

# Q13. 外国人労働者に対する税金はどうなりますか。

外国人労働者に給与等を支払う場合には、所得税（復興特別所得税を含む）の源泉徴収及び住民税の特別徴収が必要となり、その方の居住者・非居住者の区分（下表参照）により、課税所得の範囲や課税方法が異なります。

また、外国人労働者が退職し出国される際には、納税管理人の届出等が必要となる場合があります。制度や手続きの詳細については、税務署及び市区町村までお問い合わせください。

## （１）居住者・非居住者の区分

- ① 居住者…国内に住所を有し、または現在まで引き続いて1年以上住所を有する方  
 （居住者と推定される方を含む（契約等により滞在期間が1年未満である場合を除く））  
 非永住者以外の居住者 … 居住者のうち、非永住者以外の方  
 非永住者 … 居住者のうち、日本国籍がなく、過去10年以内に国内に住所または住所を有する期間の合計が5年以下である方

- ② 非居住者…居住者以外の方

## （２）居住者・非居住者の区分による課税所得の範囲

居住区分		課税所得の範囲
		所得税・住民税
居住者	非永住者以外の居住者	国内外で生じた所得
	非永住者	① 国内で生じた所得（国内源泉所得） ② ①以外の所得のうち国内支払のもの又は国外から送金されたもの
非居住者		国内で生じた所得（国内源泉所得）

### ① 所得税

居住区分	課税（徴収）方法
居住者	給与等を支払う都度、「給与所得の源泉徴収税額表」により、税額を算出して源泉徴収し、年末に年間税額を精算（年末調整）します。（源泉徴収方式）
非居住者	給与等を支払う都度、原則20.42%の税率により源泉徴収して完結します。（源泉分離課税方式）

※ 非居住者に該当する人が、日本国内で源泉徴収された所得税について、本国において外国税額控除を受けるために納税証明書が必要な場合は、源泉徴収義務者（給与等の支払者）を通じて所轄税務署からその証明書の交付を受けることができます。

### ② 住民税

納税義務のある方…1月1日現在、国内にお住まいの方

居住区分	課税（徴収）方法
居住者 ・ 非居住者	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業主（給与等の支払者）は、従業員等が1月1日現在においてお住まいの市区町村へ、1月31日までに、前年中（1月1日～12月31日）に支払った給与等を記載した給与支払報告書を提出します。</li> <li>5月末までに市区町村から通知される税額を、事業主（給与等の支払者）は、6月から翌年5月の12回に分けて、毎月の給与等から差し引いて、翌月の10日までに各市区町村へ納入します。（住民税は前年中の給与等に対して課税されるため精算は不要）</li> </ul>

※ 1月1日から4月30日までに退職等をした場合には地方税法において一括徴収することとされています。12月31日までに退職される場合にも、以後の負担感等を考慮し、本人了解のうえ一括徴収にご協力ください。

# Q14. 外国人の身元保証人になった場合、その責任はどこまで負うのでしょうか。

(1) 在留資格「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」、「定住者」及び「永住者」に関する諸申請に当たっては、身元保証人の身元保証書の提出が求められます。身元保証で求められる内容は次の3点です。

- ① 当該外国人が日本での滞在費を支払うことができないときは、金銭的な援助・負担をすること。
- ② 当該外国人が日本からの帰国旅費を支払うことができないときは、金銭的な援助・負担をすること。
- ③ 日本国の法令を遵守させること。

※ これらの内容は、入管法上、当該外国人の方への責任として保証するものであり、民事上の債務保証等や他の法律上の責任を負うものではありません。

## (2) 身元保証に係る必要書類

- ① 在留資格認定証明書交付申請・在留期間更新及び在留資格変更申請時

### ●身元保証書

※必要に応じ、住民票、職業を証明する資料、住民税の課税証明書、住民税の納税証明書の提出を求められることがあります。

- ② 永住許可申請時

### ●身元保証書

### ●職業を証明する資料

在職証明書、経営する会社の履歴事項全部証明書等

住民税の課税証明書（直近1年分）

住民税の納税証明書（直近1年分）

### ●住民票

身元保証書	
	.....年.....月.....日
法務大臣殿	
国籍	.....
氏名	.....
上記の者の本邦在留に関し、下記の事項について保証いたします。	
記	
1 滞在費	
2 帰国旅費	
3 法令の遵守	
上記のとおり相違ありません。	
身元保証人	
氏名	.....印.....
住所	.....Tel.....
職業（勤務先）	.....Tel.....
国籍（在留資格、期間）	.....
被保証人との関係	.....

★ 詳しくは法務省大阪出入国在留管理局にお問い合わせください。

# Q15. 外国人労働者の雇用管理や職業生活等について アドバイスを受けることはできますか。

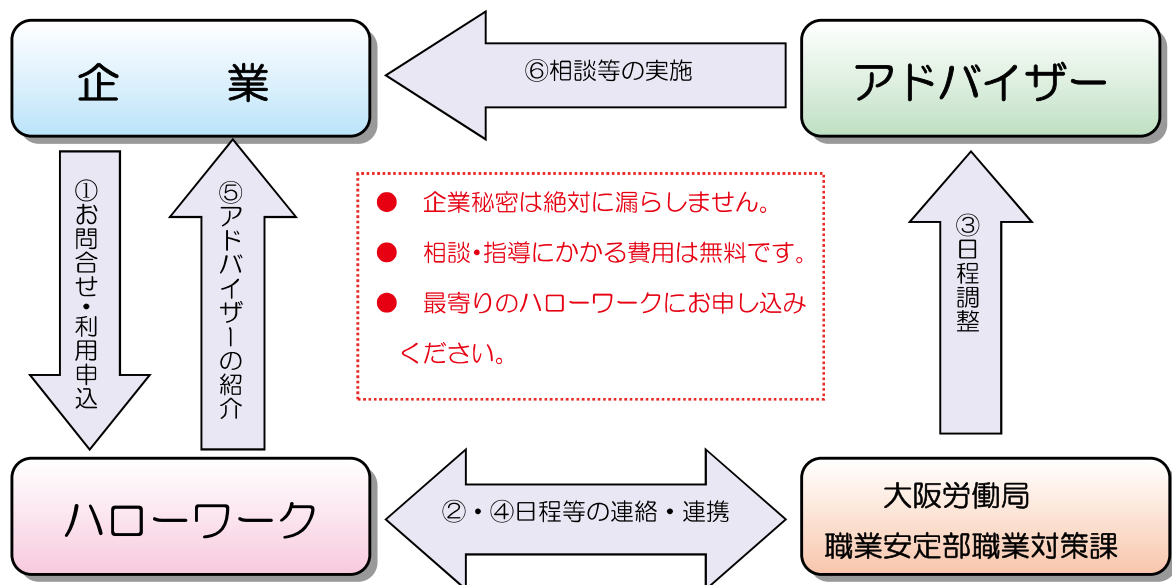
- (1) 外国人労働者の雇用管理の改善や、職業生活上における諸問題についてアドバイスをを行う外国人雇用管理アドバイザー制度が設けられています。  
外国人雇用管理アドバイザー制度とは、外国人労働者を雇用している企業、雇用予定のある企業の方々に、労働契約、賃金等の雇用管理の改善についての相談や生活習慣等の職業生活上の相談等を通して、諸問題の解決を図っていただくため、専門的・技術的知識や海外生活経験を有する方をアドバイザーとして委嘱し、企業の雇用管理の実態に十分配慮した専門的な指導・援助を行う制度のことです。

## 《主な相談事例》

- 日本語の不慣れな外国人労働者への安全衛生教育はどうしたらよいか・・・
- 保険の加入を拒む外国人労働者に対し、どう説明すれば理解してもらえるのか・・・
- 外国人労働者雇用労務責任者として、当社ではどんなことに注意すればよいか・・・
- 生活習慣・宗教観への理解とコミュニケーションをどう図ればよいか・・・
- その他、労働契約、職務配置、福利厚生、退職・解雇時の注意点など

外国人雇用管理アドバイザーが企業へ訪問し、ご相談します。

- (2) 外国人雇用管理アドバイザーの利用方法  
アドバイザーの相談をご希望の場合は、最寄りのハローワーク（P55 参照）を通じ、お申し込みください。《**利用は無料です**》



