

宮崎労働局発表
令和元年5月31日(金)

【照会先】

職業安定部 職業対策課

課 長 田島 邦彦

課 長 補 佐 紫藤 靖弘

外国人雇用対策担当 平田 康広

(代表電話) 0985(38)8824

労働基準部 監督課

課 長 上田 徹也

監 察 監 督 官 佐々木大樹

(代表電話) 0985(38)8825

職業安定部 訓練室(技能実習関係)

室 長 東 富美恵

(代表電話) 0985(38)8838

6月は「外国人労働者問題啓発月間」です。

今年の標語は「知って守って働きやすく！～外国人雇用はルールを守って適正に～」

宮崎労働局(厚生労働省)では、毎年6月を「外国人労働者問題啓発月間」と定めています。

外国人労働者の適正な労働条件の確保と雇用管理の改善を図るため、今年は「知って守って働きやすく！～外国人雇用はルールを守って適正に～」を標語に、事業主団体などの協力のもと、労働条件などルールに則った外国人雇用や高度外国人材の就職促進について、事業主や国民を対象とした積極的な周知・啓発活動を行います。

【外国人労働者問題啓発月間】概要

1 実施期間

令和元年6月1日(土)～令和元年6月30日(日)

2 主な内容**(1) ポスター・パンフレットの作成・配布**

厚生労働省が作成した「外国人労働者問題啓発月間」についてのポスターを、労働基準監督署・ハローワークなどに掲示します。

また、パンフレットなどを関係機関や事業主団体を通じて事業主などへ配布します。

(2) 事業主団体などを通じた周知・啓発、協力要請

宮崎労働局は、事業主団体などに対し、外国人労働者問題に関する積極的な周知・啓発を行うよう協力要請を行います。特に、外国人の雇入れと離職の際にすべての事業主に義務付けている「外国人雇用状況」の届出(資料3参照)がより徹底されるよう、事業主への周知に努めます。

(3) 個々の事業主などに対する周知・啓発、指導

労働局、労働基準監督署、ハローワークは、事業主などに対し、さまざまな機会を利用して外国人の雇用・労働条件に関する取扱いの基本ルールについて情報提供や積極的な周知・啓発、指導を行います。

特にハローワークでは、「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」(外国人雇用管理指針)に基づき、事業所を訪問して雇用管理の改善指導を積極的に実施します。

(4) 技能実習生受入れ事業主などへの周知・啓発、指導

労働局、監督署及び安定所は、技能実習制度に基づいて技能実習生を受け入れている事業主、事業主団体又は監理団体に対し、技能実習生についても、外国人雇用の基本ルールの遵守が求められることや、労働基準法(昭和22年法律第49号)や最低賃金法(昭和34年法律第137号)等の労働関係法令が適用されることについて、あらゆる機会を通じて周知、啓発及び指導を行います。なお、出入国在留管理庁作成の不法就労防止に係るリーフレットの配布を通じ、実習先から失踪した技能実習生が実習先以外で就労する場合を含め、入国管理局から認められた範囲を超えて就労するなどの不法就労活動をさせた事業主は、「出入国管理及び難民認定法」(昭和26年政令第319号)に違反する、ということについても周知、啓発を行います。

また、不適切な解雇などの予防に係る周知・啓発および指導を行うほか、ハローワークでは、関係機関の協力などにより、適切な雇用管理を行っていない事例を把握した場合には、厳格に指導を行います。

さらに、労働基準監督署では、労働基準関係法令違反が疑われる技能実習生受入れ事業主に対して監督指導を実施するとともに、悪質な事業主に対しては、送検を行うなど厳正に対処します。

(5) 各種会合における事業主などに対する周知・啓発

宮崎労働局では、宮崎県との共催により、この月間中に外国人雇用基礎セミナーを開催するほか、事業主が集まる会合で関係のパンフレットなどの資料を配布するなど、周知・啓発に努めます。

なお、月間に先立ち、5月15日(県央ブロック)、5月17日(県西ブロック)、5月23日(県北ブロック)で開催されました学卒の求人受理説明会において、参加された522社に対し、周知・啓発を行いました。

(6) 労働条件などの相談窓口の周知

外国人労働者の方からの相談に的確に対応するため、「外国人労働者向け相談ダイヤル」などにおいて、8言語(英語、中国語、ポルトガル語、スベ

イン語、タガログ語、ベトナム語、ミャンマー語、ネパール語)により、労働条件などの相談を受け付けていることについて周知します。

【外国人労働者向け相談ダイヤル】

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	火、水、木、金		0570-001705
ベトナム語	月～金		0570-001706
ミャンマー語	月、水		0570-001707
ネパール語	火、木		0570-001708

1 祝日、12月29日～1月3日は除きます。

2 通話料は、発信者負担になります。

【資料1】令和元年度「外国人労働者問題啓発月間実施要領」(全国版)

【資料2】月間用ポスター

【資料3】パンフレット「外国人雇用はルールを守って適正に」

【資料4】リーフレット「外国人を雇用する事業主の皆様へ 不法就労防止にご協力ください」

【資料5】リーフレット「外国人雇用状況届出はインターネットで、いつでも申請できます！」

令和元年度外国人労働者問題啓発月間実施要領

1 趣旨

(1) 外国人労働者対策における現状等

経済社会の国際化の進展に伴い、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たが、その就労状況をみると、雇用が不安定であること、社会保険の未加入が多いこと、依然として不法就労者数は高水準で推移していること等の問題があったことから、平成 19 年に雇用対策法（昭和 41 年法律第 132 号）を改正し、専門的・技術的分野の外国人労働者の就業を促進するとともに、就労する外国人労働者について、雇用管理の改善や再就職を促進するための施策を総合的に講ずることとされた。

こうした中、平成 20 年秋に発生したリーマンショックに端を発した経済危機の下、派遣・請負等の不安定な雇用形態にある日系人労働者の解雇・雇止めが相次いだこと等から、日系人集住地域の公共職業安定所（以下「安定所」という。）を中心にその就職支援に向けて機動的対策を実施している。

現在、経済の回復により雇用情勢は着実に改善が進む中、求人・求職のミスマッチは依然として高く、また、企業側も高い日本語能力を有する外国人労働者を求める傾向があることから、日本語能力が不十分な者については、相対的に仕事に就くことが困難な状況となっている。

他方、中小・小規模事業者をはじめとした人手不足は深刻化しており、我が国の経済・社会基盤の持続可能性を阻害する可能性も出てきていることから、従来 of 専門的・技術的分野における外国人材に限定せず、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を幅広く受け入れていく仕組みを構築する必要があるとされ（「経済財政運営と改革の基本方針 2018」（平成 30 年 6 月 15 日閣議決定））、これを受けて、新たな在留資格の創設を柱とする「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」（平成 30 年法律第 102 号）（以下「入管法」という。）が本年 4 月 1 日に施行され、新たな在留資格「特定技能」を有する外国人（以下「特定技能外国人」という。）の受け入れが開始されたところである。

また、外国人材の受入れ・共生のための取組を、政府一丸となって推進していく観点から、平成 30 年 12 月 25 日に開催された「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」において、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」（以下「総合的対応策」という。）が取りまとめられた。

総合的対応策は、外国人材を適正に受け入れ、共生社会の実現を図ることにより、日本人と外国人が安心して安全に暮らせる社会の実現に寄与するという

目的を達成するため、外国人材の受入れ・共生に関して目指すべき方向性を示すものであり、その中には、労働基準監督署やハローワーク等における適正な労働環境等の確保に係る取組の推進や多言語対応の充実、地域での安定した就労の確保等に向けたハローワーク等における相談・支援の充実や留学生も含めた更なるマッチングの推進、技能実習生のより一層適正な労働条件と雇用管理の確保に向けた取組の推進等、様々な施策が盛り込まれている。

(2) 現在の取組

このような経緯を踏まえ、厚生労働省では、現在、以下のような取組を実施している。

雇用管理の改善及び再就職の促進

ア 外国人雇用状況届出により外国人の雇用状況を把握した上で、「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「外国人雇用管理指針」という。）に基づく事業所に対する雇用管理指導の実施や求人開拓の実施

今般、総合的対応策において、外国人との共生社会の実現に向けた環境整備が必要との方針が示されたこと等を踏まえ、労働関係法令等の遵守や公正な待遇の確保等、外国人労働者が安心してその有する能力を有効に発揮できる環境を整備するため、外国人雇用管理指針について見直しを行い、平成31年4月1日付けで改正をした。

