

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」の下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、外国人材の有効活用を図る上で妨げとなっている。</p>
根拠法令等	<p>出入国管理及び難民認定法第2条の2、第7条 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>
要望内容	<p>わが国の企業競争力、地域経済及び国民生活の維持・強化の観点から、慢性的な人材の不足に直面している製造業、建設業、造船業、農林水産業、運輸、介護等の産業分野において、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>慢性的な人材の不足に直面している産業分野(製造業、建設業、造船業、農林水産業、運輸、介護等)においては、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ず、外国人材の有効活用が事業存続の鍵を握る。 これらの分野を「特殊な分野に属する熟練した技能」を要する職種とみなし、在留資格「技能」の下での外国人による活動を認めるべきである。</p>
制度の所管官庁及び担当課	法務省入国管理局

外国人材(2)	上陸審査における在留期間決定の適正化【新規】
規制の現状	<p>外国人がわが国に上陸する際には、入国審査官に対し上陸の申請を行い、上陸のための審査を受けなければならない。入国審査官による審査の結果、上陸のための条件を満たしていると認定されれば、上陸許可に際し、在留資格及び在留期間が決定される。</p>
根拠法令等	<p>出入国管理及び難民認定法第2条の2、第7条 出入国管理及び難民認定法施行規則別表第3</p>
要望内容	<p>在留資格「研修」にて受入予定の外国人については、在留資格認定証明書申請に際して提出した資料に記載した期間に沿った在留期間(現行の在留資格に対応した在留期間内)を上陸審査において許可すべきである。</p>
要望理由	<p>在留資格「研修」にて受入予定の外国人については、在留資格認定証明書交付申請に際して、「研修の内容、必要性、実施場所、期間及び待遇を明らかにする研修計画書」を提出しているが、上陸審査において許可される在留期間が、上記にて提出している研修計画書の期間と一致していない場合がある(例えば、9カ月の研修期間に対して許可された在留期間は6ヵ月など)。申請側は研修計画書が適切なものとの判断で在留資格認定証明書が交付されたものと理解しており、また、研修期間中に在留期間の更新手続を行う必要があり、事務負担がかかっていることから、他の上陸のための条件を満たさない場合等の疑義がある場合を除き、極力、在留資格認定証明書と実際の在留期間を連動させるべきである。</p>
制度の所管官庁及び担当課	<p>法務省入国管理局</p>

