はしがき

平成30（2018）年12月に成立した改正入国管理法により、新たな在留資格が加わり外国人労働者の受入れが大幅に緩和されることになりました。これにより、平成31（2019）年４月の改正法施行から５年間で約35万人の外国人労働者の受入れが予測されています。

この背景には、日本における激しい少子高齢化があり、それが人口減少や労働力不足に直結し、業種を問わず人手不足は深刻な問題となっています。わが国では、これらの問題に対応するために「働き方改革」を強く進めていますが、世界でも類をみないスピードで進む少子高齢化や、ビジネスのグローバル化などへ対応するには外国人労働者の受入れ拡大が急務との判断がなされたものと思われます。

本書の基となる書籍は、平成29（2017）年に「トラブル相談シリーズ」の『外国人雇用のトラブル相談Q&A』として発刊されました。

しかし、本年（2019年）４月に、外国人労働者に関する大幅な法改正がなされ、また働き方改革関連法の改正などもあり、大幅な改訂が必要となりました。

さらに本年５月には、新たに元号が「令和」とされ、まさに激変のスタートの年といえるのではないでしょうか。

そこで、法律が施行された段階で皆様に情報を提供させていただくことが、急務であると考え、本年３月１日現在の法律や予測される法改正、情報を基に執筆しました。

また、今後も多くの外国人労働者の方々を受け入れ、事業発展のために、ともに手を取り合って進むことを考慮し、書名を『外国人雇用の実務必携Q&A』と変更しました。本書を参考にしていただき、今後発表される新たな情報や公的な見解などを加えながら、正しい知識を得ていただくことを念願しております。

今回の改訂では、働き方改革を見据えた内容についても触れ、また執筆には初版同様、法律から実務までを熟知した弁護士、行政書士、社会保険労務士が担当し、また新たに税理士と社会保険労務士１名が加わりました。これにより、取り上げる事例や最新情報などが幅広くなり、本書が外国人の雇用に関する基礎知識から実務対応について、初めて読む方から専門家にも役立てるものと確信します。

トラブルなど問題解決のためには、１つの事項を深く掘り下げることも重要ですが、雇用トラブルなどについては、専門分野を超えて横断的に理解し対応する中で、解決に至ることも多いといえるのではないでしょうか。本書の執筆者として、専門分野の異なる士業が連携した点もここにあります。

企業や経営者が、外国人労働者の雇用をスムーズに行えるように、また国籍を問わず働く皆様が充実した毎日を送るために、本書が少しでもお役に立てることを、心より願っております。

平成31（2019）年４月

執筆者を代表して　社会保険労務士　**本間 邦弘**

Q１　外国人労働者の受入れに関する日本政府の考え方

外国人労働者の受入れについて、現在の日本政府の方針を教えてください。

☞ ここがポイント

① 政府は、平成30（2018）年入国管理法改正により、在留資格「特定技能」を設けることによって、外国人労働者の受入れを拡大しようとしている。
② 外国人労働者の受入れ範囲の拡大は、わが国の産業、労働市場、医療・社会保障、教育、地域社会および治安等国民生活への影響も踏まえ、昨今の深刻な人手不足を受けて、即戦力となる外国人材を幅広く受け入れていく仕組みを構築する方向に政策変更が行われた（詳細はＱ７参照）。
③ 「高度外国人材」の受入れについても、積極的な施策を行っている。
④ 技能実習生を含めた外国人労働者の雇用管理の改善に取り組むとともに、不法就労の取締りに力を入れている。

１　専門的・技術的分野と評価されない外国人の受入れについての政策シフト

第５次出入国管理基本計画は、日本の少子高齢化への対応として、出生率の向上、生産性の向上、潜在的労働力の活用等の取組みを前提として今後の外国人受入れのあり方を本格的に検討すべきときがきているとしています。しかしながら、専門的・技術的分野と評価されない外国人の受入れについては、経済的効果、社会的コスト、産業構造、適切な仕組み、環境整備、治安等の幅広い観点から、国民的コンセンサスを踏まえつつ政府全体で検討する必要があるとして、慎重な姿勢をみせていました。しかし、平成30（2018）年12月８日に成立した改正入国管理法により、不足する人材の確保を図るべき産業分野（「特定産業分野」）に属する相当程度の知識もしくは経験を要する技能または熟練した技能を要する業務に従事することができる新たな在留資格として「特定技能」を創設し、特定の産業分野において、専門的・技術

