

大阪府版
在留資格「介護」による外国人留学生受入れ
ガイドライン

大阪府社会福祉審議会
介護・福祉人材確保等検討専門部会

平成30年3月

【目 次】

1. ガイドラインの必要性と基本的な性格	1
2. 受入れスキームのイメージ	4
3. 奨学金の性格について(基本編)	5
4. 入国審査について	6
5. 奨学金貸与契約ルールについて(詳細編)	7
(1)奨学金等の契約方式について	9
(2)奨学金の返済方法	9
(3)介護福祉士修学資金貸付制度を受けられない場合	11
(4)在学期間中に留学生が帰国等した場合	11
(5)ほかの介護施設等で就労することとなった場合	11
6. 施設等におけるアルバイト就労の際のルール	12
(1)労働関係法令等の遵守	12
(2)入管法関係法令等の遵守	12
(3)守ることが望ましい労働関係ルール	13
(4)人員配置基準との関係性について	14
7. その他、守るべき生活上のルール	15
(1)日常生活の支援	15
(2)カウンセリング、相談支援体制の整備	15
(3)宗教上、文化、慣習上の配慮	15
8. 受入れスキームについての法的整理	16
(1)介護施設等がコンソーシアムを組んで、留学生を受け入れる場合	16
(2)派遣会社によるあっせんの場合	16
(3)その他留意事項	17
9. 施設等における介護福祉士としての就労の際のルール	17
(1)在留資格「介護」の取得について	17
(2)日本人同等報酬について	19
(3)介護施設等を退職する場合の取扱い	19
10. 参考となりうるリンク集	20

1. ガイドラインの必要性と基本的な性格

- 平成 29 年 9 月に施行された出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。以下「入管法」という。）改正を踏まえ、留学生として入国し、介護福祉士養成施設（2 年以上）を卒業後、介護福祉士資格を取得した外国人は、介護福祉士として国内で就労することが可能となった。
- 在留資格「介護」については、技能移転を目的とする「技能実習制度」や、試験合格が課題となる「経済連携協定（EPA）」による受入れと比較して、専門性や定着性の観点から、優秀な人材を、中長期的かつ計画的に確保する効果的な手段となり得ると考えられる。
その一方、技能実習生やEPA介護福祉士候補者の受入れと異なり、公的な監理団体による監督のスキームが存在しないため、受入状況の実態が見えづらいという制度的な課題がある。また、受入側の事業者にとっても、受入れにあたって留意すべき点のメルクマール自体が存在しない。
- そこで、大阪府においては、留学生と受入事業者等との間の奨学金貸与契約や労働契約のあり方などについて、円滑な受入れから就労継続につなげるために留意すべき事項を取りまとめるとともに、悪質な事例が生ずることを未然に防止するため、全国初の「在留資格『介護』による外国人留学生受入れガイドライン」を作成することとした。
- 作成にあたっては、法令によって定められているもの、判例等によって既に明らかになっているものについては明示する一方で、制度の趣旨や他の類似制度（技能実習制度、EPA等）の運用状況等に照らし「望ましい」と考えられる運用については、大阪府社会福祉審議会介護・福祉人材確保等検討専門部会委員の意見を踏まえた上で、「望ましいもの」として記述することとした。また、本ガイドラインは適宜内容を見直していく必要があり、後述の協議会における関係者の意見も踏まえ、時点修正等を行っていくことが望ましい。
- あわせて、関係機関からなる「大阪府介護留学生受入適正化推進協議会（仮称）」を設立し、研修等を実施することを通じて、「ガイドライン」や関連情報を関係者間で共有できる仕組みづくりを行っていく必要がある。
- これらの取組みにより、介護施設等や介護福祉士養成施設等において、適正な制度の運用を期するとともに、関西国際空港を擁する大阪の地の利も活

かし、他府県に先駆け、いち早く優秀な外国人介護人材の確保と定着支援を図っていく。

(参考1) 昨今の外国人介護人材をめぐる動きについて

①技能実習制度への介護職種の追加

【制度の趣旨】 技能実習制度：日本から相手国への技能移転

- 「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」が平成 28 年 11 月に成立、公布。
- サービスの質の担保など介護サービスの特性に基づく要請に対応できるように、要件設定等を行い、新たな技能実習制度の施行（平成 29 年 11 月 1 日）と同時に対象職種への追加を行う。
⇒ 優秀な実習実施者・監理団体については実習期間を従来の 3 年から 5 年まで延長する技能実習制度の拡充等も実施

②資格を取得した留学生への在留資格付与（在留資格「介護」の創設）

【制度の趣旨】 資格を取得した留学生への在留資格付与：専門的・技術的分野への外国人人材の受入れ

- 介護福祉士養成施設を卒業し、介護福祉士資格を取得した者を対象とする在留資格「介護」を創設する「入管法一部改正法」が平成 28 年 11 月に成立、公布。（平成 29 年 9 月 1 日施行）
- 留学生として入国し、介護福祉士養成施設（2 年以上）を卒業し、介護福祉士資格を取得した外国人は、介護福祉士として国内で就労することが可能に。

③ E P A（経済連携協定）に基づく受入れ

【制度の趣旨】 E P A（経済連携協定）：経済活動の連携強化を目的とした特例的な受入れ

- インドネシア、フィリピン、ベトナムの 3 カ国から受入れを実施。（平成 29 年度までに 3,529 名人を受け入れ、これまで 544 名が資格取得）
- 平成 29 年 4 月から、更なる活躍の促進のため、E P A 介護福祉士の就労範囲に訪問系サービスを追加。

