

< 規制評価シート > (各府省作成)

【その他(人材)1】

規制改革事項(事務局記載)		インターナショナル・スクールに関する制度の改善
規制の概要(事務局記載)		<p>【概要】</p> <p>平成19年12月25日付で専修学校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>.....</p> <p>【根拠法令】</p>
所 管 省 庁	担当府省	文部科学省
	担当局名	生涯学習政策局、初等中等教育局
	担当課・室名	生涯学習推進課専修学校教育振興室、高校教育改革プロジェクトチーム
規 制 ・ 制 度 の 概 要	根拠法令等 (条項名まで記載) 告示・通達等に根拠がある場合、併せて記載	<p>< 参考 ></p> <p>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>
	目的	専修学校・各種学校の設置認可、準学校法人の設立認可の促進
	対象	各都道府県知事、都道府県教育委員会(専修学校・各種学校の設置認可等を受けようとする教育施設)

	<p>規制・制度の制定時期、 主な改正経緯</p>	<p>上記通知により、 ・各種学校の設置を目的とする学校法人・準学校法人の寄附行為認可 ・各種学校の設置認可 については、校地・校舎の自己所有を要しない弾力的な取扱いが可能となる旨を、所轄庁である各都道府県に対して周知。</p>
<p>規制改革要望等へ</p>	<p>規制改革の方向性(事務局記載)</p>	<p>専修学校等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。 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る。専修学校等各種学校設置認可基準については、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日付で専修学校等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>【事実誤認部分の修正依頼】 本提案におけるインターナショナルスクールは、をかんがみるに、「専修学校」ではなく「各種学校」であるので、上記規制の概要及び規制改革の方向性 の「専修学校」を「各種学校」へ修正していただきたい。(通達の名称は「専修学校等」としているため、修正不要。)</p>

<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">対応</p>	<p>上記規制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>【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>	

<規制評価シート> (各府省作成)

【その他(人材)2】

規制改革事項(事務局記載)		年金脱退一時金制度の見直し
規制の概要(事務局記載)		<p>【概要】 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>-----</p> <p>【根拠法令】 厚生年金保険法附則第29条</p>
所管省庁	担当府省	厚生労働省
	担当局名	年金局
	担当課・室名	国際年金課
規制・制度の概要	根拠法令等(条項名まで記載) ※告示・通達等に根拠がある場合、併せて記載	【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
	目的	我が国の年金制度は、一定の要件を満たした者については国籍に関わらず等しく適用されており、老齢のみならず障害や死亡のリスクについても保障の対象とされている。日本での滞在期間が短い外国人の方について保険料納付が老齢給付に結びつかないという問題は、本来的には社会保障協定の締結により解決すべき問題であるが、このような解決が図られるまでの間の臨時的かつ暫定的な特例措置として、外国人の方に対する脱退一時金制度を設けている。
	対象	厚生年金保険の被保険者期間を6か月以上有する日本国籍を有しない者であって、老齢厚生年金の受給資格期間を満たしておらず、次のいずれにも該当する者。 (1) 日本国内に住所を有さなくなったとき (2) 障害厚生年金を受給したことがないとき (3) 帰国後2年以内であるとき
	規制・制度の制定時期、主な改正経緯	国民年金法等の一部を改正する法律(平成6年法律第95号)により制定され、平成7年4月1日から施行。
規制	規制改革の方向性(事務局記載)	<p>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。</p> <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則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>

改革要望等への対応	上記規制改革の方向性への考え方	<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年に成立させることをお示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。</p>
	【対応可能性のある場合】見直し予定及びその内容	<p>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。</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	

<規制評価シート> (各府省作成)

