

生活衛生関係営業の

外国人スタッフ 雇用導入ガイド

(飲食業関係編)

令和2年度外国人对応支援事業



公益財団法人

東京都生活衛生営業指導センター

労働力もお客様も外国人が頼りの時代へ

少子高齢化が進む日本において、今後はますます生産年齢人口（15～64歳）の減少による人材不足が懸念されます。また、人口の減少は、そのまま日本の内需減少に繋がります。

コロナ禍の厳しい状況を乗り越えた後は、「東京 2020 オリンピック・パラリンピック」の開催とともに、近い将来インバウンド需要が戻ってくることが予想され、労働力もお客様も外国人の力を取り込むことが求められてくるでしょう。外国人スタッフの雇用は、外国人観光客への対応はもちろん、母国の商習慣や消費者の視点を伝えてくれる存在としても期待できます。

しかしながら、外国人スタッフを雇用するためには、法的規制や手続きをはじめ、日本とは異なる文化・風習による考え方の違い、言葉の壁、宗教的なタブーなど、いろいろな課題もあります。

そこで、東京都生活衛生営業指導センターでは、生活衛生関係営業において外国人スタッフを雇用するための基礎的な知識を導入ガイドとしてまとめました。今年度は飲食業関係、来年度はサービス業関係に分けて制作・ご紹介いたします。

今後、外国人スタッフの雇用を考えていらっしゃる事業者の方、現在雇用されている事業者の方にもご活用の一助となれば幸いです。



はじめに

外国人労働者を巡る状況について	 P 2
-----------------	-----------

外国人スタッフを雇用するにあたってのお悩み解決チャート	 P 6
-----------------------------	-----------

1 外国人スタッフを雇用するための基礎知識

(1) 飲食業関係で雇用できる在留資格は？	 P 8
-----------------------	-----------

(2) ワーキングホリデーの外国人雇用について	 P11
-------------------------	-----------

(3) 雇用できるか否か、在留資格は「在留カード」で確認する	 P12
--------------------------------	-----------

外国人スタッフの募集から届出までのフロー	 P14
----------------------	-----------

2 外国人スタッフの雇用の流れ

(1) 外国人スタッフの募集	 P16
----------------	-----------

(2) 面接の対応と気をつけたいこと	 P17
--------------------	-----------

(3) 雇用が決まったらハローワークへの届出が必要です	 P18
-----------------------------	-----------

3 働きがいのある環境を提供

(1) 適正な雇用管理	 P20
-------------	-----------

(2) 信頼関係を築く	 P22
-------------	-----------

4 外国人スタッフの育成

(1) 店のルール・業務の流れを教える	 P23
---------------------	-----------

(2) 接客・調理マニュアルを用意する	 P24
---------------------	-----------

(3) 安全・衛生面の指導	 P26
---------------	-----------

5 Q & A 集

(1) 外国人の募集・採用に関するQ & A	 P28
------------------------	-----------

(2) 外国人の雇用届に関するQ & A	 P29
----------------------	-----------

(3) 社会保険に関するQ & A	 P30
-------------------	-----------

(4) トラブルに関するQ & A	 P30
-------------------	-----------

参考資料

(1) 労働条件通知書	 P32
-------------	-----------

(2) ハローワーク	 P34
------------	-----------

(3) 労働基準監督署	 P35
-------------	-----------

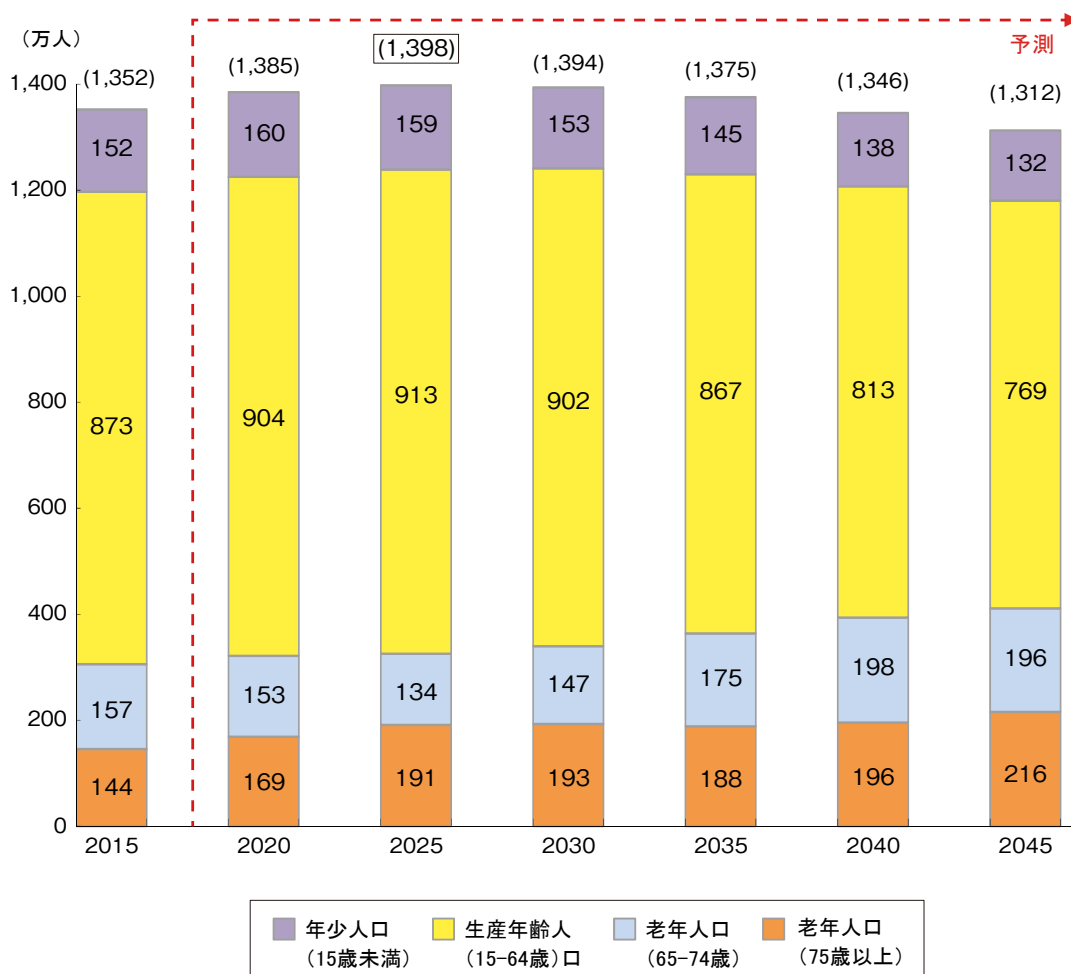
(4) 出入国在留管理庁関係・その他	 P36
--------------------	-----------

あとがき	 P37
------	-----------

外国人労働者を巡る状況について

日本人の働き手(生産年齢人口)が減少に転じます。

<東京都の年齢階級別人口の推移>



(資料)「国勢調査」(総務省)等より作成

(備考) 1. 2020年以降は東京都政策企画局による推計

2. 四捨五入や、実績値の総数には年齢不詳を含むことにより、内訳の合計が総数と一致しない場合がある

<出典>東京都政策企画局「2060年までの東京の人口推計」をもとに作成。

東京都の人口は、2025年をピークに減少。

15～64歳の生産年齢人口も減少の一途をたどると予測されています。

飲食業関係における人材不足は、ますます深刻化を増すでしょう。

外国人労働者は、増加傾向にあります。

東京労働局管内における「外国人雇用状況」

図 1-1 外国人雇用事業所数の推移（事業所）

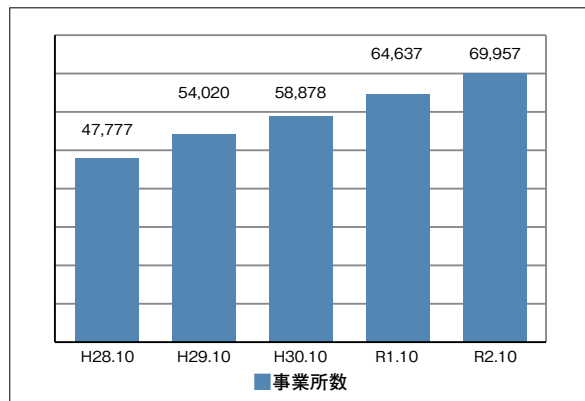
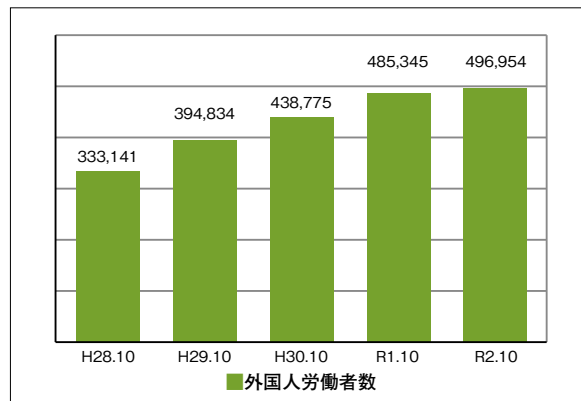


図 1-2 外国人労働者数の推移（人）



<出典>東京労働局管内における「外国人雇用状況」の届出状況（令和2年10月末現在）

新型コロナウイルスの影響下にあいながらも
外国人雇用事業所数、外国人労働者数ともに増加傾向にあります。

インバウンドが復活したら、
生産年齢人口減少とともに、
人手不足も復活



外国人スタッフが
再生の担い手に！

外国人スタッフの雇用による期待と課題は…

文化も民族も宗教も違う外国人を雇用することは、言語の違いにより意志の疎通が図りにくい中で、大きな不安があるかもしれません。でも、期待できることもいろいろ。課題やリスクについては、本ガイドブックを参考として、解決に結びつけてください。

期待される メリット

- 外国人観光客への多言語対応が可能
- 若い労働力が期待できる
- 外国の食文化や商習慣の情報を得られる
- 外国人向けメニュー開発の参考になる
- 在留の友人・家族、知り合いなどが新規顧客に繋がる

課題と リスク

- 日本の常識や社会的ルールの理解に不安が残る
- 言葉の違いによりコミュニケーションが取りにくい
- 文化・習慣の違いによる理解が必要となる
- 就労資格の確認や届出など、手間がかかる
- 法的ルールの規制が多い

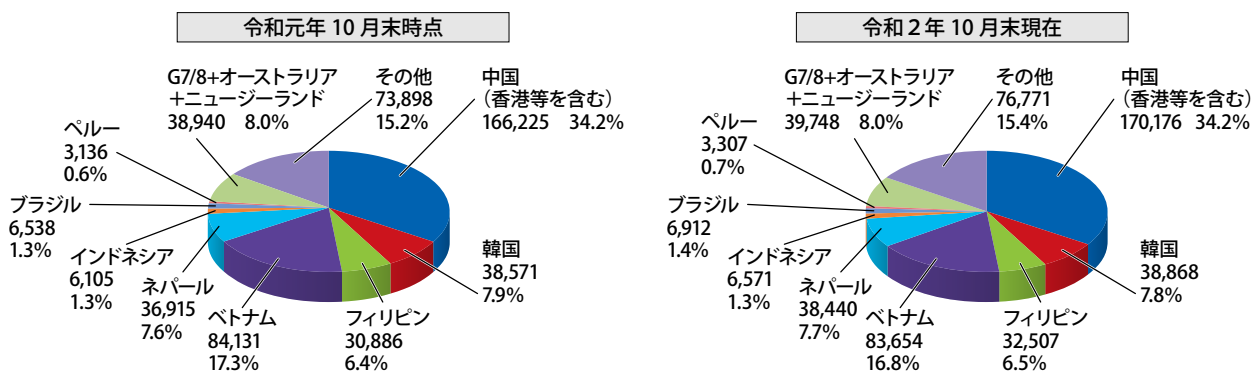
東京で働く外国人労働者の状況は？

東京都の外国人労働者数は、令和元年 10 月末時点で 485,345 人、令和 2 年 10 月末現在では 496,954 人、前年同期比で 11,609 人 (2.4%) 増加 (東京労働局管内における「外国人雇用状況」の届出状況)。新型コロナウイルスの影響を受けながらも、平成 19 年に届出が義務化されて以降、過去最高の数値を更新しました。参考までに現在の東京都における外国人労働者の情報を前年同期と比較しました。

国籍別外国人労働者の割合

令和元年、2 年いずれも、中国がいちばん多く、次いでベトナム、韓国の順になっています。令和 2 年、中国は労働者数がさらに増加しましたが、構成比は前年同期と変わっていません。しかしベトナムは労働者数・構成比ともにわずかながら減少。韓国は労働者数が若干増えながらも構成比は 0.1% 減少しています。

