

### 3 알아 두어야 할 일본의 노동기준 관계법령 등

일본에서 일하는 외국인은 노동기준법 등 관계법령이 적용됩니다. 동 법령의 규정에 의해 사업주에게 그 실시가 요구되고 있는 사항에는 다음과 같은 것이 있습니다. ( 발췌 )

(1) 국적을 이유로 하는 차별적 취급의 금지

사용자는 노동자의 국적, 신조 또는 사회적 신분을 이유로 임금, 노동시간, 기타 노동조건에 대하여 차별적 취급을 해서는 안되게 되어 있습니다. ( 노동기준법 제 3 조 )

(2) 노동조건 명시

사용자는 노동계약을 체결함에 있어서 임금, 노동시간, 그 노동조건을 노동자에게 명시해야 합니다. 특히 임금, 노동시간에 관한 사항, 그 외 명령에서 정하는 사항에 대해서는 그 내용이 명확한 서면 ( 노동조건통지서 등 ( 부속 자료 참조 ) ) 를 교부할 필요가 있습니다. ( 노동기준법 제 15 조 )

그 서면은 외국인 노동자가 이해할 수 있도록 그 내용을 명확하게 하도록 요구되고 있습니다.

(3) 강제노동 · 중간착취의 금지

사용자는 폭행이나 협박 등으로 노동자의 의사에 반하여 강제로 노동을 시켜서는 안됩니다. 또한, 법률에 의거하여 허용되는 경우 이외에 직업적으로 타인의 취업에 개입하여 이익을 취해서는 안됩니다. ( 노동기준법 제 5 조, 제 6 조 )

(4) 노동계약의 불이행에 대하여 위약금, 손해배상금을 예정하는 계약의 금지

계약기간 만료 전의 퇴직 등, 노동자측의 노동계약 불이행에 대하여 위약금을 정하거나, 손해배상금을 예정하는 계약을 하는 것은 금지되어 있습니다. ( 노동기준법 제 16 조 )

(5) 노동재해를 당하여 요양중에 있는 노동자에 대한 해고의 제한

업무상 부상을 당하거나 또는 질병에 걸려 요양을 위해 쉬고 있는 기간 및 그 후 30 일간의 해고는 원칙으로서 금지되어 있습니다. ( 노동기준법 제 19 조 )

(6) 해고의 예고

노동자를 해고할 경우에는 원칙으로서 최소한 30 일전에 미리 통고할 필요가 있습니다. 30 일전에 미리 통고하지 않는 경우에는 30 일에 부족한 일수 이상의 평균임금 ( 해고예고수당 ) 을 지불할 필요가 있습니다. 단, 천재지변 등 부득이한 사유로 인하여 사업을 계속할 수 없는 경우 및 노동자의 귀책사유로 인하여 해고할 경우에는 그렇지 않습니다만, 그 경우에는 노동기준감독서장의 해고예고 제외인정을 받을 필요가 있습니다. ( 노동기준법 제 20 조, 제 21 조 )

(7) 임금의 지불

임금은 현금으로 노동자에게 직접, 전액을, 매월 1 회 이상, 일정한 기일을 정하여 지불해야 합니다. 단, 세금, 고용보험료, 건강보험료, 법정공제 및 노사협정에 의거한 조합비 등의 공제는 전액 지불 예외가 됩니다. ( 노동기준법 제 24 조 )

(8) 최저임금

사용자는 노동자에 대하여 최저임금액 이상의 임금을 지불해야 합니다. ( 최저임금법 제 5 조 ) 최저임금은 도도부현마다 지역별 최저임금과 산업별 최저임금이 정해져 있습니다.

(9) 노동시간, 휴일

사용자는 노동자를 1 일 8 시간, 1 주 40 시간 ( 일부 규모 · 업종의 사업장에 대해서는 44 시간 ) 을 초과하여 노동을 시켜서는 안됩니다. ( 노동기준법 제 32 조, 제 40 조 )

사용자는 노동자에 대하여 매주 최소한 1 일, 또는 4 주간 4 일 이상의 휴일을 부여해야 합니다. ( 노동기준법 제 35 조 )

(10) 시간외 · 휴일노동 및 심야노동의 할증임금

사용자가 법정 노동시간(원칙 1일 8시간, 1주 40시간)을 연장하여 노동시키거나, 또는 법정 휴일(주 1일 또는 4주 4일)에 노동을 시키는 경우, 법령으로 정해진 일정한 수속이 필요합니다. (노동기준법 제 36 조)

또한, 법정 노동시간을 초과하는 노동에 대해서는 통상의 노동시간 또는 노동일 임금 계산액의 25% 이상의 비율로, 법정 휴일의 노동에 대해서는 35% 이상의 비율로 계산한 할증임금을 지불해야 합니다.

그리고, 심야(오후 10시부터 오전 5시까지) 노동은 통상의 노동시간 임금 계산액의 25% 이상의 비율로 계산한 할증임금을 지불해야 합니다. (노동기준법 제 37 조)

(11) 연차유급휴가

사용자는 6개월간 계속하여 근무하고 전체 노동일수의 80% 이상 출근한 노동자에게 연차유급휴가를 주어야 합니다. (부여일수는 계속근무년수에 따라 다르지만 최초년도에 있어서는 10일입니다.) (노동기준법 제 39 조)

(12) 금품의 반환

또한, 노동자가 사망 또는 퇴직할 시에 권리자의 청구가 있는 경우, 사용자는 임금을 7일 이내에 지불하고 당해 노동자의 권리에 속하는 금품을 반환해야만 합니다. 또한 사업주는 여권 및 외국인등록증명서를 보관해서는 안됩니다. (노동기준법 제 23 조 등)

(13) 안전위생

사업자는 노동자의 안전과 위생을 확보하기 위하여 안전위생교육(고용시의 교육 등), 건강진단 실시 등 노동자의 위험 또는 건강장애를 방지하기 위한 조치를 강구해야 합니다. (노동안전위생법 제 59 조, 제 66 조 등)

다음과 같은 경우에는 가까운 「외국인 노동자 상담코너」( 주요 도도부현 노동국 노동기준부 감독과 등에 설치되어 있습니다.) 또는 노동기준감독서에 상담해 주십시오.

예를 들어 . . . . .

- 임금이 지불되지 않음
  - 시간외 노동수당이 지불되지 않음
  - 업무상 부상으로 인한 휴업 중에 해고됨
  - 돌연 해고되고, 해고예고수당이 지불되지 않음
  - 노동재해를 입었으나 의료비나 휴업 보상이 되지 않음
  - 노동계약 체결 시 임금이나 노동시간 등의 노동조건이 명시되지 않음
  - 직장의 안전위생 확보가 불충분하여 노동재해가 발생할 우려가 있는 등등
- 외국인 노동자 상담코너에서는 외국어로 노동조건에 관한 상담을 받고 있습니다.  
( → 44 페이지 참조 )

## 4 퇴직을 할 때는

일하던 회사를 퇴직할 경우에는 다음과 같은 점에 유의해 주십시오 .

