

基発第 1001015 号  
職発第 1001005 号  
能発第 1001002 号  
庁保発第 1001001 号  
平成 19 年 10 月 1 日

各都道府県労働局長 殿  
各地方社会保険事務局長 殿

厚生労働省労働基準局長  
(公 印 省 略)  
厚生労働省職業安定局長  
(公 印 省 略)  
厚生労働省職業能力開発局長  
(公 印 省 略)  
社会保険庁運営部長  
(公 印 省 略)

#### 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

外国人労働者に係る雇用管理の改善及び適正な労働条件の確保については、「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針」(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「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」別添)に基づき、啓発指導等を実施してきたところである。

また、近年、我が国に在留する日系人等の外国人の雇用・教育等生活上の問題への対応が、政府の取り組むべき重要課題となっていることを踏まえ、本年 2 月から 3 月には、「日系人が集住している地域等における緊急的な事業主指導等の実施について」(平成 19 年 2 月 15 日付け基発第 0215003 号、職発第 0215001 号、庁保発第 0215001 号)に基づき、関係労働局において、日系人を多数雇用する事業主に対し、雇用管理の改善及び適正な労働条件の確保に向け、労働関係・社会保険関係法令の周知や雇用管理指導等を実施したところである。

さらに、外国人の適正就労の促進のため、第 166 回通常国会における雇用対策法の改正により、事業主に対して、その雇用する外国人労働者の雇用管理の改善及び再就職の援助に関する措置を講ずる努力義務を課すとともに、これを具体化する「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」(平成 19 年厚生労働省告示第 276 号。以下「外国人指針」という。)を別添のとおり定めたところである。

厚生労働省としては、今後、外国人指針に基づく事業主指導等を行い、外国人労働者の適正就労の一層の促進を図ることとするので、貴職におかれては、下記に留意の上、的確な対応を図られたい。

なお、「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）については、廃止する。

## 記

### 1 趣旨

近年、我が国で就労する外国人労働者は増加しているところであるが、その就労状況を見ると、雇用が不安定であることに加え、労働市場に悪影響を及ぼす不法就労も依然として多い状況にある。

また、外国人労働者も日本国内で就労する限り労働・社会保険関係法令の適用があることについて事業主が十分認識していないこと等から、就労に当たって適正な雇用・労働条件が確保されていないケースが見られるところである。

こうした状況の改善に向け、今般の雇用対策法の改正においては、外国人雇用に係るルールを整備することとし、事業主に対し、雇用する外国人の雇用管理の改善及び再就職の援助に関する措置を講ずる努力義務を課し、これを具体化するため、法令遵守を含め、外国人を雇用する事業主が講ずべき雇用管理改善等に関する措置を整理した指針を策定するとともに、外国人労働者の雇入れ又は離職に関して外国人雇用状況の届出を義務化したものである。今般の雇用対策法の改正を踏まえ、外国人労働者の雇用管理の改善等を一層促進するため、関係行政機関の連携の下、外国人労働者を雇用する事業主への指導等を強化するものである。

### 2 外国人指針等の周知、外国人指針に基づく雇用管理指導等の実施

#### (1) 事業所訪問による周知、指導等

各都道府県労働局においては、外国人労働者専門官等の公共職業安定所において事業主に対する雇用管理指導を担当する職員が、外国人雇用状況の届出により把握した外国人雇用事業所を訪問し、外国人指針の周知に努め、その理解を求めるとともに、当該事業所の雇用管理の状況について、改善が必要と判断される場合には、助言又は指導を行う。

事業所訪問は、管内における外国人雇用の全体状況や、産業別の雇用状況等の地域特性を踏まえて重点地域や重点産業を選定するなど、地域の実情に応じた工夫をし、効果的な指導を行えるよう努める。

#### (2) 上記以外の周知、指導等

各都道府県労働局、公共職業安定所、労働基準監督署等は、事業主に対し、説明会や集団指導、広報活動等、様々な機会を利用して、外国人指針等について、適切な周知、啓発及び指導を行う。

### (3) 事業所訪問の手順等

事業所訪問に際しては、あらかじめ、当該事業所に雇用される外国人労働者の在留資格、国籍等を確認し、その特性に応じた的確な雇用管理指導が行えるように努める。

具体的には、外国人指針において示された雇用管理の改善等に関する事項の取組状況を確認し、在留資格の範囲内で、多様な人材の能力が発揮される雇用管理がなされるよう、助言・指導を行う。

事業所訪問に当たっては、必要に応じ、雇用管理アドバイザーを帯同し、より専門的な相談にも対応できるようにする等、きめ細かく対応する。

### (4) その他指導に当たっての留意事項

外国人労働者について、「安い労働力」と見なす傾向や、勤務形態等も含め、日本人とは異なる雇用管理の下で処遇している事業主が少なからず存在しているという実態も踏まえ、外国人労働者に対しても労働関係・社会保険関係法令が日本人と等しく適用されることや、当該関係法令に基づく事業主の責務を遵守すべきことについても、改めて周知徹底する。

