

## 雇用環境整備士資格講習会第V種（外国人雇用） の講師への質問・回答（まとめ）

【令和元年7月～9月開催の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：馬場実智代

【1】外国人留学生の資格外活動 学校の長期休暇期間中の就労について  
1日8時間以内、週40時間とございますが、当病院では1ヶ月単位の変形労働時間制をと  
っております、1日8時間は厳守しなければならないでしょうか。

質問者：病院関係者

### 【回答】

外国人留学生の在留資格「留学」は、本来、日本で教育を受けるために学校に通うことを条件として許可された在留資格です。下記、出入国管理及び難民認定法施行規則の条文により、1日8時間が長期休業期間に特例的に認められたものであり、特例として認めた時間が8時間以内とされていますので、変形労働時間制で働いてもらうことは、難しいと考えられます。（東京労働局・監督課も同様の解答）

出入国管理及び難民認定法施行規則 第19条 第5項

法第十九条第二項の規定により条件を付して新たに許可する活動の内容は、次の各号のいずれかによるものとする。

#### 第1号

1週について28時間以内（留学の在留資格をもつて在留する者については、在籍する教育機関が学則で定める長期休業期間にあるときは、1日について8時間以内）の収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動（風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和二十三年法律第百二十二号）第二条第一項に規定する風俗営業、同条第六項に規定する店舗型性風俗特殊営業若しくは同条第十一項に規定する特定遊興飲食店営業が営まれている営業所において行うもの又は同条第七項に規定する無店舗型性風俗特殊営業、同条第八項に規定する映像送信型性風俗特殊営業、同条第九項に規定する店舗型電話異性紹介営業若しくは同条第十項に規定する無店舗型電話異性紹介営業に従事するものを除き、留学の在留資格をもつて在留する者については教育機関に在籍している間に行うものに限る。）

【2】また、36協定を結んでいれば、1日8時間を超えての就労は可能でしょうか。

質問者：病院関係者

### 【回答】

上記と同様に、出入国管理及び難民認定法施行規則第19条第5項の第1号では、『1週に

ついて 28 時間以内（留学の在留資格をもつて在留する者については、在籍する教育機関が学則で定める長期休業期間にあるときは、1 日について 8 時間以内）』と定めているところから 8 時間を超えての就労は難しいと考えます。通達等が今のところ無いようですが、東京労働局・労働基準部 監督課も同様の解答です。

【3】10 年以上前に入職した永住者の外国人職員がいます。この職員も含めて全ての外国人職員の在留カードのコピーを保管する必要がありますか。

質問者：病院関係者

【回答】

外国人を雇用する会社の人事・労務担当者には、在留カードの確認義務が、課せられています。

具体的には、在留カードの番号や記載されている情報、特に在留期間や在留期限について、把握しておく必要があります。もちろん、本人の了承を得てコピーをしておくこともできますが、その際には、会社として個人情報の保護を厳守している旨を本人に理解してもらわなければなりません。ご質問の外国人職員は「永住者」の方ですが、永住権を取得した後であっても、在留カードの更新が必要です。更新の手続きをしないと永住権が失効してしまうようなのでその確認も含めて、管理された方が良いでしょう。

【4】今年中に技能実習生を受け入れる予定です。技能実習生の入居先ですが、共同食堂・トイレ・風呂の 2 階建ての木造建築ですが、これまで職員寮として考えてきました。そのため、寄宿舍としての寄宿舍規則も作成しておらず労働基準監督署への届出もしていません。指摘事項となりますでしょうか。

質問者：病院関係者

【回答】

労働基準法 第 96 条の 2 では、使用者は、常時 10 人以上の労働者を就業させる事業、厚生労働省令で定める危険な事業又は衛生上有害な事業の、附属寄宿舍を設置し、移転し、又は変更しようとする場合においては、（中略）行政官庁に届け出なければならないとしています。

その建物が 1. 独立又は区画した施設であって 2. 常に相当数の従業員が宿泊していて 3. 共同生活の実態がある等、3 つの条件を全て満たしているときは、寄宿舍と判断されます。たとえば 3 の共同生活とは、トイレや風呂が共同になっているだけでなく、起床時間、就寝時間、食事等に一定のルールがあって、従業員と一緒に生活していることを言います。ご質問の職員寮が寄宿舍に該当するかどうかは、事業所の従業員の人数、受け入れる技能実習生の人数等も関係してきますので、実際に外国人技能実習生の受け入れ予定人数が決

まった時点で、職員寮の状況も含めて、管轄の労働基準監督署にご確認ください。

また、職員寮が、寄宿舍に該当しない場合でも、寄宿舍規則に準じた、寮規則の様なもの（下記1～5等）を作成し、入居前に規則の内容を、技能実習生にきちんと説明し、ルールを守って、快適な日本での実習生活ができるよう配慮することが必要です。

