

第16節 企業内転勤

第1 在留資格の審査

1 企業内転勤の在留資格について

「企業内転勤」の在留資格は、企業活動の国際化に対応し、人事異動により外国の事業所から本邦の事業所に転勤する外国人を受け入れるために設けられたものである。同一企業等の内部で外国の事業所から本邦の事業所に一定期間転勤して、「技術・人文知識・国際業務」の項の下欄に掲げる活動を行うものが該当する。

2 該当範囲

入管法別表第1の2の表の「企業内転勤」の項の下欄は、本邦において行うことができる活動を以下のとおり規定している。

本邦に本店、支店その他の事業所のある公私の機関の外国にある事業所の職員が本邦にある事業所に期間を定めて転勤して当該事業所において行うこの表の技術・人文知識・国際業務の項の下欄に掲げる活動

(1) 企業内転勤の在留資格に該当する範囲

ア 「企業内転勤」の在留資格により行うことができる活動内容は、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格に係る活動であるが、同一企業等内の転勤者として本邦において限られた期間勤務するものである点で、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格をもって在留する外国人と異なる。

イ 「企業内転勤」の在留資格は、「自然科学の分野に属する技術又は知識」、「人文科学の分野に属する知識」又は「外国の文化に基盤を有する思考若しくは感受性」のうち少なくともいずれか一を必要とする業務に従事する活動である。

(2) 用語の意義

ア 「本邦に本店、支店その他の事業所のある公私の機関」には、民間企業のみならず、公社、独立行政法人及びその他の団体（JETRO、経団連等）が含まれる。また、外国の政府関係機関又は外国の地方公共団体（地方政府を含む。）の関係機関も含まれる。ただし、外国の政府関係機関の場合に当該機関における活動が「外交」又は「公用」の在留資格に該当するときは、これらの在留資格を決定する。

イ 「転勤」は、通常、同一会社内の異動であるが、系列企業内（財務諸表等の用語、様式及び作成方法に関する規則（昭和38年大蔵省令第59号）第8条にいう「親会社」、「子会社」及び「関連会社」を指す。以下、「親会社」、「子会社」及び「関連会社」については、同規則の定義による。下記第2の2参照。）の出向等も「転勤」に含まれる。

ウ 「期間を定めて転勤して」とは、本邦の事業所での勤務が一定期間に限られていることを意味する。

(3) 留意事項

ア 同一の法人内で異動して「企業内転勤」の在留資格をもって在留する場合は、改めて雇用等の契約を結ぶ必要はない。

イ 本邦にある事業所は、事業が適正に行われ、かつ、安定的に事業を行っていると思われるものでなければならない。

ウ 本邦にある事業所は、施設が確保され、当該施設において事業活動が行われるものでなければならない。ただし、次のいずれかに該当する場合は、施設が確保されているものとする。

(ア) 当該外国人が稼働する外国企業に対し地方公共団体等（地方公共団体、独立行政法人及び第三セクター（地方公共団体の出資の比率が2分の1以上の商法・民法法人に限る。）をいう。）が提供した施設を事業所として使用し、外国企業の支店等開設準備を行おうとするもの。

この場合、地方公共団体等の講じるべき措置や留意事項は、以下のとおりである。

- ① 外国企業が本邦において事業を行う拠点となる事業所の確保を支援するため、地方公共団体等が外国企業に対し、その事業の用に供する施設を提供するための必要な措置が講じられていることを要する。
- ② 当該施設を提供する機関が地方公共団体以外の機関である場合には、地方公共団体は当該機関を特定しなければならない。
- ③ 当該施設は地方公共団体等が保有している施設に限り、単に貸与されたものを提供することでは認められないので留意すること。

