

ポーランドでの外国人の労働許可取得に係る
関連法制（ウクライナ含む東方諸国への
特別措置含む）

（2018年3月）

日本貿易振興機構（ジェトロ）

ワルシャワ事務所

ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課

報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）ワルシャワ事務所が現地法律事務所 Dentons 法律事務所に作成委託し、2018 年 2 月現在入手している情報に基づくものであり、その後の法律改正等によって変わる場合があります。また、掲載した情報・コメントは作成委託先および判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また本稿はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよび Dentons 法律事務所は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび Dentons 法律事務所が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）

ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課

E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・ワルシャワ事務所

E-mail：pow-info@jetro.go.jp



本報告書作成委託先：

Dentons 法律事務所

ジャパン・プラクティス

rondo ONZ 1, 00-124 Warszawa

Poland

Tel:(+48) 22 2425 298

japandesk.europe@dentons.com

目次

【はじめに】	1
【報告書要旨】	1
1. 関連法令	2
2. ポーランドにおける労働許可手続きの概説	2
3. 労働許可タイプ A～E について	5
3.1. 労働許可の種類について	5
3.2. 労働許可（タイプ A～E）取得手続きについて	7
3.3. 労働許可の申請料について	8
3.4. 労働許可の更新について	9
3.5. 労働許可（タイプ A～E）の申請手順	9
4. 季節労働（レストランでの業務含む）のための労働許可	10
4.1. 季節労働許可とは	10
4.2. 季節労働許可の取得手続きについて	10
4.3. 季節労働許可の申請料について	11
4.4. 季節労働許可の更新について	12
4.5. 季節労働許可取得の申請手順	12
5. 特別な労働許可手続き（申告手続き statement procedure ）	13
5.1. 申告手続きとは	13
5.2. 申告手続きの申請について	14
5.3. 申告手続きの申請料について	14
5.4. 申告手続きの更新について	14
5.5. 外国人に対する業務委託についての雇用主の申告手続きの手順	15
6. 労働許可規制を遵守しない場合のリスクと結果	16
付録 1 ポーランド事業分類（PKD）に基づく季節労働許可の対象となる活動一覧	17
付録 2 労働許可申請に必要な書類のチェックリスト	19

ポーランドでの外国人の労働許可取得に係る関連法制 (ウクライナ含む東方諸国への特別措置含む)

【はじめに】

本報告書は、外国人がポーランドで就労取得するために必要とされる労働許可の基本的な知識、ならびに、ウクライナを含む東方諸国 6 カ国（アルメニア、ベラルーシ、ジョージア、モルドバ、ロシア、ウクライナ）に対して設けられている特別な制度を解説する。現在ポーランド含む中・東欧地域では人手不足が課題となっているが、ポーランドについては、ウクライナ人が 100 万とも 200 万とも流入しているといわれており、労働力需給の緩和に一役担っている。

特別制度では、東方諸国出身者に 6 カ月間、簡易な手続きによる就労を認めている。同制度を活用すれば、例えば、対象国の従業員を 6 カ月間簡易な申告手続きに基づき雇用し、その後労働許可を申請、同許可に基づく雇用関係に切り替えることが可能となる。実際、そうしたかたちで労働力不足を補おうとする企業は増え始めており、在ポーランドの日系企業にとっても、同様の対策は有効となりうる。日系企業が対策を検討するに当たっても、本報告書を参考にいただければ幸いである。

【報告書要旨】

- 外国人がポーランドで就労するためには、就労の根拠が雇用契約か民法上の契約であるかにかかわらず、労働許可が必要となる。
- 労働許可は、外国人従業員がポーランド国内で就労するための資格であることから、雇用主は当該外国人の就労が開始される前に労働許可を取得する必要がある。また、外国人従業員は労働許可とは別に、ポーランド国内に滞在し、就労することが可能な有効な労働ビザまたは一時在留許可証を有している必要がある。
- 労働許可には、5 種類の労働許可に加え、上限を 9 カ月として発行される季節労働許可をあわせて計 6 種類がある。
- さらに、ウクライナを含む東方諸国 6 カ国（アルメニア、ベラルーシ、ジョージア、モルドバ、ロシア、ウクライナ）の従業員は、雇用主の申告に基づき、労働許可なくポーランドで働くことができる場合がある。ただし、その期間は連続した 12 カ月の中で 6 カ月を超えることはできない。対象の従業員を 6 カ月の経過後も継続して雇用したいと考えた場合、法定の期限内に労働許可を申請、同許可に基づく雇用関係に切り替えることが可能となっている。

- 労働許可の取得には手数料がかかる。
- 労働許可に関する規定を遵守しない場合、雇用主や当該外国人は罰金を科されたり、将来の労働許可申請を拒否される可能性がある。

1. 関連法令

本報告書は、以下の法令に基づき作成されている。なお、以下に列挙される法令は制定時の日付となっているが、一部法令については修正が反映されており、本報告書ではその修正版をベースとした情報を提供する。

