外国人労働者をめぐる現状と課題

佐賀労働局 職業安定部 職業対策課長 矢野 淳

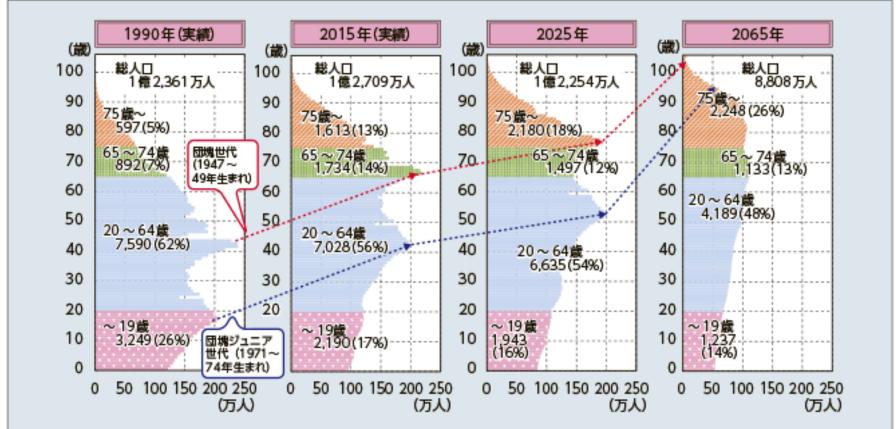
目次

1.	人口減少下における労働力人口の推移	P 4
2.	外国人労働者の受入れニーズ	P 7
3.	在留外国人労働者の推移	P11
4.	外国人雇用の課題と対策	P16

1. 人口減少下における労働力人口の推移

日本の人口減少(人口ピラミッドの変化)

○団塊の世代が全て75歳となる2025年には、75歳以上が全人口の18%となる。 ○2065年には、人口は8,808万人にまで減少するが、一方で、65歳以上は全人口の約38%となる。

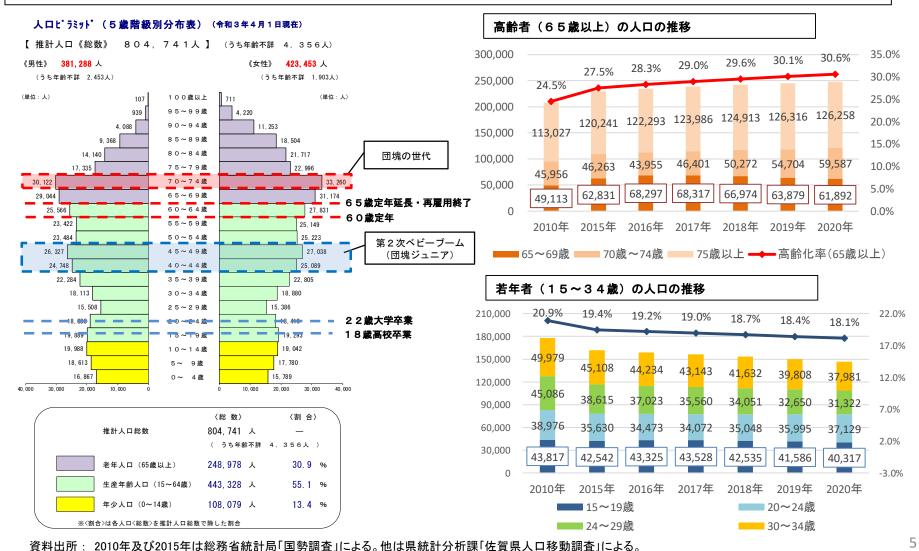


出所:実績値(1990年及び2015年)は総務省「国勢調査」をもとに厚生労働省作成、推計値(2025年及び2065年)は 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日 現在人口)

(注) 1990年及び2015年の総人□は、年齢不詳を含む。

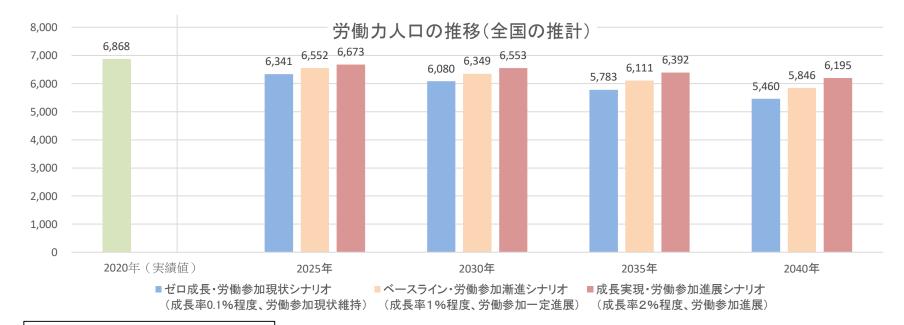
佐賀県の人口の年齢構成

〇生産年齢人口は第2次ベビーブームを山に人口減少。若年層(15~34歳)の人口も年々減少(2010年から約3万1千人減)。 〇就職氷河期世代、高齢者、女性などの労働市場への参加が必要。



労働力人口の推移

- 全国の労働力人口は、2020 年の6,868 万人から、ゼロ成長・参加現状シナリオでは、2030 年に6,080 万人、2035年に5,783万人、 2040 年に5,460 万人に減少すると見込まれる。
- 佐賀県の労働力人口は、経済が成長し・高齢者、女性などの労働参加が進展しても、2020年の43.2万人(推計値)から、2040年には38.3万人(2020年との比較で▲4.9万人減少)となると推計される。



佐賀県の労働力人口の推移(推計)

単位:万人

	2020年	2030	0年	2040年		
	(実績値※)	成長実現	ゼロ成長	成長実現	ゼロ成長	
全国	6, 868	6, 553	6, 080	6, 195	5, 460	
佐賀	43. 2	40. 9	38. 1	38. 3	34. 1	

