

弁護士に聴く



弁護士 大嶽達哉

143

判例から見る
労働トラブルの
防止対策



外国人材の活用には 在留資格に注意!!

1、外国人労働者の 就労状況

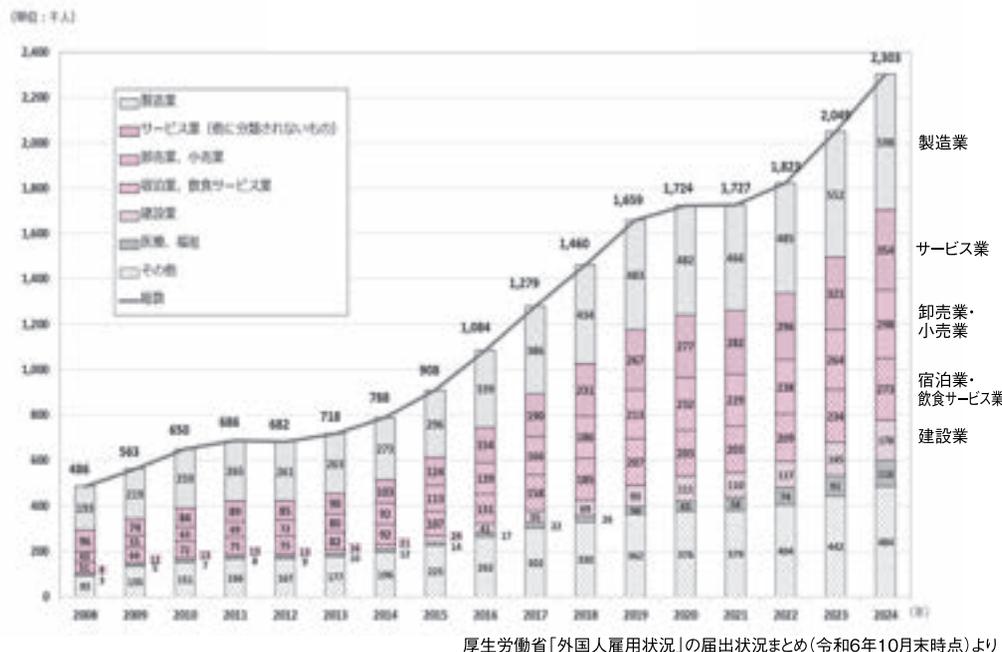
人手不足の解消のため外国人材の活用が言われるようになり久しいですが、その反動として近年では外国人の増加に社会不安を覚えるとの主張も大きくなってきました。

外国人労働者の数は増加の一途をたどっており、令和6年10月末時点においては、230万人を超えるまでとなっています。日本の労働力人口は7000万人を超えない程度ですので、外国人労働者

の占める割合は約3%と
なっています。

産業別にみても、従来は製造業を中心に外国人労働者が就労していましたが、近年は、サービス業、小売業、飲食サービス業などで増加しており、また建設業でもその増加が期待されるなど、就労する分野が多様化する状況にあります。(図表1)

(図表1) 産業別外国人労働者数の推移



ます。近年、増加が著しいのは、ミャンマー、インドネシア、スリランカとなっています。(図表2)

