

# 第 2 回高度外国人材研究会 事務局説明資料

貿易經濟協力局

# 第2回研究会アジェンダ

日時：令和5年11月27日：11:00-13:00

開催方法：オンラインと対面のハイブリッド方式

アジェンダ	スピーカー	時間
1. 開会		1分
2. 前回の議論の振り返り	事務局	7分
3. プレゼンテーション		55分
• 我が国の在留資格	出入国在留管理庁	5分
• 制度面・教育面での課題	ブラックロック 滝沢様	20分
• 税制面での課題	ソニー 陰山様	15分
• 国の制度・税制面での課題	武田薬品工業 松本様	15分
4. 全体ディスカッション		55分
5. 中間整理についておよび閉会	事務局	2分
		120分

# 本日の内容

## 1. 開会

## 2. 前回の議論の振り返り

## 3. プレゼンテーション

- a. 我が国の在留資格（出入国在留管理庁）
- b. 制度面・教育面での課題（ブラックロック様）
- c. 税制面での課題（ソニー様）
- d. 国の制度・税制面での課題（武田薬品工業様）

## 4. 全体ディスカッション

## 5. 閉会

# 本研究会の進め方 (現時点案)

- 本日は税制・制度面に関する具体課題の整理を行う。

## 第1回 (本日)

- 「高度外国人材」の目線合わせ
- 上記受け入れ拡大に向けた論点の幅出し
- 税制・制度面に関する課題・現状の詳細把握



- 本研究会設立の背景・基礎情報
  - 検討の必要性
  - 進め方
- 議論用資料説明
  - 論点の全体像
  - 基礎資料
- プレゼンテーション
  - パーソル総合研究所
  - デロイト トーマツ 税理士法人
- ディスカッション

## 第2回 (11月下旬)

- 高度外国人材受け入れ拡大に向けた論点の全体像セット
- 税制・制度面に関する打ち手の方向性の初期議論
- 中間整理の方向性確認



- 第1回研究会振り返り
- 議論用資料説明
  - 制度・税制関連の論点整理
  - 他国制度事例紹介 等
- プレゼンテーション
  - 我が国の在留資格
  - 税制面での課題
  - 制度・教育面での要望
- ディスカッション

## 第3回 (1月下旬)

- 企業内での取組み促進や採用ルートの拡大に向けた課題の幅出しと、打ち手の初期議論



- 中間整理の要点確認
- 議論用資料説明
  - 詳細論点提示
  - 企業取組みベンチマーク
  - アンケート結果 等
- 企業プレゼン
  - 企業内での取り組み・課題意識紹介
- 委員討議

## 第4回 (2月下旬)

- 打ち手の具体化と、次年度以降の進め方の討議
- 報告書取りまとめに向けた研究会全体のラップアップ



- 第3回研究会振り返り
- 議論用資料説明
  - 詳細論点提示
  - 企業取組みベンチマーク
  - アンケート結果 等
- 企業プレゼン
  - 企業内での取り組み・課題意識紹介
- 委員討議

第2回までの議論を元に、中間整理をまとめる。

3月上旬に報告書として取りまとめ

ゴール

アジェンダ  
案  
(各2h  
想定)

# 本日の内容

1. 開会

2. 前回の議論の振り返り

3. プレゼンテーション

- a. 我が国の在留資格（出入国在留管理庁）
- b. 制度面・教育面での課題（ブラックロック様）
- c. 税制面での課題（ソニー様）
- d. 国の制度・税制面での課題（武田薬品工業様）

4. 全体ディスカッション

5. 閉会

# 第1回研究会のディスカッションポイント

## ディスカッションポイント **i**

- どのような高度外国人材に活躍してもらい、どのようなことを実現したいか。

## ディスカッションポイント **ii**

- 高度外国人材の呼び込み、定着に向けた生活・教育面での課題は何か、どのような解決の方向性がありうるか

## ディスカッションポイント **iii**

- 高度外国人材に共通的な税制・制度関連の課題は何か、どのような解決の方向性がありうるか

# ディスカッションポイント①: 強化したい人材像

## 第1回研究会及び追加コメントまとめ

### 研究会でのご発言（黒字） 及び 追加コメント（青字）

#### 経営人材

- グローバル市場を相手にするには、経営層のダイバーシティとして高度外国人材が必要
- なお、経営人材は外部採用のみならず、内部登用も重要。ゆえに、タレントのモビリティが重要

#### 専門人材

##### <デジタル人材>

- AIエンジニア、データサイエンティストを含むITエンジニアのニーズが高い
- 一方で、グローバルの獲得競争が激化しており、日本で働くハードルの高さや日本企業の人事制度、円安影響も踏まえると、採用の難易度は高い

