

Contents

- I. 巻頭言：インバウンド投資について
- II. 寄稿：在日外資系企業の人事課題
- III. インバウンド投資に関する法制度の改正動向
- IV. セミナー報告

I. 巻頭言：インバウンド投資について

弁護士 小島 秀樹
(第二東京弁護士会所属)

＜戦前の渉外弁護士との交り＞

私が弁護士となった 1973 年頃は、日本の高度経済成長の余韻がまだ残っていた。実質 GDP 前年度比は 5.1%の伸びであった(参考に、1972 年は 9.1%、1971 年は 5.0%であった)。当然、米国・欧州から日本への投資は盛んに行なわれていた。当時の日本は外国為替管理法の規制があり、外資による日本企業との合弁契約や単独進出につき、株式取得の許可という形で日本政府の規制が厳重であった。M&A による株式取得も同様の規制が一層厳しく適用された。我々日本の渉外弁護士(当時こう呼ばれた)の主要な仕事は、日本政府の認可を取ることであった。合弁契約や販売店契約の交渉も仕事としてはあったが必ずしも多くなく、当事者間で決めた後、必要な許認可の手続を依頼されることが多かった。法律知識としては日本法が主として必要とされ、契約を読んだり、依頼者との協議の為、英語の能力が必要であった。通常、依頼は国際郵便で来るが、急ぎであれば世界中どこからでもテレックスで即時に入電した。ファックスはまだ使われて

いない時代であった。当時の日本は典型的な発展途上国の規制を維持した市場であった。私が師事した湯浅恭三弁護士は、大正 13 年に英国留学し、昭和 2 年にイギリス・バリスターの資格を得て、大阪で渉外弁護士として活動を開始した。そして戦後東京に事務所を移した。米国フォード自動車は大正 14 年に既に横浜で組立製造・販売を開始しており、我々の先輩弁護士のインバウンド業務の歴史は決して短くはない。戦前に開業した渉外弁護士と一緒に仕事をできたことは、貴重な経験であった。

＜現代のインバウンド投資＞

先進国となった日本には、外資による日本進出に政府の許認可は必要としなくなった。外資側に立とうと、日本側に立とうと、事業目的達成の為の契約書のドラフトと交渉が主な業務となった。独占禁止法上の規制をクリアすることは今後も必要である。しかし IP(知的財産権)と ICT(情報技術)の重要性が増す時代となり、更に AI(人工知能)が加わりつつある。

GDP が恒常的に伸びていない現在の日本では、外資側は投資分野を成長可能分野に絞り込んで来るであろう。IT を利用した日本市場への進出も頻繁に問い合わせがある。租税条約上の PE(恒久的施設)になるか、日本の消費税の適用があるか等の質問も多い。

<日本市場の将来>

GDP の伸びが低いので、投資効率、リターン・レシオに力点を置く外資には残念ながら魅力が少

ない市場である。しかし、生活のしやすさ、安全で安定した社会、GDP 総額世界第三位の経済規模の我が国の市場としての有望性は、米国、中国、欧州とは異なる魅力があるのではないか。自動車は約 3 万点の部品によりつくられている。ほとんどは独立した部品メーカーである。EV 車(電気自動車)の出現は、この部品を必要としなくなる。インバウンドにもアウトバウンドにもなり得る EV 車の開発と市場浸透力のスピードは、あまたの部品メーカーにとって戦々恐々の今後の 20 年であろう。

II. 寄稿:在日外資系企業の人事課題

Kienbaum Japan 代表取締役社長 鈴木 悦司

<在日外資系企業の人事課題>

日本で活動する外資系企業が直面している人事課題とはどのようなものでしょうか。在日ドイツ商工会議所のアンケート調査から人事に関する課題を抜粋すると、1 位の「優秀な人材の確保」(80%)の外、3 位「賃金コストおよび賃金付随コスト」(38%)、5 位「従業員の解雇」、7 位「従業員の継続雇用(リテンション)」(19%)と上位 7 位の中の 4 つが人事関連の課題がとなっています。

この中で、人事採用と優秀な人材のリテンションについて報告したいと思います。



<外資系企業が求める人材のコンペタンス>

在日外資系企業が採用するポジションは多岐に渡り、もちろん本社とのコミュニケーションの必要から英語能力は必須の場合が大部分だが、ポジション自体で日系企業との比較で特徴的な違いはないといってよいでしょう。経営幹部に関していえば、最近の傾向として、カントリーマネジャー(日本子会社社長)の外、管理、営業部門でも英語が必須で且つ、異文化コミュニケーション、交渉能力がある所謂、グローバル人材が求められる傾向があります。管理部門であれば、たとえば本社主導の人事プロジェクトの日本導入責任者となり得る人事マネジャー、営業部門であれば、日本の主要得意先をグローバルベースでマネージできる、グローバルキアアカウントマネジャー等がこれに当たります。このように子会社トップのみならず、他の経営管理職にも英語による高度な異文化コミュニケーション、交渉能力が求められるのが最近の傾向です。事業のグローバル化に伴う、人事制度、購買機能等、社内プロセスのグローバル化が背景にはあるのだろうと考えられます。

