

第17回 保育・雇用ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：令和元年5月13日（月）16:25～18:18

2. 場所：合同庁舎第4号館12階共用1208特別会議室

3. 出席者：

（委員）安念潤司（座長）、大田弘子（議長）、森下竜一（座長代理）、八代尚宏

（専門委員）島田陽一

（事務局）窪田次長、福田参事官

（説明者）厚生労働省 労働基準局 労働関係法課長 長良健二

厚生労働省 労働基準局 労働関係法課長補佐 坂本裕一

厚生労働省 雇用環境・均等局 有期・短時間労働課長補佐 木本睦子

厚生労働省 職業安定局 外国人雇用対策課長 古舘哲生

厚生労働省 職業安定局 高齢者雇用対策課長補佐 喜多見靖

厚生労働省 職業安定局 訓練受講者支援室長 岩野剛

厚生労働省 人材開発統括官付 人材開発政策担当参事官 相本浩志

厚生労働省 人材開発統括官付 能力評価担当参事官 毛利正

文化庁 国語課長 高橋憲一郎

出入国在留管理庁 在留管理支援部 在留支援課長 平嶋壮州

4. 議題：

（開会）

1. ジョブ型正社員に関するヒアリング

2. 外国人材への日本語教育に関するヒアリング

（閉会）

5. 議事概要：

○福田参事官 それでは、皆様おそろいでございますので、定刻より早いのですが、ただいまより「規制改革推進会議」を開催いたします。

本日は、「規制改革推進会議 保育・雇用ワーキング・グループ」第17回の開催に当たりまして、皆様、御多用の中、御出席を賜りまして、まことにありがとうございます。

本日は、大田議長も御出席でございます。

飯田委員、池本専門委員は欠席との連絡を頂戴いたしました。

本日の議題は「ジョブ型正社員（勤務地、職務合意正社員）に関するヒアリング」「外国人材への日本語教育に関するヒアリング」でございます。

報道関係の方がいらっしゃいましたら、こちらで退室をお願いいたします。

それでは、ここからの議事進行につきましては、安念座長、よろしくをお願いいたします。

○安念座長 どうもありがとうございます。

皆さん、どうもお忙しい中、御参集いただきまして、ありがとうございます。

議長にもおいでいただき、ありがとうございます。

早速、議事に入ります。今、御紹介がありましたように、ジョブ型正社員に関するヒアリングでございます。

本日のゲストを御紹介いたします。

厚生労働省労働基準局労働関係法課、長良健二課長。

同課、坂本裕一課長補佐。

雇用環境・均等局有期・短時間労働課、木本睦子課長補佐。

お三方においでいただいております。

それでは、早速でございますが、資料1に基づいて御説明をお願いいたします。

○長良課長 厚生労働省労働関係法課長をしております、長良でございます。本日はお招きありがとうございます。

お手元の資料1「多様な正社員について」と題する資料に沿って御説明をさせていただきます。

1枚めくっていただきまして、どういう観点で我々が多様な正社員の普及を行っているかというのを1枚目の上の段で整理をしているところでございます。

私どもとしては、「いわゆる正社員」と「非正規雇用の労働者」の働き方の二極化を緩和するということで、労働者一人一人のワーク・ライフ・バランス、あるいは企業の優秀な人材の確保や定着の実現のために、職務、勤務地又は労働時間を限定した「多様な正社員」というものを労使双方にとって望ましい形で普及させることが求められているのではないかということで、過去の「日本再興戦略」あるいは「規制改革実施計画」などを踏まえまして、以前、「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」というものを開催いたしまして、多様な正社員の雇用管理をめぐる課題について検討いたしてきたということでございます。

このときの成果物として、労使などの関係者が参照することができる「雇用管理上の留意事項」というものや、就業規則、労働契約書の規定例などを整理いたしまして、それとともに政策提言をまとめて公表したという経緯でございます。

1ページ目の下の段、このときの懇談会の報告のポイントでございます。政策提言として8つの項目に沿いまして、多様な正社員の円滑な活用のために使用者が留意すべき事項と促進するための方策について、以下の提言をしているところでございます。

それに加えまして、「雇用管理上の留意事項」については、矢印のところがございます「多様な正社員に係る『雇用管理上の留意事項』等について」と、平成26年7月30日付で労働基準局長通達を発出いたしまして、整理をしたというものでございます。それとと

もに、労働条件の明示として、労働条件通知書などでございますが、処遇、転換といったものを就業規則なり労働契約書にどうやって落とし込むかというような整理をしたというものでございます。

2 ページに、少し具体的に整理したものがございます。

政策提言を踏まえた対応といたしまして、提言の例としてですが、少子化対策に関しまして、企業などにも一定の行動計画というものを策定していただいて、届出、公表というものをさせていただく次世代育成対策推進法という法律がございますけれども、この行動計画を企業が作成するに当たりまして、指針というものをつくっております。その指針の中に、矢印のところにありますように、子育てをしやすくすることを目的として職務や勤務地などを限定する制度を導入した場合、限定の内容を労働者に明示することが重要である。また、職務や勤務地などの限定がない労働者との転換ができることが望ましいというような記載をしたということでございます。

それから、先ほど申し上げました「雇用管理上の留意事項」の周知でございますが、主な内容といたしまして、このとき、多様な正社員の普及に当たりまして、3 つほど論点がございました。1 つは、労働者の限定の内容の明示、2 つ目が転換制度、3 つ目が事業所閉鎖や職務の廃止などの場合の対応ということでございます。

まず、限定の明示のところでございますが、少し飛びまして、3 ページ目をごらんいただければと思います。

この多様な正社員の有識者懇談会の報告は平成 26 年 7 月にまとめたところでございますが、その前に「ジョブ型正社員の雇用ルール整備に関する意見」というものを規制改革会議の方から頂戴して、その内容について整理をしたという関係性に立ってございます。

このときに、規制改革会議の方からは（1）から（4）ということで、（1）については、ジョブ型正社員の雇用形態を導入する場合には、就業規則においてジョブ型正社員の具体的な契約類型を明確に定めることを義務づける。

あるいは、採用するときは、契約類型であることを契約条件として書面で交わし明確にすることを義務づける。

（3）としては、労働条件に関する現行規定、これは労働基準法 15 条を想定しておりますが、労働契約締結時だけを対象としていると解されるため、ジョブ型正社員については、労働条件を変更する場合も、変更内容を書面で明示することを義務づける。

（4）として、労働基準法施行規則第 5 条で労働者に通知することが求められる事項の一つである就業の場所及び従事すべき業務である事項につきまして、無限定正社員か又はジョブ型正社員かの別について明示することを義務づけるというような御提言を頂いたということございまして、これを受けてどういう対応をしたかというのを有識者懇談会の報告として、その当時の結論を出したものでございます。

限定の内容の明示につきましては、転勤、配置転換などの際の紛争の未然防止のために、職務あるいは勤務地に限定がある場合には、限定の内容について明示することが重要であ

る。これによりまして、キャリア形成の見通しの明確化、あるいはワーク・ライフ・バランスの実現が容易になり、企業にとっては優秀な人材を確保しやすくなるという効果があるということで、趣旨としては、限定の明示に関して望ましい方向性であるということ、このときの報告書としては出しているということでございます。

ただ、1つ飛んで※でございますが、御提言の中にある労働基準法の改正（限定の明示の義務化）などにつきましては、明示の運用が定着していない段階では、企業の実務に混乱を与えるのではないかとというような御懸念もあったということで、場合によっては使用者が人事の柔軟性を維持するために、あえて限定なしの明示をすることを促進してしまうのではないかと御意見もあったということで、そうなるとうと、かえって多様な正社員の普及を阻害するおそれもあるのではないかとというような観点がありまして、将来的課題として整理をされたということでございます。

このとき、当面は何をするかということで、労働契約法第4条でございますが、労働契約法第4条自体は書面による労働契約の内容の確認の対象という関連する規定となっておりますが、当時の有識者懇談会報告書では、4条の規定自体は公法上、司法上何か強制するような効果を持った法律ではないという位置づけがされているわけでございますけれども、訓示規定として位置づけられる場合であったとしても、この労働契約法第4条の対象として、職務あるいは勤務地の限定が含まれることについて、解釈を周知するという形をとることによれば、人事労務管理上の柔軟性とも両立する。一方で、企業が一定のコンプライアンスを入れるための指針としてもなるのではないかとというような観点がございます。この労働契約法の解釈を周知することにまず取り組むべきではないかというようなことで整理をされたという経緯がございます。

