

令和8年度発行

外国人の雇用に関する

Q&A



東京労働局職業安定部

ハローワーク
公共職業安定所

外国人の雇用に関するQ&A (令和8年度発行)

外国人の雇用に関する

Q&A

はじめに

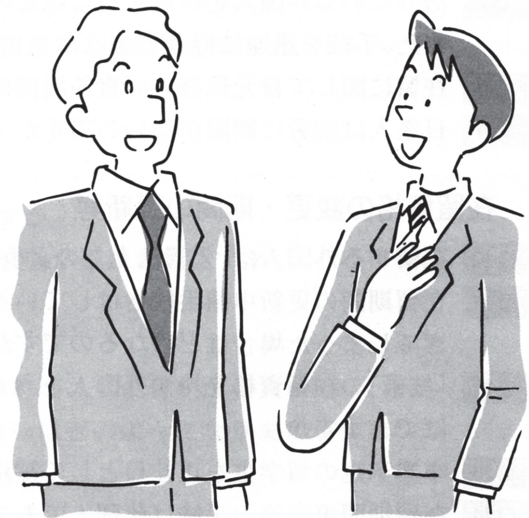
近年、わが国の経済社会の国際化が進む中で、外国人労働者への企業ニーズが高まるとともに、その活用業種もますます多様化しています。

外国人労働者の活用は、外国人特有の感性・能力へのニーズやわが国社会の活性化を図る観点からも、今後も進展していくと考えられます。その一方、不法就労や外国人犯罪等、看過できない社会問題も発生しており、その受入に対しては適正な対応が求められているところです。

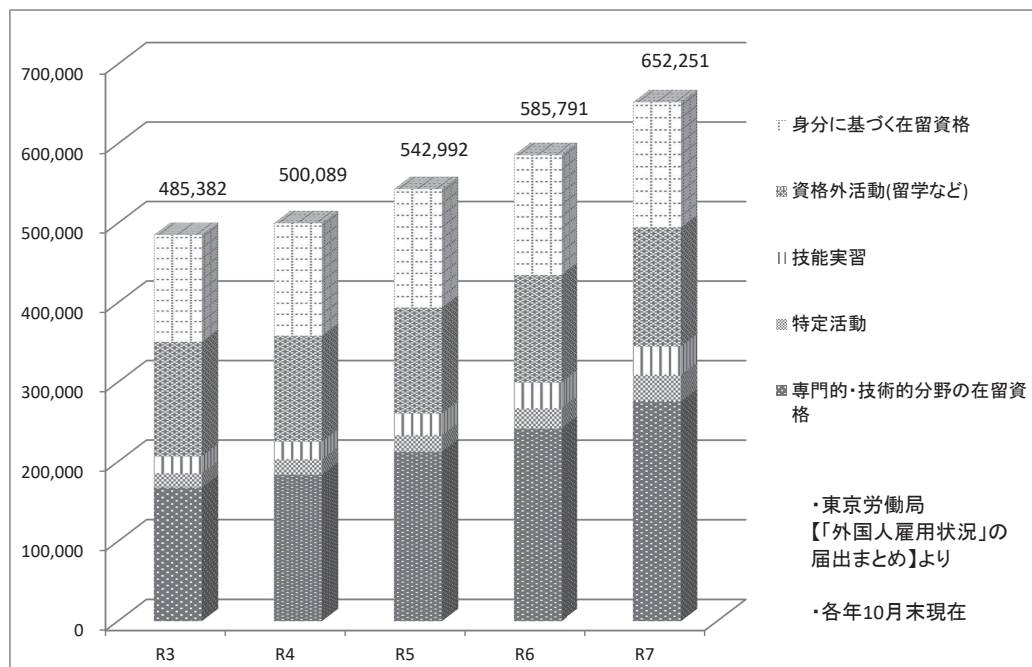
今年度も、外国人を雇用している、また雇用を検討している事業主のみなさまに、外国人の雇用にかかる手続き等についての、「外国人の雇用に関するQ&A」を作成しました。

外国人労働者の適正な雇入について、この「Q&A」が少しでも参考になれば幸いです。

※この冊子における「入管法」とは「出入国管理及び難民認定法」をいい、「入管特例法」とは「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」をいいます。



東京都における外国人労働者数の推移(過去5年)



※数値は事業主から提出のあった届出件数を集計したもの。

注1:「身分に基づく在留資格」とは、我が国において有する身分又は地位に基づくものであり、永住者・定住者・日本人の配偶者等などが該当する。

注2:「資格外活動」とは、本来の在留目的以外に就労活動を行うもの。留学生のアルバイトなどが該当する。

注3:「特定活動」とは、法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動を行うもの。ワーキングホリデーなどが該当する。

注4:「専門的・技術的分野の在留資格」とは、就労目的で在留が認められるものであり、技術・人文知識・国際業務・特定技能などが該当する。

目次

1. 外国人を雇用するにあたって

- Q1 在留管理制度とはどのような制度ですか 5
- Q2 「在留カード」とはどのようなものですか 6
- Q3 「特別永住者証明書」とはどのようなものですか 7
- Q4 外国人を募集したい場合に、どのような点に気をつければよいのでしょうか 9
- Q5 面接の結果、外国人を雇用しようと考えていますが、どのような点に気をつければよいのでしょうか 9
- Q6 外国人を雇うとき、旅券を確認しなくても在留カードだけ確認すれば良いですか。
事業主として在留カードのどこに注意して雇用すればいいのですか。 9
- Q7 入管法上、就労が認められる在留資格にはどのようなものがありますか 10
- Q8 「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で滞在し、「通訳・翻訳事務」に従事していた外国人が、離職してわが社の同様の職種に応募してきました。在留期間はまだ3か月以上あるのですが、雇用してもよいのでしょうか。また転職する場合、その外国人は出入国在留管理庁に許可を求める必要があるのでしょうか。 13
- Q9 わが社の海外進出の戦略要員として、営業職に既に就労資格を有する外国人を雇用したいと思います。入管法上、内定した外国人がわが社の営業職として就労して問題がないという証明はありますか。 . . . 13
- Q10 知人を訪ねて「短期滞在」の在留資格で滞在している外国人から通訳員に応募がありました。面接の結果、採用となった場合に「技術・人文知識・国際業務」の在留資格への変更は可能でしょうか。 . . . 14
- Q11 外国にいる外国人を海外支店を通じて面接をした結果、わが社の技師として採用したいと考えています。どのような手続が必要ですか。また、できるだけ早期に入国して就労を開始して欲しいのですが、どのような方法がありますか。 14
- Q12 外国人の在留に関して身元保証人になった場合、その責任の範囲はどこまで問われるのでしょうか . . . 16
- Q13 日系人は就労に制限がないのですか 16

2. 在留資格の変更・在留期間の更新等

- Q14 日本に在留する外国人は、入管法上どのような手続をしなければなりませんか 17
- Q15 「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を持つ外国人を雇用しています。
在留期間内に在留期間更新の申請はしているのですが、結果が出る前にその在留期間が過ぎてしまいそうです。引き続き雇用していた場合、不法就労にならないのでしょうか。 17
- Q16 高等学校卒業予定の外国人を採用したいと考えています 17
- Q17 卒業予定の留学生を正社員として採用したいのですが 20
- Q18 大学や専門学校で学ぶ留学生が、卒業までに日本で就職が決まらなかった場合、そのまま日本に滞在して就職活動ができると聞いたのですが、就職活動ができる期間はどのくらいですか。また、在留資格は何になりますか。 20
- Q19 外国人の在留資格の変更や在留期間の更新申請の手続きは、本人以外の代理人ができますか . . . 20

3. 資格外活動許可について

- Q20 資格外活動許可とはどのようなものですか 22
- Q21 留学生をアルバイトとして雇うことはできますか 22
- Q22 就労できない在留資格で滞在している人を、パートタイムで雇用することはできますか . . . 23

4. 特定活動について

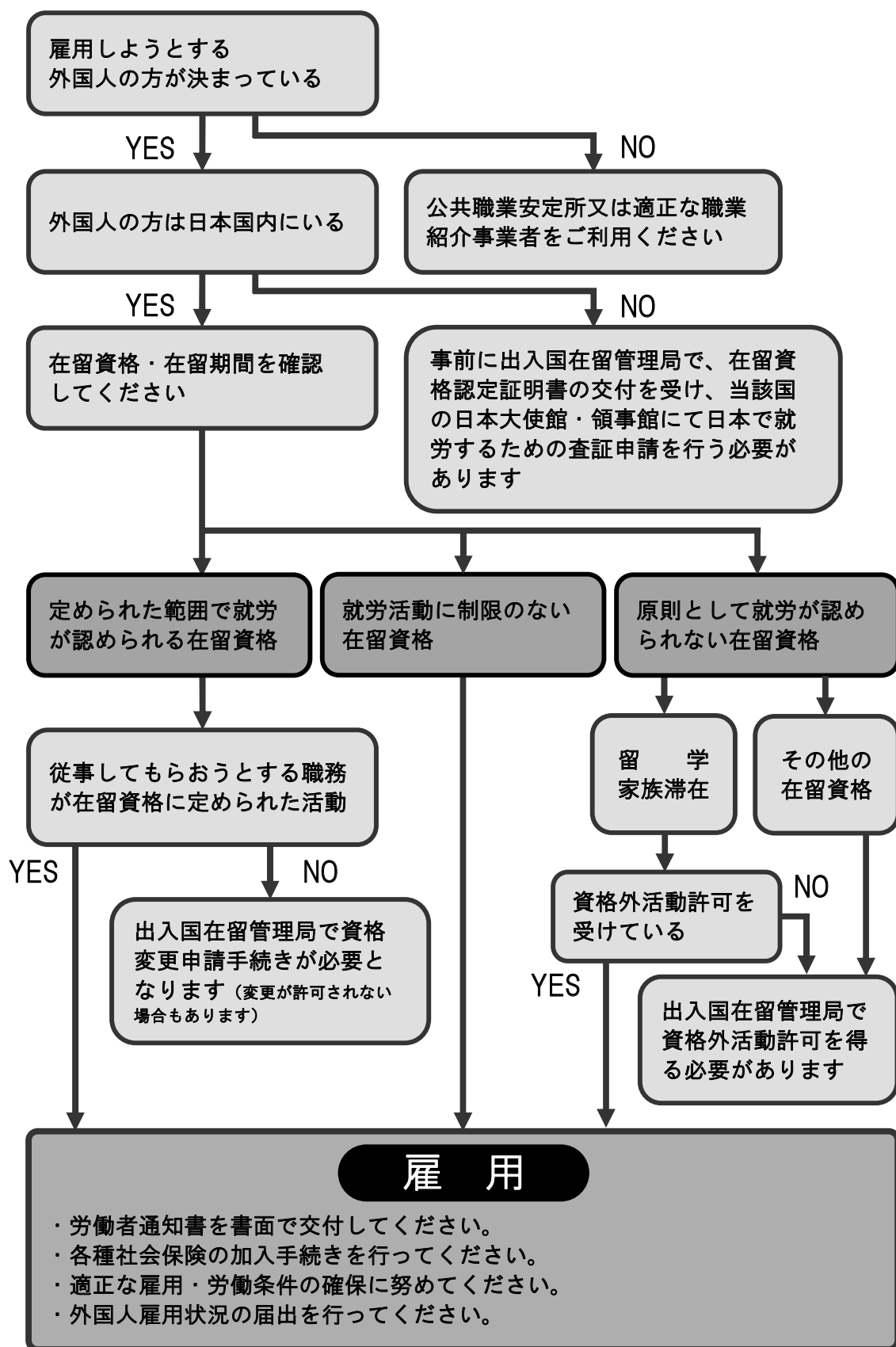
- Q23 「特定活動」の在留資格を持つ外国人が面接にきました。日本国内で適法に就労できるかどうかはどのように確認したらよいのでしょうか。 24
- Q24 ワーキング・ホリデーとはどのような内容の制度ですか 24

5. 技能実習・育成就労について

- Q25 「技能実習制度」とはどのような制度ですか 25
- Q26 「技能実習制度」は、どのように区分けされていますか 25
- Q27 「技能実習制度」の主なポイントを教えてください 26
- Q28 「育成就労制度」とはどのような制度ですか 27
- Q29 「育成就労制度」は、「技能実習制度」と何が違いますか 27
- Q30 「技能実習制度」では企業単独型と団体監理型の2種類がありますが、「育成就労制度」でも変わりませんか 29

6. 特定技能について	
Q31 「特定技能制度」とはどのような制度ですか	30
Q32 受入れ機関と、登録支援機関について教えてください	31
7. 難民について	
Q33 難民とはなんですか。	
難民の方は就労できますか。	38
Q34 難民の方が就職した際の援助制度はありますか	38
8. 労働条件・雇用管理等	
Q35 外国人に対する労働関係法令の取扱いはどのようになっていますか	39
Q36 外国人の雇用管理について、どのようなことに気を付ければよいですか	39
9. 外国人雇用状況の届出	
Q37 外国人を雇用した場合、何か届出が必要ですか	40
Q38 外国人雇用状況届出の際に、旅券や在留カードの写しも一緒に提出する必要はありますか	45
Q39 派遣労働者の場合は、届出の対象となりますか。なる場合には、届出は派遣元、派遣先のどちらで行えばよいですか。	45
Q40 外国人労働者が帰化しました。その際に何か届出は必要ですか。	45
Q41 様式第3号または電子申請により、社会保険労務士又は労働保険事務組合が事業主の代理として外国人雇用状況届出を行うことは可能ですか	45
Q42 既に届出様式等でハローワークに届出をしたことがありますが、今後は電子申請を利用して届出を行いたい場合はどうすればよいですか	45
10. 社会保険・税金等	
Q43 外国人を雇用した場合、社会保険に加入させなければなりませんか	48
Q44 社会保障協定とは、どのような制度ですか	49
Q45 外国人労働者に対する雇用保険・労災保険の取扱いはどのようになりますか	51
Q46 外国人労働者に係る税金の取扱いはどのようになりますか	51
11. 外国人を雇用するための機関等	
Q47 「東京外国人雇用サービスセンター」では、どのような業務を行っているのですか	52
Q48 「新宿外国人雇用支援・指導センター」では、どのような業務を行っているのですか	53
Q49 「留学生インターンシップ」を実施していると聞きますが、どのようなものですか	54
Q50 「外国人雇用管理アドバイザー」という制度があると聞きますが、どのようなものですか	54
Q51 外国人労働者をあっせん（紹介）する、あるいは派遣するという業者が来ましたが、受け入れてもよいのでしょうか	55
12. 不法就労の防止	
Q52 不法就労とはどのような場合をいいますか	56
Q53 不法就労外国人を雇用した場合、雇用主に罰則はありますか。また、その内容とはどのようなものですか。	56
Q54 不法就労外国人とは知らずに雇用した場合も「罰則」が適用されますか	56
資料	
◆外国人の雇用に関する参考情報	47
◆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	57
◆外国人労働者の雇用管理改善等に係る自主点検表（事業主用）	67
◆外国人労働者向け労働条件通知書	70
・外国人労働者向けモデル労働条件通知書（英語）	72
◆関係行政機関等一覧	
・ハローワーク（公共職業安定所）	76
・労働基準監督署	77
・出入国在留管理局関係・技能実習関係	78

1 外国人を雇用するにあたって



Q1

在留管理制度とはどのような制度ですか

A

在留管理制度とは、出入国在留管理庁長官が、在留資格をもって我が国に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に資する制度の構築を図ろうとするものです(2012年(平成24年)7月9日から施行されています)。

それまでは、入管法に基づいて外国人の入国時や在留期間の更新時等の各種許可に係る審査を行う際に外国人から必要な情報を取得し、在留期間の途中における事情の変更については、市区町村による外国人登録制度を通じて把握する二元的な制度でしたが、現在の在留管理制度では、これらを入管法に基づくものに一本化し、在留状況をこれまで以上に正確に把握できるようにしたものです。

中長期在留者の在留管理制度の対象者

中長期在留者の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適法に我が国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。

1. 3月以下の在留期間が決定された人
2. 「短期滞在」の在留資格が決定された人
3. 「外交」または「公用」の在留資格が決定された人
4. 「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(台北駐日経済文化代表処等)若しくは駐日パレスチナ総代表部の職員又はその家族の方、デジタルノマド又はその配偶者・子
5. 特別永住者
6. 在留資格を有しない人

具 体 例	
対象となる人	対象とならない人
「技術・人文知識・国際業務」などの就労資格により、企業等にお勤めの人	観光目的で日本に短期間滞在する人
「留学」などの学ぶ資格により、学校に通う人	俳優や歌手など芸能活動の目的で来日し、「興行」の在留資格で「3月」以下の在留期間が決定された人
日本人と結婚して「日本人の配偶者等」の在留資格により生活している人	
「永住者」の在留資格を有している人	

事業主の外国人雇用状況の届出義務

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。

日本国籍を持たない方で、特別永住者並びに在留資格が「外交」及び「公用」以外の方は届出の対象となります。詳しくはQ37を御確認ください。

Q2

「在留カード」とはどのようなものですか

A

中長期在留者に対し、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、常時携帯することが義務付けられています（16歳未満の者を除く）。

在留カードには、写真が表示されるほか、次の事項が記載されます。また、偽造防止のため ICチップが搭載され、券面記載事項が記録されています。

なお、令和8年6月14日から在留カードのデザインが変わります。詳細は以下のURLを御確認ください。
https://www.moj.go.jp/isa/applications/procedures/whatzairyu_00001.html

就労制限の有無
裏面の「資格外活動許可」欄も併せて確認して下さい。

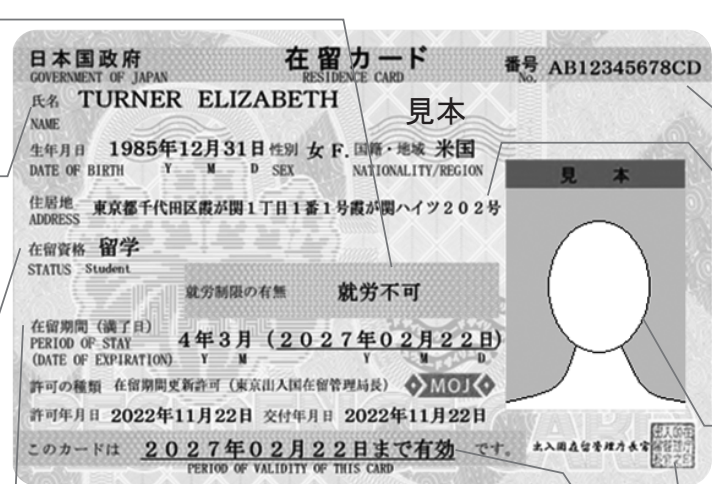
氏名、生年月日、性別、国籍・地域

在留資格
在留資格のない方には、カードは交付されません。就労制限の有無については在留資格によって異なるため確認が必要となります。

在留期間（満了日）
日本に在留することのできる期間を表しています。この日を超えて引き続き在留している場合は「不法残留」となります。
※在留資格変更許可申請中もしくは在留期間更新許可申請中の場合を除く

居住地記載欄
居住地を変更したときに、変更後の新しい居住地が記載される欄です。

資格外活動許可欄
資格外活動許可を受けたときに、許可の内容が記載される欄です。例えば、在留資格が「留学」であっても、資格外活動の許可を受けていれば上記記載の範囲内でアルバイトなどに従事することができます。



在留カード番号
在留カード番号が失効していないかを調べることができます。（8ページ参照）

居住地
本邦の主たる住居の所在地。変更があった場合には、裏面に記載されます。

顔写真
在留カードの有効期間の満了日が16歳の誕生日又はその前日までとなっているカードには写真は表示されません。

交付者
2019年3月31日までに交付された在留カードでは、「法務大臣」と記載されています。

有効期間 在留カードには有効期間があります。

	永住者	永住者以外
16歳以上	交付の日から7年間	在留期間の満了日まで
16歳未満	2023年10月末日までに交付されたものについては、16歳の誕生日まで、2023年11月1日以降に交付されたものについては、16歳の誕生日の前日まで	2023年10月末日までに交付されたものについては、16歳の誕生日まで、2023年11月1日以降に交付されたものについては、16歳の誕生日の前日まで又は在留期間の満了日のいずれか早い日まで



在留期間更新等許可申請欄
在留期間更新許可申請・在留資格変更許可申請をしたときに、これらの申請中であることが記載される欄です。
※申請後、更新又は変更の許可がされたときは、新しい在留カードが交付されます。

カードイメージ: 出入国在留管理庁HPより

「在留カード」及び「特別永住者証明書」の偽変造防止対策

絵柄がグリーン色に変化

カードを上下方向に傾けると、「MOJ」の文字の周囲の絵柄がピンクからグリーンに変化します。

左端がピンク色に変化

カードを上下方向に傾けると、色がグリーンからピンクに変化します。

ホログラムが3D的動き

カードを左右に傾けると、「MOJ」のホログラムが3D的に左右に動きます。

文字の白黒が反転

銀色のホログラムは、見る角度を90°変えると、文字の白黒が反転します。

カードの透かし文字

暗い場所で、カードおもて面側から強い光を直に当てて透かして見ると、右図のような「MOJMOJ・・・」の透かし文字が見えます。

在留カード・特別永住者証明書が偽変造されていないかについて確認できます

スマホやパソコンで在留カード等の偽造・改ざんの有無を確認できます

出入国在留管理庁では、令和2年12月25日から、在留カード及び特別永住者証明書のICチップの内容を読み取り、その情報が偽造・改ざんされたものでないことを確認するための機能を提供する「在留カード等読取アプリケーション」を無料配布しています。

<https://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/rcc-support.html>

映像の中でアプリの操作方法や目視による真偽の判断方法を紹介しています

出入国在留管理庁のWEBサイト「動画ライブラリー」では、「在留カード等読取アプリケーション」の操作方法や在留カード等の目視による真偽の判断方法を紹介する映像を公開しています。

https://www.moj.go.jp/isa/about/pr/nyuukokukanri01_00182.html

WEBサイトを通じて在留カード等の失効番号が確認できます

出入国在留管理庁のWEBサイト「在留カード等番号失効情報照会」では、在留カード等の番号などの必要事項を入力すると、入力されたカード番号が失効していないかを確認することができます。

なお、本システムは、土日祝を除く、平日18時30分から21時30分までの3時間程度、メンテナンス（データ更新）のため使用できません。（時間は前後します。）

<https://lapse-immi.moj.go.jp/ZEC/appl/e0/ZEC2/pages/FZECST011.aspx>



Q4

外国人を募集したい場合に、どのような点に気をつければよいでしょうか

A

求人の際に、外国人のみを対象とすることや、外国人が応募できないという求人を出すことはできません。国籍を条件とするのではなく、スキルや能力を条件として求人を出してください。

なお、採用選考時に在留資格等の確認を行う場合は口頭での質問により回答を得る・書面により本人から自己申告をしてもらうなどとし、採用が決まり次第、在留カード等の提示を求めようようにしてください。

(国籍で差別しない公正な採用選考を行う必要から、採用決定前に在留カード等の書類の提示を求めるとは、結果としてその応募機会を不当に閉じることになるおそれがあり、適切ではありません。)

Q5

面接の結果、外国人を雇用しようと考えていますが、どのような点に気をつければよいでしょうか

A

我が国に在留する外国人は、入国(上陸)時等に許可された在留資格の範囲内で、定められた在留期間に限り在留活動(就労等)が認められています。したがって、外国人を採用する場合、就労させようとする仕事の内容が在留資格の範囲内であるか、在留期限を過ぎていないか等を確認する必要があります。事業主による在留カード等の確認は、採用決定後に、「事業主に法律で義務付けられた外国人雇用状況の届出事項である氏名、在留資格、在留期間、生年月日、性別、国籍及び在留カード番号を確認するため」とその目的を当該外国人労働者本人に明示の上、外国人労働者本人から直接提示を受けて行うこととしてください。

なお、在留資格等についての不明な点がある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。

Q6

外国人を雇うとき、旅券を確認しなくても在留カードだけ確認すればよいですか。事業主として、在留カードのどこに注意して雇用すればいいのですか。

A

旅券を確認しなくても、有効な在留カードを所持していることは我が国に適法に在留していることを証明しますが、在留カードを所持していれば雇用に関する問題がないということではありません。

在留カードに表示された顔写真による本人確認はもちろん、在留カードに記載された在留資格、在留期間の満了日、就労制限の有無及び資格外活動許可の有無を特に確認し、その所持者が適法に在留し、就労可能であるかを確認するとともに、在留カード等読取アプリケーションを使用し、在留カードのICチップ内に保存されている身分事項や顔写真等の情報を併せて確認いただくようお願いします。

また、在留資格「特定活動」、「特定技能」の場合、日本において行うことのできる活動が指定されていますので、旅券に添付された「指定書」を確認してください。

(Q23参照)

在留カード等読取アプリケーション

最近の偽造は精巧
表見上はそっくり
材質、手触り等は本物に近い

しかし、
内蔵のICチップをアプリで読み取ると...

