



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

外国人労働者の人事・労務に役立つ 3つの支援ツールについて

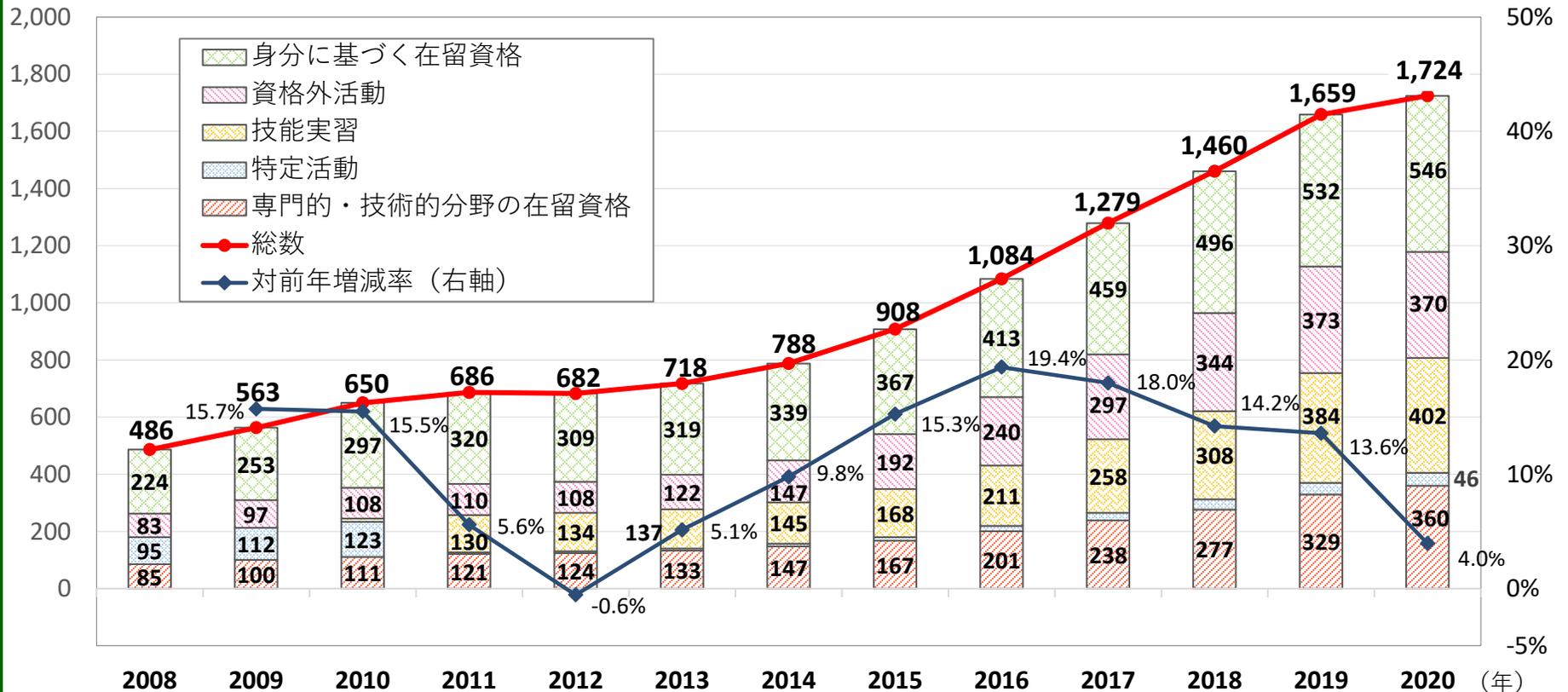
厚生労働省職業安定局
外国人雇用対策課

1. 高度人材採用・定着の課題と対策

在留資格別にみた外国人労働者数の推移

- 日本で就労している外国人は、2020年10月末時点で過去最高の**172万4328人**。
- 在留資格別にみると、「**特定活動**」（前年比 10.9%増）、「**専門的・技術的分野の在留資格**」（同 9.3%増）、「**技能実習**」（同 4.8%増）の伸び率が大きい。

