

令和 8 年度 外国人雇用管理セミナー

(外国人労働者の適正な雇用管理について)

新潟労働局 労働基準部監督課



【厚生労働省HP】
外国人雇用対策



【厚生労働法HP】
外国人の雇用

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

説明項目

- 1 外国人労働者の雇用管理の現状
- 2 外国人労働者の労働条件等について
- 3 外国人労働者の安全衛生の確保について

1 外国人労働者の雇用管理の現状①

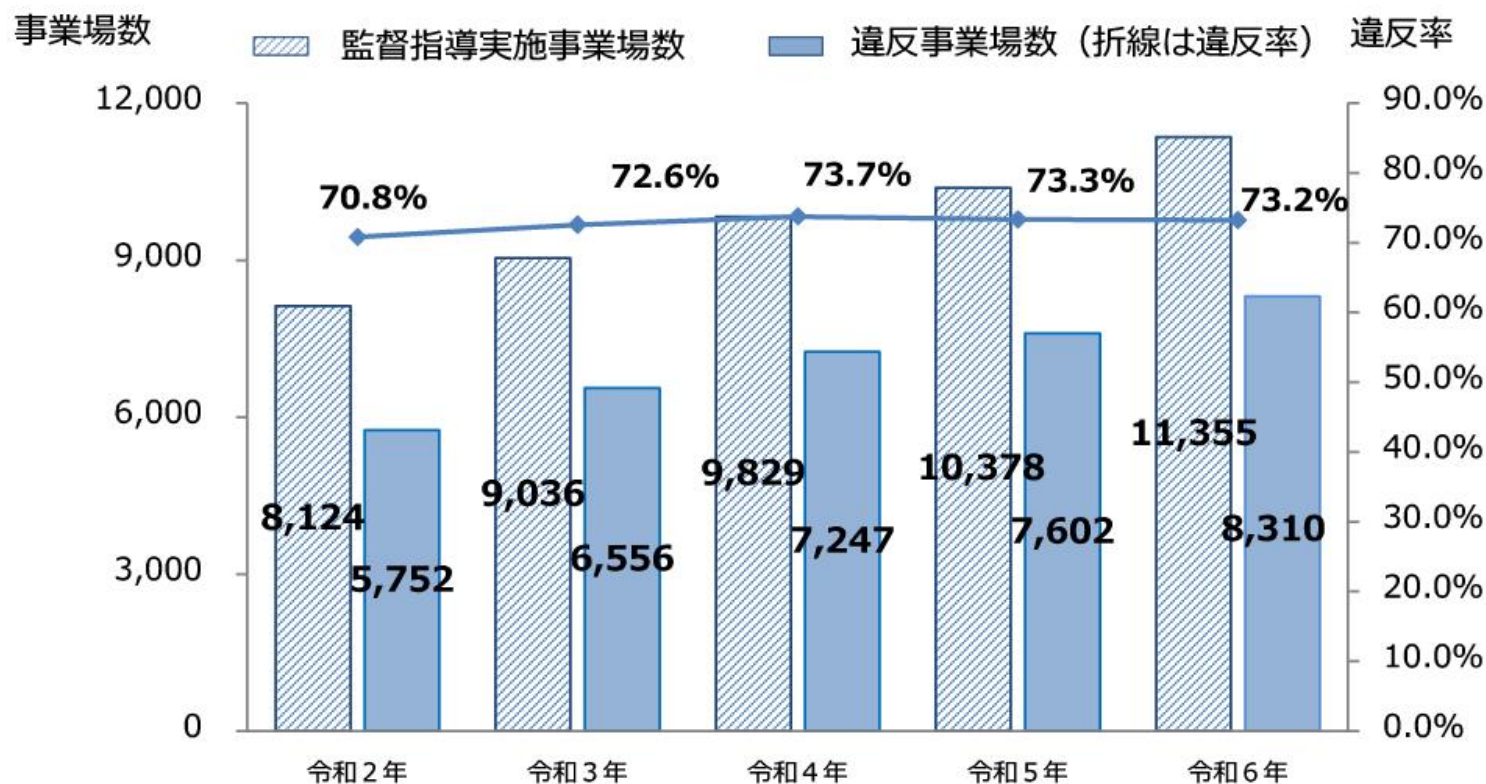
令和6年技能実習生の実習実施者に対する監督指導、送検等の状況

(令和7年9月26日 厚生労働省労働基準局監督課公表)



