

第10 技能実習修了者による「技術・人文知識・国際業務」等の就労資格取得の可否

技能実習修了者による「技術・人文知識・国際業務」等の就労資格取得の可否について、審査要領において次のとおり明確化されています。

1 「技能実習」から「技術・人文知識・国際業務」等の就労資格への在留資格変更許可申請に係る扱い

上記第1章第3節6(13)アのとおり、審査要領においては、「技能実習」の在留資格をもって在留する者からの在留資格変更については、身分関係の成立又は出国準備を理由とする場合を除き、原則として「狭義の相当性」がないとして許可しないとされています。

しかし、例外として、例えば技能実習生のうち特に優秀であった者が、所属していた監視団体や実習実施者において、技能実習によって修得した技能等を活用して、在籍する技能実習生を指導する業務に従事することや、技能実習生の入国後講習等の場において、技能実習により修得した技能等に関する講義を講義すること等は、技能実習制度の趣旨に沿うものであることから、下記(1)及び(2)を満たす場合には、上掲許可基準（学歴要件、実務経験要件等）を満たす限りは、「技術・人文知識・国際業務」等の就労資格への在留資格変更が許可されうるとされています。

- (1) 申請に係る活動等について以下の①ないし⑤を全て満たしていること
- ① 契約期間等の事業内容が、監視団体や実習実施者等の技能実習生の受入れに関するものであること
- ② 技能実習時に修得した技能等について、本国からの技能実習生に対する指導等を行い、申請人が技能移転等、母国の経済発展の貢献に資する活動を行うものと認められること
- ③ 申請人がN2相当以上の日本語能力を有すると認められること
- ④ 就業場所における技能実習生の在籍数等からみて、十分な業務量が確保されていると認められること

第8節 「技能実習」

第1 監査の重要性

技能実習法上、監視団体及び実習実施者がそれぞれ遵守すべき事項は非常に多く、遵守していない場合は、監視団体は報告徴収・立入検査（技能実習35）、改善命令（技能実習36）、事業停止命令（技能実習37）、監視許可の取消し（技能実習37）及び事業者名の公表（技能実習36 E-37B）等の行政処分等を受ける可能性があり、実習実施者は報告徴収・立入検査（技能実習13）、改善命令（技能実習15）、実習認定の取消し（技能実習16）及び事業者名の公表（技能実習15 E-14B）等の制裁を受ける可能性があります。また、技能実習法違反について刑事罰が規定されている事項も多く存在します（技能実習法の罰則 257-262頁参照）。

監視団体は、外部監査又は外部役員措置のいずれかを実施していることが義務付けられています（技能実習251⑤）。実習実施者は、外部監査を受けることを義務付けられてはいますが、入管法、技能実習法及び労働法を遵守している状態を常に維持し続ける必要があります。それを実現するために、入管法、技能実習法及び労働法の全てに精通する専門の弁護士等による適法性監査を、（団体監理型技能実習にあっては監視団体による監査とは別に、）定

第3節 外国人労働者受入れの労務管理及び適法性監査

第1 外国人労働者受入れの労務管理

外国人労働者受入れの労務管理については、後記1の実体的事項及び後記2の手続的事項の双方に留意する必要があります。

【外国人労働者受入れの労務管理における重要な留意事項】

実体的事項	手続的事項
(1) 在留資格該当性の維持（在留資格該当性の全体的判断）	(1) 受入企業自身が行うべき事項
(2) 労働法、社会保険法及び租税法の遵守	ア 外国人労働者に係る最新かつ正確な情報の把握

エ 商業ラフティングのリバーガイド

商業ラフティングのリバーガイドが単独でボートを操縦して進行することは容易ではなく、ボートに乗り合わせた複数の乗員によるパドル操作と協力が不可欠な要素となっており、乗員全員が協力し合いながら激流を通過していくという達成感と達成感を共有していくものであり、道徳的な要素を持ちつつ体を動かすという観点から、上記の生涯スポーツに含まれます。また、リバーガイドは、ラフティングを行う前に乗員に対して安全対策を行い、運行中に豊富な経験に基づいてパドルによるコントロールを乗員に指示することから指導員としての要素が強く、さらに当該事業に係る外国人のリバーガイドについては、経験が不足している日本人ガイドへの技術指導も行うとされていることに鑑み、上掲基準令の技能の項の下欄8号の「スポーツの指導」に当たるとされています（入国・在留審査規程18-1・20-4）。

