

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29年8月25日（金）11:30～11:52

2 場所 永田町合同庁舎1階第1共用会議室

3 出席

<WG委員>

委員 本間 正義 西南学院大学経済学部教授

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

<関係省庁>

佐藤 一絵 農林水産省経営局就農・女性課長

近江 愛子 法務省入国管理局総務課企画室長

赤松 俊彦 厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課長

<事務局>

村上 敬亮 内閣府地方創生推進事務局参事官

篠崎 敏明 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 農業支援外国人の就労解禁（指針）

3 閉会

○事務局 それでは、ただいまから国家戦略特区ワーキンググループによる関係省庁ヒアリングを開催いたします。

本日の議題は、午前中に「農業支援外国人の就労解禁（指針）」につきまして、農林水産省から御説明の後に御議論いただきます。

午後は2時から「地域限定保育士試験の実施主体の拡大」につきまして、厚生労働省からの御説明の後に御議論いただきます。

最後に「『特産酒類の製造事業』の改正（焼酎特区の創設）」につきまして、内閣府からの説明の後に御議論いただきます。

よろしくお願いたします。

それでは、議事に入ります。「農業支援外国人の就労解禁（指針）」です。

○八代委員 本日は、八田座長が所用のため来られませんので、代わりに務めさせていただきます。

連日、どうもありがとうございます。

最初に、農林水産省から御説明をお願いいたします。

○佐藤課長 農林水産省でございます。

前回に引き続き、農業支援外国人受け入れ事業の指針の案につきまして、御説明を申し上げます。

前回お示した案から、先生方の御意見や各省との調整を経て、前回から変わった点、それから前回記載していなかったところで、ほぼ記載ぶりがまとまった点のみに限定をして御説明をしたいと思います。

まず、第1、第2、第3までは前回とほとんど変わっておりません。前は、第4に受入方針の策定がございました。関係する特区に指定された自治体が、外国人をどのように受け入れるかという方針を定めるべきではないかという意見もありまして、記載を入れておりましたが、今回これは削除することで、関係府省で合意をしたところでございます。

この趣旨は、区域計画もつくられる中で、当然、特区になる自治体が考えていることは、そこでも明らかにすることができるだろうということです。

第4は、特に変更はございませんで、第5に少し変更点というか「特定機関による外国人農業支援人材の雇用」の部分の第1項でございますが、この雇用形態及び契約方法についての規定は、前回時点では明確にお示しできておりませんでした。今日お配りしている資料のとおり、長いので全部は読み上げませんが、特定機関は、派遣事業を行う本社または直営の事業所において、外国人材をフルタイムで雇用するというような中身で記載をしたいと思いますところでございます。

2項の、特定機関の雇用契約を締結する場合における外国人の要件の確認に関する規定も、前回の案ではまだ調整中でしたが、今日ここに示したような書きぶりで行きたいと考えております。

8項も、前回の案では、食費、住居費等を適正な額とすることなどについて規定ということだけお示ししてございまして、具体の記載ぶりはお示ししてございまして、今、ここに書かれているような中身で規定を新設することとしたところでございます。

先般の会議で、先生方のほうから一つ大きな御意見をいただいて議論になった部分が、次の第7の1の(1)の部分です。これは、実際に外国人材が働く場となります派遣先の農業形態、農家の要件の部分でございます。我々は、このときは規定を特に明確に示してございまして、例えば、過去に雇用経験があるというようなことを記載してはどうかという話をしておりましたところ、先生方から御指摘をいただきました。

現在の案は「過去5年以内に労働者を雇用した経験がある者であるか、又は派遣先責任者講習その他これに準ずる講習を受講した者を派遣責任者とする者であること」というように、二つ要件を付けてはどうかと思っております。この考え方について、厚生労働省から御説明をしたいと思います。

○赤松課長 厚生労働省でございます。

前回、本間委員始め、御指摘いただいた部分について、考え方を御説明させていただきます。

雇用についてでございますけれども、そもそも派遣自体が雇用責任を派遣元と派遣先に分けている制度でございます。しかるに、雇用をしてきた経験を持っているということは、適正な雇用管理を一定なしてきた事業主であると評価できると思っております。

また、この事業における欠格事項の中に、派遣法等々、労働関係法令の違反があれば、そもそも派遣先として事業を行うことができない欠格事由がございますので、一定の優良な雇用主が残る。その際、本間委員から例えば1日とか、私どもは例えば6か月以上といった方向で、一定の雇用責任を果たしてきた者は、この対象に加えてもいいのではないかと考えてございます。

対象者の間口を狭めるという発想は持っておりません。「又は」という形で、派遣先の講習を受けた方、受ける予定の方も含めた形で事業を実施してはどうかと考えてございます。

