

# 国家戦略特区ワーキンググループ関係省庁からのヒアリング (議事録)

---

## (開催要領)

- 1 日時 平成26年3月3日(金) 15:00~16:00
- 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 大阪大学社会経済研究所招聘教授  
委員 原 英史 株式会社政策工房代表取締役社長

### <関係省庁>

- 福原 申子 法務省入国管理局総務課企画室長  
長尾 恭輔 法務省入国管理局入国在留課補佐官

### <事務局>

- 藤原 豊 内閣府地域活性化推進室参事官  
宇野 善昌 内閣府地域活性化推進室参事官

## (議事次第)

- 1 開会
- 2 議事 外国人労働者について
- 3 閉会

---

○藤原参事官 そうしましたら、今日は法務省入管局の福原企画室長ほかに来ていただいております。今日の日経新聞などにも随分書かれておりましたが、外国人の労働者問題というのは非常に政策的にも極めてスポットが当たっている部分がございます。そもそも成長戦略から色んな宿題が出されているわけがございますけれども、建設労働者をめぐる問題、技能実習制度をめぐる問題。この国会でまさに高度ポイント制の見直しを受けての永住権の付与の話を含めて、入管法改正が色々と議論になっております。

私ども特区の話でございますと、東京都等からも様々なニーズの高い要望が出されておりました、特に就職先が確保されないような、いわゆる企業人材、創業人材のところでの在留資格の話などというのも要望として出てきているというような状況の中で、是非外国人労働者問題全体についてのお話は資料を簡単に御説明いただいた上で、今日は意見交換をしていただければと思っております。

そうしたら、八田座長、よろしくお願いたします。

○八田座長 今日はわざわざお越しくださいませありがとうございます。

それでは、早速、御説明をお願いしたいと思います。

○福原室長 法務省入国管理局の福原と申します。本日はよろしくお願いたします。

本日、先般こちらのほうに御要望がございましたのは、まず、外国人労働者の受入れ全般について、今、様々な動きが見られるということがありますので、それについて、全般的な話をさせていただきまして、その後、今回東京都のほうから要望の来ております、特にベンチャー企業の立ち上げに関する色々な手続の簡素化というところがございますので、そこについて、少し説明をさせていただこうと思います。

それでは、外国人労働者をめぐる、今色々話題になっておりますポイントにつきまして、3点私のほうから説明させていただきます。

一つは、外国人の高度人材ポイント制のお話でございます。今、お手元にもパンフレットを配らせていただきましたが、これは昨年日本再興戦略の中にも高度人材ポイント制については見直しを行うという内容が盛り込まれたところでございます。

まず、去年の12月24日に新しい制度が発足しているわけでございますけれども、これにつきましては、高度人材ポイント制の認定要件の見直し、優遇措置の内容の見直しを行いまして、新しい制度を12月24日から実施しているというところでございます。これにつきましては、旧制度の認定要件が非常に厳しいというようなお声があったということと、優遇措置についてもさらに使い勝手の良いものにしなければならないというところでございまして、こういったあたりを見直しさせていただいたものでございます。具体的には、認定要件のところにつきまして、例えば、最低年収基準というのがポイントの表の裏に最低年収基準というところがございますけれども、ここのところが340万円以上というようなことで、また年齢によってどんどん上がっていくような仕組みになっていたのですが、特に高度学術研究分野、これは大学での研究者の方とか、講師の方、教授の方が対象になっているわけでございますけれども、やはり一般企業と同じような年収を確保することが非常に難しいというようなこともございましたので、この高度学術研究分野については撤廃いたしました。

また、他の二つのところ、真ん中の高度専門技術分野というのは一般の企業にお勤めの方、一番右側は、いわゆるマネージャーの方でございますが、ここにつきましても、基本的にはいわゆる足切りと言われる部分については、その最低年収基準を下げさせていただきました。他のところで当然色々なポイントを稼いでいただければ、今回70点に達して高度外国人材の認定を受けられるようにしようということにしたわけでございます。その他にも、年収以外の部分で色々なポイントを追加できるような工夫をいたしましたし、また、中小企業でお勤めの方も非常に多いということもございます。こういった色々なイノベーションというのは日本の場合は大企業だけで起こっているということではございませんので、中小企業にも使い勝手のいいような制度にしたということが一つでございます。

また、優遇措置のところでございますが、これは表に返っていただきますけれども、優遇措置の中でも特に⑥、それから⑦でございますが、この要件になっておりました年収

のところを引き下げいたしました。例えば、親の帯同であれば、以前は1,000万円以上ないといけませんということだったわけですが、今800万円以上ということになってございますし、家事使用人の帯同につきましても、1,500万円以上の年収ということでしたが、今は1,000万円以上ということになっているわけでございます。こういった様々な見直しをさせていただいて、新しい制度を発足しております。

しかしながら、日本再興戦略の中に盛り込まれたもう一つの見直しの内容がまだできていないわけでございます。これは何かと申しますと、永住に要する年限が、今この中にも③になっておりますけれども、永住許可要件の緩和というところで、一般には外国人の方は10年の在留歴がなければ永住許可の申請ができないということになっているわけでございますけれども、高度外国人材であれば、5年にそれを短縮しているわけでございます。それをさらに3年に短縮するというのが日本再興戦略の中に盛り込まれた内容でございます。

これに対して、入国管理局のほうで検討をしまして、これは永住という意味において、無期限の在留を与えるということにおいて3年の在留があれば、そういう新しい在留資格を認めていこうということで、今、入管法の法改正を検討しております。

