特定技能所属機関からの随時届出に関連してお問い合わせの多い事項について（Ｑ＆Ａ）

令 和 ７ 年 ６ 月
出入国在留管理庁

特定技能所属機関は、特定技能外国人の受入れ後、受入れ状況等について、入管法第１９条の１８に基づき地方出入国在留管理局に届出を行わなければならないこととなっているところ、このうち同条第１項に規定する、随時届出に関して、お問合せの多い事項について、届出書の記載方法、提出書類に関するものを中心に以下のとおりまとめましたので、随時届出を行うに当たり参考としてください。

～質問一覧～

【１．全般事項】

Ｑ１－１：随時届出にはどのような種類がありますか。

Ｑ１－２：随時届出は、いつまでに提出すれば良いですか。

Ｑ１－３：事由が生じてから１４日以内に届け出る必要があるとのことですが、郵送で提出する場合、１４日以内の消印があれば有効ですか。

Ｑ１－４：事由が生じた日から１４日以内に届出書を提出することができませんでしたが、届出書を提出することは可能ですか。

Ｑ１－５：届出を行わなければならない事由が発生しましたが、当該外国人は既に「特定技能」ではない在留資格で日本に在留しています。届出は必要ですか。

Ｑ１－６：届出を行わなかった場合、罰則はありますか。

Ｑ１－７：届出書の作成は必ず特定技能所属機関の役職員が作成しなければいけないですか。特定技能所属機関の役職員以外の者に委任することはできますか。

Ｑ１－８：届出書の様式に記載されている「本届出書作成者の署名」欄には、誰が署名するのですか。

Ｑ１－９：届出書は、どこに提出するのですか。

Ｑ１－１０：届出書は、誰がどのように提出するのですか。

Ｑ１－１１：届出書を提出した後に、誤りがあったことが判明しました。既に提出した届出書とは別に届出書を作成して提出する必要がありますか。

Ｑ１－１２：電子届出は可能ですか。

【２．特定技能雇用契約に係る届出】

Ⅰ．特定技能雇用契約の変更に係る届出

Ｑ２－１：特定技能雇用契約の内容を変更した場合、どのような変更内容であっても特定技能雇用契約の変更に係る届出が必要ですか。

Ｑ２－２：特定技能雇用契約の変更に係る届出において雇用条件書（参考様式第１－６号）の写しを添付することになっておりますが、雇用条件書以外の書面を代わりに添付することは可能ですか。

Ｑ２－３：在留資格認定証明書の交付を受けた後、上陸許可までの間に、労働条件が変わりまし

たが、特定技能雇用契約の変更に係る届出は必要ですか。

Ｑ２－４：在留資格「特定技能」を有する外国人を雇用しています。現在、別の特定技能所属機関又は別の特定産業分野において在留資格「特定技能」の活動を行うため、在留資格変更許可申請を行っているところ、現在の特定技能所属機関における労働条件に変更が生じました。まだ許可は受けていませんが、特定技能雇用契約の変更に係る届出は必要ですか。

Ｑ２－５：他の在留資格で在留する外国人を、特定技能外国人として雇用する予定です。現在、在留資格「特定技能」への在留資格変更許可申請を行っているところ、労働条件に変更が生じました。まだ許可は受けていません。特定技能雇用契約の変更に係る届出は必要ですか。

Ｑ２－６：在留期間更新許可申請に当たり、労働条件を見直し、基本給、手当等を改正した特定技能雇用契約を新たに締結しました。在留期間更新許可申請の前に、特定技能雇用契約の変更に係る届出は必要ですか。在留期間更新許可申請時に改正後の雇用条件を記載した雇用条件書（参考様式第１－６号）を提出していますので、届出は不要でしょうか。

Ｑ２－７：特定技能雇用契約の変更について、「変更年月日」とはいつのことですか。

Ｑ２－８：特定技能所属機関の名称・住所が変わりましたが、特定技能雇用契約の変更に係る届出は必要ですか。

Ｑ２－９：特定技能所属機関が他社と合併した場合や他社に吸収されたような場合には、特定技能雇用契約の変更に係る届出は必要ですか。

Ｑ２－１０：特定技能雇用契約の内容が変わったため、特定技能雇用契約の変更に係る届出を提出したいのですが、特定技能雇用契約に係る届出書（参考様式第３－１－１号）の「特定技能雇用契約の変更内容」欄の「ｂ　変更事項」について、どの項目にチェックをすれば良いですか。

Ｑ２－１１：特定技能外国人受入れに関する運用要領第７章第１節第１の別表の「項番Ⅰ　雇用契約期間」欄の、「当初の契約よりも期間を短くする場合に届出が必要」とは、どの程度短くした場合に届出が必要ですか。

Ｑ２－１２：諸事情により、在留資格認定証明書交付申請又は在留資格変更許可申請の際に提出した雇用条件書（参考様式第１－６号）のとおりに雇用が開始できず、雇用開始が予定より遅くなりました。特定技能雇用契約の変更に係る届出は必要ですか。

Ｑ２－１３：雇用条件書（参考様式第１－６号）の「Ⅰ．雇用契約期間」が変更となった場合について、雇用契約期間が短くなる以外に、どのような場合に特定技能雇用契約の変更の届出が必要ですか。

Ｑ２－１４：特定技能外国人受入れに関する運用要領第７章第１節第１の別表の「項番Ⅱ　就業の場所」欄の「①就業場所（事業所）を変更する場合（連絡先のみの変更を除く。）」とは、どのような場合が該当しますか。

Ｑ２－１５：事業所内で部署が変わった場合、届出は必要ですか。

Ｑ２－１６：特定技能外国人受入れに関する運用要領第７章第１節第１の別表の「項番Ⅱ　就労の場所」欄の「②運用要領別冊（分野別）において就業場所（事業所）について確認対象の書類が定められている場合の届出に当たっては当該書類の提出が必要（対象分野

は、介護、工業製品製造業、ビルクリーニング、宿泊、外食業）」とは、どのような意味ですか。

Ｑ２－１７：労働者派遣の場合であって、派遣先を追加する場合は、届出が必要ですか。

Ｑ２－１８：特定技能外国人受入れに関する運用要領第７章第１節第１の別表の「項番Ⅲ　従事すべき業務の内容」欄に、「①複数分野の指定を受けている特定技能外国人で、分野の主従関係を変更する場合は、届出が必要」と記載されていますが、これはどのような意味ですか。

Ｑ２－１９：特定技能外国人受入れに関する運用要領第７章第１節第１の別表の「項番Ⅲ　従事すべき業務の内容」欄に、「②同一分野内で従事する業務区分を変更する場合には届出が必要」と記載されていますが、これはどのような意味ですか。

Ｑ２－２０：当初は月単位の変形労働時間制を採用していましたが、特定技能雇用契約が変更となり、１年単位の変形労働時間制に変更しました。この場合、特定技能雇用契約の変更に係る届出は必要ですか。

Ｑ２－２１：１年単位の変形労働時間制を採用しており、在留期間中に、毎年、労使協定を締結し直しているところ、毎年、年間カレンダーの中身が変わっています。この場合、常に特定技能雇用契約の変更に係る届出は必要ですか。

Ｑ２－２２：労働時間について、社内の規則改訂により、始業時間および終業時間がそれぞれ変更になりましたが、特定技能雇用契約の変更に係る届出は必要ですか。

Ｑ２－２３：「Ⅳ．労働時間等」について、従前は固定の始業時間及び終業時間としていたところ、交代制勤務へ変更しました。届出は必要ですか。

Ｑ２－２４：雇用条件書（参考様式第１－６号）の「Ⅶ.賃金」の「８.昇給」欄には、年に２回、一定額の昇給がなされる旨記載しています。今回、雇用条件書の記載とおりに昇給し、基本賃金が変わりましたが、特定技能雇用契約の変更に係る届出は必要ですか。

Ｑ２－２５：従前の特定技能雇用契約においては、基本賃金が日給制でしたが、基本賃金を月給制に変更しました。支給額は増加していますが、この場合、特定技能雇用契約の変更の届出は必要ですか。

Ｑ２－２６：労働関係法令の改正などに伴い労働条件に変更がありましたが、特定技能雇用契約の変更に係る届出は必要ですか。

Ｑ２－２７：基本賃金額は変わりませんが、手当の支給がなくなりました。届出は必要ですか。

Ｑ２－２８：従前は、事業所において、無償で昼食を支給していましたが、無償提供をとりやめ、代わりに食事手当を支給することになりました。この場合、届出は必要ですか。

Ｑ２－２９：賃金締切日、賃金支払日を変更しました。届出は必要ですか。

Ｑ２－３０：雇用条件書（参考様式第１－６号）の「Ⅴ.休日」の「年間合計休日日数」について、次年はうるう年になることから同日数が増加（又は減少）する場合、特定技能雇用契約の変更に係る届出は必要ですか。

Ｑ２－３１：休業手当について、支給割合を平均賃金の６０％から上げる場合、届出は必要ですか。

Ｑ２－３２：労使協定に基づく賃金支払時の控除について、従前は控除しないこととしていました（雇用条件書（参考様式第１－６号）の「Ⅶ.賃金」の「７.労使協定に基づく賃金支払時の控除」欄で「無」を選択）が、今回新たに控除を設けることとしました。特定技

能雇用契約の変更に係る届出は必要ですか。

Ｑ２－３３：労使協定に基づく賃金支払時の控除の内容を変更しましたが、特定技能雇用契約の変更に係る届出は必要ですか。

Ｑ２－３４：賞与について、会社の業績不振等の理由により、賞与の支給がなくなりました。特定技能雇用契約の変更に係る届出は必要ですか。

Ｑ２－３５：就業規則を改正し、退職に関する規定の条項に変更が生じました。この場合、特定技能雇用契約の変更に係る届出は必要ですか。

Ｑ２－３６：「Ⅸ　その他」の「２．雇入れ時の健康診断」及び「３．初回定期健康診断」については、どのような場合に特定技能雇用契約の変更に係る届出が必要ですか。

Ⅱ．特定技能雇用契約の終了に係る届出

Ｑ２－３７：特定技能雇用契約の終了に係る届出と、受入れ困難に係る届出は、どのような順序で提出すれば良いですか。

Ｑ２－３８：特定技能外国人が行方不明となり、特定技能雇用契約を終了したために、特定技能雇用契約の終了に係る届出を提出しようと思いますが、受入れ困難の届出をまだ提出していません。届出は受け付けられるのでしょうか。

