

技人国の斡旋構造と国際移住労働のあるべき姿


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
 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）、NAGOMi専門アドバイザー



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例）
 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]



外国人雇用関連事業の許可の種類

3

人材の提供に関する許可等



職業紹介

監理業

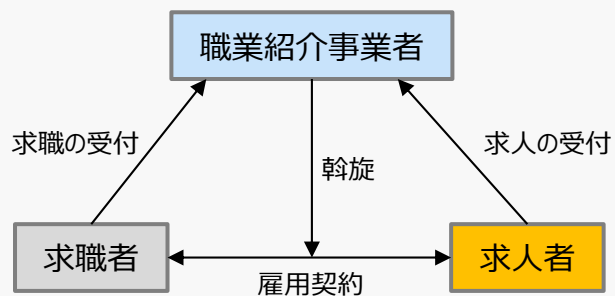
労働者派遣

募集情報等提供

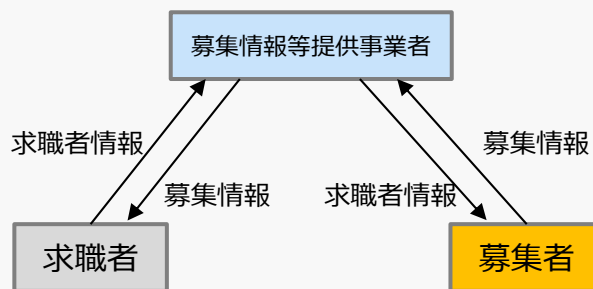
人材の提供に関する許可等

4

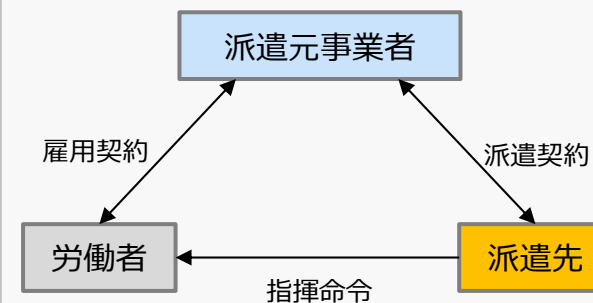
職業紹介



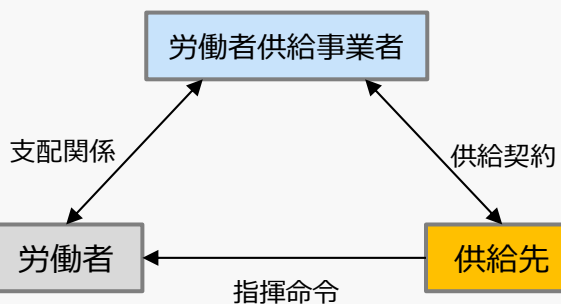
募集情報等提供



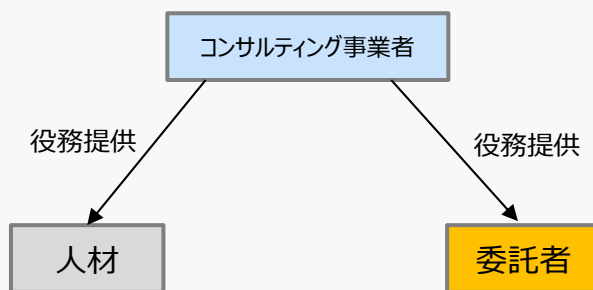
労働者派遣



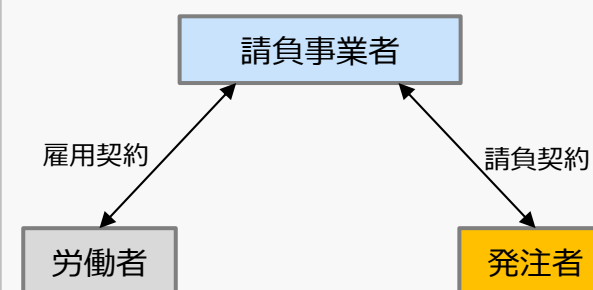
労働者供給



コンサル（許可・届出ではない）

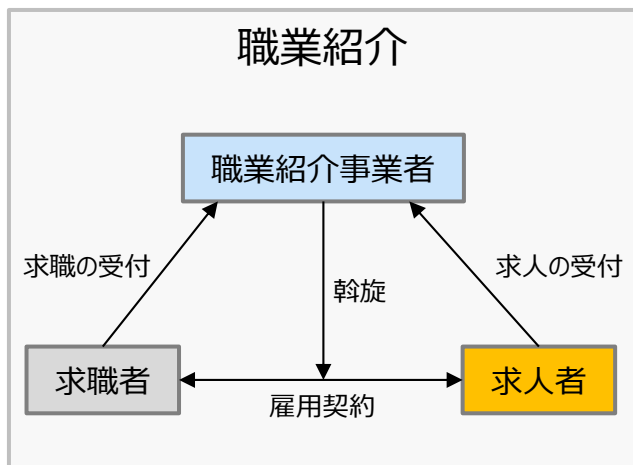


請負（許可・届出ではない）



職業紹介の基本形

5



職安法4条1項

この法律において「職業紹介」とは、**求人及び求職の申込みを受け**、求人者と求職者との間における**雇用関係の成立をあっせん**することをいう。

職業紹介事業の業務運営要領

「求人者」とは、「対価を支払って自己のために他人の労働力の提供を求めるため、他人を雇用しようとする者」のことをいい、「求職者」とは、「対価を得るために自己の労働力を提供して職業に就くために他人に雇用されようとする者」をいう。
なお、「**あっせん**」とは、「**求人者と求職者との間をとりもって雇用関係の成立が円滑に行われるように第三者として世話すること**」をいう。

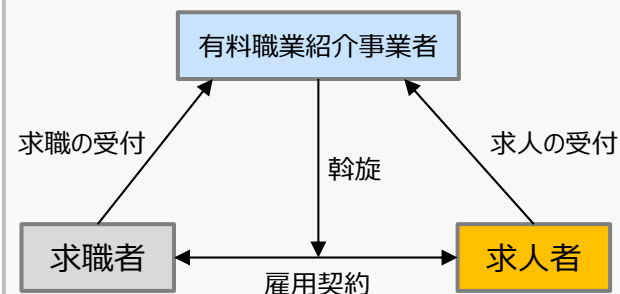


求人と求職を受け付け、求人者と求職者の間をとりもって雇用契約の成立が円滑に行われようとする行為

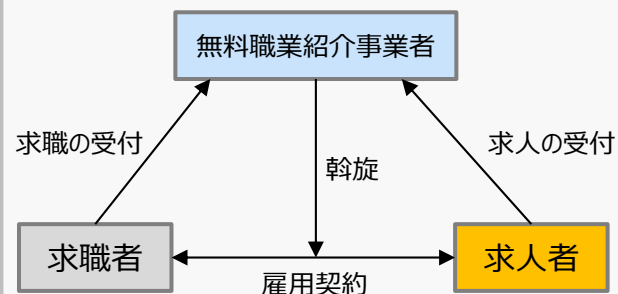
職業紹介の許可等の種類

6

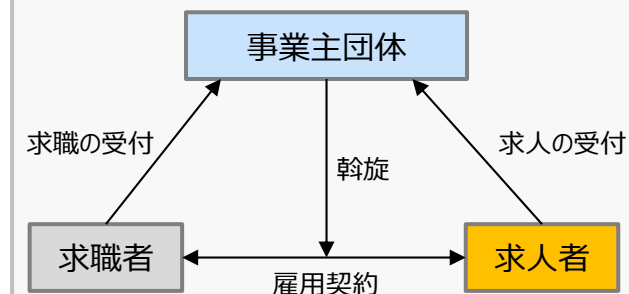
有料職業紹介



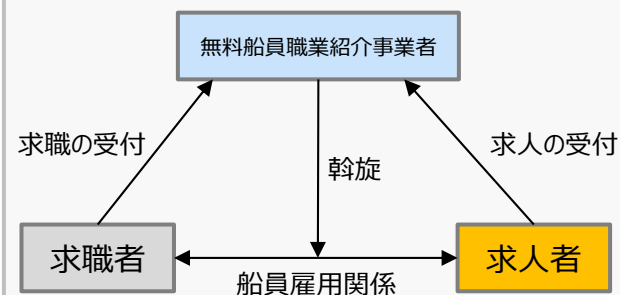
無料職業紹介



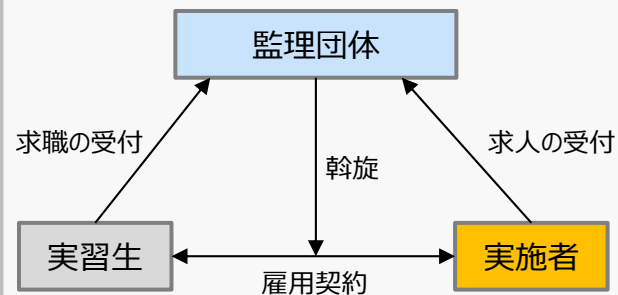
建設業務有料職業紹介



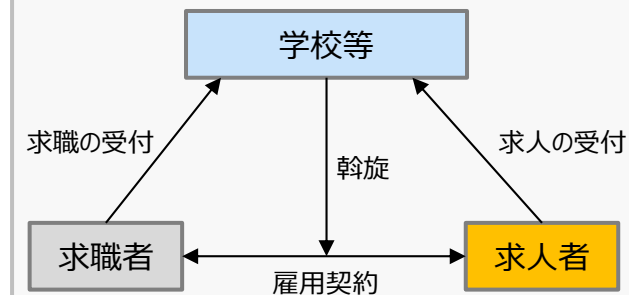
船員職業紹介事業



技能実習職業紹介



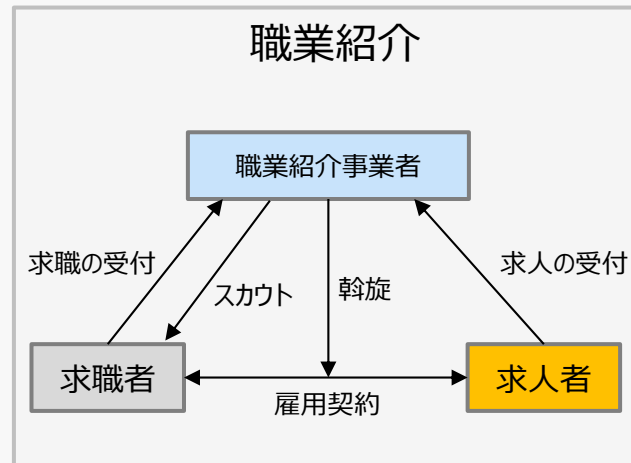
無料職業紹介事業の届出



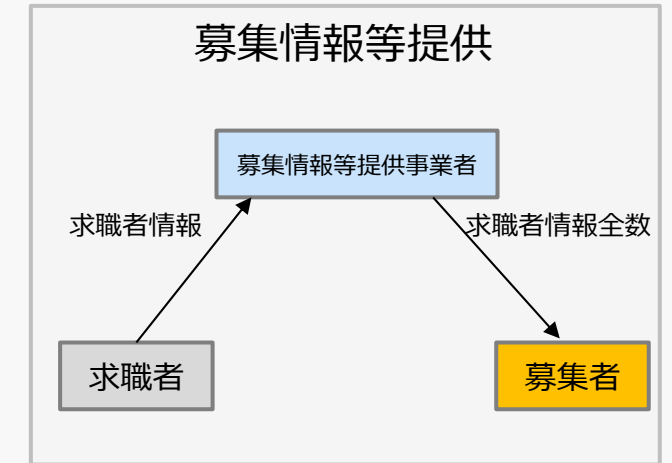
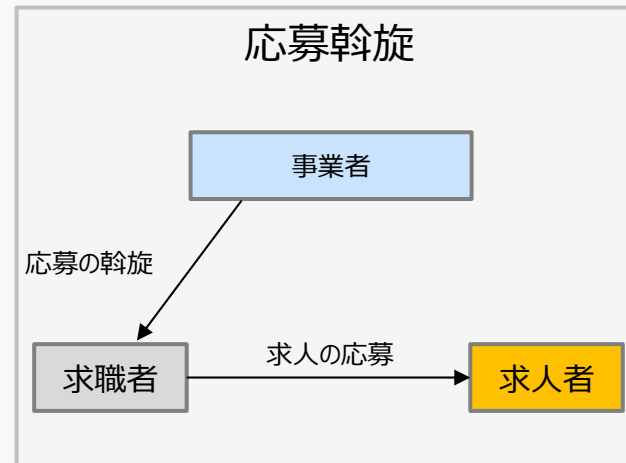
職業紹介に該当する行為・しない行為

