

# 外国人雇用の 基礎知識

重要ポイントレジュメ

Ver1 2020/3/10

【目次】

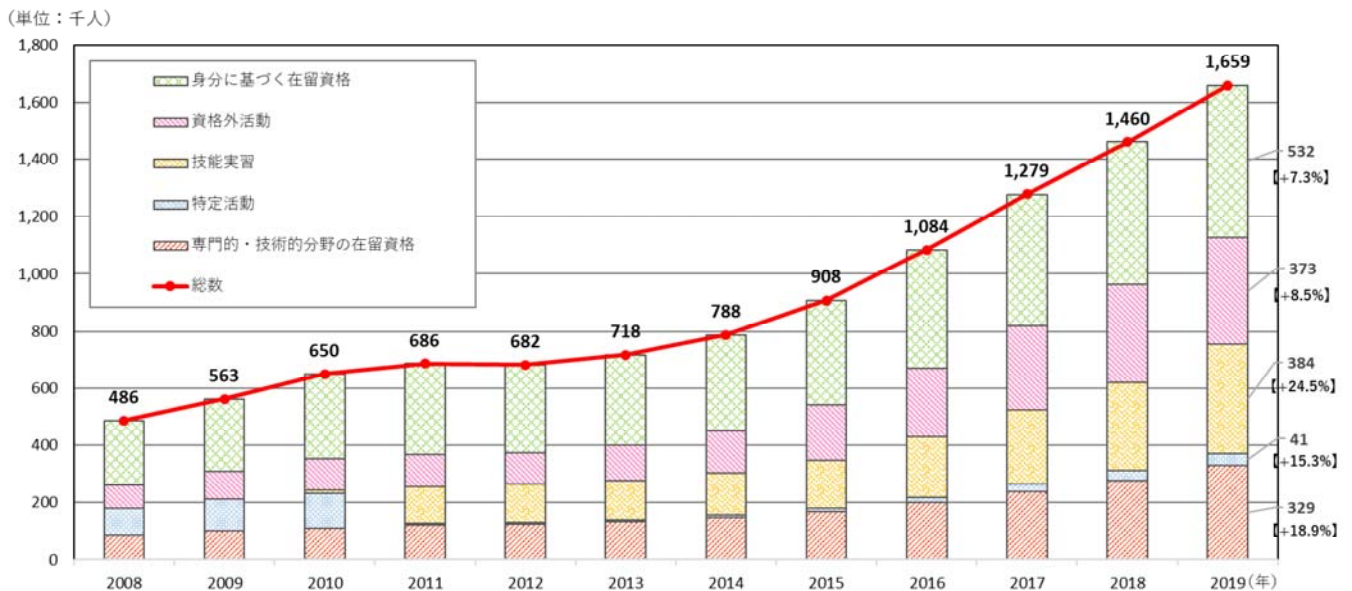
第1章	外国人雇用とは	3
第2章	在留資格とビザ	7
第3章	雇用パターン別の就労ビザの取得手続き	14
第4章	労務管理の基礎	28
第5章	技能実習	40
第6章	特定技能	46
第7章	特定活動46号	49
第8章	インターン	53
第9章	その他の在留資格（企業内転勤）	56
第10章	その他の在留資格（高度専門職）	58
第11章	その他の在留資格（経営・管理）	61

## 1 外国人労働者とは

「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」において、外国人とは、日本国籍を有しない者をいい、特別永住者並びに在留資格が外交及び公用の者を除くものであり、外国人労働者とは、外国人の労働者をいうものと定義されています。なお、外国人労働者には、技能実習生も含むものとされています。

## 2 外国人労働者を雇用している事業所及び外国人労働者の状況

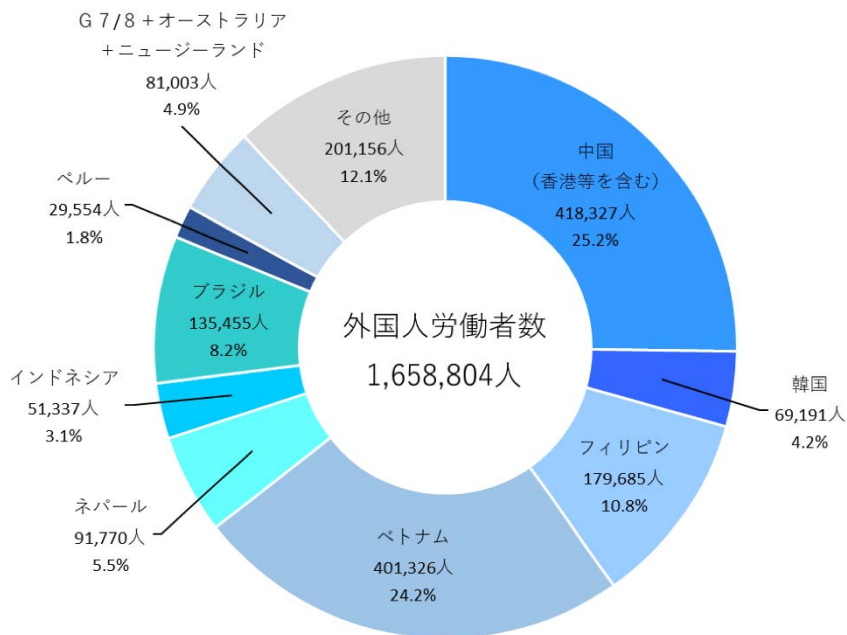
2018年1月末現在、外国人労働者を雇用している事業所数は216,348か所、外国人労働者数は**1,460,463**人であり、2017年10月末現在の194,595か所、1,278,670人に比べ、**21,753**か所(11.2%)、**181,793**人(14.2%)の増加となりました。なお、外国人を雇用している事業所数及び外国人労働者数ともに平成19年に届出が義務化されて以降、**過去最高の数値**を更新しました。



出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【本文】（令和元年10月末現在）

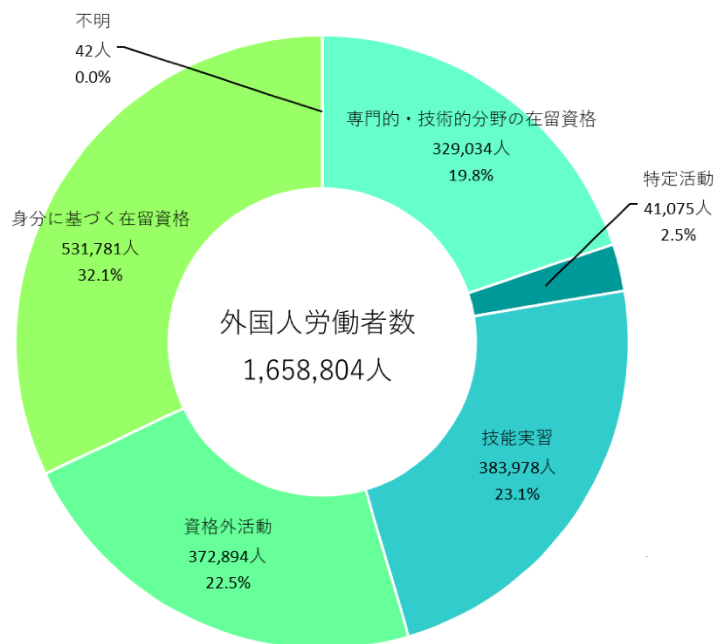
### 3 外国人労働者の属性

- (1) 国籍別にみると中国が最も多く 418,327 人であり、外国人労働者数全体の 25.2%を占めています。次いで、ベトナムが 401,326 人（同 24.2%）、フィリピンが 179,685 人（同 10.8%）の順となっています。特に、ベトナムについては、前年同期比で 84,486 人（26.7%）と大きく増加し、また、インドネシアについては同 9,751 人（23.4%）、ネパールについては同 10,208 人（12.5%）の増となっています。



出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【本文】（令和元年 10 月末現在）

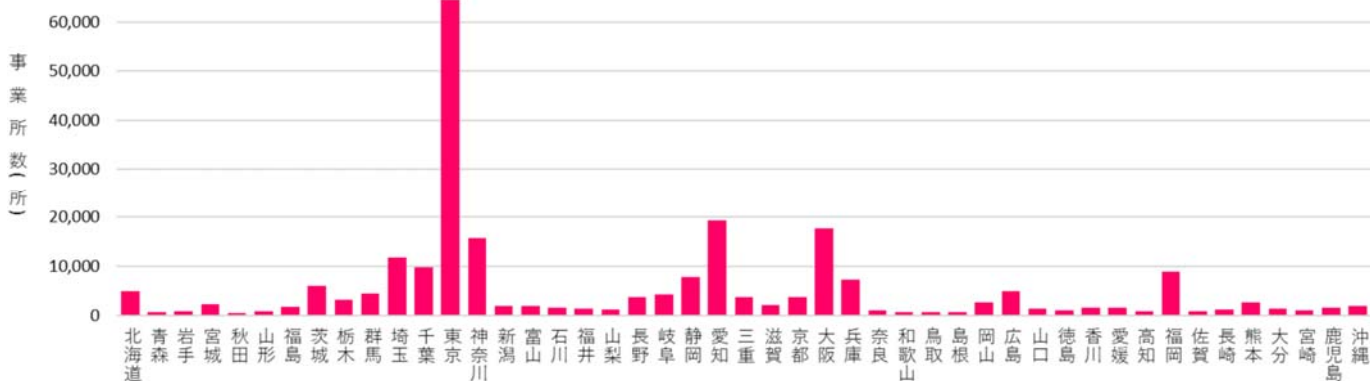
(2) 在留資格別にみると、「身分に基づく在留資格 1」が外国人労働者数全体の 32.1%を占め、次いで、「技能実習」23.1%、「資格外活動（留学）」を含む「資格外活動」22.5%、「専門的・技術的分野の在留資格 2」19.8%となっています。「技能実習」は 383,978 人と前年同期比で 75,489 人(24.5%)増加し、「専門的・技術的分野の在留資格」も 329,034 人と前年同期比で 52,264 人(18.9%)増加しています。なお、「専門的・技術的分野の在留資格」のうち、平成 31 年 4 月に創設された在留資格「特定技能」の外国人労働者数は 520 人となっています。



出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【本文】（令和元年 10 月末現在）

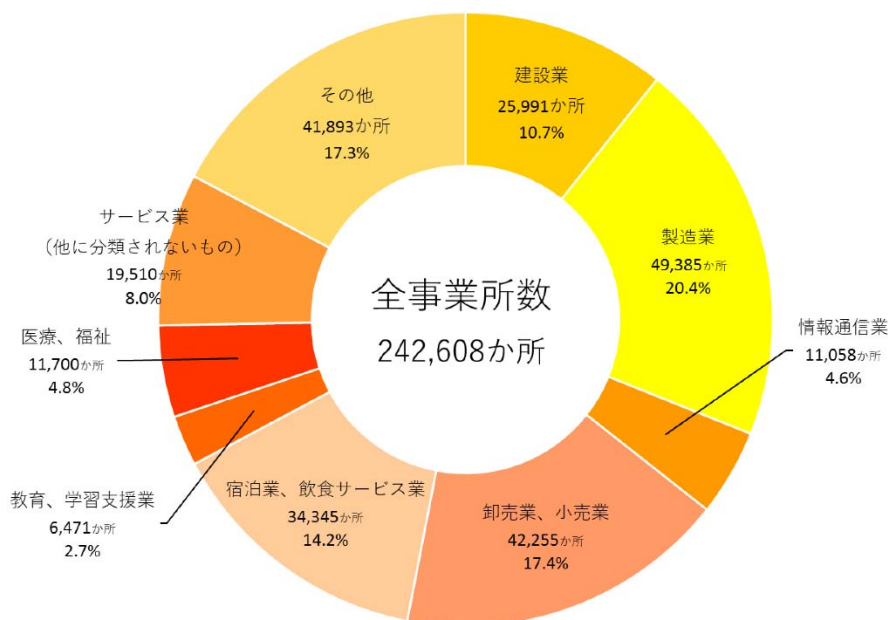
### 3 都道府県別・産業別・事業所規模別にみた外国人雇用事業所の特性

(1) 都道府県別の割合をみると、東京が 26.6%、愛知が 8.0%、大阪が 7.3%の順となっています。また、都道府県別の増加率をみると、奈良が前年同期比で 22.9%増加、沖縄が同 22.0%増加、宮城が同 20.6%増加の順となっています。



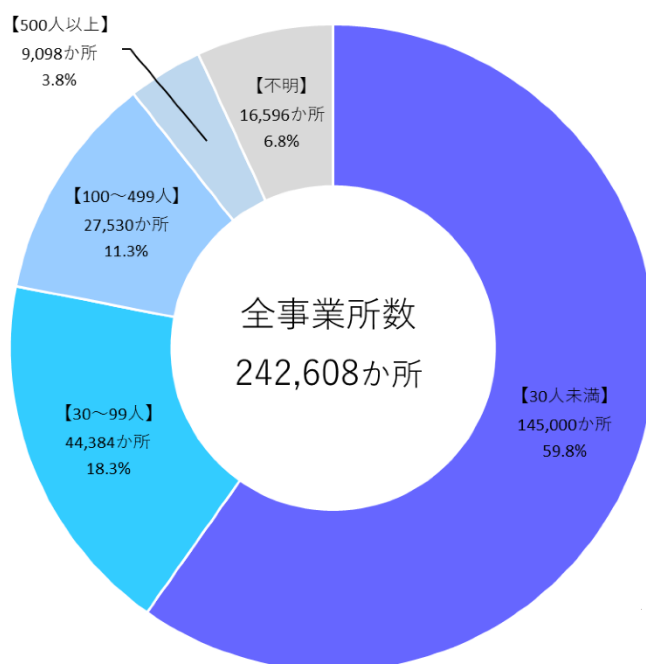
出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【本文】（令和元年 10 月末現在）

(2) 産業別の割合をみると、「製造業」が 20.4%、「卸売業、小売業」が 17.4%、「宿泊業、飲食サービス業」が 14.2%の順となっています。各産業の占める割合を見ると、「製造業」は前年同期比で 1.0%減少し、「宿泊業、飲食サービス業」は同 0.3%減少。一方で、「卸売業、小売業」は前年同期比で 0.4%増加、「建設業」は同 1.3%増加となっています。



出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【本文】（令和元年 10 月末現在）

事業所規模別の割合をみると、「30 人未満」規模の事業所が最も多く、事業所数全体の 59.8%を占めています。事業所数ほどの規模においても増加しており、特に、「30 人未満」規模の事業所では前年同期比で 14.0%増と、最も大きな増加率となっています。



出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【本文】（令和元年 10 月末現在）

## 1 在留資格

原則として、外国人は、入国・在留の目的に応じて、入管法の別表に定められた一つの在留資格を入国審査官から与えられて日本に入国しています。在留資格とは、外国人が日本に入国後に在留できる身分又は地位に基づく活動を類型化したものです。

## 2 在留期間と不法就労

外国人が在留資格で認められた活動を行うために在留できる期間を在留期間といい、外国人は在留期間満了日までに当該活動を終えて出国しなくてはなりません。外国人が在留期間の満了日後も日本に在留する状態を、一般的に不法滞在やオーバーステイといいます。

不法滞在者が就労したり、就労できない在留資格の外国人が入国管理局から資格外活動許可を得ずに就労したり、在留資格で定められた範囲内の就労を認められている外国人がその範囲を超えて就労する状態を不法就労といいます。

事業主が外国人を不法就労させたり、不法就労をあっせんすると、3年以下の懲役もしくは**300万円以下の罰金**又はその併科の対象となります。事業主は、雇い入れた外国人が不法就労の状態であったことを知らなかったとしても、在留資格の確認を怠っていた場合は処罰を免れることはできません。

## 3 在留資格と就労との関係

## (1) 就労に制限がない在留資格（身分・地位に基づく在留資格）

在留資格	該当例
永住者	法務大臣から永住許可を受けた者
日本人の配偶者等	日本人の配偶者・実子・特別養子
永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者、我が国で出生し引き続き在留している実子
定住者	日系3世、外国人配偶者の連れ子等

## (2) 就労の可否は指定される活動によるもの

在留資格	該当例
特定活動	外交官等の家事使用人、ワーキングホリデー等

## (3) 就労が認められない在留資格

在留資格	該当例
文化活動	日本文化の研究者等
短期滞在	観光客、会議参加者等
留学	大学、専門学校、日本語教育機関等の学生
研修	研修生
家族滞在	就労資格等で在留する外国人の配偶者、子

(4) 就労が認められる在留資格（活動制限あり）

在留資格	該当例
外交	外国政府の大使、公使等及びその家族
公用	外国政府等の公務に従事する者及びその家族
教授	大学教授等
芸術	作曲家、画家、作家等
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等
報道	外国の報道機関の記者、カメラマン等
高度専門職	ポイント制による高度外国人材
経営・管理	企業等の経営者、管理者等
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師、看護師等
研究	政府関係機関や企業等の研究者等
教育	高等学校、中学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者等、通訳、デザイナー、語学講師等
企業内転勤	外国の事務所からの転勤者
介護	介護福祉士
興行	俳優、歌手、プロスポーツ選手等
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者等
技能実習	技能実習生

※ 1人の外国人に対して在留資格が複数与えられることはない。

※ 在留資格を定めているのは入管法で、在留資格は入国審査官から与えられる。

4 主に必要な在留手続き

在留手続名	役割	出入国在留管理局に 支払う手数料
在留資格認定証明書交付申請（認定）	海外にいる外国人を日本に呼び寄せる手続	なし
在留資格変更許可申請（変更）	既に持つ在留資格を別の在留資格へ変更する手続	4,000円
在留期間更新許可申請（更新）	既に持つ在留資格の期限を更新する手続	4,000円
在留資格取得許可申請	在留資格を持たない外国人が新たに在留資格を取得する手続（子供が生まれた場合）	なし
永住許可申請（永住）	既に在留資格を持つ外国人が永住権を取得する手続	8,000円
再入国許可申請（再入国）	みなし再入国を使わずに、日本に再入国を行う手続（シングルとマルチの2種類あり）	3,000円又は6,000円
資格外活動許可申請	アルバイトなどの在留資格に定められた活動以外で収入を伴う活動を行う際の許可	なし
就労資格証明書交付申請	転職先での在留資格更新の許可を確認するための手続	1,200円



## 5 在留期間の更新

### (1) 在留期間更新の2パターン

#### ① 単純更新

現在の在留資格と申請内容が同一で、単純な更新となるものです。この場合には、比較的簡単に在留資格の更新が行えます。

#### ② 勤務先等の内容が変更されている更新

在留資格はかわらないものの、申請内容が変更されているものです。他社で就労可能な在留資格を取得した外国人を中途採用で受け入れた場合などが典型です。この場合は、当初在留資格を取得したときに審査が行われているものの、今回の就労に関しては審査が行われていないので、実質的には新規に在留資格を取得するケースとかわらない審査が行われます。①に比較すると、審査が長期化することも多く、更新の難易度は①より上がります。

