

国家戦略特区ワーキンググループ ヒアリング（議事録）

（開催要領）

- 1 日時 平成28年12月19日（月）14:52～15:27
- 2 場所 永田町合同庁舎1階第3共用会議室
- 3 出席

<WG委員>

- 座長 八田 達夫 アジア成長研究所所長
大阪大学社会経済研究所招聘教授
- 委員 原 英史 株式会社政策工房代表取締役社長

<関係省庁>

- 根岸 功 法務省入国管理局総務課企画室長
- 久知良 俊二 厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課長
- 吉岡 明男 厚生労働省医薬・生活衛生局生活衛生・食品安全部
生活衛生課課長補佐
- 山内 将平 国土交通省観光庁観光産業課課長補佐

<事務局>

- 藤原 豊 内閣府地方創生推進事務局審議官
- 坂井 潤子 内閣府地方創生推進事務局参事官補佐

（議事次第）

- 1 開会
- 2 議事 外国人材受入れ拡大に係る政策提言
- 3 閉会

○事務局 ちょっと時間は早いのですが、始めたいと思います。

3省庁揃っていただきまして、今日は法務省、厚生労働省、観光庁の3省庁に来ていただいておりますが、10月13日に外国人雇用協議会からいただきました「外国人材受入れ拡大に係る政策提言」ということをごさいまして、今回はその中の観光の部分とホテルの部分ということで、観光庁を中心に御説明をいただくことでお願いできればと思います。よろしくお願ひします。

○八田座長 お忙しいところお越しくささいまして、ありがとうございます。

早速、御説明をお願いしたいのですが、どういふ順番にしましうか。

○原委員 大体法務省と厚生労働省のお話ですな。

- 山内課長補佐 制度官庁より先に私どもでやりますか。
- 吉岡課長補佐 すみません。外対課（外国人雇用対策課）がまだ来ていないようです。
- 山内課長補佐 それでは、先に観光庁に。
- 八田座長 お願いします。
- 山内課長補佐 よろしくお願いたします。観光庁でございます。

外国人材の受入れに関しましては、実は、宿泊業は4団体あるのですが、一つがホテル協会、もう一つはビジネスホテルを中心とした団体です。それから、旅館につきましては、厚生労働省の方の旅館全体をカバーしている団体と、観光庁の方で大手の旅館だけで済ませた団体。言換えると、実は、それは外国人を受け入れるような大きな旅館の団体なのですけれども、その四つがございまして、その四つからいずれも外国人材の受入れについて御要望はいただいております、当初、宿泊団体4団体で11月から集まって、そこに私も一応オブザーバーという形でお話をお伺いする形で、外国人材受入れ拡大についての勉強が始まったというところでございます。

背景といたしましては、従来からこういった話はあったのですが、少し最近変わってまいりましたのは、一つは訪日外国人の急増でございます。実は、それに伴いまして、人数だけではなくて、いらっしゃる国がだいぶ広がったという点があります。従来、例えば、代表的には外国人材につきまして、特にホテルとか旅館とかの英語がよく言われて、その後、いわゆるハングル、韓国語だったのですが、だいぶ多様化しまして、今はシェアで中国が一番大きくなりました。それから、東南アジアにかなりマーケティングの力を入れたせいもありまして、ベトナムとかタイとかインドネシアとかマレーシアとか、段々出てきました。特にタイとかは北海道の地にだいぶ増えてきたのですけれども、そうやってまいりますと、まず、言語自体が多言語化しているということが一つございます。

それから、生活習慣が東アジアか、特に欧米ということであれば、ある程度の蓄積があったわけですが、東南アジアとかが出てくることによって、あるいはイスラム圏の方、現時点でインドネシアとかマレーシアとか東南アジア系が多いです。そうやってまいりますと、いわゆる習慣宗教から生じる色々なトラブルとかが増えてきた。具体的に言うと、ハラールとかそういうことでございます。