◎ 上記の外国人雇用管理アドバイザー制度のほか、各ハローワークでは、日常的に「外国人雇用状況届出」(→P26～30を参照)に基づき、雇用環境の改善に向けた事業主の方への訪問による助言・指導を実施しています。  
ハローワーク担当者が訪問させていただく際には、ご協力をお願いします。

## Q16. 高度人材ポイント制とは、どのような制度ですか。

(1) 高度人材ポイント制とは、高度人材（現行の外国人受入れの範囲内にある者で、高度な資質・能力を有すると認められるもの）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講ずる制度です。

高度人材の在留資格は「特定活動」の一類型でしたが、これに代わり平成27年4月1日より新たな在留資格「高度専門職」が創設されました。

高度人材の活動内容が「高度学術研究活動」、「高度専門・技術活動」及び「高度経営・管理活動」の3つに分類され、それぞれの特性に応じて、「学歴」、「職歴」、「年収」などの項目ごとにポイントを設け、ポイントの合計が一定点数に達した場合に高度人材と認定され、最初に在留資格「高度専門職第1号（イ・ロ・ハ）」が付与されます。

現に就労の資格に基づいて在留している方についても、高度人材としての在留資格「高度専門職第1号（イ・ロ・ハ）」への変更申請を行い、就労内容が高度人材としての活動に該当するかどうか、ポイント計算の結果が一定点数に達するかどうか、これまでの在留状況に問題がないか等所定の要件の審査を経て、在留資格変更許可を受けることが可能です。

また、「高度専門職第1号（イ・ロ・ハ）」の在留資格をもって一定期間（※）在留した方に在留資格「高度専門職第2号」が付与され、「高度専門職第1号（イ・ロ・ハ）」よりも優遇措置が拡充されます。

（※本邦に在留しながら高度専門職1号（イ・ロ・ハ）に掲げる活動を行った期間が3年以上）

(2) ポイント制における3つの分類（在留資格「高度専門職第1号（イ・ロ・ハ）」）

- イ 高度学術研究活動・・・基礎研究や最先端技術の研究を行う研究者
- ロ 高度専門・技術活動・・・専門的な技術・知識等を活かして新たな市場の獲得や新たな製品・技術開発等を担う者
- ハ 高度経営・管理活動・・・我が国企業のグローバルな事業展開等のため、豊富な実務経験等を活かして企業の経営・管理に従事する者

(3) 高度人材として入国するための手続

高度人材として入国しようとする場合、まず、「高度専門職第1号（イ・ロ・ハ）」のいずれかの在留資格に関する「在留資格認定証明書」の申請をすることが必要となります。

在留資格認定証明書の申請の際、高度人材としての入国を希望する人は、公開されているポイント表に基づき自己採点したポイント計算が一定点数以上であることを確認の上、「ポイント計算書」に疎明資料を添えて提出します。

審査の結果、就労資格による入国が可能であり、かつポイントが一定点数以上であると確認された場合は「高度専門職第1号（イ・ロ・ハ）」のいずれかの在留資格が付記された在留資格認定証明書が交付されます。

交付された在留資格認定証明書を添えて在外公館に査証申請し、査証の発給を受けた上で来日し上陸許可申請をすることとなります。

#### (4) 高度人材に対する優遇措置

##### 「高度専門職第1号(イ・ロ・ハ)」

① 複合的な在留資格の許容	従来の就労可能な在留資格にそのまま当てはめるのではなく、高度な資質・能力等を活かした複数の在留資格にまたがる活動や、併せて事業経営活動を行うことが許容されます。 (例) 学術研究活動…本邦の公私の機関との契約に基づいて行う研究、研究の指導若しくは教育をする活動又は当該活動と併せて当該活動と関連する事業を自ら経営する活動。
② 在留期間「5年」の決定	在留期間「5年」が一律に決定されます。
③ 永住許可要件の緩和	永住許可を受けるためには、原則として我が国において10年以上の在留歴を必要とする取扱いをしているところ、高度人材については、高度人材としての活動を引き続き3年間行っている場合や、高度外国人材の中でも特に高度と認められる方(80点以上の方)については、高度外国人材としての活動を引き続き1年間行っている場合に永住許可の対象となります。
④ 入国・在留手続きの優先処理	高度人材に関する入国手続きについては申請受理から10日以内、在留手続きについては申請受理から5日以内に処理するよう努めます(必要書類の不足、申請内容に疑義がある場合、関係行政機関の意見聴取を要する場合等を除きます)。
⑤ 高度人材の配偶者の就労	高度人材の配偶者の方が、本邦の公私の機関との契約に基づいて就労を目的とする在留資格(=「教育」、「技術・人文知識・国際業務」等)に該当する活動を行おうとする場合は、高度人材の配偶者としての在留資格で行うことができ、かつ、学歴・職歴の要件を満たす必要がありません。ただし、高度人材本人と同居し、かつ、日本人と同等額以上の報酬を受けることを要件とし、就労先を特定する必要があります。
⑥ 高度人材の親の帯同の許容	高度人材又はその配偶者の7歳未満の子(養子を含む)を養育し、又は配偶者若しくは高度人材本人が妊娠中でその介助をする場合には、以下の条件を満たす高度人材又はその配偶者の親(養親を含む)の帯同及び呼寄せが認められています。 ① 高度人材の世帯年収が800万円以上であること。 ② 高度人材と同居すること。 ③ 高度人材又はその配偶者のどちらかの親に限ること。 ※ 高度人材等の子の養育目的で在留している高度人材等の親は永住許可の対象とはなりません。
⑦ 家事使用人の帯同の許容	高度人材については、本国で雇用していた家事使用人を帯同することや、13歳未満の子がいる等の事情を理由に外国人家事使用人を雇用することが認められています。 ただし、高度人材の世帯年収が1000万円以上であること、月額20万円以上の報酬を支払う予定としていること、本国で雇用していた家事使用人を帯同する場合は本邦入国前に1年以上継続して当該高度人材に雇用されていた者であること等、一定の条件を満たすことが必要となります。

##### 「高度専門職第2号」

その上、上記の③から⑦の優遇措置に加えて、在留期間が「無制限」、在留活動の制限が大幅に緩和(高度専門職として認められた活動と併せて行う、在留資格「宗教」、「報道」、「法律・会計業務」、「医療」、「教育」、「技術・人文知識・国際業務」、「介護」、「興行」及び「技能」の就労活動を認める。)されています。

★ 高度人材ポイント制に関する詳細は、法務省出入国在留管理庁をご覧ください。

ホームページ (<http://www.immi-moj.go.jp/>)

# Q17.

技能実習制度とは、どのような制度ですか。

技能実習制度は、我が国で培われた技能、技術又は知識の開発途上地域等への移転を図り、当該開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に寄与することを目的として創設された制度です。

外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図るため、平成29年11月1日付けで「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」を施行し、その法律に基づき技能実習計画の認定及び監理団体の許可に関する事務を行う外国人技能実習機構が設立されました。

- ◎ 技能実習生が日本の国内に在留する資格には、「技能実習1号」・「技能実習2号」・「技能実習3号」の在留資格があり、1号の入国後講習開始時から（※1）労働関係法令の適用があります。

※1 団体監理型の場合は、1号の入国後講習修了後から適用となります。

- ◎ 技能実習生の受け入れについては、企業単独型（海外にある現地法人、合弁企業等事業上の関係を有する企業の社員を受け入れて行う活動）及び団体監理型（事業協同組合、商工会等の営利を目的としない団体が技能実習生を受入れ、傘下の企業等で技能実習を実施する活動）があります（→P37を参照）。

- ◎ 技能実習制度では、在留資格「技能実習1号」から「技能実習2号」・「技能実習2号」から「技能実習3号」へ移行することが可能な82職種146作業の移行対象職種があり、最大で5年間（※2）の滞在となります（→P38を参照）。

※2 技能実習3号へ移行するためには企業単独型技能実習では実習実施者が、団体監理型技能実習では監理団体及び実習実施者が優良と認められた場合となります。詳しくは下記事務所にお問い合わせ下さい。