### (2) 在留期間の特例

中長期の滞在を前提とした在留資格を所持する外国人が、在留期間が切れる日までに更新の申請を行った場合で、申請に対する処分が在留期間の満了日までにされないときは、その在留期間の満了後も以下のいずれか早いときまで引き続きその在留資格をもって日本に在留することができる制度です。

#### ① その処分がされるとき

#### ② 従前の在留期間の満了の日から2ヶ月を経過する日

この規定があるため、現在の在留期限までに申請に対する結果が出ない場合でも、通常は不法残留となることはありません。

## 6 在留カード・パスポート・ビザ（査証）

### (1) 在留カード

入管法上の中長期在留者と呼ばれる外国人は、法務大臣より在留カードを受け、常時携帯する義務があります。

在留カードの有効性を確認する方法として、在留カード番号については、**法務省入国管理局のホームページ**から、当該在留カードの有効性を確認するための画面を参照することができます。この画面では、在留カードの番号及び有効期間を入力すると、入力されたカード番号の有効性を確認することができます。

<法務省入国管理局在留カード等番号失効情報照会>

<https://lapse-immi.moj.go.jp/ZEC/appl/e0/ZEC2/pages/FZECST011.aspx>

**中長期在留者**とは、中長期間在留する外国人をいい、次の①～⑥のいずれにも当てはまらない人が該当します。

#### ① 「3カ月」以下の在留期間が決定された人

#### ② 「短期滞在」の在留資格が決定された人

- ③ 「外交」又は「公用」の在留資格が決定された人
- ④ 「特定活動」の在留資格が決定された、亜東関係協会の日本の事務所もしくは駐日パレスチナ総代表部の職員又はその家族
- ⑤ 特別永住者
- ⑥ 在留資格を有しない人

<在留カードの写真 表と裏>



表面



裏面

出典：<http://www.immi-moj.go.jp/tetuduki/zairyukanri/whatzairyu.html>

在留カードには、氏名、生年月日、性別、国籍・地域、住居地、在留資格、在留期間、就労の可否など、法務大臣が把握する情報の重要部分が記載されていますので、記載事項に変更が生じた場合には変更の届出を義務付けており、常に最新の情報が反映されることとなります。また、16歳以上の方には顔写真が表示されます。

なお、中長期在留者が所持する従来の外国人登録証明書は、一定の期間、みなし再入国許可による出国や出入国在留管理局で行う各種申請手続、市区町村で行う住居地届出手続等において、在留カードとみなされます。

また、就労制限の有無は、下記のようにそれぞれ記載が異なります。

就労制限の程度	在留カード記載
就労に制限がない	「就労制限なし」
在留資格に基づく就労活動のみ可能	「在留資格に基づく就労活動のみ可」
指定書記載機関において在留資格に基づく就労活動のみ可能	「指定書記載機関での在留資格に基づく就労活動のみ可」 →パスポートに貼付されている指定書で法務大臣が指定した機関を確認
指定書により指定された就労活動のみ可能	「指定書により指定された就労活動のみ可」 →パスポートに貼付されている指定書で法務大臣が指定した就労活動内容を確認
就労活動ができない	「就労不可」

なお、在留カード表面の「就労制限の有無」の欄に、「就労不可」と記載されている場合は、カード裏面の資格外活動許可欄を確認してください。下記の①又は②のいずれかの記載がある場合は、資格

外活動許可で定められた就労時間内・就労場所で就労が可能です。

- ① 「許可（原則週 28 時間以内・風俗営業等の従事を除く）」
- ② 「許可（資格外活動許可書に記載された範囲内の活動）」

資格外活動許可は、証印シールとしてパスポートに貼付される場合と資格外活動許可書として交付される場合があります。

## (2) パスポート

パスポート（旅券）とは、ある人が外国に行く場合に、本国（又はその居住国）の政府が外国の当局に対し、本人の身元を明らかにし、滞在中の便宜や安全のための措置を講じてくれるように要請した、出国する側の国が発行した渡航文書のことで、入管法 2 条 5 号では以下のように定義されています。

- ① 日本国政府、日本国政府の承認した外国政府又は権限のある国際機関が発行した旅券又は難民旅行証明書その他当該旅券に代わる証明書（日本国領事館等の発行した渡航証明書を含む）
- ② 政令で定める地域（台湾並びにヨルダン川西岸地区及びガザ地区）の権限のある機関が発行した①に掲げる文書に相当する文書

パスポートの記載内容は国によって異なりますが、ほぼ全ての国に共通している記載事項は下記のとおりです。

### ○身分証明としての記載事項

顔写真、氏名、性別、生年月日、出生地、その他の身分事項等

### ○パスポートの有効性

発行した機関名、発行した期日、有効期間、発行した場所

中長期在留者以外の在留カードが交付されていない外国人の場合は、入国時に入国管理局がパスポートに貼付した上陸許可証印で、在留期限、在留資格及び在留期間の確認ができます。

なお、外国人が入管法上の中長期在留者であっても、入国する入国港によっては、入国審査官が入国時に在留カードを交付せず、後日在留カードを交付する旨をパスポートに記載する場合があります。外国人は、入国後、住居地を定めた日から **14 日以内**に住居地を管轄する市区町村に住居地を届け出ます。在留カードは、届け出た住居地に郵送されます。特別永住者は、特別永住者証明書で法的地位を確認できます。

注意点として、パスポートの 1 ページ目に記載されている有効期限が過ぎている場合でも、別のページに期間が延長されている旨が記載されていることがあります。また、パスポートは 1 人に 1 冊ずつ作られるのが一般的ですが、ヨーロッパの一部の国では、母親のパスポートに子供の情報が記載されることがあります。その他、日本では二重国籍は認められていませんが、カナダなど二重国籍を認めている国では、二重国籍者は 2 つの国が発行する 2 冊のパスポートを所持しています。どちらか 1 冊だけを見ってしまうと出入国の記録が当然には一致しないため注意が必要です。

※ 在留資格の範囲を超えていても「資格外活動」として就労が認められることがあります。

### (3) ビザ（査証）

ビザ（査証）とは、海外にある日本大使館や領事館が外国人の渡航目的などをチェックし日本への入国は問題ないと判断した場合に押印される推薦状の役割を果たすものです。現在、日本の大使館・領事館などが発行するビザには以下の種類があります。

- ①外交、②公用、③通過、④短期滞在、⑤医療滞在、⑥高度人材、⑦就業、⑧一般、⑨特定

<入国時にビザを必要としない場合>

- ① 再入国許可又は難民旅行証明書を所持する者  
② 特定上陸の許可を受ける者

航空機や船舶の外国人乗客が買物等のため一時的に日本に上陸する場合は、航空会社等の運送業者の申請により特定上陸が許可されます。

- ③ 査証相互免除措置実施国・地域の者

査証相互免除措置とは、日本が現在 68 カ国の間に締結しているもので、短期間滞在の観光や打ち合わせなどの目的で来日する人々の便宜を図り、人的交流を円滑にするためのものです。国によっては条件が付されているものもありますので、外務省ホームページ等を確認ください。

68 のビザ免除措置国・地域一覧表（2019年9月時点）

アジア	中南米	大洋州	
インドネシア <a href="#">(注1)</a>	アルゼンチン	オーストラリア	
シンガポール	ウルグアイ	ニュージーランド	
タイ <a href="#">(注2)</a> （15日以内）	エルサルバドル	中東	
マレーシア <a href="#">(注2)</a>	グアテマラ		アラブ首長国連邦 <a href="#">(注8)</a>
ブルネイ（15日以内）	コスタリカ	イスラエル	
韓国	スリナム	トルコ <a href="#">(注6)</a>	
台湾 <a href="#">(注3)</a>	チリ	アフリカ	
香港 <a href="#">(注4)</a>	ドミニカ共和国		チュニジア
マカオ <a href="#">(注5)</a>	バハマ		モーリシャス
北米	バルバドス <a href="#">(注6)</a>	レソト <a href="#">(注6)</a>	
	米国		
	カナダ	メキシコ <a href="#">(注7)</a>	
欧州	スウェーデン	ベルギー	
	アイスランド	スペイン	ポーランド
	アイルランド <a href="#">(注7)</a>	スロバキア	ポルトガル
	アンドラ	スロベニア	マケドニア旧ユーゴスラビア
	イタリア	セルビア <a href="#">(注2)</a>	マルタ
	エストニア	チェコ	モナコ
	オーストリア <a href="#">(注7)</a>	デンマーク	ラトビア
	オランダ	ドイツ <a href="#">(注7)</a>	リトアニア
	キプロス	ノルウェー	リヒテンシュタイン <a href="#">(注7)</a>
	ギリシャ	ハンガリー	ルーマニア
	クロアチア	フィンランド	ルクセンブルク
	サンマリノ	フランス	英国 <a href="#">(注7)</a>
	スイス <a href="#">(注7)</a>	ブルガリア	

出典：https://www.mofa.go.jp/mofaj/toko/visa/tanki/novisa.html

## 7 入管法違反

### (1) 不法就労

典型例としては、入管法で定められた活動以外のことを行うことが多く、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で単純作業などに従事している場合が該当します。そのほか、在留資格を持たずに不法入国した者や在留資格の更新手続きを行わずに不法残留となった者などが該当します。

### (2) 不法就労助長罪

事業主側に課される処罰には不法就労助長罪があります。事業活動に関し、外国人に不法就労活動をさせたり、あるいは、業として外国人に不法就労活動をさせる行為に関しあつせんしたなど、外国人の不法就労活動を助長した者は、入管法 73 条の 2 第 1 項により、3 年以下の懲役又は 300 万円以下の罰金（又は併科）に処せられます。

また、無許可資格外活動の罪においては、入管法 70 条により 3 年以下の懲役、禁錮又は 300 万円以下の罰金（又は懲役もしくは禁錮及び罰金の併科）となり、これは留学生が資格外活動許可を受けずに日雇いのアルバイトを行った場合などが該当します。

### (3) 退去強制

退去強制とは、日本政府が好ましくないと認める外国人を、行政手続きにより日本の領域外に強制的に退去させることを指します。

### (4) 出国命令制度

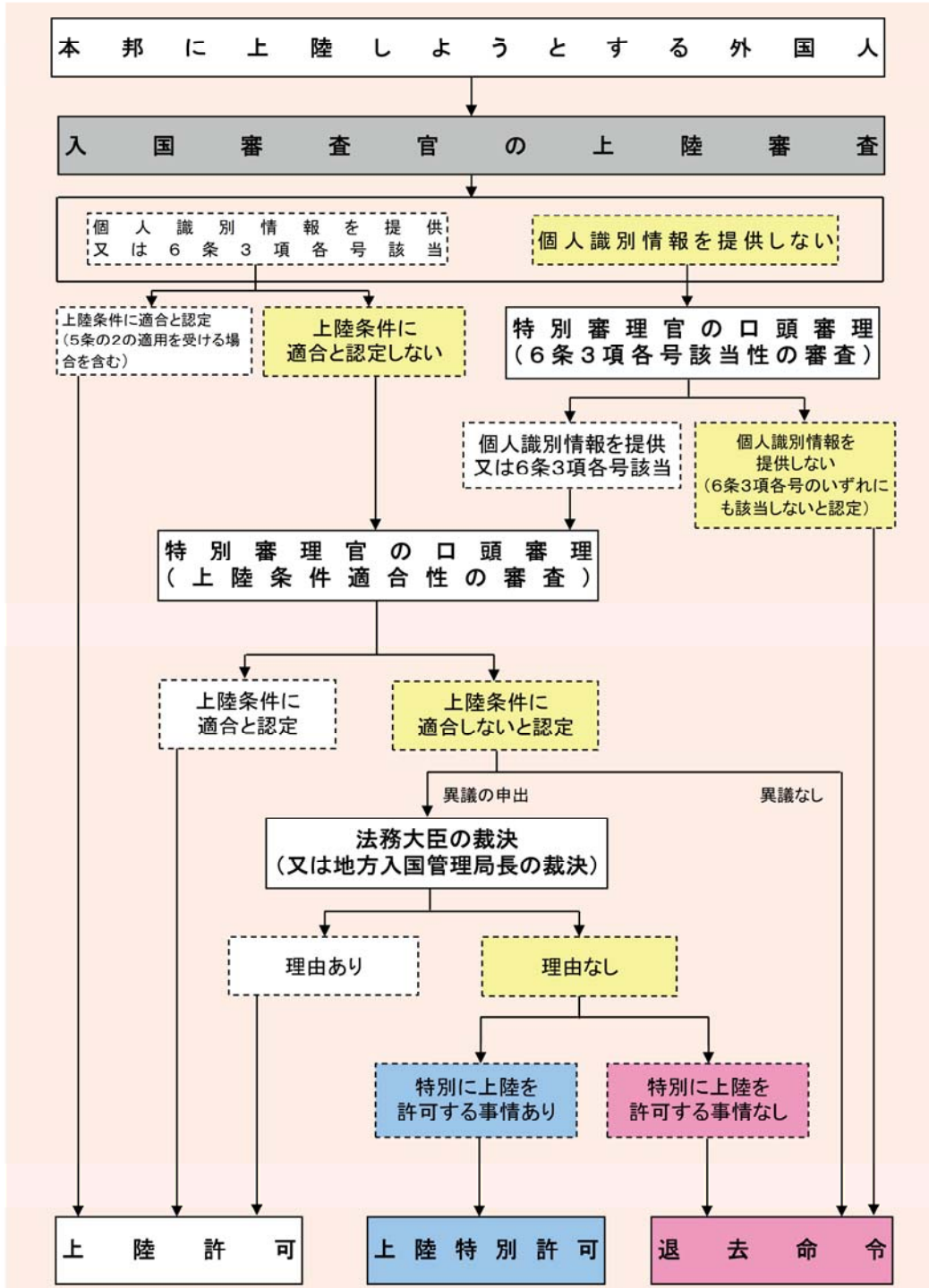
出国命令制度とは、日本に不法滞在する者に自主的に出頭させ出国させるための制度です。

### (5) 在留資格取消制度

- ① 偽りその他不正の手段により、上陸拒否事由該当性に関する入国審査官の判断を誤らせて上陸許可の証印等を受けた場合。
- ② ①のほか、偽りその他不正の手段により、本邦で行おうとする活動を偽り、上陸許可の証印等を受けた場合又は本邦で行おうとする活動以外の事実を偽り、上陸許可の証印等を受けた場合（例えば、申請人が自身の経歴を偽った場合）。
- ③ ①又は②に該当する以外の場合で、虚偽の書類を提出して上陸許可の証印等を受けた場合。本号においては、偽りその他不正の手段によることは要件となっておらず、申請人に故意があることは要しません。
- ④ 偽りその他不正の手段により、在留特別許可を受けた場合。
- ⑤ 入管法別表第 1 の上欄の在留資格をもって在留する者が、当該在留資格に係る活動を行っておらず、かつ、他の活動を行い又は行おうとして在留している場合（ただし、正当な理由がある場合を除きます。）。
- ⑥ 入管法別表第 1 の上欄の在留資格をもって在留する者が、**当該在留資格に係る活動を継続して 3 か月以上行っていない場合**（ただし、当該活動を行わないで在留していることにつき正当な理由がある場合を除きます。）。
- ⑧ 「日本人の配偶者等」の在留資格をもって在留する者（日本人の子及び特別養子を除く。）又は「永住者の配偶者等」の在留資格をもって在留する者（永住者等の子を除く。）が、その配偶者としての活動を継続して 6 か月以上行っていない場合（ただし、当該活動を行わないで在留していることにつき正当な理由がある場合を除きます。）。
- ⑧ 上陸の許可又は在留資格の変更許可等により、新たに中長期在留者となった者が、当該許可を受けてから 90 日以内に、法務大臣に住居地の届出をしない場合（ただし、届出をしないことにつき正当な理由がある場合を除きます。）。
- ⑨ 中長期在留者が、法務大臣に届け出た住居地から退去した日から 90 日以内に、法務大臣に新しい住居地の届出をしない場合（ただし、届出をしないことにつき正当な理由がある場合を除きます。）。
- ⑩ 中長期在留者が、法務大臣に虚偽の住居地を届け出た場合。

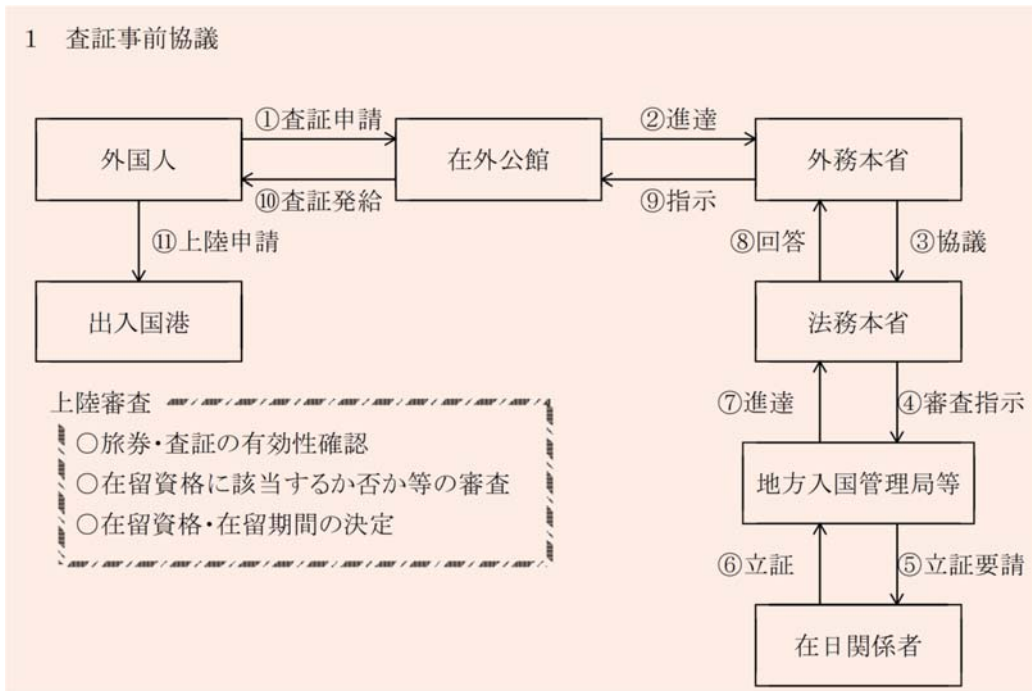
まずは、外国人の招聘機関での就労活動内容が該当する就労資格を選び、申請する在留資格を決定することとなりますが、ここでは招聘する機会が多いと思われる在留資格「技術・人文知識・国際業務」を取り上げて説明します。

