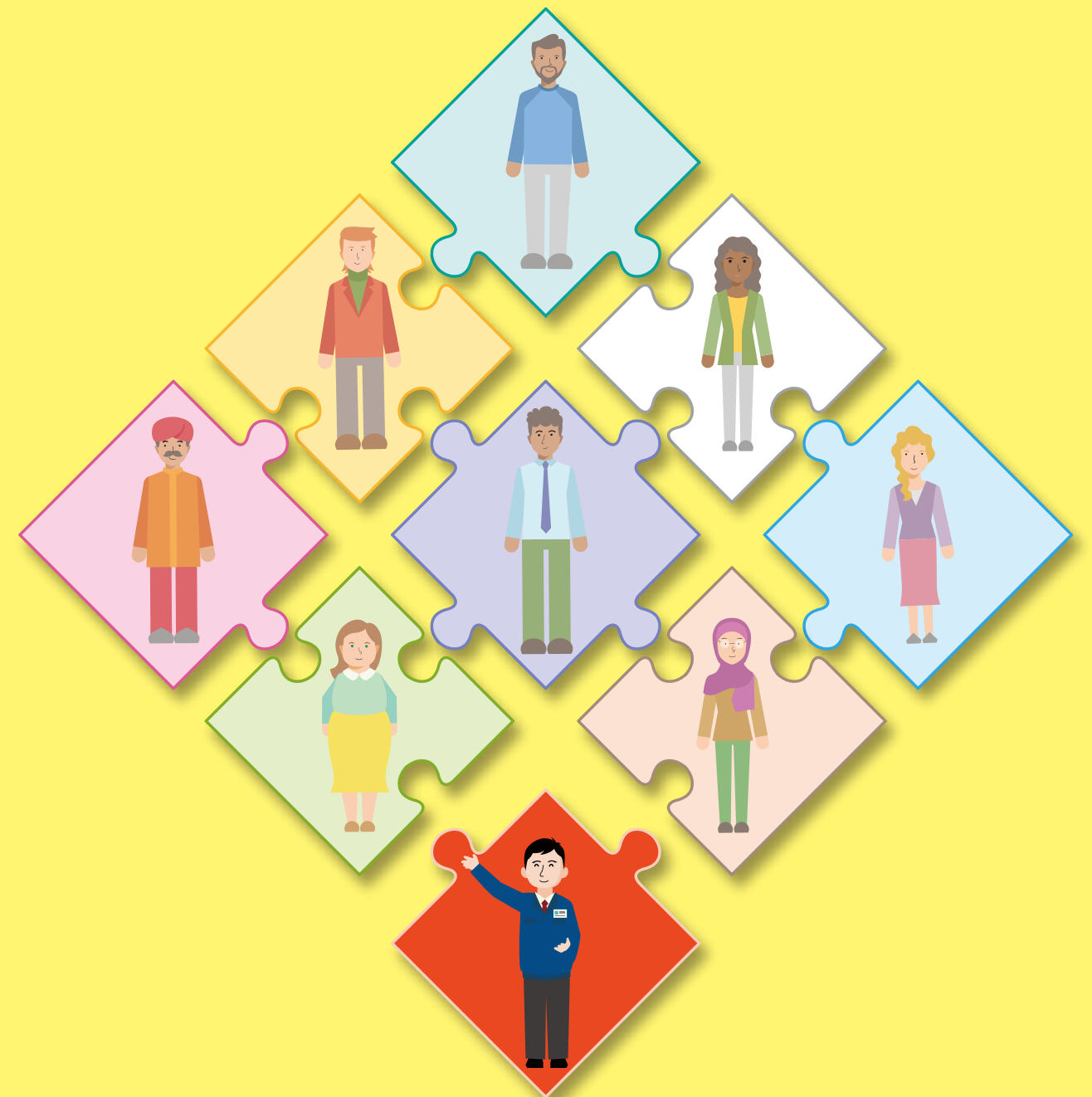


生活衛生関係営業の

外国人スタッフ雇用導入ガイド

Q&A集

令和3年度外国人対応支援事業



公益財団法人
東京都生活衛生営業指導センター

〒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

公益財団法人 東京都生活衛生営業指導センター

アフターコロナ、その先へ

少子高齢化が進む日本において、労働力人口の減少による人材不足が深刻化しています。

コロナ禍でありながらも外国人材への依存は高く、今後、アフターコロナを見据えて、外国人材への期待とニーズは、ますます高まることが予想されます。

外国人材の雇用は、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、受け入れにあたっては、法的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 Q&A 形式の導入ガイドブックとしてまとめました。

今後、外国人スタッフの雇用を検討なさっている事業者の方、現在雇用されている事業者の方、いずれにもこの冊子をご活用の一助となれば幸いです。

外国人スタッフ雇用についての

Q & A



外国人スタッフの雇用について、さまざまな疑問に私がお案内役としてお答えします。



外国人スタッフの雇用に関する疑問にお答えします。

外国人スタッフを雇用したいけれど、どう
このページでは質問形式で一覧にしま
皆さんの質問を見つけていただき、ペー
どこからでも知りたい

したら良いのか？皆さんの多くが持つ疑問を、
した。目次としてもご利用いただけます。
ジをたどるとその回答が掲載されています。
項目からご覧ください。

1 外国人労働者の雇用状況

東京都内における外国人の雇用は、どんな状況ですか？

- Q：都内における外国人の雇用状況は、どのように推移していますか？… P4
- Q：外国人労働者の国籍で多い国はどこですか？ …… P5
- Q：在留資格とは何ですか？ …… P6
- Q：外国人スタッフを雇用することで、
期待できることと課題は何でしょうか？ …… P7

2 在留資格と在留カード

スタッフとして雇用できる外国人の方はどのような人たちですか？

- Q：雇用できる在留資格について教えてください …… P8～11
- Q：在留カードとは、どのようなものですか？ …… P12～13
- Q：偽造在留カードが出回っていると聞きました。
見分け方を教えてください …… P14
- Q：不法就労に該当するのはどのような場合ですか？ …… P15

