

かめろうき会報

令和2年12月号（第171号）



Press Release

厚生労働省
東京労働局発表
令和2年10月8日

東京労働局労働基準部監督課
担 監督課長 安田 幸次
主任監察監督官 河村 直子
当 電 話 03-3512-1612

長時間労働が疑われる事業場に対する 令和元年度の監督指導結果を公表します

東京労働局（局長 土田浩史）では、このたび、令和元年度に、長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した、監督指導の結果を取りまとめましたので公表します。

この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象としています。

対象となった3,774事業場のうち、1,860事業場（49.3%）で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。なお、このうち実際に1ヶ月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、612事業場（違法な時間外労働があったもののうち32.9%）でした。

東京労働局では、今後も長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うとともに、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導を行います。

【平成31年4月から令和2年3月までの監督指導結果のポイント】

- (1) 監督指導の実施事業場: 3,774 事業場
- (2) 主な違反内容〔(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場〕
- ① 違法な時間外労働があったもの: 1,860 事業場（49.3%）
うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が
- | | |
|------------------|----------------|
| 月80時間を超えるもの: | 612 事業場（32.9%） |
| うち、月100時間を超えるもの: | 375 事業場（20.2%） |
| うち、月150時間を超えるもの: | 77 事業場（4.1%） |
| うち、月200時間を超えるもの: | 19 事業場（1.0%） |
- ② 賃金不払残業があったもの: 366 事業場（9.7%）
- ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの: 907 事業場（24.0%）
- (3) 主な健康障害防止に係る指導の状況〔(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場〕
- ① 過重労働による健康障害防止措置が
不十分なため改善を指導したもの: 1,877 事業場（49.7%）
- ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの: 936 事業場（24.8%）

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果 (平成31年4月から令和2年3月までに実施)

1 法違反の状況(是正勧告書を交付したもの)

○ 監督指導実施状況

平成31年4月から令和2年3月までに、3,774事業場に対し監督指導を実施し、3,092事業場(81.9%)で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反は、違法な時間外労働があったものが1,860事業場、賃金不払残業があったものが366事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが907事業場であった。

表1 監督指導実施事業場数

	監督指導実施 事業場数	労働基準関係法令違 反があった事業場数	主な違反事項別事業場数		
			労働時間 (注3)	賃金不払残業 (注4)	健康障害防止措置 (注5)
合計 (注1、2)	3,774 (100%)	3,092 (81.9%)	1,860 (49.3%)	366 (9.7%)	907 (24%)
主な 業種	商業	914 (24.2%)	455	84	231
	製造業	397 (10.5%)	246	33	88
	接客娯楽業	399 (10.6%)	360	73	145
	建設業	295 (7.8%)	217	38	62
	運輸交通業	173 (4.6%)	149	100	40
	その他の事業 (注6)	872 (23.1%)	664	372	69

(注1) 主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。

(注2) かっこ内は、監督指導実施事業場数に対する割合である。

(注3) 労働基準法第32条違反[36協定なく時間外労働を行わせているもの、36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせているものなど違法な時間外労働があったもの。]、労働基準法第36条第6項違反[時間外労働の上限規制]の件数を計上している。

(注4) 労働基準法第37条違反[割増賃金]のうち、賃金不払残業の件数を計上している[計算誤り等は含まない。]。

(注5) 労働安全衛生法第18条違反[衛生委員会を設置していないもの等。]、労働安全衛生法第66条違反[健康診断を行っていないもの。]、労働安全衛生法第66条の8違反[1月当たり80時間以上の時間外・休日労働を行った労働者から、医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。]、労働安全衛生法第66条の8の3違反[客観的な方法その他の適切な方法により労働時間の状況を把握していないもの。]等の件数を計上している。

(注6) 「その他の事業」とは、派遣業、警備業、情報処理サービス業等をいう。

表2 事業場規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
3,774	907 (24%)	1,305 (34.6%)	563 (14.9%)	347 (9.2%)	382 (10.1%)	270 (7.2%)

表3 企業規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
3,774	431 (11.4%)	770 (20.4%)	411 (10.9%)	395 (10.5%)	563 (14.9%)	1,204 (31.9%)

2 主な健康障害防止に関する指導状況(指導票を交付したもの)