国籍別外国人労働者の割合

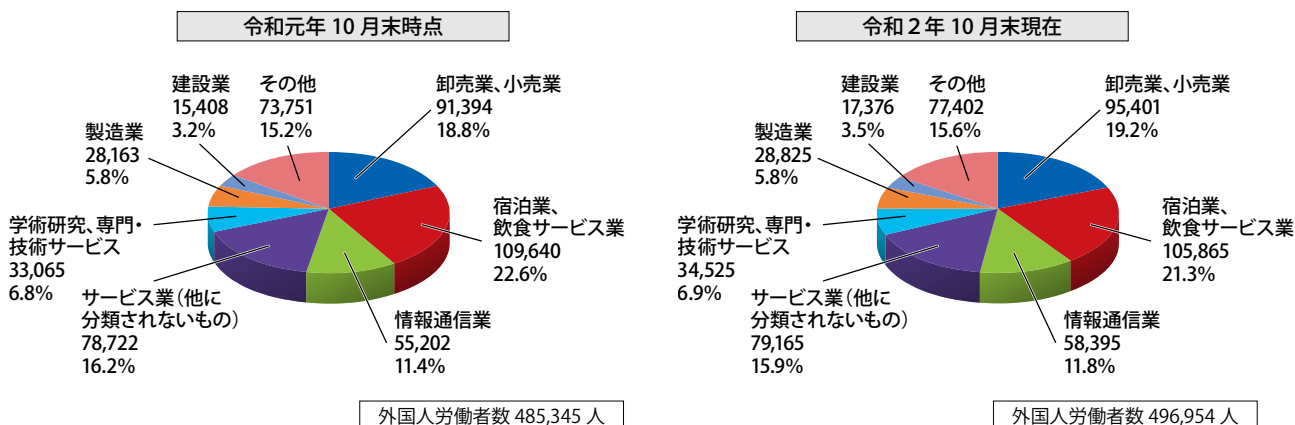


※G7/8等は、イギリス、アメリカ、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、ロシア、オーストラリア、ニュージーランドを表す。

産業別外国人労働者の割合

令和元年は、宿泊業・飲食サービス業が、労働者数 109,640 人・構成比 22.6% と最も多く占めています。令和 2 年も全産業の中では最も多いのですが、労働者数 105,865 人 (3.4% 減)・構成比 21.3% と前年より落ち込んでいます。

産業別外国人労働者の割合



外国人労働者数 485,345 人

外国人労働者数 496,954 人

在留資格別・産業別外国人労働者数（東京労働局）

宿泊業・飲食サービス業で働いている外国人労働者全体の人数は、105,865 人。在留資格で最も多い人数は、資格外活動（うち留学生）の 59,159 人です。これは、宿泊業・飲食サービス業で働く全体人数の約 55.9% を占めています。（在留資格の詳細は P8 ～ P11 参照）

※表内で示す資格外活動（うち留学生）の欄の構成比 44.3% は、留学生全体の中で全産業のうち「宿泊業・飲食サービス業」に従事する人の占める割合です。

令和 2 年 10 月末現在

(単位：人、%)

	全産業計		うち建設業		うち製造業		うち情報通信業		うち卸売業、小売業		うち宿泊業、飲食サービス業		うち教育、学習支援業		うち医療、福祉		うちサービス業（他に分類されないもの）	
	人 数	人 数	構成比	人 数	構成比	人 数	構成比	人 数	構成比	人 数	構成比	人 数	構成比	人 数	構成比	人 数	構成比	
総 数	496,954	17,376	3.5	28,825	5.8	58,395	11.8	95,401	19.2	105,865	21.3	22,530	4.5	6,978	1.4	79,165	15.9	
①専門的・技術的分野の在留資格	167,805	3,205	1.9	10,013	6.0	46,334	27.6	25,942	15.5	10,570	6.3	10,014	6.0	1,514	0.9	21,501	12.8	
うち技術・人文知識・国際業務	141,602	2,863	2.0	8,320	5.9	42,369	29.9	23,229	16.4	6,219	4.4	4,330	3.1	771	0.5	19,384	13.7	
②特定活動	13,072	1,036	7.9	495	3.8	523	4.0	2,191	16.8	3,571	27.3	254	1.9	653	5.0	2,669	20.4	
③技能実習	22,897	9,343	40.8	4,573	20.0	139	0.6	3,109	13.6	927	4.0	2	0.0	442	1.9	1,732	7.6	
④資格外活動	162,915	205	0.1	2,885	1.8	1,704	1.0	37,809	23.2	69,537	42.7	4,332	2.7	865	0.5	30,204	18.5	
うち留学	133,638	114	0.1	2,132	1.6	1,369	1.0	32,922	24.6	59,159	44.3	3,777	2.8	697	0.5	22,322	16.7	
⑤身分に基づく在留資格	130,250	3,585	2.8	10,858	8.3	9,690	7.4	26,347	20.2	21,259	16.3	7,928	6.1	3,504	2.7	23,059	17.7	
うち永住者	82,112	1,901	2.3	6,916	8.4	6,725	8.2	17,434	21.2	11,970	14.6	5,327	6.5	2,463	3.0	13,731	16.7	
うち日本人の配偶者等	27,550	701	2.5	2,066	7.5	2,236	8.1	4,991	18.1	4,208	15.3	2,237	8.1	582	2.1	5,187	18.8	
うち永住者の配偶者等	3,920	315	8.0	309	7.9	173	4.4	833	21.3	818	20.9	102	2.6	38	1.0	709	18.1	
うち定住者	16,668	668	4.0	1,567	9.4	556	3.3	3,089	18.5	4,263	25.6	262	1.6	421	2.5	3,432	20.6	
⑥不明	15	2	13.3	1	6.7	5	33.3	3	20.0	1	6.7	-	0.0	-	0.0	-	0.0	

注 1：産業分類は、平成 25 年 10 月改訂の日本標準産業分類に対応している。

注 2：「構成比」欄は、在留資格別の外国人労働者総数（全産業計）に対する各産業別外国人労働者の比率を示す。

注 3：在留資格「特定技能」は、①専門的・技術的分野の在留資格に含む。

国籍別・産業別外国人労働者数（東京労働局）

宿泊業・飲食サービス業で働いている外国人労働者の国籍は、中国、ベトナム、ネパールの順になっています。しかし、国籍別に産業別構成をみると、中国は卸売業・小売業の割合が多く、ベトナムとネパールは宿泊業・飲食サービス業で働く人が最も多く、それぞれ 31.4%、42.9% となっています。

令和 2 年 10 月末現在

(単位：人、%)

	全産業計			うち建設業		うち製造業		うち情報通信業		うち卸売業、小売業		うち宿泊業、飲食サービス業		うち教育、学習支援業		うち医療、福祉		うちサービス業（他に分類されないもの）	
		うち派遣・請負	構成比	人 数	構成比	人 数	構成比	人 数	構成比	人 数	構成比	人 数	構成比	人 数	構成比	人 数	構成比	人 数	構成比
総 数	496,954	85,160	17.1	17,376	3.5	28,825	5.8	58,395	11.8	95,401	19.2	105,865	21.3	22,530	4.5	6,978	1.4	79,165	15.9
中国（香港等を含む）	170,176	24,857	14.6	3,972	2.3	9,166	5.4	28,110	16.5	42,406	24.9	33,256	19.5	5,369	3.2	1,947	1.1	19,353	11.4
韓国	38,868	5,587	14.4	434	1.1	1,789	4.6	8,446	21.7	8,452	21.7	5,250	13.5	1,606	4.1	592	1.5	4,647	12.0
フィリピン	32,507	7,640	23.5	1,955	6.0	4,025	12.4	1,237	3.8	5,429	16.7	3,907	12.0	939	2.9	1,785	5.5	7,833	24.1
ベトナム	83,654	16,435	19.6	6,732	8.0	4,815	5.8	3,469	4.1	14,194	17.0	26,293	31.4	366	0.4	828	1.0	17,664	21.1
ネパール	38,440	9,285	24.2	159	0.4	890	2.3	392	1.0	5,920	15.4	16,485	42.9	127	0.3	94	0.2	9,340	24.3
インドネシア	6,571	1,314	20.0	1,161	17.7	730	11.1	460	7.0	663	10.1	828	12.6	198	3.0	388	5.9	900	13.7
ブラジル	6,912	1,644	23.8	239	3.5	1,159	16.8	478	6.9	1,128	16.3	898	13.0	134	1.9	106	1.5	1,529	22.1
ペルー	3,307	784	23.7	112	3.4	556	16.8	147	4.4	527	15.9	313	9.5	41	1.2	69	2.1	803	24.3
G 7/8＋オーストラリア ＋ニュージーランド	39,748	5,256	13.2	174	0.4	1,451	3.7	5,713	14.4	4,460	11.2	1,555	3.9	10,568	26.6	325	0.8	4,923	12.4
うちアメリカ	15,126	2,022	13.4	59	0.4	500	3.3	2,296	15.2	1,368	9.0	274	1.8	4,593	30.4	129	0.9	1,998	13.2
うちイギリス	6,394	859	13.4	19	0.3	171	2.7	710	11.1	465	7.3	116	1.8	2,288	35.8	52	0.8	776	12.1
その他	76,771	12,358	16.1	2,438	3.2	4,244	5.5	9,943	13.0	12,222	15.9	17,080	22.2	3,182	4.1	844	1.1	12,173	15.9

注 1：産業分類は、平成 25 年 10 月改訂の日本標準産業分類に対応している。

注 2：「構成比」欄は、国籍別の外国人労働者総数（全産業計）に対する当該産業の外国人労働者数の比率を示す。

東京都の飲食業関係で働く外国人労働者は 以上のグラフと表より、中国・ベトナム・ネパール国籍の資格外活動を許された在留資格（うち留学生）の外国人労働者が多く働いている状況が見受けられます。

※在留資格とは

資格の種類は P8 へ

日本滞在を希望する外国人に対して、法務省入国管理局が審査し、

在留が許可された中長期在留者に与えられる資格です。

中長期在留者とは

検 索



<出典> 東京労働局管内における「外国人雇用状況」の届出状況（令和 2 年 10 月末現在）をもとに作成。

※東京都内のハローワークに各年月時点で届出されたものを集計した数字で外国人労働者全数と必ずしも一致しない。

外国人スタッフを雇用するにあ

外国人スタッフを雇用したいけ

調理できる人が
欲しいな～
接客スタッフも増やしたい!

在留資格の内容と種類を紹介

P8-11

雇える人と
そうでない人の
確認方法は?

在留カードで確認

P12-13

面接の仕方や
気をつけることは?

面接の対応とポイント

P17

上手に
コミュニケーションが
取れるか不安

信頼関係を築くために

P22

仕事の教え方は?

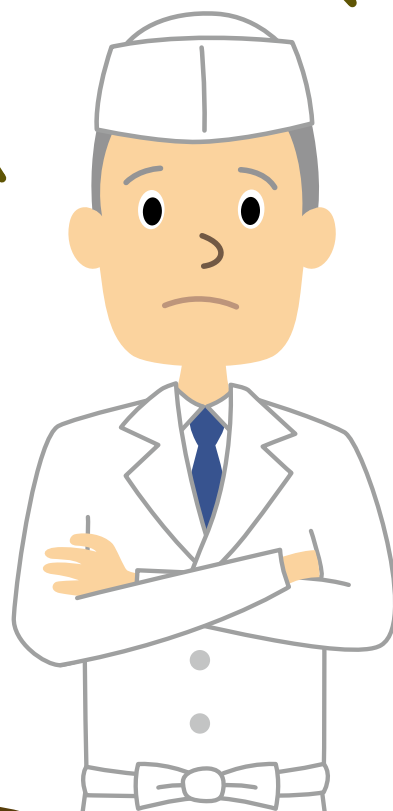
業務フローやマニュアルについて

P23-27

トラブルが
どうすれば

トラブルに

P30



たってのお悩み解決チャート

れど、どうしたら良いのか??

雇用できる
在留資格って何?
どんな人を雇えるの?

在留資格の内容と種類を紹介

P8-11

雇用の手順と
募集方法は?

募集から届出までのフロー

P14-16

雇用したら
届出が必要?
アルバイトでも?

ハローワークへの届出方法

P18-19

働いてもらう条件は?
日本人と同じ?

適正な雇用管理について

P20-21

雇いたいときの
手続きや相談先は?

募集・採用・届出Q&A

P28-29

起きたら
いいのか...

