

# 外国人高度人材に対するポイント 制に関する政府の方針等について

厚生労働省外国人雇用対策課

平成23年6月28日

これまでに決定されたポイント制に関する政府の方針等

○「高度外国人材受入推進会議報告書」(平成 21 年 5 月)

(内閣府設置高度外国人材受入推進会議とりまとめ)

3. 外国高度人材受入推進のための基本戦略

(1) 「ポイント制導入」による「高度人材優遇制度(仮称)」の創設

(ポイント制の具体的イメージ)

・・・現行の受入範囲内で、特に受入れを促進すべき高度人材の対象範囲を明確化しつつ、事前に雇用予約等があることを前提とした上で、在留資格に関わる優遇措置を付与した以下のような「ポイント制」を活用した「優遇制度」を導入することを検討すべきである。

○「第 4 次出入国管理基本計画」(平成 22 年 3 月) (法務省告示)

(1) 経済成長に寄与するなど社会のニーズにこたえる人材の受入れ

ア 高度人材に対するポイント制を活用した優遇制度の導入

・・・具体的には、イノベーションと高い付加価値のあるサービス等を生み出すなど、我が国が戦略的に受入れを促進していくべき人材、例えば、①研究者、科学者、大学教授等の「学術研究分野」の人材、②医師や弁護士、情報通信分野等の技術者など、高度な資格、専門知識、技術を有する「高度専門・技術分野」の人材、③企業の経営者や上級幹部などの「経営・管理分野」の人材等を対象として、「学歴」、「資格」、「職歴」、「研究実績」など、分野の特性に応じて設定した所定の項目について、項目毎にポイントを付け、ポイントが一定点数に達した者に対し、我が国への円滑な入国や安定的な在留を保障する様々な出入国管理上の優遇措置を講ずることとする。

○「新成長戦略」(平成22年6月) (閣議決定)

《21 世紀の日本の復活に向けた21 の国家戦略プロジェクト》

フロンティアの開拓による成長

Ⅲ. アジア展開における国家戦略プロジェクト

7. 法人実効税率引下げとアジア拠点化の推進等

・・・日本を「アジア拠点」として復活させるため、高度人材等雇用への貢献度等と連動したアジア本社・研究開発拠点等の誘致・集積を促す税制措置を

含むインセンティブ制度について、2011 年度からの実施を目指して検討する。加えて、日本の事業環境の魅力を向上させるためのヒト・モノ・カネの流れを円滑化する制度改革等を盛り込んだ「アジア拠点化・対日直接投資促進プログラム（仮称）」を2010 年末を目途に策定する。あわせて、輸出貨物に係るいわゆる「保税搬入原則」の見直し等を含む、貿易関連手続の一層の円滑化を行う。

#### 8. グローバル人材の育成と高度人材等の受入れ拡大

・・・さらに、優秀な海外人材を我が国に引き寄せるため、欧米やアジアの一部で導入されている「ポイント制」を導入し、職歴や実績等に優れた外国人に対し、出入国管理制度上の優遇措置を講じる仕組みを導入する。また、現行の基準では学歴や職歴等で要件が満たせず、就業可能な在留資格が付与されない専門・技術人材についても、ポイント制を活用することなどにより入国管理上の要件を見直し、我が国の労働市場や産業、国民生活に与える影響等を勘案しつつ、海外人材受入れ制度を検討し、結論を得る。

### ○「新成長戦略実現に向けた３段階の経済対策」（平成22 年 9 月） （閣議決定）

#### 5. 日本を元気にする規制改革 100

##### ○国を開く経済戦略

- ・ 高度外国人材の受入れを促進するため、ポイント制を活用した出入国管理上の優遇制度に関し、高度外国人材の配偶者の就業や家事使用人の帯同等について検討を開始する。

### ○「規制・制度改革に係る方針」（平成23年 4 月 8 日）（閣議決定）

#### 4. アジア経済戦略、金融等分野

##### 4-1. 人材分野【その他（人材） ①】

- ・ 高度外国人材が両親を帯同させることができる制度の整備

在留資格「家族滞在」の対象にするなど配偶者・子供に加え、高度外国人材本人あるいは配偶者の両親を含め、帯同させることができるようにすることについて検討し、結論を得る。＜平成23 年度検討・結論＞

