Human Terrace
Professional Support

No. 235
2026 年 11 月号

ヒューマンテラス通信

11 月号　目 次

1. 対応できていますか？　改正同一労働同一賃金ガイドライン……1
2. 試用期間だから、自由に辞めさせられる？……1
3.「ハタラクエール 2027」の応募受付が開始されました……2
4. 厚生労働省関係の主な制度変更（令和8年 10 月～）……3
5.「トモイクシートWeb版」が公開されました……4
6. 外国人を雇用する事業主への厚生労働省による支援策……5
7. 高齢者の就業状況……5
　～総務省「統計からみた我が国の高齢者」より～……5
8. 10 月から社会保険の届書様式が一部変更されました……6
9. 11 月は「過労死等防止啓発月間」です……7
10. 11 月の税務と労務の手続[提出先・納付先]……8
11. 弊社業務のご案内……8
12. 今月のパンフレット:
　外国人の適正な雇用にご協力ください……9

発行者：ヒューマンテラス・アソシエイツ
（ヒューマンテラス株式会社）
E-mail：soudan@humanterrace.co.jp
URL：www.humanterrace.co.jp

1．対応できていますか？　改正同一労働同一賃金ガイドライン

◆10 月からガイドラインが改正

2026 年 10 月 1 日、「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されました。賞与、福利厚生施設、病気休職についての記載が充実されるとともに、退職手当、家族手当、住宅手当、無事故手当、夏季・冬季休暇、褒賞について、裁判例などを踏まえた新たな考え方が追加・整理されています。「うちは大丈夫」と思っている企業も、一度チェックしておきたいところです。

◆まず「手当」を総点検

例えば家族手当を確認してみましょう。契約更新を繰り返すなど相応に継続的な勤務が見込まれるパート・有期雇用労働者に対して、正社員と同じ条件を満たしているのに家族手当を不支給としていないでしょうか。住宅手当も要注意です。転居を伴う配置転換の有無に応じて支給するものであるなら、配置転換があるパート・有期雇用労働者に対して不支給としていないでしょうか。

不合理な待遇差がないか確認しましょう。

◆休暇・福利厚生も「賃金ではないから安心」ではない

チェック対象は手当だけではありません。夏季・冬季休暇、病気休職、福利厚生施設なども、正社員とパート・有期雇用労働者との間に不合理な待遇差がないか、その差に合理的な理由があるかを確認する必要があります。

◆「説明できるか」まで確認を

今回の改正では、待遇の違いについてパート・有期雇用労働者から説明を求められた場合の対応も重要になります。雇入れ時に明示する労働条件として、待遇の相違の内容・理由等について説明を求めることができる旨が追加されました。

改正を機に、待遇表と就業規則を並べて、自社の「同一労働同一賃金対応は本当に大丈夫か」を点検してみましょう。

【参考】
同一労働同一賃金特集ページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html

2．試用期間だから、自由に辞めさせられる？

◆試用期間でも「雇用契約」は成立

「試用期間中だから、仕事ぶりを見て合わなければ辞めてもらえばいい」 ―― そんなふうに考えていませんか？

実は、試用期間中だからといって、自由に解雇できるわけではありません。

試用期間とは、従業員の適性や能力などを見極め、本採用するかどうかを判断するための期間です。試用期間中とはいえすでに雇用契約が成立しているため、本採用を見送る場合も、会社の自由な判断でいつでもできるわけではありません。

◆「何となく合わない」では難しい

試用期間中の解雇や本採用拒否は、通常の解雇よりも会社側に認められる範囲が広いとされる一方、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当と認められない場合には、解雇権を濫用したものとして無効となります。

「仕事を覚えるのが遅い」「職場になじめていない」といった理由だけで解雇することは難しく、本人への指導を行ったが改善しない、試用期間を延長しても改善しない、他部署への配置も検討したが適当な部署がないなど、客観的・合理的な理由が必要です。

◆日頃からの備えが大切

「本採用するか迷う」というケースは珍しくないからこそ、日頃から勤務状況や指導内容、本人の改善状況などを記録しておくことが大切です。

試用期間の延長についても、必要と判断したときにスムーズに実施できるよう、就業規則や雇用契約書に定めておくとよいでしょう。「試用期間中だから」と安易な対応はせず、専門家へご相談ください。