それを受けまして、恐縮ですが2ページに戻っていただきまして、この「雇用管理上の留意事項」というものを労働契約法第4条の一種の解釈として出しまして、限定の内容の明示につきましては、紛争の未然防止のため、限定がある場合は限定の内容が当面のものか将来にわたるものか明示すること。これは、労働条件通知書などで、例えば勤務地なり職務が限定されたとしても、それはいつまで続くのかというのが判然としていないケースが多いという実態も踏まえて、この辺が当面のものか将来にわたるものかというのをちゃんと整理して、それを明示することが望ましいのではないかとすることを記載したり、あるいは、労働契約法4条を踏まえて、勤務地、職務、勤務時間の限定の内容について書面で確認することが望ましいというようなことをこの留意事項の中で整理をしたという経緯をたどっているところでございます。

同時に、転換制度あるいは事業所閉鎖や職務の廃止などの場合の対応についても整理がございます。転換制度については、ワーク・ライフ・バランスに関連する規定でございますが労働契約法第3条第3項について、同じように労働契約法の解釈のような取扱いとして、この労働契約法3条3項には転換制度も含まれるということで、転換できるようにすることが望ましい。ただ、無制限な転換は人材育成投資に影響を与えるため、企業の実情に応じて

転換の要件・回数制限などについて制度化することが考えられる。なお、転換については本人の同意が必要であるというような趣旨の記載をしているということでございます。

事業所閉鎖の場合などの対応については、勤務地や職務の限定のゆえに、直ちに解雇が有効とされるわけではなく、整理解雇法理を否定する裁判例はあるわけではない。解雇の有効性については、人事権の行使状況や労働者の期待などに応じて判断される傾向にあるといった整理をしたものでございます。

これについて、先ほど申し上げたように、平成 26 年 7 月 30 日付で労働基準局長の通達を發出いたしまして、パンフレットやモデル就業規則などにより周知をしたということでございます。

モデル就業規則について、規定例として職務の限定を挙げておりますけれども、これは地域限定などについても同じような形で、何らかの雇用区分を設ける場合にはどういった表現が考えられるかということをもとめているところでございます。

続きまして、ちょっと飛びますけれども、4 ページをごらんいただければと思います。

一方で、労働契約法に関しましては、無期転換ルールという制度が平成 24 年の労働契約法改正で設けられました。これは、平成 25 年 4 月に施行されたものでございます。

内容は、枠囲いのところにあるとおり、有期労働契約が繰り返し更新されて通算 5 年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約、いわゆる無期に転換できるというルールになってございます。この通算期間のカウントというのは、改正労働契約法が施行される平成 25 年 4 月が起算になりまして、4 月以降に開始する有期労働契約を対象とするというものでございますので、枠囲いの下に太字で整理しておりますが、施行から 5 年がたつ平成 30 年、昨年 4 月 1 日以後に労働者からの無期転換の申込みが本格的に始まるという状況でございます。

具体的な図は、契約期間が 1 年で更新を繰り返す例、3 年で更新を繰り返す例と 2 つ書いておりますけれども、1 年の場合が典型でございますので、1 年、1 年、1 年、1 年、1 年と 5 年たつ平成 30 年になりますと、5 回更新した平成 30 年 4 月以降、赤になっているこの 1 年の期間内に労働者が申し込めば、平成 31 年 4 月以後の無期労働契約が成立するという法律上のたてつけになっているところでございます。

ちなみに、申込みのタイミングについては、仮に今の 1 年の赤字のところでも申し込まなかった場合であっても、次の更新以降でも無期転換の申込みは可能となるというような仕組みになっているところでございます。

この無期労働契約の労働条件についてでございますが、一番下に青字で書いてございます。この労働条件には職務、勤務地、賃金、労働時間などが含まれますけれども、これは別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となるという法律上のたてつけになってございます。つまり、当然一年一年で更新で、それ以外に賃金や労働時間、働く場所、仕事の中身など全て労働条件でありますけれども、法律上は、それらがそのまま契約期間のみが有期から無期に移行にするという整理になってございまして、この別段の定めと

いうものが就業規則やあるいは個別の労働契約において定められた場合は、その労働条件にのっというふうなたてつけになってございます。

続きまして、5ページでございます。

今、申し上げてきました多様な正社員の普及・拡大ということでございますけれども、こちらに関しては、今、申し上げた労働契約法改正の無期転換ルールの動きも相まりまして、幾つか周知に向けた取り組みをしているところでございますが、この無期転換の普及・促進と多様な正社員の普及・拡大というものがある意味セットのような形で展開してきたということでございます。

多様な正社員の普及・拡大については、成功事例や先ほど申し上げた雇用管理上の留意点などの周知を行うとともに、モデル就業規則の作成や企業のコンサルティングの実施、あるいはシンポジウムの開催ということで、幾つかの取り組みをやっているところでございます。

最後に6ページでございます。多様な正社員の活用状況で、実は、恐縮でございますが、昨年この場で御報告をしたかもしれませんが、現時点では直近の調査が2017年のものになってございますので、同じものを出ささせていただいているところでございます。

この2017年というのは一昨年、つまり、平成29年になりまして、先ほど申し上げました無期転換ルールの本格施行が昨年であるということなので、まだ無期転換ルールが本格化していない段階での調査でございます。

先ほど申し上げたように、無期転換ルールというのは別段の定めを使いまして、いろいろな正社員の別のルールというものをつくるのが法律上もできます。そういった枠組みの中で多様な正社員というものを普及していけばという趣旨で、いろいろ周知活動にこれまで取り組んできたところでございますが、この2017年調査では、働き方の限定区分があるかどうかという限定区分の有無について調査をしたということでございますが、26.8%でございます。

企業の割合は、一番下の注で常用労働者を10人以上雇用している民間企業3万社に調査票を送付したということで、これはJILPTに調査を委託しておりますが、JILPTの調査としては比較的小規模な事業所も含めた調査になってございます。この中で限定区分があると答えた企業が26.8%ということで、これが多いか少ないかというのは、今、申し上げた企業規模などをどう見るかということにも絡んでくるかとは思いますが、一概には言えないだろうとは思いますが、何らかの区分を設けて正社員を多様な形で管理するというものがまだそれほど普及している感じでもないのかなというような感覚を持っているということでございます。

ちなみに、限定区分の種類については、職種、職務、職域、勤務地、あるいは労働時間の長さなど、幾つかのカテゴリーで分かれておりまして、それほど大きなばらつきがあるものではないかなと。ただ、職種、職務、職域の限定というのが比較的多いのかなと。これは業種、業態によっても変わってきますので、一概には言えないかもしれませんが、そ

んなような傾向が見られるということでございます。

こちらについては、無期転換ルールが本格施行して1年強が経過したということで、無期転換本格展開後の状況、まず無期転換ルールがちゃんと運用されているかというのが当然我々の重大な関心事項でありますけれども、あわせて、無期転換が施行された後の、正社員の多様な正社員の管理を含めた現状、実態を調べていきたいと思っております、ここは現在調査中でございます。

あわせて、そういったことをやっていく中で、今、企業の雇用管理の課題がどういったところにあるのかというものを抽出していければと思っております。その意味で、現時点では、さきに申し上げたような、この会議において積年の課題となっておりますいろいろな雇用ルールの問題につきまして、現時点でこうしますという回答ができないところは御容赦いただければと思うのですが、スケジュール感としては、今、申し上げたような、無期転換と労働契約法の関係については、無期転換ルールの普及と多様な正社員の普及状況を見て、課題を抽出して対応策を練っていく。こういう方向で対応していくのではないかと考えているところでございます。

恐縮ですが、説明は以上でございます。

○安念座長 ありがとうございます。

無期転換との関連でも御言及いただき、大変有益な御報告を頂きました。

私から最初に、御指摘のように、ジョブ型正社員というのはいろいろな使い方があるのは当然なのですが、無期転換の受皿や再雇用の受皿ということで活用してもらえないかなというもろみがあるわけなのですが、今のお話だと、まずは無期転換が実際にどのぐらい行われているかの調査が先であって、その受皿として例えばジョブ型が使われているかどうかはまだこの先の話と。あるいは、再就職についても、今まで格別調査というほどのものはないと考えてよろしいですか。それでおくれているからけしからんなどと言いたいということではなくて、事実を知りたいのです。