偽造

全くの別人
読み取れない

偽変造を即時・簡単に発見可能

使用は簡単・料金無料

STEP 1 在留カード等の名義人本人の同意を得る

STEP 2 在留カード等番号を入力又はカメラで読み取る

STEP 3 在留カード等を読み取る

STEP 4 読み取った画像とカード背面の記載内容を見比べて、偽造しないか確認

注: ICチップが読み取れない場合は、画像確認はできません。住所地を管轄する入管館で再交付申請をお願いします。

本人確認の際に在留カードが利用されています

【利用される例】
事業主が外国人を雇用する時、金融機関における口座開設時、携帯電話の契約時 など

Windows/Mac版
Microsoft / Mac App Store

iPhone版
App Store

Android版
Google Play

出入国在留管理庁
Immigration Services Agency

※在留カードの表面と読み取った画像が異なる場合や、アプリが正常に作動しているにもかかわらずICチップの情報が読み取れない場合は、偽変造の可能性がありますので、お近くの地方出入国在留管理局に相談してください。

Q7

入管法上、就労が認められる在留資格にはどのようなものがありますか

A

現在、入管法上の在留資格は38種類ありますが、大きく、「A 活動内容に基づく在留資格」と「B 身分又は地位に基づく在留資格」に分けられます。このうち、「A 活動内容に基づく在留資格」の場合、さらに、「1 各在留資格に定められた範囲での就労が可能

な在留資格」、「2 就労できない在留資格」、「3 個々の外国人に与えられた許可の内容により就労の可否が決められる在留資格」に分けられます。

また、「B 身分又は地位に基づく在留資格」については活動に制限はありませんので、いわゆる単純労働も含めて就労は可能です。

なお、入管特例法に定める「特別永住者」は、活動内容に制限がありませんので、いわゆる単純労働も含めて就労は可能です。

在留資格一覧表

A 活動に基づく在留資格

1 各在留資格に定められた範囲での就労が可能な在留資格

在留資格	日本において行うことができる活動		該当職業例	在留期間	就労
外交	日本国政府が接受する外国政府の外交使節団若しくは領事機関の構成員、条約若しくは国際慣行により外交使節と同様の特権及び免除を受ける者又はこれらの者と同一の世帯に属する家族の構成員としての活動		外国政府の大使、公使、総領事、代表団構成員等及びその家族	外交活動の期間	○
公用	日本国政府の承認した外国政府若しくは国際機関の公務に従事する者又はその者と同一の世帯に属する家族の構成員としての活動(この表の外交の項に掲げる活動を除く。)		外国政府の大使館・領事館の職員、国際機関等から公の用務で派遣される者等及びその家族	5年、3年、1年、3月、30日又は15日	○
教授	本邦の大学若しくはこれに準ずる機関又は高等専門学校において研究、研究の指導又は教育をする活動		大学教授等	5年、3年、1年又は3月	○
芸術	収入を伴う音楽、美術、文学その他の芸術上の活動(この表の興行の項に掲げる活動を除く。)		作曲家、画家、著述家等	5年、3年、1年又は3月	○
宗教	外国の宗教団体により本邦に派遣された宗教家の行う布教その他の宗教上の活動		外国の宗教団体から派遣される宣教師等	5年、3年、1年又は3月	○
報道	外国の報道機関との契約に基づいて行う取材その他の報道上の活動		外国の報道機関の記者、カメラマン	5年、3年、1年又は3月	○
高度専門職	1号 高度の専門的な能力を有する人材として法務省令で定める基準に適合する者が行う次のイからハまでのいずれかに該当する活動であって、我が国の学術研究又は経済の発展に寄与することが見込まれるもの 2号 1号に掲げる活動を行った者であって、その在留が我が国の利益に資するものとして法務省令で定める基準に適合するものが行う次の活動 イ 本邦の公私の機関との契約に基づいて研究、研究の指導又は教育をする活動 ロ 本邦の公私の機関との契約に基づいて自然科学又は人文科学の分野に属する知識又は技術を要する業務に従事する活動 ハ 本邦の公私の機関において貿易その他の事業の経営を行い又は当該事業の管理に従事する活動 ニ 2号イからハまでのいずれかの活動と併せて行うこの表の教授、芸術、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、技能、特定技能2号の項に掲げる活動(2号のイからハまでのいずれかに該当する活動を除く。)	イ 法務大臣が指定する本邦の公私の機関との契約に基づいて研究、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し若しくは当該機関以外の本邦の公私の機関との契約に基づいて研究、研究の指導若しくは教育をする活動 ロ 法務大臣が指定する本邦の公私の機関との契約に基づいて自然科学若しくは人文科学の分野に属する知識若しくは技術を要する業務に従事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 ハ 法務大臣が指定する本邦の公私の機関において貿易その他の事業の経営を行い若しくは当該事業の管理に従事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	ポイント制による高度人材※	1号:5年 2号:無期限	○

※ポイント制とは高度外国人材の受入れを促進するため、高度外国人材に対しポイント制を活用した出入国在留管理上の優遇措置を講ずる制度です。詳細は出入国在留管理庁のホームページを参照ください。

在留資格	日本において行うことができる活動			該当職業例	在留期間	就労	
経営・管理	本邦において貿易その他の事業の経営を行い又は当該事業の管理に従事する活動(この表の法律・会計業務の項に掲げる資格を有しなければ法律上行うことができないこととされている事業の経営又は管理に従事する活動を除く。)			企業等の経営者・管理者	5年、3年、1年、6月、4月又は3月	○	
法律・会計業務	外国法事務弁護士、外国公認会計士その他法律上資格を有する者が行うこととされている法律又は会計に係る業務に従事する活動			弁護士、公認会計士等	5年、3年、1年又は3月	○	
医療	医師、歯科医師その他法律上資格を有する者が行うこととされている医療に係る業務に従事する活動			医師、歯科医師、看護師	5年、3年、1年又は3月	○	
研究	本邦の公私の機関との契約に基づいて研究を行う業務に従事する活動(この表の教授の項に掲げる活動を除く。)			政府関係機関や私企業等の研究者	5年、3年、1年又は3月	○	
教育	本邦の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、専修学校又は各種学校若しくは設備及び編制に関してこれに準ずる教育機関において語学教育その他の教育をする活動			中学校・高等学校等の語学教師等	5年、3年、1年又は3月	○	
技術・人文知識・国際業務	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(この表の教授、芸術、報道、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、企業内転勤、介護、興行の項に掲げる活動を除く。)			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	5年、3年、1年又は3月	○	
企業内転勤	本邦に本店、支店その他の事業所のある公私の機関の外国にある事業所の職員が本邦にある事業所に期間を定めて転勤して当該事業所において行うこの表の技術・人文知識・国際業務の項に掲げる活動			外国の事業所からの転勤者	5年、3年、1年又は3月	○	
介護	本邦の公私の機関との契約に基づいて介護福祉士の資格を有する者が介護又は介護の指導を行う業務に従事する活動			介護福祉士	5年、3年、1年又は3月	○	
興行	演劇、演芸、演奏、スポーツ等の興行に係る活動又はその他の芸能活動(この表の経営・管理の項に掲げる活動を除く。)			俳優、歌手、ダンサー、プロスポーツ選手等	3年、1年、6月、3月又は30日	○	
技能	本邦の公私の機関との契約に基づいて行う産業上の特殊な分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する活動			外国料理の調理師、スポーツ指導者、航空機の操縦者、貴金属等の加工職人等	5年、3年、1年又は3月	○	
技能実習	1号	イ	技能実習法上の認定を受けた技能実習計画(第一号企業単独型技能実習に係るものに限る。)に基づいて、講習を受け、及び技能、技術又は知識(以下「技能等」という。)に係る業務に従事する活動	技能実習生	法務大臣が個々に指定する期間(1年を超えない範囲)	○	
		ロ	技能実習法上の認定を受けた技能実習計画(第一号団体監理型技能実習に係るものに限る。)に基づいて、講習を受け、及び技能等に係る業務に従事する活動				
	2号	イ	技能実習法上の認定を受けた技能実習計画(第二号企業単独型技能実習に係るものに限る。)に基づいて技能等を要する業務に従事する活動				法務大臣が個々に指定する期間(2年を超えない範囲)
		ロ	技能実習法上の認定を受けた技能実習計画(第二号団体監理型技能実習に係るものに限る。)に基づいて技能等を要する業務に従事する活動				
3号	イ	技能実習法上の認定を受けた技能実習計画(第三号企業単独型技能実習に係るものに限る。)に基づいて技能等を要する業務に従事する活動	法務大臣が個々に指定する期間(2年を超えない範囲)				
	ロ	技能実習法上の認定を受けた技能実習計画(第三号団体監理型技能実習に係るものに限る。)に基づいて技能等を要する業務に従事する活動					
特定技能	<p>1号 法務大臣が指定する本邦の公私の機関との雇用に関する契約(入管法第2条の5第1項から第4項までの規定に適合するものに限る。次号において同じ。)に基づいて行う特定産業分野(人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野として法務省令で定めるものをいう。同号において同じ。)であって法務大臣が指定するものに属する法務省令で定める相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する活動</p> <p>2号 法務大臣が指定する本邦の公私の機関との雇用に関する契約に基づいて行う特定産業分野であって法務大臣が指定するものに属する法務省令で定める熟練した技能を要する業務に従事する活動</p>			<p>1号 介護分野、ビルクリーニング分野、リネンサプライ分野、工業製品製造業分野、建設分野、造船・船用工業分野、航空分野、宿泊分野、自動車整備分野、自動車運送業分野、鉄道分野、物流倉庫分野、農業分野、漁業分野、飲食品製造業分野、外食業分野、林業分野、木材産業分野、資源循環分野</p> <p>2号 介護分野、リネンサプライ分野、自動車運送業分野、鉄道分野、物流倉庫分野、林業分野、木材産業分野、資源循環分野以外の前号分野</p>	<p>1号 法務大臣が個々に指定する期間(3年を超えない範囲)</p> <p>2号 3年、2年、1年又は6月</p>	○	

2 就労できない在留資格

在留資格	日本において行うことができる活動	該当例	在留期間	就労
文化活動	収入を伴わない学術上若しくは芸術上の活動又は我が国特有の文化若しくは技芸について専門的な研究を行い若しくは専門家の指導を受けてこれを修得する活動(この表の留学、研修の項に掲げる活動を除く。)	日本文化の研究者等	3年、1年、6月又は3月	×
短期滞在	本邦に短期間滞在して行う観光、保養、スポーツ、親族の訪問、見学、講習又は会合への参加、業務連絡その他これらに類似する活動	観光客、会議参加者等	90日若しくは30日又は15日以内の日を単位とする期間	×
留学	本邦の大学、高等専門学校、高等学校(中等教育学校の後期課程を含む。)若しくは特別支援学校の高等部、中学校(義務教育学校の後期課程及び中等教育学校の前期課程を含む。)若しくは特別支援学校の中学部、小学校(義務教育学校の前期課程を含む。)若しくは特別支援学校の小学部、専修学校若しくは各種学校又は設備及び編制に関してこれらに準ずる機関において教育を受ける活動	大学、短期大学、高等専門学校、高等学校、中学校及び小学校等の学生・生徒	法務大臣が個々に指定する期間(4年3月を超えない範囲)	×
研修	本邦の公私の機関により受け入れられて行う技能等の修得をする活動(この表の技能実習1号、留学の項に掲げる活動を除く。)	研修生	2年、1年、6月又は3月	×
家族滞在	この表の教授から文化活動までの在留資格をもって在留する者(技能実習及び特定技能1号除く)又はこの表の留学の在留資格をもって在留する者の扶養を受ける配偶者又は子として行う日常的な活動	在留外国人が扶養する配偶者・子	法務大臣が個々に指定する期間(5年を超えない範囲)	×

3 個々の外国人に与えられた許可の内容により就労の可否が決められる在留資格

在留資格	日本において行うことができる活動	在留期間	就労
特定活動	★対象となる外国人に対して交付される「指定書」で確認してください。 法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動 《外交官等の家事使用人、難民認定申請中の者、卒業後就職活動を行う留学生、ワーキング・ホリデー、アマチュアスポーツ選手、経済連携協定(EPA)に基づく看護師・介護福祉士候補者など》	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)	△

B 身分又は地位に基づく在留資格

在留資格	日本において有する身分又は地位	在留期間	就労
永住者	法務大臣が永住を認める者 《法務大臣から永住の許可を受けた者(入管特例法の「特別永住者」を除く。)	無期限	◎
日本人の配偶者等	日本人の配偶者若しくは特別養子又は日本人の子として出生した者	5年、3年、1年又は6月	◎
永住者の配偶者等	永住者等の配偶者又は永住者等の子として本邦で出生しその後引き続き本邦に在留している者 《永住者・特別永住者の配偶者及び本邦で出生し引き続き在留している子》	5年、3年、1年又は6月	◎
定住者	法務大臣が特別な理由を考慮し一定の在留期間を指定して居住を認める者 《第三国定住難民、日系3世、中国残留邦人など》	5年、3年、1年、6月又は法務大臣が個々に指定する期間(5年を超えない範囲)	◎

(注) 「就労」欄の表示内容 ◎:就労に制限なし ○:一定範囲で就労可 △:許可の内容により就労可 ×:就労不可
この表は、入管法別表をもとに、就労の可否に着目して加工したものです。

Q8

「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で滞在し、「通訳・翻訳事務」に従事していた外国人が、離職してわが社の同様の職種に応募してきました。在留期間はまだ3か月以上あるのですが、雇用してもよいでしょうか。

また転職する場合、その外国人は出入国在留管理庁に許可を求める必要があるのでしょうか。

A

日本に在留する外国人は、許可された在留期間内はその在留資格に該当する範囲内の活動を行うことができます。したがって、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で在留している外国人が、在留期間内にその在留資格に該当する職種に転職することは可能であり、出入国在留管理庁に事前に許可を求める必要はありません。次の在留期間更新申請の際に、必要な書類を提出すればよいことになります。

ただし、転職の場合には、将来の期間更新申請を想定して、転職先の業務内容が出入国在留管理庁から許可された在留資格の活動範囲内に該当するか否か明らかでない場合には、「就労資格証明書」を提出させる方が好ましいといえます。(Q9参照)

なお、転職した場合は、外国人労働者本人が出入国在留管理庁に「所属機関等に関する届出」を行う義務があります。

また、中長期在留者を雇用している事業主はハローワークに外国人雇用状況の届出(Q35参照)をする義務があるほか、雇用以外で中長期在留者を受け入れている所属機関は、出入国在留管理庁に受入れの開始及び終了その他の受入れの状況に関する事項を届け出るように努めなければなりません。

【所属機関等に関する届出】(中長期在留者の義務)

- *届出義務がある在留資格
 - 教授、高度専門職、経営・管理、法律・会計業務、医療、教育、企業内転勤、技能実習、留学、研修、研究、技術・人文知識・国際業務、介護、興行、技能、特定技能
- *届出事項
 - ・雇用先との契約終了又は新たな契約の締結
 - ・学校、活動先からの離脱又は移籍
 - ・学校、雇用先などの所属機関の名称変更、所在地変更又は消滅
- *届出期限 届出事由が生じた日から14日以内
- 【所属機関による届出】(努力義務)
- *届出対象
 - 教授、高度専門職、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、介護、興行、技能、留学又は研修の在留資格をもって在留する中長期在留者が受け入れられている機関
- *届出事項
 - 受入れの開始&受入れの終了
- (当該受入れの状況に至った日から14日以内)

Q9

わが社の海外進出の戦略要員として、営業職に既に就労資格を有する外国人を雇用したいと思います。入管法上、内定した外国人がわが社の営業職として就労して問題がないという証明はありますか。

A

入管法上、就労が認められている活動の内容を証するものとして、「就労資格証明書」があります。これは、本人が申請し、交付を受けるものです。

この証明書の内容は、就労が認められている活動の内容を証するものですが、転職の場合、その会社での就労が認められるかどうか、将来の在留期間更新申請を想定して具体的に、「〇〇会社における〇〇の活動は上記に該当する」旨の証明がなされます。

なお、転職後の就労内容については、現に有する在留資格に該当する活動であれば就労が認められるものであるため、この「就労資格証明書」が必須であるというものではありませんので御留意ください。

◎ 就労資格証明書



Q10

知人を訪ねて「短期滞在」の在留資格で滞在している外国人から通訳員に応募がありました。面接の結果、採用となった場合に「技術・人文知識・国際業務」の在留資格への変更は可能でしょうか。

A

原則として「短期滞在」から他の在留資格への変更はできません。

そのため、御質問の場合には一度出国し、外国にある日本の大使館や領事館等の在外公館に入国目的に対応する査証（ビザ）の発給申請を行い、その発給（旅券に押印又は貼付）を受けた上で日本に入国しなければなりません。但し、短期滞在中に、本人又は雇用主が「在留資格認定証明書」の交付を申請することは可能ですが、この申請をもって在留期限を超えて滞在することはできません。（Q11参照）

Q11

外国にいる外国人を海外支店を通じて面接をした結果、わが社の技師として採用したいと考えています。どのような手続が必要ですか。また、できるだけ早期に入国して就労を開始して欲しいのですが、どのような方法がありますか。

A

外国人が日本に入国する場合は、外国にある日本の大使館や領事館等の在外公館に査証（ビザ）の発給申請を行い、発給（旅券に押印又は貼付）を受けなければなりません。

（査証相互免除の取決めがある国は、観光等の短期滞在の場合は査証が免除されますが、一般的に就労を目的とする場合は免除されません。）

質問の就労目的の査証の発給にあたっては、在外公館から関係省庁へ照会が行われることが多いため、一般的に相当の日数を要します。

この入国審査手続きの簡易迅速化を図るため、「在留資格認定証明書」制度があります。

これは、外国人本人（日本に在留中の場合）や代理人となる雇用主等の在日関係者が、地方出入国在留管理局等に在留資格認定証明書の交付申請を行うことで、同証明書が交付された外国人本人が、同書を在外公館に提示して査証の発給申請をした場合は、在留資格該当性と在留資格に係る上陸のための条件への適合性を証明でき、査証の発給に係る審査が迅速に行われることが期待できるといえるものです。

なお、在留資格認定証明書の交付について、令和5年3月17日から電子メールで受け取ることが可能となりました。

◎ 在留資格認定証明書

別記第六号の四様式（第六条の二関係）
(表)

在留資格認定証明書

日本国政府法務省 番号 No.

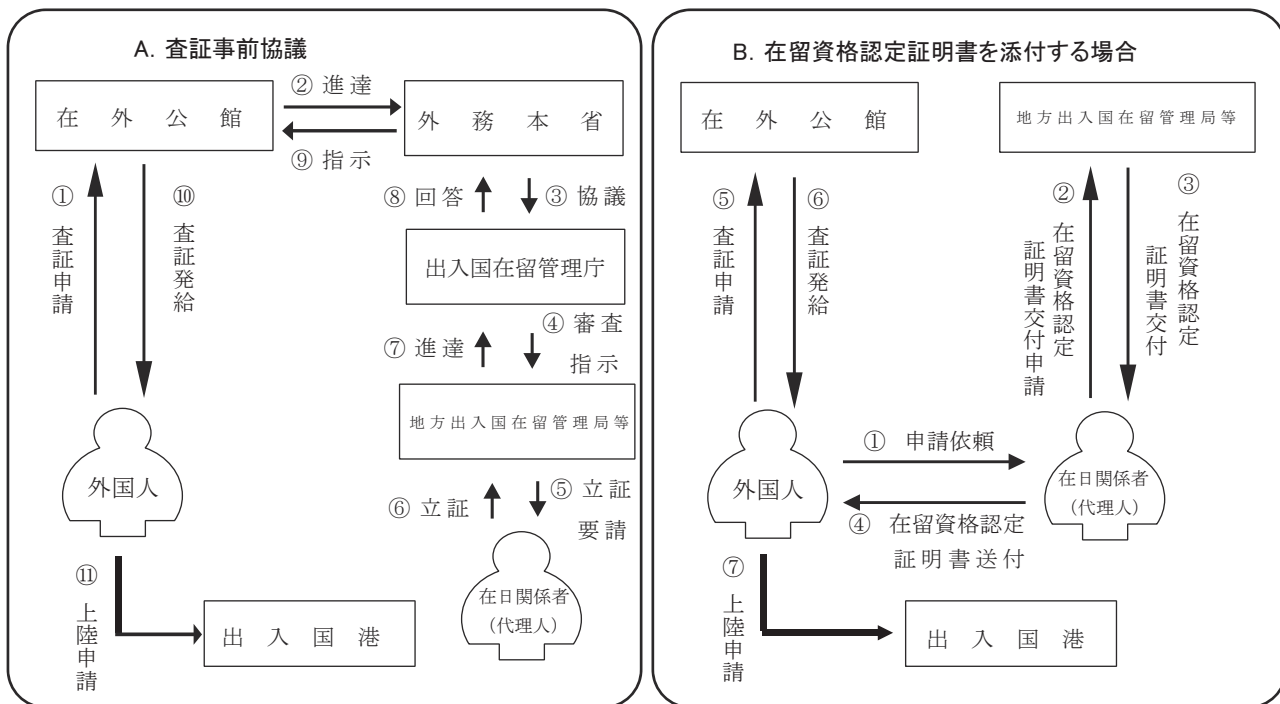
氏名	性別	男	女	写真
国籍・地域	生年月日	年	月	日
日本での職業及び勤務（通学）先等				
上記の者は、次の在留資格に関して出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号に掲げる上陸のための条件に適合していることを証明します。				
在留資格				
年 月 日 ※				

(注意)

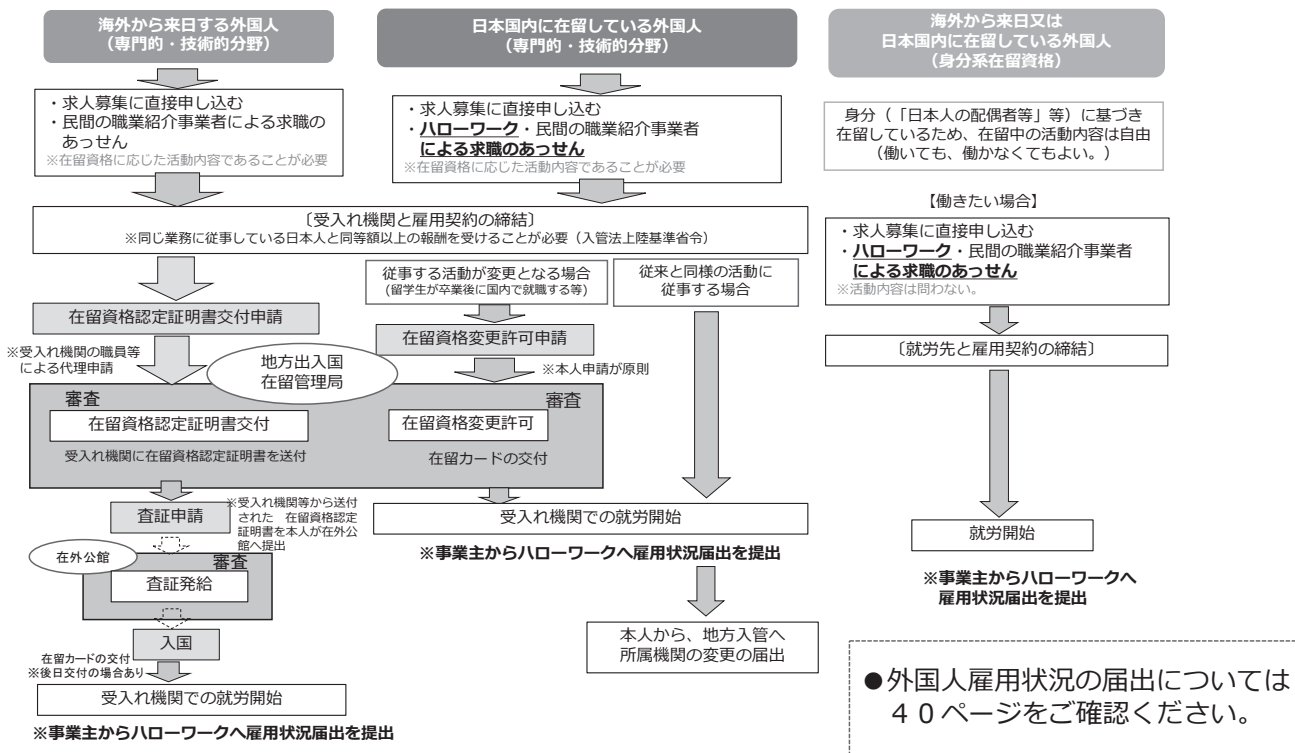
- 1 本証明書は、上陸の許可そのものではなく、本証明書を所持していても、在外公館において査証を取得していなければ上陸を許可されません。
- 2 本証明書は、上記の年月日から3月以内に査証と共に入国審査官に提出して上陸の申請を行わないときは、効力を失います。
- 3 本証明書は、上陸の許可を保証するものではなく、他の上陸のための条件に適合しない場合又は事情の変更があった場合は上陸を許可されないことがあります。

(注) 1 ※には在留資格認定証明書を交付する者の職名を記入するものとする。
2 用紙の大きさは、日本工業規格A列5番とする。

◎上陸申請までの流れ



◎外国人の就労開始までの流れ



Q12

外国人の在留に関して身元保証人になった場合、その責任の範囲はどこまで問われるのでしょうか

A

在留資格「技術・人文知識・国際業務」「技能」等で在留する場合は、身元保証人を求められることはありませんが、「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」で在留する場合は身元保証人が必要です。

その場合の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払うことができないときは負担すること。
- 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負担すること。
- ③ 日本国法令を遵守させること。

雇用主による身元保証

「日本人の配偶者等」又は「永住者の配偶者等」の在留資格で、日本人又は永住者の配偶者又は扶養を受ける子として在留している場合は、原則、当該日本人又は永住者の方に身元保証をしていただくことになります。

「定住者」の在留資格の場合でも、配偶者としての身分や、親の扶養を受ける子として在留している場合には、原則、当該配偶者又は親に身元保証をしていただくことになります。

その他の場合には、当該外国人の身元保証をできる方であれば、雇用主でも身元保証人になることができます。

※ いずれの場合も、身元保証人は日本に居住する方に限定されます。

◎ 身元保証書

(各申請共通)

身元保証書
.....0000年0月0日

法務大臣殿

国籍 BRASIL

氏名 ANJERO GOTO

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 東京 太郎

住所 東京都千代田区九段南1-2-1

職業(勤務先) 東京労働株式会社

国籍(在留資格、期間) 日本国

被保証人との関係 採用事業所の職場の長

Q13

日系人は就労に制限がないのですか

A

日系二世、三世の場合、「日本人の配偶者等」又は「定住者」の在留資格により在留していることが大半ですが、これらの在留資格をもって在留する者については、入管法上、その活動に制限は設けられていません。

したがって、これらの在留資格を持つ日系人はいわゆる単純労働も含めて就労が可能です。

また、日系4世の場合、「特定活動(告示43号)」の在留資格をもって在留していることが大半ですが、この在留資格をもって在留する者については、日本語や文化を学ぶ活動を行うなど一定の要件の下、いわゆる単純労働も含めて就労可能です。

なお、日系人であっても他の在留資格で在留している場合には、その在留資格に該当する範囲内での活動に制限されます。「短期滞在」や「研修」等の在留資格により滞在している場合は就労できませんので注意が必要です。

2 在留資格の変更・在留期間の更新等

Q14

日本に在留する外国人は、入管法上どのような手続きをしなければなりませんか

A

日本に在留する外国人は、38種類の「在留資格」(Q7 参照)のいずれかに該当することを要し、それぞれの在留資格に応じた活動を「在留期間」の間に行うことが認められています。そのため、在留期間を超えて在留しようとする場合は、その在留期間が満了する日までに在留期間の更新申請を行い、許可を受けなければなりません。(在留期間更新許可申請は、在留期限満了のおおむね3か月前から受け付けています。)

また、就職等により、本邦で行う活動が現在の在留資格に基づく活動から変わる場合は、事前に在留資格の変更申請を行い、許可を受けなければなりません(在留資格変更許可申請は、在留資格の変更事由が生じたときから受け付けています)。これらの手続きを怠ると「不法残留」や「不法就労」になります。

在留期間更新や在留資格変更の許可を受け、中長期在留者となった場合には、許可の内容が記載された在留カードが交付されます。

Q15

「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を持つ外国人を雇用しています。

在留期間内に在留期間更新の申請はしているのですが、結果が出る前にその在留期間が過ぎてしまいそうです。

引き続き雇用していた場合、不法就労にならないのでしょうか。

A

在留期間の更新申請は在留期間内に行えばよいことになっていますが、在留期間内に許可するか否かの結果がないケースもあります。

申請に対する処分が在留期間の満了日までにされないときは、その在留期間の満了後も、当該処分がされる日又は従前の在留期間の満了の日から2月を経過する日のいずれか早い日まで、引き続き当該在留資格をもって日本に在留することができます。

なお、更新が許可されなかった場合は、それ以降就労(雇用)はできませんので御注意ください。

Q16

高等学校卒業予定の外国人を採用したいと考えています

A

採用しようとする外国人が、就労せようとする仕事を行うことができる在留資格等を有しているか確認する必要があります。(Q5、Q7参照)

