

番号	提案事項名	提案の具体的内容	提案理由	具体的な根拠法令等
11-(1)	在留資格「企業内転勤」認定要件の見直し	現在、在留資格「企業内転勤」認定証明書の取得にあたっては、海外子会社から日本の親会社へ出向する場合、海外子会社で直前1年以上継続勤務することが要件となっており、勤務期間が1年未満の場合は取得できない。 平成28年2月15日の法務省回答における「外国人を我が国に入国させること自体を目的として外国人を新規に雇用等することを防止するための観点から定めている」とのご指摘に留意しつつ、本邦企業の国際競争力を損なわないためには、原則的に現状の規制を維持しつつも、一定の信用を備えた企業については、特定の保証提供といった前提の上で、在留資格「企業内転勤」の取得が可能となるよう、上陸基準省令の改正等を求める。	昨今、本邦企業のグローバル展開に伴い、海外の優秀な人材を雇用し、現地あるいはその他地域において活用する必然性が増大している。実務経験者を即戦力として雇用する場合には、入社後直ちに日本の本社あるいは事業所における研修を行い、企業理念・文化等を踏まえさせたうえで海外の勤務地に派遣する必要があるが、現行制度上は、そのような企業人事が困難である。「在留資格「技術・人文知識・国際業務」に係る要件を満たせば、同在留資格による入国・在留が可能」であることは承知しているが、在留資格「企業内転勤」に比べて、審査項目が多く、審査に時間がかかる上、事務負担も大きいことから、在留資格「企業内転勤」の見直しを求めたい。	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
11-(2)	外国料理調理師の在留資格に関する規制緩和	本邦の大学で食文化や栄養に関する科目を専攻して卒業した外国人を外国料理の調理師として、ホテル・旅館において雇用する場合には、「当該技能について10年以上の実務経験を有する者」との要件を緩和し、当該技能の実務経験に関わらず、就労を可能とすべきである。	ホテル・旅館では、インバウンドへの対応のため、様々な外国料理を提供するようになってきているが、外国料理の調理師が不足しており、外国人留学生を正社員採用し外国料理調理師として育成していくニーズがある。かかる場合に、外国料理調理師として就労するための在留資格（技能）の「当該技能について10年以上の実務経験を有する者」との要件が制約となり、外国人留学生を外国料理調理師として新卒採用することができない。 政府観光ビジョンに掲げられた「2020年の訪日外国人旅行者数4000万人」との目標に向けて、宿泊業の受け入れ体制を整備する観点からも本提案を実現すべきである。	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 「法別表第一の二の表の技能の項の下欄に掲げる活動」
11-(3)	在外公館における在留期間更新手続き	在外公館への本人出頭を前提に、日本国内で申請する場合の手続きと同様に、在外公館においても在留期間更新許可申請ができるようにすべきである。	日本企業における外国籍社員の雇用が増加する中で、日本企業は、日本在住の外国籍社員に対して、日本人と同様にキャリアの一環として海外駐在を命じることが少なくない。いずれ日本に戻ることを期待されている社員であるため、海外駐在中も急な日本への出張も想定され、日本ビザは切らさず更新する必要がある。 このような中、在留期間更新の手続きは、申請・受領時に、申請人（外国人本人）が本邦に滞在している必要があり、且つ、更新手続き完了までに3週間程度必要である。 在外公館（勤務国）への申請人本人の出頭を前提に、本邦に帰国することなく在外公館において在留期間更新許可申請ができるように見直すべきである。 本要望が実現した場合、日本企業における高度外国人材の活用促進に繋がる。	出入国管理及び難民認定法第21条
