

13. 外国人材分野

外国人材(1)	在留資格「技能」の範囲拡大
規制の現状	<p>在留資格「技能」のもとで外国人に認められる活動の範囲が限られており、人材が不足している製造現場等において外国人材を有効に活用するうえで妨げとなっている。</p>
要望内容	<p>製造業、建設業、機械組立、造船業等における技能者の将来にわたる慢性的な不足を解消すべく、労働需給テストの導入を前提として、一定水準の日本語能力や技能の要件を満たした外国人材を「技能」の在留資格で受入れるべきである。</p>
要望理由	<p>日本人に対し求人募集を行っても十分な数の人材を確保できない分野においては、外国人材の有効活用が事業存続の鍵を握る。 これらの分野における「特殊な分野に属する専門的な技能」を要する職種については、在留資格「技能」のもとでの外国人による活動が認められてしかるべきである。</p>
根拠法令等	出入国管理及び難民認定法
制度の所管官庁及び担当課	法務省入国管理局

外国人材(2)	在留資格認定証明書交付手続の迅速化・簡素化 【新規】
規制の現状	<p>2003年度の当会規制改革要望に基づき、平成16年3月4日付法務省入国管理局長通達において、「過去3年間にわたり不交付・不許可となることがない機関又は東京証券取引所上場企業若しくはこれと同程度の規模を有する機関との契約に基づいて活動を行うことを目的とする案件については、簡易に交付・許可できる案件に振り分け、申請受理日から2週間以内に処理することとする」とされているにもかかわらず、現実には、手続きにかかる時間は改善されておらず、むしろ年々、時間がかかるようになっている。また、対象となる企業等に対し、同通達の周知が図られていない。</p>
要望内容	<p>①平成16年3月4日付法務省入国管理局長通達の趣旨の徹底を図るとともに、同通達の内容につき対象となる企業等に周知すべきである。 ②上記通達における「提出を求める立証資料のうち雇用する機関に関するものは、特に必要と認める場合を除き、過去1年以内に提出がなされ、かつ、内容の変更のない限り、過去の申請において提出された資料を参考とし、新たな提出を求めないものとする」に加え、さらに省略可能な資料の提出を省略すべきである。</p>
要望理由	<p>グローバル化が進展する中、企業の業務遂行にはますますスピードが求められる。在留資格認定証明書交付手続に時間がかかることにより、企業内転勤による外国人の受入れに遅れが生じ、業務遂行の妨げとなっている。不法な入国の取締りを強化することは重要であるが、一方で、適正な受入れを行っている企業等については、手続きを迅速化・簡素化することにより、受入企業にとっても、入管当局にとっても、効率的かつ実効ある規制とすべきである。</p>
根拠法令等	<p>出入国管理及び難民認定法第6条、第7条、第7条の2、別表第1「在留資格」 出入国管理及び難民認定法施行規則第5条、第6条、第6条の2、 別表第3「在留資格」 「優良な企業等からの在留資格認定証明書交付申請に係る審査の迅速化・簡素化について」(平成16年3月4日付法務省入国管理局長通達)</p>
制度の所管官庁及び担当課	法務省入国管理局

外国人材(3)	在留資格変更申請手続に関する地域格差の均等化【新規】
規制の現状	<p>①企業に正社員として採用する外国人の在留資格変更(留学→技術/人文知識・国際業務等)を申請した際、東京入管では3週間前後で書類審査が完了し許可がおりるところ、郡山及び大阪の入管出張所では約1ヵ月、大津の入管出張所では2ヵ月弱かかる。</p> <p>②申請の際の必要書類のひとつとして、活動の内容、期間、地位及び報酬を証する書類の提出が求められる。具体的には雇用契約書の写し、辞令の写し、採用通知書の写しなどとされているが、東京入管では内定通知書(参考給与額記載)及び配属先・勤務内容を記載した申請理由書で受理されている一方、郡山、大阪、大津の入管出張所においては、これに加えて雇用契約書の提出を求められる。</p>
要望内容	<p>①在留資格変更申請に関する地方入管出張所における審査を迅速化すべきである。</p> <p>②在留資格変更申請に際して必要な書類を、すべての入管及び地方入管出張所において共通化すべきである。</p>
要望理由	<p>①地方入管出張所によっては、在留資格変更申請の審査に時間がかかるため、外国人正社員の計画的な採用が難しい状況になっている。</p> <p>②正社員採用の場合には、内定通知書及び辞令等を出すだけで、雇用契約書を交わすことはしていないため、入管出張所に対し、その都度、雇用契約書を提出しない旨説明しなければならず、手間がかかる。</p>
根拠法令等	出入国管理及び難民認定法
制度の所管官庁及び担当課	法務省入国管理局

