

SCB

SHINKIN
CENTRAL
BANK

アジア業務室情報
Vol. 60 (20-4)

(2008. 10. 8)



信金中央金庫

SCB

総合研究所 (アジア業務室)

〒103-0028 東京都中央区八重洲 1-3-7

TEL. 03-5202-7674 FAX. 03-3278-7048

URL <http://www.scbri.jp>

信用金庫取引先における外国人の雇用

(はじめに)

グローバル化が進展する中、日系企業の海外展開は、中国を中心として目をみはるものがあります。しかしながら、中小企業においては、製品納入先の相次ぐ海外進出に伴い、自社も海外進出の必要性に迫られているものの、人材不足に泣く企業は意外と多いのではないのでしょうか。当アジア業務室が昨年実施いたしました信用金庫取引先の海外進出状況調査においても、進出企業の問題点として最も多くの回答がありましたのは、「現地社員の教育」です。このほか、「人件費の上昇」、「現地工場の生産性」といった人材にかかわる問題が上位の回答となっています。

また、海外展開に伴う人材の育成は、外国人社員だけでなく現地で経営にあたる派遣社員、日本側で海外事業や社全体の経営をつかさどる社員の育成をも含んでいることを忘れてはなりません。人材育成には、長い期間を要することから段階的に行う必要があります。

さらに、近年においては社内の人材不足を補うため、外国人を含めた社外人材を採用している企業が増加しており、今後、信用金庫取引先においても、外国人の採用も視野に入れていく必要があります。

本レポートは、外国人の雇用、外国人研修・技能実習制度および各支援機関が有する支援制度を中小企業（利用者）の視点から取りまとめ、個別企業における国際化への早期対応を目指したものです。本年度版より、内容を大幅に拡充し、アジア業務室情報 Vol. 60「信用金庫取引先における外国人の雇用」、同 Vol. 61「信用金庫取引先における外国人研修・技能実習制度の活用」、同 Vol. 62「信用金庫取引先の海外ビジネスにおける公的支援制度の活用（人材編）」の三部作としました。

なお、本稿第1章に本シリーズの総論となる「グローバル化の中における信用金庫取引先の新・人事戦略」を収録しておりますので、最初にご一読いただければ幸いです。

末筆ながら、改訂版を発行するにあたり、昨年に引き続き多大なるご協力をいただきました関係機関の皆様に、衷心より御礼申し上げます。

1. 信用金庫取引先における国際化への課題

グローバル化が進展する中、日系企業の海外展開は、中国を中心として目をみはるものがあります。しかしながら、中小企業においては、製品納入先の相次ぐ海外進出に伴い、自社も海外進出の必要性に迫られているものの、人材不足に泣く企業は意外と多いのではないのでしょうか。当アジア業務室が実施いたしました信用金庫取引先の海外進出状況調査においても、進出企業の問題点として最も多くの回答がありましたのは、「現地社員の教育」です。このほか、「現地工場の生産性」、「派遣社員の選定」といった人材にかかわる問題が上位の回答となっています。

また、海外展開に伴う人材の育成は、現地社員だけでなく現地で経営にあたる派遣社員、日本側で海外事業や社全体の経営をつかさどる社員の育成をも含んでいることを忘れてはなりません。人材育成には、長い期間を要することから段階的に行う必要があります。

2. 企業の国際化と人材育成・社内体制整備の基本

企業が海外に進出する場合、貿易、委託加工、合弁、独資、現地での販売網構築等の事業拡張といった段階を踏むことが理想とされます。今や、そのような時間的余裕がないのが現状ですが、基本的な理解を得るために、ここではまず、段階的に人材育成について考えてみることにしたいと思います。企業の各発展段階における人材育成は図表1のとおり現状への対応（現状迫られているもの）と将来への対応（将来求められてくるもの）とに分けられます。

図表1：グローバル化に対応するための人材育成のポイント

発展段階	現状への対応のポイント	将来への対応のポイント	人材育成のための具体的な施策
①国内	国内における諸問題	社内の国際化への雰囲気作り	・ 海外視察（市場調査、技術水準等） ・ 外国人研修生の受入れによる社内の国際化適用力の醸成
②貿易	社内の国際化への雰囲気作り	技術移転	・ 提携先からの研修生受入れによる技術移転 ・ 現地企業へ短期派遣する技術指導者の養成
③委託加工	技術移転	現地工場の生産管理、経営	・ 現地企業からの社内留学による技術移転 ・ 現地企業へ短期派遣する技術指導者の養成 ・ 現地企業へ長期派遣する生産管理者および経営者の養成（生産管理と自社権利の確保を中心とした管理） ・ 現地人管理者の養成
④合弁企業	現地工場の生産管理、経営	現地工場の独自経営	・ 現地企業からの社内留学による技術移転 ・ 現地企業への技術指導者の短期派遣 ・ 現地企業へ長期派遣する生産管理者および経営者の養成（生産管理と自社権利の確保を中心とした管理） ・ 現地管理者の育成
⑤独資企業	現地工場の独自経営	事業拡張	・ 販売網の構築できる人材の育成 ・ 現地人経営者の育成

（備考）信金中金総合研究所作成

もし、合弁企業の段階にある企業が、これまで全く人材育成をしておこななかったら、どのようなことになるのでしょうか。日本の本社内には海外工場に対する理解がなく、派遣社員は孤立無援、本社に判断を求めてもなかなか回答がなく、現地での生産管理もおぼつかない。こんな状況が目に見えてくるのは、大企業だけでなく、中小企業においても同じと言えます。

また、段階的に人材育成を行ってこなかった企業は、このギャップを埋めるため、外部招聘や過ぎてしまった各発展段階で行うべき人材育成を一気に実施する必要に迫られることとなり、そのツケは大きいと言えます。では、企業は発展段階に応じてどのような人材を育成していくべきなのでしょうか。生産型企業を例にとりて対応策を考えてみることで、人材育成のポイント別施策を整理してみますと、図表2のとおりとなります。

第一段階にある会社には、まず社内の国際化への雰囲気作りが必要であり、外国人研修生を受け入れることが有効であると思われます。中小製造企業においても、将来の海外展開を考えれば、社内に外国人研修生を受け入れることの意義は大きいと言えます。また、外国人とのコミュニケ

図表 2：人材育成のポイント別施策

人材育成のポイント	具体的な施策
① 社内の国際化への雰囲気作り	<ul style="list-style-type: none"> ・海外視察（市場調査、技術水準等） ・外国人研修生の受入れによる社内の国際化適応力の醸成
② 技術移転	<ul style="list-style-type: none"> ・提携先からの研修生受入れによる技術移転 ・現地企業へ短期派遣する技術指導者の養成
③ 海外現地企業	
(1) 合弁企業における生産管理、経営	<ul style="list-style-type: none"> ・現地企業からの社内留学による技術移転 ・現地企業へ短期派遣する技術指導者の養成 ・現地企業へ長期派遣する生産管理者および経営者の養成（生産管理と自社権利の確保を中心とした管理） ・現地人管理者の養成
(2) 独資企業の経営	<ul style="list-style-type: none"> ・現地企業からの社内留学による技術移転 ・現地企業への技術指導者の短期派遣 ・現地企業へ長期派遣する経営者等の養成（経営に関するすべての事項） ・現地人管理者の育成
(3) 事業拡張	<ul style="list-style-type: none"> ・販売網の構築できる人材の育成 ・現地人経営者の育成

（備考）信金中金総合研究所作成

ーション能力を向上させるための語学研修も有効です。

第二段階は技術移転の段階であり、この段階では、貿易および委託加工により技術移転が行われることにより人的ネットワークも広がり、将来の海外展開の足掛かりを築く時期にあります。

