

# はしがき

## ■外国人雇用ニーズの増加

令和3年11月30日に総務省が公表した令和2年国勢調査人口等基本集計によると、令和2年10月1日時点における我が国の人口は1億2,614万6,000人。平成27年と比べると人口は94万9,000人減少となっています。この数字をみて皆様はどう感じるでしょうか。「やっぱり減っているんだな」と感じる人もいれば「思ったよりも減っていないな」という人もいるでしょう。実は、この数字については少し説明が必要です。

令和2年10月1日時点の日本人の人口は平成27年と比べ178万3,000人の減少（平成27年から1.4%減、年平均0.29%減）である一方、在留外国人の人口は平成27年と比べると83万5,000人の増加（平成27年から43.6%増、年平均7.51%増）となっています。日本人の人口だけみれば178万3,000人減少しており、外国人の人口が83万5,000人増加した差が94万9,000人という数字になっています。多くの方が、国勢調査における人口には日本に在留する外国人の人口も含まれているということを認識していない可能性があります。そのため「94万9,000人減少」という数値をみても、それほどインパクトを感じていないのかもしれませんが、しかし、内訳を知ると感じ方も大きく変わると思います。また、高齢化率や合計特殊出生率の数値をみれば、今後も日本人の人口減少はますます加速することが予想されます。

各産業に目を向けると、経済産業省の発表によればIT人材は2030年に45万人不足するとみられています。また平成31年4月より日本の人手不足が顕著な介護分野、建設分野、宿泊分野、農業分野等の12分野において外国人を雇用するための新たな在留資格で

ある「特定技能」が創設されました。このような事例からもわかるように、もはや日本人のみで我が国の産業すべてを支えることは困難な状況となっています。企業はこれを将来の話ではなく、すでに起こっている目の前の話であることを念頭に置いて、ビジネスを行わなければなりません。

身近なところでいえば、都市部のコンビニのスタッフが、数年前からほとんど外国籍の人にとって代わっているのもその一例となります。他の産業においても、同様のことが起こると予想して行動しなければならぬ時代となってきました。国勢調査の人口等基本集計に外国人の人口も含まれることや、その比率も年々増加していることを理解し、ビジネスを構築しなければならない時代なのです。

事実、厚生労働省が発した「『外国人雇用状況』の届出状況のまとめ【本文】（令和2年10月末現在）」によると、外国人労働者数は平成27年の約90万8,000人から令和2年の約172万4,000人へと飛躍的に増加しています。5年間で約2倍もの伸び率となっているこの数字も、前述した状況を物語っている事実の1つといえるでしょう。

このような時代において、AIやロボットの導入とともに外国人雇用は無視できないものです。どちらか一方ということではなく、相互に進展していかなければならないものと考えられます。外国人雇用に関しては、仮に自社では外国人の力を借りず事業が成立する構造だとしても、取引先に外国人が多く在籍しているというケースは、この先、十分に考えられます。良好な取引関係を構築するため、自社でも外国人を雇用せざるを得ない可能性はあるでしょう。外国人の力を借りなければ衰退してしまう産業もある中で、人材不足を補うだけでなく、優秀な外国人材が自社を成長へと導くことも、各産業で多く証明されています。

これから企業が外国人雇用に関してどのように舵を切るのか、そ

して雇用した外国人に対していかに誠実に対応するのか、今後の企業の雇用競争力等に大きな影響を与えることが予見されます。

## ■本書の対象とする在留資格について

本書は、主に自社で外国人労働者の雇用・管理を担当する人事労務部門等の人、これから在留資格関連業務に従事しようと考えている行政書士、在留資格関連業務を行っているがもう少し知識を拡張したいという行政書士などの日々の業務に少しでも役立つことを目的として上梓させていただきました。そのため、主に就労系の在留資格がメインとなっています。

また、就労系の在留資格でもそれぞれ取扱いが大きく異なります。本書では、主にデスクワークが想定され、一定水準以上の業務に従事する「技術・人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「経営・管理」、「高度専門職」、「技能」などの在留資格を「ホワイトカラー系の在留資格」として、現場作業が許される「技能実習」、「特定技能」の在留資格を「ブルーカラー系の在留資格」として、それぞれ章を分けて記しています。

昨今の入管行政においては、出入国管理及び難民認定法（以下、「入管法」という）およびその関連法令のみならず、労働関連法令の遵守も重要な要素となりつつあり、平成31年4月に創設された「特定技能」では、入管法制と労働法制の両方からの管理に加え、税法の遵守も必要となります。本書は入管法、労働法、税法の観点から、これ1冊あれば人事労務担当者等が何かお困りの際に逆引き的な使い方ができるようQ&A方式で構成されており、また熟読していただければそれぞれの分野における専門的知識を得られるものとなっています。

## ■入国在留手続関係申請取次業務の流れ

第1章で詳しく説明していますが、海外に居住している外国人を新たに採用する場合、主に2つの手続きが必要となります。日本国内での在留資格認定証明書交付申請と海外での査証申請です。採用担当者や行政書士等は、この在留資格認定証明書交付申請についてそれぞれ手続きをすることとなります。採用担当者と行政書士は、それぞれ権限に違いがあります。採用担当者は、雇用先の会社の職員等代理人として、出入国在留管理局へ雇用予定の申請人に関する在留資格認定証明書交付申請をすることが可能です。

では、行政書士にはどのような権限があるのでしょうか。入管法施行規則6条の2第4項1号および2号に、行政書士は「申請の取次ぎ」が認められている旨の記載があります。これは申請人または代理人から依頼を受けて、これらの者に代わって在留資格認定証明書交付申請にかかる書類の提出および提示を行うことができるということです。この「申請の取次ぎ」が行える行政書士は「所属する行政書士会を経由してその所在地を管轄する地方局長に届け出たもの」とされ、届出済証明書を所持しているものに限られます。行政書士には申請の取次権限しかないため、書類の訂正などはできません。権限は書類の提出および提示にとどめられています。そのため、申請書に誤植等がある場合は職印訂正による対応か、当日の申請はとりやめ後日修正した申請書をもって再度申請するなどの措置を必要とします。

## ■外国人の雇用に関する労務・税務の項目の重要性

このように、我が国の産業において外国人雇用はどんどん増加しています。そのため、会社は雇用している外国人が安心して業務に従事し、日本での生活を送れるようにすべく、労務や税務に関する

