

11-(1)	ポイント制を活用した出入国管理上の優遇措置の早期導入
要望の視点	4.その他
規制の 根拠法令	出入国管理及び難民認定法
要望の 具体的内容	<p>政府の新成長戦略(2010年6月18日閣議決定)等で「2010年度検討・結論」とされている「高度外国人材に対するポイント制を通じた出入国管理上の優遇制度」の検討を急ぎ、2010年度中に措置(次期通常国会に関連法案を提出)すべきである。その際、優遇措置として、①在留5年での永住権の付与、②在留期間の上限の伸長、③配偶者の就労を可能とする措置、④家事使用人の帯同や親等の親族の長期滞在を可能とする措置、⑤査証等の申請手続きの簡素・迅速化等を盛り込み、高度外国人材にとって魅力ある制度とすべきである。</p>
規制の現状と 要望理由	<p>わが国が持続的成長を遂げるためには、高度外国人材の発想や能力・経験を活用しイノベーションを引き起こすことが重要である。一方、世界的な人材獲得競争が激化する中で、高度外国人材の受入れを促進していくためには、わが国が就業し生活する上で魅力的な場所として選ばれるよう、必要な環境整備に国全体で取り組んでいかねばならない。</p> <p>こうした観点から第4次出入国管理基本計画(2010年3月)でも、「高度人材の受入れを促進するための措置として、ポイント制を活用した高度人材に出入国管理上の優遇措置を講ずる制度の導入を検討していく」としている。世界的な人材獲得競争に後れを取らないよう、ポイント制の制度設計の検討を急ぎ、早期に導入すべきである。</p>
制度の所管官庁 及び担当課	法務省入国管理局

11-(2)	幅広い外国人材受入促進のためのポイント制度の早期導入
要望の視点	4.その他
規制の根拠法令	出入国管理及び難民認定法
要望の具体的内容	<p>政府の成長戦略(2010年6月18日閣議決定)等に盛り込まれた「現行の基準では学歴や職歴等で要件が満たせず、就業可能な在留資格が付与されない専門・技術人材についても、ポイントを活用することにより入国管理上の要件を見直し、わが国の労働市場や産業、国民生活に与える影響等を勘案しつつ、海外人材受入れ制度を検討し、結論を得る」(2010年度検討開始・2011年度中結論)を前倒しし、早期に検討を開始し、「ポイント制を活用した出入国管理上の優遇措置」とともに、2010年度中に措置すべきである。</p>
規制の現状と要望理由	<p>わが国が持続的成長を遂げるためには、高度外国人材の発想や能力・経験を活用しイノベーションを引き起こすことが重要である。その際には、欧米諸国の制度も参考にしつつ、一定の資格や技能を有する外国人材の受け入れも進めていく必要がある。</p> <p>こうした観点から第4次出入国管理基本計画(2010年3月)では、「現行の在留資格や上陸許可基準に該当しないものでも、専門的・技術的分野と評価できる者については、わが国の労働市場や産業、国民生活に与える影響等を勘案しつつ、在留資格や上陸許可基準の見直し等を行い、受入れを進めていく」としている。こうした点を踏まえ、現行の上陸許可基準では認められていないが、わが国にイノベーションをもたらす一定の資格、技能を持つ幅広い外国人材がわが国で活躍できるようポイント制度についても「ポイント制を活用した出入国管理上の優遇措置」とともに具体化していく必要がある。</p> <p>その際には、政府の成長戦略に掲げられている「パッケージ型インフラ海外展開」、「クール・ジャパンの海外展開」、「情報通信技術の利活用の促進」などの分野で活躍できる人材について重点的な検討を行うことも有用である。</p>
制度の所管官庁及び担当課	法務省入国管理局