(参考2) 各制度の比較

	外国人技能実習制度 【平成29年11月1日施行】	在留資格「介護」 【平成29年9月1日施行】	EPAによる受入れ
制度の目的	日本から相手国への技能移転	外国人留学生在が介護福祉士を取得した場合、引き続き国内で活躍できるように就労を認める(日本再興戦略2014) → 専門的・技術的分野への外国人人材の受入れ	日本と相手国の経済活動の連携強化を目的とした特例的な受入れ
送り出し国	原則として制限なし (監理団体の許可事務・技能実習計画の認定事務を適切に行うため、国レベルでの協力覚書を順次作成していく見通し(ベトナム、カンボジアは作成済))	制限なし	3カ国: インドネシア(2008年度～)、フィリピン(2009年度～)、ベトナム(2014年度～)
在留資格	「技能実習」	「留学」(資格取得前) 「介護」(介護福祉士の資格取得後)	「特定活動(介護福祉士候補者)」 「特定活動(介護福祉士)」
求められる日本語能力試験のレベル	入国時: N3程度が望ましい水準、 N4程度が要件 2年目: N3程度が要件	N2以上又は日本での日本語学校学習歴6か月以上 (在留資格「留学」で一般に求められるレベル)	フィリピン、インドネシア: 現地で6か月、来日後6か月の日本語研修を受けたのち施設で就労開始。 ベトナム: 現地で12か月研修後、N3合格者のみが来日。2か月ほど訪日後日本語等研修を受けたのち施設で就労開始。
就労期間	3年(一定の条件クリアで5年) (1年目(技能実習1号)から2年目(技能実習2号)にも日本語及び技能評価試験の要件あり)	最長5年(更新可能) (介護福祉士資格の取得者は、更新し続けることで働き続けることが可能)	「候補者」は原則として4年(最長5年) (介護福祉士国家試験に合格すれば継続的に働き続けることが可能)
国家試験の受験義務	なし(任意) (「養成施設レポート」を添えて介護福祉士資格取得した技能実習生が、いったん本国に戻ってから再度入国しても、在留資格「介護」を付与することは現時点では想定していない。)	2017～2021年度の養成施設卒業生は卒業後5年間に介護業務に従事するか国家試験に合格すれば介護福祉士の登録を継続できる。 2022年度以降の卒業生は国家試験受験が必要。	国家試験の受験が必須 (不合格でも一定点数以上を取得できれば1年間の滞在延長後の再受験が可能) → 二度目も不合格なら帰国
勤務できるサービスの種類	訪問系サービスは対象としない 開設後、3年以上経過していること など	原則として制限なし	「候補者」: 介護保険施設、特定施設入居者生活介護、通所介護 「介護福祉士」: 上記の他、訪問系サービス(2017年度より)
処遇	日本人と同等額以上の報酬	「留学」: アルバイト並み? 「介護」: 日本人と同等額以上の報酬	「候補者」: 日本人と同等額以上の報酬 「介護福祉士」: 日本人と同等額以上の報酬
受入れ調整機関	各監理団体(団体監理型)、 各企業(企業単独型)	—	国際厚生事業団(JICWELS)

(参考3) 大阪府所管の介護福祉士養成施設(昼間課程)の在籍状況

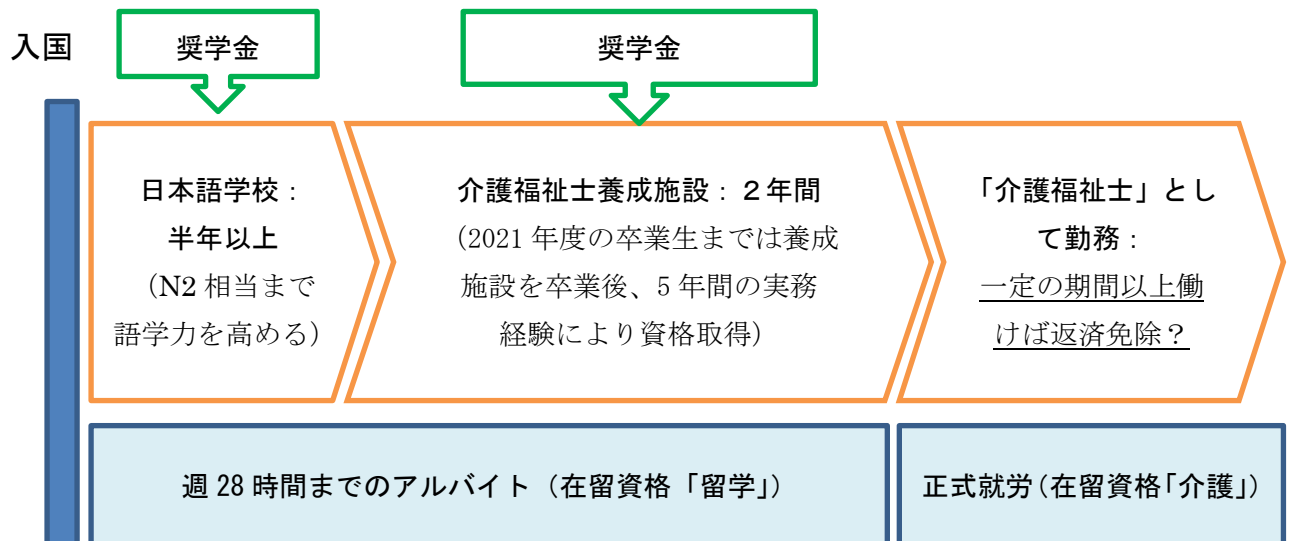
学年	各学年の定員総数	在籍者数	定員充足率	うち大阪府離職者等再就職訓練による受講生	再就職訓練を除いた充足率	外国人留学生の人数	在籍者数に占める留学生の割合
第1学年	747	419	56.1%	84	44.8%	109	26.0%
第2学年	697	277	39.7%	75	29.0%	12	4.3%
第3学年	72	27	37.5%	0	37.5%	0	0.0%
第4学年	-	-	-	-	-	-	-
計	1,516	723	47.7%	159	37.2%	121	16.7%
学年	外国人留学生の人数	うちベトナム	うちフィリピン	うち中国	うち韓国	うちインドネシア	うち台湾
第1学年(構成比)	109	89	15	2	2	0	1
	-	81.7%	13.8%	1.8%	1.8%	0.0%	0.9%
第2学年(構成比)	12	5	5	1	0	1	0
	-	41.7%	41.7%	8.3%	0.0%	8.3%	0.0%
第3学年	0	0	0	0	0	0	0
第4学年	-	-	-	-	-	-	-
計	121	94	20	3	2	1	1

平成29年4月末現在 大阪府調べ

2. 受入れスキームのイメージ

- 外国人が、「介護」の資格で在留を認められるためには、日本の介護福祉士養成施設（2年以上）を卒業し、介護福祉士国家資格を有することが求められる¹。介護福祉士養成施設に入学するためには、あらかじめ、日本語能力試験で「N2」以上に達しているか、日本での日本語学校での学習歴が6ヶ月以上であり、介護福祉士養成施設における学習についていけるだけの水準にまで日本語能力を高めておく必要がある。
- したがって、在留資格「留学」により来日した留学生は、ほとんどの場合、まずは日本語学校（半年以上。実質的には1年以上が多い。）で学習した後に、介護福祉士養成施設（2年間）において修学することとなるが、入管法上、留学生は週28時間までしか資格外活動（アルバイト）ができないため、修学に必要な費用をどのように工面するかが課題になる。
- このため、人材確保に課題を抱える介護事業者が、日本語学校や介護福祉士養成施設で学ぶ留学生を、自らの事業所でアルバイトとして受け入れるとともに、奨学金等を貸与するなどして、将来的に事業所における人材として確保しようとするケースが増加していくことが見込まれる。

【スキームのイメージ】



¹ 平成29(2017)年度から2021年度までの間の介護福祉士養成施設の卒業生は国家試験受験の有無にかかわらず、卒業後5年間は介護福祉士の資格を有することとし、この間のうちに、国家試験に合格するか、介護の業務に5年間従事するかのいずれかを満たすことにより、引き続き、介護福祉士としての資格を有することができる。

