

外国人雇用状況届出Q & A

雇用対策法に基づき、全ての事業主の方に、外国人（外交、公用、特別永住者を除く）の雇入れと離職の際に、その都度、当該外国人の氏名、在留資格等を確認し、ハローワークに届け出ることが義務付けられています。

また、届出の記載内容の正確性を担保するのは、一義的には事業主ですので、在留カードなどによりきちんと確認していただき記載どおりに届け出ていただくことが必要です。

そこで、どのような場合に届出が必要となるのかをQ & Aにまとめておりますので、ご確認いただき適切な届出の実施をお願いします。

なお、ご不明な点は、最寄りのハローワークにご相談下さい。

<届出の方法・手続き等に関するQ & A>

Q 1 雇入れの際、氏名や言語などから、外国人であるとは判断できず、在留資格等の確認・届出をしなかった場合、どうなりますか？

A 1 在留資格等の確認は、雇入れようとする方について、通常の注意力をもって、その方が外国人であると判断できる場合に行ってください。氏名や言語などから、その方が外国人であることが一般的に明らかでないケースであれば、確認・届出をしなかったからといって、法違反を問われることにはなりません。

Q 2 通常外国人であると判断できる場合に、在留資格等を確認しなかった場合、罰則の対象になりますか？

A 2 お尋ねのようなケースは、指導、勧告等の対象になるとともに、30万円以下の罰金の対象とされています。

Q 3 留学生が行うアルバイトも届出の対象となりますか？

A 3 対象となります。届出に当たっては、資格外活動の許可を得ていることも確認してください。

Q 4 雇用保険の被保険者とならない短期のアルバイトとして雇い入れた外国人が、届出期限前に離職した場合、雇入れと離職の届出をまとめて行うことはできますか？

A 4 まとめて行うことが可能です。様式中に、雇入れ日と離職日の双方を記載して届け出てください。

Q 5 例えば、届出期限内に、同一の外国人を何度か雇い入れた場合、複数回にわたる雇入れ・離職をまとめて届け出することはできますか？

A 5 まとめて行うことが可能です。様式は、雇入れ・離職日を複数記載できるようになっていますので、それぞれの雇入れ・離職日を記載して提出してください。

Q 6 派遣労働者についても届出が必要ですか？

A 6 派遣労働者についても、届出が必要です。

なお、いわゆる登録型派遣については、派遣先が決定し雇用関係が生じた都度、雇入れの届出が必要となりますのでご留意下さい。

Q 7 外国人雇用状況届出の際に、在留カードなどの写しも一緒に提出する必要はありますか？

A 7 外国人雇用状況届出制度では、事業主の方が、その雇用する外国人の方の氏名等を確認し届け出るものとされていますが、事業主の方から在留カードなどの写しを提出

していただくものではありません。

なお、届出の記載内容の正確性を担保するのは、一義的には事業主ですので、在留カードなどによりきちんと確認していただき届け出ていただくことが必要です。

<外国人の在留資格・職業に関するQ & A >

Q 8 「投資・経営」の在留資格も届出が必要ですか？

A 8 代表取締役等労働者の地位にない一部の役員を除き、雇用契約を締結している場合はもとより、実態として使用従属性（※）があると認められる場合には、雇用契約を締結していない場合であっても労働者に該当することとなり、事業主からの届出が必要となりますのでご留意下さい。

Q 9 「法律・会計業務」の在留資格も届出が必要ですか？

A 9 代表取締役等労働者の地位にない一部の役員を除き、雇用契約を締結している場合はもとより、実態として使用従属性（※）があると認められる場合には、雇用契約を締結していない場合であっても労働者に該当することとなり、事業主からの届出が必要となりますのでご留意下さい。

Q 10 「研究」の在留資格も届出が必要ですか？

A 10 「研究」の在留資格については、基本的には雇用関係を前提としていと考えられるため、事業主からの届出が必要です。

Q 11 「教授」や「教育」の在留資格も届出が必要ですか？

A 11 「教授」や「教育」の在留資格の外国人については、雇用契約を締結している場合はもとより、実態として使用従属性（※）があると認められる場合には、雇用契約を締結していない場合であっても労働者に該当することとなり、事業主からの届出が必要となりますのでご留意下さい。

Q 12 「技術」や「人文知識・国際業務」の在留資格も届出が必要ですか？

A 12 「技術」や「人文知識・国際業務」の在留資格については、基本的には雇用契約を前提としていと考えられるため、事業主からの届出が必要です。

Q 13 「企業内転勤」の在留資格も届出が必要ですか？

A 13 「企業内転勤」の在留資格については、基本的には雇用関係を前提としていと考えられるため、事業主からの届出が必要です。

Q 14 「興行」の在留資格も届出が必要ですか？

A 14 「興行」の在留資格の外国人については、雇用契約を締結している場合はもとより、実態として使用従属性（※）があると認められる場合には、雇用契約を締結していない場合であっても労働者に該当することとなり、事業主からの届出が必要となりますのでご留意下さい。

Q 15 「技能」の在留資格も届出が必要ですか？

A 15 「技能」の在留資格については、基本的には雇用関係を前提としていと考えられるため、事業主からの届出が必要です。

Q 16 「芸術」、「宗教」、「報道」の在留資格も届出が必要ですか？

A 16 これらの在留資格については、基本的には雇用関係を前提としていませんが、仮に、資格外活動の許可を受け報酬を受ける活動等を行う場合に、実態として使用従属性（※）があると認められる場合には、雇用契約を締結していない場合であっても労働

