

## 国家戦略特区ワーキンググループ ヒアリング（議事要旨）

---

### （開催要領）

1 日時 平成31年4月19日（金）15:48～16:08

2 場所 永田町合同庁舎7階特別会議室

3 出席

#### <WG委員>

座長 八田 達夫 アジア成長研究所理事長

大阪大学名誉教授

委員 本間 正義 西南学院大学経済学部教授

委員 八代 尚宏 昭和女子大学グローバルビジネス学部特命教授

#### <提案者>

中島 圭一 福岡市総務企画局企画調整部企画課長

#### <事務局>

蓮井 智哉 内閣府地方創生推進事務局参事官

### （議事次第）

1 開会

2 議事 エンジニアビザの創設について

3 閉会

---

○蓮井参事官 それでは、国家戦略特区ワーキンググループヒアリング、3コマ目でございます。福岡市にお越しいただいております、ちょっと早くて申し訳ありません。「エンジニアビザの創設について」でございます。

本日の資料の扱い、それから議事の扱いにつきましては、どちらも公開扱いでよろしいでしょうか。

○中島課長 公開で大丈夫です。

○蓮井参事官 承知いたしました。

それでは、八田座長、よろしく願いいたします。

○八田座長 お忙しいところをお越しくださいます、ありがとうございます。

それでは、御提案について御説明をお願いいたします。

○中島課長 福岡市です。本日はよろしくお願い致します。

まず、エンジニアビザの創設について、提案の趣旨を詳しく説明させていただきたいと思っております。この提案に至る大きな福岡市の取組の背景として、福岡市はITなどのいわゆる

知識創造型産業の集積を進めており、その中でも極めて重要な人材であるエンジニアの集積を図っていききたいという問題意識から、エンジニアにとって魅力的なまちをつくっていききたいというような取組を去年から旗を掲げて進めているところです。

その中での取組の一環として、今回の提案に至っているのですが、今回の提案の大きな趣旨としましては、冒頭にありますとおり、外国人のエンジニアについて、IT技術者のようなものを想定していますけれども、就労までに必要な期間を一定程度予見可能にして、就労環境を整備したいというのが大きな趣旨でございます。

内容についてですけれども、まず、現状としまして、外国人エンジニアはいわゆる高度人材の在留資格の「技術」で入ってくる人が多いのですが、その審査期間については、1か月で終わることもあれば、3か月、話に聞くと4か月かかるような場合もあるというふうにヒアリングなどで聞いております。こうなると、働く側のエンジニアにとっては、自分が収入を得られない期間、働くまでどれぐらいかかるか予見できないというのが一つ大きなネックになっていまして、一方、雇う側の企業にとっても、いつから自分が雇おうとしている人を働かせることができるのかというのが分からない。そういう意味では、プロジェクトをいつから始められるか分からないというところで、雇う側にとっても大きなネック、支障になっているというような現状でございます。

そこで、今回提案させていただいたのが、福岡市、自治体が一定程度の証明をする、自治体が責任を負うということを経験条件に、この「技術」の在留資格の審査中に、旅行などの目的に使われる在留資格ですけれども、いわゆる短期滞在の在留資格で入国して、その方が審査の結果が出るまでの間、「資格外活動」として就労することを認めると。これによって審査期間中にも働けるようにして、予見不可能な点を排除していこうというのが今回の趣旨でございます。

考え方として要件を赤囲みの中に書いておりますけれども、大きく四つ考えておりまして、一つ目としては、まずは在留資格の「技術」を申請中であること。二つ目は、働こうとしている企業はエンジニアが本当に必要な企業か、目的外で働かせようとしているのではないかとこのところを担保するためですけれども、有識者会議のようなものを設けて、そこが指定した企業で就労することというのが二つ目の要件。三つ目として、高度人材であることの担保という観点から、一定の給与額以上で雇用されること。四つ目として、これらのことを自治体が証明して、しっかり確認をして、資格証明書を発行すること。これを要件に、短期滞在への資格外活動としての就労を認められないかということで提案をしております。

下のほうの参考は、資格外活動の現状の取扱い、ルールというところを簡単にまとめておりますけれども、いわゆる在留資格外で報酬を受けるような場合に必要な許可となっていて、今回提案した短期滞在への資格外活動の許可については、ストレートに認められていないと書いてはいますが、条文上は法務省の裁量で認める余地はあるような書きぶりになっているかとは認識しているのですが、実態として運用上認められていない実

態にあると認識をしております。その中でこのような形で提案をさせていただいております。

今回の資格外活動というアプローチですけれども、色々在留資格を担保する方法がある中で、福岡市としてこれが一番アプローチとしてハードルが低いのではないかという形でこのような提案をしておりますけれども、やはり問題意識としては、この就労までの期間を予見可能にしたいということが問題意識であります。この具体的な提案の内容については、さまざまなアプローチも考えられると思いますので、この趣旨に沿った形で何らか提案が実現できればいいのかなと考えております。