3. 奨学金の性格について（基本編）

- 「2. 受入れスキームのイメージ」のようなケースでは、介護施設等は、将来的に当該施設において長く就労してもらえることを期待していると思われる。
- しかし、奨学金を受給した留学生に対し、当該奨学金を支給した介護施設等において『労働契約を締結しなければならないこと』などを約束させることは、労働基準法第16条の賠償予定の禁止及び第17条の前借金相殺の禁止等に抵触するおそれが極めて高い。
- このため、労働契約と奨学金等貸与契約とは明確に切り分け、当該留学生の他の介護施設等での就労や退職の自由を妨げない前提で、強制性を伴わせて働かせるようなことのないことを確保した上で、当該奨学金等貸与契約の中で、例えば、
 - ① 奨学金等を受給した留学生が、当該奨学金等を支給した介護施設等において就労することとした場合、一定期間の勤務を条件とした奨学金等返還免除制度を整備することや、
 - ② 当該施設において就労しない場合の合理的な奨学金等の返済ルール等についても整備しておくことなどにより、介護福祉士養成施設卒業後に、引き続き、当該施設で就労してもらう場合に一定のインセンティブを付与していくことなどが考えられる。

- ・賠償予定の禁止（労働基準法第16条）

使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。

→労働者の不注意で施設等に損害を与えたり、途中で辞めたときの違反金や損害賠償の金額をあらかじめ決めておくというのは許されない。

→「費用計算が合理的な実費で、その金員が使用者の立替金と解され、その返済によりいつでも退職が可能で、短期的な就労であって、不当に雇用契約の継続を強制することはない場合は、労働基準法第16条に抵触しない」（藤野金属工業控訴事件 大阪高裁 昭43・2・28判決）

→「勝手に退職した場合等には、高額な返済を求める旨の契約について、労働者の自由意思を拘束して退職の自由を奪う性格を有することが明らかな場合であるので、労働基準法第16条に違反する」（サロン・ド・リリー事件 浦和地裁 昭61・5・30判決）

→医療法人である原告が、退職した労働者に対し、准看護学校及び看護学校在学中の修学資金の貸付金約254万円等の支払いを求めた件につき、労働基準法16条違反等の理由により原告の請求が棄却された（医療法人杏祐会事件 山口地裁萩支部 平29・3・24判決）

- ・前借金相殺の禁止（労働基準法第17条）

使用者は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない。

→労働者に働くことを条件に金を前貸しをして、労働を強制したり、労働者として拘束したりすること、そして、前貸分を勝手に毎月の給料から差し引くことなども許されない。労働契約と奨学金貸与等契約とを混在させた場合、同条違反を問われるおそれ。

・強制労働の禁止（労働基準法第5条）

使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を自由を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。

→長期契約労働者の退職申入れに対し「お前達は長期労働契約をしているのだから辞めては困る、辞めるなら前借金や反物を返還してくれ。」と脅して労働者の精神の自由を不当に拘束する手段によって引き続き就労させたものが不当に拘束する手段による強制労働と認められた裁判例があることにも留意が必要。（近藤撫糸強制労働違反事件 名古屋地裁 昭25・9・13判決）

→1年以内に退職した場合に返還することを条件にして採用時に支給されたサイングボーナス（200万円）は、1年間労働者を企業に拘束することを意図した足止め策であり、これを返還する約定は労働基準法5条及び16条に違反して無効であるとされた。（日本ポラロイド事件 東京地裁 平15・3・31判決）

4. 入国審査について

- 留学生は、我が国で勉強に従事するため入国・在留が認められており、適正な出入国管理を行う観点から、出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令（平成2年法務省令第16号）に基づき、入国審査に当たっては、「本邦に在留する期間中の生活に要する費用を支弁する十分な資産、奨学金その他の手段を有すること」（以下「経費支弁能力」という。）を立証するための書類等の提出が必要とされている。
- 今般、学費等の経費を貸与型奨学金により支弁しようとする留学生からの入国・在留に係る申請が増加している等を踏まえ、法務省は、平成30年3月2日付け法務省管第1545号法務省入国管理局入国在留課長通知別添の「留学生が貸与型奨学金により学費等の経費を支弁しようとする場合の留意事項」を取りまとめた。
- 同留意事項の概要は、下記（1）～（3）のとおりである。本ガイドラインの内容と類似する部分も多いが、下記（2）①及び③については、本ガイドラインで定めようとしている内容以上のことが記載されていることに留意すること。また、「都道府県等が実施主体となる修学資金等貸与制度」や「給付型奨学金」については、同留意事項の対象外（下記（3）③に該当しない限り、基本的に、経費支弁能力として認められる）こととされている。

(1) 貸与条件

留学生としての本来活動の継続が困難とならないよう、貸与を受ける留学生が退学した場合等を除き、原則として、在学中にその貸与を終了するような条件が付されていないこと。例えば、奨学金の貸与の際に指定されたアルバイト先を辞職した場合に貸与を途中で終了することを条件とすることは認められない。

(2) 返済条件

- ①留学生は我が国において勉強に従事するために入国・在留が認められているものであり、在学中の返済は、留学生としての本来活動に支障が出るおそれがあることから、原則として認められないこと。なお、入国後、例えば長期休業期間等で資格外活動による収入が多い月に、留学生本人の希望により、生活に支障のない範囲内で繰上返済を行うことは差し支えないが、貸与した法人により繰り上げ返済が強要されることは認められないこと。
- ②貸与額の残額を一括で返済する等の条件が設けられていないこと。
- ③返済額が、就職後に得られるであろう収入からみて生活に支障のない範囲内であること。例えば、月当たりの返済額が手取りの約1割以内であれば、一般的には生活に支障のない範囲内と考えられること。

(3) その他

- ①奨学金の貸与を受ける留学生が奨学金の貸与条件及び返済条件を理解していること。
- ②奨学金貸与期間中の資格外活動許可に基づくアルバイト先及び教育機関卒業後の就労先があらかじめ決められている場合には、奨学金の貸与を受ける留学生がその労働条件を理解していること。
- ③本邦に在留する期間中の生活に要する費用（学費・生活費）のすべてを奨学金（貸与型・給付型を問わない）により支払う場合を除き、奨学金以外の方法により支払うこととなる費用について、現に有する預貯金等により支弁可能であると確認できること。

5. 奨学金貸与契約ルールについて（詳細編）

- 2. に記載したように、介護施設等が、日本語学校や介護福祉士養成施設で学ぶ留学生を自らの介護施設等でアルバイトとして受け入れるとともに、奨学金等を貸与するなどして、将来的な介護施設等における就労につなげていくケースが増加することが見込まれている。一方、こうした前提としては、3. に記載したように、労働基準法等との兼ね合いで、労働契約と奨学金等

貸与契約等とは明確に切り分けた上で、当該留学生の他の介護施設等での就労や退職の自由を妨げないことを前提としていくことが求められる。

- こうした点を確保した上で、奨学金等の貸与については、
 - I：入国時点から介護福祉士養成施設を卒業するまでの期間の学費に相当する「①日本語学校の学費に対する奨学金」と「②介護福祉士養成施設の学費に対する奨学金」の両方を受ける場合もあれば、
 - II：元々、日本語学校等に留学していた留学生が「②介護福祉士養成施設の学費に対する奨学金」のみを受ける場合との両者が見込まれる。また、場合によっては、学費のみならず、「③その他の生活費等に関する貸付」を受ける場合も想定される。