Ｑ２－３９：特定技能外国人を雇用していますが、この度当該特定技能外国人が他の在留資格（日本人の配偶者等、技術・人文知識・国際業務　等）への変更許可を受けました。在留資格は変更になりましたが、引き続き雇用を継続します。この場合、受入れ困難に係る届出は必要ですか。

Ｑ２－４０：在留資格認定証明書の交付を受けた後、上陸許可がされるまでの間に、特定技能外国人との雇用契約が終了しました。受入れ困難に係る届出や特定技能雇用契約の終了に係る届出は必要ですか。

Ｑ２－４１：「終了の事由」のうち、「01.雇用契約の期間満了」は、どういう場合に該当しますか。

Ｑ２－４２：雇用契約期間を２０１９年１０月１日から２０２０年９月３０日とし、契約を更新しないこととしていましたが、もう１年就労してもらうため２０２０年１０月１日を期首として新たに特定技能雇用契約を締結しました。２０２０年９月３０日に雇用契約を一旦終了した形になりますが、特定技能雇用契約の終了の届出は必要でしょうか。また、新たな特定技能雇用契約の締結に係る届出は必要ですか。

Ｑ２－４３：特定技能雇用契約の終了又は締結に係る届出書（参考様式第３－１－２号）の「届出の事由」欄の「ｂ　終了の事由」のうち、「特定技能所属機関の都合による終了」「03.基準不適合」は、どういう場合に該当するのでしょうか。

Ｑ２－４４：特定技能雇用契約の終了又は締結に係る届出書（参考様式第３－１－２号）の「届出の事由」欄の「ｂ　終了の事由」のうち、「特定技能所属機関の都合による終了」「04.死亡（個人事業主）」とは、どういう場合が該当しますか。また、この場合、どのように手続を行えば良いですか。

Ｑ２－４５：従業員が行方不明となったため、特定技能外国人が行方不明になったことを事由とする受入れ困難届出を提出しましたが、届出後、行方不明となった従業員が会社に戻り、再び働きたいと言ってきたため、従前の雇用条件書の内容のまま復職を認めるこ

ととしました。この場合、特定技能雇用契約の終了の届出の提出は必要ですか。又は、その他の手続きは必要ですか。

Ｑ２－４６：「終了の事由」のうち、「重責解雇」とはどういう場合が該当しますか。

Ⅲ．新たな特定技能雇用契約の締結に係る届出

Ｑ２－４７：どのような場合に、新たな特定技能雇用契約の締結に係る届出が必要ですか。

Ｑ２－４８：特定技能雇用契約を終了した特定技能外国人と新たな特定技能雇用契約を締結するにあたって、従前の契約と、年間所定労働日数及び年間合計休日日数が変わった場合、特定技能雇用契約の変更の届出は必要ですか。

Ｑ２－４９：在留資格「特定技能」の上陸許可又は在留資格変更許可を受けた際に、新たな特定技能雇用契約の締結の届出は必要ですか。

【３．支援計画の変更に係る届出】

Ｑ３－１：届出書に添付する変更後の内容を記載した１号特定技能外国人支援計画書は、全て記載して提出する必要がありますか。

Ｑ３－２：届出書に添付する変更後の内容を記載した１号特定技能外国人支援計画書に、変更について了承した旨の支援対象者の署名は必要ですか。

Ｑ３－３：特定技能所属機関における支援責任者について、特定技能外国人受入れに関する運用要領第７章第２節別表のⅡに「③支援計画書に記載した支援責任者が退任した場合は届出が必要とありますが、これは支援責任者が交代するとき、退任に係る記載は必要ないということですか。

Ｑ３－４：支援計画書に記載の支援の実施担当者が変更になった場合、届出は必要ですか。

Ｑ３－５：特定技能外国人受入れに関する運用要領第７章第２節別表に支援担当者数が減少した場合は届出が必要とありますが、最終的な支援担当者数が変更前の支援計画書に記載されている支援担当者数を下回らなくても、人数が変更になった場合はその都度変更の届出が必要ですか。

Ｑ３－６：雇用する外国人について、登録支援機関に支援の全部の実施を委託するとして支援計画書を作成し、在留資格「特定技能」の許可を受けましたが、その後、支援内容は変わらず特定技能所属機関で自社支援することになりました。支援計画変更の届出は必要ですか。

Ｑ３－７：雇用する外国人について、特定技能所属機関で支援を実施する予定として支援計画書を作成し、在留資格「特定技能」の許可を受けましたが、その後、登録支援機関に支援の全部の実施を委託することになりました。支援内容に変更はありませんが、支援計画変更の届出は必要ですか。

Ｑ３－８：雇用する外国人について、特定技能所属機関で支援を実施する予定として支援計画書を作成し、在留資格「特定技能」の許可を受けましたが、その後、登録支援機関に支援を一部委託することになりました。支援内容に変更はありませんが、支援計画変更の届出は必要ですか。

【４．支援委託契約の変更に係る届出】

Ｑ４－１：届出の対象となる支援委託契約とはどのようなものですか。

Ｑ４－２：特定技能外国人に対する支援の実施の全部を登録支援機関に委託するとして在留資格「特定技能」の許可を受けました。支援委託契約の締結に係る届出の提出は必要ですか。

Ｑ４－３：登録支援機関と支援委託契約を締結していましたが、この度、契約を終了して特定技能所属機関が自ら支援を行うことにしました。この場合、届出は必要ですか。

Ｑ４－４：現在、登録支援機関と支援委託契約を締結していますが、この度、委託先の登録支援機関を変更することにしました。この場合、届出は必要ですか。

Ｑ４－５：特定技能外国人の一時帰国を理由に、一旦雇用契約を終了しました。本邦へ再入国した後は同じ雇用条件で雇用契約を再度締結する予定です。この場合、支援委託契約の終了に係る届出は必要ですか。

Ｑ４－６：複数の特定技能外国人を受け入れていますが、これらの特定技能外国人に対する支援の実施の全部を登録支援機関に委託しています。今回、特定技能外国人のうち一人が退職することになりました。他の特定技能外国人に対する支援については、引き続き同じ登録支援機関と委託契約を継続します。この場合、届出は必要ですか。

Ｑ４－７：特定技能外国人が自己の都合により退職しました。これに伴い、支援委託契約の終了に係る届出を提出したいのですが、参考様式第３－３－２号について、どのように記載したらよいですか。

Ｑ４－８：支援委託契約の契約期間について、当該期間を短くした場合のみ届出を提出する必要がありますか。

【５．受入れ困難に係る届出】

Ｑ５－１：特定技能外国人が自己都合により退職する場合は、必ず受入れ困難に係る届出の提出が必要ですか。

Ｑ５－２：受入れ困難に係る届出を提出する場合は、必ず「受入れ困難となるに至った経緯に係る説明書」（参考様式第５－１１号）、「１か月以上の活動未実施期間が生じた際の状況説明書」（参考様式第５－１４号）又は「行方不明が判明した際の状況説明書」（参考様式第５－１５号）を添付する必要がありますか。

Ｑ５－３：受入れ困難に係る届出を提出する場合は、必ず特定技能雇用契約の終了の届出を提出する必要がありますか。

Ｑ５－４：特定技能外国人が急遽帰国することになったため、特定技能雇用契約を終了することになりました。事前に受入れ困難に係る届出を提出することができませんでしたが、特定技能雇用契約の終了の届出と同時に受入れ困難に係る届出を提出しても差し支えないですか。

Ｑ５－５：特定技能外国人の一時帰国を理由に、一旦特定技能雇用契約を終了しました。本邦へ再入国した後は同じ雇用条件で雇用契約を再度締結する予定です。この場合、受入れ困難に係る届出は必要ですか。

Ｑ５－６：特定技能外国人の一時帰国を理由に、一旦特定技能雇用契約を終了しました。特定技能雇用契約の終了に際して、受入れ困難に係る届出及び特定技能雇用契約の終了に係る届出は提出しました。その後、本邦へ再入国した後に同じ雇用条件で雇用契約を締

結する予定であったところ、一時帰国していた特定技能外国人が再入国する見込みが立たなくなりました。この場合、受入れ困難に係る届出や特定技能雇用契約の終了に係る届出は必要ですか。

Ｑ５－７：他の在留資格（技術・人文知識・国際業務、日本人の配偶者等）に変更しましたが、引き続き同じ特定技能所属機関で働く予定です。この場合、届出は必要ですか。

Ｑ５－８：特定技能外国人が行方不明になったために、特定技能外国人の行方不明を事由とする受入れ困難に係る届出を提出しました。社内での手続き等のために、特定技能雇用契約は継続したままでしたが、特定技能外国人の居所がわかり、復職する意思も確認できました。この場合、どのような届出の提出が必要ですか。

Ｑ５－９：受入れ困難に係る届出書（参考様式第３－４号）の「④受入れ継続のための措置」欄の「Ａ活動継続の意思」はどのように選べば良いですか。

Ｑ５－１０：特定技能外国人が雇用後に１か月以上活動ができない事情が生じた場合、どのような届出書を提出すればいいですか。

Ｑ５－１１：特定技能雇用契約の締結後、入管に在留資格変更許可申請をしましたが、その後諸事情により、特定技能外国人を受け入れることが難しくなりました。外国人に雇用契約の解除を申し入れましたが、特定技能外国人が入管から許可を受けてしまいました。この場合、受入れ困難の届出は必要ですか。

【６．特定技能雇用契約及び１号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令の基準不適合に係る届出】

Ｑ６－１：「特定技能雇用契約及び１号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令の基準不適合に係る届出書」の提出が必要となる「基準不適合」とはどのような状況ですか。

Ｑ６－２：具体的にどのような場合に届出が必要となるのですか。

Ｑ６－３：一時的に基準不適合となりましたが、１５日以内に是正することができました。この場合も届出は必要になりますか。

Ｑ６－４：基準不適合の状況を把握し、現在是正に向けて関係省庁に相談をしていますが、１５日以内に改善をすることができません。どうしたらいいでしょうか。

Ｑ６－５：令和７年３月３１日まで随時届出となっていた「出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為（不正行為）」が発生した場合については、届出をする必要がなくなったのですか。

