

2025年度



# フォローアップセミナー

ユーザー名を下記に変更していただき、  
開始までしばらくお待ちください

社名\_\_氏名 **例** 新橋スタッフ\_\_派遣花子

\* ウェビナー開催のため、ユーザー名は他の参加者には表示されません。また、Zoomアカウントにサインインしていない場合、ユーザー名が変更できない場合があります。



# セミナー開演に関するお願い

**ユーザー名を下記に変更してください**  
**社名\_氏名 例：新橋スタッフ\_派遣花子**

**\* ウェビナー開催のため、ユーザー名は他の参加者には表示されません。  
また、Zoomアカウントにサインインしていない場合、ユーザー名が変更できない場合があります。**

- **講演中に皆様のご意見を伺う場合があります  
その際は、Q&A・チャット機能をご使用ください**
- **本日のセミナー資料は、事前にZoomのリンク先とともにメールでお送りしました  
資料をご活用ください。**

# 本日のアジェンダ

## 第1部

13:30～14:40

### 「外国人雇用の最新状況と労働者派遣事業」

～日本の外国人雇用の状況、在留資格制度、労働者派遣事業における留意点について、制度改正の最新動向～

講師：弁護士法人Global HR Strategy

社労士法人外国人雇用総合研究所

行政書士法人外国人雇用サポートセンター

弁護士・社会保険労務士・行政書士 杉田 昌平 様

## 休憩

## 第2部

14:50～15:10

### 派遣先認知度調査結果解説と最新の認定基準の解説

## 第3部

15:10～15:30

### 認定のメリットについて

優良派遣事業者認定制度

# 第1部

## 「外国人雇用の最新状況と労働者派遣事業」

～日本の外国人雇用の状況、在留資格制度、労働者派遣事業における留意点について、  
制度改正の最新動向～

講師：弁護士法人Global HR Strategy

社労士法人外国人雇用総合研究所

行政書士法人外国人雇用サポートセンター

弁護士・社会保険労務士・行政書士 杉田 昌平 様



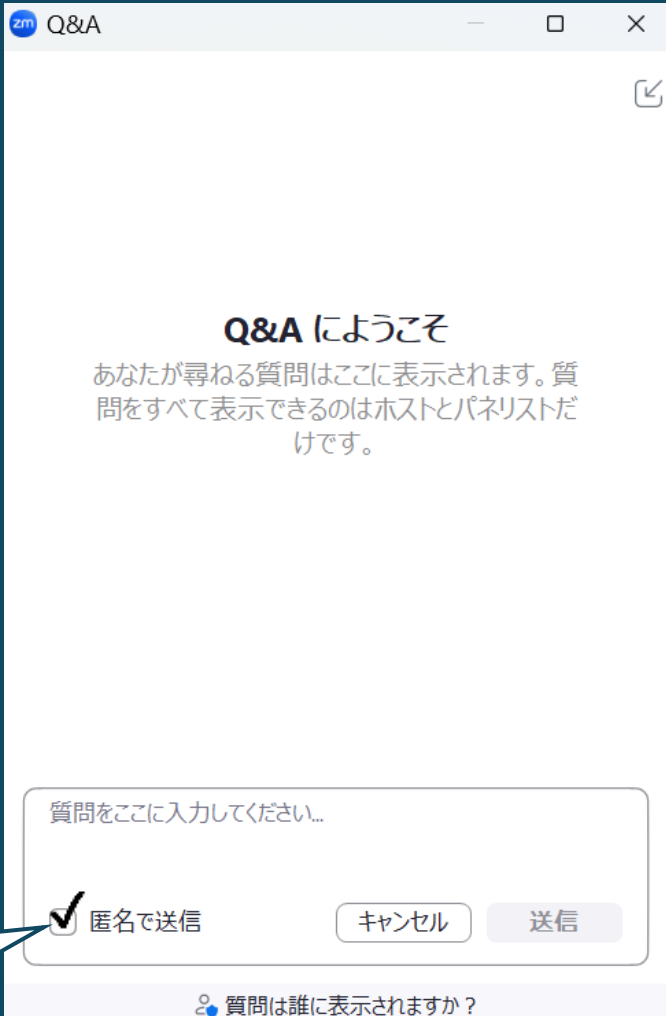
# 第1部 質疑応答について

第1部の最後に質疑応答の時間を設けます。  
(5～10分程度)

ご質問がある場合は、Q&A機能を使用し、ご質問ください。匿名でのご質問も可能です。その場合は、「匿名で送信」にチェックを入れ送信ください。

ご質問が多い場合は、時間内に回答できない可能性がありますので、予めご了承ください。時間内に回答できないご質問については、後日、回答内容をお申込みのメールにお送りさせていただきます。

匿名で送信に✓を入れると、匿名での質問が可能です



The screenshot shows a Zoom Q&A window. At the top, it says 'zm Q&A'. Below that, there's a heading 'Q&A によるこそ' and a message: 'あなたが尋ねる質問はここに表示されます。質問をすべて表示できるのはホストとパネリストだけです。' (The questions you ask will be displayed here. Only the host and panelists can see all questions.) Below this is a text input field with the placeholder '質問をここに入力してください...' (Please enter your question here...). Under the input field, there is a checked checkbox labeled '匿名で送信' (Anonymous), a 'キャンセル' (Cancel) button, and a '送信' (Send) button. At the bottom, there is a question mark icon and the text '質問は誰に表示されますか?' (To whom will the question be displayed?).

# 外国人雇用の最新状況と労働者派遣事業

The logo for Global HR Strategy features a red arc above the text "Global HR Strategy" in a dark blue, serif font.

# 自己紹介・法人紹介

7

Shohei Sugita / 杉田 昌平

弁護士（2011年東京弁護士会登録、入管取次弁護士（2013年～））、社会保険労務士（2017年～）、行政書士（2024年～）  
 弁護士法人Global HR Strategy・社労士法人外国人雇用総合研究所・行政書士法人外国人雇用サポートセンター代表社員  
 JICA国際協力専門員（外国人雇用/出入国管理関係法令及び労働関係法令）、NAGOMi専門アドバイザー



- 2011年12月 センチュリー法律事務所入所（～2014年12月）
- 2013年4月 慶應義塾大学法科大学院助教（～2015年8月）
- 2015年1月 アンダーソン・毛利・友常法律事務所入所（～2017年8月）
- 2015年6月 名古屋大学大学院法学研究科特任講師（ハノイ法科大学内）（～2017年8月）
- 2017年9月 センチュリー法律事務所入所（～2021年5月）  
 名古屋大学大学院法学研究科科学研究員（～2017年9月）
- 2017年10月 名古屋大学大学院法学研究科研究員（～2021年3月）  
 慶應義塾大学グローバル法研究所研究員（～2019年6月）  
 ハノイ法科大学客員研究員（～2019年10月）
- 2019年6月 慶應義塾大学法科大学院特任講師（～2021年3月）
- 2020年2月 経済産業省中小企業庁「次世代の担い手研究会」委員
- 2020年9月 厚生労働省委託事業「ビルクリーニング分野における外国人材受入れ体制適正化調査」検討委員（2020年度より）
- 2020年11月 ASSC=JICA「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム」アドバイザー
- 2021年4月 JICA国際協力専門員（外国人雇用/出入国管理関係法令及び労働関係法令）
- 2023年2月 国土交通省「外国人材とつくる建設未来賞についての検討・審査委員会」委員
- 2023年3月 弁護士法人Global HR StrategyがJETRO高度人材スペシャリスト業務受託（2022年度より）
- 2023年8月 文部科学省令和5年度「専修学校留学生の学びの支援推進事業」連携機関
- 2023年9月 厚生労働省「外国人労働者雇用労務責任者講習検討委員会」委員
- 2024年9月 世界人権問題研究センター登録研究員就任
- 2024年9月 国土交通省委託事業建設分野における外国人材の受入れ環境整備研究会委員
- 2024年11月 広島県外国人材受入・共生対策アドバイザー（2024年度）
- 2025年4月 独立行政法人労働政策研究・研修機構「外国人労働者の受け入れ・活用に関する研究会」委員

## [単著]



## [共著]



# 在留外国人及び外国人雇用の状況

出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和6年10月末現在）  
 入管庁在留統計（2024年は12月末時点）  
 総務省統計局2024年9月確定値  
 令和5年度 労働者派遣事業報告書の集計結果（速報）

8



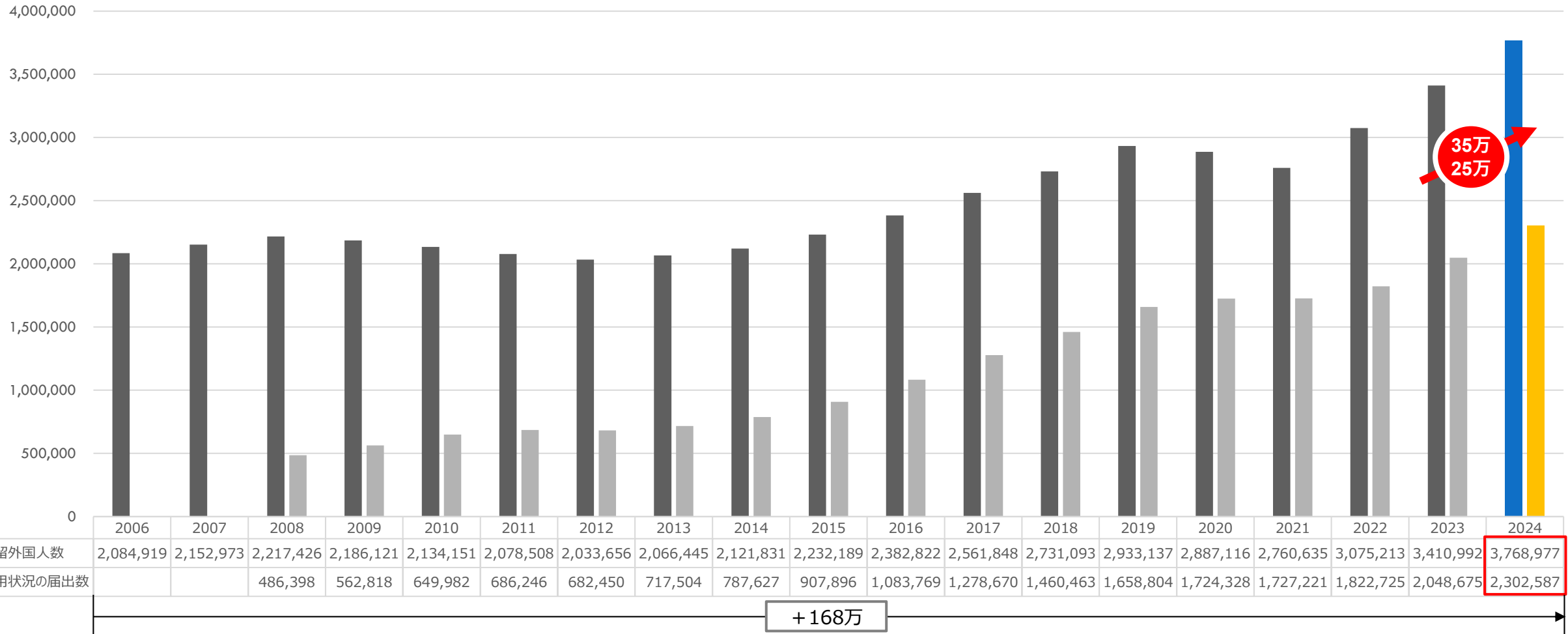
在留外国人：約376万人  
 働いている外国人：約230万人



総人口：1億2,377万人（約3%）  
 15～64歳人口：7,367万80万人（約3%）



派遣労働者の数：約212万人



## 在留資格別増加の内訳

コロナ

+1,008,452人

順位	在留資格	2019年(人)	2020年(人)	対前年増減	2021年(人)	対前年増減	2022年(人)	対前年増減	2023年(人)	対前年増減	2024年(人)	対前年増減
—	総数	2,933,137	2,887,116	-46,021	2,760,635	-126,481	3,075,213	+314,578	3,410,992	+335,779	3,768,977	+357,985
1	永住者	793,164	807,517	+14,353	831,157	+23,640	863,936	+32,779	891,569	+27,633	918,116	+26,547
2	技能実習	410,972	378,200	-32,772	276,123	-102,077	324,940	+48,817	404,556	+79,616	456,595	+52,039
3	技・人・国	271,999	283,380	+11,381	274,740	-8,640	311,961	+37,221	362,346	+50,385	418,706	+56,360
4	留学	345,791	280,901	-64,890	207,830	-73,071	300,638	+92,808	340,883	+40,245	402,134	+61,251
5	特別永住者	312,501	304,430	-8,071	296,416	-8,014	288,980	-7,436	281,218	-7,762	274,023	-7,195
6	家族滞在	201,423	196,622	-4,801	192,184	-4,438	227,857	+35,673	266,020	+38,163	305,598	+39,578
7	定住者	204,787	201,329	-3,458	198,966	-2,363	206,938	+7,972	216,868	+9,930	223,411	+6,543
8	特定技能	1,621	15,663	+14,042	49,666	+34,003	130,923	+81,257	208,425	+77,502	284,466	+76,041
9	日配	145,254	142,735	-2,519	142,044	-691	144,993	+2,949	148,744	+3,751	150,896	+2,152
10	特定活動	65,187	103,422	+38,235	124,056	+20,634	83,380	-40,676	73,774	-9,606	95,508	+21,734
11	永配	41,517	42,905	+1,388	44,522	+1,617	46,999	+2,477	50,995	+3,996	53,624	+2,629
12	技能	41,692	40,491	-1,201	38,240	-2,251	39,775	+1,535	42,499	+2,724	46,712	+4,213
13	経営・管理	27,249	27,235	-14	27,197	-38	31,808	+4,611	37,510	+5,702	41,615	+4,105
14	高度専門職	14,924	16,554	+1,630	15,735	-819	18,315	+2,580	23,958	+5,643	28,708	+4,750
15	企業内転勤	18,193	13,415	-4,778	8,593	-4,822	13,011	+4,418	16,404	+3,393	18,375	+1,971
16	教育	13,331	12,241	-1,090	12,915	+674	13,413	+498	14,157	+744	14,929	+772
17	介護	592	1,714	+1,122	3,794	+2,080	6,284	+2,490	9,328	+3,044	12,227	+2,899
18	教授	7,354	6,647	-707	6,519	-128	7,343	+824	7,226	-117	7,488	+262
19	宗教	4,285	3,772	-513	3,034	-738	3,964	+930	4,123	+159	4,805	+682
20	文化活動	3,013	1,280	-1,733	821	-459	2,400	+1,579	2,581	+181	2,712	+131
21	医療	2,269	2,476	+207	2,482	+6	2,467	-15	2,547	+80	2,591	+44
22	興行	2,508	1,865	-643	1,564	-301	2,214	+650	2,505	+291	2,635	+130
—	その他	3,511	2,322	-1,189	2,037	-285	2,674	+637	2,756	+82	3,103	+347

# 人数規模の比較(2年、3年)

☆：県庁所在地、★：政令指定都市

10

順位	都道府県	人数(人)
1	東京都	14,086,000
2	神奈川県	9,229,000
3	大阪府	8,763,000
4	愛知県	7,477,000
5	埼玉県	7,331,000
~		
9	北海道	5,092,000
10	静岡県	3,555,000
11	茨城県	2,825,000
12	広島県	2,738,000
13	京都府	2,535,000
14	宮城県	2,264,000
15	新潟県	2,126,000
16	長野県	2,004,000
~		
33	石川県	1,109,600
34	大分県	1,096,000
35	宮崎県	1,042,000
36	山形県	1,026,000
37	富山県	1,007,000
38	香川県	926,000
~		
44	徳島県	695,000
45	高知県	666,000
46	島根県	650,000
47	鳥取県	537,000

在留者数  
3,768,977人

雇用状況届出数  
2,302,587人

3年増加数  
1,008,452人

2年増加数  
672,301人

順位	市区町村名	人数(人)
1	神奈川県横浜市☆★	3,777,491
2	大阪府大阪市☆★	2,752,412
3	愛知県名古屋市☆★	2,332,176
4	北海道札幌市☆★	1,973,395
5	福岡県福岡市☆★	1,612,392
10	広島県広島市☆★	1,200,754
11	宮城県仙台市☆★	1,096,704
12	千葉県千葉市☆★	974,951
13	東京都世田谷区	943,664
14	福岡県北九州市★	939,023
15	大阪府堺市★	826,161
~		
25	静岡県静岡市☆★	693,389
26	千葉県船橋市	642,907
27	埼玉県川口市	594,274
28	鹿児島県鹿児島市☆	593,128
~		
65	神奈川県横浜市港北区	358,530
66	和歌山県和歌山市☆	356,729
67	東京都北区	355,213
68	奈良県奈良市☆	354,630
~		
117	山口県下関市	255,051
118	徳島県徳島市☆	252,391
119	福岡県福岡市博多区	252,034
120	北海道函館市	251,084

3年増加数  
1,008,452人

2年増加数  
672,301人

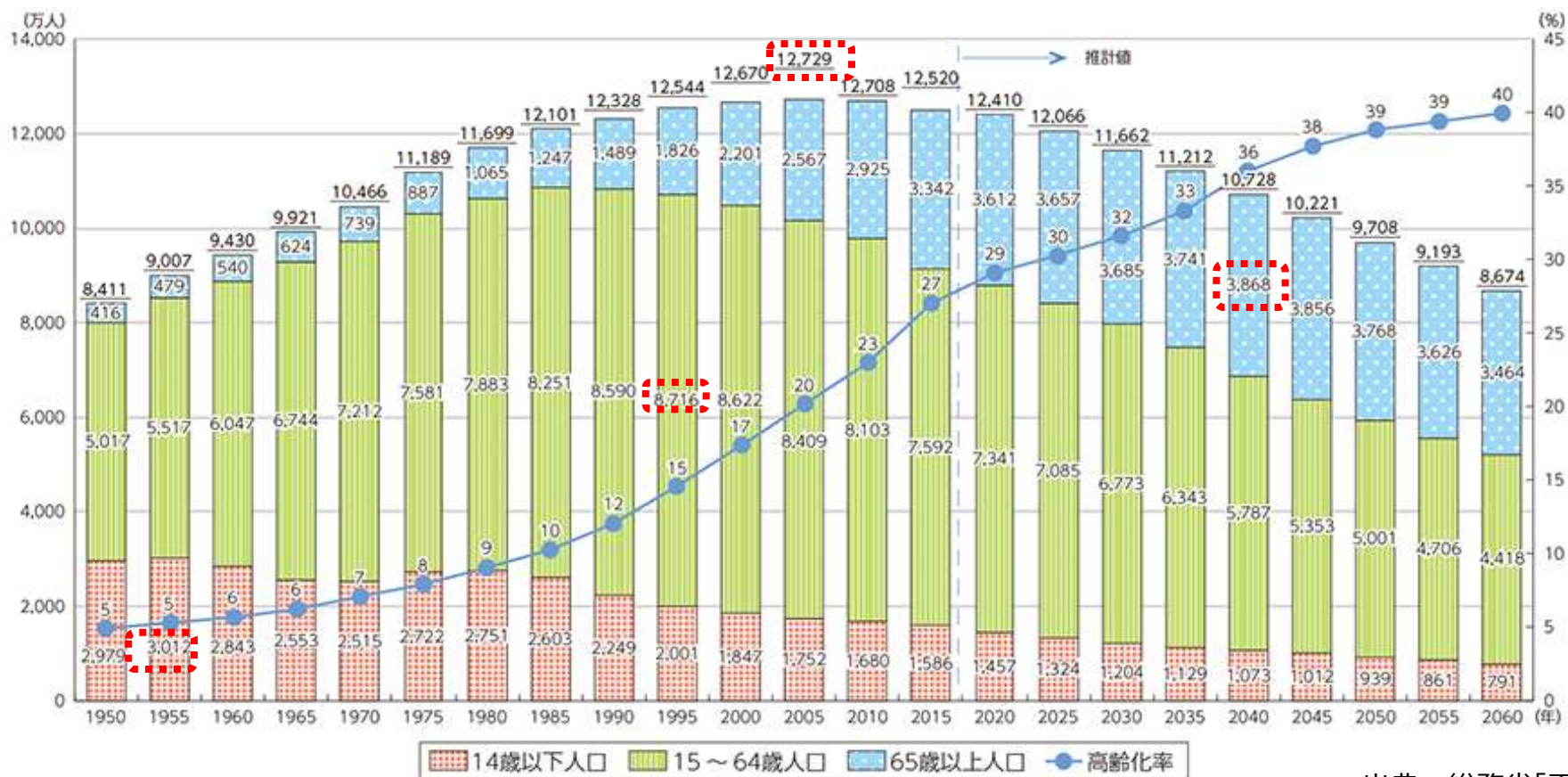
在留者増加数  
357,985人

雇用状況増加数  
253,912人

# 外国人雇用が増加する背景

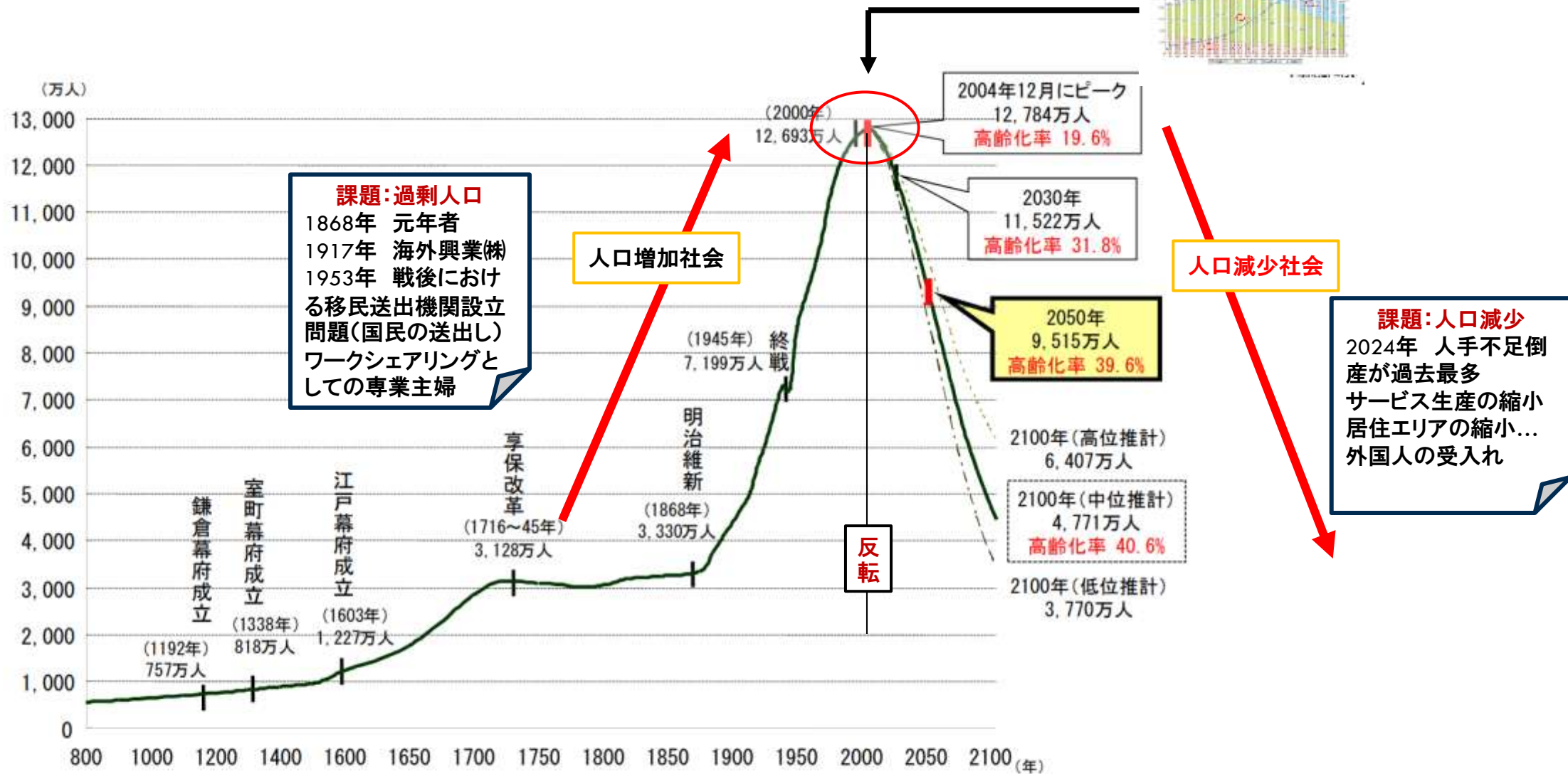
11

- 若年人口→生産年齢人口→総人口→高齢人口の順番で人口が減少する。
- 働き手が先に減るので社会の中の仕事は減らず、先に人手が減る。
- 2040年頃まで慢性的に人手不足。



出典：総務省「平成28年版 情報通信白書」

# 人口増加社会から人口減少社会へ



(出典) 総務省「国勢調査報告」、同「人口推計年報」、同「平成12年及び17年国勢調査結果による補間推計人口」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)」、国土庁「日本列島における人口分布の長期時系列分析」(1974年)をもとに、国土交通省国土計画局作成

# 解決策は？

13



## 女性・高齢者の活躍促進

女性の就業率はOECD中第13位

高齢者の就業率はOECD中第2位



## ロボティクス・AI

「人間の行動範囲をほとんどカバーできる機能を有する」のが2040年（2019年1月25日経産省「未来イノベーションWG第1回事務局資料」）



## 外国人雇用

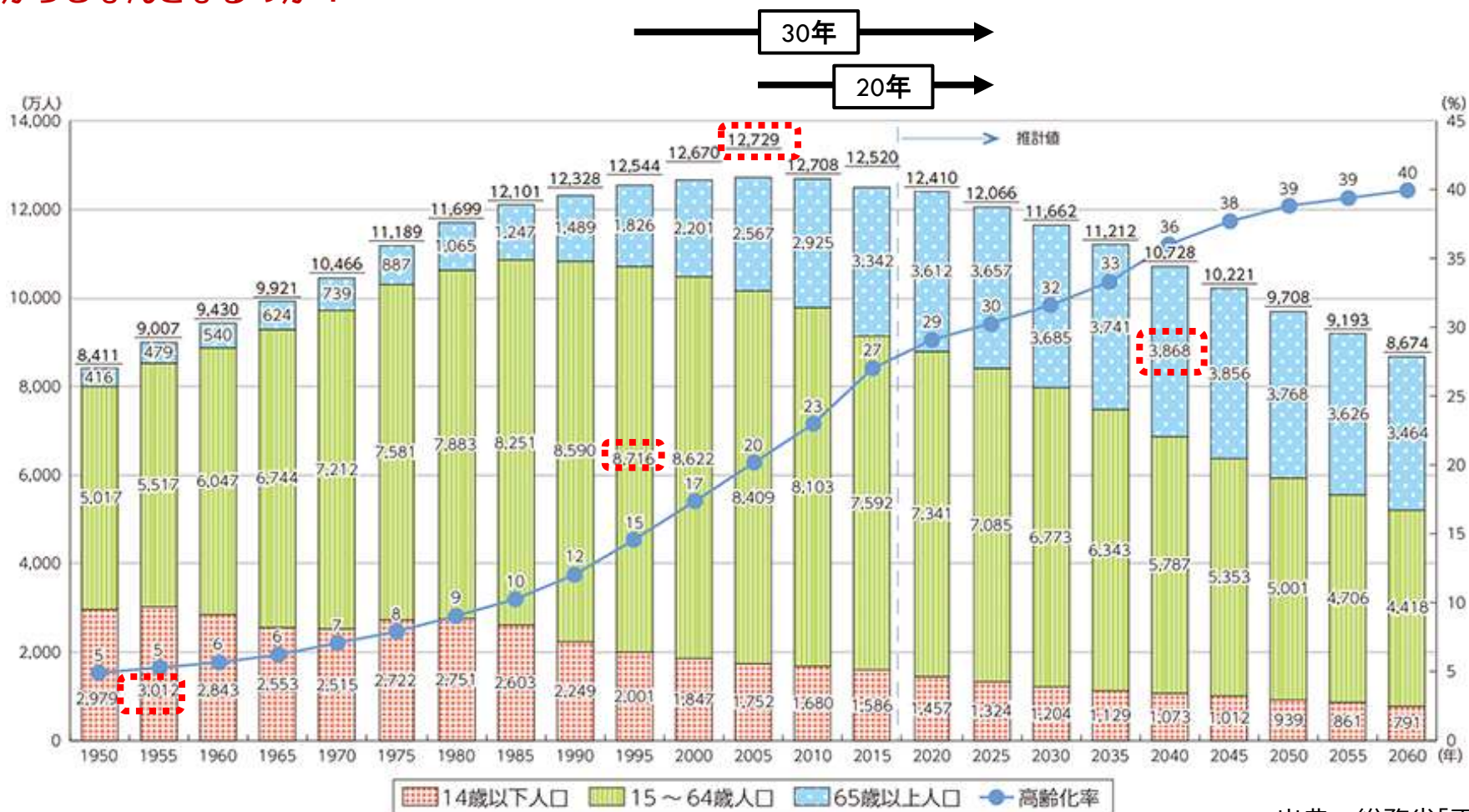
2040年に600万人強の外国人が働き、1000万人が日本に住む可能性がある

（「2030/40年の外国人との共生社会の実現に向けた調査研究：将来の外国人の受入れに関するシミュレーション（需給推計2024年更新版）」）

# 人口減少社会でもなんとかなる？

14

- 生産年齢人口が減少して30年、総人口が減少して20年。
- なぜ、なんとかなってきたのか？
- これからもなんとかなるのか？

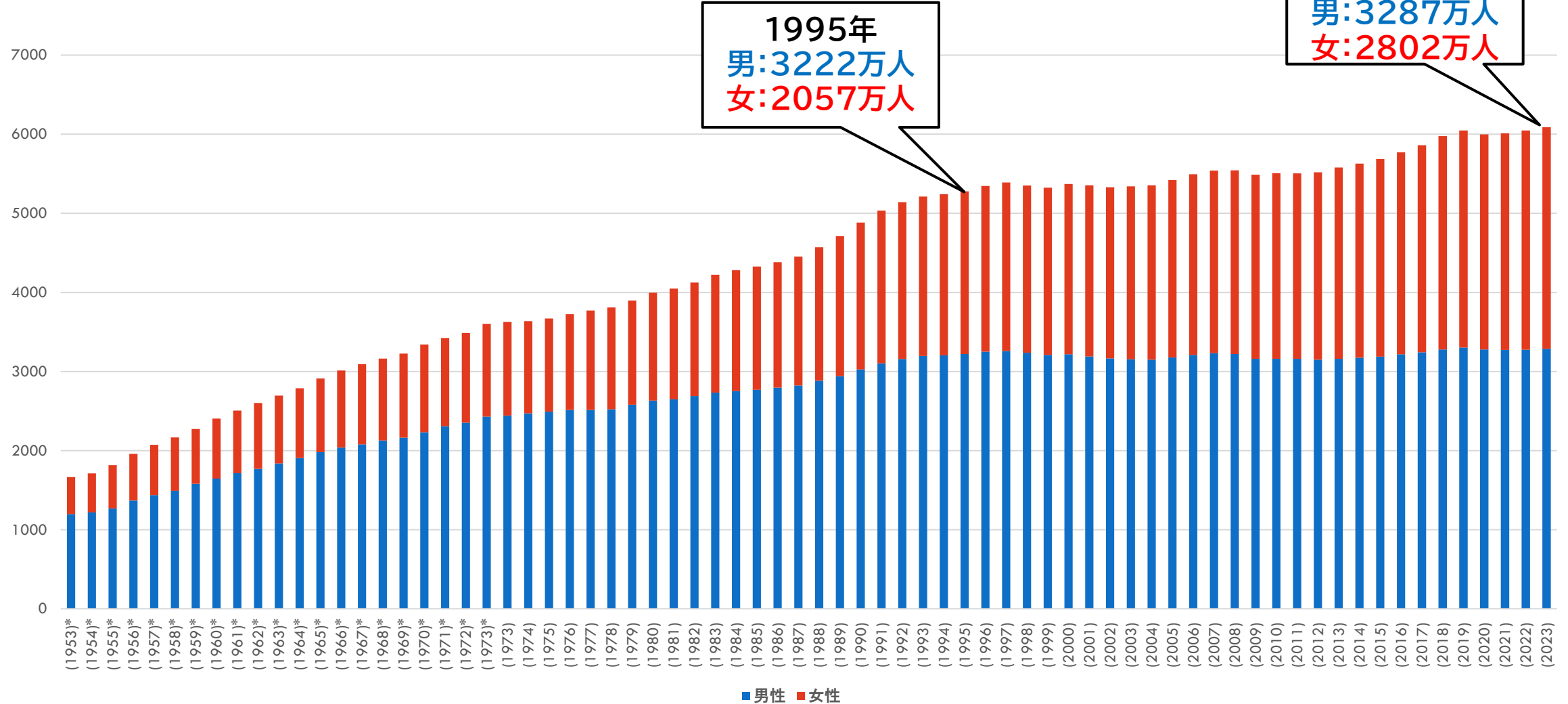


出典：総務省「平成28年版 情報通信白書」

# 男女別雇用者数の推移：1953⇒2023

15

- 雇用者※について、女性が1995年→2023年で**745万人**増加している。  
※会社、団体、官公庁あるいは自営業主や個人の家庭に雇われて賃金、給料をもらっている者及び会社、団体の役員をいう。



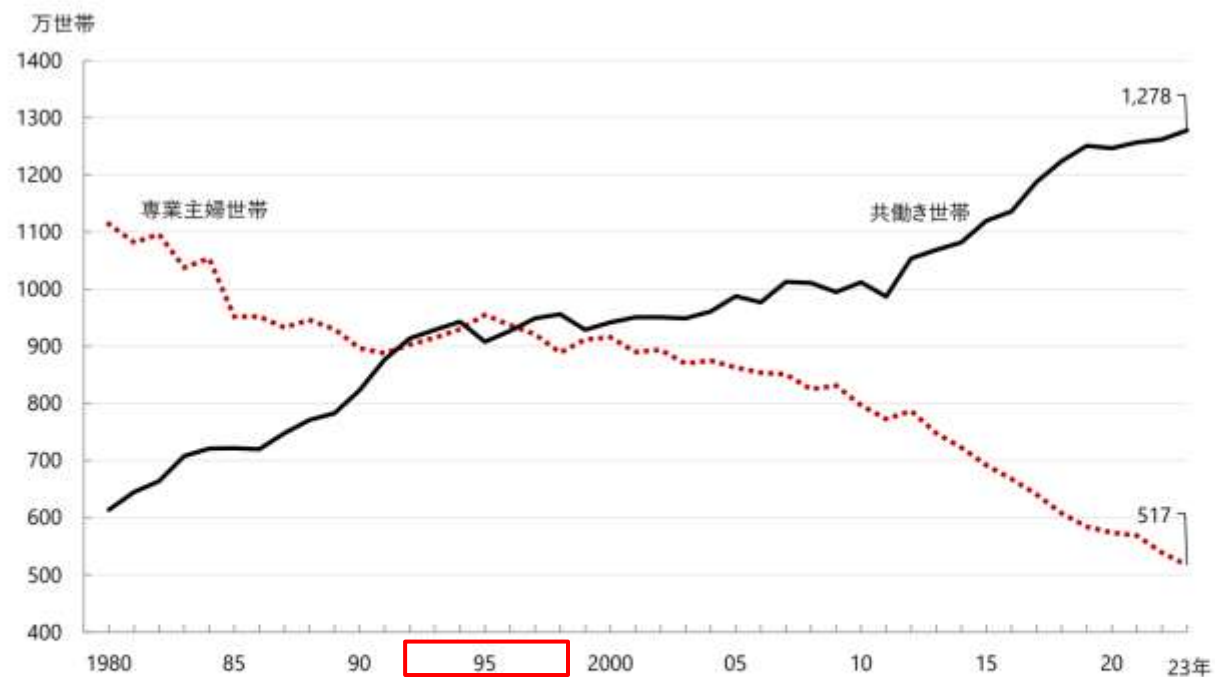
出典：総務省統計局主要項目（労働力人口、就業者、雇用者、完全失業者、非労働力人口、完全失業率）より作成

# 専業主婦世帯と共働き世帯

16

- 専業主婦世帯と共働き世帯は1990年台に交差した。
- 1995年以降も共働き世帯は増加している。

図12 専業主婦世帯と共働き世帯 1980～2023年



資料出所 総務省統計局「労働力調査特別調査」、総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」

注1 「専業主婦世帯」は、夫が非農林業雇用者で妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。

2018年以降は夫が非農林業雇用者で妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）の世帯。

注2 「共働き世帯」は、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。

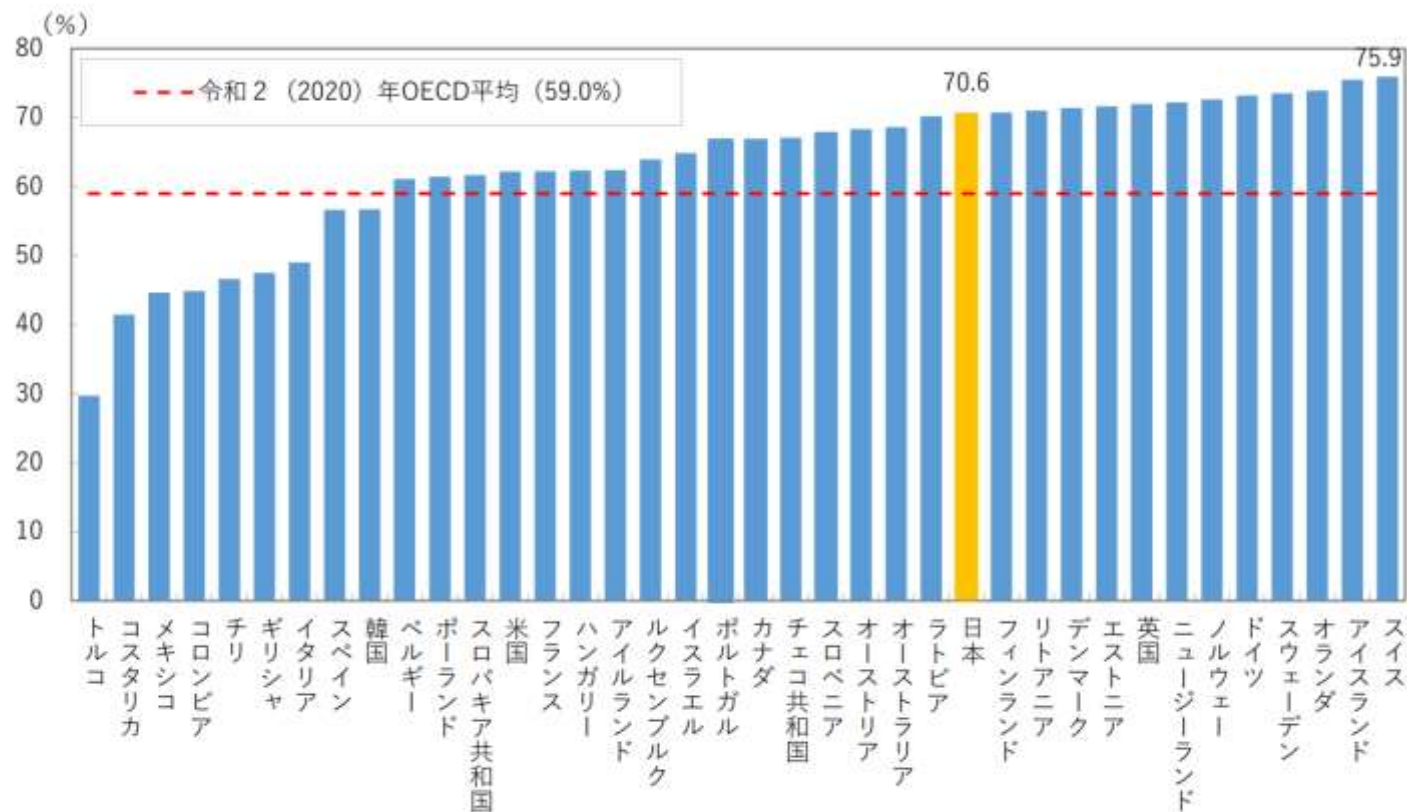
注3 2011年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

