

1. 基本的な考え方

(付加価値創造力を高めるために外国人の力を)

戦後の日本は、労働力の同質性、均質性を力に経済大国となったが、少子化・高齢化の進展に直面し、専ら労働力の“マス”の力に頼って経済を発展させることはもはや困難になっている。国立社会保障・人口問題研究所の人口推計（中位推計）によれば、2006年から総人口が減少に転じる見込みになっているが、私たちは、その“埋め合わせ”のために、外国人の受け入れを進めていこうとは考えていない。新ビジョン『活力と魅力溢れる日本をめざして』をとりまとめる際に日本経団連が行った試算によれば、2025年度までの期間において労働力人口の減少が潜在成長率を押し下げる程度は年平均で0.2%程度であり、技術革新を通じてイノベーションを着実に進めていけば十分克服できるレベルである。そこで本提言では、多様性のダイナミズムを活かし、国民一人ひとりの“付加価値創造力”を高めていく、そのプロセスに外国人がもつ力を活かすための総合的な受け入れ施策を提案する。

(高度人材の積極的受け入れ)

いわゆる高度人材については、既に1990年代以降、グローバルな大競争が展開されており、今や、モノやカネ、情報にとどまらず、多くの人々が国境を越えて頻繁に移動し活動する状況となっている。また、1995年に発効したWTOのサービス貿易に関する一般協定には、多角的な国際協定としては初めて、人の移動についての規定が盛り込まれた。さらには、FTA（自由貿易協定）やEPA（経済連携協定）の締結に向けた二国間の通商交渉のなかでも、より具体的な人の移動の自由化が議論されている。

日本では、1999年7月の閣議決定において、外国人の受け入れに関しては、まず専門的・技術的分野の外国人について、「日本経済の活性化や一層の国際化を図る観点から、受け入れをより積極的に推進」することを掲げた。しかし政府は、縦割り行政の壁に阻まれ各省庁が連携して施策を展開していない。現状を放置したままでは、日本において外国人がその能力を十分に発揮することは難しく、受け入れが進まないというのが私たちの結論である。

本提言において、各省庁の所管する外国人受け入れ関連の施策を一元化するために「外国人庁」（仮称）、あるいは「多文化共生庁」（仮称）の創設に向けた検討を求めたのは、そうした問題認識からである。加えて、外国人を受け入れているのは地域であり、国の関係省庁だけではなく、地方自治体も一体となって、総合的な政策を展開する必要がある。

(現場で働く外国人の受け入れとそれに伴う問題の解決)

政府は、一方で単純労働者の受け入れを「経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼす」との理由から、「慎重に対応する」という方針を打ち出している。経済原則から考えても、労働集約的で付加価値の低い商品については、国内生産から海外生産にシフトしていくのは当然の流れである。グローバルに経営を考えると、国内に人件費の安い外国人を導入することによって、国内で生き残りを図るという経営戦略は長続きするものではない。

しかし実態をみると、日本には、現場で働く外国人が相当数流入し就労・生活している。その多くはブラジル人を中心とした日系人であり、現在その数は23万人にもものぼり、しかも最近では定住化する傾向が強まっている。

日本経済が長期にわたり低迷するなかで、日系人などの外国人が職を得られる背景には、日本人、とりわけ若者が働きたがらない仕事が存在するという現実がある。多くの企業関係者は、日本人の若者に現場で働いてもらいたいという期待を抱いており、また日本人の若者が専門知識、技術・技能を身に付けられるよう、企業、高校や大学、行政などが連携して、その職業能力・意識の向上に取り組む必要もある。しかし、日系人など外国人が日本人の就きたがらない現場で働いているという現実を直視しなければならない。

日本の労働力人口が減少していくなかで、女性や高齢者の力を最大限に活用したとしても、日本人では供給が不足する分野は、今後さらに増えていくことが予想される。その対策としては、まずは労働生産性の向上や就労環境・労働条件の改善を図ることが求められる。しかし、それでもなお、たとえば、福祉分野を中心としたサービス分野、あるいは農林水産業などの第一次産業分野などにおいては、日本人だけでは労働力不足が深刻化するであろうという見方もある。現場で働く外国人の受け入れを巡る問題をいつまでも先送りにすることはできない。

(外国人を受け入れるための三原則)

こうした現実を踏まえ、日本も外国人受け入れの原則を決めておかなければならない時期を迎えている。

第一に、外国人の受け入れは、その質と量の両面で、十分にコントロールされた、秩序あるものでなければならない。現在の受け入れは、在留資格というかたちで、日本国内での活動に質的な要件が課されているが、その総数については何ら規定がない。そこで、今後の受け入れに当たっては、求められる職種・技能の要件や受け入れ人数、期間を明確にし、合理的な基準で客観的な判断を行っていくことが必要となる。これは、来日する外国人の就労、生活の環境を良好に保つためのものでもある。

