

外国人雇用の基礎知識

Global HR Strategy

自己紹介・法人紹介

2

Shohei Sugita / 杉田 昌平

弁護士（2011年東京弁護士会登録、入管取次弁護士（2013年～））、社会保険労務士（2017年～）、行政書士（2024年～）
 弁護士法人Global HR Strategy・社労士法人外国人雇用総合研究所・行政書士法人外国人雇用サポートセンター代表社員
 NAGOMi専門アドバイザー、外国人雇用協議会法律顧問

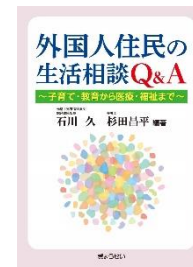


2011年12月	センチュリー法律事務所入所（～2014年12月）
2013年4月	慶應義塾大学法科大学院助教（～2015年8月）
2015年1月	アンダーソン・毛利・友常法律事務所入所（～2017年8月）
2015年6月	名古屋大学大学院法学研究科特任講師（ハノイ法科大学内）（～2017年8月）
2017年9月	センチュリー法律事務所入所（～2021年5月） 名古屋大学大学院法学研究科学術研究員（～2017年9月）
2017年10月	名古屋大学大学院法学研究科研究員（～2021年3月） 慶應義塾大学グローバル法研究所研究員（～2019年6月） ハノイ法科大学客員研究員（～2019年10月）
2019年6月	慶應義塾大学法科大学院特任講師（～2021年3月）
2020年2月	経済産業省中小企業庁「次世代の担い手研究会」委員
2020年9月	厚生労働省委託事業「ビルクリーニング分野における外国人材受入れ体制適正化調査」検討委員（2020年度より）
2020年11月	ASSC=JICA「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム」アドバイザー
2021年4月	JICA国際協力専門員（外国人雇用/出入国管理関係法令及び労働関係法令）（～2026年3月まで）
2023年2月	国土交通省「外国人材とつくる建設未来賞についての検討・審査委員会」委員
2023年3月	弁護士法人Global HR StrategyがJETRO高度人材スペシャリスト業務受託（2022年度より）
2023年8月	文部科学省令和5年度「専修学校留学生の学びの支援推進事業」連携機関
2023年9月	厚生労働省「外国人労働者雇用労務責任者講習検討委員会」委員
2024年9月	世界人権問題研究センター登録研究員就任
2024年9月	国土交通省委託事業建設分野における外国人材の受入れ環境整備研究会委員
2024年11月	広島県外国人材受入・共生対策アドバイザー（2024年度）
2025年4月	独立行政法人労働政策研究・研修機構「外国人労働者の受け入れ・活用に関する研究会」委員

【単著】



【共著】





はじめに



Global HR Strategy

はじめに:外国人雇用の注意点

4

日本人と同じ対応をしたら法令違反になることが
トラブルが多い原因



「日本人と同じ」=「入管法を無視する」

トラブル事例

5

転職の手續不備で不法就労？！

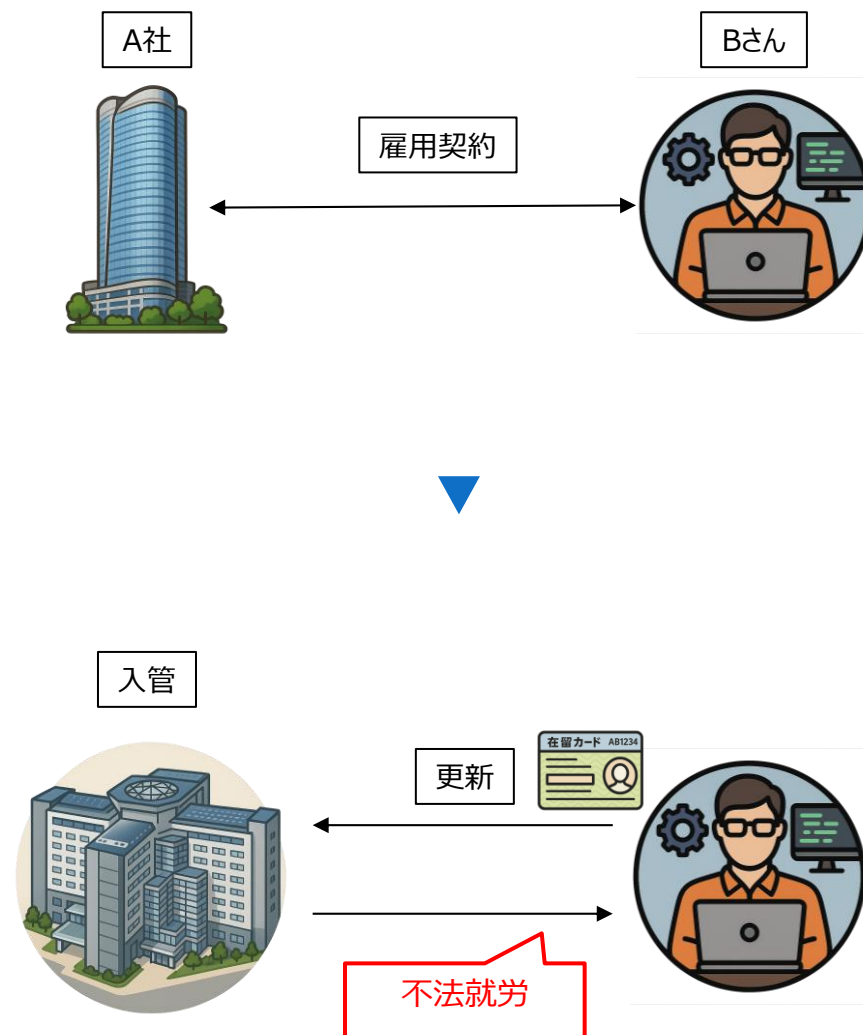
A社は、情報通信事業を営む株式会社である。

A社では、システムエンジニアの採用に力を入れているが、日本人のシステムエンジニアの採用は困難になっていた。そのような中、外国人雇用のアイデアが社内で持ち上がり、「高度専門職1号」の在留資格で在留する方を採用すべく、募集を開始した。

A社の募集に、「高度専門職1号」の在留資格で在留するBさんから応募があった。

そこでA社では、「高度専門職1号」の在留資格で在留する人材を採用するのは初めてであったが、Bさんは既に国内で就労しているところ、働くことができる在留資格を有するとして、日本人同様に雇い入れ手続を行い、その他に特別の手続をしなかった。

1年後、Bさんが在留期間を更新するために入管に訪れたところ、A社で働く前に在留資格変更許可の手続を行わなければならないことが、現在は不法就労状態にある旨を告げられた。



原因解説

6



入管法別表1の2高度専門職1号の下欄口号

法務大臣が指定する本邦の公私の機関との契約に基づいて自然科学若しくは人文科学の分野に属する知識若しくは技術を要する業務に従事する活動又は当該活動と併せて当該活動と関連する事業を自ら経営する活動



入管法19条1項1号

別表第一の一の表、二の表及び五の表の上欄の在留資格をもって在留する者 当該在留資格に応じこれらの表の下欄に掲げる活動に属しない収入を伴う事業を運営する活動又は報酬（業として行うものではない講演に対する謝金、日常生活に伴う臨時的報酬その他の法務省令で定めるものを除く。以下同じ。）を受ける活動



入管法20条1項

在留資格を有する外国人は、その者の有する在留資格（これに伴う在留期間を含む。以下第三項まで及び次条において同じ。）の変更（高度専門職の在留資格（別表第一の二の表の高度専門職の項の下欄第一号イからハまでに係るものに限る。）を有する者については、法務大臣が指定する本邦の公私の機関の変更を含み、特定技能の在留資格を有する者については、法務大臣が指定する本邦の公私の機関又は特定産業分野の変更を含み、特定活動の在留資格を有する者については、法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動の変更を含む。）を受けることができる。

トラブル事例 その他

7

- 社内のジョブローテーション制度に在留資格該当性のない業務が含まれている。
- 「特定技能1号」、「高度専門職1号」等の在留資格の外国人材をグループ会社に（在留資格変更許可申請をせずに）転籍・出向させる。
- グループ内で組織再編をして法人を統合したが、在留資格上の手続や届出を行わなかった。
- 「留学」の在留資格の留学生を採用したが、何ら在留資格の変更をしないまま入社日を迎えた（そもそもという問題だが毎年相談がある）。