<上陸審査の流れ>



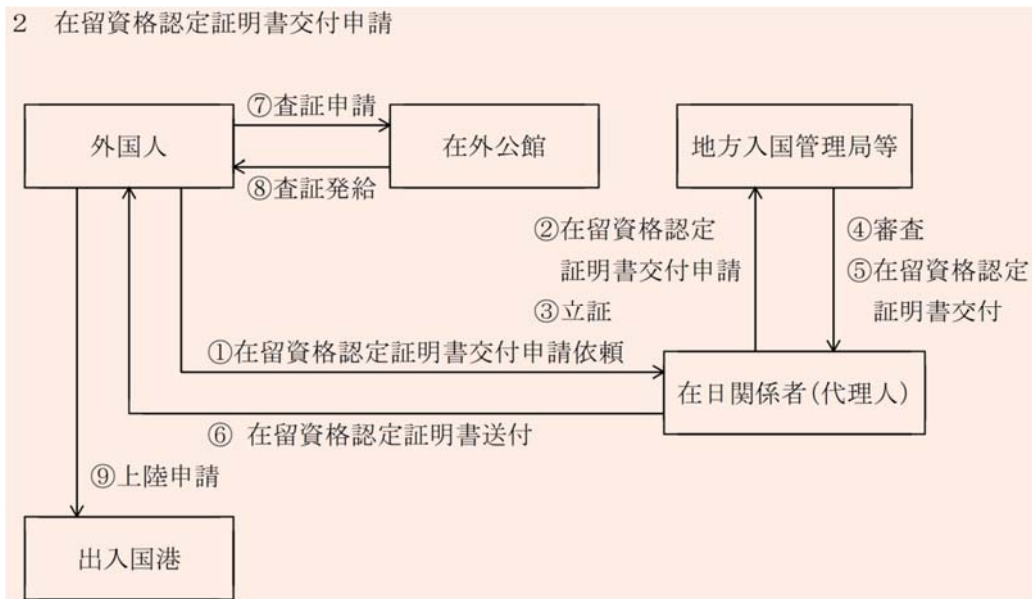
出典： <http://www.moj.go.jp/content/000117966.pdf>

<査証事前協議の流れ>



出典： <http://www.moj.go.jp/content/000117966.pdf>

<在留資格認定証明書交付申請の手の続の流れ>



出典： <http://www.moj.go.jp/content/000117966.pdf>

(1) 日本で行うことができる活動内容等

入管法別表第1の2には、在留資格「技術・人文知識・国際業務」で行うことができる活動が下記の通り定められています。

本邦の公私の機関との契約に基づいて行う理学、工学その他の自然科学の分野若しくは法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する技術若しくは知識を要する業務又は外国の文化に基盤を有する思考若しくは感受性を必要とする業務に従事する活動（一の表の教授の項、芸術の項及び報道の項の下欄に掲げる活動並びにこの表の経営・管理の項から教育の項まで、企業内転勤の項及び興行の項の下欄に掲げる活動を除く。）。

2015年4月1日から、従来の「技術」と「人文知識・国際業務」の区分をなくし、包括的な在留資格「技術・人文知識・国際業務」に一本化されました。理系、文系の区別が難しくなってきたということが背景にあります。

(2) 上陸許可基準への適合

在留資格「技術・人文知識・国際業務」の取得をしようとする外国人及び当該外国人を招聘する招聘機関は、上陸基準省令に定められた以下の**上陸許可基準に適合**していなければなりません。

申請人が次のいずれにも該当していること。ただし、申請人が、国際仲裁事件の手続についての代理に係る業務に従事しようとする場合は、この限りではない。

① 申請人が、自然科学又は人文科学の分野に属する技術または知識を必要とする業務に従事しようとする場合は、従事しようとする業務について、次のいずれかに該当し、これに必要な技術又は知識を修得していること。ただし、申請人が情報処理に関する技術又は知識を要する業務に従事しようとする場合で、法務大臣が告示をもって定める情報処理技術に関する試験に合格し又は法務大臣が告示をもって定める情報処理技術に関する資格を有しているときは、この限りでない。

イ 当該技術若しくは知識に関連する科目を専攻して**大学**を卒業し、又はこれと同等以上の教育を受けたこと。

ロ 当該技術又は知識に関連する科目を専攻して**本邦の専修学校**の専門課程を修了(当該修了に関し法務大臣が告示をもって定める要件に該当する場合に限る。)したこと。

ハ **10年以上の実務経験**(大学、高等専門学校、高等学校、中等教育学校の後期課程又は専修学校の専門課程で当該技術又は知識に関連する科目を専攻した期間を含む。)を有すること。

② 申請人が外国の文化に基盤を有する思考又は感受性を必要とする業務に従事しようとする場合は、次のいずれにも該当していること。

イ **翻訳、通訳**、語学の指導、広報、宣伝又は海外取引業務、服飾若しくは室内装飾に係るデザイン、商品開発その他これらに類似する業務に従事すること。

ロ 従事しようとする業務に関連する業務について**3年以上の実務経験**を有すること。ただし、大学を卒業した者が翻訳、通訳又は語学の指導に係る業務に従事する場合は、この限りでない。

③ **日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬**を受けること。



### (3) 認定申請の流れ

海外にいる外国人を日本に呼び寄せて雇用するためには、来日前に在留資格認定証明書 (Certificate of Eligibility, COE) の交付申請をして証明書の交付を受ける必要があります。

15 ページの<在留資格認定証明書交付申請の手続の流れ>の図を確認ください。

まず、在留資格認定証明書交付申請を行います。申請は、**雇用主企業の代表や人事担当者**、又は依頼を受けた**申請取次行政書士**や**弁護士**が行います。入国管理局による審査期間は、1ヶ月から3ヶ月程度であることが一般的です。但し、雇用主の企業規模、申請時期、申請内容によって影響を受けます。審査において、入管のほうでさらに判断資料が必要な場合には、追加書面の提出要請が封書で届きます。上記の審査を経て問題がなければ在留資格認定証明書の原本が申請人に届きます。

**在留期間は「5年」「3年」「1年」「3か月」のいずれかで在留資格認定証明書に記載があります。**

在留資格認定証明書は、**発行から3ヶ月間**という有効期間があり、期日までに日本に入国しなければ無効となりますので注意が必要です。無効となった場合には再発行ではなく、申請手続きを再度行う必要があります。一方、在留資格認定証明書が不交付の場合は、審査結果と理由を記載した通知が封書で送付されます。より詳細の理由を聞くためには、封書をもって申請した入管に行き、不交付理由のヒアリングを行うこととなります。

雇用主より海外現地在住の内定者に、在留資格認定証明書を送付します。

内定者が海外の日本大使館・領事館で査証 (ビザ) の申請を行います。

在外の大使館ごとに異なりますが、基本的にはこの結果が1週間程度で出ます。

査証 (ビザ) が取得できたらいつでも来日が可能です。到着した空港などで、査証とともに要求される場合は在留資格認定証明書の原本を提示し、入国審査官の審査を受け上陸の許可を受けます。このとき、原則として在留カードを交付され、この日以降、日本での就労が可能になります。

### (4) 認定申請の提出資料一覧

法務省において下記のように定められています。カテゴリによって必要となる書面が異なりますが、下記のように4つのカテゴリが分類されています。

カテゴリ-1	カテゴリ-2	カテゴリ-3	カテゴリ-4
(1) 日本の証券取引所に上場している企業 (2) 保険業を営む相互会社 (3) 日本又は外国の国・地方公共団体 (4) 独立行政法人 (5) 特殊法人・認可法人 (6) 日本の国・地方公共団体の公益法人 (7) 法人税法別表第1に掲げる公益法人 (8) 高度専門職省令第1条第1項各号の表の特別加算の項の中欄イ又はロの対象企業 (イノベーション創出企業) (9) 一定の条件を満たす企業等	前年分の給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表中、給与所得の源泉徴収票合計表の源泉徴収税額が <b>1,000万円</b> 以上ある団体・個人	前年分の職員の給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表が提出された団体・個人 (カテゴリ-2を除く)	左のいずれにも該当しない団体・個人

※一定の条件を満たす企業等について（カテゴリー1（9）関係）

次のいずれかに該当する企業等を対象とします。

- (1) 厚生労働省が所管する「ユースエール認定制度」において、都道府県労働局長から「ユースエール認定企業」として認定を受けているもの。
- (2) 厚生労働省が所管する「くるみん認定制度」、「プラチナくるみん認定制度」において、都道府県労働局長から「くるみん認定企業」、「プラチナくるみん認定企業」として認定を受けているもの。
- (3) 厚生労働省が所管する「えるぼし認定制度」、「プラチナえるぼし認定制度令和2年6月施行）」において、都道府県労働局長から「えるぼし認定企業」、「プラチナえるぼし認定企業」として認定を受けているもの。
- (4) 厚生労働省が所管する「安全衛生優良企業公表制度」において、都道府県労働局長から「安全衛生優良企業」として認定を受けているもの。
- (5) 厚生労働省が所管する「職業紹介優良事業者認定制度」において、指定審査認定機関から「職業紹介優良事業者」として認定を受けているもの。
- (6) 厚生労働省が所管する「製造請負優良適正事業者認定制度（GJ認定）」において、指定審査機関から「製造請負優良適正事業者」として認定を受けているもの。
- (7) 厚生労働省が所管する「優良派遣事業者認定制度」において、指定審査認定機関から「優良派遣事業者」として認定を受けているもの。
- (8) 経済産業省が所管する「健康経営優良法人認定制度」において、日本健康会議から「健康経営優良法人」として選定を受けているもの。
- (9) 経済産業省が所管する「地域未来牽引企業制度」において、経済産業大臣から「地域未来牽引企業」として認定を受けているもの。
- (10) 国土交通省が所管する「空港における構内の営業承認制度」において、地方航空局長又は空港事務所長から「空港管理規則上の第一類構内営業者又は第二類構内営業者」として承認を受けているもの。
- (11) 消費者庁が所管する「内部通報制度認証（自己適合宣言登録制度）」において、内部通報制度認証事務局から「内部通報制度認証（自己適合宣言登録制度）登録事業者」として登録を受けているもの。

カテゴリー1	カテゴリー2	カテゴリー3	カテゴリー4
<p><b>【共通】</b></p> <p>1 在留資格認定証明書交付申請書</p> <p>2 写真（縦4cm×横3cm） ※申請前3か月以内に正面から撮影された無帽、無背景で鮮明なもの。</p> <p>3 返信用封筒（定型封筒に宛先を明記の上、404円分の切手（簡易書留用）を貼付したもの）</p> <p>4 上記カテゴリーのいずれかに該当することを証明する文書 適宜</p> <p>カテゴリー1：<b>四季報の写し</b>又は日本の証券取引所に上場していることを証明する文書（写し） 主務官庁から設立の許可を受けたことを証明する文書（写し） 高度専門職省令第1条第1項各号の表の特別加算の項の中欄イ又はロの対象企業（イノベーション創出企業）であることを証明する文書 上記「一定の条件を満たす企業等」であることを証明する文書</p> <p>カテゴリー2・3：<b>前年分の職員の給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表</b> （受付印のあるものの写し）</p> <p>5 専門学校を卒業し、専門士又は高度専門士の称号を付与された者については、<b>専門士又は高度専門士の称号を付与されたことを証明する文書</b></p>			
<p>カテゴリー1及びカテゴリー2については、その他の資料は原則不要。</p>	<p>6 申請人の活動の内容等を明らかにする次のいずれかの資料</p> <p>(1)労働契約を締結する場合 労働基準法第15条第1項及び同法施行規則第5条に基づき、労働者に交付される<b>労働条件を明示する文書</b></p> <p>(2)日本法人である会社の役員に就任する場合 役員報酬を定める定款の写し又は役員報酬を決議した株主総会の議事録（報酬委員会が設置されている会社にあつては同委員会の議事録）の写し</p> <p>(3)外国法人内の日本支店に転勤する場合及び会社以外の団体の役員に就任する場合 地位（担当業務）、期間及び支払われる報酬額を明らかにする所属団体の文書</p> <p>7 申請人の学歴及び職歴その他経歴等を証明する文書</p> <p>(1)申請に係る技術知識を要する職務に従事した機関及び内容並びに期間を明示した<b>履歴書</b></p> <p>(2)学歴又は職歴等を証明する次のいずれかの文書</p> <p>ア <b>大学等の卒業証明書</b>又はこれと同等以上の教育を受けたことを証明する文書。</p> <p>イ 在職証明書等で、関連する業務に従事した期間を証明する文書（大学、高等専門学校、高等学校又は専修学校の専門課程において当該技術又は知識に係る科目を専攻した期間の記載された当該学校からの証明書を含む。）</p> <p>ウ IT技術者については、法務大臣が特例告示をもって定める「情報処理技術」に関する試験又は資格の合格証書又は資格証書</p> <p>エ 外国の文化に基盤を有する思考又は感受性を必要とする業務に従事する場合（大学を卒業した者が翻訳・通訳又は語学の指導に従事する場合を除く。）は、関連する業務について<b>3年以上の実務経験を証明する文書</b></p>		

	<p>8 登記事項証明書（原本）</p> <p>9 事業内容を明らかにする次のいずれかの資料</p> <p>(1)勤務先等の沿革、役員、組織、事業内容（主要取引先と取引実績を含む。）等が詳細に記載された案内書</p> <p>(2)その他の勤務先等の作成した上記(1)に準ずる文書</p>	
	<p>10 直近の年度の決算文書の写し</p>	<p>10 直近年度の決算文書の写し。新規事業の場合は事業計画書</p> <p>11 前年分の職員の給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表を提出できない理由を明らかにする次のいずれかの資料</p> <p>(1)源泉徴収の免除を受ける機関の場合 外国法人の源泉徴収に対する免除証明書その他の源泉徴収を要しないことを明らかにする資料</p> <p>(2)上記(1)を除く機関の場合</p> <p>ア 給与支払事務所等の開設届出書の写し</p> <p>イ 次のいずれかの資料</p> <p>(ア) 直近3か月分の給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書</p> <p>(イ) 納期の特例を受けている場合は、その承認を受けていることを明らかにする資料</p>

※ 日本で発行される証明書は全て、発行日から3か月以内のものを提出してください。

※ **日本語能力試験 JLPT**

日本語能力試験にはN1、N2、N3、N4、N5の5つのレベルがあり、一番易しいレベルがN5で、一番難しいレベルがN1です。

7月と12月に実施されます。

※ **BJT ビジネス日本語能力テスト (Business Japanese Proficiency Test)**

ほぼ毎日実施されているのが特徴です。

但し、1度受験すると次の受験までに3ヵ月空ける必要があります。

J5(0～199点)、J4(200～319点)、J3(320～419点)、J2(420～529点)、J1(530～599点)、J1+(600～800点)。

その他、雇用主作成の**雇用理由書**は必須の書面ではありませんが、重要な立証資料になります。これなくとも認定が取れることがあります。これがないと立証不十分で不交付となることがありますし、入管から追加書面要請が来ると審査期間が当初予想よりも長期化しますので、できるだけ雇用理由書は提出したほうがよいといえます。

#### (4) 認定申請後の流れ

申請が完了すると、申請受付票を渡されます。受付票に記載された申請番号から、入管へ審査状況を問合せすることが可能です。

審査に疑義が生じた場合、資料追加要請があります。

入管から、在留資格認定証明書が届けば、これを現地の大使館に郵送し、内定者が現地の大使館に査証（ビザ）申請という流れとなります。

一方、入管から、在留資格認定証明書不交付通知書が届いた場合には、入管に行けば不交付理由のヒアリングを行うことができます。

## 2 外国人留学生を採用する

留学生が卒業後に日本で就職する場合、就労活動内容が該当する就労資格を選び、当該留学生は入社前に内定先を就職機関とした在留資格変更許可申請を行い、在留資格を変更する必要があります。ここでは招聘する機会が多いと思われる在留資格「技術・人文知識・国際業務」を取り上げて説明します。

### (1) 在留資格変更許可申請の流れ

3月卒業者の場合、原則として前年の12月から申請可能です。申請する入管は、留学生の住所地を管轄する入管となります。この場合、卒業前のため卒業証明書は卒業まで取得できませんので、卒業見込証明書を添付して申請することとなります。

申請は、**留学生本人**もしくは申請取次ぎの資格をもつ雇用主企業の職員又は**行政書士・弁護士**が行うことができ、**申請取次ぎの資格を持たない雇用主企業の職員は行うことができない**ので注意が必要です。

入管による審査期間は、2週間から1ヶ月程度が通常ですが、それ以上かかるケースも多いといえます。

申請が完了すると、許可の場合には、入管から**ハガキ**が届きます。ハガキには、卒業後に卒業証明書やパスポートなどを持参して入管に来訪するよう告知されています。留学生は、卒業後に、卒業証明書やパスポートなどを持参して入管に行き、在留カードの書き換えを行います。新しい在留カードが交付された日より就職先での就労が可能となります。

一方、在留資格変更許可申請が不許可の場合には、入管から審査結果と理由を記載された通知が封書で送付されます。この場合は、この通知やパスポートなどを持って入国管理局に来訪する必要があります。

(2) 変更許可申請の提出資料一覧

カテゴリー1	カテゴリー2	カテゴリー3	カテゴリー4
<p><b>【共通】</b></p> <p>1 在留資格変更許可申請書</p> <p>2 写真（縦4cm×横3cm）</p> <p>※申請前3か月以内に正面から撮影された無帽、無背景で鮮明なもの。</p> <p>3 パスポート及び在留カード（在留カードとみなされる外国人登録証明書を含む。） 提示</p> <p>4 上記カテゴリーのいずれかに該当することを証明する文書 適宜</p> <p>カテゴリー1：四季報の写し又は日本の証券取引所に上場していることを証明する文書（写し） 主務官庁から設立の許可を受けたことを証明する文書（写し） 高度専門職省令第1条第1項各号の表の特別加算の項の中欄イ又はロの対象企業（イノベーション創出企業）であることを証明する文書 上記「一定の条件を満たす企業等」であることを証明する文書</p> <p>カテゴリー2・3：前年分の給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表（受付印のあるものの写し）</p> <p>5 専門学校を卒業し、専門士又は高度専門士の称号を付与された者については、専門士又は高度専門士の称号を付与されたことを証明する文書</p>			

カテゴリー1	カテゴリー2	カテゴリー3	カテゴリー4
カテゴリー1及びカテゴリー2については、その他の資料は原則不要。		<p>6 申請人の活動の内容等を明らかにする次のいずれかの資料</p> <p>(1)労働契約を締結する場合 労働基準法第15条第1項及び同法施行規則第5条に基づき、労働者に交付される労働条件を明示する文書</p> <p>(2)日本法人である会社の役員に就任する場合 役員報酬を定める定款の写し又は役員報酬を決議した株主総会の議事録（報酬委員会が設置されている会社にあつては同委員会の議事録）の写し</p> <p>(3)外国法人内の日本支店に転勤する場合及び会社以外の団体の役員に就任する場合 地位（担当業務）、期間及び支払われる報酬額を明らかにする所属団体の文書</p> <p>7 申請人の学歴及び職歴その他経歴等を証明する文書</p> <p>(1)申請に係る技術又は知識を要する職務に従事した機関及び内容並びに期間を明示した履歴書</p> <p>(2)学歴又は職歴等を証明する次のいずれかの文書</p> <p>ア大学等の卒業証明書又はこれと同等以上の教育を受けたことを証明する文書。</p> <p>イ在職証明書等で、関連する業務に従事した期間を証明する文書（大学、高等専門学校、高等学校又は専修学校の専門課程において当該技術又は知識に係る科目を専攻した期間の記載された当該学校からの証明書を含む。）</p> <p>ウIT技術者については、法務大臣が特例告示をもって定める「情報処理技術」に関する試験又は資格の合格証書又は資格証書</p> <p>エ外国の文化に基盤を有する思考又は感受性を必要とする業務に従事する場合（大学を卒業した者が翻訳・通訳又は語学の指導に従事する場合を除く。）は、関連する業務について3年以上の実務経験を証明する文書</p> <p>8 登記事項証明書（原本）</p> <p>9 事業内容を明らかにする次のいずれかの資料</p> <p>(1)勤務先等の沿革、役員、組織、事業内容等が詳細に記載された案内書</p> <p>(2)その他の勤務先等の作成した上記(1)に準ずる文書</p>	<p>10 直近の年度の決算文書の写し</p> <p>10 直近の年度の決算文書の写し。新規事業の場合は事業計画書。</p> <p>11 前年分の給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表を提出できない理由を明らかにする次のいずれかの資料</p> <p>(1)源泉徴収の免除を受ける機関の場合 外国法人の源泉徴収に対する免除証明書その他の源泉徴収を要しないことを明らかにする資料</p> <p>(2)上記(1)を除く機関の場合 ア給与支払事務所等の開設届出書の写し イ次のいずれかの資料 (ア) 直近3か月分の給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書 (イ) 納期の特例を受けている場合は、その承認を受けていることを明らかにする資料</p>

