

出入国在留管理政策懇談会第7回会合 意見提出様式

※会合後提出

委員名：川村 真理

議題	高度外国人材の受入れについて
意見	「高度専門職」は、我が国が積極的に受け入れるべき外国人の在留資格とされており、今後も、当該在留資格の付与による外国人の受入れ拡大が望まれる。そのために、第7回会合において、高度専門職の在留資格に関して抜本的な見直しの必要性、各専門職の特性を踏まえた建付けの変更（特に、経営・管理）に関して意見を述べた。以下、これらの点に関する意見の補足説明を行うとともに、高度専門職を希望する優秀な方々の獲得に向けた国際競争の中にあっても、外国人の方々にとって魅力的な制度を目指すため、新たな提案を述べることとする。 （1）抜本的見直しの必要性 「高度専門職」の在留資格は、平成27年に創設されたが、平成24年には高度人材ポイント制を導入した高度人材の優遇措置が実施されていた。「高度外国人材」とは、『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』（「外国高度人材受入れ政策の本格的展開を（報告書）」平成21年5月29日・高度人材受入推進会議）であり、高度専門職の在留資格を有する者は高度外国人材とされてきた。また、「高度専門職」は、3つの活動類型、すなわち、イ「学術・研究（大学教授や研究者等）」、ロ「技術（技術者等）」、ハ「経営・管理（企業経営等）」となっており、これら3つの活動を併せた事業経営活動ができる在留資格となっている。この高度専門職を高度外国人材と表した制度の建付けについて、以下のような懸念が湧いてくる。 第一に、「専門職」とは、特定分野の専門家であるが、上述の定義からは「国際業務に精通し、熟練した能力を有する日本の企業組織内で活躍できる人」を包摂しているようにも思われる。国際的に「専門職」で仕事の場を求める人々は、特定の専門分野における能力をいかに発揮できる職場で、かつ、それを高く評価してもらい多くの報酬を得ることができるかという点が職業選択の重要な要素であると思われるが、組織内で人手不足等の事情を補う人材獲得との観点が優位してしまうと、国際競争の中で仕事を求める専門家にとっては魅力的に映らないのではないかと懸念が生じる。

第7回会合資料（高度外国人材の受入れについて）の20頁のアンケート結果では、高度外国人材の仕事の内容はおおむね専門職であることがわかるが、制度上、国際的な専門家に魅力的であるように更なる工夫が必要であると思われる。

第二に、高度専門職1号イ・ロ・ハは、それぞれ、「教授」、「技術・人文知識・国際業務」、「経営・管理」の在留資格との関連性が分かりにくく、高度専門職の目的と評価あり方を見直す必要があると思われる。高度専門職1号イのポイントでは、研究実績が評価されているが、大学で教育・研究職に就く場合の業績と比較して、高度専門職1号イが優遇された地位にあるのかをどのように説明するのが分かりにくい。高度専門職の目的に即して「イノベーションをもたらす経済発展に直結する分野」ということが優遇措置の根拠である場合、経済活動に直接関係のない分野は「高度専門職」ではないのか等の懸念が生じ、公正で適正な評価となる判断ポイントを見直す必要があるように思われる。ロの「高度専門・技術分野」についても、「高度専門職」がどのような分野でもよいとした場合、当該在留資格の目的である「イノベーション等」との関連はどのように反映されるのかが分かりにくい。例えば、第7回会合資料（高度外国人材の受入れについて）23頁にあるA社のインド市場に関連する事例は、「高度専門職」というより、「技術・人文知識・国際業務」の範疇であると思われる、専門職の業務というよりも現地事情が分かるということにウェイトを置いての採用事例であると思われる。ハの「経営・管理」の場合、学歴、勤務年数、収入が主たる判断要素であると思われるが、これらは、企業組織内において一定の地位に就いていたことを示すものの、高度な専門性やイノベーションへの貢献を示しているとは限らない。企業組織内の熟練度ということであれば、「高度専門職」のイ・ロと並列に扱うよりも、「経営・管理」の上位の資格の創設のほうが分かりやすいと思われる。または、例えば、「経営・管理（イノベーション）」とすることのほうが分かりやすいようにも思われる。これは、J-Findとの整合性においても関連づけやすいとも考えられる。ちなみにオーストラリアでは、「Business Innovation and Investment (Provisional) Visa」というカテゴリーが設けられている。求めている専門性がよりわかりやすい建付けにすべく検討を行う必要があると思われる。

我が国が今後、どのような外国人を積極的に受け入れるのか、またその受入れ環境をどのように整えるのかを経済、産業、社会的要素等を含め、総合的に勘案するとともに、我が国の企業等の諸機関の体制強化やニーズのみならず、国際競争の状況も検討要素に含めて見直しを図ることが必要であると思われる。

（2）ポイント制の在り方

これまで活用がなされていない項目を削除するなどして、分かりやすい制度にすべきである。また、本邦で在留している者からの申請と他国に居住する者からの申請については、ポイント付与の在り方を変えるなどの工夫が必要であると思われる。

（３）投資運用等金融人材の新たな在留資格の創設

令和３年より、世界に開かれた国際金融センターの実現に向けた投資運用等の金融人材獲得のため、ポイントの加算や優遇措置の拡充がなされてきた。しかし、制度だけを見ると、我が国がこのような人材を積極的に獲得したいということが、分かりにくいように思われる。金融人材獲得拡大の方策をとっていくのであれば、新たな在留資格（例えば、「投資」）を創設し、当該分野の優秀な外国人材が申請しやすい制度に修正すべきであると考ええる。

（４）申請・審査手続の見直し

申請者側、審査側の双方にとって分かりやすく、かつ制度の濫用を防ぎ、迅速に手続を行えるよう、現在の手続を見直すべきである。その際に、高度専門職の在留資格付与に関する他国の制度等も参照すべきである。また、申請のデジタル化を推進すべきである。

手続に関して、例えば、オーストラリア、英国では、職名・職位のリストから申請する職業を選んだ後に、申請手続に進む方式をとっているようである。こうした手法は、濫用的申請の一定の防止となるように思われる。また、英国では、職業リストに‘ High Skilled’ , ‘ Medium Skilled’ といった記載があり、職名・職位等により他の在留資格との区別も行っているように見受けられる。

我が国の制度を国際競争に耐えうるものにするためにも、こうした他国の制度も参照しつつ、適正かつ迅速な手続を導き出すよう検討する必要があると考ええる。