第二に、受け入れる外国人の人権や尊厳を損ねるものであってはならない。人間の尊厳に関わるような劣悪な労働条件や生活環境、あるいは賃金などをはじめとする差別が許されないことは当然のことである。労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法などの労働法制についても、日本人を雇用する場合と同様に遵守することは、企業として当然の責務である。また入国時だけではなく在留期間中においても、外国人の生活や就労の実態について、行政が必要に応じて把握、確認できるようにしておくことが必要である。

第三に、外国人の受け入れは、受け入れ企業や外国人にとって有益なものであることは当然として、さらに受け入れ国、送り出し国の双方にとってメリットのあるものでなければならない。とりわけ高度人材はどのような国でも、政治や経済、産業、文化を支える重要な存在として、大きな期待が寄せられている。日本において、このような人材が十分に活用され、才能や技能等が磨かれる環境が整備される必要がある。日本で活躍する彼らが満足し、また受け入れた企業もメリットを感じることになれば、日本と送り出し国との間で、経済的、文化的な交流の機会がさらに拡大していくことが期待される。また、外国人を受け入れることによって、日本国内の就労環境や労働条件の改善が妨げられてはならないことはいうまでもない。

こうした原則のもと政府には、3年、5年と期限を定めて具体的に施策を展開しつつ、透明かつ安定的な外国人の受け入れシステムを確立することが求められる。

2. 日本企業における雇用契約、人事制度の改革

外国人の一層の活用を考える際には、受け入れようとする企業の側において雇用管理、人事諸制度などのシステムを改革することが必要となってくる。日本企業において外国人を働きにくくしている阻害要因を取り除くことは、日本人にとっても必要なことである。

(1) 異文化シナジーを生み出す経営のあり方

現在、企業経営においてダイバーシティ・マネジメントが必須のものになりつつある。ダイバーシティ・マネジメントとは「多様な人材を活かす戦略」であり、従来の企業内や社会におけるスタンダードにとらわれず、多様な属性（性別、年齢、国籍など）や価値・発想を取り入れることで、経営環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し、企業の成長と従業員の自己実現につなげようとするものである。これは、文化的な多様性を活かす経営という意味で「異文化経営」と呼ばれている。

もちろん多様性は、組織の効率的な運営に様々な影響を及ぼす。多様性によって組織の一体感が欠如したり、コミュニケーション・ギャップが発生する、あるいは意思決定に要する労力と時間が増大するといったことも考えられる。その一方で、多様性は「異文化シナジー」というべきプラスの効果を組織にもたらすとも考えられる。異文化シナジーを持つためには、構成員が互いの違いを認識しつつ、異なった方法が創造的に結合されることによって、組織の運営や仕事の進め方において最善の方法が生み出されることが期待されるのである。

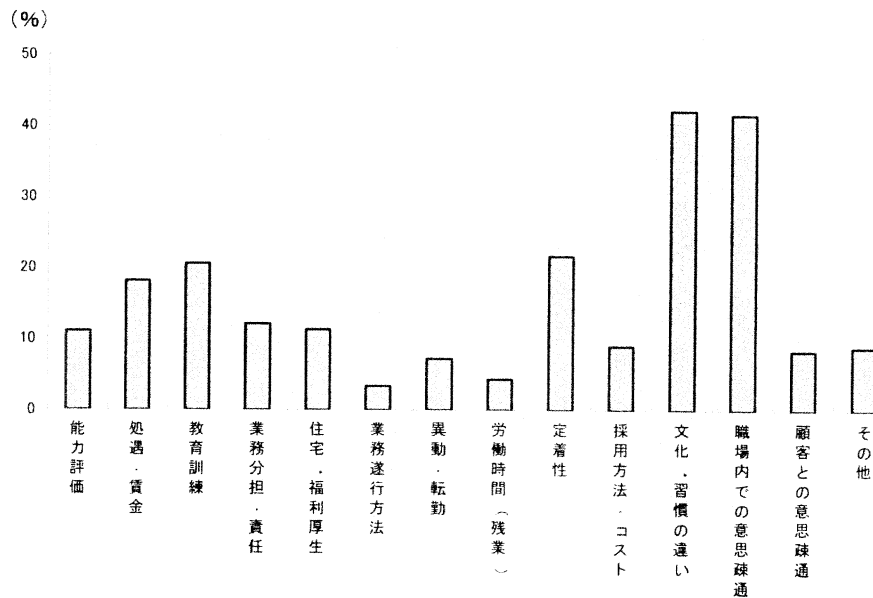
従来の「異文化経営論」では、国ごとの文化の差に焦点をあて、その理解を深めて多様性に対応することによって企業経営を円滑にしていくことに主眼が置かれてきた。しかしグローバル化がさらに進展し、世界規模で迅速な市場ニーズへの対応を求められている今日においては、ことさらに差異を強調するのではなく、異なる文化を超える経営が必要になる。その意味で「異文化経営」は、新たな次元に入っており、企業はそのなかで外国人の活用も位置づけていくことが求められる。

