

高度人材ポイント制 Q & A (目次)

【高度人材ポイント制について】

- 問 1 「高度人材ポイント制」とはどのような制度ですか？ ……1
問 2 どのような人がポイント制の対象となるのですか？ ……1
問 3 高度人材として認められると、どのようなメリットがありますか？ ……1

【高度人材について】

○高度人材一般

- 問 4 短期大学卒、高等専門学校卒、専修学校の専門課程（専門学校）卒は学歴ポイントの対象になりますか？ ……3
問 5 「報酬」にはどのような名目による支給が含まれますか？例えば、超過勤務手当はポイント計算のための報酬に含まれますか？ ……3
問 6 「報酬」にはボーナスは含まれますか？ ……3
問 7 勤務する日本の会社からではなく、海外の会社から報酬を受けていますが、ポイント計算のための報酬に含まれますか？ ……3
問 8 入国時には年収が650万円だった高度学術研究活動の高度人材が入国後に年収が550万円になって年収ポイントが5点減少し、その結果ポイントの合計点が70点未満となった場合は、その後の在留は認められないのでしょうか？ ……4
問 9 入国時には29歳だった高度学術研究活動の高度人材が入国後に30歳になって年齢ポイントが5点減少し、その結果ポイントの合計点が70点未満となった場合は、その後の在留は認められないのでしょうか？ ……4
問 10 最低年収基準とはどのようなものですか？ ……4
問 11 イノベーション促進支援措置や、試験研究比率に係るポイント計算の対象となる中小企業とは、どのような企業をいいますか？ ……4
問 12 試験研究費等比率が3%以上の中小企業に勤務する場合とはどのような場合ですか？ ……5
問 13 「幅広い場面で使われる日本語を理解することができる能力」とは具体的にどのようなものですか？ ……5
問 14 高度専門・技術活動と、高度経営・管理活動でポイント付与の対象となる「経営・管理に関する専門職学位」とはどのようなものですか？ ……5

○高度学術研究活動

- 問 15 高度学術研究活動を行う高度人材には、どのような活動が認められますか？ ……5
問 16 「学術論文データベース」とはどのようなものですか？ ……6

○高度専門・技術活動

- 問 17 高度専門・技術活動を行う高度人材には、どのような活動が認められますか？…6
- 問 18 高度専門・技術活動においてポイント付与の対象となる国家資格とはどのようなものですか？……………6
- 問 19 高度専門・技術活動で在留している外国人が、同一企業内で昇進して取締役になったとき、在留資格の変更許可を受ける必要がありますか？……………7

○高度経営・管理活動

- 問 20 高度経営・管理活動を行う高度人材には、どのような活動が認められますか？…7
- 問 21 在留資格「投資・経営」では、いわゆる外資系企業の経営・管理しか認められませんが、高度経営・管理活動を行う高度人材についても同様に外資系企業の経営・管理しか認められないのでしょうか？……………7
- 問 22 高度経営・管理活動を行う高度人材には、大企業の役員しか認められないのでしょうか？……………7

【家族・家事使用人の帯同について】

- 問 23 高度人材として入国する際、家族も一緒に連れて行くことはできますか？……………7
- 問 24 高度人材として入国する際、本国で雇用している家事使用人も一緒に連れて行くことはできますか？……………8
- 問 25 高度人材として先に入国し、後で家族や家事使用人を本国から呼び寄せることはできますか？……………8
- 問 26 養子の養育目的であっても、親を呼び寄せることができますか？また、養親を呼び寄せることはできますか？……………8
- 問 27 高度人材の配偶者は日本で働くことはできますか？……………8
- 問 28 高度人材と同居している高度人材の就労する配偶者が高度人材と別居した場合、この配偶者は引き続き就労することができますか？……………9
- 問 29 親の呼び寄せや、家事使用人の雇用主の雇用主の要件として「世帯年収800万円以上」、「世帯年収1000万円以上」となっていますが、この年収にはどのようなものが含まれるのでしょうか？配偶者の収入は含まれますか？……………9
- 問 30 家事使用人の雇用主の要件として「年収1000万円以上」となっていますが、もし雇用主の年収が減少して1000万円に満たなくなった場合、家事使用人は在留できなくなるのでしょうか？……………10
- 問 31 親又は家事使用人の帯同要件である「世帯年収」に、親本人や、同居人がいる場合のそれらの者の収入は含まれますか？……………10
- 問 32 高度人材上陸告示第2条トに規定する家事使用人として入国し、入国時には雇用主の子は13歳未満でしたが、在留中に当該子が13歳に達した場合、その後の家事使

- 用人の在留は認められるのでしょうか？10
- 問 33 高度人材と同居している高度人材の親が高度人材と別居した場合、この親は引き続き在留することができますか？10
- 問 34 家事使用人の雇用主である高度人材が在留期間更新申請をしたところ、ポイントの合計が70点未満だったため高度人材としての在留期間更新許可を受けることができず、他の就労資格へ在留資格を変更しました。雇用されていた家事使用人は引き続き在留することができますか？10
- 問 35 高度人材又は配偶者の子が7歳に達した場合、その子を養育するため在留している高度人材の親は、引き続き在留が認められるのでしょうか？11
- 問 36 高度人材等の親の在留期間更新許可の要件として、高度人材又はその配偶者等の7歳未満の子を「3か月以上継続して養育し、又は高度人材の妊娠中の配偶者若しくは妊娠中の高度人材本人の介助等を行う予定であること」とされているのはなぜですか？11

