

**令和8年度 外国人雇用管理セミナー**  
**「外国人労働者の労務管理、安全衛生対策等について」**

**令和8年6月26日（金）**  
**佐賀労働局 労働基準部 監督課**

# 説明内容

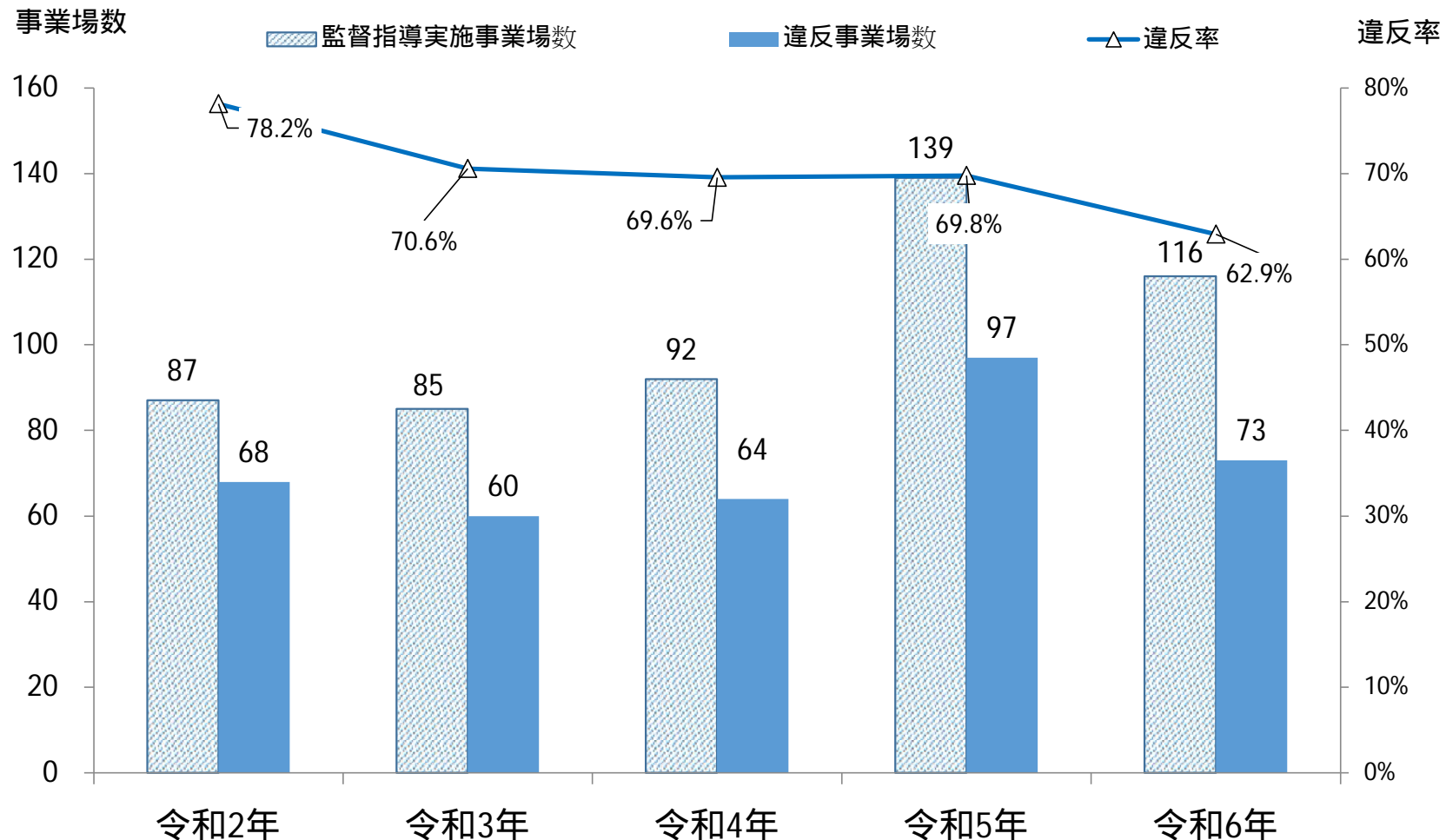
- 1 佐賀労働局管内・全国の外国人技能実習生の  
実習実施者に対する監督指導等の状況について
- 2 外国人労働者の労務管理、  
安全衛生対策について

