

6月は「外国人労働者問題啓発月間」です

「多様な人材がイノベーションを生む！ (～外国人雇用はルールを守って適正に～)」

経済社会の国際化の進展に伴い、就労を目的として入国、在留する外国人は増加していますが、その就労状況を見ると、雇用が不安定であること、社会保険の未加入が多いこと、不法就労者数が依然として高水準で推移していること等の問題があります。

こうした状況の中で、平成19年に雇用対策法を改正し、専門的・技術的分野の外国人労働者の就業を促進するとともに、就労する外国人労働者について、雇用管理の改善や再就職を促進するための施策を総合的に講ずることとしています。

具体的には、改正された雇用対策法により、「外国人雇用状況の届出制度」が創設され、すべての事業主に、外国人労働者(特別永住者を除く。)の雇入れと離職の際に、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期限等について確認し、ハローワークへ届け出ることが義務付けられています。

また、同法により、事業主に対し、外国人労働者の雇用環境の改善や再就職の支援についての努力義務が課されています。

事業主を始め広く国民一般の皆様にも、これらの周知を図るため、今年度においても6月を「外国人労働者問題啓発月間」と定め、政府全体の取り組みとして外国人労働者問題についての啓発活動を展開しています。

外国人労働者を雇用する事業主は、労働関係・社会保険関係法令等の遵守はもとより、「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」に基づき、雇用管理の改善等に努めてください。

お問い合わせは、最寄りのハローワーク(公共職業安定所)又は愛媛労働局・職業対策課(TEL:089-941-2940)までお願いします。

- 外国人労働者問題啓発月間ポスター
- 事業主向けパンフレット
- 「外国人雇用状況の届出制度」について(厚生労働省のホームページへのリンク)
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin-koyou/index.html>)

- 「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」(厚生労働省のホームページへのリンク)

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin-koyou/01.html>

- 「高度外国人材活用のための実践マニュアル」(厚生労働省のホームページへのリンク)

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/oshirase/110224a.html>

事業主の皆様へ

多様な人材が
イノベーションを生む!

～外国人の雇用はルールを守って適正に!～

外国人労働者問題啓発月間
6/1(水)～6/30(木)

外国人を雇っている事業主の皆さん、
以下の項目をチェックしてみましょう!

- 国籍で差別しない公平な採用選考を行っていますか?
- 労働法令を守り、労働・社会保険に入っていますか?
- 日本語教育や生活上・職務上の相談に配慮していますか?
- 安易な解雇はしていませんか?
- 外国人の雇入れ・離職時にハローワークへ雇用状況の届出を出していますか?

「外国人労働者雇用ガイドライン（平成19年厚生労働省告示276号）」より

 厚生労働省

※詳しくは、ハローワーク（公共職業安定所）、都道府県労働局にお問い合わせ下さい。

事業主のみなさまへ

外国人雇用はルールを守って適正に

～雇入れ・離職の際の届出と適切な雇用管理は事業主の責務です～

雇用対策法（平成19年10月1日施行）

外国人が在留資格の範囲内で
その能力を有効に発揮しながら適正に就労できるよう
外国人雇用に関する基本ルールを整備

1. 雇用管理の改善等に関する指針

P2～5をご覧ください

事業主の方が遵守すべき法令や、努めるべき雇用管理の内容等を盛り込んだ指針を定めています。これに沿って、職場環境の改善や再就職の支援に取り組んでください。

2. 外国人雇用状況の届出

P6～7をご覧ください

外国人の雇入れ及び離職の際、その氏名、在留資格等を届け出てください。ハローワークでは、これに基づき、雇用環境の改善に向けて、事業主の方への助言・指導や、離職した外国人への再就職支援を効果的に行います。

