

## 令和 8 年度学卒求人説明会 参考配付資料

- (1) 令和 8 年度の労災保険率等について
- (2) 労働保険の申請は、カンタン・便利な電子申請で！！
- (3) NO！就活セクハラ
- (4) 令和 8 年 1 0 月 1 日からハラスメント対策が強化されます！
- (5) 労働基準法の基礎知識
- (6) 石川県内の最低賃金
- (7) 労働安全衛生法及び作業環境測定法改正の主なポイントについて
- (8) 高年齢者、障害者、母子家庭の母などの就職困難者を雇用する事業主をサポートします！！
- (9) 障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について
- (10) 外国人の適正な雇用にご協力ください

# 令和 8 年度の労災保険率等について

～令和 7 年度と同率です～

令和 8 年度の労災保険率、労務費率、第 2 種特別加入保険料率は以下のとおりです（令和 7 年度と同率）。

## 1. 労災保険率

事業の種類の分類	番号	事業の種類	労 災 保 険 率
林業	02・03	林業	52/1,000
漁業	11	海面漁業（定置網漁業又は海面魚類養殖業を除く）	18/1,000
	12	定置網漁業又は海面魚類養殖業	37/1,000
鉱業	21	金属鉱業、非金属鉱業（石灰石鉱業又はドロマイト鉱業を除く）又は石炭鉱業	88/1,000
	23	石灰石鉱業又はドロマイト鉱業	13/1,000
	24	原油又は天然ガス鉱業	2.5/1,000
	25	採石業	37/1,000
	26	その他の鉱業	26/1,000
建設事業	31	水力発電施設、ずい道等新設事業	34/1,000
	32	道路新設事業	11/1,000
	33	舗装工事業	9/1,000
	34	鉄道又は軌道新設事業	9/1,000
	35	建築事業（既設建築物設備工事業を除く）	9.5/1,000
	38	既設建築物設備工事業	12/1,000
	36	機械装置の組立て又は据付けの事業	6/1,000
	37	その他の建設事業	15/1,000
製造業	41	食料品製造業	5.5/1,000
	42	繊維工業又は繊維製品製造業	4/1,000
	44	木材又は木製品製造業	13/1,000
	45	パルプ又は紙製造業	7/1,000
	46	印刷又は製本業	3.5/1,000
	47	化学工業	4.5/1,000
	48	ガラス又はセメント製造業	6/1,000
	66	コンクリート製造業	13/1,000
	62	陶磁器製品製造業	17/1,000
	49	その他の窯業又は土石製品製造業	23/1,000
	50	金属精錬業（非鉄金属精錬業を除く）	6.5/1,000
	51	非鉄金属精錬業	7/1,000
	52	金属材料品製造業（鋳物業を除く）	5/1,000
	53	鋳物業	16/1,000
	54	金属製品製造業又は金属加工業（洋食器、刃物、手工具又は一般金物製造業及びめっき業を除く）	9/1,000
	63	洋食器、刃物、手工具又は一般金物製造業（めっき業を除く）	6.5/1,000
	55	めっき業	6.5/1,000
	56	機械器具製造業（電気機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、船舶製造又は修理業及び計量器、光学機械、時計等製造業を除く）	5/1,000
	57	電気機械器具製造業	3/1,000
	58	輸送用機械器具製造業（船舶製造又は修理業を除く）	4/1,000
	59	船舶製造又は修理業	23/1,000
	60	計量器、光学機械、時計等製造業（電気機械器具製造業を除く）	2.5/1,000
	64	貴金属製品、装身具、皮革製品等製造業	3.5/1,000
61	その他の製造業	6/1,000	
運輸業	71	交通運輸事業	4/1,000
	72	貨物取扱事業（港湾貨物取扱事業及び港湾荷役業を除く）	8.5/1,000
	73	港湾貨物取扱事業（港湾荷役業を除く）	9/1,000
	74	港湾荷役業	12/1,000
電気、ガス、水道又は熱供給の事業	81	電気、ガス、水道又は熱供給の事業	3/1,000
その他の事業	95	農業又は海面漁業以外の漁業	13/1,000
	91	清掃、火葬又はと畜の事業	13/1,000
	93	ビルメンテナンス業	6/1,000
	96	倉庫業、警備業、消毒又は害虫駆除の事業又はゴルフ場の事業	6.5/1,000
	97	通信業、放送業、新聞業又は出版業	2.5/1,000
	98	卸売業・小売業、飲食店又は宿泊業	3/1,000
	99	金融業、保険業又は不動産業	2.5/1,000
94	その他の各種事業	3/1,000	
船舶所有者の事業	90	船舶所有者の事業	42/1,000



## 2. 労務費率

請負による建設事業において、賃金総額を正確に把握することが困難な場合に保険料の算定に使用する労務費率は、以下のとおりです。

事業の種類の分類	番号	事業の種類	請負金額に乗ずる率	
建設事業	31	水力発電施設、ずい道等新設事業	19%	
	32	道路新設事業	19%	
	33	舗装工事業	17%	
	34	鉄道又は軌道新設事業	19%	
	35	建築事業（既設建築物設備工事業を除く）	23%	
	38	既設建築物設備工事業	23%	
	36	機械装置の組立て又は据付けの事業	組立て又は取付けに関するもの その他のもの	38% 21%
	37	その他の建設事業	23%	

## 3. 第2種特別加入保険料率

フリーランス法の改正に伴い徴収則が改正され、特12に特定フリーランス事業が追加されました。

事業又は作業の種類の番号	事業又は作業の種類	第2種特別加入保険料率
特1	労働者災害補償保険法施行規則（以下「労災則」という）第46条の17第1号の事業（個人タクシー、個人貨物運送業者、原動機付自転車又は自転車を使用して行う貨物の運送の事業）	11/1,000
特2	労災則第46条の17第2号の事業（建設業の一人親方）	17/1,000
特3	労災則第46条の17第3号の事業（漁船による自営業者）	45/1,000
特4	労災則第46条の17第4号の事業（林業の一人親方）	52/1,000
特5	労災則第46条の17第5号の事業（医薬品の配置販売業者）	6/1,000
特6	労災則第46条の17第6号の事業（再生資源取扱業者）	14/1,000
特7	労災則第46条の17第7号の事業（船員法第1条に規定する船員が行う事業）	48/1,000
特8	労災則第46条の17第8号の事業（柔道整復師）	3/1,000
特9	労災則第46条の17第9号の事業（創業支援等措置に基づく事業を行う高齢者）	3/1,000
特10	労災則第46条の17第10号の事業（あん摩マッサージ指圧師、はり師又はきゆう師）	3/1,000
特11	労災則第46条の17第11号の事業（歯科技工士）	3/1,000
特12	労災則第46条の17第12号の事業（特定フリーランス事業）	3/1,000
特13	労災則第46条の18第1号口の作業（指定農業機械作業従事者）	3/1,000
特14	労災則第46条の18第2号イの作業（職場適応訓練受講者）	3/1,000
特15	労災則第46条の18第3号イ又は口の作業（金属等の加工、洋食器加工作業）	14/1,000
特16	労災則第46条の18第3号ハの作業（履物等の加工の作業）	5/1,000
特17	労災則第46条の18第3号ニの作業（陶磁器製造の作業）	17/1,000
特18	労災則第46条の18第3号ホの作業（動力機械による作業）	3/1,000
特19	労災則第46条の18第3号ヘの作業（仏壇、食器の加工の作業）	18/1,000
特20	労災則第46条の18第2号口の作業（事業主団体等委託訓練従事者）	3/1,000
特21	労災則第46条の18第1号イの作業（特定農作業従事者）	9/1,000
特22	労災則第46条の18第4号の作業（労働組合等常勤役員）	3/1,000
特23	労災則第46条の18第5号の作業（介護作業従事者及び家事支援従事者）	5/1,000
特24	労災則第46条の18第6号の作業（芸能関係作業従事者）	3/1,000
特25	労災則第46条の18第7号の作業（アニメーション制作作業従事者）	3/1,000
特26	労災則第46条の18第8号の作業（情報処理システムの設計等の情報処理に係る作業従事者）	3/1,000

なお、第3種特別加入保険料率（海外で行われる事業に派遣される労働者等）はこれまでと同様**3/1,000**です。

ご不明な点は、お近くの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。

厚生労働省ホームページ：労働保険制度（制度紹介・手続き案内）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/hoken/980916\\_1.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/980916_1.html)

厚生労働省 労働保険制度

検索

または二次元コードから▶



# 令和8(2026)年度 雇用保険料率のご案内

令和8(2026)年4月1日から令和9(2027)年3月31日までの雇用保険料率は以下のとおりです。

- ・ 失業等給付等の保険料率は、労働者負担・事業主負担ともに5/1,000に変更になります(農林水産・清酒製造の事業及び建設の事業は6/1,000に変更になります。)
- ・ 雇用保険二事業の保険料率(事業主のみ負担)は、引き続き3.5/1,000です(建設の事業は4.5/1,000です。)

## < 令和8年度の雇用保険料率 >

(赤字は変更部分)

事業の種類	負担者	① 労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)	② 事業主負担		① + ② 雇用保険料率
			失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率	雇用保険二事業 の保険料率	
一般の事業		<b>5/1,000</b>	<b>8.5/1,000</b>	3.5/1,000	<b>13.5/1,000</b>
(令和7年度)		5.5/1,000	9/1,000	3.5/1,000	14.5/1,000
農林水産・※ 清酒製造の事業		<b>6/1,000</b>	<b>9.5/1,000</b>	3.5/1,000	<b>15.5/1,000</b>
(令和7年度)		6.5/1,000	10/1,000	3.5/1,000	16.5/1,000
建設の事業		<b>6/1,000</b>	<b>10.5/1,000</b>	4.5/1,000	<b>16.5/1,000</b>
(令和7年度)		6.5/1,000	11/1,000	4.5/1,000	17.5/1,000

(枠内の下段は令和7年4月～令和8年3月の雇用保険料率)

※ 園芸サービス、牛馬の育成、酪農、養鶏、養豚、内水面養殖および特定の船員を雇用する事業については一般の事業の率が適用されます。

# 労働保険の申請は、

# カンタン・便利な電子申請で!!

「e-Gov (イーガブ)」  
にアクセス!

