

# 外国人の雇用に関するQ&A

ハローワーク福岡中央 福岡外国人雇用サービスセンター  
(令和4年7月)

外国人雇用に関するQ&A・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・p.1

外国人労働者の雇用管理改善等に関して事業主が対処するための指針・・・p.20

外国人労働者の雇用管理の改善等に係る自主点検表（事業主用）・・・・p.31

様式第3号（外国人雇用状況の届出様式）・・・・・・・・・・・・・・・・別紙

## ハローワーク福岡中央 福岡外国人雇用サービスセンター

福岡外国人雇用サービスセンターは、外国人留学生や仕事をお探しの外国人のみなさまと、外国人の雇用を考えている企業のみなさまを支援する厚生労働省の機関（ハローワーク）です。

❖外国人求職者に対し、きめ細かな職業相談・紹介ができるよう

**英語、中国語、ウクライナ語の通訳を配置**しています。

通訳配置時間 10:00～12:00、13:00～17:00

英語 月曜～金曜

中国語 月曜・木曜

ウクライナ語 火曜（予約制）



❖外国人雇用管理アドバイザーによる、外国人・留学生の雇用や在留資格に関する相談を行っています。

相談日 火曜・木曜（予約制）10:00～17:00

❖外国人就職支援コーディネーターによる、外国人雇用管理についての説明や求人提出に関する相談を行っています。

月曜～金曜 10:00～17:30（予約制、または訪問相談可）

☎810-0001 福岡市中央区天神1-4-2 エルガーラオフィス12階



電話（092）716-8608

利用時間 10:00～18:00（土日祝・年末年始休み）

## 外国人雇用に関するQ&A

### 1 外国人を雇用するにあたって

Q1 外国人を雇用する際にどんなことに留意する必要がありますか。

我が国に在留する外国人は、入国の際に与えられた在留資格の範囲内で、定められた在留期間に限り活動することが認められています。したがって、外国人を採用する場合は、就労させようとする仕事内容が在留資格の範囲内であるか、在留期間を過ぎていないかを確認することが必要です。

Q2 就労可能な在留資格について教えて欲しい。

現在、入管法上の在留資格は大きく、A.活動に基づく在留資格とB.身分又は地位に基づく在留資格に分けられます。

このうち、A.活動に基づく在留資格については、さらに次のように分けられます。

#### A.活動に基づく在留資格

1. 各在留資格に定められた範囲での就労が可能な在留資格
2. 就労ができない在留資格
3. 個々の外国人に与えられた許可の内容により就労の可否が決められる在留資格

B.身分又は地位に基づく在留資格については活動に制限はありませんので、いわゆる単純労働も含めて就労は可能です。

## 在留資格の区分

A 活動に基づく在留資格	1 各在留資格に定められた範囲での就労が可能な在留資格	外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、高度専門職、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、介護、興行、技能、特定技能、技能実習
	2 就労ができない在留資格	文化活動、短期滞在、留学、研修、家族滞在 ※資格外活動許可がある場合は許可の範囲内で可能 (Q7参照)
	3 個々の外国人に与えられた許可の内容により就労の可否が決められる在留資格	特定活動 (外国人等の家事使用人、卒業後就職活動を行う留学生、ワーキング・ホリデー、EPA協定に基づく看護師・介護福祉士候補生など)
B 身分又は地位に基づく在留資格		永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者

Q3 わが社の海外進出の戦略要員として、営業職に既に就労資格を有する外国人を雇用したいと思います。入管法上、内定した外国人がわが社の営業職として就労して問題ないかという証明はありますか。

入管法上、就労が認められている活動の内容を証するものとして、本人が申請した場合には「就労資格証明書」が交付されます。

この証明書の内容は、就労が認められている活動の内容を証するものですが、転職の場合、その会社での就労が認められるかどうか、将来の在留期間更新申請を想定して具体的に、「〇〇会社における〇〇の活動は上記に該当する」旨の証明がなされます。

なお、転職後の就労内容が現に有する在留資格に該当する活動であれば就労が認められるものであり、この「就労資格証明書」がなければ就労できないというものではありませんのでご留意ください。

入国や在留資格に関する問い合わせ先

福岡出入国在留管理局 審査管理部門

福岡市中央区舞鶴3-5-25 福岡第一法務総合庁舎

電話(092)717-7595 平日9時~16時

#### Q4 外国人留学生を卒業後、採用することができますか。

留学生が日本国内の企業等に就職する場合は、出入国在留管理庁に対し「留学」の在留資格を「技術・人文知識・国際業務」等就労可能な資格へ変更する必要があります。この在留資格変更については出入国在留管理庁において、大学等の専攻内容、就職先での職務内容などを総合的に勘案して可否が下されます。在留資格の変更に関する手続きは、卒業の2～3ヵ月前から受け付けており、原則として留学生本人が出入国在留管理庁又は同支局もしくはそれらの出張所へ出向いて行うこととなりますが、会社で用意していただく書類も必要となります。

※変更手続き完了後、はじめて変更後の在留資格に基づく就労が可能になります。変更申請は余裕をもって行うようにしてください。

#### ○在留資格の活動内容と許可基準（留学からの変更が主に想定されるもの）

在留資格	技術・人文知識・国際業務		
活動内容	理学、工学その他の自然科学分野に属する知識を必要とする業務	法学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する知識を必要とする業務	外国の文化に基盤を有する思考又は感受性を必要とする業務
職種別	システムエンジニア、技術開発、設計、品質管理他	企画、営業、マーケティング、財務他	通訳、翻訳、語学の指導、広報、海外取引業務、デザイン他
許可基準	①従事する業務について次のいずれかに該当し、これに必要な技術又は知識を習得していること。 ・当該技術若しくは知識に関連する科目を専攻して大学を卒業し、又はこれと同等以上の教育を受けたこと。 ・当該技術又は知識に関連する科目を専攻して <b>本邦</b> の専修学校の専門課程を修了したこと。※「専門士」又は「高度専門士」の称号が付与された者に限られます。 ・10年以上の実務経験（上記において当該技術又は知識に関連する科目を専攻した期間を含む。）を有すること。		①3年以上の当該業務の実務経験があること（大学院・大学・短大を卒業した者が通訳・翻訳、語学の指導に従事する場合は経験不要）
	②日本人が従事する場合に受ける報酬と同額以上の報酬を受けること ③就職先の企業等の事業が適正に行われ、安定性及び継続性がみとめられること		
在留期間	5年、3年、1年又は3月		

※それぞれの職種は、例示的に示しており、実際に従事する職務の内容と履修した科目等の専門知識、技術との関係で入管法の基準を満たすことが必要

#### ○在留資格変更許可のポイント

- ① 本人の学歴（専攻、研究内容など）その他の経歴から相応の技術・知識等を有する者であるか。
- ② 従事しようとする職務内容が本人の有する技術・知識等を生かせるようなものであるか。
- ③ 本人の処遇（報酬）が適当であるか。
- ④ 雇用企業の規模・実績から安定性・継続性が見込まれ、さらに本人の職務を生かせる機会が提供されるものか。

## Q5 特定活動（本邦大学卒業者）とは？

本邦の大学等において習得した広い知識、応用能力等のほか、留学生としての経験を通じて得た高い日本語能力を活用することを要件として、幅広い業務に従事する活動を認めるものです。「技術・人文知識・国際業務」の在留資格においては、一般的なサービス業務や製造業務等が主たる業務となるものは認められませんが、本制度においては、諸要件が満たされればこれらの活動も可能となります。

ただし、法律上資格を有する者が行うとされている業務（業務独占資格が必要なもの）及び風俗関係業務に従事することは認められません。

### ○対象者

#### ①学歴

日本の4年生大学の卒業者及び大学院の修了者（短期大学及び専修学校並びに外国の大学の卒業及び大学院の修了は対象外）

#### ②日本語能力

ア 日本語能力検定N1又はBJTビジネス日本語テストで480点以上を有する者

イ 大学又は大学院において「日本語」を専攻して大学を卒業した者についても、アを満たすものとして取り扱う。

なお、外国の大学・大学院において日本語を専攻した者についても、アを満たすものとして取り扱うが、この場合であっても、併せて日本の大学・大学院を卒業・修了している必要あり。

### ○許可基準

①日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けること。

②フルタイムの職員としての稼働に限られ、短時間のパートタイムやアルバイトは対象となりません。また、契約機関の業務に従事する活動のみが認められ、派遣社員として派遣先において就労活動を行うことはできません。

### ○活動例

ア 飲食店に採用され、店舗において外国人客に対する通訳を兼ねた接客業務を行うもの（それに併せて、日本人に対する接客を行うことを含む）。※厨房での皿洗いや清掃のみに従事することは認められない。

イ 工場のラインにおいて、日本人従業員から受けた作業指示を技能実習生や他の外国人従業員に対し外国語で伝達・指導しつつ、自らもラインに入って業務を行うもの。※ラインで指示された作業のみに従事することは認められない。