第三段階は、現地法人の設立であり、この場合、現地工場が合弁企業と独資企業では、日本側企業の果す役割は大きく変わってきます。合弁企業では、現地パートナーが、①投資認可申請、②雇用および労務管理、③銀行取引等を担当するとともに、現地政府当局との折衝も行ってくれます。独資企業では、現地の法律に明るい弁護士や公認会計士を使って適切に対応する必要がありますとともに、現地政府当局とも良好な関係を構築していくことができる人材が必要となります。さらに、合弁企業では、日本側の経営者は、生産管理を中心に経営全般において自社の権利を確保することが主眼となりますが、独資企業では、労務、財務を含む経営のすべてにおいて関与していくことが必要となります。このため設立当初においては、合弁企業に比べて独資企業の方が、より多くの日本人の派遣が求められることから、独資企業設立までに幅広い人材育成を行っていく必要があります。

生産が安定し事業が拡張期に入って来ますと、現地市場で新規顧客を獲得したり、さらなるコストダウンのための現地化を進めたりする必要に迫られることとなります。この時期は、現地化を進める第一歩であり、日本から派遣される人材には、現地における幅広い人脈の形成、マーケティング、現地人経営者の育成といった新たな資質も求められることとなります。

このように、企業の発展段階に応じて迅速かつ効率的に人材育成を行っていくことが重要となっていますが、中小企業にとって的確に人材を育成していくことは、簡単なことではありません。人材育成は、経営者が先頭に立ち、全社的に取り組んでいくことが大切と言えます。

また、最近では研修生で受け入れた中国人を採用し、中国進出の推進役として活用している企業が増えています。その一方で、中国へ進出したいが、社内に任せられる人材がないという企業が多いのも現状です。このような企業では、社長だけが日本の事業の合間をぬって現地を走り回り、なかなか進出の可否を判断できず、進出の検討を始めてから数年を経過しているところもあります。もし、このような企業が、早くから事業の海外展開を念頭に置いた人材育成を行っていたならば結果は違っていたのではないのでしょうか。

グローバル化は進行することはあっても、逆戻りすることはありません。国際社会、日本において勝ち残っていくためには、中小企業といえども、国際化感覚を持った社員は必要不可欠と言えます。これまで国際化に向けた人材育成に取り組んでこなかった企業は、できる限り早く人材育成プログラムを策定し実行することが大切であり、これまで人材育成を行ってきた企業においても継続していくことが必要です。

なお、当アジア業務室では、こうした人材育成についてもご相談に応じておりますので、貴金庫取引先からご相談がありましたら、お気軽にお取り次ぎください。

3. 新・人事戦略

2007年の外国人の入国者数は、915万人（新規入国者772万人、再入国者143万人）と前年比104万人（新規入国者98.8万人、再入国者5.7万人）、12.9%の大幅増加となりました。新規入国者増加の内訳は、短期滞在が97.7万人と最も多く、研修、家族滞在がそれぞれ約3千人、留学、企業内転勤がそれぞれ約2千人と続いており、興行、日本人の配偶者等、定住者、文化活動、教育、教授といった在留資格の入国者が減少しています。

外国人雇用の中心は、技術、人文知識・国際業務であり、近年のシステム・エンジニアならびにプログラマーへの外国人採用を反映して、2007年の技術による新規入国者は、10,959人と、前年比42.0%増、2002年比4.15倍と急増しています。国別では、中国5,403人、韓国1,999人、インド960人、フィリピン598人、米国169人とアジア諸国が上位を占めています。

一方、2007年の人文知識・国際業務（通訳、貿易、金融等）による新規入国者数は、7,426人と前年比2.5%減となりましたが、2002年比では7.8%増と緩やかな増加傾向にあります。国別では、米国2,044人、英国846人、中国768人、韓国700人、カナダ607人と欧米諸国が上位を占めています。

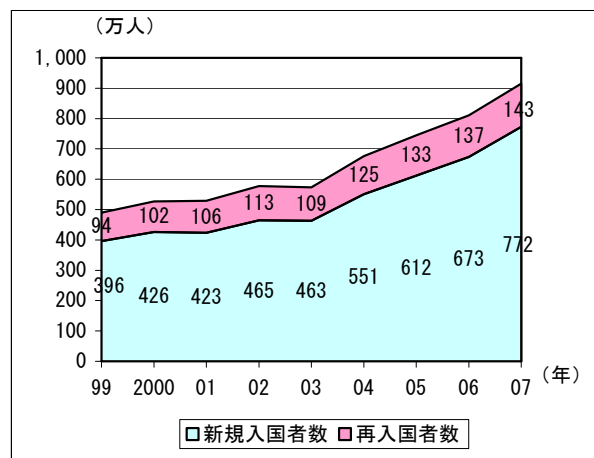
また、2007年の企業内転勤は、日本企業の海外進出を反映して、7,170人と前年比28.9%増と高い伸びとなっており、2002年比でも2.10倍と技術同様に急増しています。国別では、中国2,639人、韓国745人、インド608人、米国583人、フィリピン417人と続いています。ヨーロッパ全体では847人と北米の672人を上回っています。

近年においては、既述のとおり、グローバル化に対応するため、あるいは社内の人材不足を補うために、外国人を含めた社外人材を採用している企業が増加しており、今後、信用金庫取引先においても、外国人の採用も視野に入れていく必要があります。

こうした状況を踏まえて、本稿第2章においては、外国人の入国手続きを理解していただくとともに、最近高度人材として注目を集める外国人の雇用および留学生の新規採用について解説いたします。

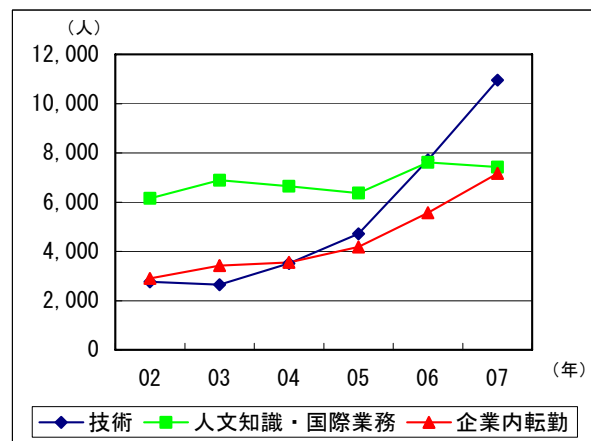
また、別途発行するVol. 61「信用金庫取引先における外国人研修・技能実習制度の活用」においては、社内の国際化適応力および現地従業員の技術レベルの向上策の中心となる外国人研修生の受入れおよび現在見直しが行われている外国人研修・技能実習制度の議論の動向について、Vol. 62「信用金庫取引先の海外ビジネスにおける公的支援制度の活用（人材編）」においては、各中小企業国際化支援機関が提供する人材育成に関する公的支援制度について解説します。

図表3：外国人入国者数の推移



(備考) 法務省入国管理局資料にもとづき作成

図表4：在留資格別新規入国者数の推移
(技術、人文知識・国際業務、企業内転勤)



(備考) 法務省入国管理局資料にもとづき作成

第2章 外国人の入国手続きおよび雇用等

1. 査証と在留資格

「出入国管理及び難民認定法」（以下「入管法」という。）第6条では、「本邦に上陸しようとする外国人は、有効な旅券で日本国領事館等の査証を受けたものを所持しなければならない。」と定められており、日本に上陸しようとする外国人は、入国審査官から上陸許可を受けることとなります。

図表5：査証区分と在留資格

活動の制限	就労の可否	査証区分	対応する在留資格（在留期間）
一定の活動のみ	可	外交査証	・外交（外交活動を行う期間）
		公用査証	・公用（公用活動を行う期間）
		就業査証	・教授、芸術、宗教、報道、投資・経営、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術、人文知識・国際業務、企業内転勤、技能（3年または1年） ・興行（1年、6月、3月または15日）
	不可	一般査証	・文化活動（1年または6月） ・留学（2年または1年） ・就学、研修（1年または6月） ・家族滞在（3年、2年、1年、6月または3月）
		短期滞在査証	・短期滞在（90日、30日または15日）
		通過査証	・短期滞在（15日）
制限なし	可	（査証として付与されない）	・永住者（無制限）
		特定査証	・日本人の配偶者等、永住者の配偶者等（3年または1年） ・定住者（3年、1年または3年以内の指定された期間）

