

## 第1章 目的

本編は、各在留資格について、在留資格該当性（在留資格該当範囲）、上陸許可基準適合性、立証資料、在留期間及び審査上の留意点について規定したものである。上陸審査、入国事前審査及び在留審査においては、本編の規定するところにより在留資格及び在留期間を決定する。

## 第2章 在留資格別該当範囲等

### 第1節 全般事項

#### 第1 本邦の公私の機関との契約

在留資格「高度専門職」、「研究」、「技術・人文知識・国際業務」、「介護」、「技能」及び「特定技能」の在留資格においては、「(外国人本人と)本邦の公私の機関との契約に基づいて」行われる活動であることが求められているところ、その取扱いは次による。

- 1 「本邦の公私の機関」には、国、地方公共団体、独立行政法人、会社、公益法人等の法人のほか、任意団体（ただし、契約当事者としての権利能力はない。）も含まれる。また、本邦に事務所、事業所等を有する外国の国、地方公共団体（地方政府を含む。）外国の法人等も含まれる。さらに個人であっても、本邦で事務所、事業所等を有する場合は含まれる。
- 2 「契約」には、雇用のほか、委任、委託、嘱託等が含まれるが、特定の機関（複数でもよい。）との継続的なものでなければならない。

特定の機関との継続的契約によらない場合には、個人事業主として「経営・管理」に該当する場合がある。

また、「契約」の当事者となり得るのは、自然人や法人格を有する団体に限られることから、たとえ形式上は株式会社の支店等の長が契約書に署名していたとしても、当該支店等の長が当該法人（株式会社）を代理（又は代表）している場合には、法人が契約の当事者であることに留意する必要がある（個人経営の場合は当該経営者が契約当事者となる。）。

契約に基づく活動は、本邦において適法に行われるものであることを要する。また、在留活動が継続して行われることが見込まれることが必要である。

労働契約の締結に当たっては、使用者は、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を書面で明示しなければならないこととされており（労働基準法第15条第1項）、労働契約には、雇用契約のほか、委任契約や請負も含まれる。

外国人から、「(外国人本人と)本邦の公私の機関との契約」を証する資料として、外

国の公私の機関と本邦の公私の機関が外形上の契約当事者となっている契約書が提出された場合であっても、同契約書の中に、次の(1)～(6)の事項が確認されたときは、「外国人本人と本邦の公私の機関との間に労働契約が成立している」と認められ、「本邦の公私の機関との契約に基づいて活動を行う」という要件を満たすものとして取り扱う。なお、本邦の公私の機関との契約に基づくことが法文上の要件となっていない場合において、本邦の公私の機関との契約関係があるか否かを判断するに当たっては、上記と同様に取り扱って差し支えない。

ただし、上記の「労働契約が成立している」か否かについて疑義があるときは、本庁在留管理支援部在留管理課就労審査係に照会する。

- (1) 我が国に入国する者として当該外国人が特定されていること。
- (2) 当該外国人の使用者たる本邦の公私の機関が特定されていること。
- (3) 本邦の公私の機関が当該外国人と「労働契約を締結する」旨明示されていること。
- (4) 当該外国人の労働条件として、労働基準法施行規則第5条第1項第1号から4号に定める事項が明示されていること。
- (5) 本邦の公私の機関が我が国の労働基準法を遵守する旨明示されていること。
- (6) 本邦の公私の機関が当該外国人に対し賃金を直接支払う旨明示されていること。

(参考)

① 労働基準法第15条第1項

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金、労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

② 労働基準法施行規則第5条

使用者が法第15条第1項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第4号の2から第11号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一 労働契約の期間に関する事項

一の二 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項

一の三 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

二 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇



並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項  
 三 賃金（退職手当及び第5号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）  
 の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する  
 事項

四 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

四の二～十一（略）

2 法第15条第1項後段の厚生労働省令で定める事項は、前項第一号から第四号までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）とする。

3 法第15条第1項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。

## 第2 報酬

在留資格「経営・管理」、「研究」、「教育」、「技術・人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「介護」、「興行」及び「技能」に係る上陸基準省令において、「日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けること」の旨の規定があり、在留資格「特定技能」に係る特定技能基準省令において、「日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であること」との規定があるほか、在留資格「興行」に係る上陸基準省令においては月額20万円以上の報酬を要件とする規定があるところ、その取扱いは次のとおりとする。

- 1 報酬の月額を、賞与等を含めた1年間従事した場合に受ける報酬の総額の1/2分の1で計算する。
- 2 報酬とは、「一定の役務の給付の対価として与えられる反対給付」をいい、通勤手当、扶養手当、住宅手当等の実費弁償の性格を有するもの（課税対象となるものを除く。）は含まない。
- 3 「日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けること」又は「日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であること」については、報酬額を基準として一律に判断することは適切ではない。個々の企業の賃金体系を基礎に日本人と同等額以上であるか、また、他の企業の同種の職種の賃金を参考にして日本人と同等額以上であるかについて判断する。なお、この場合、外国人が大卒であればその企業の日本人大卒者の賃金を、専門職、研究職であればその企業の日本人専門職、研究職の賃金を参考にする。なお、「特定技能」における確認方法については本編第18節の3を参照すること。

(注1) 社会保険制度において「報酬」というときは、労務の対価として受ける賃金、給料、俸給、手当又は賞与及びこれに準ずべきもの（臨時に受けるもの及び3月を超える期間ごとに受けるものを除く。）をいう（健康保険法第3条第5項、厚生年金保険法第3条第1項第3号、船員保険法第2条第4項）。

(注2) 労働基準法第11条における「賃金」の定義

「この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。」

「労働の対償」とは、使用者が使用従属関係にある労働者に対して、その報酬として支払うものをいう。退職金、結婚祝金・見舞金、現物給付としての住宅・食事等、制服・作業衣・旅費等については、その実質が見舞金、恩恵的、福利厚生的なものは、賃金ではない。ただし、労働協約、就業規則、労働契約等で支給条件が明らかなものは、賃金とみなされる。

#### 4 収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動

(1) 役務提供が本邦内で行われ、その対価として給付を受けている場合は、対価を支給する機関が本邦内にあるか否か、また、本邦内で支給するか否かにかかわらず、「報酬を受ける活動」となる。ただし、本邦外で行われる主たる業務に関連して、従たる業務に従事する活動を短期間本邦内で行う場合（例えば、日本へ輸出販売した機械の設置、メンテナンスなどのアフターサービスを行うために短期間滞在する場合、本邦内で行われる関連会社間の会議等のために短期間滞在する場合など）に、本邦外の機関が支給する対価はこれに該当しない。

(2) 「収入を伴う事業を運営する活動」についての解釈も、上記(1)と同様であり、金銭の授受を伴う事業活動の運営を本邦内において行っている場合は、これに該当する。ただし、本邦外で従事する業務が主たる活動の者が、特別な事情により本邦内で従たる活動に短期間従事する場合（例えば、本邦内に子会社のある外資系企業の親会社の取締役が、当該子会社の無報酬の代表取締役を兼ねている場合において、主として当該親会社で勤務しているが、大きな商談の締結のために本邦に短期間滞在する場合など）については、これに該当しない。

(注) 上記(1)又は(2)にいう「短期間」については、単に1回の滞在期間が短期間であっても、中長期的にみて本邦に滞在する期間の割合が相当程度ある場合には該当しない。

### 第3 常勤の職員

在留資格「経営・管理」、「興行」及び「留学」に係る上陸基準省令においては、「常勤の職員」に関する要件が定められているところ、常勤の職員とは、次の内容・観点からとらえるものとする。

#### 1 職務内容等一般的事項

勤務が、休日その他勤務を要しない日を除き、一定の勤務計画の下に毎日所定の時間中、常時その職務に従事しなければならないものであること。また、職務に応じた給与等が設定されていること。



## 2 勤務時間等待遇から見た場合

常勤の職員とは、パートタイマーと対比し、次の点に鑑み判断する。

- (1) 労働日数が週5日以上、かつ、年間217日以上であって、かつ、週労働時間が30時間以上の者（労働基準法第39条、同法施行規則第24条の3）。

（注）法定労働時間は、1日当たり8時間であり、1週当たり40時間と設定されている（労働基準法第32条）

- (2) 入社日を起算点として、6か月間継続して勤務し、全労働日の8割以上出勤した職員に対し10日以上の年次有給休暇を与えられること（労働基準法第39条）。

- (3) 雇用保険の被保険者であり、かつ、一週間の所定労働時間が30時間以上であること。  
ただし、「短期雇用特例被保険者」（いわゆる「期間工」や「季節労働者」）又は「日雇労働被保険者」となっている者を除く。

