

外国人雇用 の ガイドブック

Guidebook for Employing Foreign Nationals

総合編

外国人雇用は「取り組むか否か」から
「どう取り組むか」の時代へ

必要なのは、 実践的な情報

弁護士法人
Global HR Strategy

杉田 昌平
弁護士
監修



はじめに

企業が外国人雇用に取り組む場合、気を付けるべきポイントがあります。特に、外国人雇用は日本人の雇用と異なる点があるにもかかわらず、その点を理解しないまま、知らず知らずに法令違反を犯してしまうケースが散見されます。このような意図しない法令違反を生じさせないためにも、外国人雇用と日本人雇用の違いを理解することが重要です。

本 eBook では、外国人企業の人事・労務担当の方、あるいは登録支援団体や監理団体の職員の方に向けて、外国人雇用の基本を詳しく解説します。ぜひ外国人雇用のガイドブックとして活用してください。

2023年10月

弁護士法人 Global HR Strategy

杉田 昌平

外国人雇用のガイドブック

総合編

はじめに	2
1. 外国人雇用は日本人雇用とイコールではない	4
2. 外国人雇用に適用される法令は複雑	5
3. 危ない！不法就労のリスク	6
不法就労とは？	6
不法就労の傾向	7
不法就労活動及びその類型	7
不法就労における罰則	8
外国人側に定められている罰則	8
企業側に定められている刑罰	8
不法就労助長罪を防ぐ方法	8
4. 外国人雇用の中核を担う「在留資格制度」	11
在留資格制度とは？	11
在留資格の種類	12
在留資格ごとの就労の可否	12
資格外活動の許可とは？	13
5. 外国人雇用を始める際は、まず在留資格を検討する	15
6. 在留資格に関する手続き	16
在留資格認定証明書交付申請	16
在留資格変更許可申請	19
在留期間更新許可申請	20
7. 外国人雇用と労働関係法令及び社会保障関係法令、基本の考え方	22
8. 外国人雇用において明示が必要とされる労働条件	23
賃金	23
労働時間	24
年次有給休暇	24
雇用保険、年金保険	24
9. まとめ	26

1

外国人雇用は日本人雇用とイコールではない

日本に在留する外国人は、労働関係法令の適用場面では、**日本人と同様に、同じ法律が適用**される。このことは、労働施策総合推進法に基づき策定された「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」（平成 19 年厚生労働省告示第 276 号）にも、「労働者の国籍にかかわらず」「労働関係法令及び社会保険関係法令は適用されるもの」という形で明記されている。

しかし、「労働関係法令及び社会保険関係法令が国籍に関係なく等しく適用されること」を、「外国人雇用が日本人雇用と同じオペレーションで良い」という判断に結び付けてはいけない。

むしろ、外国人雇用において注意すべきポイントは「**日本人を雇用する場合と同じオペレーションをしたら法令違反になるケースがある**」という点だ。それは、トラブルが起きる最も大きな原因となっている。

この「日本人を雇用する場合と同じ方法で外国人を雇用したら法令違反になる」という点は、主として**出入国管理関係法令と労働関係法令との間のギャップ**に基づき発生する。以下、考え方や、実務に必要な要点・注意点をまとめる。

3

危ない！不法就労のリスク

外国人雇用を行う上でも、外国人雇用に関する事業を営む上でも、中核的なリスクとして「**不法就労**」が存在する。不法就労は比較的発生しやすい犯罪であり、意図しない法令違反も散見される。

不法就労助長罪では、外国人に不法就労活動をさせた者が罰せられるため、企業側は不法就労のリスクを理解することが重要となる。

不法就労とは？

様々な法律が適用される外国人雇用だが、最も注意したいのは、**不法就労助長罪**（入管法 73 条の 2 第 1 項）だ。不法就労助長罪に該当した場合、相応の記事罰を受けるが、それが**許認可の失格事由に該当**することが多い。

不法就労助長罪の罰則は 3 年以下の懲役・300 万円以下の罰金。これに対し、**外国人に職業紹介を行う事業の許認可**は、通常、**禁固以上の罪を犯すと取り消し**となる。懲役は禁固よりも重いので、不法就労助長罪がきっかけで許認可が取り消されるケースは少なくない。

具体的には労働者派遣事業の許可（労働者派遣法 6 条 1 号）、有料職業紹介事業の許可（職安法 32 条 1 号）、監理業の許可（技能実習法 26 条 1 号、技能実習法 10 条 2 号、技能実習法施行令 1 条 5 号）、登録支援機関の登録（入管法 19 条の 26 第 2 号）において、許可・登録の取消事由として定められている。

また、**技能実習制度**では、実習実施者における**不法就労助長罪の成立自体が技能実習計画の取消事由**である（技能実習法 16 条 1 項 3 号、同法 10 条 2 号）。

特定技能制度でも、特定技能所属機関における**不法就労助長罪の成立は特定技能所属機関の欠格事由に該当**する（特定技能基準省令 2 条 1 項 4 号口（5））。

このように、「不法就労」は、外国人雇用を行う上でも、外国人雇用に関する事業を営む上でも中核的なリスクとして存在する。

不法就労の傾向

以下の表は、出入国在留管理庁「令和3年における入管法違反事件について」および「令和4年における入管法違反事件について」から**不法就労者数**の部分を抜き出したものだ。この表を見ると、令和4年を除き**毎年10,000人以上**が確認される状況が続いており、比較的発生しやすい犯罪類型だとわかる。

オーバーステイの外国人が偽造在留カードを入手して就労するといったことは、日々の糧を得るために行わざるを得ない場合もあり、**必ずしも悪意があるわけではない**。

企業側から見ると、意図せずに不法就労状態の外国人を雇用し、不法就労助長罪が成立してしまい、許認可の欠格事由に該当するという事例が多くなっているといえる。

	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
不法就労者数	10,086人	12,816人	10,993人	13,255人	6,355人

不法就労活動及びその類型

不法就労助長罪は「事業活動に関し、外国人に不法就労活動をさせた者」という文言が示すように、**直接の雇用関係がなくても、「させた者」に該当すれば成立する**。

例えば、**派遣先がそうとは知らずに不法就労状態の外国人を指揮命令**した場合や、不法就労の外国人に**自社の事業活動に関連する業務を委託**した場合にも成立する。

「不法就労活動」は、入管法24条第3の4号イにおいて定義されており、その内容を整理すると2つの類型にまとめることができる。

類型1

入管法19条1項に反する活動
(在留資格の範囲外の就労)

類型2

入管法70条1項1号等に反する者が行う報酬その他収入を伴う活動
(一定の在留資格を有しない者が行う就労)

