

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30年9月26日（水）13:34～14:03
- 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 アジア成長研究所理事長
大阪大学名誉教授

委員 中川 雅之 日本大学経済学部教授

<提案者>

野田 久義 神奈川県産業労働局副局長
巴 靖章 神奈川県産業労働局労働部長
福園 秀昌 神奈川県産業労働局産業人材課長
三杉 正篤 神奈川県産業労働局産業人材課副課長
金子 雅哉 神奈川県産業労働局産業人材課グループリーダー
海野 直蔵 神奈川県産業労働局産業人材課主査

<事務局>

田村 計 内閣府地方創生推進事務局長
森山 茂樹 内閣府地方創生推進事務局次長
村上 敬亮 内閣府地方創生推進事務局審議官
蓮井 智哉 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 職業能力開発短期大学校の正規訓練課程への外国人材の受入れ（神奈川県提案）について
 - 3 閉会
-

○蓮井参事官 お待たせしました。それでは、これより国家戦略特区ワーキンググループ関係省庁等からのヒアリングを開催いたします。

1 コマ目でございますが、本日は神奈川県にお越しいただきました。「職業能力開発短期大学校の正規訓練課程への外国人材の受入れ」の御提案について、御説明いただくことになります。

それでは、八田座長、よろしくお願いいたします。

なお、資料の取扱いは全て公開でよろしゅうございますね。特段問題はないかと聞いております。

○野田副局長　ございません。

○蓮井参事官　それでは、よろしくお願いいたします。

○八田座長　お忙しいところをお越しくださしまして、ありがとうございます。

早速、御提案の御説明をお願いいたします。

○野田副局長　神奈川県産業労働局副局長の野田と申します。私のほうから、資料の説明をさせていただきます。よろしくお願いいたします。

まず、神奈川県の提案でございますが、横長のパワーポイントの資料を御覧ください。

「職業能力開発短期大学校の正規訓練課程への外国人材の受入れ」でございます。

1 ページをお開きください。神奈川県の提案です。国家戦略特区を活用し、職業能力開発促進法の規制緩和を実現したいと考えております。具体的には、同法に規定します職業能力開発短期大学校であります神奈川県立産業技術短期大学校の正規訓練課程に外国人材を受け入れることで、新たな労働の担い手として外国人材を育成していくというものでございます。県立産業技術短期大学校で、外国人材を実践技術者へ育成し、県内製造業で「ものづくりの担い手」として活躍していただきたいと考えております。この実践技術者と申しますのは、研究開発部門と生産部門の間を取り持って、実際の製造過程で生じる問題を発見し、解決できる技術者でございます。例えば、設計技術者やシステムエンジニア等の職種でございます。これは、いわゆる技能実習や、現在、検討されています新たな在留資格でございます特定技能とは異なりまして、専門的で高度な技術人材でございます。このような実践技術者として県内製造業で活躍し、さらに将来的には、海外と日本をつなぐ人材として活躍していただきたいと考えてございます。こうしたことにより、卒業した外国人が安心して働ける環境を確保し、選ばれる国、選ばれる神奈川を実現していきたいと考えてございます。

2 ページを御覧ください。実現に向けたネックでございます。職業能力開発促進法の厚生労働省の解釈でございますが、特段、明文規定がない中で、職業能力開発短期大学校の正規訓練課程は日本人のみ対象であるため、外国人材は正規訓練課程に入学不可であり、準ずる訓練のみ受講可能であるとしております。こうした厚生労働省の解釈によりまして、外国人材が正規訓練課程を受けられない場合、様々な懸念事項が生じます。

下に四角で囲ってあるところでございますが、まず当然のことながら、正規訓練課程の卒業資格が得られないこと。

2 点目でございますが、修了時のいわゆる卒業試験に該当します技能照査の受験資格が得られず、それに合格した際に得られる技能士補という称号を名乗れないこと。

3 点目でございますが、技能検定の受験資格である経験年数が緩和されないこと。これは具体的には、正規訓練課程を卒業していれば経験年数が3年に短縮される一方、準ずる

訓練ではそうした緩和措置がなく、7年の経験年数が必要となることでございます。

4点目といたしまして、就労後に短期大学校卒業並みの給与や担当職務等の処遇が得られないおそれがあることなど、外国人材に様々な不利な状況や差別的な取扱いが生ずる懸念がございます。

