

### 3 须知的日本劳动基准法律

在日本工作的外国人受到劳动基准法的保护。根据同法令规定，雇主有义务做到下列各事项。（摘要）

(1) 禁止以国籍为由的歧视

雇主不得以劳动者的国籍、信仰或社会地位为由，在工资、劳动时间等劳动条件上给予歧视性待遇。（劳动基准法第 3 条）

(2) 明确提示劳动条件

雇主在签订劳动合同时，必须明确提示工资、劳动时间等劳动条件。特别是关于工资、劳动时间等事项及其他命令性规定事项，必须以明确的书面形式（劳动条件通知书等（请参照所附资料））给予提示。（劳动基准法第 15 条）

(3) 禁止强制劳动和从中榨取

雇主不得以暴力、威胁等手段强迫劳动者从事违背其意志的工作。另外，不得以中介他人的就业为职业而从中谋利。（劳动基准法第 5 条、第 6 条）

(4) 禁止规定以不履行劳动合同为由的违约金及预先签定损害赔偿金等合同

对于合同期未届满的辞职者，禁止规定以不履行劳动合同为由的违约金。严禁预先签定损害赔偿金合同。（劳动基准法第 16 条）

(5) 限制解雇由于发生劳动灾害而休养的劳动者

原则上禁止在因工伤或因病疗养期间及其后 30 天之内解雇劳动者。（劳动基准法第 19 条）

(6) 解雇通知

解雇劳动者时，原则上必须至少在 30 天之前事先通知本人。如果在 30 天之前没有通知的话，则最低须支付未满 30 天部分的平均工资（解雇通知津贴）。但是，由于天灾等无法抗拒的原因而使企业无法继续维持，或由于劳动者自身原因而被解雇时，则不属于该范畴。但是，上述情况必须接受劳动基准监督署长的解雇通知除外的认定。（劳动基准法第 20 条、21 条）

(7) 工资的支付

每个月必须用货币在规定的日期前，将工资全额直接支付给劳动者。但是，税金、雇用保险费、健康保险费、劳资双方协定的工会会费等的扣除部分都不包括在全额支付的范围内。（劳动基准法第 24 条）

(8) 最低工资

雇主必须向劳动者支付高于最低标准工资的工资（最低工资法第 5 条）。最低工资根据都、道、府、各县及不同地区、不同行业而设定。

(9) 劳动时间、假日

雇主不得让劳动者 1 天工作超过 8 小时以上、1 周超过 40 小时以上（一部分规模、职种的企业单位为 44 小时）（劳动基准法第 32 条、第 40 条）。

雇主必须给予劳动者 1 周 1 天以上或 4 周 4 天以上的休息日。（劳动基准法第 35 条）

(10) 加班、休息日工作及深夜工作的补贴工资

雇主让劳动者延长法定劳动时间（原则上是 1 天 8 小时、1 周 40 小时）劳动，或者在法定休息日（1 周 1 天或 4 周 4 天）劳动时，必须依法办理手续。

另外，对于超过法定工作时间的劳动，必须支付按照高于正常劳动时间或劳动日的工资计算额的 25% 以上的比率。对于在法定休息日的出勤，必须以高于 35% 以上的比率支付加班费。

对于深夜（晚 10:00 至早 5:00）的工作，必须以正常工作时间工资计算额的 25% 以上的比率支付补贴工资。（劳动基准法第 37 条）

(11) 有薪休假

雇主对于连续工作六个月、出勤率在 80% 以上的劳动者，应该给予有薪休假。（休假日数按连续工作的年数而不同，但第一年度规定为 10 天）（劳动基准法第 39 条）。

(12) 归还财物

此外，劳动者死亡或辞职时，如果权利者提出请求，使用者应在 7 天以内支付工资，并归还属于该劳动者权利的金钱和物品。（此外，雇主不能保管护照以及外国人登录证明书。）（劳动基准法第 23 条等）

(13) 安全卫生

为了确保劳动者的安全和卫生，雇主应该进行安全卫生教育（雇用时的教育等），实施健康检查等，同时必须采取防止劳动者发生危险或损害其健康的措施。（劳动安全卫生法第 59 条、第 66 条等）

下列情况请向就近的“外国人劳动者咨询处”（设在主要都、道、府、县的劳动局劳动基准监督部监督科等内。）或劳动基准监督署咨询。

例如：

- 未领到工资
  - 未领到加班费
  - 在因工伤休息期间被解雇
  - 突然被解雇，且未领到解雇预告费
  - 遭受到劳动灾害，但未领到医疗费和休息补助费
  - 在签订劳动合同时，未被明确告知工资及劳动时间等劳动条件
  - 工作现场的安全卫生未得到充分的保障，很有可能发生劳动灾害 等等
- 在外国人劳动者咨询处，可以用外语就有关劳动条件进行咨询。  
(→参照 40 页)

