

規制改革・民間開放推進会議

国際経済連携WG

第2回会合 議事概要

1. 日時：平成18年10月30日(月)14:00～15:30
2. 場所：永田町合同庁舎1階第3共用会議室
3. 項目：
 - (1) 「規制改革・民間開放推進3か年計画(再改定)」のうち、以下の事項の措置状況
外国人人材育成に資する研修・技能実習制度の見直し
実務研修中の法的保護の在り方
外国人研修・技能実習制度に係る法令の整備
 - (2) 外国人研修・技能実習制度に係る支援事業の現状と課題
 - (3) 質疑応答・意見交換
4. 出席：

規制改革・民間開放推進会議
安居委員、矢崎委員、井口専門委員

法務省	
入国管理局入国在留課長	田村 明
外務省	
領事局外国人課長	岩藤 俊幸
厚生労働省	
職業能力開発局海外協力課外国人研修推進室長	藤枝 茂
経済産業省	
経済産業政策局産業人材政策担当参事官室長	守本 憲弘
国土交通省	
総合政策局建設振興課専門工事業高度化対策官	三浦 文敬
財団法人国際研修協力機構	
専務理事	佐田 通明

安居委員 それでは、定刻になりましたので、規制改革・民間開放推進会議の第2回国際経済連携ワーキンググループを始めたいと思います。皆様におかれては、お忙しいところお集まりいただきまして誠にありがとうございます。

本日の議題は、今年度の、いわゆる骨太の方針としても閣議決定された「研修・技能実習制度の見直し」という問題でございます。昨年末の私共の第2次答申でも、制度の適正化については18年度結論として閣議決定をいただいているわけですが、12月にも公表を予定する最終答申では、19年度の措置内容について、できるだけ早目に議論をさ

せていただいて、具体的に記載させていただきたいと思っております。

また、昨年末の答申では「今後の課題」として、閣議決定対象とはなりませんでしたが、技能実習修了後の就労についても触れており、民間からの規制改革要望が寄せられていることについても皆様ご存知のことと思います。

こうした状況を踏まえた議題の1つ目としましては、規制改革に関する政府計画の中で、法務省と厚生労働省にて措置を進めて下さっている事項のうちから今日は3点、詳しくは資料1として席上配布した内容ですが、両省それぞれ10分程度で御説明をお願いしたいと思います。3点のうちの2点が今年度中に結論を出していただく事項で、厚生労働省におかれては公式に研究会を立ち上げて検討を開始されたそうですが、最終答申に係る協議は、本日の意見交換も踏まえた形で進めますので、可能な限り具体的に御説明いただければ幸いです。

2つ目として、財団法人国際研修協力機構様より、当該制度の支援事業の現状と課題についてお話をいただきたいと思っております。送出し国が中国に集中しない工夫や、日本語能力の測定方法など、独自のお取り組みもなさっているとうかがっていますので、冒頭の法務・厚生労働両省の説明も踏まえて、閣議決定済の事項が措置されたとしてなお積み残る課題などがあれば、是非御教示いただきたいと思っております。

追って、残りの50分ほどで、法務・厚生労働の両省と共に国際研修協力機構を所管する外務・経済産業・国土交通の各省の皆様も御参加の上で意見交換をさせていただきたいと思っております。

それから、あらかじめ事務局からお願いしました通り、本日御提出の資料と議事は当会議のホームページ上で後日公開させていただきますので併せて宜しくお願いしたいと思います。それではまず法務省の御説明からお願いします。

田村課長 法務省入国管理局の田村でございます。御指摘の3点について、御説明をさせていただきます。まず、「外国人人材育成に資する研修・技能実習制度の見直し」では、現在、各方面において制度の見直しに向けての提言がなされているところでありまして、特に現行制度の下、研修生・技能実習生の受入れをめぐる問題については、少なからず問題が発生していると承知しておりますので、制度の適正化をまずは図るということから、まずは進めていきたいと思っております。法務省と致しましては、平成17年3月に策定しました第3次出入国管理基本計画に基づきまして、制度の周知・徹底を図るとともに、実態調査の強化など、厳格な審査を行い、本人に責のない研修生・技能実習生の保護に配慮しつつ、不正行為等の不適切な行為を行った機関は3年間の受入れ停止とするなどして、制度の趣旨に則った運用を行って、制度の適正化に努めているところであります。現行において発生しております、不正行為等の問題については、関係省庁とも連携をしまして、早急に改善することが必要であるというふうに考えております。したがって、このような点を踏まえまして、不適切な研修を行っている受入れ機関を効果的に排除し、国際貢献という制度本来の目的が達成できるよう、制度全体の見直しを検討を進めていきたいと

考えているところでございます。

次の実務研修中の法的保護の在り方に関しましても、各方面から御意見・御指摘がなされているところでありまして、法務省といたしましても、研修・技能実習制度全体の見直しの中での課題の1つと認識しております。研修・技能実習制度の見直しにつきましては、関係省庁と連携するなどして、制度の運用実態の調査を行いまして、その把握に努めるなどして、調査の結果を踏まえて、今年度中に結論を得るよう、検討を進めているところであります。

3番目の外国人研修・技能実習制度に係る法令の整備についてであります。法令を整備する場合に、どのような事項を法律に盛り込むのか、或いは政省令に盛り込むこととするのかなどにつきまして、多岐に亘りました研修・技能実習制度の見直しの中で、現状を踏まえまして、制度の適正化が図られると共に、国際貢献という制度本来の目的が達成できますように、慎重に検討を行っているところであります。また、不正行為等が認定されることにより、研修生・技能実習生の受入れが停止される期間につきまして、制度の適正化が図られるためにどのくらいの期間とするのか、最も効果的な期間についても御指摘がありますので、併せて結論を得るという形で検討を行っているところであります。以上です。

安居主査 それでは、続いて厚生労働省の方からお願いします。

藤枝室長 厚生労働省職業能力開発局外国人研修推進室長をしております藤枝でございます。宜しくお願い致します。資料3として厚生労働省より提出させていただいておりますので、これに基づいて御説明させていただきます。

まず1点目でございますけれども、外国人人材の育成に資する研修・技能実習制度の見直しについてであります。まずaのところ、現在62職種となっております職種の追加につきまして、これは逐次実施ということでございますけれども、直近の動きにつきまして、対象職種としましては、研修生送出国のニーズとか、国内の受入れ体制等を踏まえまして、これまでも職種の拡大をしているところでありますけれども、平成17年の動きと致しまして、染色職種の中に、新たに、織物・ニット浸染という作業を追加したところでございます。次いで、bのところ、いわゆる不適正な事例の防止策のところ、先ほど法務省さんから御説明がございましたとおり、規制改革会議をはじめ、或いは自民党の方からも制度の適正化を図れという強い要請を受けているところでございます。私共、厚生労働省職業能力開発局におきましては、財団法人国際研修協力機構、今日も後程お話がございましたけれども、このJITCOさんを通じまして、制度の適正化の事業をお願いしているところでございます。この財団法人国際研修協力機構を通じ、不適正事例の防止、失踪防止及び制度の適正な実施の観点から、巡回指導に当たってはその実施要領を作成していただき、これについて、巡回指導を強化する旨の改正を行っていただくと共に、巡回指導を実施しますのはJITCOの地方駐在事務所ということになります。なかなか予算的にも厳しい中ではございますけれども、できるだけ効率的な重点化といえますか、組織・予算の重点化を図っていただくということで、予算上も措置をしております。本年度か

