

外国人在留支援センターのご案内

FRESC (FOREIGN RESIDENTS SUPPORT CENTER)

東京労働局
外国人特別相談・支援室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

外国人在留支援センターの紹介

1 外国人在留支援センターとは

(1) 外国人在留支援センター

外国人在留支援センター(FRESC/フレスク)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JR四ツ谷駅前にある「コモレ四谷」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。

FRESCでは、入居する関係機関が連携して、外国人の在留に関する様々な支援施策を実施することにより、外国人受入れ環境を整備していきます。

(2) 外国人特別相談・支援室

東京労働局外国人特別相談・支援室は、FRESC内にあり、外国人材を円滑に活用できるよう、外国人労働者を雇用する事業主等向けのセミナーや訪問支援を実施しているほか、労働条件・安全衛生管理に関する相談を受け付けています。

2 派遣先事業主・責任者研修会でFRESCを紹介する理由

(1) 外国人労働者数の状況

令和6年10月末現在、外国人労働者数は2,302,587人となり、過去最高を更新しています。

(2) 派遣・請負の状況

令和6年10月末現在、労働者派遣・請負事業を行っている事業所に就労している外国人労働者は399,213人(外国人労働者数全体の17.3%)です。

特に、事業場規模では労働者数30人未満事業場、業種では電気・輸送機器製造業、運輸業において、多くの外国人が派遣・請負の形態で就労しています。

3 職場に外国人労働者を受け入れる際の留意事項

(1) 言葉の違いや文化の違いを理解する

適正な労働条件や安全衛生の確保のため、外国人労働者が理解できるよう、必要な配慮をするように努めることが必要です(外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針)。

また併せて、・やさしい日本語の利用、・母国語の教材等の利用をご検討ください。

外国人特別相談・支援室 HP

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/fresc.html>





外国人在留支援センター

FRESC

外国人在留支援センター
FRESC

がいこくじんざいりゅうしえんせんたー
Foreign Residents Support Center (FRESC)

<https://www.moj.go.jp/isa/support/fresc/fresc01.html>

フレスク 検索



Phone Number 代表電話番号(でんわ)

0570-011000 (ナビダイヤル)

一部のIP電話及び海外からはこちら
+81-3-5363-3013

ナビダイヤルについて▶ 言語(日本語:1、英語:2)を選択した後、電話をかけたい機関の番号を選択してください

- 1 東京出入国在留管理局
- 2 東京労働局外国人特別相談・支援室
- 3 東京外国人雇用サービスセンター
- 4 東京法務局人権擁護部
- 5 外務省ビザ・インフォメーション
- 6 日本司法支援センター(法テラス)
- 7 日本貿易振興機構(ジェトロ)
- 8 その他のお問い合わせ

Address 所在地(ばしょ)

〒160-0004 東京都新宿区四谷一丁目6番1号 四谷タワー13F

Opening hours 開庁時間(あいているじかん)

9:00~17:00 ※土・日・祝・年末年始は休庁

Access アクセス(あくせす)

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



出入国在留管理庁(開示請求窓口)

しゅつにゅうこくざいりゅうかかりちよう(かいじせいきゅうまどぐち)

Immigration Services Agency of Japan

TEL. 03-5363-3005

https://www.moj.go.jp/isa/applications/disclosure/kaiji_release.html



日本貿易振興機構(ジェトロ)(高度外国人材活用相談)

にほんぼうえきしんこうきこうじえとろ

Japan External Trade Organization (JETRO)

TEL. 03-3582-5203

ポータル
<https://www.jetro.go.jp/hrportal/>
外国人材活躍支援パッケージ
<https://www.jetro.go.jp/services/escort/>



東京出入国在留管理局(在留相談)

とうきょうしゅつにゅうこくざいりゅうかかりきょく(ざいりゅうそうだん)

Tokyo Regional Immigration Services Bureau

TEL. 03-5363-3025 ※予約専用
Reservation only

インターネット予約フォームはこちら
https://www.moj.go.jp/isa/support/fresc/fresc_2.1.html



外務省ビザ・インフォメーション(査証相談等)

がいむしやうびざ・いんぷおめーしょん(びざのそうだんなど)

Ministry of Foreign Affairs Visa Information

TEL. 03-5369-6577

ビザ・査証
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/toko/visa/index.html>
公印確認・アポストイユ
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/toko/todoke/shomei/index.html>



東京法務局人権擁護部(人権相談)

とうきょうほうむきょくじんけんようごぶ(いじめなどのじんけんのそうだん)

Tokyo Legal Affairs Bureau Human Rights Department

みんなの人権110番 0570-003-110
外国人権相談ダイヤル 0570-090-911

<https://houmukyoku.moj.go.jp/tokyo/>



東京労働局外国人特別相談・支援室(労働問題相談)

とうきょうろうどうきょくがいこくじんとくべつそうだん・しえんしつ(しごとのでい)

Tokyo Labour Bureau Consultation and Support Office for Foreigners

TEL. 03-5361-8728

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/fresc.html>



日本司法支援センター(法テラス)(情報提供・法律相談)

にほんしほうしえんせんたー・ほうてらす(ほうりつでこまっていること)

Japan Legal Support Center (Houterasu)

TEL. 0570-011000 (日本語・英語)
0570-078377 (その他の言語)

<https://www.houterasu.or.jp>



東京外国人雇用サービスセンター(就職相談)

とうきょうがいこくじんこようさーびすせんたー(しゅうしょくそうだん)

Tokyo Employment Service Center for Foreigners

TEL. 03-5361-8722

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



外国人在留支援センター

Foreign Residents Support Center



外国人在留支援センター

FRESC

外国人在留支援センターとは

外国人在留支援センター（FRESC／フレスク）では、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集まり、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。

