

出入国在留管理政策懇談会（第6回） 議事録

開催日時：令和7年8月20日（水）

午後2時57分から午後4時49分まで

於：法務省共用会議室6・7

〔出席委員〕

野口座長、明石座長代理、岡部委員、川村委員、清田委員、近藤委員、佐久間委員、佐野委員、四方委員、堀内委員、増子委員、結城委員、ロペズ委員

〔入国管理局側出席者〕

丸山長官、内藤次長、君塚審議官、礒部出入国管理部長、福原在留管理支援部長、伊藤在留管理課長、菱田政策課長、安東参事官

1 開 会

○事務局 それでは、定刻より少し早うございますが、おそろいでございますので、これより出入国在留管理政策懇談会第6回会合を開催いたします。

本日は御多忙のところ本懇談会に御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

第6回の会合は、在留管理の一層の適正化に向けた検討についてです。まず、当庁から資料に沿って御説明し、その後、委員の皆様にご意見交換を行っていただきます。

配布資料でございます。配布資料といたしましては3点でございます。1点目が、在留管理の一層の適正化に向けた検討についてという資料、2点目が、会合資料における補足資料ということでございます。それから3点目に、事前に委員の皆様から御提出いただきました御意見ということで配布をさせていただいておりますが、お手元のタブレット端末の方から御覧いただけます。資料の不足等ございましたら、また随時お知らせください。

閉会につきましては17時とさせていただきます。

本日、岡部委員、佐野委員におかれましてはオンラインで御出席いただいております。また、片岡委員、加藤委員、富高委員におかれましては御欠席です。

それでは、これ以降の議事の進行を野口座長に行っていただきます。

野口座長、どうぞよろしくお願いいたします。

2 在留管理の一層の適正化に向けた検討について

○野口座長 承知いたしました。

座長の野口でございます。委員の皆様には本日もお忙しい中、また大変暑い中、御参加をくださりましてありがとうございます。

本日の議題は、在留管理の一層の適正化に向けた検討についてでございます。事前に各委員から御提出いただいております御意見につきましては、今御説明にあったように

本日の議題は、在留管理の一層の適正化に向けた検討についてでございます。事前に各委員から御提出いただいております御意見につきましては、今御説明にあったようにお手元のタブレットの端末から御参照いただけるようにしていただいております。委員の間における意見の交換を活発に行っていただきたいと願っております。どうぞよろしくお願い申し上げます。本日の進め方につきましてはもちろんと腹案があるんですけれども、それは後ほど入管庁からの御説明の後でお話をさせていただきたく存じます。

それでは、まず議題である在留管理の一層の適正化に向けた検討につき、伊藤在留管理課長より御説明をお願いいたします。

○伊藤在留管理課長 在留管理課長の伊藤でございます。本日、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、まず資料に基づきまして簡単に本日扱っていただくべきテーマについて御説明をさせていただきます。

まず、2ページの概況以降でございますが、議論の前提となる概況について資料を付けております。3ページ目が現在の在留外国人などの推移でございます。令和6年末で約377万人、総人口に占める在留外国人の割合は我々の統計では約3%を超えておりまして、いずれも過去最高ということになっております。これをもって、ますます在留管理の重要性、必要性というのは高まっているという状況でございます。

4ページ目が外国人労働者数という切り口の内訳になっておりまして、本日御議論を頂く予定でございます「経営・管理」や「技術・人文知識・国際業務」を含めて、様々な方が日本の労働力を支えていただいているという状況でございます。

5ページ目、在留資格一覧表でございます。本日、先ほどの二つの在留資格については、いずれも左側にあります就労資格でございます。我々としてこれまで積極的に我が国の経済社会の発展に資するものとして受入れを図ってきた在留資格ということでございますが、全部で30ぐらいの在留資格が現在ございます。

6ページ目、現在の在留資格の内訳、国籍別あるいは在留資格別の内訳ということで記載をしております。在留資格別に申し上げますと、やはり就労資格が最近相対的に増加している傾向にございます。右側の国籍・地域別で申し上げますと、東南アジア系の各国がやはり就労資格と相まって増加している傾向にございます。

7ページ目以降でございますが、7ページ目、8ページ目にもう少し詳しい統計を付けております。7ページ目が言わばストックの数でございます。各年末における中長期在留者数の推移を記載しております。それから、8ページ目がフローの数でございます。各年単位の新規入国者数の推移になっております。いずれも、先ほど申し上げたとおり就労資格に関しては大きく伸びているという状況がお分かりいただけるとともに、逆に日本人の配偶者であったり定住者であったりという身分資格については、単年度当たりで見るとやや減少傾向にあるという状況にございます。

9ページ目が、在留外国人の増加に相まって在留諸申請も大きく伸びているという状況を表しているグラフでございます。受理件数、処理件数、いずれも過去最高を記録しておりまして、我々としてはいかに在留管理の適正化を図りながら在留審査の迅速化も図っていくか、この二つの課題を両立させていくかということも重要な課題になってお

ります。

10 ページ目が、その結果として表れている処理期間の推移でございます。赤い部分が要は標準処理期間という形で、左に定められている期間を超えている部分でございます。お恥ずかしい話ですが、結構赤くなっている部分が多いわけでございます。最近徐々に状況は改善されているとはいえ、少し標準処理期間は上回っている状況がございますので、これを何とかして減らしていきたいというふうに考えておりますし、その方策も探っていきたいと思っております。

その上で、11 ページ目以降が本日最初に主に御議論いただくことになります「経営・管理」の関係の資料を付けております。12 ページに、まず統計として「経営・管理」の最近の状況でございます。下側に在留外国人の推移ということで、直近で申し上げますと令和6年末で約4万2,000人の「経営・管理」の在留者がいらっしゃる。国籍別にも少し数字の内訳を受け付けておりますが、大体半数ぐらいが中国の方で、中国の方の割合というのはここ数年変わっていないということでございます。

13 ページが在留資格「経営・管理」の現行の法律上の活動範囲、それから省令上の許可基準ということでございます。主に下側の省令上の許可基準というところの御議論をいただきたいというふうに思っているわけですが、現行規定で申し上げますと、経営に関する基準としましては1号、それから2号が主に要件になっておりまして、事業所が確保されていること、それから2号で規模の要件というのがございますが、ここは次のいずれかに該当していることというふうになっておりまして、主にはイの2人以上の常勤の職員又は口の500万円以上、このいずれかをもって許可が認められ得るということになっておりまして、実務的には500万円以上の基準をもって認められる方が多いということになっております。

14 ページがこの許可基準の変遷についてでございます。「経営・管理」の在留資格自体は、名前は違いますが昭和26年の入管発足当時頃から存在した在留資格でございます。これが基準として明確に確立をしたのが平成元年の上陸基準省令であり、ここで初めて2人以上という概念が出てまいりました。それが平成12年のガイドラインの策定をもって、500万円という概念もここで導入をされまして、それが今日に至るまで基本的には続いているという状況でございます。

諸外国の状況について、その次の15 ページ目以降で添付をしております。様々、各国によって当然ながら法制度であったり文化であったり社会状況が違いますので、いろいろな条件がございますが、例えば資本金の額だけで申し上げますと、冒頭15ページの韓国であったり米国であったりというのは大体1,000万円から3,000万円という形の額になっております。そのほか各国、経歴を求めたり雇用義務を設けたりというようなことで様々あるのが御覧いただけるかと思います。

諸外国の状況について、その次の15 ページ目以降で添付をしております。様々、各国によって当然ながら法制度であったり文化であったり社会状況が違いますので、いろいろな条件がございますが、例えば資本金の額だけで申し上げますと、冒頭15ページの韓国であったり米国であったりというのは大体1,000万円から3,000万円という形の額になっております。そのほか各国、経歴を求めたり雇用義務を設けたりとい

うようなことで様々あるのが御覧いただけるかと思います。

その上で18ページですが、この「経営・管理」の現状と課題についてというところで、昨今やはり様々報道でも御指摘があり、御承知のこととは思いますが、在留資格「経営・管理」を利用して日本に移住をして、若干トラブルということにもつながっているということがあり、かつ、我々の審査の実態からしても事業実態がないということが散見されるケースもございまして、やはりほかの在留資格に比べて相対的にこの「経営・管理」を見直すべき必要性は高いというふうに認識をしております。

その課題、対応策としまして、中段以降に書いておりますが、一つはやはり入国時点の基準の問題でございまして。先ほど諸外国の基準を御覧いただきましたが、ほかの各国に比べて少しやはり緩いのではないかと、在留資格として取りやすいのではないかと、それが専門的・技術的分野で我が国として積極的に呼び込むべき外国人材たる基準として適切なのかどうかという論点の一つでございます。それからもう一つ、活動実態をより適切に把握をして在留審査に反映させていく必要があると、実態調査を強化していくべき必要があるというふうにも認識をしております。

本日の御議論としては、19ページでございまして、先ほどの1点目でございます、やはり基準について御議論をいただきたいというふうに思っております。繰り返しになりますが、19ページ冒頭に書いておりますとおり、2人以上の常勤職員の雇用又は資本金500万円以上を要件としているというのが主な許可基準でございまして、とりわけ、まずは資本金の額という今の500万円というのがそれでいいのか、我が国の状況あるいは諸外国の基準から見て適切なのかどうか、適切ではないとするならばどのあたりがいいのかというところを御議論いただければというふうに思います。

それから、常勤職員の雇用、現在は500万円用意すれば必ずしも常勤職員の雇用は必要ないという立て付けになっておりますが、果たして、雇用を促進するという意味もこの在留資格に含まれている概念だと思しますので、かつペーパーカンパニー的なものを排除する上では、やはり常勤職員の雇用というのを義務付けるというのも一つの考え方ではあると思しますので、その適否についても御議論いただければと思います。

