



外国人雇用の成功ガイド 法的リスク回避と活用のポイント

概要

この記事では、外国人雇用の現状を詳しく解説し、企業が法的リスクを回避しながら、外国人労働者を効果的に活用して事業を成功に導くための具体的なポイントについて解説します。

目次

- 1 はじめに
- 2 外国人雇用の現状
- 3 外国人雇用を行ううえでの企業のメリット
 - 3.1 若手人材の確保と企業の活性化
 - 3.2 地方求人強化と地域社会の活性化
 - 3.3 多言語対応による市場拡大とグローバル化
 - 3.4 助成金活用によるコスト削減と企業支援
- 4 外国人雇用における法的な注意点
 - 4.1 「不法就労」にあたらないこと
 - 4.2 在留資格・期限の管理
 - 4.3 労働条件の確認
 - 4.4 外国人雇用状況の届出
- 5 外国人雇用を成功に導くためのポイント
 - 5.1 活用する人材紹介会社等の選定
 - 5.2 外国人労働者の定着に向けた対策

6 外国人雇用について、弁護士法人ファースト&タンデムスプリント法律事務所に相談したい方はこちら

1 はじめに

近年、日本企業がグローバル展開を進める中で、外国人労働者の雇用はますます重要な戦略の一つとして注目されています。特に、日本国内の労働力不足が深刻化する中、多様なスキルと視点を持つ外国人材の活用は、企業の競争力を高め、海外進出への足掛かりとなります。しかし、外国人労働者を雇用する際には、法的リスクをしっかりと理解し、適切に対処することが欠かせません。

外国人雇用には、日本人労働者を雇用する場合とは異なる法的手続きや労働条件の管理が求められます。これらの義務を怠ると、企業は重大な法的リスクに直面する可能性があります。したがって、適切な対応を行うためには、関連法規に関する正確な知識と専門的な経験が不可欠です。

2 外国人雇用の現状

現在、日本企業における外国人労働者の雇用は増加の一途をたどっています。少子高齢化が進む中で、深刻な労働力不足が日本社会の大きな課題となっており、その解決策の一つとして外国人労働者の採用が進められています。IT業界や製造業、サービス業といった多岐にわたる業種で、外国人労働者の需要が急速に高まっており、企業は国籍や文化の多様性を積極的に取り入れることで、彼らの持つ新たなスキルや視点を活用し、競争力の強化を図っています。

厚生労働省が公表したデータ（「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和5年10月末時点））によると、2023年10月末時点で、外国人労働者の数は2,048,675人に達し、前年から225,950人の増加を記録しました。この数値は、外国人労働者の雇用届出が義務化された2007年以来、過去最高を更新しています。このような増加傾向は、日本の厳しい労働市場において、外国人労働者が欠かせない存在となっている現状を顕著に表しています。

3 外国人雇用を行ううえでの企業のメリット

3.1 若手人材の確保と企業の活性化

少子高齢化が進む日本では、若手人材の確保がますます難しくなっています。外国人労働者は、こうした人材不足を補う重要な存在です。特に、アジアを中心とする国々からの若手外国人は、優れた技術や学識を持ち、エネルギッシュで学習意欲が高いことが特徴です。彼らを採用することで、企業内に新たな視点や文化が取り入れられ、組織の活性化に繋がる可能性があります。多様なバックグラウンドを持つ人材が集まることで、創造的な発想や柔軟な問題解決が期待でき、企業の競争力を強化することができます。さらに、外国人労働者の採用を通じて、企業はグローバルなビジネス環境に対応した組織作りを進めることができ、将来的な海外展開にも役立つでしょう。

3.2 地方求人強化と地域社会の活性化

日本の地方都市や農村部では、深刻な人口減少と人材不足に直面しています。こうした地域において、外国人労働者の採用は、求人難を解消する有効な手段となり得ます。外国人労働者は、都市部に比べて生活費が安く、より自然環境に恵まれた地方での生活を好むケースも多いため、地方の求人にも応じやすい傾向があります。さらに就労後は、こうした地方勤務によって、より安定した生活基盤を築くことが可能となり、企業にとっても長期的な人材確保が期待できます。

