事業主のみなさまへ

外国人を雇用する場合のルールが新しくなりました。（平成19年10月1日から）

改正雇用対策法の可決・成立（平成19年10月1日施行）

～外国人が、在留資格の範囲内で、その能力を有効発揮しながら適正に就労できるよう、外国人雇用に関する基本ルールを整備～

1．外国人雇用状況の届出　→　*P2～3をご覧ください。*

外国人（特別永住者を除く。）の雇入れ・離職の際、その氏名、在留資格等を届け出てください。ハローワークでは、これに基づき、雇用環境の改善に向けて、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います。

2．雇用管理の改善等に関する指針の作成　→　*P4～7をご覧ください。*

事業主の方が遵守すべき法令や、努めるべき雇用管理の内容等を指針として整理しました。これに沿って、職場環境の改善や再就職の支援に取り組んでください。

3．不法就労の防止

1の届出に当たり、事業主の方が在留資格等を確認すること等により、不法就労の防止が図られます。

厚生労働省・都道府県労働局・公共職業安定所

１．　外国人労働者（特別永住者を除く）を雇用する場合、その氏名、在留資格等のハローワークへの届出が必要です。

届出事項、方法・期限等

※ハローワーク窓口への届出のほか、ハローワークインターネットサービスから簡単に届け出ることも可能です。（https://gaikokujin.hellowork.go.jp/gkjgs/index.jsp）

イ　雇用保険の被保険者である外国人の場合

○　雇用保険の被保険者資格の取得届又は喪失届の備考欄に、在留資格、在留期限、国籍等を記載して届け出ることができます。

○　届出期限：取得届又は喪失届の提出期限と同様（雇入れの場合は翌月１０日までに、離職の場合は翌日から起算して１０日以内。）

ロ　雇用保険の被保険者ではない外国人の場合

○　届出様式（ハローワークの窓口でお配りしているほか、ホームページでダウンロードすることもできます。）に、氏名、在留資格、在留期限、生年月日、性別、国籍等を記載して届け出てください。

○　届出期限：雇入れ、離職の場合ともに翌月末日まで（例：10月1日の雇入れ→11月30日までに届出）

ハ　平成19年10月1日時点で現に雇い入れている外国人の場合

○　届出様式（ハローワークの窓口でお配りしているほか、ホームページでダウンロードすることもできます。）に、氏名、在留資格、在留期限、生年月日、性別、国籍を記載して届け出てください。

○　届出期限：平成20年10月1日（ただし、この間に離職した場合は、イ又はロに従い届出。）

確認方法

＜氏名、在留資格、在留期限、生年月日、性別、国籍＞

→「外国人登録証明書」または「旅券（パスポート）」

※　外国人の方を雇い入れる際には、就労が認められるかどうかを確認してください。（http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/anteikyoku/gairou/980908gai01.htm）