11-(4)	在留資格認定証明書交付申請に係る問合せ対応の充実による手続きの迅速化	在留資格認定証明書の交付申請に係る問い合わせに対する就労審査部門の窓口や電話での応答体制を充実させ、手続きを迅速化すべきである。	「技術・人文知識・国際業務」や「企業内転勤」の在留資格認定証明書の交付申請に際して、入国管理局への問い合わせに非常に時間がかかる。外国籍社員の採用に際して、入社予定日までに査証発給が間に合わない懸念があることはビジネスリスクの一つとなっている。 入社予定の個々の外国籍社員ごとに背景事情が異なることから、在留資格認定証明書の交付申請にあたり、多くの確認事項がある。入国管理局への一度の訪問では全ての疑問が解決に至ることは少なく、電話で問い合わせる必要がある。しかしながら、電話回線は混雑し、繋がらないことが常態化している。それにより、在留資格認定証明書の交付申請が遅滞、あるいは申請時の書類不備（誤記載、未記載）が発生し、申請書が受理されるまでに時間を要している。その結果、最終的に認定証明書の受領も遅滞する。 入国管理局の問い合わせ窓口や電話による応答体制を充実させることによって、当該申請手続きの迅速化を図るべきである。	出入国管理及び難民認定法
11-(5)	企業単独型技能実習における「法第二条第二項第一号の主務省令で定める密接な関係を有する外国の公私の機関」の解釈の例示・拡大	技能実習法施行規則第2条第1項第1号「本邦の公私の機関と引き続き一年以上の国際取引の実績又は過去一年間に十億円以上の国際取引の実績を有する機関」の解釈について、無償の取引であっても国際取引に該当する事例を例示することを求める。 技能実習法施行規則第2条第1項第2号「本邦の公私の機関と国際的な業務上の提携を行っていることその他の密接な関係を有する機関」の解釈について、技能実習制度運用要領第3章では、代表的な事例が例示されている。それらに加えて、アジア諸国の鉄道事業者に対し中古鉄道車両の無償譲渡や技術支援を行う事例について、上記規則第2条第1項第2号の「密接な関係」にあたる事例として例示することを求める。 また、当社が設立した公益財団法人の実施する、アジア諸国の鉄道事業者の若手幹部候補生を本邦に招聘し、鉄道経営や鉄道技術に関する2～3か月の企業研修を実施する事例についても、技能実習法の目的である開発途上地域等への技能等の移転による国際協力の推進に資するものと考えられるので、そのような研修の実施をもって、当社と当該鉄道事業者が上記「密接な関係」にあると認められるとの解釈を示すべきである。	技能実習法第2条第2項第1号の「主務省令で定める密接な関係を有する外国の公私の機関」については、技能実習法施行規則第2条第1項第1号「本邦の公私の機関と引き続き一年以上の国際取引の実績又は過去一年間に十億円以上の国際取引の実績を有する機関」、第2条第1項第2号「本邦の公私の機関と国際的な業務上の提携を行っていることその他の密接な関係を有する機関」として法務大臣及び厚生労働大臣が認め「るもの」とのいずれかに該当するものと定められている。 日本の高度なインフラ技術の海外への発信や海外のインフラ技術者の人材育成のため、技能実習を活用したいと考えているが、上記の要件に該当するかどうか必ずしも明確でない場合があり、制度利用の制約となっている。 上記要件に該当する事例について、より多くの例示が列挙されることで、予見可能性が高まることが期待される。	・外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（技能実習法）第2条第2項第1号 ・同施行規則第2条第1項第2号 ・技能実習制度運用要領第3章
11-(6)	外国人技能実習制度 技能実習計画認定申請手続きの簡素化・迅速化（企業単独型）	外国人技能実習機構への技能実習計画認定申請手続きにつき以下5点を要望。 1. 申請書類の種類削減 2. （廃止できない書類については）申請書類の提出頻度の削減 ・実習生毎に提出の書類（省令様式1号、参考様式1-16） → 同じ内容の添付資料は、代表1名分のみに添付 ・認定申請ごとに提出の書類（参考様式1-2、1-17、1-18） → 変更が生じた場合のみ提出 3. 事業所ごとの技能実習指導員・生活指導員の選任 → 全社で1名の選任へ簡略化 4. 派遣元事業体の登記簿提出の廃止 5. 