高等学校卒業予定の外国人が、「永住者」、「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」若しくは「定住者」の在留資格を有する者又は特別永住者であれば、これらの者については、入管法及び入管特例法上、活動内容に制限は設けられていませんので、いわゆる単純労働も含めて就労が可能です。

なお、「家族滞在」の在留資格で在留する外国人が、高等学校卒業後に本邦での就労を希望する場合には、学歴等の要件を満たさないため、「技術・人文知識・国際業務」等の就労に係る在留資格への変更はできませんが、我が国の義務教育を修了している、就職先が決定又は内定している等の一定の要件を満たす方については、「定住者」への在留資格の変更が認められる場合があります。

また、我が国の義務教育を修了していない方でも、一定の要件を満たす場合には、就労可能な「特定活動」の在留資格への変更が認められる場合があります。

詳細は、18～19ページを御確認ください。

高等学校等卒業後に日本での就労を考えている外国籍を有する方へ

出入国在留管理庁においては、父母等に同伴して日本に在留している外国人の方が、高等学校等卒業後に日本で就労する場合、「定住者」又は「特定活動」への在留資格の変更を認めています。

それぞれの主な要件及び在留資格変更許可申請の際の提出資料は以下のとおりです。

要件

定住者	特定活動
我が国の義務教育(小学校及び中学校)を修了していること ※ 中学校には夜間中学を含みます。	—
我が国の高等学校等を卒業していること又は卒業見込みであること ※ 高等学校には定時制課程及び通信制課程を含みます。その他対象となる学校については法務省HPで御確認ください。	我が国の高等学校等を卒業していること又は卒業見込みであること ※ ただし、高等学校等に編入している場合は、卒業に加えて日本語能力試験N2程度の日本語能力を有していることが必要です。
—	扶養者が身元保証人として在留していること
入国後、引き続き「家族滞在」の在留資格をもって日本に在留していること ※ 「家族滞在」以外の在留資格で在留している方でも、「家族滞在」の在留資格該当性がある方は、本取扱いの対象となります。	
入国時に18歳未満であること	
就労先が決定(内定を含む。)していること ※ 当該就労先において、資格外活動許可の範囲(1週につき28時間)を超えて就労すること	
住居地の届出等、公的義務を履行していること	

在留資格変更許可申請の際の提出資料

定住者	特定活動
在留資格変更許可申請書(T)(縦4cm×横3cmの写真を貼付)	在留資格変更許可申請書(U)(縦4cm×横3cmの写真を貼付)
履歴書(我が国の義務教育を修了した経歴について記載のあるもの)	履歴書(我が国の高等学校等への入学日の記載のあるもの)
我が国の小学校及び中学校を卒業していることを証明する書類(卒業証書の写し又は卒業証明書)	我が国の高等学校等の在学証明書(入学日の記載のあるもの)
—	高等学校等に編入した者については、以下のいずれかの資料 ・ 日本語能力試験N2以上 ・ BJTビジネス日本語能力テスト400点以上
身元保証書	扶養者を保証人とする身元保証書
我が国の高等学校等を卒業していること又は卒業が見込まれることを証明する書類	
我が国の企業等に雇用されること(内定を含む。)を証明する書類(雇用契約書、労働条件通知書、内定通知書等。内定通知書に雇用期間、雇用形態及び給与の記載がない場合は、これらが分かる求人票等の資料を併せて提出。)	
住民票(世帯全員の記載があるもの。個人番号(マイナンバー)については省略し、他の事項については省略のないもの。)	

※ 申請いただいた後に、出入国在留管理局における審査の過程において、この他に資料を求める場合もあります。

<問い合わせ先>

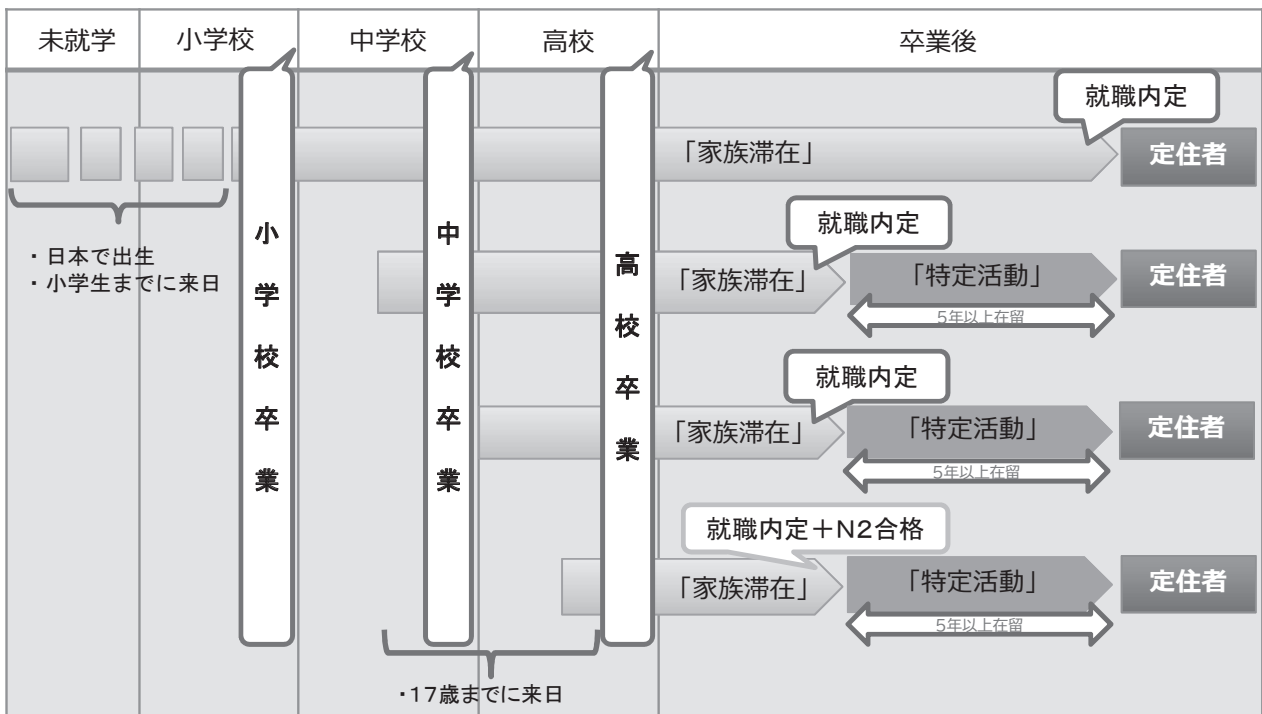
札幌出入国在留管理局 TEL 0570-003259 (※ IP電話・海外からの場合: TEL 011-211-5701)	大阪出入国在留管理局 TEL 0570-064259 (※ IP電話・海外からの場合: TEL 06-4703-2050)
仙台出入国在留管理局 TEL 0570-022259	神戸支局 TEL 078-391-6377
東京出入国在留管理局 TEL 0570-034259 (※ IP電話・海外からの場合: TEL 03-5796-7234)	広島出入国在留管理局 TEL 082-221-4411
横浜支局 TEL 0570-045259 (※ IP電話・海外からの場合: TEL 045-769-1729)	高松出入国在留管理局 TEL 087-822-5852
名古屋出入国在留管理局 TEL 0570-052259 (※ IP電話・海外からの場合: TEL 052-217-8944)	福岡出入国在留管理局 TEL 092-717-5420 那覇支局 TEL 098-832-4185

高等学校等卒業後に就労を希望する外国人に係る在留資格の取扱いについて

主なルート

定住者：17歳までに入国+小学校卒業+中学校卒業+高校卒業+就職内定

特定活動：17歳までに入国+ $\left\{ \begin{array}{l} \text{高校入学（編入を除く）} \rightarrow \text{卒業} \\ \text{高校編入} \rightarrow \text{卒業} + \text{日本語能力N2} \end{array} \right\}$ +就職内定+親（日本在留）の身元保証



注1 「家族滞在」以外の在留資格で在留している者でも、「家族滞在」の在留資格該当性がある場合（「留学」等）は本取扱いの対象となる。

注2 「特定活動」から「定住者」への変更許可要件は以下のとおり。

- ① 本邦の高等学校卒業以上の学歴を有すること
- ② 就労を目的とする「特定活動」又は就労資格（「技能実習」を除く。）により5年以上在留していること
 - ※ 本邦の大学（別科・専攻科を含む。）、専門学校（専ら日本語教育を受ける場合を除く。）、高等専門学校（4年次・5年次に限る。また、専攻科を含む。）及び高等学校専攻科で教育を受けた後に就職した場合、当該教育を受けた期間の算入も認める。
- ③ 就職先が決定（内定を含む。）していること
- ④ 申請人自身に独立生計維持能力が認められること
- ⑤ 申請人が入管法上の届出義務、公的義務を履行していること

Q17

卒業予定の留学生を正社員として採用したいのですが

A

実際に就労を開始するまでに、在留資格を「留学」から就労可能な在留資格へ変更する必要があるため、許可を受けるまで就労できません。この在留資格変更許可については、地方出入国在留管理局等において、大学等での専攻内容、就職先での職務内容、雇用の安定性継続性などを総合的に勘案して可否が判断されます。申請受付開始時期についての詳細は、地方出入国在留管理局へお問い合わせください。

■「東京外国人雇用サービスセンター」をご活用ください（Q47参照）

東京外国人雇用サービスセンターは、ハローワーク新宿の出先機関で、留学生の就職支援を行っています。留学生を対象とした就職面接会も開催しています。外国人留学生を積極的に採用したい場合は御相談ください。

（留学生の紹介や就職面接会に参加するには「大卒等求人」の申込みが必要です。事業所の所在地を管轄するハローワークで手続きをお願いします。）

Q18

大学や専門学校で学ぶ留学生が、卒業までに日本で就職が決まらなかった場合、そのまま日本に滞在して就職活動ができると聞いたのですが、就職活動ができる期間はどのくらいですか。また、在留資格は何になりますか。

A

大学を卒業した又は専門学校で専門士の称号を取得した外国人については、本人の在留状況に問題がなく、就職活動を継続するにあたって卒業した教育機関の推薦があるなどの場合、引き続き就職活動

をすることができます。

在留資格「留学」から、就職活動を行うための在留資格変更許可申請を行い、当該申請が認められると新たに在留資格「特定活動」、在留期間「6月」が決定されます。さらに1回の在留期間更新許可申請を行うことができますので、卒業後最長1年間在留することができます。

また、本国で大学を卒業している方で、本邦の日本語教育機関を卒業し、引き続き就職活動の継続を希望する場合には、一定の要件の下、在留が認められる場合があります。

詳しくは下記URLを御確認ください。

「海外の大学等を卒業後就職活動のための滞在をご希望のみなさまへ（3 海外大卒者の日本語教育機関卒業後の就職活動について）」

https://www.moj.go.jp/isa/applications/resources/nyukan_nyukan84.html

Q19

外国人の在留資格の変更や在留期間の更新申請の手続きは、本人以外の代理人ができますか

A

原則として、本人が地方出入国在留管理局等に店頭して申請する必要がありますが、外国人の法定代理人は本人に代わって申請をすることができます。

なお、外国人を雇用又は受入等している企業、学校等で地方出入国在留管理局長が適当と認める機関の職員は、所属する又は所属することとなる外国人の申請書類を提出することができます。

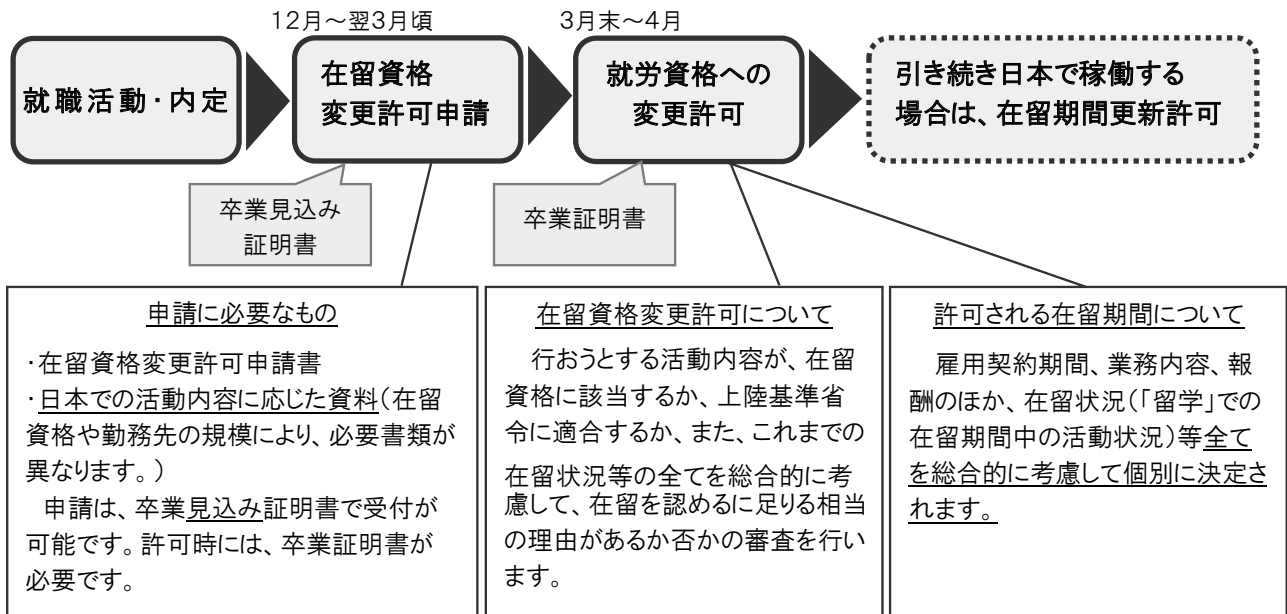
また、地方出入国在留管理局長に届け出た弁護士又は行政書士を通じて申請書類を提出することも可能です。

その他、本人が16歳未満である場合や身体の疾病その他の事由のため自ら店頭できない場合には、当該外国人の親族又は同居者もしくはこれに準ずる者で地方出入国在留管理局長が適当と認めるものが申請書類を提出することも可能です。（仕事が休めないという理由はこれに当たりません。）

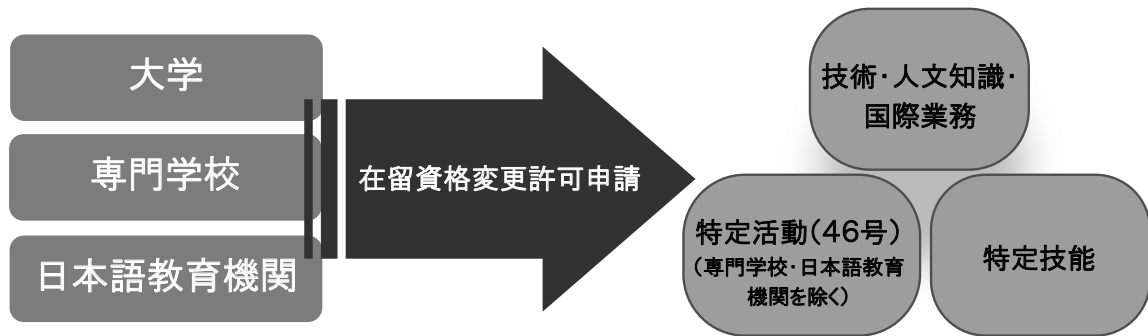
詳細は地方出入国在留管理局へお問い合わせください。

卒業後の留学生に係る在留資格の取扱いについて

「留学」から就労資格への変更手続の流れ(4月入社モデルケース)



教育機関卒業時点で、日本企業への就職が決定している場合



教育機関卒業時点で、日本企業への就職が決まっていない、または、採用までに時間がある場合



※その他、資格変更手続の詳細については、地方出入国在留管理局へお問い合わせください。

3 資格外活動許可について

Q20

資格外活動許可とはどのようなものですか

A

外国人が現に有する在留資格の活動のほかに、収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動を行おうとする場合には、あらかじめ出入国在留管理庁から資格外活動の許可を受ける必要があります。この許可は、本来の在留資格に属する活動を阻害しない範囲で付与されます。

なお、資格外活動許可について、一般に、在留資格「留学」や「家族滞在」を有している場合は、就労先を特定せず申請し、包括的な許可を受けることができます。また、継続就職活動若しくは内定後就職までの在留を目的とする「特定活動」の在留資格をもって在留する者又はこれらの者に係る家族滞在活動としての「特定活動」を有している場合にも、申請の上、包括的な許可を受けることができます。

他の在留資格を有する者にあつては、地方出入国在留管理局に御相談ください。

◎ 資格外活動許可書

Q21

留学生をアルバイトとして雇うことはできますか

A

在留資格「留学」で在留する外国人をアルバイトとして雇用する場合、当該留学生が資格外活動許可を受けていることが必要です。資格外活動許可を受けている場合は、在留カードの裏面に許可の内容が記載されていますのでそれを確認してください。

(パスポートの許可証印又は資格外活動許可書に記載されている場合もあります。)

留学生については、一般的に、アルバイト先が風俗営業又は風俗関係営業が含まれている営業所に係る場所でないことを条件に、Q22表の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、包括的な資格外活動許可が与えられます。

なお、資格外活動の許可を受けずにアルバイトに従事した場合は、不法就労となりますので御注意ください。

ただし、留学生が、在籍する大学や高等専門学校（4年次、5年次及び専攻科に限る。専ら日本語教育を受ける場合を除く。）との契約に基づき報酬を受けて教育や研究を補助するティーチング・アシスタント（TA）及びリサーチ・アシスタント（RA）としての活動は、大学等における教育を受けると密接に関連していること等を踏まえて、資格外活動許可は不要です。

◎ 許可証印



Q22

就労できない在留資格で滞在している人を、パートタイムで雇用することはできますか

他の在留資格については、地方出入国在留管理局に御相談ください。

A

就労できない在留資格の外国人は、パートタイムであっても雇用することはできません。ただし、資格外活動の許可を受けた場合は、その範囲内において就労することが出来ます。

一般に、在留資格「留学」や「家族滞在」を有している外国人に与えられる資格外活動の包括許可は、いわゆる風俗営業等に関わるものでなく、かつ、就労時間が制限時間（下記参照）以内のものであることが条件となります。

◎ 就労できない在留資格の外国人における一般的な「資格外活動許可」について

		許可の区分	就労可能時間	
			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の就労可能時間
留学生	大学等の学部生及び大学院生	包括許可	一律28時間以内 ○どの曜日から1週の起算をした場合でも常に1週について28時間以内であること。 ○複数の事業所において就労する場合、すべての事業所における就労時間を合算して28時間以内であること。 ○留学の在留資格をもっ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。（※卒業後及び、休学中・退学・除籍となった者についても、資格外活動は認められません。）	1日につき8時間以内
	大学等の聴講生・専ら聴講による研究生			
	専門学校等の学生			
家族滞在		個別許可 (勤務先、仕事内容を特定)	許可の内容を個別に決定	
特定活動 (継続就職活動若しくは内定後就職までの在留を目的とする者又は、これらの者に係る家族滞在活動を行う者)				
文化活動				

4 特定活動について

Q23

「特定活動」の在留資格を持つ外国人が面接にきました。日本国内で適法に就労できるかどうかはどのように確認したらよいのでしょうか。

A

「特定活動」とは、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るものであり、対象となる外国人にはその活動を記載した「指定書」が交付されています。したがって、就労できるか否かはその「指定書」の内容を確認することにより判断できます。指定書が交付されている場合は旅券に添付されています。

※在留資格「高度専門職」「特定技能」も指定書が交付されます。

◎ 指定書

日本国政府法務省

指 定 書

氏名

国籍・地域

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のできる活動を次のとおり指定します。

日本国法務大臣

(注) 用紙の大きさは、日本工業規格A列5番とする。

Q24

ワーキング・ホリデーとはどのような内容の制度ですか

A

ワーキング・ホリデー制度とは、二つの国・地域間の取り決め等に基づき、各々の国・地域が、相手国・地域の青

少年に対して自国・地域の文化や一般的な生活様式を理解する機会を提供するため、自国・地域で一定期間の休暇を過ごす活動とその間の旅行資金を補うための就労を相互に認める制度です。

令和8年6月1日現在、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、イギリス、アイルランド、デンマーク、台湾、香港、ノルウェー、ポルトガル、ポーランド、スロバキア、オーストリア、ハンガリー、スペイン、アルゼンチン、チリ、チェコ、アイスランド、リトアニア、オランダ、スウェーデン、エストニア、ウルグアイ、フィンランド、ラトビア、ルクセンブルク、マルタ、イタリアの32か国・地域との間で実施されています。

在留資格は「特定活動」となりますので、「指定書」の内容により確認してください。

また、ワーキング・ホリデー制度による入国者を雇用する場合、雇用保険は適用除外となります。

「特定活動」の就労可否について

- ・継続就職活動（未内定の留学生で卒業後も引き続き就職活動を行う者など）若しくは内定後就職までの在留を目的とする者、又はこれらの者に係る家族滞在活動を行う者
⇒「資格外活動許可」を受けていれば
1週間に28時間以内で就労可能です。
- ・ワーキング・ホリデー制度による入国者
⇒旅行資金を補うために必要な範囲内で就労できますが、風俗営業又は風俗関連営業が営まれる営業所では働くことはできません。また、「資格外活動許可」のような就労可能時間の制限はありません。
- ・難民認定申請中若しくは補完的保護対象者認定申請又はそれらの審査請求を行っている者
⇒就労可否は指定書の内容で確認できます。指定書に「本邦の公私の機関に雇用されて行う報酬を受ける活動」と記載がある場合には就労が認められていますが、風俗営業又は風俗関連営業が営まれる営業所では働くことはできません。指定書に「日常的な活動（収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動を除く。）」と記載されている場合は就労が認められていません。

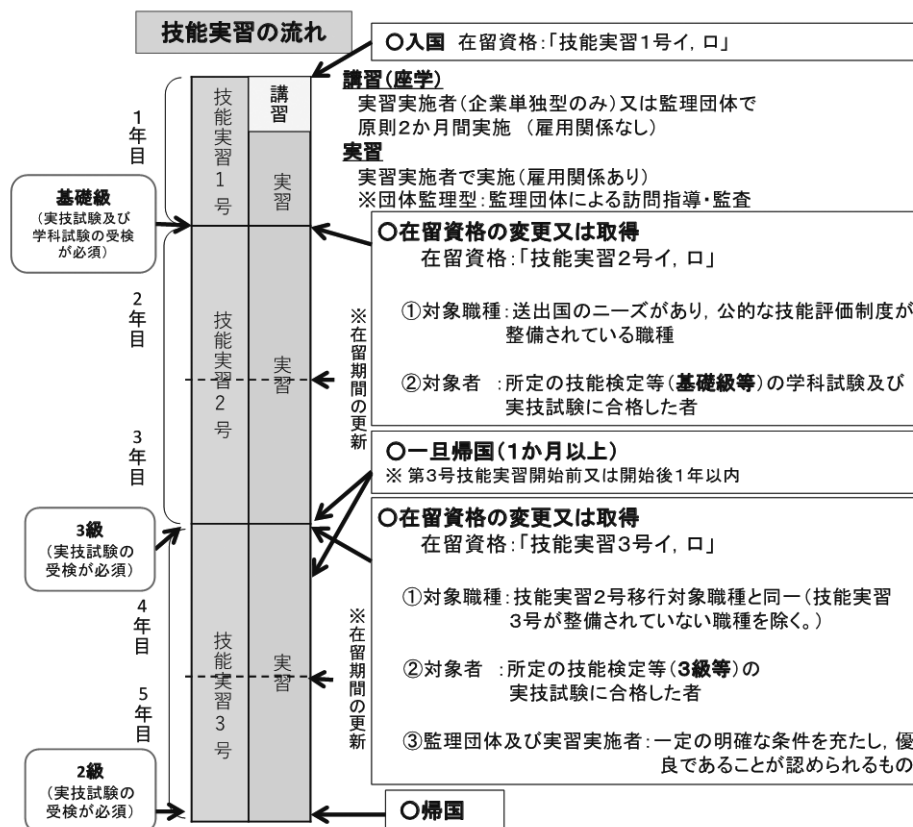
Q27

「技能実習制度」の主なポイントを教えてください

A

主なポイントは以下の3点が挙げられます。

- ① 技能実習生は1年目から実習実施機関との雇用契約の下で技能実習活動を行い、労働関係法令の保護の対象となります。
- ② 実習実施機関（企業単独型のみ）及び監理団体は、技能実習生に対して講習（日本語教育、技能実習生の法的保護に必要な情報に係る講義など）を行うことが義務付けられています。
- ③ 監理団体による実習実施機関に対する指導、監督及び支援体制の強化が求められます。



画像出典: 外国人技能実習制度について (厚生労働省ホームページ) <https://www.mhlw.go.jp/content/001336196.pdf>

●技能実習制度についての詳細は、ホームページを御覧ください。

・ 出入国在留管理庁「外国人技能実習制度について」

https://www.moj.go.jp/isa/applications/titp/nyuukokukanri05_00014.html

・ 厚生労働省「外国人技能実習制度について」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/global_cooperation/index.html

Q28

「育成就労制度」とはどのような制度ですか

A

令和6年6月21日に公布された改正入管法及び「外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律」（育成就労法）に基づき、外国人技能実習制度を発展的に解消し、新たに育成就労制度が創設され、令和9年4月1日から運用が開始します。

育成就労制度は、人手不足分野において、我が国での3年間の就労を通じて特定技能1号水準の技能を有する人材を育成し、人材を確保する制度です。育成就労制度と特定技能制度に連続性を持たせることで、外国人が我が国で就労しながらキャリアアップできる分かりやすい制度を構築し、長期的にわたり我が国の産業を支える人材を確保することを目的としています。

外国人技能実習機構において、令和8年4月15日から監理支援機関の許可の施行日前申請を受け付けており、同年9月1日からは育成就労計画の認定の施行日前申請を受け付けることを予定しています。

育成就労制度の概要（令和7年12月改訂）	
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日から運用開始します。）。	
育成就労制度の目的	「育成就労産業分野（育成就労制度の受入れ分野）」 （※）において、我が国での3年間の就労を通じて 特定技能1号水準の技能を有する人材を育成 するとともに、当該分野における 人材を確保 すること。 （※）特定産業分野（特定技能制度の受入れ分野）のうち就労を通じて技能を修得させることが相当なもの
基本方針・分野別運用方針	育成就労制度の 基本方針 及び育成就労産業分野ごとの 分野別運用方針 を 策定 する（策定に当たっては、学識経験者や労使団体等から構成される有識者会議を立ち上げ、意見を聴取）。 分野別運用方針において、生産性向上及び国内人材確保を行ってもなお不足する人数に基づき 分野ごとの受入れ見込数を設定 し、これを 受入れの上限数 として運用する。
育成就労計画の認定制度	育成就労外国人ごとに作成する 「育成就労計画」 を認定制とする（育成就労計画には育成就労の期間（3年以内）、育成就労の目標（業務、技能、日本語能力等）、内容等が記載され、 外国人育成就労機構による認定 を受ける）。
監理支援機関の許可制度	（育成就労外国人と育成就労実施者の間の雇用関係の成立のあつせんや）育成就労が適正に実施されているかどうか監理を行うなどの役割を担う 監理支援機関を許可制 とする（許可基準は厳格化。技能実習制度の監理団体も監理支援機関の許可を受けなければ監理支援事業を行うことはできない。）。 ・送出国と二国間取決め（MOC）の作成や送出国に支払う手数料が不当に高額にならない仕組みの導入など、送出しの適正性を確保する。 ・育成就労外国人の 本人意向による転籍を一定条件の下で認める ことなどにより、労働者としての権利保護を適切に図る。 ・ 地域協議会 を組織することなどにより、地域の受入環境整備を促進する。
適正な送出しや受入環境整備の取組	