- (1) 2004年4月20日付雇用促進と労働市場支援機関に関する法律
- (2) 季節労働許可の規定および外国人に対する、業務委託の申告に関する規定の適用を受ける諸外国についての2017年12月8日付家庭・労働・社会政策省規則
- (3) ポーランド事業分類（PKD）に記載される活動の種類について、どの季節労働許可が発行されるかについての2017年12月8日付家庭・労働・社会政策省規則
- (4) 外国人の労働許可の発行および外国人に対する業務委託の、申告登録に関する2017年12月7日付家庭・労働・社会政策省規則
- (5) 労働許可を得る必要なく、外国人に対して業務委託をすることが許される場合に関する2015年4月21日付家庭・労働・社会政策省規則
- (6) 外国人労働許可、季節労働許可および業務委託についての申告手続きの申請費用に関する2017年12月8日付家庭・労働・社会政策省規則
- (7) 2013年12月12日付外国人法
- (8) 2012年6月15日付ポーランド国内の不法滞在外国人に対して業務委託をした場合に関する法

2. ポーランドにおける労働許可手続きの概説

原則として外国人がポーランド国内で働くためには、有効な労働許可を有していなければならない。これは雇用契約に基づく従業員についてだけでなく、請負契約やサービス契約等の民法をベースとした契約により業務を遂行する者に対しても要求され、日本国民に適用される特例や例外規定は存在しない。なお、欧州経済領域（EEA）諸国の市民は労働許可を取得する必要はない。

労働許可を得ることにより、外国人は仕事に従事することができる。もっとも、当該外国人従業員がポーランド国内に居住するためには、労働許可とは別に、ビザまたは在留許可が必要となる。

雇用主は以下の義務を負う。

- 雇用予定の外国人に、ポーランド国内に居住し就労する資格があることを証明する書面を就労開始前に提示するよう求めること。
- 当該外国人のビザまたは在留許可証の写しを作成し、就労期間中それを保管すること。

労働局等からの監査期間中、雇用主は、当該外国人の法的地位について就業前に確認したことを証明するため、上記写しの提示を求められることがある。

労働許可は、当該外国人が労働許可書に記載されている企業で、記載された業務を行うために付与される。労働許可は決められた期間に対して与えられ、最長 3 年とされるが、後に延長することも可能である。

当該外国人が仕事を変える場合（同じ雇用主の元で別の職種の仕事を行う場合や、新たな雇用主の元へ転職する場合）、新たな労働許可が必要となる。1 暦年の中で合計で 30 日を超えない期間についてのみ、雇用主は当該外国人に、同じ労働許可に基づき異なる職種または異なる職務上の地位を命じることができる。

もっとも、以下の場合には雇用主は新しい労働許可を得る必要はない。

1. 雇用主が所在地、住所、名称または法形態を変えた場合
2. 事業所の変更
3. 民法をベース契約だったものが雇用契約に置き換えられた場合

雇用主は労働許可を与える権限を持つ当該地域の県知事（ポーランド語：wojewoda）に、以下の状況を通知しなければならない。

- 当該外国人に本来とは異なる職務、または、異なる職務上の地位に就かせる場合（いずれも 30 日間以内の場合）
- 雇用主の所在地、名前、法形態に変更がある場合
- 新しい雇用主の元へ転任させる場合
- 雇用主を代表する者が変更される場合
- 労働許可書に記載されている就労開始日より 3 カ月以内に当該外国人が勤務を開始しない場合
- 当該外国人が 3 カ月を超えた期間、就労を中止した場合
- 労働許可の期限満了の 3 カ月以上前に、当該外国人が就労を中止した場合

労働許可を得るための手続きは、職種や、当該外国人がいずれの国籍を有するか、当該外国人がポーランドの大学を卒業しているか等の状況により異なる。基本的な手続きとして、『労働市場テスト（Labor Market Test）』を行うことが求められる。

『労働市場テスト』とは、ポーランド国民が得るはずであった雇用の機会を外国人が奪うわけではないことを示すために、ポーランドにおいて外国人を雇用しようとする雇用者が行う必要がある手続きである。手続きは管轄労働局（Powiatowy Urząd Pracy）への通知を持って開始され、雇用主は管轄労働局で求人広告を出し、「失業者・求職者の登録名簿を利用して、適切な人員確保ができない」または「自社での採用活動で適切な人員を確保できなかった」ことを労働局と確認した後に、その旨を記した書面の発行を管轄の郡長（Starosta）より受ける。

『労働市場テスト』は労働許可申請予定日の 180 日前から、受けることができる。

なお、特筆すべき点として、原則として外国人であっても社会保険庁（ZUS）に登録し、社会保障費を支払う必要があるため（労働許可のタイプにより例外あり）、ポーランドでの就労開始にあわせて、これらの手続きについても考慮する必要がある。

また、医師、建築士、特定分野の技術士、特定機械の操縦者、特定の運転手等の特定専門業種等、法律で規定された特定の活動を行う者については、労働許可の申請を行った後で、さらに追加の承認や許認可等を受けることが要求される。

労働許可を不許可とする法定の理由は以下のとおりとなる。

- 提出された情報に誤りや適切でない情報が含まれていた場合
- 雇用主が外国人を不法に雇用したことで有罪判決を受けた場合
- 当該外国人がポーランドにとってふさわしくないとみなされる場合（犯罪歴がある場合やポーランドへの入国禁止の決定を受けている場合、または国際引渡条約等によりポーランドへの入国が拒否される場合をいう。なお、このような外国人は特別なデータベースに登録されている。）
- 当該暦年中に発行することができる労働許可の上限を超えた場合（2018年に新しく加わった不許可事由。なお、これまでは許可の発行は監督されてはいるものの、許可数に上限はなかった。1)