## 留学生も応募可能とする求人のお申込みについて

「福岡外国人雇用サービスセンター」には、卒業後、日本での就職を希望している留学生が多数登録しています。また、留学生・外国人の採用に向けたコンサルティングも行っています。在留資格と密接に関する仕事内容、使用言語のレベルなど雇用したい人材に求める条件等をお聞きしながら、留学生・外国人が応募しやすい求人の作成方法をアドバイスしていますので、ご相談ください。

求人は、当センター併設の福岡新卒応援ハローワークで、留学生を含む大卒等求人として受理します。受理した求人は、全国のハローワーク及びインターネット上（ハローワークインターネットサービス）に公開されます。

### 福岡新卒応援ハローワーク

福岡市中央区天神1-4-2 エルガーラオフィス12階

電話（092）714-1556

利用時間 10:00～18:00（土日祝・年末年始休み）

※以下のお申込みについては、事業所を管轄するハローワークにご相談ください。

- 福岡地区以外の事業所の大卒等求人
- 留学生以外の外国人も応募可能な一般求人

※外国人のみを対象とする求人を行うことはできません。

Q6 「特定技能1号・2号」は、どのような在留資格ですか。

在留資格「特定技能」は、深刻な人手不足の状況に対応するため、生産性向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れる制度です。

○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有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1 2分野

○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：建設、造船・船用工業のみ

在留資格	特定技能1号	特定技能2号
在留期間	1年、6か月又は4か月ごとの更新、通算で上限5年まで	3年、1年又は6か月ごとの更新
技能水準	試験等で確認(技能実習2号を修了した外国人は試験免除)	試験等で確認
日本語能力水準	生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認(技能実習2号を修了した外国人は試験免除)	試験等での確認は不要
家族の帯同	基本的に認めない	要件を満たせば可能(配偶者、子)
受入れ機関又は登録支援機関による支援	支援の対象	支援の対象外

## 特定産業分野 1 2 分野と従事する業務

	特定産業分野	分野所管行政機関	従事する業務
1	介護	厚労省	・身体介護等（利用者の心身の状況に応じた入浴、食事、排せつ介助等）のほか、これに付随する支援業務（レクリエーションの実・、機・練の補助等） ※訪問系サービスは対象外
2	ビルクリーニング		・建物内部の清掃
3	素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業	経産省	・鋳造 ・金属プレス加工 ・仕上げ ・溶接 ・鍛造 ・工場板金 ・機械検査
			・ダイカスト ・めっき ・機械保全 ・機械加工 アルミニウム陽極酸化処理 ・塗装
			・鋳造 ・塗装 ・仕上げ ・電気機械組立て ・溶接 ・鋳造 ・鉄鋼 ・機械検査
			・プリント配線板製造 ・工業包装 ・ダイカスト ・工場板金 ・プラスチック成型
			・機械加工 ・めっき ・電子機器組立て ・金属プレス加工
			・機械加工 ・仕上げ ・プリント配線板製造 ・工業包装 ・金属プレス加工 ・機械保全
			・プラスチック成形 ・工場板金 ・電子機器組立 ・塗装 ・めっき ・電気機器組立・溶接
4	建設	国土省	・型枠・工 ・土工 ・内装仕上げ／・普③・左官 ・屋根ふき ・コンクリート圧送
5	造船・船用工業		・電気通信 ・トンネル推進工 ・鉄筋・工 ・建設機械・工 ・鉄筋継手
6	自動車整備		・溶接 ・仕上げ ・塗装 ・機械加工 ・鉄工 ・電気機器組立て
7	航空		・自動車の日常点検整備、定期点検整備、分解整備
8	宿泊		・空港グランドハンドリング（地上走行支援業務、手荷物・貨物取扱業務等）
9	農業		・航空機整備（機体、装備品等の整備業務等）
10	漁業		・フロント、企画・広報、接客レストランサービス等の宿泊サービスの提供
11	飲食品製造業		・耕作農業全般・産農業全般（栽培管理、農産物の集出荷・選別等）
12	外食業	農水省	・産農業全般（飼・管理、産物の集出荷・選別等）
			・漁業
			・養殖業
			・飲食品製造業全般（飲食品（酒類を除く）の製造・加工・安全衛生）
			・外食業全般（飲食物調理、接客、店舗管理）

受入機関が外国人を受け入れるためには、外国人を受け入れるための基準と義務があります。

### ○受入機関が外国人を受け入れるための基準

- ①外国人と結ぶ雇用契約が適切（例：報酬額が日本人と同額以上）
- ②機関自体が適切（例：5年以内に入出国・労働法令違反がない）
- ③外国人を支援する体制あり（例：外国人が理解できる言語で支援できる）
- ④外国人を支援する計画が適切（例：生活オリエンテーション等を含む）

### ○受入機関の義務

- ①外国人と結んだ雇用契約を確実に履行（例：報酬を適切に支払う）



②外国人への支援を適切に実施→支援については登録支援機関へ委託も可。(全部委託すれば外国人を受け入れるための基準③も満たす)

③出入国在留管理庁への各種届出

※①～③を怠ると外国人を受け入れられなくなるほか、出入国在留管理庁から指導、改善命令等を受けることがあります。

### ○登録支援機関とは

登録支援機関は受入機関との支援委託契約により、1号特定技能外国人支援契約に基づく支援の全部の実施を行う個人または団体です。登録支援機関として登録を受けた機関は出入国在留管理庁のホームページで公開されます。

制度全般、入国・在留手続、登録支援機関等についての問い合わせ先  
 福岡出入国在留管理局総務課  
 福岡市中央区舞鶴3-5-25福岡第一法務総合庁舎  
 電話(092)717-5420

### 1.2 産業分野に関する問い合わせ先についてはこちら

	特定産業分野	分野所管行政機関	担当部署	連絡先( )は内線
1	介護	厚労省	社会・援護局福祉人材確保対策室	03-5253-1111(2125、3146)
2	ビルクリーニング		医薬・生活衛生局生活衛生課	03-5253-1111(2432)
3	素形材	経産省	製造産業局素形材産業室	03-3501-1063
	産業機械		製造産業局産業機械課	03-3501-1691
	電気・電子情報製造業		商務情報政策局情報産業課	03-3501-6944
	(製造3分野全体)		製造産業局総務課	03-3501-1689
4	建設	国交省	土地・建設産業局建設市場整備課	03-5253-8283
5	造船・船用工業		海事局船舶産業課	03-5253-8634
6	自動車整備		自動車局	03-5253-8111(42426、42414)
7	航空		航空局 ①航空ネットワーク部航空ネットワーク企画課 (空港グランドハンドリング関係) ②安全部運行安全課乗員政策室 (航空機整備関係)	03-5253-8111 (①49114) (②50137)
8	宿泊	農水省	観光庁観光産業課観光人材政策室	03-5253-8367
9	農業		経営局就農・女性課	03-6744-2162
10	漁業		水産庁企画課漁業労働班	03-6744-2340
11	飲食料品製造業		食料産業局食品製造課	03-6744-7180
12	外食業		食料産業局食品文化・市場開拓課	03-6744-7177

Q7 資格外活動許可とはどのようなものですか。

外国人が現に有する在留資格の活動のほか、収入を伴う活動を行おうとする場合には、あらかじめ出入国在留管理庁から資格外活動の許可を受ける必要があります。この許可は、本来の在留資格に属する活動を阻害しない範囲で付与されます。

なお、資格外活動許可について、在留資格「留学」「家族滞在」を有している場合は、就労先を特定せず、包括的に申請することができます。また、継続就職活動もしくは内定後就職までの在留を目的とする「特定活動」の在留の在留資格をもって在留する者又はこれらの者に係る家族滞在としての「特定活動」を有している場合にも、包括的に申請することができます。

在留資格「文化活動」を有している場合は、就労先が内定した段階で個別に申請することになります。

Q8 留学生をアルバイトとして雇うことはできますか。

在留資格「留学」で在留する外国人をアルバイトとして雇用する場合、当該留学生が資格外活動許可を受けていることが必要です。資格外活動許可を受けている場合は、在留カードの裏面に許可の内容が記載されていますのでそれを確認してください。（パスポートの許可証印又は資格外活動許可書に記載されている場合もあります。）

留学生については、一般的に、アルバイト先が風俗営業又は風俗関係営業が含まれている営業所に係る場所でないことを条件に次頁の表の就労可能時間の内容を限度として勤務先や時間帯を特定することなく、包括的な資格外活動許可が与えられます。

なお、入管法施行規則の定めにより、資格外活動が行えるのは学校に在籍している間に限られますので、卒業後は在留期間が残っていてもアルバイトを行うことはできません。

また、学校を休学中の者及び退学・除籍となった者については、留学生としての本来の活動を行っていないことから、資格外活動は認められません。

## 資格外活動許可

		許可の区分	就労可能時間	
			一週間の就労可能時間	教育機関が学則で定める 長期休業期間の就労可能 時間
留学生	大学等の学部生 及び大学院生	包括許可	一律28時間以内※	一日につき8時間以内 週40時間以内
	大学等の聴講生・ 専ら聴講による研究生			
	専門学校等の学生			
家族滞在				
特定活動  (継続就職活動もしくは内定後就職までの 在留を目的とする者又は、これらの者 に係る家族滞在活動を行う者)				
文化活動		個別許可 (勤務先、仕事内容を 特定)	許可の内容を個別に決定	