### (1) 자기 사정에 의한 퇴직

퇴직에 관해서는 통상 취업규칙에 규정이 있기 때문에 미리 그 내용 및 수속에 대하여 확인해 두시기 바랍니다 . 또한 , 민법 ( 제 627 조 ) 에 의하면 기간을 정하지 않은 노동계약의 경우는 원칙적으로 2 주일 전에 퇴직 신청을 하고 , 기간을 두고 보수를 정한 경우에는 원칙적으로 당기의 전반에 차기 이후의 퇴직 신청을 할 필요가 있습니다 .

또한 , 갑자기 「그만 두고 싶다」 고 신청하는 것은 회사의 입장에서는 사무인계나 후임자를 구해야 하는 등의 곤란한 점이 있기 때문에 퇴직 시기 등에 대해서는 회사와 충분히 협의하는 것이 바람직합니다 .

### (2) 사업주로부터의 해고

「해고」란 사용자의 의사로 노동계약을 일방적으로 종료시키는 것입니다 . 해고에 대해서는 3 ( 6 ) 에서 언급하였듯이 원칙으로서 사용자는 노동자에게 적어도 30 일전에 미리 통고할 필요가 있습니다 . 만일 30 일전에 미리 통고하지 않은 경우에는 30 일에 부족한 일수 이상의 평균임금 ( 해고예고수당 ) 을 지불할 필요가 있습니다 . ( 노동기준법 제 20 조 등 , 제 21 조 )

일본 국내의 사업소에 고용되신 분은 파트 타이머 등의 단시간 노동자 중의 일부를 제외하고 원칙으로 고용보험에 가입해야만 합니다 . 고용보험 피보험자가 실직 · 퇴직한 때에는 수급 수속을 즉시 해 주십시오 .

### (1) 고용보험제도에 대하여

일본에는 고용보험제도가 마련되어 있습니다 . 고용보험제도는 노동자에게 필요한 급부 ( 失業等給付 ) 를 지급함으로써 그 생활의 안정 , 취직 촉진을 도모하는 제도입니다 . 고용보험은 외국인 ( 외국공무원 및 외국의 실업보험제도 적용을 받고 있는 것이 입증된 자를 제외한다 . ) 이라 하더라도 1 주 20 시간 미만 노동의 파트 타이머 등 , 단시간 노동자 등을 제외하고 원칙으로 반드시 가입해야만 합니다 . 입사시 고용보험에 가입하지 않은 경우는 입사후 즉시 안정소에 상담해 주십시오 .

실업 등 급부는 노동자와 사업주가 지불하는 보험료 등에 의해서 총당되고 있기 때문에 , 일본에서 고용되면 외국공무원 및 외국의 실업보험제도의 적용을 받고 있는 것이 입증된 분을 제외하고 원칙으로서 국적 ( 무국적을 포함합니다 . ) 에 관계없이 피보험자가 되며 , 사업주를 통해 피보험자증이 교부됩니다 . 고용보험에 가입되어 있지 않은 경우에는 입사 후 바로 공공직업안정소에 상담해 주십시오 .

(2) 이직한 경우에는

이직한 경우, 이하의 요건을 갖추면 원칙으로 실직일 다음 날부터 기산하여 1년 이내에 정해진 일수를 한도로 실업 등 급부(기본수당)를 받을 수 있습니다.

- ① 실직에 의하여 피보험자가 아니라는 확인을 받을 것
- ② 노동의 의사 및 능력을 가지고 있음에도 불구하고 취업할 수 없는 상황에 있을 것
- ③ 원칙으로서 실직한 날 이전 2년간 피보험자 기간이 통산하여 12개월 이상일 것.  
(단, 도산·해고 등으로 이직한 경우에는 이직일 이전 1년 동안 피보험자 기간이 통산 6개월 이상인 경우도 가능.)

이직한 후

- ① 이직표(離職票)(실직 후에 사업주에게 받거나 본인이 청구합니다.)
- ② 피보험자증
- ③ 인감(있을 경우)
- ④ 주소 및 나이를 확인할 수 있는 것(외국인등록증 등)
- ⑤ 최근에 찍은 사진 2장(3×2.5cm)
- ⑥ 예금통장(본인 명의)

을 지참하고 거주지를 관할하는 공공직업안정소에 가서 구직신청을 해주십시오.

구직신청을 한 후, 기본 수당을 받을 자격이 있는 경우에는 다음번 이후, 공공직업안정소에 오는 날이 지정됨과 동시에 「수급자격자증」이 교부됩니다. 지정된 날에는 공공직업안정소에 가서 실업 인정을 받아 주십시오. 실업 인정을 받은 날에 대해서 기본수당이 지급될 것입니다.

실업 인정인 경우에는

- ① 인정을 받을 때까지 취직, 취업, 내직 또는 일을 했는지 여부
- ② 내직 또는 일을 하여 수입을 얻은 경우에는 그 날짜와 금액
- ③ 인정을 받을 때까지 구직활동을 했는지 여부
- ④ 공공직업안정소로부터 소개받은 일에 취직할 수 있는 상태인지 아닌지
- ⑤ 취직했는지 또는 자영을 시작했는지, 또는 어떠한 예정이 있는지에 대해 실업인정신고서에 기재하여 제출할 필요가 있습니다.

또한, 구직 신청 후의 실업 상태 7일 동안에는 급부를 받을 수 없습니다. (대기기간이라고 합니다.) 또한, 자기 책임으로 귀속되는 중대한 이유로 인해 해고되거나, 또는 정당한 이유없이 개인적인 사정으로 퇴직한 경우에는 대기기간 만료 후 3개월간 급부되지 않습니다(급부제한이라고 합니다.)

< 고용보험제도의 자세한 사항은 공공직업안정소로 문의해 주십시오. (→ 36 페이지) >

## 직업훈련에 대하여

### (1) 공공직업훈련에 대하여

각 도도부현에 설치되어 있는 공공직업능력개발시설에서는 이·전직자의 재취업에 도움이 되는 기능과 지식을 습득하기 위한 직업훈련을 실시하고 있습니다. 수강료는 무료입니다(텍스트, 교재 구입에 소요되는 실비를 지불해야 하는 경우가 있습니다). 공공직업훈련 수강에 대해서는 가까운 공공직업안정소로 문의하여 주시기 바랍니다. 고용보험의 실업 등 급부(기본수당, 수당수당, 통근수당)를 수급할 수 있는 경우도 있습니다. 훈련기간중은 실업 등 급부가 연장되는 경우도 있습니다.

