

外国人材が活躍できる環境の整備

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

(平成19年厚生労働省告示第276号)

趣旨・目的

雇用管理の改善及び再就職援助に関し、事業主が適切に対処するために定めたもの。

公共職業安定所（ハローワーク）が外国人材を雇用する事業所を訪問する際は、本指針に基づき、必要な助言・指導を行っている。

現行の規定事項

項目	主な内容（事業主が努めるべきこと）
外国人労働者の募集および採用の適正化	<ul style="list-style-type: none">・募集にあたり業務内容、賃金、労働時間、関係法令の適用に関する事項等について明示する・求人の申込みにあたり国籍による条件を付すなど差別的取扱いをしない・在留資格上、従事することが認められる者であることを確認する・公平な採用選考に努める
適正な労働条件の確保	<ul style="list-style-type: none">・国籍を理由として賃金、労働時間等について差別的取扱いをしてはならない・主要な労働条件について外国人労働者が理解できるようその内容を明らかにした書面を交付する・適正な労働時間の管理を行うほか、外国人労働者の旅券等を保管しないようにする
安全衛生の確保	<ul style="list-style-type: none">・外国人労働者が理解できる方法で安全衛生教育を行う・労働災害防止のための指示等を理解できるよう、必要な日本語及び基本的な合図等を習得させるよう努める・健康診断を行う
雇用保険、労災保険、健康保険および厚生年金保険の適用	<ul style="list-style-type: none">・被保険者に該当する外国人労働者に係る適用手続等必要な手続をとる・厚生年金保険への加入期間が6ヶ月以上の外国人労働者が帰国する場合、帰国後に脱退一時金の支給を請求し得る旨説明する
適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等	<ul style="list-style-type: none">・多様な人材が能力発揮しやすい環境整備に努める・教育訓練の実施、苦情・相談体制の整備、母国語での導入研修の実施等に努める・適切な宿泊の施設を確保するよう努める
解雇の予防および再就職の援助	<ul style="list-style-type: none">・安易な解雇等を行わないようにするとともに、やむを得ず解雇等を行う場合は、外国人労働者の在留資格に応じた再就職が可能となるよう、必要な援助を行うように努める

「外国人雇用管理指針」の見直しに当たっての視点

平成30年7月24日「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」で決定された「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（検討の方向性）」において、外国人との共生社会の実現に向けた環境整備が必要との方針が示された。

現在我が国で就労している専門的・技術的分野等の外国人労働者や、これから日本で就労することを考えている外国人材にとって、我が国が魅力的な国であるためには、公正な処遇の確保等、多様な人材が安心してその有する能力を有効に発揮できる環境を整備することが必要ではないか。

併せて、近年労働関係法令の改正や在留資格の見直しが行われており、外国人雇用管理指針においてもそれらを踏まえた対応を行う。

- ・ 近年の労働関係法令の改正
（例）長時間労働の是正、求人情報等の適正化 等
- ・ 在留資格の見直し
（例）国家戦略特区による外国人材の受入れ、技能実習制度の見直し 等

参考

外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策(検討の方向性) 概要

参考1

平成30年7月24日 外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議

- 我が国に在留する外国人は近年増加(約256万人)、国内で働く外国人も急増(約128万人)。
- 中小企業等の人手不足の深刻化を踏まえ、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材に関し、就労を目的とする新たな在留資格を創設。

外国人材の円滑な受入れの促進に向けた取組とともに、外国人との共生社会の実現に向けた環境整備が必要

検討の方向性について中間的に整理。今後、**年内の取りまとめに向けて**、関係者からの意見を聞きながら、**取組の拡充・具体化を検討**。

多文化共生社会の実現に向けた意見聴取・啓発活動

- (1) 国民及び外国人の声を聞く仕組みづくり
- (2) 啓発活動等の実施

生活者としての外国人に対する支援

- (1) 円滑なコミュニケーションの実現

日本語教育の充実等

外国人に学習機会が行き渡ることを目指した全国各地の取組の支援
日本語教室の空白地域の解消、ICT教材の開発・提供
日本語教師のスキルを証明する新たな資格の整備
日本語教育機関の教育の質に関する評価等の枠組みの検討

行政・生活情報の多言語化、相談体制の整備

生活・就労に関する情報提供・相談を行う一元窓口の設置の検討
「生活・就労ガイドブック」を政府横断的に作成
民間事業者(医療・住宅・銀行等)が提供する商品・サービス等の多言語対応の支援、消費者トラブルの相談体制の充実