【手続き関係】

- 問 37 高度人材として入国するための手続を教えてください。11
- 問 38 高度人材として入国しようとする外国人は在留資格認定証明書を所持しなければならないこととされているのはなぜですか？12
- 問 39 高度人材として入国しようとする者が在留資格認定証明書を所持しないで在外公館に査証申請した場合、査証は発給されますか？12
- 問 40 高度人材として入国するため在留資格認定証明書交付の申請を行うには、どのような提出書類が必要ですか？12
- 問 41 高度人材の家族として入国するため在留資格認定証明書交付の申請を行うには、どのような提出書類が必要ですか？13
- 問 42 高度人材の家事使用人として入国するため在留資格認定証明書交付の申請を行うには、どのような提出書類が必要ですか？13
- 問 43 現在、在留資格「技術」で在留中です。高度人材としての在留資格への変更を受けることはできますか？14
- 問 44 現在、日本の大学に留学生として在学中です。卒業後、日本で就職を考えていますが、高度人材として在留資格の変更を受けることはできますか？15
- 問 45 現在、日本人と結婚し「日本人の配偶者等」の在留資格で在留中です。高度人材として在留資格の変更を受けることはできますか？15

高度人材ポイント制 Q & A (本文)

【高度人材ポイント制について】

問 1 「高度人材ポイント制」とはどのような制度ですか？

答 「高度人材ポイント制」とは、「高度人材に対するポイント制による出入国管理上の優遇制度」、すなわち、「ポイント制」という仕組みを通じて「高度人材」と認められた外国人に対して、出入国管理上の優遇措置を講ずることにより、その受入れ促進をしようとする制度です。

我が国では、「専門的・技術的分野の外国人労働者は積極的に受け入れる」という基本方針の下、我が国で就労する外国人に関する在留資格（就労資格）が入管法で定められています。就労資格は活動内容に応じて類型化されており、それぞれの在留資格について設けられた要件を満たした外国人に対して決定されます。「高度人材ポイント制」とは、これら就労資格で我が国に入学・在留することが可能な外国人の中でも特に我が国の経済成長やイノベーションへの貢献が期待される能力や資質に優れた人材、すなわち「高度人材」を出入国管理制度上の取扱いにおいて様々に優遇し、その受入れを促進しようというものです。

問 2 どのような人がポイント制の対象となるのですか？

答 問1の答のとおり、高度人材ポイント制は、就労資格を取得できる外国人の中で特に優れた人材を優遇的に取り扱おうとする制度です。したがって、まず、就労資格を取得できない外国人、すなわち、いわゆる単純労働などいずれの就労資格にも該当しない活動を行おうとする者や、いずれかの就労資格に該当はしても学歴・報酬等の基準を満たさない者は、そもそも対象となりません。

就労資格の決定の対象となる範囲の外国人の中で、学歴・職歴・年収等の項目ごとにポイントを付け、その合計が一定点数（70点）以上に達した人が「高度人材」と認められることとなります。

問 3 高度人材として認められると、どのようなメリットがありますか？

答 本制度により、高度な海外人材の受入れを促進するため、高度人材として認められた方に対して、以下のような出入国管理上の優遇措置が講じられることとなります。

① 複合的な在留活動の許容

例えば、在留資格「技術」で在留する外国人は、そのままでは在留資格「人文知識・国際業務」に該当する活動をすることができません。また、在留資格「研究」で在留する外国人が研究成果を生かしてベンチャー企業を経営するためには、別途資格外活動許可を受ける必要があります。

これに対して、高度人材は、本制度により、資格外活動許可や在留資格変更許可を

受けなくても、複数の在留資格に該当する複合的な活動を行うことができます。

② 最長の在留期間「5年」の決定

在留期間は、在留資格ごとに複数の種類が設けられており、外国人の在留状況や活動内容等に応じて決定されますが、高度人材については、法律上の最長の在留期間である「5年」が一律に決定されます。この在留期間は更新することができます。

③ 在留歴に係る永住許可要件の緩和

永住許可を受けるためには、原則として我が国において10年以上の在留歴を必要とする取扱いをしているところ、高度人材については、高度人材としての活動を引き続き概ね5年間（注）行っている場合に、永住許可の対象となり得ます。

（注）高度人材としての活動を約4年6月以上行っている場合には永住許可申請を受理します。

④ 入国・在留手続の優先処理

法務省は、高度人材に関する入国手続（在留資格認定証明書交付申請）については申請受理から10日以内、在留手続（在留期間更新申請・在留資格変更申請）については申請受理から5日以内に処理するよう努めます。

（注）必要書類が不足している場合や、申請内容に疑義がある場合などを除きます。また、「研究実績」のポイントに関する申出内容が、ポイント表の二に基づくものである場合は、法務大臣が、関係行政機関の長の意見を聴いた上で当該申出に関する評価を行いますので、優先処理の対象外となります。