それから、経歴についても、今は管理の部分については3年間ということで実務経験的なものが求められておりますが、経営に関しては特段そういう実務経験が設けられておりませんので、経営者についてもやはりほかの国から日本という全然違う国にやってこられて新しく会社を立ち上げるという方でございまして、そういった方が何も経営経験とか経営学に関する知識等がなくても受け入れるということで、本当に基準の在り方としていいのかどうかというところの問題意識を持っておりますので、その経歴の必要性あるいは学歴の必要性、そういったことについても御議論いただければと思っております。その他、何か御意見があれば、併せて御議論いただければと思います。

それから、20ページ目以降が2番目に御議論いただくべき「技術・人文知識・国際業務」の資料を添付しております。21ページは許可基準と活動範囲でございまして、ざっくり申し上げますと大卒程度の専門性を持っている方が理系あるいは文系の知識、専門性に基づいて業務を行うべき活動ということになっております。

22ページに、これも統計的なものでありますが、最近の統計を付けております。約

4 2 万人の在留者が直近の数ということで、これも年々増加傾向にあります。

そして、2 3 ページに現状と課題ということですが、2 3 ページの一番上の行に書いておきますとおり、この4 0 数万人の中の一定数の方が労働者派遣の形態によって就労しているというふうに我々としては把握をしております。この労働者派遣の形態によって、派遣ならではの問題点というのが下の課題の部分でございますが、こういうパターン1 からパターン3 まで、派遣元に問題がある場合、あるいは派遣先に問題がある場合、双方に問題がある場合ということでありましたが、いずれも不法就労助長罪に該当するおそれがあるような行為が散見されているという状況にございまして、そのあたりを我々としては少し問題意識を持っているところでございます。

それに対応するためにどのような方策をとっていくべきかというところは、2 4 ページに案として書かせていただいております、対策案①から③まで挙げておりますが、①として、一つは運用面でのアプローチ、これは「経営・管理」も同様ですが、戦略的に実態調査を実施していくべきではないかというふうに思っております。②として、広報面でのアプローチ、これもやはり派遣元、派遣先というふうに分かれているということもございますので、より啓発の必要性というのは高いのかなというふうに思っております。このあたりも力を入れていかなければいけないというふうに思っております。それから、対策案③として、法令面でのアプローチというのを選択肢の一つとしては考えられるのかなというふうに思っております。今、派遣先について把握できるような仕組みには入管法制上、なっておりませんので、そのあたりを措置するというのも一つ考えられるのかなというふうには思っております。このあたり、こういった対応策をこの派遣形態において、より一層適切に「技術・人文知識・国際業務」で外国人を受け入れるためにはこういった対応をしていくべきかというところについてアイデアがございましたら、是非皆様から頂ければというふうに思っております。

2 5 ページは参照条文ですので、割愛をさせていただきます。

それから、2 6 ページ目以降にその他として、ほかにも在留管理、今の2 点以外にも様々な課題であったり論点があるというふうに思いますが、今回はとりわけ今我々として考えなければならないというふうに思っております2 点について、主に資料を付けさせていただきます。

2 7 ページは、資格外活動許可でございます。いわゆるアルバイトの許可でございますが、真ん中あたりに包括許可という形で、1 週について2 8 時間以内という形で、ざっくり申し上げますと1 週間に2 8 時間はアルバイトできますよというような形で、留学生の方であったりというふうには許可をしているわけでございますが、この時間の適否、長短の適否もさることながら、より一層適切に資格外活動違反を防いでいくためにはどういう形で運用していくべきか、教育機関と連携して、もっと情報共有をして資格外活動許可を管理していくべきというような御指摘も頂いたりしているところではございますが、この資格外活動許可について一層適正化を図っていく必要があるというふうに考えておりますので、このあたりについても何か御意見があれば、頂ければというふうに思います。

それから、2 8 ページ目以降、最後までですが、これは社会保険であったり医療費不

払いであったりという、そちらと在留審査上の許否判断との関係に関するものでございます。今、全ての在留資格の審査において、税金や社会保険料の未納であったりというのが的確に網羅的に反映をされているわけではございません。一部については当然取り組んでおるところでございますが、なかなか全てに対してはできていないという現状にございますので、このあたりについて我々としては、より一層の在留資格、在留管理の適正化を図っていくためにも、市区町村などと連携をしながら情報共有を図り、かつ在留審査に的確に反映させていくためのスキームを構築したいというふうに考えておりました、今検討中でございます。

そのあたりが29ページ、30ページ、31ページにありまして、30ページに情報連携のイメージということで、公共サービスメッシュというデジタル庁が運用するネットワークシステムを使ったような形で情報連携を図っていきたいということも図示させていただいております。このあたり、少し広い話になりますが、御意見がありましたら、併せて頂ければと思っております。

資料の説明については、私からは以上でございます。

○野口座長 どうもありがとうございました。

続きまして、意見交換のお時間とさせていただきたく存じますが、進め方につきまして、17時までの2時間という限られた時間帯ですので、本日こういうことではどうかという腹案を持ってまいりました。

既に事前に活発なやり取り、意見を御提出いただいて本当にありがとうございます。個人的には全てに目を通して、委員の皆様もそうだなと思われているのではないかと思います。何れにしても、何度も共通して登場するキーワードは、実態の把握が重要であるということです。この御指摘、実態の把握の重要性については、誰も反論はしないだろうと、そう思います。そういった大きな問題も含めた政策の議論を、幅広いフィールドからするというやり方もあるかもしれないのですけれども、今入管庁から御説明を頂いた資料、また御説明の中にあつたように、とりわけ今考えなければならない問題というのをかなり具体的に提示していただいておりますので、素直にそれに沿いながら、三つくらいに分けて議論をするのはどうかと思っております。

まず一つ目のテーマは「経営・管理」という在留資格です。特にスライド19枚目の論点というところに、三つの上陸許可基準、資本金、常勤職員数、経歴の見直しの必要性といった論点を挙げていただいておりますので、ここを中心としながら、上陸許可基準を見直すべきか、見直すとすればどういうところをどういうふうに見直していくべきか、どういう点に留意しないといけないのかというような御議論を頂くという一つ目のパートを設定させていただけたらと存じます。

二つ目は、スライドの20枚目から始まる、技人国といわれる、「技術・人文知識・国際業務」という在留資格についての議論です。ここも既に事前に御意見を多数頂いているところではありますけれども、本日改めてこの場で、提起されている課題の解決のために具体的に何を考えなければならないのか等について、積極的に御議論を頂けたらと願っております。

最後、3点目は、スライドの26枚目からある、その他とある部分で、言葉としては

公租公課、医療費、社会保険料という単語が出てきているのですけれども、よく読むと、委員の皆様からの事前の意見の中に頻繁に出てきたキーワード、実態の把握、すなわち、自治体で生活をする外国人の方々の在留状況の把握、実態の把握、在留支援を考える上での自治体との情報を含めた連携といったような話になるかと思います。御説明にあったとおり、やや広い話となるところです。

司会としては、一つ目のテーマがやや重いような気がしておりますので、ここにちょっと時間を割いて45分から50分程度使い、2点目、3点目についてもそれぞれ重要なテーマですので、ぎりぎり35分か40分ぐらいの見積りで進行させていただくと、何とか120分の尺に収まるのかなというふうに見込んでおります。ただ、もちろんですが、懇談会はノールールで委員のみなさまに自由に懇談をしていただくという機会でございますので、御出席の委員の自由な議論の進行に委ねさせていただきたいと思っております。その上で、緩やかに三つぐらいのパートに分けさせていただけたらと思います。

それでは、御発言のある委員は挙手又は名札を立ててお知らせを頂けたらと思います。オンラインで御出席の岡部委員、佐野委員につきましては、挙手機能でお知らせいただくのとあるのですが、私の今のこの席から挙手が見えるかどうかちょっと自信がないので、マイクをオンにして、発言がありますと言っていたらと思います。オンラインで御出席されている委員に分かりやすいように、会場で御出席の委員におかれましては、御発言の前にお名前を述べていただいてから御発言を頂けますと大変有り難く存じます。

それでは、一つ目の「経営・管理」、特に上陸許可の基準要件の話のあたりから始めさせていただきたいと存じますが、いかがでしょうか。

近藤委員、よろしくお願いします。

○近藤委員 既に意見書で提出していますが、要するに実態のないいわゆるペーパーカンパニー等の虚偽申請を排除するという必要は分かるんですが、余り高い基準を課すと既存の真面目に経営している人を排除してしまいます。そこを両方うまく考慮する方法が望ましいと思います。そういう意味で、本当にペーパーカンパニー等の虚偽申請がどれぐらいあるのかは、一部報道であるんだけど、実態がよく分からない中で、そんなに大きく変えるのかどうかというのはちょっと危惧される点なので、実態調査も必要だとは思っています。

恐らく資本金等の額を上げても、ペーパーカンパニーを作ることは、お金があつたり見せ金を用意できるような人の場合は防げないで、何が起こるかということ、真面目に経営している小さな経営者の人たちを排除してしまうおそれがあるということで、例えば、日本で外国人住民の人が増加すると何か治安が悪くなるという、（多くは根拠のない偏見に基づくとはいえ）印象があるのと同時に、反対にそれが好ましいと思う点は何かということ、いろいろな外国の料理店ができたり、いろいろな食文化の多様性が広がっていくなという、そういう意見があるので、真面目に飲食店を営んでいる人を排除しないようにする必要があります。新たな厳しい上陸許可基準が、更新のときの基準に使われてしまうと、軒並み今あるそういう飲食店みたいな小さな事業主はみんな廃業をしなければいけないとか、日本にいられなくなるかもしれないとか、そういうことが起きない