# 1 佐賀労働局管内・全国の外国人技能実習生の 実習実施者に対する監督指導等の状況について

---

# 佐賀労働局管内における監督指導の状況（過去5年間の推移）

令和6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実習実施者に対して116件の監督指導を実施し、その（62.9％）に当たる73事業場で労働基準関係法令違反が認められた。

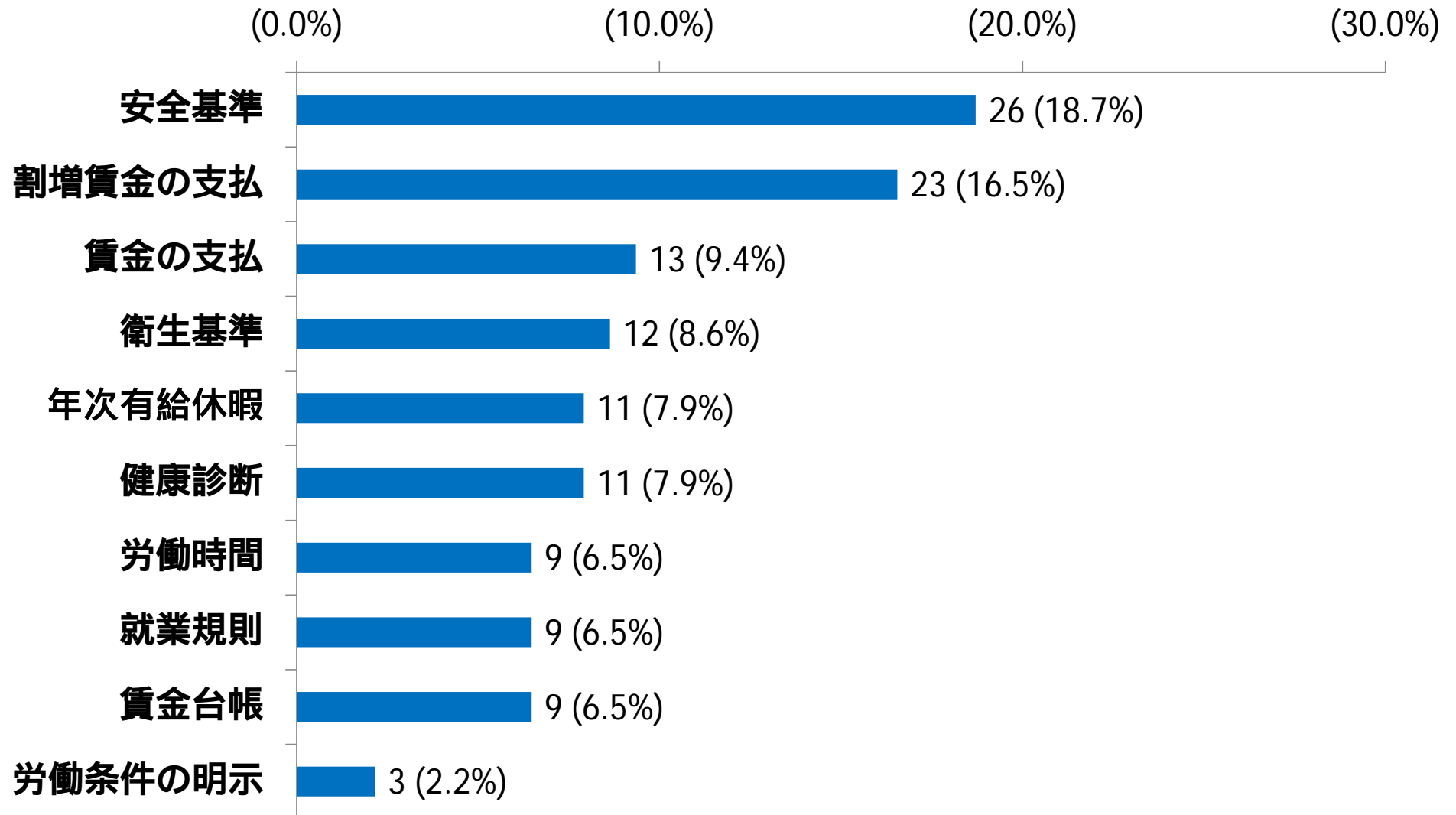


<注1> 違反は実習実施者に認められたものであり、日本人労働者に係る違反も含まれる。

<注2> 令和7年実績については、10月目処に公表

# 佐賀労働局管内における令和6年の監督指導の状況【主な違反事項】

主な違反事項は 使用する機械に対して講ずべき措置などの安全基準（18.7%）、割増賃金の支払（16.5%）、賃金の支払（9.4%）の明示順に多かった。

