

外国人雇用管理セミナー (外国人労働者の労働条件の確保等)

令和8年2月3日(火) 外国人雇用管理セミナー
京都労働局 労働基準部 監督課
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- 1 外国人労働者の雇用管理の現状
- 2 外国人雇用管理指針
(外国人労働者の雇用管理の改善等に関して
事業者が適切に対処するための指針)
- 3 外国人労働者の雇用管理に係る自主点検表(事業主用)
- 4 外国人労働者の労働条件等について
- 5 外国人労働者の安全衛生の確保について
- 6 解雇について

1 外国人労働者の雇用管理の現状

ひと、くらし、未来のために



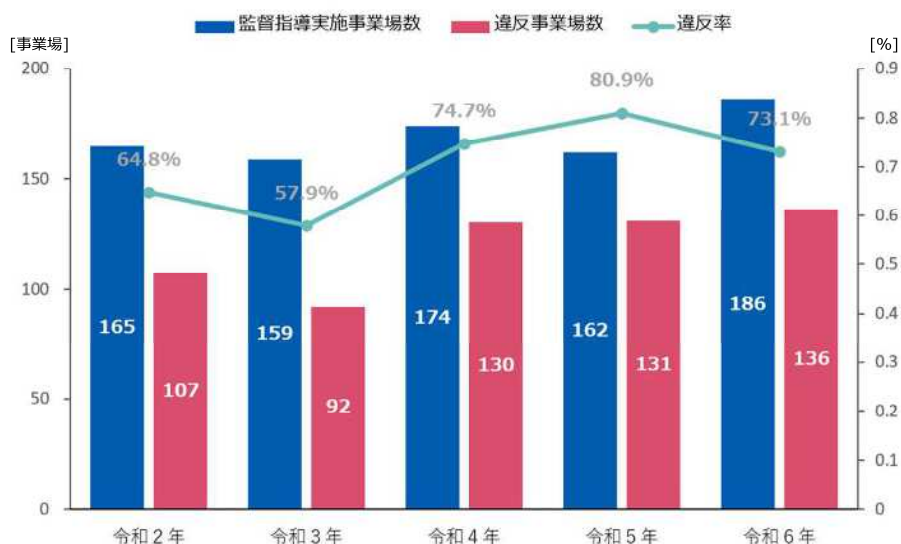
1 外国人労働者の雇用管理の現状

令和6年技能実習生を使用する事業場に対する監督指導等の状況

(令和7年11月28日 京都労働局労働基準部監督課公表)

【監督指導の状況】

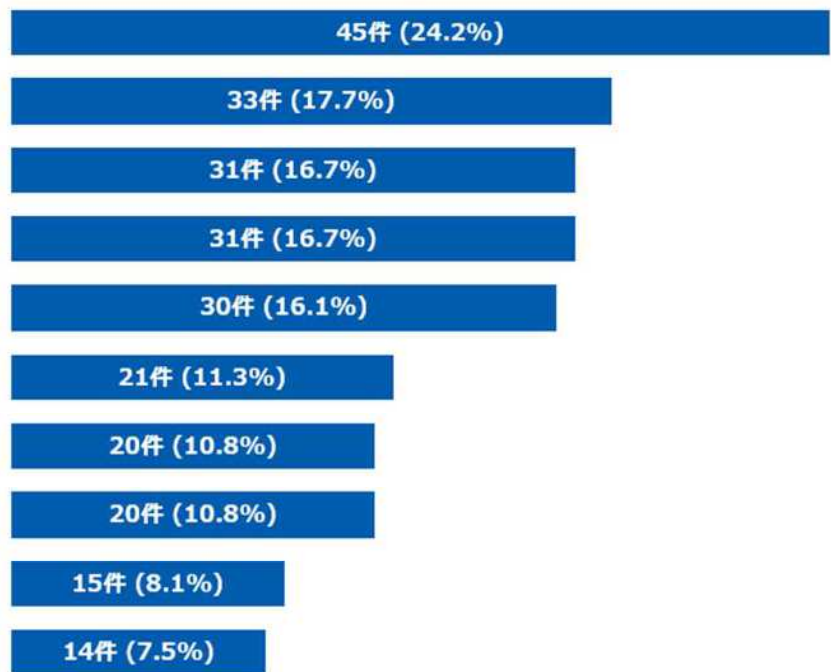
- (1) 令和6年に京都労働局の管下労働基準監督署において、技能実習生を使用しており、労働基準関係法令違反が疑われる**186事業場**に対して監督指導を実施したところ、その**73.1%**に当たる**136事業場**で同法令違反が認められた。