### (3) 特定活動 9 (継続就職活動)

大学等を卒業した留学生が、卒業後、「就職活動」を行うことを希望する場合に在留資格を変更できます。

<対象者>

#### ① 継続就職活動大学生

在留資格「留学」をもって在留する本邦の学校教育法上の大学（短期大学及び大学院を含む。）を卒業した外国人（ただし、別科生、聴講生、科目等履修生及び研究生は含まない。）で、かつ、卒業前から引き続き行っている就職活動を行うことを目的として本邦への在留を希望する者（高等専門学校を卒業した外国人についても同様とします。）

#### ② 継続就職活動専門学校生

在留資格「留学」をもって在留する本邦の学校教育法上の専修学校専門課程において、専門士の称号を取得し、同課程を卒業した外国人で、かつ、卒業前から引き続き行っている就職活動を行うことを目的として本邦への在留を希望する者のうち、当該専門課程における修得内容が「技術・人文知識・国際業務」等、就労に係るいずれかの在留資格に該当する活動と関連があると認められる者

<提出資料>

#### ① 在留資格変更許可申請書

#### ② 写真（縦4cm×横3cm）

#### ③ パスポート及び在留カード 提示

#### ④ 申請人の在留中の一切の経費の支弁能力を証する文書 適宜

#### ⑤ 身分を証する文書等（取次証明書、戸籍謄本等） 提示

#### 【継続就職活動大学生の場合】

#### ⑥ 直前まで在籍していた大学の卒業証書（写し）又は卒業証明書

#### ⑦ 直前まで在籍していた大学による継続就職活動についての推薦状

#### ⑧ 継続就職活動を行っていることを明らかにする資料 適宜

#### 【継続就職活動専門学校生の場合】

#### ⑨ 直前まで在籍していた専修学校の発行する専門士の称号を有することの証明書

#### ⑩ 直前まで在籍していた専修学校の卒業証書（写し）又は卒業証明書及び成績証明書

#### ⑪ 直前まで在籍していた専修学校による継続就職活動についての推薦状

#### ⑫ 継続就職活動を行っていることを明らかにする資料 適宜

#### ⑬ 専門課程における修得内容の詳細を明らかにする資料

### (4) 特定活動 14 (内定後就職までの在留活動)

大学等の在学中あるいは卒業後に就職先が内定し採用までの滞在を希望する場合。

<対象者>

#### ① 在留資格「留学」をもって在留する外国人

#### ② 継続就職活動を目的とした在留資格「特定活動」をもって在留する外国人



<提出資料>

- ① 在留資格変更許可申請書
- ② 写真（縦4cm×横3cm）
- ③ パスポート及び在留カード 提示
- ④ 身分を証する文書等（取次証明書、戸籍謄本等） 提示
- ⑤ 申請人の在留中の一切の経費の支弁能力を証する文書 適宜
- ⑥ **内定した企業において、採用後に行う活動に応じて変更することとなる、就労に係る在留資格への在留資格変更許可申請に必要な資料**
- ⑦ **内定した企業からの採用内定の事実及び内定日を確認できる資料**
- ⑧ 連絡義務等の遵守が記載された誓約書（PDF）
- ⑨ 採用までに行う研修等の内容を確認できる資料（該当する活動がある場合に限る。） 適宜

3 日本で就労中の外国人を中途採用する

(1) 活動機関に関する届け出、契約機関に関する届け出

外国人は、勤務先を退職した場合や転職した場合は、**14日以内**に**地方入国管理局**にその旨を届け出なければなりません。具体的には、在留資格に応じて、活動機関に関する届け出と契約機関に関する届け出があります。

届け出の名称	在留資格
活動機関に関する届け出	教授、高度専門職1号ハ、高度専門職2号ハ、 <b>経営・管理</b> 、法律・会計業務、医療、教育、 <b>企業内転勤、技能実習、留学、研修</b>
契約機関に関する届け出	高度専門職1号ロ、高度専門職2号イロ、研究、 <b>技術・人文知識・国際業務</b> 、介護、興行(所属機関との契約に基づいて活動に従事する者に限る)又は技能

(2) 就労資格証明書

転職の際に在留資格の変更は必要なくても、外国人が**在留期間を半年以上残して転職**する場合には、**就労資格証明書**を取得するという手段もあります。就労資格証明書は、外国人がその在留資格で転職先でも就労できることを入管が証明するものです。これが取得できれば、転職に係る在留資格の問題はクリアになったことを意味するため、在留期間更新許可申請の際には審査がスムーズに行われることが期待できます。ただ、確実に在留期間更新許可申請が許可になることが保証されているわけではないのでご注意ください。

(3) 在留資格変更許可申請

就労資格で在留している外国人の転職先での職務内容が前職での職務内容と異なり、在留資格の変更が必要となる場合には、在留資格変更許可申請を行う必要があります。また、就労資格で在留している外国人の前職での職務内容と転職先での職務内容が同じであっても在留資格の変更が必要となる場合があります。具体的には、中学校の英語教師をしていた外国人が民間企業の英会話学校の教師に転職する場合、在留資格「教育」から「技術・人文知識・国際業務」へ変更する必要があります。

#### 4 外国人をアルバイトとして雇用する

下記の表の在留資格で在留する外国人は、入管法上、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うことはできません。しかし、当該外国人が在留資格で許可されている活動を阻害しない範囲で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うことを希望し、それが認められた場合は**資格外活動許可**を取得して一定条件のもと、アルバイトとして就労することができます。

資格外活動許可には、①就労先を特定しない**包括許可**と②就労先が特定されている**個別許可**の2種類がありますが、包括許可を取得した場合は一定条件のもと、単純労働への従事も可能です。

在留資格	例
留学	大学、短期大学、専門学校等の留学生
文化活動(外国大学の日本分校、日本研究センターの留学生)	外国大学の日本分校、 <b>日本研究センターの留学生</b>
家族滞在	就労資格又は在留資格「留学」で在留している外国人の扶養を受けて在留する <b>配偶者又は子</b>
特定活動 (継続就職活動) (内定後就職までの在留活動) (継続就職活動者家族滞在活動) (内定後就職までの在留活動者家族滞在活動) (その他)	日本の大学もしくは専修学校専門課程卒業後も就職活動を継続する元留学生又は内定後就職までの在留を継続する元留学生及び当該元留学生の帯同家族

まず、外国人に在留カードの提示を求め、在留資格を確認して下さい。日本の大学もしくは専修学校専門課程卒業後も、就職活動を継続するための在留又は内定後就職までの在留の継続を許可されている元留学生及び当該元留学生の家族滞在活動を行う外国人には、在留資格「特定活動」が許可されています。これらの場合は、在留カードの他にパスポートの提示を求め、パスポートに貼付された指定書で法務大臣が外国人に指定した日本における活動内容を確認してください。

次に、外国人が資格外活動許可を取得しているかどうかを確認してください。**包括許可**を既に取得している外国人は、在留カードの裏面に「資格外活動許可欄」には「許可(原則週28時間以内・風俗営業等の従事を除く)」と記載されています。

さらに、資格外活動許可で具体的に許可されている活動内容も確認して下さい。資格外活動許可は、**認証シールとしてパスポートに貼付される場合と資格外活動許可書として交付される場合があります**。認証シールで包括許可が許可されている場合又は資格外活動許可書で包括許可が交付されている場合は、許可書内の「新たに許可された活動の内容」欄に、以下のような記載があります。

「出入国管理及び難民認定法施行規則第19条5項第1号に規定する活動

(注)下記4の許可期限は、出入国管理及び難民認定法第20条第5項(第21条第4項で準用する場合を含む)の適用を受ける場合は、同項に既定する日」

なお、上記の表の留学の場合には、**週28時間以内(夏季休暇等、在籍している教育機関の長期休業期間中は1日につき8時間以内)**、その他の場合には、週28時間以内とされています。

## 5 ワーキング・ホリデー

ワーキング・ホリデー制度とは、二つの国・地域間の取り決め等に基づき、各々の国や地域が、相手国・地域の青少年に対して自国・地域の文化や一般的な生活様式を理解する機会を提供するため、自国・地域において一定期間の休暇を過ごす活動とその間の滞在費を補うための就労を相互に認める制度をいいます。

ワーキング・ホリデー制度を利用して日本に在留する外国人には、在留資格「**特定活動**」が許可されています。入管法上、ワーキング・ホリデー制度で在留する外国人の就労時間に上限は定められていませんが、**就労活動は、旅行資金を補うため必要な範囲の報酬を受ける付属的な活動**とされています。職務内容は、**単純労働でも構いません**が、風営法で規制されている事業を営む事業所においては、接客のみならず接客以外の業務にも従事できません。

<ワーキング・ホリデー制度を導入している相手国・地域(2018年11月1日現在)>

オーストラリア、ニュージーランド、カナダ、大韓民国、フランス、ドイツ、英国、アイルランド、デンマーク、台湾、香港、ノルウェー、ポルトガル、ポーランド、スロバキア、オーストリア、スペイン、ハンガリー、アルゼンチン、チリ、チェコ、アイスランド

## 1 労働条件

## (1) 健康診断実施義務

企業は原則として、労働者を雇い入れる際に健康診断を実施しなければなりません（労働安全衛生法 66 条、労働安全衛生規則 43 条）。これは労働者が外国人である場合も同様です。また、労働者には、**健康診断の受診義務**があります。企業が指定する医療機関での受診が不安ということであれば、その他の医療機関において受診したうえで結果を提出することで代えられます（労働安全衛生法 66 条 5 項但し書き）。もしくは、**雇い入れ日の 3 カ月以内**に健康診断を受診している労働者については、結果を提出することで受診を免れます（労働安全衛生規則 43 条）。

## (2) 時間外労働・休日労働

時間外労働とは、法定労働時間（原則として 1 日 8 時間）を超えた労働であり、休日労働とは、法定休日における労働のことをいいます。

## (3) 有期雇用と無期雇用

有期労働契約の場合、契約期間は原則として **3 年以内**とされます（労基法 14 条 1 項）。

また、原則として、同一の使用者との間で、有期労働契約が更新されて**通算 5 年**を超えたときは、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約に転換できるルール（**労働契約法 18 条**）のことを**無期転換ルール**といいます。通算される契約期間は、**2013 年 4 月 1 日以降**に開始した有期労働契約からです。外国人労働者についても、要件を満たせば対象になります。

## (4) 募集

「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」において下記のように定められています。

事業主は、外国人労働者を募集するに当たっては、募集に応じ労働者になろうとする外国人に対し、当該外国人が採用後に従事すべき**業務の内容及び賃金、労働時間、就業の場所、労働契約の期間、労働・社会保険関係法令の適用に関する事項**（明示事項）について、その内容を明らかにした書面の交付又は当該外国人が希望する場合における電子メールの送信のいずれかの方法（明示方法）により、明示すること。

特に、募集に応じ労働者になろうとする外国人が国外に居住している場合にあっては、来日後に、募集条件に係る相互の理解の齟齬等から労使間のトラブル等が生じることのないよう、事業主による渡航費用の負担、住居の確保等の募集条件の詳細について、あらかじめ明確にするよう努めること。

また、事業主は、国外に居住する外国人労働者のあっせんを受ける場合には、職業安定法の定めるところにより、無料の職業紹介事業を行う地方公共団体又は職業紹介事業の許可を受けている者若しくは届出を行っている者（職業紹介事業者等）から受けるものとし、職業安定法又は労働者派遣法に違反する者からは外国人労働者のあっせんを受けないこと。その際、事業主は、求人者の申込みに当

たり、職業紹介事業者等に対し、明示事項を明示方法により、明示すること。なお、職業紹介事業者等が職業紹介を行うに当たり、国籍を理由とした差別的取扱いをすることは、職業安定法上禁止されているところであるが、事業主においても、職業紹介事業者等に対し求人の申込みを行うに当たり、国籍による条件を付すなど差別的取扱いをしないよう十分留意すること。

※ 労働者派遣が禁止される業務

- ① 港湾運送業務
- ② 建設業務
- ③ 警備業務
- ④ 病院・診療所等における医療関連業務。但し、例外あり。

## (5) 採用

「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」において下記のように定められています。

事業主は、外国人労働者を採用するに当たっては、定められた方法等を通じ、あらかじめ、当該外国人が、採用後に従事すべき業務について、在留資格上、従事することが認められる者であることを確認することとし、従事することが認められない者については、採用してはならないこと。

事業主は、外国人労働者について、在留資格の範囲内で、外国人労働者がその有する能力を有効に発揮できるよう、公平な採用選考に努めること。特に、永住者、定住者等その身分に基づき在留する外国人に関しては、その活動内容に制限がないことに留意すること。

また、新規学卒者等を採用する際、留学生であることを理由として、その対象から除外することのないようにするとともに、異なる教育、文化等を背景とした発想が期待できる留学生の採用により、企業の活性化・国際化を図るためには、留学生向けの募集・採用を行うことも効果的であることに留意すること。

## (6) 均等待遇

事業主は、労働者の国籍を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならないこと。

※ 労働基準法3条（均等待遇）

「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。」

## (7) 労働条件の明示

### イ 書面の交付

事業主は、外国人労働者との労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について、当該外国人労働者が理解できるようその内容を明らかにした書面を交付すること。

平成31年4月から、労働者が希望した場合には、労働条件の明示が **FAX・メール・SNS** 等でもできるようになりました。ただし、出力して書面を作成できるものに限られます。

## ロ 賃金に関する説明

事業主は、賃金について明示する際には、賃金の決定、計算及び支払の方法等はもとより、これに関連する事項として税金、労働・社会保険料、労使協定に基づく賃金の一部控除の取扱いについても外国人労働者が理解できるよう説明し、当該外国人労働者に実際に支給する額が明らかとなるよう努めること。

### (8) 適正な労働時間の管理

事業主は、法定労働時間の遵守、週休日の確保をはじめ適正な労働時間管理を行うこと。

### (9) 労働基準法等関係法令の周知

事業主は、労働基準法等関係法令の定めるところによりその内容について周知を行うこと。その際には、分かりやすい説明書を用いる等外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めること。

### (10) 労働者名簿等の調製

事業主は、労働基準法の定めるところにより労働者名簿及び賃金台帳を調製すること。その際には、外国人労働者について、家族の住所その他の緊急時における連絡先を把握しておくよう努めること。

### (11) 金品の返還等

事業主は、**外国人労働者の旅券等を保管しないように**すること。また、外国人労働者が退職する際には、労働基準法の定めるところにより当該外国人労働者の権利に属する金品を返還すること。また、返還の請求から7日以内に外国人労働者が出国する場合には、出国前に返還すること。

## 2 行政関係等の手続き

### (1) 住民登録

2012年7月から、外国人も、在留資格を持って日本に在留する者で3カ月を超える在留期間の者については、原則として住民基本台帳制度の適用となったため、住所を有する市町村において**住民登録**が必要となります。また、2016年1月から、住民票を有する外国人の住民に対しても**マイナンバー**が通知されています。

住民登録の対象となる外国人は、住所地を定めた日から**14日以内**に、**住所地の市町村窓口**で手続きをする必要があります。

### (2) 銀行口座開設

銀行によって、開設のための要件や必要な書類が異なるため、事前に確認が必要です。

## 3 助成金

## (1) 雇用調整助成金

### ① 概要

景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的な雇用調整（休業、教育訓練または出向）を実施することによって、従業員の雇用を維持した場合に助成されます。

### ② 主な受給要件

- ❶ 雇用保険の適用事業主であること。
- ❷ 売上高又は生産量などの事業活動を示す指標について、その最近3か月間の月平均値が前年同期に比べて**10%以上減少**していること。
- ❸ 雇用保険被保険者数及び受け入れている派遣労働者数による雇用量を示す指標について、その最近3か月間の月平均値が前年同期に比べて、中小企業の場合は**10%を超えてかつ4人以上**、中小企業以外の場合は**5%を超えてかつ6人以上増加**していないこと。
- ❹ 実施する雇用調整が一定の基準を満たすものであること。

#### 〔1〕 休業の場合

労使間の協定により、所定労働日の全一日にわたって実施されるものであること。

#### 〔2〕 教育訓練の場合

〔1〕と同様の基準のほか、教育訓練の内容が、職業に関する知識・技能・技術の習得や向上を目的とするものであり、当該受講日において業務（本助成金の対象となる教育訓練を除く）に就かないものであること

#### 〔3〕 出向の場合

対象期間内に開始され、3か月以上1年以内に出向元事業所に復帰するものであること。

- ❺ 過去に雇用調整助成金の支給を受けたことがある事業主が新たに対象期間を設定する場合、直前の対象期間の満了の日の翌日から起算して**一年を超えている**こと。

### ③ 受給額

受給額は、休業を実施した場合、事業主が支払った休業手当負担額、教育訓練を実施した場合、賃金負担額の相当額に次の(1)の助成率を乗じた額です。ただし教育訓練を行った場合は、これに(2)の額が加算されます。（但し、受給額の計算に当たっては、1人1日あたり**8,335円**を上限とするなど、いくつかの基準があります。）

休業・教育訓練の場合、その初日から1年の間に最大100日分、3年の間に最大150日分受給できます。出向の場合は最長1年の出向期間中受給できます。

助成内容と受給できる金額	中小企業	中小企業以外
(1)休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成（率） ※対象労働者1人あたり8,335円が上限です。（平成	2/3	1/2

31年3月18日現在)		
(2)教育訓練を実施したときの加算(額)	(1人1日当たり) 1,200円	(1人1日当たり) 1,200円

## (2) トライアル雇用助成金

### ① 概要

職業経験、技能、知識等から安定的な就職が困難な求職者について、ハローワークや職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試行雇用した場合に助成するものであり、それらの求職者の適性や業務遂行可能性を見極め、求職者および求人者の相互理解を促進すること等を通じて、その早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的としています。