認定審査期間（通常2か月）の短縮	本年11月の法改正に伴い、外国人技能実習機構への認定申請が義務化されたことで約40種類の書類の作成・提出が必要となった。（従来、地方入国管理局に約20種類の書類提出。本制度後は機構と入管の両方に書類提出あり） 技能実習の適切な運営や実習生の保護という法改正の趣旨は理解するものの、非常に煩雑な手続きが実習生の受入に負担になっている。 さらに現在の申請書類は実習生の受入規模に関わらず、一律で同じ書類提出を求められているため、実習規模が大きい会社等にとっては同じ資料を何人分も添付・保管など手続きがあり煩雑。とりわけ企業単独型は、これまで不正などの大きな問題がなかったと思われ、規制緩和すべき。 例①：実習生ごとに提出する書類：全実習生同じ内容の場合、省略可となる書類もあるが、依然として実習生一人一人に要提出の書類もあり（省令様式第1号、参考様式1-16）、1回の申請で全く同じ書類を数十枚添付している。 例②：事業所ごとに技能実習指導員・生活指導員を選任し、履歴書・誓約書・社会保険の証明書を要提出 加えて、派遣元事業体で実習生の人選に十分なリードタイムと柔軟性を確保するため、認定審査期間の短縮を要望する。 申請手続きが簡略化・迅速化されることで、企業単独型の技能実習制度の利用が拡大し、海外人材の育成を通じた国際貢献が促進されることを期待する。	外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律 第8条 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則 第7条、第8条等

番号	提案事項名	提案の具体的内容	提案理由	具体的な根拠法令等
11-(7)	外国人雇用状況届出における届出様式および届出先の統一	外国人雇用状況届出について、雇用保険被保険者となる外国人の場合と、雇用保険被保険者とならない外国人の場合では、届出様式が異なり、届出先となるハローワークも異なっている。 届出様式を統一することや、被保険者とならない者に係る届出についてもe-Govの電子申請システムから届出できるようにすることで、管轄するハローワークに拘わらず、外国人雇用状況届出の手続きを本社等で一括して実施できるようにすることを求める。 平成29年度規制改革実施計画を踏まえ策定された、厚生労働省の「行政手続コスト削減のための基本計画」において、厚生年金保険、健康保険、労働保険、雇用保険等の届出契機が同じ各種手続きの届出様式の統一に取り組むとされているが、その取り組みの一環としても検討されるべきである。	外国人雇用状況届出の提出先は、雇用対策法施行規則第10条において ○被保険者については雇用保険被保険者資格取得届と併せて届け出ること ○被保険者とならない者については様式第3号で届け出ること とされていることから、被保険者については雇用保険適用事業所を管轄するハローワークが届出先となり、被保険者とならない者については勤務先事業所の所在地を管轄するハローワークが届出先となっている。 被保険者とならない者に係る届出手続き自体はインターネット上の外国人雇用状況届出システムを利用することで、本社等で一括して事務を行うことが可能であるが、全国に店舗等施設（雇用保険非適用事業所）を有する事業者の場合は、届出先となる管轄のハローワーク単位で同システムの事業所番号（ユーザーID）を取得する仕様となっているため、本社等で一括して事務を行う場合は、ログイン・ログアウトにより、届け出るハローワークごとにユーザーIDを切り替えて作業しなければならない、作業が煩雑である。 管轄のハローワーク単位で事業所番号（ユーザーID）を発行することの政策上の必然性はないと考えられ、雇用保険適用事業所単位で、単一のユーザーIDを発行し、管轄するハローワークを跨ぐ届出を一括して行うことができるようにする、もしくはe-Govの電子申請システムを通じて、電子署名を利用して届出ができるようにすべきである。 なお、外国人雇用状況届出書の様式については、マイナンバーを軸としたバックヤード連携を念頭においた見直しを検討すべきである。	雇用対策法施行規則第10条、第12条