

創業人材の受入れ及び多様な外国人受入れのための新たな仕組みに関する追加提案について

平成 26 年 8 月 5 日

外国人起業家及びそのスタッフを想定した新たな在留資格の創設

テーマ	提案概要【関西圏、福岡市】*	法務省回答概要*
新たな在留資格の創設	<ul style="list-style-type: none">○ベンチャー企業創設時の実態に即した在留資格の認定要件を設定する。<ul style="list-style-type: none">➢案1) 修士号等及び一定の日本語能力を有する者であって、相応の事業計画を立案している者に対するスタートアップビザを創設。➢案2) 投資金額引下げ、民間のレンタルオフィスを事務所として認定、創業者と共に経営に携わる外国人スタッフについても在留資格を認定など。	<ul style="list-style-type: none">○活動内容が「投資・経営」の在留資格の範囲内であることを踏まえ、<u>在留資格の新設ではなく、「投資・経営」の在留資格に係る基準や運用の見直しで対応する方向で検討する。</u>○現行制度では、外国人が我が国で事業を開始し、その経営等に従事しようとする場合には、在留資格認定証明書交付申請又は在留資格変更申請の時に、<u>①2人以上の常勤職員の雇用又は500万円以上の投資を行っていること、②事業所を確保していること等を求めているが、次の場合には、上陸許可又は在留資格変更の時点ではそれらの条件を満たすことを求めないこととする方向で検討する。</u><ul style="list-style-type: none">① 関係自治体が事業計画や資金力等を審査し、実現性を保証すること② 事業が立ち上がるまでの間、別の就労活動に従事することなく生活するだけの自己資金があることを関係自治体が確認するか、あるいは、関係自治体が負担すること③ 起業に至らなかった場合に関係自治体が帰国担保措置（航空券及び帰国費用の確保、当該外国人の所在確認、帰国の説得など）をとること④ <u>次回の在留審査を6月後とし（＝したがって、初回の在留期間は「6月」とする）、その時点までに、500万円以上の投資や事業所の確保等が行われていること（事業が適正に開始していなければ、在留期間の更新を認めないこととなる）。</u>

* 地域活性化統合事務局で一部編集、下線追加。

在留資格「投資・経営」の要件緩和

テーマ	提案概要【関西圏、福岡市】*	法務省回答概要*
常任職員数の明確化	○ 現行の2名以上の常勤職員確保の基準につき、2名以上雇用していなくても差し支えないとする実際の取扱いの明確化。	○ 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（平成2年法務省令第16号、以下「基準省令」という。）の「法別表第1の2の表の投資・経営の項の下欄に掲げる活動」の項の下欄第1号口に「当該事業がその経営又は管理に従事する者以外に2人以上の本邦に居住する者（法別表第1の上欄の在留資格をもって在留する者を除く。）で常勤の職員が従事して営まれる規模のものであること。」と明確に規定されている。 ○ ただし、事業が本邦に居住する2人以上の常勤職員が従事して営まれる「規模」であれば、必ずしも2人以上の常勤職員を雇用することが適合要件となるものではなく、具体的には、500万円以上の投資が行われている規模の事業の場合には、実際にこのような常勤の職員を2人以上雇用していなくても差し支えないものとしている。 <u>この運用については、今後、ホームページ等で明確化する予定。</u>
投資額の引下げ	○ 現行の最低出資額基準 500万円/人の引き下げ、および本規制の法令記載などの透明性向上。	○ <u>基準省令の規定の運用として求めている「500万円以上の投資」は、当該事業を経営・管理する者1人当たりの投資額として求めているものではなく、あくまで事業自体の規模に関するものである。</u> ただし、「投資・経営」の在留資格を付与されるためには、当該外国人の投資額にかかわらず、事業の経営又は管理に実質的に参画している必要があり、500万円以上の投資を行っていても、経営者又は管理者として活動する地位になれば、「投資・経営」の在留資格は付与されない。 ○ なお、例えば新たな在留資格創設欄に記載の対応をとることにより、在留資格を付与する段階では、投資額が引き下げられたのと同じ効果が得られる。 【参考】諸外国の例を見ると、米国では約1億円の投資額が必要とされているほか、韓国では約1000万円、英国では、特定のベンチャーキャピタルによる資金提供がある場合でも約870万円、カナダでは、特定のエンジェル・インベスターグループからの資金提供がある場合でも約700万の投資額が必要とされている。
事業所確保要件緩和	○ 現行の長期契約の事業所確保の要件を、撤廃あるいは短期レンタルオフィスも可とする緩和。	○ 事業所確保要件は、事業が継続的に運営されることを確認するために求めているものであるところ、短期間の賃貸スペース等を利用したりする場合であっても、合理的かつ特別な事情があれば要件に適合していると認めており、特例措置は不要。
在留期間延長の長期化	○ 相当程度の業績（黒字）がなければ1年間の延長しか認められない現行運用を、事業継続できるのであれば3年間の延長に変更。 ➢ 理由) 新設会社が赤字継続の場合、事業継続できるか否かに関わらず更新が認められないことがあるため、外国人起業家の在留資格取得が困難。	○ <u>在留期間を「1年」としているものは、職務上の地位、活動実績、所属機関の活動実績等から、当該外国人の在留状況を1年に1度確認する必要があるものであることから、特区内の企業に限るということだけを理由として、他に適正な活動を担保する措置なく一律に「3年」の在留期間を付与することは困難。</u>