※どの曜日から1週を起算した場合でも常に1週について28時間以内である必要があります。

Q9 「技能実習制度」とはどのような制度ですか。

技能実習制度は、諸外国の青壮年労働者を日本の産業界に「技能実習生」として受け入れ、我が国の産業・職業上の技術・技能・知識（以下「技能等」）を習得してもらい、帰国後に日本で習得した技能等を活かして、それぞれの母国の産業発展を担う「人づくり」に貢献することを目的とした制度です。

技能実習について詳しく知りたい場合は次の機関にお尋ねください。

外国人技能実習機構 福岡事務所

福岡市博多区古門戸町 1-1 日刊工業新聞社西部支社ビル 5階・7階  
電話 (092) 710-4070

技能実習計画の認定、実習実施者・管理団体への報告要求、実地検査、  
実習実地者の届出の受理、管理団体の許可に関する調査、技能実習生  
に対する相談・援助

Q10 「特定活動」の在留資格を持つ外国人が面接にきました。日本国内で適法に就労できるかどうかはどのように確認したらよいのでしょうか。

「特定活動」とは、法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動を認めるものであり、対象となる外国人にはその活動を記載した「指定書」が交付されています。したがって、就労できるか否かはその「指定書」の内容を確認することにより判断できます。指定書が交付されている場合にはパスポートに添付されています。

Q11 ワーキング・ホリデーとはどのような内容の制度ですか。

「ワーキング・ホリデー」制度とは、現在、オーストラリア、ニュージーランド、カナダ、韓国、フランス、ドイツ、英国、アイルランド、デンマーク、台湾、香港、ノルウェー、ポルトガル、ポーランド、スロバキア、オーストリア、ハンガリー、スペイン、アルゼンチン、チリ、アイスランド、チェコ、リトアニア、スウェーデン、エストニア、オランダとの間に結ばれている制度（令和2年4月1日現在26か国・地域）であり、実施国・地域双方の青少年に相手国・地域の文化及び一般的な生活様式を理解する機会を拡大するため一定期間休暇を過ごすことを主目的として在留する青少年に対し、その間の旅行資金を補うため付随的に働くことを認めるものです。なお、風俗営業又は風俗営業関連営業が営まれる営業所では働くことができません。

また留学生の「資格外活動許可」のような就労可能時間は設けられていませんが、「指定書」の内容を必ず確認してください。

## Q12 外国人を募集する場合にどのような点に気を付ければよいですか。

外国人のみを対象とすることや、外国人が応募できないという求人を出すことはできません。国籍を条件とするのではなく、特定の言語など、業務を行うにあたり必要な能力がある場合はそれを条件として求人を出すようにし、公正採用選考及び人権上の配慮からも、面接時に「国籍」等の質問は行わないでください。

また、在留資格等の確認は口頭で行うこととし、採用が決まり次第、在留カード等の提示を求めるようにしてください。

### ○求人票の「資格・経験」「仕事内容」欄への記載例

#### 〈必須キーワード例〉

- ・外国人の応募者は、日本語能力試験N1（又はN2）レベル以上
- ・外国人留学生の応募者は、ビジネスレベル（又は日常会話程度）の日本語能力が必要です。

#### 〈必要に応じたキーワード例〉

- ・〇〇語ネイティブレベルの方又はビジネスレベルの方
- ・TOEIC 〇〇〇点以上の方
- ・〇〇国に進出するにあたり…
- ・〇〇国の会計法に精通している方

### ※注意点

- ・「外国人歓迎」は不可（国籍による優遇のため）
- ・「留学生歓迎」は可（属性表記のため）
- ・「留学生限定」「留学生不可」は不可
- ・「〇〇国籍の方が何名勤務しています」は可（現状表記のため）

日本語能力試験（JLPT） N1～N5 認定の目安

レベル	認定の目安	
N1	幅広い場面で使われる日本語を理解することができる	
	読む	<ul style="list-style-type: none"> <li>幅広い話題について書かれた新聞の論説、評論など、論理的にやや複雑な文章や抽象度の高い文書などを読んで、文章の構成や内容を理解することができる。</li> <li>さまざまな話題の内容に深みのある読み物を読んで、話の流れや詳細な表現意図を理解することができる。</li> </ul>
	聞く	<ul style="list-style-type: none"> <li>幅広い場面において自然なスピードの、まとまりのある会話やニュース、講義を聞いて、話の流れや内容、登場人物の関係や内容の論理構成などを詳細に理解したり、要旨を把握したりすることができる。</li> </ul>
N2	日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で作られる日本語をある程度理解することができる	
	読む	<ul style="list-style-type: none"> <li>幅広い話題について書かれた新聞や雑誌の記事・解説、平易な評論など、論旨が明快な文章を読んで文章の内容を理解することができる。</li> <li>一般的な話題に関する読み物を読んで、話の流れや表現意図を理解することができる。</li> </ul>
	聞く	<ul style="list-style-type: none"> <li>日常的な場面に加えて幅広い場面で、自然に近いスピードの、まとまりのある会話やニュースを聞いて、話の流れや内容、登場人物の関係を理解したり、要旨を把握したりすることができる。</li> </ul>
N3	日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる	
	読む	<ul style="list-style-type: none"> <li>日常的话题について書かれた具体的な内容を表す文章を、読んで理解することができる。</li> <li>新聞の見出しなどから情報の概要をつかむことができる。</li> <li>日常的な場面で目にする範囲の難易度がやや高い文章は、言い換え表現が与えられれば、要旨を理解することができる。</li> </ul>
	聞く	<ul style="list-style-type: none"> <li>日常的な場面で、やや自然に近いスピードのあるまとまりのある会話を聞いて、話の具体的な内容を登場人物の関係などとあわせてほぼ理解できる。</li> </ul>
N4	基本的な日本語を理解することができる	
	読む	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本的な語彙や漢字を使って書かれた日常生活の中でも身近な話題の文章を、読んで理解することができる。</li> </ul>
	聞く	<ul style="list-style-type: none"> <li>日常的な場面で、ややゆっくりと話される会話であれば、内容がほぼ理解できる。</li> </ul>
N5	基本的な日本語をある程度理解することができる	
	読む	<ul style="list-style-type: none"> <li>ひらがなやカタカナ、日常生活で用いられる基本的な漢字で書かれた基本的な定型な語句や文、文章を読んで理解することができる。</li> </ul>
	聞く	<ul style="list-style-type: none"> <li>教室や、身の回りなど、日常生活の中でもよく出会う場面で、ゆっくり話される短い会話であれば、必要な情報を聞き取ることができる。</li> </ul>

## 2 外国人労働者に対する労働条件・雇用管理等

Q13 外国人労働者を雇用する際に労働条件等で留意する点がありますか。  
また、雇用管理について、どのようなことに気を付ければよいですか。

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基づき、外国人の雇用管理の改善、離職時の再就職援助が事業主の義務とされ、事業主が適切に対処するために必要な指針「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」（外国人指針）が策定されています。※p.20～p.30 参照

この指針は、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されたものです。本指針に基づき、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。

### ○外国人指針より

- 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？

外国人労働者を雇い入れた後に労働条件をめぐる問題が発生することがないように、賃金、労働時間、休日等の主要な労働条件を明記した書面を交付し、理解してもらうことが重要です。

書面の交付にあたっては、「労働条件通知書」を活用してください。厚生労働省では13カ国語の『外国人労働者向けモデル労働条件通知書』を厚生労働省ホームページに掲載していますのでご活用ください。

### 『外国人労働者向けモデル労働条件通知書』

[https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/leaflet\\_kijun.html](https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/leaflet_kijun.html)

Q14 外国人に対する関係法令の取扱いは。

日本国内に就労する限り国籍を問わず、原則として労働関係法令の適用があります。

具体的には、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働災害補償保険法等日本人と同様に適用があります。

Q15 外国人を雇用した場合、社会保険に加入させなければなりませんか。

健康保険等の社会保険の適用については、外国人労働者も日本人と同様に適用になります。そのため、健康保険、厚生年金保険の適用事業所で外国人を雇用する場合は、これら制度の加入者となり、日本人と同様に給料に応じた保険料を納入する等の手続きが必要となります。

外国人の中には年金保険料は掛け捨てになると誤解したり、保険料の自己負担を嫌って加入したがない例があるようですが、任意保険ではありませんので対象となる場合には加入しなければなりません。

なお、外国人の場合は年金保険には脱退一時金の制度があります。詳細については年金事務所にお問い合わせください。

Q16 外国人労働者に対する雇用保険・労災保険の取扱いはどのようになりますか。

雇用保険については、外国公務員及び外国の失業補償制度の適用を受けていることが明らかであるものを除き、原則①1週間の所定労働時間が20時間以上でかつ②31日以上の雇用見込みがある場合は、被保険者となります。

