

規制・制度改革検討シート（案）

【その他（人材 1）】

<p>事項名</p>	<p>インターナショナル・スクールに関する制度の改善</p>
<p>規制・制度の概要</p>	<p>平成 19 年 12 月 25 日付で各種学校等の設置認可の弾力的な取扱いが可能となる旨の「校地・校舎の自己所有を要しない専修学校等設置事業の全国展開について」という通達が、各都道府県知事や各都道府県教育委員会教育長に対して出されている。しかしながら、実際の運用では弾力的な取扱いがなされていないことも多い。</p> <p><根拠法令> <参考> 平成 19 年 12 月 25 日付 19 文科生第 460 号 文部科学省生涯学習政策局長通知「校地・校舎の自己所有を要しない専修学校等設置事業の全国展開について」</p>
<p>改革の方向性（当初案）</p>	<p>各種学校の設置認可の弾力的な取扱いを促すよう措置を講じるべきである。</p>
<p>担当府省の回答</p>	<p>上記改革の方向性への考え方</p> <p>各種学校については、国が最低基準である各種学校規程（昭和 31 年文部省令第 31 号）を定め、各都道府県が具体の学校の設置認可を行っている。各都道府県は、設置認可に当たって、国の各種学校規程における基準に加え、地域の実情に応じた独自の基準を定めている。</p> <p>本件の、校地校舎の自己所有要件については、国は既に自己所有を要しない取扱いを可能としており、その旨を所轄庁である各都道府県に周知している。その上で、設置認可権限を有する都道府県の一部がそれぞれの判断において、学校運営の安定性・継続性を担保するため、校地校舎の自己所有要件を課しているところ。</p> <p>また、基本財産や運用財産の資産要件についても、そもそも国が具体の基準を設けているもので</p>

		<p>はなく、所轄庁である各都道府県が、学校運営の安定性・継続性を担保するために独自に設けているものである。</p>
	<p>【対応可能性のある場合】 見直し予定及びその内容</p>	<p>・</p>
	<p>【対応困難とする場合】 要望へ対応した場合に生じる問題点及び問題点に対する補完措置の有無等</p>	<p>・</p>
<p>改革事項に対する 基本的考え方</p>	<p>新成長戦略に記載のある「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」の観点からも、高度外国人材が就労する国を選択するにあたって重要視する子弟の教育環境の整備は必要不可欠であり、新しいインターナショナル・スクールの創設等も必要となる可能性がある。そのような環境下において、各種学校設置認可基準について、特に基本財産や運用財産の要件のクリアが難しい。</p> <p>平成 19 年 12 月 25 日付で各種学校の設置認可の弾力的な取扱いが可能となる旨の通達が出されているが、実際にはそのように取り扱われていない地域もあり、無認可校のままのインターナショナル・スクールも少なくない。その結果、税制の優遇措置や助成金の交付、生徒・児童に対しての通学定期の便宜の供与等が受けられず、学校の運営や生徒・児童の生活に影響を与えている。</p> <p>校地校舎の自己所有要件は、最終的には各都道府県が判断するものであることは理解するが、実際には弾力的に取り扱われていないことも多いこと 高度の知識・技術等を有する高度人材の受入れを推進することに伴い、我が国で就学する子弟も増えると予測されることも踏まえ、弾力的な取扱いを、より促す通達を出す等、所要の措置を講じるべきである。</p>	

<p>具体例、経済効果等</p>	<p>インターナショナル・スクールが各種学校の認可を受けることにより、税制の優遇措置や助成金の交付、生徒・児童に対しての通学定期の便宜の供与等が行われ、高度外国人材が就労する国を選択するにあたって重要視する子弟の教育環境の整備が可能となる。</p>
<p>改革案</p>	<p>各種学校の設置認可の弾力的な取扱いを促すよう措置を講じる。 【平成 23 年度措置】</p>

規制・制度改革検討シート（案）

【その他（人材 2）】

事項名	年金脱退一時金制度の見直し
規制・制度の概要	<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は掛捨てとなる。</p> <p><根拠法令> 厚生年金保険法（昭和29年法律第115号） 附則第29条</p>
改革の方向性（当初案）	年金脱退一時金の上限を、入管法改正に伴い一度に付与される在留期間の上限となる60か月にあわせて、現行の36か月から60か月に変更すべきである。
担当府省の回答	<p>上記改革の方向性への考え方</p> <p>日本での滞在期間が短い外国人について、受給資格期間が満たせず老齢給付に結びつきにくいという問題については、まずは、保険料の掛け捨て問題を解消し得る二国間での社会保障協定の締結により解決すべきものと考えている。</p> <p>社会保障協定による解決が図られるまでの特例措置として、脱退一時金制度が設けられているが、脱退一時金の対象期間の上限は、我が国に在留する外国人全体の滞在期間の実態（脱退一時金の支給対象となる出国者のうち滞在期間3年以内の者の割合は約80%（平成21年版法務省出入国管理統計年報））や、日本人については、制度からの中途脱退を理由とした給付は一切なされないこととの均衡等を考慮して定められているものである。</p> <p>一方、民主党のマニフェストにおいて、年金制度を例外なく一元化し、職種を問わず、納めた保険料を基に受給額を計算する「所得比例年金」や、消費税を財源とする月額7万円の「最低保障年金」を創設することなどを骨格とする法律を平成25</p>