日本人と同じ対応をしたら法令違反になる

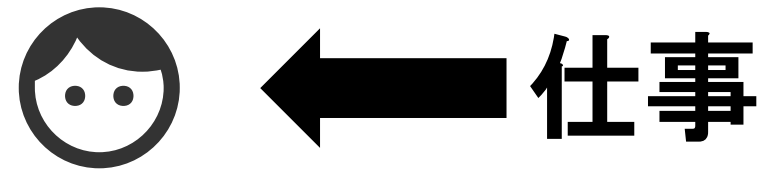
日本の雇用慣行と外国人雇用

8

- 外国人の採用はジョブ型雇用にも馴染みやすい

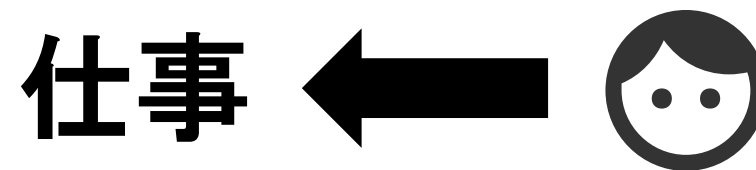
日本型雇用（メンバーシップ型）

- ①先にメンバーとなる人を採用する
- ②人を仕事に配属する



ジョブ型雇用

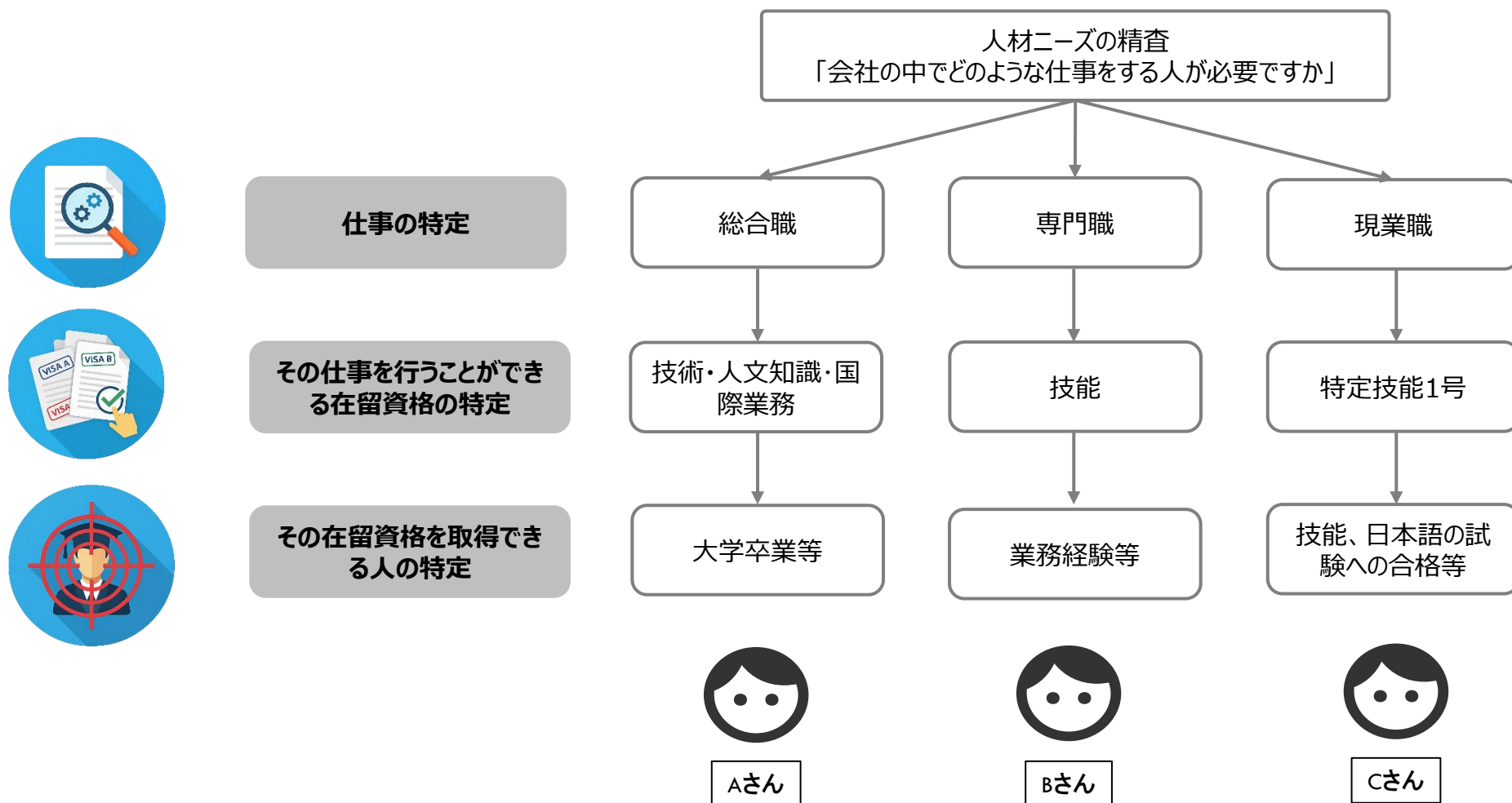
- ①先に仕事が存在する
- ②仕事に人を配属する



外国人雇用の特徴

9

- 外国人の採用は人材ニーズの精査と対応する在留資格の特定が不可欠



仕事と在留資格


Global HR Strategy

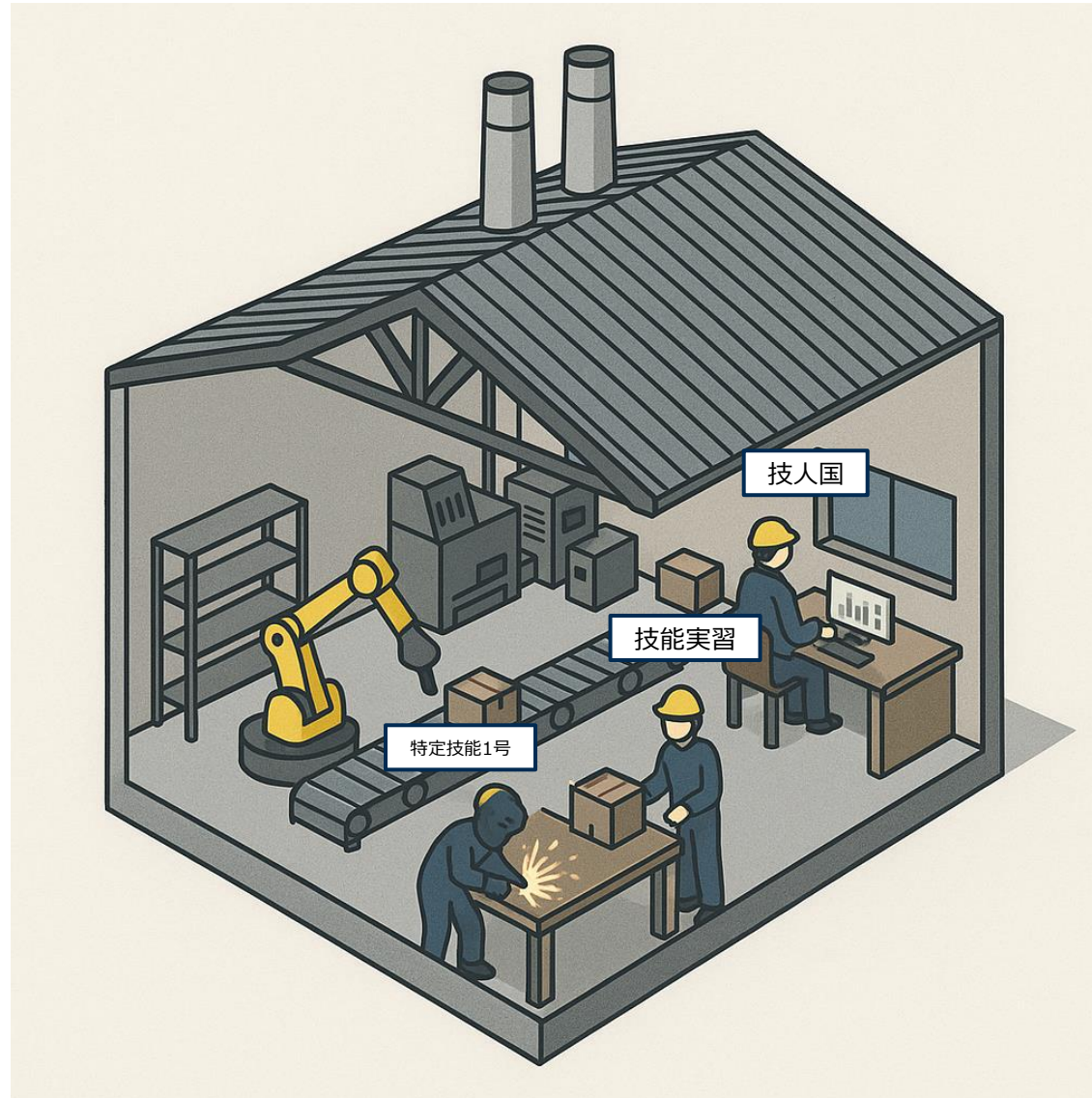
仕事と在留資格(建設業)