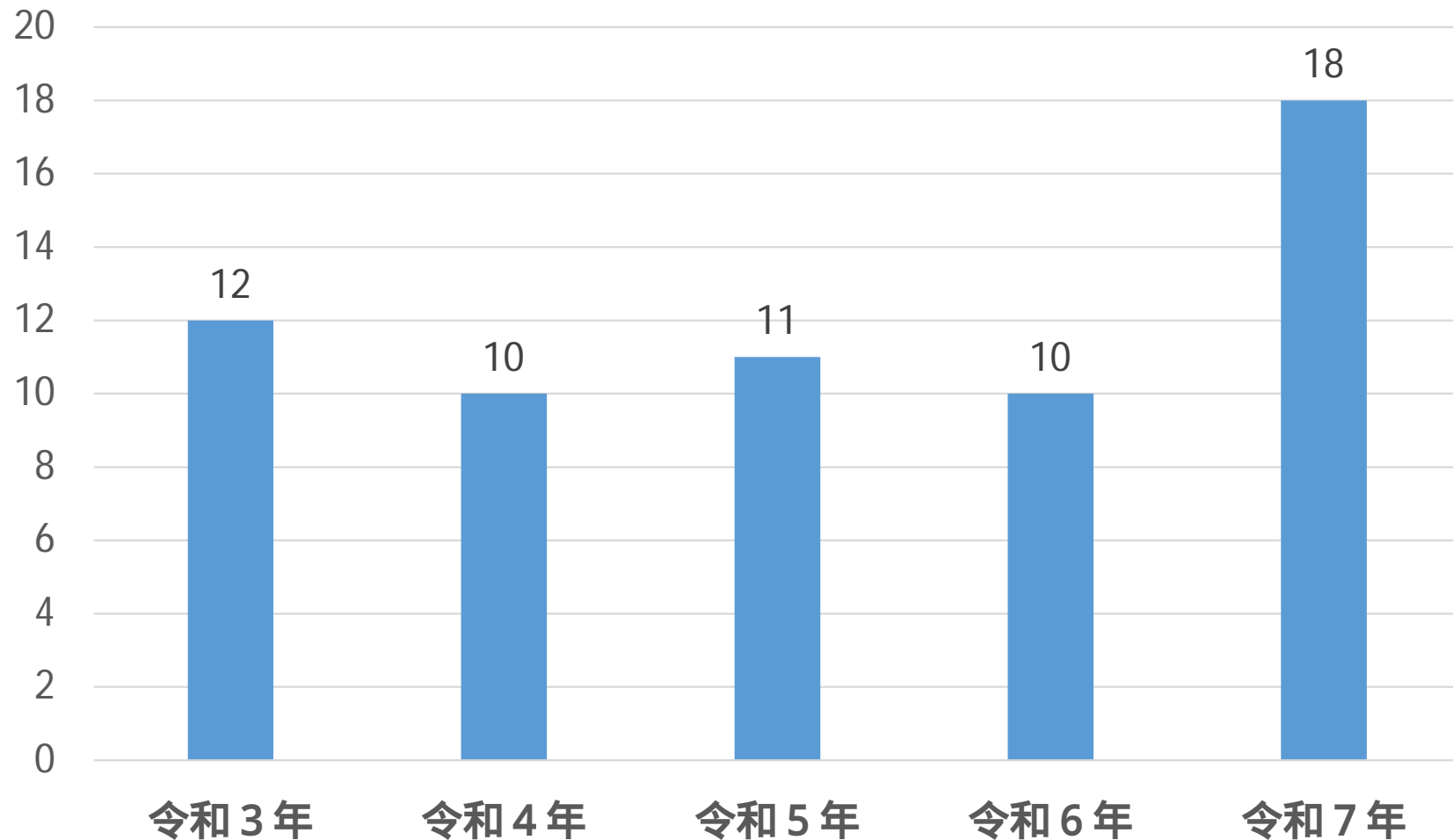


<注> 違反事項が2つ以上ある場合は、各々に計上しているため、各違反事項の件数の合計と違反事業場数とは一致しない。

# 佐賀労働局管内における外国人技能実習生の労働災害発生状況

休業4日以上の労働災害は、令和3年から4年間は10件前後で推移していたが、令和7年は18件と大幅に増加している。

## 外国人技能実習生に係る労働災害発生件数



### 技能実習生に係る労働災害発生を契機とした事案

#### < 概 要 >

缶詰製造工程において、缶詰の蓋が散乱し、次の工程の機械に入り込んだため取り除こうとしたところ、指が機械の可動部と接触し骨折したものの。

#### < 指導内容 >

機械の掃除、調整（異物の除去等）の作業の際は、機械を停止するよう指導。

#### < 再発防止対策 >

非定常作業の場合も、作業手順書を作成すること。

