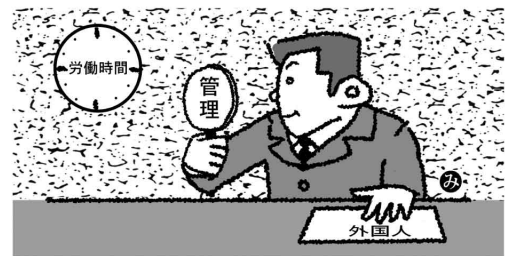




2026年改正で変わる 外国人雇用実務



外国人材の受入れ実務は、2026年に入り大きな転換点を迎えています。事業者の人事労務担当者が押さえるべき変更が相次いで公表されています。今回の改正・変更は、単に入管手続の提出書類が変わったということにとどまりません。今後の外国人雇用では、事業者が「どの在留資格で、どの業務に従事させ、どのような労働条件で、どのように継続管理しているか」について、これまでよりもさらに具体的に説明できることが求められます。外国人雇用は、採用時の在留資格（ビザ）取得だけで完結するものではなく、採用から退職までの継続的な労務管理の問題と考えるべきでしょう。

1、2026年改正の全体像

2026年の外国人雇用実務で特に重要なのは、次の五つの改正・変更です。

- ① 在留資格変更・更新許可の一般ガイドラインの改正
 - ② 技人国について
 - ③ 特定技能制度の改正
 - ④ 育成就業制度の施行準備
 - ⑤ 永住許可ガイドラインの改訂
- 以下では、これらについて順に説明します。

2、在留資格変更・更新許可ガイドラインの改正と労務管理（※1）

2026年1月改正の一般ガイドラインで注目すべきは「在留資格に応じた活動実績」と「納税義務等の履行」です。たとえば、就労系在留資格を持ちながら長期間海外に滞在し、日本で予定された就労活動を十分に行っていない場合、正当な理由がなければ更新時に不利に評価される可能性があります。これは、在留

カードを持つただけでは足りず、実際に日本で当該在留資格に対応した活動をしていかを確認する方向といえます。

また、従来から税金の未納は問題とされていましたが、改正後は「納税義務等」として、国民健康保険料など法令上の納付義務も視野に入ります。事業者としては、労働者本人の納税・保険料納付を直接管理する立場にはありませんが、その外国人労働者が、在留資格更新申請時にトラブルが生じないよう、入社時や更新前に必要な説明を行うことが望まれます。健康保険関係では、健康保険証の新規発行終了により、マイナポータルの資格情報画面、資格情報のお知らせ、資格確認書などの提示が想定されています。社会保険加入の有無や国民健康保険の状況は、労務担当者が日常的に把握すべき事項でもあります。

3、技人国の2026年変更と配属設計（※2）

2026年改正で実務に最も影響が大きいのが、在留資格「技術・人文科学・国際業務」（技人国）の審査運用の変更です。今後は、主に中小企業者・個人事業者が該当するカテゴリー3または4に該当する所属機関では、所属機関の代表者に関する申告書の提出が必要になります。さらに、主に言語能力を用いて対人業務等に従事する場合には、業務上使用する言語について言語能力を証する資料が求められます。例えば、日本語であれ

ば、日本語能力試験N2以上、BJT400点以上、日本の大学卒業等が必要となります。

ここで重要なのは、技人国には全員に日本語能力N2が必要であるということではない点です。日本語能力N2が必要となるのは、翻訳・通訳、ホテルフロント、接客など、業務の中心が対人業務で日本語使用するものである場合です。システムエンジニア、設計、研究開発、経理、法務など、専門知識や技術が業務の中心であるなどの場合には、業務内容との関係で個別に判断されます。

また、「通訳」として採用しておきながら、実際にはレジ、品出し、清掃、配膳、工場ライン作業などを中心に従事している場合、在留資格該当性が問題になります。労務担当者は、雇用契約書上の職種名だけでなく、実際の業務内容、業務割合、配属先での指揮命令内容を確認しなければなりません。

派遣形態で技人国人材を活用する場合にも注意が必要です。派遣元だけでなく、派遣先での業務内容、契約期間、活動状況が確認されるため、自社での雇用ではないからといって、派遣先もどのような業務に従事させるか、在留資格との整合性を図る必要があります。こうしたことから、在留資格取得の申請時点で派遣先が確定していない場合は許可等を受けられないことになりました。

