

# 外国人労働者 雇用労務責任者講習

厚生労働省委託事業「外国人労働者雇用労務責任者講習モデル事業」  
受託事業者 株式会社エイジェック

## ◆ 本日のスケジュール

講義 1	はじめに (適正な外国人労働者雇用労務管理の必要性)	13:30～ (20分)
講義 2	外国人雇用のルール (在留管理制度の知識・手続と外国人雇用状況届出)	13:50～ (60分)
休憩 (5分)		
講義 3	外国人労働者の雇用労務管理 (労働関係法令・社会保険関係法令等の知識と対応)	14:55～ (50分)
休憩 (10分)		
講義 4	異文化理解とコミュニケーション配慮	15:55～ (60分)
まとめ	本日の振り返りと受講後アンケートの記入	16:55～ (5分)

## ◆ 受講にあたっての注意事項

- 携帯電話は電源を切るかマナーモードにしてください。
- 講習の録音、録画、写真撮影はしないようにお願いします。
- 受講後のアンケートにご協力ください。
- 講習終了後、受講証明書をお渡しいたします。
- ご不明な点は、スタッフまでお声がけいただけますようお願いいたします。

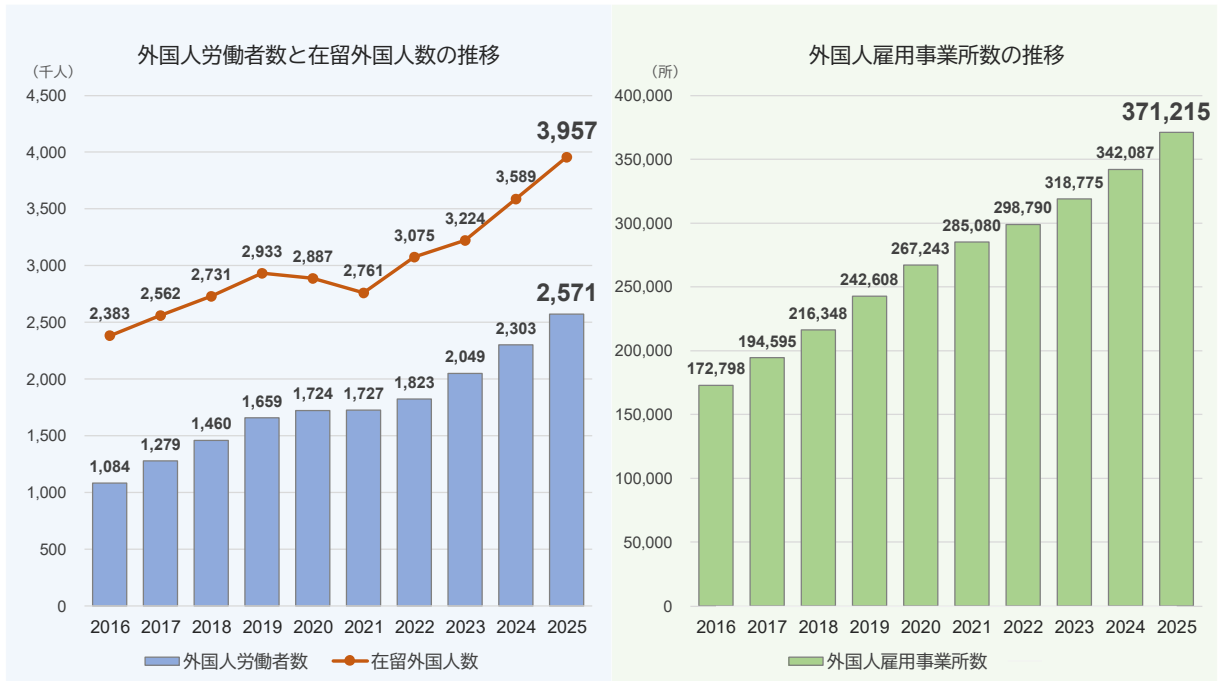
# 講義 1

## はじめに

(適正な外国人労働者雇用労務管理の必要性)

- 
- ◆ 講義 1 はじめに  
(適正な外国人労働者雇用労務管理の必要性)
    - ① 外国人労働者の雇用状況
    - ② 外国人労働者雇用労務管理のポイント

## 外国人労働者数と在留外国人数、外国人雇用事業所数の推移



出典：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（各年10月末時点）（厚生労働省） 「在留外国人統計（旧登録外国人統計）（各年6月末時点）」（出入国在留管理庁）

### 外国人労働者数は約257万人、過去最多

2025年10月末時点の外国人労働者数は2,571,037人で前年比268,450人増加し、外国人雇用状況の届出が義務化された2007年以降、過去最多であり、対前年増加率は11.7%と前年の12.4%から0.7ポイント減少となっています。

### 在留外国人数

2025年6月末の在留外国人数は3,956,619人（前年末比367,663人、10.2%増加）となっています。

### 外国人を雇用する事業所数の推移

2025年10月末時点の外国人を雇用する事業所数は371,215所で前年比29,128所増加し、外国人雇用状況の届出が義務化された2007年以降、過去最多であり、対前年増加率は8.5%と前年の7.3%から1.2ポイント上昇しています。

**労働力人口が減少傾向にある中、外国人労働者や外国人雇用事業所が増加傾向にあります。**

そのような中、外国人労働者を採用し、職場・地域への定着を図るためには、迎え入れる事業所も関連するルールや制度のほか、言語や文化の違いなどを理解し、外国人特有の事情にも配慮して適正に雇用労務管理を行うことが重要です。

#### ●関連リンク

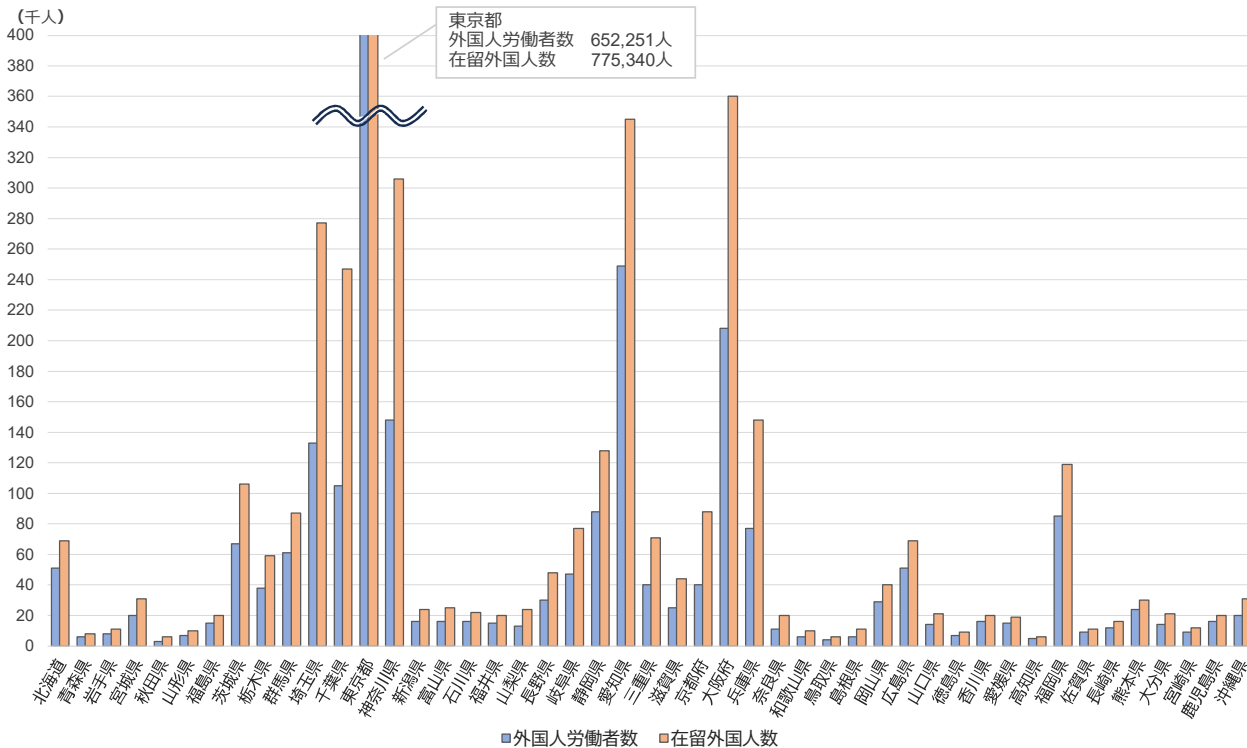


[「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和7年10月末時点）（厚生労働省）](#)



[在留外国人統計（旧登録外国人統計）統計表（出入国在留管理庁）](#)

## 都道府県別外国人労働者数と在留外国人数



出典：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和7年10月末時点）（厚生労働省） 「在留外国人統計（旧登録外国人統計）（2025年6月末時点）」（出入国在留管理庁）

### 都道府県別の外国人労働者数

都道府県別の外国人労働者数は、東京652,251人（全体の25.4%）、愛知249,076人（同9.7%）、大阪208,051人（同8.1%）の順となっています。

都道府県	外国人労働者数（人）	構成比	在留外国人数（人）	構成比	都道府県	外国人労働者数（人）	構成比	在留外国人数（人）	構成比
北海道	51,358	2.0%	69,620	1.8%	滋賀	25,667	1.0%	44,345	1.1%
青森	6,882	0.3%	8,949	0.2%	京都	40,993	1.6%	88,337	2.2%
岩手	8,415	0.3%	11,775	0.3%	大阪	208,051	8.1%	360,390	9.1%
宮城	20,234	0.8%	31,041	0.8%	兵庫	77,016	3.0%	148,569	3.8%
秋田	3,993	0.2%	6,097	0.2%	奈良	11,418	0.4%	20,411	0.5%
山形	7,283	0.3%	10,753	0.3%	和歌山	6,808	0.3%	10,736	0.3%
福島	15,079	0.6%	20,708	0.5%	鳥取	4,478	0.2%	6,315	0.2%
茨城	67,500	2.6%	106,490	2.7%	島根	6,184	0.2%	11,652	0.3%
栃木	38,817	1.5%	59,809	1.5%	岡山	29,612	1.2%	40,130	1.0%
群馬	61,040	2.4%	87,299	2.2%	広島	51,821	2.0%	69,897	1.8%
埼玉	133,049	5.2%	277,209	7.0%	山口	14,042	0.5%	21,866	0.6%
千葉	105,829	4.1%	247,580	6.3%	徳島	7,324	0.3%	9,190	0.2%
東京	652,251	25.4%	775,340	19.6%	香川	16,557	0.6%	20,671	0.5%
神奈川	148,888	5.8%	306,363	7.7%	愛媛	15,925	0.6%	19,069	0.5%
新潟	16,626	0.6%	24,737	0.6%	高知	5,916	0.2%	6,996	0.2%
富山	16,460	0.6%	25,311	0.6%	福岡	85,385	3.3%	119,392	3.0%
石川	16,922	0.7%	22,294	0.6%	佐賀	9,932	0.4%	11,953	0.3%
福井	15,169	0.6%	20,783	0.5%	長崎	12,807	0.5%	16,393	0.4%
山梨	13,732	0.5%	24,392	0.6%	熊本	24,076	0.9%	30,825	0.8%
長野	30,672	1.2%	48,288	1.2%	大分	14,378	0.6%	21,708	0.5%
岐阜	47,534	1.8%	77,301	2.0%	宮崎	9,718	0.4%	12,147	0.3%
静岡	88,968	3.5%	128,311	3.2%	鹿児島	16,562	0.6%	20,032	0.5%
愛知	249,076	9.7%	345,900	8.7%	沖縄	20,354	0.8%	31,249	0.8%
三重	40,236	1.6%	71,154	1.8%	全国計	2,571,037	100.0%	3,956,619	100%

出典：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和7年10月末時点）（厚生労働省） 「在留外国人統計（旧登録外国人統計）（2025年6月末時点）」（出入国在留管理庁）

### ● 関連リンク

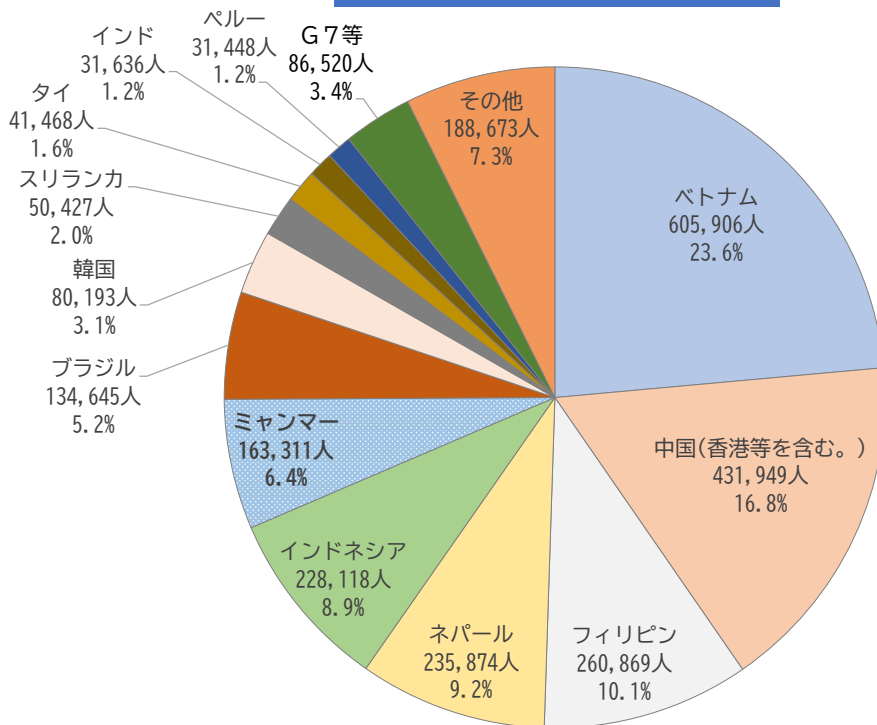


[「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和7年10月末時点）  
（厚生労働省）](#)



[在留外国人統計（旧登録外国人統計）統計表  
（出入国在留管理庁）](#)

国籍別外国人労働者数と割合



※G7等とは、フランス、アメリカ、イギリス、ドイツ、イタリア、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド、ロシアをいう。

出典：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和7年10月末時点）（厚生労働省）

➤国籍別外国人労働者数と割合

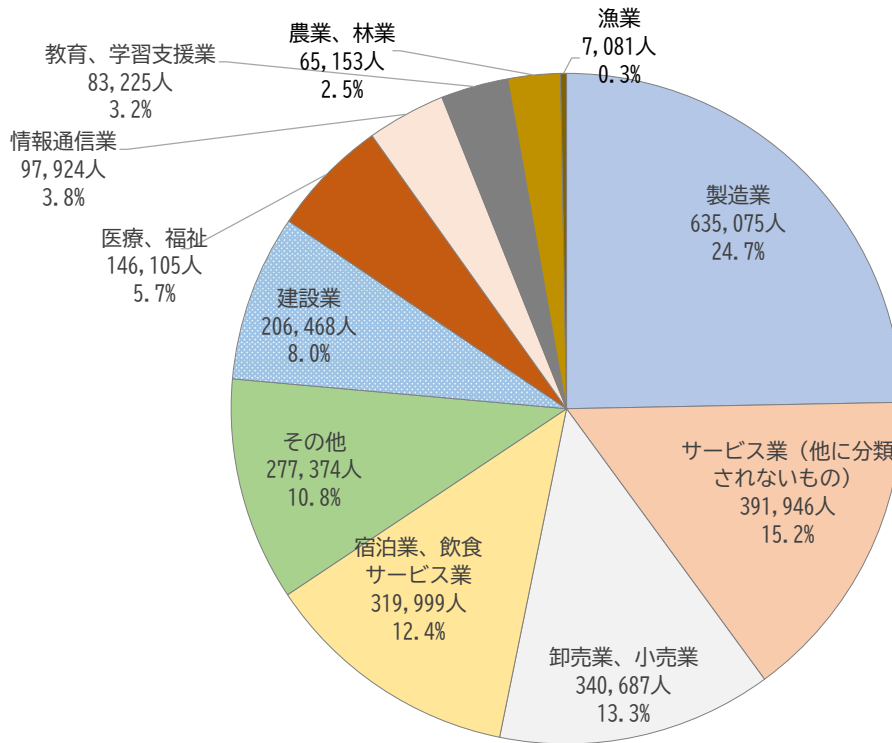
全国の外国人労働者数を国籍別にみると、ベトナムが最も多く605,906人（外国人労働者数全体の23.6%）であり、次いで、中国(香港等を含む。)431,949人（同16.8%）、フィリピン260,869人（同10.1%）の順となっています。

●関連リンク



[「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和7年10月末時点）](#)  
（厚生労働省）

### 産業別外国人労働者数と割合



出典：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和7年10月末時点）（厚生労働省）

#### 産業別外国人労働者数と割合

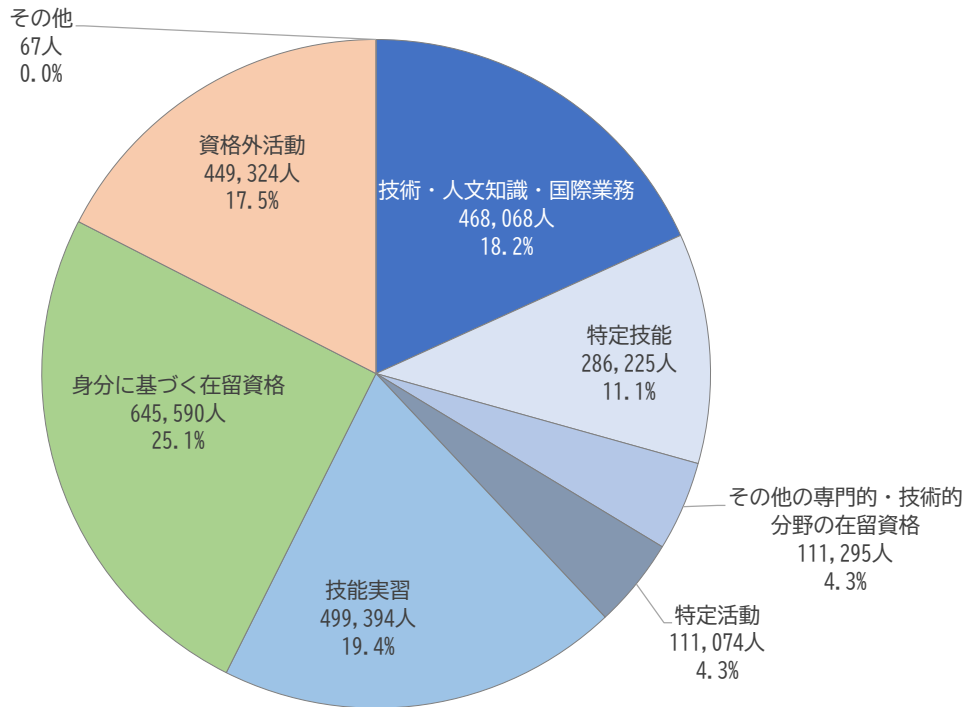
全国の外国人労働者数を産業別にみると、「製造業」が最も多く635,075人（外国人労働者数全体の24.7%）であり、次いで、「サービス業（他に分類されないもの）」391,946人（同15.2%）、「卸売業、小売業」340,687人（同13.3%）の順となっています。

#### ●関連リンク



[「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和7年10月末時点）](#)  
（厚生労働省）

## 在留資格別外国人労働者数と割合



出典：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和7年10月末時点）（厚生労働省）

### 在留資格別外国人労働者数と割合

全国の外国人労働者数を在留資格別にみると、「身分に基づく在留資格」が最も多く645,590人（外国人労働者数全体の25.1%）であり、次いで、「技能実習」499,394人（同19.4%）、「技術・人文知識・国際業務の在留資格」468,068人（同18.2%）の順となっています。