	年に成立させることをお示ししているところであり、現行制度のあり方とともに、新制度の具体的な制度設計について検討を進めてまいりたい。
【対応可能性のある場合】 見直し予定及びその内容	民主党のマニフェストにおいて、年金制度を例外なく一元化し、職種を問わず、納めた保険料を基に受給額を計算する「所得比例年金」や、消費税を財源とする月額7万円の「最低保障年金」を創設することなどを骨格とする法律を平成25年に成立させることをお示ししているところであり、現行制度のあり方とともに、新制度の具体的な制度設計について検討を進めてまいりたい。
【対応困難とする場合】 要望へ対応した場合に生じる問題点及び問題点に対する補完措置の有無等	・
改革事項に対する 基本的考え方	<p>脱退一時金制度が極めて例外的な制度であるとしても、新成長戦略に記載のある「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」の観点からも、年金制度全体の見直しに先立ち、早急に見直しに着手すべきである。現行の36か月という年金脱退一時金の上限は、制度設計時の外国人の在留期間等を考慮した結果であるとされているが、当時と現在では、外国人の在留形態は変わっている。現に、平成21年7月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年に延長される（平成21年7月15日より3年以内に施行）など、外国人の在留実態に即した改善が行われている。36か月という上限があることは有能な高度外国人材が離日を考える契機や、そもそも日本での勤務を断念する要因の1つになっている。</p> <p>企業において、採用の際に外国人社員に年金脱退一時金制度について説明すると、長くても3年で母国に帰国しろということだと理解されることが頻繁にある。一方で企業としては 彼らには長期</p>

	<p>的に日本で働いてほしいとも伝えており、整合性をとることが困難である。</p> <p>年金制度を例外なく一元化し、職種を問わず、納めた保険料を基に受給額を計算する「所得比例年金」や、消費税を財源とする月額7万円の「最低保障年金」を創設することなどを骨格とする法律を平成25年に成立させる予定と聞いている。その中で脱退一時金がどのような扱いになるかについては不明確であり、明確化していただきたい。</p>
<p>具体例、経済効果等</p>	<p>社会保障協定を締結していない国出身の高度外国人材が、我が国での就業を選択したり、より長期的に滞在し活躍する可能性が高まる。</p>
<p>改革案</p>	<p>厚生年金保険法の改正を含めた年金に関する新制度の創設にあわせ、年金脱退一時金の上限を、現行の36か月から、入管法改正に伴い一度に付与される在留期間の上限となる60か月に変更する。【平成25年度までに措置】</p>

規制・制度改革検討シート（案）

【その他（人材 3）】

<p>事項名</p>	<p>高度外国人材が両親を帯同させることができる制度の整備</p>
<p>規制・制度の概要</p>	<p>高度外国人材が日本で就労するにあたり、出産や育児等で中長期的に両親を帯同させたいと考えても、在留資格「家族滞在」は配偶者または子が対象で両親は含まれないため、中長期的に帯同させることは困難である。</p> <p><根拠法令> 出入国管理及び難民認定法第2条の2，第7条第1項及び第2項 出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令</p>
<p>改革の方向性（当初案）</p>	<p>在留資格「家族滞在」の対象に配偶者・子供に加え、高度外国人材本人あるいは配偶者の両親を含め、帯同させることができるようにするべきである。</p>
<p>上記改革の方向性への考え方</p> <p>担当府省の回答</p>	<p><法務省> 高度の知識・技術等を有する高度人材の受入れを推進するための措置として、ポイント制を活用して学歴、年収等の要件を満たした高度人材に限り、出入国管理上の優遇措置として親の帯同についても検討しているところである。</p> <p><厚生労働省> 在留資格「家族滞在」の範囲をこれ以上拡大することの可否については、労働市場及び社会保障負担も含めて国民生活に与える影響等を十分に勘案して慎重な検討が必要である。</p> <p>また、現在「特定活動」で在留が認められている父母は、特に高度な研究者・情報処理技術者について特例的に認めるものであり、これ以上範囲を拡大することについても上述のとおり慎重な検討が必要である。</p>

	<p>【対応可能性のある場合】 見直し予定及びその内容</p>	<p><厚生労働省> 現在、高度の知識・技術等を有する高度人材の受入れを推進するための措置として、ポイント制を活用して学歴、年収等の要件を満たした高度人材に限り、出入国管理上の優遇措置として親の帯同についても検討しているところである。</p>
	<p>【対応困難とする場合】 要望へ対応した場合に生じる問題点及び問題点に対する補完措置の有無等</p>	<p><法務省> 「上記改革の方向性への考え方」に記載 <厚生労働省> 在留資格「家族滞在」の範囲をこれ以上拡大することの可否については、労働市場及び社会保障負担も含めて国民生活に与える影響等を十分に勘案して慎重な検討が必要である。 また、現在「特定活動」で在留が認められている父母は、特に高度な研究者・情報処理技術者について特例的に認めるものであり、これ以上範囲を拡大することについても上述のとおり慎重な検討が必要である。</p>
<p>改革事項に対する基本的考え方</p>		<p>新成長戦略に記載のある「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」の観点からも、我が国での出産や育児等のために高度外国人材本人あるいは配偶者の両親を含め、帯同させることができるようにすべきである。</p> <p>我が国においても、夫婦とその子供に加え夫婦の両親が同居するといった形態は特殊なものではなく、在留資格「家族滞在」に両親を含めることができない理由が不明確である。日本人の労働市場に関する問題は、就労制限を設定することによりクリアできると考える。</p> <p>なお、両親帯同の目的が我が国での出産・育児・介護等であることから、帯同できる両親は高度人材本人の両親に加え、その配偶者の両親も含めるべきである。</p>

