

規制改革会議 海外人材タスクフォース 議事概要

1. 日時:平成19年10月15日(月)10:00～11:58
2. 場所:永田町合同庁舎1階 第1共用会議室
3. 議題:外国人研修・技能実習制度の見直しについて
4. 出席者:

(関係省庁)

法務省入閣管理局入国在留課長	田村 明 氏
法務省入閣管理局審査指導官	石岡 邦章 氏
厚生労働省大臣官房審議官(職業能力開発担当)	草野 隆彦 氏
厚生労働省職業能力開発局外国人研修推進室長	藤枝 茂 氏
経済産業省大臣官房審議官(経済産業政策担当)	瀬戸 比呂志 氏
経済産業省経済産業政策局産業人材政策担当参事官	守本 憲弘 氏

(規制改革会議)

有富慶二委員、中条潮委員、井口泰専門委員

5. 議事:

○有富委員 お待たせいたしました。定刻になりましたので、規制改革会議の「海外人材タスクフォース」を始めさせていただきたいと思っております。関係省庁、委員の皆様方には、お忙しいところ、御足労を賜りましてまことにありがとうございます。

事前に御報告しておきたいと思っておりますが、先日開催されました第7回の規制改革会議の本会議におきまして、当タスクフォースは「海外人材タスクフォース」という名称に変わっておりますので、お含みおき願いたいと思っております。要は、前身の「国際経済連携タスクフォース」と言っていたものの中を、モノの移動分野とヒトの移動分野と2つに分けております。今日の部分は、海外人材タスクフォースということにさせていただきます。引き続き、私と中条先生、井口専門委員とで担当することになっておりますので、よろしくお願ひしたいと思います。

それでは、議題に入りたいと思っております。

本日の議題は、「外国人研修・技能実習制度の見直しについて」でございます。お手元にお配りの資料について意見交換をさせていただきたいと思っております。

御承知のとおり、「外国人研修・技能実習制度の見直しについて」は、今年の5月頃に関係各位からいろいろな御提案がされておりますが、これらを踏まえて、よりよい制度とするための全体像というものがまだ見えてきておりません。

そこで前回、7月24日にヒアリングを行いました。結局、どこの省がとりまとめていくかというお約束は取り付けられませんでした。各省の案の中でも、これは関係省庁さんの間と当会議とで共有できる部分ではないかという点につきまして、当方では検討してまいりました。そこで、今日の出席の皆様と共通認識を持てればよいなと思っております。たたき台の資料をA4、1枚で今回、差し上げたということでございます。

検討すべき事項が盛りだくさんでございますけれども、まずはこれだけ議論させていただいて、時間が許す限り、その他の検討事項についても意見交換をさせていただければと思っております。

なお、本日の議事録及び配付資料は、いずれも、後日、当会議のホームページ上で公開する取扱いとさせていただきます。

それでは、まず、お配りしました「外国人研修・技能実習制度の見直しについて」という当タスクフォースのペーパーにつきまして、概略、井口専門委員から御説明をして、できれば逐条についていろいろ議論をしていく、意見交換をしていくという形にしたいと思います。

では、井口先生、お願いします。

○井口専門委員 おはようございます。外国人研修・技能実習制度の改革の問題につきましては、規制改革推進のための3か年計画に基づきまして、関係省庁には非常に前向きな取組みをいただいております、その点にまず感謝申し上げたいと思います。

前回のこちらのタスクフォースの開催の際にいろいろ御議論いただいたことに加えまして、その後、経済財政諮問会議の労働市場改革専門調査会の第2次報告も出ておりますし、日本経団連の方からも御提言が出ております。それらを参照した上で、本日、先ほど有富主査からお話しございましたように、できるだけ共通認識を持つという観点から、どういう項目についてはそれが持てるのか、あるいはどこはまだ十分でないのか、それから、まだ検討できていない部分はどうかといったことを整理するためのペーパーを今日お配りしております。

見ていただきますと、1、2、3と3つに分けてあります。まず、本年度中に、できたらすぐにも、あるいは既に実施していることも含めて、できるだけ早く着手していただくという観点からの対策を1番に、来年度予算、予算措置などを踏まえて対処していただけることを2番に、それから、平成21年通常国会、春の国会に法案提出が予定されていることを3番にしております。

その中で、ある程度合意が可能なのではないかとおぼしきことを括弧で幾つか書き、その下に各省の研究会でもさらに詰めていただけるのではないかとということもあって、検討が必要だと思われる点を、掲げております。

ただ、この区分については、検討事項と書きながらも、しかし、もう合意ができそうだとすることであれば、前の方に持ち上げられるという期待もありますし、どうしても合意できなければ、検討事項におろして、さらに検討をお願いすることになると思います。

1番のところですが、本年度中に実施すべき事項の柱として2つほど立てて見ております。(1)は、「悪質な受入れ機関に対する取締りの強化」です。JITCO自身の努力によるいろんな巡回指導、非常に数が増えてきております。不正事案の発見にはプラスに効いておりますが、その迅速な関係機関への情報提供、それから、入管と労働基準監督機関の間の通報に基づく取締り、あるいは受入れ停止、司法処分を強化することです。

(2)は、特に不正事件に巻き込まれている研修生・技能実習生の問題を念頭に置きながら、同時に、そのような受入れ機関そのものが留意すべき事項や「不正行為」の範囲の明確化の問題を書いています。また、これがひとつのポイントであります、「不正行為」が認定された場合でも研修生や技能実習生は、ほかの適当な機関で研修や実習が継続できるときは、在留が認められる

ことを明確にさせていただくという問題があります。この点がはっきりしない、どうしても、通報が遅れたり、発見が遅れたりということがあるということで書いております。

そのうち④が、それに伴う受入れ先の開拓の問題です。これには、本来、予算措置が必要という面もあるかもしれませんが、JITCOの実行予算ですぐにでも実施してほしいという面もあります。この点は、関係省庁の方々も御理解いただいている課題かと思い、書かせていただきました。

2番目のところは、柱が3つございまして、(1)は、前々から出ております研修生・実習生の保護のための「ホットライン」で、どういう形で、何曜日の何時くらいに、どの言語で設置するのが一番効果的なのかという問題があります。これにつきましては、厚生労働省では、来年度の概算要求を出していただいていると伺っております。

(2)も非常に大事な点です。私たちは、「分離研修」と言っているんですが、受入れ機関のいないところで研修生・技能実習生に対し、法律上の知識や、あるいは何かトラブルが起きたときの身の処し方や必要なときの通報の仕方などについてしっかり知恵を授けるという趣旨です。

これは、名前としてはいろいろ有り得るので、とりあえず経済産業省の「初期講習」という表現でここに書かせていただいています。これも、先ほどの厚生労働省の概算要求との関係がでてきます。

(3)は、各国の送出し政府の窓口に対する適正化要請等です。これらの中で、来日前に事前に何かお金を積み立てることを要求したり、前払金があったりすると、これが目に見えないけれども、失踪の大きな原因になってしまう。場合によっては、まさに、研修のステイタスをお金で買っているようなケースもなきにしもあらずと考えます。これらを、どうやって根絶するかという問題は、1つの例にすぎません。しかし、こうした適正化措置に関して、どこまでどうやったら何ができるのかという点について、ぜひ確認していただく必要があると思います。

(同時に検討が必要な事項)としてそこに書いておきましたのは、研修生・技能実習生への研修ではなくて、第一次受入れ機関であるか、第二次受入れ機関であるかを問わず、それぞれが、しっかり法律的な知識や技能実習等について基礎的な事項をちゃんと認知しているのかどうかという問題があります。これは、先ほど申し上げた分離研修のもう一つの側面です。この点については、概算要求などには出ていないようですが、経済産業省から、これについての提案があったところでは、また、事前研修を受けた責任者がいない受入機関に対する措置についてです。例えば、JITCOがセミナーを開いても優良なところばかりが集まって、問題を起こすところはそもそも講習に来ない。このような構造を改めない限り、いくらJITCOがいろいろやっても、かゆいところには全然手が届かない。しかし、今のままの措置だけで本当にいいとは思えません。そこで、責任者がちゃんと研修を受けていない場合については、当該機関が、研修・実習生を受け入れられないようにするなどの措置を提起しております。

(3)は、技能実習生が帰国してからの就職あっせんとかフォローアップの問題です。、失踪防止という観点からみても、これらの措置は、制度の強化にとって非常に大事です。これらを、一体どこまで制度の中に仕組んでいけるのかどうか、その点についても御議論いただかなければならない。現状では、もちろんこれについての予算措置の御検討もあるやに聞いておりますけれども、まだ

制度全体としての議論になっていないように思います。

(4)は、自治体の対応についてです。研修生を受け入れる際に、自治体がいろいろ支援しているという趣旨の文書が提出されております。しかし、ほとんどの自治体は、外国人研修生受入れについて無関心です。例えば、ある地域で、水産加工とか繊維業などで低賃金の労働者が必要だが集まらず、研修生が非常に増えているという場合がある。しかし、産業政策的な観点から自治体はその地域のことを考えた上で、外国人研修生を受け入れているのかどうかということになりますと、私が見た事例では非常に危うい。書類を形式的に処理しているだけだという面もありまして、この点についても、検討事項に入れさせていただいております。

3番のうち、(1)の労働関係法令の適用の問題について、経済財政諮問会議の労働市場改革専門調査会などでは、実務研修中の部分の研修生については、労働法関係法令を適用するという流れで議論が整理されております。また、(2)の通り、「技能実習」という在留資格を設定するという課題があり、これは平成21年の法改正絡みになって、もう既に閣議決定されております。

