

5年保存

基監発0810001号  
職外発0810001号  
職首発0810001号  
職需発0810001号  
能育発0810001号  
平成16年8月10日

都道府県労働局労働基準部長 殿

厚生労働省労働基準局監督課長  
厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課長  
厚生労働省職業安定局首席職業指導官  
厚生労働省職業安定局需給調整事業課長  
厚生労働省職業能力開発局育成支援課長

『外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針』について』の一部改正について

外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針の留意事項については、平成5年5月26日付け基監発第18号、外雇発第24号、業調発第22号、需調発第15号、開発第25号『外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針』について』により通知しているところであるが、「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針」が平成16年8月10日付け基発第0810003号、職発第0810002号及び能発第0810001号「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針の改定について」により通知したとおり改定されたことに伴い、下記のとおり改正することとする。

#### 記

- 1 当該内かんに記第2の3の(1)中の「労働者災害補償保険法」の下に「、健康保険法、厚生年金保険法」を加え、「労働関係法令」の下に「等」を加える。
- 2 当該内かんに記第2の3の(2)のイ中「公共職業安定所」を「都道府県労働局」に、「により、厚生労働大臣の許可を受けて」を「により、厚生労働大臣の許可を受け、又は職業安定法第33条の3等の定めるところにより、厚生労働大臣に届け出て」に、「有料又は」を「有料若しくは」に、「受けている」を「受け、又は無料職業紹介事業の届出をしている」に、「労働大臣の許可を受けて」を「募集受託者に報酬を与える場合は、

厚生労働大臣の許可を受け、また、募集受託者に報酬を与えない場合は、厚生労働大臣に届け出て」に、「**「民間職業紹介事業」を「職業紹介事業」に改める。**

- 3 当該内か  
中記第2の5の見出し中「選任」の下に「等」を加え、5の本文の後に新たに段落を設け、「また、自ら雇用する外国人労働者を請負契約により注文主である他の事業主の事業所内で就労させる事業主（以下「請負業者」という。）についても、請負業者が自己の雇用する労働者について使用者としての責任を負うことから、請負業者が雇用労務責任者の選任を行い、注文主の事業所内においてその職務を遂行させることとするものであること。請負業者がその雇用労務責任者にその職務を遂行させるに当たり、注文主の事業所内であるがために注文主の協力を得る必要がある場合（例えば、工場内の労災防止に関する掲示に外国語を併記しようとする場合等）には、注文主である事業主に相談し、協力を得ることとすること。注文主である事業主は、このような相談を受けた場合に、請負業者が選任する雇用労務責任者がその責務を果たせるように、必要に応じて協力、配慮するようにするものであること。」を加える。

基監発第18号  
外雇発第24号  
業調発第22号  
需調発第15号  
開発第25号  
平成5年5月26日

平成11年4月1日  
基監発第17号  
外雇発第5号  
業調発第30号  
需調発第9号  
開発第10号  
により一部改正

平成12年4月1日  
基監発第15号  
外雇発第1号  
により一部改正

平成12年8月28日  
基監発第42号  
外雇発第8号  
業調発第70号  
需調発第24号  
開発第17号  
により一部改正

平成15年3月17日  
基監発第0317001号  
職外発第0317001号  
職業発第0317001号  
職民発第0317001号  
能育発第0317001号  
により一部改正

平成16年8月10日  
基監発第0810001号  
職外発第0810001号  
職首発第0810001号  
職需発第0810001号  
能育発第0810001号  
により一部改正

都道府県労働局労働基準部長 殿  
都道府県労働局職業安定部長 殿  
都道府県労働局需給調整事業部長 殿  
都道府県労働主管部(局)長 殿

厚生労働省労働基準局監督課長  
厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課長  
厚生労働省職業安定局首席職業指導官  
厚生労働省職業安定局需給調整事業課長  
厚生労働省職業能力開発局育成支援課長

「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針」について

標記については、「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針の策定について」

(平成5年5月26日付け基発第329号、職発第414号、能発第128号)により通達されているところであるが、「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針」(以下「指針」という。)は、外国人労働者の雇用管理の改善及び適正な労働条件の確保の見地から重要な意義を有するものである。

