

# 外国人在留の就労資格と現状

行政書士 三家本啓一



## 一 はじめに

外国人の在留資格に関わる仕事をしている行政書士です。

よく言われるように少子高齢化が進み、日本ではいろんな業界で人材不足です。私の仕事の範囲でも、耳にする人材不足は切実なものがあり、外国人雇用をまったく抜きにして事業の将来を考えることはできないとまで言われる方もおられます。

ただ、雇用の必要性が高く、緊急に雇用したいからといって、外国人の雇用は安易に考えることもできません。

その外国人にとって日本が生活の基盤となり、このような外国人が集まって将来の日本の基礎となり、国のあり方に影響を与えます。

言ってみれば外国人の雇用は日本の将来に関わる大きな問題でもあります。日本がいいところを維持しつつ、雇用が促進され、夢のある国になることを願いながら日々仕事をしています。

## 二 雇用と就労資格

さて、一般に人を雇用するということは重要であり、慎重に進められますが、外国人の雇用の場合、日本人の雇

用と違って、その外国人の「就労資格」が問題となります。就労資格がないのに働いてもらうことはできません。

もし就労資格なしで働いてもらったら、その外国人にとっては「不法就労」ですし、その外国人を働かせた関係者は「不法就労助長」として、処罰されることにもなります。

外国人の在留のありかたは重要な国家政策でもあるからです。

そこでまず在留カードを見せてもらうこととなります。

特別永住者を除き、在留カードを持っていない場合、原則として就労できません。

在留カードは比較的長い在留期間、いわゆる中長期滞在者に発行され、発行された外国人はいつもこれを持っていく必要があります。

旅行者のような短期で滞在する人は在留カードがなく、基本的に働くことができません。

在留カードについては真偽の判断をすることは必要です。この点、傾けることで本物はMOJの周囲の絵柄の色がグリーンからピンクに変化するなど一応の判断方法もあり、また在留カード読取アプリケーションもあって偽変造されていないか確認する方法もあります。

### ●技術・人文知識・国際業務

フルタイムで働いてもらおうとする場合、まず一般的に考えられるのはこの在留資格でしょうか。

この在留資格は通訳や翻訳などがわかりやすい例ですが、ある程度高度の学問的素養あるいは特別な技術や素養がなければできない仕事をする場合です。

これからしてもらおうとする仕事内容がこの在留資格に該当するの否か、というものは、多くの場合結構難しい問題ともなります。

4年制の大学を出ていけば比較的ゆるやかに該当性が認められるとは言えますが、実際には該当するかはっきりしない場合があるのです。

この点では基本的に、申請人の主たる業務は何かということを意識する必要があります。主たる業務の如何で該当性を判断します。

そして、いくつか業務があるとして、主たる業務が何であるかは、従事する時間も参考にされます。

だから、時間的に言って大半は該当しない仕事をするようになる場合、該当するとの判断は一般的に難しいと言えます。

「一部該当する仕事があることはわかりません。また必要性もわかりません。でもそれは時間にしたらずしでしょう。他の時間は何をしているのですか。それは在留資格にあたらぬ仕事ですよ」ということになるのです。

ただ、このように言われてもしくくりこない場合もあります。時間的に少しの時間かもしれないが、それをしてもらえればとても大きな意味を持つ場合です。

たまに来ることがある外国人に適切な対応ができ、それが会社の信用を高め、顧客増、販路拡大、取引開始などをもたらすことは大いに考えられます。この場合、その仕事へ焦点をあてて日本人にはできない大きな貢献をするということを丁寧に説き、重要性を訴えることとなります。

入管を説得するのは難しいけれど、とても興味あるところでもあります。

### ●留学・家族滞在

留学は日本語学校など学校や大学などに通う場合に取得する在留資格で、家族滞在は主たる在留資格の人がいて、その一定範囲の家族に認められる在留資格です。

これらの場合就労できませんが、例外的に資格外活動許可をもらえば、原則としてどんな仕事内容にも就労でき

ます。

ただ、時間的制約（週28時間以内）があるところが問題です。

留学の場合に就労に消極的なことについて、国は「アルバイトせずとも学業に専念できる人を留学生として受け入れているのだ」と言うでしょう。

また家族滞在在者の場合、「被扶養者だから在留を認めるのであり、それ以上ではありません」と言うでしょう。

留学も家族滞在も共に、働くことにあまり理解がなく、働くことを制限しています。

でも苦学の道があってもいいし、アルバイトするような学生は勉強もするというのが私の実感です。学生の在留状況は「学業」を第一に良し悪しを判断されるべきです。

実は、就労の時間制限の弊害もあり得ます。

事後の事情にも影響されますので、週28時間を超えて働くこと自体を阻止することは無理だという気がします。心情的にやむを得ないケースも多くあります。その場合、当の本人は、制限