### 在留資格の分類と就労制限

外国人は、許可された在留資格・在留期間の範囲内で活動を行うことができますが、就労に関しては在留資格を次のように分類することができます。

就労が認められる在留資格 (活動制限あり)	身分・地位に基づく在留資格 (活動制限なし)	就労が認められない在留資格
在留資格に応じた仕事に限り働くことができる	活動に制限がないのでどのような仕事でも働くことができる	ただし資格外活動許可を受ければ一定の範囲内で働くことができる
教授 研究 芸術 教育 宗教 技術・人文知識・国際業務 報道 高度専門職 企業内転勤 経営・管理 介護 法律・会計業務 興行 技能 技能実習 医療 特定技能	永住者 日本人の配偶者等 永住者の配偶者等 定住者	文化活動 短期滞在 留学 研修 家族滞在

※在留資格「特定活動」は、許可されている活動の内容による

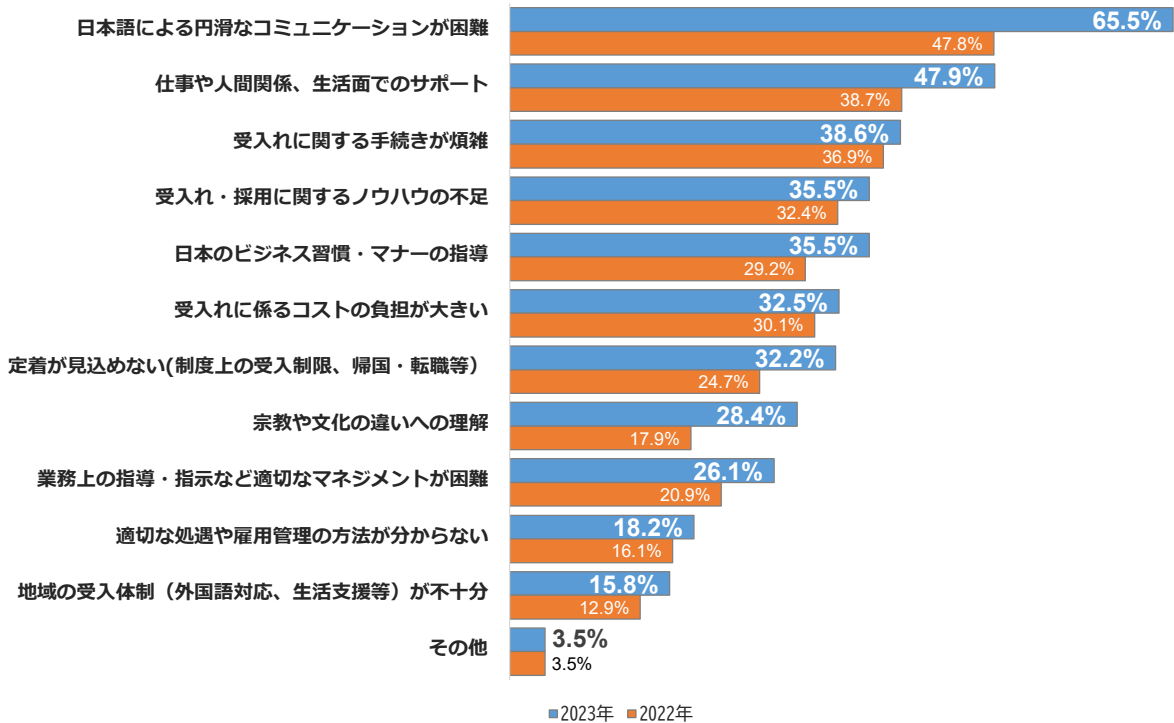
(在留資格については講義2で解説します。)

### ●関連リンク



[「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和7年10月末時点）](#)  
(厚生労働省)

## 外国人材受入れに係る課題



出典：2023年9月「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」調査結果（日本商工会議所・東京商工会議所）

### 外国人材受入れに係る課題

日本商工会議所・東京商工会議所が令和5年7月～8月に実施した「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」では、全ての設問で「課題である」と回答した企業が昨年より増加しています。

「受入れに関する手続きが煩雑」  
 「受入れ・採用に関するノウハウの不足」  
 「受入れに係るコストの負担が大きい」  
 「定着が見込めない（制度上の受入制限、帰国・転職等）」

在留管理制度に関する課題

「仕事や人間関係、生活面でのサポート」  
 「適切な処遇や雇用管理の方法が分からない」

外国人特有の課題に対する  
雇用労務管理の課題

「日本語による円滑なコミュニケーションが困難」  
 「日本のビジネス習慣・マナーの指導」  
 「宗教や文化の違いへの理解」  
 「業務上の指導・指示など適切なマネジメントが困難」  
 「地域の受入体制（外国語対応、生活支援等）が不十分」

言葉や文化の違いによる  
コミュニケーションに関する課題

### 関連リンク



[「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」調査結果](#)  
 （日本商工会議所・東京商工会議所）

## 外国人労働者の雇用労務管理のポイント



### 在留管理制度の基本を理解する



### 労働関係・社会保険関係法令での注意点を把握する



### 社内環境を整えて迎え入れる

#### ▶外国人労働者雇用労務責任者とは

厚生労働省は、「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）において、外国人労働者を常時10人以上雇用する事業者は、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、「外国人労働者雇用労務責任者」を選任することとしています。

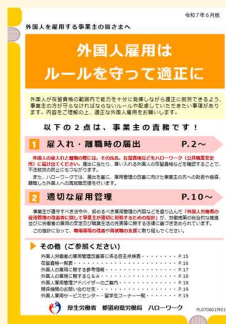
#### ▶外国人雇用労務管理のポイント

外国人労働者雇用労務責任者には、外国人雇用に関するルールや制度、言語・文化の違いや必要な配慮を理解し、外国人労働者とその能力を十分に発揮して活躍できる就労環境の整備、適正な雇用管理の取組を進めることが求められます。

#### ◆外国人雇用管理指針の基本的な考え方

事業主は外国人労働者について

- 労働関係法令や社会保険関係法令は国籍にかかわらず適用されるので、これらを遵守すること。
- 外国人労働者が適切な労働条件・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、適切な措置を講じること。



#### 【指針で定める事項】

- ▶外国人労働者の募集および採用の適正化
- ▶適正な労働条件の確保
- ▶安全衛生の確保
- ▶労働・社会保険の適用等
- ▶適切な人事管理、教育訓練・福利厚生等
- ▶解雇等の予防および再就職の援助
- ▶労働者派遣または請負を行う事業主に係る留意事項
- ▶外国人労働者の雇用状況の届出
- ▶外国人労働者の雇用労務責任者の選任
- ▶外国人労働者の在留資格に応じて講ずべき必要な措置

#### ●関連リンク



[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（厚生労働省）](#)

## 講義 2

# 外国人雇用のルール

(在留管理制度の知識・手続と外国人雇用状況届出)

---

◆ 講義 2 外国人雇用のルール

(在留管理制度の知識・手続と外国人雇用状況届出)

- ① 入管法令、在留管理制度の知識・手続
- ② 外国人雇用状況届出
- ③ 在留資格の代表例、資格外活動許可の概要

## ケース1 アルバイトの留学生が卒業して・・・



学校を卒業しましたが、  
在留期間はまだまだあります。  
アルバイトをしたいです。

## ケース2 忙しい他部署を応援してもらおう・・・

物流部の仕分け作業が忙しいみたいなんだ。  
しばらくの間、他の皆も行くから手伝って  
もらえるかな。



### ➤ ケース1

留学生は、資格外活動許可を受けた場合に、原則として週28時間以内を限度としてアルバイトを行うことができます。ただし、留学生が在籍する学校を卒業した後は、資格外活動としてのアルバイトはできません。

(関連ページ：P.12、P.30)

### ➤ ケース2

在留資格には活動できる範囲が制限されるものもあります。例えば、在留資格「技術・人文知識・国際業務」を有している外国人の場合、店舗や工場などの現場での単純な仕事に従事させることは原則認められません。

(関連ページ：P.12、P.14、P.16、P.25)

## 在留資格一覧

## 就労が認められる在留資格（活動制限あり）

在留資格	該当例
外交	外国政府の大使、公使等及びその家族
公用	外国政府等の公務に従事する者及びその家族
教授	大学教授等
芸術	作曲家、画家、作家等
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等
報道	外国の報道機関の記者、カメラマン等
高度専門職	ポイント制による高度人材
経営・管理	企業等の経営者、管理者等
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師、看護師等
研究	政府関係機関や企業等の研究者等
教育	高等学校、中学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者等、通訳、デザイナー、語学講師等
企業内転勤	外国の事務所からの転勤者
介護	介護福祉士
興行	俳優、歌手、プロスポーツ選手等
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者等
特定技能	特定産業分野（注）の各業務従事者
技能実習	技能実習生

（注）特定産業分野（19分野）：介護、ビルクリーニング、工業製品製造業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、自動車運送業、鉄道、農業、漁業、飲食品製造業、外食業、林業、木材産業、リネンサプライ、物流倉庫、資源循環（2026年4月1日現在）

## 身分・地位に基づく在留資格（活動制限なし）

在留資格	該当例
永住者	永住許可を受けた者
日本人の配偶者等	日本人の配偶者・実子
永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者、我が国で出生し引き続き在留している実子
定住者	日系3世、外国人配偶者の連れ子等

## 就労の可否は指定される活動によるもの

在留資格	該当例
特定活動	外交官等の家事使用人、ワーキングホリデー等

## 就労が認められない在留資格（※）

在留資格	該当例
文化活動	日本文化の研究者等
短期滞在	観光客、会議参加者等
留学	大学、専門学校、日本語学校等の学生
研修	研修生
家族滞在	就労資格等で在留する外国人の配偶者、子

（※）資格外活動許可を受けた場合は、一定の範囲内で就労が認められる。在留資格「短期滞在」の場合は、原則として就労は認められない。

出典：在留資格一覧表（出入国在留管理庁）

## ▶在留資格とは

在留資格とは、外国人が日本に入国・在留して従事することができる活動または入国・在留できる身分や地位について類型化し、法律上明らかにしたものです。

日本に入国している外国籍の人は、原則として、ひとりが一つ、日本に留まり活動することができる資格（在留資格）を持っています。（入管法第2条の2第1項、一在留一在留資格の原則）

## ▶在留資格による制限

身分・地位に基づく在留資格の外国人は、活動に制限はありませんが、そのほかの在留資格の外国人は、許可された在留資格・在留期間の範囲内でのみ活動することができます。

「特定活動」は、法務大臣が個々の外国人について指定する活動内容なので、旅券（パスポート）に添付されている指定書の確認が必要です。

## ●関連リンク



[出入国審査・在留審査Q&A（出入国在留管理庁）](#)

## 在留管理制度における必要な手続

	手続場所	対応者	手続内容
入国前	地方出入国在留管理局	所属機関等	在留資格認定証明書交付申請を行い、交付を受けます。
	在外公館	本人	査証（ビザ）申請を行い、発給を受けます。 ※査証免除措置による入国を除く
入国後	到着の空海港	本人	入国審査官による入国審査を受け、上陸許可を受けます。（旅券に上陸許可証印が押されます） 上陸許可によって中長期在留者となった方には <b>在留カードを交付（注）</b> します。
	市区町村	本人	<b>住居地（変更）届出</b> 新住居地に移転した日から <b>14日以内</b>
	地方出入国在留管理局	本人	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>住居地以外の（変更）届出</b>（氏名、生年月日、性別、国籍・地域の変更届出） ※変更が生じた日から<b>14日以内</b></li> <li>● <b>在留カードの有効期間更新申請</b>（永住者・高度専門職2号等）<b>2か月前～</b></li> <li>● <b>在留カードの再交付申請</b>（在留カードの紛失、盗難、滅失等） ※当該事実を知った日から<b>14日以内</b></li> <li>● <b>所属機関・配偶者に関する届出</b>（就労資格や「留学」等の学ぶ資格、配偶者としての身分資格で在留する方）<b>14日以内</b></li> </ul>
	地方出入国在留管理局	所属機関	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>中長期在留者の受入れに関する届出</b> ※中長期在留者の受入れを開始又は終了した日から<b>14日以内</b> <b>毎年5月1日及び11月1日から14日以内</b>（留学の在留資格を有する中長期在留者の5月1日における受入れ状況、11月1日における受入れ状況） ※ハローワークへ外国人雇用状況の届出が義務づけられている機関は除く。</li> </ul>

※ 入国後、地方出入国在留管理局で在留期間更新許可、在留資格変更許可等を受けた際、中長期在留者の方には新しい在留カードが交付されます。  
（注）入国時に交付する空港と、後日郵送する空港があります。

- ◆ 上記のほか、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帰国の際に、**その氏名・在留資格などについて、ハローワークへ外国人雇用状況を届け出ることが義務づけられています**（本講習資料P.20～P.24で解説します）。

参考：知っておきたい！！在留管理制度あれこれ（出入国在留管理庁）より

### ▶在留管理制度とは

在留管理制度とは、中長期間在留する外国人を対象として、その在留状況を継続的に把握し、外国人の適正な在留の確保を図る制度です。

対象者には、氏名等の基本的身分事項や在留資格、在留期間が記載された在留カードが交付されます。

### ▶在留管理制度の対象となる中長期在留者とは

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日本に中長期間在留する外国人で、具体的には次の①～⑥のいずれにも当てはまらない人です。

（例：観光目的で日本に短期間滞在する外国人は在留管理制度の対象外）

- ① 「3月」以下の在留期間が決定された人
- ② 「外交」または「公用」の在留資格が決定された人
- ③ 特別永住者
- ④ 「短期滞在」の在留資格が決定された人
- ⑤ 「特定活動」の在留資格が決定された台湾日本関係協会の本邦の事務所もしくは駐日パレスチナ総代表部の職員またはその家族の方、デジタルノマド及びその配偶者、子
- ⑥ 在留資格を有しない人

### ●関連リンク

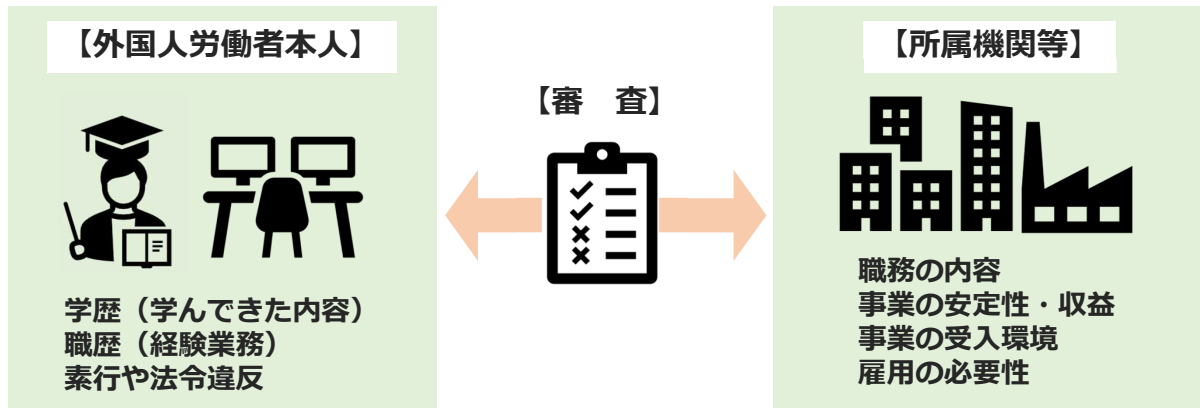


[知っておきたい！！在留管理制度あれこれ](#)  
（出入国在留管理庁）



[Q & A 在留管理制度よくある質問](#)  
（出入国在留管理庁）

## 在留期間の更新許可のガイドラインより



在留資格の <b>該当性</b>	行おうとする活動が在留資格に該当していること	
上陸許可基準への <b>適合</b>	原則として適合していること	
<b>相当性</b> ※在留することが適当と認めるに足りる相当の理由	安定性	技術や知識、在留実績、出席・成績、法令遵守等
	継続性	事業の業績、納税の実績等
	必要性	所属機関に必要な人材か否か等
	信憑性	提出資料の事実記載漏れ、過去の虚偽申請歴等

参考：「在留資格の変更、在留期間の更新許可のガイドライン」（出入国在留管理庁）より

### ▶在留資格手続の留意点

新たに外国人を雇い入れる際に、その外国人の在留期限が残っているからといって安易に採用するのは危険です。

募集する業務内容と外国人の有している在留資格を照らし合わせ、行おうとする活動（業務内容等）が在留資格の活動内容に該当しているのかを確認する必要があります。

### ▶就労資格証明書による活動範囲の確認

就労資格証明書とは、日本に在留する外国人からの申請に基づき、その外国人が行うことができる就労活動を出入国在留管理庁長官が証明する文書です。

この書面により、雇用主は、その外国人が想定している業務で就労する資格を有しているかについて、あらかじめ確認することができ、外国人も活動範囲を明確化することで就職等の手続をスムーズに行うことができます。

※勤務先を変えた場合などは、就労資格証明書の発行に、1か月～数か月程度かかることもあるので、余裕を持った対応が必要です。

※就労資格証明書を提示しないことにより、雇用の差別等の不利益な扱いをしてはいけません。（入管法第19条の2第2項）

### ▶在留資格の該当性判断に困ったら地方出入国在留管理局の就労審査部門に相談しましょう。

その際は客観的に判断ができるように、次の情報を事前に準備しましょう。

- ✓ 就業予定者の情報（学歴、職歴、資格、語学力等）
- ✓ 想定される業務内容（なぜ必要か、どのような仕事か、雇用形態、想定報酬等）

### ●関連リンク



[在留資格の変更、在留期間の更新許可のガイドライン](#)  
（出入国在留管理庁）



[就労資格証明書交付申請](#)（出入国在留管理庁）

## 外国人雇用における日本人雇用との違い（日本人と同様の手続だと違反になるもの）

### ⚠ 留学生の入社前研修のトラブル事例

- A社では、毎年4月の入社日前の3月下旬に、内定者に対して入社前研修を行っている。
- A社の入社前研修は、内定者に対し参加義務を課して行われるものであり、研修時間に対応する賃金が支払われる。
- A社に内定していた在留資格「留学」で在留中（在留資格を「技術・人文知識・国際業務」に変更許可申請中）のBは、Bが所属していた大学の学則の定めに従い3月16日に卒業した後に、入社前研修に2週間参加して賃金を得た。
- 後日、A社のコンプライアンス監査において、Bを研修に参加させたことは、不法就労に該当するのではないか、という指摘がなされた。

**在留資格「留学」の資格外活動許可により、報酬を得る活動を行うことができるのは教育機関に在籍している間に限られます。**

#### ➤ 資格外活動許可の範囲外の就労を行うことは、不法就労活動に該当する。

留学生の資格外活動許可の範囲は、教育機関に在籍している間に行う活動に限られます。

そのため、卒業後（在留資格変更許可申請中）に行われる入社前研修に参加し、賃金の支払いを受けることは**不法就労活動**に該当します。

外国人が内定先で勤務できるのは、就労が認められる在留資格への変更が許可された日以降になります。

#### 「留学」の在留資格における資格外活動の許可の範囲（入管法施行規則第19条）

一週について二十八時間以内（略）の収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動（略、留学の在留資格をもつて在留する者については**教育機関に在籍している間に行うものに限る。**）

#### ➤ 対処方法として

留学生が教育機関を卒業後に入社前研修に参加するためには、研修実施日の時点で就労が認められる在留資格を受けている必要があります。また、卒業前の期間に入社前研修を実施することも可能ですが、資格外活動許可の範囲に留意することが必要です。（関連ページ：P.30）

なお、就労が認められる在留資格への在留資格変更許可申請は、卒業見込み証明書により、在学中に行うことが可能です。（卒業後に卒業証明書を提出する必要があります。）

企業は、留学生がスムーズに入社前研修に参加できるように卒業日を確認し、卒業後すみやかに就労が認められる在留資格への変更許可を受けられるよう申請手続をサポートしていくことが求められます。

## 外国人雇用における日本人雇用との違い（日本人と同様の手続だと違反になるもの）

### ！ 部署異動のトラブル事例

- C社は、中国製品の輸出入を行う貿易会社である。
- C社で働いている外国人従業員Dは、在留資格「技術・人文知識・国際業務」で貿易事務として働いている。
- 最近、職場内での人間関係の悪化で欠勤が目立つようになり、心配した上司は、物流部の倉庫内業務への異動を人事部に申請した。
- 申請を受けた人事部は、異動先部署の業務に在留資格該当性のない業務が含まれている可能性があることから、地方出入国在留管理局に相談をしたところ、異動先部署の活動内容では単純労働にあたるので、在留資格の該当性がないと説明を受けた。

