

GUIDE BOOK^{of}
**EMPLOYING
FOREIGNERS**
外国人雇用ガイド



神奈川県労働局・公共職業安定所

は じ め に

経済社会の国際化・グローバル化の進展に伴い、就労を目的として我が国に入国、在留する外国人は増加しておりますが、その就労状況をみると、雇用が不安定であること等の問題があります。このような状況の改善に向け、厚生労働省では外国人雇用に係る基本ルールを整備しています。

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（以下、労働施策総合推進法といいます。）において、事業主に対し、雇用する外国人の雇用管理の改善及び再就職の援助に関する措置を講ずる努力義務を課し（労働施策総合推進法第7条）、これを具体化する指針を定めるとともに（労働施策総合推進法第8条）、国が外国人を雇用する事業主に対して適切な指導、助言を行うにあたり必要となる外国人の雇用状況の把握のため、事業主は外国人の雇入れ又は離職に際し、外国人雇用状況の届出を厚生労働大臣（ハローワーク）に行うことを義務化（労働施策総合推進法第28条）しています。

外国人を雇用している、また雇用を検討している事業主の皆様におかれましては、本ガイドブックをご一読いただき、外国人の適正な雇入れ、雇用管理の改善及び再就職の援助等の適切な対処に努めていただきますようお願い申し上げます。

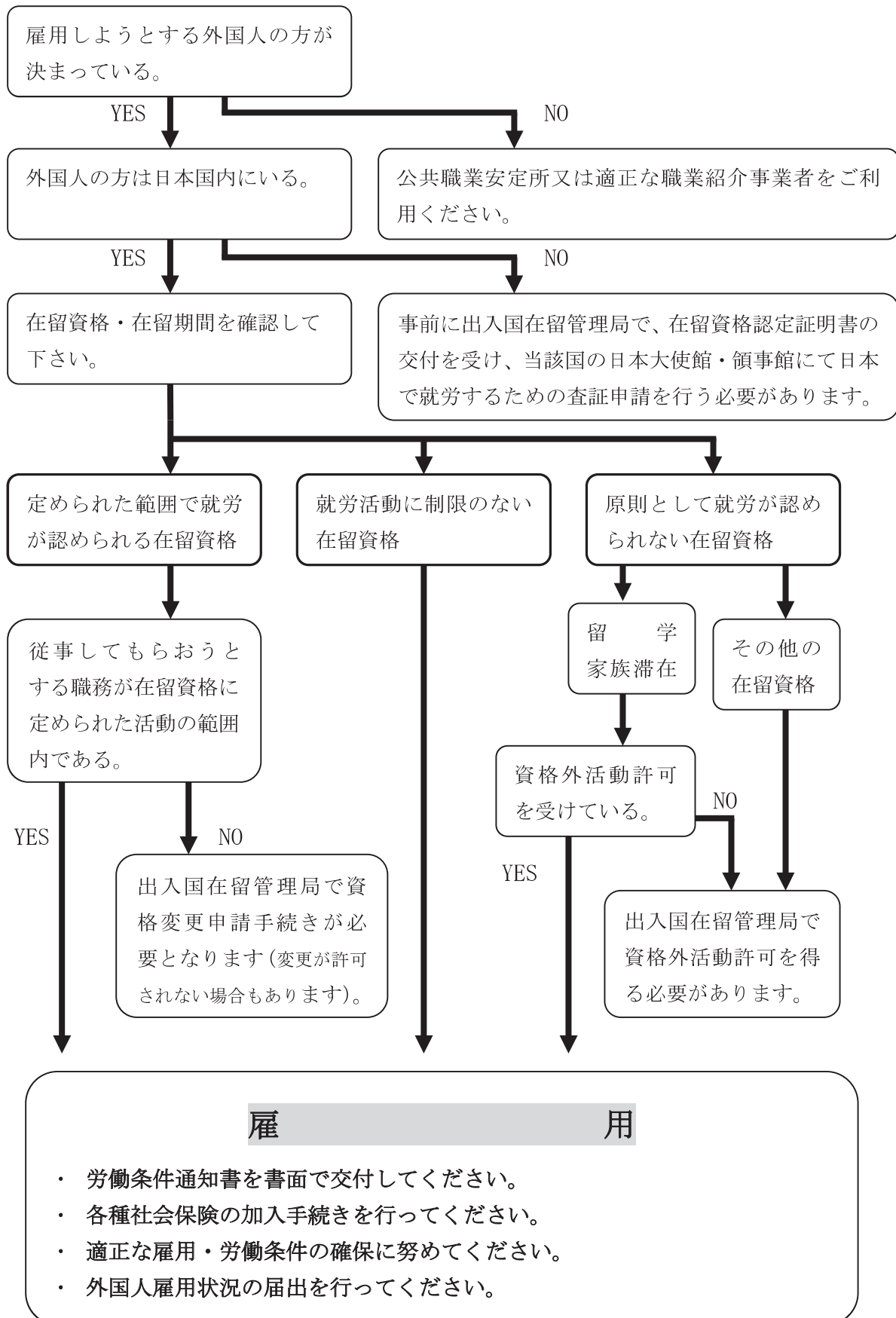
令和6年11月

神奈川労働局職業安定部

目 次

1	外国人の方を雇用するためには・・・・・・・・・・・・・・・・	1
2	外国人労働者対策の基本方針・・・・・・・・・・・・・・・・	2
3	「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」について・・・・・・・・・・・・・・・・	2
4	外国人雇用状況の届出について・・・・・・・・・・・・・・・・	2
5	公的職業紹介機関・・・・・・・・・・・・・・・・	7
6	外国人留学生の採用について・・・・・・・・・・・・・・・・	8
7	外国人雇用と出入国管理及び難民認定法について・・・・・・・・	9
8	中長期在留者に係る在留管理制度について・・・・・・・・	9
9	不法就労防止にご協力ください・・・・・・・・・・・・・・・・	13
10	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・・・・	13
11	民間仲介事業者の利用上の注意・・・・・・・・・・・・・・・・	13
12	Q & A・・・・・・・・・・・・・・・・	14
参考	・「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」・・・・・・・・・・・・・・・・	39
	・外国人労働者の雇用管理改善等に係る自主点検表（事業主用）・・	51
	・外国人労働者向け労働条件通知書（中国語・ベトナム語・ポル トガル語・スペイン語）・・・・・・・・・・・・・・・・	54
	関係行政機関一覧・・・・・・・・・・・・・・・・	73

1 外国人の方を雇用するためには



2 外国人労働者対策の基本方針

平成19年10月1日に施行された改正雇用対策法第4条第1項第12号（現在は「労働施策総合推進法第4条第1項第13号」）に「高度の専門的な知識又は技術を有する外国人の我が国における就業を促進するとともに、労働に従事することを目的として在留する外国人について、適切な雇用機会の確保が図られるようにするため、雇用管理の改善の促進及び離職した場合の再就職の促進を図るために必要な施策を充実すること。」とあり、①「専門的・技術的分野」の外国人の就業促進、②外国人の適正就労の促進及び③日系人等の就業支援及び安定した雇用の確保に重点を置くことを基本方針としています。

※ ここでいう「外国人」とは、日本国籍を有しない者をいい、特別永住者並びに在留資格が「外交」及び「公用」の者を除くものとする。以下同様。

3 「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」について

厚生労働省では、事業主が外国人労働者への雇用管理の改善の促進及び再就職の援助等に適切に対処するために「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」（以下において「外国人指針」といいます。）を定めました。事業主の皆様は、外国人労働者の雇用にあたっては外国人指針に定められている事項が守られるよう努めてください。

なお、ハローワークでは外国人指針に基づき、外国人を雇用している事業所へ定期的な訪問指導を実施しておりますので、ご理解・ご協力をお願いいたします。

4 外国人雇用状況の届出について

事業主は、新たに外国人を雇入れた場合又はその雇用する外国人が離職した場合には、厚生労働省令で定めるところにより、その者の氏名、在留資格、在留期間その他厚生労働省令で定める事項について確認し、当該事項を厚生労働大臣に届出なければなりません。

※ 届出を怠ったり、又は虚偽の届出をした場合には30万円以下の罰金が科せられます。

具体的な届出の方法は以下のとおりです。また、届出事項の確認方法は「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」における「第五 外国人労働者の雇用状況の届出」の二確認の方法（P48）をご覧ください。

※令和2年3月から届出において「在留カード番号」の記載が必要となりました。
ご不明な点はハローワークへお問い合わせください。

（1）雇用保険の被保険者となる外国人に係る届出方法

（イ）新たに外国人を雇入れた場合

一 事業主は雇用保険被保険者資格取得届（様式第2号）の「17～23」欄に氏名、国籍、在留資格、在留期間等を記載した取得届をハローワーク（雇用保険資格得喪窓口）に提出してください。

二 届出期限は取得届と同じ雇入れの日の属する月の翌月10日までです。

（ロ）外国人が離職した場合

一 事業主は雇用保険被保険者資格喪失届（様式第4号）の表面「住所」欄、裏面「14～19」欄に国籍、在留資格、在留期間等を記載した喪失届をハローワーク（雇用保険資格得喪窓口）に提出してください。

二 届出期限は喪失届と同じ離職した日の翌日から起算して10日以内です。

被保険者となる外国人に係る届出

● 雇入れた場合の届出用紙

<「雇用保険被保険者資格取得届」の様式（様式第2号）>

様式第2号（第6条関係）
雇用保険被保険者資格取得届

標準番号 0123456789

1. 個人番号

2. 被保険者番号

3. 取得区分

4. 被保険者氏名

5. 変更後の氏名

6. 性別

7. 生年月日

8. 事業所番号

9. 被保険者となったことの原因

10. 賃金（支払の額）

11. 資格取得年月日

12. 雇用形態

13. 職種

14. 就業経路

15. 1週間の所定労働時間

16. 契約期間の定め

17. 被保険者氏名（ローマ字）

18. 在留カードの番号

19. 在留期間

20. 資格外活動の許可の有無

21. 派遣・請負業務区分

22. 国籍・地域

23. 在留資格

24. 取得時被保険者種類

25. 番号複数取得チェック不要

26. 国籍・地域コード

27. 在留資格コード

住所

事業主氏名

電話番号

公共職業安定所長 殿

確認通知 令和 年 月 日

◆ 届出内容に変更があった場合は、外国人雇用状況届出担当窓口にご相談ください。
例：事業所の移転、統合、廃止/在留資格の変更/被保険者の転勤など

「17.被保険者氏名（ローマ字）」欄
届出される外国人の方の氏名を、在留カードどおりに記入してください。

「備考」欄
すでに電子届け出により届け出済の場合、「外国人雇用状況届出書（様式第3号）」によって届け出済みの場合、又は在留資格変更申請中の場合に記入して下さい。
・電子届出によって届出済
・様式第3号によって届出済
・在留資格変更申請中

「23.在留資格」欄
在留カードの「在留資格」又は旅券（パスポート）上の上陸許可証印に記載されたとおりの内容を記入してください。
在留資格が「特定技能」又は「特定活動」の場合には、以下のいずれかを記入してください。

- 特定技能 1号（介護）
 - 特定技能 1号（ビルクリーニング）
 - 特定技能 1号（素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業）※ a
 - 特定技能 1号（建設）
 - 特定技能 1号（造船・船用工業）
 - 特定技能 1号（自動車整備）
 - 特定技能 1号（航空）
 - 特定技能 1号（宿泊）
 - 特定技能 1号（農業）
 - 特定技能 1号（漁業）
 - 特定技能 1号（食料品製造業）
 - 特定技能 1号（外食業）
 - 特定技能 2号（ビルクリーニング）
 - 特定技能 2号（素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業）※ a
 - 特定技能 2号（建設）
 - 特定技能 2号（造船・船用工業）
 - 特定技能 2号（自動車整備）
 - 特定技能 2号（航空）
 - 特定技能 2号（宿泊）
 - 特定技能 2号（農業）
 - 特定技能 2号（漁業）
 - 特定技能 2号（食料品製造業）
 - 特定活動（EPA）
 - 特定活動（高度学術研究活動）
 - 特定活動（高度専門・技術活動）
 - 特定活動（高度経営・管理活動）
 - 特定活動（高度人材の就労配偶者）
 - 特定活動（外国人調理師）
 - 特定活動（ハラル牛肉生産）
 - 特定活動（製造分野）
 - 特定活動（家事支援）
 - 特定活動（就職活動）
 - 特定活動（農業）
 - 特定活動（日系4世）
 - 特定活動（本邦大学卒業生）
 - 特定活動（就労可）
 - 特定活動（その他）
 - 特定技能 2号（外食業）
- ※ a 特定技能 1号（製造業）としても可

※ 特定技能 1号（素形材産業）、特定技能 1号（産業機械製造業）及び特定技能 1号（電気・電子情報関連産業）は、令和 4 年 5 月 25 日新規雇用分から特定技能 1号（素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業）に統合されました。

※ 令和 5 年 8 月 31 日付けで特定技能 2号が11分野へ拡大されました。

改正前：建設、造船・船用工業（2分野）

改正後：建設、造船・船用工業、ビルクリーニング、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、食料品製造業、外食業（11分野）

<届出に当たっての注意事項>

届出先	雇用保険の適用を受けている事業所を管轄するハローワーク（公共職業安定所）に届出てください。（雇用保険被保険者資格取得届を届出るハローワークと同様です）
届出期限	雇用保険被保険者資格取得届の提出期限と同様です（雇入れた日の翌月10日まで）。

● 離職した場合の届出用紙

＜雇用保険被保険者 資格喪失届の様式（様式第4号）＞

[illegible]

裏 面

様式第4号（第7条関係）（第2面）

雇用保険被保険者資格喪失届

14～19欄

1

2

3

4

5

14 原保険者氏名（ローマ字）又は前氏名（ローマ字）（アルファベット大文字で記入してください）

15 在留カードの番号
（在留カードの右下に記載されている12桁の英数字）

16 在留期間

17 通達（請求状況区分）

1 通達（請求状況区分として）
通達（請求状況区分として）
通達（請求状況区分として）
に該当しない場合は
に該当しない場合は

18 国籍・地域

19 届出年月

(19)

備考

備考欄に記入する場合は、ここに記入してください。

（ 章 ）

「備考」欄

すでに「外国人雇用状況届出書（様式第3号）」によって届出済みの場合や、在留資格変更申請中の場合に記入してください。〔例：様式第3号によって届出済在留資格変更申請中 など〕

「14.被保険者氏名
(ローマ字)」欄

届出される外国人の方
の氏名を、在留カード
どおりに記入してくだ
さい。

「19.在留資格等」欄

在留カードの「在留資格」または旅券(パスポート) 上の上陸許可証印に記載されたとおりの内容を記入してください。

※「被監理者」「仮滞在許可者」の場合も同様に記入してください。

在留資格が「特定技能」または「特定活動」の場合には、以下のいずれかを記入してください。

- 特定技能1号 (介護)
- 特定技能1号 (ビルクリーニング)
- 特定技能1号 (素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業) ※a
- 特定技能1号 (素形材産業) ※b
- 特定技能1号 (産業機械製造業) ※b
- 特定技能1号 (電気・電子情報関連産業) ※b
- 特定技能1号 (建設)
- 特定技能1号 (造船・船用工業)
- 特定技能1号 (自動車整備)
- 特定技能1号 (航空)
- 特定技能1号 (宿泊)
- 特定技能1号 (農業)
- 特定技能1号 (漁業)
- 特定技能1号 (飲食品料製造業)
- 特定技能2号 (外食業)
- 特定技能2号 (ビルクリーニング)
- 特定技能2号 (素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業) ※a
- 特定技能2号 (建設)
- 特定技能2号 (造船・船用工業)
- 特定技能2号 (自動車整備)
- 特定技能2号 (航空)
- 特定技能2号 (宿泊)
- 特定技能2号 (農業)
- 特定技能2号 (漁業)
- 特定技能2号 (飲食品料製造業)
- 特定技能2号 (外食業)
- 特定活動 (EPA)
- 特定活動 (高度学術研究活動)
- 特定活動 (高度専門・技術活動)
- 特定活動 (高度経営・管理活動)
- 特定活動 (高度人材の就労配偶者)
- 特定活動 (外国人調理師)
- 特定活動 (ハラル・牛肉生産)
- 特定活動 (製造分野)
- 特定活動 (家事支援)
- 特定活動 (就職活動)
- 特定活動 (農業)
- 特定活動 (日系4世)
- 特定活動 (本邦大学卒業者)
- 特定活動 (就労可)
- 特定活動 (その他)

※特定技能1号（素形材産業）、特定技能1号（産業機械製造業）及び特定技能1号（電気・電子情報関連産業）は、令和4年5月25日新規雇用分から特定技能1号（素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業）に統合されました。

※令和5年8月31日付けで特定技能2号が11分野へ拡大されました。

改正前：建設、造船・船用工業（2分野）

改正後：建設、造船・舶用工業、ビルクリーニング、素材材・産業機械・電気電子情報関連製造業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食物品製造業、
外食業（11分野）

＜届出に当たっての注意事項＞

届出先	雇用保険の適用を受けている事業所を管轄するハローワーク（公共職業安定所）に届出てください。 （雇用保険被保険者資格喪失届を届出るハローワークと同様です）
届出期限	雇用保険被保険者資格喪失届の提出期限と同様です（退職した日の翌々日から10日以内）。

(2) 雇用保険の被保険者とならない外国人に係る届出方法

(イ) 新たに外国人を雇入れた場合

一 事業主は様式第3号の届出用紙に氏名、在留資格、在留期間、生年月日、性別、国籍、資格外活動許可の有無、在留カードの番号及び雇入れ年月日を記載し、ハローワーク（求人受理担当窓口等）に提出してください。

二 届出期限は雇入れの日の属する月の翌月の末日までです。

(ロ) 外国人が離職した場合

一 事業主は様式第3号の届出用紙に氏名、在留資格、在留期間、生年月日、性別、国籍、資格外活動許可の有無、在留カードの番号及び離職年月日を記載し、ハローワーク（求人受理担当窓口等）に提出してください。

二 届出期限は離職日の属する月の翌月の末日までです。

「①外国人の氏名（ローマ字）」欄

届出される外国人の方の氏名を在留カードどおりに記入してください。

「② ①の者の在留資格等」欄

在留カードの「在留資格」または旅券（パスポート）上の上陸許可証印に記載されたとおりの内容を記入してください。

※「被監理者」「仮滞在許可者」の場合も同様に記入してください。また、在留資格が「特定技能」または「特定活動」の場合には以下のいずれかを記入してください。

- | | |
|------------------------|--|
| ●特定技能1号（介護） | ●特定技能1号（漁業） |
| ●特定技能1号（ビルクリーニング） | ●特定技能1号（飲食料品製造業） |
| ●特定技能1号（素形材・産業機械 | ●特定技能1号（外食業） |
| ・電気電子情報関連製造業）※a | ●特定技能2号（ビルクリーニング） |
| ●特定技能1号（素形材産業）※b | ●特定技能2号（素形材・産業機械 |
| ●特定技能1号（産業機械製造業）※b | ・電気電子情報関連製造業）※a |
| ●特定技能1号（電気・電子情報関連産業）※b | ●特定技能2号（建設） |
| ●特定技能1号（建設） | ●特定技能2号（造船・船用工業） |
| ●特定技能1号（造船・船用工業） | ●特定技能2号（自動車整備） |
| ●特定技能1号（自動車整備） | ●特定技能2号（航空） |
| ●特定技能1号（航空） | ●特定技能2号（宿泊） |
| ●特定技能1号（宿泊） | ●特定技能2号（農業） |
| ●特定技能1号（農業） | ※a 特定技能1号（製造業）としても可。 |
| ●特定技能1号（漁業） | ※b 在留資格「特定技能1号（素形材産業）」「特定技能1号（産業機械製造業）」「特定技能1号（電気・電子情報関連産業）」のまま離職の届出を行う場合のみ。 |
| ●特定技能1号（飲食料品製造業） | |
| ●特定技能1号（外食業） | |
| ●特定活動（ワーキングホリデー） | ●特定活動（製造分野） |
| ●特定活動（EPA） | ●特定活動（家事支援） |
| ●特定活動（高度学術研究活動） | ●特定活動（就職活動） |
| ●特定活動（高度専門・技術活動） | ●特定活動（農業） |
| ●特定活動（高度経営・管理活動） | ●特定活動（日系4世） |
| ●特定活動（高度人材の就労配偶者） | ●特定活動（本邦大学卒業者） |
| ●特定活動（外国人調理師） | ●特定活動（就労可） |
| ●特定活動（ハラル牛肉生産） | ●特定活動（その他） |

「⑦ ①の者の資格外活動許可または報酬活動許可の有無」欄

在留資格「留学」など資格外活動許可を受けるべき者である場合に記入してください。

「雇入れ年月日・離職年月日」欄

届出期限内に離職した場合は、雇入れ年月日と離職年月日の両方を記入してください。また、届出期限内に複数回にわたって雇入れ・離職した場合は、まとめて記入してください。

「雇入れ又は離職に係る事業所」欄

外国人が就労する事業所（支店、店舗、工場など）を記入してください。なお、当該事業所が雇用保険適用事業所である場合には、適用事業所番号を記入してください。

「主たる事務所」欄

雇入れまたは離職に係る事業所が支店、店舗、工場などである場合には、本社や雇用保険適用事業所を記入してください。

様式第3号(第10条関係)(表面)

フリガナ(カタカナ)		雇 入 れ		離 職	
①外国人の氏名 (ローマ字)		に係る外国人雇用状況届出書			
②①の者の在留資格	③①の者の在留期間 (期限) (西暦)	年 月 日 まで			
④①の者の生年月日 (西暦)	年 月 日	⑤①の者の性別	1 男 ・ 2 女		
⑥①の者の国籍・地域		⑦①の者の資格外 活動許可の有無	1 有 ・ 2 無		
⑧①の者の 在留カードの番号 (在留カードの右上に記載され ている12桁の英数字)					

雇入れ年月日 (西暦)	年	月	日	離職年月日 (西暦)	年	月	日

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施行規則第10条第4項の規定により上記のとおり届けます。

事業主		雇入れ又は離職に係る事業所		雇用保険適用事業所番号	
事業所の名称、 所在地、電話番号等		(名称) (所在地)		TEL	
主たる事務所 (名称) (所在地)		(名称) (所在地)		TEL	
氏名		氏名		氏名	

社会保険 労務上 記載欄	平成年月日・届出代行者・事務代理者の表示	氏名	公共職業安定所長 殿

派遣・請負労働者に係る届出の場合

派遣の場合、「雇入れ又は離職に係る事業所」欄には派遣先ではなく派遣元の事業所を記入し、□に✓を入れてください。

請負業者に雇用される労働者が、注文主の事業所等で就労する場合、「雇入れ又は離職に係る事業所」欄には請負業者の事業所を記入し、□に✓を入れてください。

(3) その他留意事項

(イ) 雇入れの届出を行う前に外国人が離職をした場合

- 一 被保険者とならない外国人が雇入れの届出前に離職した場合には、様式第3号の届出用紙に氏名、在留資格、在留期間、生年月日、性別、国籍、資格外活動許可の有無、在留カードの番号及び雇入れ年月日、離職年月日の双方を記載し、ハローワーク（求人受理担当窓口等）に届出してください。
- 二 届出期限は離職日の属する月の翌月の末日までです。

(ロ) 事業所非該当施設（非該当承認を受けていない適用事業所以外の事業所を含む）で就労する外国人に係る届出

- 一 雇用保険の被保険者となる外国人に係る届出
適用事業所を管轄するハローワークに届出してください。
- 二 雇用保険の被保険者とならない外国人に係る届出
非該当施設を管轄するハローワークに届出してください。

(ハ) 代理人による届出について

外国人雇用状況届出は代理人による届出を行うことができます。

- 一 雇用保険の被保険者となる外国人に係る届出を行う場合には、「雇用保険被保険者関係届出事務等代理人選任届」により選任されている代理人により届出を行うことができます。
- 二 雇用保険の被保険者とならない外国人に係る届出を行う場合には、「外国人雇用状況届出事務代理人選任（解任）届」を事業所の所在地を管轄するハローワークに届出していたくことにより、選任された代理人により届出を行うことができます。

【様式は神奈川労働局ホームページよりダウンロードできます】

https://jsite.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/hourei_youshikishu/youshikishu_zenkoku.html

