

明治グループ 外国人労働者雇用ガイドライン

<はじめに>

本ガイドラインは、自社およびサプライチェーンにおける外国人労働者の健全な労働環境の確保ならびに改善すべき人権課題に取り組む上で有益な行動を提示するものである。

なお、日本国内で働く外国人労働者に対しては、日本人労働者同様に労働基準法等の日本の法令を遵守する必要があるが、本ガイドラインでは、外国人労働者を雇用する場合に、特に注意すべき点を中心に記載している。

またその適用範囲は、特別永住者の者を除く日本国籍を有しない外国人労働者を雇用している自社/自工場および自社工場内の協力社、派遣企業などのサプライヤーとする。

<目次>

ガイドライン制定の背景	2
本ガイドラインにおける用語の定義	3
1. 外国人労働者に関する確認事項	4
2. 外国人労働者から応募があった場合の留意点	4
3. 仲介業者等の利用	5
4. 仲介手数料とその他の関連費用	6
5. 就業規則	7
6. 労働条件・雇用契約	7
7. 強制労働の禁止	7
8. 賃金・労働時間	8
9. 寮などの住居の提供	9
10. 相談窓口・苦情処理制度	9
11. 労働安全衛生	10
12. 健康診断	10
13. 研修	11
14. 契約終了・解雇・再就職の援助	11
15. 自社工場内の協力社、派遣企業とのコミュニケーション	12
(参考) 関連ガイドライン/文書	13

ガイドライン制定の背景

外国人労働者は、言語や文化、生活習慣、法制度の違い等、さまざまな理由から脆弱な立場に置かれやすい状況にある。昨今、日本では外国人労働者が増加しており、国際基準および国内法令に従い、自社およびサプライチェーン上における外国人労働者の労働環境を改善する重要性がますます大きくなっている。

企業が外国人労働者の労働環境改善への取り組みを十分に行わず、人権侵害という重大な結果を発生させ、外国人労働者からの信頼を損なえば、将来の人財確保にとってもリスクとなり得る。さらに、近年では、顧客や投資家から外国人労働者に対する人権侵害防止の対応を求められる傾向が高まっており、対応できないもしくは対応が不十分な企業に対して、取引停止や投資引き上げなどが実施され、財務リスクにつながる可能性が考えられる。

日本政府は、2020年10月に「ビジネスと人権に関する行動計画」を作成した。企業に対し、ビジネスの中で発生する人権課題へのデュー・ディリジェンスの実施を促し、被害者が効果的に救済へアクセスする必要性を示していることから、企業活動における人権課題への取り組みは不可欠である。

そこで、私たち明治グループは、国際社会の一員として人権侵害を防止するため「明治グループ人権ポリシー」の改訂と、強制労働、人身取引、児童労働などを含む人権侵害に加担しないよう、本ガイドラインを作成した。

本ガイドラインは、外国人労働者に対していかなる差別も禁止し、同一または類似した仕事をする同じ地域の日本人労働者と同じ権利を得られることを目的とし、全ての人の基本的人権について規定した国際連合の「国際人権章典」や労働における基本的権利を規定した国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言」などの国際人権基準を理解し、「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿った適切な対応を提示するものである。

【明治グループ人権ポリシー】

https://www.meiji.com/sustainability/policy/pdf/meiji_group_policy_on_human_rights.pdf

本ガイドラインにおける用語の定義

- 外国人：特別永住者を除く日本国籍を有しない者をいう
- 外国人労働者：本ガイドラインで定義した外国人の労働者をいい、技能実習、特定技能の資格で雇用される労働者を含む
- 自社工場の協力社：製造、物流、清掃を委託している会社であり、自社工場内で労働者が働いている会社
- 仲介業者/団体：国内外の人材紹介会社、ブローカー、個人の仲介者、紹介会社の下請け会社（技能実習制度における監理団体、特定技能制度における登録支援機関、海外の取次機関を含む）
- 強制労働：処罰の脅威の下で強要され、労働者が任意に申し出ていない一切の労務（賃金不払いによる労働、人身取引による労働、暴力の行使や職場外や寮の外に出る自由の制限を含む）

