

### 第3章 外国人労働者の適正な雇用管理等に係る支援の実施

#### 第1節 外国人労働者の適正な雇用管理等に係る周知・啓発の強化・徹底

##### 1 周知対象

従来より、事業主に対する周知は行ってきたところであるが、実際に外国人を雇用している可能性が高いと考えられる中小企業及び請負業者に対し、これまで以上に幅広く周知を行っていく必要がある。

また、外国人労働者の就労実態等を踏まえ、直接雇用していないが請負を通じて外国人労働者が事業所内で就労している事業主に対しても、外国人労働者の適正な雇用管理に全く影響がないと言えないことから、企業・事業主の社会的責任や道義的責任が求められる状況にもかんがみ、周知を行っていく必要がある。

さらに、今年3月の労働者派遣法改正によって物の製造の業務においても労働者派遣が解禁になったことから、外国人労働者が増加することが予想される労働者派遣の派遣元事業主及び派遣先事業主に対しても、同様に周知に努める必要がある。

##### 2 周知方法

ハローワーク、都道府県労働局等の厚生労働省の関係機関においてのみならず、実際外国人を雇用する企業が多く訪れる地方入国管理局の窓口や外国人が集住している自治体などにおいて、外国人労働者の雇用管理に係る情報が、他の生活関連情報等とも合わせて、パンフレットなどの形で簡単に入手できるようにするなど、関係機関と連携した周知を行っていく必要がある。

さらに、外国人の雇用に関する情報をホームページ等に掲載する等、インターネットの活用により、パンフレット等の配布が困難な事業主や労働者本人に対しても雇用管理に係る情報を提供する必要がある。

また、留学生アルバイトについて就労時間の制限等様々な規制があるが、留学生を受け入れている大学等が制度を十分理解していないケースも見られることから、留学生を受け入れている大学等の教育機関に対しても周知を行っていく必要がある。

##### 3 周知内容

入管法上の在留資格

在留資格の種類とそれぞれの在留資格に応じて認められる就労の範囲及び留学生がアルバイトする際必要な「資格外活動許可」と許可される就労の範囲等、外国人を適切に採用するために必要な情報や政府の基本方針である専門的、技術的分野の外国人労働者の受入れは積極的に行っていくことの周知を行う。

#### 外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針

指針においては、日本人・外国人を問わず、原則、労働関係法令等の適用を受けることを示すとともに、内国人外国人平等原則があるものの、言葉の問題や文化、生活習慣の違い等から生じる特別な問題を踏まえ、事業主が考慮すべき事項を示してあり、事業主向けのパンフレット等において周知を行う。

#### 請負と労働者派遣におけるそれぞれの企業の責任

第2章第1節及び第2節2で示したとおり、間接雇用の形態で就労する日系人を中心とした外国人労働者が増加する中、請負業者、派遣元事業主及びこれらを利用する企業に対し、請負と労働者派遣の違いや、それぞれの形態の中で請負業者、派遣元事業主、派遣先事業主が負う責任について周知を行う。

また、事業主が、請負業者へ業務委託を行うに当たって、労働関係法令や入管法等の法令に違反している業者と契約を行うことは、直接当該事業主が法令違反となるものではないが、違法状態を助長するおそれがある。企業としての社会的責任の観点からも、法令を遵守し、適正な雇用管理を行っている適切な請負業者を事業主が選定することや、当該請負業者において適正な雇用管理がなされるよう協力・配慮するようパンフレット等により周知を行う。

#### 技能実習制度推進事業運営基本方針に沿った制度の運営

技能実習生については、労働関係法令での保護対象としては一般の外国人労働者と同様ではあるものの、技能実習制度の趣旨を理解せず、不適正な実習を行っている事業所もあるとみられることから、国際研修協力機構（JITCO）を含む関係機関と連携して適切に技能実習制度事業が運営されるべく、事業主への周知・指導を徹底する。

#### 行政が行う外国人雇用に係るサービス内容

各行政機関において、外国人労働者とその家族が掲げる様々な

問題に対して対応可能な事項は、それぞれ限定されることから、どの行政機関においてどのようなサービスがなされているのかという情報を周知していく必要がある。

## 第2節 外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針の改正

### 1 請負に関する事項の追加

請負については、労働者派遣における派遣先事業主とは異なり、注文主側に労働関係法令上の責任はないものの、昨今日系人を中心として多くの外国人労働者が請負の形態で製造現場で就労している実態等を踏まえる必要がある。例えば、請負業者は直接労働者に対し指揮命令をしつつも主に注文主の事業所で労働者を就労させており、そのような特殊な状況下では請負業者が労働関係法令等の遵守のために必要な環境整備等を行う際、注文主に相談して対策を講じる必要が生じる場合も多いと考えられる。

現在の指針においては、事業主は常時10人以上の外国人労働者を雇用する時は、雇用労務責任者を選任するべきとされている。請負の場合も、請負業者が自ら雇用労務責任者を選任し、注文主の事業所内での就労についてもその職務を行わせることとなるが、その際必要に応じ注文主である事業主に相談し、協力を得ながら雇用労務管理を行う必要がある。このような場合に、注文主においては、実際請負業者に代わって何らかの法的義務を負うものではないが、請負業者が自ら雇用労務管理の責務を果たせるように必要に応じて協力、配慮することが求められる。

この点を指針において明記することが適当である。

### 2 事業主が遵守すべき法令として社会保険関係法令の追加

労働関係法令においては日本人と外国人を区別していないが、労働者の雇用に当たり関連してくる社会保険関係法令においても基本的に両者を区別していないため、これらの法令の遵守についても指針において示すのが適当である。

## 第3節 事業主に対する雇用管理手法等の提供

### 1 外国人雇用管理アドバイザー制度の活用

労働関係法令が外国人にも同様に適用されるものの、外国人である

がゆえに特に考慮しなければならないことも生じうることから、各事業所の実態や就労している外国人の国籍等に応じた相談や指導を行うため、主なハローワークに設置している外国人雇用管理アドバイザーの制度の周知と活用を行う。

## 2 事業主に対する雇用管理等ノウハウの提供

雇用管理等に関するノウハウを幅広く提供するため、適切な雇用管理等を行っている事業所のベストプラクティス(好事例)、例えば、適正な雇用管理や職業訓練を行ったことによって外国人労働者の就労意欲が向上し生産効率が上昇した事例や生活指導や日本語指導などを事業主が行ったことによって離職率が低下し生産効率が上昇した事例等実際に雇用するに当たっての雇用管理等のノウハウを事業主に提供していく。

## 第4節 外国人労働者等に対する支援等の実施

### 1 外国人労働者に対する情報提供の充実

これまで、雇用管理ということから主として事業主に対して情報提供を行ってきたが、実際雇用される外国人労働者に対しても、指針等の情報を提供することで自らの雇用管理の適切性を判断してもらい、不当な雇用管理を受けないよう、自らの労働者としての権利を守るよう促すとともに相談等の体制を整備していく必要がある。

### 2 若年日系人に対する不就労対策

日系人労働者の日本在留の長期化、定住化に伴い、その子どもの就学が問題となっているが、日本語能力が低いことから不登校となり、結果として十分な教育を受けられず、そのまま不就学となるケースが多い。この問題は長じて不就労へとつながっている。このため日系人が多く集住している地域において、地方自治体、経済団体、教育委員会及び地域コミュニティと連携しながら職業ガイダンスや日本語の訓練を含めた職業能力向上のための機会提供を実施する。