

第 1 回高度外国人材研究会 事務局説明資料

貿易經濟協力局

第1回WGアジェンダ

日時：令和5年10月30日：15:00-17:00

場所：オンラインと対面のハイブリッド方式

アジェンダ	スピーカー	時間
1. 開会		5分
• 開会挨拶	経済貿易協力局 福永局長	3分
• 本研究会の議事運営について	事務局	2分
2. 本研究会設立の背景・基礎情報	事務局	5分
• 高度外国人材受け入れ・拡大の必要性		
• 本研究会の検討スコープ・進め方		
3. 議論用資料説明	事務局	10分
• 我が国に呼び込みたい人材の方向性		
• 高度外国人材に係る課題の全体像		
• 生活・税制に係る具体論点		
4. プレゼンテーション		45分
• 高度人材呼び込みに向けた全体課題	パーソル総合研究所 小林様	20分
• 外国人材関連税制の実態や課題	デロイトトーマツ税理士法人 飯塚様	25分
5. 全体ディスカッション		50分
6. 閉会	事務局	5分
		120分

本日の内容

1. 開会

2. 本研究会設立の背景・基礎情報

- a. 高度外国人材受け入れ・拡大の必要性
- b. 本研究会の検討スコープ・進め方

3. 議論用資料説明

- a. 我が国に呼び込みたい人材の方向性
- b. 高度外国人材に係る課題の全体像
- c. 生活・税制に係る具体論点

4. プレゼンテーション

- a. パーソル総合研究所
- b. デロイト トーマツ税理士法人

5. 全体ディスカッション

6. 閉会

検討背景：高度外国人材受け入れ・拡大の必要性（サマリ）

持続的な企業価値向上のためコーポレートガバナンス改革や人的資本経営の議論がなされてきているが、経営の在り方を抜本的に見直し課題に取り組む企業は一部に止まっている。このような中で、高度外国人材（高度専門職および主に技術・人文知識・国際業務の在留資格、J-Skip, J-Find を利用して在留する外国人）の積極的な登用は、企業におけるダイバーシティの深化を通じて、経営の柔軟化やイノベーションの創出、グローバル化の進展等に資すると考えられる。骨太の方針 2023 や新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版等においても、世界各国で人材獲得競争が激化する中、国内の知の拠点としての競争力強化のため高度外国人材の呼び込み強化の必要性が認識されている。

これまで、在留制度については、2012 年に「高度人材ポイント制」が導入され、利用状況を見つつ改善が図られていたところ、J-Skip や J-Find といった一定の条件を満たせば迅速に高度外国人材の在留資格が付与されるという制度整備が本年4 月より導入されている。経済産業省では、国内留学生や、海外有力大学の学生の雇用機会拡大に資する取組として、高度外国人材地域コンソーシアムの組成や海外学生のインターンシップ、企業による寄附講座への支援等を行っている。

高度外国人材のさらなる受け入れ拡大のためには、企業規模やビジネスモデルに応じて求める人材層が異なりうることを念頭におきつつ、活躍促進に向けた課題を把握することが重要である。企業側での高度外国人材受け入れ機会・環境や、入国管理制度・運用や、在留生活中の外国人であることに伴う障壁等、多岐に渡る課題を把握し、高度外国人材活躍が進む海外先進国における取組み、制度・税制等も参考にしつつ、高度外国人材受け入れ拡大に資する施策を包括的に検討する。

(前提)「高度人材」の定義

- 「高度人材」は国によって定義が異なり、明確な定義は存在しない
(=厳密な定義で諸外国との比較はできない点に留意)

「高度人材」の定義

前提として、「高度人材」の共通定義は存在せず、各国で独自基準を設定している。

一般的に、「高度人材」の基準として用いられることが多い属性として以下が挙げられる:



高等教育 (大学以上)¹



給与²



職業種 (企業家、エンジニア、学者 等)³

世界各国における「高度人材」の定義・評価例



カナダ

教育レベル、言語能力、職種に関連した過去の熟練労働の経験によって評価



スイス

公用語 (1つ) の習得、学歴 (大学) に加え、専門的な経験/熟練した高度資格を持つ人々



ドバイ

学歴や職務経験、関係する仕事の複雑さの観点からスキルのレベルを評価



シンガポール

教育レベル (学位) と全体の給与によってスキルを定義

1. OECD library–ISCED classification, Kerr et al., 2016; 2. (Parsons et al., 2014; 3. Solimano (2008)

Note: According to ISCED highly skilled workers are defined by education level attainment of college degree or higher

出典: MoHRE <https://www.mohre.gov.ae/en/home.aspx>; UAE <https://u.ae/en>; Canada Immigration services <https://www.canada.ca/en/services/immigration-citizenship.html>; Singapore government <https://www.gov.sg/>;

Swiss info <https://www.swissinfo.ch/jpn>;

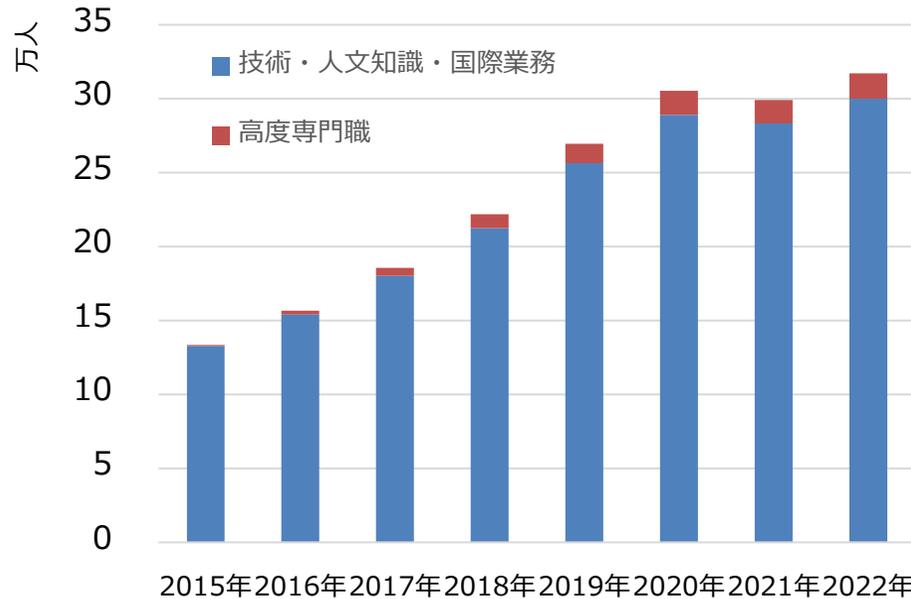
高度外国人材受け入れ・活躍拡大の必要性・現状: マクロ環境 (1/3)

- 高度外国人材の受け入れを加速化するも、諸外国と比べて低い水準

我が国の高度外国人材の推移

- コロナ禍前までは高度外国人材が順調に増えるも...

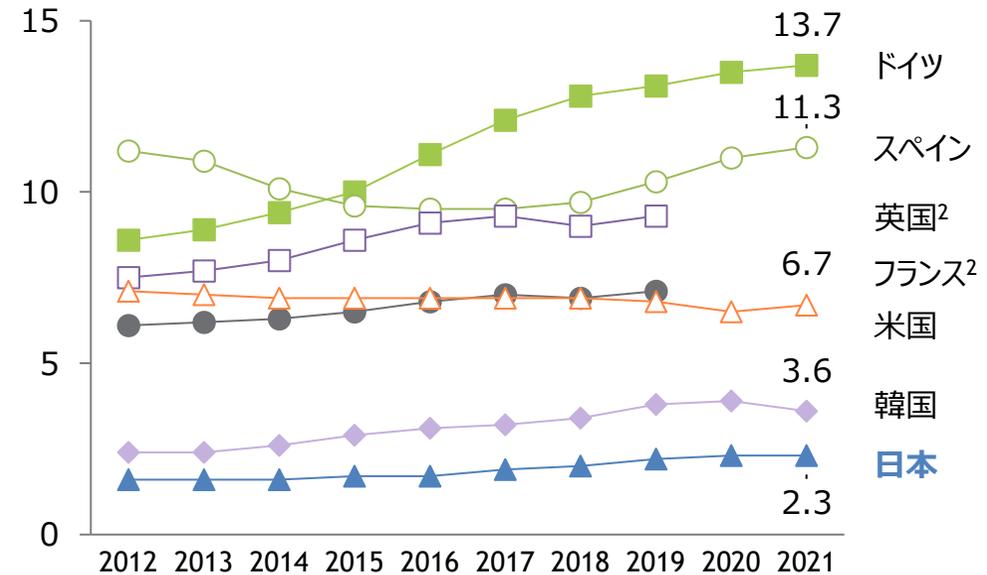
厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ



外国人材の状況¹

- 韓国と比較しても、日本における外国人材の割合は十分とは言えない

主要各国の総人口に占める在留外国人比率 (%)



1. 前述の通り、諸外国で高度人材の定義は異なるため、外国人材全体での比率で比較; 2. 英国及びフランスの2020・2021年のデータなし
 法務省、出入国在留管理庁 (高度人材ポイント制の認定件数 (累計) の推移、在留外国人統計) & OECD (<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIG>) Eurostat、United Nations/Haver Analytics、Office for National Statistics、Census Bureau、Oxford Economics の公表資料をもとに経済産業省が作成

高度外国人材受け入れ・活躍拡大の必要性・現状: マクロ環境 (2/3)

- 加えて、高度外国人材誘致の魅力度も世界各国と比して不十分

OECD調査 高度人材を誘致・維持する魅力度ランキング (2023)

- 高学歴労働者、起業家、スタートアップ創業者ともに日本の魅力度は低い

	高学歴労働者 (38ヶ国)	起業家 (38ヶ国)	スタートアップ創業者 (37ヶ国)
1			
2			
3			
⋮	⋮	⋮	⋮
21	⋮	⋮	
22			⋮

高度外国人材受け入れ・活躍拡大の必要性・現状: マクロ環境 (3/3)

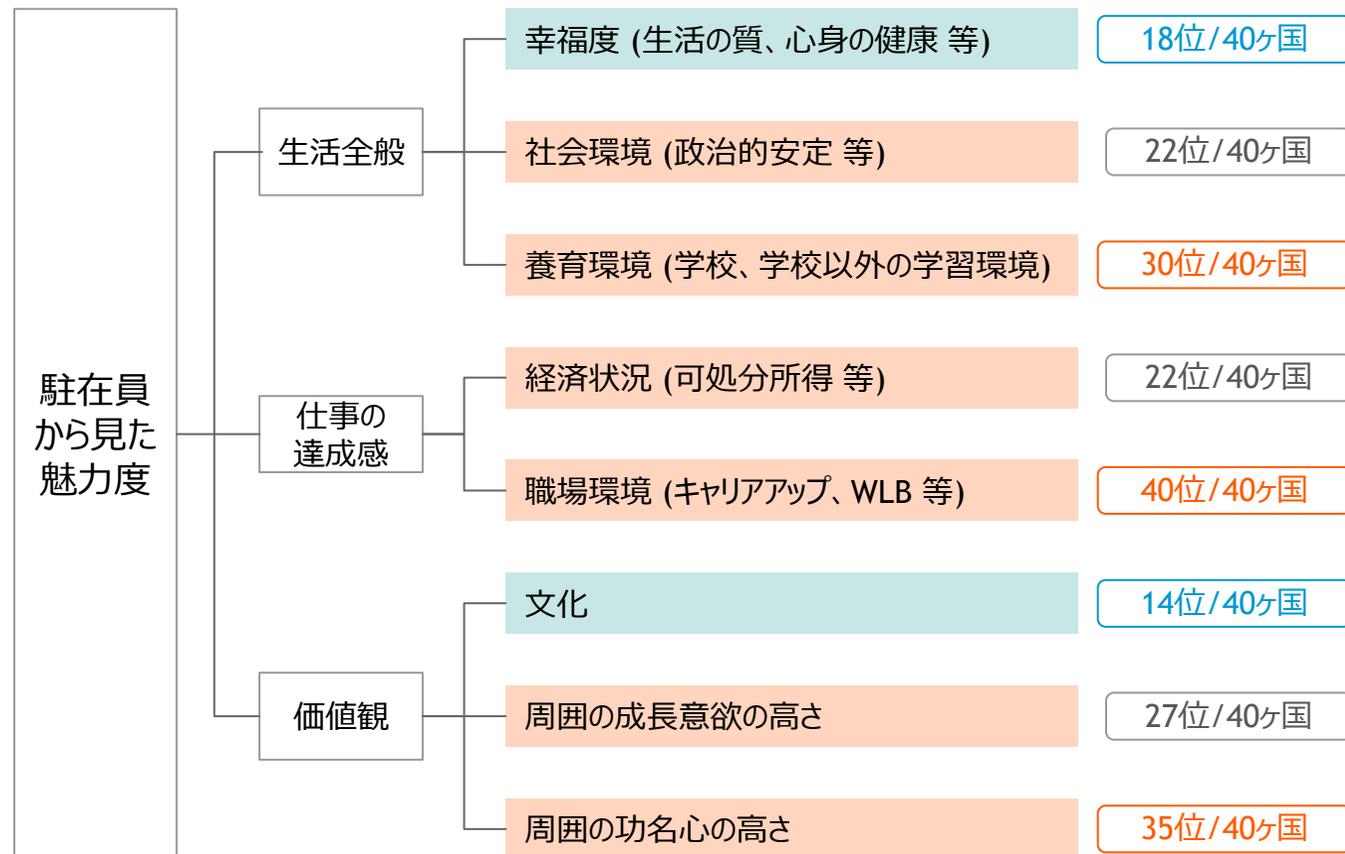
- 日本は職場環境だけでなく、生活面においても高い評価を得られていない

概要

出典	HSBC海外駐在員レポート
目的	駐在員が生活しやすい国をランキング化する
実績	同様の調査を13年間実施
調査時期	2020年2~3月
対象国	40ヶ国
対象者	約20,000人の駐在員 (HSBCの顧客を含む)
方法	各評価基準について、 駐在員にヒアリング、及び インターネット調査を実施

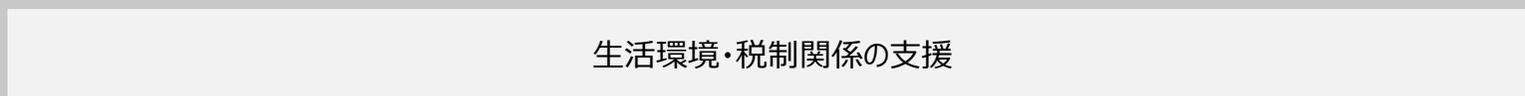
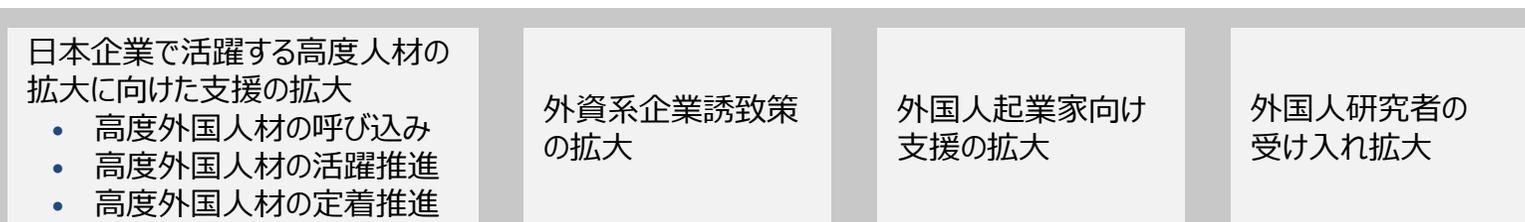
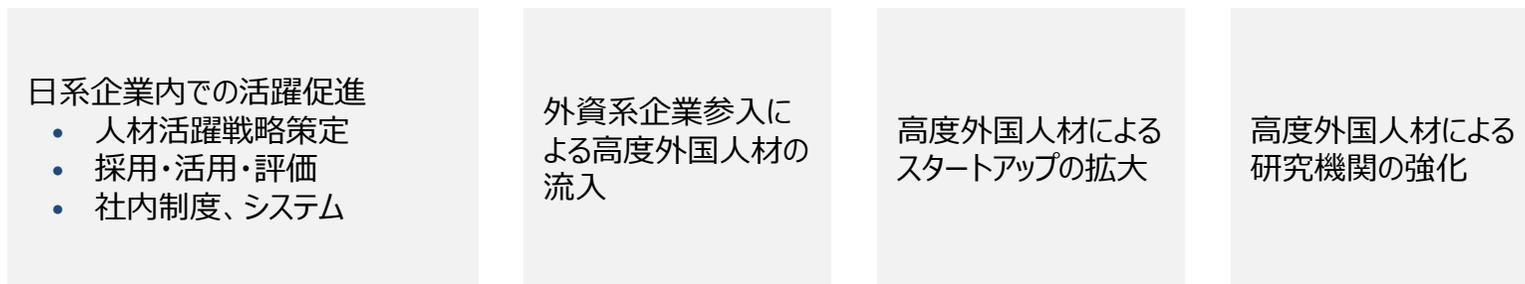
駐在員の眼から見た見た日本の評価

