

外国人就労者受入要領

研修生・技能実習生

制 定 2002年06月01日

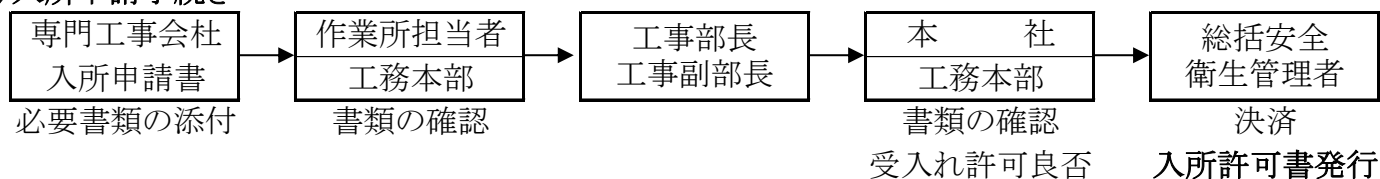
改 訂 2016年12月01日

九州建設株式会社

外国人就労者の受入要領

作業所において、外国人就労者を受け入れる場合、不法就労を防止するため、合法かどうかの確認、受け入れ後の体制について十分確認しなければならない。

(1) 入所申請手続き



(2) 入所申請書類 ※目次番号とリンク

- ① 入所申請書(1次会社及び雇用会社それぞれ会社印を捺印し提出のこと(連名捺印可))
- ② 誓約書(1次会社及び雇用会社それぞれ会社印を捺印し提出のこと(連名捺印可))
- ③ 安全管理体制
- ④ 緊急連絡体制
- ⑤ 現場管理体制
- ⑥ 名簿(当社指定の名簿にて作成。)
- ⑦ パスポートの写し(旅券番号・旅券期限の分かるものを添付)
- ⑧ 在留カードの写し または 外国人登録証明書
在留期限の切れているものは無効。申請中の場合は申請書の写しを添付の事。
一時的に仮許可書を発行。必ず申請完了後には発行されたカードの写しを提出の事。
新たに発行されたカードを提出した後、正式な許可書を発行。
- ⑨ 健康診断個人票の写し
(個人情報保護法に基づき提出出来ない場合は別紙指定書式にて提出の事)
- ⑩ 資格証の写し
資格が1号の場合は資格証なし
資格が2号の場合は資格証あり。必ず資格証の写しを添付すること。
- ⑪ 国民健康保険被保険者証の写し
厚生年金保険被保険者証(年金手帳)の写し
雇用保険の写し
- ⑫ 外国人技能実習生総合保険の写し
- ⑬ 就業規則の写し(労働基準監督署の受付印があるもの)
- ⑭ 雇用契約書の写し
- ⑮ 建設技術・技能研修生の派遣及び受入れ・研修事業に関する協定書
- ⑯ 建設技術・技能研修生の派遣及び受入れ・研修事業に関する確認書

※注意事項

外国人就労者入所許可書は在留カードの期限としておりますので、有効期限が切れた場合は速やかに上記書類を再度ご提出ください。

(3) 在留資格、就労資格の種類

入国・在留が認められた外国人には、入管法に定めるいずれかの在留資格が与えられ、その在留資格ごとに活動が制限されている (入管法第19条)

1) 就労できる在留資格 (17種類、別表第一の1の表、2の表参照)

外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、投資・経営、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、興行、技能、特定活動(研修の在留資格から技能実習期間への在留資格を取得した者、外交官等の家事使用人等)

2) 就労できない在留資格(6種類、別表第一の3の表、4の表)

短期滞在(90日又は15日)、文化活動(1年又は6ヶ月)、留学(1年又は6ヶ月)、就学(1年又は6ヶ月)、研修(1年、6月又は3月)、家族滞在(3年、1年、6ヶ月又は3ヶ月)

3) 就労を含めその活動に制限がない在留資格(4種類、別表第二)

①永住者…永住許可を受けている者(在留期間は無期限)

②日本人の配偶者等…日本人の配偶者、日本人の子として出生した者及び日本人の特別養子(民法第817条の2め規定の者)
(在留期間は3年、1年又は6月)

③永住者の配偶者等…永住者、協定永住者や戦前から日本に居住する朝鮮・台湾出身者等の配偶者又は子
(在留期間は3年、1年又は6月)

④定住者…定住インドシナ難民、日系二世、三世等の永住者の家族など
(在留期間は3年、1年又は6月)