ような、改正の考慮事項が必要と思っています。

要するに、更新許可の基準は既存の業者に関しては既存の上陸許可基準を使っていかなないと、大量の不許可業者を出すことになるのではないかと思います。審査基準をケース・バイ・ケースで分けることができるのかどうか、よく分かりませんが、新規に変えた後の更新基準と既存の今既に認められている人の更新基準は、一緒であるというふうにしてしまうと、多くの経営している人たちが基準不合格ということになりかねないので、そこを危惧しています。

もう一つ、恐らく500万円というものが導入されたときに、当時大体1人雇用するのに250万円で、2人雇用するのに、それで500万円で、その2人の基準と同じような形で500万円というのが恐らく考えられたのではないかと思いますので、今日の所得水準が少し上がっているとすると、1人雇用するのに300万円と見積もって、2人で600万円に引き上げるぐらいが妥当ではないかと思います。報道されているような3,000万というのは、韓国にぴったりの例があるんですが、それぐらいしかない。なぜ3,000万円なのか、その根拠がよく分かりません。比較しているのも、新たな資料に出されているように、フランスだと日本と同じぐらいだし、ドイツだともっと低いというか、ないに等しいものだし、イギリスもそういう金額はないわけで、中身の事業の革新性とか実行可能性とか、そういうものをよりしっかり考慮できれば、別に金額に大きなポイントを置く必要はなくて、そういうことも考える必要があるんだろうと思っています。そういう意味で、多くの国が日本と比べてもっと高いからというのは、日本が割とよく比較するような国であるフランス、ドイツ、イギリスだと違う結果になるということも踏まえていただきたいと思います。

ほかの点も続けて言ってもいいでしょうか。常勤職員の雇用を必ず1人というんですが、これも行政書士でこういうことを手がけている詳しいベテランの方に聞いたところ、要するに最初に立ち上げ、会社を設立するときに経営者は非常に多忙なので、従業員を採用しても、その教育指導をする時間がなくて、担当してもらう仕事も余りないので、採用すると経営者がかえってそれに忙しくなってしまうという形なので、更新時にチェックするときに見るのはいいんだけど、最初に必ず1人というのが本当に実態に合っているかという、ちょっと問題だという意見を聞いております。

経歴については、要するにプラスに評価するのは重要ですが、ただ、絶対にそれがないと駄目という足切りに使うという必要はないのではないかと思います。新規参入で新しいイノベーションを起こしたいという、人たちの意欲を阻害してしまうことはちょっと惜しいし、むしろそこをきちんと審査できるような、そういう基準を作っていくのが大事と思っています。

要するに、その他のところで、申請者のビジネスアイデアが革新的だとか、また、先ほどの外国料理店のように外国に起源があるとか、日本の市場に新しい価値を提供するとか、そういう項目に大きなポイントを付けて審査すると思います。留学生と新規入国者を別基準というのも分からないではないですが、ポイントは、要するに日本語能力があるかないかという点です。これも高いポイントを付けるような審査をしたらいいと思うんですが、取引業者が全て母国語とか英語だけで成り立つ事業もあるみたいな

ので、必ず要するという必須要件にするものではなくて、審査するときの高いポイントの項目みたいなものとして採用するなら、いいのではないかと考えています。

在留審査時における実態調査の強化について、要するにペーパーカンパニー等の虚偽申請を排除するというときに、聞いた話では、コンサル会社が作ったと思われるような、計画書を持ってくる人がいて、その行政書士は、そういう人は多分やる気がないから私は請け負いませんと断るとか、ブローカーのような人が作ったのを使い回すようなものを持ってくる人がいるんだけど、それもその方は請け負わないという話です。そういうものは審査をやっていると多分分かって、同じようなものが来たら駄目と、そういうところで排除するようなことをしたり、要するに経営する意欲とか熱意とか、そういうものを示す記述とか証拠、そういうものをもっと入れていって、そこで本当にやる気があるかどうか、ただお金があって日本での在留資格が欲しいというだけの人かどうかをチェックするというのが、むしろ望まれるのではないかと思います。

あと、更新時に家賃とか人件費などの経費の実態とか、経営者や従業員のマイナンバーカードと紐づいた納税とか社会保険料の納付の実態がどの程度把握できるか分からないみたいですが、できるだけそれを使ってやるとともに、訪問調査みたいなものをきちんとしてその実態を調査するという方式でペーパーカンパニー的なものを排除するというのが望ましいと思っています。

以上です。

○野口座長 ありがとうございます。詳細に御意見をいただき、ありがとうございました。

オンラインから岡部委員が挙手をされているので、岡部委員のお話をお伺いし、続いて、会場から佐久間委員のお話とつなげてまいりたいと思います。

岡部委員、お願いいたします。

○岡部委員 ありがとうございます。時間もないので、最初から情報提供というところから入りたいと思うんですけども、先ほどの御指摘があったヨーロッパの状況については、確かにイギリスやドイツやフランスでも似たような、インベスタービザに相当するようなものがある、あるいはかつてあったんですけども、イギリスは2022年の段階で既に安全保障上の理由から、この「Tier 1」というインベスタービザは停止をしています。それから、ドイツが資本金が明示されていないということはあるんですけども、実態としては資本金が25万ユーロか30万ユーロ程度必要だということと、一回入国した後も、実質的に雇用実態があるか、あるいはドイツ経済に貢献があるかどうかということが細かくレポートの形で求められるそうです。フランスにおいても、実態が見られないと判断された場合にはビザが取り消されるということもあるので、この「経営・管理」ビザの目的というのは、あくまで受入れ先の国内に、雇用創出も含めて、影響をもたらすかどうかということが厳しく審査されるようです。

その観点から申し上げますと、500万円というのが多いか少ないかという話で、皆さん御意見あると思うんですが、これは二分化されていると思っていて、最近ではいわゆるコワーキングスペースとかオンラインとかでビジネスが立ち上げられる時代なので、そうすると500万円も要らないのではないかなというような意見が一つある。他方で、昨今のインフレですとかそのほかの状況を考えると、特に大規模な外資の参入というこ

とを考えると、500万円ではとても足りないということがあって、では3,000万円というところまで引き上げるといいのかというと、それだけで対応できるかどうかというのは難しいというところもあると思います。

なので、私の提案としては、現状を少なくとも3,000万円ぐらいまで上げるというのが妥当性があれば、よろしいかと思うんですけども、その枠を一つ置いた上で、もっと直接的に投資ビザに相当するような大規模な億単位のお金を必要とするような、スモールエントリーとラージキャピタル用のビザを複数作って、それで入国の要件とするというのがよろしいのではないかと思います。

それから、雇用実態に関して、もっと現地人の雇用を増やす方向がよろしいかと思うんですけども、それに伴う、特にスモールエントリー、つまり資本金が少なくてよいという条件を課す場合には日本語要件を付けるとか、ある程度の対策は必要ではないかなというふうに思います。

以上です。

○野口座長 どうもありがとうございました。各国の状況を子細に教えていただいて、大変勉強になりました。

それでは、佐久間委員は本日、中座をされるとお伺いしているので、あとの2番目、3番目も、もしあれば。

○佐久間委員 ありがとうございます。本日は所用があり、16時すぎに退出させていただきます。申し訳ございません。

今、近藤先生等々の御意見を賜りまして、中小企業というか事業者を増やすという観点であれば、ペーパーカンパニーであっても一つの事業者かもしれませんから、それはそれでスタートアップ等の企業が増えるので、そうすると道府県民税で均等割分として最低7万円は地方に入っていくので、正規に税金を支払っていただけるのであれば、税制の面ではそれでいいのかもしれません。しかし、やはり「経営・管理」というのは本来、我が国で事業を行って、有能な経営者、また経営ノウハウを持っている外国人を受け入れていくという制度において、現状、資本金が500万円という基準を設けているわけですね。さらに、常勤職員も設けなければいけないということになっているわけですけども、それでなければ個人事業者、要は資本金がなくてもいいという形になってしまう。この資本金を設けたということは、ある程度の法人としての成り立ちというのを重視しているのではないかと思います。

そうすると、ペーパーカンパニー（会社）の設立とか、移住目的で「経営・管理」の在留資格を取得できれば、制度の優位性を悪用するということになると、ある程度の資本金を組み入れることで、お金の面では最低条件としての要件を設けていくことはなると思います。留学生が卒業後に形式的に企業を立ち上げたり、一定の資本金を用意すれば安易に企業を立ち上げ、500万程度の簡易な資金で優位な在留資格が確保できるとなるのはいかがなものでしょうか。現状の資本金額では名義的な経営ではないですけども、安易に企業を設立されてしまうのではないか、という懸念が生じます。そうすると、現状の「経営・管理」について、再度、この在留資格を見直していく、その範囲を見直していく必要があるのではないかと考えます。

私とすれば、この制度の目的である有能な経営者としての在留ということを考えていけば、やはり資本金要件というのは今の500万円では足りないと考えます。1,000万円でも実際は少なく、3,000万から5,000万に引き上げてもよろしいのではないかと思います。中小企業としての範疇を資本金だけで見れば、小売業者は5,000万円超となります。従業員規模もあるのですが、一つの道筋とすれば、その5,000万円を境にして、そこで雇用者、常用労働者という観点から、日本人を雇用してもらいたい。5人から10人とか、そういう雇用を充足させていくことも要件としてやはり設けてもいいのではないかなと思います。

例えば3,000万円、5,000万円になると、10人雇えば、大体今、日本人の平均の所得というのは460万円なんですね。これは令和5年度の水準ですけれども、460万で社会保険料労働保険も入れば、概ね15%を事業者が負担することになり、一人当たり500万円でも足りなくらいです。やはりこの人件費分の相当額を何かあったときにすぐ払えるだけの資産を持っていなければいけないだろうと。ですから、資本金は元手ですので、それがどのように運用されるかということもあるのですが、資産から負債を引いた残りとして、これだけの資産がないと何かあった時に労働債権も支払えなくて、運用上、怖いなという思いです。そういうの観点からもやはり資本金規模、それから従業員の規模というのもしっかり設定することが必要だと考えます。