4、特定技能の届出変更と労働時間

賃金管理（※3）

特定技能については、特定技能に関する定期届出が年1回でよいことになりました。年1回になったことで事務負担が軽くなるようにも見えますが、むしろ1年間の労働実態を正確に集約する必要性は高まります。届出事項には、特定技能外国人の労働日数、労働時間数、給与支給総額、昇給率などが含まれます。届け出された内容と、事業者の作成するシフト表、勤怠記録、賃金台帳、給与明細、36協定、就業規則、支援記録の内容が食い違っていれば、労働法上の問題に加え、受入機関としての適正性にも疑問が生じます。労務管理資料と入管提出資料の整合性がこれまで以上に問われることになりました。

5、育成就労制度の施行の準備（※4）

育成就労制度の施行は2027年4月予定ですが、事業者実務の準備は2026年から本格化しています。2026年4月には育成就労制度の運用要領が更新され、育成就労の対象となる分野別の上乗せ基準告示も順次掲載されています。育成就労は、従来の技能実習とは異なり、人材育成と人材確保を目的とし、特定技能1号への移行を意識した制度です。事業者にとっては、単に外国人材を受け入れるだけでなく、育成計画、教育体制、労働条件、安全衛生、相談体制、転籍への対応を整える必要があります。

労務担当者が今から確認すべきなのは、受入予定分野が育成就労の対象となるか、監理支援機関との関係をどう整理するか、現場で誰が教育・評価を行うか、日本語能力や安全衛生教育をどう支援するかです。施行とともに導入するのであれば、制度が始まってから対応するのではなく、2026年中に社内体制を整備することが重要です。

6、永住許可ガイドラインの改訂（※5）

永住許可ガイドラインが2026年2月24日に改訂され、現在の在留資格について上陸許可基準等に適合していることが要件として明記されました。つまり、永住申請時にその仕事・職務内容・報酬・所属先などが、その時の在留資格の前提に合っている必要があります。長期雇用・定着を前提とする事業者にとっては、外国人労働者の将来的な永住申請を見据えた雇用管理や公的義務の履行支援も、実務上無視できません。

7、日本語能力・安全衛生・説明義務

以上の改正について、全体を俯瞰すると、「外国人本人が理解できる形で、業務・労働条件・安全を説明できているか」という共通のテーマが浮かんできます。例えば、技人国では、一定の対人言語業務について言語能力資料が求められます。特定技能や育成就労では、現場業務における安全衛生教育、支援、相談体

制が重要になります。

日本語能力が十分でない労働者に対して、日本語の雇用契約書や安全マニュアルを渡すだけでは足りません。母国語やさしい日本語による説明、写真・動画・ピクトグラムの活用、通訳者の配置、理解確認の記録が必要で、特に危険作業、機械操作、化学物質、夜勤、単独作業を伴う職場では、安全配慮義務の観点からも丁寧な対応が求められます。

8、まとめ

これまでも外国人材受入れにおいては、日本人同様の労働法の順守はもちろんのこと、就労させようとする業務に適合する在留資格を有するかどうかは重要とされてきました。

今回の改正により、事業者には、労働法や在留資格について、これまで以上に説明責任・管理責任が問われるようになりました。

このため、外国人材を適正に受け入れるためには、単に在留資格を取得するだけでは不十分です。労務担当者は、在留資格と業務設計を一致させ、労働法に適合した雇用管理を行い、更新・届出に耐え得る記録を継続的に整備することが求められます。2026年改正は、外国人雇用を「採用手続」から「継続的な人事労務管理」へと位置づけ直す契機といえるでしょう。

イラスト・源 安孝

<引用参考資料>

- ※1.出入国在留管理庁「在留資格の変更、在留期間の更新許可のガイドライン」
https://www.moj.go.jp/isa/applications/resources/nyuukokukanri07_00058.html（2026年5月31日閲覧）
- ※2.出入国在留管理庁「在留資格『技術・人文知識・国際業務』」
<https://www.moj.go.jp/isa/applications/status/gijinkoku.html>（2026年5月31日閲覧）
- ※3.出入国在留管理庁「特定技能所属機関・登録支援機関による届出」
https://www.moj.go.jp/isa/applications/ssw/nyuukokukanri10_00002.html（2026年5月31日閲覧）
- ※4.出入国在留管理庁「育成就労制度」
https://www.moj.go.jp/isa/applications/index_00005.html（2026年5月31日閲覧）
- ※5.出入国在留管理庁「永住許可に関するガイドライン（令和8年2月24日改訂）」
https://www.moj.go.jp/isa/applications/resources/nyukan_nyukan50.html（2026年5月31日閲覧）