しかし、「研修」の在留資格と「技能実習」の在留資格の関係がどうなるのかという点については、必ずしも明確でない部分があります。

また、労働関係法令といいますが、例えば、社会保険はどの部分について適用するのかといった問題もあります。

それから、こういった措置を、入管法令上、告示や上陸審査基準といったところに、どういうふうを書くのかという議論はなされてきませんでした。規制改革会議のスタンスとしては、具体的に法令のレベルでどう措置するかという議論が重要であると思いますので、(1)については、総論ではなくて、ぜひ、どこまでどうするのか、どうできるのかということについて、今日議論していただく必要があるのではないかと思います。

それから、(3)の「不正行為」については、受入禁止期間の延長問題は議論いたしております。関係方面から、そこまで必要ないといった御議論もありました。受入機関も、第一次と第二次に分かれており、不正の中身にも、重いものも軽いものもあります。そういう中で、本当に今のままでいいかということもあって、御検討いただきたいと存じます。

最後に、一番下の(同時に検討が必要な事項)のなかの7項目です。1つは、「高度技能実習」と現状の「再研修」ガイドラインの関係です。それから、JITCOの役割強化は具体的にどういうことが考えられるのか。これは専門調査会の方で出されたテーマですが、多能工的な人たちの養成や認定の問題があります。それから、日本語能力をしっかりと認定するには、現状の日本語能力試験だけでは不十分である問題です。さらに、技能移転の効果について、どういうふうこれからしっかりフォローアップできるのか。失踪防止のための措置について総合的に整理できないのか。最後に、受入れ職種の拡大問題についても、まだ議論が途中であるので、ここに書かせていただきました。

以上でございます。

○有富委員 以上でございまして、冒頭お話ししましたように、本日お越し頂いた3省の間で、わりと共通認識がとれそうだと予見されるところと、まだいろいろ意見交換が必要と予見されるところと、

こちらで考えてみまして、こういうつもりで書いてあります。

そこで、まず、1. の(1)から意見交換をしたいと思いますが、JITCOは、当面、厚生労働省が主に管轄しているということになるわけで、この辺について何か御意見、あるいは、このとおりで言っていたら、それがよろしいんですが、そこらあたりをお願いできますか。

○藤枝外国人研修推進室長 JITCOを通じました巡回指導につきましては、当然これを強化しなければならないという認識でございまして、まず、昨年度、自主点検というのを全受入れ企業に行いまして、全受入れ機関と受入れ企業に対する自主点検。自主点検表を配って、それで、まず受入れ機関自体にチェックをさせた上で、その結果を踏まえた巡回指導を行っております。

19年度につきましては、私ども厚生労働省から委託している予算としては、7,300件を予定してやっておりますけれども、これについては、JITCO自身の努力も含めて、今年度7,800件を予定して、今、巡回指導を回っております。

この巡回指導の結果につきましては、労働基準監督署の方にも提供するというところにシステムとして今年からやっておりますので、JITCOの情報については、監督署にも流れるということになっております。

それから、労働基準監督署と入管につきましては、行政機関同士の連携を深めるということで、これも昨年の6月から「相互通報制度」という制度を立ち上げてございまして、労働基準監督署がいわゆる労働基準法違反等で是正勧告をした場合には、一定の情報が入管に通報されると。また、入管の方でも労基法違反の疑いがあるものを発見した場合には、監督署にバックをするという制度ができてございまして、遅ればせながらという形ではありますけれども、JITCOの情報を監督署、入管で共有して監視体制を強化するという体制をとっております。

来年度につきましては、私ども、さらにこの取締りを強化したいという観点で、あくまで予算上の件数でございますけれども、平成20年度、受入れ企業に対して1万件の巡回指導を実施したいということで、今、予算要求中でございます。

○中条委員 件数というのは、受入れ機関数ですか。

○藤枝外国人研修推進室長 受入れ企業数ですね。受入れ企業が大体1万5,000とか、直近だと1万7,000ぐらいになってございまして、少なくともその半分、つまり、2年に1回は巡回指導できるようなことを目安にしております。来年度につきましては、約半分プラスアルファを、例えば、1回指導して、少しあやしいところは再指導に行くとか、そういったことも含めたり、あるいは今、農業とか縫製を関係とした業種、あるいは異業種と言われる受入れ団体について問題が多いということもございまして、業種とか団体に少し重点を置いて指導するとか、少しメリハリをつけた形で、かつ件数も多くという形でやりたいと思っております。

○中条委員 異業種というのはどういう意味ですか。

○藤枝外国人研修推進室長 異業種というのは、受入れ団体というのは、事業協同組合とか商工会とかになるわけですが、例えば、プレスならプレスの何とか協同組合というのではなくて、最近増えておりますのは、農業の受入れもするし、金属でも受け入れれば、縫製でも受け入れると、いろんな業種の企業を傘下に抱えて組合をつくっているケースです。私どもが聞いていると、

本来の組合があつてそこで受入れを行うのではなくて、受入れのために組合をつくるというような事例も増えてきておりますので、そういったところに重点的な指導をしていきたいと思っています。

以上でございます。

○有富委員 要は、①、②は大体こういう方向で実行していくということですね。

法務省さんは、今のところだけに関連して何かコメントございますか。

○田村入国在留課長 今のところ、出入国管理機関と労働基準監督機関との相互通報制度といひますか、情報提供との関係では、これは昨年から、先ほど厚生労働省さんの方からお話があつたように、相互通報ということで連絡をし合つて、その成果としては、昨年、不正行為認定が 229 件あるんですけども、そのうち労働関係法令違反ということで不正行為認定をしたのが 37 件あります。ですので、我々の方で単独で労働関係法令違反ということで判断はしかねるところがありますので、通報をいただいて、労働監督署等からは是正勧告があつて、その内容が悪質だと思われるものについては、不正行為の認定の中でも、労働関係法令違反ということで不正行為認定をして、是正を求めていくという形で対応して、効果が上がっています。かなり労働基準監督署の方からの通報もいただいていますので、それを踏まえて不正行為の認定に利用させていただいているところでもあります。

あと、司法関係のものにつきましては、先日、不法就労助長罪で有罪の判決を受けたもの、全部で7件ほどの事例を御連絡していますけれども、こういう形で刑事罰についてもできるものについてはやっていくという方向で考えています。

○有富委員 では、何か経産省ありますか。

○瀬戸官房審議官 経済産業省としてざつと拝見して、特に違和感もございませんが、たしか「ホットライン」というのは一応できているんですか。(1)で「20 年度から開設」とありますが、たしかできているので、強化するということかなと思ひました。

○有富委員 すみません。飛んでしまうと話が錯綜するので、とりあえず本年度のところ、(1)、(2)まで入つてもよろしいと思うんですが、1. のところだけで何かコメントがあれば。

○瀬戸官房審議官 わかりました。特に異存ございません。

○有富委員 よろしいですか。それでは、(1)の①、②は、ほぼこういう方向でいくということのようでございますので、(2)のところ、まず法務省からコメントいただけますか。

○田村入国在留課長 まず、この関係でいきますと、1つは、「研修生及び技能実習生の入国・在留管理に関する指針」に基づいて受入れ機関の指導、不正行為の認定をしていたんですけども、これの改訂版ができて、今、パブリックコメントという形でホームページに載せて御意見をいただいて、その上で最終的に指針の改正を決定したいと思つて、今、作業を進めております。

これについては、御存じのように、受入れ機関——今日から載っていると思ひますので、やつと一応厚生労働省、経済産業省さんともすり合わせをして、取りまとめて、公表して、それから、今、パブリックコメントに載せて、御意見をいただいて、最終的にそれをもとにまた意見を受けて、調整するかどうか、見て、最終的に決定したいと思つています。

その中には、基本的には、送り出し機関、第一次受入れ機関、第二次受入れ機関の具体的な

問題点とそれに対する指導といえますか、あるべき姿を具体的に示しまして、それで適正な研修・技能実習生の受入れを実施するという形で進めていきたいと思っております。

加えて、不正行為の認定についても、今までの事例がありまして、それをもとに、より具体的に明確に不正行為の認定の中身を詳細に記述しまして、より適正化を図るということで進めていきたいと思っております。

○有富委員 今のは、(2)②のところが具体的に明確化されているという意味ですね。

○田村入国在留課長 はい。

○有富委員 わかりました。

では、厚労省、(2)に関して何かコメントあれば。相談されたということですよ。

○草野官房審議官 はい。相談させていただきながらやっていますので。

○井口専門委員 本件につきましては、具体的に指針の方に書き込んでいただけるということで、これは1つの成果と考えております。その点は、まずお礼申し上げたいんですけども、同時に、ちょっと気になる点がございます。

研修生や技能実習生が、研修ないし技能実習の場を失うケースというのは、不正行為の場合もあります。その一つが、企業倒産の場合です。そのあたりと、最後のところに書かれている受入れ先の開拓の問題とがうまくリンクしているのかどうか問題です。これは、指針だけではよくわからない。要するに、厚生労働省は納得されていると言えけれども、厚生労働省と法務省がどういうふうにタイアップして、受入先を見つけて、滞在を継続する手続になっているのか、その手順がよく見えないんです。

特に今回の場合、不正行為のことが前面に出ていますけれども、倒産の部分を明確にしなければいけないという問題もあると思います。実は、平成 21 年通常国会までという関係法令を具体化する事項には、法令以外の規定に基づく規制の見直しを行うというのがあります。これは、各種の指針が対象になっているんですね。将来的にはこれを法令に格上していくのか、具体的にどこまで格上げさせるのかということはまだよくわかっていないんです。この部分については、そういう意味で、さらに各省の間で調整いただかなければいけない部分ではないかと思えます。

すなわち、不正行為だけではなくて倒産の場合はどうするのか。もし受入れ先が見つからないということになると、帰らなくてはいけなくなってしまうので、そこら辺の判断をどういうふうになさるのか、そこら辺を両省からお伺いしたいのです。

