



外国人材活用事例集 よくある質問編

GMS 海外人材
マネジメントサービス

制度活用1

Q. 外国人の雇用を検討しています。どのような仕事であれば対応頂けますか。

A. 在留資格によって異なります。

技能実習であれば技能を習得できる一部の職種でのみ就業可能です。

特定技能であれば活用できる分野が定められており、その分野に該当する場合は受入れすることができます。その他、CADオペレーターやNC旋盤など技術を要する仕事もできます。

Q. 外国人を募集・採用するときの注意点を教えてください。

A. 在留資格に応じて就業可能な職種、業種、期間が異なります。

また言葉や文化の違いなどを踏まえた上での就業や生活が必要であるため、様々なことをサポートできる体制作りが必要です。

Q. 特定技能ビザによる企業受入人数の制限はありますか。

A. 技能実習制度とは違い、受け入れ企業様ごとの受け入れ数の上限はありません。

ただしそれぞれの産業分野において受入上限人数は発表されておりますのでご確認ください。

制度活用 2

Q. 賃金において注意点を教えてください。

A.

外国人＝低賃金と思われがちですが、賞与、昇給含め、日本人と同等以上と定められています。

また、技能実習の場合においても最低賃金法が適用されるため、

最低賃金以上の賃金を支払うことが必要です。

Q. 不法就労が発覚した際に、雇用主の責任は問われますか。

A.

まず、不法就労となるのは以下の3つの場合です。

- ・不法滞在者や被退去強制者が働く場合
- ・出入国在留管理庁から働く許可を受けていないのに働く場合
- ・出入国在留管理庁から認められた範囲を超えて働く場合

上記のように不法就労させたり、あっせんした場合はもちろんのこと、

外国人を雇用しようとする際に、不法就労者であることを知らなかったとしても、

在留カードの確認をしていない等の過失がある場合には、事業主も処罰されます。

入国受入

Q. 外国人の住居は、受入れ企業が用意した方が良いですか。

A. 在留資格によって異なりますが、技能実習や特定技能の場合は受入企業様でご準備頂く必要があります。1物件につき複数名入居させることが可能ですが、技能実習、特定技能それぞれ、部屋の広さが決められているため、それを満たす物件の準備が必要です。

Q. 社会保険や雇用保険の手続きは必要ですか。

A. 企業様の直接雇用になりますので、日本人と同様に必要です。また、ハローワークへの「外国人雇用状況の届出」が義務化されています。※雇入れ時、離職時ともに

Q. 外国人は携帯電話を持っていますか。

A. 基本は海外から採用する場合においても持っています。ただ日本で使用するためにはSIMカードが必要です。空港やWEBサイトから購入ができます。

Q. 航空券は誰が準備しますか。

A. 在留資格によって異なります。技能実習であれば監理団体、特定技能であれば登録支援機関、その他の在留資格であれば、受入れ企業様でご準備いただきます。

日常生活 1

Q. インドネシア人の採用を検討しています。宗教上の注意点などございますか。

A. イスラム教の方が多いですので、断食（ラマダン）や礼拝、食事には配慮いただく必要があります。
人によっては、現地教育中に就業に影響がないよう指導を受けているケースもあります。

Q. 初めて外国人を受入します。本人に生活面で伝えた方が良いことはありますか。

A. 社宅の使い方や近隣のスーパーなどの案内はしていただいた方が良いと思います。
また、ゴミの出し方などは地域によって異なりますので、事前に説明しておかないとトラブルになる
ケースもございます。

Q. 外国人に印鑑は必要ですか。

A. 各種手続きなどで必要となるケースもありますのでご用意いただくことをお勧めします。
外国では印鑑の文化がないところが多いため、外国籍の方にはなじみがないかもしれません、日本においては各種手続きなどで印鑑が必要となるケースが非常に多いです。

- 【例】
- ・不動産や自動車・保険などの契約や申し込み手続き
 - ・銀行口座の開設/銀行口座からの引き落とし手続き
 - ・転入届や転出届などの役所の書類関係

日常生活 2

Q. パスポートや在留カードを紛失しないよう、会社で預かってもよいですか。

A. 日本に在留する外国人は、パスポートや在留カードを携帯する義務があります。
そのため、会社で預かってはいけません。

Q. 初任給支払い時に気をつけたほうが良いことを教えてください。

A. 母国と日本での物価の違いは大きいため、外国人からすると、日本での給与は相当な額になると思われます。
だからと言って消費しすぎないよう、計画的につかうようフォローすることが良いと思います。

Q. 体調が悪いようなので、病院に行かせます。注意点はありますか。

A. 外国人は受付や医師と話す際に言葉が通じない、また、自分の症状を説明できない、等の不安を感じています。
そのため、通訳者を同行させ円滑に対応できるようにサポートをすることが望ましいです。
通訳者がいない場合は、医療通訳者がいる医療機関を選んだり、民間の通訳サービスを活用したりすることも必要です。

教育 1

Q. 日本語教育はどうしたら良いですか。

A.

近くの日本語教室に通わせたり、オンラインの教材を活用している企業様が多いです。

ただ人それぞれレベルが違いますので、本人のレベルに併せて幅広い学習ができる教材をご準備いただくことをおすすめします。

Q. 読み書きの習熟度が上がりません。

A.