【参考】
厚生労働省「確かめよう 労働条件｜試用期間」
https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/hanrei/shogu/shiyou.html

3．「ハタラクエール 2027」の応募受付が開始されました

◆「ハタラクエール」とは

「ハタラクエール」は、福利厚生の充実・活用に積極的に取り組む企業・団体・自治体（以下、「法人」という）を表彰・認証するもので、ハタラクエール実行委員会（事務局：株式会社労務研究所）により、2020 年から毎年 1 回、実施されています。これまでに延べ 877 法人が表彰・認証されています。

2026 年から厚生労働省が後援となり、「厚生労働大臣賞」を設けています。

◆福利厚生の充実による効果

福利厚生は、学生・転職者が就職先を決定する要素の一つとして注目されています。なかでも、「働きやすさ」につながる福利厚生が重要視されています。

ハタラクエールの表彰・認証を受けた法人の採用ページでは、認定ロゴマークを表示して福利厚生の充実を就活生等へアピールする等しており、採用戦略上有利になる効果が期待できることがうかがえます。

◆応募方法等

応募期間は、2026 年 10 月 1 日～2027 年 1 月 31 日です。福利厚生の充実や活用に意欲のある法人であれば、無料で応募できます。応募フォームには、福利厚生制度の導入状況のほか、福利厚生を活用する目的と効果、福利厚生制度の運営などの項目を記載します。

公式サイトのフォーム（https://form.rouken.com/entry）よりエントリーして、応募することができます。

◆審査のスケジュール等

２月に審査委員会が総合的に審査（必要に応じて追加ヒアリング）した後、最も優れた取組みを行う１法人を厚生労働大臣賞、特に優れた取組みを行う法人を優良福利厚生法人および福利厚生推進法人として、選定します。３月に表彰・認証法人の発表があり、ロゴマーク等が付与されます。

【参考】
ハタラクエールホームページ
https://fukurikosei-hyosyo.com/

４．厚生労働省関係の主な制度変更（令和８年 10 月～）

令和８年 10 月から、企業の人事・労務管理に関わる重要な制度変更が実施されています。厚生労働省が公表した「厚生労働省関係の主な制度変更（令和８年 10 月）」では、以下の項目が挙げられています。

◆雇用・労働関係

○ 企業へのカスタマーハラスメント対策等義務化の施行
○ 同一労働同一賃金ガイドライン等の改正
○ 最低賃金の改定

◆年金関係

○ 企業規模要件撤廃等に伴う経過措置（就業調整を減らすための保険料調整）の導入
○ 短時間労働者の被用者保険の適用における賃金要件の撤廃
○ 最低賃金の減額特例対象者に対する被用者保険の適用に関する措置
○ 育児期間の国民年金保険料免除制度の導入

これらの背景にあるのは、多様な労働者が活躍できる就業環境の整備と被用者保険の適用拡大です。

なかでも注目すべきが「企業へのカスタマーハラスメント対策等義務化の施行」です。カスハラおよび就活セクハラを防止するために必要な雇用管理上の措置が、すべての企業に義務付けられました。自社の対応に抜け漏れがないか、慎重な確認が必要です。

また、パート・アルバイトを多く雇用する企業では、最低賃金の引上げや被用者保険の適用拡大により、人件費や労務管理に影響が及ぶ可能性があります。

さらに、同一労働同一賃金ガイドライン等の改正についても、自社の待遇や手当の取扱いについて説明を求められた場合に適切に対応できるか確認しておきたいところです。

賃金設計や就業規則の見直しが必要となるケースも考えられます。厚生労働省のホームページを確認しておきましょう。

【参考】
厚生労働省関係の主な制度変更（令和８年 10 月）について（厚生労働省）
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_76324.html

5．「トモイクシート Web 版」が公開されました

「トモイクシート」とは、夫婦やパートナー同士で家事・育児の分担や負担感を整理し話し合い、最適な協力体制づくりを行うためのツールです。厚生労働省の「共育（トモイク）プロジェクト」より、９月 11 日に「トモイクシート Web 版」が公開されました。

◆「トモイクシート Web 版」の活用方法

トモイクシートは印刷して記入できる PDF 版と Word 版も公開されていますが、Web 版はスマートフォンやパソコンから利用することができ、ダウンロードや印刷の手間なく、下記のステップごとのシートに話し合いながら入力することができます。