○有富委員 その時は、どちらかというJITCOが動くんですか。

○藤枝外国人研修推進室長 現状としまして、井口委員がおっしゃった倒産の場合には、本人たちに責任がないことが明確でしたので、今でもJITCOが法務省入管局と連携をした上で、受入れ先をあっせんする努力をすることにはなっております。ただ、現実問題として、受入れ先の確保というのが非常に難しく、井口委員おっしゃるように、うまく機能していないのではないかと考えれば、そういう実態もあります。

今回、不正行為の認定を受けた場合にもあっせんをすることとは、法務省さんも指針に明確に書く予定と聞いていますので、そこを実効性が伴うように、法務省からの情報提供に基づいてJI

TCOがしっかり動くような体制をつくっていく必要があるという認識を持っておりまして、JITCOの方も問題意識を持って、できるだけ取り組むようにはしております。

例えばですけれども、北海道のある有名な事件があつて、事業所が存続できなくなった。あそこに実は実習生・研修生もおられて、そこで受入れ先を開拓しようとしたんですけれども、同じ職種の受入れ企業が北海道の中になんかいないということが判明しました。そうすると、県外で探さなければいけないということになります。県外で同じ職種の受入れ企業が見つかったとしても、それぞれ送り出し機関とか受入れ団体が全然違うわけなんです。ですから、受入れ団体とも話をし、また、送り出し機関とも話をし、そういう事態なら受け入れましょうという形になって初めて移籍ができる、実務上はかなり手間のかかる作業でありますけれども、北海道の件は何かJITCOも問題意識を持ってやりまして、県外での受入れ先が見つかりまして、実習継続ができたという形になりましたので、今後、そういう経験をちゃんと生かして、不正行為があつた場合も実習が継続できるような、新たな受入れ先を確保するというのを確実にやっていく必要があるだろうと思っております。

それでも見つからなかった場合の取扱いは、最後は入管法上の扱いとしての判断だと思っておりますけれども、受入れ先がない以上、どうするかということだと思っております。

○井口専門委員 旧労働大臣の公示で、技能実習制度推進事業運営基本方針というのが平成5年か何かに出ているんですが、これは改定しなくても大丈夫なのですか。

○藤枝外国人研修推進室長 これについては、来年度の予算が固まった時点であわせて改正をしようと思っております。

○井口専門委員 わかりました。

○有富委員 そうすると、1.の(2)までも大体この方向でいくという共通認識になったと考えてよろしゅうございますね。

それでは、「2.平成20年度から実施する措置(新たな予算措置を伴うもの)」の(1)、(2)、(3)。さっきちょっとホットラインのところの話にも入りましたけれども、この辺からいきたいと思っております。これはまず厚生労働省から。

○藤枝外国人研修推進室長 ホットラインの問題は当会議でも御指摘をされておりましたことをございまして、JITCOにおいては、今でも自主事業として週3日、日替わりで母国語相談、電話による相談というのをやっておりますけれども、これは国としてもっとJITCOにやっていただかなければいけないだろうということで、来年度の予算要求の中で、研修生・実習生は普段働いて、なかなか相談する時間がないということもあろうかと思われまので、土日にホットラインを開設するという形で来年の予算要求を今要求しているところでございます。

○有富委員 週3日というのはどういうこと。

○藤枝外国人研修推進室長 中国語とベトナム語とインドネシア語。

○有富委員 週3日というと、連絡する方から言うとやりにくいですよ。今日やっているかやっていないかわからないですものね。

○中条委員 曜日が決まっているんでしょう。

○藤枝外国人研修推進室長 火曜日がインドネシア語、木曜日が中国語、金曜日がベトナム語で対応しております。

○中条委員 1つの言語については週1回なんですね。

○藤枝外国人研修推進室長 そうですね。

○有富委員 それは、やっている側から言うと週3日やっていると言っているけれども、利用する方から見れば、1週間にたった一遍だけ、これはやってないっていうことですよ。

○藤枝外国人研修推進室長 かつ、平日夜間 19 時までにはやっているんですが、実際、残業されている実習生も多いということですので、むしろ土日に開設した方がいいかなとは考えておりますけれども。

○有富委員 それは進歩かもしれませんね。

○井口専門委員 細かいことですが、フィリピン人もかなりエンターテイナーの抑制の影響かどうかわかりませんが、研修が増えていますね。タガログ語とかそれ以外の言語については、来年度の予算要求の中には入っていらっしゃいますか。英語はもちろんですよ。

○藤枝外国人研修推進室長 予算要求では、先ほどの3カ国プラス、タイとフィリピンを対象にする予定にはしております。予算の査定次第ではあるんですけども。

○井口専門委員 次の「初期講習会」という言葉は正確ではなく、各省の施策の名前とは違うんです。ここでは、むしろ経済産業省の言葉を使って書いてあるのです。どういうタイミングで講習をだれがやるのか。それから、全員にちゃんと行き渡るのか。今でも手帳のようなものを渡しているということは前におっしゃっていたように思いますが、講習会の中身も、どの程度、先ほど言いましたように、自分の守るといった観点から見直ししていただけるのか、両省の報告書があるので、その間で詰められたということは恐らくないんだろうと思うのです。どういう構想なんですか。経済産業省にもアイデアがあって、何か予算措置をされたのでしょうか。

○守本参事官 経済産業省の報告書は、当面の対策というのと、21 年度をにらんだというのと2つに分かれていて、当面の対策の方にはそちらの方は入ってなくて、21 年度の改正の際に、JITCOの機能強化と同時に、JITCOの事業として入国をしてすぐの研修生に対して、基本的には優良と認められる1次受入れ機関がやるんですけども、優良認定をもらっていないところはすべてJITCOがやるのが良いのではないかという考え方で書いてあります。

○井口専門委員 そこは厚生労働省さんの施策といいますか、概算要求と調整されているんですか。

○守本参事官 特に調整はしていませんけれども、もちろんやっていただくのをとめる必要は全くありませんので、どんどんやっていただきたいとむしろ思っております。

○有富委員 両省で一緒に。

○守本参事官 両省でというか、結局やるのはJITCOになってくるので、それはJITCOの自主予算か、国の予算でやるのかですが、我々は、予算がないので、研究会の報告では、JITCOの事業としてやるとなっていますけれども、それをもし国の予算でできるのであれば、どんどんやっていただいたらいいと思っています。

○有富委員 それは厚労省としても。

○藤枝外国人研修推進室長 我々も予算は限られている中でさらに要求を今やっているところなんですけれども、まず、現状を申しますと、今、井口委員がおっしゃったように、これも国の予算でJITCOにつくらせているんですけれども、実習生手帳というのをつくっております、労働基準法の内容とか、あるいは先ほどの母国語相談の連絡先とか労働基準監督署の連絡先とかを母国語で解説したものを、実習生になったときに基準法が適用されますので、実習生に移行する際に、本人に必ず渡すようにという形で全部印刷をして、実習生の数だけ配っております。

ただ、どうしても受入れ団体とか企業を通じて配布することになりますので、本当にきちんと本人に渡してもらっているのかという懸念はあるものですから、今年はJITCOが巡回指導に行ったときに、実習生手帳を持っていますかということをその場で確認するというのを今やっております。

それから、来年度の予算におきましては、実習生手帳以外にも講習会という形で本人たちに労働基準法の中身とか、あるいは、そもそも研修・実習制度がどういう仕組みになっているかというのを十分理解されていない研修生も多いということです、実習生に移行することを予定している研修生を対象に、講習会を開催したい。また、併せて相談ブースを設けて相談会もできるようにしたいと思っております。

ただ、数的な問題としましては、今、JITCOが駐在事務所を17カ所持っておりますので、17カ所で年1回という予算上の数にはなっております。

○中条委員 それは、時期的にはどの時期になされるんですか。

○藤枝外国人研修推進室長 実習生に移行する研修生を対象にするんですけれども、研修生から実習生の移行時期というのはそれぞればらばらでございますので、確実に全員を把握できるタイミングというのは難しいんですけれども、年1回やることによって、できるだけ網羅していきたい。

○井口専門委員 施策をやっていただくのはいいんですけれども、施策の対象となるべき人数がどれだけいる中で、どの程度の方々にそれが当たったかということが確認できない場合がすごく多いのです。全く話は違うんですけれども、地域で日本語講習とかいろいろなことをやる場合もそうなのです。外国人登録の方で分母が実はわかっていなくて、それがわからない中でやみくもとと言うと変ですけれども、いろいろ対策を打っても、結局効果は全然上がってきていないというふうになってしまう。ですから、計画的かつ効率的にやるためには、全数を把握して、ひとつひとつやらないと全員に及ばない。ですから、そこをぜひ工夫していただく必要があると思いますが、よろしく願いいたします。

○藤枝外国人研修推進室長 実は、この予算要求をするときもそこは悩んだところでございまして、実習へ移行するという方の希望は、JITCOを必ず通して出てきますので、実習を希望している研修生がどこに何人いるかというのは把握できるんですが、数が今、年間5万人でございます。ですから、全員にやろうと思うと、それは予算的にも大きな額になりますし、実行上を考えると、年に何回やらなければいけないかという話もありまして、ここは予算上のつくりとしてそこまでは要求できなかったものから、とりあえず17カ所、年1回という形にしております。本当に効率的かつ実効ある形にするには、予算がもし認められれば、実行の段階で工夫は要ると思っておりますけれ

ども。

○有富委員 17カ所で年1回というと、年間5万人の研修生のうち、全体で何人ぐらいやれると予測されているんですか。

○藤枝外国人研修推進室長 3,000人ぐらいになりますけれども、全員が本当に出てくるか。なるべく出てくるように誘導するんでしょうけれども。

○有富委員 そのところは、ちょっと言いにくいんですけども、何となく官僚が、俺たち、そういう仕組みを作ってやっているからこれで十分だろう、という感じに受け取れるんですけども。

