

すでに外国人従業員を雇用している方、  
これから外国人従業員を雇用しようと考えている方のための



# 外国人雇用で失敗しない 7つのポイント

「いい人材がなかなか集まらないから」  
「少しでも人件費を抑えたいから」  
「真面目でよく働くという話を聞いたから」などなど…  
企業が外国人従業員を雇用する理由は様々でしょう。

実際に外国人を雇用するにはいくつかのポイントがあります。  
ポイントを押さえずに外国人を雇用すると  
具合の悪い結果を招くおそれがあります。

細かなルールのすべてを熟知するのは専門家でも難しいことです。  
しかし「これを押さえておけば大きな失敗はない」という基本は存在します。  
このレポートではその基本を紹介します。  
「無知は罪」とならないよう、このレポートを是非ご活用ください。

2007年10月

**Legalworks** リーガルワークス合同事務所

〒600-8481

京都市下京区四条堀川町 264-4 ハイネス堀川 4 階

TEL: 0120-968-347 FAX: 075-353-6867

Email: [contact@legalworks.jp](mailto:contact@legalworks.jp)

Web: <http://www.legalworks.jp/>

# ポイント1

## 在留資格ですべてが決まる

外国人が日本に入国し在留するには、特別に許可された場合などを除き、在留資格が必要です。在留資格には次ページで示す 27 種類があり、**日本に滞在する外国人はこのいずれかの在留資格を持っていないければなりません**。日本で就労できるかどうか、どのような仕事に就くことができるかも、この在留資格で決まります。

外国人を外国から日本に呼び寄せて雇用するには俗に言う「就労ビザ」が必要です。在留資格でいうと表1の1、表1の2、表1の5のいずれかで、具体的には「外交」「公用」「教授」「芸術」「宗教」「報道」「投資・経営」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術」「人文知識・国際業務」「企業内転勤」「興行」「技能」「特定活動」です。**採用を決める前にこのいずれかの在留資格をとれるかどうかを判断しなければなりません**。ビザのとれない外国人に内定を出しても意味がありません。

日本に滞在している外国人を雇用する場合にも在留資格が重要なチェック事項になります。在留資格によって就労できる形態が異なるからです。

- 「日本人の配偶者等」「定住者」など表2に掲げる在留資格の場合は、就労形態に制限がありません。
- いわゆる就労ビザの場合は、その外国人の持つ在留資格が、従事させようとする業務に適合することが必要です。その在留資格の活動とかけ離れた業務に従事させることはできません。
- 「留学」「研修」「家族滞在」など表1の3、表1の4の在留資格は非就労資格であり、原則として働くことはできません。ただし資格外活動の許可を得ればアルバイト的な就労は可能です。

外国人の持っている在留資格を確認するときは必ず外国人登録証明書(運転免許証のようなカード型のもの)を見せてもらいましょう。パスポートとあわせて確かめればより確実です。口頭だけで確認するのは危険なので避けるのが望ましいと言えます。

- 適切な在留資格がなければ外国人を雇用することはできない。
- 外国人を新規に招聘する前に在留資格が取れるかどうかを確かめよ。
- すでに日本にいる外国人を採用する場合は、必ず外国人登録証明書とパスポートで在留資格を確認せよ。

## 在留資格一覧

表1の1

在留資格	本邦において行うことができる活動
外交	日本国政府が接受する外国政府の外交使節団若しくは領事機関の構成員、条約若しくは国際慣行により外交使節と同様の特権及び免除を受ける者又はこれらの者と同一の世帯に属する家族の構成員としての活動
公用	日本国政府の承認した外国政府若しくは国際機関の公務に従事する者又はその者と同一の世帯に属する家族の構成員としての活動(外交の項に掲げる活動を除く)
教授	本邦の大学若しくはこれに準ずる機関又は高等専門学校において研究、研究の指導又は教育をする活動
芸術	収入を伴う音楽、美術、文学その他の芸術上の活動(興行の項に掲げる活動を除く)
宗教	外国の宗教団体により本邦に派遣された宗教家の行う布教その他の宗教上の活動
報道	外国の報道機関との契約に基づいて行う取材その他の報道上の活動