## 4 辞职之际

辞职时，请注意以下各点。

### (1) 由于个人理由而辞职

一般就业规则中对辞职有所规定，请事先确认其内容及手续。另外，民法（第 627 条）规定，对于没有规定期限的劳动合同，原则上应该在辞职的 2 周之前提出申请。以一定期间为单位计算薪水时，原则上需要在该期间的前半期中提出下期以后的辞职申请。

但是，突然提出“辞职”，可能对公司带来业务交接、寻找替补等方面的困难，因此辞职的时期等最好与公司协商。

### (2) 被雇主解雇

所谓“解雇”是指由雇主单方面提出解除劳动合同。关于解雇如 3(6)中所述，原则上雇主至少应该在 30 天之前通知本人，如果在 30 天之前未通知的话，就最低须支付未满 30 天部分的平均工资（解雇预告津贴）。（劳动法基准第 20 条等、21 条）

凡被日本国内企业所雇用的，一部分临时工等短期劳动者除外，原则上必须享受雇用保险，因此雇用保险的加入者，请在辞职后办理有关手续。

### (1) 雇用保险制度

日本有雇用保险制度。雇用保险制度是为稳定在职劳动者的雇用，为保障失业者的生活安定和帮助他们早日就业而向其支付失业金的制度。原则上，即使是外国人（被证明是外国公务员及能享受外国失业保险制度的人除外。），除了 1 周末满 20 小时的临时工等短期劳动者之外，均需加入雇用保险。在进公司时，无论持有哪国的国籍（包括无国籍。），都须加入雇用保险，并通过雇主领取被保险证。如果没有加入，进入公司后请马上向 HELLO EORK 咨询。

## (2) 离职之后

离职之后，原则上只要满足以下条件，就可领取失业等救济金（基本补贴）。金额限度为离职日的翌日起 1 年以内的规定天数。

- ① 已经确认因为离职而不再成为被保险者。
- ② 有劳动意愿和能力，但处于无法就业的状况。
- ③ 原则上，从离职日之前 2 年内被保险者期间合计为 12 个月以上。（但若因倒产、解雇等而离职，在离职之前 1 年内被保险期间合计为 6 个月以上也可以。）

辞职后，请持以下资料至居住地所在的 HELLO WORK 进行求职申请。

- ① 辞呈（辞职后向雇主索要或自己申请。）
- ② 被保险者证
- ③ 印章（如果有）
- ④ 可确认地址和年龄的物品（外国人登录证明书等）
- ⑤ 近期照片 2 张（3×2.5cm）
- ⑥ 银行存折（本人名义）

办理“求职”手续后，如有资格领取基本补贴的话，将会被指定下次再来 HELLO WORK 的日期并发给“受给资格者证”。请在指定的日期到 HELLO WORK，接受失业认定。从接受了失业认定的当天起支付失业基本补贴。

进行失业认定时，需要将以下情况记载在失业认定申请书上并提交。

- ① 接受认定前是否曾就职、就业、揽活在家干或做过帮工
- ② 兼职或帮助后得到收入时，其日期和金额。
- ③ 接受认定前是否进行过求职活动。
- ④ 目前状态是否能从事 HELLO WORK 介绍的工作。
- ⑤ 是否已开始就业或自己营业，或是否有此计划。

此外，办理“求职”手续后，在处于失业状况下的 7 天（所谓等待期间）以内不能领取失业金。另外，在由于自己严重失职而被解雇，或者在无正当理由自动辞职时，等待期限结束后的 3 个月内不予支付失业金。（所谓支付限制。）

<关于雇用保险制度的详细内容，请与 HELLO WORK 联系确认（请参照第 32 页）>

## 公共职业培训

### (1) 公共职业培训

设在都、道、府、各县的公共职业培训设施，为帮助离职、转职人员掌握重新就业所需的技能和知识而进行各种职业培训。不收取培训费（有时需要缴纳实际教材费和讲义费。）。有关接受公共职业培训等的事项，请向就近的 HELLO WORK 询问。根据情况还可以领到雇用保险的失业等补贴（基本津贴、学习津贴、交通津贴）。而且，在培训期间失业等补贴的领取日数还有可能增加。

### (2) 教育培训补助制度

教育培训补助制度是支付雇用保险的制度之一。加入雇用保险的年数至开始听讲之日为止超过 3 年（仅限初次，1 年）以上的雇用保险加入者（在职者）、或者曾经是保险的加入者（离职者），在接受厚生劳动大臣指定的教育培训后，毕业之际，对本人事先支付给教育培训设施的教育培训费，HELLO WORK 将给予一部分的补助。