資料出所:2020年実績値は総務省「労働力調査」。

推計値は労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計-労働力需給モデル(2018年度版)による将来推計-」。

※ 2020年の佐賀県の労働力人口は、労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計-労働力需給モデル(2018年度版)による将来推計-」における成長実現・労働参加進展シナリオの推計値

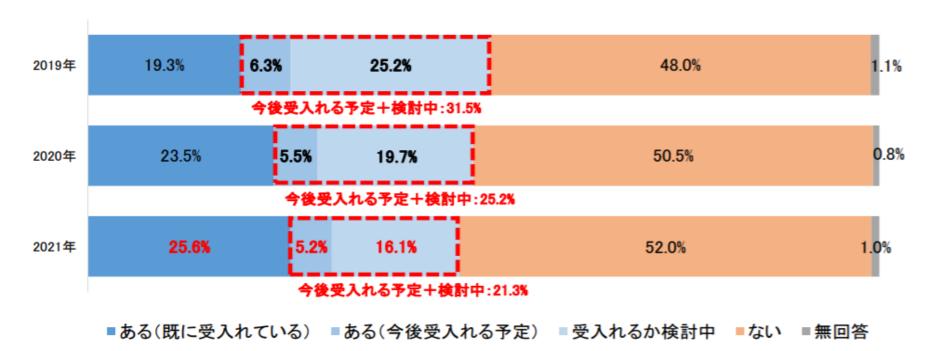
希望者全員を65歳まで雇用する企業の割合が100% となり、保育所・幼稚園の在籍児童比率が上がり 女性の労働市場への参入等が進んでも労働力人口 は減少するものと見込まれる。

2. 外国人労働者の受入れニーズ

外国人材の受入れニーズ(1)(全体集計)

- ○外国人材について、「既に受入れている」と回答した企業の割合は25.6%。前年調査から2.1ポイント増と 、コロナ禍が続く中でもわずかに増加。
- ○「今後受入れる予定」「検討中」とする企業は合わせて21.3%と前年調査から3.9ポイント減少。

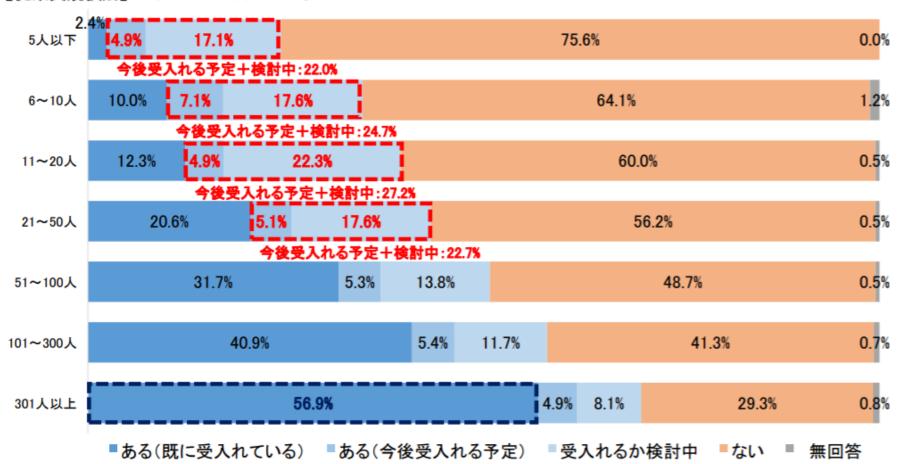
【全体】 n= 3,123 ※ 調査期間 2019 (3/25~4/25) 、2020 (7/6~8/7) 、2021 (7/26~8/17)



外国人材の受入れニーズ②(従業員規模別集計)

- ○従業員規模別でみると、**規模が大きい企業において「既に受入れている」と回答した企業の割合は高く**、301 人以上では56.9%と半数を超えている。
- ○一方、「今後受入れる予定」「検討中」とする企業の割合は、規模が小さい企業において、比較的高くなっている。

【従業員規模別】n=3,082 ※従業員数「無回答」除く

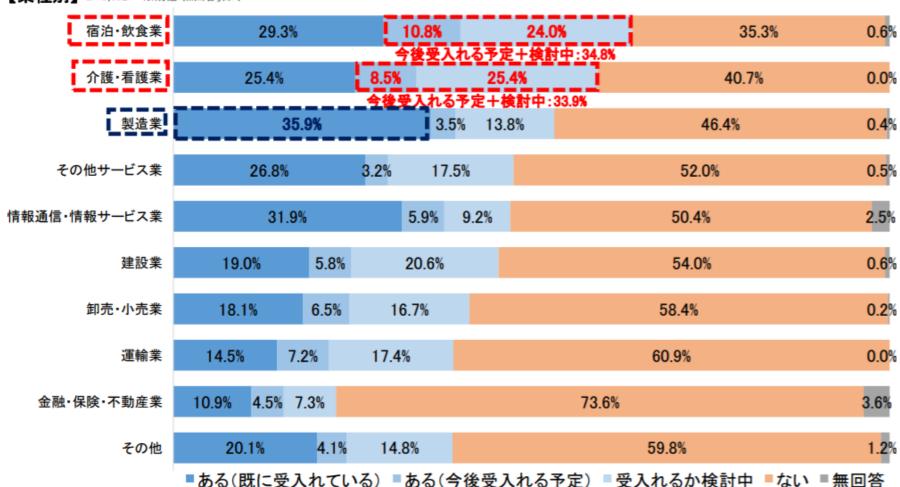


出所:多様な人材の活躍に関する調査(:日本商工会議所(2021年9月30日公表))

外国人材の受入れニーズ③ (業種別集計)