表1の2

在留資格	本邦において行うことができる活動
投資・経営	本邦において貿易その他の事業の経営を開始し若しくは本邦におけるこれらの事業に投資してその経営を行い若しくは当該事業の管理に従事し又は本邦においてこれらの事業の経営を開始した外国人(外国法人を含む。以下この項において同じ)若しくは本邦におけるこれらの事業に投資している外国人に代わつてその経営を行い若しくは当該事業の管理に従事する活動(表の法律・会計業務の項に掲げる資格を有しなければ法律上行うことができないこととされている事業の経営若しくは管理に従事する活動を除く)
法律・会計業務	外国法律事務弁護士、外国公認会計士その他法律上資格を有する者が行うこととされている法律又は会計に係る業務に従事する活動
医療	医師、歯科医師その他法律上資格を有する者が行うこととされている医療に係る業務に従事する活動
研究	本邦の公私の機関との契約に基づいて研究を行う業務に従事する活動(教授の項に掲げる活動を除く)
教育	本邦の小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、専修学校又は各種学校若しくは設備及び編制に関してこれに順ずる教育機関において語学教育その他の教育をする活動

技術	本邦の公私の機関との契約に基づいて行う理学、工学その他の自然科学の分野に属する技術又は知識を要する業務又は外国の文化に基盤を有する思考若しくは感受性を必要とする業務に従事する活動(教授、投資・経営、医療から教育、企業内転勤、興行の項に掲げる活動を除く)
人文知識・国際業務	本邦の公私の機関との契約に基づいて行う法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する知識を必要とする業務に従事する活動(教授、芸術、報道、投資・経営から教育、企業内転勤、興行の項に掲げる活動を除く)
企業内転勤	本邦に本店、支店その他の事業所のある公私の機関の外国にある事業所の職員が本邦にある事業所に期間を定めて転勤して当該事業所において行う技術の項又は人文知識・国際業務の項に掲げる活動
興行	演劇、演芸、演奏、スポーツ等の興行に係る活動又はその他の芸能活動(投資・経営の項に掲げる活動を除く)
技能	本邦の公私の機関との契約に基づいて行う産業上の特殊な分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する活動

表1の3

在留資格	本邦において行うことができる活動
文化活動	収入を伴わない学術上若しくは芸術上の活動又は我が国特有の文化若しくは技芸について専門的な研究を行い若しくは専門家の指導を受けてこれを修得する活動(留学ら研修までの活動を除く)
短期滞在	本邦に短期間滞在して行う観光、保養、スポーツ、親族の訪問、見学、講習又は会合への参加、業務連絡その他これらに類似する活動

表1の4

在留資格	本邦において行うことができる活動
留学	本邦の大学若しくはこれに準ずる機関、専修学校の専門課程、外国において十二年の学校教育を修了した者に対して本邦の大学に入学するための教育を行う機関又は高等専門学校において教育を受ける活動
就学	本邦の高等学校(中等教育学校の後期課程を含む)若しくは特別支援学校の高等部、専修学校の高等課程若しくは一般課程又は各種学校(この表の留学の項の下欄に規定する機関を除く)若しくは設備及び編制に関してこれに準ずる教育機関において教育を受ける活動
研修	本邦の公私の機関により受け入れられて行う技術、技能又は知識の修得をする活動(留学及び就学の項に掲げる活動を除く)
家族滞在	グループ1又はグループ2の在留資格(外交、公用、短期滞在、特定活

	動を除く)をもつて在留する者の扶養を受ける配偶者又は子として行う日常的な活動
--	--

表1の5

在留資格	本邦において行うことができる活動
特定活動	法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動

表2

在留資格	本邦において有する身分又は地位
永住者	法務大臣が永住を認める者
日本人の配偶者等	日本人の配偶者若しくは民法(明治29年法律第89号)第817条の2の規定による特別養子又は日本人の子として出生した者
永住者の配偶者等	永住者の在留資格をもつて在留する者若しくは特別永住者(以下「永住者等」と総称する)の配偶者又は永住者等の子として本邦で出生しその後引き続き本邦に在留している者
定住者	法務大臣が特別な理由を考慮し一定の在留期間を指定して居住を認める者 (日系の2世や3世など)

## ポイント2

### 単純労働はダメ、専門職・技術職はOK

日本は外国人の単純労働者を受け入れる政策をとっていないので、単純労働をさせるために外国人を雇用することはできません。専門職あるいは技術職といえる職種に限って日本での就労が認められます。ただし、何らかの身分関係にもとづく在留資格が与えられている外国人は自由に就労できます。以下、順に説明します。

専門職あるいは技術職といえる職種に相当する在留資格は俗に「就労ビザ」と呼ばれます。具体的には表1の1、表1の2、表1の5の在留資格で、「外交」「公用」「教授」「芸術」「宗教」「報道」「投資・経営」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術」「人文知識・国際業務」「企業内転勤」「興行」「技能」「特定活動」です。正社員として外国人を招聘する場合はこのいずれかの在留資格が取れなければなりません。また、これら以外の在留資格で日本に滞在している外国人を正社員として採用するには、在留資格の変更が必要です。

