

国家戦略特区ワーキンググループ ヒアリング（議事録）

（開催要領）

1 日時 平成 26 年 8 月 5 日（火） 14：32～15：37

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 坂村 健 東京大学大学院情報学環・学際情報学府教授

委員 原 英史 株式会社政策工房代表取締役社長

<関係省庁>

根岸 功 法務省入国管理局総務課企画室長

東郷 康弘 法務省入国管理局総務課補佐官

長尾 恭輔 法務省入国管理局入国在留課補佐官

<事務局>

富屋 誠一郎 内閣府地域活性化推進室室長代理

藤原 豊 内閣府地域活性化推進室次長

松藤 保孝 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

<関係部局>

真柄 昭宏 内閣官房日本経済再生総合事務局参事官

西川 誠明 内閣府政策統括官（経済財政運営担当）参事官補佐

（議事次第）

1 開会

2 議事 家事支援人材、創業人材・多様な外国人材受入れ

3 閉会

○藤原次長 それでは、定刻過ぎましたので、始めさせていただきます。

国家戦略特区ワーキンググループ関係省庁とのヒアリングということで、法務省の方々にお出でいただいております。お手元にございます 6 月 24 日に閣議決定された改訂成長戦略にもございますし、6 月 17 日、前回の特区の諮問会議においても総理から指示をいただいておりますが、国家戦略特区につきましては、新たに追加すべき規制改革事項をこのワーキンググループ、諮問会議で検討した上で、法改正を要するものについては次の臨時国

会で法改正により対応する。法改正を要しないものについても、必要な制度改正を行って遅くとも年内に実施するという事になっております。

こうした中で、八田座長より御指示もいただきまして、改訂成長戦略に記載された事項や、6月から7月にかけて4地域で開催しました区域会議で挙げられた事項を中心に、秋の臨時国会に向けまして、関係省庁からヒアリングを行っているといった趣旨でございます。

この家事支援人材、創業人材、多様な外国人の受入れという項目についてですけれども、成長戦略の中で71ページになりますが、⑥、⑦と書いてございますが、成長戦略の議論の中でこういった決定事項がございます。内容は御紹介しませんが、こういった項目になっているということと、申し上げました四つの区域の中で関西圏、福岡市、新潟市からも関係の区域計画素案という形で関係の項目が記載されているという状況でございます。

また、区域計画には反映してございませんけれども、提案のレベルではお手元にA3の横長の資料がございますが、細かいさまざまな要望が関西圏、福岡市のものに限ってございますけれども、こちらは6月に会議を開催したものですから、一度法務省とやりとりをさせていただいております。前進をさせていただいているものもごくわずかございます。今でもできるとか、なかなか困難であるという記述が多いわけでございますが、今日はこういったレベルの議論というよりは、もう少し成長戦略に即したような大きな議論になると思いますが、御参考までに関係資料を配付させていただいております。

時間は1時間を予定しておりますが、20～30分ぐらい法務省のほうから御説明をいただきまして、家事労働に関しては内閣府の経済財政運営のほうの関係省庁の取りまとめをいただいておりますので、法務省の後に少し補足をいただきまして、その後意見交換という形にさせていただければと思っております。

それでは、八田座長、よろしく願いいたします。

○八田座長 お忙しいところお越しくございまして、どうも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。

○根岸室長 法務省入国管理局の企画室長をしております根岸と申します。本日はよろしく願いいたします。

それでは、今、配付をいただきましたA3の横長の資料に福岡あるいは関西圏から提案いただいている内容をまとめていただいておりますので、これに即しまして、我々の今のできることを御説明させていただきたいと思っております。

まず、ベンチャー企業等の創設時、起業を始めるときにやりにくい面があるというところの御指摘をいただいております。これは関西圏でも似たような趣旨の御指摘がございます。

と言いますのは、今、投資をして経営をしようという方の在留資格は「投資・経営」という在留資格に該当するわけです。これは現行の在留資格で対応が可能なわけなのですが、その基準として、常勤の職員が2名以上の規模というものを規模の要件としてお

ります。2名程度の規模ですので、2名いなければいけないわけではなくて、2人ぐらいの規模があればいいので、これは大分前ですけれども、そこが不明確だという御指摘がありまして、それを500万円という運用にするということで、これを今でもホームページで公表等をしているという状況でございます。

ここでの御指摘というのは、そういう要件というものを起業する段階、投資・経営の在留資格の許可を受けようという段階で全ていろんな手続をそろえておくということが難しいのではないかとということだろうと思います。

したがって、そこについては我々のほうで今、検討しておりますのは、これは国家戦略特区でやりますので、その関係の自治体のほうで資金力等を審査していただいた上で、起業のときに既に500万円の証明があるとか事業所の確保とか、そういうものについての証明が全てそろわなくても、投資・経営を許可して、6か月ぐらいたったところで全てそろったでしょうということで期間更新の段階で通常、初めに見るべきようなところは確認をさせていただくということにしたいということで、今、検討しているところでございます。

次のページ、先ほども触れましたけれども、2名以上というところについて、明文で出ているのは「2名」という言葉なので、2名でなくてもいい、500万円でもいいということが不明確なのではないかと御指摘だろうと思っております。

これについては、元々そういう御指摘、20年近く前にそんな御指摘がありまして、500万円という運用をしているわけなのですが、10年ぐらい前に規制改革会議などでもそれをもっと周知すべきだということになりまして、ホームページで公開しているところです。ただ、もう10年ぐらい前の規制改革の議論の中で周知をすべきということでいまだにホームページに載っているのですけれども、逆にいうと古くなってしまっていて、ずっと載っているのですけれども、本当にどこに載っているのですかということがあると思いますので、この部分は特によく聞かれるポイントですので、ここを抜き出して上位の階層のところ、載せているのは他のところも明確にすべきということがいくつかあって、まとめて載っている中の一部ということになっていきますので、もっと分かりやすく載せるということで考えたいと思っております。