1. 外国人労働者に関する確認事項

(1) 自社/自工場で雇用している外国人労働者について、以下の内容を確認する。

- ① 外国人労働者の人数
- ② 従事している業務
- ③ 国籍
- ④ 適切な政府機関が発行した適法な在留資格を有していること
- ⑤ 在留期間および期限内であること
- ⑥ 就労が認められる在留資格の範囲内の業務であること
- ⑦ 適切な政府機関が発行した公的証明書で年齢を確認すること（満 15 歳に達した日以後最初の 3 月 31 日 が終了するまでの者の雇用禁止）
- ⑧ 18 歳未満の労働者の場合、労働基準法で認められている範囲内の業務であること
- ⑨ 外国人技能実習生を雇用している場合は、従事している作業が対象職種および実習計画にのっとっていること

(2) 自社工場内の協力社、派遣会社が雇用している外国人労働者については、(1) に記載されている内容について、協力社、派遣会社が適切に管理していることを確認する。

(3) 外国人労働者の個人情報については、個人情報保護法等に基づいて適正に取り扱い、脆弱な立場に置かれやすい外国人労働者への配慮する取り組みにのみ利用し、差別的な待遇等に利用してはならない。

2. 外国人労働者から応募があった場合の留意点

(1) 外国人労働者が採用後に従事すべき業務の内容および賃金、労働時間、就業の場所、労働契約の期間、労働・社会保険関係法令の適用に関する事項を明らかにし、当該求職者が使用する/理解できる言語や平易な日本語を用い、書面やメールで交付する。

(2) 外国人労働者の採用条件や雇用条件、賃金、労働環境、待遇などの差別を禁止し、客観的な採用基準を明示する。

(3) 募集の際に、国籍による条件を付すなど差別的取り扱いをしない。

(4) 採用過程の外国人求職者または外国人応募者に対して、ハラスメント、虐待、嫌がらせ行為を行ってはならない。

- (5) 雇用を予定している外国人労働者については、適切な政府機関が発行した在留資格および出生証明書等を確認し、従事する予定の業務が、在留資格で認められている範囲内の業務であることを確認する。
- (6) 外国人労働者について、在留資格の範囲内で、外国人労働者がある有する能力を有効に発揮できるよう、公平な採用選考を行う。
- (7) 特に、永住者、定住者等その身分に基づき在留する外国人に関しては、その活動内容に制限がないことに留意する。

3. 仲介業者等の利用

- (1) 外国人労働者から仲介手数料その他関連費用を徴収することについては、当該労働者が借金などにより資金を工面することも多く、債務労働から強制労働につながるリスクが指摘されているため、仲介業者/団体を利用する場合は、以下の点に留意する。
 - ① 職業安定法が定める無料の職業紹介事業を行う地方公共団体や適法に免許を受けた仲介業者／団体（技能実習制度における監理団体、特定技能制度における登録支援機関を含む）を利用する。
 - ② 外国人労働者と違約金または保証金の徴収等に係る契約を結ぶ等、職業安定法や労働者派遣法に違反する仲介業者／団体は利用しない。
 - ③ 国外に居住する外国人労働者のあっせんを受ける場合には、外国人労働者と違約金または保証金、労働者が負担すると定められていない手数料の徴収等に係る契約を結ぶ海外の取次機関を利用している日本国内の仲介業者／団体は利用しない。
- (2) 仲介業者/団体および海外の取次機関の法令遵守状況および人権尊重の取り組みを確認し、本ガイドラインへの同意を得た上で契約を行う。
- (3) 仲介業者/団体と定期的な監査等コミュニケーションを継続する。
- (4) 仲介業者/団体が本ガイドラインに違反した場合は速やかに改善を求め、改善が見られない場合には、取引を停止する（ただし、取引停止の際は労働者が不利益を被らないよう最大限に配慮をする）。
- (5) 仲介業者/団体、海外の取次機関、その他採用に関与する第三者等からいかなる利益供与を受けてはならない。

4. 仲介手数料とその他の関連費用

送出国によっては、海外企業へ労働者を仲介する際に手数料等の徴収を法律で認めている場合もあるが、日本も批准している ILO181 号条約では、民間職業仲介事業所に対し手数料等の徴収を禁止し、外国人労働者を雇用している企業は手数料等を労働者に負担させないように努めることが国際的に要請されていることに留意する必要がある。