**これら就労系の在留資格を取るためには一定の条件を満たさなければなりません。** 条件は在留資格によって異なります。比較的多い「人文知識・国際業務」や「技術」といった在留資格の場合は、ごく大まかにいうと、大卒以上の学歴または10年以上の実務経験が必要です。もっともこれは条件の一部に過ぎませんし、場合によっては条件が非常に細かく規定されることもあるので、具体的な判断が難しいときは入管または専門家に相談することをおすすめします。

なお、上記の在留資格は就労するための資格ではありますが、**その在留資格で認められている範囲を超える収益活動はできません。**たとえば「技術」で在留している外国人がコンビニエンスストアでアルバイトすることはできません。もっとも資格外活動の許可を得ている場合は、その限られた範囲で収益活動をすることができます。

身分関係にもとづく在留資格が与えられている外国人が自由に就労できることについてはポイント3で説明します。

- 就労系在留資格で雇用できるのは専門職・技術職だけ。単純労働に従事させることは原則できないと心得よ。
- 就労系在留資格を取るための条件はそれぞれ異なる。かなり複雑な場合があることは承知しておくべし。

## ポイント3

### 日本人の配偶者や日系人は就労制限なし

表2に掲げる在留資格を与えられている外国人は何の制限もなく働くことができます。具体的には「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」の在留資格を付与されている外国人です（「特別永住者」についても同様のことが当てはまります）。職種も制限されないので、いわゆる単純労働に従事することも可能です。

「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」は分かりやすいと思いますが、「定住者」はピンと来ない方があるかもしれないので説明します。表2にあるように法令では「法務大臣が特別な理由を考慮し一定の在留期間を指定して居住を認める者」と規定されていますが、実質上多いのはいわゆる**日系人**関連で、以下の者が該当します。

- 日系二世の配偶者
- 日系三世
- 日系三世の配偶者

厳密な意味での日系四世は現在のところ定住者の在留資格を得ることはできません。ただ、二世が日本人の子として生まれ、かつて日本に本籍を持っていたことがあれば、法律上はいわゆる一世と見なされます。そのため、四世だと思っけていても三世として定住者を取ることができる場合もあります。

「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」の在留資格が認められるには、それぞれに対応する条件を満たしていることが必要です。これらは何らかの身分関係にもとづく在留資格ですので、条件も身分関係のものが中心となります。なお、祖父や祖父母との関係、結婚や離婚などの履歴、祖父や祖父母の死亡など、すべての身分関係を書面で明らかにしなければならないのが原則です。

- 「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」の在留資格をすでに持っている外国人は何の制限もなく雇用できる。
- 上記在留資格を新たに取るには、身分関係を書面で証することが必要。

## ポイント4

### 労働条件は日本人と同じ

ここでいう労働条件にはいくつかの事項がありますので順に説明します。まずは賃金です。

**「人文知識・国際業務」や「技術」などの就労資格で外国人を雇う場合、賃金は日本人と同等額以上としなければなりません。**つまり、従業員の賃金を抑えたいというだけの理由で外国人を雇用しようとするのは無理があるということになります。この条件は法令上に明文の規定があり、就労資格を得るための基準の一つとなっています。実際、外国人を就労資格で招聘する場合は賃金を明記した**雇用契約書**を提出しなければなりません。すでに日本に滞在している外国人が在留資格を変更したり在留期間を更新したりするときは、雇用契約書の他に**源泉徴収票**の提出も原則必要です。

ただ、「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」の外国人を雇用する場合はこの限りではありません。もっとも、入管上このような条件がないというだけで、**労働法制上のルールは外国人にも適用されます。**たとえば残業代は日本人と同じように払わなければなりませんし、最低賃金を下回る賃金で外国人を雇用することはできません。

次に会社で加入する保険です。事業主として手続が必要な保険には社会保険と労働保険とがあり、社会保険には健康保険と厚生年金保険、労働保険には雇用保険と労災保険があります。**これらは外国人であっても日本人の場合と同様に手続しなければなりません。**他はともかく年金まで加入・支払が義務づけられているのは理不尽であるように感じられるかもしれませんが仕方ありません。なお年金は退職・帰国時に精算できますし、日本と年金の相互乗入をしている国もあります。

最近では入国管理局と厚生労働省が外国人雇用について連携を強める傾向にあるので、「雇ってしまえば大丈夫」ではなく、雇ったあとの従業員管理も重要になってくるものと思われれます。