○長良課長 現時点では、無期転換後の調査については調査中でございます。もちろん、それで全てが調査し切れるかということ、まだまだ不十分な点もあるかもしれませんので、その深掘りについてはまた将来的にやっていくことは考えているところでございます。

○安念座長 どうもありがとうございます。

○八代委員 最近、女性の総合職について、エリア総合職というものがあるのですが、これも正に地域限定正社員に対応すると考えていいわけですか。つまり、書面でちゃんと明記するということと、エリアの定義が、私が聞いた方だと、自宅から1時間半以内で通える事業所に転勤するのは認める、それ以外は駄目だというようなことで、そのあたりはかなり明確な定義があるのかどうか、その辺についてまず。

○長良課長 定義といたしましては、限定正社員は、実はこれ自体は特に法律上ありませんので、以前、平成26年の懇談会では、何らかの限定がある場合ということでございますので、エリア総合職の場合であっても、例えば転勤については範囲を決めたりするという

ようなことがあろうかと思えますし、それではない全国転勤の人たちというのが明確に存在して、その人たちとは別の形で雇用管理をやっているというのであれば、当然その限定ということには入り得るものだろうとは思いますが。

○八代委員 ただ、サンプルが少ないのですが、どうも一旦エリア総合職になったら本来の総合職には変わらないと聞いているのですが、そちらの定義だと本当は申込みがあれば変えなければいけないのでしょうか。

○長良課長 現状で申し上げますと、雇用管理上の留意事項において、先ほど申し上げた転換制度というものを、仮に雇用区分を別に管理をしているケースについては、あることが望ましいということをおもひの通達の方では出しているということでございます。

○八代委員 望ましいという形で、義務ではないわけですね。わかりました。

○安念座長 議長、どうぞ。

○大田議長 ありがとうございます。

ジョブ型については、前身の規制改革会議のときから何らかのルールを明示する必要があるということをやってきました。それに対して、以前の有識者懇談会では、企業ではいまだ明示の運用が定着していないから、この段階で限定の明示を義務化すると実務に混乱を与える、したがって将来的課題だと。しかし、労働条件を曖昧にしたままという状況が果たして今の状況に合っているのかどうか検討が要ると思います。ジョブ型がどれだけ普及しているのかということにかかわらず、共働きもふえていますから、転勤があった場合は、配偶者の仕事にもかかわってきますし、以前より影響は大きい。それから、勤務地を限定したいと希望する社員もふえています。

したがって、決して時期尚早ではなくて、勤務地変更の可能性、また限定する場合はその内容について、労働条件を明確にしていくということが必要な段階に来ていると思います。逆に、それをやらないで曖昧なまま勤務地限定制度を入れてしまうことが紛争を呼ぶように思うのですが、いかがでしょうか。

○長良課長 お答えになっているかはわかりませんが、この多様な正社員の有識者懇談会の宿題といいますか、その当時何を重視していたかということで申し上げますと、多様な正社員というものを受皿として、いろいろな人事あるいは労働者の働き方の多様性に対応していこうと。

その根底となったのが、いわゆる無限定正社員と有期の二極化ということが昔から言われていたわけございまして、その対応というもので、多様な正社員を一つの類型としてどんどん促進していこうというような発想があって、それに対してルール化というものがどういう影響を与えるかということ整理したという位置づけだと思っております。

一方で、有識者懇談会の報告では、使用者の実務に混乱を与えるおそれと書いておりますが、これは資料には明確に載っているわけではないのですけれども、特に無限定かどうかを含めまして、正社員の人事管理というのが無限定を前提としている、あるいは就業規則などによる大量な処理を前提として、個々人の人について一定の配慮を行う。特に子育て

て世代などの方については、例えば労働時間などに個別に配慮して、法律も当然ありますので、全体のルールを変えないで個々人の働き方で対応していこうと。つまり、そういう対応が使用者として雇用管理上非常にやりやすいという声が多分あったのだらうと思います。

そうになってしまうと、この多様な正社員というものは、一定の、例えば法律上の何かで位置づけて法律上縛るということになると、それを企業が選択しないのではないかというおそれもあったというようなことかなと思っております。

今、議長がおっしゃった点については、実は雇用類型を設けるか設けないかは関係のない御指摘なのかなと思っておりまして、そういう観点で申し上げますと、仮に雇用区分を設けないで個別に配慮する場合であっても、その辺についてのルールをどう考えるかというようなお題なのかなと思っておりますので、そう考えていきますと、有識者懇談会の前提と少しフェーズが違う議論が必要なのかなとは思いますが。

○安念座長 その点は、議長御自身がおっしゃったけれども、無限定というのは、私自身もそうなのだが、契約書なんてなしで全部どんぶりなわけです。限定していけばいくほど、社内的にはきちんとしたルールが必要なわけで、そういうことも含めて、個別対応であれ、典型的な対応であれ、せめて紙にしましょうよと。そういうある種の流れというか必要性があるのではないかと。それは、とりわけジョブ型正社員の議論の文脈の中では必要となってくるのではなかろうかという問題意識だったと思うのです。ですから、長良さんのおっしゃることももともと、別のフェーズの話だというのはそのとおりだと思うのです。

その関連で申しますと、この懇談会は5年前の話ですよ。私、5年前としてはこの懇談会はよく踏み込んで議論されたし、その後、御省も業種別にいろいろなモデルをつくられて、とても踏み込んだ対応をなさったのだらうと思うのですが、5年前と今とでは相当状況が変わって、働き方改革も本格化してきたし、限定型のジョブというのもごく普通になってきた時代で、いろいろとこの有識者懇談会で宙づりになっている課題にそろそろ一定の方向性を出さなければいけないというくらいにはなっているのではなかろうかという感じはありませんか。

○長良課長 御意見の趣旨はわかるところでございますし、雇用関連について明示をしていくことが望ましいという方向性については、いわゆるハードローにするか、今のようなソフトローにするかというような違いはあれ、そこの方向性は先生方がおっしゃることと我々の認識はそれほどずれてはいないのだらうと思います。

あとの課題としては、こちらで対応する場合は、例えば無期転換ルールをどうしていくかという課題も含めまして、労働契約法の問題あるいは労働基準法 15 条の問題、就業規則でいうと 89 条というようなことで、労働基準法上の義務づけという形をとるか、その 2 つの選択になってこようかと思えます。

1 つ申し上げますと、実は労働契約法 4 条はできる限り書面でということの規定しておりまして、こちらについては、先生方に申し上げるまでもないのですが、原則として労働契

約は諾成契約であるというような位置づけを踏まえた整理でございますので、労働契約法4条自体を書面のみとすると、仮に書面がなかった場合の民事上の効力はどうなるのだとかということ整理しないといけないということでございます。当時の議論としては、訓示的な規定を設けて、その規定を取っかかりとして周知していきましようというような流れであったわけでございます。

そういう意味で、労働基準法の4条をどうするというのが難題なのかなど。実は、法制上でいいますと、労働基準法15条というのが一番効果がある。労働基準監督署が関与することでございますので、関与するという意味で効果はあるのですが、当然のことながら義務づけになってきますので、企業の実務上の負担なども踏まえた議論が必要になってくるということがあろうかと思えます。

では、どういう場面でこの労働契約の在り方を議論するかと言いますと、先ほど申し上げたような無期転換ルールが施行されて、その課題を抽出して何らかの形を整理していく中で議論をしていくというのが一つの流れなのかなどは思っております。

そういう意味では、現時点ではその課題というものを少し拾っていかないと実のある議論ができないのかなどというようなことがございますので、今の時点ではそういった実態を調べて、課題を抽出していきたいという回答にとどまるというのが現状かなど思っています。

○大田議長 無期転換の場合に限らず、就業の場所については労働契約で明記した方がした方がいいのではないかと、というのが先ほどの意見なのですが、特にジョブ型で勤務地について限定する場合については、明示的に就業規則等で記載を義務づけた方がいいのではないかと思っています。

実際に、今27%の企業が何らかの形で限定を入れています。事務局が調べてくれたのですが、育児休業法を導入したとき、育児休業の普及率というのは21%だったと。それよりも多い、3社に1社近くが何らかのジョブ型を導入しているわけです。しかし、いつまでも調査をしたり何をしたりと、一体何%になったら具体的な取り組みをしてくださるのでしょうか。普及の目安というのは何%ですか。

