

**「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」の一部を改正する告示案要綱**

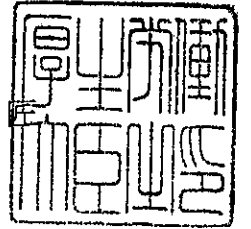
厚生労働省発職 0225 第3号

平成 31 年 2 月 25 日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

厚生労働大臣 根本



別紙「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の一部を改正する告示案要綱」について、貴会の意見を求める。

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の一部を改正する告示  
案要綱

第一 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の一部改正

一 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して必要な措置を講ずるに当たつての基本的考え方

(一) 外国人が我が国で安心して就労し、企業や地域社会の一員として活躍するためには、事業主による関係法令の遵守や適切な待遇の確保、日本人との相互理解等を通じた魅力ある職場環境の整備、職業生活上、日常生活上又は社会生活上の適切な支援等が重要となることを加えること。

(二) 事業主が遵守すべき法令に労働契約法、労働組合法及び雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「男女雇用機会均等法」という。）を加えるとともに、労働関係法令及び社会保険関係法令が国籍にかかわらず適用されることを加えること。

二 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が講ずべき必要な措置

(一) 募集及び採用の適正化に関して事業主が講ずべき措置として、次の事項を定めること。

イ 募集を行う際の労働条件の明示

(イ) 募集に応じて労働者になろうとする外国人に対し、当該外国人が従事すべき業務の内容、労働契約の期間、就業の場所、労働時間や休日、賃金、労働・社会保険の適用に関する事項等（ロにおいて「明示事項」という。）について、その内容を明らかにした書面の交付により、明示すること。ただし、当該外国人が希望する場合においては、ファクシミリを利用してする送信又は電子メール等の送信の方法により明示することも可能であること。

(ロ) 募集を行う際の労働条件の明示について、母国語その他の当該外国人が使用する言語又は平易な日本語（以下「母国語等」という。）を用いる等、当該外国人が理解できる方法により明示するよう努めること。

(ハ) 募集に応じて労働者になろうとする外国人が国外に居住している場合は、事業主による渡航又は帰国に要する旅費その他の費用の負担の有無や負担割合、住居の確保等の募集条件の詳細について、あらかじめ明確にするよう努めること。

#### ロ 職業紹介事業者等の利用

(イ) 外国人労働者と違約金若しくは保証金の徴収等に係る契約を結ぶ等職業安定法に違反する者又

は労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）に違反する者からは外国人労働者のあつせんを受けないこと。

(ロ) 国外に居住する外国人労働者のあつせんを受ける場合には、外国人労働者と違約金又は保証金の徴収等に係る契約を結ぶ者を取次機関として利用する職業紹介事業者等からあつせんを受けないこと。

(ハ) 求人申し込みに当たり、職業紹介事業者等に対し、明示事項について、その内容を明らかにした書面の交付又は当該職業紹介事業者等が希望する場合におけるファクシミリを利用して送信する送信若しくは電子メール等の送信の方法により明示すること。

#### ハ 労働条件の変更等の明示

募集に応じて労働者になろうとする外国人と労働契約を締結しようとする場合であつて、募集するに当たつて明示した事項を変更、特定等する場合は、明示した事項と変更内容等とを対照することができ、書面を交付する等、適切な方法により明示すること。その際、母国語等を用いる等、当該外国人が変更内容等を理解できる方法により明示するよう努めること。

(二) 適正な労働条件の確保に関して事業主が講ずべき措置として、次の事項を定めること。

イ 労働条件の明示

(イ) 外国人労働者との労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について、その内容を明らかにした書面を交付すること。ただし、当該外国人労働者が希望する場合においては、ファクシミリを利用してする送信又は電子メール等の送信の方法により明示することも可能であること。

(ロ) 労働契約の締結の際の労働条件の明示について、モデル労働条件通知書やモデル就業規則を活用する、母国語等を用いて説明する等、当該外国人労働者が理解できる方法により明示するよう努めること。

