

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
1	国民の安全な生活を守るため、基準の見直しを強く支持する。	本改正に賛成の意見として承ります。
2	資本金要件を現行の500万円から3,000万円に引き上げることは、真に事業を行う意思と能力を持つ者を選定する上で有効である。	本改正に賛成の意見として承ります。
3	中小企業診断士の活用については、非常に合理的かつ科学的であり、導入することは有意義であると考えている。	本改正の趣旨を踏まえ、今後適切に対応してまいります。
4	本改正案に賛成。しかし、これで終わりではなく、状況を見ながら迅速な改正を今後もしていくべき。	出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令（以下「上陸基準省令」という。）については、我が国の産業及び国民生活に与える影響その他の事情を勘案して定めるものであり、今後も適切に対応してまいります。
5	<p>本改正案の資本金額3,000万円とする要件は、以下の理由により要件として緩いため、より増額すべきと考える。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・この水準では未だに不適切な在留資格取得を目的とした外国人による申請や、名目上の会社設立を完全に防止することは困難。 ・諸外国と比較して低い水準である。 ・日本の基準が余りにも低すぎて、不良外国人の温床になっていて日本の安全性に危険がある。 ・事業の業態により基準の適用を変更すべき。 	諸外国との比較や、安定的・継続的に事業の経営を行い又は当該事業の管理に従事する活動を行うという観点などから、今回の見直しによる金額としては、適切なものと考えています。
6	<p>本改正案の資本金額3,000万円とする要件は、以下の理由により厳しすぎるため、減額すべきと考える。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業の成否は資本金の額より、実際の収益性や継続性で判断されるべき。 ・多くの有望な人材を排除し、競争力や地域振興に負の影響を与える。 ・日本の大学や大学院で学んだ起業家の障害となる。 ・資金を多く持ち、制度を悪用する利用者には意味がない。 ・多くの中小企業やスタートアップにとって、初回の更新や数年以内に3,000万円の資本金に到達することは現実的に不可能。 ・小規模事業者や特定の業態の事業者、これから起業するにとって過度な負担となる。 ・この基準では、小規模な起業家は、日本に行く意欲を全く失ってしまう。 ・現在ある企業全体の10%に満たない資本金3,000万円という額を要件にするべきではない。 	諸外国との比較や、安定的・継続的に事業の経営を行い又は当該事業の管理に従事する活動を行うという観点などから、今回の見直しによる金額としては、適切なものと考えています。
7	規模要件の3,000万円は、例えば、資本金500万円で設立された会社が創設後10年経って、資本金500万円、貸借対照表の利益剰余金5,000万円、純資産の部の合計が5,500万円の会社となった場合、3,000万円以上が出資された企業とみなされるのか。	現在、「経営・管理」で在留されている方の在留期間更新の運用の詳細については、ガイドライン等で明らかにする予定です。
8	本改正案において「ア又はイに準ずる規模であると認められるものであること」が削除されたことに伴い、個人事業の形態で事業を開始することは不可能になったということでしょうか？従前は個人事業の形態であったとしても、500万円以上を投資して事業経営を行われていると認められる場合に「経営・管理」の在留資格が付与されることがあったと料します。既に個人事業の形態で「経営・管理」の在留資格を有している者は、本省令案の施行に伴い、法人設立をしなければいけないか否かも含めてご教示ください。	御意見を踏まえ、資本金等の基準を修正し、個人事業の形態でも在留資格「経営・管理」の活動を行うことが認められ得ることを明確にしました。
9	要件とされている常勤職員について、偽装雇用を防ぐために日本人又は永住者・定住者等に限定する必要がある。	改正後の基準に適合するためには、日本人、特別永住者又は永住者や定住者等の入管法別表第2の上欄の在留資格をもって在留する者であって、本邦に居住するものを事業に従事させる必要があります。
10	<ul style="list-style-type: none"> ・在留期間更新申請時には2名以上の雇用を求めべき。 ・雇用人数は3～5人とすべき。 	在留資格の適正化を図る前提の下、申請人にとって過大な基準とならないことなどの観点から、適切な基準であると考えています。