関するQ&A

-31

1 外国人スタッフを雇用するための基礎知識

(1) 飲食業関係で雇用できる在留資格は？

飲食業関係で働いている外国人の在留資格で一番多いのは、P4～5のグラフと表で示す通り、「**資格外活動許可**」により就労を認められている留学生です（原則的には就労不可の資格 ※詳しくはP10）。他にも雇用できる在留資格はありますので、対応表にまとめてみました。

（東京都都民安全推進本部「外国人雇用マニュアル」令和元年11月発行を参考に作成）

飲食業関係で雇用できる在留資格の種類と職種例

	在留資格の種類	職 種		雇用形態	
		ホールスタッフ 調理補助、洗い場 店舗管理など	調理師・シェフ	正社員	パート アルバイト
1	● 制限のない資格		※調理師免許取得者に限る		
	イ. 永住者	○	○	○	○
	ロ. 日本人の配偶者等	○	○	○	○
	ハ. 永住者の配偶者等	○	○	○	○
	ニ. 定 住 者	○	○	○	○
2	特 定 技 能 1 号	○	○	○	×
3	● 特定活動				
	イ. 農水省の事業対象者	×	○	○	×
	ロ. ワーキングホリデー他	○	×	×	○
4	● 原則就労不可の資格				
	イ. 留 学 学	○	×	×	○
	ロ. 家 族 滞 在	○	×	×	○
	※資格外活動許可がある場合のみ				

在留資格の種類別紹介

1 活動に制限のない在留資格（日本人と同じように雇用できる）

<対象>

イ. 永 住 者	法務大臣から永住の許可を受けた者（特別永住者を除く）
ロ. 日本人の配偶者等	日本人の配偶者・実子・特別養子
ハ. 永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者及び日本で出生し引き続き在留している実子
ニ. 定 住 者	日系3世、第三国定住難民、中国残留邦人等

日本語の心配もなく
採用の規制もないから
安心ですね！



2 特定技能 1 号

「特定技能 1 号」は、外食業を含む 14 の特定産業分野において、相当程度の専門知識と技能を持つ外国人に認められる在留資格です。海外から採用する場合と在留外国人を採用する場合があります。海外からの採用は、受け入れ基準を満たすために「特定技能 1 号外国人支援計画」の策定と実施など相応の手間を要するため、出入国在留管理庁長官の登録を受けた「登録支援機関」と委託契約（有料）を結び、頼らざるを得ないのが実情です。在留外国人を採用する場合は、外国人本人が以下の条件を満たし「特定技能 1 号」の在留資格を取得することで雇用できます。



● 外国人本人の条件は

- ▶ 18 歳以上であること。
- ▶ 国際交流基金日本語基礎テストもしくは日本語能力試験 N4 以上（日常会話がほぼ理解でき、身近な話題の文章を読み・理解できる）に合格すること。
- ▶ 「一般社団法人外国人食品産業技能評価機構」が実施する特定技能評価試験に合格すること。

詳しくは：農林水産省「外食業分野における外国人材の受け入れについて」

外食業分野における新たな外国人材の受入れについて

検索



3 特定活動

法務大臣が個々の外国人について指定した活動を認める資格で、活動内容を記載した「指定書」が交付されます。

- 農林水産省の「日本の食文化海外普及人材育成事業」により、調理師専門学校を卒業した留学生が条件を満たした場合この資格が認められます（最大 5 年間日本の店で経験を積むことができる）

日本の食文化海外普及人材育成事業

検索



- ワーキングホリデー入国者（制度については P 11）
- 留学生が大学卒業後に就職が決まらず日本で就職活動が続ける場合、留学からこの資格に変更。資格外活動許可があればアルバイトができます（最長 1 年）。

採用するときは、
指定書の内容を確認して！



日本国政府法務省

指 定 書

氏名

国・地域

出入国管理及び難民認定法第 1 の 5 の表の下欄の規定に基づき上記の省が本欄において行うことができる活動を次のとおり指定します。

就職活動及び当該活動に伴う日常的な活動
（収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動を除く。）

日本国法務大臣

（注）用紙の大きさは、日本標準規格 A 列 5 番又は A 列 6 番とする。

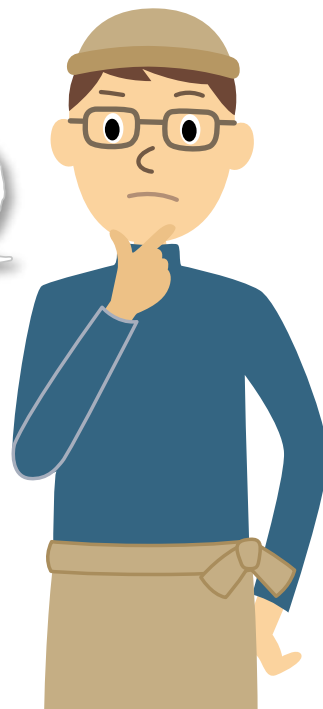
4 原則就労不可の資格

原則として就労が認められていない在留資格ですが、「**資格外活動の許可**」を得ていれば、アルバイトなどパートタイム労働者として雇用できます。この資格は、**在留カードの裏面(P12 ⑧)**に許可の内容が記されているので、**採用時には必ず確認**してください(資格外活動許可書がある場合、またはパスポートに許可印証が貼付けてある場合もあります)。

<対象>

- 留学生
- 家族滞在 (在留外国人が扶養する配偶者・子)

就労時間に制限があるけれど、うちのバイトは、みんなこのタイプだね



▼ この在留資格は、
就労時間に制限があるのでご注意ください。

<出典> 東京都都民安全推進本部
「外国人労働者雇用マニュアル」 令和元年 11 月発行

在 留 資 格	1週間の就労可能時間	教育機関が学則で定める 長期休業期間の就労可能時間
留 学	28 時間以内	1日につき8時間以内
家 族 滞 在		
特 定 活 動 (継続就職活動者、又はその者に係る 家族滞在活動を行う者)		
文 化 活 動	許可の内容を個別に決定	

※ただし、風俗営業店等では働けません！

(スナック、バー、遊技場、ラブホテル、ダンスホール等では働けません。)

※ 上記の風俗営業店等とは、風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律第二条に該当するものとする。

● 資格外活動許可書

在留カード裏面の資格外活動許可欄に「許可：資格外活動許可書に記載された範囲内の活動」と記載がある場合は、「資格外活動許可書」も、しっかり確認を！

別記第二十九号様式 (第十九条関係) 日本国政府法務省

資 格 外 活 動 許 可 書

許可番号 号

1 国籍・地域 _____ 2 氏 名 _____

3 性別 男・女 _____ 4 生年月日 _____ 年 月 日

5 住居地 _____

6 携帯番号 _____

7 上陸(在留)許可年月日 _____ 年 月 日

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

9 在留カード番号 _____

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 許可の期間 _____ 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

出 入 国 在 留 管 理 局 長

(注) 用紙の大きさは、日本産業規格A列5番とする。

（2）ワーキングホリデーの外国人雇用について

アルバイトの戦力として期待できるワーキングホリデーの外国人

「ワーキングホリデー」の外国人（在留資格は特定活動）は、資格外活動許可のように**就労時間の制限はありませんが、在留期間は最長1年間**のためアルバイトでの雇用が一般的です。採用の際は、「**指定書**」で内容を確認してください。

ワーキングホリデーとは？

在留期間中の旅行・滞在費を補うために働くことを認められている制度です。二国・地域間の取り決めに基づき、それぞれの相手国・地域の文化や生活様式の理解を深めることを目的に機会が提供されています。

【ワーキングホリデー制度導入国】 令和2年3月23日現在（26カ国・地域）

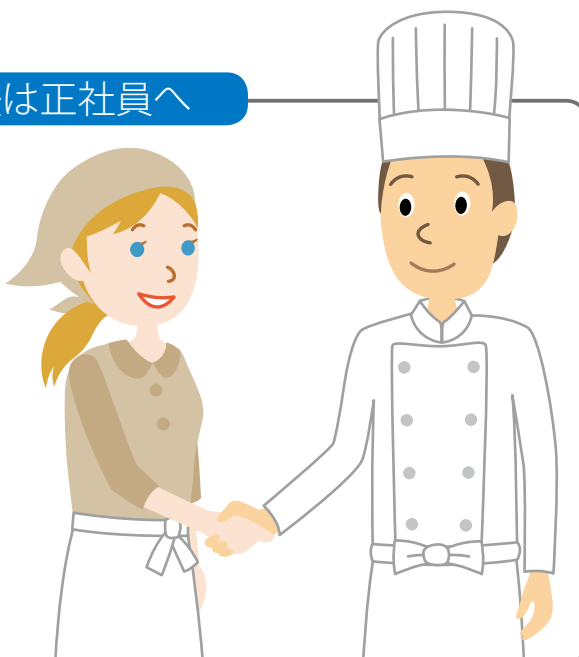
オーストラリア	イギリス	ポルトガル	アルゼンチン
ニュージーランド	アイルランド	ポーランド	チリ
カナダ	デンマーク	スロバキア	チェコ
韓国	台湾	オーストリア	アイスランド
フランス	香港	ハンガリー	リトアニア
ドイツ	ノルウェー	スペイン	オランダ
スウェーデン	エストニア		

<出典> 東京労働局職業安定部「外国人の雇用に関するQ&A」令和2年度発行

アルバイト留学生から、卒業後は正社員へ

たとえば、よく働き人柄的にも安心できるアルバイト留学生を、卒業後に正社員として迎えたいと思った場合、P9で紹介したように特定技能評価試験と日本語能力試験に合格すれば「特定技能1号」の在留資格を得ることができ、正社員として雇用できます。

初めて外国人を雇用する場合、いきなり正社員を迎えるよりアルバイト採用で外国人雇用に慣れてからの方が、リスクも少ないかもしれませんね。



(3) 雇用できるか否か、在留資格

中長期の在留者には、偽造防止の IC チップが搭載された「在留カード」が公布され、常に携帯することになっています。このカードを持っていない外国人は、原則として雇えません。採用の際は、必ず確認してください。

**不法就労か？
在留カード番号の照会で要チェックを！**

見本・表面

① 氏名 TURNER ELIZABETH
NAME

② 在留資格 留学
STATUS College Student

③ 在留期間 (満了日) 4年3月 (2018年10月20日)
PERIOD OF STAY (DATE OF EXPIRATION) Y M D Y M D

④ 許可の種類 在留期間更新許可 (東京入国管理局長) MOJ
許可年月日 2014年06月10日 交付年月日 2014年06月10日

⑤ 番号 AB12345678CD

⑥ 住居地 東京都千代田区霞が関1丁目1番1号霞が関ハイツ202号
ADDRESS

⑦ 法務大臣 法務大臣印

⑧ 許可: 原則週 28 時間以内・風俗営業等の従事を除く

⑨ 在留資格変更許可申請中

⑩ 在留カード後日交付
Residence card will be issued at a later date
日本国入国審査官
Immigration Inspector, Japan

2019年3月31日までに交付されたものは「法務大臣」になっていますが、同年4月1日以降に交付された在留カードは「出入国在留管理庁長官」になっています。

見本・裏面

住居地記載欄

届出年月日	住居地	記載者印
2014年12月1日	東京都港区港南5丁目5番30号	東京都港区長

資格外活動許可欄

在留期間更新等許可申請欄

は「在留カード」で確認する

①	氏 名	氏名はローマ字表記が原則ですが、氏名に漢字を使用する方は、漢字を併記することができます。ただし、通称名は記載されません。
②	在 留 資 格	在留資格のない方にはカードは交付されません。
③	在 留 期 間 (満了日)	在留期間中は満了日まで日本に滞在することができます。 満了日が経過している方は不法滞在となります。 ただし、申請中(⑨参照)の方は、満了日から2か月を経過するまで又は申請結果が出るまで、②の在留資格で滞在できます。
④	住 居 地	変更があった場合には裏面に記載されます。
⑤	就 労 制 限 の 有 無	就労制限の有無について、次の例のように記載されます。 「就労制限なし」 →就労内容に制限はありません。 「在留資格に基づく就労活動のみ可」 →②の在留資格で定められた就労活動のみできます。 「指定書により指定された就労活動のみ可」 →指定書(9ページ参照)により就労活動が特定されていますので、指定書も確認してください。 「就労不可」 →原則就労できません。ただし、裏面の資格外活動許可欄(⑧参照)が許可となっていれば、記載内容の制限を超えない範囲で就労することができます。
⑥	顔 写 真	在留カードの有効期間の満了日が16歳の誕生日までとなっているカードには写真は表示されません。
⑦	交 付 者	2019年3月31日までに交付された在留カードでは、「法務大臣」と記載されています。
⑧	資 格 外 活 動 許 可 欄	許可を受けていれば、この欄に次の例のように記載されます。 「許可：原則週28時間以内・風俗営業等の従事を除く」 →アルバイト先が複数ある場合であっても、その合計が週28時間以内でなければなりません。 「許可：資格外活動許可書に記載された範囲内の活動」 →この記載がある場合は、資格外活動許可書(10ページ参照)も確認してください。
⑨	申 請 欄	在留期間更新許可申請中又は、在留資格変更許可申請中であれば、この欄に記載されます。 なお、申請中の方は、満了日から2か月を経過するまで又は申請結果が出るまで、②の在留資格で滞在できます。
⑩	後日交付印	入国時に在留カードが交付される空港は、新千歳空港、成田空港、羽田空港、中部空港、関西空港、広島空港及び福岡空港です。 それ以外の空港等では、パスポートに「在留カード後日交付」の記載がされます。この場合、中長期在留者の方が区市町村に住居地の届出をした後、出入国在留管理庁から住居地宛てに在留カードが郵送されます。
⑪	在留カード 番 号	出入国在留管理庁ホームページ上の「在留カード番号失効情報照会」で在留カード番号の有効性を調べる事ができます。 

<出典> 東京都都民安全推進本部 総合推進部 治安対策課「外国人労働者雇用マニュアル」令和元年11月発行をもとに作成。

新型コロナウイルスの影響に係る取り扱い

- 新型コロナウイルスの影響により帰国困難な外国人について、在留期間更新等が認められています。申請手続きが適切に行われた外国人は、更新内容・範囲以内で雇用することができます。