7

職業紹介に該当する行為



職業紹介に該当しない行為



有料職業紹介事業における取扱い禁止職種

8

建設業務

建設



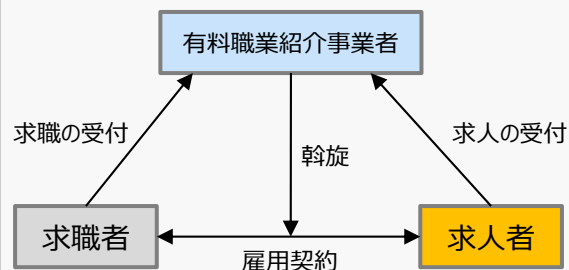
林業（植栽等）



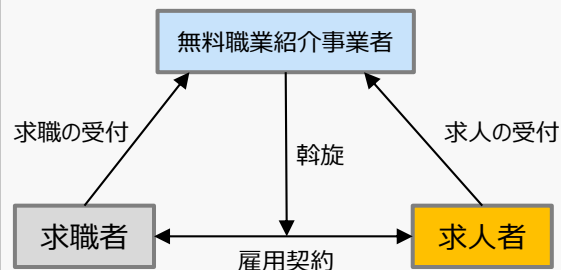
鉄道（軌道整備等）



有料職業紹介



無料職業紹介



職安法32条の11第1項

有料職業紹介事業者は、港湾運送業務（略）に就く職業、**建設業務**（土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの作業の準備の作業に係る業務をいう。）に就く職業その他有料の職業紹介事業においてその職業のあつせんを行うことが当該職業に就く労働者の保護に支障を及ぼすおそれがあるものとして厚生労働省令で定める職業を**求職者に紹介してはならない**。



職業紹介事業の業務運営要領

林業の業務は、造林作業（①地こしらえ、②植栽、③下刈り、④つる切り、⑤除伐、⑥枝打、⑦間伐）及び素材（丸太）生産作業（①伐採（伐倒）、②枝払い、③集材、④玉切り（造材））に分けることができるが、このうち造林作業の①地こしらえの業務については建設現場における整地業務と作業内容が類似していること、②植栽の業務については土地の改変が行われることから、いずれも法第32条の11第1項の建設業務に該当する



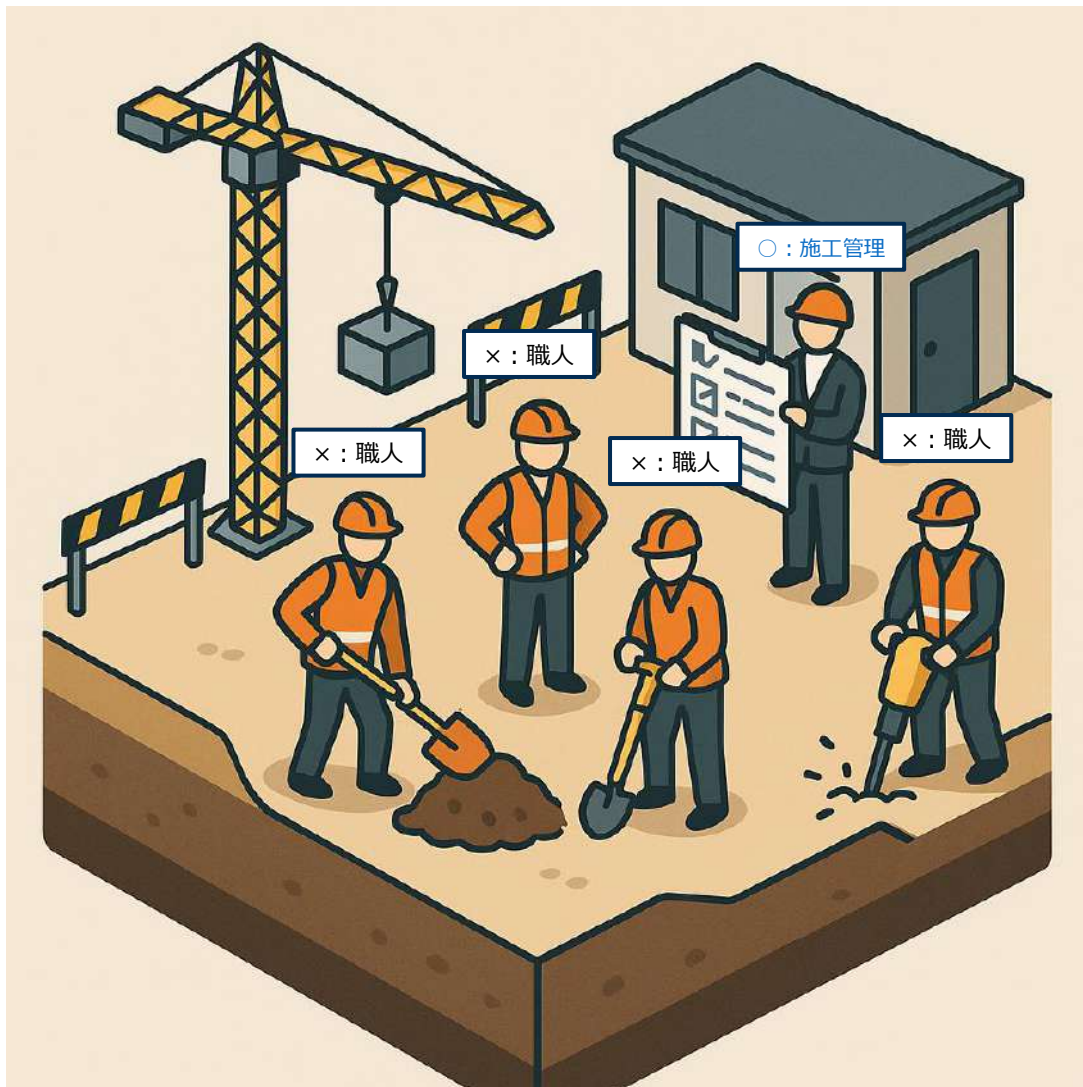
Point

有料職業紹介事業の許可では、**建設業務**に該当する仕事の紹介はできない（無料職業紹介事業の許可なら可能）

特定技能の産業分野で建設業務に該当するのは①**建設業**、②**鉄道（軌道整備、電気設備整備）**、③**林業（地こしらえ、植栽）**

有料職業紹介事業における取扱い禁止職種に該当しないもの

9



職業紹介事業の業務運営要領

建設業務は、「土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの作業の準備の作業に係る業務」をいうが、この業務は建設工事の現場において、直接にこれらの作業に従事するものに限られる。したがって、例えば、建設現場の事務職員が行う業務に就く職業は、上記建設業務に従事するものに該当せず、取扱職業の範囲から除外されるものではない

土木建設等の工事についての施工計画を作成し、それに基づいて、工事の工程管理（スケジュール、施工順序、施工手段等の管理）、品質管理（強度、材料、構造等が設計図書どおりとなっているかの管理）、安全管理（従業員の災害防止、公害防止等）等工事の施工の管理を行ういわゆる施工管理業務は、建設業務に該当せず、有料職業紹介事業を行うことができる

当該求人に取扱職業以外の職業が一部含まれているときは、全体として違法な職業紹介となるものである



建設業務に該当するかは実際に建設業務を行うか否かで決まる（現場の事務職員や施工管理業務は有料職業紹介事業の許可で紹介可）



OJT型技人国で建設業務を行う場合には、将来的に施工管理業務を行う場合でも有料職業紹介事業での紹介は不可

○⇒有料職業紹介事業での紹介可能、×⇒有料職業紹介事業での紹介不可

有料・無料職業紹介事業の許可で取扱いが禁止されるもの

10

船員

漁業（漁船漁業）

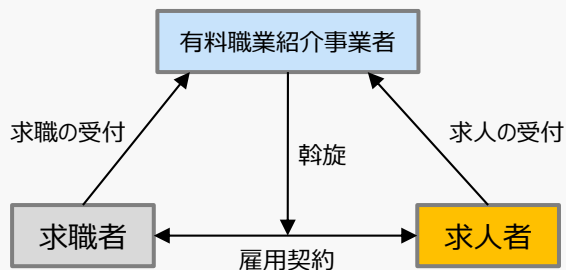


技能実習生

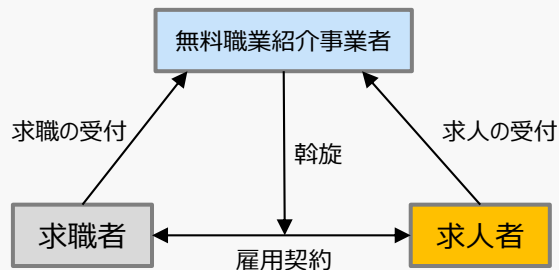
技能実習



有料職業紹介



無料職業紹介



船員職業安定法33条

政府以外の者は、何人も、次条及び第四十条に規定する場合を除いては、船員職業紹介事業を行ってはならない。



技能実習法2条9項

この法律において「実習監理」とは、**団体監理型実習実施者等**（団体監理型実習実施者又は団体監理型技能実習を行わせようとする者をいう。以下同じ。）と**団体監理型技能実習生等**（団体監理型技能実習生又は団体監理型技能実習生になろうとする者をいう。以下同じ。）との間における**雇用関係の成立のあっせん**及び団体監理型実習実施者に対する団体監理型技能実習の実施に関する監理を行うことをいう



技能実習法23条1項

監理事業を行おうとする者は、次に掲げる事業の区分に従い、主務大臣の許可を受けなければならない。

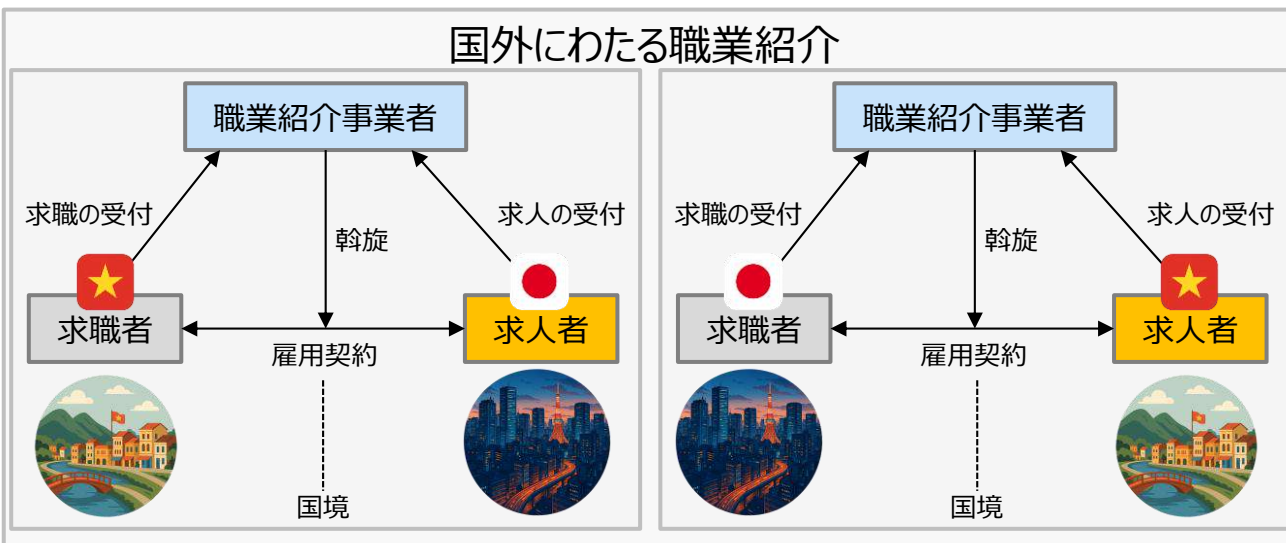


船員の職業紹介及び技能実習生等（候補者を含む）の紹介は、有料職業紹介事業・無料職業紹介事業の許可のどちらでも扱うことはできない（それぞれ、無料の船員職業紹介事業の許可、監理業の許可が必要となる）。