外国人の環境（部署、業務、所属等）を変更する際には在留資格の該当性を十分に考慮し、対応していくことが重要です。

#### ➤ 部署異動のケース（在留資格の該当性）

上記ケースは、外国人従業員の突発的なトラブルに対して、本人の負担を減らすために、他の従業員と同様に配慮し、異動をさせようとした結果、在留資格の該当性がない業務を行わせる可能性があったヒヤリハットの事例です。

部署異動による配置換えの際などに起こりやすく、就労活動に制限のない身分系の在留資格の場合を除き、外国人が活動することができるのは、許可された在留資格の範囲内に限られることを常に意識しながら配置や業務分担を考えることが必要です（他部署への応援等の際も注意が必要です）。

#### ➤ 「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で許容される実務研修について

企業においては、採用した当初等に、一定の実務研修期間が設けられている企業もあります。

当該実務研修期間に行う活動のみを捉えれば「技術・人文知識・国際業務」の在留資格に該当しない活動（例えば、飲食店での接客や小売店の店頭における販売業務、工場のライン業務等）であっても、それが日本人の大卒社員等に対しても同様に行われる実務研修の一環であって、在留期間中の活動を全体として捉えて、在留期間の大半を占めるようなものではないときは、その相当性を判断した上で当該活動を「技術・人文知識・国際業務」の在留資格内で認められています。

関連リンクで紹介している「「技術・人文知識・国際業務」の在留資格の明確化等について」では、許容される実務研修についての審査上の取扱いと合わせて、許可事例・不許可事例が掲載されています。外国人従業員の実務研修を検討する際に参考にしううえで、判断に困った場合は地方出入国在留管理局へ相談してください。

#### ● 関連リンク



[「「技術・人文知識・国際業務」の在留資格の明確化等について」](#)  
[【出入国在留管理庁】](#)



[「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で許容される](#)  
[実務研修について【出入国在留管理庁】](#)

## 外国人雇用における日本人雇用との違い（日本人と同様の手続だと違反になるもの）

### ⚠ 特定技能外国人の中途採用時のトラブル事例

- E社では、在留資格「特定技能1号」の外国人を雇用しようと考えていたところ、同資格で在留中の外国人Fから応募があった。
- E社では、在留資格「特定技能1号」の人材を採用するのは初めてであったが、外国人Fは採用を予定している部署と同じ特定産業分野で就労しており、既に働くことができる在留資格を有していると判断して、日本人同様の雇入れ手続を行い、その他に特別の手続をしなかった。
- 半年後、外国人Fが地方出入国在留管理局で在留期間更新手続を行ったところ、E社で働く前に在留資格変更許可の手続を行わなければならなかった旨を告げられた。

**在留資格「特定技能」は、法務大臣が指定する本邦の公私の機関との契約が前提にあり、転職する場合は入社前に在留資格変更の許可を得ることが必要です。**

➤ 在留資格「特定技能」は、旅券（パスポート）に指定書が貼られ、勤務先の会社名も記載される。

➤ 指定された法人を変更する場合には、在留資格変更許可を得る必要がある。

在留資格「特定技能」を持つ外国人を雇用する場合、在留資格が「特定技能」であるというだけでは就業させることはできません。在留資格変更許可申請をして、雇用しようとする企業側も必要な条件を満たしているか審査を受ける必要があります<sup>(※)</sup>。「高度専門職」の在留資格についても同様です。

なお、「特定活動」の在留資格は、法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動と定めていることから種類も多く、活動内容によっては、在留資格の変更許可申請が必要な場合があります。パスポートの指定書を確認することで具体的な活動内容を確認できます。

(※) 特定技能の特定産業分野と業務区分に関しては、同分野でも業務区分が異なり就業できないケースが存在します。

判断に迷った場合は、最寄りの地方出入国在留管理局または外国人在留総合インフォメーションセンター（0570-013904）に問合せをしましょう。

## 外国人雇用における日本人雇用との違い（日本人と同様の手続だと違反になるもの）

### ⚠ 組織再編でのトラブル事例

- G社は、国内に複数のグループ会社を持つ企業である。
- グループ会社が増えてきたことから、間接経費の削減や営業網など情報の統一を目的に3つの法人（G社、H社、I社）をG社に統合することを決定した。
- 統合されるH社、I社にはそれぞれ「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で就業している外国人従業員がいたので、H社、I社との労働契約を終了し、G社での新たな労働契約を同日付で締結した。
- 統合後、数か月が経ち、G社の人事部が、外国人従業員から在留期限などについて聞いていた際に、所属機関等に関する届出手続を行っていないことが発覚した。

グループ会社の経営統合の場合でも、14日以内に状況に合わせた届出の提出が必要です。

#### ➤ 手続概要

所属する機関の名称や所在地に変更があった場合や、消滅した場合、所属する機関との契約終了・新たな契約締結があったときなど、所属する機関に関して何か変更があった場合には、14日以内に法務省令で定める手続により、地方出入国在留管理局に**外国人本人が届け出る必要**があります。

※届出の作成においては会社の情報も記載することから会社の協力が不可欠です。

#### ➤ 届出書類

事例として紹介した在留資格「技術・人文知識・国際業務」のケースにおいては、契約終了と新たな契約締結をしていることから届出書参考様式1の7の届出となります。

（ケース例）

- ① 契約機関との契約が終了した場合の届出（届出書参考様式1の4）
- ② 新たな契約機関と契約を締結した場合の届出（届出書参考様式1の5）
- ③ 契約終了と新たな契約締結の届出（届出書参考様式1の7）※①と②が同日の場合
- ④ 契約機関の名称変更・所在地変更・消滅の場合の届出（届出書参考様式1の1）

※「高度専門職1号」、「特定技能」については、在留資格変更許可申請を行い、許可を受ける必要があります。

※判断に迷った場合は地方出入国在留管理局または外国人在留総合インフォメーションセンター（0570-013904）に問合せをしましょう。

#### ● 関連リンク



所属（契約）機関に関する届出（出入国在留管理庁）

## 不法就労防止のための注意点

### ⚠ 不法就労となるのは次の3つの場合です

- 1 在留資格がない人や在留期限が切れた人が働くケース
  - (例) ● 在留資格を保有していない人・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 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
  - 留学生や家族滞在の人が許可を受けずに働く
  - 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で作業員として働く
  - 留学生が資格外活動として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!!

#### ◆ 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年以下の拘禁刑・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は、処罰を免れません。

#### ◆ 不法就労させたり、不法就労をあっせんした外国人事業主 ⇒ 退去強制の対象

#### ◆ 外国人の雇い入れや離職について、ハローワークへの届出をしなかったり、虚偽の届出をした人 ⇒ 30万円以下の罰金

参考：「共生社会の実現に向けた適正な外国人雇用推進リーフレット」（出入国在留管理庁）より

#### ➤ 外国人を雇用するには必ず在留カードの原本を確認してください。

在留カードは、中長期在留する外国人に対して、上陸許可や在留資格の変更、在留期間の更新などの在留に係る許可に伴って交付されるものです。

※在留カードの表面に「就労不可」の記載がある場合や、在留カードの裏面に「資格外活動許可」の記載がない場合に就労できないものになります。

#### ➤ 在留カード等番号失効情報照会 / 在留カード等読取アプリケーション


出入国在留管理庁ウェブサイト上で、在留カード等番号が失効していないか確認することができます。

また、在留カード等が偽造・改ざんされた疑いがない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。

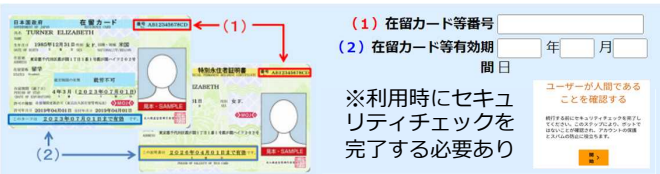
なお、令和7年11月14日から在留カード等読取アプリケーションから失効情報照会が利用できるようになりました。

※アプリをご利用の際には、名義人本人の同意を得た上で在留カード等の提示を受けることが必要です。

#### 在留カード等 番号失効情報照会




在留カード等番号失効情報照会  
(出入国在留管理庁)



(1) 在留カード等番号   
(2) 在留カード等有効期間 年 月 日

※利用時にセキュリティチェックを完了する必要があります

#### 在留カード等 読取アプリケーション



在留カード等読取アプリケーション サポートページ  
(出入国在留管理庁)

**PC版：Microsoft Store**  
※非接触型ICカードリーダーが必要

**スマホ版：Google Play / App Store**  
※NFC Type B対応端末のみ利用可能

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。

#### ● 関連リンク



共生社会の実現に向けた適正な外国人雇用推進リーフレット  
(出入国在留管理庁)



「在留カード」及び「特別永住者証明書」の見方  
(出入国在留管理庁)

## 事業主の外国人雇用状況の届出義務

外国人雇用状況の届出は全ての事業主の **義務** です！

⚠ 外国人労働者の**雇入れ時**と**離職時**どちらも！

⚠ 短期の**アルバイト**も届出が必要！

届出を怠ると、

**30万円以下の罰金** が科せられます



雇用期間に関わらず

**外国人の雇入れ及び離職の際には、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や離職の際に、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、届出を基に、雇用管理の改善に向けた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っています。

### ▶日本の国籍を持たない方で、在留資格「外交」・「公用」以外の方は全て対象

※「特別永住者」（在日韓国・朝鮮人等）の方は、特別な法的地位が与えられており、日本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いますので、確認・届出の必要はありません。

### ▶雇用保険の被保険者となるか否かで、届出様式・届出先ハローワーク・提出期限が異なります。

#### ●雇用保険の**被保険者となる**外国人の場合

雇入れ時：雇用保険被保険者資格取得届（様式第2号）（関連ページ：P.22）

離職時：雇用保険被保険者資格喪失届（様式第4号）（関連ページ：P.23）

#### ●雇用保険の**被保険者とならない**外国人の場合

雇入れ時と離職時ともに：外国人雇用状況届出書（様式第3号）（関連ページ：P.24）

### ▶外国人雇用状況届出の提出確認方法

事業主の方が、過去に「外国人雇用状況の届出」を行った外国人であって、現在在職中で登録されてる外国人の確認を希望する場合には、**事業所別外国人雇用状況届出一覧（写）交付請求書**をハローワークに提出することで、一覧の交付を受けることができます。

### ●関連リンク



[外国人雇用はルールを守って適正に（厚生労働省）](#)

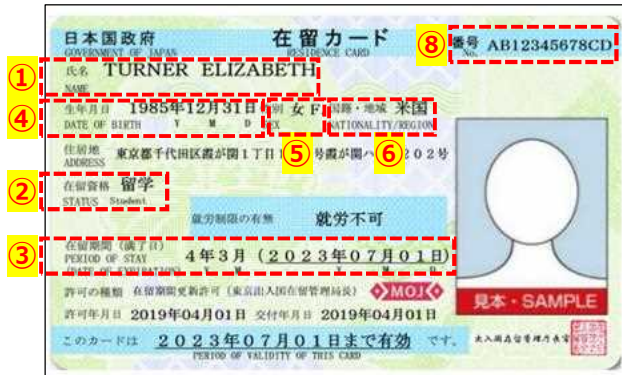


[「外国人雇用状況の届出」について（厚生労働省）](#)

届出記載にあたって確認する書類（在留カード・旅券など）

在留カード例（表面）

在留カード例（裏面）



①氏名	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。届出等の記載は、日常の通称名ではなく、この在留カードどおりに記入してください。
②在留資格	在留カードまたは旅券（パスポート）上の上陸許可証印（※1）に記載されています。「特定技能」の場合の分野、及び「特定活動」の場合の活動類型は、旅券添付の指定書（※2）で確認してください。
③在留期間	在留カードまたは旅券（パスポート）上の上陸許可証印（※1）に記載されています。
④生年月日 ⑤性別 ⑥国籍	在留カードまたは旅券（パスポート）上の該当箇所を確認してください。
⑦資格外活動許可の有無	資格外活動許可を受けて就労する外国人の場合は、在留カード裏面や資格外活動許可書（※3）または旅券（パスポート）上の資格外活動許可証印（※4）等で許可の有無・期限・許可されている活動内容を確認してください。
⑧番号	令和2年3月1日以降に、雇入れ、離職をした外国人については、在留カード番号（12桁）の記載が必要です。

※令和8年6月から、在留カードとマイナンバーカードがひとつになった「特定在留カード」の運用を開始

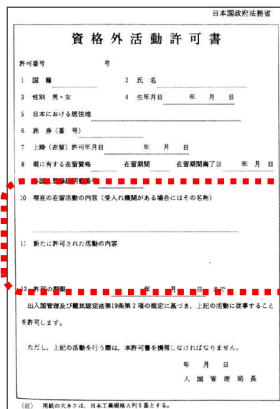
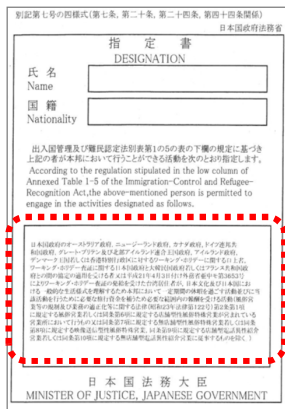
➤ 上陸許可証印 / 指定書 / 資格外活動許可書 / 資格外活動許可証印（見本）

（※1）上陸許可証印

（※2）指定書

（※3）資格外活動許可書

（※4）資格外活動許可証印



在留資格「特定技能」の場合の特定産業分野、及び「特定活動」の場合の活動類型は、旅券添付の指定書（※2）で確認し、記入します。

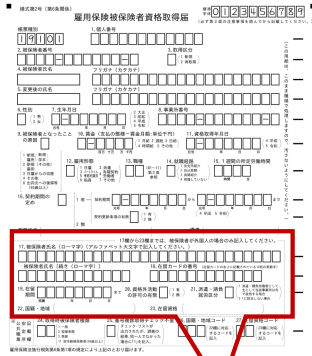
●関連リンク



外国人雇用はルールを守って適正に（厚生労働省）

雇用保険の被保険者となる外国人の場合（雇入れ時）

雇用保険被保険者資格取得届（様式第2号）



17欄から23欄までを記入することで

**「雇用保険被保険者資格取得届」で  
外国人雇用状況届出を同時に届出  
することができます。**

2 無

備考 [ ]

**17欄～23欄**

17欄から23欄までは、被保険者が外国人の場合のみ記入してください。

17. 被保険者氏名（ローマ字）（アルファベット大文字で記入してください。）

被保険者氏名（続き（ローマ字））

18. 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）

19. 在留期間 [ ] まで

20. 資格外活動の許可の有無 [ ] (1 有) [ ] (2 無)

21. 派遣・請負就労区分 [ ] (1 派遣・請負労働者として主として当該事業所以外で就労する場合) [ ] (2 1に該当しない場合)

22. 国籍・地域 ( )

23. 在留資格 ( )

雇用保険の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（様式第2号）

届出事項	①氏名 ②在留資格※ ③在留期間 ④生年月日 ⑤性別 ⑥国籍・地域 ⑦資格外活動許可の有無 ⑧在留カード番号 ⑨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。
届出方法	「17」～「23」欄に「国籍・地域」や「在留資格」等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の方（特別永住者、在留資格「外交」、「公用」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。
提出期限	雇い入れた月の翌月10日まで

「備考」欄 および「17」～「23」欄の記入について

「備考」欄	「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、または在留資格変更申請中の場合に記入してください。（記入例：様式第3号によって届出済み、在留資格変更申請中 など）
17.被保険者氏名（ローマ字）	届出をする外国人の氏名を、在留カードどおりに記入してください。
18.在留カード番号	在留カードの右上に記載されている12桁の英数字を記入してください。
19.在留期間	在留カードまたは旅券（パスポート）上の該当箇所を確認してください。
23.在留資格	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。 在留資格が「特定技能」の場合は分野、「特定活動」の場合は活動類型を記入してください。

●関連リンク



[外国人雇用はルールを守って適正に（厚生労働省）](#)



[「外国人雇用状況の届出」について（厚生労働省）](#)



雇用保険の被保険者とならない外国人（アルバイト等）の場合（雇入れ・離職時）

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

フリガナ(カタカナ)			
①外国人の氏名 (ローマ字)			
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
	年 月 日		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 (名称) (所在地)	雇用保険適用事業所番号 □□□□□□□□□□□□□□□□ ①の者が主として左記以外の 事業所で営営する場合 <input type="checkbox"/>
	主たる事務所 (名称) (所在地)	TEL.
	氏名	TEL.

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	公共職業安定所長 殿
--------------------	----------------------	----	------------

外国人雇用状況届出書（様式第3号）

①外国人の氏名 (ローマ字)	届出をする外国人の氏名を、在留カードどおりに記入してください。
②在留資格	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」の場合は分野、「特定活動」の場合は活動類型を記入してください。
③在留期間	④生年月日 ⑤性別 ⑥国籍・地域
⑦資格外活動許可の有無	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、在留カード裏面や資格外活動許可書または旅券（パスポート）上の資格外活動許可証印等を確認して記載してください。
⑧在留カード番号	在留カードの右上に記載されている12桁の英数字を記入してください。

「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、本社の雇用保険適用事業所について記入してください。

※留学生のアルバイトは資格外活動許可の範囲での就労は可能ですが、雇用保険被保険者にはなりません。

雇用保険の被保険者とならない外国人の場合 外国人雇用状況届出書（様式第3号）

届出事項	①氏名 ②在留資格※ ③在留期間 ④生年月日 ⑤性別 ⑥国籍・地域 ⑦資格外活動許可の有無 ⑧在留カード番号 ⑨雇入れまたは離職年月日 ⑩雇入れまたは離職に係る事業所の名称、所在地等 ※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。
届出方法	外国人雇用状況届出書（様式第3号）に、上記①～⑩の届出事項を記載して届け出てください。届出様式はハローワークの窓口で配布しているほか、厚生労働省ウェブサイトからダウンロードすることもできます。
届出先	当該外国人が勤務する事業所施設（支店、店舗、工場など）の住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。
提出期限	雇入れ、離職の場合ともに翌月の末日までです。

外国人雇用状況届出書（様式第3号）による届出はインターネットでも可能です

雇用保険の被保険者とならない外国人の外国人雇用状況届出書（様式第3号）による届出は、ハローワークインターネットサービスの「外国人雇用状況届出システム」を利用するといつでも簡単にできます。



（注）雇用保険の被保険者となる外国人の場合はe-Govをご利用ください。

- 24時間、365日いつでも届出できます。
- ハローワークへの来所は不要です。
- 複数の外国人についてまとめて届出できます。
- 届出情報をインターネットで確認・修正できます。

外国人雇用状況届出システム

検索

↓このバナーが目印です



● 関連リンク



外国人雇用はルールを守って適正に（厚生労働省）



「外国人雇用状況の届出」について（厚生労働省）

## 在留資格の代表例① 技術・人文知識・国際業務（就労活動に制限のある在留資格）

### <在留資格「技術・人文知識・国際業務」の主な許可基準>

技術・人文知識分野で在留する場合		国際業務分野で在留する場合	
業務内容	自然科学・人文科学分野の技術・知識を要する業務	業務内容	外国の文化に基盤を有する思考・感受性を必要とする業務 (翻訳、通訳、語学指導、広報、宣伝、海外取引業務、服飾や室内装飾デザイン、商品開発などの業務に従事)
学歴・職歴	以下のいずれかに該当していること ◆ 従事しようとする業務に関連する科目を専攻して、大学（短大を含む）・高等専門学校や日本の専修学校の専門課程を卒業（専門士又は高度専門士と称することができる者に限る。） ◆ 10年以上の実務経験（学校での専攻期間を含む）	職歴	3年以上の実務経験 ※大学（短大を含む）の卒業者が翻訳・通訳・語学指導の業務に従事する場合は、不要
契約関係	日本の会社等との雇用契約（等の契約）に基づいた業務	契約関係	日本の会社等との雇用契約（等の契約）に基づいた業務
報酬	日本人と同等以上の報酬	報酬	日本人と同等以上の報酬