については、下記の事項に留意の上、指針に基づく啓発指導及び行政施策の円滑な実施について遺憾のないよう期されたい。

## 記

### 第1 指針策定の経緯

- 1 我が国で就労する外国人は、年々増加しており、雇用される労働者全体(平成4年5、119万人)の1%以上に達しているものと推計され、我が国労働市場に及ぼす影響は看過できないものとなっている。  
このような状況の中で、外国人労働者の就労をめぐる様々なトラブルが生じているが、これらを解決する、あるいは、未然に防止するための対策は必ずしも十分なものとはなっていない。また、外国人労働者は、一般に、日本語や我が国の労働慣行に習熟していない場合が多く、労働条件について労使間で認識の違いが生じたり、安全衛生の確保が必ずしも十分でない事案も見られる。
- 2 このため労働省としては、外国人労働者に係る雇用管理の改善を促進するとともに、外国人労働者の適正な労働条件を確保するため、外国人労働者の雇用管理、労働条件について、労使の合意に基づいたガイドラインを策定することとした。
- 3 指針については、平成5年5月10日に開催された中央労働基準審議会及び同月26日に開催された中央職業安定審議会において、それぞれ、報告し、了承された。

### 第2 指針の留意事項

- 1 趣旨
  - (1) 指針は、外国人労働者の特性、実態及び現状における問題にかんがみ、現行の労働関係法令に定められている事項のうち特に外国人労働者の雇用管理の改善及び適正な労働条件の確保を図る上で問題のある事項を含め、外国人労働者の雇用・労働条件について事業主が考慮すべき事項を総合的に示したものであること。
- 2 外国人労働者の範囲
  - (1) 指針策定の趣旨にかんがみ、指針が適用される外国人労働者とは、「出入国管理及び難民認定法」(以下「入管法」という。)上在留中の活動又は期間に何らかの制限のある者をいうこと。入管法による永住者及び「日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法」による特別永住者は、在留中の活動又は期間に制限はないので、指針にいう外国人労働者に含まれないものであること。
  - (2) 「人文知識・国際業務」、「技術」、「教育」のように、我が国で収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動を行うことが可能な在留資格で就労する外国人のみならず、「留学」や「就学」の在留資格でアルバイトで就労している者のように資格外活動の許可を得て就労する外国人も、事業主との間に雇用関係があれば指針にいう外国人労働者に含まれるものであること。また、ワーキング・ホリデー制度に基づき我が国で就労する外国人も、指針にいう外国人労働者に含まれるものであること。
  - (3) 「日本人の配偶者等」、「定住者」の在留資格で在留するブラジル、ペルー等南米諸国の日系人が、我が国で就労する場合には、指針にいう外国人労働者に含まれるものであること。
  - (4) 平成5年4月に制度化された技能実習制度の技能実習期間において、入管法別表第一の5の表の上欄の「特定活動」の在留資格をもって、雇用関係の下でより実践的な技術、技能等を修得するための活動を行う者(以下「技能実習生」という。)は、事業主との間に雇用関係があるので、指針に

いう外国人労働者に含まれるものであること。

なお、「研修」の在留資格で我が国に在留する外国人は、一般に事業主との間に雇用関係はないので、指針にいう外国人労働者には含まれないものであること。

### 3 外国人労働者の雇用及び労働条件に関して考慮すべき事項

- (1) 外国人労働者も事業主との間に雇用関係がある労働者であり、職業安定法、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）、雇用保険法、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、健康保険法、厚生年金保険法等の労働関係法令等を事業主は遵守しなければならないものであること。
- (2) 外国人労働者の募集及び採用の適正化

#### イ 募集等

職業安定機関以外の者が行う職業紹介及び労働者の募集については、国外にわたって行われるものも含め職業安定法の規制を受けるものであること。

有料職業紹介事業を行う場合は、職業安定法第30条から第32条の16までの定めるところにより、（所轄の都道府県労働局を通じて）厚生労働大臣の許可を受けて行うことが必要であること。また、無料職業紹介事業を行う場合も、職業安定法第33条の定めるところにより、厚生労働大臣の許可を受け、又は職業安定法第33条の3等の定めるところにより、厚生労働大臣に届け出て行うことが必要であること。したがって、外国人労働者を職業紹介事業を行う者から受け入れられる場合には、有料若しくは無料職業紹介事業の許可を受け、又は無料職業紹介事業の届出をしている者から受け入れなければならないものであり、職業安定法又は労働者派遣法に違反するブローカーからは受け入れてはならないものであること。