(ニ) 社会保険労務士による届出について

- 一 雇用保険の被保険者となる外国人に係る届出を行う場合には、雇用保険被保険者資格取得届及び資格喪失届に準じた取扱いになります。
- 二 雇用保険の被保険者とならない外国人に係る届出を行う場合には、様式第3号の事業主に係る記載欄下の「社会保険労務士記載欄」に、作成年月日を記載し、「提出代行者」と表示した上、社会保険労務士の名称を冠して記名してください。

(ホ) 労働保険事務組合による届出について

労働保険事務組合が届出を行う場合には、雇用保険の被保険者となる外国人に係る届出については雇用保険被保険者資格取得届及び資格喪失届の備考欄に必要事項を記載し届出することができます。

しかし、雇用保険の被保険者とならない外国人に係る届出（様式第3号による届出）については行うことはできません。

(4) 外国人雇用状況届出の申請（電子届出）について

【厚生労働省 外国人雇用状況届出システム】

電子申請アドレス：[https://gaikokujin.hellowork.mhlw.go.jp/report/001010.do?action=initDisp &screenId=001010](https://gaikokujin.hellowork.mhlw.go.jp/report/001010.do?action=initDisp&screenId=001010)

インターネットでも外国人雇用状況届出の申請（電子届出）を行うことができます。
「外国人雇用状況届出システム」で検索できるほか、ハローワークインターネットサービスの「事業主の方へのサービスのご案内」>「外国人雇用状況届出について」>「申請・届出手続きのご案内」>「外国人雇用状況届出」から利用することができます。

このバナーが目印です



※これまでに「雇用保険被保険者資格取得届・喪失届」又は「外国人雇用状況届出書（様式第3号）」の届出用紙により、一度でもハローワークに届出を行ったことのある事業主の方は、インターネット上からユーザID及びパスワードを取得することはできません。インターネットへの届出に変更される場合は、お手数ですが、届出を行ったハローワークまでお問い合わせください。

5 公的職業紹介機関

日本で就労が認められている外国人の方については、全国どのハローワークでも日本人と同様に職業紹介等を行っています。外国人の求人については、最寄りのハローワークをご利用ください。

また、特別に次の機関等を設けていますので、外国人労働者が離職した場合には当該機関についてのご案内をお願いします。

■ 外国人雇用サービスコーナー

神奈川県においては、横浜、川崎、平塚、藤沢、厚木、大和の各ハローワークに外国人雇用サービスコーナーを設置し、通訳を介した職業相談等を実施しております。

通訳の配置日等詳細についてはP 7 3をご参照ください。

■ 外国人雇用サービスセンター

卒業後に日本企業等への就職を希望する留学生や、専門的・技術的分野での就職を希望する外国人に対する職業相談・紹介・外国人雇用管理相談を行う機関として、東京都と愛知県、大阪府及び福岡県に設置しています。これらの外国人の方に関する求人相談をはじめ、入国管理上必要な諸手続きの進め方についても、専任のアドバイザーを配置して、相談や情報提供を行っています(P74参照)。

6 外国人留学生の採用について

(1) 外国人留学生の状況

近年、我が国の経済社会の国際化が進む中で、外国人労働者への企業ニーズが高まるとともに、その活用職種もますます多様化しています。なかでも、専門的・技術的分野の外国人留学生に対し、企業からより一層の期待が寄せられています。

令和5年末に日本の大学等で学ぶため留学する外国人はアジアの方々を中心に34万人を超えております。これらの方々の中には大学等で学んだ知識、技術をより実践的なものとして修得することなどを目的として、卒業後我が国の企業等への就職のために在留資格の変更を行う外国人留学生が多く存在します。

「留学」の在留資格を有する者が卒業後就労可能な在留資格への変更申請を行って許可された件数は、令和4年では33,415人にのびりました。

また、企業においても海外との貿易や海外に工場や支社等を設けている企業における現地の販売・生産管理のための人材として留学生を活用するため、これらの企業は採用にあたって日本人学生と同様の選考を行い、留学生を受け入れていく傾向が強くなってきております。

このような留学生の能力を発揮できる場を事業主の皆様のご協力によって更に増やしていただくことにより、我が国における国際化の更なる発展が見込まれていくと思われま

す。つきましては、新規学卒者の採用にあたって、専門的・技術的分野の留学生の活用をご検討いただきますようお願いいたします。

(2) 外国人留学生を採用するには

(イ) 求人の申込み

外国人留学生といっても学生であることには変わりありませんので、新卒用求人票により管轄のハローワークあるいは各学校へ求人の申込みを行ってください。

ただし、募集の職種が留学生の履修学科と関係ない職種の求人の場合には、採用が内定しても在留資格変更の許可が下りず採用できなくなり、求人者側の採用計画にも支障をきたすことになりますのでご留意をお願いします。

留学生が応募可能な職種かどうかの判断はQ&AのQ13をご覧ください。

(ロ) 紹介

東京、名古屋、大阪及び福岡外国人雇用サービスセンターでは外国人留学生等の専門的・技術的職業に従事する外国人を紹介しております(5 公的職業紹介機関を参照)。

(ハ) 採用選考

採用選考にあたっては、日本人学生同様に応募者本人の適性や能力を重視した選考を心がけていただき、国籍等による差別的扱いがないようお願いいたします。

ただし、募集する業務の内容が「外国の文化に基盤を有する思考又は感受性を必要とする業務」にあたる場合には必要とする外国語等に関する条件を加えるのは差し支えないと思われま

7 外国人雇用と出入国管理及び難民認定法について

外国人を雇用する場合、「労働施策総合推進法」に留意いただくほか「出入国管理及び難民認定法」（以下「入管法」といいます。）に関する知識が必要不可欠になります。

労働関係法令は労働施策総合推進法に定められていること以外、日本人であると外国人であるに関係なく適用されます。したがって、事業主に雇用される外国人は日本人同様に雇用保険の被保険者になり、また、どのような外国人であっても、事業主に雇用され労働災害にあった場合には労災保険の適用が受けられます。

しかし、外国人が日本で働こうとする場合に日本人と異なるところは、その外国人が日本で働くことができるか、できないかを日本に入国する際に入管法に基づき付与される在留資格によって決まってくるということです。日本で働くことのできる在留資格を所持している外国人は定められた期間（在留期限）内、定められた在留資格に応じた活動（就労）ができることになります。

外国人を雇用しようとする事業主は、雇用しようとする外国人が不法就労とならないよう入管法に関する知識を身につけていただくことが重要です。

入管法に関することについては、「外国人雇用 Q&A」の中で説明していますが、さらに詳細が必要な場合には地方出入国在留管理局（P 7 5 参照）へお問い合わせください。

8 中長期在留者に係る在留管理制度について

在留管理制度は、法務大臣が一定の在留資格をもって我が国に中長期在留する外国人を対象としてその在留状況を知る上で必要な情報を、正確かつ継続的に把握し、外国人の適正・的確な在留の管理に資する制度です。対象者には在留カードが交付されます。

また、「技術・人文知識・国際業務」などの就労資格を有する方は、勤め先が変わるなどした場合、届出を行っていただくことが必要です。

在留管理制度の対象になる人たちとは？

在留管理制度の対象となるのは、入管法上の在留資格をもって適法に我が国に中長期間在留する外国人（以下「中長期在留者」といいます。）で具体的には、次の①～⑥のいずれにもあてはまらない人です。

- ① 「3月」以下の在留期間が決定された人
- ② 「短期滞在」の在留資格が決定された人
- ③ 「外交」又は「公用」の在留資格が決定された人
- ④ ①から③の外国人に準じるものとして法務省令で定める人
- ⑤ 特別永住者
- ⑥ 在留資格を有しない人（注）

この制度の対象となる中長期在留者は、例えば、日本人と結婚している方や日系人の方（在留資格が「日本人の配偶者等」や「定住者」）、企業等にお勤めの方（在留資格が「技術・人文知識・国際業務」など）、技能実習生、特定技能、留学生や永住者の方であり、観光目的で我が国に短期間滞在する方などは対象となりません。

（注）不法滞在の状態にある外国人の方は速やかに最寄りの出入国在留管理官署に出頭して手続きを受けてください。

なお、詳しくは、出入国在留管理庁ホームページに掲載している「出頭申告のご案内～不法滞在で悩んでいる外国人の方へ～」

（英語版、中国語・簡体字版、中国語・繁体字版、韓国語版、ポルトガル語版、スペイン語版、タガログ語版も掲載）

（https://www.moj.go.jp/isa/deportation/resources/nyukan_nyukan87.html）をご覧ください。

ポイント1 「在留カード」が交付されます。

在留カードの内容

在留カードは、対象となる外国人に対し、上陸許可や在留資格の変更許可、在留期間の更新許可等の在留に係る許可に伴って交付されます。

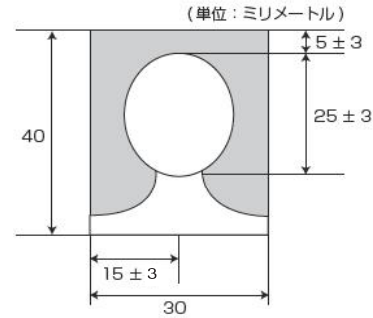
在留カードには、写真が表示されるほか、次の事項が記載されます。また、偽変造防止のためICチップが搭載され、券面記載事項の全部または一部が記録されます。

1. 氏名、生年月日、性別及び国籍・地域
2. 住居地（本邦における主たる住居の所在地）
3. 在留資格、在留期間及び在留期間の満了の日
4. 許可の種類及び許可年月日
5. 在留カードの番号、交付年月日及び有効期間の満了の日
6. 就労制限の有無
7. 資格外活動許可を受けているときはその旨

(カード表面)

日本国政府 在留カード
GOVERNMENT OF JAPAN RESIDENCE CARD 番号 AB12345678CD
氏名 TURNER ELIZABETH
NAME
生年月日 1985年12月 性別 女 F 国籍・地域 米国
DATE OF BIRTH Y M SEX NATIONALITY/REGION
居住地 東京都千代田区霞が関1丁目1番1号霞が関ハイツ202号
ADDRESS
在留資格 留学
STATUS Student
就労制限の有無 就労不可
在留期間(満了日) 4年3月(2023年07月01日)
PERIOD OF STAY (DATE OF EXPIRATION) Y M D
許可の機関 在留期間更新許可(東京出入国在留管理局長) MOJ
許可年月日 2019年04月01日 交付年月日 2019年04月01日
このカードは 2023年07月01日まで有効です。 出入国在留管理庁長官
PERIOD OF VALIDITY OF THIS CARD

在留カードの交付を伴う各種申請・届出には
次の規格の写真が必要となります



- 1 申請人本人のみが撮影されたもの
- 2 縁を除いた部分の寸法が、上記図画面の各寸法を満たしたもの(顔の寸法は、頭頂部(髪を含む。)からあご先まで)
- 3 無帽で正面を向いたもの
- 4 背景(影を含む。)がないもの
- 5 鮮明であるもの
- 6 提出の前日3か月以内に撮影されたもの

(カード裏面)

居住地記載欄		記載者印
届出年月日	居住地	
2014年12月1日	東京都港区港南5丁目5番30号	東京都港区長
資格外活動許可欄		在留期間更新等許可申請欄
許可:原則週28時間以内・風俗営業等の従事を除く		在留資格変更許可申請中

在留期間更新許可申請・在留資格変更許可申請をしたときに、これらの申請中であることが記載される欄です。

※申請後、更新又は変更の許可がされたときは、新しい在留カードが交付されます。

在留カードには「有効期間」があります

在留カードの有効期間は、次のとおりです。

永住者

- 16歳以上の方 交付の日から7年間
- 16歳未満の方 16歳の誕生日の前日まで

永住者以外

- 16歳以上の方 在留期間の満了日まで
- 16歳未満の方 在留期間の満了日又は16歳の誕生日の前日のいずれか早い日まで

出入国在留管理庁ウェブサイト上で、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。また、在留カード等の情報が偽造・改ざんされたものではないかどうかを確認することができるアプリも無料配布されています。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

<https://lapse-immi.moj.go.jp/>



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-supppt.html>



ポイント2 再入国許可の制度について

■「みなし再入国許可」の制度について

有効な旅券及び在留カードを所持する外国人（注1）の方が、出国する際、出国後1年以内（注2）に本邦での活動を継続するために再入国する場合は、原則として再入国許可を受ける必要はありません。（この制度を「みなし再入国許可」といいます。）。

出国する際に、必ず在留カードを提示してください。

みなし再入国許可により出国した方は、その有効期間を海外で延長することはできません。

出国後1年以内（注2）に再入国しないと在留資格が失われることとなりますので、注意してください。

（注1）「在留カードを後日交付する」旨の記載がなされた旅券を所持する場合にも、みなし再入国許可制度の対象となります。

（注2）在留期限が出国後1年未満に到来する場合は、その在留期限が有効期間となります。

■再入国許可の有効期間の上限は「5年」（特別永住者の方は「6年」）です。

在留管理制度について Q & A

Q パスポートには証印シールは貼られるのですか？

A 空海港における上陸許可の場合は、旅券等に上陸許可の証印（証印シールの貼付）を行います。これは、在留カードが交付される場合も、交付されない場合も変わりません。

在留資格の変更許可等の在留に係る許可を行う場合は、当該外国人が、当該許可後、在留管理制度の対象である中長期在留者となるときは、旅券等への証印（証印シールの貼付）は行われません。このときは、新しい在留資格・在留期間が記載された在留カードを交付します。これに対し、当該外国人が、短期滞在者など中長期在留者以外の方であるときは、在留カードは交付されず、旅券等に証印（証印シールの貼付）が行われることとなります。

【ホームページのご案内】

在留管理制度の詳細は、出入国在留管理庁HPをご覧ください。

（英語版、中国語・簡体字版、中国語・繁体字版、韓国語版、ポルトガル語版、スペイン語版等も掲載）

https://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/newimmact_4_index.html

【お問い合わせはこちらへ】

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・海外からは03-5796-7112）

9 不法就労防止にご協力ください

■ 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) ●不法入国した人や在留期限が切れた人が働く。

●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 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) ●コックや語学学校の先生として働くことが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

■ 事業主も処罰の対象となります。

1 出入国管理及び難民認定法には「不法就労助長罪」が定められており、不法就労をさせたり、あっせんした者は、3年以下の懲役若しくは300万円以下の罰金又は併科の対象となります。

(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、処罰は免れません。)

2 不法就労をさせたり、あっせんした外国人雇用主は、退去強制の対象となります。

3 外国人の雇用又は離職に関するハローワークへの届出を怠ったり、又は虚偽の届出を行った者は、30万円以下の罰金の対象となります。

10 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

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連絡したり出頭を促すなどしてください。

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。所持していなくても就労できる方については、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でご注意ください。

11 民間仲介事業者の利用上の注意

日系人をはじめ外国人の違法な斡旋を行う仲介業者が横行しており、様々なトラブルの要因となっています。民間仲介事業者を利用する場合は、まず厚生労働大臣の許可、あるいは、届出を行っている事業者か否かを確認する必要があります。許可、もしくは届出事業所であった場合には、さらに、日本国内で合法的に就労できる外国人であるか否かを確認してください。

外国人雇用Q&A目次

外国人を雇用するにあたって

- Q1 外国人の日本での就労可否・・・P15
- Q2 在留資格について・・・P17
- Q3 外国人を採用する際の留意点・・・P22
- Q4 在留期間中の転職について・・・P22
- Q5 外国人採用時の手続・・・P23
- Q6 外国人就労資格証明・・・P23
- Q7 在留資格の変更・・・P24
- Q8 身元保証の責任範囲・・・P24

在留資格の変更・期間の更新等

- Q9 在留期間更新の手続・・・P24
- Q10 在留期間経過の場合・・・P25
- Q11 在留資格変更・・・P25
- Q12 代理人による更新等の手続き・・・P26
- Q13 留学生採用の留意事項・・・P26
- Q14 就職が決まらなかった卒業後の
留学生について・・・P26

日系人の取扱いについて

- Q15 日系人の就労制限・・・P26

資格外活動許可について

- Q16 資格外活動の許可・・・P27
- Q17 留学生等のアルバイト雇用・・・P27
- Q18 家族滞在のパート雇用・・・P28

その他の在留資格

- Q19 特定活動の内容確認・・・P28
- Q20 ワーキング・ホリデー・・・P29

研修、技能実習、特定技能制度について

- Q21 在留資格「研修」について・・・P29
- Q22 技能実習制度・・・P29
- Q23 特定技能の在留資格に係る制度・・・P31

外国人を雇用するための機関等

- Q24 職業紹介を行う公的機関・・・P33
- Q25 あっせん・派遣業者の利用・・・P33

外国人労働者の労働条件等

- Q26 労働関係法令の取り扱い・・・P34

不法就労の防止

- Q27 不法就労とは・・・P34
- Q28 雇用した場合の留意点・・・P34
- Q29 知らずに雇用した場合の罰則・・・P35

社会保険・税金等

- Q30 社会保険の加入・・・P35
- Q31 社会保障協定とは・・・P36
- Q32 外国人に係る税金について・・・P37

その他

- Q33 外国人を雇用した場合の報告・・・P38
- Q34 外国人雇用管理アドバイザー・・・P38

Q 1 外国人を雇用する場合、出入国管理及び難民認定法上どのような制限があるのですか。
また、その外国人が日本で就労できるか否かを知るにはどのようにしたらよいですか。

A 1 我が国に在留する外国人は、入国（上陸）の際に与えられた在留資格の範囲内で、定められた在留期間に限って在留活動（就労等）が認められています。したがって、外国人を雇用する場合、就労させようとする仕事の内容が在留資格の範囲内の活動か、在留期間が過ぎていないかを確認する必要があります。

これらの在留資格や在留期間は、旅券（パスポート）の上陸許可証印等、在留カード等により確認できます。不明な点がある場合には、最寄りの地方出入国在留管理局に照会し、確認してください。

上陸許可後、在留期間の更新や在留資格の変更を行っている場合は、時系列的にみて最新のものを確認する必要があります。

中長期在留者の方には在留期間更新許可、在留資格変更許可等の際、在留カードが交付されます（旅券に証印は押印されません）。

在留カードには、最新の各種許可に係る在留資格・在留期間が記載されます。

中長期在留者ではない場合は、旅券に在留期間更新、在留資格変更許可等の証印が押されます。

◆ 旅券（パスポート）面の上陸許可証印



◆ 在留資格等についての問合せ先

外国人在留総合インフォメーションセンター

TEL 0570-013904
お問合わせ時間帯 月～金（祝日を除く）
8時30分～17時15分
※IP電話・PHS・海外からは
03(5796)7112

東京出入国在留管理局 横浜支局

〒236-0002
神奈川県横浜市金沢区鳥浜町10-7
総務課 TEL 0570-045259 (10)
審査管理部門
TEL 0570-045259 (90)
就労・永住審査部門
TEL 0570-045259 (20)
留学・研修審査部門
TEL 0570-045259 (30)
お問合わせ時間帯 月～金（祝日を除く）9時～17時
IP電話・海外から電話する場合には
ナビダイヤル番号につながりませんので
一般電話045-769-1729におかけくだ
さい。

◆ 在留カード



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。)

※難民認定申請中の人については、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。

日本国政府 GOVERNMENT OF JAPAN		在留カード RESIDENCE CARD		番号 AB12345678CD
氏名 NAME TURNER ELIZABETH				
生年月日 DATE OF BIRTH	1985年12月31日	性別 SEX	女 F	国籍・地域 NATIONALITY/REGION 米国
住所 ADDRESS	東京都千代田区虎ノ門1丁目1番1号虎ノ門ハイム202号			
在留資格 STATUS	留学 Student	就労制限の有無 就労不可		
在留期間(満了日) PERIOD OF STAY (DATE OF EXPIRATION)	4年3月(2023年07月01日)			
許可の種類 許可年月日	在留期間更新許可(東京出入国在留管理局長) 2019年04月01日 交付年月日 2019年04月01日			
このカードは 2023年07月01日まで有効です。		見本・SAMPLE		



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る「在留カード等番号失効情報照会」ページを設置しており、この画面上で在留カード等の番号と有効期間を入力していただくと、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変造在留カード等も存在するため、確認結果にかかわらず、次のページ以降の「在留カード真偽判断4つのポイント」や在留カード等読取アプリケーションをご活用ください。

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合せください。

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



居住地記載欄		
届出年月日	居住地	記載者印
2019年6月1日	東京都港区港南5丁目5番30号	東京都港区長
資格外活動許可欄		
許可: 原則週28時間以内・風俗営業等の従事を除く		



※ 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でご注意ください。



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。)」

(①については、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)」

(②については、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)」

(③については証印シール又は資格外活動許可書を確認してください。)



ポイント ③

※仮放免許可、監理措置決定、仮滞在許可は在留資格ではありません。

仮放免許可書又は監理措置決定通知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が決定している人で、健康上の理由等、様々な事情により、入管の収容施設に収容されていない人です。

仮放免許可書の裏面に「職業又は報酬を受ける活動に従事できない」という条件が付されている場合は、就労することができず、許可書にこの条件が記載されていない場合には、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。

監理措置決定通知書の報酬を受ける活動の許可の有無及び条件が「有」である場合は、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、例外的に報酬を受ける活動が認められていますので、これもよく確認してください。

また、在留資格のない方が、難民認定申請を行い、一定の要件を満たす場合には、仮滞在が許可され、許可された方には仮滞在許可書が交付されます。仮滞在が許可された方については、例外的に報酬を受ける活動が認められる場合があり、その場合には、仮滞在許可書に報酬を受ける活動が許可された旨及びその条件が記載されていますので、よく確認してください。

Q 2 出入国管理及び難民認定法上、就労が認められる在留資格にはどのようなものがありますか。

A 2 現在、出入国管理及び難民認定法上の在留資格は大きく、「A 活動に基づく在留資格」と「B 身分又は地位に基づく在留資格」に分けられます。このうち、「B 身分又は地位に基づく在留資格」については公序良俗に反しない限り活動内容に制限はありませんので、いわゆる単純労働も含めて就労は可能です。

また、「A 活動に基づく在留資格」の場合、さらに、「1 各在留資格に定められた範囲での就労活動が可能な在留資格」、「2 就労活動はできない在留資格」、「3 法務大臣が個々の外国人について指定した活動の内容により就労活動の可否が決められる在留資格」に分けられます。

なお、出入国管理及び難民認定法上の在留資格を持つ外国人ではありませんが、いわゆる在日韓国・朝鮮人等の「特別永住者」は、活動内容に制限がありませんので、日本人と同様に就労が可能です。

◆ 在留資格一覧（この表は令和元年11月現在以降の出入国管理及び難民認定法別表をもとに、加工したものです）

A 活動に基づく 在留資格	【在留資格に定められた範囲での就労が可能な在留資格】 外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、高度専門職、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、介護、興行、技能、技能実習、特定技能
	【就労できない在留資格】 文化活動、短期滞在、留学、研修、家族滞在
	【法務大臣が個々の外国人について指定した活動の内容により就労活動の可否が決められる在留資格】 特定活動
B 身分又は地位に 基づく在留資格	【就労することに制限のない在留資格】 永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者

（注）下の表は入管法別表をもとに、就労の可否に着目して加工したものです。

「就労の可否」欄の表示内容・・・◎：就労に制限なし、○：一定の範囲で就労可、×：就労不可

A 活動に基づく在留資格

【在留資格に定められた範囲での就労活動が可能な在留資格】

在留資格	本邦において行うことができる活動	該当例	在留期間	就労の可否
外交	日本国政府が接受する外国政府の外交使節団若しくは領事機関の構成員、条約若しくは国際慣行により外交使節と同様の特権及び免除を受ける者又はこれらの者と同一の世帯に属する家族の構成員としての活動	外国政府の大使、公使、総領事、代表団構成員等及びその家族	外交活動の期間	○