<p>具体例、経済効果等</p>	<p>企業や大学が我が国に呼んだ高度人材本人や配偶者の出産・育児等のために、その両親を中長期的に我が国に滞在させることが可能となる。</p> <p>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が1つ可能となる。</p>
<p>改革案</p>	<p>在留資格「家族滞在」の対象に配偶者・子供に加え、高度外国人材本人あるいは配偶者の両親を含め、帯同させることができるようにすることについて検討し、結論を得る。</p> <p>【平成 23 年度検討・結論】</p>

規制・制度改革検討シート（案）

【その他（人材 4）】

<p>事項名</p>	<p>在留関係や日常生活上の手続窓口のワンストップ化</p>
<p>規制・制度の概要</p>	<p>現状、在留関係や日常生活上の手続窓口は複数ある上、場所も離れていることが多い。英語等での案内が不十分なこともあり、高度外国人材やその家族の大きな負担になっている。 <根拠法令></p>
<p>改革の方向性（当初案）</p>	<p>在留資格変更・更新や住民登録・各種証明書申請等、日常生活上の手続窓口を一元的、もしくは近くに集約すべきである。</p>
<p>上記改革の方向性への考え方</p> <p>担当府省の回答</p>	<p><法務省></p> <p>地方公共団体の相談窓口と連携して、外国人住民が我が国で生活するために必要な入国管理手続等の行政手続，生活に関する相談及び情報提供を多言語で行うため，静岡県浜松市，埼玉県さいたま市，東京都新宿区にワンストップ型の相談センターを設置しているところである。</p> <p>他方，ワンストップセンターの他にも，入国手続や在留手続等に関する各種の問い合わせに応じるために，仙台，東京，横浜，名古屋，大阪，神戸，広島及び福岡の各地方入国管理局・支局に「外国人在留総合インフォメーションセンター」を設置しており，また札幌，高松及び那覇の各地方入国管理局・支局には相談員を配置し，多言語による電話相談及び窓口相談体制を整備している。</p> <p>さらに，外国人が経営している機関，雇用されている機関若しくは研修若しくは教育を受けている機関の職員等や弁護士，行政書士等が入国・在留諸申請を取次ぐことも認められていることが</p>

		<p>ら、既にこうした制度により、外国人の利便性の確保が図られていると考えている。</p> <p>なお、新成長戦略においては、「高度人材にとって魅力ある雇用・労働環境や社会・生活環境の整備等の検討・実施」との記載があるところ、ご指摘のような点を含め、内閣府が中心となって政府全体で検討されるものと承知している。</p>
	<p>【対応可能性のある場合】 見直し予定及びその内容</p>	
	<p>【対応困難とする場合】 要望へ対応した場合に生じる問題点及び問題点に対する補完措置の有無等</p>	<p>「上記改革の方向性への考え方」に記載</p>
<p>改革事項に対する基本的考え方</p>		<p>法務省の「出入国管理業務の業務・システム最適化計画」には在留手続の電子化の必要性の理由として、地方入国管理官署窓口の混雑が挙げられている。「申請受理だけで一時間以上待たされる場合もあり、外国人入国者や申請者等に対して十分なサービスを提供できていない。」とあることから、現状の制度により外国人の利便性の確保が図られているとは考えられない。また、問い合わせ対応にご尽力いただいていることは理解するが、現実には窓口への電話は混雑しており、非常につながりにくいとの意見もある。</p> <p>当分科会の要望は、単なる窓口の増加ではなく、入管手続窓口と日常生活上の手続き窓口の一元化あるいは近隣への集約化であり、それはワンストップセンターのような法務省と地方公共団体が連携した窓口が、常時あるいは定期的に臨時に地方公共団体庁舎の周辺に設置されることにより解決</p>

	<p>できると考える。</p> <p>民間における海外人材の採用増加に加え、留学生30万人計画や外国人比率3割以上が要求される世界トップレベル研究拠点プログラム等が進行している。彼らを受け入れるための国内体制の整備の一環として、在留関係や日常生活上の手続きを行える窓口について、彼らの多い地域に限定し、増加させるべきである。</p> <p>高度外国人材の受入れに際し、帯同する家族の生活環境の不備が障害となっているケースが存在する。従って、在留関係や日常生活上の手続きを行える窓口を、一元的にあるいは近くに集約し、手続きの利便性・簡便化を図るべきである。</p>
<p>具体例、経済効果等</p>	<p>在留資格変更・更新や住民登録・各種証明書申請等の日常生活上の手続きを、よりスムーズに短時間に行うことが可能となる。</p>
<p>改革案</p>	<p>新成長戦略に記載のある「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」の観点から、例えば法務省が浜松市等に設置しているワンストップ型相談センターのような窓口を、高度外国人材の多い地域に限定し常時あるいは定期的に臨時設置し、在留資格変更・更新といった入管手続きや住民登録・各種証明書申請等の日常生活上の手続きを、よりスムーズに短時間に行うことについて検討し、結論を得る。</p> <p>【平成23年度検討・結論】</p>