（単位：千人）



出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」（各年10月末現在）

注1：「専門的・技術的分野の在留資格」とは、就労目的で在留が認められるものであり、経営者、技術者、研究者、外国料理の調理師、特定技能等が該当する

注2：「身分に基づく在留資格」とは、我が国において有する身分又は地位に基づくものであり、永住者、日系人等が該当する。

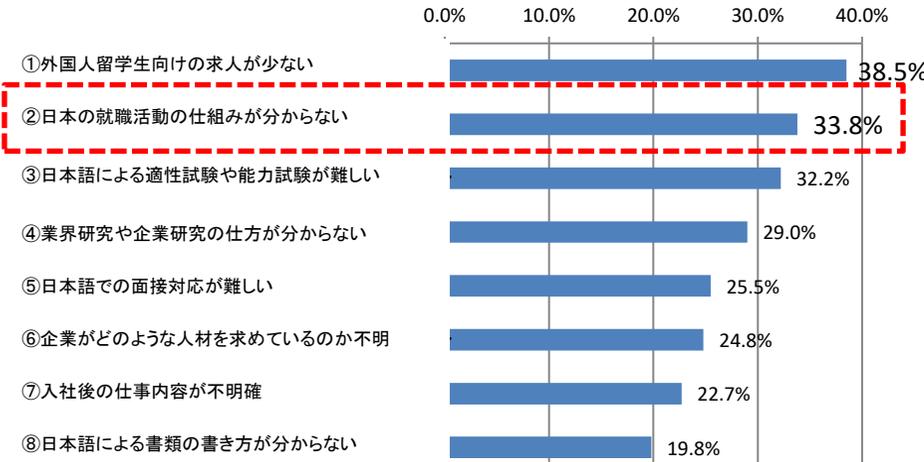
注3：「特定活動」とは、法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動を行うものである。

注4：「資格外活動」とは、本来の在留目的である活動以外に就労活動を行うもの（原則週28時間以内）であり、留学生のアルバイト等が該当する。

「外国人留学生」の就職に関する課題

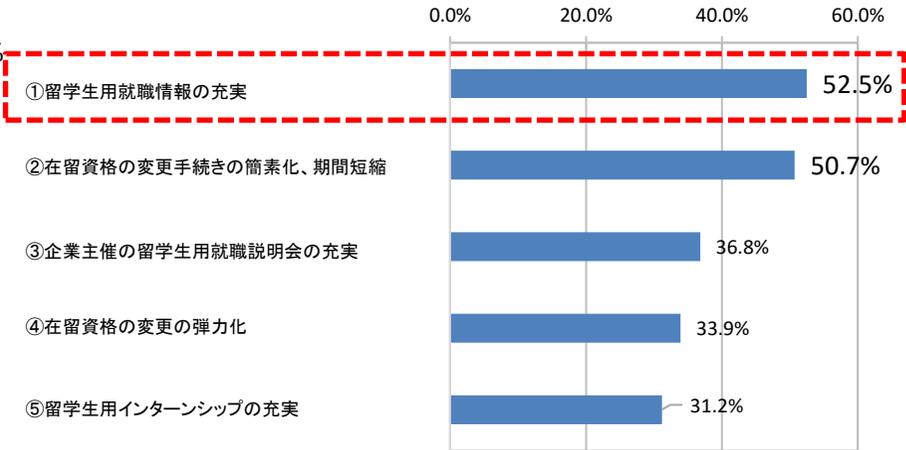
▶ 外国人留学生や高度外国人材へのアンケート調査（複数回答可）によると、就職活動上の課題として、「日本の就職活動の仕組みがわからない」、「留学生用就職情報の充実」を挙げる者が多く、日本特有の就職活動への情報不足が見て取れる。

◆外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査結果



出典：「外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査結果」
2015年3月新日本有限責任監査法人（経済産業省委託事業）