- (2) 暮らしやすい地域社会づくり

地域における多文化共生の取組の促進・支援

多文化共生や教育・災害対応等の分野における外国人の活躍の促進
外国人の支援に携わる人材・団体の育成とネットワークの構築

医療・保健・福祉サービスの提供

外国人を受入れ可能な基幹的医療機関の体制整備と地域における裾野拡大

公営住宅・民間賃貸住宅等への入居支援

防災対策等の充実

「災害時外国人支援情報コーディネーター」の養成

防犯・交通安全対策の充実

- (3) 子供の教育の充実

外国人児童生徒の教育の充実

日本語指導に必要な教員定数の着実な改善、教員等の資質能力の向上
地方公共団体の体制整備支援(支援員やICT活用等)、高校生等のキャリア教育

就学の促進

- (4) 労働環境の改善、社会保険の加入促進等

適正な労働条件と雇用管理の確保・労働安全衛生の確保

労働基準監督署による労働関係法令遵守の周知、法令違反への厳正な対処

枠囲いは厚労省関係部分。「」は新規又は拡充を検討

ハローワークによる適正な雇用管理のための事業主に対する相談・指導
雇用の安定
多言語による相談体制の整備、日本語能力に配慮した職業訓練の実施
社会保険の加入促進等
関係行政機関の連携等による加入促進、医療保険の不適切使用の防止

外国人材の円滑な受入れの促進に向けた取組

- (1) 新たな外国人材の受入れ制度の実施に向けた取組

受入れ企業又は登録支援機関が行う支援の具体化

生活ガイダンス、住宅確保、日本語習得、相談・苦情対応等を行う仕組みの創設、業界の実態に応じた取組の実施(受入企業等に対する巡回指導等)

保証金・違約金を徴収するなど悪質な仲介事業者等の排除

新たな外国人材の円滑な受入れの促進

技能水準を評価・確認する試験制度の整備、送出国における試験の適正実施
外国人材の学習支援と受験の促進(テキストの作成・翻訳、教育プログラム策定等)

在外公館等を通じた新たな受入れ制度の周知・広報

- (2) 海外における日本語教育の充実

生活・就労に必要な日本語能力を確認する能力判定テストの改訂

日本語教育を効果的に進めるカリキュラムと教材の開発

日本語教育の専門家派遣の拡大等による現地教師の育成・拡大

各国の教育機関の活動支援の拡充(日本語教師の給与助成など)

新たな在留管理体制の構築

きめ細かく、機能的な在留管理等を実施するため、**法務省の体制を充実・強化**

- (1) 在留資格手続の円滑化・迅速化

受入企業等が外国人を代行できる在留資格手続のオンライン申請の開始
申請手続の更なる負担軽減を図るための制度の在り方の検討

- (2) 在留管理基盤の強化

法務省・厚労省の情報共有による外国人の在留状況・雇用状況の正確な把握
業種・職種・在留資格別等の就労状況を正確に把握する仕組みの構築

- (3) 不法滞在者等への対策強化

地方入国管理官署と警察等関係機関との協力関係の強化

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（平成30年法律第71号）の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとする。（雇用対策法）
（衆議院において修正）中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。
（ ）自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。（高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化）
（衆議院において修正）高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。（労働安全衛生法）

2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

- ・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。
（衆議院において修正）事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、派遣先の労働者との均等・均衡待遇、一定の要件を満す労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。（ ）同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 : 公布日（平成30年7月6日）

: 平成31年4月1日（中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日）

: 平成32年4月1日（中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日）

（衆議院において修正）改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

就業促進及び雇用継続を通じた職業の安定を図るため、雇用保険の失業等給付の拡充、失業等給付に係る保険料率の引下げ及び育児休業に係る制度の見直しを行うとともに、職業紹介の機能強化及び求人情報等の適正化等の措置を講ずる。

1. 失業等給付の拡充（雇用保険法）

平成29年4月1日施行（（4）は平成29年8月1日施行、（5）、（6）は平成30年1月1日施行）

- （1）リーマンショック時に創設した暫定措置を終了する一方で、雇用情勢が悪い地域に居住する者の給付日数を60日延長する暫定措置を5年間実施する。また、災害により離職した者の給付日数を原則60日（最大120日）延長できることとする。
- （2）雇止めされた有期雇用労働者の所定給付日数を倒産・解雇等並みにする暫定措置を5年間実施する。
- （3）倒産・解雇等により離職した30～45歳未満の者の所定給付日数を引き上げる。〔30～35歳未満：90日 120日 35～45歳未満：90日 150日〕
- （4）基本手当等の算定に用いる賃金日額について、直近の賃金分布等を基に、上・下限額等の引上げを行う。
- （5）専門実践教育訓練給付の給付率を、費用の最大70%に引き上げる。〔最大60% 70%〕
- （6）移転費の支給対象に、職業紹介事業者（ハローワークとの連携に適さないものは除く。）等の紹介により就職する者を追加する。