【監督指導の状況】

(1) 令和6年に全国の労働基準監督署等において、労働基準関係法令違反が疑われる実習実施者11,355事業場に対して監督指導を実施したところ、その73.2%に当たる8,310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

(2) 主な違反事項は、①使用する機械等の安全基準（25.0%）、②割増賃金支払（15.6%）、③健康診断結果についての医師等からの意見聴取（14.9%）の順に多かった。

安全基準

（労働安全衛生法第20～25条）

2,837 (25.0%)

割増賃金の支払

（労働基準法第37条）

1,774 (15.6%)

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）

1,695 (14.9%)

労働時間

（労働基準法第32条）

1,412 (12.4%)

衛生基準

（労働安全衛生法第20～25条）

1,359 (12.0%)

年次有給休暇

（労働基準法第39条）

1,260 (11.1%)

健康診断

（労働安全衛生法第66条）

1,104 (9.7%)

就業規則

（労働基準法第89条）

1,070 (9.4%)

賃金の支払

（労働基準法第24条）

1,046 (9.2%)

労働条件の明示

（労働基準法第15条）

931 (8.2%)

賃金台帳

（労働基準法第108条）

523 (4.6%)

労働時間の状況の把握

（労働安全衛生法第66条の8の3）

511 (4.5%)

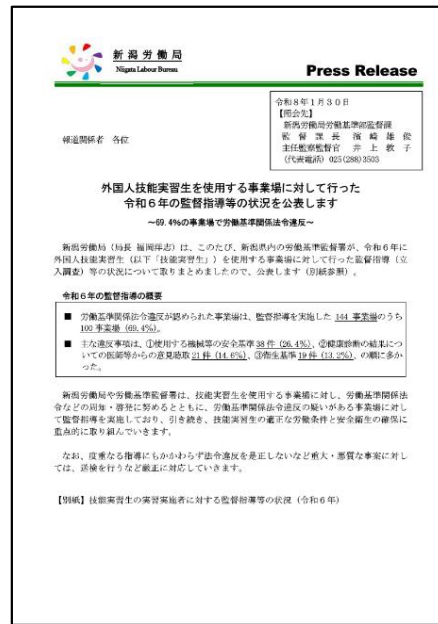
1 外国人労働者の雇用管理の現状②-2

新潟県内の労働基準監督署では、外国人技能実習生の実習実施者に対する監督指導を実施しています。

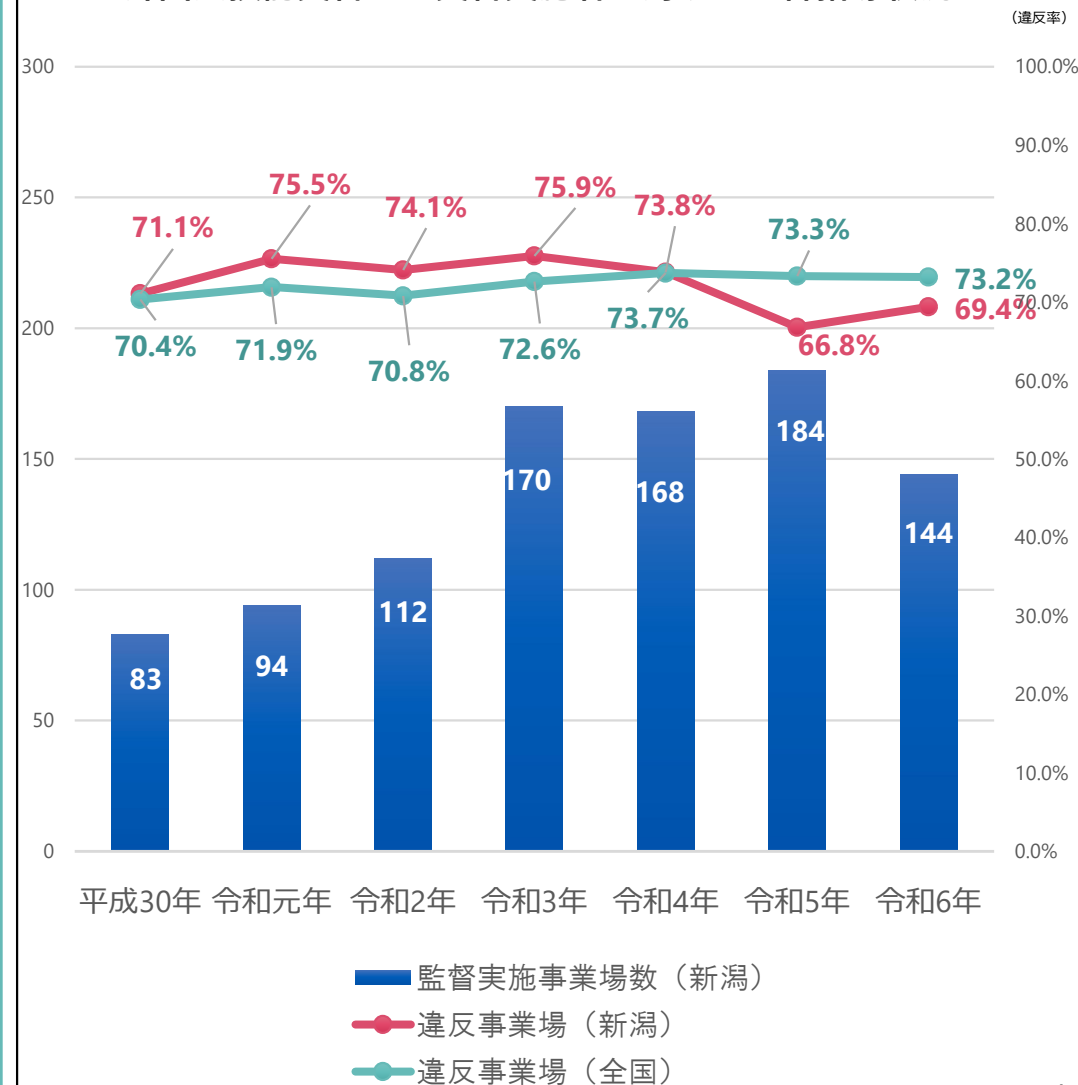
令和6年における監督実施状況（概要）

- ・監督指導の実施事業場：144
- ・労働基準関係法令違反の実習実施者：100（69.4%）
- ・主な違反事項
 - ①使用機械等の安全基準 26.4%
 - ②健康診断結果の医師意見聴取 14.6%
 - ③衛生基準 13.2%
 - ④労働時間 10.4%
 - ⑤割増賃金の支払 10.4%

- ・主な業種における違反事項
 - 機械・金属
[衛生基準,安全基準, 医師意見聴取等]
 - 食料品製造
[安全基準,労働時間,衛生基準等]
 - 建設
[安全基準,医師意見聴取,衛生基準等]