1. 外国人労働者の雇用管理の現状

(2) 主な違反事項は、①**使用する機械等の安全基準**（24.2%）②**健康診断結果についての医師等からの意見聴取**（17.7%）、③**労働時間、年次有給休暇**（16.7%）の順に多かった。

安全基準
（労働安全衛生法第20～25条）
健康診断結果についての
医師等からの意見聴取
（労働安全衛生法第66条の4）
労働時間
（労働基準法第32条）
年次有給休暇（時季指定含む）
（労働基準法第39条）
割増賃金の支払
（労働基準法第37条）
衛生基準
（労働安全衛生法第20～25条）
労働条件の明示
（労働基準法第15条）
賃金の支払
（労働基準法第24条）
就業規則
（労働基準法第89条）
労働時間の状況の把握
（労働安全衛生法第66条の8の3）



5

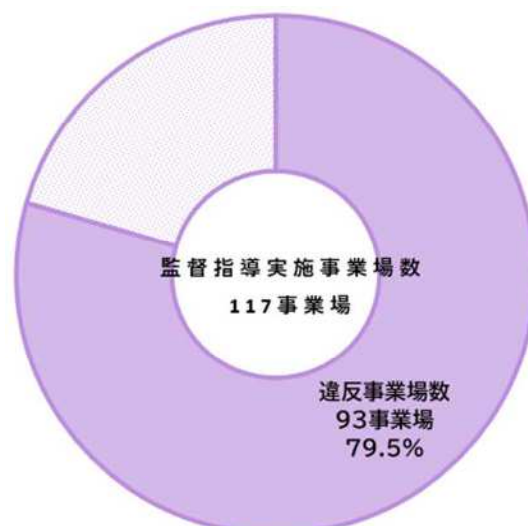
1. 外国人労働者の雇用管理の現状

令和6年特定技能外国人を使用する事業場に対する監督指導等の状況

（令和7年11月28日 京都労働局労働基準部監督課公表）

【監督指導の状況】

(1) 令和6年に京都労働局の管下労働基準監督署において、特定技能外国人を使用しており、労働基準関係法令違反が疑われる**117事業場**に対して監督指導を実施したところ、その**79.5%**に当たる**93事業場**で同法令違反が認められた。