外国人在留支援センター（FRESC）に入居する関係機関が連携して、外国人の在留に関する様々な支援施策を実施することにより、外国人受入れ環境を整備していきます。

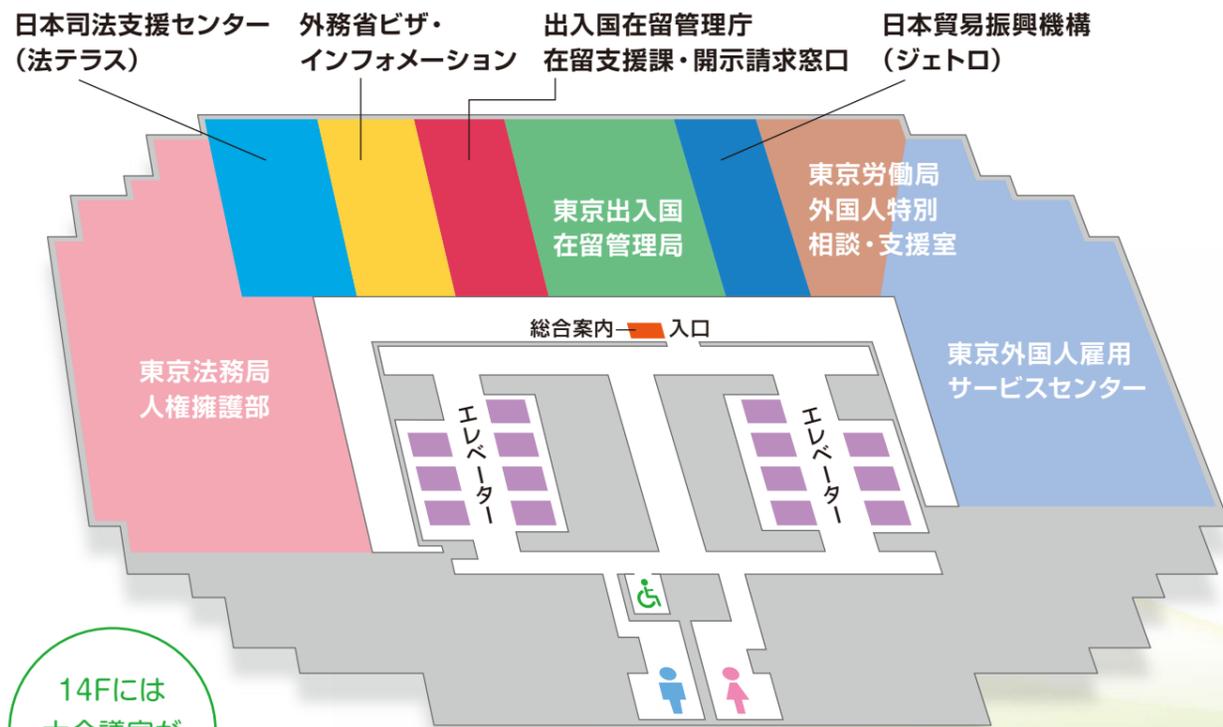


外国人在留支援センター
FRESC
商標登録第6325937号

外国人在留支援センター フロアガイド

Floor guide

コモレ四谷
四谷タワー
13F



14Fには
大会議室が
あります

出入国在留管理庁在留支援課・開示請求窓口



出入国在留管理庁在留支援課は、外国人向けの一元的相談窓口の整備・運営の支援、取組事例の共有等により、地方公共団体等との連携・協力を推進しています。また、「生活・就労ガイドブック」や「外国人生活支援ポータルサイト」による日本に住む外国人への情報提供や「やさしい日本語」の普及を行っています。

開示請求窓口は、出入国在留管理庁が保有する行政文書のほか、出入（帰）国記録及び外国人登録原票の開示請求を受け付けています。

東京出入国在留管理局



東京出入国在留管理局は、日本に在留する外国人や、外国人を雇用したい企業関係者等へ、予約制による個別相談を行っています。

また、地方公共団体に対し、外国人に関する相談の対応や助言等も行っています。

東京法務局人権擁護部



東京法務局人権擁護部は、外国人及び障害のある人に対する差別的な取扱いを始め、いじめ、虐待、各種ハラスメント、インターネットを悪用したプライバシー侵害など、様々な人権問題に関する相談に応じているほか、そのような人権侵害行為に対して、簡易・迅速・柔軟な救済活動を行っています。

また、人権擁護委員や地方自治体等と連携しながら、様々な人権啓発活動を行っています。

日本司法支援センター（法テラス）



日本司法支援センター（法テラス）は、国によって設立された法的トラブル解決のための総合案内所です。

お困りごとの相談を受け、必要に応じて内容を整理した上で、その方に適した相談窓口を紹介します。また、民事法律扶助の利用条件を満たしている方には、各地の法テラスの無料法律相談を案内します。

東京労働局外国人特別相談・支援室



東京労働局外国人特別相談・支援室は、外国人を雇用する事業主に対し、労働基準法等の労働関係法令や労務管理、安全衛生管理に関する相談対応を行うとともに、セミナーの開催、専門家による訪問支援など外国人労働者の労務管理、安全衛生管理に関する支援を行っています。また、外国人労働者向けに、労働条件に関する相談対応を行っています。

東京外国人雇用サービスセンター



東京外国人雇用サービスセンターは、高度外国人材（留学生、専門・技術的分野の在留資格）の就職支援を行う厚生労働省の機関です。職業相談・紹介、就職面接会の開催、インターンシップの実施のほか、外国人雇用に関する情報提供・相談等の事業主向け支援も行っています。

外務省ビザ・インフォメーション



外務省ビザ・インフォメーションは、日本への入国査証（ビザ）申請に必要な書類の案内、申請手続等査証（ビザ）に関する一般的な各種相談を受け付けています。

また、公印確認及びアポステューユに関する照会にも対応しています。

日本貿易振興機構（ジェトロ）



ジェトロは、高度な知識や技能を有する外国人材の活用を促進するため、関係省庁が連携する「高度外国人材活躍推進プラットフォーム」の事務局を務めています。セミナーやポータルサイトを通じた情報提供や、高度外国人材を活用する企業に対して、様々な支援サービス等を提供しています。

外国人労働者の労務管理等に関する

リモート支援のご案内

外国人特別相談・支援室では、外国人を雇用する又は雇用を予定している事業場の方を対象に、リモートで相談・支援をさせていただきます。

このリモート支援は、法違反を指摘して行政指導を行うものではなく、こちらから労務管理に関する各種書類の提示を求めることも致しません。ご希望があった書類のみ確認するものです。また、相談内容について改善報告を求めることもありません。