国外にわたる職業紹介

11

国外にわたる職業紹介

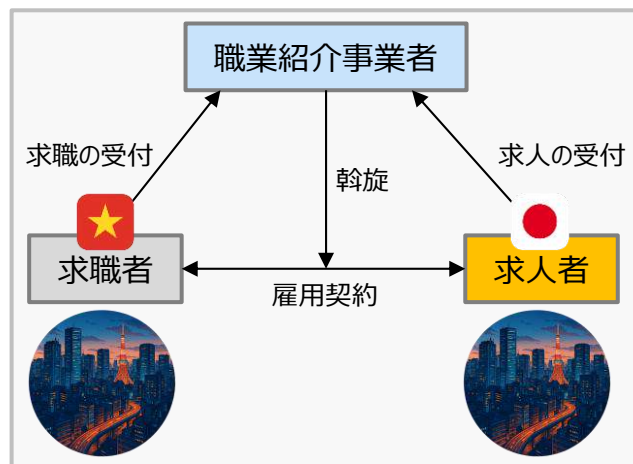


職業紹介事業の業務運営要領

国外にわたる職業紹介とは、国外に所在する求人者と国内に所在する求職者との間又は国外に所在する求職者と国内に所在する求人者との間における雇用契約の成立のあっせんを行うことをいう。



国外にわたる職業紹介ではない



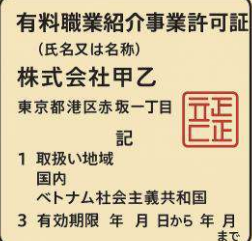
**求人者が日本におり、求職者が国外にいる場合
求職者が日本におり、求人者が国外にいる場合**

において、職業紹介を行うことを「国外にわたる職業紹介」という。
(人材・雇用主のどちらかが国外にいる場合に「国外にわたる職業紹介」となる。どちらも日本国内にいる場合は、求職者の国籍に関係なく、国外にわたる職業紹介には該当しない。)

国外にわたる職業紹介の規制

12

Point 01 労働局に届出た国しか扱うことができない



国外にわたる職業紹介を行う際は、国外にわたる職業紹介の届出を労働局に行う必要がある。

届出を行うと、許可証の取扱い地域欄に届出を行った国が記載される。

Point 02 相手先国の法令を遵守する必要がある（相手先国で無許可での事業はNG）

送出しが許可制

紹介が許可制

許可制ではない



日本の職業紹介事業者が自ら送出国の許可をとる。
or
取次機関を利用する。



自分で送出国側で求人・求職を受け付ける。

Point 03 取次機関（送出国機関）を使う場合は許可事業者に限られる



取次機関（送出国機関）は、送出国の許可をもっている事業者に限られる。
許可を持たない大学、語学学校、ブローカーなどを介して募集することはできない。



職業紹介事業の業務運営要領

職業紹介については、労働者の保護と国内労働市場の秩序維持を図る観点から規制の必要が高く、さらに、国内に及ぼす影響が非常に大きいところから、**当該職業紹介の行為の一部が日本国内で行われる場合については、法の規制が及ぶものである。**



職安法32条の5

第三十条第一項の許可には、条件を付し、及びこれを変更することができる。



職業紹介事業の業務運営要領

国外にわたる職業紹介に関する要件

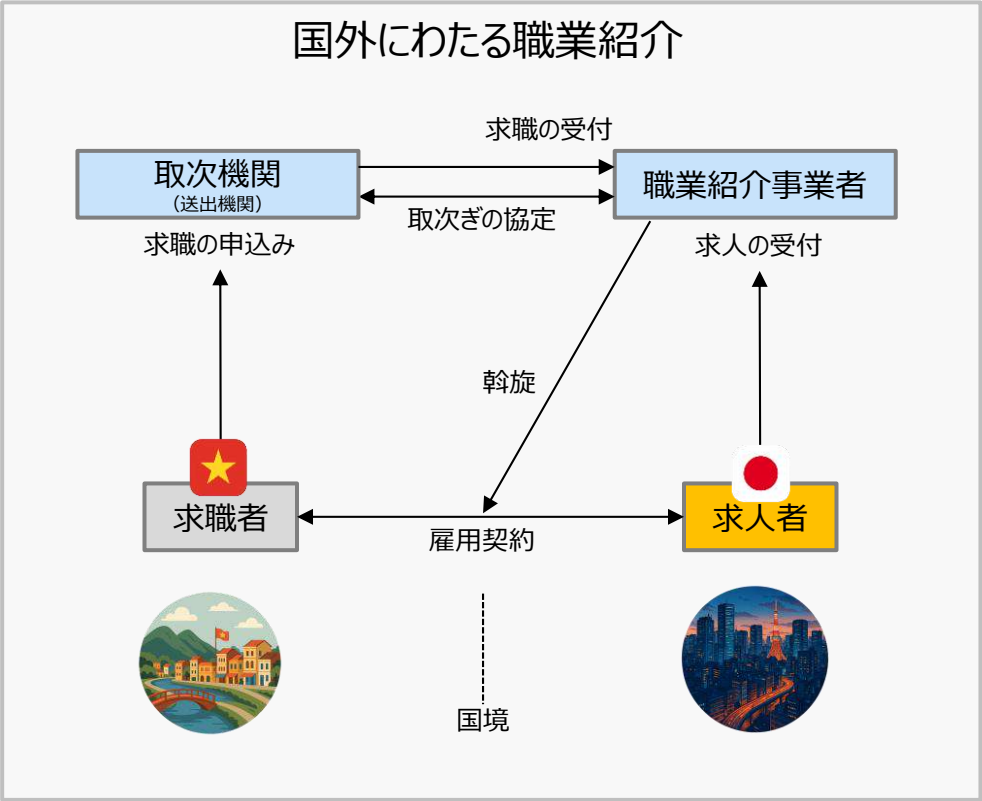
- (イ) 国外における職業紹介を実施するに当たっては、法第32条の12第1項の規定により取扱職種の範囲等として**届け出た国以外を相手先国として職業紹介を行うものでないこと。**
- (ロ) 国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、入管法その他の出入国関係法令及び**相手先国の法令を遵守して行うものであること。**
- (ニ) 国外にわたる職業紹介を行うに当たり、**取次機関を利用するときは、次に該当する取次機関を利用するものでないこと。**
- (a) **相手先国において活動を認められていないもの。**



- 01 労働局に届出た国しか扱うことができない
- 02 相手先国の法令を遵守する必要がある（相手先国で無許可での事業はNG）
- 03 取次機関（送出国機関）を使う場合は許可事業者に限られる

取次機関とは

13



職安法施行規則17条の5第1項5号

法の施行地外の地域における求人又は求職の申込みについて取次ぎを行う機関（以下「**取次機関**」という。）

職業紹介事業の業務運営要領

国外にわたる職業紹介を行うに当たり、取次機関を利用するときは、次に該当する取次機関を利用するものでないこと。
 (a) 相手先国において活動を認められていないもの。
 (b) 職業紹介に関し、保証金の徴収その他名目のいかんを問わず、求職者の金銭その他の財産を管理し、求職者との間で職業紹介に係る契約の不履行について違約金を定める契約その他の不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約を締結し、又は求職者に対して渡航費用その他の金銭を貸し付けるもの。



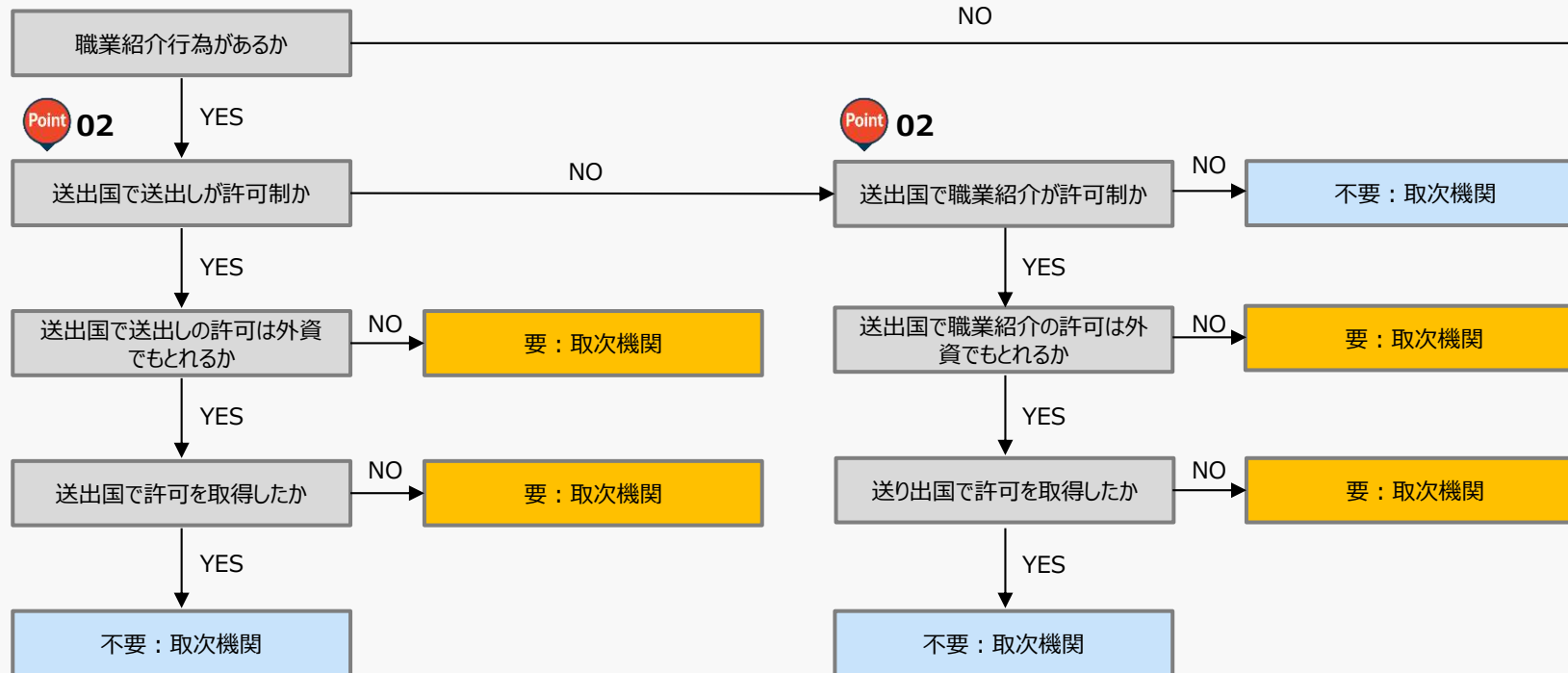
取次機関は、日本国外で求人・求職の申込みを日本の職業紹介事業者に取り次ぐ機関

取次機関(送出機関)の要否

14

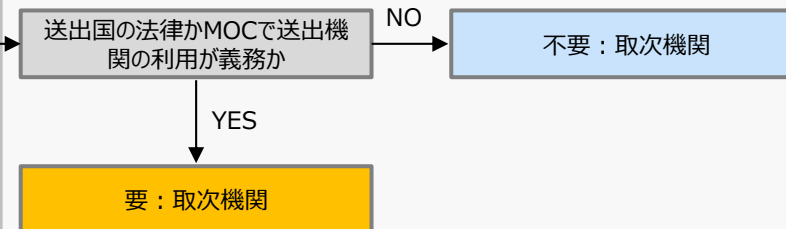
Point 01

職安法による規制



送出国の法令・MOCによる規制

Point 03



01：取次機関の要否は日本の職安法による規制。**技能実習以外の就労系の在留資格は、基本的に同じ結果となる（特定技能・技人国で同じ結論になる）。**

02：職安法上の取次機関の要否は許可制か否かで決まる。送出機関の利用の要否はPoint03の論点であり、別の論点。

03：「送出機関の利用は任意」とされるのはPoint03の論点。人材が送出機関の利用が任意というのは日本で転職する際に職業紹介事業者の利用が任意と同じであり、許可制か否かとは別の論点。