- ○業種別でみると、「既に受入れている」と回答した企業の割合が最も高いのは「製造業」(35.9%)。
- ○「今後受入れる予定」「検討中」とする企業の割合は、「宿泊・飲食業」(34.8%)、「介護・看護業」(33.9%)で3割を超え、受入れニーズが高い。





出所:多様な人材の活躍に関する調査(:日本商工会議所(2021年9月30日公表))

3. 在留外国人労働者の推移

在留外国人数と我が国の総人口に占める割合の推移

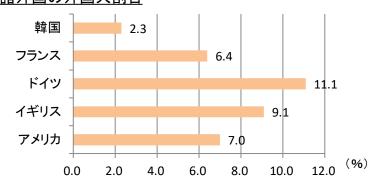
- 〇 国内における在留外国人数は、平成20年のリーマンショックから平成23年の東日本大震災後にかけて一時減少傾向にあったものの、令和元年12月現在、約293万人(総人口に占める割合: 2.32%)となり、過去最高を更新。
- 対前年増加数は20.2万人(対前年増加率7.4%)で7年連続の増加。



資料出所:法務省「在留外国人統計」

- (注1)本数値は,各年12月末現在の統計である。
- (注2)本数値は、中長期在留者に特別永住者を加えた在留外国人の数である。
- (注3) 我が国の総人口に占める割合は、総務省「人口推計」による、各年10月1日現在の人口を基に算出した。

諸外国の外国人割合



資料出所:労働政策研修・研究機構(データブック国際労働比較2018) 韓国:2016、フランス:2014、ドイツ:2015、イギリス:2016、アメリカ:2015

外国人割合が高い国内自治体

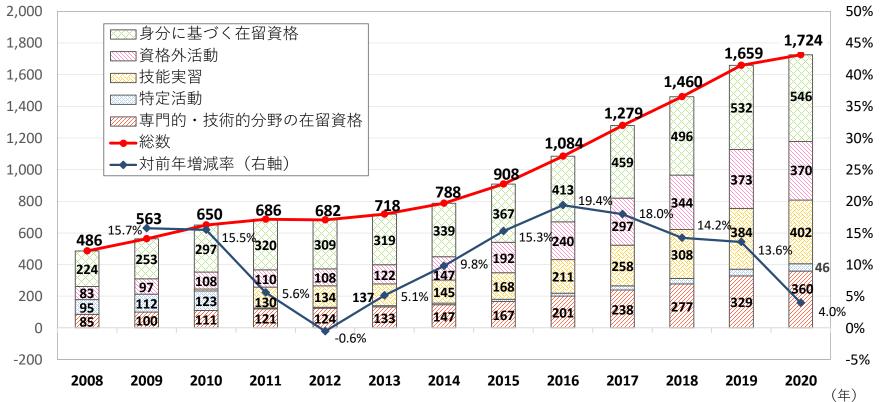
	外国人割合	国籍別1位	同2位	同3位
大泉町(群馬県)	18.4%	ブラジル	ペルー	ネパール
小牧市(愛知県)	6.1%	ブラジル	フィリピン	ベトナム
太田市(群馬県)	5.0%	ブラジル	フィリピン	ベトナム
豊橋市(愛知県)	4.7%	ブラジル	フィリピン	中国
鈴鹿市(三重県)	4.2%	ブラジル	ペルー	中国

資料出所:外国人集住都市会議(平成31年4月1日現在)

在留資格別にみた外国人労働者数の推移

- 日本で就労している外国人は、<u>2020年10月末時点で過去最高の**172万4328人**</u>。
- 在留資格別にみると、「特定活動」(前年比 10.9%増)、「専門的・技術的分野の在留資格」 (同 9.3%増)、「技能実習」(同 4.8%増)の伸び率が大きい。





出典:厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」(各年10月末現在)

注1:「専門的・技術的分野の在留資格」とは、就労目的で在留が認められるものであり、経営者、技術者、研究者、外国料理の調理師、特定技能等が

注2:「身分に基づく在留資格」とは、我が国において有する身分又は地位に基づくものであり、永住者、日系人等が該当する。

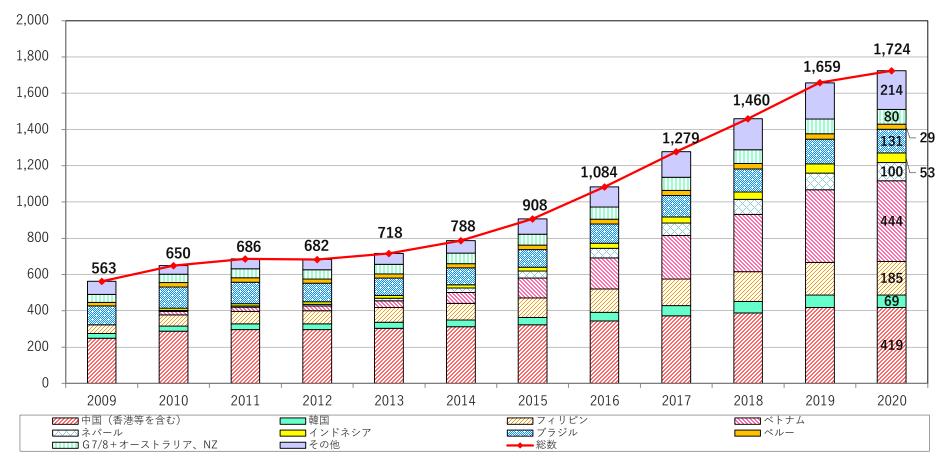
注3:「特定活動|とは、法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動を行うものである。

