

平成25年11月27日
法 務 省

「多様で柔軟な個人の働き方改革」
【全員参加による社会の活性化】
外国人材の活躍促進

法務省の見解

外国人技能実習制度の見直し（専門的・技術的人材（外国人研修生も含め一定の資格や技能を有する人材）を中心とする幅広い層の受入れに向けた環境整備）

技能実習制度は、我が国で開発され培われた技能・技術・知識を開発途上国等へ移転する、国際貢献のための制度であり、平成5年から実施されたものであるが、平成22年7月から新制度が実施され、技能実習生1年目から労働関係法令が適用される等技能実習生の保護を強化（企業単独型、団体監理型）するとともに、技能実習に対する受入れ団体の責任及び監理が技能実習終了時まで継続（団体監理型）することとした。（P2参照）

技能実習制度の見直しについては、各界から、様々なご意見（拡充、厳格化、廃止等のご意見）がある。（P3～4参照）

改正入管法の附帯決議（衆・参）においても、「制度の在り方の抜本的な見直しについて、できるだけ速やかに結論を得るよう、外国人研修生・技能実習生の保護、我が国の産業構造等の観点から、総合的な検討を行うこと」とされており、法務大臣の私的懇談会「第6次出入国管理政策懇談会」に設置された「外国人受入れ制度検討分科会」において、本年11月から、技能実習制度の見直しに関する検討を開始。（P5～6参照）

技能実習第1号から技能実習第2号へ移行できる対象職種の拡大については、適正な評価システムが認められれば、順次拡大をしてきたところであり、今後とも適切に対応していく。

高度外国人材の活用のための環境整備（生活環境、検討体制含む）

専門的な知識、技術、技能を有する外国人については、我が国の経済社会の活性化に資するとの観点から、積極的に受け入れることとしている。この中でも高度の知識、技術等を有する高度人材外国人の受入れを強力に推進していく必要がある。（P7参照）

高度人材外国人の受入れ促進を目的として、高度人材ポイント制の見直しを行い、本年内に新たな制度を開始することとしている。（P8～10参照）

高度人材外国人の受入れを本格的に推進するためには、出入国管理上の優遇措置にとどまることなく、他の行政分野における施策を含め、日本全体としての総合的な受入れ促進を図るべく、国家戦略的な検討を強力に推し進める必要がある。（P9参照）

外国人の就労活動に関する企業等のニーズに柔軟に対応するため、「人文知識・国際業務」、「技術」の在留資格の見直し等を検討している。（P11参照）

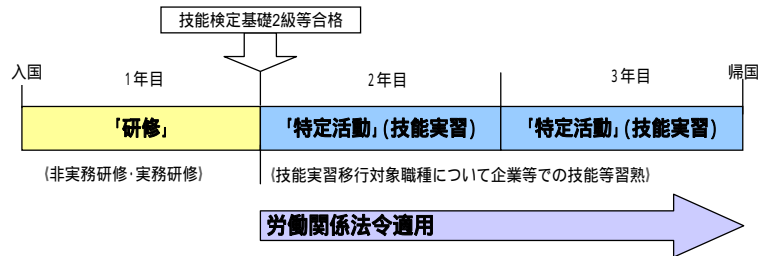
平成24年7月9日の新しい在留管理制度導入と併せ、在留期間の上限を最長5年に伸長するとともに、「みなし再入国許可制度」を導入するなど、出入国管理上の手続負担を軽減する措置を講じたところ。（P12参照）

技能実習制度

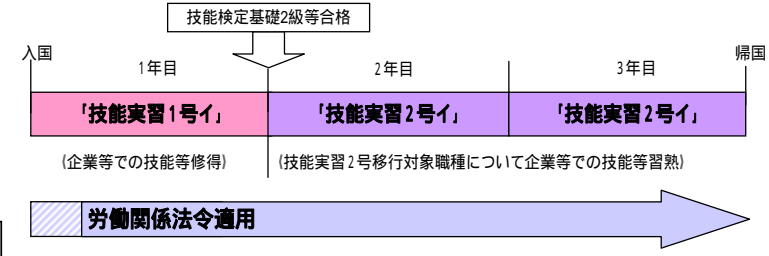
技能実習制度は、我が国で開発され培われた技能・技術・知識を開発途上国等へ移転する、国際貢献のための制度
 平成22年7月に改正入管法が施行され、現行の研修・技能実習制度が施行。
 技能実習生1年目から労働関係法令が適用される等技能実習生の保護を強化(企業単独型, 団体監理型)
 技能実習に対する受入れ団体の責任及び監理が技能実習終了時まで継続(団体監理型)