外国人技能実習生の実習実施者に対する監督指導状況



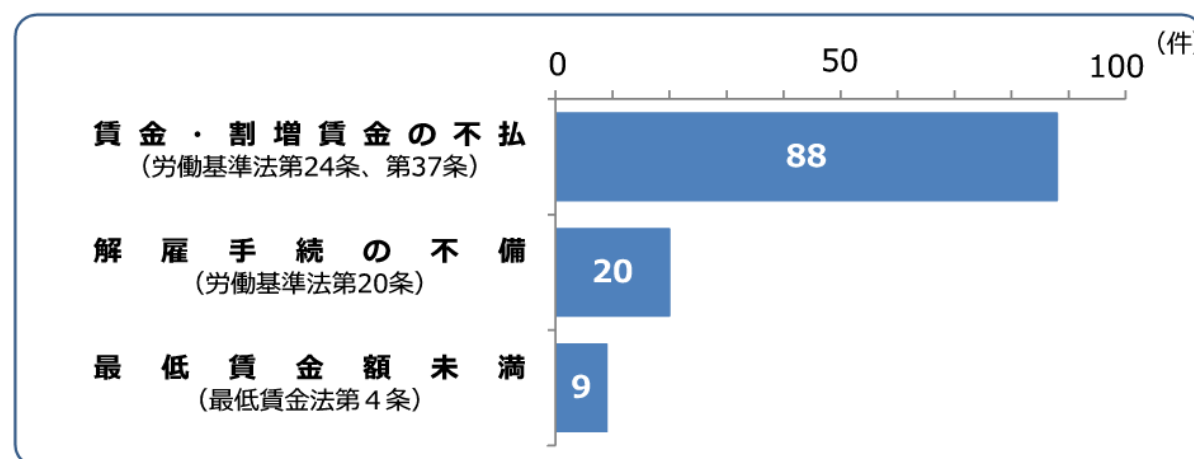
1 外国人労働者の雇用管理の現状③

【申告の状況】

(1)令和6年に技能実習生から労働基準監督署等に対して労働基準関係法令違反の是正を求めてなされた申告の件数は112件であった。



(2) 主な申告内容は、①賃金・割増賃金の不払（88件）
②解雇手続の不備（20件）、
③支払われる賃金額が最低賃金未満（9件）の順に多かった。



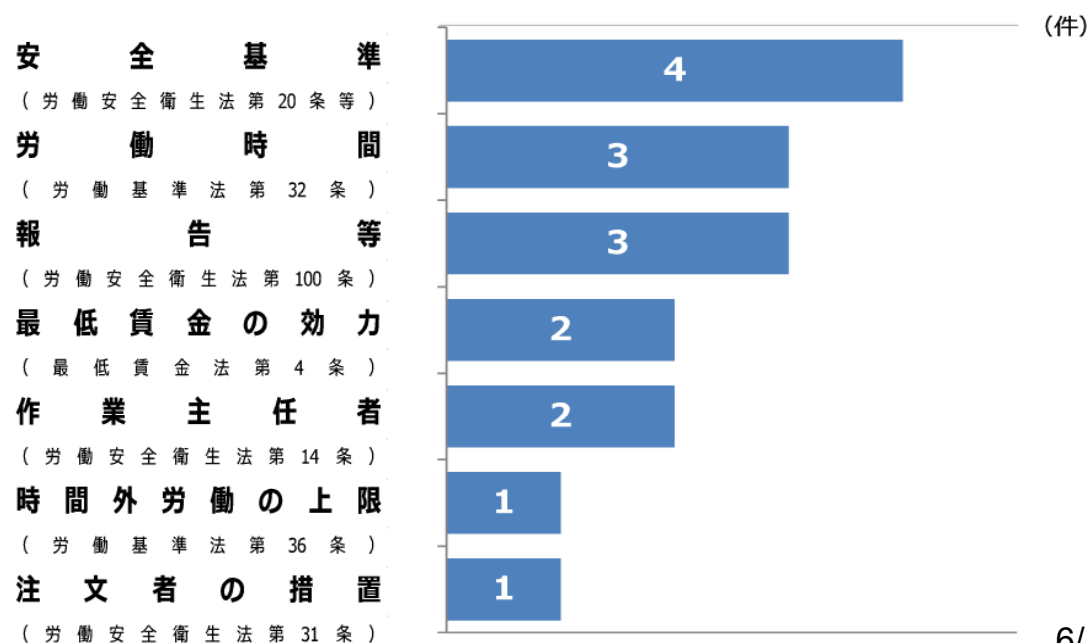
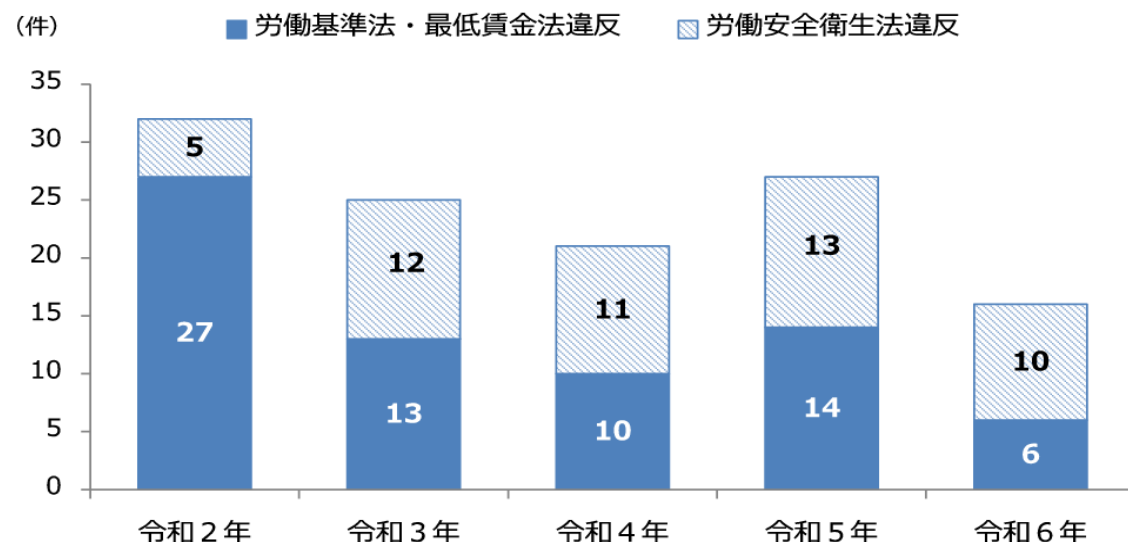
<注> 申告事項が2つ以上ある場合は、各々に計上しているため、各申告事項の件数の合計と 申告件数とは一致しない。

