

国家戦略特別区域法第 16 条の 4 に規定する  
「国家戦略特別区域家事支援外国人受入事業」に係る解釈

平成 27 年 11 月 12 日  
令和 2 年 4 月 14 日変更  
令和 5 年 3 月 28 日変更  
令和 5 年 10 月 20 日変更  
令和 5 年 12 月 20 日変更

内 閣 府  
法 務 省  
厚生労働省  
経済産業省

国家戦略特別区域法（平成 25 年法律第 107 号。以下「法」という。）第 16 条の 4 第 1 項に規定する国家戦略特別区域家事支援外国人受入事業（以下「本事業」という。）については、家事支援活動の内容、これを行う外国人の要件及び当該外国人を受け入れる本邦の公私の機関（以下「特定機関」という。）の基準を政令（国家戦略特別区域法施行令（平成 26 年政令第 99 号。以下「令」という。））で定めるとともに、同条第 3 項に基づき、特定機関が満たすべき基準の一つとして、当該外国人に対する研修の実施及び情報提供等について、特定機関が講ずべき措置を定めた指針（以下「指針」という。）を定めている。

上記の令及び指針に関する解釈は以下のとおりとする。

**第一 家事支援活動について（令第 16 条関係）**

**1. 家事支援活動の内容及び範囲について（令第 16 条関係）**

**（1） 令第 16 条第 3 号に規定する「掃除」**

床、水回り、炊事場の清掃のほか、家具等の清掃を含む。

**（2） 令第 16 条第 5 号に規定する「児童の日常生活の世話及び必要な保護」**

① 「児童の日常生活の世話及び必要な保護」

児童の送迎を含む。

② 「併せて実施される」

家事支援業務全体として見た場合、同条第1号から第4号まで及び第6号に掲げる業務（以下「第5号以外の業務」という。）が主として行われており、同条第5号の業務は付随的に実施されることをいうものとし、同条第5号の業務のみが実施される場合や保育所等における保育の代替として実施されるようなものは、「併せて実施される」と解されないものであること。第5号以外の業務と同時に、又は同じ場所で行われていることに限るものではない。

(3) 令第16条第6号に規定する「家庭において日常生活を営むのに必要な行為」

裁縫、荷造り、郵便・宅配等荷物受取、寝具の整備、庭の手入れのほか、利用世帯において同条第3号に規定する掃除と一体的に提供される修繕サービスを含む。

(4) 要介護者等の高齢者等を含む家庭への家事支援サービスの提供

本制度は、家事支援活動を行う外国人を家事支援人材として受け入れるものであり、外国人家事支援人材が行うサービスについて、公的介護保険等の保険給付等を行うことは想定していない。

また、利用者の要介護状態の軽減又は悪化の防止等に資するために行う、入浴、排せつ、食事等の身体介護を提供する行為は、ここにいう家事支援活動には含まれない。

一方、要介護者等の高齢者等を含む家庭において、要介護者等やその家族に対し家事支援活動を提供することはできる。その際、要介護者等の付き添いや手伝い、例えば、食卓への利用者の移動の手助け、買物など外出時の付き添いやそれに伴う衣服の準備及び着替えの手伝いのような業務も、通常は、家事支援活動に含まれる。

## 第二 外国人家事支援人材が満たすべき要件について（令第17条関係）

### 1. 家事代行・家事補助の業務に関する1年以上の実務経験を有する者について（令第17条第2号関係）

第二2.(1)の人材育成機関が発行する証明書等又は履歴書により、外国人家事

支援人材が、1年以上、家事支援活動に関し、社員として企業に雇用され、又は利用世帯に直接雇用された実績が確認できる者をいう（雇用先は国籍又は住所を有する国（以下「出身国等」という。）のみに限るものではない。）。

## 2. 家事支援活動を適切に行うために必要な知識及び技能を有する者について（令第17条第2号関係）

出身国等において、(1)の基準を満たす人材育成機関（以下「人材育成機関」という。）が行う研修（(2)に合致するものに限る。）を修了し、当該国政府の認定資格を保有し、かつ、当該国による国外就労のための許可を受けている者であって、我が国（日本）の生活習慣に関する研修を修了している者をいう。

### (1) 人材育成機関の基準

①及び②のいずれも満たす機関とする。

- ① (2)の研修を実施する機関として、当該人材育成機関の認定等を国が行っていること。
- ② 当該人材育成機関における家事支援人材の育成の実績が3年以上あること。