### (2) 교육훈련 급부금제도에 대하여

교육훈련 급부금제도는 고용보험 급부제도의 하나로서 수강 개시일 현재 고용보험 피보험자였던 기간이 3년(첫해에 한해 1년) 이상인 고용보험의 일반 피보험자(재직자) 또는 일반 피보험자였던 자(이직자)가 후생노동대신이 지정하는 교육훈련을 수강 수료했을 때, 공공직업안정소에서 본인에게 교육훈련시설에 지불한 교육훈련경비의 일부를 지불하는 제도입니다.

< 공공직업훈련의 상세한 내용에 대해서는 공공직업안정소로 문의해 주십시오. ( → 36 페이지 ) >

## 5 기타 노동자를 위한 보험제도에 대하여

### (1) 노재보험제도

노동자재해보상보험법에 의하여 노동자를 채용하는 사업은 원칙으로서 노재(勞災)보험 적용사업이 됩니다. 노동자의 업무상의 사유 및 통근에 의한 부상, 질병, 장애·사망 등에 대해서는 필요한 보험급부가 이루어집니다.

노재보험에 의한 급부의 내용은 다음과 같습니다.

- ① 요양(보상)급부  
업무상의 사유(또는 통근)에 의한 부상 또는 질병에 대하여 요양을 필요로 할 경우에 급부됩니다.
- ② 휴업(보상)급부  
상기 ①의 치료를 위해 노동을 할 수 없기 때문에 임금을 받지 못하는 날에 대하여 그 4일째부터 지급됩니다.
- ③ 부상(보상)연금  
업무상의 사유(또는 통근)에 의한 부상 또는 질병으로 치료 개시 후 1년 6개월이 경과해도 치유되지 않고 일정한 장애 상태에 있는 경우에 지급됩니다.
- ④ 장애(보상)급부  
업무상의 사유(또는 통근)에 의한 부상 또는 질병이 치유된 후에 일정한 장애가 남은 경우에 지급됩니다.
- ⑤ 유족(보상)급부, 장례비(장제급부)  
업무상의 사유(또는 통근)에 의해 사망한 경우, 그 유족에 대하여 유족(보상)급부, 또한 장례를 치르는 분에게 장례비(장제급부)가 지급됩니다.
- ⑥ 개호(보상)급부  
장애(보상)연금 또는 부상(보상)연금수급자 중 일정한 장애·부상을 가진 분이 상용 또는 수시개호를 받고 있는 경우에 지급됩니다.
- ⑦ 2차 건강진단 급부 등  
노동안전위생법에 의거한 정기건강진단 등의 결과, 비만, 혈압, 혈당, 혈중지질의 4항목 모두에 이상 소견이 인정된 경우에는 2차 건강진단 및 특정보건지도를 받을 수 있습니다.(단, 뇌·심장질환의 병을 가진 분은 제외)

< 노재보험제도의 자세한 사항은 노동기준감독서로 문의해 주십시오. >

### (2) 건강보험제도

적용 사업소에 상시 사용(\*)되어 있는 한 외국인에게도 건강보험이 적용되므로 여기에 가입해야만 합니다.

(\*) 모든 법인사업소와 일정 업종을 제외한 상시 5인 이상의 종업원을 사용하는 개인사업소의 소정 노동시간·일수가 동종 업무에 종사하는 타 상용취로자의 그것에 대략 4분의 3이라는 것을 가리킵니다.

건강보험에 가입하여 피보험자 및 그 가족이 병이나 부상을 당하여 치료를 받을 경우에는 필요한 의료급부와 수당금이 지급됩니다. 또한, 출산이나 사망한 경우에도 급부가 있습니다.

특히, 적용 사업소에 상시 사용되고 있음에도 불구하고 건강보험에 가입하지 않은 경우나 피보험자증을 분실한 경우 등은 의료비가 전액 본인 부담이 됩니다.

※ 상시 5인 이상의 종업원을 사용하는 사업소에서 소정 노동시간·일수가 동종 업무에 종사하는 다른 상용 노동자의 그것의 대략 4분의 3 이상인 경우를 말합니다.

(3) 국민건강보험제도

다른 공적 의료보험의 적용대상이 되지 않는 외국인으로, 외국인등록을 실시하여 입관법에 의하여 결정된 재류기간이 1년 이상인 분(1년 이상 일본에 체재할 수 있다고 인정 받은 분을 포함)은 원칙으로서 국민건강보험이 적용됩니다.

국민건강보험에 가입하여 피보험자가 병이나 부상을 당하여 진료를 받을 경우에 필요한 의료급부 등을 받을 수 있습니다. 출산이나 사망시에도 급부가 있습니다. 특히, 가입 신고를 하지 않은 경우, 의료비는 모두 본인부담이 됩니다.

(4) 후생연금보험, 국민연금

외국인에 대해서도 적용 사업소에 상시 고용(\*) 되어 있는 한 후생연금보험이 적용되므로 가입해야 합니다. 한편, 상시고용관계가 아닌 외국인에 대해서도 일본 국내에 주소를 가진 분은 국민연금에 가입해야 합니다.

(\*) 모든 법인사업소와 일정 업종을 제외한 상시 5인 이상의 종업원을 사용하는 개인사업소의 소정 노동시간·일수가 동종 업무에 종사하는 타 상용취로자의 그것에 대략 4분의 3이라는 것을 가리킵니다.

공적연금제도에 가입하면, 노령, 장애 또는 사망할 경우 각각 노령연금, 장애연금(또는 장애수당금), 유족연금이 지급됩니다.

또한, 일본에서 공적연금보험에 가입하였던 외국인은 일본을 출국한 후 청구수속을 행하면 탈퇴일시금을 받을 수 있습니다. 탈퇴일시금은 원칙적으로 다음의 요건에 모두 해당하는 분이 출국 후 2년 이내에 청구할 경우 지급됩니다.

탈퇴일시금의 수급 요건은,

- ① 일본국적을 가지고 있지 않을 것
- ② 후생연금보험 또는 국민연금의 보험료를 6개월 이상 납부했을 것
- ③ 일본에 주소를 가지고 있지 않을 것
- ④ 연금(장애수당금을 포함) 지급을 받을 권리를 가진 적이 없을 것

[ 주의사항 ]

일본 외 국가의 공적연금제도의 보험기간을 가지며, 또한 일본과 당해국 간에 통산규정을 가지는 사회보장협정이 체결되어 있는 경우, 당해 협정에 근거하여 특정 요건을 충족할 경우에는 각각의 국가에서 보험기간에 따라 연금급부를 받을 수 있습니다. 단, 탈퇴일시금을 수급했을 경우 당해 급부액 계산에 사용된 일본의 보험기간은 사회보장협정에 근거한 통산을 위해 사용할 수 없습니다.

