

令和3年度 外国人雇用管理セミナー
「外国人労働者の労務管理、安全衛生対策について」

令和3年12月15日（水）
佐賀労働局 労働基準部 監督課

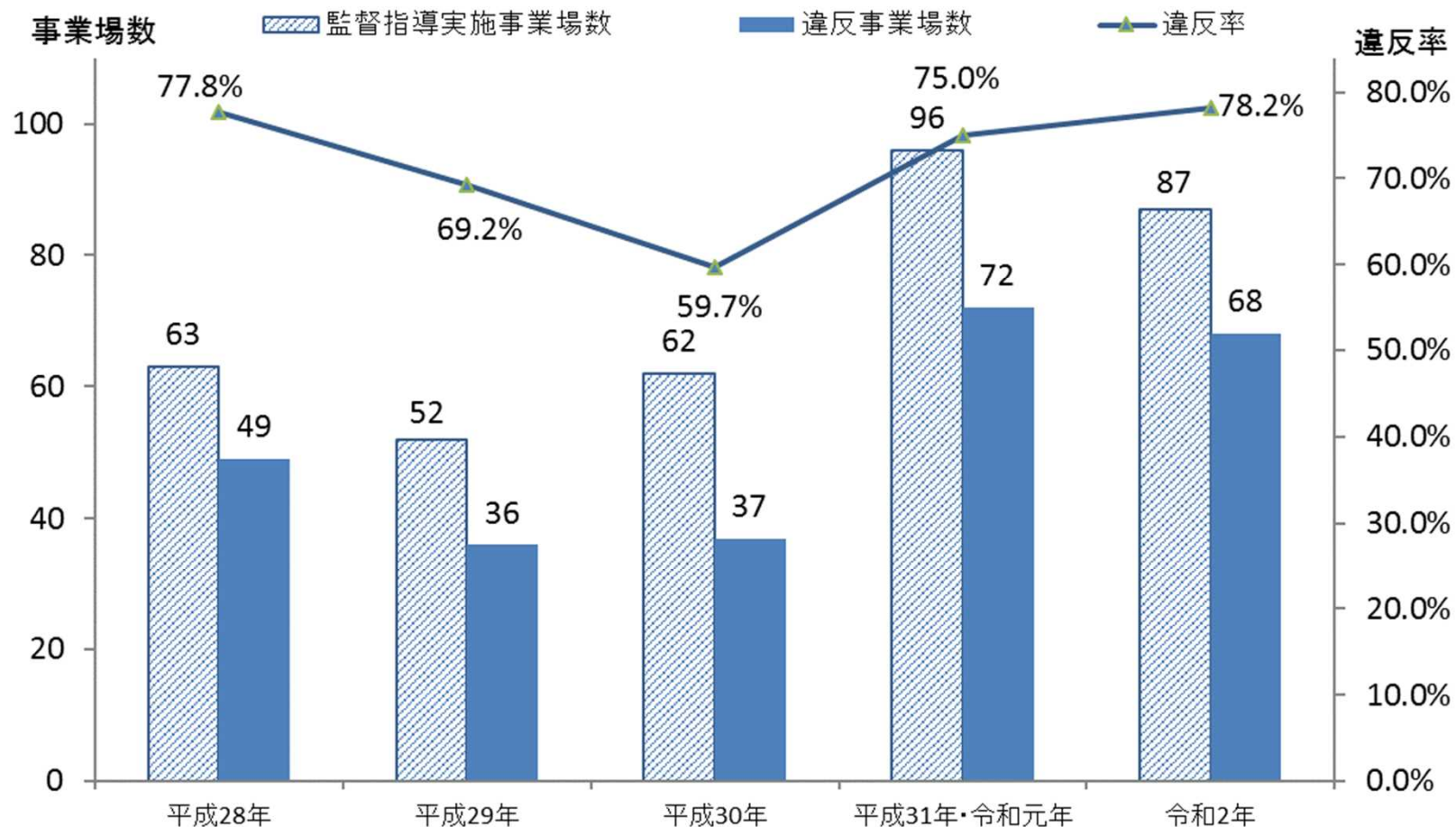
1 佐賀労働局管内の外国人技能実習生の 実習実施者に対する監督指導の状況

※令和3年10月1日 佐賀労働局公表資料
「外国人技能実習生の実習実施者に対する令和2年の監督指導等の状況」



