

在留カードの見方



▲令和8年6月14日より前に発行された在留カード(表面)



▲在留カード(裏面) ※令和8年6月14日前後において記載欄に変更なし



▲令和8年6月14日以降に発行される在留カード



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

ポイント 1 在留カード表面の「就業制限の有無」欄を確認してください。

「就業不可」の記載がある場合

→原則雇用はできませんが、ポイント②を確認してください。

※一部就業制限がある場合

→制限内容を確認してください。次のいずれかの記載があります。

- ①「在留資格に基づく就業活動のみ可」
- ②「指定書により指定された就業活動のみ可」(在留資格「特定活動」)

(②については法務大臣が個々に指定した活動等が記載された指定書を確認してください。また、①について、在留資格が「特定技能」の場合は、②と同様に指定書を確認してください。)

※難民認定申請中であっても、有効な在留カードを所持していない場合や在留カードに「就業不可」と表示されている場合は雇うことはできません。

※「就業制限なし」の記載がある場合

→就業内容に制限はありません。
特定在留カードの場合、右下の追記欄に「就業不可」の記載がなされる場合があります。

ポイント 2 在留カード裏面の「資格外活動許可欄」を確認してください。

ポイント①で「就業不可」又は「在留資格に基づく就業活動のみ可」の方であっても、裏面の「資格外活動許可欄」に次のいずれかの記載がある方は、就業することができます。

ただし、就業時間や就業場所に制限があるので注意が必要です。

- ①「許可(原則週28時間以内・風俗営業等の従事を除く。)」
(複数のアルバイト先がある場合には、その合計が週28時間以内でなければなりません。)
- ②「許可(「教育」、「技術・人文知識・国際業務」、「技能」に該当する活動・週28時間以内)」
(地方公共団体等との雇用契約に基づく活動である必要があります。)
- ③「許可(資格外活動許可書に記載された範囲内の活動)」
(資格外活動許可書を確認してください。)

特定在留カードの場合、「資格外活動許可欄」は表面にあり、記載文言が異なります。

- ① 許可(週28時間以内・風俗営業不可)
- ② 許可(週28時間以内・教育等の活動)
- ③ 許可(資格外活動許可書参照)

監視措置や仮放免は在留資格ではありません。

監視措置決定や仮放免許可を受けた外国人は、退去強制手続中の立場であるため、原則として就業することはできません。ただし、監視措置決定を受けた外国人は、退去強制令書発付前に限り、生計の維持に必要な範囲内で、就業先を指定するなど一定の厳格な要件の下で、例外的に就業が許可されることがあります。就業の可否については同人が所持している監視措置決定通知書の記載を確認してください。なお、監視措置や仮放免のいずれにおいても、就業の可否に疑義がある場合は最寄りの地方出入国在留管理局にお問合せください。

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

監視措置に関するQ&Aはこちら



在留カード等読取アプリケーションと失効情報照会を積極的にご活用ください。

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

- アプリで読み取った情報が券面と異なる
 - アプリで在留カード等を読み取れない
 - 在留カード等番号が失効している 等
- 偽変造が疑われる在留カード等を発見した場合には、最寄りの地方出入国在留管理官署へご相談ください。

在留カード等番号失効情報照会ページ



在留カード等読取アプリケーション



「在留カード」及び「特別永住者証明書」の見方



動画ライブラリー



在留カードを所持していなくても就労できる場合がある方

- 旅券に後日在留カードを交付する旨の記載がある方
- 「3月」以下の在留期間が付与された方
- 「外交」「公用」等の在留資格が付与された方

これらの方については、旅券等で就労できるかどうかを確認してください。

※特に、「留学」「研修」「家族滞在」「文化活動」「短期滞在」の在留資格をもって在留している方については、資格外活動許可を受けていない限り就業できませんのでご注意ください。

外国人の適正な雇用のために注意すべきポイント

外国人の適正な雇用のためには、在留カードの確認等、出入国管理関係法令等の関係法令を遵守することが必要です。また、外国人労働者との間で起こるトラブルの一因として、本国と日本の間の文化等に関するギャップ、来日前後の認識のギャップなどが挙げられます。特に注意すべきポイントは以下のとおりです。

雇用契約期間、労働時間、業務内容、給料の仕組みや控除の理由などをあらかじめ丁寧に説明してください。

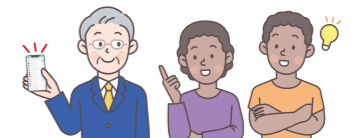
給料の支払いの仕組みが日本と違っていたり、控除の制度がなかったりする国もあります。具体的な控除の額や手取りの額を示すなど、具体的な金額について、本人が理解できる方法で説明するよう心がけてください。また、雇用条件等については、労働関係法令に違反することがないように注意してください。

パワハラ・セクハラなどの不適正な行為が行われないようにしてください。

業務上の必要な指導等であったとしても、暴言や脅迫(例:指示に従わなければ解雇する旨の発言等)、暴行(例:殴打、足蹴りを行う、工具で叩く等)といった行為は許されません。

お互いを尊重し、誤解が生じないようにしてください。

業務上の指導やアドバイスであったとしても、文化等の違いから、相手を嫌な気持ちにさせてしまうことがあることに注意が必要です(円滑なコミュニケーションのために、翻訳機や通訳機を活用することも有効です。)



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

外国人を雇用した時の届出

●事業主の方からハローワークへの届出

外国人(「特別永住者」、在留資格「外交」及び「公用」は除く。)を雇用する事業主の方は、労働施策総合推進法に基づく外国人雇用状況の届出が義務づけられています。外国人を雇用した場合や外国人が離職した場合、ハローワークへ届出をしてください(この届出を怠ると罰則の対象となります。)

●外国人本人から出入国在留管理庁への届出

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



外国人雇用状況の届出について
(厚生労働省ホームページ)



届出について
(出入国在留管理庁ホームページ)