画像出典：育成就労制度の概要（令和7年12月改訂）（出入国在留管理庁ホームページ）

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001452485.pdf>

Q29

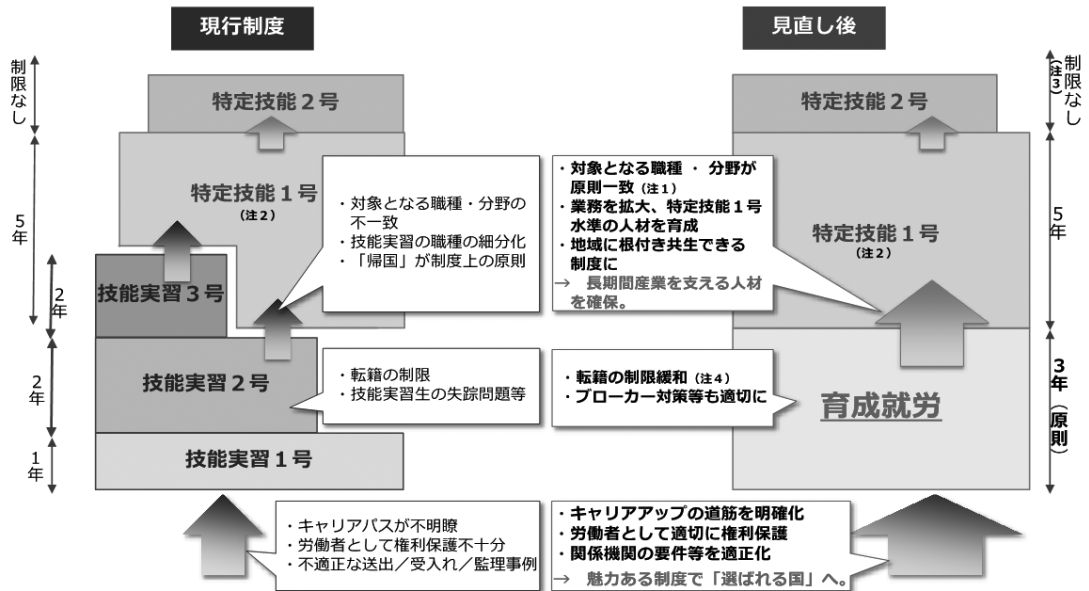
「育成就労制度」は、「技能実習制度」と何が違いますか

A

技能実習制度が我が国での技能等の修得等を通じた人材育成により国際貢献を行うことを目的とする制度であるのに対し、育成就労制度は、我が国の人手不足分野における人材育成と人材確保を目的とする制度であり、制度の目的が異なります。

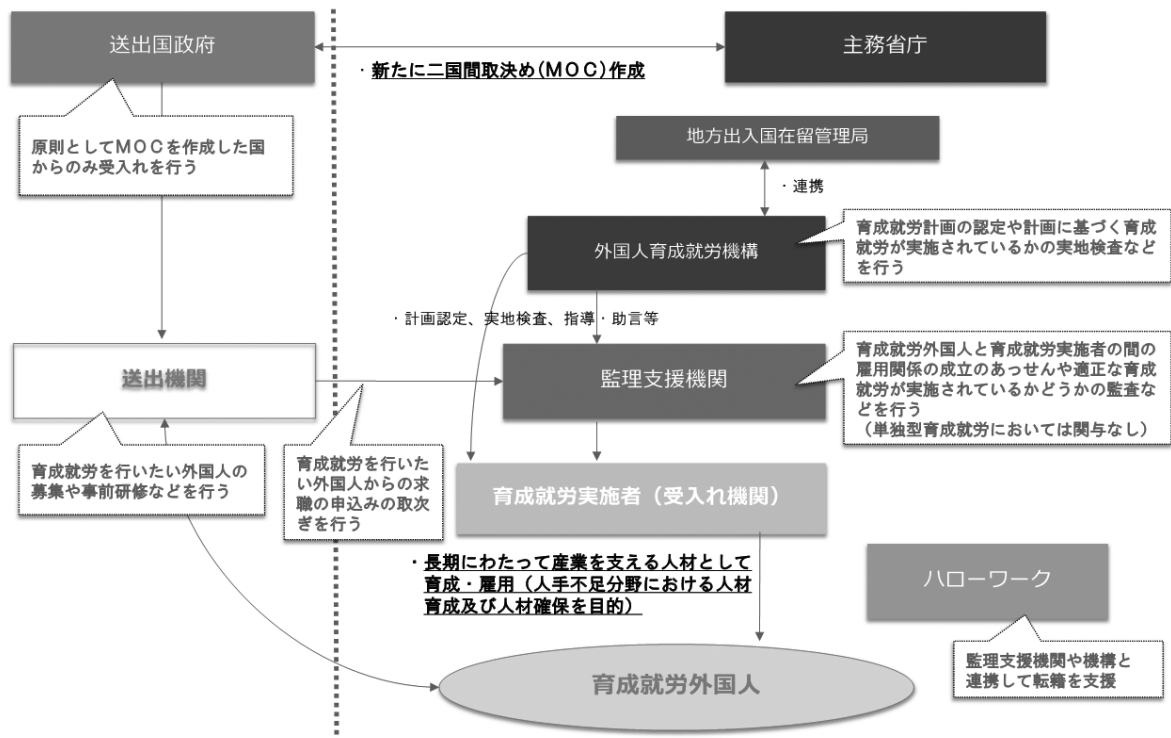
このような制度目的の違いを踏まえ、育成就労制度では、外国人を労働者としてより適切に権利保護するという観点から、技能実習制度では認められなかった外国人本人の意向による転籍を一定の条件の下で認めることなどを定めています。

受入れ対象分野を特定産業分野（生産性向上や国内人材確保を行ってもなお外国人の受入れが必要な分野）のうち就労を通じて技能を修得させることが相当なものに限り、原則3年間の就労を通じた人材育成によって特定技能1号の技能水準の人材を育成することを目指すこととしています。



画像出典：改正法の概要（出入国在留管理庁ホームページ）<https://www.moj.go.jp/isa/content/001415280.pdf>

● 育成就労制度の関係機関のイメージ



画像出典：育成就労制度の概要（令和7年12月改訂）（出入国在留管理庁ホームページ）
<https://www.moj.go.jp/isa/content/001452485.pdf>

Q30

「技能実習制度」では企業単独型と団体監理型の2種類がありますが、「育成就労制度」でも変わりませんか

A

育成就労制度においても、技能実習制度の受入れ形態を踏まえて、外国の支店や子会社の社員等を育成就労外国人として受け入れる「単独型育成就労」と、監理支援機関が関与する「監理型育成就労」の2つの区分を設けています。技能実習制度における企業単独型技能実習と育成就労制度における単独型育成就労では、受け入れられる外国人の範囲に違いがありますので、御注意ください。

●育成就労制度についての詳細は、出入国在留管理庁のホームページを御覧ください。

- ・育成就労制度の制度概要や重要なお知らせ

https://www.moj.go.jp/isa/applications/index_00005.html

- ・育成就労制度Q&A

https://www.moj.go.jp/isa/applications/faq/ikusei_qa_00002.html

●技能実習についてのお問い合わせ

技能実習計画の認定、実習実施者の届出の受理、監理団体の許可に関する調査、
技能実習生からの相談・援助に関すること

外国人技能実習機構

【URL】 <https://www.otit.go.jp/>

【所在地(本部)】 〒108-0022

東京都港区海岸3-9-15 L00P-X3階

【電話番号】 03-6712-1523 (代表)



技能実習制度に関する相談、各種申請書類の作成など
円滑な制度活用のための支援に関すること

公益財団法人 国際人材協力機構 (JITCO)

【URL】 <https://www.jitco.or.jp/>

【所在地】 〒108-0023

東京都港区芝浦2-11-5 五十嵐ビルディング11階
(受付)

【電話番号】 03-4306-1100 (代表)



6 特定技能について

Q31

「特定技能制度」とはどのような制度ですか

A

「特定技能制度」は、深刻化する人材不足に対応するため、生産性向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を受け入れる制度です。2018年12月に「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」が成立し、2019年4月より施行され、新たな在留資格として創設されました。

特定技能には、相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する特定技能1号と、熟練した技能を要する特定技能2号があります。

- 深刻化する人手不足への対応として、生産性の向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野に限り、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるため、在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」を創設（平成31年4月から実施）
- **特定技能1号**：特定産業分野に属する相当程度の知識又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
在留者数：375,044人（令和7年11月末現在、速報値）
- **特定技能2号**：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
在留者数：6,744人（令和7年11月末現在、速報値）

（特定産業分野：介護、ビルクリーニング、リネンサプライ、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、物流倉庫、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業、林業、木材産業、資源循環（19分野）
（下線無しは特定技能1号・2号でも受入れ可。下線は特定技能1号のみで受入れ可。波線は令和8年1月23日閣議決定により新たに追加された分野で特定技能1号のみで受入れ可。産業上の分野等を定める省令等の交付・施行後、準備が整い次第の開始を予定。）

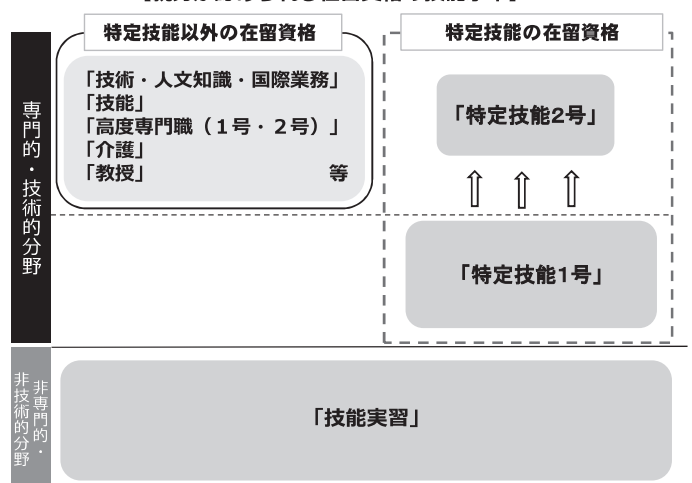
特定技能1号のポイント

在留期間	3年を超えない範囲で法務大臣が個人ごとに指定する期間ごとの更新※通算(妊娠、出産、育児その他やむを得ない事情により業務に従事することができなかった期間を除く)で上限5年(相当の理由があると認められる場合は6年)まで
技能水準	試験等で確認(技能実習2号修了者は試験免除)
日本語能力水準	試験(A2.2相当以上)で確認(技能実習2号修了者は免除)※介護、自動車運送業(タクシー・バス)及び鉄道(運輸係員)分野は別途要件あり
家族の帯同	基本的に認めない
支援	受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象
受入れ見込数(上限)	設定あり(全分野で80万5,700人(令和11年3月まで))

特定技能2号のポイント

在留期間	3年、2年、1年又は6か月ごとの更新(更新回数に制限なし)
技能水準	試験等で確認
日本語能力水準	試験(B1相当以上)で確認 ※令和9年4月1日から試験による確認が必要
家族の帯同	要件を満たせば可能(配偶者、子)
支援	受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象外
受入れ見込数(上限)	設定なし

【就労が認められる在留資格の技能水準】



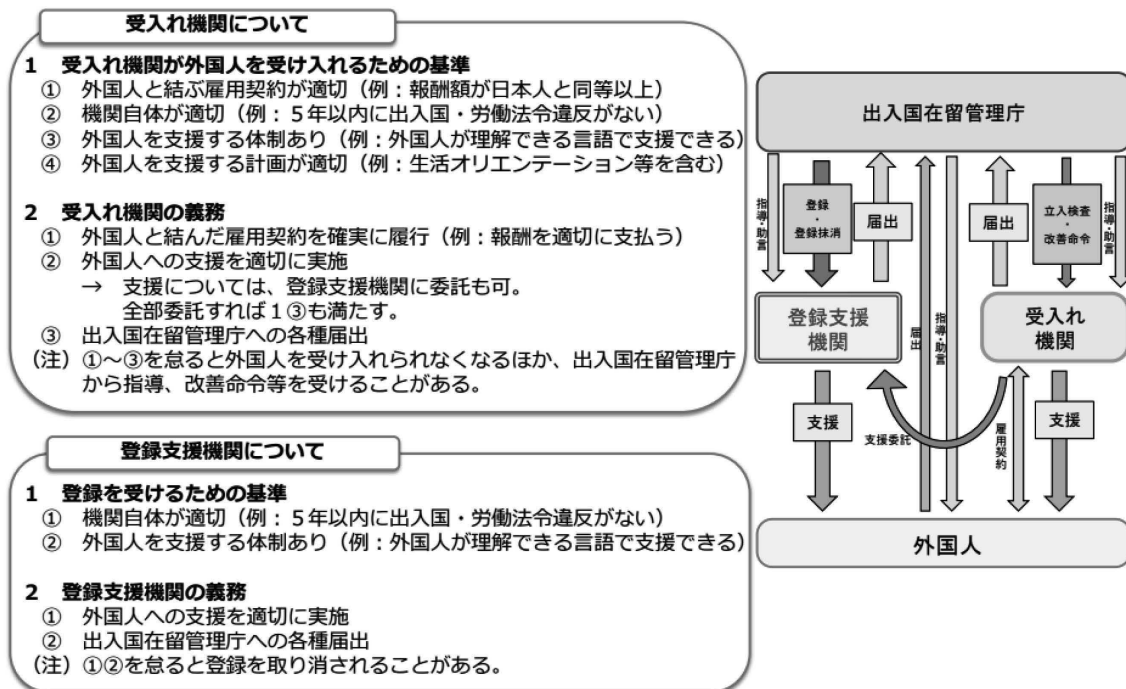
画像出典：

「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」
(出入国在留管理庁ホームページ)

<http://www.moj.go.jp/isa/content/001335263.pdf>

A

受入れ機関（特定技能所属機関）とは外国人と直接雇用契約を結ぶ企業等のことであり、登録支援機関とは受入れ機関からの委託を受け、1号特定技能外国人支援計画に基づく支援の全部の実施を行う機関のことです。それぞれの基準・行うべき義務については下図のようになっております。



● 支援計画の概要

<p>①事前ガイダンス ・在留資格認定証明書交付申請前又は入留資格変更許可申請前に、労働条件・活動内容・入国手続・保証金徴収の有無等について、対面・テレビ電話等で説明</p>	<p>②出入国する際の送迎 ・入国時に空港等と事業所又は住居への送迎 ・帰国時に空港の保安検査場までの送迎・同行</p>	<p>③住居確保・生活に必要な契約支援 ・連帯保証人になる・社宅を提供する等 ・銀行口座等の開設・携帯電話やライフラインの契約等を案内・各手続の補助</p>
<p>④生活オリエンテーション ・円滑に社会生活を営めるよう日本のルールやマナー、公共機関の利用方法や連絡先、災害時の対応等の説明</p>	<p>⑤公的手続等への同行 ・必要に応じ住居地・社会保障・税などの手続の同行、書類作成の補助</p>	<p>⑥日本語学習の機会の提供 ・日本語教室等の入学案内、日本語学習教材の情報提供等</p>
<p>⑦相談・苦情への対応 ・職場や生活上の相談・苦情等について、外国人が十分に理解することができる言語での対応、内容に応じた必要な助言、指導等</p>	<p>⑧日本人との交流促進 ・自治会等の地域住民との交流の場や、地域のお祭りなどの行事の案内や、参加の補助等</p>	<p>⑨転職支援(人員整理等の場合) ・受入れ側の都合により雇用契約を解除する場合の転職先を探す手伝いや、推薦状の作成等に加え、求職活動を行うための有給休暇の付与や必要な行政手続の情報の提供</p>
<p>⑩定期的な面談・行政機関への通報 ・支援責任者等が外国人及びその上司等と定期的(3か月に1回以上)に面談し、労働基準法違反等があれば通報</p>		

画像出典：「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」
 (出入国在留管理庁ホームページ)
<http://www.moj.go.jp/isa/content/001335263.pdf>

在留資格「特定技能」・「育成就労」についての問合せ先

介護分野			
官署名	住所・担当部署	連絡先	
厚生労働省社会・援護局	東京都千代田区霞が関1-2-2 福祉基盤課福祉人材確保対策室	TEL	03-5253-1111 (内線:2844)

ビルクリーニング分野			
官署名	住所・担当部署	連絡先	
厚生労働省健康・生活衛生局	東京都千代田区霞が関1-2-2 生活衛生課	TEL	03-5253-1111 (内線:2182)

リネンサプライ分野			
官署名	住所・担当部署	連絡先	
厚生労働省健康・生活衛生局	東京都千代田区霞が関1-2-2 生活衛生課	TEL	03-5253-1111 (内線:2438)

建設分野
※建設特定技能受入計画の審査は、地方整備局、北海道開発局又は沖縄総合事務局が担当しています。計画の審査に関するお問い合わせは、受入れ企業の主たる営業所を所管する地方整備局等にお願します。

官署名	住所・担当部署	連絡先	
国土交通省 不動産・建設経済局	東京都千代田区霞が関2-1-3 国際市場課	TEL	03-5253-8121
北海道開発局	札幌市北区北3条西2丁目 事業振興部建設産業課	TEL	011-709-2311 (内線:5885)
東北地方整備局	仙台市青葉区本町3-3-1 建設部建設産業課	TEL	022-263-6131
関東地方整備局	埼玉県さいたま市中央区新都心2-1 建設部建設産業第一課	TEL	048-601-3151 (内線:6643)
北陸地方整備局	新潟県新潟市中央区美咲町1-1-1 建設部計画・建設産業課	TEL	025-370-6571
中部地方整備局	愛知県名古屋市中区三の丸2丁目5番1号 建設部建設産業課	TEL	052-953-8572
近畿地方整備局	大阪市中央区大手前3-1-41 建設部建設産業第一課	TEL	06-6942-1141
中国地方整備局	広島市中区八丁堀2-15 建設部計画・建設産業課	TEL	082-221-8231 (内線:6158、6156)
四国地方整備局	高松市サンポート3番33号 建設部計画・建設産業課	TEL	087-811-8314
九州地方整備局	福岡県福岡市博多区博多駅東2丁目10番7号 建設部建設産業課	TEL	092-471-6331
内閣府沖縄総合事務局	沖縄県那覇市おもろまち2丁目1番1号 開発建設部建設産業・地方整備課	TEL	098-866-1910

工業製品製造業分野(特定技能制度)			
官署名	住所・担当部署	連絡先	
一般社団法人工業製品製造技能人材機構	一般社団法人工業製品製造技能人材機構 (JAIM) 相談窓口	TEL	03-6838-0077

工業製品製造業分野(育成就労制度)			
官署名	住所・担当部署	連絡先	
経済産業省製造業局	東京都千代田区霞が関1-3-1 製造産業戦略企画室	TEL	03-3501-1511 (内線:3648)

造船・船用工業分野			
官署名	住所・担当部署	連絡先	
国土交通省 海事局	東京都千代田区霞が関2-1-3 船舶産業課	TEL	03-5253-8634
北海道運輸局	北海道札幌市中央区北2西19丁目8番 海事振興部旅客・船舶産業課	TEL	011-290-1012
東北運輸局	宮城県仙台市宮城野区鉄砲町1 海事振興部海事産業課	TEL	022-791-7512
関東運輸局	神奈川県横浜市中区北仲通5-57 海事振興部船舶産業課	TEL	045-211-7223
北陸信越運輸局	新潟県新潟市中央区美咲町1-2-1 海事部海事産業課	TEL	025-285-9156
中部運輸局	愛知県名古屋市中区三の丸2-2-1 海事振興部船舶産業課	TEL	052-952-8020
近畿運輸局	大阪府大阪市中央区大手前4-1-76 海事振興部船舶産業課	TEL	06-6949-6425
神戸運輸監理部	兵庫県神戸市中央区波止場町1-1 海事振興部船舶産業課	TEL	078-321-3148
中国運輸局	広島県広島市中区上八丁堀6-30 海事振興部船舶産業課	TEL	082-228-3691
四国運輸局	香川県高松市サンポート3-33 海事振興部船舶産業課	TEL	087-802-6816
九州運輸局	福岡県福岡市博多区博多駅東2-11-1 海事振興部船舶産業課	TEL	092-472-3158
内閣府沖縄総合事務局	沖縄県那覇市おもろまち2-1-1 運輸部船舶船員課	TEL	098-866-1838

自動車整備分野

※自動車整備分野特定技能協議会の各種届出は、地方運輸局又は沖縄総合事務局が担当しています。届出等のお問い合わせは、地方運輸局等にお願します。

官署名	住所・担当部署	連絡先	
国土交通省 物流・自動車局	東京都千代田区霞が関2-1-3 自動車整備課	TEL	03-5253-8111 (内線:42415、42414)
北海道運輸局	北海道札幌市中央区北2西19丁目8番 自動車技術安全部整備・保安課	TEL	011-290-2752
東北運輸局	宮城県仙台市宮城野区鉄砲町1番地 自動車技術安全部整備・保安課	TEL	022-791-7534
北陸信越運輸局	新潟県新潟市中央区美咲町1-2-1 自動車技術安全部整備・保安課	TEL	025-285-9155
関東運輸局	神奈川県横浜市中区北仲通5丁目57 自動車技術安全部整備課	TEL	045-211-7254
中部運輸局	愛知県名古屋市中区三の丸2丁目2-1 自動車技術安全部整備課	TEL	052-952-8042
近畿運輸局	大阪府大阪市中央区大手前4丁目1番76号 自動車技術安全部整備課	TEL	06-6949-6453
中国運輸局	広島県広島市中区上八丁堀6-30 自動車技術安全部整備・保安課	TEL	082-228-9142
四国運輸局	香川県高松市サンポート3番33号 自動車技術安全部整備・保安課	TEL	087-802-6783
九州運輸局	福岡県福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 自動車技術安全部整備課	TEL	092-472-2537
沖縄総合事務局	沖縄県那覇市おもろまち2丁目1番1号 運輸部車両安全課	TEL	098-866-1837

航空分野

官署名	住所・担当部署	連絡先	
国土交通省 航空局	東京都千代田区霞が関2-1-3 航空ネットワーク部 航空ネットワーク企画課 (空港グラウンドハンドリング関係) 安全部 安全政策課 乗員政策室 (航空機整備関係)	TEL	03-5253-8111 (内線:49124) (内線:50357)

宿泊分野

官署名	住所・担当部署	連絡先	
国土交通省 観光庁	東京都千代田区霞が関2-1-2 参事官(旅行振興)	TEL	03-5253-8367
北海道運輸局	北海道札幌市中央区北2西19丁目8番 観光部観光企画課	TEL	011-290-2700
東北運輸局	宮城県仙台市宮城野区鉄砲町1番地 観光部観光企画課	TEL	022-791-7509
関東運輸局	神奈川県横浜市中区北仲通5-57 観光部観光企画課	TEL	045-211-1255
北陸信越運輸局	新潟県新潟市中央区美咲町1-2-1 観光部観光企画課	TEL	025-285-9181
中部運輸局	愛知県名古屋市中区三の丸2-2-1 観光部観光企画課	TEL	052-952-8045
近畿運輸局	大阪府大阪市中央区大手前4-1-76 観光部観光企画課	TEL	06-6949-6466
中国運輸局	広島県広島市中区上八丁堀6-30 観光部観光企画課	TEL	082-228-8701
四国運輸局	香川県高松市サンポート3-33 観光部観光企画課	TEL	087-802-6735
九州運輸局	福岡県福岡市博多区博多駅東2-11-1 観光部観光企画課	TEL	092-472-2330
内閣府沖縄総合事務局	沖縄県那覇市おもろまち2-1-1 運輸部企画室	TEL	098-866-1812

自動車運送業分野

官署名	住所・担当部署	連絡先	
国土交通省 物流・自動車局	東京都千代田区霞が関2-1-3 ①企画・電動化・自動運転参事官室 (分野全般) ②旅客課(バス・タクシー関係) ③貨物流通事業課(トラック関係)	TEL	①03-5253-8563 ②03-5253-8573 ③03-5253-8575

鉄道分野

官署名	住所・担当部署	連絡先	
国土交通省 鉄道局	東京都千代田区霞が関2-1-3 技術企画課	TEL	03-5253-8111 (内線:40732、40744)

物流倉庫分野

官署名	住所・担当部署	連絡先	
国土交通省 物流・自動車局	東京都千代田区霞が関2-1-3 貨物流通事業課貨物流通経営戦略室	TEL	03-5253-8111 (内線:41347)

農業分野

官署名	住所・担当部署	連絡先	
農林水産省 経営局	東京都千代田区霞が関1-2-1 就農・女性課	TEL	03-6744-2159
北海道農政事務所	北海道札幌市中央区南22条西6丁目2-22 生産経営産業部担い手育成課	TEL	011-330-8809
東北農政局	宮城県仙台市青葉区本町三丁目3番1号 経営・事業支援部経営支援課	TEL	022-221-6217
関東農政局	埼玉県さいたま市中央区新都心2-1 さいたま新都心合同庁舎2号館 経営・事業支援部経営支援課	TEL	048-740-0394
北陸農政局	石川県金沢市広坂2丁目2番60号 経営・事業支援部経営支援課	TEL	076-232-4238
東海農政局	愛知県名古屋市中区三の丸1-2-2 経営・事業支援部経営支援課	TEL	052-223-4620
近畿農政局	京都府京都市上京区 西洞院通下長者町下る丁子風呂町 経営・事業支援部経営支援課	TEL	075-414-9055
中国四国農政局	岡山県岡山市北区下石井1丁目4番1号 経営・事業支援部経営支援課	TEL	086-224-8842
九州農政局	熊本県熊本市西区春日2丁目10番1号 経営・事業支援部経営支援課	TEL	096-300-6375
内閣府沖縄総合事務局	沖縄県那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎2号館 農林水産部経営課	TEL	098-866-1628

漁業分野

官署名	住所・担当部署	連絡先	
農林水産省 水産庁	東京都千代田区霞が関1-2-1 企画課漁業労働班	TEL	03-6744-2340

飲食品製造業分野

官署名	住所・担当部署	連絡先	
農林水産省大臣官房新事業・食品産業部	東京都千代田区霞が関1-2-1 食品製造課	TEL	03-6744-1869

外食業分野

官署名	住所・担当部署	連絡先	
農林水産省大臣官房新事業・食品産業部	東京都千代田区霞が関1-2-1 外食・食文化課	TEL	03-6744-2053

林業分野

官署名	住所・担当部署	連絡先	
農林水産省 林野庁	東京都千代田区霞が関1-2-1 経営課林業労働・経営対策室	TEL	03-3502-1629

木材産業分野

官署名	住所・担当部署	連絡先	
農林水産省 林野庁	東京都千代田区霞が関1-2-1 木材産業課生産加工班	TEL	03-6744-2292

資源循環分野

官署名	住所・担当部署	連絡先	
環境省 環境再生・資源循環局	東京都千代田区霞が関1-2-2 資源循環課	TEL	03-3581-3351 (内線:6856)