【その他(人材)3】

規制改革事項(事務局記載)		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
規制の概要(事務局記載)		<p>【概要】 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</p>
所管省庁	担当府省	法務省
	担当局名	入国管理局
	担当課・室名	入国管理企画官室
規制・制度の概要	根拠法令等 (条項名まで記載) ※告示・通達等に根拠がある場合、併せて記載	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
	目的	すべての人の出入国の公正な管理を図ること
	対象	外国人
	規制・制度の制定時期、主な改正経緯	<p>○ 昭和26年に制定された出入国管理令(昭和56年に題名を「出入国管理及び難民認定法」に改正)は、外国人が我が国に入国・在留するための基本的な枠組みとして、外国人の在留目的の観点から類型化された在留資格を規定し、外国人はいずれかの在留資格を有して在留するものとした。</p> <p>○ 平成元年の改正により、第2条の2を新設して在留資格の意義と機能をより明確に規定するとともに、外国人の入国・在留目的の多様化に対応するため、在留を認める外国人の在留資格の種類及び範囲の全般的な見直しを行い、別表形式により規定した。</p>
規制	規制改革の方向性(事務局記載)	<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>●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るべきである。</p> <p>●現在でも両親に対し、在留資格「特定活動」が付与されることはあるが、要介護で他に世話をする者がいないといった特殊なケースの場合であり、出産や育児に伴い高度外国人材が両親の帯同を要望するという様なケースでは困難である。</p>

改革要望等への対応	上記規制改革の方向性への考え方	○ 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おり、当該優遇措置の一つとして特例的に親の帯同を認めることについても検討しているところである。
	【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	上記「規制改革の方向性への考え方」に記載

<規制評価シート> (各府省作成)

【その他(人材)3】

規制改革事項(事務局記載)		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
規制の概要(事務局記載)		<p>【概要】 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</p>
省所管 庁管	担当府省	厚生労働省【制度の所管は法務省】
	担当局名	厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部
	担当課・室名	外国人雇用対策課
規制・制度の概要	根拠法令等 (条項名まで記載) ※告示・通達等に根拠がある場合、併せて記載	<ul style="list-style-type: none"> ・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
	目的	すべての人の出入国の公正な管理を図ること 外国人労働者の受入れ範囲は、「我が国の産業及び国民生活等に与える影響」を総合的に勘案して決定する(「出入国管理及び難民認定法」第7条)
	対象 規制・制度の制定時期、 主な改正経緯	外国人
規制改革要望等への対応	規制改革の方向性(事務局記載)	<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> <ul style="list-style-type: none"> ●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るべきである。 ●現在でも両親に対し、在留資格「特定活動」が付与されることはあるが、要介護で他に世話をする者がいないといった特殊なケースの場合であり、出産や育児に伴い高度外国人材が両親の帯同を要望するという様なケースでは困難である。
	上記規制改革の方向性への考え方	<p>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>この点、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>
	【対応可能性のある場合】 見直し予定及びその内容	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。
	【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>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>

< 規制評価シート > (各府省作成)

【その他(人材)4】

規制改革事項(事務局記載)		在留関係や日常生活上の手続き窓口のワンストップ化
規制の概要(事務局記載)		<p>【概要】 現状、在留関係や日常生活上の手続き窓口は複数ある上、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。</p> <p>【根拠法令】</p>
所管省庁	担当府省	法務省
	担当局名	入国管理局
	担当課・室名	入国管理企画官室
規制・制度の概要	根拠法令等 (条項名まで記載) 告示・通達等に根拠がある場合、併せて記載	
	目的	
	対象	
	規制・制度の制定時期、 主な改正経緯	
規制改革要望等への対応	規制改革の方向性(事務局記載)	<p>在留資格変更・更新や住民登録・各種証明書申請等、日常生活上の手続き窓口を一元的、もしくは近くに集約すべきである。</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エリアに常設あるいは定期的に臨時設置すべきである。その際には相談だけでなく、申請等の実務もできるようにするべきである。</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をエリアを限定し、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>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</p>

応	の考え方	<p>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から、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>
	【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	上記「規制改革の方向性への考え方」に記載

<規制評価シート> (各府省作成)