<有关公共职业培训的详细情况，请向 HELLO WORK 询问（请参照第 32 页）。>

## 5 其他各种劳动者能加入的保险制度

### (1) 劳灾保险制度

劳动者灾害补偿保险法规定，使用劳动者的企业，原则上符合劳灾保险的条件。如果由于工作及上下班引起的劳动者负伤、疾病、致残或死亡等，企业都应该支付必要的保险。

劳灾保险规定的支付内容如下：

#### ① 支付疗养（补偿）费

由于工作关系（或上下班）导致的负伤或疾患，在需要疗养时，应支付疗养费。

#### ② 支付停工（补偿）费

在上述①疗养期间，由于无法工作而不能领取工资时，从第四天开始支付停工（补偿）费。

#### ③ 伤病（补偿）年金

由于工作原因（或上下班）导致负伤或由于疾病开始疗养后经过1年零6个月仍未痊愈，处于一定的残疾状态时，支付伤病年金。

#### ④ 支付残疾（补偿）金

由于工作关系（或上下班）导致负伤或疾患，治愈后仍留有一定残疾时，支付残疾金。

#### ⑤ 遗孤（补偿）费、葬礼费（支付葬礼费）

由于工作关系（或上下班）导致死亡时，向其遗孤支付遗孤（补偿）费，另外，对于举行葬礼者支付葬礼补助费。

#### ⑥ 支付护理（补偿）费

对于享受残疾（补偿）年金或伤病（补偿）年金人中，其残疾、伤病的程度需要经常接受或者随时接受护理者，支付护理（补偿）费。

#### ⑦ 二次健康诊断补偿等

根据劳动安全卫生法进行定期健康诊断等，在肥胖、血压、血糖和血脂这四个项目均为异常情况时，可以进行二次健康诊断并接受特定保健指导（已经患有脑、心脏患者除外）。

<关于劳灾保险制度的详细情况，请与劳动基准监督署联系询问>

### (2) 健康保险制度

只要被适用单位长期雇用（\*），外国人就有资格且必须加入健康保险。

（\*）指所有的法人单位和除一定事业种类以外的、长期雇用5人以上职员的私人单位，其所规定的劳动时间和天数为从事同种业务的其他长期雇用劳动者的约四分之三。

加入健康保险之后，在保险的加入者本人及其家属生病、受伤等接受治疗时，支付必要的医疗费及津贴。而且在分娩或死亡时也给予支付。

若被适用单位长期雇用，但并未加入健康保险，或忘带被保险证，其医疗费由本人承担。

### (3) 国民健康保险制度

不属于其他公共医疗保险加入对象的外国人，只要进行了外国人登录并且根据入管法规定将在日本居住1年以上者（包括被认可在日本停留1年以上者在内），原则上可加入国民健康保险。

加入国民健康保险之后，被保险者在疾患或受伤接受诊疗时，能够享受必要的医疗等补贴。在分娩或死亡时也给予支付。若未办理加入登记手续，其医疗费全部由本人承担。

#### (4) 厚生年金、国民年金

即使是外国人，只要被雇用单位长期雇用者（※），就有资格而且有必要加入厚生年金保险。另外，非长期雇用的外国人，在日本国内有住所的，必须加入国民年金保险。

（※）指所有的法人单位和除一定事业种类以外的、长期雇用5人以上职员私人单位，其所规定的劳动时间和天数为从事同种业务的其他长期雇用劳动者的约四分之三。

加入公共年金保险，并符合一定的条件，在老龄、残疾或者死亡等场合，可分别领取老龄年金、残疾年金（或残疾津贴）、遗族年金。

此外，在日本加入公共年金保险的外国人出境后，通过办理申请手续，可以领取到一次性的保险解除费。此保险解除费原则上是支付给符合以下情况的申请者，但是必须是在离开日本2年以内办理申请手续时才给予支付。

下列情况可以领取保险解除费

- ① 不具有日本国籍。
- ② 曾经缴纳6个月以上的厚生年金保险或国民年金的保险金。
- ③ 在日本没有住所。
- ④ 从未有过享受年金（残疾补贴金）的权利。

#### 【注意事项】

若在日本以外的国家加入过公共年金制度，且日本与该国外国之间签有可以进行总计的社会保障协定，则在符合该协定所规定的特定条件的情况下，可以按在两个国家的保险加入期领取年金补助。但若已领取了一次性保险解除费，则用于计算该补助金额的日本的保险期不能用于社会保障协定所规定的总计。

○ 与日本签有可以进行总计的社会保障协定的国家：

德国、美利坚合众国、比利时、法国

<关于健康保险制度、年金保险制度的详细情况，请向社会保险事务所询问。关于国民健康保险制度的详细情况，请向市、区、町、村的问询处询问>



## 6 关于报告外国人雇用情况的义务

新修改的雇用对策法规定，自 2007 年 10 月 1 日起，所有雇用外国人的雇主都有义务努力改善外国人劳动者的雇用管理，并支援其重新就职，同时也有义务报告外国人的雇用情况。

