

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30年2月28日（水）16:16～16:30

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
大阪大学名誉教授

座長代理 原 英史 株式会社政策工房代表取締役社長

委員 阿曾沼 元博 医療法人社団混志会瀬田クリニックグループ代表

委員 中川 雅之 日本大学経済学部教授

<提案者>

荒川 潤 愛知県政策企画局政策調整監

水野 達也 愛知県政策企画局企画課長

浅田 甚作 愛知県政策企画局企画課課長補佐

<事務局>

河村 正人 内閣府地方創生推進事務局長

村上 敬亮 内閣府地方創生推進事務局審議官

小谷 敦 内閣府地方創生推進事務局参事官

（議事次第）

1 開会

2 議事 外国人産業人材の受入れについて

3 閉会

○小谷参事官 それでは、「外国人産業人材の受入れ」について、愛知県に来ていただいております。

それでは、八田座長、よろしく申し上げます。

○八田座長 お忙しいところお越しくださしまして、ありがとうございました。

それでは、早速、御説明をお願いいたします。

○荒川政策調整監 愛知県でございます。本日はお時間をいただきまして、どうもありがとうございます。

○水野課長 資料の1ページを御覧いただきますと、今回の提案の趣旨でございますけれ

ども、外国人雇用特区を本県が提案したのが平成27年11月ということで、このワーキングで3回、提案者としてのヒアリングを受けまして、関係省庁と議論していくことが了承されたところでございますけれども、今となっては提案から2年2か月以上を経過しているということございまして、外国人雇用特区の早期実現に向けた議論、あるいは取組を前に進めるために、外国人雇用特区で受入れを想定している外国人を、現在、国において検討中のクールジャパン外国人材としてまずは先行的な受入れができないか、検討をお願いするものでございます。

2 ページ、外国人雇用特区の狙いでございますけれども、我が国産業の国際競争力の強化と中長期的な企業の生産力の維持・強化でございまして、そのために技能検定3級以上、日本語能力試験N1程度といった資格・能力を有する外国人を産業人材という新たな在留資格を設けて受け入れ、日本の高い技能、技術、ノウハウをスムーズに外国人に伝承し、それらの保全・継承を図るとともに新製品の開発、あるいは海外需要の開拓など、今後の事業活動に外国人の発想や技能、語学力等を活かそうとするものでございます。本県では、この外国人雇用特区により、そこにありますとおり製造業の4業種、4職種の受入れを想定しております。これに該当する外国人をクールジャパン外国人材として受入れができないかという問題提起でございます。

3 ページ、自動車、航空機、工作機械、ファインセラミックス、炭素繊維複合材料など、世界の市場で競争力を持ち続けている日本の製造品はいくつもございます。これらを製造するトップメーカーは本県に集積しておりまして、日本のものづくりの中核となっておりますけれども、これらの製品は先人たちが培ってきた技術や発想を受け継がれてきた賜物でございまして、まさに古くからものづくりに込めた日本人の心、精神を具現化したものでございます。こうした日本の製品には、本県内に本社を有するトヨタ自動車株式会社がグループ全体で年間1,000万台の車を世界で販売していることに象徴されるように、メイド・イン・ジャパン、メイド・バイ・ジャパンとして国際的にブランド力が高く、世界の多くの人々を魅了し続けてきております。

また、日本の産業技術の歴史を紹介する産業技術記念館やトヨタ自動車の工場見学、これはアジア諸国を中心に海外から訪れる外国人に大変な人気でございます。世界に向けて質の高い製品を生み出す我が国の技術力は、新興国等の企業や人々によって大きな目標であり、魅力的な存在でございます。このように日本発のもの、日本企業・日本人によるものづくりや、そのスタイルはまさに日本の文化でございまして、外国人がクールと捉える日本の魅力、クールジャパンにはほかならないと考えております。

4 ページ、したがって、外国人雇用特区によるものづくり関係の外国人の受入れというのは、クールジャパン外国人材の受入れ、就労促進の趣旨に合致するものであると考えております。法令上も外国人雇用特区で受入れを想定している外国人がグローバル経済のもとで行うものづくりというのは、国家戦略特区法の海外需要開拓支援等活動、あるいは入管法の在留資格「技術・人文知識・国際業務」、あるいは「技能」として行うことが

できるとされている活動に該当するものだと考えております。

ただし、法務省等はこうしたものづくり人材というのは、一定の技能を有していたとしても、単純労働のブルーカラーと同様、在留資格の「技術・人文知識・国際業務」や「技能」には当たらないと門前払いすることが考えられます。しかし、そもそもそれらの在留資格に当たるか否かというところは、今でも解釈、運用に委ねられている部分も大きく、今回は外国人材が持つ機能をクールジャパン関連の企業等で最大限活躍できるよう受入れを拡大するというクールジャパン外国人材の受入れ促進の趣旨・目的を十分に踏まえて、幅広に捉えるべきであると考えておるところでございます。

日本のものづくりに携わる外国人をクールジャパン外国人材として受け入れるとするならば、まずは日本一のものづくり産業の集積地である愛知県において実現されるべきであると考えております。

先ほど申しました愛知県の場合の製造業の4業種、4職種を国家戦略特区の外国人海外需要開拓支援等活動促進事業として受け入れるようにするためには、新たに設けられる上陸審査基準のうち、内閣総理大臣及び法務大臣が関係行政機関の長と協議して告示で定めることとされている資格または実績の中に4業種、4職種に関連する資格等を含めればよいと考えております。そして、その資格としては働く人々の有する技能を一定の基準により検定し、国として証明する国家検定制度としての技能検定がございますので、例えば輸送用機械器具製造業の機械組立に携わる技能検定3級以上相当の資格としては、そこに記載したようなものがございまして、これらを告示で定めることによりクールジャパン外国人材としての受入れが可能になると考えております。