■ : 日本が20位以上の評価基準
■ : 日本が20位未満の評価基準



本研究会の位置付け

- 高度外国人材の活躍促進に向けて、企業の採用促進のみならず、生活環境・税制関連含めた包括的な検討を行う



日本の産業競争力強化に向けた高度外国人材活躍戦略の全体像の方向性を示すこと

- 高度外国人材の定着推進

企業等の活動

公的支援として
考えられること

本研究会の進め方 (現時点案)

- まずは年内に論点の幅出しと、税制・制度面に関する具体課題の整理を行う

第1回 (本日)

- 「高度外国人材」の目線合わせ
- 上記受け入れ拡大に向けた論点の幅出し
- 税制・制度面に関する課題・現状の詳細把握



- 本研究会設立の背景・基礎情報
 - 検討の必要性
 - 進め方
- 議論用資料説明
 - 論点の全体像
 - 基礎資料
- プレゼンテーション
 - パーソル総合研究所
 - デロイトトーマツ 税理士法人
- ディスカッション

第2回 (11月下旬)

- 高度外国人材受け入れ拡大に向けた論点の全体像セット
- 税制・制度面に関する打ち手の方向性の初期議論
- 中間整理の方向性確認



- 第1回研究会振り返り
- 議論用資料説明
 - 制度・税制関連の論点整理
 - 他国制度事例紹介 等
- 企業プレゼン
 - 企業視点での具体的な課題や対応状況の紹介
 - 制度・税制面での要望
- ディスカッション

第3回 (1月下旬)

- 企業内での取組み促進や採用ルートの拡大に向けた課題の幅出しと、打ち手の初期議論



- 中間整理の要点確認
- 議論用資料説明
 - 詳細論点提示
 - 企業取組みベンチマーク
 - アンケート結果 等
- 企業プレゼン
 - 企業内での取り組み・課題意識紹介
- 委員討議

第4回 (2月下旬)

- 打ち手の具体化と、次年度以降の進め方の討議
- 報告書取りまとめに向けた研究会全体のラップアップ



- 第3回研究会振り返り
- 議論用資料説明
 - 詳細論点提示
 - 企業取組みベンチマーク
 - アンケート結果 等
- 企業プレゼン
 - 企業内での取り組み・課題意識紹介
- 委員討議

11月中に中間整理を実施

3月上旬に報告書として取りまとめ

ゴール

アジェンダ案 (各2h 想定)

本日の内容

1. 開会

2. 本研究会設立の背景・基礎情報

- a. 高度外国人材受け入れ・活躍拡大の必要性
- b. 本研究会の検討スコープ・進め方

3. 議論用資料説明

- a. 我が国に呼び込みたい人材の方向性
- b. 高度外国人材に係る課題の全体像
- c. 生活・税制に係る具体論点

4. プレゼンテーション

- a. パーソル総合研究所
- b. デロイトトーマツ税理士法人

5. 全体ディスカッション

6. 閉会

本日のディスカッションポイント（案）

- 本日は **i** 我が国に呼び込みたい人材の方向性、 **ii** それに応じた論点の幅出し及び **iii** 税制・制度面の支援についての初期討議を行う