11	<p>常勤職員1名以上の雇用を求める要件は、以下の理由により厳しすぎると考える。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・多くの起業家は創業初期は資金が乏しく、従業員を雇わず一人で事業を始めている。 ・多くの有望な人材を排除し、競争力や地域振興に負の影響が大きい。 ・在留資格の取得後、1～2年以内に従業員を雇用すればよいとする「段階的達成」の仕組みを導入すべき。 ・小規模事業者や新しい業態の事業者、これから起業する者にとって過度な負担となる。 ・雇用要件は在留期間更新申請時の要件とすべき。 ・人手不足の状況の中で常勤職員の雇用は困難である。 ・AIなどの技術で雇用の代替は可能である。 	<p>在留管理の適正化を図るための必要な基準として適当なものであると考えています。</p>
12	<ul style="list-style-type: none"> ・常勤職員の規定の「法別表第一の上欄の在留資格をもって在留する者を除く。」の部分削除すべき。 ・開業当初は、日本人雇用よりも、母国から同行・招聘した信頼できる外国人を雇用した方が、円滑に経営できる場合が多い。 	<p>本邦において貿易その他の事業の経営を行い又は当該事業の管理に従事する活動を安定的・継続的に行うことができることを確保するなどの観点から適切な内容と考えています。</p>
13	<p>常勤職員雇用の要件については、形だけの雇用を生み出すだけで意味がない。</p>	<p>いただいた意見を踏まえ、適切な制度の運用がなされるよう努めてまいります。</p>
14	<p>常勤職員は日本国籍に限定すべき。</p>	<p>当該事業が相当な規模で行われることのほか、事業活動の実態を確保する観点から、入管法別表第2の在留資格をもって在留する外国人も対象とする現行の基準を維持することが適当と考えています。</p>
15	<p>常勤職員を2人から1人に減らした理由はどのようなものか。</p>	<p>改正前の基準は、2人以上の常勤職員が事業に従事するか、資本金又は出資の総額が500万円以上であることのいずれかに適合することとしていましたが、改正後の基準では（1人以上の）常勤職員が事業に従事すること及び申請に係る事業の用に供される財産の総額（資本金の額及び出資の総額を含む。）が3,000万円以上であることのいずれにも適合することが必要となります。そのため、常勤職員に係る基準が過大な負担とならないよう配慮し、1人以上で足りることとしたものです。</p>
16	<p>3年以上の経営経験又は修士以上の学歴を求める要件は、以下の理由により厳しすぎると考える。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学歴と経営能力には関連性がない。 ・要件に「学位」や「経営管理に従事する職歴」だけでなく、「関連する業務についての職歴」の年数も認めるべき。 ・学歴要件について、学士卒業のルートも設けるべき。 	<p>事業の経営又は管理を安定的・継続的に行う観点から適切であると考えていますが、いただいた意見は今後の参考とさせていただきます。</p>
17	<ul style="list-style-type: none"> ・申請者本人に日本語能力試験（JLPT）N2以上を求めるべき。 ・本邦において経営・管理活動を支障なく行うため、日本語能力要件として日本語教育の参照枠B1相当以上を要件とすべき。 ・可能であれば経営管理者本人に、少なくとも常勤職員は日本語能力がある者しか認めないとする制限が必要。近隣トラブルの際に「日本語がわからない」でごまかされ、困るのは国民であり、近隣の会社や住民がコストを負担することになるため、日本語でコミュニケーションがとれることを担保することが必要。 ・日本語能力の要件として在留期間更新許可申請時には経営に必要な一定の日本語能力を要求すべき。もっとも、グローバル企業の経営者にまで日本語ができることを要求する必要はないので、日本人の常用雇用基準を2名として、申請人が日本語2級以上の場合は1名の雇用でも可とすべき。 	<p>いただいた意見を踏まえて、申請人又は常勤職員のいずれかが相当程度の日本語能力を有し、かつ、申請人が経営を行い又は管理に従事する時において、本邦に居住することとしているものであることを基準としました。なお、相当程度の日本語能力については、CEFR・B2相当等を想定しています。</p>