### ② 主な受給要件

受給するためには、次の要件のいずれも満たすことが必要です。

① 対象労働者がハローワーク、地方運輸局（船員となる場合）又は職業紹介事業者の職業紹介の日において、次のイ～ニのいずれにも該当しない者であること。

イ 安定した職業に就いている者

ロ 自ら事業を営んでいる者又は役員に就いている者であって、1週間当たりの実働時間が30時間以上の者

ハ 学校に在籍している者（在籍している学校を卒業する日の属する年度の1月1日を経過している者であって卒業後の就職内定がないものは除く。）

ニ トライアル雇用期間中の者

② 次のイ～ホのいずれかに該当する者

イ 紹介日前2年以内に、2回以上離職又は転職を繰り返している者

ロ 紹介日前において離職している期間が1年を超えている者

ハ 妊娠、出産又は育児を理由として離職した者であって、紹介日前において安定した職業に就いていない期間（離職前の期間は含めない。）が1年を超えているもの

ニ 紹介日において、ニートやフリーター等で45歳未満である者

ホ 紹介日において就職支援に当たって特別の配慮を有する次のa～iまでのいずれかに該当する者

a 生活保護受給者

b 母子家庭の母等

c 父子家庭の父

d 日雇労働者

e 季節労働者

f 中国残留邦人等永住帰国者

g ホームレス

h 住居喪失不安定就労者

i 生活困窮者



- ③ ハローワーク・紹介事業者等に提出された求人に対して、ハローワーク・紹介事業者等の紹介により雇い入れること
- ④ 原則3ヶ月のトライアル雇用をすること
- ⑤ 1週間の所定労働時間が原則として通常の労働者と同程度（30時間（上記（2）d、g又はhに該当する者の場合は20時間）を下回らないこと）であること

### ③ 支給対象期間

本助成金は、支給対象者のトライアル雇用に係る雇入れの日から1か月単位で最長3か月間を対象として助成が行われます。本助成金は、この支給対象期間中の各月の月額合計額がまとめて1回で支給されます。

### ④ 支給額

本助成金の支給額は、原則として支給対象者1人につき**月額4万円**です。

対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、1人につき月額5万円となります。

## (3) キャリアアップ助成金

### ① 概要

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、これらの取組を実施した事業主に対して助成をするものです。本助成金は次の7つのコースに分けられます。

- i 有期契約労働者等の正規雇用労働者・多様な正社員等への転換等を助成する「正社員化コース」
- ii 有期契約労働者等の賃金規定等を改定した場合に助成する「賃金規定等改定コース」
- iii 有期契約労働者等に対し、労働安全衛生法上義務づけられている健康診断以外の一定の健康診断制度を新たに規定し、適用した場合に助成する「健康診断制度コース」
- iv 有期契約労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに設け、適用した場合に助成する「賃金規定等共通化コース」
- v 有期契約労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の諸手当に関する制度を新たに設け、適用した場合に助成する「諸手当制度共通化コース」
- vi 労使合意に基づき社会保険の適用拡大の措置を講じ、新たに被保険者とした有期契約労働者等の基本給を増額した場合に助成する「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」
- vii 短時間労働者の週所定労働時間を5時間以上延長し、当該労働者が新たに社会保険適用となった場合に助成する「短時間労働者労働時間延長コース」

### ② 支給対象事業主

<全事業主共通>

雇用保険適用事業所の事業主であること。

- 雇用保険適用事業所ごとに、キャリアアップ管理者を置いている事業主であること。

- 雇用保険適用事業所ごとに、対象労働者に対し、キャリアアップ計画を作成し、管轄労働局長の受給資格の認定を受けた事業主であること。

該当するコースの措置に係る対象労働者に対する賃金の支払い状況等を明らかにする書類を整備している事業主であること

- キャリアアップ計画期間内にキャリアアップに取り組んだ事業主であること

例えば、正社員化コースの場合、

- 有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換または直接雇用した場合に助成
    - ① 有期 → 正規：1人当たり 57万円<72万円>（42万7、500円<54万円>）
    - ② 有期 → 無期：1人当たり 28万5、000円<36万円>（21万3、750円<27万円>）
    - ③ 無期 → 正規：1人当たり 28万5、000円<36万円>（21万3、750円<27万円>）
- <①～③合わせて、1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は20人まで>

#### 4 入社後の労務管理

##### (1) 就業規則の作成

就業規則は、**常時10人以上**の労働者を使用する使用者について作成が義務付けられている（労基法89条）。就業規則には、必ず記載しなければならない事項（絶対的記載事項）と、各事業場内でルールを定める場合には記載しなければならない事項（相対的記載事項）があります。

<絶対的記載事項>

- ・ 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇 並びに交替制の場合には就業時転換に関する事項
- ・ 賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- ・ 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

<相対的記載事項>

- ・ 退職手当に関する事項
- ・ 臨時の賃金（賞与）、最低賃金額に関する事項
- ・ 食費、作業用品などの負担に関する事項
- ・ 安全衛生に関する事項
- ・ 職業訓練に関する事項
- ・ 災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- ・ 表彰、制裁に関する事項
- ・ その他全労働者に適用される事項

外国人労働者に対しても、原則として既存の就業規則が適用されます。したがって、労働契約において就業規則の基準に満たない労働条件が定められている場合には、その部分は無効となり、就業規則の基準が適用されることとなります。反対に、就業規則よりも、労働者に有利な内容を労働契約において定めることは可能であり、その場合には、その内容は有効となります。

また、就業規則を作成又は変更した場合、企業は、事業場の過半数組合（存在しない場合は過半数代表者）の意見を聞いた上で（労基法 90 条 1 項、労基則 6 条の 2）、就業規則を所轄の労働基準監督署長に届け出ることとされています（労基法 89 条）。就業規則は、労働者がいつでも見られるように職場の見やすい場所への掲示、備え付け、あるいは電子媒体に記録し、それを常時確認できるようにする方法により、労働者に周知する必要があります（労基法 106 条 1 項）。

厚生労働省のホームページにて各国語版のモデル就業規則を閲覧することができます。

## (2) 労働保険・社会保険の手続き

### ① 雇用保険

雇用保険は、**労働者が失業した場合等**に必要な給付を行うなどして労働者の生活及び雇用の安定を図ることなどを目的とする労働保険です。

労働者を雇用する事業は、その業種、規模等を問わず、原則としてすべて適用事業となり（雇用保険法 5 条）、その事業主は、雇用保険法等に基づき労働保険料の納付や各種の届出等の義務を負うこととなります。また、その事業主に雇用される労働者は、原則としてすべて被保険者となり、雇用保険に加入することとなります。ただし、1 週間の所定労働時間が **20 時間未満**である者や同一の事業主に継続して 31 日以上雇用されることが見込まれない者については適用されません（雇用保険法 6 条）。

外国人労働者を雇用した企業は、日本人労働者を雇用した場合と同様、管轄のハローワークに雇用保険被保険者資格取得届を提出する必要があります。届け出後、ハローワークから、雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（被保険者通知用・事業主通知用）及び雇用保険被保険者証が交付されます。

外国人（特別永住者、在留資格「外交」「公用」の人を除く）を雇用した場合、その氏名、在留資格等をハローワークに届け出ることが必要です。外国人が雇用保険の被保険者となる場合は、雇用保険被保険者資格取得届の所定の欄に「国籍・地域」や「在留資格」などを記入してハローワークに提出することによって、この届出に代えることができます。

なお、昼間学生は、原則として雇用保険の適用対象外となります。そのため、全日制の学校に通う留学生が資格外活動許可を得てアルバイトを行う場合は、雇用保険の適用はありません。

また、離職の際には、雇用保険被保険者資格喪失届の届出が必要ですが、この場合も所定の欄に「国籍・地域」や「在留資格」などを記入してハローワークに提出すれば、外国人雇用状況の離職の届出を行ったこととなります。

雇用保険の被保険者資格とならない外国人の場合は、雇い入れ、離職の場合ともに、外国人雇用状況届出書によって届け出を行う必要があります。

### ② 労災保険

労災保険は、**業務上の事由**又は**通勤**による労働者の負傷・疾病・死亡等に対して労働者やその遺族のために、必要な保険給付を行う制度であり、負傷等した労働者の社会復帰を促進する等の役割もあります。

基本的に労働者を使用する全事業が適用事業となります（労災保険法 3 条 1 項）。労災保険の適

用事業の労働者であれば、アルバイトなど名称及び雇用形態にかかわらず、全ての労働者に労災保険が適用されます。そのため、外国人も就労可能な在留資格を持っている者に限らず、留学中に資格外活動許可を得てアルバイトをしている者にも適用されます。

外国人指針では、外国人労働者に係る労働災害等が発生した場合には、労災保険給付の請求その他の手続に関し、外国人労働者からの相談に応ずること、当該手続を代行することその他必要な援助を行うように努めることとされています。

※ 不法就労者が就業中ケガをした場合にも、労災保険は支払われます。

### ③ 健康保険

健康保険に加入し、**保険料を支払う**ことで、外国人労働者及びその被扶養者の場合も日本人労働者と同様に、病気やケガ等の場合に医療費の負担軽減や給付金を受けられます。

※ 常用雇用でない外国人労働者については、外国人登録を行い**1年以上**日本に滞在をすることが見込まれるものは、原則国民健康保険の対象となります。

### ④ 厚生年金保険

外国人についても、厚生年金保険に加入することにより、労働者の年齢、障害、死亡などの場合には、年金や手当金が支給されます。

#### ※ 厚生年金保険の脱退一時金

外国人指針は、加入期間が**6月以上**の外国人労働者が帰国する場合、帰国後、加入期間等に応じた脱退一時金の支給を請求しうる旨帰国前に説明するとともに、年金事務所等の関係機関の窓口を教示するよう努めることと定めています。

社会保障協定が締結されていない国出身の外国人労働者についても、支払った厚生年金保険料を掛け捨てとするのではなく、脱退一時金の制度が利用できる場合があります。

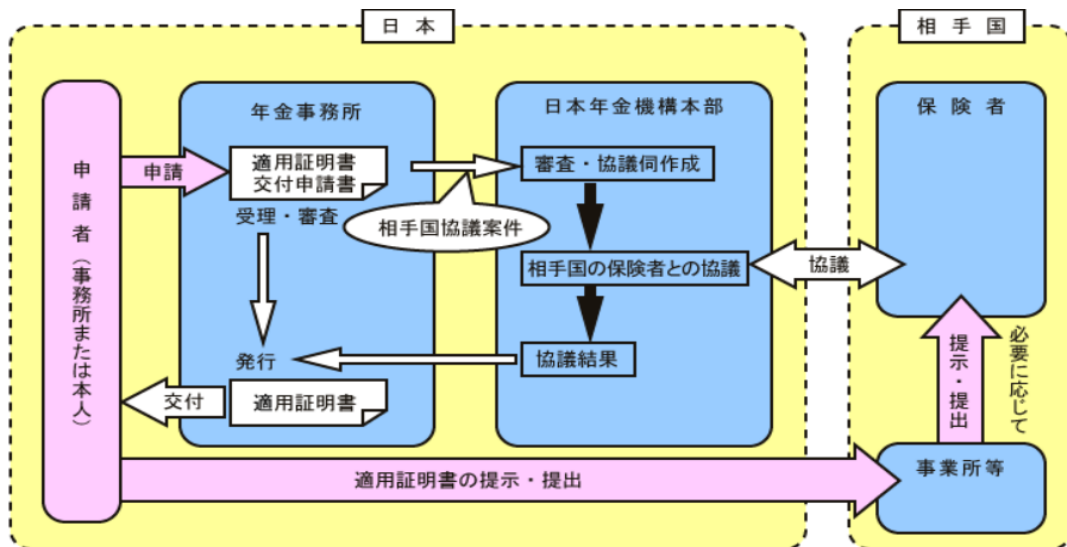
具体的には、厚生年金保険の加入期間が**6カ月以上**であり、日本国籍を有しない外国籍の者が帰国した場合は、加入期間等に応じた脱退一時金を請求することができます。手続きとしては、日本に住所を有しなくなった日から**2年以内**に、所定の請求書に必要書類を添えて日本年金機構に郵送する必要があります。

⑤ 社会保障協定

社会保険料の取り扱いについて、一部の国との間で、社会保障協定が締結されています。社会保障協定は、保険料の二重負担の防止、日本での保険料支払い期間について保険料の掛け捨て防止のために、日本の年金加入期間について協定を結んでいる国の年金制度に加入していた期間とみなして取り扱い、年金加入期間の通算によりその国の年金を受給できるようにするために調整するものです。

協定が発行済みの国 (18 か国)	ドイツ、イギリス、韓国、アメリカ、ベルギー、フランス、カナダ、オーストラリア、オランダ、チェコ、スペイン、アイルランド、ブラジル、スイス、ハンガリー、インド、ルクセンブルク、フィリピン
署名済み未発効の国 (3 か国)	イタリア、スロバキア、中国

被用者が一時的に協定相手国に派遣される場合について、一時的に日本から協定相手国に派遣され就労する人が、協定相手国の社会保障制度への加入が免除されるためには、日本の社会保障制度に加入していることを証明する**適用証明書**の交付を受ける必要があります。



出典： <https://www.nenkin.go.jp/service/kaigaikyoku/shaho-kyotei/sinseisho/tenpu.html>

(3) 外国人雇用状況の届出

外国人を雇用する事業主は、外国人労働者の雇い入れ及び離職の際に、その氏名、在留資格などについて、ハローワークへ届け出ることが義務付けられています（労働施策総合推進法 28 条）。対象は、日本の国籍を有しない、在留資格「外交」「公用」以外の者（特別永住者は対象外）で、**アルバイトも対象**となります。なお、外国人社員の派遣の場合には、雇い入れ事業主である**派遣元**が外国人雇用状況の届出を行います。

外国人雇用状況の届出方法は、届け出の対象となる外国人が雇用保険の被保険者となるか否かによって、使用する様式や届け出先となるハローワーク、届け出の提出期限が異なります。

なお、外国人雇用状況の届け出はインターネットで電子申請することもできます。

ア 雇用保険の被保険者である外国人に係る届出

届出期限は、取得届又は喪失届の提出期限と同様です（**雇入れの場合は翌月 10 日までに、離職の場合は翌日から起算して 10 日以内**）。

イ 雇用保険の被保険者ではない外国人に係る届出

届出期限は、**雇入れ、離職の場合ともに翌月末日まで**です。

#### (4) 給与

外国人労働者に対しても最低賃金法は適用されます。

また、同種の業務に従事する日本人以上の賃金を支払う必要があります。

#### (5) ハラスメント

職場におけるいじめや嫌がらせなどをハラスメントと呼びますが、近年特に注目を集めているのがセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントです。また、国籍や民族、出身などへの配慮を欠いた言動等は、「**レイシャルハラスメント**」といわれ、外国人労働者に対するハラスメントでは特に注意する必要があります。さらに、宗教については、個々人の存立や内面にかかわることなので、慎重な取り扱いが必要になります。

#### (6) 外国人労働者の雇用労務責任者

外国人労働者を**常時 10 人以上雇用**するときは、外国人指針に定める雇用管理の改善等に関する事項等を管理させるため、**雇用労務責任者**を選任しなければなりません。

**雇用労務責任者の要件などは定められていません。**

**選任後のハローワーク等への報告義務はありません。**

#### (7) 安全衛生教育

労働安全衛生法は、事業者は、労働者を雇い入れたときは、当該労働者に対し、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行わなければならないと定めています。外国人指針は、事業主に対し、外国人労働者に対し安全衛生教育を実施するにあたっては、当該外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うこと、特に、外国人労働者に使用させる機械設備、安全装置又は保護具の使用方法等が確実に理解されるように留意することと定めています。

#### (8) 健康診断

外国人労働者に対しても、健康診断の実施は必要です。外国人指針は、事業主に対し、労働安全衛生法等の定めるところにより外国人労働者に対して健康診断を実施すること。その実施に当たって

は、健康診断の目的・内容を当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めること。また、外国人労働者に対し健康診断の結果に基づく事後措置を実施するときは、健康診断の結果並びに事後措置の必要性及び内容を当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めることとされています。

また、事業主には、健康診断のほかに、法定のストレスチェックや長時間労働者に対する面接指導の実施についても求められています。

(9) 退職時に必要な手続き

**住民税の支払い**

**退職証明書の交付**（請求があった場合）（労働基準法 22 条）

**雇用保険被保険者資格喪失届の提出**

外国人雇用状況の届出

（雇用保険被保険者資格喪失届に所定項目を記入して提出した場合は不要）

**雇用保険被保険者離職証明書の提出**

厚生年金保険の脱退一時金の適用有無の確認

住居、備品等の取り扱い

退職金の支払い

退職所得の受給に関する申告書

## 1 趣旨

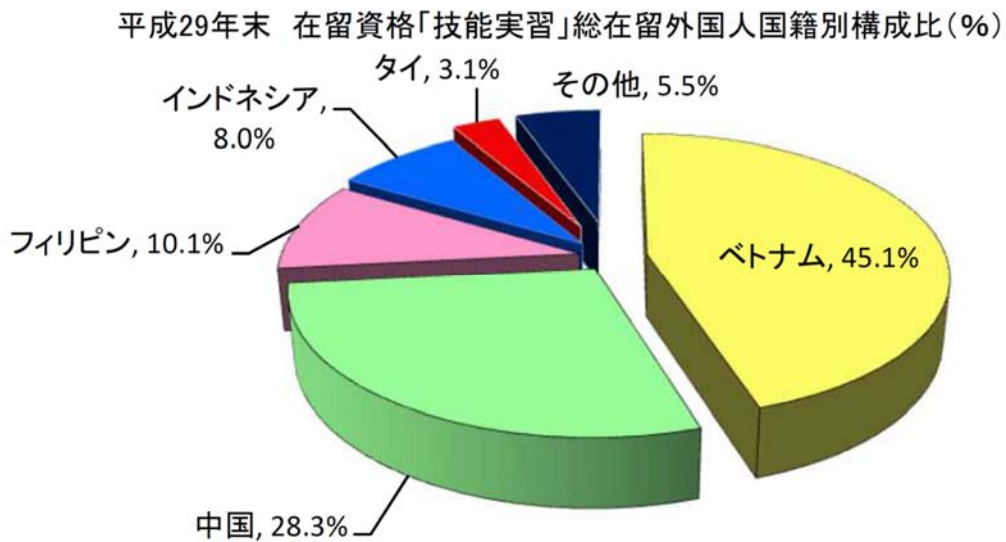
外国人技能実習制度は、我が国が先進国としての役割を果たしつつ国際社会との調和ある発展を図っていくため、技能、技術又は知識の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的としています。

技能実習制度は1993年に在留資格「特定活動」の一類型として導入され、2010年の出入国管理及び難民認定法改正により在留資格「技能実習」が設けられました。

平成28年11月28日に公布され、平成29年11月1日に施行された外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律に基づいて、新しい技能実習制度が実施されています。技能実習は、労働力の需給の調整手段として行われてはならないことが定められています。