それから学歴についてですが、事業に学歴というのは必要ないかもしれませんが、やはり一つ、経営判断するには、そういう教育を受けた方、また実務経験で3年以上の実務をやっている方とか、あとは十分な経営管理能力を有している方、そういう方を受け入れていくというのが必要なのではないかと思います。しっかりした企業を作って、この日本に根づいてもらうためにということも必要なのかもしれませんが、安易に事業が起こせる、それを目的で入ってこられるだけの方は、考えた方がよいと思います。

以上です。

○野口座長 ありがとうございます。

名札を立てていただいた順序ではないかもしれませんが、川村委員、清田委員、堀内委員の順で御発言をお願いしたいと存じます。

川村委員。

○川村委員 ありがとうございます。事前に意見も述べさせていただきまして、また委員の先生方の御意見も全て目を通していただいて、大変勉強になっておるところでございます。

意見を述べる際に、ちょっと私は不案内なところがあるので、教えていただきたい部分を聞かせていただきたいんですけれども、今「経営・管理」の基準省令の2のイか口のところをどうすべきかという御議論なんですけれども、私はよく分かりませんが、3には管理に従事する者は3年以上の実務経験等というふうにあるんですが、その管理に従事する者と経営者というのは別個に考えているのか、実務経験とか大学院の専攻のところも3には触れておるところなんですけれども、この基準というのが今どんなふうに応用されているんでしょうかということなんです。

経歴の議論をしていく際にお伺いしたい点は、審査の在り方です。拝見した資料によれば、入国前の許可は8割、9割の許可申請は許可しているけれども、そこで学歴なんかは全然見ていないのかなというような状態があります。一方、入国後ですよ、実態調査に入った件数が少ないんですけれども、実態調査に入った分で割合が9割が不許可になっています。そこには学歴が中卒とかというのが並んでいたかと思いますが、このあたりの審査が結局、基準、お金よりも、そうしたものを設定してもチェックできない体制だったりしてしまうと、せっかく基準を新たなものにしても、何といたしますか、審査の質が担保できていないままになるので、審査の在り方のところが問題ではないかというのが私の疑問です。

つけ加えると、ロペズ委員が非常に詳細にいろいろな観点から事前の御意見を出されておられて、大変感銘を受けたところですが、結局制度と実態が合わない状況、例えば特定技能の技能の方が十分に習得できないので、だったら「経営・管理」の方が簡単、お金さえ用意すれば許可されるんだみたいなことが、基準額を上げてみれば、大変な問題かと思えます。

まず、目を通すことのできた資料から、ちょっと今そのような実態があるのではというところがありますので。

○野口座長 そこを、入管庁から回答していただいた方がよいと。

○川村委員 はい、お願いします。

○野口座長 ありがとうございます。いかがでしょうか。

○伊藤在留管理課長 管理と経営に関する御質問というふうに理解をさせていただきました。そもそもの話で申し上げますと、資料でいうと13ページに「経営・管理」に関する活動範囲、それから許可基準がございますけれども、一応我々の概念としては、経営と、それから管理というのは峻別して考えておりまして、実際、審査も峻別して審査をしております。申請はどちらかということ为前提として、片方に該当するかどうかという形で行っています。

御指摘の、下側の基準省令の3号が適用されるのは管理の方だけでございますが、まず、どれぐらい割合としていらっしゃるのかというと、大半がもう経営として入ってこられる方というふうに御理解いただいて大丈夫かと思えます。率直に申し上げますと、管理で入国される方は全体の中の一、二%ぐらいしかいないというのが我々の手元のデータでございます。

では管理はどのような方かというふうに申し上げますと、あくまでも経営者ではなくて、言わば雇われる側の方の立場になりますので、例えばですが、大企業の部長さんであったり、工場長さんであったり、あるいは支店長さんであったり、そういういわゆる経営をされる方の、何といたしますか、その下において事業のマネジメントといいますか管理に関して行くと、経営ではなく管理に関して行くとすることを前提として行っておりまして、その部分については3年以上の実務経験あるいは大学院における専攻期間も含むというふうになってはいますが、そこは審査の中で提出資料を求めて、ちゃんとその基準に該当しているかどうかというのを判断した上で認めているということでございます。

○川村委員 ありがとうございます。続けて、入国前審査で許可がほぼ、8割、9割おるんだけれども、実態調査すると逆に9割ぐらい不許可になっているという、そこはどういうことなのでしょう。

○伊藤在留管理課長 すみません、その説明が不足しておりました。これは「経営・管理」に限らずですけれども、許可される割合というのは、やはり基本的には入国時点においては当然ペーパーの申請ということになります。ペーパー審査が主になります。なので、必然的にちゃんとやるんだなというような確証が申請内容から取れば、許可をするということになりますので、どうしても8割、9割ぐらいは許可されているということにはなります。

少し事前に御紹介をした実態調査の不許可というのは、あれはあくまでも審査の中で我々が疑義を持った怪しい案件というふうに抽出したものについて実態調査に行ったものでございまして、その結果として9割ぐらいが不許可になったということでございます。なので、ランダムにいろいろな方を問わずに実態調査に行くと、そこまで多分不許可に結び付かないわけではありますが、あくまでも疑義があるということで、これはやはり実態調査に行った方がいいのではないかと、我々もなかなか体制的に全件に対して実態調査に行く余力が現状ございませんので、どうしても疑義がある案件に注力して実態調査をしに行くということになっております。なので、ちょっとそこはどうも怪しいのではないかと行ったら結果として、やはりその大半のものが不許可になったということでございます。ただ、そこまで不許可になるというのは「経営・管理」ならではないかなと思っております、やはり実態を見ないとなかなか判断しづらいというのは、ほかの在留資格に比べても一つの特徴であるのかなとは考えております。

○川村委員 ありがとうございます。そうしますと、やはり実態調査は非常に重要だということを、更にまたここで認識をし、また、入国前申請の審査の在り方、その基準よりも、基準がばっちりここですばらしいものが出来上がっても、審査で素通りするようなことでは、結局また更なる問題を引き起こすかと思っておりますので、ここは一括で御議論していただく方がいいのではないかと、今またそう思った次第です。

○野口座長 ありがとうございます。委員のお考えのとおり、私も、いかに議論を尽くして資格とか上陸の申請の要件を変えたとしても、実態と結び付いていないと改善も考えられないような気がいたしますので、また戻ってくる議論になるのかなと思います。ありがとうございます。

それでは、清田委員。

○清田委員 ありがとうございます。事前に意見を提出しておらず、大変失礼いたしました。今までいただきました近藤先生、川村先生の意見と大分重複するところが多いのですけれども、意見として申し上げさせていただきます。この「経営・管理」、申請件数が増加をしている中で、実態のないペーパーカンパニーによる申請が増えているというのであれば、制度の悪用が横行しているという観点から、早急な対策が必要だということとは十分理解をしております。他方で、外国人による起業というのが雇用の拡大、イノベーションの創出、そうした点で日本の経済社会の成長へ期待ができるという点からは、過度に抑制するべきではないという考えを持っています。

重要なのは、繰り返しになりますが、そういったペーパーカンパニーなどの悪質な申請者をどうやって排除するかという仕組みであり、まずは申請の、今、川村先生からもありましたけれども、事業計画などに基づく事前の審査の徹底、それから一定期間後の現場実態の確認などを強化していくべきではないかなと思っております。他方で、審査の長期化につながらないような体制整備、人員の体制の強化など、一部外注のようなことができるのか、そうしたことも踏まえながらの検討が必要だということでは理解はしております。

資本金の500万円の件の引上げというものは、対策として理解はできるのですけれども、現状500万円で適切に経営を行っている企業も一定程度あるのか、その実態も踏まえながら、いい面からもしっかり見た上で、500万円では駄目なのかという観点をしっかり考えるのも必要だと思っております。500万円から引き上げることでその抑制がどこまでできるのか、その制度運用との因果関係なども検証した上で検討していくべき事柄かなと思っております。

私からは以上です。

○野口座長 ありがとうございます。

堀内委員、よろしくお願いします。

○堀内委員 ありがとうございます。冒頭、座長からお話がありました実態把握の重要性についてはもう共通するところだと思いますので、私も同様に思っておりますし、エビデンスに基づいた対応が必要だということをまず申し上げた上で、論点について幾つか申し上げたいと思います。

資本金等の要件は制定当初に比べて現在の物価水準ですとか諸外国との比較という観点で低いということであれば、妥当な範囲で引き上げるということには異存はないところです。あわせて、やはり大事なことは、制度の悪用は見合わないといったことが広く認識されることだろうと思っておりまして、制度の趣旨に反する在留者が増えているのであれば、罰則を強化するほかに、在留資格の取消しとともに再利用を防止していくこともしかるべく対処する必要があるのではないかと考えております。

一方で、併せて御配慮いただきたいと思っているのは、スタートアップの支援という観点でありまして、事前意見の方の14ページでスライドを一つ出ささせていただきました。外国人起業家の誘致を含めて、スタートアップ支援につきましては、閣議決定された政府の骨太方針、成長戦略でありますし、スタートアップビザの拡充ですとかJ-Findの創設などがこれまで進められてきたと理解しております。下の図にありますが、OECDによるグループ別の魅力度調査というのがありまして、外国人起業家の方にとって日本の魅力は、残念ながら38か国中22位と低い状況にあるという調査が出ております。スタートアップ創業者から見ても24か国中、残念ながら21位です。こうした点からも、外国人のスタートアップの方の誘致と、国内でのイノベーション推進を損なわないように配慮していくことも必要ではないかと考えております。