注4 2018年～2021年は2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値。

# 女性・高齢者の活躍促進(女性の就業率)

17

- 女性の就業率は、70.6%でOECD諸国のうち13位となっている（2020年）。
- OECD諸国の女性就業率の平均は59.0%。



(備考) 1. OECD「OECD Stat」より作成。  
 2. 就業率は、「15～64歳就業者数」 / 「15～64歳人口」 × 100。



# 人手不足、そして賃金上昇は到来するのか？

19

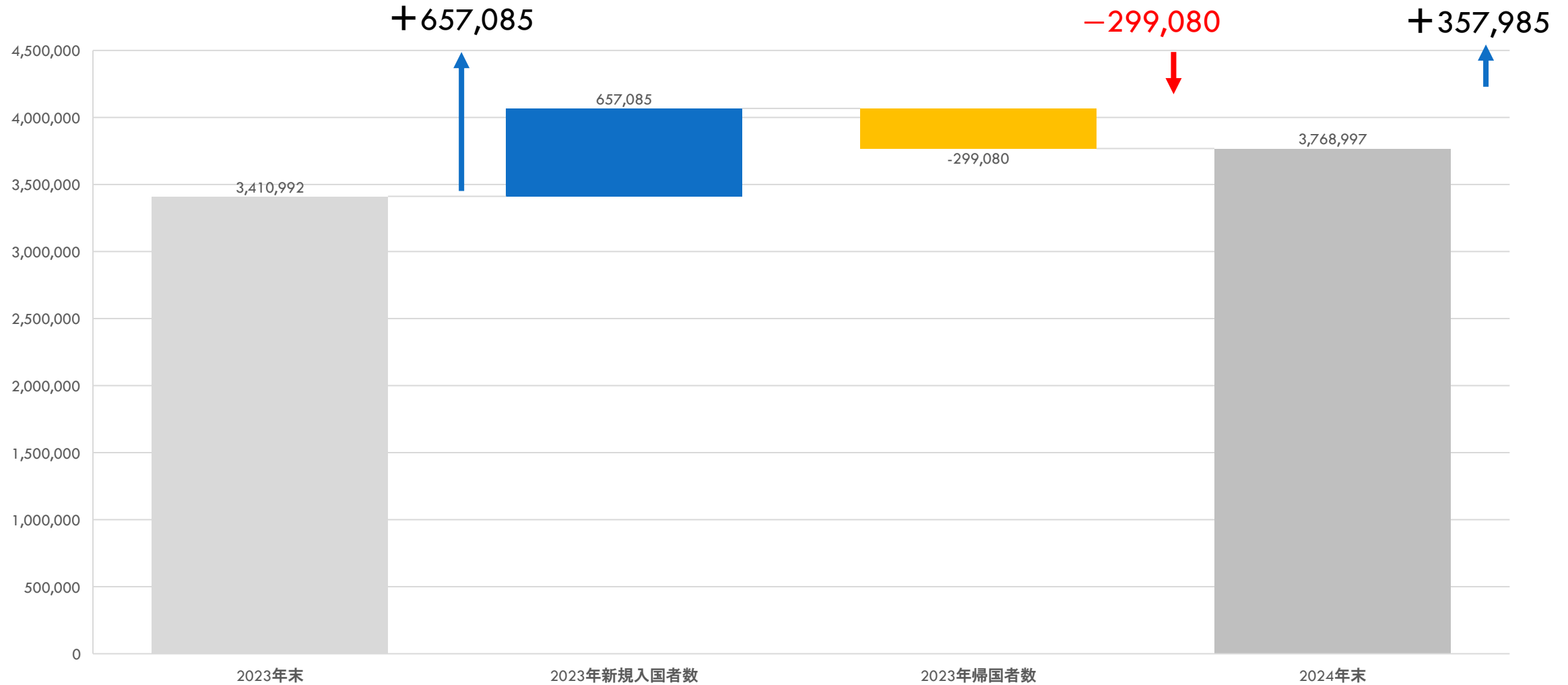


## 川口大司＝原ひろみ「第7章 人手不足と賃金停滞の並存は経済理論で説明できる」

“ここまで現下の「人手不足」と「賃金停滞」の並存は構成バイアスによって説明することでき、そして構成バイアスは弾力的な労働供給によってもたらされるという仮説を提示してきた。この仮説が本当に正しいのかどうかは、より厳密な計量分析に基づいた評価が必要である。しかし、仮にこの仮説が正しいとすれば、今後、賃金上昇が起こっていくための条件は明らかである。それは、女性や高齢者といった伝統的に就業率が低かった層の枯渇である。これが起これば、賃金は上がり始めることになる。”（112頁）

## 2023年→2024年増減概要

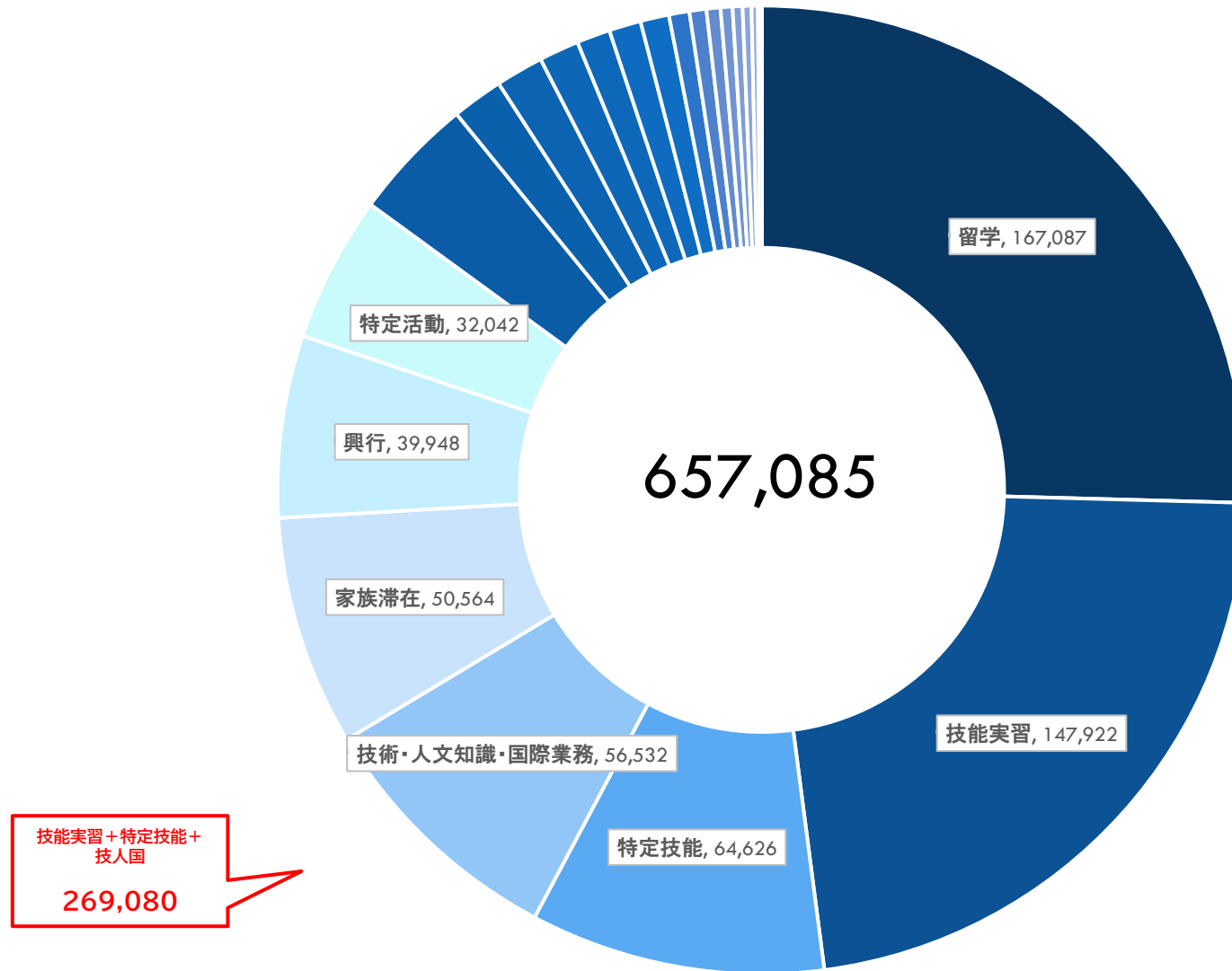
20



出典：「令和6年末現在における在留外国人数について」より作成

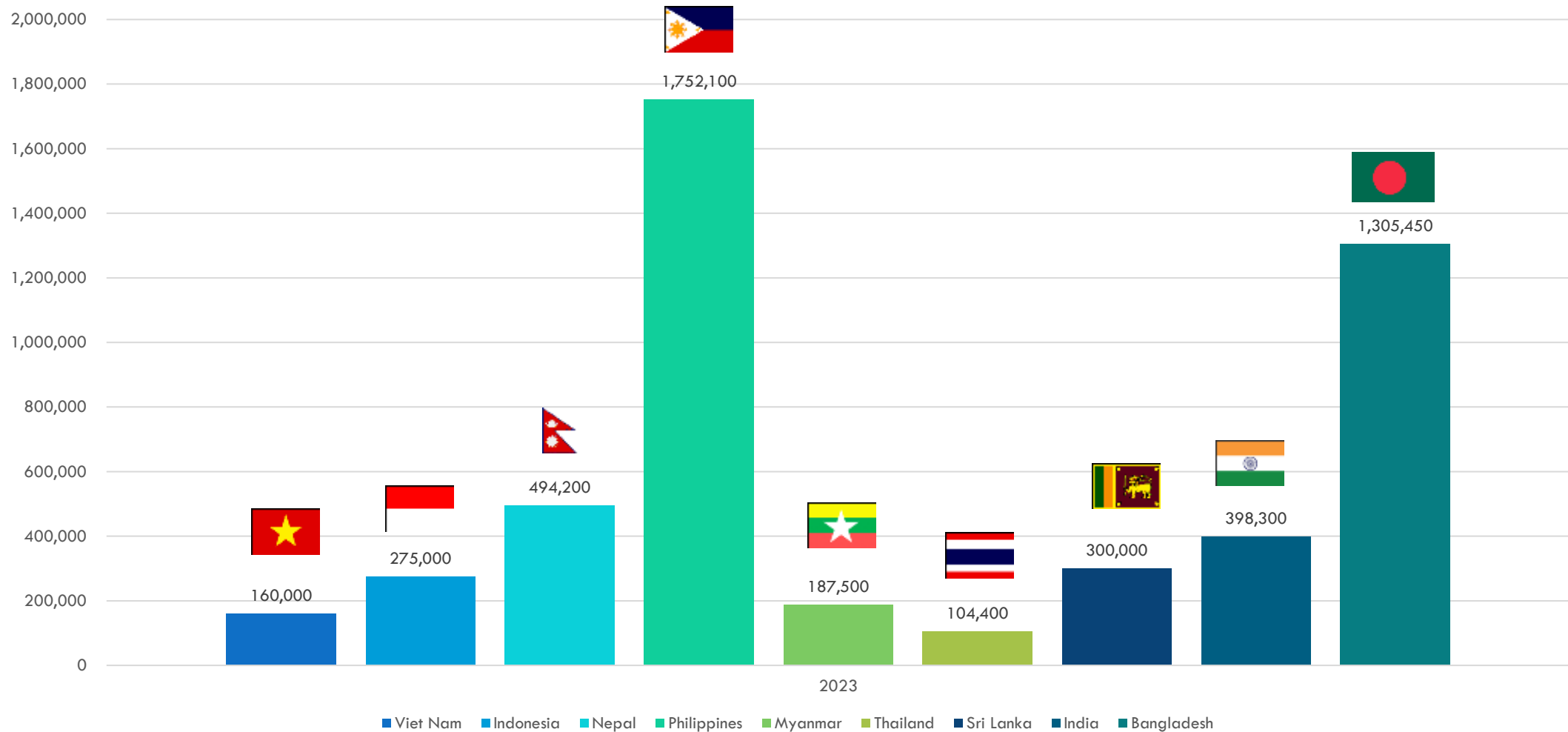
## 2023年→2024年増減概要内訳

21



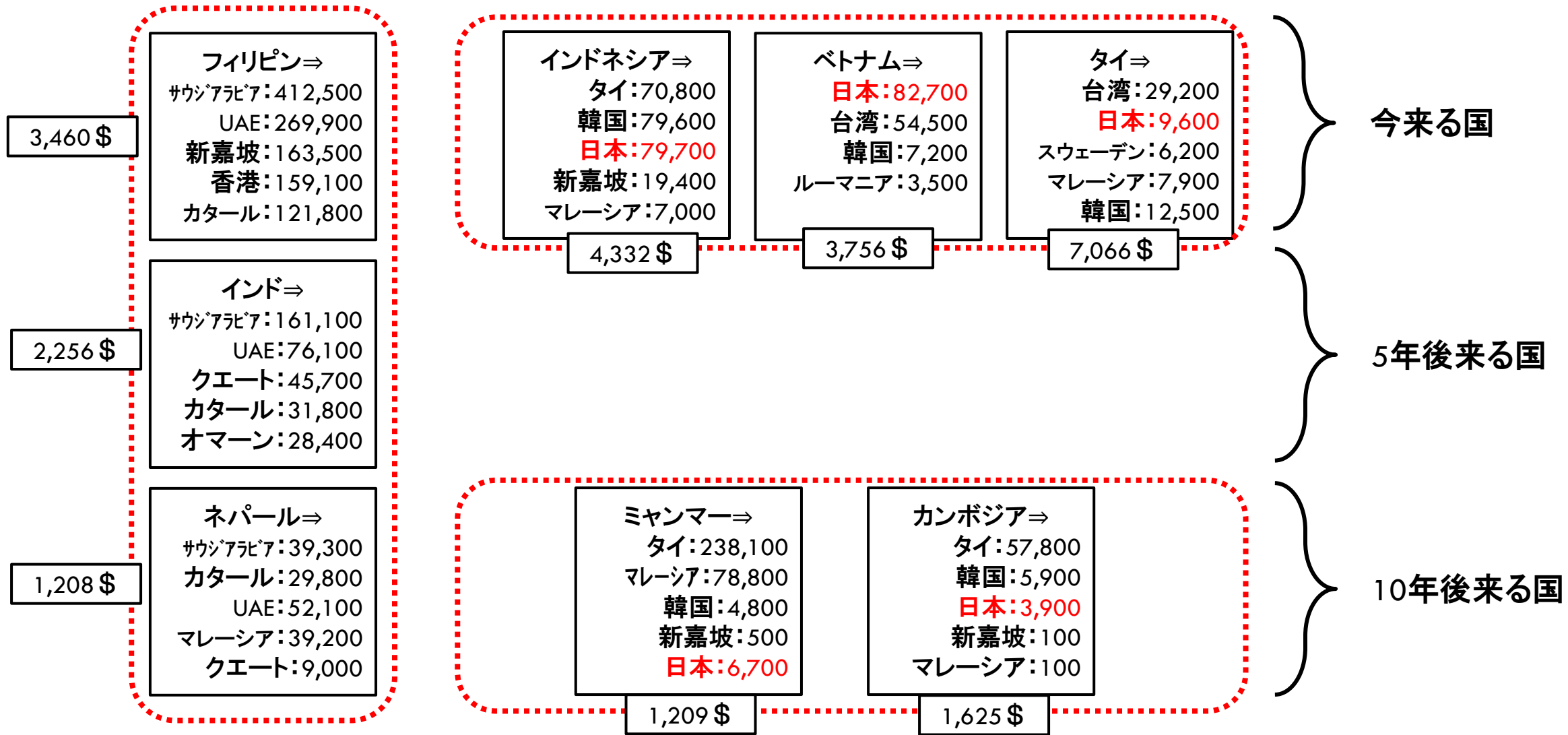
# 各国の年間送出国数(日本以外を含む)と日本の受入数の規模

22



出典：「Labor Migration in Asia Trends, Skills Certification and Seasonal Work」より作成

# 国の発展段階とグループ



出典: Labor Migration in Asia: COVID-19 Impacts, Challenges, and Policy Responses, Flows of workers deployed

## はじめに:外国人雇用の注意点

24

日本人と同じ対応をしたら法令違反になることが  
トラブルが多い原因



▲  
「日本人と同じ」=「入管法を無視する」

# トラブル事例

25

## 転職の手續不備で不法就労？！

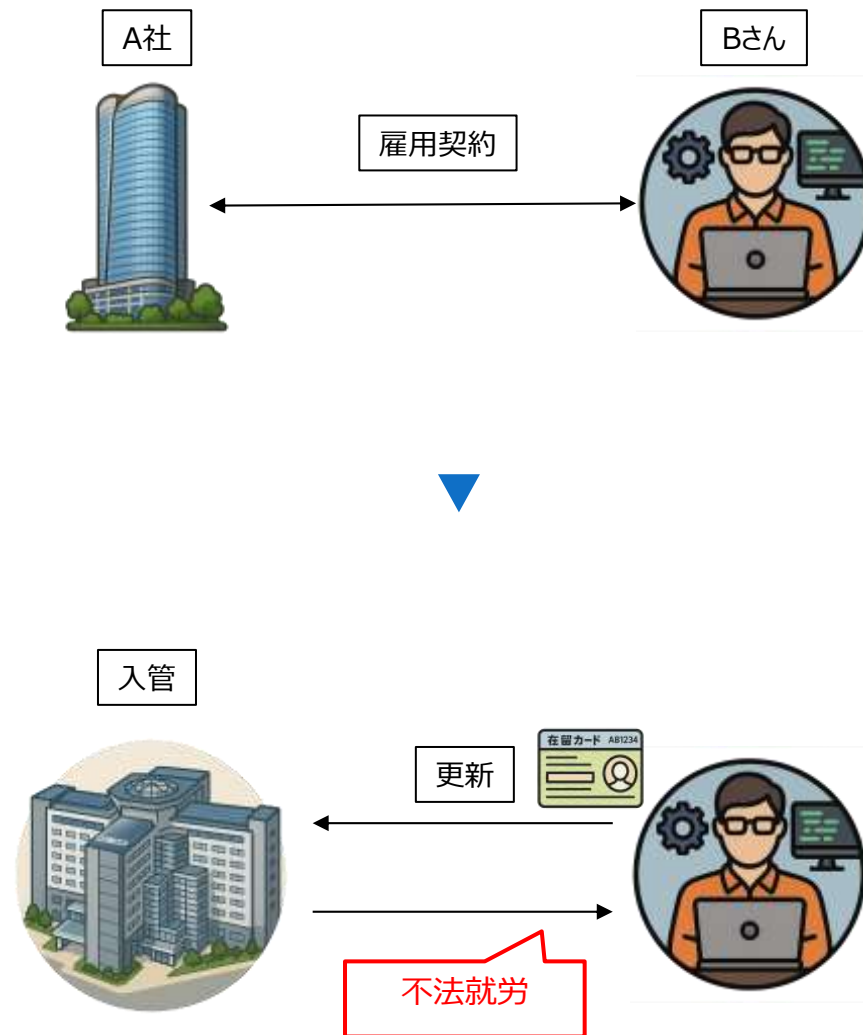
A社は、情報通信事業を営む株式会社である。

A社では、システムエンジニアの採用に力を入れているが、日本人のシステムエンジニアの採用は困難になっていた。そのような中、外国人雇用のアイデアが社内で持ち上がり、「高度専門職1号」の在留資格で在留する方を採用すべく、募集を開始した。

A社の募集に、「高度専門職1号」の在留資格で在留するBさんから応募があった。

そこでA社では、「高度専門職1号」の在留資格で在留する人材を採用するのは初めてであったが、Bさんは既に国内で就労しているところ、働くことができる在留資格を有するとして、日本人同様に雇い入れ手続を行い、その他に特別の手続をしなかった。

1年後、Bさんが在留期間を更新するために入管を訪れたところ、A社で働く前に在留資格変更許可の手続を行わなければならないことが、現在は不法就労状態にある旨を告げられた。



# 原因解説

26



入管法別表1の2高度専門職1号の下欄口号

法務大臣が指定する本邦の公私の機関との契約に基づいて自然科学若しくは人文科学の分野に属する知識若しくは技術を要する業務に従事する活動又は当該活動と併せて当該活動と関連する事業を自ら経営する活動



入管法19条1項1号

別表第一の一の表、二の表及び五の表の上欄の在留資格をもって在留する者 当該在留資格に応じこれらの表の下欄に掲げる活動に属しない収入を伴う事業を運営する活動又は報酬（業として行うものではない講演に対する謝金、日常生活に伴う臨時的報酬その他の法務省令で定めるものを除く。以下同じ。）を受ける活動



入管法20条1項

在留資格を有する外国人は、その者の有する在留資格（これに伴う在留期間を含む。以下第三項まで及び次条において同じ。）の変更（高度専門職の在留資格（別表第一の二の表の高度専門職の項の下欄第一号イから八までに係るものに限る。）を有する者については、法務大臣が指定する本邦の公私の機関の変更を含み、特定技能の在留資格を有する者については、法務大臣が指定する本邦の公私の機関又は特定産業分野の変更を含み、特定活動の在留資格を有する者については、法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動の変更を含む。）を受けることができる。

# トラブル事例 その他

27

- 社内のジョブローテーション制度に在留資格該当性のない業務が含まれている。
- 「特定技能1号」、「高度専門職1号」等の在留資格の外国人材をグループ会社に（在留資格変更許可申請をせずに）転籍・出向させる。
- グループ内で組織再編をして法人を統合したが、在留資格上の手続や届出を行わなかった。
- 「留学」の在留資格の留学生を採用したが、何ら在留資格の変更をしないまま入社日を迎えた（そもそもという問題だが毎年相談がある）。



日本人と同じ対応をしたら法令違反になる

# 在留資格制度って何？

28

## 重要ポイント

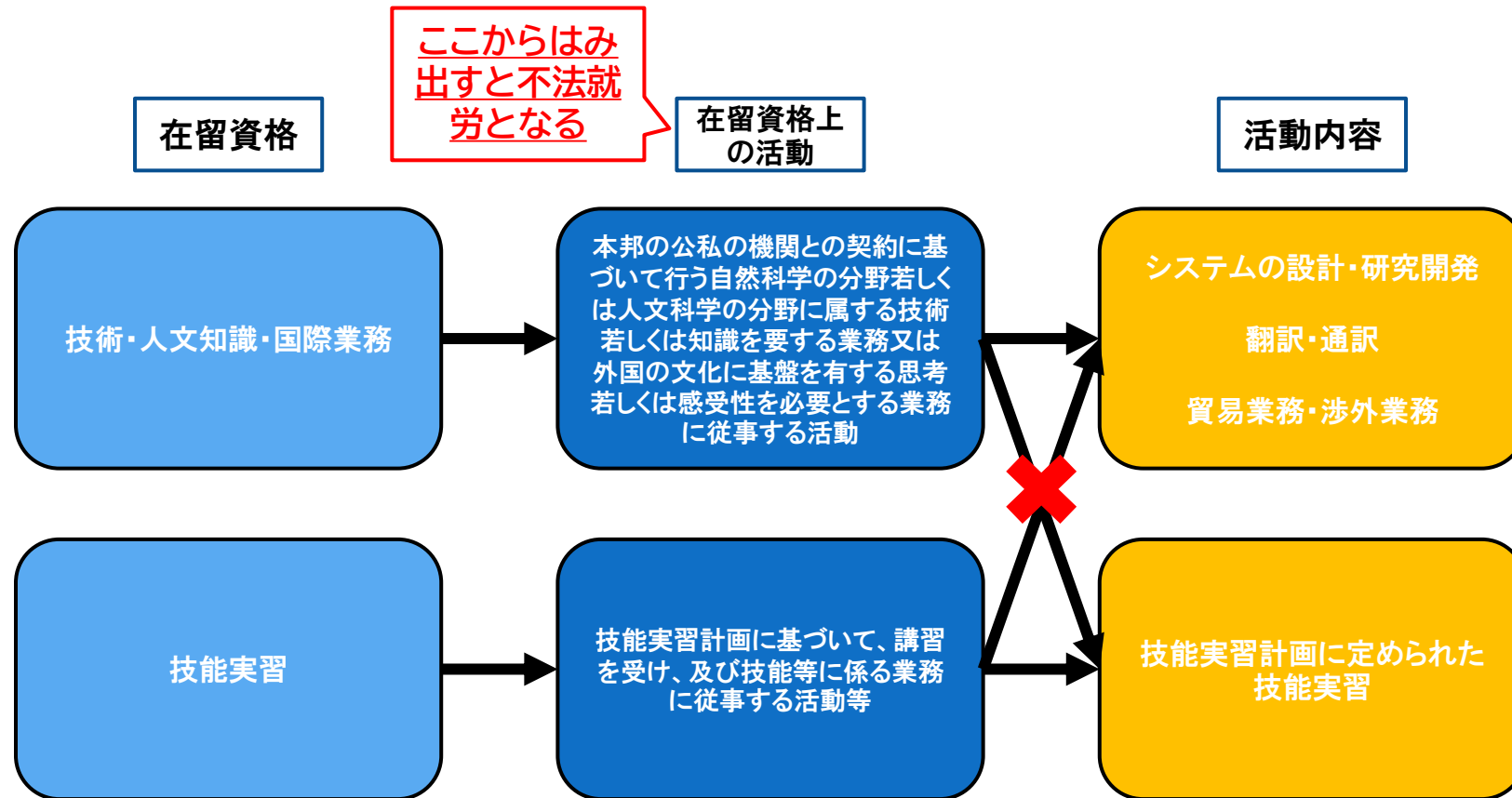
- 日本に入国している外国籍の人は、原則として、一人一つ、何らかの、日本にとどまり、活動することができる資格（在留資格）をもっている（入管法2条の2第1項、一在留一在留資格の原則）。
- 在留資格は、2019年4月から特定技能が開始され29（33）種類となった。
- 在留資格は、①働くことができる在留資格と②働くことができない在留資格がある。

## 重要ポイント

- 外国人は、原則として、在留資格の範囲でしか報酬を得る活動ができない（入管法19条）。
- →通訳を行う「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で在留する人に専ら現場作業をさせることや、「技能実習」の在留資格の人に専ら通訳をさせると、資格外活動となり得る。

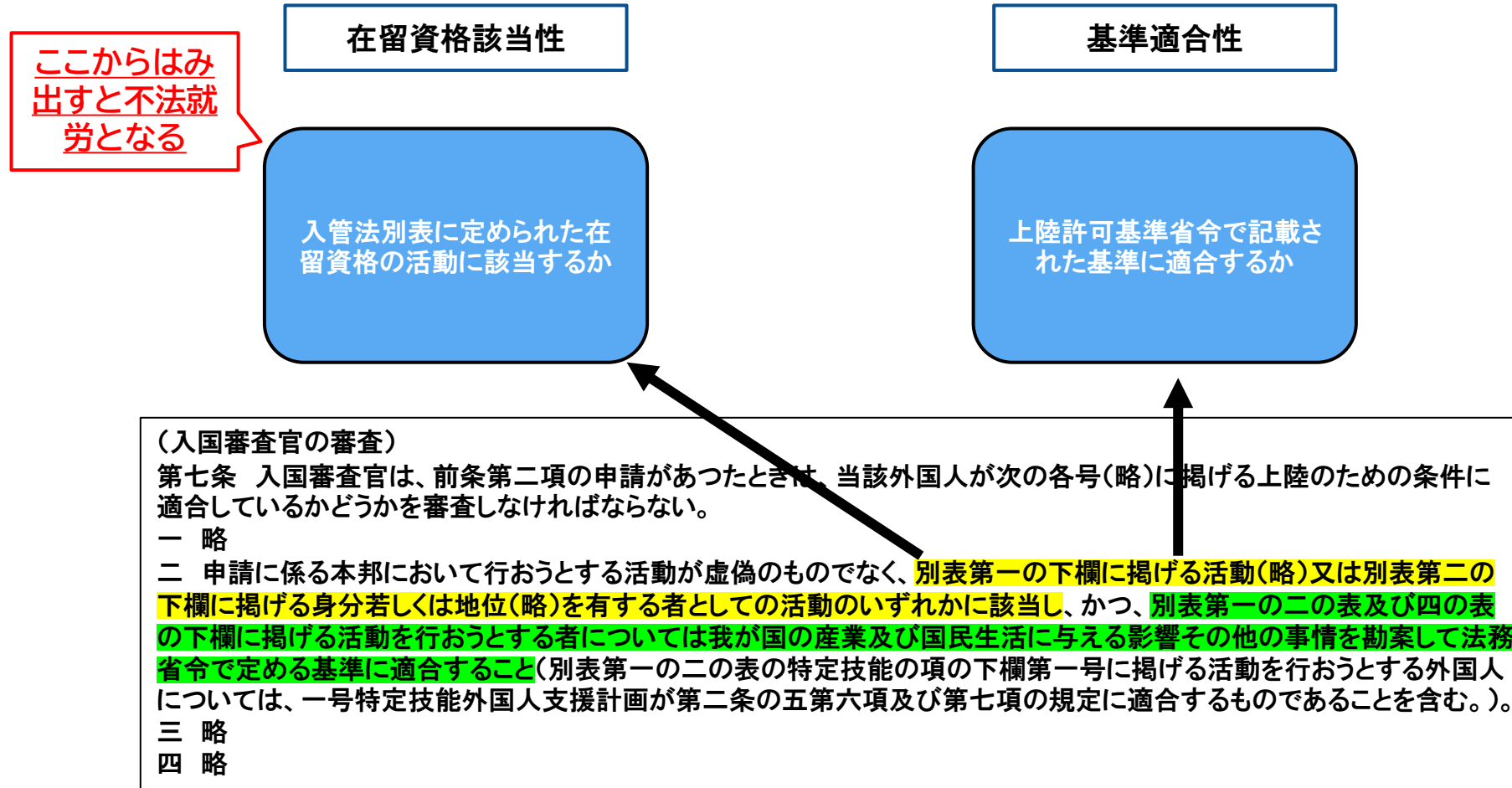
# 在留資格制度と可能な仕事の範囲

29



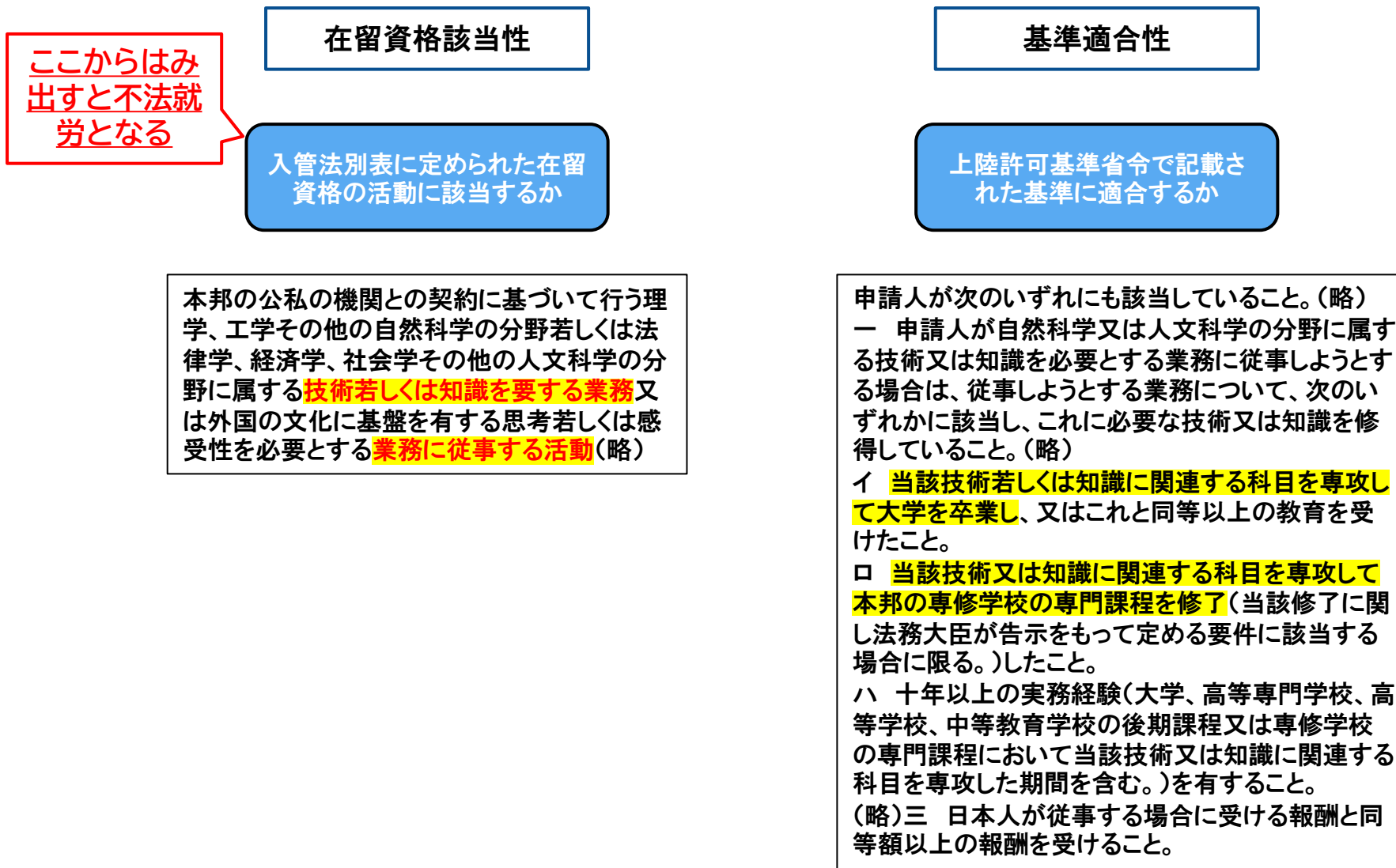
# 在留資格の審査

30



# 例:「技術・人文知識・国際業務」

31



# どのような在留資格があるか

32

	在留資格	該当例	在留期間
別表一の一 就労:○ 上陸許可基準:×	外交	外国政府の大使、公使、総領事、代表団構成員等及びその家族	外交活動の期間
	公用	外国政府の大使館・領事館の職員、国際機関等から公の用務で派遣される者及びその家族	5年、3年、1年、3月、30日又は15日
	教授	大学教授等	5年、3年、1年又は3月
	芸術	作曲家、画家、叙述家等	5年、3年、1年又は3月
	宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等	5年、3年、1年又は3月
	報道	外国の報道機関の記者、カメラマン	5年、3年、1年又は3月
	別表一の二 就労:○ 上陸許可基準:○	高度専門職(1号・2号)	ポイント制による高度人材
経営・管理		企業等の経営者・管理者	5年、3年、1年、6月、4月又は3月
法律・会計業務		弁護士、公認会計士等	5年、3年、1年又は3月
医療		医師、歯科医師、看護師	5年、3年、1年又は3月
研究		政府関係機関や私企業等の研究者	5年、3年、1年又は3月
教育		中学校・高等学校等の語学教師等	5年、3年、1年又は3月

# どのような在留資格があるか

33

	在留資格	該当例	在留期間
別表一の二 就労:○ 上陸許可基準:○	技術・人文知識・国際業務 (技・人・国)	機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者等	5年、3年、1年又は3月
	企業内転勤	外国の事業所からの転勤者	5年、3年、1年又は3月
	介護	介護福祉士	5年、3年、1年又は3月
	興行	俳優、歌手、ダンサー、プロスポーツ選手等	3年、1年、6月、3月又は30日
	技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者、航空機の操縦者、貴金属等の加工職人等	5年、3年、1年又は3月
	特定技能(1号・2号)	第2号技能実習を修了した者 「相当程度の知識又は経験を必要とする技能を有する者」であり、「ある程度日常会話ができ、生活に支障がない程度の(日本語)能力を有する」者(判定は試験)	法務大臣が個々に指定する期間(1号: ≤1年) 3年、1年、6月(2号)
	技能実習(1号・2号・3号)	技能実習生	法務大臣が個々に指定する期間(1号: ≤1年、2号・3号: ≤2年)
別表一之三 就労:× 上陸許可基準:×	文化活動	日本文化の研究者等	3年、1年、6月又は3月
	短期滞在	観光客、会議参加者等	90日若しくは30日又は15日以内の日を単位とする期間
別表一之四 就労:× 上陸許可基準:○	留学	大学、短期大学、高等専門学校、高等学校、中学校及び小学校等の学生・生徒	4年3月を超えない範囲内で法務大臣が指定する期間
	研修	研修生	1年、6月又は3月(原則)
	家族滞在	在留外国人が扶養する配偶者・子	5年を超えない範囲内で法務大臣が指定する期間

# どのような在留資格があるか

34

	在留資格	該当例	在留期間
別表一の五 就労:× 上陸許可基準:×	特定活動	外交官等の家事使用人、ワーキング・ホリデー、 経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉 士候補者等	5年、3年、1年、6月、3月又は法務大 臣が個々に指定する期間(≤5年)
	永住者	法務大臣から永住の許可を受けた者(入管特例 法の「特別永住者」を除く。)	無制限
	日本人の配偶者等	日本人の配偶者・子・特別養子	5年、3年、1年又は6月
	永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者及び本邦で出生し 引き続き在留している子	5年、3年、1年又は6月
別表二 就労:◎ 上陸許可基準:×	定住者	第三国定住難民、日系3世、中国残留邦人等	5年、3年、1年、6月又は法務大臣が 個々に指定する期間(≤5年)

※留学は原則として就労することができない在留資格だが、資格外活動の許可を得ることで、週28時間就労することができる。

※厳密には、高度専門職1号イ・ロ・ハ・2号や技能実習1号イロの区分、2号イロ、3号イロの区分等については、別の在留資格ですが、わかりやすさの観点から、表では分けずに記載しています。

出典:入国管理局: <https://www.moj.go.jp/isa/applications/guide/qaq5.html>

# 働ける在留資格・働けない在留資格

35

就労の可否	在留資格	管理のポイント
制限なし(◎グループ)	永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者	在留資格があるか
在留資格で認められた範囲について就労可(○グループ)	外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、高度専門職、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、介護、興行、技能、特定技能、技能実習	在留資格があるか 仕事の内容が在留資格に対応しているか
原則就労不可、但資格外活動の許可がある場合は許可の範囲で可(×グループ)  資格外活動の許可をとっている場合は時間制限の範囲内でOK	文化活動、短期滞在、留学、研修、家族滞在	在留資格があるか 資格外活動の許可があるか 事後との内容が資格外活動の許可に対応しているか

※「特定活動」は許可されている活動の内容によるため、指定書を確認する。

# 不法就労活動とは

36



不法就労活動

パターン1：在留資格で認められた就労に該当しない就労

パターン2：在留資格を持っていない人の就労



入管法24条3の4号

**不法就労活動**（第十九条第一項若しくは第六十一条の二の七第一項の規定に違反する活動又は第七十条第一項第一号、第二号、第三号から第三号の三まで、**第五号**、第七号から第七号の三まで若しくは第八号の二から第八号の四までに掲げる者が行う活動（第四十四条の五第一項の規定による許可を受けて行う活動を除く。）であつて報酬その他の収入を伴うものをいう。



入管法19条1項1号

別表第一の一の表、二の表及び五の表の上欄の在留資格をもつて在留する者 当該在留資格に応じこれらの**表の下欄に掲げる活動に属しない**収入を伴う事業を運営する活動又は報酬（業として行うものではない講演に対する謝金、日常生活に伴う臨時的報酬その他の法務省令で定めるものを除く。以下同じ。）を受ける活動



入管法70条1項5号

在留期間の更新又は変更を受けないで在留期間（第二十条第六項（第二十一条第四項において準用する場合を含む。）の規定により本邦に在留することができる期間を含む。）を経過して本邦に残留する者



## 不法就労活動は2つのパターンにわけられる

- 1： 在留資格で認められた就労に該当しない就労
- 2： 在留資格を持っていない人の就労

# 増加する外国人雇用と厳罰化

37

## ■ 入管法73条の2

重要ポイント

第73条の2 次の各号のいずれかに該当する者は、**3→5**年以下の懲役若しくは**300→500**万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