ら地方駐在事務所、これまで18箇所ございましたけれど、その再編整理を行っていただいて17箇所を実施をしているところでございます。具体的には、埼玉・横浜の駐在事務所を東京に統廃合致しました。また、神戸を大阪に統廃合しております。その代わりと致しまして、研修生・実習生の数が増えているところを中心にとということで、松江と松山に駐在事務所を新設したというところでございます。こういった組織の再編も含めまして、効率的・重点的な指導を行っていきたいと考えているところでございます。

それから、2ページ目でございます。実務研修中の法的保護の在り方でございます。先程来、法務省さんから御説明があったとおりでございます。私共も、厚生労働省として、特に技能実習生、技能実習移行後は、労働法令が適用されているということでありますし、そもそも国際貢献という制度の目的、適正な研修・実習が行われて技能移転が行われているかということの実効性を確保していくかという観点で、我々も必要な検討をしているところでございます。具体的には、研修・技能実習制度研究会と銘打ちまして、資料3の別紙2として開催要領と委員名簿を添付してございますが、去る10月18日に学識経験者の方、8名にお集まりいただきまして、規制改革会議で御指摘いただいている事項を中心に、具体的な問題点のあらためての整理とか、考え方の検討をお願いしたところでございます。前回10月18日はまだ第1回ということでフリーディスカッションをしていただいた段階ではございますけれど、次回を明日10月31日に開催予定としておりまして、我々事務局の考え方と致しましては、規制改革会議で18年度中に結論と言われていることもありますので、できれば年明けくらいにはですね、研究会としての一定の方向性を出していただいて、それを踏まえて、法務省をはじめ関係省庁と具体的な制度改正に向けた協議を行っていけると考えております。

3ページ目の点も同じでございます。技能実習生の在留資格の問題とか、政省令への格上げへの問題につきましては、一義的には入管法令ということで法務省さんの判断でございますけれども、内容的に我々の考え方を整理させていただいて提示させていただきたいと思っております。その点も含めて研究会で議論していただいているところであります。以上です。

安居主査 ありがとうございます。それでは国際研修協力機構さん、お願いします。

佐田専務理事 国際研修協力機構の専務理事をしております佐田といいます。宜しくお願いたします。先ほど主査のおっしゃった受入れ国の多様化の問題と、日本語教育中心に御説明したいと思っておりますけれど、全般的な流れも含めて御説明させていただきたいと思っております。

最初に1ページ目で、研修生・技能実習生の推移でございますけれども、1の表にありますとおり、2005年でJITCO支援の研修生が57,050名、技能実習生が40,993名となっております。前年に比べて1割程度の増加ということでございます。その中で国別に見てみますと、一番上の中国の46,678人が、研修生の中の81.8%を占めておりまして、技能実習生につきましては34,095人と、その中の83.2%を占めておりまして、今までも比

率は高かったんですけども、ぎりぎり 8 割は超えないという状況だったんですけども、2005 年は 8 割を超えているという状況でございます。もう 1 つは、技能実習生についてはどういう職種で来ているかというのが問題であるわけですけども、2 の表で、一番目の繊維・衣服というのは縫製関係でございますけれど、14,289 人となっていて、ほとんどは女性が来ているわけでございます。その次は機械・金属関係で 8,903 人ということでありまして、これが景気の回復に伴って徐々に伸びているということでございます。それから特徴的なのは、4 つ目の農業というところがございまして、2005 年で 2,758 人と、これは下の建設業と比べていただきますと、建設業よりは非常な勢いで増えているわけですね。ここをどうコントロールしていくかというのが課題だろうと思っております。それから 3 番目の受入れの企業の数でございますけれども、研修生を受け入れている企業が 18,157 社、技能実習生を入れているところが 13,710 社となっておりますが、その差は研修生だけを受け入れている企業ということですね。研修生だけ入れているのが 5,000 ほどありますが、数としては 18,000 社ほどの企業がこの制度を利用しているということでございます。

安居主査 研修だけやっている企業があると。

佐田専務理事 上段がいわゆる 1 年生で研修生、下段が 2 年生・3 年生で技能実習生ということでございます。

それから、2 ページ目で都道府県別の状況を説明しておりますが、これに偏りがございます。上の方が研修生でありますけれども、多いのが、茨城、岐阜、愛知、広島と、こういふことであります。その下が技能実習生でありまして、研修生で来た人達のだいたい 8 割くらいが技能実習生になりますので、グラフの長さの傾向は変わらないわけですが、下の方はこの棒グラフにやや特色がありまして、北海道も長いんですが、これは水産加工ですね、ほたて貝の缶詰加工ですとか。それから、東北で、山形とか秋田とかいうところ、ここは線は短いんですけども、ほとんど縫製ばかりであります。それから、もう 1 つ特色があるのは茨城県でありまして、これはほとんどが農業で、ここが重要なことであります。あとは、岐阜県が長いのはこれは縫製であります。愛知県はほとんど全職種を網羅しているという状況であります。

それから、3 ページ目を御覧いただきたいと思っておりますけれども、送出し国の状況でございますけれども、私共、この制度の趣旨を考えますと、中国だけに偏っておりますのはですね、制度の目的が達せられないだろうというふうに思っております。中国に次いで多いインドネシアとかベトナムとかフィリピン、タイ、こういったところから順次来ていただかないといけないと、こういうふうに考えております。送出しに関しては送出しの機関として認定されたものを各国が持っているわけございまして、中国は二団体あって 164 が 182 になるとか、8 つが 8 つのままであるとか、そんなには増えていないと。その中で例えばベトナムの送出し機関数を御覧いただきたいと思っておりますが、2004 年が 34 で 2005 年が 56 と、22 増えておりますし、ミャンマーが 2004 年の 4 から 2005 年の 42 と極端に増えて

いるということでありまして、私共はこういったところに出掛けて行って、現地の送出し体制を強化するように、打ち合わせというか指導といいますか、そういうことをやっているところが増えている。それからフィリピンの方も28が36と、8つ増えておりますので、増えている中では多い。こういうところを増やしていくということでもあります。それから、今まで14カ国ありましたけれども、一番下にバングラデシュという国、1と書いてありますが、私共と提携を結んで受入れ体制を作ってくださいと、こういうR/Dというのを結びますけれども、これを去年の7月にですね、送出し国を増やすと、こういう努力をしております。

今度は6番目の送出し機関との連携の状況でありますけれども、いろんな形で出掛けていったり来てもらったりしておりますけれども、定期協議という形で、毎年一定の数の国に出掛けて行って協議をしております。相手国の政府が窓口になるわけではありますが、話の中身は基本的には失踪防止対策、研修生の選考法、この制度を理解した上で選考して下さいと、金儲けに来てはだめですよということを言うわけですね。それから、日本語教育について、基礎をしっかりと教えてから来て下さいと、そういうことを協議してまいります。それから、相手国はどういう要請をするかということ、日本の受入れ団体が適正にこの制度を運用するように、JITCOもきちんと指導して下さいよと。いろんなバリエーションがありますけれども、基本的にはそういうやりとりで協議をしています。

