



<組合より>

- ・ 1月各種試験関係の案内
- ・ 内閣官房ホームページから

<お知らせ>

- ・ 業務委託契約書の一部改訂のお知らせ
- ・ 年末年始休業日 (12/30~1/4)
- ・ 「外国人社員と働く職場の労務管理 (20210402) より」
<http://www.mhlw.go.jp/content/000761492.pdf>
23ページ ⑦年末調整や確定申告について説明するとき
25ページ ⑨昇格・人事評価

<お願い>

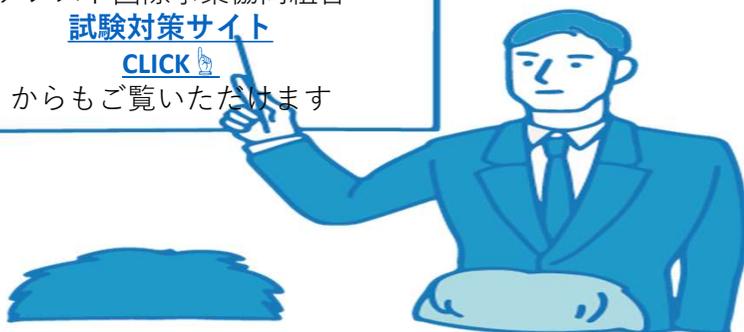
- ① 在留資格更新における必要書類の案内
書類部より問合せの際はご協力お願いします。
- ② 技能実習責任者講習、技能実習責任者講習、生活指導員講習の
期限切れでしたら再受講をお願いいたします。
- ③ 雇用条件と実際の就業時間に違いがある場合、
更新や見直しが必要な場合は、組合へご連絡お願いします。



令和4年1月試験予定

➤ 1/21 宮崎県：[養豚](#)

アシスト国際事業協同組合
[試験対策サイト](#)
[CLICK](#)
からもご覧いただけます



試験関係のお問い合わせは
コチラまで↓

shiken@assist-int.com

学科試験に合格を目指して

- ・ 過去問題の問題文をそのまま記憶しており、少し内容が変わると分からない。
- ・ 日本語のニュアンス、問題のひっかけに気づけない。
- ・ 試験官の指示がわからず、スムーズに試験を受けることが難しい。

<企業様・実習生の声より引用>

今後、年々試験内容が難しくなると
“各県・各協会”より情報がありました。

ご多忙とは思いますが、日々の実習を通して、日本語コミュニケーション・ご指導のほど、よろしく願いいたします。



https://corona.go.jp/news/news_20211105_01.html

水際対策強化に係る新たな措置（18）の適用に当たって有効と認められる新型コロナウイルス感染症に対するワクチン接種証明書について

別紙

有効と認められる新型コロナウイルス感染症に対する
ワクチン接種証明書発行国・地域

・内閣官房ホームページから

※赤字の国・地域発行の接種証明書は11月12日午前0時以降有効です。

赤字部分修正

水際対策強化に係る新たな措置（18）の適用に当たって有効と認められる新型コロナウイルス感染症に対するワクチン接種証明書について

別添

赤字部分修正

令和3年9月27日
最終改正 令和3年10月8日

厚生労働省
健康局
結核感染症課
健康課
医薬・生活衛生局
検査所業務課
外務省領事局政策課

「水際対策強化に係る新たな措置（18）」（令和3年9月27日）に基づく措置の適用に当たって、有効と認められる新型コロナウイルス感染症に対するワクチン接種証明書は、原則下記の1.又は2.のいずれかに該当するものとします。

