

【特定技能】変更届出（随時）（運用要領抜粋）

出入国管理局

令和4年8月改訂版

赤字が令和4年8月に改訂された箇所です。

特定技能では、当初の契約から変更があった場合は、特定技能所属機関（受入れ企業）が地方出入国在留管理局に変更届出を提出しなければなりません。

※登録支援機関への委託は認められていません。

賃金の変更（昇給含む）も変更届出を提出しなければなりません。

定期面談時に変更事項がないかを確認してください。

特に建設分野の場合には受入計画で毎年の昇給させることにしています。

昇給時には賃金改定同意書と指定参考様式を作成し管轄の地方出入国在留管理庁に提出をしてください。

※賃金改定同意書は技能実習生で使用している賃金改定同意書と条件書を使用でOKです。

- ①契約変更の届出 変更日から14日以内に提出
- ②契約終了の届出 契約終了から14日以内に提出
- ③新たな契約締結による届出 締結から14日以内に提出
- ④1号特定技能外国人支援計画の変更関係 変更日から14日以内に提出
- ⑤契約締結の届出 支援委託契約の変更関係 変更日から14日以内に提出
- ⑥受入れ困難に係る届出書 発生から14日以内に提出
- ⑦出入国又は労働関係法令に関する不正行為等を知った時の届出 知った時から14日以内に提出

様式は以下のURLよりダウンロードしてください。

https://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/10_00020.html

① 契約変更の届出 変更日から 14 日以内に提出			
項番	変更事項	添付書類	特記事項
I	雇用契約期間	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用条件書の写し（参考様式第1-6号） ・特定技能雇用契約の変更に係わる届出書（参考様式第3-1-1号） 	<p>①当初の契約よりも期間を短くする場合に届出が必要（来日予定日を延期した、雇用開始予定日以降に在留資格変更許可がなされたなど、当初予定していた雇用開始日を変更することとなった場合であっても、雇用契約期間に変更が生じていない場合は、届出は不要）</p> <p>②「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ます」から「自動的に更新する」に変更となる場合以外の変更に ついては、届出が必要。</p> <p>③「2.契約の更新の有無」が、「更新する場合があります」であって、更新の判断基準を変更する場合は、届出が必要。</p>
II	就業の場所	<p>〈共通〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用条件書の写し（参考様式第1-6号） ・特定技能雇用契約の変更に係わる届出書（参考様式第3-1-1号） <p>〈右記②の場合〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・運用要領別冊（分野別）を参照 <p>〈右記③の場合〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・派遣計画書(参考様式第1-12号) ・就業条件明示書の写し(参考様式第1-13号) ・派遣先の概要書（参考様式第1-14号または1-15号） ・労働派遣契約書 ・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 <p>※第5第2節第1(12)の【確認対象の書類】を参照</p> <ul style="list-style-type: none"> ・派遣先に係る運用要領別冊(分野別)に定める確認対象の書類 	<p>①就業場所(事業所)を変更する場合には届出が必要（連絡先のみの変更を除く。）</p> <p>具体例として、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従前勤務していた事業所からほかの事業所へ転勤した場合 ・当初の雇用条件書に記載していないほかの事業所において掛け持ちで勤務することになった場合などがあげられる。 <p>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、ビルクリーニング、自動車整備、航空、宿泊、外食業)</p> <p>③労働者派遣の場合であって、在留申請の際に提出した派遣計画に記載していない派遣先又若しくはは就労(作業)場所での就労をすることとなる場合又は新たな派遣先もしくはは就労（作業）場所を追加するには届出が必要</p> <p>④雇用形態を「派遣雇用」から「直接雇用」に変更した場合には届出が必要</p> <p>⑤雇用形態を「直接雇用」から「派遣雇用」に変更した場合には届出が必要（なお、「直接雇用」から「派遣雇用」に変更する場合、派遣開始の概ね2か月前からあらかじめ雇用契約を締結し、届出が必要）</p>
III	従事すべき業務の内容	<p>〈共通〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用条件書の写し(参考様式第1-6号) ・特定技能雇用契約の変更に係わる届出書（参考様式第3-1-1号） ・特定技能外国人の指定書 <p>〈右記②の場合〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定技能外国人が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 	<p>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</p> <p>（注意）新たな分野の指定を受けるためには、在留資格変更許可申請が必要</p> <p>②同一分野内で従事する業務区分を変更するには届出が必要</p> <p>③分野別運用要領に定める「特定技能外国人が従事する業務」に従事しないこととなった場合に届出が必要</p>