労働許可申請の不許可処分は、行政決定の形式でなされ、雇用主は当該不許可処分を受けてから 14 日以内であれば不服申立てが可能となっている。

¹ 本報告書作成時点(2018年1月末)では、労働許可の発行についての上限を設けるための法改正はなされているが、具体的な制限数や制限方法の詳細については決められていない。

3. 労働許可タイプ A～E について

3.1. 労働許可の種類について

ポーランドでは現在、就労目的に応じて 6 種類の労働許可が用意されている。具体的には、従来から存在するタイプ A～E までの 5 種類の労働許可と、2018 年 1 月に新たに導入された季節労働のための労働許可となっている。

3.1.1. 労働許可タイプ A

タイプ A の労働許可は、所在地や居住地をポーランドとする事業者との雇用契約の締結に基づきポーランド国内で就労する場合のものである。

これは最も一般的で基本的なタイプの労働許可である。タイプ B～E で規定される特定の業務除くあらゆる職種の長期契約に、労働許可タイプ A は用いられる。

県知事は、以下の条件をすべて満たした場合に労働許可タイプ A を発行する。

- 契約書内に規定されている報酬が、法定最低賃金を下回らないこと。
- 当該外国人に対する報酬が、類似の業務を遂行する他の従業員の報酬を下回らないこと。
- 仕事を委託する雇用主が、労働市場テストの手続きに従っていること。

3.1.2. 労働許可タイプ B

タイプ B の労働許可は以下の者に認められる。

- 会社登記裁判所に登記されている有限会社または株式会社の役員
- 組織内の資本会社（有限会社または株式会社）の役員
- 合資会社（Spółka komandytowa）もしくは有限責任株式会社（Spółka komandytowo-akcyjna）の共同経営者（komentariusz）
- 会社代表者から特別な委任を受けて会社を代表する権限を持ち活動する者（prokurent）

上述の役職に就く者が、職務上の義務を遂行するために連続した 12 カ月間に合計して 6 カ月以上、ポーランドに滞在する必要がある場合に、タイプ B の労働許可は認められる。この期間はポーランド国内に滞在する期間の総計であり、短期訪問期間も含めて計算するため、比較的

容易に超過するケースが多い。そのため、当該会社の役員がしばしばポーランドを訪れるような場合には、ポーランド国内の総滞在日数に留意する必要がある。

労働許可タイプ B を取得するために、会社は下記の条件を満たす必要がある。

- 労働許可申請時に、前会計年度の当該県の月の平均報酬の 12 倍以上の所得を得ていること。
- 労働許可を必要としない従業員を少なくとも 2 人以上、常勤かつ無期で雇用していること。

なお、上記条件は、すべての要件を将来満たすために会社が適切な手段を講じていることを証明できる場合（具体的には、投資の拡大、技術移転、有益なイノベーションの導入、雇用機会の創出など）、省略される可能性がある。

また、会社が 25 人以上を雇用している場合、会社役員のための労働許可タイプ B は 3 年以上の期間で発行される可能性があるが、5 年を超えることはない。

3.1.3. 労働許可タイプ C、タイプ D、タイプ E

タイプ C の労働許可は、外国法人により雇用される外国人がポーランド国内にある下記拠点へ一暦年中に 30 日以上出向する場合に発行される。

- 当該外国法人の支店
- 当該外国法人の工場
- 当該外国法人が株式資本の 25% 以上を有する法人、または、執行役会もしくは監査役会の 25% 以上の議決権を有する法人、もしくは配当に参加する権利に関して 25% 以上の株式を有する法人

タイプ D の労働許可は、支店や工場、その他のビジネス活動のための組織形態をポーランド国内に持たない外国法人に雇用された外国人が、一時的かつ臨時的な性質のサービス（サービスの輸出）を提供するためにポーランド国内で働くためのものである。

タイプ E の労働許可は、連続した 6 カ月間に 30 日以上、タイプ C およびタイプ D において挙げられた以外の理由で、外国法人によってポーランド国内で働く外国人のためのものである。

タイプ C、タイプ D、タイプ E の労働許可を得るためには下記の条件を満たす必要がある。

- 雇用主は、労働時間、休暇、残業手当、安全衛生基準、差別禁止に関するポーランド労働法の条項を遵守しなければならない。
- 当該外国人の報酬は、当該県の平均月収の 70% を下回ってはならない。
- 雇用主が、当該外国人をポーランド居住者として任命し、上記の条件を満たしていることを証明する文書を保有し、雇用主として行動するための権限を持っていること。

上述の事項についてポーランドの労働法を遵守するという事は、外国人の雇用環境がポーランドの規定に適合していなければならないことを意味する。そのため、もし外国人の雇用契約がポーランド労働法と比べて労働者にとって不利益な条件を定めている場合（例えば、ポーランド労働法より長い労働時間やより短い休暇、より安い残業手当等）には、ポーランドで働く期間中これらの契約条項はポーランドの法律にあわせる必要がある。

3.2. 労働許可（タイプ A～E）取得手続きについて

労働許可の取得手続きは、すべての国籍の者（日本、ウクライナを含む）に共通する。

タイプ A～E の労働許可は、その地域を管轄する県知事 (wojewoda) が発行する。そのため、具体的な提出先としては、以下それぞれのケースに応じて管轄となる県を判断し、県庁の窓口へ提出することになる。