11



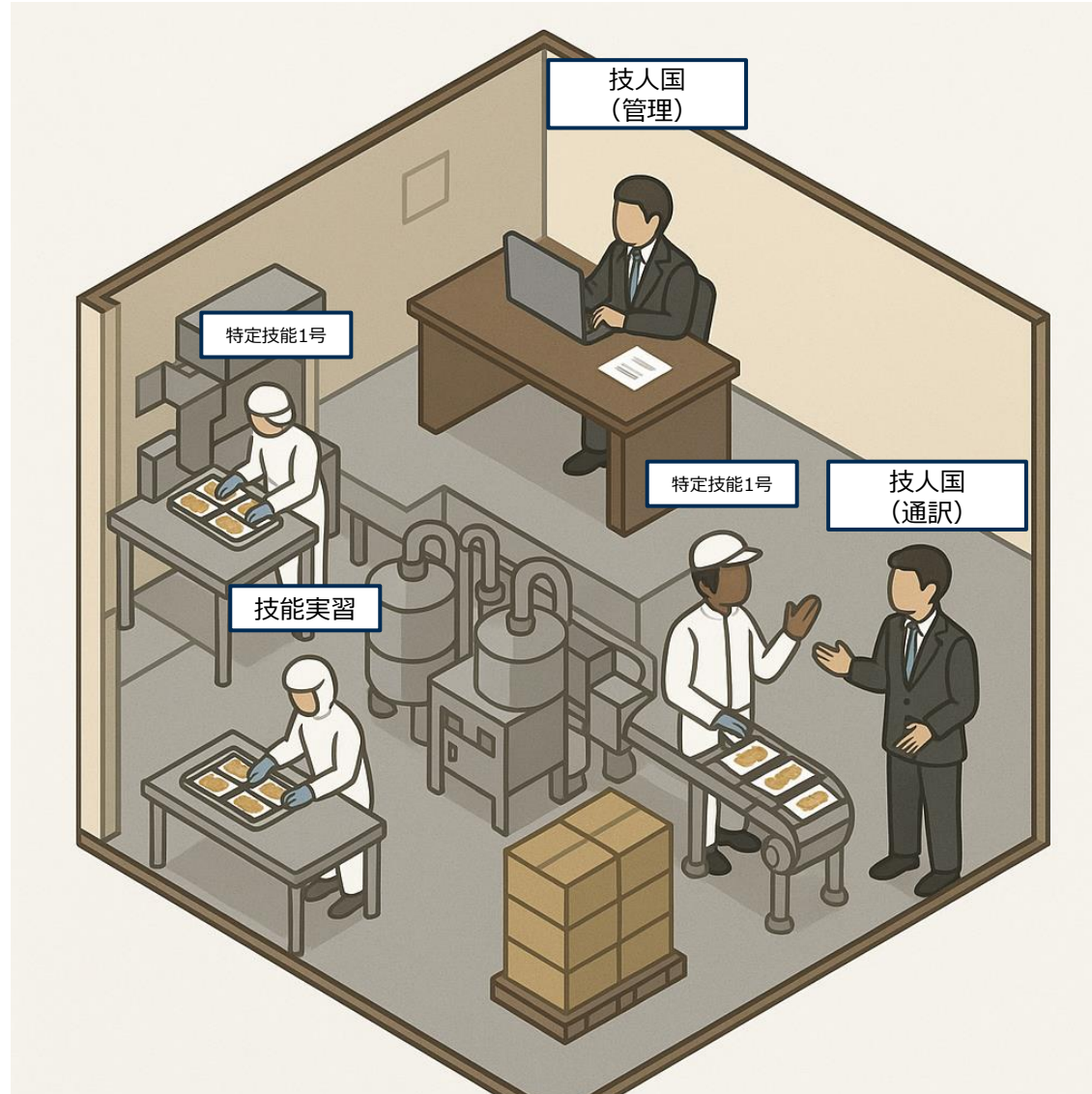
仕事と在留資格(製造業)

12



仕事と在留資格(飲食料品製造業)

13



在留資格制度って何？

14

重要ポイント

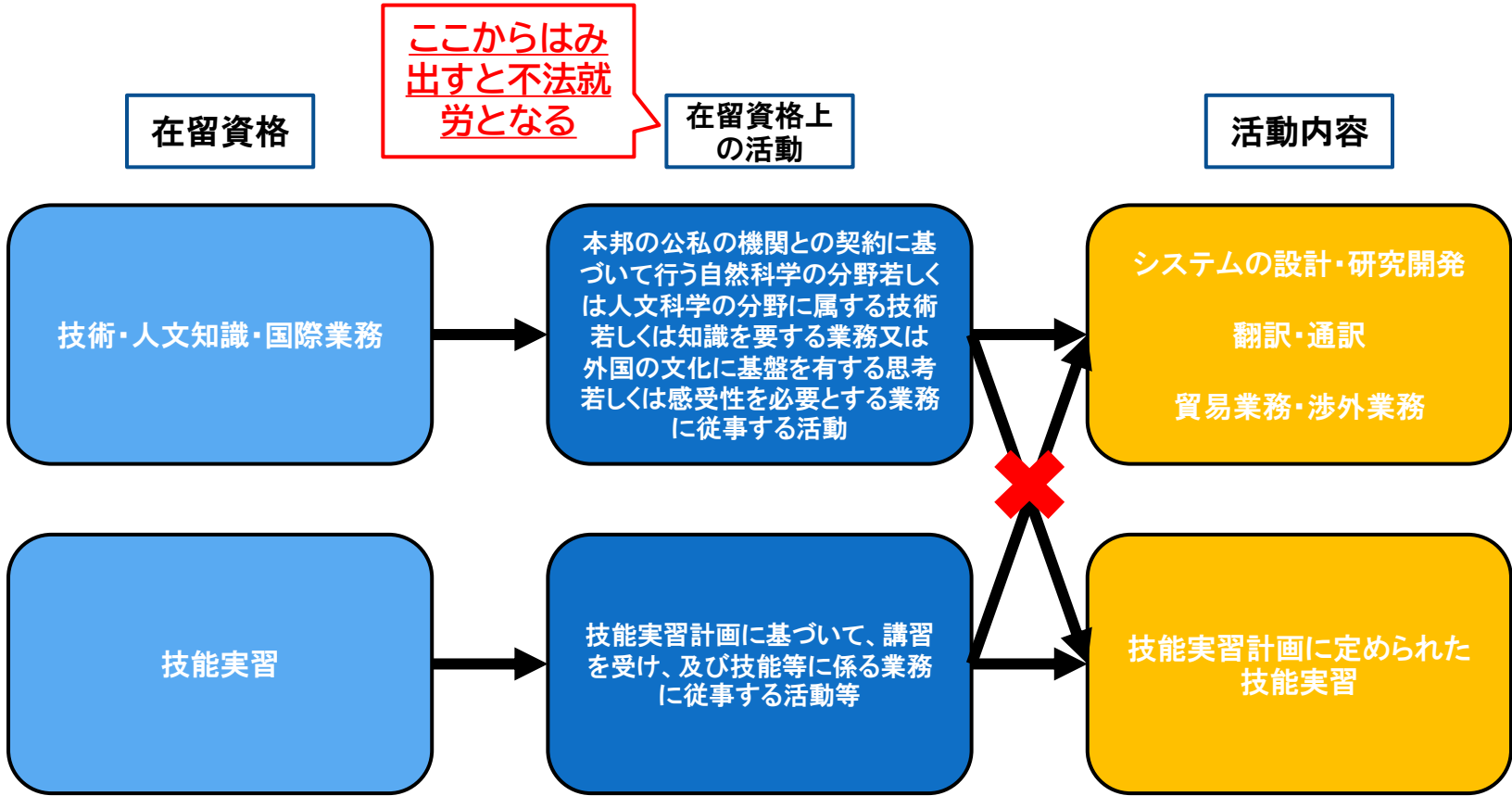
- 日本に入国している外国人は、原則として、一人一つ、何らかの、日本にとどまり、活動することができる資格(在留資格)をもっている(入管法2条の2第1項、一在留一在留資格の原則)。
- 在留資格は、2019年4月から特定技能が開始され29(33)種類となった。
- 在留資格は、①働くことができる在留資格と②働くことができない在留資格がある。

重要ポイント

- 外国人は、原則として、在留資格の範囲でしか報酬を得る活動ができない(入管法19条)。
- →通訳を行う「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で在留する人に専ら現場作業をさせることや、「技能実習」の在留資格の人に専ら通訳をさせると、資格外活動となり得る。

在留資格制度と可能な仕事の範囲

15



どのような在留資格があるか

16

	在留資格	該当例	在留期間
別表一の一 就労:○ 上陸許可基準:×	外交	外国政府の大使、公使、総領事、代表団構成員等及びその家族	外交活動の期間
	公用	外国政府の大使館・領事館の職員、国際機関等から公の用務で派遣される者及びその家族	5年、3年、1年、3月、30日又は15日
	教授	大学教授等	5年、3年、1年又は3月
	芸術	作曲家、画家、叙述家等	5年、3年、1年又は3月
	宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等	5年、3年、1年又は3月
	報道	外国の報道機関の記者、カメラマン	5年、3年、1年又は3月
別表一の二 就労:○ 上陸許可基準:○	高度専門職(1号・2号)	ポイント制による高度人材	5年(1号)、無制限(2号)
	経営・管理	企業等の経営者・管理者	5年、3年、1年、6月、4月又は3月
	法律・会計業務	弁護士、公認会計士等	5年、3年、1年又は3月
	医療	医師、歯科医師、看護師	5年、3年、1年又は3月
	研究	政府関係機関や私企業等の研究者	5年、3年、1年又は3月
	教育	中学校・高等学校等の語学教師等	5年、3年、1年又は3月

