

留学ビザから就労ビザへ 切り替える際の事例と課題

行政書士法人ACROSEED 行政書士 宮川 真史

MIYAGAWA Masashi

1. 在留手続きにおける専攻と業務内容の関連性

外国人留学生が就職の際に行う就労可能な在留資格への変更手続きで、不許可となる原因で最も多いのは“大学等での専攻と職務内容との不一致”です。現在では基準が緩和されており完全に合致していなくても許可される例が見られますが、引き続き考慮は必要であり、資格変更手続きの許可率を高めるためにも慎重な対応が要求されます。

(1) 在留資格更新・変更の許可基準

在留資格変更の申請は、入管法第20条第3項により「法務大臣は、当該外国人が提出した文書により在留資格の変更を適当と認めるに足る相当の理由があるときに限り、これを許可することができる。」とされ、専ら法務大臣の“自由な裁量”に委ねられており、申請者の行おうとする活動、在留の状況、在留の必要性等を総合的に勘案して判断されることとなります。その詳細な判断根拠として法務省入国管理局より「在留資格の変更、在留期間の更新許可のガイドライン」が示されています。これによると、①許可する際に必要な要件、②原則として適合していることが求められる要件、③相当性の考慮案件の3つの判断基準が設けられ、これらをもとに総合的に判断されることとなります。

①許可する際に必要な要件	・在留資格の該当性
②原則として適合していることが求められる要件	・上陸許可基準への適合
③相当性の考慮案件	<ul style="list-style-type: none"> ・素行が不良でないこと ・独立の生計を営むに足る資産又は技能を有すること ・雇用・労働条件が適正である事 ・納税義務を履行していること ・入管法に定める届出等の義務を履行していること <p style="text-align: right;">など</p>

①の「在留資格の該当性」は必要条件となっているため、就職先での職務内容が入管法で定める「人文知識・国際業務」や「技術」に定められた活動でなければ許可されることはありません。また、②の上陸許可基準への適合は、原則として適合が求められるものであり、必要条件ではないものの可能な限り適合していることが求められ

ます。また、③の相当性については、「在留資格の変更を適当と認めるに足りる相当の理由」があるかどうかの代表的な考慮要素の一例であり、列記された事情以外の条件で不許可となる可能性も考えられます。

しかし、一般的な外国人留学生の就職に伴う在留資格変更手続きで問題となるのは、②の上陸許可基準への適合が大部分を占めます。

(2) 「技術」、「人文知識・国際業務」の上陸許可基準

①在留資格「技術」の上陸許可基準(抜粋)

申請人が次のいずれにも該当していること。

- 1 従事しようとする業務について、これに必要な技術若しくは知識に係る科目を専攻して大学を卒業し若しくはこれと同等以上の教育を受けまたは10年以上の実務経験により、当該技術若しくは知識を修得していること。
- 2 日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けること。

1. の規定では、大まかに言えば「就職先の職務内容について、それに必要な技術や知識に係る科目を専攻して大学を卒業し、その技術や知識を習得していること。」という内容が定められています。そのため、従事しようとする業務内容と大学等の専攻科目との間に一定の“関連性”が求められることになり、外国人留学生は卒業した学部や学科により就職先での大まかな職務内容が必然的に定められてしまうこととなります。

②在留資格「人文知識・国際業務」の上陸許可基準(抜粋)

1. 申請人が人文科学の分野に属する知識を必要とする場合は、従事しようとする業務について、次のいずれかに該当し、これに必要な知識を習得していること。
 - ①その知識に係る科目を専攻して大学を卒業し、またはこれと同等以上の教育を受けたこと。
 - ②当該知識に係る科目を専攻して、日本の専修学校の専門課程を修了(その終了に関し法務大臣が告示をもって定める要件に該当する場合に限る)したこと。
 - ③10年以上の実務経験(大学、高等専門学校、高等学校、中等教育学校の後期課程または専修学校の専門課程においてその知識に係る科目を専攻した期間を含む)を有すること。
2. 申請人が外国の文化に基盤を有する思考又は感受性を必要とする業務に従事する場合は、次のいずれにも該当していること。
 - ①翻訳、通訳、語学の指導、広報、宣伝又は海外取引業務、服飾若しくは室内装飾に係るデザイン、商品開発その他これらに類似する業務に従事すること。
 - ②従事しようとする業務に関連する業務について3年以上の実務経験を有すること。ただし、大学を卒業した者が翻訳、通訳又は語学の指導に係る業務に従事する場合は、この限りではない。
 - ③申請人が日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けること。