実習生の立場を考えると、例えば、インターネットの窓口を作って、研修生にそれをアピールしておく、いつでも自分で勉強できるということをやる方が、今の時代に適していると思うんですけども、その辺いかがですか。

○藤枝外国人研修推進室長 JITCOもホームページがございますから、当然その中で制度の概要とか法令の説明はしておりますけれども、研修生・実習生の方がどこまでアクセスできるのかという。

○有富委員 そこをPRすると、今の時代に合うんじゃないですか。

○藤枝外国人研修推進室長 ただ、研修生・実習生の方というのは……。

○有富委員 彼ら自身が、パソコンを持っているか、アクセスできるかどうかという意味？

○藤枝外国人研修推進室長 ということですよ。できるだけ切り詰めて生活しようという方……。

○有富委員 いまやどんな企業もインターネット環境ぐらい持っているんじゃないかなという感じがするんですけども。なにか事情があるんですね。

ともかくいろいろお考えいただいて、きちんとやっていただくこと。5万人のうち3,000人、つまり5%ぐらい来れば上等かなという感じですよ、たったそれだけで、省としてやっていると言うのはちょっとおかしい。

○藤枝外国人研修推進室長 もちろん仕組みとして威張れるものではないですけども、そういう取組みも必要だというのは認識しているということです。

○中条委員 逆に、5万人ちゃんとやったら幾らぐらいかかるとか、そういう計算をされたことはありますか。つまり費用対効果の問題として。

○藤枝外国人研修推進室長 費用をはじくのはできますけれども、実行できるかという問題もございまして。

○中条委員 別に今すぐの話ではないんですけども、これだけのコストをかけて技能研修をやって、どれぐらいの効果があるのかということは考えておかなければいけないですよ。

○草野官房審議官 この問題全体について5万人というオーダーになってしまって、ところが、JITCOは17カ所ですが、1人か2人ぐらいしかいない。入管さんも人が限られているという中で、コントロールできるのか。数との闘い、これが基本的にございます。ですから、この勢いで増えていったらどうなるんだろうと。ですから、予算は限られている、人は限られている、機関も限られている中で、コントロールしていくにはどのぐらいの規模でどうだということも当然考えないと、今のようなく一部、5%とかいう現実になってしまうということがあるところも御承知いただければと思います。

○有富委員 大体この辺は、やる方向でいくよという認識がお互いに持てたという感じでいいと思うんですけども、(3)について少し。各国の送出政府窓口に対するここは要請・報告。これはやるとしたらどちらの官庁が窓口なんですか。

○田村入国在留課長 多分法務省です。ただ、これも日本側の第一次受入れ機関、第二次受入れ機関であれば、直接申請がかかってきますので、指導なり報告が求められるんですけども、相手国の送り出し機関などで、我々がやるとしても、第一次受入れ機関、送り出し機関と協定を結んでいる日本側の受入れ機関を通じてという形で、強制力はありません。あと、もう一つは、JITCOを通じて向こうの送り出し機関の窓口との定期的に協議を行っていますので、その場において、JITCOを通じて行政なりに報告を求めるといった形になると思います。

ただ、それだと、それもまた同じように、強制とか生じていませんので、我々として考えているのは、外務省さんに協力してもらって、外交ルートで向こうの実態をどのくらい把握できるか、調べられるか、あと、もしできれば、向こうの政府機関から、向こうの実態がどうかということ調べてもらって、報告してもらって、あと、向こうの国での法制度が、法外な保証金を取るのが本国の法令に違反しているのかどうか等の調査を少し進めていって、具体的に日本側で何かやるのではなくて、本国で何か規制ができるような方策がないのかということも今、外務省さんを通じてその辺を調査なり感触をとろうという形で動いているところです。

○有富委員 さらにいろいろ対策をお考えいただいているということでもよろしいんですね。

○田村入国在留課長 はい。

○中条委員 だから、まだ実態はよくわからないということですね。

○田村入国在留課長 そうです。個別の案件では、具体的に個別の申請の中で、送り出し機関が法外な保証金を取っているという事例は実際出てきて、そういうものについては入国を認めないという措置をとっていますけれども、入ってくる時の手続でそれが判明しないものの中で、実際は保証金をかなり取っていたのではないかという情報もありますので、それがどのくらいまで広がっているのか、どういう状態なのかというのを具体的な実態を把握しないといけないのと、それが本国の制度として法違反なり、そういう状況にあるのかどうかということもつかんでいかないと、是正を求めるといった方法もいろいろある。本国の法律がわかることによって、対処方法もほかの方法も考えられるのかなと考えています。

○有富委員 今回のケースの場合には、受け入れた研修生、実習生に、研修のときに聞き取りするという手はないんですか。それで、それが具体的にいったらば、法務省に、JITCOでもいいけれども、JITCOから話がいったら、実態を外務省経由で調べてもらって、事実そういうことがあるとあったら、1回入った人を送還というわけにいかないだろうと思うんですけども、次回からブラックリストに載って、その送り出し機関からは入国を断るみたいな、そういう仕掛けが欲しいなという感じがチラッとするんですけどもね。

○田村入国在留課長 ここでお話が出てきましたホットラインとか、そういう形で研修生・実習生から実際はこういう状態だというのがわかれば、そこから、我々もそういうところから始まってきて、実際に逃亡した研修生なり、待遇が悪いと訴えてきた研修生からいろいろ話を聞いたら、日本に来

る前に保証金を取られていたということがわかって、その送り出し機関からの次の申請については認めないという措置をとっているところですので。

○井口専門委員 ベトナムから見える研修生・実習生について、いわゆる逃亡というか、失踪が多くて、両国でいろんな措置をとってこられておると思います。私もベトナムに一度行っておまして、ただ、実態はなかなか把握できていないんですけれども、受入れ機関の中に失踪率が非常に低いところがあるみたいなので、そこは研修生のセレクションの段階がちよっと違うんですね。だから、恐らく研修生の選抜のプロセス自体にメスを入れていただけないかと私自身は思いますので、相手国側に努力してくださいと口頭で言うだけでは、いわゆる保証金というのか、前払金を根絶できない。根絶するためのノウハウがないわけではない。そこをぜひ研究していただけないかと思うんですね。

○有富委員 受入れ機関によっては、なんらかの手を打っているらしいということですね。

○井口専門委員 どうも失踪率が低いところもありますね。

○田村入国在留課長 確かに我々も受入れ機関と時々情報交換するときも、実際に現地に行つて、面接をして、問題ないといいますか、ちゃんと研修生を選別して受け入れているとか、選別方法もそれぞれあると思いますので。ただ、ベトナムの場合は、保証金の問題は前からありまして、こちらからも政府に申入れをして、徐々に改善をしてもらうという形で動いていまして、問題が全面的に解決はしていないんですけれども、以前よりはよい状況にはなっているのではないかと思います。

○有富委員 この辺はこの程度でいいですか。

○井口専門委員 結構です。

○有富委員 それでは、次に、「(同時に検討が必要と考えられる事項)」のところに入りたいと思います。事前研修の実施、事前研修を受けた責任者のいない受入れ機関に対する受入れ停止処分の要否、研修・技能実習生の帰国後の就職あっせん及び追跡調査の実施、この辺は主に厚労省ですか。

○藤枝外国人研修推進室長 はい。研修生・実習生受入れ機関に対する事前研修というか教育ですね。労働基準法とか制度をちゃんと理解してもらうということは最も大事なことの一つでございまして、これはJITCOとしても当然そういった取組みをこれまでもやっておりましたけれども、今年度、JITCOとして受入れ団体に対する指導を強化する必要があるという観点から、これはJITCOの事業なんですけれども、受入れ団体の担当者といいますか、技能実習、この制度を担当している方を対象として、労働関係法令等の講習会を開催するということにしております。JITCOの方で年間42回、対象者約1,050名を予定して今やっているところでございます。受入れ団体20団体ぐらいの少人数制で、1日かけて制度の内容から、監督署の人にも来てもらって、労働基準法の制度の内容とか、実習生を本来面倒を見る立場の方にちゃんと法律をわかっていただくという取組みを今やっております。

それから、これは、法務省さん、経産省さん、我々という形で後援をしたんですけれども、JITCOが6月から7月に「研修・技能実習適正化キャンペーン」という、適正化のためのキャンペーン会議

を、これは全国7カ所で6月から7月、集中的に実施いたしました。これは昨今の状況を踏まえてですけれども、JITCOからの報告では、参加者数として789団体1,158名ということでございます。団体が1,500団体ぐらいあると聞いていますので、約半数の方はキャンペーン会議に参加されたようでありまして、我々も講師として制度の現状の説明とかをいたしましたし、地元の労働局の監督官の方にも来ていただいて、労働基準法のポイントの説明等を、特に違反が多い事項についての説明をこのキャンペーン会議でもやっておるところでございます。

○井口専門委員 そういふところに出てこない人に対する対策なんですけれども、出てこさせなくてはいけないわけですね。そこのところをぜひ入管と、もちろん監督署もそうなんですけれども、うまくそういう仕組みを組めないんでしょうか。要するに、問題を起こすところは、そもそもそういうところへ聞きに行く意欲がないわけですね。ですから、そういう意味では、ちゃんとそれに出ていない場合、研修・技能実習生は受け入れられないというのが1つの結論になるんです。もちろん人為的に、あるいは予算的に担保がすぐできないのはわかるんですが、できるだけそこを行政の効率を考え、しかし、結果を出すにはそういうことをやっていかないと、問題を減らせない。これはですから、東南アジアでは、そういうケースで、実際に不正件数が減っている例もあるんです。ですから、事前にしっかり知識を持っていただくというのは非常に大きなポイントではないか。労働法、労働法と言いましても、我々一般の日本人すら労働法について十分勉強していないという状況の中でいろんな問題が起きているわけですから、同じことを考えてみますと、外国人の方や受入れ団体の方にその点をしっかり徹底していく仕組みをぜひ御検討いただくことはよろしいんでしょうか。そういうことを検討するということについてはどうなんでしょうか。