不法就労における罰則

不法就労は、外国人側と雇用等する企業側の双方に刑罰が定められている。

外国人側に定められている罰則

入管法 19 条 1 項の規定に反し、収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動を専ら行っていると明らかに認められる者は、入管法 70 条 1 項 4 号に該当し、**3 年以下の懲役、禁固もしくは 300 万円以下の罰金**が科せられる。

「専ら行っていると明らかに認められる者」ではなくても、入管法 19 条 1 項の規定に違反して収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動を行った者に該当する場合は、**1 年以下の懲役、禁固もしくは 200 万円以下の罰金**が科せられる。

企業側に定められている刑罰

「事業活動に関し、外国人に不法就労活動をさせた者」等に該当する場合、**3 年以下の懲役もしくは 300 万円以下の罰金**が科せられる（入管法 73 条の 2 第 1 項）。

不法就労助長罪に該当し、罰金刑に処せられ、許認可が取り消される事例は、**定期的に厚生労働省のウェブサイトで「労働者派遣事業の許可を取り消しました」等として公表**されており、該当する例は少なくない。

例えば、飲食料品製造業を営む上場企業 A の子会社である、労働者派遣事業を営む会社 B は、不法就労助長罪による罰金刑に処せられ、2021 年に労働者派遣事業及び有料職業紹介事業の許可を取り消された^{*}。会社 B の 2020 年 2 月期の売上高は約 **127 億 4600 万円**あったとされ、**影響は小さく**なかったことが窺える。

不法就労助長罪を防ぐ方法

不法就労助長罪の発生を防ぐため、雇入れ時及び雇用中における在留管理体制を構築する企業が増えている。在留管理体制を構築するにあたり、まずとられるのは**リスクベースのアプローチ**だ。

不法就労助長罪が事業上リスクになるか否かは、**発生した場合の影響の大きさ**と**発生可能性**という 2 つの観点からの検討が必要だ。

例えば、不法就労助長罪が発生した場合に取り消しの対象となる許認可事業を営んでいるなら、リスクは「大」と言える。技能実習生・特定技能外国人の雇用を行っている場合はこれに該当する。

また、不法就労助長罪が発生しやすいか否かは、以下のマトリックスで整理することが多い。

^{*} 令和 3 年 10 月 18 日「労働者派遣事業及び有料の職業紹介事業の許可を取り消しました」

(URL : <https://www.mhlw.go.jp/content/11654000/000842517.pdf>)

	越境型	国内型
高度人材	△	○
現業性人材	×	◎

これは、従事する業務に着目してホワイトカラー職の高度人材とブルーカラー職の現業性人材とに区分し、さらに海外から在留資格認定証明書により招聘する場合を越境型、すでに日本に在留する人材を採用する場合を国内型として整理したものだ。

例えば、海外から大卒の新卒者を招聘する場合は「越境型高度人材」に該当し、海外から技能実習生を招聘する場合は「越境型現業性人材」となる。

この中で、**不法就労助長罪の成立リスクが最も低いのは「越境型現業性人材」**だ。なぜなら、在留資格認定証明書交付申請段階から監理団体等が関与し、その後も継続して監理・支援を行うため、不正な手段での在留資格の取得やオーバーステイの発生といった可能性が低いからだ。

一方、同じ現業性人材でも、「**国内型現業性人材**」は**リスクが最も高い**。すでに日本に在留していて現業性の仕事に従事できるのは、資格外活動の許可や、就労制限がない在留資格を保有する外国人材だ。この類型では、オーバーステイの外国人が偽造在留カードを入手し仕事を得る形で不法就労が発生しやすい。外国人側も生活のために仕方なく行う面がある。**雇入れ側は、適切な体制を構築していなければ問題を検出できないので、未然防止が難しい。**

このようなリスクアプローチにより自社のリスクを分析した後、①労働施策総合推進法 28 条 1 項に基づく雇入れ時の在留カードの確認、②出入国在留管理庁在留カード等番号失効情報照会の実施、③IC カード読み取りアプリケーションによる真贋判定の実施、④学校等の所属機関の確認等を雇入れ時、在留期間更新時、在留資格変更時、進学・進級時等のポイントを定めて実施する体制を構築する。

このような体制の構築と実施は、入管法 73 条の 2 第 2 項に定められた「**過失**」がないことを立証する資料として**も有益**であり、適切な体制構築と実施は、現在の事業運営上不可欠になってきているといえる。

具体的には、次のような対応を行う必要がある。

<雇入れ時>

1. 住民票の写しの提出
2. 在留カードの原本の提示
3. 在留カードのコピーの取得
4. 失効情報照会による照会
5. 失効情報照会の結果の保存
6. IC チップ読み取り情報アプリによる偽造確認
7. 6 の結果保存
8. 外部専門家による当該在留資格での就労可否の判断
- (9. 学生証等による在籍確認)
- (10. 資格外活動の許可を超えた就労を行わない旨の誓約書の取得)

<在留更新の更新時>

1. 在留カードの原本の提示
2. 在留カードのコピーの取得
3. 失効情報照会による照会
4. 失効情報照会の結果の保存
5. ICチップ読み取り情報アプリによる偽造確認
6. 5の結果保存
- (7. 学生証等による在籍確認)

<在留資格の変更時>

1. 在留カードの原本の提示
2. 在留カードのコピーの取得
3. 失効情報照会による照会
4. 失効情報照会の結果の保存
5. ICチップ読み取り情報アプリによる偽造確認
6. 5の結果保存
7. 外部専門家による当該在留資格での終了可否の判断
- (8. 学生証等による在籍確認)

<雇用期間中>

必要に応じて、外国人の同意を得た上で定期的に失効情報照会を行う。

4

外国人雇用の中核を担う「在留資格制度」

日本は「在留資格制度」を採用しているため、企業側は、外国人を採用する時だけでなくその後の就労期間中も、常に在留資格を気にする必要がある。取得や就労の条件は在留資格によって様々であり、**知らず知らずのうちに不法就労助長罪（第1章参照）に問われる事態**も起こり得る。企業側は、外国人雇用の中核を担う在留資格制度について、理解しておくことが重要となる。

在留資格制度とは？

在留資格制度とは「外国人の本邦において行う活動が在留資格に対応して定められている活動のいずれかーに該当しない限り、その入国・在留を認めないとする仕組み」と説明される。^{*}

日本は、**国の中に入ることの許可（上陸許可という。）**がされる際に、**あわせて在留資格の決定がなされる**という仕組みになっている（入管法6条2項、入管法7条1項2号、入管法9条3項）。

在留資格は単に日本で行う活動を定めているだけではない。**日本での在留期間も、在留資格ごとに規定**されている（入管法2条の2第3項、入管法施行規則3条、同規則別表第二）。そのため、在留資格とそれに対応する在留期間は、一体のものとして制度が作られているといえる。