オ キャニオニングガイド

キャニオニングは、救命胴衣等の装備を身につけた参加者がボート等を使用せず、滝を降り降りたり川へ飛び込んだりなどしながら川を下るものです。参加者はガイドの指導を受けつつ、川の流れの強さやカレント（流れの方向）等を体感しつつ、手足を使って最適なコース取りを行ったり、参加者全員が連なり川を下る際は、互いに声を掛け合い協力し合いながら川を下ることで達成感や達成感を共有します。このキャニオニングは、上記の生涯スポーツに含まれます。そして、当該事業に係る申請人がシニアガイドとしてジュニアガイドの指導も行うとされていること及び当該事業に係る受入機関にガイドとして認定されるためには安全知識や流体力学のほか、スイミング技術が求められること等に鑑み、キャニオニングガイドは、上掲基準令の技能の項の下欄8号の「スポーツの指導」に当たるとされています（入国・在留審査規程20-4）。

エ 外国人との間の契約関係の吟味（本邦の公私の機関との契約）

(7) 契約関係の重要性

特に国際的な人事異動が多い企業グループ等において、外国人との間の契約関係の存在も重要です。例えば、許可要件（在留資格該当性）として「本邦の公私の機関との契約」関係の存在が求められる在留資格「技術・人文知識・国際業務」について、実際はそのような契約関係が存在しないにもかかわらず、存在するかに装って申請し、許可を取得している事実がみられます。このような場合は、たとえ単純就労ではなく専門的な業務に従事させているとしても、在留資格該当性が以上、不法就労であり、資格外活動罪、不法就労長期及び在留資格等不正取得罪が成立します。特に国際的な人事異動に関しては、グループ企業だからとか提携関係にある企業だからといって安易に考えるのではなく、外国人との契約関係について、入管法、労働法、社会保険法及び租税法の観点からの総合的で厳密な検討が必須です。就労資格をもって在留する外国人との雇用契約の内容については、入管法若しくは技能実習法上の明文又は解釈により、労働法等への適合性が求められるところ、特に後記(イ)ないし(ス)の事項の検討が重要です。

(イ) 労働契約の準拠法

1 法の適用に関する通則法

外国人が日本企業に雇用される場合の国際的労働関係については、いずれの国の労働契約法が適用されるかという準拠法の問題があります。労働契約の成立及び効力は、当事者が契約時に選択した法の法により（法適用7）、この選択がないときは、契約当時において当該契約に最も密接な関係がある法の法による（法適用8）ということが、契約の準拠法的一般原則です。

- (17) 在留期間更新許可申請の失念により就労中に在留期限が経過した場合の対応
- (18) 労働者の損害賠償責任
- (19) 行政庁による実地検査、報告徴収、指導、立入検査等への対応
- (20) 監視団体の労働組合法上の使用者性（技能実習生の労働条件に係る労働組合の団体交渉への対応）
- (21) 専門の弁護士等から体系的な助言指導を受ける体制の構築



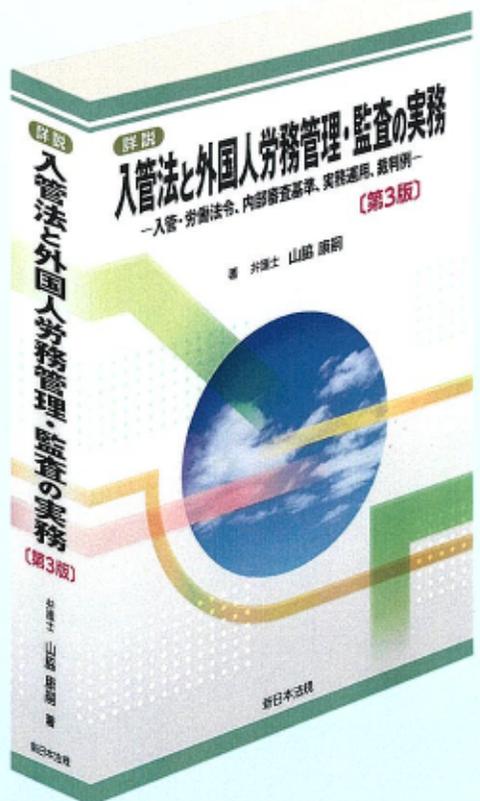
詳説
入管法と外国人労務管理・監査の実務

—入管・労働法令、内部審査基準、実務運用、裁判例—

著 弁護士 山脇 康嗣 **〔第3版〕**

好評をいただいた
「〔新版〕詳説 入管法の実務
—入管法令・内部審査基準・実務運用・裁判例—」の最新版!!