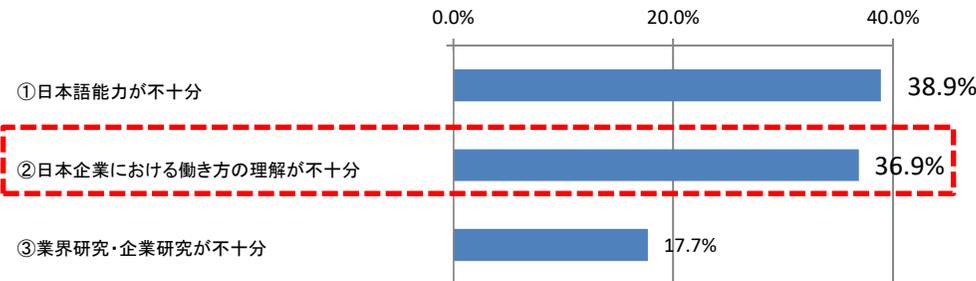
◆平成29年度私費外国人留学生生活実態調査



出典：「平成29年度私費外国人留学生生活実態調査」2019年1月（独）日本学生支援機構

▶ 他方、企業から見ても、コミュニケーション能力に加え、「日本企業における働き方の理解が不十分」とする企業も多く、日本の企業に特有の文化・雇用慣行に関する情報不足も課題である。

◆外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査結果



出典：「外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査結果」
2015年3月新日本有限責任監査法人（経済産業省委託事業）

留学生に対し、留学早期から、日本の就職活動に関する情報提供を行い、日本の就職活動トラックに乗り遅れないよう、大学とハローワークがより一層連携して取り組む必要がある。

厚生労働省における外国人留学生の就職支援体制

- **外国人雇用サービスセンター**（外国人向けハローワーク：東京、愛知、大阪、福岡）を、留学生を含む高度外国人材の就職支援拠点と位置付け、ハローワークの全国ネットワークを活用し、**留学早期の意識啓発からマッチング・定着に至るまで、各段階で多様な支援メニューを提供。**
 - また、一部の新卒応援ハローワークに**留学生コーナー**を設置し、外国人雇用サービスセンターと連携し、**担当者制によるきめ細やかな就職支援を実施。**
- ⇒ コロナ禍で留学生の就職活動に厳しさが見られる一方で、大規模な集合イベントの開催が困難であるため、関係機関と連携しつつ、**オンラインによるセミナーや企業面接会等を開催。**

1. 全国的ネットワークによるマッチングの促進

外国人雇用サービスセンターは、求人・求職を集約した上で、全国のハローワークや新卒応援ハローワークとの連携により、卒業に至るまで複数年にわたり、**全国的かつきめ細かな就職支援を実施。**

2. 意識啓発・カウンセリング等

大学の就職支援担当者等を訪問し、未内定留学生の把握や外国人雇用サービスセンターの利用勧奨を行う。また、国内就職希望の留学生に対し、在籍の早い段階から就職ガイダンスを実施するなど、**留学生の意識・動機付け**に向けて連携。