##### <金融人材>

- シニア・エキスパートや金融機関等において拠点横断で活躍する若手テクノロジー・スペシャリスト及びその他プロダクト開発等個別領域でのスペシャリストが必要

#### 上記以外の人材

- 少子化、国内市場の縮小、アジア経済の成長から、今後も高度専門職以外においてもニーズはあり、実際にこの10年あまりで日本で学位を取得した留学生を中心に、外国人材の採用は一般的になっている
- 高度外国人材は、日本人正社員とほぼ同じ能力水準ということになる。つまり、新卒レベルから、中堅・幹部レベルまで様々な能力の高度外国人材がいる

#### その他

- グローバル事業展開のために、日本への外国人材誘致ではなく、日本人が活躍できない外国で、現地の方に活躍してもらうことも重要

# ディスカッションポイント ii: 生活・教育

## 第1回研究会及び追加コメントまとめ

### 研究会でのご発言（黒字） 及び 追加コメント（青字）

#### 全般

- 複数言語前提の国の方が外国人受入れに有利だが、韓国の事例のようにモノカルチャーベースの社会でも施策を打って環境を整備した例もあり、日本も社会基盤整備をすべき

#### 生活インフラ

- 住宅ローンなどで、身近に親族などがいることを前提にした手続きは課題

#### 行政サービス

- 外国人材の流入に対して、行政機関のウェブサイトやサービスについて多言語対応の設備が進んでおらず、国の支援が望まれる
  - 手続きが複雑かつ書面のため、情報収集や手続きに課題。企業が通訳者のベンダーに依頼する場合もある
  - 住民登録手続き（役所対応）、運転免許証取得、24時間対応の英語対応可能なヘルプデスクの設置等も考えられる
  - 例えば、豪州ではビザ取得・確定申告などの相談が多言語対応となっている
- 地域社会との関りが持てない課題があり、地域での交流支援が必要

#### 教育/保育

- インターの質のバラつき、機会が限定的なこと、かつコストが非常に高いことが課題
  - 海外と同等の教育を提供できる学校は、大使館や上場企業の駐在員の子息が中心で、学費は会社負担であることが多い。個人で来日する人材にとっては、高額な学費に加え、インターナショナルスクールが存在する地域に住居を構える必要があり住居費もかさむ
- インターの学費を特定支出控除に一部認める等の施策があれば負担感が緩和される
- シンガポールや香港は安価にベビーシッターが雇える。日本では、外国語対応可能なベビーシッターの確保はほぼ不可能。自国で使用していた家事使用人を呼び寄せること、在留資格もあるが、報酬金額は高く、日本に来ることを諦める理由の1つになり得る

# ディスカッションポイント **iii-a** : 制度・税制（在留資格）

## 第1回研究会及び追加コメントまとめ

### 研究会でのご発言（黒字） 及び 追加コメント（青字）

#### <全般>

- ビザは大枠では非常に取得しやすいが、手続きが煩雑。
- 英米等の国籍の人材については総じて問題なしであるものが、インド等の特定国だと手続きが煩雑。
- フィリピンの場合、VISA手続き以外にフィリピン国内法で定められた所定の手続きをする必要があり、VISAが取得できてもPOEA手続きが適切に行われていない場合に出国が許可されないことがある。

#### <雇用体系とビザの種類のズレ>

- 高度外国人材のなかで人数が一番多い「技術・人文知識・国際業務」は活動範囲と有効期間の制約がある。そのため、職種を限定しない雇用契約、配転命令権が企業側に認められているという労働法体系との相性が良くない。メンバーシップ型雇用の「正社員」を明確に意識した在留資格の創設を議論してはどうか

#### <家族の扱い>

- 同姓婚のパートナーはビザ取得ができないことも日本に定着が進まない要因となっている。

#### <在留資格と銀行口座>

- 在留資格には9号（インターンシップ）と12号（サマージョブ）があるが、12号の場合、在留カードが発行されず国内での銀行口座の開設ができないため海外送金の対応になる。また、日本の銀行では、非居住者になると銀行口座を解約しなければならず、月末締め翌月払の場合、最終月の給与について海外送金が必要になる。海外送金をする場合、送金先の国によっては中継銀行を挟む必要があり、場合によっては送金できない、返金されないという問題が生じる。