3. 不法就労の防止

外国人雇用状況の届出に当たり、事業主の方が在留資格等を確認すること等により、不法就労の防止が図られます。



1. 外国人労働者の雇用管理の改善等が 事業主の努力義務として 定められています

外国人が能力発揮できる適切な人事管理と就労環境を！

- 国籍で差別しない公平な採用選考を行いましょう。
日本国籍でないこと、外国人であることのみを理由に、求人者が採用面接等の応募を拒否することは、公正な採用選考の観点から適切ではありません。
- 外国人を「安い労働力」として処遇しているとの実態が、一部で指摘されています。
しかしながら、労働基準法や健康保険法などの労働関係法令及び社会保険関係法令は、国籍を問わず外国人にも日本人と等しく適用されます。また、労働条件面での国籍による差別も禁止されています。
- 外国人労働者に対して安易な解雇等を行わないようにするとともに、解雇等を行う場合には、再就職を希望する外国人労働者に対して、その在留資格に応じた再就職が可能となるよう、必要な援助に努めてください。
- また、留学生をはじめ「専門的・技術的分野」の外国人労働者は、企業の人事管理等の改善を図ることで、その就業を促進し、我が国企業の活性化・国際化を担う人材となることが期待されています。
- 「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」は、改正雇用対策法に基づき、外国人の方々が我が国において安心して働き、社会に貢献していただくために、事業主の方々に講じていただくべき事項について整理したものです。
事業主の方々におかれては、本指針の趣旨に基づき、外国人労働者の雇用管理の改善等に向け、ご理解とご協力をお願いいたします。

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（抄）

- ※ 指針のうち雇用管理の改善等に関するポイントをまとめたものです（外国人雇用状況の届出については、P 6～7をご覧ください）。
- ※ 全文についてはホームページをご参照ください。<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin.html>（厚生労働省トップページ→行政分野ごとの情報「雇用」→分野別施策紹介「外国人雇用対策」）

◆基本的考え方

事業主は外国人労働者について、

- ・ **労働関係法令及び社会保険関係法令を遵守**する。
- ・ 外国人労働者が適切な労働条件及び安全衛生の下、**在留資格の範囲内で能力を発揮**しつつ就労できるよう、この指針で定める事項について、適切な措置を講ずる。

◆外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が講ずべき措置

●外国人労働者の募集及び採用の適正化

1. 募集

募集に当たって、従事すべき業務内容・賃金、労働時間、就業場所、労働契約期間、労働・社会保険関係法令の適用に関する事項について、書面の交付又は電子メール（希望のあった場合に限る）により、明示すること。特に、外国人が国外に居住している場合は、事業主による渡航費用の負担、住居の確保等の募集条件の詳細について、あらかじめ明確にするよう努めること。

また、国外に居住する外国人労働者のあっせんを受ける場合には、許可又は届出のある職業紹介事業者から受けるものとし、**職業安定法又は労働者派遣法に違反する者からはあっせんを受けない**こと。

職業紹介事業者に対し求人申し込みを行うに当たり、**国籍による条件を付すなど差別的取扱いをしない**よう十分留意すること。

2. 採用

採用に当たって、**あらかじめ、在留資格上、従事することが認められる者であることを確認**することとし、従事することが認められない者については、採用してはならないこと。

在留資格の範囲内で、外国人労働者がその有する能力を有効に発揮できるよう、**公平な採用選考**に努めること。

新規学卒者等を採用する際、留学生であることを理由として、その対象から除外することのないようにするとともに、異なる教育、文化等を背景とした発想が期待できる留学生の採用により、企業の活性化・国際化を図るためには、**留学生向けの募集・採用を行うことも効果的**であることに留意すること。

●適正な労働条件の確保

1. 均等待遇

労働者の**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**こと。

2. 労働条件の明示

外国人労働者との労働契約の締結に際し、**賃金、労働時間等主要な労働条件について、当該外国人労働者が理解できるようその内容を明らかにした書面を交付**すること。

3. 適正な労働時間の管理等

適正な労働時間の管理を行うほか、労働者名簿等の調製を行うこと。また、外国人労働者の**旅券等を保管しない**ようにすること。また、退職の際には、当該労働者の権利に属する**金品を返還**すること。

4. 労働基準法等関係法令の周知

関係法令の定めるところによりその内容について周知を行うこと。その際には、分かりやすい説明書を用いる等外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めること。

●安全性の確保

1. 安全衛生教育の実施

外国人労働者に対し**安全衛生教育**を実施するに当たっては、当該外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うこと。特に、外国人労働者に**使用させる機械設備、安全装置又は保護具の使用方法等が確実に理解**されるよう留意すること。