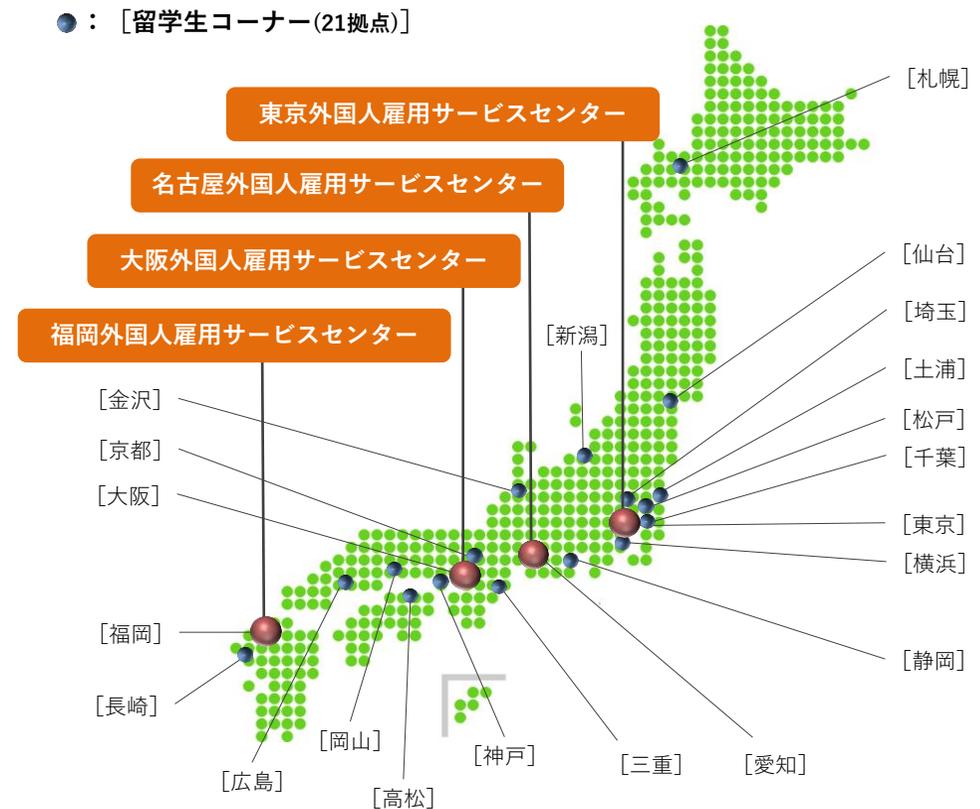
3. インターンシップ・大学との連携

企業と留学生の相互理解の促進を通じ、国内就職市場拡大を図るため、**留学生向けインターンシップを実施。**また、**大学の就職支援担当者等との情報交換を実施。**
(インターンシップは夏季と春季に実施)

4. 留学生を採用する企業等に対する支援

留学生を採用する企業の開拓に加えて、外国人雇用管理アドバイザーによる採用時（在留資格変更手続きを含む）や人事労務管理上の留意点に関する相談など、**外国人留学生を採用する企業等に対する各種相談業務を実施。**

【拠点図】



(参考) 令和元年度相談件数 33,459件、就職件数 2,935件

令和2年度相談件数 32,762件、就職件数 2,125件

外国人雇用管理アドバイザーによる事業主支援について

概要

都道府県労働局等に「外国人雇用管理アドバイザー」※を配置し、外国人労働者の雇用管理の改善や職業生活上の問題など、外国人を雇用する事業主からの様々な相談に対して、事業所の実態に応じた専門的な指導・援助を行う。

※ 社会保険労務士や中小企業診断士など、外国人労働者の雇用管理の改善に関して深い知識と経験を有する者へ委嘱。

利用方法

最寄りのハローワークを通じて、外国人雇用管理アドバイザーへの相談申込みが可能（相談費用無料）。
訪問日程を調整の上、外国人雇用管理アドバイザーを事業主の元へ派遣し、相談に対応。

※ このほか、窓口において外国人雇用管理アドバイザーによる相談を実施しているハローワークもある。

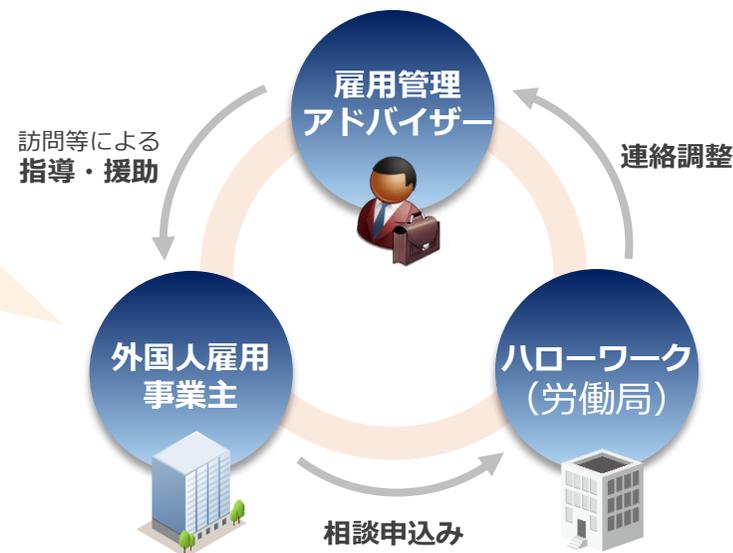
相談事例

【雇用管理面での相談】

- 外国人労働者を雇用するにあたり、どのような点を考慮したらよいか
- 日本語の不慣れな外国人労働者への職場教育はどうしたらいいか
- 労働契約、職務配置、福利厚生、退職・解雇時の注意点 等

