

Q4.

就労の資格がない外国人を雇った場合はどうなりますか。

(1) 不法就労とは次の場合をいいます。

- ① 入国管理局から働く許可を受けずに就労を行う場合
例)・留学生が資格外活動の許可を受けずにアルバイトをする。
・短期滞在の在留資格で働く。
- ② 在留資格を持たずに、あるいは、在留期間が経過した後も滞在して就労する。
例) 不法入国・不法残留(オーバーステイ)などの不法滞在の外国人が就労する。
- ③ 入国管理局から認められた範囲を超えて働く。
例) 外国料理店の調理人として働くことを認められた人が、工場で労働者として働く。

※ 上記の者を雇った場合や、業として外国人に不法就労活動をさせたり、あっせんしたりした者は不法就労助長罪(入管法第73条の2)により3年以下の懲役若しくは300万円以下の罰金に処せられます。
なお、雇用事業主等が外国人の方であれば、退去強制事由にも該当します。

※ 不法就労を行った外国人や不法滞在している外国人に対しては、日本から退去強制されるほか3年以下の懲役若しくは禁錮若しくは300万円以下の罰金に処せられます。

(2) 就労の資格を確認するに当たって

就労の資格については、以下により確認を行うことができます。

なお、確認に当たっては、確認の趣旨を十分説明のうえ、本人の同意のもと採用を決定した後に行ってください。

- ◎ 外国人の在留資格及び在留期間は、「在留カード」(もしくは外国人登録証明書、旅券(パスポート)面の上陸許可証印等)で確認ができます。

なお、平成24年7月9日からスタートした新しい在留管理制度の下では、中長期在留者については「在留期間更新」や「在留資格変更」の許可を受けた際に、旅券への許可証印の貼付は行われず、その都度、新たな「在留カード」が交付されます。

- ◎ 資格外活動の許可を得ているか否かについては、「在留カード」の裏面、資格外活動許可書により確認することができます(→P15を参照)。
- ◎ 就労が許可された在留資格の外国人の方は、本人の申請により「就労資格証明書」の交付を受けることができます(→P13を参照)。
- ◎ 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(もしくは旅券(パスポート)に添付)されています。その「指定書」により就労の可否を確認することができます。
- ◎ 外国人雇用状況届出制度については、P22~P26を参照してください。

Q5.

留学生をアルバイトとして雇用する場合、どのような点に注意すればよいですか。

「留学」の在留資格をもって在留する外国人の方は、原則として就労できませんが、事前に地方入国管理局長から資格外活動の許可を受ければ、1週28時間以内（夏季休業、冬季休業及び春季休業などの学則等により定められている長期休業期間の間は1日8時間以内）で学業に支障を及ぼさない範囲でアルバイトをすることが可能です。

※ 教育機関の長期休業期間の間は1日につき8時間以内の就労が可能ですが、労働基準法第32条に定める労働時間を超えた就労を行うことはできません。

ただし、風俗営業等が営まれている事業所での就労はできません。

また、学校を休学中の者及び退学・除籍となった者については、留学生としての本来の活動を行っていないことから、資格外活動は認められません。

したがって、留学生をアルバイトとして雇用しようとする際には、資格外活動の許可を受けていることを確認することが必要であり、その許可を受けていない留学生を雇用した場合、風俗営業等が営まれている事業所で就労させた場合又は許可された時間を超えて就労させた場合には事業主に対して罰則が適用されることがあります。

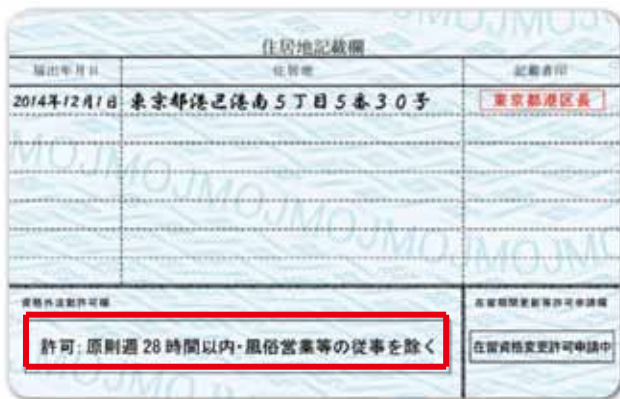
なお、この資格外活動の許可は、就労可能時間の内容を限度として勤務先や時間帯を特定することなく包括的に付与されるものです。