労務管理の見直しの一つとして、ぜひ御活用ください。



対象事業場

外国人労働者を雇用する又は雇用を予定している事業場

実施方法

Microsoft Teams を用いたオンライン会議

申込方法

下記の内容を記載の上、メールでお申し込みください。

(送付先)

gaikoku-shien@mhlw.go.jp

(記載内容)

会社名

住所

事業の種類

外国人労働者数

外国人労働者の在留資格

ご担当者名

連絡先(電話番号)

「リモート支援希望」とご記載ください

希望日(第3希望までご記載ください)

相談・支援を希望する内容

費用

無料です。

Microsoft Teams を使用する環境はご用意いただく必要があります。

相談・支援内容

下記のような内容について、相談・支援いたします。

- ▶ 外国人労働者の労務管理全般に関すること
 - ・何に気を付ければ良いか
 - ・今の管理方法で問題ないか
- ▶ 労働基準法等に関すること
 - ・労働基準監督署への届出について
 - ・労働条件に差を付けて良いのか
- ▶ 外国人雇用特有の問題に関すること
 - ・外国語の教材を紹介してほしい
 - ・どんなトラブルが多いのか

などなど

外国人特別相談・支援室



外国人在留支援センター

FRESC

〒164-0004

東京都新宿区四谷1丁目6番1号 四谷タワー13階

外国人在留支援センター(FRESC)内

TEL: 03-5361-8728 Mail: gaikoku-shien@mhlw.go.jp



「外国人雇用状況」の届出状況【概要版】（令和 6 年 10 月末時点）

1 外国人労働者の状況

外国人労働者の状況について

外国人労働者数は 2,302,587 人（前年 2,048,675 人）。

前年比で 253,912 人増加し、届出が義務化された平成 19 年以降、過去最多を更新し、対前年増加率は 12.4%と、前年と同率。

国籍別では、ベトナムが最も多く 570,708 人（全体の 24.8%）。次いで中国 408,805 人（同 17.8%）、フィリピン 245,565 人（同 10.7%）の順。

在留資格別の対前年増加率をみると、「専門的・技術的分野の在留資格」が 20.6%増加、「特定活動」が 19.5%増加、「技能実習」が 14.1%増加、「資格外活動」が 12.9%増加、「身分に基づく在留資格」が 2.1%増加。

○ 国籍別の状況（P 6）

労働者数が多い上位 3 か国

・ベトナム	570,708 人	（全体の 24.8%）	〔前年 518,364 人〕
・中国	408,805 人	（同 17.8%）	〔同 397,918 人〕
・フィリピン	245,565 人	（同 10.7%）	〔同 226,846 人〕

対前年増加率が大きい主な 3 か国

・ミャンマー	114,618 人	（前年比 61.0%増）	〔前年 71,188 人〕
・インドネシア	169,539 人	（同 39.5%増）	〔同 121,507 人〕
・スリランカ	39,136 人	（同 33.7%増）	〔同 29,273 人〕

○ 在留資格別の状況（P 7）

労働者数が多い上位 3 資格

・専門的・技術的分野の在留資格	718,812 人	（全体の 31.2%）	〔前年 595,904 人〕
・身分に基づく在留資格	629,117 人	（同 27.3%）	〔同 615,934 人〕
・技能実習	470,725 人	（同 20.4%）	〔同 412,501 人〕

対前年増加率が大きい上位 3 資格

・専門的・技術的分野の在留資格	718,812 人	（前年比 20.6%増）	〔前年 595,904 人〕
・特定活動	85,686 人	（前年比 19.5%増）	〔同 71,676 人〕
・技能実習	470,725 人	（前年比 14.1%増）	〔同 412,501 人〕

○ 都道府県別の状況（P 8）

労働者数が多い上位 3 都府県

・東京	585,791 人	（全体の 25.4%）	〔前年 542,992 人〕
・愛知	229,627 人	（同 10.0%）	〔同 210,159 人〕
・大阪	174,699 人	（同 7.6%）	〔同 146,384 人〕

2 外国人を雇用する事業所の状況

外国人を雇用する事業所の状況について

外国人を雇用する事業所は 342,087 所（前年 318,775 所）。

前年比で 23,312 所増加し、届出が義務化された平成 19 年以降、過去最多を更新し、対前年増加率は 7.3% となり、前年の 6.7% から 0.6 ポイント上昇。

○ 都道府県別の状況（P 9）

事業所数が多い上位 3 都府県

・ 東京	82,294 所	（全体の 24.1%）	〔前年 79,707 所〕
・ 大阪	28,167 所	（ 同 8.2%）	〔 同 25,450 所〕
・ 愛知	26,979 所	（ 同 7.9%）	〔 同 25,225 所〕

○ 事業所規模別の状況（P 9、10）

外国人を雇用する事業所数は「30 人未満」規模の事業所が最も多く、事業所数全体の 62.4%、外国人労働者数全体の 36.2% となっている。

外国人を雇用する事業所数はいずれの事業所規模においても増加。

3 産業別の状況

外国人労働者数は、「製造業」が最も多く、全体の 26.0% となっている。（P 8）

外国人を雇用する事業所数は、「卸売業、小売業」が最も多く、全体の 18.7% となっている。（P 10）

[別表 8] 事業所規模別・外国人雇用事業所数及び外国人労働者数

令和 6 年 10 月末時点

(単位 : 所、人)

	事業所数			構成比 (注 4)	外国人労働者数			構成比 (注 4)	一事業所あたりの 外国人労働者数		
	うち派遣・ 請負事業所	[比率] (注 1)			うち派遣・ 請負事業所	[比率] (注 2)			うち派遣・請負 事業所 (注 3)		
全事業所規模計	342,087	19,941	[5.8%]	100.0%	2,302,587	399,213	[17.3%]	100.0%	6.7	20.0	
事業所労働者数	30人未満	213,517	9,107	[4.3%]	62.4%	832,555	87,453	[10.5%]	36.2%	3.9	9.6
	30～99人	58,864	5,161	[8.8%]	17.2%	450,054	83,182	[18.5%]	19.5%	7.6	16.1
	100～499人	33,789	4,149	[12.3%]	9.9%	531,027	143,731	[27.1%]	23.1%	15.7	34.6
	500人以上	10,318	1,098	[10.6%]	3.0%	396,702	80,306	[20.2%]	17.2%	38.4	73.1
	不明	25,599	426	[1.7%]	7.5%	92,249	4,541	[4.9%]	4.0%	3.6	10.7

