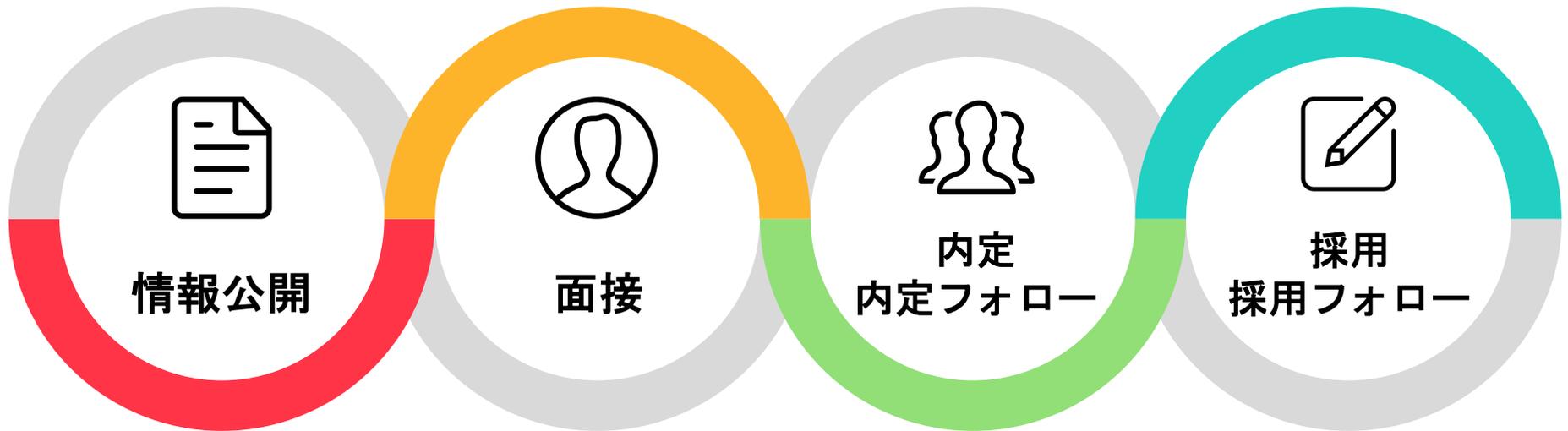


意図せぬ逮捕を防ぐ 外国人採用のチェックリスト



採用フロー



監修者の紹介



行政書士 柳館 亮一

ユリーカ国際行政書士事務所 代表
一般社団法人外国人雇用支援機構 代表理事
Feso国際行政書士マスター講座 講師

略歴

25歳で、カナダ（トロント）にてワーキングホリデー生活を1年半経験。海外経験を活かし、帰国後は外資系企業にて勤務。

30歳から法的知識を身につけるため、法律事務所へ転職。各種相談業務の初期対応から書類作成など8000件以上に携わる。

40歳を機に行政書士・コンサルタントとして起業。現在は、日本での滞在を希望する外国人のビザ取得サポートを中心に、外国人サポート全般に従事。外国人雇用支援機構として「Feso国際行政書士マスター講座」を主催。



行政書士 瀬戸 了輔

行政書士アエラス法務事務所 代表
一般社団法人外国人雇用支援機構 理事
Feso国際行政書士実務マスター講座 講師

略歴

20代は、大手人材派遣会社や大手モバイルデバイスメーカーなどで営業担当として勤務。

30代で土業の世界に興味を持ち、大手土業事務所に入所。

30代後半で、行政書士試験に合格。翌年、行政書士アエラス法務事務所の代表に就任。入国管理局申請取次資格を取得し、外国人業務専門の行政書士として活動。

2018年12月、一般社団法人外国人雇用支援機構（Feso）の最年少理事として就任。

裁判ケース①

在留資格をしっかりと確認しなかっただけで…

「出入国管理及び難民認定法違反被告事件」 事件番号：平成30年（ワ）第34号

概要

派遣業務を営む被告Y（以下、Yとする）は、Facebookで知り合ったベトナム国籍の原告A（以下、Aとする）を含む7人を、Bホテルに派遣した。

YはAが日本に入国する前に、Aの本人確認をFacebookを通じて行った。その際Aは、日本在住のCのパスポートと在留資格（留学）を本人と偽り、写真でYに対し送付した。