2. 労働災害防止のための日本語教育等の実施

外国人労働者が**労働災害防止のための指示等**を理解することができるようにするため、**必要な日本語及び基本的な合図等**を習得させるよう努めること。

3. 労働災害防止に関する標識、掲示等

事業場内における**労働災害防止に関する標識、掲示等**について、図解等の方法を用いる等、外国人労働者が**その内容を理解できる方法により行う**よう努めること。また、労働安全衛生法等の定めるところにより**健康診断**を実施すること。

4. 労働安全衛生法等関係法令の周知

関係法令の定めるところによりその内容についてその周知を行うこと。その際には、分かりやすい説明書を用いる等外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めること。

●雇用保険、労災保険、健康保険及び厚生年金保険の適用

1. 制度の周知及び必要な手続きの履行

雇用保険、労災保険、健康保険及び厚生年金保険に係る法令の内容及び保険給付に係る請求手続等について、周知に努めること。労働・社会保険に係る法令の定めるところに従い、**被保険者に該当する外国人労働者に係る適用手続等必要な手続をとる**こと。

2. 保険給付の請求等についての援助

外国人労働者が離職する場合には、離職票の交付等、必要な手続を行うとともに、失業等給付の受給に係る公共職業安定所の窓口の教示その他必要な援助を行うよう努めること。

労働災害等が発生した場合には、労災保険給付の請求その他の手続に関し、外国人労働者からの相談に応ずること、当該手続を代行することその他必要な援助を行うよう努めること。

厚生年金保険への加入期間が6ヵ月以上の外国人労働者が帰国する場合、**帰国後に脱退一時金の支給を請求し得る旨を説明**し、社会保険事務所等の関係機関の窓口を教示するよう努めること。

●適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等

1. 適切な人事管理

職場で求められる資質、能力等の社員像の明確化、職場における円滑なコミュニケーションの前提となる条件の整備、評価・賃金決定、配置等の人事管理に関する運用の透明化等、**多様な人材が能力発揮しやすい環境の整備**に努めること。

2. 生活指導等

日本語教育及び日本の生活習慣、文化、風習、雇用慣行等について理解を深めるための指導を行うとともに、外国人労働者からの**生活上又は職業上の相談**に応じるように努めること。

3. 教育訓練の実施等

教育訓練の実施その他必要な措置を講ずるように努めるとともに、**苦情・相談体制の整備、母国語での導入研修**の実施等働きやすい職場環境の整備に努めること。

4. 福利厚生施設

適切な宿泊の施設を確保するように努めるとともに、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について、十分な機会が保障されるように努めること。

5. 帰国及び在留資格の変更等の援助

在留期間が満了する場合には、雇用関係を終了し、帰国のための手続の相談等を行うように努めること。また、在留資格の変更等の際は、手続に当たっての勤務時間の配慮等を行うように努めること。

6. 労働者派遣又は請負を行う事業主に係る留意事項

派遣元事業主は、労働者派遣法を遵守し、適正な事業運営を行うこと。

- ・ 従事する業務内容、就業場所、当該外国人労働者を直接指揮命令する者に関する事項等、**派遣就業の具体的内容の当該外国人労働者への明示**

- ・ 派遣先に対し派遣する外国人労働者の氏名、労働・社会保険の加入の有無の通知 等

派遣先は、**労働者派遣事業の許可又は届出のない者からは外国人労働者に係る労働者派遣を受けないこと**。さらに、請負を行う事業主にあつては、請負契約の名目で実質的に労働者供給事業又は労働者派遣事業を行わないよう、職業安定法及び労働者派遣法を遵守すること。

請負を行う事業主は、雇用する外国人労働者の就業場所が注文主である他事業主の事業所内である場合に、当該事業所内で、**雇用労務責任者等に人事管理、生活指導等の職務を行わせる**こと。

●解雇の予防及び再就職援助

事業規模の縮小等を行おうとするときは、外国人労働者に対して**安易な解雇等を行わない**ようにするとともに、やむを得ず解雇等を行う場合は、再就職を希望する者に対して、関連企業等へのあっせん、教育訓練等の実施・受講あっせん、求人情報の提供等当該外国人労働者の**在留資格に応じた再就職が可能となるよう、必要な援助を行う**ように努めること。

