



小栗キャップの News Letter

税理士法人オグリ 代表社員 小栗 悟

〒500-8847 岐阜県岐阜市金宝町 1-3 岐阜第一生命ビル 4F

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

Email: info@otc-oguri.com <http://www.otc-oguri.com>

2013年5月27日(月)

外国人雇用

面接時の確認ポイント～社員編

一口に「就労ビザ」と言っても…

外国人の方が日本で滞在するには、全部で27種ある**在留資格**（≒ビザ）のうちどれかを取得している必要があります、これらは大きく分けて①就労が認められている資格②原則的に就労が認められない資格③就労活動に制限のない資格の3つに分類されます。①が一般的に「就労ビザ」と呼ばれる在留資格ですが、一口に就労ビザとは言っても職務内容により更に17種にも分けられるため、就労ビザを持っているからと言って必ずしも会社が希望する業務に就かせることができるとは限りません。面接時には、次のようなポイントを確認しましょう。

確認のポイントと流れ

①まずは在留期限の確認を！

まずは在留期限を確認します。在留期限が切れている外国人は、当然雇用することができません。パスポートや在留カードに在留期限が記載されていますので、必ず原本で確認を取ります。

②在留資格の種類と業務内容が合致するか

次に、現在持っている在留資格の種類を確認します。これもパスポートや在留カードに記載されていますので、持っている在留資格で行える職務内容と、採用後に担当させたい業務が一致するか確認しましょう。

在留資格の種類と対応する業務は、法務省のホームページ、入国管理局の相談窓口等で確認できます。

採用後の入国管理局での手続き

採用した外国人の在留期限が迫っている場合（おおむね2か月以内）であれば、在留期間の更新時に雇用契約書や会社の登記簿謄本、事業内容のわかる書類等を添付して**在留期間の更新許可申請**を行います。

一方、在留期限がまだまだ先で、在留資格の種類と業務内容が一致している場合、在留期限が近づいてから上記のように更新申請をすれば足りませんが、企業内で業務内容が一致していると考えていても入国管理局の判断が違う可能性もありますし、更新の際には経営や業務量の安定性等、企業側についても審査されます。せっかく仕事に慣れ始め頃、更新で不許可になってしまうとなると、本人はもちろん企業にとっても多大な不利益となります。そこで、採用後にぜひ行っておきたいのが**就労資格証明書**の交付申請。これは、外国人の持っている在留資格と企業での業務内容が一致しているかどうかを事前に審査する手続きで、無事に就労資格証明書が交付されれば更新が不許可になることはまずほとんどありません。

就労資格証明書は入国管理局からの「更新のお墨付き」！

