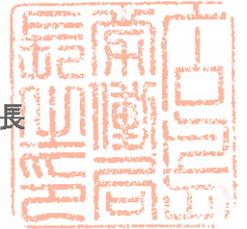


広労発安0605第1号
平成29年6月5日

(公社)広島県バス協会 御中

広島労働局長



外国人労働者の適正な雇用管理等に係る周知について

当局の業務運営については、日頃から格別の御理解と御協力をいただき、厚く御礼を申し上げます。

さて、平成5年度から政府全体として毎年6月を「外国人労働者問題啓発月間」と位置付けており、厚生労働省においても、当月間中に事業主等を始め広く国民一般に対して外国人労働者問題についての啓発活動を行っているところです。

昨年10月末には広島県内で外国人を雇用する事業所は3,530事業所、外国人労働者数は24,593人と外国人雇用状況の届出が義務化された平成19年以降、過去最高となっております。

しかしながら、依然として日系人等の定住外国人を中心として派遣及び請負の就労形態が多く雇用が不安定な状況にあること、事業主の認識不足等により社会保険に加入していない事例や適正な労働条件が確保されていない事例が見られるところです。

加えて、技能実習生を含めた外国人労働者については、法定労働条件確保上の問題が認められる事案が多いことから、適正な雇用・労働条件の確保が求められています。

また、外国人労働者の労働災害は全国的に増加傾向にあり、当局管内においても外国人労働者に係る死亡災害が毎年発生している状況にあることから、安全衛生の確保のため、安全衛生教育の実施等が求められています。

このため、厚生労働省では「外国人雇用はルールを守って適正に～外国人が能力を発揮できる適切な人事管理と就労環境を！」を当該月間の標語とし、外国人雇用の基本ルールの遵守に関する啓発・周知等を集中的に行っています。

つきましては、貴団体におかれましても現状を御理解いただき、傘下各企業等に対して就労する外国人労働者の雇用管理の改善や再就職を促進するための取組み及び労災防止の取組みの周知等について、特段の御配慮をいただきますようお願いいたします。

※ 外国人関係リーフレットについては、厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

【URL：<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000165355.html>】



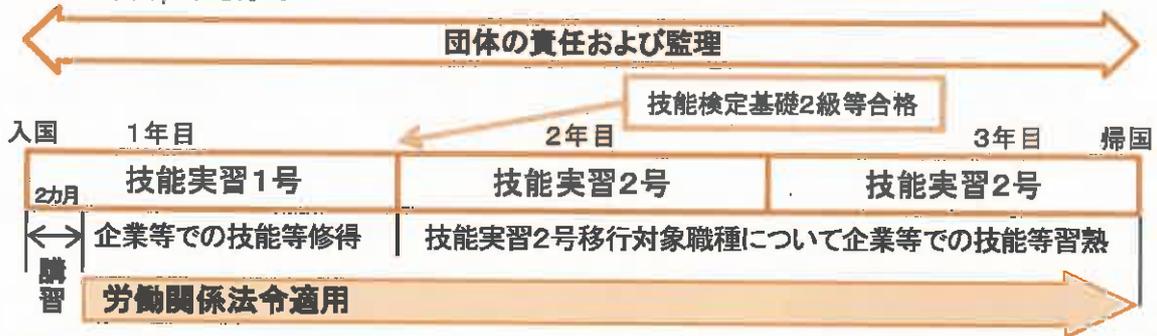
技能実習生の労働条件の確保・改善のために

技能実習生を受け入れる事業主の皆さま方には、労働基準関係法令を遵守し、技能実習生の労働条件の確保・改善に取り組んでいただくようお願いします。

技能実習生の受入れ方式と労働関係法令の適用について

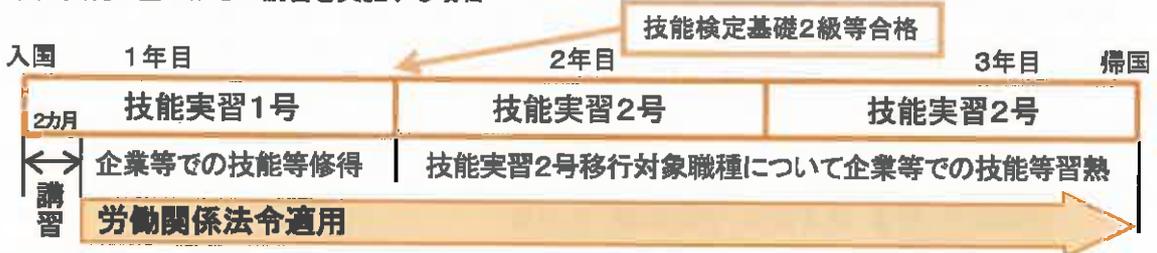
I: 団体監理型

受入れ企業を会員とする商工会議所、事業協同組合などの受入れ団体(監理団体)の責任と監理の下で技能実習生を受け入れる方式



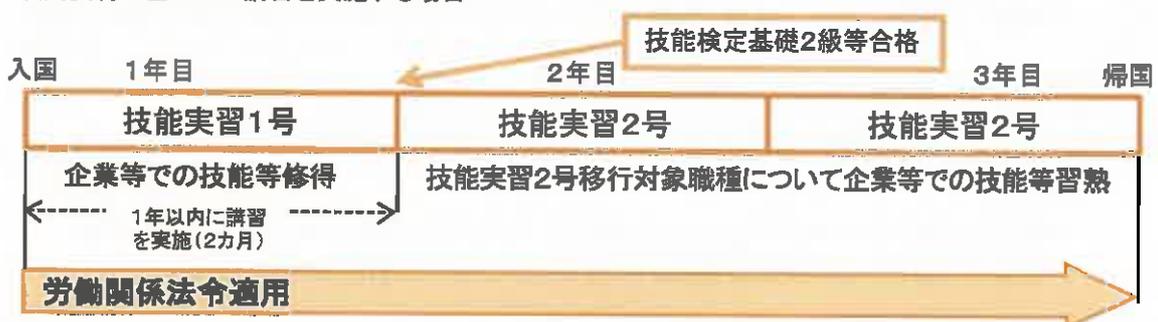
II: 企業単独型(講習が雇用契約に基づかない場合)