外国人材(4)	在留資格認定証明書交付申請手続における代理人の範囲の拡大
規制の現状	<p>出入国管理及び難民認定法では、在留資格認定証明書交付申請について、本邦に上陸しようとする外国人に代わり、当該外国人を受入れようとする機関の職員、その他の法務省令で定める者が代理人としてこれを行うことができることと定められている。そして、法務省令では、代理人の範囲について、例えば、在留資格「研究」「技術」「人文知識・国際業務」では「本人と契約を結んだ本邦の機関の職員」に、同「企業内転勤」では「本人が転勤する本邦の事業所の職員」に限定している。行政書士に加えて、所属単位会を通じて地方入国管理局長に届け出た弁護士も申請を行うことができるよう、法令の改正が行われたものの、申請において十分な専門性を有し、当該外国人が契約・転勤する機関の活動の詳細を理解している者については、書類提出の代理が認められていない。</p>
要望内容	<p>法務省令における「本邦の機関・事業所の職員」の解釈を柔軟化し、本邦に上陸しようとする外国人と契約を結んだ本邦機関の職員や当該外国人が転勤する本邦の事業所の職員に加え、これら本邦機関・事業所の人事・採用業務などを担当する機能分社(グループ会社)など、密接な関係を有する一定の本邦機関の職員も、代理人として地方入国管理局に申請書を提出することができるようにすべきである。</p>
要望理由	<p>経済のグローバル化が進展する中、わが国企業のさらなる国際競争力強化に向けて、国籍を問わず優秀な人材を確保することが急務となっており、すでに多くの高度人材が国境を越えて頻りに移動し活動する状況となっている。一方で、グループ経営の法制度が整ってきたことなどを背景に、企業が専門機能を分社化し、グループ内業務を集中管理する事例が増えているが、在留資格認定証明書交付申請手続を含め現行法令の多くは、こうした機能分社化の動きに対応していないため、これらの事業展開の妨げとなっている。</p> <p>機能分社の目的は、経営の効率化、遵法の精神に則った当該業務の専門性強化、品質の向上を図ることであり、例えば親会社の連結対象子会社等で業務委託契約に基づきグループ企業の人事・採用業務を行う場合、これらの職員は業務の遂行にあたって十分な専門性を有し、当該外国人が契約・転勤する機関の活動の詳細を理解しており、書類の提出を代理しても支障はないものと思われる。人事業務には、書面事務だけでなく、実際、職場及び当該職場を管轄する人事と緊密なコミュニケーションを図って情報を収集し、当該外国人の活動内容を管理し、また定期的に当該外国人と直接面談し、その活動内容を管理することまで含まれる。</p> <p>このような人事業務を担うグループ会社は、当該外国人の活動内容について責任を持っている(管理する)といえる。したがって、例えばグループ間での業務委託を示す契約書等の提示を行うなど、ある一定の条件を満たす企業の職員については、「本邦の機関・事業所の職員」として、地方入国管理局に申請書を提出することを認めるべきである。</p>
根拠法令等	出入国管理及び難民認定法第7条の2 同施行規則第6条の2、別表第4
制度の所管官庁及び担当課	法務省入国管理局

外国人材(5)	年金脱退一時金制度の見直し【新規】
規制の現状	<p>外国人が日本国内で働く場合、一定の条件を満たせば、原則、日本人と同様、社会保険(年金制度及び健康保険)に加入しなければならない。年金については、保険料を6ヵ月以上納めた外国人が日本に住まなくなった場合、2年以内に請求すれば脱退一時金が支給される制度が導入されているが、納付期間が36ヵ月以上になると支給金額が一定となり、事実上、保険料掛け捨てとなる事態が生じている。</p>
要望内容	<p>年金脱退一時金制度を見直し、保険料納付期間にかかわらず、納入者に本人負担分の保険料を全額返還するよう措置を講ずべきである。</p>
要望理由	<p>保険料が事実上掛け捨てとなることを嫌い年金制度に加入しない外国人が増えている。社会保険は年金制度と健康保険双方への加入が原則となっているため、結果として健康保険への未加入者が増加している。これに伴い、外国人が医療機関にかかった場合、医療費を支払えず、自治体がこれを肩代わりしているケースも多く、外国人集住地域など特定の地域にしわ寄せがいつている。</p> <p>年金脱退一時金制度の見直しにより、保険料掛け捨ての事態を解消することができれば、日本に滞在する外国人の社会保険への加入促進が期待できる。</p>
根拠法令等	厚生年金保険法附則第29条
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省年金局

