

第3回 投資促進等ワーキング・グループ 議事録

1. 日時：平成26年11月20日（木）10:00～11:57

2. 場所：中央合同庁舎第4号館4階共用第2特別会議室

3. 出席者：

（委員）大崎貞和（座長）、松村敏弘（座長代理）、安念潤司、森下竜一

（専門委員）川本明、小林三喜雄、道垣内正人、圓尾雅則

（政府）有村内閣府特命担当大臣（規制改革）

（事務局）羽深規制改革推進室長、刀禰規制改革推進室次長、市川規制改革推進室次長、
佐久間参事官、仁林企画官

（環境省）大臣官房廃棄物・リサイクル対策部 角倉産業廃棄物課長、
池田産業廃棄物課課長補佐

（法務省）入国管理局総務課 根岸企画室長、東郷補佐官
入国管理局入国在留課 本針補佐官、長尾補佐官

（事業者）一般社団法人日本経済団体連合会、
一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会

4. 議題：

（開会）

1. 廃棄物処理に係る規制の見直し②

（企業グループにおける産業廃棄物の自ら処理の容認）

2. 在留資格制度に係る規制の見直し

①入社までの期間における就労制限の撤廃

②企業等による在留資格の更新手続きの代行

（閉会）

5. 議事概要：

○佐久間参事官 それでは、定刻になりましたので、これから規制改革会議第3回投資促進等ワーキング・グループを開催いたします。

皆様方におかれましては、御多用中、御出席いただき、誠にありがとうございます。

本日、所用により久保利専門委員は御欠席、川本専門委員は10時30分過ぎから御出席の予定でございます。

では、開会に当たりまして、有村大臣から御挨拶をお願いいたします。

○有村大臣 皆様、おはようございます。担当大臣の有村治子でございます。

今日は心して、先生方と一緒に椅子が温まる時間をいただけること、そういう意味では良い機会だと思っておりますので、本当に楽しみにしてまいりました。

大崎座長を始め、先生方、また、ヒアリングにお越しいただいている皆様に大事な思いと専門的知識を御貢献いただいていることに、感謝と敬意を申し上げます。

今回、産業廃棄物と企業内グループで処理業の許可を得ることなく、自ら処理できるようにすることなどについて御議論いただくというふうに理解しております。資源の効果的な再生利用、また、エネルギーの有効活用、また、温室効果ガスの排出削減を達成する。これは国際的にも圧力がございます。みんなでやっていかなければなりません。

また、企業の経営環境の変化を踏まえて、規制の見直しを検討することは大変重要なことだと考えております。

同時に、不法投棄など、みんなにとって損な話は許してはいけないことだというふうにも思います。

環境と産業活動をいかに両立させていくか、また、持続可能なものにしていくかという人間が生きていく上での本質的かつ基盤的なテーマだと思っておりますが、その本質的なテーマに向き合って、是非、御議論を深めていただきたいと考えております。

委員の先生方におかれましては、自由闊達な御議論をお願い申し上げ、また、ヒアリングにお越しになってくださった皆様にも、忌憚のない御意見を正々堂々とお述べになっていただけることを心から念じて、開会の御挨拶とさせていただきます。

本日は、どうぞよろしくお願ひいたします。

○佐久間参事官 ありがとうございます。

それでは、報道の皆様、ここで御退室をお願いいたします。

(報道関係者退室)

○佐久間参事官 それでは、議事を進めさせていただきます。

なお、本ワーキング・グループにおいては、議事録を公開することとなっておりますので、御了承をお願いいたします。

以後の進行は、大崎座長をお願いいたたく存じます。よろしくお願ひいたします。

○大崎座長 座長を務めさせていただいております大崎でございます。よろしくお願ひいたします。

それでは、早速ですが、本日の議題1「廃棄物処理に係る規制の見直し②(企業グループにおける産業廃棄物の自ら処理の容認)」の議論に入りたいと思います。

関係府省として環境省、事業者として日本経済団体連合会から、それぞれ御出席をいただいております。

まず、日本経済団体連合会からの御説明をお願いいたします。

○経団連 経団連環境本部でございます。本日はこのような機会をいただきまして、誠にありがとうございます。座らせていただきます。

規制改革は、民間の創意工夫をいかしまして、イノベーションを推進していきます上で大変有効なものとして存じております。特に昨今は、成長戦略の一環といたしまして、政府にその重要性を強く御認識いただいております。大変心強く感じております。経団連にお

きましては、毎年、企業の声を規制改革要望としまして取りまとめております。本日は、その中で自ら処理の容認に関する要望を御説明させていただきます。

循環型社会の形成というものは重要な課題でございますけれども、廃掃法というのは、時として真面目に廃棄物処理やリサイクルに取り組む事業者にとりまして、障害となる場合がございます。本日の自ら処理の容認という件は、その一つの例でございます。企業のグループ化が進展する中で、不都合が生じております。是非、企業の声に耳を傾けていただければと存じます。

それでは、早速でございますけれども、その具体的内容を要望元から御説明いたします。

○経団連 それでは、御説明させていただきます。

資料1-1の2ページ目を御覧ください。まず、要望の内容でございます。内容といたしましては、企業グループ内での産業廃棄物処理において、一定の場合については自ら処理として扱っていただきたいというものでございます。

ここで「一定の場合については」という部分にアンダーラインしてございますが、この要望に関しましては、2012年、日本再生加速プログラムにおいて1回提案させていただいております。そのときの要望に「一定の場合については」という文言を付け加えさせていただいております。その一定の場合ということの内容については、後ほど御説明させていただきます。

この要望を認めていただけました場合、下に書いてありますように、廃棄物の性状等を熟知している企業グループ内で処理することによって、適正処理が推進されます。また、効率的に企業グループ内で再生資源の再利用あるいはエネルギーの有効活用、例えば、輸送距離を短くするとか、そういうことによりまして温室効果ガスの排出削減などの活動が推進できると考えております。

次に、資料の3ページ目でございます。こちらは現行制度についてでございますが、廃棄物処理法では、事業者は産業廃棄物を自ら処理するというのが原則となっております。しかしながら、現行制度では、自ら処理の「自ら」というのは法人単位で考えられております。そのため、企業グループ内で産業廃棄物が生じた場合に、子会社など法人格が異なる業者から排出されたものを別の法人で処理する場合には、処理業の許可を取得しないと収集・運搬、処分ができないという制度になっております。

4ページ、一方で、時代の要請により企業経営の効率化の観点から、分社化、グループ化というものが進んでおります。そのため、自ら処理あるいは委託処理というものが企業活動の実態と合わなくなってきたという状態がございます。

具体的には①、②、③に示しましたように、まず①分社化、グループ化したことによって、排出実態が変わらないにもかかわらず、それまでは1つの会社だったときには可能であった自ら処理というものができなくなってしまいましたというのが1つ目です。

2つ目は、そのため、仕方なく処理業の許可を取得してグループ内の廃棄物の処理を行っているわけでございますが、そもそもその目的と言いますのは、グループ内の廃棄物を

適正に、効率的に処理することを目的としておりまして、処理代金を受け取って利益を上げるということを目的としたものではございません。それが業の許可が必要というのは少しおかしいのではないかとことです。

③といたしまして、グループ外の処理業者に処理を委託する場合ですと、例えば、製品が廃棄物となるようなケースがございますが、それが不正流出と言いますか、また製品として転売されてしまうというリスクも存在いたしまして、そのために自社製品の処理をするときにわざわざ立ち会って、確かに処分されたことを確かめるということを行っているのも実態でございます。

5 ページ、先ほど申しましたように日本再生加速プログラムにおいて、一旦、要望を出させていただきました。そのときに環境省様から御回答をいただいております、そのときの趣旨としましては、親会社・連結子会社間、親会社・持分法適用会社間であることのみをもって、グループ企業における廃棄物処理を自ら処理と位置付けることは困難ですという回答と、もし当該企業全体で排出事業者責任を共有することが担保できるのであれば、そのような制度について検討を行いますという御回答をいただきました。

しかしながら、企業は国内のみならず、国内外に多数のグループ企業を展開しており、その企業グループ全体で排出事業者責任を共有することは困難であると考えております。

そこで御提案ですが、6 ページ目になります。2 ページで示させていただきましたように、自ら処理を認める一定の場合と言いますものを、排出事業者又は処理業者に親会社を含んでいて、廃棄物の処理を行う者が排出事業者としての責任を共有する場合としてはいかがでしょうかというものでございます。

その下に書いてありますが、不法投棄、不適正処理を防止するため、対象はガバナンスの効いております親会社と子会社にする。もし、万が一、違法行為があった場合には、例えばでございますが、行政処分の対象が明確になるように、排出事業者と当該処理を行う者について、事前に行政に届出を行うというようなことをしてはかがかかと考えております。

その下が責任の範囲のイメージでございます。左側は親会社のA工場から、親会社の廃棄物処理施設のある工場に子会社が廃棄物を運搬するような場合は、親会社とこの運搬をする子会社が排出事業者責任を共有するというものです。

右側は、子会社のG社が排出した廃棄物を親会社のF社で処理する場合、この親会社のF社と子会社のG社が排出事業者責任を共有するものでございます。

これから先は、具体的な事例を幾つか御紹介させていただきたいと思っております。7 ページにありますように、いずれの事例につきましても専ら企業グループ内の廃棄物の処理を目的としたものでございまして、要望が実現した場合でありましても、企業グループ以外の廃棄物を業として請け負うというものではございません。

8 ページ、事例1といたしまして、親会社が産業廃棄物を自ら処理する際に、収集運搬を子会社に委託するという事例を示しております。図にありますように、親会社のS工場

に産廃処理施設がございます。親会社のS工場から親会社のT工場には、子会社が製品を運搬しております。この親会社のT工場から発生する産業廃棄物を、子会社が製品を運んだ帰りに運搬すれば非常に効率が良いわけではありますが、それを行うためには産廃収集運搬業の許可が必要になるということでございます。

9ページが事例の2つ目でございます。今度は親会社の製造工程を子会社に委託するという事例でございます。従来、親会社のT工場で製造しておりました製品を子会社であるO工場に製造委託をいたしました。その場合、従来、親会社のT工場で製造していた場合には、その製造工程で発生した産業廃棄物を、収集運搬業者に委託して親会社のS工場にある処理施設に運搬した後、自ら処理ができておりました。しかし、子会社に製造工程を委託してしまいますと、親会社のS工場で処理するためには処分業の許可が必要になるということになります。もし親会社の処理施設で処理できないということになりますと、外部の処理業者に処理を委託することになり、その場合、先ほど申しましたように、その商品の不正流出のリスクというものが発生いたします。

