

はしがき

本書は、人事戦略、入管手続、人事労務について中心的に業務を行っている実務家が、外国人材の人事戦略・入管手続・人事労務について執筆したものです。2019年4月に入管法が改正され、外国人材の採用を検討する企業は、飛躍的に増えたと実感していますし、人材へのニーズは、日に日に増すように感じます。この背景には、現在日本が直面する少子高齢化に伴う深刻な働き手不足があるのだと思います。

本書は、これから外国人材を採用される企業の人事担当者の皆様、既に外国人材を採用している人事担当者の皆様、そして、外国人材の採用を支援する実務家の皆様に参照していただくことを想定して執筆したものです。外国人材の採用や人事制度の構築に関わる方々は、前例が多くないこともあり、難しい課題に直面することが少なくないと思います。そういった課題の解決に本書が少しでもお役に立ちましたら幸いです。

外国人材が日本で働くことを選択した背景は様々だと思います。日本のアニメーションや漫画等で日本に興味を持った方、家族の生活を楽にするためにアジアに属する国である日本で働くことを決意した方、日本の技術力に魅力を感じた方など、様々なパターンが考えられます。私も2015年6月から2017年8月末までベトナムの国立大学で教員として教壇に立っていましたが、日本の企業で働きたいという学生は多かったです。この約2年間の教員生活で感じたことは、日本で働こうと考えている外国人材の多くは想像より遙かに多くの時間を日本語や日本で働くことの技術習得に費やしています。それほどの努力をしてでも日本に働きに来てくれるというのはとてもありがたいことですが、この状況がいつまで続くかわかりません。

日本以外の先進国でも働き手が不足しており、また、ベトナムを始

め東南アジアで生産を行うことを決断するのは、日本の企業だけではありません。東南アジアの国内でも、そして、日本以外の国でも優秀な人材を求めるリクルートが行われています。このような環境にあって、自社に適した方に来ていただくのは、簡単なことではないと思います。本書が課題解決だけではなく、これからどのように外国人材の雇用に取り組むかを考える地図のように活用いただけましたら、筆者一同望外の喜びです。

本書の執筆にあたり、日本法令のご担当者の皆様には大変お世話になりました。この場を借りてお礼申し上げます。

筆者一同、日本がより多様性に寛容な国になることを期待したいと思います。

筆者を代表して
弁護士 杉田昌平

目次

第1編 外国人材の採用と活用

第1章 日本企業のグローバルビジネスと人材確保 2

- 1 日本企業の海外事業展開の課題 は「人材確保」 2
- 2 海外事業要員の需要は時とともに変化 6
- 3 海外事業要員に求められる 3 (トリプル) ツール 10
- 4 海外関連業務は一部の社員に集中 14
- 5 国際対応要員としての外国人材 15
- 6 増える外国人材の中途採用 17

第2章 外国人材が必要な背景 19

- 1 企業が外国人材を雇用する目的 19
- 2 外国人材採用の目的は「従業員数の確保」、メリットは「海外とのコミュニケーションの円滑化」 20
- 3 海外子会社の幹部候補としての外国人材採用 23
- 4 外国人材ならではの感覚・感性が組織に与える影響 25
- 5 外国人材による事業拡大のメリットとリスク 27
- 6 IT人材の不足を補う 29
- 7 外国人材と日本語 30