労働者の募集については、事業主が自己の雇用する労働者以外の者に労働者の募集を行わせる委託募集については、職業安定法第36条に定めるところにより、募集受託者に報酬を与える場合は、厚生労働大臣の許可を受け、また、募集受託者に報酬を与えない場合は、厚生労働大臣に届け出て行うことが必要であること。

なお、国外からの外国人労働者の受入れの詳細については、平成11年11月17日付け職発第815号「職業安定法等の一部を改正する法律、関係政省令等の施行について」別添1「職業紹介事業の業務運営要領」及び別添2「労働者募集業務取扱要領」に留意すること。

また、外国人労働者を雇用し、適正な請負により業務処理を行わせることは、職業安定法又は労働者派遣法上問題となるものではないが、請負契約の名目であっても実質的に労働者供給事業又は労働者派遣事業の形態で事業が行われる場合には、職業安定法又は労働者派遣法に違反するものであること。なお、労働者派遣事業と請負との違いについては、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」（昭和61年労働省告示第37号）に留意すること。

#### ロ 採用

入管法上の在留資格をもって在留する外国人が行うことができる活動及び行うことのできない活動については、入管法第19条により定められている。我が国で就労の認められない外国人を就労させた事業主は、入管法違反により所定の罰則が科される（不法就労助長罪（入管法第73条の2））。そのため事業主は、外国人を採用するに当たっては、旅券、外国人登録証明書等により、その在留資格を確認することが必要であること。

ここでいう「就労が認められる」在留資格とは、法務大臣の許可を受けて就労することが可能である在留資格を含むものであり、例えば、留学・就学の在留資格で資格外活動の許可を受けてアルバイトに従事するもの、技能実習生、ワーキング・ホリデーも含まれること。

在留資格の確認方法としては、旅券、外国人登録証明書による確認以外に就労資格証明書（入管法第19条の2第1項）や資格外活動許

可書（入管法施行規則第19条第4項）による確認があること。

なお、指針は、永住者・特別永住者については適用がないものであり、これらの者を採用するに当たっては、旅券、外国人登録証明書等を確認することを要しないものであること。

(3) 適正な労働条件の確保

イ 労働条件の明示

労働条件の明示については、労働基準法第15条及び労働基準法施行規則第5条により主要な労働条件について明示することとされ、そのうち①労働契約の期間に関する事項、②就業の場所及び従事すべき業務に関する事項、③始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項、④賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期に関する事項、⑤退職に関する事項については書面の交付により明示することとされていること。その書面は、外国人労働者が理解できるようにその内容を明らかにしたものであること。また、労働契約を書面で締結することも望ましいものであること。

「外国人労働者が理解できるようにその内容を明らかに」するとは、ローマ字表記にするとか、その外国人の母国語表記にするなど実情にあわせて工夫する趣旨であり、一律に母国語に訳すことまで求めているものではないこと。

外国人労働者に対し、賃金について明示する際には、本人に現実に渡す金額をできる限り明らかにすることがトラブルを避ける上で望ましいことから、税金、雇用保険料、その他労使協定に基づく控除等についてよくわかるように説明することが望ましいものであること。

この場合も事前に正確な手取り額を計算して明示することまで必要とせず、大体の手取り額を示し、後は税金などによる控除があるという仕組みを説明しておくということを想定しているものであること。

なお、別途通知するモデル労働条件通知書の活用を図ること。

ロ 適正な労働時間の管理

外国人労働者の中には、賃金選好が強く、時間外労働等をいとわない者も多いことが指摘されているが、日本人の場合と同様、法定労働時間の遵守、週休日の確保など適正な労働時間管理が必要であること。

ハ 労働基準法等関係法令の周知

労働基準法等関係法令の周知については、労働基準法第106条、労働安全衛生法101条等に定められているところであるが、外国人労働者については一般に日本の法令についての基礎知識がない場合が多いことから、わかりやすい説明書を用いるなどによりその理解の促進に配慮することが望ましいものであること。その際、外国人労働者用パンフレットの活用を図ること。

