

職業安定分科会（第 224 回）	参考資料 2
令和 8 年 5 月 15 日	

## 「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」の一部改正案新旧対照表





		<p><u>(自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。)等の理由により離職する場合において、当該外国人が再就職を希望するときは、求人の開拓その他当該外国人の再就職の援助に関し必要な措置を講ずるよう努める責務を有する。</u></p> <p><u>また、日本人と外国人が互いに尊重し、安全・安心に暮らせる秩序ある共生社会を実現するに当たって、職場環境においても、日本人労働者が、共生社会の実現について理解し協力するとともに、外国人労働者が、共生の理念を理解し、日本の風土・文化や日本語を理解することや、日本の法律や制度等を理解し、責任ある行動をとることができるよう、事業主が適切な雇用管理及び雇用管理の改善等を行うことは重要である。</u></p> <p><u>その上で、労働者の国籍にかかわらず、法、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</u></p>	<p><u>活上の適切な支援等が重要となる。</u></p> <p><u>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</u></p>
--	--	--	---

		<p>「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)、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(平成五年法律第七十六号。以下「短時間・有期雇用労働法」という。)、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、<u>在留資</u></p>	<p>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)、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(平成五年法律第七十六号。以下「短時間・有期雇用労働法」という。)、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</p>
--	--	--	---

<p>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」</p>	<p>第三 (略)</p>	<p>格（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）第二条の二に規定する在留資格をいう。以下同じ。）に基づく活動が認められているところ、同法に違反する不法就労は決してあってはならず、不法就労をさせた場合には同法第七十三条の二に規定する罰則が適用され得るという認識のもと、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。</p>	<p>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、</p> <p>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。</p> <p>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」</p>
---	---------------	---	--

<p>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。 (削る)</p> <p>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 一～四 (略)</p>	<p>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 (略)</p>	<p>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 (略) ロ 職業紹介事業者等の利用 事業主は、外国人労働者のあつ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</p>	<p>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。 <u>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。</u></p> <p>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 (略) ロ 職業紹介事業者等の利用 事業主は、外国人労働者のあつ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</p>
--	--	---	---

		<p>ている者（以下この口において「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つ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つせんを受けないこと。特に、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（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つ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つせんを受けて</p>	<p>ている者（以下この口において「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つ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つせんを受けないこと。特に、出入国管理及び難民認定法（<u>昭和二十六年政令第三百十九号</u>）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つ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</p>
--	--	--	---

		<p>はならないこととされていることに留意すること。</p> <p>また、事業主は、求人 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。</p> <p>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 求人の申込みを行うに 当たり、国籍による条件を</p>	<p>紹介事業者等からあつせん 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。</p> <p>また、事業主は、求人 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。</p> <p>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 求人の申込みを行うに 当たり、国籍による条件を</p>
--	--	---	--

	<p>二 適正な労働条件の確保  1～8 (略)  9 雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇の確保  イ～ハ (略)</p>	<p>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 (略)  2 (略)  二 適正な労働条件の確保  1～8 (略)  9 雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇の確保  イ 不合理な待遇の禁止  事業主は、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法の定めるところにより、短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者である外国人労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者（派遣労働者である外国人労働者にあつては、派遣先に雇用される通常の労働者。以下このイ及びロにおいて同じ。）の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責</p>	<p>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 (略)  2 (略)  二 適正な労働条件の確保  1～8 (略)  9 雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇の確保  イ 不合理な待遇の禁止  事業主は、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法の定めるところにより、短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者である外国人労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者（派遣労働者である外国人労働者にあつては、派遣先に雇用される通常の労働者。以下このイ及びロにおいて同じ。）の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責</p>
--	---	--	--

		<p>任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこと。</p> <p><u>なお、当該外国人労働者については、労働者派遣法第四十七条の十二及び短時間・有期雇用労働法第十五条第一項の規定に基づく短時間・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（平成三十年厚生労働省告示第四百三十号）の適用を受けることに留意すること。</u></p> <p>ロ 差別的取扱いの禁止 事業主は、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法の定めるところにより、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者又は</p>	<p>任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこと。</p> <p>ロ 差別的取扱いの禁止 事業主は、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法の定めるところにより、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者又は</p>
--	--	--	--

		<p>派遣労働者である外国人労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情（派遣労働者である外国人労働者にあつては、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情）からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間（派遣労働者である外国人労働者にあつては、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間）において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならないこと。</p> <p><u>なお、当該外国人労働者については、労働者派遣法第四十七条の十二及</u></p>	<p>派遣労働者である外国人労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情（派遣労働者である外国人労働者にあつては、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情）からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間（派遣労働者である外国人労働者にあつては、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間）において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならないこと。</p>
--	--	---	--