主要な送出国の許可

15



契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律8条1項

契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者を派遣するサービス事業は条件付投資事業分野であり、労働・傷病・社会問題省による契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者を派遣するサービス事業免許を発給されたベトナム企業のみが行うことができる。



海外研修の許可取得手続及び企画手続に関するインドネシア共和国労働移住大臣規則 NO.PER.08/MEN/V/2008 4条

海外研修を企画する民間LPKは、以下の要件を満たさなければならない。
a. 有効なLPKとしての許可を有すること。
b. 研修プログラムを有すること。
c. 研修を企画する許可を局長から取得すること。



インドネシア人移住労働者の保護に関する2017年インドネシア共和国法律18号 51条

49条b号に定めるインドネシア人移住労働者派遣会社として事業を行うことを希望する会社は、大臣からSIP3MIの様式による許可書を取得する義務を負う。



2023年のフィリピン移住労働者省規則および規定の公布—陸上ベースの海外フィリピン人労働者の募集および雇用に関する規定5条

事前資格審査の必要書類 — 仲介斡旋機関を運営するためのライセンスを申請する者は、申請書を次の必要書類とともに主管庁に提出しなければならない。



1983年移住法 10条

有効な証明書なしで採用代理人として機能してはならない—本法に別段の定めがある場合を除き、本法の施行後、採用代理人は登録機関がその目的のために発行した証明書に基づき、それに従ってのみ採用業務を開始または継続して行うことができる。



外国人雇用法, ビクラム暦2064年 (西暦2007年) 10条

ライセンスを取得せずに外国人雇用事業を運営することは、当法令により禁止とする



対外労働合作管理条例 5条

対外労働合作に従事する場合には、省、自治区及び直轄市人民政府の規定に従い、省級又は区を設ける市級人民政府の商務主管部門の認可を経て、対外労働合作経営資格を取得しなければならない。



国外就業仲介管理規定 3条

国外就業仲介については、行政許可制度を実行する。認可及び登記登録を経なければ、いずれの単位及び個人も、国外就業仲介活動に従事してはならない。



スリランカ外国人雇用局法 (1985年第21号) 24条1項

本局以外の者は、本法に基づき発行された許可証の所持者でなければ、また当該許可証の条件に従わなければ、外国人雇用仲介業を営んではならない。



民間雇用機関に関するウズベキスタン共和国の法律 13条

国外求職者のための民間雇用機関のサービスは、国外求職者のための雇用活動を行うためのライセンス (以下、ライセンスという) を持っている場合に提供することができる。



海外就労に関する国家平和発展評議会法律 (国家平和発展評議会法律99年第3号) 第6章13

就労斡旋事業の実施を希望する者は、本規定に基づいて斡旋業者許可証の交付を申請するものとする。



2013年海外雇用・移民法 (2013年法律第VLVIII号) 第3章9 (1)

何人も、本法に基づく許可証が発行されない限り、人材派遣に関するいかなる活動 も行ってはならない。



職業紹介および求職者保護 (B.E.2528年) (西暦1985年) 法 30条

何人も中央登記官発行の許可証を保持していない限り、求職者向け国外就業紹介事業に従事することは禁じられている。



1979年移住規定 10条

何人も、様式Iの有効な免許証を所持していない限り、パキスタンから外国への必要な航路を取得し、または取得を手助けして、外国での雇用を目的とした移住を援助し、または援助しようとするはできない



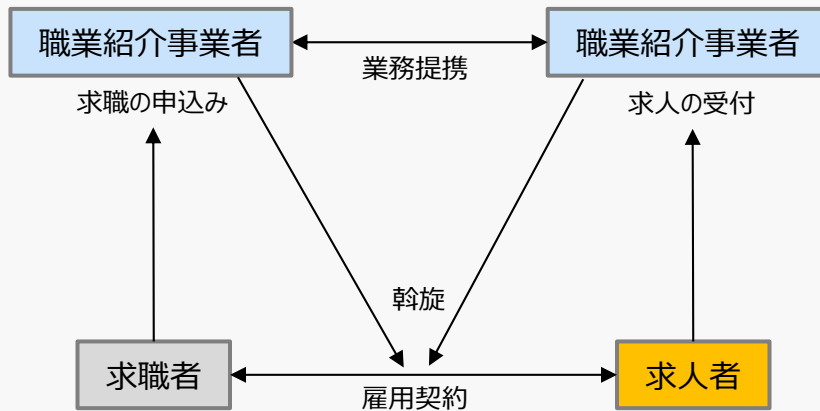
民間人材派遣会社を通じたカンボジア人労働者の外国派遣の管理 に関する政令 6条

海外へのカンボジア人労働者を募集する全ての派遣会社は、その他の規則に別段の定めがある場合を除き、労働職業訓練省の省令により無料で許可を取得するものとする。

業務提携とは

16

業務提携による職業紹介



職業紹介事業の業務運営要領

業務提携による職業紹介を実施する職業紹介事業者は、**法の規定により許可を受けていること等により適法に職業紹介事業を行う職業紹介事業者に限られる**ものである。これは、業務提携においてはこれらの職業紹介事業者等も職業紹介の全部又は一部を行うものであることによる当然の要請である。



職安法32条の10、同法33条4項

有料職業紹介事業者は、自己の名義をもつて、他人に有料の職業紹介事業を行わせてはならない。

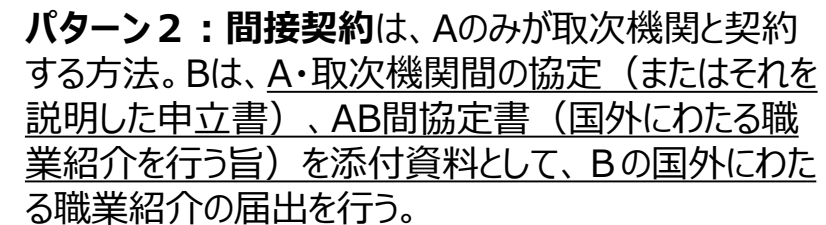


Point

職業紹介の許可を持つ事業者間であれば、業務提携により職業紹介を分担して行うことができる。
職業紹介の許可を持っていない事業者との間で分担すれば、名義貸しとなる（日本の職業紹介の許可を持たない送出機関とは業務提携による職業紹介は不可）。

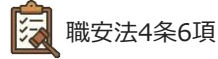
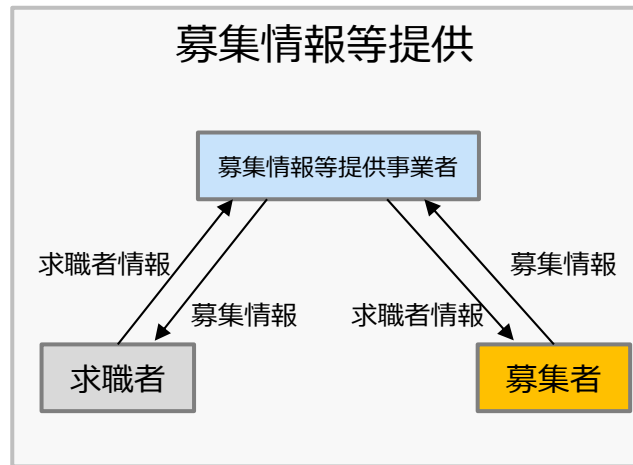


パターン1：直接契約は、Aだけではなく、Bも取次機関と契約する方法。取次機関とBの協定を添付書類として国外にわたる職業紹介の届出を行う。



募集情報等提供の基本形

18



職安法4条6項

この法律において「**募集情報等提供**」とは、次に掲げる行為をいう。

一 労働者の募集を行う者等（労働者の募集を行う者、募集受託者（第三十九条に規定する募集受託者をいう。第三号、第五条の三第一項、第五条の四第一項及び第二項並びに第五条の五第一項において同じ。）又は職業紹介事業者その他厚生労働省令で定める者（以下この項において「職業紹介事業者等」という。）をいう。第四号において同じ。）の依頼を受け、労働者の募集に関する情報を労働者になろうとする者又は他の職業紹介事業者等に提供すること。

二 前号に掲げるもののほか、労働者の募集に関する情報を、労働者になろうとする者の職業の選択を容易にすることを目的として収集し、労働者になろうとする者等（労働者になろうとする者又は職業紹介事業者等をいう。次号において同じ。）に提供すること。

