

【行政書士と社会保険労務士が徹底解説】

外国人就労トラブル/入管法違反を紐解く

株式会社キャムテック

本 社 東京都港区浜松町2-4-1 世界貿易センタービルディング

設立/資本 平成17年8月 50百万円

代 表 者 代表取締役 宮林 利彦

社 員 数 2,035名（グループ連結・2020年12月時点 派遣委託等を除く）

- 事業内容
- システム開発
 - ・WEB勤怠管理システム・派遣管理システム
 - 採用戦略マネジメント
 - ・外国人採用コンサルティング ・外国人ライフサポート
 - ・新卒採用コンサルティング ・応募受付代行
 - ・アウトプレースメントコンサルティング
 - 各種研修・トレーニングプログラム事業
 - ペイロールアウトソーシング事業
 - 法務・労務・行政コンサルティング
 - 請負・委託構築コンサルティング
 - 大学等教育機関へのキャリア形成講座・セミナー事業

有料職業紹介事業許可：13-ユ-304211

『人・組織・経営』に関わる課題を解決する総合人事サービスを提供します





■キャムテック運営サイトのご紹介



海外人材マネジメントサービス
【CAMTEC GMS】



技能実習生送り出し機関紹介サイト
【センディングナビ】



留学生コミュニティサイト
【KAJI】



特定技能マッチングサイト
【みんなのトクギ】



技能実習生研修施設紹介サイト
【トレナビ】



海外情報発信メディア
【海外人材TIMES】