11-(3)	高度人材による外国人家事使用人帯同の要件緩和
要望の視点	2.基準や要件の見直し
規制の根拠法令	<p>出入国管理及び難民認定法 出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令 出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の規定に基づき同法別表第1の5の表の下欄(二に係る部分に限る。)に掲げる活動を定める件(法務省告示)</p>
要望の具体的内容	<p>政府の新成長戦略(2010年6月18日閣議決定)に記載されている「研究者や専門性を必要とする職種の海外人材が働きやすい国内体制の整備」の一環として、現在、「外交」、「投資・経営」、「法律・会計」の在留資格をもって在留する外国人に同行する形で在留が認められている家事使用人について、一定の条件の下(例えば年収要件やポイント制の対象者に限定するなど)、「人文知識・国際業務」や「技術」等の在留資格を有する経営幹部級の高度人材に対しても認めるべきである。</p>
規制の現状と要望理由	<p>わが国の競争力強化に資する優秀な高度外国人材を引き寄せるためには、こうした外国人材が活躍できる就労環境の整備とともに、魅力ある生活環境を整備して行くことが必要である。とりわけ経営幹部のレベルにある高度外国人材の中には、家事使用人を伴って在留を希望する者が少なくなく、現行制度では、「外交」、「投資・経営」、「法律・会計」の在留資格をもって在留する外国人に関しては家事使用人を帯同することを認めている。</p> <p>しかし、同じような経営幹部の職にある外国人材でも、日本企業で就労する場合には、「人文知識・国際業務」、「技術」等の在留資格で滞在することになり、家事使用人の帯同が認められない。</p> <p>近年、事業活動のグローバル化に伴い日本企業が外資系企業を吸収する事例や経営幹部として外国人材をヘッドハンティングする事例も多く見られるようになったが、こうしたケースでは、外資系企業で就労していた外国人は「投資・経営」の在留資格から「人文知識・国際業務」あるいは「技術」の在留資格へ資格を変更することになり、これまで認められて来た家事使用人の帯同ができなくなってしまう。日本企業と外資系企業とのイコールフットイングという点でも、優秀な人材を確保する上で日本企業側に不利な条件となっている現在の要件を緩和する必要がある。</p>
制度の所管官庁及び担当課	法務省入国管理局

11-(4)	パッケージ型インフラの海外展開に対応した在留資格「研修」の見直し
要望の視点	3.規制・制度の撤廃や見直し
規制の根拠法令	出入国管理及び難民認定法 出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令
要望の 具体的内容	<p>政府の新成長戦略(2010年6月18日閣議決定)に盛り込まれた「パッケージ型インフラ海外展開」を効果的・効率的に実施するために必要な海外人材を育成するため、在留資格「研修」において実務研修を実施できる機関を、国として重点的に推進するプロジェクトに携わる民間企業に拡大する。</p>
規制の現状と 要望理由	<p>2009年の入管法改正により新たに在留資格「技能実習」が創設された(2010年7月施行)のに伴い、在留資格「研修」において実務研修(商品の生産若しくは販売をする業務又は対価を得て役務の提供を行う業務に従事することにより技能等を修得する研修)を実施できる機関が国若しくは地方公共団体の機関又は独立行政法人等に限定された。</p> <p>一方、パッケージ型インフラの海外展開に関して、例えば、鉄道、エネルギー、リサイクル等の分野におけるシステム輸出を効果的・効率的に行うためには、ハードの輸出だけでなく、技術指導やシステム・マネジメント指導等のソフトも一括して輸出する必要があり、このため現地パートナー企業から技術者を受入れ、オペレーション・センター等のシステム管理の現場で実務研修を受けることが重要な要素となる。このため、パッケージ型インフラの海外展開推進のための関連政策の総合的な推進の一環として、これらの人材を受け入れる企業についても、在留資格「研修」において実務研修を実施できるようにすべきである。</p> <p>なお、在留資格「技能実習」で受け入れた場合は実務研修が実施できるものの、受入れ企業は研修生との雇用契約の締結や各種社会保険の加入等が求められており、パートナー企業の社員として給与、旅費、傷害保険等の支給を受けて派遣される技術者の受入れには馴染まない。また、パートナー企業から選ばれて派遣される技術者は必ずしも大卒者と限らないため、在留資格「技術」でも受入れられない場合がある。</p>
制度の所管官庁 及び担当課	法務省入国管理局