次に、その500万円を引き下げてはどうか、あるいはもっと透明性を向上すべきということですが、500万円の引き下げについては、なかなか単に金額を引き下げてそれを認めてしまうというのは、いわばこの投資・経営の在留資格というものは本当の大企業の経営者の方々なども持たれているような資格ではありますけれども、ある意味その他の人文知識・国際業務とか、技術とか、そういうもののように学歴ですとか経験ですとか、そういうものが要件になっていませんので、投資をすれば、その実態があれば得られる在留資格ということになりますので、あまりにも引き下げてしまったりすると、これはこれでいろんな問題が起きる可能性があるという危惧もございます。

今回、提案はそんな趣旨であるはずがありませんので、ということであれば、最初の提

案のような創業時のように、必ずしも在留資格を得る段階でいろんな要件を最初から満たしているものは求めないということによって、大方この求めている趣旨というものは達成できるのではないかと考えているところです。

事業所の確保ですけれども、短期のレンタルオフィスも可としてくれということですが、現在、大体事業所を確保してくるケースは賃貸がほとんどでございます。もちろん所有しているという会社もありますが、個人でこれから立ち上げて始めますという申請では、大方は賃貸借になっています。その中では、いわゆるレンタルオフィスというのは正式な定義があるわけではないでしょうけれども、こういうレンタルオフィスの類いのものを使われている申請というものはよくございます。だからといって、不許可、不交付にしているということとはございませんので、そういう意味では、特にここで特例措置を講ずる必要はないだろうと思っております。

実は私、3月まで東京入管で審査部門の責任者をしておりましたけれども、毎日何百件という申請を見ていましたが、特に東京ということでそういうものが多いのかもしれませんが、外国人専用というわけではありませんけれども、そういう方々を対象にしたような専用の施設があって、小さい部屋から大きい部屋まで、共用の会議スペースがあったりというところが都内にはいくつもございます。そういうところでの申請というものはたくさん見ておりましたけれども、そこだからダメ、他のところを借りなさいということをやったことは一度もありませんので、ここは問題がないのではないかと考えております。

在留期間ですけれども、1年しか認められない場合が多いので、3年をとということですが、これはその活動の実績などを見て、1年に1度在留状況を確認する必要があるかどうかというところで判断していますので、1年に1度確認しなくてはいけないような状況なのだけでも、特区内だからというだけでは一律に3年というのは理屈として難しいのではないかと考えているところです。その安定性みたいなものを確保するための方策が何かあるということが必要になるだろうと思っております。

次に、提出書類の簡素化の関係でございます。今、いろんなカテゴリー分けをしておりますが、提出書類は昔から順次削減、簡素化ということでやってきているのですけれども、我々も何も確認しないで全て許可するわけにはいきませんので、そんな中で何が削減できるかという観点でこれまで見直しを行ってきていまして、上場企業等については既に公表されている資料がある。そうすると、わざわざその企業に提出書類として一律に出させるという取り扱いにしなくても、必要があれば確認できるということで確認しています。

さらに、上場企業に準ずるものとして、カテゴリー2という分け方をしていますけれども、上場はしていないのですが、一定の規模以上のあるところについては、源泉徴収を一定程度以上している場合については、その合計額の調書の写しだけを出していただいて、そうすると、それなりの規模で活動しているということが明らかになりますので、そうすると基本的には信頼して大丈夫でしょう。もし本当に疑義がある情報がある場合には、個別に求める場合はもちろんありますけれども、通常は上場企業などと同じように扱ってい

いだろうとやっております。

したがって、特区内にあるからというだけで信頼性があると捉えるのはなかなか難しいかと思っています。それよりは、特区内、特区外でもそうなのですけれども、何らかの信頼性がある、安定性があるということが何か証明できるものが別にあるということがあると、検討する余地もあるのかと思いますけれども、何もなく特区内の所在だからというのは、ちょっと簡素化して何も見ないでいいのかということになるのではないかという危惧がございます。

次に、地場中小企業における在留資格の取得ということで、在学中の専攻だけで判断してください。おそらくおっしゃっている趣旨は、我々も審査の際に迷う場合があるわけですが、企業が採用される場合、これは地場中小企業とおっしゃっていますが、そうではない大企業のケースでももちろんあることです。新規採用されて最初に今の在留資格の制度は人文知識・国際業務とか技術というものは、ある程度ホワイトカラーの大卒程度の知識、技術を要するような仕事という類型になっておりますけれども、それを専門的、技術的分野の労働者と言っているわけですが、研究者みたいな研究所に入りましたという人は別として、なかなか大学の専攻で生かすような仕事を入れて直ちに始めるという方は、普通の企業ではそうそう多いわけではないわけで、そうすると、どの程度がキャリアアップの中の一環なのかということを考えなくてははいけませんので、そこは現実的な運用をもちろんでございます。そうでないと、普通に許可ができません。

ということで、どうも最初からそんな技術的な知識を有するような仕事はなかなかできないのでということをお心配のようですけれども、そこは必ずしも主としてやる仕事かそういう仕事であれば、関連の仕事の中で必ずしも専門性がないようなものが混じっているということで、直ちに違反だということは到底考えていませんので、そういう意味で特に措置をするまでもなく、ここは元々柔軟に行っていますということをご記載してございます。

次も、先ほどの在留期間の話と同じようなものですが、これは国際化に一定の役割を果たしているという観点でということですが、一律に3年間の更新許可を認めてほしいということでございます。これは先ほど申し上げたとおり、在留期間というものはその貢献度というよりは、そこで問題が生じない在留状況であるということで、長期間のものを許可することにしておりますので、そこで在留の安定性に資するような何らかの措置というものがない限りは、特区内にあるということだけで一律に長期間の在留期間ということにはなかなかならないのではないかと考えている次第でございます。

