

外国人材受入れ拡大に係る政策提言

2016年10月13日
外国人雇用協議会

外国人材の受入れについては、政府の累次の「日本再興戦略」において、重要課題として取り上げられ、個別分野で緩和・拡大が図られてきている。近々の動きとしては、「クールジャパン人材」の国家戦略特区における受入れ拡大について、一年以内を目途（来夏まで）に検討して措置を講ずる方針も決定されている。

「国家戦略特区における追加の規制改革事項等について」（平成28年3月2日・国家戦略特別区域諮問会議とりまとめ）において早急に検討を行うことが決定され、先の通常国会で成立した改正国家戦略特別区域法においても「施行後一年以内」（施行は平成28年9月1日）を目途としてその具体的な方策について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるとされている。

こうした状況も踏まえ、当協議会として、以下を提言する。

1、「クールジャパン人材」について

「クールジャパン」分野では、日本の優れた文化・技術・技能を働きながら身につけたい外国人が存在する一方で、さまざまな領域で在留資格により就労が阻まれている。

現行の在留資格制度のもとで多少の運用改善を行う程度にとどめるのではなく、抜本的な制度改革が必要である。具体的には以下のとおりである。

(1)「食（フード）」分野の人材受入れ

日本の「食」は、必ずしも伝統的な和食に限らず、ハイレベルな他国料理や、サービス提供の手法なども含め、「クールジャパン」の重要な柱である。しかし、現行の在留資格制度では限られたケースでの就労しか認められていない。

一定の技能を有しているが10年以上の実務経験は有していない若手の外国人調理師が、和食・和食以外を含め日本で料理の修業も兼ねて就労すること、またフロアサービスを働きながら身につけることなども可能となるようにすべきである。このため、従来の在留資格「技能」の調理師の要件を改正し、「食（フード）」分野で（調理・サービスを含め、和食・和食以外を問わず）、一定の技能水準を試験により確認し（調理の場合は、調理師試験＋日本で働くうえでの技能の試験）、合格者に在留資格を与える制度の導入を提案する。（試験制度については4で後掲。）

<現行の在留資格制度>

- ・在留資格「技能」:「料理の調理又は食品の製造に係る技能で外国において考案され我が国において特殊なものを要する業務」で、「十年以上の実務経験」
- ・在留資格「特定活動」:日本の調理師養成施設に留学し、その後、働きながら日本料理を学ぶ場合（日本料理海外普及人材育成事業に基づくもの）
- ・これ以外では、収入を伴わない「文化活動」、留学生のアルバイト（資格外活動）

(2)「美容」分野の人材受入れ

現行の在留資格制度では、外国人は、日本の美容専門学校に通って技能を習得し、美容師資格を取得した場合でも、美容師に対応する在留資格が存在せず、就労が認められていない。そのため、美容師資格取得者には在留資格を与えるべきである。また、美容師の資格取得の前段階においても、シャンプーなどに限った別資格を設けて、これに限った就労を認めることも併せて提案する。

(3)「新・高度人材」の受入れ

「クールジャパン」をさらに高めていくには、エンジニア、サイエンス、デザイン等、分野を問わず、文化・技術・技能を進化させていくクリエイティブな人材が不可欠であり、世界から予備軍を集めて切磋琢磨する環境を作る必要がある。こうした人材はしばしば、固定的に企業などに所属するより、自由度の高い人生設計を選ぶ傾向がある。しかし、我が国の現行在留資格制度では、学校や企業などへの所属が基本とされ、こうした人材の在留が困難になっている。そのため、海外の制度も参考にしつつ、現行の高度専門職の在留資格の拡大等により、企業等に所属しないフリーランスの高度人材（「新・高度人材」）についても、受入れを拡大すべきである。また、高度人材として認定される要件には達していないものの、将来的にその可能性のある起業精神ある若者が日本で活動できるようにすべく、諸外国では例のある「ポストスタディ・ワーク・ビザ」を参考に、大学・専門学校卒業後のより自由度の高い在留（2年程度）についても認める必要がある。