事項についても誠実に対応する必要があります。

原則として日本で働く外国人は、労働関係諸法令や各種税法について日本人と同様の取扱いを受けることとなりますが、一方で日本人と異なる労務や税務に関する取扱いも存在します。

日本においては、例えば、入管法は行政書士、労働法については社会保険労務士、税法については税理士と様々な国家資格者がおり、専門領域が分かれています。しかしながら、外国人雇用に関しては在留資格のみならず、労務や税務の領域をまたいで関連性を理解した上で業務を進めていくことが重要です。これを踏まえて、第4章で外国人雇用に関する労務、第5章で外国人雇用に関する税務についてそれぞれ解説しています。なお、税務については、今回は概要を説明するにとどめています。

本書は、実務上よくある質問に対する回答というかたちで、Q&A形式を採用しています。本書が皆様の日々の実務に役立つことを祈っています。

最後に、本書の刊行にあたり、ご尽力いただいた株式会社日本法令に、この場を借りて心から感謝の意を表したく、厚く御礼申し上げます。

令和4年11月

RSM 汐留パートナーズ株式会社  
代表取締役 前川 研吾

# もくじ

## 第1章

### 外国人雇用の法務 ～受入れ検討時～

#### I 総論

- |            |                                 |    |
|------------|---------------------------------|----|
| <b>Q 1</b> | 1 外国人を雇用する手続き                   | 2  |
| <b>Q 2</b> | 2 外国人の雇用・在留資格の管理をする上での<br>注意点   | 5  |
| <b>Q 3</b> | 3 雇用時に出入国在留管理局に行う手続き以外の<br>必要事項 | 6  |
| <b>Q 4</b> | 4 各在留資格の活動内容に関する確認              | 8  |
| <b>Q 5</b> | 5 人材紹介会社や人材派遣会社利用時の留意点          | 13 |
| <b>Q 6</b> | 6 外国人が転職により入社する場合の留意点           | 14 |
| <b>Q 7</b> | 7 行政書士等法律の専門家に依頼するメリット          | 16 |

#### II 在留資格と就労可否

- |             |                                   |    |
|-------------|-----------------------------------|----|
| <b>Q 8</b>  | 1 活動内容に沿った在留資格を有する外国人を雇用<br>する必要性 | 17 |
| <b>Q 9</b>  | 2 法人営業に従事する外国人を採用する場合の<br>在留資格    | 18 |
| <b>Q 10</b> | 3 内定待機のための「特定活動」                  | 20 |
| <b>Q 11</b> | 4 在留資格の審査期間の短縮                    | 21 |
| <b>Q 12</b> | 5 「高度専門職1号口」の外国人の中途採用における<br>注意点  | 22 |

<b>Q 13</b>	6	フィリピン国籍の人材の雇用に関する事前の 手続き .....	23
<b>Q 14</b>	7	身分系在留資格を有する外国人を雇用する場合の 留意点 .....	24
<b>Q 15</b>	8	日系人を雇用する場合の在留資格や就労可否に おける留意点 .....	24
<b>Q 16</b>	9	在留資格「特定活動」を有する外国人を雇用する 可否 .....	26
<b>Q 17</b>	10	受入機関である企業に求められるもの .....	26
<b>Q 18</b>	11	外国人労働者の報酬設定 .....	28
<b>Q 19</b>	12	雇用契約ではなく業務委託契約の締結をもって日本 に迎える可否 .....	29
<b>Q 20</b>	13	在留資格を得るための外国人個人の属性 .....	30

### Ⅲ 採用後の手続きの進め方

<b>Q 21</b>	1	海外在住の外国人を採用した場合の手続き .....	32
<b>Q 22</b>	2	国内在住の外国人を採用した場合の手続き .....	33
<b>Q 23</b>	3	外国人の新卒採用に関する手続き .....	37
<b>Q 24</b>	4	カテゴリー制を活用した在留資格認定証明書交付 申請における審査の迅速化 .....	38
<b>Q 25</b>	5	雇用開始までに要する期間 .....	40
<b>Q 26</b>	6	海外の子会社・支店勤務の外国人労働者を日本の 親会社・本店へ呼び寄せる手続き .....	41
<b>Q 27</b>	7	外国人留学生を雇用するための在留資格申請が 不許可となった場合の対応方法 .....	42
<b>Q 28</b>	8	外国人労働者が家族を呼び寄せる場合の方法 .....	43
<b>Q 29</b>	9	在留資格のオンライン申請 .....	43

## IV 採用後の外国人の雇用管理

- Q 30** 1 外国人労働者に子どもが生まれた場合の手続き …… 46
- Q 31** 2 外国人労働者について入管法上必要となる管理 …… 46
- Q 32** 3 在留期間満了日までに審査結果が出ない場合の  
不法就労の当否 …………… 48
- Q 33** 4 再入国許可に関する手続き …………… 49
- Q 34** 5 在留資格の変更や在留期間更新申請の手続きを  
代理する可否 …………… 50
- Q 35** 6 会社の所在地変更による影響 …………… 51
- Q 36** 7 職務内容を変更する場合の留意点 …………… 52

## V 外国人の退職および帰任

- Q 37** 1 外国人労働者が他社に転職する場合の手続き …… 53
- Q 38** 2 在留資格認定証明書の取得後、査証 (VISA) 申請中  
に採用を取り消す場合の対応 …………… 54
- Q 39** 3 任期を終えて帰国する場合の流れ …………… 55
- Q 40** 4 「家族滞在」の配偶者と子どもが、子どもの卒業まで  
在留し続ける可否 …………… 57
- Q 41** 5 退職後に転職活動をする場合の留意点 …………… 58
- Q 42** 6 解雇された外国人が期限まで転職活動をしながら  
在留する場合の特例措置 …………… 59

## VI アルバイト／パートタイム

- Q 43** 1 「家族滞在」の外国人を雇用する場合の注意点 …… 61
- Q 44** 2 アルバイトの外国人留学生を卒業後も「留学」で  
継続雇用する可否 …………… 62



<b>Q 45</b>	3 外国人留学生在個人事業主として活動する可否 ……	63
<b>Q 46</b>	4 日本のワーキング・ホリデー ……	65
<b>Q 47</b>	5 教育機関の長期休業期間における「留学」の特則 ……	66