(イ) 次の①又は②に掲げる第三セクターが提供した施設を事業所として使用し、外国企業の支店等開設準備を行おうとするもの。

- ① 複数の地方公共団体が共同出資した第三セクターであって、次の要件をすべて満たすもの。
 - a 複数の地方公共団体による共同出資の総額が2分の1以上であること。
 - b 複数の地方公共団体の意思が統一され、共通の意思をもって常に当該第三セクターの意思決定機関を支配していること。
 - c 当該施設の提供事業についての責任の主体が明確にされていること。
- ② 地方公共団体及び独立行政法人が共同出資した第三セクターであって、次の要件をすべて満たすもの。
 - a 共同出資を行っている地方公共団体が第三セクターの意思決定機関を支配していること。
 - b 当該施設の提供事業についての責任の主体が明確にされていること。

(4) 他の在留資格との関係

企業内転勤者が企業の経営又は管理に従事する場合には、「経営・管理」の在留資格に該当する。

3 基準

申請人が次のいずれにも該当していること。

(1) 第1号

申請に係る転勤の直前に外国にある本店、支店その他の事業所において法別表第1の2の表の技術・人文知識・国際業務の項の下欄に掲げる業務に従事している場合で、その期間（企業内転勤の在留資格をもって外国に当該事業所のある公私の機関の本邦にある事業所において業務に従事していた期間がある場合には、当該期間を合算した期間）が継続して1年以上あること。

ア 要件の内容

- (ア) 「技術・人文知識・国際業務」の項の下欄に規定する業務であれば足り、転勤後本邦において従事する業務と同一又は関連する業務であることまでは必要でない。
- (イ) 申請人が本邦の本店、支店その他の事業所に転勤する直前に1年以上継続して勤務していたことが必要である。ただし、直前の1年以内に外国の事業所等から転勤して本邦にある事業所に「企業内転勤」の在留資格により在留していた期間がある場合は、その期間を含めることができる。

イ 留意事項

「申請に係る転勤の直前に外国にある本店、支店その他の事業所において…継続して1年以上あること」とは、新たに採用した職員を直ちに本邦に転勤させることは認めないという規定であり、これは外国企業が本邦における労働力を確保しようという目的だけのために、その企業において何ら在留資格「技術・人文知識・国際業務」に該当する業務を行ったことがない新規採用職員を本邦に転勤させることを防止する趣旨である。

このような趣旨から、外国人が働いていた会社が、転勤元と業務上及び資本関係等密接な関連を持つケース、すなわち同種の業務を行っている子会社や関連会社であり、人事異動等が一体的に行われることが可能な程度の関係を持っているのであれば、転勤元に籍を置き、1年以上勤務したことがなくとも、当該子会社や関連会社での勤務実績を合算して継続して1年以上あれば基準に適合すると取り扱って差し支えない。

なお、基準に適合しない場合には、従事しようとする業務内容が「技術・人文知識・国際業務」の在留資格にも該当し得ないときを除き、直ちに在留資格認定証明書交付申請を不交付処分とすることなく、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格に該当するか否かを確認の上、当該在留資格による上陸のための条件への適合性について審査する。

(2) 第2号

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。

要件の内容

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要件を定めたものである（第1節第2の「報酬」を参照）。

4 審査のポイント

(1) 在留資格の決定時

ア 申請書の入国目的又は希望する在留資格欄の記載が「企業内転勤」であることを確認する。

イ 申請書の勤務先又は活動先、派遣元会社若しくは団体、派遣元会社又は団体と勤務先との関係、勤務先事業内容、派遣・就労予定期間、職務上の地位及び職務内容欄の記載並びに立証資料により、次の事項を確認する。