在留資格	本邦において行うことができる活動	該当例	在留期間	就労の可否
公用	日本国政府の承認した外国政府若しくは国際機関の公務に従事する者又はその者と同一の世帯に属する家族の構成員としての活動（この表の外交の項に掲げる活動を除く。）	外国政府の大使館・領事館の職員、国際機関等から公の用務で派遣される者等及びその家族	5年、3年、1年、3月、30日又は15日	○
教授	本邦の大学若しくはこれに準ずる機関又は高等専門学校において研究、研究の指導又は教育をする活動	大学教授等	5年、3年、1年又は3月	○
芸術	収入を伴う音楽、美術、文学その他の芸術上の活動（この表の興行の項に掲げる活動を除く。）	作曲家、画家、著述家等	5年、3年、1年又は3月	○
宗教	外国の宗教団体により本邦に派遣された宗教家の行う布教その他の宗教上の活動	外国の宗教団体から派遣される宣教師等	5年、3年、1年又は3月	○
報道	外国の報道機関との契約に基づいて行う取材その他の報道上の活動	外国の報道機関の記者、カメラマン	5年、3年、1年又は3月	○
高度専門職	1号 高度の専門的な能力を有する人材として法務省令で定める基準に適合する者が行う次のイからハまでのいずれかに該当する活動であって、我が国の学術研究又は経済の発展に寄与することが見込まれるもの イ 法務大臣が指定する本邦の公私の機関との契約に基づいて研究、研究の指導若しくは教育をする活動又は当該活動と併せて当該活動と関連する事業を自ら経営し若しくは当該機関以外の本邦の公私の機関との契約に基づいて研究、研究の指導若しくは教育をする活動 ロ 法務大臣が指定する本邦の公私の機関との契約に基づいて自然科学若しくは人文科学の分野に属する知識若しくは技術を要する業務に従事する活動又は当該活動と併せて当該活動と関連する事業を自ら経営する活動 ハ 法務大臣が指定する本邦の公私の機関において貿易その他の事業の経営を行い若しくは当該事業の管理に従事する活動又は当該活動と併せて当該活動と関連する事業を自ら経営する活動 2号 1号に掲げる活動を行った者であって、その在留が我が国の利益に資するものとして法務省令で定める基準に適合するものを行う次に掲げる活動 イ 本邦の公私の機関との契約に基づいて研究、研究の指導又は教育をする活動 ロ 本邦の公私の機関との契約に基づいて自然科学又は人文科学の分野に属する知識又は技術を要する業務に従事する活動 ハ 本邦の公私の機関において貿易その他の事業の経営を行い又は当該事業の管理に従事する活動 ニ 2号イからハまでのいずれかの活動と併せて行うこの表の教授、芸術、宗教、報道、法律・会計業務、医療、教育、技術・人文知識・国際業務、介護、興行、技能、特定技能2号の項に掲げる活動（2号のイからハまでのいずれかに該当する活動を除く。）	ポイント制による高度人材	1号は5年、2号は無期限	○

在留資格	本邦において行うことができる活動	該当例	在留期間	就労の可否
経営・管理	本邦において貿易その他の事業の経営を行い又は当該事業の管理に従事する活動（この表の法律・会計業務の項に掲げる資格を有しなければ法律上行うことができないこととされている事業の経営又は管理に従事する活動を除く。）	企業等の経営者・管理者	5年、3年、1年、6月、4月又は3月	○
法律・会計業務	外国法事務弁護士、外国公認会計士その他法律上資格を有する者が行うこととされている法律又は会計に係る業務に従事する活動	弁護士、公認会計士等	5年、3年、1年又は3月	○
医療	医師、歯科医師その他法律上資格を有する者が行うこととされている医療に係る業務に従事する活動	医師、歯科医師、看護師	5年、3年、1年又は3月	○
研究	本邦の公私の機関との契約に基づいて研究を行う業務に従事する活動（この表の教授の項に掲げる活動を除く。）	政府関係機関や私企業等の研究者	5年、3年、1年又は3月	○
教育	本邦の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、専修学校又は各種学校若しくは設備及び編制に関してこれに準ずる教育機関において語学教育その他の教育をする活動	中学校・高等学校等の語学教師等	5年、3年、1年又は3月	○
技術・人文知識・国際業務	本邦の公私の機関との契約に基づいて行う理学、工学その他の自然科学の分野若しくは法律学、経済学、社会学 その他の人文科学の分野に属する技術若しくは知識を要する業務又は外国の文化に基盤を有する思考若しくは感受性を必要とする業務に従事する活動（この表の 教授、芸術、報道、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、企業内転勤、介護、興行の項に掲げる活動を除く。）	機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者等	5年、3年、1年又は3月	○
企業内転勤	本邦に本店、支店その他の事業所のある公私の機関の外国にある事業所の職員が本邦にある事業所に期間を定めて転勤して当該事業所において行うこの表の技術・人文知識・国際業務の項に掲げる活動	外国の事業所からの転勤者	5年、3年、1年又は3月	○
介護	本邦の公私の機関との契約に基づいて介護福祉士の資格を有する者が介護又は介護の指導を行う業務に従事する活動	介護福祉士	5年、3年、1年又は3月	○
興行	演劇、演芸、演奏、スポーツ等の興行に係る活動又はその他の芸能活動（この表の経営・管理の項に掲げる活動を除く。）	俳優、歌手、ダンサー、プロスポーツ選手等	3年、1年、6月、3月又は15日	○
技能	本邦の公私の機関との契約に基づいて行う産業上の特殊な分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する活動	外国料理の調理師、スポーツ指導者、航空機の操縦者、貴金属等の加工職人等	5年、3年、1年又は3月	○

在留資格	本邦において行うことができる活動	該当例	在留期間	就労の可否
技能実習	1号 イ 技能実習法上の認定を受けた技能実習計画（第一号企業単独型技能実習に係るものに限る。）に基づいて、講習を受け、及び技能等に係る業務に従事する活動 ロ 技能実習法上の認定を受けた技能実習計画（第一号団体監理型技能実習に係るものに限る。）に基づいて、講習を受け、及び技能等に係る業務に従事する活動 2号 イ 技能実習法上の認定を受けた技能実習計画（第二号企業単独型技能実習に係るものに限る。）に基づいて技能等を要する業務に従事する活動 ロ 技能実習法上の認定を受けた技能実習計画（第二号団体監理型技能実習に係るものに限る。）に基づいて技能等を要する業務に従事する活動 3号 イ 技能実習法上の認定を受けた技能実習計画（第三号企業単独型技能実習に係るものに限る。）に基づいて技能等を要する業務に従事する活動 ロ 技能実習法上の認定を受けた技能実習計画（第三号団体監理型技能実習に係るものに限る。）に基づいて技能等を要する業務に従事する活動	技能実習生	法務大臣が個々に指定する期間（1年を超えない範囲〔1号〕）（2年を超えない範囲〔2号〕〔3号〕）	○
特定技能	1号 法務大臣が指定する本邦の公私の機関との雇用に関する契約（入管法第2条の5第1項から第4項までの規定に適合するものに限る。次号において同じ。）に基づいて行う特定産業分野（人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野として法務省令で定めるものをいう。同号において同じ。）であって法務大臣が指定するものに属する法務省令で定める相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する活動 2号 法務大臣が指定する本邦の公私の機関との雇用に関する契約に基づいて行う特定産業分野であって法務大臣が指定するものに属する法務省令で定める熟練した技能を要する業務に従事する活動	1号 特定産業分類に属する相当程度の知識又は経験を要する技能を要する業務に従事する外国人 2号 特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人	1号 1年、6月又は4月 2号 3年、1年又は6月	○

【就労活動ができない在留資格】

在留資格	本邦において行うことができる活動	該当例	在留期間	就労の可否
文化活動	収入を伴わない学術上若しくは芸術上の活動又は我が国特有の文化若しくは技芸について専門的な研究を行い若しくは専門家の指導を受けてこれを修得する活動（この表の留学、研修の項に掲げる活動を除く。）	日本文化の研究者等	3年、1年、6月又は、3月	×

在留資格	本邦において行うことができる活動	該当例	在留期間	就労の可否
短期滞在	本邦に短期間滞在して行う観光、保養、スポーツ、親族の訪問、見学、講習又は会合への参加、業務連絡その他これらに類似する活動	観光客、会議参加者等	90日若しくは30日又は15日以内の日を単位とする期間	×
留学	本邦の大学、高等専門学校、高等学校（中等教育学校の後期課程を含む。）若しくは特別支援学校の高等部、中学校（義務教育学校の後期課程及び中等教育学校の前期課程を含む。）若しくは特別支援学校の中学部、小学校（義務教育学校の前期課程を含む。）若しくは特別支援学校の小学部、専修学校若しくは各種学校又は設備及び編制に関してこれらに準ずる機関において教育を受ける活動	大学、短期大学、高等専門学校、高等学校、中学校及び小学校等の学生・生徒	法務大臣が個々に指定する期間（4年3月を超えない範囲）	×
研修	本邦の公私の機関により受け入れられて行う技能等の修得をする活動（この表の技能実習1号、留学の項に掲げる活動を除く。）	研修生	1年、6月又は3月	×
家族滞在	この表の教授から文化活動までの在留資格をもって在留する者（技能実習、特定技能1号を除く。）又はこの表の留学の在留資格をもって在留する者の扶養を受ける配偶者又は子として行う日常的な活動	在留外国人が扶養する配偶者・子	法務大臣が個々に指定する期間（5年を超えない範囲）	×

【法務大臣が個々の外国人について指定した活動の内容により就労の可否が決められる在留資格】

在留資格	本邦において行うことができる活動	該当例	在留期間	就労の可否
特定活動	法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動	外交官等の家事使用人、ワーキング・ホリデー、卒業後就職活動を行う留学生、経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者等	5年、3年、1年、6月、3月又は法務大臣が個々に指定する期間（5年を超えない範囲）	○又は×

B 身分又は地位に基づく在留資格

在留資格	本邦において有する身分又は地位	該当例	在留期間	就労の可否
永住者	法務大臣が永住を認める者	法務大臣から永住の許可を受けた者（入管特例法の「特別永住者」を除く。）	無期限	◎
日本人の配偶者等	日本人の配偶者若しくは特別養子又は日本人の子として出生した者	日本人の配偶者・子・特別養子	5年、3年、1年又は6月	◎
永住者の配偶者等	永住者の配偶者又は永住者等の子として本邦で出生しその後引き続き本邦に在留している者	永住者・特別永住者の配偶者及び本邦で出生し引き続き在留している子	5年、3年、1年又は6月	◎

在留資格	本邦において有する身分又は地位	該当例	在留期間	就労の可否
定住者	法務大臣が特別な理由を考慮し一定の在留期間を指定して居住を認める者	第三国定住難民、日系3世、中国残留邦人等	5年、3年、1年、6月又は法務大臣が個々に指定する期間（5年を超えない範囲）	◎

Q 3 外国人を採用する場合、特にどのような点に気をつける必要がありますか。

A 3 我が国に在留する外国人は入国（上陸）又は在留審査の際に与えられた在留資格の範囲内で、定められた在留期間に限り在留活動（就労等）が認められています。したがって、外国人を採用する場合、就労させようとする仕事の内容が在留資格の範囲内であるか、在留期間を過ぎてないかを確認する必要があります。

事業主による在留カード等の確認は、採用決定後に「事業主に法律で義務付けられた外国人雇用状況の届出（P 2～7 参照）事項である氏名、在留資格、在留期間、生年月日、性別及び国籍を確認するため」とその目的を当該外国人労働者本人に明示の上、外国人労働者本人から直接提示を受けて行うこととし、不法就労とならないよう注意してください。

なお、在留資格等についての不明な点がある場合には最寄りの地方出入国在留管理局（P 7 2）にお問い合わせください。

Q 4 「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で滞在していた外国人が、失業してわが社の「通訳・翻訳事務」の職種に応募してきました。在留期間はまだ3ヵ月以上あるのですが、雇用してもよいのでしょうか。

また転職する場合、その外国人は出入国在留管理局に許可を求める必要があるのでしょうか。

A 4 我が国に在留する外国人は、認められた在留期間はその在留資格の範囲内の活動を行うことができます。

「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を有する外国人が、その在留期間内に当該在留資格の活動の範囲で転職することは可能です。

したがって、在留期限まで相当程度の期間が残されている外国人を雇用する場合で、当該外国人が行おうとする具体的活動が当該外国人の有する在留資格に対応する活動に含まれるか否かについて確認する必要がある場合には、就労資格証明書（Q 6 参照）を取得するよう依頼してください。

「技術・人文知識・国際業務」等の就労資格（「芸術」、「宗教」及び「報道」を除く）をもって在留する中長期在留者は、所属機関の名称変更、所在地変更、消滅、離脱（契約満了）、移籍（新たな契約締結）が生じた場合には、入管法に基づき、14日以内に地方出入国在留管理官署に届け出る必要があります。

Q 5 海外にいる外国人を海外支店を通じて面接をした結果、わが社の技師として採用したいと考えています。どのような手続が必要ですか。また、できるだけ早期に入国して就労を開始してほしいのですが、どのような方法がありますか。

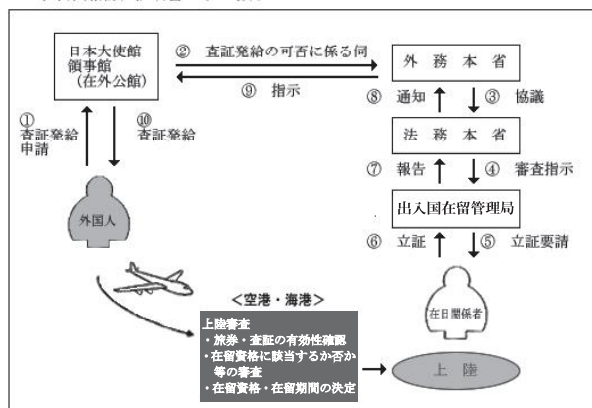
A 5 外国人が日本に入国する場合は、外国にある日本の大使館や総領事館等の在外公館に入国目的に対応する査証（ビザ）の発給申請を行い、査証の発給を受けた上で日本に入国しなければなりません。（査証相互免除の取決めがある国は、短期観光等の場合は査証が免除されますが、一般的に就労を目的とする場合は免除されません。）質問の就労目的の査証の発給にあたっては、在外公館限りで処理されることなく、本国への照会が行われるため、一般的に数ヶ月の期間を要するようです。

この入国手続の簡易迅速化を図るため、「在留資格認定証明書」制度があります。

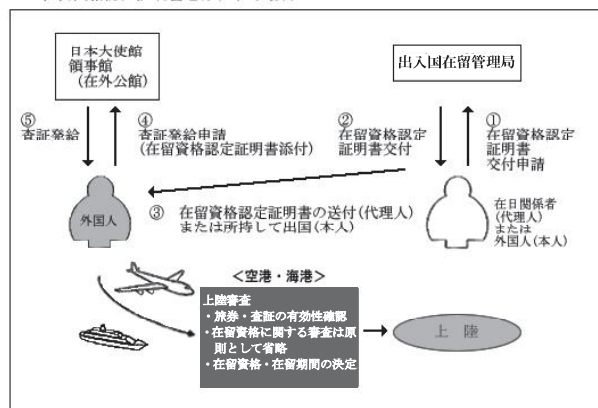
これは、在日中の外国人本人や雇用主等の在日関係者が、地方出入国在留管理局等に在留資格認定証明書の交付申請を行い、同証明書が交付された場合は、在外公館において査証申請の際にこれを提出すれば、査証の早期発給が期待できるというものです。

◆ 上陸許可手続

A. 在留資格認定証明書がない場合



B. 在留資格認定証明書を添付する場合



※在留資格認定証明書交付申請の詳細や必要書類（立証資料）については、出入国在留管理庁のホームページ (<https://www.moj.go.jp/isa/applications/procedures/16-1.html>) で確認ください。

Q 6 わが社の海外進出の戦略要員として、営業職に既に就労資格を有する外国人を雇用したいと思います。出入国管理及び難民認定法上、内定した外国人がわが社の営業職として就労して問題がないという証明はありますか。

A 6 出入国管理及び難民認定法上、就労が認められている活動の内容を証するものとして、本人が申請した場合には「就労資格証明書」が交付されます。

この証明書の内容は、就労が認められている活動の内容を証するものですが、転職の場合、その会社での就労が認められるかどうか、将来の在留期間更新申請を想定して具体的に、「〇〇会社における〇〇の活動は上記に該当する」旨の証明がされます。

なお、転職後の就労内容が在留資格内の活動であることを証明するものであり、この「就労資格証明書」がなければ就労できないというものではありませんのでご留意ください。

日本国政府法務省

番号 _____

就 労 資 格 証 明 書

氏 名 _____
 国籍・地域 _____ 年 月 日生 (男・女)
 旅券番号 _____
 在留カード番号/特別永住者証明書番号 _____
 在留資格 (在留期間) _____ ()
 上記の者は、本邦において下記の活動を行うことが認められていることを証明します。

記

◎ 活動の内容 _____

◎ 就労することができる期限 _____ 年 月 日 まで _____ 年 月 日

出入国在留管理局長

(注) 本証明書の所持人の確認は、旅券または在留カード/特別永住者証明書により行ってください。

(注) 用紙の大きさは、日本工業規格A列5番とする。

Q 7 知人を訪ねて「短期滞在」の在留資格で滞在している外国人と面接をした結果、わが社の通訳員として採用したいと考えています。「技術・人文知識・国際業務」の在留資格への変更は可能でしょうか。

A 7 原則として、やむを得ない特別な事情に基づくものでない限り、「短期滞在」から他の在留資格への変更はできません。そのため、ご質問の場合には一度出国し、外国にある日本の大使館や総領事館等の在外公館に入国目的に対応する査証の発給申請を行い、その発給を受けた上で日本に入国しなければなりません。

Q 8 外国人の在留に関して身元保証人になった場合、その責任の範囲はどこまで問われるのでしょうか。

A 8 現在、就労を目的とした外国人（在留資格「技術・人文知識・国際業務」「技能」等）の在留関係諸手続に関しては、身元保証人を求められることはありません。しかし、「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」等の本邦居住を目的とした在留関係諸手続においては身元保証人が必要です。その場合の身元保証で求められる内容は次の3点です。

1. 当該外国人が日本での滞在費を支払うことができないときは負担をすること。
2. 当該外国人が日本から帰国旅費を支払うことができないときは負担をすること。
3. 日本国法令を遵守させること。

身元保証書は出入国管理及び難民認定法上の手続きにおいて提出すべき資料であり、民事上の債務保証等まで責任を負うものではありません。

◆ 身元保証に係る必要書類例

在留資格認定証明書交付申請時・在留期間更新申請時・在留資格変更申請時等
○保証人の住民税課税証明書等 ○保証人の在職証明書 ○保証人の住民票

Q 9 日本に在留する外国人は、出入国管理及び難民認定法上どのような手続きをしなければなりませんか。

A 9 日本に在留する外国人は「在留資格」に基づく一定の活動を「在留期間」内に行うことが認められています。そのため、在留期間を超えて在留しようとする場合は、その満了する日までに在留期間の更新申請を行い、在留期間更新許可を受けなければなりません。

また、例えば留学の在留資格を有する者が、就職等で活動の内容を変更しようとするときには、事前に在留資格の変更申請をして許可を受けなければなりません。これらの手続きを怠ると、「在留資格の取消し」「退去強制手続」や「刑事罰」の対象になる場合があります。

その他、出入国管理及び難民認定法上の主な在留手続きとしては、次のようなものがあげられます。

1. 資格外活動に関する手続（Q 1 6 参照）
2. 在留資格取得に関する手続（子供が生まれた等）
3. 再入国許可に関する手続（在留期間内に一度出国して、従前の在留活動を継続するため

再度、日本に入国しようとするとき）（なお、みなし再入国許可についてはP12ポイント2 参照）

4. 就労資格証明書の交付に関する手続（Q 6 参照）

5. 永住許可に関する手続

なお、中長期在留者の方には在留カードが交付されますが、在留カードの記載事項に変更が生じた場合や、所属機関等に変更が生じた場合は、所定の届出を行わなければなりません。

Q10 「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を持つ外国人を雇用しています。在留期間内に在留期間の更新申請手続きはしているのですが、結果が出る前にその在留期間が過ぎてしまいそうです。引き続いて雇用していた場合、不法就労にはならないのでしょうか。

A10 出入国管理及び難民認定法上、在留期間の更新申請は在留期間の満了日までに行えばよいことになっており、在留期間内に許可するか否かの処分結果がでない場合もあります。

在留カードを所持している方が、在留期間更新許可申請又は在留資格変更許可申請（以下「在留期間更新許可申請等」という。）を行った場合、当該申請に係る処分が在留期間満了日までになされない時は、当該処分がされる時又は在留期間満了日から2か月が経過する日が終了する時のいずれか早い時期までの間は、引き続き従前の在留資格で在留できます。これらの方が在留期間更新許可申請等を行った場合、在留カード裏面の「在留期間更新等許可申請欄」に申請中であることが記載されます。（オンライン申請を除く）

なお、更新が許可されなかった場合、それ以降の就労（雇用）はできませんのでご注意ください。

在留期間更新許可申請の詳細や必要書類（立証資料）については、出入国在留管理庁のホームページ(<https://www.moj.go.jp/isa/applications/procedures/16-3.html>)で確認してください。

Q11 「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を持つ外国人を、わが社の海外営業要員として雇用することはできますか。

A11 我が国に在留する外国人は、入国の際に与えられた在留資格の活動の範囲内で、定められた在留期間に限って就労等ができます。そのため、貴社の海外営業要員としての活動が、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格の活動の範囲か否かを確認する必要があります。そのひとつの方法として、「就労資格証明書」があります。（Q 6 参照）

なお、貴社の海外営業要員としての活動が、他の在留資格に該当する場合は、「在留資格の変更」の許可を受けなければなりません。

在留資格変更許可申請の詳細や必要書類（立証資料）については、出入国在留管理庁のホームページ (<https://www.moj.go.jp/isa/applications/procedures/16-2.html>) で確認してください。

Q12 外国人の在留資格の変更や在留期間の更新申請の手続きは、本人以外の代理人ができますか。

A12 原則として、本人が地方出入国在留管理局等に出頭して申請する必要があります。しかし法定代理人が本人に代わって申請することができるほか本人が16歳未満の年少者である場合や身体の疾病その他の事由により自ら出頭できない場合に、本人の親族や同居者等で地方出入国在留管理局長が適当と認めるものが本人に代わって申請することができます。

当該外国人の受入機関等の職員又は公益法人の職員で、地方出入国在留管理局長が適当と認めるものは、所属する外国人に代わって申請書等の提出等を行うこと（申請取次）ができます。

また、弁護士又は行政書士で所属する弁護士会又は行政書士会を経由してその所在地を管轄する地方出入国在留管理局長に届け出たものを通じて申請を行うこと（申請取次）も可能です。

令和4年4月1日より、成人年齢が18歳に引き下げられました。18歳以上の方は、取次者による場合を除き、本人が申請を行ってください。

Q13 外国人留学生を採用したいのですが、何か留意することはありますか。

A13 留学生が日本国内の企業等に就職する場合は、「留学」の在留資格を「技術・人文知識・国際業務」、「教育」等の就労可能な在留資格へ変更する必要があります。この在留資格変更については出入国在留管理局において、大学等での専攻内容、就職先での職務内容などを総合的に勘案して可否が下されます。在留資格の変更許可に関する手続きは、卒業の概ね3ヶ月前から受け付けており、原則として留学生本人が住居地を管轄する地方出入国在留管理局又は同支局若しくはそれらの出張所に出向いて行うことになりますが、会社で用意していただく書類も必要になってきます。

Q14 大学や専門学校で学ぶ留学生が、卒業までに日本で就職が決まらなかった場合、そのまま日本に滞在して就職活動ができると聞いたのですが、就職活動ができる期間はどのくらいですか。また、在留資格は何になりますか。

A14 大学を卒業した又は専門学校で専門士の称号を取得した外国人については、本人の在留状況に問題がなく、就職活動を継続するにあたって卒業した教育機関の推薦があるなどの場合、引き続き就職活動をすることができます。

在留資格「留学」から、就職活動を行うための在留資格変更許可申請を行い、当該申請が認められると新たに在留資格「特定活動」、在留期間「6月」が決定されます。さらに1回の在留期間更新許可申請を行うことができますので、卒業後最長1年間在留することができます。

Q15 日系人は就労内容に制限がないと聞きますが本当ですか。

A15 必ずしも就労に制限がないわけではありません。

出入国管理及び難民認定法において、日系二世、三世については、「日本人の配偶者等」又は「定住者」の在留資格により入国が認められることとなっています。これらの在留資格をもって入国する者については、出入国管理及び難民認定法上、在留期間は制限されていますが、その活動には制限は設けられていません。したがって、これらの在留資格を持つ日系人はいわゆる単純労働分野での就労も可能です。ただし、日系人であっても他の在留資格で滞在している場合には、そ

の在留資格の範囲内での活動に制限されます。

「短期滞在」や「研修」等の在留資格により滞在している場合は就労できませんので注意が必要です。

Q16 資格外活動の許可とはどのようなものですか。

A16 外国人が現に有する在留資格の活動のほかに、収入を伴う活動を行おうとする場合には、あらかじめ地方出入国在留管理局において資格外活動の許可を受ける必要があります。この許可は、本来の在留資格に属する活動を阻害しない範囲で付与されます。

