

外国人を派遣労働者・期間工などで雇用する事業主の皆様へ

製造会社からの派遣契約打ち切り、製造発注停止などにより、やむを得ず労働者の解雇・雇止めをお考えの事業主もいらっしゃるかもしれません。

しかし、特に、外国人労働者は生活・雇用環境に不慣れであることから、解雇・雇止めを受けることは、影響が多大なものとなります。

このため、外国人を雇用する事業主の皆様には、外国人労働者の雇用の安定・雇用管理の改善に努めることが定められています。（**外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針**）

I 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。

II 労働関係法令も、当然、等しく適用されます

（1）国籍を理由とする差別的取扱いの禁止

使用者は、労働者の**国籍**、信条又は社会的身分を**理由として**、賃金、労働時間その他の労働条件について、**差別的取扱いをしてはなりません**。（労働基準法第3条）

※ **派遣元事業主だけでなく、派遣先事業主も国籍を理由とする差別的取扱いは禁止**されています。また、派遣先事業主は、国籍を理由とした派遣契約の解除をしてはなりません。（労働者派遣法第44条・第27条）

（2）労働条件の明示

使用者は、労働契約を締結するに当たって、賃金、労働時間その他の労働条件を労働者に明示しなければなりません。特に、賃金、労働時間等の事項については、その内容が明らかになる書面（労働条件通知書等）を交付する必要があります。**この書面は、外国人労働者が理解できるもの**とされています。（労働基準法第15条等）

（3）最低賃金 ※最低賃金の額に関しては、派遣先の地域別最低賃金や産業別最低賃金の額が適用されます。

事業主は、労働者に対し最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。最低賃金は、都道府県ごとに地域別最低賃金と産業別最低賃金が定められています。（最低賃金法第4条等）

（4）賃金の支払・強制貯金の禁止

賃金は、通貨で、労働者に対し直接に、全額を、毎月1回以上、一定期日を定めて支払わなければなりません。ただし、税金、雇用保険料、健康保険料、労使協定に基づく控除（組合費等）は全額払いの例外となります。また、使用者は、強制的に労働者の賃金を貯金する契約を結ぶことはできません。（労働基準法第24条・第18条）

（5）金品の返還・旅券等の預かり禁止

労働者が退職する際に、権利者の請求があった場合、使用者は、賃金を7日以内に支払い、当該労働者の権利に属する**金品を返還しなければなりません**。また、**事業主は旅券及び外国人登録証明書を保管しない**ようにすることとされています。（労働基準法第23条等）

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。
- ・外国人労働者を常時10人以上雇用するときは、人事課長等を雇用労務責任者に選任してください。



厚生労働省・都道府県労働局・公共職業安定所・労働基準監督署

（HPもご覧ください。 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin-koyou/index.html>）