(ア) 外国の事業所と本邦の事業所の関係が下記第2の2に規定するいずれかの関係にあること。

(イ) 期間を定めて転勤するものであること。

(ウ) 本邦の事業所において行う活動が入管法別表第1の2の表の「技術・人文知識・国際業務」の項の下欄に掲げる活動であること。

ウ 申請書の職歴欄の記載及び立証資料により、次の事項を確認する。

(ア) 転勤前に勤務していた事業所において、入管法別表第1の2の表の「技術・人文知識・国際業務」の項の下欄に掲げるに係る活動に従事していたこと。

(イ) 上記(ア)の従事していた期間（企業内転勤の在留資格をもって外国に当該事業所のある公私の機関の本邦にある事業所において業務に従事していた期間がある場合には、当該期間を合算した期間）が継続して1年以上あること。

エ 申請書の給与・報酬欄及び立証資料により、申請人が受ける報酬が日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上であることを確認する。

(2) 在留期間の更新時

ア 申請書の勤務先又は活動先欄の記載及び立証資料により、申請時の事業所と同一の事業所において活動を継続するものであることを確認する。

イ 申請書の給与・報酬欄の記載から、日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上であることを確認する。

ウ 住民税の課税（又は非課税）証明書及び納税証明書により、収入額が契約時の金額であること及び納税が行われていることを確認する。

5 立証資料

第31節別表のとおり。

6 在留期間

在留期間	運用
5年	<p>次の①、②及び⑤のいずれにも該当し、かつ、③又は④のいずれかに該当するもの。</p> <p>① 申請人が入管法上の届出義務（住居地の届出、住居地変更の届出、所属機関の変更の届出等）を履行しているもの（上陸時の在留期間決定の際には適用しない。）</p> <p>② 学齢期（義務教育の期間をいう。）の子を有する親にあっては、子が小学校、中学校又は義務教育学校（いわゆるインターナショナルスクール等も含む。）に通学しているもの（上陸時の在留期間決定の際には適用しない。）</p> <p>③ 契約機関がカテゴリー1又はカテゴリー2に該当するもの</p> <p>④ ③以外の場合は、「企業内転勤」の在留資格で3年の在留期間が決定されている者で、かつ、本邦において引き続き5年以上「企業内転勤」の在留資格に該当する活動を行っているもの</p> <p>⑤ 就労予定期間が3年を超えるもの</p>
3年	<p>次のいずれかに該当するもの。</p> <p>① 次のいずれにも該当するもの</p> <p>a 5年の在留期間の決定の項の①及び②のいずれにも該当し、かつ、③又は④のいずれかに該当するもの</p> <p>b 就労予定期間が1年を超え3年以内であるもの</p> <p>② 5年の在留期間を決定されていた者で、在留期間更新の際に次のいずれにも該当するもの</p> <p>a 5年の在留期間の決定の項の①又は②のいずれかに該当せず、かつ、③又は④のいずれかに該当するもの</p> <p>b 就労予定期間が1年を超えるもの</p> <p>③ 5年、1年又は3月の項のいずれにも該当しないもの</p>
1年	<p>次のいずれかに該当するもの。</p> <p>① 契約機関がカテゴリー4（カテゴリー1、2又は3のいずれにも該当しない団体・個人）に該当するもの</p> <p>② 3年の在留期間を決定されていた者で、在留期間更新の際に5年の在留期間の項の①又は②のいずれかに該当しないもの</p>

	③ 職務上の地位，活動実績，所属機関の活動実績等から，在留状況を1年に1度確認する必要があるもの ④ 就労予定期間が1年以下であるもの
3月	就労予定期間が3月以下であるもの

※1 申請人が納税を始めとする各種の公的義務を履行していない場合は，当該義務不履行の態様等を勘案し，在留の可否，許可する場合の在留期間を検討することとなる。

2 刑事処分を受けた者は，その犯罪及び刑事処分の内容等を勘案し，在留の可否，許可とする場合の在留期間を検討することとなる。

3 [Redacted]

(1) [Redacted]

ア [Redacted]

[Redacted]

イ [Redacted]

[Redacted]

(2) [Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

4 中長期在留者からの在留期間更新許可申請時においては，就労予定期間が残り3月未満の場合であっても，中長期在留者から除外されることのないよう，原則として「3月」ではなく「1年」を決定する。