外国人労働者（技能実習生）にも理解できるよう、母国語または平易な日本語を用いる等理解できるようにすること。

### 事例2

#### 賃金不払い等について指導

##### < 概要 >

技能実習生の賃金額が佐賀県最低賃金額以下となっていたもの。

##### < 指導内容 >

佐賀県最低賃金額以上の賃金を支払うよう指導。割増賃金についても最低賃金額以下の賃金がベースとなっていたため、追給するよう指導。

##### < 発生状況 >

技能実習生の賃金が月給制であったが、時間額換算すると佐賀県最低賃金額以下であった。

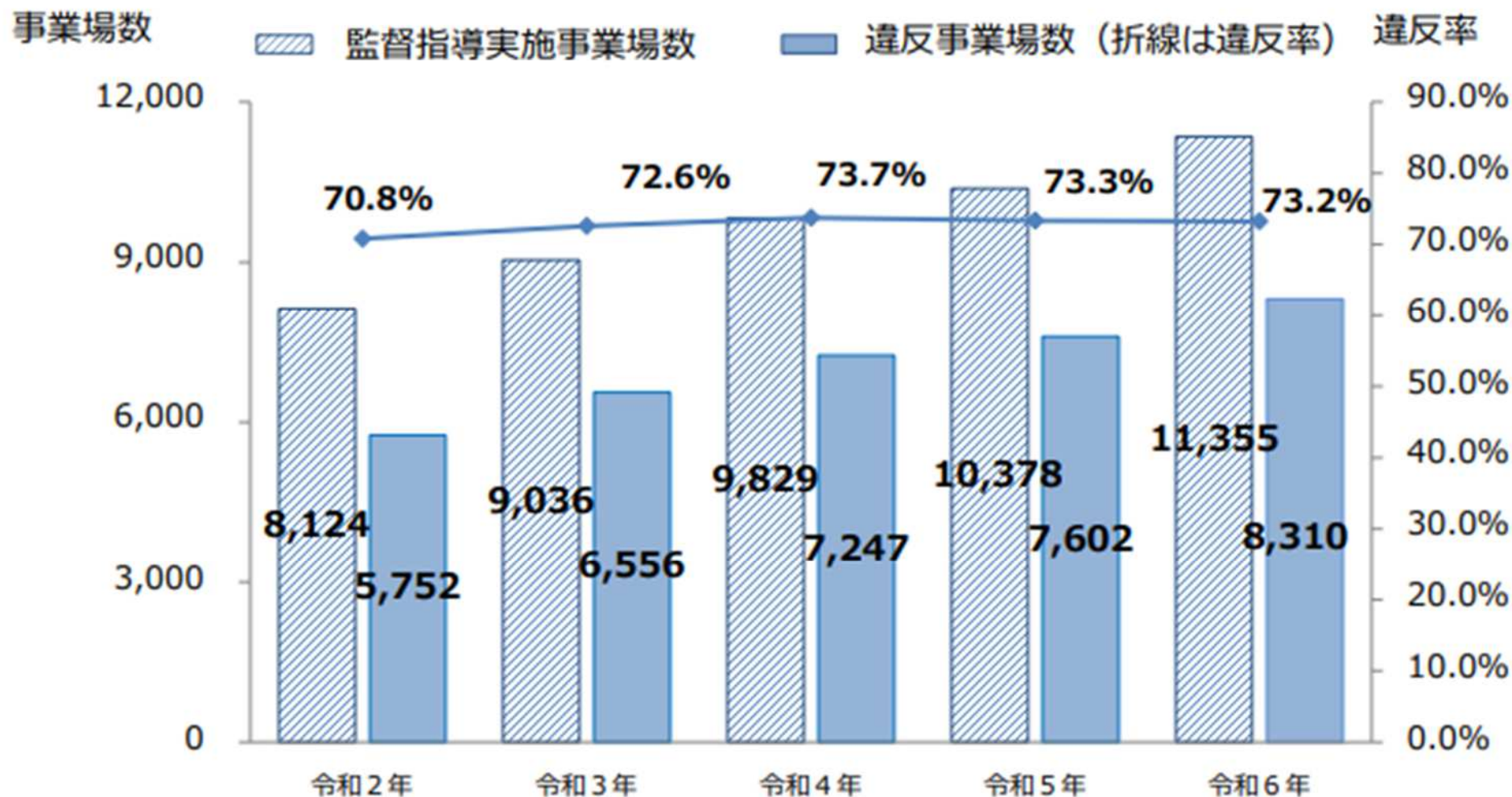
##### < 再発防止対策 >

月給制の場合は、時間額に換算して確認すること。

最低賃金額が改正された場合、充足しているか確認すること。

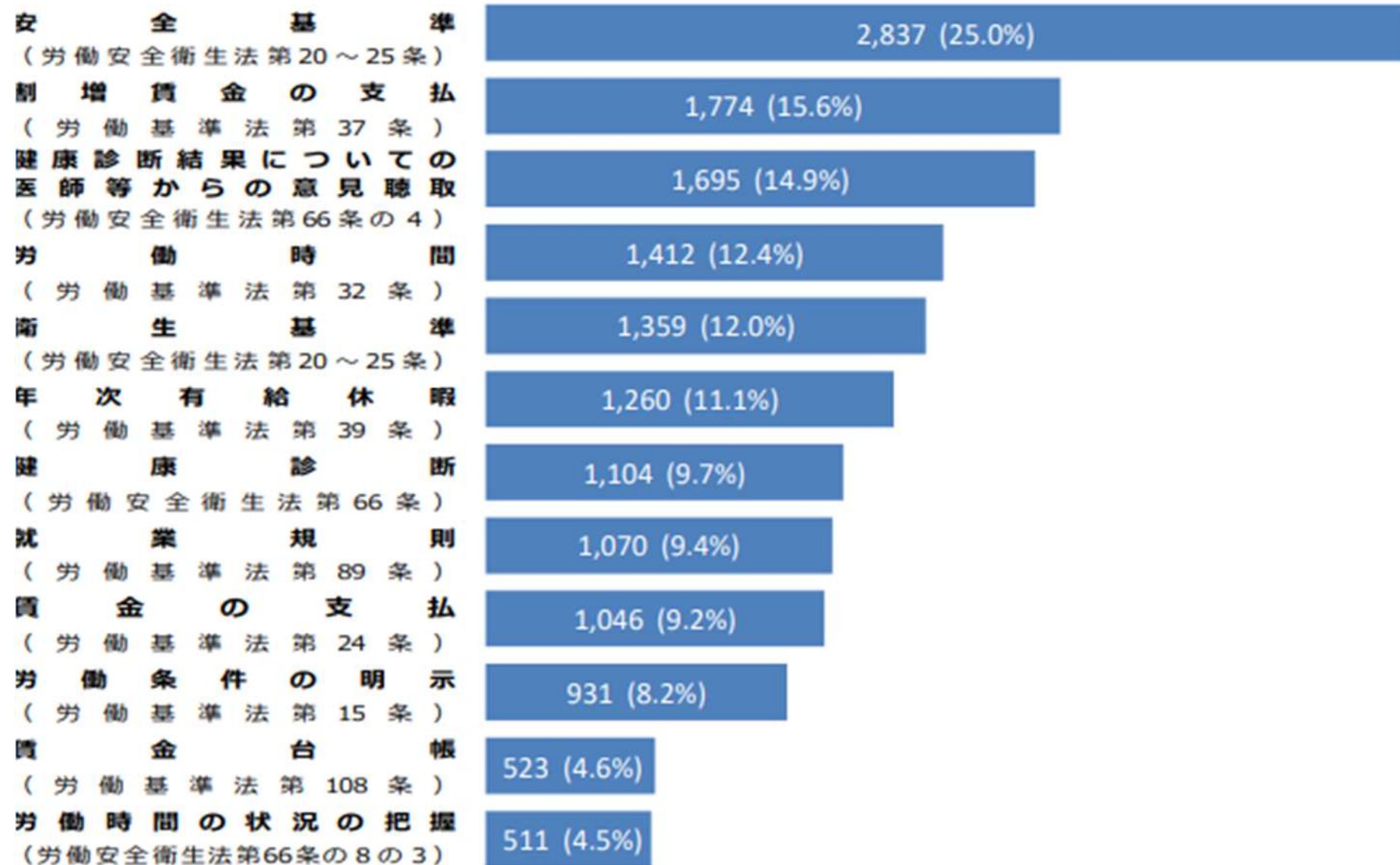