## ★ 監理団体の許可申請に係るご相談

外国人技能実習機構 本部事務所

〒108-0022

東京都港区海岸3-9-15 LOOP-X3階

TEL 03-6712-1523

## ★ 技能実習計画の認定申請に係るご相談

外国人技能実習機構 大阪事務所

〒541-0043

大阪市中央区高麗橋4-2-16 大阪朝日生命館3階

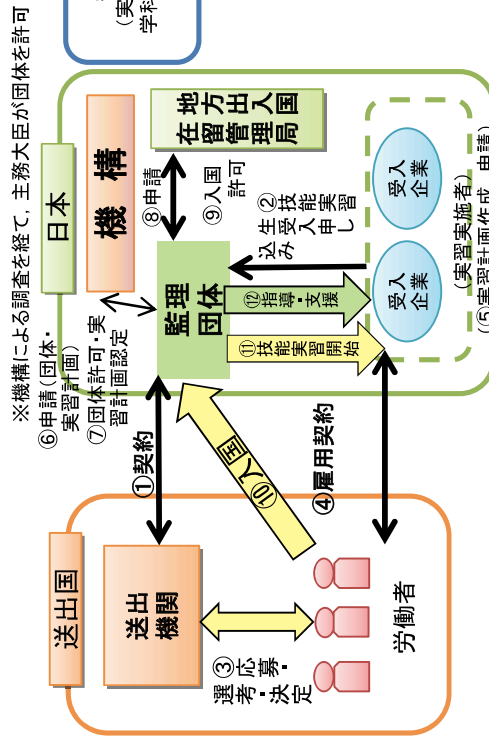
TEL 06-6210-3351

# 技能実習制度の仕組み

- 技能実習制度は、国際貢献のため、開発途上国等の外国人を日本で一定期間（最長5年間）に限り受け入れ、OJTを通じて技能を移転する制度。（平成5年に制度創設）
- 技能実習生は、入国直後の講習期間以外は、雇用関係の下、労働関係法令等が適用されており、現在全国に約33万人在留している。  
※平成30年末時点

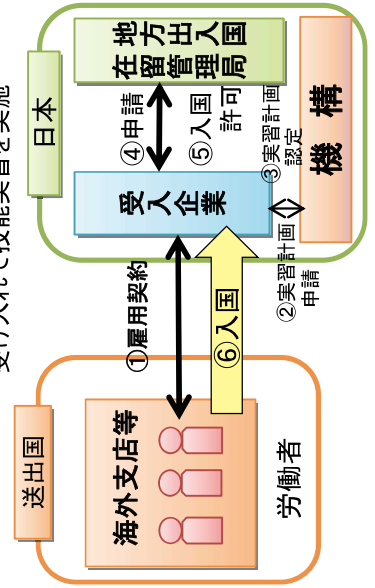
## 技能実習制度の受入れ機関別のタイプ

【団体監理型】  
非営利の監理団体（事業協同組合、商工会等）が技能実習生を受け入れ、傘下の企業等で技能実習を実施

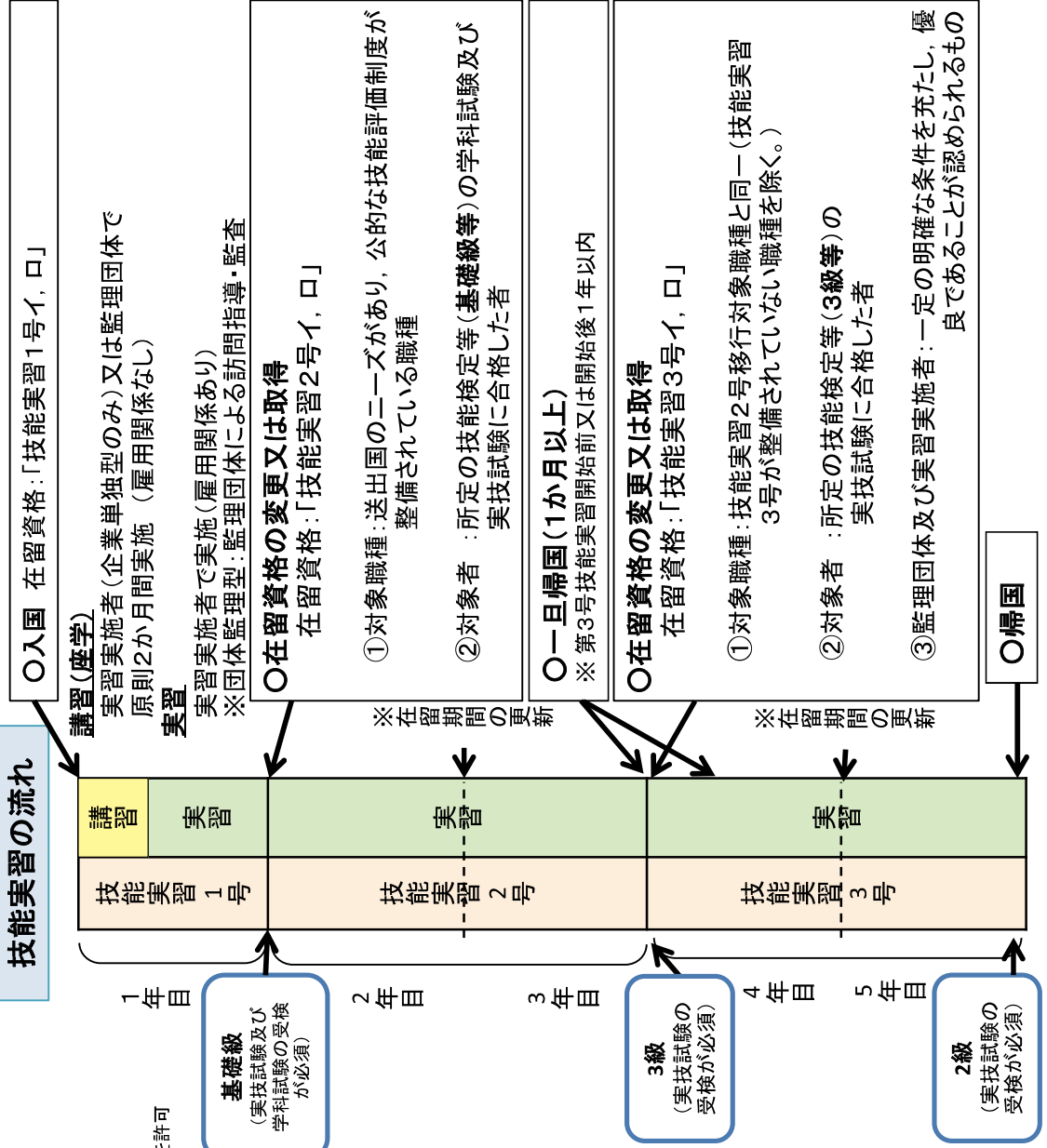


## 【企業単独型】

日本の企業等が海外の現地法人、合弁企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施



## 技能実習の流れ



○入国 在留資格：「技能実習1号イ、ロ」

講習(座学)  
実習実施者(企業単独型のみ)又は監理団体の原則2か月間実施(雇用関係なし)

実習  
実習実施者で実施(雇用関係あり)  
※団体監理型：監理団体による訪問指導・監査

○在留資格の変更又は取得  
在留資格：「技能実習2号イ、ロ」

- ①対象職種：送出国のニーズがあり、公的な技能評価制度が整備されている職種
- ②対象者：所定の技能検定等(基礎級等)の学科試験及び実技試験に合格した者

○一旦帰国(1か月以上)

※第3号技能実習開始前又は開始後1年以内

○在留資格の変更又は取得

在留資格：「技能実習3号イ、ロ」

- ①対象職種：技能実習2号移行対象職種と同一(技能実習3号が整備されていない職種を除く。)
- ②対象者：所定の技能検定等(3級等)の実技試験に合格した者
- ③監理団体及び実習実施者：一定の明確な条件を充たし、優良であることが認められるもの

○帰国

# 技能実習制度

# 移行対象職種・作業一覧（82職種146作業）

(令和2年2月25日時点)

### 1. 農業関係 (2職種6作業)

職種名	作業名
耕種農業●	施設園芸
	畑作・野菜
	果樹
畜産農業●	養豚
	養鶏
	酪農

### 2. 漁業関係 (2職種9作業)

職種名	作業名
漁船漁業●	かつお一本釣り漁業
	延縄漁業
	いか釣り漁業
	まき網漁業
	ひき網漁業
	刺し網漁業
養殖業●	定置網漁業
	かに・スヒかご漁業
	ほたてがい・まがき養殖