企業単独型の受入れ概要

旧制度
 1年目の研修生は労働関係法令の適用を受けない
 「研修」における非実務研修は、研修を受ける総時間数の比率によって決まる(原則3分の1以上)

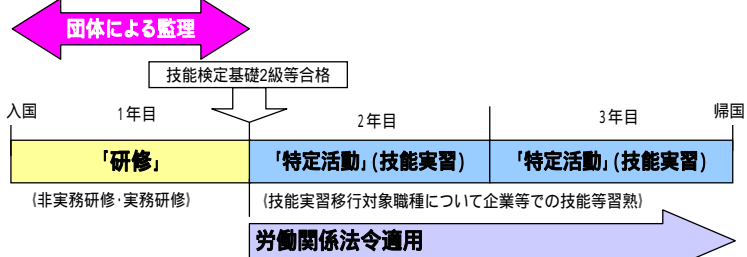


現行制度
 入国当初に雇用契約に基づかない講習を実施する場合を除いて、雇用契約に基づき技能実習生に労働関係法令が適用

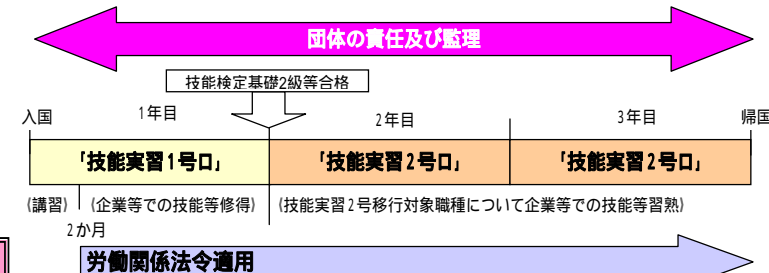


団体監理型の受入れ概要

旧制度
 1年目の研修生は労働関係法令の適用を受けない
 受入れ団体による監理は1年目の研修のみ
 「研修」における非実務研修は、研修を受ける総時間数の比率によって決まる(原則3分の1以上)



現行制度
 1年目の講習終了後から受入れ企業等との雇用契約に基づき技能実習生に労働関係法令が適用
 技能実習に対する受入れ団体の責任及び監理が技能実習終了時まで継続



(注) 現行制度での「研修」は公的な研修、実務作業を含まない研修に限られている。

外国人技能実習制度に関する主な要望

外国人技能実習制度を拡充の方向で同制度の見直しを行うべきとする意見

外国人研修・技能実習制度の期間延長(平成25年3月22日 (社)日本経済団体連合会)

期間(1号及び2号,合計3年)が終了し,一定レベル以上の技能を身につけた技能実習生が,より高度な技能もしくは多能工として必要な関連技能を身につけるため,更に2年程度の技能実習を可能とする制度を創設すべきである。その際,技能実習生は,専門職として技能検定に合格したものに限定し,また,実施機関についても,当該実習生が1号及び2号で技能を修得した同一の機関でかつ新たに創設する優良機関認定制度で優良と認められた機関(企業単独型及び団体監理型とも)に限定するものとする。

「平成26年度中小企業対策に関する要望」建議について(平成25年6月21日 大阪商工会議所)

外国人研修・技能実習制度における技能実習期間は最長3年で再延長の制度がなく,高度な技術取得により優れた技術者・技能者を育成するという当該制度の目的を達することが困難であり,実習生・雇用する中小企業双方にとって効果が限定的となっている。

そこで,技能実習期間を10年程度まで延長するよう検討されたい。さらに,中小ものづくりを支える有能な技術者・技能者を確保するため,同制度終了後,例えば中央職業能力開発協会などが実施する技能検定で一定水準以上の技能・技術・知識を修めた者については,就労資格を与えるなど優遇制度を創設されたい。

中小企業施策の充実を求める要望書(平成25年8月21日 全国中小企業連合会 全中連協同組合連合会)

外国人技能実習生受入れに関して平成20年3月25日に閣議決定された,規制改革推進のための3ヵ年計画のうち,「3年間研修・実習の終了後,再度技術研修のための2年間再入国制度を設けること」について,早急に措置を求める。

