

(案)

各重点分野における規制改革

IT・エネルギー・運輸分野（抜粋）

2. 運輸分野

【問題意識】

（3）外国資源の活用を阻む措置の撤廃による航空会社の競争力確保

<現状>

国際的な活動を行う航空会社にとって、資源をグローバルに活用することは、その競争力確保のうえで重要である。日本の航空会社の競争力を回復させたいならば、基本的には、競争にさらすことによって、自力で生産性改善を図るよう刺激を与えることが必要であり、現在、航空会社自身も、環境変化を理解して、果敢に挑戦しようとの気概を見せ始めている。しかし、一方、航空輸送に特有の制度や、国際ビジネスに共通する制度の中には、航空会社の生産性改善を阻害し、その意欲を減退させ、コスト競争力を低下させている制度も少なからず存在する。

<改革の方向>

航空会社の経営資源を有効活用する観点から、機材、運航乗務員に係る国際基準等の相互認証、チーフパーサーやアシスタントパーサーといった客室乗務員の責任者と運航乗務員が同一会社でなければならないとする規制等を見直すべきである。

【具体的施策】

（3）航空会社の競争力向上のための環境整備【平成19年検討・結論】

第一に、機材、従業員についての国際基準やF A A（米国連邦航空局）等との相互認証を行い、日本独自の審査や認可を排除し、外国航空会社の活用が容易になるよう措置すべきである。

第二に、従業員の査証・在留資格要件の緩和によって、外国人労働力の活用を自由にすべきである。

第三に、現行の運客一体化条件（客室乗務員の責任者と運航乗務員が同一会社でなければならないとする規則）を廃止し、外国航空会社の従業員の活用を自由にすべきである。

第四に、派遣契約制従業員の活用が十分に可能なよう、労働法制上の規制を撤廃すべきである。

国際経済連携分野

(2) 高度人材の移入に資する出入国管理制度の見直し

【問題意識】

前身の規制改革・民間開放推進会議（以下、「前身会議」という。）では、我が国の経済・社会における外国人の移入・在留に係る現状を踏まえ、地方公共団体の外国人関連政策を出入国管理政策と並ぶ第2の柱として位置付けて、政府と地方公共団体が一体となって外国人の権利の保障と義務の履行を図るべきだとして、出入国管理・外国人登録・職業安定等、関連する法令や制度の合理化・適正化に向けた検討を行ってきた。加えて、成長力・競争力を強化する観点から、受入れを促進すべき専門的・技術的分野の外国人労働者に係る法令の運用の明確化、活動範囲の見直し、手続きの緩和について検討し、さらに、外国人研修・技能実習制度に係る法令の整備についても検討を行ってきたところである。

一方、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日閣議決定）においては、成長力・競争力を強化する取組の一環として、「外国人留学生制度の充実を図るとともに、我が国とアジア等との若者レベルの人材交流を進める。優れた外国人研究者・技術者等の高度人材の受入れ拡大に加え、現在専門的・技術的と評価されていない分野の受入れについて、その問題点にも留意しつつ検討する。研修・技能実習制度の見直し、在留管理の強化を図る。」とされた。また、「日本経済の進路と戦略」（平成19年1月25日閣議決定）においては、我が国の潜在成長力を高めるための労働市場の抜本的な制度改革や環境整備の一環として、「専門的・技術的分野の外国人労働者の受入れや適正な雇用管理の在り方等について検討を進める。」とされたところである。さらに、「外国人材受入問題に関する第二次提言」（2007年3月20日（社）日本経済団体連合会）においては、「多様な価値観・発想力による組織の活性化、国際競争力の強化の観点から、我が国の多くの企業にとってグローバルな人材マーケットから優秀な人材を獲得することが急務となっている」、「労働需給のミスマッチは、若年者、女性、高齢者等の雇用を通じて解消することが重要であるが、求人募集をしても応募者がいない場合も多く、外国人材も含めた人材の確保が考慮されてよい状況が生じている。」として、専門的・技術的分野並びに将来的に労働力不足が見込まれる外国人材の受入の円滑化、外国人研修・技能実習制度の改善、外国人の生活環境の整備等についての具体策が総合的に提案されている。

こうした中、当会議としては、この度の答申を公表するにあたり、前身会議において示された専門的・技術的分野の外国人労働者に係る法令の運用の明確化、活動範囲の見

直し、手続の緩和について、従来の検討を更に深め、その具体的措置、実施時期を示すこととする。なお、規制改革・民間開放の推進に関する第3次答申（平成18年12月25日）において今後の課題であるとして掲げた「外国人介護福祉士の就労制限の緩和」、「現在は専門的・技術的分野とは評価されていない分野における外国人労働者の受入れ」についても、当会議の最終答申までの間、継続して検討を行うとともに、我が国経済の安定的な成長・拡大を実現すべく、国際分業の観点も踏まえつつ、また、送出し国における人材養成にも貢献するとの観点から外国人受入れについて検討を行っていく。