福岡市からの説明は以上です。

○八田座長 ありがとうございます。

従来、こういう形でITエンジニアで在留資格を取った方というのは1年に何人ぐらいいるのですか。

○中島課長 福岡市総体、ITエンジニアという括りでは数を把握できていないのですけれども、日本全体で見たときに、いわゆる「技術・人文知識・国際」という括りをされまうけれども、この方々が2万5000人ぐらい日本全体にいるということなのですが、福岡市に限った数字と、あとはエンジニアに限った数字というのは把握できていません。

○八田座長 提案では、自治体による証明というのだから、自治体が外国人のエンジニアで申請をしている人が十分な資格がありますということをどこかで証明するわけですね。

○中島課長 そうですね。自治体としては、エンジニアとしての仕事をするであろう企業に就職することと、一定程度の給与額をもらえるほどの人材であるということを確認した上で、その証明書をもって入管に提出をしたら、即資格外活動を認めてもらうというような形をイメージしています。

○八田座長 実際、学歴・職歴を見てやるということになるわけですか。

○中島課長 いわゆる資格外活動を認めるに当たっては、そこまでは見ることを想定していませんで、職歴だったり学歴などは、本体の審査の中でしっかり見る形になってくると思っています。逆に本体の審査で見るのと同レベルの審査をするとなると、やはりどうしても期間がかかってしまうのかなと思っています。そういう意味で、資格外活動を認めるという意味で、できるだけ簡素な審査で、ただ、目的はしっかりと担保するという範囲での審査ができればなと思います。

○八田座長 そうなると、資格審査では落っこちるかもしれないけれども、とにかく来ようと、そして、働こうという人が随分増えるのではないですか。

○中島課長 問題意識としては、審査を通るつもりはないけれども、例えば、この審査期間中の2、3か月だけでも短期滞在で働こうという、そのような観点ということですか。

○八田座長 そうです。

○中島課長 ただ、結局、審査の結論が出て働ける、資格外活動許可を認めるまでの期間を2週間とか1か月程度で想定しているのですけれども、そのような形で入ってきて働け

るとしても、期間は大変限られているものだと思いますし、あとは滞在という意味では、いわゆる短期滞在という資格で元々在留できる方が滞在することになるので、その部分は担保策は必要かと思いますが、一定程度許容範囲なのかなと考えています。

○八田座長 普通に観光で来る代わりにこれで来て、そして、働いて帰る。日本の経験ができて良かったなという人は、要するに資格のチェックが本当に厳密でないと起きるのではないかなと思うのです。

○中島課長 その点に関しては、この要件の②、③のところ、あくまでも特定の企業に就職をするということが前提になっていて、そこで雇用関係を結ぶことを確認することを考えていますので、そういう意味で、いわゆる普通のアルバイトではないというようなところまでは、この観点から審査できるのかなと考えています。

○八田座長 日本に来る前に就職先が決まっているということですか。

○中島課長 はい。それが大前提です。

○八田座長 しかし、それは雇うほうとしては、現地に行って採用資格を審査するのですか。というのは、かなりリスクですね。

○中島課長 通常によくある最近の外国人エンジニア採用プロセスなのですが、まず、色々な形で応募があった方に対して対面ではない形、オンラインで面談をした上で採用を決めると。その上で、その人を採ると決めたら、企業が代理申請という形で在留資格の申請を行うというプロセスに進んでいくようになっているので、通常「技術」の申請をする段階で、企業としては採用する意思決定はされているというのが流れになってきます。

○八田座長 分かりました。

ちょっと整理しますと、基本的には今、在留資格審査に時間がかかるから、その間は働いてもいいということにしようではないかという御提案で、私の質問は、そうすると、例えば、日本にどっちみち観光に来るよりは、一応資格外活動で資格は取れないかもしれないけれども、とにかく働いてみようという人が結構増えるのではないかと。

それで、今の御説明は、しかし、とは言っても、条件としては企業が一定給与以上で雇用することというのが条件にあるから、そこで一種の審査が行われるのだと。これは福岡市はやらないけれども、企業がそういう審査をやる。それは具体的にはどうやってやるかというと、オンラインでやると。そこで一種の選抜が行われていて、しかも、給与が一定以上払われているのだから、おっしゃる意味としては、実際の在留資格審査も通る可能性が高い人だけが入ってくるだろうと。そういうことですね。

○中島課長 はい。簡潔にまとめていただいてありがとうございます。

○八田座長 そうなると、その企業は雇っても、実際に後で在留資格審査を通らないという場合が起き得るわけで、そういうことが頻繁に起きた企業に対してはペナルティを課けてしまうということなのですかね。

