

事業主への支援

3 外国人労働者の人事・労務に役立つ 3つの支援ツール

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**



外国人労働者の人事・労務に役立つ支援ツール（１）

1. 『外国人社員と働く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』について

全9カテゴリの、雇用管理で実際に想定される場面ごとに、

- ①事業主・人事担当者の方が、外国人の方に説明する前に読んで理解しておくといポイントと
- ②実際に外国人の方にそのまま話したり見せたりして理解していただくことを目指した「やさしい日本語」による説明の例文や図表を紹介しています。

※9カテゴリ…①採用、②賃金、③労働時間及び休暇、④異動、退職及び解雇、⑤安全衛生及び災害補償、⑥ハラスメント、⑦退職金、⑧在留資格、⑨正社員以外の働き方 + 企業の好事例

紙面イメージ

① 採用後に労働者が提出する書類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、採用後の提出書類について、社員に対して「必要書類の一覧」を渡し、本人に確認をしてもらうだけで足りる場合も多いです。

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もあり、背景知識がないことから、特に提出理由について、疑問をもつケースも多いと言われています。

このため、各書類をどこで取得すればよいのかについての説明（取得方法）や、なぜその書類を提出する必要があるのか（提出理由）について説明することが望ましいです。特に、提出書類に付随して、「車で通勤をしてはいけない」といった労働者本人に制限を加えるような規定がある場合には、「会社に駐車場がないから」というようにさらに丁寧な説明が必要です。また、例えば、住所届や通勤届を提出してもらう理由は、主に「住居手当」や「通勤手当」といった「手当」の計算に必要であるということかも知れませんが、この「手当」が何であるかも、外国人社員にとってはよく分からないことが多々あります。（手当については、2③を参照してください。）

さらに、書類ごとに提出の締切りが違う場合には、表を活用するなどして、分かりやすく伝えるようにしましょう。

(2) 外国人の方への説明例

- ・日本では、あなたに代わって会社が税金や保険の計算をします。あなたのためにしますから、必要な情報を会社に教えてください。
- ・会社が、あなたの給料を計算したり、税金や保険の仕事をするために、あなたの住所が必要です。
- ・住所届（会社からもらった紙）に、あなたの住所を書いて、会社に出してください。

（青色）日本の雇用慣行の一例が書いてあります。雇用慣行が、外国の文化等と比べてギャップとなる場合もあるため、改めて「気づき」をもってもらうための記載になっています。

（黄色）一般的な外国の文化や外国人の方の考え方を一例として記載しています。

（太字）上記を踏まえ、どういう説明の仕方をすれば分かりやすいか、どういった点に注意するとよいのかについて、ポイントを記載しています。

（1）のポイントを押さえて、外国人の方に説明する場合の例について、そのまま話して使えるような例文や図表の例を紹介しています。

活用対象

例えば、以下のような質問や要望を外国人社員から受けてお困りの**事業主、人事労務担当者**

- 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？
- 育児のために休暇を取りたいが、どうすれば？
- もっと働きたいが、なぜ働いてはいけないの？
- 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。

活用事例

- ✓ 入社時の労働条件等の説明の際に一緒に読みながら説明
- ✓ 入社時のオリエンテーションで一斉に説明。質疑応答
- ✓ 個別に質問を受けた際に、該当のページを目次から探し、説明に活用