## VII インターンシップ

<b>Q 48</b>	1 インターンシップに関する在留資格 ……	67
<b>Q 49</b>	2 外国人留学生在フルタイムのインターンシップを行う可否 ……	68

## VIII 不法就労

<b>Q 50</b>	1 在留期間の満了日を経過した外国人を就労させた場合の罰則 ……	69
<b>Q 51</b>	2 複数のアルバイトを行う外国人留学生在への留意点 ……	70
<b>Q 52</b>	3 在留資格の範囲を逸脱する不法就労活動 ……	70

## 第2章

### 外国人雇用の法務 ～ホワイトカラー系の在留資格～

## I 総論

<b>Q 53</b>	1 一定水準以上の業務に従事するための在留資格 ……	72
<b>Q 54</b>	2 実務研修を在留資格の活動範囲に含む可否 ……	73
<b>Q 55</b>	3 「技術・人文知識・国際業務」の活動で手作業を行う可否 ……	75
<b>Q 56</b>	4 商品のアフターサービスのために日本に滞在する場合の在留資格 ……	77
<b>Q 57</b>	5 就労中の在留資格で副業を行う可否 ……	78

## II 技術・人文知識・国際業務

- Q 58** 1 在留資格「技術・人文知識・国際業務」の概要…………… 79
- Q 59** 2 外国人の学歴・職歴と日本で行う業務との関連性… 80
- Q 60** 3 外国人に支払われる報酬に手当も含める可否…………… 81
- Q 61** 4 「技術・人文知識・国際業務」と「企業内転勤」の  
両方を選択できる場合の留意点…………… 82
- Q 62** 5 「技術・人文知識・国際業務」と「高度専門職1号口」  
の両方を選択できる場合の留意点…………… 83
- Q 63** 6 取締役「技術・人文知識・国際業務」を適用する  
可否…………… 84

## III 企業内転勤

- Q 64** 1 在留資格「企業内転勤」の概要…………… 85
- Q 65** 2 海外法人と日本法人との間の一定の関係の内容…………… 86
- Q 66** 3 海外法人から報酬が支払われ続ける是非…………… 86
- Q 67** 4 日本法人との雇用契約の必要性…………… 87
- Q 68** 5 事業所の写真が求められる理由…………… 87
- Q 69** 6 本国で採用して間もない外国人の「企業内転勤」…… 88
- Q 70** 7 海外で行っていた職務内容と日本で行う職務内容の  
関連性…………… 89
- Q 71** 8 駐在員事務所開設と「企業内転勤」…………… 89

## IV 経営・管理

- Q 72** 1 在留資格「経営・管理」の概要…………… 90
- Q 73** 2 「経営・管理」取得と資本金拠出の関係性…………… 91
- Q 74** 3 「経営・管理」取得と事業所要件…………… 92

<b>Q 75</b>	4 「経営・管理」取得に関する事業の安定性や継続性…	93
<b>Q 76</b>	5 二期連続赤字になってしまった場合の「経営・管理」 の在留期間の更新……………	94
<b>Q 77</b>	6 個人事業主による「経営・管理」の取得の可否……	95
<b>Q 78</b>	7 海外居住者が会議のため「短期滞在」で来日する 可否……………	95
<b>Q 79</b>	8 「技術・人文知識・国際業務」保有者が取締役就任時 に「経営・管理」へ資格変更する必要性……………	96

## V 高度専門職1号

<b>Q 80</b>	1 在留資格「高度専門職」の概要……………	97
<b>Q 81</b>	2 高度専門職ポイント表の計算におけるストックオプ ションの取扱い……………	99
<b>Q 82</b>	3 ポイント計算の職歴と「技術・人文知識・国際業務」 の職歴の考え方……………	99
<b>Q 83</b>	4 日本の大学院の経営学専攻をポイント計算の学歴 「MBA」へ加算する可否……………	100
<b>Q 84</b>	5 ポイントが加算される「学術論文3本以上」の 確認方法……………	101
<b>Q 85</b>	6 「高度専門職」における手続きの処理期間……………	101
<b>Q 86</b>	7 海外の会社からの報酬をポイント加算の年収に 含める可否……………	102
<b>Q 87</b>	8 「高度専門職」取得と永住要件緩和の関連性……………	103
<b>Q 88</b>	9 「高度専門職」を取得するメリット……………	104

## VI 技 能

<b>Q 89</b>	1 在留資格「技能」の概要……………	105
-------------	--------------------	-----

<b>Q 90</b>	2 「技能」に該当する職業	106
<b>Q 91</b>	3 実務経験10年を証明する在職証明書における電話番号の記載の必要性	106
<b>Q 92</b>	4 オーナーシェフが必要とする在留資格	107

## Ⅶ 届出等在留管理

<b>Q 93</b>	1 在留カードの受取りのタイミング	108
<b>Q 94</b>	2 留意すべき届出事項	109
<b>Q 95</b>	3 在留カードを紛失した場合の手続き	110

## 第3章

### 外国人雇用の法務 ～ブルーカラー系の在留資格～

## Ⅰ 総 論

<b>Q 96</b>	1 現場労働に従事するための在留資格	112
<b>Q 97</b>	2 在留資格「技能実習」の概要	113
<b>Q 98</b>	3 在留資格「特定技能」の概要	114
<b>Q 99</b>	4 「技能実習」と「特定技能」の違い	116

## Ⅱ 特定技能

<b>Q100</b>	1 「特定技能」が複雑で難しいとされる理由	118
<b>Q101</b>	2 「特定技能」の制度があげる法令を遵守できなかった場合のリスク	119
<b>Q102</b>	3 行政書士が「特定技能」の取次ぎをするにあたって必要となる知識	119
<b>Q103</b>	4 受入企業の留意点	120