それから、具体的に送出し国を多様化するための対策でありますけれども、これは7番目ではありますが、人数の少ない国は基本的には送出しの体制が弱いということと、日本の受入れ団体が、例えばモンゴルだとかベトナムだとかにどういう人がいてですね、どんな体制になっているのか、よく分からないということでもありますので、向こうの担当の大臣がいらっしゃる場合がありますし、それから、局長さんがいらっしゃる場合もありますけど、そういう責任者の方と、その人が送出しの団体を20か30、多いと40、50団体連れてくるんですね。そこに、我々JITCOとしては、日本から、例えばモンゴルから来てもらいたいと思う団体、タイから来てもらいたい団体の希望を募りまして、だいたい送出し国の団体に見合うような数の団体を招きまして、同じ会場に於いてですね、我々も説明し、相手国も説明し、そして、最終的には団体を通して情報交換をしていただく。ジョイントセミナーといっていますけれども、そういった形で、送り出したい人の評価をして、たくさんの方から送り出しをしてもらいたいというふうに思っております。これが1点目の多様化の問題に関連することです。

それから、次はやや一般的な話しになりますが、先程、法務省さん、或いは、厚生労働省さんのお話にありましたように、8番目、適正な入国管理、あるいは在留の管理について、JITCOとしては、地方の入国管理局からですね、例えば研修状況、生活状況、あるいは技能の習得状況を聞いているんですねけれども、やはりこれは問題があるのではないかという団体があるんですね。その団体について入管の方から「ここここここに行くてくれ」と言われるんですね。実際にそういうふうに頼まれますと、そこに行って調べて

きて、入管の方に御報告申し上げますと、こういう調査がございまして、2005年は3,270件の調査を実施して、報告しているという状況であります。それから、もう1つは賃金の問題ですとか、労働条件の問題ですとか、パスポートを不当に管理していないかとか、そういうことをちゃんと適正に管理するというところで、地方駐在事務所、先程17箇所と説明がありましたけれども、そこから、各企業の方に出掛けて行って、どうですかと言って実際に状況を聞き、おかしいことがあれば修正を依頼するというものでございます。松江と松山を新しく作りましたという御説明が先程ありましたけれど、数が増えているということに加えて、中国・四国地方はこれまでの例からみてやはり問題があるのではないかと。それから、松江の方は縫製で問題のある企業があったものですから、そういうところに行っているということでもあります。これが5,945件ありまして、上の3,270件と合わせまして、多少だぶっている場合もありますが、基本的にはだぶらないようにしておりますので、9,000件くらいでございますね。そうすると、会社が18,000社くらいあると申し上げましたので、だいたい2年に1回は回っていると。それから、新しく制度を導入した企業には必ず巡回に行くというふうにしております。

それから、10番は適正実施のキャンペーンということで、入管法令・労働法令、技能実習の仕組み、どういうところを守ってもらいたいかということ、それぞれ、受入れ団体を集めて会議を開いているところであります。これはもちろんJITCOが主催するわけですが、今回は11月9日に名古屋、中部地方は全国の4分の1の研修・技能実習をやっているわけですね。したがって、こういうところに出掛けてやろうと。法務省の入管局からも来ていただいて、厚生労働省の外国人研修室からも来ていただいて、ということと、実際に名古屋入管や愛知の労働局からも来ていただいて、説明していただいたり、労働条件の話をしていただいたりしているわけです。我々としては適正実施に努めていると。それから、研修生・実習生が困ったときに相談体制を作るということで、私共は母国語の相談というのを本部でやっております。中国語、インドネシア語、ベトナム語ということでそれぞれ現地語での相談を受け付けて、トラブル防止の対応を取っているということでもあります。

それから、12番目ですが、この制度は基本的に、外国から来た方が元気で怪我もなく、事故もなく、無事に、失踪もせずに、というのは当然でありますけれど、帰ってもらわないといけない。元気で帰ってもらわないといけない。そうすると、安全衛生対策というのは非常に重要であります。対策の内容はいくつかメモさせていただきましたけれど、次のページの5ページを御覧いただきたいと思いますが、典型的というか、死亡事故を取り上げさせていただいております。2005年が23名いらっしゃると。母数は研修生が1年目と、技能実習生が2年目・3年目と、2005年で約13万人位いるだろうと思いますが、そのうちで23人が亡くなられたわけですが、研修・実習従事中の事故というところを御覧いただきますと、そこは4件となっておりますが、研修生はとりあえず労働者ではないということになっておりますから、実習生の実習中の事故が労働災害ということであり

まして、それは 23 件中の 3 件ということで、あとは、ここにありますように交通事故で亡くなりますとか、脳心疾患というのは突然死と、こういうこともあります。昨年もありましたけれど、今年もありましたですね、夏にですね、中国から来た人はめずらしいでしょうから海に行つて、海水浴などに行つて、今まで 13 人が亡くなっているんですけども、今年も 3 人は溺死なんですね。そういうことのないようにやらせていただいております。それから、いろんな教材ですとか作っておりますけれど、それは割愛させていただきます。

それから、最後になりますが、日本語教育の問題でありまして、これが研修や実習を進める上で非常に重要な問題であります。分野としては日常生活を問題なく送ることができるということと、研修・技能実習でありますから、専門用語が基本的なところは分かってもらわないといけないだろうということと、それから、機械が動いているときに「危ない」と言っているのか「逃げろ」と言っているのか「止めろ」と言っているのかといった、安全衛生の用語ですね。こういうところの基本的なところは身につけていただきたいと考えておりまして、その支援の内容として、日本語教育ガイドラインというのを作つてですね、各国をお願いして、まずは日常生活が送れるようにしていただいているわけですが、正確な統計はないわけでありまして、中国なんかの状況を見ますとだいたい 200 時間はですね、日本語を教えてくれるという状況でございます。私共としては日本語のセミナーを日本で開催する、あるいは、日本語教育の交流会だとか、コンクールを通じて作文を出してもらつて、3,000 点くらい応募がありましてですね、たまたま 1 冊しか作文集を持ってきていませんけれども、3 年でこんなに日本語の文章が書けるようになるのかというくらいの、トップクラスですけども、そういうものもございます。ただ、研修の当初に来た人達は日本語を一生懸命やるんですけども、先輩がいると、上手な先輩に頼っているというのが課題でありまして、各企業もそういうことがないように仕事では日本語しか使わないとかですね、マンツーマンで指導するですとかいろんな工夫をしております。そういうセミナーの開催を致しております。これについては、私共も、日本に来るときにこれくらいのレベルになってくれというのを各国をお願いしたいと思いますし、それから、その結果、日本でどれくらい伸びたのかということもチェックしたいと思っておりますが、これは法務省さんや厚生労働省さんが言っておられるような、制度の仕組みを変えるというよりは、制度の中でどう創意工夫をしていくかということかと考えております。

