厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

特定技能外国人にかかる労務管理のポイントについて

岐阜労働局　監督課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1. 特定技能外国人について

2. 労務管理等自主点検について

3. 労働条件の明示

4. 労働時間

5. 賃金の支払い

6. 年次有給休暇

7. その他

8. 安全衛生

9. 災害補償等

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

はじめに



なんの数字でしょうか・・・？

1. 特定技能外国人について

- **特定技能は人材不足解消のために作られた**

「特定技能」とは、国内の労働力が不足している産業において、一定の専門性・技能を持つ　外国人労働者を受け入れるための在留資格

- **技能実習との違い**

趣旨：技能の習得、国際貢献
サポート体制：技能実習⇒監理団体：受入れ企業への派遣、監査・指導等を行う
　　特定技能⇒登録支援機関：受入れ企業との委託契約に基づき各種支援を行う

- **特定技能外国人受入れ企業は、各種支援、適切な雇用契約の締結、労務管理など非常に重要な役割を担っている**

本日は、労務管理等において
最低限守らなければならない基本的ルールについてご説明します

2. 労務管理等自主点検について

自主点検実施の目的：点検をすることで自社の問題点を把握し、自主的な改善を促すこと

＜ 実施概要 ＞

実施時期： 令和５年６月

対　　象：令和４年４月から令和５年３月末までに特定技能外国人を新規に受入れた事業場

実施方法： 郵送にて案内し、FAX及び郵送にて点検結果を回収

回 収 率： 92.5%（360社／389社）

分析対象： 335社（特定技能外国人が現時点で不在との回答を得た事業場については対象外とした）

＼ご協力ありがとうございました／

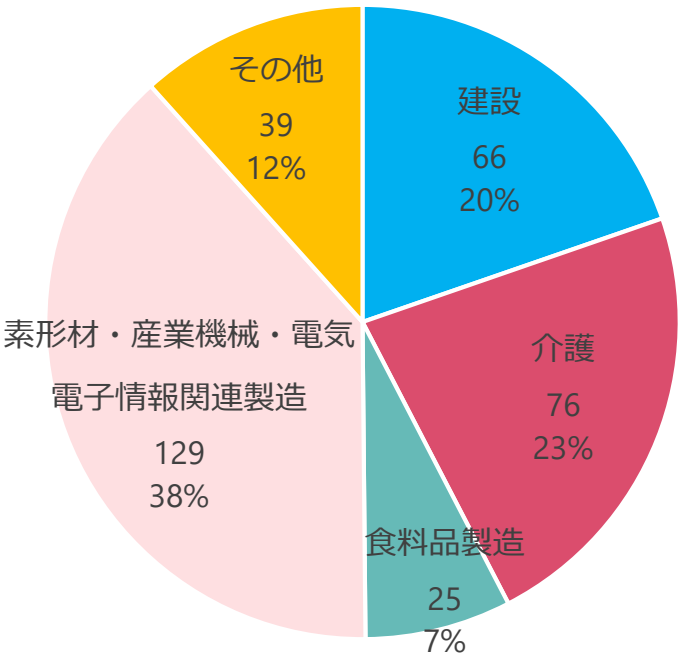


2. 労務管理等自主点検結果について

有効回答335事業場の内訳を①業種別、②国籍別に集計しました。

①業種別（特定産業分野）

機械系の製造業が最も多くを占め、次いで介護、建設の順に多かった。

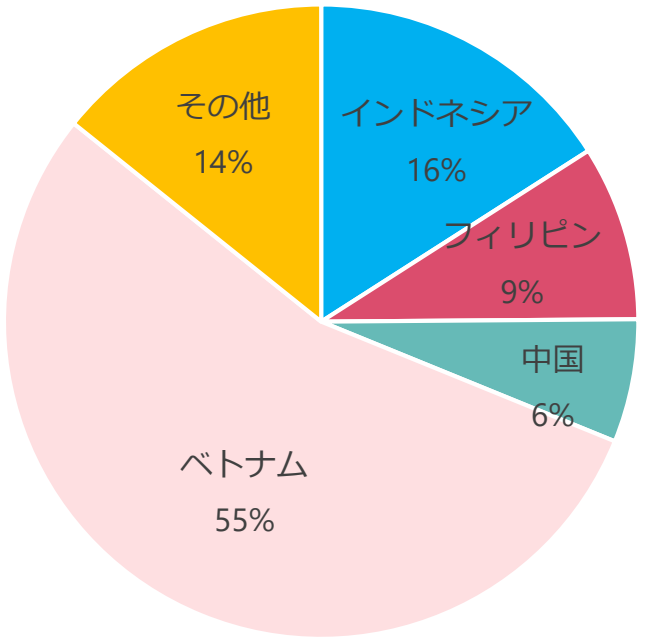


※その他の内訳

自動車整備	13（4%）
農業	11（3%）
飲食	9（2%）
宿泊	2（0.5%）
派遣	2（0.5%）
ﾋﾞﾙｸﾘｰﾆﾝｸﾞ	2（0.5%）
漁業	0（0%）
航空	0（0%）
造船	0（0%）

②国籍別

ベトナムが約半数を占め、次いでインドネシア、フィリピンの順に多かった。



※その他の内訳

ネパール	18
ミャンマー	17
カンボジア	13
タイ	7
モンゴル	1
韓国	1
台湾	2

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

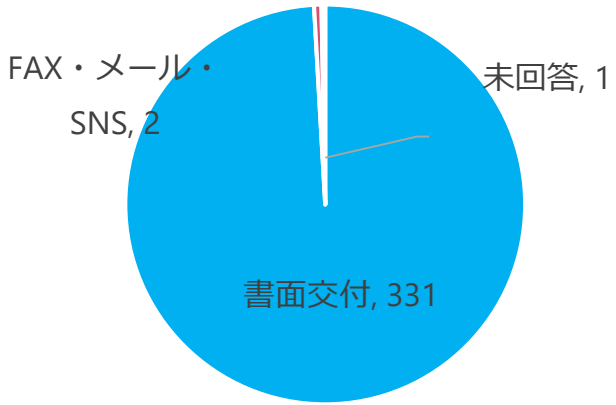
1. 特定技能外国人について
2. 労務管理等自主点検について
3. 労働条件の明示
4. 労働時間
5. 賃金の支払い
6. 年次有給休暇
7. その他
8. 安全衛生
9. 災害補償等

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

2. 労働条件の明示（労働基準法第15条）

自主点検結果（回答数：335件）

ほぼ全ての事業場で書面による交付を行っていた。一部、FAX等による交付をしている事業場が認められた。



労働条件は書面等で明示しましょう

いつ？　⇒　使用者が労働者を採用するとき

何を？　⇒　賃金や労働時間等の労働条件を

どうやって？　⇒　書面等で※外国人は母国語による明示を



原則　**書面の交付**

例外
①ファクシミリの送信
②電子メール等の送信
※ただし、労働者が希望する場合のみに限る

2. 労働条件の明示事項（現行）

必ず明示しなければならない事項

【書面での明示が義務】

① 労働契約の期間
② 有期労働契約を更新する場合の基準
③ 就業の場所・従事する業務の内容
④ 始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇などに関する事項
⑤ 賃金の決定・計算・支払いの方法、賃金の締切り・支払いの時期に関する事項
⑥ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

【書面または口頭での明示が義務】

⑦ 昇給に関する事項

＋

パートタイム労働者・有期雇用労働者の場合

❶ 昇給の有無　❷ 退職手当の有無　❸ 賞与の有無
❹ 相談窓口（相談者の氏名、役職、相談部署等）

定めをした場合に明示しなければならない事項

① 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払いの方法、支払いの時期に関する事項
② 臨時に支払われる賃金・賞与などに関する事項
③ 労働者に負担させる食費・作業用品その他に関する事項
④ 安全衛生に関する事項
⑤ 職業訓練に関する事項
⑥ 災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
⑦ 表彰、制裁に関する事項
⑧ 休職に関する事項