佐賀労働局管内の外国人技能実習生の実習実施者に対する 令和2年の監督指導等の状況（過去5年の推移）

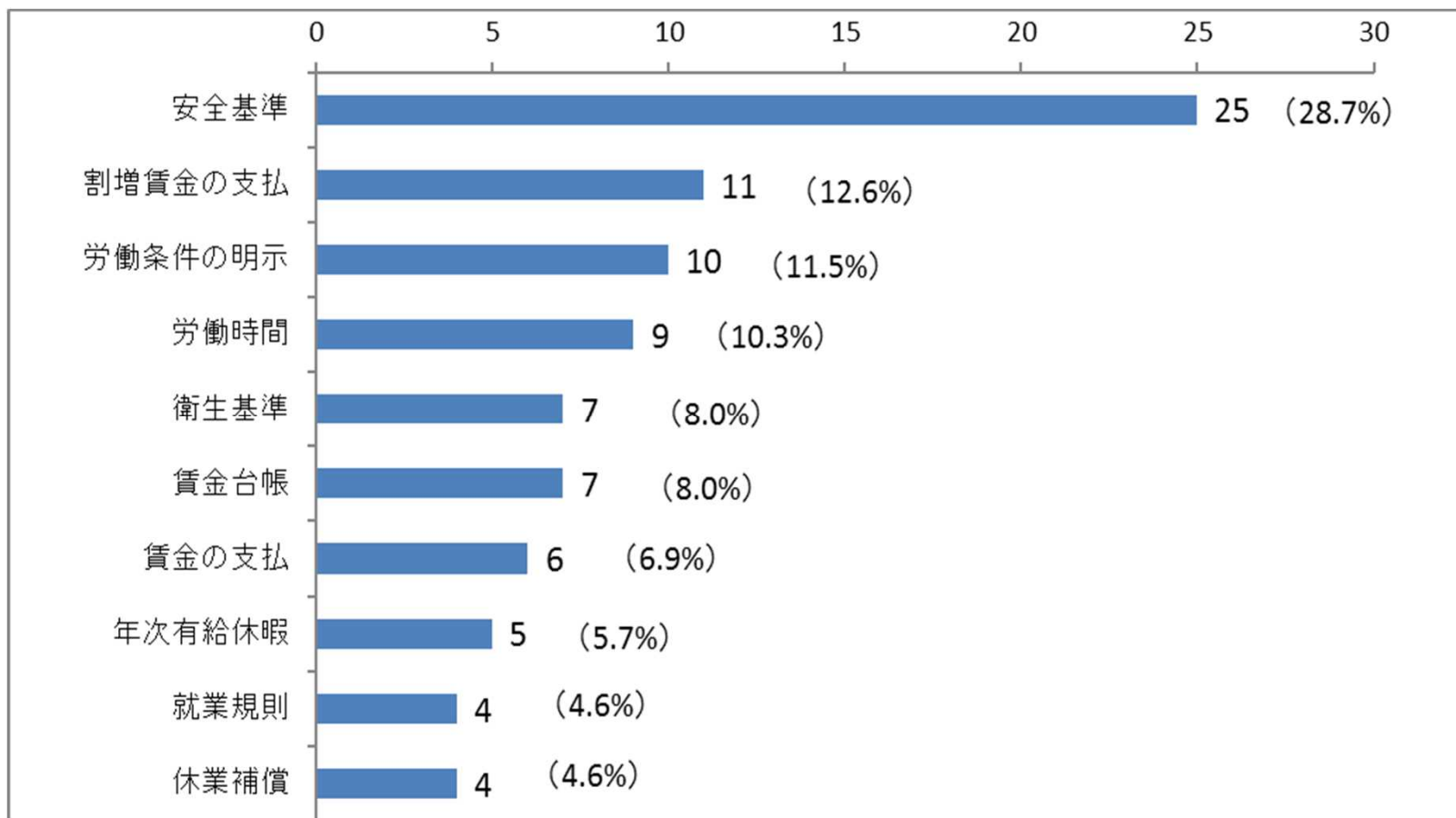
令和2年（1月～12月）に佐賀労働局管内の労働基準監督署において、外国人技能実習生を雇用する事業場（実習実施者）に対して87件の監督指導を実施し、その78.2%に当たる68件で労働基準関係法令違反が認められた。