三 労働者になろうとする者等の依頼を受け、労働者になろうとする者に関する情報を労働者の募集を行う者、募集受託者又は他の職業紹介事業者等に提供すること。

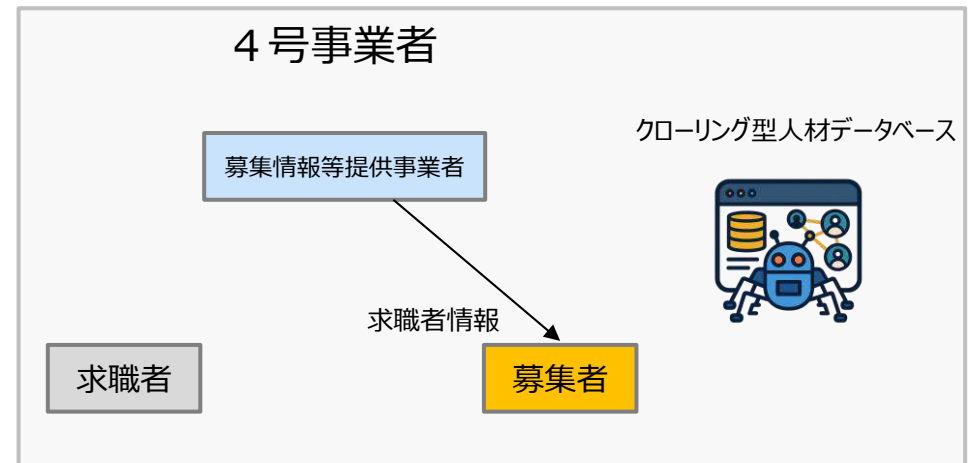
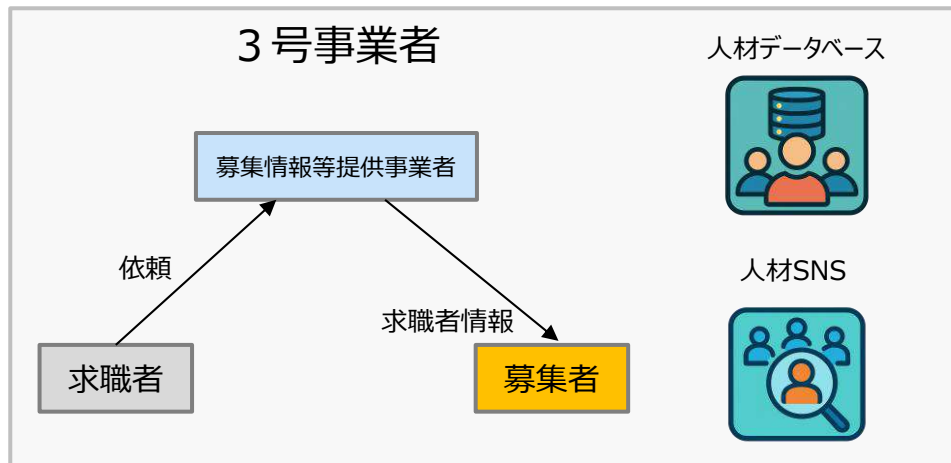
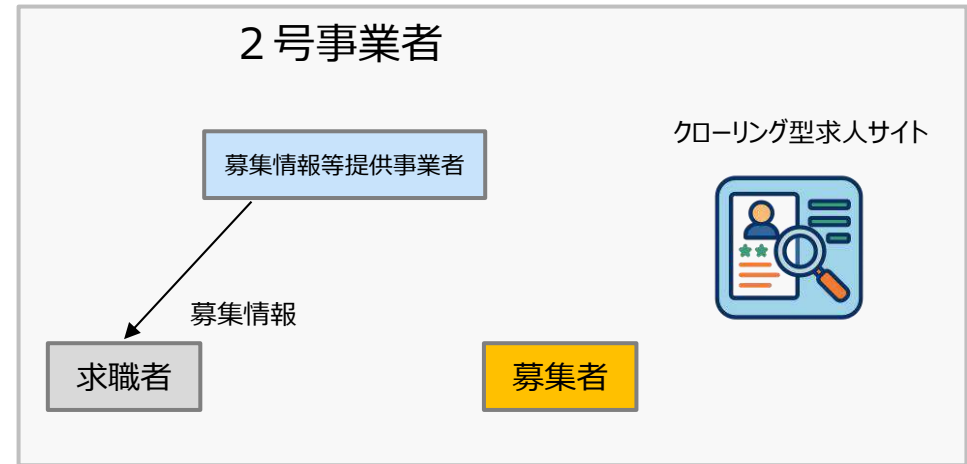
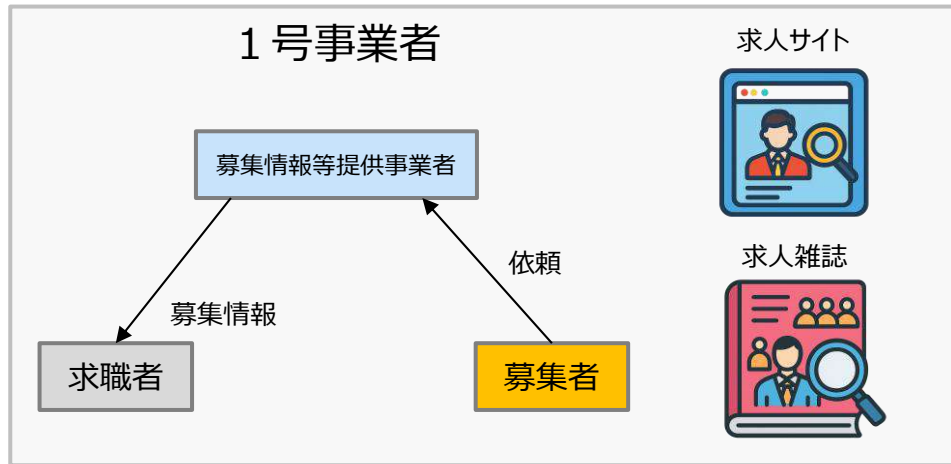
四 前号に掲げるもののほか、労働者になろうとする者に関する情報を、労働者の募集を行う者の必要とする労働力の確保を容易にすることを目的として収集し、労働者の募集を行う者等に提供すること。



求人サイト、求人情報誌、求人情報を投稿するSNS、クローリング型求人サイト、人材データベース、クローリング型人材データベース等が該当する。

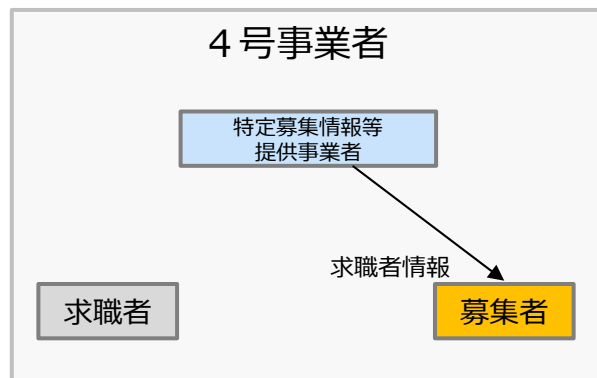
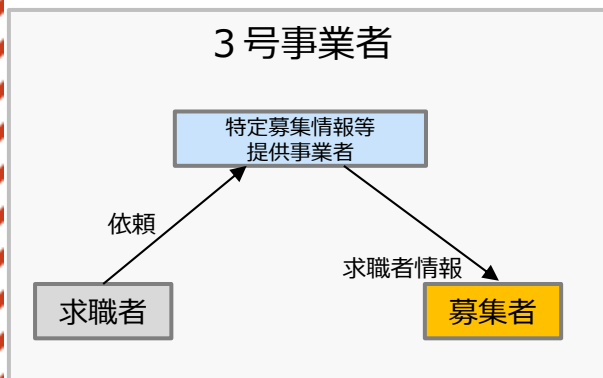
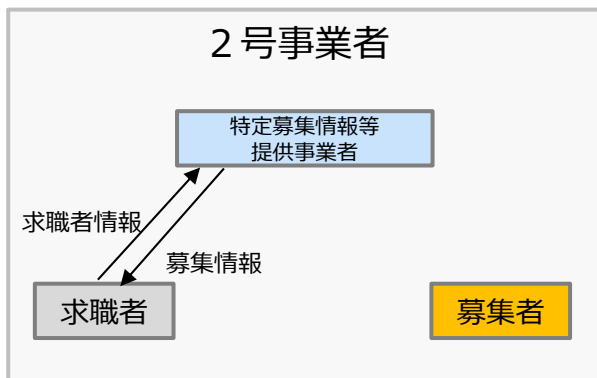
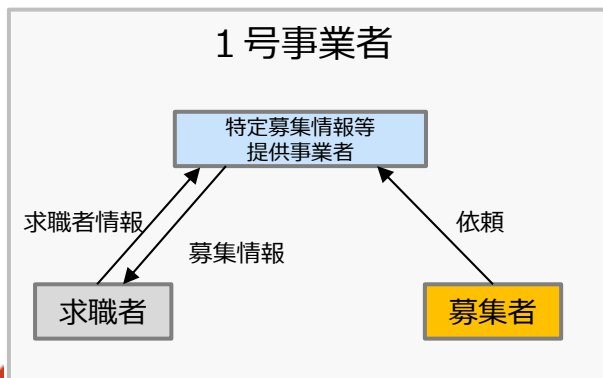
募集情報等提供の種類

19



特定募集情報等提供とは

20



職安法4条7項

この法律において「特定募集情報等提供」とは、**労働者になろうとする者に関する情報を収集して行う募集情報等提供**をいう。

職安法4条11項

この法律において「特定募集情報等提供事業者」とは、第四十三条の二第一項の規定による届出をして特定募集情報等提供事業を行う者をいう。

職安法43条の2第1項

特定募集情報等提供事業を行おうとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、氏名又は名称及び住所その他の厚生労働省令で定める事項を厚生労働大臣に**届け出なければならない**。



募集情報等提供事業のうち、労働者になろうとする者の情報を収集して行う募集情報等提供を**特定募集情報等提供**という。
特定募集情報等提供事業を行うには、届出が必要となる。

特定募集情報等提供事業で取扱いが禁止されるもの

21

育成就労外国人

育成就労



技能実習生・建設業務・船員

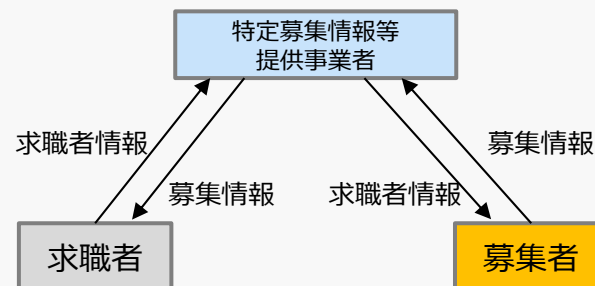
技能実習

鉄道
(軌道整備等)

建設

林業
(植栽等)漁業
(漁船漁業)

特定募集情報等提供



パブコメ版主務省令別紙第2-22法第9条の2第4号ハの主務省令で定める基準

(3) 法第8条の5第1項の認定の申請に係る育成就労外国人との雇用契約の締結に関し、監理支援機関、機構、公共職業安定所又は地方運輸局（運輸監理部を含む。）以外の者が行う職業紹介及び**特定募集情報等提供事業を行う者が行う特定募集情報等提供を受けていないこと。**

(4) 法第8条の5第1項の認定の申請に係る育成就労外国人との雇用契約の締結に関し、**特定募集情報等提供事業を行う者が行う特定募集情報等提供を受けた育成就労外国人と雇用契約を締結していないこと。**

(5) 過去1年以内に特定募集情報等提供事業を行う者に対して、**主として育成就労外国人に向けた特定募集情報等提供を依頼していないこと。**



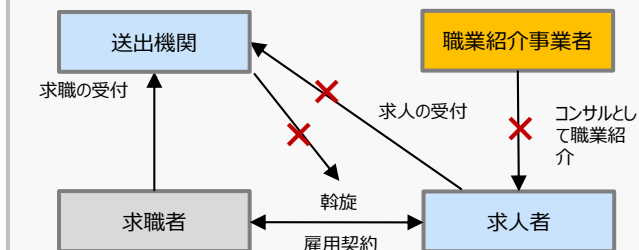
育成就労外国人については、特定募集情報等提供による募集はできない（募集情報等提供は禁止されていないため、特定募集情報等提供事業者以外の1号事業者の利用は可能と思われる）。また、特定募集情報等提供事業については、育成就労外国人以外には、取扱禁止職種はない。

ビジネスモデル(越境)のコンプラ

22



直接送出機関から紹介する

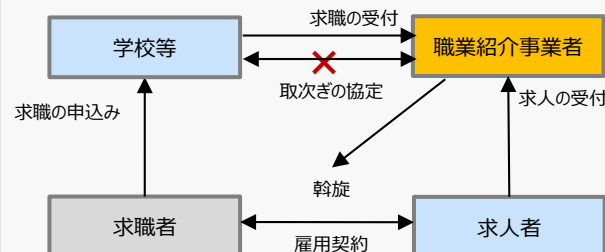


取次機関（送出機関）は、日本での職業紹介の許可を持っていないため、日本の企業である求人者に対して、求人を受付、面接調整をする、人材を紹介するといった行為ができない。

職業紹介事業者がコンサルとして職業紹介（求人票受付、面接調整）をおこなった場合、許可条件（職安法32条の5）に違反し、職業紹介の許可取消事由となる（同法32条の9）。