(4) 建設現場で就労可能な在留資格

1) 就労に制限のない在留資格

永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者

2) 就労できる在留資格

①技術

理学、工学、自然科学の分野に属する技術または知識を必要とする業務。

店社、営業所、作業所において、技術担当部課長、営業所長、作業所長その他設計、施工管理などの技術者として勤務しようとする場合。

「契約」には、雇用の他委任、委託、嘱託などが含まれるが、特定の機関との継続的なものでなければならない。

【入国するため必要な要件】

- a. 従事しようとする業務について、これに必要な技術・知識に係る科目を専攻して大学を卒業するか、10年以上の実務経験により当該技術・知識を修得していること。
- b. 日本人と同等額以上の報酬を受けること。

② 人文知識・国際業務

外国人特有の感性を生かして活躍するインテリア、デザイナー等の業務等

③ 企業内転勤

日本の建設企業や日本に進出する外国企業が、現に外国において雇用している外国人を日本に転勤させる場合で「転勤」とは、同一企業内の他の企業系列内(親会社、子会社、関連会社)への出向なども転勤に含まれる。

【転勤で入国するため必要な要件】

- a. 転勤直前に外国にある本社、支店その他の事業所で1年以上継続して技術や人文知識・国際業務に係る業務に従事していること。
- b. 日本での勤務期間が5年を超えないこと。
- c. 日本人と同等額以上の報酬を受けること。
- d. 技能者には認められないので注意が必要。

④ 技能

外国人特有の建築、又は土木の加工等に係わる技能を要する業務

⑤ 特定活動

研修から技能実習へ在留資格が認められた者

(5) 就労に制限のある在留資格

- ① 留学・・・大学の高等教育機関で教育を受けようとする者
- ② 就学・・・高等学校、専門学校で教育を受けようとする者

※①②はアルバイトとしては就労可能であるが、一週20時間、一日4時間以内の制限がある。

(6) 就労資格の確認方法

- ① 旅券(パスポート)・・・ 日本上陸の際、在留資格と在留期間を明示した「上陸許可の証(入管法3, 6, 9条)印」有り

上陸許可

※在留資格の変更(入管法第20条)

入国管理局で在留資格の変更申請を行なうと、旅券に新たな在留資格と在留期間が記載される。

建設業の労働者の場合、観光等の「短期滞在」資格で入国後(ビザ取得が早い)、在留資格を「定住者」等に変更するケースが多いので旅券の「在留資格変更許可の押印」で確認する。



在留資格のスタンプ

- ②外国人登録証明書・・・ 「外国国籍を有している者で入管法上の短期滞在者でない者」は居住地の市区町村に対し外国人登録を義務づけられており(入国後90日以内)登録されれば「在留資格・在留期間」が表示された証明書が発行される。
- ③在留資格認定証明書・・・ 上陸審査の際、事前に在留資格を認定してもらおう証明書。
(入管法第7条の2) 建設関係では、このケースは少ない。
- ④就労資格証明書・・・ 就労可能かどうかは、旅券や外国人登録証明書で確認できるが、就労可能であることを更に明確にするため発行される証明書で本人の申請に基づくので持っていないことが多い。

(7)外国人労務管理のポイント

1)雇い入れ時

①就労資格の確認

違法就労者が摘発されると入管法上の罰則規定が適用される。

元請として、直接雇用していない場合であっても知っていて見逃していた場合あるいは日常のチェックを怠っていた場合等は、不法就労助長罪(3年以下の懲役又は200万円以下の罰金)が適用されることもある。

②外国人労働者名簿

外国人労働者の直接雇用者には「外国人労働者名簿」の作成を義務づけ、当社に写しを提出させ、入国管理局等外部行政機関からの照会・災害・病気の場合の緊急措置などに即座に対応できるようにしておく。

③諸官庁への届け出

法的には届け出は義務づけられていないが、諸官庁との円滑な関係を保ち、事故等トラブルがあった場合のことも勘案し、外国人労働者を就労させていることを所轄の労働基準監督署警察署等に届けておいた方がよい。

④職種と職場配置

職種については就労資格の範囲で就労可能であるが、就労に制限のない在留資格では、特に法制面での規制はないが、日本語能力、職務遂行能力、経験年数等を勘案し安全面で問題のないよう適切な配置を行うこと。

【職場配置する際、外国人労働者に説明すべき事項】

- イ. 職場全体の配置、危険区域、標識
- ロ. 指揮命令系統
- ハ. 本人の職務内容
- 二. 職場の慣行
- ホ. 安全衛生面の遵守事項
- ヘ. 生活面の指導

⑤健康診断

日本労働者と同様、雇い入れ時健康診断の実施状況を確認しておく。

2) 労働条件

賃金、労働時間、解雇その他の労働条件については、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法等労働関連諸法規が日本人と同様に適用になる。