- (1) 過重労働による健康障害防止のための指導状況
 監督指導を実施した事業場のうち、1,877事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等の過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

表4 過重労働による健康障害防止のための指導状況

指導事業場数	指導事項(注1)					
	面接指導等の実施(注2)	長時間労働による健康障害防止対策に関する調査審議の実施(注3)	月45時間以内への削減(注4)	月80時間以内への削減	面接指導等が実施できる仕組みの整備等(注5)	ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に関する調査審議の実施
1,877	220	353	989	859	115	108

- (注1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。なお、「月45時間以内への削減」と「月80時間以内への削減」は重複していない。
- (注2) 1か月80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導した事業場数を計上している。
- (注3) 「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」又は「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」について、①常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会で調査審議を行うこと、②常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23条の2に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して、関係労働者の意見を聴取することを指導した事業場数を計上している。
- (注4) 時間外・休日労働時間を1か月当たり45時間以内とするよう削減に努め、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めることを指導した事業場数を計上している。
- (注5) 医師による面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするための仕組み等を予め定めることなどを指導した事業場数を計上している。

- (2) 労働時間の適正な把握に関する指導状況
 監督指導を実施した事業場のうち、936事業場に対して、労働時間の把握が不適正であるため、厚生労働省で定める「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(労働時間適正把握ガイドライン)に適合するよう指導した。

表5 労働時間の適正な把握に関する指導状況

指導事業場数	指導事項(注1)					
	始業・終業時刻の確認・記録(ガイドライン4(1))	自己申告制による場合			管理者の責務(ガイドライン4(6))	労使協議組織の活用(ガイドライン4(7))
		自己申告制の説明(ガイドライン4(3)ア・イ)	実態調査の実施(ガイドライン4(3)ウ・エ)	適正な申告の阻害要因の排除(ガイドライン4(3)オ)		
936	509	37	455	33	7	1

- (注1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。
- (注2) 各項目のかつこ内は、それぞれの指導項目が、労働時間適正把握ガイドラインのどの項目に基づくものであるかを示している。

3 監督指導により把握した実態

(1) 時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導を実施した結果、違法な時間外労働があった3,774事業場において、時間外・休日労働が最長の者を確認したところ、612事業場で1か月80時間を、うち375事業場で1か月100時間を、うち77事業場で1か月150時間を、うち19事業場で1か月200時間を超えていた。

表6 時間外・休日労働時間が最長の者の実績(労働時間違反事業場に限る)

監督指導実施事業場数	労働時間違反事業場数	80時間以下	80時間超	100時間超		
				150時間超	200時間超	
3,774	1,860	1,248	612	375	77	19

(2) 労働時間の管理方法

監督指導を実施した事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、258事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、1,303事業場でタイムカードを基礎に確認し、763事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、1,375事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を記録していた。

表7 監督指導実施事業場における労働時間の管理方法

原則的な方法(注1)				自己申告制 (注2)(注3)
使用者が自ら現認 (注2)	タイムカードを基礎 (注2)	ICカード、IDカードを基礎 (注2)	PCの使用時間の記録を基礎 (注2)	
258	1,303	763	222	1,375

(注1) 労働時間適正把握ガイドラインに定める始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法を指す。

(注2) 監督対象事業場において、部署等によって異なる労働時間の管理方法を採用している場合、複数に計上している。

(注3) 労働時間適正把握ガイドラインに基づき、自己申告制が導入されている事業場を含む。

東京労働局管内における監督指導事例

事例・1

業種：ソフトウェア業、従業員：約280人

月 80 時間を超える時間外・休日労働が疑われたため調査したところ、事業場の労働者に 36 協定で定める時間外労働の上限時間を超えて、月 100 時間を超える違法な時間外・休日労働(最も長い労働者は月約 115 時間)を行わせていたもの。

《労働基準監督署が把握した事実》

- ① 労働時間の記録等の関係書類を調査したところ、36 協定で定める「延長することができる時間」を超える時間外労働(最も長い労働者は約 105 時間)を行わせていたことが認められた。
- ② 1か月の時間外・休日労働時間数について、最も多い月で 80 時間を超える労働者が2名、100 時間を超える労働者が1名(最も長い労働者は約 115 時間)認められた。