10ページ、今度は親会社で製造した製品を子会社が販売をしているという事例になります。この場合、親会社は製造工程で発生した廃棄物については、親会社のS工場の処理施設で自ら処理を行うことができますが、子会社は販売促進のための製品見本ですとか、あるいは色とか香りとかのサンプルというものを所有することになります。その使用済みの製品見本等は子会社の産廃となりますので、これを親会社の処理施設で処理するためにはやはり業の許可が必要となります。

11ページ、今度は親会社の敷地に子会社があり、親会社がその子会社の製品の製造を請け負っているという事例でございます。この場合も、製造工程で発生した廃棄物は、親会社の廃棄物として同じ敷地内にある産業廃棄物処理施設で自ら処理ができます。しかし、子会社に納品した製品が、例えば、売れ残って滞留品となって廃棄する場合には、これは子会社の産廃となりますために、親会社の処理施設で処理するためには処分業の許可が必要となります。

12ページ、事例5、これまでは親会社、子会社の関係だったのですが、実際には関連会社、例えば、外国企業との合弁事業によってやむなく関連会社というものを設立しております。実際の製造は親会社が行っている。その親会社の敷地内に関連会社があるわけですが、そこで発生した廃棄物についても、やはり親会社の処理施設で処理するためには処分業の許可が必要になります。できれば、このような事例についても御配慮いただければありがたいと考えております。

13ページ、まとめといたしまして、排出事業者又は処理業者に親会社を含み、廃棄物の処理を行う者が排出事業者としても責任を共有する場合は、自ら処理として扱っていただきたいというものでございます。

14ページ、15ページ目には、参考といたしまして、根拠条文と子会社、関連会社の定義について示しております。

御説明は以上となります。よろしくお願ひいたします。

○大崎座長 ありがとうございます。

それでは、続いて環境省からの御説明をお願いしたいのですが、すみません、時間の関係もありますので、事前に資料を拝見しましたら、余りこの御要望の本質と関係のないような内容も多いように思いましたので、できるだけ、今の御要望にお応えすることが環境破壊にどのようにつながるかということに的を絞って御説明いただきたいと思ひます。

○環境省（角倉課長） それでは、環境省でございます。御説明させていただきたいと存じます。

今、座長から御指摘いただきました点と、あと、私どもとして経団連からいただきました御要望についてどのように考えているかということ、ごく簡単に御説明させていただきますと思ひます。

まず、私どもといたしまして、今回、経団連さんからいただきました御要望については、ある程度理解できる場所がございます。したがって、私どもとしても、一定の場合には自ら処理として扱う方向で検討をさせていただきたいと思ひます。その際に、具体的にどういった制度的対応が可能なのか、具体的にどういうふうな形にすれば、制度上それが環境保全上も支障がないような形でうまくいくのかということは、具体的な事例に即して検討させていただきたいと考えております。

その際に、一定の要件がどのようなものとして、私どもはどのような観点に関心があるのかということについて御説明をさせていただきたいと思ひますが、時間の関係もありますので、ごく簡単にポイントだけを絞りたいと思ひます。

まず、2ページから御覧いただければと思ひますが、これは廃棄物処理の特殊性ということで、廃棄物処理の場合には物品の流れと金の流れが同じものでありますから、集めるだけでもうかってしまいますので、どうしても不法投棄、不適正処理のインセンティブが強い業態の構造になってございます。そういうこともありまして、今まで3ページの事例でございますが、これは一番大きな問題となった事例でございます。香川県豊島の不法投棄事件、青森・岩手県の県境の不法投棄事件と言われているものでございまして、これはそれぞれ地元で大変な問題となった極めて悪質な不法投棄の事件でございます。

こういうような事態をいかにして防いでいくのか。優良な事業者さんも多くいらっしゃいますので、そうした優良な事業者さんをいかに応援して、優良でない事業者さんをいかに抑えていくのかということが私どもの関心でございます。

4ページ、そうした考え方に立ちまして、今まで廃棄物処理法の世界の規制がどういう方向で来たかを書いてあるのが4ページの図でございますが、真ん中の方に赤字で書かせていただいておりますけれども、基本的な考え方としては排出事業者責任の徹底ということで、廃棄物を排出した方がそれを最後まできちんと責任を持つ、しっかりと適正に処理されることを見届ける。こうすることによって、初めて廃棄物の不法投棄、不適正処理が減っていくのだろう。こういうことで規制強化をしてきたという歴史でございます。

5 ページ、こうした取組をした結果、不法投棄自体の件数は右肩下がりで大分下がってきておりまして、こここのところは大分これまで講じてきた規制強化の方向が功を奏してきたところかなと考えております。優良な事業者が市場においても有利な形になって、優良でない事業者の方々がどんどん減っていったと考えております。

ただ、現在の課題なのですが、6 ページを御覧いただければと思うのですが、不法投棄そのものは減ったのですが、処分をする際に基準をしっかりと守っていただけずに不適正な形で処理されている事例というのは、いまだ相当数ございまして、横ばいの状況でございます。

特に7 ページを御覧いただければ御理解いただけると思いますが、特に不適正処理のうち、主たる主体はどこかと言いますと、排出事業者御自身が不適正な処理をされているという事例が非常に多ございまして、こうした排出事業者自らによる不適正処理の件数を、今後いかに減らしていくのかというのが課題になっておりまして、これは私どもの問題意識でございます。

したがって、今回の御要望に対応するに当たって、優良な事業者の方々はしっかりやっていたと思うのですが、制度を悪用するような方とか、そういうような方々が不適正な処理をする、そういう抜け道にならないようにいかに制度上の手当てをしていくのか。こういうものが私どもの関心事でございます。

それが8 ページのところを書かせていただいている部分ですが、今回の御要望について、私どもとして懸念している点を2点書かせていただいております。

1点目でございますけれども、実際にグループ企業と申しまして、各グループ企業間の関係というのは多種多様でございます。仮に親会社と子会社とが業の許可を不要とした場合に、仮に悪意ある親会社の子会社に廃棄物の不法投棄を行わせ、自らの関与を否定し責任を逃れるなど、制度が悪用されることがあり得るのではないかと。このため、結果として、産業廃棄物の不適正処理の温床となるおそれがあるのではないかと私どもとして懸念をしております。

また、今回の不適正処理等が仮に行われた場合に、不適正処理に対する行政処分は、法律上の仕組みとしては法人ごとに行うという形になっておりますので、グループ企業の中の特定の企業が何か不適正処理をした場合に、企業グループの中の他の関連会社の方に何らかの行政処分と、行政上の何らかの改善命令というのは一切できないというのが、今の法律上の構成でございますので、このままですとグループ企業内のいかなる法人に対して指導監督、措置命令等をかければ不適正処理についてしっかり対応できるのかというところは、これは外形的になかなか難しい部分があると思っております。

こうした観点から、私ども9 ページのところを書かせていただいておりますが、今回の経団連さんからいただいた御要望に対して、対応の方向としては2点お願いをしたいと考えております。

1. ①、②の部分でございますが、まず企業グループ全体を自ら処理とみなすというこ

とであれば、企業グループ全体で排出事業者責任を共有することが制度的に担保できることが必要ではないかと考えております。

次でございますけれども、実際に企業グループ内の廃棄物しか処理をされないということであれば、本当にそうなのかどうかということが外形的にも分かるような形で、制度上、何らかの仕組みを設けさせていただきたい。これら2つの要件が満たされるのであれば、今回の御要望に対してどのような制度的対応が可能なのか、これは経団連さん始め、有識者の方々とも御議論をさせていただきながら、個別具体的な事例に即してどのようにすれば、御要望の趣旨に沿いつつ、不適正処理と制度を悪用する方が出てこないような形で制度を仕組めないのかということは、検討させていただきたいと考えているところでございます。

10ページ、11ページのところは補足的な説明でございますが、排出事業者責任の企業グループ内の共有のところですが、これは2つ目のポツに書いてございますが、このような責任関係が明確に担保できない場合には、処理責任の所在が不明確になり、都道府県等による指導監督や取締りに支障を来すおそれがあると考えておりますので、ここは必要ではないかと考えております。ただ、先ほど経団連さんからの御説明で、企業グループの範囲について、企業グループ全体というのはいかにも広過ぎるのではないかと御指摘を、今いただきまして、そこはそうかなと思う部分がございますので、そこは具体的な事例に即して、今後、御相談、検討をさせていただきたいと考えております。

次の内外の廃棄物の区分の明確化の部分でございますが、2つ目のポツに書かせていただきましたように、悪質な事業者等が出てきた場合に自ら処理としてグループ内でやっていると言いつつ、実際は他の事業者さんの廃棄物が受け入れられているということになると、これは制度自身が形骸化してしまいますので、そういうことがないような何らかの手立ては考えさせていただきたいと考えております。

11ページは参考事例でございますけれども、企業グループそのものではございませんが、事業者が一体となって廃棄物を処理していた事例として、建設廃棄物の例がございます。これは元請事業者、下請け事業者、孫請け事業者等、いろいろな形で事業者が関わっていて建設工事をされていますけれども、そこで建設廃棄物が発生してまいります。

このときに、これまで問題になりましたのが、その廃棄物がどこから出てきた廃棄物で、誰が処理責任を負うのか。これは法律上、必ずしも明確ではなかったというものがあって、不適正処理の問題が相当生じました。これを解決するために、平成22年の廃棄物処理法の改正のときには、これらの廃棄物は全て元請事業者の廃棄物とみなす。その処理責任は元請事業者が全て負うという制度改正をさせていただいたところでございます。これそのものではございませんが、私どもの問題意識としては、どなたが責任を負われるのか。その場合に、行政上、しっかりとした対応ができるような仕組みになっていること。これが担保できることが大事と考えておまして、逆に申し上げれば、そうした担保がしっかり取れるという制度的な枠組みが作れるのであれば、企業グループの中で、一定の範囲内で自