令和６年４月１日から
労働条件明示のルールが変わります！

次ページで詳しく紹介

2. 労働条件明示のルール変更（令和6年４月1日～）



① 就業場所・業務の変更の範囲

- **すべての労働契約の締結時**
- **有期労働契約の更新時**

ごとに、**雇い入れ直後**の就業場所・業務の内容に加え、これらの**変更の範囲**についても明示が必要



② 更新上限

- **有期労働契約の締結**
- **契約更新時**

ごとに、**更新上限**（有期労働契約の通算期間または更新回数の上限）**の有無**と**内容**の明示が必要



③ 無期転換申込みの機会

- **「無期転換申込権」が発生する更新のタイミング**

ごとに、**無期転換を申込むことができる**旨の明示が必要



④ 無期転換後の労働条件

- **「無期転換申込権」が発生する更新のタイミング**

ごとに、**無期転換後の労働条件**の明示が必要

※①は**全ての労働者**に対して明示が必要。②，③，④は**有期契約労働者**に対して明示が必要

2．労働条件明示のルール変更（令和6年４月1日～）

モデル様式

（一般労働者用；常用、有期雇用型）

労働条件通知書

年　月　日

殿

事業場名称・所在地
使用者職氏名

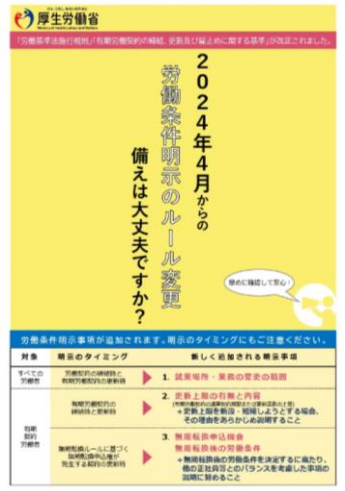
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（　年　月　日～　年　月　日）
	※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入
	1　契約の更新の有無
	［自動的に更新する・更新する場合があり得る・契約の更新はしない・その他（　）］
	2　契約の更新は次により判断する。
	（・契約期間満了時の業務量　・勤務成績、態度　・能力 ・会社の経営状況　・従事している業務の進捗状況 ・その他（　））
	3　更新上限の有無（無・有（更新　回まで／通算契約期間　年まで））
	【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が５年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（　年　月　日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（　無　・　有（別紙のとおり）））
	【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：　Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者） Ⅰ　特定有期業務の開始から完了までの期間（　年　か月（上限10年）） Ⅱ　定年後引き続いて雇用されている期間
就業の場所	（雇入れ直後）　（変更の範囲）
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後）　（変更の範囲） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（　開始日：　完了日：）
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換（(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。）、所定時間外労働の有無に関する事項	1　始業・終業の時刻等 (1) 始業（　時　分）　（　時　分） 【以下のような制度が労働者に[illegible]れる場合】 (2) 変形労働時間制等；（　[illegible]の変形労働時間制・フ の組み合わせによる。 始業（時　分）終業（　）（適用日 始業（時　分）終業（　）（適用日 始業（時　分）終業（　）（適用日 (3) ﾌﾚｯｸｽﾀｲﾑ制；始業及び終業[illegible]は労働者の決定に委ね （ただし、ﾌﾚｷｼﾌﾞﾙﾀｲﾑ[illegible]（始業）時　分から （終業）時　分から 時　分から (4) 事業場外みなし労働時間制[illegible]（時　分）終業（ (5) 裁量労働制；始業（時[illegible]業（時　分[illegible]を基 る。 ○詳細は、就業規則第　条～第 2　休憩時間（　）分 3　所定時間外労働の有無（有，無）
休日	・定例日；毎週　曜日、国民の祝日、その他（ ・非定例日；週・月当たり　日、その他（ ・１年単位の変形労働時間制の場合一年間　日 ○詳細は、就業規則第　条～第　条、第　条～第　条
休暇	1　年次有給休暇　６か月継続勤務した場合→　日 継続勤務６か月以内の年次有給休暇　（有 →　か月経過で　日 時間単位年休（有・無） 2　代替休暇（有・無） 3　その他の休暇　有給（　） 無給（　） ○詳細は、就業規則第　条～第　条、第　条～第　条

（次頁に続く）

賃金	1　基本賃金　イ　月給（　円）、ロ　日給（　円） ハ　時間給（　円）、 ニ　出来高給（基本単価　円、保障給　円） ホ　その他（　円） ヘ　就業規則に規定されている賃金等級等
	2　諸手当の額又は計算方法 イ（　手当　円　／計算方法：　） ロ（　手当　円　／計算方法：　） ハ（　手当　円　／計算方法：　） ニ（　手当　円　／計算方法：　）
	3　所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ　所定時間外、法定超　月６０時間以内（　）％ 月６０時間超　（　）％ 所定超　（　）％ ロ　休日　法定休日（　）％、法定外休日（　）％ ハ　深夜（　）％
	4　賃金締切日（　）－毎月　日、（　）－毎月　日
	5　賃金支払日（　）－毎月　日、（　）－毎月　日
	6　賃金の支払方法（　）
	7　労使協定に基づく賃金支払時の控除（無　，有（　））
	8　昇給（有（時期、金額等　），無）
	9　賞与（有（時期、金額等　），無）
	10　退職金（有（時期、金額等　），無）

契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（　年　月　日～　年　月　日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1　契約の更新の有無 ［自動的に更新する・更新する場合があり得る・契約の更新はしない・その他（　）］ 2　契約の更新は次により判断する。 （・契約期間満了時の業務量　・勤務成績、態度　・能力 ・会社の経営状況　・従事している業務の進捗状況 ・その他（　）） 3　更新上限の有無（無・有（更新　回まで／通算契約期間　年まで）） 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が５年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（　年　月　日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（　無　・　有（別紙のとおり）） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：　Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者） Ⅰ　特定有期業務の開始から完了までの期間（　年　か月（上限10年）） Ⅱ　定年後引き続いて雇用されている期間
就業の場所	（雇入れ直後）　（変更の範囲）
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後）　（変更の範囲） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（　開始日：　完了日：）
始業、終業の	1　始業・終業の時刻等

労働条件通知書モデル様式
ダウンロードはこちら



リーフレット等の詳細はこちら

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1. 特定技能外国人について
2. 労務管理等自主点検について
3. 労働条件の明示
4. 労働時間
5. 賃金の支払い
6. 年次有給休暇
7. その他
8. 安全衛生
9. 災害補償等

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

3. 労働時間

労働時間の考え方

- 労働時間とは使用者の指揮命令下（使用者の明示または黙示の指示）に置かれている時間のことをいう。
- 現実に活動させていなくとも、使用者の指揮命令下にある時間であれば労働時間に当たる。
- 労働時間か否かは個別判断であるが、考え方そのものは業種によって異なるものではない。

問題になりやすい事例

待機時間（手待ち時間）

- 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機している時間（いわゆる「手待ち時間」）は労働時間に当たる。

移動時間

- 直行直帰や移動時間について、移動中に業務の指示を受けず、業務に従事することもなく、移動手段の指示も受けず、自由な利用が保障されている場合は、労働時間に当たらない。

着替え、準備等の時間

- 使用者の指示により就業を命じられた業務に必要な準備行為や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内で行う時間は労働時間に当たる。

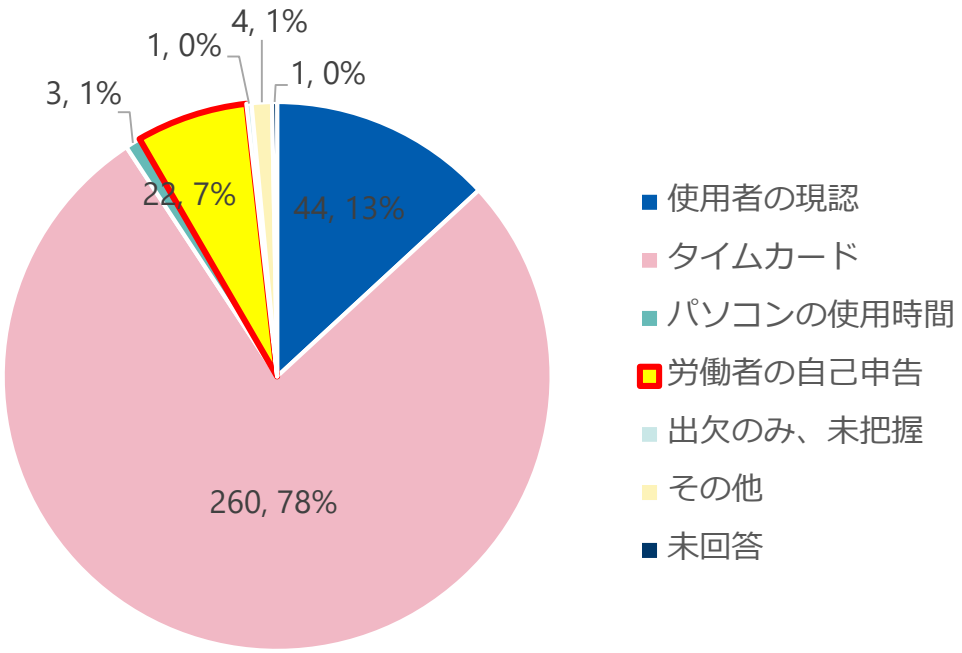
研修時間

- 参加することが業務上義務付けられている研修や教育訓練を受講する時間は労働時間に当たる。

3. 労働時間の把握方法

特定技能外国人の労働時間の把握方法について、自主点検を行ったところ、以下の結果となった。

自主点検結果（回答数：335件）



◆タイムカード等機器の利用により客観的に労働時間を把握していた事業場は263社（79%）であった。

◆客観的な記録ではなく、労働者の自己申告により労働時間を把握していた事業場は22社（7%）であった。

◆出勤のみ、未把握の事業場は1社のみであった。

3. 労働時間（労働時間の適正な把握）

労働時間適正把握ガイドライン　H29策定

趣旨：賃金の不払い解消　対象：管理監督者及びみなし労働時間制が適用される労働者を除くすべての労働者

原則　**次のいずれかの方法を採用**

①使用者が、自ら現認し適正記録

②タイムカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的記録を基礎に適正記録

例外　**自己申告により把握**　※ただし次の措置を講ずること

ア　対象労働者に適正に自己申告を行うことなどについて、十分な説明を行う
イ　労働時間の管理者にガイドラインの措置について、十分説明を行う
ウ　必要に応じて実態調査し、労働時間の補正をする
　（特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録などと著しい乖離があるとき行う）
エ　自己申告時間超えの残留理由を報告させる場合の適正な確認
オ　上限時間の設定、時間外労働削減通達、時間外手当の定額払い、36協定の延長時間数の遵守などが適正な自己申告の阻害要因となっていないか確認し、改善措置を講じる。