高度外国人材の活躍拡大

企業等の活動

ディスカッションポイント **i**
どのような高度外国人材に活躍してもらい、どのようなことを実現したいか。
（＝ゴール感の認識合わせ）
※事務局資料参照

ディスカッションポイント **ii**
iを踏まえた際にどのような論点がありうるか（＝論点の幅出し）
※事務局資料及びパーソル様資料参照

ディスカッションポイント **iii**
高度外国人材に共通的な税制・制度関連の課題は何か、どのような解決の方向性がありうるか
※ トーマツ様資料参照

公的支援として考えられること

日本企業で活躍する高度人材の拡大に向けた支援の拡大

- 高度外国人材の呼び込み
- 高度外国人材の活躍推進
- 高度外国人材の定着推進

外資系企業誘致策の拡大

外国人起業家向け支援の拡大

外国人研究者の受け入れ拡大

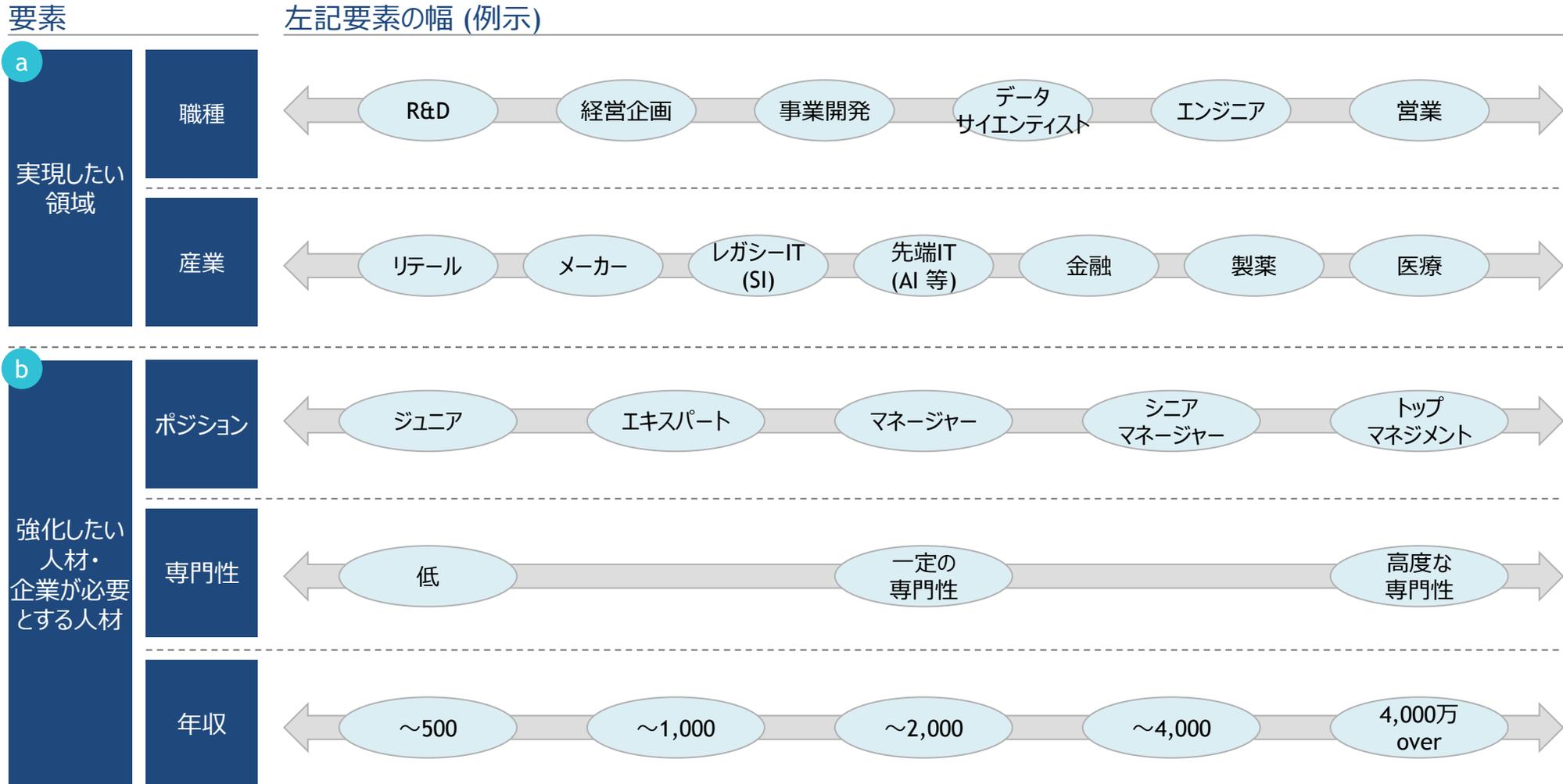
生活環境・税制関係の支援

日本の産業競争力強化に向けた高度外国人材活躍戦略の全体像の方向性を示すこと

- 高度外国人材の定着推進

i 我が国に呼び込みたい人材の方向性： 高度外国人材の要件を考える要素

- 実現したい領域を定めた上で、強化したい人材・企業が必要とする人材を明確化する
必要あり

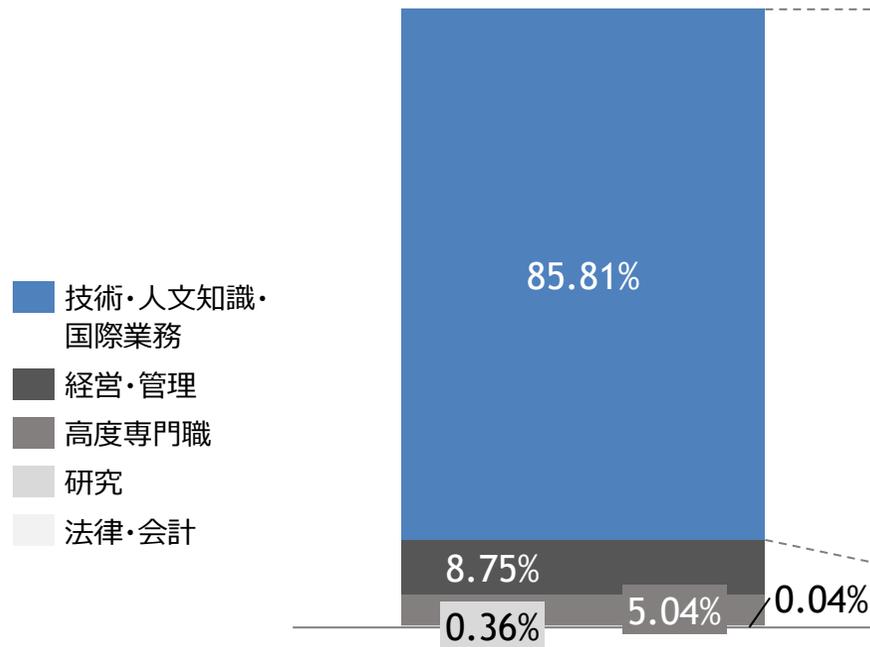


(参考) 在留資格別・業種別の構成比

- なお、我が国では高度外国人材の85%が「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を取得し、そのうち65%近くが製造業と卸売業・小売業、情報通信業で働く

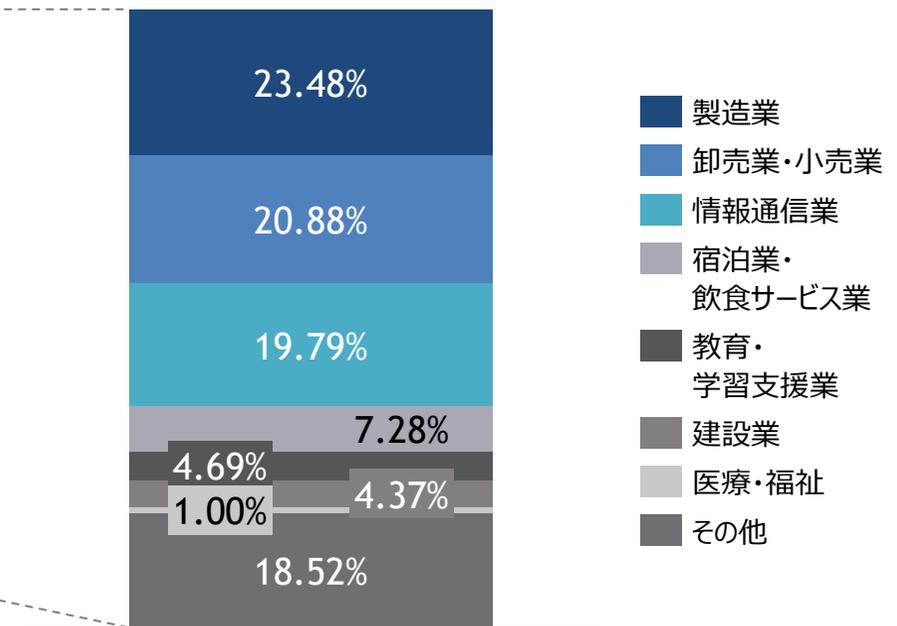
在留資格別高度外国人材の在留資格別割合
(2022年12月末)

- 高度外国人材のうち、85%が「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を保有



「技術・人文知識・国際業務」の在留資格の
産業別構成比 (2022年10月末)

- 製造業が23%程度と最も多く、卸売業・小売業と情報通信業と続く



(参考) 在留資格の要点

- 本年4月より、「J-Skip」や「J-Find」といった一定の条件を満たせば迅速に高度外国人材の在留資格が付与されるという制度が整備された

	高度人材ポイント制	特別高度人材制度 (J-Skip)	未来創造人材制度 (J-Find)
開始時期	2012年5月	2023年4月	2023年4月
対象・要件	3つの活動分類に応じて、学歴・職歴・年収等の項目ごとにポイントを設け、70点以上が対象 <ul style="list-style-type: none"> 高度学術研究活動 高度専門・技術活動 高度経営・管理活動 	修士号以上取得もしくは職歴10年以上・年収2,000万円以上 <ul style="list-style-type: none"> 高度学術研究活動 高度専門・技術活動 職歴5年以上かつ、年収4,000万円以上 <ul style="list-style-type: none"> 高度経営・管理活動 	<ul style="list-style-type: none"> 3つの世界大学ランキング中、2つ以上で100位以内にランクインしている大学の卒業生 卒業から5年以内 滞在当初の生計維持費20万円所持
優遇措置	<ul style="list-style-type: none"> 最長「5年」の在留期間 複数の在留資格に関わる活動 親の帯同 外国人家事使用人(1人)の雇用 配偶者の一部職種のフルタイム就労等 80点以上は優遇措置を更に拡大 	高度人材ポイント制の優遇措置に加え、更に拡充 <ul style="list-style-type: none"> 外国人家事使用人(2人)の雇用 配偶者のフルタイム就労職種の大幅拡充 空港のプライオリティレーンの使用 	<ul style="list-style-type: none"> 「就職活動」又は「起業準備活動」を行う目的で最長2年間の滞在 扶養する配偶者・子の帯同
活用状況	2022年末時点で4万人		(新制度のため、データなし)

(参考) 韓国・シンガポールの在留資格

- 韓国やシンガポールでは国が必要とする専門分野を細かく特定し、各々に対して異なる就労許可を提供（詳細は資料末尾の参考資料集ご参照）

国	種別	概要	要件	優遇策
 韓国	特定活動 ビザ	特に不足な 特定職種 のタレント向け <ul style="list-style-type: none"> システムソフトウェア 開発者等82種 	企業スポンサー必要だが、一般要件とは別に、下記のような 優遇要件 を設けている <ul style="list-style-type: none"> Fortune Global 500で1年以上の専門職経験 世界Top校500位以内の学士号以上保有 等 	<ul style="list-style-type: none"> - (扶養家族ビザ申請可能)
 シンガポール	Employment Pass (EP)	一般的な専門職/管理職 向け	企業スポンサーが必要で、月間固定給の最低ラインを超えれば申請可能だが、更に ポイント制 を設けている <ul style="list-style-type: none"> 月給最低ラインは非金融セクターで0.5万SDG以上 ボーナス項目として、不足職業リストを公開 	<ul style="list-style-type: none"> 月間固定給0.6万SDG以上の場合は扶養家族ビザ発行 雇用主変更の場合は、再申請必要
	Tech.Pass	Tech系企業 の創業者/経営者/エキスパート向け	企業スポンサーは不要だが、 給与/キャリアの要件が高い <ul style="list-style-type: none"> 月給固定額が2万SDG以上 企業価値が5億USD以上または年間売上が1億USD以上のTech企業にて通算5年以上の主導的な役割を有する 等 	<div style="border: 1px dashed gray; padding: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> 要件なしで扶養家族ビザ発行 雇用主変更でも再申請不要 複数社に同時就職可能 </div>
	Overseas Networks & Experience Pass (ONE Pass)	特定分野の トップタレント 向け <ul style="list-style-type: none"> ビジネス/科学/テクノロジー等 	企業スポンサーは不要だが、 給与/キャリアの要件が更に高い <ul style="list-style-type: none"> 月給固定額が3万SDG以上 企業価値が5億USD以上または年間売上が2億USD以上での企業で1年以上の勤務経験を有する 等 	

