

ともに働き、ともに支える社会へ

～外国人雇用はルールを守って適正に～

6月は「外国人雇用啓発月間」

政府全体としては、例年6月を「外国人労働者問題啓発月間」と位置付けており、厚生労働省・愛知労働局・ハローワーク（公共職業安定所）・労働基準監督署においても、事業主等を始め広く国民一般に対して、適正な外国人雇用についての啓発活動を「外国人雇用啓発月間」として積極的に実施しています。

☆ 外国人雇用の基本ルール

- ◇ 求人申し込みには、国籍による条件を付す差別的取扱いをしてはならない。【指針】
- ◇ 採用しようとする外国人労働者に従事させる予定の業務が、在留資格上、従事できる業務であることを確認しなければならない。【入管法第73条の2、罰則有】
- ◇ 国籍を理由として、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。【基準法第3条、罰則有】
- ◇ 外国人労働者の旅券や在留カードを保管してはならない。【指針】
- ◇ 労働・社会保険に係る法令に基づき、被保険者に該当する外国人労働者について、適用手続等の必要な手続を行わなければならない。【雇用・労災・健康・厚生年金保険法、罰則有】
- ◇ 日本語教育、日本の生活習慣及び雇用慣行等について理解を深めるための支援を行うとともに、地域社会における行事や活動に参加する機会を設けるように努めること。【指針】
- ◇ アルバイト等の雇用保険被保険者とならない外国人労働者も含め、外国人の雇入れ及び離職時には、ハローワークへ外国人雇用状況の届出を行わなければならない。【労推法第28条、罰則有】

上記は、ルールの一部です。厚生労働省では、法律に基づき「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」を策定しています。

指針を始め、外国人を雇用する上でのルールについては、厚生労働省ホームページに掲載しています。ポイントが網羅的に認識できる、自主点検表もご活用ください。

厚生労働省トップページ > テーマ別に探す…雇用・労働 > 雇用 > 外国人雇用対策 > 外国人の雇用について



☆ 外国人求職者・労働者の方へ

※対応言語などはホームページをご確認ください。

- ◇ 通訳がいるハローワーク：職業相談、職業紹介



- ◇ 外国人労働者相談コーナー：労働条件などについての相談



- ◇ 総合労働相談コーナー：職場におけるハラスメントや解雇などの相談



愛知労働局職業安定部職業対策課（TEL：052-219-5508）

事業主の外国人雇用状況の届出義務

アルバイト等の雇用保険被保険者とならない外国人労働者を含め、外国人を雇用する事業主には、外国人労働者（特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者を除く）の雇入れ及び離職の際に、外国人雇用状況届をハローワークへ届け出ることが、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により、義務付けられています。

届出を怠ったり、虚偽の届出を行ったりした場合には、指導、勧告の対象になるとともに、30万円以下の罰金の対象になります。

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（昭和41年法律第132号）抜粋

（外国人雇用状況の届出等）

第28条（抄）

事業主は、新たに外国人を雇い入れた場合又はその雇用する外国人が離職した場合には、厚生労働省令で定めるところにより、その者の氏名、在留資格、在留期間その他厚生労働省令で定める事項について確認し、当該事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。

（助言、指導及び勧告）

第33条（抄）

厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。

（報告等）

第34条（抄）

厚生労働大臣は、第二十八条第一項の規定を施行するために必要な限度において、厚生労働省令で定めるところにより、事業主に対して、労働者の雇用に関する状況その他の事項についての報告を命じ、又はその職員に、事業主の事業所に立ち入り、関係者に対して質問させ、若しくは帳簿書類その他の物件の検査をさせることができる。

（罰則）

第40条（抄）

次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

二 第二十八条第一項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者

三 第三十四条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による当該職員の質問に対して答弁せず、若しくは虚偽の陳述をし、若しくは同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者

■ 届出の方法について

届出の対象となる外国人が雇用保険の被保険者となるか否かによって、

使用する様式、届出先ハローワーク、提出期限が異なります。

詳細は、厚生労働省のWebページをご確認ください。

また、当該サイトに掲載のパンフレット「外国人雇用はルールを守って適正に」もご活用ください。



■ 在留カード等読取アプリケーションの活用について

外国人雇用状況の届出に際しては、出入国在留管理庁が配布している

「在留カード等読取アプリケーション」を活用し、その在留カードが

偽変造されていないか確認し、外国人雇用状況の適正な届出にご協力ください。

※公正採用選考と人権上の配慮からも、在留カード等の提示は、採用決定後に求めてください。