労働安全衛生法　H31改正

趣旨：健康確保　対象：管理監督者を含む全ての労働者

労働時間の状況の把握義務

把握方法 →

客観的な方法
その他の適切な方法

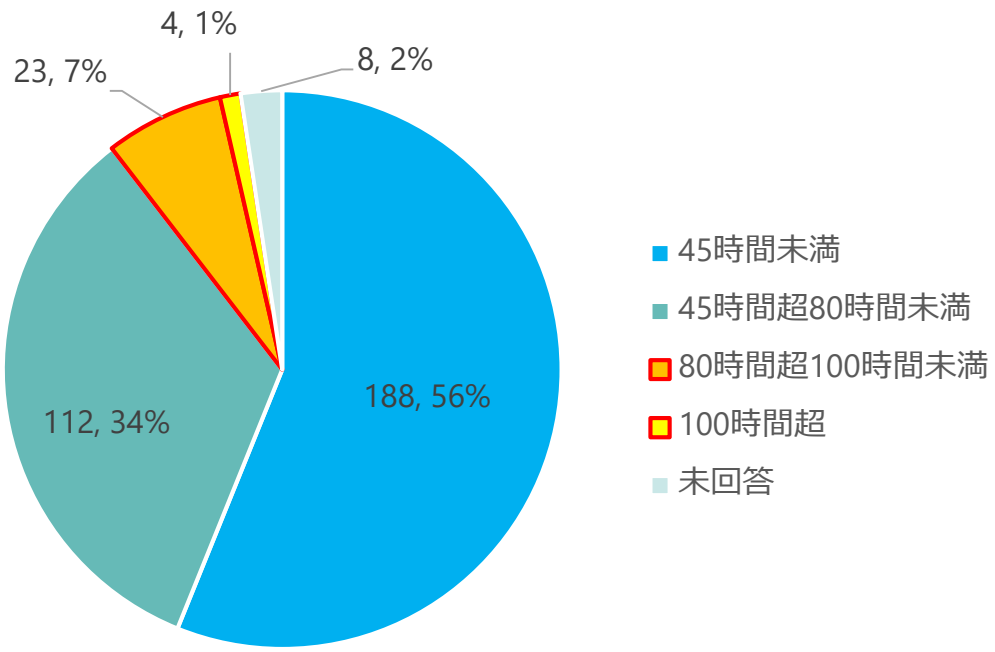
→ 把握した労働時間の状況は、

- 記録を作成しなければならない
- ３年間保存しなければならない

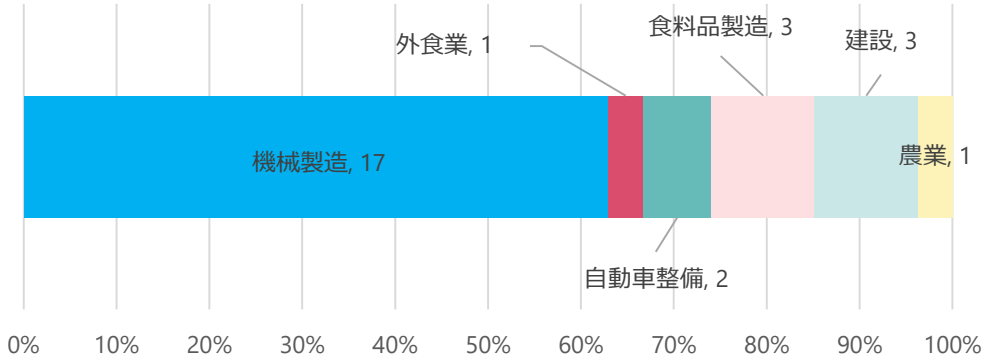
3. 労働時間（時間外・休日労働）

特定技能外国人の月の最も長い時間外労働時間数について自主点検を行いました。

自主点検結果（回答数：335件）



【月80時間超の内訳（全27件）】



- 対象期間中、月の時間外・休日労働時間数が80時間を超える割合は全体の８％であった。
- 80時間超のうち、製造業務に従事している労働者の割合が最も多く占めていた（約60%）
- 月の時間外・休日労働が100時間を超える労働者も認められた。

3. 労働時間（時間外・休日労働）

労働時間　**原則**　**１週：40時間　１日：8時間**

適用除外

労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次に該当する労働者については適用しない。

農業、畜産業、水産業

特例措置対象事業場

労働者が10人未満の　① 商業　② 映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）③ 保健衛生業　④ 接客娯楽業は

１日８時間　１週44時間まで可能

●36協定●

必要な事項を協定し、**事前に**
所轄の労働基準監督署長に届出

労働者の過半数で組織する労働組合
または
労働者の過半数代表者（※）
の間で締結

時間外労働
休日労働が可能

（※）
過半数労働者を選出する場合は
投票や挙手等の方法で選出します。
× 使用者による指名
× 使用者の意向に基づく選出
× 管理監督者
…等は、**労働者代表として認められません。**

3. 労働時間（時間外・休日労働）

協定時間の上限

原則

一般の36協定

限度時間を超えない場合

限度時間

1か月　45時間　かつ

1年　360時間

例外

特別条項付き協定

限度時間を超える場合

当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等、臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合

① 1年720時間

② 1月100時間未満

③ 限度時間である月45時間を上回る回数は年６回まで

上限規制

時間外＋休日労働が

◆単月で
100時間未満

◆ ２～6か月平均で
80時間以内

適用猶予事業・業務

- 工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師（2024年3月31日まで）

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

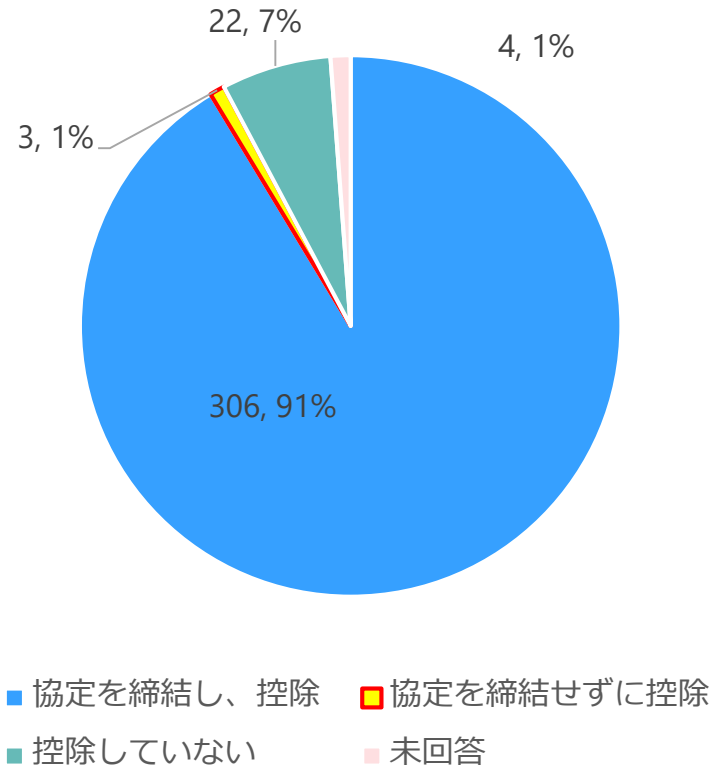
1. 特定技能外国人について
2. 労務管理等自主点検について
3. 労働条件の明示
4. 労働時間
5. 賃金の支払い
6. 年次有給休暇
7. その他
8. 安全衛生
9. 災害補償等

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

4. 賃金の支払い

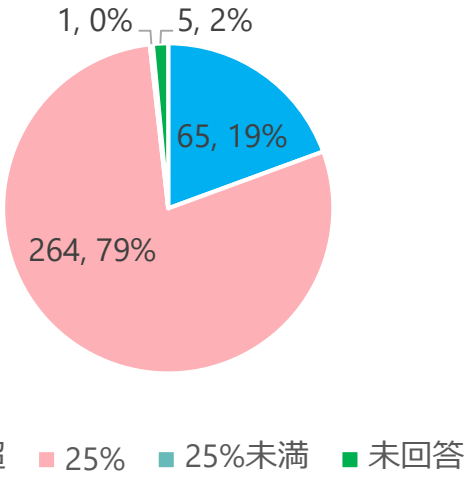
①賃金控除協定の締結、時間外・休日労働の割増賃金率について自主点検を行いました。

