

「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で許容される実務研修について

「技術・人文知識・国際業務」の在留資格により在留する外国人が採用当初に行う実務研修に係る在留審査上の取扱は下記のとおりです。

1 実務研修の取扱

外国人が「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で在留するためには、当該在留資格に該当する活動、すなわち、学術上の素養を背景とする一定水準以上の業務に従事することが必要です。

他方で、企業においては、採用当初等に一定の実務研修期間が設けられていることがあるところ、当該実務研修期間に行う活動のみを捉えれば「技術・人文知識・国際業務」の在留資格に該当しない活動（例えば、飲食店での接客や小売店の店頭における販売業務、工場のライン業務等）であっても、それが日本人の大卒社員等に対しても同様に行われる実務研修の一環であって、在留期間中の活動を全体として捉えて、在留期間の大半を占めるようなものではないようなときは、その相当性を判断した上で当該活動を「技術・人文知識・国際業務」の在留資格内で認めています。

2 「在留期間中」の考え方

この研修期間を含めた在留資格該当性の判断は、「在留期間中の活動を全体として捉えて判断する」ところ、ここでいう「在留期間中」とは、一回の許可毎に決定される「在留期間」を意味するものではなく、雇用契約書や研修計画に係る企業側の説明資料等の記載から、申請人が今後本邦で活動することが想定される「技術・人文知識・国際業務」の在留資格をもって在留する期間全体を意味します。

そのため、例えば、今後相当期間本邦において「技術・人文知識・国際業務」に該当する活動に従事することが予定されている方（雇用期間の定めなく常勤の職員として雇用された方など）が、在留期間「1年」を決定された場合、決定された1年間全て実務研修に従事することも想定されます。

他方で、雇用契約期間が3年間のみで、契約更新も予定されていないような場合、採用から2年間実務研修を行う、といったような申請は認められないこととなります。

なお、採用から1年間を超えて実務研修に従事するような申請については、下記3に規定する研修計画の提出を求め、実務研修期間の合理性を審査します。

3 研修計画等

研修期間として部分的に捉えれば「技術・人文知識・国際業務」の在留資格に該当しない活動を行う必要がある場合、必要に応じ、受入機関に対し日本人社員を含めた入社後のキャリアステップ及び各段階における具体的職務内容を示す資料の提出をお願いすることがあります。

当該実務研修に従事することについての相当性を判断するに当たっては、当該実務研修が外国人社員だけに設定されている場合や、日本人社員との差異が設けられているようなものは、合理的な理由（日本語研修を目的としたようなもの等）がある場合を除き、当該実務研修に従事することについての相当性があるとは認められません。

なお、採用当初に行われる実務研修の他、キャリアステップの一環として、契約期間の途中で実施されるような実務研修についても、同様に取り扱っています。

4 在留期間の決定について

これら実務研修期間が設けられている場合、実務研修を修了した後、「技術・人文知識・国際業務」に該当する活動に移行していることを確認する必要があるため、在留資格決定時等には、原則として在留期間「1年」を決定することとなります。

なお、在留期間更新時に当初の予定を超えて実務研修に従事する場合、その事情を説明していただくこととなりますが、合理的な理由がない場合、在留期間の更新が認められないこととなります。