2. 失業等給付に係る保険料率及び国庫負担率の時限的引下げ（雇用保険法、徴収法）

平成29年4月1日施行

保険料率及び国庫負担率について、3年間（平成29～31年度）、時限的に引き下げる。

〔保険料率 0.8% 0.6% 国庫負担率（基本手当の場合）13.75%（本来負担すべき額（1/4）の55%） 2.5%（同10%）〕

3. 育児休業に係る制度の見直し（育児・介護休業法、雇用保険法）

平成29年10月1日施行

- （1）原則1歳までである育児休業を6か月延長しても保育所に入れられない場合等に限り、更に6か月（2歳まで）の再延長を可能にする。
- （2）上記に合わせ、育児休業給付の支給期間を延長する。

4. 雇用保険二事業に係る生産性向上についての法制的対応（雇用保険法）

公布日施行

雇用保険二事業の理念として、「労働生産性の向上に資するものとなるよう留意しつつ、行われるものとする」旨を明記する。

5. 職業紹介の機能強化及び求人情報等の適正化（職業安定法）

平成29年4月1日施行（（1）は公布から3年以内施行、（2）～（4）は平成30年1月1日施行、（1）は公布から3年以内施行）

- （1）ハローワークや職業紹介事業者等の全ての求人を対象（ ）に、一定の労働関係法令違反を繰り返す求人者等の求人を受理しないことを可能とする。職業紹介事業者に紹介実績等の情報提供を義務付ける。ハローワークでも、職業紹介事業者に関する情報を提供する。〔現行はハローワークにおける新卒者向け求人のみ〕
- （2）求人者について、虚偽の求人申込みを罰則の対象とする。また、勧告（従わない場合は公表）など指導監督の規定を整備する。
- （3）募集情報等提供事業（ ）について、募集情報の適正化等のために講ずべき措置を指針（大臣告示）で定めることとともに、指導監督の規定を整備する。〔求人情報サイト、求人情報誌等〕
- （4）求人者・募集者について、採用時の条件があらかじめ示した条件と異なる場合等に、その内容を求職者に明示することを義務付ける。

外国人の**技能実習の適正な実施**及び**技能実習生の保護**を図るため、技能実習に関し、基本理念を定め、国等の責務を明らかにするとともに、技能実習計画の認定及び監理団体の許可の制度を設け、これらに関する事務を行う外国人技能実習機構を設ける等の所要の措置を講ずる。

法律の概要

法務省及び厚生労働省で共管

1. 技能実習制度の適正化

- (1) 技能実習の基本理念及び関係者の責務規定を定めるとともに、技能実習に関し基本方針を策定する。【第3条から第7条まで関係】
- (2) 技能実習生ごとに作成する**技能実習計画**について**認定制**とし、技能実習生の技能等の修得に係る評価を行うことなどの認定の基準や認定の欠格事由のほか、報告徴収、改善命令、認定の取消し等を規定する。【第8条から第16条まで関係】
- (3) **実習実施者**について、**届出制**とする。【第17条及び第18条関係】
- (4) **監理団体**について、**許可制**とし、許可の基準や許可の欠格事由のほか、遵守事項、報告徴収、改善命令、許可の取消し等を規定する。【第23条から第45条まで関係】
- (5) **技能実習生に対する人権侵害行為**等について、禁止規定を設け違反に対する所要の**罰則を規定**するとともに、技能実習生に対する**相談**や**情報提供**、技能実習生の**転籍の連絡調整**等を行うことにより、技能実習生の保護等に関する措置を講ずる。【第46条から第51条まで関係】

- (6) **事業所管大臣等に対する協力要請**等を規定するとともに、地域ごとに関係行政機関等による**地域協議会**を設置する。【第53条から第56条まで関係】
- (7) **外国人技能実習機構を認可法人として新設**し、【第3章関係】
 - ・(2)の技能実習計画の認定【第12条関係】
 - ・(2)の実習実施者・監理団体に報告を求め、実地に検査【第14条関係】
 - ・(3)の実習実施者の届出の受理【第18条関係】
 - ・(4)の監理団体の許可に関する調査【第24条関係】等を行わせるほか、技能実習生に対する相談・援助等を行う。【第87条関係】

2. 技能実習制度の拡充

優良な実習実施者・監理団体に限定して、**第3号技能実習生の受入れ(4～5年目の技能実習の実施)**を可能とする。【第2条、第9条、第23条及び第25条関係】

3. その他

技能実習の在留資格を規定する出入国管理及び難民認定法の改正を行うほか、所要の改正を行う。

施行日

平成**29**年**11**月**1**日

公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日
ただし、外国人技能実習機構の設立規定については、公布の日(平成28年11月28日)

平成28年11月18日成立

同年11月28日公布