	<p>ニ 待遇に関する説明</p> <p>事業主は、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から求めがあったときは、通常の労働者（派遣労働者である外国人労働者にあつては、労働者派遣法第二十六条第八項に規定する比較対象労働者）との間の待遇の相違の内容及び理由等について説明すること。その際、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。<u>なお、短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者として外国人労働者を雇い入れた事業主は、当該外国人労働者</u></p>	<p><u>び短時間・有期雇用労働法第十五条第一項の規定に基づく短時間・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の適用を受けることに留意すること。</u></p> <p>ハ、ニ（略）</p>	<p>ハ（略）</p> <p>ニ 待遇に関する説明</p> <p>事業主は、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から求めがあったときは、通常の労働者（派遣労働者である外国人労働者にあつては、労働者派遣法第二十六条第八項に規定する比較対象労働者）との間の待遇の相違の内容及び理由等について説明すること。その際、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。</p>
--	--	---	--

<p>五 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等 1～5 (略)</p>	<p><u>働者に対して、当該説明を求めることができる旨を文書の交付等により明示しなければならないこと。</u></p> <p>三～七 (略)</p>	<p>三、四 (略)</p> <p>五 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等</p> <p>1 (略)</p> <p>2 生活支援</p> <p>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、<u>事業主は、日本語教育の推進に関する法律（令和元年法律第四十八号）の基本理念にのっとり、国又は地方公共団体が実施する日本語教育の推進に関する施策に協力するとともに、その雇用する外国人労働者及びその家族に対する日本語学習</u></p>	<p>三、四 (略)</p> <p>五 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等</p> <p>1 (略)</p> <p>2 生活支援</p> <p>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、</p> <p>(次ページに続く)</p>
---	---	--	--

<p>6 帰国及び在留資格の変更等の援助</p> <p>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</p>		<p><u>の機会の提供その他の日本語学習に関する支援に努めること。</u>加えて、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。</p> <p>3 (略)</p> <p>4 教育訓練の実施等</p> <p>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、<u>日本語能力に配慮した教育訓練の実施</u>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。</p> <p>5～7 (略)</p>	<p>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。</p> <p>3 (略)</p> <p>4 教育訓練の実施等</p> <p>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。</p> <p>5 (略)</p> <p>6 帰国及び在留資格の変更等の援助</p> <p>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</p>
--	--	---	--

<p>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。</p> <p>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</p>			<p>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。</p> <p>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</p>
---	--	--	---

<p>た、<u>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（平成二十八年法律第八十九号。以下「育成就労法」という。）</u> <u>第二条第四号に規定する育成就労外国人（以下「育成就労外国人」という。）</u>については、<u>帰国事由が自己都合による場合も含め、<u>育成就労法第二条第十号に規定する監理支援機関（育成就労法第二条第二号に規定する単独型育成就労の場合は事業主）</u></u>が帰国に要する旅費を負担するとともに、<u>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。</u></p> <p>ロ、ハ（略）  7（略）  六、七（略）</p> <p>第五 外国人労働者の雇用状況の届出  事業主は、</p>	<p>第五 外国人労働者の雇用状況の届出  事業主は、</p>	<p>六、七（略）</p> <p>第五 外国人労働者の雇用状況の届出  事業主は、</p>	<p>た、<u>技能実習生</u>については、</p> <p>帰国事由が自己都合による場合も含め、<u>監理団体（企業単独型技能実習の場合は事業主）</u>が</p> <p>帰国に要する旅費を負担するとともに、<u>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。</u></p> <p>ロ、ハ（略）  7（略）  六、七（略）</p> <p>第五 外国人労働者の雇用状況の届出  事業主は、<u>労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用</u></p>
---	-------------------------------------	---	--

<p>法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。同項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした場合には、法第五十条の罰則が適用され得ることに留意すること。なお、在留カードにより確認を行う場合は、当該外国人労働者の同意を得た上で、出入国在留管理庁が提供する在留カード等読取アプリケーションを使用して取得した当該外国人労働者の在留カードに組み込まれた半導体集積回路に記録された情報と、当該在留カードの券面の記載を照合させることが適切である。また、確認に当たっての留意事項は、四の</p>	<p>法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。同項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした場合には、<u>法第五十条の罰則が適用され得ることに留意すること</u>。なお、在留カードにより確認を行う場合は、当該外国人労働者の同意を得た上で、出入国在留管理庁が提供する在留カード等読取アプリケーションを使用して取得した当該外国人労働者の在留カードに組み込まれた半導体集積回路に記録された情報と、当該在留カードの券面の記載を照合させることが適切である。また、確認に当たっての留意事項は、四の</p>	<p>法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。<u>同項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした場合には、法第四十条の罰則が適用され得ることに留意すること</u>。なお、在留カードにより確認を行う場合は、<u>当該外国人労働者の同意を得た上で、出入国在留管理庁が提供する在留カード等読取アプリケーションを使用して取得した当該外国人労働者の在留カードに組み込まれた半導体集積回路に記録された情報と、当該在留カードの券面の記載を照合させることが適切である</u>。また、確認に当たっての留意事項は、四の</p>	<p><u>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。</u></p> <p>なお、確認に当たっての留意事項は、四のとおりとするこ</p>
--	---	--	---