1. 起床、就寝、外出、外泊に関する事項
2. 行事に関する事項
3. 食事に関する事項
4. 安全、衛生に関する事項
5. 建設物、設備の管理に関する事項

また、実習生に、食事の費用、部屋代や光熱費、寝具代等の実費負担させる場合は、あらかじめ契約書・就業規則等に記載しておく必要があります。

**【5】 違法労働の見つけ方、見分け方を教えてください。**

質問者：企業担当者

**【回答】**

参加していただいた講習でお渡しした、「不法就労防止にご協力ください」のパンフレットにもありますが、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。観光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。外国人の方は、特別永住者の方を除き、在留カードを持っていない場合は、原則として就労できませんので、在留カードを持っているかどうか、またその在留カードが本物かどうか、お渡ししたパンフレットの、「偽装カードの見分け方等」を参考に対応してください。

**【6】 風えい法（たとえばフィリピンパブ）の違法事例について教えてください。**

質問者：企業担当者

**【回答】**

たとえば、「資格外活動許可欄」が「就労不可」の方であっても、「資格外活動許可欄」に次の記載がある方は、就労することができます。  
外国人の持っている在留カードの裏面に「許可（原則週28時間以内・風俗営業等の従事を除く）」のような文言の記載がある場合に、その在留カードを持つ外国人を、風俗営業等の事業所で働かせる場合などが違法事例に該当します。

【7】人材会社は、どの程度外国人雇用に理解と違法なあっせんはあるのか。

質問者：企業担当者

【回答】

質問の内容がよくわからないのですが、最近の報道では、外国人技能実習生の受け入れを担う千葉県と埼玉県にある監理団体が、ベトナムの送り出し機関から違法に金を受け取る契約を結んでいたことが分かり、国はこれらの監理団体の運営許可を取り消したそうです。厚生労働省によると、X団体は、技能実習生が失踪した場合、20万円から30万円の賠償金を支払わせる契約をベトナムの送り出し機関と結んでいたということです。また、Y団体はいったん送り出し機関に支払った講習の費用をあとから返金させる取り決めを行っていたとのことでした。今後は、外国人を受け入れる企業、外国人を紹介する人材紹介会社等は、「外国人労働者とどのように共生していくか？」をテーマに「外国人の労働環境」を整えていかなければならないと思います。

【8】この法律の認知度を知りたい。

質問者：企業担当者

【回答】

エン・ジャパン株式会社が実施した「外国人採用」に関するアンケート（2,263社から回答 2019年6月～7月調査）によると、「2019年4月1日に『出入国管理及び難民認定法』が施行されたことは知っていますか？」と伺うと、「知っていた」（57%）が「知らなかった」（43%）を上回る結果になったそうです。現在の「出入国管理及び難民認定法」の認知度は6割くらいという事でしょうか。

【令和5年12月開催の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：馬場実智代

【9】テキストP.49（スライド74）に記載のある、外国人雇用管理アドバイザーによる事業主支援の中で触れられていた、相談事例における「日本語の不慣れな外国労働者への職場教育はどうしたらいいか」について、具体的にどんなアドバイスをされているかを知りたいです。

そもそもの日本語学習支援についてまたは、日本語の理解が乏しいことを踏まえた社内ルールや組織の一員として働くことに関する教育に関することか、どのようなアドバイスをされているのでしょうか。

私は、職場でできる日本語そのものの教育支援について、具体的な取り組み事例や方法を知りたいです。

【回答】

私は、外国人労働者とともに働くことに関して、その労働者とコミュニケーションが取れることが大切だと考えています。外国人にとって日本語を理解する事、話すことは、とりわけ来日したばかりの外国人にとっては非常に難しいと思います。そこで日本語の研修となるわけですが現実的には教育環境が充実している企業は少ないようです。

一般的な内容で恐縮ですが、職場でできる日本語教育であれば、社内で外国人労働者に対して日本語研修を実施する事が考えられます。対象となる外国人の日本語レベルに合わせて実施する事になると思いますが、自社にそのようなスキルがある方がいなければ、コストはかかりますが、社外の専門講師に依頼しての研修も検討することになると思います。

また、具体的に、日本語検定のレベルを上げる事を目標にしたり、日本人従業員と双方の言葉を教えあう機会を設けたりすることも一つの方法かと思います。また、オンラインによる学習ができるような環境も整えると、いつでもどこでも柔軟に勉強時間が取れると考えられます。

事例としては、研修の中で触れたかもしれませんが、外国人労働者に、毎日その日の出来事を日記のような形で書いてもらい、次の日の朝に上司がそれを添削し、簡単な漢字のテストを行うなどしている企業があります。

御社の業務内容や、企業の規模、雇入れる外国人の在留資格によっても対応は異なると思います。どの企業も試行錯誤で運用をしているのが現状ではないでしょうか。