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。

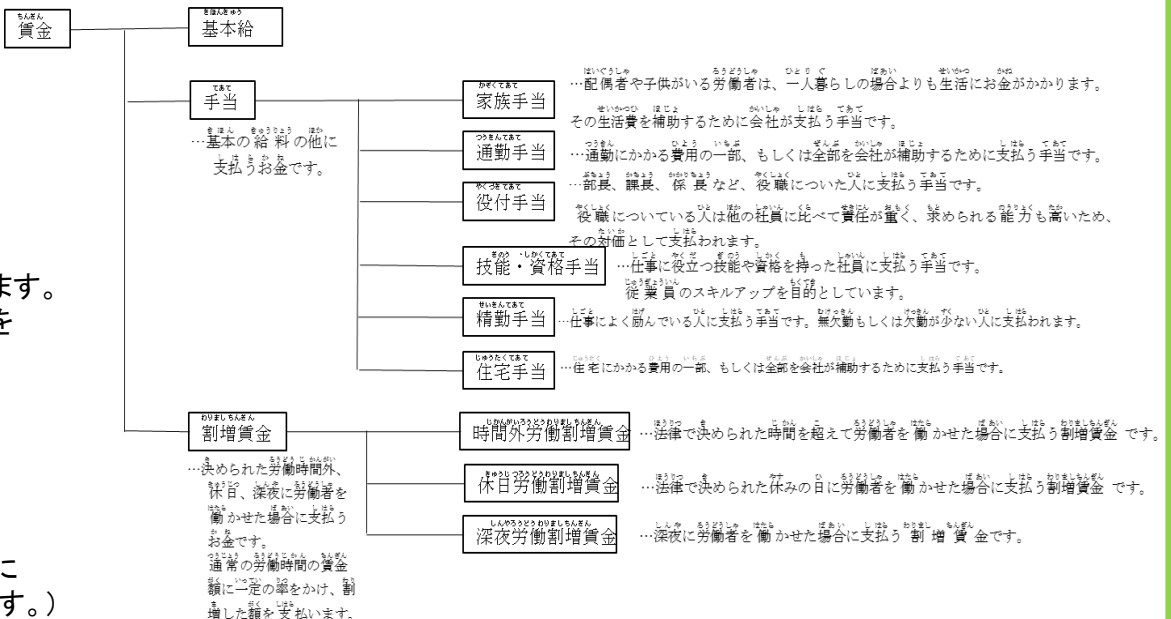
一方、外国人社員は、出身国と雇用慣行や社会制度が異なることから、①基本給と手当の関係が理解できない、②給料から税金などが控除される理由が理解できない、といったことが多く発生します。

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

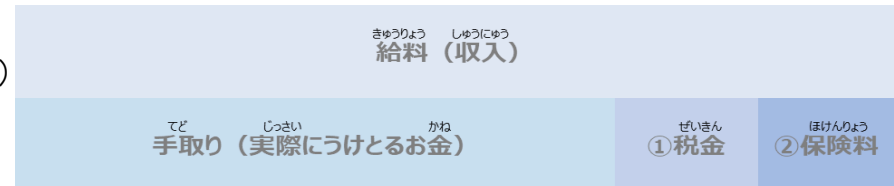
給料は、労働者に対し、全額、支払わなければなりません。ただし、所得税や住民税など労働者が負担すべきものは給料から差し引くことができます。また、労使協定を結んだ上で、食費や居住費等を給料から差し引くこともできる場合があります。その場合、実費を勘案し、不当な額にならないよう留意してください。

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。あなたが寮で食事をしたら、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、時間を守ることにしているという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る場合があるので、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、自分も残るという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。

外国人労働者の人事・労務に役立つ支援ツール（２）

２．『雇用管理に役立つ多言語用語集』について

- 人事・労務の場面でよく使用する労働関係、社会保険関係の用語約420語について、やさしい日本語のほか9言語（英語、韓国語、中国語（簡・繁）、タガログ語、ベトナム語、ネパール語、ポルトガル語、スペイン語）により、定義・例文を検索できる用語集。
- エクセルファイルのほか、厚生労働省ウェブサイトにより、「カテゴリーから」又は「五十音順から」検索が可能。

ウェブサイトイメージ

雇用管理に役立つ多言語用語集（仮）



9言語から選択

カテゴリーから探す場合はこちら

- 1.採用（さいよう）
- 2.賃金（ちんぎん）・社会保険料（しゃかいほけんりょう）・税（ぜい）
- 3.労働時間（らうどうじかん）
- 4.休日（きゅうじつ）・休暇（きゅうか）
- 5.労働（らうど）・労務（らうむ）
- 6.安全衛生（あんぜんえいせい）・労働環境（らうどかんげい）
- 7.労務管理（らうむかんり）
- 8.労働関係（らうどかんけい）
- 9.労働法（らうどほう）
- 10.労働（らうど）に関する（かん）する事項（じくじょう）
- 11.その他（その他）

