

外国人の労務管理について

特定社会保険労務士 持田 玲香

Mochida Labour Consulting

日本で就労する外国人のカテゴリー (総数 約146万人の内訳) ポイント:正社員、契約【有期】社員、パート社員など雇用形態はさまざまです!

特定技能の場合2職種「農業 漁業分野」以外 フルタイムの直接雇用 専門的・技術的分野」に該当する在留資格 在留資格 ①就労目的で在留 具体例 いわゆる「専門的・技術的分 が認められるもの 野Ⅰ⇒右欄 教授 大学教授等

約27.7人 ② 身分に基づき

・「定住者」【主に日系人】「永 在留する者 約 住者। 「日本人の配偶者等」 49.6万人

・技能移転を通じた開発途上国へ 3 技能実習 30.8万人 の国際協力が目的

「特定技能」 ■ 一定の専門性・技術を有し、即 戦力となる外国人材を受け入れるも 新在留資格 の 通算5年

・(EPAに基づく外国人看護師・介護 5 特定活動 福祉士候補者・ワーキングホリ 約3.6万人 デー,外国人建設就労者など

6 資格外活動 ・本来の在留資格の活動を阻害しな 【留学生のアル い範囲内(1週28時間内等)で相当 バイト等】 と認められる場合に報酬を受ける 活動が許可 34.4万人

高度専門職 ポイント制による高度人材 経営・管理 企業等の経営者・管理者

> 医師, 歯科医師, 看護師 介護福祉士 政府関係機関や私企業などの研 究者

法律 · 会計業務

医療

介護

研究

教育

業務

技能

企業内転勤

技術・人文知識・国際

高校の語学教師等 中学 機械工学等の技術者. 通訳. デ ザイナー、語学教師、マーケ

弁護士・公認会計士など

ティング業務従事者等 外国の事業所からの転勤者 外国料理の調理師, スポーツ指

などの加工職人等

導者, 航空機の操縦者, 貴金属



本日のご説明内容

外国人雇用に係る労働関係法令

外国人雇用に係る社会保険 税務

労使間での問題が起こりやすい点



前提:労働基準法第3条(均等待遇)

使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならない。

特定技能基準省令1条4号:外国人であることを理由として、報酬の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について差別的な取り扱いをしていないこと。

- | 年次有給休暇の取得 外国人が一時帰国を希望した場合には、必要な有給休暇を取得させるものとしていること(特定技能基準省令1条5号)
- 2. 変形労働時間制
- 3. 残業単価、時間数の不明瞭
- 4. 社会保険加入への認識不足
- 5. 住民税の仕組みの理解不足
- 6. 配置転換
- 7. 業務災害と私傷病の線引き
- 8. 共済費、社内積立金などへの理解
- 9. 昇給、賞与、退職金の取り扱い
- 10. 宗教的な配慮についての取扱い

外国人雇用に関する法令関係 資料

- · 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(平成19年厚生労働 省告示第276条)
- https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin-koyou/01.html
- 外国人雇用管理指針の主な改正内容 次頁
- 雇用契約書の作成「外国人労働者向けモデル労働条件通知書」

https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/040325-4.pdf

法務省ホームページ 特定技能雇用契約書(参考様式1-5号)雇用条件書(参考様式1-6)

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00201.html

- 外国人労働者向け労災ハンドブック
- https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/gaikoku-pamphlet.html

外国人労働者の労働災害防止目次

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/jirei_toukei/pamphlet_leaflet/anzen_eisei/_122213.html

ストレス簡易調査票 静岡労働局

*特定技能 外国人の健康状況その他の生活の状況を把握するために必要な措置を講ずること

https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anzen_eisei/hourei_seido/_120099.html

モデル就業規則 英語 中国 ポルトガル ベトナム語 厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000102523.pdf

外国人雇用管理指針の主な改正内容

募集・採用

- ①違約金・保証金の徴収等を受ける職業紹介事業者等からあっせんを受けないこと
- ②労働条件の変更明示等を母国語や平易な日本語などにより外国人労働者が理解できるように行うこと