* 地域活性化統合事務局で一部編集、下線追加。

地場中小企業のグローバル化に資する外国人材採用等の要件緩和

テーマ	提案概要【福岡市】*	法務省回答概要*
提出書類の簡素化	<ul style="list-style-type: none"> ○ 上場企業等に適用される在留申請に係る提出資料の簡素化・審査期間短縮化措置につき、特区内の中小企業にも適用。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>上場企業等の大企業については、公表されている資料により、その活動の実態が明らかであること等から、本来提出を要するものを免除しているものであり、そのような事情のない中小企業について、特区内に所在していることのみをもって同様の取扱いを行うのは困難。</u>
地場中小企業における在留資格取得・更新の要件緩和	<ul style="list-style-type: none"> ○ 留学生が就職時に変更する在留資格につき、現行は採用企業での担当予定業務で判断されるが、在学中の専攻に基づく判断に変更。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 理由) 外国人材の雇用は、地場企業のグローバル化に資する。しかし、各在留資格は認められる業務が限定的であり、一人で複数の業務を担当する地場企業では、外国人材の採用が困難。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 現行運用上、例えば、今後の貿易業務等の<u>具体的な事業実施計画書の提示を求め、当該在留資格に係る活動を主たる活動として従事する見込みが認められれば、「人文知識・国際業務」の在留資格への変更を許可するなど柔軟に取り扱っている。</u>
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 地場中小企業に「人文知識・国際業務」資格で勤務する外国人の資格更新に際しては、地場中小企業の国際化に一定の役割を果たしているとみなし、初回は3年間の更新を認める。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 理由) 同上。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>「人文知識・国際業務」の在留資格が認められるためには、そもそも当該在留資格に係る活動を主たる活動として安定的・継続的に従事する必要があるが、例えば上記のケースでは、当該資格に係る在留期間更新を許可するなど柔軟に取り扱っていることから、特例措置は不要。</u>
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 長期の在留期間付与。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 理由) 初回認定時の在留期間は通常1年程度と短期だが、中小企業が外国人の活躍できる環境を整備するには一定期間が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ また、<u>在留期間については、職務上の地位、活動実績、所属機関の活動実績等から、総合的に判断して付与しているものであり、「3年」を付与することもあるため、特例措置は不要。</u>なお、特区内に所在する企業に就職していることのみをもって一律に長期の在留期間を付与することは困難。
企業研修に係る資格外活動許可可否	<ul style="list-style-type: none"> ○ 外国人従業員¹の在留資格外の企業研修への参加を、資格外活動の許可なしに認める。ただし、事前に年間研修計画提出、最長6カ月。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>職場の研修としての業務について、現在も資格外活動許可を取得させるような運用は行っていないことから、特例措置は不要。</u>
元留学生の就職活動期間の延長、インターンシップ	<ul style="list-style-type: none"> ○ 就職活動を行う元留学生（「特定活動」の在留資格）の期間延長（1年→2年）。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 理由) 日本式の就職活動に関する知識などがハンデとなり、やむなく帰国する留学生が多い状況。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 単純に、元留学生の就職活動期間を1年から2年に延長することについては、結果的に、2年という長期の間、外国人に単純労働への従事を認めることとなるため、かかる特例措置を認めることは適当ではない。
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 就職活動期間中に就職活動の一環として企業インターンシップに参加すること、及び就職活動期間中の生計の手段として、「留学」の在留資格に応じて資格外活動（アルバイト）を認める。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 他方、<u>関係自治体があっせんする特区内の企業に就職活動中の元留学生がインターンシップとして就職する場合に、「特定活動」の在留資格（在留期間1年で1回限りの更新を認める。）によりその在留を認めることについては検討が可能。</u>ただし、この場合には、関係自治体が、外国人が適正な在留活動を行わない場合の帰国担保措置をとることや、インターンシップ期間終了後に当該企業で専門的・技術的業務に従事して就職することが見込まれることを確認すること等の一定の責任を果たす必要がある。 <p>(注) 企業が元留学生をインターンシップとして採用する場合であっても、業務内容が専門的・技術的なものであり、「人文知識・国際業務」等の就労目的の在留資格に係る法務省令で定める基準に適合する場合には、仮に契約期間が短期であったとしても、当該就労目的の在留資格での在留が可能である。この場合には、関係自治体が特段の責任を果たす必要はない。特区内の企業のニーズを確認し、どのような方法によるのが適当かを検討していく必要がある。</p>