これまで常勤職員の雇用と資本金の額の要件、いずれかを満たせば良いとされてきたところ、いずれの要件も同時に満たすということになりますと、現状に比べるとやはり規制強化という形になりますので、今申し上げたスタートアップ等々の点につきまして

は十分なエビデンスを示した上で議論を進めていただければと思っております。

不適切な事例を取り締まるという観点からは、先ほど御意見の中にありましたけれども、やはり上陸申請許可時だけではなくて、許可後から更新時にかけて、政府の方からも、疑義があれば実態を調査しているというお話でございましたけれども、その事業実態を正確に把握していくということが重要と思っております。

それから、仮に規制強化の方向性で検討する場合は、やはりイノベーションを起こすような外国人起業家を誘致するという観点から、例えば外国人起業家にとって魅力的な国の要件がどうなっているのかを参考にするといったことですか、あるいはスタートアップビザやJ-Findといったような制度を通じて、「経営・管理」の在留資格を取得する場合は資本金額の要件をこれまでどおりの水準にするといったような特例も検討いただければと思います。

以上でございます。

○野口座長 ありがとうございます。

では、続きまして増子委員、四方委員、それからオンラインから佐野委員の順で御発言をいただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

○増子委員 増子でございます。事前の意見書にも書かせていただきましたけれども、やはり基準を厳しく変えた場合に、従前の基準で認められている方について不利益のないようにというのは、冒頭に近藤先生がおっしゃられたことだと思いますので、この点は必ず留意が必要かなと思っております。

それから、資料の16ページに現状と課題がまとめられておりますね。それで、この分析については、川村委員の方でも意見で書かれていたかと思いますが、この現状の認識と課題の設定の間にいま一つ対応関係がない部分があるのかなと。事業実態がない事業案、これも散見ということなんですけれども、それをなくするためにどうするのか。直接的に出てくるのは実態調査の強化であろうとは思いますが、それはそれで大変なことなんだろうと思っておりますので、何かしら代替的な指標でもって実態があるものというふうにおおむね認められるような、そういう指標というものを考えていく必要があって、それがこの資本金500万円なりというものであったんだろうと思うんですよね。だから、基本的にはその線で考えていくことになるんだろうと思っておりますけれども、一方で、例えば日本で普通に会社を作ろうというときに、昔は1,000万円必要だとか300万円必要だとか言っていたものが、今は1円でいいわけですよね。だから、そういう流れとここで全く逆の方向の話をするというのがどういう意味を持つのかということとか、あとは税制、例えば消費税一つ取ってみても、500万円と3,000万円では、資本金がもし3,000万円だったら、もう初年度から消費税を払うとか、いろいろ出てきますので、その辺の兼ね合いもよく考えていく必要はあるだろうというふうに思います。

はっきり言って500だろうが、1,000だろうが、3,000だろうが、それにいずれも必然性はないだろうというふうに思います。問題はそうすると、そこまでして事業実態がないことをするために3,000万円用意するかとか、その3,000万円がインチキだった場合のペナルティーを考えてどうするかとか、ややそういう罰的なもので抑えるかという話になってはこう思うので、余り仕組みとしてきれいではな

いとは思いますが、いろいろ兼ね合いを考えて、従来と余り違い過ぎないようにする必要があるんだろうなというふうには思っております。

以上でございます。

○野口座長 ありがとうございます。

四方委員、お願いします。

○四方委員 私も事前に意見を出していなくて申し訳なかったんですが、今日聞いてから申し上げようと思ったところもありまして、私は元公務員という立場から申し上げますと、実態調査、非常に大切なんです、やはり体制面を考えますと、先ほどありましたように、実際に入管の職員さんがこの実地調査をするというのは嫌疑の高いものしかできないのではないかと思いますので、書面で確実な審査が、まず入国時においても、それから更新時においても、できるというのを基本にしていくべきかなと。他方で、先ほど来ありますけれども、優秀な外国人の方には来てほしいということでもありますので、優秀な外国人の方であるかどうかを比較的確実な方法で審査ができるということになりますと、例えば、先ほどから出ておりますように経歴か学位があれば、経歴もいろいろな調べ方があるんだと思いますけれども、母国における公的な書類などを要件にしたり、学位の場合は大学が発行している学位記などがありますので、そういうものをベースにしながらやっていかれると比較的確実なのかなと。

それから、更新時におきましてはやはり、後の話題にもなるんですけれども、公租公課の関係の情報、そもそも税務申告しているのかしていないのかとか、それだけでも一発で分かるのではないかなという感じもしますので、情報提供してくれる役所の理解も要るわけなんでしょうけれども、ただ、税金を徴収する組織においても、税金を全然払わずにペーパーカンパニーで入国した人がいると多分、治安対策で支出は増えるわけなものですから、そこは理解をできればしていただいて、そんなところで中心に検証していく、嫌疑が高まったら実際にその職員の方がこの確認をしていくというのはいいのかなと、ちょっと思った次第でございます。

以上であります。

○野口座長 ありがとうございます。どのような資格で入国、上陸を認めたのかということとは、当然ながら在留の情報の中で何を把握して調査をすべきなのかということと関わってくる話なので、そのやはり精査が必要なのかなという気もいたしました。ありがとうございます。

佐野委員。

○佐野委員 私も事前に出しておらず、申し訳ありませんでした。私は韓国の研究をしておりますので、韓国の視点で少し意見を述べさせていただきたいと思います。

まず、韓国でも同様に、スライドの15ページにありますようなD-8（企業投資）ビザを使ったペーパーカンパニーであるとか、名義貸しであるとか、不法就労の隠れ蓑のような形で問題になりました。その後どういう対応をしたのかと言いますと、一つは、皆さんから出ていますように実態調査です。最初の設立時は難しいということもありますので、更新時に関して実地調査と税務確認をするということを厳格化したというのが韓国の例であります。やはり更新時に関して特にきちんとやるとか、抜き打ちの検査を

強化していく必要があるのではないかと思います。

また、スライドの15で載っておりますD-8に関して言うと4種類、D-8の1、2、3、4とありまして、ベンチャー企業や知財を使って設立するというケースもあり、ケース・バイ・ケースで対応されているようです。また、1億ウォンですので1,000万円程度ですが、それほど高い金額というふうにはみなされていないようですので、やはり日本の500万円というのは、ペーパーカンパニーの抑制という以前に、低いのではないかと私は思います。

以上です。

○野口座長 ありがとうございます。

それでは会場から、結城委員、ロペズ委員の順で御発言をお願いいたします。

○ロペズ委員 ありがとうございます。既にほかの委員方からのコメントがありまして、重複する部分もあるんですけども、まずは日本で起業を目指して真摯に起業家となつて、資本金の要件についてちょっとしたコメントですけども、例えばわざわざ日本に来て起業を立ち上げたいという、真剣に考えている起業家が最近増えております。ただし、起業は単なるビジネスの選択だけではなく、多くの場合は起業を起こすことによって家族の帯同、家族を呼び寄せることと、あるいは子供たちを学校に通わせて教育をさせるということもあるんです。ですので、日本での長期的な生活に関わる人生の大きなコミットメントの一つなんです。ですので、資本金を引き上げるとなると、日本を目指している外国籍の方々がどうやって対応できるかということが難しくなる気がします。他の委員も指摘したんですけども、資本金の水準を引き上げることは、地方レベルや経済を含めて、日本経済に貢献し得る、真摯に投資を遠ざけてしまう可能性もあるのではないかなと思います。

ですので、この資本金を引き上げるかどうかということについては、私はちょっと迷っております。最近、南アジアからの飲食店を経営する起業家が多少増えております。私、京都市内に住んでおりまして、ネパール出身の経営者が増えてきました。彼らが当初、例えば日本語をうまく話しこなせないかもしれないんですけども、申請時で行政書士とか、あるいは他の方々にお願いして申請して許可を頂いて、日本に働きに来ています。そこで長年地域に根を下ろして、日本語を話せるようになって、地域経済の貢献につながっていくと私は思います。ですので、「魅力ある国とは何か」という点については、そういったチャンスの少ない人たちに機会を与えるというのが大事ではないかなと思っております。

また、もう一つのポイントなんですけれども、私も京都大学では日本人学生さんと留学生を教しております。日本で起業を起こしたい留学生さんが最近増えています。ただし、この資本金が大きいんです。留学生にとっては、卒業時でどうやって日本で投資するかということは、家族にお願いして、あるいは友人にお金を借りたりするという場合もあるんです。ですので、それを引き上げることによって、せっかく日本に留学して大学卒業したにもかかわらず資本金が集まらない、仕方がなく国に帰ってしまうというケースもあると思いますので、その点に関しては、この程度の金額を維持することは妥当だと思います。これから留学生を日本に引き留めていくことは、日本の経済にとっては

重要な戦略の一つだと思っております。将来的には少子高齢化する日本においては、経済力を維持するために、留学生がその一つの戦略の一部になり得るかなと思います。

以上、私の方からのコメントです。ありがとうございます。

○野口座長 ありがとうございます。

結城委員、よろしくお願いいたします。

○結城委員 ありがとうございます。事前にペーパーを出していなくて申し訳ありません。今日の話合い、いろいろな先生方のお話をうかがい、3点について発言させていただきたいと思います。

1点目は、今回の「経営・管理」の許可基準の問題を考えるというそもそものきっかけが、実態がないペーパーカンパニーが多いという点についてです。可能であれば、その実態は、調査のなかで浮き上がってきた重要な指摘ではありますが、「実際にどれだけ起こりうることなのか」を確認できればと思います。可能であれば、ここで紹介された実態のないペーパーカンパニーが多いという実態が、どれほどの傾向を示すのか確認したうえで、議論ができれば、と思います。