技能実習生は、令和元年6月末現在で約37万人在留しています。

受入人数の多い国は、上位から①ベトナム、②中国、③フィリピンの順です。



出典： <https://www.mhlw.go.jp/content/000335597.pdf>



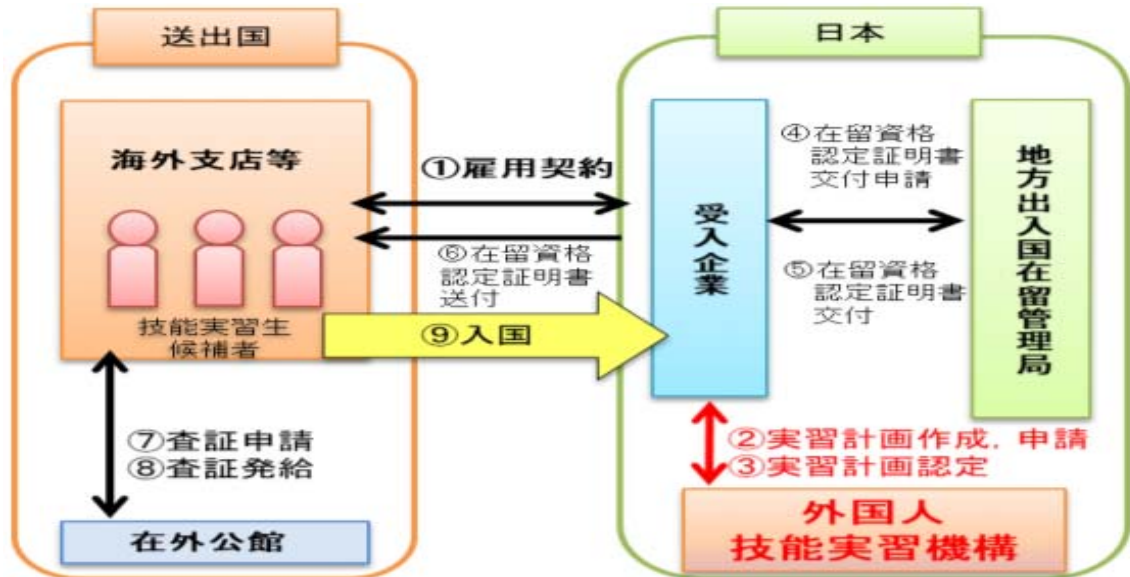
2 技能実習生受入れの方式

受け入れの方式には、企業単独型と団体監理型の2つのタイプがあります。

2018年末時点では企業単独型の受入れが2.8%、団体監理型の受入れが97.2%（技能実習での在留者数ベース）となっています。

(1) 企業単独型

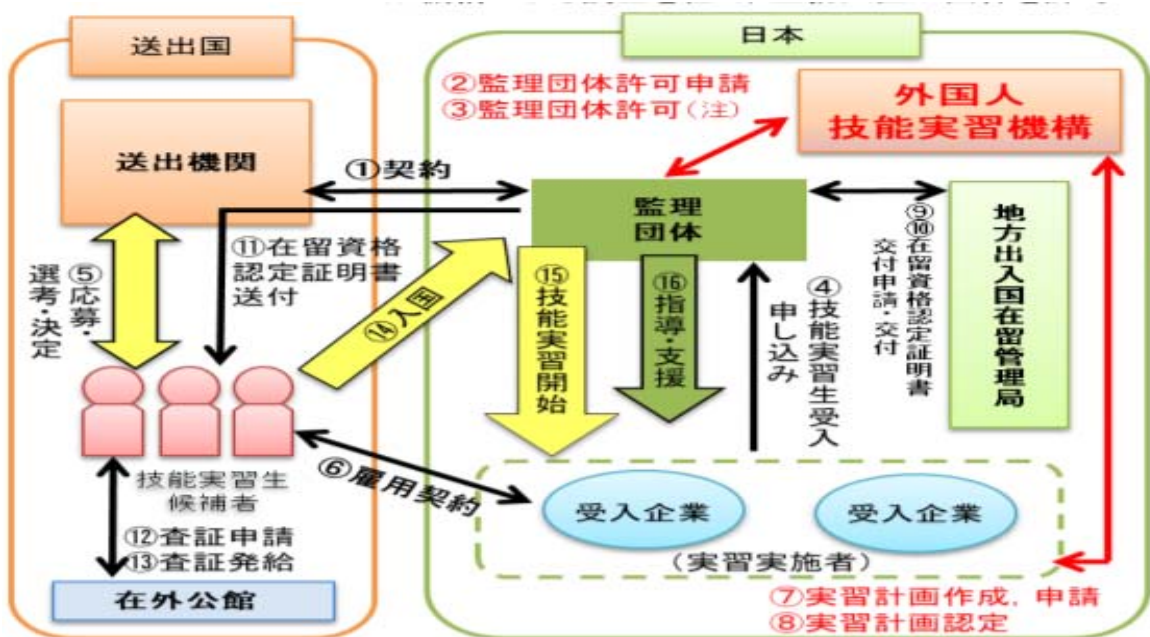
日本の企業等（実習実施者）が海外の現地法人、合弁企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施する方式。



出典：法務省 技能実習制度について

(2) 団体監理型：事業協同組合や商工会等の営利を目的としない団体（監理団体）が技能実習生を受け入れ、傘下の企業等（実習実施者）で技能実習を実施する方式。

※ 管理団体は、令和元年12月19日現在で2,839団体です。



出典：法務省 技能実習制度について

### 3 外国の送出国とは

団体監理型技能実習生になろうとする者からの団体監理型技能実習に係る求職の申込みを適切に日本の監理団体に取り次ぐことができる者として主務省令で定める要件に適合するものをいいます。

### 4 技能実習計画の認定

技能実習を行わせようとする者（実習実施者）は、**技能実習計画**を作成し、その技能実習計画が適当である旨の**認定**を受ける必要があります。

技能実習計画の認定は、**外国人技能実習機構**が行います。

技能実習計画に記載しなければならない事項や申請の際の添付書類は、技能実習法及びその関係法令で規定されています。

技能実習計画は、技能実習生ごとに、第1号、第2号、第3号のそれぞれの区分に応じて、認定を受けなければなりません。特に第3号技能実習計画については、実習実施者が、「技能等の修得等をさせる能力につき高い水準を満たすものとして主務省令で定める基準に適合していること」が必要です。

なお、団体監理型の場合、実習実施者は技能実習計画の作成にあたり、実習監理を受ける監理団体の指導を受ける必要があります。実習実施者は、認定を受けた技能実習計画に従って技能実習を行わせなければなりません。仮に違反があった場合には、改善命令や認定の取消しの対象になります。

### 5 実習実施者の届出

実習実施者は、技能実習を開始したときは、遅滞なく、開始した日その他主務省令で定める事項を届け出なければなりません。この届出は、外国人技能実習機構に行います。

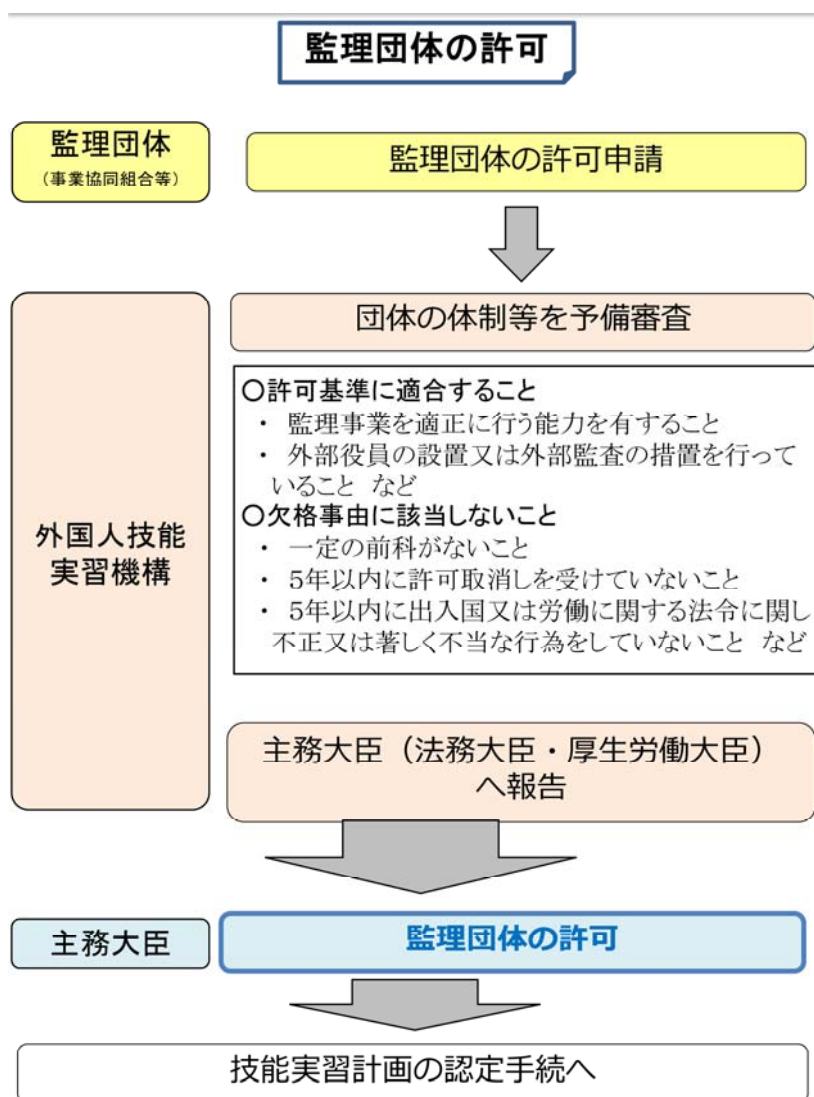
## 6 監理団体の許可

監理事業を行おうとする者は、**外国人技能実習機構**へ監理団体の許可申請を行い、**主務大臣の許可**を受けなければなりません。監理団体として満たさなければならない要件は、技能実習法令で定められています。

監理団体の許可には、特定監理事業と一般監理事業の2つの区分があります。特定監理事業の許可を受ければ第1号から第2号まで、一般監理事業の許可を受ければ第1号から第3号までの技能実習に係る監理事業を行うことができます。

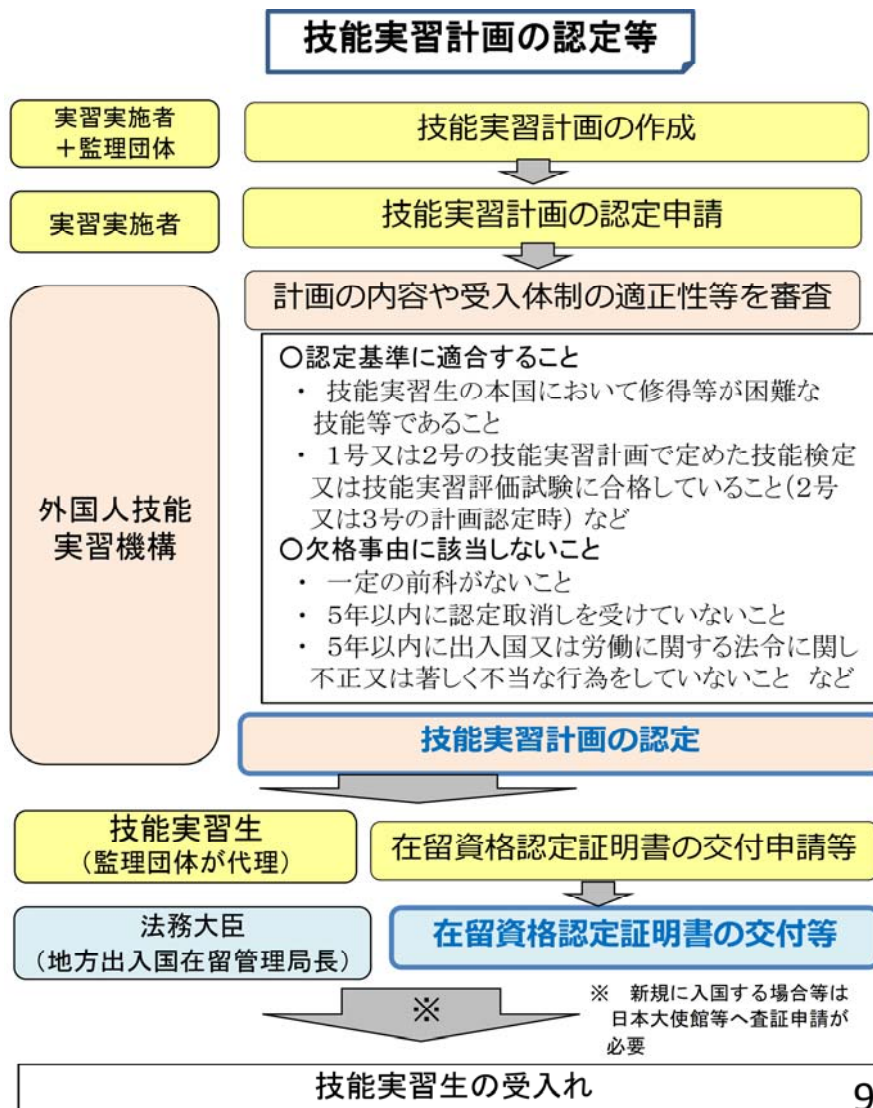
区分	監理できる技能実習	許可の有効期間
特定監理事業	技能実習1号、技能実習2号	3年又は5年*
一般監理事業	技能実習1号、技能実習2号、技能実習3号	5年又は7年*

出典：<https://www.iitco.or.jp/ja/regulation/>



出典：法務省 技能実習制度について

7 技能実習計画の認定等に係る手順について



9

出典：法務省 技能実習制度について

※ 技能実習生は入国後1年目から在留資格「技能実習」により在留することとなります。

9 技能実習生の人数枠

(1) 団体管理型の人件数枠

第1号(1年間)		第2号(2年間)	優良基準適合者		
			第1号(1年間)	第2号(2年間)	第3号(2年間)
基本人数枠		基本人数枠の 2倍	基本人数枠の 2倍	基本人数枠の 4倍	基本人数枠の 6倍
実習実施者の 常勤職員総数	技能実習生の人数				
301人以上	常勤職員総数の20分の1				
201人～300人	15人				
101人～200人	10人				
51人～100人	6人				
41人～50人	5人				
31人～40人	4人				
30人以下	3人				

出典：<https://www.iitco.or.jp/ja/regulation/>

(2) 企業単独型の人件数枠

第1号(1年間)	第2号(2年間)	優良基準適合者		
		第1号(1年間)	第2号(2年間)	第3号(2年間)
常勤職員総数の20分の1	常勤職員総数の10分の1	常勤職員総数 の10分の1	常勤職員総数 の5分の1	常勤職員総数 の10分の3

出典：<https://www.iitco.or.jp/ja/regulation/>

なお、企業単独型、団体監理型ともに、下記の人数を超えることはできません。

- 1号実習生：常勤職員の総数
- 2号実習生：常勤職員数の総数の2倍
- 3号実習生：常勤職員数の総数の3倍

## 1 趣旨

中小・小規模事業者をはじめとした深刻化する人手不足に対応するため、生産性向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れていく仕組みを構築しています。2019年4月に新たに追加された在留資格の1種であり、特定技能1号、特定技能2号に分類されます。

## 2 定義

## (1) 特定技能1号

特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格です。

在留期間は、1年、6ヶ月又は4ヵ月ごとの更新、通算で上限5年までとなります。

技能水準は、試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除）されます。

日本語能力水準としては、生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除）されます。

**家族の帯同は、基本的に認めない。**

受入れ機関又は登録支援機関の支援の対象となります。

## (2) 特定技能2号

特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格です。

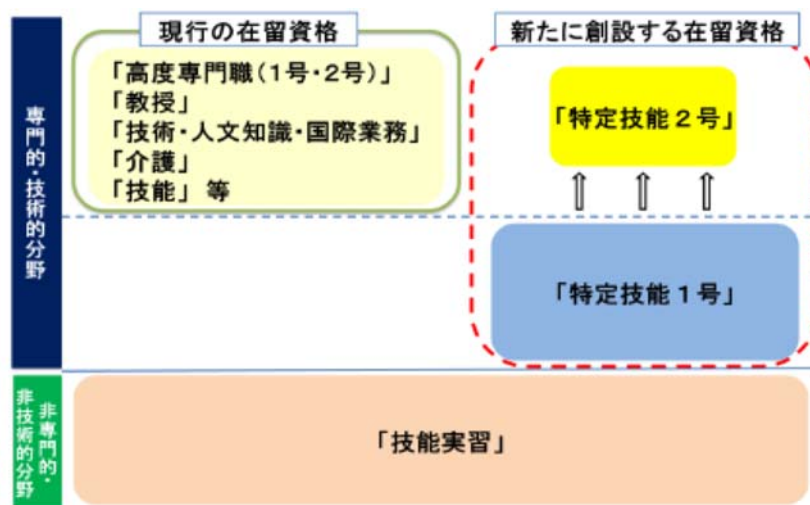
在留期間は、3年、1年又は6ヵ月ごとの更新、通算で上限5年までとなります。

技能水準は、試験等で確認されます。

日本語能力水準は、試験等での確認は不要です。

家族の帯同は、要件を満たせば可能（配偶者、子）となります。

受入れ機関又は登録支援機関の支援の対象外です。



出典：厚生労働省 新たな「在留資格特定技能」について

(3) 特定産業分野（14 分野）

生産性向上や国内人材確保のための取組を行っても、なお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野のことをいいます。

管轄	分野	人手不足状況	管轄	分野	人手不足状況	管轄	分野	人手不足状況
厚労省	介護	60,000人	国交省	建設	40,000人	農水省	農業	36,500人
	ビル クリーニング	37,000人		造船・ 船用工業	13,000人		漁業	9,000人
経産省	素形材産業	21,500人		自動車整備	7,000人		飲食料品製造業	34,000人
	産業機械製造業	5,250人		航空	2,200人		外食業	53,000人
	電気・電子 情報関連産業	4,700人		宿泊	22,000人			

(4) 対象となる外国人について

原則、国・地域に制限はありません。

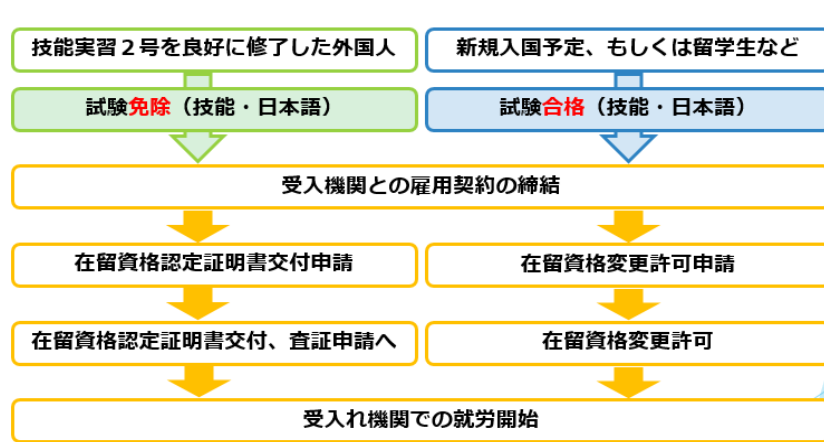
学歴、職歴の要件はありません。

18歳以上、健康状態が良好であることが必要です。

技能水準、日本語能力が一定程度あることが必要です。

3 内容

(1) 受け入れの流れ



出典：厚生労働省 新たな「在留資格特定技能」について

(2) 1号特定技能外国人支援計画

受入れ機関は、1号特定技能外国人に対して「特定技能1号」の活動を安定的かつ円滑に行うことができるようにするための職業生活上、日常生活上又は社会生活上の支援の実施に関する計画を作成し、当該計画に基づき支援を行わなければなりません。