的分野と評価されない業務に従事する外国人の受入れを認めることとしました。深刻な人手不足に対する対策として、外国人材受入れに関する従来の方針を転換するものであるといえます。在留資格「特定技能」についてはＱ２およびＱ７の解説を参照してください。

２　高度外国人材の積極的な受入れ

⑴　出入国管理上の施策――高度人材ポイント制の導入など

法務大臣は、入国管理法に基づき、外国人の入国および在留の管理に関する施策の基本となるべき計画（「出入国管理基本計画」）を定めています。平成22（2010）年に策定された第４次出入国管理基本計画では、「本格的な人口減少時代が到来する中、我が国の社会が活力を維持しつつ、持続的に発展するとともに、アジア地域の活力を取り込んでいくとの観点から、積極的な外国人の受入れ施策を推進していく」こと等が基本方針とされました。法務省は、その具体的な施策の１つとして、高度外国人材の受入れを促進するため、平成24（2012）年５月に高度人材ポイント制を導入しました。

高度人材ポイント制は、高度外国人材について、それぞれの特性に応じて「学歴」、「職歴」、「年収」などの項目ごとにポイントが設けられ、そのポイントの合計が一定点数に達した場合に、当該外国人に対し、永住許可申請までの期間短縮、複合的な在留活動の許容等の出入国管理上の優遇措置が与えられます。平成29（2017）年４月からは高度人材ポイント制をより活用しやすいものとするため、高度外国人材の永住許可申請のために必要な継続した在留期間を従前の５年から３年（ポイントの合計が80点以上の特に高度な能力を有する人材については１年）に短縮する「日本版高度外国人材グリーンカード」が創設されたほか、ポイント加算項目の追加が行われています。

さらに、平成27（2015）年に策定された第５次出入国管理基本計画では、具体的な施策として、現行の在留資格や上陸許可基準に該当しないものであっても、専門的、技術的分野と評価できるものについて在留資格や上陸許可

基準の見直しを行い、受入れを推進すること、上述の高度人材ポイント制等の効果的な広報を実施すること、将来の高度人材になりうる留学生のわが国への就職支援の取組みを継続することなどが盛り込まれています。

平成29（2017）年６月９日に閣議決定された「未来投資戦略2017」では、高度外国人材のさらなる呼込みを目的として、高度外国人材の在留資格認定申請を原則10業務日以内に審査する「高度外国人ビザ・ファストトラック」の導入、日本の入管制度や外国人の生活環境や就労環境の改善状況についての積極的な広報活動を行うこと、および高度外国人材を積極的に受け入れるための就労環境の整備を促すことなどを行うとしています。また、平成30（2018）年６月15日に閣議決定された「未来投資戦略2018」によれば、外国人留学生の国内での就職の促進のため、情報発信などの取組みを行うことや入国・在留管理制度などの改善を行うことなどを通じ、高度外国人材の認定を令和２（2020）年末までに１万人、令和４（2022）年末までに２万人、および令和２（2020）年までに外国人留学生の受入れを30万人にすることを目指すとしています。

⑵　就業促進のための施策――外国人雇用サービスセンターの設置

高度外国人材の就業促進に関し、厚生労働省は、「外国人雇用サービスセンター」を東京、大阪、名古屋に設置しています。同センターでは、日本での就職を希望する留学生と専門的・技術的分野の在留資格を有し、日本国内で転職を希望する外国人を対象に、大学や企業と連携して、就職に向けた各種情報の提供やセミナーなどを開催しています。また、平成29（2017）年の国家戦略特別区域法改正により、外国人を雇用しようとする事業主に対する援助として、国家戦略特別区域会議の下に、専門の弁護士・行政書士などで構成される相談センターを設置し、企業等に対し各種相談や情報提供等を行うとともに、在留資格の許可・不許可に係る具体的事例の整理・分析を行うとしています。

