

# NEWS Club COA

## 第82号

### 外国人を雇用する際の入管法上の留意点

ファーマ行政書士事務所

くめ まさはる  
栄 昌治



2025年5月19日発行

## 外国人を雇用する際の入管法上の留意点

近年、人手不足の解消やグローバル化の進展に伴い、外国人を雇用する企業が増えています。しかし、外国人を雇用するには入管法（出入国管理及び難民認定法）に基づく適切な手続きと管理が必要です。ここでは、外国人雇用に関する基本的なポイントを分かりやすく解説します。

### 1. 在留資格の確認

外国人が日本で就労するためには、適切な「在留資格」を持っている必要があります。代表的な在留資格として以下のようなものがあります。

- ✓ 技術・人文知識・国際業務（エンジニア、通訳、マーケティングなど）
- ✓ 特定技能（飲食、建設、介護など16分野）
- ✓ 技能実習（日本で技術を学ぶ目的の労働）
- ✓ 永住者・日本人の配偶者等（就労制限なし）

企業は採用前に必ず在留カードを確認し、その外国人が自社の業務に従事できる資格を持っているかを確認しましょう。

### 2. 不法就労の防止

企業が在留資格の確認を怠り、許可されていない職種で外国人を働かせると、「不法就労助長罪」に問われ、3年以下の懲役または300万円以下の罰金が科される可能性があります。

#### 💡 対策

- ✓ 在留カードの有効期限をチェックし、定期的に更新状況を確認する。
- ✓ 就労資格証明書を入国管理局で取得し、雇用可能な業務か確認する。

### 3. 雇用契約の適正化

外国人労働者も日本の労働基準法の適用を受けるため、雇用契約は日本人と同じように適正に締結する必要があります。特に以下の点に注意しましょう。

- ✓ 労働条件の明示（賃金、労働時間、休日などを明記）
- ✓ 適正な賃金（外国人だからといって低賃金にするのは違法）
- ✓ 社会保険・労働保険の加入（加入義務がある場合は必須）

技能実習生や特定技能の外国人については、労働環境が厳しくチェックされるため、適正な運用が求められます。

### 4. 入管への届出義務

企業が外国人を雇用する際は、「外国人雇用状況の届出」をハローワークに提出する義務があります。

✦ 届出期限：採用または退職した月の翌月末まで（雇用保険の被保険者とならない場合）

✦ 罰則：違反すると「30万円以下の罰金」が科される可能性  
特に退職時の届出を忘れがちなので注意が必要です。

## 5. 文化・コミュニケーションのサポート

言語や文化の違いから、外国人労働者が職場に適応できずに離職してしまうケースもあります。円滑な労働環境を作るために、以下のようなサポートを行うと良いでしょう。

- ✓ 日本語研修の提供（簡単な日本語でコミュニケーションが取れるように）
- ✓ 労働文化の説明（就業ルールやマナーの共有）
- ✓ 相談窓口の設置（外国人が困った時に相談できる仕組み）

## まとめ

外国人を雇用する際には、在留資格の確認、不法就労の防止、適正な雇用契約、入管への届出、職場環境の整備が重要です。適切な手続きを踏むことで、外国人労働者と企業の双方にとってメリットのある雇用環境を作ることができます。

もし、具体的な手続きや申請について不明点があれば、行政書士に相談することをおすすめします。

もし具体的なご質問やお困りのことがあれば、当事務所までお気軽にご相談ください。

**薬事法務コンサルタント・行政書士      桑   昌治**

ファーマ行政書士事務所

URL: <https://pharma-office.com/>