



外国人労働者を雇う時に 知っておきたいこと

91

少子高齢化が進み、慢性的な労働力不足が顕在化していく我が国の雇用情勢を鑑みると、好むと好まざるにかかわらず、労働力の確保手段の一つとして外国人雇用を検討せざるを得ない状況にあると言えます。言葉や文化の違いはありますが、多様な価値観を受け入れ、「同じ職場で働く仲間」として協働していくことが本場の意味でのグローバル化であると考えます。

1、外国人従業員10人以上で雇用労務責任者を選任する

雇用する外国人が増える
と、雇用管理体制も複雑になってきます。そのため外国人労働者を10人以上雇う時は、外国人の採用から安全衛生、退職までの労務全般を管理する責任者（労務管理の責任者）を選任しなければなりません。雇用労務責任者は人事課長などが務めるケースが一般的です。

2、職場内でのコミュニケーション体制を整える
外国人労働者が周囲とスムーズにコミュニケーションを図れるような体制を職場内で考えておきます。外国人従業員と一緒に働く同僚や上司にも教育研修を行い、話題にはいけないこと、効果的なマネジメン

トについて十分に情報を共有すると良いです。

3、就業規則作成時の注意
労働条件は、正社員やアルバイトなどの職種によって異なります。就業規則を正社員用、アルバイト用などの職種別に作成すること

は問題ありません。しかし、外国人労働者専用の就業規則を作成することは、英語版であっても、性別や国籍を理由に待遇や労働条件を区別することを禁止した労働基準法に違反する可能性があります。よって、母国語で翻訳す



る方法や、わかりやすい日本語を併記する方法で外国人従業員に就業規則を周知する必要があります。

4、副業・人事異動について
雇入れ時に異動の可能性について、同意を得てい

ば、外国人従業員も配置転換などの人事異動の対象になります。ただし、在留資格が「永住者」などの身分系のものであれば、在留資格による人事異動に制限を受ける場合があります。

同様に外国人労働者が副業申請をしてきた場合も注意が必要です。会社が就業規則で副業を容認していれば、外国人労働者であることとを理由に副業を容認する

対象従業員から外すことは出来ません。ただし、在留資格によっては就労範囲を制限されることもあるので、どのような副業をするかは会社側が事前に確認をしておくことが必要となります。

5、まとめ

その他にも外国人の雇用に関しては、多くの検討事項があります。厚生労働省「外国人雇用管理指針」や「外国人雇用のルール」などのパンフレットをサイトからダウンロードできるので、ご確認頂けると幸いです。



厚生労働省「外国人雇用のルール」



厚生労働省「外国人雇用管理指針」

(アルファ・エクスプレス社労士事務所所長、社会保険労務士、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員)
イラスト・伊藤香澄