労働条件·安全衛生等

- ①労働条件の明示
- モデル様式の活用、母国語や平易な日本語等での説明
- ②適正な賃金の支払い *特定技能の場合(日本人との同等報酬要件)(頁10参照)

最低賃金額以上の賃金を支払うこと

- 基本給、割増賃金等の賃金について適正に支払うこと
- 労使協定に基づき食費、居住費等の控除を行う場合、不当な控除額 にならないようにすること
- *特定技能:住宅の賃貸料などの実費を本人に負担させることは妨げない。 強制貯金の禁止
- ③適正な労働時間等のの管理 *特定技能の場合、所定労働時時間は通常労働者と同等であること 時間外・休日労働の上限規制の遵守 ・ 労働時間の状況の客観的方法での把握 ・ 年次有給休暇 の付与
- 4 関係法令等の周知・ 就業規則、労使協定の周知
- ⑤ 事業の附属寄宿舎の適正化
- ⑥雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇の確保
- ・ 正社員と非正規社員との間の不合理な待遇差や差別的取扱いの禁止 ・ 待遇差の内容・理由等の 説明義務
- <u>⑦安全衛生の確保</u>
- 長時間労働者に対する面接指導 ストレスチェック 母性保護に関する措置の実施
- <u> 8解雇・雇い止め</u>
- ・解雇・雇い止めが認められない場合があることに留意すること ・解雇制限期間があることに留意すること ・妊娠・出産等を理由とした解雇等の禁止
- *特定技能の場合、普通解雇後1年間受入不可(次頁参照)

特定技能基準省令2条2号

特定技能雇用契約の締結の日前一年以内又はその締結の日以後に、当該特定 技能雇用契約において外国人が従事することとされている業務と同種の業務 に従事していた労働者(次に掲げる者を除く。)を離職させていないこと。

- イ 定年その他これに準ずる理由により退職した者
- ロ 自己の責めに帰すべき重大な理由により解雇された者
- ハ 期間の定めのある労働契約(以下「有期労働契約」という。)の期間満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了 (労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該有期労働契 約の期間満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、 当該有期労働契約の相手方である特定技能所属機関が当該労働者の責めに帰 すべき重大な理由その他正当な理由により当該申込みを拒絶することにより 当該有期労働契約を終了させる場合に限る。)された者
- ニ 自発的に離職した者

外国人雇用管理指針の主な改正内容

労働保険

- ①労災保険手続について、本人や家族等からの相談に応じること
- ②暫定任意適用事業所における、労働者の希望に応じた加入の申請

社会保険

- ①社会保険・離職時の健保の被保険者証の回収と国保・国年の加入手続の周知
- ② 健保・厚年の適用事業所以外の事業所での、国保・国年への加入支援
- ③脱退一時金についての留意事項
- ④ 傷病手当金や障害年金についての周知

人事管理・生活支援等

- ①人事管理 ・ 社内規程等の多言語化
 - ・ 評価・賃金決定、配置等の人事管理に関する運用の透明性・公正性の 確保
- ②生活支援 ・ 地域社会での行事や活動に参加する機会を設けるよう努めること
- ・ 行政機関、医療機関、金融機関等に関する情報提供等、安心して日常生活を営むための支援
- ③苦情・相談体制の整備
- ④ 帰国等の援助 · 帰国費用を支弁できない場合の援助 · 一時帰国を希望する場合の休暇取得への配慮 特定技能:外国人が負担できない場合、受け入れ機関が負担
- ⑤ 多様性への配慮
- ⑥ 請負を行う事業主に関する事項
 - ・ 業務を行う事業所内における適切な管理 ・ 安定的な雇用関係の確保

外国人雇用管理指針の主な改正内容

在留資格に応じた措置

- ①特定技能について
- ・ 雇用契約の基準、支援・届出等の義務に留意すること
- ②留学生について
- 新卒採用等にあたり、在留資格変更が必要であることに留意すること
- インターンシップの適正な運用
- アルバイト等については資格外活動の許可の範囲内で就労させること

特定技能:日本人との同等報酬要件



賃金規定はありますか?





