

3 帰化

(1) 通常帰化

通常帰化(1)「引き続き5年以上日本に住所を有すること」 が特に問題となる場合

Q 私は日本に滞在する中国人です。大学に4年間在籍し、卒業後就職して1年経過したので5年以上日本に住所を有しています。そのため、申請すれば現時点でも帰化が許可されるのでしょうか。ただ、私は就職後、中国に頻繁に出張しています。「引き続き」5年以上日本に「住所」を有することという帰化の要件との関係で、問題になることはあるのでしょうか。

A

～ ポイント ～

帰化が許可されるための条件の一つとして、国籍法5条1項1号は「引き続き5年以上日本に住所を有すること」を規定しています。

この点、実務では、「住所」としての一定の定着性が認められるためには「3年以上の就労・納税」も要求されています。そのため、大学4年間在籍の後、就職して1年経過した時点ではこの実務上の基準を満たさないため、残念ながら現時点では帰化は許可されないのが実情です。

また、「引き続き」という点に関しては、実務上、勤務する会社の出張命令によるやむを得ない出国の場合、一定日数以下、例えば年間合計100日程度以内の出国日数であれば問題はないようです。もっとも、出張命令の根拠等を十分に示し、やむを得ない出国であることを説明する必要があります。

以上より、現在から更に2年間就労した時点であれば、「3年以上の就労・納税」という「住所」に係る実務上の基準も満たすため、その時点での出張日数が一定以下であれば、「引き続き5年以上日本に住所を有すること」については条件を満たすことになり、その他の帰化条件も満たす場合には、帰化が許可される可能性があります。

～ 解 説 ～

第1 国籍法5条1項が規定する通常帰化の条件

国籍法5条1項は、通常帰化が許可されるための条件を以下のように規定しています。

○国籍法5条1項

法務大臣は、次の条件を備える外国人でなければ、その帰化を許可することができない。

- 一 引き続き5年以上日本に住所を有すること。
- 二 20歳以上で本国法によつて行為能力を有すること。
- 三 素行が善良であること。
- 四 自己又は生計を一にする配偶者その他の親族の資産又は技能によつて生計を営むことができること。
- 五 国籍を有せず、又は日本の国籍の取得によつてその国籍を失うべきこと。
- 六 日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを企て、若しくは主張し、又はこれを企て、若しくは主張する政党その他の団体を結成し、若しくはこれに加入したことがないこと。

本問においては、国籍法5条1項1号の「引き続き5年以上日本に住所を有すること」という条件に関して、「住所」という点と「引き続き」という点を満たすかが問題になります。

第2 「住所」についての解釈

「住所」の意義が問題になる原因の一つは、国籍法には「住所」の定義がないためです。そのため、何をもって「住所」といえるかについて解釈・裁量の余地があります。一方、国籍法では「住所」のほかに「居所」という規定もあります。例えば、国籍法6条では以下のように「住所」と「居所」が使われています。

○国籍法6条

次の各号の一に該当する外国人で現に日本に住所を有するものについては、法務大臣は、その者が前条第1項第1号に掲げる条件を備えないときでも、帰化を許可することができる。

- 一 日本国民であつた者の子（養子を除く。）で引き続き3年以上日本に住所又は居所を有するもの

第2章 国籍・戸籍に関する相談

- 二 日本で生まれた者で引き続き3年以上日本に住所若しくは居所を有し、又はその父若しくは母（養父母を除く。）が日本で生まれたもの
- 三 引き続き10年以上日本に居所を有する者

「住所」と「居所」に関して、国籍法以外では民法22条に「住所」の定義として「各人の生活の本拠をその者の住所とする」という規定があります。そこで、帰化許可申請においてどのような場合に「生活の本拠」と認められるかという点が問題になります。この点、実務上は、「少なくとも3年以上は就労している」場合に「生活の本拠」といえるだけ日本に定着していると判断し、「引き続き5年以上日本に住所を有すること」という国籍法上の規定における「住所」と認めているようです。

例えば、留学生として来日した場合、日本語学校2年、大学4年を経過した時点では、「引き続き5年以上」在日していたとしても、就労期間がありません。そのため、法務局としては「5年以上日本に住所を有する」とは認めていないようです。その理由の一つには、留学生は帰国することが前提であるためかもしれません。そのため、就職に伴いいわゆる就労系の在留資格を取得して3年以上経過し、ある程度、日本に定着することが実務上は求められています。つまり、上記の例では日本語学校2年、大学4年、さらに就職して3年経過した9年経過時点で帰化が認められることとなります。

この点を考慮すると、来日してから実際に帰化が許可されるまでのスケジュールとしては以下のような場合が考えられます。例えば、2000年4月に来日して日本語学校に入学した場合を想定します。なお、注意すべきは、帰化許可申請をしてから一般的には1年前後、実際には8か月程度は審査期間がかかります。そのため、以下の例のように2000年4月に日本語学校に入学した場合には、実際には10年経過してやっと帰化が許可される場合もあるということです。

