

【第1回】外国人雇用の基本

外国人労働者の受け入れが進む中で、「在留資格の確認方法が分からない」「どのように説明すればよいか」「トラブルを防ぐにはどうすればよいか」といった課題を感じる事業主の方も増えています。

制度や文化の違いにより、意図しないトラブルが発生するケースも少なくありません。

ここでは、事業主の方からよくある疑問をもとに、外国人雇用における基本的な考え方や実務上のポイントを分かりやすくまとめました。適切な受入れと職場環境づくりの参考としてご活用ください。

契約・給料・在留資格など、トラブルを防ぐためのポイント。

Q1

外国人を採用する際に最も重要なことは何ですか？

A1

最も重要なのは、在留資格と実際に従事させる業務内容が一致しているかを確認することです。在留カードを確認し、どのような仕事ができるのかを把握したうえで採用を行う必要があります。不明な点がある場合は、入管などに確認することが重要です。

Q2

外国人も日本人と同じ労働条件にする必要がありますか？

A2

外国人であっても日本の労働法が適用されるため、最低賃金や労働時間、休暇などは日本人と同様に守る必要があります。不適切な条件はトラブルの原因となるため、適正な労働条件の設定が重要です。

Q3

在留カードはどのように確認すればよいですか？

A3

在留カードでは、在留資格、在留期限、就労制限の有無を必ず確認してください。これらの内容によって、就労の可否や条件が変わります。また、確認した内容は記録として保管しておくことが望ましいです。

Q4

言葉が通じない場合、どう対応すればよいですか？

A4

専門用語を避けたやさしい日本語を使うことや、翻訳ツールの活用が有効です。また、図や写真を使って説明することで理解が深まる場合もあります。特に安全に関わる内容については、確実に理解されているか確認することが重要です。

Q5

外国人とのトラブルを防ぐにはどうすればよいですか？

A5

採用時に業務内容や給与、勤務時間などを具体的に説明し、認識のずれを防ぐことが重要です。曖昧な説明は「聞いていない」というトラブルにつながるため、書面と口頭の両方で丁寧に伝える必要があります。

Q6

外国人がすぐ辞めてしまいます。どうすればよいですか？

A6

言語の壁や人間関係、仕事内容のミスマッチなどが原因となることが多いため、まずは理由を把握することが大切です。そのうえで、定期的な面談や相談しやすい環境づくりを行い、必要に応じて生活面のサポートも検討することで定着につながります。

Q7

残業させる場合の注意点は？

A7

残業を行わせる場合は、36協定の締結や労働時間の適切な管理が必要です。また、割増賃金の支払いも必要となります。これらを守らない場合は法令違反となる可能性があるため注意が必要です。

Q8

外国人から相談を受けたときの対応は？

A8

まずは相手の話をしっかり聞き、状況を正確に把握することが重要です。そのうえで事実確認を行い、必要に応じて外部の専門機関と連携することで、適切な対応につながります。初期対応が早いほどトラブルの拡大を防ぐことができます。

Q9

文化の違いによるトラブルを防ぐには？

A9

日本では当たり前とされているルールでも、外国人には伝わらない場合があります。そのため、ルールを明文化し、理由とともに繰り返し説明することが重要です。相互理解を意識した対応がトラブル防止につながります。

外国人雇用における課題は、早めに対応することで大きなトラブルを防ぐことにつながります。制度や対応に不安がある場合は、専門機関や相談窓口を活用しながら、適切な対応を進めていくことが重要です。