賃金規定に基づいて判断

同等の業務に従事する日本人はいますか?



日本人労働者と比較して報酬の同等性 を判断



近い業務を担う日本人はいますか?



近い業務を担う日本人労働者の 役職や責任の程度、年齢及び経 験等考慮しながら報酬差が妥当 か検討、判断

近隣同業他社に従事する同等程 度の経験を有する特定技能外国 人の報酬額を比較

雇用保険加入

*社会保障協定により雇用保険の加入が免除されている場合を除く

被保険者となるもの

原則:外国人労働者であっても被保険者となります。

31日以上の雇用見込み 週20時間以上の就労 *令和2年3月1日以降の雇い入れ在留カード番号の記載

被保険者とならないもの

原則: 外国公務員及び外国の失業補償制度の適用を受けていることが立証された者

外国人技能実習生の場合:入国当初の講習期間

*雇用保険に加入しない外国人を雇用する場合 外国人雇用状況の届出に 以下①~⑨を記載の上、ハローワークへ提出

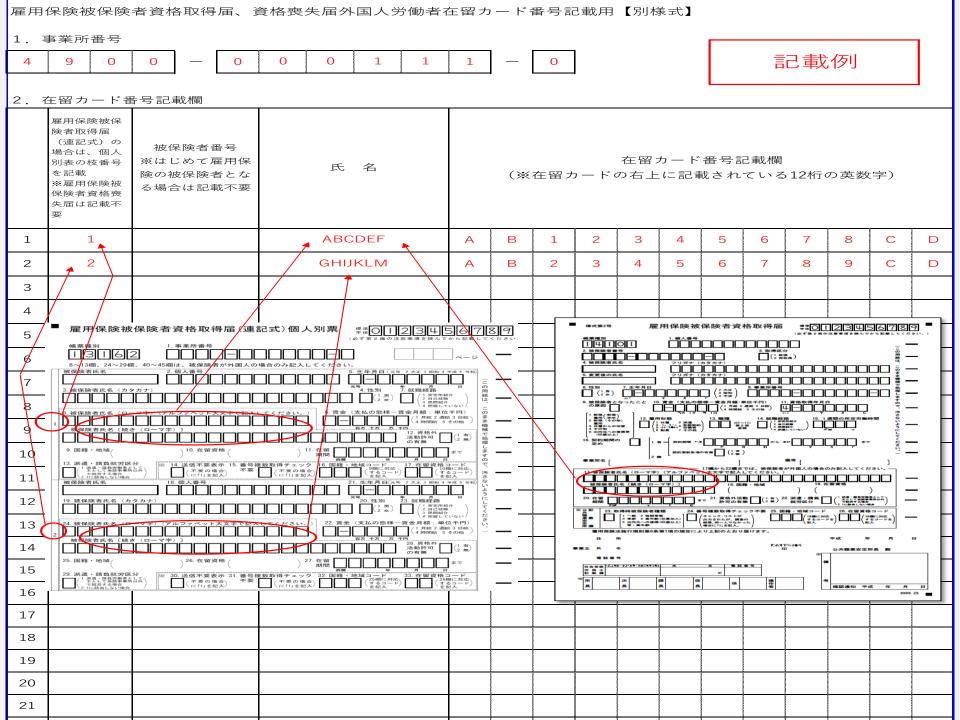
①氏名 ②在留資格 ③在留期間 ④生年月日 ⑤性別 ⑥国籍・地域 ⑦資格外活動許可の有無 ⑧雇入れ 又は離職年月日 ⑨雇入れ又は離職に係る事業所の名称、所在地等 ⑩在留力一ド番号