<b>Q104</b>	5 「特定技能」で受入れが可能な外国人 ……………	121
<b>Q105</b>	6 「特定技能」の受入人数が計画通りに増えていない理由 ……………	123
<b>Q106</b>	7 特定技能外国人が扶養する妻や子どもの「家族滞在」による在留の可否 ……………	124
<b>Q107</b>	8 派遣会社が外国人を直接雇用し、派遣元として派遣する可否 ……………	125
<b>Q108</b>	9 「特定技能1号」の外国人が従事する業務 ……………	126
<b>Q109</b>	10 「特定技能2号」になるための手続き ……………	127
<b>Q110</b>	11 特定技能外国人の転職の可否 ……………	127
<b>Q111</b>	12 協議会の加入についての注意点 ……………	128
<b>Q112</b>	13 特定技能外国人の受入れ前に必要な手続き ……………	129
<b>Q113</b>	14 特定技能外国人の受入れが可能な分野 ……………	130
<b>Q114</b>	15 産業分野ごとの特色 ……………	130
<b>Q115</b>	16 技能実習と同じ産業分野での受入れの可否 ……………	131
<b>Q116</b>	17 受入れにあたって確認しなければならない法律 ……	136
<b>Q117</b>	18 特定技能外国人の受入れにあたり会社に必要とされる要件 ……………	136
<b>Q118</b>	19 支援計画に盛り込む必要のある項目 ……………	138
<b>Q119</b>	20 義務的支援と任意的支援 ……………	138
<b>Q120</b>	21 登録支援機関に支援義務の一部のみ委託する可否 …	139
<b>Q121</b>	22 特定技能外国人の受入れ後に受入機関が行わなければならない届出 ……………	140
<b>Q122</b>	23 特定技能外国人に業務区分に定められた以外の仕事を依頼する可否 ……………	141
<b>Q123</b>	24 特定技能外国人に残業をさせる可否 ……………	142
<b>Q124</b>	25 特定技能外国人の昇給・減給 ……………	142

<b>Q125</b>	26 特定技能外国人が業務時間外にアルバイトを する可否	143
<b>Q126</b>	27 特定技能外国人の職務変更の可否	143
<b>Q127</b>	28 非自発的離職者	144
<b>Q128</b>	29 特定技能外国人を雇用できなくなった場合の対応	145
<b>Q129</b>	30 特定技能外国人の早期離職時における定期届出 の必要性	146
<b>Q130</b>	31 届出書の記載を誤って提出した場合の対応	146
<b>Q131</b>	32 届出義務を履行しなかった場合の処罰	147

### Ⅲ 技能実習

<b>Q132</b>	1 技能実習生の受入方法	148
<b>Q133</b>	2 技能実習生を受け入れられる職種	149
<b>Q134</b>	3 技能実習生の日本語レベル	149
<b>Q135</b>	4 技能実習生の継続雇用の可否	150
<b>Q136</b>	5 海外からの技能実習生が申込みから配属までに要 する期間	151
<b>Q137</b>	6 「事業協同組合」や「商工会」等が監理団体となっ ている理由	152
<b>Q138</b>	7 監理団体が行う業務	152
<b>Q139</b>	8 技能実習生が失踪した場合の対応	153
<b>Q140</b>	9 技能実習生を迎える会社が準備すべきこと	154
<b>Q141</b>	10 技能実習生の受入れ時に必要なこと	155
<b>Q142</b>	11 技能実習生の受入れ後に必要なこと	157
<b>Q143</b>	12 監理団体の許可申請	159
<b>Q144</b>	13 監理団体の許可までに要する期間	159

<b>Q145</b>	14 介護職種の監理団体と他の職種の監理団体の法人 形態の違い .....	160
<b>Q146</b>	15 行政書士が監理団体の外部役員や外部監査人になる 可否 .....	161
<b>Q147</b>	16 監理責任者と技能実習計画作成指導者の兼任の 可否 .....	162
<b>Q148</b>	17 監理団体の常勤の職員 .....	162
<b>Q149</b>	18 監理事業を行うにあたっての職業紹介の許可の 必要性 .....	163
<b>Q150</b>	19 監理団体の財産的基礎に関する基準 .....	163
<b>Q151</b>	20 監理団体の財務内容の健全性 .....	164
<b>Q152</b>	21 技能実習計画の認定申請 .....	164
<b>Q153</b>	22 本店住所地以外で技能実習生を受け入れる場合の 申請先 .....	165
<b>Q154</b>	23 「技能実習生に関する業務の執行に直接的に関与 しない役員」の判断 .....	166
<b>Q155</b>	24 雇用保険の被保険者を常勤の職員としてカウント する可否 .....	166
<b>Q156</b>	25 監理団体の外部役員等に就任した行政書士等による 法的保護に関する講習実施の可否 .....	167
<b>Q157</b>	26 業務委託により外部監査人となった行政書士等が 法的保護に関する講習の外部講師になる可否 .....	168
<b>Q158</b>	27 複数の職種・作業で同時に技能実習を行わせる 可否 .....	168
<b>Q159</b>	28 移行対象職種・作業の審査基準にない業務を行わ せる可否 .....	169

<b>Q160</b>	29 天候不順により一定期間技能実習の実施が困難になった場合の対応 .....	171
-------------	---	-----

## 第4章

### 外国人雇用の労務 ～外国人雇用に関する諸手続き～

#### I 総論

<b>Q161</b>	1 外国人を雇用するときの一般的な流れ .....	174
<b>Q162</b>	2 労働基準法などの法律の適用 .....	175
<b>Q163</b>	3 外国人を雇用するときの留意点 .....	176

#### II 外国人の募集・採用

<b>Q164</b>	1 募集・採用するときの留意点 .....	178
<b>Q165</b>	2 募集方法 .....	179
<b>Q166</b>	3 募集職種に関する留意点 .....	182
<b>Q167</b>	4 報酬を決めるときの注意点 .....	183
<b>Q168</b>	5 ジョブディスクリプション .....	184
<b>Q169</b>	6 国籍を限定した募集の可否 .....	185
<b>Q170</b>	7 年齢・性別などを限定した募集の可否 .....	186
<b>Q171</b>	8 特定の宗教への信仰を理由とした採用拒否の可否 .....	187
<b>Q172</b>	9 採用選考にあたり在留資格を確認するタイミング .....	188
<b>Q173</b>	10 募集職種で就労できる在留資格を有する外国人を採用する場合の留意点 .....	188
<b>Q174</b>	11 現時点の在留資格で許可されている職種とは別の職種で雇用する場合の留意点 .....	190