- これらの「①日本語学校の学費に対する奨学金」、「②介護福祉士養成施設の学費に対する奨学金」、「③その他の生活費等に関する貸付」については、貸主、保証人等が異なることが予想される。このため、それぞれの奨学金等貸与契約は明確に区分し、貸主に応じた契約を結ぶことが必要である。

また、②については、公的な仕組みである介護福祉士修学資金貸付制度を活用するケースが多いと想定される。この場合、府社会福祉協議会に所定の申請を行い、「社会福祉法人大阪府社会福祉協議会介護福祉士修学資金貸付要綱(以下、「要綱」という。)」に従った返済等を行う必要がある。

(参考) 奨学金等の貸主、保証人等の関係性について

【①日本語学校の学費に対する奨学金】(1年コース：学費約70万円)

貸主：介護施設の施設長等　保証人：家族等

【②介護福祉士養成施設の学費に対する奨学金】(2年間：168万円)

貸主：府社会福祉協議会(国による介護福祉士修学資金等貸付制度の活用)

保証人：国内に居住する者という要件があるため、施設長等が多い(資格取得後5年間の勤務で免除特約付)

【③その他の生活費等に関する貸付】実費(何らか貸す場合)

貸主：介護施設の施設長等　保証人：家族等

- なお、上記①③は実質的に、同じ貸主、同じ保証人であり、法的な効果はほぼ同じになることが想定されるため、ガイドライン上は、以下「①日本語学校の学費に対する奨学金等」と表すこととする。(③は省略する。)

- 奨学金等貸与等の仕組みについては、労働基準法等に抵触しないよう、下記のとおり、留意点等を整理しておくことが望ましい。

(1) 奨学金等の契約方式について

① 「日本語学校の学費に対する奨学金等」の場合

労働基準法第 17 条の前借金相殺の禁止等に抵触しないよう、労働契約と奨学金等貸与契約とを切り分け、奨学金等については「金銭消費貸借契約」を結ぶことが必要である。この場合、貸付の範囲（学費以外の生活費等を含むかどうかなど）とその金額、返済を免除する条件や、条件を満たさない場合の返済額や返済方法については、あらかじめ明文化しておかなければならない。また、一定の勤務を条件として返済を免除する「免除特約付き」でなければならないわけではないが、返済方法等については、(2) 以下のルールに則り、合理的なものとして定められておく必要がある。

② 「介護福祉士養成施設の学費に対する奨学金」の場合

介護福祉士修学資金貸付制度を活用する場合は、免除特約付き金銭消費貸借契約であり、「要綱」に則った取扱いが必要。

(2) 奨学金の返済方法

i) 免除特約付きの場合、返済を免除する在職期間

① 日本語学校の学費に対する奨学金等

- ・ 行政、民間企業等の留学費用・研修費用等や公的な修学資金貸付制度（介護福祉士修学資金等貸付制度を含む。）に関する返済免除となる在職期間は「5年間」とされる事例が多い。

② 介護福祉士修学資金貸付制度

- ・ 5年間（要綱上に規定有）

ii) 免除特約を満たさない場合等における返済方法・返済期間について

① 日本語学校の学費に対する奨学金等の場合

ア) 免除特約付きの場合

労働基準法第 14 条及び第 16 条を踏まえると、例えば、在職期間に 応じて、i) 資格取得前に退職、ii) 資格取得後 3 年未満で退職、iii) 資格取得後 3 年以上 5 年未満で退職などの段階に応じて返還額を減額するとともに、合理的な返済方法（分割での返済を認める）と返済期間（複数年にわたって返済可能とする。）に関する約定を定めておくことが必要である。

イ) 免除特約付きでない場合

労働基準法第 14 条及び第 16 条を踏まえつつ、合理的な返済方法（分割での返済を認める）と返済期間（複数年にわたって返済可能とする。何年が適当かについては貸付金額との関係で検討していくことが必要）に関する約定を定めておく必要がある。

また、資格取得後、就労しながら奨学金を返済する場合、月例賃金から返済額を控除するのであれば、労働基準法第24条（全額払いの原則）に抵触しないような手続きが必要になることにも留意が必要。²

・ 契約期間等（労働基準法第14条）

労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、三年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、五年）を超える期間について締結してはならない。

→ 有期労働契約期間の上限は原則3年と定められているため、それ以上の労働期間を定めることは原則禁止。一方、労働契約とは別の形で、「入社後（留学後）〇年間勤務した場合は、貸与した金銭の返済を免除する」とする免除特約付きの金銭消費貸借契約を結ぶケースも多くみられ、この場合、返済免除期間は5年間に一般的。しかし、「返還免除条件」を充たさずに介護施設等をやめる場合に、残った奨学金の返還を一度に求めるような場合には、事実上の反則金・違約金的性格があると判断され、労働基準法16条違反を問われたケースも存在。

② 介護福祉士修学資金貸付制度の場合

- ・ 勤務開始後、2年を超えずに退職した場合には、返還額は満額のまま据え置き（全額返済）。2年を超えた場合には段階的に免除。（月数計算）

◆ 返還金額について（大阪府社会福祉協議会「修学生のしおり」より）

① 返還となる金額は、貸付契約時に交わした借用証書（様式第5号）に記載された貸付金額です。休学等のため貸付金額を変更した場合は、修学資金貸付額・貸付条件変更申請書（様式第1-2）の金額となります。

② ただし、貸付を受けた期間（2年未満の場合は2年とする）以上返還免除対象業務に従事していた場合は、修学資金の返還を一部免除します。

（一部免除額の計算方法）

$$\frac{\text{業務従事期間（ヶ月）}}{\text{貸付期間（ヶ月）}} \times \frac{2}{5} \times \text{貸付金額（円）} = \text{貸付免除額（円）}$$

※1年未満は切り捨て

【免除額の例】

(1) 貸付額が160万円、貸付を受けた期間が24ヶ月であり、36ヶ月間従事した場合。

$$\frac{36 \text{ ヶ月}}{24 \text{ ヶ月}} \times \frac{2}{5} \times 160 \text{ 万円} = 96 \text{ 万円}$$

⇒ 96万円が返還免除となり、返還金額は64万円となります。

(2) 貸付額が80万円、貸付を受けた期間が12ヶ月であり、20ヶ月間業務に従事した場合。

⇒ 業務従事期間が「2年以上」の条件を満たしていないため、一部免除の対象とはなりません。全額返済を求めます。

² 最高裁は、合意相殺について、労働者の自由な意思に基づく同意があったと認められる合理的理由があればよいとの判断を示している（日清製鋼事件 最2小判平2・11・26）。

なお、労働基準法第24条については、15ページも参照のこと。

(3) 介護福祉士修学資金貸付制度を受けられない場合

介護施設等が、介護留学生を受け入れる際に、あらかじめ、(2)②の介護福祉士修学資金貸付制度を受ける前提で留学してきた場合に、国や府、府社会福祉協議会の予算の状況など当該留学生の責めによらない理由により、結果として、修学資金貸付制度を受けられない場合が生じることも、今後は想定されうる。