その下の長期の在留期間付与というものも同じような趣旨でございます。

次の枠で、企業研修に係る資格外活動許可の要否ということですが、企業に就職された方が、先ほど私が申し上げたのは、いわばOJTの中でいろんな仕事をしますねという話なのですが、もっとはっきり研修として元々の作業とは違うような仕事につくとかという場合ですが、そういう場合については、本来の仕事の一環でやっている研修ですので、要は専門性のある仕事で採用された人が10年も研修で工場でラインに入っていま

すということはないわけで、そうなればもちろん研修だと言い張られても困るという話になりますけれども、そういう虚偽申請ではないかというものを除いて、通常、企業の中であるような研修で1か月どこどこに行ってきます、2か月どこどこに行ってきますということは我々公務員でもあります。そのときに本来の仕事ではないという話になるかという、そういうことはありませんので、そこについては今も非常に心配されるような企業の方から御相談がある場合もたまにありますけれども、それは必要ありませんと取り扱っておりますので、この特例措置というものは不要であろうと考えております。

就職活動の期間ですけれども、下のインターンシップという話とセットであります。今、就職活動として元々は在留資格の該当性のあるものを許可するという事で留学生は留学という資格。そこで就職が決まれば就職のできる人文知識・国際業務とか、技術に変更するという取扱いを従来は行っていました。

でも、日本人の学生でも優秀な人でもすぐに就職できない人がいるということになりまして、就職活動の期間というものを段々認めるようになった。最初は半年間認めるという措置をとりました。それが日本は大分変わってきたとはいえ、やはり4月採用中心に1年で動いているという中において、半年というものはいかにも中途半端だということで、1年間、次の4月までフルに頑張らせてくれということで、現実に半年でやってみてそう大きな問題は生じなかったという事実もありまして、1年間認めるということに変わってきたというものでございます。

それについて、さらにもう一年どうだという御提案であろうかと思えます。さらには下の枠のほうでは、2年目になったら自治体のほうでどこまでの関与があるのかは必ずしも読み取れませんけれども、企業にインターンシップとして参加するという方向でどうか。ここで書かれているインターンシップというのは、しっかりどこかの企業のインターンシップに入り切るというよりも、今の資格外活動、アルバイトの許可で認められるような時間数の範囲内でやるということ想定されている提案のようにお見受けしております。

私どもとしては、これについて、元々の1年を頑張ってもらうのは今までどおりでいいとして、さらにプラス1年のところですが、これはその関係の自治体が入って、特区内の企業にインターンシップとしてあっせんするとかという形で詳細は詰めなくてはいけないでしょうけれども、そういう仕組みの中でしっかりしたインターンシップができれば、就労の報酬を受けるインターンシップの活動というものが元々特定活動の中で今でも受け入れている例がありますので、それが留学生の就職からの変更で来るという形で受け入れるということも可能ではないかということで、それについては検討していきたいと考えております。

ただ、これは特別にその分プラスアルファということになりますので、その関係自治体において、その間の在留活動などについてはしっかり把握して、一定の責任を果たしていただく必要があるだろうと考えています。

ちなみに、注書きのところに書いておりますけれども、そのインターンシップの活動が、

名目はインターンシップであってもきちんと報酬を得る活動を想定していますので、その内容が元々専門的なものであれば、気持ちはインターンシップということで1年で終わるかもしれないという気持ちであったとしても、それは通常的人文知識・国際業務とか技術という在留資格には該当し得る。その場合は通常のことのできる場合もあるということは、注書きで記載しております。

めくっていただきまして、マンガ・アニメ・ゲームクリエイターなどのクールジャパンに関わる人材の受入れ推進ということで、まとめていただいております。

これは高度人材のポイント制の対象に、クールジャパンに関わるような人材については、ポイント配分を変更して優遇したらどうだろうかという提案です。

これについては、元々高度人材については、その仕事の内容というものはここで言っているゲームクリエイターなどの高度な技術を持った人材と言われていきますので、そういうことであれば、技術の在留資格に該当する可能性があると思います。もちろん個別の事案を見ないと全部が当たるのか分かりませんが、おそらくそういう方を想定しておっしゃっているのだらうと思います。

そうしますと、そこで技術に当たるような活動であれば、普通にポイントを計算して70点以上になれば、特に該当範囲を変えるということではなくても優遇措置を受けることは可能であろうと考えております。今ある類型にプラスして何かゲームクリエイターという高度人材をあえて複雑に付け加える必要はないのではないかと考えているものです。

その中で起業という話も出てきますけれども、この高度人材の仕組みの中では、本来の元々の技術の資格の人が通常起業すると、通常ですと投資・経営に変わっていくわけですが、関連した事業を自ら経営する活動についても一つの在留資格の中で、あえて変更手続をせずにできるような仕組みにさせていただきますので、その辺は元々ポイント制自体が予定しているところということになってございます。

クリエイター志望の学生のコンテンツ制作に関する就労時間ということで、これは留学生がアルバイト、通常包括許可といっていますけれども、本来アルバイトの資格外活動の許可というものは、一件一件ここでアルバイトしたいですとやるのが原則なのですが、今や原則と例外が逆転してしまっていて、むしろ簡単に留学生とか家族滞在の方とか、そういう方は包括でまとめて週28時間以内であれば仕事の内容は問わない。どこかに転職されても一々入管に届け出る必要はないという形で許可しております。

この28時間がこういうコンテンツ制作をやるようなところだと、場合によって集中的に作業する場合があるので、28時間を超えてしまうということで、そういう場合に対応できるようにしてほしいということです。

これについては、原則と例外が既に逆転しているということを申し上げましたが、原則に立ち返って個別の許可で見れば、こういう分野を志望しているような留学生ということですので、おそらくそういう学校に行かれているような方でしょうから、もちろん学業をおろそかにしてアルバイトが忙しいので、アルバイトの許可を長くしてくださいとなると

本末転倒になりますけれども、そういうことではないという理解のもとで考えますと、個別の許可としてこれはこういう事情なので、例えば、28時間ではなくて、35時間分要するということであっても、これは許可することが可能であるという仕組みになってございます。