海外人材を活用される皆様や、日本で活躍される海外人材の方に
価値ある情報を提供してまいります。

特定技能制度解説と注意点

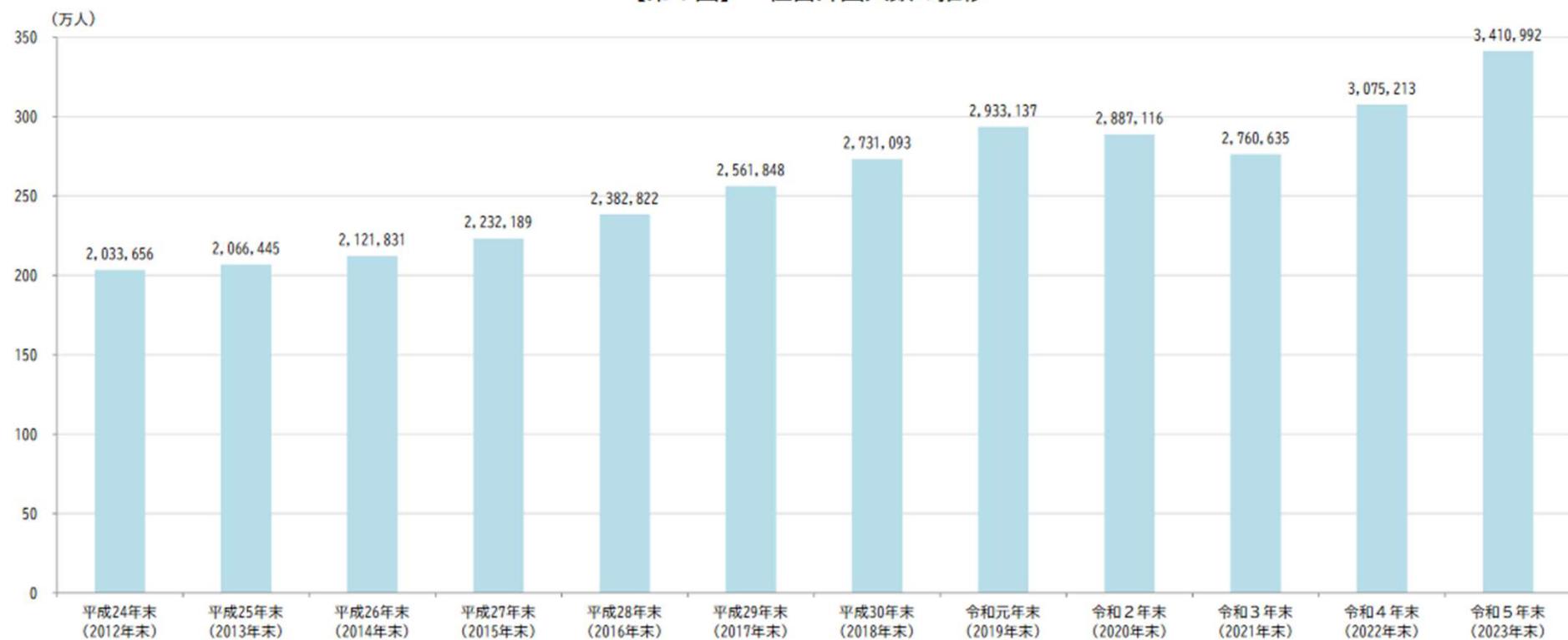
2030年問題とは？～働くシニアと外国人を増やし戦力化していく～



①女性活躍 ②シニア層活躍 ③生産性向上に加え
【外国人雇用】も重要な施策の一つに挙げられている。

国内における、在留外国人の人数推移

【第1図】 在留外国人数の推移



国内の労働力不足解消のために

- ・国際ビザ（技術・人文知識・国際業務）

- 従来
- ・留学生
 - ・技能実習

- 追加
- ・特定技能

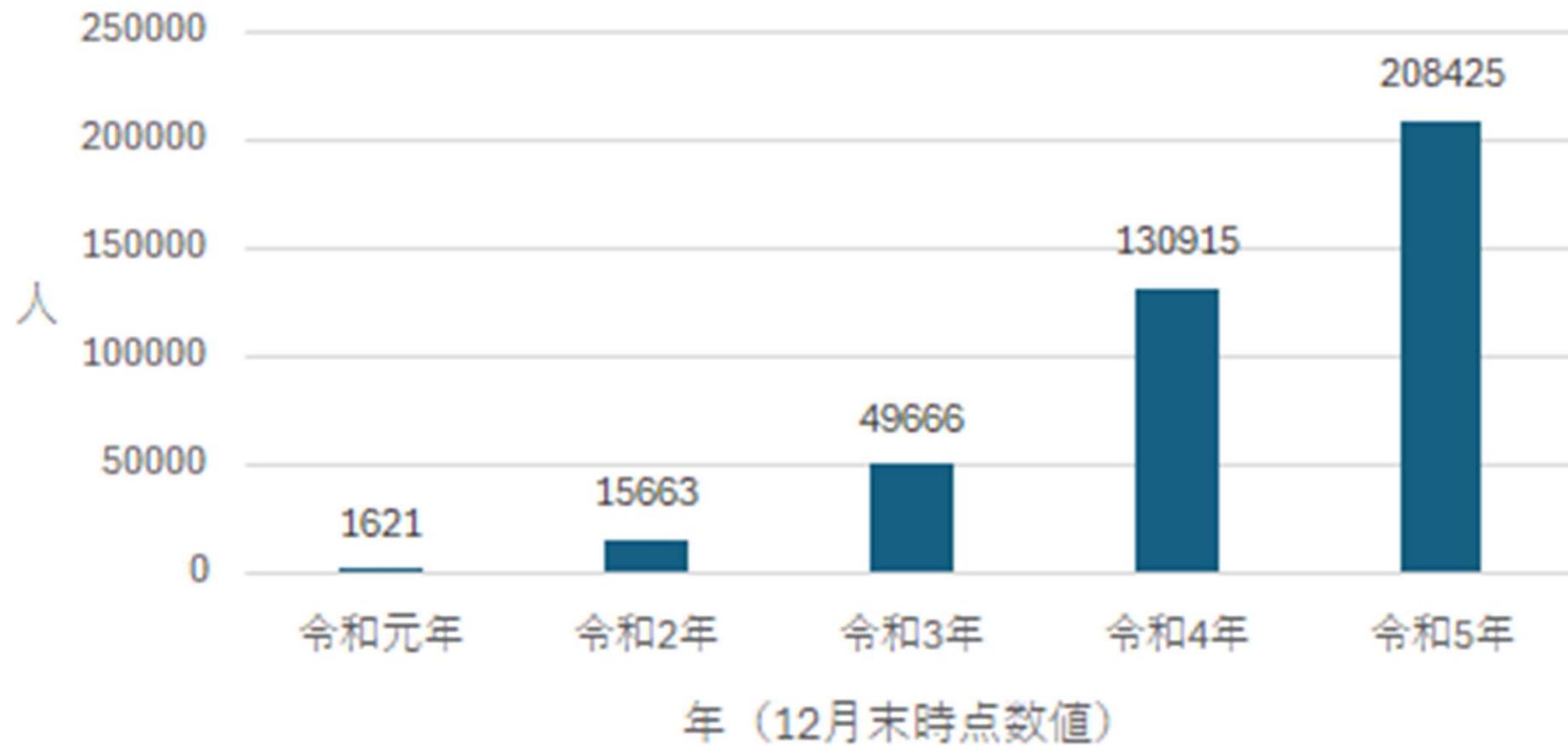


特定技能の新設により、従来の国際ビザに**加え各省庁が選んだ
「人手不足と認められる業界」**に外国人の受け入れが**解禁**されました。

その領域は従来の在留資格とは異なり高度・専門的なものである必要はありません。
いわゆる**「ブルーカラー系」**を中心として活用企業が拡大中です。

特定技能外国人の在留人数推移

高い水準での伸び率を維持



現状の特定技能制度

特定技能制度は、国内人材を確保することが困難な状況にある産業分野において、一定の専門性・技能を有する外国人を受け入れることを目的とする制度です。2018年に可決・成立した改正出入国管理法により在留資格「特定技能」が創設され、2019年4月から受入れが可能となりました。