これまでの書面手続に比べて、  
電子申請は簡単・便利!

自宅やオフィス、社労士事務所から、  
インターネットを経由して、24時間  
いつでも申請や届出ができます。



## いつでもどこでも手続可能!

労働局や労働基準監督署の窓口に出向く必要はありません。  
窓口での待ち時間がなく、自宅やオフィスにしながら申請や届出ができます。  
窓口の開設時間にとらわれず、24時間365日、いつでも手続が可能です。

## 簡単・スピーディに申請!

大量の申請書類への記入も、電子申請ならデータでスピーディに処理できます。  
毎年提出する年度更新申告であれば、前年度の申請情報を取り込めるので、入力の変更  
と修正だけ! 入力チェック機能や計算機能があるので、記入漏れや記入ミスも防げます。

## ムダな時間やコストも削減!

申請・届出用紙の入手は不要! 申請内容によっては複数の手続をまとめて申請できる  
ので、書類申請のための移動費・手数料・人件費などのコストを削減できます。  
GビズIDやマイナンバーカードを使うと、電子証明書の取得費用はかかりません。  
(労働保険関係手続(一部手続は除く)について、GビズIDを利用して手続することができます。  
また、マイナンバーカード等のICカード形式の電子証明書を利用する場合、ICカード  
リーダーライターは別途必要です。)

まずは、e-Govウェブサイト\*へアクセス!

<https://www.e-gov.go.jp/>

\*電子申請についての利用案内が掲載されています。



## 電子申請の事前準備をはじめましょう!



「利用準備」から  
スタート!

# 下の4つのチェック事項をクリアしたら、準備は完了です！

## チェック 1 電子証明書を用意します

G.bizIDアカウントを使用する場合は電子証明書の用意は不要となります。

労働保険関係手続の電子申請を行う場合は電子証明書が必要となります。電子証明書は「ICカード形式」と「ファイル形式」の2種類があります。



ICカード形式

- 公的認証サービス（マイナンバーカード）を活用できます。
- 民間の認証局からの取得も可能です。



ファイル形式

法務省の「商業登記に基づく電子認証」を活用できます。




電子証明書のご案内

<https://shinsei.e-gov.go.jp/contents/preparation/certificate>

## チェック 2 アカウントの準備を行います

e-Gov電子申請を利用する際のアカウントを準備します。

サービス名	概要	利用方法
e-Govアカウント	e-Govサービス共通で利用できるアカウントです(※)。	e-Govアカウントを登録し、ログインしてください。
Microsoftアカウント	左記のサービスのアカウントもログインアカウントとして利用できます。	認証サービスごとに設けているログインボタンからログインしてください。
G.bizIDアカウント	1つのID・パスワードで様々な法人向け行政サービスにログインできるサービスです。G.bizIDから属性情報を取得し電子申請の基本情報として利用できます。 g BizIDプライム及びメンバーアカウントを利用すると、電子証明書の添付なしで労働保険関係手続（一部手続は除く）ができます。	

(※)e-Govアカウント登録の際は、事前にe-Govアカウント利用規約をご確認ください。



e-Govアカウントの登録

[https://account.e-gov.go.jp/user/pre-registration/init?service\\_type=00](https://account.e-gov.go.jp/user/pre-registration/init?service_type=00)

## チェック 3 ブラウザの設定を確認します

ブラウザのポップアップブロックを解除します。ブロックが有効のまま利用すると、正しく画面が表示されない場合があります。



ポップアップブロックの解除

<https://shinsei.e-gov.go.jp/contents/preparation/popupblock.html>

## チェック 4 アプリケーションをインストールします

e-Gov電子申請アプリケーションをインストールします。なお、インストールには、管理者アカウントが必要です。



Windows版での手順

<https://shinsei.e-gov.go.jp/contents/preparation/install.html#windows>



macOS版での手順

<https://shinsei.e-gov.go.jp/contents/preparation/install.html#mac>

準備ができたなら「マイページ」から申請ができます！

# NO!

## 予防対策は万全ですか？

# 就活セクハラ

就活セクハラとは：人事担当者等による就活生等に対するセクハラ

### こんな行為は許されません！

性的な冗談やからかい	食事やデートへの執拗な誘い
性的な事実関係に関する質問	不必要な身体への接触
拒否等したことによる不利益取扱い(採用差別・内定取消等)	性的な関係の強要

### こんな場面で起きています！

インターンシップに参加したとき	企業説明会やセミナーに参加したとき
就職採用面接を受けたとき	内々定を受けた時や受けた後
リクルーターと会ったとき	志望先企業の従業員との酒席の場
SNSや就活マッチングアプリを通じてやり取り等を行っていたとき	OB/OG訪問のとき

(引用：厚生労働省報道発表2024.5.17『職場のハラスメントに関する実態調査報告書』(令和5年度厚生労働省委託事業)より)

企業のリスク	社会的責任 (信用の低下)	民事責任 (損害賠償請求)	刑事責任 (刑事罰)
--------	------------------	------------------	---------------

事業主や労働者にはハラスメント防止のための責務が課されています。自らの責務をしっかりと認識しつつ、ハラスメントのない職場を作りましょう！

## ポイント

- ・就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、リクルーターと会う・インターンシップに参加・教育実習・OB・OG訪問等の場においても問題化しています。
- ・企業としての責任を自覚し、
  - ①学生と接する際のルールをあらかじめ定める
  - ②自社社員以外（学生、フリーランス e t c）に対してもハラスメントは行ってはならない旨を研修する
  - ③ハラスメントを行った場合は厳正な対応を行うこと
  - ④採用活動を企業として適切に管理する
  - ⑤就活生の相談窓口を設置し、対応するなど、インターンシップ受入部署を含め全社員に周知徹底を図り、未然の防止に努めましょう。

**男女雇用機会均等法において、事業主に対し職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策を講ずることを義務付けています。**

就活生など事業主が雇用する労働者以外の方が受けるセクハラ被害を防止するために厚生労働大臣が定める職場におけるセクシュアルハラスメント防止措置に関する指針において「事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容」が盛り込まれています。

詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。

ホーム>政策について>分野別の政策一覧>雇用・労働>雇用環境・均等の画面の「施策情報」の「雇用均等政策」の「職場におけるハラスメント防止のために」

# 令和8年10月1日からハラスメント対策が強化されます！

## カスタマーハラスメント対策の義務化【改正労働施策総合推進法・指針の内容】

職場における「カスタマーハラスメント」とは、職場において行われる

- ①顧客等の言動であって、
- ②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、
- ③労働者の就業環境が害されるもの

であり、①～③の要素を全て満たすものをいいます。

※電話やSNS等のインターネット上において行われるものも含まれます。

①顧客等とは、顧客、取引の相手方、施設（駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等）の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者を指します。

（今後商品の購入やサービスの利用等をする可能性がある者も含まれます。）

②社会通念上許容される範囲を超えた言動の例

### 【言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

- ・そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
- ・契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
- ・対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
- ・不当な損害賠償要求

### 【手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

- ・身体的な攻撃（暴行、傷害等）
- ・精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
- ・威圧的な言動
- ・継続的、執拗な言動
- ・拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）

## カスタマーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません。

（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

### ◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①カスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ②カスタマーハラスメントの内容及びあらかじめ定めた対処の内容（※）を、労働者に周知する  
（※）管理監督者にその場の対応の方針について指示を仰ぐ、可能な限り労働者を一人で対応させない、犯罪に該当し得る言動は警察へ通報する、本社・本部等へ情報共有を行い指示を仰ぐ 等

### ◆相談体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する
- ④相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

### ◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑥被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑦再発防止に向けた措置を講ずる

### ◆対応の実効性を確保するために必要な カスタマーハラスメントの抑止のための措置

- ⑧特に悪質と考えられるカスタマーハラスメントへの対処の方針をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対処を行うことができる体制を整備する

### ◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知する
- ⑩相談したこと等を理由として不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

※対策を講ずる際には、消費者の権利や、障害者差別解消法における、障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供義務に留意する必要があります。

※その他、自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主から事実確認等の措置の実施に関して必要な協力を求められた際は、これに応じるよう努めなければなりません。

求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、

事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により**求職者等による求職活動等**が阻害されるものをいいます。

【求職者等とは】

- 求職者（企業の求人に応募する者）
- 求職者以外の者であって、
  - ・ 事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者や、
  - ・ 教育実習、看護実習その他の実習を受ける者

【求職活動等とは】

求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指し、例えば以下のものが含まれます。なお、**SNS等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるもの**も含まれます。

（例）企業の採用面接への参加、企業の就職説明会への参加、企業の雇用する労働者への訪問、インターンシップへの参加、教育実習、看護実習等の実習の受講

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの例

- ・ インターンシップにおいて、労働者が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、当該求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと
- ・ 求職者等が労働者への訪問を行った際、当該労働者に性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を**必ず**講じなければなりません。