参考記事 首都圏の中小、海外開拓へアジア系採用(日本経済新聞
2014年3月13日) 33

第3章 外国人材の確保と活用 35

- 1 外国人材の確保 35
 - (1) 留学生採用(新卒採用) 35

(2) キャリア採用（中途採用） 37

(3) 現地採用 39

コラム① アジア現地人材が日本企業に持つイメージ 43

(4) 技能実習生 46

(5) 海外現地子会社からの出向 46

2 入国管理法の改正に伴う人材市場の変化 47

(1) 高度専門職 48

(2) 特定技能1号、2号 49

(3) 技能実習生 50

第4章 外国人材の確保・活用に関する企業の課題 51

1 外国人材の確保と活躍・定着を阻むカベ 51

(1) 言葉と文化のカベ 52

(2) 人事管理システムのカベ 55

(3) 二次面接のカベ 56

(4) マネジメントのカベ 57

(5) 給与格差のカベ 60

コラム② 外国人材が転職を考える理由 65

2 外国人材の採用・活用の要点 68

(1) 外国人材採用に対する基本姿勢を明らかにする（必要性、必然性、目的） 68

(2) 外国人材採用の可能性と課題を明らかにする（人事制度、受け入れ態勢） 69

(3) 外国人材採用の方法を検討する 70

(4) 外国人材採用・活用の体制を整える 70

(5) 外国人材採用の失敗に備える 73

3 第1編のおわりに 75

第2編 外国人材の法務

第1章 外国人材の法務の特徴 78

- 1 外国人材と在留資格 78
- 2 業務と外国人材 79
- 3 外国人材の在留状況 82
 - (1) 日本に在留する外国人の推移 83
 - (2) 外国人材の在留状況 84
- 4 在留資格制度と法律 87
 - (1) 在留資格制度に関する法律 87
 - (2) 2019年4月の法改正 88

第2章 在留資格制度 94

- 1 在留資格制度総論 94
- 2 在留資格の種類 95
- 3 在留資格による活動 98
- 4 在留資格の位置付け 99
 - 特定技能の位置付け 100

第3章 在留資格各論 101

- 1 人材のニーズと在留資格 101
- 2 在留資格に関する手続き 102
 - (1) 現在海外にいる外国人材を日本に招聘して採用する場合 102
 - (2) 現在日本にいる外国人材を採用する場合 104
- 3 在留資格各論 106
 - (1) 高度専門職 106
 - (2) 技術・人文知識・国際業務 120
 - (3) 企業内転勤 129

- (4) 特定活動 136
- (5) 技能実習 140
- (6) 特定技能 144
- (7) 留 学 151

第 3 編 外国人の労務管理

第 1 章 外国人労働者の現状 154

第 2 章 外国人労働者の採用に関する基礎知識 157

- 1 外国人雇用と働き方改革 157
- 2 外国人の在留資格 158
 - (1) 外国人と在留資格 158
 - (2) ビザ（査証）とは 167
 - (3) 在留資格と就労制限 167
- 3 外国人の不法就労 168
- 4 外国人労働者に適用される法律 170
- 5 外国人雇用管理の指針 170

第 3 章 募集・内定・採用等 172

- 1 労働者の募集 172
 - (1) 労働者の募集方法 172
 - (2) 労働者募集時の労働条件明示 173
- 2 採用内定 175
 - (1) 採用内定 175
 - (2) 入社前研修 176
- 3 労働条件の明示 178

- 4 雇入れ時の待遇に関する説明義務 184
- 5 健康診断の実施 187
- 6 外国人雇用状況の届出 188
 - (1) 確認・届出事項 188
 - (2) 確認方法 192
 - (3) 確認にあたっての留意事項 197
- 7 試用期間 198
- 8 就業規則 199
 - (1) 作成・届出義務 199
 - (2) 作成・変更手続 200
 - (3) 周知義務 200

第4章 労働時間・休憩・休日 202

- 1 労働時間 202
- 2 休憩・休日 203
 - (1) 休憩 203
 - (2) 休日 203
- 3 時間外労働・休日労働 204
 - (1) 時間外・休日労働 204
 - (2) 時間外・休日労働義務 206
 - (3) 割増賃金 207

第5章 休暇・休業 209

- 1 有給休暇 209
 - (1) 年休権の成立 209
 - (2) 年次有給休暇取得時季の特定 210
- 2 育児・介護休業等 213
 - (1) 育児休業制度等 213
 - (2) 介護休業制度等 215