このような考え方は、21世紀の人口減少社会において、我が国経済の安定的成長と拡大を実現させるとともに、国際競争力を強化する観点から、また、国際的な人の移動の問題はもはや一国ではコントロールできないものであるとの認識の下で、我が国もアジアの一員であり、近隣諸国の人材育成・経済開発にも貢献し、21世紀における少子・高齢化を克服するための一助となるような積極的な方向からの検討を目指すものである。

【具体的施策】

(1) 「技術」、「人文知識・国際業務」の運用の明確化【平成 19 年度以降逐次実施】

現在、専門的知識や技術的能力を有する外国人が我が国において就労可能とされる在留資格の中に、「技術」、「人文知識・国際業務」がある。これらの在留資格においては、自然・人文科学の分野に属する知識・技術を要する業務につき、大学卒業の学歴（又はこれと同等以上の教育を受けたこと）を有すること、又は、10年以上の実務経験を有することのいずれかが求められている。

このため、例えば、留学生が我が国の大学の福祉系学部を卒業したのち、我が国の社会福祉士の国家資格を取得し、在留資格「人文知識・国際業務」に基づく業務について、我が国での就労が許可される場合がある。また、該当する業務に必要な学歴又は実務経験を有した上で航空会社に勤務する、いわゆる客室乗務員に関しても、同様に「人文知識・国際業務」を得て我が国での就労が許可される場合がある。

こうした事例を踏まえ、「技術」、「人文知識・国際業務」の在留資格の下で行うことができる業務として、具体的にどのようなものが含まれるかについて、典型的な業務の事例を公表して、申請者の予見可能性を高めると共に、出入国管理関係法令の運用の明確化及び透明性の向上を図るべきである。

(2) 「企業内転勤」における活動範囲の見直し【平成 20 年度措置】

出入国管理及び難民認定法が外国人に我が国での就労を認める在留資格の1つである「企業内転勤」は、本邦に本店、支店その他の事業所のある公私の機関が外国に有する事業所の職員が、本邦にある事業所に期間を定めて転勤し、当該事業所において、在留資格「技術」又は「人文知識・国際業務」の項に掲げられた活動を行うものとされる。

一方で、いわゆる多国籍企業の我が国における活動は、本店所在地が我が国であると外国であるとを問わず多様なものとなっており、「技術」及び「人文知識・国際業務」に掲げられた内容に止まらない現状にあると考えられることに加え、在留資格「企業内転勤」を得て入国する外国人の数は平成 17 年で 4,184 人と、アメリカやイギリスなど対内直接投資残高の多い国との比較において少ないことから、当該資格に係る規制、及びその運用の改善は対内直接投資を促進する側面を有するとも考えられる。

したがって、「対日直接投資促進策の推進について」（平成 15 年 3 月 27 日及び平成 18 年 6 月 20 日対日投資会議決定）において示された、雇用・生活環境の整備の一環として外国人の入国、在留制度を改善して対日直接投資残高の増加に寄与させるとの観点、さらに『科学技術に関する基本政策について』に対する答申（平成 17 年 12 月 27 日）において示された、優れた外国人研究者の招へい・登用を促進するとの観点

も踏まえつつ、企業内転勤の形態で、本邦の事業所において在留資格「研究」の活動に従事しようとする外国人について、申請に係る転勤の直前に外国にある本店、支店その他の事業所において1年以上継続して在留資格「研究」の項に掲げる業務に従事している場合には、大学(短期大学を除く。)卒業し若しくはこれと同等以上の教育を受けた後、従事しようとする研究分野において修士の学位若しくは3年以上の研究の経験(大学院において研究した期間を含む。)を有すること、又は、従事しようとする研究分野において10年以上の研究の経験(大学において研究した期間を含む。)を有することが必要とされる在留資格「研究」に係る要件を満たしていない場合においても、我が国への入国・在留が可能となるよう措置すべきである。

(3) 高度人材の移入に資する再入国許可制度の見直し【遅くとも平成21年通常国会までに関係法案提出】

我が国の入国管理制度上、外国人が一旦出国することにより、当該外国人に係る各種の上陸許可の効力や付与されていた在留資格・在留期間・地位は消滅するとされるが、出入国管理及び難民認定法第26条は、外国人が我が国を出国する前にあらかじめ再入国許可を得た場合には、再び我が国に入国するに当たって査証を不要とし、再入国した時点でも出国以前の在留資格及び在留期間が継続すると規定している。

しかしながら、専門的・技術的分野の外国人労働者は、我が国に在留することが許可された後であっても、外国への出張や送出し国への一時帰国の機会が少なくない。その都度、地方入国管理局に申請して許可を得る必要があることは、高度人材の円滑な移動を妨げている面があるとの指摘がある。

したがって、新たな在留管理制度の構築を前提として、諸外国における高度人材向けの処遇の在り方や在留資格毎の特性なども踏まえつつ、再入国許可制度の見直しについて措置すべきである。