【日本語学校留学のため来日してから帰化が許可されるまでのスケジュール例】

2000年4月	日本語学校入学
2002年3月	日本語学校卒業
2002年4月	大学入学
2006年3月	大学卒業
2006年4月	就職（就労系の在留資格取得）
2009年4月	就職して3年経過、帰化許可申請
2010年4月	帰化許可

第3 「住所」についての補足

上記第2で述べた、「引き続き5年以上日本に住所を有すること」という国籍法上の規定における「住所」と認められるための「少なくとも3年以上は就労している」という実務上の要件は、日本に留学後、大学を卒業し、いわゆる就労系の在留資格を取得している外国人の場合に適用されます。

一方、日本人と結婚し、在留資格「日本人の配偶者等」を取得している外国人の場合には、実務上、就労期間は要求されていません。これは、日本人と結婚した場合には、そのことをもって日本を「生活の本拠」として認めているためです。同様に、「永住者」「定住者」の在留資格を取得している外国人の場合にも就労期間がなくとも、日本を「生活の本拠」として認めているようです。

第4 「引き続き」についての解釈

次に問題となるのが、「引き続き」という点です。長期間の出国により「引き続き」という点を満たさない場合があるからです。この点、実務上、年間合計100日以上の出国がある場合は特に気を付けるべきです。もちろん、明確な基準は公表されていませんが、年間合計100日以上の間、出国していると、申請において「引き続き」という点について特に説明が必要となります。

実際、年間合計180日以上出国していた外国人で帰化を許可された例もあります。しかし、その外国人は会社命令によるやむを得ない出張であり、帰化申請までに日本に10年以上居住し、自宅も購入し、日本生まれの子もいました。そのような点を総合判断した結果、「引き続き」という点では問題がないと判断されたものと思われます。仮にこの外国人が会社役員等の経営者であり、会社からの出張命令ではなく、自己判断による出張とみなされれば、許可されなかった可能性もあります。

「引き続き」といえるかという点について懸念がある場合は、実務上は、まずは年間合計100日以内の出国を一つの目安としてもよいのかもしれませんが、それ以上の期間になる場合には、事前に法務局に相談すべきだと考えます。

(行政書士 吉川隆志)

外国人従業員の昇進、配置転換、出向・転籍と在留資格

Q

外国人である私は、日本において会社で従業員として勤務してきましたが、この度部長に昇進することとなりました。私の在留資格に関し、どのような手続きをとることが必要でしょうか。また、配置転換により職務内容に変更がある場合や出向・転籍をする場合については、どうでしょうか。

A

ポイント

昇進については、昇進により事業の管理に従事する活動を行うようになる場合、原則として「経営・管理」の在留資格への変更が必要となります。

配置転換又は出向・転籍については、配置転換又は出向・転籍後の職務内容が現在有している在留資格において認められている活動の範囲内にある場合は、特に在留資格に係る手続きをとる必要はありませんが、配置転換又は出向・転籍後の職務内容が現在有している在留資格において認められている活動の範囲を逸脱することとなる場合には、当該活動を行うことが認められる他の在留資格への変更が必要となります。

解説

第1 在留資格の変更とは

在留資格の変更とは、在留資格を有する外国人が在留目的を変更して別の在留資格に該当する活動を行おうとする場合に、法務大臣より許可を受けて従来有していた在留資格を新しい在留資格に変更すること（入管20）をいいます。

この手続きにより、日本に在留する外国人は、現に有している在留資格の下では行うことができない他の在留資格に該当する活動を行おうとする場合に、日本からいったん出国することなく別の在留資格を得て当該活動を行うことができます。

本問における外国人従業員の昇進、配置転換又は出向・転籍の事案については、この在留資格の変更を要するか否かを検討することが必要です。

第2 昇進の場合

出入国管理及び難民認定法上、企業の経営者等を外国から受け入れるための在留資格として、「経営・管理」の在留資格が定められています（入管別表1の2）。「経営・管理」の在留資格は、①事業の経営に従事する活動、例えば、社長、取締役、監査役等の役員としての活動と②事業の管理に実質的に参画する活動、例えば、部長、工場長、支店長等としての活動を対象とするものです。

本問の外国人従業員が部長に昇進し、管理的業務に従事する職員としての活動を行うようになるのであれば、「経営・管理」の在留資格該当性が認められることとなります。

在留資格の変更の可否に関しては、ある会社の職員として「技術・人文知識・国際業務」等の在留資格で在留していた外国人が、途中から同じ会社の経営又は管理を行う者となった場合、直ちに「経営・管理」の在留資格に変更する必要はなく、当該在留資格に係る活動の範囲内にある限り、従前の在留資格により、経営又は管理の活動を行うことができます。

したがって、本問に関していえば、同じ会社において途中から管理を行う者となったということそれ自体をもって直ちに「経営・管理」の在留資格に変更する必要はないと解し得ますが、部長に昇進することにより、新たに管理を行う者としての職に就任する場合に該当しますので、原則として「経営・管理」の在留資格への変更が必要となる場合であると考えられます（遅くとも、現に有する在留資格に係る在留期間満了時までは、「経営・管理」の在留資格への変更申請を行う必要があります。）。