＜資格外活動許可の有無＞

→「資格外活動許可書」または「就労資格証明書」

外国人登録証明書

①氏名（姓、名、ミドルネームの順で記載されています。）

②在留資格

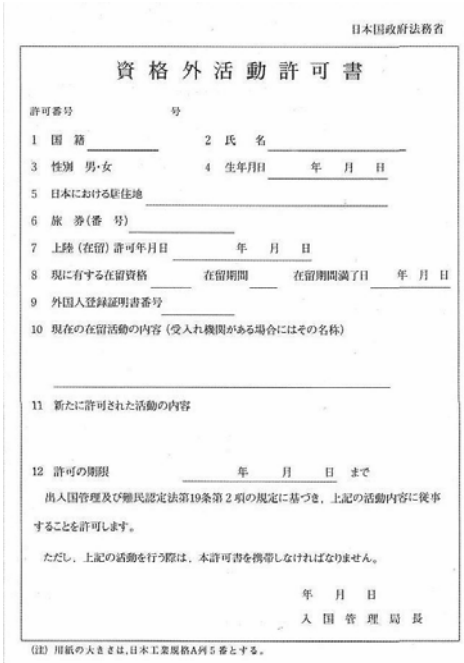
③在留期限

④生年月日

⑤性別

⑥国籍

資格外活動許可書



日本国政府法務省

資格外活動許可書

許可番号　　号

1 国籍　　2 氏名

3 性別 男・女　　4 生年月日　　年　月　日

5 日本における居住地

6 旅券（番号）

7 上陸（在留）許可年月日　　年　月　日

8 現に有する在留資格　　在留期間　　在留期間満了日　　年　月　日

9 外国人登録証明書番号

10 現在の在留活動の内容（受入れ機関がある場合にはその名称）

11 新たに許可された活動の内容

12 許可の期限　　年　月　日まで

出入国管理及び難民認定法第19条第2項の規定に基づき，上記の活動内容に従事することを許可します。

ただし，上記の活動を行う際は，本許可書を携帯しなければなりません。

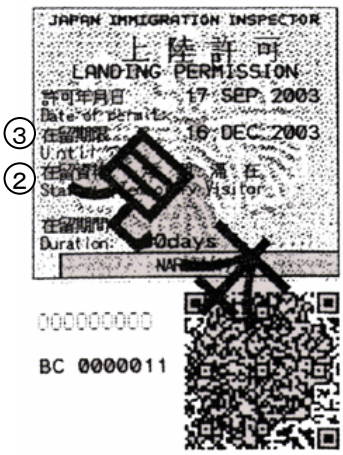
年　月　日

入国管理局長

（注）用紙の大きさは，日本工業規格A列5番とする。

※資格外活動許可を得て就労する外国人の場合は、上の資格外活動許可書等で資格外活動許可の有無、許可の期限、許可されている活動の内容をご確認ください。

旅券（パスポート）面の上陸許可証印



Q＆A

Q：雇入れの際、氏名や言語などから、外国人であるとは判断できず、在留資格等の確認・届出をしなかった場合、どうなりますか。
A：在留資格等の確認は、雇い入れようとする方について、通常の注意力をもって、その方が外国人であると判断できる場合に行ってください。氏名や言語などから、その方が外国人であることが一般的に明らかでないケースであれば、確認・届出をしなかったからといって、法違反を問われることにはなりません。

Q：通常外国人であると判断できる場合に、在留資格等を確認しなかった場合、罰則の対象になりますか。
A：お尋ねのようなケースは、指導、勧告等の対象になるとともに、30万円以下の罰金の対象とされています。

Q：雇用保険の被保険者とならない短期のアルバイトとして雇い入れた外国人が、届出期限前に離職した場合、雇入れと離職の届出をまとめて行うことはできますか。
A：まとめて行うことが可能です。様式中に、雇入れ日と離職日の双方を記載して届け出てください。

Q：例えば、届出期限内に、同一の外国人を何度か雇い入れた場合、複数回にわたる雇入れ・離職をまとめて届け出ることはできますか。
A：まとめて行うことが可能です。様式は、雇入れ・離職日を複数記載できるようになっていますので、それぞれの雇入れ・離職日を記載して提出してください。

Q：留学生が行うアルバイトも届出の対象となりますか。
A：対象となります。届出に当たっては、資格外活動の許可を得ていることも確認してください。

２．　外国人労働者の雇用管理の改善等が事業主の努力義務となりました。

～外国人が能力発揮できる適切な人事管理と就労環境を！

○　外国人を「安い労働力」として処遇しているとの実態が、一部で指摘されています。
　しかしながら、労働基準法や健康保険法などの労働関係法令及び社会保険関係法令は、国籍を問わず外国人にも日本人と等しく適用されます。また、労働条件面での国籍による差別も禁止されています。

○　また、留学生をはじめ「専門的・技術的分野」の外国人労働者は、企業の人事管理等の改善を図ることで、その就業を促進し、我が国企業の活性化・国際化を担う人材となることが期待されています。

○　この指針は、改正雇用対策法に基づき、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です。
　事業主の方々におかれては、本指針の趣旨に基づき、外国人労働者の雇用管理の改善等に向け、ご理解とご協力をお願いいたします。

