



組合より

5月8日(土)、**第1回組合総会**がおかげをもちまして、**無事終了**しましたことを、ご報告申し上げます。今回は新型コロナウイルスの感染拡大防止も考慮しつつ、組合員様のご協力のもと粛々と執り行われました。また、異議なく全ての議案が原案通り可決されましたことも、併せてご報告申し上げます。

お知らせ：**PCR検査も弊組合でも可能**となりました。(添付資料2ページ)

監理部から

「**4月より新しく2名入社しました。**」巡回や実習生サポートを行ってまいります。現在、各都道府県で緊急事態宣言下でもあり、状況を鑑み訪問を控え面談をオンライン(WE B)で対応しております。6月の予定も**オンライン(WE B)へ切替**をお願いするかと考えられます。今後も状況に応じて巡回対応予定ですので、何卒ご理解ご協力お願いいたします。



左から2, 3人目

昨今、**実習生の「失踪者」**が多発しています。実習生の日々の行動や生活面など、フォローアップをお願いいたします。もし、お気づきの点などございましたら、ご指摘、ご指導いただくと幸いです。弊組合でも協力体制で対応したく、何かございましたらご連絡お願いいたします。

「外国人社員と働く職場の労務管理(20210402)より」(添付資料3、4ページ)

- ・労働時間・有給休暇 <http://www.mhlw.go.jp/content/000761492.pdf>



「出入国在留管理庁、厚生労働省、外国人技能実習機構より」(添付資料5ページ)

- ・妊娠など https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/tagengoyougosyu/vietnamese/index.html

「雇用に関わるベトナム語(厚生労働省)」(添付資料6ページ)

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/tagengoyougosyu/vietnamese/index.html

「新型コロナ関連、在留諸申請の取扱いについて(出入国在留管理庁)」(添付資料7、8ページ)



イベント 会議・会合 不安解消
でお困りではありませんか？

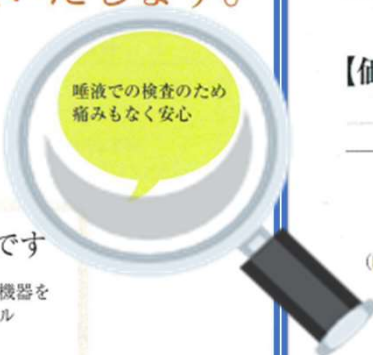
超高速PCR検査

最短20分で結果が分かる！！
陰性証明書発行可能！！



実際に検査員が機器を持込検査いたします。

- とにかく早く検査結果を知りたい方
- 安心してイベントを実施したい方
- 証明書発行を希望される方



検査後直ぐに結果が出るので安心です

株式会社メタボスクリーンが開発した超高速PCR検査機器を使用し、看護のプロである一般社団法人ナイチンゲールスピリット連盟の協力のもと行うPCR検査です。

<協力会社ご紹介>

株式会社メタボスクリーン

感染症POCT技術による高速PCR検査システムを開発。常識にとらわれない研究開発により社会貢献を行っています。
<http://www.metaboscreen.co.jp/>

一般社団法人
ナイチンゲールスピリット連盟

看護師の地位向上や働き方改革等の現在看護が抱える課題を解消し地域医療に貢献する活動を行っている団体です。
<https://ns-spirit.com/>

受付時間 <午前> 9:00~12:00
<午後> 13:00~18:00



092-719-0180

info@assist-int.com

郵送PCR検査検査キット

現在不足している郵送でのPCR検査キットを常時在庫。
お急ぎの場合は即日お届けも可能（別途料金）
社内でコロナ感染が起こった、濃厚接触者と判定された場合に
隔離のまま検査可能です（最短2日で結果をお知らせ）

定期的にPCR検査を実施したい場合

株式会社メタボスクリーンが開発した超高速PCR検査機器の
販売も行っております。
購入の場合は、一般社団法人ナイチンゲールスピリット連盟の
使用方法についての講習受講が条件となります。



【価格表】

価格は条件によって変わる場合があります。都度お見積もりいたしますのでお問い合わせください。

検査内容	検査対象人数	検査員人数	価格	備考
超高速PCR検査 (PCRSインストラクター派遣)	1名~10名	1名~2名	¥15,000	検査員人件費交通費は別途負担願います
	11名~29名	1名~2名	¥15,000	検査員人件費交通費は別途負担願います
	30名~59名	2名~3名	¥13,000	
	60名~99名	2名~3名	¥12,000	
	100名~199名	2名~3名	¥12,000	
	200名~499名	3名~4名	¥10,000	
	500名~999名	4名~6名	¥ 9,000	
1000名~	都度相談	¥ 8,000		

