

# 日系人等の外国人労働者を雇用する事業主の皆様へ

事業主の方には、『外国人指針』に則った外国人労働者の雇用管理が求められます。

外国人指針  
って…？

事業主の方には、法律で外国人労働者を雇用する上での責務が定められています。  
これを適切に対処するため定めたものが外国人指針です。

## I 解雇の防止や再就職の支援に取り組んでください

- 事業所規模を縮小・廃止するときでも、外国人労働者を安易に解雇してはいけません。  
※ 労働者の国籍を理由とする解雇は禁止されています。
- 派遣契約や請負契約を中途解除されても、労働契約は続いており、労働者に賃金を支払う必要があります。なお、労働者の国籍を理由とする派遣契約の解除は禁止されています。
- やむを得ず解雇等を行う場合は、再就職を希望する者に対して、関連企業等へのあっせん、教育訓練等の実施・受講あっせん、求人情報の提供など、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、必要な援助に努めてください。  
また、解雇予告など労働関係法令に定める事項について遵守してください。

～ 外国人労働者の雇用維持やスキルアップを図るための助成制度もあります（詳しくは裏面をご覧ください）。 ～

## II 労働者のセーフティネットについて、適切な手続・必要な援助を

セーフティーネット（労働・社会保険）は外国人労働者にも等しく適用されます。  
— これらへの加入は事業主の義務です —

このほか外国人労働者への援助として、

- ・ 労働・社会保険の内容や給付の手続等を周知してください。
- ・ 離職票の交付等必要な手続を行うとともに、失業等給付受給のためハローワークを案内してください。
- ・ 厚生年金保険への加入期間が6か月以上の外国人労働者が帰国する場合には、帰国後に脱退一時金の支給を請求し得る旨を説明し、社会保険事務所等の関係機関の窓口を案内してください。

## III これらについてもお願いします

- ・ 日本語教育や日本の生活習慣、文化、風習、雇用慣行等の理解を深める指導や、外国人労働者からの生活・職業上の相談にのってください。
- ・ 外国人労働者の旅券等を保管しないようにしてください。また、退職の際には、当該労働者の権利に属する金品は必ず返還してください。

## やむを得ず外国人労働者を離職させた場合には…雇用状況の届出

外国人（特別永住者を除く。）の離職の際には、その都度、当該外国人の氏名、在留資格等を確認し、ハローワークへ届け出ることが義務づけられています。

- ※ 雇用保険被保険者：離職した日の翌日から10日以内に「雇用保険被保険者資格喪失届」とともに届出
- ※ 上記以外の労働者：離職した日の属する月の翌月の末日までに届出
- ※ 外国人労働者を雇い入れた際にも届出は必要です。

外国人指針や雇用状況の届出について詳しいことは、  
パンフレット「外国人雇用はルールを守って適正に！」または  
HP (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin-koyou/index.html>)をご覧ください。