（備考）外務省資料にもとづき作成

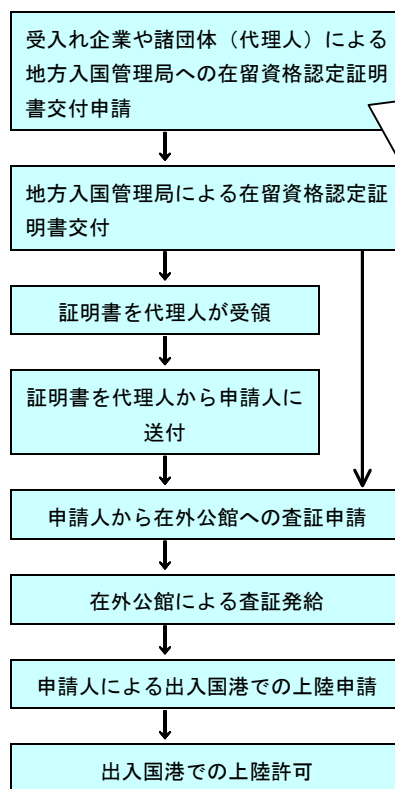
上陸許可には、わが国に入国し、在留しようとする外国人に対し、わが国で行ってよい活動または認められた身分・地位等を定めた法的資格である「在留資格」が記載されます。査証は、入国目的に応じ、査証区分が7区分（外交、公用、就業、一般、短期滞在、通過、特定査証）、在留資格が27種類あり、在留資格により在留期間や活動できる範囲が異なります（巻末資料1参照）。

外国人が日本での長期滞在を目的として入国する場合、受入れ企業や諸団体が日本国内であらかじめ地方入国管理局から「在留資格認定証明書」の交付を受け、当該証明書等を在外日本公館に提示して査証の発給を受けます。

このうち就業査証にもとづく在留資格は14種類あります。これらの就業査証を取得して入国すれば、日本で就労できますが、専門的な知識、技能が要求されるため、単純労働者の入国・在留は原則として認められません。

また、就労はできませんが、留学、就学、企業における研

図表6：就労・長期滞在（研修を含む）を目的とする上陸手続き



（備考）外務省資料にもとづき作成

在留資格認定証明書交付申請時の提出書類（研修）

1. 研修の内容、必要性、実施場所、期間および待遇を明らかにする研修計画書
2. 帰国後本邦において修得した技術、技能および知識を要する業務に従事することを証する文書
3. 卒業証明書および職歴を証する文書
4. 研修を指導する者の当該研修に係る職歴を証する文書
5. 派遣期間の概要を明らかにする資料
6. 受入機関の商業・法人登記簿謄本、損益計算書の写し、常勤の職員の数を明らかにする文書および研修生名簿等

図表7：外国人在留総合インフォメーションセンター

仙 台	022-298-9014
東 京	03-5796-7112
新 宿	03-3209-6177
横 浜	045-651-2851~2
名古屋	052-559-2151~2
大 阪	06-4703-2150
神 戸	078-326-5141
広 島	082-502-6060
福 岡	092-626-5100

（備考）法務省入国管理局資料にもとづき作成

修等の一定基準を満たせば、日本での長期滞在が認められる活動があります。

このほか、身分もしくは地位により長期滞在が認められる在留資格として、日本人の配偶者、定住者（日系人等）があります。これらの在留資格を取得する者は、日本での活動を制限されず、単純労働に就くことも可能です。

2. 外国人の雇用および在留資格の認定

近年、システム・エンジニアならびにプログラマーへの外国人採用を希望する企業が増加していることから、中国の大学卒業者等を対象に日本企業への就職を斡旋する企業が増加しています。こうした人材斡旋会社には、従来からある日本の人材斡旋会社に加え、中国の大学の関連会社が日本に設立した人材斡旋会社もあります。

海外に居住する外国人を雇用する場合、人材斡旋会社任せとなりがちですが、入国管理局への説明は自社が行うこととなりますので、面談、試験等の諸手続きはもちろんのこと、自社の求める人材と雇用しようとする人の能力が一致しているか、十分に見極める必要があります。

法務省入国管理局が2008年3月に発表した「『技術』及び『人文知識・国際業務』の在留資格の明確化等について」では、技術は、「学術上の素養を背景とする一定水準以上の専門的技術または知識を必要とする活動」、人文知識・国際業務は、「学術上の素養を背景とする一定水準以上の専門的知識または外国の文化に基盤を有する思考もしくは感受性にもとづく一定水準以上の専門的能力を必要とする活動」を前提としているとともに、典型的な事例において、雇用後の担当業務と在留資格認定申請者の保有資格免許、経歴、能力等の一致を求めています。同じプログラマーでも、雇用後の担当業務が通信系プログラム開発であるのに、雇用しようとしている人がデータベース構築を専門としているというのでは問題です。実際の雇用にあたっては、図表8を参考に自社にあった人材を発掘してください。

図表8：「技術」および「人文知識・国際業務」の在留資格の明確化

<p>①「技術」に該当する活動として認められる業務の典型的事例</p> <ul style="list-style-type: none">○ 本国において工学を専攻して大学を卒業し、ゲームメーカーでオンラインゲームの開発およびサポート業務等に従事した後、本邦のグループ企業のゲーム事業部門を担う法人との契約にもとづき、月額約25万円の報酬を受けて、同社の次期オンラインゲームの開発案件に関するシステムの設計、総合試験および検査等の業務に従事するもの。○ 本国において工学を専攻して大学を卒業し、ソフトウェア会社に勤務した後、本邦のソフトウェア会社との契約にもとづき、月額約35万円の報酬を受けて、ソフトウェアエンジニアとしてコンピュータ関連サービスに従事するもの。○ 本国において電気通信工学を専攻して大学を卒業し、本国にある日本の電気通信設備工事業を行う会社の子会社に雇用された後、本邦にある親会社との契約にもとづき、月額約24万円の報酬を受けて、コンピュータ・プログラマーとして、開発に係るソフトウェアについて顧客との使用の調整および仕様書の作成等の業務に従事するもの。○ 本国において機械工学を専攻して大学を卒業し、自動車メーカーで製品開発・テスト、社員指導等の業務に従事した後、本邦のコンサルティング・人材派遣等会社との契約にもとづき、月額約170万円の報酬を受けて、本邦の外資系自動車メーカーに派遣されて技術開発等に係るプロジェクトマネージャーとしての業務に従事するもの。○ 本国において工学、情報処理等を専攻して大学を卒業し、証券会社等においてリスク管理業務、金利派生商品のリサーチ部門等に所属してシステム開発に従事した後、本邦の外資系証券会社との契約にもとづき、月額約83万円の報酬を受けて、取引レポート、損益データベース等の構築に係る業務に従事するもの。○ 建築工学を専攻して本邦の大学を卒業し、本邦の建設会社との契約にもとづき、月額約40万円の報酬を受けて、建設技術の基礎および応用研究、国内外の建設事情調査等の業務に従事するもの。○ 社会基盤工学を専攻して本邦の大学院博士課程を修了し、同大学の生産技術研究所に勤務した後、本邦の土木・建設コンサルタント会社との契約にもとづき、月額約30万円の報酬を受けて、土木および建築における研究開発・解析・構造設計に係る業務に従事するもの。○ 本国において電気力学、工学等を専攻して大学を卒業し、輸送用機械器具製造会社に勤務した後、本邦の航空機整備会社との契約にもとづき、月額約30万円の報酬を受けて、CADおよびCAEのシステム解析、テクニカルサポートおよび開発業務に従事するもの。○ 電子情報学を専攻して本邦の大学院博士課程を修了し、本邦の電気通信事業会社との契約にもとづき、月額約25万円の報酬を受けて、同社の研究所において情報セキュリティプロジェクトに関する業務に従事するもの。 <p>②「人文知識・国際業務」に該当する活動として認められる業務の典型的事例</p> <ul style="list-style-type: none">○ 本国の大学を卒業した後、本邦の語学学校との契約にもとづき、月額約25万円の報酬を受けて、語学教師としての業務に従事するもの。○ 経営学を専攻して本国の大学院修士課程を修了し本国の海運会社において、外航船の用船・運航業務に約4年間従事した後、本邦の海運会社との契約にもとづき、月額約100万円の報酬を受けて、外国船舶の用船・運航業務のほか、社員の教育指導を