【資格外活動における留学生のアルバイト可能時間（許可の区分：包括許可）】

1週間のアルバイト時間	教育機関の長期休業中のアルバイト時間
1週間に付き28時間以内	1日につき8時間以内

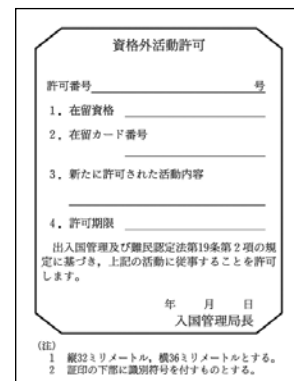
【在留カード】

※裏面に記載されています。



【旅券（パスポート）】

※資格外活動許可の期限は、在留カードの期限と異なる場合がありますので、ご注意願います。（資格外活動許可の期限を超えてアルバイト等を行う事は出来ません。）



おって、改正入管法施行日（平成24年7月9日）以降、新規入国し、「留学」の在留資格で上陸許可を受けた方（「3月」の在留期間が決定された方を除く。）は、その際に資格外活動許可申請ができるようになりました。

Q6.

外国人労働者の職業相談・紹介を行っている窓口はありますか。

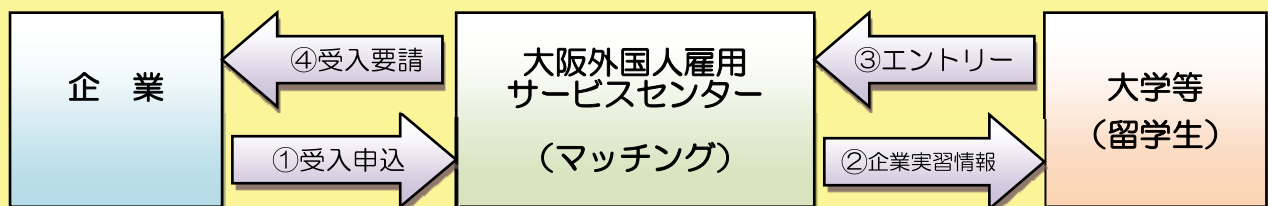
- (1) 留学生・日系人を含む外国人労働者に係る就労支援を専門に行う厚生労働省の機関として、「**大阪外国人雇用サービスセンター**」(→P 44を参照)があります。同センターは、入管法上日本での就労が認められており、国内で就労を希望する外国人の方々(留学生を含む)に対し、職業相談・職業紹介を行うとともに、パソコンによる求人情報の検索やインターネットを利用した様々な情報検索を行うことが可能な施設です。また、留学生ビジネス・インターンシップ事業など、留学生の卒業後の国内就職に向けた各種支援も行っています。さらに、外国人求職者の方のみならず、事業主の方からの従業員等の在留資格に関する相談に対応する外国人雇用管理(在留資格)アドバイザーや、外国人求職者の方への相談を円滑、かつ的確に行うための、英語、中国語、ポルトガル語及びスペイン語の通訳員を配置しています。

「大阪外国人雇用サービスセンター」への求人連絡は、管轄の公共職業安定所(以下「ハローワーク」という。)を通じて行うことができます。

- (2) ハローワークにおいても、外国人の方々に対し、その在留資格に応じた職業紹介を行っています。ハローワークには、外国語通訳員が配置されている所もあり(→P 44を参照)、ハローワークを通じて外国人の雇用管理や職業生活について専門のアドバイザーによる相談を受けることもできます。(→P 29を参照)