第6章 安全衛生・健康管理 217

- 1 安全衛生制度 217
 - (1) 安全衛生教育の実施 217
 - (2) 健康診断の実施等 218
- 2 労働災害 219
 - (1) 労働災害と労災保険 219
 - (2) 業務災害の認定 223
 - (3) 労働災害と損害賠償 224
- 3 メンタルヘルス 225
- 4 母性保護 228
 - (1) 坑内労働・有害業務の禁止 228
 - (2) 産前産後休業 229
 - (3) 軽易業務への転換 229
 - (4) 妊産婦の労働時間 229
 - (5) 育児時間 230
 - (6) 生理休暇 230
 - (7) 不利益取扱いの禁止 230
 - (8) 解雇禁止 230

第7章 賃金 231

- 1 賃金支払い原則 231
 - (1) 通貨払いの原則 231
 - (2) 直接払いの原則 231
 - (3) 全額払いの原則 232
 - (4) 定期払いの原則 233
- 2 付加金 234
- 3 時効 235

第8章 社会保険・労働保険 236

第9章 労務管理 241

- 1 人事・評価制度 241
- 2 教育訓練 244
- 3 生活支援 245
- 4 配転・出向 246
- 5 ハラスメント 250

第10章 懲戒 254

- 1 懲戒処分の根拠 254
- 2 懲戒処分の内容 254
- 3 懲戒事由 255
- 4 懲戒処分の有効性 255

第11章 労働契約の終了 257

- 1 解雇 257
 - (1) 解雇権濫用法理 257
 - (2) 有期雇用契約期間中の解雇 259
 - (3) 整理解雇 259
 - (4) 再就職の援助 260
 - (5) 解雇禁止 260
 - (6) 解雇予告義務 261
- 2 期間満了 262
- 3 解雇・期間満了以外の終了 263
 - (1) 辞職 263
 - (2) 合意解約 264
 - (3) 定年制 265

- 4 退職手続 267
 - (1) 金品の返還 267
 - (2) 社会保険・労働保険の資格喪失手続 267
 - (3) 厚生労働大臣（ハローワーク）への外国人労働者の退職届出 268
 - (4) 法務大臣（地方入国管理局）への届出 268
 - (5) 退職証明書の発行 268
 - (6) 在留資格の消滅 269
 - (7) 帰国等に対する支援 273

第 12 章 非正規労働者 274

- 1 パートタイム・有期雇用労働法 274
- 2 不合理な待遇差の禁止 276
 - (1) 均衡待遇 276
 - (2) 均等待遇 277
 - (3) 待遇に関する使用者の説明義務 279
- 3 有期雇用契約 280
 - (1) 契約期間 280
 - (2) 有期雇用労働者の無期転換ルール 281
- 4 短時間労働者の正社員転換 282

第 13 章 労働組合 284

第 14 章 労使紛争の解決 286

- 1 行政機関・民間団体等 286
 - (1) 国（厚生労働省） 286
 - (2) 都道府県 291
 - (3) 民間団体等 292
- 2 裁判所 295

- (1) 民事調停 295
- (2) 労働審判 295
- (3) 民事訴訟 297

巻末資料

- 1 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針 300
- 2 外国人雇用状況届出 Q&A 315

◆凡 例

本書において、以下の略称を用います。

[法令]

略 称	正式名称
労働施策総合推進法	労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律
入管法	出入国管理及び難民認定法
入管則	出入国管理及び難民認定法施行規則
職安法	職業安定法
職安則	職業安定法施行規則
パートタイム労働法	短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律
労基法	労働基準法
労基則	労働基準法施行規則
安衛法	労働安全衛生法
特定技能契約等基準省令	特定技能雇用契約及び一号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令
労災保険法	労働者災害補償保険法
均等法	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
均等則	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則
労契法	労働契約法
通則法	法の適用に関する通則法
育児介護休業法	育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
技能実習法	外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律
高年法	高齢者等の雇用の安定等に関する法律