このような在留資格制度の仕組みから、日本の入管法は、外国人が日本に在留する際は、原則一人一つの在留資格を有する制度を採用していると考えられる（一在留一資格の原則、または、一在留一在留資格の原則）^{**}。よって、**日本に在留している外国人は、原則として一人一つ何らかの在留資格を有し、その在留資格に基づく活動をしていることになる。**

^{*} 齊藤利男＝坂中英徳『出入国管理及び難民認定法 逐条解説 改定第四版』58頁。

^{**} 東京地判平成4年3月9日行政事件裁判例集43巻3号298頁、東京高判平成4年9月16日行政事件裁判例集43巻8～9号1165頁、名古屋高判平成15年8月7日、名古屋地方裁判所平成17年2月17日判例タイムズ1209号101頁等

在留資格の種類

在留資格は入管法別表第1の1から1の5の表及び第2の表で定められており、入管法の別表ごとにまとめると次のとおりとなる。

別表1の1	①外交、②公用、③教授、④芸術、⑤宗教、⑥報道
別表1の2	⑦高度専門職1、⑧高度専門職2号、⑨経営・管理、⑩法律・会計業務、⑪医療、⑫研究、⑬教育、⑭技術・人文知識・国際業務、⑮企業内転勤、⑯介護、⑰興行、⑱技能、⑲特定技能1号、⑳特定技能2号、㉑技能実習1号、㉒技能実習2号、㉓技能実習3号
別表1の3	㉔文化活動、㉕短期滞在
別表1の4	㉖留学、㉗研修、㉘家族滞在
別表1の5	㉙特定活動
別表2	⑳永住者、㉑日本人の配偶者等、㉒永住者の配偶者等、㉓定住者

在留資格の種類は33種類(高度専門職、特定技能及び技能実習をそれぞれ1種類にまとめた場合は29種類)だが、在留資格の個数は33より多い。

例えば「高度専門職1号イ」、「高度専門職1号ロ」、「高度専門職1号ハ」は同じ「高度専門職1号」という種類の在留資格だが、在留資格の単位としては別の在留資格となる。「技能実習」や「特定技能」も同様だ。

そのため、在留資格の個数という点では33種類より多くなる。

在留資格ごとの就労の可否

33種類の在留資格は①制限無く就労可、②在留資格該当性のある活動であれば就労可、③原則就労不可のグループに分けることができる。具体的には次の表のとおりだ。

①制限無く就労可	永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者
②在留資格該当性のある活動であれば就労可	外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、高度専門職1号、高度専門職2号、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、介護、興行、技能、特定技能1号、特定技能2号、技能実習1号、技能実習2号、技能実習3号
③原則就労不可	文化活動、短期滞在、留学、研修、家族滞在

「①制限無く就労可」のグループは、入管法別表 2 の、身分や地位に基づく在留資格が該当する。このグループの在留資格に基づき在留する者は、就労制限がないため**日本人と同様に働くことができる**。

「②在留資格該当性のある活動であれば就労可」のグループは、入管法別表第 1 の 1、1 の 2 の在留資格が該当する。このグループの在留資格に基づき在留する者は、それぞれの**在留資格の活動として定められた範囲内で就労を行うことができる**。言い換えると、在留資格の活動として定められた範囲外の就労をすると、入管法 19 条 1 項に違反することになり、不法就労活動となってしまう。

「③原則就労不可」のグループは、**原則として就労を行うことができない**。但し、例外として**資格外活動の許可を得た場合には、その許可の範囲内で働くことができる**。

資格外活動の許可とは？

資格外活動の許可とは、入管法 19 条 2 項に基づき出入国在留管理庁長官が行う許可であり、「当該在留資格に応じ同表（注：入管法別表第 1）の下欄に掲げる活動の遂行を阻害しない範囲内で当該活動に属しない収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動」を許可するものをいう。

資格外活動は、次の要件に適合し、相当性が認められる場合に許可される。

- ① 申請人が申請に係る活動に従事することにより現に有する在留資格に係る活動の遂行が妨げられるものでないこと。
- ② 現に有する在留資格に係る活動を行っていること。
- ③ 申請に係る活動が法別表第一の一の表又は二の表の在留資格の下欄に掲げる活動（「特定技能」及び「技能実習」を除く。）に該当すること。
- ④ 申請に係る活動が次のいずれの活動にも当たらないこと。
 - ア．法令（刑事・民事を問わない）に違反すると認められる活動
 - イ．風俗営業若しくは店舗型性風俗特殊営業が営まれている営業所において行う活動又は無店舗型性風俗特殊営業、映像送信型性風俗特殊営業、店舗型電話異性紹介営業若しくは無店舗型電話異性紹介事業に従事して行う活動
- ⑤ 収容令書の発付又は意見聴取通知書の送達若しくは通知を受けていないこと。
- ⑥ 素行が不良ではないこと。
- ⑦ 本邦の公私の機関との契約に基づく在留資格に該当する活動を行っている者については、当該機関が資格外活動を行うことについて同意していること。

上記の一般原則③によれば、資格外活動として認められるのは、特定技能と技能実習を除いた**入管法別表 1 の 1 の表、1 の 2 の表にある活動のみ**ということになる。

別表 1 の 1	①外交、②公用、③教授、④芸術、⑤宗教、⑥報道
別表 1 の 2	⑦高度専門職 1、⑧高度専門職 2 号、⑨経営・管理、⑩法律・会計業務、⑪医療、⑫研究、⑬教育、⑭技術・人文知識・国際業務、⑮企業内転勤、⑯介護、⑰興行、⑱技能、⑲特定技能 1 号、⑳特定技能 2 号、㉑技能実習 1 号、㉒技能実習 2 号、㉓技能実習 3 号

しかし、資格外活動の許可には「包括許可」と「個別許可」があり、「包括許可」の場合は、上記の一般原則③の要件への適合が求められない。結果、「包括許可」を得た外国人材は、入管法別表1の1、1の2の表に掲げられた活動以外の活動として**アルバイトが可能**となる。外国人留学生在が飲食店での接客やFC展開する店舗でアルバイトができるのは、このためだ。