○中島課長 そうですね。この対象となる企業は事前に有識者会議で指定するという形にしようと思っていますので、その指定を外すとか、そういう形で、例えば、それ以降この

制度を使えないようにするなどのペナルティをかけるということで担保することを考えています。

○八田座長　そういう御提案なのですが。

○本間委員　それは指定した企業ということで、言わばスクリーニングをかけているというふうに解釈するのですか。

○中島課長　そうですね。例えば、普通の飲食店などがこういう申請を上げてきたとすると、それはエンジニアを使わないでしようということ、そういう意味でのフィルタリングをかけようと思っています。なので、IT関係のエンジニアが必要そうな企業ですね、というところでスクリーニングをかけたいと思っています。

○本間委員　それは何か基本的に基準とか、ガイドラインみたいなものは考えているのですか。

○中島課長　細かいところまでは、まだ具体的に詰め切れていないのですけれども、そこはしっかり考えたいと思います。考え方としては、エンジニアが必要な企業という観点で細かい基準を作っていくのだろうと思います。

○八田座長　先ほど一つ伺ったのは、今まで福岡市でこのエンジニアリングの在留資格を取った人が何人ぐらいいるでしょうか、毎年どのくらいいるでしょうかと伺って、その統計は持っていないと。全国レベルで、エンジニアだけではなく「技・人・国」全体での数字はあるけれどもということだったのですが、ある意味では、今、多少審査に時間がかかるかもしれないけれども、それでも雇っている会社は何社かあって、そして、大体実績がどのくらいだということが分かるとかなり説得的ですね。それで、要するに、有識者会議で認定されそうな会社のいくつかで、そういうところの会社は何社か、1社だけではなくて複数のところがこういうことをやってくれると助かるし、今まで自分のところに来たいと言った人で審査を通った人はほとんど100%だよというようなことを言うと、随分説得性が増すのではないかと思います。

○中島課長　そうですね。ヒアリング自体はそれほど多くの数はまだできていないのですけれども、大きい会社だと、1か月で簡単に認められることが多いのですが、採用に至ったところでも、まだ経歴の浅い企業だったりすると、例えば、3か月、4か月かかったと。結局、審査の時間にそれだけかかっても、ほとんど審査を通過して在留資格が認められているようなのですけれども、そのような現状を聞いているので、その辺のデータをもう少し固めていければと思います。

○八田座長　今おっしゃったようなことと言えば、大きいところはもう特にこの制度は要らないと思うのですけれども、そのカテゴリーのところでも今まで申請して、どのくらいの確率で通っているかと。ほぼ通っていると言うのなら、これは先ほどのような条件ならばそれなりに意味があるのではないかなと言えし、通っている確率が低いと、私が先ほど言ったみたいに観光旅行の代わりに来るというのが来ると困るねということになる。要するに、批判はどっちみち出るわけだから、それに対して十分な反論が用意されているといい

のではないかと思います。

○中島課長 そうですね。申請したのがほぼ空振る性質のものではないというところが言えるだけで全然違うと思いますので。

○八田座長 そこは違う。そこは重要だと思います。

それでも、法務省は固いから大変ですけれどもね。少なくともそれは準備として要るのではないかなと思います。

○中島課長 分かりました。ありがとうございます。

○八田座長 はい。

○蓮井参事官 今、最後、まさに先生に整理していただいたと思うのですが、要は、福岡市ですので、次の提案にも絡むかもしれませんが、人がどんどんやってくる。海外からも来ると。なおかつ、元々非常にベンチャーに対する施策を、まさに特区も含めてやっておられるということを考えて、大きなところはまだいいのですけれども、ベンチャーで、特にITエンジニアとすると、足の速いところで企業も創業してそんなに経っていないとかですね。だけれども、これからばっと広がっていくのだとすると、たくさん人が欲しいのだと。そうすると、人が欲しいから外国で、しかも、ITですから欲しいのだと言ったときに、採用関係は既に出来上がっているのだけれども、入国のところでそういった企業のこちらの履歴の問題などもあったり、どこの国が来たかといういくつかの問題があるので、その採用のルーチンが、通常の大きなところで普通のように中国とかから来るのだったら1か月のところが、しばらくかかってしまうとかですね。そういった一連のストーリーがちゃんと出来上がってくると、しかも、せっかく福岡市ですから、そういうベンチャー企業だということからしても有意義なのではないかと思うので、そういったストーリーのもとで必要性をきちんと整理していただくというのがまず一点。

もう一点、大きいのは、これも法律的な議論をすると、必要性和許容性とよく言えますけれども、どうやったら許容できるのかと。八田先生が最後におっしゃった、固いというお役所だと思いますけれども、形式論理的には法律上は一応別表に書いてあって、それに対する資格外活動ということなので、別表に入っている資格外活動はあり得るというふうになると思うのですけれども、実際に運用では認められていないというのは、何がその制約要因なのか。代替的に何を講ずればそこが多少とも抜けるのかという、その整理はきちんと付けたほうがいいと思いますので、それをよく相談させていただければと思います。

○中島課長 分かりました。よろしくお願いします。

○蓮井参事官 ありがとうございます。