自主点検結果：賃金控除協定の締結について

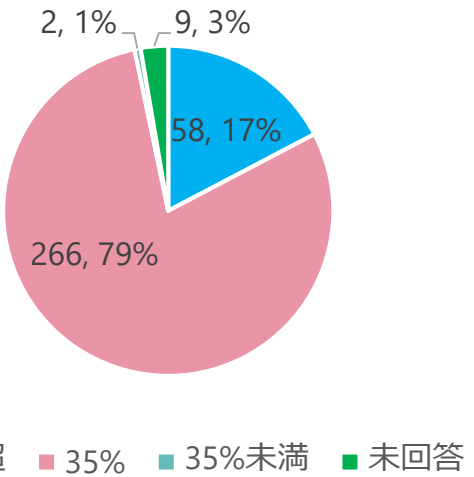


自主点検結果：時間外・休日労働の割増率について

時間外の割増率



休日の割増率



4. 賃金の支払い

使用者は、賃金を

賃金支払いの5原則

- **① 通貨で**
- **② 直接**
- **③ 全額を**
- **④ 毎月１回以上**
- **⑤ 一定期日に**

労働者に支払う

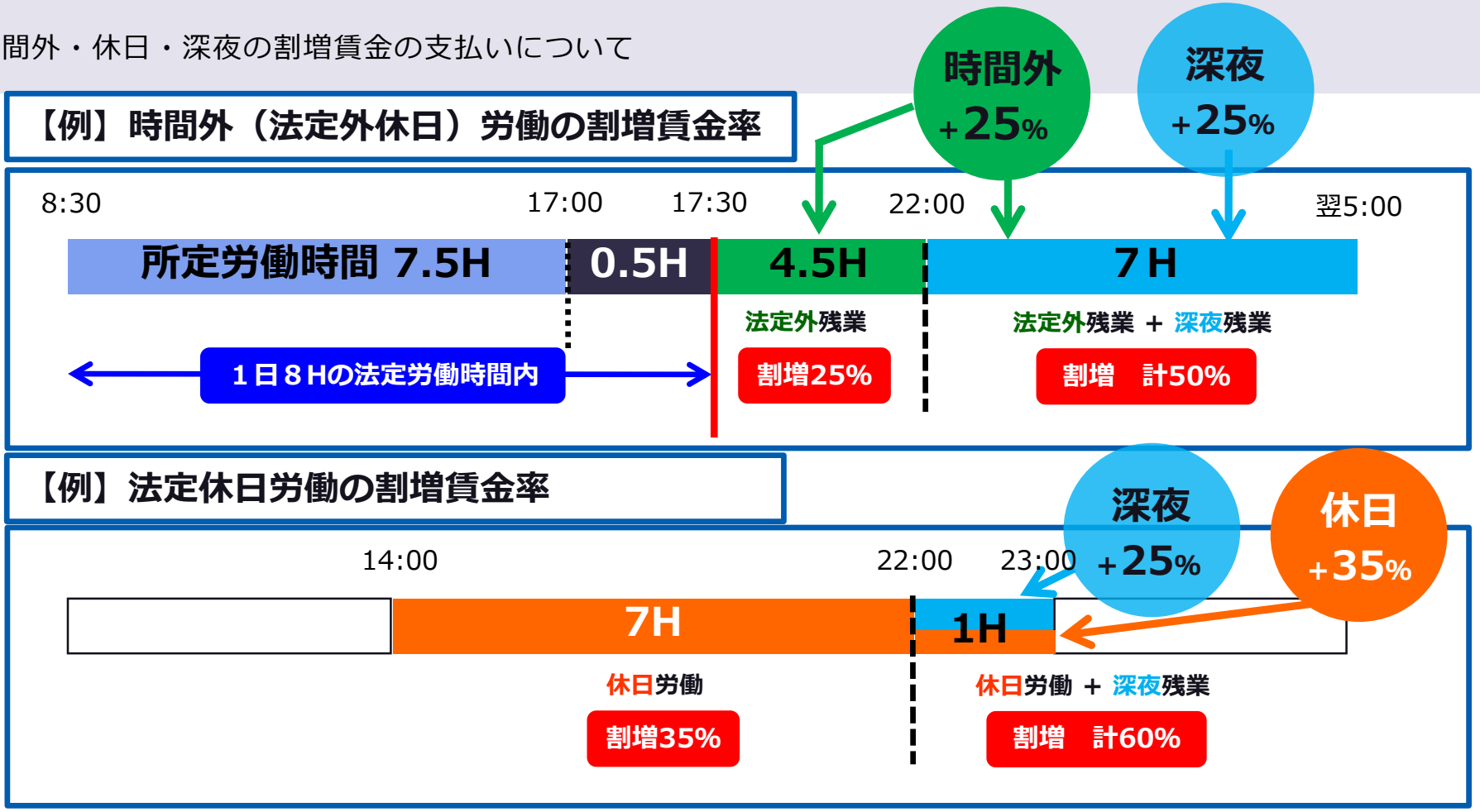
＜例外＞賃金控除が認められる場合

１）法令の定め
（税金、社会労働保険料の控除）
２）労使協定による控除
※ただし、事理明白なものに限る
（購買代金、社宅費、社内預金等）

違法となるケース
- 労使協定に定めはないが、寮費や給与から天引きしている。
- 労使協定に定めなく、貸付金を労働者から天引きしている。

4. 賃金の支払い

時間外・休日・深夜の割増賃金の支払いについて



※時間外労働が月60時間を超える場合＋50%以上の割増賃金を支払わねばなりません。（令和5年4月１日から全ての事業場において適用）

4. 賃金の支払い（割増賃金の計算）

割増賃金の計算は適切な方法により行いましょう。

1 月給制の場合

割増率は休日労働であれば1.35

$$\frac{\text{月決め賃金（＋諸手当）支給総額}}{\text{1か月 所定労働時間数（※）}} \times 1.25$$

※ 月によって所定労働時間が異なるときは、１年間における１月平均所定労働時間数

2 日給制の場合

$$\frac{\text{日決め賃金（＋諸手当）支給総額}}{\text{1日 所定労働時間数（※）}} \times 1.25$$

※ 日によって所定労働時間が異なるときは、１週間における１日平均所定労働時間数

3 出来高払制の場合

$$\frac{\text{当該期間中の出来高給賃金総額}}{\text{当該期間中の総労働時間数}} \times 0.25$$

“割増賃金の基礎となる賃金”から除外できるもの

①～⑦は、例示ではなく、限定的に列挙されている

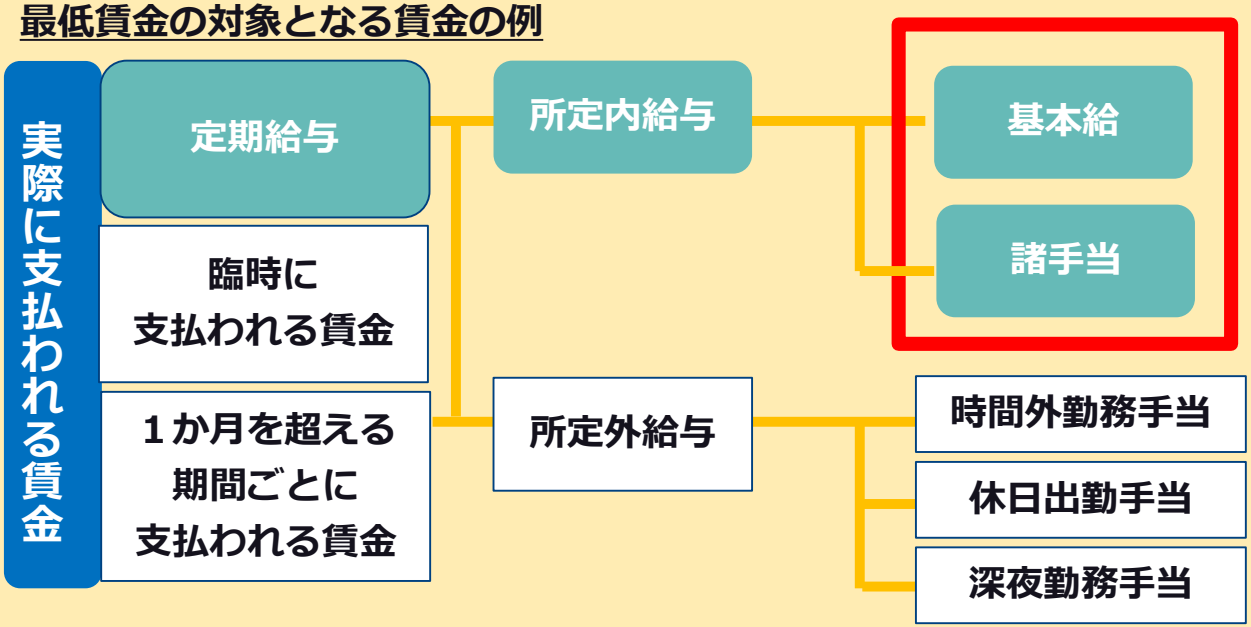
① 家族手当
② 通勤手当
③ 別居手当
④ 子女教育手当
⑤ 住宅手当
⑥ 臨時に支払われた賃金
⑦ １か月を超える期間ごとに支払われる賃金

4. 賃金の支払い（最低賃金）

令和５年10月1日から岐阜県地域別最低賃金が950円に改定されました。



最低賃金の対象となる賃金の例



確認の方法は？

確認したい賃金(※1)を時間額にして、最低賃金額（時間額）と比較してみましょう！

最低賃金額との比較方法 あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。(※2)

1	時間給の場合	時間給 円	≧	最低賃金額（時間額） 円					
2	日給の場合	日給 円	÷	1日の平均所定労働時間 時間	=	時間額 円	≧	最低賃金額（時間額） 円	
3	月給の場合	月給 円	÷	1か月の平均所定労働時間 時間	=	時間額 円	≧	最低賃金額（時間額） 円	
4	上記 1，2，3 が組み合わさっている場合	例えば、基本給が日給で各手当（職務手当など）が月給の場合				❶ 基本給（日給）→ 2 の計算で時間額を出す ❷ 各手当（月給）→ 3 の計算で時間額を出す ❸ ❶と❷を合計した額 ≧ 最低賃金額（時間額）			

（※1）最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。
①臨時に支払われる賃金（結婚手当など）②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）④所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）⑥精皆勤手当、通勤手当および家族手当
（※2）詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または最寄りの労働基準監督署へ

(※)諸手当のうち、精皆勤手当・通勤手当・家族手当は最低賃金の対象となりません。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

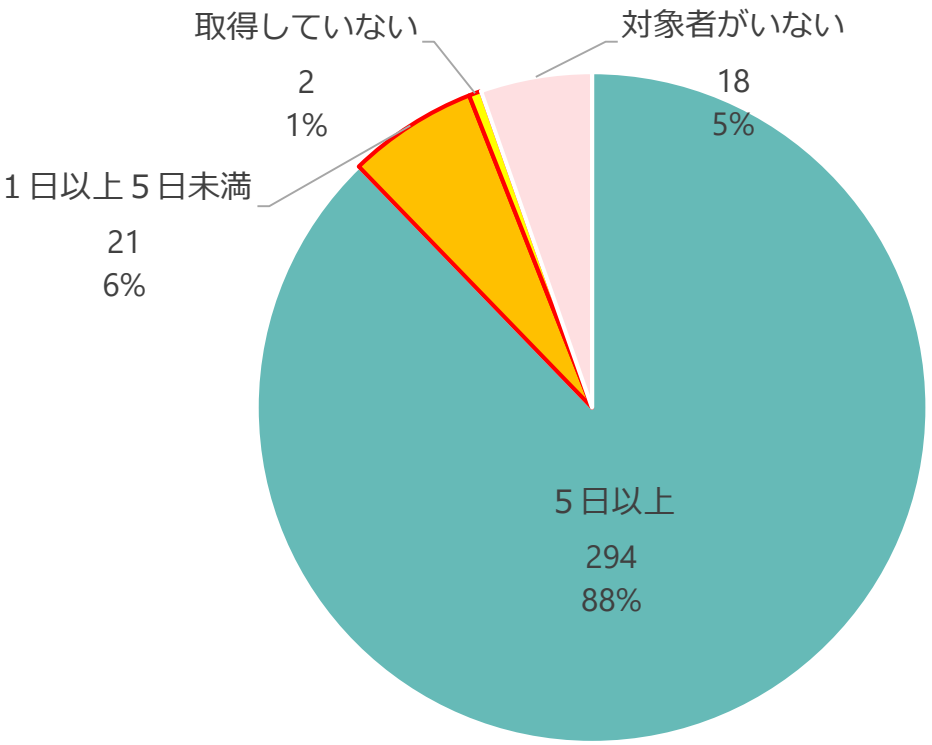
1. 特定技能外国人について
2. 労務管理等自主点検について
3. 労働条件の明示
4. 労働時間
5. 賃金の支払い
6. 年次有給休暇
7. その他
8. 安全衛生
9. 災害補償等

