

専門的・技術的分野の外国人材受け入れに関する意見

～新たな在留資格「中間技能人材」の創設を～

2018年4月26日
日本商工会議所
東京商工会議所

わが国における人手不足は年々深刻化している。日本商工会議所が本年3月に実施した「人手不足等への対応に関する調査(※1)」では、「人手不足」と回答した企業の割合が、昨年は60.6%であったところ4年連続で上昇し、66.7%に達している。また、本年2月の有効求人倍率(季節調整値)は1.58倍と約44年ぶりの水準となり、全ての都道府県で1倍を超えている。完全失業率(季節調整値)についても2.5%と約25年ぶりの水準となり、実質的な「完全雇用」の状態が続いている。同調査では「人手不足感が増す」と回答した企業が5割強を占め、さらに、生産年齢人口は2015年の7,728万人から、2040年には5,978万人、2060年には4,793万人へ減少すると推計されていることから、人手不足は今後さらに深刻さを増していくことが予想されている。このように人手不足問題はかつてないほどの危機に直面し、中小企業では最大の経営課題となっている。

こうした状況に対し、女性や高齢者をはじめとした多様な人材の活躍推進に加え、働き方改革、生産工程や業務プロセスの見直し、ICTやAIといった新技術の導入等による労働生産性の向上が求められており、現在、官民を挙げて様々な取組が進められている。

こうした背景のもと、外国人材に対する期待と関心がこれまでになく高まっている。昨年10月末現在、外国人労働者を雇用している事業所数は約19万カ所、外国人労働者数は約128万人であり、近年、右肩上がりの状況が続いている(※2)。しかし、外国人労働者を在留資格別にみると、「留学(資格外活動)」や「技能実習」といった原則、就労が認められていない在留資格で就労している者が4割以上であり、その数は年々増加している。

これに対し、日本・東京商工会議所では、「今後の外国人材の受け入れのあり方に関する意見」を昨年11月に策定し、「『開かれた日本』の実現に向けた、新たな受け入れ制度の構築に関する検討を政府で行うこと」、また、「就労が認められる現在の在留資格について、より積極的に外国人材を受け入れるため早急に検証・見直しを行うこと」、「官民を挙げて受け入れ環境を整備すること」等を関係省庁へ要望したところである(※3)。

その後、去る2月20日の経済財政諮問会議において、「専門的・技術的な外国人受け入れ制度のあり方」について、早急に検討を開始し、今夏までに方向性を示すことが表明された。さらに関係省庁の参加によるタスクフォースのもとで一定の専門性・技能を有する外国人材の受け入れを進める観点から検討が行われていることを高く評価する。

人手不足問題は今後さらに深刻さを増していくことが予想されていることを踏まえ、専門的・技術的な外国人材の受け入れ制度のあり方を検討するにあたり、人手不足の業種や分野を中心に積極的に受け入れていくという考えに立脚した正面からの議論が不可欠である。こうした認識のもと、上記タスクフォースにおける主な検討課題となっている「受け入れ業種を判断するにあたっての考え方」、「受け入れ対象者に求められる専門性・技能の程度、日本語能力」、「在留管理、支援体制の在り方」等について、下記の通り意見を申し上げる。

※1:「人手不足等への対応に関する調査」に係る数値は全て中間集計である。

※2:2017年10月末時点の外国人労働者数は127万8,670人(厚生労働省『外国人雇用状況』の届出状況まとめ)。

※3:2017年11月16日 日本・東京商工会議所「今後の外国人材の受け入れのあり方に関する意見」

URL:<https://www.jcci.or.jp/cat298/2017/1116140614.html>

1. 外国人材の受け入れに対する商工会議所の考え方

わが国の出入国管理制度は1952年の法整備以降(出入国管理及び難民認定法。以下、入管法)、これまで数次の改正が行われてきたものの、受け入れる外国人材は「専門的・技術的分野の外国人」を原則としており、限定的な受け入れとなっている。一方、日本商工会議所が本年3月に実施した「人手不足等への対応に関する調査」では、外国人材受け入れのニーズが「ある」と回答した企業は41.7%となり、昨年の調査に引き続き受け入れニーズは高止まりしている。また、求める人材については「一定の技術を有した専門職層」や「即戦力となるようなミドル人材」が多くなっている他、新設または拡充すべき支援策については、「就労が可能な在留資格(専門的・技術的分野)の拡充、制度の見直し」を挙げた企業が約4割となっている(※4)。

