

「はい、こちらは企業の労働110番です」。
お電話は、ある企業の経営者の方からのご相談でした。

「最近、求人を出して



も応募者が少なく、これまで賃金アップや職場環境の改善、福利厚生の実を届けてきましたが、一向に人手不足が解消しません。
このため、最近増えて

(一社) 名北労働基準協会 専門員

社会保険労務士 筧 百合子

外国人労働者の雇用

いる外国人の雇用を考えていきたいと思っ
すが、どのような点に注意したらいいかアドバイスを
内容です。

最近の外国人労働者の動向としては、厚生労働省が発表した「『外国人雇用状況』の届出状況」(令和7年10月末時点)によれば、外国人労働者数は約257万人で、前年比で約27万人増加し、届出が義務化された平成19年以降、過去

最多となっています。国籍別では、ベトナムが最も多く(外国人労働者全体の23・6%)、次いで中国(同16・8%)、フィリピン(同10・1%)の順。

在留資格別では「専門的・技術的分野の在留資格」が最も多く(外国人労働者全体の33・7%)、次いで「身分に基づく在留資格」(同25・1%)、「技能実習」が(同19・4%)。
外国人を雇用する事業所は約37万所で、前年比



約3万所増加し、こちらも過去最多となっています。

外国人を雇用する場合の注意点としては、
①求人募集の際に、外国人のみを対象とすることや、外国人が応募できないという求人を出すこ

とはできないこと
②在留資格、在留期間、資格外活動許可の有無などの確認は、口頭又は書面で本人から自己申告してもらうなど、在留カード等の国籍欄を直接確認する以外の方法で行うこと

③就労させようとする仕事の内容が在留資格の範囲内であるか、在留期限を過ぎているかを確認すること
などがあります。

また、外国人労働者の雇入れ・離職の際には、その氏名、在留資格などについてハローワークへの届出が必要となります。

なお、令和6年に出入国管理法が改正され、「技能実習制度」の廃止と新たに「育成就労制度」が令和9年4月から導入されます。育成就労制度は、我が国の人手不足分野における人材育成と人材確

保を目的とする制度であり、原則3年間の就労を通じた人材育成を行うこととなり、その後、特定技能1号への移行により原則5年を上限とする在留が可能となります(特定技能2号については在留期間の上限なし)。

▽ 愛知県下各労働基準協会では、外国人労働者雇用に詳しい社会保険労務士等によるセミナーや相談を受け付けています。

【企業の労働110番】
(☎052-961-7110)

また、令和8年2月13日収録「外国人雇用セミナー」のインターネット受講が可能です。(本誌R8年3月号P14参照)
講師は、大嶽達哉弁護士、大西正高特定社会保険労務士。会員6900円、非会員9130円。
お問い合わせ・お申込みは当協会総合受付(☎052-961-1666)まで。
イラスト・木村武司