なお、この資格外活動許可は、「留学」、「家族滞在」の在留資格をもって在留する外国人については、勤務先等を特定することなく事前に申請することができますが、他の在留資格の外国人は、就労先が内定した段階で申請することになります。

資格外活動許可の有無は、「新たに許可された活動内容」が記載された証印シール（旅券に貼付）又は、「資格外活動許可書」により確認できます。

また、資格外活動許可を受けている場合は、中長期在留者に対して交付される在留カードの裏面にも、記載されます。

証印シール



(注)上記の「新たに許可された活動内容」の文言は、平成22年7月1日から使用

資格外活動許可書

◆資格外活動許可書（見本）

日本国政府法務省

資 格 外 活 動 許 可 書	
許可番号	号
1 国籍・地域	2 氏 名
3 性別 男・女	4 生年月日 年 月 日
5 住居地	
6 旅券番号	
7 上陸（在留）許可年月日 年 月 日	
8 現に有する在留資格 在留期間 在留期間満了日 年 月 日	
9 在留カード番号	
10 現在の在留活動の内容（受入れ機関がある場合にはその名称）	
11 新たに許可された活動の内容	
12 許可の期限 年 月 日 まで	
出入国管理及び難民認定法第19条第2項の規定に基づき、上記の活動に従事することを許可します。	
ただし、上記の活動を行う際は、本許可書を携帯しなければなりません。	
年 月 日	
入 国 管 理 局 長	
出 入 国 在 留 管 理 局 長	

(注) 用紙の大きさは、日本工業規格A列5番とする。

Q17 留学生をアルバイトとして雇うことは可能ですか。

A17 留学生は地方出入国在留管理局において、資格外活動許可を受けた場合、アルバイトを行うことができるようになります。したがって、その留学生が資格外活動許可を受けているかどうかを

確認することが必要となります。

留学生に与えられる資格外活動許可は、一般的に、風俗営業に関わるものでないことを条件に、1週28時間以内を限度として勤務先や時間帯を特定しない包括的なものとなります（当該教育機関の長期休業期間にあつては、1日8時間以内）。

なお、資格外活動の許可を受けずにアルバイトに従事した場合は、不法就労となりますので注意する必要があります。

ただし、留学生が、在籍する大学や高等専門学校（4年次、5年次及び専攻科に限る。）との契約に基づき報酬を受けて教育や研究を補助するティーチング・アシスタント（TA）及びリサーチ・アシスタント（RA）としての活動は、大学等においての教育を受ける活動と密接に関連していること等を踏まえて、資格外活動許可は不要です。

Q18 「家族滞在」の在留資格で滞在している人を、パートタイムで雇用することはできますか。

A18 「家族滞在」の在留資格で滞在している外国人は、地方出入国在留管理局において資格外活動の許可を受けた場合は、就労することができます。

資格外活動許可を受けている場合は、旅券に「資格外活動許可証印」が貼付されているか、又は、「資格外活動許可書」が交付されていますのでそれを確認してください。また、中長期在留者に対して交付された在留カードの裏面でも、資格外活動許可の有無が確認できます。一般的に、与えられる資格外活動許可の仕事の内容は、いわゆる風俗営業に関わるものでなく、かつ就労時間が週28時間以内のものであることが条件となり、包括的に資格外活動許可が与えられています。

また、その活動が本来の活動とみなされる場合には、在留資格の変更が必要です。

Q19 「特定活動」の在留資格を持つ外国人が面接にきました。日本国内で適法に就労できるかどうかはどのように確認したらよいのでしょうか。

A19 「特定活動」とは、法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動を認めるものであり、対象となる外国人にはその活動を記載した「指定書」が交付されています。

したがって、就労できるか否かはその「指定書」の内容を確認することにより判断できます。

また、「指定書」に就労できない旨の記載があった場合でも、資格外活動許可を受けている場合があるため、パスポートに貼付されている「資格外活動許可証印」又は「資格外活動許可書」を確認することにより判断することもできます。

なお、中長期在留者に対して交付される在留カードの裏面でも資格外活動許可の有無が確認できます。

日本国政府法務省

指 定 書

氏名

国籍・地域

出入国管理及び難民認定法別表第1の5の表の下欄の規定に基づき上記の者が本邦において行うことができる活動を次のとおり指定します。

日 本 国 法 務 大 臣

（注）用紙の大きさは、日本工業規格A列5番又はA列6番とする。

Q20 ワーキング・ホリデーとはどのような内容の制度ですか。

A20 ワーキング・ホリデー制度は、現在、オーストラリア、ニュージーランド、カナダ、韓国、フランス、ドイツ、イギリス、アイルランド、デンマーク、台湾、香港、ノルウェー、ポルトガル、ポーランド、スロバキア、オーストリア、ハンガリー、スペイン、アルゼンチン、チリ、チェコ、アイスランド、リトアニア、スウェーデン、エストニア、オランダ、ウルグアイ、フィンランド、ラトビア及びルクセンブルク（令和6年6月3日現在）との間に結ばれている制度であり、両国の青少年の交流を促進し、相互理解を深める機会を拡大するため一定期間観光を目的として在留し、その間旅行費用の不足を補うため観光に付随して働くことができるというものです。

出入国管理及び難民認定法上の在留資格は、「特定活動」が与えられており、本来の目的に反しない範囲での就労（風俗営業関係は除く）が認められています。

Q21 在留資格「研修」はどのような制度ですか。

A21 平成22年7月の改正入管法において、在留資格「研修」で行うことができる活動は、「本邦の公私の機関により受け入れられて行う技能等の修得をする活動（入管法別表第1の2の表の技能実習の項の下欄1号及び別表第1の4の表の留学の項の下欄に掲げる活動を除く。）」とされました。

このように、従来の「研修」で行うことができる活動から新たに「技能実習1号」に係る活動が除かれましたので、改正後の「研修」が適用される活動は、実務研修を全く伴わない研修、国や地方公共団体等の資金により主として運営される事業として行われる公的研修などに限定されることになりました。

Q22 技能実習制度とはどのようなものですか。

A22 外国人技能実習制度は、我が国が先進国としての役割を果たしつつ国際社会との調和ある発展を図っていくため、技能、技術又は知識の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に寄与することを目的とした制度です。

平成29年11月1日に施行された技能実習法では、技能実習制度が国際協力の推進という制度の趣旨・目的に反して、国内の人手不足を補う安価な労働力の確保策として使われることのないよう、基本理念として技能実習が、

① 技能等の適正な修得、習熟又は熟達のために整備され、かつ、技能実習生が技能実習に専念できるようにその保護を図る体制が確立された環境で行わなければならないこと

② 労働力の需給の調整の手段として行われてはならないこと

を定め、この基本理念を、国、地方公共団体、実習実施者、監理団体、技能実習生等の関係者が共有し、それぞれの責務を全うすることを求めています。

技能実習制度の概要や重要なお知らせ等は出入国在留管理庁のホームページにてご覧ください。

※出入国在留管理庁のホームページ

(https://www.moj.go.jp/isa/applications/titp/nyuukokukanri05_00014.html)

なお、令和6年6月21日、「出入国管理及び難民認定法」及び「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律」が公布されました。

それにより、技能移転による国際貢献を目的とする技能実習制度を抜本的に見直し、我が国の人手不足分野における人材の育成・確保を目的とする育成就労制度が創設されます（育成就労制度は令和6年6月21日から起算して3年以内の政令で定める日に施行されます）。

外国人技能実習における監理団体と職業紹介

技能実習生は、実習実施機関と雇用契約を結んで技能実習を行うため、監理団体が送出機関と連携して行う技能実習生の受入れは、職業紹介行為に該当し、職業安定法に基づく許可等により技能実習に係る職業紹介を行ってきたところですが、平成29年11月1日に技能実習法が施行され、技能実習の監理を行うためには、技能実習法第23条第1項に基づき、監理事業を行うための主務大臣（法務大臣及び厚生労働大臣）の許可を受けることが必要となったところです。

技能実習法又は職業安定法に基づく許可等について

1. 技能実習法に基づく許可を受けた監理団体

技能実習法第23条第1項に基づき許可を受けた監理団体は、技能実習法第27条第1項に基づき、職業安定法の規定にかかわらず、技能実習法の規定に基づく制度の下での技能実習生のみを求職者とし、技能実習を行わせる実習実施者のみを求人者とする職業紹介を行うことができます。

2. 職業安定法に基づく許可等により職業紹介を行う職業紹介事業者

職業安定法に基づく許可を受け、又は届出を行って職業紹介を行う職業紹介事業者であっても、技能実習生に対する職業紹介を含め技能実習法に基づき国内で実習監理を行うためには、技能実習法第23条第1項に基づき監理団体の許可を受ける必要があります。

外国人技能実習機構

技能実習計画の認定、実習実施者・監理団体に対する報告徴収・実地検査等、実習実施者の届出の受理、技能実習に関する各種報告（監理団体からの監査報告、技能実習実施困難時の報告、実習実施者からの実施状況報告等）の受理、監理団体の許可に関する調査、技能実習生の相談対応・援助・保護、技能実習に関する調査・研究等を行います。

〒108-0022

東京都港区海岸3-9-15 LOOP-X3階

TEL 03-6712-1523（代表）

03-6712-1590（総務部）

03-6712-1921（国際部）

03-6712-1923（技能実習部・審査課）

03-6712-1965（指導援助部・援助課）

03-6712-1974（技能実習部・認定課）

URL <https://www.otit.go.jp>

Q23 特定技能の在留資格に係る制度とはどのようなものですか。

A23 在留資格「特定技能」は深刻化する人手不足に対応するため、生産性向上や国内人材の確保のための取り組みを行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れる制度です。

■在留資格「特定技能」について

特定技能には、相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する特定技能1号と熟練した技能を要する特定技能2号の2種類があり、外国人の方には在留が認められている特定産業分野及び業務区分が記載された「指定書」が交付（原則として旅券に添付）されています。

- **特定技能1号**：特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
- **特定技能2号**：特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格

特定産業分野：介護、ビルクリーニング、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業
(12分野) 建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食物品製造業、外食業

(特定技能2号は下線部の11分野のみ受入れ可)

※特定技能1号（素形材産業）、特定技能1号（産業機械製造業）及び特定技能1号（電気・電子情報関連産業）は、令和4年5月25日新規雇用分から特定技能1号（素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業）に統合されました。

※令和5年8月31日付けで特定技能2号が11分野へ拡大されました。

改正前：建設、造船・舶用工業（2分野）

改正後：建設、造船・舶用工業、ビルクリーニング、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食物品製造業、外食業（11分野）

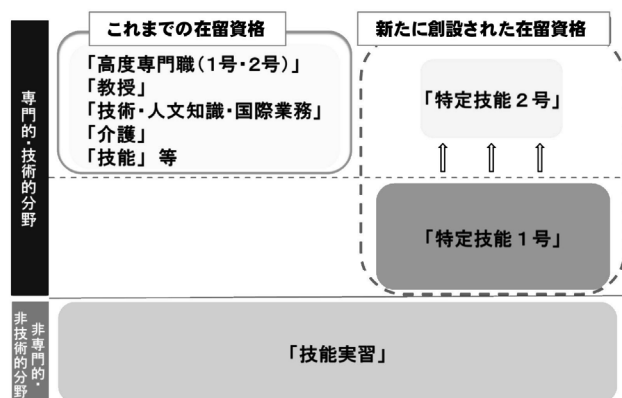
特定技能1号のポイント

- 在留期間：1年、6か月又は4か月ごとの更新、通算で上限5年まで
- 技能水準：試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除）
- 日本語能力水準：生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除）
- 家族の帯同：基本的に認めない
- 受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象

特定技能2号のポイント

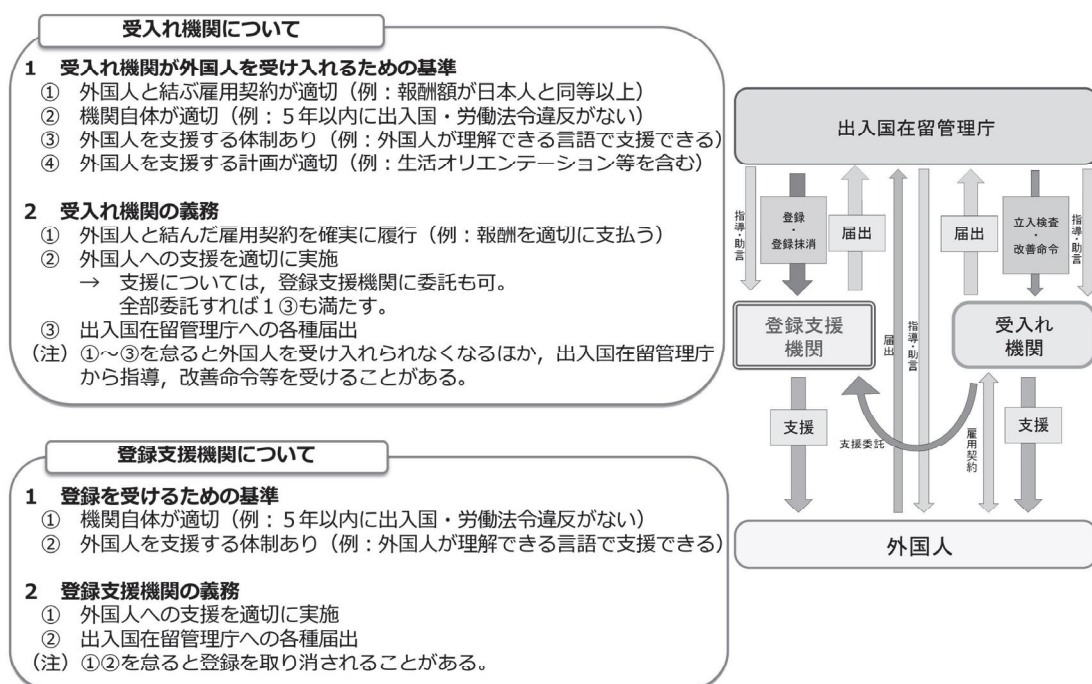
- 在留期間：3年、1年又は6か月ごとの更新
- 技能水準：試験等で確認
- 日本語能力水準：試験等での確認は不要
- 家族の帯同：要件を満たせば可能（配偶者、子）
- 受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象外

【就労が認められる在留資格の技能水準】



■受入れ機関と登録支援機関について

受入れ機関とは外国人と直接雇用契約を結ぶ企業のことであり、登録支援機関とは受入れ機関に代わって支援計画の作成・実施を行う機関のことで、出入国在留管理庁長官の登録を受ける必要があり、それぞれの機関において基準と行うべき義務があります。



14の特定産業分野に関する問合せ先についてはこちら

※令和4年5月25日雇用開始分から、素形材産業、産業機械製造業、及び電気・電子情報関連産業の3分野は、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業に統合されたため、特定産業分野は、12分野に変わりました。

	特定産業分野	分野所管行政機関・担当部署		連絡先（ ）内は内線
1	介護	厚生労働省	社会・援護局	03-5253-1111 (2844)
2	ビルクリーニング	厚生労働省	医薬・生活衛生局	03-5253-1111 (2432)
3	素形材・産業機械・電気 電子情報関連製造業	製造業分野企業向け特定技能外国人材相談窓口		03-6938-0058
4	建設	国土交通省	不動産・建設経済局 ※注1参照	03-5253-8121
5	造船・船用工業	国土交通省	海事局	03-5253-8634
6	自動車整備	国土交通省	自動車局 ※注2参照	03-5253-8111 (42415、42414)
7	航空	国土交通省	航空局	03-5253-8111 (49124、50357)
8	宿泊	国土交通省	観光庁	03-5253-8330
9	農業	農林水産省	経営局	03-6744-2159
10	漁業	農林水産省	水産庁	03-6744-2340
11	飲食品製造業	農林水産省	大臣官房新事業・食品産業部	03-6744-2397
12	外食業	農林水産省	大臣官房新事業・食品産業部	03-6744-2053

注1：建設特定技能受入計画の審査は、地方整備局、北海道開発局または沖縄総合事務局が担当しています。

計画の審査に関するお問合せは、受入企業の主たる営業所を所管する地方整備局等をお願いします。

注2：自動車整備分野特定技能協議会の各種届出は、地方運輸局または沖縄総合事務局が担当しています。

届出等のお問合せは地方運輸局等をお願いします。

新たな在留資格「特定技能」制度の全般と入国・在留手続き、登録支援機関等についての問い合わせは、地方出入国在留管理局となります。詳細は法務省ホームページをご覧ください。

- 法務省「新たな外国人材の受け入れ及び共生会社実現に向けた取組」

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001335263.pdf>

Q24 留学生や専門的・技術的職業の外国人の職業紹介を専門に行う公的な機関があると聞きますが。

A24 留学生や専門的・技術的職業に就く外国人の職業紹介を専門に行う機関として、「東京外国人雇用サービスセンター」「名古屋外国人雇用サービスセンター」「大阪外国人雇用サービスセンター」「福岡外国人雇用サービスセンター」があります（P 74 参照）。

我が国は、経済社会の活性化や国際化を図る観点から、専門的・技術的分野の外国人労働者は可能な限り受け入れることとしております。また、同時に開発途上国における人の養成に協力するため、留学生の受け入れを積極的に進めており、これらの留学生のうち、卒業後日本企業への就職を希望する方が相当数に上がっています。

「外国人雇用サービスセンター」は、これらの外国人と事業主を結ぶ専門的な職業紹介機関として、厚生労働省が設置したものです。

ここには、外国人労働者専門官、外国人雇用管理アドバイザー、外国語通訳員が配置されており、在留資格の変更等、入国管理局に対する手続き等のアドバイスも行っております。

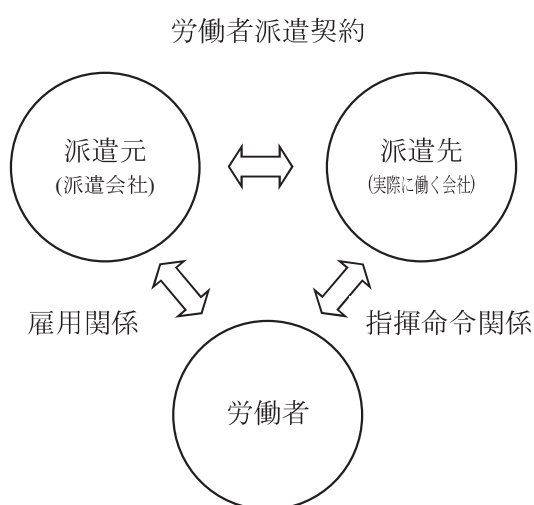
専門的・技術的能力を持つ外国人や留学生の雇用をお考えの場合は、ぜひ外国人雇用サービスセンターをご利用ください。費用は無料です。

Q25 外国人労働者をあっせんするあるいは派遣するという業者が来たが、受け入れてもよいのでしょうか。

A25 そのような問い合わせがあった場合には、まず厚生労働大臣の許可、あるいは、届出を行っている事業者か否かを確認する必要があります。

許可、若しくは届出事業所であった場合には、さらに、日本国内で合法的に就労できる外国人であるか否かを確認の上、ご検討ください。

◆労働者派遣事業



労働者派遣事業は港湾運送業務・建設業務・警備業務・病院等における医療関係業務（紹介予定派遣以外の派遣の場合）を除き原則として自由に行うことができます。

◆ 有料職業紹介事業

有料職業紹介事業の取扱範囲（職業安定法第32条の11）

有料職業紹介事業の対象となる取扱事業の範囲は、港湾運送業務（港湾労働法第2条第2号に規定する港湾運送の業務又は同条第1号に規定する港湾以外の港湾において行われる当該業務に相当する業務として厚生労働省令で定める業務をいう。）に就く職業、建設業務（土木、建築、その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体作業又はこれらの作業の準備の作業に係る業務をいう。）に就く職業その他有料の職業紹介事業においてその職業のあっせんを行うことが当該職業の就く労働者の保護に支障を及ぼすおそれがあるものとして厚生労働省令で定める職業以外の職業です。

Q26 外国人に対する労働関係法令の取扱いはどうなりますか。

A26 日本国内で就労する限り国籍を問わず、原則として労働関係法令の適用があります。

具体的には、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等については、外国人についても日本人と同様に適用されます。

また、労働基準法第3条は、労働条件面での国籍による差別を禁止しており、外国人であることを理由に低賃金にする等の差別は許されません。

なお、雇用保険については、被保険者となる所要の要件を満たす場合は、在留資格の如何を問わず原則として被保険者となります。

（労働基準法第3条） 「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。」

Q27 不法就労とはどのような場合をいいますか。

A27 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場合
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場合
3. 出入国在留管理庁から認められた範囲を超えて働く場合

Q28 不法就労外国人を雇用した場合、雇用主に罰則はありますか。また、その内容はどのようなものですか。

A28 雇用主も処罰の対象となります。

1. 出入国管理及び難民認定法には「不法就労助長罪」が定められており、不法就労をさせたり、あっせんした者は、3年以下の懲役若しくは300万円以下の罰金又は併科の対象となります。
2. 不法就労をさせたり、あっせんした外国人雇用主は、退去強制の対象となります。
3. 外国人の雇用又は離職に関するハローワークへの届出を怠ったり、又は虚偽の届出を行った者は、30万円以下の罰金の対象となります。

Q29 不法就労外国人とは知らずに雇用した場合も「罰則」が適用されますか。

A29 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、処罰は免れません。

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ので、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。

Q30 外国人も雇用した場合、社会保険に加入しなければなりませんか。

A30 健康保険等の社会保険の適用については、外国人労働者も日本人と同様に適用になります。そのため、健康保険、厚生年金保険の適用事業所で外国人を雇用する場合は、これらの制度の加入者となり、日本人と同様に給料に応じた保険料を納入する等の手続きが必要となります。外国人の中には年金保険は掛け捨てになると誤解をしていたり、保険料の自己負担分を嫌って加入したがない例があるようですが、任意加入ではありませんので対象となる場合には加入しなければなりません。

なお、外国人の場合、年金保険には脱退一時金制度があります。

詳細については最寄りの年金事務所あるいは、ねんきんダイヤルにお問い合わせください。

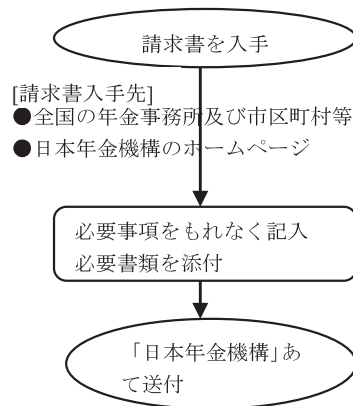
※ 共済組合に加入の方は、各共済組合にお問い合わせください。

◆ 脱退一時金制度の概要(国民年金・厚生年金) ◎脱退一時金制度

脱退一時金は原則として以下の4つの条件にすべてあてはまる方が、国民年金、厚生年金保険の被保険者資格を喪失し、日本を出国後2年以内に請求した時に支給されます。

- ①日本国籍を有していない方
- ②国民年金の第1号被保険者としての保険料納付済期間の月数と保険料4分の1免除期間の月数の4分の3に相当する月数、保険料半額免除期間の月数の2分の1に相当する月数、及び保険料4分の3免除期間の月数の4分の1に相当する月数とを合算した月数が6ヶ月以上、又は厚生年金保険の被保険者期間の月数が6ヶ月以上ある方
- ③日本に住所を有していない方
- ④年金の受給権者(障害手当金を含む)とならない方

(脱退一時金裁定請求の手続きについて)



ご注意

※脱退一時金を受け取った場合、その該当する期間は年金の加入期間でなかったことになります。

また、日本と年金通算の協定を締結している相手国の年金加入期間のある方につきましては、一定の要件のもと年金加入期間を通算して、日本及び協定相手国の年金を受け取ることができる場合があります。ただし、脱退一時金を受け取ると、その期間を通算することができなくなりますのでご注意ください。

※国民年金の脱退一時金は所得税が源泉徴収されませんが、厚生年金の場合は支給の際20.42%の所得税及び復興特別所得税が源泉徴収されます。

(所得税及び復興特別所得税は税務署に還付申告ができます。)

※国民年金の脱退一時金を請求する場合は、先(帰国前)に日本国内に居住していた市区町村の国民年金窓口へ資格喪失届を提出してから、帰国後に請求書を日本年金機構あて提出してください。