◆外国人労働者の雇用労務責任者の選任

外国人労働者を常時十人以上雇用するときは、この指針に定める雇用管理の改善等に関する事項等を管理させるため、**人事課長等を雇用労務責任者として選任**すること。

2. 外国人労働者の雇入れ及び離職の際に その氏名、在留資格等について ハローワークへの届出が必要です

届出の対象となる外国人の範囲

日本の国籍を有しない者で、在留資格「外交」「公用」以外の者
また、「特別永住者」は届出の対象にはなりません。

ハローワーク窓口への届出のほか、
ハローワークインターネットサービスからの
電子申請もご利用ください。
<https://gaikokujin.hellowork.go.jp/report/700010.do?action=initDisp&screenId=700010>

届出事項及び届出方法

雇用保険の被保険者である外国人の場合

●届出事項

- ①氏名 ②在留資格 ③在留期限
- ④生年月日 ⑤性別 ⑥国籍
- ⑦資格外活動の許可の有無※
- ⑧雇入れに係る事業所の名称及び所在地 ※
- ⑨賃金その他の雇用状況に関する事項 ※
- ⑩住所 ※
- ⑪離職に係る事業所の名称及び所在地 ※

※⑦⑧については雇入れ時のみの届出事項
⑨⑩⑪については離職時のみの届出事項

●届出方法

雇用保険被保険者資格取得（喪失）届の備考欄に、②在留資格、③在留期限、⑥国籍、⑦資格外活動許可の有無を記載して届け出ることができます。

●届出先公共職業安定所

雇用保険の適用を受けている事業所を管轄する公共職業安定所。
(取得届又は喪失届を届け出る公共職業安定所と同様)

●届出期限

雇入れの場合は翌月10日まで。
離職の場合は翌日から起算して10日以内。
(取得届又は喪失届の提出期限と同様)

雇用保険の被保険者でない外国人の場合

●届出事項

- ①氏名 ②在留資格 ③在留期限
- ④生年月日 ⑤性別 ⑥国籍
- ⑦資格外活動の許可の有無 ※

※⑦については雇入れ時のみの届出事項

●届出方法

届出様式に、①～⑦までの届出事項を記載して届け出てください。届出様式はハローワークの窓口でお配りしているほか、ホームページからダウンロードすることもできます。

●届出先公共職業安定所

当該外国人が勤務する事業所施設（店舗、工場等）の住所を管轄するハローワーク。

●届出期限

雇入れ、離職の場合ともに翌月末日まで。

※外国人の方を雇い入れる際には、就労が認められるかどうかを確認してください。

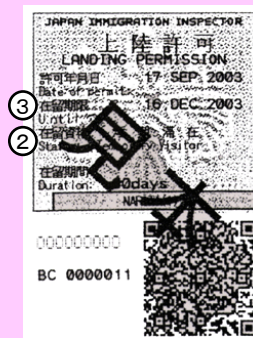
<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/anteikyoku/gairou/980908gai01.htm>

記載事項の確認方法

外国人登録証明書



上陸許可証印



資格外活動許可書

① 氏名

日常生活で使用している通称名ではなく、必ず**本名**を記入してください。

外国人登録証明書の「(1)氏名」欄には、姓、名、ミドルネームの順で記載されています。3つ目以降に記載されているものはすべてミドルネームです。

② 在留資格

外国人登録証明書の「(10)在留の資格」又は旅券（パスポート）面の上陸許可証印に記載されたとおりの内容を記入してください。

在留資格が「特定活動」の場合には、その特定活動が「技能実習」「ワーキングホリデー」「EPA」「その他」のいずれであるかが分かるよう、届出用紙の在留資格記載欄に「特定活動（技能実習）」などと記載してください。

③ 在留期限

外国人登録証明書の「(11)在留期限」欄に記載された日付又は旅券面の上陸許可証印に記載されたとおりの内容を記入してください。なお、**外国人登録証明書には「次回確認（切替）申請期間」が赤字で記載されていますが、これは**在留期限ではありませんので、お間違えのないようご注意ください。