ロ 賃金の支払い

(イ) 外国人労働者に対し、最低賃金法等の定めるところにより最低賃金額以上の賃金を支払うことはもとより、基本給、割増賃金等の賃金について、法令で別段の定めがある場合又は労使協定が締結されている場合を除き、全額を支払うこと。

(ロ) 労使協定に基づき食費、居住費等を賃金から控除する場合等については、その額について、実費を勘案し、不当な額とならないようにすること。

(ハ) 労働契約に付随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはならず、労働契約に付随することなく、労働者の希望する貯蓄金をその委託を受けて管理する場合であっても、労使協定の締結及び届出等が必要であることに留意すること。

#### ハ 適正な労働時間等の管理

(イ) 時間外・休日労働の上限規制の遵守等適正な労働時間管理を行うとともに、時間外・休日労働の削減に努めること。

(ロ) 労働時間の状況の把握に当たっては、タイムカードによる記録等の客観的な方法その他の適切な方法によるものとする。

(ハ) 労働基準法等の定めるところにより、年次有給休暇を与えること。労働者ごとにその時季を定めることにより年次有給休暇を与える際には、その時季について外国人労働者の意見を聴くとともに、聴取した意見を尊重するよう努めること。

ニ 労働基準法等の定めるところにより、その内容、就業規則、労使協定等について周知すること。

その際には、分かりやすい説明書や行政機関が作成している多言語対応の広報資料等を用いる、母国語等を用いて説明する等、外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めること。

ホ 労働基準法等の定めるところにより労働者名簿、賃金台帳及び年次有給休暇管理簿を調製すること。

へ 事業の附属寄宿舎に外国人労働者を寄宿させる場合は、労働基準法等の定めるところにより、寄宿舎について換気、採光、照明、保温、防湿、清潔、避難、定員の収容、就寝に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持に必要な措置を講ずること。

(三) 安全衛生の確保に関して事業主が講ずべき措置として、次の事項を定めること。

イ 安全衛生教育の実施

(イ) 労働安全衛生法等の定めるところにより外国人労働者に対し安全衛生教育を実施するに当たっては、母国語等を用いる、視聴覚教材を用いる等、当該外国人労働者がその内容を理解できる方



法により行うこと。

(ロ) 安全衛生教育を実施するに当たっては、特に、外国人労働者に使用させる機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱方法等が確実に理解されるよう留意すること。

ロ 健康診断の実施等

(イ) 労働安全衛生法等の定めるところにより外国人労働者に対して面接指導及び心理的な負担の程度を把握するための検査を実施すること。

(ロ) (イ)の実施に当たっては、(イ)の目的・内容を、母国語等を用いる等、当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めること。また、外国人労働者に対し(イ)の結果に基づく事後措置を実施するときは、(イ)の結果並びに事後措置の必要性及び内容を当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めること。

ハ 女性である外国人労働者に対し、労働基準法、男女雇用機会均等法等の定めるところにより、産前及び産後休業、妊娠中の外国人労働者が請求した際の軽易な業務への転換、妊産婦である外国人労働者が請求した場合の時間外労働等の制限、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置等、必要

な措置を講ずること。

(四) 労働・社会保険の適用等に関して事業主が講ずべき措置として、次の事項を定めること。

イ 制度の周知及び必要な手続の履行等

(イ) 外国人労働者に対し、労働・社会保険に係る法令の内容及び保険給付に係る請求手続等について、雇入れ時に行政機関が作成している多言語対応の広報資料等を活用する、母国語等を用いて説明する等、外国人労働者が理解できる方法により周知に努めること。

(ロ) 健康保険及び厚生年金保険の適用となる事業所においては、外国人労働者が離職したときは、遅滞なく被保険者証を回収するとともに、国民健康保険又は国民年金の適用の手続が必要になる場合にあつては、その旨を教示するよう努めること。

(ハ) 健康保険及び厚生年金保険の適用とならない事業所においては、外国人労働者及びその家族が適切に国民健康保険及び国民年金の適用の手続が行えるよう、母国語等での手続の説明や市区町村等の相談窓口の案内、必要に応じた同行等の必要な援助を行うよう努めること。