規制・制度改革検討シート（案）

【その他（人材 5）】

<p>事項名</p>	<p>海外大学新卒者への在留資格認定証明書交付手続の迅速化</p>
<p>規制・制度の概要</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 海外の大学を卒業する外国人学生については、在留資格認定証明書を申請する際、卒業見込証明書の提出では交付審査が開始されず、卒業証明書の提出が必要である。 <p><根拠法令></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 出入国管理及び難民認定法第7条第1項及び第2項，第7条の2 ・ 出入国管理及び難民認定法施行規則第6条の2，別表第3
<p>改革の方向性（当初案）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 海外の大学を卒業する外国人学生について、卒業見込証明書の提出で、在留資格認定証明書の交付審査を開始すべきである。
<p>担当府省の回答</p>	<p>上記改革の方向性への考え方</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 各種申請に対する迅速な審査・処分に支障をきたすおそれがあることから、卒業見込証明書に基づき審査を開始することは困難である。 <p>海外の大学が卒業見込証明書を発行する基準は多様であると考えられ、同証明書が発行されていても実際には卒業できない場合も当然起こりうる場所、そのような場合にまで審査を行うことは、行政資源の運用の観点から非効率であること、加えて、卒業証明書の追加提出がなされるまで行政側は処分の保留を余儀なくされ、円滑な行政運営・行政サービスに支障をきたす。</p> <p>現に本邦に在留している留学生については、卒業証明書を取得するまでに在留期限が経過してしまう者もいることから、留学生の負担等を考慮して柔軟に取り扱っているものであり、これから本邦に入国しようとする外国人と同列に論じることは適当でない。</p>

	<p>【対応可能性のある場合】 見直し予定及びその内容</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ -
	<p>【対応困難とする場合】 要望へ対応した場合に生 じる問題点及び問題点に 対する補完措置の有無等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 上記「規制改革の方向性への考え方」に記載
<p>改革事項に対する 基本的考え方</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・ 海外の大学を卒業する外国人学生が在留資格認定証明書を申請する際、卒業証明書の提出が必要であり、さらに、在留資格認定証明書の交付を受けてから査証の発給申請を行わなければならない、卒業から就労開始までに数ヶ月を要する場合がある。そのため、受入れ企業の円滑な採用、研修、事業活動の支障となり、待機を余儀なくされる当該学生の負担にもなっている。 ・ 日本に留学する外国人学生については、卒業後の円滑な就職につながるよう、卒業見込証明書を提出することで在留資格変更の審査が開始されている。海外の大学を卒業する学生についても、同様に取り扱うことによって、在留資格認定証明書の交付が迅速に行われ、海外の優秀な人材の円滑な就職が可能になる。 ・ 担当府省からの回答では「(卒業見込)証明書が発行されていても実際には卒業できない場合も当然起こりうる」ところ、そのような場合に審査を行うことは非効率である旨が指摘されているが、卒業見込証明書が発行されていても実際には卒業できない場合があることは、日本に留学する外国人学生についても同様である。 ・ さらに、「各種申請に対する迅速な審査・処分に支障をきたすおそれがある」、「卒業証明書の追加提出がなされるまで行政側は処分の保留を余儀なくされ、円滑な行政運営・行政サービスに支障をきたす」とされているが、処分の保

	<p>留をすることによって、具体的にどのような支障が生じるのかが不明確である。また、この点についても、日本に留学する外国人学生についても同様である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 海外の大学が卒業見込証明書を発行する基準は多様であると考えられるが、最終的には卒業証明書の確認をもって在留資格認定証明書を交付するのであれば、卒業見込証明書は暫定的なものであっても他の書類の審査を開始すべきである。
<p>具体例、経済効果等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 海外の大学を卒業し、日本に就職する優秀な学生の就労を円滑化することによって、受入企業の負担、学生本人の負担を軽減することができる。 ・ 企業側、学生側双方の負担軽減によって、優秀な海外人材の来日環境の整備に資する。
<p>改革案</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 海外の大学を卒業する外国人学生についても、卒業見込証明書の提出で、在留資格認定証明書の交付審査を開始し、その他の要件が満たされていれば、卒業証明書の提出をもって、速やかに在留資格認定証明書を発行する。 <p>【平成 23 年度措置】</p>

規制・制度改革検討シート（案）

【その他（人材 6）】

<p>事項名</p>	<p>「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</p>
<p>規制・制度の概要</p>	<p>在留資格「研修」において実施できる研修は、国若しくは地方公共団体の機関又は独立行政法人が自ら実施する研修等であり、企業による実務研修は含まれていない。</p> <p><根拠法令> 出入国管理及び難民認定法第2条の2，第7条第1項及び第2項 出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令</p>
<p>改革の方向性（当初案）</p>	<p>在留資格「研修」において実施できる研修の中に、パッケージ型インフラの海外展開のために、現地のパートナー企業から人材を受け入れる企業による実務研修も含めるべきである。</p>
<p>担当府省の回答</p>	<p>上記改革の方向性への考え方</p> <p><法務省> 研修・技能実習制度については、一部の受入れ機関が研修生・技能実習生を実質的に低賃金労働者として稼働させるなど同制度の悪用事案の問題に対処し、研修生・技能実習生の保護の強化を図るため、出入国管理及び難民認定法及び日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法の一部を改正する等の法律（平成21年法律第79号）が第171回国会において成立し、平成22年7月より施行したところである。</p> <p>当該改正の中で、研修生・技能実習生の保護の強化を図る観点から、従前の在留資格「研修」のうち実務研修を伴うものについては、在留資格「技能実習」により行うこととし、原則として雇用契約を締結した上で実施させ、入国1年目から技能実習生が労働関係法令上の保護を受けられるようにしたところである。</p>