13 の に関しては、厚生労働省さんからいただいております、日本語支援事業の金銭的な援助でございます。

それから、14 番目は、いわゆる一般論になりますけれども、技能習得のためにどのような教材を開発しているかということでありますが、研修テキストでありますとか、専門用語の対訳集でありますとか、職種別にカリキュラムを作つてこのカリキュラムでやったらどうですかとか、研修計画・実習計画としてこういったものを作つて下さいといった中身で、こういう状況であれば 1 年生から 2 年生の技能実習生になって良いといったこと

を行っているという状況でございます。以上です。

安居主査 どうもありがとうございました。それでは質疑応答・意見交換に入らせていただきたいと思います。約1時間程、お時間がございますので、何かございましたらどうぞ。

井口専門委員 よろしいですか。

安居主査 どうぞ。

井口専門委員 本日は、この会議に来ていただきまして、研修・技能実習生の問題につきまして議論させていただけることをありがたく思っております。

まず、お伺い致しますけれども、閣議決定内容では、研修生が低賃金労働者として扱われることのないように、技能移転が適正に行われるように、法的保護の在り方も検討するということになっているわけですね。まず、1つはスケジュールの問題なんですけれども、法務省さんは法務副大臣のプロジェクトなど、かなり前から、御検討になっておられたというのが1つ。ただ、9月半ばに1度ここで議論させていただいたときに、他省庁とは議論しないのかということをお伺いしたんですけれども、その後、なさっているかというのがまず1つですね。

それから、厚生労働省さんの方は、1月に結論をお出しになるとおっしゃっておられたんですが、年末までの時間が2か月くらいしかないという中で、私はタイミング的にはひやひやしていると言いますか、遅くならないか、やや心配しているということなんですけれども、その2省庁だけではなくて5省庁あるわけなんですけれども、どのようにスケジュール的に詰めて、政府全体としてこの閣議決定に対応できるのかということをお伺いしておきたいと思っております。

それから、第2番目として伺いたいんですが、先程、佐田専務理事からも御説明があったんですが、技能実習生になることを目指してやってきている研修生の流入速度がかなり速いと私共は認識しておりまして、その辺りの原因と言いますか、背景の分析や、不正行為が昨年と比べると増えているのではないかと、或いは、失踪も高水準ではないかという御指摘があると思うんですね。そこら辺の背景や分析をしっかりとしませんと、次の制度をどういうふうにするのかということが出てこない。そこら辺の分析をなさっているのか、あるいは、先程研究会でこれから勉強するんだとおっしゃっていたんですけれども、既に法務省さんの方では何か御見解があるのか、厚生労働省さん、或いは、関係省庁さんはどうなのか、という点も伺いたいと思うわけです。それは特に大事なものは、先程JITCOさんで御努力いただいている情報があったんですけれども、適正化指導で整理できる国内の部分、それから送出し国側の指導、特に人数が増えてきますと、従来ですと10人の候補者のうちの3人だけ連れてきていたものを、10人のうち6人も7人も連れてくるのだとすれば、当然、セレクションの競争率が落ちて、いい人がやって来ない、むしろ失踪の原因にすらなりかねないと。他方、受入れ側の企業の数が増加してきて、非常に安易な受入れ方をしているところが、新規のところが増えてきているためということもあるかもし

れませんし、その分析をしていただいた上で、それは現行制度で解決ができるのか、あるいは、制度そのものの拡充の方に向けていくのかということに関して何か御見解があればお願いしたいと思います。職種の拡大についてはまた後でお願いします。

田村課長 まず法務省の方から。法務省の検討関係なんですけれども、確かに副大臣のPT関係で、あと局内でも検討を進めているんですけれども、他省庁さんとの関係で言いますと、8月の終わりに外務省さん、厚生労働省さん、経済産業省さん、国土交通省さん、JITCOの共管5省の会議を開きまして、今後の検討項目と進め方についてですね、まず一度会議を開いております。その中で、まず実態を把握しなければいけないということで、実態の把握をしまして、ある程度の方向性を、課題を明らかにした上でですね、また、再度関係省庁さんに集まっていただいて検討を進めていきたいということで、作業を行っているところでございます。現在のところは実態の把握をして、法務省としての方向性をまとめて、それでもう一度、関係省庁さんにも集まっていただいて考えを詰めていきたいと思っております。

あと、研修生の流入速度について、研修生の新規入国者の数というのはですね、先程国際研修協力機構さんの方から御報告がありましたけれども、法務省として全体としての入国の数を把握しておりまして、平成17年に研修の在留資格で入国した方は8万3千人ということでございまして、これを平成13年から見るとですね、5年前、平成13年が5万9千人という形ですね、約1.5倍くらいの数が増えているという状況です。それから、そういう関係で、外国人登録者、実際に居住している方は平成13年は3万8千人の方が、居住をして研修を受けておられると。これが平成17年になりますと、5万4千人という形で約1万5千人増加していると。あと、技能実習の方に移りますと、在留資格の変更をして、技能実習で在留されている方については、平成16年の数が一番最近の数なんですけれども、平成16年現在で、52,600人くらい、これが平成12年になりますと、25,000人という形でだいたい倍増しているような形で、いずれも研修・技能実習とも数は新規入国者は1.5倍、居住者は2倍に増えているような状況です。そこで、失踪者の関係の数でいきますと、研修の関係での1年間の失踪者の数は平成17年で650人くらい、これを平成13年でみますと、年間で430人くらいと、実際の入国者との比べても極端に大きく増えているという状況ではないということでございます。それから、技能実習生の関係でいきますと、これはJITCOさんの方がつかんでいらっしゃると思いますけれど、17年度で1,200人ということで、これが平成13年で言いますと500人くらいと、ちょうど2倍以上に増えるということでございますので、そういう形で、入国者の数が増えますと、ある程度失踪者の数も増えているというのが現状ですけれど、研修で言いますと、その伸びと比較しても極端に増えているというふうに法務省としては認識をしているわけではないと。ただ、こういうふうな形で増えておりますので、適正化につきましては今後また努力していかなければならないというふうに思っております。そこで、一番その中で出てくるのが不正行為の認定なんですけれども、これはやはり実態をつかまなければいけないので、実態をつかんだ上

での認定になります。そういう関係で、ここ2、3年は実態調査をするという方向でやっております。各地方局においては、実態調査を行って、不正行為が認められるものについては、認定をするという方向でやっているところであります。平成17年はですね、全体で年間で180件の認定をしております。平成16年は210件の認定をしております。昨年、一昨年はだいたい同じような件数だったんですけども、今年についてはですね、9月末で210件ということで、昨年よりかなり認定の数は増えております。そういった形で実態調査に入って、実態を把握して指導をするということで入管としては適正化を図っていききたいというふうに考えてやっております。以上です。