① 事前ガイダンス

雇用契約締結後、在留資格認定証明書交付申請前又は、在留資格変更許可申請前に、労働条件・活動内容・入国手続・保証金徴収の有無等について、対面・テレビ電話等で説明。

② 出入国する際の送迎

入国時に空港等と事業所又は住居への送迎帰国時に空港の保安検査場までの送迎・同行。

③ 住居確保・生活に必要な契約支援

連帯保証人になる・社宅を提供する等銀行口座等の開設・携帯電話やライフラインの契約等を案内・各手続の補助。

④ 生活オリエンテーション

円滑に社会生活を営めるよう日本のルールやマナー、公共機関の利用方法や連絡先、災害時の対応等の説明。

⑤ 公的手続等への同行

必要に応じ住居地・社会保障・税などの手続の同行、書類作成の補助。

⑥ 日本語学習の機会の提供

日本語教室等の入学案内、日本語学習教材の情報提供等。

⑦ 相談・苦情への対応

職場や生活上の相談・苦情等について、外国人が十分に理解することができる言語での対応、内容に応じた必要な助言、指導等。

⑧ 日本人との交流促進

自治会等の地域住民との交流の場や、地域のお祭りなどの行事の案内や、参加の補助等。

⑨ 転職支援（人員整理等の場合）

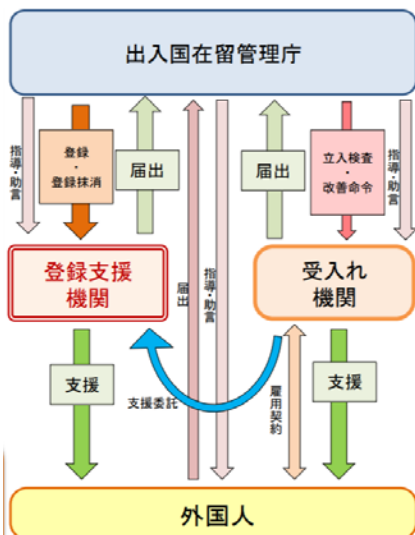
受入れ側の都合により雇用契約を解除する場合の転職先を探す手伝いや、推薦状の作成等に加え、求職活動を行うための有給休暇の付与や必要な行政手続の情報の提供。

⑩ 定期的な面談・行政機関への通報

支援責任者等が外国人及びその上司等と定期的（**3か月に1回以上**）に面談し、労働基準法違反等があれば通報。

(3) 登録支援機関とは

**登録支援機関**は、受入れ機関との支援委託契約により、支援計画に基づく支援の全部の実施を行います。登録支援機関になるためには、出入国在留管理庁長の登録を受ける必要があります。登録の期間は**5年間**であり、更新が必要です。



出典：厚生労働省 新たな「在留資格特定技能」について



## 1 趣旨

今般、本邦の大学又は大学院を卒業・修了した留学生（「**本邦大学卒業**者」）の就職支援を目的として、法務省告示「出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の規定に基づき同法別表第一の五の表の下欄に掲げる活動を定める件」の一部が改正され、本邦大学卒業者が日本語を用いた円滑な意思疎通を要する業務を含む幅広い業務に従事することを希望する場合は、在留資格「**特定活動**」による入国・在留が認められることとなりました（**2019年5月**）。「技術・人文知識・国際業務」の在留資格においては、一般的なサービス業務や製造業務等が主たる活動となるものは認められませんが、本制度においては、要件が満たされれば、これらの活動も可能です。

## 2 対象者

本邦の大学を卒業又は大学院の課程を修了し、学位を授与された方で、高い日本語能力を有する方が対象となります。

## (1) 学歴について

日本の**4年制大学の卒業及び大学院の修了**に限られます。短期大学及び専修学校の卒業並びに外国の大学の卒業及び大学院の修了は対象になりません。

## (2) 日本語能力について

ア **日本語能力試験N1又はBJTビジネス日本語能力テストで480点以上を有する方**が対象。

イ その他、大学又は大学院において「日本語」を専攻して大学を卒業した方については、アを満たすものとして取り扱います。

なお、外国の大学・大学院において日本語を専攻した方についてもアを満たすものとして取り扱いますが、この場合であっても、併せて日本の大学・大学院を卒業・修了している必要があります。

## (3) 「日本語を用いた円滑な意思疎通を要する業務」について

「日本語を用いた円滑な意思疎通を要する業務」とは、単に雇用主等からの作業指示を理解し、自らの作業を行うだけの受動的な業務では足りず、いわゆる「**翻訳・通訳**」の要素のある業務や、自ら第三者へ働きかける際に必要となる日本語能力が求められ、他者との双方向のコミュニケーションを要する業務であることを意味します。

## (4) 「本邦の大学又は大学院において修得した広い知識及び応用的能力等を活用するものと認められること」について

従事しようとする業務内容に「技術・人文知識・国際業務」の在留資格の対象となる学術上の素養等を背景とする一定水準以上の業務が含まれていること、又は、今後当該業務に従事することが見込まれることを意味します。

## (5) 具体的な活動例

ア 飲食店に採用され、店舗において外国人客に対する通訳を兼ねた接客業務を行うもの（それに併せて、日本人に対する接客を行うことを含む。）。

※ 厨房での皿洗いや清掃にのみ従事することは認められません。

イ 工場のラインにおいて、日本人従業員から受けた作業指示を技能実習生や他の外国人従業員に

対し外国語で伝達・指導しつつ、自らもラインに入って業務を行うもの。

※ ラインで指示された作業にのみ従事することは認められません。

ウ 小売店において、仕入れや商品企画等と併せ、通訳を兼ねた外国人客に対する接客販売業務を行うもの（それに併せて、日本人に対する接客販売業務を行うことを含む。）。

※ 商品の陳列や店舗の清掃にのみ従事することは認められません。

エ ホテルや旅館において、翻訳業務を兼ねた外国語によるホームページの開設、更新作業を行うものや、外国人客への通訳（案内）、他の外国人従業員への指導を兼ねたベルスタッフやドアマンとして接客を行うもの（それに併せて、日本人に対する接客を行うことを含む。）。

※ 客室の清掃にのみ従事することは認められません。

オ タクシー会社に採用され、観光客（集客）のための企画・立案を行いつつ、自ら通訳を兼ねた観光案内を行うタクシードライバーとして活動するもの（それに併せて、通常のタクシードライバーとして乗務することを含む。）。

※ 車両の整備や清掃のみに従事することは認められません。

カ 介護施設において、外国人従業員や技能実習生への指導を行いながら、外国人利用者を含む利用者との間の意思疎通を図り、介護業務に従事するもの。

※ 施設内の清掃や衣服の洗濯のみに従事することは認められません。

## (6) 契約形態等

「法務大臣が指定する本邦の公私の機関との契約に基づいて、当該機関の常勤の職員として行う当該機関の業務に従事する活動」について

① 申請内容に基づき、「指定する活動」として以下のとおり活動先の機関が指定され、「指定書」として旅券に貼付されます。転職等で活動先の機関が変更となった場合は指定される活動が変わるため、在留資格変更許可申請が必要です。

出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の規定に基づき同法別表第一の五の表の下欄に掲げる活動を定める件（平成二年法務省告示第百三十一号）の別表第十一に掲げる要件のいずれにも該当する者が、下記の機関との契約に基づいて、当該機関の常勤の職員として行う当該機関の業務に従事する活動（日本語を用いた円滑な意思疎通を要する業務に従事するものを含み、風俗営業活動（風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和二十三年法律第百二十二号）第二条第一項に規定する風俗営業、同条第六項に規定する店舗型性風俗特殊営業若しくは同条第十一項に規定する特定遊興飲食店営業が営まれている営業所において行うもの又は同条第七項に規定する無店舗型性風俗特殊営業、同条第八項に規定する映像送信型性風俗特殊営業、同条第九項に規定する店舗型電話異性紹介営業若しくは同条第十項に規定する無店舗型電話異性紹介営業に従事するものをいう。）及び法律上資格を有する者が行うこととされている業務に従事するものを除く。）

記

機関名：

本店所在地：

② 指定書に記載される機関名は、契約先の所属機関名であるため、例えば同一法人（法人番号が同一の機関）内の異動や配置換え等については、在留資格変更手続は不要です。

他方で、**転職等により契約の相手方が変更となった場合は、新たに活動先となる機関を指定する必要があるため、在留資格変更許可申請が必要です。**

③ 当該機関の常勤の職員として行う当該機関の業務に従事する活動であることから、フルタイムの職員としての稼働に限られ、短時間のパートタイムやアルバイトは対象になりません。

④ 契約機関の業務に従事する活動のみが認められ、派遣社員として派遣先において就労活動を行うことはできません。

⑤ 契約機関が適切に雇用管理を行っている必要があることから、社会保険の加入状況等についても、必要に応じ確認を求めることになります。

#### (7) 日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けること

一定の報酬額を基準として一律に判断するものではなく、地域や個々の企業の賃金体系を基礎に、同種の業務に従事する日本人と同等額以上であるか、また、他の企業の同種の業務に従事する者の賃金を参考にして日本人と同等額以上であるかについて判断します。

また、本制度の場合、昇給面を含めて、日本人大卒者・院卒者の賃金を参考とします。

その他、元留学生が本国等において就職し、実務経験を積んでいる場合、その経験に応じた報酬が支払われることとなっていることについても確認します。

#### (8) その他

在留資格の変更及び在留期間の更新許可申請においては、次の事項についても確認します。

##### ア 素行が不良でないこと

素行が善良であることが前提となり、良好でない場合には消極的な要素として評価されます。

例えば、資格外活動許可の条件に違反して、恒常的に1週について28時間を超えてアルバイトに従事していたような場合には、素行が善良であるとはみなされません。

##### イ 入管法に定める届出等の義務を履行していること

入管法第19条の7から第19条の13まで及び第19条の15に規定する在留カードの記載事項に係る届出、在留カードの有効期間更新申請、紛失等による在留カードの再交付申請、在留カードの返納等の義務を履行していることが必要です。

また、上記(6)①の活動を指定された者の扶養を受ける**配偶者又は子**については「**特定活動**」（**本邦大学卒業者の配偶者等**）の在留資格で、日常的な活動が認められます。

#### (9) 提出資料

<在留資格決定時（在留資格認定証明書交付申請・在留資格変更許可申請）>

① 申請書（在留資格認定証明書交付申請書又は在留資格変更許可申請書）

② 写真（縦4cm×横3cm）

③ 返信用封筒（定形封筒に宛先を明記の上、392円分の切手（簡易書留用）を貼付したもの）  
（在留資格認定証明書交付申請時のみ）

- ④ パスポート及び在留カード（在留資格変更許可申請時のみ）※提示のみ
  - ⑤ 申請人の活動内容等を明らかにする資料  
労働基準法第 15 条第 1 項及び同法施行規則第 5 条に基づき、労働者に交付される労働条件を明示する文書（写し）
  - ⑥ 雇用理由書  
雇用契約書の業務内容から、日本語を用いた業務等、本制度に該当する業務に従事することが明らかでない場合は提出不要です。所属機関が作成したものが必要です。様式は自由ですが、所属機関名及び代表者名の記名押印が必要です。
  - ⑦ 申請人の学歴を証明する文書卒業証書（写し）又は卒業証明書（学位の確認が可能なものに限ります。）
  - ⑧ 申請人の日本語能力を証明する文書日本語能力試験 N 1 又は B J T ビジネス日本語能力テスト 480 点以上の成績証明書（写し）。  
なお、外国の大学において日本語を専攻した者については、当該大学の卒業証書（写し）又は卒業証明書（学部・学科、研究科等が記載されたものに限ります。）
  - ⑨ 事業内容を明らかにする次のいずれかの資料
    - ア 勤務先等の沿革、役員、組織、事業内容等が記載された案内書
    - イ その他の勤務先等の作成した上記アに準ずる文書
    - ウ 勤務先のホームページの写し（事業概要が確認できるトップページ等のみで可）
    - エ 登記事項証明書
- （注）転職による在留資格変更許可申請については、⑦及び⑧は不要です。

<在留期間更新時>

- ① 申請書（在留期間更新許可申請書）
- ② 写真（縦 4 cm×横 3 cm）
- ③ パスポート及び在留カード ※提示のみ。
- ④ 課税証明書及び納税証明書（証明書が取得できない期間については、源泉徴収票及び当該期間の給与明細の写し、賃金台帳の写し等）

## 1 総論

インターンシップとは、職務についての経験を得るために、企業などで学生に対して就業の体験の機会を設けることです。日本の企業が、外国人の学生をインターンシップに招きたい場合は、国内にいる学生か、報酬を受けるかどうかによって手続きが変わってきます。

## 2 在留資格「留学」、「特定活動」（継続就職活動）又は「特定活動」（就職内定者）を持っている方

## (1) インターンシップにより報酬を受けない方（無報酬でインターンシップを行う方）

**入管から事前に許可を受ける必要はありません。**

## (2) インターンシップにより報酬を受ける方

ア インターンシップに従事する時間が、1週について28時間以内の方又は在籍する教育機関の学則で定める長期休業期間中に行うインターンシップであって、当該インターンシップに従事する時間が1日について8時間以内の方

事前に入国管理局から**資格外活動許可**を受ける必要があります。

(注) 当該許可を受けることにより、いわゆる夏季休業、冬季休業及び春季休業等として、在籍する教育機関が学則で定める長期休業期間中は、1日について、8時間以内の資格外活動が可能です。そのため、長期休業期間中に、1週について28時間を超えるインターンシップに参加する場合であっても、下記の「1週について28時間を超える資格外活動許可」を受ける必要はありません。

イ インターンシップに従事する時間が、（長期休業期間以外で）1週について28時間を超える方  
事前に入国管理局から資格外活動許可とは別に、「**1週について28時間を超える資格外活動許可**」を個別に受ける必要があります。

## 【対象となる方】

- ① 在留資格「留学」をもって大学（短期大学を除く。）に在籍し、インターンシップを行う年度末で修業年度を終える方で、かつ、卒業に必要な単位をほぼ修得している方  
※ 卒業に必要な単位のうち、9割以上の単位を取得した大学4年生が想定されます。
- ② 在留資格「留学」をもって大学院に在籍し、インターンシップを行う年度末で修業年度を終える方 ※ 修士2年生又は博士3年生が想定されます。
- ③ 在留資格「特定活動」をもって在留する就職活動を行っている方（短期大学を卒業した方及び専修学校の専門課程を修了した方を含む。）
- ④ 在留資格「特定活動」をもって在留する就職内定者の方（短期大学を卒業した方及び専修学校の専門課程を修了した方を含む。）

上記に該当しない場合であっても、単位を取得するために必要な実習等、専攻科目と密接な関係がある場合等には、1週について28時間を超える資格外活動許可を受けることができます。

【「1週について28時間を超える資格外活動許可」の申請に必要な資料】

資格外活動許可申請に必要な書類に加えて、下記の資料を提出してください。

- ① インターンシップを行う予定の機関が作成した、申請人の待遇を証する文書  
※ 具体的に行おうとする活動内容、活動期間、活動時間、活動場所、報酬等を記載したもの。
- ② 大学生・大学院生の方は、在学する大学からの在学証明書
- ③ 大学生の方は、卒業に必要な単位数及びその修得状況が確認できる文書（成績証明書等）
- ④ 専修学校の専門課程を修了した方は、専修学校からの成績証明書

3 日本でのインターンシップを目的として来日する海外の大学の学生

インターンシップは、教育課程の一部であるため、当該インターンシップを実施する日本の企業において学生を受け入れる十分な体制及び指導体制が確保されている必要があります。

インターンシップは、教育課程の一部として、単位習得等の学業の一環として実施されることが要件とされていますが、**インターンシップの内容と学生の専攻との関連性**についても留意する必要があります。

(1) インターンシップにより報酬を受けない方（無報酬でインターンシップを行う方）

ア 90日以内のインターンシップの場合

在留資格「**短期滞在**」での入国となります。

※ 査証免除対象国以外の国籍の方については、来日前に査証の申請が必要です。

イ 90日を超えるインターンシップの場合

在留資格「**文化活動**」での入国となります。

※ インターンシップを行う予定の本邦の企業等が、在留資格認定証明書交付申請を入国管理局に行う必要があります。

(2) インターンシップにより報酬を受ける方

在留資格「**特定活動**」（告示9号）での入国となります。

【対象となる方】

外国の大学の学生

※ 卒業又は修了した者に対して学位の授与される教育課程に在籍している学生が対象（いわゆる通信教育課程に在籍している学生は除かれます。）

【滞在期間】

1年を超えない期間で、かつ、通算して大学の修業年限の2分の1を超えない期間内であること

【対象となる活動】

学業等の一環として、外国の大学と本邦の企業等との間の契約に基づき、報酬を受けて実習を行う活動

※外国の大学生が、サマージョブ（学業の遂行及び将来の就業に資するものとして、夏季休暇等の期間（3月を超えない期間）を利用して我が国の企業等の業務に従事する活動）を希望する場合

#### 【提出書類】

##### <共通資料>

- ① 在留資格認定証明書交付申請書
- ② 写真（縦4cm×横3cm）
- ③ 返信用封筒（定形封筒に宛先を明記の上、404円分の切手（簡易書留用）を貼付したもの）
- ④ 申請人の在学証明書
- ⑤ 身分を証する文書（身分証明書等） 提示

##### 【インターンシップの場合】

- ⑥ 申請人が在籍する外国の大学と日本の受け入れ機関との間で交わしたインターンシップに係る契約書の写し
- ⑦ 申請人が在籍する外国の大学からの承認書、推薦状及び単位取得等教育課程の一部として実施されることを証明する資料 適宜
- ⑧ 申請人の日本での活動内容、期間、報酬等の待遇を記載した資料
- ⑨ 申請人のインターンシップでの過去の在留歴を明らかにする資料 適宜  
※過去にインターンシップで日本に在留したことがない場合は、その旨を文書（書式自由）にして提出してください。
- ⑩ 申請人の在籍する大学の修業年限を明らかにする資料 適宜

##### 【サマージョブの場合】

- ⑪ 申請人の休暇の期間を証する資料
- ⑫ 申請人が在籍する外国の大学と日本の受け入れ機関との間で交わした契約書の写し
- ⑬ 申請人の日本での活動内容、期間、報酬等の待遇を記載した資料

##### 【国際文化交流の場合】

- ⑭ 申請人の休暇の期間を証する資料
- ⑮ 申請人と日本の受け入れ機関との間で交わした契約書の写し
- ⑯ 地方公共団体が作成した外国の大学生を受け入れるための要件（法務省告示第15号の別表4に定める要件）を満たしていることを証明する資料（事業計画等）