実際に、個別の申請というものが出てくる場合は、あまり多くはありませんけれども、実際にあります。こういう事情でこの間だけ長くやらなくてははいけませんということで、申請があって許可する。例えば留学などですと、語学力を生かしてどこかに通訳とか翻訳のアルバイトをされている場合があります。これは頼まれているところが何か大きな事業があって、誰かについてどこに行かなくてはいけないということがあって、集中的にやらなくてはいけないので、一時的なのだけれども、28時間を超えてしまうということで、個別の許可でそれは問題ないでしょうかということで許可したような例もございます。

用意していただいた中での説明は以上でございます。

○八田座長 どうもありがとうございました。

○藤原次長 家事支援人材についてお願いします。

○根岸室長 家事支援人材については、私ども政府としては、この国家戦略特区の中で行うということが決定していますので、その中で入国、在留をいかに認めていくかということで、その場合はあくまでも試行的にということになっていますので、特定活動という在留資格を使っていただけるのだろう。具体的な手法については、内閣府を中心に関係省庁で詳細のどういうところで誰が何をすべきかというところを協議させていただいているというところがございます。

○藤原次長 法務省として、特にございませんか。

○根岸室長 法務省としては、特定活動の用意をしているというところでした、今、ここで具体的に法務省としてここまで決まりましたということを上げられるようなところは、法務省単独でという部分はあまりないものですから、全体の中で調整しているということでございます。

○藤原次長 内閣府からお願いします。

○西川参事官補佐 内閣府で経済財政運営担当の参事官補佐をしております西川と申します。

今、法務省のほうからお話もありましたけれども、特区を活用しまして、家事支援人材の受入れのスキーム、所要の措置というものを年内に決めるということが改訂しました再興戦略に記載されております。

現在、内閣府のほうで関係省庁、複数の府省がありまして、法務省、この業の振興という意味で経済産業省、労働者の保護あるいはサービスの提供可能範囲をどうするのかということで、厚生労働省のほうの協議をさせていただいているところです。

具体的に今、スキームに関連するガイドラインのようなものの中身をどうするのかということで各府省を回らせていただきまして、どうしていくのかということをもさにやっているところがございます。

以上です。

○藤原次長 お願いします。

○八田座長 どうもありがとうございました。

色々多岐にわたるわけですが、復習ですが、法務省の最初のところは6か月後に在留審査をもう一度やるということにして、例の500万円の要件は最初にやらなくていいようになったというのは、非常に大きな変更だと思います。

2番目の2名以上云々というのはオルタナティブな条件で、これもやらないといけないのではないということを明確にしたいというのは、これはホームページできちんとやりたいということですね。

3ページ目のおしまいところで、企業インターンシップに参加することや何かの留学の在留資格において、資格外活動のアルバイトを認めるということに関しては、ある程度これから検討していきたいということだと思います。

あと、他のことについて、これは全然ダメだというのは、2ページ目真ん中の投資額の引き下げ、2ページ目の最後の在留期間延長の長期化はできない。3ページ目の上の提出書類の簡素化もできないということで、あとは大体今のでできるのだからいいではないかという御説明だったように思います。

○根岸室長 大体座長がおっしゃったとおりなのですが、一部今のでできるというよりは、例えば、要件をそろえるのは6か月後でいいですよというのは、そういう方向で今、できるようにはなっていないのです。今は御指摘のとおりなのですが、確かにそういう不便はあるでしょうから、そういう人たちの利便を考えて、そういうふうに変えることを検討していきたいということで、現状でできますと言っているわけではない。

○八田座長 だけれども、途中で今、リストしなかったところが結構現状でできますということが結構ありましたね。そういうことなので、いろいろ多岐にわたっているのですが、これについて法の改正が必要でしょうというような御意見があると思いますので、委員の方から御意見をいただきたいと思います。

○原委員 いくつか伺いたいところがあったのですが、2ページ目、投資・経営の出資額基準の話で、これは何箇月か前にカナダのスタートアップ・ビザの話を法務省から詳しく教えていただいたのですが、そのときに700万というお話はなくて、そのときの御説明については、私の理解は事業プランについて審査をして、見込みのあるものであれば入れると、500万とかという数字を置かない形で基準を設けていると理解したのですが、これは調べられたら別にあつたということですか。どんな仕組みだったのでしょうか。

○東郷補佐官 これはあくまで投資額のみをもって受け入れているというものについて、海外のホームページとかを見て調べたらこういう形だったということで、スタートアップ・ビザだと若干違いますね。プレゼンテーションか何かをしてどこか他のところから資金を得られるという確約がある場合には認めるとか、そういう仕組みだったと思います。

○原委員 二つルートがあるということですね。

○東郷補佐官 やり方が違うのだと思うのです。ですので、今回御要望があったものは、あくまで投資をしたことの金額を下げろというお話でしたので、ちょっとスタートアップ・ビザのお話とは違うものなのかと思います。

○原委員 ただ、事業プランを審査して入るという道と、700万用意して入るという道と二つあると。

○東郷補佐官 そうですね。各国いろんな制度がありまして、投資額だけをもって受け入れるというものもありますし、そういう他の要件でどこからか資金を得たということをもって受け入れるとか、そういう仕組みが色々あるということです。

○原委員 いくつか教えていただきたいところがあるので先に教えていただきたいのですが、次のページで、中小企業の提出書類の簡素化のところ、先ほどの御説明の中で上場企業などについては公表資料で出されているものがあるので、そこについては簡素化していますというところは理解できたのですが、その後には必ずしも公表されていないものであっても、一定規模の企業であれば信頼性があるのではということをおっしゃったと思うのですが、それはどういうことなのでしょう。

○根岸室長 カテゴリーをいくつかに分ける形になっていまして、上場企業等については上場企業ということで分かりやすいわけです。その類型には特殊法人だとかそういう分かりやすい別のところに出ている機関というものも出てくるのですが、先ほど私が申し上げたものはカテゴリー2といっているところなのですが、そこについては源泉徴収している税額が1,500万円以上を既に徴収していることですので。

