

優秀な「外国人」を採用するノウハウ

近年、グローバルな視点でビジネスをとらえることができる「外国人」が人気です。中小企業が留学生等の外国人を採用するにはどうすればよいのか、留意点は何か、などについてまとめます。

若松絵里社労士・行政書士事務所
法務省届出済申請取次行政書士、社会保険労務士
若松絵里



近年、ビジネスの急速なグローバル化に伴って、大企業に限らず中小・零細企業でも優秀な外国人の雇用を希望する企業が増えています。

ただし、いままで外国人を雇った経験が一度もない中小企業にとっては、人材募集に始まり、就労ビザの取得、採用後の雇用管理など不安を感じる点も多いのではないのでしょうか。

そこで本稿では、初めて外国人を雇用する中小企業向けに、募集から雇用開始までの流れと注意すべき点について解説します。

外国人人材をどこで募集するか

外国人を募集する方法には様々ありますが、主に以下のようなものがあります。

(1) 大学や専門学校への求人募集
外国人留学生を抱える専門学校・大学・大学院の多くは、近年、彼らの日本での就職を強力にサポートしています。

このような教育機関の就職課にコンタクトして、日本での就職を希望している留学生の情報を得、

実際に学校に求人を出して優秀な外国人留学生を採用することも可能です。

(2) 公的機関（ハローワーク等）の利用

一般のハローワークだけではなく、主に外国人の人材紹介を行なっている、次のような公的機関に求人を出すことも有効です。また、こうした公的機関が主催するジョブ・フェア（合同会社説明会）を利用してよいでしょう。

・東京外国人雇用サービスセンター
ー (<http://tokyo-foreigner.site.nhlw.go.jp/>)
・名古屋外国人雇用サービスセンター
ー (<http://aichi-foreigner.site.nhlw.go.jp/>)

(3) ソーシャルネットワークサービス
の利用

特にITエンジニアやクリエイティブ職などの求人を探している外国人の多くは、フェイスブック等のソーシャルネットワークサービス（SNS）を利用して就職活動をしている人が多いようです。

・LinkedIn（リンクドイン）
ビジネスに特化したSNS
(<https://jp.linkedin.com/jp/>)

(4) 外国人人材専門の人材紹介会社を利用

特に、専門職等ホワイトカラーの外国人人材を探す場合に有効です。外国人人材に特化して人材紹介を行なっている人材紹介会社は多くあります。

就労ビザを取得できるか確認する

採用したい外国人が決まったら、次に、自社が雇い主として入国管理局に就労ビザの申請を行ないます。「スポンサーになる」といいます。就労ビザを取得できるかどうかを確認します。

これは、通常の日本人雇用と異なる作業で、必ずクリアしなければならぬ最大の難関ポイントといえます。

出入国管理及び難民認定法（以下、「入管法」といいます）で定義されている、外国人が日本国内で就労できる在留資格（「在留資格」は世間一般で「ビザ」と呼ばれることが多く、便宜上、本文でも以下、「ビザ」「在留資格」、「就労ビザ」「就労できる在留資格」と適宜読み替えてください）は、2016年4月現在17種類あります。

図表1 在留資格とその仕事の内容（抜粋）

在留資格	その在留資格内で外国人が行なうことができる仕事の内容	在留期限
技術・人文知識・国際業務	<ul style="list-style-type: none"> システムエンジニア、技術開発・設計者など理学、工学など自然科学分野の技術に関する業務を行なう者 企画、財務、マーケティング、営業、通訳・翻訳、語学学校の講師、海外取引業務、服飾のデザイナーなど人文科学の分野に関する業務を行なう者 	5年、3年、1年または3か月 ※ただし、在留期間の更新は可能（回数の制限はなし）
企業内転勤	外国の親会社・子会社・孫会社ほか関連会社などにあたる事業所から期間を定めて派遣される転勤者（技術・人文知識・国際業務に該当する活動を行なう者）	
教育	小・中・高等学校、中等教育学校、特別支援学校、専修学校または各種学校など教育機関の語学・その他の教育を行なう教師など	
研究	政府関係機関や企業などの研究者など研究の業務を行なう者	1年、6か月または法務大臣が個々に指定する期間（1年を超えない範囲）
技能実習	外国人労働者を一定期間産業界に受け入れ、技能等を修得してもらう制度 農業・漁業、建設、食品製造、繊維・衣服、機械・金属等各種分野の産業で技術を学び研修を行なう	