出入国在留管理庁新型コロナウイルス感染症関連情報

検索



- 「新型コロナウイルス感染症の影響に対する外国人及び受け入れ機関への支援策」

新型コロナウイルス感染症の影響に対する外国人及び受け入れ機関への支援策

検索



外国人スタッフの募集から届出までのフロー

採用基準を決める

- ・フルタイムか
パートタイムか、
職種は？

→ 雇う在留資格が決まる

募集

募集はいろいろ。
各種方法を紹介。

→ 詳しくは
P16へ

面接

● 面接時の確認事項

面接時は在留カードなど書類の
提示は求めず、口頭確認で OK。

- ・在留資格の有無
- ・在留期間の期限 各種
- ・留学生の場合「資格外活動許可書」
の有無
- ・ワーキングホリデーの場合
「指定書」の有無
- ・在留カード番号を確認、控えて
おく

→ 面接時の対応や気を
つけたいことは P17 へ

- 面接時の
チェックシートを作成

→ 詳しくは P17 へ

受入準備も早めに！

マニュアルの作成
または見直し

採用

● 採用時の確認事項

採用決定時には、**直接本人が提示する在留カードで必ず確認**

- ・面接時に口頭質問した項目の確認
- ・顔写真による本人確認

★雇用契約を交わす

書面で労働条件を明示
(労働基準法による)

- ・仕事内容
- ・賃金とその支払い方法
- ・労働時間 ・休日などの労働条件など

多言語別（日本語併記）の「労働条件通知書」モデルを参考に、説明・確認して合意・署名、双方で保管。

外国人労働者向け

→ 「労働条件通知書」のモデル
P32 ～ 33 参照

働きがいのある環境づくり

詳しくは P20～22 へ

届出

● ハローワークに届け出る

雇用保険の被保険者と被保険者とならない場合で届出先と書類が異なる。

→ 詳しくは P18 ～ 19 へ

- ・業務マニュアル ・接客マニュアル
- ・調理マニュアルなど

詳しくは P23～27 へ

2 外国人スタッフの雇用の流れ

(1) 外国人スタッフの募集

外国人を採用する際に、国籍による条件などの差別はできませんが「どの職種のどのような人材を求めているのか」、正社員かパートタイムか、独自の採用基準を決めておきましょう。

募集方法は、いろいろあるので主な方法をご紹介します。

各種募集方法

●「新宿外国人雇用支援・指導センター」を利用する

日本人の配偶者等、定住者、永住者など就労に制限がない在留資格を持つ外国人、またはアルバイトを希望する外国人留学生に職業相談・職業紹介を行なっている、外国人労働者専門のハローワークです。雇用相談を行い、求人申込を行ってください。

(P28、36 参照)

▼ 新宿外国人雇用支援・指導センターについて

新宿外国人雇用支援・指導センター

検索



● 所轄のハローワークに求人票を出す

・ 所轄のハローワークに事業所を登録（初回の場合）※ P 34 ハローワーク管轄一覧を参照



・ 「求人申込書」に求人条件を記入して提出。

ハローワークインターネットサービスからも手続き可能です。

ハローワークインターネットサービス

検索



・ 応募があったら、ハローワーク経由で紹介され、面接。採用・不採用に関わらずハローワークに報告。

● 大学・大学院・専門学校に依頼する

求人票を提出し、求人掲示板に掲載を依頼します。

● 日本語学校を利用する

求人掲示板に掲載を依頼します。外国人が日本語を学ぶ専門学校のため、在留資格も保証されていて安心・確実です。

● 自店のホームページや SNS を活用する

自店のホームページを開設している場合は、外国人雇用の求人専門ページを設けると効果的です。外国人がコミュニケーションツールとして多用しているフェイスブックやブログ、インスタグラムなどの SNS で募集するのも注目率が高いので有効です。

● 外国人の求人・採用サイトを活用する

外国人人材専用の求人・採用サイトに求人広告を掲載する方法ですが、有料です。アルバイト専門サイトもあります。

(2) 面接の対応と気をつけたいこと

面接は、応募する側も面接する側も、お互いを見極める重要な段階。両者ともに緊張するものです。笑顔で接し、話しやすくリラックスした雰囲気演出しましょう。

1 面接時のチェックシートを作成

日本に来た目的や在留資格などの必須項目の他に、多角的にチェックすることで適正を判断する一助になります。

例) 接客スタッフを採用したい場合

- ・日本語のレベル
- ・問いかけに対する受け応え
- ・笑顔や表情の作り方
- ・挨拶の仕方や清潔感など
- ・他の店で働いていた場合→やめた理由、その店で困ったことや悩んだこと



2 応募者の適正を見る聞き方は？

● お互いのミスマッチを防ぐために

就労先に選んだ理由や希望することなど本人が望むことを確認しておくことでズレが生じません。

● 順応性を見るために

日本に来て困ったこと、馴染めないこと、理解しづらかったことなどを質問。どうやって対応しているのか聞くことで、働く環境や仕事への順応性を見ることができます。また性格やメンタル面を知ることにより、雇用側として気をつけたいこともわかります。

3 面接時の○と×



敬語やあいさつの仕方は、大目に見て！

日本語の礼儀作法や正しいあいさつの仕方、敬語の使い方などは教わらないとできません。多少大目に見て、採用した後で教えてあげてください。



宗教や個人的信条に関わる質問は NG!

日本人の面接と同様に、個人的に信仰していることや家族環境などの質問は避けましょう。仕事柄関連する場合は、業務内容を説明して本人に支障がないか確認しましょう。

(3) 雇用が決まったらハローワークへの届出が必要です

外国人を雇用する事業主は、外国人労働者の雇入＆離職の際に、その氏名や在留資格などについてハローワークへ届け出ることが義務付けられています。

※「特別永住者」は、届出の必要はありません。

届出方法と申請様式の違いに注意

届出の対象となる外国人が、雇用保険の被保険者が否かによって申請様式と届出先・提出期間が異なりますので、ケース別に届出例を紹介します。

雇用保険被保険者となる場合

雇用保険の被保険者となる外国人の場合（雇入れ時）	
届出事項	① 氏名 ② 在留資格※ ③ 在留期間 ④ 生年月日 ⑤ 性別 ⑥ 国籍・地域 ⑦ 資格外活動許可の有無 ⑧ 在留カード番号 ⑨ 雇入れに係る事業所の名称及び所在地など、取得届に記載が必要な事項 ※在留資格「特定技能」の場合は分野、「特定活動」の場合は活動類型を含む（以下同じ）
届出方法	「17」～「23」欄に「国籍・地域」や「在留資格」などを記入してハローワークに提出することによって、外国人雇用状況の雇入れの届出を行ったことになります。 ただし、以下の場合には記入不要です。 ・外国人雇用状況届出の対象外となっている方（特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の方） ・「電子届出」や「様式第3号」によって届出済みの方
届出先	雇用保険の適用を受けている事業所を管轄するハローワーク（公共職業安定所）に届け出てください。 （雇用保険被保険者資格取得届を届け出るハローワークと同様です）
届出期限	雇用保険被保険者資格取得届の提出期限と同様です。

●「雇用保険被保険者資格取得届」の様式（様式第2号）

様式第2号（第2版）
雇用保険被保険者資格取得届

◆ 届出内容に変更があった場合は、外国人雇用状況届出担当窓口にご相談ください。
例：事業所の移転、統合、廃止/在留資格の変更/被保険者の転勤など

「17.被保険者氏名（ローマ字）」欄
届出される外国人の方の氏名を、在留カードどおりに入力してください。

「備考」欄
すでに電子届出により届出済みの場合、「雇用状況届出書（様式第3号）」によって届出済みの場合、又は在留資格変更申請中の場合に記入してください。
・電子届出によって届出済
・様式第3号によって届出済
・在留資格変更申請中

「23.在留資格」欄
在留カードの「在留資格」又は旅券（パスポート）上の上陸許可証印に記載された内容の入力してください。
在留資格が「特定技能」又は「特定活動」の場合には、以下のいずれかを記入してください。

- 特定技能 1号（介護）
- 特定技能 1号（ビルクリーニング）
- 特定技能 1号（素形材産業）
- 特定技能 1号（産業機械製造業）
- 特定技能 1号（電気・電子情報関連産業）
- 特定技能 1号（建設）
- 特定技能 1号（造船・船用工業）
- 特定技能 1号（自動車整備）
- 特定技能 1号（航空）
- 特定技能 1号（宿泊）
- 特定技能 1号（農業）
- 特定技能 1号（漁業）
- 特定技能 1号（飲食品製造業）
- 特定技能 1号（外食業）
- 特定技能 2号（建設）
- 特定技能 2号（造船・船用工業）
- 特定活動（EPA）
- 特定活動（高度学術研究活動）
- 特定活動（高度専門・技術活動）
- 特定活動（高度経営・管理活動）
- 特定活動（高度人材の就労配偶者）
- 特定活動（建設分野）
- 特定活動（造船分野）
- 特定活動（外国人調理師）
- 特定活動（ハラル牛肉生産）
- 特定活動（製造分野）
- 特定活動（家事支援）
- 特定活動（就職活動）
- 特定活動（農業）
- 特定活動（日系4世）
- 特定活動（本邦大学卒業生）
- 特定活動（その他）

◎ 離職の際は、「雇用保険被保険者資格喪失届」の提出が必要になります。詳しくは、「取得届」提出の際に、ハローワークでお尋ねください。

雇用保険被保険者とならない場合

雇用保険の被保険者とならない外国人の場合（雇入れ時・離職時）	
届出事項	① 氏名 ② 在留資格 ③ 在留期間 ④ 生年月日 ⑤ 性別 ⑥ 国籍・地域 ⑦ 資格外活動許可の有無 ⑧ 在留カード番号 ⑨ 雇入れ又は離職年月日 ⑩ 雇入れ又は離職に係る事業所の名称、所在地等 ※⑦については雇入れ時のみの届出事項です。
届出方法	外国人雇用状況届出書（様式第3号）に、上記①～⑩の届出事項を記載して届け出てください。 届出様式はハローワークの窓口で配布しているほか、厚生労働省ホームページからダウンロードすることもできます。
届出先	当該外国人が勤務する事業所施設（支店、店舗、工場など）の住所を管轄するハローワーク（公共職業安定所）に届け出てください。
届出期限	雇入れ、離職の場合ともに翌月の末日まで。

●外国人雇用状況届出書の見本

「①外国人の氏名（ローマ字）」欄
届出される外国人の方の氏名を、在留カードどおりに記入してください。

「②①の者の在留資格」欄
在留カードの「在留資格」又は旅券（パスポート）上の上陸許可証印に記載されたとおりの内容を記入してください。
また、在留資格が「特定技能」又は「特定活動」の場合には以下のいずれかを記入してください。

- 特定技能1号（介護）
- 特定技能1号（ビルクリーニング）
- 特定技能1号（素形材産業）
- 特定技能1号（産業機械製造業）
- 特定技能1号（電気・電子情報関連産業）
- 特定技能1号（建設）
- 特定技能1号（造船・船用工業）
- 特定技能1号（自動車整備）
- 特定技能1号（航空）
- 特定技能1号（宿泊）
- 特定技能1号（農業）
- 特定技能1号（漁業）
- 特定技能1号（飲食品料製造業）
- 特定技能1号（外食業）
- 特定技能2号（建設）
- 特定技能2号（造船・船用工業）

- 特定活動（ワーキングホリデー）
- 特定活動（EPA）
- 特定活動（高度学術研究活動）
- 特定活動（高度専門・技術活動）
- 特定活動（高度経営・管理活動）
- 特定活動（高度人材の就労配偶者）
- 特定活動（建設分野）
- 特定活動（造船分野）
- 特定活動（外国人調理師）
- 特定活動（ハラル牛肉生産）
- 特定活動（製造分野）
- 特定活動（家事支援）
- 特定活動（就職活動）
- 特定活動（農業）
- 特定活動（日系4世）
- 特定活動（本邦大学卒業生）
- 特定活動（その他）

「⑦①の者の資格外活動許可の有無」欄
在留資格「留学」など資格外活動許可を受けるべき者である場合に記入してください。

「雇入れ年月日・離職年月日」欄
届出期限内に離職した場合は、雇入れ年月日と離職年月日の両方を記入してください。また、届出期限内に複数回にわたって雇入れ・離職した場合は、まとめて記入してください。

「雇入れ又は離職に係る事業所」欄
外国人が就労する事業所（支店、店舗、工場など）を記入してください。
なお、当該事業所が雇用保険適用事業所である場合には、適用事業所番号を記入してください。

「主たる事務所」欄
「雇入れ又は離職に係る事業所」が支店、店舗、工場などである場合には、本社や雇用保険適用事業所を記入してください。

届出事項を記入

様式第3号（第10条関係）（表面）

雇 入 れ
離 職 に係る外国人雇用状況届出書

フリガナ（カタカナ）		姓 名		ミドルネーム	
①外国人の氏名（ローマ字）		③①の者の在留期間（期限）（西暦）		年 月 日 まで	
②①の者の在留資格		④①の者の生年月日（西暦）		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（西暦） 年 月 日 離職年月日（西暦） 年 月 日