○原委員 従業員の所得税ということですね。

○根岸室長 そうです。一人一人がたくさん給料をとられているところと、人数が多いところと色々でしょうけれども、いずれにしてもそれなりの規模ではある。そうすると、元々は上場企業については簡素化しましょうというときに、上場企業並みの大きな規模で全く信頼性もある、誰が聞いても知っているような会社なのだけれども上場していないという企業もあるわけです。そうすると、そういうところには他と同じように全て求めるのかとか、個々に審査官がここは知っているからとかとやっているとなんか分からないことになってしまうので、世間ではあまり有名ではないですがものすごく大きな企業もあるわけですので、そういう中で一定の程度の規模というものをどうやって見るかということの公的なものが何か出せるものということで、源泉徴収の合計額の表がありまして、それを税務署の判こを押したものの写しでいいのですが、それを出していただくと、いろんな従業員にコピーだけを持たせれば、その企業は基本的には簡素化される。

○原委員 先ほどのカテゴリー1の上場企業については、その資料が出ているので、改めて出してもらわなくても公表されているものを見れば分かりますからというのは、そこらはずごくロジックが分かるのですが、一定規模以上の場合というのは何を省略していいことになるのですか。

○根岸室長 会社の存在そのものを示すようなものが多いです。例えば、登記簿謄本とか、そういうものはそれだけのものを払っているということは間違いなくあるということが普通は分かりますので、もちろん疑義があれば調べますけれども、調査権限はありますので、その場合は調査するか追加で求めるということは物によってはもちろんありますけれども、最初から必須の書類としては要らないとしております。

○原委員 先ほどの上場企業と二つのカテゴリーと中小企業の場合で、それぞれ提出書類がどう整理されるのかということは、後で教えていただけますでしょうか。

○根岸室長 はい。何かの代表的な在留資格のものということによろしいですか。全部やるといろんなパターンが出てしまうものですから。

○原委員 それで結構です。

少なくとも、会社の存在とかということでは分かるのですけれども、一定規模以上の会社であれば大丈夫でしょうと、コンプライアンスが確保されているとかということでは必ずしもないと思うので、そこはどういう整理になっているのかということでは、もう一回確認させていただければという趣旨です。

もう一つ、下の欄のところ担当予定業務で判断するのか、在学中の専攻で判断するのかということですが、人文知識・国際業務で在留資格を取ってもいいのではないかとすることは、そういう大学の人文知識系の学部を卒業した外国人の人が中小企業に就職するときで、人文知識以外での在留資格になるケースがあるということですか。具体的にどういうケースを想定されたものなののでしょうか。

○根岸室長 むしろ仕事の中心が人文知識・国際業務に該当するような仕事であれば、ここで言っている中小企業で最初からそういう業務ばかり全部はできませんよというのは、そこまで厳密に全てが知識業務ばかりとなっていなくても、中心がそういう業務ですよということになっていけば、それは人文知識・国際業務が許可できますよということをお願いして、別の資格が許可できますよということではないです。

○原委員 柔軟に取り扱う前に、ここで問題にされている担当予定業務で人文知識が与えられないケースというものはどういうケースなのですか。

○東郷補佐官 これは多分福岡市と前に意見交換をしたときにおっしゃられていたのが、中小企業とかだと現在はそういう外国人の留学生にやらせるような業務が実際にはないのです。ただ、これから海外進出したいとかということがあるのだけれども、なかなかそれが難しい。入管になかなか認めてもらえないのですというお話をされていたので、単に中国に進出したいのだということだけを言われても困るのですが、きちんと具体的にこういう計画を持って進出しようとしているのだということの説明をいただければ、例えば、中国人の留学生の方を雇ってそれをやらせるのだということ具体的に計画書を出してくれば、それは柔軟に認めているという趣旨で書いております。

○原委員 海外進出を見据えて外国人を採用するというのはよくあることだと思うのですが、進出するプランまでは具体的にまとまっていませんというときだとダメなので

すか。通常の総務業務をさせますということでは。

○東郷補佐官　そういう計画が本当にあるのかどうかも分かりませんね。社長が単に来年中国に進出したいのだと口で言っているだけであったら、それは具体的な、本当に進出する気があるのかないのか分からないので、具体的にこういうふうに進出しますという計画をきちんと出していただかないと、なかなかそれは我々も納得できないだろう。

○原委員　人文知識では無理なわけですね。人文知識の在留資格というものは与えられないわけですね。海外進出の具体的なプランまではないと。

○東郷補佐官　今、議論になっているのは、おそらく人文知識にせよ技術にせよ、現在中小企業でそれに当たる業務をやっていたとしても、具体的にその方を雇ったらこういう業務を始めたいのだという具体的な計画があれば、採用することを認めている場合がありますということを示しているのです。

○原委員　具体的な進出プランがまだ固まっていません。まずは国内での仕事をやってもらいますというときはダメなのですか。

○東郷補佐官　そうすると、その仕事をやるということが全く確認できないですね。

○原委員　国内の仕事をしばらくはやります。

○根岸室長　国内の仕事が人文知識・国際業務に該当する仕事ならもちろんいいです。

そこがそういう仕事ではなくて、例えば、実際に私もやったことのある案件で焼き鳥屋があります。そういったものも現実に進出しているところがありますので、許可している例もあるのです。通常は国内で許可できない例なので分かりやすいのですけれども、焼き鳥屋で焼き鳥を焼く仕事は、ある意味の技能者ではありますけれども、今の在留資格制度では認めていないものです。焼き手がいないから雇う、留学生のアルバイトならオーケーですけれども、これを仕事としては認めていません。