YはFacebook上の名前とパスポートおよび在留資格の名前が違うことには触れず、その後もAに確認する機会があったにも関わらず確認行為を怠り就労させた。

判決

YはAに就労資格がないことについて未必的認識を有していたと認められ、Aを不法就労活動させることに故意があったものと認めるのが相当であるとしてYは有罪。

他の労働者に対しても、同様に確認行為を怠り不法就労を助長したことが認められ、求刑通り懲役1年6か月及び罰金200万円（Yの事情を考慮して執行猶予付き）の判決が下された。

参考条文

第73条 … 収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動を行った者は、1年以下の懲役若しくは禁錮若しくは200万円以下の罰金に処し、又はその懲役若しくは禁錮及び罰金を併科する。

裁判ケース②

安全教育が不十分だっただけで…

「損害賠償請求事件」 事件番号：平成22年（ワ）第7512号

概要

外国人研修制度の研修生の在留資格をもつ原告A（以下、Aとする）は、被告Y（以下、Yとする）の工場で業務中に、指を切断するという大事故を起こした。

判決

Aは中国人であり、日本語をほとんど理解できなかったところを鑑みれば、「…作業手順や注意事項等について、中国語で記載した書面を交付するなどした上、その内容・意味を正確に理解していることを確認するの でなければ、安全教育としては不十分であって、安全配慮義務を尽くしているとはいえ…（判決文引用）」ないところ、Yは十分な安全教育を怠った。
Y「…の安全配慮義務違反と本件事故との間には相当因果関係があると認められる…（判決文引用）」ため、YはAに対する損害賠償支払いを命じられた。

参考条文

労働契約法5条 … 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

チェックリスト

情報公開～応募受付

- ①情報は優しい日本語or英語で書いた？
- ②求人票に異なった情報を載せていない？
- ③外国人に差別的取扱いをする内容になっていない？
- ④求人情報を載せるサイトは吟味した？
- ⑤日本語のレベルを上げすぎている？

内定&内定フォロー

- ①企業理解を深められる環境をつくった？
- ②内定を取り消す事由をいれた？
- ③雇用契約書は準備した？
- ④内定者との連絡にLINEを使いすぎている？
- ⑤外国人雇用状況届出書は提出した？

入社&入社フォロー

- ①在籍従業員に説明した？
- ②社会保険加入の手続きはした？
- ③生活に関するフォローはした？
- ④休暇取得について話し合った？
- ⑤機器の使い方など教育はできている？

面接

- ①本籍・出生地を聞いていない？
- ②家族構成について聞いていない？
- ③在宅・資産状況を聞いていない？
- ④宗教を聞いていない？
- ⑤支持政党を聞いていない？
- ⑥人生観・生活信条を聞いていない？
- ⑦思想を聞いていない？
- ⑧社会運動の経験を聞いていない？
- ⑨購読新聞をはじめとする愛読雑誌・書籍を聞いていない？
- ⑩採用選考の方法に身元調査を入れていない？
- ⑪合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断を行っていない？
- ⑫確認すべき書類はチェックした？
- ⑬英語能力の確認はした？
- ⑭その実績確認した？
- ⑮仕事の内容は相互理解できた？