多言語化することによって、実は、誤発注と言って、要するに言葉はよく分からない、いわゆるボディーランゲージとかも使いながらになりますので、ジェスチャーランゲージになってしまうので、色々な客の要望に対して、お互いよく趣旨が伝わらなくて、お願いしたことと違うように誤解してやって、実は、違うと。お泊まりになったお客さんに言われてもう一回やり直すということが、全体的には従業員の拘束時間を長くして、結果的には生産性を下げているといった御報告がございまして、最近の新しい言い方では、そういう多言語化と、習慣が多様なところからいらっしゃっているということにより、実は、業務増でうまく対応できていなくて、顧客満足度が落ちるリスクが懸念されて、特に最近そういう、改めて外国人材受入れや拡大につき要望が出てきて、勉強しましょうというこ

とになってございます。

もう一つ新しい変化としましては、まだ多くでは取り組んでいないのですけれども、一部のところでは、ホテル・旅館の生産性を上げるために、特に旅館でそうですが、マルチタスク化と言いまして、例えば、少しフロントもやれますし、配膳とかもやるし、できるだけ就業している時間に最大限色々な業務をやるというマルチタスク化も進んできてまいりまして、そういったことで、従来分業になっていたのが、フロントはフロントで受けられるということだったのですけれども、その方が他の業務をやるということ、どこまで行ったら在留資格なり技能実習で通るのか通らないのかということが難しい時代になってきたということでございます。こういったこともあって課題が出てきたものですから、勉強しましょうということございまして、今勉強といたしましては、技能実習制度と新しく両方勉強しながら、例えば、こういった仕組みをうまく弾力化で見直すことで、外国人材を有益に活用して、なおかつ色々な国からいらっしゃる方の顧客満足度を上げて、リピーターにできるかということの観点から勉強しているところでございます。

私からは以上になります。

○八田座長 どうもありがとうございました。

それでは、法務省、どうぞ。

○根岸室長 いつもお世話になります。法務省でございます。

多分この分野は前から色々話はありますが、今の観光庁の御説明で、新しいニーズも出てきて勉強もされているということなので、またその成果を踏まえて我々の方は検討することにもなる部分が出てくるのではないかという気がしますが、今までの考えの中で申し上げますと、まずは、通常の大卒の方で一番最もよく取られている在留資格の「技術・人文知識・国際業務」があって、一般的に今まで就労を認められている方は、大体その在留資格を使われている。

そこについては、日本再興戦略2015とか、観光立国のアクションプログラムの2015などでも、そのあたりの明確化が取り上げられて、昨年12月、それまで「技術・人文知識・国際業務」について、他の分野でも色々ガイドラインの話を、ここでもさせていただいていますが、ホテル・旅館のことについては、そちらの別の流れで従来出していた我々のガイドラインとか事例みたいなものに加えて、特にホテル・旅館運営に特化したものということで、明確化のためのガイドラインを作りまして、公表をしております。それに当たっては、観光庁に御協力をいただいて、現場でどういうところが不明確という声が多いのか。我々の想像みたいなものでただ作るのではなくて、この辺が分かりにくいという声が多い。では、ここで書けるのかという議論をいたしまして、公表したものです。

○八田座長 いつですか。

○根岸室長 平成27年12月でございます。これは現行制度のお話でして、さらにそれ以上のものをやるのかどうかというところは、今観光庁から色々現場の実情を踏まえて色々勉強されているということなので、その内容を踏まえて、さらなる明確化が要るのか、そ

れで対応できるもの、現行制度でできるものはそうすればいいでしょうし、それでできないもので、しかも、やはり必要だというものがあるのかどうかです。あるのだとすれば、何か特別な枠組みができるのか。そういう議論をしている間に、もしかして、外国人の受入れ全般の動きでも何かあれば、また別かもしれませんけれども、そういうものとは切り離して、やはり特別な措置を取るべきということがもしあるとすれば、それはまたどういう要件で、どういう管理体制を作ってやるのかといういつものような話になりますけれども、そういうものが作れるかどうかというような議論をしていくということになるのだろう。