資料の3ページをお開きください。そこで、神奈川が目指す姿でございます。中小企業の専門技術人材不足という課題に対しまして、県立産業技術短期大学校の正規訓練課程へ外国人材を受け入れ、実践技術者を育成していく。そして、就労に必要な在留資格「技術・人文知識・国際業務」を取得していただきまして、実践技術者として活躍してもらうことで、専門技術人材の不足を解消するとともに、企業の国際競争力の強化を図っていくという効果をもたらしたいと考えてございます。このことは、骨太の方針とも方向が一致するものであると考えてございます。

一方、厚生労働省でございますが、ただいまの本県の提案に関係する事項につきまして、急遽9月18日に都道府県宛ての事務連絡を発出してございます。お手元の資料に縦長の厚生労働省の事務連絡がございます。こちらを御覧ください。

9月18日付で、厚生労働省参事官から各都道府県に宛てた事務連絡でございます。簡単に、この事務連絡の内容を御説明させていただきます。表題は「職業能力開発促進法第92条に規定する職業訓練又は指導員訓練に準ずる訓練の取扱いについて」でございます。内容でございますが、留学生が、法第92条に基づき、準ずる訓練を受ける際の取扱いについて、下記のとおり整理することとしたとしております。

まず、1でございますが、準ずる訓練に係る修了証書の交付についてとしまして、準ずる訓練を受ける者が、職業訓練等の内容を習得し、その修了の要件を満たしていると認められる場合、公共職業能力開発施設の長などは、当該準ずる訓練を受ける者に対して、修了証書を交付するものとするとしております。

また、一番下の2でございますが、職業能力開発短期大学校、職業能力開発大学校または職業能力開発総合大学校において修了証書を交付された留学生についてといたしまして、下から2行目でございますけれども、これらの学校において修了証書を交付された留学生についても、大学を卒業した者と同等以上の教育を受けた者として扱われるとされております。在留資格「技術・人文知識・国際業務」の学歴要件を満たすという趣旨のことが書かれております。

この厚生労働省の通知の趣旨でございますが、外国人はあくまでも準ずる訓練のみ受講可能であり、正規訓練課程への入学はできないという大前提のもとで、1としまして、訓練修了後に修了証書を交付すること。2としまして、その修了証書の交付を受けた者には大卒と同等の在留資格の学歴要件を認めるというものでございます。

おそれ入りますが、神奈川県が作りました1枚物のポンチ絵を御覧いただければと思います。神奈川県の提案でございますが、中小企業において専門能力を持った人材が不足する中で、県立産業技術短期大学校で実践技術者を養成しております。正規訓練課程は日本

人のみ、外国人は準ずる訓練のみという構図は変えないまま、今回、国は右の準ずる訓練でも在留資格が得られるとの事務連絡を発出したしました。

これは、ポンチ絵の右側でございます外国人は実践技術者になれないという意味で、私どもはバツ印を付けてございますが、そのバツの部分に就職、在留資格の面だけマルにする措置でございまして、外国人が負うハンディについては、何ら改善されていないと考えてございます。具体的に申し上げますと、先ほどの資料でも御説明いたしましたが、日本人が受ける正規訓練課程と全く同内容の訓練を修了したとしても、それはあくまでも準ずる訓練ということでございますので、ポンチ絵の右下に四角囲いで記載したとおり、正規訓練課程の資格が得られないこと、また修了時の技能照査の受験資格がなく、技能士補になれないこと、さらに技能検定の受験資格である経験年数が緩和されないことなど、外国人材に様々な不利益が生ずることは変わらないものと思っております。

今回、厚生労働省から事務連絡が発出されましたが、神奈川県といたしましては、外国人材に日本人と同様の正規訓練課程に入学し、実践技術者としての知識や技術を身に付けてもらい、日本人と何の差別もなく、安心して県内の製造業で活躍していただきたいと考えてございます。