<b>Q175</b>	12 在留資格を有していない海外在住の外国人を採用する場合の留意点	190
<b>Q176</b>	13 履歴書を書いてもらう場合の留意点	192
<b>Q177</b>	14 面接にあたっての留意点	192

### Ⅲ 雇用契約

<b>Q178</b>	1 採用を決定した後の流れ	194
<b>Q179</b>	2 オファーレター	195
<b>Q180</b>	3 労働条件通知書および雇用契約書の締結	195
<b>Q181</b>	4 雇用契約における印鑑等の必要性	200
<b>Q182</b>	5 雇用契約にあたって留意すべき雇用慣行の違い	200
<b>Q183</b>	6 外国人労働者のパスポート・在留カードを会社が預かる可否	202
<b>Q184</b>	7 子女教育費・ホームリーブ	203
<b>Q185</b>	8 手取保障のためのグロスアップ計算	204
<b>Q186</b>	9 外国人を日本人より低賃金で雇用する可否	207
<b>Q187</b>	10 時給での雇用契約を締結する可否	207
<b>Q188</b>	11 雇用契約にあたっての身元保証人の必要性和留意点	208
<b>Q189</b>	12 入社時に外国人から提出してもらうべき書類	209

### Ⅳ 採用後の手続き

<b>Q190</b>	1 外国人を雇用した場合に必要な手続き	211
<b>Q191</b>	2 労働保険の適用対象となる外国人労働者	213
<b>Q192</b>	3 社会保険の適用対象となる外国人労働者	213
<b>Q193</b>	4 社会保険の資格取得手続きに関する留意点	214

<b>Q194</b>	5	日本語学校に通う外国人留学生の労働保険・社会保険の適用	215
<b>Q195</b>	6	外国人が日本法人の役員となった場合の労働保険・社会保険の適用	215
<b>Q196</b>	7	海外法人から日本法人に派遣された外国人労働者に対する労働保険・社会保険の適用	216
<b>Q197</b>	8	海外法人が直接賃金を支払い、日本法人からは支払わない場合の社会保険の加入の可否	217
<b>Q198</b>	9	海外在住のまま、在宅勤務を前提として雇用する場合の労働保険・社会保険の加入の可否	217
<b>Q199</b>	10	外国人労働者の家族を健康保険の被扶養者とする可否	218
<b>Q200</b>	11	外国人労働者の海外在住の家族を健康保険の被扶養者とする可否	219
<b>Q201</b>	12	厚生年金保険への加入を拒否した場合の対応	220
<b>Q202</b>	13	社会保障協定の締結国から外国人労働者を受け入れる場合の留意点	221
<b>Q203</b>	14	社会保障協定により日本の社会保障制度への加入を免除される場合の手続き	224
<b>Q204</b>	15	雇入れにあたっての健康診断の必要性	226
<b>Q205</b>	16	外国人雇用状況届出書	227
<b>Q206</b>	17	国民年金への加入が必要になる要件	230
<b>Q207</b>	18	国民健康保険への加入が必要になる要件	231

## V 採用後の人事労務管理

<b>Q208</b>	1	日本人とは異なる労働条件で働かせる可否	232
<b>Q209</b>	2	残業を命じる可否	233

<b>Q210</b>	3	変形労働時間制や裁量労働制等の適用の可否	233
<b>Q211</b>	4	配置転換の可否	234
<b>Q212</b>	5	素行不良や業務命令違反への対応	235
<b>Q213</b>	6	教育を日本語で行う可否	236
<b>Q214</b>	7	安全衛生管理における留意点	236
<b>Q215</b>	8	有給休暇を付与する必要性	239
<b>Q216</b>	9	育児休業や介護休業を付与する必要性	239
<b>Q217</b>	10	文化的・宗教的な配慮	240
<b>Q218</b>	11	定期健康診断やストレスチェック実施の必要性	241
<b>Q219</b>	12	副業・兼業の申出への対応	242
<b>Q220</b>	13	外国人労働者の有期雇用から無期雇用への転換	243
<b>Q221</b>	14	雇用労務責任者	243
<b>Q222</b>	15	労働組合に加入した外国人による団体交渉への 対応	244
<b>Q223</b>	16	団体交渉における使用言語	244
<b>Q224</b>	17	社宅を貸与した場合の社会保険料の取扱い	246
<b>Q225</b>	18	外国人労働者が失踪した場合の対応	247

## VI 退職・解雇

<b>Q226</b>	1	退職する外国人労働者本人との手続き	248
<b>Q227</b>	2	在留資格期間満了に伴う解雇の可否	249
<b>Q228</b>	3	日本語能力の低さに起因するコミュニケーションの 問題から解雇をする可否	249
<b>Q229</b>	4	業績の悪化による外国人労働者の整理解雇の可否	250
<b>Q230</b>	5	懲戒解雇する場合の留意点	251

## Ⅶ 退職後の手続き

- Q231** | 1 外国人労働者の退職後、行政機関に対して行う  
手続き ..... 252
- Q232** | 2 退職した外国人労働者に退職金を支払う必要性 ..... 253
- Q233** | 3 社会保険に加入していた外国人労働者が退職して  
帰国する場合の保険料の払戻し ..... 254
- Q234** | 4 脱退一時金の請求方法 ..... 257
- Q235** | 5 会社都合で退職させた場合の即時帰国の必要性 ..... 258

## 第5章

### 外国人雇用の税務

#### I 総論

- Q236** | 1 日本に滞在する外国人の課税上の取扱い ..... 260

#### Ⅱ 居住者（永住者）・居住者（非永住者）・非居住者

- Q237** | 1 居住形態と納税義務 ..... 261
- Q238** | 2 居住形態の判定 ..... 262

#### Ⅲ 所得税

- Q239** | 1 課税される所得の範囲 ..... 263
- Q240** | 2 国内源泉所得 ..... 264
- Q241** | 3 国外源泉所得 ..... 265
- Q242** | 4 確定申告 ..... 266
- Q243** | 5 出国時や出国後の手続き ..... 266

## IV 租税条約・租税協定

- Q244** 1 日本に滞在する外国人に適用される租税条約…………… 268
- Q245** 2 短期滞在者免税…………… 269
- Q246** 3 大学教授、留学生、事業修習者の免税…………… 271

