

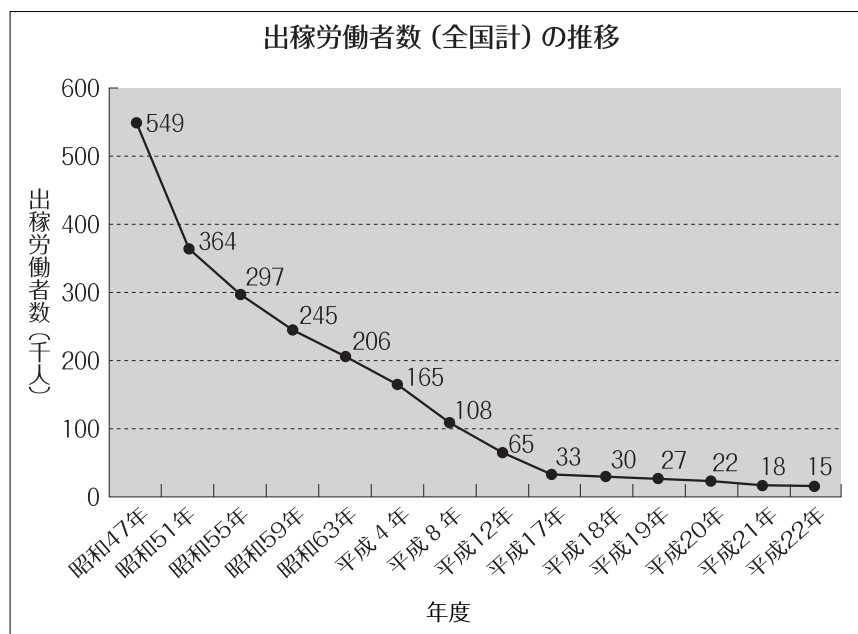
出稼労働者数は昭和48年度以降減り続けているものの、現在でも約1万5千万人が、1年のうち一定期間家族のもとを離れて職に就いています。

出稼労働者の就労環境は、近年、大きく改善されてきましたが、依然として労働災害や賃金不払いをはじめ、労働条件、雇用関係などに関する問題が発生しています。また、就労期間中の疾病、行方不明、留守家族問題など出稼に伴う特有の問題もあります。

最近では、出稼労働者が高齢化を理由として就労先の変更を余儀なくされ、慣れない仕事に就く人が増加するなど、出稼労働者をめぐる就労環境は厳しさを増しています。

こうした背景から、事業主や関係の方々には、厚生労働省、都道府県、都道府県労働局、市町村等の関係機関を利用しながら出稼労働者が安心して安全に働けるような職場の環境づくりに向けて取り組んでいただきますようお願いいたします。

## I 出稼労働者の実態



(資料出所) 厚生労働省職業安定局調べ

- ・出稼労働者は、昭和47年度の約54万9千人をピークに、その後減少し続けており、平成22年度は約1万5千人となっています。
- ・出身地域別の内訳をみると、北海道 32.0%、東北 60.7%、九州・沖縄 4.7%、その他 2.6%となっており、北海道・東北地域の割合が90%以上を占めています。

## II 事業主の皆さんへ

### 1. 採用方法

出稼労働者を雇い入れるときは、公共職業安定所を通して採用するようにしましょう。

- ① ハローワークを通さずに、友人・知人等の紹介やこれまでの出稼労働者との口約束で採用すると、お互いの理解に相違が生じ易く、トラブルの原因となります。  
就労上のトラブルの防止のためにも、ハローワークに求人を申し込み、求人条件を明確にしておくことが大切です。
- ② ハローワークを通して採用すると、事業所や出稼労働者の家族の方も安心でき、本人も安心して故郷を離れて就労することができます。

## 2. 労働条件の明確化

事業主の皆さんは、採用を決定した労働者と、労働契約を締結するときは、次の事項を明示しなければなりません（労働基準法第15条）。

また、労働者に提示する労働条件および労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとされています（労働契約法第4条）。

- ① 労働契約の期間に関する事項
- ② 就業の場所、従事すべき業務に関する事項
- ③ 始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、就業時転換に関する事項
- ④ 賃金（退職手当および臨時に支払われる賃金を除く。以下同じ）の決定、計算・支払の方法、賃金の締切り・支払の時期に関する事項
- ⑤ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

このほか、会社で独自に定めているもの（労働者が負担する食費、作業用品に関する事項など）があれば、明示しなければなりません。

①～⑤に関しては、書面によって労働者に明示しなければなりません。

※ 労働条件を明示する際には、「労働条件通知書」もしくは「雇入通知書」を交付するか、出稼労働者手帳（次ページ参照）の「労働条件通知書」欄を活用してください。

## 3. 労働時間の適正管理

労働基準法において、1週間の法定労働時間は40時間とされています。（常時10人未満の労働者を使用する商業など一部の事業場を除く）

法定労働時間を守り、適正な労働時間管理を行ってください。法定労働時間を超えて労働させた場合および法定休日や深夜に労働させた場合には、割増賃金を支払わなければなりません。

## 4. 有給休暇の付与

労働基準法において、6カ月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者については、初年度10日間の年次有給休暇を付与することとされています。

また、継続する勤務期間が6カ月未満であっても、出稼労働者の福祉の向上と、事業所の円滑な労働力確保の観点から、

- ① 継続する労働月数が3カ月以上4カ月未満の人には、3日程度
  - ② 同 4カ月以上6カ月未満の人には、5日程度
- の有給休暇を付与して下さるようお願いいたします。

さらに、出稼労働者はその勤務形態から、実際にこのような有給休暇を取得できる期間が短いと考えられますので、就労期間中に前倒しで付与するように努めてください。