ただし、ワーキング・ホリデー制度による入国者及び留学生(昼間学生)については、雇用保険の適用除外となります。※昼間学生であっても、一定の出席日数を課程終了の要件としない学校に在学する者であって、当該事業において、同種の業務に従事する他の労働者と同様に勤務し得ると認められる方等は、被保険者となるケースもあります。

労災保険については、外国人労働者も一律に適用となります。



Q17 外国人を雇用した場合、何か届出が必要ですか。

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基づき、外国人労働者の雇入れと離職の際に、その都度、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。

その具体的な方法は次のとおりです。

- ① 雇用保険の被保険者となる外国人を雇入れた場合は、「雇用保険被保険者資格取得届」に、在留資格、在留期限、国籍・地域等を記載しハローワークに届け出てください。雇用保険被保険者である外国人が離職した場合は、「雇用保険被保険者資格喪失届」に記載して届け出てください。

届出先：雇用保険の適用を受けている事業所を管轄するハローワーク  
届出期限：雇用保険被保険者資格取得届、雇用保険資格喪失届の提出期限と同じ

- ② 雇用保険の被保険者とならない外国人を雇入れた場合や、雇用保険被保険者でない外国人が離職した場合は、「外国人雇用状況届出書〈様式第3号〉」によりハローワークへ届け出てください。

届出様式は当冊子の最終頁に添付しています。また、厚生労働省ホームページからダウンロードすることもできます。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000716662.xls>

\*国・地方公共団体については、別途通知用式を使用のこと

届出先：当該外国人が勤務する事業所施設（店舗、工場など）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の末日まで。

インターネットでも外国人雇用状況届出の申請（電子申請）を行うことができます。

厚生労働省 外国人雇用状況届出システム

<https://gaikokujin.hellowork.mhlw.go.jp/report/001010.do?action=initDisp&screenId=001010>

なお、これまでに「様式第3号」の届出用紙により、一度でもハローワークに届出を行ったことのある事業主の方は、インターネット上からユーザID及びパスワードを取得することができません。お手数ですが、様式第3号を届け出たハローワークまでお問い合わせください。

在留資格一覧表

別表第一 (出入国管理及び難民認定法 昭和26年政令第319号)			
在留資格	本邦において行うことができる活動	該当例	在留期間
外交	日本国政府が接受する外国政府の外交使節団若しくは領事機関の構成員、条約若しくは国際慣行により外交使節と同様の特権及び免除を受ける者又はこれらの者と同一の世帯に属する家族の構成員としての活動	外国政府の大使、公使、総領事、代表団構成員及びその家族	外交活動の期間
公用	日本国政府の承認した外国政府若しくは国際機関の公務に従事する者又はその者と同一の世帯に属する家族の構成員としての活動（この表の外交の項の下欄に掲げる活動を除く。）	外国政府の大使館、領事館の職員、国際機関等からの公の用務で派遣される者及びその家族	5年、3年、1年、3月、30日又は15日
教授	本邦の大学若しくはこれに準ずる機関又は高等専門学校において研究、研究の指導又は教育をする活動	大学教授等	5年、3年、1年又は3月
芸術	収入を伴う音楽、美術、文学その他の芸術上の活動（二の表の興行に掲げる活動を除く。）	作曲家、画家、著述家等	5年、3年、1年又は3月
宗教	外国の宗教団体により本邦に派遣された宗教家の行う布教その他の宗教上の活動	外国の宗教団体から派遣される宣教師等	5年、3年、1年又は3月
報道	外国の報道機関との契約に基づいて行う取材その他の報道上の活動	外国の報道機関の記者、カメラマン	5年、3年、1年又は3月

二			
在留資格	本邦において行うことができる活動	該当例	在留期間
高度専門職	<p>一 高度の専門的な能力を有する人材として法務省令で定める基準に適合する者が行う次のイからハまでのいずれかに該当する業務であって、我が国の学術研究又は経済の発展に寄与することが見込まれるもの</p> <p>イ 法務大臣が指定する本邦の公私の機関との契約に基づいて研究、研究の指導若しくは教育をする活動又は当該活動と併せて当該活動と関連する事業を自ら経営若しくは当該機関以外の本邦の公私の機関との契約に基づいて研究、研究の指導若しくは教育をする活動</p> <p>ロ 法務大臣が指定する本邦の公私の機関との契約に基づいて自然科学若しくは人文科学の分野に属する知識若しくは技術を要する業務に従事する活動又は当該活動と併せて当該活動と関連する事業を自ら経営する活動</p> <p>ハ 法務大臣が指定する本邦の公私の機関において貿易その他の事業の経営を行い若しくは当該事業の管理に従事する活動又は当該活動と併せて当該活動と関連する事業を自ら経営する活動</p> <p>二 前号に掲げる活動を行った者であって、その在留が我が国の利益に資するものとして法務省令で定める基準に適合するものが行う次に掲げる活動</p> <p>イ 本邦の公私の機関との契約に基づいて研究、研究の指導又は教育をする活動</p> <p>ロ 本邦の公私の機関との契約に基づいて自然科学又は人文科学の分野に属する知識又は技術を要する業務に従事する活動</p> <p>ハ 本邦の公私の機関において貿易その他の事業の経営を行い又は当該事業の管理に従事する活動</p> <p>二 イからハまでのいずれかの活動と併せて行う一の表の教授の項から報道の項までの下欄に掲げる活動又はこの表の法律・会計業務の項、医療の項、教育の項、技術・人文知識・国際業務の項、介護の項、興行の項若しくは技能の項の下欄に掲げる活動（イからハまでのいずれかに該当する活動を除く。）</p>	ポイント制による高度人材	一は5年、二は無期限
経営・管理	本邦において貿易その他の事業の経営を行い又は当該事業の管理に従事する活動（この表の法律・会計業務の項の下欄に掲げる資格を有しなければ法律上行うことができないとされている事業の経営又は管理に従事する活動を除く。）	企業等の経営者、管理者	5年、3年、1年、4月又は3月
法律・会計業務	外国法務弁護士、外国公認会計士その他法律上資格を有する者が行うこととされている法律又は会計に係る業務に従事する活動	弁護士、公認会計士	5年、3年、1年又は3月
医療	医師、歯科医師その他法律上資格を有する者が行うとされている医療に係る業務に従事する活動	医師、歯科医師、看護師	5年、3年、1年又は3月

研究	本邦の公私の機関との契約に基づいて研究を行う業務に従事する活動（一の表の教授の項の下欄に掲げる活動を除く。）	政府関係機関や私企業等の研究者	5年、3年、1年又は3月
教育	本邦の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、専修学校又は各種学校若しくは設備及び編制に関してこれに準ずる教育機関において語学教育その他の教育をする活動	中学校・高等学校等の語学教師等	5年、3年、1年又は3月
技術・人文知識・国際業務	本邦の公私の機関との契約に基づいて行う理学、工学その他の自然科学の分野若しくは法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する技術若しくは知識を有する業務又は外国の文化に基盤を有する思考若しくは感受性を必要とする業務に従事する活動（一の表の教授の項、芸術の項及び報道の項の下欄に掲げる活動並びにこの表の経営・管理の項から教育の項まで及び企業内転勤の項から興行の項までの下欄に掲げる活動を除く。）	機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者等	5年、3年、1年又は3月
企業内転勤	本邦に本店、支店その他の事業所のある公私の機関の外国にある事業所の職員が本邦にある事業所に期間を定めて転勤して当該事業所において行うこの表の技術・人文知識・国際業務の項の下欄に掲げる活動	外国の事業所からの転勤者	5年、3年、1年又は3月
介護	本邦の公私の機関との契約に基づいて介護福祉士の資格を有する者が介護又は介護の指導を行う業務に従事する活動	介護福祉士	5年、3年、1年又は3月
興行	演劇、演芸、演奏、スポーツ等の興行に係る活動又はその他の芸能活動（この表の経営・管理の項の下欄に掲げる活動を除く。）	俳優、歌手、ダンサー、プロスポーツ選手等	3年、1年、6月、3月又は15日
技能	本邦の公私の機関との契約に基づいて行う産業上の特殊な分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する活動	外国料理の調理師、スポーツ指導者、航空機の操縦者、貴金属等の加工職人等	5年、3年、1年又は3月
特定技能1号・2号	日本の公私の機関との契約に基づいて行う特定産業分野（介護、ビルクリーニング、素材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関係産業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食品製造業、外食業）に属する相当程度の知識若しくは経験を必要とする技能を要する業務（1号）又は熟練した技能を要する業務（2号）に従事する活動	3年（2号）、1年、6月又は4月（1号）	特定産業分野（左記14分野（2号は建設、造船・船用工業のみ））の各業務従事者
技能実習	一 次のイ又はロのいずれかに該当する活動 イ 本邦の公私の機関の外国にある事業所の職員又は本邦の公私の機関と法務省令で定める事業上の関係を有する外国の公私の機関の外国にある事業所の職員がこれらの本邦の公私の機関との雇用契約に基づいて当該機関の本邦にある事業所の業務に従事して行う技能、技術若しくは知識（以下「技能等」という。）の修得をする活動（これらの職員がこれらの本邦の公私の機関の本邦にある事業所に受け入れられて行う当該活動に必要な知識の修得をする活動を含む。） ロ 法務省令で定める要件に適合する営利を目的としない団体により受け入れられて行う知識の修得及び当該団体の策定した計画に基づき、当該団体の責任及び監理の下に本邦の公私の機関との雇用契約に基づいて当該機関の業務に従事して行う技能等の修得をする活動 二 次のイ又はロのいずれかに該当する活動 イ 前号イに掲げる活動に従事して技能等を修得した者が、当該技能等に習熟するため、法務大臣が指定する本邦の公私の機関との雇用契約に基づいて当該機関において当該技能等を要する業務に従事する活動 ロ 前号ロに掲げる活動に従事して技能等を修得した者が、当該技能等に習熟するため、法務大臣が指定する本邦の公私の機関との雇用契約に基づいて当該機関において当該技能等を要する業務に従事する活動（法務省令で定める要件に適合する営利を目的としない団体の責任及び監理の下に当該業務に従事するものに限る。）	技能実習生	一は一年を超えない範囲内で法務大臣が個々の外国人について指定する期間  二は、二年を超えない範囲内で法務大臣が個々の外国人について指定する期間