藤枝室長 厚生労働省でございます。まず、スケジュール感について、そもそも検討を始めるのが遅いのではないかと御指摘は御批判として受け止めたいと思っておりますけれども、もちろん私共の方も閣議決定で18年度末までに検討、結論ということで、いわゆるおしりが切られている形でございますので、できれば年明け、早ければ年内にも、中間報告的な位置づけになるかもしれませんが、ある一定の、学識経験者としての見解は整理していただきたいと思っております。会議の持ち方としましても、幅広く、御議論は恐らく研修・技能実習制度全体に亘りますので、幅広い議論も可能でございますし、そういった面も当然していただかなければいけないと思っておりますけれども、まず議論の進め方としましては、規制改革会議の方で指摘された3点、適正化に係る研修生の保護の部分、それから在留資格の付与の問題、それから、法令以外の規定に基づく規制の問題、この3点を第1回目の研究会においても資料として、明確に論点ペーパーとして、一番、まず議論していただきたい事項として事務局から掲げさせていただいて、次回以降もそれをまず中心として、できるだけ規制改革会議の要請に対して集中的に議論を行っていただこうというふうに思っております。当然、平行してですね、厚生労働省としても、当然、研究会には法務省さん、経済産業省さん等の関係省庁さんにも陪席していただいておりますので、研究会として進めつつ、必要な検討はしてまいりたい、間に合わせていきたいと思っております。

それから、実態の把握の問題でございます。私共はJITCO、先程御紹介した巡回指導の結果などをいただいて分析をしております。先程御説明があったように5,945件の巡回指導が行われているところでございますので、技能実習中の巡回指導をしていただいているところであります。その中でも、労働基準法違反ですとか、当然、外国人ではなくても守っていただかないといけない事項の違反ということでございますけれども、労働基準監督署とも十分連携をしながら適性化を図っているところでございます。

それから、適性化の議論に向けて、更にどういった調査ができるかということでございますけれども、1つは今、JITCOさんの方で全受入れ事業場に対する自主点検をやっていただいております。内容的には研修生・実習生の数や、賃金の水準などから始まりまして、あとは労働基準法等の基礎的な部分について、自らチェックをしていただいているところでございます。この結果につきましては、今、JITCOさんの方で集計していただいて

いるところがございますので、そういったところも集計をしていただいておりますので、報告がまとまり次第、分析をして、当然、研究会の方にもお示しをして、問題点を整理したいと思っております。

それから、研究会としまして、現在手元にあるJITCOさんや法務省さんの結果としての数字になってしまいますので、なかなか受入れ機関である組合ですとか、企業さんの考え方とか、問題意識とかいった部分が十分に分からなくなってしまいますので、研究会として、幾つか、実際に受入れ企業に対するヒアリング、調査みたいなものもしていくことにしております、そういう直に、数字、統計では見えない実態上の問題も踏まえて整理していきたいと思っております。

安居主査 ありがとうございます。現在、いろいろ検討はしていただいているようですが、1つ気になっているのに、在留管理の問題がありますね。あちらの方の検討もいろいろ進んでいると思っているんですけども、実態調査と言いますか、もう少しきちっとした把握ができる形になってきたときに、それを今の研修生・技能実習生にも結びつけて、きちっと把握することができるようになるのかということがあるように思います。

それから、もう1つは、実務研修中の法的保護の在り方、実質的低賃金労働者という事項ですが、例えば、私共企業が新入社員を入れましても、最初から賃金を払って教育するわけですね。それと同じ考え方が採れないのかということですね。一方で、健康保険であれ教育であれ、同じような権利と義務を持たせるというようなことでどうなのか、非常にシリアスな話だと思っておりますので、この辺りはできるだけ早く方向付けをお願いできればありがたいと思うんですが如何でしょうか。

それから、職種拡大との事項は、私ももう少し増やさなければいけないと思って会議として答申して、少しずつ勉強して増やしていくという、逐次実施の形しかないんだろうと思っておりますが、最初に申し上げた2つの件については、早期に措置していただきたいと思っております。

田村課長 では、私の方から在留管理の関係についてですが、今、内閣の方で検討しております、今の外国人登録制度ですと、十分に個人の、外国人の状況が変わったときに正確に把握できないということで、登録法と、それから入管法と、2つに分かれて管理しているのを一本化をしてということで、それに合わせて本人からの報告義務だけではなくて、受入れ機関からも報告をいただくという方向で検討が進められておりますので、それがどういう形に決まるかというのはまだはっきりしておりませんが、そちらの方の実態把握が確実に実施できるようになれば、それを生かした形で研修生・技能実習生の具体の管理に役立てていただくような形で、活用させていただきたいというふうに考えております。

それから、研修生の法的地位の関係なんですけれども、どちらかと言うと、労働者としての労働関係法令の領域になってきますので、厚生労働省さんとも意見交換をしながら、どういう形がいいのかというふうに進めていきたいと考えております。

藤枝室長 まず、1点目の在留管理の件に関しまして、これは私共の直接の担当ではなくて、厚生労働省の職業安定局で検討している事項で、また、別途の機会に御説明があるのかもしれませんが、今現在、外国人雇用状況報告制度という任意の報告制度がございまして、これは一定以上の企業に外国人の雇用状況について、ハローワークの方に報告していただくものですが、これは現行も雇用関係ありということで技能実習生、研修から技能実習に移行後の技能実習生につきましては、人数を様式の中に書いていただいているので、外国人雇用状況報告を法的に義務化できないかという検討の中では、当然、技能実習生につきましてもカウントするとかいう形で報告することになりましょうし、この外国人雇用状況報告制度を全体の在留管理のネットワークの中にどう位置付けていくかということについては、正に今、内閣官房さんが中心になって検討しておられるものと思いますし、そういう意味で、厚生労働省職業能力開発局であるかどうかは関係なく、雇用関係がある限りはしっかりとした把握をしなければならないと考えておりますし、そういう方向で議論に参加していただけたらと思っております。

2番目の研修生の保護の在り方について、安居主査がおっしゃったようなアイデアも1つあるのではないかと思いますし、研修生・技能実習生の制度全体、結構根本のところでございますので、そういう意味で研究会の検討事項としては第1点目という形で掲げておりますし、研究会のメンバーの中には、もちろん実態に詳しい方もいらっしゃるんですけども、労働法の詳しい先生もおられますので、そういった点も精力的に御検討いただきたいと思っております。

安居主査 今のお話との絡みで、私が今まで取り組ませていただいた事項の中で、厚生労働省さんの方は数しかチェックしておられないんですね。日本人は全て個々の管理ができる体制になっているわけです。住民基本台帳のような形で、ですから、これからは外国人についても同じようなことを考えないといけないのではないか、というのがベースなので、幾つもデータベースを作る必要はないわけで、できたらそういった方向でやっていただきたいと思っております。

それから、経済界の方からも要望が出ていますが、研修・技能実習が3年では短いのもう少し長くできないだろうかとか、或いは、一旦帰ってですね、再入国ができないだろうかというような要望が出ていまして、これは難しい問題ですから今この場でどうこうというようなわけにはいきませんが、何か御意見なり、こういう方向でというようなことがございましたら是非お願いしたいと思うんですが如何でしょうか。

守本室長 経済産業省の産業人材担当参事官室の守本でございます。今、御指摘をいただきました話は、実は政府の中の副大臣会議、外国人労働者問題に関するプロジェクトチーム、ここはいろいろなことが言われているんですけども、再技能実習制度、或いは在留期間延長、職種見直し等々、いろいろな事項の中で、一度戻ってもう一回というような話が挙げられております。それから自民党の政務調査会の中の外国人労働者問題等特別委員会、これは適正化とセットになっているわけですが、経済産業省の方は、先程の