- ◆ 在留資格の要件や各種手続等の入管実務全般について、審査基準や裁判例等を踏まえて具体的かつ詳細に徹底解説しています。
- ◆ 「介護」、「特定技能」、「技能実習」の節を新たに設けています。また、外国人労務管理及び適法性監査の章を新たに設け、入管法制と労働法制が交錯する接点等について重点的に解説しています。
- ◆ 入国在留審査関係申請取次行政書士としても豊富な実務経験を持つ弁護士が執筆しています。
- ◆ 新版刊行後の多くの法令改正、審査基準変更、新裁判例及び実務運用の変更を盛り込んでいます。



B5判・総頁 1,134頁
定価 10,780円(本体 9,800円)
送料 570円
※従来のA5判からB5判へ変更となりました。

0120-089-339 受付時間 9:00~16:30 (土・日・祝日を除く)
WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>
E-mail eigy@sn-hoki.co.jp 詳細はコチラ!

電子書籍も
新日本法規WEBサイトで
発売!!
〈電子版〉
定価 9,790円(本体 8,900円)

第1章 入管法総論 -入国・在留諸手続等-

第1節 入管業務の特殊性

- 1 入管法の目的である「公正な出入国在留管理」の正確な理解
 - (1) 意義
 - (2) 「外国人の」管理ではなく、「外国人の出入国在留の」管理であること
 - (3) 出入国在留の単なる管理ではなく、出入国在留の「公正な」管理であること

2 広範な行政裁量

- (1) 入管法の規定
 - (2) 最も根源的な最高裁判例
 - (3) 最高裁判平成27年3月3日判決の出現
 - (4) 実務上の運用
- 3 受任、案件処理上の留意点
 - (1) 虚偽申請、虚偽の証拠提出は絶対に行わないこと
 - (2) 入管関連法令、労働関連法令、入国・在留審査要領、実務上の運用の正確な理解
 - (3) 裁量統制と手続の適正を強く意識すること
 - (4) できるだけ行政手続内での処理を目指すこと
 - (5) 弁護士、行政書士に求められる「厳しさ」「優しさ」「粘り強さ

- (6) 入管業務における企業法務的側面
- ### 第2節 入管法上の在留資格制度
- 1 一在留一在留資格の原則
 - (1) 一在留一在留資格の原則の意義
 - (2) 正規在留と非正規在留
 - (3) 非正規在留の態様
 - (4) 非正規在留の合法化

2 各在留資格の分類

- (1) 分類概念
 - (2) 就労可能資格と就労不能資格
 - (3) 活動類型資格と地位等類型資格
- ### 第3節 入管法上の諸手続
- 1 上陸審査手続
 - (1) 入国審査官による上陸審査
 - (2) 上陸のための条件
 - (3) 上陸のための条件の主張立証責任
 - (4) 上陸手続における在留資格認定証明書の重要性
 - (5) 査証(いわゆるビザ)
 - (6) 上陸許可基準
 - (7) 上陸拒否事由
 - (8) 特別審理官による口頭審理
 - (9) 法務大臣による裁決
 - (10) 退去命令
 - (11) 上陸申請の取下げ

- 2 入管法7条1項1号ないし4号の各「上陸のための条件」に即した上陸手続の説明
 - (1) 入管法7条1項柱書
 - (2) 入管法7条1項1号
 - (3) 入管法7条1項2号
 - (4) 入管法7条1項3号
 - (5) 入管法7条1項4号
 - (6) 上陸特別許可、上陸拒否の特例

- 3 上陸許可
- 4 査証事前協議
- 5 在留期間更新許可申請
 - (1) 在留期間更新許可申請の意義
 - (2) 「特定活動」に係る手続
 - (3) 「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」、「定住者」に係る手続
 - (4) 「留学」に係る手続
 - (5) 就労可能な活動類型資格で在留する外国人が転職する場合に係る手続
 - (6) 在留期間更新許可申請の管轄(申請先)
 - (7) 在留期間更新許可の要件
 - (8) 在留資格該当性及び狭義の相当性の判断枠組み
 - (9) 在留資格の変更、在留期間の更新許可のガイドライン
 - (10) 在留期間更新、在留資格変更における上陸許可基準等の位置付け
 - (11) あるべき審査方法
 - (12) 在留期間の更新に係る特例

