

10 外国人労働者の労働契約

※本項では、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」を「労働施策総合推進法」と表記。

1 外国人が国内で働くこと

外国人の入国・就労に際しては、目的や期間について日本の法令に基づく許可が必要であり、このような業務は法務省出入国在留管理庁が取り扱っている。

☆ 詳細は、[法務省出入国在留管理庁ホームページ](http://www.moj.go.jp/isa/index.html)参照。

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

2 外国人が国内で働くことができる資格（在留資格）

外国人は、国内に在留して行うことができる活動または在留することができる身分もしくは地位が法律で定められている【**出入国管理及び難民認定法**】。これらを類型化したものを在留資格と言い、「活動（活動が特定、制限される）」と「身分または地位」の2種類があり、それぞれに在留期間がある。

在留資格は、就労【※】の可否により次のように分けられる。

【※】収入を伴う事業を運営する活動または報酬を受ける活動に従事すること。

◇ 「活動」に基づく在留資格【**出入国管理及び難民認定法 別表第一**】

(1) 特定された就労活動が認められる在留資格（※）

外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、高度専門職（1号イ・ロ・ハ、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・2号）、技能実習（1号イ・ロ、2号イ・ロ、3号イ・ロ）、特定活動

（※）例えば、「教育」では、小・中・高等学校の語学教師、「技術・人文知識・国際業務」では、機械工学等の技術者、通訳者、デザイナー、企業の語学教師、「技能」では、外国料理の調理師、宝石・貴金属加工の職人など。また、「特定活動」は、法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動で就労が認められるかどうかは個々の許可内容によって変わってくるため注意が必要。また、在留期間については、更新することができる。

(2) 就労を認めていない在留資格

文化活動、短期滞在、留学、研修、家族滞在

ただし、「留学」、「家族滞在」の場合は、事前に資格外活動の許可を受ければ、一定条件のもと、原則として1週28時間以内のアルバイトが可能。

◇ 「身分」又は「地位」に基づく在留資格【**出入国管理及び難民認定法 別表第二**】

永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者

これらの資格には、特に就労活動に制限はない（永住者を除き在留期間はある）。

☆ 「[在留資格一覧表](https://www.moj.go.jp/isa/applications/guide/qaq5.html)」（出入国在留管理庁ホームページ）

<https://www.moj.go.jp/isa/applications/guide/qaq5.html>

《日系人について》

日本国籍を持っている場合は就労に制限はないが、日本国籍を持っていない場合は「外国人が入国した」ことになる。

日系2世、同3世とその家族は「日本人の配偶者等」または「定住者」としての在留資格が与えられることとされており、当該資格を取得した後は、在留期間は制限されているものの就労に制限はない。なお、3世の子（4世）については、3世の扶養を受ける未成年で未婚の実子である場合は「定住者」として入国できる。

《外国人留学生の卒業後の国内での就職について》

留学生が卒業後、国内の企業に就職できるかどうかは、入管法上、就労可能な在留資格への変更ができるかどうかということであり、変更手続きを行い、許可を受ければ就職できる。

3 不法就労とは

不法就労とは、ア（出入国管理庁の）許可を受けずに就労する場合、イ 在留資格を持たずに、あるいは在留期限が切れた後も滞在して就労する場合、ウ 出入国管理庁から認められた範囲を超えて働く場合である。

不法就労者を雇用した事業主、業として外国人に不法就労活動をさせたり、あつせんした者は、「不法就労助長罪」として3年以下の懲役または300万円以下の罰金あるいはそれらの併科となる【**出入国管理及び難民認定法第73条の2**】。また、不法就労を行った外国人や不法滞在している外国人は、日本からの強制退去のほか3年以下の懲役もしくは禁固もしくは300万円以下の罰金、またはそれらの併科となる【**同法第24条、第70条**】。

4 人材紹介会社や人材派遣会社を利用する場合

人材紹介会社や人材派遣会社を利用する場合は、有料職業紹介事業あるいは労働者派遣事業の許可等を受けている事業主であるかどうかを確認することができる。

厚生労働省「[人材サービス総合サイト](https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb/GICB101010.do?action=initDisp&screenId=GICB101010)」で、労働者派遣事業、職業紹介事業の許可・届出一覧等を閲覧することができる。

<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb/GICB101010.do?action=initDisp&screenId=GICB101010>

《有料職業紹介事業について》

有料職業紹介事業とは、職業紹介に関し手数料又は報酬を受けて行う職業紹介事業をいう。この事業を行うには職場安定法第30条の厚生労働大臣の許可が必要である。なお、外国人であることを理由に応募対象から外すことや、外国人を希望するといった求人を出すことはできない。例えば、仕事に英語が必要不可欠の場合、英語能力を条件に付すなど必要な資格・能力を示しておくことが必要である。