○일본이 통산규정을 가지는 사회보장협정을 체결한 국가

독일, 미국, 벨기에, 프랑스

<건강보험제도, 연금제도에 대한 자세한 사항은 사회보험사무소, 국민건강보험제도에 대한 자세한 사항은 시구청촌의 창구로 문의해 주십시오.>

## 6 외국인 고용 상황 신고 의무화에 대하여

고용대책법이 개정되어, 2007년 10월 1일부터 외국인을 고용하는 모든 사업주에게 외국인 노동자 고용 관리 개선 및 재취업 지원 노력 의무가 부과되고, 동시에 외국인 고용 상황 신고가 의무화되었습니다.

### (1) 외국인 고용 상황 신고제도의 개요

2007년 10월 1일부터 모든 사업주에게 외국인 노동자(특별영주자 및 재류자격이 「외교」·「공용」인 자를 제외.)의 고용 또는 이직 시에 당해 외국인 노동자의 성명, 재류자격, 재류기간 등에 대해 확인하여 후생노동대신(공공직업안정서) 앞으로 신고하는 것이 의무화되었습니다.(신고를 게을리하거나 허위 신고를 했을 경우에는 30만엔 이하의 벌금의 대상이 됩니다.)

따라서, 여러분은 고용 또는 이직 시에 사업주로부터 외국인등록증명서 또는 여권 등의 제시를 요구받게 됩니다.

### (2) 외국인 노동자의 고용 관리 개선 및 재취업 지원 노력 의무에 대하여

사업주에게는 외국인 노동자의 고용 관리 개선 및 재취업 지원 노력 의무가 있습니다.

「외국인 노동자의 고용 관리 개선 등에 관해 사업주가 적절히 대처하기 위한 지침(발체)」중 고용 관리 개선 등에 관한 요점과 전체 내용을 게재해 두었으므로 확인하고, 동시에 이렇게 적절히 고용 관리되고 있는 사업소에서 일하시기 바랍니다.

## 외국인 노동자 고용 관리 개선 등에 관해 사업주가 적절히 대처하기 위한 지침 (발췌)

### ○ 기본적인 입장

사업주는 외국인 노동자에게

- 노동관계법령 및 사회보험관계법령을 준수한다.
- 외국인 노동자가 적절한 노동조건 및 안전위생 하에서 **재류자격의 범위 내에서 능력을 발휘하며 일할 수 있도록** 본 지침에서 정한 사항에 대해 적절한 조치를 강구한다.

### ○ 외국인 노동자 고용 관리 개선 등에 관해 사업주가 해야 할 조치

#### 외국인 노동자 모집 및 채용의 적정화

##### 1 모집

모집하는데 있어서는 종사해야 할 업무 내용·임금, 노동시간, 취업장소, 노동계약기간, 노동·사회보험 관계 법령의 적용에 관한 사항에 대해 서면 교부 또는 전자 메일(희망하는 경우에 한함)로 명시할 것. 특히, 외국인이 국외에 거주하고 있는 경우에는 사업주가 도항비용 부담, 거주 확보 등 모집조건에 상세한 내용을 미리 명확히 하도록 힘쓸 것.

또한, 외국에 거주하는 외국인 노동자를 알선 받을 경우에는 허가 또는 신고를 마친 직업소개사업자로부터 소개 받고, **직업안정법 또는 노동자파견법에 위반된 자로부터 알선을 받지 않을 것.**

직업소개사업자에게 구인신청을 할 때에는 **국적에 따라 조건을 붙이는 등 차별적 취급을 하지 않도록** 충분히 유의할 것.

##### 2 채용

채용하는데 있어서는 **미리 재류자격 상 종사 가능하다고 인정된 자임을 확인** 하고, 또한 종사 가능하다고 인정되지 않은 자는 채용하지 않을 것.

재류자격 범위 내에서 외국인 노동자가 보유하고 있는 능력을 효과적으로 발휘할 수 있도록 **공정한 채용 전형**이 되도록 힘쓸 것.

신규 졸업자 등을 채용할 때 유학생이라는 것을 이유로 대상에서 제외하지 않도록 하고, 동시에 다른 교육, 문화 등을 배경으로 한 발상을 기대할 수 있는 유학생을 채용함으로써 기업의 활성화 국제화를 도모하기 위해서는 **유학생을 대상으로 모집·채용하는 것도 효과적**이라는 점에 유의할 것.

## 적절한 노동조건 확보

### 1 균등 대우

노동자의 국적을 이유로 임금, 노동시간, 그 외 노동조건을 차별적으로 취급하지 않을 것.

### 2 노동조건 명시

외국인 노동자와 노동계약을 체결할 때에는 임금, 노동시간 등 주요 노동조건에 대해 당해 외국인 노동자가 이해할 수 있도록 내용을 명확히 한 문서로 교부할 것.

### 3 적절한 노동시간 관리 등

적절히 노동시간을 관리하는 외에, 노동자 명부 등을 작성할 것. 또한, 외국인 노동자의 여권 등을 보관하지 않을 것. 또한, 퇴직 시에는 당해 노동자의 권리에 속하는 금품을 반환할 것.

### 4 노동기준법 등 관계법령의 주지

관계법령이 정한 바에 따라 그 내용을 주지시킬 것. 이 때에는 알기 쉬운 설명서를 이용하는 등 외국인 노동자의 이해를 촉진하기 위해 필요한 배려를 하도록 힘쓸 것.

## 안전위생의 확보

### 1 안전위생교육 실시

외국인 노동자에게 안전위생교육을 실시할 때에는 당해 외국인 노동자가 그 내용을 이해할 수 있는 방법으로 실시할 것. 특히, 외국인 노동자가 사용할 기계설비, 안전장치 또는 보호구의 사용방법 등을 확실히 이해하도록 유의할 것.

### 2 노동재해 방지를 위해 일본어 교육 등을 실시

외국인 노동자가 노동재해 방지를 위한 지시 등을 이해할 수 있도록 하기 위해 필요한 일본어 및 기본적인 신호 등을 습득하도록 힘쓸 것.

### 3 노동재해 방지에 관한 표식, 게시 등

사업장 내 노동재해 방지에 관한 표식, 게시 등은 도해 등의 방법을 이용하는 등 외국인 노동자가 내용을 이해할 수 있는 방법으로 실시하도록 힘쓸 것. 또한, 노동안전위생법 등이 정한 바에 따라 건강진단을 실시할 것.

### 4 노동안전위생법 등 관계법령의 주지

관계법령이 정한 바에 따라 그 내용을 주지시킬 것. 이 때에는 알기 쉬운 설명서를 이용하는 등 외국인 노동자의 이해를 촉진하기 위해 필요한 배려를 하도록 힘쓸 것.