三			
在留資格	本邦において行うことができる活動	該当例	在留期間
文化活動	収入を伴わない学術上若しくは芸術上の活動又は我が国特有の文化若しくは技芸について専門的な研究を行い若しくは専門家の指導を受けてこれを修得する活動（四の表の留学の項から研修の項までの下欄に掲げる活動を除く。）	日本文化の研究者等	5年、3年、1年6月又は3月
短期滞在	本邦に短期間滞在して行う観光、保養、スポーツ、親族の訪問、見学、講習又は会合への参加、業務連絡その他これらに類似する活動	観光客、会議参加者等	90日若しくは30日又は15日以内の日を単位とする期間

四			
在留資格	本邦において行うことができる活動	該当例	在留期間
留学	本邦の大学、高等専門学校、高等学校（中等教育学校の後期課程も含む。）若しくは特別支援学校の高等部、中学校（義務教育学校の後期課程及び中等教育学校の前期課程を含む。）若しくは特別支援学校の中学部、小学校（義務教育学校の前期課程も含む。）若しくは特別支援学校の小学部、専修学校若しくは各種学校又は設備及び編成に関してこれらに準ずる機関において教育を受ける活動	大学、短期大学、高等専門学校、高等学校、中学校及び小学校等の学生・生徒	4年3月、4年、3年3月、3年、2年3月、2年、1年3月、1年、6月又は3月
研修	本邦の公私の機関により受け入れて行う技能等の修得をする活動（二の表の技能実習の項の下欄第一号及びこの表の留学の項の下欄に掲げる活動を除く。）	研修生	1年、6月又は3月
家族滞在	一の表、二の表又は三の表の上欄の在留資格（外交、公用、技能実習及び短期滞在を除く。）をもって在留する者又はこの表の留学の在留資格をもって在留する者の扶養を受ける配偶者又は子として行う日常的な活動	在留外国人が扶養する配偶者・子	5年、4年3月、4年、3年3月、3年、2年3月、2年、1年3月、1年、6月又は3月

五

在留資格	本邦において行うことができる活動	該当例	在留期間
特定活動	法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動	本邦大学卒業生、外国人等の家事使用人、ワーキング・ホリデー、EPA協定に基づく看護師・介護福祉士候補生等	5年、3年、1年6月、3月又は法務大臣が個々に指定する期間（5年を超えない範囲）

別表第二			
在留資格	本邦において有する身分又は地位	該当例	在留期間
永住者	法務大臣が永住を認める者	法務大臣から永住の許可を受けた者（入管特例法の「特別永住者」を除く。）	無期限
日本人の配偶者等	日本人の配偶者若しくは特別養子又は日本人の子として出生した者	日本人の配偶者・子・特別養子	5年、3年、1年又は6月
永住者の配偶者等	永住者等の配偶者又は永住者等の子として本邦で出生しその後引き続き本邦に在留している者	永住者・特別永住者の配偶者及び本邦で出生し引き続き在留している子	5年、3年、1年又は6月
定住者	法務大臣が特別な理由を考慮し一定の在留期間を指定して居住を認める者	第三国定住難民、日経3世、中国残留邦人等	5年、3年、1年6月又は法務大臣が個々に指定する期間（5年を超えない範囲）

# 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

## 第一 趣旨

この指針は、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（昭和四十一年法律第百三十二号）第七条に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、事業主が講ずべき必要な措置について定めたものである。

## 第二 外国人労働者の雇用管理の改善等に必要な措置を講ずるに当たっての基本的な考え方

外国人が我が国で安心して就労し、企業や地域社会の一員として活躍するためには、事業主による関係法令の遵守や適切な待遇の確保、日本人との相互理解等を通じた魅力ある職場環境の整備、職業生活上、日常生活上又は社会生活上の適切な支援等が重要となる。また、労働者の国籍にかかわらず、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、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）、雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）、最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）、労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）、労働組合法（昭和二十四年法律第百七十四号）、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号。以下「男女雇用機会均等法」という。）、健康保険法（大正十一年法律第七十号）、厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）等の労働関係法令及び社会保険関係法令は適用されるものであり、事業主は、外国人労働者についても、これらを遵守するとともに、その在留資格の範囲内で、適正な労働条件及び安全衛生の確保や、雇用保険、労働者災害補償保険、健康保険及び厚生年金保険（以下「労働・社会保険」という。）の適用、人事管理の運用の透明性及び公正性の確保や生活支援等を通じ、その有する能力を有効に発揮しつつ就労できる環境が確保されるよう、この指針で定める事項について、適切な措置を講ずるべきである。

## 第三 外国人労働者の定義

この指針において「外国人」とは、日本国籍を有しない者をいい、特別永住者並びに在留資格が「外交」及び「公用」の者を除くものとする。また、「外国人労働者」とは、外国人の労働者をいうものとする。なお、「外国人労働者」には、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成二十八年法律第八十九号）第二条第一項に規定する技能実習生（以下「技能実習生」という。）も含まれるものである。

## 第四 外国人労働者の雇用管理改善等に関して事業主が講ずべき必要な措置

### 一 外国人労働者の募集及び採用の適正化

#### 1 募集

##### イ 募集を行う際の労働条件の明示

事業主は、労働者を募集するに当たっては、募集に応じて労働者になるようとする外国人に対し、当該外国人が従事すべき業務の内容、労働契約の期間、就業の場所、労働時間や休日、賃

金、労働・社会保険の適用に関する事項等（口において「明示事項」という。）について、その内容を明らかにした書面の交付により、明示すること。ただし、当該外国人が希望する場合には、ファクシミリを利用してする送信又は電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第二条第一号に規定する電気通信をいい、以下「電子メール等」という。）の送信の方法（当該外国人が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）により明示することも可能であることに留意すること。その際、母国語その他の当該外国人が使用する言語又は平易な日本語（以下「母国語等」という。）を用いる等、当該外国人が理解できる方法により明示するよう努めること。特に、募集に応じて労働者になろうとする外国人が国外に居住している場合にあっては、入国後に、募集条件に係る相互の理解の齟齬等から労使間のトラブル等が生じることのないよう、事業主による渡航又は帰国に要する旅費その他の費用の負担の有無や負担割合、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。

#### □ 職業紹介事業者等の利用

事業主は、外国人労働者のあっせんを受ける場合には、職業安定法等の定めるところにより、無料の職業紹介事業を行う地方公共団体又は職業紹介事業の許可を受けている者若しくは届出を行っている者（以下この口において「職業紹介事業者等」という。）から受け、外国人労働者と違約金若しくは保証金の徴収等に係る契約を結ぶ等同法に違反する者又は労働者派遣法に違反する者からは受けないこと。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、外国人労働者と違約金又は保証金の徴収等に係る契約を結ぶ者を取次機関として利用する職業紹介事業者等からあっせんを受けないこと。特に、出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）別表第一の二の表の特定技能（以下「特定技能」という。）の在留資格を取得しようとする者のあっせんを受ける事業主においては、同法第十九条の十八第一項に規定する特定技能所属機関（以下「特定技能所属機関」という。）の基準として、当該職業紹介事業者等からあっせんを受けてはならないこととされていることに留意すること。

また、事業主は、求人者の申込みに当たり、職業紹介事業者等に対し、明示事項について、その内容を明らかにした書面の交付又は当該職業紹介事業者等が希望する場合におけるファクシミリを利用してする送信若しくは電子メール等の送信の方法（当該職業紹介事業者等が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）により、明示すること。なお、職業紹介事業者等が職業紹介を行うに当たり、国籍を理由とした差別的取扱いをすることは、職業安定法上禁止されているところであるが、事業主においても、職業紹介事業者等に対し求人者の申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。

