

外国人雇用 Q&A 雇用主ver 表

Q

私は、日本で建設業を営んでいる日本人です。外国人労働者を雇用するにあたって気を付けることは何かありますか。

A

在留資格によって就労することのできる仕事の内容が異なります。原則として、作業現場における労働等の単純労働に就くことができるのは、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有している者だけです。したがって、雇用しようとしている人が労働の内容とマッチしているのか、在留資格を聴取して、確認する必要があります。なお、単純労働に就くことのできない労働者を労働させることによって、雇用主が罰せられる可能性もありますので、外国人の雇用に当たっては注意する必要があります。

Q

私はインド料理レストランを経営しています。インド料理のインド人調理師を雇用したいと思っているのですが、調理師にはどのような在留資格が付与されますか。

また、どのぐらいの経験のある調理師であれば、日本に呼び寄せることができるでしょうか。

A

一般的にインド料理の調理師には、「技能」の在留資格が付与されます。また、外国人調理師を呼び寄せるためには、当該外国人調理師に10年以上の実務経験が必要です。

Q

留学生をアルバイトとして採用する場合に注意することはありますか。

A

「留学」の在留資格で在留する外国人については、原則として、アルバイトなどの報酬を受ける活動を行うことはできないとされています。したがって、留学生をアルバイトとして採用するためには、当該留学生が「資格外活動許可」を受けていることが必要です。

また、「資格外活動許可」を受けている留学生であっても一定の制約があります。

まず、労働時間については、原則として週に28時間以内という制約があります。

また、スナックのホステスなど、風俗営業の業務につかせることはできません。

Q

当社は外国に本社のある企業です。本社で雇用契約を結んだ社員が、企業内転勤で日本支社に配属されました。

雇用契約書では、準拠法は本社のあるA国法と記載されています。

本社からは、A国法に基づく残業代は支払う必要がないと言われています。

日本の法律に基づいて残業代を支払う必要はないでしょうか。

A

残業代についての労働基準法の規定は、強行法規です。

したがって、準拠法がA国法と記載されていたとしても、日本法に基づき残業代を支払う必要があると考えられます。

外国人雇用 Q&A 雇用主ver 裏

Q

私の会社で外国人の IT 技術者を採用する予定です。
日本人を採用する場合と比べて、社会保険について何か違いはありますか。

A

原則として、労働保険、社会保険ともに日本人と同じ条件で加入する必要があります。
外国人であるというだけで、日本人と異なる取り扱いをすることはできません。
ただし、日本と当該外国人の国籍国との間で社会保障協定が締結されており、かつ、
当該外国人が母国で社会保障制度に加入している場合には、日本の社会保険に加入する必要がない場合もあります。
詳細については、専門家に確認する必要があるでしょう。



外国にルーツがある人々への
支援活動応援助成 第5回助成を
使用して活動を行っています。

Q

IT の技術者として日本で働いている外国人の外国籍の妻を、私の経営している貿易会社で採用したいと考えております。
在留資格は「家族滞在」と聞いています。採用することはできるのでしょうか。

A

家族滞在の在留資格を有する外国人については、原則として就労が認められていませんが、
留学生と同様に資格外活動許可を受けた場合には、週 28 時間までの就労が可能となります。
したがって、あなたの会社で採用しようとしている外国人についても、
資格外活動許可を受けているかどうか確認することが重要です。

Q

私は、中華料理レストランを経営しています。
難民認定申請をしている人を私のレストランで採用し、キッチンで皿洗いの業務につかせることはできますか。

A

難民認定申請中の者のうち、「特定活動」の在留資格を有して、資格外活動許可を受けている者については、
そのような業務につかせることも可能です。難民認定申請中の者の中にも、在留資格を有していない者や、
在留資格を有していても資格外活動許可を得ていない者もいますので、採用前に在留カードを確認する必要があります。

Q

外国人労働者については、日本人よりも低い賃金で働かせても問題はありませんか。

A

外国人労働者であっても、日本人と同様に最低賃金制度の適用があります。
したがって、給与の額を各都道府県が定める最低賃金以下の金額にすることはできません。
外国人であることの一事をもって、日本人よりも給与額を定額とすることは、国籍による不当な差別に該当します。
したがって、合理的な理由なく、日本人労働者と比べて外国人労働者の賃金を低額とすることは許されません。