(2) 外国人を受け入れ、活用するにあたって留意すべき点

日本経団連が今年実施した「外国人受け入れ問題に関するアンケート調査」によれば、外国人を活用している企業は、社内システム上の問題点として「文化・習慣の違い」(42.1%)、「職場内での意思疎通」(41.5%)をあげている(図表1)。また、外国人を活用しない理由としては、そもそも「外国人雇用のニーズがないこと」「接客業が中心となるため、言葉や文化の違いがネックになると

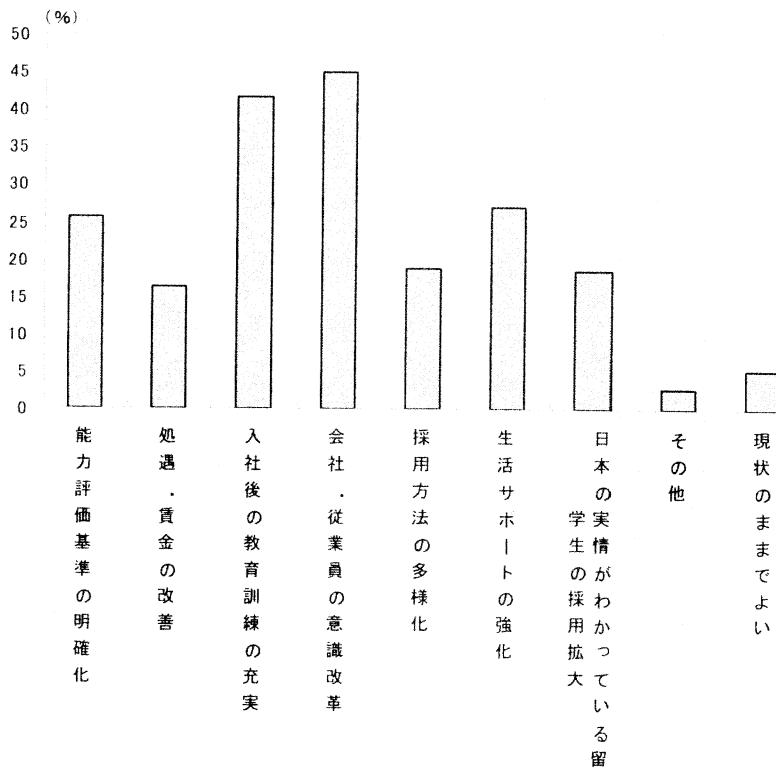
考えること」などがあげられている。また、外国人受け入れにあたっての日本企業の課題を聞いたところ、「会社・従業員の意識改革」(44.9%)が最も多く(図表2)、その具体的な意見として、「社内のシステムだけでなく、従業員の意識に問題がある。グローバル時代にそぐわない排他的な意識が問題となる」といった声も聞かれた。日本企業が外国人を活用するにあたり課題となるのは、文化、語学、意識といったものであることが窺われる。

図表1－外国人を雇用・活用するにあたっての社内システム上の問題点



出典：日本経団連「外国人受け入れ問題に関するアンケート調査」(2003年10月)

図表2－外国人受け入れにあたっての日本企業の課題



出典：日本経団連「外国人受け入れ問題に関するアンケート調査」（2003年10月）

そうした文化、意識の改革と並んで、日本企業が外国人を活用するために必要なことは、外国人を適正な報酬で有効かつ適切に活用し得る仕組みづくりである。外国人が働きがいを感じ得る仕事と処遇を提供することが不可欠であろう。

日本で働く外国人、とりわけ専門的・技術的分野の外国人は、多様な雇用形態のなかから自ら適したものを選び、そのなかで自己のキャリア・パスを描きたいと考えている者も多い。日本での在留が短期であっても、その期間で自分に何ができるか、その次のステップとして何をするかを強く意識している。そのような姿勢で仕事に取り組む外国人が積極的に選択できるような働き方の選択肢を準備する必要がある。

こうした外国人には、日本企業の長期雇用を前提としたキャリア形成や賃金構造はなじみにくく、海外から優秀な人材を集められるかは疑問である。世界的な人材獲得競争はますます激しくなっており、長期雇用だけではなく、たとえば限られた期間の雇用を前提に、職種や担当業務を限定し、報酬なども在職期間の貢献に連動した刺激的なものとするといった選択肢を準備するなど、多様な対応をとることが求められる。これは、同じような働き方を望む日本人に

とっても望ましいことであろう。

加えて、外国人社員に対する日常生活を含めたケアも必要である。外国人を積極的に活用している企業は、平日の夜などに日本語教育を行うほかにも、日本に長く住んでいる外国人社員を先輩役として相談員の形で配置する、それぞれの職場でしっかりと面倒を見る庶務係をつける、できる限り海外赴任の経験がある上司をつける、などの工夫をこらしている。