○藤枝外国人研修推進室長 JITCOの方も、声をかけてちゃんと来るところはまともな団体が多いというのはわかっているわけでございまして、来ないところについて、例えば巡回指導の対象に重点的にしていくとか、そういう工夫は今やっているところでございます。それ以上は制度的な話になるのかなと思っております。

○中条委員 来ないのは比率として大体どれぐらいなんですか。

○有富委員 さっき、約1,500のうち、キャンペーンで来たのが700幾つと言っていたから、半分です。

○中条委員 ということは、来ないところはもうやりません、送りませんということになると、制度が崩壊してしまうという可能性があるということですか。そういうところに送りませんという形にした場合ですね。

○藤枝外国人研修推進室長 それは我々は何とも。

○草野官房審議官 例えば、制度的には更新制にしてしまって、こういう講習を受けないと更新しませんよとか、あり得るかもしれませんね。ただ、そうやった場合、それだけの万全な用意、希望すれば、すべての事業所が体制をとれるかどうかという問題も絡んできますね。制度的な問題と実行上の問題と両方あると思います。

○中条委員 今度は逆に、みんな来ちゃったら、それはできないという。

○草野官房審議官 体制があった上でのことなので、なかなか現行の制度、現実的な体制では

そこまでできるかという問題もありますけれども、ただ、いずれにせよ、そういう形にすることが望ましいには違いないわけですから、そういうことを目指して、現実の中でどういう工夫ができるか、これは考えていきたいと思います。

○守本参事官 1つ関連する話で言えば、結構、事業協同組合が多くて、もともとこれは行政指導でもって、いきなり作って、いきなりはだめよと、1年間はまさに協同組合の本来事業をやったところに関して、外国人の受入れを認めましょうということで、協同組合の中央会を通じてそういう指導をしていたんですけども、これもあまり根拠がなくて、ちょっと中央会の人もあまり強く出られなかったものですから、法務省と相談して、まさに今年度の指針の見直しの中にそれを入れていただいています、そういうものを通じて、だからといって法的な根拠が明示的にできたわけではないんですけども、少なくとも明示的に指針の中に書いてもらったので、組合設立時、あるいは機能拡充、業務拡充の定款変更のときの相談を通じて、労働法とか制度についての情報をしっかり流して指導していくという1つのステップになるのではないかと考えています。

ただ、これも最初から開き直って悪意でこられてしまうと、指導ですので、もちろん強制はできないというものではありませんけれども、中央会から見ると、とにかく公文書に明示的にそれが載るということは非常に大きな進展じゃないかと思っています。

○藤枝外国人研修推進室長 数の問題だけ補足させてもらいますと、789 団体、半分来たということですけども、来なかったところは全部悪いのかというと、そうとも言えなくて、その前年度に東京と名古屋で行いました。ですから、2カ所で同じようなキャンペーン会議をやっていますので、去年出ているからいいでしょうという団体もあれば、都合が悪いから出られませんが、ただし、もう一つの担当者の講習会には行きますというところもあるし、一方で、出ないとどうせブラックリストに載るのだから、とにかく出るだけ出るよという団体もあるわけで、その会議に出たからといって、すべてがいいかどうかはわからないところもありますので、いろんな巡回指導とか講習会とか合わせ技でやっていくしかないのかなと、現状としては思っておりますけれども。

○有富委員 あと、同時に検討が必要な事項で何かありましたら。

○井口専門委員 帰国後の問題というのは、失踪防止対策との関連で、これは研究すべき問題であって、すぐに措置できるかどうかはわからない。法的な問題なのか、というよりは、どちらかというと、いろいろ政策的に予算をつけてやるようなことなのかもしれませんので、この部分については、御対応が若干芽があるのかなとは思いましたが、この辺は、厚生労働省さんは今の研究会の中でもそういう御検討はなさるのでしょうか。

○草野官房審議官 検討会の中というよりも、当然これは送り出し国が技術協力ニーズがあるということでやっているわけですから、それは制度の適正化の一環として追跡調査で技能移転がなされているかというのを見ていただくということは当然出てくるのではないかと。

ただ、もう一つは、日本に来て、例えば技能検定3級なりを取るなり、そのことが帰ってから優遇されると、例えばそういうインセンティブみたいなことを考えていく必要があるのではないかと思います。本来、一生懸命勉強するというのは、帰ってから役に立つからという位置付けがなければおかしいわけですので、そのところを技術協力等を我々もやっていますが、そういう中で、3級をと

ったから、例えば日系企業でできるだけ優先雇用していただくとか、そういうような技術協力の中で何か就職あつせんとか、あるいは帰ってから、3級をとった場合、インセンティブになるとか、技能をしっかりと身につけたらこういう得があるよとか、そういうことを仕組んでいく必要があるなということとは考えています。

ですから、これは研修・技能実習制度だけではなくて、技術協力とか全体の仕組みの中でインセンティブをつけるようなことは、ぜひ我々も考えていきたいなと思っています。どこまでできるかわかりませんが、日系企業等と協力して、帰ってからメリットがあるような仕組みをといるもの考える必要があるなどは考えています。

○井口専門委員 以前、通商産業省の時代に、ASEAN地域でいろんな技能職種の資格の共通化というのを大分事業として毎年やられていたように思うんですね。ただ、私も一度それでフィリピンへ行ったことがあるんですけども、どうもそういう東南アジア全体で統一資格と言っても、仮に作ってしまっても、それを先ほどおっしゃったんですけども、特に外資系企業がそれを使わないと、ほとんど意味がなくなってしまう。もともとITの資格一つとってみても、日本の情報処理関係の資格を、例えばタイで普及しようと思ったけれども、うまくいっているように思えません。ですから、技能検定についても、私はあまり甘い期待を抱けないわけです。実際に海外から入ってきた企業の多くで使用される資格、例えばマイクロソフト社が使っているような試験、などの方がよく流通してしまっていて、現地の情報処理関係の資格は利用されないということになってしまうのです。

この制度について非常に問題だと思うのは、国外に現地法人があつてそこから日本に研修生が来るケースは、帰国した国に働く場所があると考えられているわけです。しかし、過去に3年間、例えば就労経験があるとかいう方でも、こっちで技能実習を終わって帰ったときに、前に属したポジションがあるかという、恐らくほかの人が仕事をしているんですよ。この制度の矛盾をしっかり埋めないと、やはり問題なんだろうと思います。私は技能検定というのが本当に有効かについては、はっきり言って疑問ですね。そういう意味で、むしろここに書いてあるような就職あつせんの部分というのがかなり重要になってきてしまうのではないかと思われるので、御検討いただかざるを得ないと考えています。

○有富委員 これもどっちかという経産省。

○守本参事官 どこまでコミットできるかは難しいんですけども、問題意識は持っていて、とりあえず今年度の調査予算でJITCOに委託をしている予算の中で、海外で帰国した人たちがどのように活躍しているのか、していないのかもしれないですけども、それを4カ国ぐらい調べてみようと考えています。これは実際は何年か前に外務省がやったのがありまして、ベトナムだけなんですけれども、それを見る限りにおいては、わりと縫製が多くて、縫製を中心に調べているんですけども、どちらかというと、個別の技能を使ってというよりは、むしろ日本での品質管理の経験を使って、品質管理部門に行ったとか、そういう人は結構いるんですね。ですから、そういううまく使い方を、これはこれから勉強するという感じになってしまうんですけども、研究をしていって、実際に使えるような形にできるだけ持っていくということではないかと思っています。

○有富委員 (4)については。

○井口専門委員 これは、制度が形式化している部分についてどう対応するかという問題なのです。八田副議長もおっしゃっていましたが、低賃金労働に近い実態のところには外国人研修生が流入している職種が現実にあるのです。ところが、受け入れている地域では、そのことをよく認識して受けているかどうかという、非常に疑問なのです。例えば、沿岸部で漁業関係で水産加工をやっているところに研修生がたくさん入っており、同時に不法就労者も山のように働いている地域があるのですが、地域の自治体が、自分の地域の産業活性化について、はっきりしたビジョンも何も持っていない。

そういう場合、国よりも、むしろ地方自治体が、本当にそういう外国人研修生受入れがいいことなのかどうかをよく御検討いただく必要があるのだろうと私は思っております。規制改革会議の中でもそういう議論が出た場合、だれがどう判断するんだろうということになると、制度上は何も規定がないのです。問題なのは、外国人研修生をその地域で受け入れることが本当に適正なのかどうかということについて、地元の自治体に関心を持っていないということなんです。大所高所から低賃金の温存はいけないんだということを言ってみても、結局それについて考える人も、検討する仕組みもないのです。

○有富委員 これにコメントありますか。特に法務省どうでしょう、不法就労みたいな言葉も出てきましたから。

○田村入国在留課長 不法就労者がいる場合は、研修生の受入れに当然問題が出てきますので、そういうものの受入れはできない。ただ、自治体の支援も、これだけ研修生の受入れが増えると、公費の負担も出てくるので、自治体もなかなか難しいところがあるかも、という面はあるんですけども、手続的には実際にそういう公的支援があるということは前提で研修生の受入れが実施されていますので、そこは自治体の支援というのを形骸化しないような形で実施していただくということをお願いをしていかなければいけないのかなと思っております。そのぐらいですね。