今は、まだそこまで具体的なお話まではしておりません。

○八田座長 大卒の話は、日本の大学を出ていなくても海外の大学でもいいということなのですか。

○根岸室長 それは、ホテル・旅館に限らず一般的な制度として、そういうことです。

○八田座長 その場合には、言語、日本語の要件もそんなに厳しくないのですか。

○根岸室長 「技術・人文知識・国際業務」というのは、基本的には、言わば自分で高等教育機関で習得したような知識、技術を生かす考え方なので、もちろん大学については元来幅広い学問ですので、直接の関連性までは求めませんという考えなので、別に日本語がこのくらいでなければいけないとか、あるいは自国の言葉を使わなければいけないとか、そういうものはありません。通訳みたいなものですと、むしろ外国人であることを生かすことになりますので、その言葉ができるのですねということになりますけれども、例えば、フロントをやりますというときに、日本語だけでやる場合もあるだろうし、日本人ばかりを相手にするとしても、そこの知識を生かすようなレベルの仕事をしているのであれば、それは他の事務仕事と同じですというような考え方になりますので、語学の要件ということにはならない。

○八田座長 この資格で、外国人が観光分野で働いている数の統計があるのですか。

○根岸室長 私どもでは、そのように分けて取っていないので、ちょっと把握はしていません。

○山内課長補佐 私どもの方でこれから調べるところで、まだちょっと詳しくは。

○八田座長 全体の大卒の国際何とかというカテゴリーは今、数は増えているのですか。

○根岸室長 昨年末ですけれども、「技術・人文知識・国際業務」で13万7,706人です。これは前年同期比で12%ぐらいの増加になっています。

○八田座長 これはフローで17%なのですか。

○根岸室長 これは在留外国人です。

○八田座長 ストックですね。分かりました。

それから、今のはあくまで大卒だから、例えば、2年間のホテル専門学校にいたとかいうことは、ここには入らないわけですね。

○根岸室長 基本的な在留資格の作りの考え方は、いわゆる大卒程度の高等教育機関で学

んだ知識を生かすものなのですからけれども、元々作ったときはそうだったのですが、いわゆる専修学校の専門課程を出た方で、専門士の称号を取得された方については、その場合は若干関連性をよく見させていただいていますけれども、その関連する分野で働かれている場合には認めるという形になっていきますので、例えば、ホテルの専門学校を出られてホテルのフロント業務に就きますということだと、許可の可能性があるということになる。

○八田座長 この場合は、期限はずっと延ばすことができるわけですね。

○根岸室長 1回当たりの許可は、5年とか3年とか1年とかありますけれども、その度に更新をしていって、いずれ永住の可能性もある。

○八田座長 分かりました。

それでは、厚生労働省、どうぞ。

○吉岡課長補佐 旅館業法を所管している立場から申し上げますと、観光庁がおっしゃっていたように、私どもの方も4団体の一つになっている団体からは、先ほどもありました技能実習であるとか、いわゆるマルチタスクということでフロントをやりながら、配膳をやったりとか布団を敷いたりとかということを色々できるような人材として、外国人の方にも働いていただきたいという要望は聞いております。

ただ、まだ勉強中のごさいますて、どういった形でやっていくかは、これから観光庁とも御相談しながらと思っております。

以上でございます。

○八田座長 どうもありがとうございました。

それでは、原委員、どうぞ。

○原委員 4団体からの要望を受けても、まだ勉強中ですということだったので、あまり詳細にという、現段階でお分かりになる範囲で結構なのですけれども、先ほどの法務省の言われたような整理、大卒だったらオーケーで、専門士についてもその分野であるということをチェックした上でオーケーですという整理の中で、今の新しいニーズに対応しての多言語とか色々な多様な業務への対応とかマルチタスクへの対応というところで、具体的にどのレベルの人がどういうお仕事をしたときに課題が生じているのかということが、もし、何か。

○山内課長補佐 まだ、仮説の段階ではあるのですけれども、要するに在留資格にしる、技能実習制度にしる、急激に訪日外国人で、しかも、色々な国から来るようになってきた中で、一体その一ホテル、一旅館当たり、そういった客が来るようになったところで何人受け入れられるのか。そういった業務をしているのか。どういった学歴を経た人ができるのかは、需要と供給のバランスでどれくらい逼迫しているのかということを実は一番勉強しています。