【その他(人材)6】

規制改革事項(事務局記載)		日本の専門学校を卒業したが「専門士」の称号を得ていない留学生の就職支援
規制の概要(事務局記載)		<p>【概要】 日本の専門学校を卒業しても、「専門士」の称号を得ていないと、①就労可能な在留資格(「技術」、「人文知識・国際業務」)への変更、②就職活動のための在留資格(「特定活動」、180日、1回更新可)への変更がそれぞれ認められない。</p> <p>----- 【根拠法令】 出入国管理及び難民認定法第20条、同法施行規則第20条</p>
省所管 庁管	担当府省	厚生労働省【制度の所管は法務省】
	担当局名	職業安定局派遣有期労働対策部
	担当課・室名	外国人雇用対策課
規制・制度の概要	根拠法令等 (条項名まで記載) ※告示・通達等に根拠がある場合、併せて記載	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
	目的	すべての人の出入国の公正な管理を図ること 外国人労働者の受入れ範囲は「我が国の産業及び国民生活等に与える影響」を総合的に勘案して決定する(「出入国管理及び難民認定法」第7条)
	対象	外国人
	規制・制度の制定時期、 主な改正経緯	<p>○ 昭和26年に制定された出入国管理令(昭和56年に題名を「出入国管理及び難民認定法」に改正)は、外国人が我が国に入国・在留するための基本的な枠組みとして、外国人の在留目的の観点から類型化された在留資格を規定し、外国人はいずれかの在留資格を有して在留するものとした。</p> <p>○ 平成元年の改正により、第2条の2を新設して在留資格の意義と機能をより明確に規定するとともに、外国人の入国・在留目的の多様化に対応するため、在留を認める外国人の在留資格の種類及び範囲の全般的な見直しを行い、別表形式により規定した。</p>
規制改革要望等への対応	規制改革の方向性(事務局記載)	<p>「専門士」が得られるのと同等のカリキュラムを修了し、専門学校を卒業した場合など一定の要件の下、「専門士」の称号を得ていない場合であっても、①就労可能な在留資格への変更、②就職活動のための在留資格への変更をそれぞれ認めるべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 留学生の中には、将来のためのキャリアを考えて、専門士が得られる本科の途中年次から、専門士が得られない専攻科への編入を希望する者もいる。これらの留学生は、専門士相当の学習をしたとしても、卒業時に専門士が付与されないコースに在籍していた場合には、就労可能な在留資格への変更、就職活動のための在留資格への変更が認められず、不均衡な状態が生じている。 ● 政府が掲げる「留学生30万人計画」の着実な実行のためには、留学生の就職支援が不可欠であり、「専門士」が得られるのと同等のカリキュラムを修了した者には、就労可能な在留資格、就職活動のための在留資格への変更をそれぞれ認めるべきである。
	上記規制改革の方向性への考え方	<p>「専門士」の資格は専門的・技術的分野の知識、技能を有するかどうかを判断するために不可欠な要件であり、「専門士」の資格を得ていない場合にも就労可能とすることについては、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り、困難である。</p> <p>なお、「専門士」と同等と評価されるのであれば、「専門士」の資格取得を促進することが先決ではないかと考える。</p>
	【対応可能性のある場合】 見直し予定及びその内容	

	<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>我が国の専門的・技術的分野の外国人材の受入れについては、諸外国と比較しても、労働市場テスト、受入れ人数枠などもなく、開放的な制度であり、これ以上の安易な受入範囲の拡大は、外国人材の質の低下を招くとともに、労働市場をはじめ、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影響を与えるおそれがあることから困難である。</p> <p>なお、我が国で就労可能な留学生については、適切な支援に努めているところであるが、日本国内で就職を希望する者の半分程度しか就職できていない状況にある。</p>
--	---	--

<規制評価シート> (各府省作成)