外国人技能実習制度に関する主な要望

外国人技能実習制度の厳格化の方向で同制度の見直しを行うべきとする意見

2014～2015年度 政策・制度 要求と提言(平成25年9月19日 日本労働組合総連合会)

「国際貢献」という制度本来の趣旨を逸脱し、劣悪な研修・労働条件や賃金未払い、失踪、人権侵害など、入管法違反や労基法違反の運営が行われないよう、制度改正の効果を注視するとともに、制度の見直しを進める。外国人技能実習制度に関連する劣悪な内容での契約締結などを解決するため、公的機関・民間企業を問わず、不正行為・違法行為のあった外国人実習生の送出し機関・受け入れ機関がこの制度に関与できないよう、規制を強化する。

外国人技能実習制度の廃止の方向で同制度の見直しを行うべきとする意見

外国人技能実習制度の早急な廃止を求める意見書(平成25年6月26日 日本弁護士連合会)

入管法改正後の新制度下においても、多くの問題事例が発生しているのであって、制度の抜本的な見直しが喫緊の課題であることは、改正法施行後3年経過した今日に至っても何ら変わることはない。したがって、外国人技能実習制度は、これを速やかに廃止すべきである。

また、外国人技能実習制度を廃止した上で、非熟練労働者の受入れを前提とした在留資格を創設し、外国人を受け入れることについて、その是非、その範囲、制度が変更されるまでの間の現在の技能実習生の処遇などを、外国人の人権にも配慮した上で、早急に国会などの場で十分に検討するべきである。

**出入国管理及び難民認定法及び日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の
出入国管理に関する特例法の一部を改正する等の法律案に対する附帯決議(抄)**

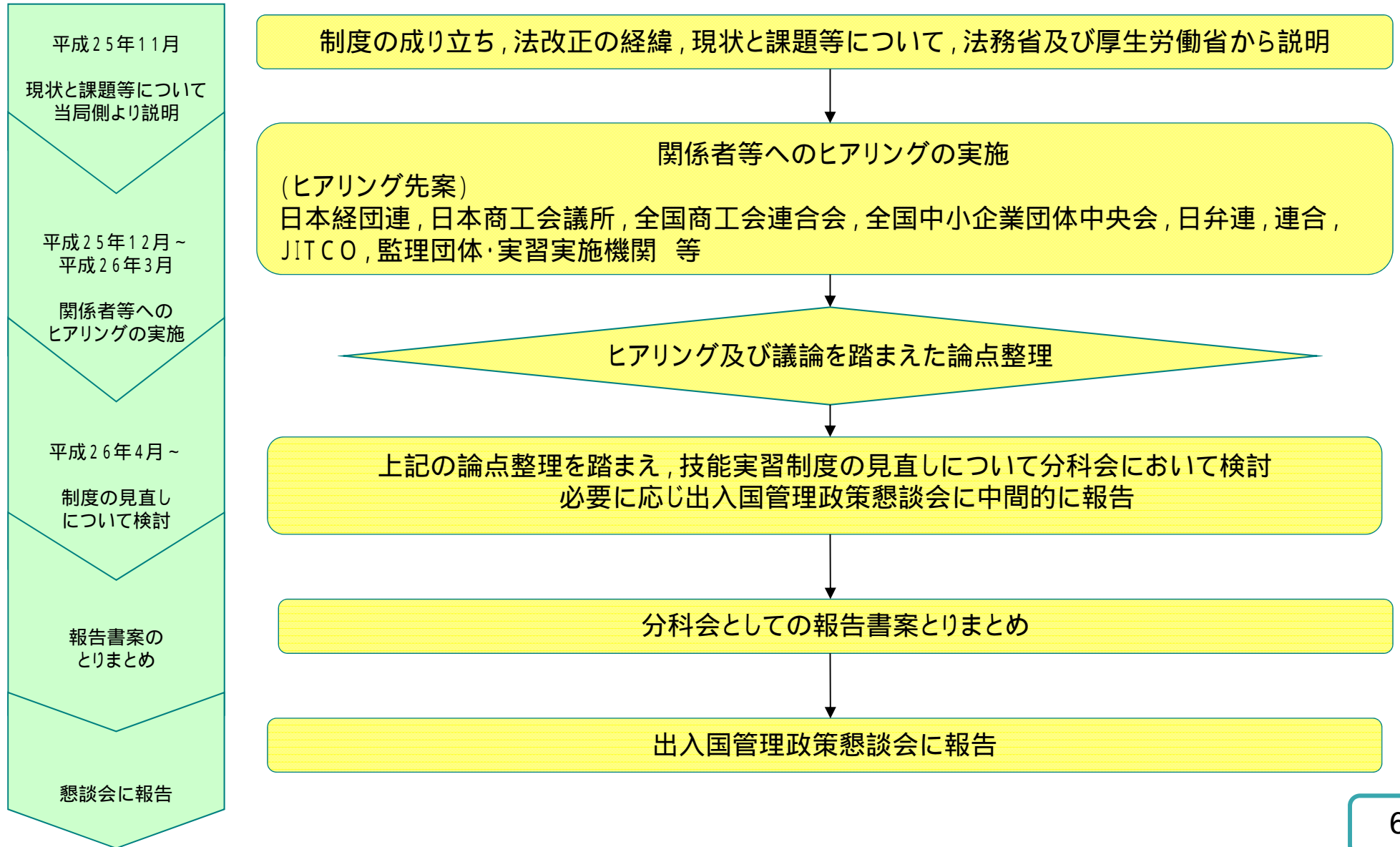
衆議院法務委員会 (平成21年6月19日)