## V 住民税

- Q247** 1 住民税の取扱い…………… 275
- Q248** 2 出国時や出国後の住民税の取扱い…………… 276
- Q249** 3 住民税の課税（非課税）証明書と納税証明書…………… 276

## VI 消費税

- Q250** 1 日本に滞在する外国人の消費税…………… 278
- Q251** 2 消費税の課税範囲…………… 278
- Q252** 3 消費税の申告…………… 279

## VII 納税管理人

- Q253** 1 納税管理人の選任…………… 280
- Q254** 2 出国時や出国後に納税管理人を通して行う手続き… 281
- Q255** 3 納税管理人制度の改正…………… 281

## VIII その他の制度

- Q256** 1 在留資格の申請時や更新時に必要な税務書類…………… 284
- Q257** 2 租税関係法令の遵守…………… 285
- Q258** 3 国外転出時課税制度…………… 288
- Q259** 4 出国後に受け取る退職所得の課税…………… 289

## 凡 例

本書では、法令等の表記につき、本文等で以下のように省略しています。

正式名称	略称
出入国管理及び難民認定法	入管法
労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律	労働施策総合推進法
入国・在留審査要領	審査要領
出入国管理及び難民認定法7条1項2号の基準を定める省令	上陸基準省令
住民基本台帳法	住基法
外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律	技能実習法
特定技能外国人受入れに関する運用要領	特定技能運用要領
労働基準法	労基法
労働安全衛生法	安衛法
労働安全衛生規則	安衛則
労働者災害補償保険法	労災保険法
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	労働者派遣法
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律	育児介護休業法
最低賃金法	最賃法
外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針	外国人雇用管理指針
特定技能雇用契約及び一号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令	特定技能基準省令

※ 令和4年10月時点の法令に基づいています。

### ◆表記例

出入国管理及び難民認定法第70条第1項第4号➡入管法70①四

論 議 1

外国人雇用の法務

## 第1章

---

# 外国人雇用の法務 ～受入れ検討時～

# I 総論

## 1. 外国人を雇用する手続き

Q 1

外国人に働いてもらうには、どのような手続きが必要ですか。

**A** 雇用する外国人が海外にいるのか、それとも国内に在留しているのかで手続きが異なります。

### (1) 海外にいる場合

海外にいる場合、入国までに必要な手続きは以下の通りです。

#### ① 在留資格認定証明書交付申請

会社の職員や取次権限のある行政書士などが、日本の出入国在留管理局（法務省管轄）に在留資格認定証明書（俗に「CoE」といいます）の交付申請を行い、在留資格認定証明書の交付を受けます（資料1-1）。

この申請は誰でもできるわけではなく、法律で定められた代理人や取次権限のある行政書士など、特定の人のみ行うことができます。なお、外国人本人が短期滞在で日本へ来て直接申請を行うことも可能ですが、結果を知らせる通知は日本国内にしか配送されません。



◆資料1-1 在留資格認定証明書サンプル

別記第六号の四様式(第六条の二関係)

在留資格認定証明書

CERTIFICATE OF ELIGIBILITY

日本国政府法務省  
Ministry of Justice, Japanese Government

番号

氏名 Name	性別 Sex	写真 photo
Family Name Given Name		
国籍・地域 Nationality/Region	生年月日 Date of Birth	
	年 月 日	
日本での職業及び勤務(通学)先等 Profession or Occupation/Organization to be employed or to study in Japan		
<p>上記の者は、次の在留資格に関して出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号に掲げる上陸のための条件に適合していることを証明します。</p> <p>Under the following status, it is hereby certified that the above-mentioned person meets requirement for the landing provided in Article 7, Paragraph 1, Item 2 of the Immigration-Control and Refugee-Recognition Act.</p>		
在留資格 Status		
	年 月 日 Date	
Director General of the	出入国在留管理局長 Regional Immigration Services Bureau	

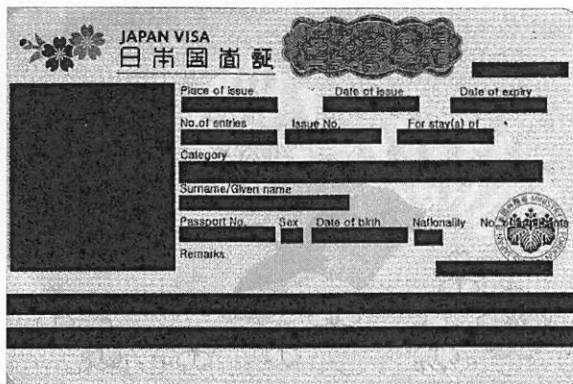
(注意) Notice

- 本証明書は、上陸の許可そのものではなく、本証明書を所持していても、在外公館において査証を取得していなければ上陸を許可されません。  
This certificate is not an entry permit. Even if you have this certificate, you are not admitted into Japan unless you get an entry visa at a Japanese Embassy or Consulate abroad.
- 本証明書は、上記の年月日から3月以内に査証と共に入国審査官に提出して上陸の申請を行わないときは、効力を失います。  
This certificate should be submitted to an Immigration Inspector with an entry visa for the landing permission at the port of entry, and shall cease to be valid if the application for landing permission is not filed within 3 months from the date of issue.
- 本証明書は、上陸の許可を保証するものではなく、他の上陸のための条件に適合しない場合又は事情の変更があった場合は上陸を許可されないことがあります。  
This certificate does not guarantee the entry of the person concerned. In case that an applicant does not fulfill other requirements for landing or the relevant circumstances are found to be changed, the landing permission would be denied.