Ｑ６－６：特定技能基準省令第２条第１項第４号リで掲げられている出入国又は労働に関する法令とは、具体的にどのような法律ですか。

Ｑ６－７：特定技能基準省令第２条第１項第４号リで掲げられている不正又は著しく不当な行為とは、どのような行為ですか。

Ｑ６－８：雇用する日本人従業員に対する労働関係法令違反が発生しました。この場合、届出は必要ですか。

Ｑ６－９：支援計画に基づく定期面談を通じて特定技能所属機関の基準不適合を把握しました。この場合どの届出を提出すればいいですか。

【７．１号特定技能外国人支援計画の実施困難に係る届出】

Ｑ７－１：支援を登録支援機関に全部委託している場合も届出は必要ですか。
Ｑ７－２：どのような場合に届出が必要となりますか。
Ｑ７－３：義務的支援の実施について、特定技能外国人から実施不要であるとの申出がありました。この場合は、届出をする必要がありますか。

【１．全般事項】

Ｑ１－１：随時届出にはどのような種類がありますか。
Ａ１－１：入管法第１９条の１８第１項が規定する随時届出は以下のとおりです。
・特定技能雇用契約に係る届出（雇用契約の変更・終了・新たな契約の締結）
・１号特定技能外国人支援計画変更に係る届出
・登録支援機関との支援委託契約に係る届出（契約の締結・終了・変更）
・受入れ困難に係る届出（自己都合でない退職、行方不明、傷病、１か月以上活動未実施等）
・特定技能雇用契約及び一号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令の基準不適合に係る届出
・１号特定技能外国人支援計画の実施困難に係る届出

Ｑ１－２：随時届出は、いつまでに提出すれば良いですか。
Ａ１－２：それぞれ届出事由が生じた日から１４日以内に届出書を提出してください。未来日を届出事由発生日とする届出を提出することはできませんので、ご留意願います。

Ｑ１－３：事由が生じてから１４日以内に届け出る必要があるとのことですが、郵送で提出する場合、１４日以内の消印があれば有効ですか。
Ａ１－３：届出事由が生じてから１４日以内に、地方出入国在留管理局又は同支局に到達している必要があります。

Ｑ１－４：事由が生じた日から１４日以内に届出書を提出することができませんでしたが、届出書を提出することは可能ですか。
Ａ１－４：可能です。速やかに提出してください。なお、届出が遅延した理由を説明する文書を必ず添付してください。

Ｑ１－５：届出を行わなければならない事由が発生しましたが、当該外国人は既に「特定技能」ではない在留資格で日本に在留しています。届出は必要ですか。
Ａ１－５：「特定技能」の在留資格で在留している間に発生した事由については、既に他の在留資格に変更している場合や既に出国している場合であっても届出が必要です。

Ｑ１－６：届出を行わなかった場合、罰則はありますか。
Ａ１－６：届出を行わなかった又は虚偽の届出をした場合、一定期間、特定技能雇用契約の締結ができない場合がある（「特定技能雇用契約及び１号特定技能外国人支援計画

の基準等を定める省令」第２条第４号リ。）だけでなく、罰金刑や過料（出入国管理及び難民認定法第７１条の４第１号又は同法第７７条の２）に問われる可能性があります。

Ｑ１－７：届出書の作成は必ず特定技能所属機関の役職員が作成しなければいけないですか。特定技能所属機関の役職員以外の者に委任することはできますか。

Ａ１－７：行政書士法等の法令に基づき、他人の依頼を受けて報酬を得て、官公署へ提出する文書を作成することが認められている者（行政書士又は弁護士の身分を有する方）に対して委任することができます。これら以外の者に委任することは、行政書士法等に抵触するおそれがあるほか、適正な届出が履行されていないとみなされますので、ご注意ください。

　届出書の作成を委任した場合、特定技能所属機関と行政書士又は弁護士の身分を有する方の委任関係を証明する資料として、委任状を提出してください。

Ｑ１－８：届出書の様式に記載されている「本届出書作成者の署名」欄には、誰が署名するのですか。

Ａ１－８：特定技能所属機関の役職員であって、実際に届出書を作成した人が署名してください。作成責任者の方と同一の方の署名である必要はありません。

　また、行政書士又は弁護士の身分を有する方に届出書の作成を委任した場合は、これらの方が署名してください。その場合、委任したことが分かる資料（委任状の写し等）を届出書に添付して提出してください。

Ｑ１－９：届出書は、どこに提出するのですか。

Ａ１－９：特定技能所属機関の住所（法人の場合は、登記上の本店所在地）を管轄する地方出入国在留管理局又は同支局に提出してください（管轄地域ごとの地方出入国在留管理局・同支局及び担当部門は以下のとおりです。なお、出入国在留管理庁ホームページも確認してください。）。

（https://www.moj.go.jp/isa/about/region/index.html）

地方局・支局名	担当部門	住所	届出を管轄する都道府県
札幌出入国在留管理局	審査第一部門	【持参による提出先】 〒060-0042 札幌市中央区大通西12丁目 札幌第３合同庁舎 【郵送による提出先】 〒062-0931 札幌市豊平区平岸1条22丁目2-25	北海道
仙台出入国在留管理局	審査第二部門	〒983-0842 仙台市宮城野区五輪1-3-20 仙台第二法務合同庁舎	青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県
東京出入国在留管理局	就労審査第三部門	〒108-8255 東京都港区港南5-5-30	茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県 東京都、新潟県、山梨県、長野県
東京出入国在留管理局横浜支局	就労・永住審査部門	〒236-0002 神奈川県横浜市金沢区鳥浜町10-7	神奈川県
名古屋出入国在留管理局	就労審査第二部門	〒455-8601 愛知県名古屋市港区正保町5-18	富山県、石川県、福井県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県
大阪出入国在留管理局	就労審査第二部門	〒559-0034 大阪府大阪市住之江区南港北　一丁目29番53号	滋賀県、京都府、大阪府、奈良県、和歌山県
大阪出入国在留管理局神戸支局	審査部門	〒650-0024 兵庫県神戸市中央区海岸通り29 神戸地方合同庁舎	兵庫県
広島出入国在留管理局	就労・永住審査部門	〒730-0012 広島県広島市中区上八丁堀2-31 広島法務総合庁舎内	鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県
高松出入国在留管理局	審査第二部門	〒760-0011 香川県高松市浜ノ町７２－９ 高松出入国在留管理局浜ノ町分庁舎	徳島県、香川県、愛媛県、高知県
福岡出入国在留管理局	就労・永住審査部門	【持参による提出先】 〒810-0073 福岡県福岡市中央区舞鶴3-5-25 福岡第１法務総合庁舎 【郵送による提出先】 〒814-0005 福岡県福岡市早良区祖原14-15	福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県
福岡出入国在留管理局那覇支局	審査部門	〒900-0022 沖縄県那覇市樋川1-15-15 那覇第一地方合同庁舎	沖縄県

Ｑ１－１０：届出書は、誰がどのように提出するのですか。

Ａ１－１０：特定技能所属機関による随時届出は、特定技能所属機関の責任において行う必要があります（届出書の作成についてはＱ１－７も参照してください。）が、作成された届出書を窓口に持参する又は郵送する方については特段の規定はありません。

届出書作成者（特定技能所属機関の役職員）の方が窓口に持参される場合は、その

方の身分を証する文書（※）を提示してください。また、郵送で提出する際には、封筒に「特定技能届出書在中」等と記載し、届出書作成者（特定技能所属機関の役職員）の方の身分を証する文書の写しを同封してください。

届出書作成者以外の方が届出書を提出する場合、届出書作成者（特定技能所属機関の役職員）の方の身分を証する文書の写しに加え、届出書を提出する方の氏名、連絡先、特定技能所属機関との関係を明らかにする文書又は資料を提出してください（委任状があれば、委任状を添付してください。委任状は、届出書を提出する方、連絡先、特定技能所属機関との関係が記載された任意書式で差し支えありません。）。

なお、担当部門ごとに窓口が違う場合があります。各地方出入国在留管理局にお問合せください。

また、インターネットによる電子届出も利用可能です（詳細はＱ１－１２を参照してください。）。

※　身分を証する文書とは、本邦の機関の発行した身分証明書、健康保険証等をいいます（申請等取次者証明書を所持している場合、当該証明書の写しでも差し支えありません。）。

Ｑ１－１１：届出書を提出した後に、誤りがあったことが判明しました。既に提出した届出書とは別に届出書を作成して提出する必要がありますか。

Ａ１－１１：既に提出された届出書等を補正していただいた上で、補正した届出書を提出していただく必要がありますので、実際に届出を提出した地方出入国在留管理局宛てお問合せください。

Ｑ１－１２：電子届出は可能ですか。

Ａ１－１２：インターネットによる電子届出も利用可能です。インターネットを通じて行うことができる届出は、出入国管理及び難民認定法が定める特定技能所属機関及び登録支援機関が行う全ての届出になります。

電子届出の利用を希望される方は、事前に利用者情報登録を行っていただく必要があります。所定の様式に必要事項を記入の上、最寄りの地方出入国在留管理局・支局の窓口に提出していただくか、郵送してください。

詳しくは出入国在留管理庁ＨＰ内「出入国在留管理庁電子届出システムポータルサイト」（https://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/i-ens_index.html）を参照してください。

【２．特定技能雇用契約に係る届出】

Ⅰ．特定技能雇用契約の変更に係る届出

Ｑ２－１：特定技能雇用契約の内容を変更した場合、どのような変更内容であっても特定技能雇用契約の変更に係る届出が必要ですか。

Ａ２－１：特定技能雇用契約の変更内容が「軽微な変更」である場合、届出は必要ありません。「軽微な変更」とは、報酬又は労働条件以外の変更であって、特定技能雇用契約に実質的な影響を与えない変更ですが、どのような変更の場合に届出が必要かについての具体例は、特定技能外国人受入れに関する運用要領第７章第１節第１の別表を確認してください（あくまで具体例となりますので、記載されている例以外にも届出が必要になる場合があります。）。