⑤ 配偶者の就労

通常、在留資格「教育」、「技術」、「人文知識・国際業務」等に該当する活動を行おうとする場合は、これらの在留資格を取得する必要があるが、かつ、これらの在留資格を取得するためには、学歴又は職歴に関する一定の要件を満たす必要があります。一方、高度人材の配偶者の方がこれらの在留資格に該当する活動を行おうとする場合は、高度人材の配偶者としての在留資格で行うことができ、かつ、学歴・職歴の要件を満たす必要がありません。

（注）高度人材本人と同居し、かつ、日本人と同等額以上の報酬を受けることが必要です。

⑥ 親の帯同

通常、就労資格で在留する外国人の親の受入れは認められていませんが、高度人材については、

① 高度人材又はその配偶者の7歳未満の子を養育する場合

② 妊娠中の高度人材の配偶者又は妊娠中の高度人材本人の介助等を行う場合

のいずれかに該当する場合には、高度人材又はその配偶者の親の入国・在留が認められます。

（注）高度人材本人と同居すること、高度人材の世帯年収（高度人材本人と高度人材

の配偶者が受ける報酬の年額を合算したものをいいます)が800万円以上であること等、一定の要件を満たすことが必要です。

⑦ 高度人材に雇用される家事使用人の帯同

通常、在留資格「投資・経営」又は「法律・会計業務」で在留する一部の外国人についてしか外国人家事使用人の雇用が認められていませんが、高度人材については、本国で雇用していた家事使用人を帯同することや、13歳未満の子がいるなどの事情を理由に家事使用人を雇用することが認められます。

(注) 高度人材の世帯年収が1000万円以上であること、本国で雇用していた家事使用人を帯同する場合は1年以上継続して雇用していること等、一定の要件を満たすことが必要です。

【高度人材について】

○ 高度人材一般

問4 短期大学卒、高等専門学校卒、専修学校の専門課程(専門学校)卒は学歴ポイントの対象になりますか？

答 「大学」には短期大学が含まれ、高等専門学校の卒業生、専修学校の専門課程卒業生(「高度専門士」)は「大学と同等以上の教育を受けた者」として取り扱われるので、これらは学歴ポイントの対象となります。ただし、専修学校の専門課程を修了して「専門士」の称号を受けた者は対象となりません。

問5 「報酬」にはどのような名目による支給が含まれますか？例えば、超過勤務手当はポイント計算のための報酬に含まれますか？

答 「報酬」とは、「一定の役務の給付の対価として与えられる反対給付」をいい、基本給のほか、勤勉手当、調整手当等が含まれます。通勤手当、扶養手当、住宅手当等の実費弁償の性格を有するもの(課税対象となるものを除く。)は含まれません。

超過勤務手当は、一定の役務の給付の対価として与えられる反対給付ですが、入国時点においてどの程度の超過勤務が生ずるかは不確かであることから、ポイント計算の「報酬」には含まれません。また、在留期間更新の場合も、ポイント計算の「報酬」は予定年収に基づいて判断するので、過去に支給された「超過勤務手当」は含まれません。

問6 「報酬」にはボーナスは含まれますか？

答 「報酬」とは、「一定の役務の給付の対価として与えられる反対給付」をいい、いわゆるボーナス(賞与)は「報酬」に含まれます。

問7 勤務する日本の会社からではなく、海外の会社から報酬を受けていますが、ポイント計算のための報酬に含まれますか？

答 外国の会社等から転勤によって日本の会社等に受け入れられる場合で、報酬が海外の会社等から支払われる場合には 外国の会社等から支払われる報酬が、ポイント計算における報酬に含まれます（そのことを立証していただく必要があります。）。

問 8 入国時には年収が650万円だった高度学術研究活動の高度人材が入国後に年収が550万円になって年収ポイントが5点減少し、その結果ポイントの合計点が70点未満となった場合は、その後の在留は認められないのでしょうか？

答 高度人材として許可を受けるためには、ポイントの合計点が70点以上であることが必要です。一方、高度人材として在留している間は常にポイントの合計点が70点以上を維持することまでは要しません。したがって、年収が550万円になった時点で、直ちに高度人材として在留することができなくなるわけではありません。ただし、在留期間更新時に、ポイントの合計点が70点に満たない場合は、在留期間の更新の許可を受けることはできません。

問 9 入国時には29歳だった高度学術研究活動の高度人材が入国後に30歳になって年齢ポイントが5点減少し、その結果ポイントの合計点が70点未満となった場合は、その後の在留は認められないのでしょうか？

答 高度人材として許可を受けるためには、ポイントの合計点が70点以上であることが必要です。一方、高度人材として在留している間は常にポイントの合計点が70点以上を維持することまでは要しません。したがって、年齢が30歳になった時点で、直ちに高度人材として在留することができなくなるわけではありません。ただし、在留期間更新時に、ポイントの合計点が70点に満たない場合は、在留期間の更新の許可を受けることはできません。

問 10 最低年収基準とはどのようなものですか？

答 高度人材と認定されるためには、ポイントの合計が70点以上であることが必要ですが、年収が一定の額に達しない場合には、一律に点数を0点とするものです。

この基準は、高度専門・技術活動及び高度経営・管理活動にのみ適用され、年収が「300万円」に達しない場合、仮に他の項目によりポイントの合計が70点を超えていたとしても、合計点数は0点となります。