留学生ビジネス・インターンシップについて

- ◎ 大阪労働局(大阪外国人雇用サービスセンター)では、留学生と企業との相互理解を促進するため、インターンシップを実施し、卒業後日本での就職を希望する留学生に対し、本格就労に向けた実践準備の機会を提供するとともに、企業側にも高度な外国人人材の活用に対する理解の促進を図っています。
なお、インターンシップ期間中の傷害・損害保険は大阪労働局にて加入します。
- ◎ 留学生との相互理解の促進により、指導にあたる社員のマネージメント力の向上や国際的視野の獲得が期待できるとともに、雇用管理の改善策(質の高い新たな労働力の確保)が見えてくるなど企業の活性化・国際化を促すきっかけとなります。
- ◎ 大学等の夏期(7~9月)・春期(2~3月)の長期休暇期間中に実施し、標準として、事前研修1日(大阪外国人雇用サービスセンターにて実施)とインターンシップ(企業での実習)で構成する1~2週間のプログラムです。実施体制、実習内容に応じて実習期間を若干増減することも可能です。



★ 受入れのお申込み等、詳細については、大阪外国人雇用サービスセンター(→P 44を参照)にお問い合わせください。

Q7.

募集や面接時に注意することはありますか。

- (1) 求人募集を行うにあたっては、従事すべき業務内容、賃金、労働時間、就業場所、労働契約期間、労働・社会保険関係法令適用に関する事項などについて明示を行ってください。
労働者の国籍等を理由とした、賃金、労働時間その他の労働条件についての差別的取扱いをしてはなりません。

求人募集の際、外国人のみを対象とする、あるいは応募できないとすること、また国籍を指定することはできません。

応募者が自己の有するスキルに応じ適切に判断が行えるよう、募集にあたっては、スキル等を条件とするとともに、入管法上、日本での就労が認められており、国内で就労を希望する外国人の方々が、在留資格の範囲内で、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。

新規学卒者などを採用する際、留学生であることを理由として、その対象から除外することのないようにしてください。

国内において就職を希望する留学生は、卒業後就労するにあたり、入管法上、在留資格の変更許可を受ける必要があることから、募集内容を適切に判断できるよう学部、専攻学科、語学力や必要な資格などについて、特に詳細に記載しておくことが効果的です。

- (例) ① 海外取引相手国の文化、事情に精通している人材が欲しい場合
× (不適切) …△△人に限る、日本人は応募不可 など
○ (適切) …△△国の会計法に精通している又は貿易事務経験5年以上 など
- ② 商談等のために相手国企業との通訳として人材が欲しい場合
× (不適切) …△△人に限る など
○ (適切) …△△語ネイティブレベル、日本語能力検定1級(N1)、TOEIC800点以上 など

- (2) 面接時に「国籍」を質問するなどの行為は行わないようにしてください。
これは、本籍地、宗教、家族の収入などを確認するのと同様に、公正な採用選考や人権上の配慮からも不必要な情報収集です。

- (3) 面接時に「在留カード」(※※)等の提示を求めることは適当ではありません。
P22の「外国人雇用状況届出書」の提出のため、「在留カード」の確認が必要となりますが、面接時ではなく採用を決定してから確認することとしてください。
面接時の在留資格等の確認においては口頭で行うこととし、採用が決まり次第、提示を求めるようにしてください。

なお、採用決定後において提示を求める場合には、「外国人雇用状況届出制度」などの趣旨を十分に説明のうえ確認することとしてください。

※ 特別永住者については、「外国人雇用状況届出」の提出は不要であり、採用決定後においても「国籍」の確認や「特別永住者証明書(もしくは外国人登録証明書)」の提示を求めないようにしてください。

※※ 改正入管法施行日(平成24年7月9日)以降、一定期間、「外国人登録証明書」は「在留カード」とみなされています。

Q8.

人材紹介会社や人材派遣会社を利用するとき、外国人労働者についての注意点はありますか。

人材紹介会社や人材派遣会社を利用する場合には、次の(1)あるいは(2)の厚生労働大臣の許可もしくは届出を行っている事業主であるかどうかを確認する必要があります。

厚生労働省では、「人材サービス総合サイト (<https://www.jinzai-sougou.go.jp>) を運営しています。このサイトから労働者派遣事業、職業紹介事業の許可・届出事業所一覧をはじめ、労働者派遣事業・職業紹介事業等の制度や最新情報を閲覧することができます。

(1) 有料職業紹介事業

有料職業紹介事業とは、職業紹介に関し手数料又は報酬を受けて行う職業紹介事業をいいます。

なお、外国人であることを理由に応募対象から外すことや、外国人を希望するといった求人を出すことはできません。

例えば、仕事に英語が必要不可欠の場合、英語能力を条件に付すなど、必要な資格・能力を示しておくことが重要です。(→P17を参照)