イ 外国人求職者に対して積極的に求人情報、職業訓練情報の提供等を行うなど再就職援助の促進

ウ 日系人等の定住外国人集住地域の安定所等を中心とした定住外国人に対する職業相談の実施や日本語コミュニケーション能力の向上等を図る外国人就労・定着支援研修の実施

専門的・技術的分野の就業促進

ア 全国の安定所における専門的・技術的分野の外国人求職者に対する職業紹介の積極的な実施

イ 「外国人雇用サービスセンター」（以下「外セン」という。）及び「新卒応援ハローワークの留学生コーナー」（以下「留学生コーナー」という。）を中心とした留学生に対する国内就職の促進

ウ 「高度外国人材の日本企業就職支援事例集」を活用し、地域の企業や大学等と連携し、一体的に高度外国人材の就職促進の取組の推進

エ 「高度外国人材活用マニュアル～活用・定着で悩んでいる方へ～」、「外国人の活用好事例集～外国人と上手く協働していくために～」及び「高度外

国人材にとって魅力ある就労環境を整備するために～雇用管理改善に役立つ好事例集～」の活用及び周知など、高度外国人材の就職促進に向けた環境整備

適正な雇用・労働条件の確保

- ア 労働基準監督署等による事業場に対する的確な監督指導等による法定労働条件の履行確保
- イ 主要な労働局及び労働基準監督署（以下「監督署」という。）に設置されている「外国人労働者相談コーナー」等での外国人労働者や事業主からの労働条件等に関する相談への対応
- ウ 事業主に対し外国人雇用状況届出を厳格に履行させることで不法就労の防止を図るとともに、法令遵守の一環として法務省及び警察庁と合同で中央では「不法就労外国人対策等関係局長連絡会議」等を、各ブロックでは「不法就労等外国人労働者問題地方協議会」をそれぞれ開催するなど、不法就労に関する関係機関との連携強化
- エ 技能実習の状況を確認することを目的とした外国人技能実習機構による監理団体や実習実施者に対する実地検査及び技能実習生への母国語相談等の実施
- オ 技能実習法に基づき、全国8ブロックにおいて技能実習制度適正化のために関係行政機関等が相互の連携を図ることを目的とした地域協議会を開催するなど、技能実習制度に関する関係行政機関との連携強化

(3) 課題

現在も依然として次に掲げる課題がある。

雇用管理の改善及び再就職の促進

- ア 日系人等の定住外国人を中心として派遣・請負の就労形態が多く雇用が不安定な状況は変わっていない。
- イ 事業主の認識不足等により社会保険に加入していない事例や適正な労働条件が確保されていない事例等がみられる。
- ウ 日系人等の定住外国人を中心として日本語能力や能力開発の機会が不十分である等の問題がある。

専門的・技術的分野の就業促進

- ア 外国人を雇用したことがない企業が依然として多く、採用しても企業側の環境整備が進んでいないなど高度外国人材の活用が不十分である。
- イ 日本で就職を希望する留学生の多くの者が実際に就職できておらず、なお

就職支援の必要性が高い。

適正な雇用・労働条件の確保

- ア 技能実習生を含めた外国人労働者については、法定労働条件確保上の問題が認められる事案が多いことから、適正な雇用・労働条件の確保が求められている。
- イ 外国人労働者の労働災害は増加傾向にあることから、安全衛生の確保のため、当該外国人労働者の母国語等を用いる、視聴覚教材を用いる等、当該外国人労働者がその内容を確実に理解できる方法による安全衛生教育の実施等が求められている。
- ウ 我が国には、依然として多数の不法滞在者が存在しており、その多くが不法就労に従事しているとみられることから、外国人労働者の就労状況を適切に把握することが求められている。

(4) 今年度の取組方針

令和元年度も、政府全体で取り組む月間において、厚生労働省としても、事業主、事業主団体等を始め、広く国民一般を対象として、次に掲げる取組を中心に、「知って守って働きやすく！～外国人雇用はルールを守って適正に～」を標語として、外国人雇用の基本ルールの遵守に関する啓発・指導等を積極的に行うこととする。

我が国の外国人雇用対策の基本的な考え方の周知

外国人雇用状況届出の厳格な履行確保

外国人雇用管理指針に基づく雇用管理改善指導等を始めとする外国人労働者の適正な雇用管理と労働条件及び安全衛生の確保対策

特定技能外国人の適正な受入に向けた助言・指導

日系人等の定住外国人の就労支援及び安定雇用の確保対策

高度な技能を有する外国人材が能力を発揮しやすい職場環境の整備

留学生を始めとする「専門的・技術的分野」の外国人の就業促進対策

技能実習生の適正な雇用・労働条件の確保対策

不法就労防止対策

2 実施期間

令和元年6月1日(土)から6月30日(日)までの1月間とする。

3 主 唱

厚生労働省

4 標 語

「知って守って働きやすく！～外国人雇用はルールを守って適正に～」

5 実施事項

厚生労働本省（以下「本省」という。）及び労働局では、当月間に次に掲げる事項について実施することとする。

(1) 本省で実施する事項

ア 広報活動の実施

月間における活動の趣旨について、厚生労働省関係広報誌を活用すること等により、国民一般に対する広報活動を行う。

イ ポスター・パンフレットの作成

月間のポスターを作成するとともに、外国人雇用に係る留意点等についての事業主向けパンフレットを作成する。

ウ 事業主団体等への協力要請

主要な事業主団体等を通じ、傘下団体・会員企業等に対して、外国人労働者問題に関する積極的な周知・啓発への協力を求める。

特に、外国人雇用状況届出について、事業主が法令遵守の観点から厳格に履行するよう主要な事業主団体等に協力を要請する。

また、不法就労の防止に関しては、出入国在留管理庁及び警察庁と合同で、主要な事業主団体等に対し、説明及び要請を行う。

エ 関係機関への協力要請

関係機関及びそれら機関を通じて関係団体等に対し、月間中のポスターの掲示、パンフレットの配布等、月間実施に係る協力を要請する。

(2) 労働局等で実施する事項

ア 広報活動の実施

労働局、監督署及び安定所は、適宜、本省作成の広報資料等を活用し、地方公共団体等の広報誌の活用及び報道機関への協力依頼等による広報活動を行う。

イ ポスターの掲示・パンフレットの配布

労働局、監督署及び安定所は、施設内にポスターを掲示するとともに、事業主団体、関係機関等に対してその掲示の協力を求める。

また、パンフレットを施設内に配置し、事業主を中心に配布する。

ウ 事業主団体等を通じた周知、啓発及び協力要請

労働局、監督署及び安定所は、事業主団体等を通じた積極的な周知、啓発及び協力要請を幹部自らが率先して行う。

特に、外国人雇用状況届出について、事業主が法令遵守の観点から厳格に履行するよう、事業主団体等に協力を要請する。

また、不法就労の防止に関しては、地方入国管理局及び都道府県警察との連携を図りつつ、事業主団体等に対し説明及び協力要請を行う。

エ 各種会合における事業主等に対する周知・啓発等の実施

労働局及び安定所は、本月間中に開催する外国人雇用管理セミナーを、留学生を始めとする専門的・技術的分野の外国人の就業促進、又は外国人雇用管理指針に基づく適正な雇用管理について周知・啓発を行う機会として積極的に活用する。

また、学卒求人説明会等の事業主が集まる会合では、留学生を始めとする「専門的・技術的分野」の外国人の就業促進を図るべく、「高度外国人材活用マニュアル～活用・定着で悩んでいる方へ～」、「外国人の活用好事例集～外国人と上手く協働していくために～」及び「高度外国人材にとって魅力ある就労環境を整備するために～雇用管理改善に役立つ好事例集～」等の外国人雇用対策に係る資料を配布するなど、周知・啓発に努める。

オ 個々の事業主等に対する周知、啓発及び指導

労働局、監督署及び安定所は、事業主等に対し、あらゆる機会を利用して外国人の雇用・労働条件に係る取扱い等について適切な情報提供や積極的な周知、啓発及び指導を行う。

外国人労働者が多い都道府県の監督署及び安定所では、安易な解雇等の予防や適正な労働条件及び安全衛生の確保、雇用管理の改善等を目的として、事業所を訪問し、指導・監督を行う。