介護施設等はあらかじめ、留学生に対する説明内容にも十分留意し、大阪府、府社会福祉協議会等とも連携の上、次年度予算の見込み、当該年度の執行状況等について可能な範囲で情報収集に努めていくほか、貸付を受けられなかったとしても、介護福祉士養成施設への進学を妨げたり、帰国させることのないよう配慮していくことが求められる。

(4) 在学期間中に留学生が帰国等した場合

①日本語学校の学費に対する奨学金等の場合の返済方法

介護施設等の責によらない理由により、在学期間中に帰国等を決めた場合、貸与した奨学金等の返済については、基本的には実際に「借入れを受けた金額」について、借入れを受けた留学生本人とその家族等の保証人とが、それぞれの責任を果たすことになる。

介護施設等は、あらかじめ、合理的な返済ルール等に関する契約を定めておくことが重要である。また、不測の事態等を未然に防止し、留学生の適応が進むよう、あらかじめ、十分配慮しておくことが望ましい。

②介護福祉士養成施設の学費に対する奨学金の返済方法

要綱に従って、一義的には留学生本人が対応する。介護施設の施設長等が保証人となっている場合、留学生本人との間でトラブルが生じることのないよう、あらかじめ、十分意思疎通に努めておくことが望ましい。

(5) ほかの介護施設等で就労することとなった場合

介護施設等は、奨学金等を受給した留学生は、当該奨学金等を支給した(あるいは保証人となってくれた)介護施設等との間で、必ず労働契約を締結するものではないことを十分理解しておくとともに、ほかの介護施設等と労働契約を締結した場合の奨学金等の返済ルールについても上記(2)～(4)に準じて規定を設けておくこと。

6. 施設等におけるアルバイト就労の際のルール

- 日本語学校、介護福祉士養成施設に通学している間の介護施設等における就労ルール等については、労働関係法令等のみならず、入管法との関係で、留意すべき事項が多い。

(1) 労働関係法令等の遵守

- ・ 受入れ介護施設等は、アルバイトを行う留学生に対して適用される、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、雇用保険法、厚生労働省「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針」等の労働関係法令等を、当然に遵守しなければならない。
- ・ 外国人雇用状況の届出（雇用対策法第 28 条）
介護留学生の雇入れを行う事業主は、アルバイトの場合であっても、介護留学生の雇入れ又は離職の際には、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等を、ハローワークへ届け出ることが義務付けられている。このため、期日等を遵守した上でハローワークに届出が必要となるが、この際、下記（2）1 ポツ目の資格外活動の許可も確認されることに留意が必要。

(2) 入管法関係法令等の遵守

- ・ 介護留学生がアルバイトを行うに当たっては、法務大臣から資格外活動の許可を受ける必要があるほか、原則週 28 時間規制（長期休暇期間中を除く。）を遵守することが必要（入管法第 24 条 4-イ）
- ・ アルバイトを行う介護施設等でも週 28 時間規制を遵守させなければならない（入管法第 73 条の 2 I ①：不法就労助長罪。長期休暇期間中を除く）。
- ・ 旅券等（旅券、在留カード、上陸許可書等）については、留学生本人の自己責任で保管すべきものであり、本来、入管法により常時携帯することが義務づけられている。このため、仮に留学生から保管して欲しい旨の要望があったとしても、介護施設の施設長等や他人が保管してはならない。
〔関係法令等〕技能実習生の入国・在留管理に関する指針：第 2-3-(2)-⑨、同第 2-3-(3)-⑦、外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針：第四-二-6

◆週 28 時間規制の根拠

- ・ 活動の範囲（入管法第 19 条）

第 19 条 別表第一の上欄の在留資格をもつて在留する者は、次項の許可を受けて行う場合を除き、次の各号に掲げる区分に応じ当該各号に掲げる活動を行ってはならない。

- 一 別表第一の一の表、二の表及び五の表の上欄の在留資格をもつて在留する者
当該在留資格に応じこれらの表の下欄に掲げる活動に属しない収入を伴う事業を運営する活動又は報酬（業として行うものではない講演に対する謝金、日常生活

に伴う臨時の報酬その他の法務省令で定めるものを除く。以下同じ。) を受ける活動

- 2 法務大臣は、別表第一の上欄の在留資格をもって在留する者から、法務省令で定める手続により、当該在留資格に応じ同表の下欄に掲げる活動の遂行を阻害しない範囲内で当該活動に属しない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行うことを希望する旨の申請があつた場合において、相当と認めるときは、これを許可することができる。この場合において、法務大臣は、当該許可に必要な条件を付することができる。

- ・ 資格外活動の許可（出入国管理及び難民認定法施行規則第 19 条 5 号）

法第 19 条第 2 項の規定により条件を付して新たに許可する活動の内容は、次の各号のいずれかによるものとする。

- 一 1 週について 28 時間以内（留学の在留資格をもって在留する者については、在籍する教育機関が学則で定める長期休業期間にあるときは、1 日について 8 時間以内）の収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動（（略）留学の在留資格をもって在留する者については教育機関に在籍している間に行うものに限る。）

◆違反した場合の罰則等

- ・ 退去強制（入管法第 24 条 4 - イ）

次の各号のいずれかに該当する外国人については、次章に規定する手続により、本邦からの退去を強制することができる。

- 四 イ 第 19 条第 1 項の規定に違反して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専ら行っていると明らかに認められる者（人身取引等により他人の支配下に置かれている者を除く。）

- ・ 雇用者に対する罰則（入管法第 73 条の 2 I ①）

次の各号のいずれかに該当する者は、3 年以下の懲役、もしくは 300 万円以下の罰金に処し、またはこれを併科する。

1. 事業活動に関し、外国人に不法就労活動をさせた者

(3) 守ることが望ましい労働関係ルール

① 賃金水準（アルバイト期間中）

- ・ 技能実習制度、EPA による受入れの枠組みにおいては、日本人の労働市場への悪影響を防ぐため省令や指針において日本人が従事する場合に受ける報酬と同等又はそれ以上の額の報酬を受けることを内容とする労働契約を締結することが義務付けられている。一方、留学生は、就労を目的として在留が認められている存在ではないが、上記 6. (1) の労働関係法令等は遵守しなければならない。このため、最低賃金法に基づく最低賃金額以上の報酬とすることはもとより、国籍を理由として賃金額の差別的取扱いをすることは、労働基準法第 3 条（均等待遇）に抵触する恐れもあることから、安価な労働力の確保策等という批判等を招かないためにも、日本人の無資格者と同等報酬を確保することが望ましい。

② 夜勤等の取扱い

- ・ 留学生として、日本語能力の向上や、介護福祉士資格取得に向けた学業に支障が出ないようにするため、長期休暇期間中等を除き、夜勤等の取扱いについては控えるなど、あらかじめルールを設けておくことが望ましい。
- ・ なお、やむを得ず夜勤等を深夜（午後 10 時～午前 5 時）行わせた場合は、労働基準法第 37 条の深夜の割増賃金を支払う必要があることに留意すること。