でも、この人は焼き手なのではなくて、この会社は日本でも人気が出て外国人のお客さんも来てくれているから、中国でなくてもいいのですけれども、進出したいということで、それには中国人のそれなりの人に中心になって進めてもらいたいということであれば、その進出のための準備をするというのは、人文知識・国際業務。あるいは日本の会社がまあまあの規模でそのマネジメントをやるような、経営の補佐をするような仕事をするなら、これはこれで人文知識・国際業務が認められますけれども、フロアで注文をとってあるはずと焼いているということだと、焼くのがいくら上手でも、今の制度では認められないということになるわけです。

その人たちが問題になるのは、進出のための業務に最初から取りかかってくればいいのですけれども、まだこれからなので最初はやることがないといって、中のマーケティングとかという仕事を手伝いながら、海外のほうに展開していきなりたいのですが、とりあえずやることがない焼き鳥焼いていましたということになってしまうと、いわゆるキャリアアップで幹部職員も一度は焼かなくてはということならいいのですけれども、これをずっと1年間やっていたということになると、こういうものは認められないということ

です。

○原委員 まさに最後におっしゃられたところで、私、この関連でよく聞く話は、マネジメントの仕事も半分ぐらいやりつつ、現場で実地の研修をやるということも半分やるということがなかなか認められづらい。それは単純業務をやっていることになるからという話をよく聞くのですが、そこの基準はどう設定されるのですか。研修で1回やるぐらいだったらオーケーと。

○根岸室長 主たるものが何かということになると思います。

○原委員 それは時間とかになるのですか。

○根岸室長 全く普通ですと時間ということになるでしょうし、ただ、その職務上の地位が何なのかということにもなるでしょうし、最初にキャリアアップという話もしましたが、それが研修の一環みたいところで、採用当初にはどちらかという単純という言葉はよくないですけども、そんなに専門性は要らないような業務が時間数で見たら長い、あるいは最初の半年だけを見たらほとんどそれという場合は現実にあります。それは最初からそういう計画ですよと、それはいついつにはきちんとかちらの業務に行く予定なのですよということを確認した上で、単純要員ではないですねということが確認できれば、それはそれで許可しています。

○原委員 あまり私ばかり伺ってしまうと申し訳ないのでもうやめますけれども、おそらく進出プランが具体的には決まっていないという段階で、まずは国内で腕を磨くとか、そういうことをやるニーズは非常に高くいろんな分野であると思うのですが、その基準が必ずしも明確ではなくてというところのニーズは、何らかの措置をするニーズがあるのかという印象を持ちました。

すみません、長くなりました。

○八田座長 坂村委員。

○坂村委員 あまりないのでしょけれども、先ほどの確認なのですが、日本に留学した人が職を見つけるということが、2年はいいいということなのですか。

○根岸室長 今の制度は1年です。

○坂村委員 それを2年にするのはいいよと言っているわけですか。

○根岸室長 この回答は、単純に2年に延ばすのではなくて、そうするとその間アルバイトが可能ですので、アルバイト目的の人、現実に今もおそらく、いるのはいるのです。ただ、それが本当に問題を起こすということにはなっていないのですけれども、どのくらい本気で就職活動をしているかということは、我々はなかなか計りようがないというところがありまして、やむなく帰国した人なのか、1年でちょうどいいと思って帰国したのかなかなか峻別ができないのですが、そこを単純にそのまま2年ということはなかなか難しいのですが、この中での福岡市の提案ですので、福岡市のほうで間に入っているいろいろな管理をしてくれるという中でのインターンシップとしてやるのであれば、単に本人任せでアルバイトでインターンシップに行っていますということではなくて、市のほうでしっかりそ

こをやってくれるということであれば、そこでインターンシップとしての特定活動をプラス1年認めるという余地はあるのではないか。

○坂村委員 インターンシップをやっているのだったら2年間はいいと解釈していいですか。

○根岸室長 インターンシップで2年間ということもありといえばありでしょうけれども、提案が元々1年目は今までどおり本人に就職活動をやらせてみてという提案ですので、1年目は通常どおり生かした上で、プラス1年のところはしっかり自治体のほうでも関与してくださいよと。

○坂村委員 真面目に探しているのだろうということで、そういうエビデンスがあればいいという意味ですか。

○根岸室長 そうですね。しっかり就職するためのインターンシップをやっているのであればいいのではないのでしょうか。

○東郷補佐官 これは福岡市の課長がいらっしゃって、我々と意見交換をしたときに、福岡市のほうで2年目にインターンシップをやるということの色々考えていらっしゃるというお話がありまして、1年間の就職活動の後、大体半分ぐらいの方、九大卒の方も半分ぐらいは就職できなくて帰国せざるを得ないという状況にある。

一方で、地場産業のほうで留学生の就職が進まないということがあるので、福岡市のほうであっせんする。就職できなかった留学生を地場産業のほうにあっせんするという仕組みを考えているという御説明があったのです。それを効果的にやるために、こういう制度、福岡市に一定程度入っていただいて、適正にインターンシップをやるということができるのであれば、特定活動というのは活動を指定することができますので、インターンシップをやる活動ということで指定して、1年間認めるということも検討可能なのではないかとということで、今、御提案させていただいているところです。

○坂村委員 留学生をどう関係を維持するかということは、日本の海外戦略にとっても非常に重要だと思うのです。今、日本に留学生が増えていて、せっかく例えば、何年か勉強して日本語も勉強したり色々なことをやった人が、その後しばらく日本の企業で働く、永久にいるというのは別な話として、日本とのつながりを深めてから帰ってもらうということは、割と望ましいことだと大学などで見ても思うのです。

ですから、そういう関係性が海外に進出する会社などにとっても有効だったら、何とか援助してあげればという感じがします。学生の使い方というものはものすごく大事なのに、なかなか就職できないということで援助を福岡市などはやろうということだったら、そこでインターンシップをやらせてあげたらと思います。市が関与するなら問題ないのではないかと思います。

○根岸室長 我々は管理する側ではありますけれども、せっかく留学生で来てくれて、基本計画にもそういう言葉を書いたことがあるのですが、ただ来てくれただけではなくて、いっぱいある国の中からわざわざ日本を選んで来てくれているのです。そこできちんと何年間