ら処理としてみなすことについては制度的にどういう対応が可能なのか、そこは具体的に検討させていただきたいと考えております。

以上でございます。

○大崎座長 ありがとうございます。

それでは、今の御説明について議論をしていきたいと思うのですが、最初に私から確認したい点が2つ、3つございまして、一つは、まず具体的事例に即してと盛んにおっしゃるのですけれども、例えば、今日挙げていただいた事例1～5は何か問題があるとお考えなのかどうか。とりわけ事例1は、この前、非常に前向きな御回答は余りいただけなかったコンビニエンスストアの容器等のリサイクルの話と全く同じだと思ひまして、何が環境に悪影響があるのか全然理解できないので、その御見解を伺いたいのと、グループ全体というのはいかにも広過ぎるとおっしゃったのですが、経団連の6ページの御提案に何か問題があるのか。これはすぐ実行できないのかということをお伺いしたいです。

全体として非常に不思議に思うのですが、日本再生加速プログラム、2012年11月30日閣議決定で、既に廃棄物のグループ処理についての自ら処理の容認の方向で検討、結論を得るというふうになっているのに、環境省としてこういう方向でやったらどうだということをおっしゃらないで、何か経団連考えて持ってこいみたいなのは、政策官庁として極めて無責任なのではないかという気がするのですが、いかがでしょう。

○環境省（角倉課長） それでは、お答え申し上げます。

まず、1点目の具体的事例に即してというところで、今回、経団連さんから御提案いただいた各事例について、どういう問題意識を持っているのかという点についてでございます。これについて私どもとしては、これらの事例について、特に問題とか、そういうふうには考えているわけではありません。

申し上げたかったのは、個別具体的事例に即して、どういった制度的な仕組みを講じれば、責任を共有するというのを制度的に担保できるのかということをお考えたいということでございます。

○大崎座長 ちょっと待ってください。では、この事例1～5は、明日からやっても問題ないと環境省としてはお考えなのか。

○環境省（角倉課長） 詳細については、また経団連さんから詳しくお話を伺った上でということでございますので、今の段階として環境省としてこれで問題ないと断言できるのところまでは、まだ至っておりませんが、今、拝見する限り、私どもとして大まかにいただいた範囲内であれば、恐らく問題はないのではないだろうかという感触を持っております。ただ、そこはこれ以上詳しい話をまだ紙に書いてある以上いただいておりますので、個別具体的にそこは教えていただきたいと思っております。実際にどのように処理をされていて、どういったものを処理されていらっしゃるのか。そこを詳しく教えていただいた上で。

あと、個別具体的事例に即してと申し上げましたのは、多分、グループ企業内でもいろ

いろなバリエーションがあると思うのです。今回の、基本的に親会社さんの方で処理をされるということですが、例えば、子会社同士でそれぞれ処理をし合う場合とか、逆に親会社が出したものを子会社で処理されるとか、いろいろなバリエーションがあると思ひまして、そこはどの範囲までであれば問題ないのかということについて、あとはどの範囲まで考えていらっしゃるのかということも教えていただいた上で。

○大崎座長 13ページに御提案があるのですけれども、これをどうお考えか。

○環境省（角倉課長） 13ページで御提案いただいた内容についても、ここは検討に値する部分だと思っております。あとは、これがすぐに実行できないのかということをございますけれども、少なくとも今段階では、法律上、法制度上、これを認めるというような法律構成にはなっておりませんので、何らかの制度改正は必要なのではないかと思っております。それが政省令レベルでいけるのか、法律レベルまでいじらないといけないのかということについては、この責任を共有するという共有の意味を、法律上、どういうことなのかということを含めてお話しさせていただいた上でないと、この部分はすぐには結論は出せないと思っておりますので、それも含めて御相談をさせていただきたいと考えております。

○大崎座長 2年間、何をされていたのですか。

○環境省（角倉課長） その御指摘の部分でございますが、まず経緯から申し上げますと、昨年の段階で、閣議決定でこの検討をするという御指示をいただいて、今年3月になって私どもとしての考え方を経団連さんに御説明させていただいたところです。私どもとしては、一定の場合には経団連さんからいただいた御要望の方向で検討することがいいのではないかと、その場で申し上げて、具体的にどのような形でどういう形で責任共有というものを考えていらっしゃるのか、そこを教えてくださいということをお願いして、それで今日に至っているということですので、そこは経団連さんと私どもの間でコミュニケーションが若干うまくいってなかったのかなという部分でございまして、そこは真摯に反省をしている部分でございまして、そこはこれからしっかりと議論させていただきたいと考えております。

○大崎座長 委員の皆様、いかがでしょうか。

○松村座長代理 まず、最初に真摯に反省すると言っていたのは評価すべきだと思います。今までの対応が明らかに遅過ぎたということをお真摯に反省していただいたわけですから、その反省を踏まえて、極めて速やかに対応していただけるものと思います。極端なケースなら法改正が必要、そこまでいかななくても対応できるかもしれない。いずれにせよ、既にかなり具体的な提案が出ているので、検討はすぐにやっていただければと思います。

実際に、結果で、早く対応した結果を見せて、真摯に反省したというのが口だけではなかったことを、行動で示してください。

2点目。御懸念になっている責任の所在に関しては、具体的な経団連の提案では、例えば届出をすることも書かれているわけです。そうすると、A会社とB会社がいたとして、B会社がやったことに対して、A会社がうちの責任ではありませんと言い逃れをするのは、

既にA会社、B会社が届出を出して明確に意思表示をしているわけですから、あり得ないと思うのですが、この提案を踏まえても、まだ責任の所在が不明確なのでしょう。逆に届出制ということがなかったとしたらまずい、だから今回提案のような新たな制度が必要だということをおっしゃっただけと受け止めてもいいのか。それとも、これでも足りないと思っておられるのか。この点教えてください。

次に、悪用するという懸念に関してです。確かにそのように悪用されることがあってはならないので、万全の措置を採りたいというのはよく分かる。仮に、A会社とB会社が親会社、子会社ではなく、同じ会社だったとします。同一会社の別部門内で物流している、物流子会社という格好ではなくて、自社が自分の物流部門として持っているということがあったとします。そのときに、自社の廃棄物を運ぶというだけでなく、他社からの廃棄物も仮に入れてしまったとして、自社の処理施設で処理しているとすると、これは違法行為なわけです。こういうようなことが起こらないかという心配をされているわけですが、自社のときだって原理的には起こり得るわけです。自社のものだけ運ぶと言っておきながら他社のものを持ってくる。それが子会社という格好になり、しかも届出で責任を共有するとはっきり言い、なおかつ子会社というのは他社の廃棄物は一切受け入れませんということを明確にしたときだけ認められる。こうしたとすれば、自社がやっているときの懸念と同じだと思うのですが、なぜ物流子会社のときにはそのような懸念が大きくなって、自社の物流部門のときには問題ないと考えているのか。そこを区別する必要があるとお考えになっている理由を教えてください。

○環境省（角倉課長） お答え申し上げます。

今、2点大きく御質問をいただいたと考えております。

1点目が届出制ということで責任を共有すると、こういうふうにご提案をいただいているわけですが、この届出制ということでは何が足りないのか、そこのところはどういう懸念を持っているのかということでございます。

私どもとして懸念しておりますのは、この責任を共有する責任というものが何なのか。道義的な責任だけではなくて、法的責任というところも含めてと考えております。

法的責任ということであれば、それは、例えば措置命令、改善命令等の対象となる。罰則の適用の対象となる。こういうことが必要になるのだらうと思っています。そのときに単に届出ということであれば、それはそのままでは、多分、法律上、措置命令なり改善命令なり罰則の適用にはならないのだと思いますので、そこところがそういう形になるためにはどういう。

○大崎座長 届出主体に何で措置命令、改善命令ができないのですか。

○環境省（角倉課長） 今のところ、今の廃掃法の仕組みがどうなっているかということが、各法人単位ということになっておりまして。

○大崎座長 だからそれを変えてくれという要望なのではないですか。

○環境省（角倉課長） そこのところはすみません、言葉が足りませんでした、そこを

制度的に変えることを検討したいと思っております。どのように変えていけば、その責任が法的に共有できる仕組みにできるのかということを検討させていただきたいという趣旨です。そういう意味で、単に届出をすれば、それで責任が共有できるということには恐らくならないと思いますので、届出制に加えて、それらの法的な措置についての規定、これを法制度上、どういう形で位置付ければいいのかということを検討する必要があると考えているところでございます。

○松村座長代理 法人単位措置命令だとかが出ていますと既に御説明いただきました。ルールを変えないと、今のルールそのまま明日からすぐやるというのは確かに難しいというのは既に理解しています。しかし、そのような形でルールを変えるのに大きなハードルがあるようには思えない。そういうことを言っているのだと思います。

今のルールのままだとまずいということには理解しました。変えるのに何か大きな障害はあるのですか。

○環境省（角倉課長） 変えるのに障害と申しますか、詰めるべき論点が幾つか法律上あるのかなと思っております。障害というよりも、事務的に真面目に詰めていかないといけない部分だと思っております。そういう趣旨でございます。

○松村座長代理 したがって、先ほど言っていたように詰める点を迅速にやっていただけるということ、今、言っていたということですね。

○環境省（角倉課長） はい。

○松村座長代理 分かりました。ありがとうございました。

○環境省（角倉課長） 2点目の御質問の趣旨が、他の事業者の廃棄物を処理することについては、例えばAという会社単独の場合と、グループ会社の場合で、質的に余り違いはないのではないか。そこはどのようなところが違うと思っているのかという御質問であったかと思っております。

そこは、外形的な区別の容易さだと私どもとしては思っております。例えば、A社がA社の廃棄物だけ処理している場合には、A社からしか来ませんので、やってくる荷物もAという名前の会社からしか来ない。これがグループ会社になった場合には、Aという名前とは違う名前の会社のトラックというか、違う名前の会社からいろいろなトラックで廃棄物が運ばれてくるわけですが、外形的には違った会社の名前が幾つかありまして、紛らわしい名前の会社も幾つか混じっているかと思うのですが、そうなったときに、これは飽くまでも悪意のある方が制度を悪用しようとした場合の話です。その場合に、グループ会社ではないのだけれども、グループ会社と非常によく似たような名前の会社から廃棄物が運ばれてきたような場合とか、そういう場合には外形上は直ちに見分けるというのが難しい場合がありますので、そうしたことがないように、そのところはさらに監視するというか、その区別ができるような仕組みというものを、ある程度、少なくとも廃棄物はどこからやってきたのか、トレースできるような形で何らかの管理の仕組みは設けていただかないと、そこはいけないのだろうという趣旨でございます。