Ｑ２－２：特定技能雇用契約の変更に係る届出において雇用条件書（参考様式第１－６号）の写しを添付することになっておりますが、雇用条件書以外の書面を代わりに添付することは可能ですか。

Ａ２－２：雇用条件書（参考様式第１－６号）は、変更内容を明らかにするだけでなく、特定技能外国人に対して雇用条件の変更について通知し同意を求めるためのものであり、かつ、特定技能外国人が新たな雇用条件の内容を十分に理解したことを確認するために署名を徴するものです。

　よって、雇用条件書（参考様式第１－６号）には変更箇所のみを記載した上で、特定技能外国人が十分に理解できる言語で翻訳・説明し、特定技能外国人が十分に理解したことをもって署名をしていることが必要です。変更箇所及び特定技能外国人の署名があれば、全頁を提出する必要はありません。

　また、同様の内容が担保されている書類であれば、雇用条件書（参考様式第１－６号）に代わって提出することが可能です（例えば、労働条件通知書を特定技能外国人が十分に理解できる言語で翻訳・説明し、特定技能外国人が十分に理解したことをもって署名されている場合。）。

Ｑ２－３：在留資格認定証明書の交付を受けた後、上陸許可までの間に、労働条件が変わりましたが、特定技能雇用契約の変更に係る届出は必要ですか。

Ａ２－３：在留資格認定証明書交付後、上陸許可までに特定技能雇用契約の内容に変更が生じた場合は、速やかに在留資格認定証明書交付申請をした地方出入国在留管理局又は同支局にご相談ください。

Ｑ２－４：在留資格「特定技能」を有する外国人を雇用しています。現在、別の特定技能所属機関又は別の特定産業分野において在留資格「特定技能」の活動を行うため、在留資格変更許可申請を行っているところ、現在の特定技能所属機関における労働条件に変更が生じました。まだ許可は受けていませんが、特定技能雇用契約の変更に係る届出は必要ですか。

Ａ２－４：必要です。変更が生じた日から１４日以内に提出してください。他方、在留資格変更許可申請に係る特定技能所属機関における労働条件に変更が生じた場合は、申請内容が変更されることとなるため、速やかに在留資格変更許可申請をした地方出入国在留管理局又は同支局に申し出てください。

Ｑ２－５：他の在留資格で在留する外国人を、特定技能外国人として雇用する予定です。

現在、在留資格「特定技能」への在留資格変更許可申請を行っているところ、労働条件に変更が生じました。まだ許可は受けていません。特定技能雇用契約の変更に係る届出は必要ですか。

Ａ２－５：必要ありません。しかし、申請内容が変更されることとなるため、速やかに在留資格変更許可申請をした地方出入国在留管理局又は同支局に申し出てください。

Ｑ２－６：在留期間更新許可申請に当たり、労働条件を見直し、基本給、手当等を改正した特定技能雇用契約を新たに締結しました。在留期間更新許可申請の前に、特定技能雇用契約の変更に係る届出は必要ですか。在留期間更新許可申請時に改正後の雇用条件を記載した雇用条件書（参考様式第１－６号）を提出していますので、届出は不要でしょうか。

Ａ２－６：必要です。変更が生じた日から１４日以内に提出してください。

在留期間更新許可申請を行う者は外国人本人であることから、在留期間更新許可申請時に提出された申請書類をもって、特定技能所属機関に課された届出義務が履行されたことにはなりません。

Ｑ２－７：特定技能雇用契約の変更について、「変更年月日」とはいつのことですか。

Ａ２－７：特定技能所属機関と特定技能外国人の合意により、契約の内容に変更（効力）が生じた日です。

例えば、「１０月１日から賃金を〇〇円にする」という内容の契約変更を９月１日に締結した場合、変更年月日は１０月１日になります。

よって、特定技能雇用契約の変更に係る届出は１０月１日から１４日以内に提出してください。

Ｑ２－８：特定技能所属機関の名称・住所が変わりましたが、特定技能雇用契約の変更に係る届出は必要ですか。

Ａ２－８：必要ありません。ただし、指定書の記載の補正を希望される場合は、最寄りの地方出入国在留管理局又は同支局に、指定書及び新たな特定技能所属機関の名称・住所が分かる資料（登記事項証明書、住民票等）とともに申し出てください。

また、特定技能外国人本人から、所属（契約）機関の名称変更・所在地変更の届出（入管法第１９条の１６第２号）を提出する必要がありますので、提出を促すようお願いします。詳細は入管庁ＨＰの「所属（契約）機関に関する届出」（https://www.moj.go.jp/isa/applications/procedures/nyuukokukanri10_00015.html）をご覧ください。

Ｑ２－９：特定技能所属機関が他社と合併した場合や他社に吸収されたような場合には、特定技能雇用契約の変更に係る届出は必要ですか。

Ａ２－９：合併や分割に伴い特定技能所属機関が変更になった場合、特定技能雇用契約の変更に係る届出は必要ありません（別途、在留資格変更許可申請が必要です。）。

Ｑ２－１０：特定技能雇用契約の内容が変わったため、特定技能雇用契約の変更に係る届出を提出したいのですが、特定技能雇用契約に係る届出書（参考様式第３－１－１号）の「特定技能雇用契約の変更内容」欄の「ｂ　変更事項」について、どの項目にチェックをすれば良いですか。

Ａ２－１０：特定技能雇用契約に係る届出書（参考様式第３－１－１号）の「特定技能雇用契約の変更内容」欄の「ｂ　変更事項」については、雇用条件書（参考様式第１－６号）の項目に対応していますので、雇用条件書のどの項目の記載に変更が生じたかに応じて、対応する項目をチェックしてください。複数の項目に変更が生じた場合には、変更した全ての項目についてチェックしてください（軽微な変更についてはチェックする必要はありません。）。

なお、派遣先の変更については、派遣計画書（参考様式第１－１２号）、就労条件明示書（参考様式第１－１３号）、派遣先の概要書（農業：参考様式第１－１４号、漁業：参考様式第１－１５号）、労働者派遣契約書、派遣先に係る労働・社会保険及び租税の法令を遵守していることを証明する資料、派遣先事業者契約書（分野参考様式第１１－２（農業のみ））を添付書類として提出してください。

Ｑ２－１１：特定技能外国人受入れに関する運用要領第７章第１節第１の別表の「項番Ｉ雇用契約期間」欄の、「当初の契約よりも期間を短くする場合に届出が必要」とは、どの程度短くした場合に届出が必要ですか。

Ａ２－１１：当初の雇用契約期間から１日でも短くした場合は届出が必要です。

Ｑ２－１２：諸事情により、在留資格認定証明書交付申請又は在留資格変更許可申請の際に提出した雇用条件書（参考様式第１－６号）のとおりに雇用が開始できず、雇用開始が予定より遅くなりました。特定技能雇用契約の変更に係る届出は必要ですか。

Ａ２－１２：必要ありません（雇用契約期間自体が短くなる場合は、Ｑ２－１１のとおり届出が必要です。）。ただし、就労開始日については、入国又は在留資格変更許可を受けた日から、特定技能所属機関と特定技能外国人との間で速やかに調整を行ってください。その上で、入国や在留資格変更の許可を受けた日から１か月経過しても就労を開始していない場合は、「１か月以上の活動未実施期間が生じた際の状況説明書」（参考様式第５－１４号）を添付した受入れ困難に係る届出が必要です。

Ｑ２－１３：雇用条件書（参考様式第１－６号）の「Ｉ．雇用契約期間」が変更となった場合について、雇用契約期間が短くなる以外に、どのような場合に特定技能雇用契約の変更の届出が必要ですか。

Ａ２－１３：「２．契約の更新の有無」について、「契約の更新はしない」又は「更新する場合があり得る」から「自動的に更新する」に変更となる場合以外の変更について、届出が必要です。

なお、就労開始予定日が、入国や在留資格変更の許可を受けた日から１か月を超える日となる場合は、「１か月以上の活動未実施期間が生じた際の状況説明書」（参考様式第５－１４号）を添付した受入れ困難に係る届出が必要です。

Ｑ２－１４：特定技能外国人受入れに関する運用要領第７章第１節第１の別表の「項番Ⅱ就業の場所」欄の「①就業場所（事業所）を変更する場合（連絡先のみの変更を除く。）」とは、どのような場合が該当しますか。

Ａ２－１４：特定技能所属機関の中で、勤務していた事業所から他の事業所に転勤する場合、当初の雇用条件書に記載していない他の事業所においても掛け持ちで勤務させる場合などが該当します。

Ｑ２－１５：事業所内で部署が変わった場合、届出は必要ですか。

Ａ２－１５：変更前の雇用条件書（参考様式第１－６号）の「Ⅱ．就業の場所」において部署まで指定されている場合であって、当該記載が変更となった場合は届出が必要です。

Ｑ２－１６：特定技能外国人受入れに関する運用要領第７章第１節第１の別表の「項番Ⅱ就労の場所」欄の「②運用要領別冊（分野別）において就業場所（事業所）について確認対象の書類が定められている場合の届出に当たっては当該書類の提出が必要（対象分野は、介護、工業製品製造業、ビルクリーニング、宿泊、外食業）」とは、どのような意味ですか。

Ａ２－１６：介護分野、ビルクリーニング分野、宿泊分野、外食業分野においては、特定技能の在留諸申請の際に、事業所が営業許可等を受けていることを疎明する資料の提出を求めていますが（例として、外食業分野については営業許可証の写し等の提出が必要になります。）、事業所を変更する場合、特定技能雇用契約の変更に係る届出においても、新たな事業所の営業許可証の写し等の資料の提出が必要です。

　また、工業製品製造業分野の場合であって、事業所を変更した場合は、特定技能雇用契約の変更に係る届出において、協議会の構成員であることを明らかにする書類を添付してください（工業製品製造業分野に係る上乗せ基準告示第４条の規定により経済産業省大臣が登録した法人の構成員については、当該法人の構成員であることを明らかにする書類の提出が必要です（協議会の構成員を除きます。）。）。

Ｑ２－１７：労働者派遣の場合であって、派遣先を追加する場合は、届出が必要ですか。

Ａ２－１７：特定技能外国人受入れに関する運用要領第７章第１節第１の別表の「項番Ⅱ就業の場所」欄の「③労働者派遣の場合であって、在留諸申請の際に提出した派遣計画書に記載していない派遣先又は就労（作業）場所で就労することとなる場合」に該当しますので、届出が必要です。