### (2) 人材育成機関における研修内容

家事支援業務のコースであって、カリキュラム内容が主として、以下の科目を含むものであり、かつ、研修時間が200時間以上であるもの。

- ① 基本能力（コミュニケーション、チームプレー、安全衛生等）
- ② 共通能力（顧客との良好な関係構築、パフォーマンス管理等）
- ③ 専門能力（掃除、洗濯、料理、食事の給仕等）

## 3. 家事支援活動を行うために必要な日本語の能力について（令第17条第3号関係）

家事支援活動を行うために必要な日本語の能力は、独立行政法人国際交流基金及び公益財団法人日本国際教育支援協会が主催する「日本語能力試験（JLPT）」のN4程度その他これと同等以上の能力を有すると認められるものとする。

具体的には、以下の(ア)から(エ)のいずれかを満たすこととするが、令第16条第5号に掲げる業務を含まない家事支援活動を行おうとする場合において、外国人世帯を対象とする場合など、以下の①から③までのすべてを満たす特定機関に雇用されるときは、この限りではない。

(ア) 日本語能力試験のN4、N3、N2又はN1に合格していること

- (イ) J. TEST 実用日本語検定（株式会社語文研究社が実施する J. TEST 実用日本語検定をいう。）の D-E レベル試験において 350 点以上取得していること又は A-C レベル試験において 600 点以上取得していること
- (ウ) 日本語 NAT-TEST（株式会社専門教育出版が実施する日本語 NAT-TEST をいう。）の 4 級、3 級、2 級又は 1 級に合格していること
- (エ) 国際交流基金日本語基礎テスト（独立行政法人国際交流基金が実施する国際交流基金日本語基礎テストをいう。）に合格していること

- ① 外国人家事支援人材の有する日本語能力について、特定機関が定める方法に基づき、契約時に利用世帯に十分に説明し、当該利用世帯と明示的に合意した場合に限って、外国人家事支援人材に家事支援活動を行わせることとしていること。
- ② 特定機関及び利用世帯と外国人家事支援人材との間で、日本語以外の言語を用いて十分な意思疎通ができる場合に限って、外国人家事支援人材に家事支援活動を行わせることとしていること。
- ③ 入国前後、家事支援活動を開始する前に、外国人家事支援人材に対し、警察や消防への通報など、緊急時の対応に関する研修を受講させることとしていること。

#### 4. 指導的立場にあるものについて（指針第 4 第 4 項括弧書き関係）

日本における家事支援活動の十分な経験があり、以下の（1）又は（2）に該当すること。

- (1) 当該外国人家事支援人材が現在、他の外国人家事支援人材に対して指導者又はリーダーの役割を担っており、5 年を超えて特定機関に雇用される期間中も引き続き当該役割を担うことができる者として、特定機関が評価していること。
- (2) 当該外国人家事支援人材が現在は他の外国人家事支援人材に対して指導者あるいはリーダーの役割を担ってはいないものの、5 年を超えて特定機関に雇用される期間中に当該役割を担わせることを、特定機関が計画していること。

### 第三 特定機関が満たすべき基準について（令第 18 条関係）

- 1. 指針に照らして必要な措置を講じていることについて（令第 18 条第 1 号関係）

**(1) 利用世帯との間の請負契約について（指針第3第1項関係）**

特定機関と利用世帯が直接契約する場合のほか、利用世帯が第三者（法人を含む）に対して代理権を授与し、当該第三者が当該利用世帯の代理であることを示した上で、利用世帯と特定機関の間の契約を代理で締結する場合又は当該第三者と特定機関との間で契約を締結することにより特定機関から利用世帯への家事支援活動を提供する場合も含む。

**(2) 本社又は直営事業所の所在地について（指針第4第1項関係）**

本社又は直営事業所の所在地は、「事業実施区域内又はこれに隣接する市町村の区域内」であることが必要であるが、この場合、東京23区は、これを一つの「市」として取り扱う。

