

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2021年10月号 Vol.2110

GOOD JOB

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua. Ut enim ad minim veniam, quis nostrud exercitation ullamco laboris nisi ut aliquip ex ea commodo consequat. Duis aute irure dolor in reprehenderit in voluptate velit esse cillum dolore eu fugiat nulla pariatur. Excepteur sint occaecat cupidatat non proident, sunt in culpa qui officia deserunt mollit anim id est laborum.

外国人労働者の雇用 ～手続きと注意するポイント～



WORK TASK

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua. Ut enim ad minim veniam, quis nostrud exercitation ullamco laboris nisi ut aliquip ex ea commodo consequat. Duis aute irure dolor in reprehenderit in voluptate velit esse cillum dolore eu fugiat nulla pariatur. Excepteur sint occaecat cupidatat non proident, sunt in culpa qui officia deserunt mollit anim id est laborum.



WORKING BREAK

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua. Ut enim ad minim veniam, quis nostrud exercitation ullamco laboris nisi ut aliquip ex ea commodo consequat. Duis aute irure dolor in reprehenderit in voluptate velit esse cillum dolore eu fugiat nulla pariatur. Excepteur sint occaecat cupidatat non proident, sunt in culpa qui officia deserunt mollit anim id est laborum.



業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、賃金規程等の作成、運用サポート
- ・人事、賃金、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・賃金計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

新・人事マネジメント戦略



外国人労働者の雇用
～ 手続きと注意するポイント ～

田中社会保険労務士事務所 代表
特定社会保険労務士 田中 洋

日本で就労する外国人労働者は、2019年4月からは新たな在留資格（特定技能）も認められ、コロナ禍の影響で増加率は減少となったものの、労働者数は172万人※を超え過去最高となっています。外国人労働者の雇用は身近なものとなりつつあります。

今月は、実際に外国人を雇用する際に行うべき手続きと、注意するポイントをご紹介します。

※ 2020年10月時点



就労可能な外国人…??

外国人の方は日本人と違い、どんな人でも雇用可能という訳ではありません。出入国管理及び難民認定法（入管法）で定められている在留資格の範囲内において、日本での就労活動が認められています。外国人を雇入れる際には、外国人の「在留カード」または「旅券」（パスポート）上の上陸許可証印により、就労が認められるかどうか確認が必要です。

在留カードは、中長期在留者（3ヶ月以下の在留期間や短期滞在の在留資格決定者、特別永住者、外交・公用での在留資格決定者等以外の外国人）に対し交付されるものです。就労可能な外国人は必ず持っているものですので、就労可能であるかの確認は、この在留カードで行うことができます。

在留カード例（表面）

← 例のように、在留資格が「留学」である場合は、「就労不可」となっている場合がほとんどです。アルバイトなどで、留学生が応募してきた場合は、在留カードの裏面の「資格外活動許可の有無」を確認しましょう（許可の有無、許可の制限、許可されている活動内容【週○時間以内、風俗営業等の従事を除く等】）。

資格外活動許可の範囲内であれば、就労可能となります。

労務問題 その決断の前にご相談ください www.sr-tanakaoffice.com

もし、しっかり確認せずに、就労不可である場合に就労させた場合には、不法就労となってしまう、事業主には「不法就労助長罪」が適用、3年以下の懲役もしくは300万円以下の罰金、またはこれらが併科されます（入管法73条の2）。入管法はとても厳しい法律です。「知らなかった」では済まされないので注意を怠らないようにしてください。

外国人雇用の手続き…??

外国人を雇用した場合にも、日本の法律が適用されるため、各種の手続きが必要です。それぞれどんな手続きが必要か、確認しておきましょう。

社会保険（健康保険・厚生年金保険）

社会保険の適用事業所に使用される人（正社員等）は、本人の意思や、国籍、報酬の多寡を問わず、健康保険・厚生年金の被保険者となります（健保法第3条、厚年法第9条）。このため、外国人であっても社会保険加入は必要です。家族も日本国内居住者（日本国内に住民票がある）であれば、扶養者とすることが出来ます。逆に家族が海外在住であれば、社会保険上の扶養とすることはできません。



なお、採用する外国人の国籍が社会保障協定締結国（アメリカ、イギリス、ドイツ他全20カ国）であって、一時的な派遣であれば例外として加入しないという場合もあります（下記図参照）。

就労状況	派遣期間	加入する社会保障制度
協定相手国の事業所からの派遣	5年以内と見込まれる一時派遣	協定相手国の社会保障制度
	上記派遣者の派遣期間が、予見出来ない事情により5年を超える場合	原則、日本の社会保障制度 両国の合意が得られた場合には、協定相手国の社会保障制度のみ
	5年を超えると見込まれる長期派遣	日本の社会保障制度
日本での現地採用	-----	日本の社会保障制度