注 1 : 「事業所数」欄中の「うち派遣・請負事業所 [比率]」欄は、労働者派遣・請負事業を行っている事業所数及び当該事業所規模の事業所数に対する労働者派遣・請負事業を行っている事業所数の割合を示す。割合の数値は小数点第二位を四捨五入している。

注 2 : 「外国人労働者数」欄中の「うち派遣・請負事業所 [比率]」欄は、労働者派遣・請負事業を行っている事業所に就労している外国人労働者数及び当該事業所規模の外国人労働者数に対する労働者派遣・請負事業を行っている事業所に就労している外国人労働者数の割合を示す。割合の数値は小数点第二位を四捨五入している。なお、労働者派遣事業等を行っている事業所に就労している外国人労働者のすべてが派遣労働者等であるとは限らない。

注 3 : 「一事業所あたりの外国人労働者数」欄中の「うち派遣・請負事業所」欄は、労働者派遣・請負事業を行っている一事業所あたりの外国人労働者数を示す。

注 4 : 「構成比」欄は、事業所総数 (全事業所規模計) 及び外国人労働者総数 (全事業所規模計) に対する、当該事業所規模の事業所数及び外国人労働者数の割合を示す。なお、割合の数値は小数点第二位を四捨五入しているため、合計が 100% にならない場合がある。

外国人雇用は ルールを守って適正に

外国人が在留資格の範囲内で能力を十分に発揮しながら適正に就労できるよう、事業主の方が守らなければならないルールや配慮していただきたい事項があります。内容をご理解の上、適正な外国人雇用をお願いします。

以下の2点は、事業主の責務です！

1 雇入れ・離職時の届出

P.2～

外国人の雇入れと離職の際には、その氏名、在留資格などをハローワークに届け出てください。届出に当たり、雇い入れる外国人の在留資格などを確認することで、不法就労の防止にもつながります。

また、ハローワークでは、届出を基に、雇用管理の改善に向けた事業主の方への助言や指導、離職した外国人への再就職支援を行います。

2 適切な雇用管理

P.10～

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、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律に基づき定められています。

この指針に沿って、職場環境の改善や再就職の支援に取り組んでください。

▶ その他（ご参照ください）

外国人労働者の雇用管理改善等に係る自主点検表	P.15
在留資格一覧表	P.16
外国人の雇用に関する参考情報	P.17
外国人の雇用に関するQ & A	P.18
外国人雇用管理アドバイザーのご案内	P.18
関係機関のお問い合わせ先	P.19
外国人雇用サービスセンター・留学生コーナー一覧	P.20



2 外国人労働者の雇用管理の改善は 事業主の努力義務です

外国人が能力を発揮できる適切な人事管理と就労環境を！

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

この指針は、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、事業主が行うべき事項について定めています。

指針の主な内容

募集・採用時において

国籍で差別しない公平な採用選考を行いましょ。

日本国籍でないこと、外国人であることのみを理由に、求人者が採用面接などへの応募を拒否することは、公平な採用選考の観点から適切ではありません。

法令の適用について

労働基準法や健康保険法などの労働関係法令や社会保険関係法令は、国籍を問わず外国人にも適用されます。また、労働条件面での国籍による差別も禁止されています。

適正な人事管理について

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書面等で明示することが必要です。その際、母国語等により外国人が理解できる方法で明示するよう努めましょ。

賃金の支払い、労働時間管理、安全衛生の確保等については、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等に従って適切に対応しましょ。

人事管理に当たっては、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、配置等の運用の透明性・公正性を確保し、環境の整備に努めましょ。

解雇等の予防と再就職援助について

労働契約法に基づき解雇や雇止めが認められない場合があります。安易な解雇等を行わないようにするほか、やむを得ず解雇等を行う場合には、再就職希望者に対して在留資格に応じた再就職が可能となるよう必要な援助を行うよう努めましょ。

なお、業務上の負傷や疾病の療養期間中の解雇や、妊娠や出産等を理由とした解雇は禁止されています。

指針の基本的な考え方

事業主は外国人労働者について、

- 労働関係法令および社会保険関係法令は国籍にかかわらず適用されることから、事業主はこれらを遵守すること。
- 外国人労働者が適切な労働条件および安全衛生の下、在留資格の範囲内で能力を発揮しつつ就労できるよう、この指針で定める事項について、適切な措置を講ずること。

■ 外国人労働者の募集および採用の適正化

1 募集

- 募集に当たって、従事すべき業務内容、労働契約期間、就業場所、労働時間や休日、賃金、労働・社会保険の適用に関する事項等について、書面の交付等により明示すること。【※1】
- 特に、外国人が国外に居住している場合は、事業主による渡航または帰国費用の負担の有無や負担割合、住居の確保等の募集条件の詳細について、あらかじめ明確にするよう努めること。
- 外国人労働者のあつせんを受ける場合、職業安定法等の定めるところにより、職業紹介事業の許可を受けている者もしくは届出を行っている者から受け、外国人労働者と違約金もしくは保証金の徴収等に係る契約を結ぶなど職業安定法または労働者派遣法に違反する者から受けしないこと。
- 国外に居住する外国人労働者のあつせんを受ける場合、外国人労働者と違約金また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つせんを受けしないこと。
- 職業紹介事業者等に対し求人申し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。
- 労働契約を締結しようとする場合であって、募集時に明示した労働条件を変更、特定等する場合は、明示した事項と変更内容等とを対照できる書面を交付する等により明示すること。【※1】

2 採用

- 採用に当たって、あらかじめ、在留資格上、従事することが認められる者であることを確認することとし、従事することが認められない者については、採用してはならないこと。
- 在留資格の範囲内で、外国人労働者がその有する能力を有効に発揮できるよう、公平な採用選考に努めること。