各用語は、「カテゴリー別」又は「五十音順から」検索可能

五十音順から探す場合はこちら

あ行
安全衛生
育児・介護休業法
育児時間
遺族補償給付
永住者
安全・衛生管理
育児休業
遺産相続人
一般勤務
永住者の配偶者
筆
送り出し機関
安全衛生教育
育児休業給付金
医師の診断書
打ち切り補償
朱書き
安全装置
育児休業取得者
遺族
営業手当
横領
却売

項目	①用語（ようご）	②定義（ていぎ）	③例文（れいぶん）
01	選考試験（せんこうしけん）	その人（ひと）が会社（かいしゃ）にふさわしいかどうか調（しら）べるために、問題（もんだい）を出（だ）して答（こた）えさせること。	選考試験（せんこうしけん）に合格（ごうかく）すれば、会社（かいしゃ）はあなたを採用（さいよう）します。
	Selection test	Ask questions and have a person answer them to find out if the person is suitable for the company.	If you pass the selection test, the company will hire you.

（上）やさしい日本語
（下）選択した1言語（↑例：英語）
の2言語による定義と例文を表示

活用事例

- ✓ 就業規則等の説明の際、理解が難しそうな用語があった場合に検索して、翻訳を提示
- ✓ 重要な用語の翻訳を就業規則等にコピー＆ペーストすることによりオリジナルの外国人社員向け就業規則の作成
- ✓ 外国人社員本人において、人事・労務用語の入社前の学習や辞書として活用

雇用管理に役立つ多言語用語集（掲載の一部）

やさしい日本語

カテゴリー	項番	①用語	②定義	③例文
1.採用	1	選考試験 (せんこうしけん)	その人（ひと）が会社（かいしゃ）にふさわしいかどうか調（しら）べるために、問題（もんだい）を出（だ）して答（こた）えさせること。	選考試験（せんこうしけん）に合格（ごうかく）すれば、会社（かいしゃ）はあなたを採用（さいよう）します。

英語

カテゴリー	項番	①用語	②定義	③例文	①用語	②定義	③例文
1.採用	1	選考試験 (せんこうしけん)	その人（ひと）が会社（かいしゃ）にふさわしいかどうか調（しら）べるために、問題（もんだい）を出（だ）して答（こた）えさせること。	選考試験（せんこうしけん）に合格（ごうかく）すれば、会社（かいしゃ）はあなたを採用（さいよう）します。	Selection test	Ask questions and have a person answer them to find out if the person is suitable for the company.	If you pass the selection test, the company will hire you.

中国語（繁体字）

カテゴリー	項番	①用語	②定義	③例文	①用語	②定義	③例文
1.採用	1	選考試験 (せんこうしけん)	その人（ひと）が会社（かいしゃ）にふさわしいかどうか調（しら）べるために、問題（もんだい）を出（だ）して答（こた）えさせること。	選考試験（せんこうしけん）に合格（ごうかく）すれば、会社（かいしゃ）はあなたを採用（さいよう）します。	選拔考試	為確認應聘者是否適合公司而出題並讓其解答。	若選拔考試合格，將被公司錄用。

ベトナム語

カテゴリー	項番	①用語	②定義	③例文	①用語	②定義	③例文
1.採用	1	選考試験 (せんこうしけん)	その人（ひと）が会社（かいしゃ）にふさわしいかどうか調（しら）べるために、問題（もんだい）を出（だ）して答（こた）えさせること。	選考試験（せんこうしけん）に合格（ごうかく）すれば、会社（かいしゃ）はあなたを採用（さいよう）します。	Thi tuyển chọn	Việc ra đề bài và yêu cầu trả lời để kiểm tra xem người đó có phù hợp với công ty hay không.	Nếu bạn đỗ kỳ thi tuyển chọn, công ty sẽ tuyển dụng bạn.