したがって、神奈川県といたしましては、外国人が県立産業技術短期大学校の正規訓練課程に入学できるよう、国家戦略特区を活用して規制緩和をしていただきたく考えております。

資料の説明は以上でございます。よろしく御審査お願いいたします。

○八田座長 御説明どうもありがとうございました。

第一に、日本人に限るということの根拠ですけれども、先ほど、厚生労働省の解釈によればということでしたが、解釈の根拠はあるのですか。それは述べられているのですか。

○野田副局長 二点、大まかにありまして、一つは職業能力開発促進法の立法趣旨によって、日本人が対象なのだというのを厚生労働省はおっしゃっています。ただ、これは明文規定がございません。

もう一点は、法の92条では、正規訓練課程に準ずる訓練ができますよという規定がございます。そこに、留学生に準ずる訓練ができるとある。

したがって、法92条の規定と、法の立法趣旨である公共職業訓練というのは日本人対象なのだという2点を合わせて、外国人は正規訓練課程に入ることができないと厚生労働省はおっしゃっています。

○八田座長 ということは、この公共職業訓練学校の経営に、一般財源ではなくて別のところからお金が入っているということなのですか。

○野田副局長 雇用保険の財源を使っておりますが、神奈川県の場合も、相当、国のほうから交付金、補助金を受けておりまして、それに県費を入れて運営しているところでございますが、国の交付金と補助金の財源は雇用保険であるということを伺っております。

国の雇用保険であるということで、外国人に訓練を施すというのは企業の理解が得られ

ないのではないかということ、これまでの厚生労働省との話し合いの中で、厚生労働省はおっしゃっていました。

○八田座長　しかし、実際問題として雇用保険には普通の外国人も入っているわけですね。だから、財源としてはあまり国籍に関係なくて、企業がそういうところにお金を使われるのが嫌だと言うかもしれないという、多少根拠薄弱なことですね。

それから先ほど、仮に正規訓練と全く同じ訓練を受けたとしても準ずる訓練になるとおっしゃったけれども、正規訓練を受けない課程も外国人には用意されているのですか。

○野田副局長　今、現に県立産業技術短期大学校では受け入れておりませんが、正規訓練課程ではなくて、法92条で規定する、準ずる訓練というところで、例えば外国の職業訓練校の指導員のような方に日本の溶接技術を教えるために、数週間、一時的な訓練を行う。そういったことは、国の職業訓練施設でやられていると伺っております。

○八田座長　御趣旨としては、そういう種類の準ずる訓練というのは残してもいいのだけれども、元来の正規訓練を全て受ける人に関しては正規として扱ってほしいということですね。

○野田副局長　そうです。

○八田座長　分かりました。

中川先生、どうぞ。

○中川委員　今の八田座長とのやりとりが私はまだ理解できていないのですけれども、準ずる訓練自体は元々あったものだと思ってよろしいのですか。それは制度的には外国人も受けることができたということでよろしいのでしょうか。

○野田副局長　そうでございます。

法92条で列挙しておりまして、1号から4号までございまして、外国人はその3号でございます。

1号が、労働者を雇用しないで事業を行うことを常態とする者。

2号が、家内労働法に規定する家内労働者。

3号が、留学または研修の在留資格をもって在留する者。これに留学生も含まれます。

4号が、それ以外の者ということで、厚生労働省令で定めるものとなってございます。

○中川委員　元々あったもので、外国人も制度的に受けることができたものであって、外国人が受けているという実績自体は、神奈川県ではないということですか。

○野田副局長　神奈川県ではございません。

○中川委員　今でも外国人が、準ずる訓練を受けようと思えば受けることができる。

○巴部長　制度的にはできますけれども、現在の県立産業技術短期大学校はキャパ的な問題としまして、例えば、教室、あるいは設備等の関係から、これだけを独立して一定の外国人の方を準ずる訓練で受けるのは物理的に困難な状況でございます。

○中川委員　分かりました。

それから、厚生労働省の通達の中身なのですから、この通達の意味というのは、2

番のところで在留資格を与えますというところを変えています。準ずる訓練を受けた場合には修了証書を発行するということを変えています。職業能力開発法上の変更というのは、基本的には修了証書を発行することだけなのでしょうか。