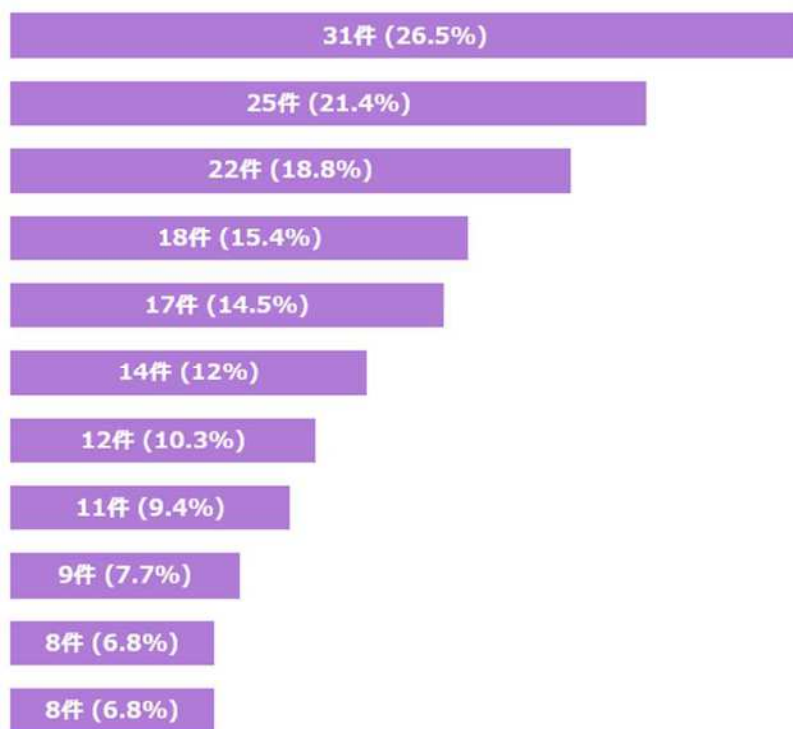


6

1. 外国人労働者の雇用管理の現状

(2) 主な違反事項は、①**使用する機械等の安全基準**（26.5%）、②**健康診断結果についての医師等からの聴取**（21.4%）、③**割増賃金の支払い**（18.8%）の順に多かった。

安 全 基 準
（労働安全衛生法第20～25条）
健康診断結果についての
医師等からの意見聴取
（労働安全衛生法第66条の4）
割 増 賃 金 の 支 払
（労働基準法第37条）
年次有給休暇（時季指定含む）
（労働基準法第39条）
労 働 時 間
（労働基準法第32条）
就 業 規 則
（労働基準法第89条）
賃 金 の 支 払
（労働基準法第24条）
衛 生 基 準
（労働安全衛生法第20～25条）
労 働 条 件 の 明 示
（労働基準法第15条）
健 康 診 断 の 実 施
（労働安全衛生法第66条）
賃 金 台 帳
（労働基準法第108条）



7

2 外国人雇用管理指針

（外国人労働者の雇用管理の改善等に関して
事業者が適切に対処するための指針）

2. 外国人雇用管理指針

「外国人雇用管理指針」

外国人がその有する能力を有効に発揮できるよう、職場に適応することを容易にするための措置の実施その他の雇用管理改善を図るため、事業主が適切に対応するための措置の具体的な内容を定めたもの

【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）】

厚生労働省では、外国人労働者の雇用改善のポイントや取組状況を確認するための自主点検票を作成しています（資料1）

【自主点検表は以下の10項目で構成】

- ①外国人雇用状況の届出について
- ②募集・採用について
- ③外国人労働者の労働条件等について
- ④外国人労働者の安全衛生の確保について
- ⑤労働保険・社会保険について
- ⑥人事管理・生活支援等について
- ⑦解雇予防・再就職援助について
- ⑧労働者派遣・請負について
- ⑨雇用労務責任者の選任について
- ⑩在留資格に応じた措置について

【厚生労働省HP 外国人雇用に掲載】

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）

実施日： 年 月 日

※ 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

- ① ☐ 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、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、在留カード番号等の「外国人雇用状況の届出」の記載項目を在留カード又は旅券等で確認の上で漏れなく記入し、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」を提出している。
- ② ☐ 外国人労働者が離職した場合の「外国人雇用状況の届出」も漏れなく提出している。

※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となります。）。

2. 募集・採用について

- ① ☐ 違約金、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。
- ② ☐ 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ている。

3 外国人労働者の雇用管理に係る自主点検表（事業主用）

3. 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）

【本日の説明内容】

自主点検表を構成する10項目のうち、以下の項目を説明します。

（１）外国人労働者の労働条件等について（自主点検表の項目３）

（２）外国人労働者の安全衛生の確保（自主点検表の項目４）

（３）解雇について（自主点検表の項目７）

3. 外国人労働者の労働条件等について

- ① ☐ 労働者の国籍を理由として、労働条件の差別的取扱いをしていない。
- ② ☐ 賃金や労働時間等の労働条件について、内容を明らかにした書面等を交付している。その際、モデル様式の活用及び母国語や平易な日本語等での説明により、外国人労働者が理解できるよう努めている。
- ③ ☐ 賃金（最低賃金以上の基本給、割増賃金等）を適正に支払うとともに、労使協定に基づいて食費や居住費等の控除等を行う場合、不当な額とならないようにしている。
- ④ ☐ 時間外・休日労働の上限規制の遵守や、タイムカード等の客観的な方法による時間の把握、及び年次有給休暇の付与等、適正な労働時間等の管理を行っている。
- ⑤ ☐ 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。
- ⑥ ☐ 事業主が外国人労働者の旅券や在留カードを保管していない。
- ⑦ ☐ 短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者である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、差別的取扱いをすることは、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