- 6 在留資格変更許可申請
 - (1) 在留資格変更許可申請の意義
 - (2) 「特定活動」に係る手続

●第1章第3節以降の細目次の一部および第2章の細目次は省略してあります。また、内容を一部変更することがありますので、ご了承ください。

- (3) 「高度専門職」に係る手続
- (4) 「特定技能」に係る手続
- (5) 「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」、「定住者」に係る手続
- (6) 「永住者」への在留資格への変更を希望する場合
- (7) 「永住者」からの在留資格変更
- (8) 在留資格変更許可の要件
- (9) 「短期滞在」の在留資格からの変更の場合に、「やむを得ない特別の事情」が要求される理由
- (10) 実務上、「やむを得ない特別の事情」が認められる典型的類型

- (11) 在留資格変更手続における上陸許可基準適合性の位置付け
- 7 在留資格取得許可申請
 - (1) 在留資格取得許可申請の意義
 - (2) 在留資格取得許可の申請権者
 - (3) 在留資格取得許可申請の期限
 - (4) 在留資格取得許可の要件
 - (5) 在留資格取得許可により与えられる在留資格

- 8 就労資格証明書交付申請
 - (1) 就労資格証明書の意義
 - (2) 就労資格証明書の交付対象となる外国人
 - (3) 就労資格証明書が特に重要となる場合
 - (4) 就労資格証明書交付申請に係る審査において、在留資格該当性がないと判断された場合の取扱い

- 9 資格外活動許可申請
 - (1) 在留資格の分類(活動類型資格と地位等類型資格)
 - (2) 在留資格該当性の維持が求められること
 - (3) 入管法上適法に行うことができる活動と適法に行うことができない活動の具体的説明
 - (4) 資格外活動許可を得る必要がある場合
 - (5) 入管法70条1項4号、24条4号イの「専ら」「明らか」の判断
 - (6) 資格外活動許可制度の規制対象に係る注意点
 - (7) 資格外活動許可の要件
 - (8) 資格外活動許可に係る審査の一般原則等
 - (9) 在留資格「留学」、「家族滞在」、一部の「特定活動」をもって在留する者に対する資格外活動許可
 - (10) 在留資格「技術・人文知識・国際業務」、「技能」等をもって在留する専門技術的就労者に対する資格外活動許可
 - (11) 地方公共団体等において雇用され、在留資格「教育」、「技術・人文知識・国際業務」又は「技能」(スポーツインストラクター)をもって在留する専門技術的就労者に対する資格外活動許可
 - (12) 「外交」又は「公用」をもって在留する者に対する資格外活動許可

- 10 再入国許可申請
 - (1) 通常再入国許可
 - (2) みなし再入国許可

- 11 在留資格取消制度
 - (1) 概要
 - (2) 在留資格取消の対象
 - (3) 在留資格取消事由
 - (4) 意見聴取手続
 - (5) 在留資格を取り消す場合の措置
 - (6) 在留資格取消手続における弁護士の対応
 - (7) 個人識別情報提供の義務化が与える影響

- 第4節 中長期在留者の在留管理制度
 - 1 外国人登録制度の廃止
 - 2 新たな在留管理制度の概要
 - 3 新たな在留管理制度の対象者
 - 4 在留カード
 - (1) 在留カードの意義
 - (2) 在留カードの記載事項
 - (3) 在留カードが交付される場面
 - (4) 在留カードの有効期間、失効事由
 - 5 在留管理制度に係る手続
 - (1) 新規上陸後の住居地の届出
 - (2) 在留資格変更等に伴う住居地の届出
 - (3) 住居地変更の届出
 - (4) 在留カードに係る申請・届出
 - (5) 所属機関等に関する届出
 - (6) 所属機関による届出
 - (7) 特定技能所属機関による届出
 - (8) 在留資格取消事由、退去強制事由及び罰則の新設等
 - 6 特別永住者に係る措置