(4) 人員配置基準との関係性について

- ・ E P A による介護福祉士候補者や、技能実習制度の場合、一定の研修を経た後、受入れ介護施設等での就労開始から 6 ヶ月が経過するまでの間などは、職員の基本の配置基準（例：特別養護老人ホーム・介護老人保健施設での職員：利用者＝1：3 の基準、夜勤の基本の配置基準）の算定対象に入れることができないこととされている。
- ・ その一方、在留資格「介護」を目指す外国人留学生が、介護施設等においてアルバイトを行う場合、①「日本語学校に入学したばかり」の段階や、②「介護福祉士養成施設に入学したばかり」の段階などの場合において、いつから配置基準に算定できるかについては特段定められていない。
- ・ しかし、介護施設等におけるサービスの質や利用者の安心・安全、留学生の権利等を考えた場合、E P A による介護福祉士候補者や技能実習制度の運用を参考として、「日本語学校に留学した者」については、就労開始日から 6 ヶ月間は人員配置基準には含めない運用とすることが望ましいと考えられる。また、技能実習生等はその間に入国後講習を受けていることを踏まえれば、研修等を行っていくことが望ましい。
- ・ 「介護福祉士養成施設に入学した者」については、入学の時点で N 2 相当以上の日本語能力を有していることが前提となっていると考えれば、当初から人員配置基準に含めて運用するという対応も考えられる。

(参考 1) 経済連携協定 (E P A) による介護福祉士の候補者の受入れの場合

- ・ フィリピン、インドネシア及びベトナムから来た介護福祉士の候補者は、
①訪日後の研修を経て受入れ施設等での就労開始日から 6 ヶ月を経過した候補者又は
②日本語能力試験 N 2 以上を保有している候補者について、職員の基本の配置基準（例：特別養護老人ホーム・介護老人保健施設での職員：利用者＝1：3 の基準、夜勤の基本の配置基準）の算定対象に加えることができるとされている。

(参考 2) 技能実習制度による受入れの場合

- ・ 入国時「N 4」以上が要件であり、原則、訪日後の 2 ヶ月間の入国後講習 (320 時間。うち日本語 240 時間以上 (N 3 取得者の場合は 80 時間以上)、技能等の修得等に資する知識 42 時間以上) を済ませた後、介護施設等で働き始めてから 6 ヶ月が経過した技能実習生は職員の基本の配置基準の算定対象に加えることができることとされている。

7. その他、守るべき生活上のルール

(1) 日常生活の支援

- ・ 受入れ介護施設等は、留学生が健康で快適な日常生活を送れるようにするため、快適な住宅環境の確保、食生活、生活様式、医療等について適切な助言、指導その他の援助を行うことが望ましい。

当該留学生に支払う賃金から、宿舍費、光熱費を控除する場合には、あらかじめ労使の「書面による協定」が必要。またその場合であっても、控除する額は実費を超えてはならない。(労働基準法第 24 条)

- ・ 賃金支払いの 5 原則 (労働基準法第 24 条)

賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。(賃金は①通貨で、②直接労働者に、③その全額を支払わなくてはならない。賃金は④毎月 1 回以上、⑤一定の期日を定めて支払わなければならない。労働者が負担することが事理明白なもので、労使の自主的な書面協定による場合には、賃金からの控除も認められる。)

(2) カウンセリング、相談支援体制の整備

- ・ 受入れ介護施設等は、留学生が、同僚と職場内外でコミュニケーションを図れるよう配慮するとともに、生活の悩みや苦情について相談しやすいよう、担当者を配置するなどの対応を検討すること。
- ・ また、国が平成 30 年度予算で設置を検討している「相談窓口」など公の相談窓口等について情報収集し、適切な紹介に努めること。

(3) 宗教上、文化、慣習上の配慮

- ・ インドネシア人はさまざまな宗教を信仰しているものの、多くは敬虔なイスラム教徒である。イスラム教徒には近くにあるモスクやその他の集会所等、他宗教を信仰している人にはそれら宗教施設へのアクセス等の情報を提供するように配慮すること。
- ・ フィリピン人の多くは敬虔なカトリック教徒であり、近くにある教会の場所、アクセス等の情報を提供するように配慮すること。また、フィリピン人の中には、少数ではあるもののイスラム教徒も存在するので、信教に充分配慮した上で接することが求められる。
- ・ ベトナム人の多くは仏教徒と言われているものの、キリスト教やイスラム教の信者も存在する。

- ・ その他の国の出身者についても、同様にそれぞれの文化や宗教等を確認し配慮する必要がある。

8. 受入れスキームについての法的整理

(1) 介護施設等がコンソーシアムを組んで、留学生を受け入れる場合

- ・ 職業安定法に基づく届出や許可等を得ていない場合、もっぱら、「業」として調整を行っているとは判断されないよう、留意すべき事項を整理しておく必要がある。あくまで当該介護施設等が直接選考を行い、雇入れを行っていることが前提となることに留意する必要がある。

【職業安定法との関係性】

〈労働者の募集に関するルール〉

- ・ 特定の「機関」を設立し、募集事業を行う場合には無料であっても届出が必要（職業安定法第 36 条）。また有料であっせんを行う場合は許可が必要（同法第 30 条）

〈労働者供給に関するルール〉

- ・ 労働者供給事業は職安法によって原則として禁止（同法第 44 条）。
 - ・ 有料職業紹介事業の許可（職業安定法第 30 条）
有料の職業紹介事業を行おうとする者は、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。
 - ・ 委託募集（同法第 36 条）
労働者を雇用しようとする者が、その被用者以外の者をして報酬を与えて労働者の募集に従事させようとするときは、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。
 - ・ 労働者供給事業の禁止（同法第 44 条）
何人も、次条に規定する場合を除くほか、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはならない。

(2) 派遣会社によるあっせんの場合

- ・ 派遣会社の手数料は、実際に雇入れを行う介護施設等から徴収することが原則であり、留学生本人から徴収することはあってはならない。
- ・ 一方、労働関係法令等上、日本語学校、介護福祉士養成施設による「入校のあっせん等に係る手数料」の徴収についての定めは存在しないが、一連の受入れスキームの性格に照らし、留学生本人の負担にならないよう、運用していくことが望ましい。一方で、職業安定法上の問題はクリアされたとしても、現地あっせん業者等が不当なローン等を前提に送り出しを行うような事例については、入管関係法令に抵触するおそれが高いことにも十分留意すること。

(3) その他留意事項

- ・ 奨学金等を貸与し、介護福祉士養成施設に通い、資格を取得した後、当該介護施設等で勤務してもらうことは、あくまで本人の自発的な意思に基づくものであり、一般に、介護福祉士養成施設に通うこと等は業務性を有していない。しかしながら、仮に、資格を取って働くことを前提に入国時点などに一体としての労働契約が結ばれているとの実態判断がなされる場合には、介護福祉士養成施設に通い、資格を取らせる行為そのものが業務性を有していると判断されるおそれがある。3. 5. で言及したとおり、労働契約と奨学金等貸与契約とは明確に切り分け、奨学金はあくまで継続就労のインセンティブとして捉えていく必要がある。仮に、業務命令によって介護福祉士養成施設に通わせていたと判断される場合には、免除特約の要件を満たす以前に介護施設等での勤務を辞めた場合などであっても、奨学金等返済の必要性そのものをめぐって争いが生じる可能性があることに留意すること。