受入れ企業が外国にある合弁会社、子会社などの常勤の職員を直接、技能実習生として受け入れる方式雇用契約に基づかない講習を実施する場合



III: 企業単独型(講習が雇用契約に基づく場合)

受入れ企業が外国にある合弁会社、子会社などの常勤の職員を直接、技能実習生として受け入れる方式雇用契約に基づいて講習を実施する場合



講習について

講習は、座学により行います。

期間は、技能実習1号の活動時間全体の6分の1以上となっています。

(入国前に一定の講習を受講している場合には、12分の1以上に短縮されます)

→ 技能実習1号の活動を1年間行う場合には、原則として2カ月以上(入国前に一定の講習を受講している場合は、1カ月以上)の講習を実施することになります。

I. 団体監理型の場合

講習は、受入れ団体(監理団体)が、入国当初に行います。

講習終了後、受入れ企業(実習実施機関)で雇用契約に基づき労働者として働きます。

II, III. 企業単独型の場合

講習は、受入れ企業が行います。企業単独型では、雇用契約に基づかずに講習を実施する場合(II)と、雇用契約に基づいて実施する場合(III)があります。

雇用契約に基づかない講習は入国当初に、雇用契約に基づく講習は入国後1年以内(技能実習1号の期間中)に実施しなければなりません。

I、IIの場合、講習は雇用契約に基づいていないため、講習期間中に技能実習生に業務を行わせることは一切できません。

I、IIでは入国当初の講習終了後、IIIでは入国時から(講習期間中も)、技能実習生は受入れ企業で雇用契約に基づき労働者として働くことから、労働基準関係法令が適用されます。

労働条件について

○ 労働条件の明示(労働基準法第15条)

労働者を雇い入れたときには、下記の事項を示した労働条件通知書を交付するなど、労働条件を明示しなければなりません。母国語など技能実習生が理解できる方法で行ってください。

<書面で明示すべき労働条件>

- ・ 労働契約期間
- ・ 期間の定めのある労働契約(有期労働契約)を更新する場合の基準
- ・ 就業場所および従事すべき業務
- ・ 労働時間(始業・終業時刻、休憩時間、休日等)
- ・ 賃金(賃金額、支払の方法、賃金の締め切りおよび支払日)
- ・ 退職に関する事項(定年の有無、解雇事由等)

<その他明示すべき労働条件>

- ・ 昇給に関する事項
- ・ 臨時に支払われる賃金、労働者に負担させる食費および寮費等、災害補償、職業訓練、表彰および制裁、休職等に関する事項、旅費に関する事項 ←これらについて定めている場合

外国人労働者向けモデル労働条件通知書をダウンロードできます。

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/index.html>

(英語、中国語、韓国語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、インドネシア語、ベトナム語の労働条件通知書)

- ・ 有期労働契約(契約期間の定めのある契約)であって雇用契約の更新が必要な場合
→ 更新する際に、改めて労働条件を明示しなければなりません。

本条に基づき交付した労働条件通知書は、入国又は在留資格変更の申請時に地方入国管理局に提出することとなります。

○ 賃金(労働基準法第24条)

賃金は、通貨で、受入れ企業から直接技能実習生に、その全額を、毎月1回以上、一定期日に支払わなければなりません。

- ・ 法令で定められているもの(税金、社会保険料など)
 - ・ 労使協定で定めたもの(療費や食費など)
- は、賃金から控除することができます。

ただし、具体的な用途を明らかにできない「管理費」などは、賃金控除協定を締結していても、控除することはできません。

「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」(平成24年11月 法務省入国管理局改訂)では、

- ・ 療費や食費を控除する額は実費を超えてはならない
- ・ 実習終了時の帰国旅費や受入れ団体が監理に要する費用を技能実習生に負担させてはならないとされています。

○ 時間外・休日・深夜割増賃金(労働基準法第37条)

- ・ 時間外労働に対しては、25%以上
 - ・ 深夜業(午後10時～午前5時の労働)に対しては、25%以上
 - ・ 休日労働に対しては、35%以上
- の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

- ・ 平成22年4月1日より、1カ月に60時間を超える時間外労働については、法定割増賃金率が50%以上に引き上げられました。

- ・ ただし、中小企業については、当分の間、この引き上げが猶予されます。

- ・ 時間外労働を内職と称して行わせ、これに対する報酬を法定割増賃金未満とすることはできません(入管法上、技能実習生に内職をさせることは認められていません)。

例) 入国前に、所定労働時間は時給900円、時間外労働は時給300円とする労働契約を締結したことを理由に、その額で時間外手当を支払った場合

→ 技能実習生との合意があっても、法定の割増率で計算した額を下回る場合は、労働基準法違反となります。

この例では、時間外労働に対して、 $900 \times 1.25 = 1,125$ 円以上の支払が必要です。

○ 最低賃金(最低賃金法第4条ほか)

賃金は、**最低賃金額以上の額**を支払わなければなりません。

たとえ、使用者と労働者が最低賃金額を下回る賃金で合意し、労働契約を締結しても、その賃金額は無効となり、最低賃金額で締結したものとみなされます。

※ 以下の2種類の最低賃金が同時に適用される場合は、どちらか高い方の最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。