(ニ) 個人経営で農業を営み、常時五人未満の労働者を使用している事業所等、労働保険の適用が任

意の事業所においては、外国人労働者を含む労働者の希望等に応じ、労働保険の加入の申請を行うこと。

ロ 保険給付の請求等についての援助

(イ) 外国人労働者に係る労働災害等が発生した場合には、労働者災害補償保険の給付の請求その他の手続に関し、外国人労働者やその家族等からの相談に応ずること。加えて、外国人労働者やその家族等が自ら手続を行うことが困難な場合等には、その手続を行うことができるよう必要な援助を行うよう努めること。

(ロ) 外国人労働者が病気、負傷等（労働災害によるものを除く。）のため就業することができない場合には、健康保険において傷病手当金が支給され得ることについて、当該外国人労働者に教示するよう努めること。

(ハ) 外国人労働者が国民年金又は厚生年金保険（以下「公的年金」という。）の被保険者期間中に初診日のある傷病によって障害状態になったときは、障害年金が支給され得ることについて、当該外国人労働者に教示するよう努めること。

(二) 公的年金の被保険者期間が一定期間以上の外国人労働者が帰国する場合、帰国後、被保険者期間等に応じた脱退一時金の支給を請求し得る旨帰国前に説明するとともに、年金事務所等の関係機関の窓口を教示するよう努めること。なお、説明の際には、次に掲げる事項を踏まえつつ、請求を検討すべきであることを教示するよう努めること。

(i) 脱退一時金を受給した場合、その支給を受けた者は、その額の計算の基礎となった被保険者であった期間は、被保険者でなかったものとみなされるため、受給資格期間が十年であることを踏まえた将来的な老齢年金の受給の可能性に留意すべきであること。

(ii) 公的年金を受給することができる年齢に達した際に社会保障協定（被保険者期間の通算規定を有するものに限る。）の相手国の年金制度に加入していた期間がある外国人労働者は、当該期間と公的年金の被保険者期間等を通算することにより、公的年金を受け取ることができる場合があること。

(五) 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等に関して事業主が講ずべき措置として、次の事項を定めること。

## イ 適切な人事管理

(イ) 外国人労働者が円滑に職場に適應できるよう、社内規程その他文書の多言語化等、職場における円滑なコミュニケーションの前提となる環境の整備に努めること。

(ロ) 外国人労働者が職場での評価や待遇に納得しつつ就労することができるよう、職場で求められる資質、能力等の社員像の明確化、評価・賃金決定、配置等の人事管理に関する運用の透明性・公正性の確保等、多様な人材が適切な待遇の下で能力発揮しやすい環境の整備に努めること。

## ロ 生活支援

(イ) 外国人労働者が地域社会における行事や活動に参加する機会を設けるように努めること。

(ロ) 居住地周辺の行政機関、医療機関、金融機関等に関する各種情報の提供や同行等、外国人労働者が、居住地域において安心して日常生活又は社会生活を営むために必要な支援を行うよう努めること。

ハ 外国人労働者の苦情や相談を受け付ける窓口の設置等、体制を整備し、日本における生活上又は職業上の苦情・相談等に対応するよう努めるとともに、必要に応じ、行政機関の設ける相談窓口には

についても教示するよう努めること。

## 二 帰国等の援助

(イ) 外国人労働者が帰国する際、病気等やむを得ない理由により帰国に要する旅費を支弁できない場合には、当該旅費を負担するよう努めること。

(ロ) 外国人労働者が一時帰国を希望する場合には、休暇の取得への配慮その他必要な援助を行うよう努めること。

ホ 外国人労働者を受け入れるに当たっては、日本人労働者と外国人労働者とが、文化、慣習等の多様性を理解しつつ共に就労できるよう努めること。

(六) 解雇等の予防に関して事業主が講ずべき措置として、次の事項を定めること。

イ 事業規模の縮小等を理由として解雇を行う場合であっても、労働契約法において、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効とされていること及び期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）については、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を