個別紛争解決促進法	個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律
基発	労働基準局長名で発する通達
変更基準省令	出入国管理及び難民認定法第二十条の二第二項の基準を定める省令
特定活動告示	出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の規定に基づき同法別表第一の五の表の下欄に掲げる活動を定める件
財務諸表等規則	財務諸表等の用語、様式及び作成方法に関する規則
外国人雇用指針	外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針
審査要領	入国・在留審査要領

[判例集]

略 称	正式名称
民集	最高裁判所民事判例集
労判	労働判例
労経速	労働経済判例速報

第 1 編

外国人材の採用と活用

第 1 章

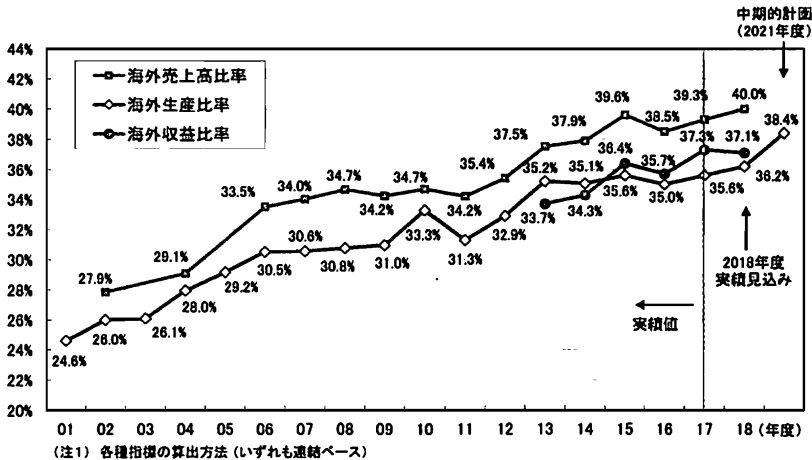
日本企業のグローバルビジネスと人材確保

1

日本企業の海外事業展開の課題は「人材確保」

人口減少や高齢化などによる国内の消費市場の縮小や、自動車をはじめとする大手製造業の海外生産拡大に伴い、多くの製造業が国内事業だけで持続的な成長を果たすことが困難になっています。国際協力銀行の調査によると、我が国製造業の「海外売上高比率」、「海外生産比率」は年々上昇し、2017 年度においてはそれぞれ 39.3%、35.6%と、調査が始まった 2002 年度からの 15 年間で、それぞれ 11.4 ポイント、9.6 ポイント上昇しています（図表 1-1-1）。

●図表 1-1-1 海外売上高比率、海外生産比率、海外収益比率の推移（2001年～、全業種）



（出典：国際協力銀行「わが国製造業の海外事業展開に関する調査報告」2018年11月）

また、2018年2月9日付の日本経済新聞によると、2017年の対外直接投資収益は、2016年の2割増の過去最高となったことをもとに、「企業が人口減の進展などを踏まえ、海外の成長市場を見込んで現地法人などで直接稼ぐ傾向が強まっているからだ。」と伝えています。

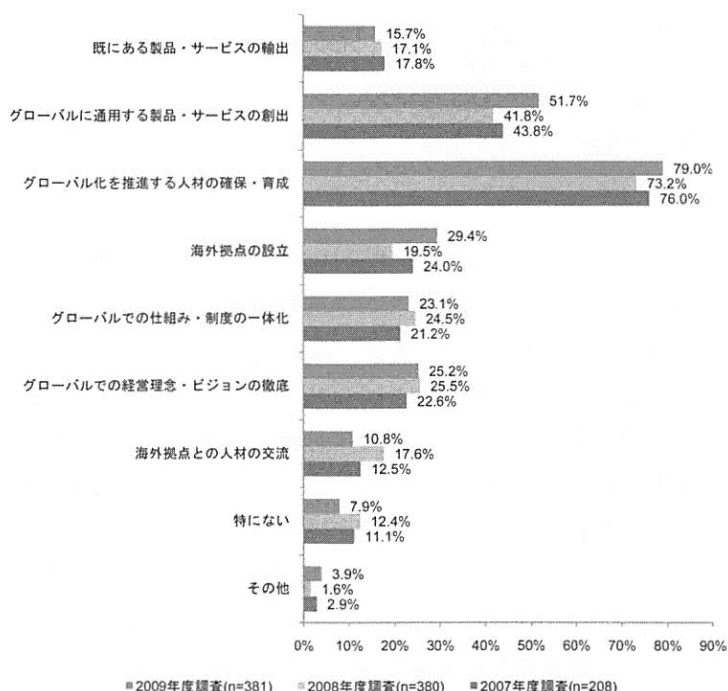
また、非製造業においても、政策の後押しもあって年々増加する外国人観光客に対する、いわゆる「インバウンド需要」を取り込むことは、今後の成長戦略に大きな意味合いを持ちます。外国人向けのガイドブックやインターネットサイトに広告を掲載したり、英語や中国語、韓国語など多言語のメニューや商品案内を作成することは、小売、サービス、飲食などの業界で極めて一般的なことになっていますし、中にはイスラム教の戒律に添った「ハラル認証」を受けて、ムスリムの人たち向けの食事を提供する飲食店もあります。また、外国人