## ② 査証 (VISA) 申請・在留カードの受取り

海外にいる外国人へ在留資格認定証明書を送り、在外日本大使館／領事館にて査証 (VISA) 申請を行います。査証 (VISA) が発給されたら日本へ上陸し、在留カードを受け取ります。

### ◆資料1-2 日本国査証 (VISA) サンプル



## (2) 国内在住の場合

国内に在留していて、すでに何らかの在留資格を保有している外国人は、必要に応じて在留資格変更許可申請もしくは「所属機関等に関する届出」を行います(※**Q22**)。なお、「永住者」等活動に制限がない外国人は、これらの手続きは必要ありません。

在留資格を変更する必要はないが、在留期限が迫っている場合は、「所属機関等に関する届出」とともに、入社予定の会社を所属機関とした在留期間更新許可を申請することとなります。

転職の際、新たな就職先でも就労可能かを出入国在留管理局が審査してくれる就労資格証明書の交付申請は任意となります。

---

## 2. 外国人の雇用・在留資格の管理をする上での注意点

---

### Q 2

外国人を雇用したり、在留資格の管理をしたりする上では、どのような点に注意が必要でしょうか。

**A** 気をつけなければならない点は数多くあります。

### (1) 文化や雇用慣行のギャップ

厚生労働省「外国人雇用対策の在り方に関する検討会（第3回）」で示された資料「外国人労働者の職場・地域における定着」によれば、「外国人労働者の雇用管理に関して有識者研究会で得られた示唆」の1つに、「外国人社員との間で起こる労働条件等のトラブルの要因として、母国と日本の間の文化や雇用慣行のギャップがあげられること」とあります。各企業が労働関係法令等と租税関係法令等を遵守し、外国人労働者へ丁寧に説明することが必要と考えられます。

### (2) 在留資格の取得と維持

内定を出しても在留資格を得られなければ日本で活動することができませんし、雇用後に在留資格の範囲を逸脱した就労があれば外国人は資格外活動となり、企業は不法就労助長罪に問われかねません。入管法や関連法令の正確な理解が難しい場合は、外部の専門家の意見を求めることができる体制を整えることをお勧めします。

### 3. 雇用時に出入国在留管理局に行く手続き以外の必要事項

Q 3

外国人を雇用した場合、出入国在留管理局に対する手続きの他に何をする必要がありますか。

**A** まず、採用を決定した外国人が自社で就労する際に適正な在留資格を有しているかを確認します。在留カードの確認は本人であることを確かめるため、面前でを行うことが望ましいです。

在留カードおよび特別永住者証明書が真正なものであることの確認には、出入国在留管理庁のホームページからダウンロードできる「在留カード等読取アプリケーション」を利用します。ICチップ内に記録された情報をもとに、在留カード等の券面上に印字されている内容をそのまま画面に表示できます（資料1-3～1-5）。

もし適正な就労資格を有していない人や不法残留者等を雇用、活動させ、報酬を与えてしまった場合、会社は不法就労助長罪（入管法73の2）となる可能性があり、該当した場合は「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」とされています。これらの処罰は、該当すると知らなかったからといって、免れることはできないとされている点に注意が必要です。

なお、外国人を雇用した際には、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（以下、「労働施策総合推進法」といいます）により、事業主に「外国人雇用状況届出書」の提出義務があります（☞**Q205**）。

## ◆資料1-3 在留カード等読取アプリケーション 情報入力画面

### 在留カード等の登録情報を照会します

Check the registration information of residence card

- ・ Step 1 在留カード等番号を入力してください  
Please enter your residence card number

半角英大文字数字12桁を入力してください  
Enter 12 single-byte uppercase letters and numbers

- ・ Step 2 在留カードまたは特別永住者証明書を  
ICカードリーダー/ライタにセットしてください  
Set residence card or special permanent resident  
certificate in the IC card reader/writer

カード読み取り開始  
Start Reading Card

在留カード等読取アプリケーション  
Version 0.1.0

## ◆資料1-4 在留カード等読取アプリケーション 正常な在留カードの読取結果画面

正常な在留カードを読み取りました  
Read a fully functioning residence card

改ざん検証結果  
Falsification verification

発行元検証結果  
Issuer verification



資格外活動許可

Permission to engage in activity other than that permitted under the status of residence previously granted

## ◆資料1-5 在留カード等読取アプリケーション 異常な在留カードの読取結果画面

異常なカードを読み取りました  
Read an abnormal card

改ざん検証結果  
Falsification verification

発行元検証結果  
Issuer verification

在留カード等の故障や偽造の可能性があります  
次の相談窓口からご相談ください  
相談窓口：  
<http://www.moj.go.jp/isa/consultation/report/index.html>

The residence card may be damaged or forged  
Please contact us from the following consultation counter:  
Consultation counter:  
<http://www.moj.go.jp/isa/consultation/report/index.html>



### 資格外活動許可

Permission to engage in activity other than that permitted under the status of residence previously granted

- ・許可（原則週28時間以内、風俗営業等への従事を除く）。

出典：出入国在留管理庁「在留カード等読取アプリケーション利用マニュアル」

## 4. 各在留資格の活動内容に関する確認

Q 4

高校で英語を教えている外国人が、英会話講師として一般企業に就職することとなりました。注意すべきことはありますか。

**A** 同じ業務内容ではありますが、この場合は在留資格の変更が必要になります。

各在留資格で行うことができる活動は、入管法別表で確認します。入管法別表第一の二の「教育」には「本邦の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、専修学校

又は各種学校若しくは設備及び編制に関してこれに準ずる教育機関において語学教育その他の教育をする活動」とあります（図表1-2）。このことから高校で英語を教える活動は「教育」の在留資格が適切と判断されます。

一方、一般企業において英会話講師として活動する場合は、「教育」には該当せず、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格に変更する必要があります。

また、大学で英語を教える活動は、入管法別表第一の一に「本邦の大学若しくはこれに準ずる機関又は高等専門学校において研究、研究の指導又は教育をする活動」とある、「教授」の在留資格が適切となります（図表1-1）。

●図表1-1 在留資格一覧表（入管法別表第一の一関係）

在留資格	本邦において行うことができる活動	該当例	在留期間
外 交	日本国政府が接受する外国政府の外交使節団若しくは領事機関の構成員、条約若しくは国際慣行により外交使節と同様の特権及び免除を受ける者又はこれらの者と同一の世帯に属する家族の構成員としての活動	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	日本国政府の承認した外国政府若しくは国際機関の公務に従事する者又はその者と同一の世帯に属する家族の構成員としての活動（この表の外交の項に掲げる活動を除く。）	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等及びその家族	5年、3年、1年、3月、30日又は15日
教 授	本邦の大学若しくはこれに準ずる機関又は高等専門学校において研究、研究の指導又は教育をする活動	大学教授等	5年、3年、1年又は3月
芸 術	収入を伴う音楽、美術、文学その他の芸術上の活動（この表の興行の項に掲げる活動を除く。）	作曲家、画家、著述家等	5年、3年、1年又は3月
宗 教	外国の宗教団体により本邦に派遣された宗教家の行う布教その他の宗教上の活動	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	外国の報道機関との契約に基づいて行う取材その他の報道上の活動	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