3.3 多言語対応による市場拡大とグローバル化

外国人労働者を採用することで、企業は多言語対応の能力を強化することができます。これにより、観光業やサービス業においては、インバウンド需要の取り込みが容易になり、海外からの顧客に対するサービスの質を向上させることができます。また、企業が海外市場に進出する際にも、現地の言語や文化に精通した外国人労働者がいることで、スムーズなコミュニケーションとビジネス展開が可能となります。多言語対応は、顧客対応だけでなく、現地の法規制や商慣習への理解を深めるうえでも重要な要素です。さらに、外国人労働者が持つネットワークや知識を活用することで、新たな市場開拓やビジネスチャンスの発見にもつながり、企業のグローバル化を加速させることが期待されます。

3.4 助成金活用によるコスト削減と企業支援

助成金等の支援を最大限活用することも、企業にとっては有益です。外国人労働者を雇用する企業には、政府や地方自治体からの助成金や補助金が支給されるケースが多くあります。企業側は、これらの支援を活用することで、人材導入の初期コストや研修費用を削減できるだけでなく、労働環境の改善や言語教育の充実といった施策を実施する際の負担を軽減することができます。特に、中小企業や地方企業にとっては、これらの補助金は人材確保のための重要な原資となり得ます。こうして助成金を活用することで、企業は人材確保、労働条件の改善や業務効率の向上を能率的に図ることができ、結果として企業の競争力を高めることに繋がります。

4 外国人雇用における法的な注意点

4.1 「不法就労」にあたるしないこと

日本で外国人が合法的に就労するためには、出入国管理及び難民認定法（以下「入管法」という）で定められているいくつかの条件を満たしている必要があります。これらを満たさない場合、「不法就労」となります。さらに、違法な就労が発覚した場合、雇用した企業には「不法就労助長罪」（入管法73条の2）として罰金や行政処分が科される可能性があり、企業側が不法就労にあたることを知らなかったとしても免責されるものではないため、法律に基づいた適切な手続きを怠らないよう注意が必要です。上記の観点から、外国人労働者を雇用する際、必ず確認しなければならないポイントを以下に列挙します。

① 在留カードを所持しているか

第一に、外国人労働者は在留カードを所持していることが求められます。在留カードは、外国人が日本に在留するための身分証明書であり、在留資格や在留期限が記載されています。特別永住者の方を除き、このカードがなければ、原則、日本での雇用は認められません。

② 在留期限

在留カードに記載された在留期限を確認します。外国人労働者が在留期限を過ぎている場合、合法的にその者を雇用することはできません。

③ 就労制限の有無、在留資格

在留カード表面の「就労制限の有無」及び「在留資格」を確認します。在留資格には、就労が認められているものと認められていないものがありま

す。例えば、「技術・人文知識・国際業務」や「特定技能」などの在留資格は就労が可能ですが、「留学」などの在留資格では基本的に就労が認められていません。さらに、業務内容がその外国人の在留資格で認められた範囲内であることも確認する必要があります。例えば、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を持つ外国人が、単純労働を行うことは認められていません。企業は、外国人労働者が所持する在留資格が、雇用しようとしている業務に適合しているかどうかを厳密に確認する必要があります。

④ 資格外活動許可

③で「就労不可」であっても、「資格外活動許可」を有している場合は、現に有する在留資格による活動のほかに、許可の範囲内で、収入を伴う活動を行うことが可能です。在留カード裏面の「資格外活動許可欄」及び「資格外活動許可書」を確認します。どの様な許可を保有しているか、その都度慎重に確認したうえで判断することが重要になります。

4.2 在留資格・期限の管理

外国人労働者を雇用した場合、採用の際だけでなく、雇用期間中は在留資格や期限について徹底して管理することが重要です。在留期限が切れる前に適切な更新手続きを行わないと、就労が不法就労となるリスクがあります。企業側でも、在留資格の期限管理を徹底し、適切なタイミングで更新手続きをサポートする体制を整えておくことが重要です。また、採用の際とは別の業務を行って欲しい場合、在留資格で認められた範囲内の業務であるのか、必ず確認しましょう。

4.3 労働条件の確認

外国人労働者の待遇についても、慎重に考慮する必要があります。日本の労働基準法では、国籍に関係なく、すべての労働者が同じ労働条件で保護されることが定められています。具体的には、賃金、労働時間、休暇、福利厚生などの待遇は、日本人労働者と同等でなければなりません。外国人だからといって、不当に低い賃金や劣悪な労働環境を提供することは違法です。この点に違反すると、企業は法的責任を問われるだけでなく、労働者の士気や職場定着率にも悪影響を及ぼす可能性があります。