許可事業者以外を取次機関とする

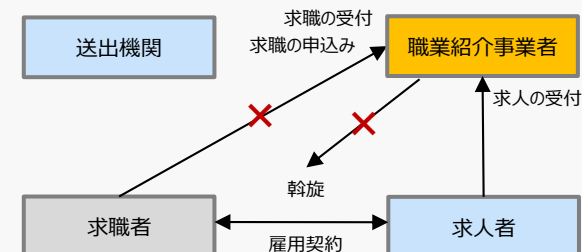


取次機関（送出機関）は、現地法上、送出行為を行うことができる必要がある（許可条件）。

学校等を取次機関として職業紹介事業者は取次ができません、行えば、許可条件違反となり、職業紹介の許可の取消事由となる。



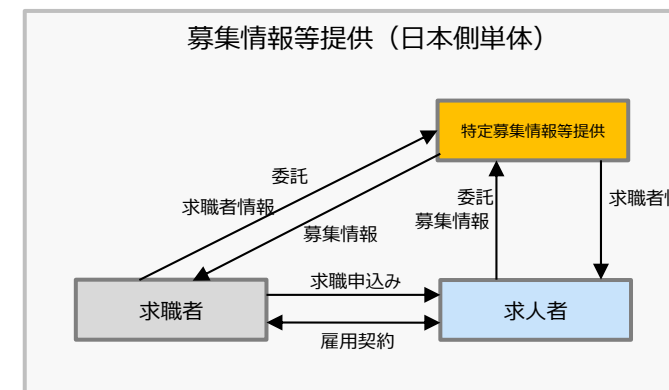
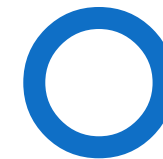
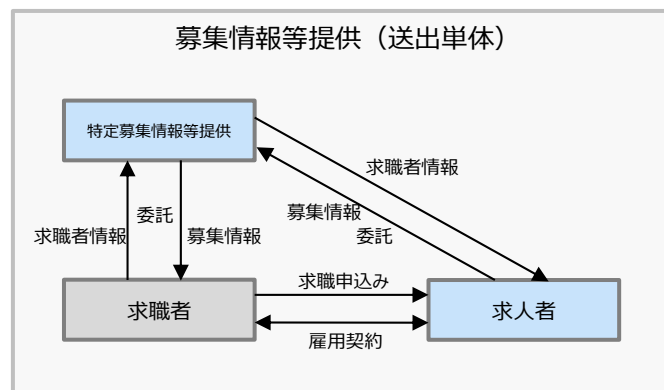
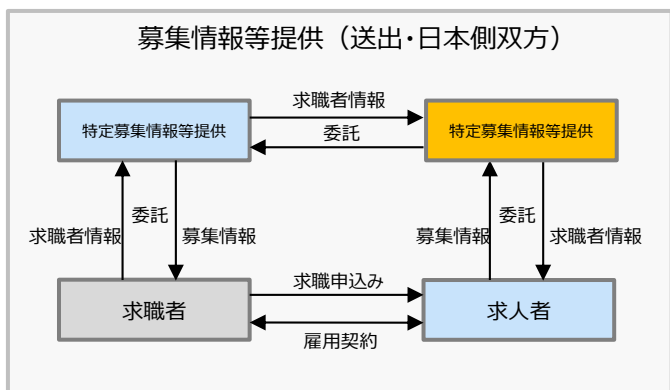
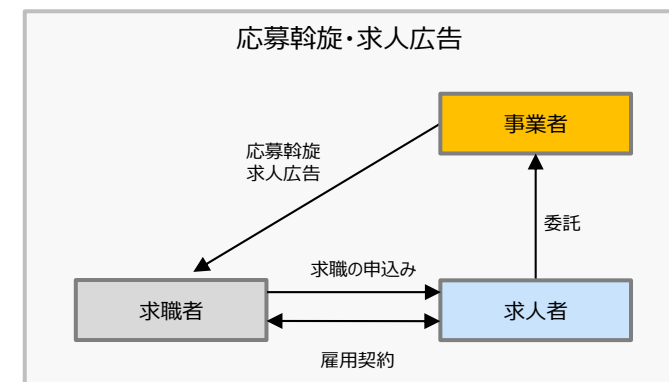
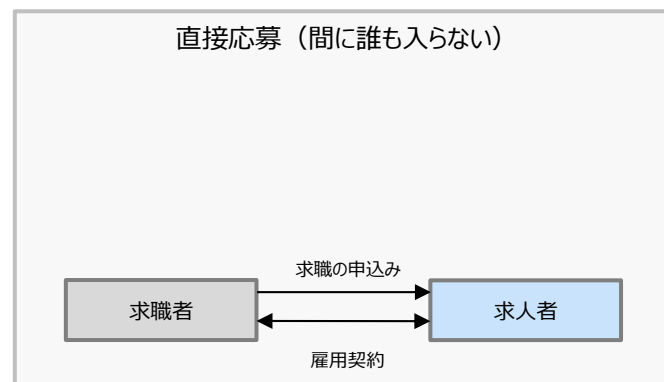
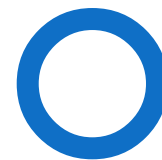
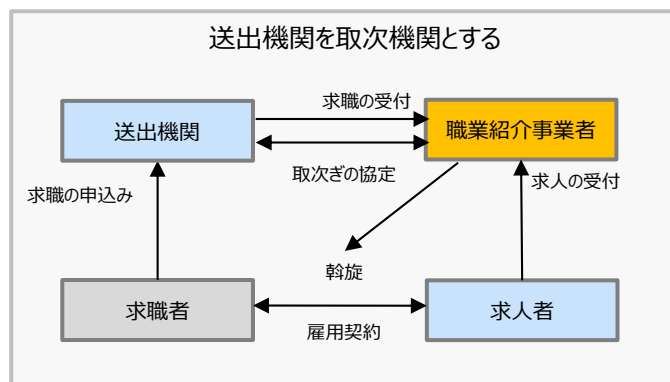
個人が直接職業紹介事業者に応募する



職業紹介事業者は、国外にわたる届出を提出した取次機関を通じて求職を受け付ける必要があり、取次機関を介さず直接求職の受付を行えば、許可条件違反となり、職業紹介の許可の取消事由となる。

ビジネスモデル(越境)のコンプラ

23

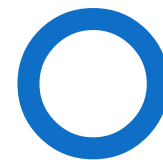
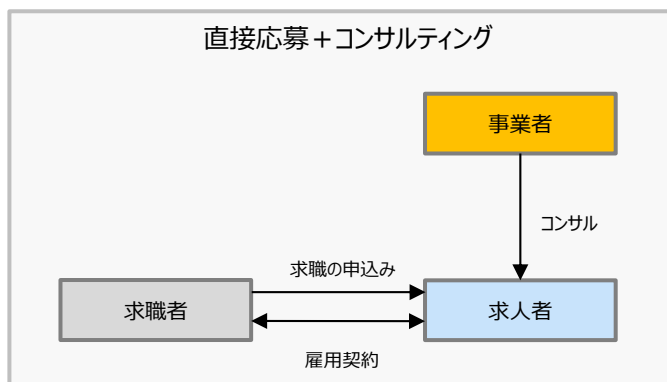


ビジネスモデル(越境)のコンプラ(応用)

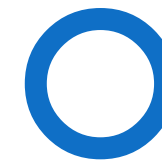
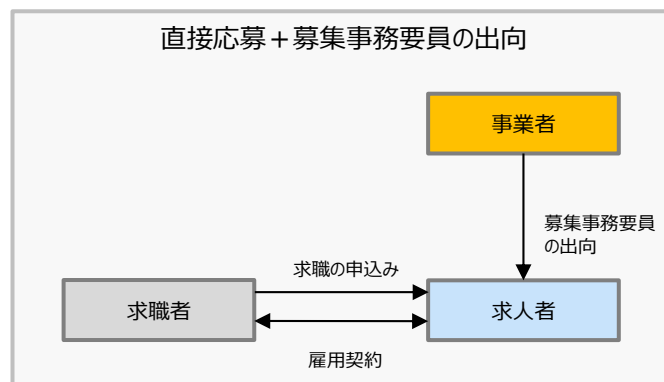
24



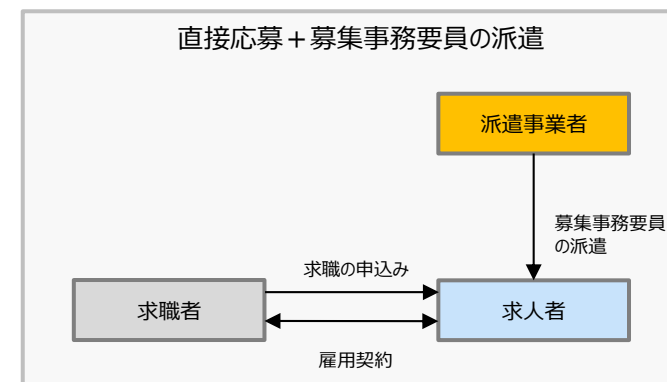
直接応募+コンサルティング



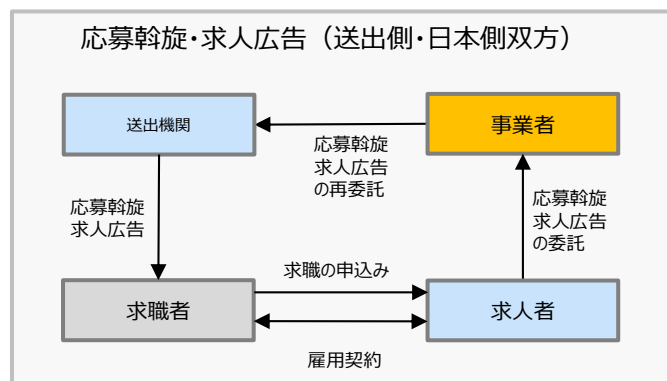
直接応募+ 募集事務要員の出向



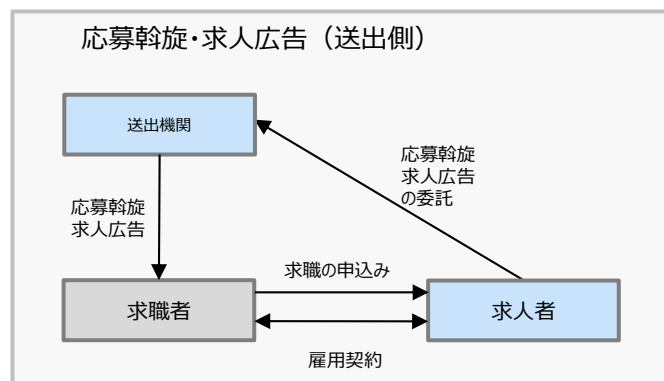
直接応募+ 募集事務要員の派遣



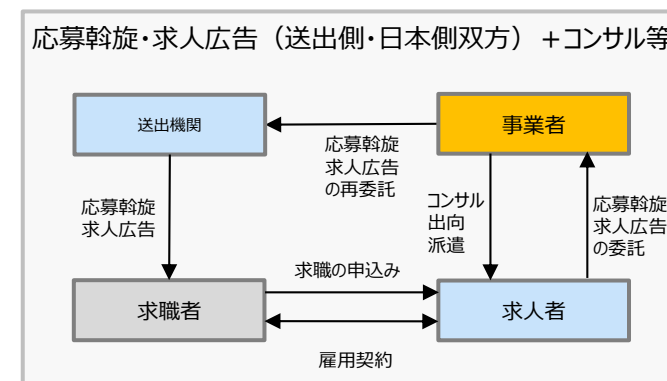
応募斡旋・求人広告 (送出側・日本側双方)



応募斡旋・求人広告 (送出側)



応募斡旋・求人広告 (送出側・日本側双方) + コンサル等



設計の特徴

25

	認定求人票	確認求人票
内容	ガイドラインの全ての項目に適合していることが確認されている求人票。 手数料についても、原則としてゼロが基準となる。	ガイドラインの全ての項目のうち、手数料の部分のみ適合していない求人票（手数料以外の部分は適合していることが求められる）。 手数料がゼロとなっていないが、一部の補助を行っている例が該当する。