注4:「資格外活動」とは、本来の在留目的である活動以外に就労活動を行うもの(原則週28時間以内)であり、留学生のアルバイト等が該当する。

国籍別にみた外国人労働者数の推移

- 〇 国籍別にみると、**ベトナムが最も多く**443,998 人で、**外国人労働者全体の25.7%**を占めている。 次いで<u>中国が419,431 人(同 24.3%)、フィリピンが184,750 人(同 10.7%)</u>の順となっている。
- 直近の推移をみると、<u>特にベトナムが前年比で10.6% (42,672人)増と増加率が高い</u>。 次いでネパールが同 8.6% (7,858人)増、インドネシアが同 4.0% (2,058人) 増となっている。





出典:厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」(各年10月末現在)

佐賀県の外国人の状況

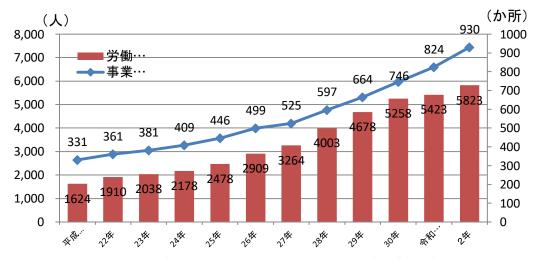
- 〇 令和2年10月末時点での外国人労働者数は5,823人(過去最高を更新。昨年度5,423人(+400人))
- 令和2年10月末時点での外国人雇用事業所数は930か所(過去最高を更新。昨年度824事業所(+106事業所))
- 県内外国人労働者数は増加しているものの、在留外国人数は入国制限の影響で減少。

在留外国人の推移

年次	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H30	H31	R2	R3
佐賀県	4,208	4,268	4,229	4,285	4,536	5,140	5,666	6,338	7,204	7,031
全国	2,078,508	2,033,656	2,066,445	2,121,831	2,232,189	2,382,822	2,497,656	2,667,199	2,866,715	_

- ※資料出所:佐賀県地域交流部国際課調べ H28までは12月末現在、H30以降は1月1日現在。
- ※全国 H28までは出入国在留管理庁のデータ (12月末現在)。H30以降は総務省 住民基本台帳のデータ
- ※H23までは「外国人登録者数」として統計を作成。

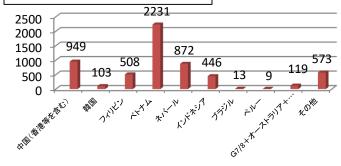
外国人雇用事業所数、労働者数の推移



※ 外国人雇用状況の届出状況(各年10月末現在)による。外国人雇用状況届出制度は、事業主が外国人の雇入れ・ 離職の際に、氏名、在留資格、在留期間等を確認した上でハローワークへ届出を行うことを義務づける制度 (労働 施策総合推進法第28条)。

資料出所:佐賀労働局 令和2年「外国人雇用状況」の届出状況まとめ

国籍別外国人労働者数



在留資格別外国人労働者数

専門的・技術的分野の在留資格	500
特定活動	83
技能実習	3,059
資格外活動	1,422
資格外活動(その他)	
身分に基づく在留資格(永住者)	500
身分に基づく在留資格(日本人の配偶者等)	182
身分に基づく在留資格(永住者の配偶者等)	13
身分に基づく在留資格(定住者)	64
不明	0
合計	5,823

4. 外国人雇用の課題と対策

外国人雇用の課題と対策

- 外国人労働者数・外国人雇用事業所数は過去最高を記録し続けているが(※)、外国人労働者は、日本の雇用慣行等に関する知識の不足や、言語や文化等の相違を踏まえた雇用管理の必要性等から、法令違反や労働条件等のトラブル等が生じやすい。
- 〇 深刻な人手不足の状況を踏まえ、平成31年4月から新たな在留資格「特定技能」が創設され、今後も外国人労働者の増加が見込まれる。

外国人が我が国で安心して就労・定着できるよう、特定技能外国人を含む外国人労働者の適正な雇用管理を確保するための事業主向 け支援や、在留資格の特性等に着目した外国人向け支援の実施が求められている。

※ 外国人労働者数は約166万人、外国人雇用事業所数は約24万か所(令和元年10月末現在。厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」)



外国人向け支援

共通的な就職支援

◆ 外国人労働者が離転職した際の職業相談を全国の ハローワークにて実施。

高度外国人材・留学生等支援

- 全国ネットワークによるマッチング支援
- 就職ガイダンス・面接会等の実施
- インターンシップ・大学との連携 等

特定技能外国人支援

◆ 外国人が就労できる分野・業務、技能水準、 日本語能力等を十分に把握した上で、職業相談を実施。

定住外国人等支援

- 通訳員、専門相談員等による職業相談
- 地方自治体と連携した取り組み
- 職場におけるコミュニケーション能力の向上や雇用慣行等の知識を習得する研修を実施等

<ハローワークの多言語相談体制の整備>

- ・通訳員の配置による円滑な職業相談
- ・全国全てのハローワークから利用可能な、電話による通訳支援(13か国語対応)

マッチング

都道府県労働局

- · 外国人雇用対策担当官
- ・ 外国人雇用管理アドバイザー

八ローワーク (全国544拠点)

● 外国人雇用サービスセンター

高度外国人材に対する就職支援 (東京、愛知、大阪、福岡の4拠点)

● 留学生コーナー(新卒応援HW)

留学生等に対する就職支援(21拠点)

● 外国人雇用サービスコーナー

定住外国人等の就職支援(135拠点)