また、人手不足に苦慮する各業界・企業から、一定の専門性・技能を有する外国人材について、「単純労働者ではなく、技能実習修了者など、一定の経験や技能を有する優秀な人材を受け入れたい(建設業)」、「繁忙閑閑等に合わせフロント業務・接客・客室メンテナンスなど様々な業務に対応するとともに、日本的なおもてなしを理解・会得しているスキルを持つ人材を求めている(旅館業)」、「訪日外国人客が増えている中で、丁寧な商品説明や接客ができるスキルを持つ人材は即戦力になると思う(小売業)」、「政府が一定の専門性・技能を有する外国人材の受け入れを積極的に進めていくなれば、技能実習修了者に就労してもらいたい(製造業)」、「人手不足・採用困難が顕著。手作業に頼ることが多いため、技術・技能を学んだ技能実習生に留まってほしい(製造業)」といった「生の声」が数多く聞かれる。しかし、現行の出入国管理制度では、単純労働者とは異なる一定の専門性・技能を有する外国人材であっても、「専門的・技術的分野」の要件に合致しなければ在留資格が付与されず、現状はわが国で就労することが原則、叶わない。

こうした状況を踏まえ、日本・東京商工会議所は、一定の専門性・技能を有する外国人材を「中間技能人材(仮称)」と定義し、新たな在留資格を創設した上で、受け入れを積極的に進めていくべきと考える。「中間技能人材」の創設にあたっては、原則、人手不足の業種・分野であることを受け入れの基本的な条件とし、期間は他の在留資格と同様に5年を上限に更新可とすべきである。

なお、政府において専門的・技術的な外国人材の受け入れ制度に関する検討が進められているが、女性や高齢者等の労働参画の状況、ICTやAIといった新技術の導入等による労働生産性の向上など経済・社会の動向や人手不足の状況を考慮し、一過性ではなく今後も継続的に検討していくことが必要である。また、政府は今夏までに方向性を示すことになっているが、その後は所要の法改正を通じて速やかに具現化していくことが求められる。

さらに、専門的・技術的な外国人材の受け入れ制度に関する検討とは別に、政府は移民政策とは異なる非技術的分野の外国人材の受け入れ制度のあり方についても、課題等を整理する「検討の場」を早急に設けるべきである。

要望事項

- **一定の専門性・技能を有する外国人材を「中間技能人材(仮称)」と定義し、新たな在留資格を創設した上で、受け入れを積極的に進めていくこと。**
- **「中間技能人材」の創設にあたっては、原則、人手不足の業種・分野であることを受け入れの基本的な条件とし、期間は他の在留資格と同様に5年を上限に更新可とすべき。**