- ① 地域別最低賃金(都道府県ごとに定められている最低賃金)
- ② 特定(産業別)最低賃金(特定の産業ごとの基幹的労働者を対象に定められている最低賃金)

例) 地域別最低賃金が時給800円の適用を受ける労働者に対して、入国前に時給400円とする労働契約を締結したことを理由にその額しか支払わなかった場合

→ 最低賃金額を下回る支払は、最低賃金法違反となります。この場合は、最低賃金額である時給800円の賃金を支払わなければなりません。

例) 地域別最低賃金が時給800円、特定(産業別)最低賃金が時給850円で、両方とも同時に適用される事業場の場合

→ 技能実習生は、特定(産業別)最低賃金が適用される基幹的労働者に該当しますので、この場合は、高い方の時給850円以上の賃金を支払わなければなりません。

賃金等の不払は、入管法に基づく不正行為認定の対象とされます。

入国管理局から、「不正行為」を行ったと認定された監理団体や実習実施機関等は、技能実習生の受入れが一定期間停止されます。

(「賃金等の不払」とは、賃金の不払、割増賃金の不払、最低賃金額未満の賃金の支払などをいいます。)

○ 労働時間(労働基準法第32条、第34条、第35条ほか)

- ・ 原則として、週40時間、1日8時間を超えて労働させてはなりません(法定労働時間)。
- ・ 労働時間が6時間を超える場合は45分、8時間を超える場合は60分の休憩を与えなければなりません。
- ・ 少なくとも毎週1日の休日か、4週間を通じて4日以上の日を与えなければなりません(法定休日)。

<適用除外>

農業、畜産・水産業の事業場は、労働時間、休憩および休日に関する規定の適用が除外されています。なお、農林水産省は通達(「農業分野における技能実習移行に伴う留意事項について」(平成12年3月))において、「労働基準法の適用がない労働時間関係の労働条件についても、基本的に労働基準法の規定に準拠するもの」と示しています。

ただし、深夜業(P. 3)、年次有給休暇(P. 5)に関する規定については適用されます。

<特例措置対象事業場>

商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業であって、労働者が1~9人の事業場は、1週44時間、1日8時間まで労働させることができます。

時間外・休日労働

法定労働時間を超えて、または法定休日に労働させる場合には、「時間外・休日労働に関する協定」(36協定)を締結し、労働基準監督署に届け出る必要があります。時間外や休日に労働させる場合は、36協定の範囲内で行わなければなりません。また、36協定は、限度基準に適合したものにしてください。

時間外労働の限度に関する基準(限度基準)(平成10年労働省告示第154号)

- ・ **業務区分の細分化**
安易に臨時的業務などを予想して対象業務を拡大しないよう、業務の区分を細分化し、時間外労働をさせる業務の範囲を明確にしなければなりません。
- ・ **一定期間の区分**
「1日」のほか、「1日を超え3カ月以内の期間」と「1年間」について、時間外労働の協定をしてください。
- ・ **限度時間**
36協定で定める延長時間は、最も長い場合でも次の限度時間を超えないものにしてください。

①一般の労働者	②1年単位の変形労働時間制の対象者
1週間 15時間	1週間 14時間
1カ月 45時間	1カ月 42時間
1年間 360時間 など	1年間 320時間 など
- ・ **特別条項**
臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない「特別の事情」が予想される場合、特別条項付き協定を結べば限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。ただし、この「特別の事情」は、臨時的なものに限られます。
なお、限度時間を超える時間外労働に対しては、別途割増賃金率を定める必要がありますが、その率は25%を超える率とするように努めてください。
- ・ **適用除外**
工作物の建設などの事業、自動車の運転、新技術・新商品の研究開発の業務などについては、限度基準が適用されません。



時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。

- ・雇用契約に基づいて講習を実施する場合(Ⅲの場合)、講習時間は労働時間となります。
- ・「入国当初の講習」(Ⅰ、Ⅱの場合)終了後に、別の講習を義務づける場合、その講習時間は労働時間となります。

労働時間管理について

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」(平成13年4月6日付け基発第339号)に基づき、労働時間を適正に把握してください。

具体的には、労働者の出勤日ごとの始業・終業時刻を、原則として ①使用者が自ら現認、または、②タイムカードなどの客観的な記録を基礎として確認し、記録してください。

長時間にわたる時間外労働・休日労働により、労働時間が技能実習計画を大幅に上回っている場合には、入管法に基づく不正行為認定の対象となります。

○ 年次有給休暇(労働基準法第39条ほか)

6カ月以上継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、年次有給休暇を与えなければなりません(雇用契約日から起算。技能実習生については、Ⅰ、Ⅱでは「講習」終了後、Ⅲでは入国時から起算)。

年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他の不利益な取扱いをしてはなりません。

- ① 週所定労働日数が5日以上または週所定労働時間が30時間以上の労働者に対しては、右の表の年次有給休暇が付与されます。

継続勤務年数	6カ月	1年6カ月	2年6カ月
付与日数	10	11	12

- ② ①以外の労働者に対しては、週所定労働日数に応じて年次有給休暇が比例付与されます。

○ 中間搾取の禁止(労働基準法第6条)

受入れ団体の役員等が、技能実習生の賃金を、団体名義の銀行口座や団体が管理する技能実習生名義の銀行口座に振り込ませ、これを引き出すなどして不当に利益を得るようなことは、中間搾取となり、禁止されています。

○ 強制貯金の禁止(労働基準法第18条)