- 外国人だから低賃金で働かせて良いとはならない。
- 各種保険も日本人と同様の手続が必要。



## ポイント5

### 転職者の採用手続は千差万別

外国人の転職者を採用するとき、何に気をつければよいのでしょうか。これについても、その外国人が何の在留資格を持っているかによって大きく二つに分かれます。

まず、「人文知識・国際業務」や「技術」のような就労資格を持っている外国人転職者を採用する場合です。就労資格とは一定の就労活動(収益活動)をするために与えられる在留資格です。この「一定の就労活動」とは漠然とした一般的活動ではなく個別具体的な活動であり、勤務先・業務内容まで特定されていなければなりません。そうでなければ、そもそも就労資格を取れません。したがって、**現に有している在留資格の活動内容と転職先で予定されている業務が異なる場合は、在留資格を変更しなければなりません。**在留資格変更の手続には、あらたに在留資格を取るのと同内容の書類が必要になります。

転職先で予定されている業務が、現に有している在留資格の活動内容と同じ場合はどうでしょう。あるソフト会社から別のソフト会社へ情報処理技術者が転職するときなどです。**この場合は在留資格を変更する必要はありません。**在留期間が終了するまではそのまま支障ありません。ただ、期間延長を希望するのであればそのときに新たな手続が必要になります。つまり、単純な更新許可ではなく転職先で働くことを前提とした在留資格として更新しなければなりません。在留期間終了まであまり余裕がないときはそのような形で更新許可を申請することになります。一方、期間終了まで時間がある場合は、**転職先での業務を前提とした「就労資格証明書」を交付してもらうことができます。**就労資格証明書の交付は義務ではないものの、これがあれば転職先での業務従事に問題がないことを証明できますし、更新の際の手続が簡略化されます。

次に、「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」の在留資格を持っている外国人転職者を採用する場合です。これらの外国人は就労に制限がありませんので、在留資格には特に気をつける必要がありません。しかし在留期間には気をつけなければなりません。「永住者」を除いては在留期間が決められているので、**外国人登録証明書またはパスポートで在留期間を確認しましょう。**外国人登録証明書やパスポートの提示を渋る外国人には注意が必要です。

- 在留資格の変更が必要かどうかを見極めよ。
- 在留期間の終了日に応じて適切な手続を選択すべし。
- 現在の在留資格と在留期間を必ず外国人登録証明書かパスポートで確かめよ。

## ポイント6

### アルバイトには資格外活動許可をとらせよ

「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」の在留資格を与えられている外国人は就労に制限がないため、どのような形で雇用しても構いません。正社員でもパートでもアルバイトでも問題ありません。勤務先が許せば複数箇所で就労することも可能です。この点の事情は日本人と同じです。

一方、表1の1、表1の2、表1の5の就労資格で在留する外国人は、与えられた在留資格の範囲で就労することが認められています。具体的には「外交」「公用」「教授」「芸術」「宗教」「報道」「投資・経営」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術」「人文知識・国際業務」「企業内転勤」「興行」「技能」「特定活動」です。これらの在留資格と関係のない仕事によって報酬を得ることはできません。

また、表1の3、表1の4の非就労資格で在留する外国人は就労すること自体が許されていません(ワーキングホリデーで滞在している外国人は除きます)。具体的には「文化活動」「短期滞在」「留学」「就学」「研修」「家族滞在」です。これらの外国人が何らかの形で仕事をして報酬を得るには資格外活動の許可が必要です。例えば、留学生が飲食店でアルバイトをするには資格外活動の許可を受けなければなりません。資格外活動の許可を受けずにアルバイトなどで収入を得ると不法就労となります。

外国人特に外国人留学生の中にはアルバイトをすることを軽く考える者がいます。しかし、不法就労に関する罰則は非常に厳しくなっており、その外国人はもとより雇用主にも重い刑罰が科せられます。

資格外活動許可の申請は難しくありません。提出書類は多くありませんし申請手数料も要りません。就労資格または非就労資格で在留する外国人をアルバイト採用するときは必ず資格外活動の許可を取らせましょう。

- 無条件でアルバイトが認められる在留資格かどうかを確かめよ。
- 無条件でアルバイトが認められる在留資格でない場合は必ず資格外活動の許可をとらせよ。

## ポイント7

# 不法就労関与はリスクが大きすぎる

これまでも出てきましたが、ここで就労に制限のある外国人を改めて説明します。

まず1つは、表1の1、表1の2、表1の5の在留資格で在留している外国人です。具体的な在留資格は「外交」「公用」「教授」「芸術」「宗教」「報道」「投資・経営」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術」「人文知識・国際業務」「企業内転勤」「興行」「技能」「特定活動」です。これらの人々はそれぞれの在留資格に属する収益活動を行うことができますが、それ以外の収益活動をすることは禁止されています。