- ① ☐ 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。
- ② ☐ 職場内にある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図解などを用いている。
- ③ ☐ 外国人労働者に対して、健康診断の実施はもとより、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックを実施している。
- ④ ☐ 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。

7. 解雇予防・再就職援助について

- ① ☐ 事業規模の縮小等の理由であっても、解雇・雇止めが認められない場合があることに留意し、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。
- ② ☐ 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30日間等、解雇が禁止されている期間があることに留意している。
- ③ ☐ 女性である外国人労働者の婚姻、妊娠又は出産を退職理由として予定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。

11

4 外国人労働者の労働条件等について

4. 外国人労働者の労働条件等について

自主点検表（項目3）

チェック項目①

労働者の国籍を理由として、労働条件の差別的取扱いをしていない。

【解説】 労働基準法第3条（均等待遇）

労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について差別的な取扱いをしてはなりません。

Point! 外国人雇用に関して知っておきたい重要なルール



●労働基準法第5条（強制労働の禁止）

使用者は、精神または身体的自由を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはなりません。

●労働基準法第6条（中間搾取の禁止）

何人も、法律で許される場合のほか、他人の就業に介入して利益を得てはなりません。

※強制労働や中間搾取は、「人身取引」に該当する場合があります。

13

4. 外国人労働者の労働条件等について

チェック項目②

賃金や労働時間等の労働条件について、内容を明らかにした書面等を交付している。その際、モデル様式の活用及び母国語や平易な日本語等での説明により外国労働者が理解できるように努めている。

【解説】 労働基準法第15条第1項（労働条件の明示）

使用者が労働者を採用するときは、賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければなりません。（労働条件通知書モデルの活用）

Point! 労働条件の明示事項

労働条件には、「必ず明示しなければならない事項」、「定めをした場合に明示しなければならない事項」があります。



※厚生労働省HPの労働基準関係リーフレットのコーナーには、外国人向けモデル労働条件通知書（13言語対応）が掲載されている。



14

4. 外国人労働者の労働条件等について

【必ず明示しなければならない事項】

- ①契約期間に関する事
- ②期間の定めがある契約を更新する場合の基準に関する事
- ③就業場所、従事する業務に関する事
- ④始業・終業時刻、休憩、休日などに関する事
- ⑤賃金の決定方法、支払時期に関する事
- ⑥退職に関する事（解雇の事由を含む）
- ⑦昇給に関する事

+

パートタイム労働者・ 有期雇用労働者の場合

- ①昇給の有無
 - ②退職手当の有無
 - ③賞与の有無
 - ④相談窓口
- （パート・有期労働法第6条）

【定めをした場合に明示しなければならない事項】

- ⑧退職手当に関する事
- ⑨賞与などに関する事
- ⑩食費・作業用品などの負担に関する事
- ⑪安全衛生に関する事
- ⑫職業訓練に関する事
- ⑬災害補償などに関する事
- ⑭表彰、制裁に関する事
- ⑮休職に関する事

Point ! 明示方法

労働条件の明示方法は、原則、書面。ただし、労働者が希望する場合のみ、「FAX」、「Webメールサービス等の方法」も可能です。

※「Webメールサービス等の方法」の場合には、書面により出力できるものに限定されています。



15

4. 外国人労働者の労働条件等について

Point ! 外国人労働者への説明

外国人労働者に対しては、母国語その他当該外国人が使用する言語または平易な日本語を用いるなど外国人労働者が理解できる方法により説明。



厚生労働省では、企業における人事・労務に関する多言語による説明やお困りごとの背景にある文化ギャップを埋めるため、外国人労働者の人事・労務管理に関する**3つの支援ツール**を作成しています。