技能実習生に対して、労働契約に付随して貯蓄金を管理する契約(技能実習生名義の口座の通帳、印鑑を使用者が保管することを含む。)をしてはなりません。

「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」では、技能実習生との合意があっても、技能実習生名義の口座の通帳などを使用者が保管してはならないとされています。

○ 賃金台帳の作成(労働基準法第108条ほか)

賃金台帳を各事業場ごとに作成し、以下の事項を記載してください。また、賃金台帳は3年間保存しなければなりません。

- ・労働者の氏名
- ・賃金計算期間
- ・労働日数
- ・労働時間数
- ・時間外労働時間数
- ・深夜労働時間数
- ・手当その他賃金の種類ごとにその額

など

○ 解雇(労働基準法第20条、労働契約法第17条)

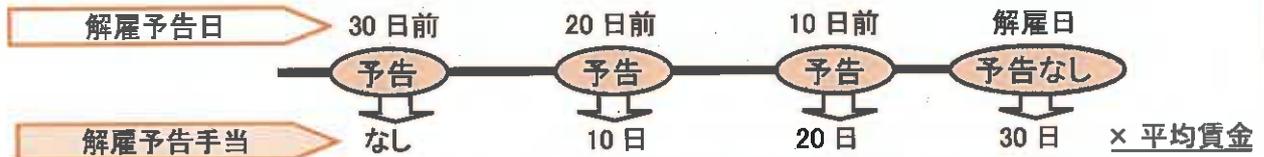
有期労働契約により雇用されている技能実習生は、**やむを得ない事由がない限り**、契約期間内に解雇することはできません。期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。

技能実習生は一定期間の実習で技能を身につけ、その技能を開発途上国等へ移転することを目的としていることから、技能実習の継続に最大限努力してください。

やむを得ず技能実習生を解雇する場合、

- ・ 少なくとも30日前までの予告
- ・ 30日前までの予告を行わないで解雇する場合、解雇までの日数に応じた解雇予告手当の支払が必要です。

支払額 = 平均賃金 × (30日 - 解雇予告日から解雇までの日数)



○ 就業規則(労働基準法第89条)

技能実習生を含め労働者を常時10人以上使用している場合は、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければなりません。

また、就業規則を変更した場合にも、同様に届け出が必要です。

※ 就業規則の内容は、技能実習生にも理解できるよう配慮をお願いします。



○ 寄宿舍(労働基準法第96条ほか)

寄宿舍に労働者を居住させる場合、労働基準法で定める規定を守らなければなりません。

- ・ 技能実習生が、事業主等の用意した宿舎に居住し、共同生活(便所、炊事場、浴室などが共同で、一緒に食事をとる等)を行っている場合は寄宿舍に該当します。
- ・ マンションなどで各自の部屋(個室)が設けられ、各部屋に便所、炊事場、浴室などが備わっている場合(共同生活の実態がない場合)は寄宿舍に該当しません。

- ① 寄宿舍に居住する労働者の私生活の自由を侵してはなりません。
 - ・ 外出および外泊について使用者の承認を受けさせること
 - ・ 教育、娯楽その他の行事に参加を強制すること
 - ・ 共同の利益を害する場合以外に面会の自由を制限すること
 } は、禁止されています。
- ② 寄宿舍規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければなりません。寄宿舍規則を変更したときも同様です。
 - ・ 届け出には、寄宿舍に居住する労働者の過半数を代表する者の同意書の添付が必要です。
- ③ 技能実習生を含め労働者を10人以上使用している場合は、寄宿舍設置届が必要です。
- ④ 受入れ企業は、寄宿舍の設備などについて、寄宿舍に居住する労働者の安全・衛生・風紀等を守るため、以下の措置を講じなければなりません。
 - ・ 警報装置(火災など非常事態を居住者に知らせるもの)を設置すること
 - ・ 消火設備を設置すること
 - ・ 寝室を2階以上に設ける場合は避難階段等を設けること
 - ・ 寝室に居住する者の氏名等を掲示すること
 など



安全衛生について

○ 安全衛生教育(労働安全衛生法第59条、安衛則第35, 36条など)

・雇入れ時等の安全衛生教育

技能実習生を雇い入れたときや技能実習生の作業内容を変更したときには、①作業内容、②機械や原材料などの取り扱い方法、③安全装置や保護衣等の取扱い方法など、技能実習生の安全衛生の確保に必要な事項について、安全衛生教育を実施しなければなりません。

・特別教育

危険有害業務に技能実習生を従事させる場合には、特別教育を実施しなければなりません。

特別教育の必要な業務

- ・ クレーン(つり上げ荷重5トン未満のもの)、移動式クレーン(つり上げ荷重1トン未満のもの)の運転
- ・ 玉掛け作業(つり上げ荷重1トン未満のクレーン、移動式クレーンに係るもの)
- ・ フォークリフト等荷役運搬機械(最大荷重1トン未満のもの)の運転
- ・ 動力プレスの金型等の取付け、取外し、調整
- ・ アーク溶接 など

※ これらの教育は、技能実習生がその内容を理解できる方法で行ってください。

○ 就業制限(労働安全衛生法第61条、安衛令第20条)

就業制限業務に技能実習生を従事させる場合には、免許の取得、技能講習の修了などの資格が必要です。

就業制限業務

- ・ クレーン(つり上げ荷重5トン以上のも)、移動式クレーン(つり上げ荷重1トン以上のも)の運転
- ・ 玉掛け作業(つり上げ荷重1トン以上のクレーン、移動式クレーンに係るもの)
- ・ フォークリフト等荷役運搬機械(最大荷重1トン以上のも)の運転
- ・ ガス溶接等
- ・ 車両系建設機械の運転 など