○有富委員 それは、一応その立場で発言するという程度のことですね。

○田村入国在留課長 はい。

○有富委員 そうですか。

さて、今までのところは大体認識がかなり一致しているところだと思うんですけども、では、3.へ入っていいですか。それでは、3.の中のこれは一つ一つやっていきたいと思うんですけども、「実務研修中」の研修生に対する労働関係法令の適用。これもいろんなところがいろんなことを言っているんですけども、これは厚労省としては今どのレベルでお考えになっているかということをお開示いただけますか。

○藤枝外国人研修推進室長 この点については、前回のヒアリングでも研究会の中間報告として報告させていただいたように、実務研修中の研修生については、実態として技能実習と区別ができない。区別ができない中で、保護にもとる事例が多発しておりますので、これは技能実習に統合する形で労働法令を適用するということが最善の策ではないかと考えております。

○有富委員 座学は別ですか。

○藤枝外国人研修推進室長 座学は、我々の研究会では、入国当初の安全衛生教育とか日本

語教育は、座学と言うか、講習と呼ぶかはともかく、入った時点でしっかり受講させて、その上で技能実習をします。

○有富委員 その後からが労働法令。

○藤枝外国人研修推進室長 法律の整理の仕方は、研究会報告ではそこまで具体的には書いておりませんが、先般、労働市場改革専門調査会の方で示されたように、座学中は労働時間として扱わないという整理も1つの整理だと思います。いずれにしても、実習中は労働法を適用するという考え方だと思います。

○草野官房審議官 それから、入ってくる前に、向こうで日本語研修をある程度やって、そのレベルに達した人を入れるということがあれば、こちらでの研修を長くやる必要はなくなってくるという面もあると思うんです。ですから、そこら辺、入国資格をどうとらえるかということとパラレルな問題も若干。ただ、現場適用とか安全衛生とか、それはマストですので、そういうのはむしろ義務付けて必ずやるという位置付けにした上で、実務研修みたいな非常に労働と区別がつかないものも、はっきり監督官が入れば労働基準法が適用できるという形にすることが権利の保護に必要だという考え方です。

○井口専門委員 質問してよろしいですか。労働市場改革専門調査会では、労働法の先生方が厳密に、外国人研修生は労働関係にあるかどうかということと、労働時間なのかどうかということを2つ厳密に分けて議論されたのです。しかし、あれは実務的に本当にうまくいくかという問題があります。実務研修から座学に戻ったとたんに、これは労働関係でもない、労働時間でもないみたいな区別をしながら、現実に研修制度が回るのかどうかという問題があるのです。

確かに、実務研修中の研修生に関する労働関係法令の適用することについては、若干の考えの違いはあるにしても、適用する必要があるという点で合意があるように思われます。

ところが、実際に、実務研修以外のところを労働関係下ではないんだと整理してしまったときに、場合によって、これも指揮命令によって行う研修なんだから、賃金を払ったっていいじゃないかということも出てくる。それから、前から申し上げているんですけども、座学の方が手当が低いという場合、座学軽視という問題が起きかねない。これは、経済産業省が、なりそのことを指摘されていたと思います。そうすると、労働法的な厳密性だけから言うと、きれいに分けるのがいいんだという結論になるのですが、じゃ、実際に研修制度を入管法上仕組んだときに、うまく運用できるかどうかというところがわからない訳です。

○草野官房審議官 仕組みですけれども、例えば、今、企業の方で実務研修を特にやってしまうとわからなくなるわけです。ですから、研修の主体と実習。実習は企業の方でやるわけですね。研修は、例えば一次受入れ機関と、あるいはその他の機関、これは要するに、使用従属の発生し得ない機関が研修をやれば、それはかなり明確に分けられるということで、そういうふうに住組む必要が1つはある。そのことによって、研修と実習というのはかなり明確に区別できるのではないかと考えます。

それから、研修自体をどう扱うか。きれいに分けると、労働法の先生がおっしゃるように、使用従属でないので、そここのところの手当等はどうかはまた別途考えていかなければいかん問題だ

と思います。

○有富委員 経産省側は何かコメントありますか。今の問題。

○守本参事官 我々も労働法の適用関係は素人なものですから、細かく言ってどうするかというのはあるんですけども、問題は2点でありまして、1つは意識の問題で、労働者ということで受け入れて、例えば、座学についても最低賃金を適用するとした場合に、実際、そっちでも金を払っているんだから、もっと働いてもらうということになりはしないかというのが懸念されます、これは我々も本当かどうかというのはわかりませんが、実務家の方に聞くと、すごく共通認識としてあるんですね。やはり、労働者として入った限りはそうなってしまうのではないかという心配が1つあります。

それからもう一つは、実際に入ってこられる方は、必ずしも日本的な労働環境のもとでトレーニングを受けていないので、安全とか日本語、これはそれなりに手間をかけてやらないといけない。特に、日本語というのは、最初に何週間かやったら日本語をしゃべれるようになるというものでなくて、ある程度継続的にやる必要があるものですから、それをうまくやる方法はどうすべきか。そこに尽きていて、我々は、若干誤解されている部分があるんですけども、労働法を適用するのが嫌だとかそういうことを言っているわけではなくて、うまい方法がなかなか見つからないので、とりあえず研修という仕組みにした方がいいのではないかという考え方に立っているということなんです。

○井口専門委員 今回、法務省からも、実務研修について労働法を適用することについて前向きな御回答をいただいたように思います。その場合に、入管法上どういうふうにごこのことを担保されるのか、あるいはそれを規定上どういうふうに反映させるのか、研修生の方の管理という面でどうしたらいいのか、そこをお尋ねしたいのです。

○田村入国在留課長 基本的に、これは(2)にも関連してくると思うんですけども、在留資格の規定の仕方が変わる可能性があるんですね。今は研修生という方は労働者として取り扱わないということで、研修するために来るんだということで取り扱っています。それが、実務研修中であっても労働関係法令の適用ということで労働者の位置付けになると、今の在留資格の研修の見直しが必要なのかどうか。基本的な制度見直しの内容がかたまった時点で、制度といいますか、在留資格の研修についてを見直しする必要があるのかどうかというところを検討していきたいと思っています。これは、(2)の技能実習の在留資格の新設もそれに連動してくるような形にはなると思うんですけども、その全体の枠組みができた段階で、それを受けて、法律的にどここの部分を変えなければいけないのかというのは検討していきたいと思っています。

○井口専門委員 在留資格の技能実習というのをつくったときに、技能実習という在留資格を最初から、1年目というか、1日目から付与して、その中でこういうふうにごこのことをお考えになっているのか、そうではなくて、研修という在留資格の中で実務研修なさっている場合についての労働法適用のことも考えられているのか、そこが明確でない。

○田村入国在留課長 それはいろいろな選択があると思います。研修生というのは実務研修をしない研修というのは実際にありますので、そうすると、それと別に実務を含む研修の資格をつくるのか、それとも、実務を含む研修については技能実習というような資格を新しくつくって、そちらで

対応するのか、それは具体的な枠組みができた段階で、どういう形の在留資格を立てるのか、変えるのかというのは、検討していかなければいけないのではないかと考えています。いろいろとまだこれから枠組みができた段階で、それに合わせて21年に法律のあれを変えていかなければいけないんですけれども、その時点でどういう形をしていった方が一番実情に合った形の受入れになるのかというところになると思います。

○井口専門委員 現実には、外国の政府の職員又は公務員の方であるとか、そういう方が例えばJICAで研修を受けている場合があります。そういう方の中にも、一部は、省庁の中で実際に実務をやっていくということもあり得ます。例えば、EUから来られている方が、法務省のどこかのセクションで何週間か実習をやりましょうというケースもあるでしょう。そういう意味では、決して技能実習生だけのことではなくて、一般の研修生について制度をどうするのかという点についても、法務省として見解を述べていただけないでしょうか。

○石岡審査指導官 いずれにしても、具体的な制度設計は今後検討していく中で決まってくることなんですが、1つの考え方としては、JICA等で受け入れている公的研修、あるいは非実務のみの研修については研修として残して、それ以外の実務を含む研修については就労資格として受け入れて、その就労資格として受け入れるのは、1年目については、一定の時間については座学、日本語研修とか、安全教育とか、そういうことについて、これは受入れ機関になるのか、あるいはその上にある受入れ団体になるのかは別なんですけど、そういうところが日本語教育とか、あるいは安全衛生教育を一定時間することを要件と課すとか、そういう仕組みの作り方も1つの考え方としてはできようと思いますが、いずれにしても、最終的には平成21年の法改正に向けて、政府の中で議論をしていって、最終的な案が出てくるということでございます。

○井口専門委員 この部分については、法務省自身ももっと積極的に発言されるものだと思っていました。経済産業省と厚生労働省は、研究会報告の形ですけれども、あらたな方向を提起されています。法務省も発言された方が、制度の構想がまとまりやすいという面があると思います。

○中条委員 法務省さんとしてはどっちでもいいということなんですか。出てきた結果次第で、それに対応しますよ。そういうことではないんですか。

○石岡審査指導官 決してそうではなくて、最も適正な形で。

○中条委員 出てきた結果次第でいかようにも対応しますよということであつたら、何も発言されなくていいんだと思いますが、そうでないのだったら、何らかの意見表明をしていただいた方がよい。

○石岡審査指導官 いずれにしても、それは政府として議論して決めていくということですので、まだ法務省としてこの場で、この案が法務省としての案ですということでお示しする段階には至っていないんですが、先ほど申し上げたような1つの考え方としては、JICAとかいう公的研修、あるいは非実務のみの研修を研修として、それ以外、実務を含む研修については、すべて就労資格という形で受け入れるというのも1つの有力な考え方だと思っております。