もし、すぐ退職し帰国ということになっても、健康保険で日本の医療制度は利用できますし、厚生年金の「脱退一時金」制度により、要件を満たせば一時金が受給出来ますので、保険料が全く無駄ということはないかと思います。

【脱退一時金の支給要件】

- 厚生年金の被保険者期間が6ヶ月以上
- 日本国籍を持たない
- 国民年金の被保険者でない
- 老齢年金給付の資格期間を満たしていない

また、脱退一時金については、今年（2021年）4月より、支給上限年数が、3年（36月）→5年（60月）へ引き上げとなっています。

次に、参考までに税法上の扶養ですが、税法上の扶養は社会保険上の扶養とは違うため、海外在住の家族でも送金証明や親族関係書類があれば、扶養とすることが出来ます。送金については、『その年において、国外居住親族の生活費または教育費に充てるための支払いを必要な都度、各人に行ったこと』の証明が必要となりますので、例えば、家族分を代表者へまとめて送金してしまうと、その代表者のみが扶養となり、ほかの家族は扶養から外れてしまいますので、税扶養にしたい各人へ送金がされているか、年末調整等で確認することになります。

雇用保険

正社員はもちろんのこと、週の所定労働時間が20時間以上の契約であれば、アルバイト等であっても雇用保険に加入が必要です。資格取得届には、在留カード番号や国籍、在留期間などの記載が必要ですので、在留カードを確認しながら記載しましょう。

なお、社会保険や雇用保険の適用にならない外国人労働者（週20時間以下の契約のアルバイト等）であっても、雇入れ・離職時にはハローワークへ「外国人雇用状況届出書」を提出します。記載項目は以下の通りです。

- ・氏名 ・在留資格 ・在留期間 ・生年月日
- ・性別 ・国籍、地域
- ・雇入れまたは離職年月日
- ・雇入れ（離職）に係る事業所の名称、所在地
- ・資格外活動許可の有無（雇入れ時のみ）
- ・在留カード番号

届出期限は、原則、雇入れ・離職した翌月の末日までとなっていますので、外国人を雇用した場合には、速やかに提出するようにしましょう。

様式第3号（第10条関係）（表紙）
雇入れ・離職に係る外国人雇用状況届出書

フリガナ（カタカナ）	氏名			モドルネーム
①外国人の氏名 （ローマ字）				
②③の者の在留資格		③①の者の在留期間 （期限） （西暦）	年 月 日 まで	
④①の者の生年月日 （西暦）	年 月 日	⑤①の者の性別	1 男 ・ 2 女	
⑥①の者の国籍・地域		⑦①の者の資格外 活動許可の有無	1 有 ・ 2 無	
⑧①の者の 在留カードの番号 （在留カードが台帳上に記載されて いない場合は空白）				
雇入れ年月日 （西暦）	年 月 日	離職年月日 （西暦）	年 月 日	
	年 月 日		年 月 日	
	年 月 日		年 月 日	

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則第10条第3項の規定により上記のとおり届けます。
年 月 日

労災保険

労災保険は、1日でも労働者として雇用する場合は適用となります。特に都度の手続きは必要ありませんが、労働保険の年度更新の際の労災保険料確定計算時に、算入を忘れないようにしましょう。もし、労災事故（通災でも）等が起こってしまった場合の手続きも外国人であることについて、特別なものはありません。速やかに手続きを行いましょう。

外国人労働者の定着には…？

外国人労働者が定着しない一番の理由は、【コミュニケーションが上手くいかないこと】です。日本語には問題ない場合でも、日本人特有の「あいまい表現」が外国人には理解することが難しいことが多いのです。遠回しな言い方ではなく、具体的ではっきりした指示や、身振り手振りで実演するなど、コミュニケーションを積極的にとっていくことが大切です。日本や自社に馴染むまである程度時間がかかることを前提に雇用することも必要なことなのです。

新型コロナウイルス感染者が出た場合の対応…??