どのような在留資格があるか

17

	在留資格	該当例	在留期間
別表一の二 就労:○ 上陸許可基準:○	技術・人文知識・国際業務 (技・人・国)	機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者等	5年、3年、1年又は3月
	企業内転勤	外国の事業所からの転勤者	5年、3年、1年又は3月
	介護	介護福祉士	5年、3年、1年又は3月
	興行	俳優、歌手、ダンサー、プロスポーツ選手等	3年、1年、6月、3月又は30日
	技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者、航空機の操縦者、貴金属等の加工職人等	5年、3年、1年又は3月
	特定技能(1号・2号)	第2号技能実習を修了した者 「相当程度の知識又は経験を必要とする技能を有する者」であり、 「ある程度日常会話ができ、生活に支障がない程度の(日本語)能力を有する」者(判定は試験)	法務大臣が個々に指定する期間(1号: ≤1年) 3年、1年、6月(2号)
	技能実習(1号・2号・3号)	技能実習生	法務大臣が個々に指定する期間(1号: ≤1年、2号・3号: ≤2年)
別表一の三 就労:× 上陸許可基準:×	文化活動	日本文化の研究者等	3年、1年、6月又は3月
	短期滞在	観光客、会議参加者等	90日若しくは30日又は15日以内の日を単位とする期間
別表一の四 就労:× 上陸許可基準:○	留学	大学、短期大学、高等専門学校、高等学校、中学校及び小学校等の学生・生徒	4年3月を超えない範囲内で法務大臣が指定する期間
	研修	研修生	1年、6月又は3月(原則)
	家族滞在	在留外国人が扶養する配偶者・子	5年を超えない範囲内で法務大臣が指定する期間

どのような在留資格があるか

18

	在留資格	該当例	在留期間
別表一の五 就労:× 上陸許可基準:×	特定活動	外交官等の家事使用人、ワーキング・ホリデー、 経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉 士候補者等	5年、3年、1年、6月、3月又は法務大 臣が個々に指定する期間(≤5年)
	永住者	法務大臣から永住の許可を受けた者(入管特例 法の「特別永住者」を除く。)	無制限
	日本人の配偶者等	日本人の配偶者・子・特別養子	5年、3年、1年又は6月
別表二 就労:◎ 上陸許可基準:×	永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者及び本邦で出生し 引き続き在留している子	5年、3年、1年又は6月
	定住者	第三国定住難民、日系3世、中国残留邦人等	5年、3年、1年、6月又は法務大臣が 個々に指定する期間(≤5年)

※留学は原則として就労することができない在留資格だが、資格外活動の許可を得ることで、週28時間就労することができる。

※特定活動については指定の内容による。

出典:入国管理局: <https://www.moj.go.jp/isa/applications/guide/qaq5.html>

働ける在留資格・働けない在留資格

19

就労の可否	在留資格	在留管理
制限なし(◎グループ)	永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者	在留資格があること
在留資格で認められた範囲について就労可(○グループ)	外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、高度専門職、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、介護、興行、技能、特定技能、技能実習	在留資格があること 仕事の範囲が在留資格の範囲であること
原則就労不可、但資格外活動の許可がある場合は許可の範囲で可(×グループ) 資格外活動の許可をとっている場合は時間制限の範囲内でOK	文化活動、短期滞在、留学、研修、家族滞在	在留資格があること 資格外活動の許可があること 仕事の範囲が資格外活動の許可の範囲であること

※「特定活動」は許可されている活動の内容によるため、指定書を確認する。

技術・人文知識・国際業務の要件

20

ここからはみ
出すと不法就
労となる

在留資格該当性

入管法別表に定められた在留
資格の活動に該当するか

本邦の公私の機関との契約に基づいて行う理
学、工学その他の自然科学の分野若しくは法
律学、経済学、社会学その他の人文科学の分
野に属する**技術若しくは知識を要する業務**又
は外国の文化に基盤を有する思考若しくは感
受性を必要とする**業務に従事する活動**(略)

基準適合性

上陸許可基準省令で記載さ
れた基準に適合するか

申請人が次のいずれにも該当していること。(略)

- 一 申請人が自然科学又は人文科学の分野に属する技術又は知識を必要とする業務に従事しようとする場合は、従事しようとする業務について、次のいずれかに該当し、これに必要な技術又は知識を修得していること。(略)
- イ 当該技術若しくは知識に関連する科目を専攻して大学を卒業し、又はこれと同等以上の教育を受けたこと。
- ロ 当該技術又は知識に関連する科目を専攻して本邦の専修学校の専門課程を修了(当該修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。
- ハ 十年以上の実務経験(大学、高等専門学校、高等学校、中等教育学校の後期課程又は専修学校の専門課程において当該技術又は知識に関連する科目を専攻した期間を含む。)を有すること。(略)
- 三 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。

外国人雇用の手続(入管法に基づくもの)

21

海外から招聘

出入国在留管理局
(会社の管轄)

在外大使館・領事館

入国審査官(空港)

在留資格認定証明書交付申請

在留資格認定証明書交付

査証(ビザ)申請

査証(ビザ)発給

上陸許可申請

上陸許可・在留資格の決定
在留カード交付

国内で切り替え

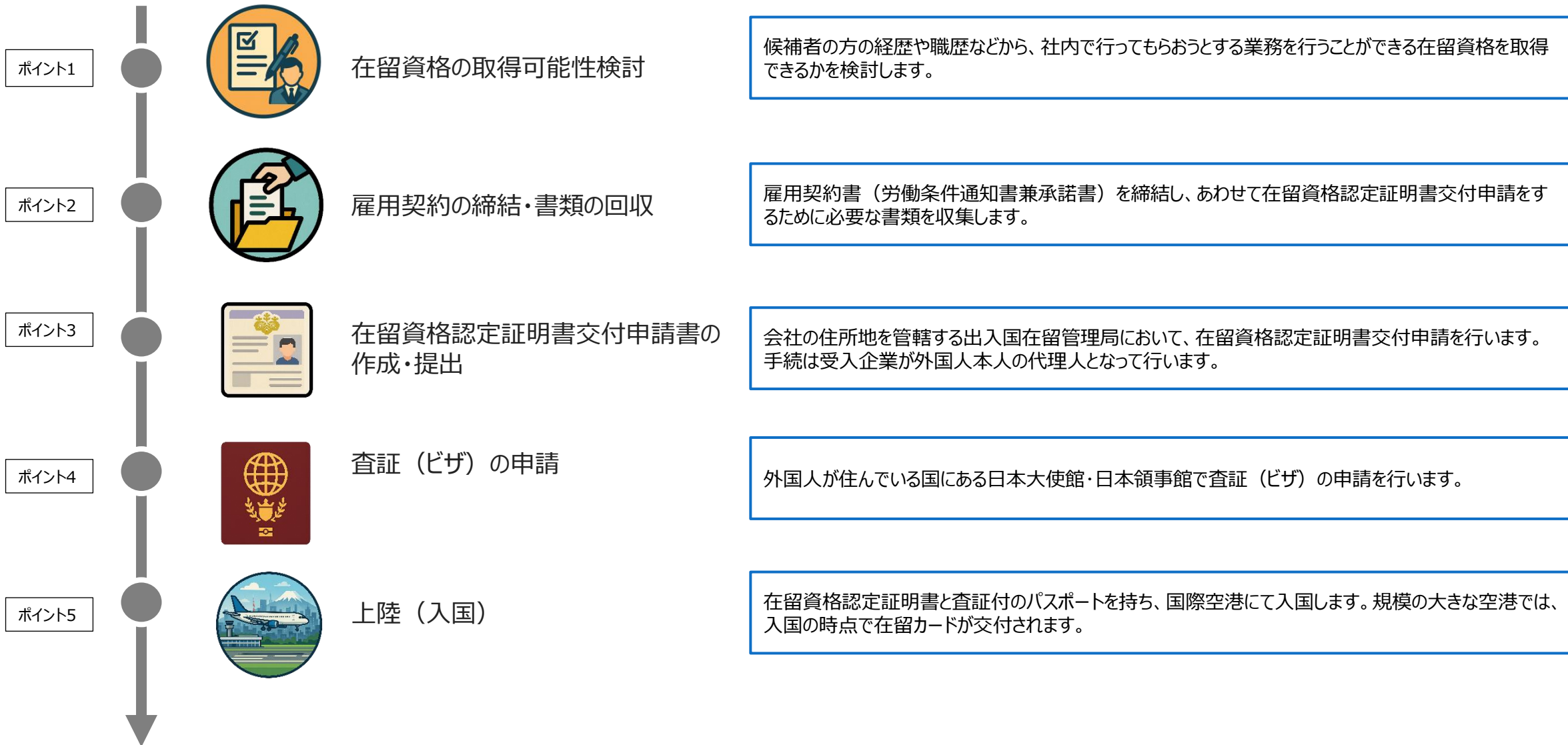
出入国在留管理局
(外国人の管轄)

