

外国人材雇用に関してよくある質問

Q 文系学部出身の外国人材を SE で採用できますか？

A SEとして従事する業務内容に関連する学歴・職歴がある場合には、採用できる可能性があります。

「技術・人文知識・国際業務」を取得するためには、従事する業務内容に関連する学歴・職歴に関する基準を外国人材が満たす必要があります。(P.17参照)

SEの業務に従事する場合、通常、情報工学などの専門分野を専攻して大学等を卒業していることが基本となるでしょう。

ただし、大学卒業者の場合は、日本の専門学校卒業者よりも、専攻内容と業務内容との関連性は柔軟に判断されます。

文系の大学卒業者がSEとして「技術・人文知識・国際業務」を取得できる可能性

- (例) ①会計学を専攻して大学を卒業した者が、財務システムを構築するSEとして就職する。
- ②経済学や経営学などを専攻して大学を卒業した者が、海外向けECサイトの構築・運用を担当するSEとして就職する。
- ③出身国などで以前に情報工学系の科目を専攻し大学を卒業している。

Q 小規模会社、設立したばかりの会社等でも外国人材を採用できますか？

A 採用できますが、採用しようとする外国人材の在留資格審査は厳格になされます。

在留資格の審査においては、会社の事業実態があるのかも審査されます。事業実態がなければ、外国人が在留資格に定められた活動ができないことになるからです。小規模会社、設立したばかりの会社などは、その会社の規模などによって求められる書類の種類・数が違います。(P.22参照) 詳細な事業計画書や業務予測などの補足資料を求められることもあるので、準備しておきましょう。



Q 海外の短大や3年制の大学を卒業している場合、「技術・人文知識・国際業務」の学歴に関する基準(P.17参照)を満たしますか？

A 可能な場合もありますが、詳細は、東京出入国在留管理局に問い合わせましょう。

海外の短期大学以上の教育機関を卒業している場合でも、「技術・人文知識・国際業務」を取得することは可能です。ただし、国によって教育制度は異なりますので、日本の短期大学以上に相当する教育機関(を卒業している)といえるかどうかは、出入国在留管理庁によって個別に判断されます。在留資格に関する申請時に、その国が発行している教育制度に関する資料を併せて提出するなどの立証作業が必要になることもあります。



Q 外国人社員の退職時に気をつけることはありますか？

A トラブルを避けるために、書面確認や説明、手続きをしっかりと行うようにしましょう。

●「退職願」の受理と「退職証明書」の発行

後々のトラブルを防ぐためにも、日本人社員同様、外国人社員の退職願は書面で提出してもらいましょう。また、外国籍社員に対しては、雇用主から「退職証明書」の発行をすることも忘れないでください。

●退職後の在留資格に関する注意点の説明

「技術・人文知識・国際業務」など就労系の在留資格を持つ外国人材が3か月以上にわたって就労活動を行っていない場合、在留資格取消の対象となります。ただし、正当な理由がある場合は、取消対象となりません。外国人社員が退職する際には、会社から、こうした在留資格に関する注意点について説明しておくとなりにります。

●外国人社員退職の際の諸手続き

会社は、ハローワークに対して、「外国人雇用状況届出」(雇用保険の被保険者ではない外国人)または「雇用保険・資格喪失届」(被保険者である外国人)を行う必要があります。また、「外国人雇用状況届出」や「雇用保険・資格喪失届」を行う必要のない外国人社員が離職した場合(委任契約により役員として受け入れていた場合など)は、受入れの終了後14日以内に出入国在留管理庁長官に対し、「中長期在留者の受入れに関する届出」を行うよう努めることとなっています。

Q 外国人社員が病気やケガで緊急手術が必要になった場合、どうしたら良いですか？

A 原則として手術には本人の同意が必要ですが、本人の同意がとれない場合には、家族や身元保証人の同意をとるようにしましょう。また、平時に対応策を検討しておきましょう。

●医療行為への同意

手術を行う際には、原則として外国人社員本人の同意が必要です。しかし、本人が同意できる状況にない緊急時には、家族から手術同意書へのサインをもらうようにしましょう。もっとも、家族が国外にいる場合などには、緊急時に迅速な対応が難しいことも考えられます。そのような事態が生じたときに備えて事前に、本人や家族によく説明をしたうえで、緊急時に身元保証人が同意するようにするなど、対応方法を決めておきましょう。対応方法は、顧問弁護士に相談するなどして慎重に決めるようにしましょう。

●至急、外国人社員の家族を日本に呼ぶ方法

病気やケガなど、至急、国外にいる外国人社員の家族を日本に呼ぶ必要が出た場合、外国人社員の母国の日本大使館に相談してください。ご家族のビザ申請のために診断書・上申書などを必要とする場合が多いため、相談後に準備するようにしましょう。こちらについても、事前に対応方法を検討しておきましょう。



Q 外国人材をインターンシップとして受入れる場合、必要な手続きはありますか？

A 外国人材の現在の状況や、インターンシップ期間中の報酬の有無、インターンシップの時間・期間によって該当する在留資格や必要な手続きが異なります。

下表の通り、複数のパターンがありますので計画的に確認・準備を進めましょう。「資格外活動許可(包括許可)」は、アルバイト就労時に必要な許可のことです。「資格外活動許可(包括許可)」が必要なインターンシップを行う時点で、外国人材が既にこの許可を受けている場合には新たに手続きの必要はありません。インターンシップが決まったら、在留カードの資格外活動許可欄を確認してください。(P.11参照)

現在の状況	報酬	従事する時間・期間	必要な手続・在留資格
在留資格「留学」または「特定活動(継続就職活動・就職内定者)」をもって国内に在留中	あり	1週につき28時間以内	資格外活動許可(包括許可)
		1週につき28時間超	資格外活動許可(個別許可)
	なし	—	手続不要
海外の大学に在籍中	あり	1年を超えない期間	特定活動9号
	なし	90日以上	文化活動
		90日以内	短期滞在

(出典)出入国在留管理庁「インターンシップに関する在留資格等」

海外の大学に在籍中の外国人材をインターンシップとして受入れる場合には、大学の教育課程(学位が授与されるものに限ります。)の一部として行われる必要がありますので注意しましょう。