3 募集から届出までの流れ

募集方法や面接、届け出などは、どのようにすれば良いのですか？

- Q：外国人スタッフを雇用する場合の
手順や採用までの流れについて教えてください …… P16～17
- Q：外国人スタッフの募集方法について教えてください …… P18
- Q：外国人スタッフの雇用に関する相談機関は？また、
どのような相談ができるのでしょうか？ …… P19
- Q：外国人スタッフを雇用したい場合、面接のポイントは何か？… P20
- Q：日系2世、3世も雇用することはできるのですか？ …… P21

4 ハローワークへの届出方法

雇用のための手続きを教えてください

- Q：採用が決まったら、どのような手続きが必要ですか？
～雇用保険被保険者となる場合 …… P22～23
～雇用保険被保険者とならない場合 …… P24
- Q：留学生のアルバイトも届出の対象になりますか？ …… P25

5 労務管理

雇用するための条件や管理はどうしたら良いのですか？

- Q：雇用する場合の労働条件は、
日本人と同等ですか？ …… P26
- Q：外国人の社会保険の適用について
教えてください …… P27
- Q：雇用管理を適正に行うために
参考となる指針はありますか？ …… P28～29

6 コミュニケーションと育成

コミュニケーションの

- Q：外国人スタッフとのコミュニ
ケーションに不安があります。
どうしたら良いでしょうか
…………… P30

取り方や育成方法は？

- Q：外国人スタッフへの仕事の
教え方や育て方は、どうしたら
良いのですか？
…………… P31

7 トラブル回避

トラブルが起きた場合の対応や回避策について
教えてください

- Q：「思っていた条件と違う！」と、外国人スタッフが転職
してしまいました。
未然に防ぐことはできたのでしょうか？ …… P32～33

8 参考資料 …… P34～36

1 外国人労働者の雇用状況

東京都内における外国人の雇用は、
どんな状況ですか？

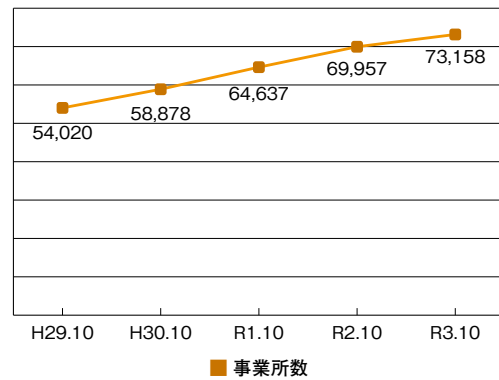
Q：都内における外国人の雇用状況は、
どのように推移していますか？

A：外国人雇用事業所数は、前年同期比で 4.6% 増加
しています。しかしながら、外国人労働者数は、
前年同期比で 2.3% 減少しました。



東京労働局管内における「外国人雇用状況」

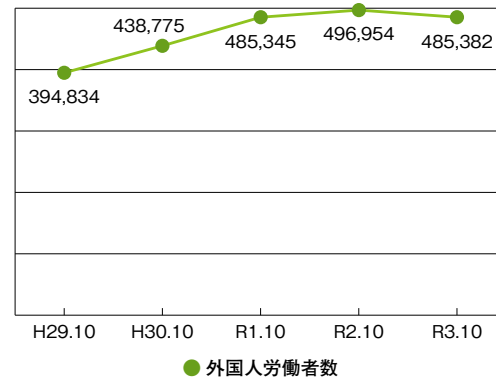
図 1-1 外国人雇用事業所数の推移（事業所）



※数値は、令和 3 年 10 月末時点で事業主から提出のあった届出件数（東京都内のハローワークに届け出されたもの）を集計したもので、
外国人労働者全数とは必ずしも一致しない。