Ｑ２－１８：特定技能外国人受入れに関する運用要領第７章第１節第１の別表の「項番Ⅲ従事すべき業務の内容」欄に、「①複数分野の指定を受けている特定技能外国人で、分野の主従関係を変更する場合は、届出が必要」と記載されていますが、これはどのような意味ですか。

Ａ２－１８：例として、特定技能外国人Ａ氏が飲食料品製造業及び外食業の両方の分野の

業務に従事するとして、「主たる分野：外食業、従たる分野：飲食料品製造業」として在留資格認定証明書交付申請に及んだ場合、上陸許可時にＡ氏に対して交付される指定書には「主たる分野：外食業、従たる分野：飲食料品製造業」と記載されますが、Ａ氏の業務について、この主従関係を逆転させ、「主たる分野：飲食料品製造業、従たる分野：外食業」に変更した場合を指します。

なお、この場合、Ａ氏が、新たに「主たる分野：飲食料品製造業、従たる分野：農業」のように、指定書に記載のない分野に変更しようとする場合は、在留資格変更許可申請が必要です。

Ｑ２－１９：特定技能外国人受入れに関する運用要領第７章第１節第１の別表の「項番Ⅲ従事すべき業務の内容」欄に、「②同一分野内で従事する業務区分を変更する場合には届出が必要」と記載されていますが、これはどのような意味ですか。

Ａ２－１９：例として、農業分野の「耕種農業全般」の業務に従事していた者が、「畜産農業全般」に変更する場合が該当します。

なお、同一分野内で従事する業務区分を変更する場合には、従事しようとする業務に必要な技能水準を有することを証明する資料の添付が必要です。

また、介護分野、ビルクリーニング分野、宿泊分野、飲食料品製造業分野、外食業分野は、それぞれ業務区分が一つしかありませんので、同一分野内で従事する業務区分を変更することはありません。

Ｑ２－２０：当初は月単位の変形労働時間制を採用していましたが、特定技能雇用契約が変更となり、１年単位の変形労働時間制に変更しました。この場合、特定技能雇用契約の変更に係る届出は必要ですか。

Ａ２－２０：必要です。なお、１年単位の変形労働時間制を採用した場合は、労働基準監督署へ届け出た変形労働時間制に関する協定書の写しを添付してください。

Ｑ２－２１：１年単位の変形労働時間制を採用しており、在留期間中に、毎年、労使協定を締結し直しているところ、毎年、年間カレンダーの中身が変わっています。この場合、常に特定技能雇用契約の変更に係る届出は必要ですか。

Ａ２－２１：以下のいずれかに該当する場合には必要です。しかし、平年かうるう年かによる変更、暦上の日と曜日の対応関係が毎年変わることによる変更又は法令による祝日の変更に伴う場合、届出は必要ありません。

・年間所定労働日数が増加する場合
・年間合計休日日数が減少する場合

Ｑ２－２２：労働時間について、社内の規則改訂により、始業時間および終業時間がそれぞれ変更になりましたが、特定技能雇用契約の変更に係る届出は必要ですか。

Ａ２－２２：所定労働時間に変更がない場合は、届出は必要ありません。

Ｑ２－２３：「Ⅳ．労働時間等」について、従前は固定の始業時間及び終業時間としてい

たところ、交代制勤務へ変更しました。届出は必要ですか。

Ａ２－２３：必要です。変更が生じた日から１４日以内に提出してください。

Ｑ２－２４：雇用条件書（参考様式第１－６号）の「Ⅶ.賃金」の「８.昇給」欄には、年に２回、一定額の昇給がなされる旨記載しています。今回、雇用条件書の記載とおりに昇給し、基本賃金が変わりましたが、特定技能雇用契約の変更に係る届出は必要ですか。

Ａ２－２４：昇給に伴って基本賃金が上る場合には届出は不要です。ただし、元々予定していた昇給が何らかの事情によりなくなった場合には届出が必要です。

Ｑ２－２５：従前の特定技能雇用契約においては、基本賃金が日給制でしたが、基本賃金を月給制に変更しました。支給額は増加していますが、この場合、特定技能雇用契約の変更の届出は必要ですか。

Ａ２－２５：必要です。変更が生じた日から１４日以内に提出してください。

Ｑ２－２６：労働関係法令の改定などに伴い労働条件に変更がありましたが、特定技能雇用契約の変更に係る届出は必要ですか。

Ａ２－２６：労働条件を変更したことで、諸手当の増額等により賃金が増加する場合には届出は不要です。他方で、基本賃金の減額や昇給がなくなるといった場合には届出が必要となります。

Ｑ２－２７：基本賃金額は変わりませんが、手当の支給がなくなりました。届出は必要ですか。

Ａ２－２７：必要です。変更が生じた日から１４日以内に提出してください。

Ｑ２－２８：従前は、事業所において、無償で昼食を支給していましたが、無償提供をとりやめ、代わりに食事手当を支給することになりました。この場合、届出は必要ですか。

Ａ２－２８：食事手当を支給することにより賃金が増加する場合には届出は不要です。

Ｑ２－２９：賃金締切日、賃金支払日を変更しました。届出は必要ですか。

Ａ２－２９：基本的には不要ですが、変更に伴い、下記のような事例が発生する場合は届出が必要です。

【例】

変更前	→	変更後	
毎月１５日締切		毎月３０日締切	変更時点における給与の支払間隔が１か月以上開く場合
毎月　末日支払		翌月末日支払	

Ｑ２－３０：雇用条件書（参考様式第１－６号）の「Ⅴ.休日」の「年間合計休日日数」について、次年はうるう年になることから同日数が増加（又は減少）する場合、特定

技能雇用契約の変更に係る届出は必要ですか。

Ａ２－３０：平年かうるう年かによる変更の場合は、届出は必要ありません。

Ｑ２－３１：休業手当について、支給割合を平均賃金の６０％から上げる場合、届出は必要ですか。

Ａ２－３１：支給割合を上げる場合は、届出は必要ありません。しかし、雇用条件書（参考様式第１－６号）の「Ⅶ. 賃金」の「１１. 休業手当」欄で６０％以上の支給割合を記載していた場合であって、支給割合を下げる場合は、特定技能雇用契約の変更に係る届出が必要です。

Ｑ２－３２：労使協定に基づく賃金支払時の控除について、従前は控除しないこととしていました（雇用条件書（参考様式第１－６号）の「Ⅶ. 賃金」の「７. 労使協定に基づく賃金支払時の控除」欄で「無」を選択）が、今回新たに控除を設けることとしました。特定技能雇用契約の変更に係る届出は必要ですか。

Ａ２－３２：必要です。変更が生じた日から１４日以内に提出してください。

Ｑ２－３３：労使協定に基づく賃金支払時の控除の内容を変更しましたが、特定技能雇用契約の変更に係る届出は必要ですか。

Ａ２－３３：単に控除項目又は控除額が減少した場合であり、特定技能外国人にその他の支出の増加等を伴わない場合（例えば、水道光熱費を特定技能外国人が負担するものとして賃金から控除していたが、今後は特定技能所属機関が負担するものとして賃金から控除しないことにした場合）には、届出は必要ありません。

Ｑ２－３４：賞与について、会社の業績不振等の理由により、賞与の支給がなくなりました。特定技能雇用契約の変更に係る届出は必要ですか。

Ａ２－３４：雇用条件書（参考様式第１－６号）の「Ⅶ. 賃金」の「９. 賞与」欄に「業績により支給しない場合がある」等と記載されている場合は届出の必要はありません。支給額が定められている場合、本件は賃金の減額に該当するため届出が必要です。

Ｑ２－３５：就業規則を改正し、退職に関する規定の条項に変更が生じました。この場合、特定技能雇用契約の変更に係る届出は必要ですか。

Ａ２－３５：雇用条件書の「Ⅷ. 退職に関する事項」の内容に変更があった場合には届出が必要です。

Ｑ２－３６：「Ⅸ　その他」の「２. 雇入れ時の健康診断」及び「３. 初回定期健康診断」については、どのような場合に特定技能雇用契約の変更に係る届出が必要ですか。

Ａ２－３６：「３. 初回健康診断」の「その後＿＿＿ごとに実施」の欄について、変更時点で、次回の健康診断が１年以上後に指定される場合及び今後の健康診断の間隔が１年を超える場合は、届出が必要です。

Ⅱ．特定技能雇用契約の終了に係る届出

Ｑ２－３７：特定技能雇用契約の終了に係る届出と、受入れ困難に係る届出は、どのような順序で提出すれば良いですか。

Ａ２－３７：特定技能雇用契約の終了が見込まれる事由（解雇の予告等）が発生した時点で受入れ困難に係る届出を提出してください。その後、実際に特定技能雇用契約が終了した場合、当該契約の終了日から１４日以内に特定技能雇用契約の終了に係る届出を提出してください。

　なお、Ｑ５－１のとおり、自己都合退職の場合は、受入れ困難に係る届出の提出は必要ありません。

Ｑ２－３８：特定技能外国人が行方不明となり、特定技能雇用契約を終了したため、特定技能雇用契約の終了に係る届出を提出しようと思いますが、受入れ困難の届出をまだ提出していません。届出は受け付けられるのでしょうか。

Ａ２－３８：特定技能雇用契約の終了に係る届出を提出することはできますが、速やかに、受入れ困難の届出書も提出してください。

Ｑ２－３９：特定技能外国人を雇用していますが、この度当該特定技能外国人が他の在留資格（日本人の配偶者等、技術・人文知識・国際業務　等）への変更許可を受けました。在留資格は変更になりましたが、引き続き雇用を継続します。この場合、受入れ困難に係る届出は必要ですか。

Ａ２－３９：在留資格の変更が自己都合によるものであれば、受入れ困難に係る届出は不要です。なお、たとえ、雇用契約を終了させず引き続き雇用する場合であっても、在留資格「特定技能」から他の在留資格に変更した場合は、特定技能雇用契約終了に係る届出が必要です。

