

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11月24日（木）15:32～16:03

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

<提案者>

青山 真二 外国人雇用協議会参与

奥田 将己 外国人雇用協議会事務局、(株)政策基礎研究所パートナー兼主任研究所

國峯 孝祐 外国人雇用協議会事務局

<事務局>

藤原 豊 内閣府地方創生推進事務局審議官

（議事次第）

1 開会

2 議事 外国人就労適性試験

3 閉会

○藤原審議官 それでは、続きまして、一般社団法人外国人雇用協議会からの御提案でございます。

重点項目にもなっております外国人の受け入れという中で、とりわけクールジャパン人材については仕掛かり事項になっております。次の国会で予定されておりますような改正特区法の一部改正法案の中にも、この具体的な措置を盛り込んでいく中で、必ずしもクールジャパンだけではないとお聞きしておりますけれども、こういった外国人の留学生の受け入れなどについて、一つの御提案を今日頂戴したいと思います。

それでは、よろしく願いいたします。

○八田座長 お忙しいところお越しくございまして、ありがとうございます。

それでは、早速御提案につきまして、御説明をお願いいたします。

○青山参与 それでは、私ども一般社団法人外国人雇用協議会ということで、本日、私、事務局参与の青山でございます。それと、事務局の國峯、奥田、3名で御説明させていただきます。

なお本日、私どもの協議会でいろいろと情報交換させていただいています浜松市のほうから国際課長の石塚さんに同席していただいております。浜松市は外国人の雇用相談センターの機能を既にスタートされておりました、地方でスタートしていることから、私どももいろいろ意見交換ということで情報交換をさせていただいている中、今後もいろいろと共同させていただければということで御同席させていただいておりますので、よろしくお願いいたします。

なお冒頭、恐縮でございますが、今日後半の部分に民泊の関係で私どもの外国人雇用協議会としても関係している事項がありますので、5分間、民泊のことでお時間をいただきたいと思っておりますので、御了解ください。

○藤原審議官 議事にもそれを入れておりました、また最後の数分間でございますけれども、ベイライン株式会社様からの特区民泊の全国展開の御提案も頂戴することにしておりますので、よろしくお願いいたします。

○青山参与 ありがとうございます。

それでは、早速プレゼンのほうに入らせていただきます。

まず、私のほうから、協議会としての紹介をさせていただきたいと思っております。

昨今、言うまでもなく、これから先、日本における労働力不足ということで、もちろん女性の活躍する場とか、シニア層のまだまだ力のある方にどんどん仕事をしていただいて労働力不足を補うということもございますけれども、私どもが今回提案する、外国人の方々が日本に来て雇用する、働いてもらうといったものをベクトルに、今回、協議会を立ち上げたというところでございます。

昨年末から融資が集まって、発足会をして、準備会を誕生させまして、今年の4月から正式に協議会として一般社団法人として登記させていただいております。

なお、お手元に1枚の設立趣意書というのがございますでしょうか。こちらのほうに記載されていますように、役員としましては、堺屋太一氏を会長という形で司っていただきまして、A.T.カーニーの日本法人会長の梅澤高明氏を副会長、顧問には御覧の方々の有識者、理事のほかのメンバーには、実際に外国人を雇用されて、ニーズを日ごろからおっしゃっていただいているような企業の方々に理事として加わっていただいております。こういう形で実際、4月からスタートしたというところでございますので、つきましては、今回の外国人受け入れ拡大に係る政策提言という形で早速プレゼンのほうをさせていただきたいと思っております。

お願いします。

○國峯事務局 國峯と申します。

「外国人材受け入れ拡大に係る政策提言」という紙があると思うのですが、こちらでかいつまんで御説明させていただければと思うのですがけれども、大きく今回提案させていただいているのはクールジャパン人材という1番のところと、インバウンドという分野ですね。それから、その他中核技能人材という、大きく分けて3つについて提案させていただいて

