

# 外国人雇用

# 成功のカギはここにある!!

## ／ すぐに使える! 事例でわかる! /

# 外国人実習・雇用実戦ガイド [第4版]

## 外国人実習・雇用実戦ガイド

すぐに使える!  
事例でわかる!

[第4版]

改正入管法  
(令和6年6月21日公布)  
に対応

### 外国人実習 雇用士検定 (ガイシ検定) 公式テキスト

悩める採用担当者の業務を助ける一冊

第一法規

ACROSEED グループ

佐野誠 Makoto Sano  
折茂純哉 Junya Orimo  
宮川真史 Masashi Miyagawa  
西澤毅 Takeshi Nishizawa

在留資格  
特定技能とは?

外国人従業員の労働保険や  
社会保険って加入できるの?

外国人雇用に必要な  
手続きは何がある?

就労できる在留資格を  
本当に持っている?

外国人を雇用する上で必要な入管業務、  
労務管理等の知識・手続きがこの1冊でわかる!

令和6年6月21日公布

入管法改正(育成就労制度の創設等)対応!

佐野誠 宮川真史 折茂純哉 西澤毅 著

A5判/440頁 定価:4,950円(本体4,500円+税10%)

入管法改正(育成就労制度の創設等、令和6年6月21日公布)に対応!

他社事例を多数収録し、外国人を雇用する際の留意点を具体的にイメージできる!

外国人実習雇用士検定(略称:ガイシ検定)公式テキスト!

### 8 育成就労制度について

#### 1 育成就労制度の概要

育成就労制度とは、従来の技能実習制度を発展的に解消し、外国人材の確保とその人材の育成を目的とする制度です。具体的には、育成就労制度で原則として3年間の受入れを行い、その結果として「特定技能」1号に該当する水準の人材を育成するものです。制度の目的は明確に「人材確保」と「人材育成」とされ、外国人材は「経済社会の担い手、国内企業等の貴重な労働力」と位置付けられました。外国人労働者の受入れ策として数々の具体的な措置が講じられており、この育成就労制度の創設をもって従来の技能実習1号、2号、3号の制度は廃止となります。

また、育成就労は従来の技能実習と同様に、日本企業の海外子会社や取引先などから直接外国人の受入れを行う単独型育成就労と、監理支援機関を通して外国人を受け入れる監理型育成就労の二つに分けられ、大きな枠組みとしては従来の技能実習制度とはほぼ同じとなっています。

さらに、育成就労制度での受入れ対象分野となる育成就労産業分野は、在留資格「特定技能」における特定産業分野のうち、「就労を通じて技能を修得させることが相当なもの」とされます。従来の技能実習制度では該当する

#### 2 育成就労制度で使用される語句

育成就労制度が創設されたことにより、今後は現業系職種での外国人雇用は「特定技能」が中心となり、その水準へと育成するための人材育成期間として「育成就労制度」が設けられることになります。とはいえ、新しい育成就労制度は現状の「技能実習制度」に準じた制度とされているため、受入形態や用いられる用語などは多くの部分で類似しています。図表3-13は技能実習制度と育成就労制度で対比する語句の一覧となります。

図表3-13 技能実習制度・育成就労制度の対比する語句一覧

技能実習制度	育成就労制度
・企業単独型技能実習	・単独型育成就労
・団体監理型技能実習	・監理型育成就労
・企業単独型技能実習生	・単独型育成就労外国人
・団体監理型技能実習生	・監理型育成就労外国人
・実習実施者	・育成就労実施者
・実習監理	・監理支援
・監理事業	・監理支援事業
・監理団体	・監理支援機関
・外国人技能実習機構	・外国人育成就労機構



第一法規

東京都港区南青山2-11-17 〒107-8560  
https://www.daiichihoki.co.jp

Tel. 0120-203-694  
Fax. 0120-302-640

## 序章 外国人雇用の現状

- 1 日本経済のグローバル化
- 2 日本における外国人雇用
- 3 業種別の外国人雇用一傾向と対策

## 第1章 入管業務の必要知識

- 1 入管法—外国人雇用への「扉」
- 2 パスポート—知っているようで知らない
- 3 ビザ（査証）—日本人にはなじみが薄い
- 4 在留資格—外国人雇用の「鍵」
- 5 出入国在留管理局—在留手続の主な窓口
- 6 上陸手続—外国人が日本にやってくるには
- 7 在留手続
- 8 在留期間の更新—申請を怠ることはしない
- 9 在留資格の変更—新卒採用や異動時に速やかかつ慎重に行う
- 10 再入国許可申請—手続は大幅に簡素化
- 11 就労資格証明—中途採用時には取得がお勧め
- 12 資格外活動許可—在留資格外のアルバイトなど
- 13 在留資格の取得—子供が生まれたら
- 14 在留カード手続—外国人従業員の入国後に行う
- 15 住民登録—外国人も住民基本台帳制度の適用対象
- 16 永住権と帰化—日本での生活基盤を確立する
- 17 高度人材ポイント制—高度な知識・技術等を有する外国人の受入促進
- 18 入管法違反—入管法違反のリスクと罰則