- (1) 外国人労働者の募集・採用・渡航・雇用の手続きに関連して最低限使用者が負担すべき費用について、ILO 策定の「公正な人財募集・斡旋に関する一般原則及び実務指針ならびに募集・斡旋手数料及び関連費用の定義」を参照し、採用に関わる費用、渡航費用、契約更新料、ビザ取得費用など関連費用および保証金を求職者および労働者からの徴収を行わない。
- (2) 国外に居住する外国人労働者のあっせんを受ける場合には、渡航前費用に違法な費用が含まれていないことや、送出国の法律等で定められた手数料の上限を超えていないことを確認する。
- (3) 国外に居住する外国人労働者のあっせんを受ける場合には、できる限り、渡航前にかかる費用（ビザ取得費用、渡航費用含む）を直接外国人労働者に対して事前に支払うように努め、できない場合は外国人労働者が到着後可能な限り早く、遅くとも入国後 1 カ月以内に費用を支払う。
- (4) 国外に居住する外国人労働者のあっせんを受け、雇用する場合の渡航費用は下記の通りとする。
 - ① 日本への渡航費用を負担する。
 - ② 雇用契約終了時には航空機代、税金、出国費用その他の関連する帰国費用を負担する（ただし、代わり の適法な雇用を見つけた場合等、外国人労働者が雇用終了後も日本に滞在する場合を除く）。
 - ③ 外国人労働者が家族の緊急事態や深刻な病気などの予測困難な状況により契約を期限前に終了する場合や、人身取引に関連する被害者保護として法的救済を求める場合、帰航費用を負担することを検討する。
- (5) 仲介業者/団体に対して外国人労働者から雇用に関わる費用および関連費用が支払われたことが明らかになった場合、支払われた費用を求職者に払い戻す調整を行い、仲介業者/団体と改善案を検討する。

【公正な人材募集・斡旋に関する一般原則及び実務指針並びに募集・斡旋手数料及び関連費用の定義】(ILO 第181号条約第7条) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_736226.pdf

5. 就業規則

- (1) 労働基準法の定めに従い、外国人労働者が使用する/理解できる言語や平易な日本語を用い、当該労働者が理解できる方法により就業規則や労使協定等を周知する。
- (2) 外国人労働者に対して、自由に労働組合に参加する権利を保障し、雇用契約書および就業規則に団結権、団体交渉権、団体行動権を制限する条項を含めてはならない。

6. 労働条件・雇用契約

- (1) 外国人労働者との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、外国人労働者が使用する/理解できる言語や平易な日本語、ルビ等を用い、当該労働者が理解できる内容の書面を交付する。
- (2) 国外に居住する外国人労働者を雇用する場合は、渡航前に当該労働者が使用する/理解できる言語や平易な日本語、ルビ等を用いて労働条件を書面で通知し、雇用契約を締結し、当該労働者に雇用契約書の写しを提供する。
- (3) 文字の読めない外国人労働者に対しては、雇用契約締結前に、当該労働者の使用する言語で口頭により労働条件および契約内容を説明する。
- (4) 採用の前に、事前に労働者に何らかの金銭的負担をさせる必要がある場合は、事前に労働者に伝える。

7. 強制労働の禁止

- (1) 強制労働防止の観点より、日本人労働者同様に外国人労働者に対して、以下の事項を行ってはならない。
 - ① 安全に関する懸念がある場合や法律で要求される場合を除き、飲料水やトイレへのアクセス、休憩時間中の移動を不合理に制限してはならない。
 - ② 外国人労働者に寮などの宿泊施設を提供している場合は、外出やその他の私生活の自由を不当に制限してはならない。また、プライベートな空間に理由なくカメラを設置して

はならない。

- ③ 外国人労働者の身分証明書やパスポート、在留カード、銀行口座、保険証、その他の私的な文書は当該労働者以外の者が保管してはならない（在留資格更新のためなどの一時的な預かりを除く）。
- ④ 外部との連絡手段となりうる携帯電話等通信機器を取り上げてはならない。
- ⑤ 身分証明書やその他の私的な文書、携帯電話等は、個人別の施錠できる貴重品保管庫を提供するなど、労働者本人が保管する形で管理を行う。
- ⑥ 貯蓄契約など外国人労働者へ強制的な貯金を要求してはならない。労働契約に付随することなく、外国人労働者の希望する貯蓄金をその委託を受けて管理する場合であっても、労使協定の締結および届出等が必要であることに留意し、当該労働者が返還を要求した時は遅滞なく返還する。
- ⑦ 労働者個人向け融資を行う場合、労働の提供による返済の要求または完済を条件とした拘束は行わない。
- ⑧ 仲介企業/団体を利用する場合は、外国人労働者の身分証明書やパスポート、在留カード、銀行口座、保険証、その他の私的な文書は保管されていないことや第三者による強制的な貯蓄がなされていないことを確認する。

