



外国人材の受入れ制度に係る Q & A より

いよいよ 4 月 1 日より、新たな外国人材の受け入れとして在留資格「特定技能」が創設されました。法務省から「外国人材の受入れ制度に係る Q & A」が公表されましたので、その中から、特に雇用契約に関する事項や受け入れ機関（雇用する事業所）についての制約について取り上げてご紹介します。

Q 雇用契約の期間に制約はありますか。

A 雇用期間について、入管法上、特段の定めはありませんが、1号特定技能外国人については、通算で在留できる期間の上限が5年となっていますので、これを超える期間の雇用契約を締結した場合、5年を超える期間については在留が認められないこととなります。

Q 特定技能外国人を解雇するには、入管法上、何か手続が必要ですか。

A 特定技能外国人を解雇する場合は、解雇する前に、出入国在留管理庁に対して、受入れ困難となったことの届出をし、さらに、解雇した後は、出入国在留管理庁に対して、特定技能雇用契約の終了に関する届出をする必要があります。

Q 社会保険未加入でも就労可能ですか。

A 特定技能外国人の受入れ機関は、その基準として、社会保険に関する法令を遵守していることが求められます。したがって、法令上、社会保険に加入する必要がある受入れ機関が、社会保険未加入である場合は、当該基準を満たさないため、特定技能外国人を受け入れることができませんので、就労することもできません。

Q 会社と同じ業務に従事する日本人がいないのですが、同等報酬要件はどのようにして証明すればいいですか。

A 受入れ機関に賃金規定がある場合には、賃金規定に基づいて判断することになります。賃金規定がない場合であって、特定技能外国人と同等の業務に従事する日本人労働者がいるときは、当該日本人労働者と比較して報酬の同等性を判断することになります。賃金規定がない場合であって、同等の業務に従事する日本人労働者はいないものの、特定技能外国人が従事する業務と近い業務等を担う業務に従事する日本人労働者がいるときは、当該日本人労働者の役職や責任の程度を踏まえた上で特定技能外国人との報酬差が合理的に説明可能か、年齢及び経験年数を比較しても報酬額が妥当かなどを検討して判断することとなります。賃金規定がなく、比較対象の日本人もいない場合には、雇用契約書記載の報酬額と、当局が保有する近隣同業他社における同等業務に従事する同等程度の経験を有する特定技能外国人の報酬額を比較することとしています。

Q 技能実習制度のように、企業が受け入れられる人数に上限はありますか。

A 受入れ機関ごとの受け入れ数の上限はありません。ただし、介護分野については、分野別運用方針において、「事業所で受け入れることができる1号特定技能外国人は、事業所単位で、日本人等の常勤介護職員の総数を上限とすること」とされています。また、建設分野については、分野別運用方針において、「特定技能1号の在留資格で受け入れる外国人の数と特定活動の在留資格で受け入れる外国人(外国人建設就労者)の数の合計が、受入れ機関の常勤の職員(外国人技能実習生、外国人建設就労者、1号特定技能外国人を除く。)の総数を超えないこと」とされています。

外国人雇用サポートセンター

〒184-0004 東京都小金井市本町 1-8-14 サンリーブ小金井 305 (キリン社会保険労務士事務所内)
TEL 042-316-6420 FAX 042-316-6430 ホームページ <http://foreigner-em.com/>