外国人だからといって、差別待遇は禁止(労基法3条)されているので、雇用通知書で次の雇用契約内容が必要である。

- ①雇用期間
- ②勤務場所
- ③就労日・就労時間・休憩
- ④賃金(所定、所定外)
- ⑤勤務内容
- ⑥旅費等の支給・食事等の控除etc

3) 外国人労務管理担当者(法律で義務づけられていないが設置が望ましい)

外国人労働者の労務管理を適切に行う為、直接雇用者に「外国人労務管理担当者」を選任させ、次の事項を行わせる。

- ① 外国人労働者の労務管理に関する事務処理、事業場内の連絡調整
- ② 外国人労働者を管理する日本人管理監督者及び日本人同僚に対する教育訓練
- ③ 外国人労働者本人に対する教育、職場適応教育

(8) 労働災害防止対策

1) 外国人労働者の労働災害を防止するための特別の措置・対応

- ① 労働安全衛生教育は、外国人労働者の理解できる言語で十分に行うこと。
安全衛生の指導担当者はできるだけ、絵・図・ビデオ等視覚で理解できるようにすること。
また、就労現場で機械・工具をさわらせ、指導者が実際にやって見せること。
- ② 外国人労働者がどの程度教育内容を理解できたかの確認は、口頭でなく実際にやらせてみて行うこと。
- ③ 現場・事務所内の表示は、図・絵・マンガ・日本語と現地語との併記等で日本語を十分理解できない外国人労働者がとっさに判断できるようにしておくこと。
- ④ 外国人労働者と日本人の管理監督者・同僚が相互に相手の使用する言語のうち、基本的なもの、頻繁に使用するものを双方が覚える。
- ⑤ 緊急避難の場合、外国人も分かるように表示・周知しておく。

2) 事故が起きた場合の措置

外国人が被災した場合でも、日本人労働者とまったくことなるところはなく労働災害補償が適用になる。

諸官庁への連絡・届け出を行う。(不法就労であっても労災は適用になる)

※ 但し、『研修』の在留資格で現場実習を行なっている場合は労災は適用にならないので注意。

(9) 研修生と技能実習生の基本的相違

1) 研修生

研修とは、入管法では「本邦の公私の機関により受け入れられて行う技術、技能又は知識の修得をする活動(留学及び就学を除く)」と定義されている。

これによれば、外国人研修生とは、外国で身につけられない技術・技能・知識を、日本で修得するために、日本に入学する外国人ということになる。

研修生は就労者又は労働者ではなく、明らかに産業留学生又は職業訓練生といった性格になっています。

この研修は、入管法の在留資格としては、昭和56年から設けられている。

<研修生の要件>

- ①単純作業の研修でないこと。
- ②18歳以上であり、研修終了後母国に帰り、前の職場に復職が約束されていること。
- ③現在の技術、技能のレベルを向上させるには、日本で研修を受けることが必要であること。

なお、中小企業団体等による受け入れの場合の要件として

- ④研修生が現地国の国又はそれに準ずる機関から推薦を受けていること。
- ⑤原則として日本で受ける研修と同種の業務に従事した経験を有すること。

2) 技能実習生

この制度は、より実践的な技術、技能又は知識の開発途上国等への移転を図り、途上国等の経済発展を担う人づくりに協力するという広義の研修制度として位置づけた上、研修制度の拡充の観点から、93年4月に創設された制度で、研修を受けた機関(企業)と同一機関(企業)において研修終了後「雇用関係」の下で、技術の習熟度を高めることを目的として実習するものです。したがって、入管法の在留資格「研修」から「特定活動」に変更され、入管法上の就労者、労働関係法上の労働者となります。

(10) 研修生と技能実習生の相違一覧表

項 目	研 修 生	実 習 生
形 態	受 入	雇 用
実 態	預かり又は受託者	従 業 員
在 留 資 格	研 修	特 定 活 動
資 格 の 性 格	産業留学生or職業訓練生	労働者or就労者
待 遇	研 修 手 当	報酬又は給与
待 遇 の 意 味	生 活 実 費	労働の対価
残 業	不 可	可 能
雇 用 契 約	適 用 外	必 要 条 件
就 業 規 則	不 適 応	適 応
健 康 保 険	原 則 不 可	加 入
厚 生 年 金	未 加 入	加 入
労 災 保 険	対 象 外	対 象
雇 用 保 険	対 象 外	対 象
所 得 ・ 地 方 税	原 則 不 用	徴 収
労働関係法令	不 適 応	適 応

(11) 福岡入国管理局

所 在 地	電 話	管 轄 区 域
福岡市博多区沖浜町1-22 福岡港湾合同庁舎内	092-281-7431	福岡、佐賀、長崎、大分 熊本、鹿児島、宮崎、沖縄