

ユアサイドニュース 6月号

毎年6月は外国人雇用啓発月間とされています。外国人労働者の適正な雇用管理に向け、今月は「外国人雇用状況届出制度」をご紹介します。

外国人を雇用する事業主は、その雇用状況をハローワークに届け出る義務があります。違反すれば、指導や勧告、30万円以下の罰金対象となるため注意が必要です。

【届出が必要な外国人労働者とは】

届出の対象となるのは、雇用契約を締結している外国人労働者です。留学生、短期アルバイト、派遣労働者も対象となります。なお、派遣労働者については、派遣元の会社に届出の義務があります。

本制度における「外国人」とは、日本国籍を取得していない者を指します（特別永住者を除く）。したがって、永住者、定住者、日本人の配偶者等も届出制度の対象です。しかし、外国人労働者の中には、日本語が流暢であったり、通称として日本名を使用していたり、一見、外国人とは判断できない場合もあります。その場合は届出をしていなくても、義務違反には当たりません。

【届出方法】

届出は、外国人労働者の雇用保険の加入有無により、以下のように異なります。

雇用保険の加入	届出用紙	期限
あり	雇入時 『雇用保険被保険者取得届』	雇入日の翌月10日まで
	退職時 『雇用保険被保険者喪失届』	退職日の翌々日から 10日以内
なし	雇入時・退職時 『外国人雇用状況届出書』	雇入日・退職日の 翌月の末日まで

『外国人雇用状況届出書』では、雇入時と退職時の届出を一枚の用紙で同時に行えます。そのため、届出の期限内に同一の外国人を複数回にわたり雇入れた場合は、各期間をまとめて提出することも可能です。

どの外国人労働者を届け出たか不明な場合は、『事業所別外国人雇用状況届出一覧 交付請求書』をハローワークに提出することで届出状況を確認できます。

今回は「外国人雇用状況届出制度」をご紹介します。気になる点がありましたら、弊法人の各担当者にご相談下さい。