外国人労働者の雇用管理改善等に係る自主点検表（事業主用）

実施日：　　年　　月　　日

※ 下記の質問事項について、該当する場合のみチェックしてください。

1．外国人雇用状況の届出について

① □　アルバイト等の雇用保険被保険者とならない外国人労働者も含め、雇用している外国人労働者の氏名、在留資格及び在留期間、在留カード番号等の「外国人雇用状況の届出」の記載項目を在留カード又は旅券等で確認の上で漏れなく記入し、期限までに所管のハローワークに「外国人雇用状況の届出」を提出している。

② □　外国人労働者が離職した場合の「外国人雇用状況の届出」も漏れなく提出している。

※外国人を雇用する事業主には、外国人労働者（特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者を除く）の雇入れ及び離職の際に、外国人雇用状況届をハローワークへ届け出ることが、法律により、義務付けられています（届出を怠ったり、虚偽の届出を行ったりした場合には、30 万円以下の罰金の対象になります。）。

2．募集・採用について

① □　違約金、保証金の徴収等を行う職業紹介事業者等からの斡旋を受けていない。

② □　採用しようとする外国人労働者に従事させる予定の業務が、在留資格上、従事できる業務であることを確認している。

3．外国人労働者の労働条件等について

① □　労働者の国籍を理由として、労働条件の差別的取扱いをしていない。

② □　賃金や労働時間等の労働条件について、内容を明らかにした書面等を交付している。その際、モデル様式の活用及び母国語や平易な日本語等での説明により、外国人労働者が理解できるよう努めている。

③ □　賃金（最低賃金以上の基本給、割増賃金等）を適正に支払うとともに、労使協定に基づいて食費や居住費等の控除等を行う場合、不当な額とならないようにしている。

④ □　時間外・休日労働の上限規制の遵守や、タイムカード等の客観的な方法による時間の把握、及び年次有給休暇の付与等、適正な労働時間等の管理を行っている。

⑤ □　労働者名簿、賃金台帳や年次有給休暇管理簿を作成し、適切に管理している。

⑥ □　事業主が外国人労働者の旅券や在留カードを保管していない。

⑦ □　短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者である外国人労働者について、通常の労働者との間の不合理な待遇差や差別的取扱いをしていない。

※　労働者の国籍を理由として、賃金等の労働条件について、差別的取扱いをすることは、法律により、禁止されています。不当な賃金の支払いや労働時間等の不適正な管理は、罰則の対象となります。

４．外国人労働者の安全衛生の確保について

① □　外国人労働者が理解できる方法により、安全衛生教育等を実施している。

② □　職場内にある労働災害防止に関する標識・掲示等について、外国人労働者が理解できるよう図解などを用いている。

③ □　外国人労働者に対して、健康診断の実施はもとより、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックを実施している。

④ □　女性である外国人労働者に対して、母性保護に関する措置（産前及び産後休暇等）を講じている。

※　安全衛生教育や健康相談の実施は、法律により、義務付けられています。安全衛生教育の実施方法や、労働災害防止に関する標識、掲示等について、外国人労働者が理解できるよう努めてください。

５．労働保険・社会保険について

① □　外国人労働者に対して、労働保険・社会保険に関して説明するとともに、被保険者に該当する外国人労働者に係る適用手続を行っている。

② □　必要に応じて、外国人労働者の労働保険・社会保険の給付の請求等に係る援助を行っている（雇用保険の失業等給付、労災保険給付、傷病手当金、障害年金等）。

※　外国人労働者も日本人と同様に労働保険や社会保険が適用されます。事業所において必要な手続きをとるとともに、給付の手続きについて必要な援助を行うよう努めてください。

６．人事管理・生活支援等について

① □　社内規程の多言語化など円滑なコミュニケーションの前提となる環境整備に努めている。

② □　評価・賃金決定、配置等の人事管理に関する運用の透明性・公正性を確保している。

③ □　外国人労働者が地域社会での行事や活動に参加する機会を設けるように努めるとともに、行政機関・医療機関・金融機関等に関する情報提供等、安心して日常生活を営むための支援を実施するよう努めている。

④ □　外国人労働者が帰国する場合に必要な支援を行っている。

※　特に、在留資格「特定技能」の外国人労働者が、雇用契約終了後の帰国に要する旅費を負担できないときは、当該旅費を負担するとともに、契約終了後の出国が円滑になされるよう、法律上、必要な措置を講ずることとされています。

　また、技能実習生については、帰国事由が自己都合による場合も含め、監理団体等が帰国に要する旅費を負担するとともに、契約終了後の出国が円滑になされるよう、法律上、必要な措置を講ずることとされています。

7．解雇予防・再就職援助について

① □　事業規模の縮小等の理由であっても、解雇・雇止めが認められない場合があることに留意し、外国人労働者に対して安易な解雇・雇止めを行っていない。

② □　外国人労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後 30 日間等、解雇が禁止されている期間があることに留意している。

③ □　女性である外国人労働者の婚姻、妊娠又は出産を退職理由として予定する規定を設けていない。

※　日本人労働者と同様に、外国人労働者についても安易な解雇・雇止めはできません。

8．労働者派遣・請負について

① □　労働者派遣の形態で外国人を就労させる場合や請負を行う場合には、職業安定法及び労働者派遣法を遵守し、適切な事業運営・雇用管理を行っている。

② □　派遣先事業所においては、労働者派遣事業の許可を受けていない事業者からの労働者派遣を受けていない。

※　派遣元事業主は、派遣就業の具体的内容を外国人労働者に明示することが、法律上、義務付けられています。

9．雇用労務責任者の選任について

① □　外国人労働者を常時 10 人以上雇用しているときは、人事課長等を雇用労務責任者に選任している。

10．在留資格に応じた措置について

① □　「特定技能」の外国人を雇用している場合、必要な支援・届出を実施している。また、就労が認められた特定産業分野や業務区分の範囲内で就労させている。

② □　技能実習生を雇用している場合、「技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する基本方針」等を踏まえ、実効ある技能等の習得が図られるよう取り組んでいる。

③ □　外国人留学生については、新規学卒者等を採用する際に外国人留学生であることを理由に対象から排除していない。

④ □　外国人留学生をアルバイト等で雇用している場合、当該外国人留学生が資格外活動許可を得ていることを確認している。また、長期休暇の期間を除いて、他事業所での就労も含めて原則週 28 時間以内の就労としている。