●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（抄）

※　指針のうち雇用管理の改善等に関するポイントをまとめたものです（外国人雇用状況の届出については、Ｐ２～３をご覧ください）。

※　全文についてはホームページをご参照ください。（厚生労働省ＨＰトップページ→行政分野ごとの情報「雇用」→分野別施策紹介「外国人雇用対策」）
（http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin.html）

○基本的考え方

事業主は外国人労働者について、

- 労働関係法令及び社会保険関係法令を遵守する。
- 外国人労働者が適切な労働条件及び安全衛生の下、在留資格の範囲内で能力を発揮しつつ就労できるよう、この指針で定める事項について、適切な措置を講ずる。

○外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が構ずべき措置

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・賃金、労働時間、就業場所、労働契約期間、労働・社会保険関係法令の適用に関する事項について、書面の交付又は電子メール（希望のあった場合に限る）により、明示すること。特に、外国人が国外に居住している場合は、事業主による渡航費用の負担、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。

また、国外に居住する外国人労働者のあっせんを受ける場合には、許可又は届出のある職業紹介事業者から受けるものとし、職業安定法又は労働者派遣法に違反する者からはあっせんを受けないこと。

職業紹介事業者に対し求人の申込みを行うに当たり、国籍による条件を付すなど差別的取扱いをしないよう十分留意すること。

2　採用

採用に当たって、あらかじめ、在留資格上、従事することが認められる者であることを確認することとし、従事することが認められない者については、採用してはならないこと。

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

新規学卒者等を採用する際、留学生であることを理由として、その対象から除外することのないようにするとともに、異なる教育、文化等を背景とした発想が期待できる留学生の採用により、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すること。

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らないこと。

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、当該外国人労働者が理解できるようその内容を明らかにした書面を交付すること。

3　適正な労働時間の管理等

適正な労働時間の管理を行うほか、労働者名簿等の調製を行うこと。また、外国人労働者の旅券等を保管しないようにすること。また、退職の際には、当該労働者の権利に属する金品を返還すること。

4　労働基準法等関係法令の周知

関係法令の定めるところによりその内容について周知を行うこと。その際には、分かりやすい説明書を用いる等外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めること。

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するに当たっては、当該外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うこと。特に、外国人労働者に使用させる機械設備、安全装置又は保護具の使用方法等が確実に理解されるよう留意すること。

2　労働災害防止のための日本語教育等の実施

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

3　労働災害防止に関する標識、掲示等

事業場内における労働災害防止に関する標識、掲示等について、図解等の方法を用いる等、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うよう努めること。また、労働安全衛生法等の定めるところにより健康診断を実施すること。

4　労働安全衛生法等関係法令の周知

関係法令の定めるところによりその内容についてその周知を行うこと。その際には、分かりやすい説明書を用いる等外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めること。

雇用保険、労災保険、健康保険及び厚生年金保険の適用

1　制度の周知及び必要な手続きの履行

雇用保険、労災保険、健康保険及び厚生年金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、周知に努めること。労働・社会保険に係る法令の定めるところに従い、被保険者に該当する外国人労働者に係る適用手続等必要な手続をとること。

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

労働災害等が発生した場合には、労災保険給付の請求その他の手続に関し、外国人労働者からの相談に応ずること、当該手続を代行することその他必要な援助を行うように努めること。

厚生年金保険への加入期間が6ヵ月以上の外国人労働者が帰国する場合、帰国後に脱退一時金の支給を請求し得る旨を説明し、社会保険事務所等の関係機関の窓口を教示するよう努めること。

適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等

1　適切な人事管理

職場で求められる資質、能力等の社員像の明確化、職場における円滑なコミュニケーションの前提となる条件の整備、評価・賃金決定、配置等の人事管理に関する運用の透明化等、多様な人材が能力発揮しやすい環境の整備に努めること。

2　生活指導等

日本語教育及び日本の生活習慣、文化、風習、雇用慣行等について理解を深めるための指導を行うとともに、外国人労働者からの生活上又は職業上の相談に応じるように努めること。

3　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に努めるとともに、苦情・相談体制の整備、母国語での導入研修の実施等働きやすい職場環境の整備に努めること。