※一般的な就労ビザとは趣旨の異なる在留資格「技能実習」については説明を割愛

技術や知識を持った人たちに限定されています。そのため、入管法で許されている、専門職以外の仕事内容で外国人を雇うことはできないのです。たとえば、外国人人材の需要が高い、飲食店のホールスタッフ、各種サービス業の販売職、美容師、保育士、医療福祉士等の場合、これらの業務を行なう在留資格自体が存在しないため、就労ビザを申請することはできません（つまり、これらの職種で外国人が就労ビザを取得することはできません）。

また、個々の在留資格

す（留学生の資格外活動や永住者・日本人の配偶者等、定住者など就労活動に原則制限のない在留資格は除きます）。

図表1は、一般的な外国人雇用において企業が就労ビザのスポンサーとなる場合に取得する代表的な在留資格です。

すべての在留資格については、法務省や外務省のホームページ等で確認できますので、本文での記

載は割愛します。

(1) 在留資格と職務・学歴・職歴を一致させる

自社が就労ビザのスポンサーとなつて外国人を雇用するときに、まず注意が必要なのは、その外国人にどのような仕事をしてもらうかということです。

外国人を正社員として採用しても、外国人にはビザの問題がある

ので、日本人と同じようにどんな仕事でもやってもらう、というわけにはいきません。

日本の法制度は現時点において、基本的には外国人の単純労働（特別な技能を必要としない労働）を認めていません。

世界の多くの先進諸国同様、日本でも正規の就労ビザを取得して働くことができる外国人は、図表1に示したような、一定の専門的な

には、具体的にどのような職務を行なうてよいか、明確に定義づけがされています。

たとえば、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を保持している外国人については、「技術・人文知識・国際業務」のなかで許されている職務しか行なうことができません。

このため、「技術・人文知識・国際業務」を保持して一企業でSTEMエンジニアとして勤務する外国人が同時に(副業で)、「教育」に該当する職務内容である、学校機関で語学教師のアルバイトをする活動は資格外活動として法違反となります(資格外活動許可を取得している場合は除きます)。

一方、各在留資格の範囲内で許されている職種で雇用する場合であっても、その外国人の学歴と専攻科目、また職歴など本人のバックグラウンドと職務内容とがマッチしていなければいけません。

たとえば、コンピュータ関連のソフト開発会社が外国人人材をSTEMエンジニアとして雇う場合、その外国人は情報工学など、職務に直結する自然科学系の科目を専攻して4年制大学(日本・海外の大学問いません)を卒業し学

士号を取得、もしくは日本国内でコンピュータ専門学校を卒業し専門士を取得していること、または、これらの学歴を有していない場合、STEMエンジニアとして10年以上の職務経験があることが絶対条件となります。

ここで重要なのは、特に留学生を卒業後に新卒社員として採用する場合等にいえることですが、その外国人が4年制大学を卒業しているからといっても、専攻科目が自社で行なう職務内容とまったく関連性がない場合は就労ビザの取得はむずかしくなります。

少し極端な例になりますが、化学を専攻して理学学士号を取得した新卒の外国人留学生を投資顧問会社がファンドマネジャーとして採用して就労ビザを取得したいような場合は、就労ビザが取得できるかどうかを事前に入国管理局または専門家に相談したほうがよいでしょう。

日本の入管制度では近年、4年制大学を卒業している外国人については、職務と専攻科目の関連性について柔軟に判断するとして、必ずしも職務と専攻科目が完全に一致しなくても許可を出すケースもあります。

ただし、前述のような、明らかにその外国人の専門性と職務が乖離している場合は、あらかじめ入国管理局に相談したうえで、実際に採用可能かどうか確認することをおすすめします。

(2) 専門学校を卒業した外国人の就労ビザには注意が必要

日本国内の専門学校を卒業して、「専門士」を取得した外国人留学生を採用する場合は、特に注意が必要です。

なぜなら、「専門士」の場合、4年生大学卒業の「学士」と異なり、専攻科目と職務の完全一致が絶対条件となり、例外はありません。この点は注意が必要です。

図表2は、専門学校の卒業生が就労ビザを取得できるかどうか、卒業した専攻科目(分野)によって大まかにまとめたものです。いずれにしても、分野と専攻科目が異なる4年制大学卒業生や専門学校卒業生の採用には、就労ビザを取得できるかどうか判断がむずかしい場合があります。

(3) スポンサー企業の安定性と継続性が審査される

これまで述べてきた、外国人の

職務と学歴要件(専攻科目含む)、職歴要件という外国人個人の必要条件をクリアしても、それだけで就労ビザを取得することはできません。入管法では、外国人の条件と同時に就労ビザのスポンサーとなる雇用主企業の事業の安定性と継続性も同時に審査されます。