1 外国人労働者の雇用管理の現状④

【送検の状況】

(1) 令和6年に全国の労働基準監督署等において、技能実習生に関する重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められた事案として送検した件数は、16件であった。

(2) 送検法条文の内訳は、次のとおりであった。



2 外国人労働者の労働条件について①

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り扱いをしてはなりません。

【ワンポイント】 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。

2 外国人労働者の労働条件について②

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人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）

【ポイント1】 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。



2 外国人労働者の労働条件について（雇用管理指針）③

【必ず明示しなければならない事項】

- ①契約期間も関すること
 - 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こと
 - ③就業場所、従事する業務に関すること
 - ④始業・就業時刻、休憩、休日などに関すること
 - ⑤賃金の決定方法、支払時期に関すること
 - ⑥退職に関すること（解雇の事由を含む）
 - ⑦昇給に関すること
- ※①～⑥は、原則書面等で交付。

+

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

【ポイント2】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。

※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。



2 外国人労働者の労働条件について（雇用管理指針）④

【ポイント3】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言語集
- ③モデル就業規則やさしい日本語版



（厚生労働省HPの支援ツール）

2 外国人労働者の労働条件について（雇用管理指針）⑤

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、食費や住居費等の控除等を行う場合、労使協定に基づき、また、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。

【ポイント】 約定賃金額と最低賃金額の比較 ⇒ 時間額に換算

①時間給 時間額 > 最低賃金額

※詳細は厚生労働省HPを確認

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

※基本給を日給、諸手当を月給としている場合には、時間換算額を合算して最低賃金額と比較します。

2 外国人労働者の労働条件について（雇用管理指針）⑥

【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（午前10時～午後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。）