* 地域活性化統合事務局で一部編集、下線追加。

マンガ・アニメ・ゲームのクリエイターなどクールジャパンにかかわる人材の受入れ推進

テーマ	提案概要【関西圏】*	法務省回答概要*
高度人材ポイント制による出入国管理上の優遇制度を外国人クリエイターに拡大	<ul style="list-style-type: none"> ○ 高度人材ポイント制による出入国管理上の優遇制度の対象にクールジャパンに関わる人材が認定されるよう、ポイント配分を変更。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 高度人材ポイント制による出入国管理上の優遇措置の対象者は、我が国で就労する外国人に関する在留資格（就労資格）で入国・在留することが可能な外国人の中で、学歴・職歴・年収等の項目ごとのポイントの合計点が70点以上に達した人であり、高度人材ポイント制は、「一部の極めて専門的な高度人材のみ」を対象としているものではない。 ○ 例えば、「<u>ゲームクリエイターなどの高度な技術を持った人材</u>」が自然科学の分野に属する技術又は知識を要する業務に従事する活動を行おうとして「<u>技術</u>」の在留資格による入国・在留が認められる場合、<u>上記ポイントの合計が70点以上に達した人は高度人材ポイント制による出入国管理上の優遇措置を受けることが可能である</u>。したがって、特例措置は不要である。 ○ なお、「起業しやすい環境をつくる」とあるが、例えば、「技術」等の在留資格に該当した者が高度人材と認められれば、本来活動と併せて当該活動と関連する事業を自ら経営する活動に従事することも認められているなど、高度人材ポイント制自体が起業環境の整備に配慮したものとなっている。
クリエイター志望留学生のコンテンツ制作に従事する場合の就労要件の特例	<ul style="list-style-type: none"> ○ 留学生に対する一律1週間あたり28時間以内の就労時間制限の、コンテンツ制作に従事する場合の緩和。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 理由) コンテンツ制作は短期間で集中的に実施するものであり、現行規制はその実態に即したものとなっていない。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 留学生が、雇用先、就労時間及び就労内容等を明らかにして個別に資格外活動許可申請を行った場合には、<u>その活動内容等を審査した上で問題がなければ、包括許可（1週28時間以内（教育機関の長期休業期間にあっては、1日8時間以内）の範囲を超える就労時間であっても個別に許可する取扱いが行われているので、特例措置を設ける必要はない。</u>

*地域活性化統合事務局で一部編集、下線追加。