以下、「包括許可」と「個別許可」についてももう少し詳しく説明する。

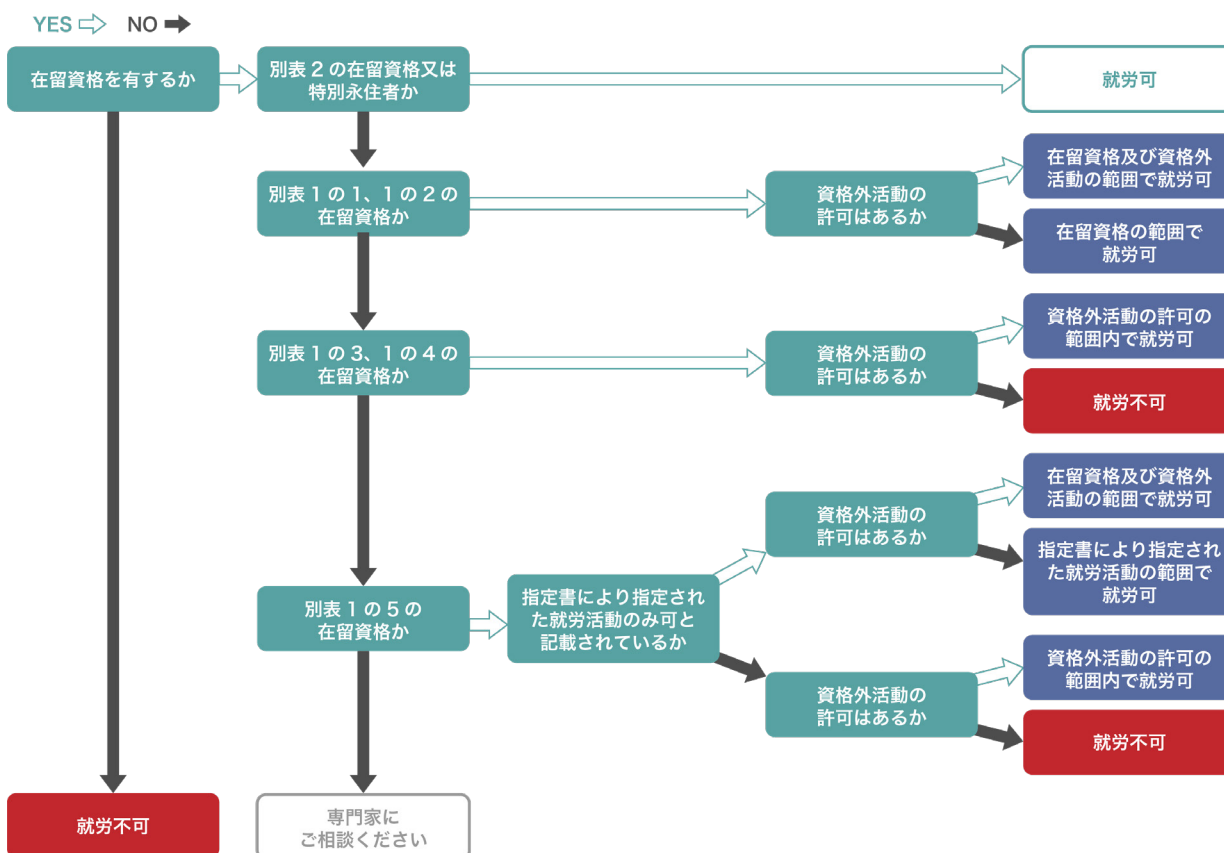
(1) 包括許可とは？

包括許可は、使用者等を限定せず、週に28時間以内（留学の在留資格を持つ者は、在籍する教育機関の長期休業期間中は、1日に8時間以内）の収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動を許可するものをいう。典型例は、「**留学**」や「**家族滞在**」の在留資格でのアルバイトだ。

(2) 個別許可とは？

資格外活動を行う先の名称及び事業内容その他の事項を定め、個別に許可される。具体例としては、留学生在が就業体験を目的とする**インターンシップに従事**するとして週28時間を超える資格外活動に従事する場合などが挙げられる。

参考) 就労可 / 不可を判定するための YES/NO チャート



5

外国人雇用を始める際は、 まず在留資格を検討する

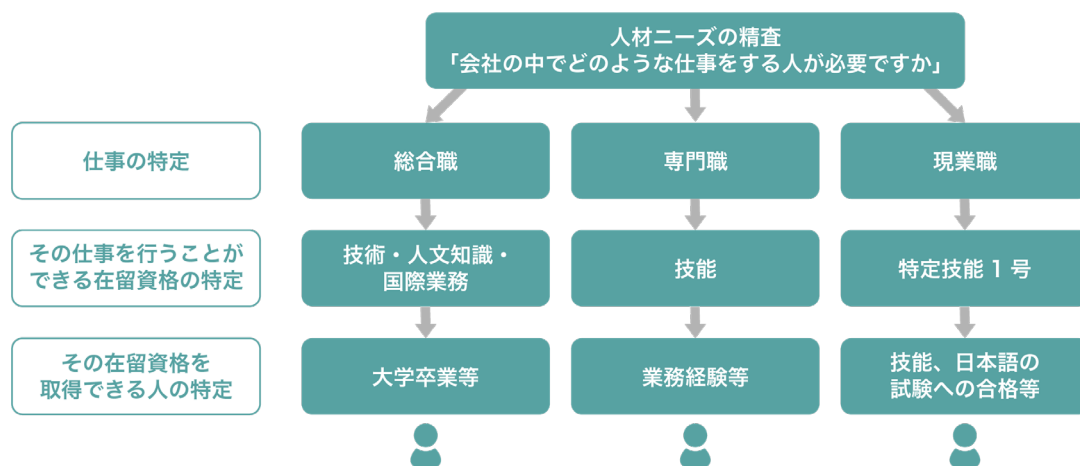
外国人雇用を始めるにあたっては、まず「何の仕事をしてもらうか」を明確にする必要がある。前章で見た通り、外国人材の活動内容は在留資格によって細かく規定されているからだ。日本人を雇用する場合のように、「入社後に色々経験させてから決める」というやり方だと、在留資格で認められた活動範囲を逸脱してしまい、**不法就労**となってしまうリスクがある。