## 3 関係行政機関への情報提供及び方法

外国人労働者専門官等が、2(1)に基づく周知、雇用管理指導等を実施する中で、労働保険未加入等の疑いがある事案、偽装請負の疑いのある事案、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は、公共職業安定所長（以下「安定所長」という。）は、各々の事案に応じ、当該事案に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局、社会保険事務局、労働基準監督署若しくは地方入国管理局・支局又は本省職業能力開発局へ速やかに情報提供を行うこととする。

なお、社会保険事務局、地方入国管理局・支局又は本省職業能力開発局への情報提供は、都道府県労働局を通じて行うこととする。

## 4 事案の処理

安定所長からの3に基づく情報提供を受けた都道府県労働局、社会保険事務局、労働基準監督署又は本省職業能力開発局においては、必要に応じ、加入勧奨、監督指導、集団指導等を行うなど、事案に応じた適切な処理を行うこととする。

## 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

## 第一 趣旨

この指針は、雇用対策法第八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。

## 第二 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して必要な措置を講ずるに当たっての基本的考え方

事業主は、外国人労働者について、雇用対策法、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）、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（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）、雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）、最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）、健康保険法（大正十一年法律第七十号）、厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）等の労働関係法令及び社会保険関係法令（以下「労働・社会保険関係法令」という。）を遵守するとともに、外国人労働者が適正な労働条件及び安全衛生を確保しながら、在留資格の範囲内でその有する能力を有効に発揮しつつ就労できる環境が確保されるよう、この指針で定める事項について、適切な措置を講ずるべきである。

## 第三 外国人労働者の定義

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、特別永住者並びに在留資格が「外交」及び「公用」の者を除くものとする。また、「外国人労働者」とは、外国人の労働者をいうものとする。

なお、「外国人労働者」には、技能実習制度において「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、技能等の修得のための活動を行う者（以下「技能実習生」という。）も含まれるものである。

## 第四 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が講ずべき必要な措置

## 一 外国人労働者の募集及び採用の適正化

## 1 募集

事業主は、外国人労働者を募集するに当たっては、募集に応じ労働者になろうとする外国人に対し、当該外国人が採用後に従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間、就業の場所、労働契約の期間、労働・社会保険関係法令の適用に関する事項（以下1において「明示事項」という。）について、その内容を明らかにした書面の交付又は当該外国人が希望する場合における電子メールの送信のいずれかの方法（以下1において「明示方法」という。）により、明示すること。特に、募集に応じ労働者になろうとする外国人が国外に居住している場合にあっては、来日後に、募集条件に係る相互の理解の齟齬等から労使間のトラブル等が生じることのないよう、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、事業主は、国外に居住する外国人労働者のあつせんを受ける場合には、職業安定法の定めるところにより、職業紹介事業の許可を受けている者又は届出を行

っている者（以下1において「職業紹介事業者」という。）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外国人労働者のあつせんを受けないこと。その際、事業主は、求人者の申込みに当たり、職業紹介事業者に対し、明示事項を明示方法により、明示すること。なお、職業紹介事業者が職業紹介を行うに当たり、国籍を理由とした差別的取扱いをすることは、職業安定法上禁止されているところであるが、事業主においても、職業紹介事業者に対し求人者の申込みに当たり、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

事業主は、外国人労働者を採用するに当たっては、第五に定める方法等を通じ、あらかじめ、当該外国人が、採用後に従事すべき業務について、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。

事業主は、外国人労働者について、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。特に、永住者、定住者等その身分に基づき在留する外国人に関しては、その活動内容に制限がないことに留意すること。

また、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。

## 二 適正な労働条件の確保

### 1 均等待遇

事業主は、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。

### 2 労働条件の明示

#### イ 書面の交付

事業主は、外国人労働者との労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について、当該外国人労働者が理解できるようその内容を明らかにした書面を交付すること。

#### ロ 賃金に関する説明

事業主は、賃金について明示する際には、賃金の決定、計算及び支払の方法等はもとより、これに関連する事項として税金、労働・社会保険料、労使協定に基づく賃金の一部控除の取扱いについても外国人労働者が理解できるよう説明し、当該外国人労働者に実際に支給する額が明らかとなるよう努めること。

### 3 適正な労働時間の管理

事業主は、法定労働時間の遵守、週休日の確保をはじめ適正な労働時間管理を行うこと。

### 4 労働基準法等関係法令の周知

事業主は、労働基準法等関係法令の定めるところによりその内容について周知を行うこと。その際には、分かりやすい説明書を用い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