【支援ツール】

- ①外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集
- ②雇用管理に役立つ多言語用語集
- ③モデル就業規則やさしい日本語版



16

4. 外国人労働者の労働条件等について

チェック項目③

賃金（最低賃金以上の基本給、割増賃金等）を適正に支払うとともに、労使協定に基づいて食費や居住費等の控除等を行う場合、不当な額とならないようにしている。

【解説】最低賃金法第4条第1項（最低賃金以上の支払）

労働者の同意があっても、最低賃金額を下回ることはできません。

Point！ 約定賃金額を時間額に換算し、最低賃金額と比較する

- ①時間給 時間額 > 最低賃金額
- ②日給 日額 / 1日の所定労働時間数 > 最低賃金額
- ③月給 月給（+諸手当※） / 1か月の平均労働時間数（※） > 最低賃金額

※諸手当

所定内給与のうち、精皆勤手当、通勤手当、家族手当は最低賃金の算定には**含まれません**。（所定外給与の時間外労働・休日労働・深夜労働手当、賞与などは**含まれません**。）

※1か月の平均労働時間数

月によって所定労働時間数が異なる場合には1か月の平均所定労働時間数



※詳細は厚生労働省HPを確認



17

4. 外国人労働者の労働条件等について

ちゃんとチェック！

最低賃金

働く人も、雇う人も、確認を忘れずに☑

京都府 最低賃金

令和7年
11月21日:
時間額

1,122

円 UP 64円

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

最低賃金に関する特設サイト

最低賃金に関する特設ページ

賃金引上げ特設ページ

中小企業事業者の皆さんへ

労務改善助成金

厚生労働省

※近畿の最低賃金はこちら↓

府県名	時間額	発効年月日
大阪府	1,177円	令和7年10月16日
京都府	1,122円	令和7年11月21日
兵庫県	1,116円	令和7年10月4日
滋賀県	1,080円	令和7年10月5日
奈良県	1,051円	令和7年11月16日
和歌山県	1,045円	令和7年11月1日



18

4. 外国人労働者の労働条件等について

【解説】労働基準法第37条（時間外・休日・深夜の割増賃金）

- ①時間外労働、深夜労働（午後10時～午前5時）を行わせた場合には2割5分以上、法定休日に労働させた場合には3割5分以上の割増賃金を支払わなければなりません。
- ②1か月60時間を超える時間外労働を行わせた場合には、その超えた時間について5割以上の割増賃金を支払わなければなりません。

（労使協定を締結した場合には、2割5分以上から5割以上に引き上げられた部分の割増賃金の支払いに代えて、有給の休暇を付与することができます。）



Point！ 割増賃金の適正な支払い

①適正に把握した労働時間（チェック項目④）に基づき賃金を支払う

一定時間に満たない労働時間を一律に切り捨てることはできません。

「労働時間を適正に把握し、正しく賃金を支払いましょう」を確認してください。→



②正しく割増賃金を算定する

月給制 月給（+諸手当※）／1か月の平均労働時間数×1.25（休日1.35）

※諸手当

通勤手当、家族手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金は算定には含まれません。

19

4. 外国人労働者の労働条件等について

【解説】労働基準法第24条（賃金控除協定）

賃金から税金、社会保険料など法令で定められているものを除き、食費・居住費等を控除する場合には、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、そのような労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による**労使協定の締結が必要になります。**



Point！ 協定当事者の要件

- ①労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者ではないもの。
- ②過半数代表者の選出である旨を明らかにして行われる投票・挙手等の方法により選出された者であって、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