特に、安定所は、地域の状況も踏まえつつ、外国人の就労が多い又は増加が見込まれる分野等の指導の必要性が高い事業所、日系人等の定住外国人を中心に外国人労働者が就労することが多い派遣元事業所及び請負事業所や、特定技能外国人、技能実習生の受入事業所を中心に必要性の高いものを選定の上で、外国人雇用管理指針に基づく雇用管理改善指導等を積極的に行う。

また、月間中の様々な機会をとらえて求人開拓等を実施する。

なお、事業所訪問指導の際に、労働関係・社会保険関係法令違反の疑いがある事案、入管法令違反の疑いがある事案等を把握した場合は、関係機関へ速やかに情報提供を行う。

カ 特定技能外国人の受入れ

平成 31 年 4 月より、特定技能外国人の受入れが開始されたが、安定所においては、外国人雇用管理指針に基づき、事業主に対する助言・指導等を行っていく。

また、特定技能外国人が転職する際に安定所を利用する場合には、安定所において当該外国人の希望条件、技能水準、日本語能力等を十分に踏まえた上で、特定技能外国人は就労可能な分野・業務が制限されていること、また、特定技能外国人を受け入れる機関は入管法で定める基準を満たす必要があることなど、出入国管理行政における取扱いを十分念頭におき、適切に職業紹介等の業務を実施する。

さらに、監督署においては、労働基準関係法令違反が疑われる特定技能外国人受入れ事業主に対して監督指導を実施するとともに、悪質な事業主に対しては、送検を行うなど厳正に対応する。また、労働基準監督機関と出入国在留管理機関との間に設けられた相互通報制度の適切な運用に努める。

特に、特定技能外国人の人権侵害が疑われる事案については、出入国在留管理機関との合同監督・調査を行い、労働基準関係法令違反が認められ、かつ悪質性が認められるもの等については、送検を行うなど厳正に対処する。

キ 技能実習生受入れ事業主等への周知、啓発及び指導

労働局、監督署及び安定所は、技能実習制度に基づいて技能実習生を受け入れている事業主、事業主団体又は監理団体に対し、技能実習生についても、外国人雇用の基本ルールの遵守が求められることや、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）や最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）等の労働関係法令が適用されることについて、外国人技能実習機構をはじめとする関係機関と連携を図りつつ、あらゆる機会を通じて周知、啓発及び指導を行う。

なお、出入国在留管理庁作成の不法就労防止に係るリーフレットの配布を通じ、実習先から失踪した技能実習生が実習先以外で就労する場合を含め、入国管理局から認められた範囲を超えて就労する等の不法就労活動をさせた事業主は、出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号）に違反することについても周知、啓発を行う。

また、不適切な解雇等の予防に係る周知、啓発及び指導を行うほか、安定所では、関係機関の協力等により、外国人雇用状況届出を提出していない事業主を把握した場合には、厳格に指導を行う。

さらに、監督署においては、労働基準関係法令違反が疑われる技能実習生受入れ事業主に対して監督指導を実施するとともに、悪質な事業主に対しては、送検を行うなど厳正に対応する。また、労働基準監督機関と出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構との間にそれぞれ設けられた相互通報制度の適切な運用に努める。

特に、強制労働等技能実習生の人権侵害が疑われる事案については、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構との合同監督・調査を行い、労働基準関係法令違反が認められ、かつ悪質性が認められるもの等については、送検を行うなど厳正に対処する。

ク 外セン及び留学生コーナーの活用について

東京・愛知・大阪に設置している外セン及び一部の新卒応援ハローワーク内に設置している留学生コーナーにおいて、それぞれの専門性を活かして留学生の就職支援を行っていることについて、広く周知を行う。

なお、外センにおいて実施しているビジネス・インターンシップの実施に当たっては、企業の積極的な参加が促進されるよう積極的に周知を行う。

また、留学生以外の外国人求職者の支援を実施している「外国人雇用サービス

コーナー」及び「外国人労働者相談コーナー」を設置している労働局、安定所及び監督署では、その開設場所、業務内容等について積極的に広報活動を行い、これらコーナーについて広く周知するように努める。

ケ 「外国人労働者向け相談ダイヤル」等の活用について

「外国人労働者向け相談ダイヤル」において、外国人労働者の方からの労働条件等の相談に対し、法令の説明や各関係機関の紹介等を行っていることについて、広く周知を行う。

コ 新卒応援ハローワーク及び安定所における留学生の積極的な就職支援の実施について

5の(2)キ以外の新卒応援ハローワーク及び安定所においても、外センの支援を得ながら、地域の実情に応じ、地域の大学や事業主団体等と連携して留学生向け面接会等を開催するとともに、必要に応じて外セン及び留学生コーナーで実施している取組を紹介し、利用勧奨を行う。

サ 高度人材ポイント制の活用について

高度人材ポイント制については、平成 27 年 4 月に施行された出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律（平成 26 年法律第 74 号）の施行により、出入国管理及び難民認定法別表第 1 の 2 において、新たな在留資格「高度専門職 1 号」及び「高度専門職 2 号」が創設され、当該在留資格を付与された外国人に出入国管理上の優遇措置が講じられたところであり、事業所訪問時や事業主セミナー開催時等の機会をとらえ、積極的・効率的な周知及び広報、活用の慫慂を引き続き実施する。

外国人労働者問題啓発月間

資料2

6月1日(土)～30日(日)



知って守って働きやすく！ ～外国人雇用はルールを守って適正に～

外国人を雇っている事業主の皆さん、チェックしてみてください

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

「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」より

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

(外国人を雇用する事業主の方へ)

外国人雇用は ルールを守って適正に

外国人が在留資格の範囲内でその能力を十分に発揮しながら、適正に就労できるよう、事業主の方が守らなければならないルールや配慮していただきたい事項があります。内容をご理解の上、適正な外国人雇用をお願いします。

～ 以下の2点は、事業主の責務です！ ～

1 雇入れ・離職時の届出

P 2 ~

外国人の雇入れ及び離職の際には、その氏名、在留資格などをハローワークに届け出てください。ハローワークでは、届出に基づき、雇用環境の改善に向けて、事業主の方への助言や指導、離職した外国人への再就職支援を行います。

また、届出に当たり、事業主が雇い入れる外国人の在留資格などを確認する必要があるため、不法就労の防止につながります。

2 適切な雇用管理

P 8 ~

事業主が遵守すべき法令や、努めるべき雇用管理の内容などを盛り込んだ「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」が、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に基づき定められています。

この指針に沿って、職場環境の改善や再就職の支援に取り組んでください。

▶ その他（ご参照ください）

外国人の雇用に関するQ&A	・・・	P 1 5
外国人雇用管理アドバイザーのご案内	・・・	P 1 5
在留資格一覧表	・・・	P 1 6
高度人材に対するポイント制について	・・・	P 1 7
外国人雇用サービスセンター・留学生コーナー一覧	・・・	P 1 8



厚生労働省 都道府県労働局 ハローワーク

1

外国人労働者の雇入れ・離職の際には その氏名、在留資格などについて ハローワークへの届出が必要です

事業主の外国人雇用状況の届出義務

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に基づき、外国人を雇用する事業主には、外国人労働者の雇入れ及び離職の際に、その氏名、在留資格などについて、ハローワークへ届け出ることが義務づけられています。ハローワークでは、届出に基づき、雇用環境の改善に向けて、事業主の方への助言や指導、離職した外国人への再就職支援を行います。

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(昭和四十一年法律第百三十二号) 抜粋

(外国人雇用状況の届出等)
第二十八条(抄)

事業主は、新たに外国人を雇い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け出なければならない。

届出の対象となる外国人の範囲

日本の国籍を有しない方で、在留資格「外交」、「公用」以外の方が届出の対象となります。

「特別永住者」(在日韓国・朝鮮人等)の方は、特別の法的地位が与えられており、本邦における活動に制限がありません。このため、特別永住者の方は、外国人雇用状況の届出制度の対象外とされておりますので、確認・届出の必要はありません。

届出の方法について

外国人雇用状況の届出方法については、届出の対象となる外国人が雇用保険の被保険者となるか否かによって、使用する様式や届出先となるハローワーク、届出の提出期限が異なります。