第2章 入管法各論 -各在留資格等詳説-

第1節 「技術・人文知識・国際業務」

- 第1 在留資格の概要
- 第2 「人文知識・国際業務」類型の在留資格該当性の定め

- 第3 「人文知識・国際業務」類型の在留資格該当性の説明
- 第4 「人文知識・国際業務」類型の上陸許可基準の定め

- 第5 「人文知識・国際業務」類型の上陸許可基準の説明
- 第6 就職活動を目的とする「留学」から「特定活動」への在留資格変更(卒業後1年目の就職活動)

- 第7 地方公共団体が実施する就職支援事業に参加して行う就職活動(卒業後2年目の就職活動)

- 第8 日本語教育機関卒業後の継続就職活動
- 第9 就職活動を目的とする「特定活動」で在留中に就職先が内定した者の採用までの継続在留について

- 第10 技能実習修了者による「技術・人文知識・国際業務」等の就労資格取得の可否
- 第11 「短期滞在」と「技術・人文知識・国際業務」等の就労資格の区別について(短期商用の限界)

- 第12 「技術・人文知識・国際業務」に係る提出資料
- 第13 具体的事例による「人文知識・国際業務」類型の理解

- 第14 「技術」類型の在留資格該当性の定め
- 第15 「技術」類型の在留資格該当性の説明
- 第16 「技術」類型の上陸許可基準の定め
- 第17 「技術」類型の上陸許可基準の説明
- 第18 入管庁が発表している「技術」類型の典型的事例

- 第19 「技術」類型に係る提出資料
- 第20 具体的事例による「技術」類型の理解

- 第2節 「企業内転勤」
- 第1 在留資格の概要
- 第2 在留資格該当性の定め
- 第3 在留資格該当性の説明
- 第4 上陸許可基準の定め
- 第5 上陸許可基準の説明
- 第6 「企業内転勤」に係る提出資料
- 第7 具体的事例による理解

- 第3節 「介護」
- 第1 在留資格の概要
- 第2 在留資格該当性の定め
- 第3 在留資格該当性の説明
- 第4 上陸許可基準の定め
- 第5 上陸許可基準の説明
- 第6 「介護」に係る提出資料
- 第7 具体的事例による理解

- 第4節 「技能」
- 第1 在留資格の概要
- 第2 在留資格該当性の定め
- 第3 在留資格該当性の説明
- 第4 上陸許可基準の定め
- 第5 上陸許可基準の説明
- 第6 「技能」に係る提出資料
- 第7 具体的事例による理解

- 第5節 「経営・管理」
- 第1 在留資格の概要
- 第2 在留資格該当性の定め
- 第3 在留資格該当性の説明
- 第4 上陸許可基準の定め
- 第5 上陸許可基準の説明
- 第6 外国の企業が対日投資を行う場合のスキーム選択
- 第7 「経営・管理」に係る提出資料
- 第8 本邦の一定の大学等を卒業した外国人による起業に係る在留資格「特定活動」(告示外特定活動)の創設
- 第9 具体的事例による理解

- 第6節 「高度専門職」
- 第1 在留資格の概要
- 第2 在留資格該当性の定め
- 第3 在留資格該当性の説明
- 第4 上陸許可基準の定め
- 第5 上陸許可基準の説明
- 第6 出入国在留管理上の優遇措置

- 第7 「高度専門職」に係る提出資料

第7節 「特定技能」

- 第1 特定技能所属機関に対する適法性監査の重要性
- 第2 監査事項及び確認すべき書類等

第8節 「技能実習」

- 第1 監査の重要性
- 第2 監理団体に対する外部監査
- 第3 実習実施者に対する適法性監査

第9節 「家族滞在」

- 第1 在留資格の概要
- 第2 在留資格該当性の定め
- 第3 在留資格該当性の説明
- 第4 上陸許可基準の定め
- 第5 上陸許可基準の説明
- 第6 「家族滞在」に係る提出資料

第10節 「日本人の配偶者等」

- 第1 在留資格該当性
- 第2 「日本人の配偶者等」に係る提出資料

第11節 「永住者」

- 第1 在留資格の概要
 - 第2 永住許可の要件
 - 第3 実務上の留意点
 - 第4 永住許可申請に係る提出書類
- ### 第12節 「永住者の配偶者等」
- 第1 在留資格該当性
 - 第2 「永住者の配偶者等」に係る提出書類