画像出典：「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」

(出入国在留管理庁ホームページ)

<http://www.moj.go.jp/isa/content/001335263.pdf>

※制度全般、入国・在留手続、登録支援機関等については
各地方出入国在留管理局にお問い合わせください。

特定産業・育成就労産業分野

介護分野	ビルクリーニング分野	建設分野	工業製品製造業分野	リネンサプライ分野
造船・船用工業分野	自動車整備分野	宿泊分野	航空分野	物流倉庫分野
自動車運送業分野	農業分野	漁業分野	鉄道分野	資源循環分野
外食業分野	木材産業分野	林業分野	飲食料品製造業分野	

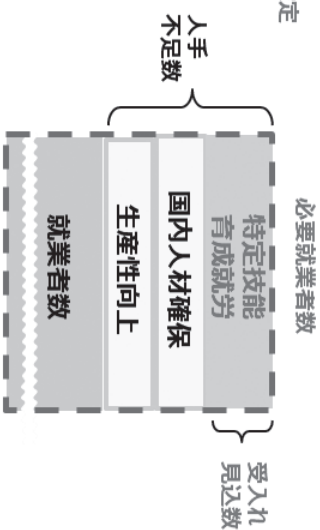
※特定産業分野は19分野、育成就労産業分野は17分野である（自動車運送業分野、航空分野は特定産業分野のみ。）

人材不足の状況・受入れ見込数

※特定技能は、従来の受入れ見込数より減少
 育成就労は、技能実習では設定がなかった受入れ見込数を新たに設定

- 5年ごとに受入れ見込数を示し、人手不足の見込数と比較して過大でないことを示さなければならぬ（基本方針第二3（3））。受入れ分野は、生産性向上や国内人材確保の取組を行った上でなお、人手不足が深刻であり、分野の存続・発展のために外国人の受入れが必要なものに限られる。
- 受入れ見込数は、受入れ上限として運用するものであるが、令和6年3月の設定時より更なる生産性向上、国内人材確保の取組を行うよう見直すなどして、精査した。

特定技能1号 80万5,700人、育成就労 42万6,200人 計123万1,900人（令和11年3月末まで）



分野	介護	ビルクリーニング	建設	造船・船用工業	自動車整備	宿泊	自動車運送業	農業	漁業	外食業	林業	木材産業	工業製品製造業	航空	鉄道	飲食料品製造業	リネンサプライ	物流倉庫	資源循環	合計
参考：特定技能(R6.3設定)	135,000	37,000	80,000	36,000	10,000	23,000	24,500	78,000	17,000	53,000	1,000	5,000	173,300	4,400	3,800	139,000				820,000
特定技能1号	126,900	32,200	76,000	23,400	9,400	14,800	22,100	73,300	14,800	50,000	900	4,500	199,500	4,900	2,900	133,500	4,300	11,400	900	805,700
育成就労	33,800	7,300	123,500	13,500	9,900	5,200		26,300	2,600	5,300	500	2,200	119,700		1,100	61,400	3,400	6,900	3,600	426,200
分野全体	160,700	39,500	199,500	36,900	19,300	20,000	22,100	99,600	17,400	55,300	1,400	6,700	319,200	4,900	4,000	194,900	7,700	18,300	4,500	1,231,900

※育成就労については、令和9年4月（制度開始）からの受入れ

※1号特定技能外国人 333,123人、技能実習生 449,432人（いずれも令和7年6月末の在留者数）

特定産業分野 育成就労産業分野	1年経過時		人材確保等				特定技能2号		業務区分
	技能水準	日本語能力水準	本人意向による経路		特定技能1号		技能水準	日本語能力水準	
			技能水準	日本語能力水準	技能水準	日本語能力水準			
農業	育成就労評価試験（初級）	A1相当以上	1年	A2.1相当以上	育成就労評価試験（専門級）	A2.2相当以上	特定技能1号評価試験	B1相当以上	・耕種農業 ・畜産農業 【2業務区分】
					育成就労評価試験（初級）又は技能検定（基礎級）				
漁業	育成就労評価試験（初級）	A1相当以上	1年	A2.1相当以上	特定技能1号評価試験	A2.2相当以上	特定技能1号評価試験	特定技能2号評価試験	・漁業 ・養殖業 【2業務区分】
飲食料品製造業					育成就労評価試験（初級）又は技能検定（基礎級）				
外食業	育成就労評価試験（初級）	A1相当以上	2年	A2.1相当以上	育成就労評価試験（専門級）又は特定技能1号評価試験	A2.2相当以上	特定技能1号評価試験	特定技能2号評価試験	外食業 【1業務区分】
					技能検定（基礎級）				
林業	育成就労評価試験（初級）	A1相当以上	1年	A2.1相当以上	技能検定（3級）	A2.2相当以上	特定技能1号評価試験	特定技能2号評価試験	林業 【1業務区分】
木材産業					特定技能1号評価試験				特定技能1号評価試験
製造業	育成就労評価試験（初級）	A1相当以上	2年	A2.1相当以上	特定技能1号評価試験	A2.2相当以上	特定技能1号評価試験	特定技能2号評価試験	医薬品製造業（中間処理） 【1業務区分】

※下線は、新たに特定産業分野及び育成就労産業分野に追加されたもの（令和8年1月23日閣議決定）。新規分野の受入れは、産業上の分野等を定める省令等の公布・施行後、準備が整い次第の開始を予定。
 ※波線は、既存分野のうち、新たな業務区分等が追加されたもの（令和8年1月23日閣議決定）。自動車整備分野及び飲食料品製造業分野における新たな業務区分は、従前の業務区分（自動車整備及び飲食料品製造業）から切り分けたものであるが、令和9年3月31日まで従前の業務区分で受け入れる経過措置を設けることとしている。
 ※特定技能制度及び育成就労制度における労働者派遣は、農業分野及び漁業分野のみ認められる。
 ※特定技能制度における在籍型出向は、航空分野及び鉄道分野のみ認められる。
 ※工業製品製造業分野においては、「機械金属加工区分」、「電気電子機器組立区分」及び「金属表面処理区分」のみ特定技能2号へ移行可。
 ※育成就労終了時及び特定技能1号に求められる技能水準及び日本語能力水準は同等である。

【日本語能力水準について】

【A2.2】：日本語教育の参照枠A2に到達し、かつA2.2到達に向けて学習が進展しているレベル

【A2.1】：日本語教育の参照枠A1に到達し、かつA2.2到達に向けて学習が進展しているレベル

●受入れ機関が外国人を受け入れるための主な要件

【受入れ前】

- ① 外国人と結ぶ雇用契約が適切であること（例：報酬額が日本人と同等以上）
- ② 過去5年以内に不正行為を行っていないこと（例：出入国・労働法令違反等）
- ③ 特定技能雇用契約の締結の日の前1年以内かつ、締結後も同職種に従事させている者（※）の非自発的離職者を発生させていないこと（※日本人労働者を含む）
- ④ 外国人を支援する体制があること
（例：過去2年間に就労資格で在留する中長期在留者の受入れ又は管理を適正に行った実績がある）
→登録支援機関に全部委託する場合には、④の要件を満たします。
- ⑤ 外国人を支援する計画が適切であること（例：生活オリエンテーション等）
- ⑥ 特定技能における分野別の協議会に加入していること
→協議会は、制度の適切な運用を図ることを目的に設置されており、受入れ機関・関係省庁・登録支援機関・業界団体等で構成されています。

※上記①～⑥については、受け入れ後も適切であることが必要となります。

【受入れ後】

- ① 外国人と結んだ雇用契約を確実に履行していること（例：報酬を適切に支払う）
- ② 外国人への支援を適切に実施していること（※登録支援機関に委託可）
- ③ 出入国在留管理庁への各種届出を適切に行っていること

●在留資格「特定技能」で受け入れることができる外国人労働者の主な要件

- ① 18歳以上であること
- ② 技能試験（雇用を希望する分野のもの）及び日本語試験に合格していること
→「介護」分野については、日本語試験（N 4以上又は国際交流基金日本語基礎テスト）の合格に加え、介護日本語評価試験に合格している必要があります。
特定技能1号での在留期間（妊娠、出産、育児その他のやむを得ない事情により業務に従事することができなかった期間を除く）が通算して5年（相当の理由があると認められる場合は6年）に達していないこと

※上記要件は主な要件となっております。詳細は「特定技能外国人受入れに関する運用要領」を御確認ください。

https://www.moj.go.jp/isa/applications/ssw/nyuukokukanri07_00201.html

7 難民について

Q33

難民とはなんですか。
難民の方は就労できますか。

A

「難民」とは、人種・宗教・国籍・特定の社会集団に属するという理由で、自国にいと迫害を受けるおそれがあるために他国に逃れ、国際的保護を必要とする人々と難民条約第1条又は議定書第1条により定義されています。

日本政府に難民と認められた人たちには、インドシナ難民、条約難民、そして第三国定住難民がいます。

インドシナ難民とは、1975年のベトナム戦争終結後に、インドシナ3国（ベトナム、ラオス、カンボジア）から難民として国外へ流出した人たちの総称です。日本には、1万1千人強のインドシナ難民が定住を許可されて日本の各地で生活しています。

条約難民とは、難民条約に定義された難民の要件に該当すると決定された難民をいいます。日本では、この条約に基づいた入管法により法務省が個別に認定しており、1,610人（2024年12月31日現在）が認定され定住を許可されています。

第三国定住難民とは、難民キャンプ等で一般的な庇護を受けた難民のうち、当初庇護を求めた国から新たに受け入れに合意した第三国に移動した難民です。第三国定住による難民の受け入れは、難民の自発的帰還及び第一庇護国への定住と並ぶ難民問題の恒久的解決策の一つとして位置付けられています。日本は、国際貢献及び人道支援の観点から、2008年の閣議了解により、第三国定住による難民の受け入れが決定されました。当初はパイロットケースとして、タイの難民キャンプに滞在するミャンマー難民を、2010年より5年間、毎年約30人（家族単位）受け入れました。2015年度以降は、マレーシアに滞在するミャンマー難民を受け入れることになり、さらに2019年の閣議了解により、受け入れ可能な難民がマレーシアのミャンマー難民からアジア地域に一時滞在する難民へ変更となり、単身者の受け入れも実施されることとなりました。2025年3月までに332人を受け入れました。これらの人たちは、難民のための定住支援プログラムを受講後（Q34参照）各地で自立した生活を開始しています。

難民と認められて在留する方については、原則として在留資格「定住者」が付与されます。在留資格「定住者」は、入管法上、その活動に制限は設けられていませんので、日本人と同様に就労が可能です。在留資格「特定活動（難民認定申請中）」で在留している外国人の就労可否については24ページに記載しています。

なお、難民の多くは、長期間日本に滞在することを希望しており、中には「永住者」の在留資格を取得したり、さらには日本に「帰化」する方もいます。

なお、2017年から政府が推奨する地方定住促進の一環により、各地事業主からの求人を公益財団法人アジア福祉教育財団難民事業本部ホームページ上でも受付けております。

Q34

難民の方が就職した際の援助制度はありますか

A

公益財団法人アジア福祉教育財団難民事業本部では、日本政府の委託を受け、東京都内の「RHQ支援センター」で条約難民およびその家族と第三国定住難民を対象に、572時限の日本語教育、日本社会へ適応するための120時限の生活ガイダンス講座、就職あっせん等で構成される定住支援プログラムを無料で行っています。

プログラム受講者のうち希望者には、職業相談員のあっせんにより職場適応訓練（訓練終了後の雇用を前提とした職場における実地訓練）を実施しています。訓練中は、難民の方には訓練費が、企業には援助金が支給されます。また、職場適応訓練を利用せず、第三国定住難民を雇用する企業には雇用開発助成金が支給されます。

公益財団法人 アジア福祉教育財団 難民事業本部（RHQ）

〒106-0047 東京都港区南麻布5丁目1番27号
TEL 03-3449-7011（代表） FAX 03-3449-7016
URL <http://www.rhq.gr.jp>

※難民の方へ就職のあっせん、職場適応訓練の手続きの他、企業からの求人はホームページでも受付けております。

8 労働条件・雇用管理等

Q35

外国人に対する労働関係法令の取扱いはどのようになっていますか

A

日本国内で就労する限り国籍を問わず、原則として労働関係法令の適用があります。

したがって、外国人にも日本人と同様に、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、雇用保険法等が適用されます。

また、労働基準法第3条※は、労働条件面での国籍による差別を禁止しており、外国人であることを理由に低賃金にする等の差別は許されません。

なお、労働関係法令・労働条件等についての問い合わせは、管轄の労働基準監督署へお問い合わせください。(77ページ参照)

※労働基準法第3条

「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、差別的取扱いをしてはならない。」

・外国人労働者向け労働条件通知書については、巻末の資料を参照してください。

・厚生労働省ホームページから英語、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(クメール語)、モンゴル語、ミャンマー語、ネパール語、タイ語のモデル労働条件通知書がダウンロードできます。

厚生労働省ホームページ

URL: <https://www.mhlw.go.jp/>

ホーム>テーマ別に探す>雇用・労働>労働基準>リーフレット等一覧>労働条件関係>その他

Q36

外国人の雇用管理について、どのようなことに気を付ければよいですか

A

外国人労働者が日本で安心して働き、その能力を十分に発揮する環境が確保されるよう、事業主が遵守すべき法令や、努めるべき雇用管理の内容などを盛り込んだ「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」が定められています(労働施策総合推進法に基づき平成19年10月1日施行)。この指針に基づいて適切な雇用管理を行うようお願いいたします。

■指針のポイント

(全文は57～66ページに掲載しています。)

◆基本的な考え方

事業主は外国人労働者について、

- 労働関係法令及び社会保険関係法令を遵守する。
- 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發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。

◆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るべき措置

- 1 外国人労働者の募集及び採用の適正化
- 2 適正な労働条件の確保
- 3 安全衛生の確保
- 4 雇用保険、労災保険、健康保険及び厚生年金保険の適用
- 5 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等
- 6 解雇の予防及び再就職援助
- 7 労働者派遣又は請負を行う事業主に係る留意事項
- 8 外国人労働者の在留資格に応じて講ずべき必要な措置

◆外国人労働者の雇用労務責任者の選任

事業主は、外国人労働者を常時10人以上雇用するときは、この指針に定める雇用管理の改善等に関する事項等を管理させるため、人事課長等を雇用労務責任者として選任する必要があります。

◆外国人労働者の雇用状況の届出

※Q37～Q42参照

9 外国人雇用状況の届出

Q37 外国人を雇用した場合、何か届出が必要ですか

A 外国人労働者の雇入れ・離職時点の氏名、在留資格、在留期間などについてハローワークへの届出が必要です。

労働施策総合推進法（平成 19 年 10 月 1 日施行）に基づき、外国人を雇用する事業主には、外国人労働者の雇入れおよび離職の際に、その氏名、在留資格などについて、ハローワークへ届出ることが義務づけられています。ハローワークでは、届出に基づき、雇用環境の改善に向けて、事業主の方への助言や指導、離職した外国人への再就職支援を行います。

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）抜粋

（外国人雇用状況の届出等）

第二十八条（抄）

事業主は、新たに外国人を雇い入れた場合またはその雇用する外国人が離職した場合には、厚生労働省令で定めるところにより、その者の氏名、在留資格、在留期間その他厚生労働省令で定める事項について確認し、当該事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。

（罰則）

第四十条（抄）

次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

二 第二十八条第一項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者

※在留資格などの確認は、通常の注意力をもって、雇い入れようとする人が外国人であると判断できる場合に行ってください。氏名や言語によってその人が外国人であると判断できなかったケースであれば、確認・届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。

※厚生労働省の外国人雇用状況届出情報と法務省の在留管理情報はデータ連携しています。届出内容が一致しない場合や外国人雇用状況届出が未届の場合にハローワークから確認をお願いすることがあります。

●届出の対象となる外国人の範囲

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

※「特別永住者」（在日韓国・朝鮮人等）の方は、外国人雇用状況の届出制度の対象外とされておりますので確認・届出の必要はありません。

●届出の方法について

外国人雇用状況の届出方法については、該当する外国人が雇用保険の被保険者か否かによって、使用する様式や届出先、届出期限が異なります。

①雇用保険の被保険者となる外国人の場合 ⇒41～42ページをご確認ください

②雇用保険の被保険者でない外国人の場合 ⇒43～44ページをご確認ください

●インターネットでも外国人雇用状況届出の申請（電子届出）を行うことができます。

「外国人雇用状況届出システム」で検索できるほか、ハローワークインターネットサービスの「事業主の方へのサービスのご案内」>「外国人雇用状況届出について」>「申請・届出手続きのご案内」>「外国人雇用状況届出」から利用することができます。

このバナーが目印です



※これまでに「雇用保険被保険者資格取得届・喪失届」又は「外国人雇用状況届出書（様式第3号）」の届出用紙により、一度でもハローワークに届出を行ったことのある事業主の方は、インターネット上からユーザID及びパスワードを取得することはできません。インターネットへの届出に変更される場合は、「電子届出切替・変更申請書」（46ページ）を就業先事業所施設毎に事業所施設を管轄するハローワークにご提出ください。

●届出事項の確認方法について

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

①の1 雇用保険の被保険者となる外国人の場合 【雇用保険資格取得届】

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 (雇用保険被保険者資格取得届を届け出るハローワークと同じ)
届出期限	雇用した日の属する月の翌月10日まで

※「特別永住者」の方は、外国人雇用状況届出制度の対象外とされておりますので届出の必要はありません。

<「雇用保険被保険者資格取得届」の様式(様式第2号)>

◆ 届出内容に変更があった場合は、外国人雇用状況届出担当窓口にご相談ください。
例：事業所の移転、統合、廃止/在留資格の変更/被保険者の転勤など

「17.被保険者氏名(ローマ字)」欄
届出される外国人の方の氏名を、在留カードどおりに記入してください。

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

「23.在留資格」欄
在留カードの「在留資格」又は旅券(パスポート)上の陸路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。
※「被監視者」「仮滞在許可者」の場合も同様に記入してください。
在留資格が「特定技能」又は「特定活動」の場合には、旅券(パスポート)に添付された「指定書」を確認し、以下の「特定技能・特定活動一覧表」よりいずれかを記入してください。

17～23欄に被保険者となる外国人の情報を記入しハローワークに提出することによって、労働施策総合推進法第28条に規定する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。
令和2年3月1日以降に雇入れした外国人についての届出において、18欄に「在留カード番号」の記載が必要となります。

※在留期間について、在留資格「永住者」「高度専門職2号」については記入は不要です。

特定技能・特定活動一覧表

<ul style="list-style-type: none"> ● 特定技能1号(介護) ● 特定技能1号(自動車運送業) ● 特定技能1号(鉄道) ● 特定技能1号(林業) ● 特定技能1号(木材産業) ● 特定技能1号(リネンサプライ) ● 特定技能1号(物流倉庫) ● 特定技能1号(資源循環) ● 特定技能1号または2号(ビルクリーニング) ● 特定技能1号または2号(工業製品製造業) ● 特定技能1号または2号(建設) ● 特定技能1号または2号(造船・船用工業) ● 特定技能1号または2号(自動車整備) ● 特定技能1号または2号(航空) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 特定技能1号または2号(宿泊) ● 特定技能1号または2号(農業) ● 特定技能1号または2号(漁業) ● 特定技能1号または2号(食料品製造業) ● 特定技能1号または2号(外食業) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 特定活動(造船) ● 特定活動(外国人調理師) ● 特定活動(ハラル牛肉生産) ● 特定活動(製造) ● 特定活動(家事支援) ● 特定活動(就職活動) ● 特定活動(農業) ● 特定活動(日系4世) ● 特定活動(本邦大学卒業者) ● 特定活動(就労可) ● 特定活動(その他)
<ul style="list-style-type: none"> ● 特定活動(EPA) ● 特定活動(高度学術研究活動) ● 特定活動(高度専門・技術活動) ● 特定活動(高度経営・管理活動) ● 特定活動(高度人材の就労配偶者) ● 特定活動(建設) 		

①の2 雇用保険の被保険者となる外国人の場合 【雇用保険資格喪失届】

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 (雇用保険被保険者資格喪失届を届け出るハローワークと同じ)
届出期限	被保険者でなくなった事実のあった日の翌日から起算して10日以内

<「雇用保険被保険者資格喪失届」の様式(様式第4号)>

様式第4号(第7条関係)(第1部)(特行館使用)
雇用保険被保険者資格喪失届

1. 個人番号
2. 被保険者番号
3. 事業所番号
4. 資格取得年月日
5. 退職等年月日
6. 喪失原因
7. 離職票交付希望
8. 1週間の所定労働時間
9. 補充採用予定の有無
10. 新氏名
11. 旧氏名
12. 国籍・地域コード
13. 在留資格コード
14. 被保険者氏名(ローマ字)又は新氏名(ローマ字)又は新氏名(アルファベット大文字で記入してください。)
15. 在留カードの番号
16. 在留期間
17. 派遣・請負
18. 国籍・地域
19. 在留資格
20. 住所欄
21. 性別
22. 生年月日
23. 被保険者の住所又は居所
24. 事業所名称
25. 氏名変更年月日
26. 被保険者でなくなったことの原因
27. 備考欄
28. 氏名
29. 職名
30. 係
31. 係
32. 係
33. 係
34. 係
35. 係
36. 係
37. 係
38. 係
39. 係
40. 係
41. 係
42. 係
43. 係
44. 係
45. 係
46. 係
47. 係
48. 係
49. 係
50. 係
51. 係
52. 係
53. 係
54. 係
55. 係
56. 係
57. 係
58. 係
59. 係
60. 係
61. 係
62. 係
63. 係
64. 係
65. 係
66. 係
67. 係
68. 係
69. 係
70. 係
71. 係
72. 係
73. 係
74. 係
75. 係
76. 係
77. 係
78. 係
79. 係
80. 係
81. 係
82. 係
83. 係
84. 係
85. 係
86. 係
87. 係
88. 係
89. 係
90. 係
91. 係
92. 係
93. 係
94. 係
95. 係
96. 係
97. 係
98. 係
99. 係
100. 係

「14.被保険者氏名(ローマ字)」欄
届出される外国人の方の氏名を、在留カードどおりに記入してください。

「19.在留資格」欄
在留カードの「在留資格」又は旅券(パスポート)上の上陸許可証印に記載されたとおりの内容を記入してください。
※「被監理者」「仮滞在許可者」の場合も同様に記入してください。
在留資格が「特定技能」又は「特定活動」の場合には、旅券(パスポート)に添付された「指定書」を確認し、以下の「特定技能・特定活動一覧表」よりいずれかを記入してください。

「備考」欄
すでに電子届出によって届出済みの場合、在留資格変更申請中の場合に記入してください。
(電子届出によって届出済
・在留資格変更申請中 など)

被保険者の住所又は居所欄、14～19欄に被保険者となる外国人の情報を記入しハローワークに提出することによって、労働施策総合推進法第28条に規定する外国人雇用状況の離職の届出を行ったこととなります。
令和2年3月1日以降に離職した外国人についての届出において、15欄に「在留カード番号」の記載が必要となります。

特定技能・特定活動一覧表

<ul style="list-style-type: none"> ● 特定技能 1号(介護) ● 特定技能 1号(自動車運送業) ● 特定技能 1号(鉄道) ● 特定技能 1号(林業) ● 特定技能 1号(木材産業) ● 特定技能 1号(リネンサプライ) ● 特定技能 1号(物流倉庫) ● 特定技能 1号(資源循環) ● 特定技能 1号または2号(ビルクリーニング) ● 特定技能 1号または2号(工業製品製造業) ● 特定技能 1号または2号(建設) ● 特定技能 1号または2号(造船・船用工業) ● 特定技能 1号または2号(自動車整備) ● 特定技能 1号または2号(航空) ● 特定技能 1号または2号(宿泊) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 特定技能 1号または2号(農業) ● 特定技能 1号または2号(漁業) ● 特定技能 1号または2号(飲食料品製造業) ● 特定技能 1号または2号(外食業) ● 特定技能 1号(素形材産業)※ ● 特定技能 1号(産業機械製造業)※ ● 特定技能 1号(電気・電子情報関連産業)※ ● 特定活動(EPA) ● 特定活動(高度学術研究活動) ● 特定活動(高度専門・技術活動) ● 特定活動(高度経営・管理活動) ● 特定活動(高度人材の就労配偶者) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 特定活動(建設) ● 特定活動(造船) ● 特定活動(外国人調理師) ● 特定活動(ハラール牛肉生産) ● 特定活動(製造) ● 特定活動(家事支援) ● 特定活動(就職活動) ● 特定活動(農業) ● 特定活動(日系4世) ● 特定活動(本邦大学卒業生) ● 特定活動(就労可) ● 特定活動(その他)
--	--	---

※「特定技能 1号(素形材産業)」、「特定技能 1号(産業機械製造業)」、「特定技能 1号(電気・電子情報関連産業)」のまま離職の届出を行う場合のみ。

② 雇用保険の被保険者でない外国人の場合 【外国人雇用状況届出書 <様式第3号>】

届出先	当該外国人が勤務する事業所施設（店舗、工場など）の所在地を管轄するハローワーク
届出期限	雇入れ・離職の翌月の末日まで

※「特別永住者」の方は、外国人雇用状況届出制度の対象外とされておりますので届出の必要はありません。

<外国人雇用状況届出書の様式（様式第3号）>

①外国人の氏名(ローマ字)及びフリガナ(カタカナ)
届出される外国人の方の氏名を、在留カードどおりに記入してください。

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）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。
※「被監理者」「仮滞在許可者」の場合も同様に記入してください。
また、在留資格が「特定技能」又は「特定活動」の場合には、旅券（パスポート）に添付された「指定書」を確認し、以下の「特定技能・特定活動一覧表」よりいずれかを記入してください。

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なければならない場合がある場合、在留カードの欄に記載されている12桁（英字2桁-数字8桁-英字2桁）の番号を記入してください。
※「被監理者」「仮滞在許可者」の場合は報酬活動許可を受けているかご確認ください。

⑧在留カード番号の記載欄
在留カードの右上に記載されている12桁（英字2桁-数字8桁-英字2桁）の番号を記入してください。

雇入れ年月日・離職年月日
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。
※既に届出をしている外国人が帰化した場合にも手続き（離職年月日を記入）が必要となります。

雇入れ又は離職に係る事業所
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。
届出先は雇入れ又は離職に係る事業所の所在地を管轄するハローワークとなります。
※転動により就労する事業所に変更があった場合は、転動元の事業所を離職に係る事業所、転動先の事業所を雇入れに係る事業所として、それぞれの所在地を管轄するハローワークに届出ることによってご連絡ください。その際、離職年月日・雇入れ年月日には転動日を記入してください。