#### ハ 労働条件の変更等の明示

事業主は、募集に応じて労働者になろうとする外国人と労働契約を締結しようとする場合にあって、募集するに当たって当該外国人に対して明示した事項を変更、特定等する場合は、明示した事項と変更内容等とを対照することができる書面を交付する等、適切な方法により明示すること。その際、母国語等を用いる等、当該外国人が変更内容等を理解できる方法により明

示するよう努めること。

## 2 採用

事業主は、外国人労働者を採用するに当たっては、第五に定める方法等を通じ、あらかじめ、当該外国人が、採用後に従事すべき業務について、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。事業主は、外国人労働者について、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。特に、永住者、定住者等その身分に基づき在留する外国人に関しては、その活動内容に制限がないことに留意すること。

## 二 適正な労働条件の確保

### 1 均等待遇

事業主は、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

#### イ 書面の交付等

事業主は、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、その内容を明らかにした書面を交付すること。ただし、当該外国人労働者が希望する場合には、ファクシミリを利用してする送信又は電子メール等の送信の方法（当該外国人労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）により明示することも可能であることに留意すること。その際、モデル労働条件通知書やモデル就業規則を活用する、母国語等を用いて説明する等、当該外国人労働者が理解できる方法により明示するよう努めること。

#### ロ 賃金に関する説明

事業主は、賃金について明示する際には、賃金の決定、計算及び支払の方法等のもとより、これに関連する事項として税金、雇用保険及び社会保険の保険料、労使協定に基づく賃金の一部控除の取扱いについても、母国語等を用いる等、外国人労働者が理解できるよう説明し、当該外国人労働者に実際に支給する額が明らかとなるよう努めること。

### 3 賃金の支払い

事業主は、外国人労働者に対し、最低賃金法等の定めるところにより最低賃金額以上の賃金を支払うことはもとより、基本給、割増賃金等の賃金について、法令で別段の定めがある場合又は労使協定が締結されている場合を除き、全額を支払うこと。また、労使協定に基づき食費、居住費等を賃金から控除する場合等については、その額について、実費を勘案し、不当な額とならないようにすること。また、労働契約に付随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはならず、労働契約に付随することなく、外国人労働者の希望する貯蓄金をその委託を受けて管理する場合であっても、労使協定の締結及び届出等が必要であることに留意すること。

### 4 適正な労働時間等の管理

事業主は、法定労働時間及び時間外・休日労働の上限規制の遵守、週休日の確保をはじめ適正な労働時間管理を行うとともに、時間外・休日労働の削減に努めること。また、労働時間の状況

の把握に当たっては、タイムカードによる記録等の客観的な方法その他の適切な方法によるものとする。あわせて、事業主は、労働基準法等の定めるところにより、年次有給休暇を与えること。労働者ごとにその時季を定めることにより年次有給休暇を与える際には、その時季について外国人労働者の意見を聴くとともに、聴取した意見を尊重するよう努めること。

#### 5 労働基準法等の周知

事業主は、労働基準法等の定めるところにより、その内容、就業規則、労使協定等について周知すること。その際には、分かりやすい説明書や行政機関が作成している多言語対応の広報資料等を用いる、母国語等を用いて説明する等、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。

#### 6 労働者名簿等の調製

事業主は、労働基準法等の定めるところにより労働者名簿、賃金台帳及び年次有給休暇管理簿を調製すること。その際には、外国人労働者について、家族の住所その他の緊急時における連絡先を把握しておくよう努めること。

#### 7 金品の返還等

事業主は、外国人労働者の旅券、在留カード等を保管しないようにすること。また、外国人労働者が退職する際には、労働基準法の定めるところにより当該外国人労働者の権利に属する金品を返還すること。また、返還の請求から七日以内に外国人労働者が出国する場合には、出国前に返還すること。

#### 8 寄宿舍

事業の附属寄宿舍に外国人労働者を寄宿させる事業主は、労働基準法等の定めるところにより、寄宿舍について換気、採光、照明、保温、防湿、清潔、避難、定員の収容、就寝に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持に必要な措置を講ずること。

### 三 安全衛生の確保

#### 1 安全衛生教育の実施

事業主は、労働安全衛生法等の定めるところにより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、母国語等を用いる、視聴覚教材を用いる等、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等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱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

事業主は、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

事業主は、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。

#### 4 健康診断の実施等

事業主は、労働安全衛生法等の定めるところにより外国人労働者に対して健康診断、面接指導及び心理的な負担の程度を把握するための検査を実施すること。実施に当たっては、これらの目的・内容を、母国語等を用いる等、当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努め



ること。また、外国人労働者に対しこれらの結果に基づく事後措置を実施するときは、その結果並びに事後措置の必要性及び内容を当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めること。

#### 5 健康指導及び健康相談の実施

事業主は、産業医、衛生管理者等を活用して外国人労働者に対して健康指導及び健康相談を行うよう努めること。

#### 6 母性保護等に関する措置の実施

事業主は、女性である外国人労働者に対し、労働基準法、男女雇用機会均等法等の定めるところにより、産前及び産後休業、妊娠中の外国人労働者が請求した際の軽易な業務への転換、妊娠中である外国人労働者が請求した場合の時間外労働等の制限、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置等、必要な措置を講ずること。

#### 7 労働安全衛生法等の周知

事業主は、労働安全衛生法等の定めるところにより、その内容について周知すること。その際には、分かりやすい説明書を用いる、母国語等を用いて説明する等、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。

### 四 労働・社会保険の適用等

#### 1 制度の周知及び必要な手続の履行等

事業主は、外国人労働者に対し、労働・社会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、雇入れ時に行政機関が作成している多言語対応の広報資料等を活用する、母国語等を用いて説明する等、外国人労働者が理解できる方法により周知に努めること。また、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。さらに、健康保険及び厚生年金保険の適用となる事業所の事業主は、外国人労働者が離職したときは、遅滞なく被保険者証を回収するとともに、国民健康保険又は国民年金の適用の手続が必要になる場合にあつては、その旨を教示するよう努めること。

健康保険及び厚生年金保険の適用とならない事業所の事業主は、外国人労働者及びその家族が適切に国民健康保険及び国民年金の適用の手続が行えるよう、母国語等での手続の説明や市区町村等の相談窓口の案内、必要に応じた同行等の必要な援助を行うよう努めること。なお、個人経営で農業を営み、常時五人未満の労働者を使用している事業所等、労働保険の適用が任意の事業所においては、事業主は外国人労働者を含む労働者の希望等に応じ、労働保険の加入の申請を行うこと。

#### 2 保険給付の請求等についての援助

##### イ 雇用保険

事業主は、外国人労働者が離職する場合には、外国人労働者本人への雇用保険被保険者離職票の交付等、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。

##### ロ 労働者災害補償保険

事業主は、外国人労働者に係る労働災害等が発生した場合には、労働者災害補償保険の給付の請求その他の手続に関し、外国人労働者やその家族等からの相談に応ずること。加えて、外国人労働

者やその家族等が自ら手続を行うことが困難な場合等には、その手続を行うことができるよう必要な援助を行うよう努めること。

#### ハ 健康保険

事業主は、外国人労働者が病気、負傷等（労働災害によるものを除く。）のため就業することができない場合には、健康保険において傷病手当金が支給され得ることについて、当該外国人労働者に教示するよう努めること。

#### ニ 公的年金

事業主は、外国人労働者が国民年金又は厚生年金保険（以下この二において「公的年金」という。）の被保険者期間中に初診日のある傷病によって障害等級に該当する程度の障害の状態になったときは、障害年金が支給され得ることについて、当該外国人労働者に教示するよう努めること。また、公的年金の被保険者期間が一定期間以上の外国人労働者が帰国する場合、帰国後、被保険者期間等に応じた脱退一時金の支給を請求し得る旨帰国前に説明するとともに、年金事務所等の関係機関の窓口を教示するよう努めること。なお、説明の際には、次に掲げる事項を踏まえつつ、請求を検討すべきであることを教示するよう努めること。

- (1) 脱退一時金を受給した場合、その支給を受けた者は、その額の計算の基礎となった被保険者であった期間は、被保険者でなかったものとみなされるため、受給資格期間が十年であることを踏まえた将来的な老齢年金の受給の可能性に留意すべきであること。
- (2) 公的年金を受給することができる年齢に達した際に社会保障協定（被保険者期間の通算規定を有するものに限る。）の相手国の年金制度に加入していた期間がある外国人労働者は、当該期間と公的年金の被保険者期間等を通算することにより、公的年金を受け取ることができる場合があること。

### 五 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等

#### 1 適切な人事管理

事業主は、その雇用する外国人労働者が円滑に職場に適應できるよう、社内規程その他文書の多言語化等、職場における円滑なコミュニケーションの前提となる環境の整備に努めること。また、当該職場での評価や待遇に納得しつつ就労することができるよう、職場で求められる資質、能力等の社員像の明確化、評価・賃金決定、配置等の人事管理に関する運用の透明性・公正性の確保等、多様な人材が適切な待遇の下で能力発揮しやすい環境の整備に努めること。その際、公共職業安定所の行う雇用管理に係る助言・指導を踏まえ、適切に対応すること。

