

# 押さえておきたい! 外国人材活用の基礎知識

コンビニエンスストアや飲食店をはじめ、さまざまな場所で活躍の姿を目にするようになった外国人材。増える訪日観光客の対応や人手不足の解消が期待されていますが、実際に自社で働いてもらうためには、どのようなことに注意すれば良いのでしょうか。

## 外国人の就労の可否・範囲は「在留資格」で制限されている

外国人（日本国籍を持たない人）には、入国の目的に応じて「在留資格」が与えられており、その資格の範囲内でのみ、就労することができます。

就労の可否に着目すると、在留資格は図表のように大きく3種類に分けられます。

図表 在留資格の種類(就労の可否に着目)

### (1) 在留資格に定められた範囲で就労が認められる在留資格(18種類)

外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、投資・経営、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術、人文知識・国際業務、企業内転勤、興行、技能、技能実習、特定活動(ワーキングホリデー、EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士等)

### (2) 原則として就労が認められない在留資格(5種類)

文化活動、短期滞在、留学、研修、家族滞在

### (3) 就労活動に制限がない在留資格(4種類)

永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者

厚生労働省Webサイト「外国人の方を雇い入れる際には、就労が認められるかどうかを確認してください。」を基に作成

例えば、図表(3)に該当する「日本人の配偶者等」であれば就労に制限はありませんが、図表(1)の「報道」「教育」などの資格では、原則として、在留資格に定められた範囲でしか就労することができません。

留学生は図表(2)の「留学」という在留

資格となり、通常は就労できません。ただし、地方出入国在留管理局で資格外活動の許可を受ければ、原則として1週28時間までの就労が可能になります。また、留学先の教育機関が長期休暇の間は、1日8時間まで就労することが可能です。

## 在留資格・就労制限の有無・在留期間を「在留カード」でしっかり確認しよう

中長期で日本に在留する外国人には、多くの場合、「在留カード」が発行されています。外国人材の採用時には、同カード表面の「在留資格」欄や「就労制限の有無」欄、「在留期間」欄を必ず確認しましょう。

「就労制限の有無」欄で「就労不可」と記載されている場合、原則として雇用できませんが、同カード裏面の「資格外活動許可」欄に一定の記載があれば就労可能です。

「在留期間」にも注意が必要です。採用時

在留カードの両面をしっかりと確認しましょう



【在留カードについて詳しくはこちら】  
出入国在留管理庁Webサイト  
「『在留カード』はどういうカード？」  
(令和5年10月12日現在)



はもちろん、雇用後にも、在留期間を過ぎてしまわないように注意しましょう。在留期間が残りわずかな場合には、在留期間の更新許可申請を促すことも大切です。

## 外国人材に支払った給与等の税金はどうなっている？

外国人材に支払った給与等は国内源泉所得に該当し、所得税と住民税の課税対象になります。住民税については、前年に給与所得がある場合、日本人従業員と同様に特別徴収(給与からの天引き)を行うこととなります。なお、未納があると、在留期間の更新申請等が許可されない場合がありますので、適正な納税を周知しましょう。

所得税については、「居住者」か「非居住者」かの区分をして源泉徴収を行い、「居住者」の場合には年末調整を行うという流れになりますが、主に、次の点に注意が必要です。

- 国外に居住する親族に係る扶養控除については、その扶養者が親族であることを証明する外国政府等が発行した書類等と、海外への送金を証明する書類が必要です。
- 租税条約による特例で所得税が免税とされる場合(例：短期滞在者免税、留学生免税など)は、要件を満たすことを確認して、雇用して最初に給与等を支払う日の前日までに「租税条約に関する届出書」を受け取り、税務署長に提出します。

なお、日本に居住して1年未満の者は「非居住者」として扱われて、給与に係る源泉徴収税率は一定割合(20.42%)とされ、年末調整を行いません。

ただし、1年未満の者でも、契約等により継続して1年以上居住することが必要な職業である場合には「居住者」と扱われて、通常の源泉徴収税率が適用されます。

国籍を問わず適正な納税を！



## 外国人材の雇用に関する

### その他の注意点

外国人材の雇い入れと離職の際には、公共職業安定所の長に「外国人雇用状況の届出」を行う必要があります。詳しくは以下の二次元コードから厚生労働省のWebサイトをご参照ください。

厚生労働省Webサイト  
「外国人雇用状況の届出について」  
(令和5年10月12日現在)



また、労働保険や社会保険は日本人従業員と同じように適用されます。自社の規模や本人の年収等を踏まえ、所定の手続きを行いましょ。

その他、採用選考や、賃金等の労働条件面での国籍による差別等は禁止されています。日本人従業員と同様に、外国人材もその能力をしっかりと発揮できるよう、適切な人事管理と就労環境の整備を心がけましょ。

### 参考 外国人材の雇用の相談はどこへ？

外国人材の積極的な活用を検討している場合は、東京・名古屋・大阪・福岡に設置されている「外国人雇用サービスセンター」に相談すると良いでしょう。

詳しくは右の二次元コードから、最寄りの外国人雇用サービスセンターのWebサイトへアクセスしてください。



(令和5年10月12日現在)