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

5. 年次有給休暇

年次有給休暇付与日から１年間における年次有給休暇の取得日数について自主点検を行いました。

自主点検結果（回答数：335件）



◆付与日から１年間に取得した年次有給休暇が５日以上の事業場は294社（88%）と大部分を占めていた。

◆取得日数が５日未満、全く取得していない事業場は全体の７%であった。

5. 年次有給休暇

年次有給休暇の法定の付与要件及び付与日数を理解し、適切に付与しましょう。

付与要件 ＝ **雇入れの日から６か月継続勤務** ＋ **全労働日の８割以上出勤**

- 「継続勤務」とは事業場における在籍期間を意味し、勤務の実態に即して判断される
- 出勤率の算定に当たり、労災の休業期間、育児介護休業期間は出勤したものとして取り扱う

付与日数

（１）通常の労働者の付与日数

継続勤務年数（年）	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数（日）	10	11	12	14	16	18	20

（２）週所定労働日数が４日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

	週所定労働日数	１年間の所定労働日数※	継続勤務年数（年）						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数（日）	４日	169日～216日	7	8	9	10	12	13	15
	３日	121日～168日	5	6	6	8	9	10	11
	２日	73日～120日	3	4	4	5	6	6	7
	１日	48日～72日	1	2	2	2	3	3	3

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合

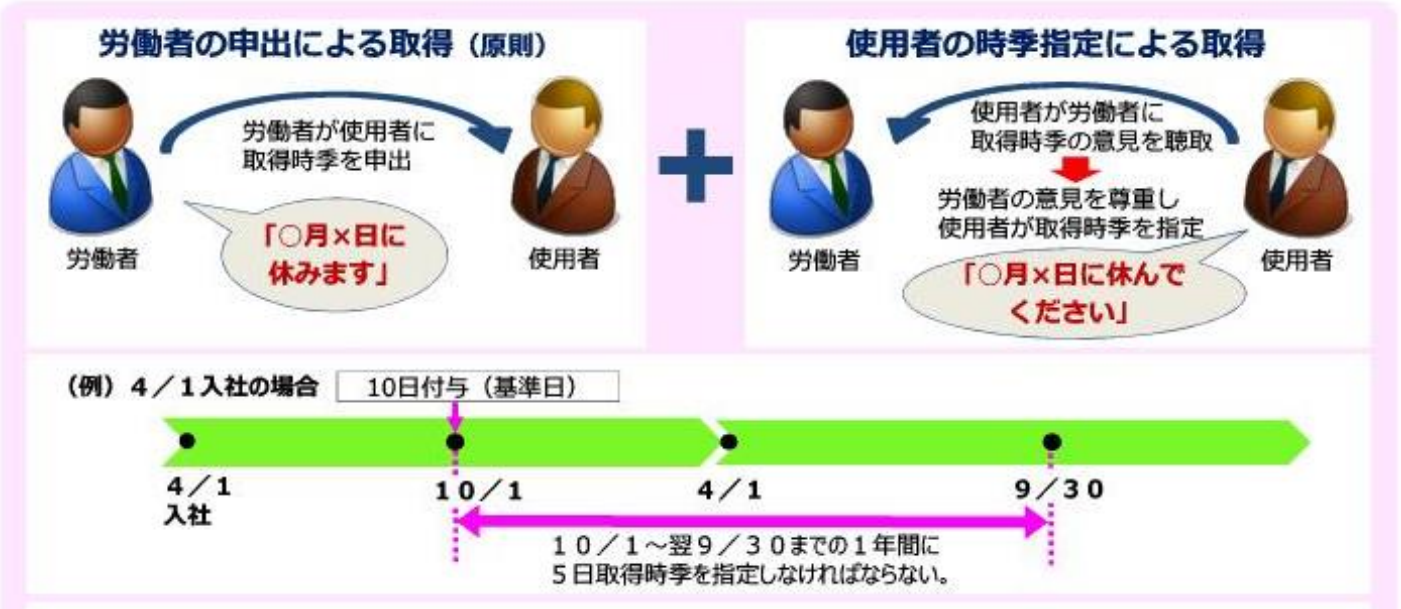
※ 年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他の不利益な取扱いをしてはいけません。

例） 精皆勤手当や賞与額の算定に際して、年次有給休暇を取得した日を「欠勤」として取り扱う

※ 所定労働時間が少ない労働者に対しても、所定労働日数に応じた年次有給休暇を与える必要があります。

年次有給休暇の時季指定義務

○ 年次有給休暇は本来、労働者の権利として労働者が好きな時季を指定して取得するものです。
○ しかし、取得が進まない実態があることから、最低でも年５日の休暇を取得できるように、使用者に「時季指定をして付与すること」を義務づけたものです（平成31年４月１日施行）。
時季指定にあたっては、使用者は労働者の意見を聴取しなければなりません。
○ できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重しましょう。



時季指定を要しない場合

既に５日以上の年次有給休暇を請求・取得している場合

⇒時季指定をする必要はなく、することもできない。

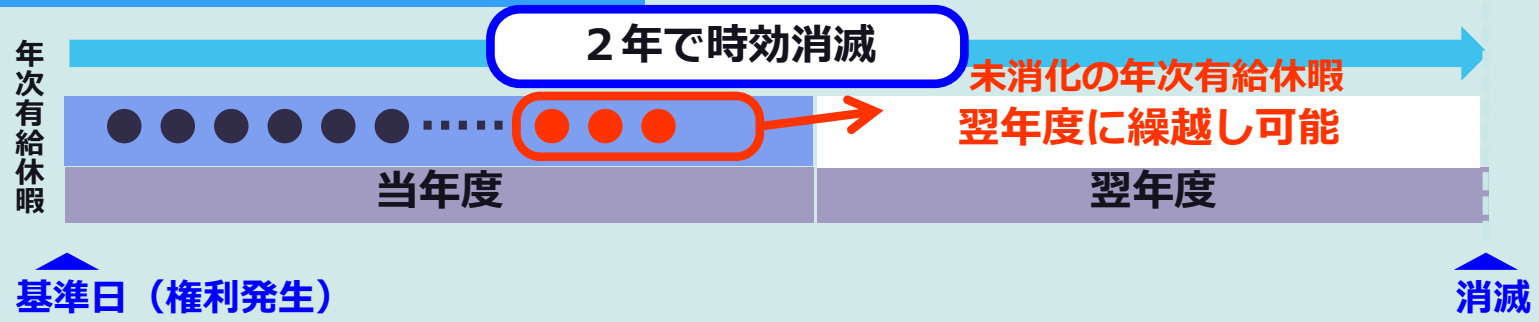
年次有給休暇管理簿の作成

○ 労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、３年間保存しなければなりません。
○ 年次有給休暇管理簿は労働者名簿または賃金台帳とあわせて調製することができます。また、システム上で管理することも差し支えありません。

（例）労働者名簿または賃金台帳に以下のような必要事項を盛り込んだ表を追加する。

年次有給休暇取得日数	基準日	2019/4/1 ← 基準日	（補足）基準日が２つ存在する場合 する必要があります。 基準日を２つ記載							
	取得日数	18日 ← 日数	（補足）基準日から１年以内の期間における年休取得日数（基準日が２つ存在する場合 には１つ目の基準日から２つ目の基準日の１年後までの期間における年休取得日数）を記載する必要があります。							
	年次有給休暇を取得した日付	2019/4/4(木)	2019/5/7(火)	2019/6/3(月)						
		2019/9/2(月)	2019/10/9(水)	2019/11/5(火)	2019/12/6(金)	2020/1/14(火)	2020/2/10(月)	2020/3/19(木)	2020/3/20(金)	
		時季（年次有給休暇を取得した日付）								

年次有給休暇の繰越し



Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1. 特定技能外国人について
2. 労務管理等自主点検について
3. 労働条件の明示
4. 労働時間
5. 賃金の支払い
6. 年次有給休暇
7. その他
8. 安全衛生
9. 災害補償等

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

5．その他　賠償予定の禁止、強制貯金の禁止（労働基準法第16条、18条）

賠償予定の禁止

労働契約の不履行について違約金を定めたり、損害賠償額を予定する契約をしてはいけません。

例）「途中で辞めたら、違約金を払うこと」、「会社に損害を与えたら○○円払うこと」等

※　あらかじめ金額を決めておくことは禁止されていますが、現実に労働者の責任により発生した損害について賠償を請求することまでを禁止したものではありません。

強制貯金の禁止

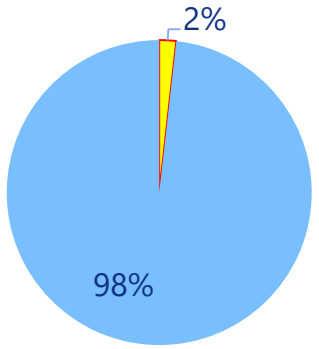
労働契約に付随して貯蓄の契約をさせたり、貯蓄金を管理する契約をしてはいけません。

例）預金通帳を会社が預かる、在留カードやパスポートを会社が預かる

これらは労働者の足止めや、強制労働の原因となるため、禁止されています。

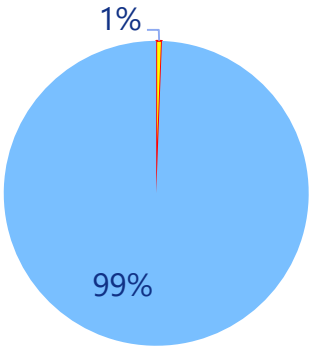
自主点検結果（回答数：335件）

賠償予定の契約



■している　■していない

通帳・パスポートの管理



■している　■していない

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1. 労務管理等自主点検について
2. 労働条件の明示
3. 労働時間
4. 賃金の支払い
5. 年次有給休暇
6. その他
7. 安全衛生
8. 災害補償等