Ｑ２－４０：在留資格認定証明書の交付を受けた後、上陸許可がされるまでの間に、特定技能外国人との雇用契約が終了しました。受入れ困難に係る届出や特定技能雇用契約の終了に係る届出は必要ですか。

Ａ２－４０：受入れ困難に係る届出や特定技能雇用契約の終了に係る届出は必要ありませんが、特定技能雇用契約終了時点において対象者は在留資格「特定技能」の資格該当性を喪失しているため、在留資格認定証明書を発行した地方出入国在留管理官署に速やかに返納した上で、日本へ入国できないことを当該外国人に対して十分に理解できるように説明してください。万が一、上記の手続をせずに対象者が入国許可を受けた場合は、受入れを予定していた機関は、特定技能雇用契約の相手方としての基準を満たさなくなる可能性もあるため、速やかに、地方出入国在留管理官署に相談してください。

Ｑ２－４１：「終了の事由」のうち、「01. 雇用契約の期間満了」は、どういう場合に該当

しますか。

Ａ２－４１：次のア～ウをいずれも満たす場合に該当します。

ア　特定技能雇用契約が、期限の定めのある特定技能雇用契約であること

イ　雇用条件書（参考様式第１－６号）の「Ｉ雇用契約期間」の「２．契約の更新の有無」が、「契約の更新はしない」であること、又は「更新する場合があり得る」であって更新の判断基準が「契約期間満了時の業務量」、「会社の経営状況」以外であること

ウ　上記イにおいて「契約の更新はしない」の場合、雇用契約期間が満了したことにより特定技能雇用契約が終了したこと、又は上記イにおいて「更新する場合があり得る」の場合であって「更新の判断基準」（「契約期間満了時の業務量」、「会社の経営状況」以外）を満たさなかったことを理由に特定技能雇用契約が更新されなかったため、特定技能雇用契約が終了したこと

（※）「契約期間満了時の業務量」又は「会社の経営状況」を理由として特定技能雇用契約の更新をしなかった場合は、「特定技能所属機関の都合（経営上の都合）」を事由として特定技能雇用契約の終了を届け出てください。

Ｑ２－４２：雇用契約期間を２０１９年１０月１日から２０２０年９月３０日とし、契約を更新しないこととしていましたが、もう１年就労してもらうため２０２０年１０月１日を期首として新たに特定技能雇用契約を締結しました。２０２０年９月３０日に雇用契約を一旦終了した形になりますが、特定技能雇用契約の終了の届出は必要でしょうか。また、新たな特定技能雇用契約の締結に係る届出は必要ですか。

Ａ２－４２：いずれも必要です。

Ｑ２－４３：特定技能雇用契約の終了又は締結に係る届出書（参考様式第３－１－２号）の「届出の事由」欄の「ｂ　終了の事由」のうち、「特定技能所属機関の都合による終了」「03.基準不適合」は、どういう場合に該当するのでしょうか。

Ａ２－４３：特定技能所属機関が、特定技能雇用契約及び１号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令（以下「特定技能基準省令」という。）に該当しなくなった場合が該当します。これには、特定産業分野ごとの特有の事情に鑑みて個別に定める基準に適合しなくなった場合を含みます。

具体的には、次のような場合が考えられます。

・特定技能所属機関の責めに帰すべき事由により、外国人の行方不明者が発生した場合

・分野別の協議会に加入することが求められている場合であって、協議会が行う調査等に必要な協力を行っていなかった場合

Ｑ２－４４：特定技能雇用契約の終了又は締結に係る届出書（参考様式第３－１－２号）の「届出の事由」欄の「ｂ　終了の事由」のうち、「特定技能所属機関の都合による

終了」「04.死亡（個人事業主）」とは、どういう場合が該当しますか。また、この場合、どのように手続を行えば良いですか。

Ａ２－４４：特定技能所属機関が法人ではなく個人事業主である場合であって、当該個人事業主が死亡した場合を指します（別途、受入れ困難に係る届出も必要です。）。

この場合、特定技能雇用契約の相手方が失われて特定技能雇用契約が終了することになるため、特定技能雇用契約の終了に係る届出が必要です。

届出は、死亡された個人事業主の遺族の方又は個人事業主が死亡した時点での個人事業主の従業員が届け出てください。

なお、特定技能外国人が、引き続き「特定技能」での活動の継続を希望する場合は、新たな特定技能所属機関との間で特定技能雇用契約を締結した上で、在留資格変更許可申請を行う必要があります。

Ｑ２－４５：従業員が行方不明となったため、特定技能外国人が行方不明になったことを事由とする受入れ困難届出を提出しましたが、届出後、行方不明となった従業員が会社に戻り、再び働きたいと言ってきたため、従前の雇用条件書の内容のまま復職を認めることとしました。この場合、特定技能雇用契約の終了の届出の提出は必要ですか。又は、その他の手続きは必要ですか。

Ａ２－４５：特定技能雇用契約を終了することなく復職した場合は、特定技能雇用契約の終了の届出は必要ありません（特定技能雇用契約を終了し、新たに特定技能雇用契約を締結した場合は、特定技能雇用契約の終了の届出及び新たな特定技能雇用契約の締結の届出が必要です。）。なお、復職した経緯等について、特定技能所属機関の所在地を管轄する地方出入国在留管理局・支局に対し、受入れ困難届出の追加書類として事情を説明する文書を提出してください。

Ｑ２－４６：「終了の事由」のうち、「重責解雇」とはどういう場合が該当しますか。

Ａ２－４６：「自己の責めに帰すべき重大な理由によって解雇された」場合を指し、具体的には、特定技能外国人が刑法の規定違反、故意又は重過失による設備や器具の破損、事業所の信用失墜、就業規則違反等により解雇された場合をいいます。

Ⅲ．新たな特定技能雇用契約の締結に係る届出

Ｑ２－４７：どのような場合に、新たな特定技能雇用契約の締結に係る届出が必要ですか。

Ａ２－４７：諸事情により特定技能所属機関との間に締結した特定技能雇用契約を終了した場合であって、同じ在留期間内に、同じ特定技能所属機関との間で、再度同一の特定産業分野で就労するとして特定技能雇用契約を締結した場合に届出が必要です。

具体的には、次のような場合が考えられます。

・一時帰国するため、一旦特定技能雇用契約を終了したが、再入国後に同一の特

定技能所属機関と同一の内容で再度特定技能雇用契約を締結した場合

なお、建設分野において新たな特定技能雇用契約を締結した場合、国土交通省地方整備局等に建設特定技能受入計画の変更を申請し、新たに認定を受ける必要があります。建設分野において新たな特定技能雇用契約の締結の届出を行う場合、新たな特定技能雇用契約に対応した建設特定技能受入計画認定証の写しを添付してください。

※　他の特定技能所属機関との間で特定技能雇用契約を締結した場合、及び同一の特定技能所属機関で就労する場合であっても特定産業分野を変更する場合には、在留資格変更許可申請が必要です。

Ｑ２－４８：特定技能雇用契約を終了した特定技能外国人と新たな特定技能雇用契約を締結するにあたって、従前の契約と、年間所定労働日数及び年間合計休日日数が変わった場合、特定技能雇用契約の変更の届出は必要ですか。

Ａ２－４８：特定技能雇用契約の変更の届出は必要ありませんが、特定技能雇用契約の終了に係る届出と新たな特定技能雇用契約の締結に係る届出は必要です。

Ｑ２－４９：在留資格「特定技能」の上陸許可又は在留資格変更許可を受けた際に、新たな特定技能雇用契約の締結の届出は必要ですか。

Ａ２－４９：必要ありません。

【３．支援計画の変更に係る届出】

Ｑ３－１：届出書に添付する変更後の内容を記載した１号特定技能外国人支援計画書は、全て記載して提出する必要がありますか。

Ａ３－１：全て記載する必要はありません。変更箇所と末尾（機関名称、作成責任者の氏名）の頁を記載して提出してください（全頁提出する必要はありません。）。

Ｑ３－２：届出書に添付する変更後の内容を記載した１号特定技能外国人支援計画書の、変更について了承した旨の支援対象者の署名は必要ですか。

Ａ３－２：必要ありませんが、変更した支援計画書について、支援対象者が十分に理解できる言語に翻訳し、支援対象者に交付するとともに、変更の内容について十分に説明してください。

Ｑ３－３：特定技能所属機関における支援責任者について、特定技能外国人受入れに関する運用要領第７章第２節別表のⅡに「③支援計画書に記載した支援責任者が退任した場合は届出が必要とありますが、これは支援責任者が交代するとき、退任に係る記載は必要ないということですか。

Ａ３－３：退任に係る内容を届出書に記載することは必要ありません。この場合、届出書には新たな支援責任者が就任した旨を記載してください。

なお、届出書に退任に係る記載が必要になる場合とは、支援責任者が複数人体制で

あり、その中から退任する方がいる場合が該当します。

Ｑ３－４：支援計画書に記載の支援の実施担当者が変更になった場合、届出は必要ですか。

Ａ３－４：必要です。変更が生じた日から１４日以内に提出してください。

　また、１号特定技能外国人支援計画書（参考様式第１－１７号）及び支援担当者の履歴書（参考様式第２－６号）を届出書に添付して提出してください。

Ｑ３－５：特定技能外国人受入れに関する運用要領第７章第２節別表に支援担当者数が減少した場合は届出が必要とありますが、最終的な支援担当者数が変更前の支援計画書に記載されている支援担当者数を下回らなくても、人数が変更になった場合はその都度変更の届出が必要ですか。

Ａ３－５：必要ありません。

Ｑ３－６：雇用する外国人について、登録支援機関に支援の全部の実施を委託するとして支援計画書を作成し、在留資格「特定技能」の許可を受けましたが、その後、支援内容は変わらず特定技能所属機関で自社支援することになりました。支援計画変更の届出は必要ですか。

Ａ３－６：必要です。「１号特定技能外国人支援計画書（参考様式第１－１７号）の「Ⅲ登録支援機関」欄の情報を削除し、「Ⅱ　特定技能所属機関」欄に必要な情報を記載したものを届出書に添付して提出してください。

　また、支援委託契約の終了に係る届出もあわせて提出する必要があります（詳細は後述【４．支援委託契約の変更に係る届出】を参照してください。）。

Ｑ３－７：雇用する外国人について、特定技能所属機関で支援を実施する予定として支援計画書を作成し、在留資格「特定技能」の許可を受けましたが、その後、登録支援機関に支援の全部の実施を委託することになりました。支援内容に変更はありませんが、支援計画変更の届出は必要ですか。