《指導事項》

労働基準法第 32 条(労働時間)、労働基準法第 36 条第6項(時間外及び休日の労働)(※)違反に対し是正勧告を行うとともに、時間外・休日労働を月 80 時間以内とするよう指導し、1 か月 80 時間を超える労働者について面接指導等の実施に努めるよう指導した。

※ 平成 31 年4月1日の労働基準法改正施行により、36 協定で定めた時間にかかわらず、

- ・ 時間外労働と休日労働の合計時間が月 100 時間以上となった場合
- ・ 時間外労働と休日労働の合計時間について、2～6か月の平均のいずれかが 80 時間を超えた場合

には、労働基準法第 36 条第6項(時間外及び休日の労働)違反となります。

(注1) 中小企業については、令和2年4月1日から適用です。

(注2) 建設事業など、特定の事業、業務については、上限規制の適用が猶予・除外されています。

事例・2

業種：建設業、従業員：約90人

月 80 時間を超える時間外・休日労働が疑われたため調査したところ、事業場の労働者に 36 協定で定める時間外労働の上限時間を超えて違法な時間外労働(最も長い労働者は月約 195 時間)を行わせていたほか、労働時間管理と健康管理に問題が認められたもの。

《労働基準監督署が把握した事実》

労働時間の記録等の関係書類を調査したところ、

- ① 36 協定で定める「延長することができる時間」を超える時間外労働(最長約 195 時間)を行わせていたこと
 - ② 1 か月の時間外・休日労働時間数(休憩時間を除き1週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間)について合計約 235 時間の長時間労働が認められたこと
 - ③ 休日労働において、代休を付与するのみで、発生した割増賃金を支払っていなかったこと
 - ④ 産業医に対し、1か月の時間外・休日労働が 80 時間を超えた労働者の氏名、当該労働者の超えた時間に関する情報を提供していなかったこと
 - ⑤ 労働時間の状況を客観的な方法により把握していなかったこと(※)
- などの問題が認められた。

《指導事項》

①について、労働基準法第 32 条違反(労働時間)により是正勧告を行うとともに、②について、1 か月の時間外・休日労働を 80 時間以内とするよう指導するとともに、80 時間を超える労働者について面接指導等の実施に努めるよう指導した。

③について、労働基準法第 37 条(時間外、休日及び深夜の割増賃金)違反により是正勧告を行うとともに、不足分を遡及して支払うよう指導した。

④について、労働安全衛生法第 13 条(産業医等)違反により是正勧告を行うとともに、産業医に必要な情報を提供するように指導した。

⑤について、労働安全衛生法第 66 条の8の3(面接指導等)(※)違反により是正勧告を行うとともに、客観的に労働時間の状況を把握するよう指導した。

※平成 31 年4月1日の労働安全衛生法改正施行により、同法第 66 条の8の3(同規則第 52 条の7の3)により、原則、タイムカードやパソコンの使用時間など客観的な記録により労働時間の状況の把握を行うことが義務付けられています。

【参考】 前年同期における監督指導結果

前年同期の監督指導結果は以下のとおり。

		令和元年度	平成 30 年度	
監督指導 実施事業 場	監督実施事業場	3,774	3,155	
	うち、労働基準法などの法令違反あり	3,092 (81.9%)	2,182 (69.2%)	
主な 違反内容	1 違法な長時間労働があったもの	1,860 (49.3%)	1,215 (38.5%)	
	うち、時間 外・休日労 働の実績が 最も長い労 働者の時間 数が	1 か月当たり 80 時間を超えるもの	612 (32.9%)	738 (60.7%)
		1 か月当たり 100 時間を超えるもの	375 (20.2%)	486 (40.0%)
		1 か月当たり 150 時間を超えるもの	77 (4.1%)	125 (10.3%)
		1 か月当たり 200 時間を超えるもの	19 (1.0%)	32 (2.6%)
	2 賃金不払残業があったもの	366 (9.7%)	178 (5.6%)	
3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	907 (24.0%)	397 (12.6%)		
主な健康 障害防止 に関する 指導の状 況	1 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を 指導したもの	1,877 (49.7%)	2,327 (73.8%)	
	うち、時間外・休日労働を月 80 時間以内に削減するよ う指導したもの	859 (45.8%)	1,231 (52.9%)	
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	936 (24.8%)	598 (19.0%)	