います。

まず、1ポツの「クールジャパン人材」のところを御覧いただきますと、幾つかあるのですけれども、1つはフードの分野ですね。食なのですけれども、現行の制度だと技能というビザの中で、10年以上の実務経験を有する海外の外出について認められているのですけれども、今回提案させていただいているのは、10年という実務経験は有していなくても、かつ、和食であっても認めてはどうかと。また、料理だけではなくて、フロアサービスについても認めてもいいのではないかとということで提案させていただいています。

ただ、10年以下であれば誰でもいいということとは考えていなくて、後ほど説明させていただく試験制度というのを創設して、一定の技能があるということを経験で確認した上で、10年以上の実務経験がなくてもビザを認めるというような制度を提案させていただいております。

2ページ目なのですけれども(2)の美容分野のところですね。これについては、そもそも今、美容師資格を取得してもビザがないという状況ですので、美容師の資格取得者にはビザを認めるというような提案をさせていただいています。また、美容師の資格取得の前であっても、例えばシャンプーとかについての資格を設けて、これも就労を認めてもいいのではないかと考えております。

3つ目が「新・高度人材」と我々が言わせていただいているものなのですけれども、これは何かといいますと、今、高度専門職というビザがあるのですが、これだと例えば企業とか研究所とか、何か組織に属している人に限定して高度人材を認めるという制度になっています。ただ、グローバルで活躍するような方の多くはかなり自由度の高い人生設計を選ぶということで、フリーランスの高度人材がかなりいるのではないかと。したがって、企業とかに属していないフリーランスの高度人材の受け入れを拡大していくべきではないかというように考えていまして、実際、3ページ目に書かせていただいているのですけれども、海外ではそういう事例が幾つかあるという状況ですので、この点を提案させていただいております。

加えて、例えば大学を卒業した後に起業精神を持って起業活動したいという人が、現在だと例えば500万円の資金調達が必要になってしまっていたり、かなりその辺の制約が厳しい状況ですので、例えば海外で例にあるポストスタディ・ワーク・ビザなどを参考にしながら、大学卒業後に例えば2年程度、起業活動のための在留を認めるといったことも認めるべきではないかと考えております。

3ページ目の(4)のところなのですけれども、それ以外のクールジャパン人材です。アニメとかファッションの分野なのですけれども、このあたりがかなり規制当局の裁量行政が幅広くて、どういった場合に認められるのかというところが曖昧な部分がありますので、後ほど5番のところを御説明させていただくのですけれども、相談センターのようなところを国家戦略特区の枠組みを活用して創設して、明確化を図るということをするべきではないかと考えております。

2つ目の「インバウンド」分野ですが、1つ目がホテルとか観光の分野でして、例えばホテルなどですと、なかなかフロントとかの外国人雇用というのは認められにくい状況にあるのですけれども、ただ、そういった店頭の業務とかも含めて、試験制度で一定の技能水準があると認められれば在留資格を認めてもいいのではないかと考えていまして、ホテルとか観光の分野での人材受け入れを拡大すべきではないかと考えております。

2つ目が警備の分野なのですけれども、これは2020年にオリンピックが開催されるということもありまして、海外ではかなり警備の技術というのが日本に比べても発達しているということもありまして、これも例えば経験年数に基づいて、かなり高度な技能を持つ警備員については積極的に受け入れるべきではないかと考えております。

3番目は「流通」分野ですね。これは小売分野なのですけれども、特におもてなし文化といえるような高度な接客対応というような、接客対応の技術というのをはからせていただいて、かなり高度な接客対応を行える方は単純労働ではないということで、積極的に受け入れてもいいのではないかと考えております。

次に、3つ目が中核技能人材というところなのですけれども、こういったフードとかホテルなどの近接の分野で、例えば輸送の分野、運転手とか、こういったところも技術の幅はかなり広いので、かなり高い技術を持つ輸送分野のドライバーなどについては、一定の技能水準を試験で確認した上でビザを認めるということも認めるべきではないかと考えております。

4つ目ですが、これが今まで御説明していた中で出てきた試験制度ですけれども、一定の技能を測るための水準を試験で制度化して、一定の技能水準のある者を受け入れるという試験を創設することを提案させていただいております。