＜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 3 年 10 月末現在）

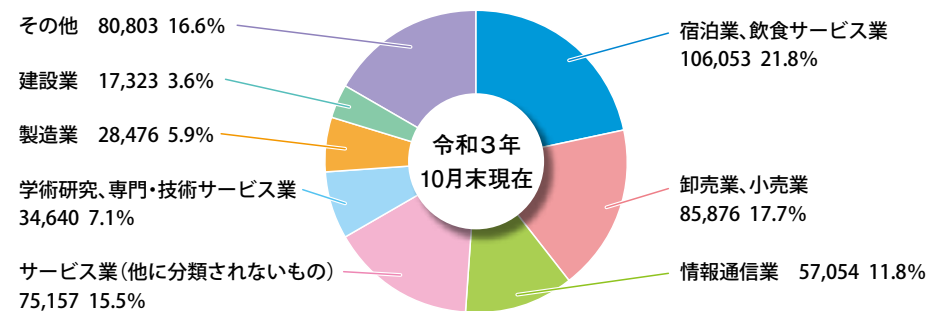
図 1-2 外国人労働者数の推移（人）



Q：外国人労働者が働いている産業は、
どの分野が多いのですか？

A：宿泊業・飲食サービス業が
もっとも多い割合を占めています。

産業別外国人労働者の割合

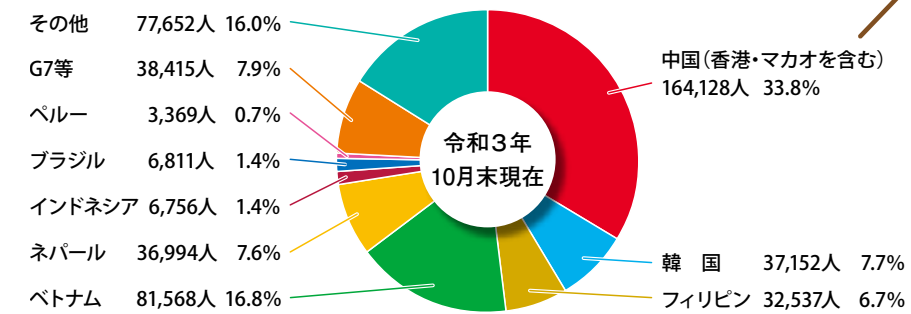


外国人労働者数 485,382 人

Q：外国人労働者の国籍で多い国はどこですか？

A：中国がいちばん多く、ベトナム、
韓国の順になっています。

国籍別外国人労働者の割合



外国人労働者数 485,382 人

※ G7 等とは、フランス、アメリカ、
イギリス、ドイツ、イタリア、カナダ、
オーストラリア、ニュージーランド、
ロシアをいう。

Q：宿泊業・飲食サービス業も
アジア系の国籍が多いのですか？

A：はい、その傾向にあります。
国別では、中国、ベトナム、ネパールの順となっています。

国籍別・産業別外国人労働者数

令和 3 年 10 月末現在

	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	485,382	82.100	16.9	17,323	3.6	28,476	5.9	57,054	11.8	85,876	17.7	106,053	21.8	23,656	4.9	8,676	1.8	75,157	15.5
中国(香港・マカオを含む)	164,128	22.649	13.8	3,926	2.4	8,721	5.3	27,453	16.7	37,537	22.9	33,587	20.5	5,936	3.6	2,333	1.4	18,129	11.0
韓国	37,152	5.080	13.7	455	1.2	1,680	4.5	7,773	20.9	7,886	21.2	5,198	14.0	1,739	4.7	657	1.8	4,461	12.0
フィリピン	32,537	7.744	23.8	1,862	5.7	4,054	12.5	1,248	3.8	5,289	16.3	4,034	12.4	984	3.0	2,060	6.3	7,356	22.6
ベトナム	81,568	18.978	23.3	6,621	8.1	5,399	6.6	3,551	4.4	11,068	13.6	26,282	32.2	393	0.5	1,321	1.6	16,951	20.8
ネパール	36,994	7.564	20.4	198	0.5	798	2.2	437	1.2	5,440	14.7	16,496	44.6	131	0.4	161	0.4	8,002	21.6
インドネシア	6,756	1.108	16.4	1,121	16.6	660	9.8	500	7.4	642	9.5	862	12.8	236	3.5	549	8.1	944	14.0
ブラジル	6,811	1.573	23.1	255	3.7	1,069	15.7	410	6.0	968	14.2	906	13.3	147	2.2	120	1.8	1,635	24.0
ペルー	3,369	860	25.5	122	3.6	561	16.7	134	4.0	476	14.1	335	9.9	53	1.6	73	2.2	867	25.7
G 7 等	38,415	4.858	12.6	174	0.5	1,361	3.5	5,609	14.6	4,309	11.2	1,499	3.9	10,534	27.4	343	0.9	4,569	11.9
うちアメリカ	14,620	1.912	13.1	53	0.4	468	3.2	2,195	15.0	1,336	9.1	265	1.8	4,534	31.0	145	1.0	1,867	12.8
うちイギリス	6,164	822	13.3	20	0.3	171	2.8	709	11.5	463	7.5	118	1.9	2,263	36.7	51	0.8	700	11.4
その他	77,652	11.686	15.0	2,589	3.3	4,173	5.4	9,939	12.8	12,261	15.8	16,854	21.7	3,503	4.5	1,059	1.4	12,243	15.8

注 1：産業分類は、日本標準産業分類（平成 25 年 10 月改定）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。

注 3：G7 等とは、フランス、アメリカ、イギリス、ドイツ、イタリア、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド、ロシアをいう。

1 外国人労働者の雇用状況

Q：在留資格とは何ですか？

A：外国人が日本に在留するための資格です。
全部で29種類あり、在留資格ごとに活動できる内容
が決められています。（在留資格の詳細はP8～11を参照）



Q：宿泊業・飲食サービス業で働いている外国人労働者は、
どのような在留資格の人が多いのでしょうか？

A：資格外活動（うち留学生）の在留資格を持つ
外国人が最も多く働いています。
（資格外活動（うち留学生）の詳細はP10～P11を参照）

在留資格別・産業別外国人労働者

令和3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	485,382	17,323	3.6	28,476	5.9	57,054	11.8	85,876	17.7	106,053	21.8	23,656	4.9	8,676	1.8	75,157	15.5
①専門的・技術的分野の在留資格	167,598	3,618	2.2	9,832	5.9	44,176	26.4	26,612	15.9	12,970	7.7	10,264	6.1	2,045	1.2	20,716	12.4
うち技術・人文知識・国際業務	138,136	3,142	2.3	7,944	5.8	40,296	29.2	23,739	17.2	6,463	4.7	4,483	3.2	812	0.6	18,360	13.3
②特定活動	18,082	1,161	6.4	849	4.7	527	2.9	2,587	14.3	4,675	25.9	277	1.5	924	5.1	4,241	23.5
③技能実習	21,032	8,443	40.1	4,033	19.2	143	0.7	2,911	13.8	861	4.1	1	0.0	643	3.1	1,683	8.0
④資格外活動	143,666	245	0.2	2,669	1.9	1,711	1.2	28,006	19.5	65,845	45.8	4,790	3.3	1,054	0.7	24,447	17.0
うち留学	114,952	141	0.1	1,927	1.7	1,349	1.2	23,213	20.2	55,596	48.4	4,185	3.6	830	0.7	17,132	14.9
⑤身分に基づく在留資格	134,987	3,855	2.9	11,093	8.2	10,492	7.8	25,757	19.1	21,700	16.1	8,324	6.2	4,010	3.0	24,068	17.8
うち永住者	86,254	2,028	2.4	7,236	8.4	7,473	8.7	17,185	19.9	12,349	14.3	5,603	6.5	2,840	3.3	14,563	16.9
うち日本人の配偶者等	27,659	762	2.8	2,014	7.3	2,289	8.3	4,867	17.6	4,203	15.2	2,317	8.4	628	2.3	5,105	18.5
うち永住者の配偶者等	4,048	326	8.1	342	8.4	201	5.0	787	19.4	849	21.0	114	2.8	52	1.3	703	17.4
うち定住者	17,026	739	4.3	1,501	8.8	529	3.1	2,918	17.1	4,299	25.2	290	1.7	490	2.9	3,697	21.7
⑥不明	17	1	5.9	-	0.0	5	29.4	3	17.6	2	11.8	-	0.0	-	0.0	2	11.8

注1：産業分類は、日本標準産業分類（平成25年10月改定）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。