- · 外国人労働者専門官
- 通訊員
- ・ 外国人雇用管理アドバイザー 等

事業主向け支援



事業所訪問による相談・支援

- 採用や雇用管理改善等に関する相談・支援
- 外国人雇用管理指針の周知
- 多言語化等の就労環境整備に対する助成措置 等

外国人雇用管理アドバイザーによる支援

- 雇用管理面・職業生活面での相談・支援
- 在留資格変更等に関する相談・支援 等

企業向けセミナー・面接会等の実施

外国人雇用状況届出の周知・啓発

●届出義務の適正な履行に向け、周知・啓発を実施 ※事業主に外国人の雇入れ・離職の際の届出を義務づけ、 把握した情報を事業所訪問等に活用している。

<外国人雇用管理指針の整備>

- ・労働関係法令等の遵守、労働条件等の外国人が 理解できる方法での説明
- ・人事管理に関する運用の透明性・公正性の確保
- ・社会保険への加入・周知 等 ※指針を改正、平成31年4月から施行。

外国人雇用状況の届出制度

届出制度の概要

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)抜粋

(外国人雇用状況の届出等)

第二十八条(抄)

事業主は、新たに外国人を雇い入れた場合またはその雇用する外国人が離職した場合には、厚生労働省令で定めるところにより、その者の氏名、在留資格、在留期間その他厚生労働省令で定める事項について確認し、当該事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。(平成19年10月1日施行)

※届出を怠ったり、虚偽の届出を行った場合には、30万円以下の罰金の対象となる。

●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、特別永住者及び在留資格「外交」「公用」以外の者

- ●届出事項
- ①氏名 ②在留資格 ③在留期間 ④生年月日 ⑤性別 ⑥国籍:地域
- ⑦資格外活動許可の有無 ⑧在留カード番号(※)、⑨雇入れ又は離職年月日
- ⑩雇入れ又は離職に係る事業所の名称、所在地など (※)令和2年3月1日から在留カード番号を届出事項に追加

届出情報の活用

- 届出に基づき、雇用管理の改善に向けた事業主への助言や指導、離職した外国人への再就職を支援
- 毎年10月末時点の「外国人雇用状況の届出状況」を集計して公表

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①

■外国人雇用管理指針とは

- ・外国人を雇用する事業主が遵守すべき法令や、努めるべき雇用管理の内容などを盛り込んだもの(平成19年策定)。
- ・公共職業安定所(ハローワーク)が外国人を雇用する事業所を訪問する際は、この指針に基づき、必要な助言・指導を行っている。

■平成31年4月の見直し

- ・外国人労働者が年々増加する中、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」(※)において、外国人との共生社会の実現に向けた環境整備が必要との方針が示されたことや、近年の労働関係法令の改正の内容等を反映するため、改正を行った。
- ※ 平成30年12月25日外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議決定

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(旧雇用対策法)

- 事業主は、その雇用する外国人がその有する能力を有効に発揮できるよう、職業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の 改善を図るとともに、解雇等で離職する場合の再就職援助に努めなければならない(第7条)。
- 厚生労働大臣は、前条に定める事項に関し、<u>事業主が適切に対処するために必要な指針を定め、これを公表するものとする</u>(第8条)。

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(平成19年厚生労働省告示第276号)の主な内容

「■労働関係法令(※1)及び社会保険関係法令(※2)上の義務として遵守すべき事項

(※1)職業安定法、労働基準法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法等 (※2)雇用保険法、労働者災害補償保険法、健康保険法、厚生年金保険法等

■雇用管理の改善のために努めるべき事項(★は、平成31年4月の見直しにより新たに盛り込んだもの。)

労働条件 賃金、労働時間等主要な労働条件等について、母国語等、外国人が理解できる方法で明示・説明するよう努める。(★)

安全衛生 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、外国人が理解できる方法で行うよう努める。

<mark>- 保険適用 ●</mark> 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、外国人が理解できる用法により周知に努める。

人事管理 社内規程等の多言語化など、職場における円滑なコミュニケーションのための環境整備に努める。(★)

外国人労働者の苦情や相談を受け付ける窓口の設置など、生活上又は職業上の苦情・相談等に対応するよう努める。(★)

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。(★)

■在留資格に応じて留意すべき事項(出入国管理及び難民認定法等よる義務)

(例)特定技能外国人に関する必要な届出・支援の適正な実施、資格外活動許可を得た留学生の就労時間の原則週28時間以内の制限等

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②

外国人雇用管理指針とは

- 事業主は、その雇用する外国人がその有する能力を有効に発揮できるよう、職業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の改善を図るとともに、解雇等で離職する場合の再就職援助に努めなければならない(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7条)。
- →事業主が適切に対処できるよう、講ずべき必要な措置について定めたもの。 (平成19年厚生労働省告示第276号) 公共職業安定所 (ハローワーク) が外国人を雇用する事業所を訪問する際は、この指針に基づき、必要な助言・指導を行っている。

指針の主な内容						
項目	主な内容					
①外国人労働者の募集および 採用の適正化	・募集にあたり従事すべき業務内容、賃金、労働時間、労働・社会保険の適用に関する事項等について明示する ・求人の申込みにあたり国籍による条件を付すなど差別的取扱いをしない ・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 ・公平な採用選考に努める					
②適正な労働条件の確保	・国籍を理由として賃金、労働時間等について差別的取扱いをしてはならない ・主要な労働条件について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等の交付を行う ・適正な労働時間の管理を行うほか、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					
③安全衛生の確保	・外国人労働者が理解できる方法で安全衛生教育を行う ・労働災害防止のため、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 ・健康診断等を行う					
④労働・社会保険の適用等	・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 ・離職時や、健康保険・厚生年金保険の適用事業所以外の事業所において、国民健康保険・国民年金への 加入等の支援を行うよう努める					
⑤適切な人事管理、教育訓練、 福利厚生等	・人事管理に関する運用の透明性・公正性の確保など、多様な人材が適切な待遇の下で能力発揮しやすい 環境整備に努める ・地域で安心して生活を営むために必要な支援を行うように努める ・教育訓練の実施、苦情・相談体制の整備、母国語での導入研修の実施等に努める					
⑥解雇等の予防および再就職 の援助	・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、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					