①契約変更の届出 変更日から14日以内に提出			
IV	労働時間	<p>〈共通〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用条件書の写し（参考様式第1-6号） ・特定技能雇用契約の変更に係る届出書（参考様式第3-1-1号） <p>〈右記①②の場合〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働基準監督署へ届け出た変形労働時間制に間する協定書の写し(1年単位の変形労働時間の場合) <p>〈右記③④の場合〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フルタイムではないことの理由書 	<p>①変形労働時間制を採用又は廃止した場合は届出が必要</p> <p>②「3.所定労働時間」又は、「4.所定労働日数」を変更する場合は届出が必要</p> <p>③所定労働がフルタイム(労働日数が週5日以上かつ年間217日以上であって、かつ、週労働が30時間以上)の場合は届出が必要(始業開始及び終業時間がそれぞれ変更の場合でも、所定労働時間が変更が生じていないのであれば、届出は不要)</p>
V	休日	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用条件書の写し（参考様式第1-6号） ・特定技能雇用契約の変更に係る届出書（参考様式第3-1-1号） 	<p>・年間合計日数を当初の契約より少なくする場合は届出が必要(平年かうう年かによる変更、暦上の日と曜日の対応関係毎年変わることによる年末年始休暇日数の変更又は法令による祝日の変更に伴う年間合計休日日数の減少は届出不要)</p>
VI	休暇	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用条件書の写し（参考様式第1-6号） ・特定技能雇用契約の変更に係る届出書（参考様式第3-1-1号） 	<p>①当初の契約より休暇日数を減らす場合には届出が必要（休暇日数を増やす場合には届出は不要）</p> <p>②「1.年次有給休暇」の「継続勤務6か月未満の年次有給休暇」又は有給・無給にかかわらず「2.その他の休暇」のいずれかの休暇を廃止する場合は届出は必要</p>
VII	賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用条件書の写し（参考様式第1-6号） ・特定技能雇用契約の変更に係る届出書（参考様式第3-1-1号） ・特定技能外国人の報酬に関する説明書(参考様式第1-4号)等(当初の在留申請の際に特定技能外国人の報酬を決定する上で比較対象とした日本人労働者等に変更があったことにより、新たな比較対象とした日本人の報酬額に従って特定技能外国人の報酬額を変更した場合) 	<ul style="list-style-type: none"> ・以下の場合には届出が必要 <p>①「1.基本賃金」の額を変更する場合</p> <p>②「1.基本賃金」の支給方法を変更する場合(月給制→日給制、時間給制→月給制等)</p> <p>③「2.諸手当」に記載されている手当のいずれかを廃止する場合</p> <p>④「賃金の支払い(参考様式第1-6号別紙)」に関し、諸手当の額を減額する場合</p> <p>⑤「3.所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率」を減らす場合</p> <p>⑥固定残業代制度の導入又は廃止をする場合</p> <p>⑦「6.賃金支払方法」を「口座振込」から「通貨払」に変更する場合</p> <p>⑧「7.労使協定に基づく賃金支払い時の控除」について、「無」を「有」する場合、又は「有」に変更する場合</p> <p>⑨「賃金の支払(参考様式第1-6号別紙)」に関し、賃金支払時に控除する項目を増やす場合(単に控除項目が減少した場合は届出不要であるが、控除を廃止した結果、特定技能外国人の実費負担が増加(新たに発生)した場合には、届出が必要)</p> <p>⑩「8.昇給」「9.賞与」「10.退職金」について、「有」から「無」に変更する場合(支給時期のみを変更する場合には届出不要)(会社の業績不振等を理由に賞与の支給がなくなった場合において、当初の契約で支給額が定められていたときは、変更が生じたものとして届出が必要)</p> <p>⑪「8.昇給」の金額を変更する場合</p> <p>⑫「9.賞与」「10.退職金」を減額する場合</p>