雇用保険の被保険者となる外国人について届け出る場合

P.3 ~ P.4 をご確認ください。

雇用保険の被保険者とならない外国人について届け出る場合

P.5 をご確認ください。

届出事項の確認方法について

外国人雇用状況の届出に際しては、外国人労働者の在留カード、旅券(パスポート)又は指定書などの提示を求め、届け出る事項を確認してください。

P.6 をご確認ください。

届出の方法について - 1 《雇用保険被保険者資格取得届》

雇用保険の被保険者となる外国人の場合（雇入れ時）

届出事項	氏名 在留資格 在留期間 生年月日 性別 国籍・地域 資格外活動許可の有無 雇入れに係る事業所の名称及び所在地など、取得届に記載が必要な事項 在留資格「特定技能」の場合は分野、「特定活動」の場合は活動類型を含む（以下同じ）
届出方法	「17」～「22」欄に「国籍・地域」や「在留資格」などを記入してハローワークに提出することによって、外国人雇用状況の雇入れの届出を行ったこととなります。 ただし、以下の場合は記入不要です。 ・外国人雇用状況届出の対象外となっている方（特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の方） ・「電子届出」（P.7）や「様式第3号」によって届出済みの方
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）に届け出てください。 （雇用保険被保険者資格取得届を届け出るハローワークと同様です）
届出期限	雇用保険被保険者取得届の提出期限と同様です。

< 「雇用保険被保険者資格取得届」の様式（様式第2号） >

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）」欄は、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」欄は、すでに電子届出により届出済みの場合、「雇用状況届出書（様式第3号）」によって届出済みの場合、又は在留資格変更申請中の場合に記入してください。
・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

「19.在留資格」欄は、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）
- 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）
- 特定技能1号（建設）
- 特定技能1号（造船・舶用工業）
- 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（農薬）
- 特定技能1号（農業）
- 特定技能1号（漁業）
- 特定技能1号（飲食料品製造業）
- 特定技能1号（外食業）
- 特定技能2号（建設）
- 特定技能2号（造船・舶用工業）
- 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（建設分野）
- 特定活動（造船分野）
- 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（その他）

届出の方法について - 2 《雇用保険被保険者資格喪失届》

雇用保険の被保険者となる外国人の場合（離職時）

届出事項	氏名 在留資格 在留期間 生年月日 性別 国籍・地域 離職に係る事業所の名称及び所在地など、喪失届に記載が必要な事項
届出方法	表面の「住所（被保険者の住所又は居所）」欄の他、裏面の「14」～「18」欄に「国籍・地域」や「在留資格」などを記入してハローワークに提出することで、外国人雇用状況の離職の届出を行ったことになります。 ただし、以下の場合は記入不要です。 ・外国人雇用状況届出の対象外となっている方（特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の方） ・「電子届出」（P.7）や「様式第3号」によって届出済みの方
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）に届け出てください。 （雇用保険被保険者資格喪失届を届け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。

< 「雇用保険被保険者 資格喪失届・氏名変更届」の様式（様式第4号） >

表面

「18.在留資格」欄は、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）
- 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（建設）
- 特定技能2号（造船・船用工業）

裏面

- 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（建設分野）
- 特定活動（造船分野）
- 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（その他）

「14.被保険者氏名（ローマ字）」欄は、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」欄は、すでに電子届出によって届出済みの場合、在留資格変更申請中の場合に記入してください。

- ・電子届出によって届出済
- ・在留資格変更申請中

など

届出の方法について 《外国人雇用状況届出書〈様式第3号〉》

雇用保険の被保険者とならない外国人の場合（雇入れ時・離職時）

届出事項	氏名 在留資格 在留期間 生年月日 性別 国籍・地域 資格外活動許可の有無 雇入れ又は離職年月日 雇入れ又は離職に係る事業所の名称、所在地等 については雇入れ時のみの届出事項です。
届出方法	外国人雇用状況届出書（様式第3号）に、上記 ~ の届出事項を記載して届けてください。届出様式はハローワークの窓口で配布しているほか、厚生労働省ホームページからダウンロードすることもできます。 http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin-koyou/07.html
届出先	当該外国人が勤務する事業所施設（店舗、工場など）の住所を管轄するハローワークに届けてください。
届出期限	雇入れ、離職の場合ともに翌月の末日まで。

外国人雇用状況届出書の見本

様式第3号（第10条関係）（表面）

雇 入 れ
離 職

に係る外国人雇用状況届出書

届出事項を記入

フリガナ(カタカナ)	姓	名	ミドルネーム
外国人の氏名 (ローマ字)			
の者の在留資格		の者の在留期間 (期限) (西暦)	年 月 日 まで
の者の生年月日 (西暦)	年 月 日	の者の性別	1 男 ・ 2 女
の者の国籍・地域		の者の資格外 活動許可の有無	1 有 ・ 2 無

雇入れ年月日 年 月 日 離職年月日 年 月 日
(西暦) (西暦)

年 月 日 年 月 日

年 月 日

必要事項を記入

「の者の在留資格」欄は、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。
また、在留資格が「特定技能」の場合には分野、「特定活動」の場合は活動類型も記入してください。

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1項の規定により上記のとおり届けます。

年 月 日

事業所の名称、所在地、電話番号等	雇入れ又は離職に係る事業所 (名称) (所在地) 主たる事務所 (名称) (所在地)	雇用保険適用事業所番号 □□□□ - □□□□ - □ の者が主として左記以外の事業所で就労する場合 <input type="checkbox"/>
事業主	T E L	T E L
氏名		印

社会保険 労務士 記載欄	作成年月日・提出代行者・事務代理者の表示	氏名
		印

公共職業安定所長 殿

届出事項の確認方法について

外国人雇用状況の届出に際しては、外国人労働者の**在留カード又は旅券（パスポート）などの提示を求め**、届け出る事項を確認してください。

また、「留学」や「家族滞在」などの在留資格の外国人が資格外活動許可を受けて就労する場合は、**在留カードや旅券（パスポート）又は資格外活動許可書などにより**、資格外活動許可を受けていることを確認してください。在留カード等のコピーをハローワークに提出する必要はありません。なお、「特別永住者」（在日韓国・朝鮮人等）の方は、外国人雇用状況の届出制度の対象外とされており、確認・届け出の必要はありません。

届出事項の記載方法

氏名	日常生活で使用している通称名ではなく、 必ず本名 を記入してください。在留カードの「氏名」欄には、原則として、旅券（パスポート）の身分事項頁の氏名が記載されています。				
在留資格	<p>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（ 1 ）に記載されたとおりの内容を記入してください。</p> <p>在留資格が「特定技能」の場合には分野を、また「特定活動」の場合には活動類型を、通常、旅券に添付されている指定書（ 2 ）で、それぞれ確認し、届出用紙の在留資格記載欄に、以下のいずれかを記載してください。</p> <table border="1" data-bbox="443 1014 1450 1563"> <tr> <td data-bbox="443 1014 954 1283"> <ul style="list-style-type: none"> ●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） ●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） ●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） </td> <td data-bbox="954 1014 1450 1283"> <ul style="list-style-type: none"> ●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（飲食料品製造業） ●特定技能1号（外食業） ●特定技能2号（建設） ●特定技能2号（造船・船用工業） </td> </tr> <tr> <td data-bbox="443 1283 954 1563"> <ul style="list-style-type: none"> ●特定活動（ワーキングホリデー） ●特定活動（EPA） ●特定活動（高度学研究活動） ●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（建設分野） ●特定活動（造船分野） </td> <td data-bbox="954 1283 1450 1563"> <ul style="list-style-type: none"> ●特定活動（外国人調理師） ●特定活動（ハラール牛肉生産） ●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（その他） </td> </tr> </table>	<ul style="list-style-type: none"> ●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） ●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） ●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） 	<ul style="list-style-type: none"> ●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（飲食料品製造業） ●特定技能1号（外食業） ●特定技能2号（建設） ●特定技能2号（造船・船用工業） 	<ul style="list-style-type: none"> ●特定活動（ワーキングホリデー） ●特定活動（EPA） ●特定活動（高度学研究活動） ●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（建設分野） ●特定活動（造船分野） 	<ul style="list-style-type: none"> ●特定活動（外国人調理師） ●特定活動（ハラール牛肉生産） ●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（その他）
<ul style="list-style-type: none"> ●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） ●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） ●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） 	<ul style="list-style-type: none"> ●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（飲食料品製造業） ●特定技能1号（外食業） ●特定技能2号（建設） ●特定技能2号（造船・船用工業） 				
<ul style="list-style-type: none"> ●特定活動（ワーキングホリデー） ●特定活動（EPA） ●特定活動（高度学研究活動） ●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（建設分野） ●特定活動（造船分野） 	<ul style="list-style-type: none"> ●特定活動（外国人調理師） ●特定活動（ハラール牛肉生産） ●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（その他） 				
在留期間	在留カードの「在留期間」欄に記載された日付又は旅券（パスポート）上の上陸許可証印（ 1 ）に記載されたとおりの内容を記入してください。				
生年月日 性別 国籍・地域	在留カード又は旅券（パスポート）上の該当箇所を転記してください。				
資格外活動許可の有無	資格外活動許可を得て就労する外国人の場合は、在留カード裏面の「資格外活動許可欄」や資格外活動許可書（ 3 ）又は旅券（パスポート）上の資格外活動許可証印（ 4 ）等で資格外活動許可の有無、許可の期限、許可されている活動の内容をご確認ください。				