11-(5)	専門士の資格を持つ留学生に対する在留資格取得要件の緩和
要望の視点	2.基準や要件の見直し
規制の根拠法令	出入国管理及び難民認定法
要望の 具体的内容	<p>わが国の高等専門学校を卒業して「専門士」の称号を取得した留学生は、現在、在留資格の変更という形でのみ就労が認められている。在留資格の変更のみが可能となっている現在の要件を改め、経済対策(2010年9月10日閣議決定)に沿って「専門士」を取得後に出国し自国等で就労した元留学生が就労可能な在留資格を取得できるよう2010年度中に結論を得て、早期に措置すべきである。その際には、専攻科目と企業における活動内容の関連について柔軟に判断すべきである。</p>
規制の現状と 要望理由	<p>人文知識・国際や技術などの在留資格を取得しわが国で就労するためには、基準省令(出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令)で規定された上陸許可基準を満たすことが必須となっている。しかし、すでにわが国に滞在している外国人の場合は、上陸許可基準ではなく在留資格の変更基準が適用されることから、いわゆるダブル・スタンダードが存在している。</p> <p>とりわけ「専門士」の称号を取得した留学生の場合、基準省令の上陸許可基準は満たさないものの、在留資格の変更基準は満たすため、「専門士」の称号を取得した直後に在留資格変更の申請を行えば就労可能な在留資格へ変更できる制度となっている(その際には、専攻分野と業務との密接な関連性が求められ、一般的には総合職としての業務は認められていない)。一方で、「専門士」の取得後に出国した場合、新たに就労のための在留資格は得られない。</p> <p>わが国が持続的成長を遂げるためには、外国高度人材の発想や能力・経験を活用しイノベーションを引き起こすことが重要である。こうした観点から、わが国で専門士の称号を取得し、専門的かつ実務的な知識を習得した留学生がわが国で活躍できる環境を整えるためにも、在留資格の変更だけを認めている現行の要件を緩和すべきである。</p>
制度の所管官庁 及び担当課	法務省入国管理局

11-(6)	外国人技能実習制度の期間延長
要望の視点	3.規制・制度の撤廃や見直し
規制の根拠法令	<p>出入国管理及び難民認定法 出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令 出入国管理及び難民認定法第20条の2第2項の基準を定める省令 技能実習生の入国・在留管理に関する指針</p>
要望の具体的内容	<p>技能実習期間(1号及び2号、合計3年)が終了し、一定レベル以上の技能を身につけた技能実習生が、より高度な技能もしくは多能工として必要な関連技能を身につけるため、更に2年程度の技能実習を可能とする制度を創設すべきである。その際、技能実習生は専門職として技能検定に合格したものに限定し、また、実施機関についても当該実習生が1号及び2号で技能を修得した同一の機関でかつ新たに創設する優良機関認定制度で優良と認められた機関(企業単独型及び団体監理型とも)に限定するものとする。</p>
規制の現状と要望理由	<p>グローバル化の急速な進展と、技術や業務運営の革新・複雑化に伴い、より多くの外国人がより高度な技能を身につけるために長期間、わが国国内で実務研修を行う必要性が生じている。特に、わが国企業のアジア諸国をはじめとする国際展開の活発化に伴い、現地で雇用した技能者の技能向上のため、外国人技能実習制度を活用する事例が増えている。</p> <p>一方、2009年の入管法改正により新たに在留資格「技能実習」が創設され(2010年7月施行)、①技能実習生への1年目からの労働関係法令の適用、②実習実施機関等による技能実習生に対する講習(日本語教育、技能実習生の法的保護に必要な講義など)の義務化、③監理団体による実習実施機関に対する指導、監督及び支援体制の強化、④重大な不正行為を行った場合の受入れ停止期間の3年から5年への延長等の適正化措置が講じられている。</p> <p>わが国企業グローバル市場での競争力強化と地域全体での産業人材育成強化のため、政府の新成長戦略(2010年6月18日閣議決定)に掲げられている「アジア市場一体化のための国内改革、日本と世界とのヒト・モノ・カネの流れの倍増」のための措置の一環として、外国人技能実習制度の期間延長ができる制度を創設すべきである。</p>
制度の所管官庁及び担当課	<p>法務省入国管理局 厚生労働省職業能力開発局</p>