それは結局、長期的なものとの短期的な対応がございまして、具体的には2019年ラグビーワールドカップが全国のいくつかのところで行いますし、オリンピックもあって、これは要するに急激にニーズが増えるので、今の仕組みに対応できるのかどうかという問題意識

が一つあります。

もう一つは、長期的なトレンドでして、これも昨年、一昨年あたりから急激に訪日外国人と発地国の種類が増えたので、そのトレンドに対してもある程度計画的に、中長期的に対応できるような外国人材の方を受け入れられるような、量的にもできるのかどうかということは、これから確認する必要がございます。

一応、私どもの整理としては、日本人の客を受け入れる中心のところは、やはり直ちに要るわけではないので、日本人の言わば宿泊に従事する労働環境とか、職場環境を改善して採用を進めていけばいいと思うのですが、これからやはり一つのキーワードなのは、国内市場よりは外国の方が伸びるので、訪日外国人のシェアが伸びるので、そこを受け入れようとするところは増えてくる中で、やはりどうしても需要と供給の関係で、今の仕組みで何人ぐらい、それぞれホテル・旅館で受け入れられるのかとかそういうことはもうちょっと制度を調べて行って、もし、中々人数的に足りないとかそういうことがあるようであれば、またそこは仕組みも今ちょっと勉強中なのですけれども、どういったことが課題になるかということは整理していきたいと思っております。

○原委員 もう少し言い換えると、おそらく今の段階でも大卒で入って来られるような人を確保できるような相当程度レベルの高いホテルとかは、それこそそういう多様な人材を確保されつつあるのだろうと思うのですけれども、もう少し下のレベルのところでは専門学校なのか、あるいは専門学校が必ずしも整備されているのかどうかもよく分からないような国の方を雇おうとしたときに問題が生じているという実態ニーズなのでしょうか。

○山内課長補佐 そういった実態を掴もうと思っております、先生がおっしゃった、従来のそういった多言語で色々な習慣に通じる方というのは、限られたホテル、高級ホテルであればニーズは足りたものであるのですが、値段が手頃ということもございまして、最近はビジネスホテルに色々な国の方々はかなりいらっしゃるようになって、実は、そこはスタッフがそもそも極めて経営を効率化しているものですから、従業員はほとんど2～3人、5人以内です。その中で、さまざまな団体でいらっしゃる方々のニーズとか色々な苦情とか、要望に対応できるのかという問題があり、その中で誤発注とか色々な問題が実は起こっていて、足りない人数の中で、余計全体の仕事が回らないといった事態が生じているらしいので、その辺はどれぐらいの学卒の方とか、うまく供給できているのかとか、そういうことも考えていかないといけないのかなと思っております。

○原委員 分かりました。

それからもう一つ、これもこれから勉強されて検討される中だとは思いますが、先ほどおっしゃった技能実習という話がありましたけれども、今承っているお話で言うと、日本の国内でのニーズに対応するということが基本的な主眼、大きな要請になって、今検討されているということなのだろうと思うのです。

一方で、おそらく実態として雇おうとする方々からすると、技能実習レベルでの人を入れたいということを考えて、そういう話になっているのかなと理解しましたが、そういう

ことなのかどうか。法務省なりが御覧になって、そういう形で技能実習が拡大していくことをどうお考えになるのか。

○山内課長補佐 先に私から。

これはまだ勉強会が始まったばかりなので、1回目のときの印象でございますけれども、特にホテルのような人数もかけてそれなりの大きなホテルと、ビジネスホテルとか旅館ともちよっと、もしかしたら出口の指向をしているものが違う可能性がございます、確かに先生がおっしゃるように、ビジネスホテルとか旅館の場合、もしかしたら技能実習レベルでいいかもしれませんし、逆にホテルの方は1回目色々ヒアリングした感じでは、在留資格について、ホテルもマルチタスク化が進んでいたりしますので、ホテルの方は、もしかしたら在留資格の方の運用の弾力化を指向しておられるかのようなお話がございましたけれども、いずれにしても、もう一回制度との突き合わせをした上で、本当にそれが課題なのかどうか整理した上で、今度制度官庁ともお話をしていけばよろしいかなと思っております。