Ａ３－７：必要です。「１号特定技能外国人支援計画書（参考様式第１－１７号）の「Ⅱ特定技能所属機関」欄の情報を削除し、「Ⅲ　登録支援機関」欄に必要な情報を記載したものを届出書に添付して提出してください。

　また、新たに委託した登録支援機関に係る「登録支援機関概要書（参考様式第２－２号）、「支援責任者の就任承諾書及び誓約書（参考用式第２－３号）」、「支援責任者の履歴書（参考様式第２－４号）」及び「支援担当者の履歴書（参考様式第２－６号）」を届出書に添付してください（登録支援機関の登録申請時から内容に変更がない場合でも提出が必要となりますので、委託することとなった登録支援機関から、これらの書類を受領し、届出書に添付して提出してください。）。

　なお、新たな支援委託契約の締結に係る届出もあわせて提出する必要があります（詳細は後述【４．支援委託契約の変更に係る届出】を参照してください。）。

Ｑ３－８：雇用する外国人について、特定技能所属機関で支援を実施する予定として支援計画書を作成し、在留資格「特定技能」の許可を受けましたが、その後、登録支援機関に支援を一部委託することになりました。支援内容に変更はありませんが、支援計画変更の届出は必要ですか。

Ａ３－８：「１号特定技能外国人支援計画書（参考様式第１－１７号）」の「Ⅳ　支援内容」欄について、実際に一部委託した支援内容の「委託の有無」欄及び「支援担当者又は委託を受けた実施担当者」に変更が生じるため、支援計画変更に係る届出を提出してください。

なお、登録支援機関に支援の実施を一部しか委託しない場合、支援の実施者はあくまで特定技能所属機関になりますので「新たな支援委託契約の締結に係る届出」の提出は必要ありませんが、登録支援機関と支援の実施の全部を委託していたにも関わらず、これを一部の委託に変更した場合は「支援委託契約の終了に係る届出」が必要です（詳細は後述【４．支援委託契約の変更に係る届出】を参照してください。）。

また、定期面談の実施を一部委託することはできませんので、ご留意ください。

【４．支援委託契約の変更に係る届出】

Ｑ４－１：届出の対象となる支援委託契約とはどのようなものですか。

Ａ４－１：特定技能所属機関が雇用する特定技能外国人に対する支援について、その全部の実施を登録支援機関に委託する旨の契約が該当します。支援内容の全部を委託しない契約（一部委託契約）は、届出の対象にはなりません。

Ｑ４－２：特定技能外国人に対する支援の実施の全部を登録支援機関に委託するとして在留資格「特定技能」の許可を受けました。支援委託契約の締結に係る届出の提出は必要ですか。

Ａ４－２：既に登録支援機関に支援を委託するとして在留許可を受けていることから、届出は必要ありません。

なお、特定技能所属機関が自ら支援を実施するとして在留許可を受けていた場合であり、新たに登録支援機関と支援委託契約を締結した場合は、支援委託契約の締結に係る届出を提出してください。

Ｑ４－３：登録支援機関と支援委託契約を締結していましたが、この度、契約を終了して特定技能所属機関が自ら支援を行うことにしました。この場合、届出は必要ですか。

Ａ４－３：支援委託契約の終了に係る届出の提出が必要です。なお、登録支援機関との支援委託契約を終了した場合は、特定技能所属機関の役職員の中から支援責任者及び支援担当者を選任し、１号特定技能外国人支援計画書のとおり支援を実施する必要があります。１号特定技能外国人支援計画書の内容にも変更が生じることから、支援計画変更に係る届出（参考様式第３－２号）の提出も必要です。

詳しくは特定技能外国人受入れに関する運用要領をご覧ください。

Ｑ４－４：現在、登録支援機関と支援委託契約を締結していますが、この度、委託先の登録支援機関を変更することにしました。この場合、届出は必要ですか。

Ａ４－４：登録支援機関の委託先を変更した場合、従前の登録支援機関との支援委託契約を終了したという事由及び新たな登録支援機関との支援委託契約を締結したという事由を届け出る必要がありますので、支援委託契約の終了又は締結に係る届出書（参考様式第３－３－２号）を提出してください。

　また、１号特定技能外国人支援計画書「Ⅲ　登録支援機関」欄に変更が生じるので、支援計画変更に係る届出書（参考様式第３－２号）の提出も必要です。

Ｑ４－５：特定技能外国人の一時帰国を理由に、一旦雇用契約を終了しました。本邦へ再入国した後は同じ雇用条件で雇用契約を再度締結する予定です。この場合、支援委託契約の終了に係る届出は必要ですか。

Ａ４－５：特定技能外国人の一時帰国を理由に支援委託契約も終了した場合は、支援委託契約の終了に係る届出の提出が必要です。

　ただし、再入国した後も引き続き同じ登録支援機関に支援を実施してもらうことが予定されているため、支援委託契約を終了していない場合には、届出の必要はありません。

Ｑ４－６：複数の特定技能外国人を受け入れていますが、これらの特定技能外国人に対する支援の実施の全部を登録支援機関に委託しています。今回、特定技能外国人のうち一人が退職することになりました。他の特定技能外国人に対する支援については、引き続き同じ登録支援機関と委託契約を継続します。この場合、届出は必要ですか。

Ａ４－６：引き続き委託契約が継続する場合は、届出は必要ありません。

Ｑ４－７：特定技能外国人が自己の都合により退職しました。これに伴い、支援委託契約の終了に係る届出を提出したいのですが、参考様式第３－３－２号について、どのように記載したらよいですか。

Ａ４－７：「②　届出の事由」は、「支援委託契約の終了」を選択し、「Ａ　契約の終了ｂ　終了の事由」の大分類は「特定技能所属機関の都合による終了」、小分類は「その他」を選択し、「その他」の欄に「外国人の自己都合による退職」等と記載してください。

　なお、特定技能雇用契約の終了に係る届出書（参考様式第３－１－２号）を提出する際において、同届出書の②Ａｃ欄に登録支援機関との支援委託契約が終了した事実を記載した場合、支援委託契約の終了に係る届出書（参考様式第３－３－２号）を提出する必要はありません。

Ｑ４－８：支援委託契約の契約期間について、当該期間を短くした場合のみ届出を提出する必要がありますか。

Ａ４－８：期限を短くした場合に限らず、委託契約期間自体に変更が生じた場合は届出が

必要です。

【５．受入れ困難に係る届出】

Ｑ５－１：特定技能外国人が自己都合により退職する場合は、必ず受入れ困難に係る届出の提出が必要ですか。

Ａ５－１：必要ありません。特定技能雇用契約の終了に係る届出のみで結構です。

Ｑ５－２：受入れ困難に係る届出を提出する場合は、必ず「受入れ困難となるに至った経緯に係る説明書」（参考様式第５－１１号）、「１か月以上の活動未実施期間が生じた際の状況説明書」（参考様式第５－１４号）又は「行方不明が判明した際の状況説明書」（参考様式第５－１５号）を添付する必要がありますか。

Ａ５－２：必要です。受入れが困難になった経緯をできるだけ詳細に記載して、受入れ困難に係る届出書に添付して提出してください。なお、添付する参考様式は以下のとおり、事由によって異なります。

- 特定技能外国人が入国又は在留資格変更の許可を受けた後に、１か月以上活動ができない事由が生じた場合→「１か月以上の活動未実施期間が生じた際の状況説明書」（参考様式第５－１４号）
- 特定技能外国人が行方不明となった場合→「行方不明が判明した際の状況説明書」（参考様式第５－１５号）
- 上記以外の事由の場合→「受入れ困難となるに至った経緯に係る説明書」（参考様式第５－１１号）

Ｑ５－３：受入れ困難に係る届出を提出する場合は、必ず特定技能雇用契約の終了の届出を提出する必要がありますか。

Ａ５－３：受入れ困難に係る届出を提出した後に、事情の変更等により、特定技能雇用契約が継続することになり、特定技能雇用契約が終了しなかった場合は、特定技能雇用契約の終了の届出を提出する必要はありません。ただし、復職した経緯等について、特定技能所属機関の所在地を管轄する地方出入国在留管理局・支局に対し、受入れ困難届出の追加書類として事情を説明する文書を提出してください。

Ｑ５－４：特定技能外国人が急遽帰国することになったため、特定技能雇用契約を終了することになりました。事前に受入れ困難に係る届出を提出することができませんでしたが、特定技能雇用契約の終了の届出と同時に受入れ困難に係る届出を提出しても差し支えないですか。

Ａ５－４：受入れ困難に係る届出と同時に特定技能雇用契約の終了の届出を提出しても差し支えありませんが、特定技能外国人の帰国による退職が、外国人の自己都合によるものである場合は、受入れ困難に係る届出は提出不要です。

Ｑ５－５：特定技能外国人の一時帰国を理由に、一旦特定技能雇用契約を終了しました。

本邦へ再入国した後は同じ雇用条件で雇用契約を再度締結する予定です。この場合、受入れ困難に係る届出は必要ですか。

Ａ５－５：受入れ困難の事由が外国人の自己都合退職に該当するのであれば、受入れ困難に係る届出は不要です。一方、それ以外の事由であれば、再入国した後に再度雇用契約を締結する予定であったとしても、一旦雇用契約が終了する見込みがたった時点で受入れ困難に係る届出が必要です。

Ｑ５－６：特定技能外国人の一時帰国を理由に、一旦特定技能雇用契約を終了しました。特定技能雇用契約の終了に際して、受入れ困難に係る届出及び特定技能雇用契約の終了に係る届出は提出しました。その後、本邦へ再入国した後に同じ雇用条件で雇用契約を締結する予定であったところ、一時帰国していた特定技能外国人が再入国する見込みが立たなくなりました。この場合、受入れ困難に係る届出や特定技能雇用契約の終了に係る届出は必要ですか。