◎ 有料職業紹介事業を行うことができない職業

- ・ 港湾運送業務に就く職業
- ・ 建設業務に就く職業

(2) 労働者派遣事業

労働者派遣事業とは、派遣元事業主が自己の雇用する労働者を、派遣先の指揮命令を受けて、この派遣先のために労働に従事させることを業として行うことをいいます。

なお、派遣先は事前に派遣労働者を特定する行為はできず、派遣元はそれに協力できないことから、外国人であることを理由に拒むことや、外国人を希望することはできません。

◎ 労働者派遣事業を行うことができない業務

- ・ 港湾運送業務
- ・ 建設業務
- ・ 警備業務
- ・ 病院などにおける医療関係の業務（一部を除きます。）

【留意事項】

請負契約（請け負う者が、ある仕事を完成させることを約束し、発注する者が、仕事の結果に対して報酬を支払うことを約束することにより成立する契約）である場合、請負労働者に発注者が指揮命令をすればいわゆる偽装請負であり、労働者派遣法違反となりますので注意が必要です。

★ 職業紹介事業及び労働者派遣事業に関することは、大阪労働局需給調整事業部（06-4790-6303）にお問い合わせください。

Q9.

外国人留学生を卒業後、採用することができますか。

- (1) 企業が卒業後の留学生を雇用しようとする場合は、入管法上、就労可能な在留資格への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。
在留資格変更許可申請に当たっては、基準省令への適合のほか、留学生が専攻した専門課程と関連する業務に従事するのか、企業の雇用目的、従事させようとする職務内容、給与、安定した雇用を確保しうる経営状況なども審査の対象となります。

4月に入社が内定している場合、卒業見込みの段階で、変更許可申請を行うことが可能ですので、十分な時間的余裕をもって申請する必要があります。

なお、在留資格変更許可申請中の就労は認められていません。

申請手続には、主に次の書類が必要です。

- ①在留資格変更許可申請書
- ②旅券及び在留カード
- ③申請人の活動内容（雇用契約書等）、学歴等を証明する書類（卒業証明書等）
- ④企業の事業内容を証明する書類（給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表、登記事項証明書、貸借対照表、損益計算書等）

※ ③及び④については個々の申請人、企業により必要書類が異なりますので、詳細は「法務省入国管理局」のホームページで確認いただき、ご不明な点は「外国人在留総合インフォメーションセンター」（ともにP43を参照）へお問い合わせください。

- (2) 大学を卒業し又は専修学校専門課程において専門士の称号を取得して卒業した留学生が、同教育機関を卒業後も卒業前から引き続き行っている就職活動を継続することを目的として本邦への在留を希望する者で、当該教育機関による推薦がある場合には、「特定活動」への在留資格変更が許可され、さらに1回の在留期間更新が認められることにより最長1年間の滞在が可能となります。その間、個別の申請に基づき週28時間以内の資格外活動許可が受けられます。

★ 在留資格変更手続きの詳細については、外国人在留総合インフォメーションセンター（P43を参照）へお問い合わせください。

～求人のお申込みについて～

「大阪外国人雇用サービスセンター」（P16及びP44を参照）には、卒業後、日本での就職を希望している留学生が多数登録しています。また、留学生・外国人の方の採用に向けたコンサルティングも行っています。在留資格と密接に関わる仕事内容、使用言語のレベルなど雇用したい人材に求める条件等をお聞きしながら、留学生・外国人の方が応募しやすい求人を作成方法をアドバイスしていますので、ご相談ください。

なお、「求人申込書【大卒等】」については、貴社の所在地を管轄するハローワークに提出願います。ご提出いただきました求人は、外国人雇用サービスセンター（大阪・東京・名古屋）を中心に全国のハローワークで公開され、応募希望者をご紹介します。

（ご希望によりインターネットでの公開も可能です。）

★ 求人のお申込みについては、貴社の所在地を管轄するハローワーク（P45を参照）へお問い合わせください。

Q10. 外国人労働者を雇用する場合、労働関係法令や社会保険は適用されるのですか。

(1) 労働関係法令について

日本国内で就労する限り、国籍を問わず、また、入管法上合法不法を問わず、原則として労働関係法令（労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等）の適用を受け、特に労働基準法第3条にあっては労働条件面での国籍による差別を禁止しています。