○原委員 法務省にも是非教えていただきたいことは、今まさにおっしゃられたように、ビジネスホテルだったら技能実習レベルの人材のニーズがあるのではないかなという頭の整理は、私にはよく分からなくて、要するに技能実習は元々そういう制度ではないですね、安い労働力を確保するための制度ではないと理解しているのですが、そういう見当でよろしいのでしょうか。

○根岸室長 御指摘はおそらく、私たちがいつも違いますと言っていることだと思いますので、技能実習はあくまでも開発途上地域等への技能移転が目的でありますので、むしろ、単にレベルがこっちだからと言って、普通の「技術・人文知識・国際業務」の少し下の在留資格という意味ではありませんので、その目的を果たす中で、当然労働者として一緒に働いていただいて、技能移転をしてあげようという崇高な理念はあるのでしょうかけれども、それに加えて、働いていただいたそこ自身も良かったねということがあることは当然否定しませんけれども、こちらだけの目的で技能移転が、全然向こう側にニーズがないとか、あるいは国内の需要を満たすことだけのためにやってしまったりすると、やはり制度としておかしいことになるでしょうし、今度新法ができて、そこで労働力の需給の手段として用いてはならないということまで、あえて書かれていますので、これまで理念としては当然そうだったのですけれども、あえて条文で書いているということは、やはりそういう問題が起きているから、あってはならないという理念はあえてうたう必要があったということだと思いますので、そこはそういう理念ということは当然新たな追加などを行う場合には、そういうところは見ながらやっていくことにはなると思います。

○原委員 分かりました。

○八田座長 私は経済学者の中でも、未熟練労働を入れることにあまり積極的でない方です。その理由は、移民受け入れによって格差を拡大することはまずいということです。

しかし、格差を拡大しない移民は入れる理由があると思います。例えば、建設労働者み

たいにものすごく需要が高くて、実際給料がいい。給料はいいけれども、日本人を養成するにはすごく時間がかかるから、その間、短期で入っていただくということは理由が付く。

それから、国際のレベルでは、ビジネスホテルで、仮に、先ほどの研修制度とは別の理念で受け入れるべきだと思います。業界自体の給料が、そういうビジネスホテルのところでは他よりも低いとした場合に、普通だったら入れるべきではないと思うのです。例えば、介護みたいなものに外国人を入れるということは、日本人の給料を下げるから、とんでもない話だと思うのです。

しかし、ホテルの場合には、競合する日本人がいないわけですね。マレーシア語をしゃべれるだとかインドネシア語をしゃべれる人が。元来、未熟練の労働者を入れないことの目的が格差の拡大を防ぐことだったならば、ホテルのような場合には期間を限定して、その後で帰っていただくというような形でやれば、何か問題は起こりにくいように思うのです。これは法務省的な哲学からすると、そういう日本の低所得の人と競合しない分野を入れやすくすることにも、あまり今の法律の中では理屈は付かないのですか。

○根岸室長 今八田座長のお話のところは、今まさに観光庁で研究されようとしているところと一部関係するものではないかという気がしているのです。八田座長がストレートに御指摘の、言わば外国人ゆえにみたいなのところ。それは先ほどから長い名前で何度も出てくる「技術・人文知識・国際業務」のうちの、国際業務というところについては、翻訳、通訳とか、語学の先生とか、そういうものを見ているものなのです。外国人ゆえにのところ。言わば日本人と中々比較が、全然いないとは言いませんけれども、基本的にやはり外国人特有の感性を生かしている仕事なのです。

ですので、以前は、そこは日本人と同等の賃金という基準にしないで、25万円とか、同等が図りづらいからとやっていたぐらいなのです。それは中々一律でやるのは厳しいということで、日本人でもやっている人がいるからと、今は日本人と同等になりましたけれども、そういう考えでやっていて、したがって、在留資格は1個なので、あまり厳密な議論をする意味がないのですが、一応条文上の整理みたいなことをしてみると、頭の整理をしてみると、ホテルにいる人にも2種類あり得て、普通に大卒というのは知識を生かして、先ほど私は日本人ばかり相手にしてもいいのですと言いましたけれども、それは普通に知識を生かして一定レベル以上の仕事ということでの知識、技術が要る仕事としてやっている人。