①契約変更の届出 変更日から14日以内に提出			
VIII	退職に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用条件書の写し（参考様式第1-6号） ・特定技能雇用契約の変更に係わる届出書（参考様式第3-1-1号） 	いずれの場合も届出が必要
IX	その他(社会保険の加入状況・労働保険の適用状況、健康診断、帰国担保措置)	〈共通〉 <ul style="list-style-type: none"> ・雇用条件書の写し（参考様式第1-6号） ・特定技能雇用契約の変更に係わる届出書（参考様式第3-1-1号） 〈右記③の場合〉 <ul style="list-style-type: none"> ・特定技能所属機関の労働保険関係成立届の写し,労働の概算保険料申告書の写し又は動労保険料等納付証明(未納なし証明)など 	①健康保険・厚生年金保険の適用事業所となった場合に届け出が必要 ②健康保険・厚生年金保険の適用事業所とならなかった場合に届出が必要 ③労働保険の適用事業所となった場合に届出が必要 ④「3.初回の定期健康診断」の「(その後__ごとに実施)」について,1年を超える期間を指定した場合に届出が必要

【留意事項】

・特定技能雇用契約の変更に係る届出書（参考様式第3-1-1号）

○届出に当たっては変更後の内容が基準に適合していることを十分に確認してください。

○届出書に添付する雇用条件書（参考様式1-6号）は、変更部分のみ記載してください。

また、特定技能外国人が理解できる言語で記載されており、かつ特定技能外国人が内容を理解した上で署名がなされていることが必要です。

（この条件が満たされていれば、雇用条件書に代わる任意の書式でも差し支えありません）。

②契約終了の届出 契約終了から14日以内に提出			
項番	変更事項	添付書類	特記事項
I	雇用契約の終了	〈共通〉 特定技能雇用の終了又は締結に係る届出書(参考様式第3-1-2) 〈右記⑦⑨の場合〉 受入れ困難に係る届出書(参考様式第3-4号)	①終期が到来したので雇用終了 ②倒産等経営上の都合で雇用終了 ③基準不適合による雇用終了 ④個人事業主死亡により雇用終了 ⑤特定技能外国人の死亡により雇用終了 ⑥特定技能外国人の病気怪我により雇用終了 ⑦特定技能外国人の行方不明により雇用終了 ⑧特定技能外国人の自己都合退職より雇用終了 ⑨特定技能外国人の非自発的離職

【留意事項】

・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3-1-2号）

○特定技能雇用契約が終了した特定技能外国人について、当該外国人に対する支援の全部の実施を委託していた場合、当該外国人に係る特定技能所属機関と登録支援機関との間の委託契約も終了することになります。委託契約が終了した事実についても、届出書（参考様式第3-1-2号）「A 契約の終了」欄 c及びd)に記載してください。

○特定技能外国人は、特定技能雇用契約が終了した場合であっても、直ちに帰国することとはならず、転職により新たな特定技能所属機関との間で特定技能雇用契約が締結されれば、在留期間の範囲内で引き続き在留が認められることとなります。

○特定技能外国人の責めに帰すべき事由によらずに特定技能雇用期間が終了した際には、当該外国人の活動継続意思を確認した上、活動の継続を希望する場合には必要な転職支援をしなければなりません。

○特定技能雇用契約を終了する事由が、非自発的離職や行方不明等である場合は、受入れ困難に係る届出書（参考様式第3-4号）をあらかじめ提出しておかなければなりません。