○大崎座長 そこはグループ処理をする場合に誰がするかを届け出ようという御提案をいただいているわけですね。それではまずいのですか。

○環境省（角倉課長） 私どもとして、届出云々でこれでまずいとか、良いとかそういうことを、今、申し上げる段階ではないと思っておりまして、届出制というのも一つの制度的方策だと思います。ただ、届出制のほかに、例えば、指定制度とかいろいろな制度のバリエーションがありますので、届出制に限らずどういう形であれば御要望の趣旨に添えつつ、私どもの懸念も解消できるような制度的仕組みも講じられるのか。そこは恐らく事務的にかなり詰めなければいけない部分がありますので、そこは詰めさせていただきたいと考えているところでございます。

○大崎座長 森下先生、いかがですか。

○森下委員 どうもありがとうございます。

この間のペットボトルよりも大分前向きの御返事で、今日は和やかにお話を聞けるかなと思っていただけでも、問題は、やはり先ほども話しましたように、いつからこれを実行できるかというのが事業者さんの非常に関心事だと思うのです。類型を示すのか、それとも何らかの制度として、省令なりの変化が要るかという話もありましたけれども、やはり基本的には分かりやすく、そして実効性が上がるような方法を早めに決めていただきたい。

時期としては、いつごろがめどだと思われているのですか。去年と言いますか、2012年で2年前の話だと思うのです。ですから、そういう意味だと2年間経ってしまっているという話なので、ここからさらに2年だと意味がないと思いますので、大体いつぐらいをめどに考えられているのでしょうか。

○環境省（角倉課長） 大変申し訳ございません。今段階でいつまでというめどは、実は私どもとして、今、責任を持って申し上げられるめどというのは今のところないのですが、できるだけ急ぎたいと思っています。ただ、そここのところは、多分、政省令レベルでいけるのか、それとも法改正に踏み込まないといけないのか、そこによって大分また進度が変わってくると思いますので、それに添じて、ただ、私どもとして、これは急ぐべきだということはおっしゃるとおりだと思いますので、そこは精一杯努力させていただきたいと思っています。

○大崎座長 ただ、2年も前にもう既に具体的な要望が閣議決定という形で、ある意味、正当化されていて、政省令でできるのかできないのかですら、2年経っても分からないというのはどういうことなのですか。

○環境省（角倉課長） そここのところは、先ほど申し上げましたとおりなのでございますけれども、ただ、私どもとして経緯を申し上げますと、やはり経団連さんとのコミュニケーションに手間取っていたところはあったと思います。これからそういうことではいけないのではないかとすることはそうだと思いますので、今後、議論をさせていただきながら、環境保全上、問題がない形で、なおかつその経団連さんの御要望にも添える形で、どうす

れば一番良い答えを出して、できるだけ早くということで、そこは頑張っていきたいと思
いますので、そこは御理解いただければと思いますので、よろしく願いいたします。

○大崎座長 それで、是非、申し上げたいのは、環境保全上、問題がないような形でとお
っしゃったのですけれども、経団連さんは、むしろ環境を保全したいということでおっし
ゃっているのであって、環境を何か汚すかもしれないけれども、自由にやらせろとか、そ
ういうことをおっしゃっているのではないことをちゃんと理解されているのですか。

○環境省（角倉課長） すみません、言葉足らずだったかもしれませんが、そこは
重々理解しているつもりでございます。私が申し上げたかったのは、そうした方々のため
の制度をつくったときに、その制度を悪用されたりとか、そういうことがないようにして
いきたいという趣旨でございまして、そうするためにどういう形をすればいいのかという
ことを検討させていただきたいという趣旨でございまして、是非、よろしく願いいた
します。

○森下委員 時期的なお話としては、来年夏ぐらいをめどに具体的にお示しになると理解
してよろしいですかね。こういう話だと普通それぐらいだと思うのです。そんなに無理な
数字を言っているとは思わないのですけれども、いかがですか。

○環境省（角倉課長） そのところは、今、直ちにそこは申し上げられる段階にはない
のですが、できるだけ急ぎたいと思います。

○安念委員 私は、前回のペットボトルについては攻める一方だったのだけれども、今日
のテーマについては、やや環境省さんに同情的なところがあります。かなり一般性のある
話だからです。つまり、これはペットボトルならペットボトルという特定の製品の話では
なくて、製品の種類を問わない、その意味で一般的な射程を持った話です。先ほど紙の事
例をお出しになったけれども、一流企業がおかしなことをしないということぐらいは、環
境省さんはもともと分かっているのだけれども、これを一般化すると、どんなやつが出て
くるか分からない。産業廃棄物というのは、少なくとも昔について言えば、人殺しだって
辞さないというやつがいたのだから、何が出るか分からない。悪意のある業者が出てくる
かもしれないリスクは、一般的な制度を作れば高まるとお考えになるのは、極めてごもっ
ともなことだと思うのです。

そこで、いつまでと尻を切れという議論ももっともだし、もっとやれというのはもっと
もなのだが、ここは、我々も含めてステークホルダー全部で、もっと前向きにできるよ
うに知恵を出さなければいけない話ではないかと思うのです。

例えば、トラックに何かこの会社の製品を運んでいますということを表示させたり、
あるいはマニフェストに準ずるような何かをつくらせるとか、それは多分、当然やらなけ
ればいけないことだろう。もう一つは、グループ全体での責任ということなのですが、全
く新しい制度を作るというのは難しい話ですけど、大崎先生、金融の世界ではまれに金融
親会社が実際に事業をやっている子会社のヘマを尻拭いというか、責任を負うという仕組
みになってはおりませんか。そうすると、今度の経団連さんの御提案は、親会社という

のは飽くまで事業会社であって、単なる持ち株会社ではないという前提で恐らくお考えなのではないかと思うのですが、そうしたものに責任を及ぼすような仕組みを、金融その他分野から何か参考にする、そういうことはできませんか。

○大崎座長 連結ベースで監督し、責任を追及するというのは、金融分野でも結構法改正が必要だったので、一般的な制度としては簡単ではないと思うのですが、そもそもよく分からないのが、事業者というのは法人単位であるという解釈自体が、そもそも絶対的なものなのかというのは環境省として何か譲れない理由があるのだろうかと思いに思っています。つまり、企業グループを事業者として監督するという事は、何かそれこそ憲法違反なのですか。だからそれは何か違うような気がするのです。実際に、独禁法なんかも企業グループという概念もありますね。ですから、そういうふうに建設的な解釈をしていただければ、別に法改正まで要らないのではないかという気もするのです。

それから、連結ベースというのは会計の話だろうみたいなこともおっしゃっているみたいなのですが、例えば、少なくとも上場企業については、内部統制は連結ベースで全部やることになっていますので、子会社がやったことだから全く関係ないということは通用しないようにとつくになっていまして、実際、子会社が不祥事を起こしてグループトップが辞任するなんていうのは決して珍しいことではないわけです。だから、そんなに不良な人が悪用するのが心配だったら、例えば、上場企業に限って認めるとか、何かいろいろあるのではないですか。

○環境省（角倉課長） 具体的にどういう方法があり得るのかというのは、私どもとして今段階で特にこだわりを持つということではなくて、幅広くいろいろなオプションは考えていきたいと思えます。

そこはいろいろな方法があり得ると思えますので、あとは実際にどうすれば、繰り返しになって恐縮ですが、制度を悪用されるような方が出てこないような形で仕組むためには、最低限どこまでやらないといけないのかということを含めて詰めていただきたい。懸念はその1点だけですので、それで考えていきたいと思っております。

○大崎座長 他にいかがでしょうか。とりあえず前向きな姿勢は示していただけたと思っておりますし、こちらとして迅速にというのは相当迅速にやっていただきたいということも強く申し上げたということで、是非、経団連さんも緊密なコミュニケーションを取っていただいて、ただ、しかし環境省としても経団連さんの案を待っているのではなくて、ではこれでどうですか、というものを具体的に出していただいて、みんなで環境保全のために前進できればと思っておりますので、是非、よろしく願いいたします。

○刀禰次長 事務局からも一言申し上げますけれども、恐らく、本日の御議論のポイントの一つは、検討を加速化してやってほしいという趣旨だろうと思われまます。引き続き、我々事務局としましても、今のそれぞれのお話ありがとうございましたので、それを踏まえまして委員の先生からお話のあったように、早期に検討が進むようにしっかりと努力させていただいて、またよく御相談させていただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○大崎座長 それでは、どうもお忙しいところ皆さんありがとうございました。この問題については、これくらいにさせていただきたいと思います。

(環境省関係者、一般社団法人日本経済団体連合会退室)

(法務省関係者、一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会入室)

○大崎座長 それでは、本日の議題2「在留資格制度に係る規制の見直し」に移らせていただきたいと思います。

この議題では、2つの問題について議論したいと思っております、一つは入社までの期間における就労制限の撤廃、もう一つは企業等による在留資格の更新手続の代行ということでございます。

関係府省として法務省、事業者として日本フランチャイズチェーン協会の方に御出席をいただいております。

それでは、まず要望者と言いますか、日本フランチャイズチェーン協会からの御説明をお願いいたします。

○日本フランチャイズチェーン協会 おはようございます。

まず、本日このような席にお招きをいただきまして、誠にありがとうございます。

また、今日は私たちから御提案をさせていただきました案件につきまして、お取り上げいただいたことに感謝を申し上げます。ありがとうございます。

それでは、私から御説明を申し上げたいと思います。お手元に「第3回投資促進等ワーキング・グループヒアリング資料」を御用意させていただきましたので、この資料に沿って御説明させていただきたいと思います。

お手元の資料を開いていただきますと、概要が出てございます。私たちフランチャイズチェーン協会は、フランチャイズビジネスの健全な発展を図ることを目的にいたしまして、1972年4月に当時の通商産業大臣認可の下に設立させていただいた団体でございます。特に会員数を御覧いただきたいのですが、併せて、最後のページの参考資料に代表的な社を掲載してございますので、御覧いただければと存じます。コンビニエンスストアでは、セブンイレブン、ファミリーマート、ローソンさんほか。小売サービスでは、ダスキンさんやハードオフさん。外食では、壺番屋さん、ストロベリーコーンズさん、モスフードさんといったところが入会をされています、フランチャイズ産業の本部の集まりの団体ということでございます。