そうではなくて、むしろ言葉の問題で、何人が多いから、この言葉ができる人が要るのですということをやっているような人。そういう場合には、言わば翻訳、通訳みたいなものなのです。そういう観点でということもあり得ます。そういうことでやると、言わば外国人だからという観点になるのだと思います。おそらく今足りないかもということで勉強されていることは、そういう需要が多分あるのですが、それだけでは多分1日の仕事、まさにマルチタスクなどという話をしていましたが、フロントで客の相手をしているときの説明をするには、特にすごくハイレベルな対応をしないところだとしても、少なくとも

言葉が要るので、そういう意味では、人文知識に当たるかどうかは微妙な線があるかもしれませんが、少なくとも国際業務に当たるという整理ができると思うのです。

だけれども、ずっとその何人を相手にしているのですかというところでもないし、他の人も来るし、他の人のときは私が代わりますとは言っていない。

そこまで分業するほど大きくないし、あるいは、そもそも人と接しないような仕事のところもやりますとかとなってくると、それがちょっと付随して、一部やりますとか、あるいは幹部になるような人がキャリアアップの過程で色々経験しますならこれは当然大丈夫ですけれども、そうではなくて、通常の仕事として色々なサイクルで色々な仕事をされますとなってくると、どれが主たる業務なのかと言うと、国際業務のところだけでは中々業務量が説明し切れない。そういうものをどうするかという話だと思いますので、中々それが、現行制度ではそこまでは救えていない。そこがよく詰めていただいて、勉強された結果が、これは現行制度の読み方でできるね、これはこことここ、それぞれがこちらで読めるやつ、こちらで読めるやつが結構あって、他は付随と言えぐらいではないですかと言ったら、それは明確化の話かもしれない。

そうではなくて、やはりこの必要なものをやるためにちょっと付随と言ったら、他は付随が多いかもしれないけれども、付随ではなくてこちらメインとして認めないと、ここが入らないのだということでもどうしても必要なもので、しかも、それが八田先生がおっしゃったように日本人の雇用とかそういうところには影響を与えないという仕組みがうまくできるのでということになると、何か特別な制度を作ることになるのではないか。それが議論の順番かと思います。

○八田座長 そうすると、例えば、少なくとも何割以上外国人がいるビジネスホテルとか限定すると、どこでも雇えるわけではないけれども、そういうところではそういう人を雇って集中しますね。客もどんどんそういう人が来る。それならばマルチタスクしてもいいよということはあるかもしれません。

○根岸室長 それは、どういう人を入れることにするかによって、外国人が多いということに着目するのであれば、期間を何らかそういう割合で見ることにはあり得るのかもしれませんが、やはり、そこでマルチタスクにしたときに、外国人ではなくてもいい仕事と一緒にやることになるのでしょから、そこではやはり日本人の雇用に与える影響は、やはり考えざるを得ないと思っています。それはよく他での議論があるように、その部分を捉えれば日本人の仕事を食べているように見えるかもしれないけれども、そこに外国人がいなかったら、その仕事は全部がなくなってしまうのだというぐらいの説明はできるのかどうかです。それはその辺全体との兼ね合い、あるいは何か労働条件をしっかりと確保するような特別な仕組みができるかとか、ちょっと全体で見なければいけないと思います。

○原委員 今のは、いつもの労働市場への影響と給料の高さ低さの問題での整理ですね。おそらく仮説の段階ということだろうと思いますけれども、マルチタスクなどを考えたときに、今の国際業務の中では読み切れない。そこまで広げてしまうと、国際業務が広がり

過ぎてしまったということなのでしょうから、出口の一つとしては、在留資格として、そのホテルなり観光なりを入れる、作るというような可能性も含めて検討するということだと考えてよろしいのでしょうか。私が先ほど申し上げたのは、何かそのために技能実習でということは違和感があったものですかから。

○根岸室長 ちょっとまだちゃんとお話をしていないので、今私がここで在留資格を検討しますまでは言えません。

○原委員 それはいいです。

○根岸室長 在留資格上の扱いとして、何らか特別な措置が必要になるのかどうかということは、今後の検討としては、選択肢としてあり得ると思います。全て明確化のお話ではないと思いました。