- ① 事業活動に関し、外国人に不法就労活動をさせた者
- ② 外国人に不法就労活動をさせるためにこれを自己の支配下に置いた者
- ③ 業として、外国人に不法就労活動をさせる行為又は前号の行為に関しあつせんした者

2 前項各号に該当する行為をした者は、次の各号のいずれかに該当することを知らないことを理由として、同項の規定による処罰を免れることができない。ただし、過失のないときは、この限りでない。

- ① 当該外国人の活動が当該外国人の在留資格に応じた活動に属しない収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動であること。
- ② 当該外国人が当該外国人の活動を行うに当たり第19条第2項の許可を受けていないこと。
- ③ 当該外国人が第70条第1項第1号、第2号、第3号から第3号の3まで、第5号、第7号から第7号の3まで又は第8号の2から第8号の4までに掲げる者であること。

# 不法就労件数の推移

38

- 入管法違反事件は増加傾向(但し、令和4年度は減少)

	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
総数	13,361	13,686	16,269	19,386	15,875	18,012	10,300	18,198
不法入国	599	577	409	349	225	182	176	168
不法上陸	238	151	140	134	56	50	69	172
資格外活動	511	648	476	255	96	37	44	175
不法残留	11,198	11,502	14,353	17,627	14,465	16,638	9,137	16,949
刑罰法令	432	470	460	448	504	574	527	422
その他	383	338	431	573	529	531	347	312

- 不法就労についても増加している(但し、令和4年度は減少)

	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
不法就労	9,003	9,134	10,086	12,816	10,993	13,255	6,355	12,384

出典:入管庁「令和3年における入管法違反事件について」、「令和4年における入管法違反事件について」、「令和5年における入管法違反事件について」

## 内閣官房

Cabinet Secretariat



Google 提供

検索

[内閣官房について](#)[会見・発表](#)[政策・制度](#)[情報提供](#)[トップページ](#) > [各種本部・会議等の活動情報](#) > 外国人との秩序ある共生社会推進室[English ▶](#)

## 外国人との秩序ある共生社会推進室

外国人との秩序ある共生社会の実現に向けた様々な施策を総合的に推進していくため、内閣官房に、外国人施策の司令塔となる事務局組織として「外国人との秩序ある共生社会推進室」を設置する。

# 内閣総理大臣指示事項(11月4日)

40

## ① 法務大臣は、

- ・不法滞在者ゼロプランの強力な推進
- ・在留資格の審査の厳正な運用(納税状況等の活用を含む)と在留資格の在り方・帰化の厳格化の検討
- ・外国人の受入れの基本的な在り方に関する基礎的な調査・検討をお願いします。

## ② 厚生労働大臣、文部科学大臣をはじめとする各種制度を所管する各大臣は、その適正利用等に向けた取組を推進してください。具体的には、

- ・国保料、医療費(入国前の民間医療保険への加入の検討を含む)、児童手当、就学援助、外国人留学生
- ・外国人学校に対する支援をはじめとする各種制度
- ・運用の見直し・適正化の推進
- ・入管庁と市区町村又は関係行政機関との情報連携の推進
- ・在留外国人(成人・子供)への日本語教育の充実・査証手数料と在留許可手数料について、主要国の水準等を踏まえた見直しをお願いします。

# 不法就労助長罪の影響

41

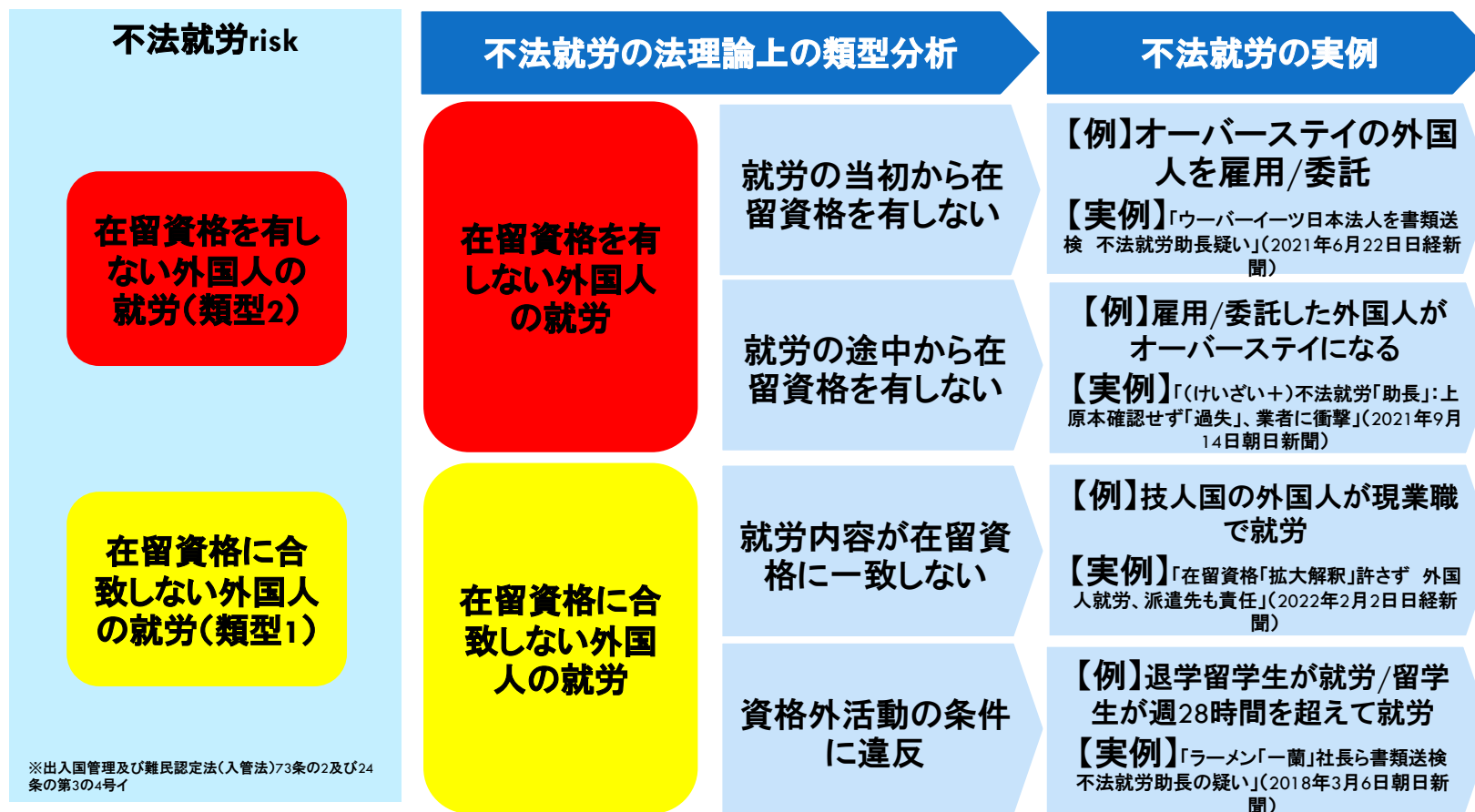
項目	内容
所属機関としての欠格事由	技能実習計画の認定の欠格事由(技能実習法10条2号、9号) 技能実習計画の取消事由(技能実習法16条1項2号、7号) 特定技能所属機関としての欠格事由(特定技能基準省令2条1項4号ロ、リ)
許可の取消し、欠格事由	職業紹介の許可の取消事由(職安法32条、32条の9) 派遣業の許可の取消事由(派遣法6条、14条) 登録支援機関の登録欠格事由(入管法19条の26、19条の32) 監理業許可の欠格・取消事由(技能実習法26条、技能実習法37条)

重要ポイント

これから増加する在留資格での雇用ができなくなる。

# 不法就労の類型

42



# 在留資格の範囲

43

## 「高度専門職1号」の在留資格該当性(入管法別表第1の2)

法務大臣が指定する本邦の公私の機関との契約に基づいて自然科学若しくは人文科学の分野に属する知識若しくは技術を要する業務に従事する活動又は当該活動と併せて当該活動と関連する事業を自ら経営する活動

## 「特定技能1号」「特定技能2号」の在留資格該当性(入管法別表第1の2)

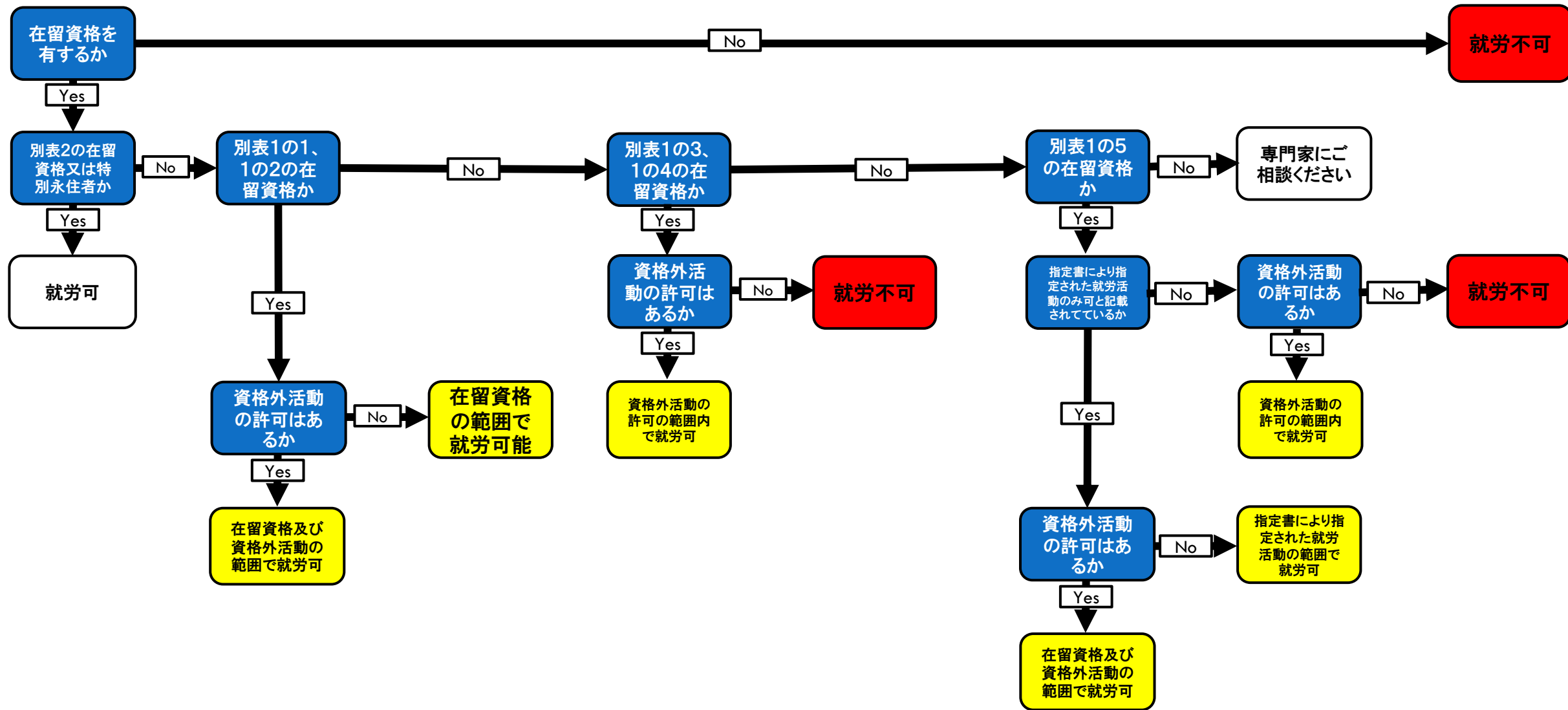
- ①法務大臣が指定する本邦の公私の機関との雇用に関する契約(に基づく)業務に従事する活動
- ②法務大臣が指定する本邦の公私の機関との雇用に関する契約に基づいて行う特定産業分野であつて法務大臣が指定するものに属する法務省令で定める熟練した技能を要する業務に従事する活動

## 「特定活動」の在留資格該当性(入管法別表第1の5)

法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動

# 働ける働けない判定チャート

44



# 「過失」がないことの立証

45

## ■ 入管法73条の2

第73条の2 次の各号のいずれかに該当する者は、3年以下の懲役若しくは300万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

### ① 事業活動に関し、外国人に不法就労活動をさせた者

(略)

2 前項各号に該当する行為をした者は、次の各号のいずれかに該当することを知らないことを理由として、同項の規定による処罰を免れることができない。ただし、**過失**のないときは、この限りでない。

(略)

## ■ (外国人雇用状況の届出等)

第28条 事業主は、新たに外国人を雇い入れた場合又はその雇用する外国人が離職した場合には、厚生労働省令で定めるところにより、その者の氏名、在留資格(出入国管理及び難民認定法第二条の二第一項に規定する在留資格をいう。次項において同じ。)、在留期間(同条第三項に規定する在留期間をいう。)その他厚生労働省令で定める事項について確認し、**当該事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。**

2 (略)

## ■ (外国人雇用状況の届出事項の確認)

第11条 事業主は、外国人雇用状況届出を行うに当たっては、新たに雇い入れられ、又は離職する外国人の氏名、在留資格、在留期間並びに前条第一項第一号から第三号まで及び第五号に掲げる事項を、次の各号に掲げる外国人の区分に応じ、それぞれ**当該各号に定める書類により、確認しなければならない。**

① 中長期在留者 出入国管理及び難民認定法第十九条の三に規定する**在留カード**(次項第一号において「在留カード」という。)

# 不法就労類型パターン1：在留資格で認められていない仕事

46



入管法別表1の2技人国の下欄

本邦の公私の機関との契約に基づいて行う理学、工学その他の自然科学の分野若しくは法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する技術若しくは知識を要する業務又は外国の文化に基盤を有する思考若しくは感受性を必要とする業務に従事する活動（一の表の教授の項、芸術の項及び報道の項の下欄に掲げる活動並びにこの表の経営・管理の項から教育の項まで及び企業内転勤の項から興行の項までの下欄に掲げる活動を除く。）



大学で習う知識を使ったホワイトカラー業務なら可能

**単に現場業務がNGというほど簡単ではないので注意**

# 不法就労類型パターン2: 在留資格がない

47

(意図しない) オーバーステイ



expired



密入国



ない



入管法別表1の2技人国の下欄

不法就労活動（第十九条第一項若しくは第六十一条の二の七第一項の規定に違反する活動又は第七十条第一項第一号、第二号、第三号から第三号の三まで、第五号、第七号から第七号の三まで若しくは第八号の二から第八号の四までに掲げる者が行う活動（第四十四条の五第一項の規定による許可を受けて行う活動を除く。）



在留資格がないパターン（オーバーステイ、密入国など）

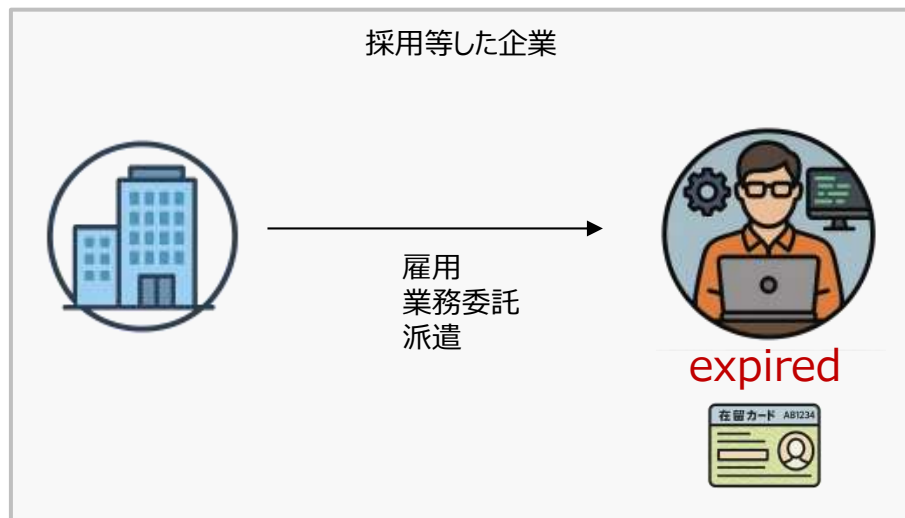
技人国の場合は、在留期間が長いこともあり、意図しないオーバーステイ（うっかりオーバーステイ）に注意

# 不法就労活動に該当すると

48



採用等した企業は不法就労助長罪、働いた外国人は不法就労罪に該当する。



入管法73条2第1項

5年以下の懲役若しくは五百万円以下の罰金に厳罰化予定

次の各号のいずれかに該当する者は、**三年以下の懲役若しくは三百万円以下の罰金**に処し、又はこれを併科する。

- 一 事業活動に関し、外国人に不法就労活動をさせた者
- 二 外国人に不法就労活動をさせるためにこれを自己の支配下に置いた者
- 三 業として、外国人に不法就労活動をさせる行為又は前号の行為に関しあつせんした者

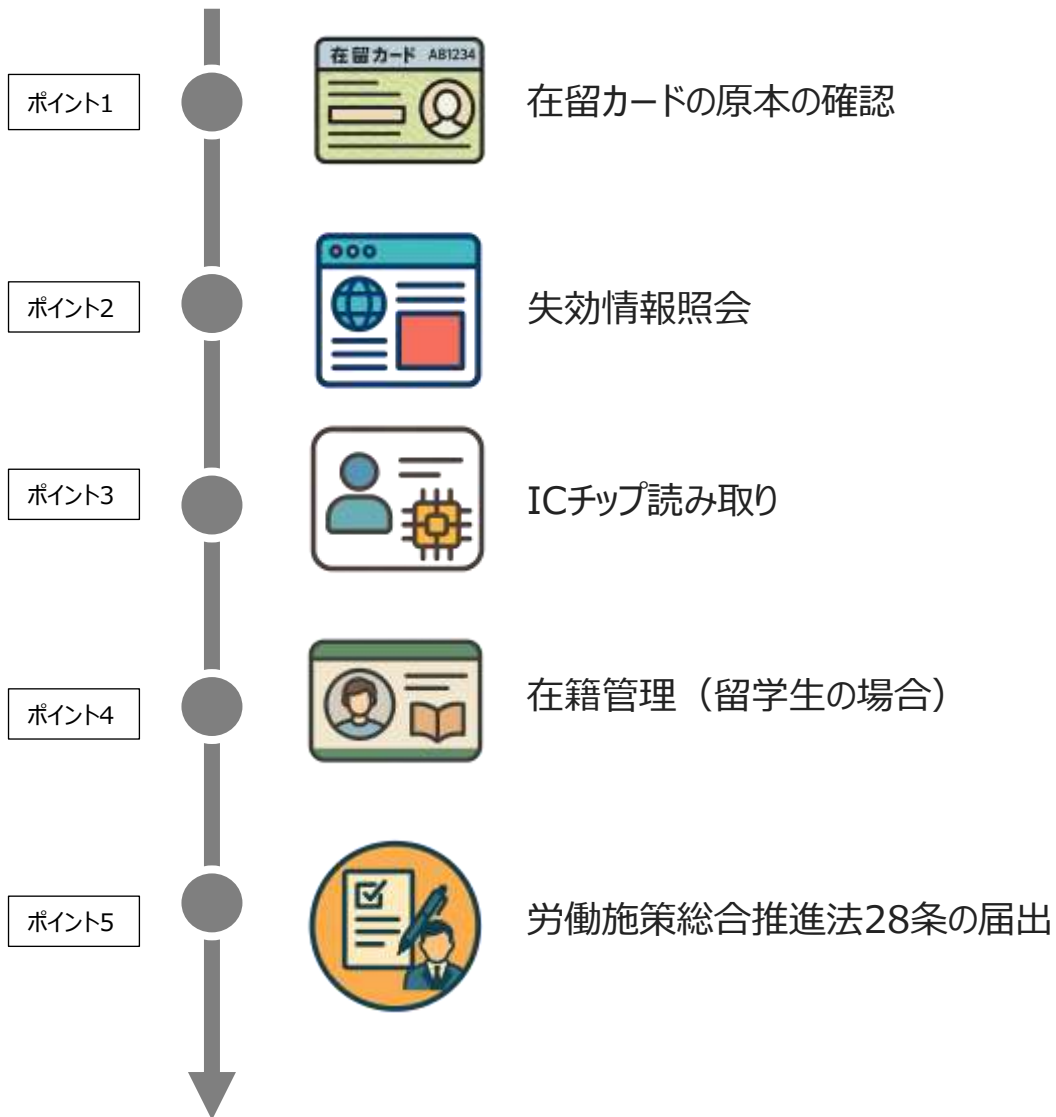
入管法70条1項4号

次の各号のいずれかに該当する者は、**三年以下の懲役若しくは禁錮若しくは三百万円以下の罰金**に処し、又はその懲役若しくは禁錮及び罰金を併科する。

第十九条第一項の規定に違反して収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動を専ら行つていると明らかに認められる者

# 採用時のポイント

49



入管法別表73の2第2項

前項各号に該当する行為をした者は、次の各号のいずれかに該当することを知らないことを理由として、同項の規定による処罰を免れることができない。ただし、**過失**のないときは、この限りでない。



処罰されないためには、次の2つが必要。

- 1 不法就労となることについて知らなかったこと
- 2 「過失」がないこと



# 在留カード等番号失効情報照会

51



## 出入国在留管理庁 在留カード等番号失効情報照会

この画面では、失効した在留カード及び特別永住者証明書（以下、在留カード等）の番号を確認するための情報を提供しています。

外国人より提示された在留カード等の券面に記載された在留カード等番号及び在留カード等有効期間を入力してください。

※ 外国人登録証明書番号には対応していません。

※ 在留カード等の交付情報の更新は、土日祝日を除き原則翌日になりますので、当日交付された在留カード等番号には対応していません。

※ 問合せ結果は、在留カード等の有効性を証明するものではありません。

実在する在留カード等の番号を悪用した偽造在留カード等も存在するため、問合せ結果にかかわらず、「在留カード」及び「特別永住者証明書」の番号の偽造防止対策についてもご確認ください。

(1) 在留カード等番号

(2) 在留カード等有効期間 年 月 日

・画像に表示されている文字を入力してください。

検索



現在流通している偽造在留カードは本物の在留カード等番号と有効期間を用いる  
そのため、失効情報紹介についてもすり抜ける

# 在留カード等読取アプリケーション

52

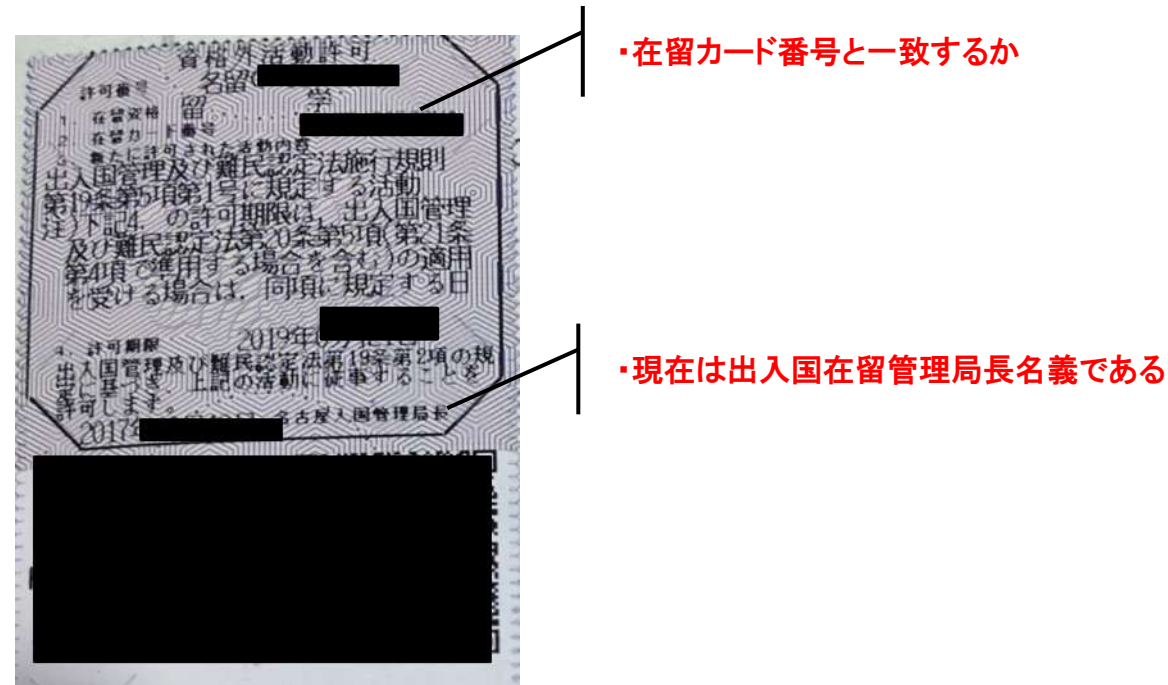


在留カードに内蔵されているICチップに保管されているデータを読み取ることで偽造の有無が分かる

# 資格外活動の許可

53

- 資格外活動の許可の場合、資格外活動の許可のシールがパスポートに貼られる。シールについても記載内容や発行者の名称が正しいかを確認する



# 雇入れ時の体制構築の具体例

54

- ①住民票の写しの提出
- ②在留カードの原本の提示
- ③在留カードのコピーの取得
- ④失効情報照会による照会
- ⑤失効情報照会の結果の保存
- ⑥ICチップ読み取り情報アプリによる偽造確認
- ⑦⑥の結果保存
- ⑧外部専門家による当該在留資格での就労可否の判断
- (⑨学生証等による在籍確認)
- (⑩資格外活動の許可を超えた就労を行わない旨の誓約書の取得)

# 更新時の体制構築の具体例

55

- ①在留カードの原本の提示
- ②在留カードのコピーの取得
- ③失効情報照会による照会
- ④失効情報照会の結果の保存
- ⑤ICチップ読み取り情報アプリによる偽造確認
- ⑥⑤の結果保存
- (⑦学生証等による在籍確認)

# 変更時の体制構築の具体例

56

- ①在留カードの原本の提示
- ②在留カードのコピーの取得
- ③失効情報照会による照会
- ④失効情報照会の結果の保存
- ⑤ICチップ読み取り情報アプリによる偽造確認
- ⑥⑤の結果保存
- ⑦外部専門家による当該在留資格での終了可否の判断
- (⑧学生証等による在籍確認)

# 雇用期間中について

57

- ① 2週間に1度失効情報照会の実施
- ② Legal Risk Analysis and Critical Compliance Pointによる絶対に不法就労活動を出さない体制の構築

# 技術・人文知識・国際業務の要件

58

ここからはみ  
出すと不法就  
労となる

在留資格該当性

入管法別表に定められた在留資格の活動に該当するか

本邦の公私の機関との契約に基づいて行う理学、工学その他の自然科学の分野若しくは法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する**技術若しくは知識を要する業務**又は外国の文化に基盤を有する思考若しくは感受性を必要とする**業務に従事する活動**(略)

基準適合性

上陸許可基準省令で記載された基準に適合するか

申請人が次のいずれにも該当していること。(略)

- 一 申請人が自然科学又は人文科学の分野に属する技術又は知識を必要とする業務に従事しようとする場合は、従事しようとする業務について、次のいずれかに該当し、これに必要な技術又は知識を修得していること。(略)
- イ 当該技術若しくは知識に関連する科目を専攻して大学を卒業し、又はこれと同等以上の教育を受けたこと。
- ロ 当該技術又は知識に関連する科目を専攻して本邦の専修学校の専門課程を修了(当該修了に関し法務大臣が告示をもって定める要件に該当する場合に限る。)したこと。
- ハ 十年以上の実務経験(大学、高等専門学校、高等学校、中等教育学校の後期課程又は専修学校の専門課程において当該技術又は知識に関連する科目を専攻した期間を含む。)を有すること。(略)
- 三 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。

# 「技術・人文知識・国際業務」のポイント

59

大学等で学習した内容と仕事で使う技術等に関連性が必要となる（日本の大学を卒業する場合は関連性は緩やか）。



大学で学んだ技術等を用いるため、大学等で学ぶ知識を使わない業務に従事することはできない。

国際業務であっても、外国の文化に基盤を有する思考又は感受性を必要とする業務であるため、そうではない業務に従事することはできない。



入管法別表1の2技人国の下欄

本邦の公私の機関との契約に基づいて行う理学、工学その他の自然科学の分野若しくは法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する技術若しくは知識を要する業務又は外国の文化に基盤を有する思考若しくは感受性を必要とする業務に従事する活動（一の表の教授の項、芸術の項及び報道の項の下欄に掲げる活動並びにこの表の経営・管理の項から教育の項まで及び企業内転勤の項から興行の項までの下欄に掲げる活動を除く。）



上陸許可基準省令

申請人が次のいずれにも該当していること。（略）

一 申請人が自然科学又は人文科学の分野に属する技術又は知識を必要とする業務に従事しようとする場合は、従事しようとする業務について、次のいずれかに該当し、これに必要な技術又は知識を修得していること。ただし、申請人が情報処理に関する技術又は知識を要する業務に従事しようとする場合、法務大臣が告示をもって定める情報処理技術に関する試験に合格し又は法務大臣が告示をもって定める情報処理技術に関する資格を有しているときは、この限りでない。

イ 当該技術若しくは知識に関連する科目を専攻して大学を卒業し、又はこれと同等以上の教育を受けたこと。

ロ 当該技術又は知識に関連する科目を専攻して本邦の専修学校の専門課程を修了（当該修了に関し法務大臣が告示をもって定める要件に該当する場合に限る。）したこと。

ハ 十年以上の実務経験（大学、高等専門学校、高等学校、中等教育学校の後期課程又は専修学校の専門課程において当該技術又は知識に関連する科目を専攻した期間を含む。）を有すること。

二 申請人が外国の文化に基盤を有する思考又は感受性を必要とする業務に従事しようとする場合は、次のいずれにも該当していること。

イ 翻訳、通訳、語学の指導、広報、宣伝又は海外取引業務、服飾若しくは室内装飾に係るデザイン、商品開発その他これらに類似する業務に従事すること。

ロ 従事しようとする業務に関連する業務について三年以上の実務経験を有すること。ただし、大学を卒業した者が翻訳、通訳又は語学の指導に係る業務に従事する場合は、この限りでない。

三 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。

## 例外

60



「技術・人文知識・国際業務」では、例外として技人国に該当しない業務を行うことができる場合がある。

- 1 OJTを行う場合
- 2 急な対応を行う場合

## OJTを行う場合



- 日本人の大卒にも行うOJTであること
- 在留期間の大半を占めるようなものではないこと
- 1年を超える場合には研修計画を提出する

## 急な対応の場合



- 突発的な対応の場合

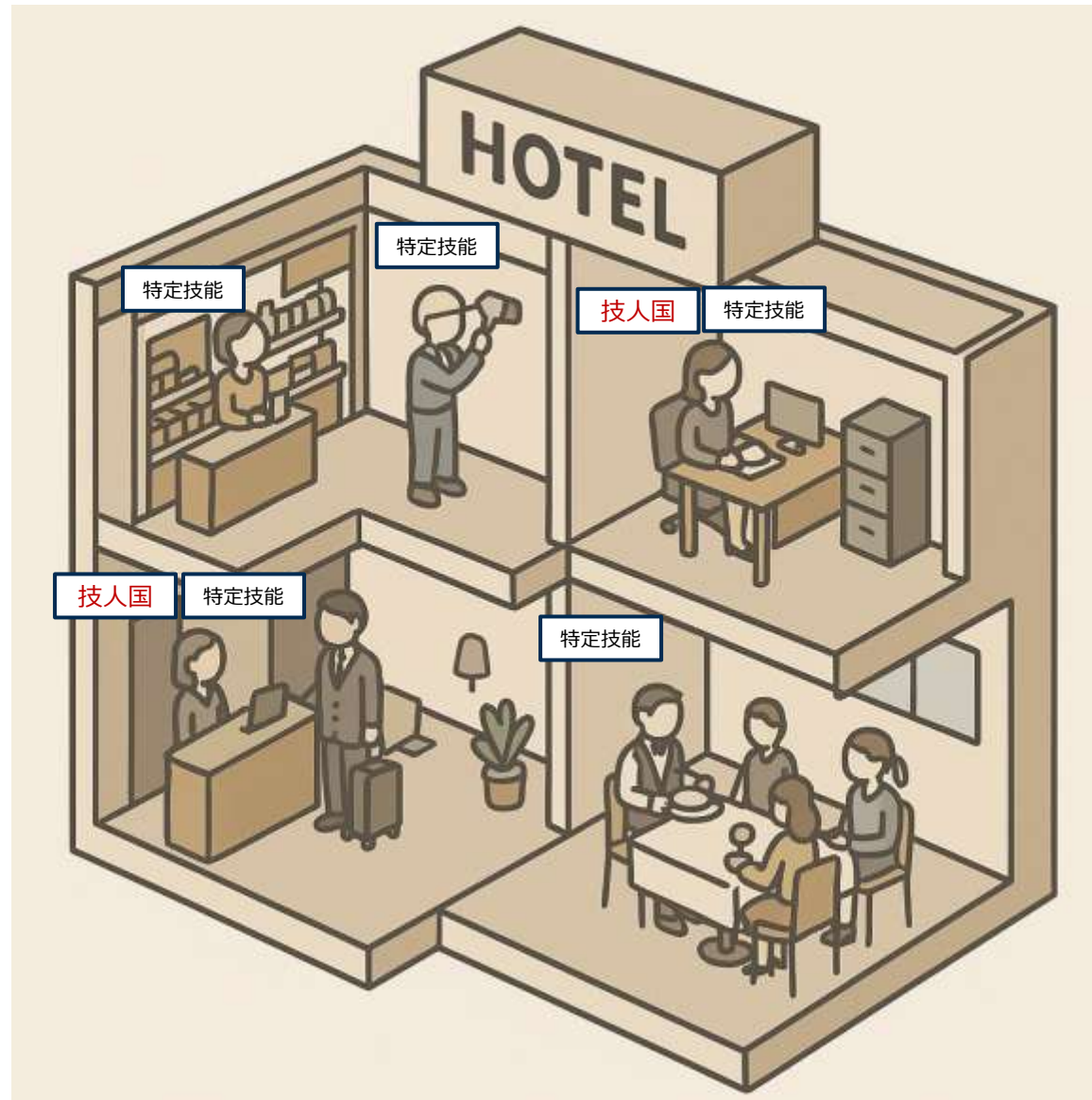
# どのような仕事ができるのか(設備保全)

61



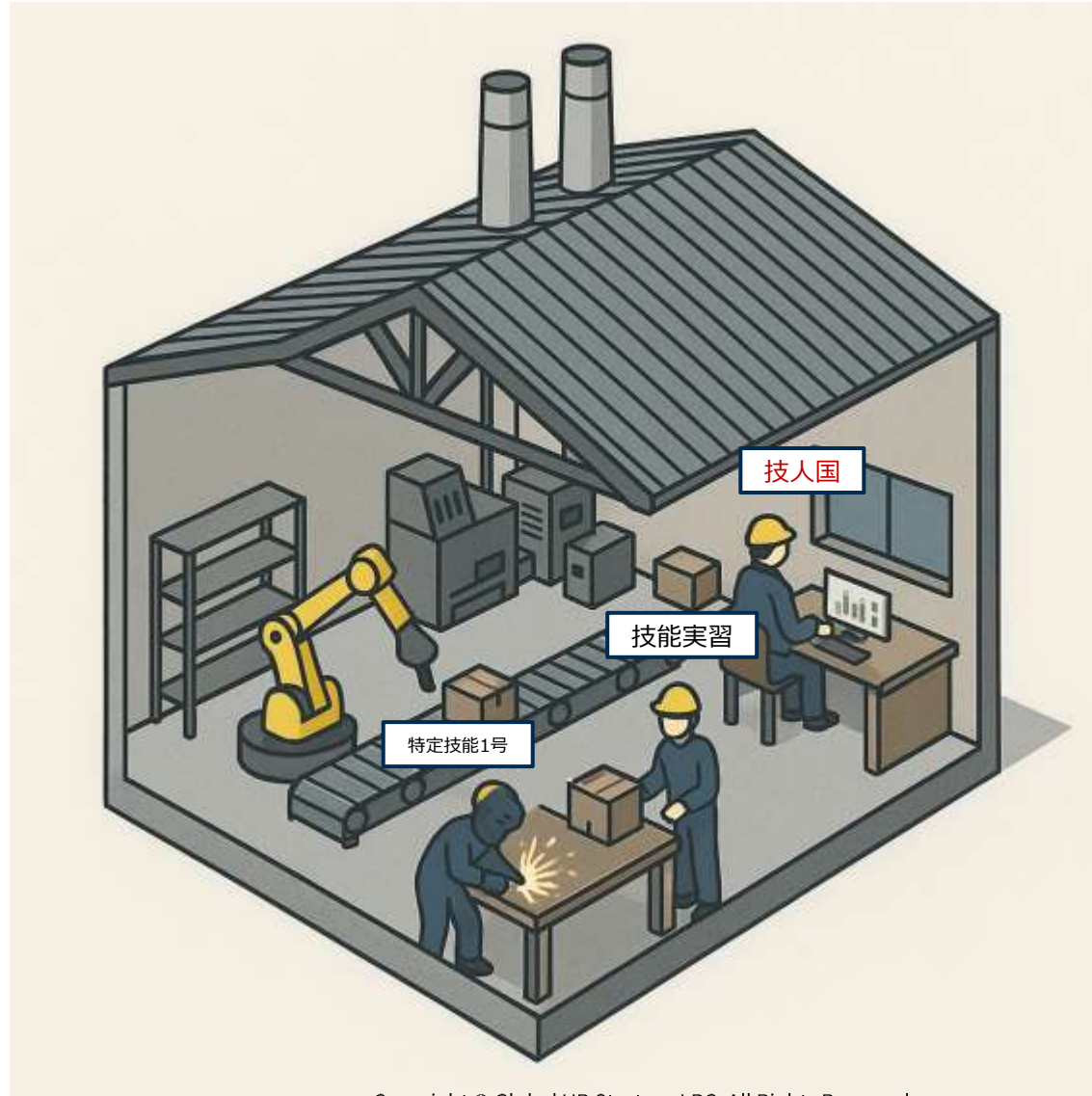
# どのような仕事ができるのか(宿泊業)

62



# どのような仕事ができるのか(製造業)

63



# どのような仕事ができるのか(自動車整備)

64



技人国については、整備士2級以上かつ、整備主任者である必要がある。

# 高度専門職1号とは？

65

ここからはみ  
出すと不法就  
労となる

在留資格該当性

入管法別表に定められた在留資格の活動に該当するか

基準適合性

上陸許可基準省令で記載された基準に適合するか

一 高度の専門的な能力を有する人材として法務省令で定める基準に適合する者が行う次のイからハまでのいずれかに該当する活動であつて、我が国の学術研究又は経済の発展に寄与することが見込まれるもの

イ **法務大臣が指定する**本邦の公私の機関との契約に基づいて研究、研究の指導若しくは教育をする活動又は当該活動と併せて当該活動と関連する事業を自ら経営し若しくは当該機関以外の本邦の公私の機関との契約に基づいて研究、研究の指導若しくは教育をする活動

ロ **法務大臣が指定する**本邦の公私の機関との契約に基づいて自然科学若しくは人文科学の分野に属する知識若しくは技術を要する業務に従事する活動又は当該活動と併せて当該活動と関連する事業を自ら経営する活動

ハ **法務大臣が指定する**本邦の公私の機関において貿易その他の事業の経営を行い若しくは当該事業の管理に従事する活動又は当該活動と併せて当該活動と関連する事業を自ら経営する活動

申請人が出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表の高度専門職の項の下欄の基準を定める省令(平成二十六年法務省令第三十七号)第一条第一項に掲げる基準に適合することのほか、次の各号のいずれにも該当すること。

一 次のいずれかに該当すること。

イ 本邦において行おうとする活動が法別表第一の一の表の教授の項から報道の項までの下欄に掲げる活動のいずれかに該当すること。

ロ 本邦において行おうとする活動が法別表第一の二の表の経営・管理の項から技能の項までの下欄に掲げる活動のいずれかに該当し、かつ、この表の当該活動の項の下欄に掲げる基準に適合すること。

