



APO_社労士通信

外国人雇用状況報告をしていますか？

平成19年10月から外国人（特別永住者、査証区分が外交・公用の者を除く）を雇用している事業主には、その外国人の氏名、在留資格等を届け出ることが義務付けられました。皆様の事業所でも外国人を新たに雇用したり、また離職した際には届出をしていると思います。ここで注意したいのが、平成19年10月1日時点で既に雇用されていた外国人についても届出が必要で、その期限が今年の10月1日に迫ってきていることです。まだ届出してない事業主の方は、そろそろ準備を始めませんか。

■届出する内容

氏名・在留資格・在留期限・生年月日・性別・国籍を届け出ます。これらは外国人登録証明書やパスポートで確認することができます。また留学・就学・家族滞在と言った就労査証以外の在留資格の人がアルバイトとして働く場合は、「資格外活動許可」を持っているかを確認して記載する必要があります。

■届出方法

区分	届出方法	期限
雇用保険の被保険者の場合	資格取得届または資格喪失届に記載	雇用：雇入れ日の翌月の10日 離職：離職の翌日から起算して10日以内
雇用保険の被保険者ではない場合	外国人雇用状況届出書に記載	雇入れ・離職ともに翌月末日
平成19年10月1日時点で既に雇用されている場合	外国人雇用状況届出書に記載	平成20年10月1日（この間に離職したときは上記と同じ期限になります）

外国人雇用状況届出書は、ハローワークの窓口や厚生労働省のホームページから入手する用紙に記入する方法と、人事担当者がハローワークのインターネットサービスからユーザーIDを取得してWeb経由で届け出る方法とがあります。

■EXPATSの届出義務

海外の本支店や親会社と雇用契約を結んでいるEXPATSの場合はどうでしょうか。厚生労働省の見解では日本との「使用関係」が無ければ届け出る必要はないとしています。この使用関係は実態を総合的に判断して見るので個別に確認しましょう。

■罰則

外国人雇用状況の届出は事業主に課せられた義務で、怠ったり虚偽の申告をすると指導、勧告等の対象になるとともに30万円以下の罰金の対象にもなります。届出ができるのは事業主及び社会保険労務士となっていますが、事務組合に委託している場合は雇用保険の取得・喪失届と併せて行う場合にのみ委託できます。早速10月1日期限の届出の準備をしてみましょう。



知っておきたいミニ知識(労働基準法)

第3回 使用される者

労働基準法第9条では、「労働者」について『職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者』と定められています。判例や解釈例規では形式ではなく実態で判断するとされ、使用従属関係にあれば請負契約、業務委託契約等であっても労働者（使用される者）とみなされます。

では「使用される」とはどのようなことをいうのでしょうか。原則としては以下のような基準から判断されます。

- ・ 指揮監督下で労働しているか⇒業務指示等に対する諾否の有無、業務遂行上の指揮監督の有無、勤怠管理・就業規則の適用の有無、代替性の有無等を総合的に勘案して判断。
- ・ 賃金が労務の対象として支給されているか⇒残業時に残業手当が支払われ、欠勤時には欠勤控除される等使用者の指揮監督のもとに労務を提供し、その対価として賃金が支給されているかにより判断。

日本の会社と雇用契約を結び、その使用者から指揮監督を受けて労働し賃金を支払われている外国人の場合は、通常日本の会社で使用される者とされ「外国人雇用状況届出書」の提出が必要になります。しかし、海外の親会社等と雇用関係にあるEXPATSの場合は、上記「使用される」の判断基準等をもとに労働者性を判断し、個別に雇用保険加入や労災保険適用の有無、「外国人雇用状況届出書」提出の有無を検討していくことになります。

お問い合わせは担当スタッフまたは下記までご連絡ください。

APO_社会保険労務士法人 本田和子 / 望月伸恵 / 三浦俊彦 sic.info@apol.jp

〒162-0824 東京都新宿区揚場町1-18 飯田橋ビル7F 電話 03(5228)1820 FAX 03(5228)1830

ホームページもご覧下さい。
<http://www.apoutsourcing.jp/>