

基監発第1001001号
基徴発第1001001号
職外発第1001001号
職需発第1001001号
能外発第1001001号
庁保発第1001001号
平成19年10月1日

各都道府県労働局総務（労働保険徴収）部長 殿
各都道府県労働局労働基準部長 殿
各都道府県労働局職業安定部長 殿
各都道府県労働局需給調整事業部長 殿
地方社会保険事務局長 殿

厚生労働省労働基準局監督課長
厚生労働省労働基準局労働保険徴収課長
厚生労働省職業安定局需給調整事業課長
厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課長
厚生労働省職業能力開発局外国人研修推進室長
社会保険庁運営部医療保険課長

改正雇用対策法及び外国人指針に基づく事業主指導等の具体的対応について

改正雇用対策法及び外国人指針に基づく事業主指導等の実施については、平成19年10月1日付け基発第1001015号、職発第1001005号、能発第1001002号、庁保発第1001001号「改正雇用対策法及び外国人指針に基づく事業主指導等の強化について」（以下「連名通達」という。）により通達されたところであるが、その実施に当たっては、下記に留意の上、迅速かつ的確な対応をお願いします。

記

1 周知及び啓発・指導に係る関係行政機関の連携

(1) 外国人指針等の周知

連名通達の記の2(2)のとおり、外国人指針等については、広報活動、労使団体に対する指導、公共職業安定所、労働基準監督署等における相談等、様々な機会を捉え、関係行

政機関が連携に努めるなどにより、効率的かつ効果的な周知徹底に努めること。

また、必要に応じ、別添のパフレットを活用すること。

(2) 啓発・指導

外国人指針に基づく事業主指導等については、連名通達により、公共職業安定所を中心とした指導等の枠組みが示されたところであるが、労働基準監督署においても、監督指導等の機会に外国人労働者を使用する事業主に対し、指針の啓発指導を行うこと。

2 関係行政機関への情報提供

連名通達の記の3のとおり、事業所訪問の際の事業主等の対応等により、労働保険未加入等の疑いがある事案、偽装請負の疑いがある事案、社会保険未加入等の疑いがある事案、労働条件の確保等対処することが必要な事案、出入国管理法令違反の疑いがある事案又は技能実習の適正な実施の確保等対処することが必要な事案を把握した場合については、公共職業安定所長（以下「安定所長」という。）は、3に掲げる方法により、関係行政機関に対し情報提供を行うこと。

3 情報提供の方法

情報提供について、安定所長は、労働保険未加入等の疑いがある事案については、当該事案に係る事業所の所在地を管轄する労働局職業安定部職業対策課（以下「職業対策課」という。）を通じ当該事案に係る事業所の所在地を管轄する労働局労働保険適用担当課室長（以下「労働保険適用担当課室長」という。）へ、偽装請負の疑いのある事案については、当該事案に係る事業所の所在地を管轄する職業対策課を通じ当該事案に係る事業所の所在地を管轄する労働局職業安定部需給調整事業担当課室長（以下「需給調整事業担当課室長」という。）へ、社会保険未加入等の疑いがある事案については、当該事案に係る事業所の所在地を管轄する職業対策課を通じ当該事案に係る事業所の所在地を管轄する社会保険事務局長へ、労働条件の確保を図る観点から対処することが必要な事案については、当該事案に係る事業場（所）の所在地を管轄する労働基準監督署長へ、出入国管理法令違反の疑いがある事案については、当該事案に係る事業所の所在地を管轄する職業対策課を通じ当該事案に係る事業所の所在地を管轄する地方入国管理局長・支局長へ、技能実習の適正な実施の確保等対処することが必要な事案については、当該事案に係る事業所の所在地を管轄する職業対策課を通じ本省職業能力開発局外国人研修推進室長へ行うこと。

なお、当該情報提供を行うに当たっての様式については、別紙様式1によるものとする。

4 処理結果の回報

情報提供を行った事案の処理結果について、労働保険適用担当課室長、需給調整事業担当

課室長、社会保険事務局長及び本省職業能力開発局外国人研修推進室長は、職業対策課を通じ、また、労働基準監督署長は、直接、当該処理に係る情報提供を行った安定所長に対し回報することとする。

なお、当該回報を行うに当たっての様式については、別紙様式2によるものとする。

第 号
年 月 日

労働局労働保険適用担当課室長 殿
労働局職業安定部需給調整事業担当課室長 殿
労働基準監督署長 殿
社会保険事務局長 殿
地方入国管理局長・支局長 殿
本省職業能力開発局外国人研修推進室長 殿