（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ②求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、労働者に周知・啓発する
- ③**求職活動等に関するルール（※）**をあらかじめ明確化し、労働者及び**求職者等**に周知・啓発する

※ 例えば、面談時間及び場所の指定、実施体制、やり取りに用いるSNSの種類指定等、面談等を行う際の規則など

◆相談体制の整備

- ④相談窓口をあらかじめ定め、**求職者**に周知する
- ⑤相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑥事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑦被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑧行為者に対する措置を適正に行う
- ⑨再発防止に向けた措置を講ずる

◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑩相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者及び求職者等に周知する
- ⑪労働者が事実関係の確認等の事業主の措置に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

# 労働基準法の基礎知識

労働基準法は、正社員、アルバイトなどの名称を問わず全ての労働者に適用されるルールです。このリーフレットは、労働基準法のポイントを分かりやすくまとめたものです。

## ポイント1 労働条件の明示

労働者を採用するときは、以下の労働条件を明示しなければなりません。  
(労働基準法第15条第1項、労働基準法施行規則第5条)

厚生労働省のホームページに、モデル労働条件通知書が掲載されていますのでご利用ください。



### 必ず明示しなければならないこと

原則、書面(※1)で交付しなければならないこと

- ① 契約期間に関する事
- ② 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事(通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む)<sup>(※2)</sup>
- ③ 就業場所、従事する業務に関する事(変更の範囲を含む)
- ④ 始業・終業時刻、休憩、休日などに関する事
- ⑤ 賃金の決定方法、支払時期などに関する事
- ⑥ 退職に関する事(解雇の事由を含む)
- ⑦ 無期転換の申込みに関する事項(無期転換後の労働条件を含む)<sup>(※3)</sup>
- ⑧ 昇給に関する事

### 定めをした場合に明示しなければならないこと

- ① 退職手当に関する事
- ② 賞与などに関する事
- ③ 食費、作業用品などの負担に関する事
- ④ 安全衛生に関する事
- ⑤ 職業訓練に関する事
- ⑥ 災害補償などに関する事
- ⑦ 表彰や制裁に関する事
- ⑧ 休職に関する事

(※1)労働者が希望した場合は、FAXや電子メール等の方法で明示することができます。ただし、書面として出力できるものに限られます。

(※2)有期労働契約を更新する可能性がある場合に限り。

(※3)有期労働契約の更新のうち、契約期間中に無期転換の申込みをすることが可能である場合に限り。

## ポイント2 賃金

賃金は通貨で、直接労働者に、全額を、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければなりません。(労働基準法第24条)

また、労働者の同意があっても最低賃金額を下回ることはできません。(最低賃金法第4条)

賃金支払の5原則

- |          |   |
|----------|---|
| ① 通貨払い   | 賃金は通貨で支払う必要があり、現物支給は禁止されています。労働者の同意などがあれば銀行振込等も可能です。    |
| ② 直接払い   | 労働者本人に直接支払う必要があります。(労働者の代理人や親権者等への支払いは不可)               |
| ③ 全額払い   | 賃金は全額を支払う必要があります。所得税など法令に定めがあるものや、労使協定で定めたもの以外は控除できません。 |
| ④ 毎月1回払い | 毎月少なくとも1回は賃金を支払わなければなりません。(賞与等は除く)                      |
| ⑤ 一定期日払い | 「毎月15日」というように、周期的に到来する支払期日を定めなければなりません。(賞与等は除く)         |

最低賃金は都道府県ごとに定められています。

## ポイント3 労働時間、休日

労働時間の上限は、1日8時間、1週40時間です。(※1)

(10人未満の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業は44時間)(労働基準法第32条、第40条)

また、少なくとも1週間に1日、または4週間を通じて4日以上の日を休ませなければなりません。(労働基準法第35条)

この労働時間の上限を超えてまたは休日に働かせる場合には、あらかじめ労使協定(36協定)を結び(※2)、所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。(労働基準法第36条)

(※1)変形労働時間制などを採用する場合は、この限りではありません。

(※2)過半数労働組合、または過半数組合がない場合は労働者の過半数代表者との書面による協定

### 時間外労働及び休日労働の上限について

●36協定で定めることのできる時間外労働の上限は、原則として月45時間・年360時間です。  
(対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の対象労働者は、月42時間・年320時間です。)

●臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合(特別条項)でも、以下を守らなければなりません。

- ・時間外労働が年720時間以内
- ・時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- ・時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内
- ・時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度



特別条項の有無に関わらず(※)、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にしなければなりません。

(※)例えば時間外労働が45時間以内に収まって特別条項にはならない場合であっても、時間外労働=44時間、休日労働=56時間、のように合計が月100時間以上になると法律違反となります。

### 時間外労働の上限規制のイメージ

法律による上限  
特別条項  
年6か月まで

- ✓ 年720時間
- ✓ 複数月平均80時間\*
- ✓ 月100時間未満\*
- \* 休日労働を含む

法律による上限  
限度時間(原則)

- ✓ 月45時間
- ✓ 年360時間

法定労働時間

- ✓ 1日8時間
- ✓ 週40時間

1年間(12か月)

●以下の事業・業務は、2024年4月1日から特例付きの上限規制が適用されています。

建設事業

自動車運転の業務

医師

詳しくはこちらを  
ご参照ください。



●新技術・新商品などの研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

## ポイント4 休憩

1日の労働時間が6時間を超える場合には45分以上、8時間を超える場合には1時間以上の休憩を、勤務時間の途中で与えなければなりません。(労働基準法第34条)



労働者が休憩中でも電話や来客の対応をするように指示されている場合、労働時間となる場合があります。

## ポイント5 割増賃金

時間外労働、休日労働、深夜労働(午後10時から午前5時)を行わせた場合には、割増賃金を支払わなければなりません。(労働基準法第37条)

### 割増賃金の算定方法

$$\text{割増賃金額} = \frac{\text{1時間当たりの賃金額}}{\text{賃金額}} \times \text{割増賃金率} \times \text{時間外労働などの時間数}$$

割増賃金率	時間外労働	2割5分以上(1か月60時間を超える時間外労働については5割以上※)
	休日労働	3割5分以上
	深夜労働	2割5分以上

(※)中小企業についても、2023年4月1日から適用されています。

## ポイント6 年次有給休暇

雇い入れの日(試用期間含む)から6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者には年次有給休暇が与えられます。

また、年次有給休暇が10日以上付与される労働者については、年5日の年休を取得させることが使用者の義務となります。(労働基準法第39条)

### 通常の労働者の付与日数

継続勤務年数(年)	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数(日)	10	11	12	14	16	18	20

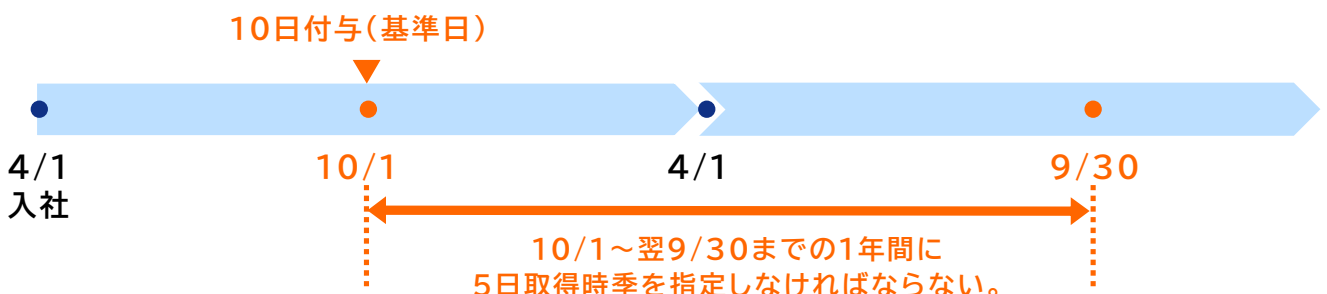
### 週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

	週所定労働日数	1年間の所定労働日数(※)	継続勤務年数(年)						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	4日	169日~216日	7	8	9	10	12	13	15
	3日	121日~168日	5	6	6	8	9	10	11
	2日	73日~120日	3	4	4	5	6	6	7
	1日	48日~72日	1	2	2	2	3	3	3

(※)週以外の期間によって労働日数が定められている場合

### 年次有給休暇の取得の義務の例

(例)4/1入社の場合



## ポイント7

## 解雇・退職

やむを得ず、労働者を解雇する場合、**30日以上前に予告するか、解雇予告手当**(平均賃金の30日以上)を支払わなければなりません。(労働基準法第20条)

また、業務上の傷病や産前産後による休業期間及びその後30日間は、原則として解雇できません。(労働基準法第19条)



解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合、無効となります。(労働契約法第16条)

## ポイント8

## 就業規則

常時10人以上の労働者を使用している場合は、就業規則を作成し、労働者代表の意見を添えて、所轄労働基準監督署に届け出なければなりません。また、就業規則を変更した場合も同様です。(労働基準法第89条、第90条)

就業規則は、各作業場の見やすい場所に掲示するなどの方法により労働者に周知しなければなりません。(労働基準法第106条)

### 必ず記載しなければならないこと

- ① 始業・終業時刻、休憩、休日などに関する事
- ② 賃金の決定方法、支払時期などに関する事
- ③ 退職に関する事(解雇の事由を含む)