2つは、表1の3、表1の4の在留資格を付与されている外国人です。具体的な在留資格は「文化活動」「短期滞在」「留学」「就学」「研修」「家族滞在」です。これらの人々は、資格外活動の許可を受けている場合を除き、収益活動を行うことはできません。

3つは、不法滞在している外国人です。これらの人々は日本に滞在していること自体が不法状態であり、当然就労も許されません。具体的には不法入国者・不法上陸者・不法残留者等です。

これらの禁止事項に違反した外国人が罪に問われるのは当然ですが、不法就労を助長した者または斡旋した者についても罰則規定があります。不法就労外国人を雇用した場合はこの不法就労助長罪に問われます。具体的な刑罰は **3年以下の懲役もしくは300万円以下の罰金(またはその両方)** です。また、個人としてこの刑罰に処せられるのに加えて会社としても同じ罰則を受けます。

事情がどうであれ結果的にこのような重い刑罰を受けてしまうと大変なことになります。外国人を雇用する際は、法令違反の重さを認識しつつ、メリットとデメリットを冷静に判断することが求められると言えるでしょう。

- 不法就労外国人を雇用すると3年以下の懲役もしくは300万円以下の罰金(またはその両方)という重い罰則がある。
- 外国人雇用に当たっては不法就労助長のリスクを認識し、適切に対応せよ。

## 番外…緊急レポート

# 外国人雇用状況の届出義務について

2007年10月1日から、すべての事業主の方を対象に、外国人労働者の雇入れまたは離職の際に、当該外国人労働者の氏名・在留資格・在留期間等について確認し、ハローワークへ届け出ることが義務付けられました。

- 特別永住者及び在留資格「外交」・「公用」の者は除かれます。
- 2007年10月1日時点で既に雇用されている外国人労働者についても届出の対象となります。この場合の届出期限は2008年10月1日です。
- パート・アルバイトも対象となります。
- 届出を怠ったり虚偽の届出を行った場合には30万円以下の罰金の対象となります。
- 届出の方法は以下のとおりです。
  - 雇用保険の被保険者である場合は、雇用保険の被保険者資格の取得届又は喪失届の備考欄に必要事項を記載します。届出期限は取得届又は喪失届の提出期限と同様で、雇入れの場合は翌月10日まで、離職の場合は翌日から起算して10日以内です。
  - 雇用保険の被保険者ではない場合は、専用の届出様式に必要事項を記載して届け出ます。届出期限は雇入れ・離職の場合ともに翌月末日までです。
  - 2007年10月1日時点で現に雇い入れている外国人の場合は、専用の届出様式に必要事項を記載して届け出ます。届出期限は平成20年10月1日までです(ただしこの間に離職した場合は上記に従って届出)。
- 問い合わせ先は最寄りの労働局またはハローワークです。

## 付録…ここが危ない！

### 外国人雇用に関する罰則一覧

外国人雇用に関する罰則をまとめた表です。重要なものだけピックアップしていますので、是非ご参照ください。

犯罪名	犯罪の内容	対象	罰則
不法就労	身分系在留資格以外の在留資格をもって在留する者が、資格外活動の許可を受けずに就労活動を行った。	外国人	1年以下の懲役もしくは禁錮または200万円以下の罰金（両方を科されることもある）
	身分系在留資格以外の在留資格をもって在留する者が、資格外活動の許可を受けずに就労活動をもっぱら行ったと明らかに認められる。	外国人	3年以下の懲役もしくは禁錮または300万円以下の罰金（両方を科されることもある）
不法残留	与えられた在留期間を経過して日本に残留した。	外国人	3年以下の懲役もしくは禁錮または300万円以下の罰金（両方を科されることもある）
不法入国・不法上陸	正規の手続を経ることなく日本に入国・上陸した。	外国人	3年以下の懲役もしくは禁錮または300万円以下の罰金（両方を科されることもある）
不法就労助長	事業活動に関し外国人に不法就労させた。 外国人に不法就労させる行為に関し業として斡旋した。	不法就労助長を行った者 その者が法人の代表者や従業員である場合はその法人も	3年以下の懲役または300万円以下の罰金（両方を科されることもある）
不法入国者・不法上陸者の蔵匿・隠避	退去強制をを免れさせる目的で不法入国者・不法上陸者を蔵匿・隠避した。	蔵匿・隠避を行った者	3年以下の懲役または300万円以下の罰金 営利目的の場合は5年以下の懲役および500万円以下の罰金