JITCOの説明にもありましたけれど、ヘビーユーザーの業界を抱えておりますので、今、お配りをしていますけれども、この研修・技能実習制度、一方で適正化というのを図りながら、もう一方で産業界の要望も踏まえて更に使いやすいものに、更に有意義なものにしていくことができないかということで、ちょうど今日この会議の後で第1回、開催するわけなんですけど、開催していきいたいというふうに思っております。

我々の基本的な認識は、この制度はいろいろ新聞でも問題提起されていますけれども、実際にこの制度は外国人の方が入ってきてどこにいるのかが極めてはっきりしている制度ですし、技能を向上させてですね、また向こうに帰すということでメリット、向こうにとってもメリットもいろいろある制度だと思っていますので、これを、もちろん、こういう制度があるがゆえに国内の定住化につながるとか、或いは、労働条件の切下げというようなことは注意していかなければいけませんけれども、1つの外国人の受入れのシステムとしてはですね、ユニークな形だと思っていますので、これを何とかうまく使う方法はないのかということで検討を始めたいと思っています。一番後ろにメンバー、ございますけれども、こちらの方は大学の先生にも入っていただきますけれども、特に関連の業界ですとか、実際に受入れをしている企業にも入っていただいでですね、実態なども勉強しながらやっていきたいと思います。これは年度内にまとめて、ですから、適正化の議論が一步先に出るといふことだと思ふんですけれども、我々の方としても考え方をまとめて関係省庁にも議論していきたいと思っています。もちろん、ここにおられる省庁はオブザーバーになることになっています。

矢崎副主査 よろしいですか。

安居主査 どうぞ。

矢崎副主査 質問をさせていただきたいのですけれども、私共が提出した資料1の中に、法務省と厚生労働省で研修・技能実習生の失踪問題の発生を防止する施策を講じるとありますが、両省においては、いろいろ実態調査をしていただいていることが理解できたのですが、失踪問題以外で認識されている課題にはどういった事項があるのでしょうか。

田村課長 法務省の方から御説明します。失踪の問題もあるんですけれども、具体的に実態調査を行いますとですね、大きな問題として、実際には研修計画に基づいて行っただけなんですけれども、計画どおりの研修を実施していない。それから、研修生という形で受け入れているんですけれども、本来、研修生は通常の勤務時間で研修を行うという形にしているんですけれども、作業の関係等で勤務時間外に作業を行わせていてですね、実質的に労働者でいうところの時間外の作業を行わせているという問題とか、これはちょっと大きな話になりますが、実際に受け入れる企業には計画を出していただいているんですけれども、実態調査をすると、そこにはいなくてですね、同じ団体の、申請された企業ではなくて別の企業に受け入れられているとかですね、実際の申請どおりではないというところで、研修なり作業をしているということがあります。

矢崎副主査 一方で、技能実習生について、厚生労働省さんは法務省さんの研修生の件

と同じような実態を把握しておられますか。

藤枝室長 法務省さんから御説明があった一方で、厚生労働省が直接関わる場所としては技能実習移行後の問題があるわけですが、一部ではございますけれども、労働基準法違反ですとか、最低賃金法違反といった事業場が見受けられます。本来、研修生・技能実習生を受け入れて、技能を移転して、送り返していただくという制度の趣旨から言えば、日本の企業であればちゃんと守ってくれと言いますか、日本人に対しても守られていないような企業において実習が行われているという実態があるというのが問題だろうと認識しております。

井口専門委員 よろしいですか。

安居主査 どうぞ。

井口専門委員 別の視点から2つほど質問させていただきたいんですけども、1つは、技能実習制度の見直しの議論の中では、やはり、技術の移転ということが効果的に行われるのかという本質的な議論があるんだと思うんですね。その議論を皆さんどこまでなさっているのかというのがちょっと気にはなるんですね。今、技能検定制でそもそも技能評価をやってらっしゃるんですけども、実際に受け入れている企業とは、やはり相当にずれが出ていると。1つは、いろいろ職種・作業の追加はしていただいているんですけども、製造業中心の時代と言いますか、60年代・70年代頃の状況から出てきた検定制を今、適用しているのではないか思われる点がなくはない。いろんな技術の変化に対応しているのかという点が1つありますね。ですから、実態と検定或いは技能評価がずれてしまいますと、そもそも技術が身についているかどうかあまり明確でなくなってしまう。帰国してからですね、日系企業に就職させている一部の企業はもちろんあるわけですが、帰ってからその技術をちゃんと生かせるのかという本質的な議論になりますと、実ははっきりした答えができなくなってしまうと。その部分に対する制度面からの切り込みがですね、やはりこれからどうしても必要になるだろうというふうに思うんですね。そもそも、技術移転と、非常に狭く言うんですけども、日本の労働慣行と言いますか、職場の中で働いて、モラルを高めたり、日本企業の中でもやっていけるようなモチベーションを持っていたり、或いは企業の現地化のためにも活動していただけるとか、そういう別の面もあると思いますし、それから、日本語もですよ。日本語も残念ながら、JITCOさんから以前に言われたこともあるんですけども、研修が終わられたときに日本語がどのレベルに達しているかというのが分からないんですね。もちろん、3年間修了した時点での技能評価も実施していないことがほとんどですよ。そうしますと、OB活用ですとか、その辺を考えたときにやはりネックになってしまって、ですから、皆さん方で本当にこの制度が技術移転に資しているのか、資していないとすればどこをどう直すべきなのか、特に技能評価の仕組みがこれでいいのかどうか、或いは途上国に習得技術を使う余地がない場合にですね、その人達を本当に活用する方法が何かと言うと、1つは日系企業で雇うことなんですけど、もう1つは開発途上国たる送出し国がもう少し発展する段階まで日本

でお預かりしておくという方法もあるんですね。これはいわゆるブレインバンクという考え方で、最近ヨーロッパでもいろいろ議論があるんですけども、すぐに帰ってもすぐに技術移転にならない場合は、少し時間を掛けてから帰っていただくと。こういう考え方もあるわけですね。技術移転が本当に可能なのかという点について、各省どこまで御議論なさっているのか、それが今回の新しい制度改革、特にOB活用の問題なんかに議論にちゃんと反映できているのかを1つ伺いたいと思います。

それから、もう1つは職種の問題なんですけれども、先程も技能検定職種に選ばれているのではないかと申し上げたんですが、ただ、JITCO認定を得ればいろいろ入る筈だというのはあると。私も技能実習に関しては、いろいろとタイやベトナムで現地調査をしていますけれども、なんと言ってもこれは経済産業省さんなんですけれども、自動車整備なんですよ。自動車整備で全然入っていないわけですよ、基本的に。自動車整備でなぜ入れないかという、いや、それは資格のレベルが高すぎるんだとか、そういうところに技能実習生が入るとクオリティに何か問題が起きるんじゃないかとか、そういう話が出てきてしまう。あと、電気工事関係もそうですね。電気工事関係も、タイの人はむしろそちらの方に関心がある。建設関係で来ているんですけど、実は電気工事の方に関心がある。日本の電気工事の方法に関心があるというのに現在は対応する職種・作業がないんですね。経済産業省さんはむしろ旗を振っている立場だと思うんですけども、実際にはそのところで、もうちょっと柔軟な制度設計というところに踏み出す気がなければ、実は、途上国で一番ニーズが高いところに入って来ることができなくて、実は今後技能実習生はあまり伸びていかないということになる。むしろ、変なふうに濫用されてしまう可能性が高まってしまうので、ちょっとその辺のところを考えていただけないかと思うんですが如何でしょうか。