ii 高度外国人材に関する論点の全体像

- 下記以外にも、今後検討すべき論点があればご指摘頂きたい

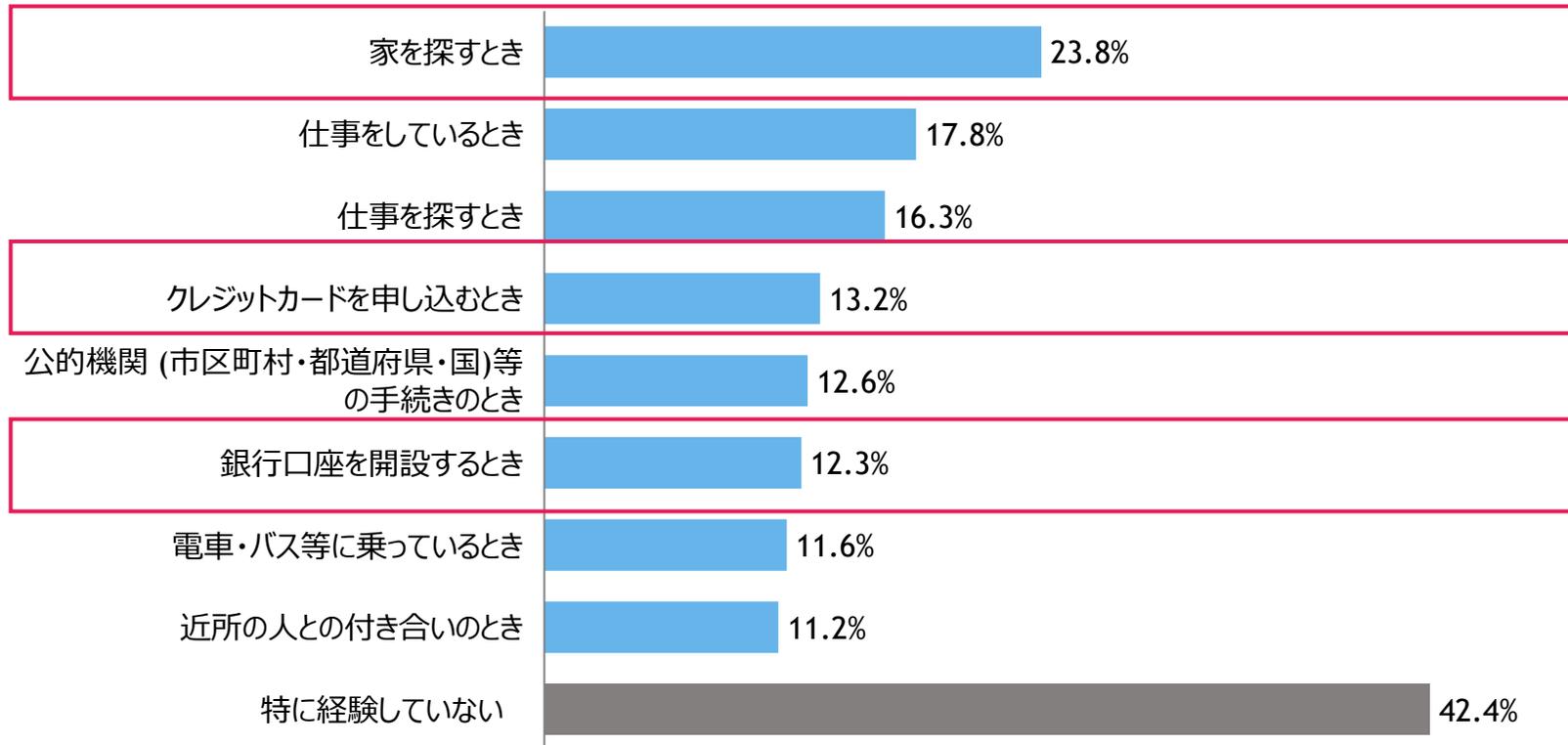
	①生活環境・税制関係	②企業の意識	③採用ルート
分類A (年収:高 × 専門性:高)	<ul style="list-style-type: none"> ・ インターナショナルスクール 	<ul style="list-style-type: none"> ・ グローバル経営とグローバル人材活躍への危機感 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人材エージェントの活用 ・ 先端IT技術者採用方法
分類B (収入:中 × 専門性中)	<ul style="list-style-type: none"> ・ - 	<ul style="list-style-type: none"> ・ - 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 海外現地学生の日本語人材育成と獲得方法 ・ 日本への留学生の日本語教育、日本企業への就職促進
分類C (共通)	<入国管理運用> <ul style="list-style-type: none"> ・ 在留資格 <生活環境> <ul style="list-style-type: none"> ・ 住宅（賃貸・購入） ・ 銀行口座、クレジットカード ・ 携帯電話 ・ 病院 <税制・金銭面> <ul style="list-style-type: none"> ・ 所得税、年金、相続税 ・ RS/RSU 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 給与水準 ・ 人事・評価・育成制度 ・ 終身雇用／ジョブ型雇用 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人材プラットフォームの活躍

第1・2回で議論（後述）

(参考) 在留外国人が差別を受けた場面

- 生活インフラ契約が煩わしいだけでなく、差別を受けたと感じる外国人も一定数存在

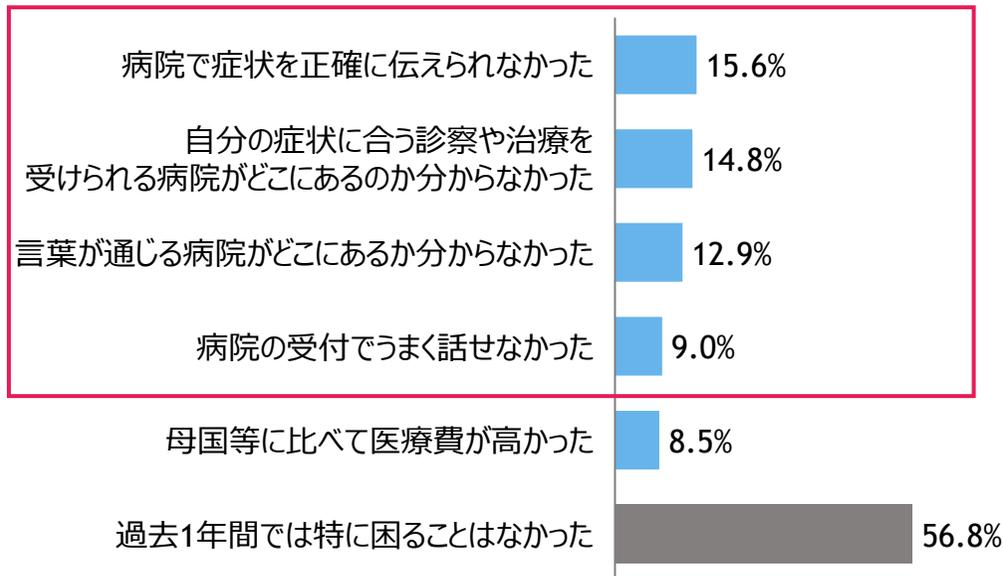
在留外国人が差別を受けた場面 (上位8項目及び特に経験していないを抜粋)



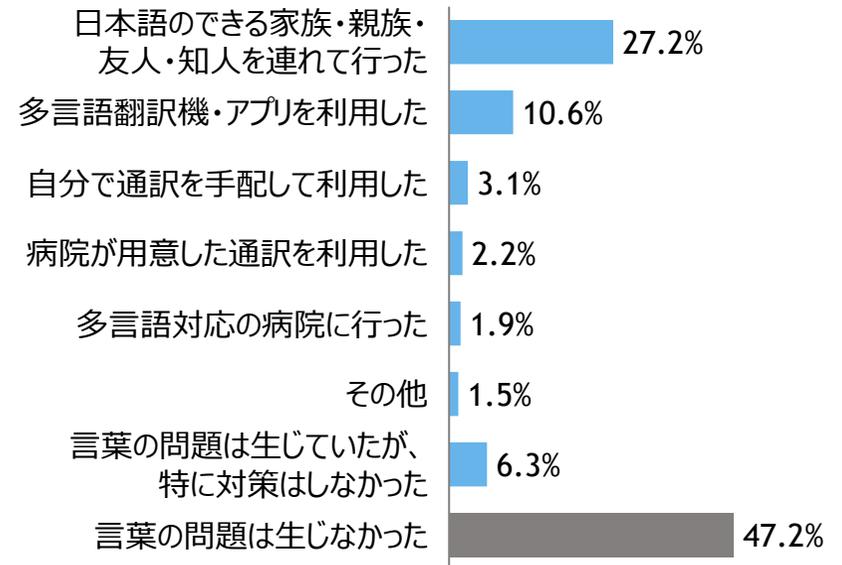
(参考) 在留外国人が医療で感じている課題

- 言語の問題で適切な病院に辿りつけないことと、辿り着いても十分なコミュニケーションができないことが課題

過去1年間で病院で診療・治療を受けようとした際の困りごと
(上位5項目)