### 3. 建設関係 (22職種333作業)

職種名	作業名
さく井	パーカッション式さく井工事
	ロータリー式さく井工事
建築板金	ダクト板金
	内外装板金
冷凍空調和機器施工	冷凍空調和機器施工
	木製建具手加工
建築大工	大工工事
	型枠施工
鉄筋施工	鉄筋組立て
	とび
石材施工	石材加工
	石張り
タイル張り	タイル張り
	かわらぶき
左官	かわらぶき
	左官
配管	建築配管
	プラント配管
熱絶縁施工	保温保冷工事
	グラスウール充填工事
内装仕上げ施工	カーペット系床仕上げ工事
	鋼製下地工事
サッシ施工	サッシ工事
	ビル用サッシ施工
防水施工	シーリング防水工事
	コンクリート圧送工事
フェルボイント施工	フェルボイント工事
	壁装
建設機械施工●	押土・整地
	積込み
築炉△	積込み
	締固め

### 4. 食品製造関係 (11職種16作業)

職種名	作業名
在話巻締●	在話巻締
	食鳥処理加工
	加熱性水産加工
	食品製造業●
非加熱性水産加工	食品製造業●
	水産練り製品製造
	牛豚食肉処理加工業●
	ハム・ソーセージ・ベーコン製造
乾物製造業●	乾物製造
	発酵食品製造
	かまぼこ製品製造
	生豚部分肉製造
農産物加工業●△	ハム・ソーセージ・ベーコン製造
	そうめん加工
	農産物漬物製造
	医療・福祉施設給食製造

### 5. 繊維・衣服関係 (13職種22作業)

職種名	作業名
紡績運転△	前紡工程
	精紡工程
織布運転△	合ねん糸工程
	準備工程
染色	仕上工程
	糸染
ニット製品製造	織物・ニット染
	靴下製造
たて編ニット生地製造●	丸編みニット製造
	たて編ニット生地製造
紳士服製造●	婦人子供既製服縫製
	紳士既製服縫製
カーペット製造●△	下着類製造
	寝具製作
帆布製品製造	織じゅうたん製造
	タフテッドカーペット製造
布はく縫製	ニット製品製造
	ワイシャツ製造
座席シート縫製●	自動車シート縫製
	自動車シート縫製

### 6. 機械・金属関係 (15職種29作業)

職種名	作業名
鋳造	鉄鋼鋳物鋳造
	非鉄金属鋳物鋳造
鍛造	ハンマ型鍛造
	プレス型鍛造
ダイカスト	ホットチヤンハダイカスト
	コールドチヤンハダイカスト
機械加工	普通旋盤
	数値制御旋盤
溶接	溶接
	溶接

### 6. 機械・金属関係 (続き)

職種名	作業名
金属プレス加工	金属プレス
	構造物鉄工
	工場板金
	電気めっき
	溶融曲めつき
	陽極酸化処理
	治工員仕上げ
	機械組立仕上げ
	機械検査
	機械保全
	電子機器組立て
	回転電機組立て
	変圧器組立て
	配電器・制御盤組立て
	開閉制御器具組立て
	回転電機巻線製作
プリント配線板設計	
プリント配線板製造	

### 7. その他 (16職種28作業)

職種名	作業名
家具製作	家具手加工
	オフセット印刷
製本	製本
	射出成形
プラスチック成形	インフレーション成形
	手積み積層成形
強化プラスチック成形	手積み積層成形
	塗装
溶接●	建築塗装
	鋼橋塗装
工業包装	鋼橋塗装
	手溶接
紙器・段ボール箱製造	半自動溶接
	印刷箱打抜き
陶磁器工業製品製造●	印刷箱製箱
	貼箱製造
自動車整備●	貼箱製造
	自動車整備
ヘルプリーニング	貼箱製造
	ヘルプリーニング
リネンサプライ仕上げ	貼箱製造
	リネンサプライ仕上げ
コンクリート製品製造●	貼箱製造
	コンクリート製品製造
宿泊△	貼箱製造
	接客・衛生管理

○ 社内検定型の職種・作業 (1職種3作業)

職種名	作業名
空港グラウンドハンドリング●	航空機地上支援
	航空貨物取扱
	客室清掃△

(注1) ●の職種：技能実習評価試験に係る職種

(注2) △のない職種・作業は3号まで実習可能。



# Q18. ワーキング・ホリデーとは、どのような制度ですか。

- (1) 「ワーキング・ホリデー」制度とは、現在、オーストラリア、ニュージーランド、カナダ、韓国、フランス、ドイツ、英国、アイルランド、デンマーク、台湾、香港、ノルウェー、ポーランド、ポルトガル、スロバキア、オーストリア、スペイン、ハンガリー、アルゼンチン、チリ、アイスランド、チェコ、リトアニア、スウェーデン、エストニア、オランダとの間に結ばれている制度で、制度実施国間の相互理解、友好関係を促進するため、青少年【18歳以上30歳以下の者（一部の国は25歳以下）】が相手国の文化及び一般的な生活様式を理解する機会を提供することを目的とし、主として休暇を過ごすために一定期間入国し、**休暇の付随的な活動として旅行資金を補うために就労することが容認されているものです。**
- ◎ 入管法上の在留資格は「特定活動」となり、在留期間は最長1年間（一部の国は1年6ヶ月）で、本来の目的に反しない範囲で就労が認められており、原則として制限はありません。  
※ただし、風俗営業等が営まれている事業所においては就労できません。
- ◎ ワーキング・ホリデー制度で入国し、就労する方は雇用保険の被保険者となりません。
- (2) 在留資格が「特定活動」の外国人の方には、指定された活動の内容が記載された「**指定書**」が交付（原則として旅券に添付）されています。その「**指定書**」により就労できるか否かの確認を行うことが必要です。

日本国政府法務省	
指 定 書	
氏名	<input type="text"/>
国籍・地域	<input type="text"/>
出入国管理及び難民認定法別表第1の5の表の下欄の規定に基づき上記の者が本邦において行うことができる活動を次のとおり指定します。	
<input type="text"/>	
日本国法務大臣	

(注) 用紙の大きさは、日本工業規格A列5番又はA列6番とする。

# Q19. 日本語能力試験の合格者は、どのくらいのレベルですか。

日本語能力試験には、N1、N2、N3、N4、N5の5つのレベルがあります。一番易しいレベルがN5、一番難しいレベルがN1です。

	読む	聞く
<p><b>N1</b></p> <p>幅広い場面で使われる日本語を理解することができる</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>幅広い話題について書かれた新聞の論説、評論など、論理的にやや複雑な文章や抽象度の高い文章などを読んで、文章の構成や内容を理解することができる。</li> <li>さまざまな話題の内容に深みのある読み物を読んで、話の流れや詳細な表現の意図を理解することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>幅広い場面において自然なスピードのまとまりのある会話やニュース、講義を聞いて話の流れや内容、登場人物の関係や内容の論理構成などを詳細に理解したり、要旨を把握したりすることができる。</li> </ul>
<p><b>N2</b></p> <p>日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面使われる日本語をある程度理解することができる</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>幅広い話題について書かれた新聞や雑誌の記事・解説、平易な評論など、論旨が明快な文章を読んで文章の内容を理解することができる。</li> <li>一般的な話題に関する読み物を読んで、話の流れや表現意図を理解することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日常的な場面に加えて幅広い場面で、自然に近いスピードのまとまりのある会話やニュースを聞いて、話の流れや内容、登場人物の関係を理解したり、要旨を把握したりすることができる。</li> </ul>
<p><b>N3</b></p> <p>日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日常的な話題について書かれた具体的な内容を表す文章を、読んで理解することができる。</li> <li>新聞の見出しなどから情報の概要をつかむことができる。</li> <li>日常的な場面で目にする難易度がやや高い文章は、言い換え表現が与えられれば要旨を理解することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日常的な場面でやや自然に近いスピードのまとまりのある会話を聞いて、話の具体的な内容を登場人物の関係などとあわせてほぼ理解できる。</li> </ul>
<p><b>N4</b></p> <p>基本的な日本語を理解することができる</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本的な語彙や漢字を使って書かれた日常生活の中でも身近な話題の文章を、読んで理解することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日常的な場面でややゆっくりと話される会話であれば、内容がほぼ理解できる。</li> </ul>
<p><b>N5</b></p> <p>基本的な日本語をある程度理解することができる</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ひらがなやカタカナ、日常生活で用いられる基本的な漢字で書かれた定型的な語句や文、文章を読んで理解することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教室や身の回りなど、日常生活の中でもよく出会う場面で、ゆっくり話される短い会話であれば、必要な情報を聞き取ることができる。</li> </ul>