【職業生活面での相談】

- 生活習慣・宗教観への理解とコミュニケーションをどう図ればいいのか 等



2. 人事・労務に役立つ3つの 支援ツールのご紹介

外国人の方に人事・労務を説明する際にお困りではないですか？

外国人の方からこんな質問や要望を受けることはありませんか？

- 最初に聞いた給料と振り込まれている金額が違うのは何で？
- なぜ、彼の方が先に昇給したの？
- 育児のために休暇を取りたいが、どうすれば？
- もっと働きたいのに、なぜ働いてはいけないの？
- ハラスメントを受けているかも知れません。どうすればいい？



- 8時が始業なので、8時ちょうどに会社に来れば良いと思います。
- 18時半になったので、帰ります。
- 年末年始の休暇はいらないので、代わりに2月に多く休ませてください。
- 会社に住所を教えたくありません。
- 健康診断を受けたくありません。 ■ 転勤をしたくありません。

外国人の方は、私たちが「当然だ」と思っている日本の法制度や雇用慣行に詳しくないかも知れません。

- ✓ 知らないことは悪いことではありません。外国人の方の悩みの背景を知り、働きやすい職場を一緒に作っていくことが大切です。
- ✓ そのためには、**母国語を用いて説明することや、「なぜ職場のルールがそうなっているのか」という理由や背景も含めて納得してもらうことが重要**です。



厚生労働省では、新たに、

- ・企業における人事・労務に関する多言語による説明や、
- ・お困りごとの背景にある文化ギャップを埋めること

に役立つ**3つの支援ツール**を作成しました！ぜひご活用ください。

【支援ツール】

- ① **外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集**
～日本人社員、外国人社員ともに働きやすい職場をつくるために～
- ② **雇用管理に役立つ多言語用語集**
- ③ **モデル就業規則やさしい日本語版**



外国人の方からの質問や要望の例①（賃金について）

■最初に聞いた給料と振り込まれている金額が違うのは何で？

ポイント・例文集（抜粋） 2. 賃金 ①賃金について説明するとき

(1)外国人の方へ説明する際のポイント

日本では、手当の意味や税金等の控除のしくみについて理解している方も多く、会社のルールを説明するだけで充分である場合も多いです。

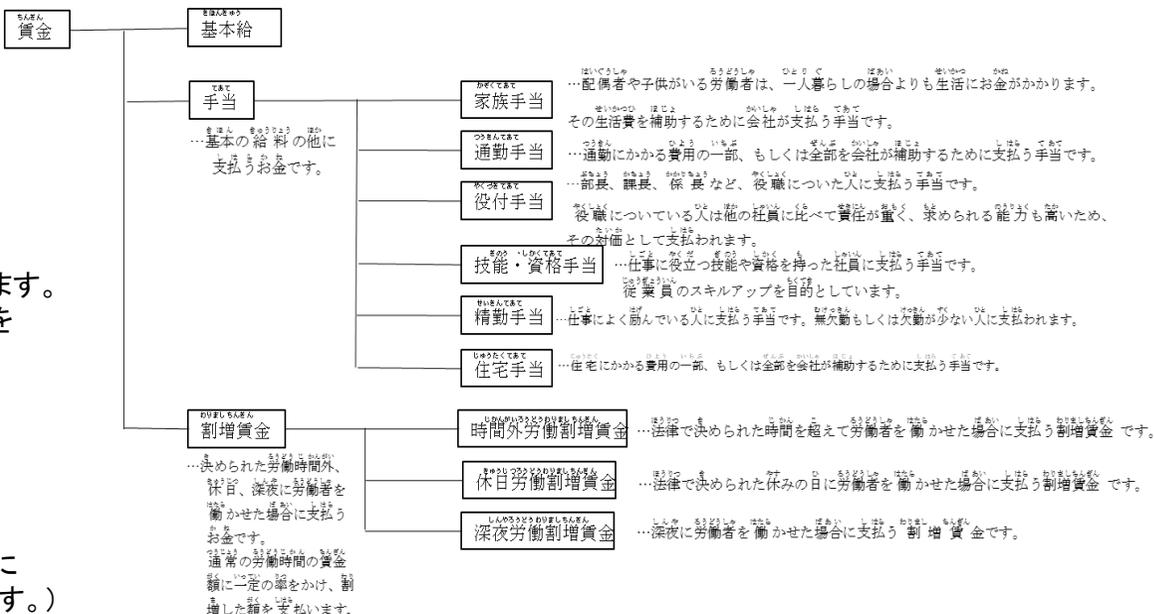
一方、外国人社員は、出身国と雇用慣行や社会制度が異なることから、①基本給と手当の関係が理解できない、②給料から税金などが控除される理由が理解できない、といったことが多く発生します。