外国人雇用管理指針の主な改正内容

募集・採用

- ・ 違約金、保証金の徴収等を行う職業紹介事業者等からあっせんを受けないこと
- ・ 労働条件の変更明示等を母国語や平易な日本語等により外国人労働者 が理解できるように行うこと

労働条件・安全衛生等

- 労働条件の明示
 - ・ モデル様式の活用、母国語や平易な日本語等での説明
- 適正な賃金の支払い
 - ・ 最低賃金額以上の賃金を支払うこと
 - ・ 基本給、割増賃金等の賃金について適正に支払うこと
 - ・ 労使協定に基づき食費、居住費等の控除を行う場合、不当な控除額 にならないようにすること
 - ・ 強制貯金の禁止
- (適正な労働時間等の管理
 - ・ 時間外・休日労働の上限規制の遵守
 - ・ 労働時間の状況の客観的方法での把握
 - ・ 年次有給休暇の付与
- 関係法令等の周知
 - 就業規則、労使協定の周知
- 事業の附属寄宿舎の適正化
- 雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇の確保
 - ・ 正社員と非正規社員との間の不合理な待遇差や差別的取扱いの禁止
 - 待遇差の内容・理由等の説明義務
- 安全衛生の確保
 - 長時間労働者に対する面接指導
 - ・ ストレスチェック
 - ・ 母性保護に関する措置の実施
- 解雇・雇い止め
 - ・ 解雇・雇い止めが認められない場合があることに留意すること
 - ・ 解雇制限期間があることに留意すること
 - 妊娠・出産等を理由とした解雇等の禁止

○ 労働保険

- 暫定任意適用事業所における、労働者の希望に応じた加入の申請

労災保険手続について、本人や家族等からの相談に応じること

労働保険・社会保険

- 〇 社会保険
 - ・ 離職時の健保の被保険者証の回収と国保・国年の加入手続の周知
 - ・ 健保・厚年の適用事業所以外の事業所での、国保・国年への加入支援
 - 脱退一時金についての留意事項
 - ・ 傷病手当金や障害年金についての周知

- 社内規程等の多言語化
- ・ 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

人事管理・生活支援等

〇 生活支援

○ 人事管理

- ・ 地域社会での行事や活動に参加する機会を設けるよう努めること
- ・ 行政機関、医療機関、金融機関等に関する情報提供等、安心して日 常生活を営むための支援
- 苦情・相談体制の整備
- 帰国等の援助
 - ・ 帰国費用を支弁できない場合の援助
 - ・ 一時帰国を希望する場合の休暇取得への配慮
- 多様性への配慮
- 請負を行う事業主に関する事項
 - ・ 業務を行う事業所内における適切な管理
 - ・ 安定的な雇用関係の確保

在留資格に応じた措置

- 特定技能について
 - ・ 雇用契約の基準、支援・届出等の義務に留意すること
- 留学生について
 - ・ 新卒採用等にあたり、在留資格変更が必要であることに留意すること
 - ・ インターンシップの適正な運用
 - アルバイト等については資格外活動の許可の範囲内で就労させること

ハローワークにおける雇用管理指導の実務について

■ ハローワークでは・・・

「雇用管理指導」(=対事業主)の取組と 「再就職援助」 (=対事業主)の取組を

"両輪で"機能させることにより、外国人雇用対策を的確に実施



- 雇用管理指導の実施(「外国人雇用管理指針」の周知、訪問指導等)
- 外国人労働者の就業状況の的確な把握(外国人雇用状況の届出の履行促進)
- 専門的・技術的分野の外国人労働者の就職促進
- 外国人留学牛の就職促進、日系人等の定住外国人の就業支援

■ 八ローワークが行う「雇用管理」指導

- **外国人の特性に応じた雇用管理**を行うために必要な措置は、労働施策総合推進法第8条に基づく「外国人雇用管理指針」のもと、ハローワークが事業主に対して助言・指導
- 最低労働基準が確保されただけでは不十分(さらなる労働条件の向上等)
 - **⇒ 雇用管理改善**
- ハローワークは**外国人雇用状況届出**により、新規雇入れをいち早く把握。 同じ職場で働く日本人の労働条件の低下を防止する観点から、事業主が講ず べき措置について助言・指導 ⇒ 事業主の理解促進、法令違反の未然防止

■ 「雇用管理」の具体的な業務内容

【事業所訪問の対象】

- 外国人雇用状況の届出※により把握した情報を元に事業所訪問を計画
 - <重点的な訪問先(例)>
 - ・初めて外国人労働者の雇い入れがあったことを確認した事業所
 - ・在留資格「特定技能」を有する者を雇い入れる事業所
 - ・技能実習生を雇用する事業所
- ※ 外国人雇用状況の届出制度
 - 外国人の雇入れ及び離職の際に、その氏名、在留資格などを事業主がハローワーク に届け出るもの
 - ○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、特別永住者及び在留資格「外交」「公用」以外の者
 - ○届出事項
 - ①氏名 ②在留資格 ③在留期間 ④生年月日 ⑤性別 ⑥国籍・地域 ⑦資格外活動許可の有無 ⑧雇入れ又は離職年月日 ⑨雇入れ又は離職に係る 事業所の名称、所在地など

【指針による周知・指導の方法】

- 「外国人雇用管理指針」の周知・啓発指導
 - 事業所訪問、事業主向け説明会等

【具体的な指導内容(例)】

- ●「外国人指針」に示された雇用管理改善に関する事項の確認
- 労働保険や社会保険の適用状況の改善に向けた指導
- 雇用保険被保険者の適用要件の確認及び未加入時の加入指導
- 関係法令遵守の周知徹底
 - 外国人労働者も労働関係・社会保険関係法令が日本人と同様に適用される こと等の徹底
- 事業所縮小・廃止の場合でも安易に解雇しないよう指導
 - 雇用調整助成金等の活用により雇用維持を図るよう指導