人事制度をジョブ型にするレベルまでの対応は必要ない。採用する外国人に「何の仕事をしてもらうか」を明確にする必要があるということだ。

これを踏まえると、外国人の採用プロセスは以下ようになる。

- ① 仕事の特定
- ② その仕事を行うことができる在留資格の特定
- ③ 当該在留資格の要件の特定
- ④ 当該要件を満たす人材の特定

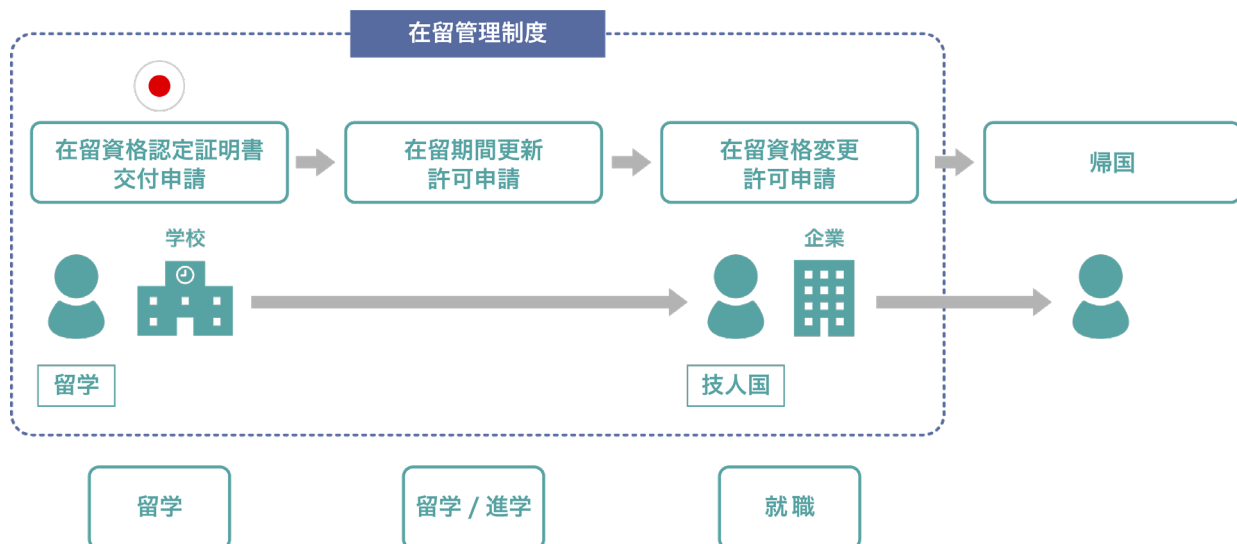
以下のチャートでイメージを確認しよう。



6

在留資格に関する手続き

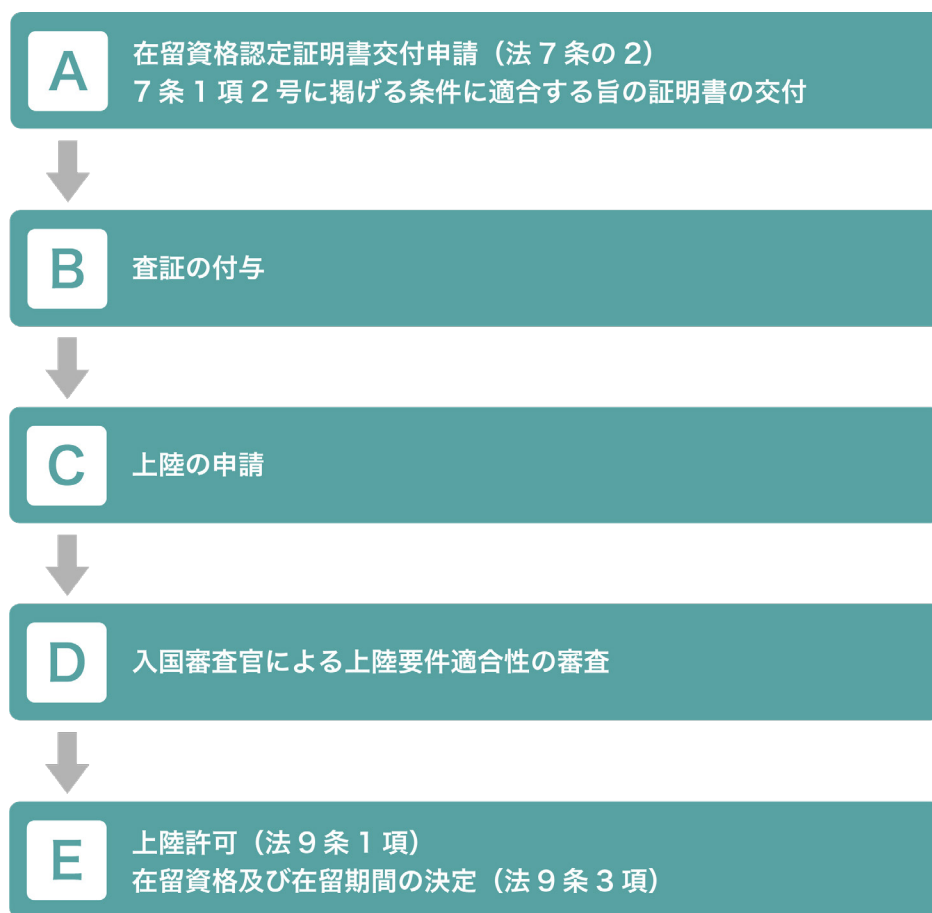
多くの外国人は「留学」や「技術・人文知識・国際業務」等の在留資格で入国し、その後、在留期間や在留資格を変更する等して在留する。その際、(1) 在留資格認定証明書交付申請、(2) 在留資格変更許可申請、(3) 在留期間更新許可申請という3つの手続きが必要になる。



本章では、この3つの手続きについて解説する。

在留資格認定証明書交付申請

海外にいる人材を日本に招聘するための手続きであり、入管法6条以下で定められている。実務上の手続きの流れは以下のとおりだ。



便宜上【C】から説明する。新たに日本に上陸する外国人は、上陸申請を行い上陸についての審査を受ける必要がある（入管法6条2項）。

上陸許可の審査【D】に際し判断される項目は4つあり（入管法7条1項）、要件を充足することの立証責任は申請者にある（入管法7条2項）。

- ① 所持する旅券及び旅券に受けた査証が有効であること
- ② 本邦において行おうとする活動が在留資格に対応する活動に該当するものであること等、在留資格に関する条件に適合すること
- ③ 希望する在留期間が法定の在留期間に適合すること
- ④ 上陸拒否事由のいずれにも該当しないこと

