

外国人就労管理制度の改善等に関する提言書

2025 年 8 月 19 日

出入国在留管理庁 様

一般社団法人 外国人雇用協議会
代表理事 原 弘史
理事兼政策部会副会長 牧 直道



議題 1：在留カードの確認方法のデジタル化について

【関係法令等】

- 労働施策総合推進法施行規則 第 11 条第 1 項第 1 号
- 外国人雇用管理指針 第 5 2 イ

【課題】

- 外国人の雇入れの際、在留カードの現物での確認が必要であるところ、カードには透かし文字等の偽変造防止対策が施されているものの、一見では判別し難い偽変造在留カードの横行により、現物確認時に高い信頼性が担保されない。
- 雇用手続き時において、対面規制となっている。

【具体例】

- 派遣事業者：初出勤の際には社員が立ち会って在留カードの現物確認を行っている。現状、派遣登録の手続きにおいて契約まではデジタル化できているが、この現物確認が完全 DX 化の妨げとなっている。

【提言】

- eKYC などの IC 読取および発行元検証を行う事を前提とした手法による確認により、書類での確認だけではなく、非対面であっても本人確認を行える旨、関係法令を改正すべき。

【期待される効果】

- 対面規制と目視確認では防ぎきれない、なりすまし就労や偽変造在留カードによる違法な雇入れの防止。

議題 2：非正規雇用外国人への本人確認の徹底について

【関係法令等】

- 外国人雇用管理指針 第 4 2 4

【課題】

- 非正規雇用の外国人を日々大量に入れ替わるような現場では、なりすましが容易であり、不法滞在者等の収入源や週 28 時間制限超過の温床となるリスクが存在。

【具体例】

- 派遣事業者：外国人の間で、名義貸しによるなりすましが発生したため、顔認証技術を活用し、なりすましを防止している。

【提言】

- 上記のような現場（主に派遣形態での就労）においては、毎就労時の本人確認を推奨する文言を

外国人雇用管理指針等に明記すべき。

- また、その本人確認手法については書面のみではなく、現場負担を考慮し、議題1のeKYCの活用や顔認証システム等による確認手法の利用が可能である旨明記すべき。

【期待される効果】

- 本人確認が徹底されることによる、なりすましや不法滞在者の就労防止。

議題3：在留カードに関する情報照会の推奨について

【関係法令等】

- 特段の規定なし

【課題】

- 出入国在留管理庁提供の「在留カード等番号失効情報照会」サイトでは、失効状況を確認可能であるが、確認頻度についての指針がなく、事業者によって確認頻度にバラつきが存在。
- 当団体会員企業の調査によると、主に非正規雇用の派遣労働等の現場で就労する在留資格「留学」や「家族滞在」を対象に照会を行ったデータから、年間約8%の方が在留資格を失効し、就労資格の確認ができない状況。

【具体例】

- 留学生アルバイトを雇用する事業者：特に確認頻度に関して指針がないことから、雇入れ時以降照会を行っていない一方、仮に失効に気づかなかった場合、不法就労助長罪に問われないか不安を感じる。

【提言】

- 出入国在留管理庁発行の事業者向けパンフレット等において、1ヶ月に1回が、在留カードの失効状況確認の適切な頻度である旨を周知すべき。

【期待される効果】

- 予期せぬ不法就労の防止。

議題4：在留資格「留学」における長期休業情報の提供について

【関係法令等】

- 入管法 第19条の17
- 入管法施行規則 第19条の16第2項

【課題】

- 留学生を受け入れる事業者は、留学先の教育機関の長期休業情報について、教育機関発行の長期休暇証明書を留学生本人に取得・提出してもらうか、事業者が直接教育機関に問い合わせ確認している状況であり、余分な工数が発生。

【具体例】

- 大手飲食チェーン：長期休暇情報を留学生本人経由で入手することが非効率であることから、本社から全国2,000校ほどの教育機関へ架電して確認している。

【提言】

- 入管法で定める、受入機関（今回の場合教育機関）からの届出事項へ「長期休業予定日（始期及び終期）」を追加すべき。
- 併せて「在留カード等番号失効情報照会」サイトと同様に、「在留カード番号」及び「在留カード有効期間」の2つの情報から、留学生の在籍する「教育機関名」「受入れ開始日」「受入れ終

了日」「長期休業予定日」を Web 上で閲覧可能にすべき。

【期待される効果】

- 予期せぬ不法就労の防止。
- 事業者による確認工数の削減。

議題 5：特定技能 1 号等の通算在留期間情報の提供について

【関係法令等】

- 上陸基準省令 法別表第一の二の表の特定技能の項の下欄第一号に掲げる活動

【課題】

- 事業者は通算在留期間について正確に把握する手法を持たず、特定技能 1 号外国人の自己申告により残期間を推計するため、申告と実態が異なる場合に、適切な在留管理及び人員計画に支障が生じる状況。
- また、育成就労制度においては季節性のある分野では一時帰国が可能になるほか、転籍も可能となることから、上記と同様の支障が生じる可能性がある。

【具体例】

- 所属機関：在留カード記載の有効期限と実際の在留期限との相違があり、特定技能 1 号として就労できる残期間の判断を外国人の自己申告に頼っていることから、申告と実態が異なり、人員計画に支障をきたす場合がある。

【提言】

- 「在留カード等番号失効情報照会」サイトと同様に、「在留カード番号」及び「在留カード有効期間」の 2 つの情報から、「通算在留期間」を Web 上で閲覧可能にすべき。

【期待される効果】

- 予期せぬ不法就労の防止。
- 事業者による適切な在留管理、人員管理の実現。

議題 6：特定技能外国人等の間に生まれる子の在留資格について

【関係法令等】

- 入管法 別表第 1 の 5

【課題】

- 両親が特定技能 1 号外国人又は技能実習生の組合せで、日本で出産する場合、生まれた子の在留資格については、人道上の配慮から「特定活動」等の在留資格による在留が認められ、親が特定技能 2 号などの家族帯同が可能な在留資格を取得するまでの期間において、子の在留資格更新を行う事象が発生している。
- この点について、明確な規範が存在しないことから、原則に沿い在留資格が取得できないと考え、泣く泣く帰国するケースがある一方、上の取扱いを逆手に取って、出産・滞在を図るケースも見受けられ、不公平な取扱いとなっている状況。

【具体例】

- 外国人支援団体：外国人支援を行う NGO（コムスタカ）の HP「日本でのにんしん (<https://ninshin-japan.weebly.com/>)」にて、上記の「在留資格が認められる」等の記載がなされている。

【提言】

- 上記の場合の子の在留資格の取扱いについて、
 - ①「特定活動」の在留資格が取得可能な場合がある旨を、運用要領又はガイドライン等に明記すべき。
 - ②もしくは例外を認めない運用に徹底するべき。

【期待される効果】

①の場合

- 望まない帰国の防止。
- 出産後、早期の職場復帰の実現。

②の場合

- 日本政府が意図せぬ家族帯同増加による社会保険財政負担増の抑制。