

当面の外国人雇用対策の対応として考えられる論点（案）

（論点設定の考え方）

令和8年3月19日に、外国人雇用対策の在り方に関する検討会（以下「検討会」）において「当面の外国人雇用対策として考えられる課題」がとりまとめられた。

この「当面の外国人雇用対策として考えられる課題」における意見は、「有識者に加え、労使双方の認識が直ちに実施すべき内容」と「引き続き関係者における検討を要する内容」に分かれる。

このうち、「有識者に加え、労使双方の認識が直ちに実施すべき内容」を当面の外国人雇用対策の対応として考えられる論点案としてはどうか。

これに加え、令和8年6月14日より特定在留カード（在留カードとマイナンバーカードが一体化されたもの）の運用が開始されるといった動きがある。こうした動きも論点としてはどうか。

（論点1）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改正の是非

（趣旨）

検討会において、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（以下「指針」）の内容をアップデートすることや周知を図ることの重要性が指摘された。こうしたことを踏まえ、指針改正をしてどうか。

指針を改正する場合には、検討会での議論を踏まえ、以下の改正内容が考えられるのではないかと。

（論点 1－1）事業主の適切な雇用管理

（趣旨）

検討会において、事業主の雇用管理の徹底が必要であるとの意見があったことを踏まえ、労働施策総合推進法に規定される事業主の責務について、指針上も記載することとしてはどうか。また、秩序ある共生社会を実現するためには、指針において外国人労働者を雇用する事業主の雇用管理が重要であることを改めて明記してはどうか。

（論点 1－2）不法就労の防止・不法就労助長罪

（趣旨）

検討会において、不法就労が生じないように、事業主による適正な雇用・就労環境の整備が必要であるとの意見があったことを踏まえ、指針において「不法就労の防止等の観点からも、適切な雇用管理を行うことが事業主の責務である」ことを明記してはどうか。

また、検討会では、事業主が資格外就労をさせることが、入管法に規定する不法就労助長罪に当たることや、外国人雇用状況届出の未届・虚偽の届出をした場合の罰則を指針に記載すべきとの意見もあったことから、指針においてその旨を記載すべきではないか。

（論点 1－3）同一労働同一賃金の適用等

（趣旨）

検討会において、外国人労働者であっても同一労働同一賃金が適用されることを指針に盛り込むべきとの意見があった。指針には、不合理な待遇の禁止等の内容が既に記載されているが、指針の内容を充実させる観点から、外国人労働者についても短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針が適用されることを重ねて指針において明記してはどうか。

また、事業主が、短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者を雇い入れる際に、通常の労働者との間の待遇の内容や理由等に関する説明を求めることができる旨を労働条件明示の1つとする改正が予定されているため、こうした内容についても、指針において明記すべきではないか。

(論点1-4) 日本語教育

(趣旨)

検討会において、共生社会を実現するためには、生活者としての観点でも考えることが重要であることや、日本語教育の重要性についての意見があったことを踏まえ、指針において「日本語教育推進法に基づき、事業主は外国人労働者やその家族に対する日本語学習の機会の提供に努める」ことを記載してはどうか。

(論点1-5) 教育訓練

(趣旨)

検討会において、教育訓練に係る内容の充実を求める意見があった。指針には、事業主は、教育訓練の実施その他必要な措置を講ずるよう努めることとされていること、外国人労働者に対する教育訓練も重要であることが明示されている。

一方、職場におけるコミュニケーションを通じて、職場において教育訓練が円滑に実施され、確実に研修の効果を上げるために指針において「日本語能力に配慮した」教育の実施その他必要な措置を講ずるよう努めることとする見直しをしてはどうか。

(論点1-6) 外国人雇用状況届出制度の運用改善

(趣旨)

外国人雇用状況届出をするために、事業主が在留カードを確認する必要がある。その際に、在留カード等読取アプリケーションを活用することは在留

資格の確認にあたって有効であるとの意見があったことを踏まえ、指針において「外国人雇用状況を届け出る際には、当該アプリケーションの使用が適切である」ことを記載してはどうか。

（論点 1－7）育成就労制度

（趣旨）

令和 9 年 4 月 1 日より、育成就労制度が施行される。検討会においても、育成就労制度の創設を受けて、育成就労制度に係る基本方針等の内容に沿った雇用管理が必要であることを指針に記載すべきとの意見があったことを踏まえ、指針において育成就労制度の内容を記載してはどうか。

また、検討会において、外国人労働者の送出国機関の適正性を確認することを明示すべきとの意見もあった。しかし、指針の性質上、現行の法令等の定めを超えた内容を盛り込むことは困難であるため、意見の趣旨を踏まえ、育成就労外国人が送出国機関に支払う手数料が不当に高額とならないこと、送出国機関が二国間取決めを結んでいる国又は地域の公的機関から推薦を受けている機関に限られていることなどに留意が必要であることを明記してはどうか。