### (1) 外国人雇用情况报告制度的概要

自 2007 年 10 月 1 日起，所有雇主在雇用外国人劳动者（特别永住者及在留资格为“外交”或“公务”者除外）或外国人劳动者离职时，都有义务确认该外国人劳动者的姓名、在留资格、在留期间等，并向厚生劳动大臣（HELLO WORK）提出报告。（若不提出报告，或提出虚假的报告，将成为 30 万日元以下罚款的对象。）

为此，各位在被雇用或离职时，雇主会要求你出示外国人登录证或护照等。

### (2) 关于改善外国人劳动者雇用管理，并支援其重新就职的义务

雇主有义务努力改善外国人劳动者的雇用管理，并支援其重新就职。

“关于雇主妥善改善外国人劳动者雇用管理的指导方针（摘录）”中摘录了有关雇用管理的改善等的要点，此外，还附有指导方针的全部内容，请阅览，并寻找妥善进行雇用管理的工作单位就业。



## 关于雇主妥善改善外国人劳动者雇用管理的指导方针（摘录）

### ○ 基本思想

对于外国人劳动者，雇主

- 应该遵守劳动关系法令及社会保险关系法令。
- 应该就此指导方针所规定的事项，采取妥善的措施，以便确保适当的劳动条件及安全卫生，使外国人劳动者在在留资格所允许的范围内，发挥出自己的才能，做好本职工作。

### ○ 雇主就外国人劳动者雇用管理的改善等应采取的措施

#### 外国人劳动者的招收及录用的规范化

##### 1 招收

在招收外国人劳动者时，必须通过书面交付或电子邮件（仅限于本人希望时），写明所从事的业务内容及工资、劳动时间、就业场所、劳动合同期间和有关劳动及社会保险关系法令适用事项。尤其当外国人居住在国外时，应该事先明确由雇主负担来日费用、确保来日后的住宅等的招收条件。

此外，通过中介从国外招收外国人劳动者时，必须通过具有职业介绍事业营业许可或已登记的单位，不准通过违反职业安定法或者劳动者派遣法的中介来招收外国人劳动者。

通过职业介绍单位招人时，应充分注意避免附加国籍条件等对不同国籍的外国人劳动者的歧视。

##### 2 录用

在录用外国人劳动者时，必须事前确认其在留资格是否能就业。其在留资格为不能就业的人，不能予以录用。

在在留资格允许的范围内，应对外国人劳动者进行公平合理的选拔录用，以使其有效地发挥自己的才能。

在录用新大学毕业生时，不能因其是留学生而将其从录用对象中排除。而应该认识到面向留学生的招聘和录用也是让拥有以不同的教育和文化为背景的思考方式的留学生给企业带来活力，使企业适应国际化的一种有效的办法

#### 确保规范的劳动条件

##### 1 均等待遇

不能以劳动者的国籍为由，在工资、劳动时间及其他劳动条件上予以歧视。

##### 2 明示劳动条件

雇主与外国人劳动者签订劳动合同时，必须写明工资、劳动时间等主要劳动条件的内容，使该外国人劳动者能够理解，并以书面形式交付。

##### 3 规范的劳动时间管理

应当进行规范的劳动时间管理，并制作劳动者名册。此外，不得保管外国人劳动者的护照等。外国人劳动者退职时，应交还属于该劳动者权利的金钱和物品。

##### 4 介绍劳动基准法等有关法令

应当遵照劳动基准法等有关法令的规定，介绍其法律内容，让所有的人都了解。其时，为了促使外国人劳动者也能够理解，有必要使用通俗易懂的说明书等进行介绍。

## 确保安全卫生

### 1 实施安全卫生教育

对**外国人劳动者**进行**安全卫生教育**时，应当采用该外国人劳动者能够理解的方法。尤其是让外国人劳动者使用**机械设备、安全装置或保护用具**时，必须确实使其理解使用方法等。

### 2 为防止劳动灾害而实施日语教育等

为了使外国人劳动者能够理解**防止劳动灾害**等的指示，应该对其进行必要的日语教育，让其掌握基本性的**工作手势**等。

### 3 关于防止劳动灾害的标识及公告等

为了让外国人劳动者理解工作场地内的有关**防止劳动灾害的标识及公告**等，必须采用图解等易于理解的方式。此外，还应根据**劳动安全卫生法**等的规定，对**外国人劳动者**实施**健康检查**。

### 4 介绍劳动安全卫生法等有关法令

必须遵照有关法令的规定，介绍其法律内容并让所有的人都了解。其时，为了促使外国人劳动者也能够理解，有必要使用通俗易懂的说明书等进行介绍。

## 雇用保险、劳灾保险、健康保险及厚生年金保险的适用

### 1 介绍有关制度并办理必要的手续

应该让外国人劳动者了解有关**雇用保险、劳灾保险、健康保险及厚生年金保险**的法令内容和有关**保险金支付**的申请手续等，并按照有关**劳动、社会保险**的法令规定，**办理符合被保险者条件的外国人劳动者适用手续等必要的手续**。

