



外国人労働者の労務管理

今年の4月から、入管法改正により、在留資格「特定技能」がもうけられ、外国人労働者の受け入れが拡大されると聞きました。弊社は介護事業を営んでおり、新しい在留資格も含めて、外国人労働者の活用を検討しています。外国人労働者の労務管理上の注意点についてのポイントを教えてください。

社会保険労務士法人
庄司茂事務所

特定社会保険労務士

庄司 茂



(1) 外国人労働者の採用

入管法の扱いでは、外国人労働者は就労形態を大きく2つにわけ、現業系職種と管理職種に分類することができます。さらに、現業系職種は、雇用期間の定めがない労働者と雇用期間の定めがある労働者に分けることができます。雇用期間の定めのない外国人労働者としては、「永住者」、「定住者」、「日本人の配偶者」などが該当し、雇用期間の定めがある労働者としては、「技能実習生」、「外国人留学生」、「ワーキングホリデー」などが該当します。採用に際しては、外国人労働者が担当する職務内容に応じて、どの方法で受け入れるのかを決定し、在留資格ごとの要件や職務内容に見合った対象者を選定することになります。

(2) 労働条件の明示・業務範囲の明確化

労働契約の締結時に、賃金や労働時間等の主要な労働条件については、書面により明示することが必要です。その際、母国語等により外国人が理解できる方法で明示するように努める義務があります。また、日本人と違って、外国人労働者は明示されている職務内容のみを仕事と理解するケースが多く、例えば、日本人では当然と思っている「職場の清掃」などは、業務範囲かどうか確認してることがあります。業務範囲外の場合は、その労働に対して報酬を要求してくることも考えられます。したがって、外国人労働者の場合は、職務範囲を明確に提示することが重要になります。

(3) 労働基準法の適用

労働基準法の適用は、日本人労働者と同様です。原則として1日8時間、1週間40時間といったことや、時間外労働の割増率などの労働条件も国籍による差別は禁止されています。

(4) 労災保険・雇用保険の適用

労災保険については、国籍や雇用期間の定めの有無、労働時間の長短などに関係なく適用対象となります。

雇用保険の適用については、原則として、以下①②の両方を満たす場合に被保険者となります。

①1週間の所定労働時間が20時間以上

②31日以上雇用見込みがある場合

なお、「外国人留学生」などの昼間学生は、雇用保険の被保険者とはなりません。「雇入れに係る外国人雇用状況届出書」の提出が必要になります。

(5) 社会保険（健康保険・厚生年金保険）の適用

社会保険の適用についても、国籍による差別はなく、外国人であっても、以下のいずれかの場合は社会保険の被保険者となります。

①週30時間以上働く場合

②従業員501人以上の会社で週20時間以上働く場合

「外国人留学生」の場合は、1週間の労働時間は28時間が上限となっており、①には該当せず、②に該当する場合がありますが、その場合でも昼間学生は適用対象外となります。

(6)トラブル防止

労務管理にかかわる法令違反がある場合はもちろん、法令違反ではない場合でも、生まれ育った環境や文化の違いによる相互理解や意思疎通が不十分であることが原因で、労働紛争が起きる可能性があります。外国人労働者の文化や慣習の違いを理解することがトラブル防止に役立ちます。

大手企業においても、技能実習計画通りに必須業務を行わせなかったとして、実習認定が取り消されるという事例が出ています。雇用企業としては、違法な労働をさせることがないように、法令を遵守することがより求められています。