■ 適正な労働条件の確保

1 均等待遇

- 労働者の国籍を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならないこと。

2 労働条件の明示

- 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。その際、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。【※1】

3 賃金の支払い

- 最低賃金額以上の賃金を支払うとともに、基本給、割増賃金等の賃金について全額を支払うこと。
- 労使協定に基づき食費、居住費等を賃金から控除等する場合等については、控除額は実費を勘案し、不当な額とならないようにすること。

4 適正な労働時間等の管理

- 法定労働時間等の上限規制遵守、週休日の確保をはじめ適正な労働時間の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。
- 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。
- 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。時季を定めることにより与える際には、外国人労働者の意見を聴き、聴取した意見を尊重するよう努めること。

【※1】の事項については、母国語その他の当該外国人が使用する言語または平易な日本語を用いる等、外国人労働者が理解できる方法により明示するよう努める必要があります。

5 労働基準法等の周知

- 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、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。【※2】

6 労働者名簿等の調製

- 労働基準法等の定めるところにより労働者名簿、賃金台帳および年次有給休暇管理簿を調製すること。

7 金品の返還等

- 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、退職の際には、労働基準法の定めるところにより当該労働者の権利に属する金品を返還すること。

8 寄宿舍

- 事業附属寄宿舍に寄宿させる場合、労働基準法等の定めるところにより寄宿舍について必要な措置その他労働者の健康、風紀および生命の保持に必要な措置を講ずること。

9 雇用形態または就業形態に関わらない公正な待遇の確保

- 短時間・有期雇用労働法および労働者派遣法の定めるところにより、短時間・有期雇用労働者または派遣労働者である外国人労働者と通常の労働者との間に不合理な待遇の相違を設けてはならず、また、差別的取扱いをしてはならないこと。
- 短時間・有期雇用労働者または派遣労働者である外国人労働者から求めがあった場合、通常の労働者との待遇の相違の内容および理由等について説明すること。【※2】

■ 安全衛生の確保

1 安全衛生教育の実施

- 労働者安全衛生法等の定めるところにより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、使用させる機械等、原材料等の危険性または有害性およ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

- 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、必要な日本語および基本的な合図等を習得させるよう努めること。

3 労働災害防止に関する標識、掲示等

- 事業場内における労働災害防止に関する標識、掲示等について、図解等の方法を用いる等、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うよう努めること。

4 健康診断の実施等

- 労働安全衛生法等の定めるところにより、健康診断、面接指導およ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。【※2】

5 健康指導および健康相談の実施

- 産業医、衛生管理者等を活用して健康指導およ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

- 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、産前および産後休業、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、時間外労働等の制限、妊娠中およ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。

【※2】の事項については、母国語その他の当該外国人が使用する言語または平易な日本語を用いる等、外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努める必要があります。

7 労働安全衛生法等の周知

- 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、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。【※2】

■ 労働・社会保険の適用等

1 制度の周知および必要な手続きの履行等

- 労働・社会保険に係る法令の内容および保険給付に係る請求手続き等について、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き等必要な手続きをとること。【※2】
- 外国人労働者が離職したときは、遅滞なく被保険者証を回収するとともに、国民健康保険または国民年金の適用の手続きが必要になる場合はその旨を教示するよう努めること。
- 健康保険および厚生年金保険が適用にならない事業所においては、外国人労働者およびその家族が適切に国民健康保険および国民年金の適用の手続きが行えるよう、必要な援助を行うよう努めること。
- 労働保険の適用が任意の事業所においては、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

- 外国人労働者が離職する場合には、雇用保険被保険者離職票の交付等、必要な手続きを行うとともに、失業等給付の受給に係る公共職業安定所の窓口の教示その他必要な援助を行うよう努めること。
- 労働災害等が発生した場合には、労働災害補償保険の給付の請求その他の手続きに関し、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、必要な援助を行うよう努めること。
- 外国人労働者が病気、負傷等（労働災害によるものを除く）のため就業することができない場合には、健康保険において傷病手当金が支給され得ることについて、教示するよう努めること。
- 傷病によって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、教示するよう努めること。
- 公的年金の被保険者期間が一定期間以上の外国人労働者が帰国する場合、帰国後に脱退一時金の支給を請求し得る旨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。

■ 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等

1 適切な人事管理

- 外国人労働者が円滑に職場に適応できるよう、社内規程その他文書等の多言語化等、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。
- 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

- 日本語教育および日本の生活習慣、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、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。
- 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、居住地域において安心して日常生活また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

- 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または職業上の苦情・相談等に対応するよう努めるとともに、必要に応じ、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。

【※2】の事項については、母国語その他の当該外国人が使用する言語または平易な日本語を用いる等、外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努める必要があります。

4 教育訓練の実施等

- 教育訓練の実施その他必要な措置を講ずるように努めるとともに、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

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

6 帰国および在留資格の変更等の援助

- 在留期間が満了し、在留資格の更新がなされない場合には、雇用関係を終了し、帰国のための諸手続きの相談その他必要な援助を行うよう努めること。
- 外国人労働者が病気等やむを得ない理由により帰国に要する旅費を支弁できない場合には、当該旅費を負担するよう努めること。
- 在留資格の変更または在留期間の更新の際は、手続きに当たっての勤務時間の配慮その他必要な援助を行うよう努めること。
- 一時帰国を希望する場合には、休暇取得への配慮その他必要な援助を行うよう努めること。

7 外国人労働者と共に就労する上で必要な配慮

- 日本人労働者と外国人労働者とが、文化、慣習等の多様性を理解しつつ共に就労できるよう努めること。

■ 解雇等の予防および再就職の援助

1 解雇

- 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、労働契約法の規定に留意し、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

- 労働契約法の規定に留意し、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

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

4 解雇制限

- 外国人労働者が業務上負傷し、または疾病にかかり療養のために休業する期間等、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