と、多くの人が日本語学校から始まると5年間ぐらい日本にいらっしやったりして、実際に働いている人はたくさんいるわけで、働けるようになってるのだけれども、なかなかうまくマッチングがいかない場合があるわけで、そこにいかに援助ができるかと考えると、我々が今までやっていたのは1年というものなのですけれども、ただそこをずるずるとなると、また別の違反のもとにもなるので、こういう積極的な関与をしていただけると。

○坂村委員 真面目な留学生で焼き鳥焼きたいと思う人は少ないですから、自分の専門の分野のもので就職したいと思う人が多いので、それでもあれなのだったら援助してあげてもいいかという気がしますので、何とか応援してあげてほしいですね。

○東郷補佐官 福岡市がきちんとやってくさるといふことであれば、我々も前向きに検討したいと思っています。

心配しているのは、留学生が焼き鳥を焼くということも心配ではあるのですが、逆に企業が安い労働力として悪用されたりするということも考えられまして、そういう心配もしてまして、そこら辺は福岡市が適正なところをきちんと確認されるとか、そういうことをして下さるのであれば、それはきちんとできるのだろうということ、前向きに検討したいと考えております。

○八田座長 ちょっと提案は変わるのですけれども、2ページ目の一番下に在留期間の延長というものは、今のところ1年間。これを3年間の延長に変更してくれというのに対するお答えが、一律にはできないということなのですが、一律でなければ1年後に審査してもう一年とかということはあるわけですか。

○根岸室長 元々提案自身がもう一年というよりはもう一年になってしまうのではなくて、最初から3年あるいは更新のときに次は3年をくれという話で、更新を認めていないということではないです。

現実も、在留の安定性、やっていることの継続性などを見て3年を許可する場合もあります。だから、今も全部一律1年という決まりにしているということではないです。

ただ、現実には小さいところで事業を始めるというケースだと、まだ安定性がないので1年のケースは確かに多いのだと思うのです。それを一律に特区なのだから3年にしてくれという提案なのだと思いますけれども、我々としては、そういうものを見るので、今の先生の御質問の趣旨をくめば、そういう安定性を担保するようなものが何か別にあるのかどうか。単に特区の中だからということでは何か安定するわけではありませんので。

○坂村委員 でも、福岡市が担保するといえば。

○根岸室長 まさに先ほどのインターンシップの話と同じように、そこは何か自治体のほうでやれる措置があるのではあれば、それと合わせて、本人の在留の条件があまりにも悪ければもちろん別でしょうけれども、そういうことも合わせてきちんとやっていると思うのですが、さすがにあと3年何も見ないで大丈夫とは言えないというときに、こういう措置がありますよということがセットになってくると、今、即答できませんけれども、検討の余地というものは出てくるのだろうと思います。

○八田座長 それはいいと思います。

○坂村委員 特区の中の会社のことを一番よく知っているのは特区の自治体でしょう。それは逆に言ったら、日本全国の自治体にやらせるのは大変だと思うから、逆にやる気があって特区になっているわけだから、福岡市が担保したらいいと言ってあげてもいいと思うのです。

○根岸室長 それは少なくとも必ずプラスの要素にはなってきます。

○八田座長 よく聞くのは、新しく起業するために日本に来た人で、会社自体の設立が認められるのに3か月から4か月かかる。今度は融資を受けるのに何箇月かかるとなると、それだけで半年ぐらいかかってしまうわけだから、残りの半年で事務的にやられるというのは厳しいから、少なくともチェックは2年ぐらいにしてほしいという要望です。

この場合には、今、坂村委員先生がおっしゃるように福岡市がかめば、そういうところをもうちょっとスムーズにする、ある意味で実験台にもなるのではないかと思うし、個別の審査もあっていいと思いますけれども、もうちょっとルーティーンのところも1年よりも1年半とか2年とかあってもいいような気がしますね。設立と融資でうんと時間がかかってしまうから、その後は結構時間がないのだということを言うのです。

○根岸室長 今回は、設立のところが本当に設立しきれていなくてもということを検討しましょうとやっていますけれども、現在の通常の取扱いでいえば、言わばきちんとできた状態から始まるわけですので、1年間は融資を仰いでいるうちに終わってしまうということではないです。ですから、必ずしも1年後に見るときに始めなので色々経費はかかるけれども、まだ事業が軌道に乗っていない。それだけをもってこれはダメだと切ってしまうということはもちろんしていません。

○八田座長 特にこの特区で入るところが割と余裕ができるから、その設立が後ろ延ばしになりますから、延長を最初に認めるときも多少は先に延ばす方法が自然のような気がするのです。

もう一つは、特区であるがゆえにチェックができるかと思うので、そこに責を負わせてやることもできるということですから、そこはうまく検討していただいて。

○根岸室長 自治体で何をさせていただける部分かというところとも絡むと思うのですが、最初でその後がどうなるか分からない状態ですので、例えば、そこで3年と許可して、そこで事業が思わしくなくなってやめてしまいましたというときに、ずっと我々が気づかないまま、年という単位で在留し続けるとかということになりますと、なかなかその辺は問題にもなりますので、そういうところを全てフォローできる措置を自治体にお願ひできるものなのかどうか。事業そのものがうまくいくかみたいところは割と見ていただけるかもしれない気もするのです。

○坂村委員 違う質問なのだけれども、今、言っているようなものは言ったら若い人とかの話ですね。逆に諸外国で今、多額のお金を積みばもうちょっと緩和してあげるといものは日本にはないのですか。例えば、最近も話題になっていますけれども、香港のお金持

ちが、カリブ海か何かで5,000万積んだらもういいとか、その手の類いの話はあるのですか。

○根岸室長 別の検討で、戦略特区ということではないですけども。

○坂村委員 お金持ちが日本に住むというのは。

○根岸室長 通常は何かしのやる活動というものが無いと、あるいは身分関係がないと認められない仕組みになっているのですが、その中で特に何も無くぶらぶらと観光するというのは短期滞在という資格で、通常それは90日なのです。