## 3 雇用形態から見た場合

使用者と労働者との間で締結される契約の形態については、直接雇用のほかに「出向」、「派遣」及び「請負」の形態があるところ、次の理由から、「出向」のうちの「在籍出向」、「派遣」及び「請負」の形態で業務に従事している労働者は、業務に従事している事業所の常勤の職員と見ることはできない。

## (1) 出向

労働者が自己の使用者を離れて第三者の下で就労する労働形態を「出向」という。「出向」には、①労働契約上の契約当事者たる地位（従業員としての地位）を出向元会社に残す場合の「在籍出向」と、②労働契約上の契約当事者たる地位（従業員としての地位）を出向先会社に移す場合の「移籍出向」がある。

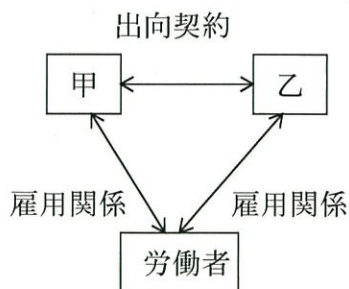
出向の主要な目的は、関連企業間の人事交流や業務提携、従業員の研修、余剰人員問題処理のための人員調整等様々な理由によるもので、多くの場合、2、3年といった出向期間が明示又は黙示によって定められる。また、出向後の待遇に変化がないような措置がとられることにより労働者の包括的又は個別的な同意を得て行われる。

（注1）「在籍出向」を単に「出向」と呼ぶ場合があるが、ここでは「移籍出向」と区別するため「在籍出向」と呼ぶ。

（注2）「移籍出向」を「転籍」又は「転属」とも呼ぶ。

（注3）労働者が出向する場合の元々雇用されている企業を「出向元」と呼び、出向により新たに勤務することとなる企業を「出向先」と呼ぶ。

## ア 「在籍出向」

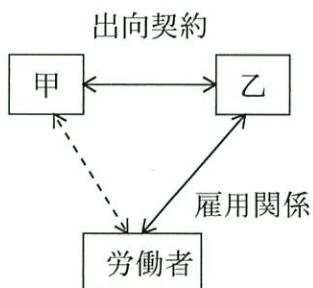


(注) 甲：出向元  
乙：出向先

出向労働者は、甲、乙双方と労働契約関係を有するが、契約上の権利義務が重複するものではなく、単一である労働契約が内容的に二つに割れて、それぞれの契約に属していることとなる。

労働契約内容の分担は、契約の内容により様々であるが、退職や解雇に関する事項については、基本的には出向元が労働契約の当事者となることに代わりはない。このため、乙の下で働く甲からの在籍出向の労働者を乙の「常勤の職員」とすることは不適切である。

イ 移籍出向

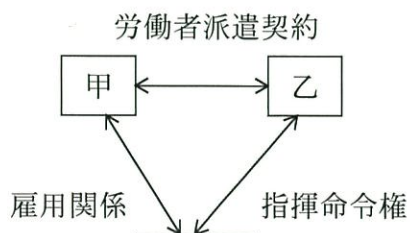


(注) 甲：出向元  
乙：出向先

出向元との労働契約を解消して出向先との間に労働契約を成立させるものであり、従業員としての地位が出向先に移転し、一般的に復帰は予定されていないことから労働者の合意はあくまでも当該労働者による個別的な同意があつてのみ認められる。当該労働者は、出向先乙との間に一般的、包括的な労働契約関係をもつこととなるため、これを乙の「常勤の職員」とすることが相当である。

(2) 労働者派遣

派遣元の事業主が労働者との雇用契約を維持したままで派遣先の事業主の指揮命令下で労働させるもので、派遣先の事業主と労働者との間に雇用関係が存在しないものをいう。この場合、労働者は、乙との間に一切の雇用関係を有していないため、当該労働者を乙の「常勤の職員」とすることは不適切である。



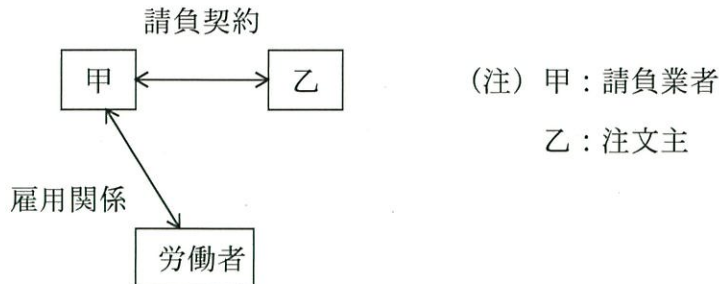
(注) 甲：派遣元  
乙：派遣先



労働者

## (3) 請負

請負については、労働者派遣の場合よりもさらに乙と労働者との契約関係は希薄になることから、当該労働者を乙の「常勤の職員」とすることは不適切である。



(注) 企業間の1年以上継続した請負契約に基づき、工事の一部又は全部を請け負った企業に6か月以上継続的にフルタイムで雇用される者については、注文主の常勤職員と見る場合がある。これは、建設業・造船業に多く見られる請負契約の重層的な産業構造等の特殊性によるものである。

## 第4 労働者派遣事業を営む企業等へ就職する外国人の取扱い

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」(昭和60年法律第88号)(以下本節において「派遣法」という。)に基づき労働者派遣事業を営む企業等へ派遣労働者として就職する者の取扱いについては、次に留意する。

なお、在留資格「特定技能」では、特定技能外国人を労働者派遣の対象としようとする本邦の公私の機関である派遣元及び派遣先にあつては、特定技能基準省令に規定する要件に適合することが求められることにも留意する(詳細については第18節の3を参照。)

## 1 派遣法概要

## (1) 労働者派遣の意義

自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする(派遣法第2条第1号)。

## (2) 派遣に係る法的制限

## ア 派遣期間

派遣先への派遣期間は原則として1年であり(派遣法第40条の2第2項第2号)、3年まで延長することが可能であるが、労働者の代表(過半数により組織され労働組合又は過半数により選任された代表者)の意見を聴取する義務がある(同条第3項)。期間は、同一業務について通算され、期間を超えて同一の業務を継続する場合、派遣

労働者を直接雇用しなければならないこととされている（派遣法第40条の3から第40条の5まで）。

#### イ 派遣業務

(ア) 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令（昭和61年政令第95号）第4条で定める18業務

(注) 専門的な知識や技術を要する次の業務をいう。

①ソフトウェア開発業務、②機械設計業務、③事務用機器操作業務、④通訳、翻訳、速記業務、⑤秘書業務、⑥ファイリング業務、⑦調査業務、⑧財務処理業務、⑨貿易取引業務、⑩デモンストレーション業務、⑪ツアーガイド業務、⑫案内・受付、駐車場管理等業務、⑬研究開発業務、⑭事業の実施体制の企画、立案業務、⑮書籍等の製作・編集業務、⑯広告デザイン業務、⑰OAインストラクション業務、⑱セールスエンジニアの営業、金融商品の営業関係の業務

(イ) 業務に従事する労働者について、就業形態、雇用形態等の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務

(ウ) 事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であつて一定の期間内に完了することが予定されているもの

(エ) その業務が1か月間に行われる日数が、当該派遣就業に係る派遣先に雇用される通常の労働者の1か月間の所定労働日数に比し相当程度少なく、かつ、厚生労働大臣の定める日数以下である業務

(オ) 当該派遣先に雇用される労働者が労働基準法第65条第1項及び第2項の規定により休業し、並びに育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第2条第1号に規定する育児休業をする場合における当該労働者の業務その他これに準ずる場合として厚生労働省令で定める場合における当該労働者の業務

(カ) 当該派遣先に雇用される労働者が育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第2条第2号に規定する介護休業をし、及びこれに準ずる休業として厚生労働省令で定める休業をする場合における当該労働者の業務

(注) 医療業務（ただし、紹介予定派遣、出産・育児・介護休業の代替要員、僻地及び社会福祉施設への派遣は可能。）、建設業務、警備業務、港湾業務に労働者を派遣することはできない（特に、警備はそれ自体が派遣同等になる。）。