【その他(人材)6】

規制改革事項(事務局記載)		日本の専門学校を卒業したが「専門士」の称号を得ていない留学生の就職支援
規制の概要(事務局記載)		<p>【概要】 日本の専門学校を卒業しても、「専門士」の称号を得ていないと、①就労可能な在留資格(「技術」、「人文知識・国際業務」)への変更、②就職活動のための在留資格(「特定活動」、180日、1回更新可)への変更がそれぞれ認められない。</p> <p>----- 【根拠法令】 出入国管理及び難民認定法第20条、同法施行規則第20条</p>
所管省庁	担当府省	厚生労働省【制度の所管は法務省】
	担当局名	職業安定局派遣有期労働対策部
	担当課・室名	外国人雇用対策課
規制・制度の概要	根拠法令等 (条項名まで記載) ※告示・通達等に根拠がある場合、併せて記載	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
	目的	すべての人の出入国の公正な管理を図ること 外国人労働者の受入れ範囲は「我が国の産業及び国民生活等に与える影響」を総合的に勘案して決定する(「出入国管理及び難民認定法」第7条)
	対象	外国人
	規制・制度の制定時期、 主な改正経緯	<p>○ 昭和26年に制定された出入国管理令(昭和56年に題名を「出入国管理及び難民認定法」に改正)は、外国人が我が国に入国・在留するための基本的な枠組みとして、外国人の在留目的の観点から類型化された在留資格を規定し、外国人はいずれかの在留資格を有して在留するものとした。</p> <p>○ 平成元年の改正により、第2条の2を新設して在留資格の意義と機能をより明確に規定するとともに、外国人の入国・在留目的の多様化に対応するため、在留を認める外国人の在留資格の種類及び範囲の全般的な見直しを行い、別表形式により規定した。</p>
規制改革要望等への対応	規制改革の方向性(事務局記載)	<p>「専門士」が得られるのと同等のカリキュラムを修了し、専門学校を卒業した場合など一定の要件の下、「専門士」の称号を得ていない場合であっても、①就労可能な在留資格への変更、②就職活動のための在留資格への変更をそれぞれ認めるべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●留学生の中には、将来のためのキャリアを考えて、専門士が得られる本科の途中年次から、専門士が得られない専攻科への編入を希望する者もいる。これらの留学生は、専門士相当の学習をしたとしても、卒業時に専門士が付与されないコースに在籍していた場合には、就労可能な在留資格への変更、就職活動のための在留資格への変更が認められず、不均衡な状態が生じている。 ●政府が掲げる「留学生30万人計画」の着実な実行のためには、留学生の就職支援が不可欠であり、「専門士」が得られるのと同等のカリキュラムを修了した者には、就労可能な在留資格、就職活動のための在留資格への変更をそれぞれ認めるべきである。
	上記規制改革の方向性への考え方	<p>「専門士」の資格は専門的・技術的分野の知識、技能を有するかどうかを判断するために不可欠な要件であり、「専門士」の資格を得ていない場合にも就労可能とすることについては、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り、困難である。</p> <p>なお、「専門士」と同等と評価されるのであれば、「専門士」の資格取得を促進することが先決ではないかと考える。</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>我が国の専門的・技術的分野の外国人材の受入れについては、諸外国と比較しても、労働市場テスト、受入れ人数枠などもなく、開放的な制度であり、これ以上の安易な受入範囲の拡大は、外国人材の質の低下を招くとともに、労働市場をはじめ、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影響を与えるおそれがあることから困難である。</p> <p>なお、我が国で就労可能な留学生については、適切な支援に努めているところであるが、日本国内で就職を希望する者の半分程度しか就職できていない状況にある。</p>

<規制評価シート> (各府省作成)

【その他(人材)7】

規制改革事項(事務局記載)		「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
規制の概要(事務局記載)		<p>【概要】 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>.....</p> <p>【根拠法令】 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</p>
所管省庁	担当府省	法務省
	担当局名	入国管理局
	担当課・室名	入国管理企画官室
規制・制度の概要	根拠法令等 (条項名まで記載) ※告示・通達等に根拠がある場合、併せて記載	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
	目的	すべての人の出入国の公正な管理を図ること
	対象	外国人
	規制・制度の制定時期、主な改正経緯	<p>○ 研修・技能実習制度は、開発途上国の人材育成を支援する国際貢献を目的とし創設された。</p> <p>○ 同制度においては一部の受入れ機関において不適正な受入れが行われ、研修生・技能実習生が実質的に低賃金労働者として扱われるなど問題のある事例が増加していたことから、研修生・技能実習生の保護の強化を図るため、平成21年入管法改正において、(1)実務研修(いわゆるOJT)を行う場合は、原則、雇用契約に基づき技能等修得活動を行うことを義務づけ、労働基準法や最低賃金法等の労働関係法上の保護が受けられるようにすること、(2)技能実習生の安定的な法的地位を確立する観点から、技能実習活動について、その在留資格を整備することとし、これらの2つの活動を行う在留資格として新たに在留資格「技能実習」を創設すること、等の措置が講じられた。</p>