過去1年間で病院で診療・治療を受けて言葉の問題が生じたときの対応



(参考) インターナショナルスクール: インターの種別

- 我が国の教育環境では、高度外国人材が求める“トップ校インター”の選択肢が限られる

概要	一条校か	学校がインターを名乗るか	提供するカリキュラム	想定する進学先	授業言語	生徒の国籍	東京における学校数
1 “トップ校” のインター <ul style="list-style-type: none"> 質・実績がトップレベルの学校 	非一条校 <ul style="list-style-type: none"> 各種学校 もしくはその他の法人 	インターを名乗る	国際的に通用するカリキュラム <ul style="list-style-type: none"> IB/アメリカン/ブリティッシュ等 	欧米トップスクールへの進学が想定できる	主に英語	主に外国人	5校程度 <ul style="list-style-type: none"> ASIJ、西町、KIST等
2 “混在型” のインター <ul style="list-style-type: none"> 質・実績はそこそこ 生徒に日本人を含むことが多い 	国際的なカリキュラム その他のカリキュラム			海外の大学を中心に、日本の大学も混在		外国人が中心で日本人を含む	15校程度
			その他の外国のカリキュラム				25校+α
3 外国人の受入れも一定想定している一条校 <ul style="list-style-type: none"> 学習指導要領に即した形で国際的なプログラムを提供 	一条校		学習指導要領に準拠	日本も海外大学も混在	主に英語 <ul style="list-style-type: none"> 国語は日本語が必須 	日本人も外国人もどちらも想定	0校 <ul style="list-style-type: none"> 首都圏では幕張インター
		インターとは、名乗っていない	学習指導要領に準拠しつつ、IB資格も取得可能	日本の大学を中心に、欧米大学が混在	主に日本語 <ul style="list-style-type: none"> 国語以外、英語も可 	主に日本人で、外国人も想定	5校 <ul style="list-style-type: none"> 開智日本橋学園等
4 主に日本人を受入れることを想定している一条校			学習指導要領に準拠	日本の大学中心	日本語	主に日本人	中学校803校 高校428校

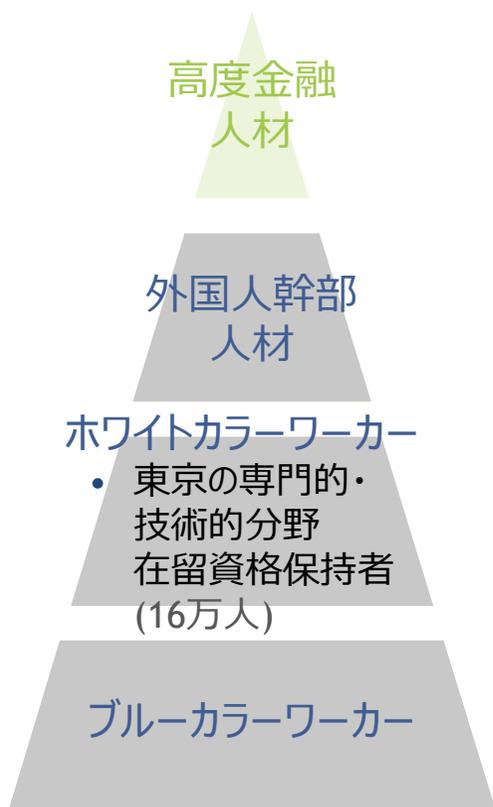


外国人子弟向けの選択肢としては、非一条校の混在型のインターが主流

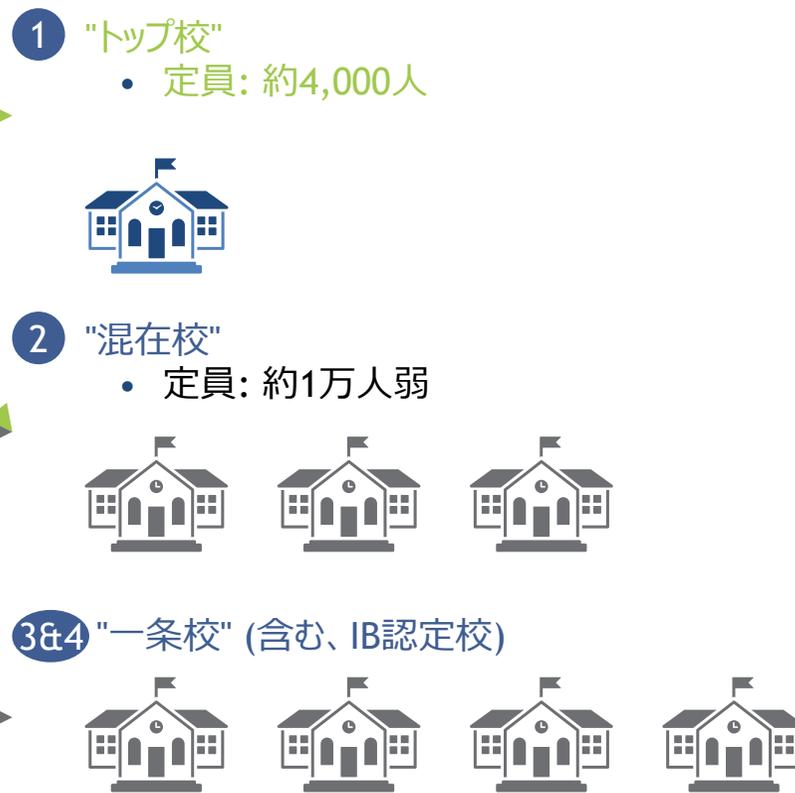
(参考) インターナショナルスクール: 外国人の種別ごとに求める学校のタイプ

- 結果、高度外国人材が期待通りの教育内容・水準の学校に子弟を通わせられないという問題が発生

外国人のピラミッド



学校のタイプ



税制・金融面（フロー）の課題

- 所得税のみに着目せず、諸外国との給与水準自体の差分、及び家賃や生活費等も考慮した水準をベースに課題を抽出してはどうか

議論の前提

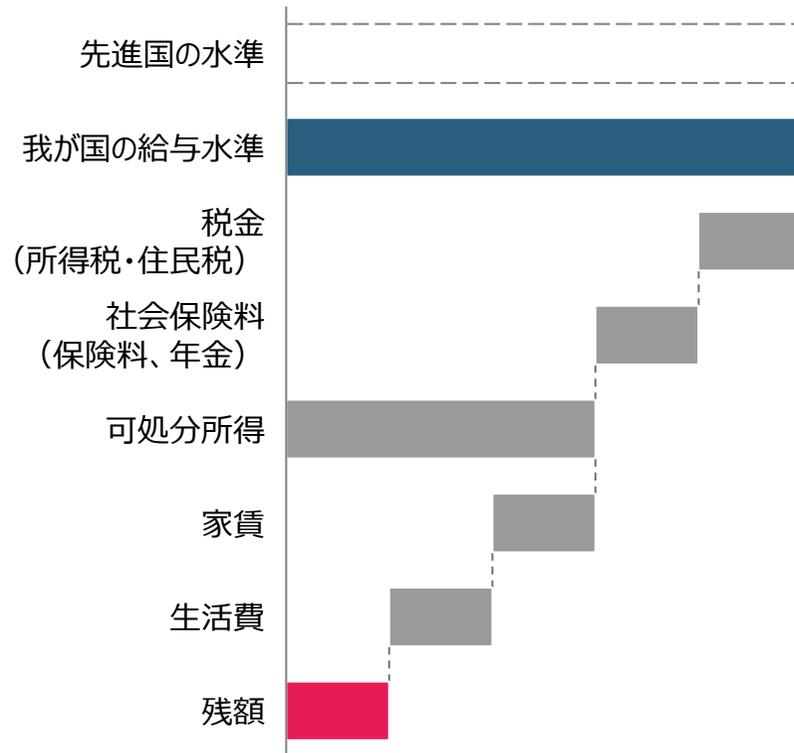
一般的に諸外国と比べ、我が国は所得税が高いことが注目されがち

他方で、生活費等の水準を踏まえると、総合的な満足度は高い可能性あり

したがって、可処分所得から家賃や生活費を除外した額まで分解を行って、課題抽出を行う必要あり



高度外国人材の収入のフローとして考える要素 (数字の規模感はダミー)