### 2 对申请支付保险金等给予援助

外国人劳动者离职时，应该为其办理**离职单**的交付等必要的手续，同时，告知其有关**领取失业补助金**的公共职业安定所窗口的所在地，并给予其其他必要的援助。

在发生了**劳动灾害**等时，应该帮助外国人劳动者申请支付**劳灾保险金**及其它手续，并代办申请手续和进行其它必要的援助。

加入**厚生年金保险** 6 个月以上的外国人劳动者回国时，应该向其说明**回国后可申请领取年金保险解除费**，并告知**社会保险事务所**等有关机关的窗口所在地。

## 妥善的人事管理、教育培训、福利卫生等

### 1 妥善的人事管理

明确工作现场对职员在素质和能力等方面的要求，完善在工作现场圆满地进行沟通所需的前提条件，增加有关评价、工资决定、工种分配等人事管理的运用的透明度，努力创造让多种人材易于发挥各自能力的工作环境。

### 2 生活指导等

应该对外国人劳动者进行日语教育，并指导其理解日本的生活习惯、文化、风俗习惯和雇用惯例等。同时，当外国人劳动者在生活或工作上遇到困难时，为他们排忧解难。

### 3 实施教育培训等

应该实施教育培训，并采取其他必要的措施，同时，通过建立排忧解难的体制和在进修初级阶段使用母语等，创造一个让外国人劳动者心情舒畅地工作的环境。

### 4 卫生福利设施

在确保外国人劳动者有适当的住宿设施以外，还应该保障其能够有充分的机会利用饮食、医疗、教养、文化、体育、娱乐等设施。

### 5 对归国及变更在留资格等的援助

当雇用的外国人劳动者的在留期限满期时，应当中断与该外国人劳动者的雇用关系，对其办理回国手续等进行必要的指导和帮助。此外，在外国人劳动者需要变更在留资格等时，应该在工作时间等方面给予其必要的关心，协助其办理手续。

### 6 有关从事劳动者派遣或承包的雇主的留意事项

派遣方的雇主应该遵守劳动者派遣法，规范地从事事业运营。

- 向所派遣的外国人劳动者明示将从事的业务内容、就业场所及有关直接对该外国人劳动者发号施令的人的事项等派遣就业的具体内容。
- 通知派遣委托方所派遣的外国人劳动者的姓名、有否加入劳动和社会保险等。

派遣委托方不能接收无劳动者派遣事业许可或未登记的派遣公司的有关外国人劳动者的劳动者派遣。此外，从事承包的雇主必须遵守职业安定法及劳动者派遣法，不能以承包合同为名来进行劳动者供给事业或者劳动者派遣事业。

若所雇用的外国人劳动者的就业所在发包方等其他雇主的企业内，则从事承包的雇主应该让雇用劳务负责人等在该企业内履行人事管理及生活指导等的职责。

## 避免解雇，提供再就职援助

雇主欲缩小事业规模等时，不能轻易地解雇外国人劳动者。若在不得已的情况下解雇，应该根据该外国人的在留资格，通过向相关企业等推荐、实施教育培训、介绍参加进修、提供招人信息等手段，对其重新就职进行必要的援助。

## ○ 选任外国人劳动者的雇用劳务负责人

雇主雇用 10 名以上外国人劳动者时，必须将人事科长等选任为雇用劳务负责人，以便让其管理本指导方针所规定的有关雇用管理的改善事项等。

## 关于雇主妥善改善外国人劳动者雇用管理的指导方针

### 第 1 宗旨

此指导方针是为使雇主妥善地应对雇用对策法第八条所规定的事项而制定的、雇主应采取的必要措施。

### 第 2 在就改善外国人劳动者的雇用管理采取必要措施时的基本思想

对于外国人劳动者，雇主应当遵守雇用对策法、职业安定法（1947 年法律第 141 号）、关于确保劳动者派遣事业的妥善运营及完善派遣劳动者的就业条件等的法律（1985 年法律第 88 号，以下称“劳动者派遣法。”）、雇用保险法（1974 年法律第 116 号）、劳动基准法（1947 年法律第 49 号）、最低工资法（1959 年法律第 137 号）、劳动安全卫生法（1972 年法律第 57 号）、劳动者灾害补偿保险法（1947 年法律第 50 号）、健康保险法（1922 年法律第 70 号）、厚生年金保险法（1954 年法律第 115 号）等劳动关系法令及社会保险关系法令（以下称“劳动和社会保险关系法令。”），并在确保外国人劳动者妥善的劳动条件及安全卫生的同时，为创造使外国人劳动者能在在留资格所允许的范围内有效发挥自己才能的工作环境而就此指导方针所规定的事项采取妥善的措施。