※4: 回答企業の41.7%が外国人材の受け入れニーズがある(既に雇用している、今後雇用する予定、検討中の合計)と回答(昨年は41.7%)。

2. 「中間技能人材」の受け入れ業種・分野を判断する際の考え方

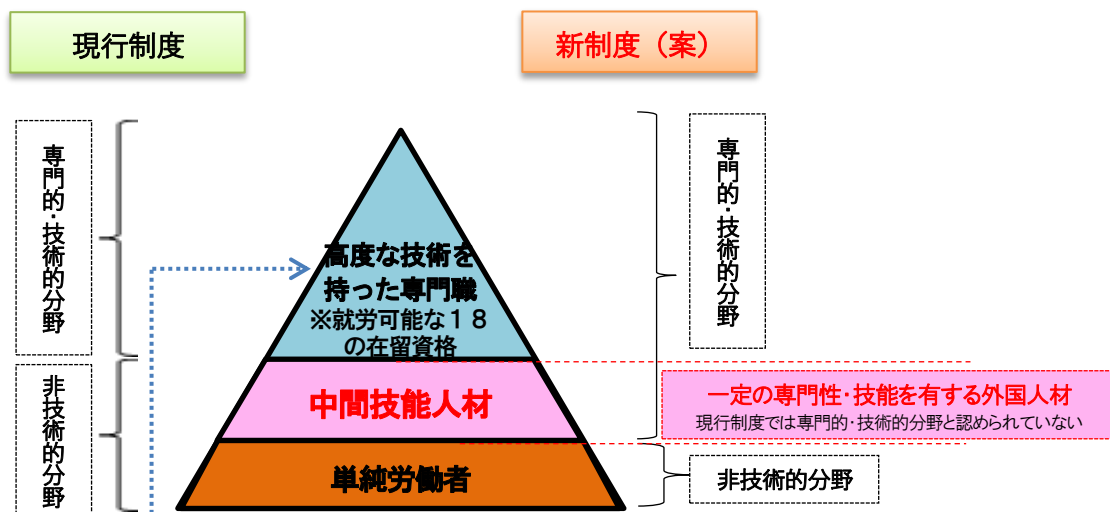
前述の通り、本年2月の有効求人倍率（季節調整値）は1.58倍と約44年ぶりの水準で、完全失業率（季節調整値）も2.5%と約25年ぶりの水準となり、実質的な「完全雇用」の状態が続いている。一方、有効求人倍率を職種別にみると全職種で一律に高い水準ではなく、職種間で0.31倍から10.46倍まで大きく差が開いている（※5）。

こうした状況を踏まえ、「中間技能人材」の受け入れ業種・分野を判断する際には、①業種・分野ごとの人手不足の状況に基づき、受け入れの可否および総量を検討する、②業種・分野ごとの人手不足を測る指標には有効求人倍率や失業率、人手不足に関する調査結果等を用いる、③有効求人倍率が1倍を超える期間が続いているなど、人手不足が一過性ではなく一定期間続いており、かつ、将来的に改善する見込みが希薄であること、これらの3点を基本的な考え方とすべきである。

加えて、①アニメ、ファッション、食、デザイン、美容等に代表されるクールジャパン関連や、②宿泊・観光等わが国でのインバウンド対応が期待される業種・分野、③インフラ関連や高品質かつきめ細かいサービスなどさらなる国際展開が期待される業種・分野など、わが国経済の持続的な成長・発展およびグローバル化への寄与が期待される業種・分野については、人手不足の状況とは別に戦略的な観点から、受け入れの可否および総量を検討していくことが望ましい。

なお、業種・分野ごとの人手不足の状況に大きな地域差がある場合には、受け入れの可否および総量を検討する際に考慮するとともに、受け入れる地域については日本全国はもとより、国家戦略特区により地域を限定して受け入れることも検討すべきである。また、「中間技能人材」の受け入れにあたっては、国内の求職者と競合しないことが必要であり、一定期間国内での求人を行ったうえで、求人が充足できない場合に限り「中間技能人材」を受け入れる仕組みとすることが望まれる（※6）。

図表1：「中間技能人材」イメージ図



※「今後の外国人材の受け入れのあり方に関する意見(2017年11月16日策定・公表)では就労可能な在留資格(図表の青い部分)について意見・要望した。」

※5：有効求人倍率を職種別にみると「その他の運搬等の職業（0.31倍）」から「建設躯体工事の職業（10.46倍）」となっている（厚生労働省「職業別一般職業紹介状況〔実数〕（常用、含パート）」）。