○佐藤課長 続けますけれども、同じ第7の(4)でございますが、前回の案では、外国人材の方の労働環境に関する部分でございますけれども、労働時間、労働条件について、あるいは休憩及び休日について適切に配慮することについて規定する方向と書いただけで、具体的な案文はお示しできておりませんでした。が、(4)にありますとおり「外国人農業支援人材の労働時間、休憩及び休日について適切に配慮すること」という一文は入れた上で、今はまだ調整中でございますが、解釈通知のほうで具体的な配慮事項について規定していく方向で考えているところでございます。

あとは、順番を入れかえたり、日本語的な主語を変えとかいったものをやっておりますが、少し飛ばして「第10 特定機関への巡回指導及び監査」「第11 派遣先農業経営体への現地調査」、いわゆる管理監督体制の部分についてまだ検討中と前回では申し上げていたところについて、書きぶりをおおよそまとめました。

第10の協議会が特定機関に対して行う巡回指導と監査の関係について、少しまだ曖昧なところがありましたが、今回、整理をいたしまして、まず第10の1にありますとおり、少なくとも年に1回、協議会は巡回指導を特定機関に対して行う。巡回指導というレベルではどうも疑問点が解消されないとか、もう少ししっかり見なければいけないという事実があれば、別途、監査を行って、第10の2にあるような中身について、書面等々でしっかりと監査をするということで、巡回指導も少なくとも1年に1回、監査も少なくとも1年に1回はやりつつ、必要に応じて1年に1回に限らずやっていくという規定にすることといたしました。

「第11 派遣先農業経営体への現地調査」も、協議会が派遣先農業経営体を見て回るということですが、これについては、第11の1にあるとおりの書きぶりにさせていただいております。前回のワーキングのときには、協議会が派遣先農業経営体に現地調査を行うことに加えて、特定機関も派遣先農業経営体に現地調査を行うことを規定するかと

うかという議論が少々あったと思いますけれども、これに関しては、今回、労働者派遣法を使うということで、派遣法において、派遣元である特定機関が講ずべき措置として、既に定期的に巡回を行うといった規定もあるということですから、今回のこの指針では特段規定はしないということで、関係府省で合意をしたところでございます。

最後に、これは細かい点ですが「第13 帰国旅費の確保その他の帰国担保措置」がございしますが、この規定ぶりも前回は明記しておりませんでしたけれども、この第13の1にある書きぶりは、家事支援人材の同様の措置と全く同じで足りるということで、この書きぶりにすることといたしました。

前回との違いを含めて、おおよそ以上でございます。

○八代委員 ありがとうございます。

それでは、本間先生のほうからよろしくお願いします。

○本間委員 大分、整理されてきたと思います。

3ページの第7の雇用経験があるかどうかというところで、本来的にはもっとこの間口を広げてほしいけれども、初めてで、しかも特区ということがありますので、ある種、妥協案かなという気がしておりますので、結構だと思います。

問題は、「又は」のところの派遣先責任者講習は、具体的にどれぐらいの頻度というか、ケース・バイ・ケースでやるのか、どういう形でこの講習を考えておられるのか、その具体案についてお聞かせください。

○赤松課長 答えさせていただきます。

派遣先責任者講習、派遣元と派遣先がございしますが、まず派遣元の責任者講習については、法定で義務づけがなされております。必ず受けなければならない。

一方の派遣先責任者講習制度については任意で受講いただけるものなのですが、頻度としましては、全国をおおよそ8ブロックぐらいに分けて、おおむね月1回程度開催されている状況でございます。

この他、もし仮に頻度が少ないということであれば、これに準ずるものとして、例えば労働局でやっている派遣法も含めた労働法関係の講習といったものも考えていきたいと思っております。

○本間委員 あとは、ちょっと先走って言ってしまえば、これは特区で適用ということなのですが、これを全国展開に持っていく場合に、どういう点が懸念されるか。あるいは、実態を見て、例えばこのまま全国展開にまで持っていけるような内容なのか、そのあたりのお考えをお聞かせいただければと思います。

○佐藤課長 あくまで業所管の立場からは、法律が成立した後、かなり多くの地方公共団体からお問い合わせをいただいております。うちでもやりたい、特区になるにはどうしたらいいかというところから始まって、事業の中身等々含めて、地方自治体では、特に農業現場においては、この事業の活用については強いニーズがあるのを実感しているところでございます。

全国展開にあたっては、国会の審議の中でも担当大臣がお答えになっているとおり、実際に始まってみた中で活用状況を見てみないと、正直、我々業所管の立場でもまだ分からない部分と言いますか、実際に入ってくる人材がそれぞれの農業経営体において、もちろん活用のされ方と言うと変ですが、基本的には農業支援活動をももちろんやっていただくのですが、業種、受け入れる農業経営体の規模等によっても様々なケースが想定されるので、メルクマールというか、これをもってできる、できないというのはなかなか一概には言えないのかもしれないと思いますが、業所管の立場としては、ニーズが相当程度あるということは間違いありませんので、全国展開ができるような方向で、必要な取組みをしていきたいとは思っております。