11-(7)	EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士が活躍するための環境整備
要望の視点	3.規制・制度の撤廃や見直し
規制の根拠法令	<p>経済上の連携に関する日本国とインドネシア共和国との間の協定 経済上の連携に関する日本国とフィリピン共和国との間の協定 保健師助産師看護師法、社会福祉士及び介護福祉士法</p>
要望の具体的内容	<p>看護師、介護福祉士に求められる能力を確保しつつ、EPAに基づき来日する候補者がわが国で活躍できる環境を整備する観点から、新成長戦略(2010年6月18日閣議決定)の工程表に沿って、国家試験の回数や試験問題の表記などについて見直しを行うべきである。</p>
規制の現状と要望理由	<p>EPA協定に基づくインドネシア人、フィリピン人の看護師・介護福祉士候補者は、一定期間内(看護師は3年、介護福祉士は4年)に日本人と同じ国家試験を日本語で受験し、合格できなければ帰国せねばならないこととなっている。</p> <p>これら候補者は、出身国の資格制度や実務経験を通じて一定の知識・技能が担保されており、また日本語についても、来日時の語学研修と、受入施設での研修を通じて、日本語でのコミュニケーションを行い、業務をこなす状況にある。</p> <p>また、看護、介護分野の人材については、わが国において今後需要の増加が予想される一方、国際的にも人材獲得競争が激化しつつあり、積極的にこれら分野の人材の育成、確保を図る必要がある。EPA締結国との関係においても、国際的な技術移転を進め、友好関係の増進に資する観点から、EPAに基づいて来日する看護師・介護福祉士候補者が、わが国国内において能力を発揮していくことが望まれる。</p> <p>本件に関し、インドネシアのマルチ・ナタレガワ外相は、EPAで来日した候補者の国家試験に関し、「漢字が用いられているために合格することが困難だという点に配慮してほしい」と要請している。また、第五次出入国管理政策懇談会「今後の出入国管理行政の在り方(2010年1月)」においても、「試験の実施回数を増やすべきではないか、外国人も問題の内容が理解できるような工夫をすべきではないか」との意見が紹介されている。</p>
制度の所管官庁及び担当課	<p>厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課経済連携協定受入対策室、社会・援護局福祉基盤課 外務省経済局経済連携課</p>

11-(8)	年金脱退一時金制度の見直し
要望の視点	3.規制・制度の撤廃や見直し
規制の根拠法令	厚生年金保険法附則第29条
要望の具体的内容	<p>政府の新成長戦略(2010年6月18日閣議決定)に記載されている「研究者や専門性を必要とする職種の海外人材が働きやすい国内体制の整備」の一環として、年金脱退一時金制度が実態に即した制度となるよう見直すべく早期に検討を開始すべきである。</p>
規制の現状と要望理由	<p>現行の年金脱退一時金制度では、外国人が帰国する場合に返還される一時金の額が被保険者期間が36カ月以上で固定され、36カ月を超えて納付した保険料が掛捨てとなることから、高度な外国人材が離日を考える一つの契機になっている。</p> <p>36カ月という脱退一時金の上限は、制度設計時の外国人の在留期間などが考慮された結果であるとされているが、当時と現在では、外国人の在留実態は変わっている。現に、2009年には入管法が改正され、一度に付与される在留期間の上限が3年から5年に伸長される(2009年7月15日から3年以内に施行)など、外国人の在留実態に則した改善が行われている。脱退一時金についても、近年の在留データを基に時代に応じた制度とすべく、「研究者や専門性を必要とする職種の海外人材が働きやすい国内体制の整備」の一環として年金制度全体の改革に先立ち早急に見直しに着手すべきである。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省年金局