第13節 「定住者」

- 第1 在留資格の概要
- 第2 告示定住(定住者告示をもってあらかじめ定める地位を有する者としての活動)範囲の正確な理解
- 第3 素行善良要件(定住者告示3号、4号、5号ハ、6号ハ)
- 第4 告示外定住(定住者告示をもって定める地位を有する者としての活動にはあたらないが、「定住者」の在留資格が認められるもの)
- 第5 「定住者」に係る提出資料

第14節 「特定活動」

- 第1 在留資格の概要
 - 第2 在留資格該当性の定め
 - 第3 在留資格該当性の説明
 - 第4 具体的事例による理解
- ### 第15節 「短期滞在」
- 第1 在留資格の概要
 - 第2 在留資格該当性の定め
 - 第3 在留資格該当性の説明
 - 第4 「短期滞在」に係る提出資料(病氣治療等の理由により「短期滞在」の在留期間を更新する場合)
 - 第5 具体的事例による理解

第16節 在留特別許可

- 第1 在留特別許可
- 第2 退去強制事由
- 第3 退去強制手続
- 第4 在留特別許可の法的性質
- 第5 在留特別許可が認められる類型
- 第6 在留特別許可を求める場合の必要書類(婚姻事案の場合)
- 第7 仮放免
- 第8 進捗願い
- 第9 退去強制令書が発付された後にとるべき手続

第17節 再審情願

- 第1 再審情願の法的性質
 - 第2 再審情願の類型
 - 第3 難民認定申請をした在留資格未取得外国人に係る再審情願等
 - 第4 再審情願の実際
 - 第5 再審情願をする際の注意点
- ### 第18節 上陸特別許可・上陸拒否の特例
- 第1 上陸特別許可
 - 第2 上陸拒否の特例
 - 第3 事前手続としての在留資格認定証明書交付申請
 - 第4 「当該外国人が再入国の許可を受けているとき」(入管法12条1項1号)の解釈
 - 第5 「当該外国人が人身取引等により他人の支配下に置かれて本邦に入ったものであるとき」(入管法12条1項2号)の解釈

- 第6 「その他法務大臣が特別に上陸を許可すべき事情があると認めるとき」(入管法12条1項3号)の解釈
- 第7 具体的事例による理解

第3章 外国人労働管理及び適法性監査

第1節 外国人法制全体の理解

- 第1 外国人労働管理の意義
- 1 在留資格の使い分けによる外国人労働者の緻密な採用計画の立案(適材適所の採用)とその実行に係る支援
- 2 適法かつ適正な受入れの維持のための継続的な助言指導
- 3 採用した外国人労働者の定着支援
- (1) 外国人労働者にとって魅力的なキャリアプランの提示
- (2) 待遇向上としての賃上げのための具体的な方法の提示
- (3) 外国人就労環境の整備
- 4 補助金(有期雇用から無期雇用への転換に係るキャリアアップ助成金、雇用環境調整金等)の有効活用
- 5 外国人受入れに係る適法性監査(特に実習実施者及び特定技能所属機関に対するもの)

第2 外国人法制に係る根幹法

- 1 入管法
- 2 入管特例法
- 3 日米地位協定、国連軍地位協定
- 第3 在留資格制度
 - 1 就労の可否(就労可能資格と就労不能資格)
 - 2 在留資格ごとの在留資格該当性(就労の可否・範囲)の正確な理解
 - (1) 在留資格該当性の意義
 - (2) 在留資格該当性の機能
 - (3) 就労活動の意義
 - 3 資格外活動許可

- 第4 入管法や技能実習法等の違反者に対する制裁(コンプライアンス徹底の必要性)
- 1 近時の入管法制の傾向(外国人の受入基準の緩和と管理強化の一体的同時進行)

- 2 刑事罰
 - (1) 不法就労助長罪
 - (2) 資格外活動幫助罪
 - (3) 在留資格等不正取得罪
 - (4) 改善命令違反罪
 - (5) 届出規定違反罪
 - (6) 報告徴収等違反罪
 - (7) 技能実習法違反罪
 - (8) 外国人雇用状況届出規定違反罪
 - (9) 職業安定法違反罪(国外にわたる職業紹介)