第3 配置転換の場合

1 配置転換と在留資格の変更の可否

配置転換とは、同一勤務地内において所属部署が変更され、職務内容が相当の長期間にわたって変更される従業員の配置の変更をいいます（菅野和夫「労働法〔第10版〕」512頁（弘文堂、平24））。

配置転換により職務内容に変更がある場合であっても、直ちに在留資格の変更が必要となるわけではありません。在留資格の変更の可否は、配置転換後の職務内容が現在有している在留資格において認められている活動の範囲内であるか否かに係ることとなります。

配置転換後の職務内容が現在有している在留資格において認められている活動の範囲にある場合、在留資格の変更を含め、特に在留資格に係る手続きをとる必要はありません。

反対に、配置転換後の職務内容が現在有している在留資格において認められている活動の範囲を逸脱することとなる場合には、当該活動を行うことが認められる他の在留資格への変更が必要となります。

2 配置転換の場合における留意点

(1) 就労資格証明書の活用

配置転換後の職務内容が現在有している在留資格において認められている活動の範囲であるか否かを判断するに当たっては、就労資格証明書（入管19の2）を活用することが有用となります。

(2) 「企業内転勤」の在留資格の場合

前述のとおり、配置転換前の職務内容と配置転換後の職務内容が異なる在留資格に関わるものである場合、在留資格の変更を要するのが原則となります。平成26年6月18日の出入国管理及び難民認定法の改正（以下「平成26年改正」といいます。）により、「企業内転勤」の在留資格をもって在留する外国人は、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格該当性がある活動を行うことができると規定されました（入管別表1の2）。

平成26年改正前は、「技術」の在留資格と「人文知識・国際業務」の在留資格とは別の在留資格として分かれていましたが、平成26年改正前の「企業内転勤」の在留資格をもって在留する外国人は、「技術」の在留資格該当性がある活動と「人文知識・国際業務」の在留資格該当性がある活動の双方ができました。したがって、例えば、「技術」の在留資格に関わるコンピューター関係の業務に従事することを目的として「企業内転勤」の在留資格を得て入国・在留する外国人が、配置転換により同一事業所において「人文知識・国際業務」の在留資格に関わる通訳・翻訳の業務に従事することとなった場合であっても、この外国人は引き続き「企業内転勤」の在留資格をもって日本に在留することができ、在留資格の変更を行う必要はありませんでした（山脇康嗣『詳説 入管法の実務』271頁（新日本法規、平22））。

平成26年改正後は、「技術」と「人文知識・国際業務」の在留資格が一本化され、1つの在留資格となったため、同じケースについて、そもそも在留資格の変更が必要かという問題自体が生じなくなりました。

第4 出向・転籍の場合

1 出向・転籍と在留資格の変更の要否

(1) 出向・転籍の意義

出向とは、雇用先の企業に在籍のまま、他の企業の事業所において相当長期間にわたって当該他企業の業務に従事することをいい（菅野・前掲『労働法』518頁）、転籍とは、雇用先の企業から他の企業へ籍を移して当該他企業の業務に従事することをいいます（菅野・前掲『労働法』518頁）。出向においては、もともとの雇用先の会社との間の労働契約関係が継続するが、他方、転籍においては、もともとの雇用先との間の労働契約関係が終了するという違いがあります。

(2) 在留資格の変更の要否

出向・転籍の場合における在留資格の変更の要否は、出向・転籍後の職務内容が現在の在留資格において認められている活動の範囲内であるか否かに係ることとなります。在留資格において認められている活動の範囲内であるか否かは、いずれの場合も出向・転籍後における実際の職務内容に基づいて判断すべきこととなりますので、注意してください。

2 出向の場合における留意点

(1) 就労資格証明書の活用

出向後の職務内容が現在有している在留資格において認められている活動の範囲内であるか否かを判断するに当たっては、就労資格証明書（入管19の2）を活用することが有用であることについては、上記第3の2(1)において、配置転換に関して述べたことと同様です。

(2) 「企業内転勤」の在留資格の場合

配置転換の場合は、もともとの雇用先の会社における同一勤務地内にて業務に従事し続けることが前提となっているため、「企業内転勤」の在留資格を有する従業員が在留資格の変更を経ないまま配置転換後の業務に従事することも多くあるといえますが、出向の場合は、もともとの雇用先の会社との間の労働契約関係が継続するとはいえ、他の会社の事業所において業務に従事するというものですので、同様に考えることはできません。「企業内転勤」の在留資格は、外国の事業所の職員が、あくまでも転勤してきた日本における特定の「当該事業所において（入管別表1の2）」しか活動できないという在留資格であり（山脇・前掲『入管法の実務』272・286頁）、このような外国の事業所とは関係のない、別の会社の事業所において業務に従事することまで許容しているものではありませんので、注意が必要です。

3 転籍の場合における留意点

転籍の定義については、上記1(1)において述べたとおりですが、会社間の合意に基づくものとはいえ、この場合、もともとの雇用先との間の労働契約関係が終了しますので、当該従業員に関わる法律関係としては、従業員が自ら進んで異なる会社の業務に従事する「転職」の場合とおおむね同様となります。

(弁護士 木元有香)