二 本邦において行おうとする活動が我が国の産業及び国民生活に与える影響等の観点から相当でないと認める場合でないこと。

# 高度専門職の特徴

66

70ポイント以上



基礎となる在留資格  
 「教授」、「芸術」、「宗教」、「報道」、「経営・管理」、「法律・会計業務」、「医療」、「研究」、「教育」、「技術・人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「介護」、「興行」、「技能」



《ポイント計算表》

	高度学術研究分野	高度専門・技術分野	高度経営・管理分野	①基礎年数基準
学歴	博士号(専門職)取得(学位取得後、1年未満)	博士号(専門職)取得(学位取得後、1年未満)	博士号(専門職)取得(学位取得後、1年未満)	②年数取得基準
年齢	75歳以下	75歳以下	75歳以下	③研究実績
言語	日本語に堪能	日本語に堪能	日本語に堪能	
その他	高度学術研究分野(10)	高度専門・技術分野(10)	高度経営・管理分野(10)	
合計	70			

出典:入管庁ウェブサイト

# 高度専門職のメリット

67

## 【1号】

1. 複合的な在留活動の許容
2. 在留期間「5年」の付与
3. 在留歴に係る永住許可要件の緩和
4. 配偶者の就労
5. 一定の条件の下での親の帯同
6. 一定の条件の下での家事使用人の帯同
7. 入国・在留手続の優先処理

## 【2号】

- a. 「高度専門職1号」の活動と併せてほぼ全ての就労資格の活動を行うことができる
- b. 在留期間が無期限となる
- c. 右の3から6までの優遇措置が受けられる

# 特定活動とは？

68

「法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動」

告示型：あらかじめ告示により定められている

例：5号ワーキングホリデー、9号インターンシップ、16号等EPA等

非告示型：告示により定められていない

例：政情変更のための特定活動、帰国困難のための特定活動等

## 告示型特定活動とは？

69

## 在留資格「特定活動」告示一覧

(2023年1月時点)

**告示1号・告示2号・告示2号の2**  
家事使用人（外交官等）

**告示3号**  
台湾日本関係協会職員及びその家族

**告示4号**  
駐日パレスチナ総代表部職員及びその家族

**告示5号・告示5号の2**  
ワキングホリデー

**告示6号・告示7号**  
アマチュアスポーツ選手とその家族

**告示8号**  
国際仲裁代理

**告示9号**  
インターンシップ

**告示10号**  
英国人ボランティア

**告示12号**  
サマージョブ

**告示15号**  
国際文化交流

**告示16号～24号、27号～31号**  
インドネシア、フィリピン、ベトナム  
二国間の経済連携協定（EPA）  
看護師・介護福祉士関係

**告示25号・告示26号**  
医療滞在とその同伴者

**告示32号**  
外国人建設就労者

**告示33号**  
高度専門職外国人の就労する配偶者

**告示34号**  
高度専門職外国人又はその配偶者の親

**告示35号**  
外国人造船就労者

**告示36号**  
特定研究等活動

**告示37号**  
特定情報処理活動

**告示38号**  
特定研究等活動家族滞在活動

**告示39号**  
特定研究等活動等の対象となる外国人研究者等の親

**告示40号・告示41号**  
観光、保養を目的とする長期滞在者  
とその同伴者

**告示42号**  
製造業外国従業員受入事業における  
特定外国従業員

**告示43号**  
日系4世

**告示44号・告示45号**  
外国人起業家とその配偶者

**告示46号・告示47号**  
本邦大学卒業者とその配偶者等

**告示48号・告示49号**  
オリンピック関係者とその配偶者

**告示50号**  
スキーインストラクター

※ 告示11号、13号及び14号は削除

# 本邦大学卒業者の要件

70

- ①本邦の大学(短期大学を除く。以下同じ。)を卒業し又は大学院の課程を修了して学位を授与されたこと。
- ②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。
- ③日常的な場面で使われる日本語に加え、論理的にやや複雑な日本語を含む幅広い場面で使われる日本語を理解することができる能力を有していることを試験その他の方法により証明されていること。
- ④本邦の大学又は大学院において修得した広い知識及び応用的能力等を活用するものと認められること。

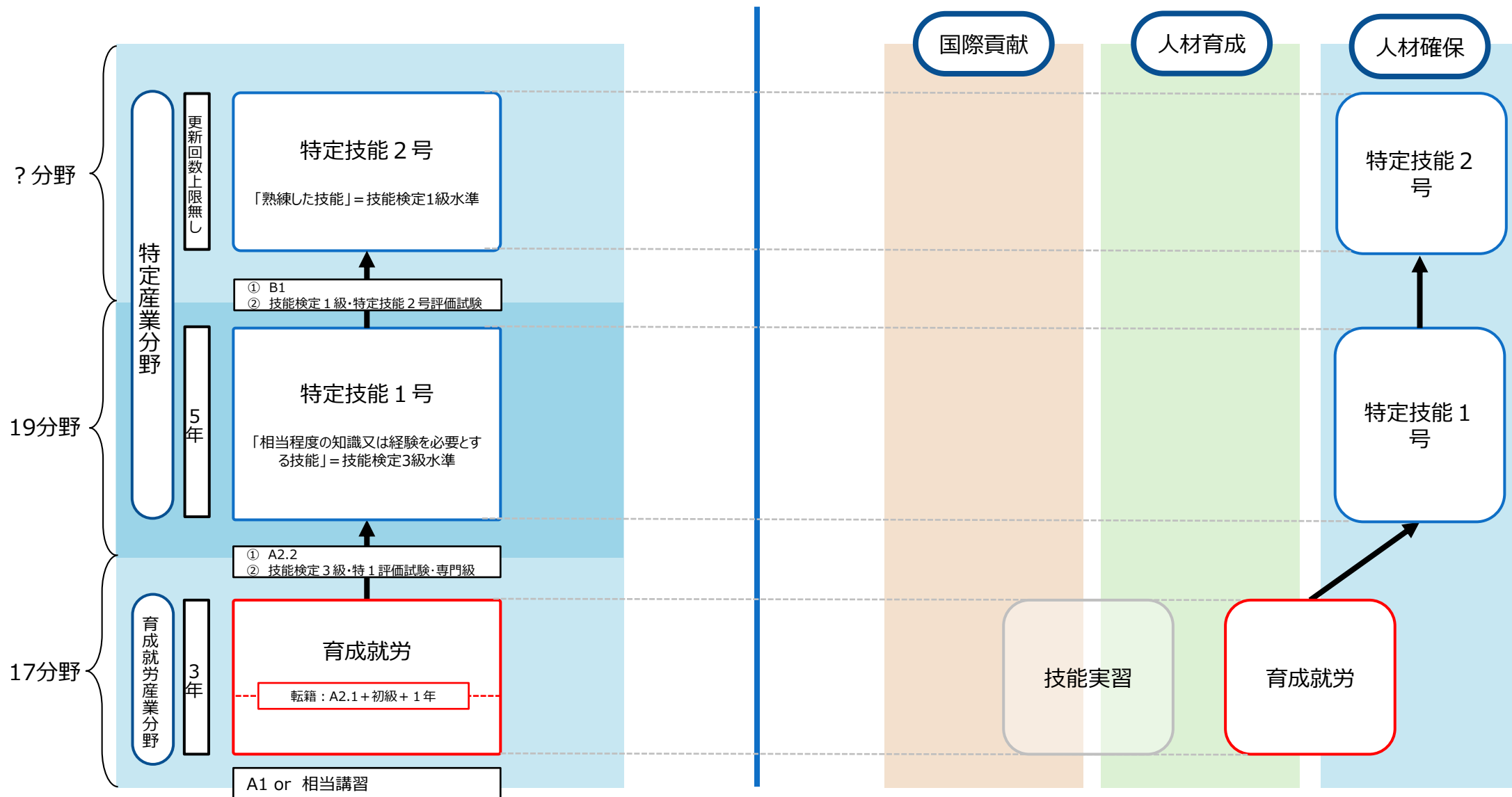
①日本の大学・大学院を  
卒業  
or  
一定の専門学校を修了



②日本語能力(i or ii)  
i 日本語能力試験N1又はBJTビジネス日本語能力テストで480点以上  
ii 大学・大学院日本語で日本語専攻

# 制度の概要と制度目的

71



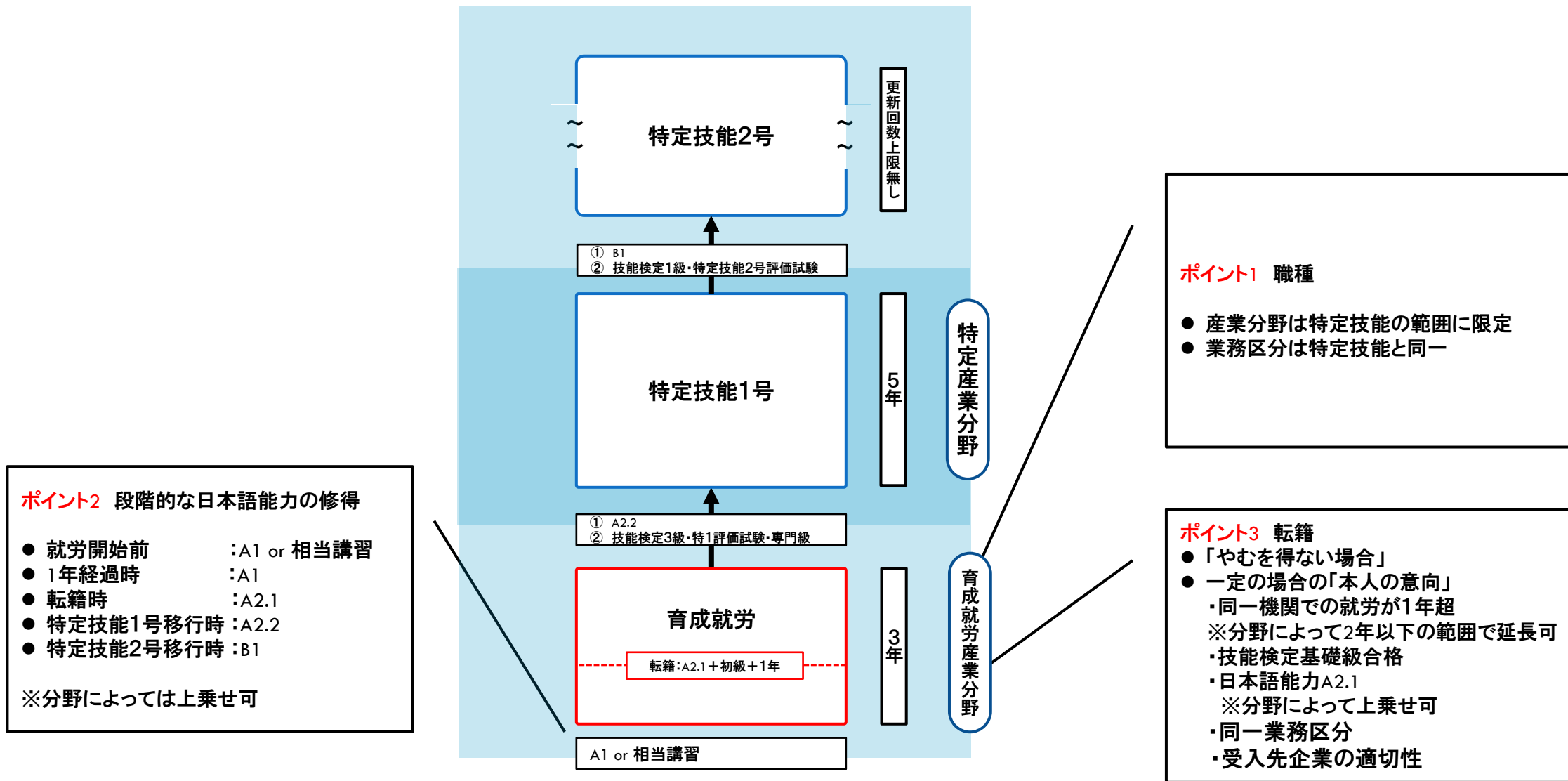
# 「技能実習」と「育成就労」の制度比較

72

項目	技能実習（団体監理型）	育成就労
制度目的	国際貢献、人材育成（「人材確保」がない）	人材育成、人材確保（「国際貢献」がない）
在留資格	「技能実習」	「育成就労」
在留期間	1号：～1年、2号：～2年、3号～2年	原則通算3年
監督機関	あり（外国人技能実習機構）	あり（外国人育成就労機構）
職種	移行対象職種・作業（または1年職種）	育成就労産業分野、業務区分の範囲
計画	あり（技能実習計画）	あり（育成就労計画）
就労開始時点の技能	なし	なし
就労開始時点の日本語	なし（介護はN4）	原則A1 or 相当講習
人材育成の内容	1号の終了時：技能検定基礎級 2号の終了時：技能検定随時三級の実技	1年目の終了時：A1、育成就労評価試験初級等 3年目の終了時：A2.2、育成就労評価試験専門級等
送出機関	政府認定送出機関	政府認定送出機関
監理団体	あり（監理団体）	あり（監理支援機関）
マッチング	監理団体	監理支援機関
産業分野の人数枠	なし	あり
受入機関の人数枠	あり	あり
転籍	原則不可（やむを得ない場合や、2号から3号への移行時は可能）	以下の、2つの方式による転籍が可能 ・「やむを得ない事情がある場合」の転籍 ・本人の意向による転籍
派遣	不可	農業・漁業では可能。

# 育成就労制度の概要

73



# 外国人雇用関連事業の許可の種類

74

人材の提供に関する許可等



職業紹介

監理業

労働者派遣

募集情報等提供

監理・支援に関する許可等

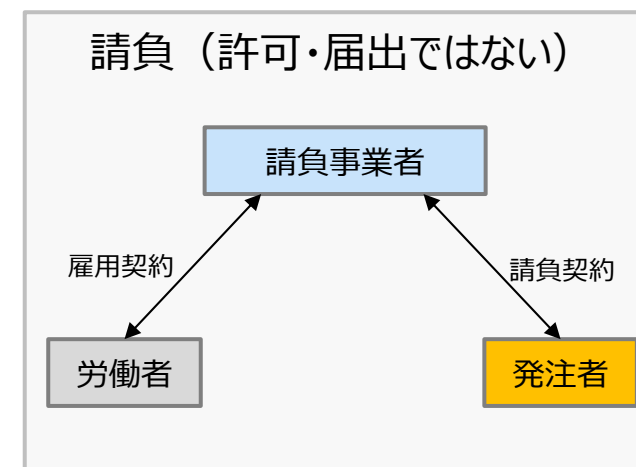
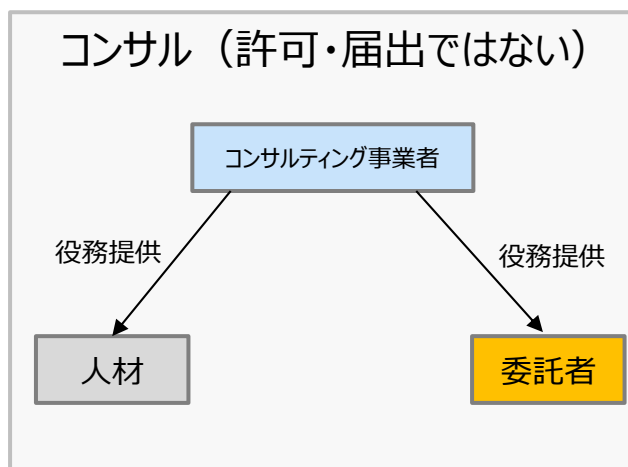
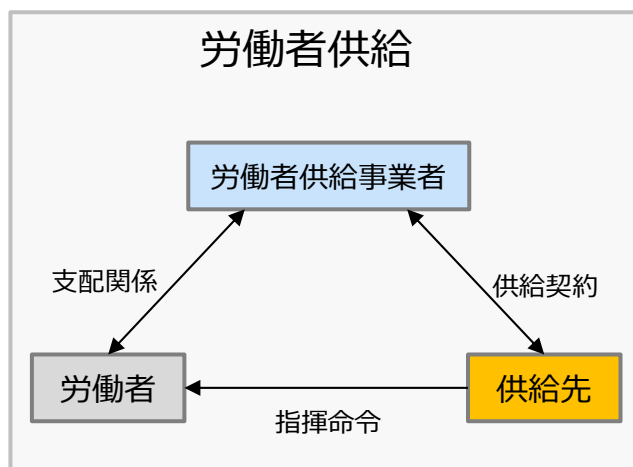
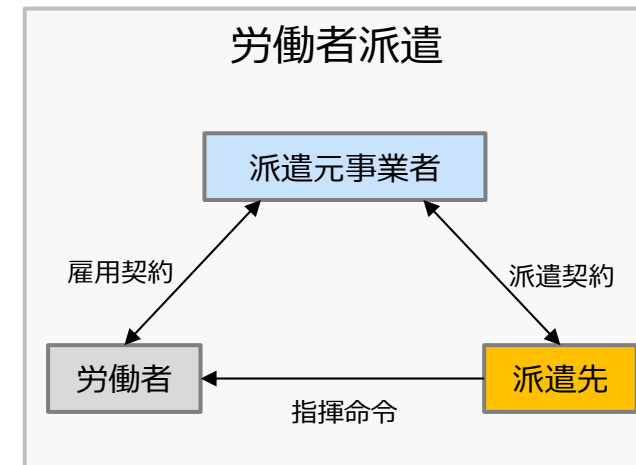
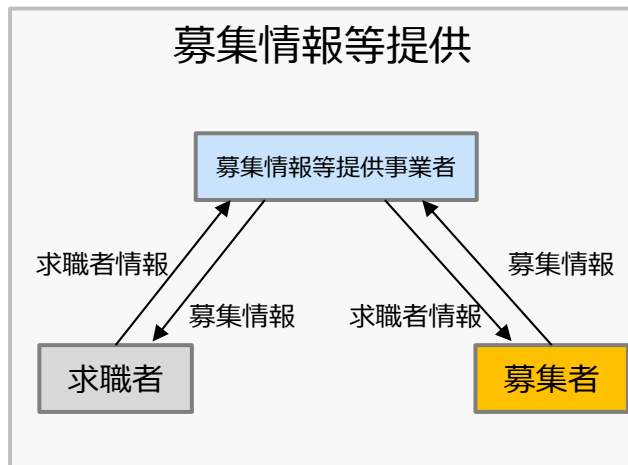
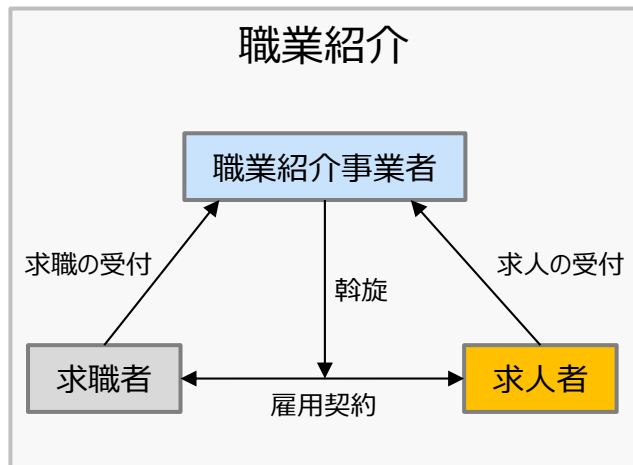


監理業

登録支援機関

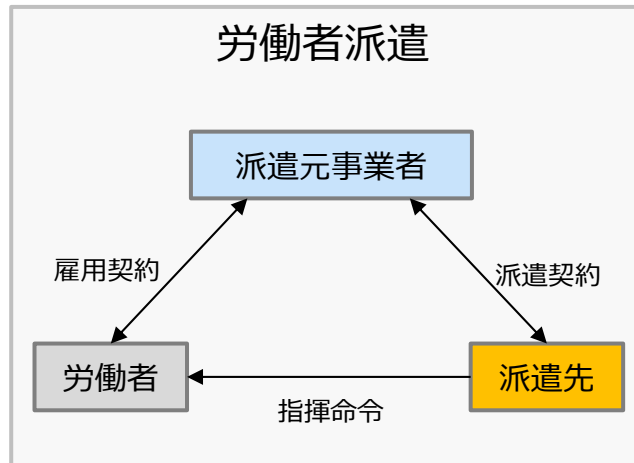
# 人材の提供に関する許可等

75



# 労働者派遣の基本形

76



労働者派遣法2条1号

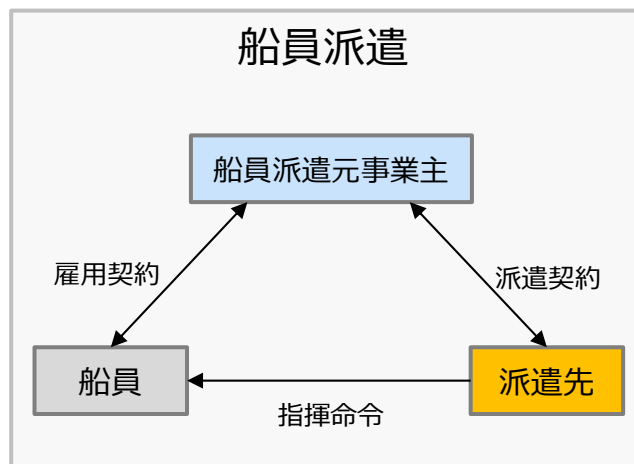
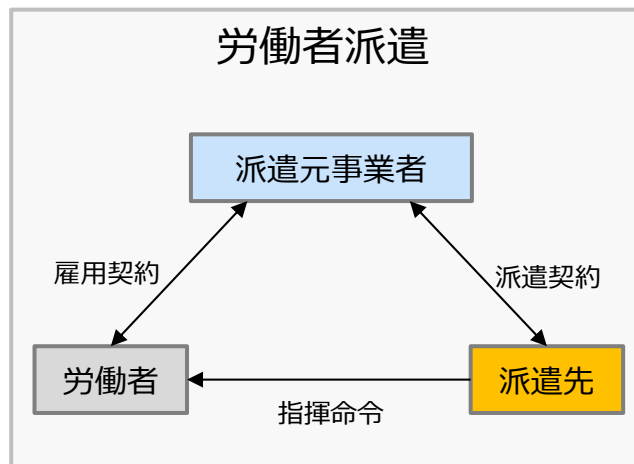
自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。



派遣元と労働者との間で雇用契約が成立する。  
派遣先と労働者との間では雇用契約はなく、派遣先が労働者に指揮命令を行う。

# 労働者派遣の許可の種類

77



労働者派遣法5条

労働者派遣事業を行おうとする者は、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。



船員職業安定法6条11項

この法律で「船員派遣」とは、船舶所有者が、自己の常時雇用する船員を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために船員として労務に従事させることをいい、当該他人に対し当該船員を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。



船員職業安定法55条1項

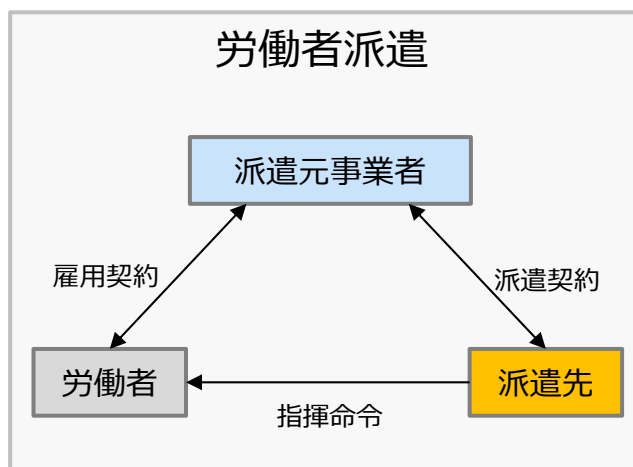
国土交通大臣の許可を受けた者は、船員派遣事業を行うことができる。




派遣業の許可は、労働者派遣業の許可と船員派遣事業の許可とに分かれる。  
特定技能において漁業分野で船員を派遣する際には、船員派遣事業の許可を要する。

# 労働者派遣事業で取扱いが禁止されるもの

78



 労働者派遣法4条1項

何人も、次の各号のいずれかに該当する業務について、労働者派遣事業を行ってはならない。

- 一 港湾運送業務（港湾労働法（昭和六十三年法律第四十号）第二条第二号に規定する港湾運送の業務及び同条第一号に規定する港湾以外の港湾において行われる当該業務に相当する業務として政令で定める業務をいう。）
- 二 **建設業務**（土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの作業の準備の作業に係る業務をいう。）
- 三 **警備業法**（昭和四十七年法律第百十七号）第二条第一項各号に掲げる業務その他その業務の実施の適正を確保するためには業として行う労働者派遣（次節並びに第二十三条第二項、第四項及び第五項において単に「労働者派遣」という。）により派遣労働者に従事させることが適当でないと認められる業務として**政令で定める業務**



建設業務等、派遣禁止業務が存在する。  
士業の派遣も行うことができない。

# 労働者派遣事業で取扱いが可能な在留資格

79

育成就労・特定技能（農業・漁業）・高度人材・身分系・資格外活動

農業

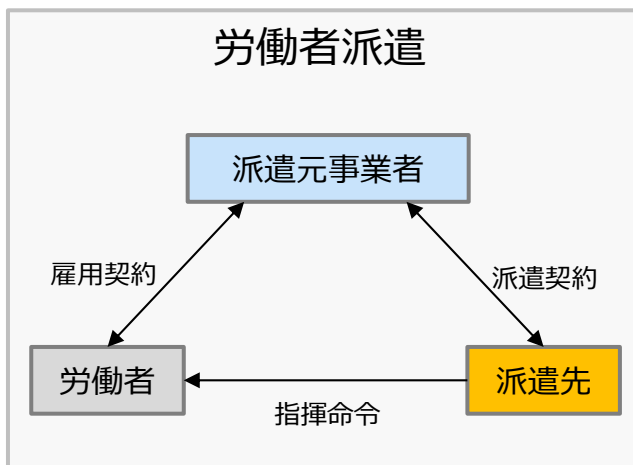
漁業


高度人材

身分系  
資格外活動許可




## 労働者派遣



 特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針について

特定産業分野に係る業務を行っている場合等であって、分野の特性に応じ、派遣形態とすることが必要不可欠なものである場合には、例外的に特定技能所属機関が派遣元となり、**派遣先へ派遣を行う派遣形態を採用することを認める**

**労働者派遣等育成就労産業分野**（育成就労法第2条第3号ロの「労働者派遣等育成就労産業分野」をいう。以下同じ。）は、育成就労産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させるに当たり季節的業務に従事させることを要し、かつ、当該技能を労働者派遣等（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条第1号に規定する労働者派遣又は船員職業安定法（昭和23年法律第130号）第6条第11項に規定する船員派遣をいう。）による就労を通じて修得させることができると認められるものを選定するものとする。

 留学生の就職支援に係る「特定活動」（本邦大学等卒業者）についてのガイドライン

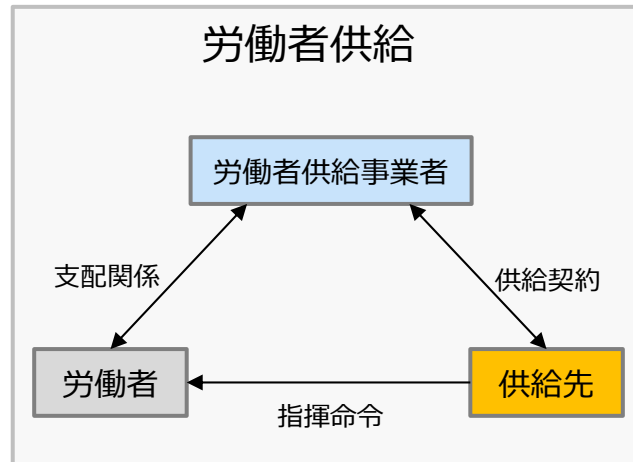
契約機関の業務に従事する活動のみが認められ、派遣社員として派遣先において就労活動を行うことはできません。



高度人材、身分系、資格外活動の許可に基づく就労は、原則として派遣可能（本邦大学卒業者は派遣不可）。  
特定技能・育成就労は農業・漁業分野のみ可能。

# 労働者供給の基本形

80



職安法4条8項

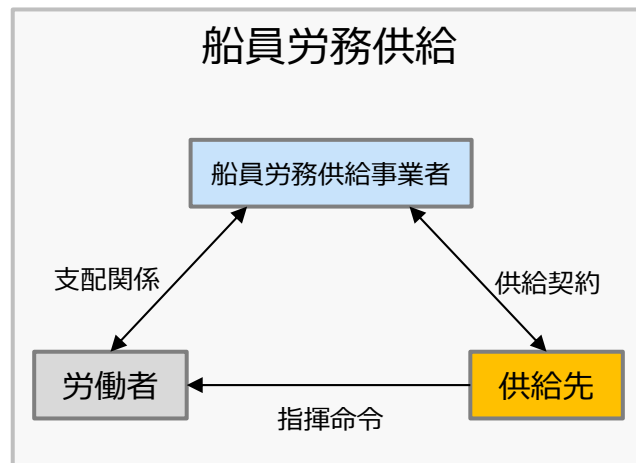
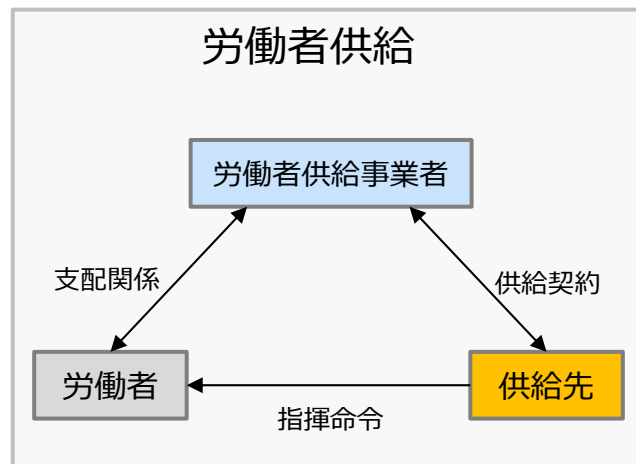
この法律において「労働者供給」とは、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第二条第一号に規定する労働者派遣に該当するものを含まないものとする。




供給契約に基づいて、労働者を他人の指揮命令のもとに従事させることをいう


# 労働者供給の種類

81




 職安法44条


何人も、次条に規定する場合を除くほか、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはならない。

 職安法45条

労働組合等が、厚生労働大臣の許可を受けた場合は、無料の労働者供給事業を行うことができる。

 船員職業安定法50条

何人も、次条に規定する場合を除いては、船員労務供給事業を行い、又はその船員労務供給事業を行う者から供給される人を船員として自らの指揮命令の下に労務に従事させてはならない。

 船員職業安定法51条

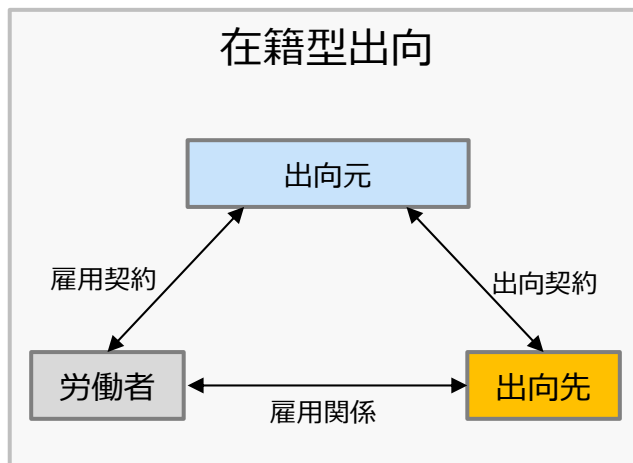
労働組合等は、国土交通大臣の許可を受けたときは、無料の船員労務供給事業を行うことができる。



原則として禁止され、労組等が許可を取得した上で無料で行うことができる。  
受入れ側についても禁止される。

# 労働者供給の例外としての在籍型出向

82



労働者派遣と在籍型出向との差異

在籍型出向のうち、

- ①労働者を離職させるのではなく、関係会社において雇用機会を確保する
- ②経営指導、技術指導の実施
- ③職業能力開発の一環として行う
- ④企業グループ内の人事交流の一環として行う

等の目的を有しているものについては、出向が行為として形式的に繰り返し行われたとしても、社会通念上業として行われていると判断し得るものは少ないと考えている。



特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針について

特定産業分野に係る業務を行っている場合等であって、特定産業分野に属する技能の向上のために親子会社の間等相互に密接に関係する特定技能所属機関の間において一定期間在籍型出向を行うことが必要不可欠であり、かつ、特定技能外国人の雇用の安定や特定技能外国人への支援に与える影響等に係る懸念を払拭するために必要な措置を講じたとき認められるときに限り、例外的に複数の特定技能所属機関との雇用に関する契約（特定技能分野別運用方針において定める特定産業分野の同一の業務区分に属する業務に従事するものに限る。）を許容する



所属機関について指定を受ける在留資格では、原則として行うことができない。

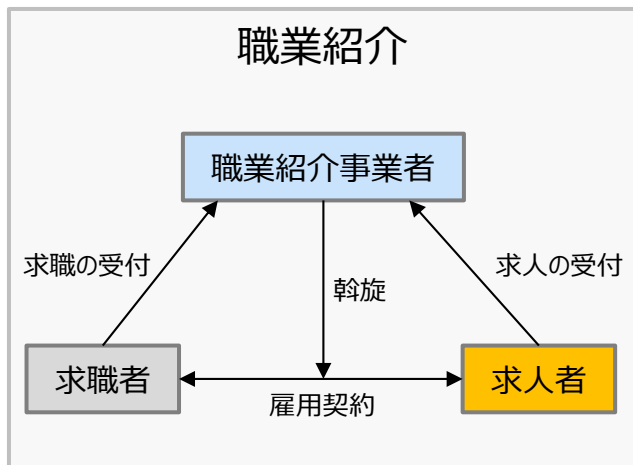
特定技能では一部在籍型出向が可能となる。


# ご参考

  
Global HR Strategy

# 職業紹介の基本形

84



 職安法4条1項

この法律において「職業紹介」とは、**求人及び求職の申込みを受け**、求人者と求職者との間における**雇用関係の成立をあっせん**することをいう。

 職業紹介事業の業務運営要領

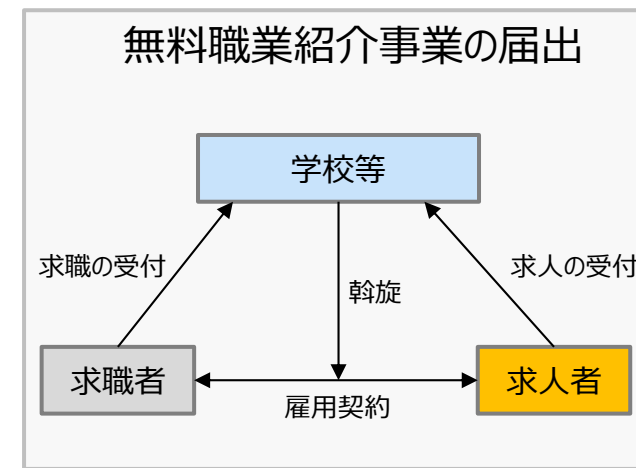
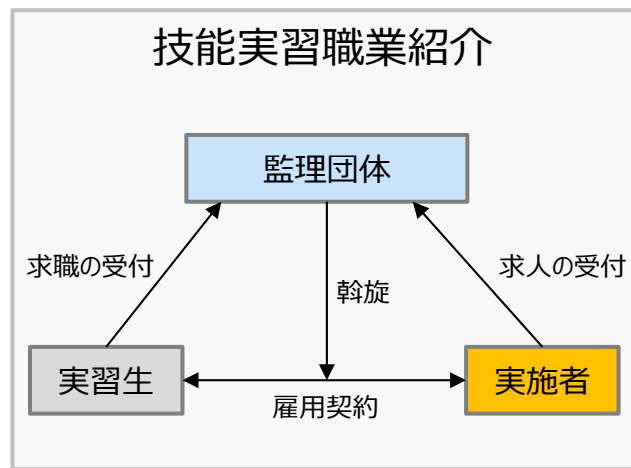
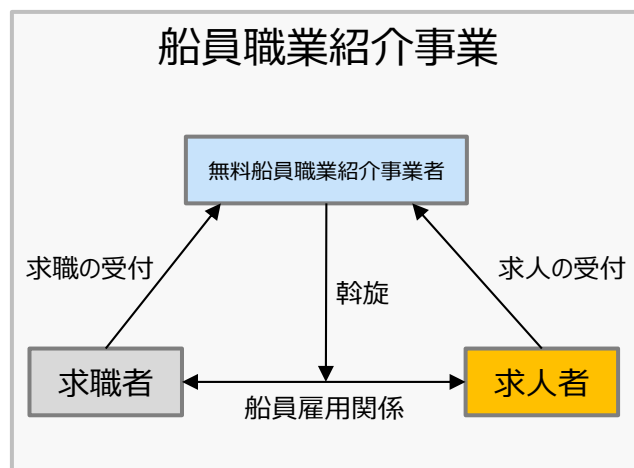
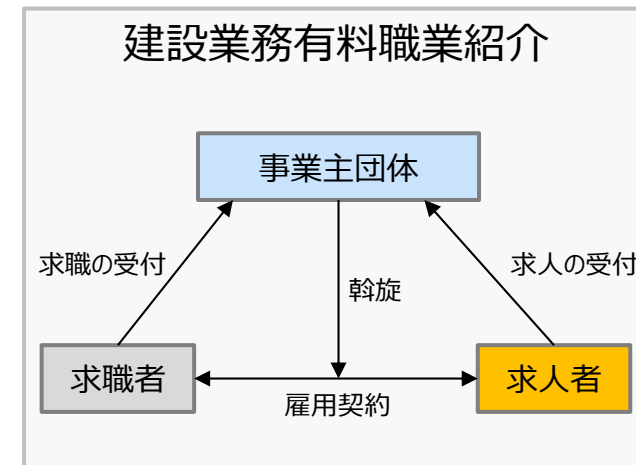
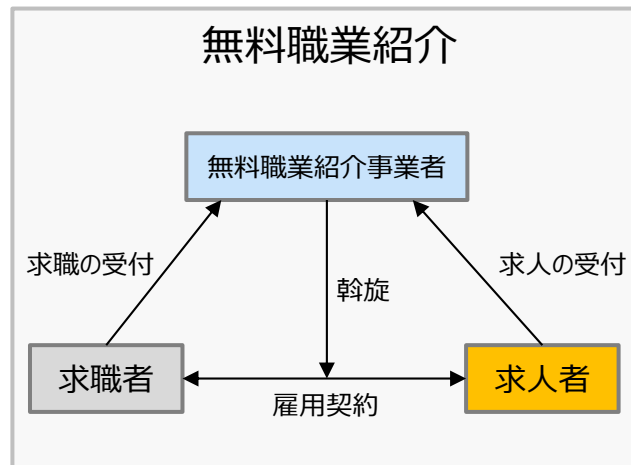
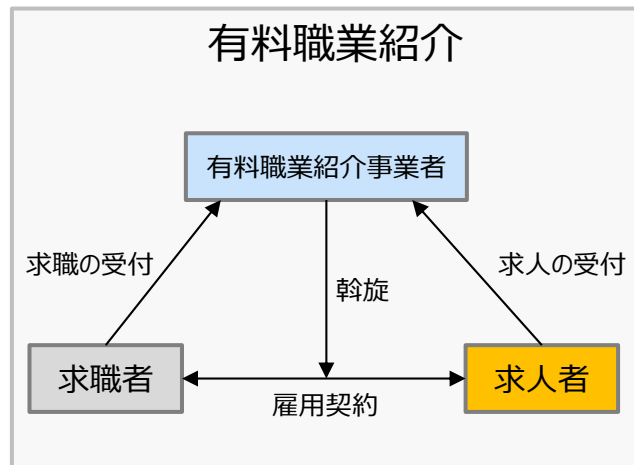
「求人者」とは、「対価を支払って自己のために他人の労働力の提供を求めるため、他人を雇用しようとする者」のことをいい、「求職者」とは、「対価を得るために自己の労働力を提供して職業に就くために他人に雇用されようとする者」をいう。  
 なお、「あっせん」とは、「**求人者と求職者との間をとりもって雇用関係の成立が円滑に行われるように第三者として世話すること**」をいう。