次に5ページ目の5番目ですが、これは先ほど申し上げたように、入管行政の裁量がかなり幅広くて、どういった場合にビザが認められるのかというのがかなりわかりにくかったりとか、非常に時間がかかってしまったりという問題がしばしば聞かれますので、今、日本人の労働については国家戦略特区の雇用労働相談センターという制度があると思うのですけれども、これの外国人版という形で、国とか自治体、民間が一体となった相談窓口というのを入管とは別途創設して、柔軟に相談できるようにするというセンターをつくるということを提案させていただいております。

簡単ですけれども、以上でございます。

○青山参与 この提案に至るまでは、先ほど申しました、4月に私どもの協議会が正式に発足してから、毎月最低1度、あるいは部会に関して言いましたら2度、3度と、いろんな実際に従事されている企業の方々、あるいは有識者の方々の中でいろいろと協議をしながら固まってきたものでもあります。こういった点を踏まえて、今回、提案をさせていただきました。

どうぞよろしく願いいたします。

○八田座長 どうもありがとうございました。

今の日本の外国人受け入れ政策が非常に硬直的だというのはそのとおりなので、これをいろんな形で弾力化しないといけないと思うのですが、その一方で、法務省の持っている基本的な方針があります。すなわち、まず、高度人材はダイバーシティのために、アメリカなどよりもっと積極的に受け入れる。その一方でそれ以外の人は受け入れない。それは格差の拡大を防ぐためだというわけです。この考え方はそれなりになかなか説得力があると思います。

その原則を貫くならば、例えば医者も弁護士ももっと入れるべきで、高度人材を入れていなさすぎたさすぎたと思うのです。だから、まず、その原則を徹底しろということは言えると思う。トランプ現象でもブレグジット現象でも、安い労働者が入ってきたら、本当に怒りを買いますからね。格差を拡大してはまずいということは、非常に正当な気遣いだと思うのですが、この原則論に関して、まずどういうふうにお考えですか。

○國峯事務局 その原則は、我々はその考えを前提として考えていまして、まさに高度人材というところを今回、試験制度をつくって、一定の技能を持つ者ということに限定して受け入れるということを考えています。それでもかなり今、硬直的に、技能を持っていてもなかなか受け入れられない部分があるので、その部分を試験制度で測って、より柔軟に入れたらどうかというのが基本的な我々の考え方です。

○八田座長 そうすると、格差を拡大しないための万全の策はとるということですか。

○國峯事務局 おっしゃるとおりです。

○八田座長 ということは、相当給料のいい人たちを入れるということですね。

○國峯事務局 そうです。

○八田座長 もう一つは、医者とか弁護士とかならば別に普通に条件をとってもらって、国籍も取ってもらって、あまり問題は起きないと思うのですけれども、例えば美容師の場合、ちゃんと美容師学校へ行って、日本人と同じように技能があって、日本でいろいろやってもらおうと修練にもなるし、日本の美容文化を外国に広めるという意味があるけれども、給料は決して平均よりは高くないですね。それでも受け入れるメリットがあるだろうと考えられるけれども、それは期間限定で、永住権という話ではないだろうと思うのです。さきほどは、許可期間についての言及がなかったのですが、この辺についてはどうお考えですか。

○國峯事務局 この点は、基本的には現行の制度のように、3年程度をイメージして考えていまして、特にずっといるというよりは、期間限定ということを前提に考えております。

○八田座長 とするならば、理由さえつけばかなり低い給料のところでもいいという話ですか。

○國峯事務局 期間についての詳細は今後また詰めていきますが、試験制度でどこまでの技能の者を認めるかというところの議論になってくるかなと思っています。

○八田座長 試験制度のお話を伺う前に、例えば美容師などは日本の国家試験に受かっているわけですね。しかも日本語で。すると、それはここの範疇の外ですね。ある意味、そ

んなものは当たり前ということですね。

○奥田研究員 こちらではまた試験の制度としまして、共通の基礎試験としまして、日本のビジネス一般で使われるコミュニケーションになじんでいけるかどうかということと、日本の一般常識的なところで地理的な話、文化的な話であったり、そういったところを問う試験というのを考えておまして、そちらは美容師であったりの専門的な技術の部分は、その上の段にまた制度を乗っけていく形にしまして、基本的な部分というのが日本人と同じように、もしくは遜色ない形でできるようにするというのを証明する形でこの試験を活用してもらおうといったところを考えております。

