

グローバル化と 人手不足解決の

令和時代の
外国人材活用術！

一石二鳥

Global Workers



第6回 日本に住んでいる外国人を正社員として雇用する手続

みなさんこんにちは。行政書士の李です。今回は外国にいる外国人を正社員として雇用する手続(在留資格認定証明書の交付申請)について解説しました。今回は、日本に住んでいる外国人を正社員として雇用する手続について解説します。

概要

日本に住んでいる外国人とは、在留資格を有する外国人のこと。つまり「在留カード」の交付を受けている外国人を言います。これらの外国人がどの分類の在留資格を有しているかによって、手続が異なります。

Case 1

非就労系在留資格を有する外国人

非就労系在留資格とは、「留学」「家族滞在」などがあります。最も多いのは、日本の専門学校や大学を卒業した後、日本で就職する場合です。この場合の採用の手順は次の通りです。



最初に面接を実施し、在留資格の該当性を確認します。自社で従事させる業務と本人の能力を確認し、問題なく雇用が可能かを調べます。各在留資格の要件及び該当性の調べ方については、次回以降各在留資格を解説する回で詳細にお伝えします。

該当すると判断した場合、正式に内定し、外国人と雇用契約を結びます。その後必要書類を揃えて、管轄の入管に「在留資格変更許可申請」を行います。申請後、2ヶ月ほど入管で審査が行われ、在留資格に該当する場合は、変更許可がなされます。この審査はさらに期間が延びることもありますので、入社日が決まっている場合は、早めに申請を行うことをおすすめします。許可後、当該外国人は働くことができますようになります。また、事業主においては、雇入れの翌月の10日までに、管轄のハローワークに「外国人雇用状況の届出」を提出します。届出を忘れると30万円以下の罰金の対象となりますので、注意が必要です。

Case 2

就労系在留資格を有する外国人(転職する場合)

このCaseは、既に日本で働いている外国人が転職をする場合です。転職をすることによって、活動内容が変わる場合は、Case1の「在留資格変更許可申請」が必要です。転職前の会社と転職後の会社の仕事内容が変わらない場合も、次の二つに分けられます。

① 在留資格変更許可申請が必要な場合

在留資格「特定技能」や「特定活動(一部のみ)」などを有する外国人が転職する場合は、仕事内容が同じであっても、在留資格変更許可申請が求められます。その理由は、許可時に働く会社も指定したうえで、就労を許可しているためです。

② 所属機関等に関する届出が必要な場合

在留資格「技術・人文知識・国際業務」や「経営・管理」などを有する外国人が転職する場合、同一の仕事内容であれば、届出のみで良いとされています。この場合は転職後14日以内に、転職先の情報を届け出ます。届出を行うことによって、次の在留期限日までに、在留期間更新許可申請を行うだけで足りるので、手続の負担が軽くなると言えます。但し、転職後の仕事内容が、転職前と同一の仕事内容でなかった場合は、遡って処分を受ける場合もありますので、注意が必要です。

今回は、日本に住んでいる外国人を雇用する際の手続と注意点について解説しました。在留資格の該当性や、転職時の仕事内容の同一性の判断は、その外国人の状況によって大きく変わります。自社で判断が難しい場合は、管轄の入管や行政書士に相談してみることをお勧めします。さて、次回からは、採用に關する各在留資格の詳細について解説して行きます。次は「技術・人文知識・国際業務」について。次回以降もぜひご覧ください！



李 泳勲 (い・よんぶん)

リーガルナビ行政書士法人
代表行政書士

HPはこちら▶



2014年にリーガルナビ行政書士事務所を設立、2021年に法人成り。
国際法務やビジネス法務の専門家として九州を中心に事業を展開。
佐世保市1日経営ドック登録専門家。