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

6. 安全衛生

1）外国人労働者の災害発生状況 （全国） – 死亡者数

- 令和４年の外国人労働者の死亡災害は合計15件であった（前年比９名減）。
- 特定技能外国人の死亡災害は全国３件で、製造業と建設業で発生した。

〈業種別・在留資格別の死亡者数（令和４年）〉

在留資格 / 業種別	身分に基づく在留資格	技能実習	専門的技術的分野の在留資格			特定活動	資格外活動	その他・不明	全在留資格計
			うち特定技能	うち技術・人文知識・国際業務	その他の専門的技術的分野の在留資格				
製造業	0	1	2	2	0	0	0	0	5
建設業	1	2	1	1	0	1	0	2	8
農業、畜産・水産業	1	0	0	0	0	0	0	0	1
商業	0	0	0	1	0	0	0	0	1
合計	2	3	3	4	0	1	0	2	15

データ出所：死亡災害報告（令和４年）（在留資格については労働者死傷病報告のとおり集計）
※新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く

6. 安全衛生

1）外国人労働者の災害発生状況（全国） – 死傷者数（休業４日以上の災害）

- 特定技能外国人について、製造業の災害が全体の約半数と最も多く、次いで建設業が約２割となった。
- 事故の型別では挟まれ・巻き込まれが全体の約３割、次いで切れ・こすれが約１割と機械を起因とした災害が多くを占めていた。

〈業種別・在留資格別の死傷者数(令和４年)〉

業種＼在留資格	身分に基づく在留資格	技能実習	専門的技術的分野の在留資格 うち特定技能	専門的技術的分野の在留資格 うち国際業務	専門的技術的分野の在留資格 うち人文知識・技術・	専門的技術的分野の在留資格 その他の専門的技術的分野	特定活動	資格外活動	その他・不明	全在留資格計
製造業	1,225	661	160	192	35	116	73	4		2,466
建設業	163	421	58	36	28	68	5	9		788
陸上貨物運送事業	144	9	0	14	1	4	54	0		226
農業、畜産・水産業	22	94	45	3	49	9	2	1		225
商業	169	63	10	84	9	17	49	0		401
うち小売業	110	33	6	53	7	10	44	0		263
保健衛生業	124	11	21	2	18	12	9	1		198
うち社会福祉施設	99	8	18	1	11	9	7	1		154
接客・娯楽	94	6	13	26	27	11	30	0		207
うち飲食店	55	5	12	13	23	6	28	0		142
清掃・と畜	93	14	6	9	1	6	2	0		131
その他	97	22	2	18	12	7	8	0		166
合計	2,131	1,301	315	384	180	250	232	15		4,808

データ出所：労働者死傷病報告（令和４年） ※新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く

〈事故の型別・在留資格別の死傷者数(令和４年)〉

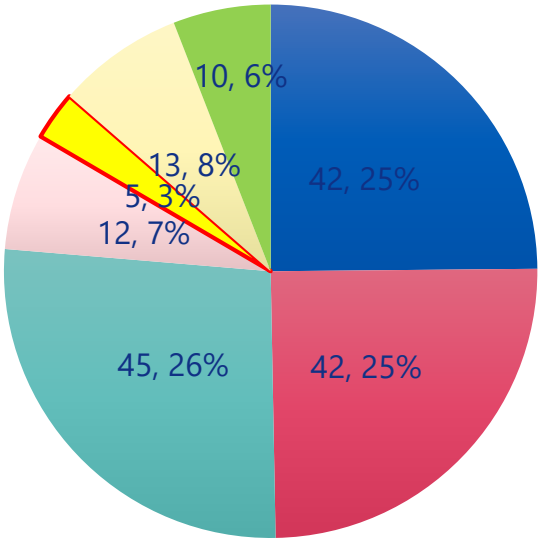
事故の型別＼在留資格	身分に基づく在留資格	技能実習	専門的技術的分野の在留資格 うち特定技能	専門的技術的分野の在留資格 うち国際業務	専門的技術的分野の在留資格 うち人文知識・技術・	専門的技術的分野の在留資格 その他の専門的技術的分野	特定活動	資格外活動	その他・不明	全在留資格計
はさまれ・巻き込まれ	352	385	92	126	21	67	48	1		1,092
転倒	459	92	25	39	17	27	20	0		679
動作の反動・無理な動作	353	74	36	36	27	26	20	2		574
切れ・こすれ	166	226	47	47	18	27	34	1		566
墜落・転落	188	110	22	33	36	17	10	4		420
飛来・落下	150	140	28	33	12	17	13	1		394
激突され	105	96	15	19	21	16	22	1		295
激突	164	44	12	16	13	16	10	1		276
高温・低温物との接触	56	54	18	13	7	17	22	0		187
崩壊・倒壊	43	36	6	11	1	7	3	0		107
その他	95	44	14	11	7	13	30	4		218
合計	2,131	1,301	315	384	180	250	232	15		4,808

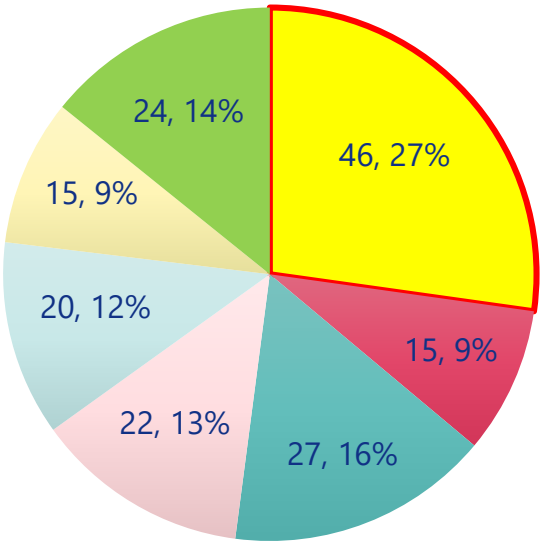
データ出所：労働者死傷病報告（令和４年） ※新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く

6. 安全衛生

1）岐阜県内の災害発生状況ー死傷災害（休業4日以上）

- 令和4年の外国人労働者の死傷災害は169件発生した（コロナ除く）。
- 技能実習、定住者及び永住者で全体の約3/4を占めた。特定技能は全体の3%（5件）であった。
- 型別でははさまれ・巻き込まれが最も多く、全体の約1/4を占めていた。





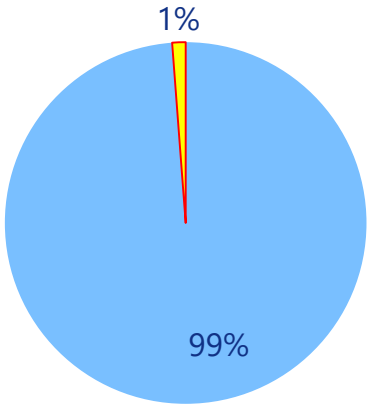
6. 安全衛生

2）雇入れ時の教育、特別教育及び 母国語による教育

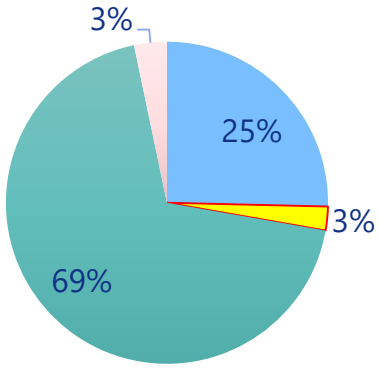
自主点検結果

- 雇入れ時の安全衛生教育はほぼ全ての事業場で実施されていた。
- 特別教育の対象業務に従事させていない事業場が約７割であった。
- これら安全衛生教育について、母国語による教育を実施している事業場は約８割であったが、2割弱の事業場では日本語による教育を行っていた。

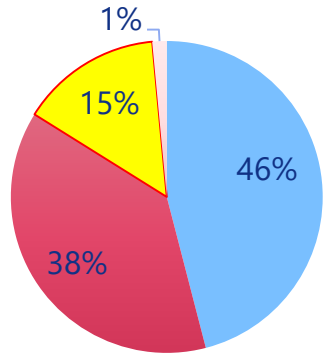
雇入れ時の教育



特別教育



母国語による教育



6. 安全衛生

2）雇入れ時の教育　労働安全衛生法第59条第１項（労働安全衛生規則第35条）

- 労働者を雇い入れ、又は作業内容を変更したときは、当該労働者に対してその従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行うことが定められています。

＜ 教育事項 ＞

1. 機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱い方法に関すること。
2. 安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及びこれらの取扱い方法に関すること。
3. 作業手順に関すること。
4. 作業開始時の点検に関すること。
5. 当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防に関すること。
6. 整理、整頓及び清潔の保持に関すること。
7. 事故時等における応急措置及び退避に関すること。
8. 前各号に掲げるもののほか、当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項

職場における**労働災害や疾病を未然に防ぐ**には、**入社時**に安全や衛生に関する**基礎知識を身につけておく**ことが必要です。

2）危険有害業務に係る特別教育　　労働安全衛生法第59条第３項（労働安全衛生規則第36条）

- 厚生労働省令で定める危険又は有害な業務に労働者をつかせるときは、その業務に関する安全又は衛生のための特別の教育を行わなければならないこととされています。

特別教育を必要とする業務は？

アーク溶接や小型車両系建設機械の運転など。労働者がその業務に従事する場合の労働災害の防止を図るものであるため、**事業者の責任において実施されなければなりません。**

