



労務管理情報

外国人を雇用した際に必要な 雇用状況に関する届出

近年、企業のグローバル化の進展により、外国人労働者を日本国内で雇用する企業が増えています。そこで今回は、外国人労働者を日本国内で雇用する場合に必要な届出について確認しておきましょう。

1.日本国内で就労が認められている外国人

外国人を雇用する場合、そもそもその外国人に就労可能な在留資格が付与されているかについて確認する必要があります。永住者や日本人の配偶者等の身分に基づき在留する外国人は、在留中の活動に制限がなく、様々な分野で働くことができます。一方で、「教授」、「医療」、「人文知識・国際業務」といった就労目的で在留が認められる外国人がおり、こうした在留資格の場合には、それぞれに定められた範囲内で働くことができるようになっています。さらに、日本で開発され、培われた技能・技術・知識の開発途上国等への移転等を目的として創設された「技能実習」という在留資格や、本来は就労が認められていないものの、本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内で働くことのできる制度（資格外活動許可）などもあります。

2.外国人の雇入れ・離職時に必要な届出

外国人を雇入れた場合および離職した場合には、雇用状況の届出が必要です。対象となる外国人は、日本の国籍を有しない人で、「外交」、「公用」以外の在留資格の人となっています。また、特別永住者は届出の対象になりません。

届け出る際には、外国人労働者のパスポートまたは外国人登録証明書等により、国籍・地域、在留資格、在留期間等といった届出内容に関する事項を確認することになります。届出方法は雇用保険の加入有無により以下の2つに分かれています。

①雇用保険の被保険者になる外国人

雇用保険被保険者資格取得届（雇入れ時）または雇用保険被保険者資格喪失届（離職時）の備考欄に必要事項を記載します。届出期限は、雇入れについては翌月10日まで、離職については離職日の翌日から起算して10日以内となっています。

②雇用保険の被保険者にならない外国人

専用の外国人雇用状況届出書に、必要事項を記載します。届出期限は、雇入れ・離職ともに翌月の末日までとなっています。

①については雇用保険の届出と同時に行うこと、また、ハローワークでの手続き中に問い合わせを受けることも多いために届出漏れは少ないのですが、②については、届出漏れが多くなっているようです。手続きを忘れないように注意しましょう。