入管法の法改正でございますけれども、これは出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法案の提出を今国会に提出すべく今、準備しているところでございますが、今まで、お配りした資料に在留資格の一覧表がありますが、この1枚目の外交から技能のところまで働く在留資格でございまして、1枚めくっていただいて、では、高度外国人材はどこで受け入れているかと言いますと、一番後ろのページの身分または地位のところのすぐ上に特定活動という在留資格がございます。これは一般的な在留資格では認められていないような、法務大臣が指定する特殊な活動を行う外国人の方について付与している在留資格でありまして、例えば、ワーキングホリデーの方でありますとか、あるいは皆さん御存じかと思いますが、経済連携協定に基づく外国人看護師、介護福祉士の候補者の方、こういった方もこれで受け入れていたわけでございますけれども、どちらかと言うと、その他と言いますか、そういう在留資格で受け入れていたわけでございますが、今後、高度外国人材のための高度専門職という在留資格を新たに設けると考えております。

また、高度専門職は2種類在留資格を設けまして、一つは、今の高度人材ポイント制の対象になっている考え方。もう一つが、高度外国人材として3年間活躍された方については、もう無期限で活動ができるような在留資格を与えようということで、我々は1号、2号と言っておりますけれども、この二つの在留資格を新たに入管法に設けるという内容で、今、法改正を検討している、その準備を行っている状況でございます。それが高度人材ポイント制に関する現在の状況でございます。

次に、技能実習制度について、少しお話をさせていただこうと思います。技能実習制度につきましては、平成21年に入管法を改正したときに、これは衆・参の両院の附帯決議で、今回の技能実習制度の見直しというのは、これは必要な部分だけをやったものであって、

抜本的な制度の見直しを今後やっていかなければいけないというような附帯決議をいただいたわけでございます。これに基づいて、現在技能実習制度の見直しという作業を行っておりまして、これは昨年の11月から法務省の中で検討を始めております。どういう形で検討しているかと言いますと、法務省の中に法務大臣の私的懇談会がございまして、これは出入国管理政策懇談会というものでございまして、有識者の方によって構成されている懇談会でございますが、その下に技能実習制度の見直しに特化した分科会を設けました。

ここで集中的に議論をいただいている状況でございまして、現在目指しておりますのが、今年の6月ぐらいには基本的には一定の方向性を出そうと考えているところでございます。

そこでの議論の内容でございますけれども、一つは、元々制度につきましても色々な問題が生じているということがございまして、まず、制度の適正化をやっていかなければいけないということで、それを具体的にどういうふうを実現していくかというのが一つでございます。これは具体的に申し上げますと、我々は不正行為というのを認定しているわけでございますが、平成24年において、197件の不正行為が行われています。この大部分は労働関係法令違反というものもございまして、あとは、そもそもそこで受け入れると申請していなかった別のところで技能実習生が活動していたというようなものも含まれるわけでございますが、そうした問題が相変わらず起きているということでございます。こういった問題もございまして、また、米国からも米国国務省の人身取引報告書というものがございまして、この中でも、技能実習制度というのが強制労働の一種であるというような御批判も受けておりまして、やはりこういった国際的な批判を受けることがないように、まずは制度を適正化していかなければいけないと我々は考えているところでございます。

ただ、片や制度の適正化の要望がある半面、やはり働いてほしいという御要望もございまして、これは大体三つございまして、一つは、期間を今3年しか技能実習制度は認められていないというものでございまして、これについて3年を5年にしてほしいという要望。もう一つは、現在、技能実習生は3年間技能実習を行ってきて帰国したら、もう再入国はできないということになっているわけでございますが、この再入国をさせるということ。もう一つは、技能実習生として稼働した後に、そのまま労働者として位置付けることはできないだろうかというような御要望がございまして、その他に、今般1月20日でございまして、産業界競争力会議の中で新しい成長戦略に向けて新しい検討方針というものが定まりましたけれども、その中で求められておりますのは、介護を技能実習の中に入れていくということでございまして、この技能実習制度と言いますのは、技能が段々と上がっていくということを想定しておりまして、そのために、まず3年あるわけでございますけれども、1年経ったところで技能検定を受けていただくということになっております。ここでちゃんと技能が向上しているということが認められた方だけが、2年目、3年目の技能実習を行うということが出来るわけでございますが、結局この客観的な技能評価制度ができていない職種であれば、2年目、3年目には行けないわけでございます。技術的には、確かにどんな職種でも1年目はできるということも出来るわけでございますが、基本的に職種

に縛られているという状況がありまして、製造業でありますとか、あと、農業・漁業、そういったところが中心になりますので、いわゆるサービス業が入っていないわけでございます。現在のところ、介護は当然職種の中に入っていないという状況がございますので、今後これを見直していくということが、今般産業競争力会議の中で、検討課題として盛り込まれたということがございます。そういった職種の拡大についても、この分科会の中で検討していかなければならないと考えているところでございます。

繰り返しになりますが、現在のところ、色々な関係機関のヒアリング等を行っております。今年6月には一定の方向性を出したいと思っております。我々としては、まずはどういう適正化措置を取るのかというのが大前提になるわけでございますけれども、その適正化措置を取った上で、どういう人たちに対して拡大を認めるか。やはり全員ということには多分ならないのだろうと思っております。やはり優良な企業でありますとか、きちんと技術・技能を向上させていっている技能研修性に対して緩和措置を取っていく。それによって適正化も同時に、やはり適正化のインセンティブも挙げていくのが我々の現在の考え方でございます。