在留資格「人文知識・国際業務」には、“人文科学の分野に属する知識を必要とする場合”と“外国の文化に基盤を有する思考又は感受性を必要とする業務”の2つに分けられます。1. の規定により、“人文科学の分野に属する知識を必要とする場合”には、従事しようとする業務内容と大学等の専攻科目との間に一定の“関連性”が求められることとなります。そのため、「技術」と同様に、卒業した学部や学科により就職先での大まかな職務内容が必然的に定められてしまいます。ただし、2. の規定で定められている“外国の文化に基盤を有する思考又は感受性を必要とする業務”の場合には、専攻と職務内容との関連性は求められておらず、どのような学部学科の生徒でも「人文知識・国際業務」に該当する可能性があります。そのため、「人文知識・国際業務」で申請を行う場合には、まず業務内容を特定して“人文科学の分野に属する知識を必要とする場合”なのか“外国の文化に基盤を有する思考又は感受性を必要とする業務”なのかを特定することが重要となります。

従来、外国人留学生が「人文知識・国際業務」の申請をするケースでは、翻訳、通訳といったスペシャリストである“外国の文化に基盤を有する思考又は感受性を必要とする業務”が大部分を占めていました。そのため、大学等を卒業していれば専攻と業務との関連性が問われることはなく、在留手続きではあまり問題となるケースは見られませんでした。しかし、昨今ではゼネラリストとしての外国人留学生の採用が主流となりつつあり、それに伴い、“人文科学の分野に属する知識を必要とする場合”に該当するケースが増加しています。その結果、「専攻と職務内容の関連性」に伴う在留手続きのトラブルが増加しています。

（3）関連性の緩和措置

前述したように“専攻と職務内容の関連性”は在留手続き上では重要な部分ではありますが、最近では職種において文系と理系の区別があいまいとなり、また、新入社員には幅広く様々な分野で経験を積ませキャリアアップを図りたいと考える企業も増加しています。そこで、法務省は平成20年の高度人材受入推進会議の「高度人材受入れのための取組等について」の資料の記述において、“大学における専攻科目と就職先における業務内容の関連性の柔軟な取扱い”を公表することにより基準を緩和しています。この公表資料によると「現在の企業においては、必ずしも大学において専攻した技術又は知識に限られない広範な分野の知識を必要とする業務に従事する事例が多いことを踏まえ、在留資格「技術」及び「人文知識・国際業務」への変更の判断に当たっては、柔軟に判断して在留資格を決定している。」とし、この取扱いの周知徹底を図るために地方入管局へ通知しています。

そのため、原則としては従事しようとする業務内容と大学等の専攻科目との“関連性”が求められているものの、高度人材受入推進のために、外国人留学生の在留資格変更の申請についてはその要件が緩和されていることとなります。その結果、外国人留学生の内定先企業での職務内容と卒業した学部・学科との関連性が薄い場合でも、すぐにあきらめる必要はありません。ただし、あくまでも“柔軟に判断する事”にとどまっており、“関連性”がまったく必要ないと規定されているわけではありません。関連性が高ければ高いほど在留資格手続きが許可される可能性は高まりますので、慎

重な対応が必要となります。

2. 入社後の在留トラブル

最近では、外国人留学生であっても日本人社員と何ら差を設けることなく、職務においても全く公平に扱うという企業が増加しています。しかし、外国人社員は出入国管理制度のもとにおかれるため、完全に日本人社員と同様の扱いは難しいことがあります。以下に示すのは外国人留学生が入社後に、在留手続きにおいてトラブルとなりがちな事例です。このようなトラブルを避けるためにも、就職先の企業選定は慎重に行う必要があります。

(1) 実地研修

ゼネラリストとしての採用であれば、長年にわたるキャリア構成の一環として、工場での生産活動への参加、店舗に派遣しての接客など、現場での経験を積んだうえでキャリアアップを図る企業も増えています。ただし、ここで問題となるのが単純労働への従事です。日本人社員と異なり就労可能な在留資格で滞在する外国人社員の場合には、原則として単純労働が禁止されています。というのは、在留資格を許可する際の必要条件として、「行おうとする活動内容が在留資格に該当すること」が要件となっているからです。在留資格「技術」や「人文知識・国際業務」の活動内容には、工場での作業、単純な店舗での接客などはもちろん該当せず、結果として在留資格更新申請の不許可や不法就労にもつながりかねません。しかし、このような状況では外国人社員だけが現場での研修を受けることができなくなります。