## Q20. 外国人労働者を雇用する場合、どのような点を考慮すればよいのでしょうか。

労働施策総合推進法第7条に、事業主は、外国人が我が国の雇用慣行に関する知識及び求職活動に必要な雇用に関する情報を十分に有していないこと等にかんがみ、その雇用する外国人がその有する能力を有効に発揮できるよう、職業に適應することを容易にするための措置の実施その他の雇用管理の改善に努めるとともに、その雇用する外国人が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）などにより離職する場合において、当該外国人が再就職を希望するときは、当該外国人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に努めなければならないとされており、これに基づき、外国人の方々が我が国において安心して働き、社会に貢献していただくために、事業主の方々に講じていただくべき事項について整理したものが**指針**として定められています。

事業主の方々におかれては、指針の趣旨に基づき、外国人労働者の雇用管理の改善に向けて対応していただくようお願いいたします。

### 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して 事業主が適切に対処するための**指針**のあらまし

#### 外国人労働者の範囲

この指針にいう外国人とは、日本国籍を有しない者をいいますが、特別永住者及び在留資格が「外交」、「公用」の者は含まれません。

技能実習制度における技能実習生、アルバイトで就労している留学生及びワーキング・ホリデー制度に基づき我が国に在留している外国人などは、この指針にいう外国人労働者に含まれます。

##### ● 技能実習制度

「技能実習制度」とは、諸外国の青壮年労働者を一定期間受け入れて、我が国の進んだ産業上の技術、技能又は知識等を、実践的かつ実務的に修得・習熟させる機会を提供することで、諸外国等への技術・技能の移転と経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的とする制度です（→P36～P38を参照）。

##### ● ワーキング・ホリデー制度

オーストラリア、ニュージーランド、カナダ、韓国、フランス、ドイツ、英国、アイスランド、デンマーク、台湾、香港、ノルウェー、ポーランド、ポルトガル、スロバキア、オーストリア、スペイン、ハンガリー、アルゼンチン、チリ、アイスランド、チェコ、リトアニア、スウェーデン、エストニア、オランダと我が国の間で設けられているもので、両国の青少年が相手国の文化及び一般的な生活様式を知る機会を拡大するため、一定期間観光を主目的として在留し、その間旅行費用の不足を補うために観光に付随して働くことができる制度です（→P39を参照）。

## 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して 措置を講ずるに当たっての基本的な考え方

事業主は、外国人労働者について

- 労働者の国籍に関わらず、労働関係法令及び社会保険関係法令を遵守してください。
- 外国人労働者が適切な労働条件、安全衛生、労働・社会保険の適用、人事管理の運用の透明性、及び公正性の確保や生活支援等を通じ、在留資格の範囲内で能力を発揮しつつ就労できるよう、指針で定める事項について、適切な措置を講じてください。

## 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して 事業主が講ずべき必要な措置

### 1. 外国人労働者の募集及び採用の適正化

#### (1) 募集

募集に当たって、従事すべき業務内容、労働契約の期間、就業場所、労働時間や休日、賃金、労働・社会保険の適用に関する事項等について、書面の交付により明示すること（外国人労働者が希望する場合、一定の条件を満たせばFAXや電子メール等により、明示することも可能）。その際、母国語等を用いる等、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てください。特に、外国人労働者が国外に居住している場合は、事業主による渡航又は帰国に要する旅費その他の費用の負担の有無や負担割合、住居の確保等の募集条件の詳細について、あらかじめ明確にするよう努めてください。

- 国外からのあっせんを受ける場合には、国外にわたる職業紹介事業の許可を得ている者から受け入れ、外国人労働者と違約金や保証金の徴収等に係る契約を結ぶ等、職業安定法に違反する者や労働者派遣法に違反する者、また国外からの受入に際して同様の契約を結び取次機関を利用する者からは受けないようにしてください。
- 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してください。
- 募集に当たって明示した事項を変更、特定等する場合は、明示した事項と変更内容等を対照することができる書面を交付する等、適切な方法により明示してください。その際、母国語等を用いる等、外国人が変更内容等を理解できる方法により明示するよう努めてください。

#### (2) 採用

採用するにあたっては、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、採用してはなりません。

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、公正な採用選考に努めてください。

- 我が国で就労を認められない外国人を就労させた事業主は、入管法違反により所定の罰則が適用されます（不法就労助長罪）（→P14を参照）。

## 2. 適正な労働条件の確保

### (1) 均等待遇

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りません。

### (2) 労働条件の明示

外国人労働者との労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について、その内容を明らかにした書面を交付しなければなりません（外国人労働者が希望する場合、一定の条件を満たせばFAXや電子メール等により、明示することも可能）。その際、母国語等を用いる等、外国人が理解できる方法により明示するよう努めてください。

また、賃金について明示する際には、賃金の決定、支払の方法等はもとより、税金、雇用保険及び社会保険の保険料、労使協定に基づく一部控除等の取扱いについても、母国語等を用いる等、外国人労働者が理解できるよう説明し、実際に支給する額が明らかとなるよう努めてください。

- 雇入れ後に労働条件をめぐるトラブルが発生することのないよう、主要な労働条件について理解してもらうことが重要です。

厚生労働省では外国人労働者向けモデル労働条件通知書を8カ国語（英語、ポルトガル語、中国語、スペイン語、韓国語、タガログ語、インドネシア語、ベトナム語）で作成しており、厚生労働省のホームページからダウンロードができます。詳しくは大阪労働局又は最寄りの労働基準監督署へお問い合わせください。

### (3) 賃金の支払い

外国人労働者に対し、最低賃金額以上の賃金を支払うことはもとより、基本給、割増賃金等について、全額を支払わなければなりません（法令で別段の定めがある場合又は労使協定が締結されている場合を除く）。なお、労使協定に基づき食費、居住費等を賃金から控除する場合は、実費を勘案し、不当な額とならないようにしてください。

さらに、労働契約に付随して貯蓄の契約や貯蓄金を管理する契約を交わしてはなりません。

- 労働契約に付随することなく外国人労働者より委託を受けて貯蓄金を管理する場合であっても、労使協定の締結及び届出が必要となります。

### (4) 適正な労働時間等の管理

法定労働時間及び時間外・休日労働の上限規制の遵守、週休日の確保をはじめ適正な労働時間管理を行うとともに、時間外・休日労働の削減に努めなければなりません。また、年次有給休暇を付与しなければなりません。

- 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り、労働時間の状況を把握してください。
- 労働者ごとにその時季を定めることにより年次有給休暇を与える場合は、その時期について外国人労働者の意見を聴くとともに、聴取した意見を尊重するよう努めてください。

#### (5) 労働基準法等の周知

労働基準法等の内容、就業規則、労使協定等について周知しなければなりません。その際、分かりやすい説明書や行政機関が作成している多言語対応の広報資料等を用いる、母国語等を用いて説明する等、外国人労働者が理解しやすいように努めてください。

- 厚生労働省では労働基準法等関係法令を解説したパンフレットを12カ国語（日本語、英語、ポルトガル語、スペイン語、中国語、韓国語、タガログ語、ベトナム語、インドネシア語、ミャンマー語、ネパール語、タイ語）で作成しており、厚生労働省のホームページからダウンロードができます。詳しくは大阪労働局又は最寄りの労働基準監督署へお問い合わせください。