- 日本で発行された証明書のうち、下記のいずれかに該当するものであって、ワクチンを2回以上接種し、日本入国・帰国時点で2回目の接種日から14日以上経過していることが分かるもの
 - 日本政府又は日本の地方公共団体により発行された、新型コロナウイルス感染症予防接種証明書（海外渡航用の新型コロナワクチン接種証明書）
 - 日本の地方公共団体により発行された、新型コロナウイルスワクチン予防接種済証
 - 日本の医療機関等により発行された、新型コロナワクチン接種記録書
- 外国で発行された証明書については、(1)～(3)のすべてを満たすもの
 - 下記の事項が日本語又は英語で記載されていること。
氏名、生年月日、ワクチン名又はメーカー、ワクチン接種日、ワクチン接種回数（注1）
（注1）接種証明書が日本語又は英語以外で記載されている場合、接種証明書の翻訳（日本語又は英語）が添付され、接種証明書の記載内容が判別できれば有効とみなします。
 - 下記のいずれかのワクチンを2回以上接種し、日本入国・帰国時点で2回目の接種日から14日以上経過していることが分かること。（注2）

ワクチン名/メーカー	指定日	指定解除日
コミナティ (COMIRNATY) 筋注/ファイザー (Pfizer)	令和3年9月27日	
バキセゼブリア (Vaxzevria) 筋注/アストラゼネカ (AstraZeneca) (注3)	令和3年9月27日	
COVID-19 ワクチンモデルナ (COVID-19 Vaccine Moderna) 筋注/モデルナ (Moderna)	令和3年9月27日	

(注2) 異なる種類のワクチンを接種した場合も、合計の接種回数が2回以上かつ2回目の接種日から14日以上経過していれば有効と認めます。

(注3) アストラゼネカから技術供与を受けて、インド血清研究所が製造する「コビシールド (Covishield)」については、水際対策強化に係る新たな措置（18）に基づく措置の適用に当たって、10月12日午前0時以降、「バキセゼブリア (Vaxzevria) 筋注/アストラゼネカ (AstraZeneca)」と同一のものとして取り扱います。

(3) 別紙に記載されたいずれかの国・地域の政府等公的な機関で発行されたワクチン接種証明書であること。

国・地域名
北米
米国全土 (CDCカード)
米国 (北マリアナ)
米国 (ニューヨーク州)
米国 (ニューヨーク市)
米国 (バージニア州)
米国 (ペンシルベニア州フィラデルフィア市)
米国 (メリーランド州)
米国 (ルイジアナ州)
米国 (ワシントンDC)
米国 (ワシントン州)
米国 (オレゴン州)
米国 (グアム)
米国 (カリフォルニア州)
米国 (アリゾナ州)
カナダ (アルバータ州)
カナダ (ブリティッシュコロンビア州)
カナダ (ユーコン準州)
カナダ (ケベック州)
カナダ (オンタリオ州)
カナダ (ニューファンドランド・ラブラドール州)
カナダ (ニューブランズウィック州)
カナダ (マニトバ州)
カナダ (サスカチュワン州)
カナダ (ノバスコシア州)
カナダ (ノースウエスト準州)
カナダ (ヌナブト準州)
欧州
アイスランド
アイルランド
アンドラ
イタリア
英国
エストニア

オーストリア
オランダ
キプロス
ギリシャ
クロアチア
コソボ
ジョージア
スイス
スウェーデン
スペイン
スロバキア
スロベニア
チェコ
デンマーク
ドイツ
トルクメニスタ
バチカン
ハンガリー
フィンランド
フランス
ブルガリア
ベラルーシ
ベルギー
ポーランド
ポルトガル
マルタ
ラトビア
リトアニア
ルーマニア
ルクセンブルク
アジア
インドネシア
韓国
シンガポール
スリランカ
タイ

フィリピン
ブルネイ
ベトナム
香港
マレーシア
モルディブ
大洋州
オーストラリア
サモア
パラオ
バブアニューギニア
マーシャル諸島
中南米
エクアドル
グアテマラ

コスタリカ
ジャマイカ
ドミニカ国
ニカラガ
パラグアイ
ペリズ
ホンジュラス
中東・アフリカ
アラブ首長国連邦
イスラエル
ガボン
チュニジア
トルコ
バーレーン
レバノン



・業務委託契約書の一部改訂のお知らせ

技能実習生受入れ事業委託契約書

アシスト国際事業協同組合(以下「甲」という。)