<現行の在留資格制度>

学校や企業などに所属することが基本とされる。特定の企業などに所属しない場合は、(身分に基づく在留を別とすれば)以下の制約のもとでの在留に限られる。

- ・留学生の卒業後の就職活動：日本の大学・専門学校を卒業した後、就職活動のために最大1年間
- ・起業活動を行う場合：500万円の資金調達条件で、最大180日

<海外の事例>

・英国

在留資格を5つの階層(Tier)に分けており、そのうち高度技能者(科学や芸術などの分野で国際的な認知を得ているか将来そうなる才能があると分野の認定機関に認められた人材)、投資家、起業家等を対象とする「Tier 1」については保証人(雇用する企業等)が不要。

・オーストラリア

「ポイントテスト」を用いた高度人材の移住プログラム、Point based skilled migration で発行されるビザのうち、「Skilled Independent ビザ」については雇用主等のスポンサーが不要。

・シンガポール

シンガポール国内の企業を離職していたり、他国で働いた経験がありシンガポール国内で就労を希望する外国人専門家のための在留資格「個人用雇用許可書(Personalised Employment Pass : PEP)」に関しては、雇用主の限定が不要(月給の基準は非常に厳しいが)。また、事業を始める外国人企業家のための在留資格(起業家パス(EntrePass))があり、起業準備中又は起業して間もない外国人が取得可能(出資額や事業の種類の種類あり)。

(資料) 経済産業省((株)日本総合研究所)「高度外国人材の受入れニーズ等に関する調査」(平成24年度)、経済産業省(「アジア産業基盤強化等事業」(平成27年度)ほか。

(4) その他全般

このほか、「アニメ」「ファッション」などの分野でも、外国人の就労が認められないとの問題がしばしば指摘される。これは主に、規制当局の裁量行政により、同じような案件でも認められるかどうか不透明で、必要以上に時間がかかる場合のあることなどが要因である。この点に対処するための提案はあとで触れる(→5)。

2、「インバウンド」分野について

広義では「クールジャパン」に含まれる近接領域として、「インバウンド」分野がある。

(1) 「ホテル・観光」分野の人材受入れ

「ホテル・観光」分野では、外国人観光客の急増に伴って、外国人雇用の必要性が高まっている。現行の在留資格制度上は、「技術・人文知識・国際業務」による在留は認められるものの、店頭での対応などに関しては認められないこ

とが一般的である。

このため、「ホテル・観光」分野について、一定の技能水準を試験により確認し、合格者に在留資格を与える制度の導入を提案する。

(2) 「警備」分野の人材受入れ

外国人観光客の急増は、一方で警備強化の必要性の急増ももたらしている。しかし、海外では広まっている高度な技術に基づく警備サービスの導入などは遅れており、東京オリンピック・パラリンピックが開催される2020年に向けて喫緊の課題である。

このため、海外での業務経験年数などに基づき、警備に係る高度な技能を有する外国人材の受入れを認めること（在留資格「技能」への追加）を提案する。

(3) 「流通」分野における人材受入れ

「流通」分野においても、専門人材を受け入れるニーズは大きい。小売分野において、日本の「おもてなし」文化を担えるような高度な接客対応を行うことができる外国人は積極的に受け入れるべきである。

このため、一定の技能水準を試験により確認したうえで、合格者に在留資格を与える制度の導入を提案する。

3、中核技能人材について

ここまでに触れた「フード（食）」「ホテル・観光」「流通」の近接領域で、「輸送」などの分野で、中核的な技能人材として外国人材を雇い、育て上げていきたいとのニーズも高い。現状では、学生アルバイトなどの形での就労は認められるが、せつかく何年か働いて技能を身につけた頃には帰国することになってしまっている。

このため、これら分野でも、外国人材を中核的な技能人材として育成していくべく、一定の技能水準を試験により確認したうえで、合格者に在留資格を与える制度の導入を提案する。