在留資格変更許可申請

在留資格変更許可

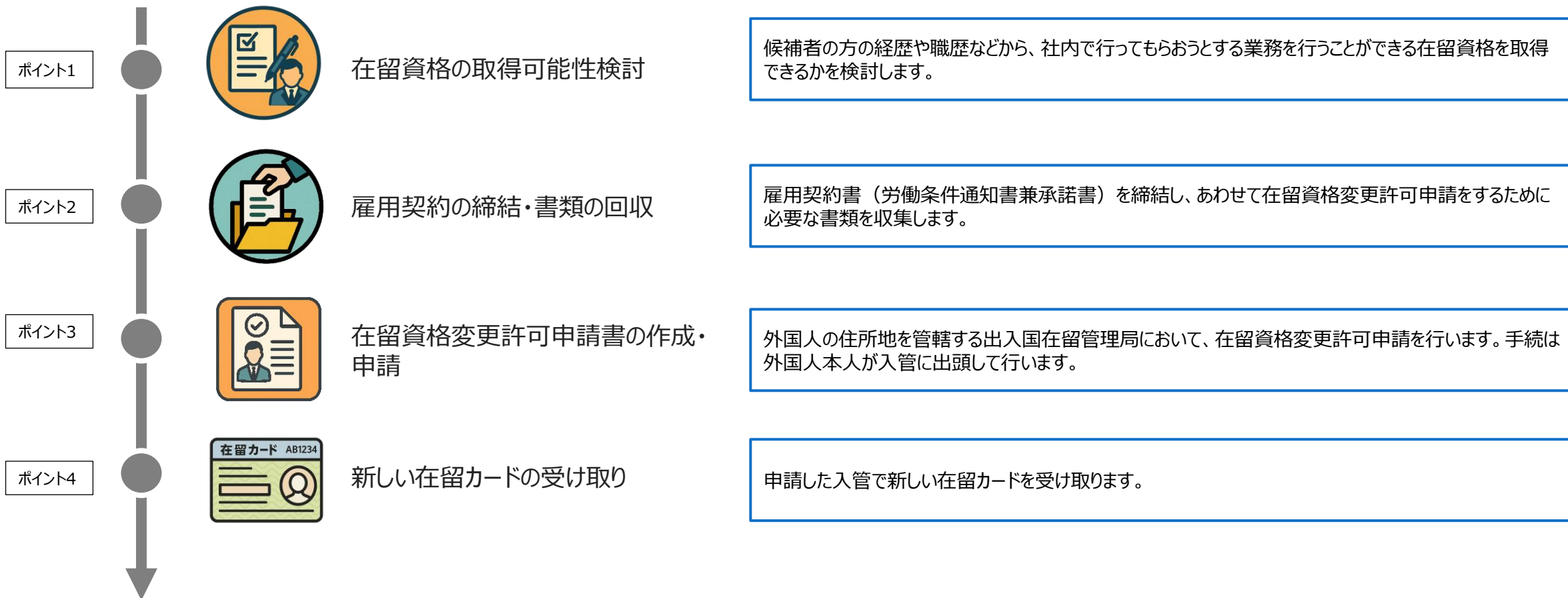
入国までの手続の流れ

22



国内で在留資格を切り替える際の流れ

23



在留資格の申請の流れ

24



添付書類の回収 情報収集

申請に必要な書類を収集する。
必要書類については一覧が入管庁のウェブサイトからダウンロードできるため、必要書類一覧を確認して、書類を収集する。



申請書の作成

作成が必要な在留資格認定証明書交付申請書等の書類について、書類を作成する。
作成する際には、回収した資料に基づき書類作成をする。



完成した書類の提出

完成した書類を入管に提出します。
原則として本人（在留資格認定証明書交付申請の場合は受入企業、在留資格変更許可申請・更新許可申請の場合は外国人）の出頭が必要です。