2点目は、資本金の大きさとペーパーカンパニーであることの相関関係を確認できないかということです。つまり資本金が300万円か、500万円か、あるいは、1億円かで、ペーパーカンパニーである確率に有意な違いがあるのか。問題は、会社の実態がない、ということころにあり、その実態の把握を、資本金の大きさのみで判断するのは、現段階では少々危険であると考えます。

この点は、近藤委員がおっしゃったように、資本金は500万円～600万円と大きくはないけれど、一生懸命長年の努力で地域から支持されている事業所もあると思います。そういったところが排除されないよう、また、地域との共生に取り組みながら事業を展開しようとする新規に参入する事業所も歓迎するという仕組みづくりが必要であるかと思います。同時に、資本金の大きさには関係なく、ペーパーカンパニーであることが発覚した場合に対して、厳しい罰則を課す仕組みづくりも必要となると思います。

以上のことから、先ほど岡部委員がおっしゃった、いろいろな規模別にケースを解析しながら、基準を検討することは不可欠なのではないかなと思いました。

最後に、仮に、資本金の金額をひとつの指標として設定するとしても、四方委員と佐久間委員が御指摘のとおり、現在のように、インフレ傾向になってきたり、最低賃金が急速に上がる中で、基準となる金額は可変的となることを考慮しておくことが、制度の安定性を高めると思いました。よろしく御検討お願いします。

○野口座長 ありがとうございます。

岡部委員、挙手をしていただいています、御発言いただけますか。

○岡部委員 今、結城委員がまとめてくださったので、とても安心したところです。やはり今の段階でそれを変えるということよりも、複数のパスを作っていくというやり方がよろしいのではないかなというふうに私は強く思っております。

以上です。

○野口座長 ありがとうございます。ここまでの委員からのお話をお伺いして、委員の先生方それぞれが頭に思い浮かべられる「経営・管理」には随分と幅があり、それを

仮に二つに分けるとすれば、もともと、おそらく、「経営・管理」という在留資格は日本で継続的、安定的に、もう既に大丈夫な状況にあるものかどうかということを判別する指標だったのかなと思うのだけれども、今、時代が非常に動いていて、日本を元気にしてくれる人、スタートアップだったりというようなところに、同じ資格で広げていけるのかというのは議論になるのかなと個人的には思いました。ここまでの議論で、入管庁の方からありますか。

○伊藤在留管理課長 貴重な御意見、いろいろとありがとうございました。頂いた御意見はいずれももつともだと思っておりますし、今後我々として最終案を決定する際に、その中で十分に踏まえて検討させていただければと思っております。

○野口座長 あとはやはり実態調査、実態把握が非常に重要というのは、各委員の御発言のなかに挙げて頂いているコメントになるのかなと思います。ありがとうございました。

では、緩やかに二つ目の議論に入っていきたいと思いますが、本日の説明資料20枚目以降に出てくる技人国、「技術・人文知識・国際業務」、これについても事前の御意見もたくさん頂いているところではございますけれども、いかがでしょうか。自由に御発言を頂けたらと思いますが。

ありがとうございます、清田委員。

○清田委員 すみません、端的に述べさせていただきますと、この技人国、実態を把握できる仕組みが整っていないということであれば、実態は把握をしなければいけないのだらうと思っております。まず、この対策①、②、③と並べていただいておりますが、対策①で運用面で実態調査を行うことや、対策②で広報面でのアプローチを行っていく、ここには非常に賛成をするところではございますけれども、対策③で、まだこの実態が把握できていない段階で、法令改正のような形で一律に義務的な対応を求めることになりますので、ここまで求めるのかということについては、やはり一定程度、対策①、②を踏まえて実態を把握した上で検討するべきであり、現時点では少し時期早尚というか、行うべきではないと私は考えます。

以上です。

○野口座長 ありがとうございます。入管庁から何かありますか。

○伊藤在留管理課長 我々、①、②、③というふうに挙げておりまして、いずれも考えられる選択肢ということでございますので、今何か③のことを直ちに行うという方向性が既に決まっているわけではございません。なので、今日ほかの委員の皆様からも御意見を頂いた上で、どういったアプローチが適当かどうかというのを考えさせていただきたいというふうに思っております。

○野口座長 ありがとうございます。

堀内委員、よろしくお願いいたします。

○堀内委員 ありがとうございます。先ほどのテーマの一つ目とも関わりますけれども、やはりエビデンスに基づいた対応が大事だと思っております。まずは、現行法の枠組みの中で実態を把握していただいて、悪質な事例が横行しているのかどうかといったような状況を把握すべきであると思っております。その上で現時点で、まだ先ほどの御説明だと決まったわけではないということでしたけれども、規制強化ありきで議論するの

は拙速ではないかと思っております。

以上でございます。

○野口座長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。近藤委員、よろしくお願いいたします。

○近藤委員 直接ここでの論点とは少し違うんですが、先ほどのこういうことの申請とかに詳しい行政書士さんの方から聞いた話なんですが、会社の規模だけで適切な在留管理は担保されないの、上場企業の場合でも卒業証明書の提出を必要とするようにした方がいいと。どうもそういう大きな企業の場合は履歴書のみで大卒と判断していて、実際は中退の場合とか何かの、そういうチェックができていない場合があるのではないかと、ということをおっしゃっていたので、その辺の余り実務がよく分かっていないですが、そういうことも検討して、今後取り入れていただけたらと思います。

○野口座長 ありがとうございます。

岡部委員。

○岡部委員 ありがとうございます。私も事前にと言いつつ、すみません、入管の方に遅れて提出して、申し訳なかったんですけども、それで書かせていただいたとおり、私は文科省の方の会議体のメンバーにも入ってしまして、そこでは今、専門学校、専修学校にも大学同様の自己点検・評価制度を導入するかどうかということを検討しているということで、いろいろ、技人国を経由して入国して、その後、願わくは日本で働こうとする人がこれから先増えてくるということを見越した対応かと思っています。

そのときに気になったのが、文科省の方ではそれなりに実態を把握しつつあるようなんですけども、専門学校を経由した人たちがどういうルートを通してどういう職業に就くかというときに、何か局所的ないろいろな差異があるらしいです。例えば、沖縄の専門学校にネパールからかなり多くの、しかも特別の専門学校にかなりの多くの人が流れているらしくて、それがどうしてなのでしょうかねと話したら、ちょっと推測するよりほかないんですがみたいな話で、よく分からないということがあったというエピソードを聞きまして、これは恐らく入管庁とか、そのほかの関係各省庁間の連携を通じた実態把握というのが必要なんだろうなというふうに思います。それは別に悪い、取締りをするというだけの意味ではなくて、実際にその学校を通じてどういった職業や分野に人が流れているかということ、ただ中立的に把握するという観点からも必要なんだろうなというふうに思いました。

それからもう一つは、この専門学校経由の人が増えていく背景には、やはり介護職への需要がすごく大きいということの反映もあるのかと思うんですけども、やはり介護に関してはどうしても政府の方で賃金が規定されているということもあって、これから先そういった形で外国人材が増えてくるということになると、現在欧米とかで問題になっているような、いざというときにエッセンシャルワークを外国人の方だけに頼るというような構造ができる可能性があって、それが本当によろしいのかどうかということで、日本人も何らかの形で関与できるような、賃金体系の改善ということも併せて考えていかなければならないんだろうなというふうに思いました。いずれにしても実態把握が必要だという皆さんの御意見に私も同調するところでありまして、今後のトレンド

ということで気をつけるべきこととして申し上げました。

以上です。

○野口座長 どうもありがとうございます。いろいろな組織、機関に所在する情報を連携をしながら集めていくべきだという御主張は、川村委員からも頂いていたかと思いますが、御発言があれば。

○川村委員 ありがとうございます。では、一つ質問で、自治体との連携強化ということが今後ますます重要ではないかということは、この会合全般に関わることかと思うんですけれども、何かそうした動きが今あるのかどうかということについて、入管庁から御説明いただけると有り難いです。

○伊藤在留管理課長 ありがとうございます。在留審査という場面において申し上げますと、一部において自治体との協力、連携というのは進めている事例というのがございます。例えば、これは特区、国家戦略特別区域の話でございますが、在留資格認定証明書の交付申請の審査において、一部、本来であれば100%入管が見なければいけないような内容について、少しその受入れ企業の経営の安定性であったりというところを受け入れる自治体が代わりにといたしますか、見ていただくことをもって、少し我々にとっても審査の軽減になりますし、受入れ側にとっても迅速化につながりますし、そういう形で一部を自治体が見ていただくような形の役割分担をしながら受け入れているケースも、一部ではありますが、ございます。まだ、とはいっても数が多いというわけではございませんので、これからより一層連携を深めて、もしかすると次のテーマになるかもしれない社会保険なんかの連携も含めて、自治体とは連携を強化していくべきだとは思っております。

○川村委員 ありがとうございます。自治体との連携強化で一番ハードルになるような点といたしますと、どういうことになるのかということもお教えいただけますと幸いです。

○伊藤在留管理課長 そうですね、何分出入国管理という、御認識のとおり国家の基本的な作用でありますので、やはりそこに直接的に自治体の方が関与していただくということが適当かどうかというのはあろうかと思えます。例えば、出入国の審査において本当にブースの中の職員を自治体がやっていいのかとか、あるいは実態調査なんかで本当に立入り検査を行うところにまで自治体職員にやっていただいているのかというような、できる業務とできない部分はあるのかなという気はいたします。あと、やはり役割分担を行って協力していく上でも、自治体に何かメリットになるようなものがないと、恐らくなかなか自治体が協力しますということにもならないのではないかと考えておりました。先ほど少し触れました例なんかにおいては、受入れが迅速化されるというメリットがあるので協力が得られている、協力してできるようになっているという部分もありますから、そのあたり、いかにお互いがウィン・ウィンの関係を築けるかどうかというところが鍵になるのかなというふうに思います。