主たる事務所
上記事務所が支店、店舗、工場等である場合には、雇用保険適用事業所や本社等を記入してください。

様式第3号(第10条関係)(表面)

雇入れに係る外国人雇用状況届出書

フリガナ(カタカナ)	チヨダ ジェニファー ヨウコ		
①外国人の氏名(ローマ字)	CHIYODA JENNIFER YOKO		
②①の者の在留資格	特定活動(ワーキングホリデー)	③①の者の在留期間(期限)(西暦)	20××年 3月 31日 まで
④①の者の生年月日(西暦)	20××年 1月 25日	⑤①の者の性別	1男・2女
⑥①の者の国籍・地域	米国	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)	A	B	1 2 3 4 5 6 7 8 C D

雇入れ年月日(西暦) 20××年 4月 1日 離職年月日(西暦) 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。

令和〇年 4月 1日

事業主

雇入れ又は離職に係る事業所 (名称) ○○ 株式会社 新宿支店 (所在地) 新宿区新宿〇-〇-〇 TEL. 03-0000-0000	雇用保険適用事業所番号 1301-123456-7 ①の者が主として左記以外の事業所で就労する場合
主たる事務所 (名称) ○○ 株式会社 (所在地) 千代田区九段南〇-〇-〇 TEL. 03-1111-1111	
氏名	代表者氏名

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

派遣・請負
派遣・請負労働者として、主に記載された事業所以外で就労する場合はチェックをいれてください。

特定技能・特定活動一覧表

<ul style="list-style-type: none"> ●特定技能1号(介護) ●特定技能1号(自動車運送業) ●特定技能1号(鉄道) ●特定技能1号(林業) ●特定技能1号(木材産業) ●特定技能1号(リネンサプライ) ●特定技能1号(物流倉庫) ●特定技能1号(資源循環) ●特定技能1号または2号(ビルクリーニング) ●特定技能1号または2号(工業製品製造業) ●特定技能1号または2号(建設) ●特定技能1号または2号(造船・船用工業) ●特定技能1号または2号(自動車整備) ●特定技能1号または2号(航空) ●特定技能1号または2号(宿泊) ●特定技能1号または2号(農業) ●特定技能1号または2号(漁業) 	<ul style="list-style-type: none"> ●特定技能1号または2号(飲食料品製造業) ●特定技能1号または2号(外食業) ●特定技能1号(素形材産業)※ ●特定技能1号(産業機械製造業)※ ●特定技能1号(電気・電子情報関連産業)※ 	<ul style="list-style-type: none"> ●特定活動(外国人調理師) ●特定活動(ハラル牛肉生産) ●特定活動(製造) ●特定活動(家事支援) ●特定活動(就職活動) ●特定活動(農業) ●特定活動(日系4世) ●特定活動(本邦大学卒業者) ●特定活動(就労可) ●特定活動(その他) <p>※「特定技能1号(素形材産業)」、「特定技能1号(産業機械製造業)」、「特定技能1号(電気・電子情報関連産業)」のまま離職の届出を行う場合のみ。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ●特定活動(ワーキングホリデー) ●特定活動(EPA) ●特定活動(高度学術研究活動) ●特定活動(高度専門・技術活動) ●特定活動(高度経営・管理活動) ●特定活動(高度人材の就労配偶者) ●特定活動(建設) ●特定活動(建設) ●特定活動(造船) 	

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」の文字を抹消すること。
 - (2) ①欄には、外国人の氏名をローマ字で記載し、フリガナをカタカナで記載すること。
 - (3) ②～④、⑥欄には、該当事項を記載すること。その際、②欄には、①の者が特定技能の在留資格をもって在留する者である場合には、法務大臣が①の者について指定する特定産業分野を、①の者が特定活動の在留資格をもって在留する者である場合には、法務大臣が①の者について特に指定する活動を、該当事項に加えて括弧書で記載すること（「特定技能1号（介護）」、「特定活動（ワーキングホリデー）」等）。なお、①の者が「監理措置の決定」（出入国管理及び難民認定法第44条の2第1項の決定）を受けた者である場合には「被監理者」と、①の者が「仮滞在許可」（同法第61条の2の4第1項の許可）を受けた者である場合には「仮滞在許可者」と記載すること。この場合、③欄及び⑧欄は記載不要であること。
 - (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（同法第19条第2項の許可）を受けべき者（「留学」の在留資格の者等）である場合又は報酬を受ける活動の許可（同法第44条の5第1項又は同法第61条の2の7第2項の許可）を受けべき者である場合に、これらの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) ⑧欄には、①の者が在留カードを所持する者である場合に、①の者の在留カードの番号（※）を記載すること。
※在留カードの右上に記載されている英字2桁+数字8桁+英字2桁。
 - (7) 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」の文字を抹消すること。
 - (2) ①～⑥、⑧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) ①～⑧欄について、1と同様とすること。
 - (2) 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。
 - (3) その他1及び2に従うこと。
- 4 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。
- 5 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。
- 6 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①～⑧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①～⑦欄は旅券、在留資格証明書、資格外活動許可書、監理措置決定通知書又は仮滞在許可書により確認し、記載すること。なお、特定技能の在留資格をもって在留する者については法務大臣が指定する特定産業分野を、特定活動の在留資格をもって在留する者については法務大臣が特に指定する活動を、指定書により確認し、記載すること。
- 7 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、その主たる事務所の所在地及び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。
- 8 氏名欄には、事業主の氏名（法人にあつては代表者の氏名）を記載すること。
- 9 雇入れに係る届出にあつては、雇入れ日の翌月の末日までに、離職に係る届出にあつては、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。
- 10 外国人雇用状況の届出については、電子届出による手続も可能であること。

Q38

外国人雇用状況届出の際に、旅券や在留カードの写しも一緒に提出する必要はありますか

A

外国人雇用状況届出制度では、事業主の方が、その雇用する外国人の方の氏名等を確認し届け出るものとされていますが、事業主の方から旅券や在留カードの写しを提出していただくものではありません。

なお、届出の記載内容の正確性を担保するのは、一義的には事業主ですので、旅券又は在留カードによりきちんと確認し、届け出ていただくことが必要です。

Q39

派遣労働者の場合は、届出の対象となりますか。なる場合には、届出は派遣元、派遣先のどちらで行えばよいですか。

A

労働者派遣の場合には、派遣先が決定し、派遣元と雇用契約が生じた都度、雇入れの届出が必要となります。

派遣労働者の場合、派遣元が届出を行い、派遣先は届出の必要はありません。

また、請負契約においても、派遣同様、請負元が届出を行うこととなります。

Q40

外国人労働者が帰化しました。その際に何か届出は必要ですか。

A

様式第3号の離職年月日欄に帰化年月日を記入し、ハローワークに届出を行ってください。

Q41

様式第3号または電子申請により、社会保険労務士又は労働保険事務組合が事業主の代理として外国人雇用状況届出を行うことは可能ですか

A

社会保険労務士は、外国人雇用状況届出を行うことができます。様式第3号を使用する場合には、社会保険労務士記載欄に、作成年月日を記載し、「提出代行者」又は「事務代理者」と表示した上、社会保険労務士の名称を冠して氏名の記載をしてください。また、電子申請により届出を行う場合には、外国人雇用状況届出システムの担当者氏名欄に「社会保険労務士 ○○○○」と社会保険労務士の名称を冠して氏名を記載してください。

労働保険事務組合については、雇用保険被保険者資格取得届の17～23欄又は資格喪失届の住所欄及び14～19欄に記載して提出する場合のみ届出可能となりますので、様式第3号による提出はできません。




Q42

既に届出様式等でハローワークに届出をしたことがありますが、今後は電子申請を利用して届出を行いたい場合はどうすればいいですか




A

それまで届出を行っていたハローワークに「外国人雇用状況届出に係る電子届出切替・変更申請書」(46ページ)を提出してください。就業先事業所施設毎に申請が必要です。ハローワーク職員が、内容を確認した上で担当者アドレス宛に「仮登録メール」を送信します。事業所担当者は24時間以内にメール内容にあるアドレスにアクセスし、本登録を完了してください。「本登録完了メール」が送信されますので、メール内容をご確認ください。その後、トップページからログインして登録ができるようになります。



労働基準関係

外国人労働者向けモデル労働条件通知書	労働条件をめぐるトラブル防止のためご活用ください。 (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、クメール語、モンゴル語、ミャンマー語、ネパール語、タイ語)	
外国語版モデル就業規則	就業規則をめぐるトラブル防止のためご活用ください。 (英語、中国語、ポルトガル語、ベトナム語)	
外国人労働者の安全衛生対策について	外国人労働者への安全衛生教育の教材などを掲載しています。	


雇用管理関係

外国人労働者の人事・労務に関する3つの支援ツール	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」や②「雇用管理に役立つ多言語用語集」等を掲載。	
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	留学生等の採用や活躍に向けて、企業が取り組む際に押さえておくべき12のポイントをまとめています。	
高度外国人材にとって魅力ある就労環境を整備するために(好事例集)	高度外国人材が雇用管理改善を望む事項についてのアンケートやヒアリング調査を行い、好事例をまとめています。	

事業主向け支援制度関係

人材確保等支援助成金 (外国人労働者就労環境整備助成コース) 特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者コース) トライアル雇用助成金 (一般トライアルコース)	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。	
働き方改革推進支援資金(融資制度)	外国人労働者の雇用管理の改善に取り組む事業主に対する融資制度があります。(詳しくは日本政策金融公庫まで)	

生活支援関係

外国人生活支援ポータルサイト、生活・就労ガイドブック	外国人が日本で生活するために必要な情報を掲載しています。	
----------------------------	------------------------------	---

10 社会保険・税金等

Q43

外国人を雇用した場合、社会保険に加入させなければなりませんか

A

健康保険等の社会保険の適用については、外国人労働者も日本人と同様に適用になります。

そのため、健康保険、厚生年金保険の適用事業所で外国人を雇用する場合は、これらの制度の加入者となり、日本人と同様に給料に応じた保険料を納入する等の手続きが必要となります。

外国人の中には年金保険は掛け捨てになると誤解したり、保険料の自己負担を嫌って加入をしない例があるようですが、任意加入ではありませんので対象となる場合には加入しなければなりません。

なお、社会保障協定を締結している国から日本へ一時派遣された場合は、日本の年金保険への加入が免除される場合があります。

また、外国人の場合、年金保険には脱退一時金制度があります。詳細については年金事務所にお問い合わせください。

◎脱退一時金制度

- 脱退一時金は、原則として以下の4つの条件すべてに該当する方が国民年金、厚生年金保険又は共済組合等の被保険者(組合員等)資格を喪失し、日本を出国後2年以内に請求されたときに支給されます。
- (1) 日本国籍を有していない方
 - (2) 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、及び保険料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、又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
 - (3) 日本に住所を有していない方
 - (4) 年金(障害手当金を含む)を受ける権利を有したことがない方

「脱退一時金請求書(外国人)」を入手

【請求書入手先】

- ・全国の年金事務所
- ・街角の年金相談センター
- ・日本年金機構ホームページ
<https://www.nenkin.go.jp>

必要書類を漏れなく記入
必要書類を添付

【添付書類】

1. パスポート(旅券)の写し
氏名、生年月日、国籍、署名、在留資格が確認できるページ
2. 日本に住所を有さないことが確認できる書類
住民票の除票の写し等
※出国前にお住まいの市区町村に転出届を提出された場合には、日本年金機構において、住民票の削除情報から、転出届を提出された方が日本国内に住所を有しないことを確認できますので本書類は不要です。
3. 「銀行名」「支店名」「支店の所在地」「口座番号」「預金種別」及び「請求者本人の口座名義」であることが確認できる書類
※銀行が発行した証明書等又は「銀行の証明」の欄に銀行の証明を受ける必要があります。
4. 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明らかにすることができる書類

「日本年金機構」あて
請求

【請求書の提出先】

- ・全国の年金事務所
- ・日本年金機構本部

※出国前に日本国内から請求書を提出する場合は、請求書を住民票の転出(予定)日以降に日本年金機構へ提出してください。(脱退一時金の受給要件として、日本年金機構が請求書を受理した日に日本に住所を有していないことが必要です。)郵送等で手続きをする場合には、請求書が転出(予定)日以降に日本年金機構に到着するよう送付してください。

(注意事項)

- * 脱退一時金を受け取った場合、脱退一時金の計算の基礎となった期間は年金加入期間ではなくなります。脱退一時金の請求に際しては、以下の注意事項を確認の上、御請求ください。
 - 1.平成 29 年 8 月から老齢年金の受給資格期間が 10 年に短縮されました。
 - 2.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。
- * 請求者が脱退一時金の支給を受けずに死亡した場合、請求者の死亡当時生計を同一にしていた配偶者、子、父母、孫、祖父母、兄弟姉妹、その他 3 親等内の親族が代わりに給付を受けることができます。(本人が死亡前に請求書を提出している場合のみ該当します。)

(所得税等について)

- * 国民年金の脱退一時金は、所得税及び復興特別所得税に係る源泉徴収の対象とされませんが、厚生年金保険の脱退一時金は、支給される際に、20.42%の所得税及び復興特別所得税が源泉徴収されます。
- * 厚生年金保険の脱退一時金に係る所得税及び復興特別所得税については、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」(国税庁ホームページ(<https://www.nta.go.jp>)に掲載しています。)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所地を有し、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「脱退一時金支給決定通知書」が送付されますので、原本を納税管理人に送付してください。納税管理人は本人に代わって還付申告ができます。「納税管理人の届出書」を提出せずに日本から出国した場合は、還付申告時に「納税管理人の届出書」を併せて提出してください。

※令和5年3月31日現在の法律に基づき記載しています

Q44

社会保障協定とは、どのような制度ですか

◆社会保障協定

○ 二重加入の防止

「保険料の二重負担」を防止するために加入すべき制度を二国間で調整します。相手国への派遣の期間が5年を超えない見込みの場合には、当該期間中は相手国の法令の適用を免除して自国の法令のみを適用し、5年を超える見込みの場合には、相手国の法令のみを適用します。

※協定によっては、派遣期間の見込みに関わらず、派遣開始日から5年間は自国の法令のみが適用され、相手国の法令の適用が免除されます。

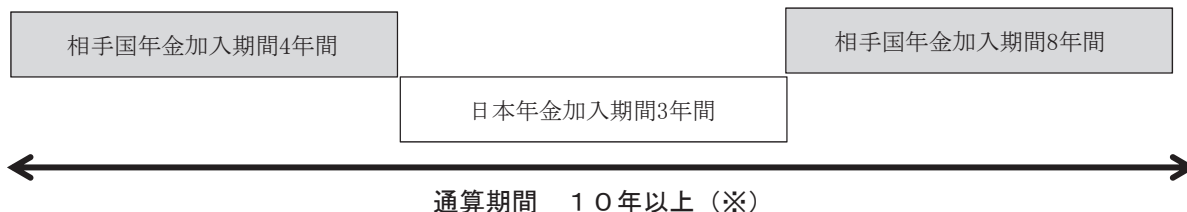
就労状況、派遣期間		加入する社会保障制度(※)
協定相手国の事業所からの派遣	5年以内と見込まれる一時派遣	協定相手国の社会保障制度
	上記派遣者の派遣期間が、予見できない事情により5年を超える場合	・原則、日本の社会保障制度 ・両国の合意が得られた場合には、協定相手国の社会保障制度
	5年を超えると見込まれる長期派遣	日本の社会保障制度
日本での現地採用		日本の社会保障制度

※適用される「相手国の社会保障制度」「日本の社会保障制度」の内容は、協定相手国により異なります

○ 年金の加入期間の通算

保険料の掛け捨てとならないために、二国間の年金制度の加入期間を通算して、年金を受給するために最低限必要とされる期間以上であれば、それぞれの国の制度への加入期間に応じた年金がそれぞれの国の制度から受けられるようにするものです。

【例】



- ・両国の期間を通算すると15年(4年+3年+8年)となり、日本年金を受け取るために必要な加入期間である10年(※)を満たし、日本年金の受給が可能となります。
- ・年金の受給については、両国の年金加入期間をまとめて一方の国のみから受け取るのではなく、両国の年金制度に加入した期間に応じた年金を、それぞれの国から受け取ることになります。

※平成29年8月から、日本年金(老齢給付)を受け取るために必要な加入期間は25年から10年に短縮されました。

◆ 各国との社会保障協定発効状況

日本は現在、24か国との協定が発効済です。上記の「二重加入の防止」「年金加入期間の通算」は、日本とこれらの国の間でのみ有効であることにご注意ください。(イギリス・韓国・中国及びイタリアは「二重加入の防止」のみ)

【協定が発効済の国】

ドイツ、イギリス、韓国、アメリカ、ベルギー、フランス、カナダ、オーストラリア、オランダ、チェコ、スペイン、アイルランド、ブラジル、スイス、ハンガリー、インド、ルクセンブルク、フィリピン、スロバキア、中国、フィンランド、スウェーデン、イタリア、オーストリア

◆ 脱退一時金と通算による年金

脱退一時金の支給を受けた場合、その期間は協定において年金加入期間として通算できなくなります。したがって、社会保障協定によって「年金加入期間の通算」が可能となっている相手国の方については、将来通算により年金として受給するか、脱退一時金を受けるか十分見極める必要があります。

※ 社会保障協定の内容は、相手国によってその取扱いが異なる部分があります。制度の内容及び手続き等の詳細については、日本年金機構のホームページ (<https://www.nenkin.go.jp>) を御覧ください。

また、社会保障協定に関する手続きは、お近くの年金事務所へ。

お問い合わせ先

- ◇ 「ねんきんダイヤル」 0570-05-1165 ※一般的な年金に関するお問い合わせ、国内専用または、最寄りの年金事務所へ (050 で始まる電話からは 03-6700-1165)
- ◇ 外国からの問い合わせ先 TEL+81-3-6700-1165

Q45

外国人労働者に対する雇用保険・
労災保険の取扱いはどのようになりますか

A

雇用保険については、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明らかである者を除き、国籍を問わず日本人と同様に適用され、原則①1週間の所定労働時間が20時間以上でかつ②31日以上の雇用見込みがある場合は、被保険者となります。

ただし、ワーキングホリデー制度による入国者及び、留学生（昼間学生）については、雇用保険の適用除外となります。

※ 昼間学生であっても、一定の出席日数を課程終了の要件としない学校に在学する者であって、当該事業において、同種の業務に従事する他の労働者と同様に勤務し得ると認められる方等は、被保険者となるケースもあります。

労災保険については、外国人労働者も一律に適用となります。

その他詳細については、下記にお問い合わせください。

- ・雇用保険について：東京労働局職業安定部雇用保険課（03-3512-1670）及び各ハローワークへ
- ・労災保険について：東京労働局労働保険徴収部適用・事務組合課（03-3512-1628）及び各労働基準監督署へ

Q46

外国人労働者に係る税金の取扱いはどのようになりますか

A

外国人労働者に対して給与等を支払う場合、所得税及び復興特別所得税に係る源泉徴収を行う必要があります。源泉徴収の対象となる収入の範囲及び方法は、その者が「居住者」であるか「非居住者」であるかによって異なります。詳細については国税庁ホームページ（タックスアンサー）を御覧いただくか、又は、国税相談専用ダイヤル（0570-00-5901）に電話をかけていただき、自動音声の案内に従い、「1」番を選択後、相談内容については「2」番（源泉徴収等）を選択の上御相談ください。

（※令和8年4月1日現在の法律に基づき記載しています。）

タックスアンサー

検索

タックスアンサー > タックスアンサーコード一覧 >
源泉所得税 > 非居住者に対する課税

11 外国人を雇用するための機関等

Q47

「東京外国人雇用サービスセンター」では、どのような業務を行っているのですか

A

「東京外国人雇用サービスセンター」では、日本国内に在留し、就労可能な在留資格に変更して就労を希望する留学生及び就労可能な在留資格を所持する外国人の方に下記の業務を行っています。

- ① 外国人留学生向け新規学卒求人相談
※求人の申込み手続きは、事業所の所在地を管轄するハローワークになります。
- ② 日本で就職を希望する外国人留学生の相談
職業相談、職業紹介ほか、留学生対象就職面接会、各種就職ガイダンス、セミナーを実施しています。
- ③ 専門的・技術的分野の在留資格の方の相談
「技術・人文知識・国際業務」、「技能」などの在留資格の方の職業相談、職業紹介を実施しています。
- ④ 外国人雇用に関する相談
外国人を雇用する場合の留意点等について、相談を実施しています。
- ⑤ 在留資格手続きに関する相談
出入国在留管理庁への手続き等について、専門のアドバイザーが対応します。
(不在の場合もありますので、事前にお問い合わせください。)

◎東京外国人雇用サービスセンター（外国人在留支援センター（FRESC／フレスク）内

開庁時間 9:00～17:00（土・日・祝日及び年末年始を除く）

所在地 〒160-0004

東京都新宿区四谷1-6-1

コモレ四谷 四谷タワー13階

TEL 03(5361)8722

URL <https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-foreigner/>

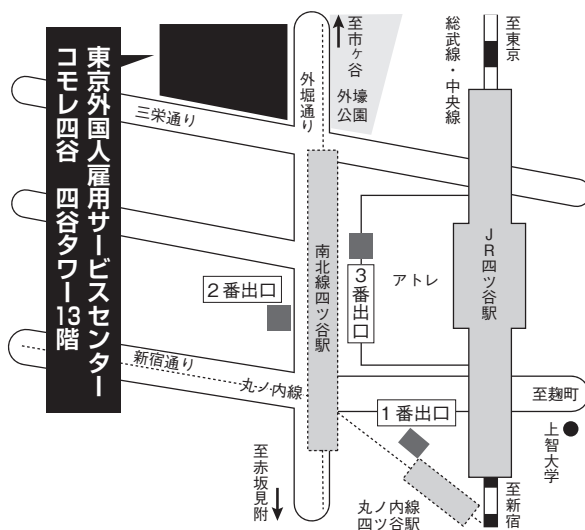
最寄駅

- ・JR中央線・総武線四ツ谷駅下車 徒歩約1分
- ・東京メトロ丸ノ内線四ツ谷駅下車 徒歩約3分
- ・東京メトロ南北線四ツ谷駅下車 徒歩約1分

通訳員

英語・中国語

※御利用希望の際は、事前にお問い合わせください。



東京外国人雇用サービスセンターは、外国人在留支援センター（FRESC / フレスク）内にあります。「外国人在留支援センター（FRESC / フレスク）」とは

日本で暮らし、活躍する外国人の在留を支援する政府の窓口が、新宿区の四ッ谷駅前にある「コモレ四谷（CO・MO・REYOTSUYA）」ビルに集まって、外国人からの相談対応、外国人を雇用したい企業の支援、外国人支援に取り組む地方公共団体の支援などの取組を行っています。

【入居機関】

出入国在留管理庁在留支援課・開示請求窓口、東京出入国在留管理局、東京法務局人権擁護部、日本司法支援センター（法テラス）、東京労働局外国人特別相談・支援室、東京外国人雇用サービスセンター、外務省ビザ・インフォメーション、日本貿易振興機構（ジェトロ）

【外国人在留支援センター（FRESC / フレスク）問い合わせ先】

下記ホームページを御覧ください。

https://www.moj.go.jp/isa/support/fresc/fresc_4.html



Q48

「新宿外国人雇用支援・指導センター」では、どのような業務を行っているのですか

A

「新宿外国人雇用支援・指導センター」では、日本国内に在留し、身分・地位に基づく在留資格を所持する外国人及びアルバイト就労を希望する外国人留学生の方に下記の業務を行っています。

- ① 日本人の配偶者等、定住者、永住者などの就労に制限のない在留資格の方の職業相談・職業紹介
- ② アルバイトを希望する外国人留学生の方の職業相談・職業紹介
- ③ パートタイム就労を希望する家族滞在の在留資格の方の職業相談・職業紹介
- ④ 在留資格手続きに関する相談

出入国在留管理庁への手続き等について、専門のアドバイザーが対応します。

（不在の場合もありますので、事前にお問い合わせください。）

◎新宿外国人雇用支援・指導センター

開庁時間 8:30～17:15（土・日・祝日及び年末年始を除く）

所在地 〒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）1階

TEL 03(3204)8609

最寄駅

JR新宿駅 東口下車 徒歩13分

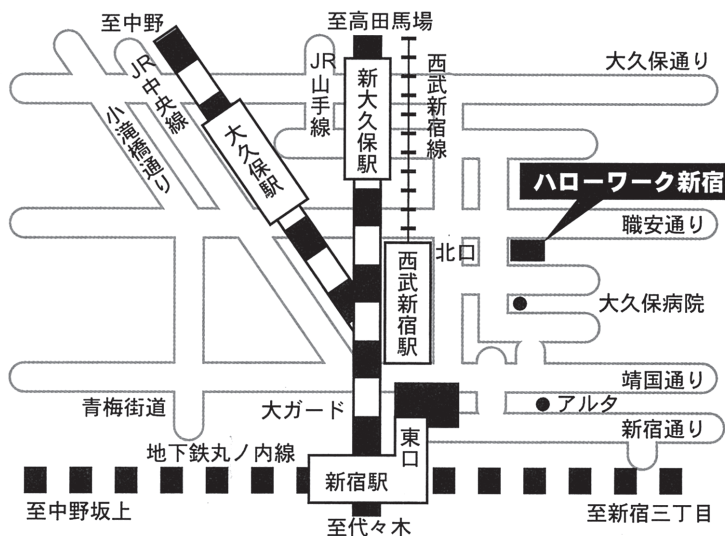
西武新宿駅 北口下車 徒歩1分

JR新大久保駅 下車 徒歩7分

通訳員

英語・中国語

※御利用希望の際は、事前にお問い合わせください。



Q49

「留学生インターンシップ」を実施していると聞きますが、どのようなものですか

A

東京外国人雇用サービスセンターでは、留学生と国内企業等との相互理解を促進し、就職活動を支援するため、外国人留学生に対するインターンシップを実施しています。（費用は無料です。）

企業にとってもインターンシップを実施することにより、様々なメリットがあります。

【メリット】

☆社内の活性化、国際化を促すきっかけになる。

☆担当社員のマネージメント力の育成・向上を図ることができる。

☆国際感覚をもった優秀な人材と出会うことができる。

また、インターンシップ期間中の傷害・損害責任保険は国が負担します。エントリーしていただいた場合には、当センターのホームページに掲載するとともに、首都圏の国公私立大学等にインターンシップ情報として提供を行っています。

申込を希望される場合は、東京外国人雇用サービスセンターまでお問い合わせください。

Q50

「外国人雇用管理アドバイザー」という制度があると聞きますが、どのようなものですか

A

「外国人雇用管理アドバイザー」は、新宿外国人雇用支援・指導センター及び東京外国人雇用サービスセンターにおいて、外国人求職者の募集及び採用の適正化に関することや外国人労働者の在留資格の変更、在留期間の更新等の手続きに関すること、その他、外国人労働者の雇用管理に関すること等について、各事業所の実態に応じた相談を行っております。