とうとう当社でも、新型コロナウイルス感染者が出てしまいました。本人は休ませますが、その他社内で、どのような対応をとるべきでしょうか？



Answer

新型コロナウイルス感染が確認された場合、他の社員が濃厚接触者かどうかのヒアリングが重要となってきます。「濃厚接触者」とは、新型コロナウイルス感染症者と、感染の可能性がある期間（症状が出る 2 日前から入院等になるまでの期間）に接触し、「新型コロナウイルス感染症患者に対する積極的疫学調査実施要領」に記載されている定義をもとに、保健所が患者本人や、家族、会社などから聞き取り調査を行い、状況に応じて総合的に判断するものです。

そこで、会社側としても濃厚接触者に該当するかどうかの判断のため、ヒアリングや状況確認することが大切です。

以下の内容を確認しておく、保健所への情報提供もスムーズになるでしょう。

- 発症日はいつか
- 最終出勤日はいつか
- 職場で行動を共にすることが多かったのは誰か
- 社外の方との接触（取引先との打合せ、お客様対応など）はいつあったか
- お昼はどこで、誰と食べていたか
- 歓送迎会やランチ会などはあったか、その場合、参加者は何人だったか
- 更衣室や休憩室の利用はあったか、滞在時間や利用人数はどうだったか
- (喫煙者の場合) 職場ではどこでタバコを吸っていたか
- 外回りは電車が車か、車の場合、同乗者はいたか
- 対面での会議はいつどのような場所であったか
- 発症 14 日前から現在まで多くの人が集まるイベントはあったか（感染者がイベントを介して感染した可能性、他の従業員にも感染者がいる可能性を確認）
- 多くの人が集まらなくても会議や会合、昼休みの食堂や休憩室など、複数人集まる場があったか
- 新幹線や飛行機を利用する出張はあったか。誰とどこに行ったか
- 展示会や商談会のようなイベントに参加したか

同じ職場であっても、一概にすぐ濃厚接触者となるとは言えません。また、濃厚接触者と接触しても、濃厚接触者にはならず、その濃厚接触者が PCR 検査で陽性となった場合に改めてヒアリングが行われ、濃厚接触者の判断がされます。

いつ、どこで感染するかは誰にもわかりません。感染を拡大させないためにも、感染者の状況把握をなるべく正確に行うようにしましょう。

相談室では、皆様からのご質問・取り上げて欲しい記事のリクエストを募集しています。

I NFORMATION



2021年10月の人事・総務カレンダー

■10月11日(月) ※祝日ではないのでご注意ください!

9月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。

■10月の給与計算にご注意ください!

社会保険料を翌月給与から控除している場合、9月月額変更者、算定届による新しい標準報酬月額も今月から適用(変更)になりますので、ご注意下さい。

■10月1日(金)～10月7日(木)

令和3年度 全国労働衛生週間

「向き合おう! こころとからだの健康管理」



Current Topics

★小学校休業等対応助成金・支援金が再開の予定 | 厚生労働省

新型コロナウイルス感染拡大に伴い、小学校等の臨時休業等により仕事を休まざるを得ない保護者を支援するための「小学校休業等対応助成金・支援金」制度を再開する予定が発表されました。

期間は、8月1日以降12月31日までの予定。

(それ以前の期間については「両立支援等助成金育児休業等支援コース 新型コロナウイルス感染症対応特例」が適用となります) また、再開後は労働者が直接申請することも可能となる予定です。

★テレワーク実施率は全国で 27.5% | (株)パーソル総合研究所他

7/30～8/1 に実施したテレワーク実施率調査について、(株)パーソル総合研究所が、全国平均で27.5%だったことを発表。企業規模別では、従業員1万人以上の企業ではテレワーク実施率が45.5%に対し、従業員10～100人未満では15.2%となり、大きな差がありました。

なお、同時期、東京商工会議所で実施した「中小企業のテレワーク実施状況に関する調査」結果によると、テレワーク実施率は39.9%でしたが、過去にテレワークを実施したことのある企業でテレワークを実施できない理由に「業務の生産性低下」が多く、さらに、実施企業でテレワークの実施効果は「特になし」が最多の43.8%になっており、テレワーク実施や効果についてはまだ課題が多いようです。

■編集後記

ワクチン接種が進んできたとはいえ、変異株には効果があるのか、ないのか? 耳にするようになったブレイクスルー感染。そして子供への感染拡大です。保育園や小学校での感染拡大に伴い、助成金の再開が予定されているため、労働者自身の有給休暇が残っている場合でも、助成金活用を前提とした、特別有給付与を検討されると良いかもしれません。もちろん、本来は子供の有無によって有給休暇の差別化をするべきものではありませんが、コロナ禍の特殊な状況のため、また、感染拡大を防止するための休業であり、労働者個人の意思とは関係ない状況となるため、万が一、労働者の家族の通う学校等で、学校閉鎖等が起こる場合は、活用できる助成金は活用し、労働者のモチベーションが下がらないようにしていくことも対策の一つです。また、特別有給を付与する場合には、その周囲への説明やフォローも大切です。

田中社会保険事務所だより Vol. 2110

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2021年10月5日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋

田中社会保険労務士事務所
労働保険事務組合

愛知中央 SR 経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通 2-32

星ヶ丘イーストビル 2階 A号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail : tsr@waltz.ocn.ne.jp