●請求先

「日本年金機構」

〒168-8505

東京都杉並区高井戸西

3-5-24

●お問い合わせ先

「ねんきんダイヤル」

0570-05-1165

(ナビダイヤル)

又は

03-6700-1165

(050で始まる電話・国外から)

Q31 社会保障協定とは、どのような制度ですか。

A31 社会保障協定の主な目的

○二重加入の防止

「保険料の二重負担」を防止するために加入すべき制度を二国間で調整します。相手国への派遣の期間が5年を超えない見込みの場合には、当該期間中は相手国の法令の適用を免除し自国の法令のみを適用し、5年を超える見込みの場合には、相手国の法令のみを適用します。

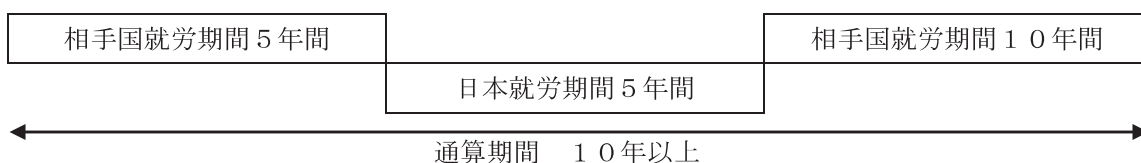
就労状況・派遣期間		加入する社会保障制度（＊）
協定相手国の事業所からの派遣	5年以内と見込まれる一時派遣	協定相手国の社会保障制度
	上記派遣者の派遣期間が、予見できない事情により5年を超える場合	・原則、日本の社会保障制度 ・両国の合意が得られた場合には、協定相手国の社会保障制度のみ
	5年を超えると見込まれる長期派遣	日本の社会保障制度
日本での現地採用		日本の社会保障制度

＊適用される「相手国の社会保障制度」「日本の社会保障制度」の内容は協定相手国により異なります。

○両国の加入期間の通算

保険料の掛け捨てとならないために、二国間の年金制度への加入期間を通算して、年金を受給するために最低限必要とされる期間以上であれば、それぞれの国の制度への加入期間に応じた年金がそれぞれの国の制度から受けられるようにします。

【例】



両国の期間を通算すると20年（5年＋5年＋10年）となり、日本年金の最低加入期間である10年を満たし、日本年金の受給が可能です。

年金の受給については両国の年金加入期間をまとめて一方の国のみから受け取るのではなく、両国の年金制度に加入した期間に応じた年金を、それぞれの国から受け取ることになります。

各国との社会保障協定締結状況

日本は現在、22カ国と協定を結んでいます。上記の「二重加入の防止」「年金加入期間の通算」は、日本とこれらの国の間でのみ有効であることにご注意ください。（イギリス、韓国、イタリア及び中国は「二重加入の防止」のみ）

協定を結んでいる国（令和6年3月8日現在）

ドイツ、イギリス、韓国、アメリカ、ベルギー、フランス、カナダ、オーストラリア、オランダ、チェコ、スペイン、アイルランド、ブラジル、スイス、ハンガリー、インド、フィリピン、ルクセンブルク、スロバキア、中国、フィンランド、スウェーデン、イタリア

※外国人脱退一時金と通算による年金

外国人脱退一時金の支給を受けた場合、その期間は協定において年金加入期間として通算できなくなります。したがって、社会保障協定によって「年金加入期間の通算」が可能になっている相手国の方については、将来通算により年金として受給するか、外国人脱退一時金を受けるかを十分見極める必要があります。

※社会保障協定の内容は、相手国によってその取扱いが異なる部分があります。制度の内容及び手続き等の詳細については日本年金機構のホームページをご覧ください（<https://www.nenkin.go.jp/>）。

また、社会保障協定に関する手続きは、お近くの年金事務所へお問い合わせください。

Q32 外国人に係る所得税の取り扱いはどうようになりますか。

A32 外国人の労働者に対して給与等を支払う場合、その支払の際に所得税及び復興特別所得税の源泉徴収をする必要があります。

また、給与等の支払を受ける者が「居住者」であるか「非居住者」であるかによって、その課税の範囲、課税（源泉徴収）の方法が異なりますので、その判定は非常に重要であり、源泉徴収をする際には注意が必要です。

●居住者又は非居住者の区分

その者が「居住者」又は「非居住者」のいずれに当たるかは、次のとおり、日本国内における住所の有無又は居所を有する期間により区分されます。

(1) 居住者

居住者とは①国内に住所を有する個人、又は②国内に現在まで引き続いて1年以上居所を有する個人をいいます。

なお、国内において職業に従事するため国内に居住することとなった者は、国内における在留期間が契約等によりあらかじめ1年未満であることが明らかであると認められる場合を除き、国内に住所を有する者と推定され「居住者」となります。

また、居住者は、更に「非永住者」と「非永住者以外の居住者」に区分され、「非永住者」とは、居住者のうち、日本国籍を有しておらず、かつ、過去10年以内において国内に住所又は居所を有していた期間の合計が5年以下である個人をいいます。

(2) 非居住者

非居住者とは、居住者以外の個人、具体的には国内に住所を有せず、かつ、国内に現在まで引き続いて1年以上居所を有しない個人をいいます。

●課税所得の範囲

その者が「非永住者以外の居住者」である場合には、その所得の源泉地が国内であるか国外であるかを問わず、すべての所得が課税所得となりますが、「非永住者」又は「非居住者」である場合には、課税所得の範囲が異なります。

その概要は下記のとおりです。

区分		課税所得の範囲
居住者	非永住者以外の居住者	国の内外で生じたすべての所得
	非永住者	「国内源泉所得」及び「国内源泉所得以外の所得のうち国内において支払われ又は国外から送金されたもの」
非居住者		国内源泉所得

(注1) 国内源泉所得とは、所得税法によりその源泉地が国内にあると規定された所得をいいますが、給与等については国内において行う勤務その他の人的役務の提供に基づく対価が国内源泉所得となります。

●課税（源泉徴収）の方法

(1) 居住者の場合

外国人の労働者が「居住者」である場合には、原則として事業主が外国人の労働者から、「給

与所得者の扶養控除等申告書」の提出を受け、給与等の支払の際に、「給与所得の源泉徴収税額表」により扶養親族等の数に応じた税額を算出して源泉徴収を行い、更にその年最後の給与等の支払をするときに、年末調整を行って、その者のその年分の所得税及び復興特別所得税の額を精算することとなります。

なお、扶養親族等が非居住者に該当する場合、その扶養親族等がその外国人労働者の親族であることを証する「親族関係書類」、その扶養親族等が外国における留学の在留資格に相当する資格をもってその外国に留学することにより国内に住所等を有しなくなった旨を称する「留学ビザ等書類」、外国人労働者がその扶養家族等に対して生活費等に充てるために送金したことを明らかにする「送金関係書類」、又は「送金関係書類」のうち、外国人労働者からその扶養家族等へその年における支払の金額の合計額が38万円以上であることを明らかにする「38万円送金書類」が必要です。

(2) 非居住者の場合

外国人の労働者が「非居住者」である場合には、給与等の支払の際に支払金額に対し20.42%（うち0.42%は復興特別所得税の税率です。）の税率で源泉徴収を行うことにより、所得税及び復興特別所得税の課税関係は終了します。

Q33 外国人を雇用した場合、何か報告する必要がありますか。

A33 厚生労働省では外国人を雇用している事業者に対し、外国人の雇用状況について報告をいただいています。

これは、外国人労働者の失業の予防や再就職の促進、雇用管理の改善を促進するためにはその実態を把握する必要があるために行われるものであり、また、届出に当たって事業主の方が外国人労働者の在留資格等を確認すること等により、不法就労の防止が図られますが、在留資格等の確認は、雇入れようとする方について通常の注意力をもって、その方が外国人であると判断できる場合に行ってください。氏名や言語などから、その方が外国人であることが一般的に明らかでないケースであれば、確認・届出をしなかったからといって、法違反を問われることにはなりません。通常の注意力で外国人と判断できる場合に、在留資格等を確認しなかった場合には指導、勧告等の対象になるとともに、30万円以下の罰金の対象とされています。

この報告は事業所管轄の公共職業安定所の窓口にて届出となりますが、電子申請による届出も可能です。

※具体的な届出方法及び電子申請アドレスは本ガイドの2～7ページをご参照ください。

Q34 ハローワークには「外国人雇用管理アドバイザー」という制度があると聞きますが、どのような制度ですか。費用はかかりますか。

A34 「外国人雇用管理アドバイザー制度」は、外国人労働者の雇用管理にあたってのトラブルや雇入れの際の疑問点に、神奈川労働局が委嘱した専門のアドバイザーが、各事業所の実態に応じた相談を行う制度です。費用は無料ですので、お気軽にご利用ください。

なお、お申込みは、事業所を管轄するハローワークで受け付けます。

○ 雇用管理や職業生活相談について

- ・外国人を雇用するにあたって配慮することは？
- ・労働保険、社会保険等加入手続きは？
- ・業務上の指示がうまくいかない場合は？



外国人雇用管理アドバイザー
がアドバイスいたします。

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 (平成十九年厚生労働省告示第二百七十六号)

第一 趣旨

この指針は、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（昭和四十一年法律第百三十二号）第七条に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、事業主が講ずべき必要な措置について定めたものである。

第二 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して必要な措置を講ずるに当たっての基本的考え方

外国人が我が国で安心して就労し、企業や地域社会の一員として活躍するためには、事業主による関係法令の遵守や適切な待遇の確保、日本人との相互理解等を通じた魅力ある職場環境の整備、職業生活上、日常生活上又は社会生活上の適切な支援等が重要となる。

また、労働者の国籍にかかわらず、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、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）、雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）、最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）、労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）、労働組合法（昭和二十四年法律第百七十四号）、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号。以下「短時間・有期雇用労働法」という。）、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号。以下「男女雇用機会均等法」という。）、健康保険法（大正十一年法律第七十号）、厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）等の労働関係法令及び社会保険関係法令は適用されるものであり、事業主は、外国人労働者についても、これらを遵守するとともに、その在留資格の範囲内で、適正な労働条件及び安全衛生の確保や、雇用保険、労働者災害補償保険、健康保険及び厚生年金保険（以下「労働・社会保険」という。）の適用、人事管理の運用の透明性及び公正性の確保や生活支援等を通じ、その有する能力を有効に発揮しつつ就労できる環境が確保されるよう、この指針で定める事項について、適切な措置を講ずるべきである。

第三 外国人労働者の定義

この指針において「外国人」とは、日本国籍を有しない者をいい、特別永住者並びに在留資格が「外交」及び「公用」の者を除くものとする。また、「外国人労働者」とは、外国人の労働者をいうものとする。

なお、「外国人労働者」には、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成二十八年法律第八十九号）第二条第一項に規定する技能実習生（以下「技能実習生」という。）も含まれるものである。

第四 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が講ずべき必要な措置

一 外国人労働者の募集及び採用の適正化

1 募集

イ 募集を行う際の労働条件の明示

事業主は、労働者を募集するに当たっては、募集に応じて労働者になろうとする外国人に対し、当該外国人が従事すべき業務の内容、労働契約の期間、就業の場所、労働時間や休日、賃金、労働・社会保険の適用に関する事項等（ロにおいて「明示事項」という。）について、その内容を明らかにした書面の交付により、明示すること。ただし、当該外国人が希望する場合においては、ファクシミリを利用してする送信又は電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第二条第一号に規定する電気通信をいい、以下「電子メール等」という。）の送信の方法（当該外国人が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）により明示することも可能であることに留意すること。その際、母国語その他の当該外国人が使用する言語又は平易な日本語（以下「母国語等」という。）を用いる等、当該外国人が理解できる方法により明示するよう努めること。特に、募集に応じて労働者になろうとする外国人が国外に居住している場合にあっては、入国後に、募集条件に係る相互の理解の齟齬等から労使間のトラブル等が生じることのないよう、事業主による渡航又は帰国に要する旅費その他の費用の負担の有無や負担割合、住居の確保等の募集条件の詳細について、あらかじめ明確にするよう努めること。

ロ 職業紹介事業者等の利用

事業主は、外国人労働者のあつせんを受ける場合には、職業安定法等の定めるところにより、無料の職業紹介事業を行う地方公共団体又は職業紹介事業の許可を受けている者若しくは届出を行っている者（以下このロにおいて「職業紹介事業者等」という。）から受け、外国人労働者と違約金若しくは保証金の徴収等に係る契約を結ぶ等同法に違反する者又は労働者派遣法に違反する者からは受けないこと。また、国外に居住する外国人労働者のあつせんを受ける場合には、外国人労働者と違約金又は保証金の徴収等に係る契約を結ぶ者を取次機関として利用する職業紹介事業者等からあつせんを受けないこと。特に、出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）別表第一の二の表の特定技能（以下「特定技能」という。）の在留資格を取得しようとする者のあつせんを受ける事業主においては、同法第十九条の十八第一項に規定する特定技能所属機関（以下「特定技能所属機関」という。）の基準として、当該職業紹介事業者等からあつせんを受けてはならないこととされていることに留意すること。

また、事業主は、求人の申込みに当たり、職業紹介事業者等に対し、明示事項について、その内容を明らかにした書面の交付又は当該職業紹介事業者等が希望する場合におけるファクシミリを利用してする送信若しくは電子メール等の送信の方法（当該職業紹介事業者等が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）により、明示すること。

なお、職業紹介事業者等が職業紹介を行うに当たり、国籍を理由とした差別的取扱いをすることは、職業安定法上禁止されているところであるが、事業主においても、職業紹介事業者等に対し求人の申込みを行うに当たり、国籍による条件を付すなど差別的取扱いをしないよう十分留意すること。

ハ 労働条件の変更等の明示

事業主は、募集に応じて労働者になろうとする外国人と労働契約を締結しようとする場合であって、募集するに当たって当該外国人に対して明示した事項を変更、特定等する場合は、明示した事項と変更内容等とを対照することができる書面を交付する等、適切な方法により明示すること。その際、母国語等を用いる等、当該外国人が変更内容等を理解できる方法により明示するよう努めること。

2 採用

事業主は、外国人労働者を採用するに当たっては、第五に定める方法等を通じ、あらかじめ、当該外国人が、採用後に従事すべき業務について、在留資格上、従事することが認められる者であることを確認することとし、従事することが認められない者については、採用してはならないこと。

事業主は、外国人労働者について、在留資格の範囲内で、外国人労働者がその有する能力を有効に発揮できるよう、公平な採用選考に努めること。

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こと。

二 適正な労働条件の確保

1 均等待遇

事業主は、労働者の国籍を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならないこと。

2 労働条件の明示

イ 書面の交付等

事業主は、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、その内容を明らかにした書面を交付すること。ただし、当該外国人労働者が希望する場合においては、ファクシミリを利用してする送信又は電子メール等の送信の方法（当該外国人労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）により明示することも可能であることに留意すること。その際、モデル労働条件通知書やモデル就業規則を活用する、母国語等を用いて説明する等、当該外国人労働者が理解できる方法により明示するよう努めること。

ロ 賃金に関する説明

事業主は、賃金について明示する際には、賃金の決定、計算及び支払の方法等はもとより、これに関連する事項として税金、雇用保険及び社会保険の保険料、労使協定に基づく賃金の一部控除の取扱いについても、母国語等を用いる等、外国人労働者が理解できるよう説明し、当該外国人労働者に実際に支給する額が明らかとなるよう努めること。

3 賃金の支払い

事業主は、外国人労働者に対し、最低賃金法等の定めるところにより最低賃金額以上の賃金を支払うことはもとより、基本給、割増賃金等の賃金について、法令で別段の定めがある場合又は労使協定が締結されている場合を除き、全額を支払うこと。また、労使協定に基づき食費、居住費等を賃金から控除する場合等については、その額について、実費を勘案し、不当な額と

ならないようにすること。

また、労働契約に付随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはならず、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、労使協定の締結及び届出等が必要であることに留意すること。

4 適正な労働時間等の管理

事業主は、法定労働時間及び時間外・休日労働の上限規制の遵守、週休日の確保をはじめ適正な労働時間管理を行うとともに、時間外・休日労働の削減に努めること。また、労働時間の状況の把握に当たっては、タイムカードによる記録等の客観的な方法その他の適切な方法によるものとする。

あわせて、事業主は、労働基準法等の定めるところにより、年次有給休暇を与えること。労働者ごとにその時季を定めることにより年次有給休暇を与える際には、その時季について外国人労働者の意見を聴くとともに、聴取した意見を尊重するよう努めること。

5 労働基準法等の周知

事業主は、労働基準法等の定めるところにより、その内容、就業規則、労使協定等について周知すること。その際には、分かりやすい説明書や行政機関が作成している多言語対応の広報資料等を用いる、母国語等を用いて説明する等、外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めること。

6 労働者名簿等の調製

事業主は、労働基準法等の定めるところにより労働者名簿、賃金台帳及び年次有給休暇管理簿を調製すること。その際には、外国人労働者について、家族の住所その他の緊急時における連絡先を把握しておくよう努めること。

7 金品の返還等

事業主は、外国人労働者の旅券、在留カード等を保管しないようにすること。また、外国人労働者が退職する際には、労働基準法の定めるところにより当該外国人労働者の権利に属する金品を返還すること。また、返還の請求から七日以内に外国人労働者が出国する場合には、出国前に返還すること。

8 寄宿舍

事業の附属寄宿舍に外国人労働者を寄宿させる事業主は、労働基準法等の定めるところにより、寄宿舍について換気、採光、照明、保温、防湿、清潔、避難、定員の収容、就寝に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持に必要な措置を講ずること。

9 雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇の確保

イ 不合理な待遇の禁止

事業主は、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法の定めるところにより、短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者である外国人労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者（派遣労働者である外国人労働者にあつては、派遣先に雇用される通常の労働者。以下このイ及びロにおいて同じ。）の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲そ

の他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこと。

ロ 差別的取扱いの禁止

事業主は、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法の定めるところにより、職務の内容が通常の労働者との同一の短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者である外国人労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情（派遣労働者である外国人労働者にあつては、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情）からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間（派遣労働者である外国人労働者にあつては、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間）において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならないこと。

ハ 労使協定による派遣労働者の待遇の確保

労働者派遣の形態で外国人労働者を就業させる事業主は、イ及びロ（労働者派遣法に係るものに限る。）にかかわらず、労働者派遣法等の定めるところにより、派遣労働者である外国人労働者の待遇（労働者派遣法第四十条第二項の教育訓練及び同条第三項の福利厚生施設を除く。）について労使協定により一定の事項を定めたときは、当該労使協定による待遇を確保すること。

ニ 待遇に関する説明

事業主は、短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者である外国人労働者から求めがあったときは、通常の労働者（派遣労働者である外国人労働者にあつては、労働者派遣法第二十六条第八項に規定する比較対象労働者）との間の待遇の相違の内容及び理由等について説明すること。その際、母国語等を用いる等、当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めること。

三 安全衛生の確保

1 安全衛生教育の実施

事業主は、労働安全衛生法等の定めるところにより外国人労働者に対し安全衛生教育を実施するに当たっては、母国語等を用いる、視聴覚教材を用いる等、当該外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うこと。

特に、外国人労働者に使用させる機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱方法等が確実に理解されるよう留意すること。

2 労働災害防止のための日本語教育等の実施

事業主は、外国人労働者が労働災害防止のための指示等を理解することができるようにするため、必要な日本語及び基本的な合図等を習得させるよう努めること。

3 労働災害防止に関する標識、掲示等

事業主は、事業場内における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こと。

4 健康診断の実施等

事業主は、労働安全衛生法等の定めるところにより外国人労働者に対して健康診断、面接指導及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こと。実施に当たっては、これらの目的・内容を、母国語等を用いる等、当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めること。

また、外国人労働者に対しこれらの結果に基づく事後措置を実施するときは、その結果並びに事後措置の必要性及び内容を当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めること。

5 健康指導及び健康相談の実施

事業主は、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及び健康相談を行うよう努めること。

6 母性保護等に関する措置の実施

事業主は、女性である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ところにより、産前及び産後休業、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、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置等、必要な措置を講ずること。

7 労働安全衛生法等の周知

事業主は、労働安全衛生法等の定めるところにより、その内容について周知すること。その際には、分かりやすい説明書を用いる、母国語等を用いて説明する等、外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めること。

四 労働・社会保険の適用等

1 制度の周知及び必要な手続の履行等

事業主は、外国人労働者に対し、労働・社会保険に係る法令の内容及び保険給付に係る請求手続等について、雇入れ時に行政機関が作成している多言語対応の広報資料等を活用する、母国語等を用いて説明する等、外国人労働者が理解できる方法により周知に努めること。また、労働・社会保険に係る法令の定めるところに従い、被保険者に該当する外国人労働者に係る適用手続等必要な手続をとること。

さらに、健康保険及び厚生年金保険の適用となる事業所の事業主は、外国人労働者が離職したときは、遅滞なく被保険者証を回収するとともに、国民健康保険又は国民年金の適用の手続が必要になる場合にあつては、その旨を教示するよう努めること。

健康保険及び厚生年金保険の適用とならない事業所の事業主は、外国人労働者及びその家族が適切に国民健康保険及び国民年金の適用の手続が行えるよう、母国語等での手続の説明や市区町村等の相談窓口の案内、必要に応じた同行等の必要な援助を行うよう努めること。

なお、個人経営で農業を営み、常時五人未満の労働者を使用している事業所等、労働保険の適用が任意の事業所においては、事業主は外国人労働者を含む労働者の希望等に応じ、労働保険の加入の申請を行うこと。

2 保険給付の請求等についての援助

イ 雇用保険

事業主は、外国人労働者が離職する場合には、外国人労働者本人への雇用保険被保険者離

職票の交付等、必要な手続を行うとともに、失業等給付の受給に係る公共職業安定所の窓口の教示その他必要な援助を行うよう努めること。

ロ 労働者災害補償保険

事業主は、外国人労働者に係る労働災害等が発生した場合には、労働者災害補償保険の給付の請求その他の手続に関し、外国人労働者やその家族等からの相談に応ずること。加えて、外国人労働者やその家族等が自ら手続を行うことが困難な場合等には、その手続を行うことができるよう必要な援助を行うよう努めること。

ハ 健康保険

事業主は、外国人労働者が病気、負傷等（労働災害によるものを除く。）のため就業することができない場合には、健康保険において傷病手当金が支給され得ることについて、当該外国人労働者に教示するよう努めること。

ニ 公的年金

事業主は、外国人労働者が国民年金又は厚生年金保険（以下このニにおいて「公的年金」という。）の被保険者期間中に初診日のある傷病によって障害等級に該当する程度の障害の状態になったときは、障害年金が支給され得ることについて、当該外国人労働者に教示するよう努めること。また、公的年金の被保険者期間が一定期間以上の外国人労働者が帰国する場合、帰国後、被保険者期間等に応じた脱退一時金の支給を請求し得る旨帰国前に説明するとともに、年金事務所等の関係機関の窓口を教示するよう努めること。なお、説明の際には、次に掲げる事項を踏まえつつ、請求を検討すべきであることを教示するよう努めること。

- (1) 脱退一時金を受給した場合、その支給を受けた者は、その額の計算の基礎となった被保険者であった期間は、被保険者でなかったものとみなされるため、受給資格期間が十年であることを踏まえた将来的な老齢年金の受給の可能性に留意すべきであること。
- (2) 公的年金を受給することができる年齢に達した際に社会保障協定（被保険者期間の通算規定を有するものに限る。）の相手国の年金制度に加入していた期間がある外国人労働者は、当該期間と公的年金の被保険者期間等を通算することにより、公的年金を受け取ることができる場合があること。

五 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等

1 適切な人事管理

事業主は、その雇用する外国人労働者が円滑に職場に適応できるよう、社内規程その他文書の多言語化等、職場における円滑なコミュニケーションの前提となる環境の整備に努めること。また、当該職場での評価や待遇に納得しつつ就労することができるよう、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、配置等の人事管理に関する運用の透明性・公正性の確保等、多様な人材が適切な待遇の下で能力発揮しやすい環境の整備に努めること。その際、公共職業安定所の行う雇用管理に係る助言・指導を踏まえ、適切に対応すること。

2 生活支援

事業主は、外国人労働者の日本社会への対応の円滑化を図るため、外国人労働者に対して日本語教育及び日本の生活習慣、文化、風習、雇用慣行等について理解を深めるための支援を行うとともに、外国人労働者が地域社会における行事や活動に参加する機会を設けるように努め

ること。また、事業主は、居住地周辺の行政機関、医療機関、金融機関等に関する各種情報の提供や同行等、外国人労働者が、居住地域において安心して日常生活又は社会生活を営むために必要な支援を行うよう努めること。