8. 賃金・労働時間

- （１）外国人労働者に対する賃金の支払いや労働時間の管理は、日本人労働者と同様に法令に従って適切に行う。
- （２）賃金について、外国人労働者ということを理由に、不当に日本人労働者と格差をつけてはならない。
- （３）給与明細は外国人労働者が使用する/理解できる言語や平易な日本語、ルビ等を用いて提供するか、当該労働者が理解できるように説明する。
- （４）住居費などを控除する場合は、実費を勘案し不当な額とならないように設定し、事前に労使協定などで労働者の同意を得る。
- （５）留学生をアルバイト等で雇用する場合には、資格外活動許可が必要であり、資格外活動は原則として週 28 時間以内に制限されていることに留意する。

9. 寮などの住居の提供

- (1) 住居を提供する場合、事業附属寄宿舍規程にのっとり、必要に応じて寄宿舍規則を作成し、寄宿舍代表の同意を証明する書面を添付し、所轄労働基準監督署に届け出を行い、寄宿舍者にも明示する。
- (2) 住居は、建築安全基準を満たしている建物であることを確認した上で提供する。
- (3) 換気、採光、照明、保温、防湿に必要な措置を講じ、清潔な飲料水、清潔なトイレ、衛生的な台所、法令に従った非常出口、消火・通報機器、清潔な浴室、合理的な私的空間および必要な場合は安全な保管庫を利用できる状態にする。
- (4) 住居の定員、一人当たりの寝室の面積、就寝に必要な措置等、その他労働者の健康、風紀および生命の保持に必要な措置を講じる。

10. 相談窓口・苦情処理制度

- (1) 自社/自工場および自社工場内の協力社、派遣企業の外国人労働者に対して、差別やハラスメント、その他の人権侵害に関する明治グループ各社のコンプライアンス相談窓口を、外国人労働者が使用する/理解できる言語や平易な日本語、ルビ等を用いて案内する。
- (2) 明治グループの相談窓口を利用することが難しい外国人労働者に対しては、工場独自の相談窓口や目安箱の設置、行政機関の設ける相談窓口の案内を行う。工場独自の窓口や目安箱を設置する場合、外国人労働者が希望するのであれば匿名で相談できるようにし、相談に対して早期に対応できる手続きを整備する。
- (3) 日本人労働者同様に、相談した労働者に対し解雇その他の不利益な取り扱いを行わない。また、相談の結果は、希望する場合は労働者に報告し、解決方法に合意できない労働者に対しては、異議を申し立てる機会を与える。

【外国人在留支援センター（FRESC）】

<https://www.moj.go.jp/isa/support/fresc/fresc01.html>

【厚生労働省 外国人労働者向け相談ダイヤル】

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner.html>

1 1. 労働安全衛生

- (1) 就業開始前に、就業場所における安全衛生基準、火災その他の緊急時の避難経路、避難訓練その他の業務に関連した労働安全衛生事項について、外国人労働者が使用する/理解できる言語や平易な日本語、視聴覚教材を用いる等、外国人労働が理解できる方法により研修を行う。
- (2) 各機械装置、用具、車両等を取り扱う作業については、外国人労働者が使用する/理解できる言語や平易な日本語、ルビ等を用いた手順書や説明書を作成する等、これらの取り扱い方法等が確実に理解されるよう留意する。
- (3) 有害物質を取り扱う作業がある場合は、安全な保管、使用、廃棄等に関して、外国人労働者が使用する/理解できる言語や平易な日本語、ルビ等を用いた手順書や説明書を作成する等、これらの取り扱い方法等が確実に理解されるよう留意する。
- (4) 労働災害防止に関する標識、掲示等について、図解等の方法を用いる等、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うよう努める。
- (5) 日本人労働者と同様に、衛生的で安全な作業場、トイレ、休憩場所を確保する。
- (6) 自社/自工場において、給食、医療、共用、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用が可能な場合、日本人労働者と同様に十分な利用機会が保障されるように努める。
- (7) 日本人労働者と同様に、女性の外国人労働者に対し、労働基準法、男女雇用機会均等法等の定める産前および産後休業、妊娠中の外国人労働者が請求した際の軽易な業務への転換、妊産婦である外国人労働者が請求した場合の時間外労働等の制限、妊娠中および出産後の健康管理に関する措置を行う。
- (8) 外国人労働者に対する差別やハラスメント等を防止し、十分なコミュニケーションを行うよう、在籍している従業員に対する研修を実施する。