第2 応用・資料編

1 財務諸表等の用語，様式及び作成方法に関する規則（昭和38年大蔵省令第59号）（抄）第8条（定義）

1～2 略

3 この規則において「親会社」とは，他の会社等（会社，組合その他これらに準ずる事業体（外国におけるこれらに相当するものを含む。）をいう。以下同じ。）の財務及び営業又は事業の方針を決定する機関（株主総会その他これに準ずる機関をいう。以下「意思決定機関」という。）を支配している会社をいい，「子会社」とは，当該他の会社等をいう。親会社及び子会社又は子会社が，他の会社等の意思決定機関を支配している場合における当該他の会社等も，その親会社の子会社とみなす。

- 4 前項に規定する他の会社等の意思決定機関を支配している会社とは、次の各号に掲げる会社をいう。ただし、財務上又は営業上若しくは事業上の関係からみて他の会社等の意思決定機関を支配していないことが明らかであると認められる会社は、この限りでない。
- 一 他の会社等（民事再生法（平成十一年法律第二百二十五号）の規定による再生手続開始の決定を受けた会社等、会社更生法（平成十四年法律第百五十四号）の規定による更生手続開始の決定を受けた株式会社、破産法（平成十六年法律第七十五号）の規定による破産手続開始の決定を受けた会社等その他これらに準ずる会社等であつて、かつ、有効な支配従属関係が存在しないと認められる会社等を除く。以下この項において同じ。）の議決権の過半数を自己の計算において所有している会社
 - 二 他の会社等の議決権の百分の四十以上、百分の五十以下を自己の計算において所有している会社であつて、かつ、次に掲げるいずれかの要件に該当する会社
 - イ 自己の計算において所有している議決権と自己と出資、人事、資金、技術、取引等において緊密な関係があることにより自己の意思と同一の内容の議決権を行使すると認められる者及び自己の意思と同一の内容の議決権を行使することに同意している者が所有している議決権とを合わせて、他の会社等の議決権の過半数を占めていること。
 - ロ 役員、業務を執行する社員若しくは使用人である者、又はこれらであつた者で自己が他の会社等の取締役会その他これに準ずる機関の構成員の過半数を占めていること。
 - ハ 他の会社等の重要な財務及び営業又は事業の方針の決定を支配する契約等が存在すること。
 - ニ 他の会社等の資金調達額（貸借対照表の負債の部に計上されているものに限る。）の総額の過半について融資（債務の保証及び担保の提供を含む。以下この号及び第六項第二号ロにおいて同じ。）を行っていること（自己と出資、人事、資金、技術、取引等において緊密な関係のある者が行う融資の額を合わせて資金調達額の総額の過半となる場合を含む。）
 - ホ その他他の会社等の意思決定機関を支配していることが推測される事実が存在すること。
 - 三 自己の計算において所有している議決権と自己と出資、人事、資金、技術、取引等において緊密な関係があることにより自己の意思と同一の内容の議決権を行使す

ると認められる者及び自己の意思と同一の内容の議決権を行使することに同意している者が所有している議決権とを合わせた場合（自己の計算において議決権を所有していない場合を含む。）に他の会社等の議決権の過半数を占めている会社であつて、かつ、前号ロからホまでに掲げるいずれかの要件に該当する会社