○野口座長 よろしいですか。

○川村委員 ありがとうございます。

○野口座長 ありがとうございます。

四方委員、よろしくお願いいたします。

○**四方委員** 2点あるんですけれども、実態把握の関係で、エビデンスがないと先に進まないのではないかというお話がありましたけれども、この不法就労だとかそういう世界というのは、組織犯罪に近い話なんですけれども、これってエビデンスが入ってくるような仕組みを作らないとエビデンスは入ってこないんですよ。だから、その条項がない段階でエビデンスがないのではないかというのは、ずっと何もやるなというような話と同じになってしまうので、やはりエビデンスが入っていく仕組みは考えていただくのは、それはそれで大事なのかなと思いました。それが1点目でございます。

もう一つは、自治体との連携の話、私も大事だと思っております、確かに出入国管理の審査なんかは直接国が行うべき業務かと思えますけれども、例えば、ちょっと違う話なんですけれども、私は大学では刑事政策をやっておるんですけれども、他局の再犯防止の世界なんかは、昔はもう国が直営だけでやっていた世界が、ドラスティックに自治体と一緒にやろうという話になっておりまして、この分野も外国人の方々がたくさん本当に日本中で定着してお住まいになっていくというときに、国直轄だけでやっていくのはちょっと難しいのではないかな。

だから、在留審査のようなところは国でやり続けられてもいいと思うんですけれども、不法就労対策だとか、今日のテーマではないですけれども、まさしく外国人との共生社会の構築だとか、そのようなところは自治体と一緒にやっていく仕組み、今、地方分権の世界ですから、近々にそれを持ち出せるのかどうかというのも問題があると思えますけれども、自治体と連携をする仕組みがあった方がいいなと。そういう中で、どこで不法就労的なもの、あるいは不法滞在的なものがあるかというのは多分、自治体には情報が入ってきやすいのではないかと思いますので、そんな仕組みを御検討され、それはプラス面、外国人の方々と共生社会の構築とセットでお考えになってもいいのかなとちょっと思った次第でございます。

○**野口座長** 貴重な御意見をありがとうございます。

結城委員、よろしくお願いします。

○**結城委員** ありがとうございます。四方委員が御指摘になったエビデンスが入ってくる仕組みづくり、同感です。そこで期待できるのは、今回も入管庁からの御説明にあった「公共サービスメッシュ」です。ここからどれぐらいのデータが取れるか。守秘義務の問題もあろうかと思いますが、この公的機関間のデータ連携のなかで、不法なケースにアラート（警報）がでて、手続きに何かするということがうまく外れるような仕組みができるとよいと思います。

気になるのは、在留外国人にとっては、在留カードは必携ですが、マイナンバーカードは義務ではない点です。マイナンバーカードの保持・不保持が、公共メッシュの利活用にうまく機能する仕組みづくりも求められると思いました。

○**野口座長** ありがとうございます。四方委員と結城委員のお話を聞いていて、私がちょっと不安になったのは、エビデンスと言うけれども、そもそもそのエビデンスが何かということが分かっていないと情報は収集できないとすると、もしかするとそこから考えないといけないのかなという気もいたしました。

続きまして、ロペズ委員、近藤委員の順で御発言を。

○**ロペズ委員** 私は意見提出の中に、特区についてちょっと詳細なコメントを書いたんですけれども、その中には自治体との連携については、私は入管の説明を頂いた後に、イギリスのイノベーターファンドビザ制度を調べまして、その中にはイギリスは「承認機関」を使って、申請内容の審査を行っていますが、その中で受け入れたものが、承認された後に、イギリスの内務省がその後その手続を行うんですけれども、入管庁としては、例えばイギリスのこのような承認機関の存在に関してはどう考えているんでしょうかというのがお伺いしたいんですけれども、いかがでしょうか。

○**野口座長** いかがでしょうか。御質問いただきました。

○**福原在留管理支援部長** ありがとうございます。在留管理支援部長の福原でございます。確かに、事業の実現性だとかそういったものを専門的に判断できる組織があれば、それは非常に理想的なんだろうというふうに考えております。イギリスの場合は恐らく、金額で決めていくということをやめて、こうした専門機関による認定に切り替えていったというふうに理解をしているところでございます。

日本の中で、国が承認した認定機関ということではないんですが、経済産業省の方のスタートアップビザの事業におきましては、これは経済産業省で認定した自治体等が外国人の方から事業計画を受け取って、自治体等の方で有識者の方の意見も聴きながら認定していくという制度にはなっております。これは「経営・管理」の在留資格というよりも、「経営・管理」の前の、そこに至る前の起業準備のための在留資格を与えるための一つのプログラムなのでございますが、そういう例も日本の中にはあるということでございますが、これをやはり全国レベルでやろうとすると、国が認定する機関を作っていくというようなことも考えれば、それはまたいろいろな検討が必要になってくると思いますし、それなりのリソースも必要になってくると思いますけれども、一つの非常に参考になる例だろうというふうには考えております。

○**ロペズ委員** 回答ありがとうございます。

○**野口座長** 近藤委員、よろしくお願いいたします。

○**近藤委員** 厚労省が雇用状況の統計を毎年出していて、そのデータを自治体は通常知らない、けれども最近聞いたのは、何か市町村とかが申請すればもらえるのではないかとことなんですが、ほとんどの自治体は実はどこでどういう人が働いているかが分かっていないので、自治体と連携すれば情報が入るとかいうよりも、自治体も知らないんですが、むしろ雇用状況の情報が入手可能であることを自治体の多文化共生担当者に、原則伝えるぐらいの形で、自治体がやる多文化共生の施策に生かしてもらおうと良いと思います。要するに、国がせっかく集めているいろいろなデータを自治体は共有できていないのが現状なので、お互いにいろいろなことを助け合っていく上で、何らかのプライバシーとの関係で出せない部分は、最小限どこかは出てくるかもしれませんが、なるべく情報を共有して、お互いの行政事務のために生かしていける仕組みをもっと作っていく必要があるのではないかと思います。何かコメントがあればお願いします。

○**野口座長** 岡部委員からで、お願いします。

○**福原在留管理支援部長** 在留管理支援部長の福原でございます。雇用状況届出の運用につきましては、たしか先生御指摘のとおり、自治体に対する情報提供の観点から見直し

がされたというふうに承知をしておりますが、詳細を今持っていないものですから、調べて、また共有をさせていただこうと思います。

ちょっと入管の方の取組を紹介させていただければと思うのですが、入管の方でもやはり、地域に住んでいらっしゃる、あるいは地域で活動されている外国人労働者の方の実態を自治体の方も知って、行政施策などを講じることができるようという観点から、特定技能制度の中でございますけれども、特定技能の外国人を受け入れている企業の方に、まずは自治体の共生施策についてきちんと理解をしていただく、また、各自治体の共生施策に協力をするという確認書を提出していただく、それに基づいて自治体の方から企業にアプローチをすることができるという仕組みを今実施しているところでございます。

○近藤委員 技人国にも広げるぐらいの、もうちょっと幅広くはできそうにはないんでしょうか。

○福原在留管理支援部長 今後の運用状況も見ながら、検討させていただければと思います。

○野口座長 ありがとうございます。技人国の問題にも関わるようなデータがそこにあるのであれば、それをやはり活用できないかという視点で考えていく必要があるのではないかと、お話をお伺いして思いました。

明石委員、お願いいたします。

○明石座長代理 今の近藤委員のお話と福原部長のお答えと重なってしまったので、取り下げていいかと思ったんですが、伊藤課長がおっしゃった自治体との連携において自治体にどういうメリットがあるかという観点は非常に重要だと当初から思っておりました。自治体といっても対応するのは、産業政策課など経済、産業を所轄するところだと思うのですが、そのような組織の多くは、外国人材を雇用している企業に包括的にアプローチしたり、網羅的にデータを収集する権限や人力的余裕がないのが実態だと考えています。その際に私も思い至ったのが、福原部長がおっしゃった協力確認書で、今年の4月からということですがどういう活用実態があるのかということを最近気にし始めておりました。既にお答えいただいたものとは思いますが、重ねて言及いたしました。

以上です。

○野口座長 ありがとうございます。もう既に三つ目と区切った議論に入ってきているかなという気もいたしますので、もうここからはエリアの設定を気になさらずに、自由に御発言を頂けたらと思いますが、いかがでしょうか。最初の議論に戻っていただいても構わないかと思いますが。

ありがとうございます、では、岡部委員、明石委員の順で御発言をよろしくお願いいたします。

○岡部委員 明石さん、先でもいいですけれども。

○野口座長 岡部委員、お願いします。

○岡部委員 今回の私の議題に関する意見というのは、究極的にはやはり日本の経済とか、それから社会の発展にどうつながるかという観点からの実態把握が必要だということなんです。それは別に日本人を優遇せよというような意味ではなくて、やはり外国か

らいらっしやっている方が一体何のために日本にわざわざやってきて、その仕事なりをするかということを考えたときに、こちらにやってきて、やはりプラスの効果がないということになると、それは心ある外国人の方にとっても不利益ですし、もちろん受け入れるその日本の人にとっても、何のために来たんだらうかということになってしまうので、その実態の把握をするときは、もちろんその取締りや、そういった規制の強化を目的とするものもあると思うんですけれども、経済的にどういった影響があったかということも含めた定期的なデータの把握ということが必要なんだらうと思います。