9. 施設等における介護福祉士としての就労の際のルール

(1) 在留資格「介護」の取得について

- ・ 在留資格「介護」の活動内容は、「本邦の公私の機関との契約に基づいて介護福祉士の資格を有する者が、介護又は介護の指導を行う業務に従事する活動」とされている。具体的には、要介護者につき、食事、入浴、排せつなどの身体的介護を含め、介護全般に従事する活動や、要介護者やその者を介護する者に対する指導を行う活動を行うことができることとされている。
- ・ すなわち、介護福祉士養成施設を卒業し、「介護福祉士」の資格を取得した者が、日本の介護施設等と雇用契約を結んだ上で、入国管理局へ「在留資格変更許可申請」を提出し、在留資格「介護」を取得する必要があるものであること。
- ・ なお、「留学」から「特定活動（内定者）」、「介護」への在留資格変更に係る具体的手続きについては、平成30年3月1日付厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室事務連絡「介護福祉士養成施設に在学する外国人留学生に係る在留資格の変更及び介護福祉士登録に係る留意事項について」別添「御案内」に記載されているが、その概要は以下のとおりである。

◆「留学」から「特定活動（内定者）」、「介護」への在留資格変更にかかる具体的な手続き

1 「留学」から「特定活動（内定者）」への在留資格変更許可申請

(1) 申請方法

介護施設から内定を得ている留学生が、下記(2)の資料をそろえ、自身の居住地を管轄する地方入国管理局(大阪府在住の場合は大阪入国管理局)に対し、在留資格変更許可申請を行う。なお、介護福祉士養成施設の卒業見込み証明書をもって、養成施設の卒業前に、在留資格「特定活動（内定者）」への在留資格変更許可申請をすることも可能。

(2) 必要書類

ア 在留資格変更許可申請書 1通

※ 在留資格変更許可申請と同時に資格外活動許可申請をすることも可能。その場合、資格外活動許可申請書も併せて提出。

(ア) 在留資格変更許可申請書

法務省ホームページの下記URLから「16 上記以外の在留資格・入国目的」の申請(申請人等作成用2以降の用紙の左上に「U」の記載があるもの)を使用。

<http://www.moj.go.jp/ONLINE/IMMIGRATION/16-2-1.html>

※ 申請人等作成用1から3までは留学生在が記載し、所属機関等作成用1及び2は内定先の介護施設が記載。

(イ) 資格外活動許可申請書

法務省ホームページの下記URLから、「資格外活動許可申請(新様式)【PDF】【EXCEL】」のいずれかを使用。

<http://www.moj.go.jp/ONLINE/IMMIGRATION/16-8.html>

イ 写真(縦4cm×横3cm) 1葉

※ 申請前3か月以内に正面から撮影された無帽、無背景で鮮明な写真に限る。

※ 写真の裏面に氏名を記載し、在留資格変更許可申請書の写真欄に貼付(資格外活動許可申請書に写真は不要)。

ウ パスポート及び在留カード 提示

エ 介護福祉士養成施設の卒業証明書

※ 卒業後、卒業証明書を提出することを条件に、卒業見込み証明書をもって申請をすることも可能。

オ 労働条件を明示する文書

カ 内定した介護施設からの採用内定の事実及び内定日を確認できる資料

キ 内定した介護施設のパンフレット・案内書

※ 介護施設のパンフレット・案内書等がない場合、介護施設が開設しているホームページの写しでも差し支えない。

(3) その他

ア 在留資格変更許可を受けるためには、介護福祉士養成施設の卒業証明書が必要。

イ 許可される場合の在留期間は「4月」となる。

ウ 資格外活動が許可された場合、1週につき28時間以内の就労が可能。

2 「特定活動(内定者)」から「介護」への在留資格変更許可申請について

(1) 申請方法

「特定活動(内定者)」への変更許可を受けた留学生在が、下記(2)の資料をそろえ、自身の居住地を管轄する地方入国管理局(大阪府在住の場合は大阪入国管理局)に対し、在留資格変更許可申請を行う。

なお、「特定活動(内定者)」への在留資格変更許可を受けた後であれば、同日に、「介護」への在留資格変更許可申請書を提出することが可能。

(2) 必要書類

ア 在留資格変更許可申請書1通

法務省ホームページの下記URLから、「8【研究】・【技術・人文知識・国際業務】・【技能】・【特定活動(研究活動等)】・【介護】」の申請書(申請人等作成用2以降の用紙の左上に「N」の記載があるもの)を使用。

<http://www.moj.go.jp/ONLINE/IMMIGRATION/16-2-1.html>

※ 申請人等作成用1及び2は留学生在が記載し、所属機関等作成用1及び2は内定先の介護施設が記載。

イ 写真(縦4cm×横3cm) 1葉

※ 申請前3か月以内に正面から撮影された無帽、無背景で鮮明な写真に限る。

- ※ 写真の裏面に氏名を記載し、在留資格変更許可申請書の写真欄に貼付。
- ウ パスポート及び在留カード 提示
- エ 介護福祉士登録証(写し)
- ※ 後日写しを提出することを条件に申請時に提出がなくとも差し支えない。

3 問い合わせ先

留学生の住居地を管轄する地方入国管理官署(※)又は外国人在留総合インフォメーションセンター(0570-013904、IP電話、PHS、海外からは03-5796-7112)までお問い合わせください。(※)<http://www.immi-moj.go.jp/soshiki/index.html>
 大阪入国管理局:<http://www.immi-moj.go.jp/soshiki/kikou/osaka.html>

(2) 日本人同等報酬について

- ・ 在留資格「介護」で働く外国人には、日本人が従事する場合における報酬額と同等額以上の報酬を受けることが義務付けられている。
- ・ 出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令(平成2年法務省令第16号)(抄)

活動	基準
法別表第一の二の表の介護の項の下欄に掲げる活動	申請人が次のいずれにも該当していること。 一 社会福祉士及び介護福祉士法(昭和六十二年法律第三十号)第四十条第二項第一号から第三号までのいずれかに該当すること。 二 日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けること。

(3) 介護施設等を退職する場合の取扱い

- ・ 在留資格「介護」など、就労関係の在留資格の場合、継続して3ヶ月以上その在留資格に基づく本来の活動を行っていないと、在留資格が取り消されることがある。ただし、施設等を退職後、再就職先を探すために具体的な就職活動を行っているとは認められる場合など、活動を行わないことについて正当な理由がある場合には、在留資格取り消しの対象とはならないとされている。
- ・ 在留資格「介護」により、日本で働いている外国人が、施設等を退職・転職した場合等は入国管理局への届出が必要とされている。この届出は退職・転職後14日以内にする決まりとなっており、もし14日間を過ぎてしまった場合には早めに届出を行うことが必要である。

