

日経経営セミナー

## 「外国人労働者の労務管理」

今日の我が国の海外進出は、企業規模に関係なく急速に進行しており、中国、インド、ロシアをはじめとしてその国の労働者を日本国内に就労させる企業が増加してきています。しかしながら、企業経営に不可欠となっている外国人労働者の労務管理については、出入国管理及び難民認定法等が改正され、労働社会保険諸法令についても日本人と同等の扱いをするよう義務付けされています。このセミナーでは、企業コンプライアンスの面からも外国人労働者を採用する際の注意点やその労務管理を行うにあたり、就業規則において定めなければならないポイントを解説します。

### <日時>

2006年7月13日（木）

18:30～20:00

### <会場>

日本経済新聞社大阪本社8階会議室

大阪府中央区大手前1-1-1

### <講師>

神戸労働法律研究所所長 社会保険労務士・人事・退職年金コンサルタント

八木 昌孝 氏

主催

日本経済新聞社

## 目 次

1.外国人労働者の入国管理	・・・	2
(1) 身元保証人と外国人登録制度		
(2) 在留資格		
2.外国人労働者の労務管理	・・・	4
(1) 募集方法と面接時の注意点		
(2) 賃金を決めるときの注意点		
(3) 年俸制はアリか？		
(4) 残業を命じる場合の注意点		
(5) 昇格・降格の場合の注意点		
(6) 不法就労者に賃金を支払うか？		
(7) 労働者のアルバイト等の副業の許可		
(8) 勤務怠慢な外国人労働者への対策		
3.外国人労働者の労働保険・社会保険	・・・	8
(1) 適用範囲と加入義務		
(2) 本国の家族は健康保険の被扶養者となるか？		
(3) 厚生年金の加入義務と適用免除		
(4) 厚生年金からの脱退		
4.外国人労働者のトラブル	・・・	9
(1) 不法就労者が事故の被害者となったとき		
(2) 不法就労助長罪		
(3) 会社が賃貸住宅の連帯保証人となった場合の責任と貸付金の回収		
5.「外国人の労務管理」13のチェック表	・・・	10
(1) 「善循環（グッドサイクル）の会社組織」を実現せよ！		

## 6.まとめ

・・・ 11

- (1) 身元保証人、在留資格の確認
- (2) 試用期間（有期労働契約期間）とする場合は、就業規則に明示
- (3) 賃金、残業、昇降格等の労働条件は、国籍により差別すると労働基準法違反
- (4) 評価に値する対価の支払い方を明確にする
- (5) 副業を許可するとき、勤務怠慢な労働者を制裁するときには、具体的な制裁規定が必要
- (6) 労働保険と社会保険の適用範囲は明確に
- (7) 外国人労働者のトラブル発生の注意
- (8) 「外国人の労務管理」13のチェックの活用