4、「外国人就労適性試験」（仮称）の制度化について

以上の提案の前提として、日本のビジネス社会で活躍できる「一定の技能水準」の試験を制度化すべく、「外国人就労適性試験」（仮称）の実施に向けて、当協議会で準備を進めている（別添：現時点での検討状況）。

技能実習のように、技能のない者を受け入れて実質的な労働力としようとするのではなく、こうした試験に基づき、一定の技能水準のある者を選んで受け入れていくことが適切と考える。

5、「外国人雇用相談センター」(仮称)の設置

在留資格に関しては、入管行政の裁量性が高く、同じような案件でも認められるかどうか不透明、必要以上に時間がかかる場合がある、といった問題がしばしば指摘される。

このため、国家戦略特区の枠組みを活用し、入管局とは別途、国・自治体・民間が一体となった相談窓口を整備し、企業や外国人が相談できるようにすることを提案する。

(参考)

改正国家戦略特区法(2016年5月成立)

附則第二条 政府は、産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成の推進を図る観点から、我が国の生活文化の特色を生かした魅力ある商品又は役務の海外における需要の開拓が重要であることを踏まえつつ、我が国において外国人が当該商品の生産若しくは販売又は当該役務の提供に必要な専門的な知識及び技能を習得する機会並びに外国人が習得したこれらの専門的な知識及び技能を生かして就労する機会の充実に資するよう、この法律の施行後一年以内を目途としてその具体的な方策について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

2 前項の検討を行うに当たっては、我が国における労働力需給の状況その他の情勢に配慮しなければならない。

国家戦略特区における追加の規制改革事項等について

(平成28年3月2日 国家戦略特別区域諮問会議とりまとめ)

2(2)クールジャパンに関わる外国人材の受入促進

- ・ファッション、デザイン、アニメ、食等の分野を始めとするクールジャパン産業の海外展開やインバウンド対応を促すため、外国人のこれらの分野に関する専門的知識・技能の習得を充実させるとともに、我が国の専門学校等を卒業した留学生が、引き続き、これらの分野の国内企業に就労し、習得した専門的知識・技能を活かせるようにするため、在留資格「技術・人文知識・国際業務」の下で就労が可能なケースを分かり易く例示したガイドラインを作成し、我が国における就労の可否に係る予見可能性を高めることを含め、具体的な方策について改正法案施行後一年以内を目途として早急に検討を行い、その結果に基づき、少なくとも特区において必要な措置を講ずる。
- ・各分野における現在検討中の事項は、現段階では例えば以下のとおりであり、引き続き、着実に検討を進め早期に結論を得る。

①ファッション、デザイン分野

- 各種学校に準ずる教育機関として法務省告示に基づき「留学生」の受入れが認められている教育機関の卒業生など学位取得又は実務経験といった現行の要件を満たさ

ない者についても、大学卒業レベルの技術又は知識を客観的に評価できる場合に、在留資格「技術・人文知識・国際業務」の下で活動できるようにする。

- 例えば工学系大学などにおいて、デザイン以外の学科を卒業した外国人材についても、デザイン分野の企業に就労できることをガイドラインにおいて明確化する。
- デザイン分野のうち、「服飾、室内装飾」を始めとする分野以外の外国人材でも、在留資格「技術・人文知識・国際業務」の下で就労できることをガイドラインにおいて明確化する。
- ファッション分野（着物着付け、ネイル、スタイリングなど）において、訪日外国人観光客の体験ニーズに対応した「ファッション・ツーリズム」を推進するため、本分野に係る海外への情報提供や、外国人材の母国における共感の醸成を図るとともに、労働需給にも十分配慮しつつ、特定の外国人材の活躍を進める。

②アニメ分野

- 現在、認可外学校への留学が認められていないところ、適格性の確保を前提に、当該学校への留学を可能とする。

③食分野

- 調理学校を卒業した外国人材について、日本料理以外の分野においても、ニーズ及び効果があると認められた場合は、「10年以上の実務経験」を経なくとも、日本料理と同様の形で、料理人としての一定期間の就労を可能とする。