(以下「乙」という。)は乙の業務に関し

技術、技能または知識の取得を目的として海外からの技能実習生を受け入れるためここに本契約を締結する。

第1条 総則

本契約は、甲が有する技能実習生受入れ事業の知識等を活用して海外から技能実習生を受け入れ、乙が第二次受入れ機関となって、乙の本社・工場などに技能実習生を派遣し、乙が有する産業上の技術、技能又は知識を技能実習生に傳授させ海外への技術移転・人材育成を実現して、海外の産業経済の発展と日本との相互理解友好発展を図り、あわせて甲乙各々の事業内容の国際化と国際貢献の増大に資することを目的とする。

第2条 技能実習計画の遵守

乙は、在留資格認定交付申請の入管当局に提出した「技能実習計画書」を遵守して当該計画を実施しなければならない。

第3条 技能実習計画の変更

原則として技能実習計画の変更、または技能実習期間途中で技能実習事業を中止することは認めないものとする。ただし、やむを得ない事情により技能実習計画を変更する場合は、甲・乙相互間で変更内容及その理由および事後の処理について協議し、双方合意の上変更して乙が負うものとする。

第4条 技能実習施設および宿泊施設の確保

乙は技能実習期間中、技能実習に関わる技能実習施設および宿泊施設を確保しなければならない。この場合、当該技能実習施設および宿泊施設は、労働安全衛生法上必要な措置が講じられている他、適正に管理されたものでなければならない。

第5条 安全衛生への配慮

乙は技能実習期間中における技能実習生の安全衛生について、関係法令等の規定に準拠した措置を講じることとし、その内容は乙に所属する一般日本人従業員に対する保護措置を下回らないよう配慮しなければならない。

第6条 技能実習指導員・生活指導員の配置

乙は技能実習期間中、技能実習生が修得しようとする技能、知識について5年以上の経験を有する常勤の「技能実習指導員」を必要数だけ配置するとともに技能実習生の生活面での相談・指導に当たる「生活指導員」を1名以上配置しなければならない。この場合これらの指導員は、過去3年間に外国人実習にかかわる不正を行ったことがない者でなければならない。

第7条 技能実習実施状況・生活状況の報告

乙は技能実習期間中、甲が毎月行う巡回時に技能実習および生活状況について報告しなければならない。

第8条 費用負担

乙は、本契約書付属の『御見積書』に定められた技能実習生受入れ事業に係る費用を負担する。技能実習期間中、乙は技能実習生に対して宿泊施設を準備し、有償または無償で貸与しなければならない。また、乙が技能実習生に貸与する宿泊施設は、日本国での平均的な生活に必要な付帯設備を備えたものでなければならない。

なお、技能実習生の開始入国/終了帰国渡航に要する費用は、乙にて実費負担する。帰国地域の環境や安全面も考慮して、出国が円滑に進むように適切な措置を講じ協議して旅券等を手配する。

第9条 技能実習生の事故・病気

乙は技能実習期間中に技能実習生に関わる事故・病気・犯罪等が発生した場合、直ちに甲に対しその事実を報告するとともに甲の指示を受けて処置しなければならない。また、乙は速やかに甲に対し報告書を提出しなければならない。

第10条 技能実習生の一時帰国

乙は技能実習生から一時帰国の希望が出た場合は、甲に対しその旨を報告しなくてはならない。また、乙は当該技能実習生の再入国後14日以内に甲に対し報告しなければならない。

第11条 現地調査等

甲は委託業務の実施状況を把握するために必要と認めるときは、乙に対し必要事項について報告を求めるほか、乙の技能実習実施場所において自ら調査を行うことができる。また、乙は、甲又は国際研修協力機構および入国管理局が実施する技能実習生の技能実習実施状況調査等、各種調査に際してできるかぎり協力しなければならない。