また、資料1ページに戻っていただきますと、データが掲載されていますが、これは私たちが年1回、定点調査をしております日本のフランチャイズ市場のデータでございます。このデータが日本のフランチャイズ産業のデータとして使われているということでございます。2013年度のデータで見ますと、日本のフランチャイズ産業全体のチェーン数、つまりブランドでございますが、今、1,304チェーンという規模になってきてございます。昨年対比ですと、18チェーン増えてございます。そして店舗数が25万2,000店の規模でございます。これは昨年対比7,000店強増えている状況でございます。

売上高は23兆4,700億の規模で、こちら昨年対比1兆2,500億増えている状況でございます。

これに対して協会の会員社でございますが、チェーン数が301チェーン、301ブランドと申し上げればよろしいかと思えます。したがって、全体の中で、チェーン数としては23%のシェアとなりますが、店舗数は約12万4,000店で、こちらはほぼ半数を占めています。更に、売上高ということで見ますと、13兆5,000億で、これは約6割を占めているということでございますので、今、日本のフランチャイズ産業全体は、フランチャイズチェーン協会に加盟していただいている社がリードしていると申し上げても過言ではないと思っております。

そして、今日の御提案にも関係してくるところでございますけれども、一番後ろの参考資料を御覧になっていただきたいのですが、雇用ということで見ますと、25万店舗で約600万人が直接従事。そして、配送、製造等の間接人員を含みますと約900万人が従事し、フランチャイズビジネスが雇用創出の場になっているということも申し上げておきたいと存じます。さらに、昨今では海外展開もかなり積極的になってきてございまして、今、私たちの会員社がどれくらい海外に出店しているかという数字が、お手元の参考資料に出てございますが、24か国・地域に出てございます。企業としては、ちょうど50社出てございまして、コンビニ、外食、小売サービス、それぞれの分野で代表的な企業が海外に出ている状況でございます。店舗数では約2万5,000店強展開をしております。今後、ますます海外への出店、海外との協力ということが欠かせないグローバル化の時代を迎えていると申し上げることができると思えます。

そんなことを背景にいたしまして、今回この御提案をさせていただいたところでございます。お手元、ページを打ってございます資料の2を御覧いただきたいのですが、今回、御提案申し上げました内容につきましては、大きくは4点ございますが、今日のこの場合は、グローバル社会に向けた外国人の在留資格の緩和という部分に絞ってございまして、この内容について御説明をさせていただきたいと思えます。

まず、御提案申し上げた趣旨でございますけれども、制度改正に向けた提言というところに書いてございますが、今、就職が内定した外国人留学生、この方たちが有給の研修を受ける場合には、資格外活動許可を受けて働いていただくということでございますけれども、このときの時間制限を撤廃していただきたいという要望でございます。

特に、今回御提案申し上げた背景は、3月卒業だけではなくて、9月卒業という外国人の学生たちも今後増えていくだろうということを想定いたしまして、9月に卒業する学生たちが4月の入社までの間、思う存分働きたいというところが、時間の制約を受けてできないということがございますので、この規制の撤廃をしていただきたいということで申し上げさせていただいたところでございます。

当然、採用が内定しているということでございますので、この資格外活動ということではなくて、最初から就労の在留資格を取っていけば、働くということだけを見れば、それ

が可能となることは承知してございますけれども、私たちがこの9月の卒業生のことに対して申し上げたのも、また、3月もそうなのですけれども、卒業された方たちを中途入社ではなくて新卒として迎えたい。こんなことが背景にございます。つまり、今の日本の学生の3月卒業・4月入社というスタイルで、私たちは社会人になった1年生に対して全体のカリキュラムというものを組み上げてございます。したがって、当然9月に卒業された方たちも来年4月の入社までの間、正式な採用ということではなくて内定という状態の中で待機していただきたい。こんなことを申し上げているところでございます。

そして、4月に一緒に入っていて、同等の研修を受けていただきたい。こんなことを申し上げたいということで、この間の制度を何とかしていただければという御要望でございます。

もう一つの提案でございますけれども、こちらの方は在留資格の更新手続を簡素化又は代行できるようにしていただきたい。こんなことでございます。特に在留資格の失効を避けたいという外国人の方たちが非常に多くて、そして、日本の企業も先ほど申し上げたとおり海外に出ているということの中から、日本で採用した方たちが海外で勤務していただく機会も多くなってございます。この方たちが在留資格の失効を避けるために、その都度、日本に帰ってきて手続を取らなければならない。こんな状況が当然のことながらあるわけなのですけれども、企業側の論理ということで申し上げてしまいますと、本来、もっと現地にいてほしい、あるいは今の時期には帰ってほしくないというところが、このタイミングで帰らざるを得ない。帰って手続をしてこないといけない。こんなことも起きているということでございます。

当然、出ていく際に在留資格の失効を避けるために、最初から計画を持っていつ帰ってくるということで、その手続のことも含めて行かせているという実態なのですけれども、現場の方で動いておりますと、こういう問題がどうしても発生してしまうということがございますので、何とか帰国をせずに資格の更新ができれば非常に助かるというのが企業側の各社の意見でございます。

今回、この提言をまとめるに当たりまして、私たちは今年1月に規制制度改革のプロジェクトチームを立ち上げまして、189社の各社から御意見を募って、その中で一番多かった問題、そして各社が共通している問題ということで、今回、この4つの提案を取り上げさせていただいたところでございます。

そうした中で、今回、この2つ、今日の席では今回の御提案ということで御説明させていただいたところでございます。

私からは以上でございます。

○大崎座長 ありがとうございます。

それでは、ただいまの件について法務省からの御説明をお願いいたします。

○法務省（根岸室長） 法務省入国管理局の企画室長をしております根岸と申します。よろしく願い申し上げます。

ただいまフランチャイズチェーン協会さんから、大きく2点の御提案をいただきました。これについて、まず若干の制度の説明をさせていただいた上で、当省としての考え方を御説明させていただきたいと思います。資料2-2「投資促進等WG説明資料」、法務省入国管理局のタイトルのものを御覧ください。

表紙をめくっていただきまして、目次がありまして、その次、3ページ目でございます。ここにそもそもの在留資格制度について簡単に記載をしてございます。

我が国に入国・在留する外国人については、原則として、入管法に基づきまして在留資格というものが許可されることになってございます。その在留資格を何らかを持った上で日本に入国・在留していただくというのが基本的な仕組みでございます。

国によっては入国の許可は入国の許可だけで、就労できるかどうかは、また別途、就労許可証を出すとか、そういう二重の制度の仕組みにしている国もございますけれども、我が国の制度は何の活動をするのかというところも含めての許可ということで、入国した後に別途、就労の許可を取るとか、そういう仕組みはないということで一括した許可になってございます。

下の方の緑色の枠のところ、その辺のことを記載してございますけれども、在留資格を全部説明しますと長くなりますので、全部は記載してございませませんが、大きく分けますと活動を目的とした資格というものと、居住資格と言いまして、身分関係に着目した資格というふうに、2つに大きく分かれてございます。本日、御依頼のところは恐らく1つ目の活動資格に該当するものだろうと思います。イメージとしては、恐らく留学というような在留資格、これは大学だとか専門学校だとかで勉強するための在留資格でございます。その在留資格の方が日本の企業で就職が決まったので、技術ですとか、人文知識・国際業務というような働くための在留資格に変更をする。素直に直接変更すれば、今回のような問題は生じないのしょうけれども、その過程で一旦就職活動が入って、内定した後に一定の期間が空く。その間についての御要望というふうに承知しております。その現状は、また後ほど触れさせていただきますけれども、そのような形で、在留資格制度は日本で何をやるか、身分についてはどういう身分としての活動を行うかというところに着目して決められているということでございます。

4ページ目に、今回、問題となっております資格外活動許可について記載をしてございます。先ほど申し上げたとおり、在留資格ではどういう活動を行うか、何が行えるかということが決められているわけなのですけれども、その決められた資格の中で想定されている活動内容のほかに、臨時的に就労を伴う活動を行う場合というものがございます。代表的なものが留学生のアルバイトでございます。場合によっては、就労を目的とした人でも、本来、予定されているような活動とは別の就労活動をするということで、特に資格外活動許可を取られるというケースもごくまれですけれどもございます。そういうような就労するかどうかというところは日本人の雇用などを始めとして、我が国の経済社会に大きく影響を与えますので、就労をどの程度認めるかというのは、かなり在留資格制度の根幹に関

わるところでございますので、特に在留資格から外れた就労活動を行う場合には、別途の許可が必要ということになってございます。

下の緑の方の枠に入りますと、どういう許可を行っているかということなのですが、入管法の施行規則と言いますのは、省令では大きく2つに分けて記載をしています。実態として多いものと、法令上のもともとの原則というの、実態として逆転をしておるのですけれども、本来は、本来行う活動を阻害しない範囲で問題のないような就労活動、アルバイトであるのかということを見させていただくというのが本来の姿です。それを、ですから個別にこの申請の内容であれば、本来の活動をこの人はちゃんとやっているし、問題ないではないかというふうに一件一件見ていくのが本来の姿なのですが、その意味では、ここに2つ書いてあります下の方、個々に指定する活動というふうになっていきますが、それが本来は原則です。ただ、実態として多いのは、これもだんだん規制緩和を進める中でこうなっているのですけれども、最もこの資格外活動を許可するケースの典型例であります留学生のアルバイト、こういう場合にはなかなか一件一件、今度はどこどこでアルバイトします、次はどこどこでアルバイトしますというようなものについて一つ一つ申請をしたら、今回は問題ないですね、今回は問題ないですねというふうにするというのは、その学生さんにとっても、あるいは官側にとっても無駄な労力を掛けることになりかねないということで、大学生などがアルバイトをするというのは日本人にとってもまず一般的なことです。さすがにこの程度であれば、学業に支障を来すことはないだろうというような点で、週28時間、1日4時間ぐらいを想定しているわけですが、それぐらいの範囲であれば、包括的に許可をする。一つ一つどこどこで働きますということの申請をいただくのではなくて、包括的な許可を与えておくという形を採ってございます。

こういうことによって、一つ一つの申請をしなくても済むようにしているということでございます。

今回の御依頼の趣旨は、恐らくこの28時間という、これが一般的に法令上のもともとの原則は別として、こちらが量的には一般的になっていますので、これを前提として、ここを緩和してくれということになっているのだと思いますけれども、もともとは個々に見ていくことが原則であることを、ここでは御説明をしておきたいと思っております。