※この他の基準については、地方出入国在留管理局へお問い合わせください。

#### ▶技術・人文知識・国際業務

就労を目的とした在留資格の中で、最も一般的な在留資格で、留学生の多くは卒業後、この在留資格で就労しています。

許可基準は、「技術・人文知識」と「国際業務」の2種類あります。頭文字をとって「技人国（ぎじんこく）」と呼ばれることもあります。

#### ▶この在留資格に該当する活動

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（入管法別表第一の一の表の教授、芸術、報道の項の下欄に掲げる活動、二の表の経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、企業内転勤、介護、興行の項の下欄に掲げる活動を除く。）

（該当例）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

#### ▶転職時の就労資格証明書の活用

外国人を雇用する際に、自社で就労できる在留資格を有していることを確認できる方法があれば便利です。地方出入国在留管理局では、外国人が希望する場合には、その者が行うことができる就労活動を具体的に示した就労資格証明書を交付し、雇用しようとする外国人がどのような就労活動を行うことができるのか容易に確認できるようにしています。

（関連ページ：P.14）

※就労資格証明書は外国人が就労活動を行うための許可書ではありません。

また、就労資格証明書を提示しないことにより、雇用の差別等の不利益な扱いをしてはいけません。

#### ▶在留期間は5年、3年、1年または3月（更新の回数に上限はありません。）

#### ●関連リンク



[在留資格「技術・人文知識・国際業務」（出入国在留管理庁）](#)



[「技術・人文知識・国際業務」の在留資格の明確化等について（出入国在留管理庁）](#)

## 在留資格の代表例② 特定技能（就労活動に制限のある在留資格）

	特定技能 1 号	特定技能 2 号
該当例	特定産業分野（19分野）の業務従事者	介護、自動車運送業、鉄道、林業、木材産業を除く特定産業分野（11分野）の業務従事者
在留可能期間	3年を超えない範囲内で法務大臣が個々の外国人について指定する期間（原則通算で上限5年まで）	3年、2年、1年または6月ごとの更新（更新の上限なし） ※更新を繰り返し、必要条件を満たすことにより「永住者」へ変更も可能
就労の可否（原則）	○（活動制限あり）	○（活動制限あり）
日本語能力	生活・業務に必要な日本語能力（試験あり） ※技能実習2号修了者は試験免除（自動車運送業（タクシー・バス）及び鉄道（運輸係員）を除く）	試験不要（外食業・漁業を除く）
技能水準	試験等で確認 ※技能実習2号修了者は試験免除	試験等で確認 一定の実務経験が必要
支援の対象	必要（受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象に該当）	不要（受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象外）
家族の帯同	原則として認めない	要件を満たせば可能（配偶者、子）

特定産業分野（19分野）：介護、ビルクリーニング、工業製品製造業分野、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食品製造業、外食業、自動車運送業、鉄道、林業、木材産業、リネンサプライ、物流倉庫、資源循環（2026年4月1日現在）

### ▶特定技能の在留資格

特定技能には2種類の在留資格があります。「特定技能1号」は、特定産業分野に属する相当程度の知識、また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であり、「特定技能2号」は、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です。

### ▶特定技能の在留期間の上限

特定技能1号の在留期間は原則通算で5年が上限です。特定技能2号の通算在留期間は、更新により制限はありません。また、更新を繰り返し、必要な条件を満たすことにより「永住者」へ変更も可能になります。

### ▶特定技能1号は支援が必要 ※特定技能2号については、支援の対象外

特定技能1号の場合は、受入れ機関（雇入れ企業）が1号特定技能外国人に対して特定技能1号の活動を安定的かつ円滑に行うことができるように職業生活上、日常生活上または社会生活上の支援の実施に関する支援計画を作成し、計画に基づき支援を行わなければなりません。※支援計画の10項目には、必ず行わなければならない義務的支援があります。

#### 【支援計画の10項目】

- ①事前ガイダンス ②出入国する際の送迎 ③住居確保・生活に必要な契約支援 ④生活オリエンテーション  
⑤公的手続等への同行 ⑥日本語学習の機会の提供 ⑦相談・苦情への対応 ⑧日本人との交流促進  
⑨転職支援（人員整理等の場合）⑩定期的な面談・行政機関への通報

### ▶多言語様式の活用

下部のリンクにて紹介している在留資格「特定技能」に関する参考様式（新様式）では、健康診断個人票や特定技能雇用契約書など外国人本人に理解いただいた上での署名が必要な様式が多言語様式を紹介していますのでご活用ください。

### ▶登録支援機関による支援業務

受入れ機関は、特定技能外国人への支援を実施しなければなりません。当該支援業務については、登録支援機関に支援計画の全部又は一部を委託することもできます。登録支援機関に支援計画の全部の実施を委託した場合は、受入れ機関が満たすべき支援体制を満たしたものとみなされます。

### ●関連リンク



[特定技能制度（出入国在留管理庁）](#)

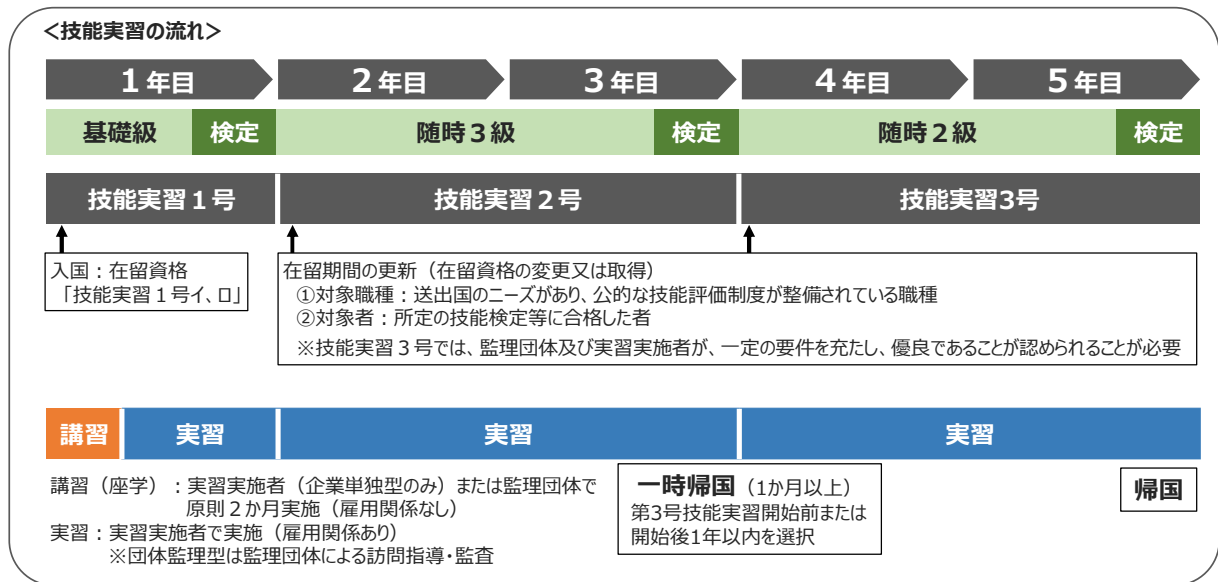


[受入れ機関の方（出入国在留管理庁）](#)



[在留資格「特定技能」に関する参考様式（新様式）（出入国在留管理庁）](#)

## 在留資格の代表例③ 技能実習（就労活動に制限のある在留資格）



### ➤技能実習制度

技能実習制度は、技能、技術また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」に協力することを目的としています。

### ➤在留期間の上限

技能実習は1号～3号があり、技能実習評価試験を合格することによって在留期間を更新または在留資格を変更することができます。

在留期間は最大5年（1号（1年以内）、2号・3号（それぞれ2年を超えない範囲））が上限となっています。

### ➤移行対象職種

移行対象職種とは、第1号技能実習から第2・3号技能実習に移行することを認められる業務で、2026年1月30日時点で92職種169作業となっています。（※技能実習2号を良好に修了し、特定技能の特定産業分野に該当する場合は、特定技能への移行も可）

### ➤技能実習の人数枠

常勤職員の総数に応じた人数枠の制限があります（優良企業による優遇）。

### ➤家族の帯同や転職

家族の帯同は認められていません。また、転職（実習先の変更）は原則として認められていません。

### ➤技能実習と特定技能の違い

技能実習と特定技能は混同されがちですが、似て非なるものです。技能実習と特定技能の制度比較が公開されていますので、ご確認ください。（関連リンク「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組（出入国在留管理庁）」P.8参照）

※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発展的に解消し、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した（育成就労制度は令和9年4月1日から運用が開始されます）。⇒育成就労の最新情報は、育成就労制度ホームページよりご確認ください。



### ●関連リンク



[在留資格「技能実習」  
（出入国在留管理庁）](#)



[外国人技能実習機構 \(otit.go.jp\)](http://otit.go.jp)



[外国人材の受入れ及び共生社会実現に  
向けた取組（出入国在留管理庁）](#)

## 在留資格の代表例④ 身分に基づく在留資格（就労活動に制限のない在留資格）

在留資格	該当者（定住者は様々な類型あり）	在留期間
日本人の配偶者等	日本人の配偶者・実子・特別養子	5年・3年・1年・6月 （更新の上限なし）
永住者の配偶者等	永住者・特別永住者（=永住者等）の配偶者、永住者等の子として日本国内で出生し引き続き在留している者	5年・3年・1年・6月 （更新の上限なし）
定住者	日系3世、定住者の配偶者 など	5年・3年・1年・6月 または 法務大臣が個々に指定する期間 （5年を超えない範囲） （更新の上限なし）
永住者	法務大臣が永住を認める者	無期限

#### ▶身分に基づく在留資格（居住資格）

就労制限のある在留資格とは違い、就労に制限がなく、日本人と同様に就労できます。身分系と呼ばれることもあります。

#### ▶永住者も在留カードの更新が必要

就労活動や在留期間に制限はありませんが、永住者の在留資格取得後も、在留カードの携帯や在留カードの有効期間更新手続は必要です。そのため、他の在留資格同様、在留カードの有効期間の管理に注意が必要です。

#### ●関連リンク



[在留資格から探す（出入国在留管理庁）](#)

## 在留資格の代表例⑤ 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を指す留資格）

### 特定活動とは

現在ある在留資格のいずれにも分類できない活動に従事する外国人に与えられる在留資格です。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た在留資格です。

他の在留資格とは違い、**就労の制限や活動内容は全て個々に認められた範囲で活動を行います。**

- ▶ 在留期間は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）
- ▶ 就労の可否や範囲は、**在留カードで確認し**、  
特定活動の活動詳細は、**指定書で確認**することができます。



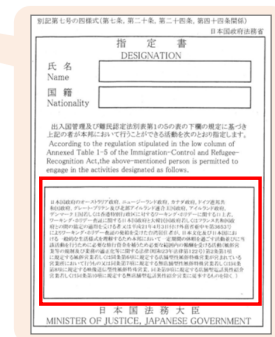
### 特定活動の種類

#### ■ 法務省の告示によるもの

…法務大臣が告示により指定した留資格

#### ■ それ以外のもの

…法務大臣が外国人本人の持つ事情を考慮して個々に活動を認めた留資格



### ▶ 法務省の告示によるもの〈告示特定活動〉

法務省告示による「特定活動」は、ワーキング・ホリデーやEPA看護師候補者など、令和7年2月17日現在で55号まであります。

（出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の規定に基づき同法別表第一の五の表の下欄に掲げる活動を定める件）

主な告示特定活動	
<b>告示1号・2号</b> 家事使用人	<b>告示35号</b> 外国人造船就労者
<b>告示2号の2・2号の3・2号の4</b> 高度専門職外国人の家事使用人・特別高度人材外国人の家事使用人	<b>告示36号・37号</b> 特定研究等活動・特定情報処理活動
<b>告示5号</b> ワーキングホリデー	<b>告示38号・39号</b> 特定研究等活動等家族滞在活動・特定研究等活動等の親
<b>告示6号・告示7号</b> アマチュアスポーツ選手とその家族	<b>告示40号・告示41号</b> 観光・保養を目的とする長期滞在者とその同伴者
<b>告示9号</b> インターンシップ	<b>告示42号</b> 製造業外国従業員受入事業における特定外国従業員
<b>告示12号</b> サマージョブ	<b>告示43号</b> 日系四世
<b>告示16号～24号、27号～31号</b> EPA看護師、EPA看護師・介護福祉士関係	<b>告示46号・47号</b> 本邦大学等卒業者（高い日本語力を活用し、幅広い業務に従事する者）とその配偶者等
<b>告示25号・26号</b> 医療滞在とその同伴者	<b>告示51号・52号</b> 未来創造人材外国人（J-FIND）とその配偶者等
<b>告示33号</b> 高度専門職外国人の就労する配偶者	<b>告示53号・54号</b> デジタルノマド（国際的なリモートワーク等を目的として本邦に滞在する者）とその配偶者等
<b>告示34号</b> 高度専門職外国人またはその配偶者の親	<b>告示55号</b> 特定技能「自動車運送」に従事しようとする外国人が免許取得等を行うための活動

#### ● 関連リンク



[在留資格「特定活動」（出入国在留管理庁）](#)

## 資格外活動許可

## 資格外活動許可とは

留学生・家族滞在・特定活動・文化活動等、就労が認められない在留資格の場合、その在留資格に許容されている活動以外で報酬を受ける場合に必要な許可です。

## ＜資格外活動許可の活動時間＞

在留資格	1週間の就労可能時間	教育機関が学則で定める長期休業期間就労可能時間
留学	28時間以内 ※どの曜日から起算しても週28時間になっていること	1日につき8時間以内
家族滞在		該当外
特定活動 (継続就職活動者またはその者に係る家族滞在者)		
文化活動	許可の内容を個別に決定	

## ＜週28時間の留意点＞

勤務実績	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	計
月曜起算	8h		8h		8h			8h	8h		24h
火曜起算	8h		8h		8h			8h	8h		24h
水曜起算	8h		8h		8h			8h	8h		32h
木曜起算	8h		8h		8h			8h	8h		24h



## ＞資格外活動の包括許可と個別許可

包括許可とは、一度資格外活動許可を取得すれば、その期間中は雇用先が変わっても、資格外活動許可を取得し直す必要がありません。一方、包括許可の範囲外の活動に従事する場合は、個別許可が必要です。

包括許可	個別許可
原則週28時間以内・風俗営業等の従事を除く	資格外活動許可書に記載された範囲内の活動

## 包括許可の対象となる方の例

- 「留学」の外国人留学生（※卒業と同時に資格外活動許可の資格を失うため注意が必要です。）
- 「家族滞在」の外国人配偶者
- 「特定活動（継続就職活動または内定後就職までの在留目的）」を所持している外国人留学生
- 外国人の扶養を受ける配偶者若しくは子、またはそれに準ずる者として扶養を受ける者として行う日常的な活動を指定されて在留する方で、「特定活動」の在留資格の方
- 「教育」、「技術・人文知識・国際業務」または「技能（スポーツインストラクターに限る）」のうち、地方公共団体等の雇用契約により活動する方

## ＞長期休業期間は1日につき8時間以内

留学の在留資格の方は、在籍する教育機関が学則で定めた長期休業期間中は、1日について8時間以内の収入を伴う事業を運営する活動または報酬を受ける活動が可能となります。

※ 個別許可の場合は、就業先や内容等が指定されている資格外活動許可書を確認。

※ 在籍する大学や高等専門学校（第4学年、第5学年及び専攻科に限る。）との契約に基づいて報酬を受けて行う教育や研究補助については、資格外活動許可を受ける必要はありません。

## ＞風俗営業店等では働けない。

風営法（風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律）の対象となるゲームセンター、麻雀店、パチンコ店やナイトクラブ、バー等も就業することはできません。

## ●関連リンク



[資格外活動許可について（出入国在留管理庁）](#)

## 講義 3

# 外国人労働者の 雇用労務管理

(労働関係法令・社会保険関係法令等の知識と対応)

---

◆ 講義 3 外国人労働者の雇用労務管理

(労働関係法令・社会保険関係法令等の知識と対応)

- ① 労働関係法令上の留意点と  
外国人特有の事情に配慮した対応
- ② 社会保険関係法令上の留意点と  
外国人特有の事情に配慮した対応
- ③ 求められる「ビジネスと人権」への対応

### ケース3 日本人では発生していなかったのに・・・



上司「寮費は給与天引きだから、  
労使協定は結んであるよね？」

寮費の給与天引きに  
労使協定が必要なの？



### ケース4 母国では当たり前らしい・・・



残ったお休みの分の賃金は  
いつ銀行に入りますか？

えっ！  
残りの有給の買取ってこと？



#### ➤ ケース3

外国人労働者に限って控除している寮費や食費などは、賃金控除の労使協定を締結していないケースが見受けられます。法定控除以外の控除を行う際には労使協定を締結する必要があります（労働基準法第24条）。もし、労働基準監督署の調査などで締結していないことが発覚した場合には是正指導を受けることになります。  
(関連ページ：P.37)

#### ➤ ケース4

外国人労働者の母国での労働法では、未取得の年次有給休暇を賃金で精算することができる場合がありますので、当然買い取ってもらえると思っている方もいるかもしれません。日本人なら特に説明する必要がないと考えられる事項についても、外国人労働者が理解できるように説明することが重要です。  
(関連ページ：P.36)

## 労働関係法令および社会保険関係法令の適用

労働基準法や健康保険法などの労働関係法令およ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。

### 労働基準法第3条（均等待遇）

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。

#### ◆信条又は社会的身分

「信条」特定の宗教や政治的信念。  
「社会的身分」生来的な地位。人種。

#### ◆賃金、労働時間その他の労働条件

災害補償、安全衛生等に関する規則も含む  
職場における労働者の待遇の一切をいう。

#### ◆差別的取扱

有利または不利に扱うこと



➤違反した場合は、

**6か月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金**に処せられる可能性があります。

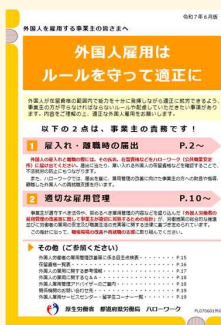
### ➤外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（外国人雇用管理指針）（厚生労働省告示）

外国人雇用管理指針とは、外国人労働者が能力を十分に発揮しながら安心して働けるようにするため、事業主がどのように対応すればよいか、という内容をまとめたものです。

#### ◆外国人雇用管理指針の基本的な考え方

事業主は外国人労働者について

- 労働関係法令や社会保険関係法令は国籍にかかわらず適用されるので、これらを遵守すること。
- 外国人労働者が適切な労働条件・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、適切な措置を講じること。



#### 【指針で定める事項】

- 外国人労働者の募集および採用の適正化
- 適正な労働条件の確保
- 安全衛生の確保
- 労働・社会保険の適用等
- 適切な人事管理、教育訓練福利厚生等
- 解雇等の予防および再就職の援助
- 労働者派遣または請負を行う事業主に係る留意事項
- 外国人労働者の雇用状況の届出
- 外国人労働者の雇用労務責任者の選任
- 外国人労働者の在留資格に応じて講ずべき必要な措置

### ➤外国人雇用管理アドバイザーの活用

外国人労働者の雇用管理に関して相談することができます。詳しくは、事業所所在地を管轄するハローワークにお問合せください。

#### 【主なアドバイス内容】

- 労務管理・労働条件において、日本人労働者と同じような対応としているか
- 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

など



#### ●関連リンク



[労働基準法 \(e-gov\)](#)