- 雇用主の所在地（労働許可タイプ A、タイプ B）
- 従業員が派遣される事業者の所在地（労働許可タイプ C）
- サービス提供のための事業者の所在地（労働許可タイプ D）
- ポーランドにおいて業務を遂行する主たる場所（労働許可タイプ E）

外国人に対する労働許可はポーランドに入国する前に取得できる場合がある。外国人がポーランドに入国する前に労働許可を取得できた場合、当該労働許可は、当該外国人へビザや一時滞在許可証を発行する際の根拠となる。当該外国人が既にポーランド国内にいる場合でも、適切な労働許可を得ることは可能である。もし渡航文書²がポーランドで当該外国人の滞在と就労を許すものである場合、当該外国人が実際に働くためには自身の雇用者によって労働許可を得るだけでよい（例えば、有効な就労ビザを取得して渡航した後、転職した場合など）。しかし外国人が有している渡航文書が就労を可能としているものでない場合、労働許可と在留許可の両方を取得しなければならない。

労働許可を得るために、雇用主は適切な管轄県庁の事務所に申請書を提出しなければならず、労働許可の種類に応じた手数料を支払わなければならない。

労働許可の申請書には雇用主と当該外国人個人に関する情報が含まれる。加えて、就労期間、職務上の地位、職種、勤務地、業務に従事する法的根拠（雇用形態）、就労時間、報酬や義務の範囲などの従事する業務の労働条件を示す必要がある。

² 渡航文書として日本人に一般的なのはパスポートとなるが、ビザ等もこれに含まれる。

さらに、雇用主は申請書に、労働許可の種類ごとに規定された特定の条件を満たしていることを証明する適切な書類や犯罪歴がないことを申告するための適切な書類を添付する必要がある。

労働許可の申請書に添付する必要書類は原本ではなくそのコピーで足りるが、場合によっては当局の窓口で実際にその原本の提示を求められることがある。また原本に代わり、公証人や弁護士、税理士等によりその書類が原本と相違ないことを正式に証明した公式複写を提出することも可能。

労働許可の申請は雇用主本人が行うことが望ましいが、それが不可能な場合には、雇用主から権限を与えられた代理人によって申請を行うことも可能。申請書と添付書類への署名は雇用主本人か、雇用主により権限を与えられた者のものでよい。もっとも、雇用主に犯罪歴がないことの宣言書は雇用主本人が署名する必要がある、申請を代理する者が署名することはできない点に留意する必要がある。

外国語で発行された書類は、身分証明書や渡航文書を除き、ポーランド語の宣誓翻訳を添付しなければならない。

労働許可は、通常、申請から1カ月以内に付与されるが、複雑な事案の場合には2カ月かかる場合もある。

労働許可の付与が認められると、労働許可証（原本）が3部発行され、そのうち2部が雇用主に渡される。雇用主は、受け取った2部のうち1部を当該外国人に渡し、あわせて、当該外国人と書面で契約（雇用契約等）を取り付けなければならない。当該契約は、署名の前に、当該外国人が十分理解できる言語で説明される必要がある。

3.3. 労働許可の申請料について

労働許可の申請料は下記のとおりである。

費用（2018年2月現在）	労働許可の種類
50ズロチ（約1,565円） ³	外国人に委託される業務が3カ月を超えない場合
100ズロチ（約3,130円）	外国人に委託される業務が3カ月を超える場合
200ズロチ（約6,260円）	労働許可タイプD

労働許可タイプA～Eの延長のための申請料は、上記金額の半額となる。

³ 2018年2月末日現在のレート（1ズロチがおおよそ31.3円）にて換算。以降、本報告書での換算は同レートを適用。

3.4. 労働許可の更新について

A) 労働許可（タイプ A～E）の更新

労働許可の延長は、既存の労働許可の期限が切れる 90 日前から申請が可能で、遅くとも 30 日前までに、雇用主が書面で延長の申請をする必要がある。この延長申請が適切なタイミングで、形式的にも不備がなくなされた場合、従業員は雇用主の元で、労働許可の延長の決定が発行されるまでの期間も合法的に働くことが可能となる。

労働許可の更新手続きは、上記 3.2 に記載の労働許可取得手続きと類似する。雇用主はすべての必要書類と共に更新申請を提出する必要がある。加えて、労働許可の更新申請の場合、雇用主は、既存の労働許可期間中に当該外国人従業員に係る社会保障費が適切に支払われていたことを証明する必要がある。

労働許可の更新は有償となっている（申請料については上述 3.3 を参照。）

3.5. 労働許可（タイプ A～E）の申請手順

1.	労働市場テストを受ける。 (労働許可タイプ A は要求された場合のみ)
2.	外国人の求人を出す。
3.	契約条件を決定する。
4.	労働許可申請に必要なすべての書類を収集。
5.	外国語書類のポーランド語の宣誓翻訳や書類原本の公式複写の作成（必要な場合のみ）。
6.	申請書類の記入。
7.	労働許可の受領。
8.	労働許可または申請の登録証明を当該外国人へ交付。
9.	当該外国人との契約の締結。

労働許可（タイプ A～E）の申請書は所定の管轄県庁のウェブサイト等から印刷し、必要事項を記入のうえ、署名する必要がある。

労働許可申請のために必要とされる書類のチェックリストは、本報告書付録 2 の I 項を参照。なお、このチェックリストにある必要書類は 2018 年 1 月 30 日現在のものであり変更される可能性があるため、実際に各種申請を行う際には、その都度、管轄当局に確認することが推奨される。