**求人と求職を受け付け、求人者と求職者の間をとりもって雇用契約の成立が円滑に行われようとする行為**

# 職業紹介の許可等の種類

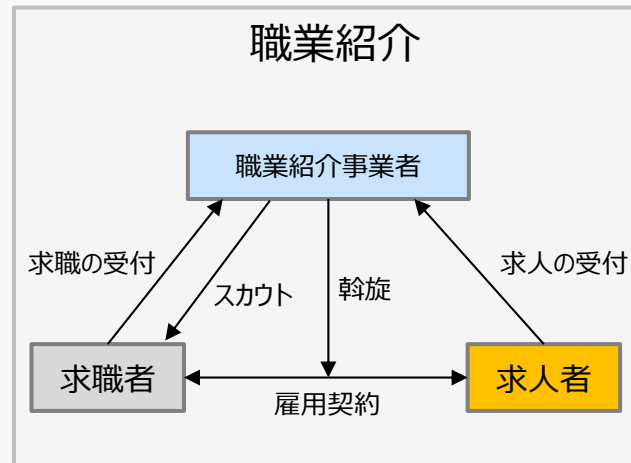
85



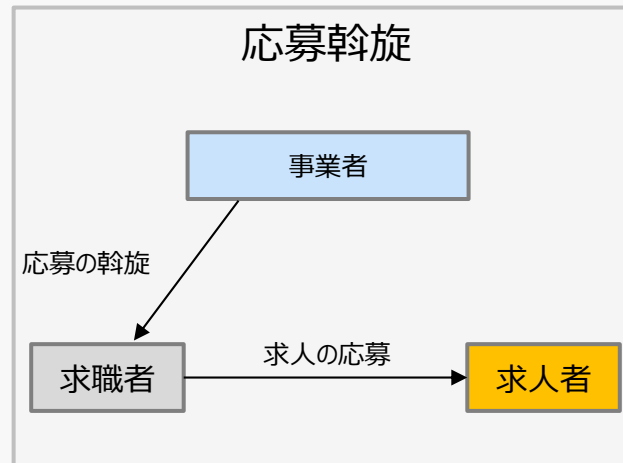
# 職業紹介に該当する行為・しない行為

86

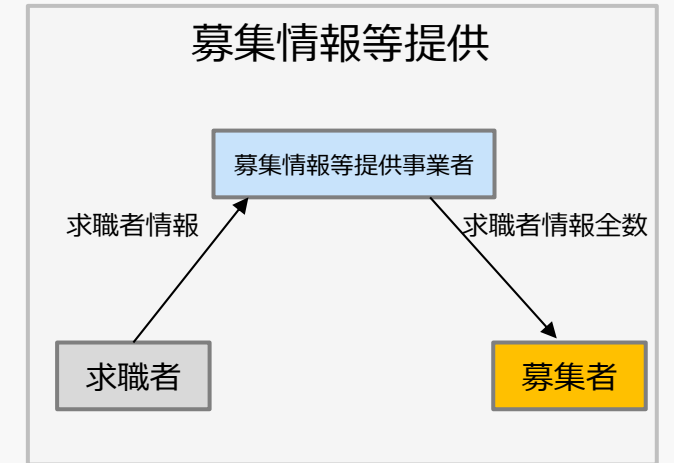
## 職業紹介に該当する行為



## 職業紹介に該当しない行為



## 募集情報等提供



# 有料職業紹介事業における取扱い禁止職種

87

## 建設業務

建設



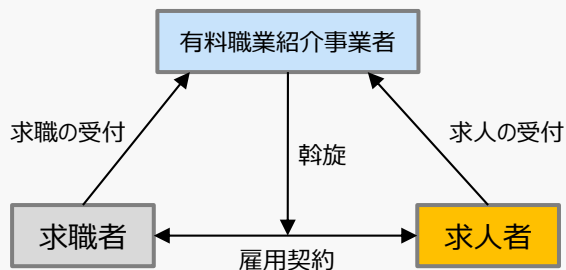
林業（植栽等）



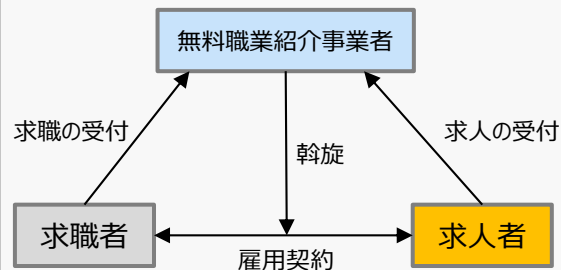
鉄道（軌道整備等）



### 有料職業紹介



### 無料職業紹介



職安法32条の11第1項

有料職業紹介事業者は、港湾運送業務（略）に就く職業、**建設業務**（土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの作業の準備の作業に係る業務をいう。）に**就く職業**その他有料の職業紹介事業においてその職業のあつせんを行うことが当該職業に就く労働者の保護に支障を及ぼすおそれがあるものとして厚生労働省令で定める職業を**求職者に紹介してはならない**。



職業紹介事業の業務運営要領

林業の業務は、造林作業（①地こしらえ、②植栽、③下刈り、④つる切り、⑤除伐、⑥枝打、⑦間伐）及び素材（丸太）生産作業（①伐採（伐倒）、②枝払い、③集材、④玉切り（造材））に分けることができるが、このうち造林作業の**①地こしらえの業務については建設現場における整地業務と作業内容が類似していること、②植栽の業務については土地の改変が行われることから、いずれも法第32条の11第1項の建設業務に該当する**



Point

**有料職業紹介事業の許可では、建設業務に該当する仕事の紹介はできない（無料職業紹介事業の許可なら可能）**

特定技能の産業分野で建設業務に該当するのは**①建設業、②鉄道（軌道整備、電気設備整備）、③林業（地こしらえ、植栽）**

# 有料職業紹介事業における取扱い禁止職種に該当しないもの

88



○⇒有料職業紹介事業での紹介可能、×⇒有料職業紹介事業での紹介不可



職業紹介事業の業務運営要領

建設業務は、「土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの作業の準備の作業に係る業務」をいうが、この業務は建設工事の現場において、直接にこれらの作業に従事するものに限られる。したがって、例えば、建設現場の事務職員が行う業務に就く職業は、上記建設業務に従事するものに該当せず、取扱職業の範囲から除外されるものではない

土木建設等の工事についての施工計画を作成し、それに基づいて、工事の工程管理（スケジュール、施工順序、施工手段等の管理）、品質管理（強度、材料、構造等が設計図書どおりとなっているかの管理）、安全管理（従業員の災害防止、公害防止等）等工事の施工の管理を行ういわゆる施工管理業務は、建設業務に該当せず、有料職業紹介事業を行うことができる

当該求人にとり扱職業以外の職業が一部含まれているときは、全体として違法な職業紹介となるものである



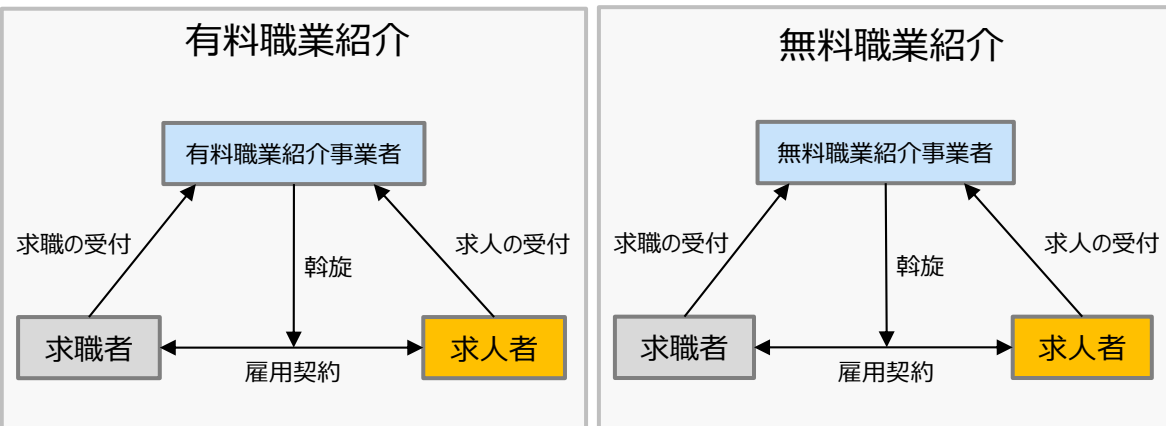
建設業務に該当するかは実際に建設業務を行うか否かで決まる（現場の事務職員や施工管理業務は有料職業紹介事業の許可で紹介可）




OJT型技人国で建設業務を行う場合には、将来的に施工管理業務を行う場合でも有料職業紹介事業での紹介は不可


# 有料・無料職業紹介事業の許可で取扱いが禁止されるもの

89




 船員職業安定法33条

政府以外の者は、何人も、次条及び第四十条に規定する場合を除いては、船員職業紹介事業を行ってはならない。

 技能実習法2条9項

この法律において「実習監理」とは、**団体監理型実習実施者等**（団体監理型実習実施者又は団体監理型技能実習を行わせようとする者をいう。以下同じ。）と**団体監理型技能実習生等**（団体監理型技能実習生又は団体監理型技能実習生になろうとする者をいう。以下同じ。）との間における**雇用関係の成立のあっせん**及び団体監理型実習実施者に対する団体監理型技能実習の実施に関する監理を行うことをいう

 技能実習法23条1項

監理事業を行おうとする者は、次に掲げる事業の区分に従い、主務大臣の許可を受けなければならない。

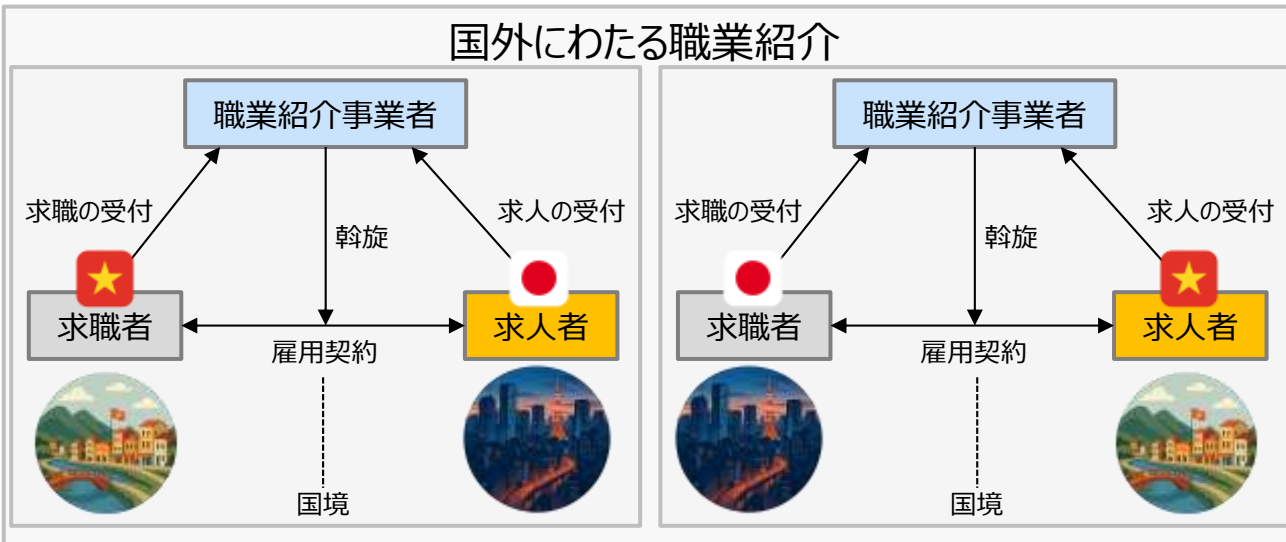


**船員の職業紹介及び技能実習生等（候補者を含む）の紹介は、有料職業紹介事業・無料職業紹介事業の許可のどちらでも扱うことはできない（それぞれ、無料の船員職業紹介事業の許可、監理業の許可が必要となる）。**

# 国外にわたる職業紹介

90

## 国外にわたる職業紹介

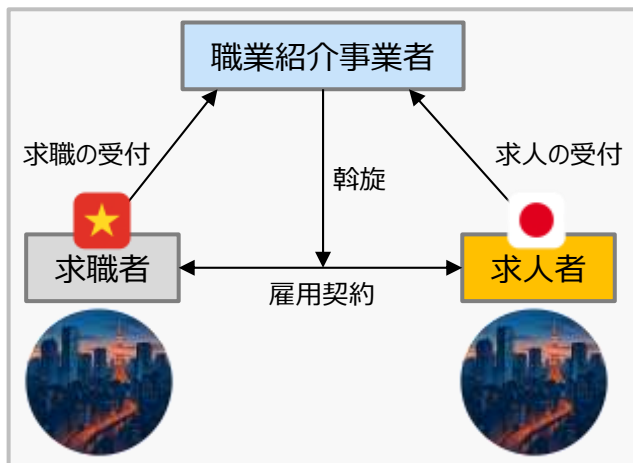


職業紹介事業の業務運営要領

国外にわたる職業紹介とは、国外に所在する求人者と国内に所在する求職者との間又は国外に所在する求職者と国内に所在する求人者との間における雇用契約の成立のあっせんを行うことをいう。



## 国外にわたる職業紹介ではない



**求人者が日本におり、求職者が国外にいる場合**  
**求職者が日本におり、求人者が国外にいる場合**  
 において、職業紹介を行うことを「国外にわたる職業紹介」という。  
 （人材・雇用主のどちらかが国外にいる場合に「国外にわたる職業紹介」となる。どちらも日本国内にいる場合は、求職者の国籍に関係なく、国外にわたる職業紹介には該当しない。）

# 国外にわたる職業紹介の規制

91

## Point 01 労働局に届出た国しか扱うことができない



国外にわたる職業紹介を行う際は、国外にわたる職業紹介の届出を労働局に行う必要がある。

届出を行うと、許可証の取扱い地域欄に届出を行った国が記載される。

## Point 02 相手先国の法令を遵守する必要がある（相手先国で無許可での事業はNG）

送出しが許可制



日本の職業紹介事業者が自ら送出国の許可をとる。  
or  
取次機関を利用する。

紹介が許可制



許可制ではない

自分で送出国側で求人・求職を受け付ける。

## Point 03 取次機関（送出国）を使う場合は許可事業者に限られる



取次機関（送出国）は、送出国の許可をもっている事業者に限られる。  
許可を持たない大学、語学学校、ブローカーなどを介して募集することはできない。



職業紹介事業の業務運営要領

職業紹介については、労働者の保護と国内労働市場の秩序維持を図る観点から規制の必要が高く、さらに、国内に及ぼす影響が非常に大きいところから、**当該職業紹介の行為の一部が日本国内で行われる場合については、法の規制が及ぶものである。**



職安法32条の5

第三十条第一項の許可には、条件を付し、及びこれを変更することができる。



職業紹介事業の業務運営要領

国外にわたる職業紹介に関する要件

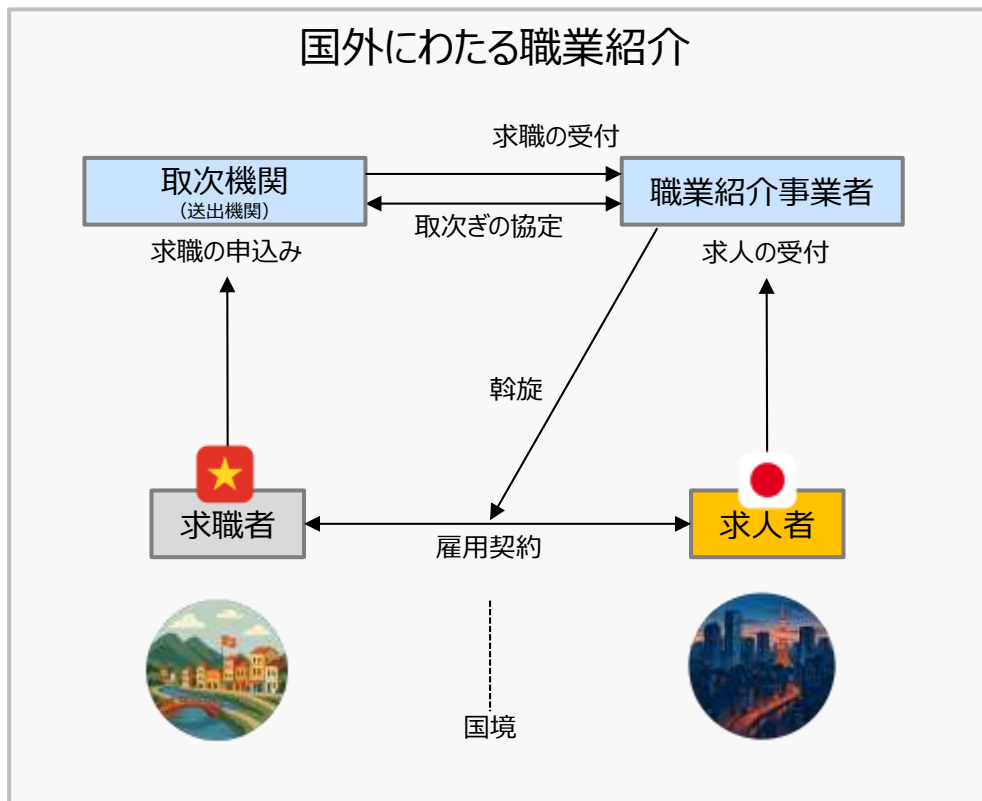
- (イ) 国外における職業紹介を実施するに当たっては、法第32条の12第1項の規定により取扱職種の範囲等として**届け出た国以外を相手先国として職業紹介を行うものでないこと。**
- (ロ) 国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、入管法その他の出入国関係法令及び**相手先国の法令を遵守して行うものであること。**
- (ニ) 国外にわたる職業紹介を行うに当たり、**取次機関を利用するときは、次に該当する取次機関を利用するものでないこと。**
- (a) **相手先国において活動を認められていないもの。**



- 01 労働局に届出た国しか扱うことができない  
02 相手先国の法令を遵守する必要がある（相手先国で無許可での事業はNG）  
03 取次機関（送出国）を使う場合は許可事業者に限られる

# 取次機関とは

92



職安法施行規則17条の5第1項5号

法の施行地外の地域における求人又は求職の申込みについて取次ぎを行う機関（以下「**取次機関**」という。）



職業紹介事業の業務運営要領

国外にわたる職業紹介を行うに当たり、取次機関を利用するときは、次に該当する取次機関を利用するものでないこと。

(a) 相手先国において活動を認められていないもの。

(b) 職業紹介に関し、保証金の徴収その他名目のいかんを問わず、求職者の金銭その他の財産を管理し、求職者との間で職業紹介に係る契約の不履行について違約金を定める契約その他の不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約を締結し、又は求職者に対して渡航費用その他の金銭を貸し付けるもの。



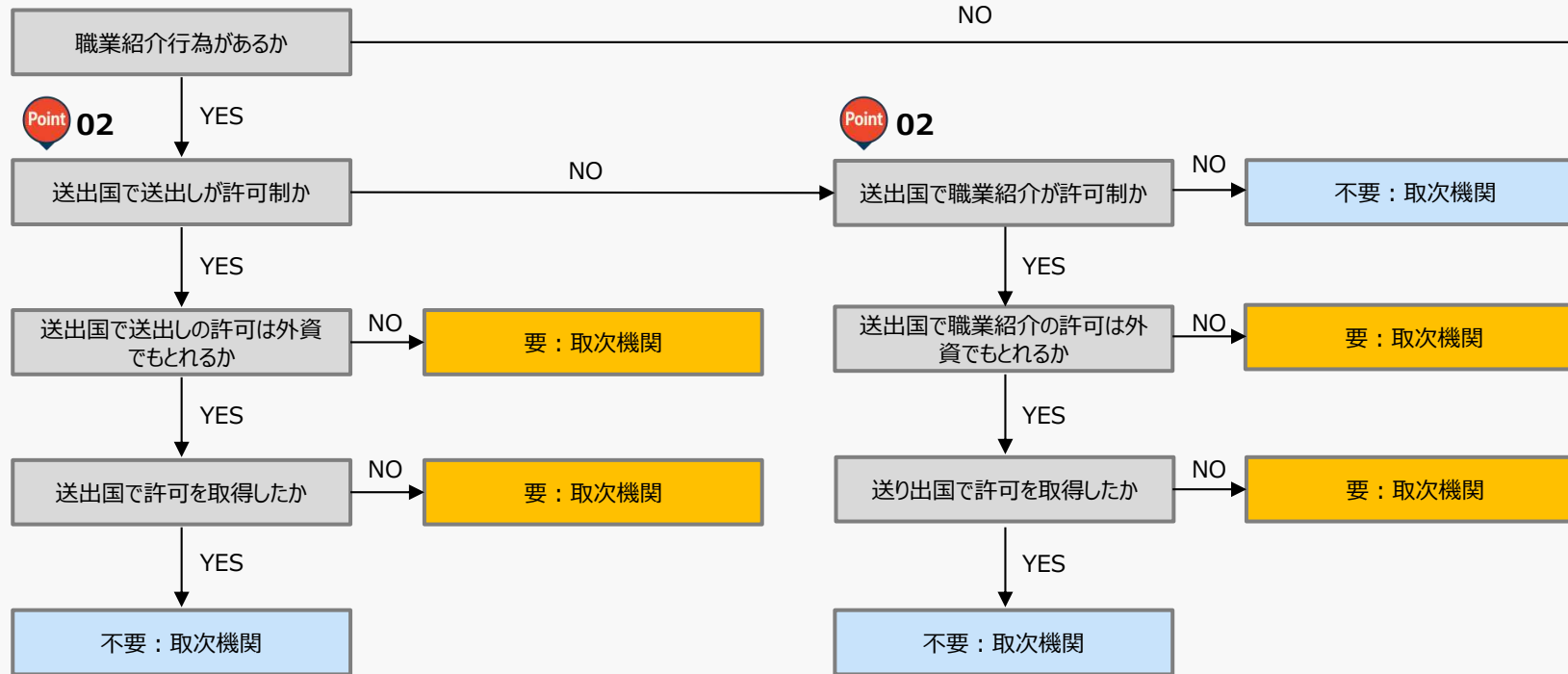
取次機関は、日本国外で求人・求職の申込みを日本の職業紹介事業者に取り次ぐ機関

# 取次機関(送出機関)の要否

93

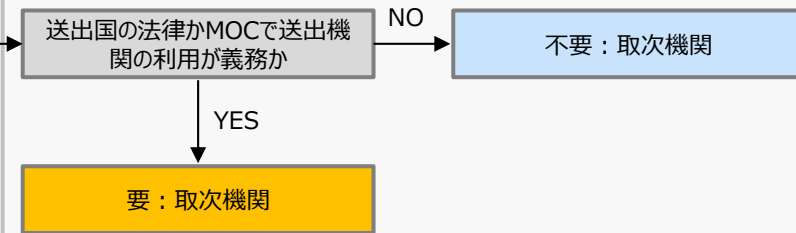
Point 01

職安法による規制



送出国の法令・MOCによる規制

Point 03



Point

**01：**取次機関の要否は日本の職安法による規制。**技能実習以外の就労系の在留資格は、基本的に同じ結果となる（特定技能・技人国で同じ結論になる）。**

**02：**職安法上の取次機関の要否は許可制か否かで決まる。送出機関の利用の要否はPoint03の論点であり、別の論点。

**03：**「送出機関の利用は任意」とされるのはPoint03の論点。人材が送出機関の利用が任意というのは日本で転職する際に職業紹介事業者の利用が任意と同じであり、許可制か否かとは別の論点。

# 主要な送出国の許可

94



契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律8条1項

契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者を派遣するサービス事業は条件付投資事業分野であり、労働・傷病兵・社会問題省による契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者を派遣するサービス事業免許を発給されたベトナム企業のみが行うことができる。



海外研修の許可取得手続及び企画手続に関するインドネシア共和国労働移住大臣規則 NO.PER.08/MEN/V/2008 4条

海外研修を企画する民間LPKは、以下の要件を満たさなければならない。

- 有効なLPKとしての許可を有すること。
- 研修プログラムを有すること。
- 研修を企画する許可を局長から取得すること。



インドネシア人移住労働者の保護に関する2017年インドネシア共和国法律18号 51条

49条b号に定めるインドネシア人移住労働者派遣会社として事業を行うことを希望する会社は、大臣からSIP3MIの様式による許可書を取得する義務を負う。



2023年のフィリピン移住労働者省規則および規定の公布—陸上ベースの海外フィリピン人労働者の募集および雇用に関する規定5条

事前資格審査の必要書類 — 仲介斡旋機関を運営するためのライセンスを申請する者は、申請書を次の必要書類とともに主管庁に提出しなければならない。



1983年移住法 10条

有効な証明書なしで採用代理人として機能してはならない—本法に別段の定めがある場合を除き、本法の施行後、採用代理人は登録機関がその目的のために発行した証明書に基づき、それに従ってのみ採用業務を開始または継続して行うことができる。



外国人雇用法, ピクラム暦2064年(西暦2007年) 10条

ライセンスを取得せずに外国人雇用事業を運営することは、当法令により禁止とする



対外労働合作管理条例 5条

対外労働合作に従事する場合には、省、自治区及び直轄市人民政府の規定に従い、省級又は区を設ける市級人民政府の商務主管部門の認可を経て、対外労働合作経営資格を取得しなければならない。



国外就業仲介管理規定 3条

国外就業仲介については、行政許可制度を実行する。認可及び登記登録を経なければ、いずれの単位及び個人も、国外就業仲介活動に従事してはならない。



スリランカ外国人雇用局法(1985年第21号) 24条1項

本局以外の者は、本法に基づき発行された許可証の所持者でなければ、また当該許可証の条件に従わなければ、外国人雇用仲介業を営んではならない。



民間雇用機関に関するウズベキスタン共和国の法律 13条

国外求職者のための民間雇用機関のサービスは、国外求職者のための雇用活動を行うためのライセンス(以下、ライセンスという)を持っている場合に提供することができる。



海外就労に関する国家平和発展評議会法律(国家平和発展評議会法律99年第3号) 第6章13

就労斡旋事業の実施を希望する者は、本規定に基づいて斡旋業者許可証の交付を申請するものとする。



2013年海外雇用・移民法(2013年法律第VLVIII号) 第3章9(1)

何人も、本法令に基づく許可証が発行されない限り、人材派遣に関するいかなる活動も行ってはならない。



職業紹介および求職者保護(B.E.2528年)(西暦1985年)法 30条

何人も中央登記官発行の許可証を保持していない限り、求職者向け国外就業紹介事業に従事することは禁じられている。



1979年移住規定 10条

何人も、様式Iの有効な免許証を所持していない限り、パキスタンから外国への必要な航路を取得し、または取得を手助けして、外国での雇用を目的とした移住を援助し、または援助しようとするはできない



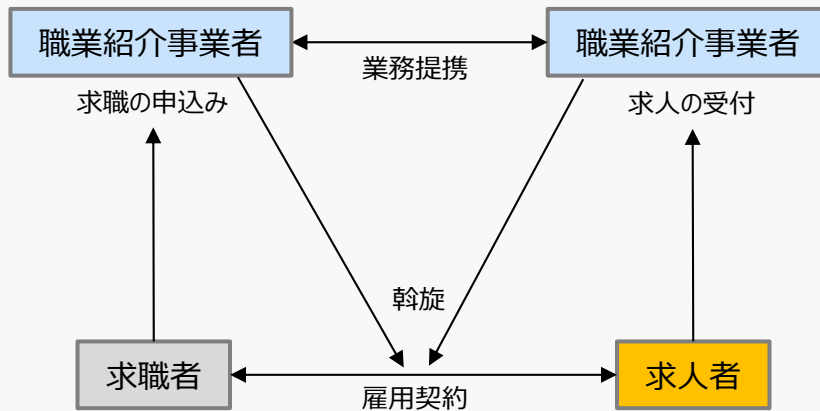
民間人材派遣会社を通じたカンボジア人労働者の外国派遣の管理に関する政令 6条

海外へのカンボジア人労働者を募集する全ての派遣会社は、その他の規則に別段の定めがある場合を除き、労働職業訓練省の省令により無料で許可を取得するものとする。

# 業務提携とは


95

## 業務提携による職業紹介



 職業紹介事業の業務運営要領

業務提携による職業紹介を実施する職業紹介事業者は、**法の規定により許可を受けていること等により適法に職業紹介事業を行う職業紹介事業者に限られる**ものである。これは、業務提携においてはいずれの職業紹介事業者等も職業紹介の全部又は一部を行うものであることによる当然の要請である。

 職安法32条の10、同法33条4項

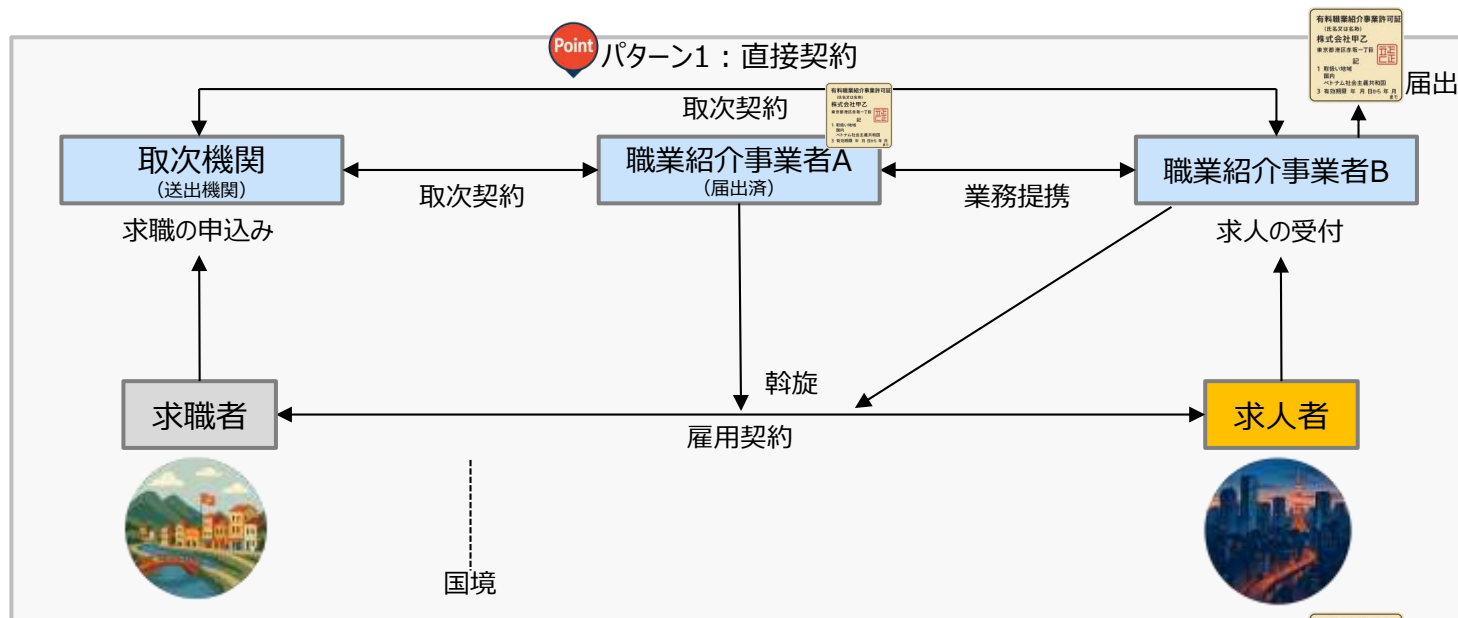
有料職業紹介事業者は、自己の名義をもって、他人に有料の職業紹介事業を行わせてはならない。



職業紹介の許可を持つ事業者間であれば、業務提携により職業紹介を分担して行うことができる。  
 職業紹介の許可を持っていない事業者との間で分担すれば、名義貸しとなる（日本の職業紹介の許可を持たない送出機関とは業務提携による職業紹介は不可）。

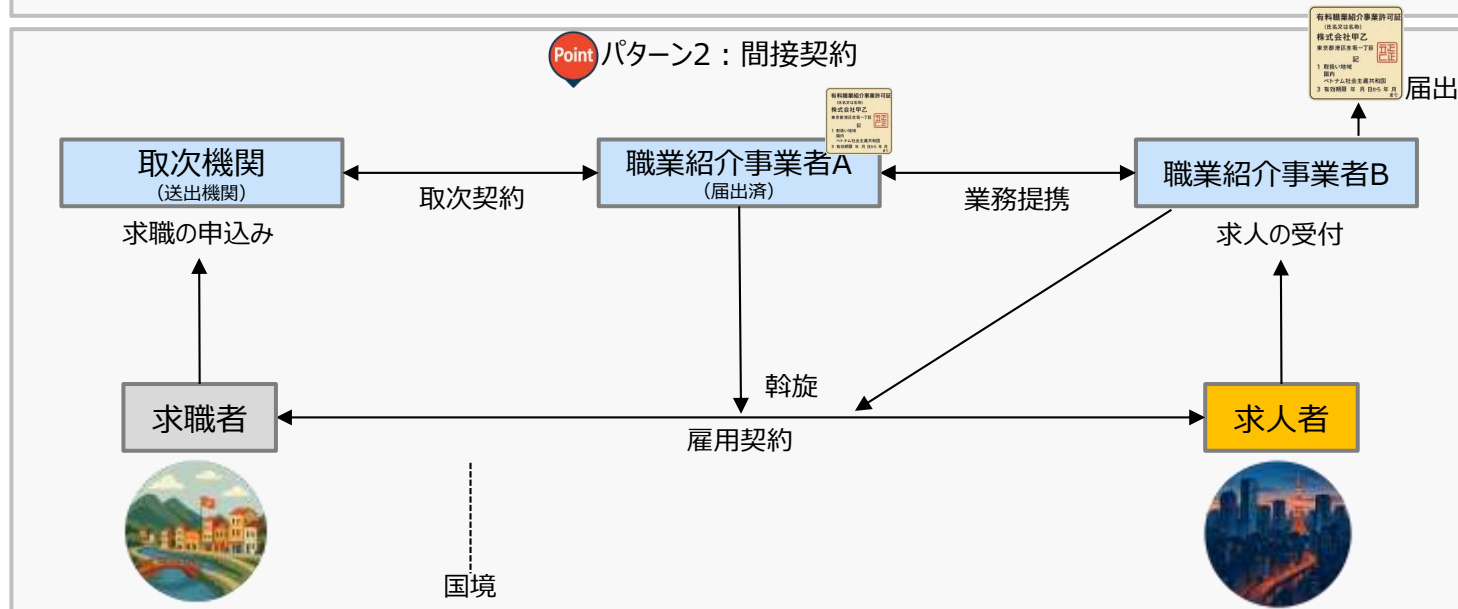
# 業務提携による国外にわたる職業紹介

96



業務提携の方法の場合でも、国外にわたる職業紹介に該当するため、**職業紹介事業者Bにおいても、国外にわたる職業紹介の届出が必要。**

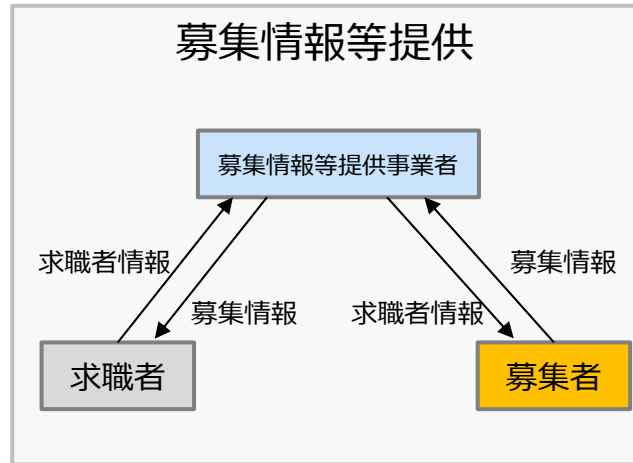
**パターン1：直接契約**は、Aだけではなく、Bも取次機関と契約する方法。取次機関とBの協定を添付書類として国外にわたる職業紹介の届出を行う。



**パターン2：間接契約**は、Aのみが取次機関と契約する方法。Bは、A・取次機関間の協定（またはそれを説明した申立書）、AB間協定書（国外にわたる職業紹介を行う旨）を添付資料として、Bの国外にわたる職業紹介の届出を行う。

# 募集情報等提供の基本形

97



 職安法4条6項

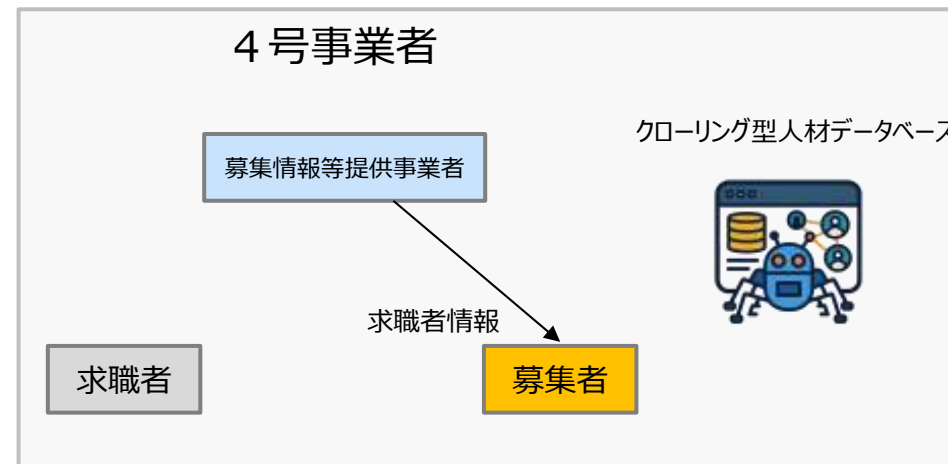
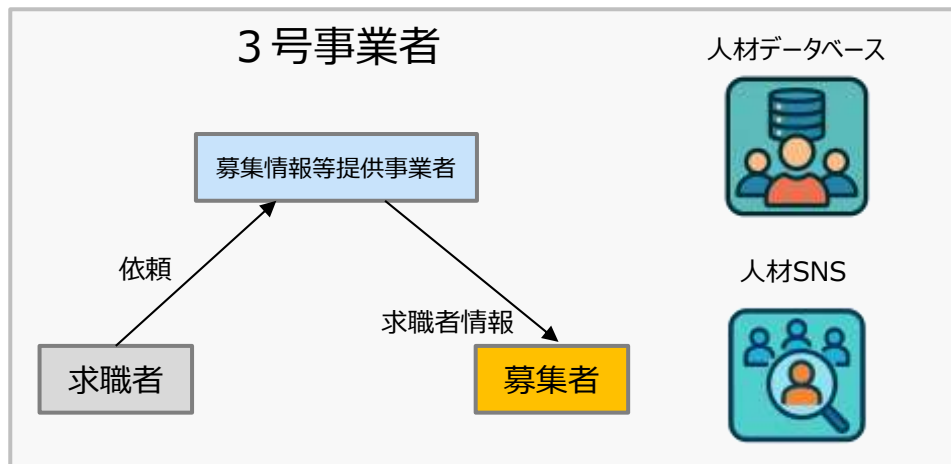
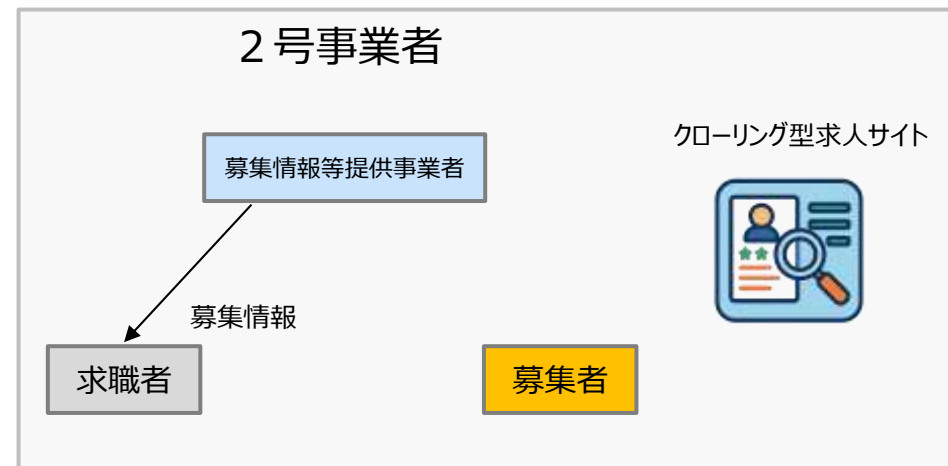
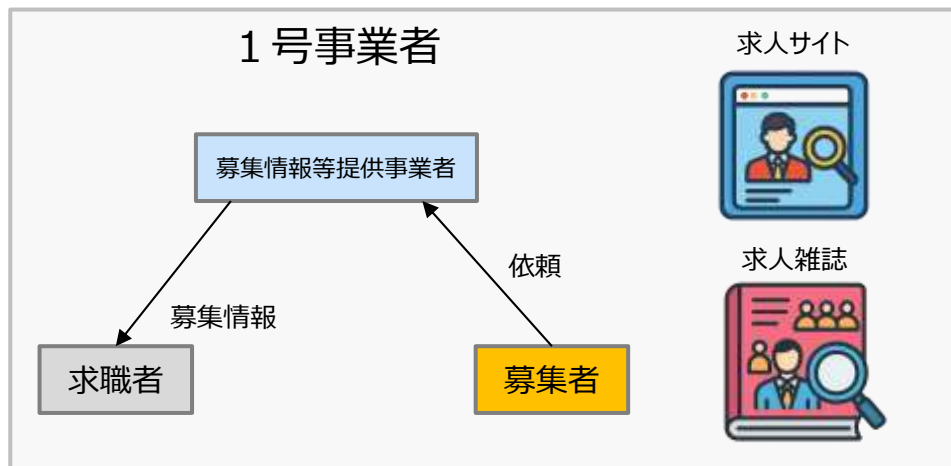
この法律において「**募集情報等提供**」とは、次に掲げる行為をいう。