- ・上記のほか、中国語（簡体字）、韓国語、スペイン語、ポルトガル語、タガログ語、ネパール語 でも作成
- ・エクセル形式でダウンロードが可能

外国人労働者の人事・労務に役立つ支援ツール（３）

3.モデル就業規則（やさしい日本語版）

掲載内容の抜粋

・ワード形式でダウンロードが可能です

目 次

第1章 総則	全体の決まり	7
第1条	(目的) (何のためのものですか)	
第2条	(適用範囲) (どこまで決めていますか)	
第3条	(規則の遵守) (決まりを守らなければなりません)	
第2章 採用、異動等		
	働く人を雇うとき、他の場所で働いてもらうときなど	8
第4条	(採用手続) (人を雇うときどのようにしますか)	
第5条	(採用時の提出書類) (雇われたときに出さなければならない書類)	
第6条	(試用期間) (試しに働いてもらう期間)	
第7条	(労働条件の明示) (働くときの条件をはっきり教えなければなりません)	
第8条	(人事異動) (働く場所や仕事の内容を変えるとき)	
第9条	(休職) (仕事を休んでもらうとき)	
第3章 服務規律	守らなければならない決まり	10
第10条	(服務) (仕事をするときにしなければならないこと)	
第11条	(遵守事項) (仕事をするときに守らなければならないこと)	
第12条	(職場のパワーハラスメントの禁止) (働く場所でパワーハラスメントをしてはいけません)	
第13条	(セクシュアルハラスメントの禁止) (働く場所でセクシュアルハラスメントをしてはいけません)	
第14条	(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止)	
	(妊娠したり、子どもを産んだり、子どもを育てるために会社を休んだり、介護のために会社を休んだりした人に、働く場所でハラスメントをしてはいけません)	
第15条	(その他あらゆるハラスメントの禁止) (働く場所でその他の全てのハラスメントもしてはいけません)	
第16条	(個人情報保護) (情報を守らなければなりません)	
第17条	(始業及び終業時刻の記録) (1日のうち働き始めた時間と仕事が終わった時間を記録します)	
第18条	(遅刻、早退、欠勤等) (会社などに遅れたり、早く帰ったり、休んだりしたとき)	

(つづき)

第1章 総則 全体の決まり

(目的) (何のためのものですか)

第1条 この就業規則(以下「規則」という。)は、労働基準法(以下「労基法」という。)第89条に基づき、_____株式会社の労働者の就業に関する事項を定めるものである。

第1条 この働く人と会社のための決まり(このあとでは「決まり」と言います)は、労働基準法(このあとでは「労基法」と言います)の第89条で決まっていることにしたがって、_____株式会社で働く人が、働くときの条件などを決めるものです。

2 この規則に定めた事項のほか、就業に関する事項については、労基法その他の法令の定めによる。

2 この決まりで決めたことの他の、働くときの条件などについてのことは、労基法やその他の法律などで決まっている通りにします。

(適用範囲) (どこまで決めていますか)

第2条 この規則は、_____株式会社の労働者に適用する。

2 パートタイム労働者の就業に関する事項については、別に定めるところによる。

3 前項については、別に定める規則に定めのない事項は、この規則を適用する。

第2条 この決まりは、_____株式会社で働く人のことを決めたものです。

2 パートタイムで働く人のための、働くときの条件などについてのことは、他の決まりで決めます。

3 もし2の「他の決まり」で決まっていなかったことがあったときは、この決まりで決まっている通りにします。

(規則の遵守) (決まりを守らなければなりません)

第3条 会社は、この規則に定める労働条件により、労働者に就業させる義務を負う。また、労働者は、この規則を遵守しなければならない。

第3条 会社は、この決まりで決めた条件で、働く人に働いてもらわなければなりません。また、働く人もこの決まりを守らなければなりません。