

イミグレーションルール 変更に関する声明書 *PwC* 英国 日系企業コンサ ルティンググループ

イミグレーションルール変更に関する声明書

イギリス政府は、入国管理規則の変更に関する声明書 (Statement of Changes) を議会に提出しました。

その主な目的は、イミグレーションに関する移民諮問委員会 (MAC) の報告書に対して2016年 3月24日に内務省が発表したTier 2カテゴリーの変更を実施することにあります。

以下に詳述する変更は、別に記載のある場合を除いて2016年11月24日から有効となります。変更の中には、2017年4月に予定されている更なるルール改正までの暫定措置にすぎないものもあります。

以下の変更は、これから議会の承認プロセスを経ますが、その過程で実施の前に変更される可能性があります。

Tier 2一般(General)に関する変更

移民諮問委員会 (MAC) による以下の推奨事項が実施されることになっています。新規申請者については、Experienced worker (新卒以外の経験者雇用)の最低給与額が年間25,000ポンドに引き上げられます。これは 2017年4月に、さらに30,000ポンドまで引き上げられます。New Entrant(新卒雇用)の最低給与額は、引き続き年間20,800ポンドとなっています。

イギリスの大学を卒業した留学生で、一度イギリスを出国してTier 2一般(General)カテゴリーで再入国を申請する人については、当局の月次会合で制限付きスポンサー証書(Restricted COS)の承認を検討する際に優遇されます。これは、2016年12月の月次審査から適用となります。

イギリス国内で申請する大卒者については、引き続き海外から受入れるスポンサー就労者に適用する年間制限枠数の対象外となります。

大卒研修プログラムでスポンサーを受ける申請者が、プログラム期間中または終了時に職業の変更を申請する場合、スポンサーがさらに居住者労働市場テストを実施する必要はなくなります。2017年4月より、大卒者採用のための企業説明会(Milkround)の利用に関する規定が変更されます。スポンサーはこれまでと同様に、過去4年以内に行われた企業説明会に基づいてスポンサーができますが、今後はその企業説明会が行われてから6ヵ月以内に、当該ビザ申請者にその職のオファーを出す必要があります。また、Tier 4からTier 2への切り替え申請に関しルールの解説があり、申請者はイギリスの認定教育機関または高等教育機関として公的資金を受領する機関で学んだ人でなければならないという点について、規則がより明確化されました。

Tier 2企業内転勤(ICT)

2016年11月24日から、Tier 2企業内転勤 (ICT) ルートには以下の変更が適用されます。

新規申請者については、ICT短期(Short-term)申請者の最低給与が年間30,000ポンドに引き上げられます。短期ルートですでにイギリスに在留する人が国内で延長する場合には、暫定措置が適用され、従来の最低給与要件である年間24,800ポンドが継続適用されます。新規申請者については、Tier 2 ICT技術移転(Skills Transfer)ルートが廃止され

ます。Tier 2 (ICT) 中の大卒研修生(Graduate Trainee)ルートの最低給与が年間24,800ポンドから年間23,000ポンドに引き下げられ、1スポンサー当たりの受け入れ枠は、年間5人から20人に引き上げられます。

Tier 5 ユース・モビリティおよび一時労働者

国別の受け入れ枠に変更があり、オーストラリアへの割り当て数が減少しました。これは、ニュージーランドの割り当て数の上昇とバランスを取るためのものです。

またTier 5移住者(一時労働者、Temporary Worker)のメンテナンスがTier 2カテゴリーの規定に沿って導入されることになります。

不足職種(Shortage Occupation)と標準職業分類(SOC)コードに関する変更

不足職種について最低職務経験レベルが要件になっている場合、New EntrantではなくExperienced Worker(熟練労働者)の最低給与額が常に適用されることになります。このような職については、最低給与額の要件を低減するために新卒に適用する最低給与額を利用することはできないということですのでご注意ください。

その他の変更

Tier 2カテゴリーの真正性評価(Genuineness Assessment、Tier 2スポンサーに関する当局による主観テスト)に関する証拠請求への応答時間が、28日から10営業日に短縮されることになります。ビザ有効期限を過ぎてオーバーステイの状態、ビザ失効から28日以内に延長申請を提出した場合の自動却下理由に関する規定は廃止されることになっています。この規定は、期限後の申請に十分な理由があること、という要件に変更されることになり、これはビザ失効から14日以内に提出しなければなりません。

Tier 1およびTier 4にもいくつか変更がありますが、ビジネスに影響を及ぼす内容ではないとみられます。

2017年4月に予定されている、更なる変更

Tier 2一般(General)のExperienced worker(新卒以外の経験者雇用)の最低給与額が年間30,000ポンドまで引き上げられる予定です。高額所得者区分の給与最低額は、これまでの年間155,300ポンドから年間120,000ポンドに引き下げられることになり、クーリングオフ期間の緩和が見込まれます。

雇用者への影響

これらの変更は、欧州経済領域(EEA)外の国籍者である労働者のスポンサーに関するMACの報告書に続いて導入されたもので、英国への移住者数をコントロールするという政府の目的を達するための手段であります。

最低給与額は、Tier 2一般(General)とTier 2企業内転勤 (ICT) ビザ申請者の両方について引き上げられます。ただし、標準職業分類(SOC)コードの指定する最低給与額が全体として、これより高額であることを考えると、この引き上げが与える影響はそれほど大きくないと考えられます。また、既存のTier 2ビザ保持者に対する暫定措置は朗報といえます。

2017年4月には、ICT短期(Short-term)ルートが閉鎖し、結果としてTier 2 (ICT) 申請者の最低給与額が引き上げられるため、企業はこの引き上げに確実に備える必要があります。

イギリスへの駐在員をスポンサーするにあたり、企業はより大きなコスト負担を背負う状況におかれる一方、今回当局は大卒者の雇用およびスポンサーについて幾分柔軟な対応を導入しました。

海外からの人材の採用や異動を周到に計画することにより、必要な費用を早期に年次・四半期予測に余裕を持って織り込むことが理想です。

最後に、予定されていた健康保険付加料 (Immigration Health Surcharge) の導入については、Tier 2 (ICT) カテゴリーの申請者やその被扶養者にまで拡大適用されることが政府から発表されていますが、今回の変更に関する声明書には含まれていない、という点も注目に値します。この課金は今年度中に導入されることが予想されており、これについては別途発表があり次第弊事務所の担当者からご連絡させていただきます。

ご質問などございましたら、PwC の貴社担当者もしくは以下まで御遠慮なくお問い合わせ下さい。

=====

【お問い合わせ】

PwC 英国 イミグレーションチーム

◆武田 (Masumi Takeda | Manager | Office: +44 (0) 20 7213 5118)

◆伊東 (Ko Ito | Senior Associate | Office: +44 (0) 20 7804 4284)

=====