コミュニケーションとして「会話」としての言語レベルは、普段から会話やジェスチャーを交えることで比較的上達が感じられます。ただし読み書きに関しては、やはり勉強量に応じて個人差が出ます。

日本の小学生でも何度も何度も書き写して漢字の勉強をしているイメージです。

また日本語はひらがな・カタカナ・漢字と幅広いく、外国人から見るとなかなか習得しづらいようです。あせらずコツコツと反復練習をしていく必要があるようです。

Q. 現場での安全教育に苦労しています。

A.

命にかかわることなので全部教える事が基本になりますが、優先して「やってはいけないこと」から、図や絵や動画などを駆使してイメージで伝えるのが良いと思います。

教育 2

Q. 日本語教育は雇用主の義務ですか。

A. 技能実習において義務化されているのは、入国前の160時間以上、入国後の176時間です。

配属後の定期的な教育義務はありません（介護職種を除く）

特定技能においては、日本語学習の機会の提供が義務付けられています。

日本語教室等の入学案内や日本語学習教材の情報提供となりますので、実際の実施は義務化されておりません。ただし、職場でのコミュニケーションや、今後のキャリアアップのために雇用主が実施機会を与えることが望ましいと思います。

Q. JLPT とはなんですか。

A. 「日本語能力試験」でN1からN5の5段階でレベル分けされる試験です。

試験の成績は、就職、昇給・昇格など様々な目的で利用されています。

180点の総合得点に対し、合格点がN5 80点、N4 90点と合格基準が低いことや、言語知識、読解、聴解のレベルを測るものであることから、実際のコミュニケーション能力とJLPTの成績と乖離がある場合もあるようです。

トラブル対応



Q. 退去強制になるのはどのような場合ですか？

A.

- ・在留期限を超えているにも関わらず適切な手続きを行わなかった場合
 - ・資格外活動を許可なく行った場合
 - ・犯罪(入管法など含む)で刑に処された場合
- などが挙げられます。

Q. やむを得ず特定技能外国人を解雇することになってしまった場合、入管法上にかかる手続きが必要ですか。

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け出をする必要があります。専門の方にご相談した上で、慎重な判断をお願い致します。

Q. 失踪してしまったらどうしたらよいですか。

A.

失踪の可能性はゼロではございません。ここでは基本的な対応につき記載します。

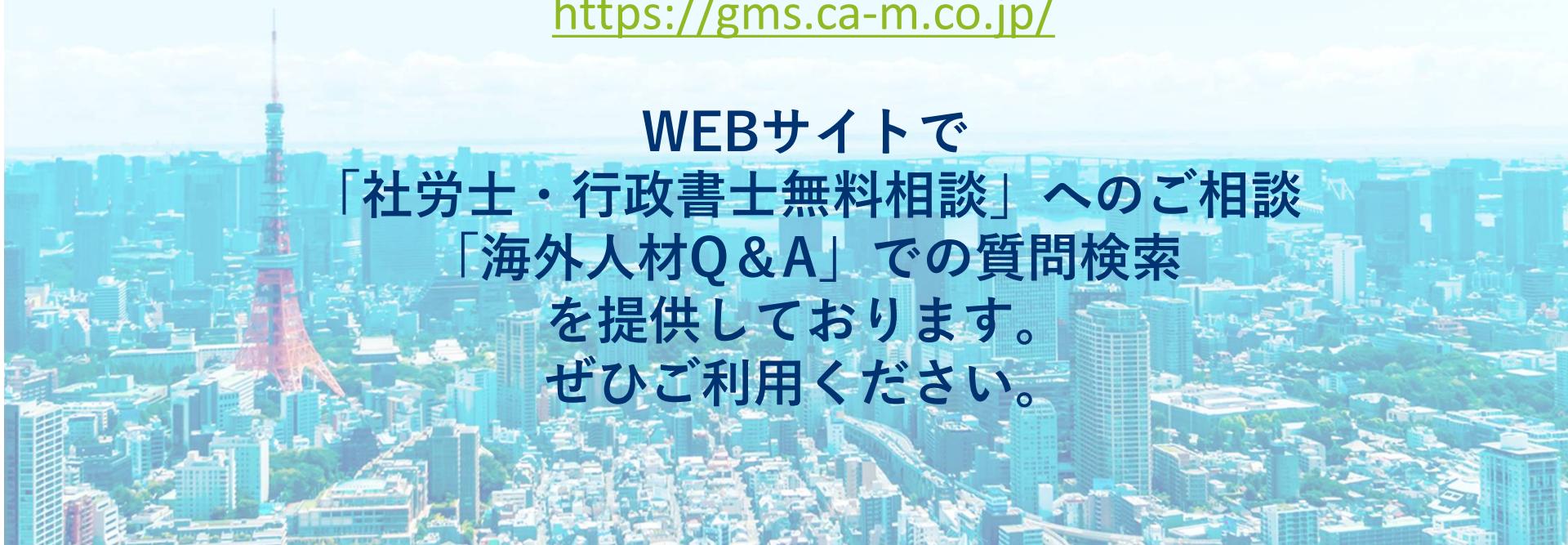
- ・関係者への周知・報告と関係省庁への報告・警察への相談
- ・退職手続き、資格喪失手続き
- ・給与支払い

細やかな気遣い・サポートを提供し、
日本での生活をもっと快適に。



<https://gms.ca-m.co.jp/>

WEBサイトで
「社労士・行政書士無料相談」へのご相談
「海外人材Q&A」での質問検索
を提供しております。
ぜひご利用ください。



お問い合わせ

フリーダイヤル

営業時間:10:00-18:00(月-金)

0120-530-451

GMS
海外人材
マネジメントサービス