また、外国人を活用するにあたり、法令遵守・機密確保のための仕組みづくりも重要な課題となろう。日本経団連のアンケートでも、「固有技術の海外流出」「機密の漏洩」などの不安があげられている。企業は、細かな事項でも契約書に記載することを心がけなければならない。

以上指摘した点は、日本企業の置かれた経営環境のなかにはあっても、グローバルな共通の規範 (World Values) と呼ぶことができよう。こうした規範をベースとして、企業独自の文化と融合させ、異文化シナジーを発揮させていくため、社内の意識を変え、同時にシステム・制度を整えていくことが必要である。

3. 国と地方自治体が一体となった整合性ある施策の推進

(1) 外国人受け入れ問題本部の設置、外国人庁（仮称）の創設検討

周知のとおり、日本では出入国管理及び難民認定法（以下、入管法という）によって、外国人の在留資格を審査した上で、入国及び就労・就学を認めている。日本に入国し在留する外国人に係る問題は、関係する省庁や地方自治体が一体となって対応すべきところであるが、関係省庁や地方自治体が日常、情報を共有し連携をとりあい、共同して問題解決を図るような体制にはなっていないのが実態である。

1990年の入管法改正以降、外国人の入国・在留は大幅に拡大したが、それに対応して国が総合的な施策を推進したとは必ずしもいえない。そうした状況のもと企業は、外国人を十分活用しきれておらず、また外国人が実際に居住し就労する都市では、地方自治体、NPO、NGOなどが具体的な問題解決に追われている。外国人に対する社会保険の不備、居住環境の悪さなど日本側の問題に加え、子弟教育や日本語修得への努力不足、地域コミュニティとの摩擦など、外国人側に起因する問題も含め、その対応は企業や地域に委ねられているのが実態である。

以上のような状況を改善するため私たちは、国に対して、外国人受け入れに関する検討体制の整備と外国人に係る諸問題を総合的に企画・立案し、必要な調整を行うため、内閣に「外国人受け入れ問題本部」（仮称）を設置するとともに、内閣府に「特命担当大臣」を置くことを提案する。同本部は、当面は閣議決定により設置し、本部長を内閣総理大臣、副本部長を内閣官房長官及び特命担当大臣、本部員を他のすべての閣僚とし、これに関する事務は内閣府の協力を得て内閣官房が行うものとする。

同本部は、外国人受け入れ全般の基本方針を企画・立案することを主な任務とする。また、出入国審査をになう法務省、査証発給を行う外務省、日本語修得、子弟教育に係わる文部科学省・文化庁、医療保険、年金、さらには外国人の雇用管理などを担当する厚生労働省、地方自治体への支援を行う総務省などの関連省庁との間で、具体的な施策に関する総合調整を行う。また施策の展開に当たっては、地方分権の原則を踏まえつつ、外国人集住都市など地方自治体、NPO、NGOなどとの連携を重視すべきである。

加えて国は、将来的に「外国人受け入れに関する基本法」（仮称）を制定し、さらにその取り組みを強化すべきである。さらに外国人受け入れに係る施策を一元的に管轄する「外国人庁」（仮称）、あるいは「多文化共生庁」（仮称）の設立について、その是非を含めたあり方を検討すべきである。

(2) 新しい就労管理の仕組み

入管法に基づき入国が許可された外国人については、その在留資格に基づき日本国内で就労・就学することが可能となる。そして、企業などにおいて就労した者について、職業安定法施行規則に基づき、国が外国人を雇い入れている企業から雇用状況の報告を受けることとなっている。しかしこれは、外国人個々の情報を報告するのではなく、企業が雇い入れている外国人をいわば概数的に報告するものであり、そのため現行制度のもとでは、国として外国人の就労実態を把握することができていない。

外国人の入国管理制度は、入国事前審査（査証等）、入国審査（上陸許可）及び在留審査・退去強制（在留管理）に分けられるが、就労管理の観点から最も重要なのは、入国後管理である。現行制度のもとでは、入国管理局による在留資格の変更、在留期間の更新等、市町村による外国人登録制度、厚生労働省による外国人雇用状況報告などがあるが、外国人労働者の権利を確保し、不法就労・不法在留を防止し、国内労働市場を保護するためには、入国後管理の制度を根本から改める必要がある。私たちは「中間とりまとめ」において、「外国人雇用状況報告」の拡充を提案したが、現状を踏まえれば、同制度を強化しただけでは、就労管理の徹底はできないと思われる。諸外国においても、アメリカ、ドイツ、イギリスなどが既に就労管理の仕組みを導入しており、所管の一元化、情報の共有化も進んでいる（図表3）。