#### ウ 再派遣の禁止



派遣社員を派遣先から更に派遣させることはできない。

### (3) 派遣労働者の分類

#### ア 常用型派遣

派遣先の有無にかかわらず、派遣業者と雇用契約が結ばれている状態の派遣をいう。「正社員派遣」、「定常型派遣」とも呼ばれる。

常用型派遣労働者には、特定労働者派遣事業主に正社員や契約社員として雇用される労働者及び雇用主が一般労働者派遣事業主であっても、正社員や契約社員として雇用されている労働者がある。

#### イ 登録型派遣

派遣先が存在する時のみに派遣業者と雇用契約の関係が生じる状態の派遣をいう。

### (4) 労働者派遣事業

#### ア 特定労働者派遣事業

派遣元に常時雇用される労働者を他社に派遣する形態をいう。一般労働者派遣の業者に比べると、特定の事業所に対し技術者などを派遣する業者が多い。

#### イ 一般労働者派遣事業

派遣元に常時雇用されない労働者（契約社員）を他社に派遣する形態をいう。臨時・日雇い派遣もこれに該当する。一般的に「派遣会社」にこの形態の事業者が多い。

## 2 取扱い

### (1) 活動内容

申請人が本邦において行おうとする活動は、派遣先において従事しようとする活動に基づき、在留資格該当性を判断する。

### (2) 活動の継続性

派遣労働者には、上記(3)のとおり常用型派遣と登録型派遣があるところ、原則として常用型派遣であることを要する。ただし、登録型派遣であっても、許可する在留期間内に派遣元との雇用契約に基づき、特定された派遣先において許可する在留資格に係る活動を行うことが見込まれる場合は、登録型派遣であっても差し支えない。

### (3) カテゴリー区分

就労の在留資格においては、雇用等される機関に応じた提出資料がカテゴリーごとに区分されているところ、派遣労働者についても、雇用契約を締結している機関に基づき提出資料を求めることとする。

### (4) 所属機関等に関する届出等

入管法第19条の16に規定する所属機関等に関する届出及び同法第19条の17に

規定する所属機関による届出については、第9編の2を参照のこと。

## 第5 学歴

在留資格「高度専門職」、「研究」、「教育」及び「技術・人文知識・国際業務」に係る基準省令においては、学歴について、「大学を卒業」、「これと同等以上の教育を受け」又は「本邦の専修学校の専門課程を修了（当該修了に関し法務大臣が告示をもって定める要件に該当する場合に限る）」のいずれかを求める規定があるところ、その解釈及び取扱いに当たっては次の点に留意する。

- 1 「大学を卒業し」とは、学士又は短期大学士（学士（専門職）又は短期大学士（専門職）を含む。）以上の学位を取得した者を言う。

（注）専門職大学及び専門職短期大学について

- (1) 位置付け

新たな高等教育機関として大学制度の中に位置付けられる。

- (2) 教育内容

実践力と創造力を培う教育に重点を置き、卒業単位の概ね3分の1以上、長期の企業内実習を行うなど、実践的な教育が行われる。

- (3) 学位

専門職大学卒業者については、「学士（専門職）」、専門職短期大学卒業者については、「短期大学士（専門職）」の学位が授与され、これらの学位は、それぞれ「学士」、「短期大学士」に相当する。

- (4) 修業年限

専門職大学は4年制、専門職短期大学は2年又は3年制。

- (5) 入学資格

既存の大学への入学資格と同様。

- (6) 大学院への進学

専門職大学を卒業した場合、既存の大学と同様、大学院への入学資格が得られる。

- 2 「これと同等以上の教育を受け」とは、次の者が該当する。

- (1) 大学の専攻科・大学院の入学に関し、大学卒業者と同等であるとして入学資格の付与される機関及び短期大学卒業と同等である高等専門学校の卒業者が該当する。

【参考1】学校教育法施行規則第155条第1項により、大学（短期大学を除く。以下この項において同じ。）の専攻科又は大学院への入学に関し大学を卒業した者と同等以上の学力があると認められる者は、次の各号のいずれかに該当する者である。ただし、⑦及び⑧については、大学院への入学に係るものに限る。



- ① 学校教育法第104条第4項の規定により学士の学位を授与された者
- ② 外国において、学校教育における16年（医学を履修する博士課程、歯学を履修する博士課程、薬学を履修する博士課程（当該課程に係る研究科の基礎となる学部の修業年限が6年であるものに限る。以下同じ。）又は獣医学を履修する博士課程への入学については、18年）の課程を修了した者
- ③ 外国の学校が行う通信教育における授業科目を我が国において履修することにより当該外国の学校教育における16年（医学を履修する博士課程、歯学を履修する博士課程、薬学を履修する博士課程又は獣医学を履修する博士課程への入学については、18年）の課程を修了した者
- ④ 我が国において、外国の大学の課程（その修了者が当該外国の学校教育における16年（医学を履修する博士課程、歯学を履修する博士課程、薬学を履修する博士課程又は獣医学を履修する博士課程への入学については、18年）の課程を修了したとされるものに限る。）を有するものとして当該外国の学校教育制度において位置付けられた教育施設であつて、文部科学大臣が別に指定するものの当該課程を修了した者
- ⑤ 外国の大学その他の外国の学校（その教育研究活動等の総合的な状況について、当該外国の政府又は関係機関の認証を受けた者による評価を受けたもの又はこれに準ずるものとして文部科学大臣が別に指定するものに限る。）において、修業年限が3年（医学を履修する博士課程、歯学を履修する博士課程、薬学を履修する博士課程又は獣医学を履修する博士課程への入学については、5年）以上である課程を修了すること（当該外国の学校が行う通信教育における授業科目を我が国において履修することにより当該課程を修了すること及び当該外国の学校教育制度において位置付けられた教育施設であつて上記④の指定を受けたものにおいて課程を修了することを含む。）により、学士の学位に相当する学位を授与された者
- ⑥ 専修学校の専門課程（修業年限が4年以上であることその他の文部科学大臣が定める基準を満たすものに限る。）で文部科学大臣が別に指定するものを文部科学大臣が定める日以後に修了した者
- ⑦ 文部科学大臣の指定した者
- ⑧ 学校教育法第102条第2項の規定により大学院に入学した者であつて、当該者をその後に入学者とする大学院において、大学院における教育を受けるにふさわしい学力があると認めたもの

- ⑨ 大学院において、個別の入学資格審査により、大学を卒業した者と同等以上の学力があると認めた者で、22歳（医学を履修する博士課程、歯学を履修する博士課程、薬学を履修する博士課程又は獣医学を履修する博士課程への入学については、24歳）に達したもの

【参考2】学校教育法施行規則第155条第2項により、短期大学の専攻科への入学に関し短期大学を卒業した者と同等以上の学力があると認められる者は、次の各号のいずれかに該当する者である。

- ① 高等専門学校を卒業した者（修業年限を2年とする短期大学の専攻科への入学に限る。）
- ② 高等専門学校を卒業した者（修業年限を2年とする短期大学の専攻科への入学に限る。）
- ③ 専修学校の専門課程を修了した者のうち学校教育法第132条の規定により大学に編入学することができるもの（修業年限を3年とする短期大学の専攻科への入学については、修業年限を3年以上とする専修学校の専門課程を修了した者に限る。）
- ④ 外国において、学校教育における14年（修業年限を3年とする短期大学の専攻科への入学については、15年）の課程を修了した者
- ⑤ 外国の学校が行う通信教育における授業科目を我が国において履修することにより当該外国の学校教育における14年（修業年限を3年とする短期大学の専攻科への入学については、15年）の課程を修了した者
- ⑥ 我が国において、外国の短期大学の課程（その修了者が当該外国の学校教育における14年（修業年限を3年とする短期大学の専攻科への入学については、15年）の課程を修了したとされるものに限る。）を有するものとして当該外国の学校教育制度において位置付けられた教育施設であつて、文部科学大臣が別に指定するものの当該課程を修了した者
- ⑦ その他短期大学の専攻科において、短期大学を卒業した者と同等以上の学力があると認めた者

(2) 当該機関の教員が教員職俸給表（一）（一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）別表第六）の適用を受ける機関及び設備及びカリキュラム編成において大学と同等と認められる機関（水産大学校、海技大学校（分校を除く。）、航海訓練所、航空大学校、海上保安大学校、海上保安学校、気象大学校、防衛大学校、防衛医科大学校、職業能力開発総合大学校、職業能力開発大学校、航空保安大学校、職業能力開発短