以上が、技能実習でございます。

もう一つ、最後になりましたが、建設労働者の受入れについてでございます。これにつきましては、既に新聞等で報道されているところでございますが、今年1月24日に関係閣僚会議が開かれまして、その中で、今後の2020年のオリンピック・パラリンピック東京大会に向けた建設需要の高まり、それから、当然復興事業の加速ということもあるわけでございますが、こういった事情に対応するために、今後、建設業界における人手不足の問題が深刻化しているということございまして、これに対して時限的に措置すると我々は認識しているわけでございますが、時限的な措置として外国人材を活用するということが現在検討しているわけでございます。これにつきましては、技能実習制度の活用という案もございまして、それから、もう一つ、先ほどの特定活動という在留資格がございましたけれども、こういったちょっと特殊な在留資格によって特例的に対応していくということも検討されているような状況なのだろうと思われまますが、いずれにしましても、今、関係省庁の間で義務的にこのところはどのようなやり方がいいのかということについて検討させていただいております。なかなか技能実習制度ということになりますと、全体の見直しの検討を行っていく中で、いわゆる建設だけを前倒しということが本当にできるのだろうかという問題がございますので、こうしたあたりも含めて、今後検討を進めていこうと考えております。

なお、これの建設問題につきましては、今年度中に一定の方向性を示すということになっておりますので、現在、鋭意検討を進めているところでございます。

以上でございます。

○藤原参事官 もしよろしければ、先生方から。

○八田座長 どうもありがとうございました。

それでは、原委員から何かコメントとかありますか。

○原委員 大変ありがとうございました。よく分かりました。

1点よく分からなかったのが、今回、今、準備されている法改正の中で、高度専門職という枠組みを別に作られるというのは、この現状でどういう問題になって、何を解決してやろうとされているのかというあたりを含めてお聞きしたいと思います。

○福原室長 まず、今の在留資格の中に、高度外国人材のための在留資格がありません。特定活動の在留資格でやっているのですが、きちんと在留資格を整理させていただく。それによって、こういう在留資格で日本に入ることができることのだということがはっきりするだろうと我々は考えておりますので、現在、高度外国人材が入る在留資格がないというわけではないわけでございますけれども、それに特化した在留資格を一つ作るということが一つ。

3年経ったら永住ということが求められていたわけでございますが、我々が今考えておりますのが、3年経ったら高度外国人材の2号に移行していただこうと考えておまして、その方々は、いわゆる永住者のように単純労働でも何でもしていいですよということではなくて、専門的・技術的な分野で稼働していただくのですが、その代わり無期限ということで、入管法の場合、条件が5年なのですけれども、定期的に入管に来ていただいて、在留期間の更新の手続をしていただかなければいけないわけでございます。

例えば、投資・経営の方であっても、3年とか5年とか、そういう在留期限というのがあられるわけでございますけれども、今度の高度外国人材2号の人は無期限ということで、入管のために審査に訪れていただくことは必要ないということでもあります。

また、我々がプラスして考えておりますのが、高度外国人材の2号になられた方については、優遇措置が継続するようにしようと。例えば、家事使用人の帯同でありますとか、親の帯同とか、こういった優遇措置をそのまま継続できるようにしようと考えているところでございます。

○原委員 継続というのは、先ほどの一定の要件を満たした上でということですか。

○福原室長 はい。実は、今、永住者になられてしまいますと、それは単なる永住者でございますので、もう優遇措置がなくなるということでございますから、今後は高度外国人材2号に変更された方については、そのまま優遇措置が続くような制度にしようと考えているところでございます。

○原委員 私は素人で申し訳ないのですけれども、今の頂いている紙だと、特定活動でカバーされているのは、高度研究者というのが入っていて、あと、高度人材の中に、いわゆる技術者の枠であったり、経営者の枠であったりというのは、この紙を見ると、むしろ投資系とかそちらの枠なのかなと見えるのです。

○福原室長 申し訳ございません。こちらは、ここの該当例の書き方が少しこちらのほうが分かりやすいだろうということで書かせていただいているのですが、高度外国人材は3パターン、皆さん特定活動の在留資格で今、受け入れているところでございます。

○原委員 なるほど。分かりました。

○藤原参事官 今のお話の延長、関連ですと、そうすると、むしろ今回の法改正は、高度専門職2号をメインにして、要するに、1号のほうは特定活動でも読めていたのだけれども、それは明記して2号があるから、むしろ1号というのを引っ張ってきたという趣旨なのですか。

○福原室長 おっしゃるとおりでございます。

○原委員 特定活動の一部高度人材1号として、そこは何か要件が何か変わるとか、そういうことはあまりないのでしょうか。

○福原室長 要件は基本的には変わらないと考えてございます。新しく今回出来るのは高度外国人材の2号のほうでございまして、まさに無期限の在留資格というのが今後新しく出来ると思います。これが今ないわけでございますが、新しく出来るということでございます。

○原委員 分かりました。

○八田座長 私はアメリカでグリーンカードを持っていたのですが、持っていて変だと思うのは、経済学者として取ったのに何でもできるのです。これは取ったときには経済学者の市場状況もものすごく精査して、アメリカの経済学者の労働市場を脅かさないということを経験した上でやったにもかかわらず、取ったら翌日から通訳でも何でもできるようになる。これは変だと思うのですが、日本も基本的には原則としてそうなのですね。

○福原室長 日本の場合は、まず永住出外国から受け入れるということではなくて、必ず日本で何年か活躍していただいて、それから永住許可を取っていただくということでございます。ただ、永住許可を取っていただくと、何でもできるということでございまして、それこそ単純労働もできますし、あるいは今度は日本人と同じように社会保障の対象にもなるということがありまして、生活保護を受けることもできるというような状況でございます。

今回、高度外国人材をどういうふうに受け入れるかということを検討したときに、高度外国人材として受け入れて、高度外国人材として優遇措置を認める。特に親の帯同というのは他の在留資格でも認めておりませんので、こういう優遇措置を取るに当たっては、やはりきちんと日本の経済に貢献していただくという状態を続けていただくことが条件かなと思っておりまして、今回の2号というやや技術的にはなりますが、単純な永住ではない在留資格を用意させていただいたところでございます。

ただ、当然5年経ったら永住できますよというのはそのまま優遇措置として残りますので、自分はもう優遇措置は要りませんと。ただ、日本に居たいだけなのですよという方であれば、5年後に永住許可をこれまでどおりに取っていただいても構わないと思っております。