ニ 労働者名簿等の調製

労働基準法第107条、第108条に基づき外国人労働者についても労働者名簿、賃金台帳を作成する必要があること。また、外国人労働者については、病気、怪我等の際に生活習慣の違い等にも配慮した対応が必要となる場合や、家族等と離れて単身で生活している場合も多いことにかんがみ、家族、知人の住所等緊急時における連絡先についても把握しておくことが望ましいものであること。

ホ 金品の返還

旅券、外国人登録証明書等については入管法第23条により外国人労働者本人に常時携帯することが義務づけられており、従ってこれを事業主が保管してはならないものであること。

労働基準法第23条では、労働者が退職する際、請求があった場合には、7日以内にその権利に属する金品を返還することとされていること。また、請求から7日以内に外国人労働者が出国する場合には、その金品が確実に労働者の手に渡るよう出国前に返還する必

要があること。

なお、退職手当については、通常の賃金の場合と異なり、あらかじめ就業規則等で定められた支払時期に支払えば足りるものであること。

(4) 安全衛生の確保

イ 安全衛生教育の実施

労働災害を防止するためには機械設備等の安全対策とともに、労働者に対する適切な安全衛生教育の実施が重要であることから、労働安全衛生法第59条では雇入れ時等の安全衛生教育を義務づけていること。このような趣旨から、安全衛生教育を実施するに際しては、外国人労働者が理解できる言語の使用、写真、イラスト等を用いた説明等外国人労働者がその内容を理解できる方法により行う必要があること。

特に、機械設備等の使用方法や保護具の使用等については、外国人労働者に確実に理解されるよう留意することが重要であること。

なお、中央労働災害防止協会において、雇入れ時の安全衛生教育用教材「新入者のための安全衛生」（英語、スペイン語、ポルトガル語、中国語）を作成しているので留意されたいこと。

ロ 労働災害防止のための日本語教育等の実施

外国人労働者に対しては、労働災害防止のための基本的な指示、合図や緊急の指示を理解することができるように、「止まれ」「入るな」等の必要な日本語や共同作業を行う場合の基本的な合図等を習得させることが望ましいものであること。

ハ 労働災害防止に関する標識、掲示等

労働災害防止に関する標識、掲示等については、外国人労働者が理解できる言語による表記や図解を用いるなど外国人労働者が理解できる方法により行うことが望ましいものであること。

なお、中央労働災害防止協会において、「立入禁止」「火気厳禁」等の注意ボード（英語、ポルトガル語）を作成しているので留意されたいこと。

ニ 健康診断の実施等

労働安全衛生法第66条等の定めるところにより、雇入れ時の健康診断、定期健康診断等の健康診断を実施する必要があること。その際には、外国人労働者が日本の労働慣行についての認識が不十分であることにかんがみ、健康診断の目的・内容を外国人労働者が理解できる方法により説明することが望ましいものであること。

また、健康診断の結果に基づく精密検査の受診指導や当該労働者の健康を保持するため必要があると認めるときに労働安全衛生法第66条の5第1項に基づいて行う就業場所の変更、作業の転換等の事後措置を実施する場合には、健康診断の結果、事後措置の必要性・内容について外国人労働者が理解できる方法により説明することが望ましいものであること。

ホ 健康指導、健康相談の実施

外国人労働者については、日本の気候、食事、生活習慣等について不慣れであることに留意して、産業医等を活用して健康指導、健康相談を行うなど健康管理に努めることが望ましいものであること。

(5) 適正な労災保険給付の確保

イ 労災保険制度の周知

労災保険法施行規則第49条により、事業主は労災保険に関する法令のうち、労働者に関係のある規定の要旨等を周知することとされているが、外国人労働者については、日本人労働者の場合と同様な方法によるのでは十分な周知を図ることは困難であるため、外国語版保険給付パンフレット等の活用により、手続面をも含め分かりやすく周知を図ることが望ましいものであること。

ロ 保険給付の請求等についての援助

外国人労働者に係る労働災害が発生した場合においては、外国人労働者が確実に労災保険給付を受給できるよう、請求書等に必要事項を記入するに当たっての協力、労働基準監督署への請求書の提出、

