

平成 29 年度
認定支援機関向け
海外展開支援研修 実践編

人事管理 (1)

～人事管理の検討項目 (前半)～

講師：問山新司

人事管理の検討項目

分類	内容
現地での採用	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現地国従業員、現地国管理職 ・ 日本人管理職
出向者対応	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日本人赴任者 ・ 本社採用外国人の母国赴任者
給与・評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 赴任者給与の考え方 ・ 評価の考え方
海外勤務者規程、安全管理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 規程、管理マニュアルの作成
全般的事項	<ul style="list-style-type: none"> ・ 公平な人事評価 ・ 日本人出向者の規律 ・ 本社とのコミュニケーション ・ 現地国の労働関連法案

現地での採用

対象	課題
現地国従業員	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金上昇率（10% 以上の上昇率の国もある） ・高い退職率（人材エージェントへの費用負担増）
現地国管理職	<ul style="list-style-type: none"> ・日本語（英語）ができる人材の給与は高い ・日本語を優先すると、管理能力に課題が残る場合がある
日本人管理職	<ul style="list-style-type: none"> ・現地文化や現地語に精通しているが、本人の希望する給与水準や待遇にマッチしない場合がある

日本人出向者

■ 社会保険

分類	社会保険（健康保険）
在籍出向（出向元から給与が支払われている場合）	継続
在籍出向（出向先から給与が全額支払われている場合）	継続できない
転籍出向	資格喪失

その他の社会保険（介護保険、厚生年金、雇用保険、労災保険）にも留意が必要

■ 税務

▶「国際税務」で解説

日本親会社の人事や
経理のサポートが重要

本社採用外国人の母国赴任者

- どのような待遇にするかが難しい
 - ・ 日本人赴任者と同じ待遇
 - ・ 日本人赴任者よりは低いが、現地採用者よりは高い待遇
 - ・ 現地採用者と同じ待遇

- 日本で管理能力を身につけ、
現地法人では管理職として採用する場合は、
中小企業では多いと思われる。

Q.

復習問題

人事管理編（1）

問題

海外子会社に出向している A さんについて、給与の一部を日本の親会社が負担しています。A さんは、日本の社会保険を継続できるでしょうか？

① 継続できる

② 継続できない

③ 資格喪失

Q.

復習問題

人事管理編（1）

解答

① 継続できる

① 出向元との雇用契約が継続しているとみなされるため継続できます

②は、出向者に対して親会社が給与を負担してない場合。

③は、転籍出向の場合。

これらは親会社（出向元）との雇用契約が継続しているとみなされない場合が多いです