## 第2章 在留資格

- 1 外国人雇用における在留資格手続のポイント
- 2 不許可となる例
- 3 会社の規模等によって異なる手続時の必要書類
- 4 「技術・人文知識・国際業務」
- 5 「技能」
- 6 「企業内転勤」
- 7 「経営・管理」
- 8 「高度専門職」
- 9 「家族滞在」
- 10 「特定活動」
- 11 「短期滞在」
- 12 「介護」

## 第3章 研修・技能実習制度

- 1 研修・技能実習制度の目的と仕組み
- 2 中小企業としての技能実習生の受入方法
- 3 「研修」の必要書類
- 4 「技能実習」の必要書類
- 5 「技能実習1号」から「2号」、「3号」への変更の際の必要書類
- 6 技能実習計画の認定の欠格事由
- 7 技能実習生の保護と禁止行為
- 8 育成就労制度について

## 第4章 特定技能

- 1 特定技能1号
- 2 特定技能2号
- 3 特定産業分野
- 4 特定技能雇用契約に関する基準
- 5 特定技能所属機関に関する基準
- 6 特定技能1号外国人の支援計画

## 第5章 募集・採用

- 1 外国人従業員の受入方法
- 2 外国人従業員の採用の流れ
- 3 外国人従業員の募集方法
- 4 外国人従業員の面接
- 5 賃金の設定方法
- 6 外国人従業員の内定・採用
- 7 外国人雇用状況の届出
- 8 外国人雇用のポイント

## 第6章 人事労務

- 1 外国人従業員にかかわる労働関係法令
- 2 雇用管理の改善及び再就職支援の努力義務
- 3 安全衛生管理も企業の義務
- 4 外国人従業員と就業規則
- 5 外国人従業員と評価制度
- 6 外国人従業員の退職・解雇
- 7 労働基準監督署の調査・臨検への対応
- 8 外国人従業員の人事労務・他社事例

## 第7章 労働保険・社会保険

- 1 労働保険・社会保険への加入
- 2 「労働保険」に関する業務
- 3 「社会保険」に関する業務
- 4 「年金」に関する業務

## 第8章 税務

- 1 外国人従業員に対する課税
- 2 外国人従業員の「所得税」
- 3 外国人従業員の「住民税」
- 4 外国人従業員の「国外在住家族の扶養控除」
- 5 外国人従業員の「確定申告」
- 6 各種の手当・補助に対する税務処理
- 7 「退職金」にかかわる税務処理

分を含む資金未払い等がある場合には、企業側との資金支払交渉や裁判等の手続に必要な期間内は、労働基準監督署から不法滞在の事実を出入国在留管理庁へ通報しないという扱いがあります。ただし、実際には、少なくとも労働災害の事実関係の調査が完了するまでの間は通報を差し控えるというのが通例のようであり、その事実調査が終わると出入国在留管理庁へ通報されることもあるようです。肝心の労災保険に関しては、当該不法就労者が本国に帰国後、海外に送金することで支拂されます。また、出入国在留管理庁においても、不法滞在の外国人が資金未払いの状況にあるときは、仮に不法滞在で収容していても紛争が解決するまでは日本に滞在できるよう、強制送還の手続を見合わせているケースもあります。

### Case Study 募集・採用のケーススタディ

#### Case 1 求人への応募が少ない

**Q.** 弊社は製造業を営む中小企業です。昨今の人手不足や海外生産も視野に入れ外国人留学生を採用したいと考えていますが、なかなか応募者が集まらず苦労しています。何かよい方法はないでしょうか？

**A.** よく「外国人留学生は大企業への応募意欲が強い」といわれますが、実際にはそのようなことはありません。中には大企業しか視野にない人もいますが、大多数の外国人留学生は「テレビ等で宣伝している大企業しか知らない」というのが現実です。通常、外国人留学生の大半は日本語学校に入学して大学を卒業するまでの4年から6年を日本で滞在していますが、一般的な学生生活を送るだけではテレビ等を通しての企業名しか知らなくても無理はありません。そのために「自社のことを多くの学生に知ってもらうための活動」が必要不可欠となります。