入国管理局でも雇用企業がこのような問題を抱えていることは把握しており、非公式ながら高度人材を対象にキャリア形成の全体像、雇用する外国人社員の人数、現場での職務内容や期間、その他の条件を含めて総合的に判断するとの回答をだしています。その結果、店舗での物品販売、工場での組み立て作業などの単純労働であっても、短期間等の条件付きであれば就労可能な在留資格のもとで実施することが認められる可能性もでてきます。とはいえ、入管法が改正されたわけではなく、あくまでも不法就労に該当する場合には雇用企業および外国人社員ともにしかるべき処置をとるとの回答も出しています。実際にキャリア形成の一環として「人文知識・国際業務」の在留資格で店舗に配属され、接客業を行っていた外国人社員の在留期間更新許可が不許可となる例が見られます。このようなケースの場合には慎重な在留手続きが求められます。

(2) ジョブローテーション

実地研修と同様、ゼネラリストとしての採用である場合、業種を問わず将来の幹部候補として育成したいと考えている企業が増えています。例えば、「技術」の在留資格で就労する理系総合職の外国人従業員を、人材育成の観点から国際貿易担当などの文系総合職へジョブローテーションを行い、さまざまな部署・職種を経験させてキャリアアップを図る例が見られます。しかし、こうしたジョブローテーションを外国人従業員へ行うことは、資格外活動に関する入管法違反とはならないのか、また在留資格

変更の必要性といった懸念が生じます。

外国人従業員が本来の在留資格に該当しない業務に従事しようとする場合には、原則として資格外活動の許可が必要になります。この資格外活動の許可の要件は、外国人従業員が有する本来の「在留資格の活動の遂行を阻害しない範囲内であり、かつその活動が相当と認められる場合」とされています。本来の活動の遂行を阻害しない範囲内かどうかの判断は、審査要領により「単にその活動の時間数、報酬額の多少によってのみ判断されるものではなく、具体的な事情に基づいて実質的に判断される」とされています。ジョブローテーションの人事異動により、現に有する在留資格に係る活動が“主たる業務”であり、資格外活動に係る活動が“従たる業務”の場合には在留資格変更の申請は必要ありませんが、少なくとも実務上は、“従たる業務”が“主たる業務”の過半とならないようにする留意する必要があります。

一方、外国人従業員へ人事異動を命じたことにより、現に有する在留資格の活動に該当しない業務内容となった場合には、在留資格変更の申請が必要となります。例えば、理系の業務で「技術」の在留資格を有する外国人従業員を人事異動の結果、文系の業務に変更した場合、一般的には「人文知識・国際業務」への変更申請となります。この際には外国人従業員が行おうとする業務活動のほか、在留の状況、在留の必要性などを総合的に勘案されて審査されます。もちろん、この場合にも業務内容と専攻科目との“関連性”については“大学における専攻科目と就職先における業務内容の関連性の柔軟な取扱い”が考慮されますが、申請の相当性なども考慮されるためケースバイケースで判断されます。

(3) 海外勤務

外国語に堪能な外国人留学生には、将来、海外業務に就くことを想定して雇用するケースが多くみられます。その際に問題となるのが在留資格「永住者」の取得です。日本に在留する外国人は滞在期間の長期化が進んでいるため、在留期間が無制限となり日本における活動内容に制限がなくなる「永住者」の取得を希望するケースが大半を占めます。

在留資格「永住者」の取得申請の要件の一つとして、「引続き10年以上日本に在留していること」が求められます。外国人留学生の場合、来日から10年が経過すると年齢的には30歳前後となる事が多く、会社からの期待が多くかかり海外勤務などのチャンスが増える時期と重なります。ところが、審査基準の10年のうち、実務上は、過去3年間の日本での滞在歴などが重視され、中でも海外出張や出向などで年間100日以上、日本から出国している状態では「永住者」の取得は難しいとされています。そのため、海外支店への出向などが命じられる可能性があれば、前もって「永住者」の取得を希望している旨やその取得スケジュールなどを雇用企業と調整しておかなければなりません。

上記のケースについてはどれも入社後に業務拒否等の労使トラブルとなる事例も見られるため、入社前に会社の事業戦略やキャリアプランなどをしっかりと把握することが必要です。また、このような問題は外国人社員1人だけの力ではどうすることも

できません。その際には雇用企業も一緒になって解決に当たってくれるのか、それとも在留手続きは外国人社員の個人的な問題とみなされるのかにより、解決に至る道のは大きく異なります。可能であれば、入社前に既に働いている外国人社員から社風や待遇などを確認する機会を設け、入社後に後悔しないような仕組みづくりが望まれます。