4. 季節労働（レストランでの業務含む）のための労働許可

4.1. 季節労働許可とは

季節労働のための労働許可は 2018 年 1 月に導入された新しいタイプの労働許可である。このタイプの労働許可は季節労働の目的で、一暦年のうちの 9 カ月を超えない期間において認められる。

季節労働とは、農業、ホテルやレストランにおける業務であり、季節労働の対象となる仕事の種類はポーランド事業分類に記載される活動をベースとして、2017 年 12 月 8 日付け家庭・労働・社会政策省規則において厳密に定義されている（業務の具体的なリストについては本報告書付録 1 を参照）。

季節労働許可を得るためには、以下の条件を満たす必要がある。

- 当該外国人の報酬が、同じ就労時間で類似の業務や職務を遂行する者の報酬を下回らないこと。
- 雇用主が労働市場テストを行うこと。

なお、季節労働許可のための労働市場テストは、当該外国人がアルメニア、ウクライナ、ロシア、ジョージア、ベラルーシ、モルドバいずれかの国籍である場合には受ける必要はない。

季節労働許可の有効期間中、従業員は許可に記載された種類にとどまらず、あらゆる種類の季節労働に携わることができる。

季節労働許可は、当該外国人の滞在する場所に関して特別な規定を伴っている点に注意が必要である。そのため、たとえば雇用主が当該外国人に宿泊場所・住居等を提供する場合には、雇用契約とは別に宿泊場所・住居の提供を目的とした契約を当該外国人従業員との間で締結する必要がある。なお、雇用主は従業員の報酬から宿泊費用を控除することはできない。

4.2. 季節労働許可の取得手続きについて

季節労働許可の手続きは、当該従業員が既にポーランド国内にいるか否かにより異なる。それゆえ、ここでは以下、二つの場合に分けて、季節労働許可の申請について説明する。

季節労働許可は郡長（Starosta）により発行される。

A) 当該外国人がまだポーランドに入国していない場合の季節労働許可の取得手続き

当該外国人がいまだポーランド国内に入国していない場合、雇用主はまず、季節労働許可の申請を提出し登録を行わなければならない。申請登録のため、雇用主はすべての必要書類を適切な郡長に提出し、季節労働許可の申請費用を支払わなければならない。

提出された申請に基づき、郡長は季節労働許可のデータベースに当該申請を登録する。申請登録は通常 7 日以内になされるが、詳細な説明が必要と判断された場合には 30 日以内となる。

季節労働許可の申請が登録されると、雇用主は登録証明書を受領する。雇用主はその証明書を当該外国人に渡す必要がある。

アルメニア、ベラルーシ、ジョージア、モルドバ、ロシア、ウクライナ国籍の季節労働者は、季節労働許可の申請が 1 回登録された後、その後 3 年に渡って自動的に更新されうる。この自動更新は、当該申請から遡って 5 年以内に、少なくとも 1 回以上当該外国人を雇用していた場合に可能となる。

当該外国人がポーランドに入国した後、雇用主は郡当局に当該外国人の有効な渡航文書の写しとポーランド滞在中の居住先についての情報を提出する義務がある。雇用主がこの義務を果たすことにより初めて、労働許可が付与される。つまり、上記の必要情報および書類が当局に到達した日から、当該外国人は合法的な就労が可能となるため、雇用主は、外国人従業員がポーランドに入国したら直ちに当局への情報提供を行わなければならない。

雇用主が季節労働許可の申請登録より 120 日以内に、外国人従業員のポーランドに滞在する資格を証明する書類を郡当局へ提出しない場合、従業員が後に季節労働許可を使用することになる状況であることを証明しない限り、手続きは停止する。すなわち、雇用主は当該外国人が働き始める 3 カ月程度前に季節労働許可を申込み必要がある。

B) 当該外国人が既にポーランド国内にいる場合の季節労働許可の取得手続き

当該外国人が既にポーランド国内にいる場合には、申請登録を行う必要はない。このような場合、雇用主はそのまま季節労働許可を申請することが可能で、通常、申請から 7 日以内に付与され、詳細説明が必要と判断された場合には 30 日以内となる。

4.3. 季節労働許可の申請料について

季節労働許可の申請料は 30 ズロチ（約 939 円）となっており、延長申請料についても同額となる。

4.4. 季節労働許可の更新について

季節労働許可の延長は、従業員が季節労働ビザまたはビザなし渡航によりポーランド国内に入国している場合に可能となる。季節労働許可は一暦年中に合計で9カ月を超えない期間でのみ延長することができる。この期間は、当該外国人がシェンゲン域内に初めて入国した日から計算し、既に従事した季節労働に係る就労期間も含めてカウントする。

季節労働許可の延長申請は、遅くとも、既存の季節労働許可の有効期限の最終日までに行う必要がある。

先の発行済み季節労働許可をベースに雇用主が季節労働許可の延長申請をした場合、従業員は当該申請がされた日から延長決定が発行されるまでの間も合法的に働くことができる。延長申請がほかの事業者によってなされた場合、当該外国人は延長申請を行った他の事業者の元で30日以内に限り、延長許可が出るまでの期間についても就労することができる。