また、職業安定法では、職業紹介、職業指導等に際して国籍を理由とする差別的な取扱いを受けないことが規定されており（第3条）、我が国で就労可能な外国人についても、日本人と同様に職業紹介等を行うこととされています。しかし、入管法上不法就労に当たるような職業紹介はできません。

雇用保険においては、外国公務員及び外国の失業補償制度の適用を受けていることが立証された者を除き、国籍の如何を問わず被保険者となります。

- 留学生については昼間学生（学業が本分）となることから、日本人学生と同様、原則として雇用保険の被保険者にはなりません。但し、卒業見込みがあり、卒業後も引き続き当該事業所で雇用されることが決定している者は、在留資格の変更手続き中であっても雇用保険被保険者となり得ますので、詳細については事業所の所在地を管轄するハローワークにお問い合わせください。
- 技能実習制度については、雇用契約に基づかない講習の期間を除き、1年目の当初から被保険者となります。
（→技能実習制度についてはP32～P34を参照）
- 「特定活動」のうちワーキングホリデー査証を受けて来日する外国人については被保険者となりません。
（→ワーキングホリデーについてはP35を参照）

なお、外国人労働者は、日本語が堪能であるとは限らないこと、我が国の雇用慣行・労働法規等について必ずしも十分に理解していないことから、採用にあたっては現地国語による労働契約書や雇入通知書を作成する、就業規則を現地国語に翻訳して渡すなどの配慮が必要です。

※ 外国人労働者は、以上のような労働関係法令等によって日本人労働者と同様の権利が保障されており、低賃金労働力として外国人を雇用するという考え方は、こうした法令の趣旨に反するばかりでなく、外国人の人権尊重の観点からも極めて問題であるといえます。

(2) 社会保険について

健康保険・厚生年金保険では、事業所単位で適用事業所となり、その事業所に常時使用される70歳未満の方は、国籍にかかわらず、すべて被保険者になります。したがって、労働者の意思や事業主の考えでこの両保険の加入をやめたりすることはできません。

パートタイマー・アルバイト等でも事業所と常用的使用関係にある場合は、被保険者となります。1週間の所定労働時間および1か月の所定労働日数が同じ事業所で同様の業務に従事している一般社員の4分の3以上である方は被保険者とされます。

なお、一般社員の所定労働時間および所定労働日数が4分の3未満であっても、以下の5要件をすべて満たす方は、被保険者になります。

- ① 週の所定労働時間が20時間以上あること
- ② 雇用期間が1年以上見込まれること
- ③ 賃金の月額が88,000円以上であること
- ④ 学生でないこと
- ⑤ 常時501人以上の事業所（特定適用事業所）に勤めている事

また、平成29年4月1日から、500人以下の事業所において労使で合意がなされれば、上記の①～④の要件を全て満たす方は被保険者になることができるようになります。

健康保険、厚生年金保険の被保険者とならない外国人の方は、国民健康保険、国民年金の対象となりますので、これらに加入し保険料を納付する等の手続きが必要となります。ただし、短期在留の方は、国民健康保険は適用されません。

※ 日本で年金制度（厚生年金保険、国民年金）に加入している外国人の方は、日本を出国後、請求手続きをすることで「**脱退一時金**」を受けることができます。（以下参照）

脱退一時金の活用にあたって

次に掲げる条件にすべて該当する方が請求することができます。

- ① 日本国籍を有さず、日本に住所を有していない方
- ② 厚生年金保険、国民年金又は共済組合の被保険者資格を喪失している方
- ③ 国民年金の第1号被保険者としての保険料納付済期間の月数と保険料4分の1免除期間の月数の4分の3に相当する月数、保険料半額免除期間の月数の2分の1に相当する月数、及び4分の3免除期間の月数の4分の1に相当する月数とを合算した月数、または厚生年金保険の被保険者期間の月数が6か月以上ある方、かつ老齢年金等を受けられる期間を満たさず、障害年金等を受ける権利を有したことの無い方
- ④ 日本を出国後2年以内の方