期大学校，国立海上技術短期大学校（専修科に限る。），国立看護大学校），並びに学校教育法施行規則第155条第1項第4号に基づき，文部科学大臣が告示により指定する外国の教育機関及びこれに相当する外国の教育機関の卒業者が該当する。

（注1）大学に準ずる機関については，独立行政法人化等に伴う名称変更等に留意する。

（注2）学校教育法施行規則第155条第1項第4号に基づき，文部科学大臣が告示により指定する外国の教育機関については，入管WAN参照。

（注3）職業能力開発総合大学校，職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校を卒業し，終了証明書を交付された者については，その修了したコースにかかわらず，「これと同等以上の教育を受け」た者として取り扱う。

- 3 文部科学省編「諸外国の学校教育」において，高等教育機関として位置づけられている機関を卒業した者は，「大学を卒業し又はこれと同等以上の教育を受け」た者に該当するものとして取り扱う。
- 4 学校教育法第102条第2項に基づき大学院への入学（いわゆる飛び入学）が認められた者は，「大学を卒業し又はこれと同等以上の教育を受け」た者に該当するものとして取り扱う。

（参考）中国の教育機関卒業者の取扱い

- ① 大学院，大学（又は学院，うち本科・専科を含む。），専科学校，短期職業大学を卒業した者及び学位を与えることができる成人教育機関を卒業して学位を取得した者は，「大学を卒業し又はこれと同等以上の教育を受け」た者に該当するものとして取り扱う。

（注）「大学を卒業した者」とは，大学，専科学校又は短期職業大学のみが該当する。

- ② 在留資格「研究」の上陸許可基準中の「大学（短期大学を除く。）を卒業し若しくはこれと同等以上の教育を受け」たことに該当するか否かの判断に当たっては，4年又は5年制の本科を卒業したもの及び学位を与えることができる成人教育機関で4年以上のコースを卒業し学位を取得した者のみが該当するものとして取り扱う。

## 5 各国教育制度に関する照会

申請人の学歴について，「大学を卒業し」又は「大学を卒業し又はこれと同等以上の教育を受け」た者であるか否かの判断は，上記4の文部科学省編「諸外国の学校教育」各国の教育制度を十分に吟味し，必要に応じて在日公館等又は本庁を通じ外務省に照会する。なお，在留資格該当性に問題がないと判断される場合で，卒業証明書等の信ぴょう性に疑

義がもたれることから、在外公館に照会する必要があると判断するときは、次の点を明記した上で関係記録とともに本庁に外務省あて照会方文書で依頼する。

- (1) 申請人の身分事項
- (2) 照会するに至った理由（疑義の詳細）
- (3) 大学等の名称、所在地及び電話番号
- (4) 照会事項

#### 6 専門士及び高度専門士

- (1) 「本邦の専修学校」とは、本邦に所在しているものをいう。
- (2) 「(当該修了に関し法務大臣が告示をもって定める要件に該当する場合)」とは、以下ア又はイのいずれかに該当する場合である。

ア 次のいずれにも該当すること。

(ア) 本邦において専修学校の専門課程の教育を受けたこと（したがって、外国において通信教育等により本邦の専修学校の専門課程の教育を受けた場合は本要件に該当しないこととなる。）。

(イ) 専修学校の専門課程の修了者に対する専門士及び高度専門士の称号の付与に関する規程（平成6年文部省告示第84号。以下「専門士等に係る規程」という。）に規定する専門士と称することができること。

イ 専門士等に係る規程に規定する高度専門士と称することができること。

- (3) 専門士又は高度専門士とは、所定の要件（一定の修業年限（専門士にあつては2年以上、高度専門士にあつては4年以上）、一定の授業時間数（専門士にあつては1700時間以上、高度専門士にあつては3400時間以上）、試験等による成績評価及び卒業認定）を満した専修学校を卒業した者に対して「専門士」又は「高度専門士」の称号が付与される。
- (4) 「研究」の上陸許可基準に適合するためには「高度専門士」の称号が付与されていることが必要である。

#### 7 従事しようとする業務と専攻科目との関連性について

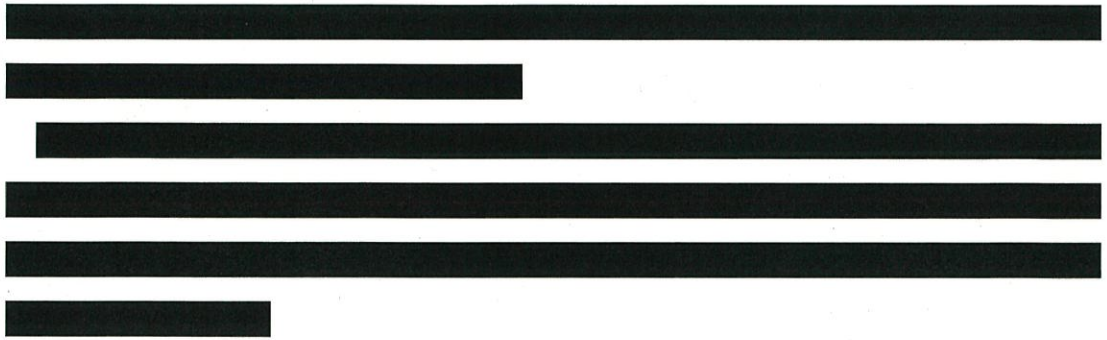
「技術・人文知識・国際業務」の在留資格においては、大学又は専修学校において専攻した科目と従事しようとする業務とが関連していることが求められているところ、当該関連性については、第15節第1の3(2)イ(イ)を参照。

#### 第6 外国の公的機関及び外国の教育機関の範囲

「外国の公的機関」については、上陸基準省令の「研修」の項に、「外国の教育機関」については、同省令の「興行」、「技能」及び「研修」の項にそれぞれ規定されている。







## 第7 実務経験

従事しようとする業務に関する実務経験は、職業活動として従事した期間を言い、教育機関（夜間学部を除く。）に所属している間にアルバイト的に従事した期間を含まない。

なお、上陸基準省令において、教育機関において従事しようとする業務に係る科目を専攻した期間を含む旨の規定があるものについては、当該期間を含むこととなる。

## 第8 雇用状況の悪化に伴う外国人の在留に関する取扱い

雇用先の倒産・業務縮小等により、自己の都合によらない理由で解雇、雇止め又は待機（以下「解雇等」という。）を通知され、経済的に困難な状況下に置かれている「技術・人文知識・国際業務」等の就労資格（「特定技能」の在留資格を含む。）を有する外国人については、下記のとおり取り扱う。

### 1 雇用先企業から解雇又は雇止めの通知を受けた者

#### (1) 本邦で就職活動の継続を希望する者について

ア 就職活動中の者については、現に有する在留資格のまま、在留期限まで在留を認める。

イ 当該外国人から、就職活動期間中の生活費を補う目的のアルバイト活動のため資格外活動許可申請があった場合においては、当該外国人が雇用先企業の都合により解雇、又は雇止めされたものであることを証する文書の提出を求めるとともに、ハローワークが交付するハローワークカード等により就職活動中であることが確認できれば、第10編第2章第2節第1の一般原則1、4及び5の要件に適合するか否かについて審査し、いずれの要件にも適合すると認められるときは、1週について28時間以内で包括的に資格外活動を許可する。

なお、当該資格外活動許可の期限は、許可の日から90日又は現に有する在留期間の満了日のいずれか一方で、さきに到来する日とする。

(注) ① 解雇等されたことを証する文書について雇用先企業から入手することが困難な場合は、当該外国人からの任意の様式による申立書で差し支えない。

また、ハローワークカード等を所持しない場合も同様として差し支えない。



- ② 当該外国人が就職活動を継続していることが立証されれば、第10編第2章第2節第1の2の要件については適合していることを要さない。
- ③ 許可書の記載その他必要な事項については、第10編第2章に規定するところによる。

〈記載例〉

1週について28時間以内の収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動（風俗営業若しくは店舗型風俗特殊営業が営まれている営業所において行われるもの又は無店舗型風俗特殊営業、映像送信型風俗特殊営業、店舗型電話異性紹介営業若しくは無店舗型電話異性紹介営業に従事する者を除く。）