10. 参考となりうるリンク集

■外国人留学生等のための相談窓口

(大阪府外国人情報コーナー)

在住外国人の方が安心して過ごせるよう、多言語(9言語)により生活関連情報を含めた幅広い情報の提供や相談に対応。

場所：大阪市中央区本町橋2-5マイドームおおさか5階

相談専用電話：06-6941-2297

対応言語：英語、中国語、韓国・朝鮮語、ポルトガル語、スペイン語、ベトナム語、フィリピン語、タイ語、日本語

公益財団法人 大阪府国際交流財団(OFIX)HP：

<http://www.ofix.or.jp/life/index.html>

(外国人労働者相談コーナー)

日本国内で就労する外国人労働者からの労働基準法など労働条件に関する質問等に対応。

例：賃金不払い、サービス残業、解雇、労働契約に関する疑問 など

場所：大阪市中央区大手前4-1-67(大阪合同庁舎第2号館9階)

大阪労働局労働基準部監督課内

電話：06-6949-6490 FAX：06-6949-6034

対応言語：英語、ポルトガル語、中国語

利用時間：月～金曜9:30～17:00(12:00～13:00を除く。祝休日・年末年始休み)

英語：月・水曜日、ポルトガル語：水・木曜日、中国語：水曜日

(曜日は変更になることがありますので、事前にご確認ください)

案内チラシ(日本語・英語・ポルトガル語・中国語)：

<http://osaka-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/library/osaka-roudoukyoku/H23/foreigner/230715-1.pdf>

(外国人労働者向け相談ダイヤル)

外国人労働者からの労働条件に関する問題する相談に電話で対応。

言語	開設曜日	開設時間	電話番号
英語	月～金	10:00～15:00 (12:00～13:00を除く)	0570-001701
中国語			0570-001702
ポルトガル語			0570-001703
スペイン語	火、木、金	(祝休日・年末年始休み)	0570-001704
タガログ語	火、水		0570-001705

(大阪外国人雇用サービスセンター)

卒業後日本で就職を希望する留学生及び仕事をお探しの外国人に対する職業相談、職業

紹介、求人情報の提供を行っているほか、外国人留学生を対象とした雇用相談も実施。また、専門のアドバイザーによる、在留資格変更手続きに関する相談にも対応（予約制）

場所：大阪市北区角田町8-47 阪急グランドビル16階

電話：06-7709-9465 FAX：06-7709-9468

対応言語：英語、中国語、ポルトガル語、スペイン語※通訳希望の場合は事前に連絡

利用時間：月～金曜 10:00～18:00（祝休日・年末年始休み）

案内チラシ（英語、中国語、スペイン語、ポルトガル語）：

http://osaka-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/library/osaka-roudoukyoku/H24/hw/foreign/osaka_employment.pdf

（外国人雇用サービスコーナー）

外国人の求職者に対する職業相談、職業紹介を実施。

場所：堺市堺区南瓦町2-29（堺地方合同庁舎内） ハローワーク堺内

電話：072-222-5049

対応言語：ポルトガル語、スペイン語、中国語 ※通訳希望の場合は事前に連絡

利用時間：月～金曜 13:00～17:00（祝休日・年末年始休み）

大阪労働局ハローワーク堺 HP：

http://osaka-hellowork.jsite.mhlw.go.jp/list/sakai/madoguchi_goannai.html

（大阪府総合労働事務所）

賃金不払いや突然の解雇、ハラスメントなど労働に関する問題について、外国人労働者の方からの相談にも対応しています。

場所：大阪府中央区石町2-5-3 エル・おおさか南館3階

電話：06-6946-2608

対応言語：英語、中国語 ※通訳希望の場合は事前に連絡

利用時間：月～金曜 9:00～17:45（祝休日・年末年始休み）

英語：

<http://www.pref.osaka.lg.jp/attach/5873/00000000/english.doc>

中国語

<http://www.pref.osaka.lg.jp/attach/5873/00000000/chinese.doc>

■外国人労働者の雇用管理・届出相談

（ハローワーク）

すべての事業主の方には、外国人労働者（特別永住者及び在留資格「外交」・「公用」の者を除く）の雇入れまたは離職の際に、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等について確認し、事業所所在地を管轄するハローワークに届け出ることが義務付けられています。各ハローワークでは、外国人労働者の雇用管理・届出等に関する相談に対応しています。

(大阪労働局HP) ハローワーク所在地 :

<http://osaka-hellowork.jsite.mhlw.go.jp/list.html>

(厚生労働省HP)「外国人雇用状況の届出」は、全ての事業主の義務であり、外国人の雇入れの場合はもちろん、離職の際にも必要です!

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/todokede/index.html

■労働契約関係

(厚生労働省HP) 外国人労働者向けモデル労働条件通知書

英語

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/040325-4.html>

タガログ語

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/040325-2.html>

インドネシア語

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/040325-7.html>

ベトナム語

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/040325-8.html>

(厚生労働省HP) 労働条件に関するトラブルで困っていませんか?

日本語

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/040330-6.html>

英語

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/040330-3.html>

タガログ語

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/040330-7.html>

ベトナム語

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/vietnam.html>

■入国管理関係

(法務省入国管理局HP) 出入国管理及び難民認定法関係手続

http://www.moj.go.jp/tetsuduki_shutsunyukoku.html

(法務省入国管理局HP) 所属機関による届出手続

<http://www.immi-moj.go.jp/tetuduki/zairyukanri/shozokutodokede.html>

- 1 就労資格を有する中長期在留者に関する届出手続 (主に事業主向け)
- 2 留学生に関する届出手続 (主に日本語学校、養成施設向け)

■日本語学習支援関係

○日本語学習のためのツール（平成30年度版EPAに基づく介護福祉士候補者受入れの手引きより（抜粋））

日本語の修得は、候補者が地域の方々、施設内の職員などと円滑にコミュニケーションを行い、国家試験受験に向けて研修・学習を円滑に進めていく上で不可欠です。

受入れ施設においては、次に掲げる日本語学習のためのツールなどを参考にして、候補者の日本語修得を支援してください。

（1）日本語学校

施設所在地周辺の日本語学校は、次のアドレスにアクセスし、都道府県あるいは地域から絞り込んでいくことで検索、情報の閲覧が可能です。

- ・（公財）日本語教育振興協会のサイト：<http://www.nisshinkyo.org>
- ・全国日本語学校データベース：
<http://www.aikgroup.co.jp/j-school/japanese/index.htm>

（2）日本語ボランティア教室

日本語ボランティア教室は、次のアドレスにアクセスし、各都道府県の地域国際化協会あるいは（財）自治体国際化協会都道府県支部の情報を閲覧の上、直接照会していただくことで利用可能な教室の確認が可能です。

- ・（一財）自治体国際化協会のサイト：<http://www.clair.or.jp/>
次のアドレスにアクセスし、地域から検索していくことで、日本語ボランティア教室等に関する情報を閲覧することが可能です。
- ・ユビキタス日本語学習サービスのサイト：<http://u-biq.org/volunteermap.html>