●図表 1-2 在留資格一覧表（入管法別表第一の二関係）

在留資格	本邦において行うことができる活動	該当例	在留期間	
高度専門職	<p>1号 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って、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</p>	<p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>	ポイント制による高度人材	5年
	<p>2号 1号に掲げる活動を行った者であって、その在留が我が国の利益に資するものとして法務省令で定める基準に適合するものが行う次に掲げる活動</p>	<p>イ 本邦の公私の機関との契約に基づいて研究、研究の指導又は教育をする活動</p> <p>ロ 本邦の公私の機関との契約に基づいて自然科学又は人文科学の分野に属する知識又は技術を要する業務に従事する活動</p> <p>ハ 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又は当該事業の管理に従事する活動</p> <p>ニ 2号イからハまでのいずれかの活動と併せて行う一の表の教授、芸術、宗教、報道の項に掲げる活動又はこの表の法律・会計業務、医療、教育、技術・人文知識・国際業務、介護、興行、技能、特定技能2号の項に掲げる活動（2号イからハまでのいずれかに該当する活動を除く。）</p>		無期限



## 著者略歴

〈著 者〉

**前川 研吾（まえかわ けんご）**

RSM汐留パートナーズ株式会社代表取締役

RSM汐留パートナーズ税理士法人パートナー

公認会計士（日本／米国）・税理士・行政書士

EY新日本有限責任監査法人監査部門にて製造業、小売業、情報サービス産業等の上場会社を中心とした法定監査に従事。また、同法人公開業務部門にて、株式公開準備会社を中心としたクライアントに対する、IPO支援、M&A関連支援、デューデリジェンス等のFAS業務に数多く従事。平成20年に汐留パートナーズ株式会社（現RSM汐留パートナーズ株式会社）を設立し代表取締役に就任。平成24年に汐留パートナーズ税理士法人（現RSM汐留パートナーズ税理士法人）を設立しパートナーに就任。

著書に、『外国人・外資系企業の日本進出支援実務Q&A』（日本法令）、『複式簿記の理論とJA簿記』（白桃書房）等がある。

**景井 俊丞（かげい しゅんすけ）**

RSM汐留パートナーズ行政書士法人パートナー

行政書士

平成19年、行政書士・司法書士・土地家屋調査士の合同事務所に入所。建設業、宅建業等の許認可に携わりながら、申請取次行政書士として外国人の在留資格にかかる申請を年間300件以上行う。平成31年にデロイトトーマツ行政書士法人に入社。外国人の在留資格に関する品質管理や取次ぎ、社内教育を行うとともに、許認可を担当。在留資格においてはオリンピック、ラグビーワールドカップ関連にも従事。令和2年に汐留パートナーズ行政書士法人（現RSM汐留パートナーズ行政書士法人）に加入し、令和3年にパートナーに就任。

## 高橋 圭佑 (たかはし けいすけ)

RSM 汐留パートナーズ社会保険労務士法人パートナー  
社会保険労務士・行政書士

平成23年、東京都内の人事コンサルティング会社に入社し、人事・労務領域を中心としたアドバイザー業務に従事。平成27年、ノータス経営労務事務所を設立、主に人事労務や企業法務に関するサービスを提供し、数多くのクライアントの成長をサポート。令和4年、ノータス経営労務事務所と汐留パートナーズ社会保険労務士法人（現RSM 汐留パートナーズ社会保険労務士法人）との経営統合に伴い、パートナーに就任。

## 関口 智史 (せきぐち さとし)

RSM 汐留パートナーズ社会保険労務士法人パートナー  
社会保険労務士

事業会社での業務やエンジニアを経て、平成27年、汐留社会保険労務士法人に入所。平成28年、汐留パートナーズ株式会社（現RSM 汐留パートナーズ株式会社）における人事労務事業部の立ち上げに参画。上場会社・IPO準備会社・外資系企業等に対し人事労務分野の高度なコンサルティング業務を行う。令和2年、汐留パートナーズ社会保険労務士法人（現RSM 汐留パートナーズ社会保険労務士法人）を設立しパートナーに就任。

## 土屋 明誠 (つちや あきなり)

RSM 汐留パートナーズ税理士法人パートナー  
公認会計士（日本／米国）・税理士

有限責任監査法人トーマツに入所し、上場企業の会計監査業務に従事。平成24年、PwC香港に入所し、日系企業事業開発部のマネージャーとして香港および中国の日系企業に対する海外進出支援業務に従事。平成27年、ロックハート会計事務所を設立し、日本の外資系企業に対する会計税務・人事労務サービスを開始。平成28年フィリピンのマニラにアウトソーシングの拠点を設立しPresidentに就任。平成31年、汐留パートナーズ税理士法人（現RSM 汐留パートナーズ税理士法人）と経営統合しパートナーに就任。

## 山村 一郎 (やまむら いちろう)

RSM 汐留パートナーズ株式会社ゼネラルマネージャー

米国税理士

事業会社を経て、KPMG BRM株式会社（現KPMG税理士法人）に入社。その後デロイトトーマツ税理士法人を経て令和元年、汐留パートナーズグループに入社。国際業務に関して豊富な経験と幅広い知見を有し、数多くの日系グローバル企業、外資系企業に対して会計税務に関するコンサルティングサービス・アウトソーシングサービスを提供。令和4年には品質管理室長に就任し、社内の品質管理の向上にも注力している。

〈監 修〉

### RSM 汐留パートナーズ

コンサルティング・BPOサービスを提供する「RSM 汐留パートナーズ株式会社」、会計税務アドバイザリーサービスを提供する「RSM 汐留パートナーズ税理士法人」、人事労務アドバイザリーサービスを提供する「RSM 汐留パートナーズ社会保険労務士法人」、在留資格・許認可業務を行う「RSM 汐留パートナーズ行政書士法人」、商業登記・不動産登記・相続登記手続き関係を行う「RSM 汐留パートナーズ司法書士法人」等からなるプロフェッショナルファーム。Big4に次ぐ国際的な会計ネットワークであるRSMの日本におけるメンバーファームを務める。