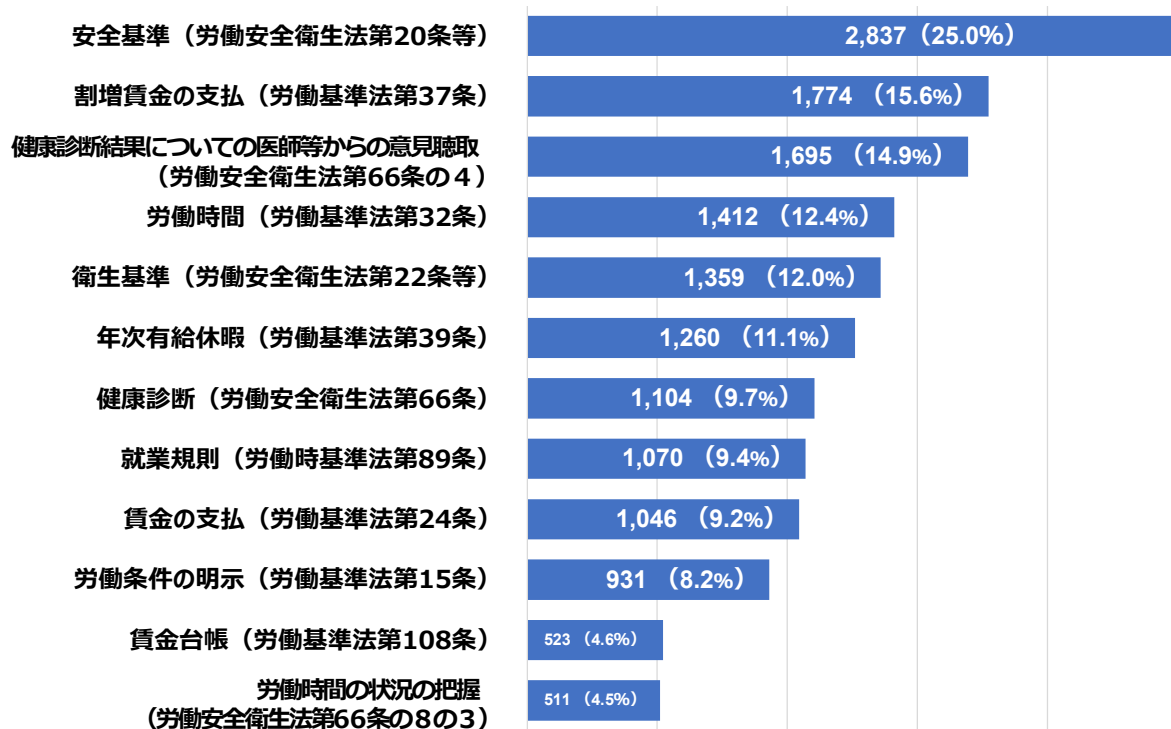


[外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（厚生労働省）](#)



[外国人雇用はルールを守って適正に（厚生労働省）](#)

## 監督指導における主な違反事項



出典：技能実習生を使用する事業場に対する監督指導、送検等の状況（令和6年）（厚生労働省）

### 技能実習生を使用する事業場に対する監督指導の状況（令和6年）

全国の労働基準監督機関において、技能実習生を使用しており、労働基準関係法令違反が疑われる11,355事業場に対して監督指導を実施し、その73.2%に当たる8,310事業場で同法令違反が認められました。（※）

（※）違反は実習実施者に認められたものであり、技能実習生以外の労働者に関する違反も含まれます。

### 労働安全衛生法・労働基準法 各条の内容

法律	項目	条項	内容
労働安全衛生法	安全基準	第20～25条	機械や設備による危険、引火物や電力、熱による危険等が労働者に及ばないように防止する措置をとることを事業者に義務付けています。
	健康診断結果についての医師等からの意見聴取	第66条の4	定期健康診断等を実施した結果、異常の所見があると診断された労働者については、医師又は歯科医師から意見を聴く必要があります。
	衛生基準	第20～25条	労働者の健康障害を防止するために必要な措置をとることを事業者に義務付けています。
	健康診断	第66条	健康診断は全ての企業が従業員に対して実施しなくてはなりません。
	労働時間の状況の把握	第66条の8の3	客観的な方法により労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません。
労働基準法	割増賃金の支払	第37条	時間外、深夜(原則として午後10時～午前5時)に労働させた場合には2割5分以上、法定休日に労働させた場合には3割5分以上の割増賃金を支払わなければなりません。
	労働時間	第32条	労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて労働させてはならない。1週間の各日については、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはなりません。
	年次有給休暇	第39条	雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えられなければなりません。
	就業規則	第89条	常時十人以上の労働者を使用する使用者は、定められた事項について、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。
	賃金の支払	第24条	賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を、毎月1回以上、一定期日を定めて支払わなければなりません。また、法定控除以外の控除を行う際には労使協定を締結する必要があります。
	労働条件の明示	第15条	労働者を採用するときは、賃金、労働時間その他の労働条件を書面などで明示しなければなりません。
	賃金台帳	第108条	各事業場ごとに賃金台帳を調製し、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額その他厚生労働省令で定める事項を賃金支払の都度遅滞なく記入しなければなりません。

### ●関連リンク



[技能実習生を使用する事業場に対する監督指導、送検等の状況（令和6年）（厚生労働省）](#)

## 外国人労働者の募集及び採用の適正化

### 募集・採用について

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**であることを確認し、従事することが認められない者については、採用することはできません。

国外居住者を採用する場合は、事業主による渡航または帰国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が求められます。

### 適正な労働条件の確保①

#### 労働条件の明示

労働条件については、必ず**書面で明示**しなければなりません。

(労働者の希望により電子メール・SNS等も可能)

厚生労働省が公表している外国人労働者向けモデル労働条件通知書などを活用して母国語等を用いるなど、**外国人が理解できる方法により明示する**よう努めることが求められます。



#### 就業規則の周知

労働者に安心して働いてもらうためには、あらかじめ、就業規則で労働条件などの会社のルールを周知し、労使間でトラブルが生じないようにすることが重要です。

外国人労働者にも適用される就業規則は、母国語や平易な日本語を用いるなど、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が求められます。

#### 適正な労働時間の管理

タイムカードや、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に把握することで、法定労働時間等の上限規制を遵守し、時間外・休日労働を削減するようにしてください。

#### ▶各国語による「労働条件ハンドブック」(厚生労働省)

各国語の労働条件ハンドブックは、入社～退職に関する手続等を労働者自身に読んでいただくことで理解できる内容になっています。

<対応言語>

英語/中国語/韓国語/ポルトガル語/スペイン語/タガログ語/  
インドネシア語/ベトナム語/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



#### ▶モデル就業規則(やさしい日本語/英語/中国語/ポルトガル語/ベトナム語)(厚生労働省)

厚生労働省のモデル就業規則には、「やさしい日本語」のほか、4カ国語版が用意されています。

モデル就業規則の中で、自社の条文と近い文章については、各国語版の該当部分を提示しながら、丁寧に説明しましょう。

#### 令和6年4月から労働条件明示事項が追加されています

##### 追加された明示事項

- ・就業場所・業務の変更の範囲
- ・更新上限の有無と内容
- ・無期転換申込機会や無期転換後の労働条件等

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込機会)の明示が必要になります。  
外国人労働者の場合は、在留資格制度における在留期間との関係から、より丁寧な説明が必要となります。

#### ●関連リンク



[労働基準関係リーフレット\(厚生労働省\)](#)  
(各国語労働条件通知書/労働条件ハンドブック)



[モデル就業規則\(厚生労働省\)](#)  
(各国語版/やさしい日本語版)



[令和6年4月から労働条件明示のルールが改正されます\(厚生労働省\)](#)

## 適正な労働条件の確保②

### 年次有給休暇

年次有給休暇は、原則として労働者の請求する時季に与える必要があります。また、日本の労働基準法では、使用者に消化しきれなかった年次有給休暇を買いあげる義務はありません。外国人労働者の母国の労働法とは異なることがあるので、あらかじめ説明しておきましょう。

### 変形労働時間制（1か月単位・1年単位）

変形労働時間制とは、繁忙期の所定労働時間を長くする代わりに、閑散期の所定労働時間を短くするといったように、業務の繁閑や特殊性に応じて、労使が工夫しながら労働時間の配分等を行い、これによって全体としての労働時間の短縮を図ろうとするものです。

変形労働時間制の導入は、労使協定の締結または就業規則などで定めることにより可能です。なお、変形労働時間制においても、所定労働時間を超える時間外労働に対しては、割増賃金が発生します。

### 最低賃金

最低賃金には、都道府県ごとに定められた「**地域別最低賃金**」と、特定の産業に従事する労働者を対象に定められた「**特定（産業別）最低賃金**」の2種類があります。

「特定（産業別）最低賃金」は、「地域別最低賃金」よりも金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認めた特定の産業について、設定されています。

地域別最低賃金と特定（産業別）最低賃金が同時に適用される労働者には、高い方の最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。

#### 変形労働時間制

厚生労働省では、変形労働時間制について詳しく解説したリーフレットを提供しています。

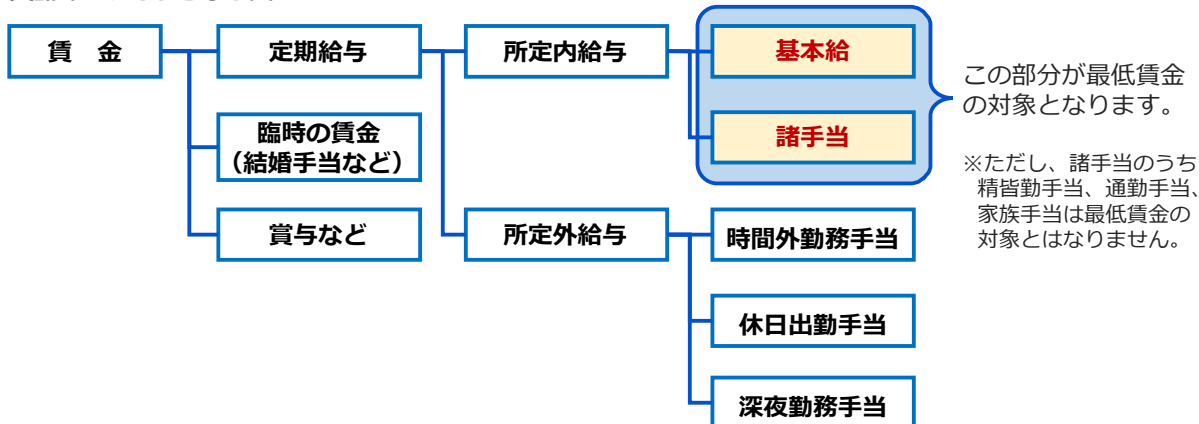
- 1か月単位の変形労働時間制（厚生労働省）



- 1年単位の変形労働時間制（厚生労働省）



#### 最低賃金の対象となる賃金



#### ● 関連リンク



[必ずチェック最低賃金（厚生労働省）](#)

## 適正な労働条件の確保③

### 割増賃金等の支払

残業代等の割増賃金の算定基礎から除外できる賃金は、①家族手当、②通勤手当、③別居手当、④子女教育手当、⑤住宅手当、⑥臨時に支払われた賃金、⑦1か月を超える期間ごとに支払われる賃金の計7つのみで、それ以外は算定基礎額に含まれます。

### 給与からの控除

給与から居住費等の控除をする場合は、労使協定の締結が必要です。労使協定の締結にあたり、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は、労働者の過半数代表者を適切に選出したうえで、労使協定の締結をしてください。

また、外国人の方は、一般的に母国では給与からの控除のような仕組みがなく、なぜ差し引かれるのかを理解できずにトラブルになることがあります。母国語や平易な日本語を用いるなど、外国人労働者が理解できる方法により給与から控除される仕組みを説明してください。

### 金品の返還

旅券、在留カードは、**依頼されても**会社で保管してはいけません。

退職時には、当該外国人労働者の権利に属する金品（未払給与や使用者が集めた親睦会費など）を必ず返却してください（返還請求後7日以内の対応が必要です）。

### <外国人労働者が「知らない・わからない」ことを悪用しないこと>

- ✓ 割増賃金を適正に支払わない
- ✓ 手当を加えて計算し、最低賃金を下回っている
- ✓ 不当な額を控除しない
- ✓ 年次有給休暇をとらせない
- ✓ 通勤時や業務中の怪我による受診費用を本人に負担させる

これらはすべて  
**違法**です。



### 外国人労働者の人事・労務に関する3つの支援ツール（厚生労働省）

#### 外国人労働者からこんな質問や要望がありませんか？

- ・最初に聞いた給料と振り込まれている金額が違います。
- ・なぜ、彼の方が先に昇給したの？
- ・育児のために休暇を取りたいです。
- ・もっと働きたいのに、なぜ働いてはいけないの？
- ・8時始業だから、8時ちょうどに会社にくればよいですね？
- ・年末年始休暇の代わりに2月に多く休みたいです。
- ・健康診断を受けたくありません。
- ・転勤はしたくありません。

外国人労働者の悩みや戸惑いの背景を知り、働きやすい職場を一緒に作っていくためには、母国語を用いて説明することや、なぜ職場のルールがそうなっているのか」という理由や背景も含めて納得してもらうことが重要です。

以下の3つの支援ツールを、ぜひご活用ください。

#### ① 外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集

「1採用」、「2賃金」、「3労働時間及び休暇」、「4異動、退職及び解雇」、「5安全衛生及び災害補償」、「6ハラスメント」、「7退職金」、「8在留資格」、「9正社員以外の働き方」について、

雇用管理で実際に想定される場面ごとに

- (1) 事業主・人事担当者の方が、外国人社員に説明する前に読んで理解しておくことよいポイント
- (2) 外国人の方にそのまま話したり見せたりして理解いただくことを目指した「やさしい日本語」による説明の例文や図表を紹介しています。

#### ② 雇用管理に役立つ多言語用語集

多言語用語集を用いて、理解が難しそうな用語を検索して、翻訳を提示したり、日本語の就業規則に併記したりできます。

#### ③ モデル就業規則やさしい日本語版（再掲）

#### ●関連リンク



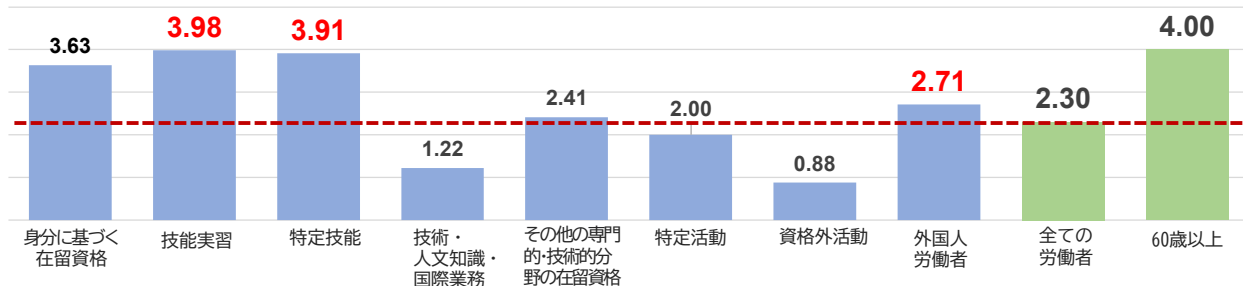
[過半数代表者の要件と選出のための正しい手続](#)  
(厚生労働省)



[外国人の方に人事・労務を説明する際にお困りではないですか？（3つの支援ツール）](#)  
(厚生労働省)

## 外国人労働者の労働災害発生率（死傷年千人率）

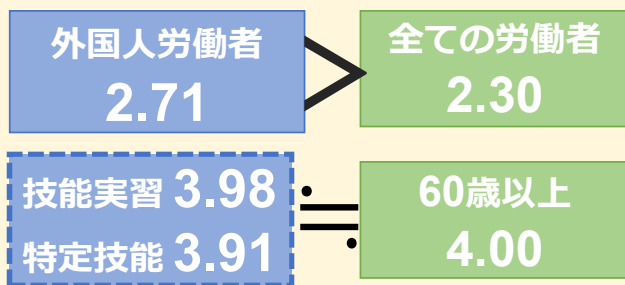
※死傷年千人率 = 労働災害による死傷者数 / その年の平均労働者数 × 1,000



出典：「令和6年 外国人労働者の労働災害発生状況」（厚生労働省）

### 外国人労働者は労働災害発生率が高い

#### 考えられる主な要因



- **業務経験が比較的短い**  
…慣れない業務で危険を伴う作業に従事する
- **日本語の理解が不十分**  
…日本語がわかりにくいいため、安全教育や指示が理解しにくい
- **職場の「危険」の伝達・理解の不足**  
…安全への意識や職場のルールの理解に差がある

#### 第14次労働災害防止計画（令和5年3月策定）の2027年までの指標（厚生労働省）

##### 事業者に取り組んでいただきたい内容（アウトプット指標）

母国語や視聴覚教材を用いて、外国人労働者向けの災害防止の教育を実施している事業場を**50%以上**

##### 取組の成果として得られる結果（アウトカム指標）

外国人労働者の**死傷年千人率**を日本人を含む全労働者の**平均以下**

#### 外国人労働者 安全衛生管理の手引き

厚生労働省では、外国人労働者安全管理支援事業（外国人在留支援センター）で、外国人労働者の管理者向けに、安全衛生管理の手引きを作成しました。

安全衛生教育、日常的な安全衛生活動、健康管理、ストレスチェック等、外国人労働者の安全衛生に関する管理全般の解説がされています。



#### 人材確保等支援助成金（外国人材労働者就労環境整備助成コース）（厚生労働省）

外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を通じて、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対して助成します。

助成対象となる就労環境整備措置は、①雇用労務責任者の選任 ②就業規則等の多言語化の措置に加え、③ 苦情・相談体制の整備 ④一時帰国のための休暇制度の整備 ⑤社内マニュアル・標識類等の多言語化のいずれかの措置を新たに導入し、外国人労働者に対して実施を行う必要があります。

詳しくは、都道府県労働局職業安定部職業対策課（助成金センター）までお問合せください。

#### 改正道路交通法（2026年4月1日施行）では、自転車にも交通反則通告制度が適用されます。

16歳以上の自転車運転者を対象に、重大な自転車の交通違反に対して反則金を納付する「青切符制度」が新たに導入されました。違反した場合、一定期間内に反則金を納付しないときは、刑事手続に移行することとなりますので、外国人労働者にも道路交通法の改正内容を説明し、安全運転の指導をしましょう。



#### ●関連リンク



[第14次労働災害防止計画の概要（厚生労働省）](#)



[外国人労働者の安全衛生対策について（厚生労働省）](#)



[外国人労働者安全衛生管理の手引き（厚生労働省）](#)



[人材確保等支援助成金（外国人材労働者就労環境整備助成コース）（厚生労働省）](#)

## 安全衛生教育の実施

### 外国人労働者への安全衛生教育や健康管理の実施

- ✓外国人労働者が、内容を確実に理解できる方法で行う（母国語や視聴覚教材の使用）
- ✓使用させる機械等、原材料等の危険有害性や取扱方法を確実に理解させる
- ✓標識、掲示及び表示等に図解を用いる、母国語で注意喚起語を表示する 等

## 健康管理

### 健康診断

#### ●雇入時健康診断

労働安全衛生規則第43条で定める全ての項目の受診が必要

#### ●定期健康診断

#### ●特定業務従事者の健康診断

深夜業、著しい振動業務、暑熱な場所における業務など13業務

#### ●特殊健康診断

労働安全衛生法施行令第22条で定める有害な業務に従事する労働者について行う特別な項目

＜習慣やタブーがある場合の配慮＞

例：ムスリムの女性の場合はできるだけ女性の医療スタッフが対応する。

健康診断の受診を嫌がる場合は、義務であることとメリットを丁寧に説明する。

### 外国人労働者に対する安全衛生教育の教材等（厚生労働省）

#### ●「未熟練労働者に対する安全衛生教育マニュアル」



経験年数の少ない未熟練労働者の労働災害発生率が高い状況を鑑み、特に製造業、陸上貨物運送事業、商業の中小規模事業場における雇入れ時や作業内容変更時等の安全衛生教育用

#### ●「マンガでわかる働く人の安全と健康」



働く人の安全と健康について、初めて学ぶ方向けのマンガ教材  
14言語に対応した業種・作業・危険有害要因（25種類）と業種共通の教材

#### ●「外国人労働者向け安全衛生視聴覚教材」



職場の安全応援する情報発信サイト「職場のあんぜんサイト」からリンク  
動画教材（YouTube）各国語の字幕付き

#### ●外国人労働者の労働災害防止のための表示（イラスト、注意喚起文）（食品製造業等向け）



外国人労働者が機械等による危険を視覚・直感的に理解できるイラストと、それらと組み合わせる外国語による注意喚起文

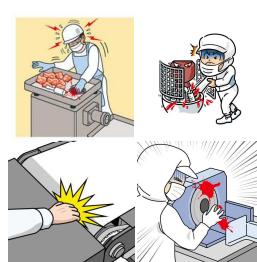
#### ▼業種共通教材▼



#### ▼業種・作業別教材▼



#### ▼労働災害防止のための表示（イラスト、注意喚起文）▼



日本語	注意
1 中国語	注意
2 中国語(台湾)	請注意
3 英語	Caution
4 中国語	注意
5 ベトナム語	Chú ý
6 韓国語	Babala
7 インドネシア語	Waspada
8 タイ語	Caution
9 スパイン語	Atención
10 英語	注意
11 日本語	注意喚起