(注) 日本と年金通算の協定を締結している相手国の年金加入期間のある方については、一定の要件のもと年金加入期間を通算して、日本及び協定相手国の年金を受け取ることができる場合があります。ただし、脱退一時金を受け取ると、その期間を通算することができなくなるので注意が必要です。

脱退一時金の請求書は日本を出国する前に年金事務所で受け取ってください。

※ 日本年金機構ホームページ「申請様式一覧」のコーナーからも取得可能です。
9カ国語（英語、中国語、ハングル語、ポルトガル語、スペイン語、インドネシア語、フィリピン語、タイ語、ベトナム語）での案内があります。

日本を出国後、請求書に必要な事項を記入の上、

- 年金手帳または基礎年金番号通知書
 - 旅券（パスポート）の写し（最後に日本を出国した年月日、氏名、生年月日、国籍、署名、在留資格が確認できるページ）
 - 振込銀行名、支店名、支店の所在地、口座番号及び口座名義（本人名義）が確認できるもの
- を添付し

下記の住所に送付してください。

〒168-8505 東京都杉並区高井戸西3-5-24
「日本年金機構」
TEL：03-6700-1165

★ 社会保険に関するご相談は、最寄りの年金事務所にお問い合わせください。

Q11. 外国人雇用状況届出制度とは、どのような制度ですか

「外国人雇用状況届出制度」とは、外国人労働者を雇用する事業主に対し、外国人労働者（特別永住者及び在留資格「外交」・「公用」の者を除く）の雇入れ及び離職の際に、当該外国人労働者の「氏名」、「在留資格」、「在留期間」等について確認し、厚生労働大臣（ハローワーク）へ届け出ることを義務付けているものです。（雇用対策法第28条）

その届出に基づき、雇用環境の改善に向けての事業主の方への助言・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。

(1) 確認にあたってのお願い

「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」の第5の四に示されているとおり特別な調査を伴うものではなく、通常の注意力をもって当該者が外国人であると判断できない場合まで確認を求めるものではありません。

特に、特別永住者（在日韓国・朝鮮人等）の方は、日本語能力や履歴書での学歴・職歴及び運転免許の取得年月日等によって、その人がどの程度の期間、日本で生活してきたかにより推し量ることもできます。

なお、確認にあたっては、人権やプライバシーの保護に十分にご配慮いただきますようお願いいたします。

特別永住者とは

大阪府には、現在約21万人の外国籍の方々が在住していますが、そのうち約9万人（約43%）が特別永住者の方々です。

これらの方の多くは、終戦前からわが国に居住することとなり、日本国との平和条約の発効により日本国籍を離脱し、終戦後も引き続き居住している朝鮮半島出身者及びその子孫（「在日韓国・朝鮮人等」という。）の方々に、今日まで私たちと生活を共にし、わが国の発展に寄与されてきました。

この在日韓国・朝鮮人等の方々には、出入国管理及び難民認定法に定める在留資格の他、特別の法的地位が与えられている特別永住者となるため、就職など在留活動に制限がありません。

※ 特別永住者の方については、平成24年7月9日から導入された新しい在留管理制度の対象となりませんが、外国人登録法が廃止されたこと及びこれまでの外国人登録証明書がその法的地位等を証明するものであったこと等から、現在はこれと同様の証明書として、「特別永住者証明書」が交付されています。

なお、特別永住者（在日韓国・朝鮮人等）の方々は、外国人雇用状況の届出制度の対象外とされており確認・届出の必要はありません。

(2) 届出先ハローワーク

「外国人雇用状況届出」は外国人労働者が雇用されているそれぞれの事業所を管轄しているハローワークに届出が必要となります。

ただし、雇用保険の事業所非該当施設に雇用されている場合は、下記のとおり、雇用保険被保険者であるか否かで届け出るハローワークが異なります。

- ① 雇用保険被保険者・・・雇用保険適用事業所を管轄するハローワーク
「雇用保険被保険者資格取得届または喪失届（裏面）により届出」
- ② 雇用保険被保険者以外・・・当該事業所非該当施設を管轄するハローワーク
「様式第3号により届出」