所管省庁：法務省、厚生労働省

○「復興への提言～ 悲惨のなかの希望 ～」（平成23 年6月25日）

（東日本大震災復興構想会議提言）

第4章 開かれた復興

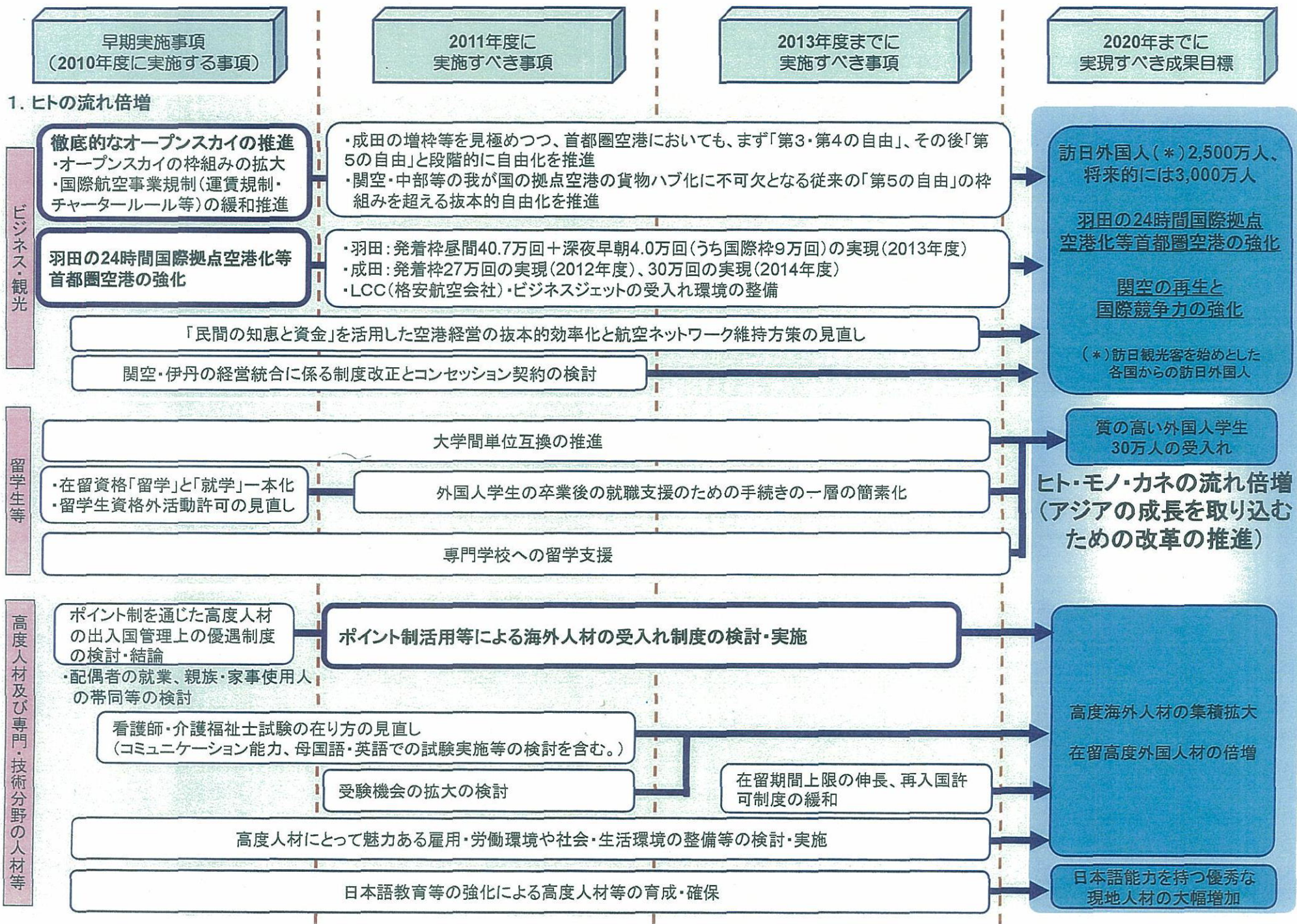
（3）世界に開かれた経済再生

②世界に開かれた経済再生

震災を契機に外国人研究者や技術者の日本離れが懸念される。優れた技術・知識を有する外国人へのポイント制活用による出入国管理上の優遇制度14の導入や雇用・生活環境の整備を推進し、わが国の活力となるべき外国人の受け入れを促進する。



(別表) 成長戦略実行計画(工程表)(抄) Ⅲ アジア経済戦略 ～ヒト・モノ・カネの流れ倍增(アジアの成長を取り込むための改革の推進)～①





# アジア拠点化施策の全体像

【ポイント制は主要な柱の1つ】

- 震災後の我が国への投資を回避する傾向を克服すべく、アジア拠点化施策を更に充実・強化する必要。
- グローバル企業の研究開発拠点やアジア本社の誘致に向け、法律に基づく認定企業に対する課税の特例措置や立地補助金等のインセンティブ措置を講じる他、総合特区制度との連携や横断的取組の実施、「アジア拠点化・対日直接投資促進プログラム(仮称)」の策定等による総合的な取組を強力に推進。