問 11 イノベーション促進支援措置や、試験研究比率に係るポイント付与の対象となる中小企業とは、どのような企業をいいますか？

答 中小企業基本法第2条第1項に規定する中小企業者をいい、業種・資本金規模・従業員規模別に以下のとおりとなります。

① 製造業その他：

資本金の額又は出資の総額が 3 億円以下の会社又は常時使用する従業員の数が 300 人以下の会社及び個人

② 卸売業：

資本金の額又は出資の総額が 1 億円以下の会社又は常時使用する従業員の数が 100 人以下の会社及び個人

③ 小売業：

資本金の額又は出資の総額が 5 千万円以下の会社又は常時使用する従業員の数が 50 人以下の会社及び個人

④ サービス業：

資本金の額又は出資の総額が 5 千万円以下の会社又は常時使用する従業員の数が 100 人以下の会社及び個人

問 12 試験研究費等比率が 3 %以上の中小企業に勤務する場合とはどのような場合ですか？

答 試験研究費等とは、試験研究費及び開発費をいい、これらの当該企業の申請日の前事業年度（申請日が前事業年度経過後 2 月以内である場合は、前々事業年度）における経費が、売上高又は事業所得の 3 %を超えている中小企業です。これらの企業はイノベーションの創出の促進が期待される研究開発型の中小企業であると考えられることから、当該企業に勤務する場合にポイント付与の対象としています。

問 13 「幅広い場面で使われる日本語を理解することができる能力」とは具体的にどのようなものですか？

答 日本語能力試験 N 1 の達成度に係るものです。したがって、日本語能力試験 N 1 に合格した者はもちろんですが、そのほかにも他の日本語能力に関する試験でこれと同等の能力を有していると考えられるもの、例えば、BJT ビジネス日本語能力テストにおいて 480 点以上を得点した者がポイントの対象となります。

問 14 高度専門・技術活動と、高度経営・管理活動でポイント付与の対象となる「経営・管理に関する専門職学位」とはどのようなものですか？

答 経営管理に関する専門職大学院を修了した場合に授与される学位で、一般に「MBA」や「MOT」などと呼ばれるものがこれに該当します。なお、海外の MBA 等の学位についても、「経営・管理に関する専門職学位」に相当するものであればポイント付与の対象となります。

○ 高度学術研究活動

問 15 高度学術研究活動を行う高度人材には、どのような活動が認められますか？

答 本邦の公私の機関との契約に基づいて、大学等の教育機関で教育をする活動や、民間企業の研究所で研究をする活動などが認められます。また、これらの活動と併せて、教育や研究の成果を生かして事業を起こし自ら経営することも可能です。

問 16 「学術論文データベース」とはどのようなものですか？

答 「学術論文データベース」とは、世界規模で研究者の学術論文に関する情報を収集し、提供している民間企業のサービスです。具体的には、トムソン・ロイター社（本社・カナダ）やエルゼビア社（本社・オランダ）が提供している学術論文データベースなどがあります。

入国管理局では、「研究実績」として申出があった論文について、エルゼビア(Elsevier)社の「サイバース・スコパス(SciVerse Scopus)」という学術論文データベースを用いて論文の確認をします。

○ 高度専門・技術活動

問 17 高度専門・技術活動を行う高度人材には、どのような活動が認められますか？

答 本邦の公私の機関との契約に基づいて、自然科学・人文科学の分野に関する専門的な知識・技術を必要とする業務に従事する活動、例えば、所属する企業において、技術者として製品開発業務に携わる一方、セールス・プロモーション等の企画立案業務を行う活動などが認められます。また、これらの活動と併せて、これらの活動と関連する事業を起こし自ら経営することも可能です。

問 18 高度専門・技術活動においてポイント付与の対象となる国家資格はどのようなものですか？

答 我が国の国家資格としてポイント付与の対象となるのは、「業務独占資格」及び「名称独占資格」といわれるものがポイント付与の対象となります。これらの国家資格は、単に試験によって知識や技能が一定の段階以上に達していることを確認・証明されたというにとどまらず、当該資格を有しなければ当該資格に係る業務を行うことができません、あるいは当該資格を有することを示す呼称を使うことができないものであって、他の資格と異なる法的位置付けがなされているものです。具体的には、弁護士・医師・公認会計士や、技術士・計量士などがあります。

また、いわゆる「IT告示」（正式名称は「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の技術及び特定活動の在留資格に係る基準の特例を定める件（平成25年法務省告示第437号））に掲げられている情報処理技術に関する試験・資格も対象となります。

問 19 高度専門・技術活動で在留している外国人が、同一企業内で昇進して取締役になったとき、在留資格の変更許可を受ける必要がありますか？

答 高度専門・技術活動で企業の従業員として就労する外国人が、同一企業内において昇進し、いわゆる役員に就任する場合、役員就任後の活動自体は高度経営・管理活動にも該当することとなりますが、当該企業と当該外国人との間の契約が雇用契約でなくなっても、役員としての契約に基づいて担当する業務の内容が自然科学・人文科学の分野に属する専門的な知識・技術を必要とするものであれば、その業務に従事する活動は、引き続き高度専門・技術活動にも該当することとなります。したがって、このような場合、高度専門・技術活動から、高度経営・管理活動への在留資格変更許可を受けることはできますが、受ける必要はありません。