特定産業分野（12分野）

- ①介護 ②ビルクリーニング ③素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業
- ④建設 ⑤造船・舶用工業 ⑥自動車整備
- ⑦航空 ⑧宿泊 ⑨農業
- ⑩漁業 ⑪飲食料品製造業 ⑫外食業

今後の特定技能制度

特定産業分野（16分野）

- | | | |
|-----------|----------|----------|
| ①介護 | ⑤造船・舶用工業 | ⑨農業 |
| ②ビルクリーニング | ⑥自動車整備 | ⑩漁業 |
| ③工業製品製造業 | ⑦航空 | ⑪飲食料品製造業 |
| ④建設 | ⑧宿泊 | ⑫外食業 |



- | | | | |
|--------|-----|-----|-------|
| ⑬自動車運送 | ⑭鉄道 | ⑮林業 | ⑯木材産業 |
|--------|-----|-----|-------|

※追加産業分野については後ほど詳述

特定技能外国人 制度概要

深刻化する人手不足への対応として、生産性の向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野に限り、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるため、在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」を創設（平成31年4月から実施）

特定技能1号

特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
在留者数：201307人（令和5年11月末現在、速報値）

特定技能2号

特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
在留者数：29人（令和5年11月末現在、速報値）

特定産業分野：介護、ビルクリーニング、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業（介護分野以外は特定技能2号でも受け入れ可）

特定技能1号のポイント

在留期間：1年を超えない範囲内で法務大臣が個々の外国人について指定する期間ごとの更新（通算で上限5年まで）

技能水準：試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除）

日本語能力水準：生活や義務に必要な日本語能力を試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は免除）

家族の帯同：基本的に認めない

支援：受け入れ機関又は登録支援機関による支援の対象

特定技能2号のポイント

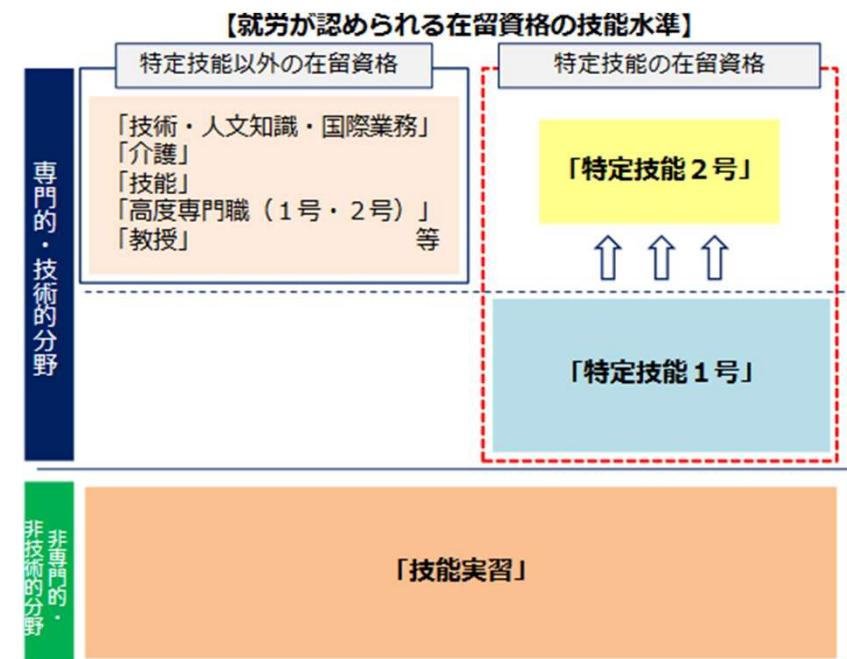
在留期間：3年、1年又は6ヶ月ごとの更新（更新回数に制限なし）

技能水準：試験等で確認

日本語能力水準：試験等での確認は不要

家族の帯同：要件を満たせば可能（配偶者、子）

支援：受入れ期間又は登録支援機関による支援の対象外



特定技能外国人 制度概要

項目	特定技能
制度目的	人手不足解消
在留期間	1号：通算5年 2号：更新し続ける限り在留可能（限定された該当の職種のみ）
給与	日本人従業員との 同一労働同一賃金が適用
日本語能力	コミュニケーションが取れる（N4相当以上）
転職可否	可能
応募者年齢層	20代前半～30代後半（20代が圧倒的に多い）
支援母体	登録支援機関