【給与水準】

- ① そもそも諸外国と比較して魅力的な給与条件となっているのか

- ② 家賃や生活費まで考慮した上で、諸外国よりも豊かな暮らしを享受可能なのか

【支出】

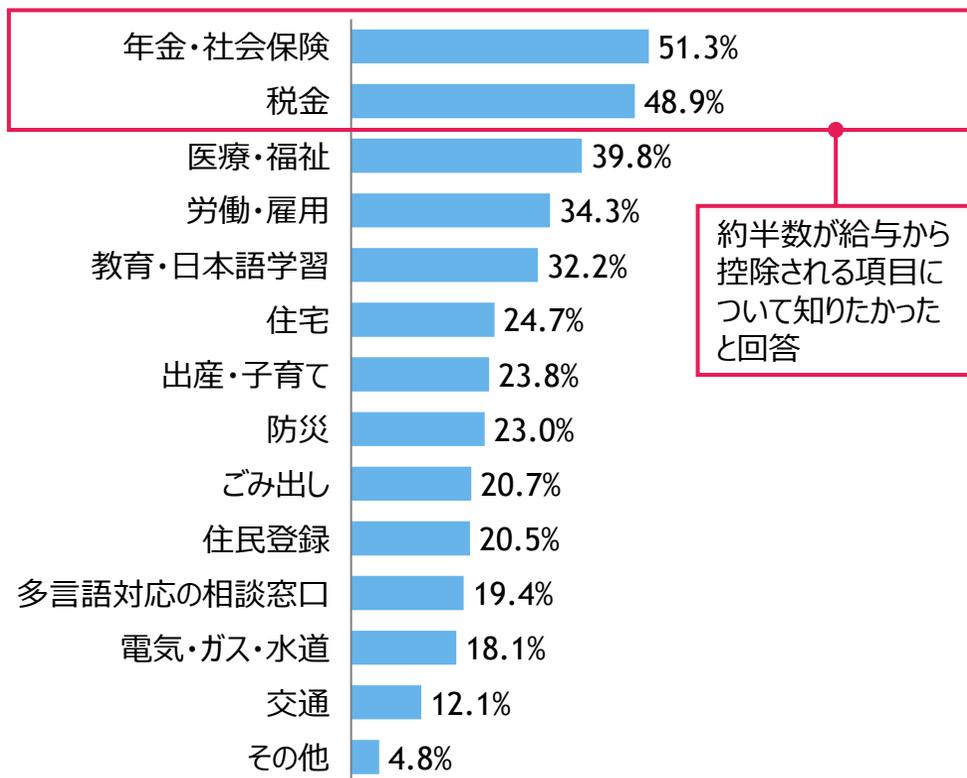
(上記を考慮しても、諸外国と比べて競争力に劣る場合)

- ③ 個別の支出要素について、どのように対応をすべきか。対応する際にどのような点に留意すべきか

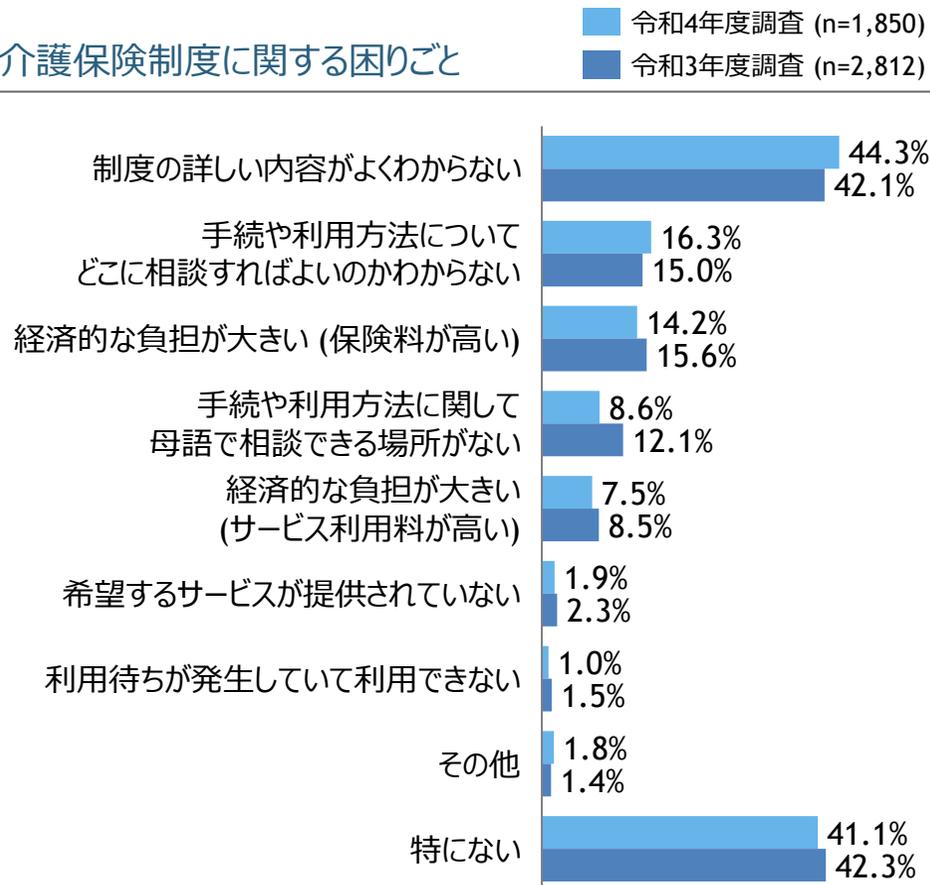
(参考) 税金・社会保障への理解度

- 制度に対する理解が深まれば、相対的な日本の魅力度が向上する可能性

受けていれば役に立っていた情報 (n=1,919)



介護保険制度に関する困りごと



本日の内容

1. 開会

2. 本研究会設立の背景・基礎情報

- a. 高度外国人材受け入れ・活躍拡大の必要性
- b. 本研究会の検討スコープ・進め方

3. 議論用資料説明

- a. 我が国に呼び込みたい人材の方向性
- b. 高度外国人材に係る課題の全体像
- c. 生活・税制に係る具体論点

4. プレゼンテーション

- a. パーソル総合研究所
- b. デロイト トーマツ税理士法人

5. 全体ディスカッション

6. 閉会

本日の内容

1. 開会

2. 本研究会設立の背景・基礎情報

- a. 高度外国人材受け入れ・活躍拡大の必要性
- b. 本研究会の検討スコープ・進め方

3. 議論用資料説明

- a. 我が国に呼び込みたい人材の方向性
- b. 高度外国人材に係る課題の全体像
- c. 生活・税制に係る具体論点

4. プレゼンテーション

- a. パーソル総合研究所
- b. デロイト トーマツ税理士法人

5. 全体ディスカッション

6. 閉会

參考資料

(参考) 諸外国が呼び込みに注力している高度外国人材: 韓国 (1/2)

- 求職者向けのビザや、国が特に必要とする専門分野向けの就労ビザを発行する等、韓国は欲しい外国人材を細かく定義/施策を打っている

求職ビザ (D-10)

概要

特定分野の求職者向けに、6か月滞在可能なビザを提供

- 特定活動ビザ(E-7)/研究(E-3)/技術指導・技術者(E-4)/法律・会計・医療等の国際資格を要する分野(E-5)等
- 就職/アルバイトは許可されていないが、有給インターンシップは可能
- 年齢/学歴/キャリア(国内・海外)/韓国語等から構成されるポイント制度で、一定点数以上を満たせば付与

特定活動ビザ (E-7)

法務部長官が国家競争力強化のために、**専門的な知識・技術または技能を持った外国人の導入が特に必要だと指定した分野**において発行される就労ビザ

- システムソフトウェア開発者 (2222)、応用ソフトウェア開発者 (2223)、データ専門家 (2231)、情報セキュリティ専門家 (2233)等、細かく82職種に分かれる
- 企業スポンサーが必須。国民雇用者5名以上等の条件が定められ、大企業や上場企業が比較的有利

要件

下記のうち、直近3年以内で、どれかを満たす

- **Fortune Global 500で1年以上の専門職勤務**
- Times Higher Worldの世界Top校200位以内の学士号以上保有
- 韓国のCommunity college以上を卒業

一般要件として、関連職種での学歴/キャリア経験が必要で下記から1つ満たす必要あり

- 関連職種での修士号以上の学位
- 関連職種での学士号、かつ1年以上の当該分野の勤務経歴
- 関連職種で5年以上の勤務経歴

一方で、優待要件(一部抜粋)を満たせば、一般要件不問の優遇措置あり。
優待要件は、日本よりもややハードルが低い傾向

- **Fortune Global 500で1年以上の専門職勤務**
- **Times Higher Worldの世界Top校500位以内の学士号以上保有**
- 高所得専門職優秀人材 (GNI 3倍以上)
- 大韓貿易投資振興公社(Kotra)等の推薦を受けた先端科学技術分野に優れた人材

(参考) 諸外国が呼び込みに注力している高度外国人材: 韓国 (2/2)

- 政府機関は外国人が生活しやすいように支援サイトを設置したり、特定人材に対しては減税処置を施す等、外国人材の定住に向けて様々な取組みを施している

税制度

生活面

政府の支援内容

高度外国人材に対して、魅力的な減税処置を提供

- **外国人技術者向け:**
 所得税 ▲50%/
 最長10年適用
 - 大統領令で定める素材、部品、装備関連に従事
 技術者は3年間までは▲70%、以降▲50%
- **その他外国人労働者向け:**
 所得税19%/20年適用