- ④ 当該資格外活動許可の期限が到来後も再就職先が決定していない者から、再度資格外活動許可申請があった場合は、上記イに従い改めて審査を行い、可否を決定する。

ウ 当該外国人が、在留期限の到来後も継続就職活動を行う目的で在留を希望する場合は、上記アにより在留期限到来前から就職活動を行っていることが確認され、在留状況に問題がない等許可することが相当であるときは、在留資格「特定活動」（在留期間は6月）への在留資格の変更を許可する。

ただし、「特定技能」の在留資格を有する外国人に対して変更を許可する場合は在留期間を4月とする。

この場合、指定する活動は、次のとおりとする。

「就職活動及び当該活動に伴う日常的な活動（収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動を除く。）」

なお、当該「特定活動」への在留資格の変更許可を受けた者から就職活動の継続を理由に在留期間更新申請があった場合は、これを認めないものとする。

エ 当該「特定活動」への在留資格の変更許可を受けた者から再入国許可申請がなされたときには、第10編第8章の規定に従い取り扱う。また、継続就職活動を行う間の必要経費等を補う目的のアルバイト活動のため、資格外活動許可があった場合は、第10編第2章第2節第1の1、2、4及び5の要件に適合するか否か並びに当該申請に係る活動が1週について28時間以内であるか否かについて審査し、いずれの要件にも適合すると認められるときは、許可する。

ただし、「特定技能」の在留資格を有する外国人に対して資格外活動許可をする場合は、上記イのとおり、在留資格「特定技能」の在留期間中に資格外活動許可を付与

した期間と合算して90日以内となるよう調整して許可する。

(注) ① 第10編第2章第2節第1の2については、継続就職活動を行っていることを要するので留意する。

② 許可書の記載その他の必要事項については、第10編第2章に規定するところによる。

オ 当該「特定活動」への在留資格の変更を希望する者について、在留資格「家族滞在」をもって在留する配偶者及び子がいる場合は、当該配偶者及び子についても同時に「特定活動」への在留資格変更許可申請を行うよう指導する。

当該配偶者又は子に対して指定する活動は、次のとおりとする。

「就職活動及び当該活動に伴う日常的な活動（収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動を除く。）を指定されて在留する者（（国籍）人）（氏名）の扶養を受ける（配偶者又は子）として行う日常的な活動（収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動を除く。）」

(2) 帰国準備のため在留を希望する者について

帰国準備のため在留を希望する者については、雇用先企業からの退職証明書等、当該外国人が雇用先企業の都合により解雇又は雇止めされた者である旨の証明書が提出された場合は、「短期滞在」（在留期間は90日）への在留資格の変更を許可する。

2 雇用先企業から待機を命ぜられた者

(1) 本邦で待機を希望する者について

ア 待機中の者については、現に有する在留資格のまま、在留期限まで在留を認める。

イ 当該外国人から、待機期間中の生活費を補う目的のアルバイト活動のため資格外活動許可申請があった場合においては、当該外国人が雇用先企業の都合により待機となった旨の説明書及び次の復職・職務内容等が決定している旨の説明書が提出されれば、復職後の職務内容が明らかに在留資格該当性がないと判断される場合及び待機期間満了日が当該資格外活動申請の日から90日を超える場合を除き、第10編第2章第2節第1の一般原則1、4及び5の要件に適合するか否かについて審査し、いずれの要件にも適合すると認められるときは、1週について28時間以内で包括的に資格外活動を許可する。

なお、当該資格外活動許可の期限は待機期間の満了日又は現に有する在留期限の満了日のいずれか一方で、さきに到来する日とする。

(注) ① 当該外国人が待機期間中であることが立証されれば、第10編第2章第2節第1の2の要件については適合していることを要しない。



② 許可書の記載その他必要な事項については、上記1(1)イの(注)③の規定による。

ウ 待機期間満了日が当該資格外活動許可申請の日から90日を超える旨の説明がなされたときは、待機期間の通算が180日以内であることを確認の上、資格外活動等在留状況に問題がない場合は、現に有する在留資格から「特定活動」への変更を認めるものとする。

この場合、在留期間は、待機期間の残余の期間に応じて月単位で決定するが、中長期在留者から除外されることのないよう、「4月」、「5月」又は「6月」のうち待機期間の満了の日又は当該満了の日を超える最も短期の在留期間を決定する。

指定する活動は、次のとおりとする。

「雇用先企業から待機を命ぜられ者が復職するまでの間に行う日常的な活動（収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動を除く。）」

なお、当該「特定活動」への在留資格の変更許可を受けた者から待機の継続を理由に在留期間更新許可申請があった場合は、これを認めないものとする。

エ 当該「特定活動」への在留資格の変更許可を受けた者に係る再入国許可申請及び資格外活動については、上記1(1)エに準じ許否を決定する。

(2) 待機期間中に在留期限が到来する者について

ア 在留期限が到来した時点で、雇用先企業から、残りの待機期間が1か月を超えない旨の説明がなされた場合は、在留期間更新許可申請を受け付け、当該外国人の復職を確認の上、在留期間更新許可の許否を判断する。

イ 在留期限が到来した時点で、残りの待機期間が1か月を超えることが予定される場合は、待機期間の通算が180日以内であることを確認の上、資格外活動等在留状況に問題がない場合は、現に有する在留資格から「特定活動」への在留資格の変更を許可する。

この場合、在留期間及び指定する活動は、上記2(1)ウと同様とする。

なお、その後の待機継続を理由とする在留期間更新許可については、これを認めないものとする。

ウ 当該「特定活動」への在留資格の変更許可を受けた者に係る再入国許可申請及び資格外活動許可申請については、上記1(1)エの規定を準用する。

エ 当該「特定活動」への在留資格の変更を希望する者について、在留資格「家族滞在」をもって在留する配偶者及び子がいる場合は、当該配偶者及び子についても同時に「特定活動」への在留資格変更許可申請を行うよう指導する。

当該配偶者及び子に対して指定する活動は、次のとおりとする。

「雇用先企業から待機を命ぜられた者が復職するまでの間に行う日常的な活動（収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動を除く。）を指定されて在留する者（（国 籍）人）（氏 名）の扶養を受ける（配偶者又は子）として行う日常的な活動（収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動を除く。）」

## 第9 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律に基づく雇用状況の届出

平成19年10月1日から雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律（平成19年法律第79号）が施行されたことに伴い、雇用主に対し職業安定所への外国人雇用状況の届出が義務化され、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）第29条（届出に係る情報提供）により、それらの情報を法務大臣又は出入国在留管理庁長官から厚生労働大臣に対し求めることができることとなっている（注）。

（注）働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（働き方改革関連法）（平成30年法律第71号）により、雇用対策法の名称は労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律に改められ、また、出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律（平成30年法律第88号）により、出入国在留管理庁長官も厚生労働大臣に対し情報提供を求めることが可能となった。

### 1 雇用状況届出の照会の目的

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律に基づく外国人雇用状況届出制度により、出入国在留管理庁に提供される情報と、出入国在留管理庁が保有する各種の外国人在留情報を突合・活用し、効果的な入国・在留審査及び違反調査を行うことを目的とする。

### 2 照会の対象

入国・在留諸申請及び違反調査等において、対象者の稼働先及び居住地に疑義があると思料される事案であること。

なお、特別永住者については、雇用主の届出義務から除外されている。

### 3 照会事項

照会する際には、企業名、所在地、代表者名等の雇用先及び照会対象者の身分事項について可能な限り特定して照会する。

### 4 照会方法



照会文書においては、必ず具体的な使用目的等を記載し、入国・在留審査に関する照会については、担当首席審査官から本庁在留管理支援部在留管理課補佐官あてに、違反調査等に関する照会については、担当首席入国警備官から本庁出入国管理部警備課補佐官あてに照会する。

#### 5 提供される内容

事業所で稼働又は離職した外国人の国籍、氏名、在留資格、在留期間、生年月日、性別、居住地、資格外活動許可の有無、勤務地又は事務所の名称及び所在地、労働者の賃金その他の雇用状況に関する事項が情報として厚生労働省において保有されるものの、情報提供に際しては、その必要性を同省において判断した上で提供されることとなる。

【参考】労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（抄）

(外国人雇用状況の届出等)