行うなどの業務に従事するもの。

- 本国において会計学を専攻して大学を卒業し、本邦のコンピュータ関連・情報処理会社との契約にもとづき、月額約25万円の報酬を受けて、同社の海外事業本部において本国の会社との貿易等に係る会計業務に従事するもの。
- 国際関係学を専攻して本邦の大学院を修了し、本邦の航空会社との契約にもとづき、月額約20万円の報酬を受けて、語学を生かして空港旅客業務および乗入れ外国航空会社との交渉・提携業務等の業務に従事するもの。
- 本国において経営学を専攻して大学を卒業し、経営コンサルタント等に従事した後、本邦のIT関連企業との契約にもとづき、月額約45万円の報酬を受けて、本国のIT関連企業との業務取引等におけるコンサルタント業務に従事するもの。
- 本国において経営学を専攻して大学を卒業した後、本邦の食料品・雑貨等輸入・販売会社との契約にもとづき、月額約30万円の報酬を受けて、本国との取引業務における通訳・翻訳業務に従事するもの。
- 本国において経済学、国際関係学を専攻して大学を卒業し、本邦の自動車メーカーとの契約にもとづき、月額約20万円の報酬を受けて、本国と日本との間のマーケティング支援業務として、市場、ユーザー、自動車輸入動向の調査実施および自動車の販売管理・需給管理、現地販売店との連携強化等に係る業務に従事するもの。
- 経営学を専攻して本邦の大学を卒業し、本邦の航空会社との契約にもとづき、月額約25万円の報酬を受けて、国際線の客室乗務員として、緊急事態対応・保安業務のほか、乗客に対する母国語、英語、日本語を使用した通訳・案内等を行い、社員研修等において語学指導などの業務に従事するもの。

(出所) 法務省入国管理局「技術」及び「人文知識・国際業務」の在留資格の明確化等について」

3. 在留している外国人雇用時の留意事項

(1) 在留資格等の確認

外国人を雇用する際は、就労が認められる在留資格の有無と在留期限を確認する必要があります。外国人の在留資格や在留期限は、外国人登録証明書またはパスポート面上陸許可、在留資格変更許可、在留期間更新許可証印、就労資格証明書等により確認できます。外国人登録証明書には、氏名、国籍、生年月日、住所、性別、在留資格、在留期限等が記載されています。在留資格外の活動は認められておらず、資格外活動として不法就労となりますので注意してください。

在留期限経過後も引き続き滞在している不法残留者等は、在留資格欄に「在留の資格なし」と表示され、いかなる就労活動に従事することも認められません。

不法就労外国人であることを知らずに雇用した場合は、事業主が処罰されることはありませんが、氏名や言語等から外国人であると判断できるにもかかわらず、在留資格等を確認せずにあえて雇用したような場合には、不法就労助長罪として罰則（3年以下の懲役・300万円以下の罰金）を適用されることとなりますので、注意を要します。

(2) 雇用状況の届出

改正雇用対策法の施行にともない、2007年10月1日から「特別永住者^(注)」および在留資格「外交」、「公用」を除くすべての外国人を雇用する際に、被雇用者となる外国人の氏名、在留資格等をハローワーク（公共職業安定所）に届け出ることが義務づけられました。この届出を怠ったり、虚偽の届出を行ったりした者は、30万円以下の罰金の対象となります。

雇用保険の被保険者である外国人の雇入れ、離職時は、雇用保険の被保険者資格の取得届または喪失届の備考欄に、在留資格、在留期限、国籍等を記載することにより届け出てください。届出期限は取得届または喪失届の提出期限と同様であり、雇入れの場合は翌月10日まで、離職の場合は翌日から起算して10日以内となります。

また、雇用保険の被保険者ではない外国人については、「雇入れ・離職・平成19年10月1日時点で現に雇い入れている者に係る外国人雇用状況届出書」（以下「外国人雇用状況届出書」という。）に、氏名、在留資格、在留期限、生年月日、性別、国籍等を記載して届け出てください。届出期限は雇入れ、離職の場合ともに翌月末日までとなります。

なお、「2007年10月1日時点ですでに雇い入れている外国人」については、経過措置として、「外国人雇用状況届出書」により、2008年10月1日までに氏名、在留資格、在留期限、生年月日、性別、国籍を記載して届け出する必要があります。

(注) 特別永住者：「永住者」が、入管法に定める手続きを経て法務大臣から永住許可を受けた者の在留資格であるのに対し、「特別永住者」は、「戦後日本との平和条約発効により日本の国籍を離脱した者で戦前から日本に在留している者およびその子孫」が入管法の特例として日本に永住できる法的な地位を指す。

(3) 雇用管理の改善

改正雇用対策法は、外国人を雇用する事業主が、労働関係法令および社会保険関係法令を遵守するとともに、外国人労働者に適切な労働条件および安全衛生の下、在留資格の範囲内で能力を発揮させるため、外国人を雇用する事業主に対し「外国人労働者の雇用管理の改善および再就職支援の努力義務」を課しています。

事業主は「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」にもとづき、①外国人労働者の募集および採用の適正化、②適正な労働条件の確保、③安全衛生の確保、④雇用保険、労災保険、健康保険および厚生年金保険の適用、⑤適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等、⑥解雇の予防および再就職援助について雇用管理を改善しなければなりません（巻末資料2参照）。

(4) 外国人雇用管理アドバイザー制度の利用

厚生労働省は、外国人労働者の適切な雇用管理と適正な労働条件の確保を目的として、1993年に「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針」を策定するとともに、指針にもとづく事業主に対する指導・援助を積極的かつ効果的に実施するため、各都道府県に「外国人雇用管理アドバイザー」を設置しました。

現在、主に社会保険労務士等の専門家や外国語に堪能で雇用管理の相談スキルを有する方に委嘱する形で、全国で約130人がアドバイザーに就任し、年間6千件程度の相談案件に対応しています。

外国人労働者を雇い入れる際の疑問点、雇用管理の改善に関する相談、職業・生活上の問題等の悩みのある事業主は、無料で相談することができますので、最寄りのハローワーク等を通じてお申込みください。

4. 留学生等の新卒採用

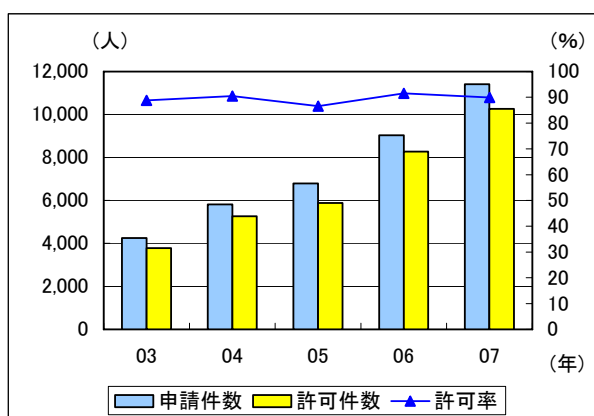
日本には大学等の高等教育機関において、教育を受けるために来日した留学生および語学学校等で日本語や日本文化を学ぶために来日した就学生（以下「留学生等」という。）が2007年末時点で約17万人います。

留学生等の中には、勉学終了後、引き続き日本企業に就職し、実務を通じてさらに研鑽を積むことを希望する者も少なくありません。一方、企業においても、グローバル展開を進めるにあたり、専門的な技術、技能、知識やハイレベルな外国語能力が要求される職務が増大しています。