○八田座長 これは2号の自然な受入れ方だと思うのですが、その際にチェックするわけですね。そのときにたまたま失業していて、今仕事を探しているという場合はどう

なのですか。あるいは、さらに言えば、今回我々のことに関係しているのですが、ネットワークも作ったので、自分の会社の設立のために今からフルタイムで頑張りたい。だから、どこかに雇われているわけではないけれども、明らかにこの分野で仕事をしようとしているという場合もあると思います。その場合はどうなるのですか。

○福原室長 高度人材ポイント制の場合は、やはり、これは今の各国のトレンドでもあるのですけれども、雇用先が決まっているということが非常に重要になってくるわけでございます。もし、もう自分は仕事を辞めて、どこか自分で会社を立ち上げるということで、高度外国人材のポイントは予定年収などが当然計算の基礎になってまいりますので、予定年収なども出せない状況であれば、例えば、在留資格の変更などをしていただくという必要が出てくるのかなとは思いますが。就職、在留期限をオーバーしていただけないのですが、そのときの状況に応じて、我々も柔軟な対応はさせていただきますので、そのところで今は就職活動中なのだということであれば、そういった状況を勘案して別な在留資格への変更を一時的に認めるということはあるのかなと思いましたが、高度人材ポイント制のことについて申し上げさせていただきますと、やはり基本的には予定年収がこのくらいですよという資料を出していただかなければいけませんので、それができない状態なのであれば、その段階で申請していただいても認定は難しいのかなと思っているところでございます。

○原委員 今、八田座長が言われたケースで言うと、一旦就職活動中になりました、ですと、今の在留資格だとどれに当たるという扱いをするのですか。

○福原室長 これはもしかしたら特定活動ということで、一旦救済をさせていただかなければいけないかもしれません。事情をよくよく検討させていただいて、特定のこの人については、今すぐ帰ってくださいということではなくて、まだもう少し日本で就職活動も含めてやっていただく合理的な理由があるということであれば、特定活動に変更を認めて滞在していただいて、その後、例えば、もう会社が出来ました、自分はその経営者になりましたということであれば、投資・経営でもいいわけでございますし、その中でまた高度外国人材として認定を受けていただいてもいいということになるわけでございます。

○八田座長 そうすると、例えば、二つの可能性があると思います。既に日本で高度人材として雇われていて、そして、お給料もかなり高くて、そこで先ほど言ったような色んな事情で自分で立ち上げようとしている。一定の期間、雇用関係から離れて探している。そこに何らかのきちんとした措置を講じて、その職探しの期間は、連れてきた家族もお手伝いも全部持続して使えるようにして、その期間は1年とするのか、2年とするのか知りませんが、それを終わっても見つからなければ、ちゃんと出国してもらおう。ただし、あくまで実績があるから、予定所得とかと言ってもおかしくない人のみを対象とする。そう言えるような制度は今ちょっとないのですね。

○福原室長 今は、個々の色んなそういう状況に陥るといえるのは、あまり一般的なことではなくて、個々の方の事情を勘案させていただかなければいけないのかなと思っております。



すので、それは今のところ個別の判断ということで、制度的にどうだというのは用意していません。

○八田座長 もう一つは、アメリカでもって、例えば1,500万円以上稼いだ。それで本当に実績もあるし、仕事も色々なことをやっていた。日本で今度起業したい。これは期間限定で、その起業期間中動いてもいいよというのも今はないということですね。

○福原室長 そうしましたら、これはまた別な話でございまして、この次の起業のところで少しお話をさせていただこうと思います。

○八田座長 では、それをお話してください。

○藤原参事官 法律の関係は法務省の中でもプライオリティの問題等があつてなかなか今は順風満帆ではないというお話も聞いたのですが、その状況はあまり変わらないという感じですか。少しは改善されていますでしょうか。

○福原室長 一般的に申し上げますと、やはり色々な考え方の方がいらっしやいまして、何となく高度外国人材と聞いたとき、例えばですが、ポストドクターと言われる方が就職できないでたくさんいらっしやるというようなお話も聞くところでございます。そういった日本人の雇用をないがしろということではないのですが、そこにぶつけていくような形でこういう人たちをたくさん呼ぶというのが果たしていいのだろうかというような疑問を呈されることもあるわけでございます。

私どものほうから説明しておりますが、例えば、日本再興戦略の中でも、別に何でもかんでも外国人ということになっているわけではなく、きちんと日本の女性だとか若者だとか高齢者を活用していくための人材育成も含めて色々な施策が盛り込まれておりますので、当然そういったことをやりながら、併せてと言うか、何でもかんでも外国人でリプレースしてしまうということではないのですというお話はさせていただいておりますが、やはり今の雇用状況が目に見えて、これは色々な部分で改善はしておりますけれども、実感をできないと思われていらっしやる方も少しいらっしやるのかなというところではございます。

ただ、高度外国人材というものの受入れと言いますのは、そういう方々が入ってきていただいて経済活動が活性化すれば、それは企業、あるいは大学の競争力が上がっていく。それでもって今度はそういったところが活躍していただければ、雇用も増えていくという考え方でございますので、当然外国人1人雇ったら、たちまち何か雇用がバツと広がるということではないわけでございますが、長い目で見れば、そういったことも想定しての施策でございますので、そういったあたりは今後も説明していきたいと考えているところでございます。

○八田座長 では、高度人材、起業のところについて御説明をお願いします。

○福原室長 それでは、起業のところについて説明させていただきたいと思います。今回、東京都の要望にもあったようでございますが、起業に必要な在留資格の運用はもう少し規制緩和が必要なのではなかろうかというお話でございました。そこで、実は、現在法務省