11月は「外国人労働者問題啓発月間」

「守ろう雇用、誰もが活躍」

外国人雇用はルールを守って適正に



**外国人を雇っている事業主の皆さん、
守るべき雇用ルールについて、いま一度チェックしてみましょう**

- 国籍で差別しない公平な採用選考を行っていますか？
- 労働法令を守り、労働・社会保険に入っていますか？
- 日本語教育や生活上・職務上の相談に配慮していますか？
- 安易な解雇はしていませんか？
- 外国人の雇い入れ・離職時に、ハローワークへ雇用状況の届け出を出していますか？

「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

※詳しくは、ハローワーク（公共職業安定所）、都道府県労働局にお問い合わせください。

東京労働局外国人特別相談・支援室は、JR 四ツ谷駅前の外国人在留支援センター（FRESC /フレスク）※内にあり、外国人材を円滑に活用できるよう、外国人労働者を雇用する事業者等向けのセミナーや訪問支援の実施を予定しているほか、労働条件・安全衛生管理に関する相談を受け付けています。

※ 外国人在留支援センター（FRESC /フレスク）は、外国人の在留を支援するための政府の多様な窓口が集まって、外国人からの相談対応、外国人を雇用したい企業の支援、外国人支援に取り組む地方公共団体の支援などの取組を行っています。また、外国人在留支援センターに入居する機関が連携して、外国人の在留に関する様々な相談対応や支援施策を実施しています。

【相談内容の例】

- ◆ 解雇、賃金不払、労働時間等、労働基準法や最低賃金法に関する相談。
- ◆ 雇止め、職場のいじめ等、労働基準法違反以外の労使紛争に関する相談。
- ◆ 外国人労働者向けの安全衛生教育用資料・教材・教習機関等の紹介等、安全衛生管理に関する相談。

【対応言語】

日本語、英語、中国語（日によって対応言語が異なります。）

【開庁時間】

午前9時00分～午後5時00分

土曜、日曜、祝日、年末年始（12月29日から1月3日）を除く

【相談方法】

面談、電話による相談のほか、安全衛生管理についてはメールでも相談を受け付けています。

◆所在地 〒160-0004

東京都新宿区四谷1-6-1 四谷タワー13階

外国人在留支援センター内（各線四ツ谷駅徒歩1～3分）

◆TEL 0570-011000（FRESC ナビダイヤル※）

※相談機関の番号2を選択後、労働相談は1、安全衛生管理相談は2。

03-5363-3013（一部のIP電話または海外からはこちら）

◆安全衛生管理専用フリーダイヤル 0120-816703（安全衛生以外は非対応）

◆安全衛生管理専用メールアドレス（下記ホームページをご覧ください）

<http://www.toukiren.or.jp/fresc/>

【その他】

◆外国人特別相談・支援室ホームページ

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/fresc.html>

◆厚生労働省が開設している外国語による労働相談窓口（全国）

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

◆労働基準監督署・総合労働相談コーナー（全国）

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

厚生労働省
東京労働局発表
令和2年10月30日

東京労働局雇用環境・均等部指導課
指導課長 新名 準一 郎
課長補佐 酒井 みほ
電話 03-68667-0211
FAX 03-3512-1557

「しわ寄せ」防止キャンペーン月間を11月に実施します

大企業の長時間労働の削減等の取組が、下請等中小事業者への適正なコスト負担を伴わない短納期発注や発注内容の頻繁な変更等の「しわ寄せ」を生じさせている場合があります。このため、東京労働局（局長 土田浩史）では、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」において、下記のとおり、「しわ寄せ」防止に向けた取組を実施します。（別添リーフレット1～3参照）

記

- 1 使用者団体、大企業等に対する「しわ寄せ」防止に向けた要請の集中的な実施**
 - ・キャンペーンの実施に先立ち、都内の使用者団体等に対し、「しわ寄せ」防止に向けた協力要請を行いました。
 - ・労働局職員が、管内の大企業等を訪問し、当該企業における働き方改革の要請に併せて、取引企業に対する「しわ寄せ」防止に向けた要請を行います。
- 2 関係法令の周知の徹底**
 - ・労働局及び労働基準監督署は企業訪問時、各種説明会等のあらゆる機会を捉え、しわ寄せ防止に向けた遵守すべき関係法令（労働時間等設定改善法等）の周知の徹底を行います。