【ポイント】 割増賃金の適正な支払い

①基本は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。

※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

2 外国人労働者の労働条件について（雇用管理指針）⑦

【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。

※労使協定に基づいて、食費・居住費等を控除する場合には、実費を勘案し、算定根拠を明確にしておく必要があります。

【ポイント】 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。）

2 外国人労働者の労働条件について（雇用管理指針）⑧

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。

厚生労働省では、働き方改革特設サイトで時間外労働の上限規制を解説

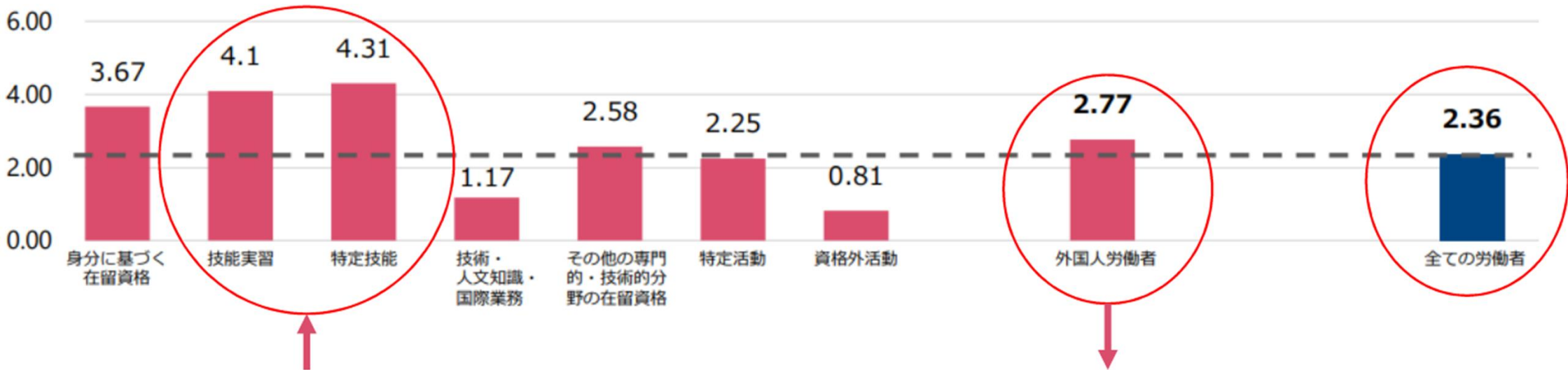


3 外国人労働者の安全衛生の確保について（雇用管理指針）①

【解説】 「第14次労働災害防止計画」

外国人労働者の労働災害については、その災害発生率が高いことから、厚生労働省では、第14次労働災害防止計画（2023年～2027年）において、各種労働災害防止対策を展開し、外国人労働者の労働災害の千人率を一般労働者の千人率より低くすることを目標としています。

在留資格別の千人率と全ての労働者の千人率の比較（令和5年）



技能実習・特定技能の災害発生率が高い。

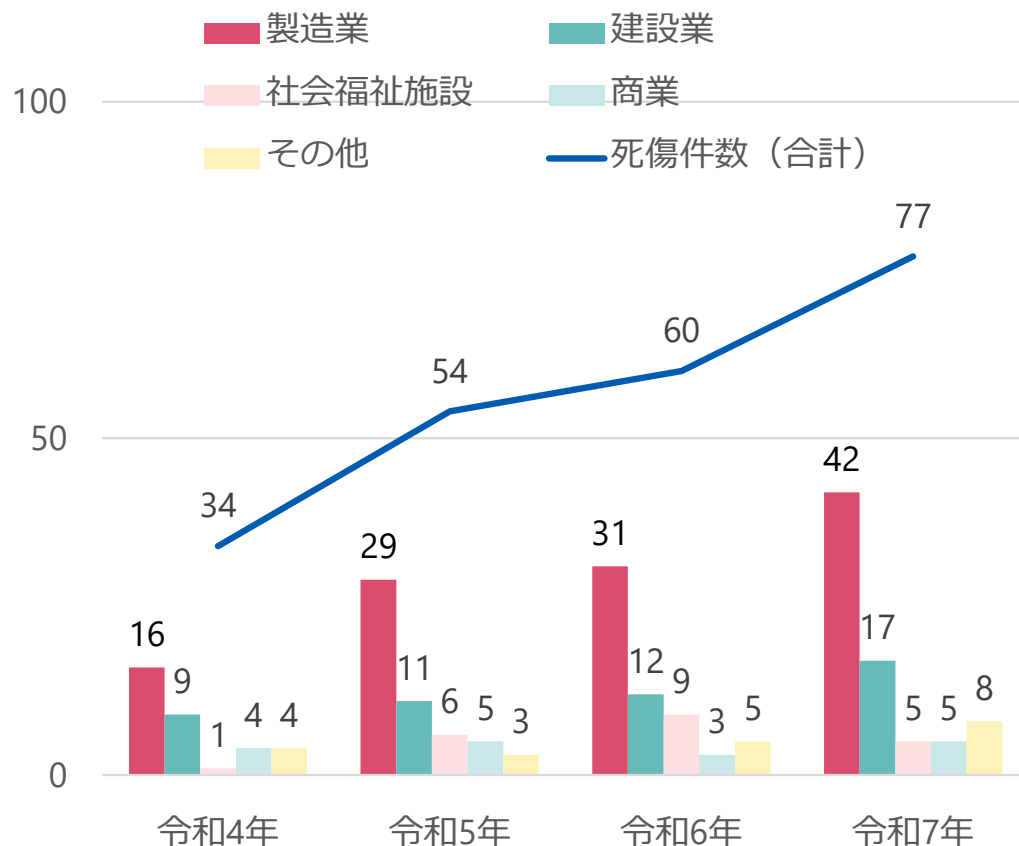
すべての労働者より低くする。

※千人率 = 労働災害による死傷者数 / 平均労働者数 × 1,000

3 外国人労働者の安全衛生の確保について（雇用管理指針）①-2

新潟県における外国人労働者の労働災害は、増加しています。

外国人労働者の休業4日以上死傷災害発生状況



外国人労働者安全衛生管理

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

外国人労働者の安全衛生管理

外国人労働者の安全衛生管理のために活用いただける教材、資料などを掲載しています。外国人労働者を雇用している事業者の皆様は、これらを活用して外国人労働者の労働災害防止に取り組んでください。

