

「在留資格『技術』『人文知識・国際業務』と『企業内転勤』の矛盾と運用上の混乱」

林 幹（成蹊大学法科大学院） 出入国管理及び難民認定法 在留資格 本邦の公私の機関

1. はじめに

出入国管理及び難民認定法（以下、入管法とする。）の規定する在留資格の解釈については、訴訟で問題となること自体非常に稀であり、不安定な入管法の解釈運用が法務入管当局によって行われている。二つの事例（①外国会社の日本支店にて就労する場合と②外国会社の日本法人にて就労する場合）を通じて、代表的な就労資格における不安定な現状を明らかにしたい。

2. 在留資格「技術」「人文知識・国際業務」と「企業内転勤」の活動類型

在留資格「技術」「人文知識・国際業務」（以下、「技術」等とする。）は、「技術」が自然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する活動を対象とし、「人文知識・国際業務」が人文科学の分野に属する知識を必要とする業務等を対象とする、といった違いはあるものの、ともに「本邦の公私の機関との契約に基づいて行う活動」とされる（入管法別表第一の二）。一方、在留資格「企業内転勤」も、「技術の項又は人文知識・国際業務の項の下欄に掲げる活動」と規定され（入管法別表第一の二）、「技術」等と同様に「本邦の公私の機関との契約に基づいて行う活動」とされる。もっとも「企業内転勤」は、「本邦に本店、支店その他の事業所のある公私の機関の外国にある事業所の職員が本邦にある事業所に期間を定めて転勤して当該事業所において行う活動」とも規定され（入管法別表第一の二）、同一企業内における期間限定の転勤者を対象とする点で、「技術」等と異なる。

3. 外国会社の本社から派遣されて日本支店にて就労する場合の在留資格

（1）「技術」等からのアプローチ

外国会社の本社から日本支店への派遣は、同一企業内における人事異動である。外国会社との契約に基づいて海外本社で就労していた者が、契約関係そのままに日本支店で就労することになる。法人格のない日本支店は契約主体になり得ないからである。日本支店が「本邦の公私の機関」に当たらないとすると、外国会社そのものを「本邦の公私の機関」とすることは可能なのか。法務入管当局は、2004年2月17日付の地方入管向け事務連絡（以下、2004年事務連絡とする。）にて、外国会社の支店につき、外国会社をもって「本邦の公私の機関」とし、外国会社は「外国の公私の機関」であると同時に「本邦の公私の機関」でもあるとする解釈を明らかにした。この結果、本来、本邦外の公私の機関である外国会社は、本邦に支店を設置すると「本邦の公私の機関」となる。

（2）「企業内転勤」からのアプローチ

「本邦の公私の機関との契約」については、「技術」等の場合と同様に理解可能である。

（3）矛盾と運用上の混乱

外国会社の日本支店と「本邦の公私における機関」については、前述の2004年事務連絡の存在にもかかわらず、法務入管当局の内規である入国在留審査要領（法務省入国管理局局長通達）は、次のように規定する。

- ・ 「本邦の公私の機関には、（中略）外国法人の支店、支社等も含まれる。」（2008入国在留審査要領第12編第2章第1節「就労資格関係全般事項」第1）
- ・ 「本邦の公私の機関には、（中略）本邦に事務所、事業所を有する外国法人も含まれる。」（2008入国在留審査要領第12編第2章第14節「技術」第1）
- ・ 「本邦の公私の機関には、独立した機関として活動する外国法人の支店・支社等も含まれる。」（2008入国在留審査要領第12編第2章第15節「人文知識・国際業務」第1）

4. 親会社である外国会社から子会社である日本法人に派遣される場合の在留資格

(1) 「技術」等からのアプローチ

前述の外国会社の海外本社から日本支店に派遣されて就労する場合と異なり、この場合は、子会社である日本法人が「本邦の公私の機関」に当たる。

(2) 「企業内転勤」からのアプローチ

「技術」等と同様に、日本法人が「本邦の公私の機関」に当たる以上、日本法人と契約すれば「企業内転勤」に該当する。しかし、親会社である外国会社との契約関係をそのまま維持し、子会社たる日本法人で就労する場合（日本法人との契約なし）も「企業内転勤」に該当するとの運用が定着している。

(3) 矛盾と運用上の混乱

たしかに日本支店ではなく日本法人にて就労する場合は、外国会社そのものを「本邦における公私の機関」に含めて解釈する必要性は少ない。しかし、同じく本邦に拠点を有する外国会社でありながら、日本支店を設置すると「本邦の機関」となり、日本法人を設立しても「本邦の機関」とならないとする解釈は矛盾しないか。また、外国会社で就労している者が一時的に日本法人に派遣される場合には、外国会社との契約関係をそのまま維持し外国会社から給与が支給される形を希望する場合も多い。この場合「企業内転勤」には該当するものの、「技術」等には該当しないと運用は矛盾しないか。

「企業内転勤」は「技術」等と同様に「本邦の公私の機関における活動」であるにもかかわらず、「企業内転勤」においては日本法人を設立した外国会社そのものが当然のように「本邦の公私の機関」として扱われている。地方入国管理局の審査官は、「企業内転勤」においては「本邦の公私の機関との契約」を全く問題にしていない、と言った方が正確かもしれない。この点、前述の2004年事務連絡は、本来別々の法人格である子会社、親会社を、それぞれ「同一の公私の機関の一部」とする解釈を示した。もっとも、この解釈は、地方入国管理局の審査官が一般に採るところとはなっていない。この事務連絡は、「在留資格『投資・経営』及び『企業内転勤』の留意点について」として法務省ウェブサイトで紹介されているが、子会社、親会社は、「同一の公私の機関の一部」とする解釈を記載した箇所は何故か削除されたうえで掲載されている。

5. おわりに

そもそも混乱の原因は、①現行入管法（平成2年改正法）の立法段階において、立法担当者が「外国会社の支店」を会社同様の存在と考えていたのではないかとと思われること、②立法担当者は、親会社・子会社間のような系列企業内における転勤をも在留資格「企業内転勤」の対象と想定しつつも（1988年11月24日「新しい在留資格と在留資格制度について」）、法文上は同一企業内の転勤のみを念頭に置いているかのような表現であること、などに起因すると思われる。昨今、規制改革会議などの影響で就労資格についても見直しが行われているが、外国人の安定的な在留のためにも問題を先送りすることなく、抜本的な見直しが望まれる。

以上

参考文献)

- 坂中英徳・齋藤利男・2007・出入国管理及び難民認定法逐条解説（改訂第三版）・日本加徐出版株式会社
- 法務省入国管理局・2004年2月17日事務連絡
- 法務省入国管理局通達・2008・入国在留審査要領
- 法務省入国管理局・1988年11月24日「新しい在留資格と在留資格制度について」（立法資料）