解雇することができないとされていることに留意し、外国人労働者に対して安易な解雇を行わないようにすること。

ロ 有期労働契約の更新を拒絶すること（以下「雇止め」という。）は、労働契約法において、労働者が有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められる場合等であつて、当該雇止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当でないときは、認められないこととされていることに留意し、外国人労働者に対して、安易な雇止めを行わないようにすること。

ハ 外国人労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後三十日間等、労働基準法の定めるところにより解雇が禁止されている期間があることに留意すること。

ニ 女性である外国人労働者の婚姻、妊娠又は出産を退職理由として予定する定めをしてはならないこと。また、妊娠、出産等を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

(七) 請負を行う事業主に係る留意事項を次のように定めること。

イ 請負を行う事業主は、自ら雇用する外国人労働者の就業場所が注文主である他の事業主の事業所

内である場合には、当該注文主が当該外国人労働者の使用者であるとの誤解を招くことがないよう、当該事業所内で業務の処理の進行管理を行うこと。

ロ 請負を行う事業主は、外国人労働者の希望により、労働契約の期間をできる限り長期のものとし、労働契約の期間中に業務に従事させることができない期間が生じた場合にも教育訓練を実施する等により労働契約を継続する等、安定的な雇用の確保に努めること。

### 三 外国人労働者の在留資格に応じて講ずべき必要な措置

(一) 特定技能の在留資格をもって在留する者については、事業主は、出入国管理及び難民認定法の規定に基づく特定技能雇用契約の基準及び特定技能所属機関の基準に留意するとともに、一号特定技能外国人支援及び必要な届出等を適切に実施することとする。

### (二) 留学生に関する事項

イ 事業主は、留学生を新規学卒者等として採用する際には、当該留学生が在留資格の変更の許可を受ける必要があることに留意するとともに、審査に要する期間を考慮して採用活動を行うよう努めること。また、留学生を採用するに際しては、インターンシップ・職場体験の機会を提供すること



が効果的であるが、その実施に当たっては、企業等に対する理解の促進や職業意識の形成支援等の趣旨を損なわないようにすることとする。

ロ 事業主は、留学生をアルバイト等で雇用する場合には、資格外活動許可が必要であり、資格外活動は原則として週二十八時間以内に制限されていることに留意することとする。

## 第二 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の一部改正

### 一 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して必要な措置を講ずるに当たっての基本的考え方

事業主が遵守すべき法令に、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「短時間・有期雇用労働法」という。）を加えること。

### 二 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が講ずべき必要な措置

雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇の確保に関して事業主が講ずべき措置として、次の事項を定めること。

- (一) 短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法の定めるところにより、短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者である外国人労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する

通常の労働者（派遣労働者である外国人労働者にあつては、派遣先に雇用される通常の労働者。以下この（一）及び（二）において同じ。）の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこと。

- (二) 事業主は、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法の定めるところにより、職務の内容が通常の労働者と同じの短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者であつて、当該事業所における慣行その他の事情（派遣労働者である外国人労働者にあつては、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情）からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間（派遣労働者である外国人労働者にあつては、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間）において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者であることを理由として基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならないこと。

(三) 労働者派遣の形態で外国人労働者を就業させる事業主は、(一)及び(二)(労働者派遣法に係るものに限る。)にかかわらず、労働者派遣法等の定めるところにより、派遣労働者である外国人労働者の待遇(一部の待遇を除く。)について労使協定により一定の事項を定めたときは、当該労使協定による待遇を確保すること。

(四) 事業主は、短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者である外国人労働者から求めがあつたときは、通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由等について説明すること。その際、母国語等を用いる等、当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めること。

### 第三 その他

一 この告示は、平成三十一年四月一日から適用すること。ただし、第二の規定は、平成三十二年四月一日から適用すること。

二 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律附則第三条第一項に規定する中小事業主については、平成三十三年三月三十一日までの間、第二の二の規定中短時間・有期雇用労働者の公正な待遇の確保に係る規定は、適用しないこと。

三 その他所要の規定の整備を行うこと。