

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の見直しに係る意見

全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会（電機連合）

書記長 浅沼 弘一

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（以下「高度人材ポイント制」という。）は、日本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すこと等を企図して、高度な資質や能力を有する外国人の受入れを促進することを目的に導入されたものである。

制度導入を受け、わが国の電機産業においても、こうした高度人材を受入れることで、自社にイノベーションを起こし、日本人従業員とともに自社の生産性を高めようとする企業が出てきている。

そうした中、今般、高度人材の受入れが量的な面で十分に進んでいないこと等を背景として高度人材ポイント制の見直しが検討されることになったものと承知しているが、受入人材の量だけを意識した検討を行うことは本末転倒である。見直しにあたっては、本来の制度趣旨・目的を忘れることなく、その十全な達成のためにはどうあるべきかといった観点から、慎重に議論していくことが最も重要と考える。

すなわち、真に高度人材と呼ぶに足る人材の受入れを促進するためには、出入国管理制度の緩和にその解決策を見出すべきといった安易な議論に陥るべきではない。そうした人材が自ら望んで来日してくれるように、個別労使が一体となって魅力的な処遇や受入れ環境を整備していくことに、何よりも注力すべきである。

また、高度人材ポイント制の見直しにあたっては、国内労働市場に大きな影響が及ぶ懸念もあることから、以下の観点を十分に踏まえた上で、使用者側の意見や視点に偏ることなく、労働者側の意見や視点も十分に尊重した公平・公正な議論が行われるべきである。

1. 高度人材ポイント制は真に「高度人材」のための制度であるべき

- 日本が積極的に受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」である。
- 電機産業の一部の企業でも高度専門・技術分野や高度経営・管理分野で高度人材の受入れを行っているところだが、制度の見直しにあたっては、こうした具体例をもとに、現に産業にイノベーションがもたらされたか、日本の労働市場の効率性が高まったかといった観点での制度効果の検証を行うことから始める

べきと考える。

- こうした検証作業をしないままに本制度の基準を安易に引き下げるとは、「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」とは言えない外国人にも優遇措置を与えることにつながるものであり、明らかに制度趣旨に反すると言える。したがって、制度趣旨を没却させ、日本人の労働者との代替を生じさせかねない安易な基準の引下げ（たとえば、ポイント計算表における年収基準の引き下げなど）は、断固として認められない。

2. 質より量の議論は避けるべき

- 高度人材ポイント制は、わが国の産業競争力強化のために産業にイノベーションをもたらすような高度人材を受入れることが目的であるから、当該制度において注目されるべきは、新規入国者数の多寡ではなく受入人材の質であるべきと考える。
- 産業競争力会議では一部の民間議員から高度人材の受入目標値の設定等が提起されているようであるが、目標値を設定すれば、見かけ上の受入人数目標を達成せんがための安易な基準の切り下げや要件緩和等を助長しかねない。したがって、受入れる人材の量だけを意識した議論は行うべきではない。

3. 永住許可申請に必要となる在留期間（５年）は短縮すべきではない

- 産業競争力会議では永住許可申請に必要となる在留期間（５年）を短縮すべきとの意見も提起されているようであるが、以下のような理由から、当該在留期間（５年）については短縮すべきでない。
- すなわち、企業は自社の基準に照らして高度人材として評価するに足る人材を雇用するわけであるが、たとえ一度受入れた高度人材であっても在留期間中に当初期待した能力発揮がなされない等、その評価が著しく低下した場合には、採用基準が高度人材であるがゆえに雇用の継続が想定されない状況もありうる。
- このような人事運用も想定されうる中で、永住許可申請に必要となる在留期間（５年）を短縮して、５年よりも短期の在留者に対してまで永住権を付与する途を拓いたならば、結果的には、企業から高度人材との評価を得られずに在留期間途中で失業するリスクがあるような者にまで、永住権を付与することになりかねない。
- わが国の法制では、一旦永住権を取得すれば、単純労働分野での就労も可能となり、生活保護の対象にもなりうる。したがって、上記のようなリスクのある者にまで永住権を付与したならば、労働市場や社会保障制度へ悪影響が及ぶことが懸念されることから、永住許可申請に必要となる在留期間（５年）については短縮すべきでないと考える。

4. 「親の帯同」、「家事使用人の帯同」に係る要件緩和は慎重に対応すべき

- 高度人材の親の帯同は、諸外国でもほとんど認められていないため、現行の高度人材ポイント制における優遇措置は世界でも例外的な措置となっている。

- 日本では、内外人平等の原則に立ち、外国人に対しても日本人と同様の社会保障制度が適用されているが、その財源は現在および過去のわが国の労働者が働いて納めた税金・保険料によって賄われている。こうした事情がある中、高度人材の親の帯同に係る要件を緩和することになれば、既に高齢である高度人材の親については応分の負担をすることなく社会保障給付を受けられることになってしまう。こうした事態には、国民の合意を得ることは困難であると思われる。したがって、「親の帯同」に係る要件緩和には慎重に対応すべきである。
- 「家事使用人の帯同」に係る要件緩和についても上記と同様の問題を指摘する。また、2011 年開催された I L O 総会において、I L O 第 1 8 9 号条約（家事労働者の適切な仕事に関する条約）が採択されたことを勘案すれば、家事使用人の保護が担保されない限りさらなる緩和措置は認めるべきではない。したがって、「家事使用人の帯同」に係る要件緩和には慎重に対応すべきである。

以 上