### 第 3 外国人劳动者的定义

此指导方针中的“外国人”指没有加入日本国籍的人，不包括特别永住者及在留资格为“外交”或“公务”的人。“外国人劳动者”为外国的劳动者之意。

此外，“外国人劳动者”也包括在技能实习制度中，持有“特定活动”在留资格的、在雇用关系下从事较为实践性的技术、技能等的学习活动的人（以下称“技能实习生”。）。

### 第 4 雇主应就外国人劳动者雇用管理的改善而采取的措施

#### 1 外国人劳动者的招收和录用的规范化

##### (1) 招收

雇主在招收外国人劳动者时，对于前来应征的外国人，应当使用书面形式将写明录用后将从事的业务内容及工资、劳动时间、就业场所、劳动合同期间、有关劳动和社会保险关系法令适用事项（在以下 1 中称“明示事项”）的文件交付给该外国人；若外国人希望使用电子邮件，也可通过寄送电子邮件的方式（在以下 1 中称“明示方法”），向其明示上述事项。尤其当应征的外国人居住在国外时，为避免其来日后，因误解招收条件等而发生劳资纠纷，应该事先明确由雇主负担来日费用、确保来日后的住宅等招收条件的详细内容。

此外，雇主通过中介从国外招收外国人劳动者时，应当按照职业安定法的规定，通过具有职业介绍事业营业许可或已登记的单位（在以下 1 中称“职业介绍事业者”），不能通过违反职业安定法或者劳动者派遣法的中介来招收外国人劳动者。雇主在通过职业介绍单位招人时，应当通过明示方法向其明示明示事项。此外，职业介绍单位在进行职业介绍时，以国籍为由对不同国籍的外国人予以歧视，在职业安定法上是受到禁止的，因此，对于雇主来说，在通过职业介绍单位招人时，也应该充分注意避免附加国籍条件等对不同国籍的外国人劳动者的歧视。

##### (2) 录用

雇主在录用外国人劳动者时，应当通过第 5 所规定的办法等，事前确认该外国人在被录用后从事的业务是否在其在留资格的允许范围内。若从事的业务是其在留资格所不允许的，则不能予以录用。

雇主在外国人劳动者在留资格允许的范围内，应对外国人劳动者进行公平合理的选拔录用，以使其有效地发挥自己的才能。尤其对于以永住者、定住者等身份居留的外国人，不应限制其活动内容。

此外，在录用新大学毕业生时，不能因其是留学生而将其从录用对象中排除。而应该认识到面向留学生的招聘和录用也是让拥有以不同的教育和文化为背景的思考方式的留学生给企业带来活力，使企业适应国际化的一种有效的办法

## 2 确保规范的劳动条件

### (1) 均等待遇

雇主不能以劳动者的国籍为由，在工资、劳动时间及其他劳动条件上予以歧视。

### (2) 明示劳动条件

#### A 书面交付

雇主与外国人劳动者签订劳动合同时，必须写明工资、劳动时间等主要劳动条件的内容，使该外国人劳动者能够理解，并以书面形式交付。

#### B 说明有关工资

雇主在明示工资时，除了说明工资的决定、计算及支付的方法等以外，还应当就根据税金、劳动和社会保险、劳资协定来扣除部分工资等有关事项向外国人劳动者作出说明，使其得以理解，并明确实际支付给该外国人劳动者的工资数额。

### (3) 进行规范的劳动时间管理

雇主应当遵守法定劳动时间，确保周休日，进行规范的劳动时间管理。

### (4) 公开介绍劳动基准法等有关法令

雇主应当遵照劳动基准法等有关法令的规定，公开其法律内容，让所有的人都了解。其时，为了促使外国人劳动者也能够理解，有必要使用通俗易懂的说明书等进行介绍。

### (5) 制作劳动者名册等

雇主应当根据劳动基准法的规定，制作劳动者名册及工资底账，其时，对于外国人劳动者，应掌握其家庭住址及发生紧急情况时的联系电话等。

### (6) 交还金钱及物品等

雇主不得保管外国人劳动者的护照等。在外国人劳动者退职时，根据劳动基准法规定，应当交还属于该外国人劳动者权利的金钱和物品。若外国人在自要求交还之日起七天以内离开日本，则应在其离日之前交还。

## 3 确保安全卫生

### (1) 实施安全卫生教育

雇主对外国人劳动者进行安全卫生教育时，应当采用该外国人劳动者能够理解的方式。尤其是让外国人劳动者使用机械设备、安全装置或保护用具时，必须确实使其理解使用方法等

### (2) 为防止劳动灾害而实施日语教育等

为了使外国人劳动者能够理解防止劳动灾害等的指示，雇主应该对其进行必要的日语教育，让其掌握基本性的工作手势等。

### (3) 关于防止劳动灾害的标识及公告等

为了让外国人劳动者理解工作场地内的有关防止劳动灾害的标识及公告等，雇主应当采用图解等外国人劳动者易于理解的方式。

### (4) 实施健康检查

雇主应当根据劳动安全卫生法等的规定，对外国人劳动者实施健康检查。在实施时，应采用外国人劳动者易于理解的方式向其说明健康检查的目的和内容。此外，在根据外国人劳动者的健康检查结果采取事后措施时，应当通过该外国人劳动者易于理解的方法向其说明健康检查的结果及采取事后措施的必要性和事后措施的具体内容。