Q：外国人スタッフを雇用することで、
期待できることと課題は何でしょうか？

A：メリットとリスクを整理したので
参考にしてください。

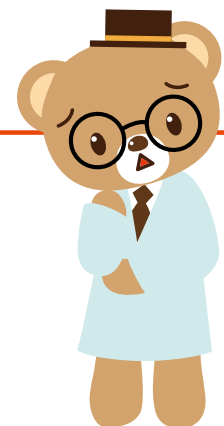


！ 期待されるメリット

- 外国人観光客への多言語対応が可能
- 人手不足の解消と若い労働力が期待できる
- 外国の商習慣の情報が得られる
- 日本人にはない新たな考え方を取り入れることができる
- 在留の家族・友人・知り合いなどが新規顧客に繋がる

！ 課題とリスク

- 言語の違いによりコミュニケーションが取りにくい
- 日本の常識や商習慣、社会的ルールの理解に不安が残る
- 文化・習慣の違いによる理解が必要となる
（価値観・行動規範が異なる）
- 就労資格の確認や届出などに手間がかかる
- 法的ルールの規制が多い



2 在留資格と在留カード

スタッフとして雇用できる外国人の方は
どのような人たちですか？

Q：雇用できる在留資格について教えてください。

A：生衛業関連の在留資格について、
該当業種も含め簡単にまとめてみました。
各資格の紹介も参照してください。



在留資格	主な該当業種	在留期間	採用方法
1. 制限のない在留資格 ・永住者 ・日本人の配偶者等 ・永住者の配偶者等 ・定住者	全業種	無期限 最長 5 年 最長 5 年 最長 5 年	国内採用
2. 人文知識・国際業務	宿泊業	最長 5 年	国内・海外ともに可能
3. 特定技能 1 号	宿泊業 飲食サービス業	最長 5 年	国内・海外ともに可能
4. 技能実習	宿泊業 (接客・衛生管理業務)	最長 3 年	海外の送り出し機関からの紹介 来日後は監理団体を通す
5. 特定活動 ・農水省の事業対象者 ・外国人美容師育成事業対象者	法務大臣が個々に与えた許可内の業種と指定期間による		
	飲食サービス業対象者 美容業	最長 5 年 最長 5 年	国内採用 国内採用
6. 原則就労不可の資格 ・留学生 ・家族滞在	全業種 全業種	学校在籍期間 最長 5 年	国内採用

1. 活動に制限のない資格とは

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）
日本人の配偶者等	日本人の配偶者・実子・特別養子
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
定 住 者	日系 3 世、第三国定住難民、中国残留邦人等

日本語の心配も採用の規制もなく、
日本人と同じように雇用できます。



2. 人文知識・国際業務の在留資格とは

国内外の大学・大学院卒業もしくは国内の専門学校卒業（日本語学校は除く）を条件とし、大学等で専攻した学術的な知識や外国語能力を活かした業務であることが認められると就労ビザがあります。宿泊業において、海外の旅行会社との交渉や外国人観光客の対応などの許可事例が見込めますが、学術的知識を必要としない単純労働は認められません。

3. 特定技能 1 号の在留資格とは

労働力不足が深刻な 14 の特定産業分野において、相当程度の専門性・技能を持つ外国人に与えられる資格です。生衛業では、宿泊関連業と飲食サービス業がその分野に該当します。日本語能力試験 JLPT における認定の目安 N4^(注) 以上に合格すること、技能水準を確認する各業界の特定技能評価試験に合格することが条件になります。

この資格は制度がかなり複雑で、雇用するためには「特定技能 1 号外国人支援計画」の立案と実施が必要になり相当の手間も要するため、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。

(注) N4 とは

- ◆基本的な日本語を理解することができる。
- ・読む：基本的な語彙や漢字を使って書かれた日常生活の中でも身近な話題の文章を、読んで理解することができる。
- ・聞く：日常的な場面で、ややゆっくりと話される会話であれば、内容がほぼ理解できる。

4. 技能実習の在留資格とは

技能実習制度とは、国際貢献のために、開発途上国等の外国人を一定期間に限り受け入れ、OJT を通じて技能を移転する制度です。宿泊業種は（接客・衛生管理作業）が対象職種となっています。受け入れをする際は、「監理団体」に実習生の求人申込みを行い、海外送出機関が募集・選考した人材を「監理団体」から斡旋してもらいます。

登録支援機関、監理団体について以下で説明します。

登録支援機関について

特定技能 1 号は、事前に支援計画を作成し、外国人が理解できる言語で多岐にわたる支援を行うことが求められますが、受け入れ側が困難な場合も多いため「登録支援機関」に委託することが認められています。技能実習の「監理団体」は実習生の斡旋から雇用の指導まで行いますが、特定技能 1 号の「登録支援機関」は、外国人の支援のみ任意で委託できる機関です。支援を受け入れ側で行える場合は、利用しなくても構いません。



2 在留資格と在留カード

5. 特定活動の在留資格とは

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

● 特定活動を取得する一般的なケース

- ・留学生が卒業後に就職が決まらず、日本で就職活動を継続する場合
- ・就職内定後、就職までの在留を目的とする場合
- ・インターンシップ
- ・ワーキングホリデー制度の入国者
- ・難民申請中の滞在
- ・出国準備期間中の滞在

雇用できるか否かは、「指定書」の内容を確認することで判断できます

● 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

日本の食文化海外普及人材育成事業

検索



● 国家戦略特別区域「外国人美容師育成事業」により、美容師養成施設を卒業した留学生が条件を満たした場合

外国人美容師育成事業

検索



※ P18 Column 参照

ワーキングホリデー制度、雇用の制限について、以下で説明します。

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・地域間における相手国・地域の文化や生活様式の理解を深めることを目的としています。入国者は、特定活動の在留資格が認められていますが、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。

【ワーキングホリデー制度導入国】 令和2年4月1日現在 (26 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		



6. 留学生など、原則就労不可の資格とは

アルバイト・パートとして最も多く働いている留学生など、原則就労不可の在留資格について、以下で説明します。

留学生、家族滞在 (在留外国人が扶養する配偶者・子) は、原則として就労が認められていませんが、「資格外活動の許可」を得ていれば、アルバイトなどのパートタイム労働者として雇用できます。