特別教育の具体的な内容・科目は安全衛生特別教育規定において定められています。

（例）粉じん作業に係る特別教育

① 粉じんの発散防止及び作業場の換気の方法、
② 作業場の管理
③ 呼吸用保護具の使用の方法
④ 粉じんに係る疾病及び健康管理
⑤ 関係法令

外国人にも理解しやすい安全衛生教材を使用し、理解を確実なものとしましょう。

使用させる機械、原材料等の危険性や有害性、取扱方法などを確実に理解させる必要があります。

→ 母国語を用いる

→ 視聴覚教材を用いる、など

6. 安全衛生

2）母国語による教育　－　外国人向け安全衛生教育教材を活用しましょう

マンガ・動画教材

初めて安全衛生を学ぶ方にも理解できるよう、業種共通と業種・作業別の視聴覚教材（マンガ・動画教材）を作成しています。

▶教材はこちらから https://anzeninfo.mhlw.go.jp/information/kyozaishiryo.html

▶動画教材（YouTube）のチャンネル登録はこちらから https://www.youtube.com/user/MHLWanzenvideo/



例）転倒防止の注意：14言語対応（画像は、日本語・英語・ベトナム語）

未熟練労働者に対する安全衛生教育マニュアル

未熟練労働者は、作業に慣れておらず、危険を把握・察知する能力が身についていません。労働災害を防止するには、雇い入れ時や作業の内容が変わる時点などでの安全衛生教育が重要です。これらの安全衛生教育に役立つよう、業種別（製造業、陸上貨物運送事業、商業など）の教材を作成しています。

▶教材はこちらから https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000118557.html



例）安全な服装のマニュアル：14言語対応
（画像は、日本語・スペイン語・中国語）

技能講習補助教材

厚生労働省では、外国人労働者等に対して適切な技能講習が実施されるよう、委託事業「技能講習補助教材作成事業」において補助教材を作成し、多言語化を進めています。ぜひ、ご活用ください。

なお、この補助教材は外国人労働者等に対して専門的用語等の理解を促すことを目的としたものです。このため、技能講習の実施に当たっては、補助教材単独で使用するのではなく、登録教習機関が提供する講習テキストと併用することが必要となりますので、ご留意ください。

※補助テキストについて：補助テキストは見開いた左右のページが日本語と外国語の対訳形式になるように設計されております。参考とした講習テキストは各言語（日本語を除く）の表紙裏に記載がございます。

- フォークリフト運転技能講習
- 玉掛け技能講習
- 床上操作式クレーン運転技能講習
- 小型移動式クレーン運転技能講習
- ガス溶接技能講習
- 車両系建設機械（整地・運搬・積込み用及び掘削用）運転技能講習
- 車両系建設機械（解体用）運転技能講習
- ショベルローダー等運転技能講習
- 高所作業車運転技能講習

厚生労働省では、外国人労働者の安全衛生対策に活用いただける安全衛生教育教材を提供しています。

厚生労働省のHPはこちら

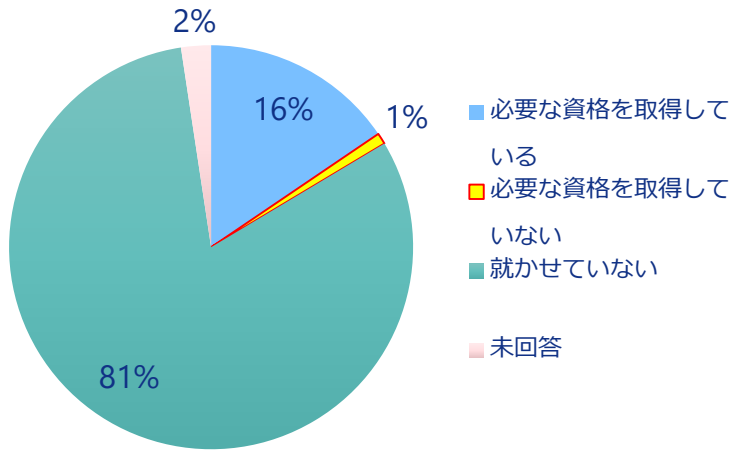
3）就業制限業務　　労働安全衛生法第61条

- フォークリフトの運転等の就業制限業務に従事させる場合には、免許の取得、技能講習の修了等の資格が必要です。

就業制限業務一覧

○ クレーン運転（つり上げ荷重５トン以上）
○ 移動式クレーン運転（つり上げ荷重１トン以上）
○ 玉掛（つり上げ荷重１トン以上のクレーン）
○ ガス溶接
○ フォークリフト運転（最大荷重１トン以上）
○ 車両系建設機械の運転（機体重量３トン以上）、など

自主点検結果



各種技能講習の実施機関は、岐阜労働局HPに掲載しています。

ホーム > 労働局について > 業務内容 > 労働基準部 > 健康安全課 > 外国語対応登録教習機関はこちら

岐阜労働局健康安全課のHPはこちら

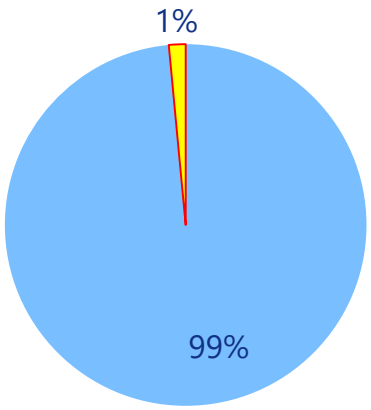
6. 安全衛生

４）健康診断　労働安全衛生法第66条

自主点検結果

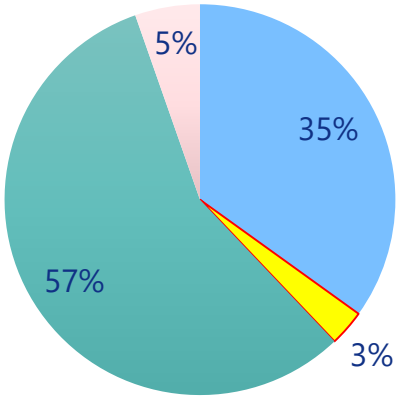
- ほとんどの事業場において、各種健康診断を実施していたが、未実施の事業場も一部認められた。
- 約８割の事業場では特殊健康診断の対象業務に就かせていなかった。

定期健康診断



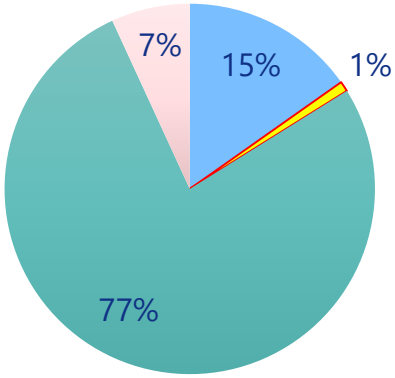
■１年に１回以上実施　■１年に１回未満

深夜業の健康診断



■６カ月に１回以上実施　■６カ月に１回未満
■対象者がいない　■未回答

特殊健康診断



■６カ月に１回以上実施している
■６カ月に１回実施していない
■対象業務がない
■未回答

6. 安全衛生

４）健康診断　（労働安全衛生法第66条ほか）

健康診断の実施

非正規労働者を含め、常時使用する労働者に対しては定期的に健康診断を実施しなければなりません。

常時使用する労働者

- **雇入れの際**
- **1年以内ごとに１回**

注意）深夜業（22時から翌朝５時）を含む業務に従事する労働者については６か月以内ごとに１回

パート労働者について

短時間労働者であっても、以下の①②のいずれにも該当する場合は、「常時使用する労働者」として健康診断が必要です。

短時間労働者

① 期間の定めがない労働契約又は期間１年以上の有期労働契約により使用される者、契約更新により１年以上使用され、又は使用されることが予定されている者
② 週の労働時間数が、通常の労働者の４分の３以上である者

４）健康診断　－　健康診断と事後措置の流れ

健康診断を実施

所見あり

定期健康診断の検査項目

①既往歴・業務歴
②自覚症状・他覚症状
③身長・体重・腹位・視力・聴力
④胸部エックス線・かくたん
⑤血圧
⑥貧血
⑦肝機能
⑧血中脂質
⑨血糖
⑩心電図
⑪尿

健康診断が終わったら

①労働者への健診結果の通知
②「健康診断個人票」を作り、
　５年間保存。
③労働者数が常時50人以上の事業場は、「結果報告書」を所轄の監督署長へ提出。

必要な措置について医師等から意見を聞く

具体的には…

必要に応じて、労働者に医師・保健師等による保健指導を受けさせる

衛生委員会等へ医師等の意見を報告する

就業上必要な措置を講ずる

就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少など。

就業区分		
区分	内容	就業上の措置の内容
通常勤務	通常の勤務でよいもの	―
就業制限	勤務に制限を加える必要のあるもの	勤務による負荷を軽減するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少、昼間勤務への転換等の措置を講じる。
要 休業	勤務を休む必要のあるもの	療養のため、休暇、休職等により一定期間勤務させない措置を講じる。

※労働者数50人未満の事業場（総括産業医がいる企業の小規模事業場を除く。）は地域産業保健センター（https://gifus.johas.go.jp/）を活用して意見を聴くことができます。

４）健康診断　－　特殊健康診断（労働安全衛生法第61条）

次の**有害な業務に常時従事する労働者等に対し**、原則として、
- ✓ **雇入れ時、**
- ✓ **配置替えの際、及び6月以内ごとに1回**

それぞれ特別の健康診断を実施しなければなりません。

特殊健康診断対象者一覧

- 屋内作業場等における有機溶剤業務に常時従事する労働者（有機則第29条）
- 鉛業務に常時従事する労働者
- 四アルキル鉛等業務に常時従事する労働者 （四アルキル鉛則第22条）
- 特定化学物質を製造し、又は取り扱う業務に常時従事する労働者及び過去に従事した在籍労働者（一部の物質に係る業務に限る） （特化則第39条）
- 高圧室内業務又は潜水業務に常時従事する労働者 （高圧則第38条）
- 放射線業務に常時従事する労働者で管理区域に立ち入る者 （電離則第56条）
- 除染等業務に常時従事する除染等業務従事者 （除染則第20条）
- 石綿等の取扱い等に伴い石綿の粉じんを発散する場所における業務に常時従事する労働者及び過去に従事したことのある在籍労働者（石綿則第40条）

