

2017年6月29日

外国人の採用手続きにおける留意点
～呼び寄せ採用・新卒採用・中途採用～

早稲田リーガルコモンズ法律事務所
弁護士 永田洋子

1. はじめに

来日外国人が年々増加している[1]現在の日本社会においては、海外進出事業のためのみならず日本国内で事業を行うにあたっては、外国人の存在はもはや無視できません。このような中で、海外進出を担う外国人の採用のみならず、日本国内におけるビジネスの要となる外国人の採用を行いたいと考える企業も少なくないでしょう。

著者が日々業務を行う中でも、優秀で勤勉な外国人を雇用したい、日本人従事者による労働力がなかなか確保できない等の理由から、外国人を雇用したいと考える企業の声は益々増加しているように感じます。実際に、今や約半数の企業が外国人を採用しており[2]、企業の外国人採用は益々活発化しています。

本稿では、外国人の採用、とりわけ実習生等としてではなく専門性や技術を有する正社員としての採用を考えている企業等において、採用方法ごとにとるべき手続とリスク、採用時の注意点を取り上げます。外国人の採用が決定している企業はもちろん、外国人の採用を考えている段階にあってもいかなる方法で採用を行うべきか決定しかねている皆様にも一読いただければ幸いです。

¹ http://www.moj.go.jp/housei/toukei/toukei_ichiran_nyukan.html。
http://www.jnto.go.jp/jpn/statistics/visitor_trends/。

² <https://www.jetro.go.jp/news/releases/2017/99e9d2364b530eec.html>。

2. 採用方法ごとの注意点

(1) 呼び寄せによる採用

外国人を雇い入れる際の方法として、外国人を海外から呼び寄せるといった方法が考えられます。海外在住の優秀な外国人を採用するため、外国人専門の人材派遣業者等を利用するなどして、この方法により外国人の雇い入れを行うケースがあります。

この場合、採用後に通常とられる手続とスケジュールは次の通りです。採用を決定したら、まずは入国管理局へ在留資格認定証明書交付申請を行います。在留資格認定証明書が交付されればこれを海外にいる外国人本人に送付し、それを手にした本人が現地の日本領事館・大使館で査証の発給を受けます。その後、航空券を手配し、出入国港で入国審査官による上陸審査を受けた上で晴れて日本に入国し就労を開始するという流れをたどります。

ただし、在留資格認定証明書交付申請は後述する在留資格変更許可申請や在留資格更新許可申請に比べて少なく^[3]、呼び寄せの方法を選択する企業等は多くないことがうかがわれます。その理由は企業ごとに異なりますが、第一に採用前に本人と直接面接ができない場合があること（面接をするためには、通常企業側が外国人のいる海外へ出向くことが必要です。）が指摘されるように思われます。加えて、筆者は次の2つの点も大きい要因であると分析しています。

まず、上記の通り、在留資格認定証明書の交付、査証の発給、上陸審査という3段階のハードルがある点が挙げられます。すなわち、在留資格認定証明書の交付要件、査証の発給要件、上陸の許可要件は法律的にはそれぞれ異なるため^[4]、理論上、いずれかの段階で入国ができなくなるリスクを抱えています。実際、在留資格認定証明書の交付後、査証の発給がなされず企業担当者がご相談に来られるケースがあります。

次に、既に日本に滞在している外国人を雇用する場合に比べて、採用から就労開始までの所要時間が長期になる場合が多いことが挙げられます。在留資格認定証明書交付申請から審査結果が出るまでには1ヶ月から3ヶ月を要します^[5]。その後、上述の通り外国人本人がさらに本国で査証発給の手続

³ <http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?lid=000001153786>。

⁴ 出入国管理及び難民認定法7条1項1号、同項2号、査証事務処理規則。

⁵ <http://www.moj.go.jp/ONLINE/IMMIGRATION/16-1.html>。

等を行う必要があります、加えて1ヶ月程度を要する場合も少なくありません。結果的に、採用から就労開始までに半年程度を要するケースもあります。

以上のようなリスク・支障を回避する観点からすると、外国人を呼び寄せる方法により雇い入れることは、企業にとってハードルが高い可能性があります。

(2) 在留外国人の採用

一方日本に既に在留している外国人を雇い入れる場合であれば、面接が容易にできますし、査証の発給及び入国の手続きが省けることから、入国ができないというリスクはありません。所要期間も外国人を呼び寄せる場合と比べると短期間になることが多いです。

ただし、この場合にも企業のリスク回避のために注意が必要な点があります。そこで、在留外国人の採用時の注意点について、新卒採用と中途採用に分けて説明します。

ア 新卒採用

新卒者を採用する場合、当該外国人は通常、留学の在留資格を有しています。留学の在留資格では基本的に就労活動はできません。そこで、在留資格を就労可能なものに変更するため、在留資格変更許可申請を行うこととなります。

この在留資格変更許可申請を行うにあたって、採用時に必ず確認すべきなのが、当該外国人の在留期間（満了日）です。日本に在留する外国人は、在留期間を過ぎると不法残留となり、退去強制事由に該当します^[6]。このような外国人を採用してはならないことは言うまでもありません（雇用した場合には、雇用主に不法就労助長罪が成立する可能性があります^[7]）。