※⑦については雇入れ時のみの届出事項

特定技能の外国人失業の場合、在留期間内は在留可能。3か月以上就職先を探すことなく在留している等正当な理由なく在留活動を行っていないと在留資格取り消しもある。

参照:ハローワーク雇用保険事務手続きの

手引き H29 年8月



ローマ字氏名届



・外国籍の従業員を採用した際、個人番号と基礎年金番号が結びついていない 方、番号制度の対象外である方については、資格取得届等と併せて「ローマ字 氏名届」の 提出が必要です。

- ・ ※他に厚生年金保険被保険者氏名変更届、国民年金第3号被保険者関係届が対象
- ▶ 【添付書類】 不要

13

健康保険 所得税 海外にいる扶養家族

★健康保険

生計維持要件:

配偶者、直系尊属(父母、祖父母、曾祖父母)、子、孫、兄弟弟妹 その親族の年収が130万円未満(60歳以上又は障害者の場合180万円未満)

かつ

別居の場合、収入が被保険者からの仕送り額より少ない

- ⇒原則 被扶養者は国内居住者(2020年4月から)
- ★所得税上の海外在住の扶養親族

「実際に扶養親族に日本から生活費を送金して、扶養家族を生活を維持しているか?」 原則16歳以上(障がい者控除別途あり)

必要書類(海外での住民票 婚姻関係証明書,海外送金証明書)

国外居住親族が複数いる場合には、送金関係書類は扶養控除等を適用する国外居住親族の 各人ごとに必要。

脱退一時金制度【厚生年金】

- ・日本国籍を有していないこと
- 厚生年金保険では、6か月以上の被保険者期間の月数があること
- 日本に住所を有していないこと(転出届)
- 年金を受ける権利を有したことがないこと
- 厚生年金の脱退一時金は20.42%源泉所得される
- 脱退一時金請求書 https://www.nenkin.go.jp/service/jukyu/sonota-kyufu/dattai-jchiji/20150406.html

英語/中国語/韓国語/ポルトガル語/スペイン語/インドネシア語/フィリピノ(タガログ)語/タイ語/ベトナム語/ミャンマー語/カンボジア語/ロシア語/ネパール語/モンゴル語]

社会保障協定がある場合、自国の年金制度と通算ができることに注意 (英国・韓国・中国・イタリアを除く) H29.8月から老齢年金の受給資格期間が10年に短縮されていることに注意

社会保障協定 フィリピンの場合

日本年金被保険者期間5年

日本年金被保険者期間4年

フィリピン年金被 保険者期間6年

協定発効前

受給資格要件:フィリピンSSS要件:10年以上の年金保険期間6年<10年→不支給

日本受給資格要件:10年以上の年金保険期間9年<10年→不支給

協定発効後

フィリピン(退職給付SSS) 6年+9年=15年>10年→支給

日本(老齢年金)

9年+6年=15年>10年→支給

- *ただし、日本の年金給付額は日本の年金 保険料を支払った期間に基づいて計算されます。(上記の場合は9年分)
- *フィリピンの年金給付額もフィリピン の年金保険料を支払った期間に基づいて計算されます。(上記の場合は6年分)

社会保障協定締結国 その1



相手国	協定発効 年月	期間 通算	二重防止の対象となる社会保障制度		
			日本	相手国	
ドイツ	H12. 2	0	公的年金制度	公的年金制度	
イギリス	H13. 2	_			
韓国	H17. 4	_			
アメリカ	H17. 10	0	公的年金制度公的医療保険制度	社会保障制度 公的医療保険制度	
ベルギー	H19. 1	0		公的年金制度 公的医療保険制度 公的労災保険制度 公的雇用保険制度	
フランス	H19. 6	0		公的年金制度 公的医療保険制度 公的労災保険制度	
カナダ	H20. 3	0	公的年金制度	公的年金制度(ケベック州除く)	
豪州	H21. 1	0		退職年金保障制度	