第28条 事業主は、新たに外国人を雇い入れた場合又はその雇用する外国人が離職した場合には、厚生労働省令で定めるところにより、その者の氏名、在留資格(出入国管理及び難民認定法第2条の2第1項に規定する在留資格をいう。次項において同じ。)、在留期間(同条第3項に規定する在留期間をいう。)その他厚生労働省令で定める事項について確認し、当該事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。

2 前項の規定による届出があつたときは、国は、次に掲げる措置を講ずることにより、当該届出に係る外国人の雇用管理の改善の促進又は再就職の促進に努めるものとする。

一 職業安定機関において、事業主に対して、当該外国人の有する在留資格、知識経験等に応じた適正な雇用管理を行うことについて必要な指導及び助言を行うこと。

二 職業安定機関において、事業主に対して、その求めに応じて、当該外国人に対する再就職の援助を行うことについて必要な指導及び助言を行うこと。

三 職業安定機関において、当該外国人の有する能力、在留資格等に応じて、当該外国人に対する雇用情報の提供並びに求人の開拓及び職業紹介を行うこと。

四 公共職業能力開発施設において必要な職業訓練を行うこと。

3 国又は地方公共団体に係る外国人の雇入れ又は離職については、第一項の規定は、適用しない。この場合において、国又は地方公共団体の任命権者は、新たに外国人を雇い入れた場合又はその雇用する外国人が離職した場合には、政令で定めるところにより、厚生労働大臣に通知するものとする。

4 第2項(第1号及び第2号を除く。)の規定は、前項の規定による通知があつた場合について準用する。

(届出に係る情報の提供)

第29条 厚生労働大臣は、法務大臣又は出入国在留管理庁長官から、出入国管理及び難民認定法に定める事務の処理に関し、外国人の在留に関する事項の確認のための求めがあつたときは、前条第1項の規定による届出及び同条第3項の規定による通知に係る情報を提供するものとする。

【参考】労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則(抄)

(法第28条第1項の厚生労働省令で定める事項)

第10条 法第28条第1項の厚生労働省令で定める事項は、新たに外国人を雇入れた場合における届出にあつては次の各号(第5号を除く。)に掲げる事項と、その雇用する外国人が離職した場合における届出にあつては第1号から第3号まで、第5号及び第6号に掲げる事項とする。

一 生年月日

二 性別

三 国籍の属する国又は出入国管理及び難民認定法第2条第5号ロに規定する地域

四

出入国管理及び難民認定法第19条第2項前段の許可(以下「資格外活動の許可」という。)を受けている者にあつては、当該許可を受けていること

五 住所

六 雇入れ又は離職に係る事業所の名称及び所在地

七 賃金その他の雇用状況に関する事項

2 新たに雇入れられ、又は離職する外国人が雇用保険法第4条第1項に規定する被保険者(以下「被保険者」という。)である場合には、法第28条第1項の届出(以下「外国人雇用状況届出」という。)は、雇入れに係るものにあつては雇用保険法施行規則第6条第1項に規定する雇用保険被保険者資格取得届と併せて、当該外国人の在留資格及び在留期間(出入国管理及び難民認定法第2条の二第三項前段に規定する在留期間をいう。以下同じ。)並びに前項第三号及び第四号に掲げる事項を届け出ることにより行うものとし、離職に係るものにあつては同令第7条第1項に規定する雇用保険被保険者資格喪失届と併せて、当該外国人の在留資格及び在留期間並



びに前項第三号に掲げる事項を届け出ることにより行うものとする。

- 3 新たに雇い入れられ、又は離職する外国人が被保険者でない場合にあつては、第1項の規定にかかわらず、法第28条第1項の厚生労働省令で定める事項は、雇入れに係る届出にあつては第1項第1号から第4号までに掲げる事項と、離職に係る届出にあつては同項第1号から第3号までに掲げる事項とし、外国人雇用状況届出は、外国人雇用状況届出書（様式第3号）により行うものとする。

(外国人雇用状況の届出事項の確認)

第11条 事業主は、外国人雇用状況届出を行うに当たつては、新たに雇い入れられ、又は離職する外国人の氏名、在留資格、在留期間及び前条第1項第1号から第3号までに掲げる事項を、次の各号に掲げる外国人の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める書類により、確認しなければならない。

一 出入国管理及び難民認定法第19条の3に規定する中長期在留者（以下この条において「中長期在留者」という。） 同法第19条の3に規定する在留カード（次項第1号において「在留カード」という。）

二 中長期在留者以外の外国人 旅券又は在留資格証明書（出入国管理及び難民認定法第20条第4項に規定する在留資格証明書をいう。次項第2号において同じ。）

2 外国人雇用状況届出に係る外国人が資格外活動の許可を受けている者である場合にあつては、事業主は、前条第1項第4号に掲げる事項を、次の各号に掲げる外国人の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める書類により、確認しなければならない。

一 中長期在留者 在留カード

二 中長期在留者以外の外国人 旅券、在留資格証明書、出入国管理及び難民認定法施行規則（昭和56年法務省令第54号）第19条第4項の規定による資格外活動許可書又は同令第19条の4第1項に規定する就労資格証明書

(外国人雇用状況の届出時期)

第12条 外国人雇用状況届出は、新たに外国人を雇い入れた場合にあつては当該事実のあつた日の属する月の翌月10日までに、その雇用する外国人が離職した場合にあつては当該事実のあつた日の翌日から起算して10日以内に、当該事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に提出することによつて行わなければならない。

2 被保険者でない外国人に係る外国人雇用状況届出は、前項の規定にかかわらず、当該外国人を雇い入れた日又は当該外国人が離職した日の属する月の翌月の末日までに、当該事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に提出することによつて行わなければならない。

第10 国税庁との情報連携

1 概要

国税庁は、入管法別表第一又は別表第二に掲げる在留資格を有する外国人が経営又は管理に関与する法人又は個人事業主等において、納税の義務に関する悪質な違反があった場合、出入国在留管理庁に対して情報を提供し、出入国在留管理庁は、当該情報を活用して慎重な審査を行い、その結果を国税庁に通知する。

2 在留諸申請における取扱いについて

地方出入国在留管理官署においては、本庁から連絡を受けた情報を

(1) の取扱い

ア 慎重審査の実施

「経営・管理」の在留資格を有する外国人が運営する企業等が消費税の不正還付に関して重加算税の賦課決定処分を受けた場合（処分が確定している場合）は、原則として在留期間更新許可申請を不許可とする。

なお、

(注1) 「経営・管理」の在留資格のほか、経営者が別表第1に掲げる在留資格の場合も原則として同様に取り扱う。

(注2) 不服申立て手続中のものとして情報提供を受けたものについては、国税庁から改めて結果が提供されることとなっている。

引き続き「経営・管理」の在留資格による在留を認めるに足りる相当の理由がある場合は、意見を付して本庁へ請訓することとするが、消費税不正還付事案については国庫からの詐取ともいふべき特に悪質な事案であり、

なお、入管法別表第2の在留資格により在留する外国人が企業等の経営者として活動している場合についても、在留を許可する場合の在留期間は原則として「1年」を決定し、納税状況を確認した上で在留期間の伸長を検討する。

イ 処分時の本庁への連絡

在留審査終了後、申請人（代理人を含む。以下同じ。）への通知前に、本庁在留管理支援部在留管理課就労審査係（以下「本庁就労審査係」という。）へ意見書及び申



請書類等を添付の上、入管WANで送付する。本庁就労審査係は、国税庁に対し対象者に係る審査結果を提供する。

#### ウ 申請人への通知

本庁就労審査係から審査結果通知発送についての指示を受けた後、申請人に対する審査結果の通知を発送する。

#### (2) [REDACTED]について

重加算税賦課処分がされた企業等への就職を目的とした在留資格認定証明書交付申請又は在留資格変更許可申請があった場合は、原則として許可しない。

また、既に当該企業等で勤務している者等から在留期間更新許可申請があった場合も同様に扱う。

#### (注)

なお、

[REDACTED]については、本庁就労審査係への事前連絡は不要とする。

### 第11 その他

#### 1 APEC 人材養成パートナーシップ

##### (1) 目的

APEC 地域の持続的成長を図る上で人材養成が極めて重要であるとの観点から、人材養成協力の一つとして、高等教育と高等教育終了後、実務経験を修得するための一定年限の就職を組み合わせた人材養成計画（APEC Partnership for Education）を実施するもの。