入国管理局に就労ビザの申請をする場合、最終学歴の卒業証明書や在籍証明書・履歴書など本人に関する書類を提出しますが、同時に雇用する企業の登記簿謄本の写しや決算書など事業の実態・活動状況、財務状況などを証明する数多くの書類も提出しなければなりません。

これら必要書類の提出点数については、企業の経済規模によって区分されており、企業の経済規模が大きいほど必須提出書類は免除され、負担が軽減される仕組みになっています。

提出されたこれらの資料から、スポンサー企業がその外国人を継続して雇用できるのかが判断され、入国管理局が疑問を持った場合は就労ビザが許可されないケースもあるのです。

財務状況に不安がある場合は、あらかじめ入国管理局や入管管理

業務を専門に行なっている弁護士や行政書士に相談して総合的な判断をしてもらいましょう。

雇用条件のオファーと雇用契約書の作成

自社がスポンサーとなつて就労ビザを取得できる可能性を確認したら、次は本人に対して主な雇用条件をオファーします。このとき、雇用契約書を作成・提示して採用後の労働条件について詳しく説明したうえで、本人の明確な入社を意思を確認しておきます。なぜなら、事前に雇用条件（特

に賃金）をきちんと提示せず、口頭だけで入社の内諾を得て就労ビザの申請手続きを先行させた場合、ビザを取得した後に、候補者が「（雇用条件が）自身の希望と合わない」と採用を辞退するケースがあるからです。

労働条件のうち、賃金や昇進など特に重要なポイントについては、雇用契約書など書面で明示すると同時に、口頭でも説明するなどの配慮も必要です。

また、日本語ができない外国人社員には、母語や英語など本人が理解できる言語で雇用契約書を作成・配付してください。

図表2 専門学校卒業生が取得できる就労ビザ

分野	専門学校における専攻科目	就労ビザ取得の可能性
医療	看護、歯科衛生、診療放射線、作業療法、理学療法等	○
商業実務	ビジネス、観光・ホテル、経理・簿記、その他商業実務	○
服飾等	ファッションデザイン、室内デザイン等	○
文化・教養	外国語通訳・翻訳等	○
工業	情報処理、機械、電気・電子、建築、自動車整備等	○
教育・社会福祉	保育、社会福祉、介護福祉等	×
美容	美容・理容、エステティック等	×
服飾等	被服、和裁、手芸等	×
調理・製菓等	栄養、製菓、製パン、調理等	×

○→就労ビザの申請ができる（個別の申請内容によるが許可が高い）

×→就労ビザの申請はできない（該当する在留資格が存在しない）

外国語の労働条件通知書については、厚生労働省がウェブサイトに英語や中国語ほか多言語によるモデル書式を公開していますので、これらの書式を利用するとよいでしょう。

・厚生労働省外国人労働者向けモデル労働条件通知書 (http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roundou/gyousei/leaflet_kijun.html)

外国人ならではの雇用管理・取扱い

現在、入国管理局による就労ビザの審査期間は、通常1〜3か月が目安となっています（東京入国管理局管轄案件）。

この審査期間を経てビザが正式に許可されれば、いよいよ外国人社員の入社・雇用開始です。

外国人の雇用管理については、基本的に日本人社員とまったく同等の取扱いをしなければいけないことになっています。

たとえば、労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険などの労働・社会保険にも、日本人同様の条件で加入させる必要があります。また、外国人であるという理

由のみで、賃金やその他の労働条件に関して不当な差別をすることも許されません。

しかしながら、外国人社員の雇用管理として、日本人社員にはないような実務上の取扱いがいくつかあります。

たとえば、日本が社会保障協定を結んでいる国からの外国人であれば協定に関する手続きが必要で、その外国人の入社・退職時や会社が移転・商号変更をしたときなどは入国管理局に届出を行わなければならない。

こうした特殊な手続きについては、あらかじめ人事担当者が十分に確認し、失念しないようにしておくことが大切です。

特に、入国管理局に対する届出を怠り、悪質と判断された場合、外国人社員の就労ビザを取り消されてしまう可能性もあります。



外国人雇用は、正しく就労ビザの申請手続きを行ない、入社後の特有の雇用管理ポイントを押さえれば、そうむずかしいことはありません。疑問があれば、入国管理局または入国管理業務を専門に行なっている弁護士・行政書士などに相談してください。