厚生労働省のホームページにモデル就業規則が掲載されていますので、ご活用ください。



### 定めた場合に記載しなければならないこと

- ① 退職手当に関する事
- ② 賞与などに関する事
- ③ 食費、作業用品などの負担に関する事
- ④ 安全衛生に関する事
- ⑤ 職業訓練に関する事
- ⑥ 災害補償などに関する事
- ⑦ 表彰や制裁に関する事
- ⑧ その他全労働者に適用される事

## その他の関係法令の基礎知識

### 労働時間の状況の把握

タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータなどの電子計算機の使用時間(ログインからログアウトするまでの時間)の記録などの客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません。(労働安全衛生法第66条の8の3)

### 健康診断

労働者の採用時と、その後毎年1回、定期的に健康診断を行わなければなりません。(労働安全衛生法第66条)

### 労災保険・雇用保険

労働者を1人でも雇用する事業主は労働保険(労災保険と雇用保険)に加入しなければなりません。



業務上・通勤途上での災害に健康保険は使えません。労災保険を使いましょう。

ご不明な点は、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。



# 石川県内の最低賃金

**最低賃金より低い賃金で労働者を使用することはできません。**



石川労働局広報キャラクター「こうぼう」

- 最低賃金は、パート・アルバイト等雇用形態に関係なく適用されます。
- また、労使が最低賃金未滿で働くことに合意していたとしても無効となり、適用される最低賃金額で労働契約したものとみなされます。

## ◇地域別最低賃金 (すべての労働者に適用されます)

**改正発効日 令和7年10月8日**

最低賃金の名称	時間額	適用労働者
石川県最低賃金	<b>1,054円</b>	年齢や正社員、契約社員、パート、学生アルバイト、嘱託などの雇用形態や呼称にかかわらず、すべての労働者に適用されます

## ◇特定最低賃金 (特定の産業で働く基幹的労働者に適用されます)

**改正発効日 令和7年12月31日**

No.	最低賃金の名称	時間額	適用労働者
1	<b>一般機械</b> 石川県金属素形材製品、ボルト・ナット・リベット・小ねじ・木ねじ等、その他の金属製品、はん用機械器具、生産用機械器具、発電用・送電用・配電用電気機械器具、産業用電気機械器具製造業最低賃金	<b>1,090円</b>	<p>石川県内の左記 特定産業の基幹的労働者に適用されます。 (適用される業種は裏面をご参照ください)</p> <p>※適用されない労働者</p> <p>【No.1 ~ No.4 各特定最低賃金】</p> <p>① 18歳未滿又は65歳以上の者</p> <p>② 雇入れ後6月未滿の者であって、技能習得中のもの</p> <p>③ 清掃又は片付けの業務に主として従事する者</p> <p>【No.1 一般機械、No.2 自動車】</p> <p>④ 手作業により又は手工具、小型手持動力機若しくは操作が容易な小型機械を用いて行う包装、袋詰め、箱詰め、洗浄、バリ取り、巻線、組線、かしめ、穴あけ又は取付けの業務(これらの業務のうち流れ作業の中で行う業務を除く。)に主として従事する者</p> <p>【No.3 電気機械】</p> <p>④ 手作業により又は手工具、小型手持動力機若しくは操作が容易な小型機械を用いて行う巻線、組線、かしめ、取付け、包装又は箱詰め業務(これらの業務のうち流れ作業の中で行う業務を除く。)に主として従事する者</p>
2	<b>自動車</b> 石川県自動車・同附属品、自転車・同部分品製造業最低賃金	<b>1,090円</b>	
3	<b>電気機械</b> 石川県電子部品・デバイス・電子回路、民生用電気機械器具、電子応用装置、情報通信機械器具製造業最低賃金	<b>1,064円</b>	
4	<b>百貨店</b> 石川県百貨店、総合スーパーマーケット最低賃金	<b>1,060円</b>	

○上記のほか、石川県の区域には「石川県綿紡績、化学繊維紡績、毛紡績、その他の紡績、染色整理、網、漁網、網地製造業最低賃金」が定められていますが、石川県最低賃金が適用されるため、時間額1,054円以上支払う必要があります。



# 特定最低賃金が適用される業種

No.	適用業種（日本標準産業分類による）
1	①金属素形材製品製造業（粉末や金製品製造業を除く） ②ボルト・ナット・リベット・小ねじ・木ねじ等製造業 ③その他の金属製品製造業（打ちはく業を除く） ④ポンプ・圧縮機器製造業 ⑤一般産業用機械・装置製造業（細分類が不詳なものも含む）（家庭用エレベータ製造業、冷凍機・温湿調整装置製造業を除く） ⑥その他のはん用機械・同部分品製造業 ⑦農業用機械器具製造業（農業用器具を除く）のうち細分類が不詳なもの ⑧農業用トラクタ製造業 ⑨建設機械・鉱山機械製造業（細分類が不詳なものも含む）（建設用ショベルトラック製造業を除く） ⑩繊維機械製造業（細分類が不詳なものも含む）（工業用・家庭用ミシン製造業、毛糸手編機械製造業（同附属品製造業を含む）を除く） ⑪生活関連産業用機械製造業 ⑫基礎素材産業用機械製造業 ⑬金属加工機械製造業 ⑭半導体・フラットパネルディスプレイ製造装置製造業 ⑮その他の生産用機械・同部分品製造業 ⑯発電用・送電用・配電用電気機械器具製造業 ⑰産業用電気機械器具製造業（車両用電気配線装置製造業を除く） ⑱①～⑰の産業において管理、補助的経済活動を行う事業所 ⑲純粋持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が①から⑰に掲げる産業に分類されるものに限る。）
2	①自動車・同附属品製造業 ②自転車・同部分品製造業 ③前記の産業において管理、補助的経済活動を行う事業所 ④純粋持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が前記①又は②に掲げる産業に分類されるものに限る。）
3	①電子デバイス製造業 ②電子部品製造業 ③記録メディア製造業 ④電子回路製造業 ⑤ユニット部品製造業 ⑥その他の電子部品・デバイス・電子回路製造業 ⑦民生用電気機械器具製造業 ⑧電子応用装置製造業 ⑨通信機械器具・同関連機械器具製造業 ⑩映像・音響機械器具製造業 ⑪電子計算機・同附属装置製造業 ⑫①から⑪の産業において管理、補助的経済活動を行う事業所 ⑬純粋持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が①から⑪に掲げる産業に分類されるものに限る。）
4	①百貨店 ②総合スーパーマーケット ③前記の産業において管理、補助的経済活動を行う事業所 ④純粋持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が前記①又は②に掲げる産業に分類されるものに限る。）

- ◇「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」、「断続的労働に従事する者」など一定の要件を満たすものは、労働局長による最低賃金の減額特例許可を受けた場合、適用される石川県最低賃金、特定最低賃金を減額して支払うことが認められます。
- ◇複数の最低賃金が適用される場合は、金額の最も高いものが適用されます。
- ◇派遣労働者は、派遣先事業場に適用される地域別又は特定最低賃金が適用されます。
- ◇最低賃金の時間額と月給を比較する場合は、月給額を1か月の平均所定労働時間で除してください。
- ◇最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的なものに限られます。具体的には、次の賃金は除外されます。
  - (1) 精皆手当、通勤手当及び家族手当
  - (2) 臨時に支払われる賃金（結婚手当等）
  - (3) 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）
  - (4) 時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して支払われる賃金

## ▶▶ 石川労働局からのお知らせ

（厚生労働省 委託事業）

石川働き方改革推進支援センターが事業主の皆様を**無料でご支援**いたします。

「働き方改革推進支援センター」では、長時間労働の是正、就業規則の見直し、助成金の活用、賃金引上げに向けた取り組みなど、労務管理上の課題について無料相談を行っています。お気軽にご利用ください。

石川働き方改革推進支援センター

〒920-0027

金沢市駅西新町3-1-10 NEWSビル8階 804号室  
受付時間 9:00～17:00（土日祝日・年末年始除く）

QRは  
こちら



石川働き方改革推進支援センター



(R7.12)

# 労働安全衛生法及び作業環境測定法 改正の主なポイントについて

令和8(2026)年1月1日から段階的に施行※されます

※一部は公布日(令和7年5月14日)に施行済み

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進や、職場のメンタルヘルス対策の推進などの措置を行う改正を行いました。

## 1 個人事業者等の安全衛生対策の推進

労働者と同じ場所で働く個人事業者等を労働安全衛生法による保護の対象及び義務の主体として位置づけ、注文者等や個人事業者等自身が講ずべき各種措置を定めました。

### (1) 注文者等の配慮

R7.5.14 施行

労働安全衛生法第3条第3項に規定されている注文者などへの注文時の施工方法や工期などに対する配慮規定について、今回の法改正により、こうした規定が建設工事以外の注文者にも広く適用されることを明確化しました。

### (2) 混在作業場所における元方事業者等への措置義務対象の拡大

R8.4.1 施行

(特定)元方事業者が混在作業場所において、自社及び関係請負人等に雇用されている労働者の災害防止のために講ずべき必要な指導や連絡調整等の措置について、その対象が当該労働者から個人事業者等を含む作業従事者に拡大されました。

また、政令で定められた機械等または建築物を他の事業者に貸与する者が災害防止のために講ずべき措置について、個人事業者等に貸与する場合にも当該措置を講ずることとされました。

### (3) 業務上災害報告制度の創設

R9.1.1 施行

個人事業者等の業務上災害が発生した場合には、災害発生状況などについて、厚生労働省に報告させることができることとしました。

報告主体や報告事項などの報告の仕組みの詳細は今後、関連する法令等により示すこととしています。

### (4) 個人事業者等自身への義務付け

R9.4.1 施行

個人事業者等自身に対して、労働者と同一の場所において作業を行う場合に、①構造規格や安全装置を具備しない機械などの使用の禁止、②特定の機械などに対する定期自主検査の実施、③危険・有害な業務に就く際の安全衛生教育の受講などを義務付けることとしました。