Point 1

在留カード裏面の「資格外活動許可欄」 (P12 ⑧参照) を必ずチェック！

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』と記載されている場合は、「資格外活動許可書」の確認をしっかりと！ (パスポートに許可証印が貼りつけてある場合もあります)

● 資格外活動許可書

Point 2

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月発行より作成

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。

(風俗営業店等とは、風俗営業等の規制および業務の適正化等に関する法律第二条に該当するものです)

2 在留資格と在留カード

Q：在留カードとは、どのようなものですか？

見本・表面

1 氏名 TURNER ELIZABETH

2 在留資格 留学

3 在留期間(満了日) 4年3月(2023年07月01日)

4 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。

5 不法就労か？ 在留カード番号の照会で要チェックを！

6 顔写真

7 交付者

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

11 在留カード番号

見本・裏面

居住地記載欄

2019年4月1日 東京都港区港南5丁目5番30号

東京都港区長

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。採用する時は、右のページを参考にしっかり確認してね。

見本

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

Q：在留カードの見方について教えてください。

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(10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(11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。

2 在留資格と在留カード

Q：偽造在留カードが出回っていると聞きました。
見分け方を教えてください。

A：以下の点を参考にチェックしてください。

絵柄がグリーン色に変化

カードを上下方向に傾けると、「MOJ」の文字の周囲の絵柄がピンクからグリーンに変化します。

左端がピンク色に変化

カードを上下方向に傾けると、色がグリーンからピンクに変化します。

ホログラムが3D的動き

カードを左右に傾けると、「MOJ」のホログラムが3D的に左右に動きます。

文字の白黒が反転

銀色のホログラムは、見る角度を90°変えると、文字の白黒が反転します。

カードの透かし文字

暗い場所で、カードおもて面側から強い光を直に当てて透かして見ると、右図のような「MOJMOJ…」の透かし文字が見えます。

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」の見方

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



以下のチェック方法も活用してください。

▶ Web サイトを通じて在留カードの失効番号を確認できます



▶ 在留カード等読み取りアプリケーションを無料配布しています

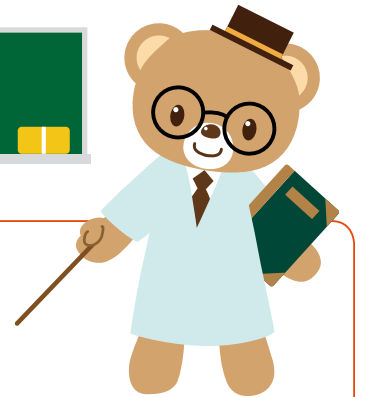


▶ 動画でアプリの操作方法や目視による真偽の判断方法を紹介しています ※検索該当ページ（動画ライブラリー）内「不法就労防止対策」参照



Q：不法就労に該当するのはどのような場合ですか？

A：下のような3つの場合です。



① 不法滞在者や被退去強制者が働く場合

- 例① 密入国した人や在留期限が切れた人が働く
- 例② 既に強制退去の決まっている人が働く

② 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場合

- 例① 観光等の短期滞在目的で入国した人が働く
- 例② 留学生や難民認定申請中の人が許可を受けずに働く

③ 出入国在留管理庁から認められた範囲を超えて働く場合

- 例① 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
- 例② 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

Column

不法就労の外国人を雇うと「不法就労助長罪」に？！

不法就労の外国人を雇用した場合、「不法就労助長罪」が適用され、3年以下の懲役もしくは300万円以下の罰金、またはこれらを併科されることがあります。

不法就労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かったなどの過失があるため、処罰の対象に！そうならないためにも、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ましょう。

3 募集から届出までの流れ

募集方法や面接、届け出などは、
どのようにすれば良いのですか？

ここでは、需要を考慮の上、日本国内での採用について紹介します

Q：外国人スタッフを雇用する場合の
手順や採用までの流れについて教えてください。

A：ここでは、全体のポイントを簡単に紹介します。
詳しくは、P18～25を参照してください。



■ 外国人スタッフの募集から届出までのステップ



Q：外国人スタッフの募集方法について教えてください。

A：いくつかあるの
で適した方法を
選んでください



募集方法	特徴とメリット
自社ウェブサイト	自社でウェブサイト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。自由にアピールできて反響を見ながら情報を変更できます。また、SNS と連動して最新情報や職場の様子など手軽に公開できます。
SNS	Facebook やブログ、Twitter などの SNS 上に求人情報を掲載。SNS を利用している外国人が多いので、双方向でコミュニケーションが取れます。
ハローワーク	公的機関だから安心。求職中の外国人もハローワークを活用しています。所轄のハローワークに「求人申込」を提出し、応募があるとハローワーク経由で紹介され面接します。インターネットからも手続可能。 ハローワークインターネットサービス 検索 
大学・専門学校 日本語学校への求人掲載	求人票を提出し、求人掲示板への掲載を依頼。在留資格も保障されているので、安心・確実です。
外国人の求人・採用 サイト	外国人材専用の求人・採用サイトに求人広告を掲載。アルバイト専用サイトもあり、幅広くアプローチできます。（有料）
外国語雑誌 フリーペーパー	都内の駅や飲食店に置かれています。特定の言語で掲載できるので、多言語圏にわたり外国人材の募集ができます。（有料）
紹介による採用	社員や知人、顧客、取引先からの紹介など。相性の良い外国人材に出会える可能性が見込まれます。

●「新宿外国人雇用支援・指導センター」で相談し、求人申込を行う。

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、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、求人申込できます。

新宿外国人雇用支援・指導センター

検索



Column

日本式美容を世界に発信する外国人美容師を育成

東京都は、内閣府が 2021 年 7 月 30 日「外国人美容師育成事業」を東京特区で認めたことを受けて、10 月 28 日、美容師免許を持つ外国人が都内の美容室での就労を可能にする国家戦略特区の特例制度を活用する方針を発表しました。