○長良課長 普及の目安という観点で、それも少し考える必要はあるのですが、先ほどの先生の御指摘では、どちらかという、仮にそういう実態がある場合の課題を少し整理していく必要があるのだろうと思っています。

なので、普及が進んだからやります、進んでいないからやりませんというよりは、むしろ、普及しているのかどうかを含めて、仮に普及していた場合に何か課題があるかということパラレルで整理していくことが、先生の御指摘から踏まえると望ましいのかなどは思います。

○安念座長 島田先生、どうぞ。

○島田専門委員 先ほど議長がおっしゃったこととの関係で申しますと、15条では就業の場所、従事すべき業務というのを明示することになっているのですが、これは労働契約の

締結の時点なので、要するに、どういう制度になっているかということとは必ずしも直結はしていませんし、例えば無限定の場合でも、一応こう書いてある以上は何らかのことを書くけれども、それに限定されないというような解釈をとらざるを得ないとかということになっていて、現状では、明らかにこの場所でしか働かないというタイプ以外では、必ずしもこのことが十分には機能し切れていないのではないかと思います。

さりとておっしゃったように労働契約法の4条でいきますと、これまた努力義務でかつ私法的なルールということになると、もう一つの考え方としては、先ほどおっしゃった89条の方で、議長がおっしゃるように、限定する場合にはきちんと就業規則の中にそういうルールを定めなさいということを経済的必要性事項として入れることにすれば、やる場合には書く、やらない場合には書かないということなので、現状との関係でも無理がないのではないかと思います。その点はいかがでしょうか。

○長良課長 実態をまず申し上げますと、実は、労働契約の議論をする場合に、就業規則だけ先行するかどうかなど、そういうものが望ましいかという議論もあって、全体を見通した議論が必要になってくるのかなとは思っています。

もう一つは、就業規則以外の、実は今、労働者にとって自分の労働条件というものがわかる術が労働基準法15条しかほぼ事実上存在しない。ただ一方で、労働契約書みたいなものを設けて、個別の労務管理をしていくというような動きも恐らくあるのだろうとは思っています。

なので、考え方として、例えば就業規則に盛り込むのであれば、恐らく個別労働契約や労働条件明示についてもパラレルで検討していくことになるのではないかと思います。

○島田専門委員 それで、我々がお話したのは、今の15条でいくと、従事すべき業務、勤務すべき場所を明示しなさいとなっているわけですね。我々が考えているのは、就業規則の中に、特に勤務地について限定する場合はそれについてきちんと定めなさいと。だから、限定する場合はなので、そういうふうになれば、やらないところはやらないだろうし、やるところはやるという整理の仕方は可能なのではないだろうかということなのです。

おっしゃるように、様々な契約書というような形で明示をしていくという流れもあるし、それはそれでいいと思います。それから、先ほどおっしゃっていたような個別対応というのも、また柔軟な対応が必要なのだろうと思うのですが、そういう流れの中で、制度として定着させていく一つのきっかけとして、余り無理やり強制をするのではないという意味では、そういう提案がよいのではないかと思います。その点御理解いただければと思います。

○坂本課長補佐 確認なのですが、仮に就業規則に規定をするとした場合に、就業規則なので事細かに全てのパターンは書き切れないと思うのですが、個々の労働者から見たときに、自分が就業規則に定めてある限定の区分に該当しているのかどうかや、果たして自分の限定されている範囲というのが1事業所だけなのか、それとも県内とかもう少し広いのかなどというあたりの適用関係が、労働者単位で見たときに明確になるのか

どうかという懸念もありまして、限定をする場合は具体的にどういう規定を就業規則に書くようなイメージなのか、少し教えていただけますと幸いです。

○島田専門委員 ありがとうございます。

そんなに就業規則の本文のところどこまで書くかというようなことをまだ厳密に我々としても考えているところではないのですけれども、そういうタイプを設けるのであればそういうことを書く、正に記載事項にしておいて、そこはまた、おっしゃるように、個々の労働条件明示、15条との関係もあるので、その明示の仕方ですれどに該当するというようなことをやることも恐らく可能でしょうし、あるいは就業規則の中で細則のような形で細かくということもあり得るかもしれないなとは思いますが、いずれにしても、就業規則は会社側がつくるものだと思いますので、会社側が正に多様な正社員の類型をつくるのですよということを意識化するきっかけになるのではないかという趣旨でございます。

○安念座長 実は、当ワーキングでも、わずか数社ですけれども、日本の名立たる大企業から既に何らかの意味でジョブ型を導入しておられる実例を伺っております。そのときに、こういうことをお願いしていながら、こんなことを言うのも変なのだけれども、それをジョブ型である、つまり、限定を就業規則の中に書いていますという企業さんはありませんでした。あるのは、事実上の賃金テーブルがあって、それがジョブ型の反映であるという運用をしておられるというところと、就業規則には全く書いていないで、これを何と言っているのかわからないけれども、希望をとってとにかく人事の慣行としてやっている。そういう後者の企業さんが何社かありました。

ですから、今のところは、日本の企業の人事慣行としても、就業規則に書き切るということはまだやれていないのだと思うのです。ただ、それはそれである意味でいいことであって、今、坂本さんがおっしゃったような自分がどのカテゴリーに属しているのかというのは、今まで伺った企業さんの中でははっきりしていた。要するに、希望によってまずやっているのだと。そうなれば、社員の希望と人事の都合とのすり合わせだから、その問題はプラクティスにおいては生じていないのだろうと思います。ただ、おっしゃるように、それをもし就業規則自体に反映した場合にどのような書き方をすればよいのかというのは、率直なところ、我々も今のところはノーアイデアです。

○長良課長 今、坂本の方から申し上げたような観点で申し上げますと、恐らく御趣旨としては、制度改正というか法律の規定の改正を一つのきっかけとして企業に行動を促すという御趣旨なのだろうと思いますが、私どもとしても施行まで考えていくとなると、やはり中身の議論をやっていないといけないだろうとは思っています。

まず、そもそもそれをやるかどうかというのがありますが、仮にやった場合としても、今の例えばモデル就業規則は、私どもも当時先生方を交えていろいろ議論をして、どういう書きぶりが考えられるかというのを私どもとしても提示していく。その内容が現状に即して適切なのだろうか。あるいは、今の企業の実態などを見ると、もう少し踏み込んだものが必要なのではないかという議論もあろうかと思えます。

そういう意味では、制度として義務づけをやるかどうかという話と別に、内容についての精査も必要になってくるのだらうと思っております。そういう意味では、制度改正が適切かという議論ではないのですが、内容としてどういったものがより適切なのかという議論は私どもとしてはやっていけないといけないだらうと思ひまして、その中で制度化していくことについてどう考えるのかというのが私どもの思考のアプローチでございます。

○福田参事官 事務局より補足させていただきますでしょうか。

以前、九州大学の名誉教授の野田先生にお越しいただいたときの議論で、そもそも 89 条の中で、就業規則に必ず書かなければいけないという義務的なルールが明確にあるわけですが、例えば就業の開始の時刻や賃金など、その中に勤務地という項目が含まれておりません。つまり、義務的事項の中に勤務地が入っていないというのは問題ではないかということをお先生は御指摘されました。

労働者の勤務する地域を限定して使用する場合には、その限定と解する事項として転勤の有無というのがあってもいいのではないかと。その転勤というのは、例えば今の自宅から通える範囲というのは含まない。転居を伴う場合における転勤の有無ということについてはどうだろうかという提案があったことを申し添えます。

以上でございます。

○安念座長 あったのです。

○長良課長 拝見いたしました。

○八代委員 課長は、多くの企業がまだそこまでいっていない、今のやり方でも個別に配慮すればいいのではないということなのですが、長期的に見たとき、同一労働同一賃金などという議論もありますし、望ましい在り方として、今の無限定社員の働き方をある程度限定していくのが望ましいというお考えは、厚労省としてはあると考えてよろしいわけですね。

○長良課長 はい。そこは、この有識者懇談会の報告の考え方と今の時点の考え方は変わってございませんので、今の無限定正社員と非正規の二極化を緩和していく。そのためには、無期の中で多様な正社員のような形を普及させるというのが望ましいのではないかと。というようなことで、複線型の人事とよく企業の方はおっしゃいますけれども、そういった方向に実態としても恐らく今後なっていくのだらうとは思ひます。無限定が全部なくなるというわけではないのですが、少なくともそういった二極化みたいな状況は少しずつ多様化していくという姿を私どもとしても想定しているということでございます。