３　緊急に対応が必要な分野等における外国人の受入れ

⑴　東京オリンピック・パラリンピックに対応するための建設分野における外国人労働者の受入れ

平成26（2014）年４月に「建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置を検討する閣僚会議」において、東日本大震災の復興事業の加速化や令和２（2020）年の東京オリンピック・パラリンピック関連の建設需要に対応するための時限的措置として建設分野において外国人の受入れを実施することが決定され、平成27（2015）年４月から受入れが開始されました。この点について、第５次出入国管理基本計画では、法務省として、関係省庁と連携して適正かつ円滑な受入れを行っていくことが記載されています。

⑵　国家戦略特区における家事支援人材等の受入れ

⒜「国家戦略特別区域」

「国家戦略特別区域」（国家戦略特区）は、安倍内閣の成長戦略の柱の１つとされており、当該区域において、産業の国際競争力の強化に資する事業または国際的な経済活動に関連する居住者、来訪者もしくは滞在者を増加させるための市街地の整備に関する事業、その他の国際的な経済活動の拠点の形成に資する事業を実施することにより、わが国の経済社会の活力の向上および持続的発展に相当程度寄与することが見込まれる区域として、国が指定する区域をいいます（国家戦略特別区域法２条１項）。

平成27（2015）年の国家戦略特別区域法改正により、外国人労働者の受入れに関連して、国家戦略特区において活用できる規制緩和措置として、家事支援外国人材受入事業と創業外国人材受入促進事業に関する措置が導入されました。また、平成29（2017）年国家戦略特別区域法改正により、外国人海外需要開拓支援等活動促進事業（いわゆるクールジャパン・インバウンド外国人材の受入れ・就労促進に関する事業）、および、農業支援外国人受入事業に関する措置が導入されました。

(b)　家事支援外国人材受入事業

家事支援外国人材受入事業に関する規制緩和は、女性の活躍推進等のため、地方自治体等による一定の管理体制の下、家事支援サービスを提供する企業に雇用される外国人の入国や在留を可能にするもので、神奈川県などで導入されています。

(c)　創業外国人材受入促進事業

創業外国人材受入促進事業に関する規制緩和は、創業人材について、地方自治体による事業計画の審査等を要件に、「経営・管理」の在留資格の基準を緩和するもので、東京都などで導入されています。また、「未来投資戦略2018」によれば、外国人起業家のさらなる受入れ拡大のため、新たに最大１年間の起業に向けた準備のための在留資格を付与することなど、起業活動を支援する「スタートアップ・プログラム（仮称）」を開始することを予定しています。

(d)　外国人海外需要開拓支援等活動促進事業

外国人海外需要開拓支援等活動促進事業とは、いわゆるクールジャパンやインバウンド対応等に係る専門性を有する外国人材の受入れ・就労の促進を目的に、関係行政機関との協議など一定の要件を満たすことを条件に「技術・人文知識・国際業務」または「技能」の在留資格に係る審査の特例を設けることを認め、クールジャパンやインバウンド対応分野の外国人を柔軟かつ適切に入国、在留および就労する機会の拡大を図るものになります。平成31（2019）年３月までに公表されている情報によれば、平成29（2017）年９月15日、大阪府が、内閣府地方創生推進事務局に対し、調理・製菓、理美容分野を学ぶ留学生が、養成施設を修了し、免許を取得することによって就労が可能となるよう、在留資格の規制緩和を提案したとのことです。