事業主は、労働基準法の定めるところにより労働者名簿及び賃金台帳を調製すること。その際には、外国人労働者について、家族の住所その他の緊急時における連絡先を把握しておくよう努めること。

#### 6 金品の返還等

事業主は、外国人労働者の旅券等を保管しないようにすること。また、外国人労働者が退職する際には、労働基準法の定めるところにより当該外国人労働者の権利に属する金品を返還すること。また、返還の請求から七日以内に外国人労働者が出国する場合には、出国前に返還すること。

### 三 安全衛生の確保

#### 1 安全衛生教育の実施

事業主は、外国人労働者に対し安全衛生教育を実施するに当たっては、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。特に、外国人労働者に使用させる機械設備、安全装置又は保護具の使用方法等が確実に理解されるよう留意すること。

#### 2 労働災害防止のための日本語教育等の実施

事業主は、外国人労働者が労働災害防止のための指示等を理解することができるようにするため、必要な日本語及び基本的な合図等を習得させるよう努めること。

#### 3 労働災害防止に関する標識、掲示等

事業主は、事業場内における労働災害防止に関する標識、掲示等について、図解等の方法を用いる等、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うよう努めること。

#### 4 健康診断の実施等

事業主は、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を実施すること。その実施に当たっては、健康診断の目的・内容を当該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。また、外国人労働者に対し健康診断の結果に基づく事後措置を実施するときは、健康診断の結果並びに事後措置の必要性及び内容を当該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。

#### 5 健康指導及び健康相談の実施

事業主は、産業医、衛生管理者等を活用して外国人労働者に対して健康指導及び健康相談を行うよう努めること。

#### 6 労働安全衛生法等関係法令の周知

事業主は、労働安全衛生法等関係法令の定めるところによりその内容についてその周知を行うこと。その際には、分かりやすい説明書を用い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。

### 四 雇用保険、労災保険、健康保険及び厚生年金保険の適用

#### 1 制度の周知及び必要な手続の履行

事業主は、外国人労働者に対し、雇用保険、労災保険、健康保険及び厚生年金保

険（以下「労働・社会保険」という。）に係る法令の内容及び保険給付に係る請求  
手続等について、雇入れ時に外国人労働者が理解できるよう説明を行うこと等により  
周知に努めること。また、労働・社会保険に係る法令の定めるところに従い、被  
保険者に該当する外国人労働者に係る適用手続等必要な手続をとること。

## 2 保険給付の請求等についての援助

事業主は、外国人労働者が離職する場合には、外国人労働者本人への雇用保険被  
保険者離職票の交付等、必要な手続を行うとともに、失業等給付の受給に係る公共  
職業安定所の窓口の教示その他必要な援助を行うように努めること。

また、外国人労働者に係る労働災害等が発生した場合には、労災保険給付の請求  
その他の手続に関し、外国人労働者からの相談に応ずること、当該手続を代行する  
ことその他必要な援助を行うように努めること。

さらに、厚生年金保険については、その加入期間が六月以上の外国人労働者が帰  
国する場合、帰国後、加入期間等に応じた脱退一時金の支給を請求し得る旨帰国前  
に説明するとともに、社会保険事務所等の関係機関の窓口を教示するよう努めるこ  
と。

## 五 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等

### 1 適切な人事管理

事業主は、その雇用する外国人労働者が円滑に職場に適応し、当該職場での評価  
や処遇に納得しつつ就労することができるよう、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  
発揮しやすい環境の整備に努めること。その際、公共職業安定所の行う雇用管理に  
係る助言・指導を踏まえ、適切に対応すること。

### 2 生活指導等

事業主は、外国人労働者の日本社会への対応の円滑化を図るため、外国人労働者  
に対して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

事業主は、外国人労働者が、在留資格の範囲内でその能力を有効に発揮しつつ就  
労することが可能となるよう、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

事業主は、外国人労働者について適切な宿泊の施設を確保するように努めるとと  
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  
、外国人労働者にも十分な機会が保障されるように努めること。

### 5 帰国及び在留資格の変更等の援助

イ 事業主は、その雇用する外国人労働者の在留期間が満了する場合には、当該外  
国人労働者の雇用関係を終了し、帰国のための諸手続の相談その他必要な援助を

行うように努めること。

ロ 事業主は、外国人労働者が在留資格を変更しようとするとき又は在留期間の更新を受けようとするときは、その手続を行うに当たっての勤務時間の配慮その他必要な援助を行うように努めること。

#### 6 労働者派遣又は請負を行う事業主に係る留意事項

労働者派遣の形態で外国人労働者を就業させる事業主にあつては、当該外国人労働者が従事する業務の内容、就業の場所、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、当該外国人労働者の派遣就業の具体的内容を当該外国人労働者に明示する、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を通知する等、労働者派遣法の定めるところに従い、適正な事業運営を行うこと。また、派遣先は、労働者派遣事業の許可を受けていない者又は届出を行ってい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うことのないよう、職業安定法及び労働者派遣法を遵守すること。