◎有料職業紹介事業を行うことができない職業【**職業安定法第32条の11**】

- ・港湾運送業務に就く職業
- ・建設業務に就く職業

《労働者派遣事業について》

労働者派遣事業とは、派遣元事業主が自己の雇用する労働者を、派遣先の指揮命令を受けて派遣先のために労働に従事させることを業として行うことをいう。

また、派遣先は事前に派遣労働者を特定する行為はできず、派遣元はそれに協力できないことから、外国人であることを理由に拒むことや、外国人を希望することはできない。

なお、請負契約（請け負う者がある仕事を完成させることを約束し、発注する者が仕事の約束に対して報酬を支払うことを約束することにより成立する契約）である場合、請負労働者に発注者が指揮

命令すれば、いわゆる偽装請負であり労働者派遣法違反となる。

◎労働者派遣業を行うことができない業務

- ・港湾運送業務
- ・建設業務
- ・警備業務
- ・病院などにおける医療関係の業務（一部を除く）

[派遣労働については「No5」参照]

5 外国人労働者の労働関係法令の適用

国内で就労する限り、国籍を問わず、また、入管法上の合法・不法を問わず、原則として労働基準法、労働契約法、最低賃金法、労働安全衛生法、労災補償法などの労働関係法令が適用される。特に労働基準法では、「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な取扱いをしてはならない」と定められている【労働基準法第3条】。

また、募集に当たっては、従事すべき業務内容、労働契約の期間、就業場所、労働時間、賃金等の労働条件を書面等で明示しなければならない【職業安定法第5条の3第1項、同法施行規則第4条の2第3項】。

賃金面では、「活動」の在留資格による外国人の入国及び就労を許可するに当たり、多くの資格において「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」として、具体額までは定めていないものと同じ事業所における同じ職種、同じ職歴の日本人労働者と同等以上の報酬（賃金）でなければならないとされ【出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令(平2.5.24法務省令第16号)】、在留資格の審査において事業主は出入国管理庁に労働契約書を提出しなければならない。

雇用保険については、外国公務員及び外国の失業補償制度が適用されていることが立証された者を除き、国籍を問わず被保険者となる。

健康保険、厚生年金保険については、適用事業所である場合は国籍を問わず加入が義務づけられる。ただし、パートタイム労働者やアルバイトについては、同じ事業所で同様の業務に従事する一般社員の労働日数、労働時間等を基準に判断し、加入することとなる。

健康保険、厚生年金保険の加入者とならない外国人は、国民健康保険及び国民年金の対象となる（ただし、短期在留の者は国民健康保険が適用されない）。日本で年金制度に加入している外国人は、日本を出国した後、請求手続することで「脱退一時金」を受けることができる場合がある。

[パートタイム労働者やアルバイトの加入基準については、「No4」参照]

☆ 「[脱退一時金の制度](#)」については、[No46] 及び 日本年金機構ホームページ参照。

<https://www.nenkin.go.jp/service/jukyu/sonota-kyufu/dattai-ichi-ji/20150406.html>

6 技能実習制度

技能実習制度は1993年に始まった制度で、国際貢献のため開発途上国等の外国人を一定期間に限り受け入れ、OJTを通じて技能や技術を移転する制度であり、技能実習生は1～2か月間入国直後の講習期間（日本語や日本での生活に必要なこと、労働に関する権利等を学ぶ）以外は、雇用関係の下、労働関係法令が適用される。

しかし、技能実習制度については、低賃金労働や重労働を担う労働力として扱われるケースがあり、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図るため「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」（技能実習法）が定められ、令和4年に見直しが予定されている。また、問題のある監理団体や受け入れ企業の調査など制度の管理を行う「外国人技能実習機構」も設立されている。

(1) 技能実習法の概要

ア 技能実習制度の適正化

技能実習の基本理念及び関係者の責務規定を定めるとともに、技能実習に関し基本方針を策定すること

イ 技能実習生ごとに作成する技能実習計画について認定制とし、技能実習生の技能等の修得に係る評価を行うことなどの認定の基準や認定の欠格事由のほか、報告徴収、改善命令、認定の取消し等を規定すること

ウ 実習実施者について届出制とすること

エ 監理団体について許可制とし、許可の基準や許可の欠格事由のほか、遵守事項、報告徴収、改善命令、許可の取消し等を規定すること

オ 技能実習生に対する人権侵害行為等について禁止規定を設け、違反に対する所要の罰則を規定するとともに、技能実習生に対する相談や情報提供、技能実習生の転籍の連絡調整等を行うことにより技能実習生の保護等に関する措置を講ずること