**(3) フルタイムの直接雇用（指針第4第1項関係）**

労働日数が週5日以上かつ年間217日以上であって、かつ、週労働時間が30時間以上（利用世帯との間の移動時間を含む。）とする労働条件で直接雇用することをいう。

**(4) 雇用条件を明確に定めた雇用契約書（指針第4第1項関係）**

特定機関と外国人家事支援人材との間で文書により締結した雇用契約書であって、雇用契約書の更新及び変更等が生じた場合には最新の書類をいう。

なお、特定機関は、本規定に照らし、最新の雇用契約書を適切に管理するとともに、雇用する外国人家事支援人材が、最新の雇用契約書を適切に管理できるよう、雇用契約の締結、変更及び更新の際には、雇用する外国人家事支援人材への丁寧な説明を行う必要がある。

**(5) 渡航に要する費用その他の費用（指針第4第2項関係）**

関係当事者の合意により明確かつ適切に外国人家事支援人材が負担することとなった「渡航に要する費用その他の費用」を、特定機関が外国人家事支援人材の賃金から控除する場合には、特定機関の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定が必要である。

**(6) 家事支援活動（令第16条、指針第4第11項関係）及び家事支援活動に付随す**

## る業務（以下「付随業務」という。）（指針第4第8項関係）

「家事支援活動」には、利用世帯等で行う令第16条各号に掲げる業務（当該業務の準備行為を含む。）のほか、タイムカードの記入、業務開始前後の特定機関への連絡と報告、特定機関とのその他の連絡調整、業務の引継ぎ等、令第16条各号に掲げる業務と不可分である業務を含むものとする。また、フルタイムの就業時間のうち、左記業務に従事できない待機時間において、特定機関による研修への参加、新任スタッフへの現場研修の実施、家事支援活動を適切に行うために必要な知識、技能又は日本語の能力を向上させるために行う活動等、本邦での家事支援サービス提供の質の向上のために行う活動は、「家事支援活動」に含まれるものとする。

付随業務は、上記の業務の提供に必要な業務であって、次の①から③までのすべてを満たすものをいう。例えば、業務日報の整理、特定機関が実施する利用者説明会への参加、家事支援活動に関係する事務活動（チラシ等の発送業務など）等を含むものとする。

- ① 当該付随業務が、外国人家事支援人材に従事する家事支援活動の適切な実施のために必要不可欠なものであること。
- ② 当該付随業務と同様の内容の業務に、同等の家事支援活動に従事する日本人従業員が従事していること。
- ③ 当該付随業務に従事する時間が、同等の家事支援活動に従事する日本人従業員が同様の内容の業務に従事する時間を超えるものでなく、かつ、各月の就業時間の3割以下にとどまること。

## （7） 特定機関による外国人家事支援人材に対する「研修」（指針第4第9項関係）

特定機関においては、以下の研修内容を適宜工夫して実施しなければならない。

### （ア） 「家事支援活動に関する教育訓練」

仕事に対する姿勢・コミュニケーション、家事支援業務の心構え・意義及び基礎実務、マナー、緊急時の場合の対応（利用世帯等とのトラブル時の対応や、身を守るための対応、警察や消防への通報など）等について、導入の研修として20時間以上行う。

(イ) 「在留上理解しておくべき関係法令」

在留カードに関する手続、再入国許可手続、在留期間の更新手続、退去強制事由等の注意事項について説明する。

<参考>

○各種手続案内

<https://www.moj.go.jp/isa/applications/index.html>

○各種手続に係るQ & A

[https://www.moj.go.jp/isa/applications/guide/qa\\_index.html](https://www.moj.go.jp/isa/applications/guide/qa_index.html)

(ウ) 「就業上理解しておくべき関係法令」

労働条件や労働契約等に関する事項について説明する。

<参考>

○知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識～

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouzenpan/roudouhou/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/roudouhou/index.html)

○これってあり？～まんが知って役立つ労働法 Q&A～

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/mangaroudouhou.html>

(エ) 「苦情及び相談を受ける窓口」

就労や生活に関する苦情・相談を受けることができる特定機関等の窓口について、説明する（転職に係る相談を含む。）。

(オ) 令第16条第5号に掲げる業務に関する研修（同業務を実施しない場合は任意）

子育て支援員研修（基本研修及び専門研修（地域保育コース共通科目及び選択科目（地域型保育））で実施する研修項目のうち関係するもの（子どもの発達、児童虐待の防止、乳幼児の生活と遊び、乳幼児の発達と心理、乳幼児の食事と栄養、子どもの健康管理及び安全の確保に関するもの）や、居宅訪問型の保育に関する研修の研修項目等を参考に説明する。