十 本法による外国人研修・技能実習制度の見直しに係る措置は、外国人研修生・技能実習生の保護の強化等のために早急に対処すべき事項についての必要な措置にとどまるものであることにかんがみ、同制度の在り方の抜本的な見直しについて、できるだけ速やかに結論を得るよう、外国人研修生・技能実習生の保護、我が国の産業構造等の観点から、総合的な検討を行うこと。

参議院法務委員会 (平成21年7月7日)

十三 本法による外国人研修・技能実習制度の見直しに係る措置は、外国人研修生・技能実習生の保護の強化等のために早急に対処すべき事項についての必要な措置にとどまるものであることにかんがみ、同制度の在り方の抜本的な見直しについて、できるだけ速やかに結論を得るよう、外国人研修生・技能実習生の保護、我が国の産業構造等の観点から、総合的な検討を行うこと。

外国人受入れ制度検討分科会における技能実習制度の見直しに関する検討スケジュール(案)



第4次出入国管理基本計画（法務省 2010.3）

出入国管理行政の主要な課題と今後の方針

1 我が国社会に活力をもたらす外国人の円滑な受入れ

(1) 経済成長に寄与するなど社会のニーズにこたえる人材の受入れ

ア 高度人材に対するポイント制を活用した優遇制度の導入

我が国での就労を目的とする外国人の受入れについて、専門的な知識、技術、技能を有する外国人（以下「専門的・技術的分野の外国人」という。）については、我が国の経済社会の活性化に資するとの観点から、積極的に受け入れることとしているが、この中でも特に高度の知識・技術等を有する高度人材は、我が国経済社会における新たな活力の創造、国際競争力の強化等に大きく寄与するものと考えられ、少子・高齢化に伴う人口減少社会の到来が本格化する中で、我が国が持続的な経済成長を成し遂げていくため、このような我が国社会に活力をもたらす高度人材の受入れを強力に推進していく必要がある。

…(略)…

高度人材に対するポイント制による出入国管理上の優遇制度

制度の概要・目的

高度人材(現行の外国人受入れの範囲内にある者で、高度な資質・能力を有すると認められるもの)の受入れを促進するため、高度人材に対しポイント制を活用した出入国管理上の優遇措置を講ずる制度を平成24年5月7日より導入。

高度人材の活動内容を高度学術研究活動、高度専門・技術活動、高度経営・管理活動の3つに分類し、それぞれの特性に応じて、「学歴」、「職歴」、「年収」、などの項目ごとにポイントを設け、ポイントの合計が一定点数に達した場合に、出入国管理上の優遇措置を与えることにより、高度人材の我が国への受入れ促進を図ることを目的とする。

「高度人材」のイメージ

我が国が積極的に受け入れるべき高度人材とは…

「国内の資本・労働とは補完関係にあり、代替することが出来ない良質な人材」であり、「我が国の産業にイノベーションをもたらすとともに、日本人との切磋琢磨を通じて専門的・技術的な労働市場の発展を促し、我が国労働市場の効率性を高めることが期待される人材」

(平成21年5月29日高度人材受入推進会議報告書)