○一時帰国等を理由に一度雇用契約を終了した場合、たとえ再雇用する予定があったとしても届出が必要になります（在留期限内に再度雇用契約を締結した場合は、下記第3「新たな契約締結の届出」の提出も必要になります。）。

○その他以下の場合には、特定技能雇用契約が終了したとして届出が必要になります。

- ・再入国許可（みなし再入国を含む。）を受けずに出国した場合
- ・再入国許可（みなし再入国を含む。）を受け出国したが、同許可期限内に再入国しなかった場合
- ・「特定技能」以外の在留資格への変更許可を受けた場合（引き続き雇用する場合も含む）

○企業の合併、分割などに伴い特定技能所属機関が変更になった場合、届出は不要です（別途在留資格変更許可申請が必要です。）が、合併、分割前に特定技能外国人が実初的に離職した又は解雇された場合は届出が必要です。（下記第4節の「特定技能外国人の受入れ困難時の届出」も必要です。）。

③新たな契約締結による届出 締結から14日以内に提出			
項番	変更事項	添付書類	特記事項
I	雇用契約	<ul style="list-style-type: none"> ・特定技能雇用契約の終了又は締結に係わる届書(参考様式第3-1-2号) ・新たな契約に係わる特定技能雇用契約書の写し(参考様式第1-5号) ・新たな契約に係わる特定技能雇用条件書の写し(参考様式第1-6号) 	①新たに雇用契約を締結

【留意事項】

○新たな契約を締結した場合」とは、例えば、特定技能外国人が自己の意志で特定技能所属機関を退職して契約が終了したことにより契約終了の届出がされ、転職に向けた就職活動を行っていたものの、転職先が見つからなかったことから、当該特定技能所属機関に戻り、再度契約を締結をしたような場合が該当します（異なる特定技能所属機関と新たに契約を締結する場合は、在留資格変更許可申請が必要となります。）

○届出に当たっては変更後の内容が基準に適合していることを十分に確認してください。

④1号特定技能外国人支援計画の変更関係 変更日から14日以内に提出			
項番	変更事項	添付書類	特記事項
II	特定技能所属機関	〈共通〉 <ul style="list-style-type: none"> ・1号特定技能外国人支援計画(参考様式第1-17号) ・支援計画に係る届出書(参考様式第3-2号) 〈右記①及び②の場合〉 <ul style="list-style-type: none"> ・特定技能基準省令第2条第2項第1号イに該当しない は支援責任者の履歴書(参考様式第1-20号) 	①支援責任者の役職を変更する場合は届出が必要 ②新たに支援責任者を選任する場合は届出が必要 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(②に該当する場合は除く) ④支援計画書に記載した支援担当者が減少した場合は届出が必要(②に該当する場合は除く) ⑤支援責任者が婚姻等によって指名を変更した場合、届出は不要であるが、婚姻、転籍、役職変更等によって「支援の中立性を確保していることの有無」欄に変更が生じた場合は、届出が必要
III	登録支援機関	〈共通〉 <ul style="list-style-type: none"> ・登録支援機関概要書(参考様式第2-2号) ・1号特定技能外国人支援計画(参考様式第1-17号) ・支援計画に係る届出書(参考様式第3-2号) 〈右記①及び②の場合〉 <ul style="list-style-type: none"> ・支援責任者の就任承諾書及び誓約書(参考様式第2-3号) ・支援責任者の履歴書(参考様式第2-4号) 〈右記⑦の場合〉 <ul style="list-style-type: none"> ・特定技能所属機関概要書第1-11号) 	①支援責任者の役職を変更する場合は届出が必要 ②新たに支援責任者を選任する場合は届出が必要 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 ④支援責任者が婚姻等によって指名を変更した場合、届出は不要であるが、婚姻、転籍、役職変更等によって「支援の適正性を確保していることの有無」欄に変更が生じた場合、届出が必要 ⑤支援計画書に記載した支援担当者数が減少した場合は届出が必要届出が必要 ⑥新たな登録支援機関との間で支援委託契約を締結した場合は届出が必要 ⑦登録支援機関との支援委託契約を終了し特定技能所属機関が支援を行う場合は届出が必要
IV	支援の内容	〈共通〉 <ul style="list-style-type: none"> ・1号特定技能外国人支援計画(参考様式第1-17号) ・支援計画に係る届出書(参考様式第3-2号) 〈右記③の場合〉 <ul style="list-style-type: none"> ・登録支援機関が支援業務の全部を実施をしている場 又は特定技能所属機関が特定技能基準省令第2条第2 1号イに該当しない場合は支援担当者の履歴書(参考様 1-22号又は2-6号) 	【IVの1から9までの各支援】 ①支援内容を変更する場合は届出が必要 ②実施予定を「無」に変更する場合は届出が必要 ③支援担当者の役職を変更する場合、支援担当者を変更する場合は届出が必要(婚姻等による氏名の変更は除く。) ④委託の有無を変更する場合は届出が必要 ⑤支援を委託する相手方を変更した場合は届出が必要(委託先の同一性に変更がない場合を除く。) ⑥実施方法を変更する場合は届出が必要 【IVの1、4、6及び9までの支援】 ⑦実施言語を変更する場合は届出が必要 【IVの4の支援】 ⑧実施予定時間を変更する場合は届出が必要 【IVの9の支援】 ⑨実施予定時期を変更する場合は届出が必要