- 女性である外国人労働者が婚姻し、妊娠し、また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。

■ 労働者派遣また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は、従事する業務内容、就業場所、派遣する外国人労働者を直接指揮命令する者に関する事項等、派遣就業の具体的内容を派遣する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、雇用保険およ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。
- 派遣先は、労働者派遣事業の許可のない者からは外国人労働者に係る労働者派遣を受けないこと。

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または労働者派遣事業を行わないよう、職業安定法および労働者派遣法を遵守すること。
- ・ 雇用する外国人労働者の就業場所が注文主である他事業主の事業所内である場合には、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のないよう、当該事業所内で業務の処理の進行管理を行うこと。また、当該事業所内で、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。
- ・ 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、安定的な雇用の確保に努めること。

■ 外国人労働者の雇用状況の届出

- ・ 労働施策総合推進法の規定に基づき、新たに外国人労働者を雇い入れた場合またはその雇用する外国人労働者が離職した場合には、公共職業安定所の長に届け出ること。

■ 外国人労働者の雇用労務責任者の選任

- ・ 外国人労働者を常時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こと。

■ 外国人労働者の在留資格に応じて講ずべき必要な措置

1 特定技能の在留資格をもって在留する者に関する事項

- ・ 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や受入れ機関の基準に留意するとともに、支援および必要な届出等を適切に実施すること。

2 技能実習生に関する事項

- ・ 「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。

3 留学生に関する事項

- ・ 新規学卒者等を採用する際、留学生であることを理由として、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こと。
- ・ インターンシップ・職場体験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。
- ・ 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28時間以内に制限されていることに留意すること。

「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」の全文は厚生労働省ウェブサイトに掲載しています。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000601382.pdf>

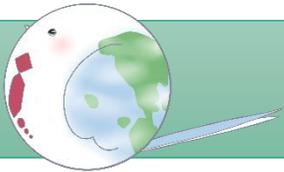


参考 外国人労働者の雇用管理改善等に係る自主点検表

外国人労働者の雇用管理改善のポイントや取組み状況を確認するための「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）」も厚生労働省ウェブサイトに掲載していますので、ご活用ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/001003486.docx>





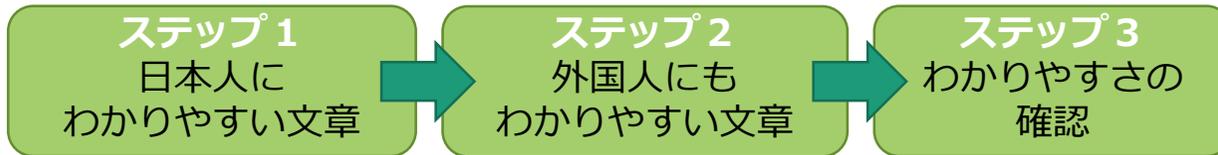
在留支援のためのやさしい日本語ガイドラインの概要



やさしい日本語は、難しい言葉を言い換えるなど、相手に配慮したわかりやすい日本語のこと。

- 日本に住む外国人は、この30年で約3倍に増え、日本に住む外国人の国籍が多様化。
- 外国人が日本で安全に安心して生活するためには、国や地方公共団体からのお知らせなどを正しく理解することが必要。
- 多言語化を進めているが、これまでの日本語に関する調査によると、「日本語」を「日常生活に困らない言語」とした外国人は約63%、「希望する情報発信言語」として「やさしい日本語」を選んだ外国人は76%。
- やさしい日本語による情報提供・発信を進めることが有効であり、取組を進めるため、出入国在留管理庁と文化庁は、このガイドラインを作成。

1. 在留支援のためのやさしい日本語 作成の3ステップ



ポイント

◆情報を整理する

- 伝えたいことを整理し、情報を取捨選択する。等

◆文をわかりやすくする(1)

- 3つ以上のことを言うときは、箇条書きにする。等

◆外来語に気を付ける

ポイント

◆文をわかりやすくする(2)

- 受身形や使役表現をできる限り使わない。等

◆言葉に気を付ける

- 簡単な言葉を使う。

◆表記に気を付ける

- 漢字の量に注意し、ふりがなをつける。等

日本語教師や外国人に、わかりやすいかどうか、伝わるかどうかをチェックしてもらう。

2. 書き換えツールの紹介

やさしい日本語を作成するときに活用してもらうため、無料で公開されている日本語の難易度を調べるツールを紹介している。

- ◆ やんしす
- ◆ やさにち
- ◆ チェッカー
- ◆ リーディング
- ◆ チュウ太

3. 変換例と演習問題

- 実際の書き換え例を示して、気を付けるポイントを説明している。
- 演習問題を掲載し、実際に書き換えの練習を行うことができるようにしている。

ガイドライン解説動画

基礎編



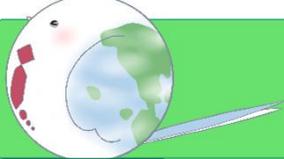
演習編
(ステップ1)



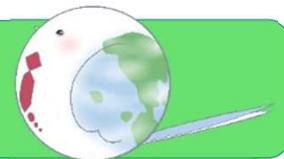
演習編
(ステップ2)



YouTube法務省チャンネルにて公開中。



在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン 話し言葉のポイント



経緯

- 2020年8月 出入国在留管理庁と文化庁は、「在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン」を策定
- 2021年8月 「やさしい日本語の普及による情報提供等の促進に関する会議」を設置
- 2022年3月 同会議報告書「やさしい日本語の普及による情報提供等の促進の在り方」において、書き言葉のガイドラインに加え話し言葉についても国が留意事項を取りまとめ、公表する必要性について指摘
- 2022年7月 「話し言葉のやさしい日本語の活用促進に関する会議」を設置
⇒在留外国人とのコミュニケーションの際に留意すべき実践的な事項を「話し言葉のポイント」として取りまとめ

現状

- 全年齢を対象とした「国語に関する世論調査(2019年度)」では、やさしい日本語で外国人に伝える取組を「知っている」と回答した人は全体の約3割。
- 「在留外国人に対する基礎調査(2021年度)」では、自身の日本語能力を「日常生活に困らない程度に会話できる」以上と回答した在留外国人が8割強。