#### ●関連リンク



労働安全衛生規則 (e-gov)



労働安全衛生法施行令 (e-gov)

## 適切な人事管理等

### 苦情・相談体制の整備

外国人労働者の苦情や相談を受け付ける窓口の設置するなど、生活上または職業上の苦情・相談等に対応できるようにしましょう。

総合施策推進法（パワハラ）や男女雇用機会均等法（セクハラ）違反が起こらない環境整備が重要です。



あかるい  
職場応援団



ハラスメント対策の総合情報サイト。

各都道府県労働局設置の総合労働相談コーナーでは、いじめ・嫌がらせ、パワハラなどのあらゆる分野の労働問題について、労働者、事業主どちらからの相談でも受け付けています。

### 生活支援

日本語学習や日本の生活習慣、文化、風習、仕事のやり方などを理解するためのサポートや、地域の行事や活動に参加できる機会を作るとともに、役所、病院、銀行などの情報を提供したり、同行したりして、地域で安心して生活できるように支援することが、求められています。



生活が不安定だと業務に集中できず、早期退職につながる可能性もあります。職場に定着し長く働いてもらうためには、企業側の待遇や教育体制に加え、生活のサポートが重要です。

#### ▶外国人生活支援ポータルサイト（出入国在留管理庁）

日本で安心して生活するために必要なことや大事なことを、外国人の方向けにお知らせしています。

サイトでは、カテゴリごとに関連する情報が各国語で確認できます。また、各国語版の「生活・就労ガイドブック」のダウンロードができ、さまざまな場面での対応についての解説が掲載されています。



#### ▶生活オリエンテーション動画（出入国在留管理庁）

日本での生活を考えている外国人の方や日本に住んでいる外国人の方がより円滑に日本で生活できるよう、日本の生活ルール等を紹介する生活オリエンテーション動画です。

この動画では、生活上のルールや仕事、税金など、日本での生活に必要な基本的な情報やルールを17言語で紹介しています。



#### ▶地域の外国人支援窓口の活用

多くの自治体では、日本語学習支援、生活支援など、外国人住民に対する各種支援を実施しており、外国語で対応可能な病院リストを用意している自治体もあります。

自治体のホームページや、「地域名 外国人 相談」などのキーワード検索によりご確認ください。

●●市 外国人 相談



#### ●関連リンク



日本語教育担当部署一覧  
(文部科学省)



外国人生活支援ポータルサイト  
(出入国在留管理庁)



生活オリエンテーション動画  
(出入国在留管理庁)

## 制度の周知および必要な手続の履行等①

### 労働・社会保険手続

- ・ 労働・社会保険について、外国人労働者が理解できる方法で周知するとともに、適用手続など、必要な手続をとること。
- ・ 外国人労働者は在留資格の変更等で**退職証明書**が必要となるため、多くの場合、退職時に請求があります。法定記載事項を明記して交付してください（任意様式）。

#### <記載事項>

- ①使用期間 ②業務の種類 ③その事業における地位 ④賃金 ⑤退職事由

※希望しない項目は記載しない

### 保険給付の請求等についての援助

- ・ 外国人労働者が離職する際には、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ハローワークの教示その他必要な援助を行うよう努めること。
- ・ 労働災害や通勤災害が発生した場合には、労働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。
- ・ 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、帰国後に脱退一時金の支給を請求し得る旨を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。

#### >外国人労働者への母国語での説明

##### ●厚生年金保険・健康保険制度のご案内（日本年金機構）



厚生年金保険・健康保険制度のパンフレットが各国語で掲載されています。

##### ●外国人労働者向け労災保険給付パンフレット（厚生労働省）



「労災保険請求のためのガイドブック」が各国語で掲載されています。

##### ●外国人加入者向け健康保険の制度案内（全国健康保険協会）



傷病手当金等各種給付は、加入する健康保険組合ごとに書式が違います。

全国健康保険協会には、各国語による健康保険制度の案内冊子があり、各種給付についての説明が掲載されています。

#### >外国人労働者向け相談ダイヤル（各国語）（厚生労働省）



労働条件等について13か国語で相談できる「外国人労働者向け相談ダイヤル」が開設されています。

対応言語：英語/中国語/ポルトガル語/スペイン語/タガログ語/ベトナム語/ミャンマー語/ネパール語/韓国語/タイ語/インドネシア語/カンボジア語（クメール語）/モンゴル語

開設時間 10：00～15：00（12：00～13：00は除く）

#### >労働条件相談ほっとライン（各国語）（厚生労働省委託事業）



休日・夜間でも労働条件等について13か国語で相談できる「労働条件相談ほっとライン」が開設されています。

対応言語：英語/中国語/ポルトガル語/スペイン語/タガログ語/ベトナム語/ミャンマー語/ネパール語/韓国語/タイ語/インドネシア語/カンボジア語（クメール語）/モンゴル語

開設時間 平日（月～金）17：00～22：00、土日・祝日 9：00～21：00

※どちらも言語によって、開設曜日や電話番号が違いますので、詳細はリンクよりご確認ください。

#### ●関連リンク

## 制度の周知および必要な手続きの履行等②

### 年金について

日本に住む20歳から59歳までのすべての人は、国籍を問わず日本の公的年金制度に加入する必要があり、将来の年金受給資格を得ることができます。

#### ●社会保障協定について

外国人労働者が、母国と日本の両方で社会保障制度に加入し、保険料の二重負担が発生することを防ぎ、また、両国の年金加入期間を通算して年金受給資格を確保しやすくすることを目的として、両国間で社会保障協定を締結しています。

#### ●脱退一時金制度について

脱退一時金とは、日本国籍を有しない方が企業を退職し母国へ帰国をすることとなった際に支払った年金保険料の一部を払戻しできる制度です（算定上限年数5年）。

国民年金、厚生年金保険（共済組合等を含む）の被保険者（組合員等）資格を喪失して日本を出国した場合、日本に住所を有しなくなった日から2年以内に請求することができます。

※社会保障協定が締結されている国の場合、脱退一時金制度の利用は基本的にできません。

#### 脱退一時金にかかる所得税等について

厚生年金保険の脱退一時金は、支給時に20.42%の税金が源泉徴収されますが、税務署に還付申告（退職所得の選択課税の申告）ができます。

出国前に管轄の税務署（日本を出国する直前の住所を管轄する税務署）へ「納税管理人の届出書」を提出し、納税管理人を指定します。  
（納税管理人の資格は、「日本に住所地又は居住地を有し、申告することにつき便宜を有していること」以外に特にありません。）

厚生年金保険の脱退一時金の支給と同時に送付される「脱退一時金支給決定通知書」の原本を納税管理人に送付することにより、納税管理人は本人に代わって還付申告ができます。

#### ▶日本年金機構の各国語の説明

日本年金機構では、各国語による制度の説明が掲載されています。

#### ▶脱退一時金の支給要件

- ✓日本国籍を有していない。
- ✓公的年金制度（厚生年金保険または国民年金）の被保険者でない。
- ✓厚生年金保険（共済組合等を含む）の加入期間の合計が6月以上ある。
- ✓老齢年金の受給資格期間（10年間）を満たしていない。
- ✓障害厚生年金（障害手当金を含む）などの年金を受ける権利を有したことがない。
- ✓日本国内に住所を有していない。
- ✓最後に公的年金制度の被保険者資格を喪失した日から2年以上経過していない。

#### ▶脱退一時金の申請手続

本人が、次の必要書類を年金機構に郵送または電子申請により手続を行います。申請後、4か月程度で、本人の口座に直接送金されます。

- 脱退一時金請求書（脱退一時金請求書（※記載例を含めて多言語版が用意されています。））
- パスポート（写）（本人からの請求であることの確認。）
- 日本国内に住所を有しないことが確認できる書類（住民票附票、パスポートの出国日が確認できるページの写し等）
- 受取先金融機関名、支店名・所在地、口座番号、本人口座名義であることが各人できる書類（金融機関が発行した証明書等）
- 基礎年金番号通知書または年金手帳等の基礎年金番号を確認できる書類
- 委任状（代理人が請求手続を行う場合）

#### ▶脱退一時金制度の説明時の留意点

脱退一時金を受け取ると、脱退一時金を請求する以前のすべての期間が年金加入期間ではなくなります。そのため、脱退一時金を請求するかどうかは、再度、日本で就労し、国民年金・厚生年金（共済組合等を含む）の被保険者（組合員等）資格を取得し、将来、日本の老齢年金を受け取る可能性などを考えた上で慎重に検討するように説明してください。

#### ●関連リンク



[脱退一時金の制度  
（日本年金機構）](#)



[脱退一時金/日本から送られるとき  
にもらうことができるお金  
（日本年金機構）](#)



[公的年金制度の案内  
（やさしい日本語版）  
（外国人技能実習機構）](#)



[各国との社会保障協定状況  
および協定相手国の情報](#)

## 帰国および在留資格の変更等の援助

- ・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、帰国のための諸手続の相談その他必要な援助を行うよう努めてください。
- ・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てください。
- ・在留資格の変更または在留期間の更新の際は、手続き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てください。

## 解雇等の予防および再就職の援助

労働契約法および入管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う。

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。

### 在留資格の取消し（入管法第22条の4）

国内に在留する外国人が、本来の在留資格に基づく活動を継続して一定期間行っていない場合などに、その外国人の在留資格が取り消される制度です。

例えば、「技術・人文知識・国際業務」などの在留資格の外国人の場合、退職後3か月以内に再就職できなければ帰国を余儀なくされる可能性が生じます。

外国人労働者にとって退職は、日本人以上に深刻な問題となり得るので、やむを得ず解雇等を行うときは、再就職を支援することがトラブル回避のためにも重要です。

### ▶産休・育休の取得

妊娠や出産等を理由にした解雇は禁止されています。

また、産前産後休暇や育児休暇は、日本人と同様に無期雇用及び一定の範囲の有期雇用の外国人労働者も取得することができます。

### ▶再就職の援助

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、関連企業等へのあつせん、教育訓練等の実施・受講あつせん、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ましょう。

#### ●雇用保険の離職票の交付

離職票は、雇用保険の基本手当（失業給付）を受けるために必要になります。事業所を管轄するハローワークに雇用保険被保険者資格喪失届を提出し、ハローワークから送られてきた「離職票」を退職者に交付してください。あわせて、失業給付の受給手続について説明してください。（関連ページ：P.23）

#### ●退職証明書の作成・交付

退職証明書は、転職時に地方出入国在留管理局に提出するために必要になります。

退職証明書は労働基準法第22条に従って交付するものなので、退職者が交付を請求する場合に交付義務が発生します。

法定記載事項を明記して交付してください（任意様式）。（関連ページP.41）

<記載事項> ※退職者が記載を希望しない項目は記載しない

①使用期間 ②業務の種類 ③その事業における地位 ④賃金 ⑤退職事由

#### ●再就職の支援

厚生労働省では、東京、名古屋、大阪、福岡に設置する外国人雇用サービスセンターを拠点に外国人留学生の国内就職支援を含め、専門的・技術的分野の外国人に対する就職支援等を行っているほか、外国人が集住している地域のハローワークを中心に外国人求職者の専門の相談員やスペイン語、ポルトガル語等の通訳を配置し、職業相談を行っています。

### ●関連リンク



[技能実習生の入国・在留管理に関する指針](#)  
（法務省入国管理局）



[外国人向けハローワーク利用チェックリスト](#)  
（厚生労働省）



[外国人雇用サービスセンター一覧](#)  
（厚生労働省）



[有期雇用労働者の育児休業や介護休業について](#)  
（厚生労働省）

## 求められる「ビジネスと人権」への対応

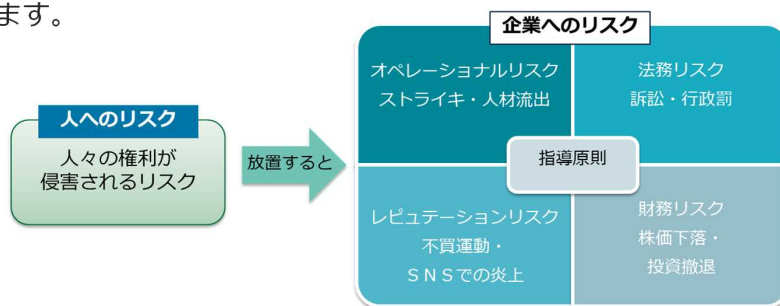
企業は自社事業に関わる全ての従業員はもちろん、ステークホルダーと呼ばれる取引先の従業員や顧客、消費者、地域住民など、事業に関わる全ての人の人権を尊重することが求められています。

## 問題視される外国人労働者の人権侵害

2023年の国連ビジネスと人権作業部会による訪日調査ステートメントでは、職場の事故で負傷した外国人労働者の解雇、出身国の仲介業者への法外な手数料の支払い、劣悪な生活環境等のケースを例示し、人権リスクが高い状況であると指摘されています。

## 人権に関するリスク

企業活動（サプライチェーンにおける活動を含む。）における「人権に関するリスク」とは、企業にとってのリスクではなく、人々が負の影響を受けるリスクであることをしっかり把握した上で、これらを放置することが企業経営に関するリスクにもなり得ることを理解する 必要があります。



出典「ビジネスと人権」に関する企業研修より（法務省）

## 企業が尊重すべき人権の分野



出典：今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応（法務省）

## 法務省人権擁護局啓発活動の活用

法務省の人権擁護機関では、企業に関わる人権問題について、人権相談（電話・面談・メール）を受け付けています。また、企業等が人権研修を実施するに当たり、法務局職員や人権擁護委員を講師として無料で派遣しています。

## 人権啓発動画

法務省人権擁護局と公益財団法人人権教育啓発推進センターが制作した「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書に基づき、「人権デュー・ディリジェンス」を導入することの意義など、企業が「ビジネスと人権」に関する取組を進めるに当たり、参考となる情報をドラマやCG、ナビゲーターによる解説などで分かりやすく紹介しています。

詳細は、法務省YouTubeチャンネルの再生リストで確認ください。

（動画タイトル）

- 人権啓発動画「今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応【ロングバージョン】（1-7）
- 人権啓発ビデオ 「外国人と人権 ～違いを認め、共に生きる～」（3/5）【ドラマ 職場で見られる偏見や差別】

## ● 関連リンク



[人権擁護局フロントページ（法務省）](#)



[企業における人権研修～企業の人権研修担当の方々へ～（法務省）](#)

## 講義 4

# 異文化理解と コミュニケーション配慮

---

◆ 講義 4 異文化理解とコミュニケーション配慮

- ① 職場でのミスコミュニケーション事例
- ② 異文化理解とコミュニケーション配慮のポイント
- ③ 働きやすい職場環境作りに向けて

## ケース5 「わかりました」って言ってたから・・・

あそこの〇〇を  
▲▲と■■にわけて



わかりました



〇〇をわける？

終わったかな？  
あ〜！



## ケース6 「なるべく早く」ってお願いしたのに・・・

緊急じゃないけど、  
なるべく早く  
お願いします。



はい。  
(緊急じゃないんだ)



あっちを先に  
してから

翌日

まだ、取りかかって  
もないの〜！



参考：「職場でのミスコミュニケーションを考える動画教材」（経済産業省）より

### ➤ケース5

「わかりません」と答えにくい外国人労働者もいます。また、「はい」という返事のかわりに「わかりました」と言ってしまう人もいます。

依頼する仕事について目的や手順を具体的に説明するとともに、どのようにするのかを本人から説明させるなど、理解を確認することが必要です。

(関連ページ：P.47、P.51、P.52)

### ➤ケース6

「緊急じゃないけど、なるべく早く」という指示は、あいまいです。目的や期限を明確にして指示をする必要があります。

「いつまでにできますか？」「他に急いでいる仕事はありますか？」など、相手の状況の確認も大事です。

(関連ページ：P.47、P.51、P.52)

## 職場でのミスコミュニケーション（あいまいな表現）



YESともNOとも取れるあいまいな表現は **NG** です。



出典：「職場でのミスコミュニケーションを考える動画教材」（経済産業省）

### ➤ あいまいな表現を避ける

「大丈夫」と「いいよ」の返事には、「Yes」と「No」の2つの意味があります。

特に外国人労働者との会話においては、このようなあいまいな表現を避け、具体的にハッキリと伝える必要があります。

外国人労働者 「この仕事はやっておきますか。」

上司 **×** 「いいよ 大丈夫」

上司 **○** 「ありがとうございます。その仕事は、後でやるので今はやらないでください。」

### ➤ 隠れている言葉（暗黙知での会話）

今回の会話の裏側には、見えない背景や省略された言葉があります。

今回のケースを文章化すると「やらなくていいよ。やらなくて大丈夫（結構）です。」となります。

このように日本語は、文脈への依存度が高く、前後の背景や言葉が抜けがちになるので注意が必要です。

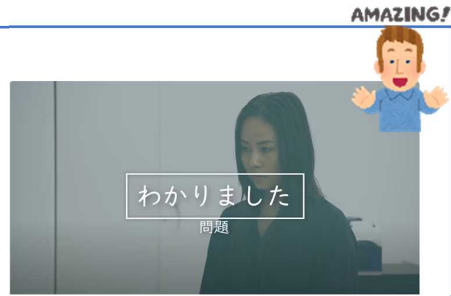
## 💡 職場改善のヒント

### ➤ 職場でのミスコミュニケーションを考える動画教材

2020年度に文部科学省、厚生労働省、経済産業省の3省共同事務局で議論された内容を基に経済産業省が作成したミスコミュニケーションの動画集。

職場におけるミスコミュニケーションの20事例を紹介。

問題と解説だけでなく、学びを深めるために学習方法や研修で使用する際の設計方法等を記載した学びの手引、グループワークで使用するワークシートのコンテンツまで幅広く網羅しているツールです。



出典：経済産業省「職場でのミスコミュニケーションを考える動画教材」

### ● 関連リンク



[「日本人社員も外国人社員も 職場でのミスコミュニケーションを考える」動画教材及び学びの手引きを策定しました。（経済産業省）](#)

## 日本人・外国人から見たミスコミュニケーションの実態

雇用企業の**39.6%**が  
「言語・コミュニケーション」に課題有

### 【雇用企業の声】

- ・「外国人と雇用企業間の言語・コミュニケーション」
- ・「採用ノウハウ不足」
- ・「現場マネジメントの苦労」

外国人の不満の上位も  
「言語・コミュニケーション」

### 【外国人労働者の声】

- ・「業務で使う日本語の難しさ」
- ・「コミュニケーションの困難さ」
- ・「暗黙の了解の理解しがたさ」



**!** 日本人も外国人労働者も言語と異文化コミュニケーションに課題を抱えていることがわかる。

出典：「外国人雇用に関する企業の意識・実態調査」（パーソル総合研究所）

### ➤言語の壁と異文化コミュニケーション

上記出典調査の結果から、職務レベルの高いことが想定される正社員ほど「暗黙の了解が理解できない」、「上位の組織・上司の意思決定のプロセスがわかりにくい」、「根回し文化の強要」等、日本人独特の異文化コミュニケーションの問題に直面していることが見えてきます。

一方、外国人労働者から挙がる不満は、全ての雇用形態（正社員、パート・アルバイト、技能実習生）において「業務で使用する日本語の難しさ」を第1位に挙げており、日常的に使用する日本語と業務で使用する日本語のギャップに悩んでいるとされています。

これらの問題には積極的なコミュニケーションと具体的な支援が必要です。

### 💡 職場改善のヒント

#### ➤ 異文化理解研修

令和2年度から令和4年度まで実施した厚生労働省の「地域外国人材受入れ・定着モデル事業」において、作成された教材です。

今後、外国人材の受入れを予定している企業や現在雇用している企業向けに、「募集」、「受入れ」、「就労中」の段階で、外国人材の職場・地域への定着に向けた適切な対応や好事例などをまとめたマニュアルを作成していますので、ぜひご活用ください。



出典：「地域外国人材受入れ・定着モデル事業」異文化理解研修（厚生労働省）

AMAZING!