「しわ寄せ」が下請等中小事業者の働き方改革の妨げとならないよう、厚生労働省は、中小企業庁と公正取引委員会とともに、「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止のための総合対策」（しわ寄せ防止総合対策）を策定し、更に、大企業・親事業者の働き方改革に伴う中小企業への「しわ寄せ」防止に向けた社会的機運の醸成を図るため、11月を「しわ寄せ防止キャンペーン月間」と位置づけ、「しわ寄せ」防止に向けた各種取組を集中的に実施することとしております。



産業保健7オンライン Online 2020



これまで産業保健フォーラムは、企業における産業保健活動の活性化と労働者自身の心身の健康に資することを目的に、専門家による特別講演、企業による事例発表、イベント会場では協力団体による展示・相談・実演コーナーなど様々な産業保健情報の提供の場として開催してきましたが、本年は新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、会場での開催はせず、代替手段として、WEB上に労働衛生関係の動画と協力団体によるリンク集を掲載した「産業保健フォーラム Online 2020」を公開し広く情報提供することとしました。
産業保健フォーラム Online 2020 のURL
https://www.toukiren.or.jp/contents09_online.html
(QRコード)



コンテンツ紹介

(11月中旬公開)



○特別インタビュー動画「コロナ禍における産業保健活動の在り方」
三井化学株式会社 本社健康管理室長 統括産業医 土肥 誠太郎氏、
新型コロナウイルスやリモートワーク対応に苦心する企業の産業保健担当の方向けに、
有益となる情報や事例をインタビュー形式により紹介します。

動画「職場における新型コロナウイルス感染症への感染予防と健康管理の強化について」
東京労働局 労働基準部 健康課
新型コロナウイルス感染症感染防止の取り組みを実施するに当たって留意いただきたい基本的事項や感染予防対策の具体的な実施について説明します。

動画「エイジフレンドリーガイドラインについて」
東京労働局 労働基準部 安全課

加齢に伴う心身機能の低下による労働災害の防止を目的として策定されたエイジフレンドリーガイドラインについて説明します。



動画「どこでも簡単トレーニング」
東京都産業保健健康診断機関連絡協議会

コロナウイルスの影響でリモートワークや在宅で過ごす時間が多くなり、身体の活動量が少なくなりがちです。自宅で簡単にできるトレーニングで心と体のリフレッシュを！

大好評の「労働衛生のハンドブック」令和2年度版が完成！

独立行政法人 労働者健康安全機構 東京産業保健総合支援センター

外国人労働者の安全衛生管理をサポートしています

厚生労働省委託「外国人安全衛生管理支援事業」
公益社団法人 東京労働基準協会連合会



その他、産業保健フォーラム参加各団体や東京労働局各課のリンク集をご覧ください。

複数の会社等に雇用されている労働者の方々への
労災保険給付が変わります

「労働者災害補償保険法」が改正されました
改正法の施行日（令和2年9月1日）以降に、けがをした
労働者の方や病気になった労働者の方、お亡くなりになっ
た労働者のご遺族の方が以下の改正事項の対象となります。

※ 原則けがなどをされた時点で、複数の会社で働かれている方が対象です。

賃金額を合算して保険給付額等を決定

現行制度

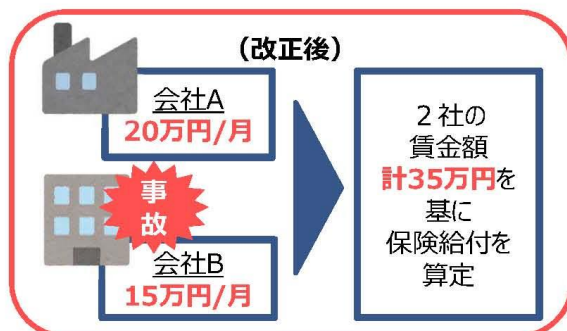
災害が発生した勤務先の賃金額のみを基礎に給付額等を決定

改正後

すべての勤務先の賃金額を合算した額を基礎に給付額等を決定

※ 対象となる給付は、休業（補償）給付、遺族（補償）給付や障害（補償）給付などです。

(例)