※6：韓国の「雇用許可制」に導入されている「労働市場テスト」を想定。

要望事項

- 「中間技能人材」の受け入れ業種・分野を判断する際には、①業種・分野ごとの人手不足の状況に基づき、受け入れの可否および総量を検討する、②人手不足を測る指標には有効求人倍率や失業率、人手不足に関する調査結果等を用いる、③人手不足が一過性ではなく一定期間続いており、かつ、将来的に改善する見込みが希薄であること、これらの3点を基本的な考え方とすること。
- 加えて、①アニメ、ファッション、食、デザイン、美容等に代表されるクールジャパン関連や、②宿泊・観光等わが国でのインバウンド対応が期待される業種・分野、③インフラ関連や高品質かつきめ細かいサービスなどさらなる国際展開が期待される業種・分野など、わが国経済の持続的な成長・発展およびグローバル化への寄与が期待される業種・分野については、人手不足の状況とは別に戦略的な観点から、受け入れの可否および総量を検討していくこと。
- 業種・分野ごとの人手不足の状況に大きな地域差がある場合には、受け入れの可否および総量を検討する際に考慮するとともに、受け入れる地域については日本全国はもとより、国家戦略特区により地域を限定して受け入れることも検討すべき。

3. 「中間技能人材」に求められる一定の専門性・技能の程度および日本語能力

「中間技能人材」に求められる一定の専門性・技能については、受け入れる業種・分野ごとに政府がそれぞれ設定すべきものである。その上で「中間技能人材」に求められる一定の専門性・技能の程度については、政府が設定した業種・分野ごとに求められる専門性・技能を有し、かつこれらの専門性・技能を裏付ける下記（1）から（3）のいずれかに該当することを要件とすべきである。

図表2：「中間技能人材」に求められる専門性・技能の要件

在留資格	受け入れる業種・分野	業種・分野ごとに求められる専門性・技能	政府が設定した業種・分野ごとに求められる専門性・技能を裏付ける要件	日本語要件
中間技能人材 (仮称)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 人手不足の業種・分野 ※有効求人倍率等で判断 ▶ 人手不足の状況とは別に、わが国経済の持続的な成長・発展およびグローバル化への寄与が期待される業種・分野 	政府が業種・分野ごとに求められる専門性・技能を設定	(1) 母国における5年程度の実務経験および高卒以上の学歴を有している者 (2) 技能実習修了者(2号、3号) ※習得した技能を生かした活動を母国において一定期間行い、再度、日本での就労を希望する者 技能実習修了者(1号) ※同上	日本語能力試験N4または同等の日本語能力 ≪ 入国時 ≫ 日本語能力試験N4または同等の日本語能力 ≪ 2年を超える在留時(更新) ≫ 日本語能力試験N3または同等の日本語能力 —
			(3) わが国の国家資格等(※)取得者 ※法務大臣が指定した国家資格、民間資格	—

(1) 母国における5年程度の実務経験および高卒以上の学歴を有している者

現在の「専門的・技術的分野」の在留資格は、専門性、母国における10年以上の実務経験、大卒以上の学歴、有資格者であることなど、高度な要件を課している。これに対し「中間技能人材」は、政府が定める当該業種・分野に係る専門性・技能に加え、母国における5年程度の実務経験および高卒以上の学歴を有している者を対象とすべきである。

求められる日本語能力は、現行の「専門的・技術的分野」の在留資格では要件となっていないが、専門性や技能に係る要件を緩和することに鑑み、入国時に日本語能力試験N4または同等の日本語能力を有することを要件とするのが望ましい。

(2) 技能実習修了者

技能実習2号および3号を修了した者は一定の専門性・技能を有しており、かつ、わが国の文化や習慣、伝統等に対する知識や理解があると考えられることから、わが国で習得した技能を生かした活動を母国において一定期間行った後に、日本での就労を希望する場合には、入国時に日本語能力試験N4または同等の日本語能力を有することを要件に、「中間技能人材」の対象とすべきである。