確認のための書類（見本）

在留カード例（表面）

① 氏名 TURNER ELIZABETH ⑥
 ④ 生年月日 1985年12月 ⑤ 性別 女 F、国籍・地域 米国
 ② 在留資格 留学
 ③ 在留期間（満了日） 4年3月（2018年10月20日）
 許可の種類 在留期間更新許可（東京入国管理局長）
 許可年月日 2014年06月10日 交付年月日 2014年06月10日
 このカードは 2018年10月20日まで有効 です。 法務大臣

在留カード例（裏面）

住居地記載欄
 届出年月日 住居地 記載者印
 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
 ⑦ 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
 在留期間更新等申請中
 在留資格変更申請中

1 上陸許可証印

JAPAN IMMIGRATION INSPECTOR
 上陸許可
 LANDING PERMISSION
 許可年月日 -1 JUL -2017
 在留期限 29 SEP 2017
 在留資格 滞在 Visitor
 在留期間 90日
 ZZA09876543

2 指定書

指定書
 DESIGNATION
 氏名
 国籍
 日本国政府法務省
 日本国政府法務大臣
 MINISTER OF JUSTICE, JAPANESE GOVERNMENT

3 資格外活動許可書

⑦ 資格外活動許可書
 1 国籍 2 氏名
 3 性別 4 生年月日
 5 住所
 6 業種
 7 活動開始年月日
 8 活動終了年月日
 9 外国人労働者
 10 活動の内容及び活動の場所
 11 許可の期間
 12 許可の理由
 13 許可の有効期間
 14 許可の有効期間
 15 許可の有効期間
 16 許可の有効期間
 17 許可の有効期間
 18 許可の有効期間
 19 許可の有効期間
 20 許可の有効期間
 21 許可の有効期間
 22 許可の有効期間
 23 許可の有効期間
 24 許可の有効期間
 25 許可の有効期間
 26 許可の有効期間
 27 許可の有効期間
 28 許可の有効期間
 29 許可の有効期間
 30 許可の有効期間
 31 許可の有効期間
 32 許可の有効期間
 33 許可の有効期間
 34 許可の有効期間
 35 許可の有効期間
 36 許可の有効期間
 37 許可の有効期間
 38 許可の有効期間
 39 許可の有効期間
 40 許可の有効期間
 41 許可の有効期間
 42 許可の有効期間
 43 許可の有効期間
 44 許可の有効期間
 45 許可の有効期間
 46 許可の有効期間
 47 許可の有効期間
 48 許可の有効期間
 49 許可の有効期間
 50 許可の有効期間
 51 許可の有効期間
 52 許可の有効期間
 53 許可の有効期間
 54 許可の有効期間
 55 許可の有効期間
 56 許可の有効期間
 57 許可の有効期間
 58 許可の有効期間
 59 許可の有効期間
 60 許可の有効期間
 61 許可の有効期間
 62 許可の有効期間
 63 許可の有効期間
 64 許可の有効期間
 65 許可の有効期間
 66 許可の有効期間
 67 許可の有効期間
 68 許可の有効期間
 69 許可の有効期間
 70 許可の有効期間
 71 許可の有効期間
 72 許可の有効期間
 73 許可の有効期間
 74 許可の有効期間
 75 許可の有効期間
 76 許可の有効期間
 77 許可の有効期間
 78 許可の有効期間
 79 許可の有効期間
 80 許可の有効期間
 81 許可の有効期間
 82 許可の有効期間
 83 許可の有効期間
 84 許可の有効期間
 85 許可の有効期間
 86 許可の有効期間
 87 許可の有効期間
 88 許可の有効期間
 89 許可の有効期間
 90 許可の有効期間
 91 許可の有効期間
 92 許可の有効期間
 93 許可の有効期間
 94 許可の有効期間
 95 許可の有効期間
 96 許可の有効期間
 97 許可の有効期間
 98 許可の有効期間
 99 許可の有効期間
 100 許可の有効期間

4 資格外活動許可証印

⑦ 資格外活動許可
 許可年月日 2018年07月01日
 有効期限 2019年06月30日
 0000000000
 QZ 1234564

「在留カード」について

出入国管理及び難民認定法の改正により、平成24年7月9日から中長期在留者（ 5 ）に「在留カード」が交付されます。

5 中長期在留者とは、以下のいずれにもあてはまらない人です。

- 「3月」以下の在留期間が決定された人
- 「短期滞在」の在留資格が決定された人
- 「外交」又は「公用」の在留資格が決定された人等
- 特別永住者
- 在留資格を有しない人

インターネットによる届出について

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。インターネット上で「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「事業者の方」又は「申請等をご利用の方へ」のページ内にある「外国人雇用状況届出」から利用することができます。その他、大卒等就職情報WEB提供サービスの「企業メニュー」からもリンクしています。

このバナーが目印です

外国人雇用状況届出

これまでに「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者の方は、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。お手数ですが、様式第3号を届け出たハローワークまでお問い合わせください。

2

外国人労働者の雇用管理の改善は 事業主の努力義務です

外国人が能力を発揮できる適切な人事管理と就労環境を！

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

この指針は、外国人労働者が日本で安心して働き、その能力を十分に発揮する環境が確保されるよう、事業主が行うべき事項について定めています。

指針の主な内容

募集・採用時において

国籍で差別しない公平な採用選考を行いましょ。日本国籍でないこと、外国人であることのみを理由に、求人者が採用面接などへの応募を拒否することは、公平な採用選考の観点から適切ではありません。

法令の適用について

労働基準法や健康保険法などの労働関係法令及び社会保険関係法令は、国籍を問わず外国人にも適用されます。また、労働条件面での国籍による差別も禁止されています。

適正な人事管理について

労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働時間条件について書面等で明示することが必要です。その際、母国語等により外国人が理解できる方法で明示するよう努めましょ。

賃金の支払い、労働時間管理、安全衛生の確保等については、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等に従って適切に対応しましょ。

人事管理に当たっては、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、配置等の運用の透明性・公正性を確保し、環境の整備に努めましょ。

解雇等の予防及び再就職援助について

労働契約法に基づき解雇や雇止めが認められない場合があります。安易な解雇等を行わないようにするほか、やむを得ず解雇等を行う場合には、再就職希望者に対して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ましょ。

なお、業務上の負傷や疾病の療養期間中の解雇や、妊娠や出産等を理由とした解雇は禁止されています。

指針の基本的な考え方

事業主は外国人労働者について、

- 労働関係法令及び社会保険関係法令は国籍にかかわらず適用されることから、事業主はこれらを遵守すること。
- 外国人労働者が適切な労働条件及び安全衛生の下、在留資格の範囲内で能力を発揮しつつ就労できるよう、この指針で定める事項について、適切な措置を講ずること。

外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が努めるべきこと

外国人労働者の募集及び採用の適正化

1 募 集	<ul style="list-style-type: none">・ 募集に当たって、従事すべき業務内容、労働契約期間、就業場所、労働時間や休日、賃金、労働・社会保険の適用等について、書面の交付等により明示すること。【 】・ 特に、外国人が国外に居住している場合は、事業主による渡航・帰国費用の負担や住居の確保等、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。・ 外国人労働者のあっせんを受ける場合、許可又は届出のある職業紹介事業者より受けるものとし、職業安定法又は労働者派遣法に違反する者からはあっせんを受けないこと。なお、職業紹介事業者が違約金又は保証金を労働者から徴収することは職業安定法違反であること。・ 国外に居住する外国人労働者のあっせんを受ける場合、違約金又は保証金の徴収等を行う者を取次機関として利用する職業紹介事業者等からあっせんを受けないこと。・ 職業紹介事業者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。・ 労働契約の締結に際し、募集時に明示した労働条件の変更等する場合、変更内容等について、書面の交付等により明示すること。【 】
2 採 用	<ul style="list-style-type: none">・ 採用に当たって、あらかじめ、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。・ 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。