○中条委員 であるならば、技能研修が労働とみなされたら、それはそっちの方で対応するということですか。

○石岡審査指導官 そういう形でした方が、今、研修生・技能実習生に起こっている問題、そ

う問題を解決していく中では、実務研修については、雇用関係の中で受け入れた方が、今起きているようないろんな問題、搾取とか、研修生・技能実習生に対する、搾取では語弊がありますが、人権侵害とかの問題、あるいはブローカー等が介在している問題とか、そういう問題を解決していく中では、やはり雇用契約に基づいて、実務研修を含む研修については受け入れた方がよいのではないかと考えておりますが、まさにそれは我々、制度を持っていますから、政府として議論して決まって、それで法務省として法改正をするということになろうかと思えます。

○中条委員 わかりました。とりあえずそこまでいくと。

○有富委員 それでは、これはいま結論というよりも、問題認識を共有するという程度でよろしいと思えます。

続いて、不正行為を行った受入れ機関の受入れ禁止期間の延長。これも前回ちょっと議論したんですけども、井口先生、どうでしょうか。

○井口専門委員 どうでしょうか。関係省庁の方々には、受入れ禁止については、3年を5年に延長するということが十分とお考えでしょうか。あるいは、深刻な事案については、受入れを10年禁止するとか、罰則を設けるといったことは、特にお考えではありませんか。

○有富委員 法務省としては特によろしいですか。

○田村入国在留課長 今、5年ということが出ていまして、具体的に実務の面でいくと、興行の関係で受入れを停止するのは5年というのはありますけれども、5年でもかなり長いのかなというものはあります。現在の3年でも、3年間受入れがとまるということであれば、その団体はほとんど機能できませんので。かつまた、我々としては、実際に再開をする場合に、かなりちゃんと改善されたかどうかを確認した上でやっていますので、期間的には延長はそのくらいで大丈夫かなと思っています。

あと、加えて、実務的には、不正行為を認定しない場合も、準ずる行為という形で改善を求めて、改善されなければ受入れができないという形の指導をしていますので、ほかの面でも改善を求める措置もとれますので、それ以上のところは今のところ検討しておりません。

○草野官房審議官 3年、5年というのももちろん重要なのですが、我々から言うと、せっかく受入れ停止期間の延長をしても、解散してしまって、新しく会社をつくって、すぐ受け入れるというしり抜けがあるわけでございまして、ですから、この問題もさることながら、しり抜けをどう防止するか、それも非常に重要な観点。我々は、3年を5年に延長するとともに、新たに受け入れるところは、5年の実績期間を設けるということを言っているわけですが、それはある意味ではしり抜け防止なんですね。ですから、そのことをやらないと、延長したはいいいけれども、すぐ解散して、新しい会社をつくって、おおっぴらに始めます。これがまかり通るようでは全く意味を成さないの、しり抜けをどう防ぐかということも同時に考えないと、期間の延長だけでは意味がないと考えています。

○井口専門委員 今の「3か年計画」の国際経済連携のなかで、「外国人研修・技能実習制度に係る法令の整備」には、ア、イ、ウと3項目あります。そのうち、ウの「法令以外の規定に基づく規制等の見直し」では、受入れ停止期間を5年プラスアルファにするより、むしろ、実効性を高める措置を入れていくということで、皆様方の合意がえられるのでしょうか。さもないと、受入れ期間の延

長とか罰則とかいうことも議論すべきではないかと考えられるのです。その点だけ確認できませんか。

○有富委員 しり抜け防止、非常に大事なんですよ。

○藤枝外国人研修推進室長 前回も申し上げましたように、厚生労働省としては研究会でも言っ
てまいりますけれども、例えば、受入れ停止期間は5年以上。例えば5年以上としているだけで、
悪質な受入れ機関に対する罰則というか、ペナルティというのは、より重いにこしたことはないの
ではないかと思いますが、そこはまさに前回も御意見のあった入管政策全体の量刑のバランスとか
いろいろあるんでしょうから、そこは判断できませんが、別に5年でいいと思っているわけではない
という立場です。

○有富委員 では、大体いいですか。それでは、もう時間があまりないんですが、「(同時に検討
が必要と考えられる事項)」のところに入っていった、「再研修」ガイドラインの見直し及び「高度技
能実習」の制度化。

○井口専門委員 3年間の技能実習制度を終わった後、一たん帰国をして、2年又は3年経過後
に、以前の研修や技能実習で得られなかった、もう少しレベルの高い技能移転を目的として、高
度技能実習制度を2年間設けるといった提案が各方面から出ております。しかし、これをどうい
う形で、どういうフレームで検討していくかがあまりはっきりしておりません。入管法では、「再研
修」の枠組みのいなかで、フレキシブルに行えることもあります。したがって、これを廃止して「高
度技能実習制度」ひとつにするのは適当でないと思われま。これらの提案について、今後どのよ
うに実現していくべきだと考えておられるのか。そこをお伺いしたいところです。

○田村入国在留課長 「再研修」の関係のガイドラインですけれども、かなり実務的には限定的じ
ゃなくて、関連の研修内容があれば、それに基づいて、それが前回の研修よりも高度であるとい
うところが認められれば、かなり広い範囲で認めるような形をやっていますけれども、実際に見ます
と、なかなか「再研修」での実例があまりないので、それを見ながら考えていきたいと思っています。
これもホームページにガイドラインを載せて、こういう事例であれば、ガイドライン的に「再研修」が
できますよという形で表に出しているんですけども、実際はなかなか難しいというか、実務的に
同じ関連のところでも高度のというのは、職員、また研修生を呼ぶということが実務的に難しいと
ころがあるのかもしれませんが、実例的には積み重ねがまだないので、そこを我々としては見
て、実例を見ながらガイドラインを広げていくといいますか、実例をより多く出していくという方法は
考えていきたいと思いますが、まだ、積み重ねを見ながらやっていきたいと思っています。我々
としては、今の「再研修」の方をきちっとやっていきたいなと思っていますので。

○井口専門委員 厚生労働省さんや経産省さんはどうなんでしょうか。

○草野官房審議官 技能実習というのは、相手国のニーズに応じてやるわけですので、基本は、
相手国の技能ニーズがあるかどうかですね。その際に、基本は、1人1回技能実習で入っていく。
その方がいろんな人に技能移転効果があらわれますし、私どもが聞いている範囲でもその方がい
いという人が多いですね。ですから、再度来るというのは、過渡期として全くないわけではないで
すが、基本的には、1人の人が技能のレベルに応じて実習に来てもらって、たくさんの方が技能

移転を高めていくというのがあるべき姿だろうと思います。それで、「再技能実習」ということについては、技能実習制度ですから、技能移転が図られるかということが最も重要な仕組みでございまして、仮に、一度帰っても、もちろん向こうで技能移転しているということがあって、次に技能ニーズがあるということでなければいけないと思います。ですから、企業単独型というのは、現地の日本企業で雇われている方がこちらに来て、技能を積んでまたもとに戻るわけですから、これは確実に技能移転効果があるわけで、こういうところをきちっとやるということが当面で、ただ、相手国のニーズが高まってくれば、それは例えば高度技能実習への移行とか、そういうことはあり得るかなと思いますが、現実にはどこまであるかわからない。ただ、団体監理型については、どこへ帰っていくかわからないという状況の中で、技能移転効果がわからないわけですので、かつ、国内における企業は、先ほど言いましたように、中小企業の異業種組合が入って、いろんな不正行為の多くが団体監理型でなされているということを考えますと、「再技能実習」というのを仮に認めるとしても、企業単独型に限るべきではないかという考えを持っております。

○守本参事官 多分この報告書の中身は、ほとんどラインは同じなんですけれども、この部分だけがニュアンスに違いがあるということではないかと思うんです。団体管理型でも、これはまだ我々も1つ2つしか見つけられていないんですけれども、実際に団体管理型で、しっかりトレーニングをしてやって、また現地の企業に返すというようなサーキュレーションをやっているところもあって、団体管理型を一概に排除することは適切ではないんだらうと思っております。

他方で、何でもいいかというのと、そうはいかないので、最初に来て、一旦帰って、また戻ってきたときに、何を学ぶのかといったところがはっきりしているのと、それをまたどう使っていくべきなのか。そういう、まさに法務省さんおっしゃった実例のところを我々としてはよくこれから追求していかなければいけないと思っています。この部分は実際に意見の違いがありますので、どうやってすり合わせをするかというのは、結局最後は実態の問題になってくると思いますので、我々、そのところを勉強しようと思っています。

○井口専門委員 ニーズをよく踏まえて対応するということですね。おっしゃっているのは。

○有富委員 今のところは、多分草野審議官おっしゃることはもっともだと思し、守本さんの側では、でもそうやって適用範囲をポーンと切られちゃっても困るよという立場だと思っただけけれども、団体管理型でもいい組織もあるんだというのは、実際、具体的にたくさん出てこない、法務省はなかなかカテゴリーを作るというのは難しいんだらうということですね。そう思います。

2番目は、JITCOの役割強化の方法。冒頭もちょっと話が出ましたけれども、方法とか組織の見直し。今までお話していない部分で何かあれば、厚労省、JITCOの担当としては何かありますか。

○藤枝外国人研修推進室長 前回も申し上げましたが、JITCOはあくまで5省庁共管の財団法人という立場で、どこまで取締りのな行為ができるかという、法人としての限界の問題はあるんです。だから、その中でも今、我々としては、委託費という形で予算を流すことを通じて、国としてやるべきことを先ほどの巡回指導の強化とか、ホットラインの設置というのをJITCOに委託契約を通じてやらせているという状況にありますので、今後とも委託契約の中でできることはやっていきたいと思