の好む商品やサービスを企画することも外国人材の店員がそのサービスを提供することも、広い意味では海外市場を取り込むということであり、海外事業といえなくはありません。

日本企業が海外事業展開を行う上での課題は様々ですが、経済同友会の調査によると「グローバル化を推進する人材の確保・育成」を課題とする企業が回答企業の79.0%と、「グローバルに通用する製品・サービスの創出」(51.7%)、「海外拠点の設立」(29.4%)などを大きく引き離して最も多いという結果になりました(図表 1-1-2)。

また、海外事業を取り巻く「ヒトと組織の課題」は、現地での中核人材確保や人件費の高騰など、とかく現地の問題が注視されがちです

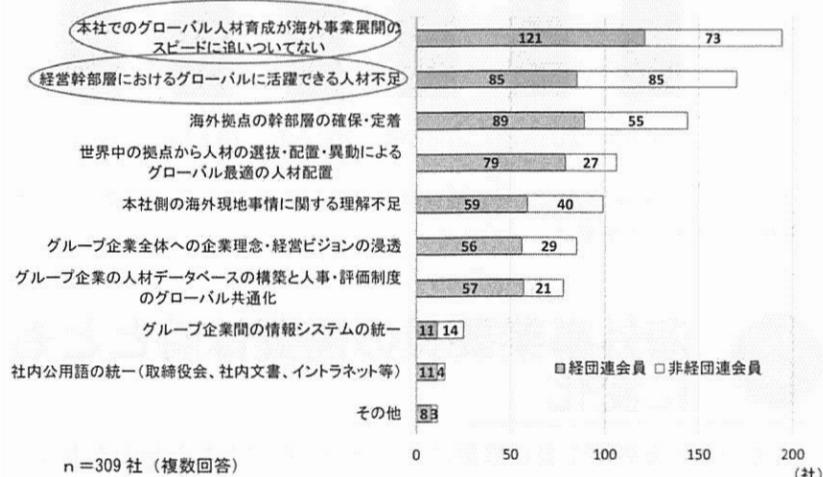
●図表 1-1-2 グローバル化の推進にあたっての課題



(出典：公益社団法人経済同友会「企業経営に関するアンケート調査結果」2010年8月)

が、経団連の調査によると、「本社でのグローバル人材育成が海外事業展開のスピードに追いついていない」、「経営幹部層におけるグローバルに活躍できる人材不足」というような課題が上位1、2番目を占めるなど、日本本社における海外事業要員確保を課題とする企業もまた多いことがわかっています（図表1-1-3）。

