

# 特定技能 雇用契約の【終了】に伴う 退職手続きについて



はじめに・・・

結論から申し上げますと

**「外国人特有の手続きは追加で発生します」**が、

基本的には日本人が退職する場合と同じ手続きが必要になります。

※今回は【日本人と同様の】手続きか【外国人に特有の】手続きかでカテゴリ分けして解説いたします。



## ■日本人同様手続き ①

### 雇用保険 資格喪失手続き(ハローワークへ)

雇用保険の被保険者である場合

→ **雇用保険資格喪失届**:被保険者でなくなった日の翌日から起算して10日以内に届出

※ 雇用保険の被保険者ではない場合は外国人雇用状況届出書を提出(退職の翌月の末日まで)

外国人労働者から離職票の交付請求があった場合、  
企業側は管轄のハローワークまで離職証明書と雇用保険被保険者資格喪失届を提出する形になり、  
その後**離職票**が交付されることになります。

→ 外国人労働者から失業手当等の申請で必要なケースも想定されます。



## ■日本人同様手続き ②

### 社会保険 資格喪失手続き

(事業所を管轄している年金事務所もしくは、健康保険組合まで提出)

#### まずは健康保険証の回収

退職の際は健康保険を含めた社会保険から脱退する形になります。  
退職日の翌日からは健康保険は利用できなくなるわけです。なるべく早い段階で回収し、返却しましょう。

社会保険については外国人労働者が退職してから5日以内に、

#### 健康保険・厚生年金被保険者資格喪失届

を、事業所を管轄している健康保険組合もしくは、年金事務所まで提出しなければなりません。



## ■ 日本人同様手続き ③

### 源泉徴収票の交付

**源泉徴収票**とは「1年間に就業先からどれくらいの給料が支払われ、所得税をいくら納めたか」が記載された書類のことを指します。

外国人労働者が退職した場合、確定申告や転職先での年末調整に必要となるため、源泉徴収票を交付しなければなりません。

源泉徴収票は**所得税法によって事業主に交付が義務付けられています。**



## ■外国人特有の手続き ①

### 退職証明書の交付

**退職証明書**は本人が希望した場合に発行する必要があります。  
行政提出を求められている書類ではございませんが、  
社内運用上、取得している企業様が多いです。

外国人労働者は退職後に転職する場合は、  
**各種申請**

- ・在留資格変更許可申請
- ・在留資格更新許可申請
- ・就労資格証明書交付申請 等

の添付資料として退職証明書の提出を求められる場合があります。



## ■外国人特有の手続き ②

### 雇用保険被保険者資格喪失届の提出

在留カード番号記載様式にて提出する必要がある点に注意しましょう。

※ 「■日本人同様手続き①」でご説明した外国人雇用状況届出は、**雇用保険被保険者資格喪失届**の提出で兼ねることができます。

こちらは在留資格や在留期間、国籍・地域、在留カード番号などを記載して届けることが求められます。退職する外国人の在留カードの写しは保管しておくと思います。

在留カード番号などを記載した雇用保険被保険者資格喪失届については、**退職後10日以内に提出する必要があります。**



## ■外国人特有の手続き ③

特定技能所属機関による特定技能雇用契約に係る届出(入管への提出書類)

- ・参考様式第3-1-2号(契約の終了した又は新たに締結した場合)
- ・参考様式第3-1号(別紙) ※複数人終了の場合

記入方法などは別のレクチャー動画でご説明します！





# ■その他共有事項

## その他 税処理・控除関係

### ●税金・控除関係

- ・ 所得税控除
- ・ 住民税の支払
- ・ 各種立替費用の控除(お弁当代/家賃水光熱費WiFi/)

### ●その他

- ・ 備品回収(出勤カード/ロッカーカギ/社宅カギ/保険証)
- ・ 外国人保険/自転車保険の解約(加入していた場合)
- ・ その他、仕事に関連する作成資料やデータ

### ●帰国・転居を伴う場合

- ・ 住民票の転出届(帰国/転居を伴う場合)
- ・ マイナンバーカード返却(帰国を伴う場合)
- ・ 脱退一時金の手続き(帰国を伴う場合)
- ・ 銀行口座の解約(帰国を伴う場合)
- ・ 各種インフラ解約(転居を伴う場合)



退職における詳細レクチャーは下記ユーザーマニュアルに掲載しております。  
今回の退職レクチャーと合わせてご確認ください。



CAT+

ホワイトペーパー

動画レクチャー



Video03



video02



Video01



# ■解雇等の予防および再就職の援助

## 1 解雇

・事業規模の縮小等を理由として解雇を行う場合であっても、労働契約法の規定に留意し、外国人労働者に対して安易な解雇を行わないようにすること。

## 2 雇止め

・労働契約法の規定に留意し、外国人労働者に対して安易な雇止めを行わないようにすること。

## 3 再就職の援助

・外国人労働者が解雇(自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。)その他事業主の都合により離職する場合において、当該外国人労働者が再就職を希望するときは、関連企業等へのあっせん、教育訓練等の実施・受講あっせん、求人情報の提供等当該外国人労働者の在留資格に応じた再就職が可能となるよう、必要な援助を行うよう努めること。その際、公共職業安定所と密接に連携するとともに、再就職支援に係る助言・指導を踏まえ、適切に対応すること。

## 4 解雇制限

・外国人労働者が業務上負傷し、または疾病にかかり療養のために休業する期間等、労働基準法の定めるところにより解雇が禁止されている期間があることに留意すること。

## 5 妊娠、出産等を理由とした解雇の禁止等

・女性である外国人労働者が婚姻し、妊娠し、または出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならないこと。また妊娠、出産等を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