○ 高度経営・管理活動

問 20 高度経営・管理活動を行う高度人材には、どのような活動が認められますか？

答 会社の経営や、弁護士事務所・監査法人事務所などを経営・管理する活動が認められます。また、これらの活動と併せて、これらの会社・事務所の事業と関連のある事業を起こし自ら経営することも可能です。

問 21 在留資格「投資・経営」では、いわゆる外資系企業の経営・管理しか認められませんが、高度経営・管理活動を行う高度人材についても同様に外資系企業の経営・管理しか認められないのでしょうか？

答 現在の在留資格「投資・経営」は、経営・管理の対象である事業が、外国人又は外国法人が投資しているものであることが必要です。

これに対し、高度人材の高度経営・管理活動については、このような要件はありませんので、日本人のみが投資している事業の経営・管理も認められます。

問 22 高度経営・管理活動を行う高度人材には、大企業の役員しか認められないのでしょうか？

答 高度経営・管理活動は、会社の経営に関する重要事項の決定、業務の執行、監査の業務に従事する役員、部に相当する以上の内部組織の管理的業務に従事する管理職員等、活動実態として会社の経営・管理活動を行う者が該当します。会社の規模や役員であるかどうかは直接の要件ではありません。

【家族・家事使用人の帯同について】

問 23 高度人材として入国する際、家族も一緒に連れて行くことはできますか？

答 高度人材として入国する人の扶養を受ける配偶者・子のほか、我が国で就労を希望する高度人材の配偶者、高度人材本人若しくはその配偶者の7歳未満の子を養育し、又は

高度人材の妊娠中の配偶者若しくは妊娠中の高度人材本人の介助等を行う高度人材若しくは高度人材の配偶者の親について、所定の要件を満たした上で、高度人材本人と共に入国することが可能です。

問 24 高度人材として入国する際、本国で雇用している家事使用人も一緒に連れて行くことはできますか？

答 高度人材として入国する人が本国で雇用している家事使用人は、所定の要件を満たした上で、雇用主である高度人材本人と共に入国することが可能です。

問 25 高度人材として先に入国し、後で家族や家事使用人を本国から呼び寄せることはできますか？

答 高度人材本人の配偶者・子、及び高度人材若しくはその配偶者の7歳未満の子を養育し、又は妊娠中の高度人材の配偶者若しくは妊娠中の高度人材本人の介助等を行う高度人材等の親については、高度人材本人と共に入国する場合と同様に所定の要件を満たした上で、高度人材本人が先に入国したのち、本国から呼び寄せることが可能です。

家事使用人については、高度人材本人に13歳未満の子がいること又は配偶者が病気や、自ら仕事をしている等を理由に日常の家事に従事できないという事情があることを理由に雇用する場合は、後から家事使用人を呼び寄せることが可能です。他方、本国等で1年以上継続して雇用している家事使用人を引き続き雇用する場合は、上記の要件を満たす必要はありませんが、高度人材本人と共に入国することが必要なので、先に高度人材が入国した後で家事使用人を呼び寄せることはできません。ただし、いずれの場合も、報酬に関する要件等所定の要件を満たすことが必要です（問29参照）。

問 26 養子の養育目的であっても、親を呼び寄せることができますか？また、養親を呼び寄せることはできますか？

答 養育の対象となる7歳未満の「子」には養子が含まれますので、養子の養育目的であっても、親を呼び寄せることができます。また、呼び寄せが可能な「親」は実親に限られませんので、7歳未満の子を養育し、又は高度人材の妊娠中の配偶者若しくは妊娠中の高度人材本人の介助等のため、高度人材本人又はその配偶者の養親を呼び寄せることも可能です。

問 27 高度人材の配偶者は日本で働くことはできますか？

答 高度人材の配偶者が我が国で就労するためには、次のような方法があります。

① 高度人材の扶養を受ける配偶者として入国し、資格外活動許可を受ける。

高度人材の扶養を受ける配偶者として入国した場合は、そのままでは就労することはできませんので、別途「資格外活動許可」を受け、その許可の範囲内で就労することが

可能です。資格外活動許可の取扱いについては、在留資格「家族滞在」で在留する者と同様の取扱い（週28時間以内の包括的許可（風俗営業等を除く。））となります。

なお、高度人材の扶養を受ける子についても同様の扱いとなります。

② 高度人材の就労する配偶者として入国する。

本制度では、高度人材に対する優遇措置の一つとして、高度人材の配偶者の方について、所定の要件を満たした上で、在留資格「研究」、「教育」、「技術」、「人文知識・国際業務」又は「興行」（演劇等の興行に係る活動以外の芸能活動）に該当する就労活動を認めることとしています。この就労活動は、資格外活動許可とは異なり、週28時間以内などの時間制限はありませんので、フルタイムでの就労が可能です。

③ 就労資格を取得して入国する。

高度人材の「配偶者」としての身分関係に基づいて入国するのではなく、配偶者自身が就労活動を内容とする在留資格（「教育」、「技術」、「人文知識・国際業務」など）を取得して入国すれば、その在留資格に応じた就労活動が可能です。