先ほども若干触れましたけれども、5ページのところで就職活動ですけれども、本来は留学から技術とか人文知識・国際業務という在留資格に直接変更申請をしていただく。通常ですと、在学中に企業の内定をもらって、就労が決まりましたということで申請をしていただいて、就労資格への変更をするということなのですが、なかなか日本人の学生でもそうですけれども、最近、少し良くなって来たとは言われていますが、すぐには1年目で決まらないケースもある。その中に有能な学生さんもいらっしゃるし、大学側などから見ても本当によくやってくれていて、この人はもう一年ぐらいチャンスをあげてくれよという要望が強かったこともございまして、6か月を1回許可して更新をするという形

ですけれども、1年間は就職活動のために在留を継続することを認める制度になっております。

その間、就職活動に専念していただきたいわけですが、学生時代から通常アルバイトも一定程度した上で生活が成り立っているという面もありますので、現実には就職活動においてもアルバイトの中での経験というのも評価されたりということも現実にはあるわけですので、決していけないことではないですから、個別に必要な場合は個別許可をしますし、先ほど申し上げたような週28時間の包括許可というのも、この間も認めるというような扱いをさせていただきます。

次のページに行ってくださいまして、6ページでは就職が決まった場合です。決まったら就労のための資格に直ちに変更申請をしていただければいいのですが、今回、話題になっておりますとおり、企業の採用時期の関係でいろいろな時期の採用が増えてまいりましたけれども、まだまだ日本企業では4月採用というものが多く、一般の現役の学生と同じようなタイミングで就職活動をして、例えば夏とか春とか、そのぐらいに内定をもらったのだけれども、就職は次の4月です。一旦、帰る方もいらっしゃるでしょうけれども、日本国内でまたしばらくそのまま待ってほしいという方のニーズに応えるために、就職までの間についても特定活動で認めるという形を採っております。

この場合にも、資格外活動については就職活動中と同じように、個別で必要がある場合には個別の許可をいたしますし、そうでない一般的にとりあえず取っておくという場合には、28時間以内の包括許可というような形にさせていただきます。

今回の提案に対する考え方ですが、7ページに記載をしております。この提案については週28時間のもので対応できるものは、それはそれで対応していただいているのですが、今回それで足りないものがあるという御提案ですので、これについては原則に立ち返りまして、個別の許可を申請していただければ、個々の申請は見えていませんのでここで全部許可ですということは申し上げられませんが、今、お聞きしている内容からすると、その人の何か活動内容、本来活動を阻害するとも思えませんし、もう就職が決まっている方、なかなか難しいんだというお話でしたので、そちらを強制することは我々の方からはいたしません。もし企業の中でもっとそこに自由度があれば、それはもう採用してしまってもいいぐらいの方ということですので、そういう方のアルバイトを長い時間認めたとところで日本人の雇用を圧迫するとか、そういう問題はないと思いますので、そうすると、これは個別で申請があれば恐らく許可ができる内容ではないかと思っておりますので、決して個別許可のときは28時間とかそういうものにこだわっているわけではありませんので、個々の内容に応じて、例えば留学生なんかでちゃんと学校に行っている方、ですから学業は阻害してはいけないという前提の方であっても、個々の事情でこのアルバイトはどうしてもこういう事情で、その間、学校にも迷惑をかけないようにちゃんとしていますという説明があると、28時間を超えるようなものでも留学生には許可をするケースもあります。件数はそういう申請は少ないですが、実際にありますので、御提案のような

内容であれば、そのまま技術や人文知識・国際業務への変更申請も恐らく許可でしょうし、それが許可できるような内容を資格外活動として当面やりたいということであれば、それはそれで許可できるだろうと思っております。これが1つ目の御提案に対する考え方です。

2つ目の企業等によります。在留資格、在留期間の更新等の手続の代行の話ですけれども、8ページを御覧ください。恐らくこんなイメージで我々は入管関係の手続が進んでいる方だろうと思います。外国人の方が入国される場合、今回のような方はもしかして先ほどのケースのように留学生からの変更ということもあるかもしれませんが、新規に入国した方という想定でいきますと、いきなり②の査証発給から始まっても制度上は大丈夫です。それが本来は原則なのですけれども、なかなか日本国内の事情について、査証は在外公館で出すものですので、在外公館では確認しづらいということで、多くのケースでは日本の地方入管で在留資格認定証明書というものを取得して、その上で査証発給の申請をされるというのが一般的でございます。ビザを取りまして、日本の空港、成田空港、羽田空港などにやってきます。そこで上陸許可を受けられます。ここで恐らく就労のための資格を取られているという方だと思います。

その人たちが出張なのか、今回は駐在ということではなっていますが、そういうために一旦海外に出国しますという場合に、本来であれば出国しますともともとある在留資格はなくなるわけなのですけれども、短期間の出張ですとか、ちょっとした里帰りあるいは欧米だとちょっと遠い国の方が日本に就職しているとすると、せっかくだからアジアの近くの国を周りたいたいとかいうのでちょっとした観光で出国するとか、そのために就労の資格を一旦なくしてしまって、もう一回取り直すというのは余りにも面倒であるということで、これは申請者にとっても、官側にとっても無駄な負担ということになりますので、再入国許可というものを得ますと、元の在留資格は維持したままで、短期間の出入国ができるようになっていきます。

今はみなし再入国許可というものがあまして、1年以内に出て帰ってくるという場合には、再入国許可の申請という手続をしなくても再入国許可を取得している者とみなされるという制度になっておりますので、特に手続はせずに出国の際にみなし再入国許可により出国します。要するに、私は戻ってくる人ですということをはっきりさせておかないと、入管側の管理という意味でも、今、適正な管理をちゃんとしなさいということで政府としても、在留管理制度などもつくっておりますので、帰ってくる人がどんな人なのか分からない。住居地などを届けてもらってちゃんと把握しているのに、そこは引き払っているではないか。怪しい人かと思ったら、ちゃんと出張で行っているだけだったとかいうことが分からなくなりますので、その辺はみなし再入国ですということは申告していただく形になってございます。

出国して、また帰ってくる。上陸許可のときに再入国許可、これはみなしを含めてですけれども、再入国許可に基づく場合には、入国目的の審査をせずに、ちゃんとしたパスポートを持っているかということとか、上陸拒否事由は一定の犯罪をやっているとか、薬物

を持っているとか、そういう場合だけですけれども、そういうものに当たっていないかということだけを見るということで、一般的には特に問題のある人以外は許可をされるという形になってございます。

もともと許可を得ている在留資格の在留期間の期限が来る頃に、在留期間の更新の申請をしていただくというような仕組みになってございます。今回の御提案は、最後のオレンジにしております⑦の手続を、出国したままでいいではないかという御提案だと認識しております。

その在留資格制度について、先ほども申し上げましたが、今回の観点で改めて整理をしますと、9ページのところに書いております。先ほど申し上げたとおり、我が国に入国・在留する外国人は、入管法上の在留資格の何かを必ず持って在留することになっております。したがって、その在留資格というのは我が国においてどういう活動をするかということを見た上で許可をしているということですので、その活動を行う人ということが想定されているということです。したがって、我が国に在留していない方というのは、もともと在留資格制度の対象ではないということで、在留していない人について在留資格を許可するというのは、なかなか入管法上は想定をしにくいということになってございます。

10ページ、在留期間の更新ですけれども、これは現に有する在留資格の活動を引き続き行おうとする場合に、これを許可する仕組みでございます。再入国の許可については先ほども若干申し上げましたけれども、この再入国許可を受けて、あるいはみなし再入国の許可の期間であれば、在留が継続しているとみなされるというような仕組みになってございます。

11ページに今回の御提案に対する法務省としての考え方を記載してございますけれども、先ほど申し上げたとおり、在留資格制度は我が国に在留して行う活動、その活動に応じて在留資格を許可するというものですので、我が国に在留していない方について、あるいはその予定のない方に対して期間更新の許可をすることは、想定しにくいことになってございます。

したがって、今回の御提案について申請の代行がどうかという観点からの御提案になってございますけれども、法の趣旨からしますと、そもそも仮に代行業を認めたところで日本にいない方、特に今回駐在ということでは言われておりますので、そういう方であるとそもそも在留期間の更新を許可すべき方ではないのではないかというようなことになるかと思っております。

これが短期間の出張ということでしたら、それはあり得ると思うのです。それは必ずしももともと再入国許可制度なんかで予定しているものですので、そうしますと、通常、在留期間の更新は3か月前ぐらいから、これはいつまでにしなければいけないというのが法制度上ないものですから、在留期限のギリギリその日に、今日までという日に申請しても一応良いことになっているのですけれども、前もってやられる方が多いので、一般的には大体3か月前ぐらいから受付をしております。これは法律上、3か月前以前だと受け付けないと言っているわけではないので、そこは柔軟にやっておりますけれども、事情がある

ような場合には。

その後、在留期間の更新は、先ほど申し上げたとおり期限のギリギリ当日でも申請できるようになっていますので、即断、即決ができるかということそんなことはない場合がありますので、その場合に、以前ですと、そこは一旦在留資格が観念としてはないのだけれども、もちろん手続中なので捕まえませんよという不安定な状態だったのですけれども、そこを法律上も整理をいたしまして、在留資格の変更あるいは在留期間の更新の申請をしている場合には、もともとの在留期限の日から2か月の間あるいは申請に対する処分が行われるまでの間は、従前の在留資格をもって在留するというふうにみなされることになっていますので、その間が2か月。逆に言うと、その2か月プラス与えているというよりは、入管側にどんな難しい案件であっても2か月以内には処分しなさいという義務が掛けられているという格好になっています。そうしますと、3か月前から受け付けて、その2か月分を考慮しますと、5か月ぐらいの出張がたまたまその時期に当たったとしてもカバーできている。本当に短期の出張なんかでこういう事情ですという場合には、その3か月を超えたより前でも申請を受け付けるということはしておりますので、そういう意味では半年ぐらいの出張の長いものぐらいはカバーできているのだろうなと思っています。

今回の提案は、単に出張ということではなくて駐在ということですので、日本を拠点にしている方で、外国人ではあるけれども、日本を拠点として、日本企業に就職していて、日本人が企業の海外の子会社、親会社、関連企業に出向したりするのと同じように、ちょっとアメリカに行ってこいということは何年か行きますみたいな恐らくケースだろうと思いますので、そういう長期のものまで認めるかということになりますと、その人は日本に在留する基盤というのは、会社との関係は別として、ちょっと在留資格制度としては失っているのではないかと思います。