○八代委員 しかし、それは放っておいてもそうならないわけで、そこを誘導するためには、今、言われたような就業規則の中の強制事項として勤務地限定の選択肢を含めるぐらいのことはしないと、なかなか進まないのではないかと。思ひます。

○長良課長 二極化の緩和の議論の中で、労働契約法の見直しが平成 24 年頃に行われたときの当時の結論が、実は無期転換ルールだったということでございます。それは、当時の立法としてそういう解決をしたということでございます。

実は、労働契約法の規定というのが、検討規定がございまして、8年後に検討するということになっています。8年後というのは何かと言いますと、本格的に無期転換が始まるのが施行後5年、つまり、そこから5プラス3の8なのです。なので、そういう労働契約なり、今、八代委員がおっしゃったようなことを含めて、労働契約の在り方というのを議論するというのは、この無期転換の本格施行後3年間の動きを見た上で検討していく。それは私どもが立法府からの宿題としていただいているところではございますので、そういった時間軸なのかなとは思っております。

○八代委員 もう一点だけ。

せっかく木本さんにも来ていただいていますので、是非均等局としてのお考えを聞きたいのですが、こういう限定型正社員を普及するということは、当然ながら女性にとって有利なことだという認識を我々は持っているわけです。今の男女格差の一番大きな原因というのは、無限定な正社員は男性が多くて、女性はなかなかそれになれない。そういうことで、夫の転勤等の事情で、女性の自発的な離職などが起こるわけですから、今、基準局長がやるとおっしゃっているのですが、更にそれをスピードアップするのが均等局として望ましいことだというお考えはないかどうか。

○木本補佐 ありがとうございます。

今、女性活躍推進法につきましても国会で審議中でございますけれども、おっしゃったとおり、女性の働き方が配偶者の転勤等によって変わらざるを得ないことはあると承知しているところでございます。

厚生労働省の多様な働き方の事業の中で事例を収集しておりますけれども、実際に取り組んでいただいている企業さんというのは、女性が多く活躍していると思われまますので、必要に迫られて進めておられるということではないかと思えます。

法制化の議論は別として、徐々に、先生方がおっしゃる動き、女性の活躍をベースにしたところで多様な働き方が進んでいくものと思われまます。

○安念座長 議長、どうぞ。

○大田議長 無期転換ルールは「労働者の申込みにより」ということで、企業から告知するということは義務づけられていないのですが、有期契約労働者の約7割が無期転換ルールの内容を知らないという調査結果もあります。

一方で、派遣法の場合は、派遣元企業に対して無期転換への申入れの権利の説明を義務づけているということがありますので、やはり何らかの形で企業が対象者に告知をすることが必要だと思うのですが、いかがでしょうか。

○長良課長 まず結論から申し上げますと、今の労働契約法の中でそれは設けられていないというのは正に先生がおっしゃるとおりでございまして、労働者の申立てということで権利を付与したという形で、平成25年に法律上は位置づけた。そのアプローチとして、私どもとしては、企業だけではなくて労働者も含めた国民への一般の各層に伝わるような周知をやってきたというのが現状でございます。

そういった中で、認知度の問題なのかなと思っておりまして、それも実は調査としてとろうかとは思っております。そこを見て、そういった課題がもしあるのであれば、何ができるかというのは考えていけないといけないかなとは思っております。

○安念座長 よろしゅうございますか。

課題の整理というのは、それはもちろん役所、所管官庁だからごもっともなのですが、よくできていると言いは大先生のお集まりに対して大変失礼なのだけれども、大体の課題は有識者懇談会の報告書に出てきて、5年たつたのだからぼちぼち勉強の段階は卒業していただいてもいいのではないかななんてちょろっと思っているわけなのです。

私の方としては、制度化ということと、もう一つ、紙化と言うのか明文化と言うのか、この会社において自分が何者であるのかということぐらいは紙にしないと、これからの時代はやっていけないのではないかという問題意識が強くなります。

これはただの余談にしかならないのですが、日本人というのは人生そのものであるような契約に限っていいかげんにするのです。労働契約と婚姻。夫婦財産契約というのがほとんどないというのはどんな民法の教科書にも書いてあるのですが、年に数件だというのはうそだというのが最近報道されまして、あれは登記の数だと。確かにそうですね。登記をしないと第三者に対抗できないという民法の規定があるのだけれども、登記の数は確かに年間数件しかないのだけれども、夫婦財産契約というのは実は意外にふえているのだという報道が半年ぐらい前に日経にありました。

何を言いたいかということ、今までは大切なものほどどんぶりしてきたのだが、日本人の法意識というのはひょっとするとちょっとずつ変わっていて、きちんとした方がいいのだと考える人もふえているのではなからうか。そういうふうを考えますと、いよいよ御省の出番が来たとして私としては考えておりますので、今後とも御協力を賜りたいと存じます。

きょうはいろいろ有益なお話を伺って、大変啓蒙されました。お忙しいところ、どうもありがとうございました。

(長良課長、坂本補佐、木本補佐退室)

(古舘課長、相本人材開発政策担当参事官、毛利能力評価担当参事官、岩野室長、喜多見補佐、高橋課長、平嶋課長入室)

○安念座長 それでは、議題2「外国人材への日本語教育に関するヒアリング」を行いたいと思います。

皆様、お忙しい中、御参集を賜りまして、どうもありがとうございます。

このテーマはたくさんのゲストにおいでいただいております。御紹介いたします。

厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課、古舘哲生課長。

職業安定局高齢者雇用対策課、喜多見靖課長補佐。

同じく職業安定局、岩野剛訓練受講者支援室長。

人材開発統括官付、相本浩志人材開発政策担当参事官。

同じく人材開発統括官付、毛利正能力評価担当参事官。

文化庁国語課から、高橋憲一郎課長。

出入国在留管理庁在留管理支援部在留支援課、平嶋壮州課長。

以上の方々において頂いています。どうもありがとうございます。

それでは、資料2-1、2-2、2-3により御説明をお願いしたいと存じます。

○古舘課長 厚生労働省外国人雇用対策課の古舘でございます。よろしくお願ひいたします。

まず、厚生労働省の方からお配りしております資料に沿って御説明をさせていただきたいと思ひます。厚生労働省のマークがついた横置き資料になります。

先月22日、規制改革会議で取りまとめられました意見書、「日本で働く外国人材の『就労のための日本語教育』の枠組み整備に関する意見」に関連いたしまして、私どもの施策の状況について御説明を申し上げたいと思ひます。

資料を1枚おめくりいただきまして、「外国人就労・定着支援研修事業の概要」というページでございます。

この事業は、資料の上の「事業目的」にございまして、日系人等の定住外国人の方は日本語能力の不足や日本の雇用慣行に不案内であるということから、再就職が困難であったり、不安定な雇用で働く方も多という状況にございまして、日本語コミュニケーション能力の向上や、我が国の労働法令、雇用慣行、公的な保険制度等に関する研修を行うということを通じまして、円滑な求職活動や安定雇用の促進を図ることを目的に取り組んでいるところでございまして。

下段の対象者、内容については、これと重なりますが、研修の時間等につきましては、資料の中ほどに記載がありますとおりで、受講者のニーズに合わせて夜間、土日のコースなどにも取り組んでおります。

事業の実施状況につきましては、「実施規模」と書いてある欄にございまして、本年度は年間250コース、受講者数としては5,000名程度を計画いたしております。実施地域につきましても、集住地域を中心に100地域程度を計画しているところでございまして。

また、資料の一番下に「コースの追加」とございまして、昨年度の規制改革実施計画を踏まえまして、本年度から国内企業で就職される留学生の方を対象とするコースを追加するということに取り組んでいるところでございまして。

この研修事業につきましては、これまで日本語教育に取り組んでいるノウハウのある民間事業者を活用するという形で進めてきておりますが、この会議の場での御議論も踏まえまして、この研修事業のノウハウをどう活用できるかということも検討していく必要があるのかなと考えております。

具体的には、引き続き検討は必要でございますが、この事業の一環として研修カリキュラムの概要のようなものを整理し、外国人の方の就職、就労に必要な基本レベルの日本語能力を身につけるためのモデル的なカリキュラムとして、外国人を雇っておられる会社などにおいても参照し活用いただけるような取り組みを検討していきたいと考えております。

