

## 外国人労働者の雇用

5月号でもお知らせした外国人労働者の雇用について、今回はもう少し掘り下げてお伝えしたいと思います。

### ▽資格の確認

一番気を付けなければいけないのは『**不法就労**』に当たらないかどうかという事です。

その確認は事業主の責任とされています。ご本人が所持中の在留カードや就労資格証明書などで簡単に確認することが出来ます。

滞在期間や在留資格外の就労でないかどうかをチェックしましょう。

### ★不法就労とは？

- ・在留期間を超過した方(いわゆるオーバーステイ)の就労
- ・在留資格外の就労

また、最近、留学生を就労させていいかという相談が増えていきます。

基本的には留学資格では就労できません。

ただし、例外として『資格外活動許可申請』という申請によって**週28時間以内**の就労が認められる場合があります。

「技術」などの就労資格では認められていない工場の単純労働などに適しているでしょう。



### ▽採用条件の明記

日本人の間であれば“なあなあ”で済まされていた部分も外国人との間ではトラブルの原因となりやすいものです。

賃金面の記載はもちろんのこと次のような事柄についても、はっきりと書面化すると良いでしょう。

#### ①内定取消について

本採用前に内定を出すのであれば在留資格を取得できない場合は、内定を取消す旨、明記すべきです。

#### ②費用負担について

引越し費用や在留資格取得に関する手数料など、会社が負担しないのであれば負担しない旨を明記し、負担するのであればいくらまで負担するのかなどを明確にするとよいでしょう。



## 建設業許可改正

許可を受けようとする業種以外の経験で経営業務の管理責任者になるうとする場合は、経営の経験が7年必要でしたが、これが6年に短縮されました。

許可を受けようとする業種の経験で経営業務の管理責任者になる場合は以前と変わらず5年で要件を満たします。

例えば、建築工事のみを営業していた会社において、土木工業の許可を取得したいと考えた場合、建築工業での経営経験が6年以上あれば全く実績のない土木においても経営業務の管理責任者として就任することが出来ます。



先日、介護事業所において個人情報保護に関する社内研修をさせていただきました。

法改正により今年5月からは規模の大小に関わらずほとんどの企業が個人情報保護法の適用対象となっております。

SNSの発達やビッグデータの活用など、情報の持つ価値や重要性がますます大きくなる中で、情報を顧客から預かる企業の姿勢が今後問われることになっていしょう。



(講師を務める所長)