各特定産業分野での受入れ人数（1号）

受け入れ見込数の現状及び次期受入れ見込み数

	介護	ビルクリーニング	工業製品製造業	建設	造船・船用工業	自動車整備	航空	宿泊
特定技能1号在留者数 (令和5年12月末現在：速報値)	28,400	3,520	40,069	24,433	7,514	2,519	632	401
制度開始時の受入れ見込数	60,000	37,000	31,450	40,000	13,000	7,000	2,200	22,000
現行の受入れ見込み数 (※)	50,900	20,000	49,750	34,000	11,000	6,500	1,300	11,200
令和6年4月から5年間の受入れ見込数				80,000	36,000	10,000	4,400	23,000

	農業	飲食料品製造業	外食業	自動車運送業	鉄道	林業	木材産業	合計
特定技能1号在留者数 (令和5年11月末現在：速報値)	23,861	61,095	13,312					208,425
制度開始時の受入れ見込数	36,500	34,000	53,000					345,150
現行の受入れ見込み数 (※)	36,500	87,200	30,500					345,150
令和6年4月から5年間の受入れ見込数				24,500	3,800			

※コロナ禍の影響による大きな経済情勢の変化を踏まえ、令和4年8月に見直しを行った後の数値。

参考 各資格別の日本語レベル

	読む	聞く
N1	<ul style="list-style-type: none"> 幅広い話題について書かれた新聞の論説、評論など、論理的にやや複雑な文章や抽象度の高い文章などを読んで、文章の構成や内容を理解することができる。 さまざまな話題の内容に深みのある読み物を読んで、話の流れや詳細な表現意図を理解することができる 	幅広い場面において自然なスピードの、まとまりのある会話やニュース、講義を聞いて、話の流れや内容、登場人物の関係や内容の論理構成などを詳細に理解したり、要旨を把握したりすることができる。
N2	<ul style="list-style-type: none"> 幅広い話題について書かれた新聞や雑誌の記事・解説、平易な評論など論旨が明快な文章を読んで文章の内容を理解することができる。 一般的な話題に関する読み物を読んで、話の流れや表現意図を理解することができる。 	日常的な場面に加えて幅広い場面で、自然に近いスピードの、まとまりのある会話やニュースを聞いて、話の流れや内容、登場人物の関係を理解したり、要旨を把握したりすることができる。
N3	<ul style="list-style-type: none"> 日常的な話題について書かれた具体的な内容を表す文章を、読んで理解することができる。 新聞の見出しなどから情報の概要をつかむことができる。 日常的な場面で目にする難易度がやや高い文章は、言い換え表現が与えられれば、要旨を理解することができる。 	日常的な場面で、やや自然に近いスピードのまとまりのある会話を聞いて、話の具体的な内容を登場人物の関係などとあわせてほぼ理解できる。
N4	<ul style="list-style-type: none"> 基本的な語彙や漢字を使って書かれた日常生活の中でも身近な話題の文章を、読んで理解することができる。 	日常的な場面で、ややゆっくりと話される会話であれば、内容がほぼ理解できる。
N5	<ul style="list-style-type: none"> ひらがなやカタカナ、日常生活で用いられる基本的な漢字で書かれた定型的な語句や文、文章を読んで理解することができる。 	教室や、身の回りなど、日常生活の中でもよく出会う場面で、ゆっくり話される短い会話であれば、必要な情報を聞き取ることができる。

特定技能として受け入れるために（義務的支援項目）

外国人を受け入れるための基準

- ◆ 外国人と結ぶ雇用契約が適切であること
(例：報酬額が日本人と同等以上)
- ◆ 受入れ機関自体が適切であること
(例：5年以内に出入国・労働法令違反がない)
- ◆ 外国人を支援する体制があり計画が適切であること
(右記参照)

(注) 上記を怠ると、出入国在留管理庁から指導・改善命令等を受けるほか、今後外国人を受け入れられなくなる（最大5年間）ことがあります。

受入れる企業に求められる外国人への支援義務

※①④⑦⑧について外国人が理解できる言語で行う

義務的支援は「登録支援機関」へ委託が可能

No.	義務的支援項目	母国語
①	入国前の事前ガイダンス (契約内容や生活環境の説明)	◎
②	入国時の空港等への出迎え・帰国時の空港等への見送り	
③	住宅の確保に向けた支援実施（保証人など）	
④	在留中の生活オリエンテーションの実施 (預貯金口座開設、携帯電話の契約方法など)	◎
⑤	公的機関への同行	
⑥	生活のための日本語習得支援	
⑦	相談・苦情への窓口開設と対応	◎
⑧	各種行政手続きについての情報提供及び支援	◎
⑨	日本人・文化交流の促進支援	
⑩	会社都合で雇用契約を解除される場合の転職支援	