【留意事項】

○届出に当たっては変更後の内容が基準に適合していることを十分に確認してください。

○添付する1号特定技能外国人支援計画(参考様式第1-17号)については、**変更部分のみを記載してください。**

また、支援計画書は、変更部分を含む一部のみで差し支えありません。

○以下の場合支援企画書の内容に変更が生じることから、支援計画変更に係る届出が必要になります(同じく「登録支援機関との委託契約に関する届出」も必要になります)

○自ら支援を実施する特定技能所属機関が新たに登録支援機関と支援実施に係る委託契約を締結した場合

○支援を委託する登録支援機関を変更した場合

○登録支援機関との委託契約を終了し特定技能所属機関自ら支援を実施する場合

⑤契約締結の届出 支援委託契約の変更関係 変更日から14日以内に提出			
項番	変更事項	添付書類	特記事項
	支援の契約	・ 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) ・ 登録支援機関との支援委託契約に関する説明書(参考様式第1-25号)	・ 登録支援機関と支援の全部の契約をした時は届出が必要
第5欄	委託料	・ 支援委託契約の変更に係わる届出書(参考様式第3-3-1号) ・ 登録支援機関との支援委託契約に関する説明書(参考様式第1-25号)	・ 登録支援機関との支援委託契約に関する説明書の第5欄を変更した場合は届出が必要
第6欄	契約期間	・ 支援委託契約の変更に係わる届出書(参考様式第3-3-1号) ・ 登録支援機関との支援委託契約に関する説明書(参考様式第1-25号)	・ 登録支援機関との支援委託契約に関する説明書の第6欄を変更した場合は届出が必要
	契約の終了	・ 支援委託契約の終了又は締結に係わる届出書(参考様式第3-3-2号) ・ 支援計画計画の変更に係る届出(参考様式第3-2号)	・ 登録支援機関との支援委託契約が終了した時は届出が必要
	支援機関の変更	・ 支援委託契約の終了又は締結に係わる届出書(参考様式第3-3-2号) ・ 支援計画計画の変更に係る届出(参考様式第3-3号)	・ 登録支援機関を変更した時は届出が必要