また、東京労働局が委託した専門のアドバイザーが、外国人雇用管理等に関する相談に対して直接事業所を訪問し、アドバイスすることも可能です。費用は無料ですので、お気軽にご利用ください。

なお、在留資格に関する詳細については、出入国在留管理庁へお問い合わせください。

◆外国人雇用について、外国人雇用管理アドバイザーが御相談にのります。

お問い合わせは

☆新宿外国人雇用支援・指導センター

☎03（3204）8609

☆東京外国人雇用サービスセンター

☎03（5361）8722

アドバイザーの訪問を希望する場合は

☆東京労働局職業安定部

☎03（3512）1662

※ただし、所在地が東京都内である事業所に限ります。

Q51

外国人労働者をあっせん(紹介)する、あるいは派遣するという業者が来ましたが、受け入れてもよいのでしょうか

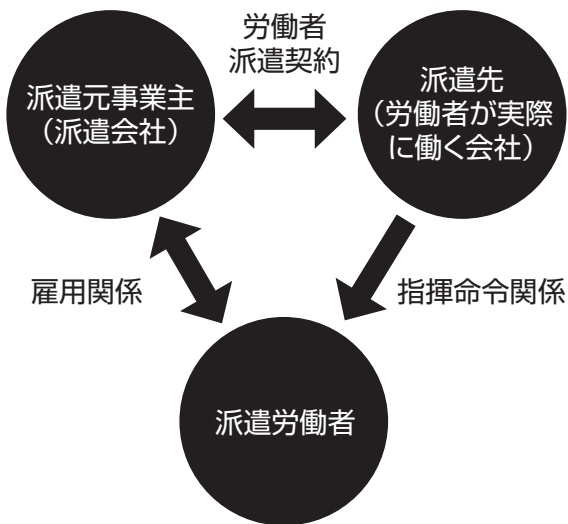
A

そのような問い合わせがあった場合には、職業紹介事業について厚生労働大臣の許可又は届出を行っていること、また派遣の場合も同じく大臣の許可を受けている

ことを確認する必要があります。許可を受けていない事業所からは受け入れはできません。(許可や届出を行っているかどうかの確認は厚生労働省の「人材サービス総合サイト」で確認ができます。)

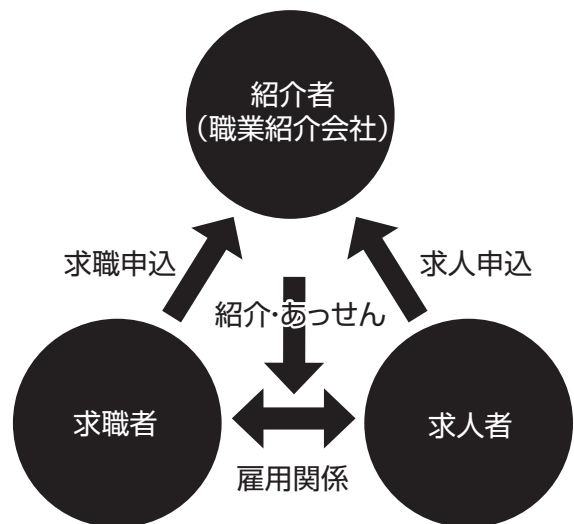
なお、あっせん(紹介)を受けた場合には、日本国内で合法的に就労できる外国人であるか否かの確認も必要となります。

◎労働者派遣事業



労働者派遣事業とは、派遣元事業主(派遣会社)が雇用する労働者を、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事業をいいます。厚生労働大臣の許可を受けた上で、港湾運送業務、建設業務、警備業務、病院等における医療関係業務(一部例外あり)等を除き原則として自由に行うことができます。

◎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または報酬を受けて行う職業紹介事業をいいます。港湾運送業務及び建設業務以外の職業について、厚生労働大臣の許可を受けて行うことができます。

無料職業紹介事業とは、職業紹介に関し、営利を目的とするか否かにかかわらず、いかなる名義でも手数料又は報酬等の対価を受けないで行う職業紹介事業をいいます。厚生労働大臣の許可又は届出をすることにより行うことができます。

詳細については、東京労働局需給調整事業部へお問い合わせください。

TEL 03-3452-1471

12 不法就労の防止

Q52 不法就労とはどのような場合をいいますか

A 不法就労とは次のような場合をいいます。

- ① わが国に不法に入国・上陸したり、在留期間を超えて不法に残留したりするなどして、正規の在留資格を持たない外国人が行う収入を伴う活動
- ② 活動に基づく在留資格（Q7参照）を持っている外国人が、許可を受けずに、与えられた在留資格以外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
- ③ 活動に基づく在留資格（Q7参照）を持っている外国人で、許可を受けていても、許可の範囲を超えて収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動

Q53 不法就労外国人を雇用した場合、雇用主に罰則はありますか。また、その内容とはどのようなものですか。

A 入管法には「不法就労助長罪」が定められています（入管法第73条の2）。不法就労助長罪は、

- ① 事業活動に関し、外国人を雇用するなどして不法就労活動をさせる行為
 - ② 外国人に不法就労活動をさせるためにこれを自己の支配下に置く行為
 - ③ 業として、外国人に不法就労活動をさせる行為又は②の行為に関しあつせんする行為
- を処罰の対象とし、これらに該当した者については3年以下の拘禁刑若しくは300万円以下の罰金に処し、又はこれを併科すると定められています。なお、令和9年4月1日以降は、刑罰が引き上げられ、「5年以下の拘禁刑若しくは500万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する」となります。

Q54 不法就労外国人とは知らずに雇用した場合も「罰則」が適用されますか

A 不法就労であるとはっきり認識していなくても、状況からみてその可能性があるにもかかわらず確認をせずにあえて雇用するような場合等、知らないことに過失があったときには、処罰を免れないこととなります。外国人の雇用に際しては、旅券（パスポート）または在留カードにより、「在留資格」「在留期間」「在留期限」を確認することが大切です。

特に「在留資格」については、就労が認められる在留資格かどうか確認してください。



外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針 (平成十九年告示第二百七十六号)

第一 趣旨

この指針は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）第七条に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、事業主が講ずべき必要な措置について定めたものである。

第二 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して必要な措置を講ずるに当たっての基本的考え方

外国人が我が国で安心して就労し、企業や地域社会の一員として活躍するためには、事業主による関係法令の遵守や適切な待遇の確保、日本人との相互理解等を通じた魅力ある職場環境の整備、職業生活上、日常生活上又は社会生活上の適切な支援等が重要となる。

また、労働者の国籍にかかわらず、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、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）、雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）、最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）、労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）、労働組合法（昭和二十四年法律第百七十四号）、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号。以下「男女雇用機会均等法」という。）、健康保険法（大正十一年法律第七十号）、厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）等の労働関係法令及び社会保険関係法令は適用されるものであり、事業主は、外国人労働者についても、これらを遵守するとともに、その在留資格の範囲内で、適正な労働条件及び安全衛生の確保や、雇用保険、労働者災害補償保険、健康保険及び厚生年金保険（以下「労働・社会保険」という。）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、その有する能力を有効に発揮しつつ就労できる環境が確保されるよう、この指針で定める事項について、適切な措置を講ずるべきである。

第三 外国人労働者の定義

この指針において「外国人」とは、日本国籍を有しない者をいい、特別永住者並びに在留資格が「外交」及び「公用」の者を除くものとする。また、「外国人労働者」とは、外国人の労働者をいうものとする。

なお、「外国人労働者」には、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（平成二十八年法律第八十九号）第二条第一項に規定する技能実習生（以下「技能実習生」という。）も含まれるものである。

第四 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

一 外国人労働者の募集及び採用の適正化

1 募集

イ 募集を行う際の労働条件の明示

事業主は、労働者を募集するに当たっては、募集に応じて労働者になろうとする外国人に対し、当該外国人が従事すべき業務の内容、労働契約の期間、就業の場所、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（ロにおいて「明示事項」という。）について、その内容を明らかにした書面の交付により、明示すること。ただし、当該外

国人が希望する場合においては、ファクシミリを利用してする送信又は電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第二条第一号に規定する電気通信をいい、以下「電子メール等」という。）の送信の方法（当該外国人が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）により明示することも可能であることに留意すること。その際、母国語その他の当該外国人が使用する言語又は平易な日本語（以下「母国語等」という。）を用いる等、当該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。特に、募集に応じて労働者になろうとする外国人が国外に居住している場合にあっては、入国後に、募集条件に係る相互の理解の齟齬^{そご}等から労使間のトラブル等が生じることのないよう、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ること。

ロ 職業紹介事業者等の利用

事業主は、外国人労働者のあっせんを受ける場合には、職業安定法等の定めるところにより、無料の職業紹介事業を行う地方公共団体又は職業紹介事業の許可を受けている者若しくは届出を行っている者（以下このロにおいて「職業紹介事業者等」という。）から受け、外国人労働者と違約金若しくは保証金の徴収等に係る契約を結ぶ等同法に違反する者又は労働者派遣法に違反する者からは受けないこと。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、外国人労働者と違約金又は保証金の徴収等に係る契約を結ぶ者を取次機関として利用する職業紹介事業者等からあっせんを受けないこと。特に、出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）別表第一の二の表の特定技能（以下「特定技能」という。）の在留資格を取得しようとする者のあっせんを受ける事業主においては、同法第十九条の十八第一項に規定する特定技能所属機関（以下「特定技能所属機関」という。）の基準として、当該職業紹介事業者等からあっせんを受けてはならないこととされていることに留意すること。

また、事業主は、求人者の申込みに当たり、職業紹介事業者等に対し、明示事項について、その内容を明らかにした書面の交付又は当該職業紹介事業者等が希望する場合におけるファクシミリを利用してする送信若しくは電子メール等の送信の方法（当該職業紹介事業者等が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）により、明示すること。

なお、職業紹介事業者等が職業紹介を行うに当たり、国籍を理由とした差別的取扱いをすることは、職業安定法上禁止されているところであるが、事業主においても、職業紹介事業者等に対し求人者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。

ハ 労働条件の変更等の明示

事業主は、募集に応じて労働者になろうとする外国人と労働契約を締結しようとする場合であって、募集するに当たって当該外国人に対し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すること。その際、母国語等を用いる等、当該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ること。

2 採用

事業主は、外国人労働者を採用するに当たっては、第五に定める方法等を通じ、あらかじめ、当該外国人が、採用後に従事すべき業務について、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。

事業主は、外国人労働者について、在留資格の範囲内で、外国人労働者がある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。特に、永住者、定住者等その身分に基づき在留する外国人に関しては、その活動内容に制限がないことに留意すること。

二 適正な労働条件の確保

1 均等待遇

事業主は、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

イ 書面の交付等

事業主は、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すること。ただし、当該外国人労働者が希望する場合においては、ファクシミリを利用してする送信又は電子メール等の送信の方法（当該外国人労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）により明示することも可能であることに留意すること。その際、モデル労働条件通知書やモデル就業規則を活用する、母国語等を用いて説明する等、当該外国人労働者が理解できる方法により明示するよう努めること。

ロ 賃金に関する説明

事業主は、賃金について明示する際には、賃金の決定、計算及び支払の方法等はもとより、これに関連する事項として税金、雇用保険及び社会保険の保険料、労使協定に基づく賃金の一部控除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、当該外国人労働者に実際に支給する額が明らかとなるよう努めること。

3 賃金の支払い

事業主は、外国人労働者に対し、最低賃金法等の定めるところにより最低賃金額以上の賃金を支払うことはもとより、基本給、割増賃金等の賃金について、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き、全額を支払うこと。また、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等については、その額について、実費を勘案し、不当な額とならないようにすること。

また、労働契約に付随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはならず、労働契約に付随することなく、外国人労働者の希望する貯蓄金をその委託を受けて管理する場合であっても、労使協定の締結及び届出等が必要であることに留意すること。

4 適正な労働時間等の管理

事業主は、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ること。また、労働時間の状況の把握に当たっては、タイムカードによる記録等の客観的な方法その他の適切な方法によるものとする。

あわせて、事業主は、労働基準法等の定めるところにより、年次有給休暇を与えること。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際には、その時季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ること。

5 労働基準法等の周知

事業主は、労働基準法等の定めるところにより、その内容、就業規則、労使協定等について周知すること。その際には、

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。

6 労働者名簿等の調製

事業主は、労働基準法等の定めるところにより労働者名簿、賃金台帳及び年次有給休暇管理簿を調製すること。その際には、外国人労働者について、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ること。

7 金品の返還等

事業主は、外国人労働者の旅券、在留カード等を保管しないようにすること。また、外国人労働者が退職する際には、労働基準法の定めるところにより当該外国人労働者の権利に属する金品を返還すること。また、返還の請求から七日以内に外国人労働者が出国する場合には、出国前に返還すること。

8 寄宿舍

事業の附属寄宿舍に外国人労働者を寄宿させる事業主は、労働基準法等の定めるところにより、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ずること。

三 安全衛生の確保

1 安全衛生教育の実施

事業主は、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安全衛生教育を実施するに当たっては、母国語等を用いる、視聴覚教材を用いる等、当該外国人労働者がその内容を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等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱方法等が確実に理解されるよう留意すること。

2 労働災害防止のための日本語教育等の実施

事業主は、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

事業主は、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。

4 健康診断の実施等

事業主は、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すること。実施に当たっては、これらの目的・内容を、母国語等を用いる等、当該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。また、外国人労働者に対しこれらの結果に基づく事後措置を実施するときは、その結果並びに事後措置の必要性及び内容を当該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。

5 健康指導及び健康相談の実施

事業主は、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及び健康相談を行うよう努めること。

6 母性保護等に関する措置の実施

事業主は、女性である外国人労働者に対し、労働基準法、男女雇用機会均等法等の定めるところにより、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、必要な措置を講ずること。

7 労働安全衛生法等の周知

事業主は、労働安全衛生法等の定めるところにより、その内容について周知すること。その際には、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。

四 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

事業主は、外国人労働者に対し、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ること。また、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。

さらに、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（健康保険の資格確認書（書面に限る。以下同じ。）の交付を受けているものに限る。）が離職したときは、遅滞なく資格確認書を回収するとともに、国民健康保険又は国民年金の適用の手続が必要になる場合にあっては、その旨を教示するよう努めること。

健康保険及び厚生年金保険の適用とならない事業所の事業主は、外国人労働者及びその家族が適切に国民健康保険及び国民年金の適用の手続が行えるよう、母国語等での手続の説明や市区町村等の相談窓口の案内、必要に応じた同行等の必要な援助を行うよう努めること。

なお、個人経営で農業を営み、常時五人未満の労働者を使用している事業所等、労働保険の適用が任意の事業所においては、事業主は外国人労働者を含む労働者の希望等に応じ、労働保険の加入の申請を行うこと。

2 保険給付の請求等についての援助

イ 雇用保険

事業主は、外国人労働者が離職する場合には、外国人労働者本人への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公共職業安定所の窓口の教示その他必要な援助を行うよう努めること。

ロ 労働者災害補償保険

事業主は、外国人労働者に係る労働災害等が発生した場合には、労働者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こと。加えて、外国人労働者やその家族等が自ら手続を行うことが困難な場合等には、その手続を行うことができるよう必要な援助を行うよう努めること。

ハ 健康保険

事業主は、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、健康保険において傷病手当金が支給され得ることについて、当該外国人労働者に教示するよう努めること。

ニ 公的年金

事業主は、外国人労働者が国民年金又は厚生年金保険（以下このニにおいて「公的年金」という。）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、当該外国人労働者に教示するよう努めること。また、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、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。なお、説明の際には、次に掲げる事項を踏まえつつ、請求を検討すべきであることを教示するよう努めること。

(1) 脱退一時金を受給した場合、その支給を受けた者は、その額の計算の基礎となった被保険者であった期間は、被保険者でなかったものとみなされるため、受給資格期間が十年であることを踏まえた将来的な老齢年金の受給の可能性に留意すべきであること。

(2) 公的年金を受給することができる年齢に達した際に社会保障協定（被保険者期間の通算規定を有するものに限る。）の相手国の年金制度に加入していた期間がある外国人労働者は、当該期間と公的年金の被保険者期間等を通算することにより、公的年金を受け取ることができる場合があること。

五 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等

1 適切な人事管理

事業主は、その雇用する外国人労働者が円滑に職場に適応できるよう、社内規程其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に努めること。また、当該職場での評価や待遇に納得しつつ就労することができるよう、職場で求められる資質、能力等の社員像の明確化、評価・賃金決定、配置等の人事管理に関する運用の透明性・公正性の確保等、多様な人材が適切な待遇の下で能力発揮しやすい環境の整備に努めること。その際、公共職業安定所の行う雇用管理に係る助言・指導を踏まえ、適切に対応すること。

2 生活支援

事業主は、外国人労働者の日本社会への対応の円滑化を図るため、外国人労働者に対して日本語教育及び日本の生活習慣、文化、風習、雇用慣行等について理解を深めるための支援を行うとともに、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ること。また、事業主は、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ること。

3 苦情・相談体制の整備

事業主は、外国人労働者の苦情や相談を受け付ける窓口の設置等、体制を整備し、日本における生活上又は職業上の苦情・相談等に対応するよう努めるとともに、必要に応じ、地方公共団体が情報提供及び相談を行う一元的な窓口等、行政機関の設ける相談窓口についても教示するよう努めること。

4 教育訓練の実施等

事業主は、外国人労働者が、在留資格の範囲内でその能力を有効に発揮しつつ就労することが可能となるよう、教育訓練の実施その他必要な措置を講ずるよう努めるとともに、母国語での導入研修の実施等働きやすい職場環境の整備に努めること。

5 福利厚生施設

事業主は、外国人労働者について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、外国人労働者にも十分な機会が保障されるように努めること。

6 帰国及び在留資格の変更等の援助

イ 事業主は、その雇用する外国人労働者の在留期間が満了し、在留資格の更新がなされない場合には、当該外国人労働者の雇用関係を終了し、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ること。

また、その雇用する外国人労働者が帰国する際、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、当該旅費を負担するよう努めること。特に、特定技能の在留資格をもって在留する者については、出入国管理

及び難民認定法第二条の五第一項に規定する特定技能雇用契約（以下「特定技能雇用契約」という。）の基準として、当該外国人労働者が特定技能雇用契約の終了後の帰国に要する旅費を負担することができないときは、当該旅費を負担するとともに、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留意すること。また、技能実習生については、帰国事由が自己都合による場合も含め、監理団体（企業単独型技能実習の場合は事業主）が帰国に要する旅費を負担するとともに、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留意すること。

ロ 事業主は、外国人労働者が在留資格を変更しようとするとき又は在留期間の更新を受けようとするときは、その手続を行う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ること。

ハ 事業主は、外国人労働者が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ること。特に、特定技能の在留資格をもって在留する者については、特定技能雇用契約の基準として、当該外国人労働者が一時帰国を希望した場合には、必要な休暇を取得させることとされていることに留意すること。

7 外国人労働者と共に就労する上で必要な配慮

事業主は、外国人労働者を受け入れるに当たっては、日本人労働者と外国人労働者とが、文化、慣習等の多様性を理解しつつ共に就労できるよう努めること。

六 解雇等の予防及び再就職の援助

1 解雇

事業主は、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、労働契約法において、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ること及び期間の定めのある労働契約（2において「有期労働契約」という。）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ることに留意し、外国人労働者に対して安易な解雇を行わないようにすること。

2 雇止め

事業主は、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、労働契約法において、労働者が有期労働契約の契約期間の満了時に当該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あって、当該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、認められないこととされていることに留意し、外国人労働者に対して、安易な雇止めを行わないようにすること。

3 再就職の援助

事業主は、外国人労働者が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他事業主の都合により離職する場合において、当該外国人労働者が再就職を希望するときは、関連企業等へのあっせん、教育訓練等の実施・受講あっせん、求人情報の提供等当該外国人労働者の在留資格に応じた再就職が可能となるよう、必要な援助を行うよう努めること。その際、公共職業安定所と密接に連携するとともに、公共職業安定所の行う再就職援助に係る助言・指導を踏まえ、適切に対応すること。

4 解雇制限

事業主は、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三十日間等、労働基準法の定めるところにより解雇が禁止されている期間があることに留意すること。

5 妊娠、出産等を理由とした解雇の禁止等

事業主は、女性である外国人労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならないこと。また、妊娠、出産等を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

七 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

労働者派遣の形態で外国人労働者を就業させる事業主にあつては、当該外国人労働者が従事する業務の内容、就業の場所、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、当該外国人労働者の派遣就業の具体的内容を当該外国人労働者に明示する、派遣先に対し派遣する外国人労働者の氏名、雇用保険及び社会保険の加入の有無を通知する等、労働者派遣法等の定めるところに従い、適正な事業運営を行うこと。また、派遣先は、労働者派遣事業の許可を受けていない者からは外国人労働者に係る労働者派遣を受けないこと。

2 請負

請負を行う事業主にあつては、請負契約の名目で実質的に労働者供給事業又は労働者派遣事業を行うことのないよう、職業安定法及び労働者派遣法を遵守すること。具体的には、自ら雇用する外国人労働者の就業場所が注文主である他の事業主の事業所内である場合には、当該注文主が当該外国人労働者の使用者であるとの誤解を招くことがないよう、当該事業所内で業務の処理の進行管理を行うこと。また、その就業場所において適切に雇用管理がなされるよう、当該事業所内で、第六で選任する雇用労務責任者等に人事管理、生活支援等の職務を行わせること。

さらに、請負を行う事業主は、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ること。

第五 外国人労働者の雇用状況の届出

事業主は、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第二十八条第一項の規定に基づき、新たに外国人労働者を雇い入れた場合又は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、在留期間等の一に掲げる事項について、二に掲げる方法により確認し、三に掲げる方法及び期限に従って、当該事項を当該事業主の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に届け出ること。なお、確認に当たっての留意事項は、四のとおりとすること。

一 確認し、届け出るべき事項

イ 雇用保険被保険者資格を有する外国人労働者について

氏名、在留資格（資格外活動の許可を受けて就労する者を雇い入れる場合にあつては当該許可の有無、特定技能の在留資格をもって在留する者を雇い入れる場合又は特定技能の在留資格をもって在留する者が離職した場合にあつては法務大臣が当該外国人について指定する特定産業分野（出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表の特定技能の項の下欄第一号に規定する特定産業分野をいう。二のハにおいて同じ。）、特定活動の在留資格をもって在留する者を雇い入れる場合又は特定活動の在留資格をもって在留する者が離職した場合にあつては法務大臣が当該外国人について特に指定する活動を含む。ロにおいて同じ。）、在留期間、生年月日、性別、国籍の属する国又は出入国管理及び難民認定法第二条第五号ロに規定する地域（以下「国籍・地域」という。）のほか、職種、賃金、住所等の雇用保険被保険者資格取得届又は雇用保険被保険者資格喪失届に記載すべき当該外国人の雇用状況等に関する事項

ロ 雇用保険被保険者資格を有さない外国人労働者について

氏名、在留資格、在留期間、生年月日、性別、国籍・地域

二 確認の方法

イ ロからニまでに該当する者以外の外国人労働者について

当該外国人労働者の在留カード（在留カードを所持しない者にあつては旅券又は在留資格証明書）の提示を求め、届け出るべき事項を確認する方法

ロ 資格外活動の許可を受けて就労する者について

当該外国人労働者の在留カード（在留カードを所持しない者にあつては、旅券又は在留資格証明書（当該外国人労働者が資格外活動の許可を受けている旨が記載されていない場合には、資格外活動許可書又は就労資格証明書を含む。））の提示を求め、届け出るべき事項を確認する方法

ハ 特定技能の在留資格をもって在留する者について

当該外国人労働者の在留カード及び特定産業分野を記載した指定書の提示を求め、届け出るべき事項を確認する方法

ニ 特定活動の在留資格をもって在留する者について

当該外国人労働者の在留カード（在留カードを所持しない者にあつては、旅券又は在留資格証明書）及び法務大臣が当該外国人について特に指定する活動を記載した指定書の提示を求め、届け出るべき事項を確認する方法

三 届出の方法・期限

イ 雇用保険被保険者資格を有する外国人労働者について

雇入れに係る届出にあつては雇入れた日の属する月の翌月十日までに、雇用保険法施行規則（昭和五十年労働省令第三号）第六条第一項の届出と併せて、必要事項を届け出ることとし、離職に係る届出にあつては離職した日の翌日から起算して十日以内に、同令第七条第一項の届出と併せて、必要事項を届け出ること。

ロ 雇用保険被保険者資格を有さない外国人労働者について

雇入れに係る届出、離職に係る届出ともに、雇入れ又は離職した日の属する月の翌月の末日までに、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（昭和四十一年労働省令第二十三号）様式第三号（以下「様式第三号」という。）に必要事項を記載の上、届け出ること。

四 確認に当たっての留意事項

事業主は、雇入れようとする者について、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る場合に、当該者に係る一の事項を確認すること。ここで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る場合とは、特別な調査等を伴うものではなく、氏名や言語などから、当該者が外国人であることが一般的に明らかである場合をいうこと。このため、例えば、通称として日本名を用いており、かつ、日本語の堪能な者など、通常の注意力をもっては、当該者が外国人であると判断できない場合にまで、確認を求めるものではないこと。なお、一に掲げる事項以外の事項の確認・届出は必要のないものであり、外国人労働者のプライバシーの保護の観点からも、この点に十分留意すること。

第六 外国人労働者の雇用労務責任者の選任

事業主は、外国人労働者を常時十人以上雇用するときは、この指針の第四に定め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（外国人労働者の雇用管理に関する責任者をいう。）として選任すること。

第七 外国人労働者の在留資格に応じて講ずべき必要な措置

一 特定技能の在留資格をもって在留する者に関する事項

特定技能の在留資格をもって在留する者については、第四から第六までに掲げるところによるものとするほか、事業主は、出入国管理及び難民認定法の規定に基づく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、同法第二条の五第六項に規定する一号特定技能外国人支援（以下この一において「一号特定技能外国人支援」という。）及び必要な届出等を適切に実施すること。また、一号特定技能外国人支援には、社会保険その他外国人労働者が行わなければならない各種行政手続についての情報提供や相談窓口の案内、必要に応じた相談窓口への同行等の支援、生活のための日本語習得の支援、医療機関に関する情報の提供、苦情・相談への対応、外国人労働者と日本人との交流の促進に係る支援が含まれることに留意すること。

二 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、第四から第六までに掲げるところによるものとするほか、事業主は、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する基本方針（平成二十九年法務省・厚生労働省告示第一号）に規定する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の施策に関する事項等の内容に留意し、技能実習生に対し実効ある技能等の修得が図られるように取り組むこと。

三 留学生に関する事項

留学生については、事業主は、新規学卒者等を採用する際、留学生であることを理由として、その対象から除外することのないようにするとともに、企業の活性化・国際化を図るためには、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も効果的であることに留意すること。あわせて、採用する際には、当該留学生が在留資格の変更の許可を受ける必要があることに留意するとともに、審査に要する期間を考慮して採用活動を行うよう努めること。また、留学生を採用するに際しては、インターンシップ・職場体験の機会を提供することが効果的であるが、その実施に当たっては、企業等に対する理解の促進や職業意識の形成支援等の趣旨を損なわないようにすること。