- 5 この規則において「関連会社」とは、会社（当該会社が子会社を有する場合には、当該子会社を含む。）が、出資、人事、資金、技術、取引等の関係を通じて、子会社以外の他の会社等の財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができる場合における当該子会社以外の他の会社等をいう。
- 6 前項に規定する子会社以外の他の会社等の財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができる場合とは、次の各号に掲げる場合をいう。ただし、財務上又は営業上若しくは事業上の関係からみて子会社以外の他の会社等の財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができないことが明らかであると認められるときは、この限りでない。
 - 一 子会社以外の他の会社等（民事再生法の規定による再生手続開始の決定を受けた会社等、会社更生法の規定による更生手続開始の決定を受けた株式会社、破産法の規定による破産手続開始の決定を受けた会社等その他これらに準ずる会社等であつて、かつ、当該会社等の財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができないと認められる会社等を除く。以下この項において同じ。）の議決権の百分の二十以上を自己の計算において所有している場合
 - 二 子会社以外の他の会社等の議決権の百分の十五以上、百分の二十未満を自己の計算において所有している場合であつて、かつ、次に掲げるいずれかの要件に該当する場合
 - イ 役員、業務を執行する社員若しくは使用人である者、又はこれらであつた者で自己が子会社以外の他の会社等の財務及び営業又は事業の方針の決定に関して影響を与えることができる者が、当該子会社以外の他の会社等の代表取締役、取締役又はこれらに準ずる役職に就任していること。
 - ロ 子会社以外の他の会社等に対して重要な融資を行つていること。
 - ハ 子会社以外の他の会社等に対して重要な技術を提供していること。
 - ニ 子会社以外の他の会社等との間に重要な販売、仕入れその他の営業上又は事業上の取引があること。
 - ホ その他子会社以外の他の会社等の財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができることが推測される事実が存在すること。

三 自己の計算において所有している議決権と自己と出資、人事、資金、技術、取引等において緊密な関係があることにより自己の意思と同一の内容の議決権を行使すると認められる者及び自己の意思と同一の内容の議決権を行使することに同意している者が所有している議決権とを合わせた場合（自己の計算において議決権を所有していない場合を含む。）に子会社以外の他の会社等の議決権の百分の二十以上を占めているときであつて、かつ、前号イからホまでに掲げるいずれかの要件に該当する場合

四 複数の独立した企業（会社及び会社に準ずる事業体をいう。以下同じ。）により、契約等に基づいて共同で支配される企業（以下「共同支配企業」という。）に該当する場合

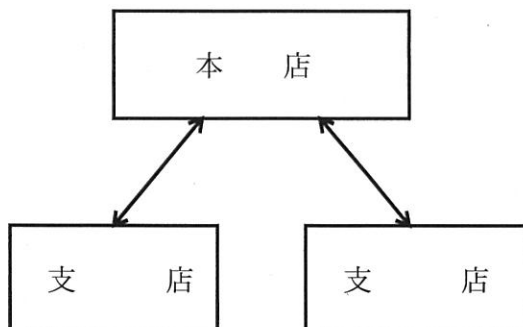
7 特別目的会社（資産の流動化に関する法律（平成十年法律第百五号。以下この条及び第百十九条第八号において「資産流動化法」という。）第二条第三項に規定する特定目的会社（第百十九条第八号において「特定目的会社」という。）及び事業内容の変更が制限されているこれと同様の事業を営む事業体をいう。以下この項において同じ。）については、適正な価額で譲り受けた資産から生ずる収益を当該特別目的会社が発行する証券の所有者（資産流動化法第二条第十二項に規定する特定目的借入れに係る債権者を含む。）に享受させることを目的として設立されており、当該特別目的会社の事業がその目的に従つて適切に遂行されているときは、当該特別目的会社に対する出資者及び当該特別目的会社に資産を譲渡した会社（以下この項において「出資者等」という。）から独立しているものと認め、第三項及び第四項の規定にかかわらず、出資者等の子会社に該当しないものと推定する。