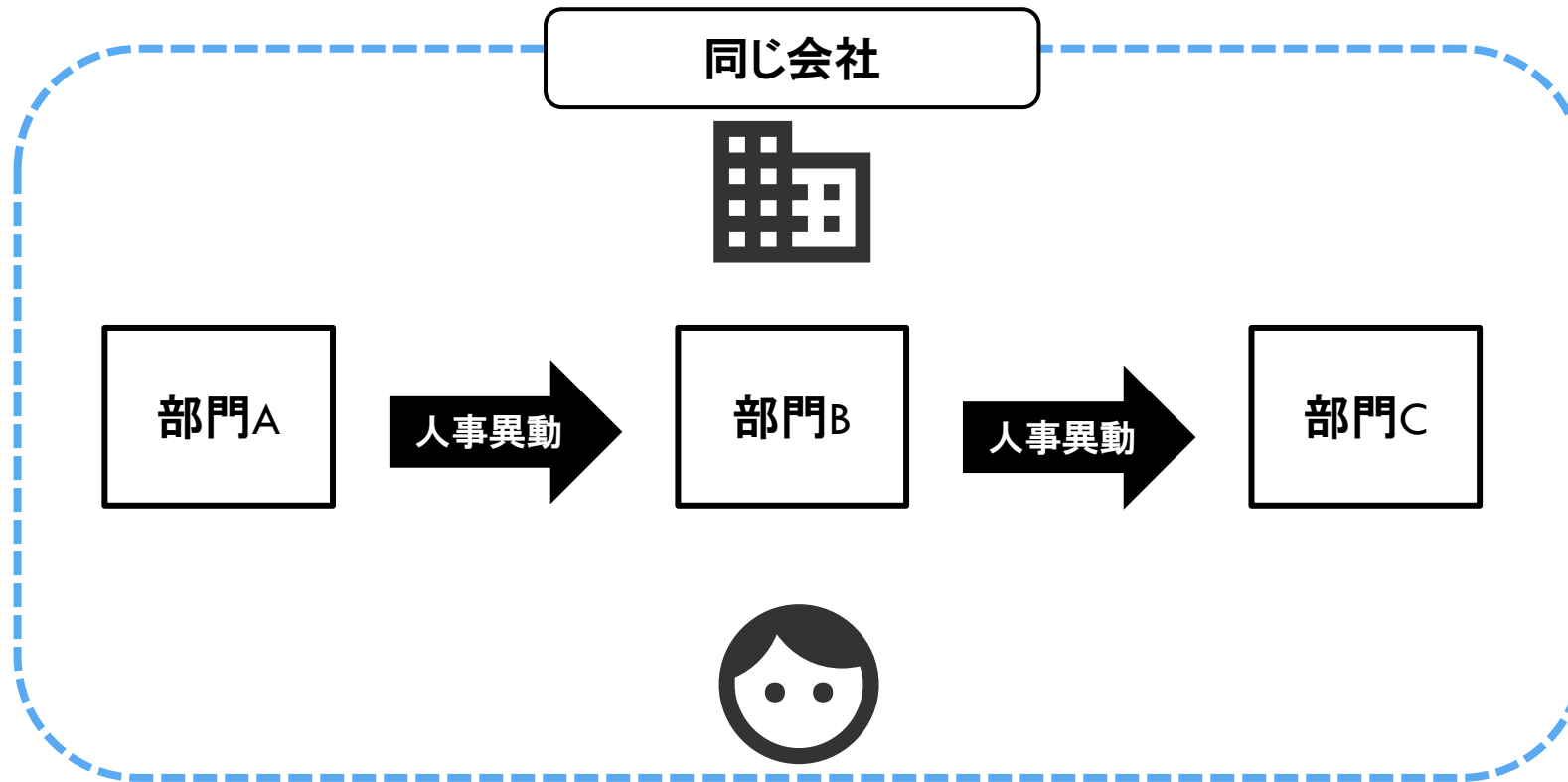
キャリアと社内組織


Global HR Strategy

日本型雇用とキャリア

26

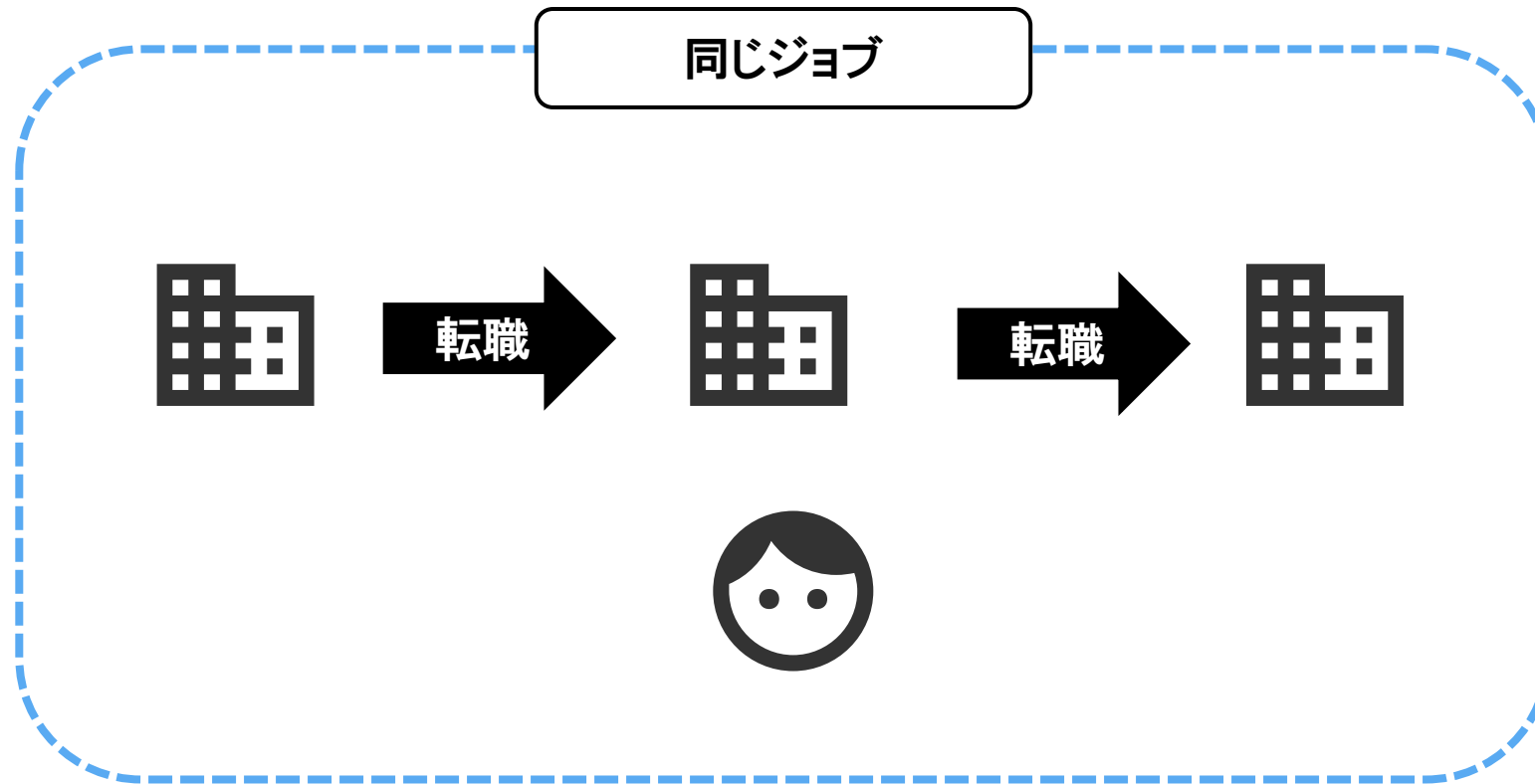
日本の企業は、多くの部門を経験させジェネラリスト(会社のスペシャリスト)になるようにキャリアが構築される人事制度になっていることが多い。



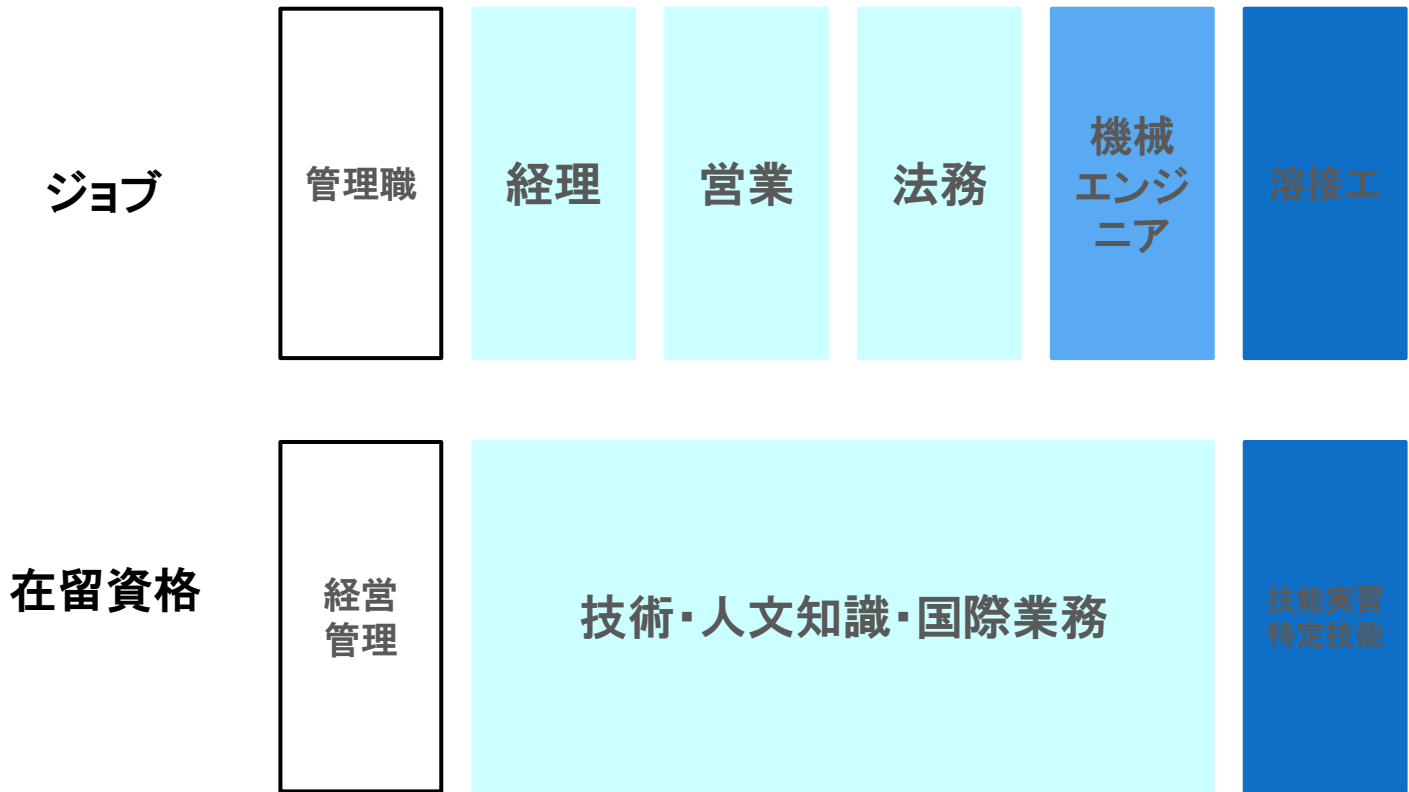
ジョブ型雇用とキャリア

27

日本以外の国では、ジョブを変えずに会社を変えてキャリアアップをする傾向にある。



ジョブ型雇用と在留資格



就業規則とは

29

- 就業規則とは、働く事業場ごとに定められたルールであり、労働時間や賃金をはじめ、人事・服務規律など、労働者の労働条件や待遇の基準を定める。
- 当該事業場において常時10名以上の労働者を使用する場合には、使用者は就業規則を定めた上で所管の労働基準監督署に届出を行う必要がある。
- 就業規則の記載内容は
 - ①必ず記載しなければならない事項(絶対的記載事項)
 - ②各事業場においてルールとして定める場合には記載しなければならない事項(相対的必要的記載事項)に分かれる。

モデル就業規則と外国人雇用

30

- 厚生労働省では、モデル就業規則を公表している。
- 外国人についても、日本人と同様に労働関係法令が適用されるため、原則としては日本人が働く場合を想定した就業規則の適用がある。
- 他方で、外国人特有の事情として対応した方が良い条項も存在する。
- なお、技能実習生及び特定技能外国人は、有期雇用の労働者であるため、有期雇用の労働者に対する就業規則が適用されることが多い。

パートタイム・有期雇用労働者就業規則の規定例

この規定例は、正社員に適用される就業規則とは別に、パートタイム・有期雇用労働者のみに適用される就業規則を作成（変更）する場合の参考例として紹介するものです。したがって、実際に就業規則を作成（変更）するに当たっては、事業所の実態を踏まえつつ十分な検討を加え、事業所の実態に合った就業規則を作成するようにしてください。

第1章 総則

第1条 この規則は、〇〇株式会社就業規則〇〇条第〇項に基づき、パートタイム労働者及び有期雇用労働者の労働条件、退職保障その他の就業に関する事項を定めるものである。

2 この規則に定めのないことについては、労働基準法その他の関係法令の定めるところによる。

第2章 定義

第2条 この規則において「パートタイム労働者」及び「有期雇用労働者」の定義は以下のとおりとし、この規則ではパートタイム労働者及び有期雇用労働者を「パートタイム・有期雇用労働者」という。

① 「パートタイム労働者」とは、第2条の定めにより採用された者で所定労働時間が1日8時間以内、1週〇〇時間以内又は1ヶ月〇〇時間以内の範囲内で雇用された者をいう。

② 「有期雇用労働者」とは、第2条の定めにより採用された者のうち、期間の定めのある雇用契約で採用された者をいう。

第3章 適用

第3条 会社及びパートタイム・有期雇用労働者は、この規則を守り、お互いに協力して業務の遂行に当たらなければならない。

第4章 採用および労働契約

第4条 会社は、パートタイム・有期雇用労働者の採用に当たっては、被雇用者のうちから選考して採用する。

第5章 労働契約の期間等

第5条 会社は、労働契約の締結に当たって期間の定めをする場合には、3年（労働法上のパートタイム・有期雇用労働者との契約については5年）の範囲内で、契約時に本人の希望を考慮の上各人に決定し、別紙の労働条件通知書で示す。