外国人労働者が保険給付を受給するための金融機関口座の開設等請求その他の手続に関し必要な援助を行うことが望ましいものであること。

(6) 外国人労働者の雇用の安定及び福祉の充実

イ 福利厚生施設

外国人労働者の場合、日本人労働者に比べ、宿舍の確保は難しいことがあり、また、企業内の施設の利用を外国人労働者に認めないなどの例もある。このため、事業主は、外国人労働者に社宅を貸与するなど適切な宿舍の確保に努めなければならないものであること。宿舍については、1人当たりの居住面積を5平方メートル以上確保するように努める必要があること。また、事業主は、食堂、病院、診療所、図書館、講堂、運動場、休憩室、レクリエーション施設、理髪室、更衣室、物品販売所等について、外国人労働者も十分な利用機会が確保されるように努める必要があること。

ロ 生活指導等

外国人労働者は、日本語に習熟しておらず、また、日本の生活習慣等について不慣れであるため、事業所や地域においてトラブルを生じることもある。このようなことを防止するため、事業主は、外国人労働者に日常生活や仕事に支障が生じない程度の日本語を習得することができるよう、日本語教育を実施し、また、日本の生活習慣、文化、風習等について理解を深めさせる指導を行うよう努めなければならないものであること。さらに、外国人を雇用する事業主は、外国人の特性にかんがみ、雇用に関する相談のみならず、生活上の問題に関する相談にも応じるよう努めなければならないものであること。

ハ 教育訓練の実施等

事業主は、外国人労働者についても日本人労働者と同様、職業能力の開発及び向上の促進に努めなければならないものであり、教育訓練の実施、職業訓練、職業能力検定等を受けさせるための援助等必要な措置を講ずるよう努めなければならないものであること。

ニ 解雇の予防及び再就職の援助

事業主は、景気の調整弁として外国人を雇用することもあり、そのため景気の後退期には、外国人労働者を安易に解雇したり、雇用契約の更新を停止したりする例も見られる。外国人労働者についても解雇等を安易に行うべきでないことは日本人労働者と同様であり、また、やむを得ず外国人労働者の解雇等を行う場合には、事業主は再就職の援助を行う等必要な援助に努める必要があること。また、その際には、公共職業安定所や日系人雇用サービスセンター等は、再就職に向けた職業相談、職業紹介等を行うとともに、事業主に対する協力を行うものであること。

なお、解雇を行う場合には、労働基準法の定めるところにより、事業主は、解雇の日の30日前に予告するか、解雇予告手当を支払う必要があること。

ホ 帰国及び在留資格の変更等の援助

(イ) 外国人労働者は、在留期間が満了する場合には、本国に帰国しなければならない。この場合、事業主は、外国人労働者との雇用関係を終了するとともに、外国人労働者が帰国するために行う諸手続を行う上で相談を行う等の必要な援助を行うように努めなければならないこと。

(ロ) 外国人労働者が自らの在留資格と異なる在留資格に属する就労活動を行おうとする場合には、入管法第20条の定めるところにより、在留資格の変更を受けなければならない。また、在留期間を超えて在留を希望する場合には、入管法第21条の定めるところにより、在留期間が満了する日までに、在留期間の更新を受けなければならない。このように、外国人労働者が在留資格の変更を受けようとする場合又は在留期間の更新を受けようとする場合には、手続を行うに当たって、事業主は、勤務時間の配慮を行う等の必要な援助を行うよう努めなければならないこと。



#### 4 外国人労働者の雇用状況の報告

職業安定法施行規則第34条に基づき、労働大臣は、外国人労働者の雇用の動向の把握に努めるものとされている。このため、事業主は毎年6月1日現在で外国人労働者を雇用している場合には、同年7月15日までに、その雇用状況を管轄の公共職業安定所に報告しなければならないものであること。

なお、平成5年4月1日付け職発第248号「外国人雇用状況報告制度について」に留意すること。

#### 5 外国人労働者の雇用労務責任者の選任等

常時10人以上の外国人労働者を雇用する事業所においては、指針の実施、外国人労働者の相談への対応、外国人労働者専門官等の公共職業安定所の職員との連絡等を担当する外国人労働者雇用労務責任者を選任するものとしたものであること。なお、当該責任者は専任である必要はなく、人事課長や労務課長などと兼任でも差し支えないものであること。