○ 健康診断の実施(労働安全衛生法第66条)

受入れ企業は、技能実習生を雇い入れたとき、および一定期間ごとに、健康診断を実施しなければなりません。

- ・ 雇入れ時健康診断…労働者を雇い入れたときに実施
- ・ 定期健康診断…1年以内ごとに1回、定期に実施
(常時深夜業等に従事する者については、6月以内ごとに1回の健康診断が必要です)
- ・ 特殊健康診断…有害業務を行わせる場合、一定期間ごとに実施

特殊健康診断の必要な有害業務

特定化学物質の製造または取扱い業務、鉛業務、四アルキル鉛等業務、
屋内作業所・タンクの内部などにおける有機溶剤の製造または取扱い業務、粉じん作業 など

○ 労働災害が発生したときの対応

技能実習生が労働災害により死亡または負傷した場合に、的確に対応できる体制を確立し、技能実習生にも理解できるように事前に説明してください。

技能実習生が労働災害に被災したときには、

- ・ 休業4日以上の場合…労働者死傷病報告(安衛則様式第23号)を遅滞なく
- ・ 休業4日未満の場合…労働者死傷病報告(安衛則様式第24号)を四半期ごとに労働基準監督署に提出する必要があります。

労災保険について

○労災保険について

労災保険は、労働者が業務上の事由または通勤により負傷等を被った場合などに、被災した労働者や遺族を保護するため必要な保険給付などを行う制度です。

- ・ 技能実習生を含め労働者を1人でも雇用した場合には、労災保険に加入しなければなりません。
- ・ 入管法により、暫定任意適用事業(※)に該当する場合であっても、技能実習生を受け入れる場合には、労災保険に加入するか、これに類する措置を講ずる必要があります。

※常時5人未満の労働者を使用する個人経営の農林、水産業、養殖、畜産等の一部の事業

外国人雇用状況の届け出について

・ 受入れ企業は、外国人(技能実習生)の雇入れ・離職の際、その氏名、在留資格などを期限内にハローワークに届け出る必要があります(届出義務は、1ページの表中「労働関係法令適用」に伴い生じます。雇用保険の加入手続と併せて届け出てください)。

・ 届け出をしなかったり虚偽の届け出を行った場合、30万円以下の罰金を科せられることがあります。

このパンフレットに関するお問い合わせは
▶ 最寄りの労働基準監督署、都道府県労働局労働基準部へ
外国人雇用状況の届け出に関するお問い合わせは
▶ 最寄りのハローワークへ

高度人材ポイント制による 出入国管理上の優遇制度

ポイント計算により、高度人材と認定されれば
出入国管理上の優遇措置を受けることができます！



高度人材が行う3つの活動類型

画面の
ポイント
計算表で
チェック！

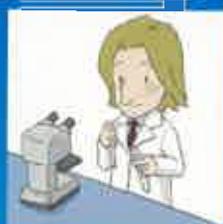
✓ 高度学術研究活動 「高度専門職1号（イ）」

本邦の公私の機関との
契約に基づいて行う
研究、研究の指導
又は教育をする活動



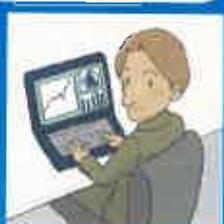
✓ 高度専門・技術活動 「高度専門職1号（ロ）」

本邦の公私の機関との
契約に基づいて行う自
然科学又は人文科学の
分野に属する知識又は
技術を要する業務に従
事する活動



✓ 高度経営・管理活動 「高度専門職1号（ハ）」

本邦の公私の機関にお
いて事業の経営を行い
又は管理に従事する活
動



高度人材として、入国・在留が認められた方は、以下のような出入国管理上の優遇措置を受けられます。

- #### 高度専門職1号の場合
- ① 複合的な在留活動の許容
 - ② 「5年」の在留期間の付与
 - ③ 在留歴に係る永住許可要件の緩和
 - ④ 配偶者の就労
 - ⑤ 親の帯同（一定の要件を満たすことが必要です。）
 - ⑥ 家事使用人の帯同（一定の要件を満たすことが必要です。）
 - ⑦ 入国・在留手続の優先処理

- #### 高度専門職2号の場合
- a. 高度専門職1号の活動と併せてほぼ全ての就労資格の活動を行うことができる
 - b. 在留期間が無期限となる
 - c. 左記③から⑥までの優遇措置が受けられる
- ※「高度専門職2号」は「高度専門職1号」で3年以上活動を行っていた方が対象になります。



法務省入国管理局

制度に関する詳しい内容は、法務省入国管理局ホームページをご覧ください。
http://www.immi-moj.go.jp/newimmfact_3/index.html
※最寄りの地方入国管理局にもお問い合わせください。



《ポイント計算表》

高度学研究分野		
学 歴	博士号(専門職に係る学位を除く)取得者	30
	修士号(専門職に係る博士を含む)取得者	20
職 歴 (実務経歴) ※ 仕事しよとす る研究、研究の指導 又は教育に係る 実務経験に依る	7年～	15
	5年～	10
	3年～	5
年 収 ※ 1 主たる受入機関 から受ける報酬 の年額 ※ 2 海外の機関か らの報酬の割合に は、当該機関から 受ける報酬の年額 を算入 ※ 3 賞与(ボーナス) も年収に含まれ る。	年齢区分に応じ、ポイントが付与される年収の下限を異なるものとする。詳細は②参照	40 10
	～29歳	15
年 齢	～34歳	10
	～39歳	5
	～29歳	15
ボーナス① 【研究実績】	詳細は②参照	25
ボーナス②	イノベーションを促進するための支援措置(別に告示で定めるもの)を受けている機関における就労(注1)	10
ボーナス③	試験研究費等比率が3%を超える中小企業における就労	5
ボーナス④	職務に関連する外国の資格等	5
ボーナス⑤	本邦の高等教育機関において学位を取得	10
ボーナス⑥	日本語能力試験N1取得者若しくはこれと同等以上の能力があることを試験(注2)により認められている者又は外国の大学において日本語を専攻して卒業した者	15
合格点		70