問 28 高度人材と同居している高度人材の就労する配偶者が高度人材と別居した場合、この配偶者は引き続き就労することができますか？

答 高度人材の就労する配偶者として許可を受けるためには、高度人材本人と同居することが必要です。さらに、在留中は同居が継続していることが必要であり、在留中に高度人材本人と別居した場合は、許可された就労活動を行うことは認められないこととなります（就労した場合は資格外活動となり、罰則や退去強制の対象となる可能性があります。）。

問 29 親の呼び寄せや、家事使用人の雇用主の雇用主の要件として「世帯年収800万円以上」、「世帯年収1000万円以上」となっていますが、この年収にはどのようなものが含まれるのでしょうか？配偶者の収入は含まれますか？

答 ここでいう「世帯年収」とは、高度人材本人の受ける報酬と、高度人材の配偶者が受ける報酬の年額を合算したものをいいます。

また、「報酬」とは、「一定の役務の給付の対価として与えられる反対給付」をいい、基本給のほか、勤勉手当、調整手当等が含まれます。通勤手当、扶養手当、住宅手当等の実費弁償の性格を有するもの（課税対象となるものを除く。）は含みません。

一般的には、高度人材としての活動を行うため所属する機関（①高度学術研究活動又は高度専門・技術活動を行う高度人材の場合は通常は雇用先、②高度経営・管理活動を行う高度人材の場合は経営する会社等、③高度人材が海外の会社等から日本の会社等へ転勤する場合に、海外の会社等から報酬を受ける場合はその海外の会社等。）から受ける報酬の年額と、高度人材の配偶者が就労資格等を取得して就労する場合に受ける報酬の年額を合算したものととなります。したがって、例えば、個人的な株式運用で得た利益な

どは「報酬」に該当しないため含まれません。

問 30 家事使用人の雇用主の要件として「年収1000万円以上」となっていますが、もし雇用主の年収が減少して1000万円に満たなくなった場合、家事使用人は在留できなくなるのでしょうか？

答 高度人材の家事使用人として許可を受けるためには、雇用主である高度人材の世帯年収が1000万円以上であることが必要ですが、家事使用人が許可を受けた後、その在留中に雇用主の世帯年収が減少して1000万円未満になった場合、直ちに家事使用人の在留が認められなくなるわけではありません。ただし、家事使用人の在留期間更新時に、雇用主の世帯年収が1000万円に満たない場合は、在留期間の更新は認められません。

問 31 親又は家事使用人の帯同要件である「世帯年収」に、親本人や、同居人がいる場合のそれらの者の収入は含まれますか？

答 親本人や、同居人の収入は、「世帯年収」には含まれません。

問 32 高度人材上陸告示第2条トに規定する家事使用人として入国し、入国時には雇用主の子は13歳未満でしたが、在留中に当該子が13歳に達した場合、その後の家事使用人の在留は認められるのでしょうか？

答 雇用主の子が13歳に達した時点で直ちに家事使用人の在留が認められなくなるわけではありません。ただし、家事使用人の在留期間更新時に、雇用主が13歳未満の子又は病気等により日常の家事に従事できない配偶者のいずれも有しない場合は、在留期間の更新は認められません。

問 33 高度人材と同居している高度人材の親が高度人材と別居した場合、この親は引き続き在留することができますか？

答 高度人材若しくはその配偶者の子を養育し、又は高度人材の妊娠中の配偶者若しくは妊娠中の高度人材本人の介助等を行う高度人材等の親として許可を受けるためには、高度人材本人と同居することが必要です。さらに、在留中は同居が継続していることが必要であり、在留中に高度人材本人と別居した場合は、許可された養育活動等を行うことは認められないこととなります。その場合においても、直ちに、かつ、必ず在留資格が取消されるものではありませんが、在留期間の更新は認められません。

問 34 家事使用人の雇用主である高度人材が在留期間更新申請をしたところ、ポイントの合計が70点未満だったため高度人材としての在留期間更新許可を受けることができず、他の就労資格へ在留資格を変更しました。雇用されていた家事使用人は引き続き在留することができますか？

答 原則として認められません。高度人材の家事使用人は、高度人材に対する優遇措置として認められるものですので、雇用主が高度人材でなくなってしまった場合は、優遇措置としての家事使用人の在留も認められないこととなります。ただし、雇用主の変更後の在留資格が「投資・経営」又は「法律・会計業務」であり、特定活動告示別表第2の要件を満たす場合は、在留資格変更許可を受けた上で、引き続き当該雇用主に雇用されて家事使用人として在留することが認められます。

問 35 高度人材又は配偶者の子が7歳に達した場合、その子を養育するため在留している高度人材の親は、引き続き在留が認められるのでしょうか？

答 認められません。高度人材又は配偶者の子を養育する高度人材若しくはその配偶者の親の在留は、7歳未満の子を養育することを目的に認められるものです。その場合においても、直ちに、かつ、必ず在留資格が取り消されるものではありませんが、在留期間の更新は認められません。

問 36 高度人材等の親の在留期間更新許可の要件として、高度人材又はその配偶者等の7歳未満の子を「3か月以上継続して養育し、又は高度人材の妊娠中の配偶者若しくは妊娠中の高度人材本人の介助等を行う予定であること」とされているのはなぜですか？

答 これらの活動を行う期間が3か月未満の場合は、在留資格「短期滞在」による親族訪問で十分であり、高度人材に対する優遇措置として親の入国・在留を特別に認める必要がないからです。