※過半数代表者は、全労働者の中から選ばれるものです。（外国人労働者だけの中から選ばれるものではありません。）

20

4. 外国人労働者の労働条件等について

チェック項目④

時間外・休日労働の上限規制の遵守や、タイムカード等の客観的な方法による時間の把握、及び年次有給休暇の付与等、適正な労働時間管理を行っている。

【解説】労働基準法第36条（時間外・休日労働・上限規制）

- ①労働者に時間外・休日労働を行わせる場合には、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、そのような労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者と労使協定（36協定）を締結し、**事前に所轄する労働基準監督署への届出が必要**になります。
- ②36協定は、限度時間の範囲で締結し、時間外労働を行わせる場合には、36協定で定めた「1日」、「1か月」、「1年」のそれぞれの時間外労働時間数を超えてはなりません。また、休日労働を行わせる場合には、休日労働の回数・時間数を超えてはなりません。
- ③36協定にて、特別条項（限度時間の特例）を締結している場合には、「1か月」、「1年」の特別延長時間を超えてはなりません。また、限度時間を超えることができる月数が1年の協定回数を超えてはなりません。
- ④実労働時間については、月の時間外労働と休日労働の合計が、**毎月100時間未満を超えてはならず**、かつ、**どの2～6か月の平均をとっても1か月当たり80時間以内**としなければなりません。

21

4. 外国人労働者の労働条件等について

Point！ 時間外労働・休日労働

【労働時間】 ①原則：1日8時間 1週40時間

②例外：特例措置対象事業場の場合は、1日8時間 1週44時間

※特例対象事業場：労働者数10人未満の商業、映画・演劇業（映画製作を除く）、保健衛生業、接客娯楽業

【時間外労働時間】 上記①・②の時間を超えた時間。

※変形労働時間制を導入していた場合で、法定労働時間を超える所定労働時間を設定していた場合は、その所定労働時間を超えた時間。

【休日】 ①原則：週1回

②例外：4週4日(就業規則等で4週間の起算日を明らかにする必要がある。)

【休日労働】 上記①・②の休日に労働させた場合



22

4. 外国人労働者の労働条件等について



Point！ 時間外労働の上限規制

	36協定の上限	実労働時間の上限
一般的な協定	時間外労働の限度時間 1 か月45時間（42時間） 1 年 360時間（320時間） ※（ ）は対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制	
特別条項付き協定	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 か月100時間未満 （時間外労働＋休日労働） 1 年720時間（時間外労働のみ） 1 か月の限度時間を上回る回数は年6回まで	時間外労働＋休日労働について 1か月 100時間未満 2～6か月平均で80時間以内 ※すべての月において、隣接する 2～6か月の平均が80時間以内

※建設事業では、災害復旧・復興の事業の場合は、「月100時間未満、2～6か月平均80時間以内」の規制は適用されません。（自動車運転の業務、医師等に上限規制の例外があります。）

23

4. 外国人労働者の労働条件等について

【解説】労働時間適正把握ガイドライン

労働基準法では、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けており、使用者には、労働時間を適正に把握する責務がある。このため、労働時間の適正な把握方法やその改善のための具体的な措置に基づいて労働時間の把握を行わなければなりません。



Point！ 労働時間の適正な把握

- ①労働日ごとに始業・終業時刻を確認・記録
- ②始業・終業時刻の確認・記録は、原則として客観的な方法による。
 原則的な方法（以下のいずれか）
 - ・使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録
 - ・タイムカード・ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認して、適正に記録
- ③やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合は、一定の措置を講じること。
- ④賃金台帳の適正な調製



使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入。

24

4. 外国人労働者の労働条件等について

【解説】労働基準法第39条（年次有給休暇）

①雇入れの日（試用期間を含む）から6か月間継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤した労働者には年次有給休暇が与えられます。

（パートタイム労働者には週所定労働日数に応じた比例付与制度があります。）

②年次有給休暇の付与日数が10日以上付与される労働者については、年5日の年次有給休暇を取得させることが使用者の義務になります。

（付与日数のうち5日については、年次有給休暇の発生日（基準日）から1年以内に、労働者ごとにその時季を指定して与えなければなりません。また、時季を指定する場合には、労働者の意見を聴取し、できる限り労働者の希望に沿った時季指定となるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません。）