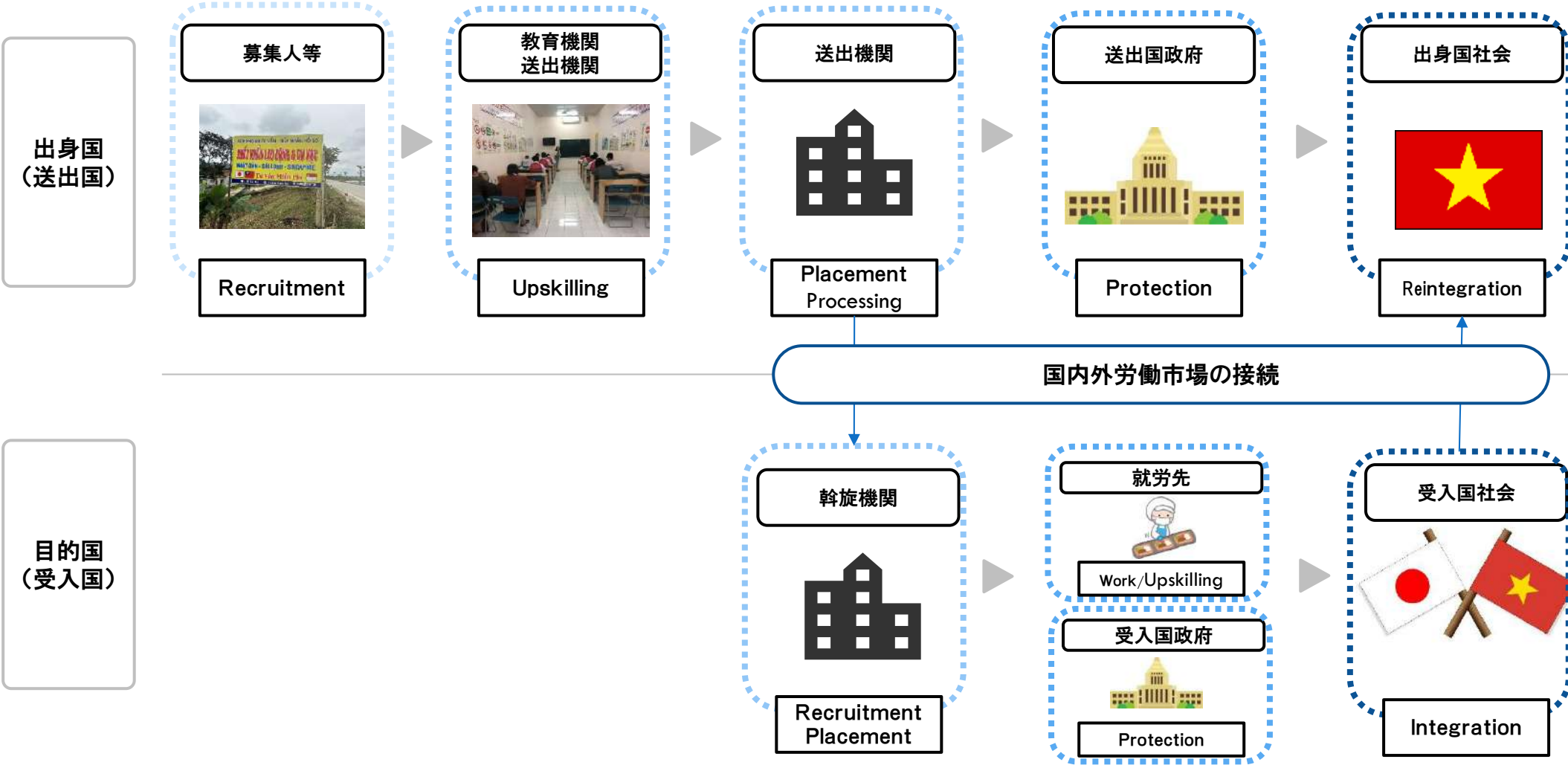
設計の特徴

26

- ◆ステークホルダーのそれぞれにガイドラインを設け、適合する者間のみの枠組みとする
- ◆ジョブオーダー単位でガイドライン適合性を確認する
- ◆手数料はゼロを標準として段階を設ける

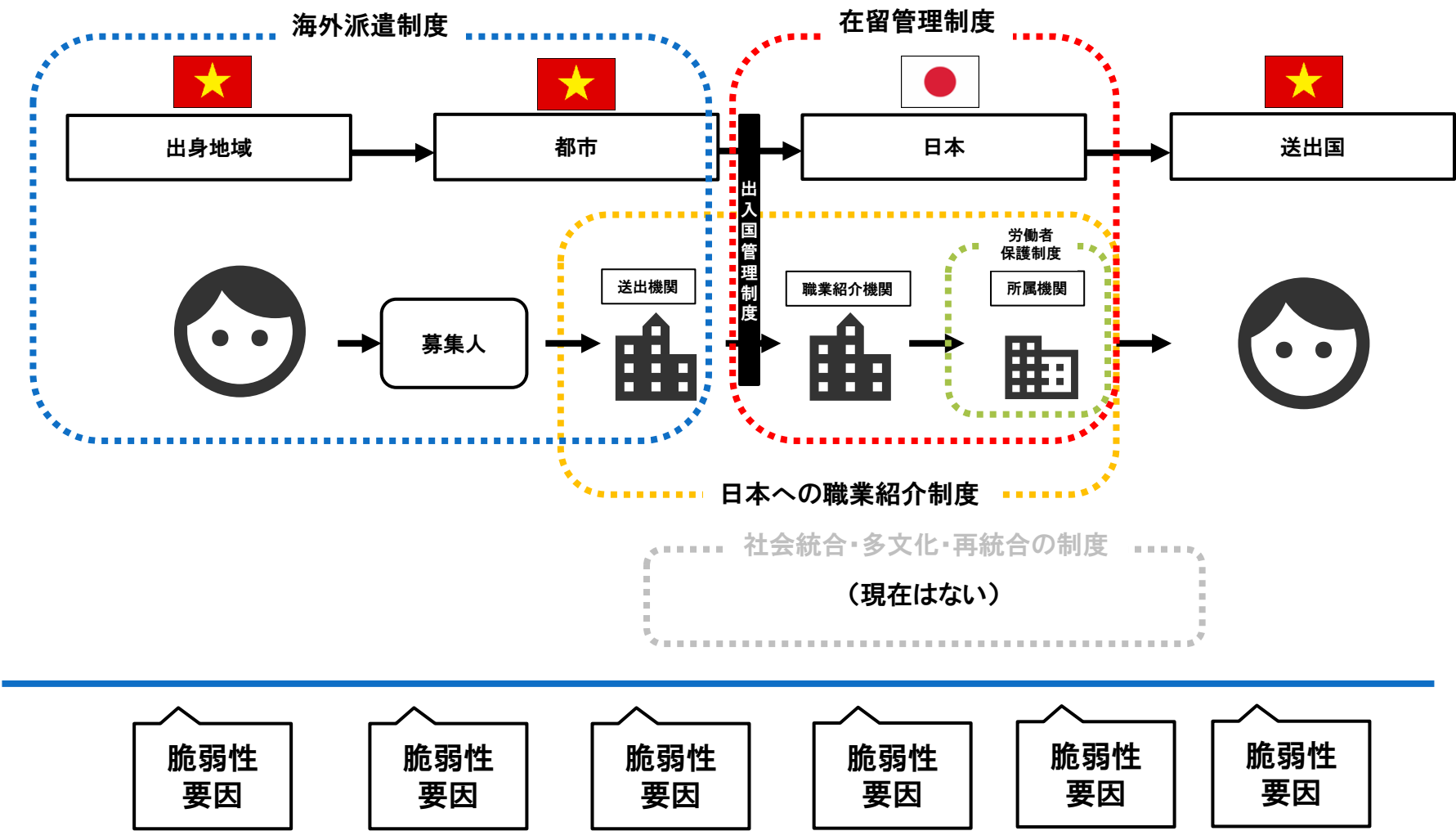
移住プロセスとステークホルダーの網羅性

27



移住プロセス全体の脆弱性の軽減

28



ガイドラインの目次(本文は別配布)

29

第1章 総論

1. ガイドラインの理念
2. ガイドラインの目的
3. ガイドラインの構成
4. 他の規範との関係
5. 国際労働移動の全体像と適用
6. 国家による主権と自主的な行動との関係
7. 関係者の相互協力
8. 関係者の対話の重要性
9. 国家への働きかけ
10. 定義

第2章 送出機関のガイドライン

1. 送出機関の責任
2. 送出機関が担う機能
3. 募集の手段
4. 募集時の情報提供
5. 募集経路
6. 募集時の禁止事項
7. 契約の締結
8. 職業訓練
9. 語学訓練
10. 住居環境
11. 食事の提供
12. 借入れの斡旋
13. サービス対価の設定
14. 斡旋機関の選択
15. 公正な営業活動

16. 利益供与
17. 移住労働者への求人情報の提供
18. 移住労働者の職業選択の自由の尊重
19. 移住労働者の権利制限の禁止
20. 移住労働者の能力を最大化させることの措置
21. PDOの実施
22. 円滑な国際移動への支援
23. 受入国へ移動後のモニタリング
24. 受入国へ移動後の保護
25. 強制的な帰国への加担の禁止
26. 帰国後の円滑な再社会統合
27. 強制労働・人身取引・人権侵害の防止
28. ガイドラインの実質的な遵守
29. 第三者を媒介とする行為の禁止
30. 情報提供
31. 法令の遵守
32. 情報公開
33. 確認求人票の取扱い

第3章 斡旋機関のガイドライン

1. 斡旋機関の責任
2. 斡旋機関が担う機能
3. 送出機関の選択
4. 情報提供
5. 公正な営業
6. 送出機関との間の利益提供
7. 使用者等の選択
8. 使用者等への情報提供

9. 正確な求人情報の収集
10. 労働条件及び就労環境の向上
11. 求人情報の提供
12. 公正な選考の実施
13. 選考の際の禁止事項
14. 求人条件の説明
15. 移住労働者の同意
16. 国際移動へ要する期間への配慮
17. 円滑な国際移動に向けた支援
18. 出入国の際の支援
19. PAOの実施
20. 就労状況のモニタリングの実施
21. 移住労働者の保護
22. 強制的な帰国への加担の禁止
23. 利益相反時の公平性の確保
24. 脆弱性の不使用
25. 移住労働者の権利制限の禁止
26. 物品等の領置の禁止
27. 強制労働・人身取引・人権侵害の防止
28. ガイドラインの実質的な遵守
29. 第三者を媒介とする行為の禁止
30. 法令遵守
31. 情報公開
32. 斡旋機関と支援機関が分離している場合の準用
33. 確認求人票の取扱い

ガイドラインの目次(本文は別配布)

30

第4章 使用者のガイドライン

1. 使用者の責任
2. 使用者が担う機能
3. リクルート経路を知る責任
4. 斡旋機関の選択
5. 送出機関の選択
6. 情報の提供
7. 不当な要求
8. 適正な費用の負担
9. 差別的な求人の禁止
10. 斡旋機関への正確な求人情報の提供
11. 移住労働者への正確な求人情報の提供
12. 採用の書面による合意
13. 国際移動への理解と配慮
14. 採用の撤回
15. 円滑な国際移動への協力
16. 適切な支援の提供
17. 適正な就労環境の提供
18. 労働安全衛生の重要性
19. 雇入時の労働安全衛生
20. 提供した求人情報と一致した労働環境の提供
21. 職業能力向上の促進
22. 公正な評価と昇進
23. 就労環境における多様性への配慮
24. 一時帰国への配慮
25. 適正な住環境の提供
26. 食事の提供

27. 移住労働者の権利制限の禁止
28. 移住労働者の物品の留置の禁止
29. 脆弱性の不使用
30. 強制労働・人身取引・人権侵害の防止
31. ガイドラインの実質的な遵守
32. 第三者を媒介とする行為の禁止
33. 法令遵守
34. 情報公開
35. 確認求人票の取扱い