18	<p>「経営に関する専門的な知識を有する者による評価を受けた」からといって、健全な状態を維持して成長していけるとは限らない。「評価を受けた」ことを必要要件としてしまうと、全ての申請者が一斉に要件をクリアしてしまい、真面目に経営しようとする者であるかの判断がかえって難しくなる。つまり、真の経営者であることを立証させ、ビザを許可するかの判断の主導権を失ってしまうことになる。</p>	<p>事業計画書が経営に関する専門的な知識を有する者による評価を受けていることのみをもって判断することなく、当該計画のとおり事業の経営が行われるかどうかなどについて当庁として適切に審査してまいります。</p>
19	<p>例えば公認会計士や中小企業診断士などの職名を列挙するなど、事業計画書を評価できる者を明確化すべき。</p>	<p>事業計画書を評価できる者の詳細については、ガイドライン等において明確化する予定です。</p>
20	<p>行政書士等により提案された事業計画ではなく、本人が日本の現地調査等を行った上で考えた真の事業計画及び傍証資料を要件とすべき。</p>	<p>申請人が適切に事業の経営又は管理を行うよう、適切な運用に努めてまいります。</p>
21	<p>在留中も定期的に事業計画について専門家の確認を受けることを基準にしてほしい。</p>	<p>在留期間更新許可申請においても、経営状況に応じて、経営に関する専門的な知識を有する者の評価を受けることとする予定です。</p>

22	ペーパーカンパニーへの対応として、事業所に十分な広さがない場合やレンタルオフィスについて許可をするべきではない。	いただいた意見を踏まえ、実態ある事業の経営又は管理が確保されるよう、適切な運用に努めてまいります。
23	特定の国からの申請は認めないこととするか、国籍により「経営・管理」の在留者数に制限を加えるべき。	現時点においては、特定の国籍者であることのみを理由に「経営・管理」の入国・在留を制限することは想定していません。
24	雇用の実態を確認するため、在留期間更新許可申請時に決算書だけでなく公租公課関係の書類も確認すべき。また、社会保険や納税義務の履行を要件に加えるべき。	在留期間更新許可申請の審査においては、公租公課に係る義務の履行状況について立証書類の提出を求めるなどして適切に確認してまいります。
25	卒業証明書などに偽物が多いため鑑定すべきで費用は実費を徴収すべき。	提出された書類の有効性の確認を含め、適正な審査を実施してまいります。
26	「経営・管理」で在留していると思われる外国人が経営する同業他社では、必要な許認可を受けずに業務をするといった違法行為が横行している。	いただいた意見を参考として、本邦で事業を行うために必要な許認可等が確認できる書面の提出を求めることとしています。
27	・旧基準で「経営・管理」を取得した者には猶予期間を設ける必要がある。 ・旧基準で「経営・管理」を取得した者には旧基準のままで更新を認めるべき。 ・申請の準備をしている者への経過措置を設けるべき。 ・在留期間4ヶ月の経営管理の在留資格認定証明書交付申請を施行前にした場合も新たな基準で審査される事になるのか。	運用の詳細については、ガイドライン等を公表して明らかにする予定です。なお、本改正案の施行日前にされた在留資格認定証明書交付申請については、改正省令の附則の規定により、改正前の基準で審査されることとなります。
28	在留期間更新許可申請の手続きに当たっては、改正後の基準を厳重に守ることを求めるのではなく、事業の内容、過去の貢献を総合的に判断してほしい。 その際は例外措置の要件の内容を公表してほしい。	運用の詳細については、ガイドライン等を公表して明らかにする予定です。
29	新基準が適用されて在留期間更新申請が不許可になると、必然的に子どもの在留の継続も不可能になり、子どもが学業を中断されることになる。	改正後の基準の適用に係る運用の詳細については、ガイドライン等を公表して明らかにする予定です。
30	新基準が施行される前に駆け込みで申請をする者への対策が必要。	申請内容を適切に審査し、許否判断を行ってまいります。
31	施行までの時期が早急すぎる。制度改正にあたり最低でも1年間の周知期間を設けることが適切。	制度の適正化を早急に図るためにも、迅速に施行することが必要であると考えているものです。
32	今回の要件の変更は「経営・管理」にのみ適用するべきであり、他に高い要件や基準が求められている「高度専門職」の在留資格には適用されるべきではない。	上陸基準省令の「高度専門職1号」の基準において、「口 本邦において行おうとする活動が法別表第1の2の表の経営・管理の項から技能の項までの下欄に掲げる活動のいずれかに該当し、かつ、この表の当該活動の項の下欄に掲げる基準に適合すること。」が求められていることからすると、改正省の施行後に在留資格「高度専門職1号ハ」で「経営・管理」の在留資格の活動を行おうとする場合、「経営・管理」の上陸基準に適合しない者に対して「高度専門職1号」の在留資格を許可することはできません。