年 月 日 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3項の規定により上記のとおり届けます。

年 月 日

雇入れ又は離職に係る事業所 雇用保険適用事業所番号

事業所の名称、所在地、電話番号等（名称） TEL

事業主（主たる事務所）（所在地） TEL

氏名

派遣・請負労働者に係る届出の場合
派遣の場合、「雇入れ又は離職に係る事業所」欄には派遣先ではなく派遣元の事業所を記入し、□に✓を入れてください。
請負業者に雇用される労働者が、注文主の事業所等で就労する場合、「雇入れ又は離職に係る事業所」欄には請負業者の事業所を記入し、□に✓を入れてください。

<出典> 厚生労働省 都道府県労働局 ハローワーク「外国人雇用はルールを守って適正に」
(令和2年11月版)



▼ハローワークのインターネットサービスに登録することにより、インターネットによる申請・届出手続きができます。

厚生労働省 外国人雇用状況届出システム

外国人雇用状況届出システム

検索



3 働きがいのある環境を提供

(1) 適正な雇用管理

外国人スタッフを雇っても、どのようなことに気をつけて雇用関係を維持したら良いのか？ 基本的なポイントをご紹介します。適正な状況で管理できているのか、忘れていたことはないか、自己チェック表も掲載しました。ぜひ確認してください。

1 労働条件は、日本人と同等に適用されます

外国人でも日本で働く限り、国籍を問わず日本の労働関係法令が適用されます。国籍を理由に賃金や労働時間などの労働条件について差別的な扱いはできません。**「外国人だから日本人より安く雇用できる」というのは間違い！**最低賃金以上の賃金を支払わないと法律違反に問われ、通報されると行政から是正勧告が来て、改善されない場合は罰金が科せられます。

労働時間と
休憩時間、休日
は P30 の Q&A を
チェック！

2 外国人にも社会保険が適用されます

健康保険・厚生年金 保険の適用事業所	→	制度に加入手続きし給料から保険料を徴収
上記以外の事業所	→	国民健康保険・国民年金 加入手続きの支援を
雇用保険・労災保険	→	外国人労働者も一律に適用。ただし雇用保険は、1 週間の所定労働時間が 20 時間以上かつ 31 日以上雇用見込がある場合。 ワーキングホリデーによる入国者、留学生（昼間留学生）は適用除外。

外国人スタッフの雇用管理は適性ですか？ 自主チェックしてみよう！

1. 外国人雇用状況の届出について

- ☐ 雇用している外国人労働者の氏名、在留資格及び在留期間等を在留カード等で確認し、期限までに所管のハローワークに「外国人雇用状況の届出」を提出している。
- ☐ 外国人労働者が離職した場合の「外国人雇用状況の届出」を漏れなく提出している。

2. 募集・採用について

- ☐ 違約金や保証金の徴収等を行う職業紹介事業者等からの斡旋を受けていない。
- ☐ 採用しようとする外国人労働者に従事させる予定の業務が、在留資格上、問題ないことを確認している。

3. 外国人労働者の労働条件等について

- ☐ 労働者の国籍を理由に、労働条件の差別的取扱いをしていない。
- ☐ 外国人労働者に対して、賃金や労働時間等の労働条件について、外国人が理解できる方法により明示している。
- ☐ 賃金を適正に支払うとともに、食費や居住費等を控除する場合に不当な額とならないようにしている。
- ☐ タイムカード等の客観的な方法により、上限規制の遵守を含め、労働時間を適正に管理している。
- ☐ 労働者名簿、賃金台帳や年次有給休暇管理簿を作成し、適切に管理している。
- ☐ 外国人労働者の旅券や在留カードを保管していない。

4. 外国人労働者の安全衛生の確保について

- ☐ 外国人労働者が理解できる方法により、安全衛生教育等を実施している。
- ☐ 職場内にある労働災害を防止するための標識・掲示等について、外国人労働者が理解できるよう図解などを用いている。
- ☐ 外国人労働者に対して、健康診断や必要に応じた面接指導、ストレスチェックを実施している。
- ☐ 女性である外国人労働者に対して、母性保護に関する措置（産前及び産後休暇等）を講じている。

5. 労働保険・社会保険について

- ☐ 外国人労働者を含め、適切に労働保険・社会保険の適用手続を行っている。
- ☐ 必要に応じて、外国人労働者の労働保険・社会保険の給付の請求等に係る援助を行っている。

6. 人事管理・生活支援等について

- ☐ 社内規程の多言語化など円滑なコミュニケーションのための環境整備に努めている。
- ☐ 賃金決定や配置等の人事管理を公正に行い、外国人労働者の適切な待遇を確保している。
- ☐ 外国人労働者に対して、日本社会に円滑に適応できるよう支援を行っている。
- ☐ 外国人労働者が帰国する場合に必要な支援を行っている。

7. 解雇予防・再就職援助について

- ☐ 外国人労働者に対して、安易な解雇・雇止めを行っていない。
- ☐ 業務上の負傷又は病気の療養のために休業している期間及びその後 30 日間等、解雇が禁止されている 期間があることを認識している。
- ☐ 女性である外国人労働者の婚姻・妊娠等を退職理由とする規定を設けていない。

8. 労働者派遣・請負について

- ☐ 職業安定法及び労働者派遣法を遵守し、適切な雇用管理を行っている。
- ☐ 派遣労働者を受け入れる場合は、労働者派遣事業の許可を受けていない事業者からの労働者派遣を受けていない。

9. 雇用労務責任者の選任について

- ☐ 外国人労働者を常時 10 人以上雇用しているときは、人事課長等の役職にある者を雇用労務責任者に選任している。

10. 在留資格に応じた措置について

- ☐ 外国人留学生をアルバイト等で雇用する場合には、当該外国人留学生が資格外活動許可を得ていることを確認し、原則週 28 時間以内の就労としている。

(2) 信頼関係を築く

外国人を雇用する際、コミュニケーションの取り方が最も重要だといわれています。戦力の一員として活躍してもらうためにどのように接したら良いのか？働きがいの持てる環境づくりのためには？日本人同士なら言わなくても分かること、教えれば理解できることも、文化や習慣、価値観が違う外国人には理解できないことがあります。そのことを前提に、コミュニケーションを図り、信頼関係を築くことが肝心になります。

1 信頼関係を築く第一歩として

日本人でも外国人でも自国について、少しでも知ってもらえとうれしく、親近感が湧いて会話のきっかけになります。外国人スタッフに日本についての理解を求める前に、雇用者としても外国人のお国柄や文化・習慣について多少なりの予備知識を得て臨むことが信頼関係の第一歩に繋がります。

コミュニケーションツールを活用しよう

▶ インターネットや旅行ガイドブックで各国を紹介する情報を入手

▶ 「しんじゅく多文化共生プラザ」を活用

外国人と日本人の交流拠点。外国人を受け入れるために役立つ資料の入手、悩んでいる外国人スタッフへの情報提供としても活用できる。無料の日本語教室も開催。

場所：新宿区歌舞伎町 2 - 44 - 1 ハイジア 11 階 電話番号：03-5291-5171

しんじゅく多文化共生プラザ

検索



▶ 言語別の外国人ハンドブックを参考にする（日本語併記）

外国人労働者に向けて、日本で働く場合の労働条件など法的ルールを紹介。

「日本で働く外国人労働者ハンドブック」※（英語版、中国語版）

「これだけは抑えておきたい労働法のポイント」（ベトナム語、ネパール語、タイ語、インドネシア語）

※東京都労働相談情報センターで入手するか、東京都 TOKYO はたらくネットの下記ページより「外国の方向け」の項目から言語別にダウンロードできます。

TOKYO はたらくネット発行物

検索



2 働きがいのある職場づくり

外国人スタッフは、人手不足を補うだけの働き手という発想ではなく、店を支え一緒に盛り立てていく仲間として必要な存在であること、それが伝わると信頼関係が築けます。外国人スタッフも自分が尊重され認められていると思うと、信頼感が湧き、もっと認めてもらおうとモチベーションもアップ、働きがいに繋がります。

メンタルサポートも大切！

言葉の壁もあり慣れない環境の中で、メンタル面にも配慮を。

職場や仕事のこと、苦情、生活上の相談など、何でも気軽に相談できる人（指導係、相談係など）や機会を設けましょう。

スタッフの一員として
ガンバります！



４ 外国人スタッフの育成

（１）店のルール・業務の流れを教える

外国人スタッフには、まず店の基本的な考え方や仕事の流れ、ルールなどを理解してもらうことが必要になります。日本人に教える場合より時間がかかるかもしれませんが、基本的なことを把握していないと他のスタッフとの連携やお客様への対応に支障が出る恐れがあります。店の考え方、やり方について伝えやすい方法で理解を促しましょう。

① 店のルールを教える

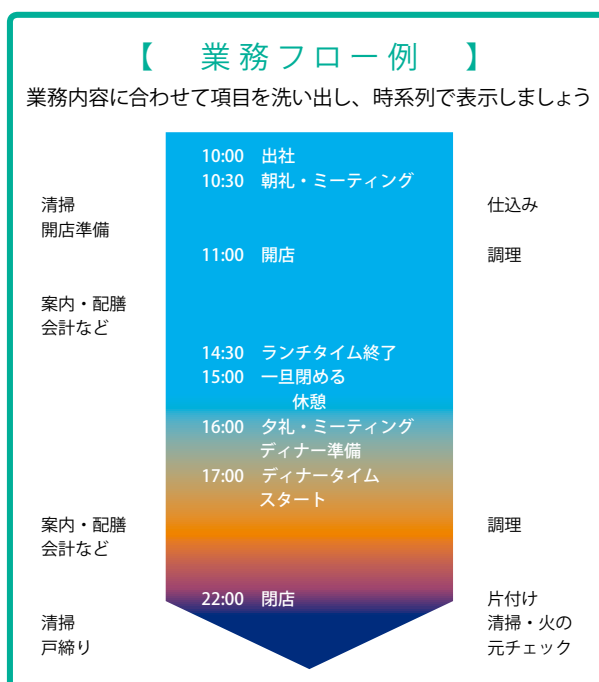
お店のモットー、コンセプト、就業規則、あいさつのこと、掃除や衛生面のことなど、日本人なら当たり前だと思える細かいことでも、スタッフとして働く限りは守ってほしいことを丁寧に伝えてください。

② 仕事の流れ(業務フロー)を教える

- 開店準備～閉店後の片付けまで、1日の仕事の流れをフローチャートにして、その時々が発生する仕事とスタッフの役割を分かりやすく説明してください。開店および閉店時の業務フロー（何時に照明点灯など）や清掃の業務フロー（清掃の順番など）も細かく書きだしてください。

→ 「業務マニュアル」として整理しておく、後々も便利です。

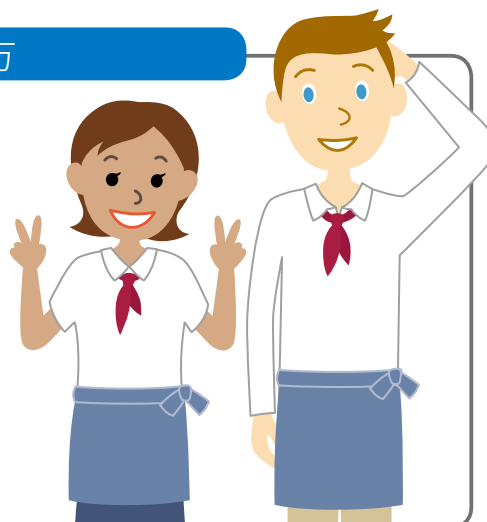
- 外国人スタッフが担当する業務をフローの中でしっかり教えてください。外国では自分の役割はその範囲だけこなせば良いという考えがありますが、日本の場合は自分の手が空いたら、忙しい他のスタッフをフォローすることが求められます。業務の流れを教える中で、そのこともしっかりと伝えてください。



褒め方と叱り方

仕事を覚えてもらう中で、どうしても叱らなくてはならない場面が出てくるでしょう。外国人は、日本人以上に叱られることに敏感。特に中華圏の人は、人前で叱られると面子を潰されたと思うそうです。できたら人目を避けて、何がいけないのか理由を説明し、今後気をつけるように話すのが理想です。

褒める時は、良い点、改善点が見えたら、笑顔でハッキリと褒めましょう。褒められると誰でも嬉しいもの。頑張ろうというモチベーションにも繋がってきます。



(2) 接客・調理マニュアルを用意する

外国人は、マニュアルにより基本的なことを習得し動くことに慣れています。接客トークや接客業務の流れをまとめた「接客マニュアル」や厨房での基本事項をまとめた「調理マニュアル」を基に教えるとスムーズです。

1 提供するメニューを教える

まずは、店の商品であるメニューについて、日本語でしっかりと覚えてもらいましょう。

●看板メニューの実食

看板メニューの実食を通して味を覚えてもらう。外国人の視点からの感想も聞いて参考に！

●写真入りメニューで、日本語のメニュー名を教える

・外国人向けのメニューがある場合は活用し、メニュー名と内容を教える。

・「EAT 東京」に店舗紹介とメニューを登録している場合は、印刷したメニューを活用。

「EAT 東京」は、無料でお店の宣伝ができる東京都の運営サイトです。簡単に多言語メニューが作成できるので、東京オリンピック開催前に登録しておくで外国人旅行者へのアピールに効果的です。