では、その人は来られなくなってしまうのかということ、そういうことではなくて、むしろ本来の形に戻りまして、駐在期間が終わって日本に来るときに改めて在留資格を取っていただければ、もちろんそのときに以前の在留歴も我々は見ますので、そういうところも含めて見させていただきますので、そうした意味では、比較的我々としても審査は簡易にやりやすい案件になるのだと思います。前にもいて、そこから駐在で出ていて、同じ企業で同じ仕事をする人なんですよということになれば、そんなに怪しいと言って、これは実態調査に行かないといけないという案件にはならないと思いますので、そういう意味ではそういう形でやっていただければいいのかなと。日本が基盤になっている方ですので、短期間の出張で逆に日本に来るという方はあると思うのです。アメリカの支店に転勤したのだけれども、日本に時々会議で来ますよ。その場合は、普通に短期滞在という形で来ていただければ、それは短期の商用ということになりますので、それはそれでうちも簡易な手続で可能なのではないかという気がいたしますので、そういうような形を採っていただければ現行制度の中で対応可能なのではないかというのが法務省としての考え方でございます。

私からの説明は以上でございます。

○大崎座長 ありがとうございます。

それでは、ただいまの御説明について質疑応答を行いたいのですが、最初に私、フランチャイズチェーン協会の方に確認をしたいのですが、2番目の方の問題ですが、例えば、中国人の方が日本で入社して、だけれども、中国の拠点に転勤になった。再び日本の本社に勤務になることになったというケースを考えた場合に、雇用関係が続いているのに会社として再び在留資格の取得を申請することが非常に厄介なのでしょうか。そこがちょっとよく分からなかったのですが、その御意見を最初に伺えればと思ひまして。

○日本フランチャイズチェーン協会 まず、おっしゃっているとおりのことなのですが、要するに対外国人の社員と日本の企業の関係なのですが、外国人の方が日本の企業に就職したということの中で、基本的には日本で働きたい。こんなことで就職をしているわけなのです。ところが、企業側の都合でこちらに行ってくれ、あるいは今度はこちらに行ってくれということで海外に駐在させてみたり、こんなことが企業側の都合で起きてしまう。こういうことになってしまうものですから、それを本人の方からしますと、企業側の都合で出されているにもかかわらず、手続を取らなければいけない。要するに本来であれば日本にずっといられるものが、日本の企業の都合で出てしまっている。こういうことなものですから、本人の方からしてみると、非常に不都合な話になってしまっている訳です。ですから、その手続が非常に簡素なものであっても、本人たちあるいは企業にとっても非常に不都合だというのが事実なのです。

○大崎座長 委員の皆様いかがでしょう。

○道垣内専門委員 定義の問題なのですが、内定ということの意味なのですが、内定期間中に報酬付きの研修をされているということですが、事実上、試用しているという実態はないのでしょうか。

もう一つは期間ですけれども、どれくらい前から内定を出すのか。これが2年とか3年とかずっと内定ですということになると、またおかしな話になるので、労働法は何か定めているのでしょうか。

○日本フランチャイズチェーン協会 特段の定義というのはないのですが、基本的には全部1年以内の話でございますので、通常の日本の学生と大体同じレベルで内定をしているということになります。

○道垣内専門委員 その間の研修の実態ですけれども、報酬を出すということは、結構役に立つこともやってもらっているように受け取られますけれども、いかがでしょうか。

○日本フランチャイズチェーン協会 まず、研修の内容なのですが、一つは、例えば私たちのコンビニで申し上げますと、OJT、OFF-JTとあるのですが、OFF-JTというレベルで見たときには仕事はやっていないところがございまして、これに対して報酬を支払うかどうかという、これはまた別の問題があるかと思ひます。そして、作業的ないわゆるOJTの部分、こちらについては実態として働いているというところが出てまいりますので、

これについては報酬としては支払っていくことになってまいります。そんな答えでよろしいのでしょうか。

○大崎座長 そうすると、ちょっとこれも確認したいのですけれども、おっしゃっているのは、例えば、日本人の学生と外国人の学生2人に内定を出しました。それで、OJTでコンビニの店舗で丸一日働いてもらうということを研修の一環としてやろうと思ったら、日本人の学生は対応できるのだけれども、外国人の学生は対応できないので困るということをおっしゃっているのですか。

○日本フランチャイズチェーン協会 週の時間制限ということですね。そうです。

○大崎座長 それで、この場合は、法務省としては資格外活動で許可を受けてもらえばいいのではないかとおっしゃっていると理解したのですが、その許可を取るのものはものすごく面倒で時間が掛かってしまったりするのですか。

○日本フランチャイズチェーン協会 とにかく一人一人ですべて申請をしていけばいいというのが原則であって、それをやるというのはそのとおりのことだけれども、人数も多く非常に煩雑ですので、週28時間の時間制限を撤廃していただきたいということです。

○安念委員 ちょっといいですか。ここで言う内定を出した外国人の学生さんというのは、御業界の場合で言えば、各ブランドというか、その本部に勤務する社員の方として内定を出された方ということですか。

○日本フランチャイズチェーン協会 そうですね。ただし、お店の作業的な部分まで含めて、トータルで勉強しないといけないものですから。

○安念委員 もちろん分かります。だから、例えば、9月卒業の外国人の学生さんで内定のある人というのは、4月入社までの半年間が空く。その空き期間に、本社での仕事も覚えてもらうし、もちろん個店での仕事も覚えてもらうので、いろいろなOJTもやる。そのOJTをやることについては、仕事でやってもらっているのだから当然給料を出す。そういう話ですね。

○日本フランチャイズチェーン協会 そうです。

○安念委員 その場合、今の6か月は、今の法務省さんでの実務では特定活動として扱う。特定活動というのは、ある意味でミセレイニアスでその他大勢みたいな資格だから、それはそれでいいということなのかもしれないけれども、一つの考え方として、これは道垣内先生も先ほどちらっとおっしゃったことだが、労働法の普通の考え方では、内定してしまうとある種の雇用契約ができたことになる。つまり、勝手なことは会社もできないぞということですね。フルで勤務はしていないけれども、一種の雇用契約。そうすると、その種の雇用契約をカバーするにふさわしい在留資格というのは、特定活動以外では考えられないものですか。

○法務省（根岸室長） 単なる内定者ということではなくて、入管法上は、必ず本邦の公私の機関との契約に基づいて何々と書いてあるのですけれども、契約というのは雇用契約という形態だけに限っていませんので、ある意味で、今、先生がおっしゃったように、個々

の内容をよく見て、場合によっては厚労省さんにこの契約形態は何だと相談しなければいけないかもしれませんが、きちんとその内定しているとされる就職予定先の企業と、今後、そこで働こうとしている外国人との間に契約が成り立っているとさえいえば、その上で就労しているということであれば、もうそれは雇用形態が少しずつ変わっていくのかもしれませんが、本来、その後、許可されるべき技術とか人文知識・国際業務に当たるという考え方もできるのだと思います。

○安念委員 論がずれるかもしれないけれども、例えば、普通の文科系で言えば、人文知識としての在留資格は与えられるのではないかと。大昔の話だけれども、まだ入管令だった時代、私の記憶が間違っているかもしれませんが、雇用といった在留資格があったのではないかと思うのです。単に雇用で“For employment”という、英語で表記するとそういう在留資格だったんじゃないかなと思うのですが、それはともかく、いっそのこと思い切り働ける在留資格に変更したらどうなのかなと思ったのですが、それは現実的ではないですか。

○日本フランチャイズチェーン協会 正に私たちの内定イコール、ある意味、一種の雇用契約ということは認識もしてございます。当然のことながら、内定と本来の雇用契約と一緒にと言ったら、それはまた違うのも事実だと思います。そして、実際に9月に例えばの話が、その時点で雇用契約を結んでしまうということと、それから、内定だけでそこまでの期間を走らせていくという部分で見たときに、先ほども申し上げたとおり、教育という部分で、新卒者の教育というのは4月の中で一斉に行っていきたいということがありますので、それを9月の、あるいは中途の段階で雇用契約をするということになると、この時点でまた教育カリキュラムを組んでいかなければいけない。こんな問題が出てしまいますと、いつの時点でも常に新卒と同じ教育を全部会社の中でカリキュラムを組んでいかなければいけないというローテーションが回らなくなってしまうという問題もあるのです。

○大崎座長 ちょっと待ってください。今、納得できないところがあって、9月卒業の方も4月に入社にしたいというのは、それは非常によく分かるのですが、9月卒業の方は4月入社までの間、会社で週28時間を超えるような仕事に該当するような行為をしなくてもいいのではないですか。

○日本フランチャイズチェーン協会 それだけの話になってしまったらそのとおりでございますので、ただ、やはり本人たちが実際には卒業して、それからの間、全く収入もないという状態ではつらいところもあって、できれば、その間は研修を兼ねて、なおかつ有給で働けるという、その環境があれば一番ありがたいということです。

○大崎座長 それは週28時間だと不足だとおっしゃっているわけですか。

○森下委員 逆に、法務省さんの方にお聞きしたい。内定というのは就職とほぼニアリーイコールだと思うので、内定そのものを就職とみなすというのは難しいのですか。それは要するに取り消されればそれが消えるという話で、一応、日本の慣行だと内定だとほぼ就職だと思うので、そういうふうにならなければそれで終わりではないかと思うのです。

が、それは難しいのですか。

○法務省（根岸室長） 恐らく内定というだけで何年という許可を出してしまうというのは、それは飽くまでも、例えば、いついつから雇用契約を結びますということが明示されていて、単に入管への申請は働く前にしないといけないので、その段階では、まだ雇用契約書というものは出せないのだけれども、雇用されるのが明確ですよというふうになっていけば、それは必ずしも雇用契約書というものが事前に出てこないと許可しないということではないのですけれども。

○森下委員 例えば、内定で会社の方が就職させますというような確約書なりが出れば見直すことができるということですか。

○法務省（根岸室長） それでいつから雇用するか。そこで我々が許可すればいいのであれば、それは契約をしてしまえばいいのでしょうし、今、出ている話と同じだと思うのです。それを、これは私たちのところから言う話ではないかもしれませんが、我々入管も10月採用とかはするのですけれども、4月採用と混在するのです。やはり教育を一緒にしなければいけないとかいう問題が生じるのですけれども、でも、せっかくだったら人手も足りないし、少しでもOJTでもいいからやっていった方がいいのでといってちゃんと10月に採用するのです。