す。

資料を1枚おめくりいただきまして、「求職者支援制度について」のペーパーになります。

この事業につきましては、「趣旨・目的」にございますが、雇用保険を受給できない求職者の方に対し、訓練を受講する機会を確保することと、ハローワークが中心になって就職支援計画を作成するといったことを通じて、きめ細かな就職支援を行っていくことによって、早期の就職を支援していこうというような事業でございます。

「対象者」にございますが、この事業は雇用保険の受給資格要件を満たさなかった方や雇用保険の適用がなかった方など、雇用保険を受給できない就職希望者を対象といたしております。こうした方が民間の教育訓練機関が実施する認定訓練というものを原則無料で受講することができるとなっております。訓練を行う訓練機関に対しては一定の奨励金が支給され、また、要件はございますが、訓練受講者の方にも10万円程度の給付金が支給される仕組みになってございます。

現在、この事業におきまして、日本語教員になりたい方の支援にも取り組んでいるところでございます。具体的には、民間の教育訓練機関の方から文化庁さんに対して届出が行われ、受理された日本語教員養成研修というものについてもこの認定訓練の対象として位置づけられておりますので、この求職者支援訓練を活用してということも含めて、所定の日本語教員研修を修了された方については、日本語教員教育機関の教員となることができるというような仕組みになっているところでございます。

この求職者支援制度の受講を修了された方については、ハローワークにおきましても、御本人の希望等も踏まえまして、できる限り身につけたものを生かせるような形で就職できるように職業紹介を行っています。御指摘のございました定年対象者等の離職者や子育てを終えた求職者の方等も含めまして、こうした制度も活用しながら、その方々の能力開発、就職の支援といった対応を図っていきたいと考えております。

配付資料の御説明は以上になりますが、意見の関係で、幾つか補足だけさせていただければと思います。

1つ、ハローワークにおきましては、外国人の方が安心して働ける環境整備をするということで、雇用管理アドバイザーといったものも配置して、外国人の方を雇っている事業主の方に雇用管理の改善のための相談支援などに取り組んでおります。

また、高度外国人の方の採用・定着に向けて、魅力のある就労環境の整備に取り組んでいる会社さんの取り組み事例なども幾つか集めて、パンフレットとして周知するということにも取り組んでおります。外国人の労働者の方がふえている中で、外国人の支援、雇用管理の改善に積極的に取り組んでいる会社さんを支援していくということは、私どもとしても重要なテーマかと考えております。

そして、外国人の支援、雇用管理の改善に取り組んでいる会社さんに対し、今後どういうサポートを行っていくことができるかということは、引き続き検討させていただければ

と考えております。

また、意見書の中で、就労における日本語コミュニケーション能力を評価する仕組みの必要性についても御指摘いただいていたかと存じます。このあたりは日本語教育のノウハウをお持ちの役所さんにも御協力いただけると有り難いとは思っておりますが、私どもといたしましても、まず御指摘のあった Can-do リストというものも含めて、企業が日本語教育を行うにあって必要なツールとはどういうものかということも含めて、会社さんのニーズの調査を行って、企業に対する支援の在り方について検討していきたいと考えているところでございます。

厚生労働省は以上でございます。

○安念座長 ありがとうございます。

それでは、文化庁さん、どうぞ。

○高橋課長 文化庁でございます。資料 2-2 以下で説明をさせていただきたいと思えます。4月22日の意見書を踏まえまして、かいつまんで説明を申し上げます。

まず、資料 2-2 は、文化庁の日本語教育関係の施策を1枚にまとめたものでございます。

文化庁の日本語教育施策の全体像を簡単に申し上げますと、文化庁が担当しております「生活者としての外国人」に対する日本語教育は、大学などで学ぶ留学生や就労者も含む、いわゆる外国人住民全般を対象とするものであります。日本語教育の各論は、それぞれの政策目的に応じて担当があることとなります。関連事業を御紹介したいと思います。

1枚目に「地域日本語教育の総合的な体制づくり推進事業」という事業がございます。事業の詳細は2ページを御覧ください。正に地域日本語教育、「生活者としての外国人」に対する日本語教育でございまして、今年度より、都道府県及び政令市を対象として、域内の日本語教育の体制づくりを支援していくための事業として新たに立ち上げたところでございます。

従来、文化庁では、各市町村などが行っております日本語教室など、いわゆる「点」として日本語教育への取り組みを支援してまいりました。しかし、今般、在留外国人数が270万人と増加傾向にある状況を踏まえまして、都道府県・政令市を通じ、「面」としての支援を行っていかねばならないだろうということで、新たに事業を立ち上げたところでございます。

簡単に申し上げますと、中身は2つに分かれております。まず、プログラムAというのはそれぞれの域内の外国人の状況、日本語教育のニーズなどを調査してもらうための調査事業に対する補助を行うものであります。

プログラムBというのは、具体的に日本語教室を開催する等、都道府県・政令市が計画的、総合的に進めていく取組を助成していくものであります。

これが、4月22日の意見書の中の「地域の実情を踏まえて地方自治体が積極的に関わっていけるよう、地域社会における日本語教育の重要性を周知し」というあたりに関係する

取組になると考えております。

3 ページでございます。

日本語教育人材の養成・研修は、文化庁の日本語教育施策のもう一つの大きな柱でございまして、いわゆる日本語教師の養成です。ここで言う日本語教師というのは、法務省告示の日本語学校で教える日本語教師の養成・研修と受け取っていただければと思います。

文化審議会の中に、日本語教育について議論をするための委員会を置いてございまして、そこで一昨年度以来2年ほどかけて議論をして「日本語教育人材の養成・研修の在り方について」という報告を取りまとめております。その中で、就労者に対する日本語教師のための研修のモデルカリキュラム等が記載されております。それを今後具体的に日本語学校、あるいは大学で具体のプログラムとして開発し、実施していただくという段階に入っております。

このあたりが、4月22日の意見書の中の「教育に関わる人材（担い手）の確保」というあたりに関連してくると思っております。

次に、4ページを御覧いただきたいと思うのですが、日本語教師については幾つか段階や役割が分かれております。「日本語教師の役割・段階・活動分野に応じた養成・研修のイメージ」という図の中に、「養成」という青い部分がございます。これから日本語教師を目指す方々の養成のコースとして大学の日本語教師の養成課程と専門学校等の420単位時間以上の日本語教師養成研修、それから、日本語教育能力検定試験という民間が行っている試験合格。大体この3つが、法務省告示の日本語学校の日本語教師の要件になっております。

そのためのカリキュラムや教育内容を策定し、今、その普及の段階に入っているということでございます。

日本語教師になっていただいた後、初任段階、中堅段階、その先にコーディネーターという段階がございます。この「初任」というところで、活動分野別の研修のモデルカリキュラムとして、就労者に対して日本語教育を行う日本語教師向けの初任研修モデルカリキュラムを示しております。これについて、今年度は公募により研修を行っていただく教育機関を採択し、実施していただいているところでございます。

今後文化庁としましては開発いただいた研修モデルを広く展開していくことになろうかと思っております。

それから、意見書では、最後にCEFR（セファール）の話が出てきております。教育内容の質の確保というところですが、4ページの後の縦書きの資料を御覧ください。

CEFRというのは、EUの欧州評議会が20年以上かけて策定された外国語の学習、教授、評価を目的としたヨーロッパの言語共通参照枠でございます。これに当たる日本版のCEFRというものを策定すべきではないかということで、昨年末、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」の中で日本版のCEFR、日本語能力を測るための共通基準といったものを策定するように求められており、正に今、文化審議会が審議を始めようという段階に

至っているところでございます。

ただ、この日本語版 CEFR は、いわゆる一般的な日本語教育の標準となる指標ですので、例えば就労者向け、児童生徒のための日本語教育など、個別具体の対象に向けて特化したものでは必ずしもありません。各論の部分については、先ほど厚労省さんからも Can-do リストを含め、企業がどういう日本語教育ができるかということを支援していきたいというお話がございましたが、厚労省の取り組みと整理をしながらということになるかと思っています。