情報公開～応募受付



面接



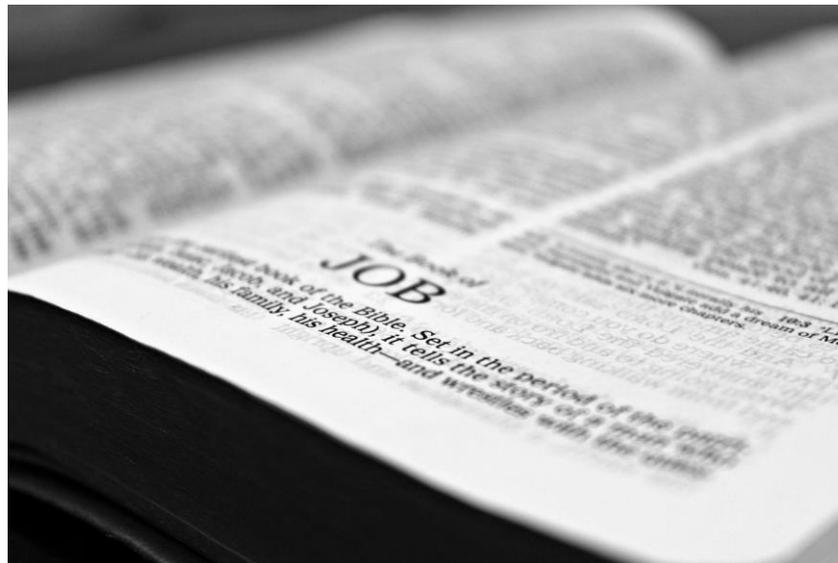
内定 & 内定フォロー



入社 & 入社フォロー

1

情報は優しい日本語or英語で書いた？



内容を勘違いしたり、分からないまま応募したりして、後日誤解していたとして訴訟を起こされてしまう場合があります。

求人情報は、日常生活では使用しない単語も出てきて難しいので、優しい日本語にするか万国共通の英語にしましょう。



情報公開～応募受付



面接



内定 & 内定フォロー



入社 & 入社フォロー

2 求人票に異なった情報を載せていない？



雇用される側が採用を解除する場合は、2週間告知期間を設けなければなりません。

しかし、求人票に異なった情報を記載している場合は、労働基準法15条2項違反となり即時解除される可能性があります。
実際に認められた裁判例も存在します（京都地判平29・3・30）



情報公開～応募受付



面接



内定 & 内定フォロー



入社 & 入社フォロー

3 外国人に差別的取扱いをする内容になっていない？



外国人だからと、同等の仕事をしている日本人より低い賃金設定を行うなどすると労働基準法3条違反となり、6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金が科される可能性も出てきます。



情報公開～応募受付



面接



内定&内定フォロー



入社&入社フォロー

4 求人情報を載せるサイトは吟味した？



最近では外国人専門の様々な求人サイトがあります。せっかく作った求人情報を載せるならば、外国人登録ユーザーが多く最適なものを検討して利用しましょう。

特に職種でカテゴリが分かれているものは、応募が集まりやすい傾向にあります。



情報公開～応募受付



面接



内定&内定フォロー



入社&入社フォロー

5 日本語のレベルを上げすぎていない？



適切な日本語レベルを選択しましょう。日本語試験を目安にしても良いですが、あまり絞りすぎると応募自体が来ません。

業務に支障なく日本語を扱えても、自信がないという理由から実際のレベルより低く申告する求職者もいます。



情報公開～応募受付



面接



内定&内定フォロー



入社&入社フォロー

1 本籍・出生地を聞いていない？



外国人の中には政治的な理由などから本籍・出生地を言いたくない人もいます。

身元調査と同じで、特定地区出身者等への差別につながる危険性も出てくるため注意しましょう。



情報公開～応募受付



面接



内定 & 内定フォロー



入社 & 入社フォロー

2 家族構成について聞いていない？



家族構成は高度なプライベート情報です。家族構成を聞くことは、厚生労働省が避けるべきとしている「就職差別」の項目にあたります。

父子・母子家庭・介護が必要な家族がいるなどは、聞かない方が賢明です。



情報公開～応募受付



面接



内定 & 内定フォロー



入社 & 入社フォロー

3 在宅・資産状況を聞いていない？



外国人の滞在資金の状況などは気になりますが、実際聞くと就職差別につながる可能性があります。

この項目は求職者の責任の及ばない範囲であることが多く、聞かれると不安を感じさせてしまい、面接内容が外部に漏れて企業の信用を落とすことにもなりかねません。



情報公開～応募受付



面接



内定 & 内定フォロー



入社 & 入社フォロー

4 宗教を聞いていない？



本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）の把握に繋がり、厚生労働省が配慮すべき点に挙げています。

日本ではなじみの薄い「宗教」の話も、企業の信用を落としかねませんので注意が必要でしょう。



情報公開～応募受付



面接



内定 & 内定フォロー



入社 & 入社フォロー

5 支持政党を聞いていない？



本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）の把握に繋がり、厚生労働省が配慮すべき点に挙げています。