○坂村委員 そうではなくて、銀行に5,000万円以上預けたら、定期預金が崩されるまではいいとか。

○根岸室長 長期滞在という言い方をしていますけれども、それを1年とかという長い期間にして、それなりの財力のある富裕層、それをいくらにしてどうやって確認するかというところは議論になっているのですけれども、そういう人について長くいてもらえるようなものをつくりましょうということにはなっています。

ただ、そこはどちらかというところ、そういう人たちが長期に色々見て回って、ゆっくりするという感じなので、外国でもそういうパターンもありますけれども、住んでもらってしまう。リタイアした人が違う国に行って住んでもらう。たまに日本の方でもいらっしゃいますね。東南アジアのほうとかに行ってそのまま年金暮らしとか。

○坂村委員 でも、あれは条件がありますね。1億円を30年間ずっと入れておいたら永住権みたいなことも、あなたは死ぬまでいいよとか、そういうものはないのですか。

○根岸室長 そこまでのということはないです。どちらかというところ、1年間という長い期間、特に所属機関というものはないのだけれどもというのは、これをつくりましょうということにはなっています。

○坂村委員 例えば、その国の会社に3,000万だか5,000万だか、投資すればいいという国はたくさんありますね。例えば、日本の会社に投資する。銀行に預けて10年おろさないとか30年おろさないということを国ときちんと契約したのだったら、いてもいいのではないかというのはありだという感じもするのです。そういうことを制度としてやっている国はありますね。そういうところに特に政情不安な国から金持ちが出ているのだったら、日本でそういう人を吸い取ろうという話はないですか。

○八田座長 東京大学の4億円以上寄付した人は住ませてあげるとか。

○坂村委員 例えば、東大に10億寄付したらいいとか。

○八田座長 特区では難しいかもしれないけれども、色々御検討いただきたいと思います。先ほどの話ではないのですが、香港から出たくてしようがない人がいっぱいいるから。

他にございませんか。どうぞ。

○藤原次長 事務局からですけども、家事支援の話も含めてなのですか、基本的に入管行政ということですので、認める、認めないの議論になるわけですけども、法務省に対して、福岡市、関西圏からの注文を投げて、その答えが不透明であることが問題かと思

ます。具体的には認められているとか認めないとか、免除する免除しないとか、柔軟に取り扱うとか取り扱わないとか、あとは運用という言葉が非常に多いわけですがけれども、このあたりは、どのレベルでどう決まっているかということが分からないのでこういう要望もいっぱい出てくると思うのです。

少なくとも、これがどこでどう書かれているのか。先ほどの原委員の御指摘もありましたが、地場中小企業云々のございますが、具体的な事業実施計画書の提示を求めて、それが認められている。要するに中国に行くとかということが書いてあるとオーケーだったりオーケーでなかったりするわけですが、そういうことがどこかに書いてあるのかどうかというところは、この問題は10年以上ずっと入管の話には出てくるのですが、どのレベルでどう決まっているのか。500万というのが法令になっているわけではないですが、その辺の透明性の議論は引き続きやっていかないと、なかなか根本的な解決にならないと思います。そのあたりは秋に向けて法的な議論も含めてしっかりさせていただきたいと思いますので、よろしくお願ひしたいと思います。

○八田座長 要するに、改正の前にとにかく透明性の確保ということはお互いに必要ですということですね。

○原委員 この柔軟に取り扱っているということ自体が不透明ということだと思います。

○八田座長 本当は詳しく書けるのですがけれども、狭いから柔軟と言っているだけで。

○原委員 ケースに応じてということですね。

○根岸室長 全てがちがちに書いてしまうと、それはそれで少しでも外れたら違反かということになってしまうので、元々が少し緩やかな書きぶりをしているところはあると思います。

○原委員 そこはおっしゃるとおりなのですが、一方で使う側からするとルールが明確になっていないので、なかなか入れないのかと思ってあきらめてしまうとか、できるはずなのだけれどもという御説明なのだけれども、できないではないかといってこういう要望が出てくるというのは、根っこはそこだと思います。

○八田座長 今、使っていらっしゃる範囲の基準を明文化していただきたいということですね。

○根岸室長 これまでも規制改革の議論の中で明確化ということは色々やってきて、ホームページに載せたりとか、類型化してもホームページでも書き切れないような事例がありますということで、事例を載せていたりとか、限界事例みたいなものを色々見ていくと。

○坂村委員 明確化したことによって、明確化した部分がまた規制になるというのはしゃれにならないですね。どんどん規制になって。

○根岸室長 あまりがちがちに書いて、明文でこれ以外一切認めないということは分かりやすいのですがけれども。

○八田座長 ここは大丈夫ですよと明文化されたらいいですね。

○坂村委員 逆に何とかできないですか。これはやってはいけないけれども、あとは何を

やってもいいというのは。

○根岸室長 おそらく、出入国管理の世界でやってはいけない仕事の範囲のカテゴリーみたいなものをネガティブリストという形で、ネガティブリストのほうが規制は弱いわけですが、そういうやり方でやっている国は聞いたことがないです。あまり調べたことがない国であるのかもしれませんが。

○坂村委員 では、法体系が基本ネガティブリストをやっている国でも、入管に関してはそういうことをやっていないと。

○根岸室長 ポジリストがあって、その中プラスこういうことはやってはダメというのが日本の入管法でもそうですけれども、こういうことをやったら退去強制ですよということは、いくら在留資格に該当してもありますみたいなことです。

○坂村委員 どんどんポジリストを書き加えてもらうしかないということですね。

○八田座長 いいことをどんどん、電話帳のようにして。

○根岸室長 それはそれで複雑過ぎて分かりにくいと。

○八田座長 それは専門の業者が出てきて、きちんとそれを整理して市場に提供しますよ。他にはございますか。

では、どうもありがとうございました。