のほうで検討させていただいている規制緩和措置について御説明させていただこうと思います。

これはまだ実際、実施してなくて、今検討中ということですが、一つは、総合特別区域法に基づくアジアヘッドクォーター特区、これは東京都からの提案ですが、そこに対する規制緩和措置として考えているものが一つございます。これは外国の企業が日本に投資して、そこに日本支店等をつくろうと思ったときに、我々はお願いをしておりますのが、こちらの資料のほうに書かせていただきましたが、もし、外国人の方がいわゆるマネージャークラスでいらっしゃる場合には、投資・経営という在留資格になりますし、1枚めくっていただきまして、もし、それよりも下のレベルの方でいらっしゃる場合には、企業内転勤という在留資格を付与することになろうと考えていますけれども、例えば、投資・経営の場合ですと、投資・経営の上陸許可基準という法務省令のところも見ていただきますと、ここの1号のイのところ、当該事業を営むための事業所として使用する施設が本邦に確保されていることが必要となってございます。また、企業内転勤のほうを見ていただきますと、これは本邦に本店、支店、その他の事業所のある公私の機関の外国にある事業所の職員が日本に来る場合ということで、いずれも日本にちゃんと事業所が確保されていなければならないということになっているわけでございます。

ところが、総合特区の中で、東京都のほうから言われていたのが、まだ事業所は確保されていない。これは今後、例えば、地方自治体、第3セクター、あるいは一定の民間事業者が提供するということがきちんと約束されていれば、このときは投資・経営ということではなくて、企業内転勤の在留資格でお願いしますということだったわけですが、企業内転勤の在留資格を付与してほしいという要望がございました。

これにつきましては、今後、今年中にはきちんと事業を開始できるように我々も手当てしたいと思っておりますが、我々は前向きに今検討させていただいております、一つとしては、事業所というのが地方自治体、第3セクター、あるいは一定の民間事業者というのは何かと言いますと、これは特区法の枠組みの中で、国際戦略総合特別区域協議会というのを作るということになっているのでございますが、そちらに参加されている民間事業者の方がきちんと事業所を提供することがあれば、それを勘案して、最初から企業内転勤の在留資格で来ていただくということを今、考えているわけでございます。

○八田座長 提供するというのは不動産屋ですか。

○福原室長 そうです。基本的にはそういった大手のところでございます。こういった措置を一つ取って、外国企業が投資しやすくなるようにと考えているのが一つでございます。

もう一つ、これもまだ検討中ですが、規制改革会議の貿易・投資ワーキング・グループというのがあると思いますが、そちらで取り上げられました日本に住所を有しない外国人の方が、外国企業の子会社、あるいは支店を日本に設立する場合の規制の緩和要望への対応というのを現在考えております。

ここで問題になりましたのは、日本に外国企業が子会社を設立するに当たって、日本に

おける代表者のうち少なくとも1人は日本に住所を持っていないなければならないという取扱いがあるわけでございます。これは法務省入国管理局というよりも、会社法の世界でこういう取扱いをされているわけでございます。

○八田座長 日本に子会社をつくる場合は、日本に住所を持ってこないといけない。

○福原室長 そうなのです。日本に子会社を設立するに当たっては、日本における代表者のうち、少なくとも1人は日本に住所を持っていないといけないということがありまして、この規制改革会議の中では、こういったものを遠隔操作、誰も日本にいなくてもできるようにできないかというようなお話が一つ行われました。これは会社法の中で整理していたかなければならないことなのですが、もう一つ、話に上りましたのが、先ほど申し上げましたように、我々はちゃんと事業所などが確保されて、きちんと受け入れる機関があって初めて企業内転勤とか投資経営という在留資格が付与される仕組みになっているわけでございますけれども、その準備段階の人間が入れるようにしてほしいというお話があったわけでございます。

どなたも日本に代表者がいない状況で法人登記ができるかということについては、会社法の世界になってしまいますので、我々のほうで対応しがたい部分があるのですが、入国管理局として今、考えさせていただいておりますのは、先ほど申し上げましたとおり、こういう場合にいらっしゃるのには2パターンある。経営者としていらっしゃるのだったら、投資・経営の在留資格が要りますし、それ以外のレベルでいらっしゃるのであれば、企業内転勤ということになるわけでございますが、分かりやすく言いますと、準備段階であっても、短期間に準備が済んで、きちんと会社が立ち上がるという目途が大体立っているものであれば、企業内転勤、あるいは投資・経営の在留資格を付与して入国していただこうと今、考えているところでございます。

○八田座長 観光ビザで入っていて、母国で給料をもらってれば、それでいいというわけにはいかないのですか。

○福原室長 観光ビザで入って、母国で給料ということですが、例えば、出張などでいらっしゃいますね。会議に出たりとか、そういうのは本当に観光でいいわけですが、ここで働いて給料がどこで出るかということであるわけでございますが、例えば、日本法人があって、そこで働いていらっしゃれば、通常は日本法人から給料が出ます。

○八田座長 今の場合、母国のほうから出る場合には何の問題もないのでしょうか。

○福原室長 母国から出ている場合は、それが就労に当たるかということですが、これも、これは母国で出ていけばいいということでもないかもしれないです。

○八田座長 日本からなければいいのではないですか。

○福原室長 日本人が、例えば、その仕事に就くことができるのであれば、やはり就労活動になってしまいます。結局その活動をすることによって、報酬をもらうということであれば。

○八田座長 母国からもらっても。

○福原室長 母国からもらってもそういう形になります。

○原委員 出張とどう切り分けるのかというのは。

○福原室長 そこは色々難しい問題がございます。出張でも、本当に会議などに出ていらっしゃる方は短期滞在で90日ぐらいで済むようなお仕事であれば、別にその範囲内でやっていただくのは構わないと思うのですが、それを超えてずっとここで働いてらっしゃるといことになると。