○八田座長 ということは、例えば美容師のように美容学校に行って、とにかく日本人とつき合っ、試験に受かるころまで来たという人は、別に追加の試験を受けなくてもいいのでしょうか。それも受けないといけないのですか。

○奥田研究員 こちらが必須というわけではなくて、初めのうちは企業の側が日本人とコミュニケーションをとれる能力を持っているというのをわかってもらうためにするため、実際、企業の方というのも、技術を持っているのはわかっている、うまくビジネスコミュニケーションがとれるかどうかというのは未知の状態になっているので、そこを安心して企業の方が雇い入れてもらえるようにするというのが目的であります。

○八田座長 そうすると、逆に言うと、それは民間でそういう試験制度をつくったら、それで済むという面はないのですか。例えば英検とかとTOEFLとかは別に国家試験でも何でもありませんね。

○奥田研究員 現在のところでも、日本語力検定というか、国語力試験という形で日本語の能力をはかられているのはあるのですけれども、なかなかそれでも企業の方というのはビジネスコミュニケーションに対して不安というか、教育する手間というのがあって、そのあたりがまだなかなか安定して制度としてない部分がありまして、そういった活動が行われ。

○八田座長 この試験制度は具体的にはどういう国家試験にされる予定ですか。

○青山参与 国家試験として目指す手前で、まずは、おっしゃいましたように、任意的なところで協議会としてまずスタートさせようということなんです。ゆくゆくはできれば国家認定というか、そちらのほうに行きたいとは思っております。

○八田座長 そうすると、試験制度を民間でつくった場合、規制改革としては何を要求されるのでしょうか。

○國峯事務局 規制改革としては、先ほど申し上げた、例えば食の分野とか、ビザを拡大してもらって、試験制度を通して一定の技能が認められれば在留資格を認めるというような、在留資格を広げるというところの規制改革をお願いしたいと思っています。

○八田座長 食の分野も2種類あると思うのですが、1つは日本の調理学校を出たというような、先ほどの美容師とある意味で同じですね。2年、3年、日本人と一緒に勉強したし。そして、それが何年間か日本で働けるようにしてあげるとするのは、美容師もこち

らも両方とも大きな規制改革が必要だと思うのですよ。それとは別に、日本人と一緒に学校には行かなかったけれども、海外から来た人が日本でやるときにビザを割と簡単にできるようにしようという話ですね。すると、日本で調理学校と美容師学校に行った人すらビザをもらえないので、それはすごく難しいのではないですか。

○國峯事務局 国家資格を持っていれば、今回の試験制度との関係では基本的に試験は不要ということにはなるとは思うのですけれども、そこをどう設定していくか、今後検討していきたいところではあります。

○八田座長 建設労働者に関しては、日本は期間限定で開放しているのです。これはお給料がすごく高い人たちだから、格差を拡大しないので、あまり面倒くさいことは言わないで入れているわけです。このように給料が高い分野では、外国人労働者を入れていく制度をつくる必要があると思うのですが、今回の提案は、ここには位置づけられていないですね。

○國峯事務局 今回、そこの分野については特に検討対象としていないです。

○八田座長 そういう①お給料も高く、緊急に必要な人たち及び②日本の専門学校を卒業した人たち、こういう人たちとは別のカテゴリーでやろうという話ですね。

○國峯事務局 そうです。

○八田座長 何か、これといういい例があるといいのですけれどもね。

ホテルとか、それはものすごく需要があるでしょうから、例えばインバウンドとか観光とか、そういうところに狙いを定めるということはあり得ますか。そうすると、別に日本の変な専門学校なんか行く必要はなく、理屈をつけられますね。向こうで経験がある人で、ある程度外国人の案内ということもあるでしょうから、最低限日本のビジネスマナーができれば、あとはどンドン役に立ってもらえるのではないかと。