### (5) 实施健康指导及健康咨询

雇主应当有效地发挥产业医生和卫生管理人员的作用，对外国人劳动者开展健康指导和健康咨询活动。

### (6) 介绍劳动安全卫生法等有关法令

雇主应当遵照劳动安全卫生法等有关法令的规定，公开其法律内容，让所有的人都了解。其时，为了促使外国人劳动者也能够理解，有必要使用通俗易懂的说明书等进行介绍。



#### 4 雇用保险、劳灾保险、健康保险及厚生年金保险的适用

##### (1) 介绍有关制度并办理必要的手续

雇主在雇用外国人劳动者时，应当向其说明有关雇用保险、劳灾保险、健康保险及厚生年金保险（以下称“劳动和社会保险”。）的法令内容和有关保险金支付的申请手续等，让其了解。并按照有关劳动和社会保险的法令规定，办理符合被保险者条件的外国人劳动者适用手续等必要的手续。

##### (2) 对申请支付保险金等给予援助

外国人劳动者离职时，雇主应该将雇用保险被保险者离职单交付给外国人劳动者本人，为其办理必要的手续，同时，告知其有关领取失业补助金的公共职业安定所窗口的所在地，并给予其其他必要的援助。

在发生了有关外国人劳动者劳动灾害等时，雇主应该在劳灾保险金支付申请及其它手续方面为其排忧解难，同时为其代办申请手续，并给予其它必要的援助。

此外，加入厚生年金保险6个月以上的外国人劳动者回国时，应该向其说明回国后可申请领取年金保险解除费的事项，并告知社会保险事务所等有关机关的窗口所在地。

#### 5 妥善的人事管理、教育培训和福利卫生等

##### (1) 妥善的人事管理

为了使所雇用的外国人劳动者顺利地适应工作现场，在理解工作现场的评价方式和待遇的基础上做好本职工作，雇主应当明确工作现场对职员在素质和能力等方面的要求，完善在工作现场圆满地进行沟通所需的前提条件，增加有关评价方式、工资决定、工种分配等人事管理的运用的透明度，努力创造让多种人材易于发挥各自能力的工作环境。同时，根据公共职业安定所进行的有关雇用管理的建议和指导，妥善地加以应对。

##### (2) 生活指导等

为了使外国人劳动者顺利适应日本社会，雇主应当对外国人劳动者进行日语教育，并指导其加深理解日本的生活习惯、文化、风俗习惯和雇用惯例等。同时，当外国人劳动者在生活或工作上遇到困难时，尽力为他们排忧解难。

##### (3) 实施教育培训等

为了使外国人劳动者在在留资格所允许的范围内有效地发挥自己的才能，做好本职工作，雇主应当实施教育培训，并采取其他必要的措施。同时，通过建立排忧解难的体制和在进修的初级阶段使用母语等，创造一个让外国人劳动者得以心情舒畅地工作的环境。

##### (4) 卫生福利设施

雇主在确保外国人劳动者有适当的住宿设施以外，还应该保障其能够有充分的机会利用饮食、医疗、教养、文化、体育、娱乐等设施。

##### (5) 对归国及变更在留资格等的援助

A 雇主在所雇用的外国人劳动者在留期限满期时，应当中断与该外国人劳动者的雇用关系，对其办理回国手续等进行必要的指导和帮助。

B 雇主在外国人劳动者需要变更在留资格或更新在留期间时，应该在工作时间等方面给予其必要的关心，协助其办理手续。

##### (6) 有关从事劳动者派遣或承包的雇主的留意事项

以劳动者派遣的形态让外国人劳动者就业的派遣方的雇主应当遵照劳动者派遣法的规定，向该外国人劳动者明示该外国人劳动者将从事的业务内容、就业场所、有关直接对该外国人劳动者发号施令的人的事项等该外国人劳动者派遣就业的具体内容，同时，通知派遣委托方所派遣的外国人劳动者的姓名、有否加入劳动和社会保险等，进行规范的事业运营。另一方面，派遣委托方不能接收无劳动者派遣事业许可或未进行登记的派遣公司的有关外国人劳动者的劳动者派遣。此外，从事承包的雇主必须遵守职业安定法及劳动者派遣法，不能以承包合同为名来进行劳动者供给事业或者劳动者派遣事业。