これまで、日本の美容師養成施設で学んだ外国人留学生は、美容師免許を取得したとしても就労が認められていないため、日本国内では美容師として働くことができませんでしたが、インバウンドの需要への対応や日本の高い技術力を世界へ発信することを目的として、一定の要件を満たす外国人美容師に在留資格が最大 5 年間認められることになりました。外国人美容師を受け入れ育成する美容室（育成機関）の美容師育成人数は 3 人以内、育成機関は管理実施機関へ育成計画書を提出するなど様々な要件がありますが、美容室にとっては、新たなビジョンを描く一歩となることでしょう。

Q：外国人スタッフの雇用に関する相談機関は？また、どのような相談ができるのでしょうか？

A 相談内容や手続きによって違うので、主な公共機関をご案内します。連絡先は P34 ～ 36 で確認してください。

●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

●労働基準監督署

賃金・労働時間等の労働条件、就業規制の作成、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

●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

●東京外国人雇用サービスセンター（求人申込は除く）

外国人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

●東京外国人材採用ナビセンター

都内中小企業における外国人材の採用・受入・定着に関する相談 / 就職を希望する外国人に対する相談とセミナー

●外国人在留支援センター（FRESC/ フレスク）

外国人の在留相談・外国人を雇用したい企業の相談全般。
4 省庁 8 機関の窓口がワンフロアに集結し、連携しながら様々な相談に幅広く対応。

相談したい内容によって
使い分けてください。



Q：無料で相談できる専門
アドバイザーのような
方はいるのですか？

A 専門的な知識や経験を有する「外国人雇用管理アドバイザー」が、外国人労働者の雇用管理に関することなどについて、各事業所の実態に応じた相談・指導を無料で行います。また、東京労働局委託の専門アドバイザーが事業所へ訪問してアドバイスすることも可能です（無料）。

お問い合わせはこちらへ。



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

Q：外国人スタッフを雇用したい場合、
面接のポイントは何でしょうか？

A：ここでは、各業種に共通となる
基本的なポイントをご紹介します。

●面接での接し方

- ・緊張感をほぐすために、笑顔で接して話やすくリラックスした雰囲気を演出しましょう。
- ・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。
- ・個人的に信仰していることや家族環境などの質問はNG。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。



●適正を見るチェックシートの項目例

チェック項目	ポイント
基本項目	・日本に来た目的 ・在留資格 ・身だしなみや清潔感 ・応募先に選んだ理由や希望すること ←ミスマッチを防ぐ ・日本での職務経験やアルバイト経験 （やめた理由、その職場で困ったことや悩んだこと）
日本語のレベル	・日本語学習歴と年数、日本の在住歴 ・日本語のコミュニケーションに問題はないか
順応性	・日本の商習慣、マナーへの理解 ・日本に来て困ったことや馴染めないこと、理解しづかったこと、 それらをどうやって対応しているかを質問 ←環境への順応性
母国での職務経験	・同じ職種の場合、どのくらい能力があるのか ・社会人としての自覚や責任感が伝わってくるか
その他	・問いかけに対する受け応え（コミュニケーションが取れるか） ・自分の意志を持って自発的に取り組む積極性があるか

Q：日系2世、3世も雇用することは
できるのですか？

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。

はい、大丈夫です。



Q：外国人労働者の派遣業者による紹介を受け
入れても大丈夫ですか？

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が確認してください。

正規の許可を得た事業者が確認しましょう。



Column

外国人スタッフからの税金徴収は？

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
→国内源泉所得が課税される（日本人と同じ課税体系）
- ・非居住者 …… 1年未満の短期滞在を予定
→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
- ・留学生のアルバイト代にかかる所得税
→租税条約を結んでいる国の場合は、租税条約の内容によりアルバイト代の所得税が免除になる場合もあります（専門学校・日本語学校は除く）。

租税条約一覧

検索



Q：採用が決まったら、どのような手続きが必要ですか？

A：雇用保険の被保険者になる場合とならない場合によって
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。

※「特別永住者」は、届出の必要はありません

右の様式に照らして漏れなく記入しましょう。

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	雇用した日の属する月の翌月 10 日まで。

Column

外国人を雇用した場合、届出を怠ると罰則に？！

外国人を雇用する事業主は、外国人労働者の氏名や在留資格、在留期間などをハローワークに届出
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。

届出を怠ると 30 万円以下の罰金に処せられますので、くれぐれもご注意ください。

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



届出の様式見本はこちらです。

●「雇用保険被保険者資格取得届」の様式（様式第2号）

◆ 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
に記入してください。

「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おりの内容を記入して
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（本邦大学卒業者）
- 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。
（被保険者でなくなった事実のあった日の翌日から起算して 10 日以内）
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。

4 ハローワークへの届出方法

A: 雇用保険の被保険者とならない場合は、こちらです。

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（様式第3号）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・舶用工業）
- 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（食料品製造業）
- 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・舶用工業）

- 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）
雇入れ又は離職に係る外国人雇用状況届出書

「①外国人の氏名（ローマ字）」欄
「②①の者の在留資格」欄
「③①の者の在留期間（期限）（西暦）」欄
「④①の者の生年月日（西暦）」欄
「⑤①の者の性別」欄
「⑥①の者の国籍・地域」欄
「⑦①の者の資格外活動許可の有無」欄
「⑧①の者の在留カードの番号（在留カードの裏面に記載されている12桁の英数字）」欄
「雇入れ年月日（西暦）」欄
「離職年月日（西暦）」欄
「事業所の名称、所在地、電話番号等」欄
「事業主」欄
「氏名」欄
「派遣・請負労働者に係る届出の場合」欄

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。

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、P11をご覧ください

就労可能時間も
気をつけてね。

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両方を記入し、まとめて提出してください。

短期の場合も
忘れずに!!