図表3－海外の外国人行政と就労管理の現状

アメリカ	ドイツ	イギリス
滞在期限付外国人労働者は、移民帰化局へのビザ申請に先立って連邦労働省の労働許可が必要。H-1B（専門職）の場合、雇用主は労働条件許可申請書を連邦労働省に提出。解雇・転職の場合は移民帰化局や労働局への変更手続きが必要。雇用主にはすべての労働者について就労資格確認義務がある。	外国人の滞在許可については市町村の外国人局が担当。労働許可については公共職業安定所が担当。両者の整合性は連邦内務省と連邦経済労働省の間で調整されている。1994年に外国人中央データベースが構築され、外国人の入国、在留および就業に関する行政データが共通化された。市町村外国人局のデータも安定所のデータも、利用目的やデータ保護などの制約の下で関係行政が利用可能。	外国人の労働許可申請は雇用主によってのみ行われる。労働許可の発給は教育雇用省が担当していたが、2001年の組織改編によって、内務省移民国籍局労働許可課となり、所管の一元化が進んでいる。入国管理の対象となる外国人は一定の条件（国、目的）のもとで警察への住所登録が義務づけられている。

出典：厚生労働省編「諸外国における外国人労働者の現状と課題」
経営労働協会「イギリス、オランダ、スウェーデン各国における外国人受入に関する調査研究」

こうした事例を参考として私たちは、図表4のとおり、企業が提供した外国

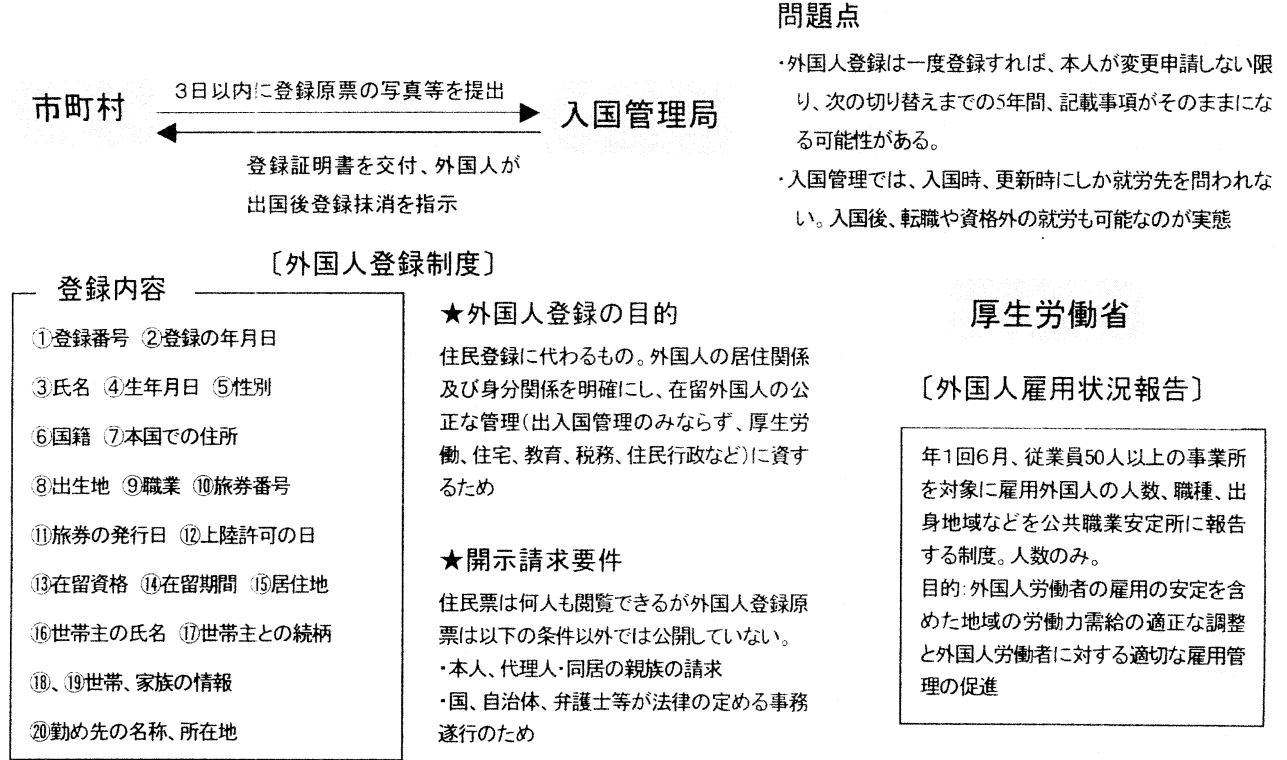
人の個人情報をデータベース化し、地方自治体や社会保険庁などの公的機関が活用できるようにするために、「外国人雇用法」(仮称)を制定することを提案する。同法に基づいて、現在、指針(外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針)にとどまっている外国人雇入れ時の在留資格確認を義務化する。そして、外国人の労働条件の確保、社会保険加入状況の確認などを目的に、外国人の採用・離職時において報告する義務を雇用主に課し、その情報をもとに外国人雇用データベースを構築する。そのデータベースは、入国管理局、公共職業安定所、労働基準監督署、社会保険庁などが厳重な管理の下で共有する。また市町村が保有する外国人登録の記録と照合できるよう連携する仕組みを築く。なお新法制定の前提として、入管法、外国人登録法、社会保障関連法令、労働法令などの既存法制を整合性あるかたちで見直すことが求められる。

