



## 外国人と労働保険 (雇用保険、労災保険)

外国人であっても、日本国内で働き一定の要件を満たす人は、労働保険(雇用保険、労災保険)の給付の対象となります。これは日本人と基本的に変わりません。

ただし、ワーキングホリデー制度による入国、外国人技能実習生の当初の雇用契約に基づかない講習期間などは、雇用保険の被保険者となりません。

また、手続きのうえで、日本人と一部異なる取り扱いがありますから、確認しておきましょう。

### 雇用状況を届け出る

雇用保険の被保険者資格を取得、喪失する場合、届出用紙には外国人の場合のみ記入する欄があります。これは、外国人<sup>\*</sup>を雇用する事業主に、その雇用状況をハローワークに届け出ることが義務づけられているため、同じハローワークへ雇用保険と雇用状況の届出を別々に出さなくても済むよう2つ

の手続きを1つの用紙に書けるようにできているのです。

外国人の場合の記入欄には、国籍、在留資格、在留期間などを書きます。なお、「被保険者氏名(ローマ字)」欄には、在留カードに記載されているローマ字氏名を在留カードのとおりに記載します。

雇用保険の資格取得をしない外国人の場合は、別途「外国人雇用状況届」の提出が必要です。

### 「労働者死傷病報告」が変わっています

労災保険の給付を受ける場合、日本人と特に変わりはありません。ただし、業務上の災害により4日以上休業する場合に、労働安全衛生法に基づき提出

労働者死傷病報告の記載部分



する「労働者死傷病報告」には、外国人<sup>\*</sup>の場合の記入欄があり、国籍や在留資格などを書くよう今年から改正されています。

外国人労働者が増加していますが、外国人が労働災害にあう件数も増えているため、災害の傾向などを分析する必要があります。

※「特別永住者」(在日韓国人など)は届出の対象外です。

### 労務ひとこと

労働基準法が改正され、今年4月より(中小企業は来年4月より)残業の上限規制が厳しくなっています。

これまで実質的に青天井で残業をさせることができた状態であったことを思えば、法律で明確に

上限が示され、罰則まで設けられたことは非常に大きな改革です。

しかし、この人手不足の折に法律どおりの上限など守れるわけがな

い、どうせ他社も守らないだろうと考え、最初からあきらめている企業はありませんか?

ところが、4月の改正を機に、多

### 大企業は残業抑制に本腰

くの大企業が残業抑制に本腰を入れ始めているようです。法律では年720時間などの上限が設けられていますが、それを大幅に下回る「年

600時間」など独自の上限を設定したり、午後8時を完全退社時刻と決めてそれ以降はメールも一切禁止など、独自の厳しいルールを設ける企業が増えています。

法律の上限は過労死ラインすれすれです。過労死すれすれまで働かせる企業と、そうでない企業では、どちらに優秀な人材が集まりやすいかは明白です。社員の健康を守るのと同時に、こうした戦略も含めて残業抑制に本腰を入れる企業が増えているのでしょ

う。