検査内容	個数	価格	備考
郵送PCR検査キット	1	¥10,000	直接お届けの場合の運賃はお問合せ
	10	¥8,500	直接お届けの場合の運賃はお問合せ

郵送型PCR検査キットの11個以上の価格に関しましてはお問合せください

弊社はコロナ禍のこの状況に耐え、生き残っていくすべを考えること。
新しい世の中に対応し、新しい価値を生み出すこと。そのために
できることを考え実行していく活動を行っていきます。

受付時間 <午前> 9:00~12:00
<午後> 13:00~18:00



092-719-0180

info@assist-int.com



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

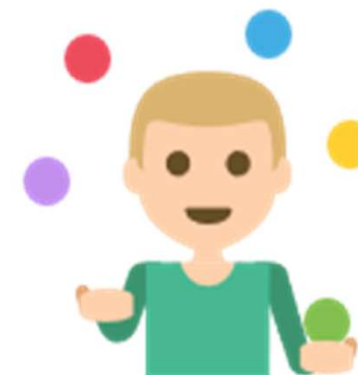
～日本人社員、外国人社員ともに働きやすい職場をつくるために～

<http://www.mhlw.go.jp/content/000761492.pdf>

令和3年3月 【委託】厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課 【受託】株式会社 BRICK's
本冊子は、「雇用管理に役立つ多言語用語集及び翻訳データの作成・普及事業に係る有識者研究会」における検討の結果を基に作成されたものです。

目次

1. 採用	4	④ その他のハラスメントについて説明するとき	60
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	4	7. 退職金	62
② 試用期間について説明するとき	6	① 退職金の支給について説明するとき	62
2. 賃金	8	② 退職金の額について説明するとき	63
① 賃金について説明するとき	8	③ 退職金の支払い方法及び支払時期について説明するとき	64
② 基本給について説明するとき	9	8. 在留資格	65
③ 各種手当について説明するとき	11	① 在留資格とは	65
④ 割増賃金について説明するとき	14	② 働く時間と休み時間を説明するとき	68
⑤ 賃金の支払い方法について説明するとき	17	③ その他	68
⑥ 税金や社会保険料について説明するとき	18	9. 正社員以外の働き方	70
⑦ 年末調整や確定申告について説明するとき	23	① 働き方の種類	70
⑧ 賞与（ボーナス）	25	② 雇止めについて説明するとき	71
⑨ 昇給・人事評価	25	③ 無期労働契約への転換について説明するとき	71
3. 労働時間及び休暇	27	④ 派遣・請負について説明するとき	72
① 働く時間と休み時間について説明するとき	27	⑤ 同一労働同一賃金とは	74
② 休みの日について説明するとき	32	コラム：外国人雇用企業の好事例集	75
③ 決まった時間以外や休みの日に働く場合の説明をするとき	34	1. アクロスロード株式会社	75
④ 有給休暇について説明をするとき	35	2. 株式会社 井口機工製作所	76
⑤ 育児・介護や看護のための休みについて説明するとき	39	3. テクノプロ・ホールディングス株式会社	77
⑥ 代替休暇について説明するとき	42	4. 株式会社ウニードス	78
⑦ 会社の都合で特別に休みにした間の給料について説明するとき	44		
4. 異動、退職及び解雇	46		
① 人事異動について説明するとき	46		
② 休職について説明するとき	47		
③ 退職について説明するとき	47		
④ 解雇について説明するとき	51		
⑤ 懲戒について説明するとき	52		
5. 安全衛生及び災害補償	54		
① 健康診断について説明するとき	54		
② 災害補償について説明するとき	55		
6. ハラスメント	57		
① パワーハラスメントについて説明するとき	57		
② セクシュアルハラスメントについて説明するとき	58		
③ マタニティハラスメントについて説明するとき	59		