<採用方法>

自社の URL への登録、外部の求職サイトへの登録、紹介業者への依頼等の採用方法がありますがこれも基本的に日本企業の採用方法と変わりません。ただし、事業規模が大きく、知名度も高い一部の企業を除いては自社の URL での募集活動ではほとんど実績を挙げていないのが実情です。その結果、大部分が外部求職サイトへの登録、紹介業者への依頼による採用活動を行っています。人材紹介業者についていえば、大きくデータベースに登録された候補者をスクリーニングの上クライアント企業に紹介する所謂登録型と自ら積極的に候補者にアプローチするサーチ型に分けられる。これらの紹介業者の大多数は Contingency ベースでサーチを請け負う紹介業者で、Retainer Fee を要求し、サーチ当初からクライアント企業の代理人として候補者にアプローチし、市場へのアプローチから採用までをコミットする会社は少数派といって良いでしょう。



<優秀な人材の獲得、リテンションのために>

日本経済が好調に推移していることもあり、現在の労働市場は売り手市場の状況にあります。このことが、事業規模、知名度が比較的小さい外資系企業にとって優秀な人材の獲得をますます困難のものとしています。また、オペレーションのグローバル化を通じ、カントリーマネジャー(日本子会社社長)だけでなくその他の管理職にも高度な英語による異文化コミュニケーション能力を要求される場合が増えて来ています。

このような状況の中で優秀なグローバル人材の獲得の為、どのような注意が払われるべきでしょうか。前述のごとく、外部から経営管理職を招聘する機会が増えた結果、特に日本の企業を買収した外資系企業では伝統的な日本の人事制度、文化が色濃く残っているために、中途採用の経営管理者が上手く機能しない場合が散見されます。中途入社幹部がより迅速に力が発揮できるように職務分掌の明確化等、人事制度の整備が重要となるでしょう。また、グループ会社内でたとえばマーケティング部門、人事部門、営業部門など複数のチャネルでの相互コミュニケーションが欠かせなくなっています。スムーズなコミュニケーションを成立させるために、共通の企業文化、価値観を共有するような仕組みが必要になります。たとえば、複数の国の社員によるワーキンググループを設置しグローバルキーコンペタンスを設置そのグループ内での浸透の為の教育、トレーニングも有効かと思われます。

何れにせよ、生産、販売が既にグローバル化されている現在、優秀な人材の獲得、リテンションのためにも社内システムのグローバル化が必要とされています。

Ⅲ. インバウンド投資に関する法制度の改正動向

弁護士 葛西 悠吾
(第二東京弁護士会所属)

1. 外国人材の活用

昨今、日本政府は、経済産業省を中心として、高度な知識・技能を有する優秀な外国人材(高度外国人材)の受け入れを拡大すべく、制度の改善を進めています。具体的には、以下のようなものが挙げられます。

(1) 日本版高度外国人材グリーンカード

日本において永住許可を得るための要件の1つとして、原則として、引き続き10年以上日本に在留していることが求められています。しかし、この原則に対して、特例を設けて期間を短縮する動きが進められてきました。

2012年5月7日から、高度人材ポイント制が導入されました。これは、様々な要件にポイントを設定し、ポイントが一定の数字(70点)を超える人を「高度外国人材」と認定し、出入国管理上の優遇措置を講ずることで、外国人の受け入れを促進しようとする制度です。高度外国人材については、永住許可を得るために必要な在留期間が、10年から5年に短縮されました。

そして、2017年4月26日、高度人材ポイント制の見直しがなされ、日本版高度外国人材グリーンカードが新設されました。これは、高度外国人材が永住許

可を得るために必要な在留期間を、5年から更に3年に短縮し、加えて、高度外国人材の中でも特に高いポイント(80点)を獲得している者については、わずか1年で、永住許可を得ることができるようにするものです。このような制度改革により、優れた経営能力や技術を持つ外国人が、日本に滞在しやすい環境が整えられてきています。

(2) 高度外国人材ビザ・ファストトラック

また、高度外国人材については、原則10業務日以内に在留資格認定をする運用について、ビザ・ファストトラックとして、運用を徹底するようにされています。

(3) 在留資格に関する手続のオンライン化

さらに、在留資格に関する手続のオンライン化について、2018年度より開始することを目指すべく、法務省が検討・準備を行っています。在留資格の手続に入国管理局の窓口まで出向かなければならず、混雑しているときには受付処理の待ち時間も発生する、といった現状が改善することが期待できます。

2. 産業競争力強化法

産業競争力強化法は、2014年1月20日に施行された法律で、日本経済を再生し、産業競争力を強化することを目的としています。日本の産業競争力を強

化するため、日本経済の3つの歪みとされる「過剰規制」「過少投資」「過当競争」を是正していくための要としての役割を果たすものとされています。具体的には、以下のような措置が取られています。

(1) 企業実証特例制度

新たな事業活動を実施しようとする事業者が、現行の規制が求める安全性等を確保する等の代替措置を実施することを前提に、企業単位で、規制の特例措置の適用を受ける制度です。これにより、規制がネックとなって新たな事業活動を実施できなかったところを、実施できるようになる可能性があります。