STEP１では、どんな家族を築きたいか「目指す家庭像」について対話し、入力します。

STEP２では、現状の棚卸しを行い、「家事・育児負担の見える化」をします。家事・育児リストの各項目の「担当割合」スライダーを各自が思う割合に合わせ、負担に感じている項目については「心の負担度」欄に✓を付けます。心の負担が大きい家事・育児、認識がズレている家事・育児を中心に、お互いの感じ方の違いを話し合います。

STEP３では、STEP２で入力した内容が反映された「家事・育児リスト」が表示されていますので、話し合って「理想の担当割合」を決めます。また、理想の担当割合に近づけるための方法などを話し合います。シートには、対話が一度きりで終わらないように、次回の予定を決める欄も設けられています。

夫婦やパートナー同士の協力体制が整うと、育児や介護をしながら働く従業員も仕事を続けやすくなります。仕事と家庭の両立支援のために活用を勧めてみてはいかがでしょうか。

【参考】
厚生労働省 共育プロジェクト「トモイクシート」
https://tomoiku.mhlw.go.jp/tomoikusheet/

6．外国人を雇用する事業主への厚生労働省による支援策

厚生労働省のホームページでは、事業主の外国人雇用を支援するための制度やツールとして、以下が紹介されています。

◆外国人雇用管理アドバイザー

外国人労働者の雇用管理の改善や職業生活上の問題などについて、専門的な知識や経験を有するアドバイザーが、各企業の実態に応じた相談・指導を無料で行ってくれます。希望する場合は、近くのハローワークに問い合わせます。

◆人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備コース）

外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行い、外国人労働者の職場定着に取り組んだ場合に、20 万円～25 万円が支給されます。20 万円の基本助成の受給には、雇用労務責任者の選任、就業規則・社内マニュアル等の多言語化等の要件があります。一時帰国のための休暇制度を整備した場合は、上乗せされ 25 万円となります。このほか、雇用労務責任者講習の受講、雇用労務責任者による外国人労働者との 3 ヵ月ごとの面談、離職率等の要件があります。

◆外国人労働者の人事・労務に役立つ支援ツール

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
採用、賃金、労働時間といった雇用管理での場面ごとに、企業担当者が外国人社員に説明する前に読んでおくとよいポイントと、実際に外国人社員にそのまま話したり見せたりして理解していただくことを目指した「やさしい日本語」による説明の例文や図表が紹介されています。

② 雇用管理に役立つ多言語用語集
人事・労務の場面でよく使用する労働関係、社会保険関係の用語約 420 語について、やさしい日本語のほか、９言語（英語、韓国語、中国語、ベトナム語、ネパール語等）により、定義・例文を検索できる用語集です。

③ モデル就業規則
やさしい日本語で作成された就業規則です。

【参考】
外国人を雇用する事業主への支援策（厚生労働省）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page11_00027.html

7．高齢者の就業状況
～総務省「統計からみた我が国の高齢者」より～

◆総人口に占める 65 歳以上の割合は 29.6%で過去最高

総務省は９月 20 日、統計からみた我が国の高齢者のすがたについて取りまとめ、公表しました。これは毎年、敬老の日に合わせて公表されているもので、統計をもとに高齢者の人口や高齢者の就業の状況についてまとめられています。

人口推計（９月 15 日時点）による 65 歳以上の高齢者の人口は 3,624 万人（前年比２万人増）で、総人口に占める割合は 29.6%と、過去最高を更新しました。

◆65 歳以上の就業者数は 943 万人で過去最多

また、労働力調査による 2025 年の 65 歳以上の就業者数は 22 年連続の増加で、943 万人となり、こちらも過去最多でした。65 歳以上の就業者の割合も 13.8%と過去最高で、就業者のおよそ７人に１人が 65 歳以上となる計算です。

就業率は 65～69 歳が 54.5%、70～74 歳が 36.2%、75 歳以上は 12.6%で、いずれも過去最高となっています。

◆雇用形態別・年齢階級別の割合

65 歳以上の就業者を雇用形態別・年齢階級別にみると、正規の職員・従業員数は、65～69 歳が 76 万人（10 年前に比べ 15 万人増）、70～74 歳が 37 万人（同 16 万人増）、75 歳以上が 27 万人（同 15 万人増）となっており、非正規の職員・従業員数は、65～69 歳が 213 万人（同 32 万人増）、70～74 歳が 142 万人（同 76 万人増）、75 歳以上が 91 万人（同 71 万人増）となっています。