（論点 2）労働施策の総合的な推進に関する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の改正の是非

（趣旨）

令和 8 年 6 月 14 日以降、在留カードとマイナンバーカードが一体化した「特定在留カード」の交付が開始されることに加え、検討会において、外国人雇用状況の届出時の事業主負担の軽減についての意見があったことを踏まえ、労働施策の総合的な推進に関する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を改正してどうか。

改正する場合には、検討会での議論等を踏まえ、以下の改正内容が考えられるのではないか。

（論点 2-1）外国人雇用状況届出の様式改正

（趣旨）

「特定在留カード」の様式は従来の在留カードから変更される予定であることから、外国人雇用状況届出の様式の形式修正を行うことが適当ではないか。

（論点 2-2）外国人雇用状況届出事項の改正

（趣旨）

検討会において、適切な雇用管理を事業主に求める必要性や外国人雇用状況届出の厳格な運用等が指摘された一方、在留資格の事務負担の煩雑さが指摘されている、在留カード等読取アプリケーションの活用にあたって、事業主の事務負担の軽減という視点も併せて検討すべきとの意見があった。

現在、在留資格「特定技能」の特定産業分野や、特定活動として法務大臣が指定する活動についても、外国人雇用状況の届出事項に含まれているところ、当該事項は、入管法施行規則に定める指定書により確認することとされている。

この点については、在留カード等読取アプリケーションの活用により、届出に当たっての確認作業を完結させ、届出をすることを可能としてはどうか。

なお、可能とした場合においても、入管法上、事業主は在留資格の範囲内で就労させる義務があることから、外国人労働者を雇用するに当たっては、引き続き指定書も含めて在留カードで就労範囲を確認し、例えば特定技能外国人であれば在留カードや指定書等の情報については一定期間保存する必要があることについて変更がないことを厚生労働省においてもリーフレット等で注意喚起することとしてはどうか。

（論点 3）厚生労働大臣が定める外国人雇用状況の通知の様式を定める件の改正の是非

（趣旨）

事業主同様、国や地方公共団体の任免権者も、外国人を雇い入れた場合や雇用する外国人が離職した場合に、厚生労働大臣が定める様式により、通知することとされている。外国人雇用状況届出の様式を改正する場合は、上記論点 2-1 及び論点 2-2 と同様の改正を行うことが適当ではないか。

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
離 職

フリガナ(カタカナ)													
①外国人の氏名 (ローマ字)													
②①の者の在留資格					③①の者の在留期間 (期限) (西暦)	年 月 日 まで							
④①の者の生年月日 (西暦)	年 月 日				⑤①の者の性別	1 男 ・ 2 女							
⑥①の者の国籍・地域					⑦①の者の資格外 活動許可の有無	1 有 ・ 2 無							
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)													

雇入れ年月日 年 月 日 離職年月日 年 月 日
(西暦) 年 月 日 (西暦) 年 月 日
年 月 日 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。

年 月 日

事業主	事業所の名称、 所在地、電話番号 等	雇入れ又は離職に係る事業所 (名称) (所在地) 主たる事務所 (名称) (所在地)	雇用保険適用事業所番号 □□□□-□□□□□□-□ ①の者が主として左記以 外の事業所で就労する場 合 □ TEL TEL
	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

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□にチェックすること。

8 氏名欄には、事業主の氏名(法人にあっては代表者の氏名)を記載すること。

9 雇入れに係る届出にあっては、雇い入れた日の翌月の末日までに、離職に係る届出にあっては、離職した日の翌月の末日までに届け出ること。なお、届出の対象となる外国人が雇用保険の被保険者である場合の届出期限と異なるので注意すること。

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。

様式（裏面）

注意

1 雇入れに係る外国人雇用状況通知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、外国人の氏名を在留カードどおりにローマ字で記載し、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有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有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きで記載すること（「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「監理措置決定」（出入国管理及び難民認定法第44条の5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7第2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。
- (8) 通知の対象となる外国人が雇用保険の被保険者である場合にあっては、雇用保険法施行規則第6条第1項の届出と併せて、②、③、⑥～⑧欄に記載すべき事項を通知することにより、雇入れに係る外国人雇用状況の通知を行うことができる。

2 離職に係る外国人雇用状況通知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。
- (5) 通知の対象となる外国人が雇用保険の被保険者である場合にあっては、雇用保険法施行規則第7条第1項の届出と併せて、②、③、⑥、⑧欄に記載すべき事項を通知することにより、離職に係る外国人雇用状況の通知を行うことができる。

3 雇入れ及び離職の双方に係る外国人雇用状況通知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、通知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有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有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を記載すること。

8 雇入れに係る通知にあっては翌月の10日までに、離職に係る通知にあってはその翌日から起算して10日以内に、事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に通知すること。

9 外国人雇用状況の通知については、電子通知による手続も可能であること。