また、2号移行対象職種が77職種、139作業に限定されていることから、技能実習1号を修了した者については、わが国で習得した技能を生かした活動を母国において一定期間行った後に、日本での就労を希望する場合には、入国時に日本語能力試験N4または同等の日本語能力を有することを要件とし、さらに通算して2年を超えて在留するときには、更新の要件として日本語能力試験N3または同等の日本語能力を有することを条件に(※7)、「中間技能人材」の対象とすべきである。

※7: 2018年3月30日に告示された「日系四世の更なる受入れ制度のための特定活動告示」の内容と同様に、入国時には日本語能力試験N4程度を要件とし、通算して2年を超える在留(3年申請段階)については、在留期間更新申請の要件として日本語能力試験N3程度を課すもの。 5/9

(3) わが国の国家資格等取得者

わが国の国家資格のうち、業務独占資格（弁護士、公認会計士、司法書士など）は、有資格者以外が携わることが禁じられている業務を独占的に行うことができる資格である。また名称独占資格（栄養士、保育士など）は、有資格者以外はその名称を名乗ることを認められていない資格であることから、特にこれらの資格は一定の専門性や技能、知識の担保になり得るものである。また、ビジネス関連をはじめとした民間資格（日商簿記検定、販売士検定等）の中にも担保になり得るものがある。しかし、現行制度では、一部の国家資格が在留資格「法律・会計業務」で認められているものの（※8）、他の多くの国家資格は認められていないため、わが国での就労を希望する外国人材がこうした資格を取得しても、現行の入国管理制度にはわが国の国家資格等の取得を要件にした在留資格が存在しないことから、やむなく本国へ帰国せざるを得ないのが現状である。

したがって、入管法を所管する法務大臣が資格の専門性や技能、知識の程度や、前述の「2. 『中間技能人材』の受け入れ業種・分野を判断する際の考え方」等を考慮の上、対象となる資格を指定し、その資格を取得した外国人材を「中間技能人材」の対象とすべきである。

なお、求められる日本語能力は、日本語の試験により資格の取得に至ることを考慮し、要件を課さないことが適当である。

要望事項

- **「中間技能人材」に求められる一定の専門性・技能については、受け入れる業種・分野ごとに政府がそれぞれ設定すべき。**
- **その上で「中間技能人材」は、政府が設定した業種・分野ごとに求められる専門性・技能を有し、かつこれらの専門性・技能を裏付ける要件として、(1)母国における5年程度の実務経験および高卒以上の学歴を有している者、(2)技能実習修了者、(3)わが国の国家資格等取得者のいずれかに該当する者とすべき。**

※8：在留資格「法律・会計業務」では、①弁護士、②司法書士、③土地家屋調査士、④外国法事務弁護士、⑤公認会計士、⑥外国公認会計士、⑦税理士、⑧社会保険労務士、⑨弁理士、⑩海事代理士、⑪行政書士のいずれかの資格取得者が申請人であり、当該資格の業務に従事する場合に在留資格を付与している。

4. 外国人材受け入れに係る在留管理のあり方について

わが国の入国管理制度は、入国・出国のみならず、在留の管理も厳格に実施している。2009年の入管法改正により、それまで入管法と外国人登録法の二元的管理であったものが、入管法による管理に一本化され、法務大臣が在留管理に必要な情報を継続的に把握する制度が構築された（※9）。これにより、中長期在留者には在留カードが公布された他、法務省に在留管理にかかる情報の把握に関する調査権が付与され、不法滞在者、不法入国者の数が減少する等、大きな効果があった。

しかし、法務省が把握する中長期在留者の情報については、「中長期在留者本人からの届出（義務）」と、「所属機関からの届出（努力義務）」となっており、本人、企業の双方から情報を収集しているが、本人からの届出は義務、企業からの届出は努力義務であることから、「中長期在留者本人から届出があっても、所属機関からの届出がなければ、届出内容の正確性を確認できない」といった声が挙がっている。また、企業には別途、雇用対策法で「外国人雇用状況届出」の厚生労働大臣（ハローワーク）への提出を義務としているが、一部に届出を行っていない例もある。また、一時減少傾向であった不法残留者も近年は増加に転じている他、難民申請件数も過去最高を更新していることから（※10）、外国人材の増加に伴い入管法違反等事件・事故の増加が懸念される。