### ● 関連リンク



[「地域外国人材受入れ・定着モデル事業」異文化理解研修（厚生労働省）](#)

## 相手の文化を知る（文化・慣習）

例：休暇の申し入れをする外国人労働者と管理者の会話



テトがあるので、国に帰りたいです



えっ。みんな一齐に！？

### ■旧正月のトラブル事例

- T社は、技能実習生を受け入れている中堅の製造業者である。
- 受け入れているベトナムの技能実習生は、勤勉で評判もよい。
- 11月頃に、技能実習生数名から旧正月（テト：毎年1月下旬～2月上旬）に、長期有給休暇を取って帰国したいと一齐に相談を受けた。
- 時季変更権についても検討したが、外国人労働者が一時帰国を希望する場合には、休暇取得への配慮や必要な援助を行うようにとされていることから生産ラインの一部を止めざるを得なかった。



外国人労働者の国の文化や慣習を理解していない点と  
日常のコミュニケーション不足がポイント。

### ▶世界の祝日の例（旧正月、灌仏節、万聖節）

- 旧正月 旧暦で新年を祝うこと。  
主な国や地域は、中国・香港・台湾・マカオ（春節）、韓国（ソルラル）、ベトナム（テト）、シンガポール・マレーシア（チャイニーズ・ニュー・イヤー）インドネシア（イムレック）。
- 灌仏節（ソクラン） タイ 新年を3回お祝いする風習（4月12日～15日）。
- 万聖節 フィリピン キリスト教の聖人と殉教者の記念日（2日間）墓参りをするのが恒例行事。

出典：世界の祝祭日（JETRO（日本貿易振興機構）ウェブサイト）

### 💡 職場改善のヒント

#### ▶世界の祝日の調べ方

JETROホームページ世界の祝祭日に海外事務所所在地（56か国）の祝祭日が掲載されています。ここから祝日等の時期を確認することができます。

#### ▶外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集

この資料は、令和3年3月に厚生労働省が「雇用管理に役立つ多言語用語集及び翻訳データの作成・普及事業に係る有識者研究会」における検討の結果を基に作成したツールで、外国人を雇用する企業の事業主等に、雇用管理の労働条件等を外国人社員に説明する際に説明や注意点のポイントを示したものです。

日本と外国の文化や雇用慣行のギャップについても色分けして記載しており、客観的に外国人社員の考えとのズレを把握することができるだけでなく、具体的な説明や対策についても提示しています。

出典：「外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集」（厚生労働省）



自社の外国人労働者の出身国に関する祝日は、最低限把握し、長期休暇についても  
予め●か月前に申請する等、具体的なルールを取り決めておくことが重要です。

### ● 関連リンク



[世界の祝祭日（JETRO（日本貿易振興機構））](#)



[外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集（厚生労働省）](#)

## 相手の文化を知る（宗教）

例：入社間もない外国人労働者と管理者の会話



お祈りをしたいのですが、礼拝所はどこですか

無いと思うよ。そんなことより会議が始まっちゃうよ



えっ。礼拝所があるって聞いてたのに

このように、日本人にとって意識していない何気ない一言が、時に外国人労働者の信仰心を傷つける可能性があります。

実際に外国人労働者の声で『異文化の配慮に欠ける』といった意見や『異文化習慣が理解されない』という意見もあり、宗教への配慮に関しても異文化を理解する上で重要な要素と考えられています。



**個人の宗教に対する信仰を把握（理解）していないことが問題。**

参考：「職場でのミスコミュニケーションを考える動画教材」（経済産業省）5.1 宗教礼拝より

### 💡 職場改善のヒント

#### ➤ 宗教への理解を深める参考資料

平成29年に総務省中部管区行政評価局が発表した「宗教的配慮を要する外国人の受入環境整備等に関する調査」は、ムスリムを中心に宗教の戒律や生活習慣を踏まえた企業の取組例を紹介しており、食事や礼拝室等職場環境の整備、断食月への対応として希望者は2週間連続夜勤にして対応している事例、金曜日の集団礼拝に関して就業時間中の礼拝参加を認めている事例など、宗教上の習慣に対して配慮した事例をまとめて紹介しています。（職場以外にもムスリムの留学生を多く受け入れている大学の受入準備や宗教上の配慮に関する情報も記載されています）

### 📖 コラム

#### ➤ ヒジャブは着用すべき？

フランス政府が2024年のパリ五輪で自国の女性アスリートに対し、イスラム教徒の女性が髪を覆うスカーフ「ヒジャブ」の着用を禁止する方針を示したことが問題になっています。

一方で、イラン大統領府が公表した世論調査結果では、女性に対して公共の場で「ヒジャブ」着用を義務付ける法律に対して回答者1,167人のうち49.2%が、ヒジャブ着用は個人の問題だと答えているケースもあり、**職場での着用においても個人がどう考えているのか、外国人労働者と向き合う必要がある**かもしれません。



参考：CNN掲載記事（パリ五輪でのヒジャブ禁止、国連が批判コメント）  
（49%がヒジャブ強制に反対、世論調査公表の意図は）から事務局が作成

**宗教の信仰度合いは個人差があるので、一人一人の従業員とコミュニケーションを取り、どこまで配慮が必要なのか確認をすることが重要です。**

#### ● 関連リンク



[宗教的配慮を要する外国人の受入環境整備等に関する調査 資料編](#)  
（総務省中部管区行政評価局）

## 指示や情報が正しく伝わっているかわからない（情報の伝え方）

例：会議準備当日の会話



今日は、大事な会議があり、出席者が13時には来られるので10時までに会場の準備を進めて11時から関係者でリハーサルをしましょう。  
あと、会場の準備については、私も手伝いますが、少し遅れるので、できる限り準備を進めてください。

はい。わかりました……。 （何をすればいいのかなあ……）



このように、日頃の職務において外国人に指示を出す際に情報の伝え方を工夫していないケースが多く見受けられます。

外国人にとって日本語は外国語です。わかりやすいように伝え方も工夫することが重要です。



**情報が整理されておらず、外国人に配慮をしていない長い会話（日本人にとってもわかりにくい表現）**

参考：「職場でのミスコミュニケーションを考える動画教材」（経済産業省）6.1 ストーリー1より

### ▶やさしい日本語とは

やさしい日本語とは、日本語を母語とする人が、相手の外国人の日本語レベルに合わせて日本語をわかりやすく調整することです。

### ▶やさしい日本語の有効性

令和4年度に出入国在留管理庁が実施した「外国人に対する基礎調査」では、「母語以外の情報提供を望む言語」は「日本語」の割合が52.7%で最も高く、次いで、「英語」（37.6%）、「やさしい日本語」（34.2%）となっており、やさしい日本語に対するニーズが高いことがわかっています。

### 💡 コミュニケーションのヒント（やさしい日本語への置き換えポイント）

#### 日本人にわかりやすい文章

##### ①情報を整理する

伝えたいことを整理し、情報を取捨選択する等（不足している情報の追加）

##### ②文をわかりやすくする

3つ以上のことを言う時は箇条書きにする。（短文）

##### ③外来語に気を付ける

#### 外国人にわかりやすい文章

##### ④文をわかりやすくする（2）

受身形（れる・られる）や使役表現（～させる）をできる限り使わない。

##### ⑤言葉に気を付ける

簡単な言葉を使う。

##### ⑥表記に気を付ける

漢字の量に注意し、ふりがなをつける。等

#### わかりやすさの確認

##### ⑦わかりやすさの確認

日本語教師や外国人にわかりやすさを確認してもらいましょう。

AMAZING!



出典：在留支援のためのやさしい日本語ガイドラインの概要（法務省）

外国人労働者に日本語コミュニケーション能力の向上を求めるだけでなく、伝える側も外国人労働者がわかりやすい表現を行う等伝え方を工夫しましょう。

### ●関連リンク



[在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン](#)  
（出入国在留管理庁・文部科学省）



[出入国在留管理庁・外国人に対する基礎調査](#)  
（出入国在留管理庁）

## 指示や情報が正しく伝わっているかわからない（情報の伝え方）

例：やさしい日本語の会話

それでは先程の会話をやさしい日本語に置き換えて確認していきましょう。



今日は、大事な会議があり、出席者が13時には来られるので10時までに会場の準備を進めて11時から関係者でリハーサルをしましょう。あと、会場の準備については、私も手伝いますが、少し遅れるので、できる限り準備を進めてください。

全体的に伝えることを整理する

不足している情報を補う工夫

会話を区切り、短文にする工夫

簡単な言葉を使う工夫

尊敬語や謙譲語の排除



今日は、○時から大事な会議があります。会議に出る人は13時に来ますので10時までに会場の準備をします。会場の準備は、テーブルの設置まで準備を進めてください。その後11時から皆で本番の練習をします。

外来語を除く工夫

あいまいな表現を避け、具体的な指示を出す工夫

やさしい日本語では、

①伝える情報を整理する ②外国人労働者の日本語レベルに合わせて情報を置き換える等、わかりやすく伝える努力が必要です。

また、説明するだけでなく、どのように行うのか質問したり、本人から説明させるなど、理解を確認することも重要です。

### 【やさしい日本語書き換え演習】

#### 例題① 予定の指示

問題：明日3時から4時の間、現場作業だから、間に合うように来いよ。わかった？

—

#### 例題② 生活指導

問題：日本の公共交通機関では、大きい声で会話するのはマナー違反で、ましてや大声での通話なんて、もってのほか。たとえ週末だったとしても、こういうことは車内の人に嫌がられるから気をつけてね。

—

### 職場改善のヒント

#### ▶別冊やさしい日本語 書き換え例（出入国在留管理庁・文部科学省）

別冊やさしい日本語 書き換え例には、外国人にも分かりやすい日本語で書いた生活・仕事ガイドブックに出てくる134の用語を、外国人の皆さんが理解しやすいように書き換えた例が掲載されています。この書き換え例は、外国人労働者にとってなじみの薄い制度の説明や、日常生活で理解が難しい用語等を分かりやすい表現で紹介しています。

例) 労災保険 ▶ 会社からお金を集めて、仕事で、けが・病気をした人などを助ける制度。

別冊  
やさしい日本語 書き換え例  
2020年8月



出典：出入国在留管理庁・文部科学省 別冊やさしい日本語 書き換え例

AMAZING!



#### ●関連リンク



別冊やさしい日本語 書き換え例  
(出入国在留管理庁・文部科学省)



生活・仕事ガイドブック(やさしい日本語版) (出入国在留管理庁・文部科学省)

## 欠落した情報（やさしい日本語の注意点）

例：工場内の作業場で注意喚起を促す会話



ああ。そういえば、あそこには近づかないようにしてね。



はい。（なんでだろう??）

### ➤欠落した情報（目的や背景）

このように日本人の説明には、目的や背景といった情報があいまいで欠落していることが多いと言われています。この場合、ベースとなる会話には危ないといった表現はありませんので、このまま伝えても一番伝えなければならない情報である目的や背景が欠落したやさしい日本語になってしまいます。

**情報が欠落したものをやさしい日本語にしても情報は伝わりません。  
外国人労働者への説明は、目的や背景を意識しましょう。**

### ➤欠落した情報を補う

先程の会話では、目的や背景といった情報が欠落しており、このまま伝えても一番伝えなければならない情報である目的や背景が欠落したやさしい日本語になってしまいます。

そのため、やさしい日本語では、目的や背景に合わせて情報を追加することも重要です。

AMAZING!



あそこの近くに行かないでください。●●があつて危ないです。

### 💡 職場改善のヒント

#### ➤在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン

このガイドラインは、出入国在留管理庁と文部科学省が、共生社会実現に向けたやさしい日本語の活用を促進するため、様々な有識者や外国人を支援する団体の関係者、外国人から意見を聞いて作成したものです。

外国人生活支援ポータルサイトには、「別冊やさしい日本語書き換え例」や「【動画】在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン基礎編・演習編」、「研修の効果的な手法及び研修教材」等、やさしい日本語を学ぶためのコンテンツが揃っています。

「書き言葉」に焦点を当てたガイドライン



「話し言葉」に焦点を当てたガイドライン



出典：在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン  
(出入国在留管理庁・文部科学省)

#### ● 関連リンク



[在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン](#)  
(出入国在留管理庁・文部科学省)



[外国人生活支援ポータルサイト](#) (出入国在留管理庁)

## 情報の聞き方

例：やさしい日本語の会話



すみません。ちょっといいですか。（話しかけにくいなあ。）  
この書類は誰に出しますか？人事部ですか？

（書類を作成しながら）あ～。それでいいんじゃないかな。



### 外国人労働者が話すということ

このように、外国人労働者と会話をする時は、伝えることと同様に聞く態度も重要な要素です。

この会話では、日本人の担当者は、話を聞く態度を誤っており、外国人にとって緊張感が増すような態度をとっています。

日本に住んでいるとはいえ、少なからず外国語を使って会話をすることは外国人労働者にとっても簡単ではないという気持ちを忘れないことが重要です。

**このような態度では、外国人労働者も緊張してしまい、円滑なコミュニケーションは生まれません。**

### 聞き方のポイント

- ✓ 相手の話を聴く態度を示す。
- ✓ 落ち着いて対応する（やり取りがうまくいかない場合もフリーズしないで、話を継続する）。
- ✓ 相手が緊張しているときは、笑顔などで緊張を和らげ話を聞く環境を整える。
- ✓ 適度にアイコンタクトや相づちを打つ。
- ✓ 言葉を交わしてみても、反応を見ながら自分の話し方を調整（スピードや聞き取りやすさ）をする。

出典：在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン 話し言葉のポイント（2）聴き方の心得より

### コミュニケーションのヒント

#### 繰り返し話法+やさしい日本語

相手の話していることが分からない場合、復唱するなどして相手の伝えたい意図が合っているかを確認することが必要です。

その際に相手が伝えたいことを要約し、やさしい日本語に置き換え、つまりこういうことで合っていますか？といった形でやさしい日本語を交えて確認をすることでより外国人労働者にとっては、理解しやすい確認方法となります。

AMAZING!



やさしい日本語は、万能ではなく、複雑な文章には向かない場合もあります。

やさしい日本語でも相手に伝わっていないと感じたら

『多言語翻訳ツールの活用』や『重要なことをメモに書いて渡す』など、

**やさしい日本語+やさしい配慮**が必要です。

#### ●関連リンク



[在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン  
～話し言葉のポイント～（出入国在留管理庁・文部科学省）](#)



[「外国人就労・定着支援事業」外国人従業員との  
コミュニケーションのコツ（厚生労働省）](#)

## 多言語翻訳ツールの利用方法

この資料の▲▲語は  
意味がわかりません。

あれ！？  
翻訳ツールを使ったのに。



### ▶多言語翻訳ツールとは

本講座において、多言語翻訳ツールとは、日本語を伝えたい相手の国の言葉に変換する翻訳ツールをいいます。日本では総務省の「グローバルコミュニケーション計画2025」に基づき、音声翻訳、テキスト翻訳の研究開発が進められており、国だけではなく多くの民間企業もサービスを展開しています。

### ▶多言語翻訳ツール利用の注意点

やさしい日本語等でも伝わらない場合は、多言語ツールを活用して母国語で伝える工夫も必要です。しかし、多言語翻訳ツールは、特定の専門分野や産業における専門用語は、正確に翻訳できないこともあるので、留意が必要です。

**基本的なコミュニケーション支援においては有用であると言えますので、伝えたい内容に合わせて上手に活用していくことが必要です。**

### ▶多言語翻訳ツール利用方法のポイント

- ✓ **得意な言語はさまざま**  
自動翻訳の精度は全て同じではなく、ツールによって「日⇒英」は強いが、「日⇒韓」は弱い等の特徴があります。
- ✓ **専門用語への対応**  
業務で使用するツールとなる場合、専門用語への対応も確認しておきましょう。
- ✓ **再翻訳は必須です**  
自身の伝えたい言葉がきちんと訳されているか、翻訳後の言葉をコピーして再度日本語へ翻訳することで伝えたい意味がきちんと訳されているか自身で確認を行うことも重要です。

**翻訳機器の使用に当たっても、やさしい日本語への置き換えポイントを意識し、文章を作成することでより効果的な翻訳が期待できます。**

### ▶やさしい日本語の置き換えポイント（再掲）

日本人にわかりやすい文章

- ① 情報を整理する
- ② 文をわかりやすくする
- ③ 外来語に気を付ける

外国人にわかりやすい文章

- ④ 文をわかりやすくする（2）
- ⑤ 言葉に気を付ける
- ⑥ 表記に気を付ける

わかりやすさの確認

- ⑦ わかりやすさの確認

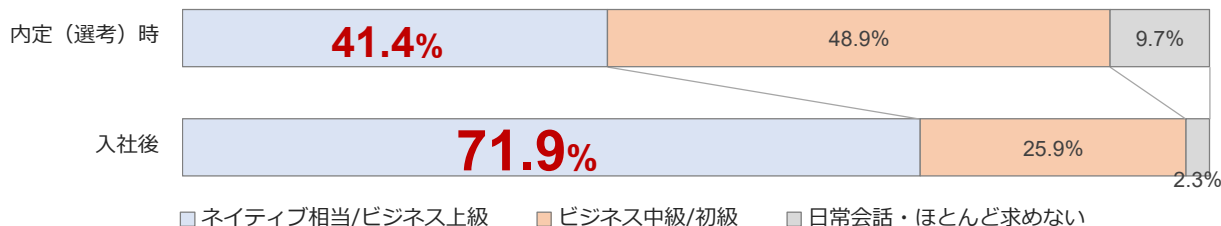
出典：在留支援のためのやさしい日本語ガイドラインの概要（法務省）

業務に求められる日本語能力の確認



面接では、資格で語学力を確認したつもりだったのに

外国人留学生の内定（選考）時・入社時に求める日本語コミュニケーションレベル



日本語能力の期待値とのギャップ

ビジネス上級レベル以上の日本語力を求める企業は、内定時は41.4%であるのに対し、入社後は71.9%と大幅に増加しています。

このことから実際の業務では、より高度な日本語のスキルが求められていることが見てきます。



内定時に比べて、入社後は高い日本語能力を求めがちです。

参考：「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査」（株式会社ディスコ キャリタスリサーチ）より作成

求める日本語力の見える化

一般的に面接時の日本語能力を図る基準は、資格で判断をする企業も多いと思いますが、実際の業務では『読む・聞く・書く・話す』といった能力が求められます。

入社後業務に求められる日本語能力に達していないと感じる企業は、外国人労働者に対して求める具体的な日本語能力の目標を提示できていないことや入口となる選考時においても基準を持っていないことが考えられます。この場合、雇用している外国人労働者の日本語能力を見える化することや日本語学習機会を提供することにより、求められる日本語能力とのギャップを埋める手助けになると考えられます。

職場改善のヒント

「就労場面で必要な日本語能力の目標設定ツール」

このツールは、日本国内の企業等の職場や就労場面において必要な、外国人従業員の日本語能力の目標設定を行うためのツールとして厚生労働省が作成しています。

外国人従業員の日本語能力の現状を確認し、期待と現状の差を可視化し目標設定について双方で確認し話し合うことで、両者にとって納得できる適切な日本語能力の目標設定を行うことができます。

（目標設定ツール使い方の手引きも併せてご活用ください。）



「目標設定ツール」の活用

企業によってはこのツールを活用し、自社用にアレンジしている事例もあります。

- ①外国人労働者を活用する自社の業務を書き出してみる。
- ②書き出した業務において求める【聞く、読む、話す、書く】のレベルを参照表と照らし合わせて基準を作成してみる。
- ③作成した基準をベースに自社のロールモデルとなる外国人労働者の評価を付けてみる。
- ④作成した評価基準を業務や採用時に使用し、ズレ等が無いか確認し、運用・調整していく。

● 関連リンク



[就労場面で必要な日本語能力の目標設定ツール（厚生労働省）](#)