		<p>ご指摘の「パッケージ型インフラ展開」に伴う現地パートナー企業からの人材受入れがどのような活動を我が国で行うものであるのか具体的には承知していないため、在留資格「研修」又は「技能実習」のいずれに該当するのか（あるいはいずれにも該当しないのか）現時点において判断するのは困難である。</p> <p>仮に、ご指摘の人材受入れが実務研修を伴うものである場合は、実務を伴う研修について在留資格「技能実習」ではなく在留資格「研修」により受入れを認めることとすることは、上記の改正の趣旨にかんがみ困難である。</p> <p><厚生労働省></p> <p>「パッケージ型インフラの展開」におけるパートナー企業からの人材の受入れについては、「技能実習」の要件に該当するのであれば、技能実習生として受け入れるべきである。</p> <p>実務研修に従事させ、実質的に労働者性があるにもかかわらず、労働契約を締結せず、各種保険にも加入しないことは、労働者保護の観点から問題があり、困難である。</p>
	<p>【対応可能性のある場合】 見直し予定及びその内容</p>	
	<p>【対応困難とする場合】 要望へ対応した場合に生じる問題点及び問題点に対する補完措置の有無等</p>	<p><法務省></p> <p>「上記改革の方向性への考え方」に記載</p> <p><厚生労働省></p> <p>「パッケージ型インフラの展開」におけるパートナー企業からの人材の受入れについては、「技能実習」の要件に該当するのであれば、技能実習生として受け入れるべきである。</p> <p>実務研修に従事させ、実質的に労働者性があるにもかかわらず、労働契約を締結せず、各種保険にも加入しないことは、労働者保護の観点から問題があり、困難である。</p>

改革事項に対する
基本的考え方

新成長戦略に盛り込まれた「パッケージ型インフラ海外展開」を効果的・効率的に実施する観点から、在留資格「研修」において実施できる研修に、国若しくは地方公共団体の機関又は独立行政法人が自ら実施する研修等に加え、「パッケージ型インフラ海外展開」のために現地のパートナー企業から人材を受け入れる企業による実務研修も含めるべきである。

平成 22 年 7 月の法改正以前は、このような人材は在留資格「研修」で来日し、日本企業と労働契約は締結せず、傷害に備えて海外旅行保険等に加入していた。ところが、7 月以降は在留資格「技能実習」で来日し、日本企業と労働契約を締結し、各種保険に加入することが必要となっている。行っている活動は同じにも関わらず、受け入れる日本企業の負担が大幅に増加しており、パッケージ型インフラを海外に積極的に輸出しようという政府の方針に合致しない。また、このような負担は現地のパートナー企業に振らざるを得ないが、他国との競争においてはマイナス要因の一つになる。

「「パッケージ型インフラ展開」に伴う現地パートナー企業からの人材受け入れがどのような活動を我が国で行うものであるのか承知していない」とあるが、具体的には水・石炭火力発電・送配電・原子力・鉄道・リサイクル・宇宙産業等の分野において、現地パートナー企業の技術者が、母国での技術指導やシステム・マネジメント等のために、我が国にあるオペレーションセンター等のシステム管理の現場で研修を受けることを指す。その際には座学だけでなく、現場で、座学等で習得した知識を以て実務を行うことが必要不可欠である。また、この研修の効果を上げるためには、日本人の優秀なスタッフがつきっきりで面倒を見る必要がある。言葉の問題等もあり、非常に負担のかかるものである。これに加え、新たに雇用契約

	<p>や保険加入を必要とすることは、我が国企業のパッケージ型インフラの海外輸出への意欲を減退させるものである。</p> <p>「ご指摘の人材受入れが実務研修を伴うものである場合は、実務を伴う研修について在留資格「技能実習」ではなく在留資格「研修」により受入れを認めることとすることは、上記の改正の趣旨にかんがみ困難である」とあるが、国、地方公共団体の機関又は独立行政法人が自ら実施する研修等のいわゆる公的研修では実務研修が認められている。我が国の発展に貢献する「パッケージ型インフラ」関係の対象業種を絞り込んだ上で、実務研修の内容・必要性等を公的機関が審査し、その正当性が証明された場合には公的研修同様、在留資格「研修」を付与し、実務研修を認めるべきである。</p> <p>在留資格「技能実習」で受け入れた場合には実務研修は実施できるが、受入れ企業は研修生との雇用契約や各種保険の加入等が求められており、そもそも現地パートナー企業から派遣されてくる人材の受入れには馴染まない。また、学歴・職歴によっては在留資格「技術」等が付与されない人材である可能性もある。</p>
<p>具体例、経済効果等</p>	<p>ハードの輸出だけでなく、運用等のソフト面でのフォローアップにもきめ細かい対応が可能となる。他国との競争に勝ち新成長戦略にある「パッケージ型インフラ海外展開」の推進を図ることができる。</p>
<p>改革案</p>	<p>在留資格「研修」において実施できる研修の中に、パッケージ型インフラの海外展開のために、現地のパートナー企業から人材を受け入れる企業による実務研修も含めることについて検討し、結論を得る。</p> <p>【平成 23 年度検討・結論】</p>

規制・制度改革検討シート（案）

【その他（人材 7）】

事項名	我が国の介護福祉士の国家資格を取得した外国人 が就労可能となる制度の整備
規制・制度の概要	E P Aに基づく介護福祉士候補生以外の外国人 が、我が国の大学等を卒業し我が国の介護福祉士 資格を取得しても、該当する就労可能な在留資格 がないため、日本で就労できない。 経済上の連携に関する日本国とインドネシア共和 国との間の協定附属書十第一編第六節 1 及び 2 経済上の連携に関する日本国とフィリピン共和国 との間の協定附属書八第一部第六節付録 3 出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の 規定に基づき同法別表第一の五の表の下欄（二に 係る部分に限る。）に掲げる活動を定める件第 1 6 号，第 1 7号，第 2 0号～第 2 2号
改革の方向性（当初案）	E P Aに基づく介護福祉士候補生以外の外国人 が、我が国の大学等を卒業し我が国の介護福祉士 資格を取得した場合、介護福祉士として我が国で 就労できるように在留資格を新たに創設するべき である。
担当 府省 の 回 答	<p>上記改革の方向性への 考え方</p> <p><法務省></p> <p>E P Aに基づく介護福祉士候補者については， 介護福祉士資格取得後は協定に基づき我が国にお いて介護福祉士として就労可能となっている。</p> <p>一般的に介護福祉士の業務について該当する在 留資格を創設するか否かについては，介護分野の 業務は，全体としては外国人の受入れを認めてい る専門的・技術的分野の業務としての評価が確立 していないため，現状においては該当する在留資 格がないが，介護に必要な知識に係る科目を専攻 して大学を卒業し，当該知識等を活かして介護指 導，相談業務等に従事しようとする場合には，「人 文知識・国際業務」の在留資格に該当する場合が あり得る。</p>