4月採用の人と同期として、ちゃんとした研修は4月以降の人と一緒に受けていただきますけれども、とりあえず簡単な研修はして、ラインの中に入ってやるような仕事はやっていくというようなことをやっていますので、同じような感じに考えると、ちゃんと採用していただいて、我々もちゃんと人文知識・国際業務というものを許可させていただいて、研修とかを一緒にやるかどうかはその企業のそれぞれの判断でやれば、本当に新規採用の方と同じようにフルに育てる意味でのOJTをやっていくということであれば、それが一番素直なのではないかという気がいたします。

○森下委員 フランチャイズ協会の方で、何らかのそういう会社ごとに担保を出せばいいのではないかという気もするのですけれども、そういう話ではないのですか。

○大崎座長 それと私は今のお話を伺っていて、すごく根本的な疑問に行き当たってしまったのですが、9月卒業の例を出されたのですけれども、9月に卒業してしまうと、普通は留学の在留資格を失うのではないですか。そうすると、9月から4月まではどういう在留資格でおられることを念頭に置いておられるのかよく分からなくなってきたのですが、普通だと在留資格を就労の何らかのものに変えないと国外退去させられてしまうのではないかと。

○日本フランチャイズチェーン協会 それは先ほどの特定活動の在留資格という中で、6か月というレベルで。

○大崎座長 そうであれば、特定活動を常に取っておられるはずなので、別段問題ないですね。

○日本フランチャイズチェーン協会 だから、その場合でも週28時間という時間制限が掛

かってまいりますので、私たちとしてはその学生さんたちがこれから働いていく、その前段階として研修も兼ねながら、できれば時間制限なく働くことができれば、そこで私たちも対価を払っていきたいと考えているわけです。

○大崎座長 なるほど。

○安念委員 それで先ほど申し上げたのですが、今は特定活動でカバーしているのだけでも、もう28時間を超えて、フルにとは言えないけれども、半分はもう働いていますという形なら、人文知識なり何なりの本当に働く在留資格に切り替える、留学から直にそちらの方に切り替えるという選択肢はあり得ないものかという素人なりの疑問を申し上げたという、それだけのことなのです。

○日本フランチャイズチェーン協会 ですから、本当に今、先生もおっしゃっていただいたとおりで、私たちとして本来の留学生だというレベルで見たときには、当然、学業が優先で留学してきていますので、これは制度で良いということになるのですけれども、卒業された方を見たときに、そこから御自分で稼がなければいけないという問題も出てまいりますので、その時のために、資格外活動許可の時間制限を撤廃していただければ一番ありがたいということです。それは、企業のリスクを下げているというところもございます。先ほどから出ていますように、内定と本来の雇用形態はニアリーイコールだろうというお話でございませけれども、でも、やはり雇用契約を正式に結んだ部分と内定というレベルで若干違うのも事実なので。

○大崎座長 それは分かるのですけれども、そうすると、内定の段階で、でも実質雇用と同じように働かせたいというのが企業のニーズだとすると、それはそれで結構大きな問題があるのではないかという気が私はしまして、いわゆる社会保険料とか企業が負担しないままになるわけで、それはそれで結構別の重大な問題なような気がするのです。

○川本専門委員 今のお話で、もう一度お伺いさせてください。なぜ、企業の方で契約をその時点で結ばないのかという点ですが、それは人事管理上の問題なのですか。

○日本フランチャイズチェーン協会 単純に言えば、4月の入社ここで一括管理していきたいというところがあるわけです。それが9月の入社で契約を結んでしまうことになる、9月の時点できちんとした研修体系を組んでいかないといけなくなります。それを確かにおっしゃったように、その間だけ来年の4月に一斉に入社してくるのだから、その間まではとりあえずまあまあ働いていけばいいではないか。こんな形を採り切れないというのが実情なのです。

○川本専門委員 日本の雇用慣行が1年ごとの入社レンジで管理されている一方で、学校の方はだんだん柔軟化して卒業時期もいろいろ分かれてきている。大きな方向としては、企業も入社時期一律管理というようなものを柔軟化していく方向が望ましいのかなという感じは、正に意見でしかないのですけれども、また、ここの場の議論とは違うのですけれども、持っています。

○道垣内専門委員 私が先ほど事実上の試用期間で使っているのではないかということ

申し上げたのは、正にそういうことです。せっかく大学の側は国際化に対応して外国の学校を卒業した子は9月から入れるようにするとか、いろいろやっているのに、4月採用を維持したいから在留資格の制度を変えてくれというのは、時代の全体の流れからすると逆行というか保守的なような気がします。もう一つ、3月卒業の方が、外国人学生についてもまだ数が多いはずですね。3月末の卒業までの間、40時間も働かせると学校の方はどうなるのということが心配です。留学という在留資格であるにもかかわらず、40時間働いていますというのだとおかしなような気がします。

○日本フランチャイズチェーン協会 私たちが申し上げたのは、飽くまでも9月の卒業という部分で申し上げていて、4月の入社に向けて3月に卒業して、この方たちについては基本的には内定を出したからといって40時間で働いていいよということで申し上げているわけでもないのです。今の9月から先ほどから出ていますように3月までの間、それを試用期間として使って、安い給料で使わせてみたい見られ方をしてしまっても困るのですが、先ほどから言っていますように、教育をしていくという段階で新卒者の教育というのはその1回限りではなくて、2年、3年、また長期にわたってこのカリキュラムを組んでいっているものですから、その人たちをきちんと管理していこうと思ったときに、入社年次はすごく大事なことで、いつの時点で入社した方たちが全部一遍に研修に乗っかっていくというスタイルでやっているものですから、そういった意味で、非常に複雑化をせざるを得なくなってしまうのであれば、とりあえずその間でも少しでも働く時間を長くさせていただいて、そして入社年次をシンプル化させていただければ非常にありがたいということでございます。

○圓尾専門委員 お話を伺っていて、私自身も日本企業と外国企業と両方でいろいろ働いた経験がありますけれども、おっしゃっていることは日本企業の努力の足りない部分だと思います。外国の企業だと、世界中のいろいろなところで、いろいろなタイミングで卒業する学生がやってくるものですから、それに応じてきちんとベストなタイミングで、その学生にとってもそうだし、企業にとってもそうだし、ベストなタイミングで研修なりができるようなカリキュラムをちゃんと作り上げていくのです。

おっしゃったように、50社も海外に出ていて、いろいろこれから国際的な展開をしようということであれば、日本で採用して日本で研修するだけではなくて、海外で採用して海外で働いて、そういう人たちをどうやってマネージしていくかということも考えなければいけないということからすると、恐らく4月卒業して入ってくる人たちに全て統一するような研修の発想、マネジメントの発想から抜け出さないと、多分、この50社が今後困ると思います。ですから、どちらかというフランチャイズチェーン協会さんの発想をもっと柔軟にさせていただかないと、恐らく日本企業が世界で活躍するというせっかくの志がどこかで止まってしまわないかという懸念を、話を伺っていて私は思いましたので、そういう方向で考えていただけたらなというのが一つの意見です。

○安念委員 みんなでフランチャイズ協会の伊藤さんをいじめてもかわいそうだから、元

の話に戻すと、こだわるようなのですが、28時間を超えて働いてもらいたい。ところで、労基法は一応40時間が上限マックスなわけだから、28時間を超えて三十何時間とか働いてもらうとなれば、これでかなり立派な労働者ではないですか。そうだとすると、先ほども言ったように留学のいわばおまけとしてのバイト、特定活動のおまけとしてのバイトを、もう少し多めに見てくれというのは、これはこれで一つの手だけれども、先ほども言ったように、4月から、まず99.99%の確率で採用する、その手前のプレ採用のトレーニングだということになるのであれば、正面から働いていますという方向の在留資格を取る選択肢を雇用側も法務省さんも一緒になって考えていただくというのが、むしろ私は王道のような気がしてお話を伺っていたのです。

○大崎座長 法務省として、そういったケースで在留資格を就労できるもので出すことについては、原則駄目だというふうにはお考えではないわけですね。

○法務省（根岸室長） 我々は、それでむしろ今回の御要望のようなものであれば、どうしても特定活動、資格外活動のお話でしたので、個別許可で対応可能ですよというお答えをしていますけれども、むしろ王道は、ちゃんと人文知識・国際業務というような資格に変更していただくのが一番正しい姿だと思っています。それをそうではない別の形態というのはどういうふうに、本来の就労資格がちゃんとあるわけですので、就労できない分野について特例的にこういう場合に限定されたものだから何か特別な在留資格をつくれないうことであると、これは単純労働者を受け入れない基本政策との兼ね合いをどうするかとか、そういう議論をすればいいのですけれども、そういうことではなくて、多分、認められる分野の人について何か雇用形態の特例みたいなことを認めるのかというのは、今、にわかに想定しがたいのですけれども、何かこれは別なんだという観念ができるのかどうか。そこは、よく厚労省さんとかとも雇用形態を相談しないと、できそうですねと私はこの場でお答えしづらいのです。

○有村大臣 それぞれの御意見を敬意を持って、また、共感を持って拝聴いたしております。

1点だけ、幾ばくかの政治経験をいただいた者として思うことは、内定そのものが入国ステータス、ビザと連動して認識されるということは、極めて危ないと直感的に思います。理論上、私たち普通にデスクトッププリンティングで内定書を作ろうと思ったら作れる中で、ペーパーカンパニーが内定そのものと入国ステータスを連動するというふうになると、どれだけそれを法務省さん始め関係の方が捕捉できるのか、どれだけそれが真偽を確認できるのかという行政コストもかなりかかりますし、内定というのは、企業さん、あるいは団体さんと個人の約束であって、そこに誰を出入国させるかという国家の判断ということに連動させるのは、政治的な立場から極めてこれは危険をはらむと現時点では思っているという表明は、議事録に残させていただきたいと思います。

以上です。

○大崎座長 それでは、そろそろ時間も来ておりますので、よろしいでしょうか。

それでは、本件についてはこのくらいにさせていただきたいと思います。どうも本日は皆様お忙しいところありがとうございました。

では、最後に事務局から何か連絡事項がございましたら。

○佐久間参事官 次回の日程につきましては、また追って事務方から御報告いたします。

○大崎座長 それでは、これで散会いたします。