企業の側においても、同法に基づき雇い入れた外国人の情報を提供する一方で、日本人とは異なるダブル・スタンダードを設け、日本人より低い労働条件で雇い入れたり、外国人だけを合理的な理由もなく解雇したりすることがあってはならないことを再確認する。労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法などの労働法制について、日本人の雇用の場合と同様に遵守することは企業として当然の責務である。

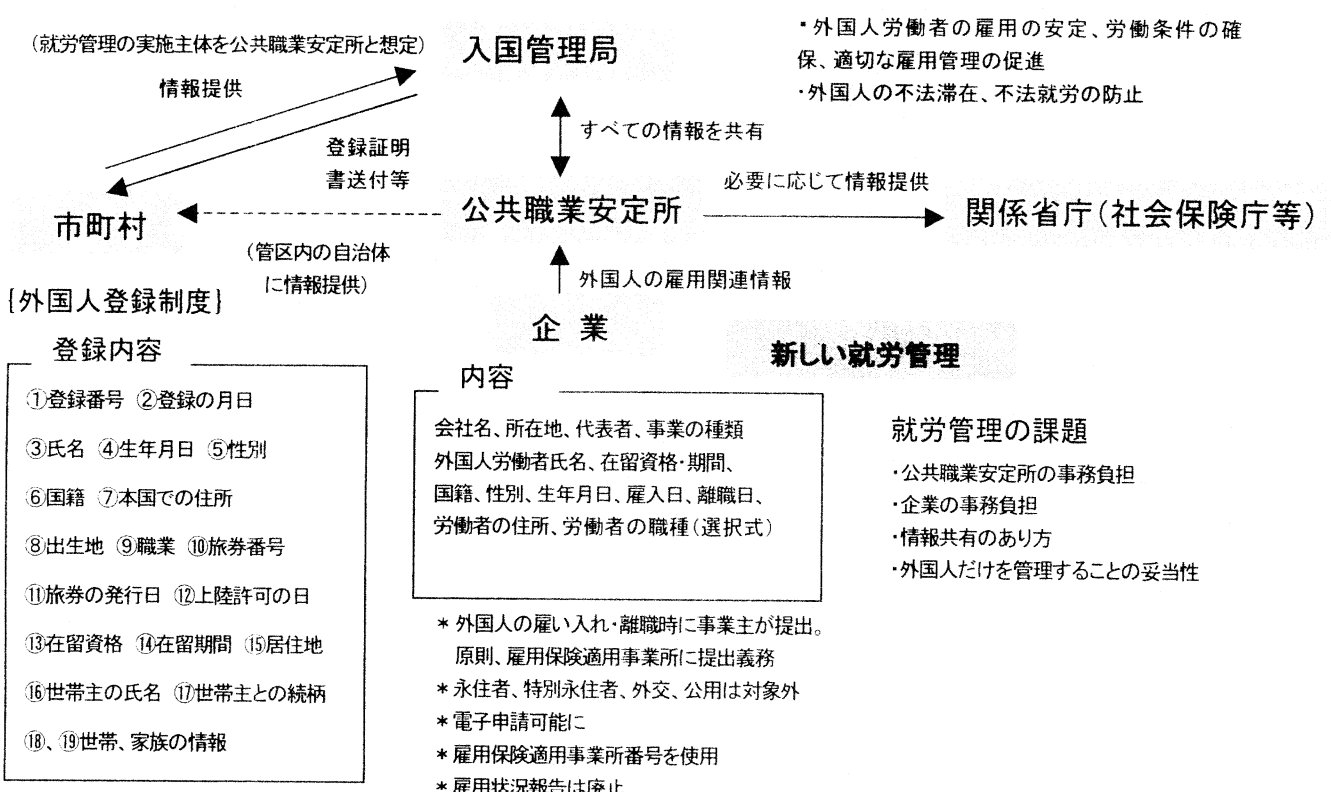
なお、外国人を雇い入れる企業に対し、外国人雇用税を課すべきであるとの意見もあるが、税制における「公平の原則」に反することから、その導入は慎重に考えるべきである。外国人の受け入れに伴う社会的コストは一義的にその受益者が負担すべきものであるが、生産性の向上が直接、企業収益に反映され、また雇用の増加も図られることを考えれば、法人税や外形標準課税となる法人事業税等の納税というかたちで企業はその責務を相当程度果たし得るといえよう。