CEFR 自体は、かなり大部であり、半年や3か月などですぐにできるというものではありませんので、それなりに時間を要すると考えております。

また、企業によっては、自分たちとしてどういう日本語研修を行うかという基準をつくられたりしているところもございますので、会社で必要なものについては個別に定めていただくような形をとっていただくことで基本的には進んでいけるのではないかと認識しているところでございます。

文化庁の関係としては、おおむね以上でございます。

○安念座長 ありがとうございます。

それでは、平嶋さんからお願いいたします。

○平嶋課長 入管庁の平嶋です。

最後に、資料2-3「外国人受入環境整備交付金について」という資料をおつけしております。

交付金は2つありますが、1つは地方公共団体が設置、運営する外国人への情報提供、相談に応じる窓口の整備についての支援が10億円と、それから、窓口の運営に当たる運営費が10億円としております。

一番下の箱に今の状況を書いておりますが、2月から3月まで募集を行いまして、整備費については37団体、運営費については62団体から申請がありまして、全て交付決定しております。100ぐらいを整備しようということではありますけれども、何で手を挙げられなかったかということについては、議会の承認などで手続きが間に合わなかったというような声もたくさん頂きましたので、今、4月から6月まで2次募集をしております。聞いているところでは、これが終わるとそれぞれ大体80から90ぐらいになるのではないかと考えております。その状況も見ながら、対象になっているところ以外からも要望が上がっているものですから、今後のことについてはまた検討していきたいと思っております。

交付金の対象になっている内容なのですが、例えば翻訳タブレットの購入や相談カウンター、待合ベンチ、翻訳ソフトウェアの契約、広報用のパンフレットの作成、電話工事などが対象になっておりまして、相談するための経費ということが交付金の要綱になっておりまして、日本語教育の場ということだと交付の対象から外れてしまうということがあります。

ただ、大抵のところは県とか市の国際交流協会というところでやられているところが多

くて、実際に私も今、回っておりますけれども、相談コーナーがあって、その隣あたりで日本語教育をやっているというのがかなりあります。そういうものがどんどん普及していけばいいのかなと思っています。

文化庁さんの方で日本語教育の予算もとられていますので、つなぎなど、何かできる部分があれば御協力していきたいと思っております。

私どもからは以上でございます。

○安念座長 ありがとうございます。

私から、御説明いただいた順序とは逆になってしまうのですが、入管庁さんに伺いますけれども、この一元的相談窓口というのは、よく新聞などでワンストップ窓口と言われているものですね。これは入管庁さんが直接所管しておられる事業というか、制度になるわけですね。

○平嶋課長 私どもで予算を確保して、自治体に手を挙げてもらっています。

○安念座長 直接運営するのは自治体さんということになって、目標 100 か所ということなのですが、アジアの多言語に対応しなければならないわけですが、まさかそれぞれの言語についての通訳を窓口配置するなんてとてもできることではないですね。具体的にはどうやってやるのですか。

○平嶋課長 典型的なパターンは、その地域に多い外国人の方用には通訳を置いていただいて、そのほかについては、翻訳アプリ、POCKETALK や、あと、タブレットで開くと中国語、韓国語などが出てきて、それを押すと通訳につながるシステムがあるのです。それで3者通訳みたいな形で、それを併用しながら多言語に対応してもらおうという形でやっております。

○安念座長 まだ走り出して本当にわずかですが、実績というか実態についての情報みたいなものは入ってきていますか。

○平嶋課長 まだ正式な形での報告は頂いていないのですが、地方では通訳者そのものの確保に苦労されていると聞いております。通訳者そのものが少なく、機器を併用してということになっております。

あとは、我々、生活・就労ガイドブックをやっておりますけれども、それを今、やさしい日本語化したり、いろいろな言語に翻訳していくことをやっております、それも使いながら相談できるようにということで、材料を増やしていこうと思っています。

○安念座長 日本人が日本語そのものをやさしい日本語にしなければいけないという段階が必ず一つあるのですよね。

ありがとうございます。

ほかの方、どうぞ。

○森下座長代理 大分整備されてきたかなと思うのですが、先ほどもちょっとお話がありましたけれども、それぞれの省でばらばらにやっていると結局意味がないので、入管庁さんから日本語教育の方が横にあるケースが多いというお話がありましたが、逆に、

日本語教育をしている方で生活に困ったらちゃんとそちらのワンストップサービスを紹介できるように、お互いの連携を是非うまくやっていただきたいと思いますので、そのところは是非しっかりお願いしたいと思います。

よく縦割りでそれぞれは連携がとれないというのが非常に多いですけども、それだけでなくとも言語がなかなか伝わりにくい中で非常に不安だと思いますので、是非それぞれのところでそれぞれのサービスがわかるような形の連携をお願いしたいと思います。

○安念座長 それはごもつともです。

○八代委員 今の関連ですけども、今の入管庁さんの方で、ここに雇用というのが出ていますけれども、これが一番大きいのではないか。つまり、きちんと賃金を払ってもらえないとかですね。そうすると、基準監督署との連携が重要だと思いますので、そこは是非お願いしたいと思います。

それから、厚労省の方にお聞きしたいのですが、求職者支援制度について御説明いただいたのは、外国人にもこれはもちろん適用されるという意味だと思うのですが、今、実習生は雇用保険の対象になっているのでしょうか。

○安念座長 技能実習のところですか。

○八代委員 技能実習です。

○安念座長 それはどうなのですか。

○古舘課長 先ほどの求職者支援制度そのものは、日本語教員になるサポートとして御説明いたしました。

御質問の技能実習生の方も、雇用保険の対象にはなっているということでございます。

○八代委員 では、研修目的の実習生でも雇用保険料を払っており、失業したら、雇用保険給付を日本の労働者と同じようにもらえる。だから、ここの支援制度は教師の方の支援制度で、労働者という意味ではなかったわけですね。失礼しました。

○古舘課長 失礼いたしました。定年退職の方や子育て後の女性の方など、雇用保険の受給対象者にならない方が日本語教員を目指すときに、この訓練の受講や手当のサポートがあるという、担い手の育成の文脈で御説明いたしました。

○八代委員 それから、先ほどの日本語教育の方なのですが、初任のところで細かく分けてありますけれども、例えばなぜ就労者と難民を分けなければいけないのか、本当にこんなになぜ細かく分ける必要があるのか、よく理解できなかったのを教えていただければと思います。4ページです。

○高橋課長 初任の段階で、活動分野を6つに分けて研修内容等を示しておりますが、文化審議会の中で日本語教育の関係の専門家の先生方に議論いただいて作成いただきました。教育を受ける方々の属性が多様化しており、就労者に対する日本語教育研修、留学生に対する研修、児童生徒に対する研修と分かれています。その先に中堅ということで、分野横断的な専門性を持ち、例えば企業からの受託研修として、この企業向けの日本語教育はどうしたらいいかということをご検討いただき、デザインできるような人材を育ててい

くためには、一旦初任の段階で分けた方がいいだろうという判断でできたところでございます。

○八代委員 ちょっと分け過ぎで、効率性はどうなのですか。さっきも言ったように、難民というのは基本的に働くわけだから、なぜ就労者と一緒にできないのか。それから、留学生と生活者としての外国人のニーズが、なぜそんなになぜ違うのかなど、きめ細か過ぎてかえって効率性が悪くなると問題が起こるのかなという懸念をちょっと持っただけです。ありがとうございました。

○安念座長 ほかにいかがでしょうか。

私が伺いたいのは、我々の主たる関心は外国人労働者に対する日本語教育というものでございます。各省庁で所管しておられる事業は、もちろん我々の問題意識と完全に重なるわけなくていいのは当たり前の話だけれども、少しずつか多くか、重なり合っているものであろうと思うのです。

そもそもの私どもの問題意識を申し上げれば、外国人の労働者が入ってこられるわけですが、日本社会そのものを多言語国家化するというのはちょっと無理だろうと。そうすると、外国人労働者による一種のゲットーのような悲惨なものをつくられないようにするには、やはり日本語教育をする以外の方法がないだろうと考えてきたわけでございます。恐らくそれは皆さんも同じお考えではないかなと思うのです。

その上で、そうは言ったって、義務教育のように一般的、網羅的な外国人に対する日本語教育なんてできっこないので、とにかく手のつけられるところから、やれるところからやってみようとならざるを得ないというのもしょうがないと思うのです。