(e)　農業支援外国人受入事業

外国人農業支援人材に関する規制緩和は、農業の成長産業化に必要な労働力の確保等による競争力強化を目的とし、特定機関が外国人農業支援人材と

雇用契約を締結し、その後、特定機関が農業経営を行う個人または法人と労働者派遣契約を締結することで、農業経営を行う個人または法人の指示の下、外国人農業支援人材を農業支援活動に従事させることを認める制度で、平成31（2019）年３月時点では、京都府、新潟市などで導入されています。

４　外国人の雇用管理の改善

⑴　外国人指針の策定

外国人の雇用管理の改善および再就職支援に関して、厚生労働大臣は、事業主が講じるべき措置を具体化した「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」（平成19年厚生労働省告示第276号。「外国人指針」）を定めました。

外国人指針においては、事業主が日本の労働関係法規を遵守するよう、外国人労働者の募集および採用の適正化、適正な労働条件の確保、安全衛生の確保、雇用保険・労災保険・健康保険および厚生年金保険の適用、適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等、並びに解雇の予防および再就職援助について定めています。厚生労働省は、外国人指針に基づき、事業所の指導を行っています。平成31（2019）年３月時点では労働政策審議会（職業安定分科会雇用対策基本問題部会）において、外国人指針の見直しが検討されています。

⑵　技能実習制度の適正化

技能実習制度は、発展途上国等への技能等の移転による国際貢献を目的として、外国人が「技能実習」の在留資格をもって日本に在留し、技能等を修得する制度です。しかし、技能実習制度が外国人を単純労働、低賃金労働として雇うのに利用されることが多いため、法務省と厚生労働省は制度の見直しを行い、平成28（2016）年11月に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が成立しました。この法律では、外国人の技能実習における技能等の適正な修得等の確保および技能実習生の保護を図るため、技能実習を実施する者および実施を監理する者並びに技能実習計画について

の許可等の制度を設け、これらに関する事務を行う外国人技能実習機構を設ける等の所要の措置を講ずることが定められています。

また、厚生労働省では、技能実習生に対して労働基準法等の労働基準関係各法が適用になることを前提として、事業場や監理団体に対し監督指導を行っています（厚生労働省労働基準局長通達「技能実習生の労働条件の確保について」（平成24（2012）年10月26日、基発1026第３号））。

技能実習制度については、詳しくはQ11を参照してください。

5　不法就労の取締り

法務省は、第５次出入国管理基本計画において、不法滞在者を積極的に摘発していくとしています。さらに、同計画では、偽装婚、偽装留学等、身分や活動目的を偽って上陸許可等を受け、在留資格に該当する活動を行うことなく不法就労を行うなどするいわゆる偽装滞在者についても、中長期在留者による届出情報や外国人雇用状況届出情報等を活用して積極的に対策を講じていく必要があるとしています。

6　日系４世の受入れ

平成30（2018）年７月１日から、日系４世の外国人を対象とし、年齢などの一定の要件を満たせば「特定活動」の在留資格が付与され、当該在留資格に基づき就労することが認められるようになりました。従来、日系２世や日系３世は「定住者」の在留資格が付与され、これにより日本で就労することが認められていましたが、日系４世については、「定住者」の在留資格が付与されるのは、定住者の在留資格をもって在留する外国人の扶養を受けて生活する未成年で未婚の実子に限られていることから、日系２世および３世に比べ、「定住者」の在留資格の取得が困難であったところ、日系４世を対象とした「特定活動」の在留資格を創設し、日系４世の外国人が日本において就労できる在留資格が増えました。　（大原　慶子／近藤　陽子）

Q２　入国管理法はどのように改正されたか

平成30（2018）年入国管理法改正について教えてください。

☞ ここがポイント

① 平成30（2018）年入国管理法改正により、新たな在留資格として、「特定技能」が設けられた。
② 特定技能の在留資格を有する外国人の就労が認められるのは特定産業分野のみである。
③ 特定技能の在留資格には「特定技能１号」および「特定技能２号」があり、両者は従事できる業務、最大滞在年数、家族滞在の可否などに違いがある。平成31（2019）年３月時点では、当面の間は特定技能２号の在留資格は付与されない予定である。
④ 特定技能の在留資格を有する外国人を雇用するためには、雇用契約書は法務省令で定める基準を満たす必要があるなどさまざまな要件を満たす必要がある。