「EAT TOKYO」東京都多言語メニュー作成支援ウェブサイト

東京都多言語メニュー作成支援

検索



12言語に対応した簡単なシートもあります

「東京都多言語メニュー作成支援ウェブサイト」の「おもてなしツール」から「コミュニケーションシート」を選べると12言語のシートをダウンロードできます。外国人スタッフの母国語に合わせて印刷し、接客用語マニュアルの一助として活用してください。

EAT TOKYO コミュニケーションシート

検索



2 接客サービスに関するマニュアルを用意する

身だしなみやあいさつ、接客用語、お客様の誘導、注文の聞き方、料理を下げる時の接客、精算時の対応、お見送りまで、一連の接客方法について、ある程度マニュアル化するとよいでしょう。

👉ココをチェック

平成30年3月に当センターが発行した多言語版の「外国人観光客対応ツール活用マニュアル・実践編」を逆活用しよう！案内編から注文編、配膳・提供編、精算編まで、多言語のコミュニケーションシートが掲載されているので、日本語での接客用語と対応を覚えるツールとして活躍します。



3 調理に関するマニュアルを用意する

調理手順、盛りつけ手順や例、料理セット例、食器の洗い方、火の元や衛生管理など写真入りで用意すると分かりやすいでしょう。

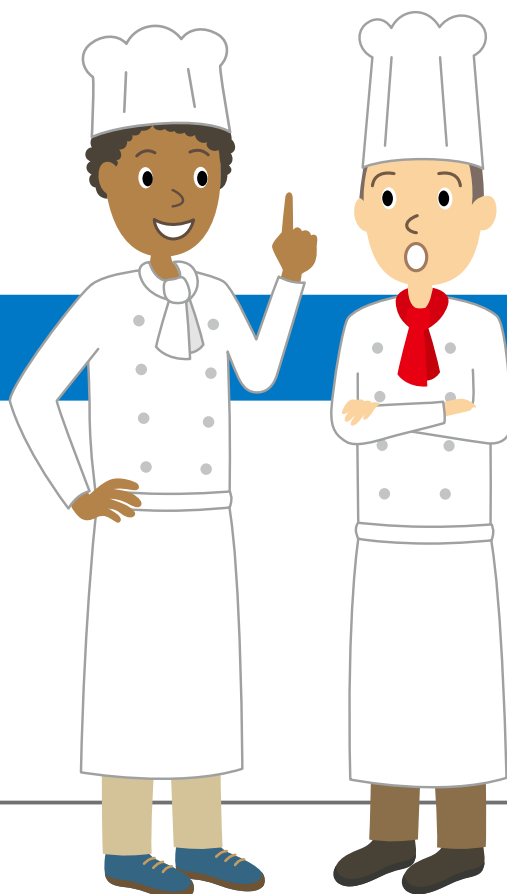


マニュアルがあっても
教える人がいないと
絵に描いた餅!
見本となる教える人を
つくろう。

外国人スタッフの協力で、 外国人好みのメニューを開発！

外国人スタッフの雇用は、彼らの母国の食文化や味の嗜好について知る絶好のチャンス！

外国人の好みに配慮したメニュー開発において、頼れる助っ人になります。外国人スタッフも母国の食について尊重してくれる気持ちや意見を取り入れてくれることに喜びを感じ、仕事への意欲もアップするでしょう。

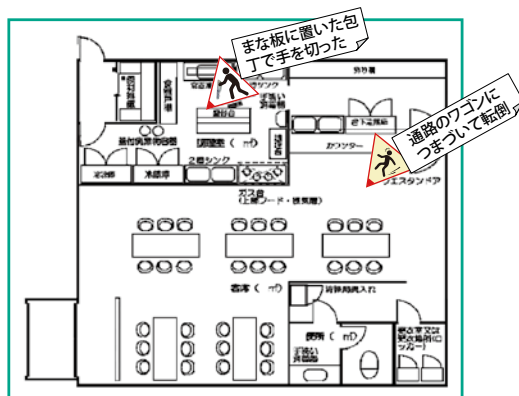


(3) 安全・衛生面の指導

1 外国人にも分かる危険マップとマーカで見える化を！

忙しくて店の中の段差につまずく、厨房のこぼれた水や食材を踏んで滑る、お客様の荷物が通路に出ていてつまずく、食器を割って手を切る、油はね、熱いものをうっかり掴むなど、身近なところに危険はいろいろ潜んでいます。危険マップと危険マーカを活用し、外国人スタッフに安全面での意識を高めるよう指導しましょう。

- ① スタッフから、過去に災害が発生した箇所、ヒヤリ・ハット事例の多い箇所を聞いて洗い出す。
- ② 職場の平面図に危険な恐れのある箇所を明示しマップ化。
- ③ 危険箇所には、危険マーカを貼り付ける。



<危険マップ及びマーカのイメージ>



<マーカの種類>

<出典> 厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署「飲食店の労働災害防止マニュアル」

▼飲食店の労働災害を防ぐためのポイントをわかりやすく紹介しています。

飲食店の労働災害防止マニュアル

検索



▼危険マップ貼り付け用の「危険マーカ」と危険箇所や事務所に掲示する「危険ステッカー」は、QRコードから無料ダウンロードできます。「危険ステッカー」は、<コメント>欄に、危険＝DANGER、スリッ注意＝CAUTION SLIPPERYなど英語を併記するとより理解しやすいでしょう。



2 衛生面の徹底

飲食店にとって食中毒や感染症を引き起こさないことが最も重要であること、そのためには日々の衛生対策が欠かせないことを新型コロナウイルス対策とともに、しっかり指導しましょう。

- 正しい手洗いの仕方
- 清掃箇所ごとの掃除方法と手順：テーブルで使う洗剤と布巾、床用洗剤と道具など場所ごとの清掃方法と手順を指導
- 身だしなみチェック：制服や作業着などの汚れ、指や爪の汚れがないか常に気をつける
- 整理・整頓、ゴミの処理・分別など

👉 ココもチェック

kyo-no osusume wa
edomae amadai no
otsukuri desu



各種助成金を活用して日本語のレベルアップを支援！

日本での雇用・日本語の勉強を望む外国人に対し、助成金を活用して日本語のレベルアップをサポートしましょう。

トライアル雇用助成金

検索



人材確保等支援助成金

検索

(外国人労働者就労環境整備助成コース)

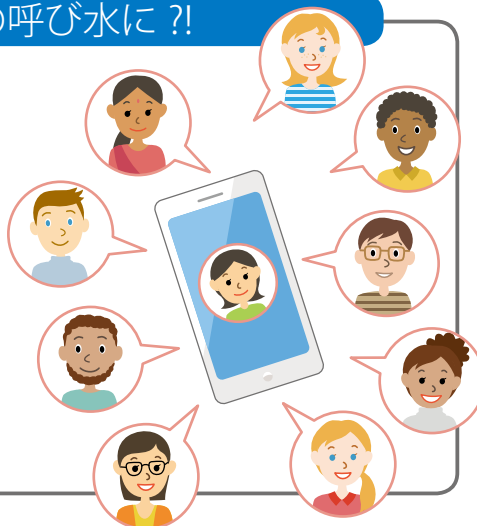


外国人スタッフが新規顧客の呼び水に ?!

外国人スタッフは、日本に在留している母国の友人と強い横の繋がりがあります。

彼らの通信手段は、ほとんど SNS。

看板メニューやスタッフおすすめメニューの写真をアップして紹介してもらおうと、店の PR になること間違いなし！
親しい友人が訪ねてきたり SNS を見て興味を持った人が来店してくだされば、新規顧客の獲得チャンスに。外国人スタッフも自分が頑張っている姿を見てもらおうと、モチベーションアップに繋がります。



あいまいな表現は避けて、的確な指示を！



日本人同士だと分かりあえるあいまいなニュアンスも、外国人にはその度合いが分からず戸惑うことが多くあります。例えば「端からどンドン片付けて！」は、具体的にどこからどこまで片付けるのか指示をしないと意図する意味がわかりません。「できるだけ早くやって！」は、具体的にいつの何時までに済ませるのか伝えないとわかりません。ミスを防ぐためにも、外国人スタッフへの指示は、曖昧な表現を避けて具体的かつ的確に行ってください。

(1) 外国人の募集・採用に関するQ&A

Q

外国人雇用に関する専門機関は？
また、どのような相談ができるのでしょうか？

A

相談、手続き内容によって主に下記の行政機関があります。連絡先一覧は、P34 - 36 にまとめて掲載しています。

●ハローワーク（公共職業安定所）

求人の申込み手続き（一般、学生）、外国人雇用状況の届出、雇用保険の手続き（事業所所在地を管轄するハローワークへ）

●労働基準監督署

賃金・労働時間等の労働条件、就業規則の作成、労災保険の手続き、職場の安全衛生・健康管理に関する相談（事業所所在地を管轄する労働基準監督署へ）

●東京外国人雇用サービスセンター

- ・外国人労働者留学生向け新規学卒求人の相談
- ・日本で就職を希望する外国人留学生の相談
- ・専門的、技術的分野の在留資格の方の相談
- ・在留資格手続きに関する相談
- ・外国人雇用に関する相談（外国人を雇用する場合の留意点などについて相談を実施）

●新宿外国人雇用支援・指導センター

- ・日本人の配偶者等、定住者、永住者等の就労に制限のない在留資格の方の職業相談、職業紹介
- ・アルバイトを希望する外国人留学生の方の職業相談、職業紹介
- ・在留資格手続きに関する相談

●外国人在留総合インフォメーションセンター（東京出入国在留管理局内） / ●外国人総合相談支援センター

在留資格、在留カード、資格外活動許可等、手続きに関するお問い合わせ・相談

Q

外国人雇用についての専門のアドバイザーが、事業所ごとの実態に応じた相談に対応して下さると聞いたのですが？

A

新宿外国人雇用支援・指導センターおよび東京外国人雇用サービスセンターにおいて、「外国人雇用管理アドバイザー」が外国人求職者の募集&採用、雇用管理に関することなどについて相談に応じています。また東京労働局では委託した専門アドバイザーが、事業所に直接訪問しアドバイスをいたします（無料）。雇用管理や外国人労働者との接し方、配慮すること、コミュニケーション上のトラブルと解決のお手伝いなど、各種相談に対応します。

▼外国人雇用について、外国人雇用管理アドバイザーがご相談にのります。

お問い合わせ

・新宿外国人雇用支援・指導センター

☎ 03 (3204) 8609

・東京外国人雇用サービスセンター

☎ 03 (5361) 8722

アドバイザーの訪問を希望する場合は

・東京労働局職業安定部

☎ 03 (3512) 1662

詳しくは、

外国人雇用管理アドバイザー

検索



Q

日系2世・3世の場合、採用に制限はないのですか。

A

「日本人の配偶者等」または「定住者」の在留資格を持っていることが多いため、活動制限は設けられていないので雇用できます。ただし日系人でも他の在留資格の場合は、その在留資格内での活動になります。観光など「短期滞在」や「研修」等の在留資格で滞在している場合は雇用できないのでご注意ください。

Q

外国人労働者の派遣業者からお話がありました。受け入れても良いのでしょうか。

A

労働者派遣事業の許可または届出のない業者からは外国人労働者の派遣を受けないでください。許可・届出の確認は、厚生労働省の「人材サービス総合サイト」でできます。また、知り合いを介してのあっせん・紹介等を受けた場合は、日本国内で合法的に就労できる外国人か確認してください。

(2) 外国人の雇用届に関する Q&A

Q

雇用中の外国人スタッフから就労ビザの更新について相談されました。どのように対応すれば良いでしょうか？

A

原則として本人が、在留期間の期限までに出入国在留管理局へ出頭し、「在留期間許可申請書」と添付書類を提出する必要があります。

更新許可申請は、在留期限のおおむね3ヶ月前からできるので、早めに書類を準備し3ヶ月前には申請を行うようにしましょう。雇用者は、外国人スタッフが不法在留になってしまわないよう、在留期間の把握と管理を行って申請方法等を教えてください。

更新許可の手続きについては

日本での活動内容に応じた資料【在留期間更新許可申請】

検索



申請書様式は

在留期間更新許可申請書

検索



または、P28・36「外国人在留総合インフォメーションセンター」「外国人総合相談支援センター」へお問い合わせください。

Q

外国人を雇用した場合、届出を怠るとどうなりますか。

A

外国人を雇用した場合は、氏名や在留資格、在留期間などをハローワークに届け出ることが義務付けられています。離職した場合も同様に届出が必要です（届出方法の詳細はP18～19で紹介）。届出を怠ると**30万円以下の罰金**に処せられますのでご注意ください。

インターネットによる電子届出もできます！

外国人雇用状況届出システム

検索



Q

留学生のアルバイトも届出の対象になりますか。

A

対象になります。届出の際は、資格外活動許可を得ていることも確認してください。

（資格外活動許可の詳細は、P10で紹介）

Q

日本人と結婚している外国人を雇用しても届出は必要ですか。

A

必要です。「日本人の配偶者」の在留資格を付与されていることが一般的ですが、日本国籍を取得していない限り外国人のため、届出の対象になります。日本人と結婚したという事実のみでは日本国籍を取得したことにはならないので注意してください。「定住者」「永住者」の在留資格についても同様です。