※ この他に、すべての勤務先の負荷（労働時間やストレス等）も総合的に評価して
労災認定できるかどうかを判断するようになります

(詳細は裏面をご覧ください)



負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価

現行制度

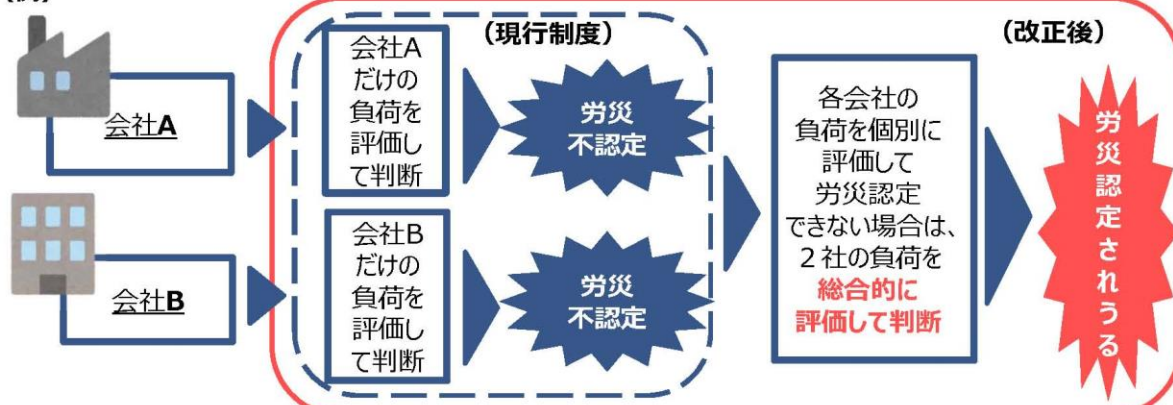
それぞれの勤務先ごとに負荷（労働時間やストレス等）を個別に評価して労災認定できるかどうかを判断

改正後

それぞれの勤務先ごとに負荷（労働時間やストレス等）を個別に評価して労災認定できない場合は、**すべての勤務先の負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価して労災認定できるかどうかを判断**

※ 対象疾病は、脳・心臓疾患や精神障害などです。

(例)



※ 本制度改正については、労災保険のメリット制には影響させません。

今回の制度改正では、けがをしたときや病気になったときなどに、2つ以上の会社等に雇用されている方や、けがをしたときや病気になったときなどに1つの会社等でのみ雇用されている場合（又はすべての会社等を退職している場合）であっても、そのけがや病気などの原因・要因となるもの（例；長時間労働、強いストレスなど）が、2つ以上の会社等で雇用されている際に存在していたならば、制度改正の対象となります。

※ 労働者の方だけでなく、特別加入者の方についても今回の制度改正の対象となります。

詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。

⇒https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rousai/rousaihukugyou.html



(令和2年7月)

外国人を雇用する事業主の皆様へ

不法就労防止にご協力ください。

不法就労は法律で禁止されています。不法就労した外国人だけでなく、不法就労させた事業主も処罰の対象となります。在留カードを確認することで、所持する外国人が就労できるかどうかを容易に判別することができます。外国人を雇用する際は、このリーフレットに記載されている内容をよく確認し、外国人が不法就労にならないよう注意してください。

不法就労とは？

不法就労となるのは、次の**3**つの場合です。

1 不法滞在者や被退去強制者が働くケース

- (例) ・密入国した人や在留期限の切れた人が働く
- ・退去強制されている人が働く

2 出入国在留管理庁から働く許可を受けていないのに働くケース

- (例) ・観光等の短期滞在目的で入国した人が働く
- ・留学生や難民認定申請中の人が許可を受けずに働く

3 出入国在留管理庁から認められた範囲を超えて働くケース

- (例) ・外国料理のキッチンや語学学校の先生として働くことを認められた人が工場で作業員として働く
- ・留学生が許可された時間数を超えて働く

注意!

事業主も処罰の対象となります!!