作業場所管理事業者(仕事を自ら行う事業者であって、当該仕事を行う場所を管理するものをいいます。)に対して、その管理する場所において、自社または請負人の作業従事者のいずれかが、危険・有害な業務を行う場合に、災害防止の観点から、作業間の連絡調整等の必要な措置を講ずることが義務付けられました。

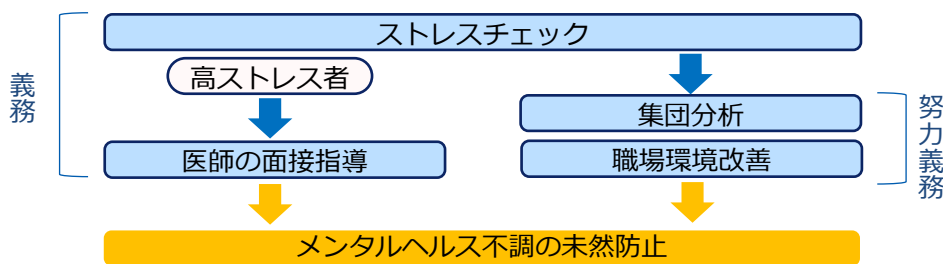
## 2 職場のメンタルヘルス対策の推進

公布後3年以内に政令で定める日から施行

ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている常用労働者数50人未満の事業場においても、ストレスチェックや高ストレス者への面接指導の実施が義務付けられました。

国においても小規模事業者が円滑に制度改正に対応できるよう、50人未満の事業場に即したストレスチェックの実施体制・実施手法についてのマニュアルの作成や、医師による高ストレス者への面接指導の受け皿となる地域産業保健センター(地さんぽ)の体制拡充などの支援を進めていきます。

【ストレスチェック制度の流れ】

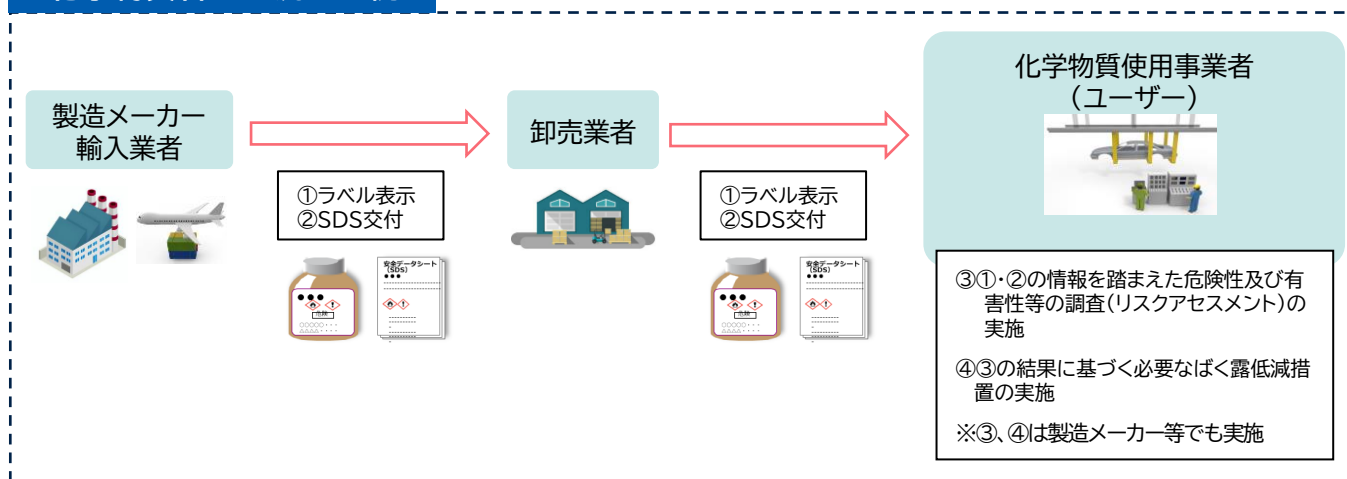


## 3 化学物質による健康障害防止対策等の推進

### (1)危険性及び有害性情報の通知制度の履行確保 公布後5年以内に政令で定める日から施行

化学物質の譲渡・提供時における危険性及び有害性情報の通知(SDS:安全データシートの交付)の履行確保のため、通知義務違反に対する罰則が新たに設けられるとともに、通知事項を変更した場合の再通知が義務化されました。

化学物質管理の流れの例



SDSについて、化学物質の成分名に企業の営業秘密情報が含まれる場合においては、有害性が相対的に低い化学物質に限り、通知事項のうち成分名について、代替化学名等(※)での通知が認められることとなりました。

なお、代替化学名等での通知を行った事業者は実際の成分名等の情報についての記録・保存が義務付けられました。

また、当該事業者は医師が診断及び治療のために成分名の開示を求めた場合は、直ちに成分名の開示を行うことが義務付けられました。

※代替化学名等: 当該成分の化学名における成分の構造または構成要素を表す文字の一部を省略・置き換えた化学名などを言いますが、詳細な代替化学名等の表示方法などについては国が指針を定める予定です。

なお、非開示とできるのは成分名のみであり、人体に及ぼす作用、講ずべき措置等については非開示は認められません。

(3) 個人ばく露測定の精度担保

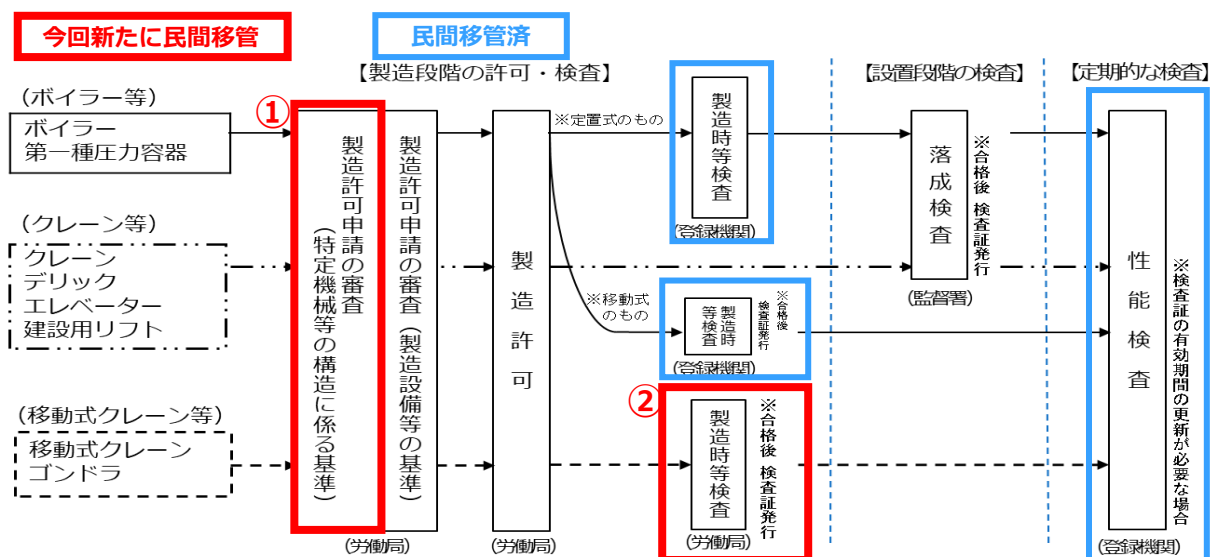
危険有害な化学物質を取り扱う作業場の作業環境に関して、その場所で働く労働者が化学物質にばく露している程度を把握するために行う個人ばく露測定について、その測定精度を担保するため、個人ばく露測定を作業環境測定の一部として位置づけ、有資格者(必要な講習を受講した作業環境測定士など)が作業環境測定基準に従って行うことが義務となりました。

4 機械等による労働災害防止の促進等

(1) 特定機械等の製造許可及び製造時等検査制度の見直し

危険な作業を必要とする特定機械等(ボイラー、クレーンなど)に対して義務付けられている製造許可や製造時等検査などの制度について、

- ① 製造許可申請の審査のうち、特定機械等の設計が構造規格に適合しているかの審査について、登録を受けた民間機関が行うことが可能となりました。
- ② 製造時等検査の対象となる機械のうち、移動式クレーン及びゴンドラについても登録を受けた民間機関が検査を行うことが可能となります。あわせて、特定機械等の製造時等検査・性能検査や、個別検定・型式検定について基準を定め、登録機関がこの基準に従って検査・検定を行わなければならないこととされました。



フォークリフトなどの一定の機械に対して義務付けられている特定自主検査について、基準を定め、登録検査業者はこの基準に従って検査を行わなければならないこととされました。

また、フォークリフトの運転業務などの業務に従事するために必要な技能講習について、不正に技能講習修了証やこれと紛らわしい書面の交付を禁止するとともに、不正を行った場合の回収命令、欠格期間の延長が規定されました。

### 5 高年齢労働者の労働災害防止の推進

R8.4.1 施行

高年齢労働者の労働災害の防止を図るため、高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理などの必要な措置を講ずることが事業者の努力義務となりました。

また、国において、事業者による措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を定めることとしており、事業者の方には、指針に基づいた取り組みを行っていただく必要があります。