時間超過勤務がわからないように取りつくりうこと、言い換えれば「ごまかす」ことを覚えます。制度としては「ごまかす」ことを教えているようなものです。

世界に通用し、また広めるべき日本の文化の最たるものは「まじめさ」と「勤勉さ」だと思っている私にとって、この結果はとても悲しいことです。

家族滞在在者の場合はさらに深刻な問題も生じます。成人しても、そして許可を得ても、いつまでたっても週28時間勤務ができるままとなります。フルタイムで働きません。

こうなると家族滞在者たる子どもの成長を国が阻害しているように思えて、もはや人権侵害にも思えるのです。

### ●特定活動・難民

この在留資格は「特定した」活動の場合に与えられるのですが、カードにはその特定した活動の内容は直接書かれず、「指定書の通り」としてあります。

その指定書は多くの場合パスポートにホチキス留めされています。本人は

いつもパスポートを携行しているとは限らないので、とてもわかりにくいことになっています。

難民申請中の人も「特定活動」が与えられます。活動内容は難民申請の審査結果を待つという活動です。その審査の結果が出るまではその在留期間の更新が認められません。

そして一定期間たてば就労が認められることにもなり、これらのことは指図書からわかります。

この就労では、学生や家族滞在のような時間的制限がなく、雇用する側としては「雇用して使いやすい外国人」となるかもしれません。

ただ難民審査結果が出るまでの一時的な在留資格であり、したがって雇用しても一時的な就労の性格を持つことになります。

雇用主としてはどこまで丁寧な、しっかりした雇用を貫けるか、試されていくかもしれません。

### ●企業内転勤

海外の関連会社の人材を日本の会社

などで働いてもらうなどの場合に認められる在留資格です。

はじめから海外との関連もないという場合、この資格での雇用は考えられません。「技術・人文知識・国際業務」で雇用した人が勤務を続けていて、海外の取引先との提携につながるなどという場合もあります。

雇用の発展形態として頭に入れておくべき在留資格です。

### ● 高度人材

とりわけ高度な素養を持っている人材に認められる在留資格で、他の在留資格にはない優遇措置があります。

優遇措置があるので働く希望者が増えて雇用促進になるとはいえませんが、国家の将来を考え、積極的に優秀な人材を確保しておくという国家戦略的意味合いのほうが強いです。

### 三 技能実習と特定技能

技能実習は、よく言われるように、人手不足を補うという実際の面と、本

国への技能移転という建前との食い違いが指摘されており、現状として問題も多いところではあります。

実習先を逃げてきたという実習生がいました。職場で同じ実習生3人と住んでいたけど職場でいじめられ、3人みんなで逃げたというのです。

実際にはどこまで本当なのかはわかりません。いつも本当のことを言うとは限りませんから。依頼者の人の話を聞く場合、どこまで本当のことを言っているのか、いつも冷めている部分が必要で。日本語ペラペラなくせに、都合が悪いこととなると「私、日本語がわかりません」というような、したたかな人もいます。

ただ、そういう冷めた部分を持ちつつも、実習生のあり方が実際どうだったのかと思えば、その人の環境を考えると、やり切れないものが残ることがあります。

過酷な労働条件、労働環境など、ひどい状況で実習先を逃げてきたとします。逃げる以外の方法をとることを期待できるでしょうか。

そもそも他の「技術・人文知識・国際業務」などの在留資格では外国人の支援など特別の体制が準備されていません。でも技能実習や後に述べる特定技能ではことさら支援体制が用意されています。

この差があるのは、技能実習生などの場合には視野も広くないこともあり、問題解決能力に差があると考えられるからです。

そこで技能実習(団体監理型)の場合、監理団体が適正実施の監理を担い、実習生からの相談も受けますが、監理団体が主導的な地位をしめて進められる制度であるところから、「スムーズな」運営に流れ、問題が問題として出にくいといえるでしょう。一方、実習実施者には支援は他人任せという意識を生みやすいといえるし、責任所在もあいまいになります。

支援が十分機能しないことになりがちです。

ましてやこの制度では転職も原則できません。

結局本人は泣き寝入りか逃げるかに

なり、逃げるのも仕方ないというケースがあることは十分想像できます。

そこで前記の逃げてきたという人についてですが、その人はたまたま他の在留資格を取得できる可能性があったため変更申請したところ、不許可となったのです。そこで入管の人と会ったときのことです。