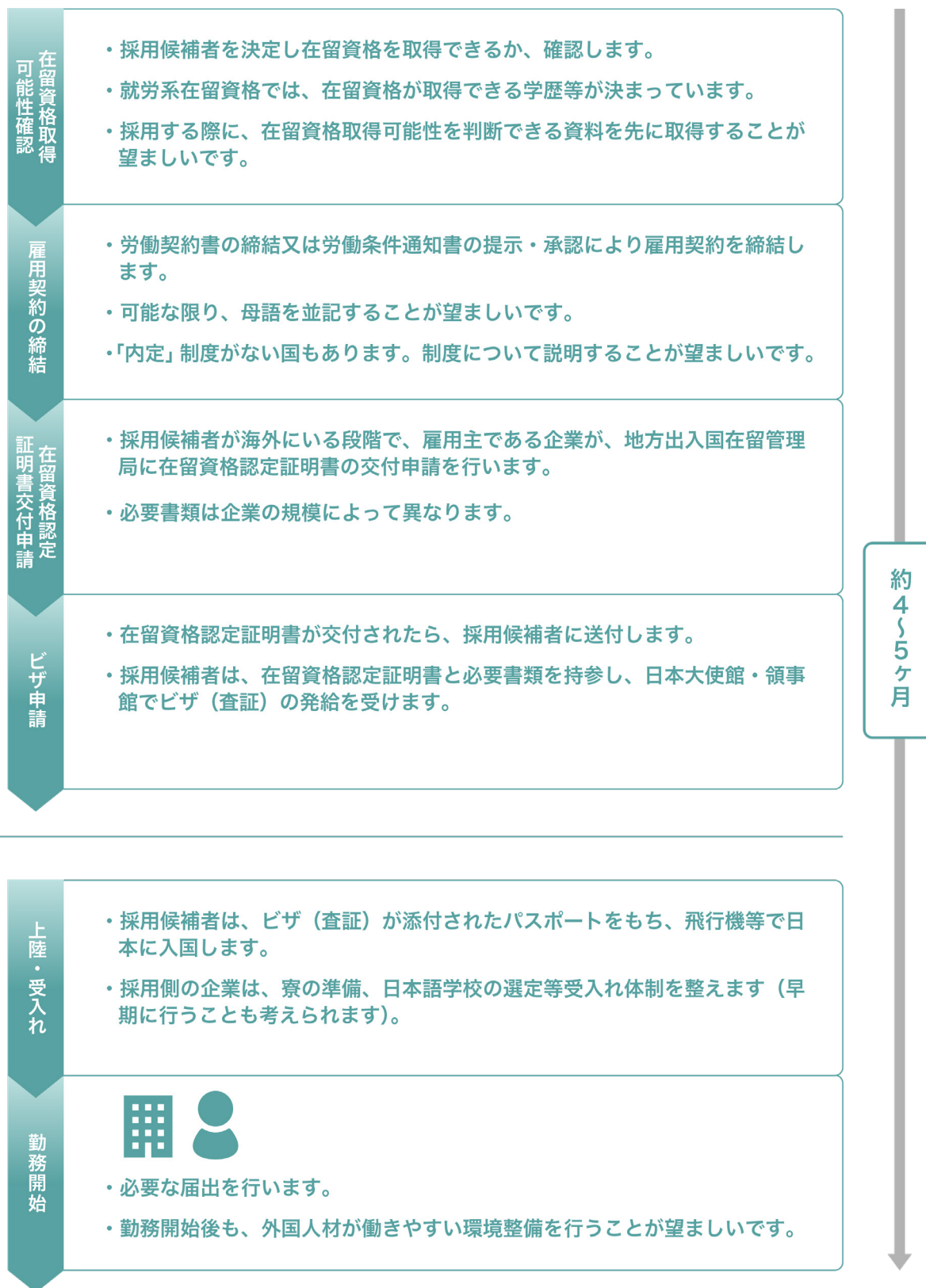
しかし、上陸した出入国港の上陸審査の場で、この①～④すべての立証・審査を行うのは困難だ。そのため、②を満たすかどうかを法務大臣があらかじめ審査・認定する手続きとして、**在留資格認定証明書の交付手続【A】**が定められている。

なお、在留資格認定証明書交付申請は、**外国人従業員を受け入れようとする企業の職員が代理人となることができる**（入管法7条の2第2項）ため、外国人が海外にいる状態で在留資格認定証明書交付申請を行うことが可能だ。

そして、在留資格認定証明書の交付を受けた後、その原本を申請者である外国人に送付し、外国人がいる国の大使館等において**査証（ビザ）の交付を受ける【B】**。

その後、査証が添付された旅券及び在留資格認定証明書を持ち、飛行機等で日本に入境し、**上陸許可を受けて日本に上陸**することになる【F】。

海外にいる人材を採用する流れをまとめると、次のとおりだ。



なお、採用する候補者を決定してから、実際に日本で勤務が可能となるまでに、概ね4～5カ月を要することが多い。

在留資格認定証明書交付申請に関する注意点

上記の在留資格認定証明書交付申請⇒査証交付申請⇒上陸許可申請⇒上陸許可という一連の流れは、日本の出入国在留管理に関する手続きだ。しかし、**外国人の出身国によっては、出身国側の手続きが必要となる**ことがある。

例えば、人材の送出国であるフィリピンでは募集採用に関する手続きが定められている。当該手続きを履行し、フィリピンにいる人材が海外雇用証明書を取得した上でないと、就労のためにフィリピン国外に出国できない。

このような**出国許可制**をとっている国にあっては、送出国側の手続きも履行しないと、最終的に人材が日本に来て働くことができないという事態が生じ得る。そのため、**日本の手続きだけではなく、外国人従業員の出身国の手続きについても、確認**する必要がある。