また、自ら雇用する外国人労働者を請負契約により注文主である他の事業主の事業所内で就労させる事業主（以下「請負業者」という。）についても、請負業者が自己の雇用する労働者について使用者としての責任を負うことから、請負業者が雇用労務責任者の選任を行い、注文主の事業所内においてその職務を遂行させることとするものであること。請負業者がその雇用労務責任者にその職務を遂行させるに当たり、注文主の事業所内であるがために注文主の協力を得る必要がある場合（例えば、工場内の労災防止に関する掲示に外国語を併記しようとする場合等）には、注文主である事業主に相談し、協力を得ることとすること。注文主である事業主は、このような相談を受けた場合に、請負業者が選任する雇用労務責任者がその責務を果たせるように、必要に応じて協力、配慮するようにするものであること。

#### 6 技能実習生に関する事項

技能実習生は、事業主との雇用関係の下で就労するものであることから、技能実習生に対しても、本指針の適用があることを明確にするものであること。

「技能実習制度」については、平成5年4月5日公表の「技能実習制度推進事業運営基本方針」に留意すること。

#### 7 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

指針に掲げる事項を遵守しようとする事業主に対し、公共職業安定所、日系人雇用サービスセンター等の職業安定機関及び労働基準行政機関は、各種パンフレット等の配布、各種セミナーや講演会の開催等必要な援助と協力を行うこととするものであること。

なお、各都道府県労働局職業安定部職業対策課においては、公共職業安定所に対し、指針に係る援助担当官を定める等事業主が相談しやすい環境整備に努めるよう指導すること。

### 第3 指針の周知及び指針に基づく啓発・指導について

#### 1 指針の周知

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を通じて指針の周知徹底に努めること。その際、必要に応じ、別途送付する指針のパンフレットを事業主等に交付し、指針の周知に努めること。

特に6月の「外国人労働者問題啓発月間」においては、集中的に周知すること。

#### 2 指針の啓発・指導

外国人労働者専門官が配置されている公共職業安定所においては、事業所から提出された外国人雇用状況報告書を参照の上、計画的に事業所訪問を行い、事業主に対し指針に基づく雇用管理指導を行うこと。また、その他の公共職業安定所においても、必要に応じ、計画的な事業所訪問を行うよう努めるものとする。

また、労働基準監督署においては、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。

『外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針』について」新旧対照表

改正前	改正後
<p>(略)</p> <p>第2 指針の留意事項</p> <p>(1～2略)</p> <p>3 外国人労働者の雇用及び労働条件に関して考慮すべき事項</p> <p>(1)外国人労働者も事業主との間に雇用関係がある労働者であり、職業安定法、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）、雇用保険法、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働関係法令を事業主は遵守しなければならないものであること。</p> <p>(2)外国人労働者の募集及び採用の適正化</p> <p>イ 募集等</p> <p>職業安定機関以外の者が行う職業紹介及び労働者の募集については、国外にわたって行われるものも含め職業安定法の規制を受けるものであること。</p> <p>有料職業紹介事業を行う場合は、職業安定法第30条から第32条の16までの定めるところにより、<u>（所轄の公共職業安定所を通じて）厚生労働大臣の許可を受けて行うことが必要であること。</u>また、無料職業紹介事業を行う場合も、職業安定法第33条の定めるところにより、<u>厚生労働大臣の許可を受けて行うことが必要であること。</u>したがって、外国人労働者を職業紹介事業を行う者から受け入れる場合には、<u>有料又は無料職業紹介事業の許可を受けている者から受け入れなければならない</u>ものであり、職業安定法又は労働者派遣法に違反するブローカーからは受け入れてはならないものであること。</p> <p>労働者の募集については、事業主が自己の雇用する労働者以外の者に労働者の募集を行わせる委託募集については、職業安定法第36条に定めるところにより、<u>労働大臣の許可を受けて行うことが必要であること。</u></p> <p>なお、国外からの外国人労働者の受入れの詳細については、平成11年11月17日付け職発第815号「職業安定法等の</p>	<p>(略)</p> <p>第2 指針の留意事項</p> <p>(1～2略)</p> <p>3 外国人労働者の雇用及び労働条件に関して考慮すべき事項</p> <p>(1)外国人労働者も事業主との間に雇用関係がある労働者であり、職業安定法、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）、雇用保険法、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、<u>健康保険法、厚生年金保険法等の労働関係法令等</u>を事業主は遵守しなければならないものであること。</p> <p>(2)外国人労働者の募集及び採用の適正化</p> <p>イ 募集等</p> <p>職業安定機関以外の者が行う職業紹介及び労働者の募集については、国外にわたって行われるものも含め職業安定法の規制を受けるものであること。</p> <p>有料職業紹介事業を行う場合は、職業安定法第30条から第32条の16までの定めるところにより、<u>（所轄の都道府県労働局を通じて）厚生労働大臣の許可を受けて行うことが必要であること。</u>また、無料職業紹介事業を行う場合も、職業安定法第33条の定めるところにより、<u>厚生労働大臣の許可を受け、又は職業安定法第33条の3等の定めるところにより、厚生労働大臣に届け出て行うことが必要であること。</u>したがって、外国人労働者を職業紹介事業を行う者から受け入れる場合には、<u>有料若しくは無料職業紹介事業の許可を受け、又は無料職業紹介事業の届出をしている者から受け入れなければならない</u>ものであり、職業安定法又は労働者派遣法に違反するブローカーからは受け入れてはならないものであること。</p> <p>労働者の募集については、事業主が自己の雇用する労働者以外の者に労働者の募集を行わせる委託募集については、職業安定法第36条に定めるところにより、<u>募集受託者に報酬を与える場合は、厚生労働大臣の許可を受け、また、募集受託者に報</u></p>

