

21 世紀型企业への転換を図る

■ これからの外国人雇用を考える ! その④ ～ 実務想定 Q & A ～

外国人を採用する場合に、特に注意すべき点は…？

現在、在留している外国人は、入国（上陸）の際に与えられた在留資格の範囲内で、定められた在留期間に限り在留活動（就労等）が認められています。

このような外国人を採用する場合、就労させようとする仕事の内容が在留資格の範囲内であるかどうか、また、在留期間を過ぎていないかどうか、をまずは確認しなければなりません。

採用選考の段階では、在留カードや外国人登録証明書等の書類の提示を求めることは、公正採用選考の観点から適切ではありませんので、外国人求職者が適法に就労できる在留資格を持っているかどうかを、求職者本人に口頭で確認するようにしてください。

つぎに、採用決定後には「事業主に法律で義務付けられた外国人雇用状況の届出があるため」と、その目的を外国人労働者本人に明示のうえ、在留カード、あるいは外国人登録証明書等の写をとるようにしてください。もしも、口頭確認した内容と提出を受けた書類の内容に相違があれば、採用取り消しということもあり得ます。

在留資格等についてご不明な点がございましたら、ご遠慮なくお問合せ下さい。



「人文知識・国際業務」の在留資格で、「通訳・翻訳事務」はOK…？

許可された在留期間内は、その在留資格に該当する範囲内の活動を行うことができます。

「人文知識・国際業務」の在留資格で在留している外国人が、その在留期間内にその在留資格に該当する「通訳・翻訳」に転職することは可能であり、入国管理局に事前に許可を求める必要はありません。次の在留期間更新申請の際に、転職した会社に関する関係書類を提出すればよいことになっています。



なお、転職の場合に「業務内容が“本当に”問題ない」ことを確実にしておきたい場合には、将来の期間更新申請もありますので、「就労資格証明書」を入国管理局にて申請してみることも一考です。

不法就労とは知らずに雇用した場合は…？

不法就労外国人であることを知らないで雇用した場合は、不法就労であるとはっきり認識していなくても、状況からみてその可能性があるにもかかわらず、確認をせずにあえて雇用するような場合など、知らないことに過失があったときも、処罰を免れないこととなります。

知人を訪ねてきたという「短期滞在」の外国人を採用したい！？

原則として「短期滞在」から他の在留資格への変更はできないことになっています。

そのため、「短期滞在」の方を採用する場合には、その方に一度帰国していただき、母国の日本大使館や領事館等に入国目的に対応する査証の発給申請を行い、その発給（旅券に押印または貼付）を受けたうえで、再度来日していただくことになります。

なお、短期滞在中に、本人または雇用する企業が「在留資格認定証明書」の交付を申請することは可能ですが、この申請をもって在留期限を超えて滞在することはできません。



外国人の身元保証人になっても大丈夫でしょうか…？

在留資格が「技術」「人文知識・国際業務」「技能」の場合には、身元保証人を求められることはありませんが、「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」で在留している場合は身元保証人が必要となります。

この身元保証で求められる内容は次の3項目となっています。

- ① その外国人が日本での滞在費を支払うことができないときは負担すること。
- ② その外国人が日本からの帰国旅費を支払うことができないときは負担すること。
- ③ その外国人に日本国法令を遵守させること。

入管行政上の身元保証については法的な拘束力がなく、保証した内容に反する事態が生じた場合に入国管理局から保証人に対し、「任意による約束の履行を促すことができる」ととどまり、民事上の債務保証等まで責任を負わせるものではないことになっています。

家族・雇用主による身元保証とは？

一般的に、「日本人の配偶者等」や「永住者の配偶者等」の在留資格で配偶者として在留している場合、または日本人、または永住者の子として扶養を受けて在留している場合は、その日本人、または永住者の方が身元保証をすることになります。

「定住者」の方でも、配偶者としての身分や、子として扶養を受けて在留している場合には、配偶者、あるいは親が身元保証人になります。

その他の場合には、雇用主（日本に居住する人に限定されます）が身元保証人になることができます。（この場合、永住申請を除き、原則として身元保証書以外の書類は必要ありません）



「特定活動」とは？

法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動を認めるものであり、対象となる外国人にはその活動を記載した「指定書」が交付されています。就労できるかどうかは、その「指定書」の内容によりますので、必ず確認して、採用を決めるようにしてください。

在留期間の更新手続きをしましたが、まだ結果が出ません…！？

在留期間の更新申請は在留期間内に行えばよいことになっていますが、事案によっては在留期間内に許可・不許可の結果がでない場合があります。

しかし、申請に対する処分が在留期間の満了日までにはされないときは、その在留期間の満了後も、処分される日、または従前の在留期間の満了の日から2ヶ月を経過する日のいずれか早い日まで、引き続きこれまでの該在留資格をもって在留することができますのでご安心ください。

万が一、更新が許可されなかった場合は、在留期間を過ぎての就労（雇用）はできませんのでご注意ください。



ワーキング・ホリデーとは何でしょうか？ ？！

ワーキング・ホリデー制度は、現在、オーストラリア、ニュージーランド、カナダ、韓国、フランス、ドイツ、イギリス、アイルランド、デンマーク、台湾、香港、ノルウェーとの間に結ばれている制度であり、実施国双方の青少年に相手国の文化および一般的な生活様式を理解する機会を拡大するため、その国で一定期間休暇を過ごすことを主な目的としています。

そして、在留する青少年には、その間の旅行資金を補うため、付随的に働くことを認めており、これがワーキング・ホリデー制度といわれるところです。

なお、風俗営業、または風俗関連営業が営まれる営業所では働くことができません。

ワーキング・ホリデー制度における在留可能な期間は最長1年（上陸時に6ヶ月の許可を受けている場合は、更新申請を行い、再度6ヶ月の許可を受ける必要があります。）、延長はできないことになっています。

ただし、オーストラリアについては場合により、更に6ヶ月の延長が可能です。



「留学生インターンシップ」とはどのようなものですか…？

東京外国人雇用サービスセンターでは、留学生と国内企業等との相互理解を促進し、その就職活動を支援するため、外国人留学生に対するインターンシップを平成20年度より実施しています。

外国人インターンシップを実施する企業のメリット！

- ☆社内の活性化、国際化を促すきっかけになる。
- ☆担当社員のマネジメント力の育成・向上を図ることができる。
- ☆国際感覚をもった優秀な人材と出会うことができる。



- ※ インターンシップ期間中の傷害・損害責任保険は国が負担します。
- ※ エントリーすると、全国700程度の国公立私立大学等にインターンシップ情報がメール提供されます。
- ※ 申込希望や制度内容に関するご質問は、東京外国人雇用サービスセンターまでお問合せください。（費用は無料となっています。） ☎03（5339）8625