日本の政党に限らず、海外の政党も含めて聞くことは賢明ではなく、就職差別につながる可能性が出てきます。



情報公開～応募受付



面接



内定&内定フォロー



入社&入社フォロー

6 人生観・生活信条を聞いていない？



本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）の把握に繋がり、厚生労働省が配慮すべき点に挙げています。

「仕事とプライベート、どちらが重要か」など、雑談で聞いてしまわないよう注意が必要です。



情報公開～応募受付



面接



内定&内定フォロー



入社&入社フォロー

7 思想を聞いていない？



本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）の把握に繋がり、厚生労働省が配慮すべき点に挙げています。

憲法19条でも思想及び良心の自由を唱えているので、忘れずに面接を行いましょう。



情報公開～応募受付



面接



内定 & 内定フォロー



入社 & 入社フォロー

8 社会運動の経験を聞いていない？



労働組合に関する情報（加入状況や活動歴など）、学生運動など社会運動に関することが含まれ、本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）の把握に繋がり、厚生労働省が配慮すべき点に挙げています。

過去の裁判例にも、政治的思想、信条に関係する事項の申告を求めるのは公序良俗に反するとし、復職が許可された例が存在します。



情報公開～応募受付



面接



内定&内定フォロー



入社&入社フォロー

9

購読新聞をはじめとする 愛読雑誌・書籍を聞いていない？



新聞や雑誌、愛読書は思想に繋がりやすい項目です。

本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）の把握に繋がり、厚生労働省が配慮すべき点に挙げています。



情報公開～応募受付



面接



内定&内定フォロー



入社&入社フォロー

10 採用選考の方法に身元調査を入れていない？



採用選考の方法に身元調査などを含むと、就職差別につながり業務改善命令が出される可能性が出てきます。

厚生労働省も注意喚起を行っていますので、配慮しましょう。



情報公開～応募受付



面接



内定&内定フォロー



入社&入社フォロー

11

合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断を行っていない？



就職差別につながる可能性があります。

人の健康状態はプライバシーな内容となるため、合理的・客観的に必要性が認めれない場合は、行わないようにしましょう。



情報公開～応募受付



面接



内定&内定フォロー



入社&入社フォロー

12 確認すべき書類はチェックした？



パスポート 在留カード 就労資格証明書

これらの書類確認が必要です。就職可能な在留資格を有していない場合、出入国管理及び難民認定法73条2項に違反し、「不法就労助長罪」に問われる可能性があります。

同罪は3年以下の懲役または300万円以下の罰金、もしくはその両方に処される場合があります。



情報公開～応募受付



面接



内定 & 内定フォロー



入社 & 入社フォロー

13 英語能力の確認はした？



外国人すべてが英語圏出身ではないので、英語を話せない人もいます。業務に英語が必要であるならばよく確認しましょう。

TOEICの目安など、基準を決めておくと良いかもしれません。



情報公開～応募受付



面接



内定&内定フォロー



入社&入社フォロー

14 その実績確認した？



外国人のなかには母国の習性や文化によって自分の実績を大きくいってしまいう人もいます。

「実績の証拠」や「具体的な数字」など、信ぴょう性があるって比較がしやすい情報で、実績を判断すると良いでしょう。



情報公開～応募受付



面接



内定 & 内定フォロー



入社 & 入社フォロー

15 仕事の内容は相互理解できた？



言語の壁や文化の違いがあるため、雇用主が伝えたと思っていたても外国人は理解し切れていなかったり、伝えたい意図と違った捉え方で理解したりと、誤解が生じることがあります。

特に待遇面などで認識の違いがあると、せっかく採用できたのにすぐ退職してしまう場合もあります。
お互いに理解できるまで、仕事内容の確認を行いましょう。



情報公開～応募受付



面接



内定&内定フォロー



入社&入社フォロー

1 企業理解を深められる環境をつくった？



外国人は、生まれ育った文化とは違う日本企業に就職することになります。相互理解ができていないために、離職につながる場合もあるため、内定後は選考時以上に深く企業を理解する環境を作りましょう。