<注> 違反は実習実施者に認められたものであり、日本人労働者に係る違反も含まれる。

佐賀労働局管内の外国人技能実習生の実習実施者に対する 令和2年の監督指導等の状況（主な違反事項）

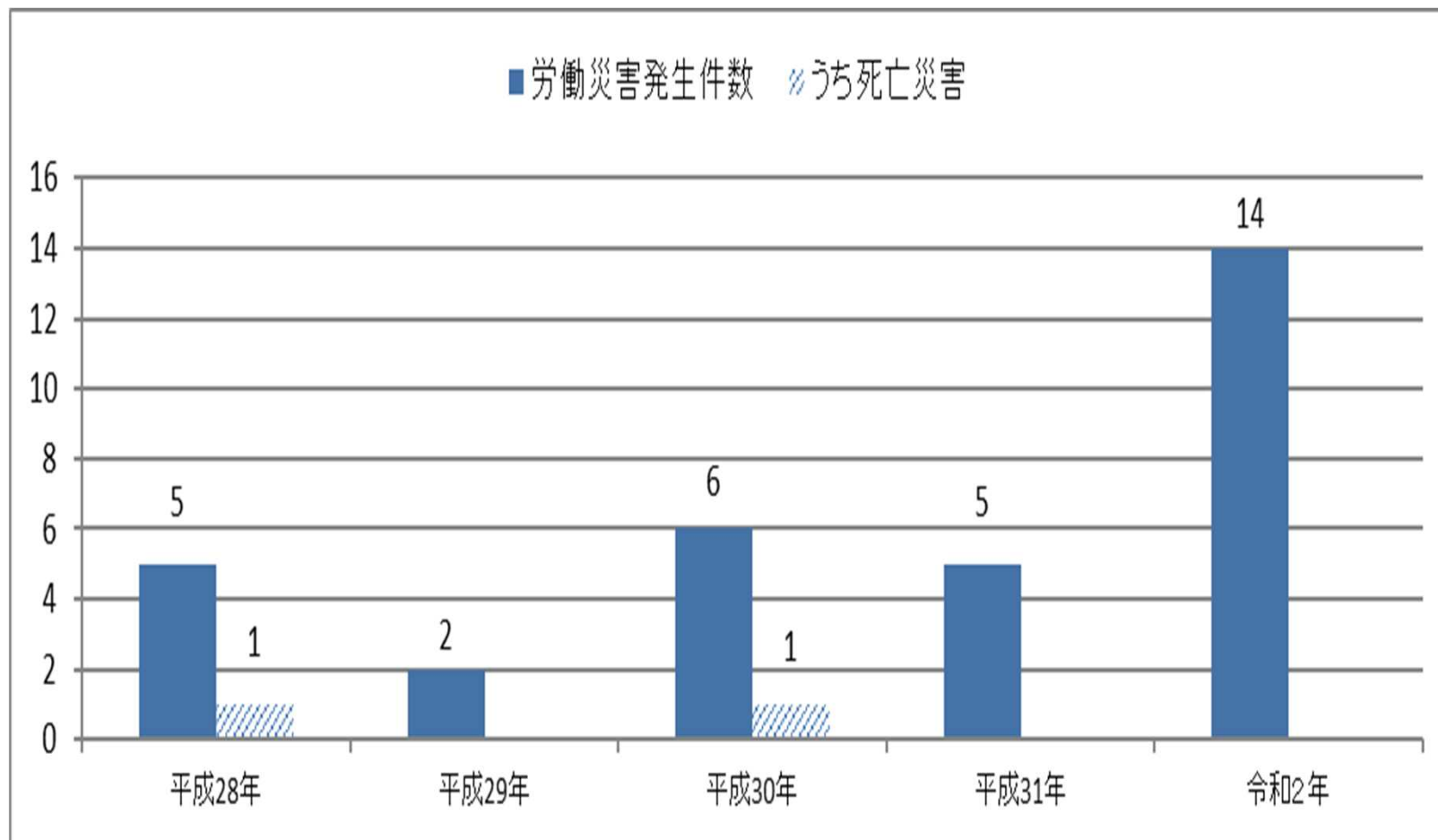
主な違反事項は、①使用する機械に対して講ずべき措置などの安全基準（28.7%）、②割増賃金の支払（12.6%）、③労働条件の明示（11.5%）の順に多かった。