Q

短期のアルバイトで雇用した外国人の届出も必要ですか。

A

必要です。雇入れ日と離職日の双方を記入し、まとめて提出してください。

Q

外国人雇用状況届出を行う際に、旅券や在留カードの写しも一緒に提出する必要がありますか。

A

外国人雇用状況届出制度では、事業主の方が雇用する外国人の氏名等を確認し届け出るものなので、旅券や在留カードの写しを提出する必要はありません。ただし、きちんと確認して届出してください。

外国人スタッフに関する税金の取り扱いとは？

外国人労働者に対して給与を支払う場合には、原則として所得税の源泉徴収を行う必要がありますが、対象となる外国人が「居住者」であるか「非居住者」であるかによってその徴収方法が異なります。

・居住者・・・1年以上、日本に滞在することを予定 ・非居住者・・・1年未満の短期滞在を予定

→ 国内源泉所得が課税される（日本人と同じ課税体系）

→ 原則：20.42%の源泉課税

→ 特例：租税条約を結んでいる国であれば、その条約に基づく税率

例えば、滞在期間が1年未満となるワーキングホリデー利用者は、税制上の「非居住者」となり、所得額の大きさに関わらず20.42%の課税となります。

(3) 社会保険に関する Q&A

Q 外国人スタッフが離職した場合、社会保険関係の手続きはどうなるのですか。

A 雇用保険について
外国人スタッフから被保険証を回収すると共に、「雇用保険被保険者 資格喪失届」を、雇用保険の適用を受けている事業所を管轄するハローワークに届出てください。また、失業給付に係る窓口など必要な手続きの援助を行ってください。

公的年金について

公的年金の加入期間が6ヶ月以上の外国人労働者が帰国する場合、帰国後2年以内に「脱退一時金」を請求すると支給されます。請求する際の留意事項等、年金事務所等の関係機関窓口を教えてください。

Q 外国人スタッフが怪我や病気をした場合、保険の請求等はどうすればいいのですか。

A 病気・負傷（労働災害を除く）により仕事ができなくなった場合
健康保険の傷病手当金が支給されることを教えてあげてください。また、傷病により障害状態になった場合は、障害年金が支給されます。

労働災害が発生した場合

労災保険給付の請求その他手続きに関して、外国人スタッフやそのご家族等の相談にのって応じると共に、必要な援助に努めてください。

(4) トラブルに関する Q&A

Q 外国人スタッフに、日本人スタッフと同等に働いても賃金に差があるといわれました。

A 日本で働く労働者は、全て「労働基準法」により同等の権利が約束されているため、日本人より不当に賃金を安くする事は許されません。国が地域別に定めた最低賃金以下で働かせるのは違法で、50万円以下の罰金を課せられます。

Q 外国人スタッフに休憩や休日を増やしてほしいといわれました。

A 最低賃金法と同様、労働時間も「労働基準法」が適用されます。原則として1日8時間、1週間40時間を超えて労働させてはいけなしと定められています。ただし、飲食業は「特例措置対象事業場」として1日8時間、週44時間まで可能となっています。休憩時間は6時間を超える労働には45分以上、8時間を超える場合は1時間以上与えること、休日は少なくとも週1日、4週間を通じて4日以上と定められています。特に留学生のアルバイトは、1週間28時間以内、夏休みなど長期休暇で1日8時間以内という制限があります。

Q 連絡がなく突然、辞めてしまう外国人スタッフが多いと聞きますが、どう対応したら良いでしょうか。

A 「思っていた条件と違う」「残業が多く休日が取れない」などの申し出があり、より条件の良い職場へ移ってしまう等のトラブルもあるようです。その原因として、労働条件を口頭説明のみで済ませる等、労働基準法に背いた不当な扱いが考えられます。雇用時に、お互いのズレがないよう労働条件を明確にして(P15 参照)、「労働条件通知書」(P32~33 参照)によって文書化する必要があります。

「頑張っても認めてもらえない」「やる気が起こらない」など、悩みを抱えていても話せる環境がないと誰でも不安になります。特に外国人は、母国を離れ文化・風習の違う日本人とコミュニケーションがうまく取れていないと、不安もストレスも多くなり逃避へと繋がっていきます。彼らの悩みや不安、仕事内容など気配りしながら、スタッフの一員として大切な存在だと思っていることを意思表示することが重要です。相談できる先輩や場を設けたり、雇用側から積極的にコミュニケーションを図ることが、職場のより良い雰囲気、スタッフのやり甲斐にも繋がります。

▼外国人スタッフの雇用全般について悩んだら

東京都ろうどう 110 番

検索



または、P28・36「東京外国人雇用サービスセンター」「新宿外国人雇用支援・指導センター」「外国人雇用管理アドバイザー」にご相談ください。

Q

不法就労外国人とは知らずに雇ってしまった場合、罪になりますか。

A

不法就労外国人だと知らなくても、在留カードなどを確認していない過失があり、雇用してしまったとして最悪3年以下の懲役、もしくは300万円以下の罰金の重い罪が科せられます。雇用する際は、在留カード、旅券、資格外活動許可証等で、在留資格・期間、在留期限、資格外活動許可の有無について必ず確認してください。また、不法就労外国人は正規滞在と偽るために偽造在留カードを利用しています。偽造在留カードの見分け方と確認方法をご紹介しますので参考にしてください。

偽造在留カードにご注意！コピーでの人物確認は不可、必ず現物で確認を



在留カード・特別永住者証明書が偽変造されていないかについて確認できます

WEBサイトを通じて在留カード等の失効番号が確認できます

出入国在留管理庁のWEBサイト「在留カード等番号失効情報照会」では、在留カード等の番号などの必要事項を入力すると、入力されたカード番号が失効していないかを確認することができます。

<https://lapse-immi.moj.go.jp/>

在留カード等読取アプリケーションを無料配布しています

出入国在留管理庁のWEBサイトにおいて、各種OSに対応した「在留カード等読取アプリケーション」を無料配布しています。在留カード及び特別永住者証明書のICチップに記録された氏名等の情報を表示させ、在留カード等が偽変造されたものでないことを確認できます。

<http://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/rcc-support.html>



出典：出入国在留管理庁「在留カード」及び「特別永住者証明書」の偽変造防止対策

不法就労とは？ 次の3つのケースです

- 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 / 強制退去が既に決まっている人
- 2 入国管理局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 / 留学生や難民認定申請中の人が許可を受けずに働く
- 3 入国管理局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・事業所で単純労働者として働く / 留学生が許可された時間数を越えて働く

出典：東京都民安全推進本部「外国人労働者雇用マニュアル」より作成

採用時に交わす雇用契約について (P14-15) の項目で紹介した、「労働条件通知書」の英語モデルです。厚生労働省ホームページから、英語、中国語、韓国語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、インドネシア語、ベトナム語のモデルもダウンロードできます。



外国人労働者向けモデル労働条件通知書

検 索

Notice of Employment 労働条件通知書																			
To: _____ 殿	Date: _____ 年月日 Company's name _____ 事業場名称 (ローマ字で記入) Company's address _____ 所在地 (ローマ字で記入) Telephone number _____ 電話番号 Employer's name _____ 使用者職氏名 (ローマ字で記入)																		
I. Term of employment 契約期間 Non-fixed, _____ Fixed _____ (From _____ to _____) 期間の定めなし 期間の定めあり (※) (年 月 日 ~ 年 月 日) [If the employee is eligible for an exception under the Act on Special Measures for Fixed-term contract Workers with Specialized Knowledge, etc.] 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 Period in which the right to apply for conversion to indefinite term status is not granted: I (highly skilled professional), II (elderly person after retirement age) 無期転換申込権が発生しない期間: I (高度専門)・II (定年後の高齢者) I. Period from beginning to end of specific fixed-term task (_____ months from _____ [maximum of 10 years]) I 特定有期業務の開始から完了までの期間 (_____ 年 _____ 月 _____ 日 (上限 10 年)) II. Period of continuous employment after reaching mandatory retirement age II 定年後引き続いて雇用されている期間																			
II. Place of Employment 就業の場所																			
III. Contents of duties 従事すべき業務の内容 If the employee is eligible for an exception under the Act on Special Measures for Fixed-term contract Workers with Specialized Knowledge, etc. (highly skilled professional) 【有期雇用特別措置法による特例の対象者 (高度専門) の場合】 ・ Specific fixed-term task (_____ Start date: _____ End date: _____) ・ 特定有期業務 (_____ 開始日: _____ 完了日: _____)																			
IV. Working hours, etc. 労働時間等 1. Opening and closing time: 始業・終業の時刻等 (1) Opening time (_____) Closing time (_____) 始業 (時 分) 終業 (時 分) [If the following systems apply to workers] 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) Irregular labor system, etc.: Depending on the following combination of duty hours as an irregular (_____) unit work or shift system. 変形労働時間制等: (_____) 単位の変形労働時間制・交代制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 <table border="0"> <tr> <td>Opening time (_____)</td> <td>Closing time (_____)</td> <td>(Day applied: _____)</td> </tr> <tr> <td>始業 (時 分)</td> <td>終業 (時 分)</td> <td>(適用日 _____)</td> </tr> <tr> <td>Opening time (_____)</td> <td>Closing time (_____)</td> <td>(Day applied: _____)</td> </tr> <tr> <td>始業 (時 分)</td> <td>終業 (時 分)</td> <td>(適用日 _____)</td> </tr> <tr> <td>Opening time (_____)</td> <td>Closing time (_____)</td> <td>(Day applied: _____)</td> </tr> <tr> <td>始業 (時 分)</td> <td>終業 (時 分)</td> <td>(適用日 _____)</td> </tr> </table> (3) Flex time system: Workers determine opening and closing time. フレックスタイム制: 始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 [However, flex time: (opening) from _____ to _____ ; (ただし、フレキシブルタイム (始業) 時 分から 時 分、 (closing) from _____ to _____] (終業) 時 分から 時 分、 Core time: from (opening) _____ to (closing) _____] コアタイム 時 分から 時 分 (4) System of deemed working hours outside workplace: Opening (_____) Closing (_____) 事業場外みなし労働時間制: 始業 (時 分) 終業 (時 分) (5) Discretionary labor system: As determined by workers based on opening (_____) closing (_____) 裁量労働制: 始業 (時 分) 終業 (時 分) を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○ Details are stipulated in Article (_____), Article (_____), Article (_____) of the Rules of Employment 詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条		Opening time (_____)	Closing time (_____)	(Day applied: _____)	始業 (時 分)	終業 (時 分)	(適用日 _____)	Opening time (_____)	Closing time (_____)	(Day applied: _____)	始業 (時 分)	終業 (時 分)	(適用日 _____)	Opening time (_____)	Closing time (_____)	(Day applied: _____)	始業 (時 分)	終業 (時 分)	(適用日 _____)
Opening time (_____)	Closing time (_____)	(Day applied: _____)																	
始業 (時 分)	終業 (時 分)	(適用日 _____)																	
Opening time (_____)	Closing time (_____)	(Day applied: _____)																	
始業 (時 分)	終業 (時 分)	(適用日 _____)																	
Opening time (_____)	Closing time (_____)	(Day applied: _____)																	
始業 (時 分)	終業 (時 分)	(適用日 _____)																	

2. Rest period () minutes
休憩時間 () 分

3. Presence of overtime work (Yes: No:)
所定時間外労働の有無 (有 , 無)

V. Days off
休日

- Regular days off: Every (), national holidays, others ()
定例日: 毎週 曜日、国民の祝日、その他 ()
- Additional days off: () days per week/month, others ()
非定例日: 週・月当たり 日、その他 ()
- In the case of irregular labor system for each year: () days
1年単位の変形労働時間制の場合-年間 日
- Details are stipulated in Article (), Article (), Article () of the Rules of Employment
詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条

VI. Leave
休暇

1. Annual paid leave: Those working continuously for 6 months or more, () days
年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日
Those working continuously up to 6 months, (Yes: No:)
継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有 , 無)
→ After a lapse of () months, () days
か月経過で 日
Annual paid leave (in hours) (Yes: No:)
時間単位年休 (有 , 無)

2. Substitute days off (Yes: No:)
代替休暇 (有 , 無)

3. Other leave: Paid ()
その他の休暇 有給 ()
Unpaid ()
無給 ()

Details are stipulated in Article (), Article (), Article () of the Rules of Employment
詳細は、就業規則 第 条~第 条、第 条~第 条

VII. Wages
賃金

1. Basic pay (a) Monthly wage () yen (b) Daily wage () yen
基本賃金 月給 () 円 日給 () 円
(c) Hourly wage () yen
時間給 () 円
(d) Payment by job (Basic pay:) yen; Security pay:) yen
出来高給 (基本単価 円、保障給 円)
(e) Others () yen
その他 () 円
(f) Wage ranking stipulated in the Rules of Employment
就業規則に規定されている賃金等級等

2. Amount and calculation method for various allowances
諸手当の額及び計算方法

(a) () allowance:) yen; Calculation method:)
() 手当 円/ 計算方法:)

(b) () allowance:) yen; Calculation method:)
() 手当 円/ 計算方法:)

(c) () allowance:) yen; Calculation method:)
() 手当 円/ 計算方法:)

(d) () allowance:) yen; Calculation method:)
() 手当 円/ 計算方法:)