人材確保等支援助成金 (外国人労働者就労環境整備助成コース)

趣旨-目的

令和2年度予算額 0千円(制度要求)

- **外国人は、**日本の労働法制・雇用慣行等に関する知識の不足、言語・コミュニケーションの方法や慣習の相違等から、労働条件・解雇等に関するトラブル等が生じやすい。
- ⇒ このため、外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で安心・納得して就労を継続し、その能力を発揮することができるよう、**外国人特有の事情に配慮した事業主の雇用管理改善の取組みに対する助成**を通じて、**外国人労働者の職場定着の促進等を図る。**

対象となる措置

【必須メニュー】

事業所毎に**「雇用労務責任者の選任」**を行い、**「就業規則等の社内規程の多言語化」**に取り組んだ上で **以下の選択メニュー**のいずれかの措置を導入・実施。

【選択メニュー】

- 苦情・相談体制の整備
- 一時帰国のための休暇制度
- 社内マニュアル・標識類等の多言語化

助成額

【目標達成助成】 支給対象経費の1/2 (生産性要件を満たした場合は2/3)

※上限額57万円(生産性要件を満たした場合72万円)

<支給対象経費等> 通訳費、翻訳機器導入費、翻訳料、弁護士・社労士などへの委託料、社内標識類の設置・改修費

- <目標> ① 計画期間の終了から1年経過するまでの期間の**外国人労働者(雇用保険一般被保険者)の離職率が1割以下**であること。 ただし、外国人労働者数が2人以上10人以下の事業所は、1年経過後の外国人離職者が1人の場合は支給可。
 - ② 計画前1年間と比べて、計画期間の終了から1年経過するまでの期間の日本人労働者(雇用保険一般被保険者)の離職率が上昇していないこと。

支給までの流れ

① 計画書提出

※ 計画開始日の 1か月前の日の 前日まで



【計画期間3か月~12か月】

② 対象となる 措置の導入



③ 対象となる 措置の実施

拍追の夫加 ※ 計画どおりに 実施



④ 支給申請



⑤ 目標達成

⇒ 助成金支給

23

外国人雇用管理アドバイザーによる事業主支援について

概要

都道府県労働局等に「外国人雇用管理アドバイザー」*を配置し、**外国人労働者の雇用管理の改善や職業生活上の** 問題など、外国人を雇用する事業主からの様々な相談に対して、事業所の実態に応じた**専門的な指導・援助を行う**。

※ 社会保険労務士や中小企業診断士など、外国人労働者の雇用管理の改善に関して深い知識と経験を有する者へ委囑。

利用方法

最寄りのハローワークを通じて、外国人雇用管理アドバイザーへの相談申込みが可能(**相談費用無料**)。 訪問日程を調整の上、外国人雇用管理アドバイザーを事業主の元へ派遣し、相談に対応。

※ このほか、窓口において外国人雇用管理アドバイザーによる相談を実施しているハローワークもある。

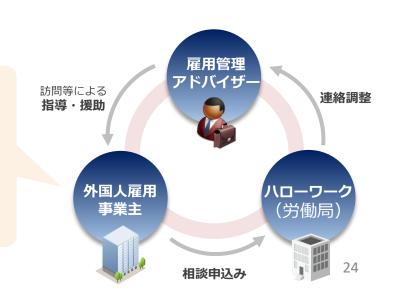
相談事例

[雇用管理面での相談]

- 外国人労働者を雇用するにあたり、どのような点を考慮したらよいか
- 日本語の不慣れな外国人労働者への職場教育はどうしたらいいか
- 労働契約、職務配置、福利厚生、退職・解雇時の注意点 等

「職業生活面での相談]

○ 生活習慣・宗教観への理解とコミュニケーションをどう図ればいいか 等



事業所訪問における雇用管理指導等ついて

事業所訪問における指導事例

- 技能実習生の受入時には近隣の警察署とも事前に相談し、事件に巻き込まれた場合や事故時などの対応をお願いしており、外国人労働者の安全面にも気を配っている。
- ・外国人技能実習生の賃金が時給795円(当時)と、最低賃金に近い水準であったことから、近年の最低賃金の引き上げ状況を踏まえ、昇給制度など技能に応じた処遇について検討することを確認。
- ・事業拡大に伴い従業員が10人以上になったが就業規則が未整備。就業規則の整備についての説明。
- ・雇用労務責任者の選任なく、選任を行うよう助言

事業所訪問において把握した好事例

- ・事業所としては毎日の日記(日誌の簡易版)をノート1ページ書いてもらっている。内容を添削することで日本語の向上をサポートしている。また漢字練習帳を渡して漢字の勉強もやってもらっている。
- ・業務では食品を扱うため、衛生面については日本語とベトナム語2カ国語併記の資料を準備している。 作業手順面については今後、日本語とベトナム語2カ国語併記の資料作成を予定している。 間違いがなく、かつ、円滑な作業ができる環境を整えている。
- ・ 技能実習生に、社内行事には積極的に参加してもらっている。(バーベキュー、フットサル、ソフトボール、ソフトバレー、バスケットボール、ボーリング等)。特に、ソフトボールとボーリングは初めての経験だったため喜んでもらえた。結果として、業務上でも社員とのコミュニケーションがうまくいっている。
- お客様からの評価も含めてよく頑張ってくれている外国人にはお米やお菓子などをプレゼントして、モチベーションを上げている。ネパール人が多いので、ネパール国のお祭りイベントに合わせてプレゼントするなど工夫している。
- ・ ネパール人1名(在留資格:特定活動)を正社員として採用し、業務、生活両面で外国人従業員の橋渡し役として活躍してもらっている。このため、公私に渡り事業所として問題があればきちんと吸い上げることができていて、対応もしやすいと判断している。
- ・ 寮には畑もあり日本人のアドバイスを受けながら余暇に野菜作りをしたり、浴衣を支給し花火大会に連れて行くなど、日本社会・文化へ適合できるよう配慮。また、実習生との相談には本社の通訳やSNSも活用している。 25