社内の人と触れ合える懇親会などの企画を開くと、より志望度も高まり離職率も低くなります。



情報公開～応募受付



面接



内定&内定フォロー



入社&入社フォロー

2 内定を取り消す事由をいれた？



文化の違いなどで、選考時に相互理解が図れていないことも多数存在します。内定後に問題が起こらないよう、内定通知書に内定取消事由を具体的に明記しましょう。過去に内定取り消しの裁判例があり、その際に条件を明示していた方が企業信頼を落とすリスクを避けられます。

特に、在留資格を変更しなければ業務を開始できない場合は、事前に変更できなければ取消であるという停止条件を明記しましょう。これは雇用契約書でも可能です。



情報公開～応募受付



面接



内定&内定フォロー



入社&入社フォロー

3 雇用契約書は準備した？



労働条件の明記は、労働基準法15条に定められた義務です。一般的に「労働条件通知書」か「雇用契約書」で明示します。

「雇用契約書を締結しなかった」「労働条件通知書を渡さなかった」「口頭でしか言われていない」など、労働条件の明示をしなかった場合、労働基準法120条により、30万円以下の罰金が科せられる場合があります。



情報公開～応募受付



面接

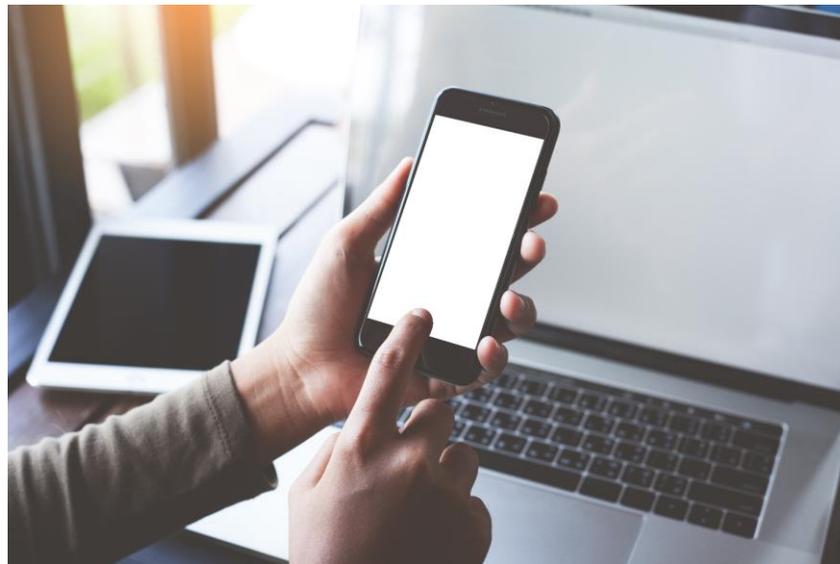


内定&内定フォロー



入社&入社フォロー

4 内定者との連絡にLINEを使いすぎていない？



内定者との連絡に、LINEやFacebookなどSNSを利用している企業は多いでしょう。

適切な使用は入社への動機付けになり効果的ですが、不適切な使用は法に触れたり、プライバシー侵害で損害賠償（慰謝料）を請求されたりする可能性があります。内定を辞退される可能性もあるため注意しましょう。