4.4 外国人雇用状況の届出

企業は、外国人労働者（在留資格「外交」、「公用」及び特別永住者を除く）の雇入れ及び離職の際に、「外国人雇用状況の届出」を行わなければなりません（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律による）。届出を怠ったり、虚偽の届出を行った場合には、30万円以下の罰金の対象となります。

5 外国人雇用を成功に導くためのポイント

5.1 活用する人材紹介会社等の選定

外国人労働者を雇用する際には、人材紹介会社の選定が非常に重要です。適切な紹介会社を選ぶことで、質の高い外国人労働者を効率的に採用でき、企業にとって大きなメリットとなります。まず、選定の際には、その会社が外国人労働者の紹介に関して豊富な実績と専門知識を持っているかどうかを確認する必要があります。例えば、在留資格に関する最新の法規制を熟知しているか、外国人労働者のニーズや文化的背景を理解しているかといった点が挙げられます。

また、人材紹介会社の信頼性も重要な要素です。過去の取引先企業の評判や口コミ、紹介実績を確認することで、信頼できる会社かどうかを判断できます。さらに、紹介後のフォローアップ体制も確認しておくことが大切です。外国人労働者が日本の企業文化や生活に適応できるようなサポートを提供してくれる会社を選ぶことで、労働者の職場定着率が向上し、企業内のトラブルを未然に防ぐことが可能となります。

最終的には、複数の人材紹介会社を比較検討し、自社のニーズに最も適した会社を選ぶことが望ましいでしょう。信頼できるパートナーと連携することで、外国人労働者の採用プロセスを円滑に進めることができます。

5.2 外国人労働者の定着に向けた対策

外国人労働者と日本人社員との間には、言語や文化、仕事に対する考え方など、さまざまな違いが存在します。これらの違いを理解し適切に対応することが、職場定着率向上、ひいては外国人雇用の成功の鍵となります。

まず、言語の違いは大きな課題となり得ます。多くの外国人労働者は日本語を学んでいますが、ビジネスの専門用語や敬語、文化的なニュアンスの理解が難しいことがあります。企業は、効果的なコミュニケーションを図るために、多言語対応のマニュアルやツールの導入を検討する必要があるでしょう。

また、文化的な違いも考慮しなければなりません。日本での企業風土と、外国人労働者が出身国で持っていた価値観とは異なる場合があります。例えば、外国人労働者が日本の職場文化にスムーズに適応できるように、事前ガイダンスや生活に関するオリエンテーションを提供することは効果的です。これにより、入社後の生活や仕事に対する不安を軽減し、職場定着率の向上を促進することができます。

さらに、日本人労働者に対し異文化理解のための研修を実施したり、外国人労働者の意見や視点を積極的に取り入れる風通しの良い職場環境を作ることも大切です。

加えて、雇用中の外国人社員から知人の外国人を採用候補者として紹介してもらうなど、同じ文化圏や背景を持つ労働者同士のコミュニティ形成を支援することも可能です。このような取り組みもまた、外国人労働者の安心感を高め、職場定着率の向上に寄与します。

6 外国人雇用について、弁護士法人ファースト&タンデムスプリント法律事務所に相談したい方はこちら

外国人を雇用する際は、日本人を雇用する場合と同様の守るべき法律や規則に加えて、外国人特有の法的なルールや制約が存在します。これらの規則を誤って適用すると、不法就労助長罪に問われ、雇用主が法的責任を負うリスクがあります。

外国人雇用に関する手続きは、非常に煩雑で専門的な知識が求められるため、社内の労務担当者だけでは対応が難しいケースが少なくありません。ファースト&タンデムスプリント法律事務所では、弁護士によるご相談やリーガルチェックのご依頼をお受けしていますので、いつでもお問合せください。

今すぐお問い合わせの場合は下記にお電話いただくか、メールフォームによるお問い合わせも受付していますので、お気軽にお問い合わせ下さい。

弁護士法人ファースト&タンデムスプリント法律事務所
(代表弁護士 小野智博 東京弁護士会所属)
電話相談 03-4405-4611 (受付時間 9:00~18:00)
メール相談 : info-fts@tandemsprint.com (24 時間全国対応)

※本稿の内容は、2024 年 10 月現在の法令・情報等に基づいています。
本稿は一般的な情報提供であり、法的助言ではありません。正確な情報を掲載
するよう努めておりますが、内容について保証するものではありません。