カ 事業所管大臣等に対する協力要請等を規定するとともに、地域ごとに関係行政機関等による地域協議会を設置すること

キ 外国人技能実習機構を認可法人として新設し、イの技能実習計画の認定、実習実施者・監理団体に報告を求め、実地に検査、ウの実習実施者の届出の受理、エの監理団体の許可に関する調査等を行わせるほか、技能実習生に対する相談・援助等を行うこと

ク 優良な実習実施者・管理団体に限定して、第3号技能実習生の受入れ（4～5年目の技能実習の実施）を可能とすること

ケ 技能実習の在留資格を規定する出入国管理及び難民認定法の改正を行うほか、所要の改正を行うこと

(2) 技能実習制度の枠組み

ア 受入機関別のタイプ

(ア) 企業単独型

日本の企業等が海外の現地法人、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

(イ) 団体監理型

非営利の監理団体（事業協同組合、商工会等）が技能実習生を受入れ、傘下の企業等で技能実習を実施

イ 技能実習の流れ

(ア) 1年目（在留資格「技能実習1号イ、ロ」）

講習（座学）：実習実施者（企業単独型のみ）又は監理団体で原則2か月間実施（雇用関係なし）

実習：実習実施者で実施（雇用関係あり）

※団体監理型：監理団体による訪問指導・監査

(イ) 2年目、3年目（在留資格「技能実習2号イ、ロ」）

実習

a 対象職種：送出国のニーズがあり、公的な技能評価制度が整備されている職種（令和2年2月25日時点：82職種146作業）

b 対象者：所定の技能評価試験（技能検定基礎2級相当）の学科試験及び実技試験合格者

(ウ) 4年目、5年目（在留資格「技能実習3号イ、ロ」）

実習

a 対象職種：技能実習2号移行対象職種と同一

b 対象者：所定の技能評価試験（技能検定3級相当）の実技試験に合格した者

c 監理団体及び実習実施者：一定の明確な条件を充たし、優良であることが認められるもの

※他の就労資格と異なり、技能実習2号から3号へ移行する際には原則1か月以上、帰国することとされている。また、技能実習が修了した際には、必ず帰国しなければならない。

※1年修了時、3年終了時に技能試験を受けなければならない。

※2年以上働けるのは、農・漁業、製造業・建設業、一部のサービス業等 85 職種に限定されており、最長で5年となっている。

※家族帯同が認められず、原則として実習先の変更は不可。

※実習生の半数以上はベトナムが占めており、次いで中国、インドネシア、フィリピンなどとなっている。

《参考判例》

縫製業を営む事業主が中国人研修生・技能実習生らに対して 36 協定を超えて時間外労働をさせた上、最低賃金に満たない低い単価の残業代しか支払わなかったことによって刑事責任を問われ、有罪（懲役 6 月、執行猶予 3 年）が確定【縫製業事業主（労基法違反被告）事件 和歌山地判平 20.6.3】。

7 外国人労働者の雇用管理・労務管理に関する課題

少子高齢化が進む我が国においては特定技能ビザの新設等もあって外国人労働者の受入れが進んでおり、その人数は令和 2 年 10 月末現在で 170 万人を超え、過去最高となっている。

国籍別では、ベトナムが中国を抜いて最も多い約 44 万人（外国人労働者数全体の約 25%超）、次いで中国が約 42 万人（同約 24%）、フィリピンが約 18 万人（同約 11%）の順となっている（厚生労働省発表）。

反面、外国人労働者に関しては、長時間労働、低賃金などの過酷な労働環境に置かれたり、文化の違いやコミュニケーション不足などの要因もあって、いじめ・パワハラ等の労働トラブルが問題となっている。

このような状況を改善していくためには、雇用に関するルールについて外国人労働者を雇用する企業への啓発と外国人労働者の支援を並行して進めていく必要がある。

（1）外国人雇用状況報告の届出制度

事業主は、外国人労働者（特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者を除く）の雇用に当たり、その雇入れまたは離職の際に当該労働者の氏名、在留資格、在留期間等について確認し、所轄のハローワークに届け出なければならない【労働施策総合推進法第 28 条】。

*詳しくは最寄りのハローワークまで

○外国人雇用状況届出制度における確認について

「外国人雇用Q&A」（厚生労働省大阪労働局職業安定部職業対策課 平成30年6月）

「Q12 外国人雇用届出制度とは、どのような制度ですか」より

○確認に当たってのお願い

「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」の第5の四に示されているとおり、特別な調査を伴うものではなく、通常の注意力をもって当該労働者が外国人であると判断できない場合までの確認を求めるものではありません。