고용보험, 노재보험, 건강보험 및 후생연금보험의 적용

1 제도의 주지 및 필요한 절차 이행

고용보험, 노재보험, 건강보험 및 후생연금보험에 관련된 법령의 내용 및 보험급부에 관련된 청구절차 등에 대해 주지하도록 힘쓸 것. 노동·사회보험에 관련된 법령이 정한 바에 따라 **피보험자에 해당하는 외국인 노동자에 관련된 적용 절차 등 필요한 절차를 취할 것.**

2 보험급부 청구 등에 대한 지원

외국인 노동자가 이직할 경우에는 이직표 교부 등 필요한 절차를 행하고, 동시에 실업 등 급부 수급에 관련된 공공직업안정소 창구를 알려 주고, 그 외 필요한 지원을 하도록 힘쓸 것.

노동재해 등이 발생했을 경우에는 노재보험 급부 청구, 그 외 절차에 관해 외국인 노동자로부터의 상담에 응하고, 당해 절차를 대행하거나, 그 외 필요한 지원을 하도록 힘쓸 것.

후생연금보험 가입기간이 6 개월 이상인 외국인 노동자가 귀국할 경우, **귀국 후에 탈퇴일시금 지급 청구가 가능하다는 것을 설명하고**, 사회보험사무소 등 관계기관의 창구를 알려주도록 힘쓸 것.

적절한 인사관리, 교육훈련, 복리후생 등

1 적절한 인사관리

직장에서 요구되는 자질, 능력 등의 사원상을 명확히 하고, 직장에서 원활한 커뮤니케이션의 전제가 되는 조건을 정비, 평가·임금 결정, 배치 등 인사관리에 관한 운용을 투명화하는 등 **다양한 인재가 능력 발휘하기 쉬운 환경을 정비하는데 힘쓸 것.**

2 생활지도 등

**일본어 교육** 및 일본의 생활습관, 문화, 풍습, 고용 관행 등에 대한 깊은 이해를 위해 지도를 실시하고, 동시에 외국인 노동자로부터의 **생활 또는 직업 상의 상담**에 응하도록 힘쓸 것.

3 교육훈련 실시 등

**교육훈련 실시**, 그 외 필요한 조치를 강구하도록 힘쓰고, 동시에 **고충·상담체제 정비, 모국어로 도입연수** 실시 등 일하기 쉬운 직장환경 정비에 힘쓸 것.

4 복리후생시설

**적절한 숙박시설**을 확보하도록 힘쓰고, 동시에 급식, 의료, 교양, 문화, 체육, 레크리에이션 등의 시설 이용에 충분한 기회가 보장되도록 할 것.

5 귀국 및 재류자격 변경 등의 지원

재류기간이 만료될 경우에는 고용관계를 종료하고, 귀국 절차에 대한 상담 등을 실시하도록 힘쓸 것. 또한, 재류자격 변경 등을 할 때에는 절차를 위해 근무시간을 배려하는 등에 힘쓸 것.

6 노동자 파견 또는 청부를 행하는 사업주에 관련된 유의사항

파견원 사업주는 노동자파견법을 준수하여 적절히 사업운영을 행할 것.

· 종사하는 업무내용, 취업장소, 당해 외국인 노동자를 직접 지휘 명령하는 자에 관한 사항 등

**파견취업의 구체적인 내용을 당해 외국인 노동자에게 명시**

· 파견처에 파견하는 외국인 노동자의 이름, 노동·사회보험 가입 유무를 통지 등

파견처는 **노동자파견업 허가를 받지 않은 자 또는 신고하지 않은 자로부터 외국인 노동자에 관련된 노동자 파견을 받지 않을 것.** 더욱이, 청부를 행하는 사업주는 청부계약 명목으로 실질적으로 노동자 공급사업 또는 노동자 파견사업을 행하지 않도록 직업안정법 및 노동자파견법을 준수할 것.

청부를 행하는 사업주는 고용하는 외국인 노동자의 취업장소가 주문자인 타사업주의 사업소 내일 경우, 당해 사업소 내에서 **고용노무책임자 등에게 인사관리, 생활지도 등의 직무를 행하게 할 것.**

## 해고 예방 및 재취업 지원

사업 규모 축소 등을 행하려고 할 때에는 외국인 노동자에게 **안이한 해고 등을 하지 않도록** 하고, 동시에 피치 못하게 해고 등을 할 경우에는 재취업을 희망하는 자에게 관련기업 등에 알선, 교육훈련 등의 실시·수강 알선, 구인정보 제공 등 당해 외국인 노동자의 **재류자격에 맞는 재취업이 가능하도록 필요한 지원을 하도록** 힘쓸 것.

### ○ 외국인 노동자의 고용노무책임자 선임

외국인 노동자를 상시 10 인 이상 고용할 때에는 본 지침에서 정한 고용 관리 개선 등에 관한 사항 등을 관리하기 위해 **인사과장 등을 고용노무책임자로 선임**할 것.

☞ 외국인 노동자를 상시 10 인 이상 고용할 때에는 본 지침에서 정한 고용 관리 개선 등에 관한 사항 등을 관리하기 위해 **인사과장 등을 고용노무책임자로 선임**할 것. ☞

## 외국인 노동자 고용 관리 개선 등에 관해 사업주가 적절히 대처하기 위한 지침

### 제 1. 취지

본 지침은 고용대책법 제 8 조에 규정된 사항에 관해 사업주가 적절히 대처할 수 있도록 사업주가 강구해야 할 필요 조치에 대해 정한 것이다.

### 제 2. 외국인 노동자 고용 관리 개선 등에 관해 필요한 조치를 강구하는데 있어서의 기본적 입장

사업주는 외국인 노동자에 대해 고용대책법, 직업안정법(1947년 법률 제 141호), 노동자 파견사업의 적절한 운영 확보 및 파견 노동자의 취업조건 정비 등에 관한 법률(1985년 법률 제 88호 이하, 「노동자파견법」이라 한다.), 고용보험법(1974년 법률 제 116호), 근로기준법(1947년 법률 제 49호), 최저임금법(1959년 법률 제 137호), 노동안전위생법(1972년 법률 제 57호), 노동자재해보상보험법(1947년 법률 제 50호), 건강보험법(1922년 법률 제 70호), 후생연금보험법(1954년 법률 제 115호) 등의 노동관계법령 및 사회보험관계법령(이하, 「노동·사회보험관계법령」이라 한다.)을 준수하고, 동시에 외국인 노동자가 적절한 노동조건 및 안전위생을 확보하면서 재류자격 범위에서 가지고 있는 능력을 효과적으로 발휘하며 일할 수 있는 환경이 확보되도록 본 지침에서 정한 사항에 대해 적절한 조치를 강구해야 한다.