こうした状況を背景に、日本語と外国語の双方に堪能で、日本の文化や企業の考え方を理解し、かつ大学や大学院レベルの教育を受けた外国人留学生を採用する企業は年々増加しており、2007年に就業可能な在留資格への変更を許可された留学生等は1万人を超えました。

最終学歴は、大学が5割、大学院が3割、専修学校・短大他が2割を占めており、変更後の在留資格は人文知識・国際業務が7割強、技術が2割強となっています。

図表9：留学生等の在留資格変更申請状況の推移



（備考）法務省入国管理局統計資料にもとづき作成

図表10：留学生等の日本企業への就職状況（2007年）

人数	10,262人
最終学歴	大学:48.1%、大学院(修士):24.0%、専門学校・短大他:20.9%、大学院(博士):6.9%
国籍・出身地域	中国:78.5%、韓国:10.8%、台湾:2.8%
在留資格	人文知識・国際業務:71.2%、技術:22.5%
就職先業種	非製造業:70.6%(商業・貿易、販売・営業等) 製造業:29.4%(機械、電気等)
職務内容	翻訳・通訳:33.4%、販売・営業:15.3%、情報処理:12.1%、海外業務:6.4%
就職先企業の従業員数	49人以下:40.5%、50~99人:9.6%、100~299人:15.3%
就職先企業の所在地	東京都:49.3%、大阪府:10.1%、愛知県:7.7%
月額報酬	20万円未満:28.8%、20~25万円:46.6%、25~30万円:14.5%

（備考）法務省入国管理局「平成19年における留学生等の日本企業への就職について」にもとづき作成

留学生等の就職先は 70%以上が非製造業であり、中でも商業・貿易が 20%、コンピュータ関連が 14%と多数を占めています。また、全体では、従業員数 300 人以上の企業は 25%に過ぎず、多くは従業員数 300 人未満の中小企業に就職しています。

就職後に従事する職務は、翻訳・通訳が 3分の 1 を占め、販売・営業および情報処理が 10%台と増加傾向にあるのに対し、2003 年に 10%を超えていた技術開発は 4.5%まで低下しました。

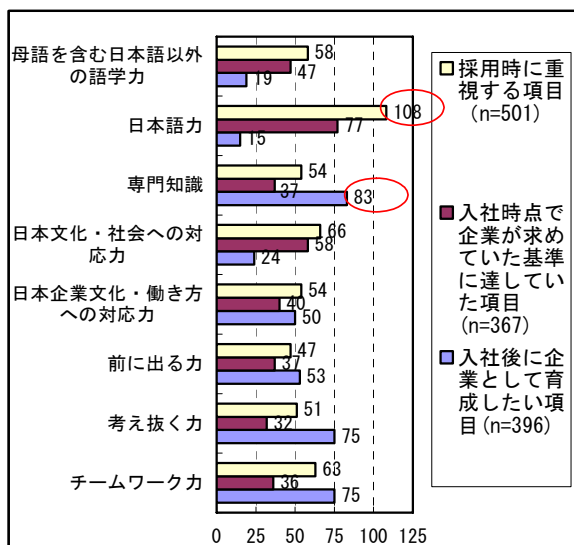
採用方法やスケジュールは、基本的に日本人学生と同様で構いませんが、留学生等は、卒業により在留資格を失うこととなりますので、採用内定後速やかに、本人が、最寄りの地方入国管理局に出向いて在留資格変更手続きを行うように指導してください。

また、在学中に就職が決まらない者も、入管法改正により、在留資格を短期滞在に切り替え、卒業後最長 180 日間は日本に滞在可能となりましたので、留学生等の採用機会は従来よりも拡大されています。

留学生等の採用に当たっては、日頃から大学の就職課や研究室と連絡を取り関係を築くことが、質の高い人材確保につながります。

また、面接に際しては、図表 13「在留資格変更申請の必要書類」および図表 14「企業が留学生採用時に重視する項目」を参考にするとともに、自社の魅力を伝えることが、入社のポイントとなります。

図表 14：企業が留学生採用時に重視する項目



(出所) AOTS「平成 18 年度構造変化に対応した雇用システムに関する調査研究」(2007 年 3 月)

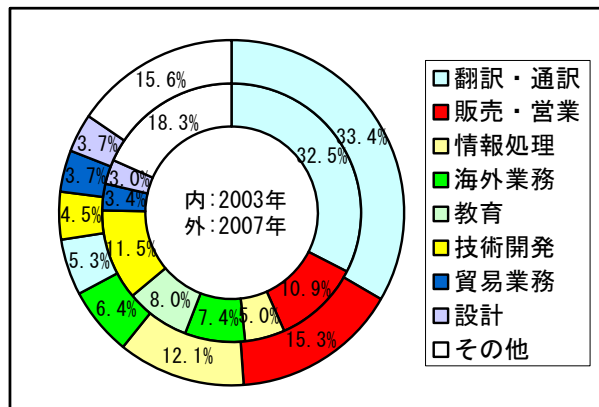
図表 11：業種および従業員数別許可人員 (2007 年)

(単位：人)

業種	従業員数	300人未満	300人以上	不詳	合計
製造業		1,803	1,088	127	3,018
非製造業		5,067	1,613	862	7,542
商業・貿易		1,795	247	103	2,145
コンピュータ関連		1,145	336	29	1,510
教育		157	24	474	655
合計		6,870	2,701	989	10,560

(備考) 法務省入国管理局統計資料にもとづき作成

図表 12：許可人員の職務内容別構成比



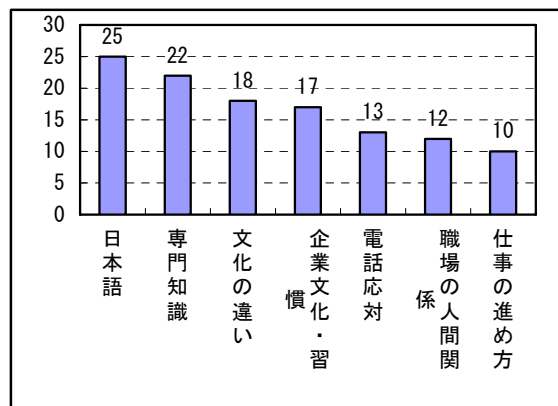
(備考) 法務省入国管理局統計資料にもとづき作成

図表 13：在留資格変更申請の必要書類

- ①本人が用意するもの
 - ・在留資格変更許可申請書
 - ・本人の旅券および外国人登録証明書
 - ・履歴書
 - ・卒業証書 (卒業証明書) または卒業見込証明書 (この場合は後日卒業証明書の提出が必要)
 - ・申請理由書 (必要に応じて提出)
- ②採用企業が用意するもの
 - ・雇用契約書の写し (雇用期間、地位、報酬額等が明記されたもの)
 - ・会社の商業登記簿謄本および直近期決算報告書
 - ・会社案内書 (会社の事業内容がわかるもの)
 - ・雇用理由書 (必要に応じて提出)

(備考) 法務省入国管理局資料にもとづき作成

図表 15：留学生が日本企業に就職する際の課題



(出所) AOTS「平成 18 年度構造変化に対応した雇用システムに関する調査研究」(2007 年 3 月)

5. 資格外活動許可によるアルバイト、パートの雇用

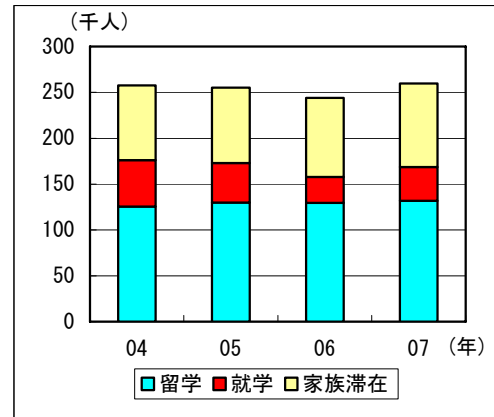
一般査証により日本に入国し、留学、就学、家族滞在の在留資格で日本に滞在する者（以下「留学生等」という。）は、本来就労して報酬を受けることを認められていません。このため、留学生等をアルバイトやパートとして雇用する場合は、あらかじめ本人が法務大臣に申請し「資格外活動許可」を取得しておく必要があります。

