

ここに
注目！

労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向は「労働法ナビ」の「News」で随時更新中

<https://www.rosei.jp/lawdb/>

その他関係

「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」について

「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」は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭41. 7.21 法律132）7条に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、事業主が講ずべき必要な措置について定めたものである。

今般、外国人との共生社会の実現に向けた環境整備のために、本告示について必要な改正が行われた。今回はその改正内容について紹介する。

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（平31. 3.29 厚労告106）

羽淵崇之 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1.改正内容のポイント

事業主が講ずべき必要な措置として多岐にわたる内容が新たに追加されていることが改正のポイントとなるため、以下、追加された主なポイントを列記する【図表】。

なお、本改正の適用日は平成31年4月1日だが、以下の【2】(8)「雇用形態または就業形態に関わらない公正な待遇の確保」の改正については平成32年〔令和2年〕4月1日から適用となる（ただし、中小事業主については、平成33年〔令和3年〕3月31日までの間、【2】(8)のうち短時間・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）。

【1】募集および採用の適正化(第4の1関係)

- ①募集を行う際の労働条件の明示について、書面および電子メールに加え、本人が希望する場合にはファクシミリ、電子メール、ソーシャル・ネットワーキング・サービス（当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することが可能なものに限る）によることも可能であること。
- ②職業紹介事業者等からあっせんを受ける際は、外国人労働者から違約金もしくは保証金の徴収等を行う者を介在させないようにすること。
- ③募集に応じた外国人と労働契約を締結しようとする際に労働条件を変更等する場合、明示した事項と変更内容等を対照することができる書面を

図表 外国人雇用管理指針の主な改正内容

分野	対応	内容
募集・採用		・違約金、保証金の徴収等を行う職業紹介事業者等からあつせんを受けないこと ・労働条件の変更明示等を母国語や平易な日本語により外国人労働者が理解できるように行うこと
労働条件・安全衛生等	労働条件の明示	・モデル様式の活用、母国語や平易な日本語での説明
	適正な賃金の支払い	・最低賃金額以上の賃金を支払うこと ・基本給、割増賃金等の賃金について適正に支払うこと ・労使協定に基づき食費、居住費等の控除を行う場合、不当な控除額にならないようにすること ・強制貯金の禁止
	適正な労働時間等の管理	・時間外・休日労働の上限規制の遵守 ・労働時間の状況の客観的方法での把握 ・年次有給休暇の付与
	関係法令等の周知	・就業規則、労使協定の周知
	事業の附属寄宿舎の適正化	
	雇用形態または就業形態に関わらない公正な待遇の確保	・正社員と非正規社員との間の不合理な待遇差や差別的取り扱いの禁止 ・待遇差の内容・理由等の説明義務
	安全衛生の確保	・長時間労働者に対する面接指導 ・ストレスチェック ・母性保護に関する措置の実施
労働保険・社会保険	解雇・雇止め	・解雇・雇止めが認められない場合があることに留意すること ・解雇制限期間があることに留意すること ・妊娠・出産等を理由とした解雇等の禁止
	労働保険	・労災保険手続きについて、本人や家族等からの相談に応じること ・暫定任意適用事業所における労働者の希望に応じた加入の申請
社会保険	社会保険	・離職時の健保の被保険者証の回収と国保・国年の加入手続きの周知 ・健保・厚年の適用事業所以外の事業所での、国保・国年への加入支援 ・脱退一時金についての留意事項 ・傷病手当金や障害年金についての周知
人事管理・生活支援等	人事管理	・社内規程等の多言語化 ・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
	生活支援	・地域社会での行事や活動に参加する機会を設けるよう努めること ・行政機関、医療機関、金融機関等に関する情報提供等、安心して日常生活を営むための支援
生活を営むための支援	苦情・相談体制の整備	
	帰国等の援助	・帰国費用を支弁できない場合の援助 ・一時帰国を希望する場合の休暇取得への配慮
	多様性への配慮	
派遣・請負	請負を行う事業主に関する事項	・業務を行う事業所内における適切な管理 ・安定的な雇用関係の確保
在留資格に応じた措置	特定技能について	・雇用契約の基準、支援・届け出等の義務に留意すること
	留学生について	・新卒採用等に当たり、在留資格変更が必要であることに留意すること ・インターンシップの適正な運用 ・アルバイト等については資格外活動の許可の範囲内で就労させること