2 前項の場合において、当該労働契約の期間の満了後における当該契約に係る雇用の有無を別紙の労働条件通知書で示す。

3 当該期間について変更する場合は、1項の場合の労働契約の満了後、以下の事項とする。

① 契約期間満了時の業務量により判断する。

② 当該パートタイム・有期雇用労働者の技能・能力、態度により判断する。

③ 当該パートタイム・有期雇用労働者の能力により判断する。

④ 会社の経営状況により判断する。

⑤ 従事している業務の態勢状況により判断する。

第6章 労働条件の通知

第6条 会社は、パートタイム・有期雇用労働者の採用に際しては、別紙の労働条件通知書及びこの規則の写しを交付して労働条件を示す。

第7章 就業規律

第7条 パートタイム・有期雇用労働者は、業務の正常な運営を図るため、会社の指示命令を守り、誠実に職務を遂行するとともに、次の各事項をよく守り、職務の執行の妨げとならなければならない。

① 会社の事業又は信用を害する行為をしないこと。

② 会社、取引先等の機密を他に漏らさないこと。

③ みだりに遅刻、早退、私用外出及び欠勤をしないこと。やむを得ず遅刻、早退、私用外出及び欠勤をするときは、事前に上司に届け出る。

④ 職務時間中は、みだりに定められた場所を離れないこと。

⑤ 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと。

⑥ 職務を利用して自己の利益を得たり、また不正な行為を行わないこと。

第8章 労働時間、休憩及び休日

第8条 労働時間、休憩及び休日については、次のとおりとする。

給付時間

給付時間 〇時

給付時間 〇時

給付時間 〇時から〇時まで

2 前項の規定にかかわらず、業務の都合その他やむを得ない事情により就業及び就業の時刻並びに休憩時間を繰り上げ又は繰り下げることがある。

3 休憩時間は、自由に利用することができる。

モデル就業規則

令和5年7月版

厚生労働省労働基準局監督部

入社時

31

- 使用者は、外国人を雇い入れる場合、在留カードを確認し、労働施策総合推進法28条に基づき雇用状況の届出を行う必要がある。そのため、当該届出に対応する条項を追加することが考えられる。

(採用時の提出書類)

モデル就業規則5条

労働者として採用された者は、採用された日から●週間以内に次の書類を提出しなければならない。

- ① 住民票記載事項証明書
 - ② 自動車運転免許証の写し（ただし、自動車運転免許証を有する場合に限る。）
 - ③ 資格証明書の写し（ただし、何らかの資格証明書を有する場合に限る。）
 - ④ その他会社が指定するもの
- 2 前項の定めにより提出した書類の記載事項に変更を生じたときは、速やかに書面で会社に変更事項を届け出なければならない。
- 3 労働者が外国人であり、労働施策総合推進法に基づき雇用状況の届出の対象となる場合には、労働者は雇入日において使用者に対し在留カードを提示するとともに、在留カードの写しを交付する。

休暇

32

- 外国人について、一時帰国のための特別休暇を付与することが考えられる。特に、特定技能制度では一時帰国の際の休暇の配慮について、制度上使用者側に義務が課されているため、当該義務に対応する意味でも、就業規則上定めておくことが考えられる。

(一時帰国等休暇)

モデル就業規則●条

日本国籍以外の労働者及び日本以外の国・地域で出生した労働者が、労働者の国籍国・出生地国にいる親族を訪問すること等を目的として帰国する場合には年〇日を限度に休暇を与える。

2 前項の休暇は無給とする。

賃金控除

33

- 労働基準法24条は、全額支給の原則を定めており、賃金からの一定額の控除を行う場合には、労働者の同意と賃金控除の労使協定(24協定)を締結する必要がある。労働者の合意に対応する部分として、就業規則に賃金控除の内容を定めることが考えられる。

(賃金の支払いと控除)

モデル就業規則 4 7 条

賃金は、労働者に対し、通貨で直接その全額を支払う。

2 前項について、労働者が同意した場合は、労働者本人の指定する金融機関の預貯金口座又は証券総合口座へ振込により賃金を支払う。

3 次に掲げるものは、賃金から控除する。

① 源泉所得税

② 住民税

③ 健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の保険料の被保険者負担分

④ 労働者代表との書面による協定により賃金から控除することとした社宅入居料、通信費、光熱費、財形貯蓄の積立金及び組合費

賃金控除の労使協定

34

- 賃金控除については、就業規則や個別の同意だけでなく、労使協定が必要となる。
- 労使協定において、寮の入居費、光熱費、通信費等、控除する費用を具体的に記載する。

賃金控除に関する協定書

甲（使用者： ）と乙（労働者代表： ）
は、労働基準法第24条第1項ただし書きに基づき、賃金控除に関し、下記のとおり協定する。

記

1 甲は、毎月 日、賃金支払の際、次に掲げるものを控除して支払うことができる。

①
②
③

2 この協定は、平成 年 月 日から有効とする。

3 この協定は、いずれかの当事者が 日前に文書による破棄の通告をしない限り効力を有するものとする。

| 年 月 日

甲：
（使用者職氏名） 印

乙：
（労働者代表） 印

自然退職事由

35

- 外国人が働くことができる在留資格を喪失した場合1)解雇する、2)自然退職とするという2つの対応が考えられる。1)解雇を行った場合、特定技能制度の非自発的離職者に該当する可能性があること等から、2)自然退職事由とすることが考えられ、その場合には就業規則上での対応が必要となる。また、音信不通となった場合に対応する事項を入れることも考えられる。

(退職)

モデル就業規則 5 2 条

前条に定めるもののほか、労働者が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

- ① 退職を願い出て会社が承認したとき、又は退職願を提出して 日を経過したとき
- ② 期間を定めて雇用されている場合、その期間を満了したとき
- ③ 第9条に定める休職期間が満了し、なお休職事由が消滅しないとき
- ④ 死亡したとき
- ⑤ 就労可能な在留資格を喪失したとき
- ⑥ 会社は無断で欠勤が●日続いたとき
- ⑦ 会社との間で音信不通となり、音信不通が●日続いたとき

2 労働者が退職し、又は解雇された場合、その請求に基づき、使用期間、業務の種類、地位、賃金又は退職の事由を記載した証明書を遅滞なく交付する。

副業

36

- 近年、副業を認める企業が増えてきたが、外国人は在留資格によって行うことができる仕事と行うことができない仕事が区分される。副業を許可する場合においても、不法就労とならないようにする必要があり、その旨を就業規則上定めることが考えられる。

(副業)

モデル就業規則 70条

労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

2 会社は、労働者からの前項の業務に従事する旨の届出に基づき、当該労働者が当該業務に従事することにより次の各号のいずれかに該当する場合には、これを禁止又は制限することができる。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 企業秘密が漏洩する場合
- ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
- ④ 競業により、企業の利益を害する場合
- ⑤ (労働者が有する在留資格によって) 当該副業を行うことが法令に違反する場合