## 誘致に向けたインセンティブ

### アジア拠点化(研究開発事業等)推進法案

- 主務大臣の認定を受けたグローバル企業が国内で新たに行う研究開発事業及び統括事業に対し以下の措置を講ずる。
  - ①法人税特例(認定企業につき5年間、20%所得控除)
  - ②所得税特例(親会社(外国企業)が付与するストックオプションに対する課税の特例)
  - ③外国為替及び外国貿易法の特例(投資手続の短縮)
  - ④特許料等の特例(特許料・審査請求料を半額に)
  - ⑤中小企業投資育成会社法の特例(資本金が3億円を超える中小企業も支援対象に)
- ※運用面での在留資格の審査の迅速化
- ※認定企業が行う手続を政府・JETROがワンストップで支援。
- ※本法の申請は英語でも可能。

### 立地補助金

- 経済効果が特に大きい拠点立地に係る初期投資を支援  
(22年度補正予算: 約20億円、23年度通常予算: 5億円)
- グローバル企業の経営層に直接働きかけを行い、有望案件の発掘や呼び込みを実現する。

### 総合特区制度

- 国際戦略総合特区において規制の特例措置、税制(法人税等の措置)・財政・金融上の支援措置等を総合的かつ集中的に講じる。
- アジア拠点化施策との連携により、特区におけるグローバル企業の立地が一層促進される。

連携

## 横断的取組

- ポイント制(職歴や実績等に優れた外国人に対する出入国管理上の優遇措置)(制度の導入に向け検討中。)
- 企業の立地や投資の障壁を除去し、企業の負担を軽減するため「企業立地促進総合プラン」を推進(1月24日公表)
- 「事前照会に対する文書回答制度」の改善、外国企業の役員所得への二重課税リスクを排除(平成23年度税制改正)
- クロスボーダーの金銭の貸借取引に係る外為法上の報告義務の軽減(5月1日改正省令施行)
- 企業誘致に際してのソフト支援の強化・充実(誘致体制強化、ワンストップサービス、現地訪問・視察機会の提供、提携マッチング等)

◇今後、事業環境整備のための総合的な「アジア拠点化・対日直接投資促進プログラム(仮称)」を取りまとめ。

例) ・外国人の生活環境整備 ・行政の英語化 等

(経済産業省作成資料)



# 産業界には若手の理工系人材等の呼び込みニーズが強い

豊かで活力ある国民生活を目指して～経団連成長戦略2010～  
2010年4月社団法人日本経済団体連合会

(経済産業省作成資料)

- ・ 高度人材の受入れを促進するための措置として、ポイント制を活用した出入国管理上の優遇措置を講ずる制度を導入することが有用である。優遇措置には、同居家族を含めた外国人材に対する短期間での永住権の付与をはじめ出入国管理に関する基準の緩和や手続きの簡素化・迅速化等が考えられ、外国人材にとって魅力的な制度をできる限り早期に導入すべきである。
- ・ 高度人材の生活環境の魅力向上という点では、現在、外交、投資・経営、法律・会計の在留資格をもって在留する外国人材に同行する形で、家事使用人の在留が認められている。一定の条件の下、人文知識・国際業務や技術等の在留資格を有する経営幹部の高度人材に対しても、同様の措置を認めていくべきである。

第4次出入国管理基本計画(案)に対する意見  
2010年3月日本商工会議所

- ・ 企業による受け入れニーズの高い人材、すなわち、高度の知識・技術等を有する高度人材を対象に、「資格」「職歴」など所定項目毎にポイントを付け、一定点数に達したものに出入国管理上の優遇措置を講ずる「ポイント制」の導入を進めていくことが重要だと考えます。

人口減少社会委員会提言～外国人材との共生により人口減少を乗り越える～  
2009年4月社団法人関西経済同友会人口減少社会委員会

- ・ 日本のイノベーションを促進する為には高度な技能を持つ外国人材を招聘する必要がある、ポイント制は、客観性があり、必要な人材、特別な才能、ノウハウを有する人材を集めることが可能な点にメリットがある。日本はこの様なポイント制の導入が一番現実的と考える。
- ・ 一定の所得水準を前提とする制度は、これは考慮すべき要素ではあるものの、より積極的に高度外国人材を招聘し、技術レベルを向上させたい日本においては必ずしも馴染むものではない。

高度人材に対するポイント制による優遇制度の基本的枠組み(4次案)に対する産業界の声

- ・ ポイント計算イメージについて
  - イノベーションが期待できる若手の理工系海外人材等の若手人材の呼び込み促進のため、年収が多くないと合格できないような配点でなく、「学歴」への配点に関してあと10点以上を上乗せすべき。
- ・ 優遇措置の内容について
  - 時間制限なく配偶者の就労を可能とすべき。また、高度外国人材には、家事使用人を家族として帯同したいとの希望、共働きのため子どもの世話を親に依頼したいとの希望等を有している事例があり、家事使用人、親の帯同を優遇措置として盛り込むべき。