【 】の事項については、母国語その他当該外国人が使用する言語又は平易な日本語を用いる等、理解できる方法により明示するよう努める必要があります。

適正な労働条件の確保

<p>1 均等待遇</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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。
<p>2 労働条件の明示</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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、書面の交付等により明示すること。その際、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。【 】
<p>3 賃金の支払い</p>	<ul style="list-style-type: none"> 最低賃金額以上の賃金を支払うとともに、基本給、割増賃金等の賃金を全額支払うこと。 居住費等を賃金から控除等する場合、労使協定が必要であること。また、控除額は実費を勘案し、不当な額とならないようにすること。
<p>4 適正な労働時間の管理等</p>	<ul style="list-style-type: none"> 法定労働時間の遵守等、適正な労働時間の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。 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適切な方法によるものとする。 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と同時に、時季指定により与える場合には、外国人労働者の意見を聴き、尊重するよう努めること。
<p>5 労働基準法等の周知</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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を行うこと。その際には、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。
<p>6 労働者名簿等の調整</p>	<ul style="list-style-type: none"> 労働者名簿、賃金台帳及び年次有給休暇簿を調整すること。
<p>7 金品の返還等</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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、退職の際には、当該労働者の権利に属する金品を返還すること。
<p>8 寄宿舍</p>	<ul style="list-style-type: none"> 事業附属寄宿舍に寄宿させる場合、労働者の健康の保持等に必要な措置を講ずること。
<p>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 (平成32年4月1日から適用)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 外国人労働者についても、短時間・有期労働法又は労働者派遣法に定める、正社員と非正規社員との間の不合理な待遇差や差別的取扱いの禁止に関する規定を遵守すること。 外国人労働者から求めがあった場合、通常の労働者との待遇の相違の内容及び理由等について説明すること。【 】

【 】の事項については、母国語その他当該外国人が使用する言語又は平易な日本語を用いる等、理解できる方法により明示するよう努める必要があります。

安全衛生の確保

<p>1 安全衛生教育の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生教育を実施するに当たっては、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、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。【 】
<p>2 労働災害防止のための日本語教育等の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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。
<p>3 労働災害防止に関する標識、掲示等</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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。
<p>4 健康診断の実施等</p>	<ul style="list-style-type: none"> 労働安全衛生法等の定めるところにより、健康診断、面接指導、ストレスチェックを実施すること。
<p>5 健康指導及び健康相談の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> 産業医、衛生管理者等による健康指導及び健康相談を行うよう努めること。
<p>6 母性保護等に関する措置の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> 女性である外国人労働者に対し、産前産後休業、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。
<p>7 労働安全衛生法等の周知</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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を行うこと。その際には、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。

労働・社会保険の適用等

<p>1 制度の周知及び必要な手続きの履行等</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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、外国人労働者が理解できる方法により周知に努めるとともに、被保険者に該当する外国人労働者に係る適用手続等必要な手続をとること。 外国人労働者が離職した際、被保険者証を回収するとともに、国民健康保険及び国民年金の加入手続が必要になる場合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が適用にならない事業所においては、国民健康保険・国民年金の加入手続について必要な支援を行うよう努めること。 労働保険の適用が任意の事業所においては、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。
----------------------------	---

【 】の事項については、母国語その他当該外国人が使用する言語又は平易な日本語を用いる等、理解できる方法により明示するよう努める必要があります。

<p>2 保険給付の請求等についての援助</p>	<ul style="list-style-type: none"> 外国人労働者が離職する場合には、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。 労働災害等が発生した場合には、労災保険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とともに、必要な援助を行うよう努めること。 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、健康保険の傷病手当金が支給され得ることについて、教示するよう努めること。 傷病によって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、教示するよう努めること。 公的年金の加入期間が6ヵ月以上の外国人労働者が帰国する場合、帰国後に脱退一時金の支給を請求し得る旨や、請求を検討する際の留意事項について説明し、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。
<p>適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等</p>	
<p>1 適切な人事管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> 外国人労働者が円滑に職場に適應できるよう、社内規程等の多言語化等、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。 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。
<p>2 生活支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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、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。 居住地周辺の行政機関等に関する各種情報の提供や同行等、居住地域において安心して生活するために必要な支援を行うよう努めること。
<p>3 苦情・相談体制の整備</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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。
<p>4 教育訓練の実施等</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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。
<p>5 福利厚生施設</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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、十分な機会が保障されるように努めること。

<p>6 帰国及び在留資格の変更等の援助</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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、雇用関係を終了し、帰国のための手続の相談等を行うよう努めること。 • 外国人労働者が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。 • 在留資格の変更等の際は、手続に当たっての勤務時間の配慮等を行うよう努めること。 • 一時帰国を希望する場合には、休暇取得への配慮等必要な援助を行うよう努めること。
<p>7 外国人労働者と共に就労する上で必要な配慮</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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。
<p>解雇等の予防及び再就職の援助</p>	
<p>1 解雇</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 事業規模の縮小等を行う場合であっても、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。
<p>2 雇止め</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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。
<p>3 再就職の援助</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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。
<p>4 解雇制限</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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。
<p>5 妊娠、出産等を理由とした解雇の禁止</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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。
<p>労働者派遣又は請負を行う事業主に係る留意事項</p>	
<p>1 労働者派遣</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 派遣元事業主は、労働者派遣法を遵守し、適正な事業運営を行うこと。 <ul style="list-style-type: none"> • 従事する業務内容、就業場所、派遣する外国人労働者を直接指揮命令する者に関する事項等、派遣就業の具体的内容を派遣する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 • 派遣先は、労働者派遣事業の許可又は届出の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	<ul style="list-style-type: none"> 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わないよう、職業安定法及び労働者派遣法を遵守すること。 雇用する外国人労働者の就業場所が注文主である他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のないよう、当該事業所内で業務の処理の進行管理を行うこと。また、当該事業所内で、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。 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、安定的な雇用の確保に努めること。
-------------	--

外国人労働者の雇用労務責任者の選任

外国人労働者を常時10人以上雇用するときは、この指針に定める雇用管理の改善等に関す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として選任すること。

外国人労働者の在留資格に応じて講ずべき必要な措置

1 特定技能の在留資格をもって在留する者に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> 出入国管理及び難民認定法等に定める雇用契約の基準や受入れ機関の基準に留意するとともに、必要な届出・支援等を適切に実施すること。
2 技能実習生に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> 「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。
3 留学生に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> 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留学生の採用も効果的であることに留意すること。 新規学卒者等として留学生を採用する場合、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こと。 インターンシップ等の実施に当たっては、本来の趣旨を損なわないよう留意すること。 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ることや資格外活動が原則週28時間以内に制限されていることに留意すること。

この指針の全文は厚生労働省ホームページに掲載しています。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin.html>

トップページ > 分野別の政策 > 雇用・労働 > 雇用 > 外国人雇用対策

募集・採用時において

(Q1) 外国人を募集したい場合にどのような点に気をつければ良いのでしょうか。	<p>求人募集の際に、外国人のみを対象とすることや、外国人が応募できないという求人を出すことはできません。国籍を条件とするのではなく、スキルや能力を条件として求人を出すようにし、公正採用選考及び人権上の配慮からも、面接時に「国籍」等の質問は行わないでください。</p> <p>また、在留資格等の確認においては口頭で行うこととし、採用が決まり次第、在留カード等の提示を求めるようにしてください。</p>
(Q2) 面接の結果、外国人を雇用しようと考えていますが、どのような点に気をつければよいのでしょうか。	<p>外国人を雇用する場合は、その外国人が就労可能な在留資格を付与されているか確認する必要があります。</p> <p>また、採用決定後に在留カード等の提示を求める場合には、個人情報であることに十分留意していただいた上で、確認することとしてください。</p> <p>なお、「特別永住者」(在日韓国・朝鮮人等)の方は、外国人雇用状況の届出制度の対象外です。</p>

