



就労範囲が限定されたり、就労が禁止されています。その範囲を超えた就業は不法就労なので、まずはその外国人の在留資格を確認することが必要です。

Q 私は企業経営者です。従業員を募集しても思うように集まらず、人材不足への対応に頭を痛めています。そこで、外国人の雇用を検討しています。どのような点に注意が必要ですか。

A 日本に入学・在留する外国人は、原則として入管法に定める在留資格をもつこととされています。在留資格によっては

雇用した場合には労働施策総合推進法に基づき、その外国人労働者の氏名や在留資格などをハローワークへ届

けなければなりません。雇用保険被保険者に該当する場合は雇用保険資格取得届により、被保険者に該当し

ない場合は外国人雇用状況届出書により提出

します。

その他、外国人労働者を雇い入れる事業主が順守すべき法令や、

在留資格確認と適正な労働環境確保



努めるべき雇用管理の結にあたっての配慮、内容などを盛り込んだ解雇等の予防と再就職「外国人労働者の雇用 援助」などです。管理の改善等に関して 外国人労働者の雇い事業主が適切に対処する入りに関して不明な点のための「指針」が定めがれば、最寄りのハローワーク、鳥取労働局職業対策課に相談し具体的には、国籍を問わず労働基準法等の労働関係法令が適用さ部と連携し対応されること、労働契約締結す。