1 2. 健康診断

- (1) 労働安全衛生法等により必要な場合は、外国人労働者に対して健康診断、面接指導および心理的な負担の程度を把握するための検査を実施する。
- (2) 健康診断を実施する場合や、その結果に基づく事後措置については、外国人労働者が使用

する/理解できる言語や平易な日本語を用いる等、外国人労働者が理解できる方法により目的や内容を説明するよう努める。

- (3) 法律で定められている場合を除き、採用時の出生前診断や妊娠検査を実施してはならない。また、妊娠の有無による採用の是非を判断してはならない。
- (4) 健康診断は採用した後に実施し、その結果によって差別が生じないように職場で適切な調整を行うよう努める。
- (5) 産業医、衛生管理者等を活用して外国人労働者に対して健康指導および健康相談を行うよう努める。
- (6) 職業性ストレス簡易調査票を用いてストレスチェックを実施する場合は、厚生労働省や民間団体が提供する多言語版の言語を利用する外国人労働者に対しては、多言語版を提供する。

【厚生労働省 職業性ストレス簡易調査票外国語版】

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/>

【NPO 法人トゥマンハティふくおか 外国人のための職業性ストレス簡易調査票】

<https://stress-check-multilingual.jimdofree.com/>

1 3. 研修

- (1) 外国人労働者が、在留資格の範囲内でその能力を有効に発揮しつつ就労することが可能となるよう、必要に応じて研修機会を提供する等、適宜フォローする。
- (2) 研修は、外国人労働者が使用する/理解できる言語や平易な日本語で実施し、働きやすい職場環境を整備する。

1 4. 契約終了・解雇・再就職の援助

- (1) 契約の更新・終了、解雇は、日本人労働者と同様に法令に従って適切な手続きにより行い、外国人労働者ということを理由に、安易な解雇や有期労働契約の更新の拒否を行わない。
- (2) 日本人労働者と同様に、雇用契約の途中解約について違約金や損害賠償を定めてはなら

ず、外国人労働者からの通知によりペナルティを課されることなく自由に退職・雇用関係の解除ができるよう保障する。

- (3) やむを得ず、会社都合で解雇等を行う際は、日本人労働者と同様に再就職を希望する者に対し、関連企業へのあっせん、求人情報の提供等、当該労働者の在留資格に応じた再就職が可能となるよう必要な援助を行う。
- (4) 日本人労働者と同様に、外国人労働者が業務上負傷または疾病にかかり療養のために休業する期間やその後の 30 日間解雇してはならない。
- (5) 女性である外国人労働者の婚姻、妊娠、出産等を理由として解雇その他不利益な取り扱いをしてはならない。

15. 自社工場内の協力社、派遣企業とのコミュニケーション

- (1) 自社工場内の協力社、派遣企業に対して、本ガイドラインを共有し、取り組みの実践を求める。
- (2) 自社工場内の協力社、派遣企業との定期的なコミュニケーションの中で、本ガイドラインに記載されている取り組みの実践状況について確認するよう努める。

(参考) 関連ガイドライン/文書

- 厚生労働省 外国人の雇用
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page11.html
- 厚生労働省「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」(平成 19 年厚生労働省告示第 276 号)
<https://www.mhlw.go.jp/content/000601382.pdf>
- 厚生労働省「外国人雇用のルールに関するパンフレット」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000690017.pdf>
- The Consumer Goods Forum 日本サステナビリティ・ローカルグループ 社会的サステナビリティ・ワーキンググループ「技能実習生・特定技能としての外国人労働者の責任ある雇用ガイドライン (日本)」
https://www.theconsumergoodsforum.com/news_updates/cgf-japan-sustainability-local-group-progresses-on-social-objectives/
※メールアドレス他必要事項を登録することで、PDF 版の入手可能
- ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク／外国人労働者弁護団 外国人技能実習生問題弁護士連絡会「サプライチェーンにおける外国人労働者の労働環境改善に関するガイドライン (第 1 版) 」
<https://www.bhrlawyers.org/migrantworkers>
https://ea219aa4-d320-4dde-9856-9733561c7aeb.filesusr.com/ugd/875934_50378f495b9a4c55a8c78eab14be40ec.pdf?index=true
- 厚生労働省 雇用管理に役立つ多言語用語集
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/tagengoyougosyu/index.html
- 出入国在留管理庁 在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン
https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/plainjapanese_guideline.html
- 厚生労働省 モデル就業規則
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonusi/model/index.html