外国人雇用状況の届出について

(Q3) 雇入れの際、氏名や言語などから、外国人であるとは判断できず、在留資格などの確認・届け出をしなかった場合、どうなりますか。	<p>在留資格などの確認は、通常の注意力をもって、雇入れようとする人が外国人であると判断できる場合に行ってください。氏名や言語によって、その人が外国人であると判断できなかったケースであれば、確認・届け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。</p>
(Q4) 外国人であると容易に判断できるのに届け出なかった場合、罰則の対象になりますか。	<p>指導、勧告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。</p>
(Q5) 短期のアルバイトで雇入れた外国人の届け出は必要ですか。	<p>必要です。雇入れ日と離職日の双方を記入して、まとめて届出を行うことが可能です。</p>
(Q6) 届出期限内に同一の外国人を何度か雇入れた場合、複数回にわたる雇入れ・離職をまとめて届出することはできますか。	<p>可能です。届出様式は、雇入れ・離職日を複数記入できるようになっていますので、それぞれの雇入れ・離職日を記入して提出してください。</p>
(Q7) 留学生が行うアルバイトも届け出の対象となりますか。	<p>対象となります。届け出に当たっては、資格外活動許可を得ていることも確認してください。</p>

社会保険などについて

(Q8) 外国人を雇用した場合、労働保険や社会保険に加入させなければいけませんか。	<p>労働保険や社会保険については、国籍に関わらず適用になります。</p>
---	---------------------------------------

外国人労働者の雇用管理に関する相談について、外国人雇用管理アドバイザーが無料でご相談を承ります。詳しくは、事業所の所在地を管轄するハローワークへお問い合わせください。

ご相談時の主な
アドバイス内容

労務管理、労働条件において、日本人と同じように対応しているかについて
外国人労働者の日本語能力に対応した職場作りについて
職場環境、生活環境への配慮について

在留資格一覽表

在留資格ごとに在留期間が定められています（平成31年4月1日現在）

就労目的で在留が認められる外国人

これらの外国人は、各在留資格に定められた範囲で報酬を受ける活動が可能です。

在留資格	日本において行うことができる活動	在留期間	該当例
教授	日本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	5年、3年、1年又は3月	大学教授等
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）	5年、3年、1年又は3月	作曲家、画家、著述家等
宗教	外国の宗教団体により日本に派遣された宗教家の行う布教その他の宗教上の活動	5年、3年、1年又は3月	外国の宗教団体から派遣される宣教師等
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	5年、3年、1年又は3月	外国の報道機関の記者、カメラマン
高度専門職1号・2号	日本の公私の機関との契約に基づいて行う研究、研究の指導又は教育をする活動、日本の公私の機関との契約に基づいて行う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、日本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管理に従事する活動など	5年（1号）又は無期限（2号）	ポイント制による高度人材
経営・管理	日本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出来ない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）	5年、3年、1年、4月又は3月	企業等の経営者・管理者
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	5年、3年、1年又は3月	弁護士、公認会計士等
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	5年、3年、1年又は3月	医師、歯科医師、看護師
研究	日本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）	5年、3年、1年又は3月	政府関係機関や私企業等の研究者
教育	日本の小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、盲学校、聾学校、養護学校、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	5年、3年、1年又は3月	中学校・高等学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	日本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、興行の項に掲げる活動を除く）	5年、3年、1年又は3月	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
企業内転勤	日本に本店、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日本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	5年、3年、1年又は3月	外国の事業所からの転勤者
介護	日本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	5年、3年、1年又は3月	介護福祉士
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）	3年、1年、6月、3月又は15日	俳優、歌手、ダンサー、プロスポーツ選手等
技能	日本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	5年、3年、1年又は3月	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
特定技能1号・2号	日本の公私の機関との契約に基づいて行う特定産業分野（介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関係産業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食品料製造業、外食業）に属する相当程度の知識若しくは経験を必要とする技能を要する業務（1号）又は熟練した技能を要する業務（2号）に従事する活動	3年（2号）、1年、6月又は4月（1号）	特定産業分野（左記14分野（2号は建設、造船・船用工業のみ））の各業務従事者

身分に基づき在留する者

これらの在留資格は在留中の活動に制限がないため、さまざまな分野で報酬を受ける活動が可能です。

在留資格	日本において行うことができる活動	在留期間	該当例
永住者	法務大臣が永住を認める者	無期限	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）
日本人の配偶者等	日本人の配偶者若しくは民法（明治二十九年法律第八十九号）第八百七条の二の規定による特別養子又は日本人の子として出生した者	5年、3年、1年又は6月	日本人の配偶者・実子・特別養子
永住者の配偶者等	永住者の在留資格をもつて在留する者若しくは特別永住者（以下「永住者等」と総称する）の配偶者又は永住者等の子として日本で出生しその後引き続き日本に在留している者	5年、3年、1年又は6月	永住者・特別永住者の配偶者及び我が国で出生し引き続き在留している実子
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	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）	日系3世等

その他の在留資格

在留資格	在留資格の概要	在留期間
技能実習	研修・技能実習制度は、日本で開発され培われた技能・技術・知識の開発途上国等への移転等を目的として創設されたもので、研修生・技能実習生の法的保護及びその法的地位の安定化を図るため、改正入管法（平成22年7月1日施行）により、従来の特定活動から在留資格「技能実習」が新設されました。	法務大臣が個々に指定する期間（2年を超えない範囲）
特定活動 EPAに基づく 外国人看護師・介護福祉士候補者、 ワーキングホリデー など	「特定活動」の在留資格で日本に在留する外国人は、個々の許可の内容により報酬を受ける活動の可否が決定します。 届出の際は旅券に添付された指定書により具体的な類型を確認の上、記載してください（P6 2を参照して下さい）。	5年、4年、3年、2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）

就労活動が認められていない在留資格

留学、家族滞在などの在留資格は就労活動が認められていません。

～就労が認められるためには資格外活動許可が必要です～

出入国在留管理庁により、本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内（1週間当たり28時間以内など）で、相当と認められる場合に報酬を受ける活動が許可されます。

（例：留学生や家族滞在者のアルバイトなど）

在留資格については、法務省地方出入国在留管理局へお問い合わせください。

参考

高度人材に対するポイント制について

ポイント制とは高度人材（就労が認められている外国人のうち、高度な資質・能力を有すると認められる外国人）の受入れを促進するため、高度人材に対しポイント制を活用した出入国管理上の優遇措置を与える制度です。

制度の詳細内容は法務省出入国在留管理庁のホームページを参照してください。

外国人雇用サービスセンターや留学生の多い地域の新卒応援ハローワークに設置している留学生コーナーでは、専門的・技術的分野の外国人や外国人留学生を積極的に採用したい事業主の方からのご相談に無料で応じておりますので、ご活用ください。

専門的・技術的分野の外国人、留学生の採用に関するご相談

外国人雇用サービスセンター		所在地	電話番号
東京	東京外国人雇用サービスセンター	〒163-0721 新宿区西新宿2-7-1 小田急第一生命ビル21階	03-5339-8625
愛知	名古屋外国人雇用サービスセンター	〒460-0003 名古屋市中区錦2-14-25 ヤマイチビル8階	052-855-3770
大阪	大阪外国人雇用サービスセンター	〒530-0017 大阪市北区角田町8-47 阪急グランドビル16階	06-7709-9465
福岡	福岡外国人雇用サービスセンター	〒810-0001 2019年8月開設予定 福岡市中央区天神1-4-2エルガーラオフィス12階	092-716-8608