(2) グレーゾーン解消制度

新たな事業活動を実施しようとする事業者が、現行の規制の適用範囲が不明確な分野においても、具体的な事業計画に即して、あらかじめ規制の適用の

有無を確認できる制度です。これにより、規制に抵触するのかよく分からずに新たな事業活動の実施に

踏み切れないという状況が解消されることが期待されます。

1, 2のいずれの制度も、企業ごとに照会・申請が可能で、原則として1か月以内に回答を得ることができます。また、事業所管省庁の厚いサポートを受けることができます。

(3) 企業のベンチャー投資の促進

認定ベンチャーファンドを通じてベンチャー企業へ出資した企業は、認定ファンドが有するベンチャー企業株式の帳簿価格の5割を限度として、損金算入することができます。法人税額の節税につながるため、企業がベンチャー企業に出資するインセンティブとなります。

3. アジア拠点化推進法

アジア拠点化推進法(正式名称:特定多国籍企業による研究開発事業等の促進に関する特別措置法)は、2016年4月1日に施行された法律で、グローバル企業の日本進出を推進するため、新たに研究開発事業や統括事業を行うために日本に会社を設立するグローバル企業(認定を受けたものを、認定研究開発事業者、認定統括事業者といいます)に対して、特別措置を講じるものです。主な支援内容としては、次のようなものがあります。

(1) 資金調達支援

認定研究開発事業者又は認定統括事業者である中小企業者に対して、中小企業投資育成株式会社から、①株式会社の設立に際して発行される株式の引受け、②増資に際して発行される株式の引受け、③新株予約権の引受け、④新株予約権付社債の引受けの投資を受けることができます(投資に際して審査があります)。これにより、自己資本を充実させることが可能です。

(2) 特許出願早期審査

認定開発事業者の研究開発事業の成果に係る発明について、早期審査・早期審理の対象とされます。通常の出願の場合には約22か月かかるところ、早期審査の場合には、2011年度実績で約2か月まで短縮されました。

(3) 特許料軽減

認定研究開発事業の成果に係る発明について、審査請求料・特許料が半額に軽減されます。これにより、2と併せて、特許を早期に取得できるとともに、特許を取得・維持するコストが下げられるため、発明に向けて事業を行うインセンティブにつながります。

(4) 投資手続短縮

外為法に基づいて、対内直接投資の事前届出を課され、届出から30日間は当該投資を行ってはならない業種があります(例えば、農林水産業、石油業、皮革・皮革製品製造業、航空運輸業、海運業など)。この期間が、30日間から2週間に短縮されます。これにより、新設した会社への投資を素早く行うことができます。

(5) 在留資格審査迅速化

認定研究開発事業又は認定統括事業を実施する国内関係会社に就労予定の外国人が、特定の在留資格で入国しようとする場合には、在留資格認定証

明書の交付申請にかかる審査機関を短縮できます。通常の申請には1か月ほどかかるところが、10日程度まで短縮されます。これにより、従業員の入国を迅速に行うことができます。

IV. セミナー報告

2018年7月3日に、Kienbaum Japanと当事務所の共同セミナー、「海外親会社の日本子会社についての管理・運営の勘所～人事採用・コーポレート・労務の課題～」を開催し、当事務所の小島秀樹弁護士が開式の辞を述べさせていただいた上で、Kienbaum Japan 代表者代表取締役の鈴木悦司氏、当事務所の雨宮弘和、光内法雄両弁護士が講演を行いました。

Kienbaum Japan は、ドイツに本社を置く人材・人事コンサルティング会社です。鈴木悦司氏は、日欧間の人事コンサルタント、エグゼクティブコンサルタントに携わってきた経験から、主に人事採用に関し、日本労働市場の特徴や、在日外資系企業が直面する人事課題について報告され、その上で、日本における人事採用のポイントを紹介されました。



雨宮弘和弁護士



小島秀樹弁護士

雨宮弘和弁護士は日本子会社の法務管理における、ありがちな失敗例と留意点について、光内法雄弁護士は日本子会社の労務管理における、海外親会社とのスムーズなやりとりの勘所について、それぞれ実際に直面した場面などの紹介を交えつつ講演を行いました。

セミナー後は、当事務所でレセプションを開催しました。出席者の皆様からは、「事例をまじえた解説で理解しやすかった」「勉強になった」というお声もいただきました。

今後とも、皆様のご希望に合うセミナーを開催して参りたいと存じます。

本ニュースレターは、法的助言を目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法又は現地法弁護士の適切な助言を求めていただく必要があります。また、本稿記載のうち、意見にわたる部分は、執筆担当者の個人的見解であり、当事務所またはその他の事務所の見解ではありません。本ニュースレターで取り上げてほしいテーマなど、ぜひ、皆様の忌憚ないご意見・ご感想を下記までお寄せください。

小島国際法律事務所

〒102-0076 東京都千代田区五番町 2-7 五番町片岡ビル 4 階
TEL : 03-3222-1401 FAX : 03-3222-1405
MAIL : newsletter@kojimalaw.jp
URL : www.kojimalaw.jp