

人事担当者必見

外国人社員の退職時に 必要な手続きとは



はじめに…日本で働く外国人ってどのくらいいるの？

日本で働く外国人労働者の数は、2019年10月末の時点でおよそ116万人とされ、当時の過去最高記録とも言われています。その数ヶ月後に新型コロナウィルスの感染拡大が起こり、政府による水際対策の推進によって技術実習生など、海外からの人材採用が事実上不可能となりました。2019年4月、新たに創設された在留資格「特定技能」を活用して外国人材の採用が進められたことにより、増加スピードは幾分鈍化しましたが2021年10月末現在で173万人という統計結果が出ています。

着実に外国人労働者の数は増えているものの、コロナ禍に伴って深刻な業績悪化に陥った企業が人員削減を行うケースも増加。その煽りを食らう形で、離職を余儀なくされる外国人労働者が急増しています。

万が一、採用した外国人が離職するとなった場合、企業としてはどのような手続きを取ればいいか。日本人と共通する部分、異なる部分などを解説してまいります。

外国人の離職で企業がやるべきこと

労働者雇用において日本人と外国人とでは、離職時に企業が行う手続きにも特定の違いがあります。共通する部分も少なくありませんので、それぞれについて確認し、抜けがないようしっかりとした対応を心がけていきましょう。

〈日本人と共通する離職時の手続き〉

- ◎雇用保険に関する離職票の交付
- ◎源泉徴収票の交付
- ◎健康保険における被保険証の回収
- ◎住民税における未納分の徴収
- ◎労働保険・社会保険の資格喪失手続き

上記に加えて「業務引継ぎ書の作成」「貸与品の返却」「守秘義務に関する誓約書の提出」など、社内規則に従っての手続きが必要となります。

住民税の徴収に関しては本人からの申し出があれば、給与や退職金から一括徴収することが可能です。なお1月から5月の間のみ、申し出の有無に関わらず一括徴収を行います。

退職後にすぐ帰国する場合は、納税管理人を立てて区市町村への届出が必要です。

外国人の離職で企業がやるべきこと

〈外国人のみ行われる離職時の手続き〉

◎「雇用保険被保険者喪失届」のハローワークへの提出

自社で雇用している中長期在留者のうち、「芸術」「宗教」「報道」「技能実習」の在留資格を除く外国人においては、所定の申請用紙で入国管理庁へ直接郵送またはオンラインでの届出を行う必要があります。特に企業の役員、または週20時間未満労働のアルバイトなど、雇用保険の被保険者ではない外国人においては、入国管理局への届出は必須となります。ただし、事業主が雇用保険に加入し、離職する外国人も雇用保険の被保険者である場合は、ハローワークへ雇用保険被保険者資格喪失届を提出することで、出入国在留管理庁への届出は免除となります。事業所のある地域を管轄するハローワークから用紙をもらい、在留カードを参照しながら、氏名（ローマ字）・在留期間・就労区分・国籍/地域・在留資格を備考欄に記入した上で提出します。なお、提出は事業者の義務であり、提出を行った際には罰則があるので注意しましょう。

外国人の離職で企業がやるべきこと

〈外国人のみ行われる離職時の手続き〉

◎「退職証明書」の作成・交付

外国人が離職する際、特に転職などにおいては在留資格の変更や就労資格証明書の交付において、転職証明書の添付が求められることがあります。出入国在留管理庁はそれらの資料をもとに前職で業務内容、勤務期間について精査を行いますので、離職する外国人社員から求められた際、速やかに対応する必要があります。

退職証明書は労働基準法第22条に基づいて、以下の要素について記載します。

- ・ 使用期間
- ・ 業務の種類
- ・ その事業における地位
- ・ 賃金
- ・ 退職の事由（解雇の場合なその理由も含む）

退職証明書の記載については、離職する外国人が望まない内容は記載してはならない決まりがあります。解雇の場合も書かないでほしいと言われたら、当人の素行が理由であっても記載できないことを留意しましょう。

離職する外国人本人が気をつけるべきこと

離職手続きにおいて会社側が行うべきこと、注意すべきことを紹介してきましたが、外国人本人も必ず行わなければならない手続きがあります。手続きを忘れたり、そもそも手続きの必要性を知らなかったりというケースもありますので、ぜひ事前の説明を行った上で離職の手続きを進めていきたいところです。

◎「所属（活動）期間に関する届出」の提出

所属・契約していた企業からの離職・離脱について、14日以内に「所属（活動）期間に関する届出」を入国管理庁への提出する義務が外国人に課せられています。この義務を怠ると、在留ビザの更新のタイミングで在留期間の短縮など本人が不利益を被ることがあるので、退社するタイミングで説明を行うと親切です。なお、法務省のホームページに書式が掲載されていますので、それを渡して提出を促すのもいいでしょう。

◎在留資格に合った就業の必要

あらゆる在留ビザは、その目的に応じた活動を日本国内で行うことで資格が得られているという前提があります。前の会社を退社して3ヶ月以上、正当な理由がないままで再就職しない場合は、在留資格が取り消されることも十分に想定されます。外国人の中にはこの事実を認識していない、最初から知らないという可能性もありますので、不法在留とならないためにも事前の説明が必要です。

雇用関係を解消する上では、日本人も外国人も同じ手続きが必要ですが、在留ビザに關係する手続きは企業側、そして外国人側もそれぞれ行うべきことがあることを認識しておく必要があります。ついつい忘れてしまうと後々取り返しのつかないことがありますので、まずは一度、専門家へ相談されてはいかがでしょうか。

最後に

CAMTECHでは、もっと詳細が知りたい、情報収集がしたいという方向けに、外国人雇用の様々な情報を提供しています。ぜひご活用ください。

□資料ダウンロード

外国人雇用の知識をテーマ別にまとめたホワイトペーパーや調査レポートを提供しています。

□海外人材マネジメントサービスGMS 資料ダウンロード

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

□セミナー

外国人雇用の具体的な生の情報を伝えています。

□海外人材マネジメントサービスGMS セミナーのご案内

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

□海外人材Q & A

よくある質問に一問一答形式でお答えしています。社労士・行政書士に無料相談も可能です。

□海外人材マネジメントサービスGMS 海外人材Q & A

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

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サイトでは「社労士・行政書士無料相談」や
「海外人材Q&A」をご用意し、みなさまの疑問や
不安などにお応えいたします。

0120-530-451（受付／平日10:00～18:00）

また、フリーダイヤルでも様々なご相談に対応いたします。

担当者が丁寧にご説明いたしますので、まずは一度ご連絡ください。

お問い合わせ

フリーダイヤル

0120-530-451

営業時間:10:00-18:00(月-金)