【留意事項】

- 新たな登録支援機関との間で支援委託契約を締結した場合は、1号特定技能外国人支援計画が変更となることから、併せて支援計画変更に係る届出書（参考様式第3-2号）を提出しなければなりません。
- 登録支援機関へ委託する業務が1号特定技能外国人支援計画の一部となる場合には、特定技能所属機関自らが適合1号特定技能の適正な実施に関する基準に適合することが求められることに留意してください
- 登録支援機関との支援委託契約を終了した場合には、特定技能所属機関自らが1号特定技能外国人支援計画の適正な実施の確保に関する基準に適合するか、別の登録支援機関との委託契約を締結しなければ、1号特定技能外国人の受入れができないこととなりますので留意願います。
- 登録支援機関との支援委託契約を終了した場合は、1号特定技能外国人支援計画も変更となることから、併せて支援計画変更に係る届出書（参考様式第3-2号）を提出しなければなりません。
- 特定技能外国人が退職したことによって、当該特定技能外国人に対する支援実施に係る委託契約が終了する場合、たとえ、他の特定技能外国人に対する支援実施について引き続き登録支援機関との委託関係が在続する場合であっても、委託契約終了の届出が必要になります。
- 委託先の登録支援機関を変更した場合、届出書（参考様式第3-2-2号）②「A 契約の終了」欄及び「B 契約の締結」欄の両方を記入してください。なお、合わせて支援計画変更に係る届出書（参考様式3-2号）を提出しなければなりません。

⑥受入れ困難に係る届出書 発生から14日以内に提出			
項番	変更事項	添付書類	特記事項
	受入が困難になった	<ul style="list-style-type: none"> ・受入れ困難に係る届出書(参考様式第3-4号) ・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経営上の都合(非自発的離職) ②基準不適合 ③法人の解散 ④個人事業主の死亡 ⑤特定技能外国人の死亡 ⑥特定技能外国人の病気、怪我 ⑦特定技能外国人の行方不明 ⑧重責解雇 ⑨自己都合退職 ⑩「特定技能」以外の在留資格へ変更した場合（引き続き雇用する場合も含む） など14日以上にわたって活動する見込みがない場合は届出が必要

※契約満了前の途中帰国の場合は、書面により意思確認をして帰国が決定した時点(帰国前)に提出が必要

【留意事項】

- 特定技能外国人が受入れ中に死亡した場合や労働災害が発生した場合には、労働基準監督署や警察に届け出るなど適切な対応を行ってください。
- 受入れ困難となった旨を地方出入国在留管理局に届け出た後も当該外国人の活動状況について調査が行われることから、当該外国人に係る出勤簿、賃金台帳等の帳簿類について保存期間内は適切に保管し、調査の際には提示できるようにしておいてください。
- 特定技能所属機関の事業上・経営上の都合や欠格事由に該当する場合のほか、特定技能所属機関と特定技能外国人との諸問題により受入れ継続ができなくなる場合があります。万一、このような事態が発生した場合には、特定技能の活動が不可能となった事実とその対応策を届け出ることが求められます。また特定技能外国人が特定技能の活動を継続したいとの希望をもっているかを確認することが必要になります。活動継続の希望を持っている場合には、ハローワークや民間の職業紹介事業所へ案内するなどの転職の支援を行うなどの必要な措置を講じなければなりません。なお、特定技能外国人が特定技能雇用契約の満了に途中で帰国することとなる場合には特定技能外国人に対し、意に反して特定技能の活動を中止して帰国する必要があることの説明や帰国の意思確認を書面により十分に行う必要があります。
- 特定技能外国人が行方不明となった場合についても、特定技能の活動を行わせることが困難となった場合に該当することから、地方出入国在留管理局への受入れ困難に係る届出書（参考様式第3-4号）の提出が必要になります。
- 特定技能外国人が、再入国許可（みなし再入国許可を含む。）を受けずに出国した場合又は再入国許可（みなし再入国許可を含む。）を受け出国したが同許可期限内に再入国しなかった場合、その時点で在留カードは失効します。それに伴い、特定技能雇用契約も終了するため、受入れ困難の届出と雇用契約終了の届出が必要になります。なお、事前に再入国許可（みなし再入国許可を含む。）を受けずに出国すること、又は再入国許可（みなし再入国許可を含む。）を受け出国したが同許可期限内に再入国しないことが判明した場合は、その時点で先に受入れ困難の届出を行ってください。
- 一部の分野において、特定技能所属機関は分野別協議会へ入会することが求められていますが、分野別協議会への入会が拒否された場合、特定技能所属機関は基準を満たさないことになり、引き続き特定技能外国人を受け入れることができないことから、届出が必要になります。
- 企業の合併、分割などに伴い特定技能所属機関が変更になる場合、届出は不要です（別途、在留資格変更許可申請が必要です。）が、合併、分割前に特定技能外国人が自発的に離職する又は特定技能外国人を解雇する場合は、それらが判明した時点で届出が必要です（実際に離職又は解雇された場合は、前記第1節第2の「契約終了の届出」が必要になります。
- 添付する説明書には、以下を具体的に記載してください。
 - ・届出に至った経緯（特定技能外国人から特定技能雇用契約の終了に係る申し出があったとする場合はその実情を含む。）
 - ・転職に係る支援を行う場合はその内容

