

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

改正雇用対策法の可決・成立（平成19年10月1日施行）

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

1. 外国人雇用状況の届出 → P2～3をご覧ください。

外国人（特別永住者を除く。）の雇入れ・離職の際、その氏名、在留資格等を届け
出てください。ハローワークでは、これに基づき、雇用環境の改善に向けて、事業主
の方への助言・指導や、離職した外国人への再就職支援を効果的に行います。

2. 雇用管理の改善等に関する指針の作成 → P4～7をご覧ください。

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

3. 不法就労の防止

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

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

届出事項、方法・期限等

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

イ 雇用保険の被保険者である外国人の場合

- 雇用保険の被保険者資格の取得届又は喪失届の備考欄に、在留資格、在留期限、国籍等を記載して届け出ることができます。
- 届出期限：取得届又は喪失届の提出期限と同様（雇入れの場合は翌月10日までに、離職の場合は翌日から起算して10日以内。）

ロ 雇用保険の被保険者ではない外国人の場合

- 届出様式（ハローワークの窓口でお配りしているほか、ホームページでダウンロードすることもできます。）に、氏名、在留資格、在留期限、生年月日、性別、国籍等を記載して届け出てください。
- 届出期限：雇入れ、離職の場合ともに翌月末日まで（例：10月1日の雇入れ→11月30日までに届出）

ハ 平成19年10月1日時点で現に雇い入れている外国人の場合

- 届出様式（ハローワークの窓口でお配りしているほか、ホームページでダウンロードすることもできます。）に、氏名、在留資格、在留期限、生年月日、性別、国籍を記載して届け出てください。
- 届出期限：平成20年10月1日（ただし、この間に離職した場合は、イ又はロに従い届出。）

確認方法

<氏名、在留資格、在留期限、生年月日、性別、国籍>

→ 「外国人登録証明書」または「旅券（パスポート）」

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

<資格外活動許可の有無>

→ 「資格外活動許可書」または「就労資格証明書」

外国人登録証明書



- ①氏名(姓、名、ミドルネームの順で記載されています。)
- ②在留資格
- ③在留期限
- ④生年月日
- ⑤性別
- ⑥国籍

資格外活動許可書

日本国政府法務省

資格外活動許可書

許可番号 _____ 号

1 国籍 _____ 2 氏名 _____

3 性別 男・女 4 生年月日 _____ 年 月 日

5 日本における居住地 _____

6 旅券(番号) _____

7 上陸(在留)許可年月日 _____ 年 月 日

8 現在有する在留資格 _____ 在留期間 _____ 在留期間満了日 _____ 年 月 日

9 外国人登録証明書番号 _____

10 現在の在留活動の内容(受入れ機関がある場合にはその名称) _____

11 新たに許可された活動の内容 _____

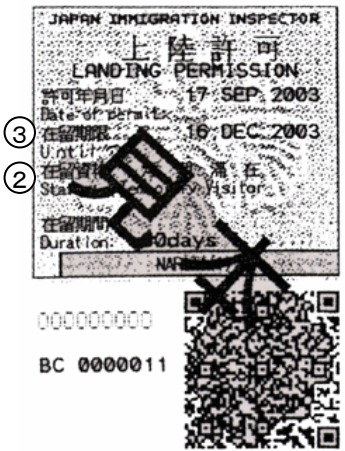
12 許可の期限 _____ 年 月 日 まで
 出入国管理及び難民認定法第19条第2項の規定に基づき、上記の活動内容に従事することを許可します。
 ただし、上記の活動を行う際は、本許可書を携帯しなければなりません。

_____ 年 月 日
 入国管理局長

(注) 用紙の大きさは、日本工業規格A列5番とする。

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

旅券(パスポート)面の上陸許可証印



Q&A

- Q:** 雇入れの際、氏名や言語などから、外国人であるとは判断できず、在留資格等の確認・届出をしなかった場合、どうなりますか。
- A:** 在留資格等の確認は、雇入れようとする方について、通常の注意力をもって、その方が外国人であると判断できる場合に行ってください。氏名や言語などから、その方が外国人であることが一般的に明らかでないケースであれば、確認・届出をしなかったからといって、法違反を問われることにはなりません。
- Q:** 通常外国人であると判断できる場合に、在留資格等を確認しなかった場合、罰則の対象になりますか。
- A:** お尋ねのようなケースは、指導、勧告等の対象になるとともに、30万円以下の罰金の対象とされています。
- Q:** 雇用保険の被保険者とならない短期のアルバイトとして雇い入れた外国人が、届出期限前に離職した場合、雇入れと離職の届出をまとめて行うことはできますか。
- A:** まとめて行うことが可能です。様式中に、雇入れ日と離職日の双方を記載して届け出てください。
- Q:** 例えば、届出期限内に、同一の外国人を何度か雇い入れた場合、複数回にわたる雇入れ・離職をまとめて届け出ることはできますか。
- A:** まとめて行うことが可能です。様式は、雇入れ・離職日を複数記載できるようになっていますので、それぞれの雇入れ・離職日を記載して提出してください。
- Q:** 留学生が行うアルバイトも届出の対象となりますか。
- A:** 対象となります。届出に当たっては、資格外活動の許可を得ていることも確認してください。

2. 外国人労働者の雇用管理の改善等が事業主の 努力義務となりました。

～外国人が能力発揮できる適切な人事管理と就労環境を！

○ 外国人を「安い労働力」として処遇しているとの実態が、一部で指摘されています。

しかしながら、労働基準法や健康保険法などの労働関係法令及び社会保険関係法令は、国籍を問わず外国人にも日本人と等しく適用されます。また、労働条件面での国籍による差別も禁止されています。

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

○ この指針は、改正雇用対策法に基づき、外国人の方々が我が国において安心して働き、社会に貢献していただくために、事業主の方々に講じていただくべき事項について整理したものです。

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