- 不法就労させたり、不法就労をあっせんした人 (不法就労助長罪)
 - ⇒ **3年以下の懲役・30万円以下の罰金**
- 外国人を雇用しようとする際に、当該外国人が不法就労者であることを知らなかったとしても、在留カードを確認していない等の過失がある場合には、処罰を免れません。
- 不法就労させたり、不法就労をあっせんした外国人事業主⇒退去強制の対象
- 外国人の雇入れ又は雇入れの届出をしないこと、ハローワークへの届出をしないこと、虚偽の届出をした人⇒**30万円以下の罰金**

不法就労者を発見した場合や雇用しようとする外国人が不法滞在者であることが判明した場合には**地方出入国在留管理局へ通報したり出頭を促すなど**してください!

外国人を雇用する際には在留カードを確認してください!

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。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。**特別永住者の方を除き、在留カードを所持していない場合は、原則として就労できません。**所持していないにもかかわらずできる場合については裏面 ※ 在留カードを所持していないにもかかわらず就労できる場合がある方 をご参照ください。

出入国在留管理庁

ポイント

1 在留カード表面の「就労制限の有無」欄を確認してください。

「就労不可」の記載がある場合→

原則適用はできませんが、ポイント2を確認してください。
※ 一部就労制限がある場合→別紙の内容を確認してください。次のいずれかの記載があります。

① 在留資格に基づく就労活動のみ可
② 指定書により指定された就労活動のみ可 (在留資格「特定活動」)

③ 在留資格が「特定活動」の場合、また①②について、在留資格が「特定技能」の場合は、②と同様に指定書を確認してください。

※ 難民認定申請中の人には、有効な在留カードを所持していない場合や在留カードに「就労不可」と表示されている場合は働くことができません。

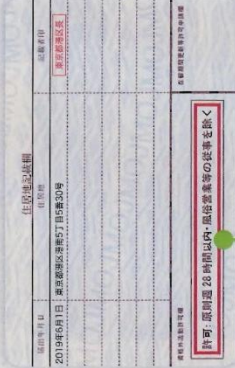
※ 「就労制限なし」の記載がある場合→就労内容に制限はありません。

在留カード等の番号が失効していないか確認することができます。

出入国在留管理庁ホームページ上では、在留カード及び特別永住者証明書(以下「在留カード等」といいます。)の番号の失効情報を確認することができます。在留カード等申請書(共同申請書)ページを参照しており、この画面上で在留カード等の番号と有効期間を入力したとなく、当該番号が失効していないかについて確認することができます。なお、確認結果は、在留カード等の番号を照準するものではありません。昨今、実在する在留カード等の番号を誤用した偽造在留カード等も存在するため、確認結果にかかわらず、次ページの「在留カード等照準」4つのポイントについてよく確認してください。偽造が発見された在留カード等を発見した場合は、最寄りの地方出入国在留管理局に届出してください。



在留カード等番号と有効期間照準ページ <https://iappc-immi.mma.go.jp/>



許可・原則適用の範囲内、風俗営業等の従事者を除く

ポイント

2 在留カードを所持していないにもかかわらず就労できる場合がある方

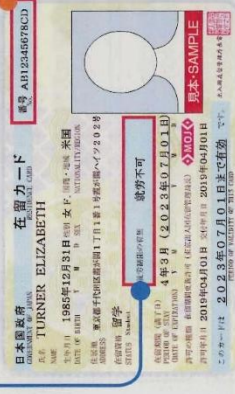
旅券に後日在留カードを交付する旨の記載がある方

● 13月以下の在留期間が付与された方

● 外交官(公用)等の在留資格が付与された方

これらの方については、旅券等で就労できるかどうかを確認してください。

※ 特に、「留学」「研修」「滞在」「文化活動」「長期滞在」の在留資格をもって在留している方については、資格外活動許可を受けられない限り就労できませんのでご注意ください。



許可・原則適用の範囲内、風俗営業等の従事者を除く

ポイント

在留カードを所持していないにもかかわらず就労できる場合がある方

旅券に後日在留カードを交付する旨の記載がある方

● 13月以下の在留期間が付与された方

● 外交官(公用)等の在留資格が付与された方

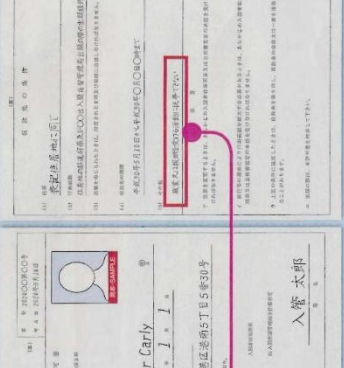
これらの方については、旅券等で就労できるかどうかを確認してください。

※ 特に、「留学」「研修」「滞在」「文化活動」「長期滞在」の在留資格をもって在留している方については、資格外活動許可を受けられない限り就労できませんのでご注意ください。

