

# 留学生を採用予定の企業の皆様方へ

## ～ 留学生の日本企業への就職について ～ 留学から就労ビザへの在留資格の変更

### 1 在留資格変更の手続きについて（『留学』→『就労ビザ』へ）

- ① 留学生が卒業後、日本の企業に就職することができるか否かということは、入管法上、在留資格の変更が可能かどうかということになります。採用内定をもらった留学生は、在留資格を『留学』から『就労ビザ』へ変更する手続きが必要となります。  
その際には、従事させる仕事内容・労働条件を明記した契約書及び理由書が必要となります。常勤正社員としての採用を前提とした場合、同一職種の日本人（の新卒初任給）と同等以上の報酬が必要とされています。また、専門知識を要しない一般事務や営業、工場での単純作業では、在留資格変更の許可はされません。  
  
※ 在留資格変更許可に当たっては、基準省令への適合のほか、留学生が専攻した学科、身に付けた知識・能力と就職後の職務に一貫性があるか否か、今回の就職の動機、就職を希望する理由などが審査の対象となります。一方、採用する企業側もその留学生を雇用する目的、必要性が審査の対象となります。  
●外国人就労在留資格の主なものは、「技術」と「人文知識・国際業務」ですが、2015年4月1日より一本化され「技術・人文知識・国際業務」という包括的な在留資格が創設されます。
- ② 現在、外国人従業員の就労在留資格に該当する業務がない場合には、留学生を採用したことにより事業化できる1年先までの新規事業計画書を提出すれば許可される可能性もあります。但し、早期にその新規事業を実行することが求められます。
- ③ その他、企業の登記事項証明書、源泉徴収等の「法定調書合計表」、事業の継続性・安全性を確認する会社概要、決算書などの提出が求められています。

### 2 労働関係法令や社会保険の適用について

- ① 外国人を採用（雇用）した企業は、日本国内で就労する限り、国籍を問わず、原則として労働関係法令（労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害保険法等）の適用を受けます。特に労働基準法第3条にあっては、労働条件面での国籍による差別を禁止しています。
- ② 雇用保険、社会保険においては、国籍の如何を問わず、加入条件を満たす者であれば、全て加入が義務づけられています。

### 3 その他

- ① 外国人を雇用する事業主は、当該外国人労働者の「氏名」、「在留資格」、「在留期間」「労働条件」「入社日」「離職日」等について確認し、ハローワークへ届け出ることが義務づけられています。（雇用対策法第28条）
- ② 留学生の採用は、異なる教育・文化を背景とした発想を持ち、我が国企業の活性化、国際化を担う人材となることが期待できます。
- ③ 入社後の研修期間が長期化したり、許可された業務内容以外を主な仕事とさせた場合は在留資格取消処分となる場合もあります。
- ④ 2012年7月9日に施行された改正入管法は外国人にいろいろな届出義務を課しております。外国人従業員が卒業・入社・離職・転職した場合には、本人が14日以内に入管に届出をする必要があります。

■お問い合わせ先：NPO法人メンターネット 〒703-8256 岡山市中区浜604-3 トラストビル  
BIO原尾島オフィスB-7 TEL:086-272-9839 FAX:086-272-9840  
URL:<http://mentor.or.jp/> E-mail:[visa@mentor.or.jp](mailto:visa@mentor.or.jp)  
相談 SoftBank:080-3475-3236 フリーコール：0800-919-2794（作成：NPO法人メンターネット）