やさしい日本語の話し言葉のポイント 効果的な話し方や、言い換え等を6つのポイントとして整理

(1)はじめの心得

- (内容を整理し、相手に配慮する)
- ✓伝えたい情報を取捨選択し、整理する
 - ✓このくらい話せば分かるだろうという思い込みを取り払う 等

(2)聴き方の心得

- (相手の話をしっかり聴く)
- ✓相手の話を聴く態度を示す
 - ✓落ち着いて対応する 等



(3)話の進め方

- (反応を見る、臨機応変に対応する)
- ✓やり取りがうまくいかない場合もフリーズしないで、話を継続する
 - ✓反応を見ながら自分の話し方を調整する 等

(4)話し方の基本

- (短くはっきり言い切る)
- ✓短く切って話す
 - ✓文の最後まで言い切る 等

(5)適切な言い換え

- (相手が理解できる言葉に言い換える)
- ✓難しい言葉・言い回しを使わない
- 例:納税 → 税金を払う 等

(6)言葉以外の工夫

- (ノンバーバルコミュニケーション)
- ✓資料・写真・図や実物を活用する
 - ✓コミュニケーションボードを準備する 等



お問い合わせはこちらへ

① 入国手続や在留手続等に関する各種のお問い合わせ

- 外国人在留総合インフォメーションセンター
☎ 0570-013904

(IP電話・海外からは03-5796-7112)

<https://www.moj.go.jp/isa/consultation/center/index.html>



- 地方出入国在留管理局

<https://www.moj.go.jp/isa/about/region/index.html>



② 技能実習制度に係るお問い合わせ

- 外国人技能実習機構コールセンター
☎ 03-3453-8000

※申請に対する進捗確認などの個別事案や様式の具体的な記載に係る相談など解釈が必要となるお問い合わせについては、内容に応じて、本部又は地方事務所（支所）の各窓口にご連絡ください。

<https://www.otit.go.jp/contact/>



<https://www.otit.go.jp/map/index.html#chihou>



③ 在留手続、労働関係法令、就職支援、人権相談等についてのお問い合わせ

- 外国人在留支援センター (FRESC / フレスク)
☎ 0570-011000

<https://www.moj.go.jp/isa/support/fresc/fresc01.html>



※外国人在留支援センター (FRESC / フレスク) には、外国人の在留支援に関連する4省庁8機関（東京出入国在留管理局、東京法務局人権擁護部、法テラス等）がワンフロアに入居し、入居機関が連携しながら、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。

- 地域の相談窓口一覧

<https://www.moj.go.jp/isa/content/930004512.pdf>



※地方公共団体が設置している窓口でも外国人の方の様々な相談に対応しています。

- ワンストップ型相談センター

外国人総合相談支援センター（東京）

☎ 03-3202-5535

外国人総合相談センター（埼玉）

☎ 048-833-3296

浜松外国人総合支援ワンストップセンター

☎ 053-458-1510

<https://www.moj.go.jp/isa/consultation/center/index.html>



生活・就労ガイドブック ～日本で生活する外国人の皆さんへ～

https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/guidebook_index.html



外国人生活支援ポータルサイト

<https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/index.html>



在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン

https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/plainjapanese_guideline.html



参考資料

外国人を雇用する事業主の皆様へ

外国人の適正な雇用にご協力ください

外国人の方々が、その能力を十分に発揮できるよう、外国人の人権に十分配慮した上で、より良い就労・生活環境の整備に努めていただくことにより、日本人と外国人がともに安全に安心して暮らせる共生社会の実現に向けてご協力をお願いします。

外国人の適正な雇用における注意点

外国人労働者との間で起こるトラブルの一因として、本国と日本の間の文化等に関するギャップ、来日前後の認識のギャップなどが挙げられます。そのため、出入国管理関係法令や労働関係法令の遵守に加えて、以下のような点にご注意ください。

- 異文化への理解を深め、お互いを尊重することで誤解が生じないようにしてください。

業務上の指導やアドバイスであったとしても、文化等の違いから、相手を嫌な気持ちにさせてしまうことがあることに注意が必要です（コミュニケーションのために、必要に応じて、翻訳機や通訳機を活用することも有効です）。

- 外国人を雇用するに当たっては、あらかじめ雇用契約期間、労働時間、業務内容、給料の仕組みや控除の理由などを丁寧に説明してください。

本国と給料の支払いの仕組みが日本と違っていたり、控除の制度がなかったりする国もあります。

具体的な控除の額や手取りの額を示すなど、より具体的な金額について、本人が理解できる方法で説明するよう心がけてください。また、雇用条件等については、労働関係法令に違反することがないように注意してください。

- 外国人労働者の人権に十分に配慮し、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントなどの人権侵害等の不適正な行為がないか、適切に確認を行ってください。

業務上の必要な指導等であったとしても、暴言や脅迫（例：指示に従わなければ解雇する旨の発言等）、暴行（例：殴打、足蹴りを行う、工具で叩く等）といった行為は許されません。



外国人を雇用した時は…。

外国人（「特別永住者」、在留資格「外交」及び「公用」は除く。）を雇用する事業主の方には、労働施策総合推進法（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律）に基づく外国人雇用状況の届出が義務付けられていますので、外国人を雇用した場合や外国人が離職した場合は、ハローワークへ届出をしてください（この届出を怠ると罰則適用の対象となります）。

「外国人雇用状況の届出」の詳細や届出の様式については、厚生労働省のホームページをご覧ください。

※「外国人雇用状況の届出」には在留カード番号の記載が必要です。



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/todokede/index.html

出入国在留管理庁



不法就労防止にご協力ください。

不法就労とは？

不法就労は法律で禁止されています。不法就労した外国人だけでなく、不法就労させた事業主も処罰の対象となります。在留カードを確認することで、所持する外国人が就労できるかどうかを容易に判別することができます。外国人を雇用する際は、このリーフレットに記載されている内容をよく確認し、外国人が不法就労にならないよう注意してください。

不法就労となるのは、次の3つの場合です。

- 1 不法滞在者や被退去強制者が働くケース**
(例) ● 密入国した人や在留期限の切れた人が働く
● 退去強制されることが既に決まっている人が働く
- 2 就労できる在留資格を有していない外国人で出入国在留管理庁から働く許可を受けていないのに働くケース**
(例) ● 観光等の短期滞在目的で入国した人が許可を受けずに働く
● 留学生や難民認定申請中の人が許可を受けずに働く
- 3 出入国在留管理庁から認められた範囲を超えて働くケース**
(例) ● 外国料理のシェフや語学学校の先生として働くことを認められた人が工場で作業者として働く
● 留学生が許可された時間数を超えて働く

注意!