#### 2 生活支援

事業主は、外国人労働者の日本社会への対応の円滑化を図るため、外国人労働者に対して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支援を行うとともに、外国人労働者が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。また、事業主は、居住地周辺の行政機関、医療機関、金融機関等に関する各種情報の提供や同行等、外国人労働者が、居住地域において安心して日常生活又は社会生活を営むために必要な支援を行うよう努めること。

### 3 苦情・相談体制の整備

事業主は、外国人労働者の苦情や相談を受け付ける窓口の設置等、体制を整備し、日本における生活上又は職業上の苦情・相談等に対応するよう努めるとともに、必要に応じ、地方公共団体が情報提供及び相談を行う一元的な窓口等、行政機関の設ける相談窓口についても教示するよう努めること。

### 4 教育訓練の実施等

事業主は、外国人労働者が、在留資格の範囲内でその能力を有効に発揮しつつ就労することが可能となるよう、教育訓練の実施その他必要な措置を講ずるよう努めるとともに、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。

### 5 福利厚生施設

事業主は、外国人労働者について適切な宿泊の施設を確保するよう努めるとともに、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、外国人労働者にも十分な機会が保障されるよう努めること。

### 6 帰国及び在留資格の変更等の援助

イ 事業主は、その雇用する外国人労働者の在留期間が満了し、在留資格の更新がなされない場合には、当該外国人労働者の雇用関係を終了し、帰国のための諸手続の相談その他必要な援助を行うよう努めること。また、その雇用する外国人労働者が帰国する際、病気等やむを得ない理由により帰国に要する旅費を支弁できない場合には、当該旅費を負担するよう努めること。特に、特定技能の在留資格をもって在留する者については、出入国管理及び難民認定法第二条の五第一項に規定する特定技能雇用契約（以下「特定技能雇用契約」という。）の基準として、当該外国人労働者が特定技能雇用契約の終了後の帰国に要する旅費を負担することができないときは、当該旅費を負担するとともに、契約終了後の出国が円滑になされるよう必要な措置を講ずることとされていることに留意すること。また、技能実習生については、帰国事由が自己都合による場合も含め、監理団体（企業単独型技能実習の場合は事業主）が帰国に要する旅費を負担するとともに、契約終了後の出国が円滑になされるよう必要な措置を講ずることとされていることに留意すること。

ロ 事業主は、外国人労働者が在留資格を変更しようとするとき又は在留期間の更新を受けようとするときは、その手続を行うに当たっての勤務時間の配慮その他必要な援助を行うよう努めること。

ハ 事業主は、外国人労働者が一時帰国を希望する場合には、休暇の取得への配慮その他必要な援助を行うよう努めること。特に、特定技能の在留資格をもって在留する者については、特定技能雇用契約の基準として、当該外国人労働者が一時帰国を希望した場合には、必要な休暇を取得させることとされていることに留意すること。

### 7 外国人労働者と共に就労する上で必要な配慮

事業主は、外国人労働者を受け入れるに当たっては、日本人労働者と外国人労働者とが、文化、慣習等の多様性を理解しつつ共に就労できるよう努めること。

## 六 解雇の予防及び再就職の援助

### 1 解雇

事業主は、事業規模の縮小等を理由として解雇を行う場合であっても、労働契約法において、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したもとのとして無効とされていること及び期間の定めのある労働契約（2において「有期労働契約」という。）については、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができないとされていることに留意し、外国人労働者に対して安易な解雇を行わないようにすること。

### 2 雇止め

事業主は、有期労働契約の更新を拒絶すること（以下「雇止め」という。）は、労働契約法において、労働者が有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められる場合等であって、当該雇止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当でないときは、認められないこととされていることに留意し、外国人労働者に対して、安易な雇止めを行わないようにすること。

### 3 再就職の援助

事業主は、外国人労働者が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他事業主の都合により離職する場合において、当該外国人労働者が再就職を希望するときは、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努めること。その際、公共職業安定所と密接に連携するとともに、公共職業安定所の行う再就職援助に係る助言・指導を踏まえ、適切に対応すること。

### 4 解雇制限

事業主は、外国人労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後三十日間等、労働基準法の定めるところにより解雇が禁止されている期間があることに留意すること。

### 5 妊娠、出産等を理由とした解雇の禁止等

事業主は、女性である外国人労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならないこと。また、妊娠、出産等を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

## 七 労働者派遣又は請負を行う事業主に係る留意事項

### 1 労働者派遣

労働者派遣の形態で外国人労働者を就業させる事業主にあつては、当該外国人労働者が従事する業務の内容、就業の場所、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、当該外国人労働者の派遣就業の具体的内容を当該外国人労働者に明示する、派遣先に対し派遣する外国人労働者の氏名、雇用保険及び社会保険の加入の有無を通知する等、労働者派遣法等の定めるところに従い、適正な事業運営を行うこと。また、派遣先は、労働者派遣事業の許可を受けてい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。

## 2 請負

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うことのないよう、職業安定法及び労働者派遣法を遵守すること。具体的には、自ら雇用する外国人労働者の就業場所が注文主である他の事業主の事業所内である場合には、当該注文主が当該外国人労働者の使用者であるとの誤解を招くことがないよう、当該事業所内で業務の処理の進行管理を行うこと。また、その就業場所において適切に雇用管理がなされるよう、当該事業所内で、第六で選任する雇用労務責任者等に人事管理、生活支援等の職務を行わせること。さらに、請負を行う事業主は、外国人労働者の希望により、労働契約の期間をできる限り長期のものとし、労働契約の期間中に業務に従事させることができない期間が生じた場合にも教育訓練を実施する等により労働契約を継続する等、安定的な雇用の確保に努めること。

## 第五 外国人労働者の雇用状況の届出

事業主は、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二十八条第一項の規定に基づき、新たに外国人労働者を雇い入れた場合又はその雇用する外国人労働者が離職した場合には、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等の一に掲げる事項について、二に掲げる方法により確認し、三に掲げる方法及び期限に従って、当該事項を当該事業主の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に届け出ること。なお、確認に当たっての留意事項は、四のとおりとすること。

### 一 確認し、届け出るべき事項

#### イ 雇用保険被保険者資格を有する外国人労働者について

氏名、在留資格（資格外活動の許可を受けて就労する者を雇い入れる場合にあっては当該許可の有無、特定技能の在留資格をもって在留する者を雇い入れる場合又は特定技能の在留資格をもって在留する者が離職した場合にあっては法務大臣が当該外国人について指定する特定産業分野（出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表の特定技能の項の下欄第一号に規定する特定産業分野をいう。二の八において同じ。）、特定活動の在留資格をもって在留する者を雇い入れる場合又は特定活動の在留資格をもって在留する者が離職した場合にあっては法務大臣が当該外国人について特に指定する活動を含む。ロにおいて同じ。）、在留期間、生年月日、性別、国籍の属する国又は同法第二条第五号ロに規定する地域（以下「国籍・地域」という。）のほか、職種、賃金、住所等の雇用保険被保険者資格取得届又は雇用保険被保険者資格喪失届に記載すべき当該外国人の雇用状況等に関する事項（同法第十九条の三に規定する中長期在留者（以下このイ及びロにおいて「中長期在留者」という。）を雇い入れる場合又は中長期在留者が離職した場合にあっては、これらに加えて、同法第十九条の四第一項第五号の在留カードの番号（ロにおいて「在留カードの番号」という。））

#### ロ 雇用保険被保険者資格を有さない外国人労働者について

氏名、在留資格、在留期間、生年月日、性別及び国籍・地域（中長期在留者を雇い入れる場合又は中長期在留者が離職した場合にあっては、これらに加えて、在留カードの番号）

### 二 確認の方法

#### イ ロから二までに該当する者以外の外国人労働者について

当該外国人労働者の在留カード（在留カードを所持しない者にあっては旅券又は在留資格証明

書)の提示を求め、届け出るべき事項を確認する方法

□ 資格外活動の許可を受けて就労する者について

当該外国人労働者の在留カード（在留カードを所持しない者にあつては、旅券又は在留資格証明書（当該外国人労働者が資格外活動の許可を受けている旨が記載されていない場合には、資格外活動許可書又は就労資格証明書を含む。））の提示を求め、届け出るべき事項を確認する方法

ハ 特定技能の在留資格をもって在留する者について

当該外国人労働者の在留カード及び特定産業分野を記載した指定書の提示を求め、届け出るべき事項を確認する方法

ニ 特定活動の在留資格をもって在留する者について

当該外国人労働者の在留カード（在留カードを所持しない者にあつては、旅券又は在留資格証明書）及び法務大臣が当該外国人について特に指定する活動を記載した指定書の提示を求め、届け出るべき事項を確認する方法

### 三 届出の方法・期限

イ 雇用保険被保険者資格を有する外国人労働者について

雇入れに係る届出にあつては雇入れ日の属する月の翌月十日までに、雇用保険法施行規則（昭和五十年労働省令第三号）第六条第一項の届出と併せて、必要事項を届け出ることとし、離職に係る届出にあつては離職した日の翌日から起算して十日以内に、同令第七条第一項の届出と併せて、必要事項を届け出ること。