◆労働者の高齢化を見据えた対策を

労働者の高齢化は、今後も進行していくことが予想されます。雇用管理の面からも、高齢者の増加を見据えた対策がますます必要になってくるでしょう。

【参考】
総務省統計局「統計からみた我が国の高齢者－「敬老の日」にちなんで」
https://www.stat.go.jp/data/topics/topi1490.html

８．10 月から社会保険の届書様式が一部変更されました

◆7 種の届書が変更

日本年金機構は、令和 8 年 10 月から健康保険・厚生年金保険関係の一部の届書のレイアウトを変更しました。被保険者資格取得届、資格喪失届、被保険者区分変更届、特定適用事業所該当／不該当届など、7 種です。採用や退職、70 歳到達、働き方の変更といった日常的な手続きに使う届書が含まれます。

新様式等は、日本年金機構ホームページや e-Gov サイトからダウンロードできます。電子申請用の届書作成プログラムも新バージョン（Ver34.00）が公開されています。

◆変更点と必要な社内対応

変更は、10 月から開始された、短時間労働者の賃金要件（月額 8.8 万円以上）の撤廃や最低賃金の減額特例の対象者が健康保険・厚生年金保険に任意加入することができる制度に伴うものです。新様式・記入例を見ると確認できますが、例えば被保険者資格取得届では、⑩の備考欄に「6. 特定減額特例対象者の任意取得」が追加されています。

その他の届書も同様ですが、変更箇所は届書ごとに異なるため、新旧の様式を見比べてご確認ください。見た目の変更は小さくても、制度改正にかかわる重要な変更です。

旧様式のデータや社内マニュアルの記入見本は使い回さないようにし、電子申請利用の場合は、プログラムのバージョンも確認してください。

日本年金機構は、令和 8 年 10 月 1 日以降、やむを得ず旧様式で特定減額特例対象者に関する「資格取得届」または「資格喪失届」を提出する場合は、備考欄に「特定減額特例対象者」と入力のうえ、『健康保険厚生年金保険特定減額特例対象者被保険者資格取得/喪失申出書』を添付し、申請するよう案内しています。

【参考】

日本年金機構（2026 年 10 月 1 日更新）
https://www.nenkin.go.jp/oshirase/taisetu/jigyosho/2026/202610/100102.html
https://www.nenkin.go.jp/denshibenri/denshishinsei/oshirase/zenpan/20261001.html

（届書作成プログラム）
https://www.nenkin.go.jp/denshibenri/denshishinsei/download.html

9．11 月は「過労死等防止啓発月間」です

毎年 11 月は、厚生労働省が定める「過労死等防止啓発月間」です。過労死等とその防止に対する国民一人ひとりの関心と理解を深め、過労死のない健全な社会を実現するため、全国で集中的な周知・広報活動が展開されます。

「過労死等」とは、①業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡、②業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡、③死亡には至らないものの、これらの脳血管疾患、心臓疾患、精神障害を発症した場合を指します。

◆過労死等防止対策推進シンポジウム

期間中、全国 47 都道府県でシンポジウムが開催されます。過労死遺族による体験談や、有識者による講演などが行われ、誰でも無料で参加可能です（事前申込制）。ポスター掲示や Web 広告などを通じた多角的な啓発も全国で実施されます。

◆過重労働解消キャンペーンも展開

「過重労働解消キャンペーン」も併せて実施されます。長時間労働の削減等の過重労働解消に向け、労働局による長時間労働が行われていると考えられる事業場等に対する重点的な監督指導が行われるほか、全国一斉の無料労働相談窓口の開設や、事業主向けセミナーの開催など、総合的な施策が実施されます。

過労死等の防止には、原因の一つである長時間労働を削減し、ワーク・ライフ・バランスを図るとともに、労働者の健康管理に係る措置を徹底し、良好な職場環境を形成した上で、労働者の心理的負荷を軽減していくことが不可欠です。

従業員の健康と安全を守るため、この機会に労務管理体制や職場環境を今一度点検してみましょう。

【参考】
厚生労働省「しごとより、いのち。」
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou roudou/roudoukijun/karoushizero/index.html#link01

