

規制改革会議
国際経済連携タスク・フォース

平成19年5月22日
厚生労働省提出資料

項目	<p>- 3 - (1) 国際経済連携分野</p> <p>【具体的施策】</p> <p>高度人材の移入に資する出入国管理制度の見直し</p> <p>ア 「技術」、「人文知識・国際業務」の運用の明確化</p>
修正案	<p>【２段落目】</p> <p>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得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。</p>
修正理由	<p>客室乗務員については、通常、「人文知識・国際業務」の在留資格に該当することは想定していない。</p> <p>仮に、指摘のように同資格に該当する事例があるとしても、それはあくまで個々の事情に基づく特殊な事例であると考えられることから、事例として引用することは適当でないと考えられる。</p>

[． 2 (2) エ]

項目	2 イノベーション・生産性向上 (2) IT、エネルギー、運輸分野 運輸分野 エ 航空会社の競争力向上のための環境整備
修正案	<p>以下のとおり修文願いたい。</p> <p>第一に、機材、従業員についての国際基準やFAA（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。</p> <p>第二に、従業員の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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
修正理由	<p>「第二について」</p> <p>外国の客室乗務員等については、現行入管法上の特例が認められており、その活用と在留資格要件は関連がないものと考えられる。</p> <p>なお、専門的・技術的分野の外国人労働者に係る我が国の在留資格制度は、諸外国と比較しても広く門戸を開放しており、現行制度で既に、技術者・ホワイトカラーであれば広く就業可能であるところ。この上で、在留資格要件を緩和すれば、実質的な単純労働者の受入れにつながるものであり、適当でない。</p> <p>「第四について」</p> <p>労働者派遣事業は、常用雇用の代替のおそれが少ない特定の業務を除き、臨時的・一時的な労働力の需給調整システムとして位置づけられているものであることから、派遣受入期間についても、常用雇用の代替のおそれが少ない特定の業務を除き、一定の制限が設けられているところである。</p> <p>仮に恒常的な労働力確保のための手段として利用された場合、やむを得ず派遣労働者になる労働者が増大し、固定化につながることから、期間制限撤廃は適当ではない。</p> <p>なお、平成15年改正においては、派遣受入期間制限について、常用雇用との調和を図りつつ、派遣労働者や派遣先のニーズに的確に応える観点から、一律1年とされていたものを3年までの期間で臨時的・一時的と判断できる期間に延長したところであり、この制限内で労働者派遣を活用することは十分可能である。</p>