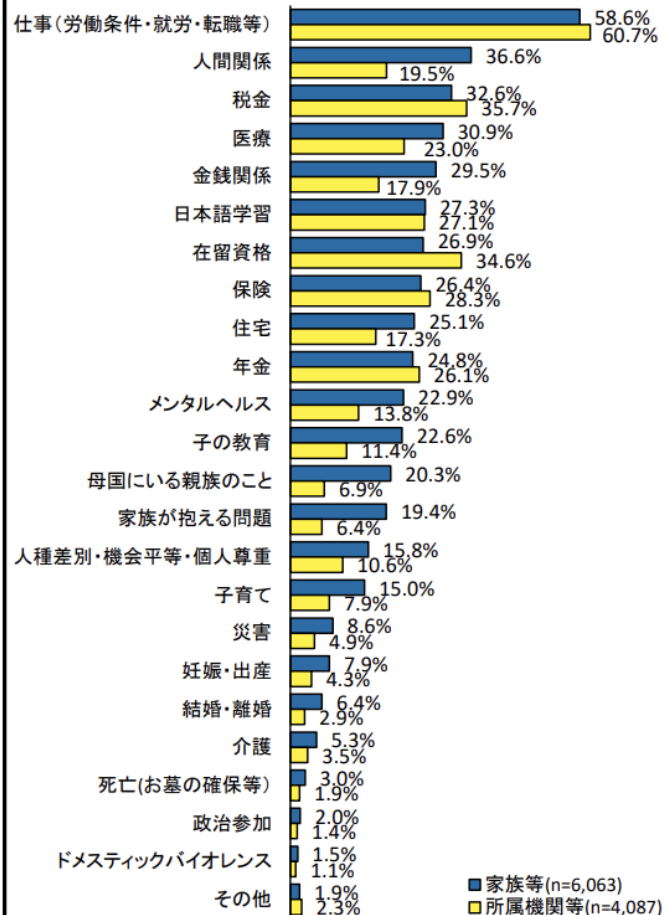
定着に向けて


Global HR Strategy

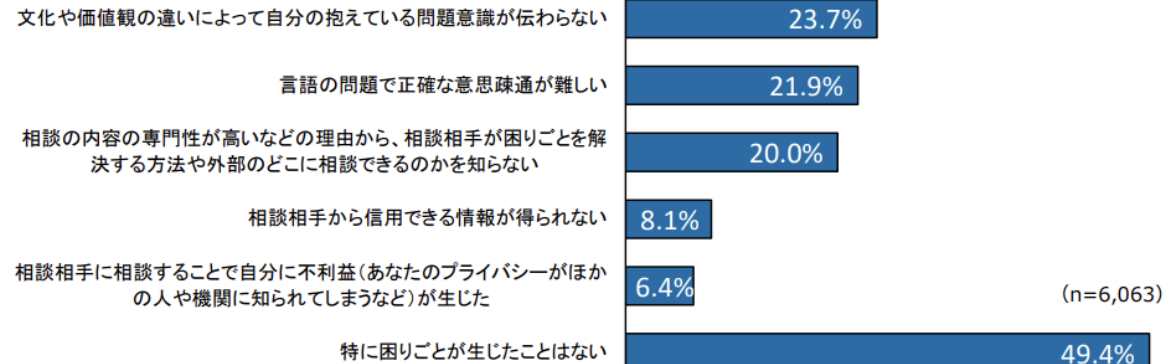
離職につながる困りごと

38

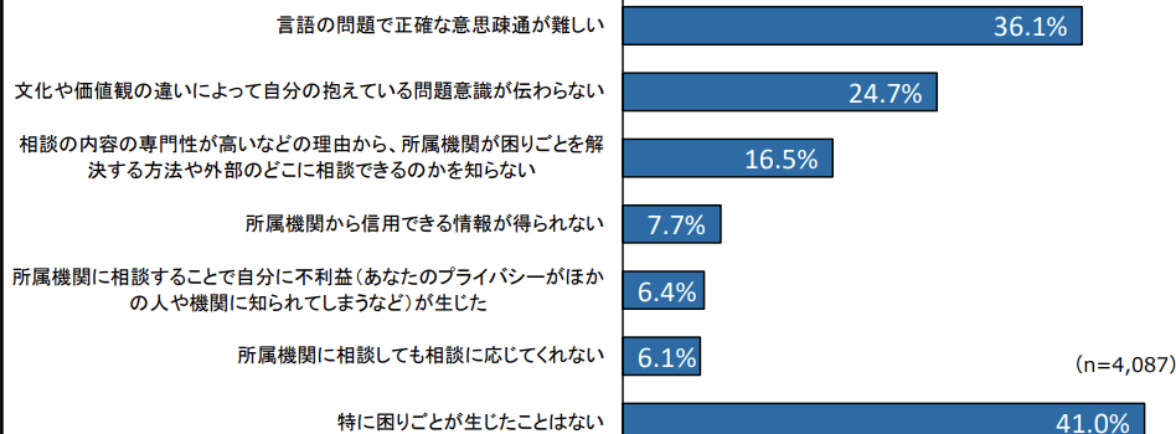
相談内容



家族等に相談した際の困りごと



所属機関等に相談した際の困りごと

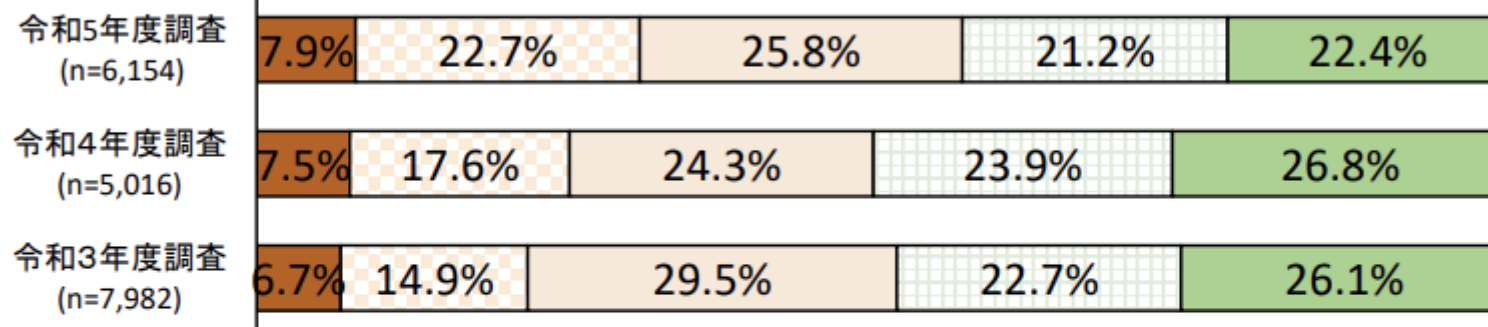


疎外感

39

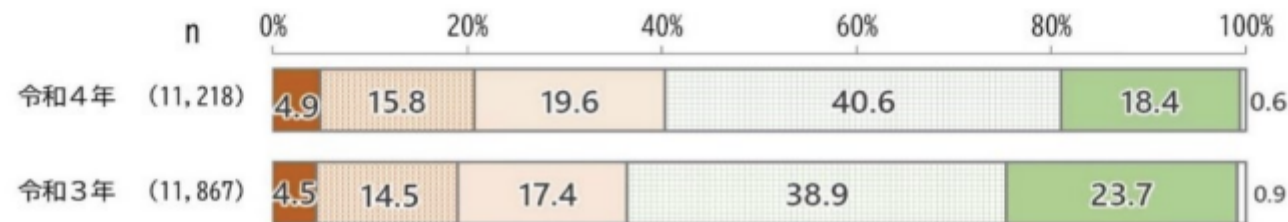
孤独の状況（あなたはどの程度、孤独であると感じますか）

■しばしば・常にある □ときどきある □たまにある □ほとんどない ■全くない



参考:「令和4年人々のつながりに関する基礎調査」(内閣官房)の調査結果

■しばしばある・常にある ■時々ある ■たまにある □ほとんどない ■決してない □無回答



令和5年度 在留外国人に対する基礎調査－調査の概要－

受け入れる側の準備

40

① 複数名の採用

1人だけだと、外国人側も孤立するし、受け入れる側も個人の個性なのか文化なのかがわかりにくい。

② 外国人と一緒に働いたことがある経験者の確保

外国人と一緒に働いた経験がある者、留学経験者等、コミュニケーションギャップを埋められる人材の登用。

③ 来日後の生活サポート

日本人では当たり前の手続でも外国人が行うと難しいこともあり、手間を惜しまない対応が必要。

④ 入社前の情報提供

住居、生活、仕事等の情報をできるだけ提供し、期待値と実際のギャップができるだけ生じないようにする。

⑤ 定期面談の実施

雇用慣行が違い、本人と会社との間でギャップが生じやすいため、定期的な面談でギャップを埋めると良い。

Beyond Borders with Compliance

国境を越えるという全ての挑戦を、法が支える世界を目指して



グループ法人紹介 | Global HR Strategy Group

事業領域の6軸

📌 法務

👤 労務

🏆 戦略

💡 コンサルティング

🔍 調査研究

📺 メディア運営



弁護士法人 Global HR Strategy

法務・戦略

入管書類作成、外国人採用スキーム設計
契約書対応、ガバナンス構築
M&Aデューデリジェンス、危機管理・刑事手続

Global HR Strategy



社労士法人 外国人雇用総合研究所

労務

就業規則・諸規程の整備、労使協定対応
各種申請代理業務
脱退一時金に伴う税還付対応



行政書士法人 外国人雇用サポートセンター

法務・申請

在留資格認定証明書交付申請等の書類作成
外国人雇用管理主任者試験の実施・運営
代表：杉田 昌平



株式会社 COMPL

新規事業・コンサル

新規事業立ち上げ、コンサルティング
メディア運営
Compliance as a Service事業

COMPL.

年間1,000件超の相談実績に裏打ちされたデジタル×専門家のサポート体制



外国人雇用相談室

ナレッジ共有プラットフォーム

誰でも利用可能

- ✓ 専門家による記事・コラムを無料公開
- ✓ 最新の法改正情報や実務ノウハウを集約
- 🔗 URL: <https://ghrlab.com>

 外国人雇用相談室



外国人雇用の法務部クラウド

顧問先専用ポータルサイト

顧問先専用

- ✓ 公的機関の最新情報・書式を網羅
- ✓ 専門家による解説動画約100本・FAQ集
- ✓ 育成就労制度の解説コンテンツも順次追加

 外国人雇用の法務部クラウド



外国人雇用の学校クラウド

e-Learningプラットフォーム

Premium

- ✓ 月額20万円以上の顧問先向けサービス
- ✓ 体系的なカリキュラムで社内教育を支援
- ✓ 実務担当者のスキルアップと標準化を実現

 外国人雇用の学校クラウド



AI杉田くん LINE公式アカウント自動応答

顧問先専用

- ✓ クローズドな環境で安全に利用可能なGPTシステム
- ✓ 法務省・厚労省への開示請求資料等を学習済み
- ✓ 24時間365日、即座に一次回答を提供



お問い合わせ・ご相談

弁護士法人 Global HR Strategy / GHR法律事務所



担当：杉田 昌平



03-6441-2996



sugita.shohei@ghrs.law

お問い合わせ

Contact Information

弁護士法人Global HR Strategy

GHR法律事務所

担当 杉田 昌平

☎ 03-6441-2996

✉ sugita.shohei@ghrs.law