こうした状況を踏まえ、受け入れた外国人材の出入国管理はもとより、居住地、所属企業、在留資格、移転先（引っ越し、転職等）など、詳細を把握できる情報を一元化して、在留および雇用管理のさらなる徹底を図るべきである。また、新たな外国人材の受け入れ制度の構築にあたっては、外国人材を送り出す国とわが国との二国間協定（MOU）を交わすことが求められる。

なお、外国人材の積極的な受け入れに際して管理・支援機関を設置する場合には、わが国の公的機関がその任を担うことが望ましい。

要望事項

- **外国人材の出入国管理はもとより、居住地、所属企業、在留資格、移転先（引っ越し、転職等）など、詳細を把握できる情報を一元化して、在留および雇用管理のさらなる徹底を図るべき。**
- **新たな外国人材の受け入れ制度の構築にあたっては、外国人材を送り出す国とわが国との二国間協定（MOU）を交わすこと。**
- **外国人材の積極的な受け入れに際して管理・支援機関を設置する場合には、わが国の公的機関がその任を担うことが望ましい。**

※9：2009年の入管法改正により、法第19条の18により「法務大臣は、中長期在留者の身分関係、居住関係及び活動状況を継続的に把握するため、出入国管理及び難民認定法その他の法令の定めるところにより取得した中長期在留者の氏名、生年月日、性別、国籍の属する国、住居地、所属機関その他在留管理に必要な情報を整理しなければならない。

2 「法務大臣は全国に規定する情報を正確かつ最新の内容に保つよう努めなければならない」と規定されている。

※10：2017年1月1日現在の不法残留者は、65,270人で前回調査（2016年1月1日現在）よりも2,452人増え、3年連続の増加となっている。また、難民申請数も2017年は過去最高の19,628人となっている。

5. 政府が構築すべき外国人材および企業に対する支援体制について

現在、政府は、日本国内で就労する外国人材向けに6言語（※11）で労務相談に対応する「外国人労働者向け相談ダイヤル」を設置している他、外国語で労働条件に関する相談を受け付ける「外国人労働者相談コーナー」を労働局、労働基準監督署に設けている。また、外国人材を受け入れたい企業には「外国人雇用サービスセンター」での相談や各都道府県に配置されている「外国人雇用管理アドバイザー」による支援を実施している。

このように様々な支援策が講じられているものの、わが国で就労している外国人材および企業からこうした支援策について「知らなかった」といった声が聞かれる。一方、日本商工会議所が本年3月に実施した「人手不足等への対応に関する調査」では、外国人材の受け入れにあたって新設または拡充すべき支援策として「在留資格の更新や労務相談等に対応してくれる公的機関（ハローワーク等）の機能拡充」、「外国人求職者と求人希望する企業とのマッチング支援（行政等が実施している外国人留学生を対象とした合同会社説明会等）」、「外国人材の就労支援のための専門家派遣」、「外国人求職者を対象としたインターンシップへの支援」といった項目が多く挙げられていることから、外国人材の積極的な受け入れに際して支援策の一層の周知とさらなる拡充が必要である。また、外国人留学生向けのインターンシップ事業等については、各省がそれぞれ実施しており、認知度や使い勝手の面で課題がある。こうした支援策の活用促進には、各省が緊密に連携し一体となって実施していくことが求められる。

加えて、外国人材を受け入れたい企業向けに外国人材を雇用する際の手続きや受け入れる際にポイントとなることを分かりやすく纏めたハンドブックを策定することも求められる。また、受け入れた外国人材がわが国で円滑に生活し就業できるよう、わが国の生活習慣・生活環境や文化、伝統等に関する情報発信や日本語のさらなる習得に資する講習会等を国内外で積極的に実施していくことが重要である。なお、日本国内においては国、地方公共団体、商工会議所を含む関係機関が緊密に連携して取り組んでいく態勢を構築していくことが望ましい。