規制改革要望等への対応	規制改革の方向性(事務局記載)	<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> <ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 「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・マネジメント等のソフトも一括して輸出する必要がある。このため現地パートナー企業から技術者を受け入れ、我が国で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も重要な要素となるが、入管法改正に伴い彼らに対して在留資格「研修」は付与されない。 ● 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。
	上記規制改革の方向性への考え方	<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>
	【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	上記「規制改革の方向性への考え方」に記載

<規制評価シート> (各府省作成)

【その他(人材)7】

規制改革事項(事務局記載)		「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
規制の概要(事務局記載)		<p>【概要】 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7条第1項第2号の基準を定める省令</p>
所管省庁	担当府省	厚生労働省【制度の所管は法務省】
	担当局名	職業安定局派遣・有期労働対策部
	担当課・室名	外国人雇用対策課
規制・制度の概要	根拠法令等 (条項名まで記載) ※告示・通達等に根拠がある場合、併せて記載	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
	目的	すべての人の出入国の公正な管理を図ること 外国人労働者の受入れ範囲は「我が国の産業及び国民生活等に与える影響」を総合的に勘案して決定する(「出入国管理及び難民認定法」第7条)
	対象	外国人
	規制・制度の制定時期、 主な改正経緯	<p>○ 研修・技能実習制度は、開発途上国の人材育成を支援する国際貢献を目的とし平成5年に創設された。</p> <p>○ 近年、一部の受入れ機関において不適正な受入れが行われ、研修生・技能実習生が実質的に低賃金労働者として扱われるなど問題のある事例が増加していることから、研修生・技能実習生の保護の強化を図るため、平成21年入管法改正において、(1)実務研修(いわゆるOJT)を行う場合は、原則、雇用契約に基づき技能修得活動を行うことを義務づけ、労働基準法や最低賃金法等の労働関係法上の保護が受けられるようにすること、(2)技能実習生の安定的な法的地位を確立する観点から、技能実習活動について、その在留資格を整備することとし、これらの2つの活動を行う在留資格として新たに在留資格「技能実習」を創設すること、等の措置が講じられた。</p>
規制改革の方向性(事務局記載)	<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> <ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 「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・マネージメント等のソフトも一括して輸出する必要がある。このため現地パートナー企業から技術者を受け入れ、我が国で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も重要な要素となるが、入管法改正に伴い彼らに対して在留資格「研修」は付与されない。 ● 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。 	
規制改革		

要 望 等 へ の 対 応	上記規制改革の方向性への考え方	<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>
	【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>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、研修中の研修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>○「パッケージ型インフラ展開」に伴う、パートナー企業からの技術者の受入れについて、技能実習としての受入が可能な分野であれば、技能実習生として受け入れれば足り、これらの者と雇用契約を結ばず、各種保険に加入せずに実務実習に携わらせることは、上記法改正の趣旨に反するとともに、労働者の保護に欠けることから対応は困難である。</p>

<規制評価シート> (各府省作成)

【その他(人材)8】

規制改革事項(事務局記載)		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
規制の概要(事務局記載)		<p>【概要】 EPAI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。</p> <p>【根拠法令】 出入国管理及び難民認定法</p>
所管省庁	担当府省	法務省
	担当局名	入国管理局
	担当課・室名	入国管理企画官室
規制・制度の概要	根拠法令等 (条項名まで記載) ※告示・通達等に根拠がある場合、併せて記載	<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附属書十第一編第六節1及び2</p> <p>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一3</p> <p>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16号, 第17号, 第20号～第22号</p>
	目的	すべての人の出入国の公正な管理を図ること
	対象	外国人
	規制・制度の制定時期、主な改正経緯	<p>○ 平成20年7月1日に発効した日・インドネシア経済連携協定に基づき、平成20年度よりインドネシア人看護師候補者・介護福祉士候補者の受入れを実施</p> <p>○ 平成20年12月11日に発効した日・フィリピン経済連携協定に基づき、平成21年度よりフィリピン人看護師候補者・介護福祉士候補者の受入れを実施</p>