<注> 違反事項が2つ以上ある場合は、各々に計上しているため、各違反事項の件数の合計と違反事業場数とは一致しない。

佐賀労働局管内の外国人技能実習生の実習実施者に対する 令和2年の監督指導等の状況（労働災害発生状況）

令和2年の外国人技能実習生に係る休業4日以上の労働災害は14件発生している。

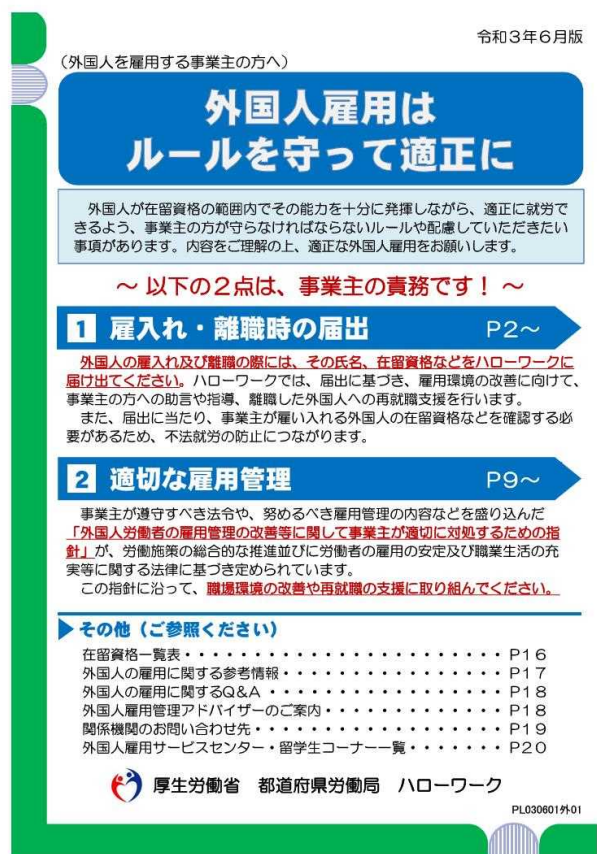


2 外国人労働者の労務管理、安全衛生対策について (外国人雇用管理指針等)