Q: 届け出の際に、旅券や在留カードの写しも一緒に提出する必要はありますか？

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。

Q：雇用する場合の労働条件は、日本人と同等ですか？

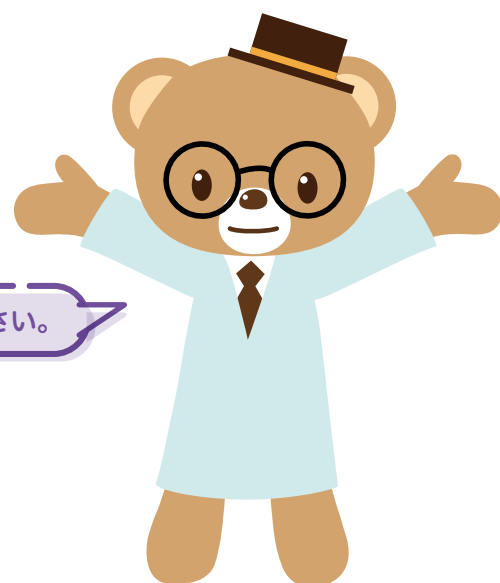
A 「外国人だから、日本人より安く雇用できる」というのは間違い！
外国人でも日本で働く限り、国籍を問わず日本の労働関係法令が適用されます。

Q：労働時間と休日の扱いについて教えてください。

A 労働時間は、1日8時間、1週間40時間を超えて労働させては×
飲食業は、「特別措置対象事業場」として週44時間までOK！
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。

Q：休憩時間の扱いはどうすれば良いのですか？

A 休憩時間は、1日6時間を超える労働の場合は、45分。
8時間を超える場合は、1時間以上を与えます。



日本人と同じ、同一労働・同一賃金を守ってください。

Column

日本人より賃金を安くすると、罰金が課せられることも！

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、日本人より賃金を安くすることは許されません。国が地域別に定めた最低賃金以下で働かせるのは違法！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、罰金が課せられます。

Q：外国人の社会保険の適用について教えてください。

A 事業所により適用が違います。
以下の表を参考にしてください。



健康保険・厚生年金／保険の適用事業所	制度への加入手続きを行い、給料から保険料徴収
上記以外の事業所	国民健康保険・国民年金への加入手続きに関する支援を行う。
雇用保険・労災保険	・労災保険は外国人労働者も一律に適用。 ・雇用保険は、1週間の所定労働時間が20時間以上、かつ31日以上雇用見込みがある場合。 - ワーキングホリデーによる入国者、留学生（昼間留学生）は適用外。

Q：外国人スタッフが離職した場合、社会保険の手続きはどうしたら良いのでしょうか？

A **雇用保険の場合**
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け出てください。失業給付に係る窓口など必要な手続きの援助も忘れずに！

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の保険請求はどうすれば良いのですか？

A **労働災害が発生した場合**
労災保険給付の請求その他の手続きに関して、外国人スタッフやその家族等の相談に乗って応じるとともに、必要な援助に努めてください。

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ください。また、傷病により障害状態になった場合、障害年金が支給されることも教えてください。

Q：雇用管理を適正に行うために参考となる指針はありますか？

A：自己チェック表を用意しました。ぜひ確認してください。



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

- ☐ 「〔特定技能〕の外国人を雇用している場合」入管法に基づく雇用契約の基準や所属機関の基準に合致しており、必要な支援・届出を実施している。また、就労が認められた特定産業分野や業務区分の範囲内で就労させている。
- ☐ (技能実習生を雇用している場合)「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」等を踏まえ、実効ある技能等の習得が図られるよう取り組んでいる。
- ☐ 新規学卒者を採用する際には外国人留学生も対象としている。
- ☐ 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。

＜出典＞東京労働局職業安定部 ハローワーク「外国人の雇用に関する Q&A」令和 3 年度発行
『外国人労働者の雇用管理改善等に係る自主点検表（事業主用）』

Column

外国人も日本人も基本的には同じように接することで円滑に

外国人スタッフの採用について、「外国人も最終的には『人となり』です」と語るホテル旅館生活衛生同業組合 副理事長の佐久間克文氏。日本人が面接にきててもこの人はどうかと迷うように、外国人もその人物像が決め手になるといいます。「面接で人となりがある程度見極めて、あとは一緒に良好な関係を築いていく。そのコツは、外国人だからといって特別扱いせずに日本人と同じように接することです」と佐久間氏。もちろん、文化や宗教の違いには注意を払って、雇用側もお互いに勉強していくことが前提となります。外国人材の採用は、手続きが面倒とか、コミュニケーションが大変など「外国人材アレルギーがあるかもしれませんが、ノウハウを蓄積していくことによって、優秀な後輩を連れてきてくれるので、安定した雇用へと繋げていくことができます」。帰国後、観光客として家族や知人を連れてきたり、地元で PR してくれる存在になり、日本とのパイプもできます。

外国人材を低賃金で雇用できると勘違いしている雇用主が依然としていますが、日本人と同じ＜同一労働・同一賃金＞が法的に定められています。採用してどう転ぶかは、これもまた、日本人も外国人も同じ。今後、日本人の働き手が減少するのは確実です。今から準備するためにも、失敗を恐れず、まずはトライしてみましょう。

※取材協力：ホテル旅館生活衛生同業組合 副理事長「佐久間克文」氏

Q：外国人スタッフとのコミュニケーションに
不安があります。どうしたら良いのでしょうか？

A まず、日本人と外国人の「違い」について認識し尊重することが大切！
日本流の理解を求めるだけでなく、外国人についても学んでみましょう。

出身国の基本情報を入手

▶旅行ガイドブックやYouTubeで情報入手

→歴史・名物・景勝地・郷土料理・祭りなど、身近な話題が会話のきっかけに。

▶インターネット上で検索

→基本情報（生活様式や日常的タブーなど）や知りたい内容をピンポイントで検索

▶「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



さまざまな「違い」について意識する

▶文化の違い →時間の捉え方、謝罪に対する意識など

▶仕事観の違い →雇用制度、残業の捉え方、キャリアに対する考え方、職域など

「違い」を意識し認めることで、勘違いやミスコミュニケーションを未然に防げます。

働きがいのある職場づくり

▶外国人スタッフを孤立させない

→日本人スタッフも「違い」を尊重し接することで、外国人スタッフと相互に理解を深める。
→外国人スタッフも職場を支える重要な一員として自覚することにより、モチベーションがアップ。
働きがいへと繋がります。

