

グローバル化と 人手不足解決の

令和時代の
外国人材活用術！

一石二鳥

Global Workers



第11回 外国人の雇い入れ後に注意しなければならない点は？

みなさん、こんにちは。行政書士の李です。今回は「特定活動」について解説しました。今回は、外国人材を雇い入れた後に注意しなければならない点について解説します！

入社後にしなければならないこと

原則として、日本人従業員に対して行わなければならない手続と同じです。日本人従業員同様、労災保険及び雇用保険への加入が義務づけられていることと、雇い主が法人であれば、厚生年金や健康保険にも加入させなければなりません。一つ追加されるのは、「雇用状況の届出」であり、これはハローワークに提出しなければなりません。ただし、雇用保険被保険者資格取得届（入社時）を提出することで、外国人雇用状況の届出を届け出たものとみなされます。つまり、雇用保険に加入させない外国人材を雇用する場合のみ、必要なものと思っただけだと思います。

雇い入れ中若しくは退職が決まった時に しなければならないこと

こちらも原則として日本人従業員と違うことはありません。ただし次に該当する場合は、出入国在留管理局に、「所属機関に関する届出」を行わなければなりません。これは会社ではなく、外国人本人が行います。

- ①現在の活動を行っている機関が消滅（倒産）した場合や、名称、所在地が変更になった場合
- ②現在の活動を行っている機関から離脱した場合（退職など）
- ③新たな機関へ移籍した場合（転職）
- ④現在の活動を行っている機関から離脱・移籍した場合

つまり、会社に変更があった場合や、退職、転職をする場合は届出が必要です。この届出は事由発生日から14日以内に行わなければならず、これを過ぎてしまうと、在留期間更新等の手続において不利益を被ることがありますので、注意が必要です。

退職後にしなければならないこと

雇い主は、雇い入れ時と同様に、ハローワークに対して「外国人雇用状況届出」を提出しなければなりません。ただし、こちらも雇用保険被保険者資格喪失届（離職時）を提出することで、外国人雇用状況を届け出たものとみなされます。

外国人本人が転職や身分による在留をせず帰国する場合は、雇い主はできる限り、外国人材が帰国したことを確認するように努めることをおすすめします。離職時に在留期間が残っていると、そのまま在留できる思う人も多いですが、これは不法滞在に該当します。転職しない場合は、速やかに帰国しなければならないことを、しっかり伝えましょう。

外国人本人は、本国に帰国後、日本で加入していた厚生年金の返金手続（脱退一時金の申請）をすることができ（ただし要件あり）。雇い主ではなく外国人本人が行う手続ですが、案内してあげると良いかもしれません。

今回は、外国人材を雇い入れた後に注意しなければならない点について解説しました。外国人材にも日本人同様の労働基準法や各種労働法令が適用されるため、雇用における特別な違いはあまりありません。しかし上記の点に注意しないと、外国人本人が不利益を被ることがあります。

次回は本コラムの最終回です。最後は、外国人材の職場定着、人材育成方法や活用事例等をご紹介しますので、どうぞお楽しみに！



李 泳勲（い・よんぶん）
リーガルナビ行政書士法人
代表行政書士

HPIはこちら▶



2014年にリーガルナビ行政書士事務所を設立、2021年に法人成り。
国際法務やビジネス法務の専門家として九州を中心に事業を展開。
佐世保市1日経営ドック登録専門家。