

## 事例

当社は、建材の輸入、卸売・販売業、社員 34 名です。

近年、中国との取引が拡大傾向にあるなかで、中国の商習慣に精通した外国人労働者を採用しようかと考えていますが、法的に注意すべき点について教えてください。

同業者から聞いた話ですが、外国人労働者を雇入れたところ、「日本の年金制度には加入したくない!」「日本人と比べ労働条件が良くない!」などの主張が多く、採用はしたものの、頭を悩ませているとのことでした。今回の採用がうまくいけば、今後も人数を増やしていきたいと考えています・・・。



## Answer

・在留資格を確認しましょう!

外国人を採用する場合、まず、日本国内で就労するための要件を充たしているかどうかを確認しなければなりません。外国人の場合は、パスポートにある上陸許可証印、外国人登録証明書に記載されている在留資格の範囲内においてのみ就労が可能となります。

なお、これに違反すると、不法就労助長罪となります。

・就労時間に注意しましょう!

留学生や就学生を採用する場合には、法務大臣の資格外活動許可を受けているかどうかを確認する必要があります。さらに、留学生の場合は、1 週 28 時間以内、大学などの研修生の場合は、1 週 14 時間以内、就学生の場合は、1 日 4 時間以内という規制があります。

・労働条件は日本人と同様です!

外国人労働者についても、日本人同様、労働関係法令の適用があります。労基法第 3 条では、「労働者の国籍などを理由として、賃金、労働時間その他労働条件について差別的な取り扱いをしてはならない」としています。採用にあたっては、雇入通知書などを交付し、労働条件を明確にしたうえで雇用するようにしましょう。

・外国人も社会保険に加入!

社会保険(健康保険や厚生年金保険)や雇用保険については、日本人同様、一定の要件を充たせば加入させる義務があります。日本人との違いは、年金に関して脱退一時金制度というものがあり、一定の要件を充たした場合に、資格喪失後、日本を出国して 2 年以内に請求した場合には一時金を受け取ることができます。