外国人雇用のルールに関するパンフレット

外国人が在留資格の範囲内でその能力を十分に発揮しながら、適正に就労できるよう、事業主の方が守らなければならないルールや配慮していただきたい事項があります。

外国人雇用のルールに関するパンフレット等もご活用いただきながら、内容をご理解した上で、適正な外国人雇用をお願いいたします。



以下、外国人雇用管理指針について説明します。

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

この指針は、外国人労働者が日本で安心して働き、その能力を十分に発揮する環境が確保されるよう、事業主が行うべき事項について定めています。

◆指針の基本的な考え方◆

- 労働関係法令及び社会保険関係法令は国籍にかかわらず適用されることから、事業主はこれらを遵守すること。
- 外国人労働者が適切な労働条件及び安全衛生の下、在留資格の範囲内で、能力を発揮しつつ就労できるように、この指針で定める事項について、必要な措置を講ずること。

◆指針の主な内容◆

募集・採用時において

国籍で差別しない公平な採用選考を行いましょう。
日本国籍でないこと、外国人であることのみを理由に、求人者が採用面接などへの応募を拒否することは、公平な採用選考の観点から適切ではありません。

法令の適用について

労働基準法や健康保険法などの労働関係法令及び社会保険関係法令は、国籍を問わず外国人にも適用されます。
また、労働条件面での国籍による差別も禁止されています。

適正な人事管理について

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明示することが必要です。その際、母国語等により外国人が理解できる方法で明示するよう努めましよう。
賃金の支払い、労働時間管理、安全衛生の確保等については、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等に従って適切に対応しましよう。
人事管理に当たっては、職場で求められる資質、能力等の社会像の明確化、評価・賃金決定、配置等の運用の透明性・公正性を確保し、職場の整備に努めましよう。

解雇等の予防及び再就職援助について

労働契約法に基づき解雇や雇止めが認められない場合があります。
安易な解雇等を行わないようにするほか、やむを得ず解雇等を行う場合には、再就職希望者に対して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ましよう。
なお、業務上の負傷や疾病の療養期間中の解雇や、妊娠や出産等を理由とした解雇は禁止されています。

外国人労働者の雇用管理の改善等に関して 事業主が努めるべきこと

●外国人労働者の募集及び採用の適正化

1 募集

- 募集に当たって、従事すべき業務の内容、労働契約期間、就業場所、労働時間や休日、賃金、労働・社会保険の適用等について、書面の交付等により明示すること。【※】
- 特に、外国人が国外に居住している場合は、事業主による渡航・帰国費用の負担や住居の確保等、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。
- 外国人労働者のあっせんを受ける場合、許可又は届出のある職業紹介事業者より受けるものとし、職業安定法又は労働者派遣法に違反する者からはあっせんを受けないこと。なお、職業紹介事業者が違約金又は保証金を労働者から徴収することは職業安定法違反であること。
- 国外に居住する外国人労働者のあっせんを受ける場合、違約金又は保証金の徴収等を行う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。
- 職業紹介事業者に対し求人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に留意すること。
- 労働契約の締結に際し、募集時に明示した労働条件の変更等する場合、変更内容等について、書面の交付等により明示すること。【※】

2 採用

- 採用に当たって、あらかじめ、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。
- 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。