Point①！ 年次有給休暇の付与日数

週所定労働日数が5日以上または週所定労働時間が30時間以上の労働者



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

Point②！ 時季指定の意見聴取

外国人労働者に対しては、母国語その他当該外国人が使用する言語または平易な日本語を用いるなど外国人労働者が理解できる方法により説明。

25

4. 外国人労働者の労働条件等について

チェック項目⑤

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。

【解説】労働基準法第107条（労働者名簿）

労働者名簿は、各事業場ごとに、各労働者（日々雇入れられる者を除く）について、調整しなければなりません。（必要事項が記載されていれば様式は任意）

【必要事項】①労働者の氏名 ②生年月日 ③履歴 ④性別 ⑤住所 ⑥従事する業務の種類 ⑦雇入れの年月日 ⑧退職年月日及びその事由（解雇の場合はその理由） ⑨死亡年月日及びその理由

【解説】労働基準法第108条（賃金台帳）

賃金台帳は、各事業場ごとに調製し、賃金の支払いの都度、遅滞なく、各労働者に記入しなければなりません。（必要事項が記載されていれば様式は任意）

【必要事項】①賃金計算の基礎となる事項 ②賃金の額 ③氏名 ④性別 ⑤賃金計算期間 ⑥労働日数 ⑦労働時間数 ⑧時間外労働・休日労働・深夜労働の時間数 ⑨基本給、手当その他の賃金の種類ごとにその金額 ⑩労使協定により控除した金額

【解説】労働基準法施行規則第24条の7（年次有給休暇管理簿）

有給休暇を与えたときは、時季、日数及び基準日（第1基準日及び第2基準日）を労働者ごとに明らかにした書類を作成しなければなりません。

26

4. 外国人労働者の労働条件等について

チェック項目⑥

事業主が外国人労働者の旅券や在留カードを保管していない。

【解説】「人身取引の禁止」

事業主が旅券や在留カードを保管することは、「労働搾取目的の人身取引」の3要件の一つである「加害者の影響下から離脱することを困難な状態に置いた上で、労働者の意思に反して働かせる。」のうち、「**影響下から離脱することを困難な状態**」につながるものです。

【労働搾取目的の人身取引に該当する事案】

以下の3つの要件を満たすもの。

- ①法人または個人が財産上の利益を得る目的で、
- ②暴力の行使、脅迫、監禁、詐欺、権力の濫用またはぜい弱な立場に乗ずるなどの手段を用いて、
- ③加害者の影響下から離脱することを困難な状態に置いた上で、労働者の意思に反して働かせる。

※人身取引については、厚生労働省リーフレットを確認！



27

4. 外国人労働者の労働条件等について

チェック項目⑦

短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者である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。

【解説】「同一労働同一賃金」

平成30年の働き方改革関連法におけるパートタイム労働法・労働契約法・労働者派遣法の改正により、同一企業・団体における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。

Point①！ 不合理な待遇差の禁止・差別的取扱いの禁止

禁止項目	内容
不合理な待遇差の禁止	待遇差について、不合理と認められる相違を設けてはならない。
差別的取扱いの禁止	働き方の前提条件が同じ場合には、同じ待遇にしなければならない。



Point②！ 待遇差の説明義務

事業主は、短時間・有期雇用労働者を対象に、雇入れ時の待遇に関する説明義務に加え、短時間・有期雇用労働者から待遇差の説明を求められた場合には、待遇差の内容やその理由等についても説明しなければなりません。（外国人労働者への説明に当たっては、母国語その他当該外国人が使用する言語または平易な日本語を用いるなど外国人労働者が理解できる方法により説明。）

28

5 外国人労働者の安全衛生の確保について



5 外国人労働者の安全衛生の確保について

自主点検表（項目4）

チェック項目①

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。

チェック項目②

職場内にある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図解などを用いている。

【解説】 「安全衛生教育等の必要性」

厚生労働省では、外国人労働者の労働災害の要因として、業務経験が短い場合が多いこと、日本語そのものの理解が不十分であること、コミュニケーション不足により職場の危険の伝達・理解が不足していることなどと分析しています。