- 3 行政制裁
 - (1) 行政処分等
 - (2) 受入不可

第2節 外国人労働者受入時点での労務管理

- 第1 受入可否の判断の実施
- 1 判断プロセス
 - (1) 既に日本国内に在留している外国人を雇い入れようとする場合
 - (2) 海外から外国人を新たに招聘し、雇い入れようとする場合
- 2 就労資格への在留資格変更の要否に係る判断
 - (1) 採用候補者が、入管法別表第2の在留資格をもって在留する外国人又は入管特例法の特別永住者である場合
 - (2) 採用候補者が、入管法別表第1の在留資格をもって在留する外国人である場合
- 3 取得すべき就労資格の決定
 - (1) 何が適切な在留資格であるかを検討する際の大枠の方向性
 - (2) 在留資格ごとの許可要件の正確な理解
- 4 就労資格の取得が必要な場合にとるべき受入手続の選択(各手続ごとの要件に係る正確な理解)
 - (1) 外国人が新規入国する場合
 - (2) 外国人が日本に既に在留している場合

- 第2 受入手続の実行(各要件の主張立証に係る留意点)
 - 1 要件ごとの裁量の有無の把握
 - (1) 裁量がある要件
 - (2) 裁量がない要件
 - 2 論点ごとに有利に援用できる裁判例の把握
 - 3 罰則の理解(不正申請等には一切関与しないこと)

- 第3 派遣形態や業務委託形態による受入れの注意点

1 派遣形態

- (1) 自社において従事させる業務が、当該外国人が保有する在留資格で認められる活動範囲に含まれるか否かのチェック
- (2) 派遣元による出入国在留管理局への申請内容のチェック
- (3) 特に留意すべき悪用スキーム

2 業務委託形態

- (1) 業務委託先の外国人労働者を受け入れる場合
- (2) 外国人個人と業務委託契約を締結する場合
- 第4 職業紹介事業者によるあっせんの利用にあたっての注意点
 - 1 第三者による雇用関係成立のあっせんを受けない場合
 - 2 第三者による雇用関係成立のあっせんを受ける場合
 - (1) 職業紹介事業
 - (2) 国外にわたる職業紹介
 - (3) 有料職業紹介に係る手数料の規制
 - 4 職業紹介における均等待遇

第5 求人・求職情報サービスの利用にあたっての注意点

- 第6 登録支援機関の利用にあたっての注意点(特定技能1号)

第3節 外国人労働者受入後の労務管理及び適法性監査

第1 外国人労働者受入後の労務管理

- 1 実体的事項
 - (1) 在留資格該当性の維持(在留資格該当性の全体的判断)
 - (2) 労働法、社会保険法及び租税法の遵守
 - (3) 労働条件の変更
 - (4) 業務命令、転勤命令、出向命令等の人事権行使の限界
 - (5) 派遣先の変更
 - (6) 休業
 - (7) 時間外労働
 - (8) 年次有給休暇の取得のさせ方
 - (9) 労働安全衛生
 - (10) 寄宿舎
 - (11) パワーハラスメント防止の措置義務等
 - (12) セクシュアル・ハラスメント防止の措置義務等
 - (13) マタニティ・ハラスメント防止の措置義務等
 - (14) 育児介護休業等関連ハラスメント防止の措置義務等
 - (15) 適切な支援、環境調整の実施、キャリアアッププランの実行
 - (16) 雇用関係の終了
 - (17) 在留期間更新許可申請の失念により就労中に在留期限が経過した場合の対応
 - (18) 労働者の損害賠償責任
 - (19) 行政による実地検査、報告徴収、指導、立入検査等への対応
 - (20) 監理団体の労働組合法上の使用者性(技能実習生の労働条件に係る労働組合の団体交渉への対応)
 - (21) 専門の弁護士等から継続的な助言指導を受ける体制の構築

2 手続的事項

- (1) 受入企業自身が行うべき事項
- (2) 外国人従業員に行わせるべき事項
- 第2 外国人労働に係る適法性監査

1 監査の意義

- (1) 特定技能所属機関
- (2) 監理団体、実習実施者
- (3) 特定技能外国人及び技能実習生を受け入れていない企業

2 監査事項

- (1) 特定技能所属機関
- (2) 監理団体、実習実施者
- (3) 特定技能外国人及び技能実習生を受け入れていない企業

索引

- 事項索引
- 判例年次索引
- 労働委員会決定年次索引