2、特定技能労働者の 増加

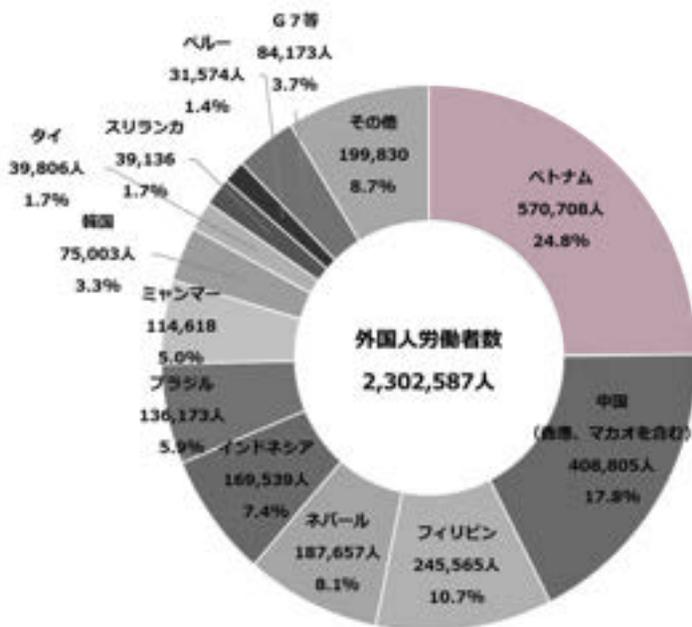
仕事が続けられる在留資格にはさまざまな種類

があります。職種に応じて交付される、いわゆる就労系の在留資格の中で、近年急速に増加しているのが在留資格「特定技能」です。特定技能による受け入れは、平成31年4月から始まりました。特定技能は、国が指定する特定の業種での就労が可能となる在留資格です。技能の向上に従い、家族帯同が許されず5年に限り就労できる「1号」から、家族帯同が可能で在留期間に制限がない「2号」に移行できるようになっています。

しかし、制度創設当初「1号」は多くの業種で就労が認められていたものの、「2号」は「建設」と「造船・船用工業」の2業種のみでした。

その後、令和5年6月の閣議決定により、「2号」について、介護以外のすべての業種に適用が拡大されました。介護については、特定技能とは別に「介護」の在留資格

(図表2) 国籍別外国人労働者の割合



厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(令和6年10月末時点)より

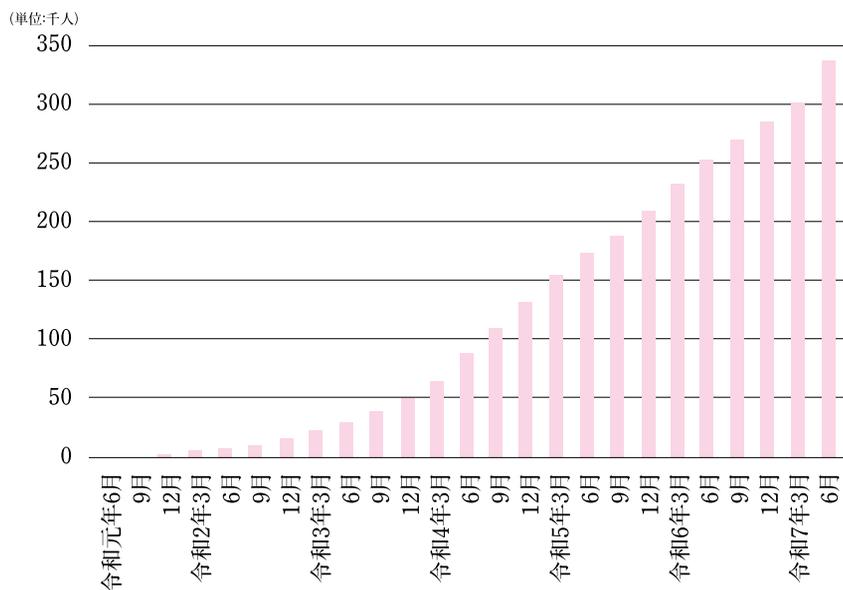
があるため、技能の向上を前提として、すべての業種で、期間の制限なく就労することが可能となりました。

また、令和6年4月には、「1号」にのみ、自動車運送業、鉄道、林業、

木材産業の4分野が追加されました。

さらには、「1号」につき、産休育休、療養などの期間を上限の5年以内で認められることとなるなど、期間の上限が緩和されました。「2号」

(図表3) 特定技能在留外国人数の推移



出入国在留管理庁「特定技能制度運用状況(令和7年6月末)」より抜粋して作成

については、在留資格の更新期限が最長で3年まで認められるようになりました。

こうした流れで、特定技能労働者は急増しました。(図表3)

なお、特定技能は、送

3、技能実習の廃止と育成就労の創設

出国として二国間取り決めのある国の外国人でなければ、その在留資格を取ることができません。

このほか、従来は、在留資格「技能実習」を活用し、外国人材の活用が図られてきました。しかし、技能実習は本来途上国への技術移転を目的とした制度でしたが、安価に外国人材を働かせることに利用され問題視されてきました。そこで、令和9年4月からは、技能実習制度を廃止し、「育成就労」の制度が施行されます。