4.5. 季節労働許可取得の申請手順

1.	労働市場テストを受ける（要求された場合のみ）。
2.	外国人の求人を出す。
3.	契約条件を決定する。
4.	労働許可申請に必要なすべての書類を収集。
5.	外国語書類のポーランド語の宣誓翻訳や書類原本の公式複写の作成（必要な場合のみ）。
6.	申請書類の記入。
7.	申請の登録証明の受領。
8.	労働許可または申請の登録証明を当該外国人へ交付。
9.	当該外国人との契約の締結。
10.	郡長に、当該外国人の渡航文書と滞在中の居住地の情報を提出する。
11.	労働許可を受領し、同労働許可を当該外国人に交付。

季節労働許可の申請の作成方法は所定のウェブサイトを通じて記入し、電子署名またはウェブサイトから印刷し従来の方法で署名する必要がある。

季節労働許可申請のために必要とされる書類のチェックリストは、本報告書付録2のII項を参照。なお、このチェックリストにある必要書類は、2018年1月30日現在のものであり変更される可能性があるため、実際に申請を行う際には、その都度、管轄当局に確認することが推奨される。

5. 特別な労働許可手続き（申告手続き statement procedure）

5.1. 申告手続きとは

「申告手続き」（Oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi 「外国人雇用意図の宣言」）とは、雇用主が労働力不足を外国人労働者により一時的に補うための手段として導入された特別な労働許可手続きであり、従来の労働許可取得のプロセスに比べると簡素化されており、申請から取得までが短期間であることが特徴とされる。

この特別な労働許可手続き（申告手続き）は六つの東方諸国、すなわちアルメニア、ベラルーシ、ジョージア、モルドバ、ロシア、ウクライナ国籍の者に適用される。

これらの国々の国籍を有する者は、雇用主が申告登録を行うことにより、連続する12カ月の中で6カ月を超えない期間において、業務に従事することができる。この6カ月の期間は、就労先にかかわらず、当該外国人が労務を提供したすべての期間を合わせてカウントする。

2018年1月より申告手続きについての新しい規定が発効しており、2018年1月以降、申告手続きは季節労働を除く、他の業務についてのみ用いられることとなった。なお、新しい規定が適用されるまでの移行期間があるため、2017年中に登録された申告については2018年12月31日まで有効となる。そのため、2018年12月31日までは、たとえ季節労働であろうと、外国人は先の登録された申告に基づき就労することができる。しかし、2018年1月1日以降の新しい申告はすべて、新规定に基づいて登録されなければならない。

申告手続きは従来の労働許可手続きを簡略化させたものとなっているが、その手続きは単に形式的なものではなく、当局は、特定の状況下においては申告の登録を拒否する可能性がある。

拒否事由は、2018年1月1日に発効した改正法により定義されている。

当局は雇用主が過去に外国人不法就労で処罰を受けている場合、申告登録を拒否する。加えて、申告登録の内容が偽装である場合や雇用主が所定の労働以外の目的に用いようとしている場合にも、申告登録拒否の事由となりうる。

業務を委託する事業者が、事業活動に関する義務や雇用に関する義務を果たさなかった場合についても、当局は申告登録を拒否する可能性がある。具体的には以下の場合がある。

- 事業者が外国人を雇うための財政的資金がない場合
- 事業者が外国人に業務を委託することを正当化する行為をしていない場合
- 事業者が社会費を支払っていない場合、または、従業員を社会保険庁に登録していない場合
- 事業者が税金の支払いを滞納している場合

申告登録が拒否される場合はすべて、行政決定というかたちで発行される。なお、雇用主は申告登録拒否の決定を受領してから 14 日以内であれば、不服申し立てを行うことが可能。

また、申告手続きは、六つの東方諸国からの外国人をポーランドにおいて就労させるための手続きであり、申告登録自体が当該外国人の在留を許可するものではない。そのため、当該外国人が就労を目的としてポーランドに 90 日以上滞在する場合、申告手続きとは別に、適切なかたちで一時的在留許可もしくはビザを取得する必要がある。

5.2. 申告手続きの申請について

外国人に対する業務委託についての申告は、適切な管轄労働事局（Powiatowy Urząd Pracy）に提出されなければならない。雇用主はすべての必要書類を申告書に添付し、あわせて申請費用を支払わなければならない。

管轄労働局は当該申告書を通常 7 日以内に登録するが、より詳細な説明が必要と判断された場合には 30 日以内となる。

申告書が登録された後、雇用主は当該外国人が実際に働き始める前に、労働局に当該外国人の就労開始時期を伝えなければならない。当該外国人が申告書内に記載された勤務開始日に就労を開始しない場合、雇用主は本来、当該外国人が働き始める予定だった日より 7 日以内に、係る事実を労働局へ通知しなければならない。

雇用主による申告に基づき外国人に業務を委託する場合、雇用主は従業員と、その業務について書面で契約を締結する義務がある。なお、その契約書は当該外国人が十分に理解できる言語によってなされる必要がある。

5.3. 申告手続きの申請料について

申告登録にかかる申請料は 30 ズロチ（約 939 円）となっている。

5.4. 申告手続きの更新について

従業員は 6 カ月を超えない明示された期間のみ業務に従事することができるとされるため、申告登録を延長することはできない。もし雇用主が、申告登録をベースに働いている外国人をその起用開始から 3 カ月の経過後に、雇用契約に基づいてより長期的に雇うことを決めた場合、雇用