者に該当することとなり、事業主からの届出が必要となりますのでご留意下さい。

Q17 「留学」の在留資格も届出が必要ですか？

A17 「留学」の在留資格については、資格外活動の許可を受けることでアルバイト等を行うことが可能です。このため、これらの在留資格の外国人については、雇用契約を締結している場合はもとより、実態として使用従属性（※）があると認められる場合には、雇用契約を締結していない場合であっても労働者に該当することとなり、事業主からの届出が必要となりますのでご留意下さい。

なお、雇入れの際には、資格外活動の許可を受けていることを確認してください。

Q18 「家族滞在」の在留資格も届出が必要ですか？

A18 「家族滞在」の在留資格については、資格外活動の許可を受けることでアルバイト等を行うことが可能です。このため、これらの在留資格の外国人については、雇用契約を締結している場合はもとより、実態として使用従属性（※）があると認められる場合には、雇用契約を締結していない場合であっても労働者に該当することとなり、事業主からの届出が必要となりますのでご留意下さい。

なお、雇入れの際には、資格外活動の許可を受けていることを確認してください。

Q19 スポーツ選手等についても届出が必要ですか？

A19 プロスポーツ選手及びその指導者については、「興行」の在留資格の外国人が従事することが多いと考えられますが、「興行」の在留資格の外国人については、雇用契約を締結している場合はもとより、実態として使用従属性（※）があると認められる場合には、雇用契約を締結していない場合であっても労働者に該当することとなり、事業主からの届出が必要となりますのでご留意下さい。

また、アマチュアスポーツ選手については、「特定活動」の在留資格の外国人が従事することが多いと考えられますが、この場合の「特定活動」の在留資格については、雇用関係を前提としていますので、事業主からの届出が必要です。

さらに、アマチュアスポーツの指導者については、「技能」の在留資格の外国人が従事することが多いと考えられますが、「技能」の在留資格については、基本的には雇用関係を前提としていると考えられるため、事業主からの届出が必要です。

Q20 オーケストラの楽団員についても届出が必要ですか？

A20 オーケストラの楽団員については、「興行」の在留資格の外国人が従事することが多いと考えられますが、「興行」の在留資格の外国人についても、雇用契約を締結している場合はもとより、実態として使用従属性（※）があると認められる場合には、雇用契約を締結していない場合であっても労働者に該当することとなり、事業主からの届出が必要となりますのでご留意下さい。

Q21 モデルについても届出が必要ですか？

A21 モデルについては、「興行」の在留資格の外国人が従事することが多いと考えられますが、「興行」の在留資格の外国人についても、雇用契約を締結している場合はもとより、実態として使用従属性（※）があると認められる場合には、雇用契約を締結していない場合であっても労働者に該当することとなり、事業主からの届出が必要となりますのでご留意下さい。

Q22 パイロットについても届出が必要ですか？

A22 パイロットについては、「技能」の在留資格の外国人が従事することが多いと考えられますが、「技能」の在留資格については、基本的には雇用関係を前提としているため

、事業主からの届出が必要です。

Q23 フリーランサーの記者についても届出が必要ですか？

A23 フリーランサーの記者については、「報道」の在留資格の外国人が従事することが多いと考えられますが、この在留資格については、基本的には雇用関係を前提としていませんが、仮に、資格外活動の許可を受け報酬を受ける活動等を行う場合に、実態として使用従属性（※）があると認められる場合には、雇用契約を締結していない場合であっても労働者に該当することとなり、事業主からの届出が必要となりますのでご留意下さい。

Q24 家事使用人を雇い入れた際にも届出が必要ですか？

A24 家事使用人として就労している方については、「特定活動」の在留資格だけでなく、「永住者」、「定住者」、「日本人の配偶者等」といった身分に基づく在留資格が付与されていると考えられますが、いずれの場合であっても、事業主からの届出が必要です。

Q25 日本人と結婚している外国人を雇用している場合についても届出が必要ですか？

A25 日本人と結婚している外国人の場合、「日本人の配偶者等」の在留資格等が付与されていることが一般的ですが、日本国籍を取得していない限り外国人ですので、これらの方を雇用している場合には、外国人雇用状況の届出が必要となります。

なお、日本人と結婚したという事実のみでは、日本国籍を取得したことにはなりませんので、注意して下さい。このほか、「定住者」、「永住者」といった身分に基づく在留資格についても同様です。

Q26 私は「特別永住者」の事業主ですが、届出が必要ですか？

A26 外国人雇用状況届出制度は、外国人労働者の雇用管理の改善、再就職の支援の観点等から、外国人（特別永住者を除く）の雇入れ又は離職の際に事業主から届出を行っていただくものです。このため、事業主が外国人であるか否かを問わず、外国人（外交、公用、特別永住者を除く）を雇用した際に届け出ていただくことが必要です。

※ 労働者性の判断基準

雇用契約が締結されていない場合であっても、以下の基準に照らし、労働者性の有無について判断されることとなります。

1 使用従属性に関する判断基準

(1) 指揮監督下の労働

イ仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対する諾否の自由の有無

ロ業務遂行上の指揮監督の有無

ハ拘束性の有無

ニ代替性の有無

(2) 報酬の労務対償性

2 労働者性の判断を補強する要素

(1) 事業者性の有無

イ機械、器具、衣装等の負担関係

ロ報酬の額

(2) 専属性の程度