資格外活動許可は、本来の在留目的による活動を変更するものではなく、アルバイトができる時間は、勉学・研究に支障をきたさないことを前提として定められており、大学生の場合は、原則として1週間 28 時間以内となっています。雇用者は「資格外活動許可証明書」の内容を確認してアルバイトを採用することとなります。

留学または就学の在留資格により在留する者は、活動の内容や場所を特定することなく資格外活動を行うことができる包括的許可を受けることができます。包括許可の申請には教育機関の「副申書」を添える必要がありますので、在籍する学校の留学生課等に問い合わせてください。

資格外活動許可を受けずに、あるいは許可された範囲を越えてアルバイトを行った場合は、処罰の対象となり、場合によっては強制退去の対象となりますのでご注意ください。

図表 16：留学・就学・家族滞在登録者数の推移



(備考) 法務省入国管理局統計資料にもとづき作成

図表 17：資格外活動許可の概要

申請提出者	<ul style="list-style-type: none"> 申請人本人 申請の取次ぎの承認を受けている者（申請人が研修、教育を受けている機関の職員等）
申請時の必要書類	<ul style="list-style-type: none"> 申請書 当該申請に係る活動の内容を明らかにする書類 教育機関による副申書（留学生、就学生の場合） 旅券、外国人登録証明書等 身分を証する文書等の提示（申請取次者が取次者が申請する場合）
申請の提出先	<ul style="list-style-type: none"> 居住地を管轄する地方入国管理官署
標準処理時間	<ul style="list-style-type: none"> 2週間～2か月
活動時間の上限 (注1)	<ul style="list-style-type: none"> 留学生（専ら聴講による研究生または聴講生を除く）、「家族滞在」で在留する者 1週について28時間以内（教育機関の長期休業期間にあつては、1日につき8時間以内） 専ら聴講による研究生または聴講生 1週について14時間以内（教育機関の長期休業期間にあつては、1日につき8時間以内） 就学生 1日について4時間以内
活動場所等の制限	<ul style="list-style-type: none"> 風俗営業もしくは店舗型風俗特殊営業が営まれている営業所において行われるものまたは無店舗型風俗特殊営業、映像送信型風俗特殊営業、店舗型電話異性紹介営業もしくは無店舗型電話異性紹介営業に従事するものを除く。
許可の有効期間 (注2)	<ul style="list-style-type: none"> 在留期限に同じ

(注) 1. 長期休業期間は、いわゆる夏季休業、冬季休業および春季休業を言い、当該教育機関の学則等により定められています。活動時間の上限を超えるアルバイトについては、場合によっては勉学・研究に支障をきたさない範囲内で認められることがあるので、入国管理局等に相談してみると良い。

2. 資格外活動許可の更新は在留期間更新許可を取得してから申請することとなる。

(備考) 外務省および法務省入国管理局資料にもとづき作成

6. 経済連携協定にもとづく看護師・介護福祉士候補者の受入れ

日本は、これまで看護・介護分野における外国人労働者受入れを認めてきませんでした。2008年7月1日に発効した日本とインドネシアとの間の経済連携協定（以下「EPA」という。）にもとづき、インドネシア人の看護師・介護福祉士候補者を受け入れることとなり、同年8月8日に第一陣として208人が来日しました。

本件は、あくまでも2か国間の経済連携強化の観点からの特例措置として実施され、看護・介

護分野の労働力不足に本格的に対応するものではありませんが、今後2年間で合計1,000人の看護師・介護福祉士候補者が医療・介護施設と雇用契約を結び、「特定活動」の在留資格で来日し、働きながら日本の国家資格取得を目指す予定です。一定期間内（看護師3年、介護福祉士4年）に国家試験に合格した者は、正式な看護師・介護福祉士として日本での長期就労が可能となります。

なお、同様の看護師・介護福祉士の受入れスキームは、フィリピン（調印済み、未発効）、ベトナム（交渉中）とのEPAにおいても実施が予定されています。

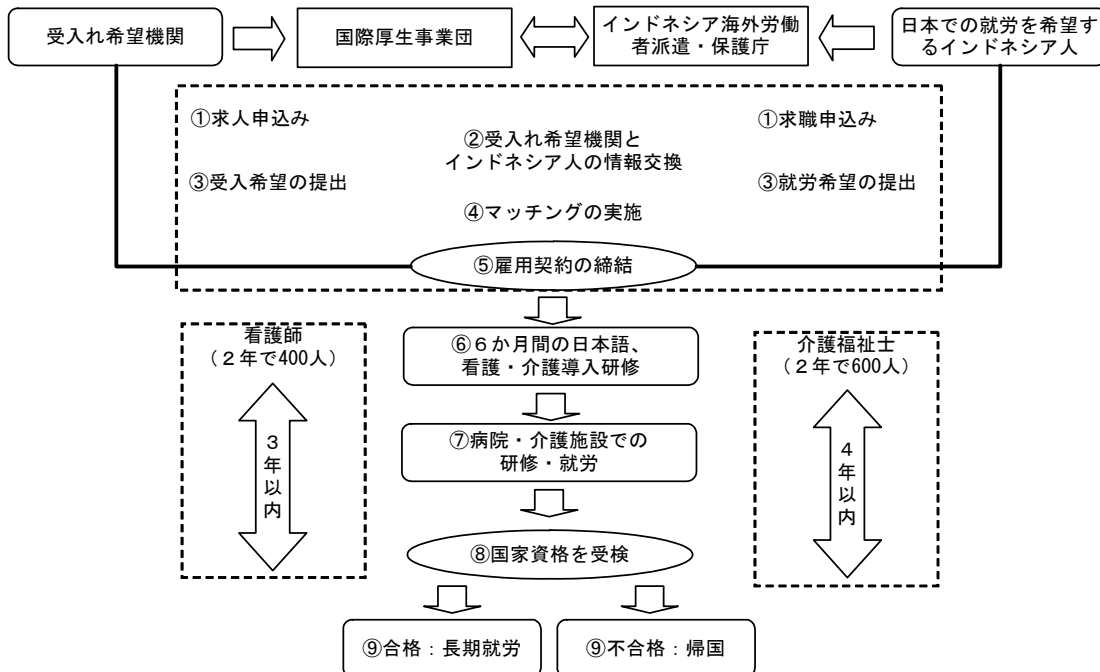
図表 18：日インドネシアEPAにもとづく看護師・介護福祉士候補者の受入れの概要

		看護師	介護福祉士
目的		看護師の国家資格取得と取得後の就労	介護福祉士の国家資格取得と取得後の就労
在留資格		二国間の協定にもとづく「特定活動」の在留資格	
活動内容	国家資格の取得前	日本国内の病院で就労・研修 (雇用契約を締結)	日本国内の介護施設で就労・研修 (雇用契約を締結)
	国家資格の取得後	日本国内の医療施設等で看護師として就労 (利用者宅でのサービスを除く)	日本国内の介護施設で介護福祉士として就労 (雇用契約を締結)
在留期間等		<ul style="list-style-type: none"> 資格所得前：看護師3年、介護福祉士4年が上限、国家試験に不合格（資格不取得）の場合は帰国 資格取得後：在留期間上限3年、更新回数の制限なし 受入れ枠：当初2年間で1,000人（看護400人、介護600人）を上限 	
入国の要件		<ul style="list-style-type: none"> インドネシアの看護資格の保有者（看護学校の修了証書Ⅲ取得者または大学の看護学部卒） 2年以上の看護師の実務経験 日本人と同等報酬の雇用契約を締結 	<ul style="list-style-type: none"> 「大学または高等期間の修了証書Ⅲ以上の取得者＋6か月程度の介護研修を終了し介護士としてインドネシア政府から認定された者」または「看護学校の修了証書Ⅲ取得者または大学の看護学部卒業者」 日本人と同等報酬の雇用契約を締結
日本語研修等		入国後に6か月間の日本語研修等 ^(注) を実施	
送出し調整機関		インドネシア海外労働者派遣・保護庁（NBPPIW）	
受入れ調整機関		社団法人国際厚生事業団（JICWELS）	