図表4－新しい外国人の就労管理の仕組み

就労管理のない現状



新しい就労管理の導入



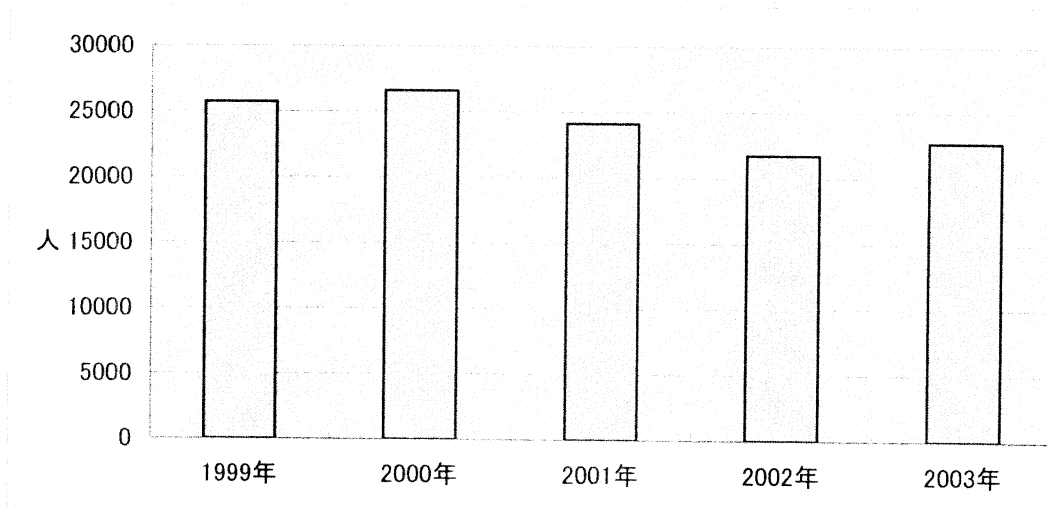
4. 専門的・技術的分野における受け入れの円滑化

(1) 激化する人材獲得競争

国は、第9次雇用対策基本計画（1999年）、第2次出入国管理基本計画（2000年）において、「専門的、技術的分野の外国人労働者は、日本経済の活性化や一層の国際化を図る観点から、受け入れをより積極的に推進」することを掲げている。

世界的に、能力の高い専門的、技術的分野の人材獲得競争が激化しているなか、日本に在留するこの分野の外国人は登録者数（ストック）では増加しているが、入国者数（フロー）では必ずしも増加する傾向にない（図表5）。

図表5－専門的・技術的分野の外国人新規入国者数の推移（興行を除く13資格）



1999年	2000年	2001年	2002年	2003年
25,733	26,604	24,115	21,775	22,728

出典：法務省入国管理局

そこで私たちは、企業からの高まるニーズへの対応、多様性のダイナミズムを基本とした経済社会の活性化といった観点から、専門的・技術的分野の外国人の受け入れを拡大するため、以下のような具体的な施策を講じるよう提案する。

(2) 受け入れ円滑化に向けた方策

① 在留資格の拡大

いくつかの在留資格について、在留活動の見直しや上陸許可基準を緩和する。

〔技術〕

現在、「技術」の在留資格取得の要件として、人管法第七条第一項第二号の基準を定める省令（以下、省令）によって、「大学を卒業し若しくはこれと同等以上の教育を受け又は十年以上の実務経験により」と定められている。しかし情報処理技術者に対しては、法務省告示で定める情報処理技術に関する試験の合格または資格の保有を前提にこの要件が緩和されており、この要件緩和を「技術」の他の業種にも可能な限り拡大する。

〔人文知識・国際業務〕

省令の人文知識・国際業務の項の下覧に掲げる活動に関して、大学を卒業していない場合に求められる「十年以上の」実務経験という要件を大学を卒業する年限に合わせて「四年以上の」と改正する。

〔企業内転勤〕

省令の企業内転勤の項の下覧に掲げる活動に関して、在留資格の取得を希望する申請人の行おうとする活動が、技術又は人文知識・国際業務に係る在留活動に該当する場合には、業務経験が1年未満であっても企業内転勤としての在留資格を認定する。あるいは、技術又は人文知識・国際業務に係る「本邦の公私の機関との契約」には、直接の雇用契約だけでなく、
出向契約等も含まれることについて、これを周知徹底する。

〔投資・経営〕

省令の投資・経営の項の下覧に掲げる活動に関して、投資については「二人以上の本邦に居住する者が従事する規模のものであること」が要件とされているが、これを削除する。二人以上の本邦居住者が従事する規模のものでなくても、日本経済の活性化に資する投資を行う外国人を受け入れることができるようにする。