○巴部長 そのように理解しております。

○中川委員 そうだとすれば、一応、法務省のほうの在留資格としては、大学を卒業した者という形で、高度な人材、技人国として認めるという判断はしているけれども、厚生労働省の職業能力開発法上の扱いとしては、修了証書を発行するということだけしか変えていない。そういうことでございましょうか。

○巴部長 そのとおりでございます。

○中川委員 それは、もしも今までも準ずる訓練というのがあって、制度的には外国人を受け入れることができたということであれば、それは雇用保険も財源にしたものという形で受け入れることができた制度なわけですね。ということは、正規なものとして受け入れたとしても、その状態は変わらないわけですので、厚生労働省の言っていることは、私がやや分からない部分があるのと、技人国として扱うという変更が行われたとしても、それだけある程度、高度な能力を持った者という形で認めたとしても、それが職業能力開発法上の正規訓練、そのような技能を持った人という形で受け入れることができないという厚生労働省の理屈は何かお聞きになっていますか。

○巴部長 原資が雇用保険から来ているという点についても、我々は留学生が就職したときに、企業の労働者として人材が活用できるという点からすれば、雇用保険上の原資の関係もクリアできるのではないかと考えておりますし、法の立法趣旨という御説明でも、それ以上、深い御説明は特にいたしておりませんで、正直、私どもも厚生労働省の考えは十分に理解できないところがございます。

○中川委員 今度は神奈川県の方にお伺いしたいのですけれども、一応、在留することはできますよと。それに対して2ページにこういう不都合なところがありますよというお話をいただいていますけれども、2点目と3点目に技能士補になれないというところと技能検定の受験資格が緩和されないという部分がございますが、ここの部分について、神奈川県下の企業のニーズというか、実態上、本当に困るのだということがあれば、それを教えていただければと思います。

実態上も在留さえできれば企業が困らないのであれば、そんなに頑張るところでもないかと思うのですけれども、そういう神奈川県側のニーズを教えていただければと思います。

○巴部長 例えば、企業に技能士補でなければダメですかとか、技能検定の経験年数が長いとダメですかというお尋ねの仕方はしておりませんが、正規訓練と全く同様の内容の準ずる訓練を受けたとしても技能士補を名乗れない、経験年数が緩和されないということが、外国の方から見たときに、どうして同じ訓練、同じことを身に付けているにもかかわらず、こういった区別、差別があるのかというのは、私どもは非常に問題だと考えております。

外国人の方に、我が国、特に神奈川で気持ちよく日本人と同じように働いていただきました

いと考えているのです。そういった中で、仮に技能士補や経験年数の話に目をつぶって、とにかく働けるから来てくださいというのは、外国の方にも失礼だと思いますし、大きく言えば、国際的な問題にも発展するのではないかと非常に懸念しております。

そういった中で、今回、厚生労働省の事務連絡をもって、ではやってみましょうということではなくて、日本人と同等の訓練を修めたのであれば、日本人と同等な扱いをされるべきだと我々は考えております。

○中川委員 おっしゃるとおりだと思いますし、私も全然おかしいなと思いますけれども、例えば厚生労働省とやるときに、おかしい、おかしくないみたいな話だけだと、それがずっと続くみたいな話になって、本当に困っていらっしゃるのだというか必要なのだということについては、もう少し御説明をいただければと。

要は、中小企業の中で、技能士補という形のある程度のスキルを持っているような外国人材に関するニーズが非常に強いという部分について御説明いただければと思います。

○野田副局長 お手元のパワーポイントの資料の4ページ目を御覧いただきたいのですが、これは神奈川県の中小製造業へのアンケート結果でございます。左側が経営上の課題ということで、4割ぐらいの企業が、人材の確保・採用・育成が課題であるとしております。

右側のほうで、経営課題を解決する際のネックでは、専門能力を持った人材が不足しているということを4割近くの企業が言っております。

企業のほうでは、人材不足の中でも特に専門能力を持った技術者が非常に不足しているというニーズがございます。

また、資料の7ページを御覧ください。外国人実践技術者の配置職務を想定している企業割合でございます。これは、実は産業技術短期大学の卒業生を歴代採っていただいている企業にアンケートしました。そうしたところ、外国人の実践技術者が輩出されるのであれば、ぜひ採用したい、そして、こういう仕事に就いてもらいたいという企業の数でございます。約7割の企業が、外国人の実践技術者がぜひ欲しいと言っております。