日本の大学等を卒業した留学生等で介護福祉士資格を有するものによる身体介護業務も含めた介護分野への従事の可否については、現在のインドネシア等との経済連携協定（EPA）に基づく介護福祉士候補者の就労状況等も踏まえて検討することとしている。

現在では、専門的・技術的分野に該当するとは評価されていない分野における受入れについては、政府全体として、我が国の産業及び国民生活に与える正負両面の影響を十分に勘案し、国民のコンセンサスを踏まえつつ、多方面から慎重に検討していくことが必要である。

<厚生労働省>

EPAに基づく介護福祉士候補者については、介護福祉士資格取得後は協定に基づき我が国において介護福祉士として就労可能となっている。

現在、外国人労働者の受入範囲は、出入国管理法上、「我が国の産業及び国民生活に与える影響」を総合的に勘案して決定しているところであり、介護分野の業務は、全体としては外国人の受入れを認めている専門的・技術的分野の業務としての評価が確立していないため、該当する在留資格がない。また、介護分野での外国人労働者の受入れについては、

介護分野は介護福祉士の資格がなくとも就労できる分野であり、資格者・無資格者の区分なく同一の労働市場を形成しているため、外国人介護労働者を受け入れることは、日本人介護労働者全体との競合・代替が生じること。

外国人介護労働者を受け入れることは、この分野への就業希望の多い若者、女性等の雇用機会の喪失、日本人介護労働者の労働条件の低下などの悪影響が懸念されること。等の労働市場に与える影響も勘案し、認められない。なお、介護分野においては、まずは、現在介護分野で労働に従事する方々の定着促進や国内の潜在的有資格者の参入

	<p>促進等により、人材の確保を図っていくことが重要である。また、介護分野は現下の厳しい雇用情勢の下、新規就職が期待できる雇用の吸収分野として戦略的に重要であり、介護現場の処遇向上など様々な支援に取り組んでいるところ、これらの政策と逆行する懸念がある。</p>
<p>【対応可能性のある場合】 見直し予定及びその内容</p>	
<p>【対応困難とする場合】 要望へ対応した場合に生じる問題点及び問題点に対する補完措置の有無等</p>	<p><法務省> 「上記改革の方向性への考え方」に記載</p> <p><厚生労働省> 介護分野での外国人労働者の受入れについては、介護分野は介護福祉士の資格がなくとも就労できる分野であり、資格者・無資格者の区分なく同一の労働市場を形成しているため、外国人介護労働者を受け入れることは、日本人介護労働者全体との競合・代替が生じること。</p> <p>外国人介護労働者を受け入れることは、この分野への就業希望の多い若者、女性等の雇用機会の喪失、日本人介護労働者の労働条件の低下などの悪影響が大きいこと。</p> <p>等の労働市場に与える影響も勘案し、認められない。</p> <p>また、現在介護分野で労働に従事する方々の定着促進や国内の潜在的有資格者の参入促進等に取り組んでいるところであるが、安易な外国人介護労働者の受入れによりこれらが阻害され、かえって求人充足が図られず人材不足が深刻化するという悪循環が生じるおそれがある。</p>
<p>改革事項に対する基本的考え方</p>	<p>同じ介護分野でもホームヘルパーであれば厚生労働省が認定した講習事業者の講習を修了すると、「講習修了者」と認定される「認定資格」であるため、高度な技能を持っているとは認められないかもしれない。しかしながら、介護福祉士は「国家資格」であり、その合格率も50%前後である</p>

	<p>ことから、EPAに基づく介護福祉士候補生でなくとも、この資格を取得できるのであれば高度な技能を持つ人材と認定し、介護福祉士として我が国で就労できるようにするべきである。</p> <p>医師や歯科医師・看護師等の我が国の国家資格を取得した外国人は、在留資格「医療」を付与されれば我が国で就労が可能であり、更に歯科医師・看護師に関しては平成22年11月に就労年数制限を撤廃する省令改正が行われる予定である。新成長戦略にある「日本と世界とのヒト・モノ・カネ」の流れ倍増の観点から、介護福祉士においても看護師等と同様に我が国の国家資格を取得した外国人に関しては、我が国で介護福祉士として就労可能な在留資格を付与すべきである。</p> <p>外国人に関しても介護福祉士の国家試験受験は認めており、これに合格するという事は現在EPAに基づく介護福祉士候補生が対応に苦慮している日本語の能力や、我が国での介護福祉の知識が習得できていると考えられることから、我が国の国家資格を取得した者に限り、我が国で介護福祉士として就労可能な在留資格を付与すべきである。</p> <p>外国人留学生の中には、我が国において介護福祉士の資格取得及び卒業後我が国での就労を希望する者もいるが、現状では該当する就労可能な在留資格がないため、大学等での履修及び国家資格取得を断念している。</p>
<p>具体例、経済効果等</p>	<p>我が国の介護福祉士の資格を取得した者が、我が国で介護福祉士として就労することが可能となる。他方でアジア地域全体でも高齢化は急速に進んでおり、我が国での介護の手法を理解する人材を増やすことは我が国にとってもアジア地域全体にとっても有意義である。例えば、我が国の介護事業者が海外進出し、我が国で先行して培っている介護知識やノウハウを駆使し、その地域の介護分野を支える一翼を担うことも可能となる。</p>