第5章 移住労働者のガイドライン

1. 移住労働者の権利
2. 移住労働者の責任
3. 公正な募集経路への応募
4. 募集過程における金銭等の利益提供
5. 自己実現への努力
6. 国際移動への理解
7. 異なる文化への理解
8. 費用負担者への理解
9. 仕組みへの協力
10. 法令遵守
11. 情報公開や調査への協力
12. 不利益に扱われない

第6章 求人のガイドライン

1. 当事者について
2. 求人票の作成
3. 求人情報の正確さ

4. 法定事項の記載
5. 従事する業務の基準
6. 従事する事業所の基準
7. 一時帰国への配慮
8. 提供する住居の基準
9. 入国前の職業訓練
10. 入国前の語学訓練
11. 求人に必要な費用の負担
12. 求人票における求人の相談救済窓口の明示
13. 求人票への適合の認定

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



法務

外国人雇用の企業法務

申請取次弁護士として、入管に提出する書類の作成、提出を行います。
また、採用ルート設計、在外子会社との間の人の移動スキーム設計等、外国人雇用に関するスキーム設計、事業協同組合等の必要な法人の設立、監理団体や職業紹介等の許可等必要な許認可の取得やビジネス展開に必要な契約書対応等、組織のガバナンス等外国人雇用に関する企業法務の一切を行います。

労務

外国人雇用の労務

入管法に適合する就業規則等の諸規定の整備、社宅に対応した労使協定等の協定書類の対応、労働条件通知書等の諸書式の整備、外国人雇用状況の対応を行います。
また、雇用の始期から終了までにおいて必要な手続について助言、代理人としての申請を行います。労働関係法令や出入国管理関係法令のみではなく、脱退一時金に伴う税還付のように一部税務についても対応しています。

戦略

外国人雇用の戦略

外国人雇用の戦略レベルのトランザクション、紛争、危機管理を行います。
在外法人を含めたグループ内での人の移動スキームの立案やM&Aにおける外国人雇用に関するデューデリジェンスや、合併や事業譲渡に付随して行うべき入管法上の手続を行います。
また、外国人雇用に関して生じる紛争対応や、マスコミ対応が必要な事件対応や刑事手続の対応を行います。

コンサルティング

外国人雇用のコンサルティング

これから外国人雇用に関するビジネスを立ち上げる場合におけるビジネス設計、必要なビジネスパートナーの選定（送出機関を含む）、必要な法人の設立、許認可の取得、運営に必要な書式の整備を行います。

事業開始後についても外国人雇用に関する事業の相場を踏まえて、円滑なビジネスのオペレーションに必要なコンサルティングを行います。

調査研究

外国人雇用の調査研究

外国人雇用を円滑に遂行するには、送出国の法令やグローバルスタンダードに関する知識、送出国におけるリクルートの経路等の知識が不可欠です。
当グループでは、外部資金を獲得の上、送出国・グローバルスタンダードについての調査研究を実施し、最新の情報収集を行うとともに、調査研究で得た知識を各事業に反映しています。

メディア等運営

外国人雇用のメディア等運営

当グループでは、メールベースで年間1,000を超す外国人雇用に関する相談を受け付けています。また、相談だけではなく、在留諸申請、退去強制手続（在留特別許可）、訴訟、刑事手続、M&A等の豊富な案件を扱っています。

これらの相談や案件で培った知見を活かし、書籍、研修、メディア運営（自社メディア「外国人雇用相談室」）を行っています。



弁護士法人Global HR Strategy GHRSL法律事務所

法務、労務、戦略、コンサルティングを主に行う。GHRSL法律事務所とあわせて所属専門家4名、従業員合計11名（専門家、非常勤含む）で構成されている。

弁護士法人届出番号：1496
登録支援機関：22登-007557
税理士業務開始通知：全管轄国税局
代表社員：弁護士 杉田昌平

法務 労務 戦略

コンサルティング



社会保険労務士法人 外国人雇用総合研究所

労働関係法令、社会保障関係法令に基づく手続を行う。36協定の届出、就業規則の届出、厚生年金保険の脱退一時金の申請や職業紹介の許可の申請、事業報告、労働者派遣業の許可の申請、事業報告等を行う。

所属会：東京都社会保険労務士会
代表：社会保険労務士 杉田昌平

労務



行政書士法人外国人 雇用サポートセンター

外国人を雇用する企業の皆様が安心して法務手続きを進められるよう、申請手続きや書類作成をサポートする。官公署への提出書類、許認可申請、行政書士又は行政書士法人の業務に関連する講習会の開催、出版物の刊行等を取り扱う。

所属会：東京都行政書士会
代表：行政書士 杉田昌平

法務



株式会社COMPL （コンプラ）

外国人雇用に関する新規事業の立ち上げ、コンサルティング、メディア等運営事業を行う。外国人雇用法令遵守SaaSツール提供、外国の送出国を含めたビジネススキームの構築、監理・支援事業の内製化、外国人雇用関連M&A支援、コンプライアンス体制構築支援等を行う。

許認可：古物商（書籍商）
代表取締役：杉田昌平

戦略 コンサルティング

メディア CaaS

Global HR Strategyグループが提供するCompliance as a Service (CaaS)の構成

外国人雇用相談室

外国人雇用相談室

外国人労働者を雇用し一緒に仕事をする際の課題を一緒に考え一緒に解決するメディア。

【外国人雇用相談室】

URL : <https://ghrlab.com>

※誰でも閲覧可能なナレッジ共有サイト

外国人雇用法務部クラウド

外国人雇用法務部クラウド

外国人雇用に関する情報提供を目的としたもので、顧問契約を結んでいるクライアント様向けに提供するポータルサイト。

【外国人雇用法務部クラウド】

URL : <https://globalhrstrategy.commune.com/view/signin>

※ユーザー以外閲覧不可

外国人雇用法務部クラウド

外国人雇用法務部クラウド

外国人雇用に関する動画コンテンツで構成されており、月額20万円以上の顧問契約を結んでいるクライアント様向けに提供する実践的学習プラットフォーム。

【外国人雇用法務部クラウド】

URL : <https://www5.learningpark.jp/ghrs>

※ユーザー以外閲覧不可

GHRS LINE公式アカウント AI 杉田くん

AI杉田くん

GHRSのLINE公式アカウントを通じた、顧問契約を結んでいるクライアント様向けに提供するChatGPTを活用した外国人雇用の自動回答ツール。



外国人雇用の法務部クラウド

弁護士法人Global HR Strategyが提供するCompliance as a Service (CaaS)モデル、外国人雇用分野デジタルツールの第1弾として、2023年7月にポータルサイト「外国人雇用の法務部クラウド」をリリース。このサイトは外国人雇用に関する情報提供を目的としたもので、顧問契約を結んでいるクライアント様向けに提供。時系列でまとめられた公的機関の最新情報や専門家の解説資料・動画の配信等サイト内の様々なカテゴリーによって、よりスムーズな情報の入手・ナレッジの取入れが可能となり、**外国人雇用関連業務の正確性の向上・適切な実施や効率化を実現。**



内容：外国人雇用関連の情報提供ポータルサイト
対象：顧問契約を結んでいるクライアント様
料金：無料
URL：<https://globalhrstrategy.commmune.com>
※ユーザー以外閲覧不可

スマートフォンアプリ
での閲覧も可能

カテゴリーのご紹介

■ 新着一覧

厚生労働省や出入国在留管理庁などの公的機関から公開される最新の外国人雇用関連情報を時系列でまとめて発信。カテゴリーやタグでの検索で、業務に必要な情報を効率的に入手可能。

■ 外国人雇用の法務アップデート

弊法人専門家実施の研修・セミナー資料の即時掲載に加え、法令情報をわかりやすく解説した資料や動画も随時掲載。資料はウェブ上での閲覧だけでなく、ダウンロードも可能。

■ e-Learning

各種制度や手続きなどを弊法人専門家がわかりやすく解説した動画をテーマ毎に整理し掲載。基礎知識から高度な内容まで、網羅的なナレッジの獲得が可能。

■ 外国人雇用FAQ

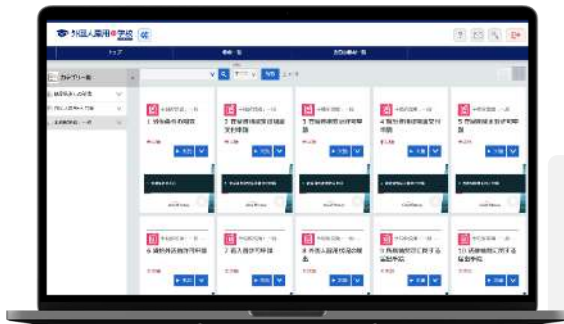
技能実習制度や特定技能制度(分野別)、育成就労制度などに関する公的機関のFAQリンクを一括掲載。実務に役立つ情報を簡単に検索可能。

法令情報等をわかりやすく解説した動画も掲載！

他にも多種多様なコンテンツをご用意しております。

※契約プランによって、表示されるカテゴリーは異なります。

外国人雇用の学校 クラウド



外国人雇用のe-Learningシステム

基礎から応用まで、幅広い内容の動画コンテンツを提供することによって、体系的な学習が可能となり、実務者の不安を解消し、チーム全体のスキルアップを実現。

内容：動画コンテンツの実践的学習プラットフォーム

対象：20万円以上の顧問契約を結んでいるクライアント様

料金：無料 ※1社5アカウントまで

URL：<https://www5.learningpark.jp/ghrs>

※ユーザー以外閲覧不可

動画コンテンツのご紹介

■ 制度見直しの解説

「育成就労法(技能実習法の抜本改正)」の概要、今後は運用要領をわかりやすく解説。

■ 外国人雇用・入門編/中級編/上級編

外国人雇用の基礎から実務に役立つ応用までをカバー。各編を通じて、様々なステータスのユーザーが、外国人雇用関連業務に必要な知識やスキルを段階的に習得可能。

■ 手続解説編

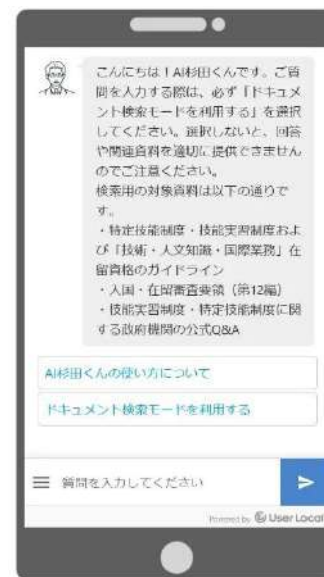
外国人雇用における一般的な手続きや実習実施者、監理団体、特定技能所属機関の必要な手続きのポイントを体系的に学習可能。

※各動画は、今後順次追加予定。

「外国人雇用の学校クラウド」「AI杉田くん」 概要

GHRs LINE公式アカウント

AI 杉田くん



LINEを通じて使える自動回答サービス

法務省や厚生労働省に対する開示請求を基に、各分野の詳細な審査要領や公式Q&Aなどを学習したクローズドなGPTシステム。LINEを通じて、いつでもどこでも専門的かつ正確な情報にアクセス可能。

弊法人専門家も日常的に使用しており、その利便性は実証済み。

内容：ChatGPTを活用した自動回答ツール

対象：顧問契約を結んでいるクライアント様

料金：無料

モードのご紹介

■ ドキュメント検索モード（推奨）

外国人雇用に関する質問に、「AI杉田くん」が自動で回答。関連資料もあわせて提示。

■ ChatGPTモード

必要に応じて、簡単にChatGPTモードへの切り替えが可能。

ご質問

弁護士法人Global HR Strategy GHR法律事務所
杉田 昌平 03-6441-2996
sugita.shohei@ghrs.law