27 ページ 働く時間

① 働く時間と休み時間について説明するとき

会社などに遅れたり、早く帰ったり、休んだりしたとき

(1)外国人の方へ説明する際のポイント

労働時間とは、「使用者の指揮命令下に置かれている時間」をいいます。会社で決まっている時間より長く働かせたとき、その労働が使用者の指示であったときは、その時間分の給料を支払う必要があります。これは、始業時間より前に働いたときも、終業時間より長く働いたときも同じです。例えば、会社の指示で始業5分前に会社に来て仕事の準備をしたとき、その5分間が「使用者の指揮命令下に置かれている時間」と評価される場合は労働時間なので給料を支払う必要があります。

ただ、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、日本と生活ペースや文化が異なり、時間を守ることについての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。

35 ページ 有給休暇

④ 有給休暇について説明をするとき

(1)外国人の方へ説明する際のポイント

有給休暇とは、給料をもらいながら会社を休むことです。年次有給休暇は、働く人の健康を守ることで、ストレスを軽減することが目的です。会社が毎年一定の年次有給休暇を付与することは、労働基準法で義務付けられています¹¹。

日本では、有給休暇をたくさん使って休むことに引け目を感じる、また何かのときのために使わずとっておきたいといった考えを持つ人が多いためか、有給休暇取得率も、決して高いとはいえない現状があります。

一方、外国人の中にはそう考えない方も多く、また母国の休暇制度が異なる制度のため、日本の有給休暇の使い方について、そもそも誤認している可能性もあります。

労働者の健康を守るためには休むことも大切です。これは、日本人社員にも同じように伝えるべきことですが、有給休暇は労働者が勝手に取得できるものだとことを伝えましょう。また、本人が使いたいときに使えないなどの状況を防止するため、事前にどのような状況で使うものであるか、具体的に説明する必要があります。

有給休暇を取る日は、社員が自分で決めることができます。ただし、その日に有給をとると、客観的に見て「会社の正常な運営ができなくなる」と言えるときは、会社が働く人に有給休暇の日を変えてもらうことができます¹²。この権利のことを、「時季変更権」といいます。

また、**1年に10日以上有給休暇が付与された場合、そのうちの5日は必ず使って休まないといけません¹³。**これは、働く人にしっかり休んでもらって健康を守るためです。そのため、与える有給休暇のうち5日は、会社が日にちを決めて有給休暇を取得させなければいけません。ただし、すでに有給休暇を5日取っている、もしくは申請している人は除きます。また、会社と働く人の代表の間で労使協定を結べば、有給休暇のうち5日より多い日数についても、会社が休みの日を決めることができます。このことを、「時季指定義務」といいます。

日本では、お盆やお正月に家族や親戚と集まる風習があり、その時期に有給休暇を使って帰省をする人も多いです。

<http://www.mhlw.go.jp/content/000761492.pdf>

定期的にトピックスでお知らせいたします。



出入国在留管理庁、厚生労働省、外国人技能実習機構より



監理団体・実習実施者の皆様へ

大切なお知らせ

妊娠を理由に技能実習を一時的に終了することはできません

- ・妊娠、出産等を理由とした解雇や不利益取扱いは法律で禁止されています。
- ・送出国が技能実習生との間で、妊娠等を理由として帰国することを約束することは許されません。
- ・技能実習生から妊娠を伝えられた場合には、監理団体・実習実施者は技能実習生と話し合い、技能実習生の希望も踏まえて必要な対応をしてください。

技能実習生の妊娠が分かったら

- 技能実習生は妊娠に戸惑い、技能実習を続けられるかなど大きな不安を抱えています。監理団体・実習実施者は、技能実習生向けリーフレットを渡し、技能実習をやめる必要はないことや、妊娠・出産についての支援制度を説明するとともに、妊娠中の実習生に対して行うべき必要な配慮を行ってください。

<妊娠中の技能実習生に配慮が必要なこと>

- ☑ 実習実施者は、妊娠中の技能実習生を、坑内業務、重量を取り扱う業務、有毒ガスを発生する場所等に就かせることはできません。また、技能実習生から請求があれば、時間外労働や休日労働、深夜労働をさせることはできません。
- ☑ 実習実施者は、技能実習生が妊産婦のための保健指導や健康診査を受けるために必要な時間を確保しなければなりません。
- ☑ 実習実施者は、技能実習生が医師等から通勤緩和、休憩の取得、作業制限、勤務時間の短縮、休業等の指導があった場合には、これらの措置を講じる必要があります。
- ☑ 監理団体・実習実施者は、上記対応によって、技能実習計画で定めた作業内容等の変更が必要となる場合は、外国人技能実習機構へ相談してください。