○奥田研究員 実際、福島県の例なんかで、こういった観光業のところは求人をして、外国人に対して求人を行って、応募の多かったところに対してちょっとまた営業をかけるみたいな感じで、就業に興味を持ってきているということは日本に興味があって、お客さんもまた呼び込めることが期待できるということで、そういう外国人を雇うならではの循環といいますか、いい流れはつくることのできるというのがあるので。

○八田座長 私が思うに、インバウンドのためには高度人材というよりは、要するに貴重人材ですね。そういう人たちを例えばスキーのインストラクターとか、そういうのはどンドン積極的にやったらいいと思うけれども、この試験は日本人相手のときの接客のビジネスのあれかなという気がしますが、そういうインバウンドは英語できちっとできればいいのではないかとという面もあるのではないかと思います。

今、カテゴリーが出てきたので、日本の専門学校を卒業した人、建設業者みたいなものすごく高い給料の人、今のようなインバウンドの人、いろいろカテゴリーがあると思いますが、この試験が向いているところは何かというのがわかると思います。

○青山参与 先ほど申しましたが、実際に理事のメンバーに当事者としてコンビニ、ホテ

ル、あるいは、ちょっと単純労働の方々もいるのですけれども、そういった方々がこの検定を考える部会のほうにも所属していただいて、要するに企業としてのメリットとして、各企業から個々、皆さん応募した人たちを面接して、スキルを確かめて、ある程度オーラルテストもしてという形のプロセスは非常に大きく、その時間を要していたり、経費がかさむほうに行っているのですけれども、そういったことがこの検定を通してることによって企業メリットということをぜひ期待したいのだということも理事の皆さんから出ているのです。

ですから、一概に言うとは単純労働というわけではないのですけれども、そういう部分も含めて、この検定に課されている期待というのはそういう部分も入っていると思います。

○八田座長 給料が安いところは格差拡大だから、コンビニとかはあり得ないでしょう。コンビニのためにこの試験を受かったからいろいろ緩和するということはないですね。給料が安いところは除外して考えるべきだと思うのです。それで何かいい例があるかと。例えばインバウンド対応で働く外国人は貴重だから、給料はそれなりに高くなりますね。だから、一定の給料下限を設けても需要があると思います。

インバウンドのホテルとか、交通とか、そこら辺、今、本当に人が足りないですね。それはある意味では先ほどの建築労働と似たようなカテゴリをつくれればいいのではないですか。人が足りないから給料は高いと。それで、建築労働と違って接客業だから、今、原さんがおっしゃったように、日本人の対応もできるという最低限のところの試験をしたいということですね。

では、大体骨子はわかりました。

あと、もう一つの民泊のことが。これは別にしますか。

○藤原審議官 では、1回閉めますが、クールジャパンとインバウンドは掛け合わせの部分があると思いますけれども、通常国会に向けた具体策を法務省を含めて、議論していきたいと思っております。

○八田座長 クールジャパンは結構難しいけれども、インバウンドは、あそこほど業界団体の抵抗はないかもしれないし、そこに一定の基準があればいいなど。それは今までもスキーの先生とか、アクアリングの先生とか、そういうのも含めてありましたけれども、もうちょっとそんな特殊なものではなくて、一般的なホテルとかそういうことですね。

○藤原審議官 成長戦略にも書いてあります。ホテルなども広い意味ではそうですねけれども、いわゆるおもてなしをして、母国の人に来ていただいて、将来、母国に日本の産業・文化を普及していくということです。

○八田座長 日本人の格差拡大には絶対につながらないから、そこはまさに足りないところですからね。

○藤原審議官 そのあたりも含めて、関係省庁とも議論していきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○八田座長 どうもありがとうございました。