第12条 技能実習の中止および契約の解除

甲は技能実習生受け入れ事業の継続が不可能もしくは不相当と判断した場合、乙に対しその理由を通知し、本契約を解除することができる。この場合、契約解除後の措置については乙は甲の指示に従わなければならない。乙は受託実習の遂行が不可能な事態が生じた場合には、速やかに甲に対し技能実習受託継続不能の理由を文書にて通知しなければならない。

ただし、本契約を解除するかどうかについては甲と協議の上決定することとし契約解除後の措置については乙は甲の指示に従わなければならない。

第13条 入国前キャンセル

乙は面接終了後に乙の都合でキャンセルした場合は面接に関わる実費費用を、甲に支払わなければならない。甲は乙に対し掛かった実費を正確に提示し請求する。

第14条 契約の有効期間

本契約の有効期間は技能実習生の日本入国時から技能実習終了時までとする。

第15条 その他

本契約に定めのない事項については甲乙協議の上決定する。

本契約の証として、本契約書2通を作成し記名押印の上各自1通を保管する。

年 月 日

甲 社名 アシスト国際事業協同組合
住所 福岡県糟屋郡粕屋町駕与丁1丁目3-11
代表者 代表理事 田代 和男

乙 社名
住所
代表者

改定：追記事項

第8条 費用負担

乙は、本契約書付属の『御見積書』に定められた技能実習生受入れ事業に係る費用を負担する。技能実習期間中、乙は技能実習生に対して宿泊施設を準備し、有償または無償で貸与しなければならない。また、乙が技能実習生に貸与する宿泊施設は、日本国での平均的な生活に必要な付帯設備を備えたものでなければならない。

なお、技能実習生の開始入国/終了帰国渡航に要する費用は、乙にて実費負担する。帰国地域の環境や安全面も考慮して、出国が円滑に進むように適切な措置を講じ協議して旅券等を手配する。

★外国人技能実習機構や出入国在留管理庁の指導と昨今の状況も鑑み、一部、業務委託契約書の更新を行っております。ご理解ご協力お願い申し上げます。



<http://www.mhlw.go.jp/content/000761492.pdf>



外国人社員と働く職場の労務管理に使える ポイント・例文集

～日本人社員、外国人社員ともに働きやすい職場をつくるために～

令和3年3月 【委託】厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課 【受託】株式会社 BRICK's
本冊子は、「雇用管理に役立つ多言語用語集及び翻訳データの作成・普及事業に係る有識者研究会」における検討の結果を基に作成されたものです。



外国人社員と働く職場の労務管理に使える ポイント・例文集

～日本人社員、外国人社員ともに働きやすい職場をつくるために～

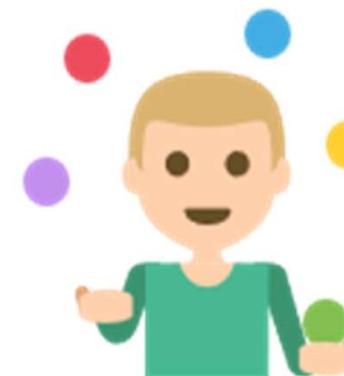
<http://www.mhlw.go.jp/content/000761492.pdf>

令和3年3月 【委託】厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課 【受託】株式会社 BRICK's
本冊子は、「雇用管理に役立つ多言語用語集及び翻訳データの作成・普及事業に係る有識者研究会」における検討の結果を基に作成されたものです。