(注) 「日本語研修等」には、看護・介護導入研修を含む。日本語検定2級程度の日本語能力がある場合には研修を受講しないことも可

(備考) 厚生労働省「日・インドネシアEPAにもとづくインドネシア人看護師・介護福祉士候補者の受入れ」にもとづき作成

図表 19：インドネシア人看護師、介護福祉士候補者の受入れの流れ



(備考) 厚生労働省「看護師・介護福祉士の資格取得までの流れ」、「インドネシア人就労のあっせんイメージ」にもとづき作成

本レポートは、標記時点における情報提供を目的としています。したがって投資等についてはご自身の判断によってください。また、本レポート掲載資料は、当研究所が信頼できると考える各種データにもとづき作成していますが、当研究所が正確性および完全性を保証するものではありません。なお、記述されている予測または執筆者の見解は、予告なしに変更することがありますのでご注意ください。

資料

資料 1 : 査証の区分

査証区分	在留資格 (在留期間)	本邦において行うことができる活動	就労の可・否
外交査証	(1) 外交 (外交活動を行う期間)	日本国政府が接受する外国政府の外交使節団もしくは領事機関の構成員、条約もしくは国際慣行により外交使節と同様の特権および免除を受ける者またはこれらの者と同一の世帯に属する家族の構成員としての活動	可
公用査証	(2) 公用 (公用活動を行う期間)	日本国政府の承認した外国政府もしくは国際機関の公務に従事する者またはその者と同一の世帯に属する家族の構成員としての活動（この表の「(1)外交」の項に掲げる活動を除く。）	
就業査証	(3) 教授 (3年または1年)	本邦の大学若しくはこれに準ずる機関または高等専門学校において研究、研究の指導または教育をする活動	上陸許可に関する 法務省令基準 (注) 1の適用を受 けないもの
	(4) 芸術 (3年または1年)	収入を伴う音楽、美術、文学その他の芸術上の活動（「(15)興行」の項に掲げる活動を除く。）	
	(5) 宗教 (3年または1年)	外国の宗教団体により本邦に派遣された宗教家の行う布教その他の宗教上の活動	
	(6) 報道 (3年または1年)	外国の報道機関との契約にもとづいて行う取材その他の報道上の活動	
	(7) 投資・経営 (3年または1年)	本邦において貿易その他の事業の経営を開始し、もしくは本邦におけるこれらの事業に投資してその経営を行い、もしくは当該事業の管理に従事し、または本邦においてこれらの事業の経営を開始した外国人（外国法人を含む。以下この項において同じ。）もしくは本邦におけるこれらの事業に投資している外国人に代わってその経営を行い、もしくは当該事業の管理に従事する活動（「(8)法律・会計業務」の項に掲げる資格を有しなければ法律上行うことができないこととされている事業の経営もしくは管理に従事する活動を除く。）	
	(8) 法律・会計業務 (3年または1年)	外国法事務弁護士、外国公認会計士その他法律上資格を有する者が行うこととされている法律または会計に係る業務に従事する活動	
	(9) 医療 (3年または1年)	医師、歯科医師その他法律上資格を有する者が行うこととされている医療に係る業務に従事する活動	可 上陸許可に関する 法務省令基準 (注) 1の適用を受 けるもの
	(10) 研究 (3年または1年)	本邦の公私の機関との契約にもとづいて研究を行う業務に従事する活動（「(3)教授」の項に掲げる活動を除く。）	
	(11) 教育 (3年または1年)	本邦の小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、盲学校、聾学校、養護学校、専修学校または各種学校もしくは設備および編制に関してこれに準ずる教育機関において語学教育、その他の教育をする活動	
	(12) 技術 (3年または1年)	本邦の公私の機関との契約にもとづいて行う理学、工学、その他の自然科学の分野に属する技術または知識を要する業務に従事する活動（「(3)教授」、「(7)投資・経営」、「(9)医療」、「(10)研究」、「(11)教育」、「(14)企業内転勤」および「(15)興行」の項に掲げる活動を除く。）	
	(13) 人文知識・国際業務 (3年または1年)	本邦の公私の機関との契約にもとづいて行う法律学、経済学、社会学、その他の人文科学の分野に属する知識を必要とする業務または外国の文化に基盤を有する思考もしくは感受性を必要とする業務に従事する活動（「(3)教授」、「(4)芸術」、「(6)報道」、「(7)投資・経営」、「(8)法律・会計業務」、「(9)医療」、「(10)研究」、「(11)教育」、「(14)企業内転勤」および「(15)興行」の項に掲げる活動を除く。）	
	(14) 企業内転勤 (3年または1年)	本邦に本店、支店、その他の事業所のある公私の機関の外国にある事業所の職員が、本邦にある事業所に期間を定めて転勤して当該事業所において行う「(12)技術」、「(13)人文知識・国際業務」の項に掲げる活動	
	(15) 興行 (1年、6月、3月または15日)	演劇、演芸、演奏、スポーツ等の興行に係る活動またはその他の芸能活動（「(7)投資・経営」の項に掲げる活動を除く。）	
	(16) 技能 (3年または1年)	本邦の公私の機関との契約にもとづいて行う、産業上の特殊な分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する活動	
一般査証	(17) 文化活動 (1年または6月)	収入を伴わない学術上若しくは芸術上の活動または我が国特有の文化もしくは技芸について専門的な研究を行い、もしくは専門化の指導を受けてこれを修得する活動（「(20)留学」、「(21)就学」、「(22)研修」の項に掲げる活動を除く。）	不可 上陸許可に関する 法務省令基準 (注) 1の適用を受 けないもの
短期滞在 査証	(18) 短期滞在 (90日、30日または15日)	本邦に短期間滞在して行う観光、保養、スポーツ、親族の訪問、見学、講習または会合への参加、業務連絡、その他これらに類似する活動	
通過査証	(19) 短期滞在 (15日)	本邦に短期間滞在して行う観光、保養、スポーツ、親族の訪問、見学、講習または会合への参加、業務連絡、その他これらに類似する活動	