ロ 雇用保険被保険者資格を有さない外国人労働者について

雇入れに係る届出、離職に係る届出ともに、雇入れ又は離職した日の属する月の翌月の末日までに、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施行規則（昭和四十一年労働省令第二十三号）様式第三号（以下「様式第三号」という。）に必要事項を記載の上、届け出ること。

### 四 確認に当たっての留意事項

事業主は、雇入れようとする者について、通常の注意力をもって当該者が外国人であると判断できる場合に、当該者に係る一の事項を確認すること。ここで通常の注意力をもって当該者が外国人であると判断できる場合とは、特別な調査等を伴うものではなく、氏名や言語などから、当該者が外国人であることが一般的に明らかである場合をいうこと。このため、例えば、通称として日本名を用いており、かつ、日本語の堪能な者など、通常の注意力をもっては、当該者が外国人であると判断できない場合にまで、確認を求めるものではないこと。なお、一に掲げる事項以外の事項の確認・届出は必要のないものであり、外国人労働者のプライバシーの保護の観点からも、この点に十分留意すること。

## 第六 外国人労働者の雇用労務責任者の選任

事業主は、外国人労働者を常時十人以上雇用するときは、この指針の第四に定め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（外国人労働者の雇用管理に関する責任者をいう。）として選任すること。

## 第七 外国人労働者の在留資格に応じて講ずべき必要な措置

### 一 特定技能の在留資格をもって在留する者に関する事項

特定技能の在留資格をもって在留する者については、第四から第六までに掲げるところによるものとするほか、事業主は、出入国管理及び難民認定法の規定に基づく特定技能雇用契約の基準及び特定技能所属機関の基準に留意するとともに、同法第二条の五第六項に規定する一号特定技能外国人支援（以下この一において「一号特定技能外国人支援」という。）及び必要な届出等を適切に実施すること。また、一号特定技能外国人支援には、社会保険その他外国人労働者が行わなければならない各種行政手続についての情報提供や相談窓口の案内、必要に応じた相談窓口への同行等の支援、生活のための日本語習得の支援、医療機関に関する情報の提供、苦情・相談への対応、外国人労働者と日本人との交流の促進に係る支援が含まれることに留意すること。

### 二 技能実習生に関する事項

技能実習生については、外国人労働者に含まれるものであることから、第四から第六までに掲げるところによるものとするほか、事業主は、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する基本方針（平成二十九年法務省・厚生労働省告示第一号）に規定する技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図るための施策に関する事項等の内容に留意し、技能実習生に対し実効ある技能等の修得が図られるように取り組むこと。

### 三 留学生に関する事項

留学生については、事業主は、新規卒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、企業の活性化・国際化を図るためには、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も効果的であることに留意すること。あわせて、採用する際には、当該留学生が在留資格の変更の許可を受ける必要があることに留意するとともに、審査に要する期間を考慮して採用活動を行うよう努めること。また、留学生を採用するに際しては、インターンシップ・職場体験の機会を提供することが効果的であるが、その実施に当たっては、企業等に対する理解の促進や職業意識の形成支援等の趣旨を損なわないようにすること。留学生をアルバイト等で雇用する場合には、資格外活動許可が必要であり、資格外活動は原則として週二十八時間以内に制限されていることに留意すること。

### 四 その他

その他の在留資格については、第四から第六までに掲げるところによるものとするほか、事業主は、出入国管理及び難民認定法等の定めるところにより、外国人労働者の在留資格に応じて講ずべき必要な措置を適切に実施すること。

## 第八 職業安定機関、労働基準監督機関その他関係行政機関の援助と協力

事業主は、職業安定機関、労働基準監督機関その他関係行政機関の必要な援助と協力を得て、この指針に定められた事項を実施すること。と協力を得て、この指針に定められた事項を実施すること。

## 外国人労働者の雇用管理改善等に係る自主点検表(事業主用)

※ 下記の質問事項について、該当する場合のみチェックしてください。

### 1. 外国人雇用状況の届出について

- 雇用している外国人労働者の氏名、在留資格及び在留期間、在留カード番号等を在留カード等で確認し、必要事項を漏れなく記入した上で期限までに所管のハローワークに「外国人雇用状況の届出」を遅滞なく提出している。
- 外国人労働者が離職した場合の「外国人雇用状況の届出」を遅滞なく提出している。

※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、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、30万円以下の罰金の対象になります。）

### 2. 募集・採用について

- 違約金や保証金の徴収等を行う職業紹介事業者等からの斡旋を受けていない。
- 採用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、問題ないことを確認している。

### 3. 外国人労働者の労働条件等について

- 労働者の国籍を理由に、労働条件の差別的取扱いをしていない。
- 外国人労働者に対して、賃金や労働時間等の労働条件について、外国人が理解できる方法により明示している。
- 賃金を適正に支払うとともに、食費や居住費等を控除する場合に不当な額とならないようにしている。
- タイムカード等の客観的な方法により、上限規制の遵守を含め、労働時間を適正に管理している。
- 労働者名簿、賃金台帳や年次有給休暇管理簿を作成し、適切に管理している。
- 外国人労働者の旅券や在留カードを保管していない。
- 短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者の外国人労働者について通常の労働者との間の不合理な待遇差や差別的取扱いをしていない。

※労働者の国籍を理由として、賃金等の労働条件について、差別的扱いをすることは、法律により、禁止されています。不当な賃金の支払いや労働時間等の不適正な管理は、罰則の対象となります。



#### 4. 外国人労働者の安全衛生の確保について

- 外国人労働者が理解できる方法により、安全衛生教育等を実施している。
- 職場内にある労働災害を防止するための標識・掲示等について、外国人労働者が理解できるよう図解などを用いている。
- 外国人労働者に対して、健康診断や必要に応じた面接指導、ストレスチェックを実施している。
- 女性である外国人労働者に対して、母性保護に関する措置（産前及び産後休暇等）を講じている。

※安全衛生教育や健康相談の実施は、法律により、義務付けられています。安全衛生教育の実施方法や、労働災害防止に関する標識、掲示等について、外国人労働者が理解できるよう努めてください。

#### 5. 労働保険・社会保険について

- 外国人労働者を含め、適切に労働保険・社会保険の適用手続を行っている。
- 必要に応じて、外国人労働者の労働保険・社会保険の給付の請求等に係る援助を行っている。

※外国人労働者も日本人と同様に労働保険や社会保険が適用されます。事業所において必要な手続きをとるとともに、給付の手続きについて必要な援助を行うよう努めてください。

#### 6. 人事管理・生活支援等について

- 社内規程の多言語化など円滑なコミュニケーションのための環境整備に努めている。
- 賃金決定や配置等の人事管理を公正に行い、外国人労働者の適切な待遇を確保している。
- 外国人労働者に対して、日本社会に円滑に適應できるよう支援を行っている。
- 外国人労働者が帰国する場合に必要な支援を行っている。

※特に在留資格「特定技能」の外国人労働者が、雇用契約終了後の帰国に要する旅費を負担できないときは、当該旅費を負担するとともに、契約終了後の出国が円滑になされるよう、法律上、必要な措置を講ずることとされています。

また、技能実習生については、帰国事由が自己都合による場合も含め、監理団体等が帰国に要する旅費を負担するとともに、契約終了後の出国が円滑になされるよう、法律上、必要な措置を講ずることとされています。

## **7. 解雇予防・再就職援助について**

- 外国人労働者に対して、安易な解雇・雇止めを行っていない。
- 業務上の負傷又は病気の療養のために休業している期間及びその後 30 日間等、解雇が禁止されている期間があることを認識している。
- 女性である外国人労働者の婚姻・妊娠等を退職理由とする規定を設けていない。

※日本人労働者と同様に、外国人労働者についても安易な解雇・雇止めはできません。

## **8. 労働者派遣・請負について**

- 職業安定法及び労働者派遣法を遵守し、適切な雇用管理を行っている。
- 派遣労働者を受け入れる場合は、労働者派遣事業の許可を受けていない事業者からの労働者派遣を受けていない。

※派遣元事業主は、派遣就業の具体的内容を外国人労働者に明示することが、法律上、義務付けられています。

## **9. 雇用労務責任者の選任について**

- 外国人労働者を常時 10 人以上雇用しているときは、人事課長等の役職にある者を雇用労務責任者に選任している。

## **10. 在留資格に応じた措置について**

- (「特定技能」の外国人を雇用している場合) 入管法に基づく雇用契約の基準や所属機関の基準に合致しており、必要な支援・届出を実施している。また、就労が認められた特定産業分野や業務区分の範囲内で就労させている。
- (技能実習生を雇用している場合)「技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する基本方針」等を踏まえ、実効ある技能等の習得が図られるよう取り組んでいる。
- 新規学卒者等を採用する際には外国人留学生も対象としている。
- 外国人留学生をアルバイト等で雇用する場合には、当該外国人留学生が資格外活動許可を得ていることを確認し、原則週 28 時間以内の就労としている。