### 제 3. 외국인 노동자의 정의

본 지침에서 「외국인」이란 일본국적을 가지고 있지 않은 자를 말하며, 특별영주자 및 재류자격이 「외교」 및 「공용」인 자를 제외하는 것으로 한다. 또한, 「외국인 노동자」란 외국인인 노동자를 말하는 것으로 한다.

특히, 「외국인 노동자」에는 기능실습제도에서 「특정활동」의 재류자격을 가지고 고용관계 하에서 보다 실천적인 기술, 기능 등의 습득을 위한 활동을 행하는 자(이하, 「기능실습생」이라 한다.)도 포함된다.

### 제 4. 외국인 노동자 고용 관리 개선 등에 관해 사업주가 강구해야 할 필요 조치

#### 1. 외국인 노동자 모집 및 채용을 적정화

##### (1) 모집

사업주는 외국인 노동자를 모집하는데 있어서, 모집에 응모하여 노동자가 되려고 하는 외국인에게 당해 외국인이 채용 후 종사해야 하는 업무의 내용 및 임금, 노동시간, 취업장소, 노동계약기간, 노동·사회보험관계법령 적용에 관한 사항(이상, 1에서 「명시사항」이라 한다.)에 대해 그 내용을 명확히 한 서면을 교부 또는 당해 외국인이 희망할 경우에는 전자메일 송신 중 어떠한 방법(이하, 1에서 「명시방법」이라 한다.)으로 명시할 것. 특히, 모집에 응하여 노동자가 되려고 하는 외국인이 국외에 거주하고 있을 경우에는 일본에 입국한 후 모집조건에 관련된 상호 이해의 저어 등으로부터 노사간의 문제가 발생하지 않도록 사업주에 의한 도항비용 부담, 거주 확보 등의 모집조건에 상세한 내용에 대해 미리 명확히 하도록 힘쓴다.

또한, 사업주는 국외에 거주하는 외국인 노동자를 알선 받을 경우에는 직업안정법이 정한 바에 따라 직업소개사업 허가를 받은 자 또는 신고한 자(이하, 1에서 「직업소개사업자」라 한다.)로부터 소개 받는 것으로 하고, 직업안정법 또는 노동자파견법을 위반한 자로부터 외국인 노동자를 알선 받지 않을 것. 이 때, 사업주는 구인 신청 시 직업소개 사업자에게 명시사항을 명시방법에 따라 명시할 것. 특히, 직업소개 사업자가 직업소개 시 국적을 이유로 한 차별적 취급을 하는 것은 직업안정법 상 금지되어 있으나, 사업주에게 있어서도 직업소개 사업자에게 구인 신청을 할 때에는 국적에 따른 조건을 붙이는 등 차별적 취급을 하지 않도록 충분히 유의할 것.

(2) 채용

사업주는 외국인 노동자를 채용할 때 제 5 에서 정하는 방법 등을 통해 미리 당해 외국인이 채용 후 종사해야 하는 업무에 대해 재류자격 상 종사하는 것이 인정된 자인지를 확인하고, 종사하는 것이 인정되지 않는 자는 채용하지 않을 것.

사업주는 외국인 노동자에게 재류자격의 범위 내에서 외국인 노동자가 가지고 있는 능력을 발휘할 수 있도록 공평한 채용전형에 힘쓸 것. 특히, 영주자, 정주자 등 그 자격에 근거하여 재류하는 외국인에 관해서는 그 활동내용에 제한이 없음에 유의할 것.

또한, 신규 졸업자 등을 채용할 때에는 유학생이라는 것을 이유로 대상에서 제외하는 일이 없도록 하고, 동시에 다른 교육, 문화 등을 배경으로 한 발상을 기대할 수 있는 유학생 채용하여 기업의 활성화 · 국제화를 도모하기 위해서는 유학생을 대상으로 모집 · 채용하는 것도 효과적이라는 점에 유의할 것.

2. 적절한 노동조건 확보

(1) 균등대우

사업주는 노동자의 국적을 이유로 하여 임금, 노동시간, 그 외 노동조건에 대해 차별적 취급을 하지 않을 것.

(2) 노동조건의 명시

가. 서면의 교부

외국인 노동자와 노동계약을 체결할 때에는 임금, 노동시간 등 주요 노동조건에 대해 당해 외국인 노동자가 이해할 수 있도록 내용을 명확히 한 문서로 교부할 것.

나. 임금에 관한 설명

사업주는 임금에 대해 명시할 때에는 임금의 결정, 계산 및 지불방법 등은 물론, 이에 관련된 사항으로서 세금, 노동 · 사회보험료, 노사협정에 의거한 임금의 일부 공제의 취급에 대해서도 외국인 노동자가 이해할 수 있도록 설명하여 당해 외국인 노동자에게 실제로 지급하는 금액을 명확히 하도록 힘쓸 것.

(3) 적절한 노동시간 관리

사업주는 법정노동시간 준수, 주휴일 확보를 비롯하여 적절한 노동시간을 관리할 것.

(4) 노동기준법 등 관계법령의 주지

사업주는 노동기준법 등 관계법령이 정한 바에 따라 그 내용을 주지시킬 것. 이 때에는 알기 쉬운 설명서를 이용하는 등 외국인 노동자의 이해를 촉진하기 위한 필요한 배려를 하도록 힘쓸 것.

(5) 노동자 명부 등의 작성

사업주는 노동기준법이 정한 바에 따라 노동자 명부 및 임금대장을 작성할 것. 이 때에는 외국인 노동자에게 가족의 주소, 기타 긴급 시 연락처를 파악해 두도록 힘쓸 것.

(6) 금품 반환 등

사업주는 외국인 노동자의 여권 등을 보관하지 않을 것. 또한, 외국인 노동자가 퇴직할 때에는 노동기준법이 정한 바에 따라 당해 외국인 노동자의 권리에 속하는 금품을 반환할 것. 또한, 반환을 청구한 날로부터 7 일 이내에 외국인 노동자가 출국할 경우에는 출국 전에 반환할 것.

### 3. 안전위생의 확보

#### (1) 안전위생교육 실시

사업주가 외국인 노동자에게 안전위생교육을 실시할 때에는 당해 외국인 노동자가 그 내용을 이해할 수 있는 방법으로 실시할 것. 특히, 외국인 노동자가 사용할 기계설비, 안전장치 또는 보호구 사용방법 등을 확실히 이해하도록 유의할 것.

#### (2) 노동재해 방지를 위해 일본어 교육 등을 실시

사업주는 외국인 노동자가 노동재해 방지를 위한 지시 등을 이해할 수 있도록 하기 위해 필요한 일본어 및 기본적인 신호 등을 습득하도록 힘쓸 것.