主は労働許可を申請しなければならない。そのような場合（つまり、雇用主が当該外国人の労働許可を申請した場合）、当該外国人は申告による就労可能期間が満了した後でも労働許可を得るまでの間、合法的に働くことができるため非常に便利といえる。これはつまり、申告手続きに更新制度はないが、既存の申告登録の期限が切れるまでに形式的不備なく労働許可の申請がなされた場合、当該外国人従業員はたとえ既存の申告手続きの期限が切れた時点でまだ労働許可が発行されておらず、労働許可発行の決定（もしくは発行を認めない決定）を待つ状態であったとしても、労働申請が申請済みである事実をもって、申告登録に定める期限を越えても合法的に働き続けることができるということである。

なお、労働許可とは別に、このような場合には当該外国人の在留許可についても申請が必要となる点に留意する必要がある。

5.5. 外国人に対する業務委託についての雇用主の申告手続きの手順

1	外国人の求人を出す。
2	契約条件を決定する。
3	申告登録に必要なすべての書類を収集する。
4	外国語書類のポーランド語の宣誓翻訳や書類原本の公式複写の作成（必要な場合のみ）。
5	申告書の記入。
6	登録された申告書の受領。
7	登録済み申告書を当該外国人に交付する。
8	当該外国人との契約の締結。
9	当該外国人の労働開始日に、管轄労働局に当該外国人の労働開始を通知。または、申告書に記載された労働開始日とされる日から7日以内に就労が開始されていない場合は、それを同局に通知する。

雇用主の申告手続きに用いる申告書は、所定のウェブサイトを通じて記入し、電子署名またはウェブサイトから印刷し、従来の方法で署名する必要がある。

申告手続きのために必要とされる書類のチェックリストは、本報告書付録2のIII項を参照。なお、このチェックリストにある必要書類は、2018年1月30日現在のものであり変更される可能性があるため、実際に申請を行う際には、その都度、管轄当局に確認することが推奨される。

6. 労働許可規制を遵守しない場合のリスクと結果

不法に外国人に業務委託をした場合、1,000～3万ズロチ（約3万1,300円～約93万9,000円）の罰金が科される。

ここで罰則の対象となるのは、単に労働許可なく外国人を雇った場合のみならず、ポーランド国内に滞在し就労することが可能となる有効な渡航文書または在留許可をもたない外国人に、業務を委託する場合も含まれる。それゆえ、雇用主は外国人に業務を委託する前に、有効な渡航文書または在留許可の提出を求める必要がある。

複数人の不法滞在外国人に業務委託をすると、雇用主は罰金または自由制限を伴う刑に問われる可能性がある。有効な渡航文書を持たない外国人に業務委託をした場合、3年以下の禁固に問われる可能性がある。

労働許可の発行権限を持つ県知事に、本報告書第2項で挙げた状況について通知をしなかった場合、雇用主は100ズロチ～5,000ズロチ（約3,130～15万6,500円）の罰金が科される可能性がある。

雇用主が申告手続きにより外国人に業務委託した場合に、管轄労働局に対して通知が必要となる本報告書第5.2項においてあげた状況についての情報提供を怠ると、当該雇用主は5,000ズロチ以下の罰金が科される可能性がある。

ポーランド国内で不法に就労した外国人本人に対しては、1,000ズロチ以上の罰金の対象となる。加えて、有効な労働許可なく就労した外国人は、ポーランド国外へ強制的に退去させられる可能性がある。

外国人に不法に業務委託をした場合、将来の労働許可取得において問題を生じさせることにも繋がる。そのため、外国人に対する業務委託に関する義務を遵守することは、外国の労働力を雇用しようとする雇用主にとっては極めて重要である。

付録 1

ポーランド事業分類（PKD）に基づく季節労働許可の対象となる活動一覧

セクション	グループ	クラス	サブクラス	グループ名
セクション A		農業、林業、狩猟、漁業		
01				収穫、酪農、畜産、狩猟他
	01.1			多年生植物以外の収穫業務
		01.11	01.11.Z	稲を除く、穀物・マメ科の作物、油科作物の種子のための栽培
		01.13	01.13.Z	メロンを含む野菜および根菜、塊茎の栽培
		01.15	01.15.Z	タバコの栽培
		01.16	01.16.Z	繊維植物の栽培
		01.19	01.19.Z	多年生作物を含まないその他の作物の栽培
	01.2			多年生作物の栽培業務
		01.21	01.21.Z	ブドウの栽培
		01.24	01.24.Z	仁果類および核果類の高木、低木の栽培
		01.25	01.25.Z	その他の果物または殻果類の高木、低木の栽培
		01.28	01.28.Z	香辛料や香草、医薬品の原料となる薬草の栽培
		01.29	01.29.Z	その他の多年生作物の栽培
	01.3	01.30	01.30.Z	植物の繁殖
	01.4			動物の飼養
		01.41	01.41.Z	家畜の飼養
		01.42	01.42.Z	その他の家畜と水牛の飼養
		01.43	01.43.Z	馬や馬のような動物の飼養
		01.45	01.45.Z	羊とヤギの飼養
		01.49	01.49.Z	その他の動物の飼養
	01.5	01.50	01.50.Z	作物の栽培と動物の飼育の両方（混合活動）
	01.6			農業とその収穫後にかかわるサービス活動
		01.61	01.61.Z	作物生産にかかわるサポート活動
		01.62	01.62.Z	家畜の飼育のサポート活動
		01.63	01.63.Z	収穫後にかかわるサービス活動
		01.64	01.64.Z	繁殖のための種子処理

