

# 第3章 外国人材の採用

## 1 外国人材の採用を始めるにあたって

### 外国人雇用管理指針の確認

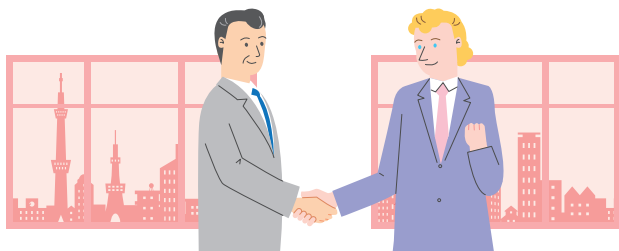
外国人材の採用を始める前に、外国人労働者の雇用に関するルールに抵触しないか、適切に雇用管理ができるかを確認しましょう。「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針(外国人雇用管理指針)」には、事業主が遵守すべき法令や、努めるべき雇用管理の内容などが定められています。この指針の内容はしっかり把握しておいてください。(図表1)

### 公正採用選考について

採用選考にあたっては、応募者本人の適性や能力を公正に評価することが必要であり、本籍(国籍)・出身地、家族、生活環境等、応募者本人の責任によらないことや、思想・信条等、日本国憲法で保障されている個人の自由に関することを応募書類や面接等でたずねることは、就職差別に繋がるおそれがある上、職業安定法第5条の4に抵触する違法行為に繋がります。

特に、外国人材の採用選考にあたって、国籍で差別しない公正な採用選考を行うことが重要です。求人募集の際に、外国人のみを対象とすることや、外国人が応募できないという求人を出すことはできません。面接時に「国籍」等の質問は行わないでください。

また、採用選考段階において「在留カード」などを提示させることは、国籍など適性・能力に関係ない事項を把握することに繋がります。就労資格の確認については、採用選考時は口頭による確認までとし、採用内定後に「在留カード」の提示を求めるという配慮が必要です。



[図表1]外国人雇用管理指針の主な内容

募集・採用時	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ 国籍で差別しない公平な採用選考を行う。</li><li>◆ 外国人であることのみを理由とする応募拒否は、公平な採用選考の観点から適切ではない。</li></ul>
法令の適用	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ 労働基準法や健康保険法などの労働関係法令・社会保険関係法令は、国籍を問わず外国人にも適用される。</li><li>◆ 労働条件面での国籍による差別も禁止。</li></ul>
適正な人事管理	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ 労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について書面等で明示することが必要。</li><li>◆ その際、母国語等により外国人が理解できる方法で明示するよう努める。</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ 賃金の支払い、労働時間管理、安全衛生の確保等については、労働関係法令に従って適切に対応する。</li><li>◆ 人事管理にあたっては、職場で求められる資質・能力等の社員像の明確化、評価・賃金決定、配置等の運用の透明性・公正性の確保により、環境の整備に努める。</li></ul>
解雇等の予防・再就職援助	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ 労働契約法に基づき解雇・雇止めが認められない場合がある。</li><li>◆ 安易な解雇等を行わないようにするほか、やむを得ず解雇等を行う場合には、在留資格に応じた再就職が可能となるような必要な援助を行うように努める。</li><li>◆ 業務上の負傷や疾病の療養期間中の解雇、妊娠・出産等を理由とした解雇は禁止。</li></ul>



厚生労働省「外国人雇用管理指針(外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針)」より抜粋

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/gaikokujin/index.html#h2\\_free4](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/index.html#h2_free4)