高度専門・技術分野		
学 歴	博士号(専門職に係る学位を除く)取得者	30
	修士号(専門職に係る博士を含む)取得者(注3)	20
職 歴 (実務経歴) ※ 仕事しよとす る業務に係る実務 経験に依る	大学を卒業し又はこれと同等以上の教育を受けた者(博士号又は修士号取得者を除く)	10
	10年～	20
	7年～	15
年 収 ※ 1 主たる受入機関 から受ける報酬 の年額 ※ 2 海外の機関か らの報酬の割合に は、当該機関から 受ける報酬の年額 を算入 ※ 3 賞与(ボーナス) も年収に含まれ る。	年齢区分に応じ、ポイントが付与される年収の下限を異なるものとする。詳細は②参照。	40 10
	5年～	10
年 齢	～29歳	15
	～34歳	10
	～39歳	5
ボーナス① 【研究実績】	詳細は②参照	15
ボーナス②	職務に関連する日本の国家資格の保有(1つにつき5点)	10
ボーナス③	イノベーションを促進するための支援措置(別に告示で定めるもの)を受けている機関における就労(注1)	10
ボーナス④	試験研究費等比率が3%を超える中小企業における就労	5
ボーナス⑤	職務に関連する外国の資格等	5
ボーナス⑥	本邦の高等教育機関において学位を取得	10
ボーナス⑦	日本語能力試験N1取得者若しくはこれと同等以上の能力があることを試験(注2)により認められている者又は外国の大学において日本語を専攻して卒業した者	15
合格点		70

高度経営・管理分野		
学 歴	博士号又は修士号取得者(注3)	20
	大学を卒業し又はこれと同等以上の教育を受けた者(博士号又は修士号取得者を除く)	10
職 歴 (実務経歴) ※ 事業の経営又は 管理に係るものに 依る	10年～	25
	7年～	20
	5年～	15
	3年～	10
年 収 ※ 1 主たる受入機関 から受ける報酬 の年額 ※ 2 海外の機関か らの報酬の割合に は、当該機関から 受ける報酬の年額 を算入 ※ 3 賞与(ボーナス) も年収に含まれ る。	3000万円～	50
	2500万円～	40
	2000万円～	30
	1500万円～	20
	1000万円～	10
ボーナス① 【地位】	代表取締役、代表執行役ポストでの受入れ	10
	取締役、執行役ポストでの受入れ	5
ボーナス②	イノベーションを促進するための支援措置(別に告示で定めるもの)を受けている機関における就労(注1)	10
ボーナス③	試験研究費等比率が3%を超える中小企業における就労	5
ボーナス④	職務に関連する外国の資格等	5
ボーナス⑤	本邦の高等教育機関において学位を取得	10
ボーナス⑥	日本語能力試験N1取得者若しくはこれと同等以上の能力があることを試験(注2)により認められている者又は外国の大学において日本語を専攻して卒業した者	15
合格点		70

(注1) 就労する機関が中小企業である場合には、別途10点の加算
(注2) 例えば、BJTビジネス日本語能力テストにおける480点以上の得点
(注3) 経営管理に関する専門職学位(MBA、MOT)を有している場合には、別途5点の加算

①最低年収基準

高度専門・技術分野及び高度経営・管理分野においては、年収300万円以上であることが必要。

②年収配点表

年収	～29歳	～34歳	～39歳	40歳～
1,000万円	40	40	40	40
900万円	35	35	35	35
800万円	30	30	30	30
700万円	25	25	25	—
600万円	20	20	20	—
500万円	15	15	—	—
400万円	10	—	—	—

③研究実績

研究実績	高度学術 研究分野	高度専門・ 技術分野
特許の発明 1件～	20	15
入国前に公的機関からグラントを受けた研究に従事した実績 3件～	20	15
研究論文の実績については、我が国の国の機関において利用されている学術論文データベースに登録されている学術雑誌に掲載されている論文(申請人が責任著者であるものに依る。) 3本～	20	15
上記の項目以外で、上記項目におけるものと同等の研究実績があると申請人がアピールする場合(著名な賞の受賞歴等)、関係行政機関の長の意見を聴いた上で法務大臣が個別にポイントの付与の適否を判断。	20	15

※ 高度学研究分野については、2つ以上に該当する場合には25点

外国人を雇用する事業主の皆様へ

不法就労防止にご協力ください。

不法就労は法律で禁止されています。不法就労した外国人だけでなく、不法就労させた事業主も処罰の対象となります。平成24年7月から導入された「中長期在留者の在留管理制度」により、在留カードを所持する外国人が就労できるかどうかの判別が容易になっています。外国人を雇用する際は、このリーフレットに記載されている内容をよく確認し、外国人が不法就労にならないよう注意してください。

不法就労とは？

不法就労となるのは、次の**3**つの場合です。

1

不法滞在者や被退去強制者が働くケース

(例)

- ・密入国した人や在留期限の切れた人が働く
- ・退去強制されることが既に決まっている人が働く

2

入国管理局から働く許可を受けていないのに働くケース

(例)

- ・観光等短期滞在目的で入国した人が働く
- ・留学生や難民認定申請中の人許可を受けずに働く

3

入国管理局から認められた範囲を超えて働くケース

(例)

- ・外国料理のシェフとして働くことを認められた人が工場・事業所で単純労働者として働く
- ・留学生が許可された時間数を超えて働く

注意!