# 全国における監督指導の状況（過去5年間の推移）

令和6年に全国の労働基準監督署等において、技能実習生を使用しており、労働基準関係法令違反が疑われる**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。



# 令和6年 全国における監督指導の状況【主な違反事項】

主な違反事項は、①使用する機械等の安全基準（25.0%）、②割増賃金の支払（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。



# 令和6年 全国の外国人労働者の労働災害発生状況

製造業が全体の 47.7%を占めており、続いて建設業が 18.6%占めている。  
 在留資格別では、身分に基づく在留資格（36.6%） 技能実習（30.0%）

## 業種別・在留資格別の死傷者数（令和6年） 死傷者数（人）

業種	在留資格	身分に基づく在留資格	専門的・技術的分野			特定活動	資格外活動	その他・不明	合計	
			技能実習	特定技能	国際業務・人文知識・技術					野的・その他 の技術的専門 在留資格
製造業		1,237	897	385	248	53	53	102	4	2,979
建設業		195	665	183	42	22	48	9	1	1,165
陸上貨物運送事業		166	14	3	15	1	4	57	0	260
農業・畜産・水産業		14	117	97	4	83	5	1	1	322
商業		173	87	28	92	4	19	71	2	476
保健衛生業		164	19	59	3	21	12	6	0	284
接客・娯楽		122	14	41	42	44	17	81	1	362
清掃・と畜		106	27	8	15	1	6	6	1	170
その他		106	34	6	39	13	7	19	2	226
合計		2,283	1,874	810	500	242	171	352	12	6,244