加えて

「労働施策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」も改正されました

### 6 治療と仕事の両立支援の推進

R8.4.1 施行

職場における治療と仕事の両立を促進するために必要な措置を講じることが事業者の努力義務となりました。

また、国において、当該措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を定めることとしており、事業者の方には、指針に基づいた取り組みを行っていただく必要があります。

改正安衛法等に係る特設ページ

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/anzen/an-eihou/index\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/an-eihou/index_00001.html)



安全衛生政策全般の紹介

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/anzen/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/index.html)



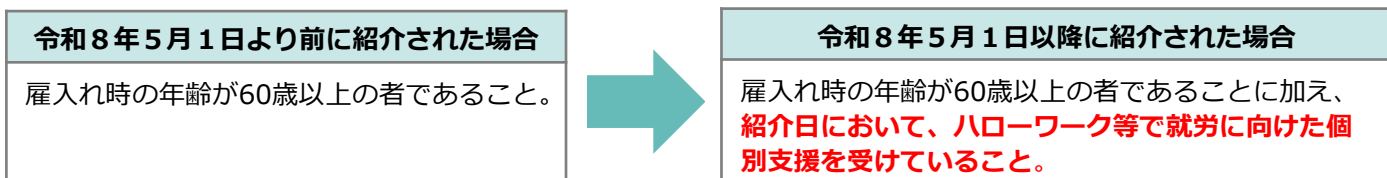
# 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）のご案内 高年齢者、障害者、母子家庭の母などの就職困難者を 雇用する事業主をサポートします！！

高年齢者、障害者、母子家庭の母などの就職困難者を、ハローワークや民間職業紹介事業者などの職業紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に、助成金を支給します。

まずは求人提出が必要です。詳細は労働局またはハローワークへお問い合わせください

## 助成額 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

**令和8年5月1日以降の紹介より、高年齢者（60歳以上）の要件を見直します**



採用する労働者	合計助成額	支払い方法
① 母子家庭の母等 高年齢者（60歳以上） ウクライナ避難民 補完的保護対象者 など	<b>60万円（50万円）</b> 短時間：40万円（30万円）	<b>30万円（25万円）×2期</b> 短時間：20万円（15万円）×2期
② 身体・知的障害者	<b>120万円（50万円）</b> 短時間：80万円（30万円）	<b>30万円×4期（25万円×2期）</b> 短時間：20万円×4期（15万円×2期）
③ 重度障害者、45歳以上の障害者、 精神障害者	<b>240万円（100万円）</b> 短時間：80万円（30万円）	<b>40万円×6期（33万円※×3期）</b> 短時間：20万円×4期（15万円×2期） <small>※第3期は34万円</small>

( )内は大企業に対する支給額

- 半年ごとに助成金を支給します。「2期」の支払い方法の場合、採用から半年後(1期)、1年後(2期)に2回支給するイメージです。
- 「短時間」労働者は、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者のことをいいます。
- 所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合には、支給額が減額されることがあります。
- 採用日時点の満年齢が「65歳未満」の方のみ対象となります（ただし①の「高年齢者（60歳以上）」は65歳以上の方も助成対象となります）。
- ①の区分では他に「父子家庭の父」「中国残留邦人等永住帰国者」「北朝鮮帰国被害者等」「アイヌの人々」などが対象となります。
- トライアル雇用助成金を活用し雇い入れた対象者（母子家庭の母等、父子家庭の父、中国残留邦人等永住帰国者及び障害者）をトライアル雇用終了後も引き続き継続して雇用する場合、本助成金の一部を受給できる場合があります。

## 助成対象となる雇用形態

正規雇用、無期雇用、有期雇用（自動更新※）として採用する方が対象です

※ 「対象労働者が望む限り更新できる契約」の場合のみ助成対象となります。勤務成績等により更新の有無を判断する場合等は助成対象となりません。

※ 雇入れ時点で継続雇用（上記の雇用形態であり、対象労働者を65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であること）が確実であると認められる場合に助成対象となります。

# 支給申請の流れ

## 1 ハローワーク等からの紹介

ハローワーク、地方運輸局、適正な運用を期することのできる特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者または無料船員職業紹介事業者の紹介で雇い入れた場合のみ、助成金の対象となります。

## 2 対象者の雇入れ

支給対象期ごとに、労働局またはハローワークに申請を行います。

### 支給申請の手続き

## 3 助成金の第1期支給申請

【提出書類】※このほかにも労働局から書類の提出を求める場合があります

- 支給申請書（様式第3号）
- 賃金台帳等
- 出勤簿等
- 対象者であることを証明するための書類
- 雇用契約書又は雇入れ通知書
- 対象労働者雇用状況等申立書（様式第5号）
- 支給要件確認申立書（共通要領様式第1号）

## 4 支給申請書の内容の調査・確認

提出した支給申請書の記載事項などを支給要件に照らして審査します。適正と認められる場合、助成金が支給されます。審査には一定の期間を要します。審査結果は申請した事業主に通知書を送付して告知します。

## 5 支給・不支給決定

支給決定から事業主指定の金融機関口座に振り込まれるまでに、一定の期間を要します。

## 6 助成金の支給

第2～6期支給申請も同様の手続きが必要です

# 支給申請の手続き

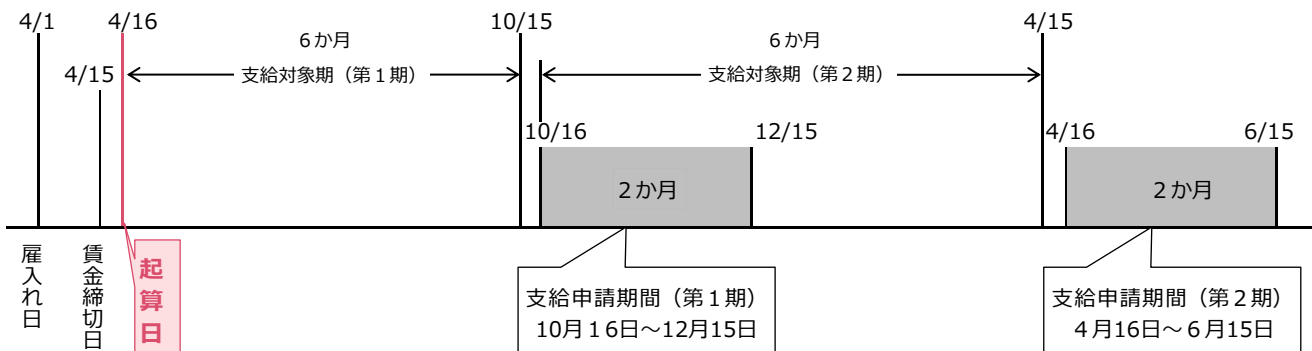
- 助成金は、支給対象期<sup>※</sup>ごとに、2～6回に分けて支給します。
- 支給申請は、支給対象期ごとに**事業所の所在地を管轄する労働局またはハローワーク**に行います。
- 支給申請期間は、各支給対象期の末日の翌日から「**2か月以内**」です。

※支給対象期は、起算日から6か月間ごとに区切った期間です。

起算日は、次のようになります。

- ・賃金締切日が定められていない場合は、雇入れ日
- ・賃金締切日が定められている場合は、雇入れ日の直後の賃金締切日の翌日  
(ただし、賃金締切日に雇い入れられた場合は、雇入れ日の翌日、賃金締切日の翌日に雇い入れられた場合は雇入れ日)

## 例：4月1日に中小企業事業主が高年齢者を雇い入れた場合



- ・対象労働者が支給対象期の途中に離職した場合は、当該支給対象期については原則助成金の支給を受けることはできません。
- ・所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合や週当たりの賃金額が「最低賃金×30時間」を下回る場合には、支給額が減額されることがあります。

# そのほかの主な支給要件

## 事業主に関する要件

- 雇用保険の適用事業主であること
- 対象労働者の賃金を支払っていること
- 労働保険料を滞納していないこと
- 採用日前後6か月間に事業主都合による解雇<sup>※</sup>をしていないこと ※勤奨退職を含みます
- 採用日前後6か月間に、倒産や解雇など特定受給資格者となる理由で離職した被保険者の数が、対象労働者の採用日における被保険者数の6%を超えていないこと（特定受給資格者となる離職者が3人以下の場合を除く）
- 対象労働者の雇入れ日より前に本コース等の支給決定がなされた者を、支給申請日の前日から過去3年間に、その助成対象期間中に事業主の都合により解雇・雇止め等をしていないこと

## 対象労働者に関する要件

- ハローワークなどの職業紹介以前に採用に向けた選考を開始した者でないこと
- 職業紹介時点で、在職者でないこと  
※重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者を一週間の所定労働時間が30時間以上で雇い入れる場合は在職者であっても助成対象となります。
- 採用した事業所と関係のあった者でないこと  
※過去3年間に事業所で就労させたことがある場合  
※事業主と3親等以内の親族である場合 など
- 助成対象期間の途中などにおいて、離職した労働者でないこと  
※労働者の責めに帰すべき理由による解雇などは除きます。
- 性風俗関連営業などを行っており、接待業務などに従事する労働者でないこと

## 就労継続支援A型事業所が対象労働者をA型事業所のサービス利用者として雇い入れる場合の支給要件

- ① 対象労働者の雇入れ日より前に本コースの支給決定の対象となった者（A型事業所のサービス利用者）のうち、雇入れ日から起算して1年を経過する日（「確認日A」）が基準期間<sup>※1</sup>内にある者が**5人以上**いる場合であって、それらの者が、確認日Aの時点で離職<sup>※2</sup>している割合が**25%を超えている場合は、助成対象となりません。**

