

労働法令のポイント

外国人雇用関係

外国人雇用管理指針の改正について

令和8年1月23日に「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」が関係閣僚会議において取りまとめられたこと、および令和9年4月1日に育成就労制度が創設されること等を踏まえ、「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」（以下、指針）が改正され、令和8年6月14日・令和8年10月1日・令和9年4月1日と段階的に適用される。本稿では、事業主に求められる雇用管理の改善等に関する改正のポイントについて、適用日ごとに解説する。

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 (令 8. 5.29 厚労告227)

菅野祥子 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 指針の概要

この指針は、労働施策総合推進法7条に定める外国人労働者の雇用管理の改善等に関し、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。なお、この指針において「外国人」とは、日本国籍を有しない者をいい、特別永住者ならびに在留資格が「外交」および「公用」の者を除くものとされている。

2. 改正の背景

わが国の外国人労働者数は年々増加し、令和7年10月時点では257万人を超えて過去最高を更新するなど、多くの産業において不可欠な労働力となっている。一方で、雇用管理上の課題や就労上

のトラブルも多く、また、不法就労や偽変造在留カードの所持といった事案も依然として発生しているのが実態である。こうした状況を踏まえ、秩序ある共生社会の実現に向けて、国や地方公共団体のみならず、事業主による適正な雇用管理および雇用管理の改善が重要であるとして、今般、指針において事業主が講ずべき必要な措置が見直されることとなった。

3. 段階的な改正内容

[1] 令和8年6月14日適用

(1) 外国人労働者の雇用管理の改善等に関する

基本的考え方(第二関係)

① 事業主の責務の明確化

労働施策総合推進法7条に規定されているとお

り、事業主は外国人の雇用管理の改善に努める責務や、外国人が離職時に再就職を希望する場合には、その援助に関し必要な措置を講ずるよう努める責務を有することが記載された。

②共生社会の実現に向けた事業主の役割

秩序ある共生社会を実現するに当たって、日本人労働者が共生社会の実現について理解し協力するとともに、外国人が共生の理念や日本の文化等を理解し責任ある行動を取ることができるよう、事業主が適切な雇用管理等を行うことが重要であることが規定された。

③不法就労防止の徹底

不法就労は決してあってはならず、事業主が不法就労をさせた場合には、出入国管理及び難民認定法の罰則が適用され得るという認識の下、適切な措置を講ずるべきであることが明記された。

(2)適正な労働条件の確保(第四の二関係)

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についても、同一労働同一賃金ガイドライン（「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」平30.12.28 厚労告430、最終改正：令 8. 4.28 厚労告203〔令和 8 年10月 1 日適用〕）の適用を受けることが明記された。

(3)適切な人事管理等(第四の五関係)

①日本語学習等の支援

コミュニケーションの障壁が大きな課題となっている現状を踏まえ、日本語教育の推進に関する法律に基づき、外国人労働者およびその家族に対する日本語学習の機会の提供等の支援に努めることが、事業主の責務であることが規定された。厚生労働省では、国や地方公共団体が提供する無料の日本語学習コンテンツの積極的な活用を推奨している。

②日本語能力に配慮した教育訓練

事業主は、外国人労働者が能力を有効に発揮できるように、日本語能力に配慮した教育訓練の実施その他必要な措置を講ずるよう努めることが規定された。

(4)外国人労働者の雇用状況の届け出(第五関係)

①届け出義務の徹底と罰則の周知

外国人雇用状況の届け出をせず、または虚偽の届け出をした場合には、労働施策総合推進法40条に規定する罰則（30万円以下の罰金）が適用され得ることに留意することが明記された。

②「在留カード等読取アプリケーション」の活用推奨

偽変造在留カードへの対策として、外国人雇用状況届け出時の在留カード等の確認に当たって、出入国在留管理庁が提供する「在留カード等読取アプリケーション」を使用し、在留カード等のICチップ内の記録情報と券面情報との整合性を確認することが適切である旨が規定された【図表】。