# 令和6年 全国における外国人労働者の労働災害発生状況

事故の型別は 「はさまれ・巻き込まれ（23.1%）」、「転倒（12.8%）」、「動作の反動、無理な動作（12.1%）」の順に多くなっている。

## 事故の型別・在留資格別の死傷者数（令和6年）死傷者数（人）

事故の型	在留資格	身分に基づく	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	合計	
			技能実習	特定技能	国際業務・技術者・知識・技能分野					
はさまれ、巻き込まれ		371	557	215	153	45	31	63	6	1,441
転倒		465	134	61	45	28	25	39	0	797
動作の反動、無理な動作		394	129	83	62	28	28	30	2	756
切れ、こすれ		169	282	119	48	28	18	49	1	714
墜落・転落		234	145	81	47	43	19	12	2	583
飛来、落下		145	202	61	61	7	7	14	0	497
激突され		128	148	56	30	25	12	19	0	418
激突		159	78	38	16	14	4	23	1	333
高温・低温物との接触		70	65	51	9	13	8	40	0	256
崩壊、倒壊		33	48	15	11	0	6	2	0	115
その他		115	86	30	18	11	13	61	0	334
合計		2,283	1,874	810	500	242	171	352	12	6,244

データ出所：労働者死傷病報告（令和6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

## **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）**

---

# 労務管理・安全衛生対策について

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。

外国人を雇用する事業主の皆さまへ 令和8年6月版

---

## 外国人雇用は ルールを守って適正に


外国人が在留資格の範囲内で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。内容をご理解の上、適正な外国人雇用をお願いします。

— 以下の2点は、事業主の責務です！ —

- 1 雇入れ・離職時の届出** P.2～  
外国人の雇入れと離職の際には、その氏名、在留資格などをハローワーク（公共職業安定所）に届け出てください。届出に当たり、雇入れる外国人の在留資格などを確認することで、不法就労の防止にもつながります。  
また、ハローワークでは、届出を基に、雇用管理の改善に向けた事業主の方への助言や指導、離職した外国人への再就職支援を行います。
- 2 適切な雇用管理** P.12～  
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「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」が、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に基づき定められています。  
この指針に沿って、職場環境の改善や再就職の支援に取り組んでください。

▶ その他(ご参照ください)

外国人労働者の雇用管理改善等に係る自主点検表	P.17
在留資格一覧表	P.18
外国人の雇用に関する参考情報	P.19
外国人の雇用に関するQ&A	P.20
外国人雇用管理アドバイザーのご案内	P.21
関係機関のお問合せ先	P.21
外国人雇用サービスセンター・留学生コーナー一覧	P.22

 **厚生労働省**  
Ministry of Health, Labour and Welfare

**都道府県労働局・ハローワーク**

PL080601外01

外国人を雇用する場合には、外国人の雇入れ、離職の際に、その氏名、在留資格などのハローワークへ届出「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」（外国人雇用管理指針）に沿った、職場環境の改善や再就職支援の取組が必要となります。

以下、外国人雇用管理指針について説明します。

# 労務管理・安全衛生対策について

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、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要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ょう。  
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ょう。  
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ょう。

### 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ょう。  
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。

# 労務管理・安全衛生対策について

## 適正な労働条件の確保

1 均等待遇	<ul style="list-style-type: none"><li>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。</li></ul>
2 労働条件の明示	<ul style="list-style-type: none"><li>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。【 】</li></ul>
3 賃金の支払い	<ul style="list-style-type: none"><li>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。</li><li>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。</li></ul>
4 適正な労働時間の管理等	<ul style="list-style-type: none"><li>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。</li><li>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。</li><li>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同時に、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。</li></ul>
5 労働基準法等の周知	<ul style="list-style-type: none"><li>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。【 】</li></ul>
6 労働者名簿等の調整	<ul style="list-style-type: none"><li>労働者名簿、賃金台帳及び年次有給休暇簿を調製すること。</li></ul>
7 金品の返還等	<ul style="list-style-type: none"><li>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。</li></ul>
8 寄宿舎	<ul style="list-style-type: none"><li>事業附属寄宿舎に寄宿させる場合、労働者の健康の保持等に必要な措置を講ずること。</li></ul>
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 (令和2年4月1日より適用)	<ul style="list-style-type: none"><li>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。</li><li>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。【 】</li></ul>