④ 生年月日

⑤ 性別

⑥ 国籍

外国人登録証明書又は旅券（パスポート）面の該当箇所を転記してください。

⑦ 資格外活動許可の有無

資格外活動許可を得て就労する外国人の場合は、資格外活動許可書等で資格外活動許可の有無、許可の期限、許可されている活動の内容をご確認ください。

Q&A

- Q：雇入れの際、氏名や言語などから、外国人であるとは判断できず、在留資格等の確認・届出をしなかった場合、どうなりますか。
- A：在留資格等の確認は、雇い入れようとする外国人について、通常の注意力をもって、その方が外国人であると判断できる場合に行ってください。氏名や言語から、その方が外国人であることが一般的に明らかでないケースであれば、確認・届出をしなかったからといって、法違反を問われることにはなりません。
- Q：通常外国人であると判断できる場合に、在留資格等を確認し届け出なかった場合、罰則の対象になりますか。
- A：指導、勧告等の対象になるとともに、30万円以下の罰金の対象とされています。
- Q：雇用保険の被保険者とならない短期のアルバイトとして雇い入れた外国人が、届出期限前に離職した場合、雇入れと離職の届出をまとめて行うことはできますか。
- A：まとめて行うことが可能です。様式中に、雇入れ日と離職日の双方を記載して届け出てください。
- Q：届出期限内に同一の外国人を何度か雇い入れた場合、複数回にわたる雇入れ・離職をまとめて届け出することはできますか。
- A：まとめて行うことが可能です。届出様式は、雇入れ・離職日を複数記載できるようになっていますので、それぞれの雇入れ・離職日を記載して提出してください。
- Q：留学生が行うアルバイトも届出の対象となりますか。
- A：対象となります。届出に当たっては、資格外活動の許可を得ていることも確認してください。

高度外国人材活用のための実践マニュアル

～高度外国人材を雇ってみたいと思っているが
どうすればいいか悩んでいる企業の方へ～

- 企業における高度外国人材の活用は、画一的な視点にとらわれない、外国人ならではの知識や多様な発想により、新たなアイデアや高い付加価値が生み出されることが期待されます。
- 外国人材の採用に向けて一歩踏み出してみたいでしょうか。
- 厚生労働省では、企業向けの「高度外国人材活用のための実践マニュアル」を作成しました。以下に掲載していますので是非一度ご覧ください。
(http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/oshirase/dl/110224aa_0001.pdf)

マニュアルについて

- ▶高度外国人材を雇用するにあたり、**募集・採用から、配属・配置、育成までの流れに沿って**企業の参考になる事項を挙げました。
- ▶高度外国人材が現場で感じていることを紹介し、**高度外国人材が困っている点、企業への要望、改善を期待している点などを具体的に示しました。**
- ▶《高度外国人材を雇用する日本企業の取組み事例》として、企業が高度外国人材をうまく活用するための**具体的な対応策を紹介しています。**

☆高度外国人材活用の3つの要諦☆

①ホンネで話し合うことです。それが相互の利益を最大化します。

高度外国人材を雇うときのコツは、事前にしっかりと話し合うことです。期待する約割や労働条件をしっかりと伝え、高度外国人材の希望も聞いておくことが重要です。

②まったく新しい制度を作る必要はありません。でも、少しだけ調整が必要です。

高度外国人材を雇うために、自社の制度を一から見直す必要はありません。しかし、日本人とは少し違う志向を持っている人たちですから、部分的な調整は必要です。

③社内の言語を英語にする必要はありません。しかし、一定の配慮は必要です。

高度外国人材を雇うからといって、社内の公用語を英語にする必要はありません。通じればよいのです。そのように気楽に考えて取り組むと良い効果が期待できます。

◇◆◇お問い合わせ◆◆◇

ご不明な点等ありましたら、最寄りの都道府県労働局又はハローワークまでお気軽にお問い合わせください。

- ・ 本冊子は、グリーン購入法（国等による環境物品等の調達に関する法律）に基づく基本方針の判断の基準を満たす紙を使用しています。
- ・ リサイクル適正の表示：紙へリサイクル可
- ・ 本冊子は、グリーン購入法に基づく基本方針における「印刷」に係る判断の基準にしたがい、印刷用の紙へのリサイクルに適した材料[Aランク]のみを用いて作成しています。