ポイント

3 仮放免許可は在留資格ではありません。

仮放免許可書を所持している人は、入管法違反の疑いで出入国在留管理庁による退去強制手続中であるか、既に退去強制されることか決定した人であり、いずれも本来であれば入管の原簿記録に取替されるべきところ、健康上の理由等、様々な事情により、一時的に仮放免を解かれていない人です。仮放免許可書の裏面に「条件又は職業を認める場合動に従事できない」という条件が付与されている場合は、就労することができます。許可書にこの条件が記されていない場合は、在留カードを見ながら、上記のポイント1及び2により、就労可能かどうかよく確認してください。

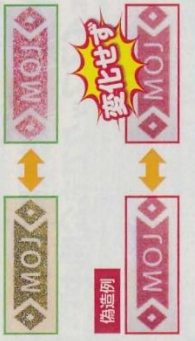


在留カード真偽判断4つのポイント

外国人を雇用する際に必ず御確認ください!

ポイント ① IMOJの周囲の絵柄の色の变化を確認

カードを上下方向に傾けると、IMOJの文字の周囲の絵柄の色がグリーンからピンクに変化します



変化せず

偽造例

ポイント ② 顔写真下のホログラムの变化を確認

銀色のホログラムは、見る角度を90°変えると、文字の白黒が反転します



変化せず

偽造例



ポイント ③ 左端の縦型模様色の变化を確認

カードを上下方向に傾けると、色がグリーンからピンクに変化します



変化せず

偽造例

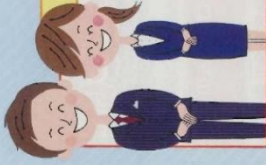
ポイント ④ カード裏面の透かし文字を確認

暗い場所でカードおもて面側から強い光を直に当てて透かして見ると、「MOJIMOJ...」の文字が見えます



見えず

偽造例



外国人を雇用した時は…。

外国人（特別永住者）、在留資格「外交」及び「公用」は除く。）を雇用する事業主の方には、労働政策総合推進法（労働条件の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律）に基づき外国人雇用状況の届出が義務づけられていますので、外国人を雇用した場合や外国人が離職した場合は、ハローワークへ届出をしてください（この届出を怠ると罰則適用の対象となります）。この場合は、出入国在留管理庁への届出は不要です。「外国人雇用状況の届出」の詳細については、厚生労働省のホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou_gaikokujin/todokede/index.html



在留カードの偽変造防止対策について ツイッターとフェイスブックでも公開中!

出入国在留管理庁

外国人を雇用する前にしっかりと身に付けたい!

「在留カード」の偽変造防止対策講座
— 真偽の見分け方のキホン 1 限目 —

- どこを見ればいいのか?
- いつと見て分かるものなのか?
- 見分け方のポイントはあるか?



出入国在留管理庁 ツイッター

http://twitter.com/MOJ_IMM

検索

検索

出入国在留管理庁 フェイスブック
<https://www.facebook.com/ImmigrationServicesAgency.MOJ/>

生活・就労ガイドブック～日本で生活する外国人の皆さんへ～

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri10_00055.html



在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri15_00026.html



出入国在留管理庁のホームページはこちら

<http://www.moj.go.jp/isa/index.html>



お問合せはこちらへ

外国人在留総合インフォメーションセンター（平日 8:30～17:15）

TEL 0570-013904

（IP 電話・PHS からは 03-5796-7112）又は最寄りの地方出入国在留管理局にお問い合わせください。

行 事 予 定

令和3年新春賀詞交歓会 中止のお知らせ

新型コロナウイルス感染症の流行状況等により、令和3年新春賀詞交歓会を中止いたします。

発 行 公益社団法人東京労働基準協会連合会 亀戸労働基準協会支部
〒136-0071 江東区亀戸2-25-12

T E L 5 6 2 7 - 9 9 3 3

F A X 5 6 2 7 - 9 9 3 9

Eメールアドレス kame-roukikyou@mbr.sphere.ne.jp