『登録支援機関』の選択は、十分なサポートがあるかが重要

【行政書士と社会保険労務士が徹底解説】 外国人就労トラブル/入管法違反を紐解く

スピーカー紹介



JAPAN行政書士法人
代表行政書士

小山 翔太

大学卒業後、証券会社勤務を経て独立開業。行政書士として在留資格（ビザ）手続き及び外国人雇用コンサルティングを専門とする。

特定技能制度及び登録支援機関運営についてのセミナーを多数開催している。

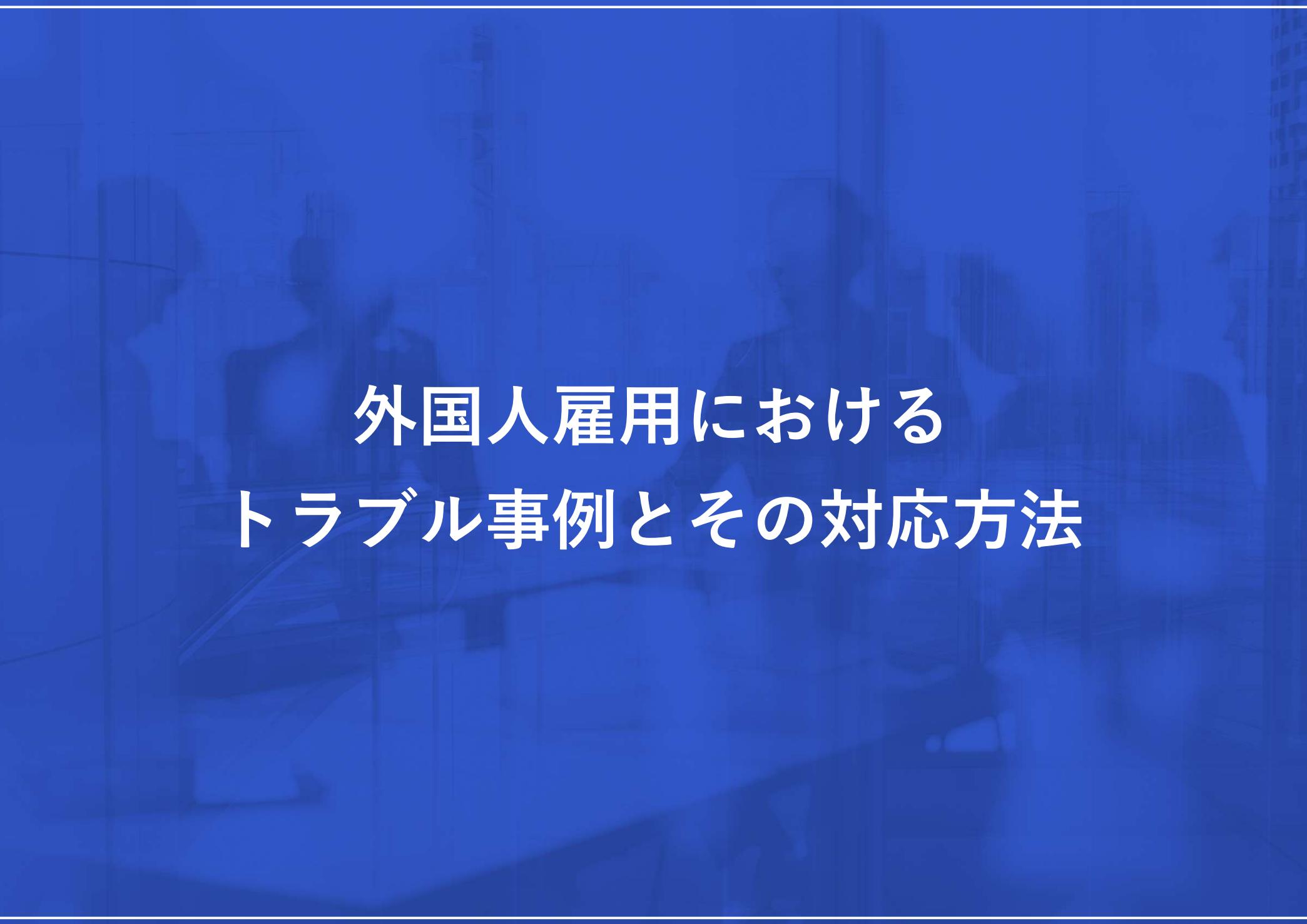
スピーカー紹介



キャリアアセットマネジ
東京労務センター
社会保険労務士

長谷川 文彦

大学卒業後、人材会社の営業職に従事
2010年社会保険労務士試験合格後、人材
会社で労務管理に携わる。
2019年東京都社会保険労務士会 登録
キャリアアセットマネジ東京労務セン
ターを開業し労務相談を中心に活動して
いる。