- 監理団体・実習実施者は、技能実習生の定期的な病院受診や市町村での手続（母子健康手帳の交付等）を支援し、安心して妊娠に向き合える環境の整備に努めてください。

技能実習生と話し合っていたきたいこと

- 監理団体・実習実施者は、技能実習を最後まで行えることを説明した上で、技能実習の継続意思や、日本での出産を希望するかを確認してください。
- 技能実習生が帰国して母国で出産することを希望する場合は、実習の再開の時期や手続等について、技能実習生に説明し、技能実習を終期まで円滑に行えるよう努めてください。（一時帰国する場合は、外国人技能実習機構に技能実習実施困難時届出書を提出してください。）
- 技能実習生が実習終了を希望する場合は、円滑な帰国のために必要な措置を講じる必要があり、技能実習生に負担させることは禁じられています。（外国人技能実習機構に技能実習実施困難時届出書を提出してください。）

出入国在留管理庁・厚生労働省・外国人技能実習機構 11030514 閣議02

大切なお知らせ

技能実習生が日本で出産する場合の留意点

- ☑ 出産に際し日本で受けられる各種支援制度のほか、出産する病院の選択や入院手続、入院中必要な物や書類の用意など、技能実習生に必要な支援をするよう努めてください。

【出産に伴う手当等の支援制度】

- ・健康保険や国民健康保険の加入者が出産したときは、出産育児一時金が支給されます。また、健康保険の被保険者が出産のため会社を休み、その間に給与の支払いを受けられなかったときは、出産手当金が支給されます。これらの給付は、国籍や出産の場所等に関わらず、受けることができます。
- ・社会保険料・労働保険料は、産前産後休暇および育児休業中は、徴収されません（社会保険料については年金事務所又は健康保険組合、労働保険料については都道府県労働局で手続が必要です）。

- ☑ 技能実習生が産前・産後休業を取得する場合は、技能実習の一時中断となるため、外国人技能実習機構に技能実習実施困難時届を提出する必要があります。また、在留資格の手続きについては、地方出入国在留管理局へ相談してください。

- ☑ 技能実習生に、育児休業制度の利用可否について説明し、取得希望を確認してください。一定の要件を満たした技能実習生から、育児休業の申出があった場合は、育児休業を取得させなければなりません。

育児休業は、「雇用期間が1年以上であり、子どもが1歳6か月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでない者」が対象となります。
※労働契約の満了の時点は、在留期限ではなく、技能実習生の残りの技能実習期間や、次段階（第2号又は第3号）の技能実習を予定しているかで判断してください。
※育児休業給付金は、在留資格にかかわらず支給されます。

- ☑ お子さんの出生に係る届出等手続については、市町村や、在日大使館に確認するなどし、在留資格の取得手続については、地方出入国在留管理局に相談し、技能実習生に必要な支援をするよう努めてください。

問い合わせ先:外国人技能実習機構 (TEL:03-3453-8000)

- ・妊娠中の業務上の配慮等、産前・産後休暇、育児休業制度、労働保険料についてはお近くの都道府県労働局に、社会保険料についてはお近くの年金事務所又は健康保険組合に、出産育児一時金等については加入する医療保険者にお尋ねください。在留資格は地方出入国在留管理局へお尋ねください。

出入国在留管理庁・厚生労働省・外国人技能実習機構



厚生労働省より



職場で使う単語がベトナム語で網羅されています。



雇用管理に役立つ多言語用語集

- やさしい日本語
- 英語/English
- 韓国語/한국어
- タガログ語/Tagalog
- ベトナム語/Tiếng Việt
- 中国語(繁体字)/繁体中文
- ポルトガル語/Português
- ネパール語/नेपाली
- 中国語(简体字)/简体中文
- スペイン語/Español

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/tagengoyougosyu/vietnamese/index.html