高度学術研究活動…基礎研究や最先端技術の研究を行う研究者

高度専門・技術活動…専門的な技術・知識等を活かして新たな市場の獲得や新たな製品・技術開発等を担う者

高度経営・管理活動…我が国企業のグローバルな事業展開等のため、豊富な実務経験等を活かして企業の経営・管理に従事する者

優遇措置の内容

- 複合的な在留活動の許容
- 在留期間「5年」の付与
- 在留歴に係る永住許可要件の緩和
- 入国・在留手続の優先処理
- 配偶者の就労
- 親の帯同
- 高度人材に雇用される家事使用人の帯同

法令上の位置付け

- 在留資格「特定活動」の一類型として整備
- ポイント制における評価項目と配点は、告示で規定
- 現在の在留資格に関する要件(在留資格該当性・上陸許可基準適合性)を満たす者の中から高度人材を認定する仕組みとする

高度人材ポイント制の見直しの方向性(出入国管理政策懇談会における結論)

高度人材認定における評価の見直し

年収要件等に係る見直し

例：高度学術研究活動について，研究実績の評価項目のポイントを引き上げることも含め，年収要件等に関する見直しを行う。

年収として認める報酬の範囲に係る見直し

例：高度専門・技術活動及び高度経営・管理活動について，所属機関の海外親会社などの関係機関から受ける報酬を年収要件の判断に反映させることができるようにする。

ボーナスポイント項目に係る見直し

例：MBA等一定の資格取得事実をボーナスポイント項目として追加する。

優遇措置の見直しの方向性

永住許可に係る優遇措置の見直し

- 労働市場や社会保障制度への影響に配慮し，在留状況の的確な把握等の措置をとることを前提として，永住を認める要件としての在留歴を短縮する。
- 永住が認められた後も継続して優遇措置の適用を受けることができる措置を講じる。

親・家事使用人の帯同に係る優遇措置の見直し

- 親・家事使用人の帯同に係る優遇措置を一層利用しやすいものとするための見直しを行う。

高度人材外国人受入推進のための国家戦略的検討の強化

高度人材外国人の受入れを本格的に推進するためには，出入国管理上の優遇措置にとどまらず，他の行政分野における施策を含む総合的な受入推進を図るため，国家戦略的な検討を強化すべきである。

日本再興戦略(平成25年6月14日閣議決定) (高度人材ポイント制見直し関連)

第 部(総論)

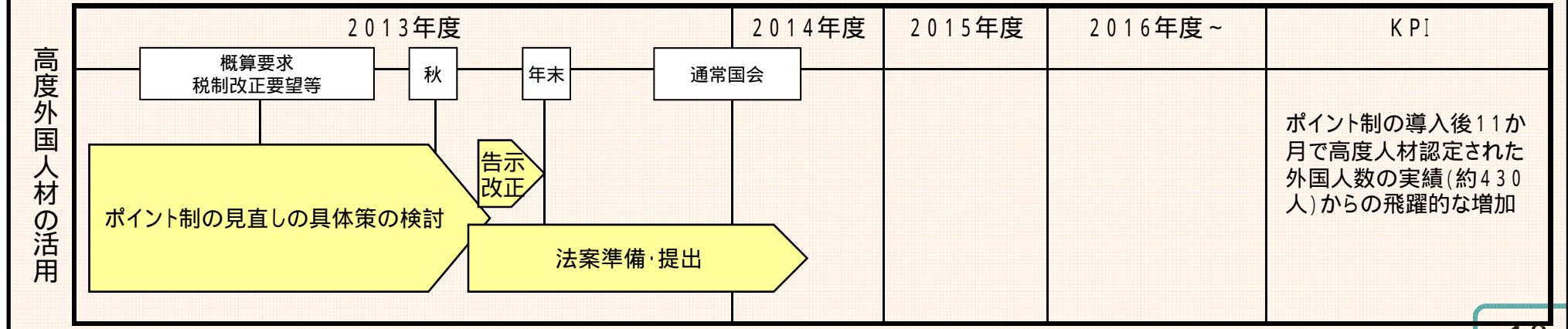
2. 成長への道筋
- (3) 新たなフロンティアを作り出す
 国際展開に関する限り、商売の話は民だけに任せればよいという従来の発想を大胆に転換し、インフラ輸出やクールジャパンの推進などのトップセールスを含め官民一体で戦略的に市場を獲得し、同時に日本に投資と観光客を取り込む体制を整備する。また、高度外国人材の日本での活躍を促進するため、ポイント制度を見直す。これにより、海外から得た富を含め国民が受け取る総所得である実質国民総所得(GNI)の拡大を実現する。
5. 「成長への道筋」の実現に必要な主要施策例
- (3) 新たなフロンティアを作り出す
 クールジャパンの推進、訪日外国人旅行者や対内直接投資の受け入れ拡大により、徹底したグローバル化を進める
 () 我が国の経済成長等に貢献することが期待される高度な能力、資質を持つ外国人が円滑に我が国に来られるようする。このため、高度外国人材ポイント制度について、年収基準の見直し、永住許可要件としての在留歴の短縮(5年→3年とする。)等の見直しを行い、本年内に新たな制度を開始する。【本年内に開始】