事業主も処罰の対象となります!!

- ・不法就労させたり、不法就労をあっせんした人「不法就労助長罪」
⇒3年以下の懲役・300万円以下の罰金
(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、処罰を免れません。)
- ・不法就労させたり、不法就労をあっせんした外国人事業主⇒退去強制の対象
- ・ハローワークへの届出をしなかったり、虚偽の届出をした人⇒30万円以下の罰金

不法就労者を発見した場合や雇用しようとする外国人が不法滞在者であることが判明した場合には**地方入国管理局へ通報したり出頭を促す**などしてください!

外国人を雇用する際には**在留カード**を確認してください!

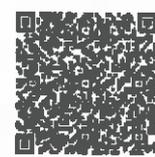
在留カードは、企業等への勤務や日本人との婚姻などで、入管法上の在留資格をもって適法に我が国に中長期間滞在する外国人の方が所持するカードです。旅行者のように一時的に滞在する方や不法滞在者には交付されません。

特別永住者の方を除き、在留カードを所持していない場合は、原則として就労できません。所持していなくても就労できる場合については裏面「* 在留カードを所持していなくても就労できる場合がある方」をご参照ください。

外国人を雇用した時は…。

外国人(「特別永住者」,「外交」及び「公用」は除く。)を雇用する事業主の方には、雇用対策法に基づく外国人雇用状況の届出が義務づけられていますので、外国人を雇用した場合や外国人が離職した場合は、ハローワークへ届出をしてください(この届出を怠ると罰則適用の対象となります。)。この場合は、入国管理局への届出は不要です。

「外国人雇用状況の届出」の詳細については、厚生労働省のホームページをご覧ください。



http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/todokede/Index.html

法務省入国管理局 <http://www.immi-moj.go.jp/>



ポイント1 在留カード表面の「就労制限の有無」欄を確認してください。

「就労不可」の記載がある場合→

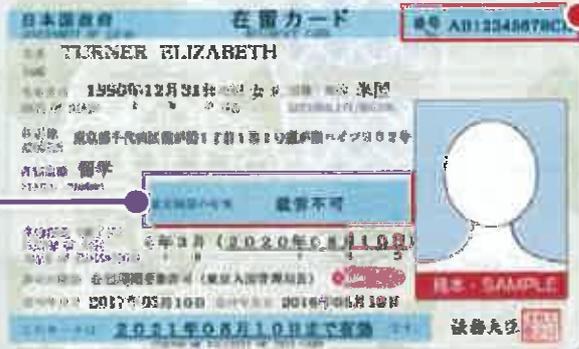
原則雇用はできませんが、ポイント2を確認してください。

※一部就労制限がある場合→制限内容を確認してください。次のいずれかの記載があります。

- ①「在留資格に基づく就労活動のみ可」
- ②「指定書記載機関での在留資格に基づく就労活動のみ可」(在留資格「技能実習」)
- ③「指定書により指定された就労活動のみ可」(在留資格「特定活動」)
(②及び③については法務大臣が個々に指定した活動等が記載された指定書を確認してください。)

※難民認定申請中の人については、有効な在留カードを所持していない場合や在留カードに「就労不可」と表示されている場合は雇うことはできません。

※「就労制限なし」の記載がある場合→就労内容に制限はありません。

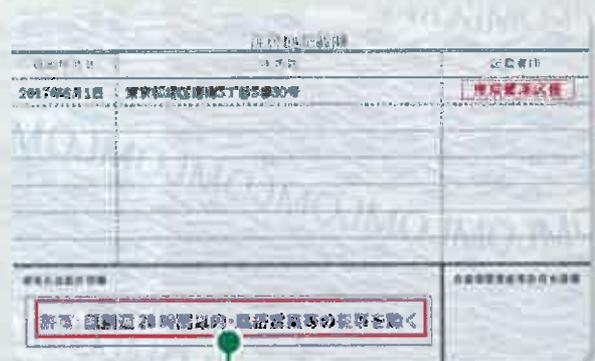


在留カード等の番号が失効していないか確認することができます。

入国管理局ホームページ上では、在留カード及び特別永住者証明書(以下、「在留カード等」といいます。)の番号の失効情報を確認することができる「在留カード等番号失効情報照会」ページを設置しており、この画面上で在留カード等の番号と有効期間を入力していただくと、当該番号が失効していないか又は有効でないかについて確認することができます。

なお、確認結果は、在留カード等の有効性を証明するものではありません。昨今、**実在する在留カード等の番号を悪用した偽造在留カード等も存在するため**、確認結果にかかわらず、照会ページ下段に掲載されている「在留カード等の券面に施された偽造防止対策のポイント」についてもご確認ください。偽造造が疑われる在留カード等を発見した場合には、最寄りの地方入国管理局にお問合せください。

在留カード等番号失効情報照会ページ <https://lapse-immi.moj.go.jp/>



※ 在留カードを所持していなくても就労できる場合がある方

- 旅券に後日在留カードを交付する旨の記載がある方
- 「3月」以下の在留期間が付与された方
- 「外交」「公用」等の在留資格が付与された方

これらの方については、旅券等で就労できるかどうかを確認してください。

※特に、「留学」「研修」「家族滞在」「文化活動」「短期滞在」の在留資格をもって在留している方については、**資格外活動許可を受けられない限り就労できません**のでご注意ください。