【※】の事項については、母国語その他当該外国人が使用する言語又は平易な日本語等を用いる等、理解できる方法により明示するよう努める必要があります。

外国人労働者の雇用管理の改善等に関して 事業主が努めるべきこと

● 適正な労働条件の確保

1 均等待遇	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等の主要な労働条件について、書面の交付等により明示すること。その際、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。【※】
3 賃金の支払い	<ul style="list-style-type: none"> 最低賃金額以上の賃金を支払うとともに、基本給、割増賃金等の賃金を全額支払うこと。 居住費等を賃金から控除等する場合、労使協定が必要であること。また、控除額は実費を勘案し、不当な額とならないようにすること。
4 適正な労働時間の管理等	<ul style="list-style-type: none"> 法定労働時間の遵守等、適正な労働時間の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。 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適切な方法によるものとする。 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とともに、時季指定により与える場合には、外国人労働者の意見を聴き、尊重するよう努めること。
5 労働基準法等の周知	<ul style="list-style-type: none"> 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を行うこと。その際には、外国人労働者の理解を促進するため必要は配慮をするよう努めること。
6 労働者名簿等の調整	<ul style="list-style-type: none"> 労働者名簿、賃金台帳及び年次有給休暇簿を調整すること。
7 金品の返還等	<ul style="list-style-type: none"> 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、退職の際には、当該労働者の権利に属する金品を返還すること。
8 寄宿舍	<ul style="list-style-type: none"> 事業附属寄宿舍に寄宿させる場合、労働者の健康の保持等に必要な措置を講ずること。
9 雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇の確保 <small>(令和2年4月1日より適用)</small>	<ul style="list-style-type: none"> 外国人労働者についても、短時間・有期雇用労働法又は労働者派遣法に定める、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や差別的取扱いの禁止に関する規定を遵守すること。 外国人労働者から求めがあった場合、通常の労働者との待遇の相違の内容及び理由等について説明すること。【※】

【※】の事項については、母国語その他当該外国人が使用する言語又は平易な日本語等を用いる等、理解できる方法により明示するよう努める必要があります。

外国人労働者の雇用管理の改善等に関して 事業主が努めるべきこと

●安全衛生の確保

1 安全衛生教育の実施	<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生教育を実施するに当たっては、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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 労働安全衛生法等の定めるところにより、健康診断、面接指導、ストレスチェックを実施すること。
5 健康指導及び健康相談の実施	<ul style="list-style-type: none"> 産業医、衛生管理者等による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	<ul style="list-style-type: none"> 女性である外国人労働者に対し、産前産後休業、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じること。
7 労働安全衛生法等の周知	<ul style="list-style-type: none"> 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を行うこと。その際には、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。

【※】の事項については、母国語その他当該外国人が使用する言語又は平易な日本語等を用いる等、理解できる方法により明示するよう努める必要があります。

外国人労働者の雇用管理の改善等に関して 事業主が努めるべきこと

● 労働・社会保険等の適用等

1 制度の周知及び必要な手続きの履行等	<ul style="list-style-type: none">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、外国人労働者が理解できる方法により周知に努めるとともに、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きをとること。外国人労働者が離職した際、被保険者証を回収するとともに、国民健康保険及び国民年金の加入手続が必要になる場合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が適用にならない事業所においては、国民健康保険・国民年金の加入手続について必要な支援を行うよう努めること。労働保険の適用が任意の事業所においては、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	<ul style="list-style-type: none">外国人労働者が離職する場合には、離職票の交付等、必要な手続きを行うとともに、失業給付等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。労働災害等が発生した場合には、労災保険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とともに、必要な援助を行うよう努めること。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、健康保険の傷病手当金が支給され得ることについて、教示するよう努めること。傷病によって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、教示するよう努めること。公的年金の加入期間が6ヵ月以上の外国人労働者が帰国する場合、帰国後に脱退一時金の支給を請求し得る旨や、請求を検討する際の留意事項について説明し、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。

外国人労働者の雇用管理の改善等に関して 事業主が努めるべきこと

●適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等

1 適切な人事管理	<ul style="list-style-type: none"> 外国人労働者が円滑に職場に適応できるよう、社内規程等の多言語化、職場における円滑なコミュニケーションの前提となる職場環境の整備に努めること。 職場で求められる資質、能力等の社会像の明確化、評価・賃金決定、配置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。
2 生活支援	<ul style="list-style-type: none"> 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、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。 居住地周辺の行政機関等に関する各種情報や提供や同行等、居住地において安心して生活する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	<ul style="list-style-type: none"> 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・相談等に対応できるよう努めるとともに、必要に応じ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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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、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	<ul style="list-style-type: none"> 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、雇用関係を終了し、帰国のための手続の相談等を行うよう努めること。 外国人労働者が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。 在留資格の変更等の際は、手続に当たっての勤務時間の配慮等を行うよう努めること。 一時帰国を希望する場合には、休暇取得への配慮等必要な援助を行うよう努めること。
7 外国人労働者と共に就労する上での配慮	<ul style="list-style-type: none"> 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。