第 部(3つのアクションプラン)

- 一. 日本産業再興プラン
2. 雇用制度改革, 人材力の強化
高度外国人材の活用
 高度な技術や経営ノウハウを持つ海外からの人材の日本での活躍を促進するための総合的な環境整備推進の一環として、高度外国人材ポイント制度を見直す。
 高度外国人材ポイント制度の見直し
 ・高度外国人材の認定に係る年収基準の見直し(年収として認める報酬の範囲に係る見直し等)、永住が許可されるための在留歴の短縮(現行の5年を3年とする等)といった高度人材に対する優遇制度の見直しを行い、本年中に新たな制度を開始する。

中短期工程表

中短期工程表 「雇用制度改革・人材力の強化」



第4次出入国管理基本計画（法務省 2010.3）

出入国管理行政の主要な課題と今後の方針

1 我が国社会に活力をもたらす外国人の円滑な受入れ

(1) 経済成長に寄与するなど社会のニーズにこたえる人材の受入れ

イ 経済社会状況の変化に対応した専門的・技術的分野の外国人の受入れの推進

芸術、スポーツ、技能分野等も含め、様々な分野の専門性、技術性を有する外国人についても、我が国経済社会の活性化の観点から、引き続き積極的に受け入れていく。

…(略)…

また、企業における人材活用の在り方が多様化する中、企業における専門的・技術的分野の外国人社員の活動を幅広く認めるため、外国人社員の就労実態を十分に把握した上で、在留資格「人文知識・国際業務」、「技術」等の見直し等在留資格上の措置を検討する。

…(略)…

新しい在留管理制度のポイント

新しい在留管理制度は、法務大臣が外国人の方の在留管理に必要な情報を継続的に把握するために導入される制度で、そのことによって在留する外国人の方の利便性も更に向上するものです。

具体的には、我が国に中長期間にわたり在留する外国人の方に**在留カードが交付**されます。また、勤め先が変わるなどした場合、届出を行っていただくことが必要になりました。

一方、**在留期間の上限**を3年から**最長5年**とすることや、1年以内に再入国する場合の再入国許可手続を原則として不要とする**みなし再入国許可制度の導入**なども行われました。

なお、新しい在留管理制度の導入に伴って**外国人登録制度は廃止**されました。

ポイント1

「在留カード」が交付されるようになりました

ポイント2

在留期間が最長5年になりました

ポイント3

みなし再入国許可制度が導入されました

ポイント4

外国人登録制度が廃止されました

新しい在留管理制度の対象となるのは、入管法上の在留資格をもって我が国に中長期間在留する外国人（以下「**中長期在留者**」といいます。）で、具体的には、日本人と結婚している方や日系人の方（在留資格が「日本人の配偶者等」や「定住者」）、企業等にお勤めの方（在留資格が「技術」や「人文知識・国際業務」など）、技能実習生、留学生や永住者の方等が対象となり、観光目的等で我が国に短期間滞在する方は対象となりません。

対象者は次の ～ のいずれにもあてはまらない外国人

「3月」以下の在留期間が決定された人
「短期滞在」の在留資格が決定された人
「外交」又は「公用」の在留資格が決定された人
から の外国人に準じるものとして法務省令で定める人（注）
特別永住者
在留資格を有しない人

（注）特定活動の在留資格が決定された者であって、亜東関係協会の本邦の事務所の職員若しくは駐日パレスチナ総代表部の職員又はそれらの職員と同一の世帯に属する家族の構成員としての活動を特に指定されたものが定められています。