また、請負を行う事業主は、自ら雇用する外国人労働者の就業場所が注文主である他の事業主の事業所内である場合に、当該事業所内で、第六で選任する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。

#### 六 解雇の予防及び再就職の援助

事業主は、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、その対象となる外国人労働者で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に努めること。その際、公共職業安定所と密接に連携するとともに、公共職業安定所の行う再就職援助に係る助言・指導を踏まえ、適切に対応すること。

#### 第五 外国人労働者の雇用状況の届出

事業主は、雇用対策法第二十八条第一項及び附則第二条第一項の規定に基づき、新たに外国人労働者を雇い入れた場合若しくはその雇用する外国人労働者が離職した場合又は平成十九年十月一日の時点で現に外国人労働者を雇い入れている場合には、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等の一に掲げる事項について、二に掲げる方法により確認し、三に掲げる方法及び期限に従って、当該事項を当該事業主の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に届け出ること。なお、確認に当たっての留意事項は、四のとおりとすること。

##### 一 確認し、届け出るべき事項

イ 雇用保険被保険者資格を有する外国人労働者（ハに該当する者を除く。）について

氏名、在留資格（資格外活動の許可を受けて就労する者を雇い入れる場合にあつては当該許可の有無を含む。ロにおいて同じ。）、在留期間、生年月日、性別、国籍のほか、職種、賃金、住所等の雇用保険被保険者資格取得届又は雇用保険被保険者資格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



ロ 雇用保険被保険者資格を有さない外国人労働者（ハに該当する者を除く。）について

氏名、在留資格、在留期間、生年月日、性別、国籍

ハ 平成十九年十月一日の時点で現に雇い入れている外国人労働者について

氏名、在留資格、在留期間、生年月日、性別、国籍

## 二 確認の方法

イ ロに該当する者以外の外国人労働者について

当該外国人労働者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

ロ 資格外活動の許可を受けて就労する外国人労働者について

当該外国人労働者の旅券又は外国人登録証明書及び資格外活動許可書又は就労資格証明書の提示を求め、届け出るべき事項を確認する方法

## 三 届出の方法・期限

イ 雇用保険被保険者資格を有する外国人労働者（ハに該当する者を除く。）について

雇入れに係る届出にあつては雇い入れた日の属する月の翌月十日までに、雇用保険被保険者資格取得届と併せて、必要事項を届け出ることとし、離職に係る届出にあつては離職した日の翌日から起算して十日以内に、雇用保険被保険者資格喪失届と併せて、必要事項を届け出ること。

ロ 雇用保険被保険者資格を有さない外国人労働者（ハに該当する者を除く。）について

雇入れに係る届出、離職に係る届出ともに、雇入れ又は離職した日の属する月の翌月の末日までに、雇用対策法施行規則（昭和四十一年労働省令第二十三号）様式第3号（以下「様式第3号」という。）に必要事項を記載の上、届け出ること。

ハ 平成十九年十月一日時点で現に雇い入れている外国人労働者について

平成二十年十月一日までの間に、様式第3号に必要事項を記載の上、届け出ること。ただし、当該者が離職した場合にあつては、イ又はロの方法・期限に従い届け出ること。

## 四 確認に当たっての留意事項

事業主は、雇い入れようとする者（平成十九年十月一日時点で現に雇い入れている者を含む。）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、当該者に係る一の事項を確認すること。ここで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とは、特別な調査等を伴うものではなく、氏名や言語などから、当該者が外国人であることが一般的に明らかである場合をいうこと。このため、例えば、通称として日本名を用いており、かつ、日本語の堪能な者など、通常の注意力をもっては、当該者が外国人であると判断できない場合にまで、確認を求めたものではないこと。なお、一に掲げる事項以外の事項の確認・届出は必要のないものであり、外国人労働者のプライバシーの保護の観点からも、この点に十分留意すること。

## 第六 外国人労働者の雇用労務責任者の選任

事業主は、外国人労働者を常時十人以上雇用するときは、この指針の第四に定め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（外国人労働者の雇用管理に関する責任者をいう。）として選任すること。

#### 第七 技能実習生に関する事項

技能実習生については、外国人労働者に含まれるものであることから、第四から第六までに掲げるところによるものとするほか、事業主は、技能実習制度推進事業運営基本方針（平成五年四月五日労働大臣公示）に規定する研修・実習生の受入れの方法、研修・技能実習の実施に関し留意すべき事項、技能実習の継続が不可能となった場合の取扱い等の内容に留意し、技能実習生に対し実効ある技術、技能等の修得が図られるように取り組むこと。

#### 第八 職業安定機関、労働基準監督機関その他関係行政機関の援助と協力

事業主は、職業安定機関、労働基準監督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。