

規制・制度改革検討シート（案）

【その他（人材） 7】

<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>&lt;根拠法令&gt;          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>&lt;法務省&gt;</p> <p>○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、本年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のは、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〉 「上記改革の方向性への考え方」に記載</p> <p>〈厚生労働省〉 「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。

●本年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参加していた。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、各種保険に参加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、具体的には鉄道・エネルギー・リサイクル等の分野において、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

	<p>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べきである。</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>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</p>
<p>規制・制度の概要</p>	<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</p>
<p>改革の方向性（当初案）</p>	<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。</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〉 ○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。 ○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>

		<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。</p> <p>○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。</p> <p>〈厚生労働省〉</p> <p>○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。</p> <p>○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、</p> <p>①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>②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>
--	--	---



	<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>
【対応可能性のある場合】 見直し予定及びその内容	
【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>〈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、 ①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。 ②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。 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>
改革事項に対する基本的考え方	<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べきである。</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】

<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>①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>②2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>&lt;根拠法令&gt;          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>①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>②2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>&lt;法務省&gt;          ○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>②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>①「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②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          〈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。          ○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>①について          ●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。          ●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。          ●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。          ②について          ●対日投資促進支援の観点から、会社設立当初に          おいては、役員のための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>①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>【平成23年度検討・結論】</p> <p>②2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べきである。</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） 10】

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"> <li>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。</li> </ul> <p>&lt;根拠法令&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	
改革の方向性（当初案）	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	
担当府省の回答	<p>上記改革の方向性への考え方</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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類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。</li> </ul>
	<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"> <li>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。</li> </ul>
	<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"> <li>-</li> </ul>
改革事項に対する基本的考え方	<ul style="list-style-type: none"> <li>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」</li> </ul>	



	<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"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>
<p>具体例、経済効果等</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> </ul>

改革案	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 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】</li></ul>
-----	---

規制・制度改革検討シート（案）

【その他（人材） 中期的検討項目】

事項名	外国人技能実習制度の改正
規制・制度の概要	<p>①外国人技能実習制度の対象職種は、技能実習制度推進事業運営基本方針等に基づき、送出国のニーズに合致する職種かつ対象技能等の公的評価制度が整備されている職種とされている。農業・漁業・製造業等といった第一次産業や第二次産業が中心であり、流通業等の第三次産業は含まれていない。（平成22年7月現在66職種）</p> <p>②外国人技能実習制度の期間は、「研修」及び「技能実習」合わせて最長3年とされており延長はできない。</p> <p>③実習終了後は、母国に帰国し、習得した技術を母国の発展のために役立てることが趣旨のため、そのまま我が国で就労することは認められていない。</p> <p>&lt;根拠法令&gt;          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>
改革の方向性（当初案）	<p>①外国人技能実習制度の対象職種を、第三次産業（例えば流通業・観光業・日本独自の文化を担う産業）にも拡大すべきである。</p> <p>②技能実習期間が終了し、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、不正行為を防ぐため、技能実習生は専門職として技能検定に合格した者に限定し、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（仮称）で優良と認</p>

	<p>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べきである。</p> <p>③技能実習期間が終了し、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行った後、更に技能を熟練させるために日本での実務経験を希望する場合、我が国での就労可能な在留資格を付与すべきである。</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>① について          &lt;厚生労働省&gt;          ○技能実習制度における対象職種については、我が国での技能実習の成果が帰国後活用できるという送出し国のニーズがあること、単純作業で修得できるものではなく技能としての習熟に相応しい深みがあること、技能レベルについての公的評価制度が整備されていることを要件としている。職種の拡大にあたっては、これらの要件を満たすことを職種ごとに判断することになる。</p> <p>○なお、「観光地にその地域の知識が豊富な外国人がいるということはプラスにつながる」ことは、母国に帰国して日本で修得した技能を活用するという技能実習制度の趣旨との関連性が不明である。また、「和食等の日本文化を広める人材の育成」については、日本で修得した技能を活用する業務に母国で雇用される予定があるという送出し国のニーズを確認する必要がある。</p> <p>② について          &lt;法務省&gt;          ○再技能実習や技能実習期間の延長については、上記改正の施行後の適正化の状況をみて検討することとしており、現段階では制度を改正する状況にないと考えている。</p> <p>○なお、本制度の抜本の見直しは専門的・技術的分野に属しない外国人の受入れの問題とも密接に関連しているため、この点については、諸外国における例や国民のコンセンサスを踏まえた上で、専門的・技術的分野に属しない外国人の受入れ問題への対応とあわせて、検討を進めていくこととしている。</p> <p>&lt;厚生労働省&gt;          ○一般にトータルの滞在期間が長期化することにより失踪・定住化のリスクが高まり、帰国後の技能移転という技能実習制度の趣旨に反するおそれがある。また、団体監理型を中心に技能移転を研</p>
----------------	----------------------	--

修・技能実習計画どおりに行わず、低賃金での労働力の確保として研修生・技能実習生を受け入れているなどの問題が指摘されたことから、研修生・技能実習生の法的保護の強化を中心として入管法令の改正が行われ、本年7月から施行されたところである。

○さらに、多能工化への対応については、今回の技能実習制度の改正に伴い、関連する複数の職種について、技能実習計画に記載のうえで可能としたところである。まずは制度改正による適正化を進め、多能工化への対応状況を見極めたうえで、3年を超える技能実習制度の創設を議論すべきと考える。

③ について

〈法務省〉

○我が国では「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、就労可能な在留資格については専門性、技術性の有無を担保するための要件を付しているところであり、当該要件を満たさない者について就労可能な在留資格を付与することは困難である。

〈厚生労働省〉

○滞在期間の延長や期間終了後の日本での更なる就労を認めることは、母国への技能移転という制度の趣旨に反しかねないとともに、外国人の安易な受入れ範囲の拡大につながり、国内の労働市場の二重構造化とともに、労働条件等の改善を妨げ、ひいては国内の求人充足・人材確保を阻害する懸念がある。さらに、国民生活全体に関する問題として幅広い見地に立った慎重な対応が必要である。



<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〉 ① について ○技能実習制度における対象職種については、上記要件を満たしていることを個別に確認した上で、現行制度下においても追加が可能である。また、広範囲の業務知識や技術を習得する観点からは、生産管理、品質管理などの関連する技能等を修得することを技能実習計画に含むことを、いずれの職種においても可能としている。</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〉 ②、③について 「上記改革の方向性への考え方」に記載 〈厚生労働省〉 ②、③について ○トータルの滞在期間が長期化することにより定住化のおそれがあり、技能移転の趣旨に反しかねないばかりか、現下の厳しい雇用情勢においては、日本人を雇用し、育成していくことを優先すべきであり、滞在期間の長期化は国内の非正規労働者やフリーター等の雇用・能力開発の機会を奪い兼ねず、労働市場に悪影響を与えるおそれがある。また、「新成長戦略」に掲げられている国内の若者、女性、高齢者等の方々の労働市場への参加を促進させ、職業能力開発等の人材育成を行う「雇用・人材戦略」の推進を阻害するおそれもある。 なお、滞在期間の長期化や就労可能な在留資格の付与等の外国人の受入れ範囲の拡大については、単に産業における労働力ニーズの問題として経済的見地から議論するのではなく、労働市場をはじめ、外国人労働者の受入れが及ぼす我が国の医療・社会保障、教育、地域社会への影響や治安も含め、広範な国民生活全体に関する問題として、国民的コンセンサスを踏まえつつ、幅広く検討・議論していく必要がある。</p>