トラブルを未然に防ぎ、気持ちよく働いて貰うためにも、給料の仕組みや控除の理由についてしっかりと納得してもらうことは、とても大切です。賃金(給料)の中にも基本給や諸手当など色々な種類があることを説明しましょう。

(2)外国人の方への説明例

- ・あなたの給料は、「基本給」と「手当」と「割増賃金」を合わせたものです。下の図1を見てください。
- ・「基本給」は、最初から決まっている給料です。毎月、同じです。
- ・「手当」は、あなたに、会社が決めた理由があるときだけ、会社が払う給料です。たとえば、「資格手当」があります。あなたが仕事の役に立つスキルの資格を持っていたら、「基本給」とは別に、「資格手当」がもらえます。
- ・「割増賃金」は、法律で決まっている時間より長く仕事をしたり、休みの日に仕事をしたときに、会社が払う給料です。毎月、同じではありません。
- ・会社は、あなたの給料から、あなたの税金と保険のお金を引きます。そして、あなたの代わりに、あなたの税金と保険のお金を、役所に払います。これは、国の法律です。あなたがもらえるのは、税金と保険のお金が引かれた後のお金ですから、給料が少し減っているように感じるかもしれません。(詳しくは、2の⑥に書いてあります。)

図1



外国人の方からの質問や要望の例①（賃金について）

ポイント・例文集（抜粋） 2. 賃金 ⑥税金や社会保険料について説明するとき

(1)外国人の方へ説明する際のポイント

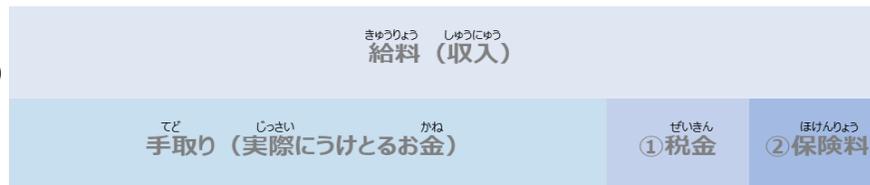
給料は、労働者に対し、全額、支払わなければなりません。ただし、所得税や住民税など労働者が負担すべきものは給料から差し引くことができます。また、労使協定を結んだ上で、食費や居住費等を給料から差し引くこともできる場合があります。その場合、実費を勘案し、不当な額にならないよう留意してください。

日本では、基本的な税制や社会保障制度については一般的にある程度の理解がされており、税金や保険料控除についても、制度の詳しい説明をせずとも理解をしてもらえることがあります。

一方、外国人の方は、所得税の源泉徴収や社会保険料などの控除について、そもそも母国に同じような仕組みがなく、なぜ差し引かれるのか、どの程度差し引かれるのかを理解できずにトラブルになることがあります。また、「給料(収入)」と「手取り(実際に受け取るお金)」を混同している場合もあります(図4)。

控除について説明する際は、日本には税制や社会保障制度があることや、それにより本人にどのようなメリットがあるかということ、どの社員でも同じように差し引かれることを説明しましょう。また、制度の説明と共に、例えば具体的な控除の額や手取りの額を示すなど、より具体的な金額について説明するよう心がけてください。

図4
「給料」と「手取り」の関係(イメージ)