若所雇用的外国人劳动者的就业所在发包方等其他雇主的企业内，则从事承包的雇主应该让在第六中选任的雇用劳务负责人等在该企业内履行人事管理及生活指导等职责。

## 6 避免解雇，提供再就业援助

雇主欲缩小事业规模等时，不能轻易地解雇外国人劳动者。若在不得已的情况下解雇，对于希望重新就职的外国人劳动者解雇对象，应当根据该外国人的在留资格，通过向相关企业等推荐、实施教育培训、介绍参加进修、提供招人信息等手段，为其重新就业进行必要的援助。其时，应当与公共职业安定所密切合作，根据公共职业安定所进行的有关雇用管理的建议和指导，妥善地加以应对。

## 第5 报告外国人劳动者的雇用情况

雇主应当根据雇用对策法第二十八条第一项及附则第二条第一项的规定，在新雇用外国人劳动者或雇用的外国人劳动者离职或截至2007年10月1日雇有外国人劳动者时，就该外国人劳动者的姓名、在留资格、在留期间等“一”所示的事项，通过“二”所示的方法加以确认，并根据“三”所示的方法及期限，将该事项向管辖该雇主的单位所在地的公共职业安定所所长报告。确认时的留意事项如“四”所示。

### 1 应当确认和报告的事项

#### A 具有雇用保险被保险资格的外国人劳动者（属于C的人除外。）

除姓名、在留资格（若雇用获得资格外活动许可而从事劳动的人，则包括有否获得该许可，与B相同。）、在留期间、出生年月、性别、国籍外，还包括职业种类、工资、住址等记载于雇用保险被保险者资格取得报告或雇用保险被保险者资格丧失报告上的、有关该外国人劳动者雇用情况等的事项

#### B 不具有雇用保险被保险资格的外国人劳动者（属于C的人除外。）

姓名、在留资格、在留期间、出生年月、性别、国籍

#### C 截至2007年10月1日雇用的外国人劳动者

姓名、在留资格、在留期间、出生年月、性别、国籍

### 2 确认的方法

#### A 属于B的人以外的外国人劳动者

要求出示该外国人劳动者的护照或外国人登录证明书，就应该报告的事项进行确认

#### B 获得资格外活动许可而从事劳动的外国人劳动者

要求出示该外国人劳动者的护照或外国人登录证明书及资格外活动许可书或就业资格证明书，就应该报告的事项进行确认

### 3 报告的方法和期限

#### A 具有雇用保险被保险资格的外国人劳动者（属于C的人除外。）

雇用时的报告应该在雇用之日所属月份的下一个月的十日之前，将必要事项与雇用保险被保险者资格取得报告单一起提交；离职时的报告应该在从离职之日的第二天算起的十天之内，将必要事项与雇用保险被保险者资格取得报告单一起提交。

#### B 不具有雇用保险被保险资格的外国人劳动者（属于C的人除外。）

雇用时的报告和离职时的报告都应当在雇用或离职之日所属月份的下一个月底之前，将必要事项填写于雇用对策法施行规则（1966年劳动省令第23号）格式第3号（以下称“格式第3号”）提交。

#### C 截至2007年10月1日雇用的外国人劳动者

在2008年10月1日之前，将必要事项填写于格式第3号提交。但若其离职，应当按A或B的方法和期限提交报告。



#### 4 确认时的留意事项

雇主对于打算雇用的人（包括截至 2007 年 10 月 1 日雇用的人），若能用一般的注意力判断出其为外国人，则应当就有关“一”的事项对其加以确认。所谓能用一般的注意力判断出其为外国人，是指未经特别的调查，而是从其姓名、语言等看出其明显为外国人。因此，若因使用日本名作为通称，且日语水平高超而无法用一般的注意力判断出其为外国人，则此项确认要求不适用。另外，“一”所示事项以外的事项无需确认、报告，对此，从保护外国人劳动者隐私的角度来看，也应该充分予以留意。

#### 第 6 选任外国人劳动者的雇用劳务负责人

雇主长期雇用 10 名以上外国人劳动者时，必须将人事科长等选任为雇用劳务负责人（有关外国人劳动者雇用管理的负责人。），以便让其管理本指导方针第四所规定的有关事项等。

#### 第 7 有关技能实习生的事项

技能实习生也属于外国人劳动者，因此，雇主除了应该遵照第四至第六所示的事项外，还应当留意技能实习制度推进事业运营基本方针（1993 年 4 月 5 日劳动大臣公告）所规定的进修实习生的接收方法、有关进修与技能实习的实施等理应留意的事项、不能继续进行技能实习时的处理办法等内容，让技能实习生能掌握富有实效的技术和技能。

#### 第 8 职业安定机构、劳动基准监督机构及其他行政机构的援助与协作

雇主应当在得到职业安定机关、劳动基准监督机关及其他行政机关必要的援助与协作的基础上，实施此指导方针所规定的事项。