# ディスカッションポイント **iii-b** : 株式報酬

## 第1回研究会及び追加コメントまとめ

### 研究会でのご発言（黒字） 及び 追加コメント（青字）

#### 株式報酬の 重要性

- 経営人材やITエンジニアなども含む高度外国人材へ株式報酬付与は非常に重要。

#### 株式報酬の 管理

##### <口座開設>

- 株式報酬を付与する場合、基本的には特定口座で管理。一方で、証券会社は非居住者の源泉徴収にあたって、居住する国によって租税方法異なり、適用する税率も違うことから口座開設を敬遠している可能性がある。
- 国際的な株式報酬管理を提供するプレイヤーが日本におらず、グローバルでの証券管理をシームレスに行えないことが課題。
- J-skip対象となる経営人材でも、非居住者には一般口座の開設を許諾しない証券会社も存在。当該課題に対して、国際的プレイヤーに日本の証券ライセンスを付与する解決策が考え得る。
- 個人口座を開設し、株式報酬付与の方法もあるが、企業価値への貢献の度合いと資産の増加の関連性が見えづらく、実感しづらいため、エンployeeエクスペリエンスの低下にも繋がる。

##### <手続き>

- 源泉徴収の手続きが煩雑なことが起因であれば、雇用主が代わりに行うことで、解決するのではないか。
- 国内/海外に住居移転時に、その都度口座開設・閉鎖、非居住者口座に移管の手続きが発生するが、難易度が高いので本人・サポート側共に負荷が高い。国内居住者が株式を売買する場合、完全に個人に売買を任せる必要があるが、オペレーションミスした場合のリスクが高いため、知る前計画の利用を控えざるを得ない。他方、サービスプロバイダ経由であれば、会社が一律で株式の売却日や売却数の管理ができるため、知る前計画を利用しやすく、株式報酬の選択肢が広がる。
- 会社側で従業員に付与した株の売却が可能となるので、従業員には賞与を全て株で渡し、会社側が源泉徴収分については一斉に売却して納税資金を取得するという方法を取ることも可能。会社がcashを別途付与して源泉徴収資金を確保するといったコストも発生しなくなる。
- 会社がcashを別途付与して源泉徴収資金を確保するといったコストも発生しなくなる。株式を発行する場合、裏側の手続きである証券会社から証券代行への取次の最大件数が決まっている。そのため、多数の居住者に株式報酬を付与する場合、株式の発行～従業員の証券口座に株式を入庫するまで日数がかかるケースがあり、手続き期間が延びてしまう。他方、サービスプロバイダを使う場合、サービスプロバイダの証券口座1件宛の入庫でよいため、取次期間が短くスピーディーに従業員に株式を発行できる

### 研究会でのご発言 及び 追加コメント

#### 所得税

- 給与水準に加えて、税金の負担も大きいことが日本に来る阻害要因の1つ
  - 企業コストを踏まえると、出向ではなくローカライズさせて回るのが主流とだ、給与・税金は課題
  - 東京は、香港やシンガポール等の元々から特区のような国と競合になるが、物価調整後の給料は低く、税金は倍以上かかる
  - 韓国やシンガポールでは特定の人材領域に対する税制優遇やビザの優遇があり、オファー辞退があった
- 税制面ではそもそも必要な情報提供が不足しており、税制自体と最終的な手取り収入が分かりづらい
  - 日本で確定申告を行う場合、制度が複雑で外国籍社員が独自に行うのは困難
  - 制度自体の変更も多く、個人がどの制度を活用すると税金優遇があるかなど、採用プロセスの中で説明するのはほぼ不可能
  - 海外での収入に関する問い合わせが多いが、企業としては税理士法人への相談を促すしかないのが現状
  - 自身で調べるよう会社から促しているが、英語でわかりやすく全体像が示された資料などがなく、給与を受け取ってみて想定と違ったということが起こりやすい。
- 母国との二重課税問題が課題

#### 社会保障制度

##### <全般>

- 社会保障や年金制度のわかりにくさがある

##### <年金>

- 日本から本国に帰国した後の、日本の年金の脱退一時金受給手続きが煩雑

# その他の論点（生活環境・制度・税制除く）

## 第1回研究会及び追加コメントまとめ

### 研究会でのご発言（黒字） 及び 追加コメント（青字）

#### 全般

- キータレントのモビリティを高め、複数地域を経験させることは重要。コストを踏まえると、出向ではなくローカライズさせて回るのが主流だが、日本に連れてくる際の給与面や生活環境面でのハードルは非常に高い。
- アジア圏における金融機関本部の分散化が検討されており、香港やシンガポールは候補として挙げられるが、東京は対象外なので、候補先となるためには何をすべきか。東京は、香港やシンガポール等の元々から特区のような国と競合になるが、物価調整後の給料は低く、税金は倍以上かかる。