留学生の採用に関するご相談

新卒応援ハローワーク（留学生コーナー）		所在地	電話番号
北海道	札幌新卒応援ハローワーク	〒060-0721 札幌市中央区北4条西5丁目大樹生命札幌共同ビル5階	011-200-9923
宮城	仙台新卒応援ハローワーク	〒980-8485 仙台市青葉区中央1-2-3仙台マークワン12階	022-726-8055
茨城	土浦新卒応援ハローワーク	〒300-0805 土浦市宍塚1838土浦労働総合庁舎2階	029-822-5124 (32#)
埼玉	埼玉新卒応援ハローワーク	〒330-0854 さいたま市大宮区桜木町1-9-4エクセレント大宮ビル6階	048-650-2234
千葉	千葉新卒応援ハローワーク	〒261-0001 千葉市美浜区幸町1-1-3	043-242-1181 (45#)
千葉	まつど新卒応援ハローワーク	〒271-0092 松戸市松戸1307-1松戸ビル3階	047-367-8609 (48#)
東京	東京新卒応援ハローワーク	〒163-0721 新宿区西新宿2-7-1 小田急第一生命ビル21階	03-5339-8609
神奈川	横浜新卒応援ハローワーク	〒220-0004 横浜市西区北幸1-11-15 横浜STビル16階	045-312-9206
新潟	新潟新卒応援ハローワーク	〒950-0901 新潟市中央区弁天2-2-18新潟KSビル2階	025-241-8609
石川	金沢新卒応援ハローワーク	〒920-0935 金沢市石引4-17-1石川県本多の森庁舎1階	076-261-9453
静岡	静岡新卒応援ハローワーク	〒422-8067 静岡市駿河区南町14-1水の森ビル9階	054-654-3003
愛知	愛知新卒応援ハローワーク	〒460-0003 名古屋市中区錦2-14-25ヤマイチビル9階	052-855-3750
三重	みえ新卒応援ハローワーク	〒514-0009 三重県津市羽所町700アスト津3階	059-229-9591
京都	京都新卒応援ハローワーク	〒601-8047 京都市南区東九条下殿田町70京都テルサ西館3階	075-280-8614
大阪	大阪新卒応援ハローワーク	〒530-0017 大阪市北区角田町8-47 阪急グランドビル18階	06-7709-9455
兵庫	神戸新卒応援ハローワーク	〒650-0044 神戸市中央区東川崎町1-1-3神戸クリスタルタワー12階	078-361-1151
岡山	おかやま新卒応援ハローワーク	〒700-0901 岡山市北区本町6-36 第1セントラルビル7階	086-222-2904
広島	広島新卒応援ハローワーク	〒730-0011 広島市中区基町12-8宝ビル6階	082-224-1120
香川	高松新卒応援ハローワーク	〒760-0054 高松市常盤町1-9-1しごとプラザ高松内	087-834-8609
福岡	福岡新卒応援ハローワーク	〒810-0001 福岡市中央区天神1-4-2エルガーラオフィス12階	092-716-8608
長崎	長崎新卒応援ハローワーク	〒852-8108 長崎市川口町13-1長崎西洋館3階	095-819-9000



ご不明な点などは、最寄りの都道府県労働局又はハローワークへお気軽にお問い合わせください。

外国人を雇用する事業主の皆様へ

不法就労防止にご協力ください。

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

不法就労とは？

不法就労となるのは、次の**3**つの場合です。

1 不法滞在者や被退去強制者が働くケース

- (例)
- ・密入国した人や在留期限の切れた人が働く
 - ・退去強制されることが既に決まっている人が働く

2 出入国在留管理庁から働く許可を受けていないのに働くケース

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

3 出入国在留管理庁から認められた範囲を超えて働くケース

- (例)
- ・外国料理のシェフや語学学校の先生として働くことを認められた人が工場・事業所で単純労働者として働く
 - ・留学生が許可された時間数を超えて働く

注意!

事業主も
処罰の対象と
なります!!

- ・不法就労させたり、不法就労をあっせんした人「不法就労助長罪」
⇒**3年以下の懲役・300万円以下の罰金**
(外国人を雇用しようとする際に、当該外国人が不法就労者であることを知らなかったとしても、在留カードを確認していない等の過失がある場合には、処罰を免れません。)
- ・不法就労させたり、不法就労をあっせんした外国人事業主⇒**退去強制の対象**
- ・ハローワークへの届出をしなかったり、虚偽の届出をした人⇒**30万円以下の罰金**

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

外国人を雇用する際には**在留カード**を確認してください!

在留カードは、企業等への勤務や日本人との婚姻などで、入管法上の在留資格をもって適法に我が国に中長期間滞在する外国人の方が所持するカードです。旅行者のように一時的に滞在する方や不法滞在者には交付されません。

特別永住者の方を除き、在留カードを所持していない場合は、原則として就労できません。所持していなくても就労できる場合については裏面「※ 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」をご参照ください。

外国人を雇用した時は…。

外国人（「特別永住者」、在留資格「外交」及び「公用」は除く。）を雇用する事業主の方には、労働施策総合推進法（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）に基づく外国人雇用状況の届出が義務づけられていますので、外国人を雇用した場合や外国人が離職した場合は、ハローワークへ届出をしてください（この届出を怠ると罰則適用の対象となります。）。この場合は、出入国在留管理庁への届出は不要です。「外国人雇用状況の届出」の詳細については、厚生労働省のホームページをご覧ください。



http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/todokede/index.html

出入国在留管理庁 <http://www.immi-moj.go.jp/>



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「指定書記載機関での在留資格に基づく就労活動のみ可」(在留資格「技能実習」)
- ③「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及び③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。)

※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。

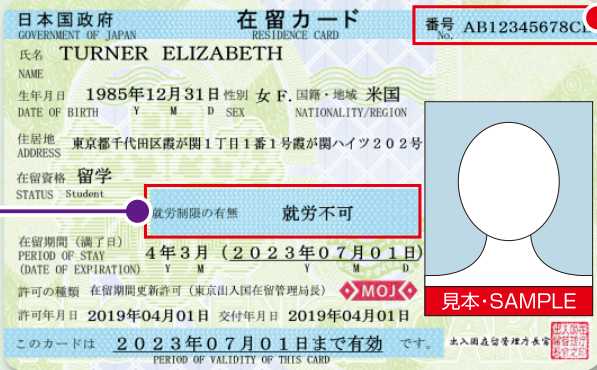
在留カード等の番号が失効していないか確認することができます。

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造在留カード等も存在するため**、確認結果にかかわらず、照会ページ下段に掲載されている「在留カード等の券面に施された偽変造防止対策のポイント」についてご確認ください。

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/>



※ 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。

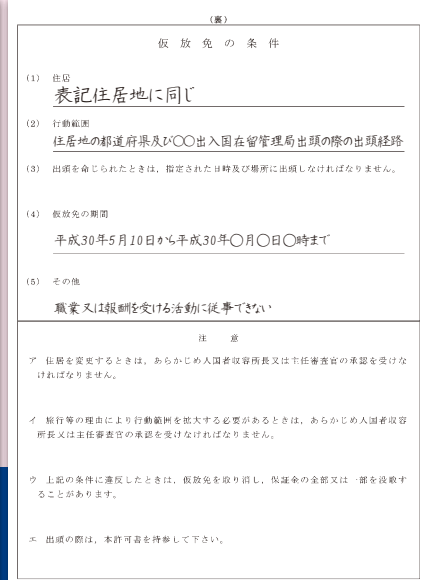
ポイント2 在留カード裏面の「資格外活動許可欄」を確認してください。

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 ※仮放免許可は在留資格ではありません。

仮放免許可書を所持している人は、入管法違反の疑いで出入国在留管理庁による退去強制手続中であるか、既に退去強制されることが決定した人で、いずれも本来であれば入管の収容施設に収容されるべきところ、健康上の理由等、様々な事情により、一時的に収容を解かれている人です。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」の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。



お問合せはこちらへ

外国人在留総合インフォメーションセンター
(平日 8:30 ~ 17:15)

TEL 0570-013904

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

外国人雇用状況届出は インターネットで、いつでも申請できます！

労働施策総合推進法に基づき、外国人を雇用する事業主には、外国人労働者の雇入れおよび離職の際に、在留資格などについて、ハローワークへ届け出ることが義務づけられています。

申請には「インターネット」が便利です、是非ご活用ください。

インターネットなら、24時間、365日いつでも申請可能！

ただし、毎週日曜日の22時から翌日の8時までの間は、システムメンテナンスのためサービスを停止します。

時間とコストをかけずに申請できます！

ハローワークに来所いただく手間がかかりません。

複数の外国人の届出をまとめて申請できます！

届出情報をインターネットで確認・修正できます！

ハローワークインターネットサービス (<https://www.hellowork.go.jp/>) の「事業主の方」または「申請等をご利用の方へ」のページ内にある「外国人雇用状況届出」から利用することができます。

このボタンが目印です



または、外国人雇用状況届出システムで検索できます。

外国人雇用状況届出システム

検索

外国人雇用状況届出システムの「操作マニュアル」はこちら（厚生労働省HPからリンク）に掲載しています。
https://www.hellowork.go.jp/dbps_data/_material/_localhost/doc/gaikokujin_koyoujoukyoutodokede_sousamanyuaru_.pdf

雇用保険被保険者となる外国人の場合、雇用保険被保険者資格取得届または雇用保険被保険者資格喪失届に「国籍・地域」や「在留資格」などを記入してハローワークに提出することで、外国人雇用状況の雇入れまたは離職の届出を行ったことになります。

これまでに雇用保険被保険者資格取得届、雇用保険被保険者資格喪失届および外国人雇用状況届出書などの届出用紙により、一度でもハローワークに外国人雇用状況の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およびパスワードを取得することはできません。お手数ですが、事業所を管轄するハローワークまでお問い合わせください。