外国人材(3)	在留資格認定証明書交付申請における月額報酬の簡素化【新規】
規制の現状	在留資格「企業内転勤」にて入国する外国人の在留資格認定証明書交付申請書(別記第6号の3様式)の作成にあたって、在留期間に在籍する企業における月額報酬(項目番号22)を記載することが必要とされている。
根拠法令等	出入国管理及び難民認定法第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第2項、別表第3
要望内容	「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」(通達)(法務省管在第1322号、平成16年3月4日)に基づき、在留資格認定証明書の交付を申請する優良企業等において、雇用する機関に関する書類として給与規定等の書類を提出した場合には、月額報酬(項目番号22)の記入欄に「給与規定に基づき支給」と記入することで同等報酬要件を満たすものとして取扱うべきである。
要望理由	グローバル化が進展する中、企業の業務遂行には従来以上のスピードが要求される。企業内転勤として受入れる外国人材の給与計算では、給与規定に基づき計算し、本国の生計費維持、各種租税、社会保険料の適切な徴収及び国・事業体・従業者間における公平性確保の観点を踏まえるため非常に煩雑な計算となり、その作業工数が大きな事務負担となっている。無報酬もしくは著しい低賃金での就労を取締ま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実績のある企業に対しては、その手続きを簡素化すべきである。
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の必要書類の適正化【新規】
規制の現状	<p>受入予定である外国人の在留資格認定証明書交付申請に際しては、在留資格の活動内容ごとに、出入国管理及び難民認定法施行規則第6条別表第3の下欄に掲げる資料及びその他参考となるべき資料を提出しなければならないとされている。一部の地方入国管理局では、在留資格「人文知識・国際業務」(業務内容は人文科学の分野に属する知識を必要とするもの)の交付申請の際に、「当該業務に外国人を採用しなくてはならない理由」を書面にて提出するよう求めている。</p>
根拠法令等	<p>出入国管理及び難民認定法第7条の2 出入国管理及び難民認定法施行規則第6条</p>
要望内容	<p>一部の地方入国管理局で求めている「当該業務に外国人を採用しなくてはならない理由」を記載した書面の提出を不要とすべきである。</p>
要望理由	<p>日本に上陸しようとする外国人が、在留するための基準(在留資格)を満たしていることを立証することは入国管理局の審査上必要と考えるが、人文科学の分野に属する知識を必要とする業務に従事する場合に、「当該業務に外国人を採用しなくてはならない理由」を記載した書面は、外国人の在留資格に基づく活動とは直接関係がない。事実、東京の入国管理局では求めている。</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(5)	在留資格認定証明書交付申請手続の参考情報の提供【新規】
規制の現状	「企業内転勤」の在留資格で受入予定の外国人に帯同する配偶者(在留資格「家族滞在」)の在留資格認定証明書交付申請に際しては、扶養者との身分関係を証する書面として、結婚証明書に類する文書の提出が求められている。
根拠法令等	出入国管理及び難民認定法第2条の2 出入国管理及び難民認定法施行規則第6条、別表第3
要望内容	「家族滞在」の在留資格認定証明書の交付申請の際の提出書類として必要とされる、扶養者との身分関係を証する文書について、各国・地域のサンプル書式や記載事項等を参考情報として公表すべきである。
要望理由	<p>受入機関が在留資格認定証明書の交付を申請する際には、手続きを円滑に進めるため、必要書類の確認を行っている。「家族滞在」に必要な結婚証明書についても、事前に出向予定者本人から受入機関に提出させているが、各国・地域によって様式が統一されておらず、証明機関もそれぞれの国・地域の制度によってまちまちであるため、正式な証明書かどうかの確認作業が、企業の負担になっている。また、出向予定者本人や出向元事業体に確認させても、確証を得られないこともあり、その都度対応に苦慮している。</p> <p>申請者の負担軽減のため、各国・地域の結婚証明書のサンプル等を示す、あるいは少なくとも正式な証明書に記載されている事項等の参考情報を公表すべきである。</p>
制度の所管官庁及び担当課	法務省入国管理局

外国人材(6)	在留資格認定証明書交付申請手続の代理人範囲の拡大
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。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、限定されている。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出た弁護士も申請を行うことができるよう該当法令の改正が行われたが、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、書類提出の代行が認められていない。</p>
根拠法令等	<p>出入国管理及び難民認定法第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4</p>
要望内容	<p>「本邦の機関・事業所の職員」を柔軟に解釈することにより、本邦に上陸しようとする外国人に代わり、当該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>経済がグローバル化する中、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繁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、機能分社を想定していないため、これらの事業展開の妨げとなっている。こうした機能分社の目的は、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、同一法人内に位置する部門と同等以上の役割を果たすものである。</p> <p>昨年度の当会要望に対しては、「外国人本人の本邦での活動内容を証明でき、かつ、当該外国人の入国後の活動について責任をもつ(管理する)ことができる者」について代理人として認めているものであって、「グループ会社として人事、採用の業務のみを担っているだけでは、当該外国人の活動内容について責任をもって立証することは困難と考える」との指摘があった。しかしながら、グループ内人事関連業務を行う機能分社は、人事・採用の業務のみを担っているのではなく、外国人が活動する職場と緊密にコミュニケーションを図り情報収集し、当該外国人の活動内容を管理するとともに、定期的に当該外国人と直接面談し、外国人の活動内容も管理する業務を行っている。すなわちこの機能分社には通常の社員が会社で働くために必要な労務管理機能が含まれており、当該外国人の本邦での活動内容を証明でき、入国後の活動内容について責任を持つ(管理する)者であるといえる。なお、この機能分社は、専ら同一グループ内からのみ専門機能を業務受託しており、グループ外からの業務受託はしていない。</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(7)	外国人研修・技能実習制度の見直し(1)
規制の現状	<p>現行の外国人研修・技能実習制度では、①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(法務省告示第569号による一定の条件を満たせば4分の1ないし5分の1)を非実務研修(日本語研修、安全衛生教育など)に充てることが必要とされている。また、②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)となっており、③1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年間で構成されている。</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>
要望内容	<p>①非実務研修の短縮 外国人研修生の個別の日本語能力・職務知識等に応じて非実務研修の期間を短縮し、その分を実務研修に充てることで早期に技能実習に移行できるようにすべきである。</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)の下、受入人数枠を拡大すべきである。</p> <p>③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、再技能実習の制度化を図るべきである。この際、企業単独型、団体監理型を問わず優良認定を受けた機関に再技能実習を認めるべきである。</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。近年、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、外国人研修・技能実習制度を採用する事例が増えており、研修から技能実習への移行申請者が5万人を超えるなど、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ている。今後、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は、運用の適正化とともに、制度自体の見直しもあわせて行う必要がある。</p> <p>なお、外国人研修生が来日前に母国で日本語の学習や日系企業における研修・勤務等の経験がある場合、要望内容①の制度を活用することで非実務研修・実務研修を短縮して、早期に技能実習に移行することが可能となり、研修・技能実習期間の組み合わせにかかわらず合計3年の滞在を認めることで、外国人研修生は労働者として法的に保護されるとともに、より高額の給与を受給することが可能となる。</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>