要望事項

- 外国人材の積極的な受け入れに際して支援策の一層の周知とさらなる拡充を図ること。
- 支援策の活用促進に向け、各省が緊密に連携し一体となって実施していくこと。

6. 「中間技能人材」以外の外国人材の受け入れについて

今般、政府が検討している外国人材の受け入れ策は、「一定の専門性・技能を有する外国人材」を対象としているが、昨年11月に策定した「今後の外国人材の受け入れのあり方に関する意見」でも要望した通り、「中間技能人材」以外にも積極的に受け入れていくべき外国人材は存在する。

特に、日本での就労を希望する外国人留学生は6割である一方、実際に就職している者は卒業生全体の3割程度である実態や、外国人留学生が日本の企業に就職を希望する際、選択先が大学等で学んだ専門分野に限定されてしまう（汎用性がない）といった課題があることから、わが国の大学等を卒業した外国人留学生が引き続き日本で就労できるよう、卒業生に特化した在留資格を創設すべきである。

※11：英語、中国語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、ベトナム語

また、外国人留学生在わが国の大学等を卒業後または卒業見込みで、わが国で就職することが内定している場合など、わが国の公私の機関に雇用されて活動に従事することを内容とする在留資格の申請について、企業・団体等の区分によって提出書類が異なるという課題がある。

法務省は、2009年に企業・団体等をカテゴリー1～4に区分し、カテゴリー1は主に上場企業や地方公共団体等、カテゴリー2は前年の給与所得の源泉徴収税額が1,500万円以上の企業・団体、カテゴリー3は源泉徴収税額が1,500万円未満の企業・団体、カテゴリー4はその他となっている（※12）。

例えば、「留学」の在留資格から「技術・人文知識・国際業務」に変更する際に、申請に際して在留資格更新許可申請書やパスポートなど、全カテゴリー共通で提出する書類がある一方、カテゴリー3および4の場合のみ、企業の沿革や主要取引先等を明記した企業概要、登記事項証明書、直近の決算書、労働条件通知書、留学生の卒業証明書等の提出が求められている。その理由は、カテゴリー1および2は主として大企業や中堅企業が大半を占めることから、企業概要や決算書等について徴収する必要がないとの判断に基づくものであるが、労働条件通知書や留学生の卒業証明書等は企業規模との関係性がないことから、カテゴリー1および2で提出が不要ならば、カテゴリー3および4でも不要とすべきである。

日本商工会議所が本年3月に実施した「人手不足等への対応に関する調査」では、外国人材の受け入れにあたって拡充すべき方策として、約6割の企業が「外国人材を雇用する際の手続きの簡素化」を挙げていることから、中小企業が積極的に外国人材を受け入れていくために、外国人材を雇用する際の手続きや提出書類の簡素化を図っていくことが求められる。

要望事項

- **わが国の大学等を卒業した外国人留学生在引き続き日本で就労できるよう、卒業生に特化した在留資格を創設すること。**

※12：法務省では、在留資格認定証明書交付申請に関する手続きに際し、申請企業をカテゴリー1～4に分けている。
カテゴリー1: (1) 日本の証券取引所に上場している企業、(2) 保険業を営む相互会社、(3) 日本又は外国の国・地方公共団体、(4) 独立行政法人、(5) 特殊法人・認可法人、(6) 日本の国・地方公共団体認可の公益法人、(7) 法人税法別表第1に掲げる公共法人
カテゴリー2: 前年分の給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表中、給与所得の源泉徴収合計表の源泉徴収税額が1,500万円以上ある団体・個人
カテゴリー3: 前年分の職員の給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表が提出された団体・個人（カテゴリー2を除く）
カテゴリー4: カテゴリー1～3のいずれにも該当しない団体・個人