特に外国人留学生の場合、自分が活躍できる会社かどうか、外国人従業員に対する待遇、将来のキャリアなどに関心を持つことが多く、そのためには、

ケーススタディ

経営理念、社風、求める人物像を明確化し、積極的に伝えなければなりません。外国人留学生にとっての中小企業のメリットは、一般的に入社当初から活躍できる幅が広く、責任ある仕事を任せられる点です。自社のホームページ等を活用して、このような点を積極的にアピールし、少しでも多くの求職者に自社の魅力を理解してもらうための努力が必要です。

#### Case 2 採用決定後に在留資格手続が不許可となった

**Q.** 採用後に在留資格変更のため出入国在留管理庁に申請をしたところ、不許可の通知が届きました。雇用企業としては採用を見送るしかないのでしょうか？

**A.** 在留申請の結果が不許可となった場合、通知書には不許可の理由が記されていると思いますが、通常は「申請人の業行が善良とは認められない」など、漠然とした文章が1行だけ記載されているだけです。そのため、詳細な理由を確認するには、出入国在留管理庁に直接出向き、その理由を確認するしかありません。原則として不許可の事情説明は1つの申請につき1回しか行われず、説明が終了すると通知書に「説明済み」との印が押されます。そのため、確認事項に漏れがないかを事前に必ずチェックしなければなりません。

その後の対応は、確認した理由次第になるかと思われます。是正が可能な内容であれば再申請することも考えられますし、本人の過去の滞在歴などは正がでないことが原因であるときは、雇用を諦めるを得ないでしょう。後者の場合は、就労可能な在留資格が取得できなかったことを理由とする解雇となるため、外国人従業員に対しては十分に事情を説明して納得してもらうことが重要となります。

#### Case 3 入社予定日までに在留手続の結果が陽くない

**Q.** 外国人留学生を新卒で採用し、在留資格の変更申請を行いました。3月25日になってもまだに審査結果が戻りません。このまま入社日である4月1日を迎えた場合、雇用企業としてはどのように対応したらいいのでしょうか？

ケーススタディを多数収録  
具体的にイメージできる！

詳細・試し読み・お申込みはコチラ

<クレジットカードでもお支払いいただけます>



Q 第一法規

検索

CLICK!



キリトリ線

### 申込書（第一法規刊）

## すぐに使える!事例でわかる!外国人実習・雇用実戦ガイド 第4版

●定価4,950円(本体4,500円+税10%) [コード096388]

申込部数	部
------	---

\*弊社宛直接お申し込みいただく場合、一回のご注文でお届け先が一箇所、お買い上げ合計金額5,000円(税込)以上のご注文は、国内配送料サービスといたします。また、お買い上げ合計金額5,000円(税込)未満のご注文については、国内配送料550円(税込)にてお届けいたします。  
\*消費税は申込日時適用税率に依ります。

◎上記のとおり申し込みます。代金については、次に示す方法にて支払います。

\*現在、弊社とお取引のないお客様につきましては、代金引換にてお支払いをお願い申し上げます。  
(いずれかを✓で選択ください。) 代金引換により支払います。 現金到着後請求書により支払います。

*代金引換手数料について 一回あたりのお購入金額 (商品の税込価格+送料)の合計が	1万円以下の場合、330円(税込)	3万円以下の場合、440円(税込)	10万円以下の場合、660円(税込)	*送料・代引手数料を含む合計金額は、商品のお届け時に配達業者にて現金でお支払いください。その際、クレジットカードはご利用いただけません。
---	-------------------	-------------------	--------------------	--

年 月 日

〒

ご住所

機関名  部署名

公用  私用

フリガナ

TEL

ご氏名  様 E-mail  @

お客様の個人情報の取扱いについて  
お客様よりお預かりした個人情報は、納品や請求書の発送・アフターサービス、弊社製品・サービスのご案内などの目的のために利用させていただきます。また、お客様の個人情報は、弊社ホームページに掲載のプライバシーポリシーに基づき適切に取り扱います。なお、個人情報についての照会、修正、削除、利用停止を希望される場合、その他お問い合わせにつきましては、お問合せフォーム (https://www.daichihokki.co.jp/support/contact/contact.php) からフリーダイヤルにてご連絡ください。フリーダイヤル TEL.0120-203-696 FAX.0120-202-974

### 取扱い

この申込書は、ハガキに貼るか、このままFAXで下記宛お送りください。

■宛先  
〒107-8560  
東京都港区南青山2-11-17  
第一法規株式会社  
FAX.0120-302-640

書店印