#### (3) 노동재해 방지에 관한 표식, 게시 등

사업주는 사업장 내 노동재해 방지에 관한 표식, 게시 등은 도해 등의 방법을 이용하는 등 외국인 노동자가 내용을 이해할 수 있는 방법으로 행하도록 힘쓸 것.

#### (4) 건강진단 실시 등

사업주는 노동안전위생법 등이 정한 바에 따라 외국인 노동자에게 건강진단을 실시할 것. 실시하는데 있어서는 건강진단의 목적·내용을 당해 외국인 노동자가 이해할 수 있는 방법으로 설명하도록 힘쓸 것. 또한, 외국인 노동자에게 건강진단 결과에 의한 사후 조치를 실시할 때에는 건강진단의 결과 및 사후 배치의 필요성 및 내용을 당해 외국인 노동자가 이해할 수 있는 방법으로 설명하도록 힘쓸 것.

#### (5) 건강지도 및 건강상담 실시

사업주는 산업의, 위생관리자 등을 활용하여 외국인 노동자에게 건강지도 및 건강상담을 실시하도록 힘쓸 것.

#### (6) 노동안전위생법 등 관계법령의 주지

사업주는 노동안전위생법 등 관계법령이 정한 바에 따라 그 내용을 주지시킬 것. 이때에는 알기 쉬운 설명서를 이용하는 등 외국인 노동자의 이해를 촉진하기 위해 필요한 배려를 하도록 힘쓸 것.

### 4. 고용보험, 노재보험, 건강보험 및 후생연금보험의 적용

#### (1) 제도의 주지 및 필요한 절차 이행

사업주는 외국인 노동자에게 고용보험, 노재보험, 건강보험 및 후생연금보험(이하, 「노동·사회보험」이라 한다.)에 관련된 법령의 내용 및 보험급부에 관련된 청구절차 등에 대해 고용 시 외국인 노동자가 이해할 수 있도록 설명하는 등, 주지하는데 힘쓸 것. 또한, 노동·사회보험에 관련된 법령이 정한 바에 따라 피보험자에 해당하는 외국인 노동자에 관련된 적용 절차 등 필요한 절차를 취할 것.

#### (2) 보험급부 청구 등에 대한 지원

사업주는 외국인 노동자가 이직할 경우에는 외국인 노동자 본인에게 고용보험 피보험자 이직표 교부 등 필요한 절차를 행하고, 동시에 실업 등 급부 수급과 관련된 공공직업안정소 창구를 알려 주고, 그 외 필요한 지원을 하도록 힘쓸 것.

또한, 외국인 노동자에게 노동재해 등이 발생했을 경우에는 노재보험 급부 청구, 그 외 절차에 관해 외국인 노동자로부터의 상담에 응하고, 당해 절차를 대행하거나, 그 외 필요한 지원을 하도록 힘쓸 것.

또한, 후생연금보험 가입기간이 6개월 이상인 외국인 노동자가 귀국할 경우, 귀국 후에 가입기간 등에 따른 탈퇴일시금 지급 청구가 가능하다는 것을 귀국 전에 설명하고, 동시에 사회보험사무소 등 관계기관의 창구를 알려주도록 힘쓸 것.

## 5. 적절한 인사관리, 교육훈련, 복리후생 등

### (1) 적절한 인사관리

사업주는 고용하는 외국인 노동자가 원활히 직장에 적응하고, 당해 직장에서의 평가나 처우에 납득하며 일할 수 있도록 직장에서 요구되는 자질, 능력 등의 사원상을 명확히 하고, 직장에서 원활한 커뮤니케이션의 전제가 되는 조건을 정비, 평가·임금 결정, 배치 등 인사관리에 관한 운용을 투명화하는 등 다양한 인재가 능력 발휘하기 쉬운 환경을 정비하는데 힘쓸 것. 이 때, 공공직업안정소가 행하는 고용관리에 관련된 조언·지도에 입각하여 적절히 대응할 것.

### (2) 생활지도 등

사업주는 외국인 노동자의 일본 사회 적응이 원활히 되도록 하기 위해 외국인 노동자에게 일본어 교육 및 일본의 생활습관, 문화, 풍습, 고용 관행 등에 대한 깊은 이해를 위해 지도하고, 동시에 외국인 노동자로부터의 생활 또는 직업 상의 상담에 응하도록 힘쓸 것.

### (3) 교육훈련 실시 등

사업주는 외국인 노동자가 재류자격의 범위 안에서 능력을 효과적으로 발휘하면서 일할 수 있도록 교육훈련 실시, 그 외 필요한 조치를 강구하는데 힘쓰고, 동시에 고충·상담체제 정비, 모국어로 도입연수 실시 등 일하기 쉬운 직장환경 정비에 힘쓸 것.

### (4) 복리후생시설

사업주는 외국인 노동자가 적절한 숙박시설을 확보하도록 힘쓰고, 동시에 급식, 의료, 교양, 문화, 체육, 레크리에이션 등의 시설 이용에 충분한 기회가 보장되도록 할 것.

### (5) 귀국 및 재류자격의 변경 등의 지원

가. 사업주는 고용하는 외국인 노동자의 재류기간이 만료될 경우에는 당해 외국인 노동자의 고용관계를 종료하고, 귀국을 위한 제 절차에 대한 상담, 그 외 필요한 지원을 행하도록 힘쓸 것.

나. 사업주는 외국인 노동자가 재류자격을 변경하고자 할 때 또는 재류기간 갱신을 받으려고 할 때에는 그 절차를 취하기 위한 근무시간 배려, 그 외 필요한 지원을 하도록 힘쓸 것.

### (6) 노동자 파견 또는 청부를 하는 사업주에 관련된 유의사항

노동자 파견 형태로 외국인 노동자를 취업시키는 사업주는 당해 외국인 노동자가 종사하는 업무내용, 취업장소, 당해 외국인 노동자를 직접 지휘 명령하는 자에 관한 사항 등 당해 외국인 노동자의 파견취업의 구체적인 내용을 당해 외국인 노동자에게 명시하고, 파견처에 파견하는 외국인 노동자의 이름, 노동·사회보험 가입 유무를 통지하는 등 노동자파견법이 정한 바에 따라 적절한 사업운영을 할 것. 또한, 파견처는 노동자 파견업 허가를 받지 않은 자 또는 신고하지 않은 자로부터 외국인 노동자에게 관련된 노동자 파견을 받지 않을 것. 더욱이, 청부를 행하는 사업주는 청부계약의 명목으로 실질적으로 노동자 공급사업 또는 노동자 파견사업을 행하지 않도록 직업안정법 및 노동자파견법을 준수할 것.

또한, 청부를 행하는 사업주는 자신이 고용하는 외국인 노동자의 취업장소가 주문자인 타사업주의 사업소 내일 경우, 당해 사업소 내에서 제 6에서 선임하는 고용노무책임자 등에게 인사관리, 생활지도 등의 직무를 행하게 할 것.