4　福利厚生施設

適切な宿泊の施設を確保するように努めるとともに、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について、十分な機会が保障されるように努めること。

5　帰国及び在留資格の変更等の援助

在留期間が満了する場合には、雇用関係を終了し、帰国のための手続の相談等を行うように努めること。また、在留資格の変更等の際は、手続に当たっての勤務時間の配慮等を行うように努めること。

6　労働者派遣又は請負を行う事業主に係る留意事項

派遣元事業主は、労働者派遣法を遵守し、適正な事業運営を行うこと。

- 従事する業務内容、就業場所、当該外国人労働者を直接指揮命令する者に関する事項等、派遣就業の具体的内容の当該外国人労働者への明示
- 派遣先に対し派遣する外国人労働者の氏名、労働・社会保険の加入の有無の通知　　等

派遣先は、労働者派遣事業の許可又は届出のない者からは外国人労働者に係る労働者派遣を受けないこと。さらに、請負を行う事業主にあっては、請負契約の名目で実質的に労働者供給事業又は労働者派遣事業を行わないよう、職業安定法及び労働者派遣法を遵守すること。

請負を行う事業主は、雇用する外国人労働者の就業場所が注文主である他事業主の事業所内である場合に、当該事業所内で、雇用労務責任者等に人事管理、生活指導等の職務を行わせること。

解雇の予防及び再就職援助

事業規模の縮小等を行おうとするときは、外国人労働者に対して安易な解雇等を行わないようにするとともに、やむを得ず解雇等を行う場合は、再就職を希望する者に対して、関連企業等へのあっせん、教育訓練等の実施・受講あっせん、求人情報の提供等当該外国人労働者の在留資格に応じた再就職が可能となるよう、必要な援助を行うように努めること。

○外国人労働者の雇用労務責任者の選任

外国人労働者を常時十人以上雇用するときは、この指針に定める雇用管理の改善等に関する事項等を管理させるため、人事課長等を雇用労務責任者として選任すること。

◎　お問い合わせ・ご相談は、佐賀労働局職業対策課（℡ 0952-32-7217）又は管轄ハローワークへ
ハローワーク佐賀 ℡ 0952-41-9303 ／ ハローワーク唐津 ℡ 0955-72-8609
ハローワーク武雄 ℡ 0954-22-4155 ／ ハローワーク伊万里 ℡ 0955-23-2131
ハローワーク鳥栖 ℡ 0942-82-3108 ／ ハローワーク鹿島 ℡ 0954-62-4168

◎　雇用状況報告の届出様式・通知書様式（外国人労働者が雇用保険の被保険者でない場合の届出を行う場合の様式）は、佐賀労働局のホームページからダウンロード（トップページ「法令様式のダウンロード」→「雇用対策法関係様式」：エクセル形式のファイル）できます。

◎　雇用状況報告に係るリーフレットや在留資格・外国人登録証明書に関する資料が、佐賀労働局のホームページからダウンロード（トップページ「制度・手続き」→「各種雇用管理」：PDF形式のファイル）できます。

佐賀労働局のホームページアドレスは、http://www.saga.plb.go.jp です。

◇ お問い合わせ・ご相談には、最寄りの都道府県労働局又はハローワーク（公共職業安定所）のほか、下記の機関でも、ご対応いたします。

・ 新宿外国人雇用支援・指導センター
〒160-8489 東京都新宿区歌舞伎町2-42-10 ハローワーク新宿（歌舞伎町庁舎）内
TEL(03)3204-8609 FAX(03)3204-8619
URL http://www.tfemploy.go.jp

・ 名古屋外国人ジョブセンター
〒460-0008 愛知県名古屋市中区栄4-1-1 中日ビル12階
TEL(052)264-1901 FAX(052)249-0033

・ 大阪外国人雇用サービスセンター
〒530-0001 大阪府大阪市北区梅田1-2-2 大阪駅前第2ビル15階
TEL(06)6344-1135 FAX(06)6344-1134
URL http://www.osaka-rodo.jp./hw/gaisen