守本室長 では、私の方から説明します。技術移転をどこまでやっているかということなんです、私の知る限りではそんなに検証していないですね。今回の勉強会に当たってはですね、その辺ももう少し調べた方が良いのかもしれないと思っております。取りあえず粗っぽく調べたところでは、日本が技能実習生を受け入れているところには、それなりの産業、例えば繊維とか金型とかですね、ありますので、いろいろ地域特性とかあるのでしょうか、ぴったりフィットはしていないのでしょうかけれども、可能性としては十分あるだろうと思っております。それから、確かにあまり検定を受けておられないというのは実態としてありまして、実は、再技能実習という形にすることの1つのメリットと言いますか、そこにも注目をしていまして、3年間頑張って技能を高めて、実際に検定も受けてもらって、それをクリアした人だけ、1回帰国して、もう1回来てもらえるという形にすることによって、実際に技能検定を受けるメリットというのを作っていくという形も有り得るのではないかと考えております。そういうことも含めながら、今、新しい話としてあるのはですね、日本企業が現地に展開する、ある意味下地作りとして受け入れて、帰して、そこで働いてもらうというような、そういう戦略的な使い方を考えているようなところも

ありますので、そういう点も含めて、今後どういう戦略的な意義を見出しながらやっていくのかということも検討していきたいと思っております。

それから、自動車整備と電気工事です。すみません、私がここに来てからそういうニーズを聞いたことがございませんでしたので、少なくとも国内では。海外からもそういう声を聞いたことがございませんでしたので、今後、調べてみたいと思います。ただ、確かにこれはおっしゃっているとおり、若干入りづらい業界かなという印象はございます。

藤枝室長 井口委員はよく御存知ですので、もう1度申し上げるまでもないことかもしれませんが、技能検定職種の他にも、JITCO認定職種として、いわゆる国家資格としての技能検定以外にも、いわゆる公的な機関が、単一的な評価制度としてお墨付きを与えている試験があれば、それについて研修生・技能実習生を受け入れてよい職種かどうかを、JITCOが外部の専門家を入れた委員会で審査して認定した場合に、JITCO認定職種として、これは対象職種に含まれるという形にしておりまして、私共が提出した資料3に別紙1として対象職種を載せておりますけれども、この一番下の注のところにもございます、確か11職種だったと思っておりますけれども、11職種についてはJITCO認定職種という形になっております。ただ、技能検定職種、これが製造業系の職種が中心だというのは御指摘のとおりでございます。実際、現場の話として、側聞している範囲でございますけれども、職種・作業について、少しリジッドにとらえすぎていて、その作業以外のことはさせては駄目だとかですね、実際に現場レベルではそういう作業があるやに聞いておりますので、どの範囲であれば、運用の世界で認めるかどうかという点について、JITCOさんの中で、運用の部分で、議論を整理して、具体的にどの範囲までは同じ職種、或いは関連する職種として認めていいかということ整理して、一定の整理ができないかという議論を今、行っていただいております。そういう意味で、現行制度について、現場レベルであまりにもリジッドな部分で、もし、混乱が生じているのであれば解消しようという議論を、JITCOさんと私共でさせていただいております。

それから、そもそもの技能移転の性格につきまして、井口委員がおっしゃったように、単に、例えば、旋盤なら旋盤の機械がうまく使えるようになるというだけではなくて、日本の企業風土とか、そういった点を学んでいただくべきだというのはおっしゃるとおりだと思います。先程、JITCOさんが御紹介した中で、日本語コンクールのお話がありました。これは一例でございますけれども、今年の日本語コンクールで一番の優秀賞を取った方の作文の中に、日本の企業で学んだことの中で一番感動したことというのは、社長さんが自ら事業場内のゴミを拾うというのは自分の国では考えられないと、これは絶対にいいことだというような感想が書いてありまして、これは非常に大きいことだと思いますし、こういう点も考えていかなければいけないのだと思います。ただ、検討の段階としましては、私共としては適正化、現行制度の適正化を十分図った上で、そういった制度全体の在り方については検討していきたいと思っておりますので、まずは指摘された3点、指摘事項を中心に考えていきたいと思っております。

安居主査 国土交通省さんにちょっとお伺いしたいんですが、今、インドネシアがE P A交渉の中でホテルサービスといいますか、観光職種での受入れ要望を出していると思うんですけども、その他の点も含めてそちらから見て何か御意見はございませんでしょうか。

三浦専門官 申し訳ございませんが、観光職種については別途報告させていただきます。その他の点で、先程から話題になっている認定職種の拡大については、現地のニーズ、それから、我が国の業界のニーズ、それから費用負担等の問題と組み合わせて考えていかなければならないと認識しており、建設投資が減少している厳しい経済環境、経営環境の中で様々な課題があると考えております。

安居主査 外務省さんは何かございますか。

岩藤課長 特にこれとってあるわけではないんですが、以前、いろいろと国内の、特に与党の議論などを聞いていて、基本的に技能をしっかりと身に付けている人は受け入れているんだけど、付けていない人は気安く入れないと。ただ、悪く言えばその抜け穴というかですね、それが2つ空いていて、1つは日系人で、もう1つはこれだと、きつく言う方はおっしゃっていた。それで、そう考えてみると、正に経済界の、先程経済産業省の守本さんもおっしゃいましたけれども、もうちょっと何らかの形で長く置いておけないのかという意見があったかとおもいますけれど、これなんかは現状をどうやって解決するかという1つのやり方ではないのかなと考えます。全く私の私的な意見を申し上げておりますけれど、比較的短期に関係が切れてしまうと。特に、特定の国の特定の企業と関係があるというところであれば、戻った後にも関係が長く続くということがあるんですけども、そうでないところについて、例えば今の1+2というやり方ですと、そこで終わりだということになってしまうということを受け入れる側も承知して、かつ向こう側もそれを承知して、ある時点で切れてしまうというときに、どれだけ、本当にこの制度の趣旨を実践しているんだという疑問、何か心の問題のような部分も考えていかなければいけないのだと思います。

それで、先程、自動車の整備とか電気の工事とかの話があったんですけど、そういった制度を前提として、先方の方のどこかの国の希望と日本の希望をマッチングしてやらないと、これは成り立たない話でありますので、今後どのような制度設計をどうやってやっていくのかということのを正に今、議論させていただいておりますので、まずはそういう中から、不適正なものをなくして、その上で、マッチングをきちっとやっていくということなんだろうと思います。