- 外国人労働者安全管理セミナーのご案内
- 外国人労働者の安全衛生管理（手引き等）
- 安全衛生教育（教材）
- 技能講習補助教材
- 外国人労働者による労働災害防止のための表示（イラスト、注意喚起文）
- 外国人特別相談・支援室

外国人労働者の安全衛生管理セミナーのご案内

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等が考えられます。外国人労働者の労働災害防止のために、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してもらうことが重要です。

この度、委託事業（受託者：公益社団法人東京労働基準協会連合会）により、外国人労働者の安全衛生管理のポイントを解説する外国人労働者安全管理セミナーを開催いたしますので、外国人労働者を雇用している事業者の方は、是非ご参加ください（参加費無料）。

上記サイトに活用いただける

- ・セミナーの案内
- ・安全衛生教育教材
- ・注意喚起イラスト

が掲載されています。

3 外国人労働者の安全衛生の確保について（雇用管理指針）②

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。

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が重要です。

外国人労働者向け安全衛生教育教材
を労働災害防止にご活用ください

最大14言語・幅広い業種等に対応しました

厚生労働省は、外国人の方にも理解しやすい安全衛生教育教材を作成しています。外国人労働者の労働災害防止にお役立てください。

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/kyozaishiyo.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

外国人労働者が技能講習時に専門用語を理解しやすいよう、技能講習別の補助教材を作成しています。

▶教材はこちらから https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11114.html

荷重中心とフォークの長さ Load Center and Fork length Trọng tâm tải và chiều dài càng nâng

例 講習用パワーポイント（フォークリフト運転）：14言語対応（画像は、日本語・英語・ベトナム語）

ご清聴ありがとうございました

外国人労働者向け安全衛生教育教材 を労働災害防止にご活用ください

最大14言語・幅広い業種等に対応しました

厚生労働省は、外国人の方にも理解しやすい安全衛生教育教材を作成しています。外国人労働者の労働災害防止にお役立てください。

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/>

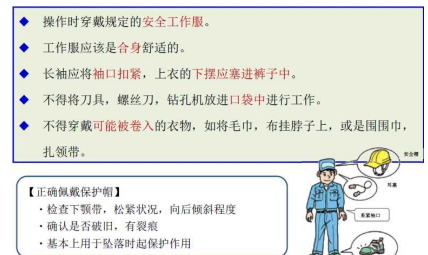
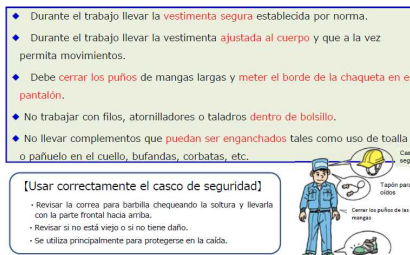
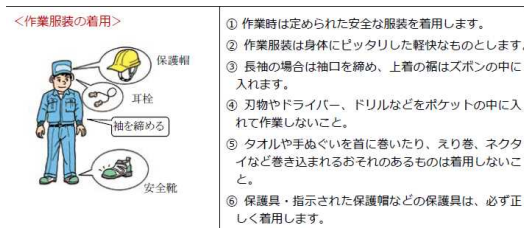


例) 転倒防止の注意：14言語対応（画像は、日本語・英語・ベトナム語）

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

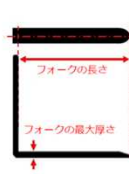
外国人労働者が技能講習時に専門的用語を理解しやすいよう、技能講習別の補助教材を作成しています。

▶教材はこちらから https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11114.html

荷重中心とフォークの長さ

Load Center and Fork length

Trọng tâm tải và chiều dài càng nâng



例) 講習用パワーポイント（フォークリフト運転）：14言語対応（画像は、日本語・英語・ベトナム語）



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

(R5.9)