Ａ５－６：必要ありません。

Ｑ５－７：他の在留資格（技術・人文知識・国際業務、日本人の配偶者等）に変更しましたが、引き続き同じ特定技能所属機関で働く予定です。この場合、届出は必要ですか。

Ａ５－７：特定技能雇用契約終了に係る届出が必要です。また、在留資格の変更が自己都合によるものであれば受入れ困難に係る届出は不要ですが、自己都合によるものでない場合、同届出の提出が必要です。

Ｑ５－８：特定技能外国人が行方不明になったために、特定技能外国人の行方不明を事由とする受入れ困難に係る届出を提出しました。社内での手続き等のために、特定技能雇用契約は継続したままでしたが、特定技能外国人の居所がわかり、復職する意思も確認できました。この場合、どのような届出の提出が必要ですか。

Ａ５－８：【２．特定技能雇用契約に係る届出】のⅡ．特定技能雇用契約の終了に係る届出のＡ２－４５を参照してください。

Ｑ５－９：受入れ困難に係る届出書（参考様式第３－４号）の「④受入れ継続のための措置」欄の「Ａ活動継続の意思」はどのように選べば良いですか。

Ａ５－９：「活動継続の意思」とは、届出の対象となる特定技能外国人が引き続き同じ特定技能所属機関で働きたいという意思があるか否か、という意味です。

　よって、例えば、特定技能外国人が在留資格「特定技能」で継続して働きたいが、他の特定技能所属機関に移りたいと考えている場合には、活動継続の意思なし（転職希望）にチェックしてください。

Ｑ５－１０：特定技能外国人が雇用後に１か月以上活動ができない事情が生じた場合、どのような届出書を提出すればいいですか。

Ａ５－１０：「受入れ困難に係る届出書」（参考様式第３－４号）及び「１か月以上の活

動未実施期間が生じた際の状況説明書」（参考様式第５－１４号）の提出が必要です。

「受入れ困難に係る届出書」の記載に当たっては、特定技能所属機関の都合（生産ラインの縮小や業務中の病気・けがなどによる休業等）である場合、「②届出の事由」は、Ａａ欄の事由の区分について「その他」を選択し、「１か月以上の活動未実施」と記載してください。また、特定技能外国人の都合（妊娠・出産・育児のための休業や私生活上の病気・けがなどによる休業等）である場合、「②届出の事由」は、Ｂａ欄の事由について「その他」を選択し、「１か月以上の活動未実施」と記載してください。

ただし、１か月以上活動しない状況が発生した場合であっても、就労できない事情がないにも関わらず（※）特定技能外国人の意思で有給休暇等により１か月以上活動しない場合については、上記の届出書の提出は不要です。

※　妊娠、出産、育児のための休業や、病気やけがによる休業などは、「就労できない事情がない」とは認められず、上記の届出書の提出は必要です。

Ｑ５－１１：特定技能雇用契約の締結後、入管に在留諸申請をしましたが、その後諸事情により、特定技能外国人を受け入れることが難しくなりました。外国人に雇用契約の解除を申し入れましたが、特定技能外国人が入管から許可を受けてしまいました。この場合、受入れ困難の届出は必要ですか。

Ａ５－１１：本件は、受入れ機関が合意解除を求めたものの、外国人側に雇用契約解除の意思がなかったケースであるため、雇用契約は終了していないと考えられます。そのため、１か月以上、特定技能外国人が予定していた活動を行えないのであれば、受入れ困難に係る届出を提出してください。

【６．特定技能雇用契約及び１号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令の基準不適合に係る届出】

Ｑ６－１：「特定技能雇用契約及び１号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令の基準不適合に係る届出書」の提出が必要となる「基準不適合」とはどのような状況ですか。

Ａ６－１：特定技能基準省令第２条に掲げる基準に適合していない状況を指します。

Ｑ６－２：具体的にどのような場合に届出が必要となるのですか。

Ａ６－２：代表的な例としては、以下の場合が挙げられます。

- 税金や社会保険料等の滞納が発生したとき（第２条第１項第１号不適合）
- 特定技能外国人が従事することとされている業務と同種の業務に従事していた労働者（日本人及び他の在留資格で就労している外国人を含む。）に関し、非自発的離職を発生させたとき（第２条第１項第２号不適合）
- 関係法律による刑罰を受けたとき（第２条第１項第４号不適合）

・ 実習認定の取消しを受けたとき（第２条第１項第４号不適合）
・ 出入国又は労働関係法令に関する不正行為を行ったとき（第２条第１項第４号不適合）
・ 外国人に対する暴行行為、脅迫行為又は監禁行為が発生したとき（第２条第１項第４号不適合）
・ 外国人に支給する手当又は報酬の一部又は全部を支払わない行為が発生したとき（第２条第１項第４号不適合）

なお、 特定技能基準省令第２条に掲げる基準については、特定技能外国人受入れに関する運用要領第５章第２節に記載していますので御参照ください。

Ｑ６－３：一時的に基準不適合となりましたが、１４日以内に是正することができました。この場合も届出は必要になりますか。

Ａ６－３：届出の提出は必要です。「特定技能雇用契約及び１号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令の基準不適合に係る届出書」（参考様式第３－５号）とともに、「基準不適合に係る説明書」（参考様式第５－１８号）に事案が発生した原因と改善に至った経緯等を記載して提出してください。

Ｑ６－４：基準不適合の状況を把握し、現在是正に向けて関係省庁に相談をしていますが、１４日以内に改善をすることができません。どうしたらいいでしょうか。

Ａ６－４:基準不適合となる事由が生じたことを知った日から１４日以内に届出をする必要があるため、「特定技能雇用契約及び１号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令の基準不適合に係る届出書」（参考様式第３－５号）とともに、「基準不適合に係る説明書」（参考様式第５－１８号）には届出日現在の状況を記載して提出してください。

Ｑ６－５:令和７年３月３１日まで随時届出となっていた「出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為（不正行為）」が発生した場合については、届出をする必要がなくなったのですか。

Ａ６－５：出入国又は労働関係法令に関する不正行為が発生した場合は、特定技能基準省令第２条第１項第４号リに適合しないこととなるため、「特定技能雇用契約及び１号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令の基準不適合に係る届出書」（参考様式第３－５号）及び「基準不適合に係る説明書」（参考様式第５－１８号）を提出する必要があります。

Ｑ６－６：特定技能基準省令第２条第１項第４号リで掲げられている出入国又は労働に関する法令とは、具体的にどのような法律ですか。

Ａ６－６：出入国に関する法令とは、例えば、出入国管理及び難民認定法や同法施行規則等が該当します。また、労働に関する法令とは、例えば、労働基準法や労働安全衛生法等が該当します。

Ｑ６－７：特定技能基準省令第２条第１項第４号リで掲げられている不正又は著しく不当な行為とは、どのような行為ですか。

Ａ６－７：不正行為の主な類型は以下のとおりですが、これらに限られるものではなく、労働関係法令に違反した場合なども不正又は著しく不当な行為に該当するおそれがあります。

①外国人に対して暴行し、脅迫し又は監禁する行為
②外国人の旅券又は在留カードを取り上げる行為
③外国人に支給する手当又は報酬の一部又は全部を支払わない行為
④外国人の外出その他私生活の自由を不当に制限する行為
⑤上記①から④までに掲げるもののほか、外国人の人権を著しく侵害する行為
⑥虚偽文書の行使又は提供
⑦保証金の徴収若しくは財産の管理又は特定技能雇用契約不履行に係る違約金等不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約を締結する行為
⑧上記⑦の行為を行う者の紹介を受けて特定技能雇用契約を締結する行為
⑨法第１９条の１８の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をする行為
⑩法第１９条の２０の規定による報告徴収に従わない、又は虚偽の報告をする行為
⑪法第１９条の２１の規定による処分（改善命令）に違反する行為

Ｑ６－８：雇用する日本人従業員に対する労働関係法令違反が発生しました。この場合、届出は必要ですか。

Ａ６－８：法令違反の是正の状況によっては、特定技能基準省令第２条第１項第４号に適合しないこととなるため届出が必要となります。

Ｑ６－９：支援計画に基づく定期面談を通じて特定技能所属機関の基準不適合を把握しました。この場合どの届出を提出すればいいですか。

Ａ６－９：基準不適合となる事由が生じたことを知った時点で「特定技能雇用契約及び１号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令の基準不適合に係る届出書」（参考様式第３－５号）及び「基準不適合に係る説明書」（参考様式第５－１８号）の提出が必要となります。

なお、定期面談等で把握した１号特定技能外国人に係る問題について、特定技能所属機関内での問題解決が困難であり、問題解決に向けて行政機関等の他機関への相談等（※）を実施した場合は、「１号特定技能外国人支援計画の実施困難に係る届出書」（参考様式第３－７号）の提出も必要となります。

※　生活上必要な行政手続等を行うための行政機関等への付き添いは含みません。

【７．１号特定技能外国人支援計画の実施困難に係る届出】

Ｑ７－１：支援を登録支援機関に全部委託している場合も届出は必要ですか。

Ａ７－１：支援を全部委託している場合は、特定技能所属機関による届出は不要です。な

お、登録支援機関においては「１号特定技能外国人支援計画の実施における特異事案報告書」（参考様式第４―３号）の提出が必要です。

Ｑ７－２：どのような場合に届出が必要となりますか。

Ａ７－２：例えば、以下のような場合に「１号特定技能外国人支援計画の実施困難に係る届出書」（参考様式第３－７号）の提出が必要となります。

- １号特定技能外国人支援計画に記載された支援について実施することができなかった場合
- 定期的な面談や１号特定技能外国人からの相談等の支援を通じて、特定技能外国人の職業生活上、日常生活上又は社会生活上の問題を把握し、特定技能所属機関内での問題解決が困難であり、問題解決に向けて行政機関等の他機関への相談等（※）を実施した場合（非自発的離職の発生により、公共職業安定所（ハローワーク）への相談を行うなどの転職支援を実施した場合を含む。）

※　生活上必要な行政手続等を行うための行政機関等への付き添いは含まれません。

Ｑ７－３：義務的支援の実施について、特定技能外国人から実施不要であるとの申出がありました。この場合は、届出をする必要がありますか。

Ａ７－３：「１号特定技能外国人支援計画の実施困難に係る届出書」（参考様式第３－７号）の提出は不要です。ただし、特定技能外国人から当該申出があったことについては、記録として保管しておく必要があります。