※1 対象労働者の雇入れ日の前後6か月間

※2「離職」には、雇用保険被保険者資格の喪失原因が「1」である者（対象労働者の死亡など）は含みません。原則、理由を問わず、すべての離職を含みます。ただし、以下に該当する者は除きます（以下②において同じ。）。

- 雇用保険被保険者資格の喪失原因が「2」（対象労働者の死亡、事業主都合による離職等以外の者）である者のうち、天災その他やむを得ない理由によって事業の継続が不可能となったことによる解雇などの離職理由により離職した者
- 同一事業所に継続して2年以上（助成対象期間が3年の者にあつては3年以上）雇用され、かつ、65歳以上の年齢で離職した者
- 就労継続支援A型事業所のサービス利用者として雇用されていた者であつて、離職理由がA型事業所の支援を受けたことによる一般就労への移行（就労継続支援A型事業所のサービス利用者として雇用される場合を除く。）である者

- ② 対象労働者の雇入れ日より前に本コースの支給決定の対象となった者（A型事業所のサービス利用者）のうち、助成対象期間<sup>※3</sup>の末日の翌日から起算して1年を経過する日（「確認日B」）が基準期間<sup>※1</sup>内にある者が**5人以上**いる場合であつて、それらの者が、確認日B<sup>※4</sup>の時点で離職<sup>※2</sup>している割合が**25%を超えている場合は、助成対象となりません。**

※3 助成対象期間の途中で離職した場合も、雇入れ時に定められた助成対象期間とします。

※4 助成対象期間が3年の者の場合は、確認日Bを「助成対象期間の末日の翌日」とします。

## ご注意ください

- 上記以外にも、支給要件があります。詳細は<https://www.mhlw.go.jp/content/000714379.pdf>をご覧ください。
- 他の助成金の支給を受けている場合は、支給対象とならない場合があります。
- 国、地方公共団体、行政執行法人など（これらの機関からの委託事業を実施している事業主で、対象労働者が当該委託事業に従事する場合を含む）の機関は支給対象とならない場合があります。
- この助成金を受給した事業主は、国の会計検査の対象になることがあり、検査の対象となった場合は、ご協力ください。また、関係書類は、支給決定がされた時から5年間整理保存してください。
- 偽りその他不正な行為によって助成金の支給を受け、または受けようとした場合は、不支給決定または支給決定の取り消しを行います。この場合、すでに支給された助成金は全額を返還するとともに、不支給決定または支給決定の取り消しを受けた日以後5年間は各種助成金の支給を受けることができません。さらに、特に悪質なものについては、原則公表となるほか、詐欺罪などにより刑罰に処される場合があります。

Q

正規雇用労働者等として雇い入れる予定ですが、試用期間を設けている場合も助成対象となりますか。

A

正規雇用労働者等として雇い入れる場合において試用期間を設けることは、我が国の雇用慣行上、一般的であることから、**試用期間を設けていることをもって、直ちに助成対象外となるものではありません。**

ただし、第1期支給対象期間に係る支給申請時において試用期間が継続している場合や、試用期間と本採用後において雇用契約が別である場合などは、助成対象外となります。

Q

本助成金の対象者であることを把握せず雇い入れ、その後、助成金の対象者であることがわかりました。このような場合も助成対象となりますか。

A

お尋ねのような場合は、助成対象となりません。

特定求職者雇用開発助成金は、事業主による就職困難者の雇入れを決定するためのインセンティブとしての効果を期待した制度であることを踏まえると、ハローワーク等が本助成金の対象労働者として事業主に職業紹介、事業主も本助成金の対象労働者を雇用することを承知していることが必要です。

Q

求職者を直接募集（または求人サイトを利用）し、就職困難者を雇い入れる予定ですが、助成対象となりますか。

A

助成対象となりません。

特定求職者雇用開発助成金は、事業主による就職困難者の雇入れを決定するためのインセンティブとしての効果を期待した制度であり、ハローワーク、特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者等の職業紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成を行うものです。

なお、ハローワークのオンライン自主応募の場合も助成対象となりません。

また、求職者を直接募集（又は求人サイトを利用）し、求職者から応募があった後に形式的な職業紹介により対象労働者を受け入れた場合も同様に助成対象となりません。

Q

支給申請期限を過ぎてしまった場合、いかなる理由でも支給申請することはできませんか。

A

支給申請期限は**各支給対象期の末日の翌日から「2か月以内」**です（2枚目の図をご覧ください）。時間に余裕をもって書類提出の準備をしていただくようお願いいたします。

そのほかの「よくあるご質問」について、下記サイトにまとめています



[リンクはこちら](#)

## 提出書類など

- 申請書類の様式



[リンクはこちら](#)

- 支給申請書の記入例



[リンクはこちら](#)

- 電子申請のご案内



[リンクはこちら](#)

- お問い合わせ先



[リンクはこちら](#)

- 助成金の対象となる職業紹介事業者等



[リンクはこちら](#)

## 障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、全ての事業主に、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。この法定雇用率の引上げと、障害者雇用の支援策の強化についてお知らせいたします。

### Point

①

**障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。（令和8年7月以降）**

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3% ⇒	2.5% ⇒	<b>2.7%</b>
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	<b>37.5人以上</b>

▶障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告  
(令和8年6月1日時点の報告では、法定雇用率2.5%での不足有無などを確認します。)
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任（努力義務）

### Point

②

**除外率が引き下げられました。（令和7年4月）**

除外率が、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられ、令和7年4月1日から以下のように変わりました。(これまで除外率が10%以下であった業種は除外率制度の対象外となりました。)

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	<b>5%</b>
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業（信書便事業を含む）	<b>10%</b>
・港湾運送業 ・警備業	<b>15%</b>
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関 ・介護老人保健施設 ・介護医療院	<b>20%</b>
・林業（狩猟業を除く）	<b>25%</b>
・金属鉱業 ・児童福祉事業	<b>30%</b>
・特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く）	<b>35%</b>
・石炭・亜炭鉱業	<b>40%</b>
・道路旅客運送業 ・小学校	<b>45%</b>
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	<b>50%</b>
・船員等による船舶運航等の事業	<b>70%</b>



## Point

③

### 障害者雇用における障害者の算定方法が変更となりました。

#### ▶精神障害者の算定特例の延長（令和5年4月以降）。

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、1カウントとして算定できるようになりました。

#### ▶一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定（令和6年4月以降）。

週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになりました。

## Point

④

### 障害者雇用のための事業主支援を強化しました。（令和6年4月以降）

#### ▶「障害者雇用相談援助事業」が始まっています。

- ◆ 障害者雇用に関する相談援助を行う事業者から、原則無料で、雇入れやその雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助を受けることができるようになりました。

（「障害者雇用相談援助事業」利用のご案内：<https://www.mhlw.go.jp/content/001245754.pdf>）



#### ▶障害者雇用関係の助成金を拡充・新設しました。

- ◆ 加齢により職場への適応が難しくなった方に、職務転換のための能力開発、業務の遂行に必要な者の配置や、設備・施設の設置等を行った場合に、助成が受けられるようになりました。
- ◆ 障害者介助等助成金の拡充（障害者の雇用管理のための専門職や能力開発担当者の配置、介助者等の能力開発への経費助成の追加）や職場適応援助者助成金の拡充（助成単価や支給上限額、利用回数の改善等）の他、職場実習・見学の受入れ助成を新設しました。

（各種障害者雇用納付金関係助成金の詳細はこちら：<https://www.jeed.go.jp/disability/subsidy/index.html>）



## Q & A

### Q1. 障害者雇用納付金の取扱いはどうなるのでしょうか？

- A1. 令和8年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和9年4月1日から同年5月17日までの間）は、令和8年6月以前については2.5%、令和8年7月以降については2.7%で算定していただくこととなります。

### Q2. 障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？

- A2. 障害者雇用のための各種助成金や職場定着に向けた人的支援など、様々な支援制度をご利用いただけます。サポートを実施している機関は様々ありますので、まずは事業所管轄のハローワークにご相談ください。

▶「障害者雇用のご案内」：<https://www.mhlw.go.jp/content/000767582.pdf>



### Q3. 今後の法定雇用率について、国や地方公共団体等の取扱いはどう変わりますか？

- A3. 国や地方公共団体等の法定雇用率については、令和8年7月1日から3.0%と民間企業と同様に引き上げとなります。また、都道府県等の教育委員会の法定雇用率については、令和8年7月1日から2.9%となります。なお、除外率制度について、民間企業と同様に令和7年4月から10ポイント引き下げられました。

## 1 | 入国手続や在留手続等に関するお問い合わせ

- 外国人在留総合インフォメーションセンター

**TEL 0570-013904**  
<https://www.moj.go.jp/isa/consultation/center/index.html>



- 地方出入国在留管理局

<https://www.moj.go.jp/isa/about/region/index.html>



## 2 | 技能実習制度に関するお問い合わせ

- 外国人技能実習機構コールセンター

**TEL 03-3453-8000**  
<https://www.otit.go.jp/contact/>



※申請に対する進捗確認などの個別事案や様式の具体的な記載に係る相談など解釈が必要となるお問い合わせについては、内容に応じて、本部又は地方事務所(支所)の各窓口にご連絡ください。

## 3 | 在留手続、労働関係法令、就職支援、人権相談等に関するお問い合わせ

- 外国人在留支援センター(FRESC/フレスク)