ソウル特別市庁は、外国人向け総合インフラ「ソウルグローバルセンター (webサイト)」を設置、外国人がソウルで生活しやすいように、様々なサポートを提供

- 移民/法律/健康相談
- 税制度/労働/ビザ
- 家族向けサポート
- 韓国語教室 等



ソウルでの生活ガイド。生活インフラ系の開設方法やインターナショナルスクールリストまで掲載

金融サービス

銀行

外国人の口座開設は居住外国人と非居住外国人に分かれる。すべての銀行取引は本人が直接来店し来訪して行われ、身分証明レポート、外国人登録証、居住証明が必要である。韓国は金融情報保護法(Korea Financial Information Act)を施行しているため、すべての金融取引は本人の承認を行わなければならない。代理人が実行する場合は、金融実務取引のための登録書類が必要である。

銀行名	住所	サービス	お問い合わせ先
韓国銀行	ソウル特別市	外国人向け	02-76-2888 www.kb.com
国民銀行	ソウル特別市	外国人向け	02-96-5000 www.gnibank.com
新韓銀行	ソウル特別市	外国人向け	02-79-0234 www.shinhan.com
釜山銀行	釜山	外国人向け	02-79-5204 www.busan.com
大韓銀行	ソウル特別市	外国人向け	02-79-0234 www.dobank.com
東洋銀行	ソウル特別市	外国人向け	02-79-0234 www.dobank.com
三井住友銀行	ソウル特別市	外国人向け	02-79-0234 www.smbj.com
韓国労働銀行	ソウル特別市	外国人向け	02-79-0234 www.kobank.com

(参考) 諸外国が呼び込みに注力している高度外国人材: デジタル: シンガポール (1/3)

- シンガポールは、必要な高度人材をレベル別に分類、それぞれに対して異なる要件の就労許可証を発行

	高度外国人材 - "通常"	高度外国人材 - "専門性/管理職"	高度外国人材 - "先端"
概要	中技能熟練労働者を対象	一般的な専門職や管理職を対象	ビジネス/科学/テクノロジー/研究等の分野のトップタレントを対象
対象 許可証	<ul style="list-style-type: none"> • S Pass (SP) 	<ul style="list-style-type: none"> • Employment Pass (EP) 	<ul style="list-style-type: none"> • Overseas Networks & Experience Pass • Tech.Pass
要件の違い	<ul style="list-style-type: none"> • 雇用主スポンサーが必要 • 満たすべき月額固定給の最低ライン¹を設けている <ul style="list-style-type: none"> - 金融セクターで0.35万SGD以上、金融セクター以外で0.3万SGD以上満たす必要 • 企業側に対して、採用人数の上限 (Quota) 及び外国人雇用税 (Levy) を設けている 	<ul style="list-style-type: none"> • 雇用主スポンサーが必要 • 満たすべき月額固定給の最低ライン¹を設けている <ul style="list-style-type: none"> - 金融セクターで0.55万SGD以上、金融セクター以外で0.5万SGD以上満たす必要 • 計6つの審査項目からなるポイント制²、一定ポイント以上を獲得する必要 	<ul style="list-style-type: none"> • 雇用主スポンサー不要 • 月額固定給/キャリア面での要件はかなり厳しい <ul style="list-style-type: none"> - 例) 月額固定給が3万SGD以上、または企業価値5億USD以上で一定年数以上の経験等
優遇措置 等の違い	<ul style="list-style-type: none"> • 月額固定給0.6万SDG以上の場合、扶養家族ビザ発行 • 雇用主変更の場合は、再申請必要 	<ul style="list-style-type: none"> • 月額固定給0.6万SDG以上の場合、扶養家族ビザ発行 • 雇用主変更の場合は、再申請必要 	<ul style="list-style-type: none"> • 要件なしで扶養家族ビザ発行 • 雇用主変更でも再申請不要 • 複数社に同時に就職可能

1. 年齢に応じて上昇 (45歳の金融セクター従事者であれば、最低1.15万SDG以上等); 2. 月額固定給が2.25万SDG以上、あるいは申請する就労期間が1ヵ月以内等、特定要件を満たす申請者に対してはポイント制度適用外

出典: デスクトップサーチ; ポストン・コンサルティング・グループ分析

(参考) 諸外国が呼び込みに注力している高度外国人材: デジタル: シンガポール (2/3)

- Employment Passに2023年9月よりポイント制を導入。基本項目とは別にボーナス項目を設けており、国が特に必要とする不足職業リストを定義/ボーナスポイント付与

Employment Pass

概要

一般的な専門職や管理職を対象とした就労ビザ、発行から最長で2年間有効

- 更新要件を満たす場合、最長3年延長可能

特徴

2023年9月以降にポイント制に移行¹、基本項目4つ+ボーナス項目2つの計6の審査項目を設けている

- 基本項目: 給与額、学歴、雇用主の多様性、雇用主のローカル従業員の雇用への貢献度
- ボーナス項目: **不足職業リスト**、雇用主のシンガポールの戦略的経済優先事項への参加

シンガポールにおいて人材が特に不足/高度外国人材の必要性が高い職種を整理/具体化

- 農業テック、金融サービス、グリーンエコノミー、ヘルスケア、IT、海運の6分野・27職種が挙げられている

S/N	Shortage occupation	Eligible job titles	Key job duties	Additional requirements
13.	Artificial intelligence (AI) scientist/ engineer	<ul style="list-style-type: none"> ● AI engineer 	<ul style="list-style-type: none"> ● Support the production of scalable and optimised AI/machine learning (ML) models ● Focus on building algorithms for the extraction, transformation and loading of large volumes of real-time, unstructured data to deploy AI/ML solutions from theoretical data science models. ● Run experiments to test the performance of deployed models, and identifies and resolves bugs that arise in the process. ● Work in a team setting and apply knowledge in statistics, scripting 	<p>Candidates should have either (1a) or (1b):</p> <p>(1a) At least a Bachelor's degree in any of these faculties:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Computer Science ○ Information Technology ○ Programming & Systems Analysis ○ Science (Computer Studies) <p>(1b) Minimum total three years' work experience in at least one of these job titles:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ AI engineer

ジョブ型雇用のような、職種名/職務内容/その他(資格・スキル)等を詳細に定義

1. 新規申請は2023年9月以降、更新申請は2024年9月以降適用

出典: <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/employment-pass/eligibility>; <https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/work-passes-and-permits/compass/sol-guidebook.pdf>; <https://www.jetro.go.jp/biznews/2023/04/e2ac7ac00ac8c9de.html>;

(参考) 諸外国が呼び込みに注力している高度外国人材: デジタル: シンガポール (3/3)

- Tech.Passを2021年に、ONE Passを2023年に導入、国が必要とする世界トップレベルの先端人材を誘致するためにアクティブに動いている

	Tech.Pass	Overseas Networks & Experience Pass (ONE Pass)
概要	<p>Tech系企業の創業者、経営者、エキスパートを自国内に誘致するための就労ビザ、発行から2年間有効</p> <ul style="list-style-type: none"> 更新要件を満たす場合、2年延長可能 	<p>ビジネス/科学/テクノロジー/研究等の分野で活躍のトップタレント向けの就労ビザ、発行から5年間有効</p> <ul style="list-style-type: none"> 更新要件を満たす場合、5年延長可能
導入時期	2021	2023
特徴	<p>雇用を確保する前に申請可能で、通常の専門職ビザと比べて、1社での雇用に縛られずに、自由な働き方が許可される(抜粋)</p> <ul style="list-style-type: none"> Tech系スタートアップの起業/経営(複数社可) シンガポールを本拠とするTech企業での就職(複数社可)等 	<p>雇用を確保する前に申請可能、通常の専門職ビザと比べて、1社での雇用に縛られずに、自由な働き方が許可される/転職しても再申請不要</p>
要件	<p>給与/キャリアの条件あり。以下のいずれかを2つ満たす</p> <ul style="list-style-type: none"> 月間固定給が2万SGD(約162万円)以上 企業価値/時価総額が5億USD(約543億円)以上、または資金調達額が3,000万USD(約33億円)以上のTech企業において、通算5年以上の主導的な役割を有する 月間アクティブユーザーが10万人以上または年間売上が1億USD(約109億万円)以上のTech製品の開発において、通算5年以上で設計/開発/市場展開でリーダー的な経験を有する 	<p>下記満たす</p> <ul style="list-style-type: none"> 過去1年以内に、または今後の月額固定給が3万SGD以上 海外で申請の場合、海外拠点の企業で1年間の勤務経験あるいはシンガポール拠点の企業での就労予定 <ul style="list-style-type: none"> 企業価値/時価総額が5億USD以上または年間売上が2億USD以上である必要

要件の特徴から、E-commerce/AI/サイバーセキュリティ系の最先端分野での人材を誘致するための施策と思われる