33	3年以上の経営経験又は修士以上の学歴を求める要件について、賛成であるが、経験の立証方法を明確化してほしい。	いただいた意見は制度運用の参考とさせていただきます。
34	資本金は見せ金にすぎないで残高証明書の原本を求めるべき。	いただいた意見は今後の制度運用の参考とさせていただきます。
35	・提出資料である事業計画書の「経営に関する専門的な知識を有する者」に「行政書士」を位置付けることを提案する。 ・提出資料である事業計画書の「経営に関する専門的な知識を有する者」に司法書士、弁護士、公認会計士、税理士、中小企業診断士等の専門国家資格者、あるいは当該事業所が属する地域の金融機関や商工団体等とすることが望ましい。 ・事業計画書を評価できる者に実務家としての経験を持つ経営コンサルタント等も含めるべき。 ・事業計画書の第三者による評価は、申請人との関係で第三者である必要があると考えられるため、第三者性の確認を担保する方法が必要。	いただいた意見は今後の制度運用の参考とさせていただきます。
36	・「経営・管理」の在留資格の対象から不動産賃貸経営・民泊などを除外すべき。 ・一部の業種や事業内容には別の基準を設けるべき。	いただいた意見は今後の制度設計の参考とさせていただきます。
37	公租公課の未納対策として、供託金や保証金などの要件を設けるべき。	いただいた意見は今後の制度設計の参考とさせていただきます。
38	・複数年の在留期間を有する場合に在留資格更新の時期にのみ申告決算をする者がいるため、在留資格更新申請時については、連年の申告決算を義務化すべき。 ・法令遵守の誓約書を提出させるべき。 ・雇用している者に一定額の給与を支払わせる要件を加え、法令遵守を担保するため、税理士や社労士との顧問契約を推奨すべき。	いただいた意見は今後の制度設計・運用の参考とさせていただきます。
39	・在留期間の更新に当たっては、国税庁等の他機関と連携すべき。 ・労働、雇用問題、税金、健康保険、社会保険料の納付、自治会費の納付などの管轄の他機関と連携すべき。	在留管理の適正化を図る観点から、関係機関とは適切に連携してまいります。

40	<ul style="list-style-type: none"> ・日本に在留している留学生や地方で起業する者、「特定活動」（未来創造人材）などに別の基準を適用して柔軟な対応をすべき。 ・J-Find 保持者やスタートアップビザ利用者については、経営・管理ビザへの移行に際し、現行の要件（資本金500万円又は従業員2名等）を維持すべき。 ・起業後1年～5年とそれ以降で別の在留資格（基準）とし、起業後1年～5年の在留資格については要件を柔軟なものにすべき。また、経営承継として特別枠を設けるべき。 	<p>いただいた意見は今後の制度設計・運用の参考とさせていただきます。</p>
41	<ul style="list-style-type: none"> ・きちんと在留資格に応じた活動をしているか調べるため、実態調査を最初は半年、以降は1年ごとに行うべき。 ・実態について調査し、基準を満たさなければ在留資格を取り消してほしい。 	<p>いただいた意見は今後の制度運用の参考とさせていただきます。</p>
42	<ul style="list-style-type: none"> ・既存の在留者については経過措置を設けた上で、納税実績・社会保険加入や事務所の賃貸借契約と実地利用、主要取引先との契約、請求・入金、納品の記録、継続的な売上・事業計画といった客観資料による「実在性・継続性」の評価を併用すべき。 ・学位や実務経験以外にも、事業計画の実現性や過去の実績、日本社会への貢献意欲などを多角的に評価する審査体制を構築すべき。 	<p>いただいた意見は今後の制度設計・運用の参考とさせていただきます。</p>
43	<p>現在すでに在留している者に対しても、同じく新しい基準を厳格に適用させ、新基準を満たせない者は「特定活動」とすべき。</p>	<p>施行後間もないタイミングにおいて在留期間更新許可申請を行う者に対して改正後の基準を直ちに適用することは相当ではないと考えていますが、運用の詳細については、ガイドライン等で明らかにする予定です。</p>
44	<p>「投資・経営」の在留資格については数年間は家族帯同を認めるべきではない。</p>	<p>いただいた意見は今後の制度設計の参考とさせていただきます。</p>