○八田座長 日本で住所が発生すると問題ということですか。外国から所得を得るために。

○福原室長 そうですね。

○八田座長 当然こちらは課税の問題で、就業ビザと関係ないような気がするのです。

○福原室長 やはり基本的には日本の中で報酬が生じるような活動をされるということになると、就労ビザを取っていただくのが基本にはなります。

先ほどの続きでございますが、我々として考えておりますのが、例えば、全くの準備活動ということで来ていただくというよりも、もうある程度準備活動は終わっているというか、あとは法人登記をするだけ、法人登記のぎりぎり手前ぐらいまでは準備が整っていれば、それは今からどうなるか分かりませんという状態では当然ないわけでございますので、そこまでの手続をある程度外国のほうでやっていただいて、それから入国される。おそらく入国して、例えば、4か月ぐらい以内には色々な条件が整って、法人登記もできて、それで会社が立ち上がるだろうというような見込みのある方であれば、投資・経営、企業内転勤というのを前倒し的にはなるわけでございますけれども、付与しても差し支えないのではなからうかと現在考えているところでございます。

○八田座長 原委員、どうぞ。

○原委員 この間、東京都から伺ったときに出てきたお話というのは、子会社ということで必ずしもなく、外国人が起業しようと思ったときというお話だったのですけれども、それはなかなか難しいのですか。

○福原室長 現在のところは、なかなかそこまで今回の措置を適応するのは難しいのかなと思っています。我々も存じ上げておりますのは、例えば、カナダにスタートアップビザというのがありまして、これはまさにそういう方のためのビザでございます。ただ、これも当然何の条件もない方だということではなくて、例えば、カナディアン・エンジェル・インベンターグループという、いわゆる創業間もない企業に対して資金を提供するような裕福な個人や企業のグループということらしいのですが、こういったグループでありますとか、ベンチャー投資資金組合というものがあるようでございますけれども、そういった組合でありますとか、あるいはビジネス振興会。こういったところに対してプレゼンテーションして、こういったところで認められて、そういった条件をクリアした方についてスタートアップビザを付与する。

○八田座長 民間の団体だということが面白いですね。

○福原室長 そうですね。でなければ、やはり我々も分からないですし、では、市区町村

にそういうノウハウがあるのかというのもなかなか難しいだろうと思いますし、そういったことをクリアした後にビザの申請をしていただくというような仕組みはあるようでございます。

新聞報道などでも、こういった制度は多分他にない制度でございまして、アメリカなどもこういう面白い制度があるのだったら考えてみようかということをおバマ大統領がおっしゃったというような新聞報道などはありましたが、いずれにしても、こういう非常にユニークな制度はあるのですけれども、逆に申し上げれば、こういう厳しい目を通して、起業としての現実味と言いますか、そういったものが審査をされるという過程がなければなかなか難しいのかなというのが現在の感想でございまして、ただ単にこの人が不法就労しないように市区町村で何かをやりますとかということだけの話ではおそらくないのだろうなどは思っております。

○原委員 あと、教えていただきたいのが、以前に外国人の留学生で、学校を終えてすぐに起業する場合について一定期間認めるといような話があったように記憶しているのです。

○福原室長 おそらく留学生の方がすぐ就職していただければ何の問題もないわけでございますけれども、就職活動みたいな形になって、その中で自分で就職活動して、結局自分で立ち上げてしまうという方もいらっしゃるのかもしれませんが、そういう方については、また特定活動になるのですけれども、就職活動期間というのを今1年間認めている状況でございます。ですので、その1年間の中で、次のステップをある程度具体化していただかないと困るところがございます。

○原委員 何らかの受入れ元みたいなものが必要なわけですね。おそらく特定活動。必ずしもそうではないのですか。

○福原室長 これは学校でしたか。

○原委員 学校が継続的に責任を持っているという構成でやっている。

○福原室長 はい。学校のほうから、ちょっと分かりやすく言うと、身元保証と言いますか、そういうような形のものをいただいた上で、1年間は就職活動をできるというような形にしております。

○原委員 先ほどのカナダのスタンプアップビザのようなケースで行くと、例えば、特区でそういった審査をする枠組みを作って、そこで保証人というか、引受人になってやるという制度は満更あり得ないわけではない。

○福原室長 そうですね。すみません、我々も色々もっと考えていかなければいけないことはあるとは思いますが、カナダのような例であれば、もし、特区の枠組みでやられるのだったら、一般的には何か都道府県とか、いわゆる特区を申請される方が、ある程度自分たちが何かをするので規制緩和をとということになりますので、どちらか身元保証の責任を取られるかというのはまた色々考えていかなければいけないと思います。

○原委員 おそらく先ほどの審査をする人たちをちゃんと用意してくるとか、それは別に

自治体でやるわけではなくて、民間の人たちがやるべきなのだろうと思うのですけれども、そういう枠組みをきちんと整備するとか、そういうことを例えば、特区内ではちゃんとやりますという話であればあり得る。

○福原室長 色々考えていかなければいけない、と言いますが、結局そういった期間をどのくらいの期間認めるのかとか、本当に3年間もずっとそんな状況というのがあり得るのかということもありますし、結局その人たちがうまく行かなくて、色んな単純労働してましたというのも非常に困るので、その間働かずにいるということになると、誰が生活の資金をサポートするのですかという問題もあると思いますし、こういったあたりをクリアしていかないとなかなか難しいのかなという感じはいたします。そういった、言葉は悪いですが、中途半端なと言いますか、準備期間というのは短ければ短いほうがおそらくいいのだろうと思います。