#### (6) 労働者名簿等の調製

労働者名簿、賃金台帳、年次有給休暇管理簿を調製しなければなりません。その際、家族の住所その他の緊急時における連絡先を把握しておくよう努めてください。

- 外国人労働者について、我が国における生活基盤が弱いことから、緊急時における連絡先についても把握しておくことが望めます。

#### (7) 金品の返還等

外国人労働者の旅券、在留カード等の取り上げ等は外国人労働者の人権を侵害する行為であり、行ってはなりません。

また、外国人労働者が退職する際、当該外国人労働者の請求があった場合には、請求を受けた日から7日以内に賃金を支払い、積立金等名称の如何を問わず、当該外国人労働者の権利に属する金品を返還しなければなりません。なお、外国人労働者が7日以内に出国する場合には、出国前に返還してください。

#### (8) 寄宿舍

外国人労働者を事業所の附属寄宿舍に寄宿させる場合は、寄宿舍について換気、採光、照明、保温、防湿、清潔、避難、定員の収容、就寝に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持に必要な措置を講じなければなりません。

#### (9) 雇用形態または就業形態に関わらない公正な待遇の確保 ※令和2年4月1日より適用

##### ① 不合理な待遇の禁止

短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者である外国人労働者（非正規外国人労働者）の基本給、賞与その他の待遇について、通常の労働者（派遣労働者である外国人労働者）にあっては、派遣先に雇用される通常の労働者の待遇と不合理な相違を設けてはなりません。

##### ② 差別的取扱いの禁止

非正規外国人労働者の基本給、賞与その他の待遇について、職務の内容や配置が通常の労働者との同一の範囲で変更される場合、非正規労働者であることを理由に差別的な取扱いをしてはなりません。

##### ③ 労使協定による派遣労働者の待遇の確保

派遣労働者である外国人労働者の待遇について、労使協定により一定の事項を定めるときは、その待遇を確保しなければなりません。

##### ④ 待遇に関する説明

非正規外国人労働者から求めがあったときは、通常の労働者と待遇の相違の内容及び理由等について説明しなければなりません。その際、母国語等を用いる等、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てください。

### 3. 安全衛生の確保

#### (1) 安全衛生教育の実施

外国人労働者に対し安全衛生教育を実施しなければなりません。また、実施するにあたっては、母国語等を用いる、視聴覚教材を用いる等、外国人労働者ができる方法により行ってください。

特に、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については、確実に理解されるよう留意してください。

- 労働災害を防止するためには、機械設備等の安全対策とともに、労働者に対する適切な安全衛生教育の実施が重要です。外国人労働者に対する安全衛生教育は、外国人労働者が理解できる言語の使用、写真、イラスト等を用いた説明等、労働者ができる方法により行ってください。
- 法令で定める作業には、資格が必要となりますので注意してください。  
(例：フォークリフト（最大荷重1トン以上のもの）の運転、ガス溶接等)

#### (2) 労働災害防止のための日本語教育等の実施

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てください。

- 外国人労働者に対しては、労働災害防止のための基本的な指示、合図や緊急の指示を理解することができるように、「止まれ」「入るな」等の必要な日本語や共同作業を行う場合の基本的な合図等を習得させるよう努めてください。

#### (3) 労働災害防止に関する標識、掲示等

事業場内における労働者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、外国人労働者ができる方法（母国語等での表示等）により行うよう努めてください。

#### (4) 健康診断の実施等

労働安全衛生法等の定めるところにより、外国人労働者に対して健康診断、面接指導及び心理的な負担の程度を把握するための検査を実施しなければなりません。その際、これらの目的・内容を、母国語等を用いる等、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てください。

また、これらの結果に基づく事後措置を実施するときは、その結果及び事後措置の必要性・内容を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てください。

- 法令によって実施が義務づけられている健康診断には、労働者の一般的な健康状態を調べる定期健康診断、労働衛生上、特に有害な業務に従事する労働者に対して行われる特別の健康項目による特殊健康診断、心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）があります。詳細については、大阪労働局又は最寄りの労働基準監督署へお問い合わせください。

#### (5) 健康指導、健康相談の実施

産業医、衛生管理者等を活用して外国人労働者に対して健康指導、健康相談を行うよう努めてください。

#### (6) 母性保護等に関する措置の実施

女性である外国人労働者に対し、産前及び産後休業、妊娠中の外国人労働者が請求した際の軽易な業務への転換、妊産婦である外国人労働者が請求した場合の時間外労働等の制限、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置等、必要な措置を講じなければなりません。

#### (7) 労働安全衛生法等の周知

労働安全衛生法等の内容について周知しなければなりません。その際、分かりやすい説明書を用いる、母国語等を用いて説明する等、外国人労働者が理解しやすいように努めてください。

- 厚生労働省では労働基準法等関係法令を解説したパンフレットを12カ国語（日本語、英語、ポルトガル語、スペイン語、中国語、韓国語、タガログ語、ベトナム語、インドネシア語、ミャンマー語、ネパール語、タイ語）で作成しています。厚生労働省のホームページからダウンロードができます。詳しくは大阪労働局又は最寄りの労働基準監督署へお問い合わせください。

### 4. 労働・社会保険の適用等

#### (1) 制度の周知及び必要な手続の履行等

労働・社会保険に係る法令の内容及び保険給付に係る請求手続等について、雇入れ時に行政機関が作成している多言語対応の広報資料等を活用する、母国語等を用いて説明する等、外国人労働者が理解できる方法により周知に努めてください。

労働・社会保険に係る法令の定めに従い、被保険者に該当する外国人労働者に係る適用手続等必要な手続をとってください。

また、外国人労働者やその家族が行うべき手続きの教示・説明、相談窓口の案内や同行等の援助を行うよう努めてください。

- 周知にあたって必要な資料（多言語対応の広報資料等）は、大阪労働局又は最寄りの労働基準監督署、ハローワーク、年金事務所にお問い合わせください。
- 健康保険及び厚生年金保険の適用となる事業所の事業主は、外国人労働者が離職したときは、遅滞なく被保険者証を回収してください。また、国民健康保険又は国民年金の適用の手続きが必要になる場合は、外国人労働者にその旨を教示するよう努めてください。
- 健康保険及び厚生年金保険の適用とならない事業所の事業主は、外国人労働者とその家族が適切に国民健康保険及び国民年金の手続きが行えるよう、母国語等での手続きの説明や市区町村等の相談窓口の案内、必要に応じて同行等の援助を行うよう努めてください。
- 労働保険の適用が任意の事業所の事業主は、外国人労働者を含む労働者の希望に応じ、労働保険の加入の申請を行ってください。

#### (2) 保険給付の請求等についての援助

##### ①雇用保険

外国人労働者が離職する場合には、離職票の交付等、必要な手続きを行うとともに、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てください。

##### ②労働者災害補償保険

労働災害等が発生した場合には、労働者災害補償保険給付の請求その他の手続きに関し、外国人労働者やその家族等からの相談に応じてください。また、手続きを行うことができるよう必要な援助を行うよう努めてください。

##### ③健康保険

病気、負傷等のため就業することができない場合には、健康保険において傷病手当金が支給され得ることについて、外国人労働者に教示するよう努めてください。



#### ④公的年金（国民年金又は厚生年金保険）

公的年金の被保険者期間中に初診日のある傷病によって障害等級に該当する程度の障害の状態になったときは、障害年金が支給され得ることについて、外国人労働者に教示するよう努めてください。

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は、帰国後、被保険者期間等に応じた脱退一時金の支給を請求し得る旨を、帰国前に説明し、年金事務所等の関係機関の窓口を教示するよう努めてください。その際、将来的な老齢年金の受給の可能性、社会保障協定の相手国での年金制度の加入期間があるか等を踏まえつつ、請求を検討すべきであることを教示するよう努めてください（→P 25を参照）。

- 各保険給付に関するご相談は、下記にお問い合わせください。  
雇用保険 …………… 大阪労働局 又は 最寄りのハローワーク  
労働者災害補償保険 ……… 大阪労働局 又は 最寄りの労働基準監督署  
健康保険及び公的年金 …… 最寄りの年金事務所 又は 市区町村

### 5. 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等

#### （1）適切な人事管理

社内規程その他文書の多言語化等、職場における円滑なコミュニケーションの前提となる環境の整備、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てください。

#### （2）生活支援

外国人労働者に対する日本語教育や日本の生活習慣などに関する支援を行うほか外国人労働者が地域社会における行事や活動に参加する機会を設けるように努めてください。また、居住地周辺の行政機関、医療機関、金融機関等に関する各種情報の提供や同行等、外国人労働者が、居住地域において安心して日常生活又は社会生活を営むために必要な支援を行うよう努めてください。