在留資格変更許可申請

これは、**日本国内にいる外国人が在留資格を変更する際の手続き**だ。外国人が既に日本にいる場合、その外国人は何らかの在留資格を有していることになる。

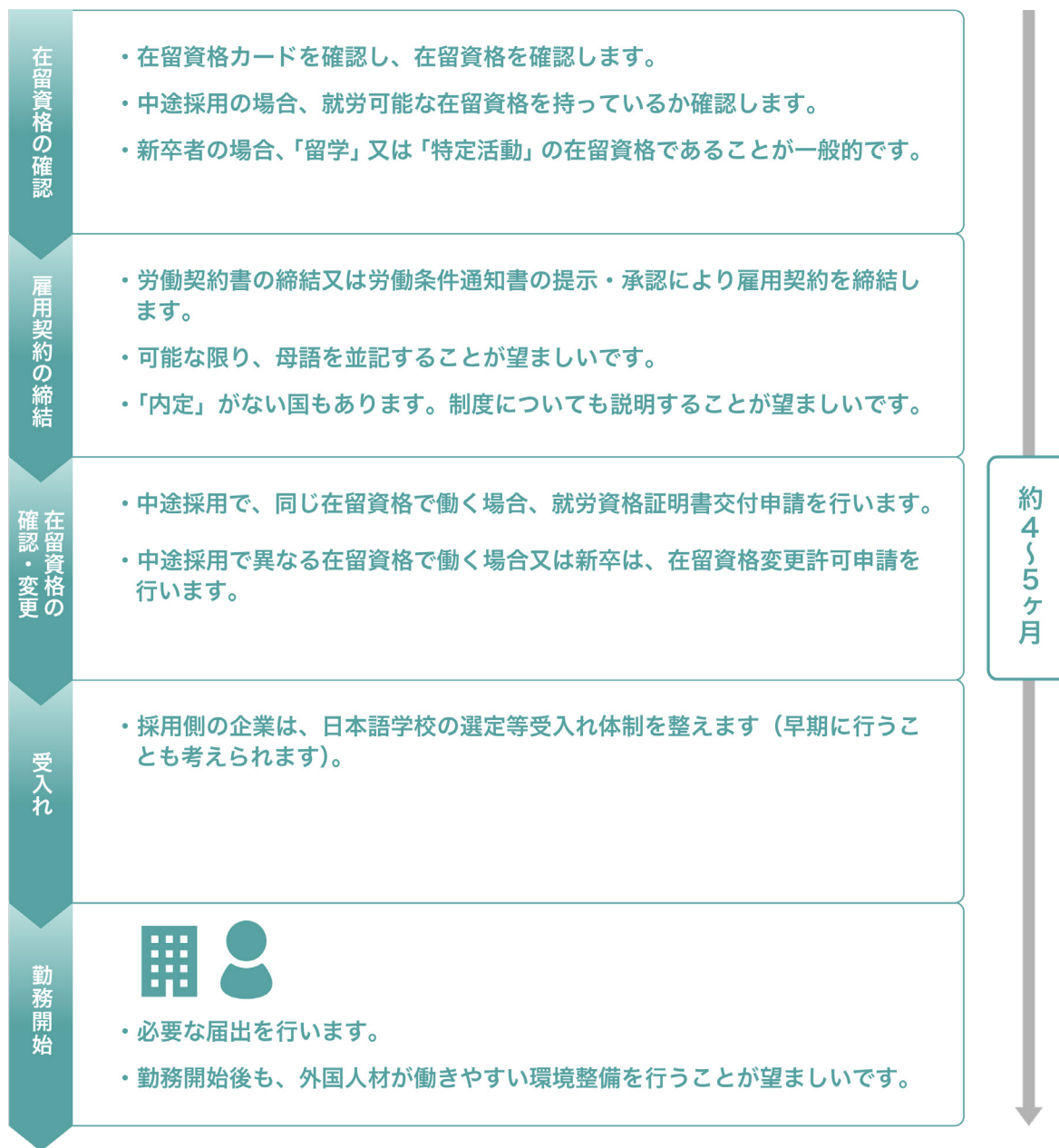
外国人が「留学」の在留資格を有する場合や、現在の在留資格が就労を可能とするものであっても採用後の職務が当該在留資格の活動に含まれない場合は、在留資格変更許可申請を行う（入管法20条）。

また、「高度専門職1号」や「特定技能」のように、**働く法人が指定されるタイプの在留資格の場合、仕事の内容は変わらなくても在留資格変更許可が必要**となる場合がある。「特定活動」の在留資格で、指定の内容を変更する必要がある場合も同様だ。

在留資格の変更は、「在留資格の変更を適当と認めるに足りる相当の理由」がある場合に許可される（入管法20条3項）。この相当性の判断は、「**在留資格該当性**」と「**基準適合性**」によって行われる。

「在留資格該当性」とは、日本で行おうとする活動が、**入管法が別表で定める活動と一致**するかどうかを指す。そして、その他諸般の事情を考慮して在留資格の変更を認めることが相当かどうか検討される中で、**上陸許可基準省令に基準に適合**すること（「基準適合性」）が求められる。

日本にいる外国人を採用する場合の流れをまとめると、次のとおりだ。



新卒者に関する申請が多い1月から3月は、手続きを行う出入国在留管理局も混み合う。4月入社に間に合わせるには、十分に余裕をもって手続きに取り組むことが重要だ。

なお、在留資格変更許可申請を行った場合、**それまで有していた在留資格の在留期間は2カ月あるいは結果が出るまで、いずれか先に到来する日まで、延長される**（入管法20条6項）。

在留期間更新許可申請

在留資格を変更せずに在留期間を延長する場合には、在留期間更新許可申請を行うことになる（入管法21条）。

在留期間更新許可申請も、在留資格変更許可申請と同様に「在留期間の更新を適当と認めるに足りる相当の理由

があるときに限り」許可される（同法 21 条 2 項）。相当性の判断の中で在留資格該当性や基準適合性が求められる点、申請を行うと在留期間が 2 カ月延長される点も、在留資格変更許可申請を行う場合と同様だ（入管法 21 条 4 項）。

在留期間は、**1 日でも過ぎるとオーバーステイ**となってしまう、その後の在留に大きな影響が生じる。誤って在留期間を経過させることがないように、日頃から**会社側でも在留状況の管理を行うことが重要**だ。

7

外国人雇用と労働関係法令及び 社会保障関係法令、基本の考え方

労働関係法令の一つである労働施策総合推進法 7 条には、**外国人雇用についての事業主の責務**が定められている。そして、厚生労働省は、同法 7 条の事項を事業主が適切に対処することができるように、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（以下、外国人雇用管理指針）」を定めている。

同指針第 2 に記載されているとおり、労働者は国籍に関係なく労働関係法令及び社会保障関係法令に適用を受ける。そのため、事業主は、**従業員の国籍に関係なく、労働関係法令及び社会保障関係法令の遵守**を求められる。

しかし、**外国人従業員と日本国籍を有する労働者を同一に処遇すれば全てが解決するものではない**。外国人従業員は、出身国から訪日し、就労し、帰国するという一連の過程（国際労働移動の過程）を経て就労するものであり、**文化や言語も異なる**場合が多くある。

すると、例えば、法令等の周知義務（労基法 106 条）において、就業規則等の規定類を日本語のみで周知した場合、日本語話者ではない労働者に対して実質的に周知したといえるかといった形で論点が生じる。

また、外国人を雇用する場合、労働施策総合推進法 28 条 1 項による**雇用状況の届け出が必要**となる等、日本人と異なる手続きが必要となる場合がある。

「外国人雇用管理指針」では、**外国人を常時 10 人以上雇用するとき、人事課長等を雇用労務責任者として選任**することを定めている。社内で雇用労務責任者のように、外国人雇用に関して一定の知見を持つ者の選任が今後重要になるだろう。

このように、労働関係法令及び社会保障関係法令が国籍に関係なく適用されることが、「日本人を雇用する場合と同じ方法で外国人を雇用すれば良い」という結論になるものではないという点は、注意が必要だ。

8

外国人雇用において 明示が必要とされる労働条件

使用者は、労働契約を締結するに際し労働者に対し**労働条件を明示**しなければならない（労基法 15 条 1 項）。明示を必要とする労働条件は、労基則 5 条 1 項各号に定められている。

