

11-(1)	高度外国人材ポイント制による出入国管理上の優遇措置における永住許可に要する在留歴の短縮の早期実現
要望の視点	2.基準や要件の見直し
規制の根拠法令	出入国管理及び難民認定法第22条
要望の具体的内容	<p>高度外国人材ポイント制による出入国管理上の優遇措置において、永住許可に必要な在留歴の緩和(現行の5年から3年に短縮)について、必要な法制度上の措置を講じ早期に実現すべきである。</p>
規制の現状と要望理由等	<p>現在、就労を目的とする在留資格を有する者が永住許可を受けるためには、原則として引き続き10年以上わが国に在留していることが必要とされているが、高度外国人材ポイント制による出入国管理上の優遇制度の下では、高度人材としての活動を引き続き概ね5年行っている場合には永住許可の対象とされている。</p> <p>2013年5月にとりまとめられた「高度人材に対するポイント制による出入国管理上の優遇制度の見直しに関する検討結果(報告)」では、「『在留歴に係る永住許可要件の緩和』については、わが国として高度外国人材を受け入れ、その定着を図るという意思を強く表明する見直しを行うべきである」との見解が示されている。また、「日本再興戦略」(2013年6月14日閣議決定)においても、高度外国人材ポイント制度の見直しの一環として、「永住が許可されるための在留歴の短縮(現行の5年を3年とする等)といった高度人材に対する優遇制度の見直しを行い、本年中に新たな制度を開始する」との方針が打ち出されており、その実施に向けた準備が進められつつあるが、永住許可の見直しについては、就労制限のない新たな在留資格の創設が前提(入管法改正が必要)とされている。</p>
制度の所管官庁及び担当課	法務省入国管理局

11-(2)	「総合職」に適した在留資格の創設
要望の視点	3.規制・制度の撤廃や見直し
規制の根拠法令	出入国管理及び難民認定法第20条 出入国管理及び難民認定法施行規則第20条 在留資格の変更、在留期間の更新許可のガイドライン(2012年7月改正)
要望の具体的内容	「企業における専門的・技術的分野の外国人社員の活動を幅広く認めるための在留資格上の措置」として、所謂「総合職」に適した在留資格を創設すべきである。
規制の現状と要望理由等	<p>留学生がわが国で就労するためには在留資格を変更しなければならない。この場合、多くは、「留学」から「人文知識・国際業務」もしくは「技術」への変更申請を行っており、原則としてそれらの在留資格の上陸許可基準に適合していることなどが求められている。</p> <p>2010年3月に策定された「第4次出入国管理基本計画(以下、基本計画)」では、(大学等で身に付けた専門知識や日本語能力をいかして)わが国での就職を希望する留学生についても、「わが国の経済活動を担う人材としての意義も有するものであり、その在留資格の変更手続きの一層の円滑化を図っていくなど、留学生等の適正・円滑な受け入れを推進していく」との方針が示されている。このため、在留資格変更の審査においては、大学等の専攻分野と企業の活動内容の関連性につき柔軟に取り扱う措置が講じられている。しかし、関連性についての説明が必ずしも明確に行えないケースもあるため、企業は採用対象となる留学生の範囲を限定したり、その後の人事異動に躊躇してしまう場合が存在するのが実態である。</p> <p>基本計画では「企業における人材活用の在り方が多様化する中、企業における専門的・技術的分野の外国人社員の活動を幅広く認めるため、外国人社員の就労実態を十分に把握した上で、在留資格『人文知識・国際業務』、『技術』等の見直し等在留資格上の措置を検討する」とされており、この在留資格上の措置として、所謂「総合職」に適した在留資格を創設することにより、わが国企業は、留学生であるか否か、さらには国籍を問わず、優秀な産業人材を育成・確保することが可能となる。</p>
制度の所管官庁及び担当課	法務省入国管理局