- 外国人労働者は、日本の生活習慣に慣れていないため、職場や地域において双方の誤解から思わぬトラブルが起きる可能性があります。そのため、職場などでの円滑な人間関係を作り上げることを積極的に援助するため、雇い入れた段階で日本の生活習慣などについて理解させておくことが必要です。

#### （3）苦情・相談体制の整備

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てください。また、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てください。

#### （4）教育訓練の実施等

教育訓練の実施その他必要な措置を講ずるよう努めるほか、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てください。

### (5) 福利厚生施設

適切な宿泊施設を確保するように努めるほか、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について、外国人労働者にも十分な機会が保障されるように努めてください。

- 外国人労働者を雇用する場合には、宿泊施設の確保が不可欠です。なお、外国人労働者が共同生活を行う宿泊施設については、一人あたりの居住面積や廊下の幅等を定めた事業附属寄宿舍規程の適用を受ける場合があります。  
詳しくは、大阪労働局又は最寄りの労働基準監督署へお問い合わせください。

### (6) 帰国及び在留資格の変更等の援助

外国人労働者が雇用関係を終了し帰国する場合には、帰国のための諸手続きについて相談その他必要な援助を行うよう努めてください。また、帰国する際、病気等やむを得ない理由により帰国に要する旅費を支弁できない場合には、旅費を負担するよう努めてください。

特に特定技能外国人や技能実習生については、契約終了後の出国が円滑になされるよう必要な措置を講ずることとされていることにご留意ください。

なお、一時帰国を希望する場合には、休暇の取得への配慮その他必要な援助を行うよう努めてください。

- 外国人労働者が入国管理に関する諸手続きを行おうとする場合には、特別休暇を与えるなど勤務時間について必要な配慮を行ってください。

### (7) 外国人労働者と共に就労する上で必要な配慮

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てください。

## 6. 解雇の適正化及び再就職の援助

### (1) 解雇

外国人労働者に対して、安易な解雇を行わないようにしてください。

- 労働契約法において、事業規模の縮小等を理由として解雇を行う場合であっても、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効とされています。また、期間の定めのある労働契約については、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができないとされています。

### (2) 雇止め

外国人労働者に対して、安易な雇止めを行わないようにしてください。

- 労働契約法において、有期労働契約の更新を拒絶すること（以下「雇止め」という）は、労働者が有期労働契約の契約期間の満了時に有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められる場合等で、雇止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当でないときは、認められないとされています。

### (3) 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は、再就職を希望する者に対して、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てください。

### (4) 解雇制限

外国人労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間等、解雇が禁止されている期間があります。

### (5) 妊娠、出産等を理由とした解雇の禁止等

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りません。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りません。

## 7. 労働者派遣又は請負を行う事業主に係る留意事項

### (1) 労働者派遣

派遣元事業主は、外国人労働者に対し従事する業務内容、就業場所、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明示するとともに、派遣先に対し派遣する外国人労働者の氏名、雇用保険・社会保険の加入の有無を通知する等、労働者派遣法の定めに従い、適正な事業運営を行ってください。また、派遣先は、労働者派遣事業の許可のない者からは労働者派遣を受けてはなりません。

### (2) 請負

請負を行う事業主は、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してください。また、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である場合、当該事業所内で、業務処理の進行管理を行い、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てください。

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

## 外国人労働者の雇用状況の届出

事業主は、新たに外国人労働者を雇い入れた場合及びその雇用する外国人労働者が離職した場合には、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間、在留カード番号等について、在留カードもしくは旅券（資格外活動の許可を受けて就労する外国人労働者については、資格外活動許可書又は就労資格証明書も必要）の提示を求め、届ける事項について確認し、定められた届出の方法・期限に従って、事業所の所在地を管轄するハローワークに届け出ることとなっています（→P26～P30を参照）。

- 厚生労働省では、その届出に基づき、雇用環境の改善に向けて、事業主への助言・指導や、離職した外国人への再就職支援を効果的に行うこととしています。
- **平成24年7月9日より外国人登録証明書に代わり、「在留カード」が交付されています**（→P8～P13を参照）。

## 外国人労働者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、人事課長等を外国人労働者雇用労務責任者として選任してください。

## 外国人労働者の在留資格に応じて構すべき必要な措置

(1) 特定技能の在留資格をもって在留する者（特定技能外国人）に関する事項  
特定技能外国人については、特定技能雇用契約の基準及び特定技能所属機関の基準に留意するとともに、一号特定技能外国人支援及び必要な届出等を適切に実施する必要があります（→P18～P20を参照）。

(2) 技能実習生に関する事項  
技能実習生については、外国人労働者に含まれるものであることから、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する事項等に留意し、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取り組む必要があります（→P36～P38を参照）。

(3) 留学生に関する事項  
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、対象から除外することのないようにするとともに、留学生の採用により、企業の活性化・国際化を図るためには、留学生向けの募集・採用を行うことも効果的であることに留意してください。  
また、採用にあたっては、在留資格の変更の許可を受ける必要があるため、審査に要する期間を考慮して採用活動を行うよう努めてください。  
留学生をアルバイト等で雇用する場合には、資格外活動許可が必要であり、原則として週28時間以内に制限されていることに留意してください（→P16～P17を参照）。

(4) その他  
その他の在留資格については、外国人労働者の在留資格に応じて構すべき必要な措置を適切に実施する必要があります。

## 職業安定機関、労働基準監督機関その他関係行政機関の援助と協力

公共職業安定所や労働基準監督署などの関係行政機関の必要な援助と協力を得て、この指針に定められた事項を実施してください。

○ 厚生労働省では、各種パンフレット等を用意し、ハローワークや労働基準監督署などで日常的に相談に応じるほか、この指針に基づいて、外国人労働者の雇用管理の改善や適正な労働条件の確保のために、各セミナー、講習会などを開催しています。

- ◎ この指針の内容については、管轄のハローワーク（公共職業安定所）まで、お問い合わせください。
- ◎ その他、各種相談については、次の機関にお問い合わせください。

## お問い合わせ先一覧

**★外国人の入国や在留の手続の場所は**

大阪出入国在留管理局  
 ところ 大阪市住之江区南港北1-29-53  
 電話

お問い合わせ内容	電話番号
再入国・在留カード	06-4703-2115
配偶者、定住者、永住者	06-4703-2190
就労資格及びそのご家族 (特定技能を除く)	06-4703-2101
特定技能	06-4703-2195
留学、文化活動	06-4703-2158
研修、短期滞在、技能実習	06-4703-2149
その他	06-4703-2100

**★法務省出入国在留管理庁のホームページ**

<http://www.immi-moj.go.jp/>

**★外国人の入国や在留手続に関するご相談は**

外国人在留総合インフォメーションセンター  
 窓口相談 大阪市住之江区南港北1-29-53 大阪出入国在留管理局2階  
 電話相談 0570-013904 (全国同一番号)  
           [IP電話・PHS・海外から：03-5796-7112]  
 時間 毎週月曜日～金曜日 8:30～17:15 (祝日・年末年始を除く)  
 対応言語 英語、中国語、スペイン語、ポルトガル語、韓国・朝鮮語

★技能実習制度に関するお問い合わせは

○監理団体の許可

外国人技能実習機構 本部事務所（管理団体部審査課）  
 ところ 東京都港区海岸3-9-15 LOOP-X3階  
 電話 03-6712-1923

○技能実習計画の認定

外国人技能実習機構 大阪事務所  
 ところ 大阪市中央区高麗橋4-2-16 大阪朝日生命館3階  
 電話 06-6210-3351

★労働条件・賃金・解雇等についてのお問い合わせは

事業場を管轄する労働基準監督署

大阪中央 労働基準監督署	06-7654-1176	大阪南 労働基準監督署	06-7655-1115
天満 労働基準監督署	06-7658-4564	大阪西 労働基準監督署	06-7664-3840
西野田 労働基準監督署	06-7222-3013	淀川 労働基準監督署	06-7668-0037
東大阪 労働基準監督署	06-7655-6431	岸和田 労働基準監督署	072-449-8740
堺 労働基準監督署	072-340-4038	羽曳野 労働基準監督署	072-942-4520
北大阪 労働基準監督署	072-391-2953	泉大津 労働基準監督署	0725-27-0898
茨木 労働基準監督署	072-604-5491		