また、日本語でのコミュニケーション（利用世帯における日本語での会話、日常生活上のルール等）及び非常時の場合の対応について、(ア)の研修では同号の業務の適切な実施を確保する上で不十分と認められるときは、必要な研修を実施する。

<参考>

- 「子育て支援員研修事業の実施について」（平成 27 年 5 月 21 日厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知）（別表 1、2-1）  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000519628.pdf>

**（８） 特定機関における非自発的な離職（指針第 4 第 10 項関係）**

特定機関として外国人家事支援人材を受け入れようとする者が一つの事業所において、受け入れる外国人家事支援人材に従事させる業務に従事する者について、過去 3 年以内に、1 月以内の期間に 30 人以上の非自発的な離職者を発生させている場合は、本要件を満たさないものとする。

**（９） 特定機関における稼働率（指針第 4 第 11 項関係）**

**（ア） 算定方法**

特定機関が本事業を的確に遂行していることを目安とする所定の稼働率は 4 割とし、以下の計算式に基づき算定するものとする。

稼働率＝（延べ利用時間※ 1）÷（延べ就労日数※ 2 × 標準雇用契約書における一日当たり労働時間）

※ 1 様式第 2 号の「2 延べ利用時間」から対象期間分を抽出。

※ 2 様式第 3 号の「2（1）就労日数 ②延べ日数」から対象期間分を抽出。ただし、病気等により休暇を取得した人材あるいは指針第 4 第 9 号に規定する研修へ参加している人材等は集計の対象外とすることができる。

なお、対象期間は、原則として、1 月 1 日から 6 月 30 日まで又は 7 月 1 日から 12 月 31 日までの 6 か月間のいずれかとする。ただし、国民生活及び国民経済に重大な影響を及ぼすと認められる大規模自然災害や感染症の発生などの特定機関の責めに帰すことができない事由により、外国人家事支援人材を家事支援業務に従事させることが困難となった場合は、この限りではない。

**（イ） 稼働率が所定の割合を下回っている場合の対応について**

特定機関において、稼働率が 4 割を下回っており、稼働率の改善に取り組む場合、受け入れた外国人家事支援人材の解雇等による稼働率の向上ではなく、外国人家事支援人材の雇用維持を前提に顧客獲得等の需要拡大を持って改善に取り組む



む必要がある。

## 2. 本事業を遂行するために必要な経済的基礎及びこれを的確に遂行するために必要なその他の能力について（令第18条第2号関係）

### （1）「経済的基礎」

法人登記がなされており、損益計算書、貸借対照表等の財務諸表において、過去3年分の売上、利益等が健全な状態にあること。

### （2）「その他の能力」

外国人家事支援人材が従事する家事支援活動の指導や本邦における生活上の留意点について指導、相談等に対応する体制を整えていること。

## 3. 本邦における3年以上の家事代行・家事補助の業務に係る事業について（令第18条第3号関係）

家事代行・家事補助の業務に係る事業を行っている者は、令第16条第1号から第6号までのいずれかの業務に係る事業の実績がある者をいい、同条各号のすべての業務に係る事業の実績がある者に限るものではない。

また、家事代行・家事補助の業務に係る事業を行っていれば足り、当該事業を専業で、又は主たる事業として営んでいる事業者に限らない。

なお、特定機関が事業統合等を行った会社であるときは、事業統合等が行われる前の関係会社における実績を含めるものとする。

## 4. 不正又は著しく不当な行為（令第18条第1号並びに第4号ト及びヌ関係）

（1） 特定機関が次のいずれかの行為を行った者（当該者がその役員のうちにある法人を含む。）であるときは、令第18条第4号ト及びヌに規定する基準に照らし、当該行為を行ったときから5年が経過するまでの間は、外国人家事支援人材を受け入れることができない。

① 特定機関において、雇用した外国人家事支援人材に対して暴行し、脅迫し又は監禁する行為

② 特定機関において、雇用した外国人家事支援人材の旅券又は在留カードを取り上げる行為（在留諸申請等のために一時的に旅券等を預かる場合は、この限りではない。ただし、外国人材に対し、在留諸申請等のために預かることを示

した上で、申請手続中であることを明記した在留カードの写しを交付する必要がある。)