**TEL 0570-011000**  
<https://www.moj.go.jp/isa/support/fresc/fresc01.html>



※外国人在留支援センターには、外国人の在留支援に関連する4省庁8機関(東京出入国在留管理局、東京法務局人権擁護部、法テラス等)がワンフロアに入居し、入居機関が連携しながら、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。

- 地域の相談窓口一覧

<https://www.moj.go.jp/isa/content/930004512.pdf>



- ワンストップ型相談センター

外国人総合相談支援センター(東京)  
**TEL 03-3202-5535**

外国人総合相談センター(埼玉)  
**TEL 048-833-3296**

多文化共生総合相談ワンストップセンター(浜松)  
**TEL 053-458-1510**

<https://www.moj.go.jp/isa/consultation/center/index.html>



### 参考資料

#### 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～

日本に在留する外国人が安全・安心に生活・就労できるようにするために必要な各種手続や制度に関する基礎的情報を取りまとめ、多言語で掲載しています。

[https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/guidebook\\_all.html](https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/guidebook_all.html)



#### 外国人生活支援ポータルサイト

外国人や支援者に有用な各省庁の情報を、カテゴリ別に多言語でお知らせするウェブサイトです。

<https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/index.html>



#### 在留支援のための

やさしい日本語ガイドライン

「やさしい日本語」は、相手に配慮したわかりやすい日本語のことです。書き言葉、話し言葉のそれぞれについて、やさしい日本語活用のポイント等を紹介しています。

[https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/plainjapanese\\_guideline.html](https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/plainjapanese_guideline.html)



## 不法就労防止に係る取組

出入国在留管理庁では、安全・安心な社会の実現のために、摘発の強化や安全かつ確実な強制送還の実施、不法就労防止及び出国命令制度の更なる周知に関する広報活動などにより、不法滞在者の縮減に努めています。なお、令和6年の地方出入国在留管理官署における摘発件数は、1,320件でした。

# 外国人の 適正な雇用にご協力ください

日本人と外国人が互いを尊重し、安全・安心に暮らせる共生社会を実現するためには、

- 外国人の人権に配慮しながら、ルールにのっとり外国人を受け入れ、適切な支援等を行っていくこと
- ルールに違反する者に対しては厳正に対応していくこと

が重要です。



## 不法就労防止にご協力ください

**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
- ・退去強制されることが既に決まっている人が働く

### 2 就労できる在留資格を有していない外国人で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許可を受けずに働く
- ・留学生や難民認定申請中の人が許可を受けずに働く

### 3 外国人の方が現に有している在留資格等で認められた範囲を超えて働くケース

- (例) ・外国料理のシェフや語学学校等の先生として働くことを認められた人が工場作業員として働く
- ・留学生が許可された時間数(原則週28時間以内)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・300万円以下の罰金

※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

- 外国人の雇用又は離職について、ハローワークへの届出をしなかったり、虚偽の届出をした人

→30万円以下の罰金



## 在留カードの記載事項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。その例外も含めて、在留カードの見方については、次のページをご参照ください。

# 在留カードの見方



## 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

→原則雇用はできませんが、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

→制限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」)

(②については法務大臣が個々に指定した活動等が記載された指定書を確認してください。また、①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。)

※難民認定申請中であっても、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雇うことはできません。

※「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。

## ポイント② 在留カード裏面の「資格外活動許可欄」を確認してください。

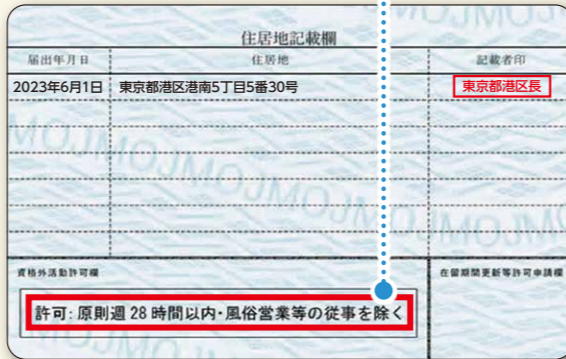
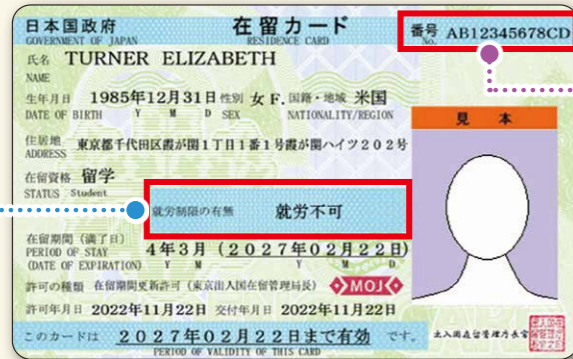
ポイント①で「就労不可」又は「在留資格に基づく就労活動のみ可」の方であっても、裏面の「資格外活動許可欄」に次のいずれかの記載がある方は、就労することができます。

ただし、就労時間や就労場所に制限があるので注意が必要です。

①「許可(原則週28時間以内・風俗営業等の従事を除く。)」  
(複数のアルバイト先がある場合には、その合計が週28時間以内でなければなりません。)

②「許可(「教育」、「技術・人文知識・国際業務」、「技能」に該当する活動・週28時間以内)」  
(地方公共団体等との雇用契約に基づく活動である必要があります。)

③「許可(資格外活動許可書に記載された範囲内の活動)」  
(資格外活動許可書を確認してください。)



## 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。



下記のページをご活用ください。なお、確認結果は、在留カード等の有効性を証明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悪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、下記「在留カード」及び「特別永住者証明書」の見方」や「在留カード等読取アプリケーション」のほか、「動画ライブラリー」において、アプリの操作方法や在留カード等の目視による真偽の判断方法を公開していますので、あわせてご活用ください。

偽変造が疑われる在留カード等を発見した場合には、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。

在留カード等番号失効情報照会ページ  
<https://lapse-immi.moj.go.jp/>



「在留カード」及び「特別永住者証明書」の見方  
<https://www.moj.go.jp/isa/content/930001733.pdf>



動画ライブラリー  
[https://www.moj.go.jp/isa/publications/publications/nyuukokukanri01\\_00182.html](https://www.moj.go.jp/isa/publications/publications/nyuukokukanri01_00182.html)



在留カード等読取アプリケーション

<https://www.moj.go.jp/isa/applications/procedures/rcc-support.html>



このアプリを使用し、読み取った情報と、券面に記載された情報を見比べることで、偽変造されていないかを簡単に確認することができます。アプリは、サポートページ(上記URL)や各アプリケーションストアから入手できます。

## 在留カードを所持していなくても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
- 「3月」以下の在留期間が付与された方
- 「外交」「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」「家族滞在」「文化活動」「短期滞在」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ていない限り就労できません**のご注意ください。

# 外国人の適正な雇用のために注意すべきポイント

外国人の適正な雇用のためには、在留カードの確認等、出入国管理関係法令等の関係法令を遵守することが必要です。また、外国人労働者との間で起こるトラブルの一因として、本国と日本の間の文化等に関するギャップ、来日前後の認識のギャップなどが挙げられます。特に注意すべきポイントは以下のとおりです。

## 雇用契約期間、労働時間、業務内容、給料の仕組みや控除の理由などをあらかじめ丁寧に説明してください。

給料の支払いの仕組みが日本と違っていたり、控除の制度がなかったりする国もあります。具体的な控除の額や手取りの額を示すなど、具体的な金額について、本人が理解できる方法で説明するよう心がけてください。また、雇用条件等については、労働関係法令に違反することがないように注意してください。

## パワハラ・セクハラなどの不適正な行為が行われないようにしてください。

業務上の必要な指導等であったとしても、暴言や脅迫(例：指示に従わなければ解雇する旨の発言等)、暴行(例：殴打、足蹴りを行う、工具で叩く等)といった行為は許されません。

## 異文化への理解を深め、お互いを尊重することで誤解が生じないようにしてください。



業務上の指導やアドバイスであったとしても、文化等の違いから、相手を嫌な気持ちにさせてしまうことがあることに注意が必要です(円滑なコミュニケーションのために、翻訳機や通訳機を活用することも有効です)。

## 外国人を雇用した時の届出

### ● 事業主の方からハローワークへの届出

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は、労働施策総合推進法に基づく外国人雇用状況の届出が義務づけられています。**外国人を雇用した場合や外国人が離職した場合、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の対象となります)。**

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



### ● 外国人本人から出入国在留管理庁への届出

外国人本人には、在留資格に応じ、入管法に基づく所属機関に関する届出が義務づけられています。新たに雇用等の契約を締結した場合や別の所属機関に移籍した場合などには、同届出の必要性について、ご本人に案内いただくようお願いします。

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001342898.pdf>



## 監理措置や仮放免は在留資格ではありません。

監理措置決定や仮放免許可を受けた外国人は、退去強制手続中の立場であるため、原則として就労することはできません。

ただし、監理措置決定を受けた外国人は、退去強制令書発付前に限り、生計の維持に必要な範囲内で、就労先を指定するなど一定の厳格な要件の下で、例外的に就労が許可されることがあります。就労の可否については同人が所持している監理措置決定通知書の記載を確認してください。

なお、監理措置や仮放免のいずれにおいても、就労の可否に疑義がある場合は最寄りの地方出入国在留管理局にお問合せください。

※監理措置決定を受けた外国人(被監理者)を雇用する場合も、事業主の方は、労働施策総合推進法に基づく外国人雇用状況の届出が義務づけられています。

監理措置に関するQ&Aはこちら ▶ [https://www.moj.go.jp/isa/08\\_00051.html](https://www.moj.go.jp/isa/08_00051.html)