不法残留の外国人採用を避けるためには、面接の際に在留カードの提示を義務付け、在留期間（満了日）の欄を必ず確認すべきです。参考に在留カードの見本を添付します。

⁶ 出入国管理及び難民認定法 24 条 4 号ロ。

⁷ 出入国管理及び難民認定法 73 条の 2 第 1 項 1 項。

【在留カード見本】



在留期間（満了日）を確認したら、満了日までに必ず在留資格変更許可申請を行う必要があります。なお、在留期間（満了日）までに新たな在留資格を取得している必要はなく、在留期間（満了日）までに申請を行うことにより、在留期間（満了日）から最長で2ヶ月を経過する日までは日本に滞在し続けることが可能となります[8]（実務上、特例期間と呼ばれています。）。

ただし、在留期間（満了日）直前の申請となると、審査期間が実質的に短くなりますので、追加書類の提出ができない、不許可時の再申請ができない等のリスクを抱えることとなります。したがって、早めの申請をお勧めします。

イ 中途採用

以上の通り、外国人を海外から呼び寄せる場合には在留資格認定証明書交付申請が、新卒者を採用する場合には在留資格変更許可申請が必要になるため、企業としては既に就労可能な在留資格を有している外国人を採用したいと考えるでしょう。その場合、永住者等の身分系の在留資格を有している外国人は別ですが、通常は就労を目的とする在留資格を有している外国人を途中で採用することになります。しかし、就労を目的とする在留資格を有していれば就労可能かという点、そうではありません。

8 出入国管理及び難民認定法 20 条 5 項。

前提として、当該外国人の従前の職務内容と採用後従事させる予定の職務内容が同一の在留資格に該当するものでなければなりません。職務内容が同一の在留資格に該当しない場合には、在留資格を変更しなければならないため、新卒採用の場合と同様に在留資格変更許可申請が必要となります。

では、職務内容が同一の在留資格に該当すれば手続なくして就労を開始できるのかというと、この場合にも所定の手続を取ることをお勧めします。取るべき手続は在留期間（満了日）により異なります。在留期間（満了日）までおおむね3ヶ月以上ある場合には就労資格証明書交付申請、3ヶ月未満である場合は在留期間更新許可申請を行います。在留期間更新許可申請は、既に有している在留資格の在留期間を延長するための申請です。就労資格証明書交付申請は、従前の職務内容と採用後従事させる予定の職務内容が同一の在留資格に該当するものであることを証明してもらうための申請です。いずれも採用後の就労活動が既に有している在留資格に該当することを担保するものです。在留期間更新許可申請の申請期間は在留期間（満了日）からおおむね3ヶ月前からとなっているため⁹、残りの在留期間により手続が異なるのです。

在留期間（満了日）が迫っている採用予定者について、不法残留を避けるため、在留期間更新許可申請を行わなければならないことは当然です。

一方、わざわざ就労資格証明書を交付してもらう必要がなぜあるのか、具体的にどのようなメリットがあるのか、疑問に思われる方もいるかもしれません。しかし、当該証明書を交付してもらうことは人材育成の観点から非常に重要です。

就労資格証明書が実際に必要となるのは、次回の在留期間更新許可申請の際です。就労先が変わっているにもかかわらず就労資格証明書を有していない場合、在留期間更新許可申請の際に入国管理局は改めて現在の在留資格を継続して与えて良いものか否かを判断します。そして、新たな就労先における職務内容が現在の在留資格に該当しないと判断すれば更新不許可の結果を出します。そうすると、当該外国人はその後の就労を継続できないこととなります。例えば、ようやく業務に慣れてきたころに在留期間の更新時期がきて、帰国を余儀なくされるということが起こり得るのです。そのため、就労資格証明書の交付を受けずに就労させることは企業として大きなリスクとなります。

⁹ <http://www.moj.go.jp/ONLINE/IMMIGRATION/16-3.html>。

以上のようなリスクを回避するため、中途採用の場合には面接時に在留資格と在留期間（満了日）、従前の職務内容をも確認し、上記手順のいずれをとるかを判断する必要があります。入国管理局の HP にも各在留資格に該当する具体的な職種の例があげられていますが^[10]、個別の職務内容につきどの在留資格に該当するのか等の判断には専門的な知識が必要となることもあります。

3. おわりに

以上の通り、外国人を雇用するためには入管手続に対する知識が必要であり、手間と時間もかかります。しかし、外国人の雇用が避けては通れない通過点となる企業も少なくないものと思います。そのような外国人の雇用を考えている企業にとって、本稿が一助となれば幸いです。

以上

¹⁰ <http://www.immi-moj.go.jp/tetuduki/kanri/qaq5.html>。

【筆者プロフィール】

昭和62年中国江蘇省生まれ。
幼少期に日本へ移住し、現在に至る。
法科大学院卒業後、行政書士として入管業務を主に取り扱う。
弁護士登録後は、中国語、行政書士時代の経験を生かして、入管業務を含む
外国人事件（特に中国法務）全般に関連する案件を特に担当している。

詳細プロフィールは、<http://nagata-bengoshi.com/>をご参照ください。

経歴

南山大学法学部法律学科卒業
早稲田大学法科大学院修了
行政書士登録・新栄国際行政書士事務所設立(現在は登録抹消済)
弁護士登録 第二東京弁護士会 登録番号 53457
早稲田リーガルコモンズ法律事務所所属
早稲田大学アカデミックアドバイザー
株式会社法学館（伊藤塾）講師

連絡先

早稲田リーガルコモンズ法律事務所
〒102-0074
東京都千代田区九段南 1-6-17 千代田会館 4階
TEL 0800-700-2323 （直通フリーコール）

掲載日：2017年7月13日