<p>とおりとすること。</p> <p>一 確認し、届け出るべき事項</p> <p>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</p> <p>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っては当該許可の有無（削る）</p> <p>、在留期間、生年月日、性別、国籍の属する国又は出</p>	<p>とおりとすること。</p> <p>一～四 （略）</p>	<p>とおりとすること。</p> <p>一 確認し、届け出るべき事項</p> <p>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</p> <p>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っては当該許可の有無、<u>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っ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。）</u>、<u>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っ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。）</u>、在留期間、生年月日、性別、国籍の属す</p>	<p>と。</p> <p>一 確認し、届け出るべき事項</p> <p>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</p> <p>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っては当該許可の有無、<u>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っ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。）</u>、<u>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っ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。）</u>、在留期間、生年月日、性別、国籍の属す</p>
---	---------------------------------	---	--

<p>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（同法第十九条の三に規定する中長期在留者（以下このイ及びロにおいて「中長期在留者」という。）を雇い入れる場合又は中長期在留者が離職した場合にあっては、これらに加えて、同法第十九条の四第一項第四号の在留カードの番号（ロにおいて「在留カードの番号」という。））</p> <p>ロ （略）</p> <p>二 確認の方法</p> <p>イ <u>ロ</u>に該当する者以外の外国人労働者について</p> <p>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っては、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</p>		<p>る国又は同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（同法第十九条の三に規定する中長期在留者（以下このイ及びロにおいて「中長期在留者」という。）を雇い入れる場合又は中長期在留者が離職した場合にあっては、これらに加えて、<u>同法第十九条の四第一項第四号</u>の在留カードの番号（ロにおいて「在留カードの番号」という。））</p> <p>ロ （略）</p> <p>二 確認の方法</p> <p>イ～二 （略）</p>	<p>る国又は同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（同法第十九条の三に規定する中長期在留者（以下このイ及びロにおいて「中長期在留者」という。）を雇い入れる場合又は中長期在留者が離職した場合にあっては、これらに加えて、<u>同法第十九条の四第一項第五号</u>の在留カードの番号（ロにおいて「在留カードの番号」という。））</p> <p>ロ （略）</p> <p>二 確認の方法</p> <p>イ <u>ロからニ</u>までに該当する者以外の外国人労働者について</p> <p>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っては、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</p>
--	--	---	---

<p>ロ (略) (削る)</p> <p>(削る)</p> <p>三・四 (略)</p>		<p>三 届出の方法・期限</p> <p>イ (略)</p> <p>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</p> <p>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</p>	<p>ロ (略)</p> <p>ハ <u>特定技能の在留資格をもって在留する者について</u>  <u>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</u></p> <p>ニ <u>特定活動の在留資格をもって在留する者について</u>  <u>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</u></p> <p>三 届出の方法・期限</p> <p>イ (略)</p> <p>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</p> <p>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</p>
--	--	--	--

<p>第六 (略)</p> <p>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</p> <p>一 (略)</p> <p>二 <u>育成就労外国人に関する事項</u>  <u>育成就労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、育成就労法、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施行規則（令和七年法務省・厚生労働省令第四号）、特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に</u></p>	<p>第六 (略)</p> <p>第七 (略)</p>	<p>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）様式第三号に必要事項を記載の上、届け出ること。</p> <p>四 (略)</p> <p>第六 (略)</p> <p>第七 (略)</p>	<p>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。</p> <p>四 (略)</p> <p>第六 (略)</p> <p>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</p> <p>一 (略)</p> <p>二 <u>技能実習生に関する事項</u>  <u>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。</u></p>
---	-----------------------------	---	---

<p> <u>関する基本方針（令和七年三月十一日閣議決定）並びに特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針及び特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針（令和八年一月二十三日閣議決定）に規定する内容に留意し、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に取り組むこと。特に育成就労外国人が目標とする技能及び日本語の能力を習得できるよう取り組むこと、送出国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すること、育成就労外国人が送出国に支払う費用が不当に高額とならないこと、育成就労外国人に対して転籍制限について説明を行うことなどを徹底すること。</u> </p> <p>三、四（略）</p> <p>第八（略）</p>	<p>第八（略）</p>	<p>第八（略）</p>	<p>三、四（略）</p> <p>第八（略）</p>
--	--------------	--------------	----------------------------