改革案	<p>E P Aに基づく介護福祉士候補生以外の外国人が、我が国の大学等を卒業する等により、我が国の介護福祉士資格を取得した場合、介護福祉士として我が国で就労できるように在留資格を新たに創設することについて検討し、結論を得る。</p> <p>【平成 23 年度検討・結論】</p>
-----	---

規制・制度改革検討シート（案）

【その他（人材 8）】

<p>事項名</p>	<p>在留資格「投資・経営」の要件及び運用基準の緩和</p>
<p>規制・制度の概要</p>	<p>在留資格「投資・経営」の要件の1つである「当該事業がその経営又は管理に従事する者以外に二人以上の本邦に居住する者で常勤の職員が従事して営まれる規模のものであること。」の目安として、最低でも500万円以上の投資が必要とされており、それ以下の投資額では在留資格「投資・経営」は付与されない。</p> <p>2名以上の外国人が共同で起業し、他に従業員がいない状況で、それぞれ役員に就任しようとする場合、ピラミッド型の人事組織を有しないことを持って、全員には在留資格「投資・経営」が付与されない。</p> <p><根拠法令> 出入国管理及び難民認定法第7条 出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令</p>
<p>改革の方向性（当初案）</p>	<p>在留資格「経営・投資」の要件の目安とされている「最低でも500万円以上の投資」を緩和すべきである。（例えば、300万円以上の投資等）</p> <p>2名以上の外国人が共同で起業し、他に従業員がいない状況で、それぞれ役員に就任しようとする場合、当該外国人全員に在留資格「投資・経営」を付与できるようにするべきである。</p>
<p>担当府省の回答</p> <p>上記改革の方向性への考え方</p>	<p><法務省></p> <p>我が国においては、専門的・技術的分野での外国人労働者の受入れを政府全体の基本政策としており主な就労資格についてはこれを担保する要件が設けられているところ、在留資格「投資・経営」については、本邦において事業の経営を行う場合に、学歴・実務経験に係る要件は設けられていない。このため、在留資格「投資・経営」を取得し</p>

		<p>ようとする者については、その者が我が国において行おうとする活動が虚偽のものでなく、付与された在留資格に応じた活動を行おうとしているか判断するにあたっては、その者の行おうとしている事業の継続性が見込まれていることが重要であるため、相当額の投資等を要件としているところである。したがって、当該要件の緩和は困難である。</p> <p>について</p> <p>また、2名以上の外国人が共同で企業する場合は、それぞれの行う業務内容からみて、事業を営む者に該当するか否かについて、個別に審査を行っているところである。</p> <p><厚生労働省></p> <p>「投資・経営」の在留資格について投資額の要件を緩和すること、及び 共同で起業して他の従業員がいない場合に全員に「投資・経営」の資格を与えることについて、日本における基準は諸外国と比較しても緩いものであり、これをさらに引き下げるとは、経営者としての性格を疑わせ、実質的に安易な外国人労働者の受入範囲の拡大につながり、労働市場及び国民生活に影響を与えることから困難である。</p> <p>(参考：諸外国における必要投資額)</p> <p>米国 50 万ドル (約 4,150 万円)</p> <p>カナダ 40 万カナダドル (約 3,280 万円)</p> <p>オーストラリア 80 万オーストラリアドル (約 6,480 万円)</p> <p>シンガポール 250 万シンガポールドル (約 1 億 5,750 万円) (2010 年 1 月 1 日に 150 万ドルから引き上げ)</p>
	<p>【対応可能性のある場合】 見直し予定及びその内容</p>	<p>・</p>

<p>【対応困難とする場合】 要望へ対応した場合に生 じる問題点及び問題点に 対する補完措置の有無等</p>	<p><法務省> 「上記改革の方向性への考え方」に記載</p> <p><厚生労働省> 「投資・経営」の資格における投資額等は当該人材が専門的・技術的分野に該当する者かどうかを判断する基準であるが、日本の基準は諸外国と比較しても緩く、これをさらに引き下げるとは、経営者としての性格を疑わせ、実質的に安易な外国人労働者の受入範囲の拡大に繋がり、労働市場や国民生活に影響を与えるおそれがあることから、対応は困難である。</p> <p>なお、家事使用人の帯同については一定の要件を満たす者について、限定的に認められているところであるが、帯同可能な者の増加については、家事使用人に対して労働関係法令が適用されないため劣悪な労働条件で業務に従事する等の問題が発生するおそれがあるため、慎重な対応が必要である。</p>
<p>改革事項に対する 基本的考え方</p>	<p>について</p> <p>対日投資促進支援の観点から、外国企業の我が国への進出や、留学生等による我が国での起業の阻害要因の1つになっている在留資格「投資・経営」の要件の目安である「最低でも500万円以上の投資」を緩和すべきである。</p> <p>在留資格「投資・経営」の要件として相当額の投資が必要ということは理解できるが、目安がなぜ「最低でも500万円以上」なのか示されたい。</p> <p>厚生労働省から参考としてご提供いただいた諸外国における必要投資額は、永住権を伴う投資移民の基準であり、在留資格「投資・経営」の要件の目安と同列に比べることは困難である。</p> <p>について</p> <p>対日投資促進支援の観点から、会社設立当初においては、役員のみ形態は珍しいものではない現状も踏まえ、外国企業の我が国への進出の阻害要因の1つになっている運用基準を緩和すべきで</p>

