

「外国人指針」について（骨子）

第1 趣旨第2 基本的考え方

- ・ 労働関係法令・社会保険関係法令を遵守すること。
- ・ 外国人労働者が能力を發揮しつつ就労できる環境が確保されるよう、本指針で定める事項について、適切な措置を講ずること。

第3 外国人労働者の定義

- ・ 特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者を除くこと。

第4 事業主が講ずべき措置

1 外国人労働者の募集及び採用の適正化

(1) 募集

- ・ 募集に当たり、業務内容や労働条件等を明示すること。
- ・ 違法なブローカーからあっせんを受けないこと。
- ・ 職業紹介について、国籍を理由とした差別的取扱いは禁止されており、事業主においても、求人の申込みに当たり、国籍による条件を付す等しないよう十分留意すること。

(2) 採用

- ・ 在留資格上、就労可能な者であることを確認し、就労を認められない者については、採用してはならないこと。
- ・ 在留資格の範囲内で、公平な採用選考に努めること。
- ・ 新規学卒者等の採用において、留学生であることを理由として、対象から除外しないようにすること。

2 適正な労働条件の確保

(1) 均等待遇

- ・ 国籍を理由として、労働条件について、差別的取扱いをしないこと。

(2) 労働条件の明示

イ 書面の交付

ロ 賃金に関する説明

- ・ 賃金の明示の際に、労働・社会保険料控除についても説明に努めること。

(3) 適正な労働時間の管理

(4) 労働基準法等関係法令の周知

(5) 労働者名簿等の調製

(6) 金品の返還

3 安全衛生の確保

- (1) 安全衛生教育の実施
- (2) 労働災害防止のための日本語教育等の実施
- (3) 労働災害防止に関する標識、掲示等
- (4) 健康診断の実施等
- (5) 健康指導、健康相談の実施
- (6) 労働安全衛生法等関係法令の周知
 - ・ 労働安全衛生法等の内容についてその周知を行うこと。

4 雇用保険、労災保険、健康保険及び厚生年金保険の適用

- (1) 制度の周知、必要な手続の履行
 - ・ 労働・社会保険についての周知に努め、必要な手続きをとること。
- (2) 保険給付の請求等についての援助
 - ・ 雇用保険受給に係る援助、労災発生時の手続代行等の援助、脱退一時金支給に係る援助に努めること。

5 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等

- (1) 適切な人事管理
 - ・ 職場で求められる資質、能力等の明確化や、評価、配置等の人事管理に関する運用の透明化等、多様な人材が能力発揮しやすい環境の整備に努めること。
- (2) 生活指導等
 - ・ 日本語教育及び日本の生活習慣、雇用慣行等についての指導に努めること。
 - ・ 生活上又は職業上の相談に応じるように努めること。
- (3) 教育訓練の実施等
 - ・ 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働きやすい職場環境の整備に努めること。
- (4) 福利厚生施設
 - ・ 適切な宿泊の施設の確保、給食、医療、レクリエーション等の施設利用についての機会保障に努めること。
- (5) 帰国及び在留資格の変更等の援助
 - ・ 在留期間満了の場合には雇用関係を終了し、帰国援助に努めること。
 - ・ 在留資格の変更・在留期間の更新を受けようとする外国人について、勤務時間の配慮等の援助に努めること。
- (6) 労働者派遣・請負事業主に係る留意事項
 - ・ 派遣就業の具体的内容の明示等、労働者派遣法に従い、適正な事業運営を行うこと。また、請負事業主は、請負契約の名目で実質的に労働者供給事業又は労働者派遣事業を行うことのないよう、関係法令を遵守すること。

- ・ 請負事業主は、その雇用する外国人労働者を注文主の事業所内で就労させる場合には、必要に応じ、第6で選任する雇用労務責任者に、注文主の事業所内でその職務を行わせること。

6 解雇の予防及び再就職の援助

- ・ 事業規模の縮小等に際し、安易な解雇等を行わないようにするとともに、再就職希望者に対しては、関連企業へのあっせん等、必要な援助に努めること。

第5 外国人労働者の雇用状況の届出

1 確認し、届け出るべき事項

(1) 雇用保険被保険者資格を有する外国人について

- ・ ①氏名、②在留資格（資格外活動の許可を得て就労する者にあつては当該許可を含む。(2)において同じ。）、③在留期間、④国籍、⑤生年月日、⑥性別のほか、⑦職種、賃金、住所等の雇用保険被保険者資格取得届又は喪失届に記載すべき当該外国人の雇用状況等に関する事項[①⑤⑥⑦は現在既に得喪届の記載事項]

(2) 雇用保険被保険者資格を有さない外国人について

- ・ ①氏名、②在留資格、③在留期間、④国籍、⑤生年月日、⑥性別

(3) 平成19年10月1日の時点で既に雇い入れている外国人について

- ・ ①氏名、②在留資格、③在留期間、④国籍、⑤生年月日、⑥性別

2 確認すべき場合

- ・ 事業主は、雇い入れようとする者について、通常の注意力をもって、当該者が外国人であると判断できる場合に、当該者に係る1の事項を確認すること。
- ・ ここで通常の注意力をもって判断できる場合とは、特別な調査等を伴うものではなく、氏名や言葉などから、当該者が外国人であることが一般的に判断できる場合をいうこと。

(上記の方法によっても、当該者が外国人であると一般的に判断できない場合にまで確認を求めるものではない。)

3 確認の方法

- ・ 当該外国人の旅券又は外国人登録証明書の提示を求め、届け出るべき事項を確認する方法。(資格外活動の許可については、資格外活動許可書又は就労資格証明書の提示を求め確認)

4 届出の方法・期限

(1) 雇用保険被保険者資格を有する外国人について

- ・ 雇入れに係る届出にあつては雇入れの翌月10日まで、離職に係る届出にあ

っては離職の翌日から起算して10日以内。

(2) 雇用保険被保険者資格を有さない外国人について

- ・ 雇入れに係る届出、離職に係る届出ともに、雇入れ又は離職の翌月末まで。

第6 外国人労働者の雇用労務責任者の選任等

- ・ 外国人労働者を常時10人以上雇用するときは、この指針の第4に定める事項等を管理させるため、「雇用労務責任者」を選任すること。

第7 技能実習生に関する事項

- ・ 技能実習生についても、第4から第6までによること。
- ・ 「技能実習制度推進事業運営基本方針」に留意し、技能実習生について、実効ある技術、技能等の習得が図られるように取り組むこと。

第8 職業安定機関、労働基準行政機関その他関係行政機関の援助と協力

- ・ 職業安定機関、労働基準行政機関その他関係行政機関の必要な援助と協力を得て、この指針に定められた事項を実施すること。

〈参照条文〉

○ 雇用対策法

第8条 事業主は、外国人（日本の国籍を有しない者をいい、厚生労働省令で定める者を除く。以下同じ。）が我が国の雇用慣行に関する知識及び求職活動に必要な雇用に関する情報を十分に有していないこと等にかんがみ、その雇用する外国人がその有する能力を有効に発揮できるよう、職業に適應することを容易にするための措置の実施その他の雇用管理の改善に努めるとともに、その雇用する外国人が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他の厚生労働省令で定める理由により離職する場合において、当該外国人が再就職を希望するときは、求人の開拓その他当該外国人の再就職の援助に関し必要な措置を講ずるように努めなければならない。

第9条 厚生労働大臣は、前二条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針を定め、これを公表するものとする。