○近江室長 法務省でございます。

私たちは、外国人の人材を受け入れて、その方々に決められた活動をきちんとやっていただいて、特定機関などにきちんと管理をしていただくというところが、私たちとしては一番ポイントになっております。

今、この指針に基づいて、これがきちんと運営できて、特に問題がないという状況になれば、入国管理としては全国展開に向けた検討もできるかなと考えております。

以上です。

○赤松課長 厚生労働省の立場からも、一つの見方としてお話しさせていただきたいのですけれども、特区法の国会の附帯決議におきまして、事業の実施に当たっては、外国人技能実習制度において指摘された諸問題、諸課題は、例えば、強制労働であったり長時間労働であったり、違法な給与の天引きであったりといった問題があるかと思えます。

そういった諸課題も踏まえて、外国人材に対する人権侵害行為を防止すること、日本人就農者と同程度の賃金水準を確保すること、労働時間や休日、休暇等の適切な就労環境を確保することにより就労期間中の失踪を防止することといったことが附帯決議で求められました。

今、法務省のほうからもお話がございましたように、これが実績として問題がなかったということを説明していく必要があるのではないかと考えております。そのような観点から、派遣法は、三者関係という労働法の中でも極めて特殊な領域です。この指針の中では、主に派遣元、特定機関に対して義務を課しているような内容になっているのですけれども、派遣法は派遣先の義務も求めていますので、そこもしっかりと派遣先の方に御理解いただけるように、我々としては周知徹底、法違反が起こらないように努めてまいりたいと思っております。

○佐藤課長 もう一言つけ加えると、業所管の立場としては、今、働き方改革と言われておりますけれども、今回のこの制度ができることを、農業分野においてもしっかりとそれをやっていく本当にいい意味での一つの契機にしたいなと思っております。

今、法務省、厚生労働省がおっしゃっているような懸念は当然、技能実習のほうにおいてはありましたけれども、今回は、正面から外国人労働力として、労働者として受け入れ

る以上は、日本人労働者と同じように、きちんと労働環境を良くして行って、我々も就農者を増やさなければいけないということでやっておりますので、日本人も外国人も等しく農業をやることに誇りを持っていただけるような労働環境を業界全体でつくっていく一つの契機にしていければなと思っています。

そういう機運ができれば、全国展開への道も早く開けていくのではないかと考えているところでございます。

○八代委員 厚生労働省のほうに、これは派遣なので、派遣元が特定機関なのですね。

○赤松課長 はい。

○八代委員 だけど、例えば第7の4で見たら、健康保険法とか色々書いてある中に雇用保険も入っていて、雇用保険料も払うというか、雇用保険に入れるということは、失業があることを想定しているわけですね。

○赤松課長 雇用保険に、派遣元のほうで入っていただく。制度上は、可能性としてはあり得るということでございます。

○八代委員 特定機関が、万一潰れたりした場合ですね。

○赤松課長 おっしゃるとおりです。

実際の運営上は、仕事がなかった場合には他の派遣先を御紹介して、失業が生じないような形で適正に運営されることを考えております。

○八代委員 だから、これは一種の常用型の派遣なのですね。

だけど、全ての労働者が入らなければいけないから、リスクがなくても入らなければいけないということですね。分かりました。

それから、当然ながら派遣法の対象だから、派遣先もセクハラの防止とか労働安全衛生の義務は負う。それは同じわけですね。

○赤松課長 そうでございます。

○八代委員 派遣法はすごく難しいので、普通の人には分からないから、よほどきちんとした講習をしないと、何をしてもよくて何がいけないかというのを徹底するのは、普通の会社以上に大変だと思います。

それから、農業は非常に長時間労働になったり、深夜労働はないのかもしれませんが、休日労働はありますね。そういうときに、残業割り増し代とか払わなければいけない。

○赤松課長 おっしゃるとおりです。

ですから、派遣先でも時間管理をしていただかなければならない。

○八代委員 分かりました。

○本間委員 同じことなのですが、農業分野はなかなかそのあたりを派遣先のほうでどれだけ理解しているかは非常に不安なところがありますので、講習会等々をしっかりと徹底して、この制度が着実に運営されるようにバックアップというか、そのところをきちんと整備していただければと思います。

○八代委員 事務局のほうから何かありますか。

○村上参事官 一番大きいのは、先ほどの雇用経験のところと、今、御質問したところを気にしていましたので、もしこの方向でよければ、細かい書きぶりの技術的などところで何か重複をどうするとか、でも念のため書きたいとかいう類の話は、もしよろしければ事務的にお任せをいただければ。何か中身の本質にかかわるような話があれば、また別途、御報告いたしますということで、御了解いただけると大変ありがたいです。

○八代委員 たびたびどうもありがとうございました。今後ともよろしく願います。