▶相談係をつける

→言葉の壁もあり慣れない環境の中で、何でも気軽に相談できる人をつけ、メンタル面をフォローしましょう。

▶定期的に職場面談を行う

→「頑張っても認めてもらえない」「やる気がおこらない」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、ストレスも膨らんで退職へと繋がります。悩みや不安、仕事内容など気配りしながら、
職場としても定期的に面談を設けて悩みや困りごとを聞き出し、解決していきましょう。

メンタルサポートも大切です。



Column

人前で叱ることはNG

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。文化によって叱られるという行為の捉え方が違うので、注意が必要です。人前で叱られたことで侮辱されたと感じ、退職してしまうケースも。叱るときは人目を避けて、何がいけないのか理由を説明し、失敗を繰り返さないためにはどうすれば良いか一緒に考えることが重要です。褒める時は、良い点、改善点が見えたら、ちょっとしたことで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。

Q：外国人スタッフへの仕事の教え方や育て方は、
どうしたら良いのですか？

A：ここでは、各業種に共通と思われる
大まかなポイントをお伝えします。



職場のルールを教える

就業規則、あいさつ、各担当職種の役割など、日本人なら当たり前と思える細かいこともスタッフとして働く
限り守ってほしいことを丁寧に伝えましょう。

仕事の流れ（業務フロー）を教える

始業から終業までの1日の流れ、担当業務ごとの仕事の流れなどをフローチャートにして説明。ビジュアル化
することで、その時々が発生する仕事とスタッフごとの役割も分かりやすく伝えることができます。

業務マニュアルの見直し・作成

フローチャートと共に業務マニュアルも見直し、外国人スタッフ向けのマニュアルを作成しましょう。

▶「やさしい日本語」を使用する

→漢字にふりがなをつける、あいまいな表現を避ける、一文はなるべく短くする、擬態語の使用は避けるなど

※「やさしい日本語」は、外国人にもわかるように配慮して簡単にした日本語。情報を伝える手段として外国人のさ
まざまな支援をはじめ、多くの自治体が採用したり、職場でも注目されています。「やさしい日本語」を活用する
お役立ちサイトなどもあるので活用しましょう。

東京都生活文化局やさしい日本語

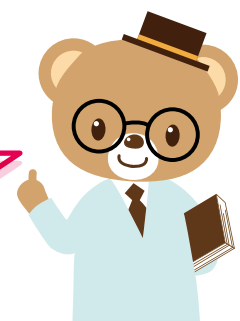
検索



▶写真やイラストを多用する

▶文章で説明しにくい業務は、簡単な動画マニュアルを作成する

掲示物もやさしい日本語表現にしてね。



Column

指示は、「やさしい日本語」（上のマニュアルの項で紹介）で的確に！

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。「やさしい日本語」（マニュアルの項で紹介）では、「あいまいな表現を避ける」こ
とをルール1つにしています。「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
るのか伝えないと分かりません。ミスを防ぐためにも、外国人スタッフへの指示は、あいまいな表現
を避けて具体的かつ的確に行ってください。

Q：「思っていた条件と違う！」と、外国人スタッフが
転職してしまいました。未然に防ぐことはできたのでしょうか？

A 労働条件を口頭説明のみで済ませていた、
労働基準法から外れていた部分があったなどが考えられます。

就業規則や労働法を知ってもらう

- ・給与の額面金額と手取り額の違い（社会保険・所得税・住民税の給与天引き）
 - ・年次有給休暇の取得ルール
 - ・残業、休日出勤
- 勘違いやミスコミュニケーションを防ぐためにもこれらは、特に説明が必要な項目です。

▶回避策

- 採用時に労働条件を明確化し「労働条件通知書」によって文書化する（P33の資料参照）
- 日本人スタッフも「違い」を尊重し接することで、外国人スタッフと相互に理解を深める。
- 労働法の説明については、日本で働く場合の労働条件など法的ルールを言語別に紹介したガイドブック（日本語併記）を利用しながら、相互に確認し契約を結ぶ。

「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 はたらくネット刊行物

検索



Q：外交問題を話し出したら、
出身国の外国人スタッフが怒り出しました。

A 政治や宗教の問題を話題にするのは避けましょう

日常的に気をつけたいポイント

▶特定の国・国籍の方に対する持論の展開

→戦争・紛争で大変な国や日本と関係が良くない国の人たちも多く働いています。職場内で世間話的に外交問題を持ち込んだり、「〇〇国はおかしい」など持論の展開は、絶対にNG。その国の代表者のように扱うことは避けましょう。

▶結婚・子供の予定などプライベートなことを無理に聞き出さない

→相手との距離を縮めたいと悪気がなくて聞いたことが、非常に敏感な事柄である場合があります。結婚や交際も人により様々。話したくない個人的なことを聞き出そうとするのは避けましょう。

▶宗教への配慮

→宗教によっては礼拝や祈祷など様々な行動規範が定められています。同じ宗教でも国や地域によっても異なります。日本人には理解できないことでも、宗教問題に深く立ち入ることは絶対に避けましょう。相手を尊重しながら祈祷スペースなどを用意してあげると安心し、働きがいにも繋がります。

契約内容を文書化しましょう。



雇用契約時には、トラブルを避けるために口約束ではなく契約内容を文書化しましょう。
これは P32 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



<出典>厚生労働省 外国人労働者向けモデル労働条件通知書（英語）をもとに作成。

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 東京芸術センター	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 T 蒲田駅前ビル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 カメリアプラザ®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

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
(しんじゅく多文化共生プラザ内)

☎ 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
- 東京外国人材採用ナビセンター

☎ 050-5576-7317
- 外国人在留支援センター (FRESC / フレスク)

☎ 0570-011000

【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 (東京都都民安全推進本部)
- ・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)
- ・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)
- ・「外国人材と働くためのハンドブック ～採用から定着まで～」 (東京都産業労働局)

本誌掲載の出典元 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
	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 副理事長	荒井 伸司
	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
指導センター	簡易宿泊業生活衛生同業組合 理事	町田 敏彦
	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 3 年 10 月 6 日 (水)	企画・構成案検討
第 2 回	令和 3 年 12 月 13 日 (月)	案検討
第 3 回	令和 4 年 2 月 7 日 (月)	案検討、活用方法検討