##### (2) APEC 加盟国（地域）

ブルネイ、シンガポール、マレーシア、インドネシア、タイ、フィリピン、オーストラリア、ニュージーランド、アメリカ、カナダ、中国、韓国、香港、台湾、メキシコ、パプアニューギニア、チリ、ロシア、ペルー、ベトナム、日本（2019年2月現在21か国・地域）

##### (3) 対象者

APEC 加盟国（地域）の国籍を有する留学生で、我が国の大学等（大学、大学院、短大及び高等専門学校）を卒業（修了）後、実務修得を目的として2～3年の間就職を希望する者で本計画の対象となっているもの。

（注1）3年を超えて就職しようとする者及び APEC 加盟国（地域）以外の国籍を有

する者は本計画の対象外である。

(注2)

(4) 滞在期間等

原則として3年を超える在留は認めない。

なお、在留資格変更許可に際して付与する在留資格は、法別表第1の2の表の在留資格の「法律・会計業務」、「医療」、「研究」、「技術・人文知識・国際業務」等行おうとする活動の態様にふさわしいものを選定すること。

2 ITS (International Technology Services) 制度による入国者の取扱い

(1) 経緯及び制度の目的

英国産業貿易省が推進する「プライオリティー・ジャパン」キャンペーンの一環として、英国企業で働く技術者80名を我が国に派遣し、生産管理等に関する知識を修得し、日英間の絆を強化する制度が創設され、我が国企業が英国人技術者を受け入れている。

同制度は、当初 EJS (Engineers to Japan Scheme) として創設され、その後 IBIS (International Business and Industrial Secondments) に、更に平成9年1月、ITS に名称変更された。

(2) 対象者

英国技術連盟が工学の分野において修士号を取得した後数年、企業での経験を積んだ技術者を選抜する。

(3) 活動内容等

英国企業の技術者を我が国企業又は企業等の研究所若しくは事業所等に6か月から1年間の予定で派遣し、研修並びに研究プロジェクト等での実習を通じ、生産管理等に関する知識の修得をする。

(4) 滞在費等

英国政府及び派遣企業が本邦での滞在費等をすべて負担する。

(5) 付与する在留資格

ア ITS 研修生は、所属企業の身分を離れることなく、本邦企業等に赴任して専門的業務に従事しつつ会社経営の実習を行うものでありその研修プログラムは我が国において就労活動に従事することを前提としているものである。したがって、これらの



者の本邦での活動は「研修」よりもむしろ社命による転勤により、本邦企業等において業務に従事する活動として取り扱うことが相当である。

イ 一方、これらの者の身分は本国企業に所属しているところから長期出張業務に当たり、英国政府及び派遣企業から年額約1400万円の金銭を本邦において収入として受ける。また、外国人本人と本邦受入企業の間で本研修プログラムの下で行う業務についての契約を行うことは可能であり、当該契約が締結されている場合は、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格に係る活動に従事する者として取り扱うことが可能である。さらに、これらの者が本邦で勤務する企業がその所属する本国企業との間に資本関係を有する場合は、「企業内転勤」として取り扱うことが可能である。

#### (6) その他

在留資格認定証明書交付申請があったときは、外国人本人の大学での卒業証明書を求めることを要しない。

### 3 EU研修生の取扱い

#### (1) 概要

ア EU研修生は、EU諸国内の企業に所属する外国人がEU本部との契約により所属企業の職員の身分を離れることなく、EU本部から月額2500ユーロの手当を受けて我が国に派遣されるものである。

イ 日本での活動は、6か月間駐日欧州委員会代表部で日本語等を学びながらセミナーに参加するなどの活動を行った後、3か月間本邦の企業において経営等の実習を受けるものであり、これらの活動を了した者は、所属企業の日本支店、駐在員事務所等で引き続き企業の幹部として就労するもの、他の外資系企業等に就職するもの又は帰国して元の所属企業に戻るものに分かれる。

ウ EU研修生は、すべて大学卒業者であって、これらの者が本邦の企業で行う活動は我が国の会社経営、行動科学等に係る相当高度な知識を要する業務について実習を受けるものである。

エ これらの者は、本邦企業とは何らの契約もなく、また、当該企業から手当等を含め金銭の受領は一切ない。

オ EU研修生は、年間約30人が来日しており、その約半数が配偶者を同伴して来日している。これら配偶者は、当該EC研修生の在留が継続している限り同居して生活している。

#### (2) 付与する在留資格

ア EU研修生の本邦での活動は、「研修」というよりもむしろ社命による企業内転勤

又は投資・経営の活動を行う前段階として行う研修として業務に従事する活動として取り扱うことが相当である。

イ 一方、研修のみを受けて帰国する者についても、身分が本国の企業に依然として所属していることから長期出張業務に当たるが、駐日欧州委員会から受ける月額2500ユーロの金銭は我が国における収入と言え、「研修」の在留資格には該当しない。

ウ したがって、例えば「研修として行う業務」についての契約が締結されれば、本邦の機関としての駐日欧州委員会代表部との契約に基づいて研修として行う「技術・人文知識・国際業務」に係る業務に従事するものとして取り扱うこととなる。また、現に在留中のEU研修生が本邦にある支店等に勤務するとして在留資格変更等の申請があった場合は、「企業内転勤」又は「経営・管理」の在留資格を決定する。

(3) その他

在留資格認定証明書交付申請があったときは、外国人本人の大学での卒業証明書を求めることを要しない。

4 日米地位協定上の米軍基地内の施設における一般外国人の就労

(1) 日米地位協定上の米軍基地内の施設は、法別表第1の下欄に掲げる「本邦の公私の機関」に該当する。

(2) 一般外国人が同協定上の米軍基地内のPX（売店）等の施設で働くことを理由に申請に及んだ場合、法第7条第1項第2号にいう別表第1の下欄に掲げる活動を行おうとする者として在留資格該当性及び基準適合性を審査することとなる。

5 UBI FRANCE（フランス企業振興会）の研修制度

(1) フランスの製品、技術等の広報、フランス企業と海外企業の提携の援助等ビジネス交流の促進が主な事業内容であるが、その中に、将来フランス企業に貢献する若い人材を海外企業で研修させるプログラムがある。

これはフランスの貿易に関するネットワークの枠組みの中で、フランス企業に貢献する人材として兵役免除志願者を海外に派遣し、6～24か月の間、海外の企業で実際に働くことにより専門的なトレーニングを行う制度で、UBI フランスから役務の対価として邦価換算36～38万円及び受入れ企業から手当（10万円）が支給される。

なお、平成13年10月からCFFE－ACTIM（フランス技術・企業国際振興事業団）



から UBI FRANCE へと名称変更したものの。

また、CFFE - ACTIM は兵役免除志願者を対象として同研修制度を行っていたが、平成13年夏に兵役制度がなくなり本プログラムの対象者は一般に公開された（基本的に大学卒以上。）。

(2) 付与する在留資格

従事する活動に応じ、「技術・人文知識・国際業務」等の在留資格を決定する。

(3) 参考

本制度の詳細については、在京フランス大使館経済部（TEL 03-3435-7455、担当者は日本語不可。フランス語又は英語。）に照会可能である。

また、本プログラム終了後、引続き本邦での就労（転職を含む。）を行うことについて、フランス政府はこれを認めている。

6 語学指導等を行う外国青年招致事業（The Japan Exchange and Teaching Programme, いわゆる「JETプログラム」をいう。）に係る外国人の取扱い

(1) 事業の概要

ア 本事業は、外国語教育の充実を図るとともに、地域レベルでの国際交流の進展を図ることを通じて、我が国と諸外国との相互理解を増進し、もって我が国の国際化の促進に資することを目的として、自治省（現総務省）、文部省（現文部科学省）、外務省と地方公共団体で構成する国際化推進自治体協議会（現（一財）自治体国際化協会）で計画され、その後、当省が外国青年の入国・在留に関する協力を行うことで参画し、昭和62年8月から実施されている。

イ 現在、（財）自治体国際化協会（CLAIR）及び上記3省からなる国際化推進連合協議会を設置し、外国青年の募集、選考等を行っている。

ウ 同計画の対象者が大学卒業後間もない外国人であり、通常日本の教員免許を有していないため、大部分の者は、「教員以外の職」について、高校の教員の補助者等として語学指導等の教育をする活動に従事している。

エ 在留資格「教育」に係る上陸許可基準に定める「これら以外の教育機関において教員以外の職について教育をする活動」とは、上記「JETプログラム」に基づき、教員の補助者として語学指導等の教育を行う活動を念頭に置いたものである。