外国人労働者の雇用管理の改善等に関して 事業主が努めるべきこと

● 解雇等の予防及び再就職の援助

1 解雇	<ul style="list-style-type: none">事業規模の縮小等を行う場合であっても、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	<ul style="list-style-type: none">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 苦情・相談体制の整備	<ul style="list-style-type: none">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、関連企業等へのあつせん、教育訓練等の実施・受講あつせん、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。
4 解雇制限	<ul style="list-style-type: none">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	<ul style="list-style-type: none">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。

外国人労働者の雇用管理の改善等に関して 事業主が努めるべきこと

●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	<ul style="list-style-type: none">派遣元事業主は労働者派遣法を遵守し、適正な事業運営を行うこと。<ul style="list-style-type: none">○ 従事する業務内容、就業場所、派遣する外国人労働者を直接指揮命令する者に関する事項等、派遣就業の具体的内容を派遣する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 等派遣先は、労働者派遣事業の許可又は届出の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	<ul style="list-style-type: none">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わないよう、職業安定法及び労働者派遣法を遵守すること。雇用する外国人労働者の就業場所が注文主である他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のないよう、当該事業所内で業務の処理の進行管理を行うこと。また、当該事業所内で、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。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、安定定期的な雇用の確保に努めること。

●外国人労働者の雇用労務責任者の選任

外国人労働者を常時10人以上雇用するときは、この指針に定める雇用管理の改善等に関す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として選任すること。

外国人労働者の雇用管理の改善等に関して 事業主が努めるべきこと




●外国人労働者の在留資格に応じて講ずべき必要な措置

1 特定技能の在留資格をもって在留する者に関する事項	<ul style="list-style-type: none">• 出入国管理及び難民認定法等に定める雇用契約の基準や受入れ機関の基準に留意するとともに、必要な届出・支援等を適切に実施すること。
2 技能実習生に関する事項	<ul style="list-style-type: none">• 「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」等の内容に留意し、技能実習生に対し実効のある技能等の習得が得られるように取り組むこと。
3 留学生に関する事項	<ul style="list-style-type: none">• 新規学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留学生の採用も効果的であることに留意すること。• 新規学卒者等として留学生を採用する場合、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こと。• インターンシップ等の実施に当たっては、本来の趣旨を損なわないよう留意すること。• 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ることや資格外活動が原則週28時間以内に制限されていることに留意すること。

外国人雇用管理指針で定める事項について、適切な措置を講ずるようお願いいたします。

- 日本国内で雇用される労働者には、国籍にかかわらず日本の法律が適用されます。
- 一般的に、外国人労働者は日本に労働慣行や日本語に習熟していないため、労働災害防止のため、適切な工夫を施して、作業手順や安全のためのルールをしっかりと理解してもらいましょう。
- 外国人労働者に、在留資格の範囲内で能力を発揮してもらうには、相互理解のもとに、円滑なコミュニケーションを図り、安心・安全な職場環境づくりが重要です。

労働基準関係（参考情報）

外国人労働者向けモデル労働条件通知書	労働条件をめぐるトラブル防止のためご活用ください。（英語、中国語、韓国語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、インドネシア語、ベトナム語等）	外国語版モデル就業規則	就業規則をめぐるトラブル防止のためご活用ください。（英語、中国語、ポルトガル語、ベトナム語）	外国人労働者の安全衛生対策について	外国人労働者への安全衛生教育の教材などを掲載しています。
					

外国人労働者の労働条件、安全衛生対策について、ご不明点やお悩みの事項等がございましたら、まずは**労働局労働基準部又は最寄りの労働基準監督署**までご相談ください。