- ・帰国に係る支援を行う場合は帰国予定日及び航空券の手配状況
- ・特定技能外国人の連絡先となる電話番号（特定技能外国人自身が携帯電話契約をしていない場合でも、ほかに連絡を取ることが可能な電話番号がある場合は当該番号）
- ・特定技能外国人の法的保護を図るための情報提供実施の有無

※情報の例としては以下のとおりです。

- ・ハローワーク等を利用して転職先を探すことが可能であること
- ・転職する場合には在留資格変更許可申請が必要であること
- ・転居した場合、14日以内に市町村に届け出る必要があること
- ・在留資格変更許可又は資格外活動古歌を受けることなく稼働した場合、在留資格の取消や退去強制の対象となること
- ・ **正当な理由なく特定技能外国人としての活動を行わずに3か月以上在留している場合、在留資格の取消しの対象となること**
- ・特定技能1号の在留資格で在留できる期間は5年が限度であり、**転職活動等を行う期間や一時帰国の期間も5年に含まれること**
- ・ **特定技能外国人本人も、雇用契約終了について、14日以内に出入国在留管理庁に届け出る必要があること**

⑤契約締結の届出 支援委託契約の変更関係 変更日から14日以内に提出			
項番	変更事項	添付書類	特記事項
	不正行為を知った時	・ 出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しい行為(不正行為)に係る届出書（参考様式第3-5号）	①外国人暴行、脅迫、監禁を知った ②外国人の旅行又は在留カード取上げを知った時 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ことを知った時 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外国人の人権を著しく侵害する行為を知った時 ⑥偽変造文書等の行使を知った時 ⑦保証金・違約金を設定する外国の機関から紹介されて雇用契約を締結している事を知った時 ⑧届出の不履行又は虚偽の届出を知った時 ⑨虚偽の帳簿作成、答弁、検査拒否を知った時 ⑩改善命令に従わない事を知った時 ⑪不法就労者を知った時 ⑫労働関係法違反を知った時

【留意事項】

- 「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」については、本要領第5第2節第1(6)を参照してください。
- 特定技能所属機関（又は登録支援機関）が、1号特定技能外国人支援として行う定期的な面談などの際に、特定技能外国人への不正行為と知った場合は、当該不正行為を改善することが求められるとともに、関係する行政機関に報告を行うなど必要な措置を講じた上で、その結果を地方出入国在留管理管理局へ届け出なければなりません。届け出ることとされている不正行為は、不正の態様や程度を問いませんので、不正行為を知った場合には速やかに届け出てください。また、届出を行った時点において、関係行政機関から不正行為に対する指導又は処分を受けていない場合であって、届出後に指導又は処分を受けるに至った場合は、その内容を地方出入国在留管理局へ届け出てください。