★ 詳しくは最寄りのハローワークにお問い合わせください。

(3) 確認の方法について（届出事項・届出期限）

確認にあたっては、当該外国人労働者に対し「外国人雇用状況届出制度」の趣旨を十分説明いただき、「在留カード」（もしくは旅券（パスポート））にて確認してください。

- 在留資格「留学」「家族滞在」の方を雇い入れる場合は、上記確認に併せて「資格外活動許可証」（在留カードの裏面）の確認を行ってください。（P15を参照）
- 在留資格「特定活動」の方を雇い入れる場合は、上記確認に併せて「指定書」で内容の確認を行ってください。（P35を参照）
例：特定活動（ワーキングホリデー） など

① 雇用保険の被保険者である外国人の場合

雇用保険被保険者資格取得届又は喪失届（裏面）に、**被保険者氏名、国籍・地域、在留資格、在留期間、資格外活動許可を伴う方を雇用する場合はその許可の有無、派遣・請負労働者として当該事業所以外で就労するかどうか**を記載して届け出てください。

なお、外国人雇用状況届出の氏名については、在留カードの氏名欄にあるアルファベット表記の確認をお願いします。

届出期限：取得届又は喪失届の提出期限と同様

- ※ 様式第3号によりすでに届出が済んでいる場合は、備考欄に「様式第3号によって届出済」と記載してください。
- ※ 電子申請によりすでに届出が済んでいる場合は、備考欄に「電子届出によって届出済」と記載してください。

取得届（雇入れ時）

喪失届（離職時）

《裏面》 喪失届は裏面に記載欄があります。

② 雇用保険の被保険者ではない外国人の場合

届出様式（厚生労働省・労働局ホームページからダウンロードすることも可能です。）に**氏名、在留資格、在留期間、生年月日、性別、国籍・地域、資格外活動許可を伴う方を雇用する場合はその許可の有無**を記載して届け出てください。

なお、外国人雇用状況届出の氏名については、在留カードの氏名欄にあるアルファベット表記の確認をお願いします。

届出期限：雇入れ、離職の場合ともに翌月月末まで

（例：10月1日の雇入れ → 11月30日まで）

(日本工業規格A列4)

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

平成19年10月1日時点で
現に雇い入れている者

フリガナ(カタカナ)		姓		名		ミドルネーム	
①①の者の氏名 (ローマ字又は漢字)				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	

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
年 月 日 年 月 日

雇用対策法施行規則第10条第3項・整備省令附則第2条の規定により上記のとおり届けます。
平成 年 月 日

事業主	雇入れ又は離職に係る事業所 (名称) (所在地) 主たる事務所 (名称) (所在地)	雇用保険適用事業所番号 □□□□-□□□□□□□□□□ (①の事業所として登記簿等の 事業所に記載する番号)	
	事業所の名称、所在地、電話番号等	TEL	TEL
氏名		(印)	

公共職業安定所長 殿

- 独立行政法人、国立大学法人、公社等についても届出が必要となります。
- 国、地方公共団体については、①、②に準じた通知が必要となります。
- **届出は、ハローワーク窓口への届出のほか、郵送や電子申請により届け出ることも可能です。**

ハローワークインターネットサービスから「外国人雇用状況届出」をクリックいただくか、インターネットより「外国人雇用状況届出システム」で検索してください。

★ ハローワークインターネットサービス

<https://www.hellowork.go.jp/index2.html>

★ 外国人雇用状況届出システム

<https://gaikokujin.hellowork.go.jp/report/700010.do?screenId=700010&action=initDisp>

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
平成19年10月1日時点で
現に雇い入れている者

フリガナ (カタカナ)			
①外国人の氏名 (ローマ字又は漢字)	姓	名	ミドルネーム
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

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
	年 月 日		年 月 日

雇用対策法施行規則第10条第3項・整備省令附則第2条 の規定により上記のとおり届けます。

平成 年 月 日

事業主	事業所の名称、所在地、電話番号等	雇入れ又は離職に係る事業所 (名称) (所在地) 主たる事務所 (名称) (所在地)	雇用保険適用事業所番号 □□□□-□□□□□□-□ TEL TEL	①の者が主として左記以外の事業所で就労する場合 <input type="checkbox"/>
	氏名			(印)