厚生労働省では、外国人労働者の労働災害防止のため、外国人労働者が安全衛生教育や労働災害防止の内容を確実に理解することを重視しています。

Point！ 厚生労働省の取組

①外国人労働者安全衛生管理セミナーの開催

外国人労働者の労働災害防止のため、日本語理解不足やコミュニケーション課題を踏まえた安全衛生教育の重要性を解説します。

②視聴覚教材等の提供（11言語に対応したマンガで分かる働く人の安全と健康）



5. 外国人労働者の安全衛生の確保について

外国人労働者労働災害状況



近年、外国人労働者数の増加に伴い、外国人労働者の労働災害が増加傾向にあります。外国人労働者の労働災害の要因として、業務経験が短い場合が多いこと、日本語そのものの理解が十分でないこと、そのため職場の危険・有害性が正しく伝達・理解されていないこと等が考えられます。

このことから、外国人労働者の労働災害を防止するためには、外国人労働者に安全衛生教育の内容や職場の労働災害防止対策の内容を確実に理解してもらうことが重要です。

31

5. 外国人労働者の安全衛生の確保について

チェック項目③

外国人労働者に対して、健康診断の実施はもとより、長時間労働に対する面接指導、ストレスチェックを実施している。

【解説】 労働安全衛生法第66条（健康診断・ストレスチェック・面接指導）

項目	概要
健康診断	①定期健康診断：常時使用する労働者に対して、1年に1回、定期に実施する。
	②特定業務従事者の健康診断：深夜業などの業務に従事する労働者に対して、配置替え時および6か月以内ごとに1回実施。
	③特殊健康診断：有機溶剤、特定化学物質等の有害業務に常時従事する労働者に対して、雇入れ時、配置換え時及び一定期間ごとに特別の項目についての健康診断を実施。
ストレスチェック	常時使用する労働者50人以上の労働者を使用する事業場において、常時使用する労働者に対して、定期的（1年以内に1回）に労働者の心理的な負担の程度を把握する検査を実施。
医師による面接指導	①時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超えた労働者から面接指導の申し出があった場合に実施。（事業場で面接指導基準を定めていた場合はその基準に該当する労働者）
	②ストレスチェックの結果、高ストレス者と評価された労働者から面接指導の申し出があった場合に実施。

32

5 外国人労働者の安全衛生の確保について

チェック項目④

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。

【解説】 母性保護等に関する措置の概要

条文等	内容
労働基準法 第65条	① 6 週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内の出産予定の女性が休業を請求した場合には、その者を就業させてはなりません。 ② 産後 8 週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後、6 週間を経た女性が請求した場合には、医師が支障がないと認めた業務に従事させることは差し支えありません。 ③ 妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な作業に転換させなければなりません。
労働基準法 第66条	① 使用者は、変形労働時間制がとられる場合、妊産婦が請求した場合、1 日及び 1 週間の法定労働時間を超えて労働させてはなりません。 ② 妊産婦が請求した場合、時間外・休日労働・深夜労働を行わせてはなりません。

Point！ コミュニケーションの確保（チェック項目③・④共通）

外国人労働者に対しては、母国語その他当該外国人が使用する言語または平易な日本語を用いるなど外国人労働者が理解できる方法によりコミュニケーションを確保。



33

6 解雇について

6 解雇について

自主点検表（項目7）

チェック項目②

外国人労働者が業務上負傷し、または疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間等、解雇が禁止されている期間があることに留意している。

【解説】 労働基準法第19条（解雇制限）

解雇制限	制限期間
業務上の負傷または疾病で休業する場合	①入院・通院で治療のために休業する期間 ②休業から出社後、30日間
産前・産後休業の場合	①産前休業（6週間・多胎妊娠14週間）・産後休業（8週間） ②休業から出社後30日間

【解説】 労働基準法第20条（解雇の予告）

労働者を解雇しようとする場合は、少なくとも30日以上前に予告をするか、30日分以上の平均賃金を支払わなければなりません。

35

ご清聴ありがとうございました



過労死をゼロにし、健康で充実して
働き続けることのできる社会へ



36