3 苦情・相談体制の整備

事業主は、外国人労働者の苦情や相談を受け付ける窓口の設置等、体制を整備し、日本における生活上又は職業上の苦情・相談等に対応するよう努めるとともに、必要に応じ、地方公共団体が情報提供及び相談を行う一元的な窓口等、行政機関の設ける相談窓口についても教示するよう努めること。

4 教育訓練の実施等

事業主は、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、教育訓練の実施その他必要な措置を講ずるよう努めるとともに、母国語での導入研修の実施等働きやすい職場環境の整備に努めること。

5 福利厚生施設

事業主は、外国人労働者について適切な宿泊の施設を確保するよう努めるとともに、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について、外国人労働者にも十分な機会が保障されるよう努めること。

6 帰国及び在留資格の変更等の援助

イ 事業主は、その雇用する外国人労働者の在留期間が満了し、在留資格の更新がなされない場合には、当該外国人労働者の雇用関係を終了し、帰国のための諸手続の相談その他必要な援助を行うよう努めること。

また、その雇用する外国人労働者が帰国する際、病気等やむを得ない理由により帰国に要する旅費を支弁できない場合には、当該旅費を負担するよう努めること。特に、特定技能の在留資格をもって在留する者については、出入国管理及び難民認定法第二条の五第一項に規定する特定技能雇用契約（以下「特定技能雇用契約」という。）の基準として、当該外国人労働者が特定技能雇用契約の終了後の帰国に要する旅費を負担することができないときは、当該旅費を負担するとともに、契約終了後の出国が円滑になされるよう必要な措置を講ずることとされていることに留意すること。また、技能実習生については、帰国事由が自己都合による場合も含め、監理団体（企業単独型技能実習の場合は事業主）が帰国に要する旅費を負担するとともに、契約終了後の出国が円滑になされるよう必要な措置を講ずることとされていることに留意すること。

ロ 事業主は、外国人労働者が在留資格を変更しようとするとき又は在留期間の更新を受けようとするときは、その手続を行うに当たっての勤務時間の配慮その他必要な援助を行うよう努めること。

ハ 事業主は、外国人労働者が一時帰国を希望する場合には、休暇の取得への配慮その他必要な援助を行うよう努めること。特に、特定技能の在留資格をもって在留する者については、特定技能雇用契約の基準として、当該外国人労働者が一時帰国を希望した場合には、必要な休暇を取得させることとされていることに留意すること。

7 外国人労働者と共に就労する上で必要な配慮

事業主は、外国人労働者を受け入れるに当たっては、日本人労働者と外国人労働者とが、文化、慣習等の多様性を理解しつつ共に就労できるよう努めること。

六 解雇等の予防及び再就職の援助

1 解雇

事業主は、事業規模の縮小等を理由として解雇を行う場合であっても、労働契約法において、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は、その権利を濫用したものとして無効とされていること及び期間の定めのある労働契約（２において「有期労働契約」という。）については、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができないとされていることに留意し、外国人労働者に対して安易な解雇を行わないようにすること。

2 雇止め

事業主は、有期労働契約の更新を拒絶すること（以下「雇止め」という。）は、労働契約法において、労働者が有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められる場合等であって、当該雇止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当でないときは、認められないこととされていることに留意し、外国人労働者に対して、安易な雇止めを行わないようにすること。

3 再就職の援助

事業主は、外国人労働者が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他事業主の都合により離職する場合において、当該外国人労働者が再就職を希望するときは、関連企業等へのあっせん、教育訓練等の実施・受講あっせん、求人情報の提供等当該外国人労働者の在留資格に応じた再就職が可能となるよう、必要な援助を行うよう努めること。その際、公共職業安定所と密接に連携するとともに、公共職業安定所の行う再就職援助に係る助言・指導を踏まえ、適切に対応すること。

4 解雇制限

事業主は、外国人労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後三十日間等、労働基準法の定めるところにより解雇が禁止されている期間があることに留意すること。

5 妊娠、出産等を理由とした解雇の禁止等

事業主は、女性である外国人労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならないこと。また、妊娠、出産等を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

七 労働者派遣又は請負を行う事業主に係る留意事項

1 労働者派遣

労働者派遣の形態で外国人労働者を就業させる事業主にあつては、当該外国人労働者が従事する業務の内容、就業の場所、当該外国人労働者を直接指揮命令する者に関する事項等、当該外国人労働者の派遣就業の具体的内容を当該外国人労働者に明示する、派遣先に対し派遣する外国人労働者の氏名、雇用保険及び社会保険の加入の有無を通知する等、労働者派遣法等の定めるところに従い、適正な事業運営を行うこと。また、派遣先は、労働者派遣事業の許可を受

けていない者からは外国人労働者に係る労働者派遣を受けないこと。

2 請負

請負を行う事業主にあつては、請負契約の名目で実質的に労働者供給事業又は労働者派遣事業を行うことのないよう、職業安定法及び労働者派遣法を遵守すること。具体的には、自ら雇用する外国人労働者の就業場所が注文主である他の事業主の事業所内である場合には、当該注文主が当該外国人労働者の使用者であるとの誤解を招くことがないように、当該事業所内で業務の処理の進行管理を行うこと。また、その就業場所において適切に雇用管理がなされるよう、当該事業所内で、第六で選任する雇用労務責任者等に人事管理、生活支援等の職務を行わせること。

さらに、請負を行う事業主は、外国人労働者の希望により、労働契約の期間をできる限り長期のものとし、労働契約の期間中に業務に従事させることができない期間が生じた場合にも教育訓練を実施する等により労働契約を継続する等、安定的な雇用の確保に努めること。

第五 外国人労働者の雇用状況の届出

事業主は、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第二十八条第一項の規定に基づき、新たに外国人労働者を雇い入れた場合又はその雇用する外国人労働者が離職した場合には、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等の一に掲げる事項について、二に掲げる方法により確認し、三に掲げる方法及び期限に従って、当該事項を当該事業主の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に届け出ること。なお、確認に当たっての留意事項は、四のとおりとすること。

一 確認し、届け出るべき事項

イ 雇用保険被保険者資格を有する外国人労働者について

氏名、在留資格（資格外活動の許可を受けて就労する者を雇い入れる場合にあつては当該許可の有無、特定技能の在留資格をもって在留する者を雇い入れる場合又は特定技能の在留資格をもって在留する者が離職した場合にあつては法務大臣が当該外国人について指定する特定産業分野（出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表の特定技能の項の下欄第一号に規定する特定産業分野をいう。二のハにおいて同じ。）、特定活動の在留資格をもって在留する者を雇い入れる場合又は特定活動の在留資格をもって在留する者が離職した場合にあつては法務大臣が当該外国人について特に指定する活動を含む。ロにおいて同じ。）、在留期間、生年月日、性別、国籍の属する国又は同法第二条第五号ロに規定する地域（以下「国籍・地域」という。）のほか、職種、賃金、住所等の雇用保険被保険者資格取得届又は雇用保険被保険者資格喪失届に記載すべき当該外国人の雇用状況等に関する事項（同法第十九条の三に規定する中長期在留者（以下このイ及びロにおいて「中長期在留者」という。）を雇い入れる場合又は中長期在留者が離職した場合にあつては、これらに加えて、同法第十九条の四第一項第五号の在留カードの番号（ロにおいて「在留カードの番号」という。））

ロ 雇用保険被保険者資格を有さない外国人労働者について

氏名、在留資格、在留期間、生年月日、性別及び国籍・地域（中長期在留者を雇い入れる場合又は中長期在留者が離職した場合にあつては、これらに加えて、在留カードの番号）

二 確認の方法

イ ロからニまでに該当する者以外の外国人労働者について

当該外国人労働者の在留カード（在留カードを所持しない者にあつては旅券又は在留資格証明書）の提示を求め、届け出るべき事項を確認する方法

ロ 資格外活動の許可を受けて就労する者について

当該外国人労働者の在留カード（在留カードを所持しない者にあつては、旅券又は在留資格証明書（当該外国人労働者が資格外活動の許可を受けている旨が記載されていない場合には、資格外活動許可書又は就労資格証明書を含む。））の提示を求め、届け出るべき事項を確認する方法

ハ 特定技能の在留資格をもって在留する者について

当該外国人労働者の在留カード及び特定産業分野を記載した指定書の提示を求め、届け出るべき事項を確認する方法

ニ 特定活動の在留資格をもって在留する者について

当該外国人労働者の在留カード（在留カードを所持しない者にあつては、旅券又は在留資格証明書）及び法務大臣が当該外国人について特に指定する活動を記載した指定書の提示を求め、届け出るべき事項を確認する方法

三 届出の方法・期限

イ 雇用保険被保険者資格を有する外国人労働者について

雇入れに係る届出にあつては雇入れ入れた日の属する月の翌月十日までに、雇用保険法施行規則（昭和五十年労働省令第三号）第六条第一項の届出と併せて、必要事項を届け出ることとし、離職に係る届出にあつては離職した日の翌日から起算して十日以内に、同令第七条第一項の届出と併せて、必要事項を届け出ること。

ロ 雇用保険被保険者資格を有さない外国人労働者について

雇入れに係る届出、離職に係る届出ともに、雇入れ又は離職した日の属する月の翌月の末日までに、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施行規則（昭和四十一年労働省令第二十三号）様式第三号（以下「様式第三号」という。）に必要事項を記載の上、届け出ること。

四 確認に当たっての留意事項

事業主は、雇入れようとする者について、通常の注意力をもって当該者が外国人であると判断できる場合に、当該者に係る一の事項を確認すること。ここで通常の注意力をもって当該者が外国人であると判断できる場合とは、特別な調査等を伴うものではなく、氏名や言語などから、当該者が外国人であることが一般的に明らかである場合をいうこと。このため、例えば、通称として日本名を用いており、かつ、日本語の堪能な者など、通常の注意力をもっては、当該者が外国人であると判断できない場合にまで、確認を求めるものではないこと。なお、一に掲げる事項以外の事項の確認・届出は必要のないものであり、外国人労働者のプライバシーの保護の観点からも、この点に十分留意すること。

第六 外国人労働者の雇用労務責任者の選任

事業主は、外国人労働者を常時十人以上雇用するときは、この指針の第四に定める事項等を管理させるため、人事課長等を雇用労務責任者（外国人労働者の雇用管理に関する責任者をいう。）と

して選任すること。

第七 外国人労働者の在留資格に応じて講ずべき必要な措置

一 特定技能の在留資格をもって在留する者に関する事項

特定技能の在留資格をもって在留する者については、第四から第六までに掲げるところによるものとするほか、事業主は、出入国管理及び難民認定法の規定に基づく特定技能雇用契約の基準及び特定技能所属機関の基準に留意するとともに、同法第二条の五第六項に規定する一号特定技能外国人支援（以下この一において「一号特定技能外国人支援」という。）及び必要な届出等を適切に実施すること。また、一号特定技能外国人支援には、社会保険その他外国人労働者が行わなければならない各種行政手続についての情報提供や相談窓口の案内、必要に応じた相談窓口への同行等の支援、生活のための日本語習得の支援、医療機関に関する情報の提供、苦情・相談への対応、外国人労働者と日本人との交流の促進に係る支援が含まれることに留意すること。

二 技能実習生に関する事項

技能実習生については、外国人労働者に含まれるものであることから、第四から第六までに掲げるところによるものとするほか、事業主は、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する基本方針（平成二十九年法務省・厚生労働省告示第一号）に規定する技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図るための施策に関する事項等の内容に留意し、技能実習生に対し実効ある技能等の修得が図られるように取り組むこと。

三 留学生に関する事項

留学生については、事業主は、新規学卒者等を採用する際、留学生であることを理由として、その対象から除外することのないようにするとともに、企業の活性化・国際化を図るためには、異なる教育、文化等を背景とした発想が期待できる留学生の採用も効果的であることに留意すること。あわせて、採用する際には、当該留学生が在留資格の変更の許可を受ける必要があることに留意するとともに、審査に要する期間を考慮して採用活動を行うよう努めること。また、留学生を採用するに際しては、インターンシップ・職場体験の機会を提供することが効果的であるが、その実施に当たっては、企業等に対する理解の促進や職業意識の形成支援等の趣旨を損なわないようにすること。

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二十八時間以内に制限されていることに留意すること。

四 その他

その他の在留資格については、第四から第六までに掲げるところによるものとするほか、事業主は、出入国管理及び難民認定法等の定めるところにより、外国人労働者の在留資格に応じて講ずべき必要な措置を適切に実施すること。

第八 職業安定機関、労働基準監督機関その他関係行政機関の援助と協力

事業主は、職業安定機関、労働基準監督機関その他関係行政機関の必要な援助と協力を得て、この指針に定められた事項を実施すること。

外国人労働者の雇用管理改善等に係る自主点検表（事業主用）

実施日： 年 月 日

※ 下記の質問事項について、該当する場合のみチェックしてください。

1. 外国人雇用状況の届出について

- ① ☐ アルバイト等の雇用保険被保険者とならない外国人労働者も含め、雇用している外国人労働者の氏名、在留資格及び在留期間、在留カード番号等の「外国人雇用状況の届出」の記載項目を在留カード又は旅券等で確認の上で漏れなく記入し、期限までに所管のハローワークに「外国人雇用状況の届出」を提出している。
- ② ☐ 外国人労働者が離職した場合の「外国人雇用状況の届出」も漏れなく提出している。

※外国人を雇用する事業主には、外国人労働者（特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者を除く）の雇入れ及び離職の際に、外国人雇用状況届をハローワークへ届け出ることが、法律により、義務付けられています（届出を怠ったり、虚偽の届出を行ったりした場合には、30万円以下の罰金の対象になります。）。

2. 募集・採用について

- ① ☐ 違約金、保証金の徴収等を行う職業紹介事業者等からの斡旋を受けていない。
- ② ☐ 採用しようとする外国人労働者に従事させる予定の業務が、在留資格上、従事できる業務であることを確認している。

3. 外国人労働者の労働条件等について

- ① ☐ 労働者の国籍を理由として、労働条件の差別的取扱いをしていない。
- ② ☐ 賃金や労働時間等の労働条件について、内容を明らかにした書面等を交付している。その際、モデル様式の活用及び母国語や平易な日本語等での説明により、外国人労働者が理解できるよう努めている。
- ③ ☐ 賃金（最低賃金以上の基本給、割増賃金等）を適正に支払うとともに、労使協定に基づいて食費や居住費等の控除等を行う場合、不当な額とならないようにしている。
- ④ ☐ 時間外・休日労働の上限規制の遵守や、タイムカード等の客観的な方法による時間の把握、及び年次有給休暇の付与等、適正な労働時間等の管理を行っている。
- ⑤ ☐ 労働者名簿、賃金台帳や年次有給休暇管理簿を作成し、適切に管理している。
- ⑥ ☐ 事業主が外国人労働者の旅券や在留カードを保管していない。
- ⑦ ☐ 短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者である外国人労働者について、通常の労働者との間の不合理な待遇差や差別的取扱いをしていない。

※ 労働者の国籍を理由として、賃金等の労働条件について、差別的取扱いをすることは、法律により、禁止されています。不当な賃金の支払いや労働時間等の不適正な管理は、罰則の対象となります。

4. 外国人労働者の安全衛生の確保について

- ① ☐ 外国人労働者が理解できる方法により、安全衛生教育等を実施している。
- ② ☐ 職場内にある労働災害防止に関する標識・掲示等について、外国人労働者が理解できるよう図解などを用いている。
- ③ ☐ 外国人労働者に対して、健康診断の実施はもとより、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックを実施している。
- ④ ☐ 女性である外国人労働者に対して、母性保護に関する措置（産前及び産後休暇等）を講じている。

※ 安全衛生教育や健康相談の実施は、法律により、義務付けられています。安全衛生教育の実施方法や、労働災害防止に関する標識、掲示等について、外国人労働者が理解できるよう努めてください。

5. 労働保険・社会保険について

- ① ☐ 外国人労働者に対して、労働保険・社会保険に関して説明するとともに、被保険者に該当する外国人労働者に係る適用手続を行っている。
- ② ☐ 必要に応じて、外国人労働者の労働保険・社会保険の給付の請求等に係る援助を行っている（雇用保険の失業等給付、労災保険給付、傷病手当金、障害年金等）。

※ 外国人労働者も日本人と同様に労働保険や社会保険が適用されます。事業所において必要な手続きをとるとともに、給付の手続きについて必要な援助を行うよう努めてください。

6. 人事管理・生活支援等について

- ① ☐ 社内規程の多言語化など円滑なコミュニケーションの前提となる環境整備に努めている。
- ② ☐ 評価・賃金決定、配置等の人事管理に関する運用の透明性・公正性を確保している。
- ③ ☐ 外国人労働者が地域社会での行事や活動に参加する機会を設けるように努めるとともに、行政機関・医療機関・金融機関等に関する情報提供等、安心して日常生活を営むための支援を実施するよう努めている。
- ④ ☐ 外国人労働者が帰国する場合に必要な支援を行っている。

※ 特に、在留資格「特定技能」の外国人労働者が、雇用契約終了後の帰国に要する旅費を負担できないときは、当該旅費を負担するとともに、契約終了後の出国が円滑になされるよう、法律上、必要な措置を講ずることとされています。

また、技能実習生については、帰国事由が自己都合による場合も含め、監理団体等が帰国に要する旅費を負担するとともに、契約終了後の出国が円滑になされるよう、法律上、必要な措置を講ずることとされています。

7. 解雇予防・再就職援助について

- ① ☐ 事業規模の縮小等の理由であっても、解雇・雇止めが認められない場合があることに留意し、外国人労働者に対して安易な解雇・雇止めを行っていない。
- ② ☐ 外国人労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後 30 日間等、解雇が禁止されている期間があることに留意している。
- ③ ☐ 女性である外国人労働者の婚姻、妊娠又は出産を退職理由として予定する規定を設けていない。

※ 日本人労働者と同様に、外国人労働者についても安易な解雇・雇止めはできません。

8. 労働者派遣・請負について

- ① ☐ 労働者派遣の形態で外国人を就労させる場合や請負を行う場合には、職業安定法及び労働者派遣法を遵守し、適切な事業運営・雇用管理を行っている。
- ② ☐ 派遣先事業所においては、労働者派遣事業の許可を受けていない事業者からの労働者派遣を受けていない。

※ 派遣元事業主は、派遣就業の具体的内容を外国人労働者に明示することが、法律上、義務付けられています。

9. 雇用労務責任者の選任について

- ① ☐ 外国人労働者を常時 10 人以上雇用しているときは、人事課長等を雇用労務責任者に選任している。

10. 在留資格に応じた措置について

- ① ☐ 「特定技能」の外国人を雇用している場合、必要な支援・届出を実施している。また、就労が認められた特定産業分野や業務区分の範囲内で就労させている。
- ② ☐ 技能実習生を雇用している場合、「技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する基本方針」等を踏まえ、実効ある技能等の習得が図られるよう取り組んでいる。
- ③ ☐ 外国人留学生については、新規学卒者等を採用する際に外国人留学生であることを理由に対象から排除していない。
- ④ ☐ 外国人留学生をアルバイト等で雇用している場合、当該外国人留学生が資格外活動許可を得ていることを確認している。また、長期休暇の期間を除いて、他事業所での就労も含めて原則週 28 時間以内の就労としている。

外国人労働者向け労働条件通知書

○記載要領

- ① 労働条件通知書は、外国人労働者の労働条件の決定について権限をもつ者が作成し、本人に交付すること。

交付の方法については、書面による交付のほか、外国人労働者が希望する場合には、ファクシミリを利用する送信の方法、電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信の方法（出力して書面を作成できるものに限る）によっても明示することができる。

- ② 各欄において複数項目の一つを選択する場合には、該当項目に○をつけること。

- ③ 破線内及びⅨその他の事項以外の事項は、書面の交付等の方法（上記①参照）により明示することが労働基準法により義務付けられている事項であること。また、退職金に関する事項、臨時に支払われる賃金等に関する事項、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項については、当該事項を制度として設けている場合には口頭又は書面等により明示する義務があること。

網掛けの事項は、短時間労働者及び有期雇用労働者に対して書面の交付等により明示することがパートタイム・有期雇用労働法により義務付けられている事項であること。

- ④ 労働契約期間については、労働基準法に定める範囲内とすること。

また、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合には、契約の更新の有無及び更新する場合又はしない場合の判断の基準（複数可）並びに更新上限の有無を明示すること。

労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合には、無期転換申込機会及び無期転換後の労働条件を明示すること。無期転換後の労働条件を明示するに当たっては、本契約からの労働条件の変更の有無（変更がある場合はその内容を含む。）を明示するか、本契約からの変更の有無にかかわらず明示すべき事項ごとにその内容を明示すること。

（参考）

労働契約法第18条第1項の規定により、期間の定めがある労働契約の契約期間が通算5年を超えるときは、労働者が申込みをすることにより、期間の定めのない労働契約に転換されるものであること。この申込みの権利は契約期間の満了日まで行使できること。

- ⑤ 「就業の場所」及び「従事すべき業務の内容」の欄については、雇入れ直後のものと将来の就業場所や従事させる業務の変更の範囲を明示すること。

また、有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合は、同法に基づき認定を受けた第一種計画に記載している特定有期業務（専門的知識等を必要とし、5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務）の内容並びに開

始日及び完了日も併せて記載すること。なお、特定有期業務の開始日及び完了日は、「契約期間」の欄に記載する有期労働契約の開始日及び終了日とは必ずしも一致しないものであること。

- ⑥ 「始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項」の欄については、当該労働者に適用される具体的な条件を明示すること。また、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制等の適用がある場合には、次に留意して記載すること。
- ・ 変形労働時間制：適用する変形労働時間制の種類（1年単位、1か月単位等）を記載すること。その際、交替制でない場合、「・交替制」を＝で抹消しておくこと。
 - ・ フレックスタイム制：コアタイム又はフレキシブルタイムがある場合はその時間帯の開始及び終了の時刻を記載すること。コアタイム及びフレキシブルタイムがない場合、かっこ書きを＝で抹消しておくこと。
 - ・ 事業場外みなし労働時間制：所定の始業及び終業の時刻を記載すること。
 - ・ 裁量労働制：基本とする始業・終業時刻がない場合、「始業………」を基本とし、」の部分＝で抹消しておくこと。
 - ・ 交替制：シフト毎の始業・終業の時刻を記載すること。また、変形労働時間制でない場合、「（ ）単位の変形労働時間制・」を＝で抹消しておくこと。
- ⑦ 「休日」の欄については、所定休日について曜日又は日を特定して記載すること。
- ⑧ 「休暇」の欄については、年次有給休暇は6か月間継続勤務し、その間の出勤率が8割以上であるときに与えるものであり、その付与日数を記載すること。時間単位年休は、労使協定を締結し、時間単位の年次有給休暇を付与するものであり、その制度の有無を記載すること。代替休暇は、労使協定を締結し、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超える場合に、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて有給の休暇を与えるものであり、その制度の有無を記載すること。
- また、その他の休暇については、制度がある場合に有給、無給別に休暇の種類、日数（期間等）を記載すること。
- ⑨ 前記⑥、⑦及び⑧については、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合には、所定時間外労働の有無以外の事項については、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。
- ⑩ 「賃金」の欄については、基本給等について具体的な額を明記すること。ただし、就業規則に規定されている賃金等級等により賃金額を確定し得る場合、当該等級等を明確に示すことで足りるものであること。
- ・ 法定超えとなる所定時間外労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超える場合については5割、法定休日労働については3割5分、深夜労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については5割、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超え、かつ、深夜労働となる場合については7割5分、法定休日労働が深夜労働となる場合については6割以上の割増率とすること。

- ・ 破線内の事項は、制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。
ただし、網掛けの事項は短時間労働者及び有期雇用労働者に関しては上記③のとおりであること。

- ⑪ 「退職に関する事項」の欄については、退職の事由及び手続、解雇の事由等を具体的に記載すること。この場合、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。

(参考)

定年制を設ける場合は、60歳を下回ってはならないこと。また、65歳未満の定年の定めをしている場合は、高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次のaからcのいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じる必要があること。加えて、高年齢者の65歳から70歳までの安定した就業を確保するため、次のaからeのいずれかの措置（高年齢者就業確保措置）を講じるよう努める必要があること。a 定年の引上げ b 継続雇用制度の導入 c 定年の定め廃止 d 業務委託契約を締結する制度の導入 e 社会貢献事業に従事できる制度の導入