11-(3)	外国人技能者に対する実務研修のあり方の見直し
要望の視点	3.規制・制度の撤廃や見直し
規制の根拠法令	出入国管理及び難民認定法
要望の具体的内容	<p>海外の生産拠点等より受け入れた現地法人社員(技能者)のより効果的・効率的な技能の修得と社員の定着を促進すべく、現行の実務研修に係る制度を見直すべきである。</p>
規制の現状と要望理由等	<p>わが国企業が実務研修を目的に現地法人(工場)の社員を在留資格「技能実習」で国内工場に受け入れる場合、現地法人社員は雇用契約に基づいて技能等修得活動や修得した技能等を要する業務に従事する活動を行うこととされている。そのため、現地法人社員受入にあたり雇用と離職に係る各種社会保険関係はじめ社内外の手続きに膨大な手間と費用が生じており、受入側の負担が大きい。また、最低賃金法が適用されるため、現地法人所在国(送出国)の賃金水準によっては、わが国で本人に支払われる賃金との間に大幅な乖離が生じ、研修終了後は実質的な賃下げとなることから、現地法人社員のモチベーションの低下やよりよい待遇の業種への転職を誘発し、継続雇用が困難となるケースも少なくない。</p> <p>一方、2009年の入管法の改正により、在留資格「研修」のうち実務研修を含む研修は、公的研修として認められるものに限定されたため、民間企業は活用できず、「企業内転勤」では、わが国で行うことのできる活動内容は、「技術」「人文知識・国際業務」に相当する活動とされている。</p> <p>また、講習の期間・内容(技能実習1号の活動期間全体の1/6以上の期間を充てることを義務付け)や技能実習期間(1号・2号期間を合わせて最長3年)についても、研修を効率的かつ柔軟に実施することともに、より高度な技能を修得するには制限が多い。</p> <p>現地法人社員を対象としたわが国での研修は、現地法人の技術水準の一層の向上を図る取り組みの一環であり、わが国で開発され培われた技能・技術・知識の開発途上国等への移転等といった研修・技能実習制度本来の目的に合致するものである。わが国企業の海外生産拠点の新設・拡充が増加傾向にある中、現地社員を受け入れ、わが国の生産拠点での実務研修により海外の生産拠点で必要な技能を修得させる重要性はますます高まっている。</p>
制度の所管官庁及び担当課	法務省入国管理局

11-(4)	<p>カテゴリー1の就労系在留資格者と同居する「家族滞在」者の在留資格認定証明書交付申請手続きの迅速化</p>
<p>要望の視点</p>	<p>1.行政手続の簡素化</p>
<p>規制の根拠法令</p>	<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  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)</p>
<p>要望の具体的内容</p>	<p>在留資格認定証明書交付申請手続きにおいて、いわゆるカテゴリー1に該当する機関に雇用され活動に従事する外国人の家族について、当該外国人の在留資格認定に係る申請と異なる時期に在留資格「家族滞在」の認定をカテゴリー1に該当する機関がその旨を明らかにして申請する場合について、同時申請時と同様に、申請受理日から2週間以内に処理すべきである。</p>
<p>規制の現状と要望理由等</p>	<p>本邦の公私の機関に雇用されて活動に従事することを内容とする申請案件のうち、過去3年間にわたり不交付・不許可となつた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、いわゆるカテゴリー1に該当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されている。この趣旨を踏まえ、カテゴリー1に該当する申請案件であれば、当該外国人の申請と同時に、その家族について在留資格「家族滞在」の認定を申請する場合は、通例約2週間で処理されている。</p> <p>他方で、子が通う学校のカリキュラム等を考慮し(子が通う学校等の事情により)、やむなく後日家族を呼び寄せることになり、申請時期が異なる事例も少なくない。しかし、この場合は申請内容が同時申請のものと同様であっても、平均2カ月程度の処理期間を要しており、来日の具体的な日程調整に支障をきたしている。同居家族が円滑に来日できるようになれば、有能な外国人材のわが国での能力発揮に資するものと考えられる。</p>
<p>制度の所管官庁及び担当課</p>	<p>法務省入国管理局</p>

11-(5)	短期在留外国人の年金脱退一時金制度の見直し
要望の視点	3.規制・制度の撤廃や見直し
規制の根拠法令	厚生年金保険法附則第29条
要望の具体的内容	<p>外国人の年金脱退一時金の上限を伸長し、高度外国人材のわが国への定着をはじめ、外国人の在留の長期化に資する制度設計に見直すべきである。</p>
規制の現状と要望理由等	<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が掛捨てとなることから、日本に永住する意思のない高度な外国人材が離日を考える一つの契機、さらにはそもそも日本での就労を敬遠する要因のひとつになっている。</p> <p>脱退一時金の対象期間の上限(現行は36カ月)は、わが国に在留する外国人全体の滞在期間の実態等を考慮して定められているとされている。しかし、2012年7月より一度に付与される在留期間が最長5年に延長されるとともに、政府は高度外国人材の受け入れを推進しており、「日本再興戦略」(2013年6月14日閣議決定)でも、高度外国人材の日本での活躍を促進するための総合的な環境整備推進の一環として、高度外国人材ポイント制度の見直し(永住が許可されるための在留歴の短縮等)に着手している。</p> <p>保険料の掛け捨て問題は、本来的には社会保障協定の締結による問題解決が求められているが、相手国の事情や交渉期間等を考慮すると、短期間で状況改善が困難な場合もある。したがって、保険料掛け捨て問題の解決が図られるまでの特例措置である本制度についても、わが国への高度外国人材の定着促進に向けた見直しを図るべきである。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省年金局