１　平成30（2018）年入国管理法改正の概要

平成30（2018）年12月８日、出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律（以下、改正された法律を「改正法」といいます）が成立し、同月12日に公布されました。施行日は一部の規定を除き、平成31（2019）年４月１日となっています。

改正法の大きな変更点としては、新たな在留資格として「特定技能」が設けられたことです。その他の変更点としては、従前の入国管理局に代わり、法務省の外局として出入国管理庁を置くことなどがあります。本稿では在留資格「特定技能」について説明をします。

2　在留資格「特定技能」

⑴　概　要

在留資格「特定技能」は「特定産業分野」における業務に従事する外国人を受け入れるための在留資格で、「特定技能１号」と「特定技能２号」があります。

⑵　特定産業分野

特定技能の在留資格は深刻化する人手不足を解消するためのものであり、特定技能の在留資格を有する外国人を受け入れることができる産業分野は、「特定産業分野」に限られます。

改正法上、「特定産業分野」は、「人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野」と定義され、具体的にどの産業分野が特定産業分野に該当するかは法務省令で定められています（改正法別表第１の２）。平成31（2019）年３月15日、「出入国管理及び難民認定法別表第１の２の表の特定技能の項の下欄に規定する産業上の分野等を定める省令」（法務省令第６号）が公布され、それによれば、①介護分野、②ビルクリーニング分野、③素形材産業分野、④産業機械製造業分野、⑤電気・電子情報関連産業分野、⑥建設分野、⑦造船・舶用工業分野、⑧自動車整備分野、⑨航空分野、⑩宿泊分野、⑪農業分野、⑫漁業分野、⑬飲食料品製造業分野、⑭外食業分野を特定産業分野があがっています。

⑶　特定技能１号および特定技能２号の違い

特定技能１号および特定技能２号の大きな違いとしては、①従事する業務、②最大滞在年数、および③家族帯同の可否があげられます。

⒜　従事する業務

外国人は、特定産業分野において、特定技能１号では「相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務」に従事することができ、特定技能２号では「熟練した技能を要する業務」（いずれも改正法別表第１の２）に従事

することができます。

「相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務」および「熟練した技能を要する業務」の具体的な内容は法務省令で定められています（いずれも改正法別表第１の２）。「出入国管理及び難民認定法別表第１の２の表の特定技能の項の下欄に規定する産業上の分野等を定める省令」によれば、「相当程度の知識又は経験を必要とする技能」および「熟練した技能」は「それぞれ当該分野（……）に係る分野別運用方針及び運用要領（……）で定める水準を満たす技能」となっています。なお、特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針（平成30（2018）年12月25日閣議決定。以下、「基本方針」といいます）によれば、「相当程度の知識又は経験を必要とする技能」とは、「相当期間の実務経験等を要する技能であって、特段の育成・訓練を受けることなく直ちに一定程度の業務を遂行できる水準のもの」をいうとされ、「熟練した技能」とは、「長年の実務経験等により身につけた熟達した技能をいい、現行の専門的・技術的分野の在留資格を有する外国人と同等又はそれ以上の高い専門性・技能を要する技能であって、例えば自らの判断により高度に専門的・技術的な業務を遂行できる、又は監督者として業務を統括しつつ、熟練した技能で業務を遂行できる水準のもの」であるとされています。

外国人が上記技能を有するか否かは、各特定産業分野ごとに実施される試験などで確認することになっています（なお、特定技能１号に関しては、これに加え、特定産業分野ごとに業務上必要な日本語能力を有しているか否かを試験等で確認することになっています）。基本方針によれば、特定技能１号に関しては、第２号技能実習（技能実習制度の解説についてはQ11を参照してください）を修了した外国人については、上記試験などを免除し、当該外国人は「相当程度の知識又は経験を必要とする技能」および特定技能１号に必要な能力を有するものとして、取り扱うとされています。