セクション1		宿泊施設と飲食店に関連した業務		
55				宿泊施設
	55.2	55.20	55.20.Z	旅行者向け宿泊施設と短期滞在者向け宿泊施設
	55.3	55.30	55.30.Z	キャンプ場
56				食品に関するサービス活動
	56.1			レストランやその他料理を提供する施設
		56.10	56.10.B	移動型ケータリングサービス

付録 2

労働許可申請に必要な書類のチェックリスト

I. 労働許可タイプ A～E に必要な書類のチェックリスト

労働許可タイプ A～E までに共通する必要書類:

- 労働許可の申請書
- 雇用主の無犯罪申告書
- 申請対象となる外国人本人の有効なパスポート等の渡航文書（顔写真や署名押印等書き込みのあるすべての頁）の写し。なお、有効な文書がなく、新たに取得することもできない場合には、当該外国人の身分を証明することができるその他の有効な文書の写し。
- 労働許可に関する申請料の支払証明書
- （雇用主が直接申請を行わない場合）委任状原本

労働許可 A タイプに必要な追加書類:

- 雇用主の身分証明書またはパスポート等の渡航文書。これらの書類がなく、またその取得が難しい場合は、身分を証明することができるその他の有効な書類（ただし雇用主が自然人である場合に限る）。
- 外国人に業務を委託する事業者が、会社設立手続き中の有限会社の場合は、会社設立証書。雇用主たる事業者が設立手続き中の株式会社の場合には、公証人による認証済みの会社定款。
- 郡長からの労働市場テストの結果に関する書面、もしくは労働市場検査が必要ない場合には、必要ないことを証明する書類。
- 労働市場テスト中に出された求人広告において、記載されている職位に関する基準を当該外国人が満たしていることを証明する書類。

労働許可タイプ B に必要な追加書類:

- 労働許可申請の前会計年度に雇用主が法人税納税者として提出している損益申告書面の写し (CIT8)
- 労働許可申請の前年度 1 年間の雇用条件を証明する書類
- 本報告書第 4.1.2 項で述べた条件を満たしていない場合、将来的にそれら条件を満たす資力が会社にあることを示す書類
- 3 年以上の労働許可を申請する場合、当該会社の現在の雇用条件

労働許可タイプ C に必要な追加書類:

- 雇用主である外国法人の法的地位、形態、経済活動の種類を示す適切な当局からの会社登記簿
- 雇用主と、当該外国人が派遣される法人との関係性を証明する書類
- 出向期間、報酬、職位について確認する出向契約書

労働許可タイプ D に必要な追加書類:

- 雇用主である外国法人の法的地位、形態、経済活動の種類を示す適切な当局からの会社登記簿
- ポーランドにおけるサービスの提供に関する契約書
- 出向契約書

労働許可タイプ E に必要な追加書類:

- 雇用主である外国法人の法的地位、形態、経済活動の種類を示す適切な当局からの会社登記簿
- 出向契約書

II. 季節労働許可に必要な書類のチェックリスト

- 季節労働許可の申請書
- 雇用者の身分証明書またはパスポート等の渡航文書。これらの文書がなくその取得が難しい場合は、身分を証明することができるその他の有効な文書（ただし雇用主が自然人である場合に限る）。
- 申請対象となる外国人本人の有効なパスポート等の渡航文書（顔写真や署名押印等書き込みのあるすべての頁）の写し。なお、有効な文書がなく新たに取得することもできない場合には、当該外国人の身分を証明することができる他の有効な文書の写し。
- （当該外国人が既にポーランド国内に滞在している場合には）当該外国人がポーランド国内に滞在する資格となる有効な書類の写し
- 季節労働許可に関する申請費用の支払証明書
- 郡長からの労働市場テストの結果に関する書面、もしくは労働市場検査が必要ない場合には、必要ないことを証明する書類
- 労働市場テスト中に出された求人広告において記載されている職位に関する基準を当該外国人が満たしていることを証明する書類
- 季節労働許可の申請が 2 年または 3 年連続で登録された場合
 - 当該外国人を季節労働者として、過去の連続する 5 年間のうち最低 1 回は雇用していたことを証明する書類
 - 税金や当該外国人従業員に関する社会保障費について雇用主の滞納がないことを証明する書類
- 雇用主の無犯罪申告書

III. 外国人への業務委託に関する雇用主の申告手続きに必要な書類のチェックリスト

- 外国人への業務委託に関する雇用主の申告（2部）
- 雇用者の身分証明書または渡航文書。これらの文書がなくその取得が難しい場合は、身分を証明することのできるその他の有効な文書（ただし雇用主が自然人である場合に限る）。
- 申請対象となる外国人本人の有効なパスポート等の渡航文書（顔写真や署名押印等書き込みのあるすべての頁）の写し。なお、有効な渡航文書がなく新たに取得することもできない場合には、当該外国人の身分を証明することができるその他の有効な文書の写し。
- 申告手続き申請に必要となる申請料の支払証明書
- 雇用主の無犯罪申告書
- （雇用者が農場を経営する場合には）農業社会保障基金（ポーランド語：KRUS）の証明書、または農場の所在地を管轄する地方自治体の事務所が発行する証明書、もしくは会社の所有者を証明するその他の文書