資料出所：厚生労働省「外国人雇用対策」を基に当研究所作成。

交付する等、適切な方法により明示を行うこと。

- ④上記③の明示をする際は、母国語等を用いるなど、外国人労働者が変更内容等を理解することができる方法により明示するよう努めること。

[2]適正な労働条件の確保(第4の2関係)

(1)労働契約を締結する際の労働条件の明示

- ①書面に加え、本人が希望する場合にはファクシミリ、電子メール、ソーシャル・ネットワーキング・サービス等（当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することが可能なものに限る）によることも可能であること。
- ②労働条件を明示する際は、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、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。

(2)賃金の支払い

- ①最低賃金額以上の賃金を支払うことはもとより、基本給、割増賃金等について、法令で別段の定めがある場合または労使協定が締結されている場合を除き、全額を支払わなければならないこと。
- ②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には、実費を勘案し、不当な額にならないようにすること。
- ③労働契約に付随して貯蓄の契約をさせ、または貯蓄金を管理する契約をしてはならないこと。
- ④労働契約に付随することなく、外国人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には、労使協定の締結および届け出等が必要であることに留意すること。

(3)労働時間等の管理

- ①時間外・休日労働の上限規制を遵守し、時間外・休日労働の削減に努めること。
- ②労働時間の状況を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り把握すること。
- ③労働基準法等の定めるところにより年次有給休暇を付与し、労働者ごとに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に努めること。

(4)労働基準法等の周知

- ①就業規則、労使協定等について周知すること。
- ②上記①の周知に当たっては、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。

(5)労働者名簿等の調製

労働者名簿、賃金台帳に加えて年次有給休暇管理簿を調製すること。

(6)金品の返還等

外国人労働者の旅券に加え、在留カード等を保管しないようにすること。

(7)寄宿舍

事業の附属寄宿舍に外国人労働者を寄宿させる際は、労働基準法等に定めるところにより労働者の健康等の保持に必要な措置を講じること。

(8)雇用形態または就業形態に関わらない公正な待遇の確保

- ①短時間・有期雇用労働者または派遣労働者である外国人労働者の基本給、賞与その他の待遇それぞれについて、通常の労働者との間で不合理と認められる待遇差を設けてはならないこと。
- ②職務の内容ならびに当該職務の内容および配置の変更の範囲が通常の労働者との同一の短時間・有期雇用労働者または派遣労働者である外国人労働者の基本給、賞与その他の待遇それぞれについて、差別的取り扱いをしてはならないこと。
- ③上記①および②にかかわらず、派遣労働者である外国人労働者の待遇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。
- ④短時間・有期雇用労働者または派遣労働者である外国人労働者から求めがあった場合には、待

遇の相違の内容や理由等について説明すること。

- ⑤上記④の説明に当たっては、母国語または平易な日本語（以下、母国語等）を用いる等、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。

【3】安全衛生の確保(第4の3関係)

- ①法定の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。
- ②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、健康診断に加え、面接指導やストレスチェックを実施すること。
- ③上記②を実施する際は、母国語等を用いる等、外国人労働者が理解できる方法により、目的・内容等について説明するよう努めること。
- ④女性である外国人労働者に対し、労働基準法等の定めるところにより、産前および産後休業、本人が請求した際の軽易な業務への転換、妊娠婦が請求した場合の時間外労働等の制限、妊娠中およ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。

【4】労働保険および社会保険の適用(第4の4関係)

- ①外国人労働者に対し、労働・社会保険に係る法令の内容および保険給付に係る請求手続き等について、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。
- ②健康保険および厚生年金保険が適用となる事業所においては、外国人労働者が離職した際、遅滞なく被保険者証を回収するとともに、国民健康保険および国民年金の適用手続きが必要になる場合にあっては、その旨を教示するよう努めること。
- ③健康保険および厚生年金保険が適用とならない事業所においては、外国人労働者およびその家族が適切に国民健康保険および国民年金の適用手続きを行えるよう、母国語等での手続きの説