「外国人社員と働く職場の労務管理（20210402）より」

目次

1. 採用..... 4		
① 採用後に労働者が提出する書類について説明するとき..... ④	6月	
② 試用期間について説明するとき..... 6		
2. 賃金..... 8		
① 賃金について説明するとき..... ⑧	7月	
② 基本給について説明するとき..... 9		
③ 各種手当について説明するとき..... 11		
④ 割増賃金について説明するとき..... 14		
⑤ 賃金の支払い方法について説明するとき..... 17		
⑥ 税金や社会保険料について説明するとき..... 18		
⑦ 年末調整や確定申告について説明するとき..... ⑳	11月	
⑧ 賞与（ボーナス）..... 25	11月	
⑨ 昇給・人事評価..... ⑳	11月	
3. 労働時間及び休暇..... 27		
① 働く時間と休み時間について説明するとき..... ⑳	5月	
② 休みの日について説明するとき..... 32		
③ 決まった時間以外や休みの日に働く場合の説明をするとき..... 34		
④ 有給休暇について説明をするとき..... ⑳	5月	
⑤ 育児・介護や看護のための休みについて説明するとき..... 39		
⑥ 代替休暇について説明するとき..... 42		
⑦ 会社の都合で特別に休みにした間の給料について説明するとき..... 44		
4. 異動、退職及び解雇..... 46		
① 人事異動について説明するとき..... 46		
② 休職について説明するとき..... 47		
③ 退職について説明するとき..... 47		
④ 解雇について説明するとき..... 51		
⑤ 懲戒について説明するとき..... 52		
5. 安全衛生及び災害補償..... 54		
① 健康診断について説明するとき..... ⑳	10月	
② 災害補償について説明するとき..... ⑳	10月	
6. ハラスメント..... 57		
① パワーハラスメントについて説明するとき..... 57		
② セクシュアルハラスメントについて説明するとき..... 58		
③ マタニティハラスメントについて説明するとき..... 59		
④ その他のハラスメントについて説明するとき..... ⑥①	4月	
7. 退職金..... 62		
① 退職金の支給について説明するとき..... 62		
② 退職金の額について説明するとき..... 63		
③ 退職金の支払い方法及び支払時期について説明するとき..... 64		
8. 在留資格..... 65		
① 在留資格とは..... 65		
② 働く時間と休み時間を説明するとき..... 68		
③ その他..... 68		
9. 正社員以外の働き方..... 70		
① 働き方の種類..... 70		
② 雇止めについて説明するとき..... 71		
③ 無期労働契約への転換について説明するとき..... 71		
④ 派遣・請負について説明するとき..... 72		
⑤ 同一労働同一賃金とは..... ⑦④	4月	
コラム：外国人雇用企業の好事例集..... 75		
1. アクロスロード株式会社..... 75		
2. 株式会社 井口機工製作所..... 76		
3. テクノプロ・ホールディングス株式会社..... 77		
4. 株式会社ウニードス..... 78		





23ページ

⑦年末調整や確定申告について説明するとき

<http://www.mhlw.go.jp/content/000761492.pdf>



⑦ 年末調整や確定申告について説明するとき

(1)外国人の方へ説明する際のポイント

日本では、年末調整をする際には必要書類や締切を伝えるなど、基本的な説明で足りることが多いです。

一方、外国では、日本の確定申告と似た仕組みはあってもその仕組みに違いがあることが多く、また、年末調整と同じような制度がない国などもあります。このため、年末調整のために書類の提出を求められた際に、なぜ提出するのか分からない、といった場合も多いです。

このため、年末調整をする際は、まず確定申告や年末調整の制度と、その目的やメリットなどを丁寧に説明することが望ましいです。年末調整のために書類の提出を求める場合も、なぜ必要なのか、いつまでに必要なのか併せて伝えるようにしましょう。

(2)外国人の方への説明例

・確定申告とは

あなたが国へ税金を払うとき、いくら払うかをあなたが国に言って、そのお金を払わなければなりません。この、あなたが払う税金の額を国に言うことを、「確定申告をする」と言います。確定申告をするときは、1月1日から12月31日までの、1年間のあなたの収入から、あなたの税金の金額を計算します。