- 一 労働者の募集を行う者等（労働者の募集を行う者、募集受託者（第三十九条に規定する募集受託者をいう。第三号、第五条の三第一項、第五条の四第一項及び第二項並びに第五条の五第一項において同じ。）又は職業紹介事業者その他厚生労働省令で定める者（以下この項において「職業紹介事業者等」という。）をいう。第四号において同じ。）の依頼を受け、労働者の募集に関する情報を労働者になろうとする者又は他の職業紹介事業者等に提供すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、労働者の募集に関する情報を、労働者になろうとする者の職業の選択を容易にすることを目的として収集し、労働者になろうとする者等（労働者になろうとする者又は職業紹介事業者等をいう。次号において同じ。）に提供すること。
- 三 労働者になろうとする者等の依頼を受け、労働者になろうとする者に関する情報を労働者の募集を行う者、募集受託者又は他の職業紹介事業者等に提供すること。
- 四 前号に掲げるもののほか、労働者になろうとする者に関する情報を、労働者の募集を行う者の必要とする労働力の確保を容易にすることを目的として収集し、労働者の募集を行う者等に提供すること。



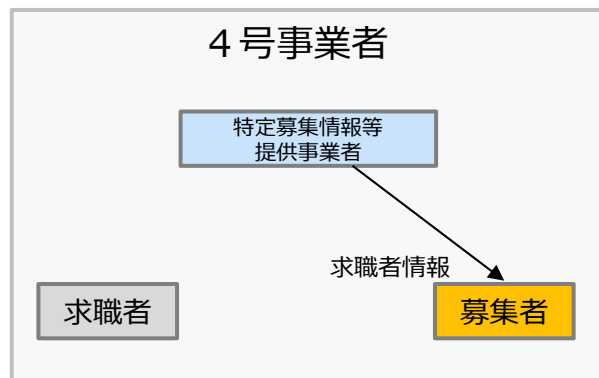
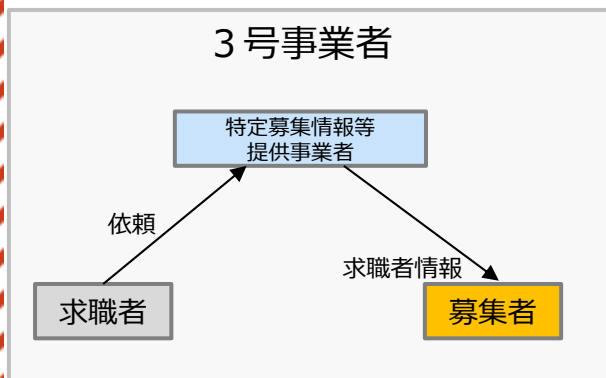
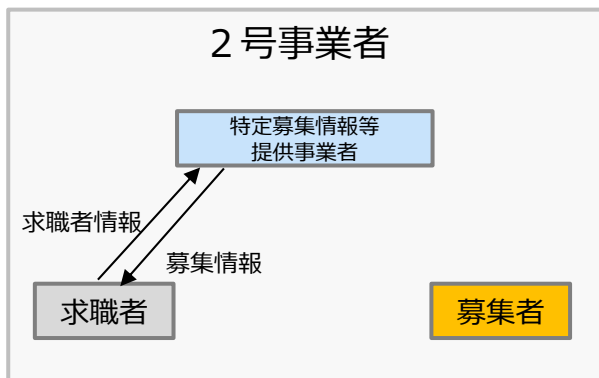
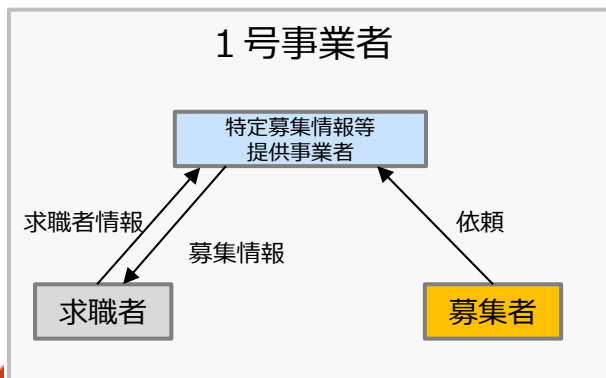
求人サイト、求人情報誌、求人情報を投稿するSNS、クローリング型求人サイト、人材データベース、クローリング型人材データベース等が該当する。

# 募集情報等提供の種類



# 特定募集情報等提供とは

99



職安法4条7項

この法律において「特定募集情報等提供」とは、**労働者になろうとする者に関する情報を収集して行う募集情報等提供**をいう。

職安法4条11項

この法律において「特定募集情報等提供事業者」とは、第四十三条の二第一項の規定による届出をして特定募集情報等提供事業を行う者をいう。

職安法43条の2第1項

特定募集情報等提供事業を行おうとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、氏名又は名称及び住所その他の厚生労働省令で定める事項を厚生労働大臣に**届け出なければならない**。



募集情報等提供事業のうち、**労働者になろうとする者の情報を収集して行う募集情報等提供を特定募集情報等提供**という。  
特定募集情報等提供事業を行うには、**届出が必要**となる。

# 特定募集情報等提供事業で取扱いが禁止されるもの

100

## 育成就労外国人

育成就労



## 技能実習生・建設業務・船員

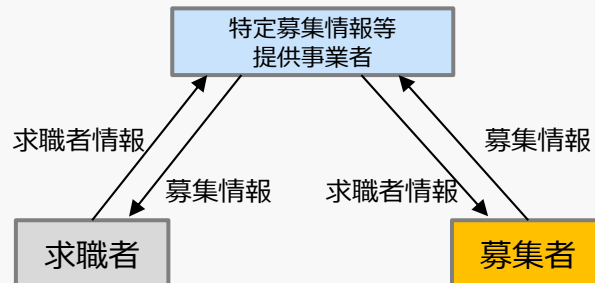
技能実習

鉄道  
(軌道整備等)

建設

林業  
(植栽等)漁業  
(漁船漁業)

## 特定募集情報等提供



パブコメ版主務省令別紙第2-22法第9条の2第4号八の主務省令で定める基準

(3) 法第8条の5第1項の認定の申請に係る育成就労外国人との雇用契約の締結に関し、監理支援機関、機構、公共職業安定所又は地方運輸局（運輸監理部を含む。）以外の者が行う職業紹介及び**特定募集情報等提供事業を行う者が行う特定募集情報等提供を受けていないこと。**

(4) 法第8条の5第1項の認定の申請に係る育成就労外国人との雇用契約の締結に関し、**特定募集情報等提供事業を行う者が行う特定募集情報等提供を受けた育成就労外国人と雇用契約を締結していないこと。**

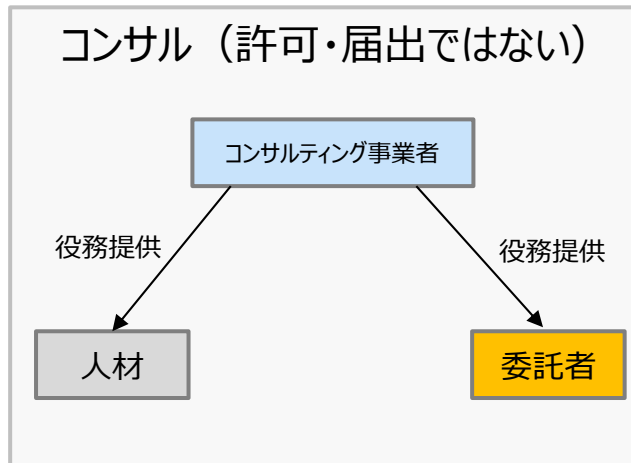
(5) 過去1年以内に特定募集情報等提供事業を行う者に対して、**主として育成就労外国人に向けた特定募集情報等提供を依頼していないこと。**



**育成就労外国人については、特定募集情報等提供による募集はできない**（募集情報等提供は禁止されていないため、特定募集情報等提供事業者以外の1号事業者の利用は可能と思われる）。また、特定募集情報等提供事業については、育成就労外国人以外には、取扱禁止職種はない。

# コンサルの基本形

101



許可事業ではなく、多様な役務提供を行う。

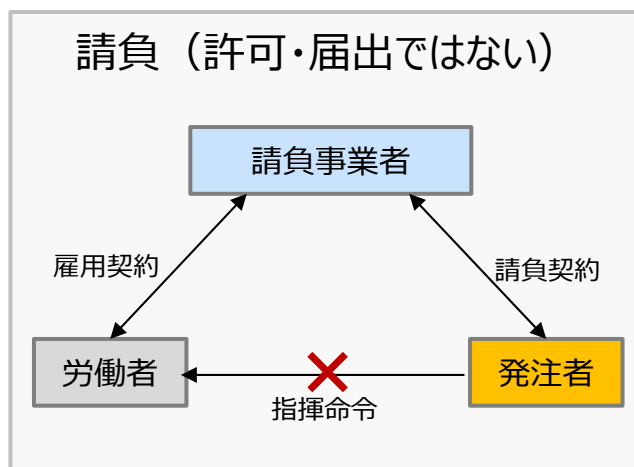


使用者側（委託者側）には、採用のコンサルティング、受入環境整備のコンサルティング、給与計算等の準委任契約、自社支援コンサルティング、単独型コンサルティング、外国人雇用オペレーション代行コンサルティング等多岐にわたる。

人材側には、キャリア・カウンセリング等が提供される。

# 請負の基本形

102



労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準

請負の形式による契約により行う業務に自己の雇用する労働者を従事させることを業として行う事業主であつても、当該事業主が当該業務の処理に関し次の各号のいずれにも該当する場合を除き、労働者派遣事業を行う事業主とする。

一 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること。

イ 次のいずれにも該当することにより業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

(1) 労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行うこと。

(2) 労働者の業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理を自ら行うこと。

ロ 次のいずれにも該当することにより労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

(1) 労働者の始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理(これらの単なる把握を除く。)を自ら行うこと。

(2) 労働者の労働時間を延長する場合又は労働者を休日に労働させる場合における指示その他の管理(これらの場合における労働時間等の単なる把握を除く。)を自ら行うこと。

ハ 次のいずれにも該当することにより企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行うものであること。

(1) 労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理を自ら行うこと。

(2) 労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。

二 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより請負契約により請け負った業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理するものであること。

イ 業務の処理に要する資金につき、すべて自らの責任の下に調達し、かつ、支弁すること。

ロ 業務の処理について、民法、商法その他の法律に規定された事業主としてのすべての責任を負うこと。

ハ 次のいずれかに該当するものであつて、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。

(1) 自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材(業務上必要な簡易な工具を除く。)又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。

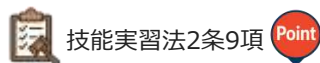
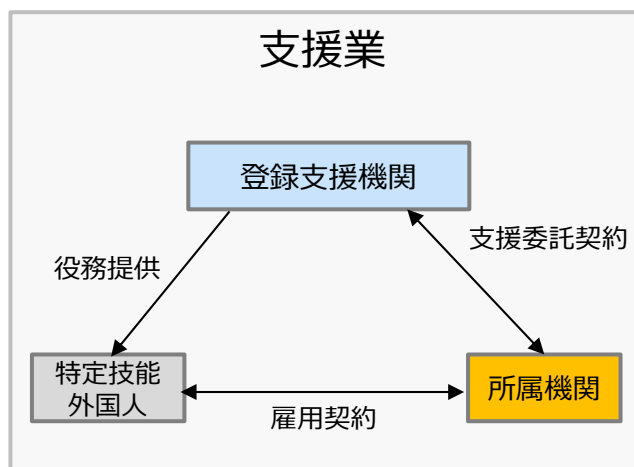
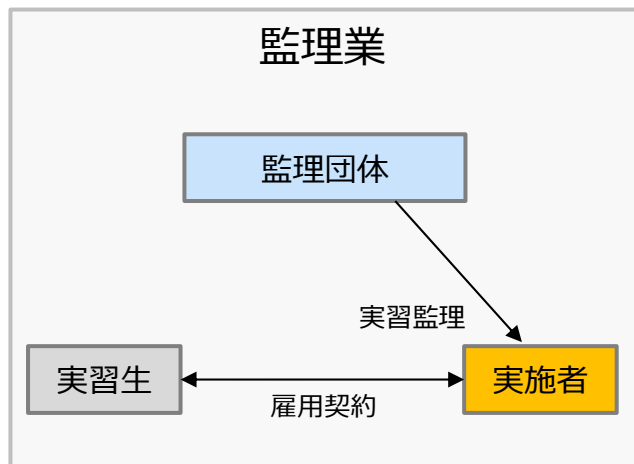
(2) 自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。



偽装請負に該当しないためには、ガイドラインの基準に適合する必要がある。

# 監理・支援に関する許可等

103



この法律において「実習監理」とは、団体監理型実習実施者等（団体監理型実習実施者又は団体監理型技能実習を行わせようとする者をいう。以下同じ。）と団体監理型技能実習生等（団体監理型技能実習生又は団体監理型技能実習生になろうとする者をいう。以下同じ。）との間における雇用関係の成立のあっせん及び**団体監理型実習実施者に対する団体監理型技能実習の実施に関する監理を行うこと**をいう。

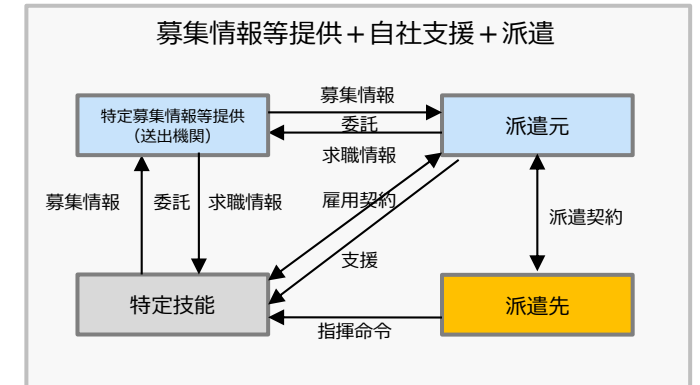
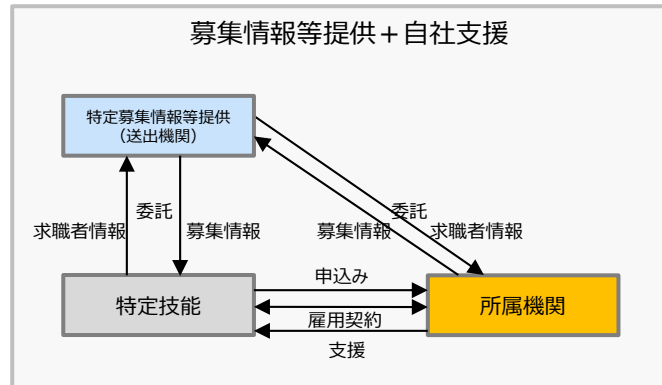
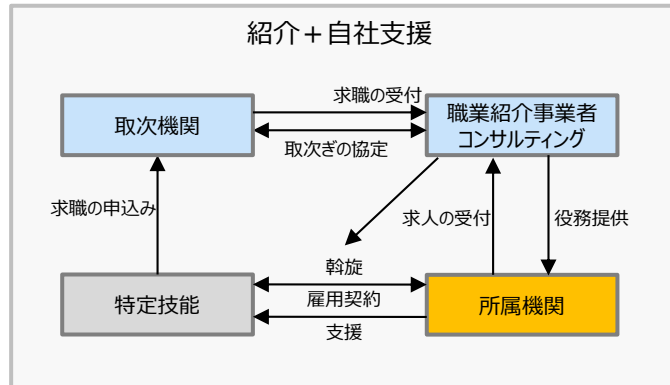
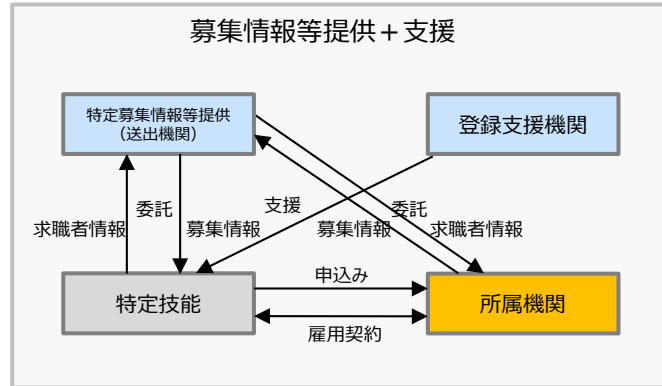
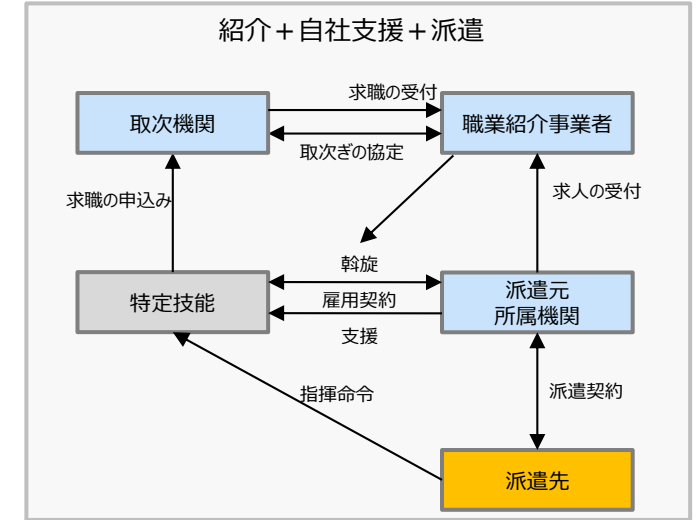
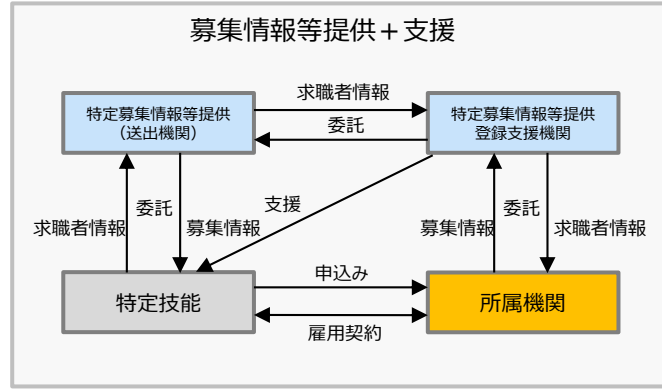
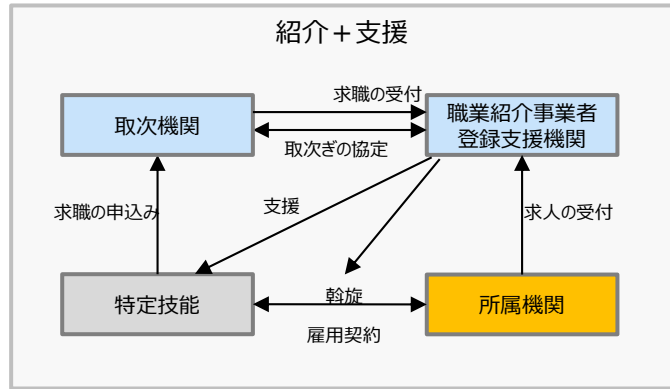


契約により委託を受けて適合一号特定技能外国人支援計画の全部の実施の業務（以下「**支援業務**」という。）



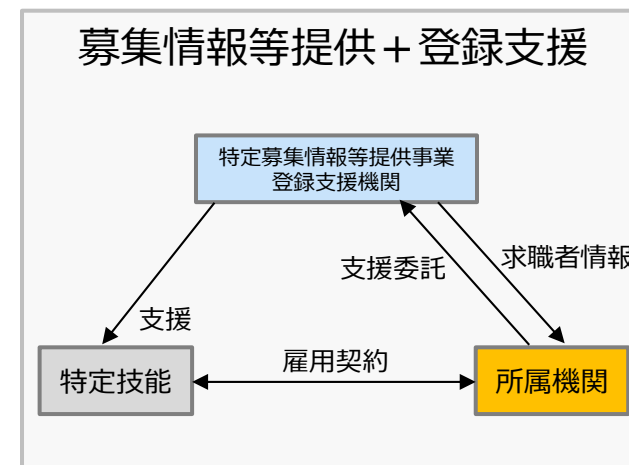
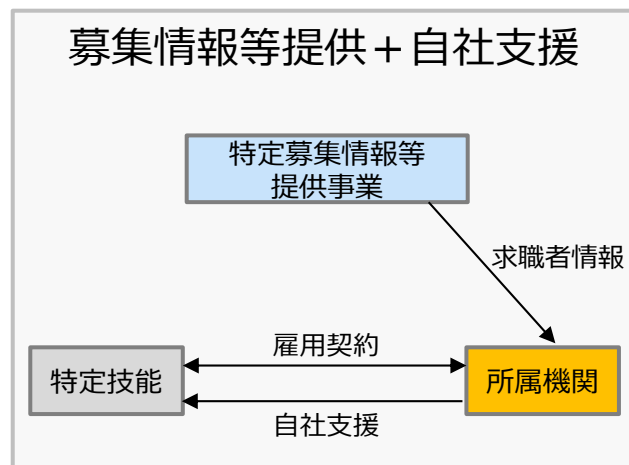
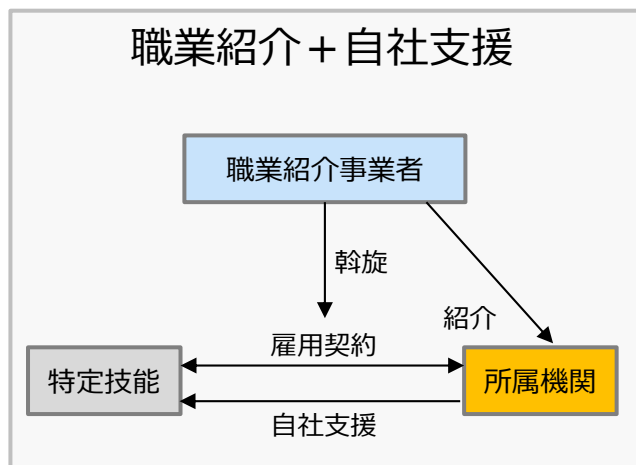
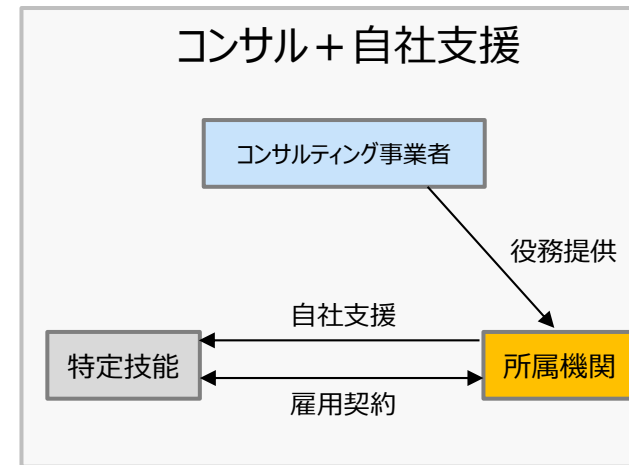
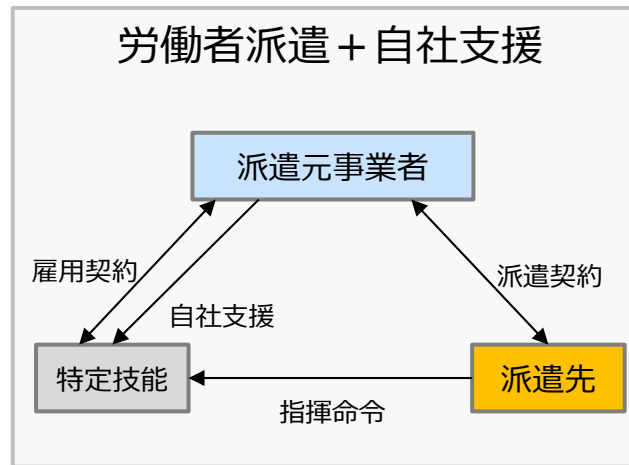
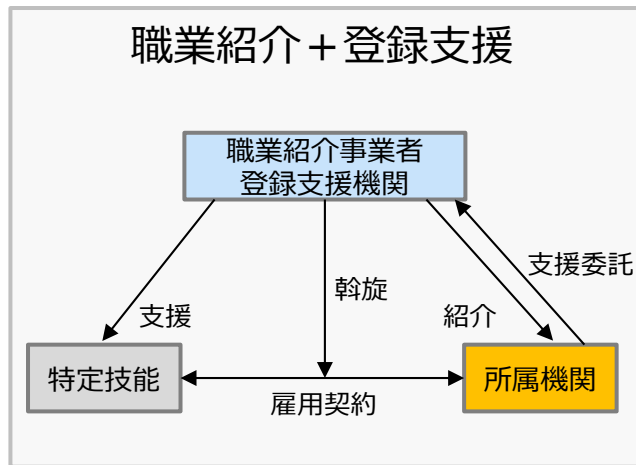
監理業の許可は、斡旋と支援が一体化した許可。  
登録支援機関では、斡旋と支援は分離された。  
許可が設けられていない在留資格は、自由に支援業務を行って良い（例：技人国、インターンシップ、特定技能2号等）。

# 組み合わせによるビジネスモデル(越境)

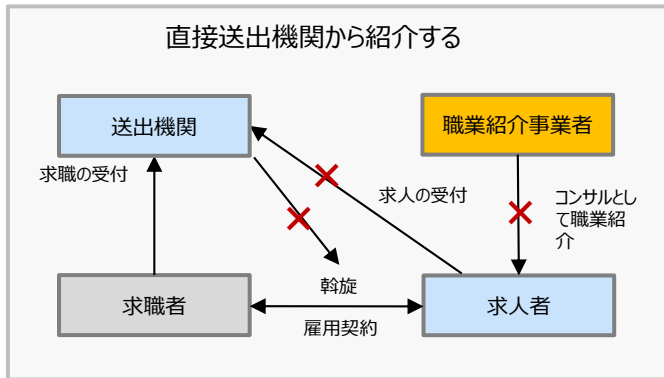


# 組み合わせによるビジネスモデル(国内)

105

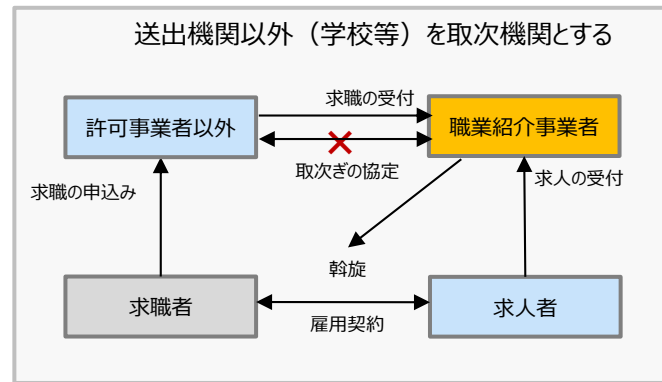


# ビジネスモデル(越境)のコンプラ



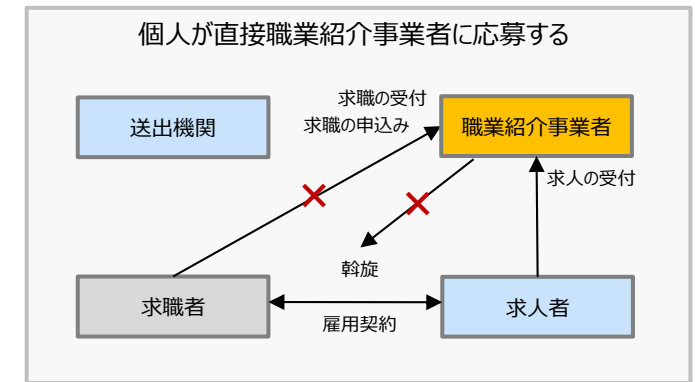
取次機関（送出機関）は、日本での職業紹介の許可を持っていないため、日本の企業である求人者に対して、求人を受付、面接調整をする、人材を紹介するといった行為ができない。

職業紹介事業者がコンサルとして職業紹介（求人票受付、面接調整）をおこなった場合、許可条件（職安法32条の5）に違反し、職業紹介の許可取消事由となる（同法32条の9）。



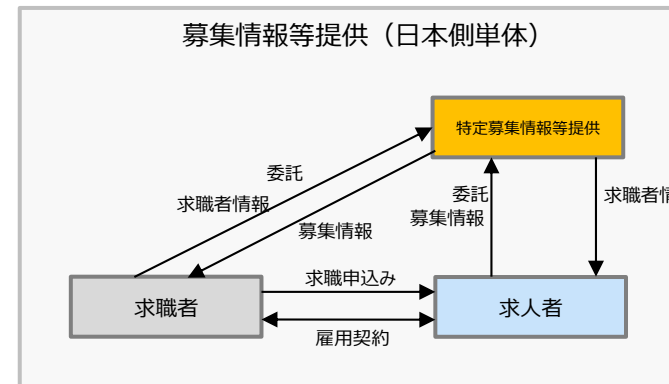
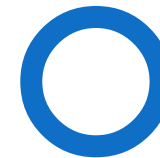
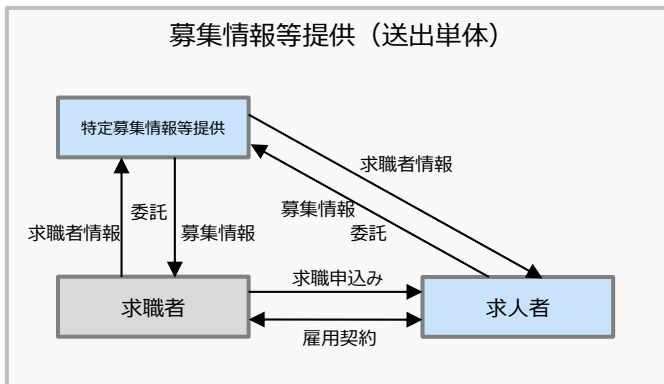
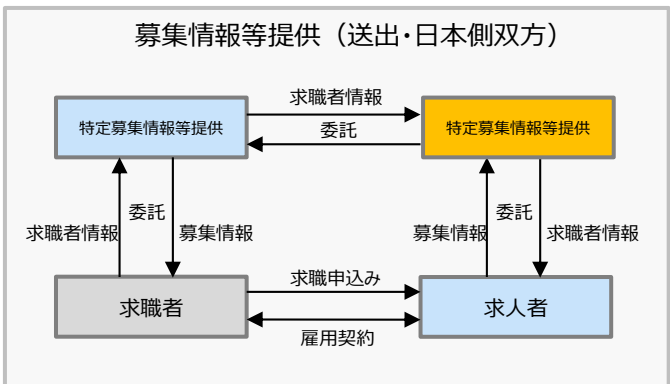
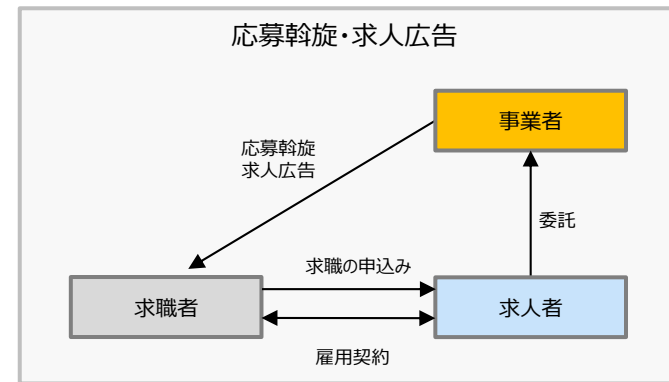
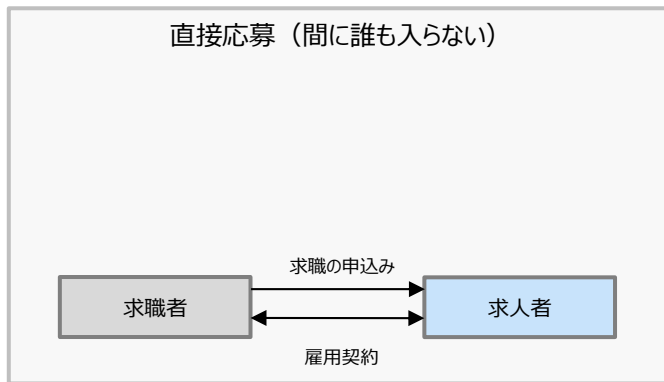
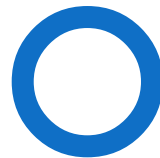
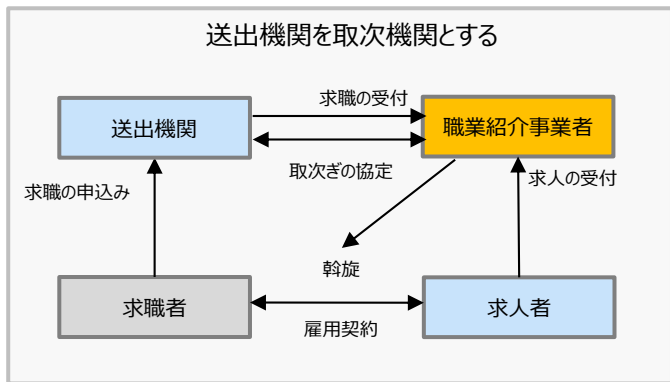
取次機関（送出機関）は、現地法上、送出行為を行うことができる必要がある（許可条件）。

送出機関以外を取次機関として職業紹介事業者は取次ができません、行えば、許可条件違反となり、職業紹介の許可の取消事由となる。



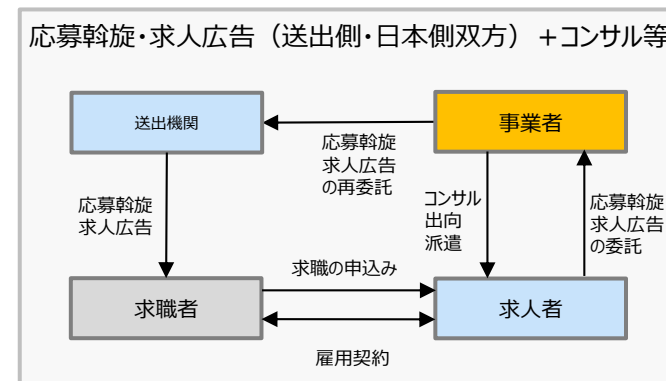
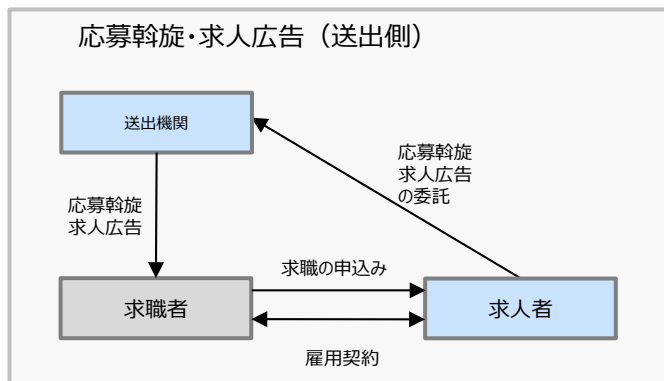
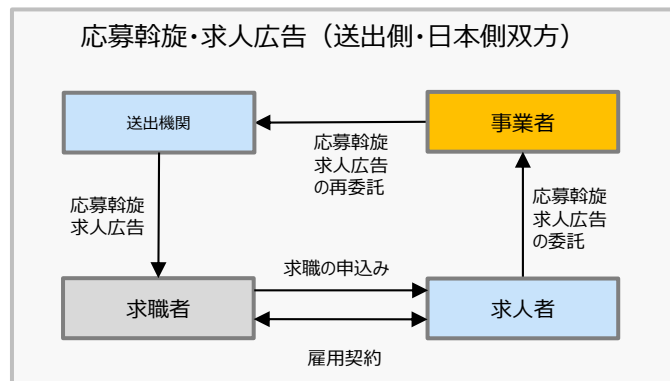
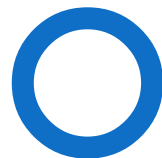
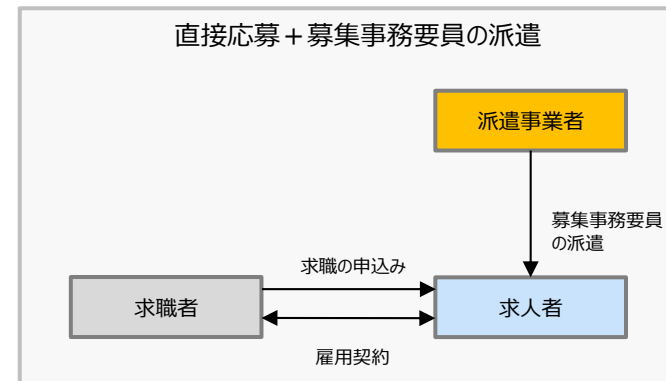
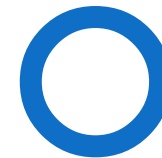
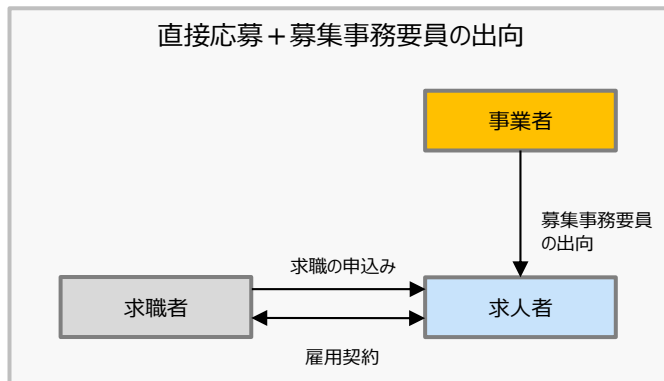
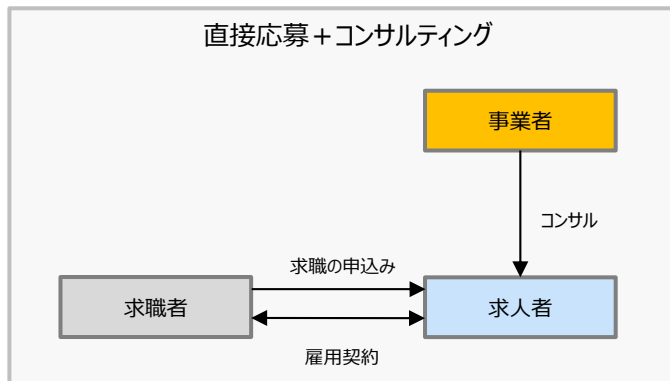
職業紹介事業者は、国外にわたる届出を提出した取次機関を通じて求職を受け付ける必要があり、取次機関を介さず直接求職の受付を行えば、許可条件違反となり、職業紹介の許可の取消事由となる。