○八田座長 そうすると、確認ですけれども、日本の大学に留学して、卒業して、就職する、ちゃんと日本の会社に就職する。その場合には何の問題もないのですか。

○福原室長 そうです。

○八田座長 そこはアメリカよりも日本の場合は随分寛大ですね。

○福原室長 日本の場合は、よく言われますのが、まず、人数制限もありませんし、大卒ということがあればほとんど認めているような状況でございますので、そこは難しい話はないと思います。かつ、また今回の法改正の中にも入っているのですが、今まで学術分野で技術という在留資格と人文知識・国際業務というのを分けていたわけでございますけれども、これを合わせたような総合職のような在留資格を今回作ろうと思っております。

そうしますと、その資格になってしまえば、あとは企業も人事の色んな人事管理と言いますか、人事の方針があるわけでございますけれども、そういった中で、人材を動かすということもできるようになりますし、採用の場面でも、今までやりやすくなるということがありますので、そういった意味では、我々として今までもそんなにハードルが高いと思っておりますし、また今後法改正によって、さらに使い勝手を良くしていこうと思っております。

○八田座長 この人たちはその会社に10年間ずっと雇ってもらうのにはあまり問題なく在留資格が取れる。10年経てば永住権も取れるという仕組みなわけですね。

○福原室長 はい。

○八田座長 大企業の人事の人は、今は取ると外国人の人が本当に優れた人が来るのだよと言うけれども、その結果はもうきちっと出ているわけですね。

○福原室長 そうですね。もし、高度外国人材でいただければ5年で永住も取れますし、そういった形で優秀な学生の方に残っていただくための措置も取っていると考えております。

○八田座長 ともかく、日本は直接投資が国際的に非常に低いのですけれども、大卒の受入れについては、すでに非常に先進的と言うか、リベラルなことをやっている。さらに、

日本もカナダみたいなことをやったら、日本への直接投資が目に見えて回復するという  
こともあり得るかもしれませんね。

○福原室長 来ていただければということだろうと思いますが、スタートアップビザにつ  
いては、やはり、やっている例も少し少ないということと、多分これは2013年の4月から  
5年間までの期間限定で試験的にやっているということもありますので、我々としてもす  
ぐできますよということではなくて、よくよく考えていかなければいけないのかなとは思  
います。

今のところ、先ほど申し上げましたとおり、こういう方ではなくて、いわゆる企業にお  
勤めの方がこちらにいらっしゃる。色んな起業をされる場合には、様々なことを今入管局  
も考えておりますので。

○八田座長 他にありますか。

○原委員 あと、福岡市からもスタートアップに着目した外国人在留資格の緩和という御  
提案があったのですが、そちらのほうはまだ御検討されていないですか。

○福原室長 すみません、そちらのほうはまだです。

○原委員 そちらの内容というのは、要するに、特区に例えば、食・フードの分野である  
とか、あとはコンテンツであるとか、そういった分野での起業というのがこれまでも多く  
て想定しているようなのですけれども、そういうところに入って来ようとしたときに、例  
えば、今の大卒の要件であったり、あるいは3年とかそれぐらいで頻繁に更新をさせられ  
るところが、人を雇うという観点で制約になるので、そこも緩和できないかという  
御提案だったのです。そのあたりはどうですか。

○福原室長 まず、日本の場合は、今の基本的な方針はやはり専門的・技術的分野での外  
国人の方を受け入れる。単純労働者の方は受け入れられないということがあって、専門的・  
技術的というのは今後どういうふうに拡大していくことができるのかということも考えてい  
かなければいけないとは思っているのですが、その一つの基準にしていますのが、大卒以  
上の学歴。もし、それがなければ、10年以上の職務経験というところで、今、我々は一つ  
の目安にさせていただいているところをごさいますて、そこを緩和してくださいというこ  
とになりますと、これまで受け入れてこなかった外国人労働者を受け入れるという話にな  
りますので、なかなか厳しいのかなということがございます。

他方、3年に1回入管に来なければならないのかということもございますけれども、今、  
法律上は入管法の上限が今度は無期限というのが出来ますけれども、そうでなければ5年  
になっております。もし、一定の条件を満たした方であれば、就労資格の方でも5年とい  
うのは付与できるような状況にはなっておりますので、そことの兼ね合いを見ていかな  
いといけないのかなとは思っております。

これは別に大企業でなければ5年ということはないですね。大企業でないということでは  
なくて、ただ、ちゃんと税金を納めていただくとか、あと、入管法上も色々な届出の義  
務があるのですが、そういう義務をちゃんとやっていただいている方、移行していただい

ているということが全部条件にはなっていないかもしれませんが、そういう方であれば、5年ということでも、認めているはずでございます。

○原委員 先ほどの話というのは、単純労働の人たちを全部みんな入れましょうということではなくて、例えば、レストランとかそういう世界で言うと、必ずしも大卒ではない方というのは日本であっても世界であっても少なくないわけで、例えば、そういったところで別途の資格のあり方を考えていく。それは確か京都でされておりましたね。

○福原室長 多分いわゆる外食産業と言われるところで人手がややないところを入れていくということなのかもしれませんが、諸外国でやっている例などを見ますと、季節があるわけです。特に、観光シーズンなどはものすごく外食産業なども人手が足りなくてということがあるとすると、その季節だけ受け入れるような、あるいは農業などもそうですけれども、季節労働者みたいな形で受け入れるとか、それはまさにそのためだけに受け入れるような制度でございますが、そういう受入れ方というのは諸外国にはあるところがございますけれども、結局それをやるというのは、日本の場合は今まで受け入れてこなかった外国人労働者を受け入れるという話になってしまうのかなと思います。