## 日本語学習支援の必要性（企業と労働者に求められる日本語能力）



日本語能力評価試験はたくさんあるけど何が違うのだろうか。

### 日本語能力評価試験は多種多様

文部科学省の第20期日本語教育小委員会が、令和2年12月～令和3年1月に調査を実施した外国人の日本語能力の判定基準及び評価の在り方に関する検討の基礎資料では、23種類の日本語能力評価試験の概要が掲載されています。

それぞれ特徴を持った日本語能力評価試験であることからさまざまな用途（ビジネス・試験・生活）に合わせた日本語能力評価試験の選定と学習を行うことが大切です。

#### 日本語能力評価・試験等一覧

1. 日本語能力試験（JLPT）
2. JPT日本語能力試験
3. ACTFL- OPI
4. 日本語NAT-TEST
5. J-TEST実用日本語検定
6. ACTFL及びLTIの習熟度試験（日本語版）
7. BJTビジネス日本語能力テスト
8. 日本留学試験(EJU)
9. 標準ビジネス日本語テスト（STBJ）
10. J-CAT日本語テスト
11. アルクの電話による日本語会話テストJSST
12. TOPJ実用日本語運用能力試験
13. とよた日本語能力判定（対象者判定テスト）
14. J-cert生活・職能日本語検定（J-cert）
15. 実践日本語コミュニケーション検定（PJC）
16. 浜松版日本語コミュニケーション能力評価システム（HAJAC）
17. 実践日本語コミュニケーション検定・ブリッジ（PJC Bridge）
18. OPIc（日本語版）
19. JLCT（外国人日本語能力検定試験）
20. ONIT口頭ビジネス日本語試験
21. 日本語能力評価試験（OPET）
22. JFT Basic（国際交流基金日本語基礎テスト）
23. 日本語コミュニケーション能力測定試験（JLCAT）

出典：日本語能力評価・試験等一覧（文部科学省）

### 日本語能力は必須？

日本で就労する外国人には、日常生活や仕事をするために「ある程度」の日本語能力が求められます。

なかでも、特定技能は他の在留資格と異なり、日本語能力試験の合格が求められます。また、特定技能1号から特定技能2号に移行する際には、求められる語学レベルも向上していきます。

在留資格の変更をして長く就労していただくためには、日本語レベルの向上は必須となりますので、企業における外国人労働者への支援が必要です。

#### ▶ 特定技能で求められる日本語能力を満たす日本語能力評価試験

在留資格「特定技能」の日本語要件を満たしているかどうかを確認することができます。2つの代表的な日本語の試験を以下に紹介します。

能力評価の名称	日本語能力試験（JLPT）	国際交流基金日本語基礎テスト（JFT-Basic）
実施機関・団体	独立行政法人国際交流基金 公益財団法人日本国際教育支援協会	独立行政法人国際交流基金
年間実施回数・実施時期（国内）	2回（7月、12月）	開催期間年6回 （各開催期間：1～2か月程度。期間中ほぼ毎日開催） ※前回受験日から次の受験日まで45日間あける必要あり
実施地（国内・海外）	【国内】47都道府県 【海外】87カ国・地域	【国内】10都道府県（北海道、宮城県、東京都、石川県、愛知県、大阪府、広島県、香川県、佐賀県、沖縄県） 【海外】13カ国（実績）
評価を行う言語能力・活動等	読むこと（読解） 聞くこと（聴解） その他（言語知識（文字・語彙、文法））	読むこと（読解） 聞くこと（聴解） その他（文字と語彙、会話と表現）
評価を行うレベル	N1～N5	就労のために必要な「ある程度日常会話ができ、生活に支障がない程度の能力」の目安として、A2レベルの一定程度の日本語力を持っているかどうかを判定 ※2026年8月からA1、A2.1も判定可能
受験資格	・日本語を母語としない者（日本籍を有する方も可） ・本人確認あり	・日本語を母語としない者（日本籍を有する方は不可） ・インドネシア・ミャンマー国籍は年齢規定あり ・国内受験は日本の在留資格を有すること（短期滞在可） ・本人確認あり

参考：日本語能力評価・試験等一覧を参考に事務局が作成（文部科学省 第20期日本語教育小委員会）

※開催地・開催日程については関連リンクのHPよりご確認ください。

日本語学習は、外国人労働者個人の問題ではなく、就労の要件であることから長く就業していただくためには、企業と共に成長していくことが求められています。

#### ● 関連リンク



[日本語能力評価・試験等一覧（文部科学省）](#)



[日本語能力試験（JLPT）](#)  
（独立行政法人国際交流基金  
公益財団法人日本国際教育支援協会）



[国際交流基金日本語基礎テスト（JFT-Basic）](#)  
（独立行政法人国際交流基金）

## 日本語学習に関する支援① 生活者のための日本語学習支援

対象者（例）：国内に在住し、日本語学習機会がない人  
日本に住み始めたばかりで、日本語を初めて学ぶ人が対象



税金や医療や年金制度等、日本の仕組みは難しいです。

### ●難しい日本の制度を母国語で説明



### ●使い方ガイドブック



出典：つながるひろがるにほんごでのくらし（文部科学省）

### ▶日本語学習サイト「つながるひろがるにほんごでのくらし」（文部科学省）

「生活者としての外国人」のための日本語学習サイト「つながるひろがるにほんごでのくらし」は、日本語教室が設置されていない国内の地域に居住している外国人等が、日常生活を営む上で必要となる日本語能力を習得できることを目的とした事業の一環で作成されたサイトで、外国人自身が動画学習を進めることができるサイトです。

- ・ 買い物や銀行等日常生活における動画から税金や医療などの制度、役所の手続や対応の仕方等、外国人自身の日本語能力レベル（レベル1～レベル3）に合わせた動画教材（全56シーン、全156場面）
- ・ 対応言語 20言語（令和7年12月末現在）  
ベンガル語・中国語（簡体字）・中国語（繁体字）・英語・フィリピン語・フランス語・インドネシア語・クメール（カンボジア）語・韓国語・モンゴル語・ミャンマー語・ネパール語・ポルトガル語・ロシア語・シンハラ語・スペイン語・タイ語  
ウクライナ語・ベトナム語・日本語

### 💡 職場改善のヒント

#### ▶地域における日本語教室

外国人の増加を背景に、地域における学習ニーズの高まりが見込まれる中、日本語教育に関する支援の地域差などの課題が指摘されています。

文部科学省では都道府県・政令指定都市・中核市等における日本語教育担当部署一覧を公開しており、ここから地域の日本語教室情報を知ることができます（※教室ごとに有料・無料があります）。



日常生活の日本語に不安のある外国人労働者と一緒に学習を進めるとより効果的です。

### ●関連リンク



[日本語教育担当部署一覧（地域における日本語教室）](#)  
（文部科学省）



[つながるひろがるにほんごでのくらし](#)（文部科学省）

## 日本語学習に関する支援② 生活者のための日本語学習支援

対象者（例）：国内に在住し、日本語学習機会がない人  
文字もわからない日本語ゼロレベルから、N4相当までの  
基礎的な（初級レベルの）日本語を習得したい外国人材向けのサイト。



生活レベルの日本語能力が上がるように支援したい。

### ●教材（入門、初級コース）



### ●教材（イメージ）



### ●語彙リスト （オンラインコースより）



### ●コース内容の説明

内容一覧 いろどり日本語オンラインコース初級2 (A2)	
1. 初級2 日本語の基礎	初級2の学習目標、学習内容、学習方法について説明します。
2. 初級2 日本語の基礎	初級2の学習目標、学習内容、学習方法について説明します。
3. 初級2 日本語の基礎	初級2の学習目標、学習内容、学習方法について説明します。
4. 初級2 日本語の基礎	初級2の学習目標、学習内容、学習方法について説明します。
5. 初級2 日本語の基礎	初級2の学習目標、学習内容、学習方法について説明します。
6. 初級2 日本語の基礎	初級2の学習目標、学習内容、学習方法について説明します。
7. 初級2 日本語の基礎	初級2の学習目標、学習内容、学習方法について説明します。
8. 初級2 日本語の基礎	初級2の学習目標、学習内容、学習方法について説明します。
9. 初級2 日本語の基礎	初級2の学習目標、学習内容、学習方法について説明します。
10. 初級2 日本語の基礎	初級2の学習目標、学習内容、学習方法について説明します。

出典：いろどり日本語（独立行政法人国際交流基金）

### ➤「いろどり 生活の日本語」（独立行政法人国際交流基金）

「いろどり」とは、外国の人が日本で生活や仕事をする際に必要となる基礎的な日本語のコミュニケーション力を身につけるための教材であり、たとえば特定技能等で来日した外国人が、日本での生活場面で求められる基礎的な日本語コミュニケーション力を身につけられるように開発された教材です。

学習能力の向上を目的に、オンラインコースでは学習と練習を導入。学習を助ける補助教材としても語彙リスト、文法リスト、表現リストや漢字リスト等さまざまなコンテンツが用意されており、学習管理においてもポートフォリオから進行度を確認することができます。

- 対応言語 20言語（令和7年1月末現在）  
韓国語・中国語（簡体字）・中国語（繁体字）・モンゴル語・インドネシア語・クメール語・タイ語・フィリピン語・ベトナム語・ミャンマー語・ネパール語・ポルトガル語・スペイン語・ウクライナ語・ロシア語・ウズベク語・フランス語・ラオス語・ベンガル語・ヒンドゥー語

### 💡 職場改善のヒント

#### ➤いろどり日本語オンラインコース

いろどりには、入門と初級をベースにしたいろどり日本語オンラインコースが無料で公開されています。

仕事や生活に追われなかなが学習機会を得られない方や近くに指導者がいない方などスマートフォン、パソコン、タブレットで隙間時間を 利用して学習を進めることができます。

また、自己学習でも理解しながら進められるようにこのコースで学ぶ内容の一覧や語彙リスト、表現リスト、文法資料などもいつでも確認できるようにサポートしてくれる教材構成となっています。

レベル	解説言語	オンラインコース	教材
A1	英語 中国語 インドネシア語 クメール語 モンゴル語 ミャンマー語 ネパール語	入門 (A1)	入門 (A1)
A2	タイ語 ベトナム語	初級1 (A2)	初級1 (A2)
		初級2 (A2)	初級2 (A2)

出典：独立行政法人国際交流基金 いろどり日本語オンラインコース

### ●関連リンク



[各国語版いろどり 生活の日本語](#)  
（独立行政法人国際交流基金）



[IRODORI Japanese online course](#)  
（独立行政法人国際交流基金）

## 日本語学習に関する支援③ 仕事のための日本語学習支援

対象者（例）：オフィス等で仕事をする外国人労働者（技術・人文知識・国際業務）



電話とかオフィスで使用する日本語はとても難しいです。

### しごとの にほんご Easy Japanese for Work

#34 急ぎの判断をお願いできる

お時間はとらせません。至急判断をお願いします。

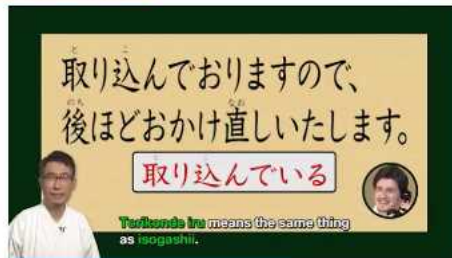


この口「ルアレイ」の現場

あなたは工事現場で監督の仕事をしています。現場にトラックが台車と連絡がありました。あなたは、現場の監督（かんとく）にどちらのトラックを先に入れるかを確認してはなりません。

（関連動画） Keego-Doojoo（敬語道場）

敬語道場 / 行いごうじょう



### しごとのにほんご （NHKワールド JAPAN）

オフィスや現場で使用する日本語を中心に動画等で説明

- ・料金：無料
- ・対象：日本語参照枠B1～B2レベル
- ・自己学習向き

### 学習したいフレーズから逆引きして学べる

あいさつする、お願いする、お礼を言う、他の人に事実を伝える、自分が何をするか伝える等、学習したいシーンから逆引きで受講動画を確認することができるため、個人の学習を進めるうえで効率的に学習を行うことができます。

### 会話のヒント（用語説明）と振り返り（138問）

動画視聴後、会話のヒントとしての用語説明（用語の意味や利用方法等）やクイズにより要点の振り返り等、自己学習をサポートできる教材構成となっています。



## コラム

### Activate Your Japanese!（ひきだすにほんご）

日本のホテルで働くベトナム人女性を主人公にドラマ仕立てて日本語の勉強ができる教材です。

日本の有名漫画へのオマージュとも取れるようなシーンもあり、楽しく学ぶことができます。

難易度は、遊び心があるコンテンツなのに意外に高く日本語参照枠B1～B2程度となっており、しごとのにほんごと同程度のレベル感です。



Activate Your Japanese!（国際交流基金（JF）と株式会社NHKエデュケーショナルの共同制作）

### ●関連リンク



[Easy Japanese for Work - TV | NHK](#)  
[WORLD-JAPAN Live & Programs](#)



[ひきだすにほんご Activate Your Japanese!](#)  
[（国際交流基金・NHKエデュケーショナル）](#)

## 日本語学習に関する支援④ 仕事のための日本語学習支援

対象者（例）：入国前～技能実習1号の実習期間中



専門用語が多くて職場のにほんごは難しいです。

技能実習生・実習実施者・監理団体の皆様へ  
日本語教育アプリ  
「げんばのにほんご」  
をご活用ください

日本語教育アプリ「げんばのにほんご」は、技能実習生が、入国前講習、入国後講習、実習期間中等のスキマ時間を利用して日本語学習ができる、スマートフォン向けのアプリです。

●本アプリは、技能実習先における現場の言葉や会話の学習を目的として、外国人技能実習機構が開発したものです。インストールは無料です。  
●英語、中国語、ベトナム語、インドネシア語、カンボジア語、タイ語、タガログ語及びミャンマー語の8言語に対応しています。  
●令和7年4月現在、本アプリが対応している職種は「機械・金属関係職種」、「食品製造関係職種」、「建設関係職種」、「農業関係職種」、「繊維・衣服関係職種」及び「漁業関係職種」の6職種です。

▶ iPhoneをお使いの方はこちら  
▶ Androidをお使いの方はこちら

アプリに関するお問い合わせ先 ▶ [contact@genbanonihongo.com](mailto:contact@genbanonihongo.com)  
(2025.4.0TIT)

分類	説明
目的	技能実習生の適切な技能修得に必要な日本語の学習を目的として、外国人技能実習機構（OTIT）が開発したもの
主な学習対象者（入国前～技能実習1号）	技能実習生が入国前講習期間中、入国後講習期間中、実習期間中等に行う日本語学習に必要な日本語教育の教材です。実際の実習現場で使用する語彙や会話表現を中心に学習することができます。
教材の職種対応	（令和7年4月現在公開職種） ・食品製造関係職種 ・機械・金属関係職種 ・建設関係職種 ・農業関係職種 ・繊維・衣服関係職種 ・漁業関係職種
多言語対応	8言語 （英語、中国語、ベトナム語、インドネシア語、カンボジア語、タイ語、タガログ語、ミャンマー語）
費用	アプリのインストール及び利用は無料、通信料は利用者負担

作表：外国人技能実習機構の公開情報を基に作成

出典：「日本語教育アプリ「げんばのにほんご」をご活用ください」（外国人技能実習機構）

### 職場改善のヒント

#### ▶ 学習スタイルに合わせた日本語学習ができる

【HP版】

印刷して教科書のように手元に持つことができるので、実習生と支援者が一緒に学習するのに向いている。

【アプリ版】

実習生が自分のスマートフォンで隙間時間に学習できるので、1人で学習するのに向いている。

#### ▶ 教材の構成

【げんばのこたば】

実際に技能実習の現場で使用される語彙を中心に学習する。言葉の意味を理解し、自ら発話ができるレベルを目標とする。（全24課）  
※HP版の「げんばのこたば」は、言葉と意味が載っている単語集で職種ごとに約500語収録

【げんばのかいわ】

実際に技能実習の現場で使用される会話表現を中心に学習する。会話の内容を理解し、自ら発話ができるレベルを目標とする。（全18課）

技能実習生受入担当者・日本語支援者向け

## げんばのにほんご 活用ガイド

外国人技能実習機構



AMAZING!



「げんばのにほんご」は、単語を学ぶ【げんばのこたば】と会話を中心とした【げんばのかいわ】が収録されています。外国人労働者と一緒に学習し、自社にあった用語を教えたり、補足の説明を行うことにより、理解を深めることができます。

#### ● 関連リンク



日本語教育教材・アプリ（外国人技能実習機構）

## 相談環境の整備

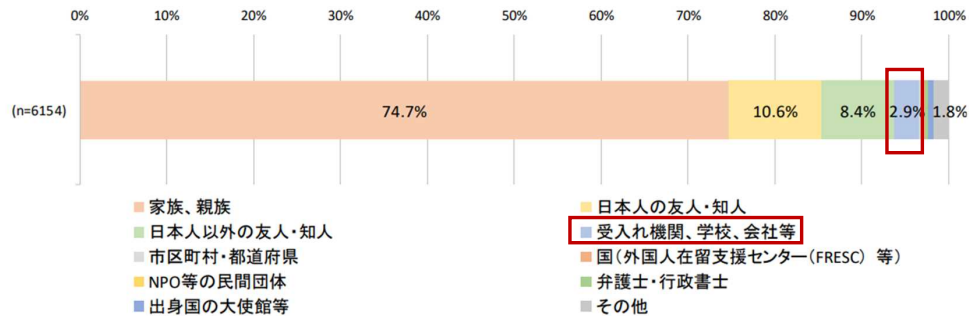


## わからないことがあるけど誰に聞いたらいいかな。

不安や悩み等の困りごとが生じた場合に相談する相手の上位3つを教えてください（「最初に相談する人」、「2番目に相談する人」、「3番目に相談する人」の欄にそれぞれ当てはまるもの1つを回答）。

図表 75 困りごとを抱えた際の相談相手／最初に相談する人（単一回答）

※回答割合が1%未満の選択肢については、数値を非表示にしている



**不安や悩み等の困りごとが生じても、職場に相談することは少ない。**

出典：令和5年度 在留外国人に対する基礎調査（出入国在留管理庁）

### 企業における実践例（先輩社員がメンターとなって毎月面談）

直属の上司ではなく、年が近い先輩社員を新入社員のメンターとしている。

会社が期待する1年後の人材像を示した上で、新入社員が目標を立てることとしており、毎月メンターと面談を実施。先月の振り返りと当月の目標に加え、メンタル面についても話し合い、面談内容を経営層に共有する。メンターは上司に言いにくいことも含め話がしやすく、仕事の計画や目標を立てやすくなるという効果がある。

出典：外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック（文部科学省、厚生労働省、経済産業省）紹介事例より

⇒ この事例のように日々の中で気軽に相談できる環境を作ることは重要です。

### 職場改善のヒント

#### 外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック

文部科学省、厚生労働省、経済産業省の共同プロジェクトにより作成。企業において、外国人留学生等の採用や入社後の活躍に向けた取組を進める際の一助とすべく、12の項目からなるチェックリストと、それに連動した活用ガイドやベストプラクティス集を作成し、情報をまとめたハンドブック。

留学生のみならず、外国人労働者への配慮事例として参考になる情報も多い資料です。

出典：「外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けたプロジェクトチーム」（文部科学省、厚生労働省、経済産業省）

#### 外国人生活支援ポータルサイト（出入国在留管理庁）

外国人が安心して生活したり、働いたりするための『生活・就労ガイドブック』などが多言語で掲載されています。

外国人労働者にとって働きやすい環境は、コミュニケーションが円滑であり、他の労働者に対しても十分な配慮がなされている環境です。こういった協力的な雰囲気を整うことで、結果的には日本人にとっても働きやすい環境が築かれると考えられます。

#### ● 関連リンク



[外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック](#)  
（文部科学省・厚生労働省・経済産業省）



[外国人生活支援ポータルサイト（出入国在留管理庁）](#)

## 外国人労働者の雇用管理のポイント



### 在留資格制度の基本を理解する



### 労働関係・社会保険関係法令での 注意点を把握する



### 社内環境を整えて迎え入れる

#### ◆ 確認テストとアンケート

- 確認テストに回答してください。
- アンケートにご協力をお願いします。
- ご提出後に受講証明書と、テストの解説をお渡しします。