【手続き関係】

問 37 高度人材として入国するための手続きを教えてください。

答 高度人材として入国しようとする場合、まず、就労資格に関する在留資格認定証明書の交付の申請をすることが必要となります。ただし、「外交」、「公用」及び「技能実習」の在留資格は対象外です。

在留資格認定証明書の交付の申請の際、高度人材としての入国を希望する方は、自己採点した「ポイント計算書」を提出してその旨の申出をしてください。公開されているポイント表に基づいて、申請の方が自らポイント計算を行い、合格点（70点以上）に達する場合は、ポイント計算書に疎明資料を添えて提出していただきます。

審査の結果、就労資格による入国が可能であり、かつ、ポイントが合格点以上であることが確認された場合は、ポイントの合計点や高度人材としての活動類型が付記された在留資格認定証明書が交付されます。

交付された在留資格認定証明書を添えて在外公館に査証申請し、査証が発給されれば、当該在留資格認定証明書及び査証を所持して、上陸申請することになります。

問 38 高度人材として入国しようとする外国人は在留資格認定証明書を所持しなければならないこととされているのはなぜですか？

答 高度人材ポイント制は、就労資格で入国・在留できる外国人の中で特に優れた人材を優遇的に取り扱おうという制度であり、就労資格を取得できない外国人はそもそも対象となりません。

そこで、就労資格が取得できるかどうかを在留資格認定証明書の審査によって判断し、当該証明書が交付される者についてのみ、ポイント制によるポイント計算を行い、その合計が一定点数（70点）以上に達した方が「高度人材」と認められることとなります。

問 39 高度人材として入国しようとする者が在留資格認定証明書を所持しないで在外公館に査証申請した場合、査証は発給されますか？

答 高度人材として認められて在留資格認定証明書が交付されても、これを所持しないで在外公館に査証申請を行った場合には、高度人材に関する査証は発給されません。

問 40 高度人材として入国するため在留資格認定証明書交付の申請を行うには、どのような提出書類が必要ですか？

答 在留資格認定証明書交付申請に当たっては、行おうとする活動に応じた在留資格に係る申請書のほか、次の書類を提出してください。

① 入管法施行規則別表第3の在留資格の下欄に掲げる文書

（活動の内容、期間、地位及び報酬を証する文書、学歴・職歴を証する文書、招へい機関の事業内容を明らかにする資料等）

② ポイント計算書

③ ポイント計算の各項目に関する疎明資料

学位取得を証する文書、年収を明らかにする文書、研究実績を明らかにする文書（特許証明書、外国政府から競争的資金等を受けた研究に3回以上従事したことを明らかにする資料、学術論文データベースに登録されている学術雑誌に掲載されている論文が3本以上あることを明らかにする資料等）、業務に関連する我が国の国家資格等の証明書等

（注1）ポイントの合計が70点以上あることを確認できる資料を提出すれば足りません。該当する項目全ての疎明資料を提出する必要はありません。

（注2）研究実績について、入国管理局では、エルゼビア(Elsevier)社の「サイバース・スコーパス(SciVerse Scopus)」という学術論文データベースを用いて論文の確認をします。

問 41 高度人材の家族として入国するため在留資格認定証明書交付の申請を行うには、どのような提出書類が必要ですか？

答 次のとおりとなります。

(1) 高度人材の扶養を受ける配偶者・子の場合

- ① 在留資格「家族滞在」の在留資格認定証明書交付申請書
- ② 入管法施行規則別表第3の在留資格「家族滞在」の下欄に掲げる文書
(高度人材との身分関係を証する文書、高度人材の在留カード又は旅券の写し、高度人材の職業及び収入を証する文書)

(2) 高度人材の就労する配偶者の場合

- ① 行おうとする活動に応じた在留資格(「教育」、「研究」、「技術」、「人文知識・国際業務」、「興行」)の在留資格認定証明書交付申請書
- ② 入管法施行規則別表第3の在留資格の下欄に掲げる文書
(活動の内容、期間、地位及び報酬を証する文書、招へい機関の事業内容を明らかにする資料等)
- ③ 高度人材との身分関係を証する文書、高度人材の在留カード又は旅券の写し

(3) 高度人材若しくはその配偶者の7歳未満の子を養育し、又は妊娠中の配偶者若しくは妊娠中の高度人材本人の介助等を行う高度人材若しくはその配偶者の親の場合

- ① 在留資格「特定活動」の在留資格認定証明書交付申請書
- ② 高度人材又はその配偶者との身分関係を証する文書
- ③ 高度人材の世帯年収を証する文書
- ④ (子の養育目的の場合)
 - ・養育しようとする子が高度人材又はその配偶者の子であることを証する文書
 - ・高度人材及び養育しようとする子の在留カード又は旅券の写し
- ⑤ (妊娠中の者の介助等を行う目的の場合)
 - ・介助等を行おうとする高度人材の妊娠中の配偶者又は妊娠中の高度人材本人の在留カード又は旅券の写し
 - ・介助の対象となる者が妊娠中であることを証する文書