規制改革要望等への対応	規制改革の方向性(事務局記載)	<p>EPA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べきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 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ことは現在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。 ● 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。
	上記規制改革の方向性への考え方	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 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ます。 ○ 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。
	【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	上記「規制改革の方向性への考え方」に記載

<規制評価シート> (各府省作成)

【その他(人材)8】

規制改革事項(事務局記載)		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
規制の概要(事務局記載)		<p>【概要】 EPA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。</p> <p>-----</p> <p>【根拠法令】 出入国管理及び難民認定法</p>
所管省庁	担当府省	厚生労働省【制度の所管は法務省】
	担当局名	厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部
	担当課・室名	外国人雇用対策課
規制・制度の概要	根拠法令等 (条項名まで記載) ※告示・通達等に根拠がある場合、併せて記載	<ul style="list-style-type: none"> ・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7条第1項第二号の基準を定める省令
	目的	すべての人の出入国の公正な管理を図ること 外国人労働者の受入れ範囲は、「我が国の産業及び国民生活等に与える影響」を総合的に勘案して決定する(「出入国管理及び難民認定法」第7条)
	対象	外国人
	規制・制度の制定時期、主な改正経緯	
規制改革の方向性(事務局記載)		<p>EPA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> <ul style="list-style-type: none"> ●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。 ●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ことは現在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。 ●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。

規制改革要望等への対応	上記規制改革の方向性への考え方	<p>○OEPA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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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>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>

<規制評価シート> (各府省作成)

【その他(人材)9】

規制改革事項(事務局記載)		在留資格「投資・経営」の要件及び運用基準の緩和
規制の概要(事務局記載)		<p>【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>.....</p> <p>【根拠法令】</p> <p>法務省事務連絡</p>
所管省庁	担当府省	法務省
	担当局名	入国管理局
	担当課・室名	入国管理企画官室
規制・制度の概要	根拠法令等 (条項名まで記載) ※告示・通達等に根拠がある場合、併せて記載	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
	目的	すべての人の出入国の公正な管理を図ること
	対象	外国人
	規制・制度の制定時期、主な改正経緯	<p>○ 昭和26年に制定された出入国管理令(昭和56年に題名を「出入国管理及び難民認定法」に改正)は、外国人が我が国に入国・在留するための基本的な枠組みとして、外国人の在留目的の観点から類型化された在留資格を規定し、外国人はいずれかの在留資格を有して在留するものとした。</p> <p>○ 平成元年の改正により、第2条の2を新設して在留資格の意義と機能をより明確に規定するとともに、外国人の入国・在留目的の多様化に対応するため、在留を認める外国人の在留資格の種類及び範囲の全般的な見直しを行い、別表形式により規定した。</p>

規制改革要望等への対応	規制改革の方向性(事務局記載)	<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>●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>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>●対日投資促進支援の観点から、会社設立当初においては、役員だけ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常同させられるが、もう一方には常同させられないといった問題等も発生する。</p>
	上記規制改革の方向性への考え方	<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>○ 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、事業を経営する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>
	【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	上記「規制改革の方向性への考え方」に記載

<規制評価シート> (各府省作成)

【その他(人材)9】

規制改革事項(事務局記載)		在留資格「投資・経営」の要件及び運用基準の緩和
規制の概要(事務局記載)		<p>【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>-----</p> <p>【根拠法令】 法務省事務連絡</p>
所管省庁	担当府省	厚生労働省【制度の所管は法務省】
	担当局名	職業安定局派遣・有期労働対策部
	担当課・室名	外国人雇用対策課
規制・制度の概要	根拠法令等 (条項名まで記載) ※告示・通達等に根拠がある場合、併せて記載	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
	目的	すべての人の出入国の公正な管理を図ること 外国人労働者の受入れ範囲は「我が国の産業及び国民生活等に与える影響」を総合的に勘案して決定する(「出入国管理及び難民認定法」第7条)
	対象	外国人
	規制・制度の制定時期、 主な改正経緯	<p>○ 昭和26年に制定された出入国管理令(昭和56年に題名を「出入国管理及び難民認定法」に改正)は、外国人が我が国に入国・在留するための基本的な枠組みとして、外国人の在留目的の観点から類型化された在留資格を規定し、外国人はいずれかの在留資格を有して在留するものとした。</p> <p>○ 平成元年の改正により、第2条の2を新設して在留資格の意義と機能をより明確に規定するとともに、外国人の入国・在留目的の多様化に対応するため、在留を認める外国人の在留資格の種類及び範囲の全般的な見直しを行い、別表形式により規定した。</p>