その中のいろいろなデータの中で、やはりこれも必要なのが、先ほどの「経営・管理」のときにも申しましたけれども、日本人が雇用されること、あるいはマネジャーですとか、あるいはもう少し上の統括の立場でもいいんですけれども、外国の資本や外国の企業家との間の十分な密接な連携体制があるということが非常に必要で、国によっては自分たちの国の人を雇用させてしまうことでうまく経済を回そうとする人たちもいるということを考えると、やはりそこはできるだけ避ける状況というのが、社会統合を安定的に進めるという意味では、よろしいのではないかというふうに思います。

同時に、先ほど御指摘があったように、やはりエビデンスがないところというのはどうしてもあるので、ある程度の「経営・管理」ビザの要件の引上げということも、やはりこれは抑止的な観点からは、しなければならないんだらうと。ただ、その場合は、これも御指摘があったように、現状において良心的に企業活動をしている人に対しては十分な配慮をするというような、様々な複層的な対応というものが求められていくんだらうなというふうに思います。

○野口座長 ありがとうございます。

明石委員、よろしくお願いいたします。

○明石座長代理 「経営・管理」の上陸許可基準の見直しについて申し上げますと、基本的な問題認識としては冒頭に近藤委員がおっしゃったもの、また結城委員の御意見とも近いと思います。つまり一部に悪用があると思われる時点で取締りを強化する、基準を大幅に変えるということには抵抗感がありますので、実態把握が必要というのは、そのとおりなのだと思います。

また、その基準を変えることによって何が起こるのか、起こらないのか、ペーパーカンパニーを締め出すというような健全な結果が生み出されるのかどうかというのは、ちょっとやはり懐疑的でありまして、これも近藤委員が冒頭におっしゃっていたかもしれませんが、正直者が損をするような帰結になり得るのかもしれないということです。

ただ、個人的な意見としましては、規制強化が問題解決に資するののかという観点から、試験的な意味でと言うと語弊はありますが、そうした試みには意味があるだろうと考えています。諸外国でも、法律それ自体ではなく基準や運用ルールの変更というのは頻繁にありますので、それが制度趣旨に合った実態が生みだすか否かという試行錯誤が必要な時代になってきたのではないかというふうに感じております。

基本的な問題認識としては冒頭に申し上げたとおりですが穏当なレベルで基準の見直しを図るということは今のタイミングで実態調査と検証の後に必要なことではないかと考えている次第です。

以上です。

○野口座長 ありがとうございます。

川村委員。

○川村委員 ありがとうございます。今「経営・管理」の話が出ましたので、それに関連しまして。事前に頂いた説明で、「経営・管理」の在留資格というものは海外からのイノベーションをもたらすことや、日本での雇用促進の要素を期待しての在留資格なんだというふうな御説明を入管庁からいただいております。こうした趣旨に沿って、どう制度を作っていくかという観点からもしっかり見ていくということが必要かなと思いました。イノベーションという言葉が入っていますので、それに関連して、J-Find といった、新しく作った制度の強化、また、今日からT I C A Dが始まっておりますけれども、そうした国々と今までよりも更に関係を強化していこうと、留学生との強化とか、いろいろな展開がこれからあるんだと思いますので、日本の活性化あるいはイノベーションに資するようなどの強化というものも視点の一つとして入れていただきたいということを1点、申し上げたいと思います。

もう1点は、先ほど来、自治体の連携の話が出て、大変勉強になっておるところでございます。特にスタートアップビザのところの話や最後の協力確認書の特定技能のところ、こうしたところがいろいろに広がっていくことが期待されると思いますし、特定の在留資格のみならず、例えば、本当の共生社会にむけて、難民の方とか、いろいろな方にも波及できる部分があるのかなと思いました。この点、今日は感想程度にとどめたいと思います。ありがとうございます。

○野口座長 ありがとうございます。

ほかに、いかがでしょうか。よろしいですか。

入管庁からありますか。特には大丈夫ですか。

近藤委員。

○近藤委員 すみません、仮に基準を新しく変えたとしても、既存の基準で続けて更新する人は、やはり新しい基準で審査するのか、それとも既存の更新は既存の上陸基準を使うのか、その辺だけでも、もし御回答いただけるなら。

○伊藤在留管理課長 まさに冒頭から御指摘いただいている、現に在留している方の更新システムをどうするかという点でございますが、その点については我々も重要な論点だというふうに認識をしております、今まさに細部の詰めの検討を行っているところでございます。

運用上のルールで申し上げますと、一応我々の変更・更新ガイドラインというものがありまして、その中においては変更や更新、言わば在留している者の審査についても、上陸基準省令に照らして、原則としてそれを踏まえて対応する、審査するというふうになっておりますので、ルールとしては一応、原則として適用されるということになっております。

ただ、原則でございまして、例外というのは当然あり得るわけでございますから、まさに本件に即して申し上げますと、御指摘のとおり地道に頑張っておられる地域の方に不当な不合理な影響が生じないようにという観点は重々持ちながら、その例外的な適用

をどのようにして運用していくかというところは考えていきたいというふうに思っております。

○野口座長 四方委員。

○四方委員 今回の関連でちょっと、簡単な話なんですけれども、最初に例えば経営だったら経営の基準で入った、後付けで見ると最初の基準からすると外れているけれども、でも更新時には立派に経営をされているという、3年間、更新時期にもよるんだと思うんですけれども、立派にやられているときには、どの基準で該当したのかというのを変えて、まだこの更新ができるというふうになっているのか、なっていないのかというのは、どういうことか、先ほど来お話がありました、基準を変えると今頑張っている人が帰らなければいけなくなってしまうのではないかとということに関連して、今頑張っていて、今となったらもう基準を満たしているのではないかとという方だったら、そのままでもいいということになるのか、ならないのかというのをちょっと。つまり、新しい、例えば先ほど私が言いました学位なんていう基準を設けたとしても、経歴として、日本に来てから頑張って商売が成り立っていると、だから学位はないけれども日本に来てからの経歴で認められるかという、今現状ないのか、あるいはまだ方向を考える許容範囲なのかというのは、いかがなのでございましょうか。

○伊藤在留管理課長 若干繰り返しになって恐縮ですが、まさに細部のそのあたりをどのように運用するかというのは考えているところでございますが、御指摘の点に関して申し上げますと、やはり例えばですけれども、新しく学位を求めていることになった場合、当然今いらっしゃる方が学位を必ずしも持っているわけではございませんし、その方にいきなり、例えば大学院に通って学位を取ってくださいということも、それは当然ながら合理的ではないと思いますので、やはり新しい基準に満たない限りは一律に不許可にするというのは、これはまだもちろん最終決定ではございませんが、なかなか難しいかなという面はございます。とはいえ、先ほど申し上げたとおり原則としては新基準が適用されるという部分もございますので、そこに照らしながらも、やはり実態として頑張っている、ちゃんと経営をされているという方については一定の配慮なんかは当然必要になるのだらうと思っておりますので、その方向で運用してまいりたいとは思っております。

○四方委員 ありがとうございます。私自身の提案は、経歴か学位があればいいというふうに思っていたものですから、学位が後で加わったとしても、国内の実績で経歴で認められるということがあり得るのかと、そんな趣旨だったんです。

○伊藤在留管理課長 もちろん後で取っていただければ、それは当然合致するということにはなります。

○野口座長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。オンラインで御参加の委員からも、よろしいでしょうか。

それでは、今日はまだ15分ほど時間が余っておりますが、ここまで、御意見をたくさんいただきましてありがとうございます。本日の意見交換はここまでとさせていただきます。

最後に、本日も、ここで議論をまとめてくださいということがあるんですけれども、

まとめるのはとてもやはり難しいなと思っておりますが、前回の繰り返しになるんですけども、前回、入管行政は入管庁だけで行うものではないですねという発言をさせていただいておりました。それは本日の話にもたくさん出てきたと思いますが、出入国の管理や在留の管理だけではなくて、在留支援といったようなことも重要な施策領域として増えてきているということから考えると、当然ながら外国人の方々が生活の場とされる自治体との連携であったり、その他の行政機関との連携というのは必至になると。そうすると、入管庁だけでは行えないということになる。前回の発言は、主にそういう観点だったんですけども、加えて、本日の話をふまえて改めて感じるのは、行政法の世界では分担管理という言葉があるんですけども、それぞれの行政だったり組織、機関というのはそれぞれの役割と権限というものを持っていて、入管庁が見つけた政策課題の中には、もともとの所管庁、所管機関にお戻しするというようなものもあるのかもしれないということ。そして、そのような視点からすると、本日出てきている二つのトピックは、在留管理の問題でありながらも、日本の経営、管理、スタートアップ企業みたいな話をどう、日本を元気にしていくにはどうしたらいいのかという話であり、又は、労働の現場でどのような働き方をするのかという話であり、経済産業省とか厚生労働省という言葉も途中で出てきましたけれども、それぞれに関わる組織がお互いに協力しながらも、もともとの所管、責任を持たれている組織に議論をお返ししていくという視点も必要ではないか、と思いました。いずれにしても、施策の遂行に必要な情報が何かを把握し、それを入管庁として収集し分析をしておく、それが、本日冒頭に触れた、実情を把握するということだと思うんですが、情報、データというのがすごく重要になってくるのではないかなという感想を持ちました。ありがとうございました。

それでは、事務局から次回開催予定等についての御説明をお願いいたします。

○事務局 次回は永住許可制度の適正化と高度外国人材の受入れについての2点を御議論いただく予定としております。日時、本年9月29日月曜日に開催を予定しております。詳細につきましては追って御連絡を申し上げます。

事務局からは以上でございます。

○野口座長 ありがとうございます。

3 閉 会

○野口座長 それでは、これをもちまして出入国在留管理政策懇談会第6回の会合を終了とさせていただきます。本日もどうもありがとうございました。

—了—