一部を改正する法律、関係政省令等の施行について」別添1「民営職業紹介事業の業務運営要領」及び別添2「労働者募集業務取扱要領」に留意すること。

また、外国人労働者を雇用し、適正な請負により業務処理を行わせることは、職業安定法又は労働者派遣法上問題となるものではないが、請負契約の名目であっても実質的に労働者供給事業又は労働者派遣事業の形態で事業が行われる場合には、職業安定法又は労働者派遣法に違反するものであること。なお、労働者派遣事業と請負との違いについては、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」（昭和61年労働省告示第37号）に留意すること。

(略)

#### 5 外国人労働者の雇用労務責任者の選任

常時10人以上の外国人労働者を雇用する事業所においては、指針の実施、外国人労働者の相談への対応、外国人労働者専門官等の公共職業安定所の職員との連絡等を担当する外国人労働者雇用労務責任者を選任するものとしたものであること。なお、当該責任者は専任である必要はなく、人事課長や労務課長などと兼任でも差し支えないものであること。

(以下、略)

酬を与えない場合は、厚生労働大臣に届け出て行うことが必要であること。

なお、国外からの外国人労働者の受入れの詳細については、平成11年11月17日付け職発第815号「職業安定法等の一部を改正する法律、関係政省令等の施行について」別添1「民営職業紹介事業の業務運営要領」及び別添2「労働者募集業務取扱要領」に留意すること。

また、外国人労働者を雇用し、適正な請負により業務処理を行わせることは、職業安定法又は労働者派遣法上問題となるものではないが、請負契約の名目であっても実質的に労働者供給事業又は労働者派遣事業の形態で事業が行われる場合には、職業安定法又は労働者派遣法に違反するものであること。なお、労働者派遣事業と請負との違いについては、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」（昭和61年労働省告示第37号）に留意すること。

(略)

#### 5 外国人労働者の雇用労務責任者の選任等

常時10人以上の外国人労働者を雇用する事業所においては、指針の実施、外国人労働者の相談への対応、外国人労働者専門官等の公共職業安定所の職員との連絡等を担当する外国人労働者雇用労務責任者を選任するものとしたものであること。なお、当該責任者は専任である必要はなく、人事課長や労務課長などと兼任でも差し支えないものであること。

また、自ら雇用する外国人労働者を請負契約により注文主である他の事業主の事業所内で就労させる事業主（以下「請負業者」という。）についても、請負業者が自己の雇用する労働者について使用者としての責任を負うことから、請負業者が雇用労務責任者の選任を行い、注文主の事業所内においてその職務を遂行させることとするものであること。請負業者がその雇用労務責任者にその職務を遂行させるに当たり、注文主の事業所内であるがために注文主の協力を得る必要がある場合（例えば、工場内の労災防止に関する掲示に外国語を併記しようとする場合等）には、注文主である事業主に相談し、協力を得ることとする。注文主である事業主は、このような相談を受けた場合に、請負業者が選任する雇用労務責任者がその責務を果たせるように、必要に応じて協力、配慮するようにするものであること。

(以下、略)