ポイント2 在留カード裏面の「資格外活動許可欄」を確認してください。

ポイント1で「就労不可」の方であっても、裏面の「資格外活動許可欄」に次のいずれかの記載がある方は、就労することができます。ただし、就労時間や就労場所に制限があるので注意が必要です。

- ①「許可(原則週28時間以内・風俗営業等の従事を除く)」
(①については、複数のアルバイト先がある場合には、その合計が週28時間以内でなければなりません。)
- ②「許可(資格外活動許可書に記載された範囲内の活動)」
(②については資格外活動許可書を確認してください。)

ポイント3 ※仮放免許可は在留資格ではありません。

仮放免許可書を所持している人は、入管法違反の疑いで入国管理局による退去強制手続中であるか、既に退去強制されることが決定した人で、いずれも本来であれば入管の収容施設に収容されるべきところ、健康上の理由等、様々な事情により、一時的に収容を解かれている人です。

仮放免許可書の裏面に「職業又は報酬を受ける活動禁止」の条件が付されている場合は、就労することができます。許可書にこの条件が記されていない場合には、在留カードを見ながら、上記のポイント1及び2により、就労可能かどうか、よく確認してください。

お問合せはこちらへ

外国人在留総合インフォメーションセンター
(平日 8:30 ~ 17:15)

TEL 0570-013904

(IP 電話・PHS からは 03-5796-7112) 又は最寄りの地方入国管理局にお問合せください。

別記第六十七号様式 (第四十九条関係)

仮放免許可書

山入国管理局の職員が法定検閲事項の記載により、記載します。

1 氏名 Taylor Carly

2 生年月日 1985年1月1日

3 国籍(種別) ○○国

4 住居地 東京都港区港南5丁目5番30号

5 假放免の期限: 関係に準ずるものとす。

法務省 入国管理局長 入国管理局長 太郎

仮放免の条件

1 住居地 表記住居地に同じ

2 行動範囲 住居地の都道府県及び○○入国管理局出現の際の出現経路

3 出立を命じられたときは、指定された収容施設に収容しなければなりません。

4 仮放免の期間 平成29年5月10日から平成29年○月○日○時まで

5 その他 職業又は報酬を受ける活動の禁止

注 意

ア 許可書に記するときは、あらかじめ入国管理局長又は主任官の承認を受けなければならない

イ 旅行等の理由により活動範囲を拡大する必要があるときは、あらかじめ入国管理局長又は主任官の承認を受けなければならない

ウ 上記の条件に違反したときは、仮放免を取消し、保護者の全責又は一部を及ぼすことがあります。

エ 申請の際は、本許可書を持参してください。



死亡災害・増加 (平成28年18人、平成29年5/31現在13人)

日本一安全・安心 (Safe Work, Change Work HIROSHIMA) な職場を!

「全国安全週間 (7/1~7)、準備期間 (6/1~30)」

STOP!! 労働災害

平成28・29年月別 死亡災害発生状況



6月は「外国人労働者問題啓発月間」です

今年の標語は **外国人雇用はルールを守って適正に**

～外国人が能力を発揮できる適切な人事管理と就労環境を!～

【広島県内の外国人労働者に係る死亡災害事例】

発生日	業種	年齢	経験	死亡災害発生状況	【国籍】
H29年4月	製造業	30歳代	4年	台船の船内に立ち入ったところ、内部が酸素欠乏状態となっていた為、死亡。救助に向かったフィリピン人労働者も被災し救急搬送された。(2次災害による死亡災害の危険性もあった)	【タイ】
H28年9月	製造業	50歳代	8年	手すりの状況を触って確認していたところ、3.6m下の船台に墜落した。(一人作業中)	【ブラジル】
H27年8月	製造業	30歳代	2年	ブロック組立作業中、側壁の窓枠から身を乗り出してレバーブロックを巻こうとして、側壁とともに倒れた。(一人作業中)	【中国】

【外国人労働者の災害防止の留意点】

安全衛生教育の実施	使用させる機械設備、安全装置または保護具の使用方法などが確実に理解されるように配慮すること。 【酸欠危険場所、クレーン作業場所など、直接作業を行わない場所についても立入禁止や救護措置などの教育についても留意すること】
労働災害防止のための日本語教育等の実施	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、必要な日本語および基本的な合図等を習得させるように配慮すること。 【危険が迫った時の退避を指示する日本語の合図や手旗等について留意すること】
労働災害防止に関する標識、掲示、合図	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、図解などの方法を用いる等、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配慮すること。



集中して働ける職場をめざそう!



墜落・転落災害、飛来・落下災害、交通事故、機械災害の防止を重点として、労働災害防止対策に取り組みましょう!



墜落・転落災害

飛来・落下災害

交通事故

機械災害



安心な職場づくりのために各種専用サイトをご利用ください
日本一安全・安心 (Safe Work, Chance Work HIROSHIMA) な職場を!

【労務管理・安全衛生管理診断サイト】

<http://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/>



～労働基準部 監督課・健康安全課～

【職場のあんぜんサイト】

<http://anzeninfo.mhlw.go.jp/>



～労働基準部 健康安全課～

【働きやすく生産性の高い職場のためのポータルサイト】

<http://www.koyoukanri.mhlw.go.jp/index.html>



～職業安定部～

【働き方・休み方改善ポータルサイト】

<http://work-holiday.mhlw.go.jp/>



～雇用環境・均等室～

労働基準部 健康安全課 (Tel. 082-221-9243)、監督課 (Tel. 082-221-9242)
 雇用環境・均等室 (Tel. 082-221-9247)
 職業安定部 職業安定課 (Tel. 082-502-7831)、職業対策課 (Tel. 082-502-7832)

広島労働局