多言語コンタクトセンター

■概要

全国すべてのハローワークで利用できる電話通訳サービス(13か国語に対応したコールセンター)

※ 令和2年度より3か国語(カンボジア語、ミャンマー語、モンゴル語)を追加。

■背景

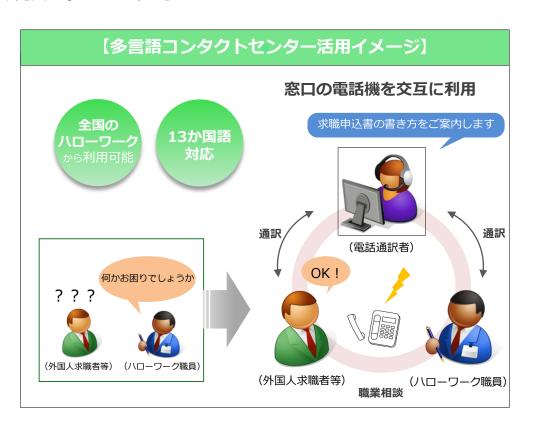
- ・日本企業での就職を希望する外国人は、全国のハローワークで職業相談等の支援を受けることができる。
- ・昨今、外国人労働者の増加と多国籍化に伴い、外国人に対する母国語による職業相談業務等へのニーズが高まっていることから、**ハローワークの多言語対応力の充実**が求められている。

■業務内容

- ・ハローワークの職員では対応が困難な外国人 求職者等が来庁した場合、電話通訳オペレーターに電話をかけることにより、 通訳支援を受けることが可能。
- ・通訳業の支障にならない範囲において、簡 易な文書翻訳支援も実施する。

■対応外国語

英語、中国語、韓国語、ポルトガル語、 スペイン語、ベトナム語、インドネシア語、 タガログ語、ネパール語、タイ語、 カンボジア語、ミャンマー語、モンゴル語



新型コロナウイルス感染症への対応

「事業主向けの支援策リーフレット」



「外国人労働者向けのリーフレット」

Para sa mga dayuhang nagtatrabaho sa isang kumpanya

Kahit na lumalala ang lagay ng kumpanya dahil sa novel coronavirus, hindi pinapayagang tratuhin nang mas mababa kaysa sa mga Hapon ang mga dayuhang manggagawa dahil lamang sa pagiging dayuhan nito.

- 1. Tulad ng sa mga manggagawang Hapon, ang leave allowance na ibinibigay sa mga manggagawa sa oras na sila ay pinag-leave dahil sa kalagayan kumpanya ay dapat ding ibigay sa mga dayuhang managagawa.
- 2. Tulad ng sa mga manggagawang Hapon, ang m binabayaran ng estado sa mga kumpanya upang trabaho ng mga manggagawa ay magagamit di manggagawa.
- 3. Tulad ng sa mga manggagawang Hapon, maari paid vacation leave kung kailangan mong mag
- 4. Kung ikaw ay kukuha ng leave sa kumpanya dal klase ng paaralan ng iyong anak, bukod pa sa p maari ka ring kumuha ng special leave kung ma ang iyong kumpanya.
- Ang pasisisante ay hindi basta bastang magagay kumpanya. Kung magsisisante ang isang kumpa manggagawa, kailangang kapareho ng sa mga manggagawa ang mga patakarang gagamit

Kung kailangan mo ng tulong, komunsulta sa iyong lokal na Labour Bureau, Labour Standards Inspection Office o Hello Work.



Ministry of Health, Labour and Welfare Prefectural La Standards Inspection Office Hello Work

会社に雇われている外国人の皆さんへ

新型コロナウイルスにより会社の経営が悪く なっているときでも、外国人であることを理由 として、外国人の労働者を、日本人より不利に 扱うことは許されません。

- 1. 会社の都合で労働者を休ませた場合に会社が支払う休業 **季当は、日本人の労働者と同じように、外国人の労働者に** も支払わなければなりません。
- 2. 労働者の雇用を守るために国が会社に支払う助成金は、 日本人の労働者と同じように、外国人の労働者のためにも
- 3. 会社を休みたいときは、日本人の労働者と同じように、 年次有給休暇を使うことができます。
- 4.さらに、子どもの学校が休校になったために会社を休むと きは、年次有給休暇のほかに、会社に特別な休暇制度があ れば、その休暇を使うことができます。
- 5. 解雇は、会社が自由に行えるものではありません。会社 が外国人の労働者を解雇しようとするときは、日本人の労 働者と同じルールを守らなければなりません。

困ったときは、お近くの労働局 労働基準監督署、ハローワークに



停生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署 ハローワーク

【厚労省HP掲載先】

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 >健康・医療 > 健康 > 感染症情報 > 新型コロナウイルス感染症について https://www.mhlw.go.ip/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708 00001.html

(事業主向けリーフレット) ⇒ 働く方と経営者の皆さまへ ⇒ 働く方・経営者への支援 ⇒ 「コロナ支援策をまとめた事業主向けのリーフレット」

(外国人向けリーフレット)⇒ 働く方と経営者の皆さまへ ⇒ 会社で働いている外国人のみなさま、外国人を雇用する事業主の皆様 ⇒ 「新型コロナウイルスにより会社の経営が悪く なっているときでも、外国人であることを理由として、外国人の労働者を、日本人より不利に扱うことは許されません。」