



呉群社会労務士事務所

Gogun Certified Social Insurance and Labor Consultant Office

外国人雇用時の注意点と“在留資格別”対応ポイント

2025年05月20日

近年、日本企業における外国人材の採用が加速しています。しかし、在留資格に応じた適切な雇用管理を行わないと、企業側が知らずに法令違反となるリスクもあるため、慎重な対応が求められます。

まず、もっとも一般的な「技術・人文知識・国際業務」ビザでは、大学卒業以上の学歴を有し、専門的なホワイトカラー業務（例：IT、経理、通訳など）が可能です。一方、製造や接客などの現場系業務には従事できないため、職務内容の適合性を明確にする必要があります。

一方、「特定技能」制度では、介護・外食・建設などの業種で即戦力人材を受け入れることが可能です。技能試験と日本語能力試験の合格が必要で、一定の在留期間（最大 5 年）内での雇用が許可されます。また、技能実習制度を経た外国人が移行するケースも多く、制度間のつながりを理解しておくことも重要です。

企業側には、「外国人雇用状況の届出義務」や、「労働条件通知書の母語翻訳」「社会保険・雇用保険加入の徹底」など、日本人と同等以上の管理体制が求められます。特に入管法や労働基準法との整合性を欠いた場合、企業側が行政処分や在留資格取消しに巻き込まれるリスクもあるため注意が必要です。

当事務所では、在留資格に関する確認や書類整備の支援、入管・ハローワークへの提出書類作成代行など、外国人雇用に関するトータルサポートを提供しております。

zhōng wén
中文

雇佣外国人时的注意事项与“在留资格”对应要点

近年来，日本企业招聘外国人才趋势日益加快。然而，如果未根据在留资格进行妥善的雇佣管理，企业方面可能在不知情的情况下触犯法律，因而必须格外慎重应对。

首先,最常见的“技术·人文知识·国际业务”签证,适用于拥有大专以上学历的人才,允许其从事 IT、会计、翻译等专业性白领工作。另一方面,该资格不允许从事制造、接待等现场型工作,因此必须明确工作内容是否符合其资格要求。

相比之下,“特定技能”制度允许企业在护理、餐饮、建筑等行业引进即战力人才。申请人须通过技能测试和日语能力测试,可在限定的在留期间(最长 5 年)内受雇。此外,也有很多外国人是从“技能实习制度”转移至“特定技能”的,因此了解制度之间的衔接关系也非常重要。

企业方面还需履行“外国人雇佣情况报告义务”,提供“劳动条件通知书的母语翻译版本”,并彻底落实“加入社会保险与雇佣保险”等事项。特别是,若未与《入管法》或《劳动基准法》保持一致,企业可能会面临行政处罚或雇员在留资格被取消等风险,务必加以重视。

本事务所提供与在留资格相关的审查与资料准备支持,并代办向入国管理局及 Hello Work(就业服务中心)等机构的提交手续,致力于为企业提供外国人雇佣的一站式综合支援服务。