3. Additional pay rate for overtime, holiday work or night work
所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率

(a) Overtime work: Legal overtime 60 hours or less per month () % over 60 hours per month () % Fixed overtime () %
所定時間外 法定超 月60時間以内 () % 月60時間超 () % 所定超 () %

(b) Holiday work: Legal holiday work () % Non-legal holiday work () %
休日 法定外休日 () %、 法定外休日 () %

(c) Night work () %
深夜 () %

4. Closing day of pay roll: () of every month; () of every month
賃金締切日 () - 毎月 日、 () - 毎月 日

5. Pay day: () of every month; () of every month
賃金支払日 () - 毎月 日、 () - 毎月 日

6. Method of wage payment ()
賃金の支払方法 ()

Yes: ()]

() days before the retirement.]

of Employment

pension fund; other: ()]

No. ()
先 ()]

sion for a certain period."

wed.

one by the employee • Others()
その他()]

会社の経営状況

従事している業務の進捗状況

*The following issuance cases where a "defined period" is provided with regard to the "period of contract."
※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。

In accordance with the provision of Article 18 of the Labor Contract Act, in case the total period of a labor contract with a defined period (to commence on or after April 1, 2013) exceeds five consecutive years, such labor contract shall be converted to a labor contract without a definite period, effective the day after the last day of the former period of contract, upon the request of the worker concerned made by the last day of said period of contract. However, if the employee is eligible for an exception under the Act on Special Measures for Fixed-term contract Workers with Specialized Knowledge, etc., this period of "five years" will become the period provided for the "term of employment" in this Notice.
労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（2013年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、この「5年」という期間は、本通知書の「契約期間」欄に明示したとおりとなります。

Employee (signature) _____

受け取り人(署名)

* Matters other than those mentioned above shall be in accordance with the labor regulations of our company.
※以上のほかは、当社就業規則による。

* The issuance of this Notice shall serve as the "clear indication of working conditions" stipulated in Article 15 of the Labor Standards Act and "delivery of documents" stipulated in Article 6 of the Act on Improvement etc. of Employment Management for Part-Time Workers.
※本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。

* The notice on labor conditions should be retained for the purpose of preventing any possible disputes between employees and an employer.
※労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

ハローワーク（公共職業安定所）

こんなお悩みのときは

外国人雇用状況の届出・雇用保険の手続き、求人申込（一般・学生）についてご相談したい際は、事業所の所在地を管轄するハローワークへお問い合わせください。

【お問い合わせ時間】 平日 8:30 ～ 17:15（土日祝日、年末年始を除く）

※自動音声案内が流れますので、案内に従って部門コードを入力してください

名 称	所 在 地	管 轄	電 話
飯田橋	〒112-8577 文京区後楽1-9-20 飯田橋合同庁舎内	千代田区、中央区、文京区、大島町、八丈町、利島村、新島村、神津島村、三宅村、御蔵島村、青ヶ島村	03-3812-8609
上 野	〒110-8609 台東区東上野4-1-2	台東区	03-3847-8609
品 川	〒108-0014 港区芝5-35-3	港区、品川区	03-5419-8609
大 森	〒143-8588 大田区大森北4-16-7	大田区	03-5493-8609
渋谷	〒150-0041 渋谷区神南1-3-5	目黒区、世田谷区、渋谷区	03-3476-8609
新 宿	〒160-8489 新宿区歌舞伎町2-42-10	中野区、杉並区、新宿区	03-3200-8609
池 袋	〒170-8409 豊島区東池袋3-5-13	豊島区、板橋区、練馬区	03-3987-8609
王 子	〒114-0002 北区王子6-1-17	北区	03-5390-8609
足 立	〒120-8530 足立区千住1-4-1	足立区、荒川区	03-3870-8609
墨 田	〒130-8609 墨田区江東橋2-19-12	墨田区、葛飾区	03-5669-8609
木 場	〒135-8609 江東区木場2-13-19	江戸川区、江東区	03-3643-8609
八王子	〒192-0904 八王子市子安町1-13-1	八王子市、日野市	042-648-8609
立 川	〒190-8609 立川市緑町4-2 立川地方合同庁舎	立川市、昭島市、小金井市、小平市、東村山市、国分寺市、国立市、東大和市、武蔵村山市	042-525-8609
青 梅	〒198-0042 青梅市東青梅3-12-16	青梅市、福生市、羽村市、あきる野市、西多摩郡	0428-24-8609
三 鷹	〒181-8517 三鷹市下連雀4-15-18	三鷹市、武蔵野市、清瀬市、東久留米市、西東京市	0422-47-8609
町 田	〒194-0022 町田市森野2-28-14 町田合同庁舎1階	町田市	042-732-8609
府 中	〒183-0045 府中市美好町1-3-1	府中市、調布市、狛江市、多摩市、稲城市	042-336-8609

労働基準監督署

こんなお悩みのときは

賃金・労働時間等の労働条件、就業規則の作成、労災保険の手続き、職場の安全衛生・健康管理に関することでご相談したい際は、事業所の所在地を管轄する労働基準監督署へお問い合わせください。

【お問い合わせ時間】 平日 8:30 ～ 17:15（土日祝日、年末年始を除く）

名 称	所 在 地	管 轄	電 話
中 央	〒112-8573 文京区後楽1-9-20 飯田橋合同庁舎6・7階	千代田区、中央区、文京区、大島町、八丈町、利島村、 新島村、神津島村、三宅村、御蔵島村、青ヶ島村	方面（労働条件、解雇、賃金） 03-5803-7381 安衛 03-5803-7382 労災 03-5803-7383
上 野	〒110-0008 台東区池之端1-2-22 上野合同庁舎7階	台東区	方面（労働条件、解雇、賃金） 03-6872-1230 安衛 03-6872-1315 労災 03-6872-1316
三 田	〒108-0014 港区芝5-35-2 安全衛生総合会館3階	港区	方面（労働条件、解雇、賃金） 03-3452-5473 安衛 03-3452-5474 労災 03-3452-5472
品 川	〒141-0021 品川区上大崎3-13-26	品川区、目黒区	方面（労働条件、解雇、賃金） 03-3443-5742 安衛 03-3443-5743 労災 03-3443-5744
大 田	〒144-8606 大田区蒲田5-40-3 月村ビル8・9階	大田区	方面（労働条件、解雇、賃金） 03-3732-0174 安衛 03-3732-0175 労災 03-3732-0173
渋谷	〒150-0041 渋谷区神南1-3-5 渋谷神南合同庁舎5・6階	世田谷区、渋谷区	方面（労働条件、解雇、賃金） 03-3780-6527 安衛 03-3780-6535 労災 03-3780-6507
新 宿	〒169-0073 新宿区百人町4-4-1 新宿労働総合庁舎4・5階	新宿区、中野区、杉並区	方面（労働条件、解雇、賃金） 03-3361-3949 安衛 03-3361-3974 労災 03-3361-4402
池 袋	〒171-8502 豊島区池袋4-30-20 豊島地方合同庁舎1階	豊島区、板橋区、練馬区	方面（労働条件、解雇、賃金） 03-3971-1257 安衛 03-3971-1258 労災 03-3971-1259
王 子	〒115-0045 北区赤羽2-8-5	北区	方面（労働条件、解雇、賃金） 03-6679-0183 安衛 03-6679-0186 労災 03-6679-0226
足 立	〒120-0026 足立区千住旭町4-21 足立地方合同庁舎4階	足立区、荒川区	方面（労働条件、解雇、賃金） 03-3882-1188 安衛 03-3882-1190 労災 03-3882-1189
向 島	〒131-0032 墨田区東向島4-33-13	墨田区、葛飾区	方面（労働条件、解雇、賃金） 03-5630-1031 安衛 03-5630-1032 労災 03-5630-1033
亀 戸	〒136-8513 江東区亀戸2-19-1 カメラアプラザ8階	江東区	方面（労働条件、解雇、賃金） 03-3637-8130 安衛 03-3637-8131 労災 03-3637-8132
江戸川	〒134-0091 江戸川区船堀2-4-11	江戸川区	方面（労働条件、解雇、賃金） 03-6681-8212 安衛 03-6681-8213 労災 03-6681-8232
八王子	〒192-0046 八王子市明神町3-8-10	八王子市、日野市、多摩市、稲城市	方面（労働条件、解雇、賃金） 042-680-8752 安衛 042-680-8785 労災 042-680-8923
立 川	〒190-8516 立川市緑町4-2 立川地方合同庁舎3階	立川市、昭島市、府中市、小金井市、小平市、 東村山市、国分寺市、国立市、東大和市、 武蔵村山市	方面（労働条件、解雇、賃金） 042-523-4472 安衛 042-523-4473 労災 042-523-4474
青 梅	〒198-0042 青梅市東青梅2-6-2	青梅市、福生市、あきる野市、羽村市、西多摩郡	監督（労働条件、解雇、賃金） 0428-28-0058 安衛 0428-28-0331 労災 0428-28-0392
三 鷹	〒180-8518 武蔵野市御殿山1-1-3 クリスタルパークビル3階	三鷹市、武蔵野市、調布市、狛江市、清瀬市、 東久留米市、西東京市	方面（労働条件、解雇、賃金） 0422-67-0651 安衛 0422-67-1502 労災 0422-67-3422
町 田	〒194-0022 町田市森野2-28-14 町田地方合同庁舎2階	町田市	監督（労働条件、解雇、賃金） 042-718-8610 安衛 042-718-9134 労災 042-718-8592

出入国在留管理庁関係

こんなお悩みのときは

在留資格・在留カード・資格外活動許可等、手続きに関するお問い合わせ

出入国在留管理庁

検索



- 外国人在留総合インフォメーションセンター
(東京出入国在留管理局内) ☎ 0570-013904
- 外国人総合相談支援センター ☎ 03-3202-5535

その他、ご相談・お問い合わせ先

こんなお悩みのときは

外国人の雇用全般に関するご相談

- 東京都ろうどう 110 番 ☎ 0570-00-6110
労働条件や労使関係など労働問題全般にわたる相談に、無料に対応。
(秘密厳守、メールでの相談は不可)
▷上記専門ダイヤルにて 月～金曜日 9:00～20:00 (相談終了時間)
※平日夜間、土曜日は一部対応していない地域があります。
(祝日及び 12/29-1/3 除く。土曜相談は祝日及び 12/28-1/4 除く)
- 新宿外国人雇用支援・指導センター ☎ 03-3204-8609
- 東京外国人雇用サービスセンター ☎ 03-5361-8722

【参考文献】

- ・外国人の雇用に関する Q&A (東京労働局職業安定部 ハローワーク)
- ・外国人雇用はルールを守って適正に (厚生労働省 都道府県労働局 ハローワーク)
- ・外国人労働者雇用マニュアル (東京都民安全推進本部)
- ・2060 年までの東京の人口推計 (東京都政策企画局)
- ・東京労働局管内における「外国人雇用状況」の届出状況 (東京都労働局)
- ・日本の食文化海外普及人材育成事業 (農林水産省)
- ・飲食店の労働災害防止マニュアル (厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署)
- ・在留カード及び特別永住者証明証の見方 (出入国在留管理庁)
- ・外国人観光客対応ツール活用マニュアル 生衛業飲食関係・実践編 (東京都生活衛生営業指導センター)

本誌掲載の典拠元 QR コードは、印刷時の最新 URL より作成し掲載しています。その後、変更になる可能性もありますので、その際はタイトルを入力し検索していただきますようお願いいたします。

あ と が き

本マニュアルは、外国人対応支援事業企画委員会において、検討・作成したものです。生衛業の皆様における外国人スタッフ雇用の際に、ご参考・ご活用いただければ幸いです。

【外国人対応支援事業企画委員会委員名簿】

区 分	組織名・役職	氏 名
有 識 者	前東京観光財団専務理事	松本 泰之
行 政	東京都福祉保健局健康安全部環境保健衛生課長	木村 秀嘉
組 合	鮭商生活衛生同業組合 専務理事	浅野 哲哉
	麺類生活衛生同業組合 常務理事	金子 栄一
	社交飲食業生活衛生同業組合 事務局長	諸越 光明
	料理生活衛生同業組合 副理事長	浅田 松太
	飲食業生活衛生同業組合 常務理事	宇都野 知之
	喫茶飲食生活衛生同業組合 常務理事	三浦 正昭
	理容生活衛生同業組合 常任理事	笹原 和之
	美容生活衛生同業組合 常務理事	大田 文雄
	ホテル旅館生活衛生同業組合 副理事長	佐久間 克文
	簡易宿泊業生活衛生同業組合 理事	町田 敏彦
指導センター	東京都生活衛生営業指導センター専務理事	仁科 彰則

【外国人対応支援事業企画委員会開催状況（全3回）】

区 分	開催月日	氏 名
第1回	令和2年 9月28日（月）	企画・構成案検討
第2回	令和2年 11月30日（月）	案検討
第3回	令和3年 2月10日（水）	案検討、活用方法検討

公益財団法人
**東京都生活衛生
営業指導センター**

〒150-0012 東京都渋谷区広尾5-7-1
東京都広尾庁舎内

TEL (03) 3445-8751 (代)

FAX (03) 3445-8753