若干先程の質問にお答えしていなくて大変申し訳ございませんが、実は、これは日本だけの問題ではなくて、実は中国の方からも自分達が送り出した人達がですね、きつい職場で重い労働を強いられていて問題があるんだと、そういうことを政府当局間協議をやったときに出てきていて、それで、こちらの方からは、逆に失踪してしまうとか、或いは犯罪を犯してしまうとかいうことになっている特定の送出し機関のリストを全部お渡しします

から対応してもらえないか、というような話をしております、1つはここで御指摘いただいているような内容に対して、向こうは向こうの議論をしていて、こちらはこちらの議論をしていて、幸いというか、不幸な幸いなんですけれども、送出し国の方も日本の方も同じような問題意識を共有して、やっているのはいいことだと思っております。ちょっと雑駁な意見ですみません。

安居主査 1つ伺いたいですけれども、私も以前にインドネシアから来た人が書いた作文を読んだんですけれども、1年、2年、3年と経ったときにレポートを書かせていますね。感心しましたのは、1年日本にただで漢字かな交じりの日本語を書いているんですね。一生懸命勉強して書いていることに感心したんですけれども、それを3年経ったときに、どの程度の能力を身に付けているかをチェックする仕組みはあるのでしょうか。

佐田専務理事 日本語についてはございません。

安居主査 そうですか。せっかく教えた結果、例えば今、再度技能実習をさせてほしいといった要望も出ている中で、その次はもう少し日本語の問題も出てくるだろうと思うんですが、何かその辺りの方向付けができるといいように思うんですが如何でしょうか。

佐田専務理事 これは制度の枠組みというよりは、むしろJITCOの方が努力すべきことと思っております、一般的な日本語検定ではなくて、この制度に合った日本語検定を作るべきだろうということで、今、研究会を持っております。それは2つのポイントがありまして、言われたように終わったときにどのくらいのレベルの日本語能力をもって帰れるのかということ。もう1つ実用的なのは、送り出すときにこのくらいのレベルまではやってくれという両方に使うということでやりたいんです。

安居主査 私が特に思うのは、せっかくそうやって努力したんですから、後になってもう1回日本に来て働くなり、勉強するなり、研究するといったチャンスを考えますとね、この程度の日本語能力があるんですということを証明できると運用しやすいという気がするものですから、せっかく公費も使ったんですから何とか改善していただきたいということです。若干本題からそれたかもしれませんが。

佐田専務理事 今、研究会をやっていますので、そういった問題集と言いますか、実際の試験問題ができるようにしていきたいと思っております。日本語検定というものもあるんですが、あれは実態に合わないんですね。この作文集の中でも、上手に書いているなどというものは確かに日本語検定2級を取ったですとか、2級を受けたけれど落ちましたということが書いてあるんですが、やはり合わないんだと思います。

井口専門委員 日本語能力検定の話になりましたが、あれは実態に合わないとか、実施回数が少ないとかいう問題がありますし、これは文部科学省にも伝えないといけないんですが、あと、今日出ていない話の中に農業の話があるので、これはJITCOさんに伺いたいです、漁業は漁協ではなくて町や村が受け入れているんですけれども、農業の場合は農協だと。その農協の中に、必ずしも管理が十分でないというか、農家に対する指導が不十分だとか、問題があるように思うんですが、何が一番問題なのか、どこをどう

改善すべきなのか、あのようなものはそもそも研修に馴染むのかという問題があって、海外では農業については季節労働者の受入れという制度が別途ある国が多いわけで、その辺りのことも広く言えば考えなければならないと思うんですが如何でしょうか。

佐田専務理事 農業と言うと米を作っているようなイメージがあるかもしれませんが、この制度は1年中実習を継続しなければいけないということで、野菜園芸ですとか、養豚、養鶏、或いは長野県なんかに行きますと、きのこ栽培とかですね、こういった1年中ある仕事をやっているわけなんです。受入れ機関は、今言われたように農協と、企業協同組合でもできるんですが、その企業協同組合の方が問題が多くて、農協がコントロールしているところが問題が少ないかと言うと、必ずしもそうではないんですね。恐らく、農協と個々の農家との関係が県によって違うんだと思うんですね。農協の指示が守られ易い県と、逆になかなか指示が守られにくい県の2通りあるんだと思うんですね。逆の方は結構難しい。本質的な問題は恐らく、まだ、残念ですけども、農家の方が、人を使う、或いは労働者として人を使う、という経験が少ないというのが基本的な問題だろうと思います。ですから、非常に極端なことを言いますと、私共が実態調査に行って、お宅に労働者はおられますかと訊くと、「いやいや、うちにいるのは労働者じゃない。娘や息子のように思っている」というようなことがあって、基本的に労働条件とか、雇用管理がどういうものであるかという認識を更にもう少し持ってもらう必要があると思います。

安居主査 時間がまいりましたので、だいたいそんなところで収めたいと思いますが、先程も御説明があったように研究会を設けて検討して下さっているようで、冒頭にも申しましたように今度の答申は12月に公表する予定ですので、もし、それまでの間に方向性が出ているものがあれば、その中に入れた方が全体としてはプラスなんだろうと思います。万一それができなくても、3月までの間に、私共も一緒になって固めていきたいと思っております。この件は時間をかけて皆さんとも考えてきた事項ですので、是非宜しく願います。それから、次回については、11月20日の同じ時間帯に開催の予定です。本日の御出席者のうち、法務省と厚生労働省、それから内閣官房・総務省と4省庁にお願いすることになると思います。これは先程も少し触れました在留管理の問題になりますけれど、この件はおかげさまでかなりのレベルまで検討を進めていただいていると思っておりますので、これも合わせて宜しくお願い致します。他に何かございますか。

矢崎副主査 最後に1つ申し上げます。井口先生からお話があったように、技術移転の効果がどうか、結果がどうかということも当然重要だと思います。加えて言えば、先程、日本語コンクールの作品の中で、「日本の企業では社長自らがゴミを拾う」という話題が取り上げられていたように、それ以上に重要なのが労働の価値観の伝授だと思います。東南アジア以外にも、ヨーロッパで言えばポルトガルや、中南米で言えばブラジルから来た外国人が、日本人がこれほどに働くということに価値観をおいて取り組んでいるという事実は、ある意味では神業みたいなものだと言っていますね。彼らの宗教などに根差した見方から労働は罰とか言っている外国人に対して、我々に教えられることがあるとすれば、

品質、納期、コストといろいろありますけれど、労働の価値観を伝えられるということだと考えます。この点も含めて、この研修・技能実習制度というのは素晴らしいベースを持っておりまして、喜んでもらっている部分でもありますので、その辺りのことも是非考えていただきたいと思います。

藤枝室長 よろしいでしょうか。

安居主査 どうぞ。

藤枝室長 矢崎委員がおっしゃるとおりでして、今、きちんと研修と技能実習をやっている企業さんは、技能の移転の大前提として労働の価値観を教えていただいているからこそ、研修を終わって帰った外国人の方がありがたい制度だと言っている筈なんです。ですから、むしろそういうところを増やしていけばいいわけですので、不適正なところを排除する仕組みを早急に作っていく必要があると考えております。

安居主査 研究会の様子など、事務局とも連絡を取り合っていたきたいと思いますので、宜しくお願い致します。本日は長時間、どうもありがとうございました。

(終了 15:30)