外国人材(8)	外国人研修・技能実習制度の見直し(2)
規制の現状	<p>現行の研修・技能実習制度において、研修生が技能実習へ移行できる対象職種は、技能検定等の対象となる63職種116作業に限定されている。また、技能検定が実施されていない職種については、公益法人等が主体となり評価制度を構築し、それを修得技能等の評価システムとして適正なものであると財団法人国際研修協力機構が認定すれば技能実習制度の対象職種とすることが可能となっている。</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 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の研修の在留資格に係る基準の7号の特例を定める件 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>
要望内容	<p>わが国に優れた知見・技術が蓄積されている分野で、外国人研修・技能実習制度における技能実習移行対象職種に含まれていない分野について、運輸、観光などサービス産業分野を含め、業界横断的な評価制度が整備された場合、積極的に財団法人国際研修協力機構が認定することにより対象職種の拡大を図るべきである。</p> <p>また、企業単独型受入にあたって、厚生労働大臣が技能振興上奨励するにふさわしいものとして、認定している社内検定制(社内検定認定制度)の認定基準に適合する評価システムを整備した場合には、業界横断ではなく1企業に限定された職種であっても技能実習移行対象職種とし、技能実習への移行を可能とすべきである。</p>
要望理由	<p>近年、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、また、国際交流部門に携わる人材育成のため、外国人研修・技能実習制度を採用する事例が増えている。運輸、観光などのサービス産業分野を含め、技能実習移行対象職種を拡大することは、アジア全体での人材育成・高度化に資するものである。また、社内検定認定制度は、技術革新による変化が著しい先端的技能、社内の作業工程上特有な技能、流れ作業・組み作業等の技能などで、企業の特異性が加味されるために国家検定である技能検定として全国斉一的に実施できないもののうち、技能振興上奨励すべきものを社内検定認定規定に基づき、厚生労働大臣が認定する制度であり、技能検定を補完するものとして位置づけられている。現在、業界横断的でない職種では技能実習移行職種として認められていないが、1企業に限定された技能であっても、送出国側へより実践的な技能の移転が行われ、送出国側の経済発展を担う人材育成に役立つという国際協力・国際貢献の機能を十分果たすと考えられる。</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(9)	年金脱退一時金制度の見直し
規制の現状	<p>外国人が国内で働く場合、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わが国に居住しなくなった場合、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、保険料掛捨てとなる事態が生じている。</p>
根拠法令等	厚生年金保険法附則第29条
要望内容	<p>年金脱退一時金制度を見直し、現行の支給金額が一定となる期間を、例えば60ヵ月までは全額返還となるように延長すべきである。</p>
要望理由	<p>36ヵ月以上わが国に滞在する場合、保険料が掛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。そのため、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行っている。</p> <p>一度に付与される在留期間の上限が、一部の特定活動についてはすでに3年から5年に伸張されるとともに、新たな在留管理体制の構築による伸張対象の拡大も検討されている。年金脱退一時金制度の見直しにより、保険料掛捨ての事態を解消することができれば、わが国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>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省年金局