

JAC外国人共生講座2026

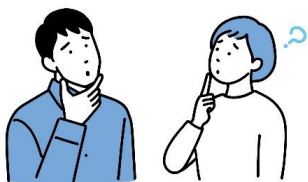
「外国人雇用の基礎知識」Q&A集

株式会社BREXA CrossBorder

〒541-0046 大阪府大阪市中央区平野町四丁目2番3号 オービック御堂筋ビル9F

crossborder.brexa.com

質問(1)

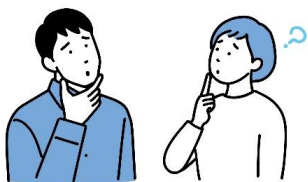


外国人受入れについて、社内ルールとして規定しておいた方がいいことはありますか。

外国人を受け入れる場合は、社内ルールとして、採用時の就労資格・在留カードの確認方法、在留期間の管理と更新時の対応、在留資格で認められた業務範囲の確認、入退社時の届出対応などを定めておくことが重要です。あわせて、相談窓口の設置、ハラスメント防止、多言語での安全衛生教育、転職や帰国時の手続対応などについても明文化しておくこと、適切な受入れ体制の整備につながります。特に、業務内容の変更や配置転換を行う際には、在留資格との適合性を事前に確認する運用を設けておくことが望ましいでしょう。



質問(2)

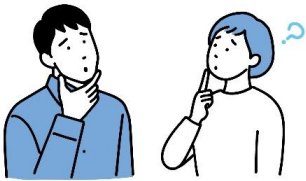


同一労働同一賃金について、勤務歴や仕事内容の違いなど合理的な理由があれば、日本人と同様の金額を支払わなくても問題ないでしょうか。

外国人雇用における「同一労働同一賃金」は、必ずしも日本人と同額を支払うことを意味するものではありません。**外国人の場合、日本人と共通して適用される「同一労働同一賃金」(パートタイム・有期雇用労働法第8条等)に加えて、同等報酬要件というものが適用されます。**特定技能および技術・人文知識・国際業務(技・人・国)のいずれにおいても、同等の業務に従事する日本人と同等以上の報酬が求められますが、比較対象は経験年数、技能水準、職務内容、責任範囲などが近い日本人社員となります。そのため、入社1年目であることや担当業務・責任範囲が異なることなど、合理的な理由があれば、日本人社員との賃金差は認められます。ただし、外国人であることのみを理由に低い賃金を設定することは認められません。賃金差がある場合は、経験・能力・職務内容等に基づく合理的な説明ができるようにしておくことが重要です。



質問(3)

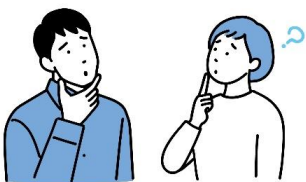


在留カード上では、在留資格以外に、詳しい業務内容の確認ができません。こちらは何か確認する手段があるのでしょうか。

在留カードで確認できるのは在留資格の種類や在留期間などであり、「技術・人文知識・国際業務」に該当する具体的な職務内容や許可された業務範囲までは確認できません。そのため、採用時には卒業証明書、職務経歴書、雇用契約書、職務内容説明書などを確認し、実際に従事する業務が在留資格に適合しているかを慎重に確認することが重要です。また、必要に応じて、在留資格認定証明書交付申請時や在留資格変更申請時に提出した職務内容に関する資料、または本人が保有する出入国在留管理庁からの許可書類等を確認することで、より適切な判断が可能です。



質問(4)

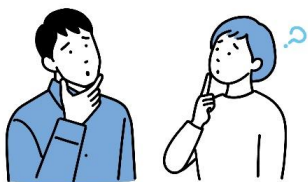


離職に繋がる困りごとで
相談が多い内容はどんな内容でしょうか。

外国人労働者の離職要因は個人によって異なりますが、実務上は、言語・コミュニケーションの問題、労働条件や業務内容に関する認識の相違、職場環境や人間関係、キャリア形成への不安、生活支援の不足、在留資格に関する不安などが相談事項として挙げられることがあります。そのため、雇用条件の丁寧な説明や相談体制の整備、適切な生活・就労支援が重要と考えられます。



質問(5)



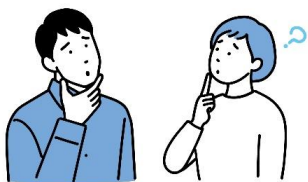
在留期間は1年や3年などありますが、どのように審査されているのでしょうか。
希望の期間が付与されるための申請のポイントなどあるのでしょうか

在留期間が1年、3年、5年などに分かれるのは、法務大臣が個別に決定するものであり、受入れ機関や本人の法令遵守状況、納税状況、社会保険の加入状況、届出義務の履行状況、活動の安定性・継続性などが総合的に考慮されるとされています。

在留期間の付与に影響する事項が明確に公表されているわけではありませんが、適切な雇用管理、社会保険・税金の適正な手続、入管への各種届出の履行など、受入れ機関と本人のコンプライアンスを良好な状態に保つことが重要と考えられます。



質問(6)



技能実習と育成就労の相違点は何ですか。

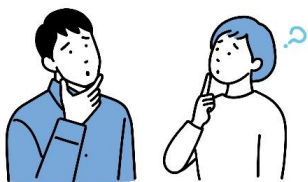
技能実習制度は、開発途上地域等への技能移転を通じた国際貢献を目的としていました。一方、育成就労制度は、人材確保が困難な分野において外国人材を育成し、特定技能1号への移行を目指す制度として創設されます。