# ビジネスモデル(越境)のコンプラ



# ビジネスモデル(越境)のコンプラ(応用)

108



# Beyond Borders with Compliance

国境を越えるという全ての挑戦を、法が支える世界を目指して



## 法務

### 外国人雇用の企業法務

申請取次弁護士として、入管に提出する書類の作成、提出を行います。  
また、採用ルート設計、在外子会社との間の人の移動スキーム設計等、外国人雇用に関するスキーム設計、事業協同組合等の必要な法人の設立、監理団体や職業紹介等の許可等必要な許認可の取得やビジネス展開に必要な契約書対応等、組織のガバナンス等外国人雇用に関する企業法務の一切を行います。

## 労務

### 外国人雇用の労務

入管法に適合する就業規則等の諸規定の整備、社宅に対応した労使協定等の協定書類の対応、労働条件通知書等の諸書式の整備、外国人雇用状況の対応を行います。  
また、雇用の始期から終了までにおいて必要な手続について助言、代理人としての申請を行います。労働関係法令や出入国管理関係法令のみではなく、脱退一時金に伴う税還付のように一部税務についても対応しています。

## 戦略

### 外国人雇用の戦略

外国人雇用の戦略レベルのトランザクション、紛争、危機管理を行います。  
在外法人を含めたグループ内での人の移動スキームの立案やM&Aにおける外国人雇用に関するデューデリジェンスや、合併や事業譲渡に付随して行うべき入管法上の手続を行います。  
また、外国人雇用に関して生じる紛争対応や、マスコミ対応が必要な事件対応や刑事手続の対応を行います。

## コンサルティング

### 外国人雇用のコンサルティング

これから外国人雇用に関するビジネスを立ち上げる場合におけるビジネス設計、必要なビジネスパートナーの選定（送出機関を含む）、必要な法人の設立、許認可の取得、運営に必要な書式の整備を行います。

事業開始後についても外国人雇用に関する事業の相場を踏まえて、円滑なビジネスのオペレーションに必要なコンサルティングを行います。

## 調査研究

### 外国人雇用の調査研究

外国人雇用を円滑に遂行するには、送出国の法令やグローバルスタンダードに関する知識、送出国におけるリクルートの経路等の知識が不可欠です。  
当グループでは、外部資金を獲得の上、送出国・グローバルスタンダードについての調査研究を実施し、最新の情報収集を行うとともに、調査研究で得た知識を各事業に反映しています。

## メディア等運営

### 外国人雇用のメディア等運営

当グループでは、メールベースで年間1,000を超す外国人雇用に関する相談を受け付けています。また、相談だけでなく、在留諸申請、退去強制手続（在留特別許可）、訴訟、刑事手続、M&A等の豊富な案件を扱っています。

これらの相談や案件で培った知見を活かし、書籍、研修、メディア運営（自社メディア「外国人雇用相談室」）を行っています。



## 弁護士法人Global HR Strategy GHR法律事務所

法務、労務、戦略、コンサルティングを主に行う。GHR法律事務所とあわせて所属専門家5名、従業員合計12名（専門家、非常勤含む）で構成されている。

弁護士法人届出番号：1496  
登録支援機関：22登-007557  
税理士業務開始通知：全管轄国税局  
代表社員：弁護士 杉田昌平

法務 労務 戦略

コンサルティング



## 社会保険労務士法人 外国人雇用総合研究所

労働関係法令、社会保障関係法令に基づく手続を行う。36協定の届出、就業規則の届出、厚生年金保険の脱退一時金の申請や職業紹介の許可の申請、事業報告、労働者派遣業の許可の申請、事業報告等を行う。

所属会：東京都社会保険労務士会  
代表：社会保険労務士 杉田昌平

労務



## 行政書士法人外国人 雇用サポートセンター

外国人を雇用する企業の皆様が安心して法務手続きを進められるよう、申請手続きや書類作成をサポートする。官公署への提出書類、許認可申請、行政書士又は行政書士法人の業務に関連する講習会の開催、出版物の刊行等を取り扱う。

所属会：東京都行政書士会  
代表：杉田昌平

法務

# COMPL.

## 株式会社COMPL

外国人雇用に関する新規事業の立ち上げ、コンサルティング、メディア等運営事業を行う。外国の送出国とのネットワークに強みを有し、ベトナム、インドネシア、フィリピンを送出国とする事業の立ち上げや、中国、シンガポールの送出国とのビジネススキームの構築、監理団体の設立支援等を行う。

代表取締役：杉田昌平  
許認可：古物商（書籍商）

戦略 コンサルティング

メディア CaaS

# Global HR Strategyグループが提供するCompliance as a Service (CaaS)の構成

## 外国人雇用の相談室

### 外国人雇用相談室

外国人労働者を雇用し一緒に仕事をする際の課題を一緒に考え一緒に解決するメディア。

【外国人雇用相談室】

URL : <https://ghrlab.com>

※誰でも閲覧可能なナレッジ共有サイト

## 外国人雇用の法務部クラウド

### 外国人雇用の法務部クラウド

外国人雇用に関する情報提供を目的としたもので、顧問契約を結んでいるクライアント様向けに提供するポータルサイト。

【外国人雇用の法務部クラウド】

URL : <https://globalhrstrategy.commmune.com/view/signin>

※ユーザー以外閲覧不可

## 外国人雇用の学校クラウド

### 外国人雇用の学校クラウド

外国人雇用に関する動画コンテンツで構成されており、月額20万円以上の顧問契約を結んでいるクライアント様向けに提供する実践的学習プラットフォーム。

【外国人雇用の学校クラウド】

URL : <https://www5.learningpark.jp/ghrs>

※ユーザー以外閲覧不可

## GHR LINE公式アカウント AI 杉田くん

### AI杉田くん

GHRのLINE公式アカウントを通じた、顧問契約を結んでいるクライアント様向けに提供するChatGPTを活用した外国人雇用の自動回答ツール。



# 外国人雇用の法務部クラウド

弁護士法人Global HR Strategyが提供するCompliance as a Service (CaaS)モデル、外国人雇用分野デジタルツールの第1弾として、2023年7月にポータルサイト「外国人雇用の法務部クラウド」をリリース。このサイトは外国人雇用に関する情報提供を目的としたもので、顧問契約を結んでいるクライアント様向けに提供。時系列でまとめられた公的機関の最新情報や専門家の解説資料・動画の配信等サイト内の様々なカテゴリによって、よりスムーズな情報の入手・ナレッジの取入れが可能となり、**外国人雇用関連業務の正確性の向上・適切な実施や効率化を実現。**



内容：外国人雇用関連の情報提供ポータルサイト  
対象：顧問契約を結んでいるクライアント様  
料金：無料  
URL：<https://globalhrstrategy.commmune.com>  
※ユーザー以外閲覧不可

スマートフォンアプリでの閲覧も可能

## カテゴリーのご紹介

### ■ 新着一覧

厚生労働省や出入国在留管理庁等の公的機関から公開される最新の外国人雇用関連情報を時系列でまとめて発信。カテゴリーやタグでの検索で、業務に必要な情報を効率的に入手可能。

### ■ 外国人雇用の法務アップデート

当法人専門家が外国人雇用関連の法令情報等重要なポイントを丁寧に解説した**新着動画・資料を週に1回配信。アーカイブで80本以上の動画・資料を閲覧可能。**

### ■ e-Learning

各種制度や手続き等を当法人専門家がわかりやすく解説した動画をテーマ毎に整理し掲載。基礎知識から高度な内容まで、網羅的なナレッジの獲得が可能。

※月額10万円以上のプランでご契約いただいているクライアント様にのみ表示されます。

### ■ 外国人雇用FAQ

技能実習制度や特定技能制度(分野別)、育成就労制度等に関する公的機関のFAQリンクを一括掲載。実務に役立つ情報を簡単に検索可能。

今、注目されている“育成就労”の書式やその解説動画もこれから順次掲載・配信予定！

他にも多種多様なコンテンツをご用意しております。  
※契約プランによって、表示されるカテゴリーは異なります。



### 外国人雇用のe-Learningシステム

基礎から応用まで、幅広い内容の動画コンテンツを提供することによって、体系的な学習が可能となり、実務者の不安を解消し、チーム全体のスキルアップを実現。

内容：動画コンテンツの実践的学習プラットフォーム  
対象：20万円以上の顧問契約を結んでいるクライアント様  
料金：無料 ※1社5アカウントまで  
URL：<https://www5.learningpark.jp/ghrs>  
※ユーザー以外閲覧不可

### 動画コンテンツのご紹介

#### ■ 制度見直しの解説

「育成就労法(技能実習法の抜本改正)」の概要、今後は運用要領をわかりやすく解説。

#### ■ 外国人雇用・入門編/中級編/上級編

外国人雇用の基礎から実務に役立つ応用までをカバー。各編を通じて、様々なステータスのユーザーが、外国人雇用関連業務に必要な知識やスキルを段階的に習得可能。

#### ■ 手続解説編

外国人雇用における一般的な手続きや実習実施者、監理団体、特定技能所属機関の必要な手続きのポイントを体系的に学習可能。

※各動画は、今後順次追加予定。

### GHRs LINE公式アカウント AI 杉田くん



### LINEを通じて使える自動回答サービス

法務省や厚生労働省に対する開示請求を基に、各分野の詳細な審査要領や公式Q&A等を学習したクローズドなGPTシステム。LINEを通じて、いつでもどこでも専門的かつ正確な情報にアクセス可能。  
当法人専門家も日常的に使用しており、その利便性は実証済み。

内容：ChatGPTを活用した自動回答ツール  
対象：顧問契約を結んでいるクライアント様  
料金：無料

### モードのご紹介

#### ■ ドキュメント検索モード（推奨）

外国人雇用に関する質問に、「AI杉田くん」が自動で回答。関連資料もあわせて提示。

#### ■ ChatGPTモード

必要に応じて、簡単にChatGPTモードへの切り替えが可能。

弁護士法人Global HR Strategy GHR法律事務所  
杉田 昌平 03-6441-2996  
sugita.shohei@ghrs.law

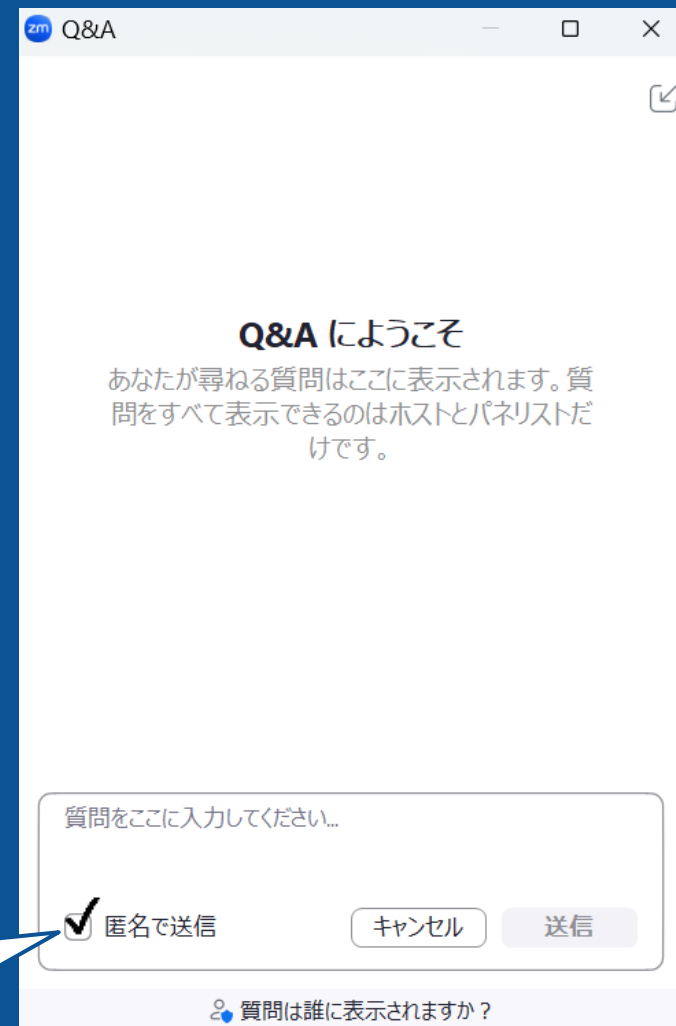


# 第1部 質疑応答

ご質問がある場合は、Q&A機能を使用し、ご質問ください。匿名でのご質問も可能です。その場合は、「匿名で送信」にチェックを入れ送信ください。

ご質問が多い場合は、時間内に回答できない可能性がありますので、予めご了承ください。時間内に回答できないご質問については、後日、回答内容をお申込みのメールにお送りさせていただきます。

匿名で送信に✓を入れると、匿名での質問が可能です



The screenshot shows a Zoom Q&A window with the following content:

- Window title: zm Q&A
- Header: Q&A によるこそ
- Text: あなたが尋ねる質問はここに表示されます。質問をすべて表示できるのはホストとパネリストだけです。
- Input field: 質問をここに入力してください...
- Form elements:  匿名で送信, キャンセル, 送信
- Footer: 質問は誰に表示されますか？

# 優良派遣事業者認定制度

\* 第1部のみで退出される場合、  
下記アンケートへのご協力をお願いします

<https://forms.office.com/r/MY9BLACAW7>

# 休憩



優良派遣事業者



# 第2部

## 派遣先認知度調査結果解説と 最新の認定基準の解説



# 調査概要

調査手法	インターネット調査
標本抽出	イメージ ビジネスパーソンパネル（旧法人パネル）
エリア	全国
対象者条件	1. 会社員（係長以上クラス） + 【勤務先従業員数】5人以上 2. 公務員・団体職員
除外条件	人材業界従事者
回収数	2,136s（うち、派遣会社の選定担当者もしくは関与者 1,496s（昨年度1,481s））
実査期間	2025年6月29日(木)～7月3日(火)

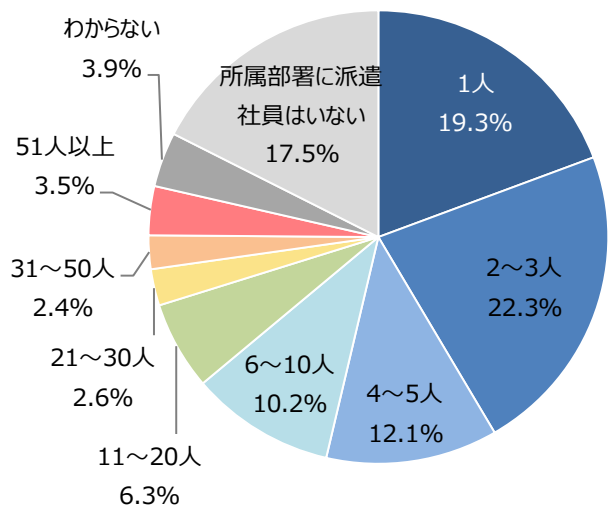
# 派遣活用状況と 優良派遣事業者認定制度の認知度



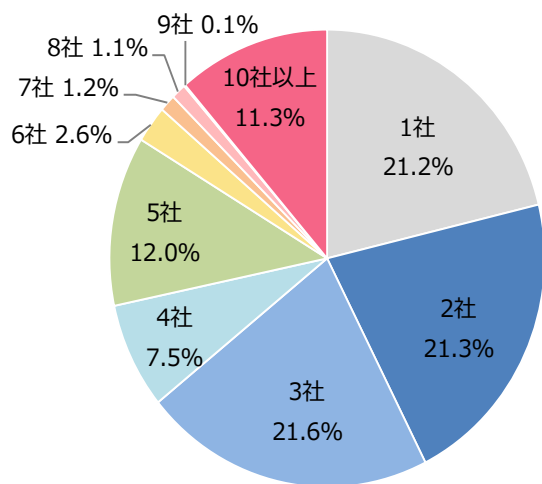
# 活用状況

- 自身の担当範囲の派遣社員数が5人以下で半数以上を占める
- 利用している派遣会社数は1社、2社、3社がそれぞれ約2割
- 派遣社員の職種(単一回答)は、「オフィスワーク」が最も高く、昨年度調査（54.3%）からわずかに増加

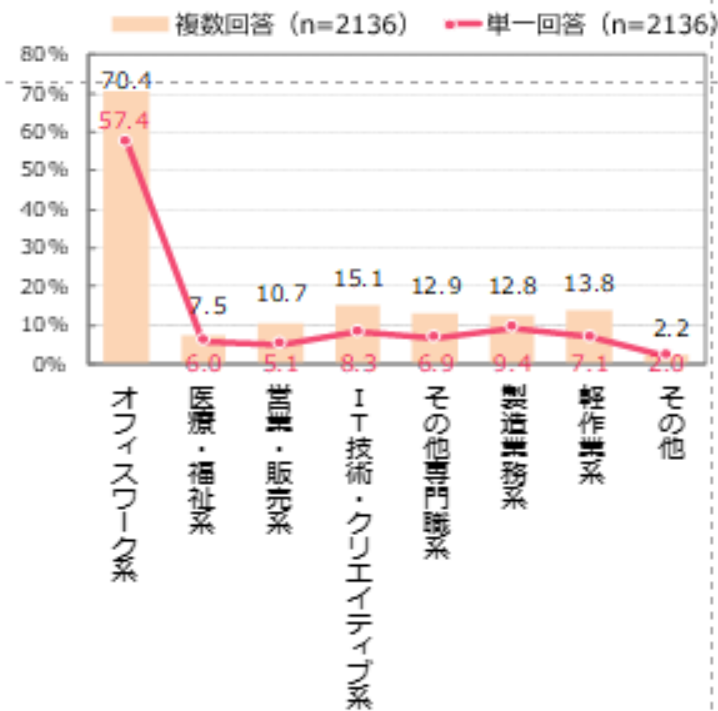
## 自身の担当範囲の派遣社員人数



## 現利用 派遣会社数

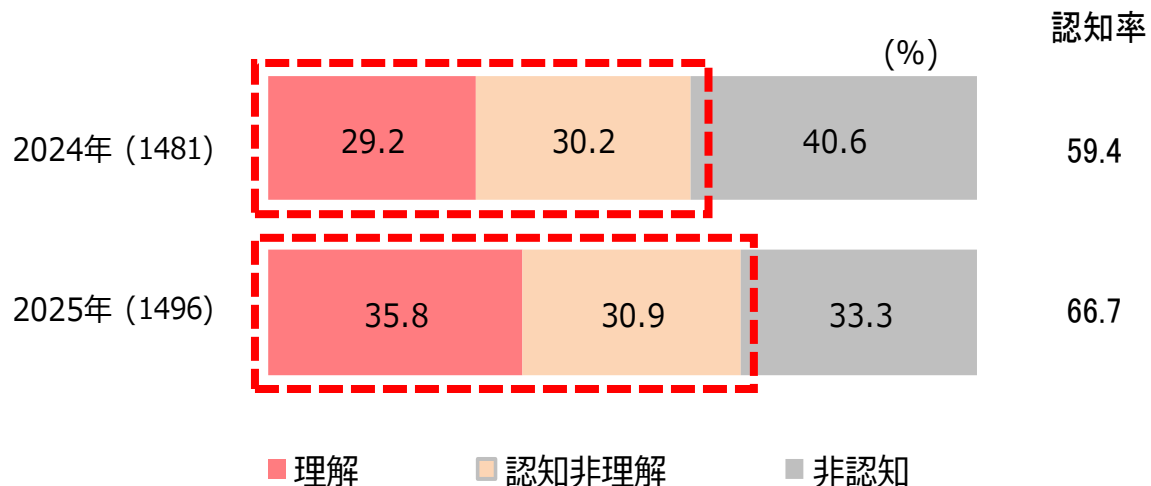


## 派遣社員の職種



# 優良派遣事業者認定制度の認知度

優良派遣事業者認定制度認知率

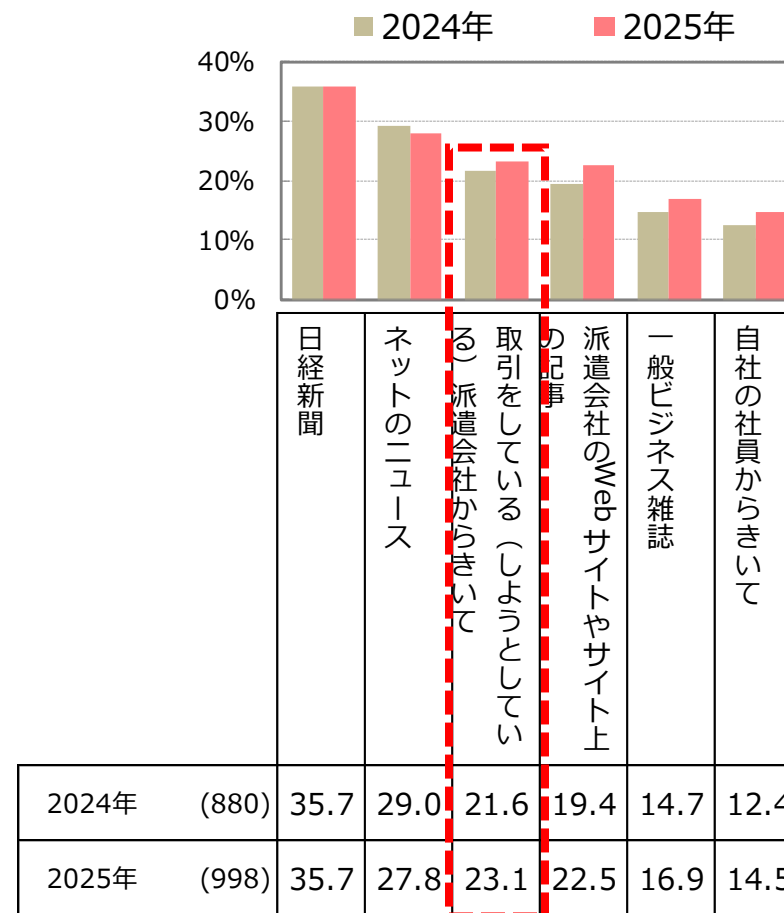


優良派遣事業者認定制度の認知率は **66.7%** にアップ

派遣先担当者の約6割以上が認定制度を認知、  
3割以上は制度の内容まで理解しているという結果に！

認知経路は「**派遣会社から聞いた**」が新聞、ネットニュースに次いで多い

認知経路



# 周知広報について

## 派遣先周知用リーフレット



## ポスター

サイズをA1サイズに拡大し、事業者名スペース有



どちらもこちらからダウンロード可能 ➡ <https://yuryohaken.info/certified-company/tool/>

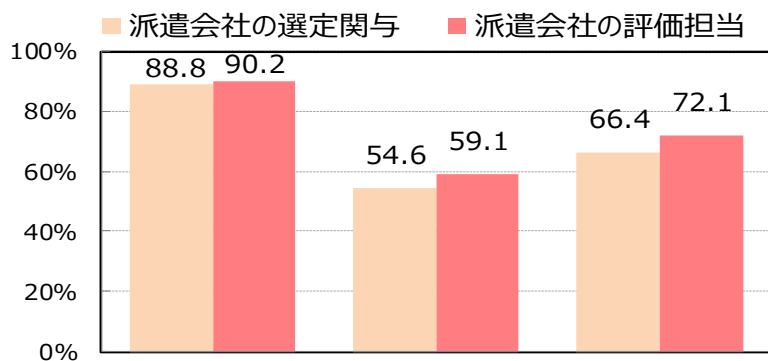
現物をご希望される場合は、アンケートにて希望部数をご入力ください。

ただし、数に限りがあるため、ご希望の部数に沿えない可能性がありますので、予めご了承ください。

# 優良派遣事業者認定が派遣元選定に影響するか

## 認定取得を取引時の必須・参考条件にしているか

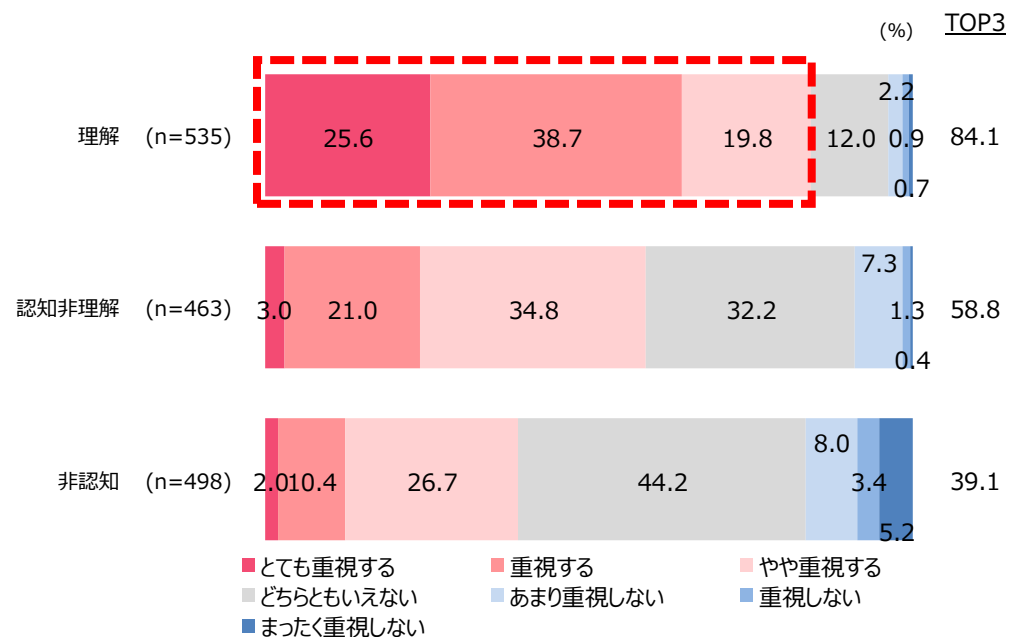
n=663 (制度理解者)



	必須条件・参考活用計	必須条件計	参考情報活用計
TOTAL (663)	88.2	53.1	65.8
派遣会社の選定関与 (535)	88.8	54.6	66.4
派遣会社の評価担当 (276)	90.2	59.1	72.1

## 派遣元の選定基準～認定制度取得有無

n=1496 (派遣会社選定関与者)

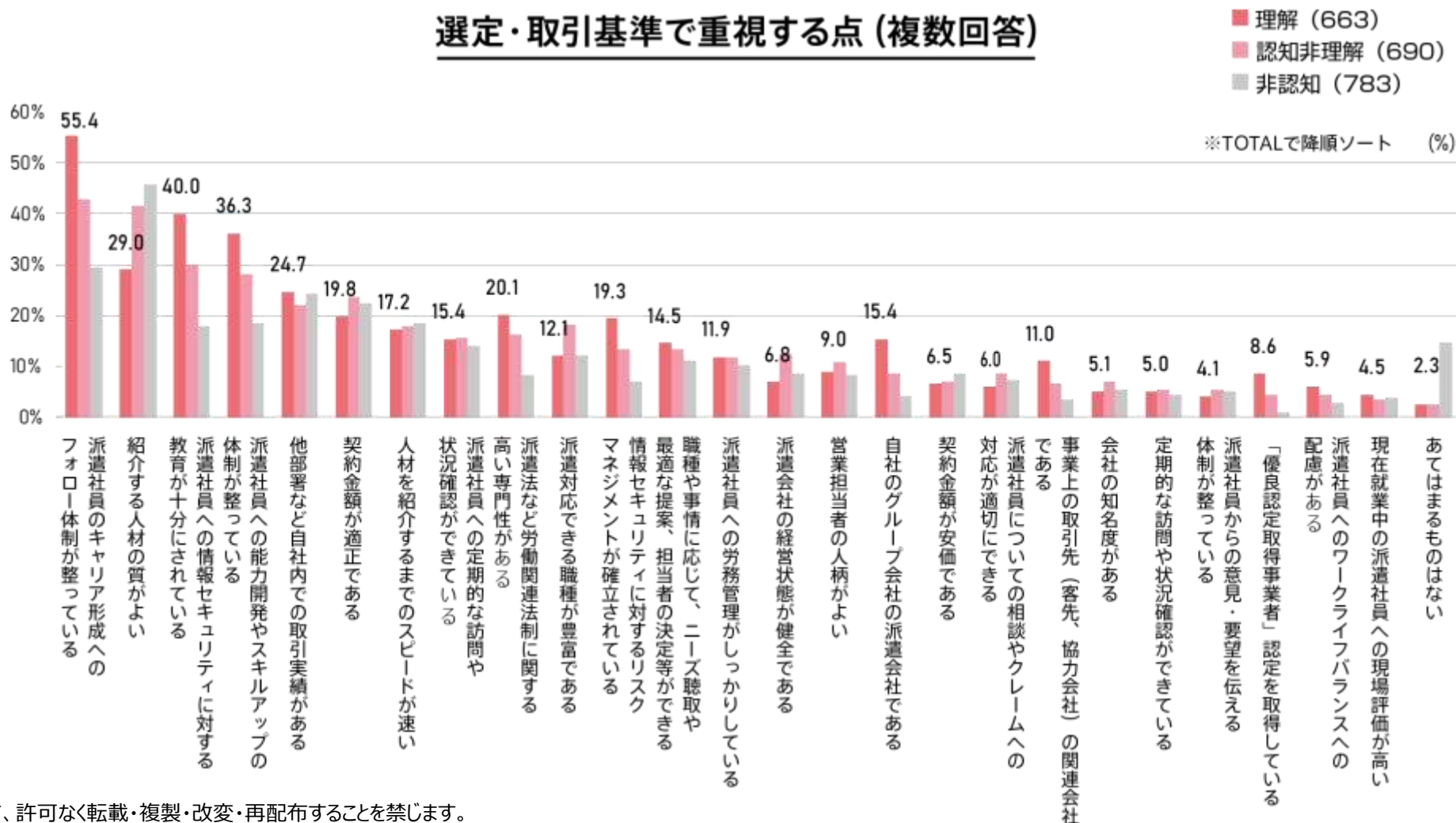


制度理解者の**88.2%**は、派遣会社との取引時に認定取得を気にしており、**84.1%**は選定の基準にしている

# 派遣元の選定・取引基準

派遣元の選定・取引基準で重視する点は、「派遣社員のキャリア形成へのフォロー体制が整っている」が最も高く、次いで「紹介する人材の質がよい」が上位2項目。「派遣社員への情報セキュリティに対する教育が十分にされている」と「派遣社員への能力開発やスキルアップの体制が整っている」が続く。人材の質が高いことと人材の質を高める体制が整備されていることが選定基準の上位で、これまでの調査結果と同様の傾向。

## 選定・取引基準で重視する点 (複数回答)



# 優良派遣事業者認定制度の認知に関するまとめ

- 認知率は昨年と同水準で、約 6 割
- 認定制度の理解者は、認定制度の取得有無を派遣元選定時に重視する傾向が強く、およそ5割を超えて、選定の必須条件としている。また、認知非理解者の重視率が6割であるのに対し、理解者は8割強と大きな差がみられる。

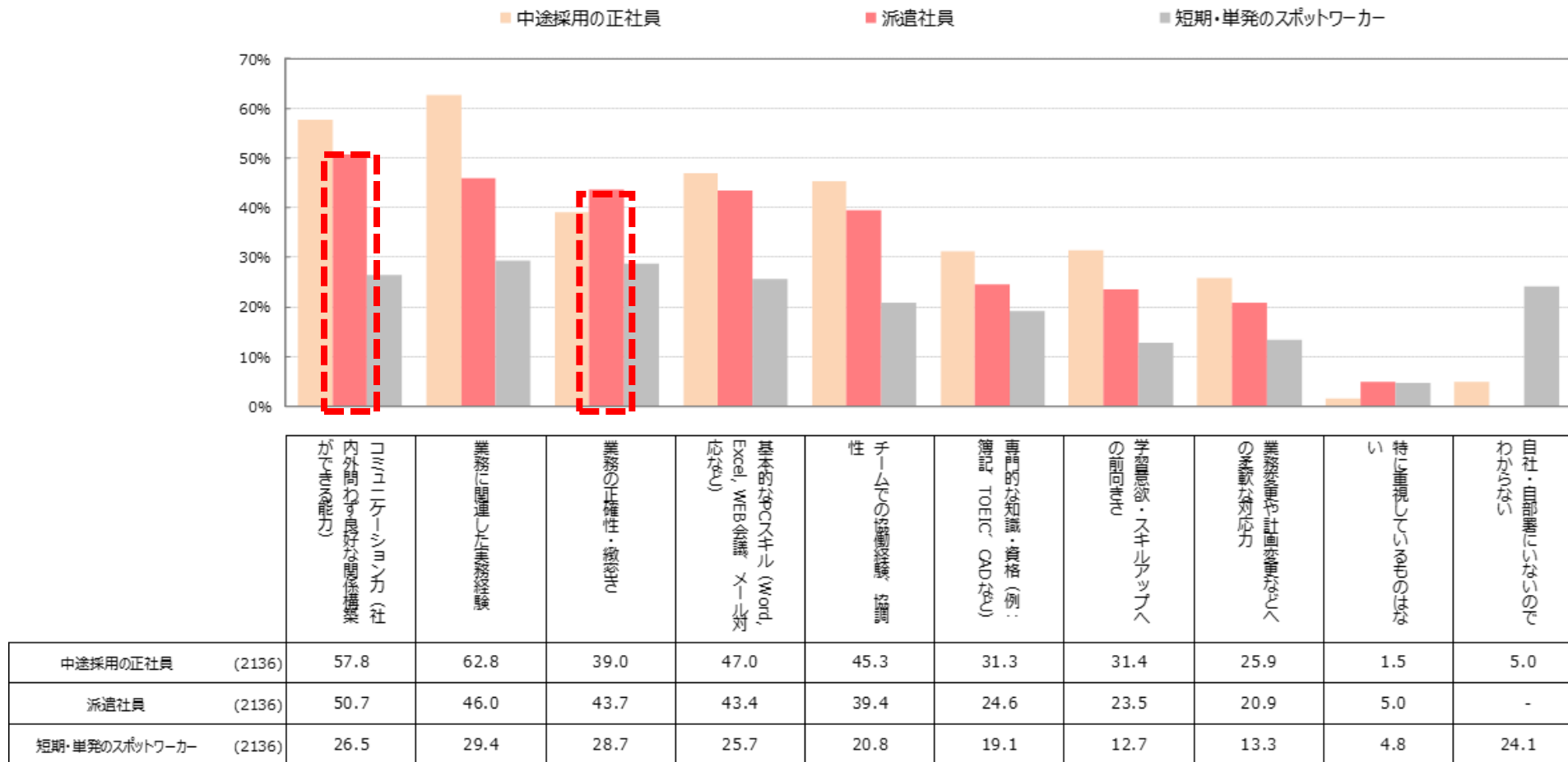
**派遣先担当者が認定制度について理解していることは、優良認定を取得している派遣元を選定することにつながっているため、認知非理解から理解へと促すために、継続的に周知をすることが必要**

# 認知度以外の調査結果



# 「求めるスキル」について

派遣社員に求めるスキルで最も高いのは「コミュニケーション力」で50.7%、「業務の正確性・緻密さ」は、中途採用の正社員よりも求める割合が高くなっている。一方で、中途採用の正社員では「業務に関連した実務経験」が最も高く62.8%であった。基本的なPCスキルや、チームでの協働経験をはじめとして、全体的に派遣社員と中途採用の正社員とでは求めるスキルに大差がなかった一方で、短期単発のスポットワーカーに対しては、求めるスキルは全体的に低く、いちばん多いのは「業務に関連した実務経験」の29.4%であった。

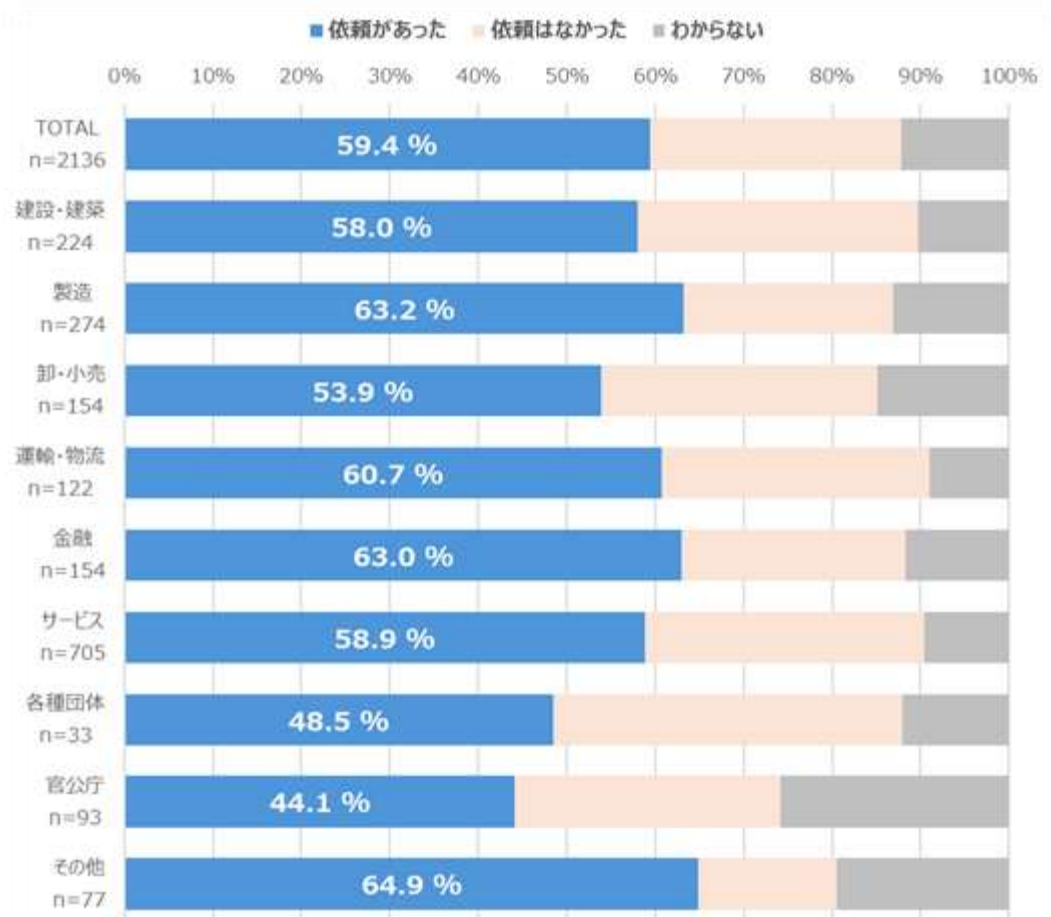


※「派遣社員」で降順ソート

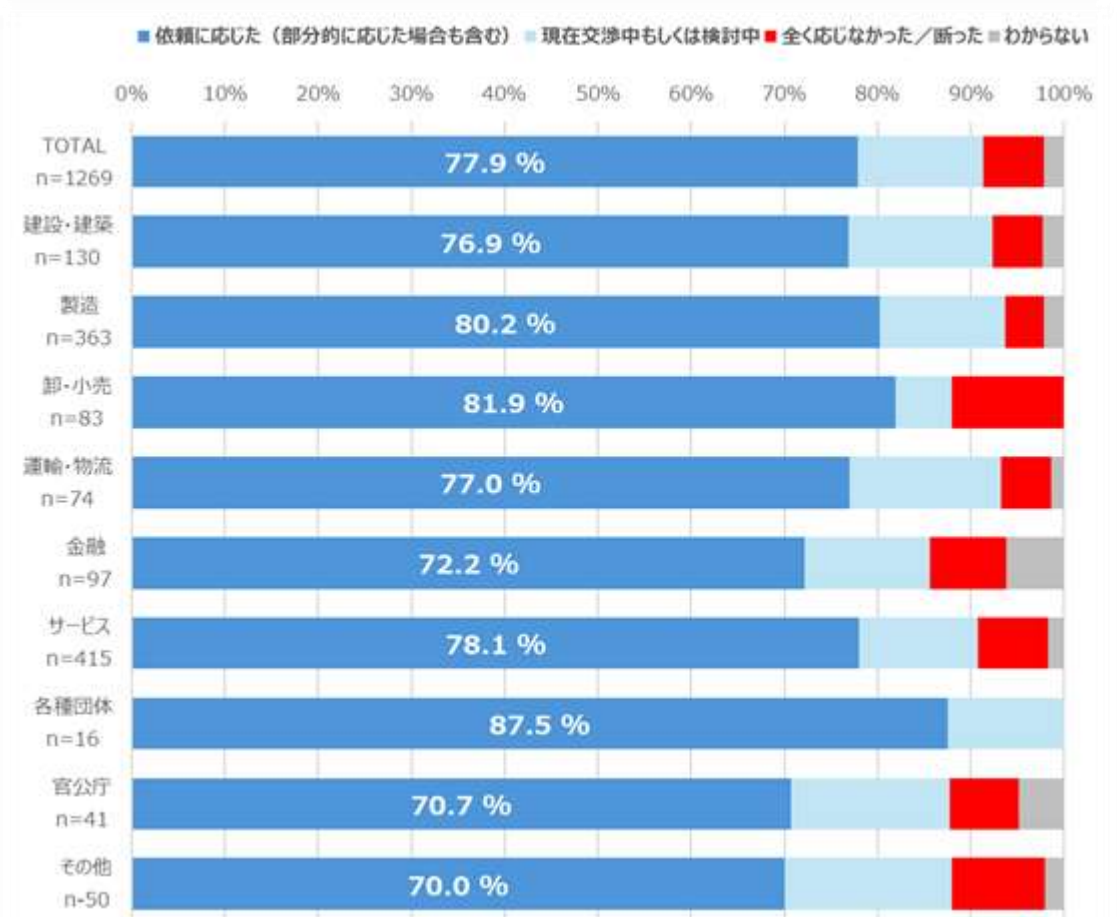
# 派遣会社からの「派遣料金の値上げ」依頼の有無と対応

派遣会社から「派遣料金の値上げの依頼があった」と回答した派遣先担当者は59.4%（昨年度は55.4%）  
依頼があったうち、依頼に応じた割合は77.9%（昨年度76.6%）といずれも昨年度から上昇