っています。

○有富委員 そんなところでいいですか。何か要望はありますか。冒頭の入管と連絡をとったり、労働監督部門との連絡をとったりするのはおやりになるということですね。

○井口専門委員 確かに司法警察権限をJITCOは持ちようがありませんが、関係機関としっかり連携を強めていくという形で事実上権限を強化するというのはあると思います。それから、先ほども例が出ていましたように、JITCOでちゃんと研修を受けていない団体は、研修生受入れができないというようなケースは、間接的な権限強化にはなりません。それらは、現実性があり、工夫があり得るのではないかと思います。最後になりますけれども、対外関係で言うと、どうしても送り出し側の国に対して強く要求できない部分についても、外務省から出席がありませんが、何か新しい工夫というのが必要になるのではないかと思います。例えば、社会保障協定の場合ですと、これまで個別に結んでいましたけれども、今度は法令による共通的なフレームができます。このようにして、相手国に必要なことはちゃんと要求できる制度を整備することも重要だと思います。ぜひそれらのことも、今後、御検討いただければいいのかなと思います。

○有富委員 それでは、残りの(3)、(4)、(5)、(6)、(7)。全部やる時間はないので、井口先生、この中からどれか順番を。

○井口専門委員 順番を私が決めるのは僭越ですので、ただ、一応申し上げておきますと、多能工の問題は、どちらかというと経済財政諮問会議の専門調査会の方から出てきておまして、今までのような単能工的な養成だけでは十分でないので、検討した方がいいということであったと思います。

次の日本語能力のところも実は同じでありまして、今の日本語能力試験のままでは、不十分というのは目に見えています。職場と地域で、本当に必要な日本語のレベルを認定し、個人ごとの習熟度みたいなものをちゃんと測定できるようにしていかないと、その人の能力に見合った学習をしてもらえない。この2点は、まとめて議論してもいいような気がいたします。何かこれらの点について今後前向きな御対応が可能なのかどうか、うかがえますか。

○草野官房審議官 先ほどちょっと申し上げましたけれども、入ってくるときに、日本語能力を見るということは1つあるかな。かなり日本語もアジア諸国広まっていますし、検定制度もやっていますので、そういうものを活用して、入ってくるときにある程度基本的な日本語ができるように、そういう人をまた選抜するというやり方はあり得るかなと思います。その後のフォローアップとか、あるいは技術技能に絡んだ日本語、これは国内でやる必要がございますが、そういうふうに国外と国内で仕分けしていった効果的な日本語習得が進められるようにすればいいのかなと思っています。

○井口専門委員 現行法令上でも、3分の2、3分の1という実務研修と座学研修の比率を、現地で日本語学習を行う場合、5分の4、5分の1まで変更できますね。草野審議官がおっしゃっているのは、現行法令の範囲のことをおっしゃっているのか、そうじゃなくて、もうちょっとさらにそれを、例えば8分の1、8分の7とか、そういうふうにするべきだということですか。

○草野官房審議官 いや、制度をそういうふうに見直してはどうかと。

○井口専門委員 もっと柔軟化するということですね。

○藤枝外国人研修推進室長 いや、例えば日本語検定何級というのを入国要件にすることも考えられないかという。

○井口専門委員 それをやるために、現在の海外で行われている日本語検定制度は、現場の仕事や何かに適したものであるとお考えですか。

○藤枝外国人研修推進室長 ですから、日本語検定は入国要件にして、入国後の日本語教育は、現場に合った、まさに仕事のための業務に合った日本語を教育させるという2段階にしてはどうかというのを今申し上げています。

○井口専門委員 それは理想の姿としておっしゃっているのか、すぐでもそういう制度を導入せよとおっしゃっているのですか。

○草野官房審議官 制度は仮にどうなるかわかりませんが、実施時期をどう考えるか、その過渡期はどうかというのはあると思います。ただ、今、あるべき姿ということで研究会報告をまとめていますので、現実それを適用してどういうやり方をとっていくかというのは、各省庁さんの立場もあるし、現実も見なければいかんということはあるわけです。

○有富委員 その件に関して、どうですか。

○守本参事官 我々も、外国、海外での日本語教育を強化すべきということは、一般論としてはあるんですけども、現実非常に難しいところがありまして、なので、我々も理想の姿としてそういうものだというのはうなずける部分もあるんですけども、いきなりは難しいということと、技能移転と言いつつ、研修技能実習制度の趣旨の中に、日本語能力を育てるということもあるかどうか、これも議論はありますけれども、仮にあるんだとすると、あまり高い能力を入れてくる前に要求するという意味は何なんだろうといったところもありまして、そこが最初の研修のところのウエイトをどう見るかということとも関わっているわけですけども、我々の基本的な考えからすると、あまり高いレベルを要求するのは無理だろう。そうすると、むしろ最初の研修というのがかなり重要になるだろうということで当面はいくしかないのではないかと考えています。

○有富委員 法務省、何かコメントありますか。

○田村入国在留課長 検定の関係でいきますと、我々、研修生だけではなくて、就学生、留学生の受入れも担当してまして、実際に就学生の受入れも、ある程度日本語能力を持っている人に日本に来てもらうような形でやっています、それも海外での日本語の学習の時間をある程度見てやっています。それで、それに代わるものとしては、検定を受けた方で、今ですと4級を受かっているれば、日本語の学習をある程度の時間していなくても、そちらで対応できるようにしているんですけども、検定の関係でいくと、就学生の場合でも同じなんですけれども、検定試験の回数が少ないし、実際に受け入れられる状況になっていないので、それを絞ってしまうと現状ではなかなか難しいのかなと。ほかの面での対応を考えつつ、かつ、日本に来るからには、ある程度日本語を理解してもらわないと、来て実際に生活するときにいろんな支障が出るとお思いますので、ある程度日本語能力がないと困りますけれども、その方法を1つに絞ってしまうと、現実的には難しい面が出てくると考えています。

○有富委員 あと残りでなにかありますか、井口先生。

○井口専門委員 技能移転というのが具体的にどういうふうを実現できるのか。これを、単にフォローアップするだけではなくて、本当に技能移転のニーズがある分野を開拓するという問題もあります。そういう意味では、この問題については、今受け入れている職種について、しっかりした見直しをやっていただかないといけないのですが、財政的な面や人的な能力にも限界があるかと思えます。どういう形でフォローアップなさる御予定なのか、もし具体的なお考えがあれば伺っておきたいと思えます。

○有富委員 これは本来、経産省マターかな。

○井口専門委員 厚生労働省さんも関係があります。

○有富委員 もちろん関係あるんだけれども、どうもここが。では、どうぞ。

○守本参事官 どちらもそうなんだと思いますけれども、先ほど申し上げたように、これを今フォローアップといいますか、調査しては、まだ着手した段階ですけれども、それを深めていかなきゃいかんという問題意識を持っています。

○有富委員 何かコメントがありましたら。

○草野官房審議官 もともと送り出し国の間にJITCOがR/Dを結んでいまして、技能移転効果については把握して報告するということになっています。条項で。ですから、まずは送り出し国はきちんとそれをやってもらうということも重要ですので、そういう要請をしていくということがあるのではないかと思っています。

総じて言うと、それだけではなくて、随分長い間たって、この制度を我が国で適正化していくとすれば、相手国としてもこの制度についてどう考えるか、あるいは技能移転がどうだということを求めていくというのは自然なことだろうと思えますので、相手国にもそういうことを要請していく。かつ、可能ならば技術協力するということもあるかもしれませんが、そういうことで把握していくということではないかと思えます。

○有富委員 本来、約束事があるということだとすれば、一回、JITCOでその辺の総括をする必要があつて、さらに、もっと仕組みとしてそういう報告が出てくるような形を作ってもらうということは必要な気がしますよね。だから、どうも研修・技能実習制度が、本来の形よりもどちらかという労働力確保の方に行きつつあるような感じがあるので、もう一回、本来の形に引き戻してもらうようなことを、JITCOが大きな役割としてやるべきだという気がします。

中条先生、何か最後にあれば。

○中条委員 とりあえず規制改革会議としても、3省さんとしても、今ある問題を何とかしなければいけないということで対応していらっやっ、それは一生懸命やらなければいけないと思うんですけど、よくわからないことが随分あるなという気がして、今の技能移転のことなどについても、どれぐらい効果があるのか、どういう職種だったら効果が上がるのかということがきちんと検証されていないと、次の話ができないと思うんですね。

それから、例えば海外で日本の企業が工場をつくるのと、どっちが技能移転には効果があるのかとか、その辺のところもどうもはっきりしないで、ともかく今こういう問題が起こっているとアドホックにいろいろ議論しているところがある。ぜひ3省さんで、効果をどう測定するか考えていただきたい。

あれだけたくさん、1万件ですか、来年は指導をおやりになるわけだけれども、それだけコストかけて、どれだけの効果があるのかといった点も考え直さなければいけないと思うんですね。とりあえずやらなければしょうがないとは思いますが、その辺のところをぜひ3省庁さんで考えていただきたいなと思いますね。

○井口専門委員 受入れ職種の拡大の後に、「見直し」と書いてあります。これも別のところから出た意見です。農業とか水産加工といった分野に関し、一体どこまで技能移転されているのかということに怪訝な目で見られる面が少なくありません。そこで、技能移転効果をしっかり確かめていただいて、もし効果が全くない場合には、見直しというのは、要するに縮小の議論をする。同時に拡大も考えなければいけないんでしょうけれども、厳しい目で御検討いただくということが重要かと思えます。

○有富委員 他に、どうしても御発言があれば、よろしいですか。

それでは、お時間となりましたので、議事を終了させていただきたいと思えます。この件につきましては、引き続き議論させていただきたいと思えます。よろしく願いいたします。

本日は、お忙しいところをおいでいただきまして、ありがとうございました。

—以上—