カテゴリから探(さが)す場合(ばあい)はこちら

※用語集(ようごしゅう)の使(つか)い方(かた)、本事業(ほんじぎょう)の詳細(しょうさい)については、[こちら](#)をご覧ください。

<ul style="list-style-type: none"> 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)・給付金(きゅうふきん) 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.異動(いどう)・退職(たいしよく) 6.安全衛生(あんぜんえいせい)・災害補償(さいがいほしょう) 7.ハラスメント 8.在留資格等(ざいりゅうしかくとう) 9.有期雇用(ゆうきこよう)・派遣(はけん) 10.労働(らうどう)に関(かん)する基礎(きそ) 11.その他(た) 	11	<p>年次有給休暇(ねんじゆうきゅうきゅうか)</p> <hr/> <p>Nghi phép có lương hàng năm</p>	<p>給料(きゅうりょう)をもらいながら取(と)ることが出来る休(やす)み。</p> <hr/> <p>Ngày có thể nghỉ mà vẫn được nhận lương.</p>	<p>あなたが年次有給休暇(ねんじゆうきゅうきゅうか)をもらいたいときは、休暇(きゅうか)をもらう前(まえ)に、会社(かいしゃ)に言(い)ってください。</p> <hr/> <p>Nếu bạn muốn nhận nghỉ phép có lương hàng năm, hãy nói với công ty trước khi bạn nhận ngày nghỉ.</p>
--	----	--	--	--

五十音順(ごじゅうおんじゅん)から探(さが)す場合(ばあい)はこちら

あ行

- ▼ 安全衛生(あんぜんえいせい)
- ▼ 安全衛生教育(あんぜんえいせいきょういく)
- ▼ 育児・介護休業法(いくじ・かいごきゅうぎょうほう)
- ▼ 育児休業給付金(いくじきゅうぎょうきゅうふきん)
- ▼ 育児時間(いくじじかん)
- ▼ 安全・衛生管理者(あんぜん・えいせいかんりしゃ)
- ▼ 安全装置(あんぜんそうち)
- ▼ 育児休業(いくじきゅうぎょう)
- ▼ 育児休業取得者数(いくじきゅうぎょうしゅとくしゃすう)
- ▼ 遺産相続人(いさんそうぞくにん)



新型コロナウイルス感染症の感染拡大等を受けた技能実習生の 在留諸申請の取扱いについて



出入国在留管理庁
Immigration Services Agency of Japan

① 本国への帰国が困難な方

⇒ 「**特定活動（6か月・就労可）**」又は「**特定活動（6か月・就労不可）**」への在留資格変更が可能です

※ 「**特定活動（6か月・就労可）**」は、**従前と同一の業務（注）**で就労を希望する方に限ります

（注）従前と同一の業務での就労先が見つからない場合は、「従前と同一の業務に関する業務（技能実習で従事した職種・作業が属する「移行対象職種・作業一覧」の各表内の職種・作業（「7 その他」を除く。）」で就労することも可能です（8月12日追加）

※ 「**特定活動（6か月・就労不可）**」又は「**短期滞在**」等就労が認められない在留資格で在留している方であって、本邦での生計維持が困難であると認められる場合は、**資格外活動許可（週28時間以内）**を受けて就労することが可能です（12月1日追加）

※ **帰国できない事情が継続している場合には、更新を受けることが可能です**

② 技能検定等の受検ができないために次段階の技能実習へ移行できない方

⇒ 受検・移行ができるようになるまでの間、「**特定活動（4か月・就労可）**」への在留資格変更が可能です

※ 従前と同一の受入れ機関及び業務で就労を希望する方に限ります

③ 実習先の経営悪化等により技能実習の継続（注）が困難となった方（新たな実習先が見つからない場合）

⇒ 特定技能外国人の業務に必要な技能を身に付けることを希望するなど一定の条件を満たす場合は、特定産業分野（介護、農業等の14分野）で就労が認められる「**特定活動（最大1年・就労可）**」への在留資格変更が可能です（注）予定された技能実習を修了した技能実習生であって、本国への帰国が困難な方も対象となります（9月7日追加）