#### 高度外国 人材の 呼び込み

##### <採用ルート>

- 日本の大学における外国人留学生、特にコンピューターサイエンス（IT人材）部門）の受入れ強化・キャパシティの拡大が必要
- 外国人材が日本の労働市場にアクセスしやすいような採用イベントやネットワーキングの場の提供等、例えば、ボストンキャリアフォーラムのような海外でイベントを開催し現地の学生を集客が必要
- シンガポールでは給付型の奨学金制度が充実しており、人材の獲得において他国よりも競争力が高い。日本からNTUやNUSの優秀な学生を採用しようとしても、ボンド（奨学金受給者は、卒業後3年間シンガポール企業で勤務or国に奨学金返済）のブロックがあり困難である

##### <日本語教育>

- 海外での日本語教育の機会（機関数・教師数・学習者数）が減少または横ばい
- 日本語学習が契機となり、就職する外国人材も多いため、日本語教育の機会強化は重要
- また、英語化できない企業にとっては、海外で日本語教育を受けた人材のパイを広げることが肝要である

# その他の論点（生活環境・制度・税制除く）

## 第1回研究会及び追加コメントまとめ

### 研究会でのご発言（黒字） 及び 追加コメント（青字）

#### 高度外国 人材の 定着

#### <人事・評価・育成>

- 職場への不満の上位項目は処遇やキャリアパスの不明確さ。MBAホルダー等のエリートのみが幹部候補まで上るエリート主義的競争な欧米企業に対し、日系企業では誰もが幹部を目指せる平等主義的競争であり、優秀な中途採用者等の早期抜擢が難しい。
- 上司のマネジメント行動は、評価に対する不満が最も高い。背景は日本独特のMBOでの相対評価。選抜早期化、MBO運用見直しにより、国籍問わず中途採用者が活躍しやすいシステムにすべき。

#### <メンバーシップ型雇用／ジョブ型雇用>

- ジョブ型の人事制度を持つ日本企業は少ないため、職務と報酬の関係が理解が出来ない外国籍社員は多い。例えば、役割は大きくなり、管理監督する部下は増えたのに、給与が変わらないなど

#### <終身雇用/定年>

- 日本では一定のパフォーマンスを満たさない社員を解雇できず、経営上の足かせ。また、定年も他国から見れば、なぜ年齢が高いことがいけないのかということ。これらに対して、他国とどのように目線合わせをしていくべきか(ブラックロック 滝沢様)

#### <組織文化>

- 組織文化的なものも実は非常に重要な問題。「外から入ってきた人」を迎え入れて協働につなげるまでのプロセス・仕組みの確立と、インクルーシブな文化の形成は外国人材の受入れにとっても欠かせない。
- 企業側の言語、クロスカルチャー、Diversity、Inclusion等への理解促進と文化醸成とそのため教育・トレーニングの充実が必要。
- (グローバル) 採用担当者とダイバーシティ推進担当者の連携できていない。DE&I (Diversity, Equity, and Inclusion) という視点で、高度外国人材が活躍しやすい職場づくり・組織づくりに取り組んでいくことも重要

#### <孤立感>

- 孤立感はジョブ・パフォーマンス、継続就業意向、会社満足度に負の影響を与え、日本で働く魅力を減じている。同僚とのコミュニケーション機会の付与、定期的な面談、自分の母国語に対応できる指導者の配置が孤独感を低下。会社からのサポート・配慮は、同僚とのコミュニケーション機会の設置、定期面談の実施の回答は各々3割を下回り、十分な支援とは言えない。ネットワーク支援は有効であるため、企業横断的な仕組みやサポートの拡充が必要

#### <日本語教育 等>

- 外国人材オンボーディング支援の一環で、日本語学習や行政手続き支援などが公的サービスとしてあっても良いのではないか。

#### <グローバルリモートワーク>

- 外国籍社員が母国へ帰る際に、移動コストや距離等を考慮し長期で帰国したいというニーズがある。グローバルリモートワークをリクエストされるが、PE(恒久的施設)があるとみなされるリスクがあり、制度化が非常に難しい。

# 本日の内容

1. 開会

2. 前回の議論の振り返り

3. プレゼンテーション

- a. 我が国の在留資格（出入国在留管理庁）
- b. 制度面・教育面での課題（ブラックロック様）
- c. 税制面での課題（ソニー様）
- d. 国の制度・税制面での課題（武田薬品工業様）

4. 全体ディスカッション

5. 閉会

# 本日の内容

1. 開会

2. 前回の議論の振り返り

3. プレゼンテーション

- a. 我が国の在留資格（出入国在留管理庁）
- b. 制度面・教育面での課題（ブラックロック様）
- c. 税制面での課題（ソニー様）
- d. 国の制度・税制面での課題（武田薬品工業様）

4. 全体ディスカッション

5. 閉会