規制改革要望等への対応	規制改革の方向性(事務局記載)	<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>●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>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>●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>
	上記規制改革の方向性への考え方	<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ことは、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) 米国50万ドル(約4,150万円) カナダ40万カナダドル(約3,280万円) オーストラリア80万オーストラリアドル(約6,480万円) 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>
	【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>○「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ことは、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>

<規制評価シート> (各府省作成)

【その他(人材)10】

規制改革事項(事務局記載)		査証の発給基準の明確化等
規制の概要(事務局記載)		<p>【概要】 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> <p>-----</p> <p>【根拠法令】 出入国管理及び難民認定法第6条、ビザ(査証)の原則的発給基準</p>
所管省庁	担当府省	外務省
	担当局名	領事局
	担当課・室名	外国人課
規制・制度の概要	根拠法令等(条項名まで記載) ※告示・通達等に根拠がある場合、併せて記載	外務省設置法第4条【所掌事務】13項 出入国管理及び難民認定法第6条【上陸の申請】
	目的	入国管理
	対象	日本に入国しようとする全ての外国人(特別の取極めがある場合を除く)
	規制・制度の制定時期、主な改正経緯	大正7年(1918年)に査証制度を開始(大正7年内務省令1号)
規制改革要望等への対応	規制改革の方向性(事務局記載)	<p>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。</p> <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、どのような場合に査証が発給されるのかという基準や発給に要する時間が不明確であり、企業が外国人受入れの際に不便を被っている。 ●在留資格は簡素化が進み、基準も明確で迅速に発給されるようになっている。入国に関して表裏一体の査証についても、発給基準、審査期間などを示すべきである。 ●併せて、数次有効の査証が認められる範囲を拡大するなど、実態を踏まえ、発給基準の緩和についても検討すべきである。 ●発給基準の明確化等により、ヒトの流れが促進され、異なる発想や経験を基に我が国産業の付加価値を高め、更なる経済成長や新たな雇用を生み出せる能力のある外国人の受入れが促進される。
	上記規制改革の方向性への考え方	<p>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。</p> <p>また、我が国は、外国人の移動を含む種々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。</p>
	【対応可能性のある場合】見直し予定及びその内容	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	N/A

<規制評価シート> (各府省作成)

【その他(人材) 中期的検討項目】

規制改革事項(事務局記載)		外国人技能実習制度の改正
規制の概要(事務局記載)		<p>【概要】</p> <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>【根拠法令】</p> <p>出入国管理及び難民認定法 同法第7条第1項第2号の基準を定める省令 同法第20条第2項第2号の基準を定める省令</p>
所管省庁	担当府省	法務省
	担当局名	入国管理局
	担当課・室名	入国管理企画官室
規制・制度の概要	根拠法令等 (条項名まで記載) ※告示・通達等に根拠がある場合、併せて記載	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
	目的	すべての人の出入国の公正な管理を図ること
	対象	外国人
	規制・制度の制定時期、主な改正経緯	<p>○ 研修・技能実習制度は、開発途上国の人材育成を支援する国際貢献を目的とし平成5年に創設された。</p> <p>○ 近年、一部の受入れ機関において不適正な受入れが行われ、研修生・技能実習生が実質的に低賃金労働者として扱われるなど問題のある事例が増加していることから、研修生・技能実習生の保護の強化を図るため、平成21年入管法改正において、(1)実務研修(いわゆるOJT)を行う場合は、原則、雇用契約に基づき技能等修得活動を行うことを義務づけ、労働基準法や最低賃金法等の労働関係法上の保護が受けられるようにすること、(2)技能実習生の安定的な法的地位を確立する観点から、技能実習活動について、その在留資格を整備することとし、これらの2つの活動を行う在留資格として新たに在留資格「技能実習」を創設すること、等の措置が講じられた。</p>