社会保障協定締結国 その2



相手国	協定発効 年月	期間通算	二重防止の対象となる社会保障制度	
			日本	相手国
オランダ	H21. 3	0	公的年金制度 公的医療制度	公的年金制度 公的医療保険制度
チェコ	H21. 6	0		雇用保険制度
スペイン	H22. 12	0	公的年金制度	公的年金制度
アイルランド		0		
ブラジル	H24. 3	0	公的年金制度	公的年金制度
スイス	H24. 3	0	公的年金制度 公的医療制度	公的年金制度 公的医療保険制度 雇用保険制度
ハンガリー	H26. 1	0		
インド	H28. 10	0	公的年金制度	公的年金制度
ルクセンブルク	H29. 8	0	公的年金制度 公的医療制度	公的年金制度 公的医療保険制度 公的労災保険制度 雇用保険制度

社会保障協定締結国 その3



相手国	協定発効 年月	期間通算	二重防止の対象となる社会保障制度	
			日本	相手国
フィリピン	H30. 8	0	公的年金制度	公的年金制度
スロバキア	R1. 7	0	公的年金制度	公的年金制度 公的疾病保険制度 保証保険制度 リザーブファンド 公的労災保険制度 公的雇用保険制度
中国	R1. 9		公的年金制度	公的年金制度
イタリア	発効準備 中	_	公的年金制度	公的年金制度
スウェーデン	発効準備 中	0	公的年金制度	公的年金制度
フィンランド	発効準備 中	0	公的年金制度 公的雇用保険制度	公的年金制度 雇用保険制度



介護保険適用除外

平成24年7月9日より

介護保険適用される在留外国人は

「在留資格1年以上の者」⇒「在留資格3か月を超えるもの」

~適用除外~

☆海外で長期滞在のため日本国内に住民票をおかない場合 (国外居住者)

☆在留資格3か月以下の外国人

*介護保険適用除外等該当届提出

20

所得税と住民税



所得税法

居住者

国内に「住所」があり、又は、現在まで引き続いて1年以上「居所」がある個人

非永住者(過去10年以内において国内に住所又は居所を有していた期間が5年以下)

永住者(居住者の うち非永住者以外 の個人) 課税対象:国内の所得(国内源泉所得)の全てと国外の所得(国外源泉所得)のうち国内で支払われたもの及び国内に送金されたもの

永住者(居住者の 課税対象:全ての所得

非居住者

課税対象:国内において行う勤務等に起因するもの

(国内源泉所得)

住民税法

	その年の1月1日現在、居住者として日本に住んでいた者について課税
JL 🗀 🗠 🛨	



所得税 年度途中で帰国

所得税基本通達

190条

次に掲げる場合には、それぞれの場合に該当することとなった時において法190条 (年末調整)の規定を適用するものとする。

(2) 給与などの支払いを受ける者が海外支店等に転勤したことにより非居住者 となった場合

住民税 年度途中で帰国



1. 納税通知書を受け取る前に出国する場合

- 納税通知書を納税義務者の代わりに受け取り、代わりに納税する納税管理人の申告が必要。
- 2 納税通知書を受け取った後に出国する場合
- 納期到来の有無を問わず、納めていない個人住民税がある場合は、納税義務者の代わりに納税するための納税管理人の申告が必要。
- 3 個人住民税が給与から差し引かれている方が出国する場合
- 出国により個人住民税を給与から差し引けなくなった場合、残りの税額については 自身で納付。改めて納税通知書等を送付される。納税通知書等を納税義務者の代わりに受け取り、代わりに納税する納税管理人の申告が必要。

「特別徴収にかかる給与所得者異動届出書」

外国人雇用のポイント

外国人雇用を円滑にするためのポイント

適正な手続

入管法は大幅改正されていま す。

- 入国管理法
- 労働関係法
- 社会保険
- 税(租税条約)
- ・転出入手続

社内教育 書類整備 環境整備

外国人を受け入れる側の教育

- 異文化理解
- 各国事情

就業規則・雇用契約書の整備

外国人雇用労務責任者の選任

*外国人労働者を常時10人以 上雇用する場合 外国人労働者に対する教育

採用された外国人労働者に対する教育方法

- ・日本の労働習慣/生活
- ・日本の社会保険/税
- ・日本の入管・労働関係法令