- ⑫ 「その他」の欄については、当該労働者についての社会保険の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。

中小企業退職金共済制度、企業年金制度（企業型確定拠出年金制度・確定給付企業年金制度）により退職金制度を設けている場合には、労働条件として口頭又は書面等により明示する義務があること。「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」は、事業主が短時間労働者及び有期雇用労働者からの苦情を含めた相談を受け付ける際の受付先を記入すること。

- ⑬ 各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しないこと。

- ⑭ 就業規則については、労働基準法により労働者への周知が義務付けられているものであり、就業規則を備え付けている場所等を本通知書に記載する等して必要ときに容易に確認できる状態にする必要があるものであること。

＊ この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はないこと。

【ホームページのご案内】

英語・韓国語・タガログ語・インドネシア語・カンボジア語・モンゴル語・ミャンマー語・ネパール語・タイ語の労働条件通知書は、厚生労働省のHPをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000056460.html>

劳动条件通知书 労働条件通知書		中国語
先生 / 女士 殿 年月日 年月日 事业所名称 事業場名称(ローマ字で記入) 所在地 所在地(ローマ字で記入) 电话号码 電話番号 使用者职称及姓名 使用者職氏名(ローマ字で記入)		
I. 合同期限 契約期間 无期限 ☐ ☐ 有期限* (年 月 日 ~ 年 月 日) 期間の定めなし 期間の定めあり (※) (年 月 日 ~ 年 月 日) ※以下は有关合同期为有期限规定时需写明 (注明) の内容 ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1. 有无合同更新 契約の更新の有無 [自动更新 ☐ ・有可能更新的情况 ☐ ・不进行合同更新 ☐ ・其他 ☐ ()] [自動的に更新する・更新する場合があります得る・契約の更新はしない・その他 ()] 2. 合同的更新根据下列情况判断 契約の更新は次により判断する。 ・合同期限结束时的业务量 ☐ ・工作成绩，态度 ☐ ・能力 ☐ ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・公司的经营状况 ☐ ・从事中的业务的进展状况 ☐ ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・其他 ☐ () ・その他 () 3. 有无更新上限 (无 ☐ ・有 ☐ (更新 次为止 / 总计签约期限 年为止)) 更新上限の有無 (無 ・ 有 (更新 回まで / 通算契約期間 年まで)) 【劳动合同法规定在与同一企业的签约年限如通算超过五年的有期劳动合同时】 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 在本合同到期之前通过向公司申请签订没有期限规定的劳动合同(无期限劳动合同)，可以从本合同期限最后一天的翌日 (年 月 日) 开始，转换为无期限劳动合同的雇用。这种情况下的本合同中的劳动条件有无变更(无 ☐ ・有 ☐ (如附件所示)) 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約 (無期労働契約) の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日 (年 月 日) から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無 (無 ・ 有 (別紙のとおり)) 【有期雇用特別措施法的特例対象者時】 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 不产生无期转换申请权的期间：I (高度专业) ・ II (退休后的老年人) 無期転換申込権が発生しない期間：I (高度専門) ・ II (定年後の高齢者) I 特定有期业务的开始到结束的期间 (年 个月 (上限 10 年)) I 特定有期業務の開始から完了までの期間 (年 か月 (上限 10 年)) II 退休后继续被雇用期间 II 定年後引き続いて雇用されている期間		
II. 工作场所 就業の場所 (被雇用時) (变更的范围) (雇入れ直後) (変更の範囲)		
III. 应从事的业务内容 従事すべき業務の内容 (被雇用時) (变更的范围) (雇入れ直後) (変更の範囲) 【定期雇用特別措施法的特例対象者 (高度专业) 时】 【有期雇用特別措置法による特例の対象者 (高度専門) の場合】 ・ 特定定期业务 (开始日： 结束日：) ・ 特定有期業務 (開始日： 完了日：)		

VII. 工資
賃金

1. 基本工資
基本賃金

7. 根据劳资双方的协定, 是否有工资支付时的扣除 (无 ☐, 有 ☐ (勞使協定に基づく賃金支払時の控除 (無 , 有 (☐)))
8. 涨薪 (有 ☐ (时期、金額等 ☐) , 无 ☐)
昇給 (有 ☐ (时期、金額等 ☐) , 无 ☐)
9. 奖金 (有 ☐ (时期、金額等 ☐) , 无 ☐)
賞与 (有 ☐ (时期、金額等 ☐) , 无 ☐)
10. 退職金 (有 ☐ (时期、金額等 ☐) , 无 ☐)
退職金 (有 ☐ (时期、金額等 ☐) , 无 ☐)

VIII. 关于退职事项
退職に関する事項

- 細則請參照就業規則第()條至第()條,第()條至第()條
詳細は、就業規則第()條～第()條、第()條～第()條

Thông báo về điều kiện lao động 労働条件通知書		ベトナム語			
Kính gửi _____ 殿		Năm tháng ngày _____ 年月日 Tên công ty _____ 事業場名称(ローマ字で記入) Địa chỉ công ty _____ 所在地(ローマ字で記入) Số điện thoại _____ 電話番号 Tên nhà tuyển dụng _____ 使用者職氏名(ローマ字で記入)			
I. Thời hạn hợp đồng 契約期間 Không quy định thời hạn□, có thời hạn□(*) (Từ Năm tháng ngày đến Năm tháng ngày) 期間の定めなし 期間の定めあり(※) (年 月 日 ~ 年 月 日) *Về “Thời hạn hợp đồng”, nếu là “Hợp đồng có thời hạn”, hãy ghi rõ thời hạn dưới đây. ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 Hợp đồng có được gia hạn hay không? 契約の更新の有無 [Tự động gia hạn□ – Có khả năng gia hạn□ – Không gia hạn hợp đồng□ – Khác□ ()] [自動的に更新する・更新する場合があります得る・契約の更新はしない・その他()] 2 Việc gia hạn hợp đồng được căn cứ theo những tiêu chuẩn sau: 契約の更新は次により判断する。 • Lượng công việc khi kết thúc thời hạn hợp đồng□ • Thành tích trong công việc, thái độ làm việc□ • Năng lực□ • 契約期間満了時の業務量 • 勤務成績、態度 • 能力 • Tình hình kinh doanh của công ty□ • Tiến độ của công việc đang thực hiện□ • 会社の経営状況 • 従事している業務の進捗状況 • Khác□ • その他() 3 Có giới hạn việc gia hạn hợp đồng hay không (Không□ – Có□ (Gia hạn tới lần/Tổng thời hạn hợp đồng tới năm) 更新上限の有無 (無・有 (更新 回まで/通算契約期間 年まで)) [Trong trường hợp ký kết hợp đồng lao động có thời hạn với cùng một doanh nghiệp theo quy định của Luật Hợp đồng lao động, với tổng thời hạn hợp đồng trên 5 năm] 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 Người lao động có thể được chuyển sang làm việc theo hợp đồng lao động vô thời hạn từ ngày sau ngày cuối cùng trong thời hạn hợp đồng này (Năm tháng ngày) bằng cách nộp đơn xin ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn (hợp đồng lao động vô thời hạn) với công ty trong thời hạn của hợp đồng này. Trong trường hợp này có thay đổi điều kiện lao động so với hợp đồng này hay không (Không□ / Có□ (theo phụ lục đính kèm) 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（ 無 ・ 有（別紙のとおり）） [Trường hợp là đối tượng đặc biệt theo Luật Biện pháp đặc biệt về tuyển dụng có thời hạn] 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 Thời hạn không phát sinh quyền đăng ký chuyển đổi vô thời hạn: I (Chuyên môn cao) / II (Người cao tuổi sau tuổi hưu) 無期転換申込権が発生しない期間： I (高度専門) ・ II (定年後の高齢者) I Thời hạn từ lúc bắt đầu cho đến khi kết thúc công việc có thời hạn đặc biệt (năm tháng (tối đa 10 năm)) I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月 (上限10年)） II Thời hạn được tiếp tục tuyển dụng sau tuổi hưu II 定年後引き続いて雇用されている期間					
II. Nơi làm việc 就業の場所 (Ngày sau khi được tuyển dụng) (雇入れ直後)		(Phạm vi thay đổi) (変更の範囲)			
III. Nội dung công việc 従事すべき業務の内容 (Ngày sau khi được tuyển dụng) (雇入れ直後)				(Phạm vi thay đổi) (変更の範囲)	
[Trường hợp là đối tượng đặc biệt (chuyên môn cao) theo Luật biện pháp đặc biệt về tuyển dụng có thời hạn] 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 • Công việc có thời hạn quy định đặc biệt (Ngày bắt đầu: Ngày kết thúc:) • 特定有期業務 (開始日: 完了日:)					

VII. Lương
賃金

1. Trả lương cơ bản (基本賃金)
 - (a) Lương tháng (月給) () yen
 - (b) Lương ngày (日給) () yen
 - (c) Lương giờ (時間給) () yen
 - (d) Trả lương theo công việc (Lương cơ bản: () yen; Lương bảo hiểm: () yen)
出来高給 (基本単価 () yen、保障給 () yen)
 - (e) Khác (その他) () yen
 - (f) Mức lương được nêu trong Quy định Việc làm, v.v. (就業規則に規定されている賃金等級等) ()
 2. Số tiền và phương pháp tính toán các khoản phụ cấp khác nhau (諸手当の額及び計算方法)

(a)	()	trợ cấp: () yen;	Phương pháp tính toán: ()
		手当 () yen/	計算方法: ()
(b)	()	trợ cấp: () yen;	Phương pháp tính toán: ()
		手当 () yen/	計算方法: ()
(c)	()	trợ cấp: () yen;	Phương pháp tính toán: ()
		手当 () yen/	計算方法: ()
(d)	()	trợ cấp: () yen;	Phương pháp tính toán: ()
		手当 () yen/	計算方法: ()
 3. Tỷ lệ thanh toán bổ sung cho việc lao động quy định ngoài giờ, việc làm ngày nghỉ hoặc làm đêm (所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率)

(a) Việc ngoài giờ: (所定時間外)	Quá giờ theo luật định (法定超)	Không quá 60 giờ trong một tháng (月 60 時間以内) () %	Trên 60 giờ trong một tháng (月 60 時間超) () %
	Quá giờ quy định (所定超) () %		
(b) Ngày nghỉ: (休日)	Ngày nghỉ theo luật (法定休日) () %	Ngày nghỉ không theo luật (法定外休日) () %	
(c) Việc làm đêm (深夜) () %			
 4. Ngày khoá sổ lương: (賃金締切日) () - () của mỗi tháng; () - () của mỗi tháng () - 毎月 () 日、 () - 毎月 () 日
 5. Ngày trả lương: (賃金支払日) () - () của mỗi tháng; () - () của mỗi tháng () - 毎月 () 日、 () - 毎月 () 日
 6. Phương pháp trả lương (賃金の支払方法) ()

7. Khấu trừ lương theo thỏa thuận lao động: [Không ☐ Có ☐ (労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無 , 有 ()))]
8. Tăng lương [Có ☐ (Thời gian và số tiền, v.v... (昇給 (有 (時期、金額等) , 無 ()))), Không ☐]
9. Tiền thưởng [Có ☐ (Thời gian và số tiền, v.v.. (賞与 (有 (時期、金額等) , 無 ()))); Không ☐]
10. Trợ cấp thôi việc [Có ☐ (Thời gian và số tiền, v.v.. (退職金 (有 (時期、金額等) , 無 ()))); Không ☐]

VIII. Các mục liên quan đến thôi việc
退職に関する事項

1. Hệ thống tuổi hưu [Có ☐ (tuổi); Không ☐
定年制 (有 (歳), 無)
2. Chế độ gia hạn hợp đồng lao động [Có ☐ (đến tuổi); Không ☐
継続雇用制度 (有 (歳まで), 無)
3. Các biện pháp hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh [Có ☐ (công việc ủy thác nghiệp vụ - cống hiến xã hội đến tuổi), Không ☐
創業支援等措置 (有 (歳まで業務委託・社会貢献事業), 無)
4. Thủ tục thôi việc vì lý do cá nhân [Sẽ có thông báo không dưới () ngày trước khi thôi việc]
自己都合退職の手続 (退職する()日以上前に届け出ること)
5. Lý do và thủ tục sa thải
解雇の事由及び手続

Chi tiết được quy định ở Điều (), Điều () của Nội quy làm việc
詳細は、就業規則第()条～第()条、第()条～第()条

IX. Điểm khác

その他

- Tham gia bảo hiểm xã hội [Bảo hiểm phúc lợi hưu trí; Bảo hiểm y tế; Quỹ phúc lợi hưu trí; khác ()]
社会保険の加入状況 (厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他 ())
- Áp dụng bảo hiểm việc làm: (Có ☐ Không ☐)
雇用保険の適用 (有 , 無)
- Hệ thống hỗ trợ trợ cấp hưu trí cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ
中小企業退職金 共済制度
(Tham gia ☐, Không tham gia ☐) (*chỉ áp dụng cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ)
(加入している , 加入していない) (※中小企業の場合)
- Hệ thống hưu trí doanh nghiệp (Có ☐ (Tên hệ thống), Không ☐)
企業年金制度 (有 (制度名) , 無)
- Quầy tư vấn về các mục liên quan đến vấn đề cải thiện, v.v... việc quản lý tuyển dụng
雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口
Tên phòng ban () Họ tên và chức vụ của người phụ trách () (Nơi liên hệ)
部署名 () 担当者職氏名 () (連絡先)
- Khác [
その他 []

* Nội dung sau giải thích về “Thời hạn hợp đồng” trong trường hợp có “Quy định về thời hạn”

※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。

Theo quy định của Điều 18 Luật hợp đồng lao động, trường hợp thời hạn làm việc của hợp đồng lao động có thời hạn (những hợp đồng bắt đầu kể từ ngày 1 tháng 4 năm 2013 trở đi) vượt qua tổng thời gian là 5 năm, thì hợp đồng sẽ được chuyển thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn từ sau ngày hết hạn của hợp đồng lao động tương ứng, bằng cách người lao động phải đăng ký trước ngày hết hạn của hợp đồng lao động. Tuy nhiên, trường hợp là đối tượng đặc biệt theo Luật biện pháp đặc biệt về tuyển dụng có thời hạn, về phát sinh quyền đăng ký chuyển đổi vô thời hạn, sẽ được nêu rõ ở cột “Trường hợp là đối tượng đặc biệt theo Luật Biện pháp đặc biệt về tuyển dụng có thời hạn” thuộc “Thời hạn hợp đồng” của thông báo này.

労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、無期転換申込権の発生については、特例的に本通知書の「契約期間」の「有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合」欄に明示したとおりとなります。

Ngoài những điều trên, các quy định của công ty chúng tôi sẽ được áp dụng

Địa điểm và cách thức có thể xác nhận quy định của công ty ()

以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法 ()

* Việc phát hành thông báo này sẽ làm rõ các điều kiện lao động theo Điều 15 “Luật Tiêu chuẩn lao động”, và bao gồm việc phát hành các văn bản dựa trên Điều 6 Luật cải thiện quản lý tuyển dụng người lao động bản thời gian (Luật lao động bản thời gian và có thời hạn).

※本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム・有期雇用労働法)第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。

* Nên lưu giữ thông báo tuyển dụng để tránh mâu thuẫn, hiểu lầm có thể xảy ra giữa người sử dụng và người lao động.

※労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

COMUNICADO SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO
労働条件通知書

ポルトガル語

Ao(À) Sr(a) _____ 殿
Ano mês dia _____
年月日
Nome da empresa _____
事業場名称(ローマ字で記入) (Escrever em roma-ji (alfabeto))
Endereço da empresa _____
所在地(ローマ字で記入) (Escrever em roma-ji (alfabeto))
Nº do Telefone _____
電話番号
Nome do empregador _____
使用者職氏名(ローマ字で記入) (Escrever em roma-ji (alfabeto))

I. Período de contrato

契約期間

Não determinado ☐ Determinado* ☐ (De ____ / ____ / ____ a ____ / ____ / ____)
期間の定めなし 期間の定めあり(※) (年 月 日 ~ 年 月 日)

* Os itens abaixo devem ser preenchidos caso o "período de contrato" seja especificado como "prazo fixo":

※ 以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入

1. Possibilidade de renovação do contrato

契約の更新の有無

[Renovação automática ☐ · possível renovação ☐ · sem renovação ☐ · outros ☐ ()]

[自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他()]

2. A renovação será determinada considerando os seguintes fatores

契約の更新は次により判断する。

・Volume de trabalho no período final do contrato ☐ · Conduta e desempenho no trabalho ☐ · Competência ☐
・契約期間満了時の業務量
・勤務成績、態度
・能力
・Situação administrativa da empresa ☐ · Progresso da atividade exercida pelo funcionário ☐
・会社の経営状況
・従事している業務の進捗状況
・Outros ☐ ()
・その他 ()

3. Limite de renovação (não tem ☐ tem ☐ (até ____ vezes / até ____ anos consecutivos de contratação))

更新上限の有無(無・有(更新 回まで/通算契約期間 年まで))

【No caso de um contrato de trabalho com prazo fixo, com um período total superior a cinco anos de contratação pela mesma empresa, conforme estipulado na lei de contrato de trabalho】

【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】

Durante a vigência deste contrato, o funcionário poderá solicitar à empresa um contrato sem prazo fixo (contrato com prazo indeterminado). Sendo assim, a contratação poderá ser convertida à uma contratação mediante a um contrato com prazo indeterminado a partir do dia seguinte ao último dia do prazo do presente contrato (____/____/____)

本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約(無期労働契約)の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日(年 月 日)から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無(無 ・ 有(別紙のとおり))

【Para aqueles (altamente especializados) que se enquadram nos casos excepcionais da Lei de Medidas Especiais para o Emprego por Prazo Determinado】

【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】

Período durante o qual não há o direito de solicitar a conversão em emprego por prazo indeterminado: I (pessoas altamente especializadas) · II (pessoas idosas aposentadas)

無期転換申込権が発生しない期間: I (高度専門) · II (定年後の高齢者)

I Período de início até a conclusão do trabalho específico por prazo determinado (____ anos e ____ meses (máximo até 10 anos))

I 特定有期業務の開始から完了までの期間(____ 年 ____ か月(上限10年))

II Período de trabalho pós-aposentadoria

II 定年後引き続いて雇用されている期間

II. Local do trabalho

就業の場所

(Logo após a contratação)
(雇入れ直後)

(Abrangência de alteração)
(変更の範囲)

III. Natureza dos serviços

従事すべき業務の内容

(Logo após a contratação)
(雇入れ直後)

(Abrangência de alteração)
(変更の範囲)

【Para aqueles(altamente especializados) que se enquadram nos casos excepcionais da Lei de Medidas Especiais para o Emprego por Prazo Determinado】

【有期雇用特別措置法による特例の対象者(高度専門)の場合】

・ Trabalho específico por prazo determinado (____ Data do início: ____ Data da conclusão: ____)

・ 特定有期業務 (____ 開始日: ____ 完了日: ____)

(Continua na próxima página)

(次頁に続く)

IV. Itens (de (1) a (5)) relacionados aos horários de início e término do expediente, horários de intervalo, alteração dos horários de trabalho, e possibilidade de hora-extra

始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換 ((1) ~ (5) のうち該当するもの一つに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項

1. Horário de início e de término do expediente:

始業・終業の時刻等

(1) Horário de início (h) Horário de término (h)
始業 (時 分) 終業 (時 分)

[Caso os seguintes sistemas se apliquem aos trabalhadores]

【以下のような制度が労働者に適用される場合】

(2) Sistema de trabalho irregular, etc.: Sistema de horário irregular de () unidades ou sistema de turnos, conforme as seguintes combinações de horas de trabalho.

変形労働時間制等; () 単位の変形労働時間制・交代制として、次の勤務時間の組み合わせによる。

┌	Horário de início (h)	Horário de término (h)	(Dias correspondentes:)
	始業 (時 分)	終業 (時 分)	(適用日)
	Horário de início (h)	Horário de término (h)	(Dias correspondentes:)
└	始業 (時 分)	終業 (時 分)	(適用日)
	Horário de início (h)	Horário de término (h)	(Dias correspondentes:)
	始業 (時 分)	終業 (時 分)	(適用日)

(3) Sistema de horário flexível: Os trabalhadores determinam os horários de início e de término.

フレックスタイム制; 始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。

[Contudo, o horário flexível é: Início (das h às h) e
(ただし、フレキシブルタイム (始業)()時()分から()時()分、
Término (das h às h)]
(終業)()時()分から()時()分、

Horário de presença obrigatória: Início (h) e Término (h)]
コアタイム ()時()分から()時()分)

(4) Sistema de horas de trabalho consideradas horas trabalhadas fora do local normal de trabalho: Início (h) e Término (h).

事業場外みなし労働時間制; 始業 (時 分) 終業 (時 分)

(5) Sistema de trabalho por Arbitrio Próprio: Estipulado pelos trabalhadores, tendo como base: Início (h) e Término (h).

裁量労働制; 始業 (時 分) 終業 (時 分) を基本とし、労働者の決定に委ねる。

○ Os detalhes se encontram estipulados no Artigo (), no Artigo () e no Artigo () dos Regulamentos do Trabalho.

詳細は、就業規則第()条~第()条、第()条~第()条、第()条~第()条

2. Período de descanso: () minutos

休憩時間 () 分

3. Existência ou não de trabalho em horas extras: (Sim ☐ / Não ☐)

所定時間外労働の有無 (有 , 無)

V. Folga

休日

• Folgas regulares: Todos(as) os(as) (), feriados nacionais, outros ()
定例日; 毎週()曜日、国民の祝日、その他 ()

• Folgas adicionais: () dias por semana/mês, outros ()
非定例日; 週・月当たり()日、その他 ()

• No caso de sistema de trabalho irregular de unidade de 1 ano: () dias/ano
1 年単位の変形労働時間制の場合 - 年間()日

○ Os detalhes se encontram estipulados no Artigo (), no Artigo () e no Artigo dos Regulamentos do Trabalho.

詳細は、就業規則第()条~第()条、第()条~第()条、第()条~第()条

VI. Férias

休暇

1. Férias anuais remuneradas para aquele que trabalhar por 6 meses consecutivos ou mais: () dias

年次有給休暇 6 か月継続勤務した場合 → () 日

Férias anuais remuneradas para aquele que trabalhar por menos 6 meses consecutivos: (Sim ☐ / Não ☐)

継続勤務 6 か月以内の年次有給休暇 (有 , 無)

→ () dias, após transcorridos () meses
() か月経過で () 日

Férias anuais, calculadas baseadas em hora: (Sim ☐ / Não ☐)

時間単位年休 (有 , 無)

2. Férias por compensação de jornada: (Sim ☐ / Não ☐)

代替休暇 (有 , 無)

3. Outros tipos de férias: Remuneradas ()

その他の休暇 有給 ()

 Não-remuneradas ()

 無給 ()

○ Os detalhes se encontram estipulados no Artigo (), no Artigo () e no Artigo dos Regulamentos do Trabalho.