外国人雇用における トラブル事例とその対応方法

事例1 外国人の労務トラブル①

特定技能外国人の退職

勤怠や就業に問題があり、再三の注意にも改善がなかった特定技能外国人に対して就業先の要望を受け登録支援機関から雇止めを通知。

退職勧奨されたと出入国在留管理局へ相談が入り調査が行われた。

その結果非自発的退職とみなされた。

結果1年間、特定技能外国人の採用や在籍者の更新が認められなくなってしまった

事例1 外国人の労務トラブル①

特定技能外国人の退職

ポイント

希望退職・退職勧奨 = 非自発的離職

- ・非自発的離職とみなされると1年間特定技能外国人の採用や更新が認められなくなる

★理由が明確な雇止めは本来非自発的離職とはみなされない

対応方法

- ・雇止めの理由や状況を支援機関が把握しきれておらず退職を促すような話をしていた
- ・退職の対応は支援機関任せにせず協力して対応することが必要

事例2 外国人の労務トラブル②

技能実習生の懲戒解雇

受入れている技能実習生の問題行動(作業ミスが多く改善しない、無断欠勤・遅刻をする、指導員の教育や指導を受入れないなど)を理由に懲戒解雇を行う。

該当の技能実習生が行政機関に不服を申し出。

訴訟の結果、不当解雇であると認定。
相当額の解雇予告手当と賠償金を支払うこととなった。

適切な対応を行わない解雇にはリスクが伴う

事例2 外国人の労務トラブル②

技能実習生の懲戒解雇

ポイント

解雇するには段階ごと適切な対応を行う必要がある

- ・在留資格や国籍は関係なく対応を行う
(日本人社員と同様の対応)

対応方法

- ・就業規則に懲戒処分に関する規定を明記する必要がある。
- ・一度の指導ではなく、複数回の指導を行い改善の有無を判断した上で処分する。(日報や指導記録票、指導書などを作成、保存)
- ・監理団体と連携して対応

事例3 外国人在留資格トラブル①

「技術・人文知識・国際業務」での雇用

自動車部品工場の組立ラインのスタッフとして外国人派遣社員を20名以上採用していた。

派遣会社から対象者全員の在留資格が更新できないことを理由に派遣契約を途中終了させる旨の連絡。

生産人員の多くが就業継続できなくなり
急遽代替となる人員の確保が求められた。

事例3 外国人在留資格トラブル①

「技術・人文知識・国際業務」での雇用

ポイント

技術・人文知識・国際業務 = 専門性の高い高度人材

- ・技術・人文知識・国際業務は対象者の学歴や経験に基づいた専門性の高い業務に従事させる必要がある。

※基本的にはブルーカラーではなくホワイトカラー向け

対応方法

- ・派遣先企業も派遣社員の在留資格の種類や在留期限を確認する。
- ・適正な在留資格の種類を見極める必要がある。
→不安な場合は行政書士などの専門家に相談を

事例4 外国人在留資格トラブル②

技能実習生が副業

技能実習2号で就業中の外国人がインターネットでの個人売買で常習的に利益を得ていたことが発覚。

アルバイトなど第3者に雇用されていたわけではないため本人は副業でなく小遣い稼ぎ程度の認識をしていた。

資格外活動の該当とされ罰則対象となる。
悪質性が認められる場合、強制帰国の可能性もあり。

事例4 外国人在留資格トラブル②

技能実習生が副業

ポイント

在留資格ごとに就業可能範囲が明確に決まっている

- ・「技能実習」「特定技能」は副業が禁止されている。
(指定された就業先以外での就業は不可)
- ・個人売買なども常習的に利益を得ている場合、副業としてみなされることがある。

対応方法

- ・受入れ先として制度をしっかり理解した上で入社前のオリエンテーションの際に注意事項として本人に伝える。
- ・入社後も面談などで定期的に確認を行うことも必要。

事例5 外国人在留資格トラブル③

特定技能外国人の納税

在留資格を更新する際、住民税に未納があることが発覚。

転職に伴い、普通徴収（給与から天引きされない）に切り替わっていたことを認識していなかった。

未納分全額について、まとめて支払うことが求められた。

事例5 外国人在留資格トラブル③

特定技能外国人の納税

ポイント

在留資格手続きの際は住民税に未納が生じていないか確認される。

- ・転職時に普通徴収に切り替わる（場合がある）ことを認識していない外国人は多い。

対応方法

住民税の支払用紙が自宅に届いていないか確認し、支払を行わないと在留資格が更新できないことを周知する。

事例6 外国人受入れ企業の労務トラブル①

技能実習生の住宅

技能実習生のために近隣のアパートを部屋を実習先企業で契約し
技能実習生に借上げ社宅として貸していた。
2LDKで3名入居。

3年後技能実習満了に伴いアパートの賃貸契約の解除手続きをしたところ補修費が約150万円かかった。

退去立合いも行っている上、技能実習生はすでに
帰国しているため本人からの回収は困難と判断。
結果実習先持ち出しの損金として計上。

事例6 外国人受入れ企業の労務トラブル①

技能実習生の住宅

ポイント

技能実習生の社宅は定期的な確認が必要

- ・技能実習における生活指導員は定期的な社宅確認をすることが義務付けられている。(外部委託も可能)