## 1 日本において行うことができる活動内容等

本邦に本店、支店その他の事業所のある公私の機関の外国にある事業所の職員が、本邦にある事業所に期間を定めて転勤して、当該事業所において行う理学、工学その他の自然科学の分野に属する技術又は知識を要する業務に従事する活動（在留資格「技術」に相当）若しくは法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する知識を必要とする業務に従事する活動（在留資格「人文知識・国際業務」相当）。すなわち、**在留資格「技術・人文知識・国際業務」の項で認められている活動に限られます。**該当例としては、外国の事業所からの転勤者などです。

## 2 基準

- ① 申請に係る転勤の直前に外国にある本店、支店その他の事業所において「**技術・人文知識・国際業務**」の業務に従事している場合で、その期間が継続して**1年以上**あること
- ② 日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けること

## 3 提出資料

## (1) 全カテゴリー共通

- ① 在留資格認定証明書交付申請書
- ② 写真（縦4cm×横3cm）
- ③ 返信用封筒（定形封筒に宛先を明記の上、404円分の切手（簡易書留用）を貼付したもの）
- ④ 上記カテゴリーのいずれかに該当することを証明する文書 適宜

カテゴリー1：四季報の写し又は日本の証券取引所に上場していることを証明する文書（写し）

主務官庁から設立の許可を受けたことを証明する文書（写し）

高度専門職省令第1条第1項各号の表の特別加算の項の中欄イ又はロの対象企業（イノベーション創出企業）であることを証明する文書

上記「一定の条件を満たす企業等」であることを証明する文書

カテゴリー2及びカテゴリー3：前年分の職員の給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表

## (2) カテゴリー3・4共通

- ⑤ 申請人の活動の内容等を明らかにする次のいずれかの資料（活動内容、期間、地位及び報酬を含む。）
  - i 法人を異にしない転勤の場合
    - ア 転勤命令書の写し
    - イ 辞令等の写し
  - ii 法人を異にする転勤の場合  
労働基準法15条1項及び同法施行規則5条に基づき、労働者に交付される労働条件を明示する文書
  - iii 役員等労働者に該当しない者については次のとおりとする。
    - ア 会社の場合は、役員報酬を定める定款の写し又は役員報酬を決議した株主総会の議事録（報



酬委員会が設置されている会社にあつては同委員会の議事録)の写し

イ 会社以外の団体の場合は、地位(担当業務)、期間及び支払われる報酬額を明らかにする所属団体の文書

⑥ 転勤前に勤務していた事業所と転勤後の事業所の関係を示す次のいずれかの資料

i 同一の法人内の転勤の場合

外国法人の支店の登記事項証明書等当該法人が日本に事業所を有することを明らかにする資料

ii 日本法人への出向の場合

当該日本法人と出向元の外国法人との出資関係を明らかにする資料

iii 日本に事務所を有する外国法人への出向の場合

ア 当該外国法人の支店の登記事項証明書等当該外国法人が日本に事務所を有することを明らかにする資料

イ 当該外国法人と出向元の法人との資本関係を明らかにする資料

⑦ 申請人の経歴を証明する文書

ア 関連する業務に従事した機関及び内容並びに期間を明示した履歴書

イ **過去1年間**に従事した業務内容及び地位、報酬を明示した転勤の直前に勤務した外国の機関(転勤の直前1年以内に申請人が企業内転勤の在留資格をもって本邦に在留していた期間がある場合には、当該期間に勤務していた本邦の機関を含む。)の文書

⑧ 事業内容を明らかにする次のいずれかの資料

ア 勤務先等の沿革、役員、組織、事業内容等が詳細に記載された案内書

イ その他の勤務先等の作成した上記(1)に準ずる文書

ウ 登記事項証明書

(3) カテゴリー3のみ

⑨ 直近の年度の決算文書の写し

(4) カテゴリー4のみ

⑨ 直近の年度の決算文書の写し。新規事業の場合は事業計画書

⑩ 前年分の職員の給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表を提出できない理由を明らかにする次のいずれかの資料

i 源泉徴収の免除を受ける機関の場合

外国法人の源泉徴収に対する免除証明書その他の源泉徴収を要しないことを明らかにする資料

ii 上記iを除く機関の場合

ア 給与支払事務所等の開設届出書の写し

イ 次のいずれかの資料

・ 直近3か月分の給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書

・ 納期の特例を受けている場合は、その承認を受けていることを明らかにする資料

## 1 趣旨

法務省は、高度の専門的な能力を有する外国人材の受け入れを促進するため、「高度人材に対するポイント制による出入国管理上の優遇制度」を平成 24 年 5 月に導入しています。ポイント制では、「高度学術研究活動」「高度専門・技術活動」「高度経営・管理活動」の 3 つの活動類型を設定し、それぞれの特性に応じて、学歴や職歴、年収などの項目ごとにポイントが設けられています。ポイントの合計が、70 点以上に達した方に、出入国管理上の優遇措置を実施しています。

我が国が積極的に受け入れるべき高度外国人材とは、「国内の資本・労働とは補完関係にあり、代替することが出来ない良質な人材」であり、「我が国の産業にイノベーションをもたらすとともに、日本人との切磋琢磨を通じて専門的・技術的な労働市場の発展を促し、我が国労働市場の効率性を高めることが期待される人材」とされています。

## 【高度外国人材が行う 3 つの活動類型】

- ① 高度学術研究活動「高度専門職 1 号(イ)」  
本邦の公私の機関との契約に基づいて行う研究、研究の指導又は教育をする活動
- ② 高度専門・技術活動「高度専門職 1 号(ロ)」  
本邦の公私の機関との契約に基づいて行う自然科学又は人文科学の分野に属する知識又は技術を要する業務に従事する活動
- ③ 高度経営・管理活動「高度専門職 1 号(ハ)」  
本邦の公私の機関において事業の経営を行い又は管理に従事する活動

## 【出入国在留管理上の優遇措置の内容】

「高度専門職 1 号」の場合

- ① 複合的な在留活動の許容
- ② 在留期間「5 年」の付与
- ③ 在留歴に係る永住許可要件の緩和
- ④ 配偶者の就労
- ⑤ 一定の条件の下での親の帯同
- ⑥ 一定の条件の下での家事使用人の帯同
- ⑦ 入国・在留手続の優先処理

「高度専門職 2 号」の場合

- ① 「高度専門職 1 号」の活動と併せてほぼ全ての就労資格の活動を行うことができる
- ② 在留期間が無期限となる
- ③ 上記 3 から 6 までの優遇措置が受けられる

※ 「高度専門職 2 号」は「高度専門職 1 号」で 3 年以上活動を行っていた方が対象になります。

### 【ポイント制の仕組み】

高度外国人材の活動内容を

- ① 高度学術研究活動「高度専門職 1号(イ)」
- ② 高度専門・技術活動「高度専門職 1号(ロ)」
- ③ 高度経営・管理活動「高度専門職 1号(ハ)」

の3つに分類し、それぞれの活動の特性に応じて、「学歴」、「職歴」、「年収」、「研究実績」などの項目ごとにポイントを設定し、申請人の希望する活動に対応する類型について、ポイント計算による評価を実施します。

※ 永住許可を受けるためには、原則として引き続き10年以上日本に在留していることが必要ですが、高度外国人材としての活動を引き続き**3年間**行っている場合や、高度外国人材の中でも特に高度と認められる方（**80点以上の方**）については、高度外国人材としての活動を引き続き**1年間**行っている場合に永住許可の対象となります。

《ポイント計算表》

	高度学術研究分野		高度専門・技術分野		高度経営・管理分野		①最低年収基準	
学 歴	博士号(専門職に係る学位を除く。)取得者	30	博士号(専門職に係る学位を除く。)取得者	30	博士号又は修士号取得者(注7)	20	高度専門・技術分野及び高度経営・管理分野においては、 <u>年収300万円以上であることが必要</u>	
	修士号(専門職に係る博士を含む。)取得者	20	修士号(専門職に係る博士を含む。)取得者(注7)	20				
	大学を卒業し又はこれと同等以上の教育を受けた者(博士号又は修士号取得者を除く。)	10	大学を卒業し又はこれと同等以上の教育を受けた者(博士号又は修士号取得者を除く。)	10	大学を卒業し又はこれと同等以上の教育を受けた者(博士号又は修士号取得者を除く。)	10		
	複数の分野において、博士号、修士号又は専門職学位を有している者	5	複数の分野において、博士号、修士号又は専門職学位を有している者	5	複数の分野において、博士号、修士号又は専門職学位を有している者	5		
職 歴 (実務経験) (注1)			10年～	20	10年～	25		
	7年～	15	7年～	15	7年～	20		
	5年～	10	5年～	10	5年～	15		
	3年～	5	3年～	5	3年～	10		
年 収 (注2)	年齢区分に応じ、ポイントが付与される年収の下限を異なるものとする。詳細は②参照	40 5 10	年齢区分に応じ、ポイントが付与される年収の下限を異なるものとする。詳細は②参照	40 5 10	3000万円～ 2500万円～ 2000万円～ 1500万円～ 1000万円～	50 40 30 20 10		
	～29歳	15	～29歳	15				
	～34歳	10	～34歳	10				
	～39歳	5	～39歳	5				
ボーナス① 〔研究実績〕	詳細は③参照	25 5 20	詳細は③参照	15				
ボーナス② (地位)					代表取締役、代表執行役 取締役、執行役	10 5		
ボーナス③			職務に関連する日本の国家資格の保有(1つ5点)	10				
ボーナス④	イノベーションを促進するための支援措置(法務大臣が告示で定めるもの)を受けている機関における就労(注3)	10	イノベーションを促進するための支援措置(法務大臣が告示で定めるもの)を受けている機関における就労(注3)	10	イノベーションを促進するための支援措置(法務大臣が告示で定めるもの)を受けている機関における就労(注3)	10		
ボーナス⑤	試験研究費等比率が3%超の中小企業における就労	5	試験研究費等比率が3%超の中小企業における就労	5	試験研究費等比率が3%超の中小企業における就労	5		
ボーナス⑥	職務に関連する外国の資格等	5	職務に関連する外国の資格等	5	職務に関連する外国の資格等	5		
ボーナス⑦	本邦の高等教育機関において学位を取得	10	本邦の高等教育機関において学位を取得	10	本邦の高等教育機関において学位を取得	10		
ボーナス⑧	日本語能力試験N1取得者(注4)又は外国の大学において日本語を専攻して卒業した者	15	日本語能力試験N1取得者(注4)又は外国の大学において日本語を専攻して卒業した者	15	日本語能力試験N1取得者(注4)又は外国の大学において日本語を専攻して卒業した者	15		
ボーナス⑨	日本語能力試験N2取得者(注5)(ボーナス⑦又は⑧のポイントを獲得した者を除く。)	10	日本語能力試験N2取得者(注5)(ボーナス⑦又は⑧のポイントを獲得した者を除く。)	10	日本語能力試験N2取得者(注5)(ボーナス⑦又は⑧のポイントを獲得した者を除く。)	10		
ボーナス⑩	成長分野における先進的の事業に従事する者(法務大臣が認める事業に限る。)	10	成長分野における先進的の事業に従事する者(法務大臣が認める事業に限る。)	10	成長分野における先進的の事業に従事する者(法務大臣が認める事業に限る。)	10		
ボーナス⑪	法務大臣が告示で定める大学を卒業した者	10	法務大臣が告示で定める大学を卒業した者	10	法務大臣が告示で定める大学を卒業した者	10		
ボーナス⑫	法務大臣が告示で定める研修を修了した者(注6)	5	法務大臣が告示で定める研修を修了した者(注6)	5	法務大臣が告示で定める研修を修了した者(注6)	5		
ボーナス⑬					経営する事業に1億円以上の投資を行っている者	5		
	合格点	70	合格点	70	合格点	70		

②年収配点表				
	～29歳	～34歳	～39歳	40歳～
1000万円	40	40	40	40
900万円	35	35	35	35
800万円	30	30	30	30
700万円	25	25	25	—
600万円	20	20	20	—
500万円	15	15	—	—
400万円	10	—	—	—

③研究実績		
	高度学術研究分野	高度専門・技術分野
特許の発明 1件～	20	15
入国前に公的機関からグラントを受けた研究に従事した実績 3件～	20	15
研究論文の実績については、我が国の国の機関において利用されている学術論文データベースに登録されている学術雑誌に掲載されている論文(申請人が責任著者であるものに限る。) 3本～	20	15
※ 上記の項目以外で、上記項目におけるものと同等の研究実績があると申請人がアピールする場合(著名な賞の受賞歴等)、関係行政機関の長の意見を聴いた上で法務大臣が個別にポイントの付与の可否を判断		

※高度学術研究分野については、2つ以上に該当する場合には25点  
(注1)従事しようとする業務に係る実務経験に限る。  
(注2)※1 主たる受入機関から受ける報酬の年額  
※2 海外の機関からの転勤の場合には、当該機関から受ける報酬の年額を算入  
※3 賞与(ボーナス)も年収に含まれる。  
(注3)就労する機関が中小企業である場合には、別途10点の加点  
(注4)同等以上の能力を試験(例えば、BJTビジネス日本語能力テスト)における480点以上の得点)により認められている者も含む。  
(注5)同等以上の能力を試験(例えば、BJTビジネス日本語能力テスト)における400点以上の得点)により認められている者も含む。  
(注6)本邦の高等教育機関における研修については、ボーナス⑦のポイントを獲得した者を除く。  
(注7)経営管理に関する専門職学位(MB A、MOT)を有している場合には、別途5点の加点

出典：法務省出入国管理局 高度人材ポイント制による出入国管理上の優遇制度

## 1 趣旨

「経営・管理」の在留資格は、旧「投資・経営」の在留資格を改正して設けられました。旧「投資・経営」では外国人が日本に投資していることが前提とされていましたが、外資の参入している企業の経営・管理業務に外国人が従事することができる在留資格として「経営・管理」が創設されました。

## 2 日本において行うことができる活動内容等

本邦において貿易その他の事業の経営を行い又は当該事業の管理に従事する活動（この表の法律・会計業務の項の下欄に掲げる資格を有しなければ法律上行うことができないこととされている事業の経営又は管理に従事する活動を除く。）。該当例としては、企業の経営者、管理者などです。

## 3 基準

「経営・管理」の在留資格に適合するためには、以下の全てに該当しなければなりません。

① 事業を営むための事業所が日本に存在すること。但し、その事業が開始されていない場合にあっては、その事業を営むための事業として使用する施設が日本に確保されていること。

「事業所」は以下の2つの要件を満たさなければなりません。

- i 経済活動が単一の経営主体の下において一定の場所、すなわち一区画を占めて行われていること
- ii 財貨及びサービスの生産又は提供が、人及び設備を有し、継続的に行われていること

② 申請に係る事業の規模が以下のいずれかに該当していること

- イ その経営又は管理に従事する者以外に日本に居住する2人以上の常勤職員（外国籍の場合は、「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」である者に限る）が従事して営まれるものであること。
- ロ 資本金の額又は出資の総額が500万円以上であること。
- ハ イ又はロに準ずる規模であると認められるものであること。

③ 申請人が事業の管理に従事しようとする場合は、事業の経営又は管理について3年以上の経験（大学院において経営又は管理に係る科目を専攻した期間を含む）を有し、かつ、日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けること。

## 4 提出資料

### (1) 全カテゴリー共通

- ① 在留資格認定証明書交付申請書
- ② 写真（縦4cm×横3cm）
- ③ 返信用封筒（定形封筒に宛先を明記の上、404円分の切手（簡易書留用）を貼付したもの）
- ④ 上記カテゴリーのいずれかに該当することを証明する文書 適宜

カテゴリー 1 : 四季報の写し又は日本の証券取引所に上場していることを証明する文書 (写し)  
主務官庁から設立の許可を受けたことを証明する文書 (写し)  
高度専門職省令第 1 条第 1 項各号の表の特別加算の項の中欄イ又はロの対象企業  
(イノベーション創出企業) であることを証明する文書  
上記「一定の条件を満たす企業等」であることを証明する文書

カテゴリー 2 及びカテゴリー 3 : 前年分の職員の給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表

(2) カテゴリー 3・4 共通

- ⑤ 申請人の活動の内容等を明らかにする次のいずれかの資料
- i 日本法人である会社の役員に就任する場合  
役員報酬を定める定款の写し又は役員報酬を決議した株主総会の議事録 (報酬委員会が設置されている会社にあつては同委員会の議事録) の写し
  - ii 外国法人内の日本支店に転勤する場合及び会社以外の団体の役員に就任する場合  
地位 (担当業務)、期間及び支払われる報酬額を明らかにする所属団体の文書 (派遣状、異動通知書等)
  - iii 日本において管理者として雇用される場合  
労働基準法第 15 条第 1 項及び同法施行規則第 5 条に基づき、労働者に交付される労働条件を明示する文書 (雇用契約書等)
- ⑥ 日本において管理者として雇用される場合、事業の経営又は管理について **3 年以上の経験** (大学院において経営又は管理に係る科目を専攻した期間を含む。) を有することを証する文書
- ア 関連する職務に従事した機関並びに活動の内容及び期間を明示した履歴書
  - イ 関連する職務に従事した期間を証明する文書 (大学院において経営又は管理に係る科目を専攻した期間の記載された当該学校からの証明書を含む。)
- ⑦ 事業内容を明らかにする次のいずれかの資料
- ア 当該事業を法人において行う場合には、当該法人の登記事項証明書の写し (法人の登記が完了していないときは、定款その他法人において当該事業を開始しようとしていることを明らかにする書類の写し)  
※ 本邦において法人を設立する場合と、外国法人の支店を本邦に設置する場合との別を問わない。
  - イ 勤務先等の沿革、役員、組織、事業内容等が詳細に記載された案内書
  - ウ その他の勤務先等の作成した上記(2)に準ずる文書
- ⑧ 事業規模を明らかにする次のいずれかの資料
- ア **常勤の職員が二人以上であることを明らかにする当該職員に係る賃金支払に関する文書及び住民票その他の資料**
  - イ 登記事項証明書
  - ウ その他事業の規模を明らかにする資料
- ⑨ 事務所用施設の存在を明らかにする資料
- ア 不動産登記簿謄本

- イ 賃貸借契約書
- ウ その他の資料
- ⑩ 事業計画書の写し
- ⑪ 直近の年度の決算文書の写し

(3) カテゴリー4のみ

- ⑫ 前年分の職員の給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表を提出できない理由を明らかにする次のいずれかの資料
  - i 源泉徴収の免除を受ける機関の場合
    - 外国法人の源泉徴収に対する免除証明書その他の源泉徴収を要しないことを明らかにする資料
  - ii 上記(1)を除く機関の場合
    - ア 給与支払事務所等の開設届出書の写し
    - イ 次のいずれかの資料
      - (ア) 直近3か月分の給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書
      - (イ) 納期の特例を受けている場合は、その承認を受けていることを明らかにする資料

※ 申請に係る事業の規模について資本金の額又は出資の総額が500万円以上でなければならないわけではない。

以 上