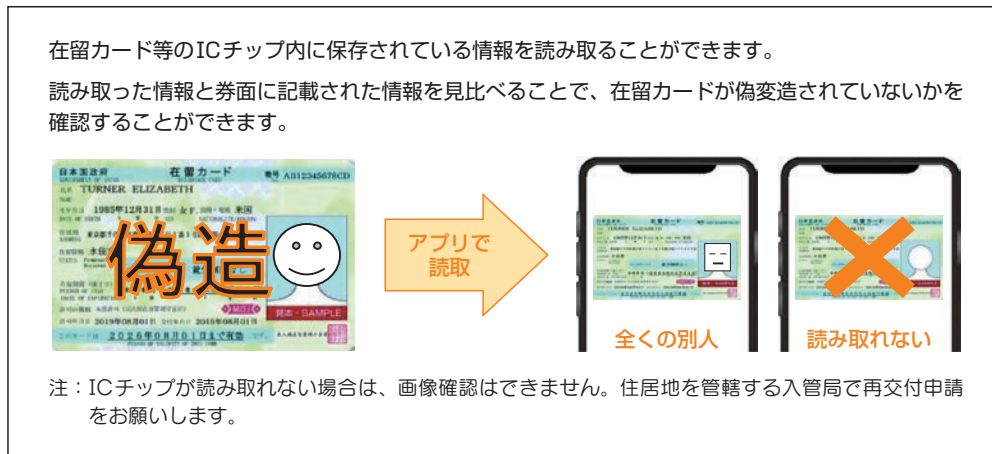
不法就労をあっせん・助長した事業主は不法就労助長罪が問われ、罰則（3年以下の拘禁刑または300万円以下の罰金）が適用され得る。これは、外国人を雇用しようとする際に、当該外国人が不法就労者であることを知らなかったとしても、在留カードを確認していない等の過失がある場合には、処罰を免れない。なお、令和9年4月1日以降は「5年以下の拘禁刑または500万円以下の罰金」へと引き上げられる。

[2]令和 8 年10月 1 日適用

適正な労働条件の確保（第四の二関係）

事業主が短時間・有期雇用労働者または派遣労働者として外国人労働者を雇い入れたときに明示しなければならない事項として、「通常の労働者との間の待遇の内容および理由等に関する説明を求めることができる」旨を、文書の交付等により明示しなければならないことが明記された。

図表 「在留カード等読取アプリケーション」の活用イメージ



資料出所：厚生労働省「外国人雇用管理指針改正の主なポイント」

[3] 令和9年4月1日適用

（育成就労制度の創設に伴うもの）

(1) 適切な人事管理等(第四の五関係)

「出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律」(令 6. 6.21 法律60。以下、改正法) の施行を踏まえ、育成就労外国人の帰国旅費に関する事項が規定された。

(2) 外国人労働者の雇用状況の届け出(第五関係)

外国人雇用状況を届け出る際に確認し、届け出るべき事項から、「特定産業分野」および「法務大臣が特に指定する活動」に関する記載が削除された。

(3) 育成就労外国人に関する事項(第七の二関係)

改正法の施行を踏まえ、事業主が、育成就労の適正な実施および育成就労外国人の保護に取り組むこと等が規定された。具体的には、次のような取り組みなどを徹底することが求められる。

- ・育成就労外国人が目標とする技能および日本語の能力を修得できるよう取り組むこと

- ・送出機関が二国間取り決めを結んでいる国または地域の公的機関から推薦を受けている機関に限られていることに留意すること
- ・育成就労外国人が送出機関に支払う手数料が不当に高額とならないこと（育成就労関係省令において、育成就労外国人が送出機関に支払う費用が月給の2カ月分を超えてはならないとされている）
- ・育成就労外国人に対して転籍制限について説明を行うこと

4. まとめ

令和8年6月14日からは第二世代在留カード等の交付やマイナンバーカードと在留カードが一体化した特定在留カードの運用が開始されるなど、国の方針等に応じて雇用管理の運用を適宜見直すことが求められる。

外国人だから、と複雑で難しく捉える必要はなく、日本人にはない特有の配慮が求められることを理解した上で、ポイントを押さえて適正な雇用管理と秩序ある共生社会の実現に向けた職場環境づくりに取り組むことが期待される。