育成就労は、3年を限度として技能向上を目指すものであり、特定技能への人材の育成を図ります。同一業種内での転職(転籍)が一定の条件で認められます。

就労系の在留資格で近時特筆すべき特定技能と育成就労を簡単に紹介しました。このほかにも「技術・人文知識・国際業務」(技人国)などがあります。就労系の在留資格は、申請した業種で就労するという条件で在留資格が交付されています。

すので、そのままでは別の業種に転職できません。また、身分系の在留資格として「永住者」や「定住者」などがあります。これらは就労業種に制限がありません。

4、在留資格の確認

このように在留資格によって就労できる業種が異なることから、外国人材を雇用する場合には、その外国人が就かせたい仕事に就労して良い在留資格を持っているか確認することが必須です。その在留資格では就労できない業種で就労させることは違法であり、近時取り締まりが厳しくなっているため、注意が必要です。どのような在留資格を持つかは在留カードで容易に確認することができますので、必ず在留カードを確認すべきです。

5、労働条件にも注意

また、特定技能などの

就労系の在留資格では、在留資格の維持の条件として、一定の水準以上の労働条件で雇用することが求められます。必要とされる労働条件を満たしていないとなれば、これも違法な就労ということになり、事業者の法的責任が問われます。

特に近年、外国人の増加への不安に対する対策として不法在留を厳しく取り締まることの裏表として、外国人の労働条件を最低でも日本人と同等にすることが強く求められるようになってきました。外国人だから安価に働かせられるというのもう通用しない時代になったと言えるでしょう。

▽
以上のように、外国人材を活用する場合には、どのような業種にどのような労働条件で就労させるかに十分配慮し、正当な在留資格があるかを必ず確認するようにしましょう。

人材不足の解消に向けて**基礎**から学ぶ

主催 愛知県下各労働基準協会

外国人雇用セミナー

少子高齢化や人口減少の影響で、特に中小企業では求人応募が集まらず深刻な人手不足に陥っています。知名度や待遇面で不利な中小企業は、大企業との採用格差が拡大しており、「人手不足倒産」も増加中で、人材確保は中小企業の経営上の最優先課題となっております。

そのような状況の中、若者・女性・高齢者・外国人・障害者等の多様な人材の活用が求められます。中でも外国人労働者数は令和6年10月末で230万人と、雇用状況の届出が義務化された平成19年以降、過去最多となっております。

しかし、(株)東京商工リサーチ2025年8月「外国人労働者に関するアンケート調査(対象:全国の企業5,958社)」では、外国人がいない企業の割合は、中小企業が79.1%で大企業の68.2%を大きく上回り、中小企業で外国人労働者の雇用が進んでいないのが現状です。

外国人は、出入国管理及び難民認定法で定められている在留資格に応じた就労活動の範囲内で、日本人と同様に労働関係法令を適正に遵守し雇用すれば、中小企業の人材難を救う優秀・熱心な労働者となりえます。

そこで「基礎から学ぶ 外国人雇用セミナー」を開催します。外国人労働者を雇用したことがない、あるいは何らかの問題を抱えられる企業の皆様に、数多くご参加いただきたくご案内申し上げます。

..... 会場参加・後日配信インターネット受講受付中

令和8年2月13日(金) 13:30~16:30 ウィンクあいち(1104)

会員6900円・一般9130円(資料・税込)(インターネット受講=令和8年2月25日(木)から10日間視聴可)



1.外国人労働者雇用の仕組みと関係法令 おおにし社会保険労務士事務所所長 大西正高特定社会保険労務士

- (1)外国人を採用する為に必要なこと ①在留資格 ②在留カードの見方 ③採用にかかる諸問題
- (2)最新の制度 ①改正入管法 ②特定技能制度と育成就労制度 ③技能実習制度から育成就労制度へ

2.トラブルを防ぐための外国人労働者の労務・安全衛生管理 大嶽達哉法律事務所所長 大嶽達哉弁護士

- (1)労働者が外国人である場合の留意点 (2)政府による外国人受け入れ政策転換の影響
- (3)法的観点から見た実務上の対応

お問合せ・お申込み先 当協会 総合受付 (☎052-961-1666)