10. 11 月の税務と労務の手続［提出先・納付先］

10 日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付［郵便局または銀行］
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出＜前月中に採用した労働者がいる場合＞［公共職業安定所］

16 日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書（10 月 31 日の現況）の提出［税務署］

30 日

- 個人事業税の納付＜第２期分＞［郵便局または銀行］
- 所得税の予定納税額の納付＜第２期分＞［郵便局または銀行］
- 健保・厚年保険料の納付［郵便局または銀行］
- 健康保険印紙受払等報告書の提出［年金事務所］
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出［公共職業安定所］
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）＜雇入れ・離職の翌月末日＞［公共職業安定所］

11. 弊社業務のご案内

ヒューマンテラスでは、以下のサービスを提供しております。

■1．アドバイザリーサービス
・人事制度の運用についてのアドバイス
・就業規則その他人事諸規程の作成・見直し・運用についてのアドバイス　ほか

■2．コンサルティングサービス
・人事制度構築・見直し
・研修講師（人事評価者研修・目標設定研修など）　ほか

ヒューマンテラス株式会社
ヒューマンテラス・アソシエイツ

〒107-0062
東京都港区南青山 3-14-14 サン南青山 1F
TEL：03-6276-8922
FAX：03-6276-8933
Email：soudan@humanterrace.co.jp
URL：www.humanterrace.co.jp



12. 今月のパンフレット：

外国人の適正な雇用にご協力ください

外国人を雇用する際には、在留資格や就労制限の有無などを正しく確認することが重要です。

本パンフレットでは、不法就労に当たるケースや在留カードの確認方法、外国人を適正に雇用するための注意点などが分かりやすく紹介されています。

外国人の採用や雇用管理の際に、ぜひご活用ください。

▼ リーフレット：「外国人の適正な雇用にご協力ください」

https://www.moj.go.jp/isa/content/001462224.pdf

▼ 出入国在留管理庁ホームページ「外国人を雇用する事業主の皆様へ」

https://www.moj.go.jp/isa/applications/procedures/taisaku.html

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

TEL 0570-013904

※地方出入国在留管理局でもお問い合わせを受け付けています（お問い合わせ先は上記二次元コードからサイトをご確認ください。）。

2 技能実習制度に関するお問い合わせ

●外国人技能実習機構コールセンター

TEL 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（お問い合わせ先は、上記二次元コードからサイトをご確認ください。）。

3 在留手続、労働関係法令、就職支援、人権相談等に関するお問い合わせ

●外国人在留支援センター（FRESC／フレスク）

TEL 0570-011000

※外国人在留支援センターには、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。

※地域の相談窓口でも相談を受け付けています（お問い合わせ先は上記二次元コードからサイトをご確認ください。）。

●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）

TEL 03-3202-5535

外国人総合相談センター（埼玉）

TEL 048-833-3296

多文化共生総合相談ワンストップセンター（浜松）

TEL 053-458-1510

在留支援のためのコンテンツ

●生活・就労ガイドブック

日本に在留する外国人が安全・安心に生活・就労できるようにするために必要な各種手続や制度に関する基礎的情報を取りまとめ、多言語で掲載しています。



●外国人生活支援ポータルサイト

外国人や支援者に有用な各府省庁の情報を、カテゴリ別に多言語でお知らせするウェブサイトです。



●在留支援のための やさしい日本語ガイドライン

「やさしい日本語」は、相手に配慮したわかりやすい日本語のことです。書き言葉、話し言葉のそれぞれについて、やさしい日本語活用のポイント等を紹介しています。



不法就労防止に係る取組

出入国在留管理庁では、安全・安心な社会の実現のために、摘発の強化や安全かつ確実な送還の実施、不法就労防止及び出国命令制度の更なる周知に関する広報活動などにより、不法滞在者の縮減に努めています。なお、令和7年の地方出入国在留管理官署における摘発箇所数は、1,271件でした。

