

# Business Partner office NEWS

## 法律相談Q&A

### — 外国人を雇用するとき —

Q: 今般の出入国管理法の改正もあり、人手不足のため今後外国人を雇用する可能性があります。どのようなことに注意すればよいでしょうか？

A: 外国人の雇用については、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」が定められており、外国人も同じ「労働者」として、雇入れから雇用管理にわたり通常通りのルールが適用されます。

労働・社会保険関係の法令についても同様に適用されますが、以下の点にご注意下さい。

#### ①事業主が**外国人雇用状況の届出**をする

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に届け出なければなりません。**日本国籍を有しない**方で、在留資格「外交」「公用」以外の方が対象です（「特別永住者」は特別の法的地位により活動に制限がないので確認・届出の必要はありません）。

雇用保険の被保険者となる場合は、資格取得・喪失各届の外国人に関する記入欄に必要事項を記入し手続きすることで届出をしたこととなります。また、雇用保険の被保険者とならない場合は、別途「外国人雇用状況届出書」による届出が必要です。**在留カード等で在留資格や在留期間、資格外活動許可の有無等を必ず確認**しましょう。

#### ②脱退一時金の請求について説明する

日本国籍を有しない方が、国民年金、又は厚生年金保険の被保険者資格を喪失し（**加入期間 6 か月以上**）、日本を出国した場合、日本に住所を有しなくなった日から2年以内に**脱退一時金**を請求することができます。老齢基礎年金の受給資格期間を満たしていないこと等が条件です。



2019年  
1月号

本年も宜しくお願いいたします。

## 最近のニュースから

### 労働条件の提示がSNSでも可能に

厚生労働省は、来年度から企業が労働者に労働条件を提示する際に、SNSの利用を認める方針を固めた。2018年9月に労働基準法施行規則を改正し、労働条件の提示をFAXのほか電子メールなど、「受信者を特定して情報を伝達するための電気通信」の利用でも可能としたが、この「電気通信」に、LINEやフェイスブックなどSNSも含まれると解釈することとし、2018年内にも全国の労働局長に変更を通知する。

### 70歳まで雇用継続へ 法改正を検討

政府は未来投資会議で、雇用の継続を企業に求める年齢を現在の65歳から70歳へ引き上げるために高年齢者雇用安定法の改正をめざすとした。雇用継続は定年延長や再雇用制度の導入だけでなく、別の企業で働き続けるといった他の選択肢を盛り込むことも検討する。

～ 日本法令 社労士情報サイト より～

## 社労士の視点

2018年も残すところあとわずかとなりました。皆様、本年も大変お世話になりました。

本年は、北大阪で起きた地震をはじめ、西日本を襲った暴風雨、体験をしたことのない台風の猛威、自然の力にねじ伏せられ、手も足も出ないという人間の無力さを感じる一年となりました。今年の漢字は「災」、二度目の選出だそうですが、何とも心が痛む一文字。「災い転じて福となる」を心の頼りに2019年を充実の一年にしていきたいものです。

さて、2019年は働き方改革関連法など、労務管理上の対策も急ピッチで進めていかなくはなりません。人事労務課題は山積みですが、当事務所スタッフ一同、今後も事業所様の課題解決のために精一杯お手伝いさせていただきますので今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます。