

国家戦略特区ワーキンググループ ヒアリング（議事要旨）

（開催要領）

- 1 日時 平成28年9月16日（金）15:08～15:49
- 2 場所 永田町合同庁舎7階特別会議室
- 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
- 委員 本間 正義 東京大学大学院農学生命科学研究科教授
- 委員 八代 尚宏 昭和女子大学グローバルビジネス学部特命教授

<提案者>

- 平岩 昭彦 愛知県政策企画局長
- 水野 達也 愛知県政策企画局企画課長
- 大橋 充人 愛知県県民生活部社会活動推進課多文化共生推進室室長補佐

<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 外国人雇用特区について
- 3 閉会

○事務局 それでは、お忙しいところをお越しいただきまして、ありがとうございます。

愛知県のほうから、外国人の受入れということで、新たな在留資格の産業人材の創設ということで御提案いただいておりますので、八田座長、よろしく願いいたします。

○八田座長 お忙しいところをお越しくささいまして、ありがとうございます。

それでは、早速、御説明をお願いいたします。

○水野課長 愛知県でございます。

A4のまず1枚目の具体化検討項目とございます。今日説明させていただくというか、この前の6月22日、前回、外国人雇用特区を議題に上げていただきまして説明いたしまして、そこでの議論を踏まえまして具体化検討を進めてまいりまして、大きな柱としましては、

一つ目の産業人材の位置付けでありますとか、産業人材を受け入れることの意義・効果、あるいは、受入分野、受入人数、その他監理団体や受入企業の要件等について具体的に検討してまいったわけでございます、これから具体的に内容を説明したいと思います。

それでは、A3のペーパーを御覧いただきたいと思います。これは私どもの外国人雇用特区で受け入れようとしている外国人産業人材がどのようなレベルのものであるのか、受入れにどのような意義やメリットがあるのかを整理したものでございます。特区の具体的な内容について検討を進めた結果を御説明する前に、その前提として、今一度委員の皆様方と認識を共有したいと考えております。

左側にピラミッドがございますけれども、現在の外国人労働者はピンク色の専門的・技術分野の在留資格として入国可能な高度外国人材と、グレー部分の在留資格による、いわゆる単純労働者に大きく分けられるところでございますけれども、私どもは、それらの上に位置付けられる技術・技能・スキルレベルで中程度の産業人材という新たな在留資格を創設していただくことを提案しているところでございます。

現在の高度外国人材、単純労働者に関しましては、いずれも課題を抱えていると認識しております、まず、高度人材については、点線内でございますけれども、日本政府として従来から積極的に受け入れようとしておりますけれども、この在留資格の外国人労働者は昨年10月末時点で全国で16万7,302人と在留外国人全体の18.4%を占めておりました、前年同期比で13.6%の増加となっております。今後も積極的に受け入れていくべきだと思いますけれども、日本の産業というのは一部の高度人材だけではなくて、多種多様なレベルの人材が関わって初めて成り立つものだというので、例えば、技能実習生16万8,296人おりますけれども、前年比15.7%増と数が伸び、いずれも高度人材を上回っております、我が国の産業界が求めている人材ニーズというのは高度人材だけではなくて広がってきているのではないかと考えられます。これまでのように建前上というか正式に積極的に受け入れるとしてきた人材を高度人材に限定せず、より広く門戸を開いていくことの必要があると考えておるところでございます。

一方で、単純労働者につきましても、課題が少なからず指摘されております。外国人労働者への需要の大半が単純労働者であるにもかかわらず、日本政府の建前から、働く外国人の8割は就労目的以外、いわばサイドドアから入国しておりました、技能実習生のドア、日本人が就きたがらない職種について単純労働者の受入れと同じ機能を果たしております。国際貢献を目的とする技能実習制度が、いつの間にか人手不足解消のために乱用と言ってよいほどの使われ方をしておりました、技能実習生は一時的な使い捨ての労働力として使われているのではないかと批判もございます。また、こうした定着しない一時的な外国人の活用が生産性の低い企業の生き残り戦略と表裏一体となっている面もあると考えられます。

こうした単なる雇用の調整弁としての役割を期待した短期的な労働者の受入れでは、労働力人口減少の本格的な歯止めとならず、日本の国益、すなわち我が国産業の国際競争力

の強化にもつながらないと考えております。これまで低賃金の単純労働部門に外国人労働者を取り込めていたのは、日本と外国人送り出し国との間に圧倒的な経済格差があったからでありまして、新興国の経済成長により、日本で働くことの魅力が低下している中で、これまでどおりの方式、受入れでは、日本に外国人労働者が来なくなってしまう恐れすら考えられるところでございます。

そこで、人口オーナス時代にありましても、日本経済が持続的成長を遂げるには、必要とする外国人労働者を真正面から受け入れる合法的かつ透明性の高い制度が必要でありまして、人口減少社会では人手不足への対応だけでなく、「安かろう悪かろう」ではない生産性の高い外国人労働者を受け入れることが必要でございます。

そして、長期にわたり定住・定着化する外国人を雇用政策と産業政策の両面から位置付けることが課題であると考えております。

以上のように、高度外国人材と単純労働者の受入れのいずれも課題を抱えておりまして、我が国において、今後一層の労働力不足が懸念される中で、現在の在留資格で受入れ可能な外国人労働者だけでは、中長期的に必要なとされる我が国産業の国際競争力の強化、日本企業の生産力の維持・向上という大きな課題には対応できないのではないかという問題意識のもと、一定の資格や技能・スキルを持った外国人労働者を一定の範囲内で受け入れる制度を創設することが必要と考えております。

具体的に、産業人材とは、国内の基幹産業等を支えている職種、人材でありながら、日本人だけでは充足できない労働力であり、そうした人材を受け入れることは労働力不足への対応といった面にとどまらず、我が国や我が国企業の生産力の生産性の維持向上に寄与し、また、人材の多様性の中から生まれる新しい発想、気付き、日本人社員の意識改革等により、日本の産業・社会を活性化することが期待されるところでございます。

また、産業人材の要件は技能検定3級程度の資格技能を備え、日本語能力試験N1程度を有することとしておりまして、在留期間は5年。更新を認め、最長10年の滞在で永住権取得に道が開かれるとしておりまして、このあたりはこれまでのワーキンググループヒアリングでも説明させていただいたとおりでございます。

それでは、次に、A4の「外国人雇用特区の具体化検討結果」とタイトルを付けました資料を御覧いただきたいと思っております。この資料は、これまで県において公表した資料とか前回6月22日のワーキンググループヒアリングでも配付させていただいたものに内容を具体化、肉付けしたものでございます。ポイントを絞って御説明いたします。

1 ページの下に、本県提案による外国人受入れの効果として、先ほども申しましたけれども、単なる労働力不足への対応にとどまらず、産業の生産性の維持・向上に寄与すること、人材の多様性の中から新しい発想等が生まれ、新しい事業・サービスの創出や日本人社員の意識改革等により、日本の産業・社会が活性化するという単純労働者の受入れにとどまらない効果がある旨きちんと位置付けたところでございます。

2 ページを御覧いただきますと、③のところ、高度人材に限らず、今後、外国人労働

者の獲得競争がアジアを中心に激しくなることが見込まれる中で、この特区により日本が高度人材以外にも広く門戸を開き、人材開国に転じたことを世界にアナウンスすることによりまして、アジアを始めとして優秀な人材が我が国に集まる契機となる大きな効果もあるというところも加えたところでございます。

次に、（１）受入れの対象分野と受入人数でございます。

これまでは受入分野につきまして、我が国において労働力不足が予想される分野としか言ってきておりません。受入人数とともに、国家戦略特別区域会議のもとに設置する第三者管理協議会で決定するとしておりますけれども、今回、必要な分野に必要な人数だけ受け入れることを原則といたしまして、受入分野と人数を決定するための一つの考え方を例として提示いたしました。それに基づいて、愛知県を想定したシミュレーションも行っておりました。

まず、受入分野の決定については、点線囲みのところでございます。いくつかの要件を設定してそれらをクリアしたものを受入分野とすることとしております。

一つ目の要件は、①労働力不足の状況に関するデータによる絞り込みでございます。まず、アとして有効求人数と有効求職者数の差が大きいこと。具体的には、直近年度の月間平均で1,000人以上の需給ギャップ、需要超過が生じている職業分野、職種であることとしております。有効求人倍率が1以上であることは当然のこと、外国人労働者を受け入れるには量的にも一定以上不足していることが必要と考えまして、ここでは1,000人以上を基準としております。

また、求人数が求職者数を上回っていない場合、つまり、職を求める者のほうが多い場合であっても、企業が自分のところが求人した数を充足できていない場合でもそれは人手不足にあると考えられますので、イとして、新規求人の充足率が低いこと、具体的には充足率30%未満の職種の場合も可とすることといたしました。

次に、これらの職種のうち、ウとしまして、過去4年間の有効求人倍率が増加、または高止まりしていることとあります。これは将来も人手不足の状況が続く、あるいは人手不足がすぐには解消されないであることを示す条件として掲げております。ここまでのデータは、愛知労働局の最近の雇用情勢を用いてチェックしております。

エとしまして、賃金水準が著しく低くないこと。賃金水準が低いことが人手不足の要因となっていないことを基準の一つとしております。これは前回の6月22日、八田座長から、賃金が安ければ人手不足になるのは当たり前の話で、安いところに外国人労働者を入れるべきではないと御指摘をいただいたものを踏まえたものでございます。具体的には、賃金水準が全職業平均の80%以上かつ大分類の90%以上という指標を設定しております。これには厚生労働省の職業安定業務統計のデータを用いたところでございます。

次に、3ページに参りまして、二つ目の要件として、②の就労を目的とした他の在留資格により入国・就労可能な分野でないことを掲げております。介護など今後新たな在留資格が創設される見込みのものも含めまして、他の在留資格で対応可能な職種は除外すると

いう趣旨でございます。

三つ目の要件は、技能検定3級以上相当の資格があり、技能レベルが計れる職種であることであります。後ほど出てまいりますけれども、受け入れる外国人の人的要件の一つとして、技能検定3級以上相当の資格技能を有することとしておりますので、そもそもそうした資格が設けられている職種である必要があるということでございます。

四つ目の要件は、外国人の活用が進んでいる分野であることであります。これに該当するかどうかの指標としましては、愛知労働局の外国人雇用届出状況等のデータを用いて、アの外国人労働者が2,000人以上であることを始めとしまして、当該産業における外国人労働者の数及び割合に着目した四つの指標を掲げておるところでございます。

そして、これまでの要件に該当する分野のうち、最終的には⑤にございますように、外国人労働者を受け入れる意義のある分野を政策的に決定することとしております。こうした要件、指標を愛知県に当てはめた場合、網掛けとなっている部分でございますけれども、輸送用機械器具製造業を含む四つの製造業の事業所における金属材料製造等、あるいは機械組立てなど、生産工程に係る四つの職種を受入分野とすることが想定されるところでございます。

これだけではどれぐらいのこれら産業・職種が全産業の中でどの程度のウェートを占めるのか分からないと思いますので、別にお配りしておりますA3の付属資料を御覧いただきたいと思うのです。厚生労働省の職業分類でございますが、これで世の中にある全職業ということになるのですけれども、この職業中分類レベルで先ほど説明いたしました要件の①～③まで、その受入要件のところにも書いてございますけれども、これら要件への当てはめを行った結果を整理したものでございまして、いずれの要件もクリアしているものが黄色に塗った職種でございます。また、下のほうにあります要件④の外国人活用関係は、職業別分類では、外国人雇用に関する詳細なデータがございませんので、各事業者が位置付けられる産業別、具体的には日本標準産業分類の中分類レベルで厚生労働省の外国人雇用届出状況のデータを用いて要件の当てはめを行った結果が次のページでございます。全ての条件を満たしているものが黄色に塗った産業でございますが、製造業のうちの4業種、サービス業のうちの2業種としたところでございます。

次のページに、これまでの要件や当てはめの総括表と言えるマトリックス表、職種と産業のマトリックス表がございますけれども、要件を全て満たしているのがオレンジ色の部分でございます。本県には、製造業が厚く集積しておりまして、ものづくり分野で人手不足が激しいとか、生産工程で多くの外国人労働者が働いていると言われますけれども、今回の分析の結果でも、こうした地域の一般的な感覚と概ね整合しているのではないかと考えております。

ただ、縦軸の職種の28の営業・販売関連事務員とか、40の接客・給仕の職業とか、横軸の産業のうち91、職業紹介・労働者派遣業もデータの的には該当するのですけれども、これらにつきましては、本県において戦略的に外国人の受入れを図るべき強い必要性や意義が

あるとは考えられませんので、最終的には先ほど言いました要件⑤の当地域において育成、振興している産業等の整合性とか受け入れることの我が国地域への成長、発展への寄与という観点から、赤線で囲んだ部分の受入れを図る職種、産業とすることが想定されるということでございます。

それでは、A4の資料の3ページに戻っていただきまして、点線囲みの中央あたりに受入れ人数の考え方というのがございます。ここでは、企業が求人したけれども、充足できなかった人数のうち、どの程度を外国人で充足するのかという観点から、その式に従って職種別に算出しております。その結果が次のページでございますように、総数で年間2,500人を上限ということが一つの例として挙げたところでございます。この2,500人というのは、愛知県の技能実習生、直近のデータで年2,000～3,000人程度増加しておりますけれども、それを若干下回っておる。あと、愛知県の海外高度人材の年間増加数というのは1,200人程度でございますので、その2倍以上に当たるということでございます。在留期間は5年ですので、5年目には最大1万2,500人が在留することとなるということでございます。

次に、(2)の対象となる外国人の要件でございます。①～③までの全ての要件を満たす必要があるとしておりまして、技能検定3級やそれに類するレベル以上の資格・技能を有することございまして、網掛け部分、次のページにもわたりますけれども、先にお示しした愛知県の受入分野に相当する技能検定の資格を具体的に掲げております。

二つ目は、日本語能力に関するものでございます。5ページの②にありますけれども、これまで日本語能力につきましては、N1程度を有する者、在留期間中に取得見込みのある者を含むとしておりますけれども、より具体的にアのところで、N1に合格している者のほかに、イで入国時点ではN2に合格しており、日本に在留して2年経過するまでの間にN1に合格する見込みのあることも具体的に提示したところでございます。

三つ目は、これまで同様、技能実習を修了したものについては帰国後1年以上経過しているというところでございます。

(3)の在留期間等については、これまでと変更ございません。

次のページに参りまして、受入体制でございます。ここで申し上げなければいけないのは、次の7ページの監理団体のところのイの監理団体となれる者の範囲でございます。私どもの特区では、外国人の受入れは監理団体を介して行うこととしております。現在、閉会審査中の技能実習法案では、技能実習制度の拡充として4～5年目に行う第3号技能実習生の受入れが盛り込まれておりまして、その受入れが可能な監理団体というのは優良なものに限られるとされております。私どもの特区におきましても、外国人産業人材を受け入れられる監理団体は優良と認められた監理団体の中から選定するのが良いのではないかと考えております。

ウのところの監理団体が講ずべき措置では、日本語能力試験の受験機会の確保、あるいは住宅の確保への便宜供与、受入企業において外国人の雇用が継続不可能となった場合の就労継続するための措置。

次のページに参りまして、監理事業を廃止する等の場合の他の監理団体への事業の引継ぎ等の措置、やむを得ない理由により、外国人産業人材が帰国する場合の帰国旅費の確保等について記載しております。

次に、実際に外国人産業人材を受け入れ、雇用する受入企業についてでございます。③のアのところ、受入企業になれるものは中小企業者のうち、常時使用する従業員の数が21人以上の会社に限ることとしております。大企業ですと自力で外国人労働者を確保できるということから対象外としまして、零細企業では雇用管理の面で適切に対応できないことも予想されますことから、零細事業者も対象外とするものでございます。

次のページで、イの受入企業が講ずべき措置として、外国人産業人材の受入れを監理団体に申請する前に労働市場テストを実施することとしております。また、外国人産業人材に対する報酬額は同等の業務に日本人が従事する場合の報酬と同等額以上とすること。あと、外国人産業人材に従事させる業務に従事する相当数の日本人労働者を非自発的に離職させないことということ。あと、外国人労働者生活支援機構、私どもが独自で設置しようと思っておりますけれども、その早期適応研修の費用を負担することなどを記載しております。

ウのところの企業ごとの受入人数枠は、次の10ページにございますように、技能実習制度では、技能実習実施機関の常勤職員総数を基に受入人数枠を定めておりますけれども、今回の特区では、その倍の人数を基準に設定させていただいたところでございます。ちなみに、現在、外国人労働者を雇用している事業所の一事業所当たりの外国人労働者数というのは、愛知県の場合、7.7人ということでございますので、ここで想定した受入人数は少なくとも制度スタート時点では十分ではないかと考えておるところです。

外国人労働者生活支援機構については、特にここで指摘するような大きな変更はございません。最後に、受入れの手続フローチャートを記載したところでございます。

説明は以上です。

○八田座長 どうもありがとうございました。

それでは、御質問、御意見ございませんでしょうか。

原委員、どうぞ。

○原委員 技能実習を日本で受けた人以外で資格能力を有する外国人というのは、実際上はどれぐらい想定されますか。

○水野課長 要は、日本で技能実習を経験することなくダイレクトで海外から来るという人数ですけれども、本当に想定できるほどの人数があるのかというくらいだと思っております。基本的には、技能実習で経験を積んで3級を合格した者がまた再入国するというのが大きな流れだと思っております。

○原委員 分かりました。

では、これは一応書いていますけれども、もう基本的には技能実習からの流れというのは想定されているということですか。

○水野課長 はい。それが大きなものです。

○八田座長 今は専門的・技術的分野の在留資格というものを認めているわけなのですが、一番最初に見せていただいたピラミッドの一番左側の縦軸を、賃金の高さで見たら、平均賃金はTier2の産業人材が真ん中ぐらいのところに来るのではないかと。

この平均のところ以下の人を入れたら、日本の平均賃金は必ず下がるわけです。それはやはりあり得ないのではないかと思うのです。平均と今の高度外国人材の間位のところまでが次に入れられるレベルではないかと思うのです。そうでなかったら、必ず日本の低所得者の賃金を下げてしまう。外国在留者増大に際して、一番気にしなければいけないのは、日本の非正規の人だとか低所得の人に間接的に影響を与えてしまうということです。どうも今の水準で先ほど御提案になったのはかなり低いところでやっておられるなど思うのですが、もう少し高くしてもいいのではないですか。

○水野課長 賃金水準を全職業平均の80%以上、大部分90%以上としまして、考え方としては、全職業平均以上にしたらどうだというのはあるのですが、先ほど八田先生が言われたように、管理的職業とか専門的職業は非常に高いのです。それも含めて全産業の平均ということをつらいのかなと思っておりまして、それも含めて80%ぐらいであれば先生には水準が低過ぎるのかもしれませんが、著しく賃金水準が低いことにはならないのではないかと。

○八田座長 80%というのは、今のは何ページでしたか。先ほど見たのは低かったと思う。

○水野課長 点線囲みの一番下のエのところで賃金水準が著しく低くないことの括弧で、産業平均で80%以上あることというので、考えようによっては全職業平均以上にしたらいいのではないかと議論もあるでしょうけれどもね。

○八田座長 平均の80%が平均より低いわけですね。

○水野課長 そういうことで80%以上あれば著しく低くないのではないかとということでございます。

○八田座長 それは今の高度人材とあまりにギャップが突然下がってしまうので、高度人材がきつ過ぎるというのは分かります。もう一步進めましょうというのも分かりますけれども、今が上から1割なのに、いきなり半分よりもっと下に行こうというのはあまりに大き過ぎるし、平均よりも下ということは低所得の人に対して悪影響を与えますね。それはやはりこれから這い上がっていきこうという人に対して外国人が来ることによって賃金が下げられてしまうという、本当に直接的なことだと思う。

もちろん、それが大原則。しかし、技能実習という訳の分からないことを今やっているのではないかと。だから、それよりはましになるのだよというのであれば、技能実習を減らしていくのとタイアップしなければまずいですね。技能実習を当分大幅に減らして、その代わりそこから吸収して一時的な道筋を付ける。将来的には吸収するところはもっと少なくとも平均よりも高くする。そういう道筋が要るような気がします。

○水野課長 まず、私どもは、受入分野をどの職種で受入れを可能にするかという観点か

ら、分野を絞り込むために指標を使っているだけで、平均より80%の賃金でいいよと言っているわけではないのです。ものすごい低いのを排除するために80%に基準を設けて、他の要件も含めて全部クリアできているかとチェックするための一つの要因であって、本当に受け入れた労働者を平均賃金の80%でいいよということではなくて、それは先ほども言いました受入れ企業の要件として日本人と同等以上にしろという、これも今、家事支援労働とか技能実習でもそうやって建前上なっていますけれども、それと同じことでやろうとしておりますので、そこはきちんと守っていく。これは絞り込みのためのあまり低いところを外すためにやっているの、それはストレートに賃金水準に反映するというということではないのです。

○八田座長 私は最も低いところに直接競合するのはとんでもないことであり得ないと思いますけれども、今の一番最初に見せていただいた絵で言えば、極端に専門的で技術的なところだけなのをもう少し広げていこうということならば、職種を選ぶ段階において平均よりはるかに上でなければまずいと思います。

要するに、技能実習というとんでもないシステムから何とか脱却するために技能実習を小さくして、そこでやった人をもう少し救済しようというのは全然また別な話だと思います。だけれども、新たに長い目で見て、高度人材ももう少し枠を広げていこうというならば、かなり高いところから今のにゆっくりゆっくり下げていくべきで、このところが広がって途中のところが閉鎖されたままというのはおかしな話だと思います。

○水野課長 どの水準から絞り込みを図るか、私どもも色々数字で基準を設けていますけれども、それが具体的に妥当なのかどうかというのはまた議論していければいいかなとは思っております。

先生に言いたいのは、技能実習制度と今回の制度で求める人材が違っているということと、だから、技能実習の趣旨というのは建前上は国際貢献ですね。労働力、就労を目的とした在留資格ではないので、それはそれで私どもは頑張っていただければいいし、改善もしていただければいいと思って、むしろ他の国に帰ってからその人たちに活躍してもらおうという国際貢献の趣旨を本当に全うしていただければいいなと思っているのですけれども、それとは別に私どもはレベルの違う技能をしっかりとった高度人材に準ずるレベルの者を日本の労働力として活躍していただくということですから、ここは趣旨が違うので、代替効果はないと考えていただきたいのです。

○八田座長 分かりました。そうであるなら、なおさら非常に高い賃金のところ、高度人材よりも少し下がる程度のところに絞るべきだと思います。

○平岩局長 受入れの賃金水準はまだこれから議論する必要があるかなと思います。

○八田座長 そこで限定するということ。でも、その場合に平均よりも低い産業でも受け入れるというのだから、そこで日本人と同等だと結構平均よりも低くなってしまいますから、それはまずいと思います。

○平岩局長 そこは業種を絞るため、先ほども言いました基準で、その中で例えば、一定の

水準以上というものでまた縛りを付けるとか、その辺はこれから検討していきたいと思っています。

○八田座長 あと、他に御意見はありませんか。

原委員、どうぞ。

○原委員 今の御説明に関してですけれども、建前として技能実習と代替性がないというのはそのとおりだと思うのですが、これは実態としてあることは間違いがないので。

○八田座長 それならば私は分かるのです。その代わり、技能実習を絞らなければダメなのです。

○原委員 というお話にしたほうが八田座長も御理解いただけるのではないかと。

○八田座長 どう言うかはもちろん建前の問題はあるけれども、どこかで技能実習を減らすというのならよく分かります。

○水野課長 A3の資料でも技能実習の悪口ばかりいっぱい書きましたけれども、そもそもそこは単純労働で代替しようと思っるところですので、私どもは単純労働者をストレートに新たな在留資格で入れろと言っているわけではないので、そこは棲み分けをしたいなど。技能実習の制度まで踏み込むと、また複雑な関係とか難しい問題も出てくると思うのですけれども、そこは単純労働で使おうと思っ受入れられている技能実習生をその世界でやってもらえばいいけれども、私どもは労働力不足対策だけではなくて、先ほども何回も言っていますけれども、高度人材に準ずるレベルでの日本産業への貢献、生産性の維持向上に役立つ人材ということで中レベルのものを入れたいなと思います。

だから、新しい在留資格を構築できるのではないかという流れですので、分かりにくいですか。

○本間委員 技能実習の修了者をそのまま受け入れるという形のものになると、やはり制度的にも矛盾するわけですね。ですから、その矛盾を押し込むというよりは、技能実習後の一定の枠は国内で人材活用という形の技能実習生の取扱いを変えるのだという、その明確な定義なり区分けなりをしていかないと、なんだ、技能実習は本当は帰らなければいけないのに残すのか、やはり単純労働の活用かみたいに受け止められてしまうので。

○水野課長 本間先生、技能実習を終えた者は1年間戻ってもらうことになっていまして、インターバル期間を作っているのです。

○本間委員 それは戻ってもらうのね。

○水野課長 はい。戻ってもらいます。それで自分の国で活躍したい人はそのまま、もう一回日本に来て日本のために尽くしたいという人がおれば、その道を閉ざすことはないのではないかという。