# 労務管理・安全衛生対策について

## 労働基準法第24条第1項

賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。（中略）また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の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、労働者の過半数で組織する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協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

## 法令に別段の定めがある場合

給与所得に対する所得税等 所得税法、地方税法  
保険料の控除を認める 健康保険法、厚生年金保険法 など

## 労使の書面協定例

参考  
相模原労働基準監督署作成

事業者の皆様へ

### 賃金控除に関する労使協定を締結していますか？

賃金の支払は全額払が原則です

労働基準法第24条では、  
「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない」となっています。つまり、食事代や親睦会費といったものを賃金から差し引いて支払うことは原則できません。賃金から控除して支払うことができるものは、次のいずれかに該当するものに限定されています。

#### 賃金から控除して支払うことができるもの

- 1 所得税・地方住民税の源泉徴収や健康保険・厚生年金保険・雇用保険などの社会保険料
- 2 労働者の過半数で組織する労働組合があり、その労働組合との書面による**労使協定**があるもの
- 3 労働者の過半数で組織する労働組合がない場合で、労働者の過半数を代表する者との書面による**労使協定**があるもの

CHECK!!  
賃金から控除していませんか？

ひとつでもチェックが入れば、「賃金控除に関する**労使協定**」の締結が必要です。労使協定を締結せず、これらを賃金から控除している場合は、裏面の記載例を参考に労使協定を締結してください。

- 寮費
- 組合費
- 食事代
- 駐車場代
- 親睦会費
- 社内商品購入代金
- 会社貸付金の割賦金返済金
- そのほか源泉徴収や社会保険料以外のもの

※ 労使協定があれば何でも控除してよいわけではなく、「事理明白なもの」に限り控除可能です。

相模原労働基準監督署

記載例

### 賃金控除に関する労使協定書

株式会社〇〇〇〇と労働者代表〇〇〇〇は労働基準法第24条第1項但書に基づき賃金控除に関し、下記のとおり協定する。

記

- 1 株式会社〇〇〇〇は、毎月〇〇日、賃金支払の際次に掲げるものを控除して支払うことができる。
  - (1) 寮費
  - (2) 親睦会費
  - (3) 会社貸付金の割賦金返済金（元利共）
  - (4) 社内商品購入代金
  - (5) ●●●●
- 2 この協定は、〇年〇月〇日から有効とする。
- 3 この協定は、いずれかの当事者が〇〇日前に文書による破棄の通告をしない限り効力を有するものとする。

〇年〇月〇日

使用者職氏名 株式会社〇〇〇〇  
代表取締役 ▲▲ ▲▲  
労働者代表 〇〇 〇〇

印  
印

・労使協定書は、締結後、労働者に周知しなければなりません。  
・労働基準監督署への届出は不要です。

## 安全衛生の確保

1 安全衛生教育の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
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"> <li>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。</li> </ul>
3 労働災害防止に関する標識、掲示等	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
4 健康診断の実施等	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。【 】</li> </ul>
5 健康指導及び健康相談の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
6 母性保護等に関する措置の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
7 労働安全衛生法等の周知	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。【 】</li> </ul>

令和 4 年度厚生労働省委託  
外国人労働者安全管理支援事業(外国人在留支援センター)

# 外国人労働者 安全衛生管理の 手引き



厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署



公益社団法人 東京労働基準協会連合会

まんがでわかる



Tiếng Việt  
ベトナム語

## 食品加工の安全衛生

Tìm hiểu qua truyện tranh

Vệ sinh an toàn trong chế biến thực phẩm



Tài liệu nghe nhìn này được tạo ra với mục đích giúp mọi người tìm hiểu những kiến thức cơ bản về an toàn và vệ sinh cho người lao động tại nơi làm việc sử dụng các loại máy dùng để chế biến thực phẩm như máy cắt lát và máy trộn, v.v...

# 労務管理・安全衛生対策について

- 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。**