8～39 略

2 「企業内転勤」の在留資格に該当する事業所の範囲

(1) 本店と支店間の異動

一般的には、本店（本社）から支店（支社、営業所）、又は支店から本店への異動が「企業内転勤」の対象となる。



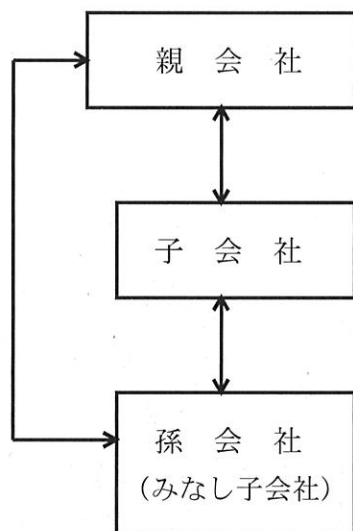
(注) 「 \longleftrightarrow 」は、企業内転勤にいう転勤に該当するもの。以下同じ。

(2) 親会社と子会社間の異動

ア 他の会社等の財務及び営業又は事業の方針を決定する機関（意思決定機関）を支配している会社を「親会社」といい、当該他の会社等を「子会社」という。

イ 親会社及び子会社又は子会社が、他の会社等の意思決定機関を支配している場合における当該他の会社等（いわゆる「孫会社」）も、その親会社の子会社とみなされる。

ウ これらの間の異動は、「企業内転勤」の対象となる。

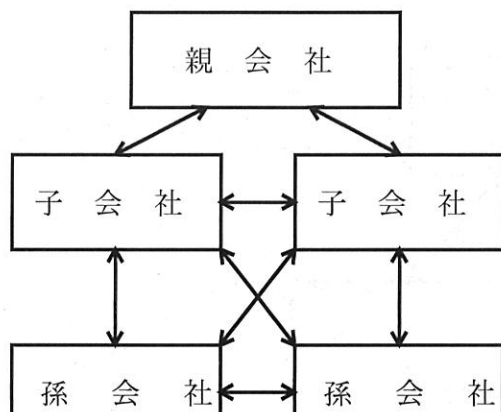


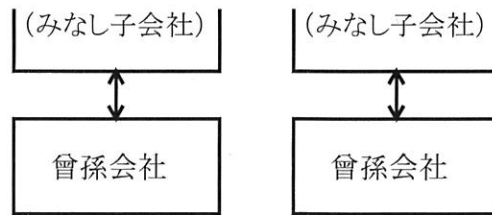
(3) 子会社間等の異動

ア 子会社の間での異動については、近年企業の分社化が進んでいる状況を考慮し、親会社と一体性を有するものとして、「企業内転勤」の対象とする。

イ 孫会社（親会社から見て）の間での異動及び子会社と孫会社の間での異動についても、孫会社が子会社とみなされていることから、「企業内転勤」の対象となる。

ウ 孫会社の子会社（親会社から見て曾孫会社）については、みなし子会社の子会社であることから、縦の位置関係の移動については「企業内転勤」に該当することとなるが、曾孫会社間の異動は、「企業内転勤」の対象とはしない。（ただし、親会社が各孫、曾孫会社まで一貫して100%出資している場合には、曾孫会社も子会社とみなすことができることから、曾孫会社間の異動及び孫会社と曾孫会社間の異動も「企業内転勤」の対象となる。）



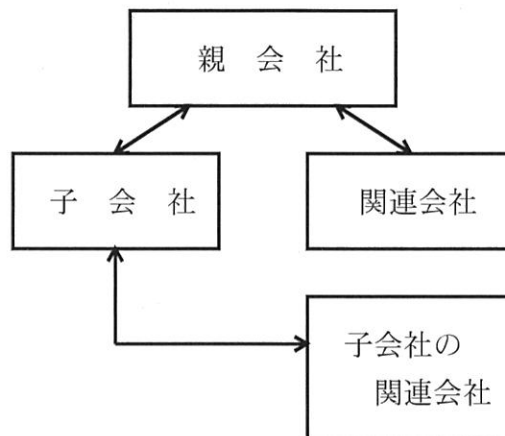


(4) エ 関連会社への異動

ア 「関連会社」とは、会社（当該会社が子会社を有する場合には、当該子会社を含む。）が、出資、人事、資金、技術、取引等の関係を通じて、子会社以外の他の会社等の財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができる場合における当該子会社以外の他の会社等をいう。