「実習先、監理団体から、逃げたという報告を受けている。逃げたあなたからは、どんな事情があるにせよ何も報告はなかった。法律を守っているのはどちらですか。我々としては法律を守っているほうに従うしかない」というのです。

結局、逃げたため在留状況が悪いとされ、変更は認められず、逃げた人は失意のうちに帰国しました。

この外国人は母国に帰り、どうなったでしょう。以後どんなイメージを日本に持っているでしょう。

そもそもこの技能実習制度（団体監理型）は監理団体主導の在留資格で、いわば監理団体の敷いたルールの上を走ることだけが予想されているような

制度です。そこでの実習生は縛りつけられて働かされるような制度と言ったらいき過ぎでしょうか。

さて、では次に特定技能はどうでしょう。特定技能は素直に、日本の労働力不足を正面から認め、特に不足すると思われる業種分野に限って一定の条件のもとに在留資格が認められ、転職も認められます。

決められたルールの上だけを走るという色合いはなく、この点では改善されているといえます。

でもこの制度にも問題はあると思います。それは外国人の支援について、言ってみれば「人任せ」ができる点です。

特定技能でも支援体制は必要ということ、登録支援機関が用意されました。

自社で支援するということもできませんが、自社ですることなく、この機能を利用して外国人を支援してもらうことができません。

つくづく思います。何か問題が起これば、「問題対処のためにこういう体

制（「箱」）を作っています。これで問題を対処してもらいますから、同じような問題は防げます」という姿勢です。

いわば「箱」を作るからこれで対処したことが形として目に見えるようになります。対処したような形になります。

私に言わせれば、支援を外部に依頼し、人任せにする姿勢では何も問題は解決されないので。実際登録支援機関に支援を頼めば、体のいい問題の丸投げでしかなく、やはり責任の所在もあいまいになります。

思いますに、自分の子どもが生まれれば、男は少なくとも形では「父」になります。でも彼女のお産という一時を境にして実質的な「父」になるわけではありません。

本当の父になるためにはプロセスなのでしよう。子のことで妻と言い合うこともあり、場合によっては喧嘩もし、子がいるがゆえに嫌な思いも苦勞もし、だけど、子がいることで気がつくこともあり、親は成長もし、思ってもいな

かった幸せを得ることにもなるのでしよう。

もちろん子の福祉のための制度は絶対必要ですので、付随的な支援体制は必要です。

けれど、「子の福祉のために、制度的に「親役」を準備してあります。ここに面倒を見てもらうことができます。これでもう子は幸せです」となったらどうでしょう。一任できて親の本当の成長があるのでしょいか。親は苦勞がない代わりに成長もなければ、真の幸せもありません。

外国人外部支援体制は、子の場合の「親役」と同じような気がします。

だから自社支援を基本と考えるべきです。支援は自社が自らの責任で遂行するのをあくまで基本に置くべきです。「外国人の支援のことは、人任せにできません。自社で責任を持ちなさい」、基本的にこの姿勢でいいと思います。その上であくまで付随的なものとして「支援機関」を考えるべきです。

外国人に触れていると、日本人同士ではありえないような嫌な思いもし、

場合によっては腹が立つこともありま

す。ある意味大変です。

でもそれは日本の枠を超えた部分に接しているのでもあります。そのなかで日本人同士では気づかなかった日本の良さも気づくでしょう。それこそ日本が大事に維持するものです。そして逆に相手から日本にない良さを教えられることもあるのです。

私はこれらこそが企業の国際化なのだと思えます。

特定技能が健全に運用されることを願っています。

#### 四 おわりに

外国人の雇用と企業の発展を考えるとき、コミュニケーションは本当に重要です。自ら大事にするべきものは自己主張し、いわば押したり引いたり能力があってこそ、国際化の中の自立といえます。

ちなみに雇用した外国人とコミュニケーションをもつ秘訣は、「労働に対する敬意」ではないでしょうか。これ

があれば、仕事が終わったとき、「今日は疲れたね」とか「疲れたらうね」とかいうような言葉が自然に出ます。そのことは間違いなくコミュニケーションを生み出します。

社内外国人と十分コミュニケーションがとれて、会社が社内的にも対外的にも国際化し、明るい国になれるといいなと思っています。

(2022年11月22日・オンライン公開講演会)

筆者略歴(みかもと けいいち)

昭和23年生まれ。

昭和51年3月 島根大学文理学部法学科卒業。

昭和57年9月 高田弁護士事務所。

平成5年12月 行政書士みかもと事務所開業。現在に至る。