公共職業安定所長

情報提供等について

平成19年10月1日付け基発第1001015号・職発第1001005号・能発第1001002号・庁保発第1001001号に基づき、次のとおり情報を提供します。

情報提供	名称	
事業場(所)	所在地	
事案の種類	労働保険関係・労働者派遣関係・労働基準関係・社会保険関係 ・出入国管理法令関係・技能実習関係・その他	
事案の概要		
備考		

(注)「事案の概要」欄については、簡潔に記入すること。

第 号
年 月 日

公共職業安定所長 殿

労働局労働保険適用担当課室長
労働局職業安定部需給調整事業担当課室長
労働基準監督署長
社会保険事務局長
本省職業能力開発局外国人研修推進室長

情報提供等事案に係る措置の回報について

平成〇年〇月〇日付け第〇〇〇〇号に基づく情報提供事案については、次のとおり措置を行ったので回報します。

情報提供	名称	
事業場(所)	所在地	
事案の種類	労働保険関係・労働者派遣関係・労働基準関係・社会保険関係 ・技能実習関係・その他	
措置した内容		
備考		

(注)「措置した内容」欄については、具体的に記入すること。

事業主のみなさまへ

外国人を雇用する場合のルールが新しく なります。(平成19年10月1日から)

改正雇用対策法の可決・成立(平成19年10月1日施行)

~外国人が、在留資格の範囲内で、その能力を有効発揮しながら適正に就労できる
よう、外国人雇用に関する基本ルールを整備~

1. 外国人雇用状況の届出 → P2~3をご覧ください。

外国人(特別永住者を除く。)の雇入れ・離職の際、その氏名、在留資格等を届け
出てください。ハローワークでは、これに基づき、雇用環境の改善に向けて、事業主
の方への助言・指導や、離職した外国人への再就職支援を効果的に行います。

2. 雇用管理の改善等に関する指針の作成 → P4~7をご覧ください。

事業主の方が遵守すべき法令や、努めるべき雇用管理の内容等を指針として整
理しました。これに沿って、職場環境の改善や再就職の支援に取り組んでください。

3. 不法就労の防止

1の届出に当たり、事業主の方が在留資格等を確認すること等により、不法就労
の防止が図られます。

外国人登録証明書



- ①氏名(姓、名、ミドルネームの順で記載されています。)
- ②在留資格
- ③在留期限
- ④生年月日
- ⑤性別
- ⑥国籍

旅券(パスポート)面の上陸許可証印



資格外活動許可書

日本国政府法務省

資格外活動許可書

許可番号 _____

1 国籍 _____ 2 氏名 _____

3 性別 男・女 _____ 4 生年月日 _____ 年 月 日

5 日本における居住地 _____

6 職業(番号) _____

7 上陸(在留)許可年月日 _____ 年 月 日

8 現在行なう在留資格 _____ 在留期間 _____ 在留期間満了日 _____ 年 月 日

9 外国人登録証明書番号 _____

10 現在の在留活動の内容(受入れ機関がある場合はその名称) _____

11 新たに許可された活動の内容 _____

12 許可の期限 _____ 年 月 日 まで

出入国管理及び難民認定法第10条第2項の規定に基づき、上記の活動内容に従事することを許可します。

ただし、上記の活動を行う際は、本許可書を携帯しなければなりません。

____ 年 月 日
入 国 管 理 局 長

印は 加紙のときは、日本工業規格A5用紙とする。

※資格外活動許可を得て就労する外国人の場合は、上の資格外活動許可書等で資格外活動許可の有無、許可の期限、許可されている活動の内容をご確認ください。

Q&A

- Q:** 雇入れの際、氏名や言語などから、外国人であるとは判断できず、在留資格等の確認・届出をしなかった場合、どうなりますか。
- A:** 在留資格等の確認は、雇い入れようとする方について、通常の注意力をもって、その方が外国人であると判断できる場合に行ってください。氏名や言語などから、その方が外国人であることが一般的に明らかでないケースであれば、確認・届出をしなかったからといって、法違反を問われることにはなりません。
- Q:** 通常外国人であると判断できる場合に、在留資格等を確認しなかった場合、罰則の対象になりますか。
- A:** お尋ねのようなケースは、指導、勧告等の対象になるとともに、30万円以下の罰金の対象とされています。
- Q:** 雇用保険の被保険者とならない短期のアルバイトとして雇い入れた外国人が、届出期限前に離職した場合、雇入れと離職の届出をまとめて行うことはできますか。
- A:** まとめて行うことが可能です。様式中に、雇入れ日と離職日の双方を記載して届け出てください。
- Q:** 例えば、届出期限内に、同一の外国人を何度か雇い入れた場合、複数回にわたる雇入れ・離職をまとめて届け出ることできますか。
- A:** まとめて行うことが可能です。様式は、雇入れ・離職日を複数記載できるようになっていますので、それぞれの雇入れ・離職日を記載して提出してください。
- Q:** 留学生が行うアルバイトも届出の対象となりますか。
- A:** 対象となります。届出に当たっては、資格外活動の許可を得ていることも確認してください。