なお、平成31（2019）年３月までの報道等によれば、特定技能２号に関す

る技能試験は、令和３（2021）年度以降、建設業および造船・舶用工業分野において、実施される予定とあり、当面の間は特定技能２号の在留資格は付与されず、特定技能１号の在留資格のみが付与されることが想定されます。[*1]

(b)　最大滞在年数

外国人が特定技能１号の在留資格で日本に在留できる期間は、通算して５年を超えることができないのに対して、特定技能２号の在留資格にはそのような制限はありません。

(c)　家族帯同の可否

特定技能２号の在留資格を有する外国人については、当該外国人の配偶者および子に対しては、要件を満たせば在留資格「家族滞在」の在留資格が付与されますが、特定技能１号の在留資格の外国人の配偶者および子に対しては家族滞在の在留資格は付与されません。

(4)　特定技能と技能実習の在留資格の違い

Ｑ３で詳述していますが、身分に基づく在留資格を除くと、現在日本で働く外国人の在留資格は、留学生の資格外活動と技能実習、専門的・技術的分野となっています。技能実習も特定技能１号も、家族の帯同不可、最長５年の点は同様ですが、特定技能は、特定産業分野においては一定の要件を満たせば誰でも即働くことが可能となり、対象の業種なら転職が可能となります。一方で、技能実習は外国人の研修のための制度であり、原則として転職は認められていません。技能実習は、多くが製造業に就労しており、そもそもの目的が、国際貢献のため、開発途上国等の外国人を日本で一定期間（最長５年間）に限り受け入れ、OJT を通じて技能を移転する制度でしたが、特定技能は、日本の人手不足を補うため、即戦力となる外国人材を幅広く受け入れていく仕組みとして導入する在留資格といえます。

＊１　平成31（2019）年３月15日現在、当該方針が変更されたとの報道はありません。

３　「特定技能」にかかわる制度の整備

⑴　基本方針および分野別運用方針

改正法では、特定技能の在留資格に係る制度の適切な運用を図るため、基本方針を定めることになっているほか（改正法２条の３）、特定技能の対象となっている産業上の分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針（以下、「分野別運用方針」といいます）を定めることになっています（改正法２条の４）。基本方針は特定技能の在留資格の運用に関し分野横断的な方針について規定し、分野別運用方針は特定産業分野ごとに、外国人の受入れ見込み数[＊2]、当該特定産業分野において求められる人材の基準、その他重要事項について規定したものであり、基本方針および分野別運用方針ともに、平成30（2018）年12月25日に閣議決定されています（〔表１〕参照）。なお、基本方針および分野別運用方針は改正法施行後２年を目途に、検討を加え、必要に応じ、見直されることが予定されています。

⑵　特定技能雇用契約

特定技能の活動を行おうとする外国人との間で締結する雇用に関する契約（以下、「特定技能雇用契約」といいます）は法務省令で定める基準に適合する必要があるとされています（改正法２条の５第１項）。同基準は、平成31（2019）年３月15日、「特定技能雇用契約及び１号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令」（法務省令第５号）として定められました。

⑶　特定技能所属機関（特定技能外国人雇用主）

特定技能雇用契約の相手方となる公私の機関（法令では「特定技能所属機関」と呼んでいますが、ここでは、「特定技能外国人雇用主」といいます）は法務省で定める基準に適合する必要があります（改正法２条の５第３項）。

＊２　衆議院および参議院の附帯決議により、政府の受入れ見込み数は当該分野の雇用情勢全般にかかわる事項について大きな変化が生じない限り、受入数の上限として運用することとされています。

《執筆者紹介》

本間　邦弘（ほんま　くにひろ）

特定社会保険労務士　都立荏原看護専門学校講師

〔事務所〕 社会保険労務士　本間事務所
〒104-0041　東京都中央区新富 2-5-5　MS ビル 3 F
http://www.sharoushihonma.com/