このように愛知県内の特定のものづくり産業という形で、地域と産業を限定してクールジャパン、外国人材として受け入れることを外国人雇用特区の完全実現に向けた一つのステップとして検討していただくよう、お願いしたいと考えております。

以上です。

○八田座長 どうも御説明ありがとうございました。大変必要度の高いものだろうと思うのですが、クールジャパンと言うときには、基本的にこちらで研修して、また向こうに戻ってそれを活用する。日本の技術を役に立てるということが一番の趣旨だと思うのです。こちらにずっと居続けるのではなくて。

その際に、例えばトヨタが向こうの工場に雇っている人たちを出世させたい。一時期日本に来て、2年なり何年か訓練して、そこで働かせて元に戻してちゃんとした出世コースを歩ませたいというようなことがあった場合、今は障害があるのですか。そういうのがまさにここで言う趣旨にぴったり合うと思うのです。ある程度の技能を持っている人を日本に連れてきて、より高い技術を身に付けて、ちゃんと元に戻して技術者の上に段々上げていく。そのようなことでできればいいのですが、その障害があるのでしょうか。

○原座長代理 トヨタの社員がということですか。

○八田座長 例えばパナソニックとかそういうもの。

○原座長代理 社内の転勤は今の仕組みでもやりやすい。今、想定されているのは中小零細企業です。

○八田座長 だから大企業の場合は今の制度でできるわけですね。それを中小零細企業の場合も、元に戻ってという前提でやるのか、それともずっと居続けてもらうというのか、そこでクールジャパンが使えるかどうかで随分違うと思うのです。

○原座長代理 これは多分、制度上、未来永劫居る仕組みに当然ながら最初からなっていないですね。

○水野課長 外国人雇用特区の場合は、5年間の在留資格で更新可能ということで、外国人雇用特区の理念は永く働き続けていただきたいということですが、それではなかなか一気に進まないということであれば、まずはクールジャパン外国人材の制度を使って少しずつでも、業種を絞ってでも入れて様子を見ていくというか、外国人を受け入れるに当たって障害があるのかということを試しにやってみるということなのかなと思っておりまして、先ほど言いました一つの完全実現まではいささか物足りない部分もあるのですけれども、少しでもやればいいのかと思っております。

○八田座長 では、委員の方から御意見をどうぞ。

○中川委員 御説明でもありましたように、法務省はブルーカラーの受入れだということで門前払いするだろうというお話がありましたけれども、要はブルーカラーを大量に受け入れることについては、国策としても踏み出せないでいるわけです。

ですから、今の御説明としてブルーカラーの受入れとどう違うのかということについて、例えばここで言っている技能検定で次に掲げる者と書いている部分が、何が通常のブルーカラーと違うのかとか、あるいはここでおっしゃっている、まさに日本のものづくりがクールだというお話でしたけれども、それは何となく皆さんがおっしゃっていただいていること以上の根拠がないように思うのですけれども、要はブルーカラーの方々の受入れと今回は違って、まさに日本にしかない技術を習得していただいて、それを戻って自国でというようなロジックがもう少しよく見えたほうがいいのかと思うのですが、おっしゃっていただいた法務省のロジックと違う部分が見えにくいなと思ひまして。

○水野課長 先ほど御指摘いただきましたが、技能検定の3級以上というのは、そもそも外国人雇用特区の要件にしております。先ほども言いましたように、日本語能力の試験のN1という最高水準の日本語能力を備えているということですので、先ほど単純労働の話がありましたけれども、ブルーカラーというと単純労働、肉体労働ということで全く資格もないし、日本語もあまりできないような人材でも含まれるのですけれども、私どもはそこまで入れる気はなくて、きちんとした資格とか技能を一定程度持っている人材を入れるということでございます。だから、そこら辺を外国人雇用特区の提案でも散々言ってきたつもりなのですが、今回もブルーカラーということで単純労働者と一緒くたにされてしまって、私どもは単純労働者を入れろと言っているわけではなくて、技能と日本語能力を持っている者を入れろと言っているのです、そこはそのように考えておるところでございます。

クールジャパン関係は、私どもが言っているだけというものもあるのですが、そもそも経済産業省のクールジャパン政策課とか、クールジャパン推進機構がありますが、クールジャパンというのは限定的にというか、これがクールジャパンだという定義があるわけではございませんので、はっきり言って外国人がかっこいいならクールジャパンだよというくらいではないかと思っておりますので、そこら辺はむしろ幅広に捉えていけばいいのかなと考えておるところでございます。

○八田座長 例えば、中小企業がアジアから技術者を入れて訓練して、そして自分たちがその人たちを連れて進出していく。そうであれば、今までのクールジャパンと少し似ていますね。そういうものならば、ひょっとしたら押していける可能性があるかもしれないのですけれども、ずっと居てもらうのではクールジャパンの今までの概念と全然違うように思います。

○水野課長 私が誤解していたのか、理解が浅かったのかよく分かりませんが、向こうのほうでというか、国に帰って日本の文化を輸出するということですね。それは日本の企業が成長するためで、どういう手法をとるかということだと思っておりますけれども、海外の子会社を成長させることによって日本にある本社もというか、全体が発展するという部分もあるのでしょうけれども。

○原座長代理 多分そちらで100%やりたいことというのとの乖離があるのでしょうけれども、ただ、クールジャパン人材という概念を使って一步前進させようということであれば、そこに馴染むようなところでできるだけ絞って議論していくというのはあると思います。

○水野課長 分かりました。どうも失礼しました。

○八田座長 どうもお忙しいところありがとうございました。