外国人材(6)	外国人研修・技能実習制度の見直し(1)
規制の現状	<p>現行の研修・技能実習制度は、1年間の「研修(非実務研修及び実務研修)」(生活実費として研修手当を支給)と2年間の「技能実習」(労働の対価として賃金を支給)の最長3年間とされており、受入人数が当該受入企業の常勤従業員数の5%以内(中小企業特例あり)となっている。また、「技能実習」の対象職種は、技能検定等の対象となる62職種114作業に限定されている。</p>
要望内容	<p>①再実習の制度化 研修・実習期間が修了し、一定レベル以上の技能を身につけた研修・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、出身国の技術レベル向上に貢献できるようにするため、再研修・再技能実習の制度化を図るべきである。</p> <p>②研修生・技能実習生受入人数の拡大 一定の要件(企業単独型で受入れ、過去数年にわたり不正行為等なく適正な運営を行っている企業など)のもと、受入人数枠を拡大すべきである。</p> <p>③技能実習移行対象職種の拡大 わが国において優れた知見・技術が蓄積されている分野で、技能実習移行対象職種に含まれていない分野について、必要に応じて公的評価制度のあり方を見直すとともに、業界横断的な評価制度の整備を促すことなどにより、対象職種の拡大を図るべきである。</p>
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。研修から技能実習への移行申請者が4万人を超えるなど、外国人研修・技能実習制度がわが国および開発途上国において欠かせない制度となった今、同制度を適正かつ円滑に推進し、一層充実させていくためにも、運用の適正化とともに、制度自体の見直しをあわせて行う必要がある。</p>
根拠法令等	<p>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 在留資格「研修」に係る基準省令に関する法務省告示(平成2年8月17日法務省告示第246号) 技能実習制度に係る出入国管理上の取扱いに関する指針(平成5年4月5日法務省告示第141号) 技能実習制度の基本的枠組</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ほか</p>

外国人材(7)	外国人研修・技能実習制度の見直し(2)
規制の現状	<p>①企業単独型で研修生を受入れる場合、実務研修を行うことができるのは、当該企業が合併会社もしくは現地法人、または取引実績がある企業から受入れる研修生に限られる。そのため、当該企業のグループ企業であっても、直接取引実績がなければ、そこからの実務研修生を受入れることができない。</p> <p>②外国人研修制度では、研修期間が原則1年以内とされており、かつ実務研修を行う場合には、研修総時間の3分の1以上の時間を非実務研修(日本語研修、安全衛生教育など)に充てる必要があるとされている。</p> <p>③原則として時間外・休日の研修は認められない。研修生の帰国後の勤務体系が交代制勤務である等、一定の要件を満たせば認められるというが、現実にはなかなか認められない。</p>
要望内容	<p>①直接資本・取引関係のないグループ企業からの研修生受入れの緩和 本邦企業が北米、欧州、アジア等に地域ホールディング・カンパニーを設立し、その下で各国等に設立した海外関連会社の製造系グループ企業(当該企業とは直接資本関係がないものの、当該企業ブランドの製品を製造)など、当該企業と直接取引実績がないグループ内の企業からも、実務研修生が受入れられるようにすべきである。</p> <p>②研修内容の柔軟化 非実務研修の期間を一律に規定するのではなく、外国人研修生の母国での研修状況や学習・勤続経験などに応じて、非実務研修の期間を柔軟化すべきである。</p> <p>③時間外・休日研修の要件緩和・明確化 企業単独型の研修生受入れについて、必要に応じて時間外・休日研修を認めるよう要件を緩和するとともに、要件を明確化すべきである。</p>
要望理由	<p>①昨今、企業の資本関係の複雑化や分社化等が進み、各グループ会社への機能分散が行われている。そうした中、資本関係や取引関係を重視して実務研修の可否を決定することは、企業活動の実態に合わなくなっており、実情に即した対応が必要とされる。</p> <p>②研修生が、海外関連企業で一定の勤続経験があり、すでに語学研修や安全教育等も受けていて一定水準の職務知識や語学能力を身につけている場合は、日本国内でより多くの時間を実務研修に充てることが有効と思われる。</p> <p>③現状では、交代勤務でしか習得できない技能の研修を実施しづらい。</p>
根拠法令等	<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(平成2年5月24日法務省令第16号) 研修生及び技能実習生の入国・在留管理に関する指針(平成11年2月法務省入国管理局公表)</p>
制度の所管官庁及び担当課	法務省入国管理局