



特定技能外国人を雇用する企業が、
注意すべき労務管理のポイント

125

ますます人手不足が深刻化する中、在留資格「特定技能」により外国人を雇用する企業が、建設業、製造業、介護分野などを中心に増えていきます。即戦力として期待される一方で、特定技能外国人の雇用には、日本人や他の在留資格とは異なる注意点が存在します。

◆労働法は日本人と同じ
まず重要なのは、特定技能外国人であっても、日本の労働関係法令は日本人と同様に適用されるという点です。労働時間、最低賃金、時間外労働の割増賃金、休日、年次有給休暇、安全配慮義務などに例外はありません。「日本語があまり話せ

ない外国人だから日本人より低い賃金にしている」

「本人が残業代を求めて長時間労働を希望しているから問題ない」といった考えは通用せず、労働基準監督署の調査対象となる可能性があります。

◆従事可能な業務内容は在留資格に基づく
特定技能は「人手不足分野における即戦力人材」という位置づけであり、従事できる業務内容は分野ごとに明確に定められています。許可されていない業務を恒常的に行わせた場合、企業側が不法就労助長罪に問われるリスクがあります。特

断は慎重に
病氣・ケガと解雇の判断は慎重に
実務上多い相談の一つに、「特定技能外国人が病氣やケガで働けなくなった場合、雇用を続けなければならぬのか」というものがあります。しかし、外国人であること

に注意が必要なのが、繁忙期の業務応援や、現場での「ついで作業」です。業務の一部であっても、在留資格の範囲を超える業務が常態化すると、入管当局から厳しい指摘を受けることがあります。



を理由に、解雇の要件が緩和されることはありません。私傷病であっても、解雇には客観的かつ合理的な理由と社会的相当性が必要です。また、業務上のケガであれば労災の問題となり、安易な契約終了は大きなトラブルに発展しかねません。在留資格の問題と、労務上の解雇の可否は別次元であり、両者を混同した判断は非常に危険です。

◆入管と労基署、両方を意識した管理が必要
特定技能外国人の雇用においては、出入国在留管理庁と労働基準監督署の双方から見られているという意識が不可欠です。在留資格の管理だけでなく、雇用契約書、就業規則、賃金体系、労働時間管理まで含めた総合的な対応が求められます。

特定技能制度を安定的に活用するためには、制度の趣旨を正しく理解し、日常の労務管理を丁寧に行うことが、結果として企業と外国人双方を守ることにつながります。
(行政書士・社会保険労務士GLOBAL代表、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

会員事業場専用無料相談ダイヤル
「企業の労働110番」
電話 〈052〉 961-7110
企業の労働 なんでも110番
FAX 〈052〉 961-9635
メールアドレス
roudou110@meihokurouki.or.jp