過去1年間における「派遣料金の値上げ」依頼の有無



過去1年間における「派遣料金の値上げ」依頼への対応（依頼があったと回答した方のみ）



# 「派遣料金の値上げ」に応じた理由

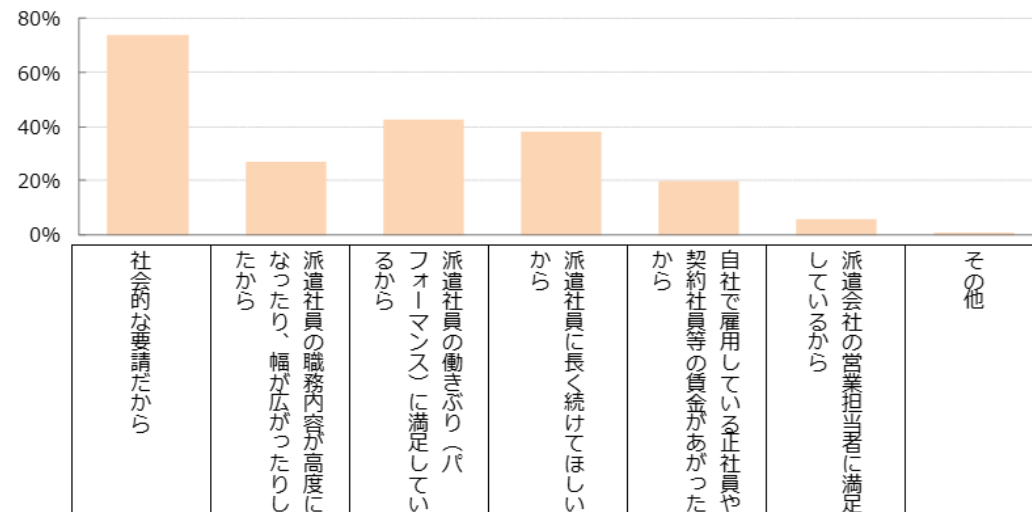
「派遣料金の値上げ」に応じた理由として

最も多いのは「社会的な要請だから」73.8%、

次いで「派遣社員の働きぶり（パフォーマンス）に満足しているから」

42.8%であった。

業種別にみても同様の傾向であるが、卸・小売では、「自社で雇用している正社員や契約社員等の賃金があがったから」が30.9%と全体よりも10pt以上高くなっている。



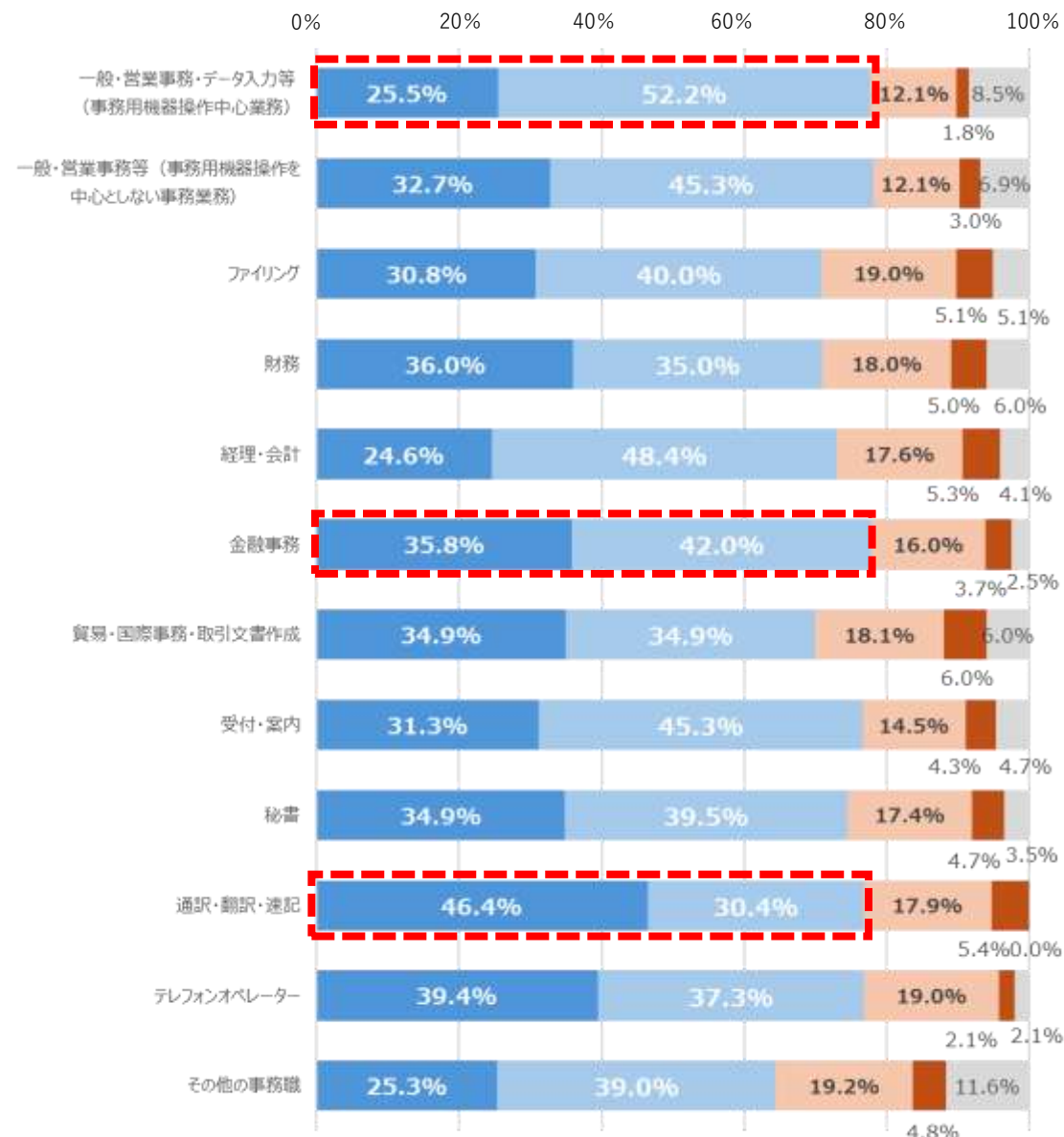
	n=	社会的な要請だから	派遣社員の働きぶり（パフォーマンス）に満足しているから	派遣社員の職務内容が高度になったり、幅が広がったりしたから	派遣社員に長く続けてほしいから	自社で雇用している正社員や契約社員等の賃金があがったから	派遣会社の営業担当者満足しているから	その他
TOTAL	(988)	73.8	42.8	27.0	38.1	20.0	6.0	0.6
建設・建築	(100)	69.0	41.0	30.0	32.0	17.0	4.0	0.0
製造	(291)	76.6	44.0	25.1	41.2	22.0	9.3	0.3
卸・小売	(68)	69.1	51.5	30.9	39.7	30.9	11.8	0.0
運輸・物流	(57)	80.7	26.3	22.8	22.8	15.8	0.0	0.0
金融	(70)	74.3	30.0	31.4	31.4	22.9	1.4	0.0
サービス	(324)	70.1	47.2	28.7	40.4	15.4	4.6	1.5
各種団体	(14)	92.9	21.4	0.0	35.7	21.4	0.0	0.0
官公庁	(29)	75.9	51.7	27.6	31.0	31.0	3.4	0.0
その他	(35)	85.7	34.3	20.0	48.6	25.7	8.6	0.0

# 今後の派遣活用見込み（オフィスワーク系の職種）

オフィスワーク系の職種では、7割以上が、派遣活用を増やすか、現在と同程度で活用していくと回答。

特に、「一般・営業事務」、「金融事務」では8割近くあり、「通訳・翻訳・速記」では、「活用を増やしていくと思う」が最も多い。一方で、「ファイリング」、「財務」、「経営・会計」、「貿易事務」では活用を減らすかやめることを検討しているという回答が他に比べて多い結果となった。

- 今後も派遣社員が担い、活用を増やしていくと思う
- 今後も派遣社員が今と同じ規模で担うと思う
- 今後も派遣社員が担うが、活用を減らしていくと思う
- 既に派遣社員の活用をやめることを検討している
- わからない

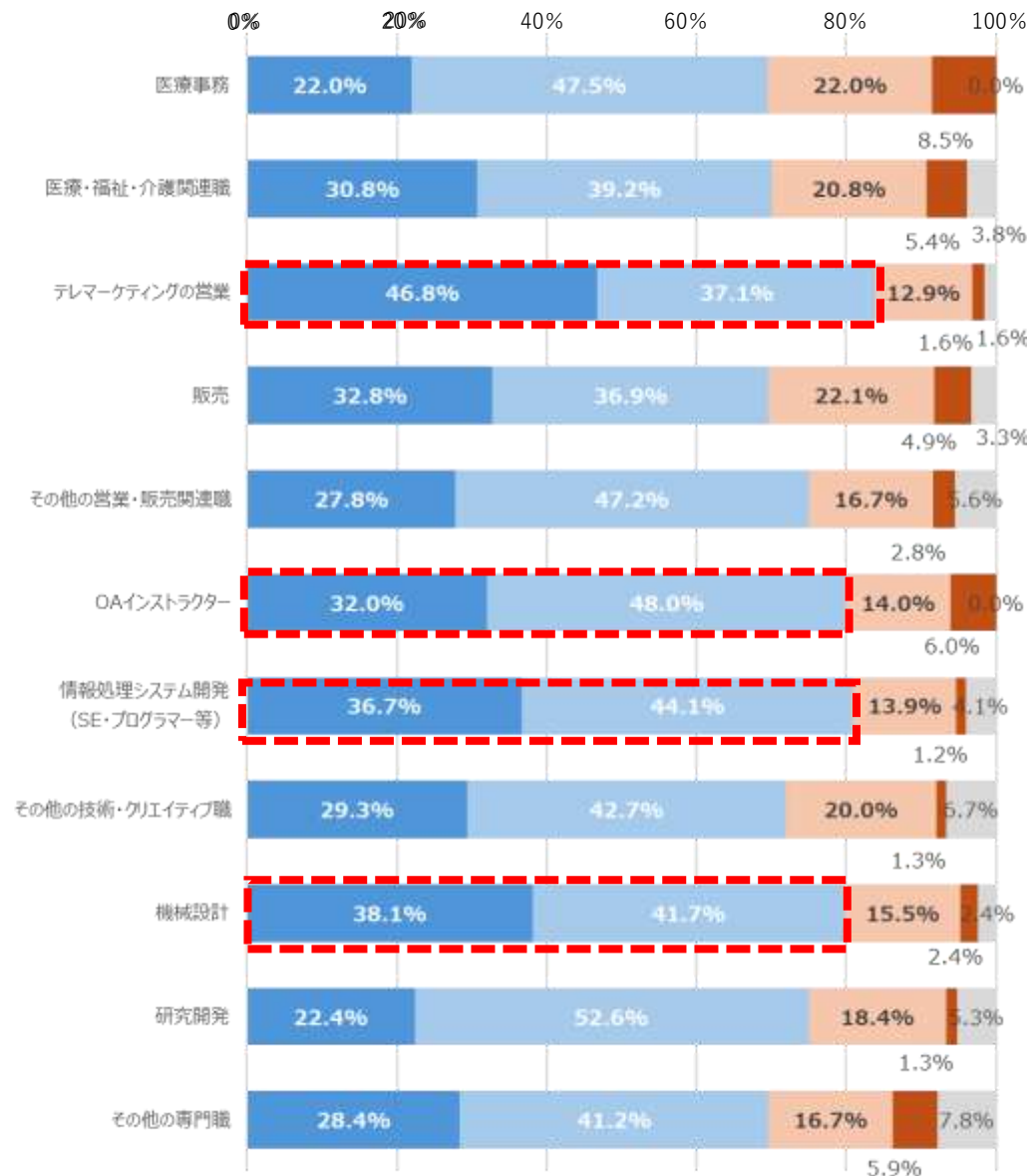


# 今後の派遣活用見込み（専門的職種）

専門的職種でも、7割以上が、派遣活用を増やすか、現在と同程度で活用していくと回答しており、特に「テレマーケティングの営業」、「OAインストラクター」、「情報処理システム開発」、「機械設計」では、8割にのぼっている。

一方で、「医療事務」、「医療・福祉・介護関連職」、「販売」では、活用を減らすかやめることを検討しているという回答が3割あり、他に比べてやや多くなっている。

- 今後も派遣社員が担い、活用を増やしていくと思う
- 今後も派遣社員が今と同じ規模で担うと思う
- 今後も派遣社員が担うが、活用を減らしていくと思う
- 既に派遣社員の活用をやめることを検討している
- わからない

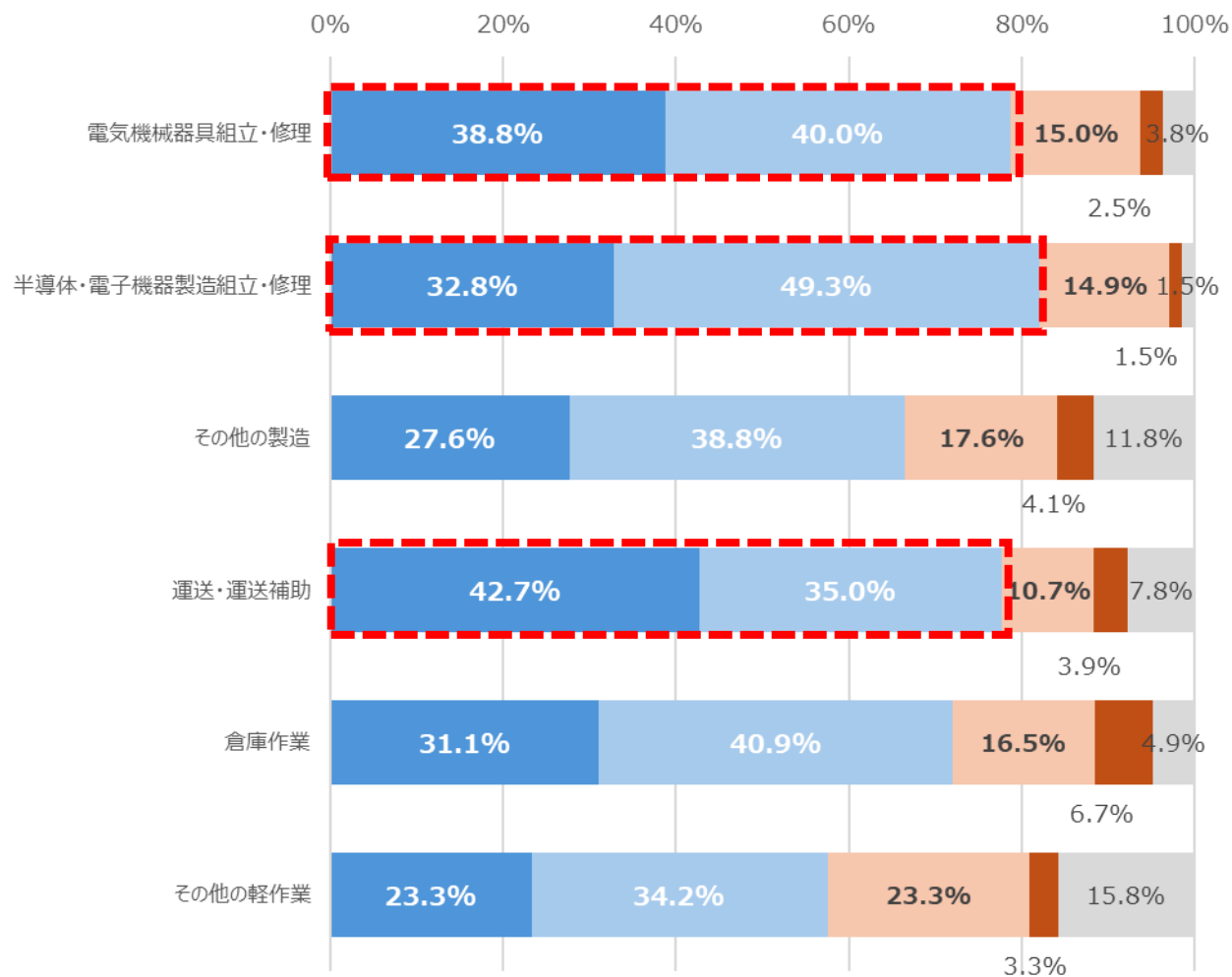


# 今後の派遣活用見込み（製造、物流、軽作業系職種）

製造系職種では、約8割が派遣活用を増やすか同じ規模で活用すると回答している。特に、「運送・運送補助」では、「増やす」という回答が42.7%と多い。

一方で、その他の軽作業では、派遣の活用を減らすという回答が他に比べて多く、活用をやめる、わからないを合わせると4割以上に上っている。

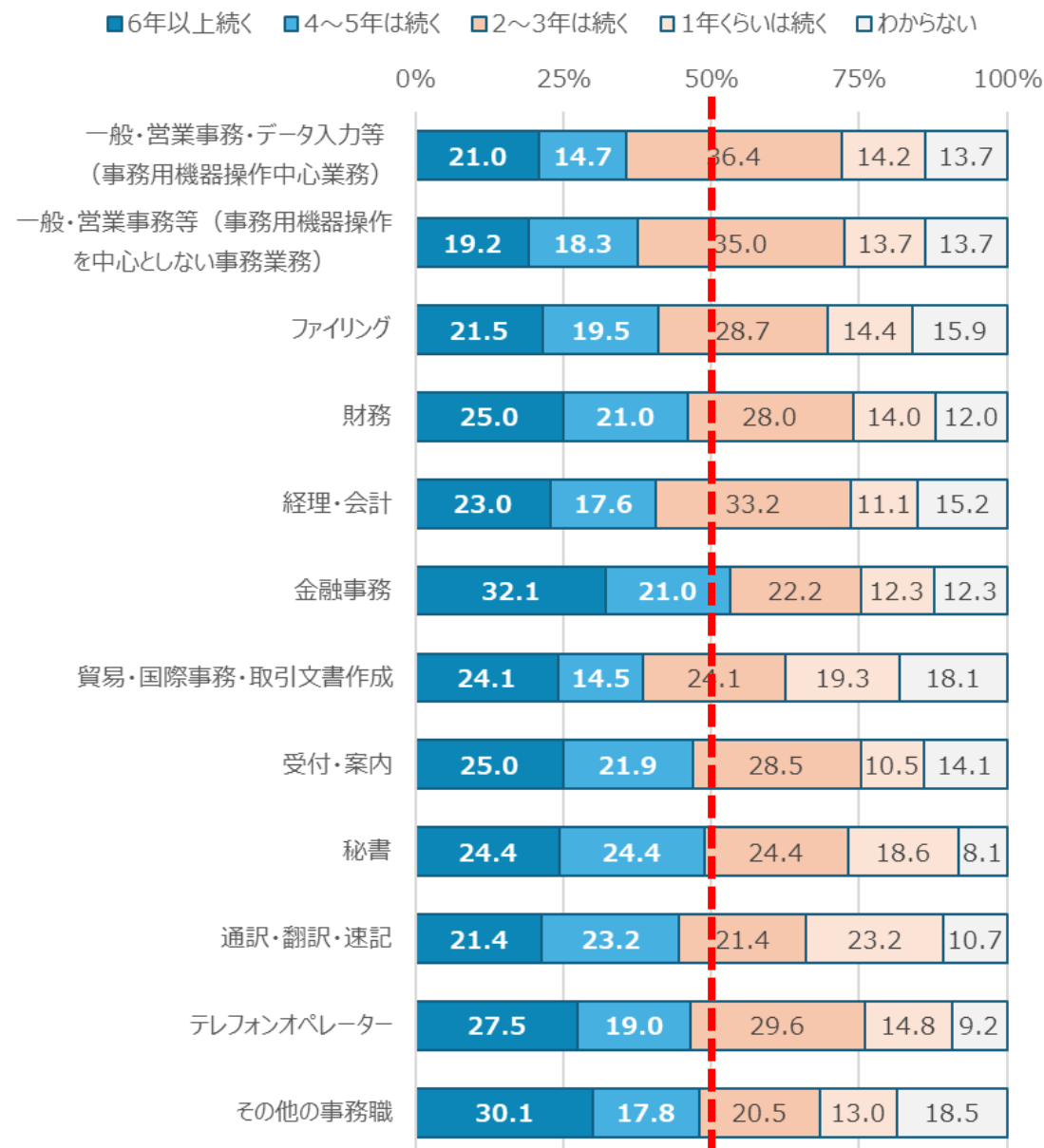
- 今後も派遣社員が担い、活用を増やしていくと思う
- 今後も派遣社員が今と同じ規模で担うと思う
- 今後も派遣社員が担うが、活用を減らしていくと思う
- 既に派遣社員の活用をやめることを検討している
- わからない



# 今後の業務そのものの継続見込み（オフィスワーク系の職種）

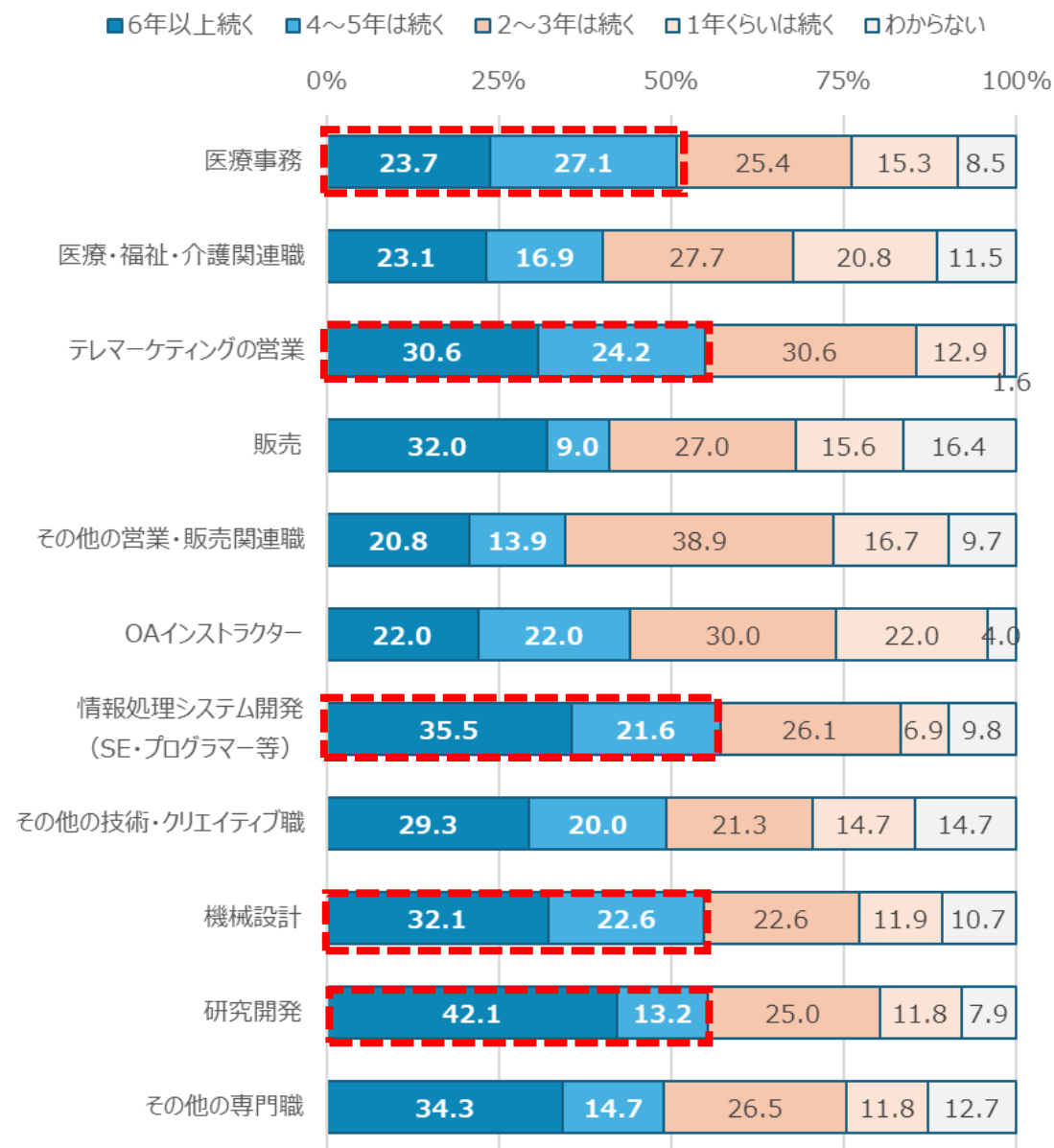
オフィスワーク系のほとんどの職種で、今後4年以上その業務が継続するという回答は5割を切っている。

「一般・営業事務」では回答者の約7割が、継続見込みは3年以内か「わからない」と答えている。



# 今後の業務そのものの継続見込み（専門的職種）

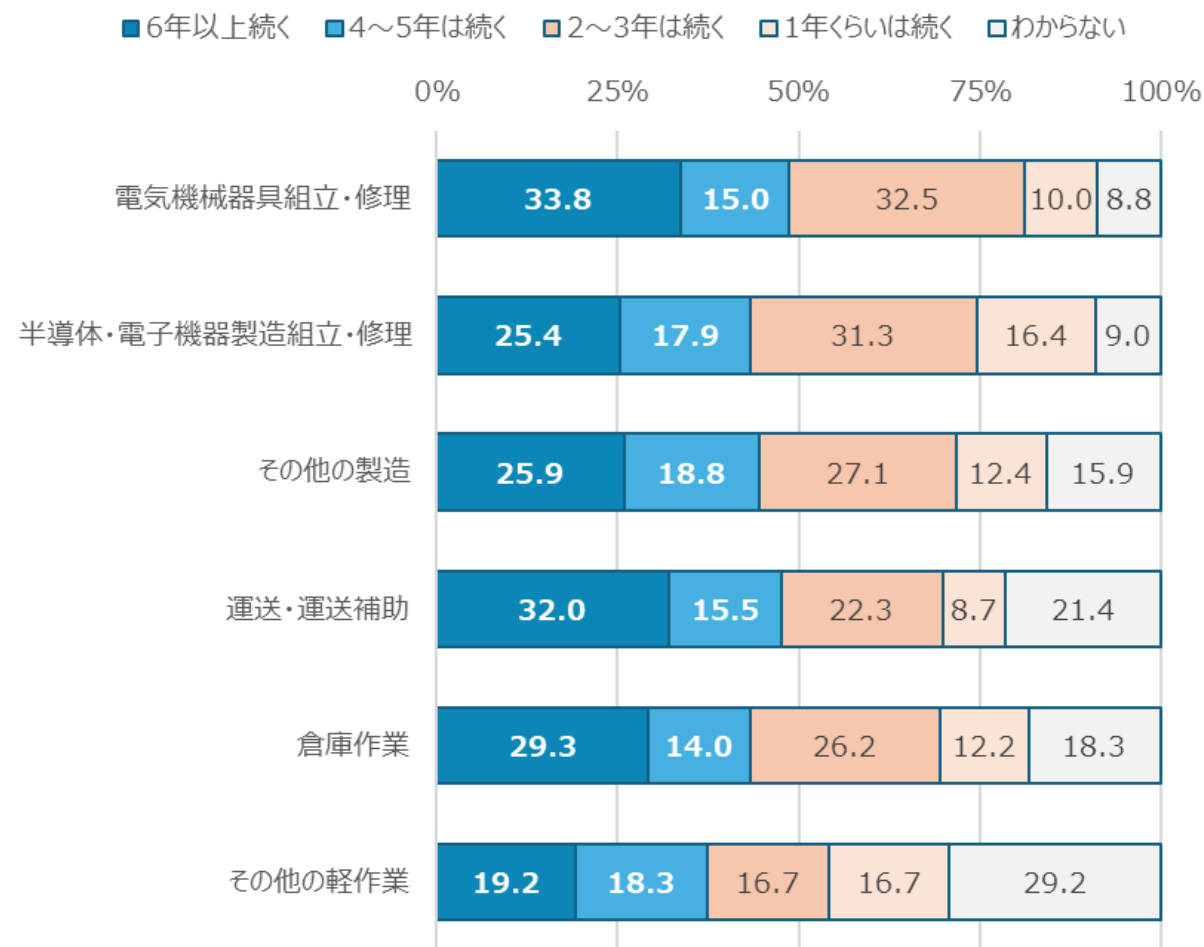
専門的職種では、「医療事務」、「テレマーケティングの営業」、「情報処理システム開発」、「機械設計」、「研究開発」などでは4年以上続くという回答が5割あるが、その他では、続くのは3年以内か「わからない」という回答が過半を占めている。特に、「販売」では「わからない」という回答も他に比べて多くなっている。



# 今後の業務そのものの継続見込み（製造、物流、軽作業系職種）

製造系職種では、4年以上続くという回答が5割を超えるものがなく、3年以内か「わからない」という回答が過半数になっている。

特に、「運送」や「軽作業」では「わからない」の割合が他の職種に比べて多い。



# 認定基準チェックリストの留意点

## —2025年度改定内容—



## 2-2 派遣社員の安定就労とフォローアップ

No. 27

※有期雇用の派遣社員がいる場合

### 派遣元事業主での無期雇用への転換について周知している

- (1) 派遣社員向けに労働契約法における無期転換ルールについて周知・説明している資料（就業規則や専用のパンフレット、Webサイト等）を提示する
- (2) 2018年4月以降に無期転換ルールによって有期雇用から無期雇用に転換した派遣社員数について説明する
- (3) 無期転換申込権が発生する派遣社員に対し、その権利が発生する契約更新のタイミング毎に、該当する有期労働契約の契約期間の初日から満了する日までの間、無期転換を申し込むことができる旨及び無期転換後の労働条件を明示している書面等を提示する



#### エビデンス例

##### ①事前送付

無期転換に関する説明用のリーフレット、マイページ等での周知内容、就業規則、無期転換を申し込むことができる旨及び無期転換後の労働条件を明示している書面等※

※書面の交付により明示すること。ただし、派遣社員が希望した場合は、FAXやWebメールサービス等の方法で明示することもできる。ただし、書面として出力できるものに限る。



#### 用語解説

##### 無期転換ルール

同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が5年を超えて更新された場合、有期契約労働者（契約社員、パートタイマー、アルバイトなど）からの申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるルール



#### ポイント

有期契約の派遣社員がいる場合のみ審査します。労働契約法18条のいわゆる「無期転換ルール」について、有期契約の派遣社員に対して周知しているかどうか、その周知に使っている資料等を提示して説明してください。説明に使用する資料は、派遣元が独自に作成したものでも、公的機関によるものでかまいません。また、実際に法令に則って無期転換した事例があればその人数も説明してください。また、(3)については、初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も、有期労働契約を更新する場合は、更新の都度、明示が必要になります。

## 2-2 派遣社員の安定就労とフォローアップ

No. 29

派遣社員等に対して、「就業条件明示書」や「労働条件通知書」を派遣就労に際して説明し、了解を得た上で渡している

- (1) 「就業条件明示書」や「労働条件通知書」を提示し、その受け渡しの流れを含めた内容について説明する
- (2) 「就業条件明示書」や「労働条件通知書」の受け渡しに際して、内容に了解を得たことを保証する記録を提示し、その確認方法を含めた内容について説明する



### エビデンス例

#### ①事前送付

就業条件明示書・労働条件通知書とそれらを渡す際の業務マニュアル、送付時のメールの写し等

#### ②審査時に提示

派遣社員とのコミュニケーションの記録（営業日報、業務日報、派遣社員の台帳、データベース等）



### ポイント

就業条件明示書や労働条件通知書を、派遣社員に明示するだけでなく、その内容を派遣社員と派遣元双方で確認しているかどうかを審査します。労働者派遣法第34条及び労働基準法第15条（就業場所・業務の変更の範囲、有期雇用の派遣社員の場合には更新上限の有無と内容）に定められた項目が記載されている正式な就業条件明示書、労働条件通知書（2つを兼ねた書面でもよい）をもって、派遣社員に条件を説明し、不明点がないか確認する等して了解を得ていることが必要です。

## 3-2 派遣社員の処遇向上

### 派遣社員の処遇向上

No.63

いわゆる「同一労働同一賃金」の遵守のため、派遣先の労働者または一般の労働者との均等・均衡を考慮した派遣社員の処遇決定の仕組みがある 1/2

派遣社員の処遇に関する規定（就業規則、給与規程、賃金規定等）を提示して、処遇決定にあたって採用している方式ごとの対象者数と以下について説明する。

#### 1. 派遣先均等・均衡方式を採用している場合

- ① 派遣先に待遇に関する情報の提供について依頼している文書やメール等を提示して派遣先との均等・均衡（いわゆる「同一労働同一賃金」）も図っていることを説明する

#### 2. 労使協定方式を採用している場合

- ① 労使協定を提示し、いわゆる「同一労働同一賃金」の制度に基づく、締結プロセス（派遣社員への協定締結に関しての周知から締結に至るまで）と協定内容について説明する
- ② 派遣社員への協定内容についての周知方法について説明する

## 3-2 派遣社員の処遇向上

No.63

### いわゆる「同一労働同一賃金」の遵守のため、派遣先の労働者または一般の労働者との均等・均衡を考慮した派遣社員の処遇決定の仕組みがある 2/2



#### エビデンス例

##### ①事前送付

派遣先均等・均衡方式、労使協定に関する派遣社員への説明資料や派遣社員専用サイト(マイページ等)の記載内容、派遣先への情報提供に関する依頼文書やヒアリングシート等

##### ②審査時に提示

労使協定の写し



#### ポイント

いずれの方式についても、適切な手続きがとられており、対象となる派遣社員への周知と丁寧な説明がされていることが必要です。

##### 1. 派遣先均等・均衡方式を採用している場合

派遣先の比較対象労働者の待遇に関する情報を得ていること、その情報を参考に派遣社員の賃金等を決定する仕組みがあるかどうかを審査します。派遣先に待遇情報の提供を依頼した書面等を提示して説明してください。(実際の事例等を用いて説明する際には個人名や企業名が特定できないように注意してください。)

##### 2. 労使協定方式を採用している場合

労使協定を提示し、その内容と締結プロセス(過半数代表者選出の方法等)と協定内容、派遣社員への周知方法について説明して下さい。なお、過半数代表者の選出にあたっては、派遣社員の同一労働同一賃金の労使協定を締結するために過半数代表者を選出することを明らかにして実施し、民主的な方法により選出された者であって、派遣元事業主の意向に基づき選出されたものでないことが必要であるため、その方法等についても説明してください。

##### 説明に必要な事項の例

- ・どのように過半数代表者の候補者を募っているのか(立候補、推薦等)
- ・民主的な方法はどのような方法か(投票だった場合、その方法等)
- ・過半数代表者が労働者の過半数の信任を得ていることの確認方法
- ・派遣の同一労働同一賃金の労使協定の締結のためであるということはどう明らかにしているのか
- ・任期があるのか否か
- ・任期がある場合、その期間と労働者代表が異動、退職した場合にどうしているか

##### 過半数代表者選出のNG例

労使協定を締結するための過半数代表者の選出の手続きにおいて、ある労働者を過半数代表者として信任するか否かについて、派遣元事業主が派遣社員を含む全ての労働者に対してメールで通知し、メールに対する返信のない労働者を信任したものとみなす取扱いや、全ての労働者からメールに対する返信のない労働者を除外してしまう(分母から除外してしまう)等。

※適切な手続きを経て選出された過半数代表者と締結された労使協定でなければ、労使協定方式は適用されず、派遣先均等・均衡方式が適用されます。

## 第3部 認定のメリットについて



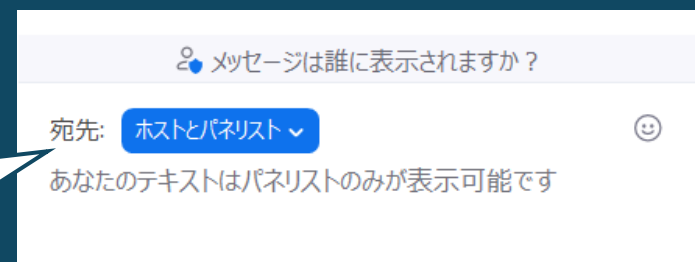
認定事業者となったことにより、

## ① 実際にメリットがあったのは、 どんなことでしたか？



チャット機能でコメントをお願いします！

【宛先】は、  
ホストとパネリスト  
にしてください



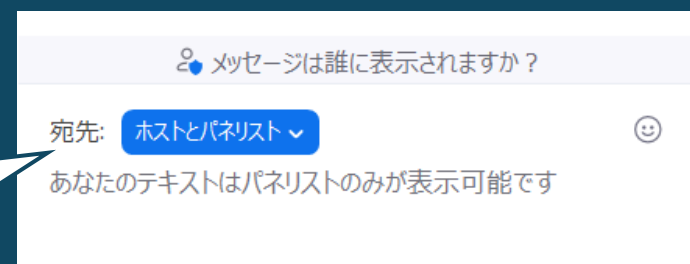
認定事業者となったことにより、

## ② どんなメリットがあったら 良いと思いますか？



チャット機能でコメントをお願いします！

【宛先】は、  
ホストとパネリスト  
にしてください



## 認定マークはどのような場面で使用していますか？

- |                      |               |
|----------------------|---------------|
| <b>1. 自社WEBサイト</b>   | <b>・・・83社</b> |
| <b>2. 名刺・会社案内</b>    | <b>・・・11社</b> |
| <b>3. 広告・パンフレット等</b> | <b>・・・3社</b>  |

2026年1月セルフチェックアンケート結果より

### 認定マークの表示について、何か工夫されていることはありますか？

- 顧客向けの営業パンフレットに認証マークと説明文を掲載し、既存・新規のお客さま向けに周知しています。
- 優良派遣事業者の認定マークを自社ウェブサイトの先頭に置き、求職者の目に付きやすいようにしています。
- WEB、SNS等の自社サイトはもちろんのこと、パンフレット・印刷物・名刺等にもできる限り認証マークを掲載しています。

本日は、ご参加いただきありがとうございました

\* アンケートへのご協力をお願いします

<https://forms.office.com/r/MY9BLACAW7>



優良派遣事業者