イ 関連会社への異動は、「企業内転勤」の対象となる。

ウ 関連会社の間での異動、及び親会社と子会社の関連会社間の異動は、「企業内転勤」の対象とはしない。



3 転勤の場合の「本邦の公私の機関との契約」の考え方

- (1) 転勤しようとする外国人が1年以上継続して勤務をしていなかった場合（すなわち「企業内転勤」の在留資格に係る基準に適合しない場合）で「技術・人文知識・国際業務」の在留資格の上陸許可基準に適合する場合は、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格をもって入国することが可能となる。
- (2) 1年以上継続して勤務をしていなかった外国人が、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で入国する場合、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格に該当する活動の要件として、「本邦の公私の機関との契約」に基づいて活動を行うことが求められる。しかし、本邦の公私の機関との契約に基づいて活動を行うことが必要であるのは「企業内転勤」の場合も同様であり、当該外国人は転勤する前に外国企業に採用された時点で当該企業との間で雇用契約等を既に結んでおり、当該雇用契約をもって「本邦の公私の機関との契約」があることから、同一の法人の外国の事業所から本邦の事業所への転勤の場合には新たな契約が不要となる。この点は、「企業内転勤」の在留資格に特有のことではなく、「技術

・人文知識・国際業務」の在留資格で入国する場合も同一法人の外国の事業所から本邦の事業所への転勤の場合は、本邦にある外国法人の本店、支店等との関係で新たに雇用契約を締結する必要はない。

4 勤務先が変更になる場合の取扱い

「企業内転勤」は、外国にある事業所から本邦にある同一企業又は同一企業グループ内（以下、単に「同一企業内」という。）の事業所（「当該事業所」）に転勤することであり、本邦内において勤務先を変更し、当初の事業所とは異なる事業所に勤務することとなった場合（以下、「更なる転勤」という。）は、「当該事業所」を離れることになり、原則として在留資格該当性が喪失することとなる。

しかしながら、ここでいう「更なる転勤」は、転勤元事業所が何ら関与することなく、転勤先である本邦の事業所の単独での判断（出向契約等において、外国人労働者の人事権が転勤元である外国の事業所から転勤先である本邦の事業所に移譲されている場合など）により、当該事業所から更に本邦にある別の事業所（同一企業内の別の事業所を含む。）へ転勤することであって、外国にある事業所の関与の下で、帰国することなく本邦にある同一企業内の別の事業所に新たに転勤させることまで否定するものではない。

したがって、本邦にある事業所の単独での命令によって本邦にある同一企業内の別の事業所に転勤する場合は、本邦内で転勤元事業所が関与しない新たな転勤関係を生じるといえることから「更なる転勤」に当たり、在留資格該当性が認められないが、転勤元事業所の最終的な判断による命令によって本邦にある同一企業内の別の事業所へ転勤する場合（転勤命令が本邦にある事業所と転勤元事業所の連名、あるいは転勤元事業所の承認があるなど、当該転勤命令への転勤元事業所の関与が確実である場合を含む。）は、それが帰国することなく直接異動するものであったとしても、その実質は転勤元事業所から転勤する場合と変わらないことから、「更なる転勤」には当たらず在留資格該当性を認められる。

また、転勤元と転勤先の変更が同時期に起こる場合について、転勤先の変更が転勤元の変更に伴って発生している場合は、表見上、新たに所属する外国の事業所から本邦の事業所に転勤する「新たな転勤関係」が生じることとなり、在留資格該当性があるようにも見えるが、転勤元の変更はすなわち転職であることから、本邦内の事業所の変更は転職に伴う稼働先（所属先）の変更にすぎず、転職元である外国にある事業所からの転勤とはいえないことから、在留資格該当性は認められない。