情報公開～応募受付



面接

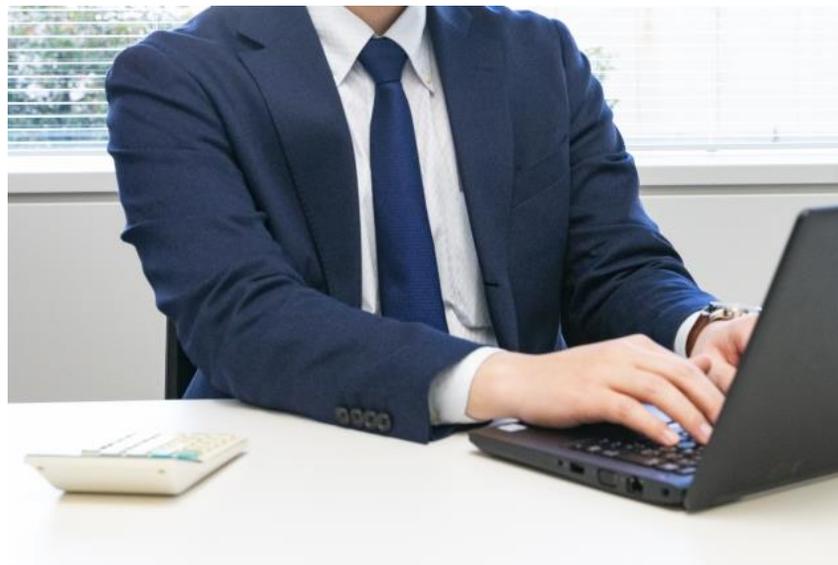


内定&内定フォロー



入社&入社フォロー

5 外国人雇用状況届出書は提出した？



外国人雇用状況届出書は「外国人を雇う事業主が厚生労働大臣に提出しなければならない書類」のことです。雇用対策法により、事業主は所定事項を記入の上、定められた期間内に所定の方法で提出することが義務付けられています。

インターネットやハローワークで提出できるので、必ず行いましょう。怠った場合は、30万円以下の罰金が科される可能性があります。



情報公開～応募受付



面接



内定&内定フォロー



入社&入社フォロー

1 在籍従業員に説明した？



外国人は日本とは違う文化があるため、入社後に周囲に馴染めず苦労したり、早期で退職したりする場合があります。

現在の従業員と、新しく雇用した外国人の相互理解が進むよう、在籍している従業員に事前にレクチャーしておきましょう。



情報公開～応募受付



面接



内定 & 内定フォロー



入社 & 入社フォロー

2 社会保険加入の手続きはした？



社会保険への加入条件にあてはまる場合は、外国人でも加入し保険料を納めなければなりません。しかし、日本での就労を希望している外国人すべてが長期雇用を希望しているわけではないため「社会保険に加入したくない」と思う外国人は少なくありません。

加入免除の在留資格もあるので、条件などを確認しておきましょう。



情報公開～応募受付



面接



内定 & 内定フォロー



入社 & 入社フォロー

3 生活に関するフォローはした？



日本の生活に慣れていない外国人も多いので、生活に関わるフォローとして、以下の点などを案内しましょう。

- ・ 住宅の手配の仕方
- ・ ごみ捨てルール
- ・ 病院などのパブリック施設の使い方 etc…



情報公開～応募受付



面接



内定&内定フォロー



入社&入社フォロー

4 休暇取得について話し合った？



出身国の休日にあわせて一時帰国したいという外国人もいるため、休暇の取り方はよく話し合っておきましょう。

雇用契約書などに盛り込むとさらに良いでしょう。明記してあった方が相互で確認がとりやすいです。



情報公開～応募受付



面接



内定&内定フォロー



入社&入社フォロー

5 機器の使い方など教育はできている？



業務で使用する機器の使い方など、理解できるまで安全教育は徹底しましょう。

安全教育を怠ると労働契約法5条「安全配慮義務」の違反となり、万が一、外国人が理解不十分な状況でけがをした際には、多額の損害賠償請求をされてしまいます。

会社概要



会社名	Guidable株式会社
代表者	田邊 政喜
設立年月日	2015年11月18日
所在地	東京都港区赤坂1-3-18 DG22ビル7階
電話番号	03-6886-4008
資本金	55,000,000円
企業理念	外国人と日本人の境界線をなくす
事業内容	<ul style="list-style-type: none">・外国人向け日本のHow to 紹介サイト「Guidable Japan」運営・外国人向け就職支援サービス「Guidable Jobs」運営・外国人向けクラウドソーシング「Guidable Crew」運営・外国人向けオンラインリサーチサービス「Guidable Research」運営・外国人向けインフルエンサーマーケティング「Guidable Buzz」運営・外国人向けサービスのコンサル事業、広告宣伝代行
取引銀行	みずほ銀行 三井住友銀行 楽天銀行

運営サービス

在留外国人向け
メディア

Guidable Japan

在留外国人向け
求人サービス

Guidable Jobs.

在留外国人向け
クラウドソーシング

Guidable Crew

在留外国人向け
インフルエンサーマーケティング

Guidable Buzz

在留外国人向け
オンライン調査サービス

Guidable Research