- ③ 特定機関において、雇用した外国人家事支援人材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 ①から③までに掲げるもののほか、特定機関において、雇用した外国人家事支援人材の人権を著しく侵害する行為
- ⑤ 特定機関において、雇用した外国人に対し、令第16条で定める家事支援活動（これに付随する業務を含む。）の範囲外の業務を行わせる行為
- ⑥ 特定機関において、①から⑤まで又は⑦から⑫までに掲げる特定家事支援活動に係る不正行為に関する事実を隠蔽する目的で、偽造若しくは変造された文書若しくは図画若しくは虚偽の文書若しくは図画を行使し、又は提供する行為
- ⑦ 特定機関において、外国人家事支援人材又はこれと密接な関係を有する者から保証金（名目のいかんを問わない。）を徴収すること及び労働契約の不履行に係る違約金（名目のいかんを問わない）を定める契約その他の不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約の締結をする行為（③及び④に該当する行為を除く。）
- ⑧ 特定機関において、雇用した外国人家事支援人材の特定家事支援活動に係る手当若しくは報酬又は実施時間について外国人家事支援人材との間で出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号。以下「入管法」という。）第6条第2項、第7条の2第1項、第20条第2項又は第21条第2項の申請内容と異なる内容の取決めを行う行為（⑤に該当する行為を除く。）
- ⑨ 特定機関において、入管法第6条第2項、第7条の2第1項、第20条第2項又は第21条第2項の申請内容と異なる他の機関に特定家事支援活動を実施させる行為又は当該他の機関において、特定家事支援活動を実施する行為（⑤に該当する行為を除く。なお、入管法第20条に規定する在留資格変更手続に従って外国人家事支援人材が受け入れられる特定機関を変更する許可を受けた場合は含まない。）
- ⑩ 特定機関において、雇用した外国人家事支援人材の行方不明者について、ア又はイに該当すること（特定機関の責めに帰すべき理由がない場合を除く。）
  - ア その前1年以内に次の表の左欄に掲げる外国人家事支援人材の受入れ総数（当該機関に雇用されていた外国人家事支援人材の総数をいう。以下イにおいて同じ。）に応じ、同表の右欄に掲げる人数（1人未満の端数があるときは、これを切り上げた人数とする。以下イにおいて同じ。）以上の行方不明者を発生させた場合

| 受入れ総数      | 人数          |
|------------|-------------|
| 50人以上      | 受入れ総数の20分の3 |
| 20人以上49人以下 | 8人          |
| 19人以下      | 受入れ総数の8分の3  |

イ その前6月以内に次の表の左欄に掲げる外国人家事支援人材の受入れ総数に応じ、同表の右欄に掲げる人数以上の行方不明者を発生させた場合

| 受入れ総数      | 人数          |
|------------|-------------|
| 50人以上      | 受入れ総数の80分の9 |
| 20人以上49人以下 | 6人          |
| 19人以下      | 受入れ総数の32分の9 |

- ⑪ 特定機関において、外国人に入管法第24条第3号の4イからハまでに掲げるいずれかの行為を行い、唆し、又はこれを助けること
- ⑫ 特定機関において、特定家事支援活動に関し労働基準法又は労働安全衛生法その他これらに類する法令の規定に違反する行為（①、③及び④に該当する行為を除く。）
- (2) 特定機関が次のいずれかの行為を行ってから5年を経過していない者（当該者がその役員のうちにある法人を含む。）であるときは、令第18条第1号の「指針に照らして必要な措置を講じていること」の基準に該当しないものとして外国人家事支援人材を受け入れることができない。
- ⑬ 特定機関において、不正な手段により指針第2第2項(1)の第三者管理協議会の確認を受ける行為及び当該確認を受けることなく、又は令第18条で定める基準に適合しない旨の通知を受けた後に外国人家事支援人材を雇用する行為
- ⑭ 特定機関において、(1)に掲げる外国人の特定家事支援活動に係る不正行為を行ったことにより、指針第6第4項(2)に該当する場合又は特定家事支援活動の継続が不可能となる事由が生じた場合の指針第6第4項(3)による第三者管理協議会への報告を怠る行為
- ⑮ ⑭に掲げるもののほか、特定機関において、指針第6及び第7第4項の第三者管理協議会への報告を怠る行為
- ⑯ 特定機関において、指針第8の窓口を設置せず、又は苦情及び相談への対応を怠る行為
- ⑰ 特定機関において、⑬から⑯までに掲げる特定家事支援活動に係る不正行為に関する事実を隠蔽する目的で、偽造若しくは変造された文書若しくは図画若しくは虚偽の文書若しくは図画を行使し、又は提供する行為