★労働条件等のトラブルに関するご相談は

外国人労働者相談コーナー

ところ 大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館9階  
 大阪労働局労働基準部監督課（06-6949-6490）

相談日 【英語】月（第4月曜日を除く）・水・金曜日  
 ※大阪中央（第1・第3水曜日）、天満（第2・第4水曜日）、堺（第4月曜日）  
 労働基準監督署でも相談可能です。

【ポルトガル語】水・木曜日

【中国語】火・水曜日

時間 9:30~12:00 13:00~17:00

外国人労働者向け相談ダイヤル

上記以外の言語や、上記の曜日・時間以外の時間は下表でも相談いただけます。

言語	開催曜日※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となります。

労働条件相談ホットライン

厚生労働省が委託事業として実施している事業で、全国どこからでも、無料で通話できるフリーダイヤルで、下表でも相談いただけます。

言語	開催曜日	開設時間	電話番号
日本語	月～日 (毎日)	○平日(月～金) 午後5時～午後10時	0120-811-610
英語			0120-531-401
中国語			0120-531-402
ポルトガル語			0120-531-403
スペイン語	火・木・金・土		0120-531-404
タガログ語	火・水・土		0120-531-405
ベトナム語	水・金・土		0120-531-406
ミャンマー語	水・日		○土日・祝日 午前9時～午後9時
ネパール語		0120-531-408	
韓国語	木・日	0120-613-801	
タイ語		0120-613-802	
インドネシア語		0120-613-803	
カンボジア語 (クメール語)	月・土	0120-613-804	
モンゴル語		0120-613-805	

※1 12月29日～1月3日は除きます。

※2 携帯電話・PHSからも利用可能です。

★在住外国人のための相談窓口（在留資格、労働、医療、生活相談など）

公益財団法人 大阪府国際交流財団内 大阪府外国人情報コーナー  
 ところ 大阪市中央区本町橋2-5 マイドームおおさか5階  
 専用電話 06-6941-2297  
 時間 月・金曜日 9:00～20:00（祝日除く）  
 火・水・木曜日 9:00～17:30（祝日除く）  
 第2・第4日曜日 13:00～17:00  
 F A X 06-6966-2401 ※日本語、英語のみ  
 E-mail jouhou-c@ofix.or.jp ※日本語、英語のみ  
 対応言語 英語、中国語、韓国・朝鮮語、ポルトガル語、スペイン語、ベトナム語、  
 フィリピン語、タイ語、インドネシア語、ネパール語、日本語

**★大阪外国人雇用サービスセンター**

大阪外国人雇用サービスセンター

検索

留学生及び外国人求職者に対し、英語、中国語、ポルトガル語、スペイン語、ベトナム語、ネパール語の通訳を配置し、職業相談・紹介を行っているほか、事業主の方に対する在留資格の変更等の相談を行っている厚生労働省の機関(ハローワーク)です。

〒530-0017 大阪市北区角田町8-47 阪急グランドビル16階

TEL 06-7709-9465 FAX 06-7709-9468

ご利用時間：10:00～18:00（土・日・休祝日・年末年始休み）

〔通訳の配置時間：13:00～18:00〕

※ 通訳を希望される場合は事前にご連絡ください。

〔外国人雇用管理（在留資格）アドバイザーの

配置時間：11:00～18:00〕

※ 相談を希望される場合は、事前にご連絡の上、ご予約ください。

ホームページ：<https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-foreigner>

**★外国人雇用サービスコーナー（ハローワーク堺内）**

本コーナーでは、外国人求職者に対し、きめ細かな職業相談・紹介ができるよう、ポルトガル語、スペイン語、中国語の通訳を配置しています。

※ 通訳を希望される場合は事前にご連絡ください。

ハローワーク堺内 (次頁参照)	072-222-5049	相談時間 13:00～17:00 【土・日・休祝日・年末年始休み】
--------------------	--------------	--------------------------------------

**MEMO**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## ★大阪府内のハローワーク

外国人の雇用状況届出や雇用管理の相談は、管轄のハローワークで受け付けています。

大阪東	〒540-0011	大阪市中央区農人橋2-1-36 ピップビル1F~3F	06-6942-4771 ☎	天王寺区、東成区、生野区、城東区、鶴見区、中央区のうち安土町、淡路町、和泉町、糸屋町、今橋、上町、内淡路町、内久宝寺町、内平野町、内本町、大阪城、大手通、大手前、瓦町、神崎町、北久宝寺町、北新町、北浜、北浜東、久太郎町、高麗橋、粉川町、石町、材木町、島町、十二軒町、城見、船場中央、玉造、釣鐘町、天満橋京町、常盤町、徳井町、道修町、農人橋、博労町、馬場町、東高麗橋、平野町、備後町、伏見町、船越町、法円坂、本町、本町橋、松屋町住吉、南久宝寺町、南新町、南本町、森ノ宮中央、錦屋町、龍造寺町、谷町1~5丁目
梅田	〒530-0001	大阪市北区梅田1-2-2 大阪駅前第2ビル16F	06-6344-8609 ☎	北区、都島区、福島区、此花区、西淀川区、旭区
	大阪新卒応援 ハローワーク	大阪市北区角田町8-47 阪急グランドビル18F ※新規学卒求人のみ受理	06-7709-9455	
大阪西	〒552-0011	大阪市港区南市岡1-2-34	06-6582-5271 ☎	西区、港区、大正区、浪速区、中央区のうち安堂寺町、上本町西、泉平、上汐1~2、中寺、松屋町、瓦屋町、高津、南船場、島之内、道頓堀、千日前、難波千日前、難波、日本橋、東心斎橋、心斎橋筋、西心斎橋、宗右衛門町、谷町6~9丁目
	ハローワークプラザ 難波 求人コーナー	大阪市中央区難波2-2-3 御堂筋グランドビル4F	06-6214-9226	
阿倍野	〒545-0004	大阪市阿倍野区文の里1-4-2	06-4399-6007 ☎	住之江区、住吉区、西成区、阿倍野区、東住吉区、平野区
淀川	〒532-0024	大阪市淀川区十三本町3-4-11	06-6302-4771 ☎	淀川区、東淀川区、吹田市
布施	〒577-0056	東大阪市長堂1-8-37 イオン布施駅前店4F	06-6782-4221 ☎	東大阪市、八尾市
堺	〒590-0078	堺市堺区南瓦町2-29 堺地方合同庁舎1~3F	072-238-8301 ☎	堺市
岸和田	〒596-0826	岸和田市作才町1264	072-431-5541 ☎	岸和田市、貝塚市
池田	〒563-0058	池田市栄本町12-9	072-751-2595 ☎	池田市、豊中市、箕面市、豊能郡
泉大津	〒595-0025	泉大津市旭町22-45 テクスピア大阪2F	0725-32-5181 ☎	泉大津市、和泉市、高石市、泉北郡忠岡町
藤井寺	〒583-0027	藤井寺市岡2-10-18 DH 藤井寺駅前ビル3F	072-955-2570 ☎	松原市、柏原市、羽曳野市、藤井寺市
枚方	〒573-0031	枚方市岡本町7-1 ピオルネ・イオン枚方店6F	072-841-3363 ☎	枚方市、寝屋川市、交野市
泉佐野	〒598-0007	泉佐野市上町2-1-20	072-463-0565 ☎	泉佐野市、泉南市、阪南市、泉南郡
茨木	〒567-0885	茨木市東中条町1-12	072-623-2551 ☎	茨木市、高槻市、摂津市、三島郡島本町
河内長野	〒586-0025	河内長野市昭栄町7-2	0721-53-3081 ☎	富田林市、河内長野市、大阪狭山市、南河内郡
門真	〒571-0045	門真市殿島町6-4 守口門真商工会館2F	06-6906-6831 ☎	守口市、大東市、門真市、四條畷市

※☎マークのあるハローワークでは、音声ガイダンスによる電話案内を実施しています。

わかりにくい点がありましたら、最寄りのハローワーク（公共職業安定所）までお問い合わせください。

MEMO

A series of horizontal dashed lines for writing, spanning the width of the page.