今のところは、やはり企業にお勤めされるような、いわゆるホワイトカラーの方を想定しているのが今の在留資格になってございますので。おそらく今、原先生のほうでおっしゃりかけた京都の話は、京都もそうなのですけれども、実は全国規模でもやったということはあるのですが、日本料理の調理師を外国から呼び寄せるということで、今料理の世界ですので、外国の料理であれば、技能という在留資格で来ていただけるのですが、日本料理を外国人に作っていただくというのが今までなくて、それは今、在留資格はありませんよということになっていたのですが、これを京都の特区で認めたというのが一つございますし、今後、留学生の方が実際現場に入って、留学生は特に調理の専門学校に行かれて、調理師の免許を取られた方ですけれども、こういった方々が実際に現場に入って経験を積んだ上で、海外に戻って、海外で日本食の普及をするというプロジェクトがあるわけがございますが、これに乗っかる方については、特定活動の在留資格で働くということができるようになっているところでございます。

○八田座長 今の料理とかそういうのは、こちらの在留資格一覧表で見ると。

○福原室長 技能でございます。

○八田座長 技能というのはこれですね。

○福原室長 そうです。

○八田座長 要するに、これは大卒でなくてもいいということですね。

○福原室長 ここは別に大卒というよりも実務経験10年、母国でお持ちの方であればあります。そういう受入れ方法があります。

○八田座長 すごい高度人材というのがあって、それから大卒というのがあって、それからこれと、3段階あるわけですね。

○福原室長 はい。



○八田座長 それから、もちろんアンスキルドの人たちがいる。先ほどの建設労働も技能に入るのですか。

○福原室長 建設労働でございますけれども、例えば、外国でしかない建築の技術というようなものがあるわけです。昔ですと、2×4（ツーバイフォー）などはそうだったと思いますけれども、ああいうことをやるために日本に来る方というのは、技能で受け入れるということがありまして、当然一定の実務経験がないといけないことになっているわけです。そういうことになっているのですが、おそらく今、オリンピックの需要のために来ていただきたいという方というのは、技能実習生として来ていらっしゃるような方と同じぐらいのスキルの方を今、想定されているのだろうと思います。

これは私のように何もできない人間が来て、穴だけ掘っているということでは当然ない。ある程度技能実習生としてスキルを身に付けたような方を想定されているのだと思いますけれども、いわゆる建設業界で一定の技能を持っていらっしゃる方について来てもらいたいけれども、それは例えば、先ほど言ったような実務の世界で10年の職務経験を持っていらっしゃる方に来てもらいたいというよりも、もう少し下のところで、数がある程度確保するようなことが想定されているのだろうなと思っております。ですので、我々が今考えておりますのは、おそらく専門的・技術的分野の外国人の受入れとして整理できる部分ではないのだろうなと思っておりまして、そうだとすると、技能実習生として受け入れるのか、あるいは特例的なものとして特定活動の在留資格のようなものを使って受け入れるのかというあたりの検討になるのかなと思っております。

○八田座長 需給の度合いに応じて入れるというのは、あまり今までの伝統として日本になかったですね。

○福原室長 今まではあまりございませんでした。

ただ、実は入管法、先ほど見ていただきました中で、在留資格がここにありますけれども、こちらに在留のための基準というのを法務省令で設けております。これは今日たまたま投資・経営と企業内転勤しかありませんけれども、例えば、人文知識・国際業務とか、技術ということになると、大卒以上、あるいは実務経験10年以上ということがあるわけでございます。考え方としましては、ある程度ここを締めようと思えば、大卒のところを博士課程を修了したものだとか、あるいは20年の実務経験がないと入れないとすれば、そこをぎゅっと締めることができますので、もし仮に、どうしても外国人労働者を入れることが高度専門職であってもダメだということになれば、こういった省令を見直して、そこをぎゅっと締めることができるようにはしております。実は、この基準、上陸許可基準と我々は言っているのですけれども、この許可基準は関係省庁との協議を経なければ、定めることができないということになっております。

これは何かと申しますと、やはり労働需給の問題でありますとか、あるいは治安の問題ということもあるかもしれませんが、そういったあたりをそれぞれの所管をお持ちの関係省庁の意見をきちんと聞いた上で、それで決めていこうという考え方でございます。

ですので、考え方という意味で、そこの流れの大きさの調整のところは上陸許可基準でやろうという考え方でございます。

○八田座長 だから、システマティックでないのですね。

アメリカだと、まず、労働省で本当に個別にそのときの需給状況を調べ、そして、これならやってもいいだろうと言ったら広告を出して、本当にほかに米国人がいないということを確認、そうして初めて移民局に持っていくということなのですが、日本はそれが無いのですが、建設などは本当なら一番そういうことをやるべきところですね。期限限定で入れる。

○福原室長 八田先生がおっしゃったとおり、諸外国では、いわゆる労働市場テストというのをやっていて、まずは日本人で、内国人で募集をかけて応募をしてくる人間がいないということを証明した上でなければ外国人が雇えないというようなスキームを取っているところもございます。特に高度外国人材ではない分野には、そういったスキームを入れているということが一般的であるわけですが、日本の場合は、それを今やっていないところでございます。

○八田座長 分かりました。

事務局、どうぞ。

○藤原参事官 上陸許可基準も今まで需給の観点から見直したことというのは実績がございましたか。

○福原室長 需給ではなくて、興行という在留資格がありましたけれども、いわゆるエンターテイナーです。これについて、人身取引の温床になっているとか、そういう批判があって、それを非常に厳しくして、ものすごくそこは入国してくる人間がいなくなったというところはございます。

○藤原参事官 景気情勢、その他の需給情勢でというのは、今あまり実績は見当たりらないと。

○福原室長 今のところは、結局外国人労働者自体が人口の1.1%ぐらいしか日本はいなくて、ものすごく低い。これは韓国よりももっと低い数字でございますので、そういう意味においては、そこまでして外国人労働者の方を来ないようにしなければいけないという状況は今までなかったというところでございます。

○藤原参事官 ありがとうございました。

○八田座長 非常に周到な説明、どうもありがとうございました。

○原委員 またもう少しこちらでも検討して。

○八田座長 そうですね。特に起業に関するところは検討させていただきたいと思います。