●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（抄）

※ 指針のうち雇用管理の改善等に関するポイントをまとめたものです（外国人雇用状況の届出については、P2～3をご覧ください）。

※ 全文についてはホームページをご参照ください。（厚生労働省HPトップページ→行政分野ごとの情報「雇用」→分野別施策紹介「外国人雇用対策」）

(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin.html>)

○基本的考え方

事業主は外国人労働者について、

- ・ 労働関係法令及び社会保険関係法令を遵守する。
- ・ 外国人労働者が適切な労働条件及び安全衛生の下、在留資格の範囲内で能力を発揮しつつ就労できるよう、この指針で定める事項について、適切な措置を講ずる。

○外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が構すべき措置

外国人労働者の募集及び採用の適正化

1 募集

募集に当たって、従事すべき業務内容・賃金、労働時間、就業場所、労働契約期間、労働・社会保険関係法令の適用に関する事項について、書面の交付又は電子メール（希望のあった場合に限る）により、明示すること。特に、外国人が国外に居住している場合は、事業主による渡航費用の負担、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。

また、国外に居住する外国人労働者のあっせんを受ける場合には、許可又は届出のある職業紹介事業者から受けるものとし、職業安定法又は労働者派遣法に違反する者からはあっせんを受けないこと。

職業紹介事業者に対し求人の申込みを行うに当たり、国籍による条件を付すなど差別的取扱いをしないよう十分留意すること。

2 採用

採用に当たって、あらかじめ、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こととし、従事することが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、外国人労働者がその有する能力を有効に発揮できるよう、公平な採用選考に努めること。

新規学卒者等を採用する際、留学生であることを理由として、その対象から除外することのないようにするとともに、異なる教育、文化等を背景とした発想が期待できる留学生の採用により、企業の活性化・国際化を図るためには、留学生向けの募集・採用を行うことも効果的であることに留意すること。

適正な労働条件の確保

1 均等待遇

労働者の国籍を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならないこと。

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、能力等の社員像の明確化、職場における円滑なコミュニケーションの前提となる条件の整備、評価・賃金決定、配置等の人事管理に関する運用の透明化等、多様な人材が能力を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、文化、風習、雇用慣行等について理解を深めるための指導を行うとともに、外国人労働者からの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

教育訓練の実施その他必要な措置を講ずるよう努めるとともに、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

適切な宿泊の施設を確保するよう努めるとともに、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について、十分な機会が保障されるよう努めること。

5 帰国及び在留資格の変更等の援助

在留期間が満了する場合には、雇用関係を終了し、帰国のための手続の相談等を行うよう努めること。また、在留資格の変更等の際は、手続に当たっての勤務時間の配慮等を行うよう努めること。

6 労働者派遣又は請負を行う事業主に係る留意事項

派遣元事業主は、労働者派遣法を遵守し、適正な事業運営を行うこと。

- ・ 従事する業務内容、就業場所、当該外国人労働者を直接指揮命令する者に関する事項等、派遣就業の具体的内容の当該外国人労働者への明示

- ・ 派遣先に対し派遣する外国人労働者の氏名、労働・社会保険の加入の有無の通知 等
派遣先は、労働者派遣事業の許可又は届出のない者からは外国人労働者に係る労働者派遣を受けないこと。さらに、請負を行う事業主にあつては、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わないよう、職業安定法及び労働者派遣法を遵守すること。

請負を行う事業主は、雇用する外国人労働者の就業場所が注文主である他事業主の事業所内である場合に、当該事業所内で、雇用労務責任者等に人事管理、生活指導等の職務を行わせること。

解雇の予防及び再就職援助

事業規模の縮小等を行おうとするときは、外国人労働者に対して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、再就職を希望する者に対して、関連企業等へのあっせん、教育訓練等の実施・受講あっせん、求人情報の提供等当該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努めること。

○外国人労働者の雇用労務責任者の選任

外国人労働者を常時十人以上雇用するときは、この指針に定める雇用管理の改善等に関する事項等を管理させるため、人事課長等を雇用労務責任者として選任すること。