規制改革要望等への対応	規制改革の方向性(事務局記載)	<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> <ul style="list-style-type: none"> ●同制度の趣旨である習得した技術を母国の発展のために役立てるという観点から、対象職種の範囲を、IT、物流、マーケティング、生産管理、品質管理といった広範囲の業務知識や技術を習得できる流通業や観光業等にも拡大すべきである。 ●新成長戦略に記載のある「観光立国の推進」の観点からも、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と考えられる。また、和食等の日本独自の文化を母国に持ち帰り、広める人材を育成することも同様である。 <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> <ul style="list-style-type: none"> ●我が国企業の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強化のため、新成長戦略にある「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」の流れの倍増の観点から、外国人技能実習制度の期間が延長できる制度を創設すべきである。現地の工場では複数の技能を持ち、複数のラインで働ける多能工を必要としており、現行の3年という期限では不足である。 <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> <ul style="list-style-type: none"> ●地域全体での産業人材強化のため、新成長戦略にある「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」の流れの倍増の観点から、更に日本で実務経験をつんだ後、母国に帰ることも可能という選択肢も作るべきである。
	上記規制改革の方向性への考え方	<p>(①は厚労省から回答)</p> <p>② 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。 なお、本制度の抜本的見直しは専門的・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>③ 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。</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	上記「規制改革の方向性への考え方」に記載

<規制評価シート> (各府省作成)

【その他(人材) 中期的検討項目】

規制改革事項(事務局記載)		外国人技能実習制度の改正
規制の概要(事務局記載)		<p>【概要】</p> <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>-----</p> <p>【根拠法令】</p> <p>出入国管理及び難民認定法 同法第7条第1項第2号の基準を定める省令 同法第20条第2項第2号の基準を定める省令</p>
所管省庁	担当府省	厚生労働省、法務省
	担当局名	職業能力開発局、職業安定局
	担当課・室名	海外協力課外国人研修推進室、派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課
規制・制度の概要	根拠法令等(条項名まで記載) ※告示・通達等に根拠がある場合、併せて記載	出入国管理及び難民認定法 同法第7条第1項第2号の基準を定める省令 同法第20条第2項第2号の基準を定める省令
	目的	技能移転を通じた開発途上国への国際協力を目的とする
	対象	外国人技能実習生
	規制・制度の制定時期、主な改正経緯	平成5年制度制定 平成22年7月改正出入国管理及び難民認定法の施行による制度改正
規制改革の方向性(事務局記載)		<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> <ul style="list-style-type: none"> ●同制度の趣旨である習得した技術を母国の発展のために役立てるという観点から、対象職種の範囲を、IT、物流、マーケティング、生産管理、品質管理といった広範囲の業務知識や技術を習得できる流通業や観光業等にも拡大すべきである。 ●新成長戦略に記載のある「観光立国の推進」の観点からも、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と考えられる。また、和食等の日本独自の文化を母国に持ち帰り、広める人材を育成することも同様である。 <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> <ul style="list-style-type: none"> ●我が国企業の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強化のため、新成長戦略にある「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」の流れの倍増の観点から、外国人技能実習制度の期間が延長できる制度を創設すべきである。現地の工場では複数の技能を持ち、複数のラインで働ける多能工を必要としており、現行の3年という期限では不足である。 <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> <ul style="list-style-type: none"> ●地域全体での産業人材強化のため、新成長戦略にある「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」の流れの倍増の観点から、更に日本で実務経験をつんだ後、母国に帰ることも可能という選択肢も作るべきである。

規制改革要望等への対応	上記規制改革の方向性への考え方	<p>①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」とことは、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。まずは制度改革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。</p> <p>③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>①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>
	【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>②、③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かねず、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。</p> <p>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>