また、育成就労制度では、一定の要件を満たした場合に本人の意向による転籍が認められる点も大きな変更点です。技能実習では原則として転籍が限定的でしたが、育成就労では人材育成と労働者保護の観点から転籍の仕組みが見直されています。

さらに、育成就労は原則3年間で必要な技能や日本語能力を身につけ、特定技能1号への移行を目指す制度として位置付けられています。そのため、受入れ企業には従来以上に計画的な人材育成や定着支援が求められることになります。



質問(7)



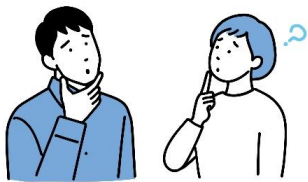
特定技能1号が5年で帰国してしまうと決まっている場合でも、
会社は厚生年金を支払う義務があるのでしょうか。

特定技能1号の方であっても、会社で雇用する以上は健康保険・厚生年金保険の加入要件を満たす場合には、日本人と同様に社会保険へ加入しなければなりません。将来的に帰国予定であることや、在留期間が最長5年であることを理由に厚生年金の加入を免れることはできません。

また、特定技能外国人のみを社会保険の加入対象外とすることも認められていません。加入要件を満たす場合は、日本人と同様に会社・本人双方が保険料を負担する必要があります。なお、帰国後は一定の要件を満たせば、厚生年金保険料の一部について脱退一時金を請求できる制度がありますが、これは保険料の納付義務がなくなる制度ではありません。



質問(8)



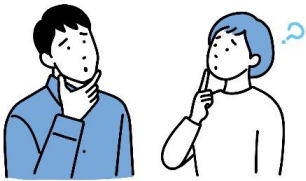
条件を満たせば、育成就労から特定技能1号を経由せずに直接、特定技能2号になることは可能でしょうか。

結論として、育成就労から特定技能1号を経由せず、直接特定技能2号へ移行することは制度上可能です。特定技能2号の要件は、「特定技能1号で一定期間就労したこと」ではなく、各分野で定められた技能試験や実務経験などの基準を満たしていることにあります。したがって、育成就労期間中に必要な技能水準や実務経験を備え、2号の要件を満たした場合は、直接2号への移行が認められる可能性があります。

ただし、特定技能2号では高度な技能に加え、分野によっては班長や作業リーダーとしての指導・監督経験、工程管理経験などが求められます。そのため、育成就労修了時点でこれらの要件を満たしているケースは必ずしも多くなく、実際には特定技能1号を経由して経験を積んだ後に2号へ移行するケースが一般的です。要件は分野ごとに異なるため、個別の確認が必要です。



質問(9)



特定技能2号への移行を希望する者が、移行の要件を満たせなかった場合は特定技能1号を満了後、帰国せざるを得ないのでしょうか。

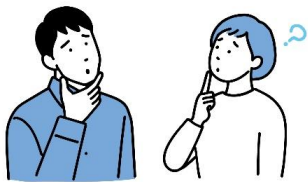
特定技能1号は在留期間が通算5年までのため、その後も日本で働き続けるには、特定技能2号への移行または別の在留資格への変更が必要です。特定技能2号への移行には、分野ごとに定められた技能試験や実務経験などの要件を満たす必要があり、自動的に移行できるものではありません。そのため、特定技能2号の要件を満たせなかった場合でも直ちに帰国となるわけではありませんが、他の在留資格への変更が認められなければ、最終的には帰国せざるを得ない可能性があります。

一方、学歴要件を満たさない場合でも、職務内容や実務経験によっては「技術・人文知識・国際業務」などへの変更が認められる可能性もあります。ただし、現場作業を継続する目的のみで取得できる在留資格ではなく、学歴や職歴と業務内容の関連性が求められます。実務上は、まず現在の就業分野が特定技能2号の対象であるか、また要件を満たせる見込みがあるかを確認することが重要です。



質問(10)

特定技能1号(建設)の業務の定義に「指導者の指示・監督を受けながら、現場作業等に従事」とありますが、職長・班長経験を積むためには、



1号特定技能外国人が指示・監督する立場にならないといけないと思われます。業務の定義と外れてしまうのは問題ないのでしょうか。

特定技能1号(建設分野)は、「指導者の指示・監督を受けながら、現場作業等に従事する者」と位置付けられています。一方で、特定技能2号への移行には、職長や班長としての指導・監督経験が求められる場合があります。このため、特定技能1号の外国人が将来の2号移行に向けて、後輩への指導や班長補佐、工程管理の補助などの経験を積むこと自体は少なくとも関連業務に含まれるものと解されるところであり、直ちに問題となるものではありません。ただし、特定技能1号の本来の立場はあくまで現場作業者であり、主たる業務が管理・監督業務のみとなり、現場作業に従事しなくなる場合は、1号の業務範囲との整合性に注意が必要です。したがって、現場作業を行いながら後輩指導やリーダー的な役割を段階的に担うことは問題ないと考えられますが、専ら管理業務に従事する場合は、特定技能1号の位置付けを超えていないか個別に確認することが望ましいでしょう。



BREXA
CROSS BORDER