

一年未満保存

基監発第0530002号  
平成20年5月30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  
( 契 印 省 略 )

平成20年度外国人労働者問題啓発月間の実施に  
当たって留意すべき事項について

平成20年5月30日付け基発第0530001号・職発第0530001号・能発第0530001号「平成20年度外国人労働者問題啓発月間について」(以下「局長通達」という。)により指示された標記月間について、局長通達別添の「平成20年度「外国人労働者問題啓発月間」実施要領」(以下「要領」という。)に基づく具体的な実施に当たっては、下記の事項に留意されたい。

なお、同要領にいう中央で実施する事項として、本省においては、別添のとおり、平成20年5月30日付け基発第0530002号・職発第0530002号・能発第0530002号「平成20年度「外国人労働者問題啓発月間」実施に対する協力依頼について」をもって事業主団体に対し、傘下団体・会員企業に対する月間の実施に係る周知等について協力依頼を行ったところであるので了知願いたい。

記

- 1 平成20年度外国人労働者問題啓発月間(以下「月間」という。)中の活動について
  - (1) 平成19年10月に策定された「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」という。)(別紙参照)の周知を中心に実施すること。  
また、昨年創設された「外国人雇用状況の届出制度」についての相談等がなされた場合には、職業安定機関における所管部署の紹介等により対応すること。
  - (2) 外国人労働者の就労事業場数、外国人労働者に係る労働災害発生状況、申告・相談状況等により把握した問題点等管内の状況に応じて実施すること。
  - (3) 平成20年3月28日付け基発第0328005号・職発第0328007号「都道府県労働局における労働基準行政と職業安定行政との連携について」を踏まえ、労働基準行政と職業安定行政の十分な連携を図ること。

## 2 地方で実施する事項について

### (1) 広報活動の実施（要領の5の(2)のア関係）

本省より別途送付した月間用のリーフレット等を活用し、労働基準協会その他の関係団体の広報誌等に掲載依頼を行う等の広報活動を行うこと。

### (2) ポスターの掲示・リーフレットの配布（要領の5の(2)のイ関係）

ア 月間用のポスターについては、局署の掲示板等に掲示するほか、労働基準協会その他の関係団体に対して、その掲示の協力等を求めること。

イ 月間用のリーフレットについては、月間中に実施する集団指導、各種講習会等の機会を活用して配布するよう努めるとともに、庁舎内に陳列し、来庁者が自由に閲覧し、又は持ち帰ることができるようにすること。

### (3) 事業主団体等を通じた周知、啓発及び協力要請（要領の5の(2)のウ関係）

他の関係省庁が実施する各種行事の状況に留意しつつ、月間の実施及び労働基準関係法令の適用や指針に関し、労働基準協会その他の関係団体に対し、傘下会員事業場に対する周知を行うよう協力要請を行うこと。

### (4) 事業主に対する周知、啓発及び指導（要領の5の(2)のオ・キ関係）

ア 外国人労働者の労働条件確保上問題が多いと認められる局署においては、実情に応じ、月間中に問題事業場を対象とした監督指導を行うこと。

イ 監督指導の際には、必要に応じ、月間用のリーフレット等を事業主等に交付し外国人労働者の労働条件の確保に係る取扱い等について啓発指導を行うこと。

ウ 技能実習生を受け入れている事業場に対しては、各種講習会、労働基準監督署における相談等を通じて、労働基準関係法令及び指針の内容について啓発指導に努めること。

### (5) J I T C O主催の「研修・技能実習適正実施キャンペーン会議」における周知、啓発（要領の5の(2)のキ関係）

標記会議は、月間の時期を中心として、厚生労働省・法務省・経済産業省の後援により、技能実習生受入れ事業を行う団体を対象として全国5道県で開催される予定であるが、同会議における説明等の実施により、労働基準関係法令等の周知啓発に努めること。

### (6) 「外国人労働者相談コーナー」等における相談（要領の5の(2)のク関係）

ア 「外国人労働者相談コーナー」を設置している都道府県労働局又は労働基準監督署においては、月間中における相談体制を拡充するため、可能な限り外国人労働者労働条件相談員による相談日を週1回程度増やすよう配意すること。

なお、この点について、積極的に広報を行うよう努めること。

イ 「外国人労働者相談コーナー」の設置されていない都道府県労働局及び労働基準監督署においても、月間中に外国人労働者又は外国人労働者を使用する事業主等から相談、問い合わせ等が増加することが考えられるので、「外国人労働者相談コーナー」を設置している近隣の都道府県労働局又は労働基準監督署と連携を図る等により適切に対処すること。

ウ 各労働基準監督署における外国人労働者からの申告・相談のうち、賃金不払等権利救済を内容とする事案については、迅速に処理を行うよう特に配意すること。

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)

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

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のもとより、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、関連企業等へのあつせん、教育訓練等の実施・受講あつせん、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っ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っ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っ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っては、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、確認を求めるものではないこと。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。

(別 添)  
基発第0530002号  
職発第0530002号  
能発第0530002号  
平成20年5月30日

社団法人 日本経済団体連合会  
会長 御手洗 富士夫 殿  
日本商工会議所  
会頭 岡村 正 殿  
全国中小企業団体中央会  
会長 佐伯 昭雄 殿  
全国商工会連合会  
会長 清家 孝 殿  
社団法人 経済同友会  
会長 桜井 正光 殿

厚生労働省労働基準局長

厚生労働省職業安定局長

厚生労働省職業能力開発局長

平成20年度「外国人労働者問題啓発月間」実施に対する協力依頼について

時下ますます御清祥のこととお慶び申し上げます。

貴団体におかれましては、労働行政の推進につき、日頃から御協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、本年6月は政府全体として「外国人労働者問題啓発月間」と位置づけており、厚生労働省といたしましても、外国人労働者問題に関し、事業主、事業主団体を始め広く国民の皆様の一層の理解と協力を求めることを目的として、別添の実施要領に従って、全国的に啓発運動を展開していくこととしております。

つきましては、貴団体から、傘下団体・会員企業に対し、本月間を機に、外国人雇用状況の届出制度を始めとする外国人雇用の基本ルールや、雇用対策法にも明記されました専門的・技術的分野の外国人労働者の活用につきまして周知していただき、外国人労働者問題に対する理解を深めていただきたくお願い申し上げます。

基発第0530002号  
職発第0530002号  
能発第0530002号  
平成20年5月30日

財団法人 国際研修協力機構  
会長 金井 務 殿

厚生労働省労働基準局長

厚生労働省職業安定局長

厚生労働省職業能力開発局長

平成20年度「外国人労働者問題啓発月間」実施に対する協力依頼について

時下ますます御清祥のこととお慶び申し上げます。

貴団体におかれましては、労働行政の推進につき、日頃から御協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、本年6月は政府全体として「外国人労働者問題啓発月間」と位置づけており、厚生労働省といたしましても、外国人労働者問題に関し、事業主、事業主団体を始め広く国民の皆様の一層の理解と協力を求めることを目的として、別添の実施要領に従って、全国的に啓発運動を展開していくこととしております。

また、技能実習制度に基づいて技能実習生を受け入れている事業主にも、外国人雇用状況の届出制度を始めとする外国人雇用の基本ルールが求められるところです。

つきましては、貴団体から、本月間を機に、これら事業主に対し、外国人雇用の基本ルールの遵守について、周知・啓発していただきますよう、お願い申し上げます。