○本間委員 分かりました。そうするならば、技能実習と出さないで、一般的な受入れ要件としては技能実習程度の技能試験には合格してもらわなければいけないということですね。

○水野課長 おっしゃるとおりです。先ほどの原委員の質問にもあったのですが、技能実

習を受けていることが要件ではございません。技能検定3級以上のレベルの資格を持っておればダイレクトに入ってくる部分もございますし、日本で技能実習という形でなくても留学でやれるかどうか分かりませんが、そういうことです。

○本間委員 ここに帰国と書いてありますから分かりました。

でも、一旦帰ってもらって、技能実習を受けた人をまた再活用するような形だというのは、母国に貢献するという技能実習制度そのものの建前と違うので、技能実習ではなくて一定の資格と能力を持った人たちを受け入れるとした方がいい。たまたま技能実習を受けた人がリターンする可能性があるかもしれないが。

○水野課長 本間先生のおっしゃるとおりの考え方で一応構築しているのですけれども、分かりにくかったらそこは今後改善したいと。

○本間委員 というか、技能実習生の活用みたいなことが非常に前に出ているので、気になりました。

○水野課長 了解です。分かりました。

○八代委員 一つ、A4の3ページのところで、外国人の活用が進んでいる分野であることというのがありますが、例えば、2,000人以上既にいること。ただ、では、今いる人はどうやっているのかという、そこがきつ過ぎるようなイメージがあるのです。何で初めての分野ではいけないのか。初めて外国人を受け入れるという分野ではいけないのか。これは多いから問題がないということではないと思うのですが、この考え方を教えてください。

○水野課長 基本的に私どもの特区の考え方というのは、外国人労働者の受入れと言うと何かと抵抗感がある部分でもございますので、実現可能性を追い求めると、できるだけ安全に適切に円滑に労働者を受け入れるためにはどういう仕組みであるべきかということをかまざまな面でそういうアプローチをしてまいりまして、ですから、外国人を活用している分野であれば、ある程度のノウハウと言いますか、外国人と労働者との付き合い方が業界としてノウハウがあるのではないかということから、一定程度、あと、そういう場、業種であれば技能実習も経験しておるでしょうし、そういうことでございます。

いきなり単純労働者を受け入れるではないですけども、中程度の資格を持った外国技能労働者を入れるということですので、そうは言っても外国人ということでございますので、これまでそういう外国人を雇用して接し方を知っているような業種でないと、そちらのほうがまず安心なのかなと思った次第でございます。

○八代委員 ただ、逆の問題もあって、少なかったらそれほど問題はないけれども、2,000人もいたらこれ以上いたら困るところだってあるのではないかと。他でちゃんと技能が確保されていれば、これがすごく奇異に感じたのです。既に多くいるから問題ないと言うのか、多くいるから問題だという逆の面もあるのではないかと。ということです。

○水野課長 問題があるなしというよりは、先ほど申しましたように、外国人労働者をもう既に受け入れている実績があるのかという観点です。分野として2,000人以上ということですので、それはマクロで見た産業分類上それだけ多く受け入れている分野であるという

だけですので、個々の企業がどれだけ受け入れているかどうかというのはまた別の話でございませぬ。

○八代委員 日本全体でということですね。

○水野課長 日本全体というより愛知県全体で並びに見ると、結構産業別に見るとどこで裾切りしようかなと思ったときに、1,000人以上というのがかなり絞り込むための一つのメルクマールかなと思っておりまして、その次のレベルとして2,000人かということで、業種を絞り込むためにはある程度のそういう数とかどれぐらいのレベルにすれば絞り込めるのかなという面もありまして、今こうなっていることとございまして、多いからこれをもっと入れるのかとか、そういうことではございませぬ。

○八代委員 どちらかと言えば、組合などはそういうように考えますからね。日本の組合は企業ベースだからということなのでしょうけれども、ただ、むしろおっしゃっている意図と逆に働く恐れがあるのではないかなということ、今まで外国人を活用していない分野こそもっと活用してもらいたいという面もあるのではないかと思うのです。それは御参考までに。

○八田座長 次のこともありますので、今議論されたようなことを考慮されて、また事務局とも御相談されて再検討をお願いしたいと思います。よろしいですか。

それでは、どうもありがとうございました。