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、資格外活動は原則として週二十八時間以内に制限されていることに留意すること。

四 その他

その他の在留資格については、第四から第六までに掲げるところによるものとするほか、事業主は、出入国管理及び難民認定法等の定めるところにより、外国人労働者の在留資格に応じて講ずべき必要な措置を適切に実施すること。

第八 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

事業主は、職業安定機関、労働基準監督機関その他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すること。

外国人労働者の雇用管理改善等に係る自主点検表（事業主用）

実施日： 年 月 日

※ 下記の質問事項について、該当する場合のみチェックしてください。

1. 外国人雇用状況の届出について

- ① アルバイト等の雇用保険被保険者とならない外国人労働者も含め、雇用している外国人労働者の氏名、在留資格及び在留期間、在留カード番号等の「外国人雇用状況の届出」の記載項目を在留カード又は旅券等で確認の上で漏れなく記入し、期限までに所管のハローワークに「外国人雇用状況の届出」を提出している。
- ② 外国人労働者が離職した場合の「外国人雇用状況の届出」も漏れなく提出している。

※外国人を雇用する事業主には、外国人労働者（特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者を除く）の雇入れ及び離職の際に、外国人雇用状況届をハローワークへ届け出ることが、法律により、義務付けられています（届出を怠ったり、虚偽の届出を行ったりした場合には、30万円以下の罰金の対象になります。）。

2. 募集・採用について

- ① 違約金、保証金の徴収等を行う職業紹介事業者等からの斡旋を受けていない。
- ② 採用しようとする外国人労働者に従事させる予定の業務が、在留資格上、従事できる業務であることを確認している。

3. 外国人労働者の労働条件等について

- ① 労働者の国籍を理由として、労働条件の差別的取扱いをしていない。
- ② 賃金や労働時間等の労働条件について、内容を明らかにした書面等を交付している。その際、モデル様式の活用及び母国語や平易な日本語等での説明により、外国人労働者が理解できるよう努めている。
- ③ 賃金（最低賃金以上の基本給、割増賃金等）を適正に支払うとともに、労使協定に基づいて食費や居住費等の控除等を行う場合、不当な額とならないようにしている。
- ④ 時間外・休日労働の上限規制の遵守や、タイムカード等の客観的な方法による時間の把握、及び年次有給休暇の付与等、適正な労働時間等の管理を行っている。
- ⑤ 労働者名簿、賃金台帳や年次有給休暇管理簿を作成し、適切に管理している。
- ⑥ 事業主が外国人労働者の旅券や在留カードを保管していない。
- ⑦ 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について、通常の労働者との間の不合理な待遇差や差別的取扱いをしていない。

※ 労働者の国籍を理由として、賃金等の労働条件について、差別的取扱いをすることは、法律により、禁止されています。不当な賃金の支払いや労働時間等の不適正な管理は、罰則の対象となります。

4. 外国人労働者の安全衛生の確保について

- ① 外国人労働者が理解できる方法により、安全衛生教育等を実施している。
- ② 職場内にある労働災害防止に関する標識・掲示等について、外国人労働者が理解できるよう図解などを用いている。
- ③ 外国人労働者に対して、健康診断の実施はもとより、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックを実施している。
- ④ 女性である外国人労働者に対して、母性保護に関する措置（産前及び産後休暇等）を講じている。

※ 安全衛生教育や健康相談の実施は、法律により、義務付けられています。安全衛生教育の実施方法や、労働災害防止に関する標識、掲示等について、外国人労働者が理解できるよう努めてください。

5. 労働保険・社会保険について

- ① 外国人労働者に対して、労働保険・社会保険に関して説明するとともに、被保険者に該当する外国人労働者に係る適用手続を行っている。
- ② 必要に応じて、外国人労働者の労働保険・社会保険の給付の請求等に係る援助を行っている（雇用保険の失業等給付、労災保険給付、傷病手当金、障害年金等）。

※ 外国人労働者も日本人と同様に労働保険や社会保険が適用されます。事業所において必要な手続きをとるとともに、給付の手続きについて必要な援助を行うよう努めてください。

6. 人事管理・生活支援等について

- ① 社内規程の多言語化など円滑なコミュニケーションの前提となる環境整備に努めている。
- ② 評価・賃金決定、配置等の人事管理に関する運用の透明性・公正性を確保している。
- ③ 外国人労働者が地域社会での行事や活動に参加する機会を設けるように努めるとともに、行政機関・医療機関・金融機関等に関する情報提供等、安心して日常生活を営むための支援を実施するよう努めている。
- ④ 外国人労働者が帰国する場合に必要な支援を行っている。

※ 特に、在留資格「特定技能」の外国人労働者が、雇用契約終了後の帰国に要する旅費を負担できないときは、当該旅費を負担するとともに、契約終了後の出国が円滑になされるよう、法律上、必要な措置を講ずることとされています。

また、技能実習生については、帰国事由が自己都合による場合も含め、監理団体等が帰国に要する旅費を負担するとともに、契約終了後の出国が円滑になされるよう、法律上、必要な措置を講ずることとされています。

7. 解雇予防・再就職援助について

- ① 事業規模の縮小等の理由であっても、解雇・雇止めが認められない場合があることに留意し、外国人労働者に対して安易な解雇・雇止めを行っていない。
- ② 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ることに留意している。
- ③ 女性である外国人労働者の婚姻、妊娠又は出産を退職理由として予定する規定を設けていない。

※ 日本人労働者と同様に、外国人労働者についても安易な解雇・雇止めはできません。

8. 労働者派遣・請負について

- ① 労働者派遣の形態で外国人を就労させる場合や請負を行う場合には、職業安定法及び労働者派遣法を遵守し、適切な事業運営・雇用管理を行っている。
- ② 派遣先事業所においては、労働者派遣事業の許可を受けていない事業者からの労働者派遣を受けていない。

※ 派遣元事業主は、派遣就業の具体的内容を外国人労働者に明示することが、法律上、義務付けられています。

9. 雇用労務責任者の選任について

- ① 外国人労働者を常時 10 人以上雇用しているときは、人事課長等を雇用労務責任者に選任している。

10. 在留資格に応じた措置について

- ① 「特定技能」の外国人を雇用している場合、必要な支援・届出を実施している。また、就労が認められた特定産業分野や業務区分の範囲内で就労させている。
- ② 技能実習生を雇用している場合、「技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する基本方針」等を踏まえ、実効ある技能等の習得が図られるよう取り組んでいる。
- ③ 外国人留学生については、新規学卒者等を採用する際に外国人留学生であることを理由に対象から排除していない。
- ④ 外国人留学生をアルバイト等で雇用している場合、当該外国人留学生が資格外活動許可を得ていることを確認している。また、長期休暇の期間を除いて、他事業所での就労も含めて原則週 28 時間以内の就労としている。

外国人労働者向け労働条件通知書

【記載要領】

1. 労働条件通知書は、当該労働者の労働条件の決定について権限をもつ者が作成し、本人に交付すること。
交付の方法については、書面による交付のほか、労働者が希望する場合には、ファクシミリを利用する送信の方法、電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信の方法（出力して書面を作成できるものに限る）によっても明示することができる。
2. 各欄において複数項目の一つを選択する場合には、該当項目に○をつけること。
3. 下線部、破線内及び二重線内の事項以外の事項は、書面の交付等の方法（上記1参照）により明示することが労働基準法により義務付けられている事項であること。また、退職金に関する事項、臨時に支払われる賃金等に関する事項、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項については、当該事項を制度として設けている場合には口頭又は書面等により明示する義務があること。
網掛けの事項は、短時間労働者及び有期雇用労働者に対して書面の交付等により明示することがパートタイム・有期雇用労働法により義務付けられている事項であること。
4. 労働契約期間については、労働基準法に定める範囲内とすること。
また、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合には、契約の更新の有無及び更新する場合又はしない場合の判断の基準（複数可）並びに更新上限の有無を明示すること。
労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合には、無期転換申込機会及び無期転換後の労働条件を明示すること。無期転換後の労働条件を明示するに当たっては、本契約からの労働条件の変更の有無（変更がある場合はその内容を含む。）を明示するか、本契約からの変更の有無にかかわらず明示すべき事項ごとにその内容を明示すること。
（参考）労働契約法第18条第1項の規定により、期間の定めがある労働契約の契約期間が通算5年を超えるときは、労働者が申込みをすることにより、期間の定めのない労働契約に転換されるものであること。
この申込みの権利は契約期間の満了日まで行使できること。
5. 「就業の場所」及び「従事すべき業務の内容」の欄については、雇い入れ直後のもの及び将来の就業場所や従事させる業務の変更の範囲を明示すること。
また、有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合は、同法に基づき認定を受けた第一種計画に記載している特定有期業務（専門的知識等を必要とし、5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務）の内容並びに開始日及び完了日も併せて記載すること。なお、特定有期業務の開始日及び完了日は、「契約期間」の欄に記載する有期労働契約の開始日及び終了日とは必ずしも一致しないものであること。
6. 「始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項」の欄については、当該労働者に適用される具体的な条件を明示すること。また、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制等の適用がある場合には、次に留意して記載すること。
 - 変形労働時間制：適用する変形労働時間制の種類（1年単位、1か月単位等）を記載すること。その際、交替制でない場合、「・交替制」を＝で抹消しておくこと。
 - フレックスタイム制：コアタイム又はフレキシブルタイムがある場合はその時間帯の開始及び終了の時刻を記載すること。コアタイム及びフレキシブルタイムがない場合、かっこ書きを＝で抹消しておくこと。
 - 事業場外みなし労働時間制：所定の始業及び終業の時刻を記載すること。
 - 裁量労働制：基本とする始業・終業時刻がない場合、「始業………」を基本とし、」の部分＝で抹消しておくこと。
 - 交替制：シフト毎の始業・終業の時刻を記載すること。また、変形労働時間制でない場合、「（ ）単位の変形労働時間制・」を＝で抹消しておくこと。
7. 「休日」の欄については、所定休日について曜日又は日を特定して記載すること。

8. 「休暇」の欄については、年次有給休暇は6か月間継続勤務し、その間の出勤率が8割以上であるときに与えるものであり、その付与日数を記載すること。時間単位年休は、労使協定を締結し、時間単位の年次有給休暇を付与するものであり、その制度の有無を記載すること。代替休暇は、労使協定を締結し、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超える場合に、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて有給の休暇を与えるものであり、その制度の有無を記載すること。
- また、その他の休暇については、制度がある場合に有給、無給別に休暇の種類、日数（期間等）を記載すること。
9. 前記6、7及び8については、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、所定時間外労働の有無以外の事項については、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。
10. 「賃金」の欄については、基本給等について具体的な額を明記すること。ただし、就業規則に規定されている賃金等級等により賃金額を確定し得る場合、当該等級等を明確に示すことで足りるものであること。
- 法定超えとなる所定時間外労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超える場合については5割、法定休日労働については3割5分、深夜労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については5割、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超え、かつ、深夜労働となる場合については7割5分、法定休日労働が深夜労働となる場合については6割以上の割増率とすること。
 - 破線内の事項は、制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。ただし、網掛けの事項は短時間労働者及び有期雇用労働者に関しては上記3のとおりであること。
11. 「退職に関する事項」の欄については、退職の事由及び手続、解雇の事由等を具体的に記載すること。この場合、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。
- (参考) なお、定年制を設ける場合は、60歳を下回ってはならないこと。
- また、65歳未満の定年の定めをしている場合は、高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の①から③のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じる必要があること。加えて、高年齢者の65歳から70歳までの安定した就業を確保するため、次の①から⑤のいずれかの措置（高年齢者就業確保措置）を講じるよう努める必要があること。
- ① 定年の引上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年の定め廃止
 - ④ 業務委託契約を締結する制度の導入 ⑤社会貢献事業に従事できる制度の導入
12. 「その他」の欄については、当該労働者についての社会保険の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。
- 中小企業退職金共済制度、企業年金制度（企業型確定拠出年金制度・確定給付企業年金制度）により退職金制度を設けている場合には、労働条件として口頭又は書面等により明示する義務があること。
- 「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」は、事業主が短時間労働者及び有期雇用労働者からの苦情を含めた相談を受け付ける際の受付先を記入すること。
13. 各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しないこと。
14. 就業規則については、労働基準法により労働者への周知が義務付けられているものであり、就業規則を備え付けている場所等を本通知書に記載する等して必要なときに容易に確認できる状態にする必要があるものであること。
- * この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はないこと。

Notice of Employment 労働条件通知書

To: _____ 殿

Date: _____
年月日

Company's name _____
事業場名称(ローマ字で記入)

Company's address _____
所在地(ローマ字で記入)

Telephone number _____
電話番号

Employer's name _____
使用者職氏名(ローマ字で記入)

I. Contract period 契約期間

Non-fixed, Fixed* (From _____ to _____)
期間の定めなし 期間の定めあり(※) (年 月 日 ~ 年 月 日)

* Please fill out the following fields if you have selected "Fixed" for the "Contract period".

※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入

1. Contract renewal

契約の更新の有無

[Automatic renewal Possible renewal No renewal Others (_____)]
[自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他(_____)]

2. Renewal criteria

契約の更新は次により判断する。

[

- Workload at the end of the contract period ・勤務成績、態度
- Work performance and attitude ・能力
- Competence
- Company's business conditions ・会社の経営状況
- Progress of the work engaged in ・従事している業務の進捗状況
- Others (_____)
- その他(_____)

]

3. Renewal limit (No limit Limit (Up to _____ renewal times/Total contract period up to _____ years))

更新上限の有無 (無・有 (更新 回まで/通算契約期間 年まで))

[In the case of conclusion of a fix-term labour contract with the same company that exceeds a total contract period of 5 years as stipulated in the Labour Contract Act]

【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】

During this contract period, you may apply to the company for an indefinite-term labour contract (without a fixed term).

If your application is accepted, your employment will be converted to an indefinite-term labour contract from the day following the last day of the current contract period (year _____ /month _____ /day _____). In this case, indicate whether or not there is a change in working conditions from this contract (No / Yes (as attached)).

本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約(無期労働契約)の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日(年 月 日)から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無(無・有(別紙のとおり))

[In the case of employees eligible for an exception under the Act on Special Measures for Fixed-term contract workers with specialized knowledge, etc.]

【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】

Period in which the right to apply for conversion to indefinite term status is not granted:

I (highly skilled professional), II (elderly person after retirement age)

無期転換申込権が発生しない期間: I (高度専門)・II (定年後の高齢者)

I. Period from beginning to end of specific fixed-term task (_____ months from _____ [maximum of 10 years])

I 特定有期業務の開始から完了までの期間(年 月 日 から 年 月 日) (上限10年)

II. Period of continuous employment after reaching mandatory retirement age

II 定年後引き続き雇用されている期間

II. Place of Employment

就業の場所

(Immediately after hiring) (Scope of change)
(雇入れ直後) (変更の範囲)

III. Job duties

従事すべき業務の内容

(Immediately after hiring) (Scope of change)
(雇入れ直後) (変更の範囲)

[In the case of employees eligible for an exception under the Act on Special Measures for Fixed-term contract workers with specialized knowledge, etc. (highly skilled professional)]

【有期雇用特別措置法による特例の対象者(高度専門)の場合】

• Specific fixed-term task (_____) Start date: _____ End date: _____)

• 特定有期業務 (_____) 開始日: _____ 完了日: _____)

(Continued on next page)

(次頁に続く)

IX. Others
その他

- Joining social insurance [Employees' pension insurance; Health insurance; Employees' pension fund; others: ()]
社会保険の加入状況 (厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他 ())
- Application of employment insurance: (Yes: No:)
雇用保険の適用 (有 , 無)
- Small and medium-sized enterprise retirement allowance mutual aid scheme
中小企業退職金 共済制度
(Participating: Not participating:) (*In the case of SMEs)
(加入している , 加入していない) (*中小企業の場合)
- Corporate pension scheme (Yes: (name of scheme:); No:)
企業年金制度 (有 (制度名) , 無)
- Consultation office for items concerning improvement of employment management, etc.
雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口
Name of office () Person in charge () (Tel. No.)
部署名 () 担当者職氏名 () (連絡先 ())
- Others []
その他 []

*The following is an explanation of the case where "Contract period" is set to "Fixed".

※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。

Pursuant to Article 18 of the Labour Contract Act, if the contract period of a fixed-term labour contract (starting on or after April 1st 2013) exceeds a total of five consecutive years, such employee shall be converted to an indefinite-term labour contract from the day following the last day of the current contract period by applying by the end of the labour contract period. However, if the employee is eligible for an exception under the Act on Special Measures for Fixed-term contract workers with specialized knowledge, the occurrence of the right to apply for conversion to an indefinite-term labour contract will be as specifically stated in the "Contract period" section of this notification under the "In the case of employees eligible for an exception under the Act on Special Measures for Fixed-term contract workers with specialized knowledge, etc" column.

労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、無期転換申込権の発生については、特例的に本通知書の「契約期間」の「有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合」欄に明示したとおりとなります。

In addition to the above, the company's employment regulations shall apply.

Where and how to check the work regulations ()

以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法 ()

* The issuance of this Notice shall clearly specify working conditions stipulated in Article 15 of the Labour Standards Act and shall also serve as the issuance of documents pursuant to Article 6 of the Act on Improvement etc. of Employment Management for Part-Time Workers (Part-time/fixed-term employment law).

※本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。

* The notice on labour conditions should be retained for the purpose of preventing any possible disputes between employees and an employer.

※労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

関係行政機関等一覧

■ハローワーク（公共職業安定所）

外国人雇用状況の届出、雇用保険の手続き、求人申込み（一般、学生）

※事業所の所在地を管轄するハローワークへお問い合わせください

【お問い合わせ時間】平日8:30～17:15（土日祝日、年末年始を除く）

※自動音声案内が流れますので、案内に従って部門コードを入力してください

名称	所在地	管轄	電話番号
飯田橋	112-8577 文京区後楽1-9-20 飯田橋合同庁舎	千代田区・中央区・文京区・大島町・八丈町・ 利島村・新島村・神津島村・三宅村・ 御蔵島村・青ヶ島村 ※小笠原村は、小笠原総合事務所（父島字東町152） Tel.04998-2-2102	03-3812-8609
上野	110-8609 台東区東上野2-7-5 偕楽ビル（東上野Ⅱ）2F・3F	台東区	03-5818-8609
品川	108-0014 港区芝5-35-3	港区・品川区	03-5818-8609
大森	143-8588 大田区大森北4-16-7	大田区	03-5493-8609
渋谷	150-0041 渋谷区神南1-3-5	渋谷区・世田谷区・目黒区	03-3476-8609
新宿	160-8489 新宿区歌舞伎町2-42-10	新宿区・中野区・杉並区	03-3200-8609
池袋	170-8409 豊島区東池袋3-5-13	豊島区・板橋区・練馬区	03-3987-8609
王子	114-0002 北区王子6-1-17	北区	03-5390-8609
足立	120-8530 足立区千住1-4-1 東京芸術センター6～8階	足立区・荒川区	03-3870-8609
墨田	130-8609 墨田区江東橋2-19-12	墨田区・葛飾区	03-5669-8609
木場	135-8609 江東区木場2-13-19	江東区・江戸川区	03-3643-8609
八王子	192-0904 八王子市子安町1-13-1	八王子市・日野市	042-648-8609
立川	190-8609 立川市緑町4-2 立川地方合同庁舎	立川市・国立市・小金井市・昭島市・小平市・ 東村山市・国分寺市・東大和市・武蔵村山市	042-525-8609
青梅	198-0042 青梅市東青梅3-12-16	青梅市・福生市・あきる野市・羽村市 ・西多摩郡	0428-24-8609
三鷹	181-8517 三鷹市下連雀4-15-18	三鷹市・武蔵野市・西東京市・東久留米市 ・清瀬市	0422-47-8609
町田	194-0022 町田市森野2-28-14 町田合同庁舎1階	町田市	042-732-8609
府中	183-0045 府中市美好町1-3-1	府中市・稲城市・多摩市・調布市・狛江市	042-336-8609



←外国人労働者相談コーナーの御案内はこちらから

■労働基準監督署

賃金・労働時間等の労働条件、就業規則の作成、労災保険の手続き、職場の安全衛生・健康管理に関すること

※事業所の所在地を管轄する労働基準監督署へお問い合わせください

【お問い合わせ時間】平日8:30～17:15(土日祝日、年末年始を除く)

名称	所在地	管轄	電話番号
中央	112-8573 文京区後楽1-9-20 飯田橋合同庁舎6・7階	千代田区・中央区・文京区・大島町・ 八丈町・利島村・新島村・神津島村・ 三宅村・御蔵島村・青ヶ島村 ※小笠原村は、小笠原総合事務所(父島字東町152) Tel.04998-2-2102	方面(労働条件・解雇・賃金) 03-5803-7381 安衛 03-5803-7382 労災 03-5803-7383
上野	110-0008 台東区池ノ端1-2-22 上野合同庁舎7階	台東区	方面(労働条件・解雇・賃金) 03-6872-1230 安衛 03-6872-1315 労災 03-6872-1316
三田	108-0014 港区芝5-35-2 安全衛生総合会館3階	港区	方面(労働条件・解雇・賃金) 03-3452-5473 安衛 03-3452-5474 労災 03-3452-5472
品川	141-0021 品川区上大崎3-13-26	品川区・目黒区	方面(労働条件・解雇・賃金) 03-3443-5742 安衛 03-3443-5743 労災 03-3443-5744
大田	144-8606 大田区蒲田5-40-3 TT蒲田駅前ビル8・9階	大田区	方面(労働条件・解雇・賃金) 03-3732-0174 安衛 03-3732-0175 労災 03-3732-0173
渋谷	150-0041 渋谷区神南1-3-5 渋谷神南合同庁舎5・6階	渋谷区・世田谷区	方面(労働条件・解雇・賃金) 03-3780-6527 安衛 03-3780-6535 労災 03-3780-6507
新宿	169-0073 新宿区百人町4-4-1 新宿労働総合庁舎4・5階	新宿区・中野区・杉並区	方面(労働条件・解雇・賃金) 03-3361-3949 安衛 03-3361-3974 労災 03-3361-4402
池袋	171-8502 豊島区池袋4-30-20 豊島地方合同庁舎1階	豊島区・板橋区・練馬区	方面(労働条件・解雇・賃金) 03-3971-1257 安衛 03-3971-1258 労災 03-3971-1259
王子	115-0045 北区赤羽2-8-5	北区	方面(労働条件・解雇・賃金) 03-6679-0183 安衛 03-6679-0186 労災 03-6679-0226
足立	120-0026 足立区千住旭町4-21 足立地方合同庁舎4階	足立区・荒川区	方面(労働条件・解雇・賃金) 03-3882-1188 安衛 03-3882-1190 労災 03-3882-1189
向島	131-0032 墨田区東向島4-33-13	墨田区・葛飾区	方面(労働条件・解雇・賃金) 03-5630-1031 安衛 03-5630-1032 労災 03-5630-1033
亀戸	136-8513 江東区亀戸2-19-1 カメラプラザ8階	江東区	方面(労働条件・解雇・賃金) 03-3637-8130 安衛 03-3637-8131 労災 03-3637-8132
江戸川	134-0091 江戸川区船堀2-4-11	江戸川区	方面(労働条件・解雇・賃金) 03-6681-8212 安衛 03-6681-8213 労災 03-6681-8232
八王子	192-0046 八王子市明神町4-21-2 八王子地方合同庁舎3階	八王子市・日野市・多摩市・稲城市	方面(労働条件・解雇・賃金) 042-680-8752 安衛 042-680-8785 労災 042-680-8923
立川	190-8516 立川市緑町4-2 立川地方合同庁舎3階	立川市・昭島市・府中市・小金井市・ 東村山市・小平市・国分寺市・国立 市・東大和市・武蔵村山市	方面(労働条件・解雇・賃金) 042-523-4472 安衛 042-523-4473 労災 042-523-4474
青梅	198-0042 青梅市東青梅2-6-2	青梅市・福生市・あきる野市・羽村 市・西多摩郡	監督(労働条件・解雇・賃金) 0428-28-0058 安衛 0428-28-0331 労災 0428-28-0392
三鷹	180-8518 武蔵野市御殿山1-1-3 クリスタルパークビル3階	武蔵野市・三鷹市・調布市・西東京市・ 狛江市・清瀬市・東久留米市	方面(労働条件・解雇・賃金) 0422-67-0651 安衛 0422-67-1502 労災 0422-67-3422
町田	194-0022 町田市森野2-28-14 町田地方合同庁舎2階	町田市	監督(労働条件・解雇・賃金) 042-718-8610 安衛 042-718-9134 労災 042-718-8592

■ 出入国在留管理局関係

[出入国在留管理庁ホームページ] <https://www.moj.go.jp/isa/index.html>

※出張所によっては、受付できない申請もございますので、御確認ください。



名称	所在地	電話番号
東京出入国在留管理局	108-8255 港区港南5-5-30	0570-034259 就労審査第一部門 : 310 就労審査第二部門 : 320 就労審査第三部門 : 330 留学審査部門 : 410 研修・短期滞在審査部門 : 510 永住審査部門 : 610 難民調査第一部門 : 810 難民調査第二部門 : 815 難民審判部門 : 820 IP電話・海外から : 03-5796-7234
同 四谷分庁舎	160-0004 新宿区四谷1-6-1 四谷タワー13階 外国人在留支援センター(FRESC)	事前予約制による在留相談 03-5363-3025(予約専用ダイヤル) ※電話相談は行っておりません
同 立川出張所	186-0001 国立市北3-31-2 立川法務総合庁舎	042-528-7179
同 さいたま出張所	338-0002 さいたま市中央区下落合5-12-1 さいたま第2法務総合庁舎1階	048-851-9671
同 千葉出張所	260-0025 千葉市中央区問屋町1-35 千葉ポートサイドタワー3階	043-242-6597
同 松戸出張所	271-0092 松戸市松戸1307-1 キテミテマツド8階	047-701-5472
同 横浜支局	236-0002 横浜市金沢区鳥浜町10-7	0570-045259 就労・永住審査部門 : 20 留学・研修審査部門 : 30 IP電話・海外から : 045-769-1729
同 横浜支局 横浜港分室	231-0001 横浜市中区新港1-6-1 よこはま新港合同庁舎1階 在留相談室(Y-FORA)	事前予約制による在留相談 045-680-1620(予約専用ダイヤル) ※電話相談は行っておりません
同 川崎出張所	215-0021 川崎市麻生区上麻生1-3-14 川崎西合同庁舎	044-965-0012

★外国人在留総合インフォメーションセンター(東京出入国在留管理局内)

月曜～金曜(除く祝祭日) 8:30～17:15
Tel 0570-013904 (IP、海外:03-5796-7112)

★外国人総合相談支援センター(新宿)

月曜～金曜(除く祝祭日及び第2、第4水曜日) 9:00～16:00
Tel 03-3202-5535

★外国人総合相談センター埼玉

月曜～金曜(除く祝祭日) 9:00～16:00
Tel 048-833-3296

■ 技能実習関係 (問い合わせ先は29ページ参照)

外国人技能実習機構
公益財団法人 国際人材協力機構(JITCO)