(2)外国人の方への説明例

- ・あなたは、国や市区町村に、税金を払わなければなりません。そして、あなたは国や市区町村から、いろいろなサービスを受けることができます。
- ・会社は、あなたの給料から、あなたの税金のお金を取ります。そして、あなたの税金のお金を、あなたの代わりに、国や市区町村に払います。これは、国の法律です。
- ・日本では、病気のときや、仕事がないときなど、困ったときに、みんなで助け合うために、国が決めたルールがあります。このルールを社会保障制度と言います。そして、社会保障制度の中の1つに、社会保険があります。今から社会保険について説明します。
- ・あなたは、国が決めた社会保険に入らなくてはなりません。そして、保険のお金を払わなければなりません。
- ・あなたがけがをしたり病気になったりしたときや、仕事をやめて仕事がないときは、国からお金をもらうことができます。このように、社会保険は困っている人を助け合うことが目的です。
- ・会社は、給料からあなたの社会保険のお金を取って、あなたの代わりに、国に払います。これは、国の法律です。毎月、健康保険(病院のお金のための保険)が〇〇円、雇用保険(仕事がないときのための保険)が〇〇円、年金(65才以上になったときのための保険)が〇〇円です。
- ・会社は、給料から、税金と社会保険のお金を取ったお金を、あなたに払います。あなただけでなく、他の社員も同じです。自分で税金や保険のお金を払いに行くのは、とても大変だからです。あなたがもらえるのは、税金と保険のお金が引かれた後のお金ですから、給料が少し減っているように感じるかもしれません。
- ・あなたは、会社の寮(社宅)に住んでいますから、給料から寮(社宅)のお金を〇〇円取ります。あなたが寮で食事したら、朝ごはん1回〇〇円、夜ごはん1回〇〇円を、給料から取ります。このことは、半分以上の社員が選んだ人と会社が約束して決めました。

外国人の方からの質問や要望の例②（労働時間について）

- 8時が始業なので、8時ちょうどに会社に来れば良いと思います。
- 18時半になったので、帰ります。

ポイント・例文集（抜粋） 3. 労働時間及び休暇 ①働く時間と休み時間について説明するとき

(1) 外国人の方へ説明する際のポイント

日本では、時間ちょうどに業務を開始できるように、自発的に始業時間よりも早く出勤する人が多い職場もあり、出勤から始業までを労働時間と考えることも多いです。学校などで「5分前行動」と教わった経験があるなど、日本社会が遅刻にとっても厳しい文化があるためと考えられます。

一方、外国では、日本と生活ベースや文化が異なり、時間を守ることについての考えも異なる場合があります。

働き始める時間については、例えば9時始業であれば9時に到着すればよいという理解をする人もいます。日本人の感覚からすると「時間にルーズだな」と思われるかもしれませんが、その方の母国では、そうした働き方が一般的である場合があるということに気づくことが大切です。

このため、あなたの会社が始業時間ちょうどに仕事を開始できるようにしてほしいときは、準備をする時間も給料が支払われるかどうかも併せて、明確に伝えることが望ましいです。また、時間に遅れるときには前もって連絡が必要であることなど基本的なことについても、相手がそれを当たり前と考えない場合があるので、明確に説明をしましょう。

また、日本では、始業時間に厳しい一方で、終業時間にルーズな職場というのも見受けられます。これは、始まる時間は「皆が仕事を始める時間に自分が始められないと印象が悪い」、終わる時間は「周囲が仕事しているのに自分だけ帰ることに引け目を感じる」など、日本人が時間そのものよりも、周囲との協調を重視しているといった背景があると考えられます。

このため、終業するとすぐに帰宅する外国人に対して、それを意外に感じる日本人社員が、職場にいるかもしれません。

外国人の方には「終業時間後、すぐ帰っても差し支えない」のか、「業務上の必要性があるから終業時間後も働いてもらいたい」のかを丁寧に説明しなければなりません。併せて、本来これは、日本人社員にも同じように説明しなければならないことでもあります。終業後に業務がないのに、周囲の人が残っているという理由で、自分も残ることが当たり前になっていないのでしょうか。もしそうしたケースがある場合は、日本人社員も含めて、終業時間後の働き方や職場のルールについて見直してみることも大切です。

(2) 外国人の方への説明例

- ・ この会社で仕事が始まる時間は9時です。「仕事が始まる時間」は、あなたが、いつも仕事をすることで仕事を始める時間です。会社に着く時間ではありません。あなたは、9時に、いつも仕事をすることで、仕事を始めなければなりません。会社が決めた服を着たり、道具を準備したりすることは、9時までにはします。
- ・ 仕事が終わる時間になったら、会社を出なければいけません。会社が、いつもより長く仕事をしてくださいと言ったときだけ、会社にいます。ずっと会社にはいけません。ずっと会社にいる時間の給料を、会社はあなたに払わなければならないからです。