対応方法

- ・やみくもに社宅を訪問するのではなく、チェックシートを用意して清掃状況や備品の状態など確認する項目を明確にして実施する必要がある。巡回前に対象者に訪問の旨を共有し、事前に清掃を促すことで能動的に動く仕組みにしていくのも効果的。

事例7 外国人受入れ企業の労務トラブル②

自転車での交通事故

特定技能外国人が休日に自転車で歩行者に衝突する事故が発生。

その場で警察を呼び事故対応。本人が単独で対応していたが日本語で詳細が伝えきれず就業先担当者も途中から現地対応。

過失割合は10：0の認定

幸いにも自転車損害保険に入っていたため保険ですべて対応できた。

事例7 外国人受入れ企業の労務トラブル②

自転車での交通事故

ポイント

事故などのイレギュラーな対応は休日も対応が必要

- ・自転車ルールの周知や定期的な指導が求めれる。
- ・自治体によってはヘルメット非着用に罰則が設けられている。

対応方法

- ・入社時のオリエンテーションなどで自転車ルールを周知
(自転車通勤か同課に関わらず)
- ・土日や夜間のサポート体制の確立
- ・自転車保険の加入確認

事例8 登録支援機関の法令違反①

在留資格申請時の手続き書類

特定技能外国人の受け入れに伴い登録支援機関に在留資格申請手続きおよび入社書類手続きを委託。

入社した特定技能外国人から「入社前の認識・手続きした雇用条件と実際の雇用条件が異なる」と出入国在留管理局へ相談が入る。

調査の結果在留資格申請時の書類にある外国人署名を登録支援機関が代筆していたことが発覚。

本来入社前に取り交わすはずの雇用契約書の締結がないまま入社をしていた。

事例8 登録支援機関の法令違反①

在留資格申請時の手続き書類

ポイント

入管へ提出する雇用契約書/雇用条件書

= 実際の契約と同一である必要がある

- ・申請時の契約と異なる契約書を締結をしている場合、虚偽の申請とみなされる可能性がある。
- ・また、申請書類の代筆は支援機関認可取り消しの例も出ている。

対応方法

- ・特定技能外国人の雇入れの際には事前ガイダンスの実施により雇用契約などを**本人がわかる言語**で説明しなければならない。信頼できる登録支援機関への委託が必要