注意）○ 特殊健康診断の**検診項目は、定期健康診断とは異なります。**
○ 特殊健康診断を実施後は、遅滞なく所轄労働基準監督署長あて所定様式による報告が必要です。

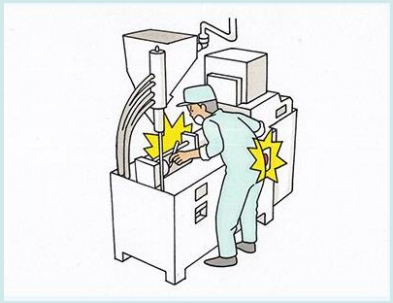
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1. 労務管理等自主点検について
2. 労働条件の明示
3. 労働時間
4. 賃金の支払い
5. 年次有給休暇
6. その他
7. 安全衛生
8. 災害補償等

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

8. 災害補償等　－もし、労災事故が発生してしまったら？？－

（１）金属加工機に挟まれて指を切断　（２）店舗の調理場で足を滑らせ、転倒





労働者を一人でも雇ったら労災保険に加入しなければなりません

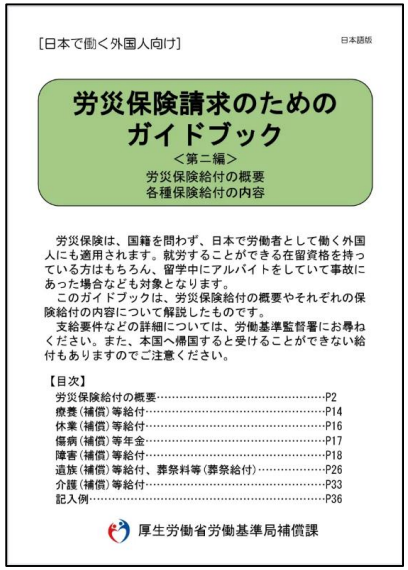
⇒外国人も当然に労災保険の対象となります。

治療を受ける

病院で「労働災害」であることを伝え、療養補償給付請求（様式5号）を作成し、治療を受けた病院に提出してください。※労災指定病院、薬局の場合

賃金を受ける

労働災害により4日以上休業し、賃金を貰えていない場合、休業補償給付請求書（様式8号）を作成して、医師の証明を貰った後、管轄の監督署へ提出してください。



［日本で働く外国人向け］　日本語版

労災保険請求のためのガイドブック

＜第二編＞

労災保険給付の概要

各種保険給付の内容

労災保険は、国籍を問わず、日本で労働者として働く外国人にも適用されます。就労することができる在留資格を持っている方はもちろん、留学中にアルバイトをしていて事故にあった場合なども対象となります。

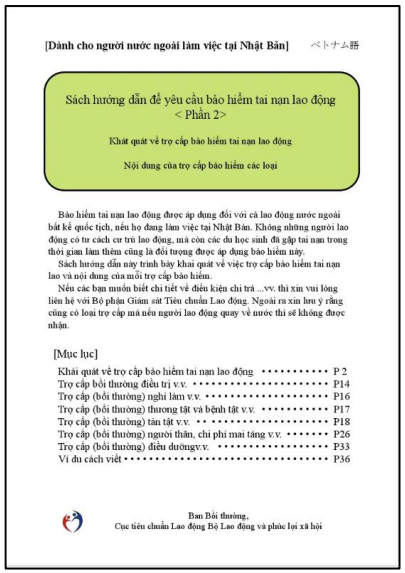
このガイドブックは、労災保険給付の概要やそれぞれの保険給付の内容について解説したものです。

支給要件などの詳細については、労働基準監督署にお尋ねください。また、本国へ帰国すると受けることができない給付もありますのでご注意ください。

【目次】

労災保険給付の概要……P2
療養（補償）等給付……P14
休業（補償）等給付……P16
傷病（補償）等年金……P17
障害（補償）等給付……P18
遺族（補償）等給付、葬祭料等（葬祭給付）……P26
介護（補償）等給付……P33
記入例……P36

厚生労働省労働基準局補償課



［Dành cho người nước ngoài làm việc tại Nhật Bản］　ベトナム語

Sách hướng dẫn để yêu cầu bảo hiểm tai nạn lao động

＜Phần 2＞

Khái quát về trợ cấp bảo hiểm tai nạn lao động

Nội dung của trợ cấp bảo hiểm các loại

Bảo hiểm tai nạn lao động được áp dụng đối với cả lao động nước ngoài bất kể quốc tịch, nếu họ đang làm việc tại Nhật Bản. Không những người lao động có tư cách cư trú lao động, mà còn các du học sinh đã gặp tai nạn trong thời gian làm thêm cũng là đối tượng được áp dụng bảo hiểm này.

Sách hướng dẫn này trình bày khái quát về việc trợ cấp bảo hiểm tai nạn lao và nội dung của mỗi trợ cấp bảo hiểm.

Nếu các bạn muốn biết chi tiết về điều kiện chi trả ...vv. thì xin vui lòng liên hệ với Bộ phận Giám sát Tiêu chuẩn Lao động. Ngoài ra xin lưu ý rằng cũng có loại trợ cấp mà nếu người lao động quay về nước thì sẽ không được nhận.

［Mục lục］

Khái quát về trợ cấp bảo hiểm tai nạn lao động ・・・・・・・・・・ P 2
Trợ cấp bồi thường điều trị v.v. ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P14
Trợ cấp (bồi thường) nghỉ làm v.v. ・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P16
Trợ cấp (bồi thường) thương tật và bệnh tật v.v. ・・・・・・・・・・ P17
Trợ cấp (bồi thường) tàn tật v.v. ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P18
Trợ cấp (bồi thường) người thân, chi phí mai táng v.v. ・・・・・・・ P26
Trợ cấp (bồi thường) điều dưỡngv.v. ・・・・・・・・・・・・・・・・・ P33
Ví dụ cách viết ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P36

Ban Bồi thường,

Cục tiêu chuẩn Lao động Bộ Lao động và phúc lợi xã hội

外国人労働者向け労災保険給付パンフレット

※ベトナム語、ポルトガル語など14言語に対応しています。

＼ダウンロードはこちら／

労災保険給付に関する説明等にご活用ください。

8. 災害補償等　－もし、労災事故が発生してしまったら？？－

労働者死傷病報告書の提出

休業４日以上

遅滞なく労働基準監督署に報告書（様式23号）を提出しなければなりません。

※労働者が被災した事故現場が建設現場等で、会社の事務所がある地域と異なる場合は、当該事故現場のある地域を管轄する労働基準監督署に提出してください。

休業４日未満

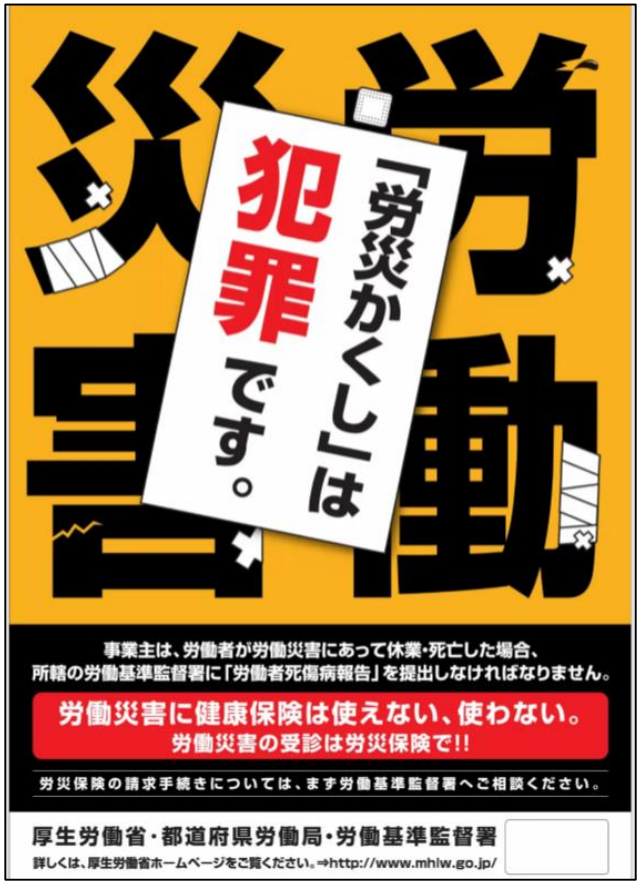
期間ごとに発生した労働災害を取りまとめて報告書を提出（様式24号）しなければなりません。

1～3月分　　4月末日までに報告

4～6月分　　7月末日までに報告

7～9月分　　10月末日までに報告

10～12月分　1月末日までに報告



最後に　－各種支援制度のご紹介－

（１）法令等に関するお問い合わせ

岐阜県内７つの労働基準監督署にお問い合わせください。

岐阜労働基準監督署
大垣労働基準監督署
高山労働基準監督署
多治見労働基準監督署
関労働基準監督署
恵那労働基準監督署
岐阜八幡労働基準監督署

（２）ぎふ働き方改革推進支援センターの活用

「働き方改革推進支援センター」は、**全国47都道府県**に設置されています。

ご利用いただけるサービス

来所相談・電話相談	メール相談	企業への訪問相談サービス	セミナー開催
		詳細はこちら	詳細はこちら

（３）各種ポータルサイトの活用

➢ **スタートアップ労働条件**
事業者のための労務管理・安全衛生管理診断サイト



➢ **職場のあんぜんサイト**
職場の安全を応援する情報発信サイト　＼外国語教材も充実！／



➢ **働き方改革　特設サイト**
ＣＡＳＥ　ＳＴＵＤＹ　～　中小企業の取り組み事例　～



ご清聴ありがとうございました