公共職業安定所長 殿

様式第3号（裏面）

注意

1 雇入れに係る外国人雇用状況届出書として使用する場合の注意

- (1) 表面標題中「離職」の文字及び「平成19年10月1日時点で現に雇い入れている者」の文字並びに表面下部の「整備省令附則第2条」の文字を抹消すること。
- (2) ①欄には、外国人の氏名を、姓、名、ミドルネームの順にローマ字又は漢字で記載し、フリガナをカタカナで記載すること。（ミドルネームがない場合は姓名のみ記載）
- (3) ②～④、⑥欄には、該当事項を記載すること。
- (4) ⑤欄には、①の者の性別について、該当するものの番号を○で囲むこと。
- (5) ⑦欄には、①の者が資格外活動の許可（出入国管理及び難民認定法第19条第2項の許可）を受けなければならない者（「留学」の在留資格の者等）である場合に、当該許可の有無について、該当するものの番号を○で囲むこと。
- (6) 表面中部に雇入れ年月日を記載すること。

2 離職に係る外国人雇用状況届出書として使用する場合の注意

- (1) 表面標題中「雇入れ」の文字及び「平成19年10月1日時点で現に雇い入れている者」の文字並びに表面下部の「整備省令附則第2条」の文字を抹消すること。
- (2) ①～⑥欄について、1と同様とすること。
- (3) ⑦欄は記載不要であること。
- (4) 表面中部に離職年月日を記載すること。

3 雇入れ及び離職の双方に係る外国人雇用状況届出書として使用する場合の注意

- (1) 表面標題中「平成19年10月1日時点で現に雇い入れている者」の文字及び表面下部の「整備省令附則第2条」の文字を抹消すること。
- (2) ①～⑦欄について、1と同様とすること。
- (3) 表面中部に雇入れ年月日及び離職年月日を記載すること。
- (4) その他1及び2に従うこと。

4 平成19年10月1日時点で現に雇い入れている者に係る外国人雇用状況届出書として使用する場合の注意

- (1) 表面標題中「雇入れ」の文字及び「離職」の文字並びに表面下部の「雇用対策法施行規則第10条第3項」の文字を抹消すること。
- (2) ①～⑥欄について、1と同様とすること。
- (3) ⑦欄は記載不要であること。
- (4) 表面中部の雇入れ年月日及び離職年月日は記載不要であること。
- (5) 平成19年10月1日時点で現に雇い入れている者が、離職した場合には、2に従い記載すること。

5 同一の者について、複数回にわたり雇入れ又は離職が生じた場合は、表面中部にそれぞれの雇入れ年月日又は離職年月日を記載すること。

6 この様式は、届出の対象となる外国人1人につき1枚を使用すること。

7 表面の記載に当たっては、在留カードを所持する者については①～⑦欄は在留カードにより確認し、記載することとし、在留カードを所持しない者については①～⑥欄は旅券又は在留資格証明書、⑦欄は旅券、在留資格証明書、資格外活動許可書又は就労資格証明書により確認し、記載すること。

ただし、在留カードを所持しない者については①～⑥欄は出入国管理及び難民認定法及び日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法の一部を改正する等の法律（平成二十一年法律第七十九号）附則第十五条第二項各号に定める期間については、外国人登録証明書により確認し、記載することもできること。

8 事業所の名称、所在地、電話番号等欄には、雇入れ又は離職に係る事業所の名称、所在地、電話番号、雇用保険適用事業所番号並びに事業主が法人の場合は、法人の名称及びその主たる事務所の所在地、電話番号を記載すること。また、①の者が派遣労働者又は請負労働者として主として他の事業所で就労する場合は口にチェックすること。

9 事業主の氏名（法人にあっては代表者の氏名）については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。

10 雇入れに係る届出にあっては、雇い入れた日の翌月の末日までに、離職に係る届出にあっては、離職した日の翌月の末日までに届け出ること。なお、届出の対象となる外国人が雇用保険の被保険者である場合の届出期限と異なるので注意すること。また、平成19年10月1日時点で現に雇い入れている者に係る届出にあっては、平成20年10月1日までに届け出ること。

11 本届出は電子申請による手続も可能であること。

12 表面下部の「整備省令」とは、「雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律の施行に伴う関係省令の整備等に関する省令（平成19年厚生労働省令第102号）」を表す。