○原委員 もう一点、観光の分野で言ったときに、ホテルとか泊まる場所だけではなくて、土産物屋だったり買物であったりというところでも同じようなニーズがあると思います。これは何か検討されていますか。

○山内課長補佐 確かに、実はまだ、ホテルとかでやると、専門学校とかそういうものがある、旅館も含めて専門学校を出ていらっしゃる。そういう教育機関があったりするものであれなのですけれども、実は、団体もあるのはあれなのですが、お土産屋とかそちらの方の物販については、そういうことでまとまったところがなくて、例の急激に広まった免税店も含めて、とりあえず今実態が先行していて、どういうことが問題になっているかはこれから勉強しなければいけない話だと思いますが、免税店とか物販まで行くと、実は、観光庁がこういう点を他の省庁とも一緒にやらなければいけない話なので、それでまだちょっとそちらは後回しになっているということでございます。

○原委員 それは、所管はどうなるのですか。

○山内課長補佐 免税店で物販となると、経済産業省とか他とも連携してやっていかなければいけないかと思っています。

○八田座長 今学生のアルバイトはいいわけですね。免税店とかそういうところで。

○根岸室長 ぎりぎりそうです。

○八田座長 留学生はフル活用しているわけですね。

○根岸室長 免税店だから全てかもしれませんが、免税店などでは普通に「技術・人文知識・国際業務」として働かれている方も結構いらっしゃると思います。

○原委員 あとは、一般的な観光地の物販のところなどになると。

○根岸室長 むしろ問題はそういうところだと思います。本当に外国人専門でやっているようなところは、多分在留資格上はそんなに困ってなくて、それよりは、外国人も増えている。でも、外国人だけではないしという感じです。

○八田座長 そういうところで、本当に法的にあまり曖昧でなくきちっと働けるようにしてあげると、外国人のたくさん来る場所は随分助かると思います。

○山内課長補佐 大きな全体像では、今度規制緩和で通訳案内士法を改正して、要するに

業務独占をやめますので、かつて働いた外国人の方の活用もできるようにという趣旨でやるわけで、それは進むわけですが、次にホテルとか、先生方がおっしゃるように物販とかそういったところをどうするかということは、同じ次に続く課題ということなのだと思います。全体としてはそういう感じです。

○原委員 問題としては、相当程度共通した問題ですね。

○山内課長補佐 そうですね。

○八田座長 そんなところですか。

○原委員 はい。

○八田座長 そうすると、その勉強会の工程表と言うか、それは大体どのような感じですか。

○山内課長補佐 年度内には、ある程度まとめていきたいと思っていまして、結局何か政策をお願いするにしろ、制度官庁をお願いするにしろ、一定の御検討とか御議論の時間があると思うので、やはりある程度、年度内には一回論点を整理して、これは日本人でもいい、これは外国人がいた方がいい、あと、どういう課題があるのかないのかを論点整理した上で、制度官庁にも御相談していくのかなと思っております。一応業界団体も年度内に、来年3月になる前までにある程度まとめたいと言っています。

○原委員 一応スケジュールとしては、特区の文脈で言うと、クールジャパン分野の外国人材は、今年の夏からの1年以内目途というものがありますから、クールジャパンという言葉はどこまで広く捉えるかにもよりますけれども、インバウンドの話は相当程度それに近接した領域でもあるでしょうし、それと併せて進める可能性も念頭にスケジュールを考えていただけるといいかと思えます。

○山内課長補佐 分かりました。できるだけ検討するように。

○原委員 特区の文脈で考えると、場合によっては通常国会での対応ということも、外国人材の中では、既に御検討もいただいておりますので、引き続き、早急に御検討をお願いできましたらということです。

○八田座長 特に今のは、本当はきちんと各官庁の監督のもとに区域会議などで監視して、特定の分野で限定してやってみるということも必要なのではないかと思うのです。そうすると、特区の制度を活用できるのではないかと思えます。

それでは、また御検討をよろしく申し上げます。ありがとうございました。