事例9 登録支援機関の法令違反②

技能実習の法令違反→登録支援認可取り消し

登録支援機関が運営している請負現場で受け入れていた技能実習生対し法令違反が発生。

実習実施先として認定取り消し処分となり、合わせて登録支援機関としても不適格となる。

事例9 登録支援機関の法令違反②

技能実習の法令違反→登録支援認可取り消し

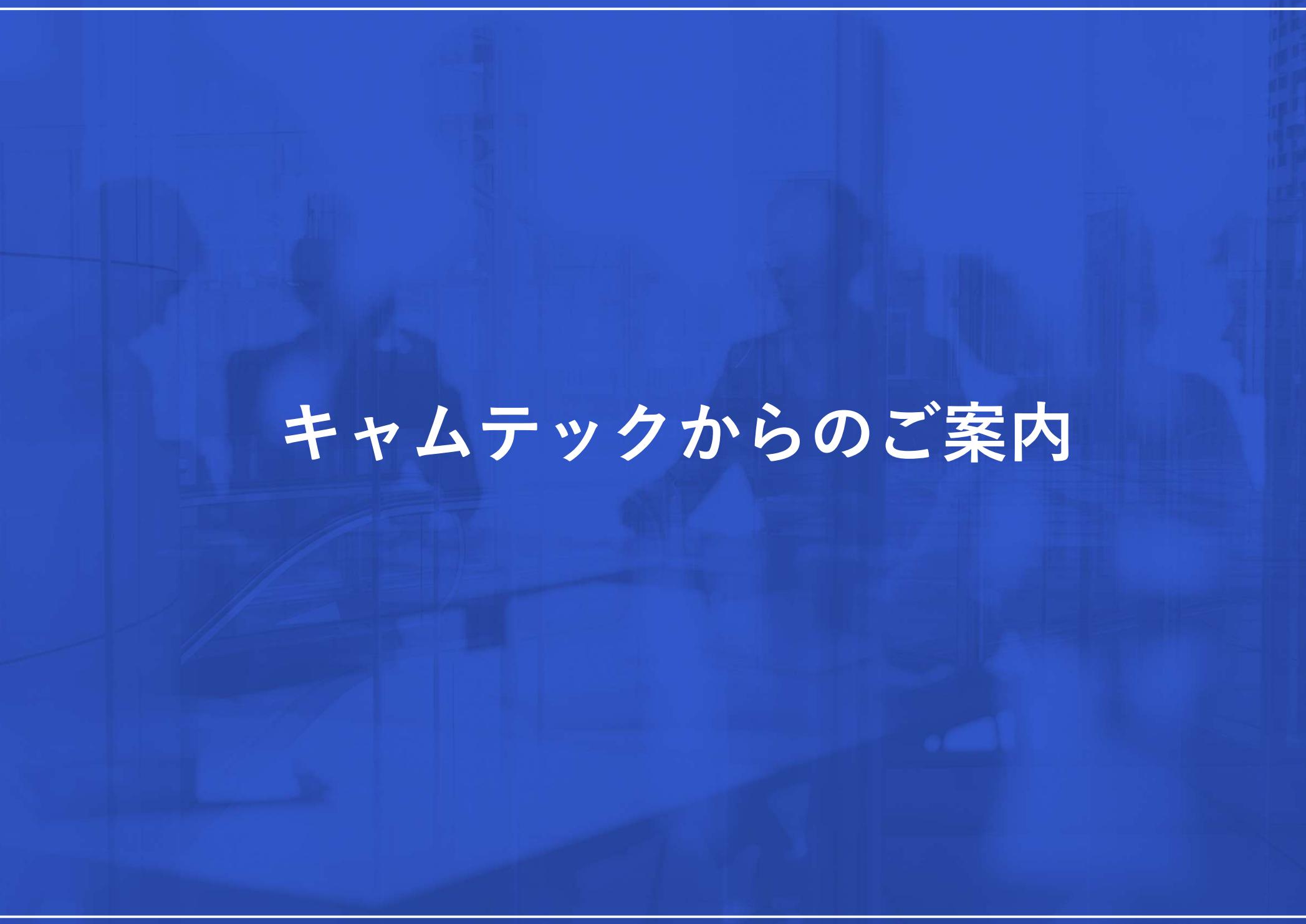
ポイント

**技能実習受け入れ機関としてだけなく
登録支援機関としも不適格認定**

- ・登録支援機関として不適格と判断されたことにより該当の登録支援機関からの受入れはできないことはもちろん在籍者の更新申請も不許可となる。

対応方法

- ・就業先としては支援機関を変更する必要がある。
- ・一つの機関に支援を委託するだけでなく複数の支援機関と契約をしておく。



キャムテックからのご案内

サポートサービスの一例～キャムテック～

海外人材採用＆生活支援
ライフサポート



日本で生活する海外人材支援
海外人材活用における、あらゆる業務をお引き受けし、日本で生活するすべての海外人材の安全な生活をサポート。

配属準備～受け入れまで
一気通貫でサポートします

サービス概要 HOW TO WORK

入国前

お部屋探し

就業中

トラブル

キャリア形成

帰国

住居探し 社宅契約 光熱費契約 ネット・生活備品手配
ご要望に合わせて各種手配・契約の代行

当社スタッフが直接現地に訪問し、
社宅の利用状況を確認します

24h/365日 電話/メール/SNS 多言語対応
メールやSNSなど様々な方法で相談可能

オンライン日本語教材 LQテキスト
日本でお仕事をする上で必要な能力の向上

帰国対応 現地国キャリア支援

※ご案内 ~外国人雇用に関する書籍出版のお知らせ~

キャムコムグループ

今求められる外国人活用のすべてがこの1冊に!
外国人材を競争力に変える法
～日本企業が外国人から選ばれる力を持つために～

2024年
6月25日
ダイヤモンド社
より出版!

宮林利彦

外国人材を競争力に変える法
日本企業が外国人を「選ばれる力」を持つために
resources
employab
2025年問題
人材不足大国・日本で働き手が
消滅する危機の今、企業が生き残る
手段は「外国人材」にある!
外国人材をどう活用するか
四つの「法則」と「課題」、その解決法までが一冊に凝縮!

株式会社キャムコム代表取締役
宮林 利彦(みやばやし としひこ)

横浜国立大学工学部機械工学科卒。警戒レーダーや電波監視システムのプロジェクトマネジメントを経て2006年に株式会社総合キャリアグループ(現キャムコムグループ)に入社。人材業界では異色の80名近くのシステムエンジニア部門を育て上げ、CTOを経て2016年に事業統括に就任。人材派遣事業のリソースを生かしたグローバル事業、IT関連事業の開発に積極的な投資を行い、キャムコムグループの第二創業期を牽引している。

第1章 人材不足大国・日本～なぜ、この企業は外国人材の採用で成功したのか

第2章 外国人材の受入れを成功させる4つの法則と4つの課題

第3章 外国人採用のDXを加速させたキャムコムグループのシステム

第4章 キャムコムグループが切り開いた外国人採用の扉～課題を克服した企業

第5章 人材業界の代表として外国人材と企業のために果たすべき「使命」

お問い合わせ

株式会社 キャムテック

0120-530-451 月～金
10:00～18:00

東京都港区浜松町2-4-1 世界貿易センタービル南館

お問い合わせ kaigai_madoguchi@cam-com.jp