そういうことでございますので、実践技術者へのニーズが高いと思っております。そういうスキルをしっかりとった人だという証明にもなるものですから、技能の証になる技能士補等の資格をしっかりと身に付けさせてあげたいという気持ちでございます。

○八田座長 今の中川委員の御質問を追加すれば、7ページのときに、中小企業はこういう専門知識を持っている人というよりは、士補という資格を持っている人を欲しいのかという質問だと思います。能力ではなくて、その資格が欲しいという要望がありますでしょうかということです。

○野田副局長 企業で実際に働く際に、その資格があるから業務が本当にうまくいくどうか、そういうことではなくて、やはり専門的な知識をしっかりと身に付けている者を雇いたい。その証になるのが、卒業試験である技能照査をしっかりと受けて、それに合格して技能士補というものを取った。そういうしっかりとした技能を持っている人を採用したいということだと思います。

○八田座長 そこは程度の問題で、我々も神奈川県のお主張のとおりだと思っているのですが、今度、厚生労働省にこれを言うときに、やはり資格が大切なのですと。能力だけではないのですと。そういう現場の声があるのですよということがあると、非常に心強い。本当はそんなものは要らないのですけれども、それがあると非常に迫力があるだろうということなのです。

○福園課長 中小企業にもヒアリングをしております、その事業主の声を述べますと、中小企業が求める人材は、単純労働者でも机上の設計のみできる人材でもない。産業技術短期大学校では、技術とものづくりの基盤技能を習得させ、実践技術者を養成しているために求める人材と合致する。

そこで技術、技能のレベルを証明するものが技能検定であり技能照査になってきます。特に中小企業については、自社の技術レベルを証明する上で必要なのが人材の技能レベル、知識レベルになってきますので、その部分は、中小企業の事業主が大変重視していると伺っております。

○八田座長 今おっしゃったのは、企業が他の企業に対して技能のレベルを示すときに、どういう人を雇っているかということと言えることが重要であるということですか。

○福園課長 その点もございまして、自社製品を販売する上で、このレベルの技術者が作っているということを証明するときの一つのレベルということでございます。

○八田座長 あとはよろしいでしょうか。

○中川委員 結構です。

○八田座長 そうしたら、これは御主張のとおりだと思うのですが、事務局から何かありますか。

○村上審議官 事務的にまた少し作戦会議させていただきますが、大雑把に言うと、説得のためにということですが、まず、候補となる母数。どれぐらいの外国人が今、これで滞留しているかという規模感。

それから、今、先生から御指摘がありましたけれども、例示に挙げられている資格の取得がどれぐらいのインパクトを持っているかというところについて、もうちょっと具体的な説明と、雇用保険の支払事業者の声としてこういう声が上がってきていますよと言えるだけで、外向きに出たときの台詞はぐっと分かりやすくなると思うので、財源問題が引っ掛かっているのだとすれば、その辺も、実際に県下で払っている人の中で、現にこの資格を取っている外国人が欲しい、人手不足だと言っているのにという台詞があると説明しやすいので、その辺をお願いできると思います。

○八田座長 これは多少、やぶ蛇的な考えかもしれないけれども、なるという根拠があまりないように思うけれども、もし本当に財源のことが問題になるならば、解決法がないわけではないと思います。少なくとも外国では、同じ資格を与えるけれども、授業料で差を付けるということはあるですね。

例えば、日本人がカリフォルニア大学に行ったら、授業料は州内の人には安い、外

国人の場合、うんと高いです。そういう追加的な費用を取るということは、財源問題対策に対してある意味、正攻法の解決方法だと思います。それはもちろん県が奨学金を出すとかそういうことで裏付けることもあり得るかもしれないけれども、それは最後の最後の話です。

そのようなところで、よろしいですか。

それでは、お忙しいところ、どうもありがとうございました。