事業主も処罰の対象となります!!

- 不法就労させたり、不法就労をあっせんした人「不法就労助長罪」
⇒ **3年以下の懲役・300万円以下の罰金**
(外国人を雇用しようとする際に、当該外国人が不法就労者であることを知らなかったとしても、在留カードを確認していない等の過失がある場合でも、処罰を免れません。)
- 不法就労させたり、不法就労をあっせんした外国人事業主⇒ **退去強制の対象**
- 外国人の雇用又は離職について、ハローワークへの届出をしなかったり、虚偽の届出をした人
⇒ **30万円以下の罰金**

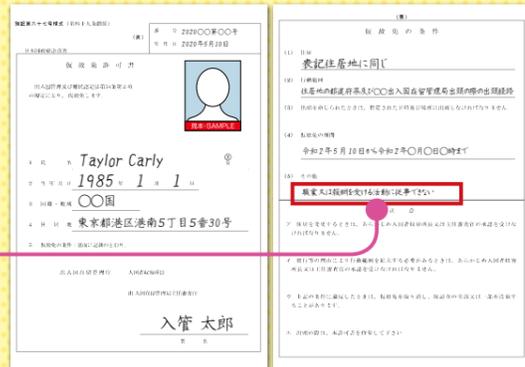
不法就労者を発見した場合や雇用しようとする外国人が不法滞在者であることが判明した場合には、**地方出入国在留管理局へ連絡したり出頭を促す**などしてください!

外国人を雇用する際には在留カードを確認してください!

在留カードは、企業等への勤務や日本人との婚姻などで、入管法上の在留資格をもって適法に我が国に中長期間滞在する外国人の方が所持するカードです。旅行者のように一時的に滞在する方や不法滞在者には交付されません。**特別永住者の方を除き、在留カードを所持していない場合は、原則として就労できません。**所持していても就労できる場合については「※ 在留カードを所持してなくても就労できる場合がある方」をご参照ください。

参考 ※ 仮放免許可は在留資格ではありません。

仮放免は、入管法に基づく退去強制手続を受けている外国人について、病気その他やむを得ない事情がある場合に条件を付して、一時的に収容を停止し、例外的に身柄の拘束を解く措置です。仮放免された外国人は退去強制手続中という立場であるため、原則として「職業又は報酬を受ける活動に従事できない」との条件が付されており、就労することはできません。なお、仮放免された外国人に当該条件が付されていないときなど、就労の可否に疑義がある場合は、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。



在留カードの見方

ポイント ① 在留カード表面の「就労制限の有無」欄を確認してください。

「就労不可」の記載がある場合⇒**原則雇用はできませんが、ポイント②を確認してください。**

※一部就労制限がある場合⇒制限内容を確認してください。次のいずれかの記載があります。

- ①「在留資格に基づく就労活動のみ可」
- ②「指定書により指定された就労活動のみ可」(在留資格「特定活動」)
(②については法務大臣が個々に指定した活動等が記載された指定書を確認してください。また、①について、在留資格が「特定技能」の場合は、②と同様に指定書を確認してください。)

※難民認定申請中の人については、有効な在留カードを所持していない場合や在留カードに「就労不可」と表示されている場合は雇うことはできません。
※「就労制限なし」の記載がある場合⇒就労内容に制限はありません。



在留カード等の番号が失効していないか確認することができます。

下記のページをご活用ください。なお、確認結果は、在留カード等の有効性を証明するものではありません。昨今、**実在する在留カード等の番号を悪用した偽造在留カード等も存在するため**、確認結果にかかわらず、下記「在留カード真偽判断4つのポイント」や「在留カード等読取アプリケーション」のほか、「動画ライブラリー」において、アプリ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ので、あわせてご活用ください。

偽変造が疑われる在留カード等を発見した場合には、最寄りの地方出入国在留管理局にお問い合わせください。

在留カード等番号失効情報照会ページ
<https://lapse-immi.moj.go.jp/>

在留カード等読取アプリケーション
<https://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/rcc-support.html>

在留カード真偽判断4つのポイント
<https://www.moj.go.jp/isa/content/930001733.pdf>

このアプリを使用し、読み取った情報と、券面に記載された情報を見比べることで、偽変造されていないかを簡単に確認することができます。
アプリは、サポートページ(上記URL)や各アプリケーションストアから入手できます。

動画ライブラリー
https://www.moj.go.jp/isa/about/pr/nyuukokukanri01_00182.html



※ 在留カードを所持してなくても就労できる場合がある方

- 旅券に後日在留カードを交付する旨の記載がある方
- 「3月」以下の在留期間が付与された方
- 「外交」「公用」等の在留資格が付与された方

これらの方については、旅券等で就労できるかどうかを確認してください。

※特に、「留学」「研修」「家族滞在」「文化活動」「短期滞在」の在留資格をもって在留している方については、**資格外活動許可を受けていない限り就労できません**のでご注意ください。

ポイント ② 在留カード裏面の「資格外活動許可欄」を確認してください。

ポイント1で「就労不可」又は「在留資格に基づく就労活動のみ可」の方であっても、裏面の「資格外活動許可欄」に次のいずれかの記載がある方は、就労することができます。

ただし、就労時間や就労場所に制限があるので注意が必要です。

- ①「許可(原則週28時間以内・風俗営業等の従事を除く。)」
(複数のアルバイト先がある場合には、その合計が週28時間以内でなければなりません。)
- ②「許可(「教育」「技術・人文知識・国際業務」「技能」に該当する活動・週28時間以内)」
(地方公共団体等との雇用契約に基づく活動である必要があります。)
- ③「許可(資格外活動許可書に記載された範囲内の活動)」
(資格外活動許可書を確認してください。)