

外国人雇用 Q&A 雇用主ver 表

Q

私の経営する会社で、海外に在住する外国人を採用する予定です。

そのためには、「在留資格認定証明書」というものが必要だと聞きました。一体どのような書類でしょうか。

A

「在留資格認定証明書」とは、法務大臣があらかじめ在留資格に関する上陸条件の適合性を審査し、その結果、当該条件に適合する場合に発行される証明書のことをいいます。

外国人材を招へいする場合、まずは出入国在留管理局に対して、この在留資格認定証明書の交付申請を行い、それが発行されたら、海外に在住する外国人に送付して、査証発給の手続を行うという流れが一般的です。

Q

在留資格認定証明書の交付申請をしてから

証明書が発行されるまでどのぐらいの時間がかかりますか。

A

事案の難易によってケースバイケースです。

早ければ1か月程度、遅い場合ですと1年近くかかる場合もあります。



Q

私はインド料理レストランを経営しています。「技能」の在留資格を有する調理師にキッチンではなく、接客などホールの仕事をさせることはできるのでしょうか。

A

「技能」の在留資格を有する調理師については、ホールの仕事をすることは想定されていません。

ホールの仕事は、日本人、あるいは、

「技能」以外の在留資格を有する外国人（例えば、永住者、定住者）に行わせる必要があります。

Q

私の会社で知り合いから紹介された外国人を採用する予定です。

当該外国人は、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格をもって、Aという会社に勤めていたのですが、上司との折り合いが悪く、先月退職したそうです。

このまま「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で私の会社で働かせても問題ないのか、確認する方法はないでしょうか。

A

転職後の就労活動が、現在当該外国人が持っている在留資格の範囲内のものかどうかを確認するためには、出入国在留管理局に対して就労資格証明申請を行うとよいでしょう。就労資格証明書が得られた場合には、貴社での仕事の内容が現在の在留資格に適合することが確認できますし、将来の在留期間更新もある程度見通しが立つことになるでしょう。

外国人雇用 Q&A 雇用主ver 裏

Q

私の会社で働いている従業員は、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を有しています。
先月、在留期間の更新許可申請を行ったところ、不許可となりました。本人に事情を確認すると、昨年、車を運転中に事故を起こし、罰金刑を課されていたことが理由だと分かりました。
当該外国人を解雇しても問題ないでしょうか。

A

我が国の労働法上、労働者の解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合には、無効とされます。そこで、当該外国人の在留期間が更新されなかったことをもって当該外国人を解雇することが、「社会通念上相当」と言えるかが問題となりますが、解雇しなければ、雇用主自身が不法就労を助長していることとなり、不法就労助長罪に問われる可能性もでてきますので、解雇には客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当と言えるものと思われます。ただし、更新が不許可となった場合でも、再申請により許可となる場合もありますので、不許可の結果が出て直ちに当該従業員を解雇することは避けた方がよいように思います。

Q

外国人に不法就労をさせてしまった場合、雇用主に対しては、何らかのペナルティはありますか。
あるとしたら、どのようなペナルティですか。

A

雇用主も不法就労助長罪に問われる可能性があります。有罪となった場合には、懲役刑、罰金刑が科されます。

Q

私の会社には、数名の外国人の従業員がいます。彼らが勝手に母国に帰国してしまうと会社としても困りますので、会社でパスポートと在留カードを預かろうと考えています。問題はないでしょうか。

A

日本に適法に在留する外国人は、入管法上パスポートや在留カードの携帯が義務付けられています（中長期在留者については在留カードのみ）。これらを携帯していなかった場合、警察に摘発される可能性もあります。したがって、従業員からパスポートや在留カードを預かることはするべきではありません。

Q

先日、当社の従業員で仕事に事故に遭い、怪我をしました。
事故の状況について当該従業員から事情を聴いていたところ、当該従業員は在留期間を経過し、オーバーステイの状態にあることが明らかとなりました。
この場合、当該従業員は労災保険の給付を受けることができるのでしょうか。

A

在留資格の有無にかかわらず、労働災害によりけがをした場合には、労災保険の給付を受けることが出来るとされております。



外国にルーツがある人々
への支援活動応援助成

外国にルーツがある人々への
支援活動応援助成 第5回助成を
使用して活動を行っています。