労務トラブルの予防や解決、就業規則の改善、行政指導などへの対応について、他士業との連携などにより、総合的な視点で解決することを得意とする。働き方改革と業界への影響として具体的な対応をアドバイスするセミナーも好評。

〔主要出版〕『ケースで学ぶ社員の不祥事・トラブルの予防と対策』（日本経済新聞出版社）、『みんなに役立つマイナンバー詐欺予防のカギ』（労働新聞社）など30冊を超える。

坂田　早苗（さかた　さなえ）

行政書士　東京都行政書士会板橋支部　宅地建物取引士

〔事務所〕 さかたさなえ行政書士事務所
株式会社田園　代表取締役
〒173-0037　東京都板橋区小茂根 5-3-15
http://www.sanae-office.com

英国より帰国後、英語通訳案内業に従事。外務省通訳コーディネーター、JICA 通訳コーディネーターを経て、行政書士として外国人在留資格、外国不動産売買手続等の国際業務を中心に活動。

大原　慶子（おおはら　けいこ）／弁護士　米国ニューヨーク州弁護士

渡　　匡（わたり　ただし）／弁護士

〔事務所〕　神谷町法律事務所
〒105-0001　東京都港区虎ノ門 5-1-4　東都ビル 8 F
http://www.kamlaw.com/jp/home.html

国際的な企業法務を専門とし、外国や日本の企業と外国人労働者などの間の労務関係の仕事を多く手掛け、英語での交渉、契約書作成なども日常的に行う。

〔主要出版（労働法関係）〕　大原慶子「会社都合で従業員が退職する際に提供される『アウトプレースメント・サービス』とは？」月刊ビジネスガイド（日本法令）778号84頁（2014年）

〈共同執筆者〉

近藤陽子（こんどう　ようこ）弁護士

西川　豪康（にしかわ　ひでやす）

代表税理士

〔事務所〕　らいふ経営グループ　税理士法人西川会計
〒115-0044　東京都北区赤羽南 2-4-15
http://www.nishikawa-kaikei.co.jp/

中小企業経営者を５つの視点（経営の視点、会計の視点、組織の視点、企業防衛の視点、財産防衛の視点）からトータルサポートするらいふ経営グループの代表。「中小企業の発展が自己実現の場である」という言葉を経営理念に掲げ、税理士・経営コンサルタントとして奮闘中。

〔主要出版〕『ケース別　会社関係申請・届出マニュアル』（新日本法規出版）、『その時会社が動いた―経営コーチが語る良い会社悪い会社の36の決断』（万来舎）ほか多数。

福島　継志（ふくしま　けいじ）

特定社会保険労務士

〔事務所〕　らいふ経営グループ
社会保険労務士法人　らいふ社労士事務所
〒115-0044　東京都北区赤羽南 2-4-15
http://www.nishikawa-kaikei.co.jp/sr/

会計事務所、行政書士等とのグループ化により、社会保険・労務に加え、税務、許認可の分野など総合的な観点からアドバイスを行い、グループとしてクライアントや相談者を支援している。

〔主要出版〕『クレーマー時代の労務トラブル解決のコツ45』（労働新聞社）、『今押さえるべきマイナンバー理解のカギ』（労働新聞社）

外国人雇用の実務必携Q＆A〔第２版〕

令和元年６月15日　第１刷発行

定価　本体3,600円＋税

著　　者　本間邦弘・坂田早苗・大原慶子・
　　渡　　匡・西川豪康・福島継志

発　　行　株式会社　民事法研究会

印　　刷　株式会社　太平印刷社

発 行 所　株式会社　民事法研究会

〒150-0013　東京都渋谷区恵比寿３-７-16

TEL 03(5798)7257〔営業〕　FAX 03(5798)7258

TEL 03(5798)7277〔編集〕　FAX 03(5798)7278

http://www.minjiho.com/

落丁・乱丁はおとりかえします。　ISBN978-4-86556-296-5　C2032　¥3600E

カバーデザイン　袴田峯男