特に、特別永住者（在日韓国・朝鮮人等）の方は、日本語の能力や履歴書での学歴・職歴及び運転免許の取得年月日等によって、その人がどの程度の期間、日本で生活してきたかにより推し量ることもできます。

なお、確認に当たっては、人権やプライバシーの保護に十分ご配慮いただきますようお願いいたします。

○特別永住者とは

大阪府には、現在約22万人の外国籍の方々が在住していますが、そのうち約9万人（約41%）が特別永住者の方々です。

これらの方の多くは、終戦前から我が国に居住することとなり、日本国との平和条約の発効により日本国籍を離脱し、終戦後も引き続き居住している朝鮮半島出身者及びその子孫（以下「在日韓国・朝鮮人等」という）の方々に、今日まで私たちと生活を共にし、わが国の発展に寄与されてきました。

この在日韓国・朝鮮人等の方々には、出入国管理及び難民認定法に定める在留資格の他、特別の法的地位が与えられている特別永住者となるため、就職など、在留資格に制限がありません。

※特別永住者の方については在留管理制度の対象とはなりません。外国人登録法が廃止されたこと及びこれまでの外国人登録証明書がその法的地位等を証明するものであったこと等から、現在はこれと同様の証明書として「特別永住者証明書」が交付されています。

なお、特別永住者（在日韓国・朝鮮人等）の方々は外国人雇用状況の届出制度の対象外とされておりますので、確認・届出の必要はありません。

(2) 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

この指針は労働施策総合推進法に基づき、外国人が国内において安心して働くことができるよう事業主が講ずべき事項について定めている。

その中で、事業主が外国人労働者について、ア 労働関係法令及び社会保険関係法令を遵守するとともに、イ 外国人労働者が適切な労働条件及び安全衛生のもと、在留資格の範囲内で能力を発揮しつつ就労することができるよう、「指針」で定める事項について次のような措置が示されている。

☆ 「[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](#)」（令元. 9. 19 厚生労働省告示第120号）

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiro-udoutaisakubu/1015820920.pdf>

◇事業主が講ずべき措置

- 1 外国人労働者の募集及び採用の適正化
ア 募集、イ 採用
- 2 適正な労働条件の確保
ア 均等待遇、イ 労働条件の明示、ウ 適正な労働時間の管理、エ 労働基準法等関係法令の周知、オ 労働者名簿等の調製、カ パスポートの保管をしないこと、キ 退職の際の金品の返還
- 3 安全衛生の確保
ア 安全衛生教育の実施、イ 労働災害防止のための日本語教育等の実施、ウ 労働災害防止に関する標識・掲示など、エ 健康診断の実施など、オ 健康指導・健康相談の実施、カ 労働安全衛生法等関係法令の周知
- 4 雇用保険、労災保険、健康保険及び厚生年金保険の適用
ア 制度の周知及び必要な手続の履行、イ 保険給付の請求等についての援助
- 5 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等
ア 適切な人事管理、イ 生活指導など、ウ 教育訓練の実施など、エ 福利厚生施設、オ 帰国及び在留資格の変更等の援助、カ 労働者派遣または請負を行う事業主にかかる留意事項
- 6 解雇の予防及び再就職援助

※さらに、事業主による外国人労働者の雇用状況の届出や雇用労務責任者の選任、技能実習生に関する事項、職業安定機関、労働基準監督機関、その他関係行政機関の援助と協力についても指針で定められている。

(3) 外国人の雇用に際し留意すべき事項

- ア 在留資格の確認（労働施策総合推進法による義務付けあり）
 - ・在留資格の種類（上記2参照）によって就労できる範囲が制限されるため、「在留カード」の写しを控え、雇用目的に沿った在留資格を有するか、在留期間（5年、3年、1年、3か月等）はいつまでかを確認する必要がある
- イ 募集・採用時には労働条件を明示すべき義務があるが、特に外国人の場合、母国語その他の当該外国人が使用する言語または平易な日本語を用いるなど、当該外国人が理解できる方法により明示することが適切
 - ※厚生労働省のホームページにおいて、英語、中国語、韓国語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語など13か国語のモデル労働条件通知書が掲載されている
- ウ 当該外国人が日本国外に居住している場合、渡航または帰国に要する旅費その他の費用負担の有無または費用負担の割合、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しておくことが適切【「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」（令元.9.19 厚生労働省告示第120号）】
- エ 外国人の雇入れ・離職の際には、当該外国人の氏名等をハローワークに届け出ること

☆外国人の雇用（厚生労働省ホームページ）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page11.html

☆外国人労働者向けモデル労働条件通知書（厚生労働省ホームページ）

https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/leaflet_kijun.html

☆厚生労働省「大阪外国人雇用サービスセンター」（ハローワーク）

<https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-foreigner/>