そこで、それぞれの事業がそうした外国人労働者の方にどういうルートでどういうふうに出向して行くのだろうかというイメージが大切だと思うのですが、これはどなたかおっしゃっていましたが、企業で研修をしておられるところが既にある。そのとおりで、例えばデンソーさんなどがしていらっしゃるのですが、ああいう世界的な一流企業がやっておられることは安心して見ていけばいいのですけれども、外国人労働者がどうしても欲しいというところは人手不足の中小企業などが多くて、外国人の日本語教育には十分なお金を割けないだろうというような人こそがやはり問題だろうと思うのです。

そうすると、各省庁で所管しておられる事業がそういう人々に届いていくのだろうかと考えますと、それぞれの事業が駄目だなんて言うつもりは全然ないのですけれども、そういうことが可能であるのか。厚労省さんの研修事業の場合ですと、定住外国人であって安定的な雇用につくことは困難な者等となっておりますが、今、私が申し上げたような問題意識だと仮定すると、そういう人々にも届くようなものなのですか。大変無知で申しわけないのですが、中小企業に勤めている、それで、日本に特定技能1号としてきたのだから、本当にベースラインの日本語の能力はあるけれども、まだまだ実際に高い給料をもらおうと思えば十分ではないといったような人に届くようなプログラムなのではないでしょうか。

○古舘課長 この研修事業自体国費でやっているものでございまして、御指摘いただいた

ように定住外国人の方でなかなか安定雇用に移れない方、生活が苦しい方が対象でございます。

特定技能1号の方については、恐らく制度的には日本語ができるという前提で入っていらっしゃる方ですので、正直、この事業の中で同じように支援をするということとはちょっと違うのかなとは考えております。

○安念座長 違うのでしょうか。私もそうだろうと思ったので、それを確認させていただきたかった。ありがとうございます。

それと、今度は日本語教師なのですけれども、外国人労働者にも教えるというカリキュラムがあると大変心強いのですが、日本語学校は主としては留学生相手の教育ですよ。そこで日本語を教えて、そこから正規のというか日本の高等教育機関で学生として学ぼうという人の言語上の予備的な教育をやっている。そこでの教師という方が、今、申しましたように、労働者の方に日本語を教えるというようなルートはどういうふうにしてつけられるとお考えですか。

○高橋課長 既存の日本語学校が、従来、大学などに進学していく留学生の方を対象とした日本語教育を中心としてきたということはそのとおりだと思います。

ただ、就労している、就労を目指す外国人の方々に対する日本語教育を行ってきている日本語学校もございます。個々の学校の経営判断ですが、これからビジネスチャンスはそちらに広がっていくのではないかと思います。

そういった中で、就労者に対する日本語教育を行う日本語教師の育成は、これから大きなニーズが出てくると思います。今年度からモデル事業を始めたばかりで、まだ2、3の団体が開発に着手しているところですが、今後モデルプログラムを全国に普及させていくような取り組みが次のプロセスで発生してくるのだろうと思っています。

○安念座長 おっしゃるとおり、日本語学校にとってはビジネスチャンスだというのは私もそのとおりだと思うのですが、ただ、考えてみると、日本語学校はやはり大都市部に偏っていて、一方、外国人労働者がおられるのは、もちろん大都市にもおられるのですけれども、割に地方というか工業地帯、工場のあるところということですが、働いている人に夜学みたいな形で日本語学校に通ってくれというのはなかなか難しい話でしょうから、そうとなるとどうなのでしょう。ここで訓練を受けた日本語教師の方に、例えば自治体や企業などで主催している教育のチャンスに、いわば教師の方を派遣するとかというような展開の仕方は考えられるのでしょうか。

○高橋課長 先に御紹介をした地方公共団体向けの日本語教育総合的体制づくり推進事業の方で対応することになると思っております。

就労者向けの日本語教育へのアプローチは、まず専門性を持った日本語教師を擁する日本語学校が行う場合があります。それともう一つ、地域日本語教育においては、県や市の国際交流協会が国際交流ボランティアの方々を中心とした日本語教室を展開しておられます。

具体的に申し上げます、企業が日本語学校に日本語研修を受託するパターンと、それが難しければ、地域の自治体あるいは国際交流協会が主催する地域の日本語教室に通っていただくというケースがあると思います。時間帯として夜間活動している教室もありますので、そういったところに通っていくということが考えられます。

これらの日本語教室を普及させるため、これまで文化庁が個別の市町村などに委託事業を実施しておりましたが、今後は、例えば都道府県の国際課などを間に入れて、とにかく面で展開していかなければいけないと考えております。47 都道府県プラス 20 政令市で 67 ですので、国としては 67 を見て、それぞれの自治体が更にその中を見ていくという形で体制整備を進められないかと考えております。

文化庁としましては、生活者全般を見ながら、就労者、その家族も含めて、住民全体として、広くまず網をかけていく施策と、教師の質を上げるというところでしっかりと取り組んでいきたいと思っております。

○安念座長 そういう意味で、プログラム A は大変重要ですよ。どういう形でニーズが存在するのかということをよく把握しておかないと、資源配分を間違ってしまうと思います。おっしゃるとおりで、個人としての労働者、家族、それぞれの外国人のコミュニティと、多分 3 段階でニーズを把握しなければならないのでしょうね。なかなか難しい時代になってきましたね。

ほかにいかがですか。

どうぞ。

○八代委員 1 つだけ文化庁さんにお聞きしたいのですが、先ほどの CEFR の基準で、今回特定在留資格の対象となる N4 というのは、これで見るとどこに対応するかなどはわかりますか。

○安念座長 これは対応関係はあるのですか。

○高橋課長 大きく申し上げて A2 相当以上ではないかと言われていました。

○安念座長 ほかにいかがですか。

福田さん、どうぞ。

○福田参事官 事務局よりお尋ねします。

先ほど文化庁さんから、就労者としての日本語教育については、具体については就労の場でどう使えるのかというコンテンツをつくる必要があるということだったのですが、先ほど御案内いただきました外国人の就労定着支援事業などにおいて、就労者としての日本語教育というのは、働くツールとして日本語で学ぶということかと思えます。

今後、文化庁さんの発表に基づいて、厚労省様として、例えば CEFR 基準の To Do リストといったものは誰がつくり、どう展開される予定があるのかということをお教えいただければと思いますが、いかがでしょうか。

○毛利能力評価担当参事官 厚生労働省ですけれども、具体的につくるものがこの To Do リストになるかというのは、企業のニーズによると思っておりますので、まずは調査から始

めさせていただきたいと思っております。

○安念座長 CEFRは、たしかかなり年数をかけてつくっているはずですよ。

○高橋課長 はい。20年以上と聞いております。

○安念座長 本当の教育学者が集まって大変な労力でやっている話で、余り急ごしらえなものをつくってもしょうがないという気も確かにするのです。

ありがとうございます。

よろしゅうございますか。

福田さん、どうぞ。

○福田参事官 もう一点だけ失礼します。

先ほど、求職者支援事業の中の教師の育成についてでございますが、文化庁さんが御案内いただきました教師育成カリキュラムを参照しながらの育成ということを企図されているのかどうか、その点についてお教えいただけますでしょうか。

○相本人材開発政策担当参事官 先ほど御説明がありましたけれども、この求職者支援訓練で実施しております日本語教員養成研修に関しましては、文化庁さんに対して届出が行われている認定訓練の対象としても位置づけられているということで、この求職者支援訓練を活用したものも含めまして、所定の日本語教員養成研修を修了された方に関しましては、日本語教育機関の教員となることができるという整理にされていると認識してございます。

○安念座長 文化庁のスキームの中での日本語教員の一定の資格があれば、それが厚労省さんのプログラムの中でも生きてくるというたてつけになっているということですか。

○相本人材開発政策担当参事官 この420時間以上という要件がございますので、これが修了された方に関しましては求職者支援訓練も活用したものを含めまして、日本語教育機関の教員となることができると承知しております。

○福田参事官 ということは、求職者支援制度の訓練自身は、多くは民間の会社に委託をしたりというケースもございますけれども、そのような形での運用、つまり、文化庁さんがつくられたカリキュラムを準拠した民間の日本語訓練機関で受講される方も適用になるということでしょうか。

○相本人材開発政策担当参事官 その御認識で結構でございます。

○安念座長 それならわかりました。

よろしゅうございますか。

それでは皆さん、お忙しい中、どうもありがとうございました。今後とも御教授賜りたいと存じます。どうもありがとうございました。