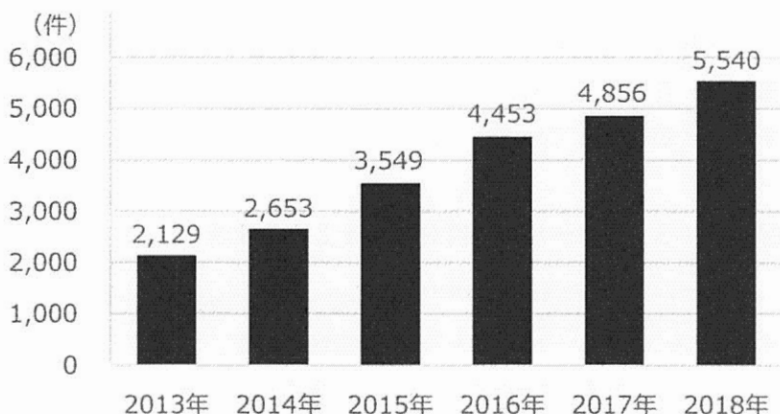
●図表1-1-3 グローバル経営を進める上での課題



（出典：一般社団法人 日本経済団体連合会「グローバル人材の育成・活用に向けて求められる取り組みに関するアンケート結果」2015年3月）

現に、グローバルビジネスの即戦力となる人材の斡旋を行っているジェイ エイ シー リクルートメント（以下、「当社」という）に寄せられる求人申込は、2013年から2018年までの5年間で約2.6倍に増加しています（図表1-1-4）。

●図表 1-1-4 JAC Recruitment に寄せられた求人数推移



※ JAC Recruitment が取引先から受け付けた求人申込の内、日本企業の海外事業要員の求人のみを集計

2 海外事業要員の需要は時とともに変化

日本企業の海外事業要員募集には、その時期に応じた傾向があります。主に製造業で、多くの中堅中小企業が中国に生産拠点を設けた2000年代中盤には、工場の立上げを担う海外生産のプロが求められました。また、中国における人件費（生産コスト）の高騰などを背景に、「チャイナ・プラスワン」が叫ばれ、実際に多くの企業がタイやインドネシアなどASEAN諸国に進出した2010年代前半には、タイやインドネシアへの赴任経験がある人材が即戦力の立上げ要員として採用されました。

さらに、ASEANブームが一段落した2010年代中盤には、主に自動車関連の業界でメキシコ事業要員としてスペイン語ができる人材を求める企業が増加、また最近ではインドや中東でのビジネス経験を有する人材を求める企業が目立ちます（図表1-1-5）。

著者略歴

杉田 昌平（すぎた しょうへい）…第2編執筆担当

弁護士、センチュリー法律事務所

2011年弁護士登録（東京弁護士会）、入管届出済弁護士（2013年～）、社会保険労務士（2017年～）、日本弁護士連合会中小企業海外展開支援担当弁護士（2018度～）、慶應義塾大学法科大学院・グローバル法研究所特任講師、名古屋大学大学院法学研究科研究員。

五十嵐 充（いがらし みつる）…第3編執筆担当

弁護士、高井・岡芹法律事務所上海代表処首席代表

2008年慶應義塾大学法学部法律学科卒業。2010年慶應義塾大学法科大学院修了。2011年高井・岡芹法律事務所入所。2015年高井・岡芹法律事務所北京代表処首席代表。2017年現職。主な著書に『中国労働法事件ファイル』（日本法令）、『中国・タイ・ベトナムの労働法の実務』（労働調査会）、『中国の労務管理Q & A』（日本国際貿易促進協会）、『現代型問題社員対策の手引き（第5版）』（民事法研究会）、『決定版！問題社員対応マニュアル 上下～「問題会社」とならないための実務の処方箋』（労働調査会）などがある。

佐原 賢治（さはら けんじ）…第1編執筆担当

JAC Recruitmet 海外進出支援室 室長

1968年生まれ。同志社大学商学部卒。人事部門で人材（新卒・中途・留学生）採用に携わった後、国内外で人材紹介業を営むJAC Recruitmentに入社。コンサルタント、人事部長を歴任した後に現職。海外事業展開に伴う人材確保に対するコンサルテーション、各種調査活動を行うほか、寄稿や自治体、金融機関主催イベントでの講演多数。