査証区分	在留資格 (在留期間)	本邦において行うことができる活動	就労の可・否
一般査証	(20) 留学 (2年または1年)	本邦の大学もしくはこれに準ずる機関、専修学校の専門課程、外国において十二年の学校教育を修了した者に対して、本邦の大学に入学するための教育を行う機関または高等専門学校において教育を受ける活動	不可 上陸許可に関する法務省令基準 (注) 1 の適用を受けるもの
	(21) 就学 (1年または6月)	本邦の高等学校(中等教育学校の後期過程を含む。)もしくは盲学校、聾学校もしくは養護学校の高等部、専修学校の高等過程もしくは一般課程または各種学校(「(20)留学」の項に規定する機関を除く。)もしくは設備および編制に関して、これに準ずる教育機関において教育を受ける活動	
	(22) 研修 (1年または6月)	本邦の公私の機関により受け入れられて行う技術、技能または知識の修得をする活動(「(20)留学」、「(21)就学」の項に掲げる活動を除く。)	
	(23) 家族滞在 (3年、2年、1年、6月または3月)	「(20)留学」、「(21)就学」、「(22)研修」の在留資格をもって在留する者の扶養を受ける配偶者又は子として行う日常的な活動	
特定査証	(24) 特定活動 (5年、4年、3年、2年、1年、6月または1年以内の指定された期間)	法務大臣が個々の外国人について次のイからニまでのいずれかに該当するものとして特に指定する活動 イ. 本邦の公私の機関(高度な専門的知識を必要とする特定の分野に関する研究の効率的推進、またはこれに関連する産業の発展に資するものとして法務省令で定める要件に該当する事業活動を行う機関であって、法務大臣が指定するものに限る。)との契約にもとづいて当該機関の施設において当該特定の分野に関する研究、研究の指導もしくは教育をする活動(教育については、大学もしくはこれに準ずる機関または高等専門学校においてするものに限る。)、または当該活動と併せて当該特定の分野に関する研究、研究の指導もしくは教育と関連する事業を自ら経営する活動 ロ. 本邦の公私の機関(情報処理(情報処理の促進に関する法律(昭和四十五年法律第九十号)第二条第一項に規定する情報処理をいう。以下に同じ。))に関する産業の発展に資するものとして法務省令で定める要件に該当する事業活動を行う機関であって、法務大臣が指定するものに限る。)との契約にもとづいて当該機関の事業所(当該機関から労働者派遣事業の適正な運営の確保および派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号)第二条第二号に規定する派遣労働者としての他の機関に派遣される場合にあっては、当該他の機関の事業所)において自然科学または人文科学の分野に属する技術または知識を要する情報処理に係る業務に従事する活動 ハ. イまたはロに掲げる活動を行う外国人の扶養を受ける配偶者または子として行う日常的な活動 ニ. イからハまでに掲げる活動以外の活動	一部可 (注) 2 上陸許可に関する法務省令基準 (注) 1 の適用を受けないもの
(査証としては付与されない)	(25) 永住者 (無制限)	法務大臣が永住を認める者	可 (注) 3
特定査証	(26) 日本人の配偶者等 (3年または1年)	日本人の配偶者もしくは民法(明治二十九年法律第八十九号)第八百七条の二の規定による特別養子または日本人の子として出生した者	
	(27) 永住者の配偶者等 (3年または1年)	永住者の在留資格をもって在留する者もしくは特別永住者(以下「永住者等」と総称する。)の配偶者または永住者等の子として本邦で出生しその後引き続き本邦に在留している者	
	(28) 定住者 (3年、1年または3年以内に指定された期間)	法務大臣が特別な理由を考慮し一定の在留期間を指定して居住を認める者	

(注) 1. 「上陸許可に係る法務省令基準について」入管法は、外国人の本邦に留のための基本的な法的枠組みの類型を在留資格として規定すると共に、いくつかの在留資格については、さらに我が国の産業および国民生活に与える影響その他の事情を勘案して法務省令で定める基準に適合することを上陸許可の要件として定めている。この上陸許可の要件が上陸許可に係る法務省令基準であり、「出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令」(平成2年5月24日法務省令第16号)によって定められている。

2. 個々の許可内容による。

3. 我が国での活動に制限がない。

(出所) 外務省ホームページ

資料 2 : 「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」の要点

<p>○基本的考え方</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・労働関係法令および社会保険関係法令を遵守すること。 ・適切な労働条件および安全衛生の下、在留資格の範囲内で能力を発揮しつつ就労するための適切な措置を講ずること。
<p>○外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が講ずべき措置</p>
<p>①外国人労働者の募集および採用の適正化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・募集に当たり、従事すべき業務内容・賃金、労働時間、就業場所、労働契約期間、労働・社会保険関係法令の適用等に関する事項について書面により明示すること。外国人が国外に居住する場合は、事業主による渡航費の負担、住居の確保等の募集条件の詳細について、あらかじめ明確にするように努めること。国外に居住する外国人の斡旋を受ける場合は、許可または届出のある職業紹介者から受けること。国籍による条件を付す等の差別的な取扱いをしないこと。 ・採用に当たり、在留資格上就労が認められる者であることをあらかじめ確認し、就労が認められない者は採用してはならないこと。在留資格の範囲内で能力を発揮できるよう、公平な採用選考に努めること。新規学卒者等を採用する際、留学生を対象から除外せず、企業の活性化・国際化を図るには、留学生向けの募集・採用を行うことも効果的である点に留意すること。 <p>②適正な労働条件の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国籍を理由として、賃金、労働時間その他の条件について差別的な取扱いをしてはならないこと。 ・労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について、当該外国人労働者が理解できる内容の書面を交付すること。 ・労働時間を適正に管理する他、労働者名簿等を招請すること。外国人労働者の旅券等を保管しないこと。退職の際に、当該労働者の権利に属する金品を返還すること。 <p>③安全衛生の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外国人労働者が理解できる方法で安全教育を実施すること。 ・労働災害防止のための指示等を理解するために必要な日本語および基本的な合図等を習得させるように努めること。 ・事業場内の労働災害防止に関する標識、掲示等は、図解等の理解しやすい方法により行うように努めること。労働安全衛生法等に定める健康診断を実施すること。 ・労働安全衛生法等関係法令の規定によりその内容を周知すること。その際には、分かりやすい説明書を用意する等外国人の理解を促進するために必要な配慮に努めること。 <p>④雇用保険、労災保険、健康保険および厚生年金保険の適用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用保険、労働災害、健康保険および厚生年金保険に係る法令の内容および保険給付に係る請求手続き等について、周知に努めること。労働・社会保険に係る法令に従い、被保険者に該当する外国人労働者に係る必要な手続きを採ること。 ・外国人労働者の離職時に、離職票の交付等の手続きを行うとともに、失業等給付の受給に必要な援助を行うように努めること。労働災害発生時には、労災保険給付の請求その他の手続きに関し、必要な援助を行うように努めること。厚生年金保険への加入期間が6か月以上の外国人労働者が帰国する場合、帰国後に脱退一時金の支給を請求し得る旨を説明し、関係機関の窓口を教示するように努めること。 <p>⑤適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場で求められる資質・能力等の明確化、職場のコミュニケーション円滑化の前提となる条件整備、評価・賃金決定・配置等の人事管理運用の透明化等の環境整備に努めること。 ・日本語教育および日本の生活習慣、文化、風俗、雇用慣行等について理解を深めるための生活指導を行うとともに、外国人労働者からの生活上または職業上の相談に応じること。 ・教育訓練の実施その他必要な措置を講ずるように努めるとともに、苦情・相談の受入体制の整備、母国語での導入研修の実施等働きやすい職場環境の整備に努めること。 ・適切な宿泊施設の確保に努めるとともに、福祉厚生施設の利用について十分な機会が保障されるように努めること。 ・在留期間が満了する場合は、雇用関係を終了し、帰国のための手続きの相談等を行うように努めること。また、在留資格の変更等の手続きを行う際は、勤務時間等を配慮するように努めること。 ・労働者派遣元の事業主は、労働者派遣法を巡視し、適正な事業運営を行うこと。派遣先は、労働者派遣事業の許可または届出のない者からは外国人労働者に係る労働派遣を受けないこと。 ・請負を行う事業主は請負契約の名目で実質的に労働者供給事業または労働派遣事業を行わないこと。雇用する外国人労働者の就業場所が注文主である他の事業主の事業所内である場合は、当該事業所内で雇用労務責任者等に人事管理、生活指導等の職務を行わせること。 <p>⑥解雇の予防および再就職援助</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業規模の縮小等を行おうとする時は、外国人労働者を安易に解雇しないこと。やむを得ず解雇等を行う場合は、再就職を希望する者に対し、在留資格に応じた再就職が可能となるよう、必要な援助を行うように努めること。
<p>○外国時労働者の雇用労務責任者の選任</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・外国人労働者を常時 10 人以上雇用する時は、この指針に定める雇用管理の改善等に関する事項等を管理させるため、人事課長等を雇用労務責任者として選任すること。

(備考) 厚生労働省「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」にもとづき作成

ご意見をお聞かせください。

信金中央金庫 総合研究所
アジア業務室 行

今回の「アジア業務室情報 Vol. 60 (20-4)」について

今後、「アジア業務室情報」で取り上げてもらいたいテーマ

信金中央金庫 総合研究所に対するご要望

貴金庫（社）名

ご芳名

年 月 日

ご担当部署・役職名

ご住所

ありがとうございました。信金中央金庫担当者にお渡しいただくか、総合研究所宛ご送付ください。

(〒103-0028 東京都中央区八重洲1-3-7)

(E-mail : sk000790@ftfnet-shinkin.jp)

(FAX : 03-3278-7048)