※ **帰国が困難な場合には、6月の範囲で更新を受けることが可能です**

【以下については**技能実習2号**を修了される方へのご案内です】

④ 「**特定技能1号**」への移行のための準備がまだ整っていない方

⇒ 移行準備の間、「**特定活動（4か月・就労可）**」への在留資格変更が可能です

※ 「**技能実習3号**」を修了される方も対象となります

※ 既に移行のための準備が整っている方については、「**特定技能1号**」への在留資格変更が可能です

http://www.moj.go.jp/isa/applications/procedures/nyuukokukanri07_00197.html

⑤ 「**技能実習3号**」への移行を希望される方

⇒ 優良な監理団体及び実習実施者の下であれば、「**技能実習3号**」への在留資格変更が可能です

http://www.moj.go.jp/isa/applications/procedures/nyuukokukanri07_00146.html



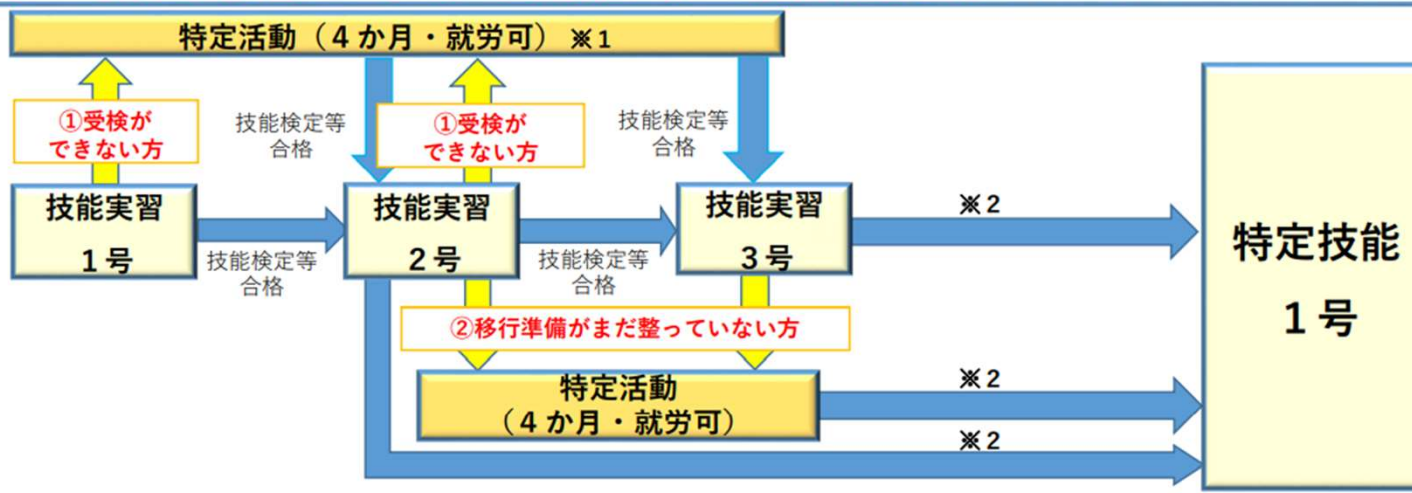
新型コロナウイルス感染症の感染拡大等を受けた技能実習生の在留諸申請の取扱いについて (チャート図)



出入国在留管理庁
Immigration Services Agency of Japan

1. 引き続き本邦に在留する方

新型コロナウイルス感染症の感染拡大等の影響により、①技能実習修了時の技能検定等の受検ができない方、②「特定技能1号」への移行準備がまだ整っていない方、③「技能実習3号」への移行を希望される方は、次の手順をとることができます。



2. 実習先の経営悪化等により技能実習の継続が困難となった方 (※3) (新たな実習先が見つからない場合)

特定技能外国人の業務に必要な技能を身に付けることを希望するなど一定の条件を満たす場合は、特定産業分野 (介護、農業等の14分野) で就労が認められる「特定活動 (最大1年・就労可)」への在留資格変更が可能です (帰国が困難な場合には、6月の範囲で更新を受けることが可能です)。

3. 本国への帰国が困難な方

新型コロナウイルス感染症の感染拡大等の影響により、本国への帰国が困難な方は、「特定活動 (6か月・就労可)」 (※4) 又は「特定活動 (6か月・就労不可)」 (※5) 等への在留資格変更が可能です (帰国できない事情が継続している場合には、更新を受けることが可能です)。

- ※1 従前と同一の受入れ機関及び業務で就労を希望する場合に対象となります。
- ※2 技能実習2号を良好に修了した外国人は、特定技能1号への移行に必要な試験 (技能、日本語) が免除されます。
- ※3 予定された技能実習を修了した技能実習生であって、本国への帰国が困難な方も対象となります。
- ※4 従前と同一又はこれに関連する業務で就労を希望する場合に対象となります (従前と異なる受入れ機関においても就労が認められます)。
- ※5 本邦での生計維持が困難であると認められる場合は、資格外活動許可 (週28時間以内) を受けて就労することが可能です。