問 42 高度人材の家事使用人として入国するため在留資格認定証明書交付の申請を行うには、どのような提出書類が必要ですか？

答 次のとおりとなります。

(1) 高度人材上陸告示第2条への家事使用人(本国等で継続的に雇用していることを理由に高度人材が帯同する家事使用人)の場合

- ① 在留資格「特定活動」の在留資格認定証明書交付申請書
- ② 活動の内容、期間、地位及び報酬を証する文書
- ③ 高度人材の在留資格認定証明書の写し又は入管法施行規則別表第3の在留資格認定証明書交付申請書の受理

票の写し（高度人材と同時に申請する場合は不要です。）

- ④ 高度人材の世帯年収を証する文書
 - ⑤ 高度人材が申請人以外に家事使用人を雇用していない旨を記載した文書
 - ⑥ 高度人材の使用する言語により日常会話を行うことができることを明らかにする文書
 - ⑦ 雇用契約書（注）の写し及び労働条件を理解したことを証する文書
（注）厚生労働省作成のモデル雇用契約書を使用してください。
 - ⑧ 高度人材が出国する場合はその者の負担により共に出国することが予定されていることを誓約する文書（雇用契約書に当該条項がある場合は不要です。）
 - ⑨ 上陸申請までの間継続して1年以上高度人材に雇用されていることを明らかにする文書（雇用契約書の写し等）
- (2) 高度人材上陸告示第2条トの家事使用人（13歳未満の子がいるなどの事情があることを理由に高度人材が雇用する家事使用人）の場合
- ① 在留資格「特定活動」の在留資格認定証明書交付申請書
 - ② 活動の内容，期間，地位及び報酬を証する文書
 - ③ 高度人材と同時に入国する場合は，高度人材の在留資格認定証明書の写し又は
在留資格認定証明書交付申請の受理票の写し（高度人材と同時に申請する場合は
不要です。）
 - ④ 高度人材に呼び寄せられる場合は，高度人材の在留カードの写し
 - ⑤ 高度人材の世帯年収を証する文書
 - ⑥ 高度人材が申請人以外に家事使用人を雇用していない旨を記載した文書
 - ⑦ 高度人材の使用する言語により日常会話を行うことができることを明らかにする
文書
 - ⑧ 雇用契約書（注）の写し及び労働条件を理解したことを証する文書
（注）厚生労働省作成のモデル雇用契約書を使用してください。
 - ⑨ 高度人材が13歳未満の子又は病気等により日常の家事に従事することができ
ない配偶者を有することを証する文書

問 43 現在，在留資格「技術」で在留中です。高度人材としての在留資格への変更を受け
ることはできますか？

答 現に就労資格（注）で在留している方については，高度人材としての在留資格「特定
活動」への在留資格変更許可申請を行い，就労内容が高度人材としての活動に該当する
かどうか，ポイント計算の結果が合格点（70点）に達するかどうか，これまでの在留
状況に問題がないか等，所定の要件の審査を経て，いずれも満たしていると認められれ
ば，在留資格変更許可を受けることが可能です。

（注）ここでいう「就労資格」とは，「教授」，「芸術」，「宗教」，「報道」，「投資・経営」，

「法律・会計業務」、「医療」、「研究」、「教育」、「技術」、「人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「興行」、「技能」及び「特定活動（いわゆる特定研究活動・特定情報処理活動に限る。）」を指します。

問 44 現在、日本の大学に留学生として在学中です。卒業後、日本で就職を考えていますが、高度人材として在留資格の変更を受けることはできますか？

答 問1の答のとおり、高度人材ポイント制は、就労資格を取得できる外国人の中で特に優れた人材を優遇的に取り扱う制度ですので、入国手続においては、まず、就労資格に係る在留資格認定証明書交付の申請の手続を行って頂くことにしています。また、既に就労資格で在留中の方は、在留資格変更手続を行い、ポイント計算の結果その合計点が一定点数（70点）以上に達した場合は、高度人材として在留資格「特定活動」への在留資格変更許可を受けることが可能です（問43参照）。

一方、留学生の方は、そのままではまだ「就労資格を取得できる」人かどうか分かりません。本来的には、いったん出国し、高度人材として入国するための在留資格認定証明書交付の申請の手続を行い、当該証明書が交付されれば、所定の上陸手続を経て高度人材として上陸許可を受けるという手続になります。あるいは、一度留学生から就労資格への在留資格変更許可を受け、その後高度人材としての在留資格「特定活動」に再度在留資格を変更するという方法もあります。ただ、これらはいずれも手続の負担が大きいのと思われます。

そこで、留学生を含め、就労資格以外の在留資格で在留中の方が、その在留中に高度人材としての在留資格認定証明書が交付された場合には、高度人材としての在留資格「特定活動」への在留資格変更許可申請を行い、所定の要件についての審査を経て、いずれも満たしていると認められれば、許可を受けることが可能です。

ただし、在留資格認定証明書交付の申請を行っても、現に有する在留期間が延長されるわけではなく、在留中に在留資格認定証明書が交付されることが保証されるわけでもありませんので、注意してください。

問 45 現在、日本人と結婚し「日本人の配偶者等」の在留資格で在留中です。高度人材として在留資格の変更を受けることはできますか？

答 在留資格「日本人の配偶者等」で在留している方も、留学生と同様、そのままではまだ「就労資格を取得できる」人かどうか分かりませんので、問44の答の留学生の場合と同様の取扱いとなります。