6. 해고 예방 및 재취업 지원

사업주는 사업 규모 축소 등을 하려고 할 때에는 외국인 노동자에게 안이한 해고 등을 하지 않도록 하고, 동시에 피치 못하게 해고 등을 할 경우에는 대상이 되는 외국인 노동자 중에서 재취업을 희망하는 자에게 관련기업 등에 알선, 교육훈련 등의 실시·수강 알선, 구인정보 제공 등 당해 외국인 노동자의 재류자격에 맞는 재취업이 가능하도록 필요한 지원을 하도록 힘쓸 것. 이 때, 공공직업안정소와 밀접하게 연계하고, 동시에 공공직업안정소가 행하는 재취업 지원에 관련된 조언·지도에 입각하여 적절히 대응할 것.

제 5 외국인 노동자 고용 상황 신고

사업주는 고용대책법 제 28 조 제 1 항 및 부칙 제 2 조 1 항의 규정에 의해 새로이 외국인 노동자를 고용한 경우 혹은 고용하는 외국인 노동자가 이직한 경우 또는 2007년 10월 1일 시점에서 현재 외국인 노동자를 고용한 경우에는, 당해 외국인 노동자의 이름, 재류자격, 재류기간 등의 1의 사항에 대해 2의 방법으로 확인하고, 3의 방법 및 기한에 따라 당해 사항을 당해 사업주의 사업소 소재지를 관할하는 공공직업안정소의 장에게 신고할 것. 또한, 확인 시 유의사항은 4와 같이 할 것.

1. 확인하여 신고해야 하는 사항

- 가. 고용보험 피보험자 자격을 가진 외국인 노동자(다에 해당하는 자를 제외한다.)에 대하여 이름, 재류자격(자격 외 활동 허가를 받고 일하는 자를 고용할 경우에는 당해 허가의 유무를 포함한다. 나에서도 동일), 재류기간, 생년월일, 성별, 국적 외 직종, 임금, 주소 등 고용보험 피보험자 자격 취득 신고 또는 고용보험 피보험자 자격 상실 신고에 기재해야 하는 당해 외국인의 고용 상황 등에 관한 사항
- 나. 고용보험 피보험자 자격을 가지고 있지 않은 외국인 노동자(다에 해당하는 자를 제외한다.)에 대하여 이름, 재류자격, 재류기간, 생년월일, 성별, 국적
- 다. 2007년 10월 1일 시점에서 현재 고용한 외국인 노동자에 대하여 이름, 재류자격, 재류기간, 생년월일, 성별, 국적

2. 확인 방법

- 가. 나에 해당하는 자 이외의 외국인 노동자에 대하여 당해 외국인 노동자의 여권 또는 외국인등록증명서 제시를 요구하여 신고해야 할 사항을 확인하는 방법
- 나. 자격 외 활동 허가를 받고 일하는 외국인 노동자에 대하여 당해 외국인 노동자의 여권 또는 외국인등록증명서 및 자격 외 활동 허가 또는 취로자격증명서 제시를 요구하여 신고해야 할 사항을 확인하는 방법

3. 제출 방법·기한

- 가. 고용보험 피보험자 자격을 가진 외국인 노동자(다에 해당하는 자를 제외한다.)에 대하여 고용에 관련된 신고를 할 때에는 고용한 날이 속한 달의 익월 10일까지 고용보험 피보험자 자격 취득 신고와 함께 필요사항을 신고하고, 이직에 관련된 신고를 할 때에는 이직한 날의 익일부터 기산하여 10일 이내에 고용보험 피보험자 자격 상실 신고와 함께 필요사항을 신고할 것.
- 나. 고용보험 피보험자 자격을 가지고 있지 않은 외국인 노동자(다에 해당하는 자를 제외한다.)에 대하여 고용에 관련된 신고, 이직에 관련된 신고를 할 때에는 고용 또는 이직한 날이 속한 달의 익월 말일까지 고용대책법 시행규칙(1966년 노동성 제 23호)양식 제 3호(이하, 「양식 제 3호」라 한다.)에 필요사항을 기재한 후 신고할 것.

다. 2007년 10월 1일 시점에서 현재 고용한 외국인 노동자에 대하여  
2008년 10월 1일까지 양식 제 3호에 필요사항을 기재한 후 신고할 것. 단, 해당자가  
이직했을 경우에는 가 또는 나 의 방법 · 기한에 따라 신고할 것.

4. 확인 시 유의사항

사업주는 고용하려고 하는 자(2007년 10월 1일 시점에서 현재 고용한 자를 포함한다.)에  
대해 통상적인 주의력을 가지고 해당자가 외국인이라고 판단 가능한 경우에 해당자에 관련된  
1의 사항을 확인할 것. 여기서 통상적인 주의력을 가지고 해당자가 외국인이라고 판단 가능한  
경우란, 특별한 조사 등을 동반하는 것이 아니라 이름과 언어 등으로부터 해당자가 외국인이라는  
것이 일반적으로 명백할 경우를 말함. 따라서, 예를 들어 통칭으로 일본명을 사용하고 있고, 또한  
일본어 실력이 있는 자 등 통상적인 주의력을 가지고는 해당자가 외국인이라고 판단할 수 없는  
경우까지 확인을 요하는 것은 아님. 특히, 1의 사항 이외의 사항의 확인 · 신고는 필요 없으며,  
외국인 노동자의 프라이버시 보호의 관점에서 이 점에 충분히 유의할 것.

제 6 외국인 노동자의 고용노무 책임자 선임

사업주는 외국인 노동자를 상시 10인 이상 고용할 때에는 본 지침에서 정한 고용관리 개선  
등에 관한 사항 등을 관리하기 위해 인사과장 등을 고용노무 책임자(외국인 노동자 고용  
관리에 관한 책임자를 말한다.)로서 선임할 것.

제 7 기능실습생에 관한 사항

기능실습생은 외국인 노동자에 포함되므로, 제 4부터 제 6까지의 내용에 의하는 것으로  
하고, 이 외에 사업주는 기능실습제도 추진 사업 운영 기본방침(1993년 4월 5일 노동대신  
공시)에서 규정하는 연수 · 실습생 수용 방법, 연수 · 기능실습의 실시에 관해 유의해야  
할 사항, 기능실습을 계속할 수 없게 된 경우의 취급 등의 내용에 유의하여 기능실습생에게  
실용적인 기술, 기능 등의 습득이 도모되도록 임할 것.

제 8 직업안정기관, 노동기준감독기관, 그 외 관계행정기관의 지원과 협력

사업주는 직업안정기관, 노동기준감독기관, 그 외 관계행정기관으로부터 필요한 지원과  
협력을 얻어 그 지침에서 정해진 사항을 실시할 것.