詳細は、就業規則 第()条~第()条、第()条~第()条、第()条~第()条

VII. Salário
賃金

1. Pagamento básico (a) Salário por mês: () ienes (b) Salário por dia: () ienes
基本賃金 月給 () 円 日給 () 円
(c) Salário por hora: () ienes
時間給 () 円
(d) Pagamento por trabalho (Pagamento básico: ienes; pagamento garantido: ienes)
出来高給 (基本単価 円、 保障給 円)
(e) Outros: () ienes
その他 () 円
(f) Categoria salarial estipulada nos Regulamentos do Trabalho
就業規則に規定されている賃金等級等
2. Valores e métodos de cálculo de diversos auxílios
諸手当の額及び計算方法
(a) () Auxílio-: ienes/ Método de cálculo: ()
() 手当 円/ 計算方法: ()
(b) () Auxílio-: ienes/ Método de cálculo: ()
() 手当 円/ 計算方法: ()
(c) () Auxílio-: ienes/ Método de cálculo: ()
() 手当 円/ 計算方法: ()
(d) () Auxílio-: ienes/ Método de cálculo: ()
() 手当 円/ 計算方法: ()
3. Taxa de pagamento adicional para horas extras, trabalho em feriados e no horário noturno
所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率
(a) Horas extras: Horas extras legais. Dentro de 60 horas (sessenta horas) por mês () % Acima de 60 horas (sessenta horas) por mês () % Horas extras fixas () %
所定時間外 法定超 月 60 時間以内 () % 月 60 時間超 () % 所定超 () %
(b) Trabalho nos dias de folgas/feriados: Feriados estabelecidos pela lei () % Feriados não estabelecidos pela lei () %
休日 法定休日 () % 法定外休日 () %
(c) Adicional noturno () %
深夜 () %
4. Dia de fechamento para cálculo do salário: () - Dia () de cada mês; () - dia () de cada mês
賃金締切日 () - 毎月()日、() - 毎月()日
5. Dia de pagamento: () - Dia () de cada mês; () - dia () de cada mês
賃金支払日 () - 毎月()日、() - 毎月()日
6. Método de pagamento do salário ()
賃金の支払方法 ()

7. Deduções no pagamento salarial mediante o acordo firmado entre o representante dos trabalhadores e o empregador. [Não ☐ / Sim ☐ ()]
労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無 , 有 ())
8. Aumento salarial (tem ☐ (período, valor, etc.), não tem ☐)
昇給 (有 (時期、金額等) , 無)
9. Bonificação: [Sim ☐ (Período, valor, etc.:) / Não ☐]
賞与 (有 (時期、金額等) , 無)
10. Gratificação na demissão: [Sim ☐ (Período, valor, etc.:) / Não ☐]
退職金 (有 (時期、金額等) , 無)

VIII. Itens referentes à demissão
退職に関する事項

1. Sistema de demissão por idade (Aposentadoria): [Sim ☐ (anos) / Não ☐]
定年制 (有 (歳) , 無)
2. Programa de emprego contínuo [Sim ☐ (Até anos de idade) / Não ☐]
継続雇用制度 (有 (歳まで) , 無)
3. Medida de apoio à abertura de empresas (tem ☐ (terceirização até anos de idade / Projeto de contribuição social), não tem ☐)
創業支援等措置 (有 (歳まで業務委託・社会貢献事業) , 無)
4. Procedimentos para demissão por motivos particulares: A carta de demissão deve ser apresentada com pelo menos () dias de antecedência.
自己都合退職の手続 (退職する () 日以上前に届け出ること)
5. Motivos e procedimentos para a demissão:
解雇の事由及び手続

○ Os detalhes se encontram estipulados no Artigo (), no Artigo () e no Artigo dos Regulamentos do Trabalho.
詳細は、就業規則第 () 条～第 () 条、第 () 条～第 () 条、第 () 条～第 () 条

その他

以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法（ ）

* オ aviso sobre as condições de trabalho deve ser mantido com a finalidade de prevenir eventuais litígios entre empregados e do empregador.
※労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

Comunicación de las condiciones de trabajo

労働条件通知書

スペイン語

Al (A la Sr(a). _____) 殿

Fecha _____
年月日

Nombre de la compañía _____
事業場名称(ローマ字で記入) (Escribir en roma-ji (alfabeto))

Dirección de la compañía _____
所在地(ローマ字で記入) (Escribir en roma-ji (alfabeto))

Nº de Teléfono _____
電話番号

Nombre del empleador: _____
使用者職氏名(ローマ字で記入) (Escribir en roma-ji (alfabeto))

Periodo del contrato
契約期間

No determinado Determinado* (Desde el / / hasta el / /)

Favor de llenar lo siguiente en caso de tener el periodo del contrato como "determinado"
※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入

1.Renovación o no renovación del contrato
契約の更新の有無

Renovación automática Posible renovación Sin renovación Otros
[自動的に更新する・更新する場合があります得る・契約の更新はしない・その他()]

2.Se define la renovación basándose a las siguientes condiciones
契約の更新は次により判断する。

Volumen de actividades al término del periodo del contrato

Resultados de trabajo, actitud Capacidad

Condiciones económicas de la empresa progreso del trabajo Otros

・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力

・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況

・その他()

3.Límite de actualización. (no /si renovación hasta _____ veces) Periodo del contrato total hasta _____ años)
更新上限の有無(無・有(更新 回まで/通算契約期間 年まで))

Durante el período de vigencia de este contrato, es posible solicitar la conversión del empleo a un contrato laboral indefinido (contrato laboral sin límite de duración) con la empresa, presentando una solicitud el día siguiente al término de este contrato (fecha). ¿En este caso, hay modificaciones en las condiciones laborales de este contrato? (Sí / No tal cual el anexo)

本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約(無期労働契約)の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日(年 月 日)から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無(無 ・ 有(別紙のとおり))

【En el caso de personas sujetas a una disposición especial contemplada por la Ley de Medidas Especiales para el Empleo por Plazos Definidos】

【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】

無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ(高度専門)・Ⅱ(定年後の高齢者)

Ⅰ periodo desde el inicio hasta finalización del trabajo específico de duración determinada (años y meses (máximo 10 años))

Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間(年 か月(上限10年))

Ⅱ Período de continuidad en el empleo después de la jubilación

Ⅱ 定年後引き続いて雇用されている期間

II. Lugar de trabajo
就業の場所

(Inmediatamente después de contratación) (alcance de los posibles cambios)
(雇入れ直後) (変更の範囲)

Naturaleza de los servicios
従事すべき業務の内容

(Inmediatamente después de contratación) (alcance de los posibles cambios)
(雇入れ直後) (変更の範囲)

<En el caso de personas altamente especializadas sujetas a una disposición especial contemplada por la Ley de Medidas Especiales para el Empleo por Plazos Definidos>

・Negocio específico a plazo fijo (Fecha de iniciación: Fecha de finalización:)

(Continúa en la siguiente página)
(次頁に続く)
- 69 -

IV. Indicar con un círculo uno de los elementos (1) al (5) que corresponda: horario de inicio y finalización de la jornada laboral, periodos de descanso, cambios en el horario de trabajo y la posibilidad de trabajar fuera del horario habitual(horas extras).

始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換 ((1) ～ (5) のうち該当するもの一つに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項

1. Hora de iniciación y de finalización del trabajo:
始業・終業の時刻等

(1) Hora de iniciación (h) Hora de finalización (h)
始業 (時 分) 終業 (時 分)

[En el caso de que los sistemas que se indican a continuación se apliquen a los trabajadores]
【以下のような制度が労働者に適用される場合】

(2) Sistema de horario laboral modificado: Sistema de horario de trabajo variable de () y sistema de turnos, depende de la siguiente combinaciones de horas de trabajo indicadas a continuación.
変形労働時間制等; () 単位の変形労働時間制・交代制として、次の勤務時間の組み合わせによる。

{	Hora de iniciación (h) Hora de finalización (h) (Días correspondientes:)
	始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日)
	Hora de iniciación (h) Hora de finalización (h) (Días correspondientes:)
	始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日)
	Hora de iniciación (h) Hora de finalización (h) (Días correspondientes:)
	始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日)

(3) Sistema de horario flexible: Los trabajadores determinan las horas de iniciación y de finalización.
フレックスタイム制; 始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。
[Sin embargo, el horario flexible es: Iniciación (entre las h y las h) y y
(ただし、フレキシブルタイム (始業)()時()分から()時()分、
Finalización (entre las h y las h)
(終業)()時()分から()時()分、
Horas de presencia obligatoria: Iniciación (h) y Finalización (h)]
コアタイム ()時()分から()時()分)

(4) Sistema de horario de trabajo considerando horas trabajadas fuera del lugar normal de trabajo: Iniciación (h) y Finalización (h)
事業場外みなし労働時間制; 始業 (時 分) 終業 (時 分)

(5) Sistema de jornada laboral discrecional:
Básicamente empezar as (h min) y cierre as (h min) dejando por decisión del trabajador.
裁量労働制; 始業 (時 分) 終業 (時 分) を基本とし、労働者の決定に委ねる。

○ Los detalles se encuentran estipulados en el Artículo (), en el Artículo () y en el Artículo () del Reglamento Laboral.
詳細は、就業規則第()条～第()条、第()条～第()条、第()条～第()条

Período de Descanso () minutos

Existencia o no de trabajo en horas extras (Si /No)

Descanso

休日

- Descansos regulares: Todos los (), feriados nacionales, otros ()
定休日; 毎週()曜日、国民の祝日、その他 ()
- Días no regular: () días por semana/mes, otros ()
非定休日; 週・月当たり()日、その他 ()
- En el caso de sistema de horas de trabajo modificada dde 1 año () días al año
1 年単位の変形労働時間制の場合-年間()日
- Los detalles se encuentran estipulados en el Artículo (), en el Artículo () y en el Artículo () del Reglamento Laboral.
詳細は、就業規則第()条～第()条、第()条～第()条、第()条～第()条

Vacaciones

休暇

1. Vacaciones anuales remuneradas para aquella persona que trabaje en forma continuada durante 6 meses o más: () días
年次有給休暇 6 か月継続勤務した場合→()日
Vacaciones anuales remuneradas para aquella persona que trabaje en forma continua no más de 6 meses: (Sí / No)
継続勤務 6 か月以内の年次有給休暇 (有 , 無)
→ () días, después de transcurridos () meses
() か月経過で()日
Descanso anual compensatorio que se toma por horas: (Sí / No)
時間単位年休 (有 , 無)
2. Descansos alternativos: (Sí / No)
代替休暇 (有 , 無)
3. Otras vacaciones: Remuneradas ()
その他の休暇 有給 ()
 No remuneradas ()
 無給 ()
- Los detalles se encuentran estipulados en el Artículo (), en el Artículo () y en el Artículo () del Reglamento Laboral.
詳細は、就業規則 第()条～第()条、第()条～第()条、第()条～第()条

(Continúa en la siguiente página)

(次頁に続く)

VII. Sueldos

賃金

1. Salario básico (a) Sueldo mensual: (yenes) (b) Jornal: (yenes)
基本賃金 月給 (円) 日給 (円)
(c) Sueldo horario: (yenes)
時間給 (円)
(d) Pago por trabajo (Pago básico: yenes;
出来高給 (基本単価 円、保障給 円) yenes)
(e) Otros: (yenes)
その他 (円)
(f) Categoría del sueldo estipulado en el Reglamento Laboral
就業規則に規定されている賃金等級等
2. Valores y métodos de cálculo de las diversas ayudas
諸手当の額及び計算方法
(a) (Ayuda de : yenes/ Método de cálculo:)
(手当 円/ 計算方法:)
(b) (Ayuda de : yenes/ Método de cálculo:)
(手当 円/ 計算方法:)
(c) (Ayuda de : yenes/ Método de cálculo:)
(手当 円/ 計算方法:)
(d) (Ayuda de : yenes/ Método de cálculo:)
(手当 円/ 計算方法:)
3. Tasa de pago adicional por horas extras, trabajo en días feriados y en el horario nocturno
所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率
(a) Horas extras: Horas extras legales no más de 60 horas al mes ()% más de 60 horas al mes ()% Horas extras fijas ()%
所定時間外 法定超 月 60 時間以内 ()% 月 60 時間超 ()% 所定超 ()%
(b) Trabajo en días feriados: Trabajo en días feriados legales ()% Trabajo en días feriados no legales ()%
休日 法定休日 ()% 法定外休日 ()%
(c) Adicional por trabajo nocturno ()%
深夜 ()%
4. Fecha de cierre para el cálculo del sueldo: ()-Día () de cada mes; ()-día () de cada mes
賃金締切日 () - 毎月()日、 () - 毎月()日
5. Día de pago: ()-Día () de cada mes; ()-día () de cada mes
賃金支払日 () - 毎月()日、 () - 毎月()日
6. Método de pago de los salario ()
賃金の支払方法 ()

7. Deducciones del sueldo según el acuerdo de administración laboral (Si()/ No)
労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無 , 有 ())
 8. Aumento de sueldo (Si (época del año, cantidad etc), /No)
昇給 (有 (時期、金額等) , 無)
 9. Bonificación (Si (época, valor etc,)/No)
賞与 (有 (時期、金額等) , 無)
 10. Gratificación por retiro (Si (época, valor etc,)/No)
退職金 (有 (時期、金額等) , 無)

VIII. Items referentes al retiro

退職に関する事項

- Sistema de retiro por edad (Jubilación): [Sí (años) / No]
定年制 (有 (歳), 無)
2. Esquema de empleo continuo [Sí (Hasta años de edad) / No]
継続雇用制度 (有 (歳まで), 無)
 3. Medidas en caso de soporte en arranque de operaciones (Si, (hasta años aplica subcontratación, participación en labores sociales), No)
創業支援等措置 (有 (歳まで業務委託・社会貢献事業) , 無)
 4. Procedimientos para el retiro por motivos particulares: La carta de retiro se debe presentar con anticipación mínima de () días
自己都合退職の手続 (退職する()日以上前に届け出ること)
 5. Motivos y procedimientos para despido
解雇の事由及び手続

○ Los detalles se encuentran estipulados en el Artículo (), en el Artículo () y en el Artículo del Reglamento Laboral.
詳細は、就業規則第()条～第()条、第()条～第()条、第()条～第()条

(Continúa en la siguiente página)

(次頁に続く)

IX. Otros
その他

☐ ☐

• Sistema de Jubilación para Pequeñas y Medianas Empresas

中小企業退職金 共済制度

(Registrado, ☐ No registrado ☐) (En caso de Pequeñas y Medianas Empresas)

(加入している, 加入していない) (※中小企業の場合)

• Sistema de pensión corporativo (Si ☐ (nombre del sistema), No ☐)

企業年金制度 (有 (制度名), 無)

• Sección de la consultas sobre asuntos laborales con la mejora de la administración laboral etc.

雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口

Sección	Titulo y nombre del encargado	Contacto
部署名 ()	担当者職氏名 ()	(連絡先)

• Otros [
その他 [

Conforme a lo establecido en el artículo 18 de la Ley de Contratos Laborales, en caso de que el período de un contrato laboral a plazo fijo (que comience después del 1 de abril de 2013) exceda los cinco años en total, el contrato laboral se convertirá en uno sin límite de duración a partir del día siguiente al término del período del contrato, previa solicitud del trabajador antes de la fecha final del mismo. No obstante, en el caso de estar sujeto a una excepción de acuerdo con la Ley de Medidas Especiales para el Empleo a Plazo Fijo, el derecho a solicitar la conversión a un contrato sin límite de duración se determinará según lo indicado en la columna "Para personas sujetas a excepciones según la Ley de Medidas Especiales para el Empleo a Plazo Fijo" de este aviso, en conformidad con la excepción.

労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、無期転換申込権の発生については、特例的に本通知書の「契約期間」の「有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合」欄に明示したとおりとなります。

Para los aspectos no mencionados anteriormente, se aplicará la normativa laboral de la empresa. Las normas laborales se pueden consultar en () de manera ()

以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法 ()

*La emisión de este aviso se basa en el artículo 15 de la Ley de Normas Laborales y el artículo 6 de la Ley de Aclaración de las Condiciones de Trabajo y Mejora de la Gestión del Empleo (Ley de Trabajo sobre Empleo a tiempo parcial/de duración determinada) para Trabajadores a tiempo parcial y empleados con un contrato temporal.

※本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。

* Le recomendamos que guarde su aviso de condiciones laborales para evitar disputas entre los trabajadores y la empresa.

※労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

関係行政機関一覧

○求人、雇用保険、雇用管理等の相談窓口 神奈川県内ハローワーク一覧

安 定 所 名	所 在 地	電 話 番 号	通訳配置日（通訳言語）
横浜公共職業安定所	（雇用管理、雇用保険等） 横浜市中区新港 1-6-1 よこはま新港合同庁舎 1階・2階 （求人関係） 横浜市西区北幸 1-11-15 横浜S Tビル4階	045 (663) 8609	月（英語） 火（中国語） 水（ポルトガル語・スペイン語） 木（英語） 金（中国語）
戸塚公共職業安定所	横浜市戸塚区戸塚町 3722	045 (864) 8609	
川崎公共職業安定所	川崎市川崎区南町 17-2	044 (244) 8609	月（英語） 火（ポルトガル語・スペイン語） 水（中国語） 木（英語） 金（ポルトガル語・スペイン語）
横須賀公共職業安定所	横須賀市平成町 2-14-19	046 (824) 8609	
平塚公共職業安定所	平塚市浅間町 10-22 平塚地方合同庁舎	0463 (24) 8609	火（ポルトガル語・スペイン語） 木（ポルトガル語・スペイン語）
小田原公共職業安定所	小田原市栄町 1-1-15 ミナカ小田原 9階	0465 (23) 8609	
藤沢公共職業安定所	藤沢市朝日町 5-12 藤沢労働総合庁舎	0466 (23) 8609	火（ポルトガル語・スペイン語） 木（ポルトガル語・スペイン語）
相模原公共職業安定所	相模原市中央区富士見 6-10-10 相模原地方合同庁舎	042 (776) 8609	
厚木公共職業安定所	厚木市寿町 3-7-10	046 (296) 8609	月（ポルトガル語・スペイン語） 火（ポルトガル語・スペイン語・英語） 水（ポルトガル語・スペイン語・英語） 木（ポルトガル語・スペイン語・英語） 金（ポルトガル語・スペイン語）
松田公共職業安定所	足柄上郡松田町松田惣領 2037	0465 (82) 8609	
横浜南公共職業安定所	横浜市金沢区寺前 1-9-6	045 (788) 8609	
川崎北公共職業安定所	川崎市高津区千年 698-1	044 (777) 8609	
港北公共職業安定所	横浜市港北区新横浜 3-24-6 横浜港北地方合同庁舎	045 (474) 1221	
大和公共職業安定所	大和市深見西 3-3-21	046 (260) 8609	火（ポルトガル語・スペイン語） 金（ポルトガル語・スペイン語）

は外国人雇用サービスコーナー設置所

通訳配置時間 9：00～16：00（12：00～13：00を除く）

※例年4月以降、通訳配置日・配置時間に変更が生じる場合がありますので、各ハローワークにお問い合わせください。

※雇用保険受給に係る手続きについては、ご本人の住所を管轄するハローワークにご相談ください。管轄地域は神奈川労働局ホームページでご確認ください。



○留学生や専門的・技術的分野の在留資格をお持ちの方の外国人労働者の雇用に関するお問い合わせ

東京外国人雇用サービスセンター https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-foreigner/	〒160-0004 東京都新宿区四谷 1-6-1 コモレ四谷 四谷タワー13階	電 話 03(5361) 8722
名古屋外国人雇用サービスセンター https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-foreigner/	〒460-8640 愛知県名古屋市中区錦 2-14-25 ヤマイチビル 8階	電 話 052(855) 3770
大阪外国人雇用サービスセンター https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-foreigner/	〒530-0017 大阪府大阪市北区角田町 8-47 阪急グランドビル 16階	電 話 06(7709) 9465
福岡外国人雇用サービスセンター	〒810-0001 福岡県福岡市中央区天神 1-4-2 エルガーラオフィス 12階	電 話 092(716) 8608

○日本人の配偶者等や定住者等の就労に制限のない在留資格の方、またはアルバイトを希望する外国人留学生の方の職業相談窓口

新宿外国人雇用支援・指導センター 〒160-8489 東京都新宿区歌舞伎町 2-42-10 ハローワーク新宿（歌舞伎町庁舎 1階） 電話 03(3204) 8609（代表）
--

○労働条件、労災保険、労働安全衛生等に関する相談窓口 神奈川県内労働基準監督署一覧

監 督 署 名	所 在 地	電 話 番 号
横浜南労働基準監督署	横浜市中区北仲通 5-57 横浜第2合同庁舎 9階	045 (211) 7374
鶴見労働基準監督署	横浜市鶴見区鶴見中央 2-6-18	045 (501) 4968
川崎南労働基準監督署	川崎市川崎区宮前町 8-2	044 (244) 1271
川崎北労働基準監督署	川崎市高津区溝口 1-21-9	044 (382) 3190
横須賀労働基準監督署	横須賀市新港町 1-8 横須賀地方合同庁舎 5階	046 (823) 0858
横浜北労働基準監督署	横浜市港北区新横浜 2-4-1 日本生命新横浜ビル 3・4階	045 (474) 1251
平塚労働基準監督署	平塚市浅間町 10-22 平塚地方合同庁舎 3階	0463 (43) 8615
藤沢労働基準監督署	藤沢市朝日町 5-12 藤沢労働総合庁舎 3階	0466 (23) 6753
小田原労働基準監督署	小田原市栄町 1-1-15 ミナカ小田原 9階	0465 (22) 7151
厚木労働基準監督署	厚木市中町 3-2-6 厚木Tビル 5階	046 (401) 1641
相模原労働基準監督署	相模原市中央区富士見 6-10-10 相模原地方合同庁舎 4階	042 (752) 2051
横浜西労働基準監督署	横浜市保土ヶ谷区岩井町 1-7 保土ヶ谷駅ビル 4階	045 (332) 9311

○神奈川県労働局外国人労働者相談コーナー

（ 外国語による労働条件、労働災害、労災保険に関する相談を受付けています。次のとおり開設していますが 変更する場合がありますので、相談を希望する場合は事前に電話で確認してください。 ）

労働基準部 監督課		横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎8階		045(211)7351	
通訳言語：配置日 受付時間：9:00～12:00 13:00～16:30（受付は16:00まで）					
英 語	第1、第3月曜日、金曜日		ポルトガル語	火曜日、第2、第4金曜日	
スペイン語	月曜日、火曜日、木曜日		ベトナム語	水曜日	
中国語	水曜日、第1、第3、第5金曜日		タガログ語	木曜日	

○外国人労働者向け相談ダイヤル

厚生労働省では、外国人労働者の方からの相談に的確に対応するため、下記の 13 言語について、当該言語により相談できる「外国人労働者向け相談ダイヤル」を開設しています。

「外国人労働者向け相談ダイヤル」では、労働条件に関する問題について、法令の説明や各関係機関の紹介を行います。

言語	開設曜日※1	開設時間	電話番号※2
英語	月～金	午前 10 時～午後 3 時 (正午～午後 1 時は除く)	0570-001701
中国語			0570-001702
ポルトガル語			0570-001703
スペイン語			0570-001704
タガログ語			0570-001705
ベトナム語			0570-001706
ミャンマー語			月
ネパール語	火・水・木		0570-001708
韓国語	木・金		0570-001709
タイ語	水		0570-001712
インドネシア語			0570-001715
カンボジア語 (クメール語)			0570-001716
モンゴル語	金		0570-001718

※1 祝日、12 月 28 日～1 月 3 日は除きます。

※2 通話料は、発信者負担となります。

○入国審査、在留資格等に関するお問い合わせ

東京出入国在留管理局横浜支局	〒236-0002 横浜市金沢区鳥浜町 10-7	○総務課 電話 0570-045259 (10) ○就労・永住審査部門 電話 0570-045259 (20) ○留学・研修審査部門 電話 0570-045259 (30) ※IP 電話・海外から電話する場合にはナビダイヤル番号につながりませんので一般電話 045-769-1729 におかけください。
外国人在留総合インフォメーションセンター	相談時間 平日 8:30～17:15	電話 0570-013904 I P 電話・PHS・海外からは 03 (5796) 7112

○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 URL https://www.otit.go.jp	〒108-0022 東京都港区海岸 3-9-15 LOOP-X 3 階	TEL 03-6712-1523 (代表) 03-6712-1590 (総務部) 03-6712-1921 (国際部) 03-6712-1923 (技能実習部・審査課) 03-6712-1965 (指導援助部・援助課) 03-6712-1974 (技能実習部・認定課)
--	---	---

○その他：神奈川県で行っている外国人の労働相談窓口

日本語を話せない方の労働問題、労働トラブルについて、かながわ労働センターの職員、労働法の専門家（大学教員や弁護士）が通訳とともに相談に応じています。

かながわ労働センター本所	〒231-8583 横浜市中区寿町 1-4 かながわ労働プラザ 2 階 相談時間 13：00～16：00	○スペイン語 (第2木曜日、第1・2・3・4金曜日) 電話番号 045-662-1166 ○中国語 (第2木曜日、第1・2・3・4金曜日) 電話番号 045-662-1103 ○ベトナム語 (第2木曜日、第1・2・3・4金曜日) 電話番号 045-633-2030
かながわ労働センター 県央支所	〒243-0004 厚木市水引 2-3-1 県厚木合同庁舎 3 号館 2 階 相談時間 13：00～16：00	○ポルトガル語(毎週木曜日) 電話番号 046-221-7994 ○スペイン語(毎週木曜日) 電話番号 046-221-7994

※上記のとおり相談を行っておりますが、変更する場合がありますので、相談を希望する場合は、事前に電話で確認してください。（祝・休日、年末年始を除く）

作成者：神奈川県労働局職業安定部職業対策課

横浜市中区尾上町 5-77-2 大和地所馬車道ビル 3 F

電 話 045(650)2801

外国人雇用ガイド

神奈川県労働局・公共職業安定所