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援助を行うよう努めること。

- ④個人経営で農業を営み、常時5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。
- ⑤労災保険給付の請求等について、本人だけでなく家族等からの相談についても応じること。
- ⑥一定の要件に該当する場合、障害年金や傷病手当金が支給され得ることについて教示するよう努めること。
- ⑦公的年金の被保険者期間が一定期間以上ある場合、帰国後に脱退一時金の請求が可能であることを外国人労働者に説明する際は、次の事項に留意して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。

- ・脱退一時金の額の計算期間となった被保険者期間は、将来的な老齢年金の受給に当たっては、被保険者でなかったものとみなされること。
- ・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。

【5】適切な人事管理等(第4の5関係)

(1)人事管理

- ①外国人労働者が円滑に職場に適応できるよう、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。
- ②評価・賃金決定、配置など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。

(2)生活支援

- ①外国人労働者が地域社会での行事や活動に参加する機会を設けるよう努めること。

- ②居住地周辺の行政・医療・金融機関等に関する情報提供や同行等、必要な支援に努めること。

(3)苦情・相談体制の整備

外国人労働者のための苦情・相談体制を整備し、必要に応じて行政機関の相談窓口を教示するよう努めること。

(4)帰国等の援助

- ①外国人労働者が病気等やむを得ない理由により帰国費用を支弁できない場合には、費用を負担するよう努めること（特に、特定技能の在留資格をもって在留する者や技能実習生の場合は法令による定めに留意が必要）。
- ②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等必要な援助を行うよう努めること（特に、特定技能の在留資格をもって在留する者は法令による定めに留意が必要）。

(5)外国人労働者と共に就労する上で必要な配慮

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。

[6]解雇等の予防および再就職の援助(第4の6関係)

- ①労働契約法に定めのある事項に留意し、解雇や雇止めを安易に行わないようにすること。
- ②女性である外国人労働者が婚姻し、妊娠し、または出産したこと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、出産等を理由とした解雇その他不利益な取り扱いをしてはならないこと。

[7]労働者派遣または請負を行う事業主に係る留意事項(第4の7関係)

- ①請負を行う事業主にあつては、注文主である他の事業主の事業所内で外国人労働者を就労させる場合、注文主が請負労働者の使用者であると誤解を招くことがないよう、業務の処理の進捗管理を行うこと。また、就業事業所内で適切に

雇用管理がなされるよう、雇用労務責任者等に人事管理、生活支援等の職務を行わせること。

- ②請負を行う事業主にあつては、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。

[8]在留資格に応じて講ずべき必要な措置(第7関係)

- ①特定技能の在留資格を有する者については、出入国管理及び難民認定法に規定する雇用契約の基準や履行すべき義務等に留意すること。
- ②留学生について、在留資格の変更の審査に要する期間を考慮して採用活動を行うよう留意するとともに、インターンシップ等の実施に当たっては、企業に対する理解の促進等の趣旨を損なわないようにすること。
- ③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ることやその活動が原則として週28時間以内に制限されていることに留意すること。
- ④その他の在留資格についても、出入国管理及び難民認定法に定めるところにより、在留資格に応じて講ずべき必要な措置を適切に実施すること。

2.実務上の留意点

新たな告示においては、働き方改革関連法の内容や出入国管理及び難民認定法の改正内容が全面的に反映されている。また、労働基準法等の労働関係法令において既に規定されている内容のうち、外国人労働者の雇用管理においてトラブルになりやすい点や実務上のポイントもより具体的に反映されている。

外国人労働者については、言語・文化・価値観等のハードルもあるため、日本人労働者以上に細心の注意をもって雇用管理を行う必要があるが、新たな告示を外国人雇用におけるガイドラインとして活用し、より適切な外国人の雇用管理体制を整備していくことが望まれる。