〔業務独占資格分野〕

弁護士、公認会計士、医師、歯科医師、看護師等については、たとえば、アメリカ、欧州連合加盟国等の先進国ならびに経済連携協定を締結する国等が認定する同様の資格を有する者に対して、資格要件を緩和するとともに、在留期間の拡大及び就労制限の緩和を行う。

② 在留年数の延長

〔最長在留期間の5年への延長〕

すべての在留資格に関して、最長在留期間を5年に延長する。たとえば、ドイツ、イギリスは5年、フランスは10年となっている。

〔在留期間の区分の細分化と区分選択の自由化〕

在留期間に関して、期間の区分を5年、4年、3年、2年又は1年へと

細分化した上で、在留資格認定証明書を申請する外国人が、この区分のなかから、従事する業務に応じた在留期間を選べるようにする。

[在留期間と有期労働契約期間との整合性]

在留期間の見直しの際には、有期労働契約期間との整合性をとることが必要である。2004年1月より有期労働契約期間は1年（高度の専門的知識を有する者は3年）から3年（同5年）に改められ、在留期間と労働契約期間を3年に合わせることが可能となった。さらに在留期間を5年に延長する場合には、入管法上の在留資格の要件と、改正労働基準法上の高度な専門知識等を有する者の要件を調整することが必要となる。

③ 在留資格認定証明書の交付・不交付事例の公開、理由の提示

在留資格認定証明書の交付・不交付に関する事例を類型化し公開する。また、在留資格認定証明書の不交付を決定した場合、その申請人に対して、別表以上の具体的な理由を提示する。

④ 在留資格審査手続に係る処分の簡素化・迅速化

法務省入国管理局における在留資格認定証明書交付申請に係る審査は、平均で2～3カ月、長い場合には半年という審査期間を要するケースもある。こうした状況は、優秀な外国人をいち早く受け入れて事業を遂行したい企業からすればあまりに長いといわざるを得ない。イギリスでは、電子申請システムが導入されており、申請書受理後1日で7割、受理後1週間で9割が処理されている。

また査証の申請には、在外公館のある地域によっては、代表取締役の押印まで求められる招聘理由書、身元保証書の提出が必要になる。

たとえば、過去数年間にわたり申請において不許可になった事例がなく、かつ許可された外国人に事故が発生した事例もないような企業等を優良事業者として認定する制度を設け、こうした事業者が代理人として査証、在留資格認定証明書の交付を申請する場合には、特別に、迅速（例：1週間の処理期間の設定等）かつ簡易な手続き（例：査証申請の必要書類における代表取締役印を招聘企業の部門長印で代替等）で当該申請に対する処理を行い得るようにする。

⑤ 社会保障協定の早期締結

現在、日本が締結した社会保障協定はドイツ（2000年発効）、イギリス（2001年発効）の2カ国とのものに過ぎない。今般、署名に至ったアメリカ、韓国との協定を早期に批准するとともに、引き続き、社会保障制度が整備されて

いる国との間、特に、既に交渉中の国（フランス、ベルギー）、申し入れのある国（オランダ、イタリア、ルクセンブルグ、カナダ、オーストラリア、フィリピン及びブラジル）、その他の重点国（アジア諸国）との協定の早期締結を図るよう求めたい。

⑥ 高度人材の定住促進に向けた制度（日本版グリーンカード）創設の検討

専門的・技術的分野の外国人がその能力を日本で十二分に発揮できるようにするためには、彼らが日本において自己のキャリアプランを長期的に考えることができる環境を用意する必要がある。たとえばイギリスでは、2002年1月、科学、金融等の専門技術者の受け入れを拡大する観点から、「高度技能移民プログラム」を導入している。図表6の得点計算方法に基づき75点以上ある場合、求人がなくてもまず1年間の在留が許可され、さらに最大3年の在留延長が可能となっている。また合計4年間、高度技能移民として就労した後は、定住が申請できることになっている。

研究人材など、極めて高度な専門的・技術的分野の外国人の受け入れ、定住の促進は、世界的にみて既にひとつの大きな流れになっている。日本においてもこうした制度・システムの創設に向けて検討を行う必要がある。

図表6－イギリスの高度技能移民プログラム得点方法

学歴	博士号保持者=30点、修士号保持者=25点、学士号保持者=15点
職歴	学卒レベルの職に5年（博士号保持者は3年）以上就労=15点、上級レベルないし専門職に2年以上=10点
過去の収入（年収）	4万ポンド以上=25点、10万ポンド以上=35点、25万ポンド以上=50点 ←EU諸国、アメリカ、日本の場合
就労希望分野での業績	「例外的な」業績がある場合=50点、「重要な」業績がある場合=25点
一般開業医特別枠	国家保健サービスの一般開業医として就労を希望する海外の医師を招致するための特別枠

出典：経済産業省『通商白書2003』（2003年7月）