	<p>ある。1人が役員として在留資格「経営・投資」、1人が従業員として在留資格「技術」等を申請するという手法もあるが、実際の経営実態とは異なり、合理性に欠ける。また、このような手法をとった場合、例えば一方には家事使用人を帯同させられるが、もう一方には帯同させられないといった問題等も発生する。</p> <p>個別に審査を行っているということだが、2名以上の外国人が共同で起業し、他に従業員がいない状況で、それぞれ役員に就任しようとする場合、当該外国人全員に在留資格「投資・経営」を付与されたケースがあるのであれば示されたい。当分科会の主張はこのようなケースにおいて「全て付与すべきである」ではなく、審査を行い他の要件がクリアできているのであれば「付与すべきである」である。</p>
<p>具体例、経済効果等</p>	<p>在留資格「投資・経営」の要件及び運用基準を緩和することにより、外国人の我が国への投資促進を図ることが可能となる。ひいては我が国の雇用創出につながる。</p>
<p>改革案</p>	<p>在留資格「経営・投資」の要件の目安とされている「最低でも500万円以上の投資」を緩和する（例えば、300万円以上の投資等）ことについて検討し、結論を得る。</p> <p>【平成23年度検討・結論】</p> <p>2名以上の外国人が共同で起業し、他に従業員がいない状況で、それぞれ役員に就任しようとする場合、他の要件をクリアできるのであれば、当該外国人全員に在留資格「投資・経営」を付与できるようにすることについて検討し、結論を得る。</p> <p>【平成23年度検討・結論】</p>

規制・制度改革検討シート（案）

【その他（人材 9）】

事項名	査証の発給基準の明確化等	
規制・制度の概要	<ul style="list-style-type: none"> 外国人は、日本に上陸するために、有効な旅券で日本国領事官等の査証を受けたものを所持しなければならない。 <p><根拠法令></p> <ul style="list-style-type: none"> 出入国管理及び難民認定法第6条、外務省設置法第4条第13項 	
改革の方向性（当初案）	<ul style="list-style-type: none"> 査証の発給基準の明確化や審査期間に係る運用の周知・一層の明確化を図るとともに、発給基準の緩和について検討すべきである。 	
担当府省の回答	上記改革の方向性への考え方	<ul style="list-style-type: none"> 査証発給基準については、外務省HP等で「ビザ（査証）の原則的発給基準」を示しており、審査期間についても、申請内容に特に問題のない場合は5就労日で発給している。また、我が国は、外国人の移動を含む種種の規制改革や観光立国に向けた取組を進めており、諸外国との人的拡大に資するため、入国管理上問題の少ない査証申請者の利便性向上を勘案し、査証免除措置を始め、査証発給基準緩和等を実施している。
	【対応可能性のある場合】見直し予定及びその内容	<ul style="list-style-type: none"> その時々によって外国人の入国・在留状況は変化するため、具体的には未定であるが、その時代の状況に最も適した査証発給条件を設定していく。
	【対応困難とする場合】要望へ対応した場合に生じる問題点及び問題点に対する補完措置の有無等	<ul style="list-style-type: none"> -
改革事項に対する基本的考え方	<ul style="list-style-type: none"> 査証の発給には、法令等に明確な根拠がなく、査証発給基準についても、外務省ウェブサイト等において「ビザ（査証）の原則的発給基準」 	

	<p>が示されているものの、その内容は大まかな基準が示されているにとどまり、どのような場合に査証が発給されるのかが不明確である。また、例えば、短期滞在査証、長期滞在査証のいずれを取得すべきか明らかではない場合があり、それについて適切に相談できる窓口もなく、念のため長期滞在査証を取得するケースがあり、受入企業の負担が生じているとの指摘がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ さらに、短期滞在査証で滞在が認められる日数は、通常90日まで認められるところ、特定の総領事館においては一般的に90日より短い期間しか認められないなど、大使館/総領事館によって認められる日数にばらつきがあるとされる。 ・ 発給に要する期間についても、外務省ウェブサイトにおいて、「申請内容に特に問題のない場合は5就労日」と示されているが、実際には、特定の総領事館においては事実上発給に5就業日以上を要するなど、大使館/総領事館によって異なるとの指摘もある。 ・ 入国に際し取得が必要とされている査証について、その発給が不明確であることにより、例えば企業が外国人を受け入れる際に負担が生じている。発給基準のより一層の明確化、相談体制の充実、発給に要する期間に係る不均衡の是正などにより査証の発給を円滑化することで、ヒトの流れが促進される。 ・ 併せて、実態を踏まえ、発給基準そのものも実態に合わせた柔軟な見直しが行われることが必要であり、基準の見直しが行われた場合には、その十分な周知が必要である。
<p>具体例、経済効果等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ ヒトの流れが促進され、異なる発想・能力・経験を基に、さまざまな分野におけるイノベーションを惹起することが期待される外国人材の受入れが促進される。

改革案	<ul style="list-style-type: none">・ 時代の状況や査証発給実務の実態を踏まえ、発給基準の見直し・より一層の明確化、相談体制の充実、発給に要する期間に係る不均衡の是正などにより、査証発給を円滑化することについて、検討し、結論を得る。 【平成 23 年度検討・結論】
-----	--