

# V 雇用

## 1 外国人労働者

労働基準法では、「使用者は、労働者の国籍、信条、又は社会的身分等を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について差別的取扱いをしてはならない」(労働基準法第3条)と規定しており、労働関係法令は、外国人労働者にも日本人と同様に適用されます。

また、外国人技能実習生についても、入国当初に実施される講習期間(原則2か月間)を除き、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。

なお、外国人が日本において就労できるか否かはその在留資格によって決まり、資格外の活動許可を受けている場合を除いて、その資格を超えた活動はできません。平成31年4月1日には、改正出入国管理及び難民認定法が施行され、新たな在留資格「特定技能1号」と「特定技能2号」が創設されました。

このほか、外国人を雇用する事業主は、外国人労働者の雇入れ及び離職の際に、外国人雇用状況の届出(氏名、在留資格等)をハローワークへ届け出ることが義務付けられています。(労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第28条)

### 《在留資格一覧》

就労が認められる在留資格(活動制限あり)		身分・地位に基づく在留資格(活動制限なし)	就労が認められない在留資格※
外交	医療	永住者	文化活動
公用	研究	日本人の配偶者等	短期滞在
教授	技術・人文知識・国際業務	永住者の配偶者等	留学
芸術	企業内転勤	定住者	研修
宗教	介護	就労の可否は指定される活動によるもの	家族滞在
報道	興行		
高度専門職	技能	特定活動	※資格外活動許可を受けた場合は一定の範囲内で就労が認められる。
経営・管理	特定技能(1号・2号)		
法律・会計事務	技能実習		

○**特定技能1号**：特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格

○**特定技能2号**：特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格

**特定産業分野(14分野)**：介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業(特定技能2号は下線部の2分野のみ受入れ可)

## 2 障害者

従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める身体障害者・知的障害者・精神障害者の割合を「法定雇用率」以上にする義務があります。**(障害者雇用促進法43条)**従業員を43.5人以上雇用している企業は、民間企業の法定雇用率で2.3%を上回る、障害者を1人以上雇用しなければなりません。

常用労働者数が100人を超え、法定雇用率を達成していない事業主からは納付金が徴収され、法定雇用率を上回る事業主へは助成等が行われます。なお、納付金の支払いによって雇用義務を免れるものではありません。**(障害者雇用促進法第53条)**

事業所の規模・業種に関わらず、すべての事業主に対して、雇用の分野での障害者差別を禁止し、障害者が職場で働くにあたっての支障を改善するための措置（合理的配慮の提供）を講ずることが義務付けられています。**(障害者雇用促進法第34～35条、第36条の2～36条の4)**また、障害者雇用促進法では、事業主に障害者からの相談に対応する体制の整備を義務付けており、障害者である労働者からの苦情を自主的に解決することを努力義務としています。**(障害者雇用促進法第36条の4第2項、第74条の4)**

## 3 高年齢者

高年齢者の雇用について、定年を定める場合には60歳を下回ることはできず、65歳未満の定年を定めている事業主は65歳までの雇用を確保するため、「定年の引き上げ」・「希望する高年齢労働者は全員継続雇用の対象とする制度の導入（※）」・「定年の定め廃止」のうちのいずれかの措置を導入しなければなりません。また、労働者の募集及び採用にあたって、年齢制限をするときは、求職者に対し理由を示さなければなりません。**(高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第8条、第9条、第20条)**

※ただし、平成25年3月31日までに継続雇用制度の対象者の基準を労使協定で定めている場合は、次の区分の対象者に対して、その基準を適用することができます。

〔 令和4(2022)年3月31日までは、63歳以上の人に対して  
令和7(2025)年3月31日までは、64歳以上の人に対して 〕

また、就業規則に定める解雇・退職事由（年齢に係るものを除く）に該当する場合は、継続雇用制度の対象としないことができます。ただし、その場合でも客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性が求められます。

### ■高齢者雇用安定法の改正（70歳までの就業機会の確保）

上記の65歳までの雇用確保義務に加えて、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務があります。（全ての企業 2021年4月1日）

- (1) 70歳までの定年引上げ
- (2) 定年制の廃止
- (3) 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
- (4) 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- (5) 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
  - ① 事業主が自ら実施する社会貢献事業
  - ② 事業主が委託、出資（資金提供）などする団体が行う社会貢献事業