労基則 1 号から 4 号までの事項（昇給に関する事項を除く。）については、使用者は労働者に対し原則として**書面を交付**して明示する必要がある（労基則 5 条 3 項、4 項）。また、労働者が希望した場合は、ファクシミリ、電子メール等の方法によることも可能だ（労基則 5 条 4 項）。

また、外国人材に対して労働条件を明示する場合は、**母国語や平易な日本語を用いる等、外国人材が理解できる方法により明示**するよう努めるよう定められている（外国人雇用管理指針第 4）。

以下では、明示が必要とされる労働条件を具体的に見ていく。

賃金

賃金の支払いについては労基法 24 条が、「**通貨払の原則**」、「**直接払の原則**」、「**全額払の原則**」、「**毎月払の原則**」及び「**一定期日払の原則**」の五つの原則を定めている。このうち、外国人労働者において特に注意を要するのが「**全額払の原則**」だ。

外国人を雇用する場合、社宅等を提供することがあるが、その**社宅費を賃金から控除**している例が多い。賃金から社宅費等を控除する場合、労基法 24 条に基づき、事業所に過半数労組がある場合は労働組合と、ない場合は過半数代表者との間で、**書面による協定を締結**する必要がある。

協定書の形式は任意だが、少なくとも、①**控除の対象となる具体的な項目**、②右の各項目別に定める、**控除を行う賃金支払日**を記載する必要がある（昭和 27 年 09 月 20 日基発第 675 号）。

また、控除できるのは「**購買代金、社宅、寮その他の福利厚生施設の費用、労務用物資の代金、組合費等、事理明白なものについてのみ**」であり、無制限に賃金控除が認められるわけではない（昭和 27 年 09 月 20 日基発第 675 号）。

このいわゆる 24 協定は、協定の締結自体を忘れているケースが散見されるため、注意が必要な点だといえる。

労働時間

36 協定では、**労働時間を延長し、または休日に労働させることができる労働者の範囲を定める**必要がある（労基法 36 条 2 項 1 号）。そして、「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」（平成 30 年 9 月 7 日厚生労働省告示第 323 号）では、法定時間外労働をさせることのできる業務の種類を定めるにあたっては、**業務の区分を細分化し、当該業務の範囲を明確にする**必要があるとされる（同指針 4 条）。

外国人の場合、特に、移行対象職種・作業で業務が定められる技能実習生や、特定産業分野の一定の業務を活動内容とする特定技能外国人材の場合、**法定時間外労働をさせることができる業務かどうか、十分に注意しながら対象範囲を定める**必要がある。

年次有給休暇

労基法は、使用者が雇入れの日から起算して 6 カ月間継続勤務し全労働日の 8 割以上出勤した労働者に対して、年次有給休暇付与することを義務づけており、当然に**外国人にも年次有給休暇が付与される**（労基法 39 条 1 項）。

年次有給休暇は、**原則として労働者の請求する時季に与える**必要があるが（労基法 39 条 5 項）、使用者の時季変更権（労基法 39 条 5 項但書）及び計画年休制度（労基法 39 条 6 項）により、年次有給休暇の取得時期を変更できる場合がある。時季変更権を行使する場合は、年次有給休暇を取得させることが「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当する必要がある。

技能実習生の年次有給休暇に時季変更権を行使する場合は、技能実習生が技能等の習得過程にあることに鑑み、「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するかについて、慎重な検討が必要となる。

雇用保険、年金保険

外国人も、**雇用保険法上及び厚生年金保険法の被保険者となる場合には、雇用保険及び厚生年金保険に加入**する必要がある。

なお、いわゆる**昼間学生は、雇用保険及び年金保険の適用除外**となる場合がある。他方で、「留学」の在留資格

で在留する学生については、株式会社立の日本語教育機関に所属している場合など、昼間学生に該当しない状況もあるため、当該学生が適用除外になるか否かの検討が必要だ。

9

まとめ

2022年3月に独立行政法人国際協力機構（JICA）緒方貞子平和開発研究所が公表した「2030/40年の外国人との共生社会の実現に向けた取り組み調査・研究報告書」によると、2030年、2040年のGDP目標達成のためにはそれぞれ約419万人、約674万人の外国人に働いてもらう必要がある^{*}。

一方、労働施策総合推進法28条1項に基づき外国人雇用状況の届け出が提出されている人数は、2022年10月末時点において182万2,725人だ^{**}。これは外国人雇用状況の届け出が制度化されて以降の最大値だが、2030年度に必要な419万人との差は大きい。

人材不足が深刻化する中、多くの企業は外国人雇用について学ぶことで雇用のハードルを下げ、自社の人材戦略に積極的に活かしていく姿勢が必要だ。ぜひ、本eBookをきっかけに、雇用の多様化の一つの形として外国人雇用に取り組んでいただきたい。

^{*} URL : https://www.jica.go.jp/jica-ri/ja/publication/booksandreports/20220331_01.html

^{**} 令和5年1月27日厚生労働省外国人雇用対策課「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和4年10月末現在）」
(URL : https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_30367.html)

杉田 昌平 弁護士について

弁護士法人 Global HR Strategy 代表社員弁護士
社会保険労務士法人外国人雇用総合研究所 代表社員社会保険労務士

弁護士（東京弁護士会）、入管届出済弁護士、社会保険労務士。慶應義塾大学大学院法務研究科特任講師、名古屋大学大学院法学研究科日本法研究教育センター（ベトナム）特任講師、ハノイ法科大学客員研究員、アンダーソン・毛利・友常法律事務所勤務等を経て、現在、弁護士法人 Global HR Strategy 代表社員弁護士、社会保険労務士法人外国人雇用総合研究所 代表社員、独立行政法人国際協力機構国際協力専門員（外国人雇用 / 労働関係法令及び出入国管理関係法令）、慶應義塾大学大学院法務研究科・グローバル法研究所研究員。



株式会社ライトワークス について

株式会社ライトワークスは、「ミライの『はたらく』を、明るくする」を理念に、eラーニングコンテンツや、LMS（学習管理システム）を提供し、企業の人材育成をサポートしています。

導入企業



社名	株式会社ライトワークス
英文社名	Lightworks Corporation
設立	2001年7月1日
所在	〒102-0083 東京都千代田区麹町 5-3-3 麹町 KS スクエア
上場市場	東京証券取引所グロース市場
代表取締役	江口 夏郎
事業概要	次世代型学習管理・人材開発プラットフォーム、及び付帯するコンサルティングサービスの提供
従業員数	連結 150名（2023年4月30日現在）
関係子会社	株式会社ライトエデュケーション 来宜信息科技（上海）有限公司
URL	https://www.lightworks.co.jp/

eラーニングの実施や研修のオンライン化、
人材開発のDX化など、お気軽にご相談ください。



03-5213-7370



lw-info@lightworks.co.jp