(2) 外国青年のカテゴリー及び付与する在留資格

ア 語学指導等に従事する外国青年（ALT）・・・「教育」

イ 国際交流活動に従事する外国青年（CIR）・・・「技術・人文知識・国際業務」

ウ スポーツ国際交流に従事する外国青年（SEA）・・・「技能」

(3) JETプログラム経験者に係る取扱い

ア 在留資格認定証明書交付申請等における提出書類の取扱い

(ア) 対象者

過去において JET プログラムに参加し、地方公共団体等との契約に基づく外国語指導助手 (ALT) 等としての活動を修了した者 (以下「JET 経験者」という。) であって、その後改めて、本邦において語学指導者等 (JET プログラム参加時と同様の職種) としての活動に従事することを希望する者

(イ) 措置

JET プログラムに参加する者については、学歴・経歴 (以下「学歴等」という。) において相当の要件を満たす必要があることにかんがみ、JET 経験者に対して交付される在職証明書 (以下「JET 在職証明書」という。) (注) によって、申請人が JET 経験者であることを確認できれば、学歴等については、他の立証資料の提出を求めない。

なお、JET 経験者が日本の文化 (日本語を含む。) 等の修得のため、「文化活動」又は「留学」等の在留資格に該当する活動に従事することを希望する場合も同様とする。

(注) JET 在職証明書は、(一財) 自治体国際化協会の定める様式により、JET 経験者と外国語指導助手 (ALT) としての契約を締結していた地方公共団体等が交付するものであり、総務省自治行政局国際室から各都道府県国際交流担当課及び各指定都市国際交流担当課に対し、同証明書の活用を依頼している。

イ 本邦において就職活動を行うことを希望する者に係る取扱い

(ア) 対象者

- ① JET 経験者のうち、本国へ帰国後、本邦において就職活動を行うため、「短期滞在」の在留資格で入国し、在留している者であって、引き続き本邦における就職活動の継続を希望する者
- ② 本邦在留中の JET プログラム参加者であって、地方公共団体等との契約に基づく活動を修了した後も引き続き本邦に在留して就職活動を行うことを希望する者

(イ) 措置

JET 経験者に対して発行される JET 在職証明書をもって、申請人が JET 経験者であることが確認されれば、最長180日間の「短期滞在」の在留資格による本邦在留を認める。



なお、資格外活動許可については、第8の1(1)イの規定を準用し、また、再入国許可申請については、第10編第7章第1節第1の規定に従うこととする(数次再入国許可は認めない。)

## 7 イノベティブ・アジア事業に参加し、日本での研修(留学、インターンシップ)を修了した者に対する優遇措置について

### (1) 対象者

外務省から委託を受けた独立行政法人国際協力機構(以下「JICA」という。)が実施するイノベティブ・アジア事業の研修(外務省及びJICAが「イノベティブ・アジア事業」の研修とみなす「フレンドシップ事業」の研修を含む。)を修了した者で、JICAが発行した研修修了証明書(写し)を提出する者

(注) イノベティブ・アジア事業は、平成29年度から令和3年度までの5年間に渡って毎年200人程度の新規研修員の受入れを行うこととされている。

フレンドシップ事業研修は、平成24年から実施されているものであるが、平成30年以降に受け入れた者については、外務省・JICAにおいて、イノベティブ・アジア事業の研修員としてもみなすこととしたことを受け、イノベティブ・アジア事業と同時期に受け入れられた者については、優遇措置の対象とするものである。同事業の受入れは、毎年30人程度である。

### (2) 優遇措置

#### ア 審査の迅速化

在留資格「留学」又は「文化活動」から就労資格への変更許可申請を行う場合、在留審査の優先処理対象者とする。

なお、在留資格変更許可申請のみならず、当事業参加後に出国し、本邦での就職のため在留資格認定証明書交付申請を行う場合も含む。

#### イ 提出書類の簡素化

原則として、上記申請を行う場合、学歴及び職歴その他経歴等を証明する資料の提出を求めない。

(注) 当該研修を修了する者は、全て海外の大学を卒業した者であり、研修参加に当たって、外務省による経歴の確認が既になされていることから、簡素化の対象とするもの。なお、事業参加後、相当の年数を経過した後に申請があった場合等、必要に応じて追加資料の提出を求めることは差し支えない。

## 8 留学生就職促進プログラムで構築された教育プログラムを修了した留学生の在留諸申請における優遇措置について

(1) 留学生就職促進プログラムの事業目的及び事業概要

留学生就職促進プログラムは、外国人留学生の日本国内での就職率向上に向け、各大学が地域の自治体や産業界と連携し、国内・日系企業の就職に重要なスキルである「日本語能力」、「日本での企業文化等キャリア教育」及び「中長期インターンシップ」を一体として学ぶ環境を創設し、その取組を普及することにより外国人留学生の我が国での定着を図ることなどを目的としている。

本事業は、留学生が在籍する各大学と地方公共団体等により構成される産学官コンソーシアムによる教育プログラムを文部科学省が選定することによって行われるところ、文部科学省への申請は大学が代表して行うことから、プログラムの実施を委託された大学を「プログラム実施機関」という。

なお、本事業は令和3年度が最終事業年度であるところ、今後延長される見込みであり、教育プログラムを修了する留学生は、毎年450人程度とされている。

(2) 優遇措置

ア 審査の迅速化

プログラム実施機関において、プログラム修了証明書（注）の発行を受けた者については、優先処理の対象者とする。

ただし、通常案件同様、卒業見込みの時点では許可（又は交付）できないため、大学の卒業後に許可（又は交付）する（大学を卒業後、大学院に在学中の者を除く。）。

（注）以下の事項が記載されているものであれば、参考様式を用いる必要はないが、参考様式を使用しない場合、プログラム実施機関はあらかじめ使用する様式について所管する地方出入国在留管理局に提出することとなっている。

①法務大臣宛の文書であること、②発行日、③文書管理番号、④発行者名（大学）、⑤委託期間中であること、⑥対象者の国籍・地域、氏名、生年月日、性別、⑦対象者がプログラムを修了した者であること、⑧受講期間（例：2019年4月1日から2023年3月31日）、⑨（委託期間終了後も継続して本優遇措置を受けたいこと希望し、文部科学省から確認を受けている場合）委託期間終了後もプログラムを適正に運用していることについて文部科学省から確認を受けていることの誓約

イ 提出書類の簡素化

上記アの対象者である留学生が、コンソーシアムに3年度にわたって適切に参画している企業であるとして、プログラム実施機関から発行されたプログラム参画証明書（注1、2）に記載された企業等に就職する場合、提出資料について、カテゴリー1



に該当するものとして取り扱う。

なお、大学卒業から一定の年数を経過した後に在留資格認定証明書の交付申請があった場合等、申請人に対し必要に応じて追加資料の提出を求めることを妨げるものではない。

(注1) 対象者が内定を得た年度より前のいずれか2年度において、コンソーシアムに参画したもので、かつ、内定を得た年度も参画が認められるものに交付される。

(注2) 以下の事項が記載されているものであれば、参考様式を用いる必要はないが、参考様式を使用しない場合、プログラム実施機関はあらかじめ使用する様式について所管する地方出入国在留管理局に提出することとなっている。

①発行日、②文書管理番号、③発行者名(大学)、④委託期間中であること、⑤企業等の名称、⑥当該企業が3年度にわたりコンソーシアムに適切に参画している企業等であること、⑦参画期間(例:2019年度から2021年度(2019年4月1日から2022年3月31日))、⑧(委託期間終了後も継続して本優遇措置を受けることを希望し、文部科学省から確認を受けている場合)委託期間終了後もプログラムを適正に運用していることについて文部科学省から確認を受けていることの誓約

なお、上記の事項が記載されているのであれば、プログラム実施機関の負担を考慮し、対象となる企業等をリスト化した証明書であっても差し支えないこととしている。

#### ウ 対象とする申請

(ア) 在留資格「留学」又は「特定活動(継続就職活動)」の在留資格からの就労資格への在留資格変更許可申請

(注) 上記ア、イの要件に該当するものであれば、対象者が就労資格への変更後、転職等の事情により他の就労資格へ在留資格変更許可申請を行う場合も対象とする。

(イ) 一旦帰国し、本邦で就職するために行う在留資格認定証明書交付申請