国が、あなたの払う税金の額を知るために、確定申告をしなければなりません。もし確定申告をしないと、罰を受けなければなりません。

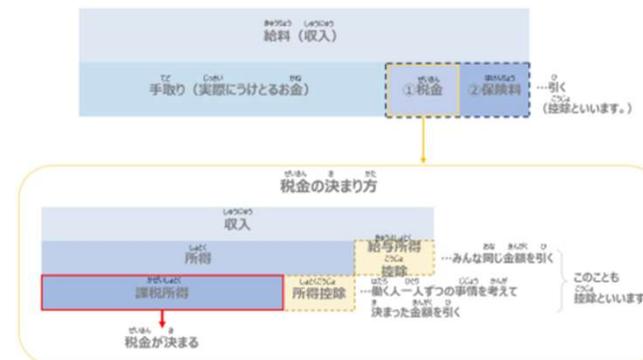
しかし、確定申告を自分でしたら、たくさんの時間やエネルギーがかかります。それは大変なので、会社で働いている人は、会社があなたの代わりに確定申告をします。これを「年末調整」と言います。

・年末調整とは

実習生の年末調整にて

- ・扶養証明書
 - ・送金明細
- あれば扶養控除受けれます。

図8 税金の決まり方と控除のイメージ



会社で働いている人は、会社が、あなたが国へ払う税金<所得税>を毎月の給料から引いていますが、この引いている金額は「だいたいの金額」です。正しい金額は、あなたの、今年の1月1日から12月31日までの1年間の収入で決まりますが、未来の収入は分からないからです。そこで、会社は、12月までに払った給料の額が決まってから、あなたの正しい税金の額を計算して、国に言います。これを「年末調整」と言います。もし税金を払いすぎていたらお金が戻ってきますし、足りていなかったらもっとお金を払います。

年末調整は、本当は働く人が自分でしなければならない確定申告を、会社が代わりにしているものです。もしあなたが、年末調整に必要な紙を会社に出さなかったら、あなたは自分で確定申告をしなければなりません。

年末調整をすると、あなたが国へ払う税金<所得税>の額が決まります。所得税の額は、いろいろな理由で決まります。例えば、夫や妻、子どもがいる人は、生活にお金が多くなるので、払う税金が少なくなることがあります(これを「扶養控除」と言います)。このように、払う税金を少なくすることを「控除」と言います。図8も、見てください。あなたが税金を控除できるかどうかを知るために、会社は、あなたに年末調整の書類を書いてもらいます。会社は、あなたのために年末調整をしていますから、必要な書類はなるべく早く出しましょう。

定期的にトピックスでお知らせいたします。



⑨ 昇給・人事評価

(1)外国人の方へ説明する際のポイント

日本では、給料について周りの人と話すようなことは、あまりないことです。給料について同じ会社の人と話すことは、控えた方がよいと考える人もいます。

一方、外国では、母国の文化によっては、給料について周りの人と話すことに抵抗がない人もおり、例えば給与明細をお互いに見せ合って、その内容が正しいかどうか確認することもあります。そして、他の人との給料に差があると「なぜあの人より自分の給料が低いのだろう」など、昇給の理由について疑問を持たれることもあります。

外国人の方は、仕事に対する向上心が高い方も多く、キャリアアップや昇給には、特に関心が集まります。納得して働いてもらうためにも、昇給・人事評価については、「いつ、何回給料が上がるのか」など、最初に説明しておくことが望ましいです。また、等級に対して求められるスキルを明確にするために、**ジョブディスクリプション（職務記述書）などを活用することも有効です。技能資格や日本語能力試験の結果が人事評価に関係している場合は、そのことを最初に説明しておくことで、本人のキャリアアップへのモチベーションも高まります。**

(2)外国人の方への説明例

- ・上の人が、あなたの仕事を見て、あなたが1年間よい仕事をしていると決めたとき、毎年〇月〇日に、給料が上がります。
- ・あなたの給料が何円かは、給料のことが書いてある会社の本に書いてあります。
- ・会社の物が売れなかったり、事故で大変だったりして、会社にお金がないときは、〇月〇日に、給料が上がらないかもしれません。あなたの給料は、会社が稼いだお金から出ているからです。
- ・あなたが、仕事で必要なテストに合格したり、日本語能力試験（JLPT）に合格したとき、給料が〇円上がります。
- ・私と××さんと、あなたの評価を決めました。〇〇の仕事がもっとできるようになったら、今年の〇月から、〇〇円になります。

定期的にトピックスでお知らせいたします。