世界をつなぐ。未来をつくる。
ISA 出入国在留管理庁
Immigration Services Agency

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

日本人と外国人が共生の理念を理解しつつ、安全・安心に暮らせる秩序ある共生社会を実現するためには、

- ルール等を言語化・可視化し、外国人が理解できる取組を行うこと
- 法やルールに違反する者に対しては公正かつ厳正に対応していくこと

が重要です。



不法就労防止にご協力ください

不法就労とは？ 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 ・留学生が許可を受けずに働く
3	外国人の方が現に有している在留資格等で認められた範囲を超えて働くケース	（例）・外国料理のコックや語学学校等の先生として働くことを認められた人が工場で作業員として働く ・留学生が許可された時間数（原則週28時間以内）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りした人（不法就労助長罪）
  ➡3年以下の拘禁刑・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には、処罰を免れません。
  不法就労助長罪の厳罰化
  令和9年4月1日以降は、「5年以下の拘禁刑・500万円以下の罰金」に引き上げられます。
- 不法就労させたり、不法就労をあっせんしたりした外国人事業主
  ➡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、虚偽の届出をしたりした人（届出義務の履行の徹底が求められます！）
  ➡30万円以下の罰金



在留カードの記載事項を確認してください。

在留カードは、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。在留カードの見方については、次のページをご参照ください。

世界をつなぐ。未来をつくる。
ISA 出入国在留管理庁
Immigration Services Agency

在留カードの見方



▲令和8年6月14日より前に発行された在留カード（表面）



▲在留カード（裏面）　※令和8年6月14日前後において記載欄に変更なし



▲令和8年6月14日以降に発行される在留カード



▲在留カードとマイナンバーカードが一体化したカード（令和8年6月14日以降運用開始）
※裏面はマイナンバー情報等の記載

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。）

※難民認定申請中であっても、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。

特定在留カードの場合、右下の追記欄に「就労不可」の記載がなされる場合があります。

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。）

特定在留カードの場合、「資格外活動許可欄」は表面にあり、記載文言が異なります。
① 許可（週28時間以内・風俗営業不可）
② 許可（週28時間以内・教育等の活動）
③ 許可（資格外活動許可書参照）

監理措置や仮放免は在留資格ではありません。

監理措置決定や仮放免許可を受けた外国人は、退去強制手続中の立場であるため、原則として就労することはできません。

ただし、監理措置決定を受けた外国人は、退去強制令書発付前に限り、生計の維持に必要な範囲内で、就労先を指定するなど一定の厳格な要件の下で、例外的に就労が許可されることがあります。就労の可否については同人が所持している監理措置決定通知書の記載を確認してください。

なお、監理措置や仮放免のいずれにおいても、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合せください。

※監理措置決定を受けた外国人（被監理者）を雇用する場合も、事業主の方は、労働施策総合推進法に基づく外国人雇用状況の届出が義務づけられています。

監理措置に関するQ&Aはこちら

在留カード等読取アプリケーションと失効情報照会を積極的にご活用ください。

外国人を雇用する際などに在留カード等読取アプリケーションと失効情報照会を併せて利用することで、在留カード等の偽変造の有無や、有効であることを簡単に確認でき、不法就労防止対策として効果的です。

- アプリで読み取った情報が券面と異なる
- アプリで在留カード等を読み取れない
- 在留カード等番号が失効している　　等

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官署へご相談ください。

在留カード等番号失効情報照会ページ

在留カード等読取アプリケーション

「在留カード」及び「特別永住者証明書」の見方

動画ライブラリー

在留カードを所持してい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。

外国人の適正な雇用のために注意すべきポイント

外国人の適正な雇用のためには、在留カードの確認等、出入国管理関係法令等の関係法令を遵守することが必要です。また、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。特に注意すべきポイントは以下のとおりです。

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あらかじめ丁寧に説明してください。

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、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注意してください。

パワハラ・セクハラなどの不適正な行為が行われないようにしてください。

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。

お互いを尊重し、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（円滑なコミュニケーションのために、翻訳機や通訳機を活用することも有効です。）。



生活オリエンテーション動画
生活オリエンテーション動画を多言語で配信しています。動画では日本で生活するための情報を分かりやすく説明しています。

外国人を雇用した時の届出

●事業主の方からハローワークへの届出

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は、労働施策総合推進法に基づく外国人雇用状況の届出が義務づけられています。外国人を雇用した場合や外国人が離職した場合、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の対象となります。）。

外国人雇用状況の届出について（厚生労働省ホームページ）

●外国人本人から出入国在留管理庁への届出

外国人本人には、在留資格に応じ、入管法に基づく所属機関に関する届出が義務づけられています。新たに雇用等の契約を締結した場合や別の所属機関に移籍した場合などには、同届出の必要性について、ご本人に案内いただくようお願いします。

届出について（出入国在留管理庁ホームページ）