

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27年7月15日（水）8:01～8:55
- 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 八代 尚宏 国際基督教大学教養学部客員教授
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>

- 堀井 奈津子 厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課長
- 富田 望 厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課長
- 竹野 佑喜 厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課長補佐
- 山田 章平 厚生労働省老健局振興課長補佐
- 根岸 功 法務省入国管理局総務課企画室長
- 大西 啓仁 経済産業省商務情報政策局サービス政策課サービス政策専門官

<事務局>

- 内田 要 内閣府地方創生推進室長
- 川上 尚貴 内閣府地方創生推進室長代理
- 藤原 豊 内閣府地方創生推進室次長
- 富田 育稔 内閣府地方創生推進室参事官
- 宇野 善昌 内閣府地方創生推進室参事官

（議事次第）

- 1 開会
- 2 議事 外国人家事支援人材の活用
- 3 閉会

○藤原次長 早くから、委員の方には暑い中、足を運んでいただいております。前回に引き続きまして、先週成立いたしました改正国家戦略特区法の中での大変重要な項目でございますが、家事支援外国人材につきましてもヒアリングを再開したいと思います。

前回、肝心なところが議論できなかったということもございまして、また、八代先生の間からも資料が提出されております。厚労省中心に議論いただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、八田座長、お願いします。

○八田座長 早朝からお越しくださしまして、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たいと思います。

○宇野参事官 それでは、進行を務めさせていただきたいと思います。

本日は、外国人家事支援の関係で八代委員からいただいております御指摘につきまして、御説明を申し上げたいと思います。

この他、日本語能力の問題と、前回お示しした政令のC条8号の趣旨について、こういう順番でやらせていただきたいと思います。まず、「家事支援の範囲」につきまして、厚生労働省からお願いいたします。

○藤原次長 まず、八代先生から紙の内容を御紹介いただかなくていいですか。

○八代委員 どうも早朝からありがとうございます。では、簡単にポイントだけ。

今回の外国人家事支援のルールを作るに当たっては、どうしてもこれまで人権の侵害が多かった外国人の労働者をどう保護するかという視点で作られているように思うのですが、それは大事ですけれども、同時に、これをビジネスとして発展させるためには、利用者にとって使いでのあるいい仕組みにしていくことが大事かと思えます。

家事支援は、これまで掃除、洗濯とか狭義に使われていたのですが、今、家事支援が必要な人たちというのは保育、介護を求めている人が多いと思いますので、できるだけその範囲は広げる必要があるのではないかとということ。

2番目には、外国人を雇う雇い方ですが、前回、厚労省から、従来の家政婦派遣会社のような形で考えているということですが、派遣と請負、いずれでも事業者が選択できるような仕組みにするほうが利用価値は多いのではないかと。

3番目は、これまでと同じですけれども、事業者の範囲も大手の介護とか保育事業者を含めることで、もっと競争が激しくなって利用者にとっても使いやすいのではないかと。ですから、利用者のニーズということを是非考えて細則を作っていただければと思います。

○宇野参事官 それでは、「家事支援の範囲」について厚労省からお願いします。

○竹野課長補佐 厚労省でございます。

1点目、家事支援の範囲は極力広げることという御意見でございます。この業務範囲につきまして、関係府省が連携いたしまして、協議検討して定めていく必要があるというように考えておりますけれども、これは国会審議の場におきましても慎重な意見が結構多かった。野党のみならず与党内からも慎重な意見が多いということもございまして、とにかく丁寧に進めていく必要があるのだらうと考えております。こうしたさまざまな御意見も踏まえまして、運用面で示す事項も含めまして、関係府省と十分協議、検討して決めていきたいと考えているところでございます。

以上でございます。

○八代委員 運用面というのは危険な訳で、例えばここにも線を引っ張ってありますが、家事支援は家庭内だけと制限するのではなく、送り迎え、買い物支援とか、そういうものが分かるような、運用面だけではなくて、文章面でそれを反映することが可能な訳でしょうか。

○竹野課長補佐 業務範囲につきましては、政令で定めるとやっております、今、内閣府を中心に法制的な審査が行われていると承知しております、どこまで書き込めるかということはございますけれども、色々な御意見がございますので、要するに具体的に細かく決めていったときに現場が回らなくなっても困るということはあるかと思っておりますので、とにかくこの制度が円滑に運用されるようにすることが大事だと考えておりますので、そういった観点から適切に定めていきたいと考えております。

○八田座長 補足すれば、八代さんがおっしゃったことなのですけれども、昔は、家事支援は掃除、洗濯をやる機械がないですから頼まざるを得なくて、多くの中流階級で頼んだと思うのですけれども、今は頼む人はそういうことで頼むというよりは、基本的に保育、介護の必要があって、そして勤めているからどうしてもということがあるのだと思うのです。したがって、老人だって散歩に連れていかなければいけないだろうし、そういうことに配慮することがどうしても必要なのではないかと思います。

○竹野課長補佐 御趣旨は十分理解しているつもりでございます。ただ、慎重な意見も結構強いというところでございますので、そこも見定めながら、とにかく丁寧に進めさせていただければと考えております。

○八田座長 その慎重な意見が利益団体の意向を反映しているのだったら、それは突破していかなければいけない問題ではないかなと思います。

どうぞ。

○山田課長補佐 厚生労働省で介護を担当させていただいております老健局の山田と申します。

介護の中でも色々幅がありまして、介護だから一律入るとか、介護だから一律入らないという問題ではないと思っています。介護の中にも、例えば身体介助とか生活援助とか色々ありまして、例えばたんの吸引とか、奥のほうまで入れて食事を渡すみたいなことは多分家事の範囲ではないのだろうと思います。そういったところは外れてきますので、介護の中でもどこかで線を引かせていただくことになるということは御了承いただければと思っております。

○八代委員 そうであれば、介護で言う身体介護、介助を除くものという解釈でよろしい訳ですか。

○山田課長補佐 生活援助と身体介助というものがありまして、生活援助のほうは多分入ってくるのだろうと。

○八代委員 入ってくる。それはどこで読みますか。

○山田課長補佐 この政令の定める範囲というところであるのだと思います。炊事、洗濯、掃除、買い物、身体の整理、それに伴うもの。

○八代委員 これだと家の外に行くというのが読めますか。

○山田課長補佐 多分買い物とかです。

○八代委員 買い物も読める。送り迎え。

○山田課長補佐 日常生活においての。

○八代委員 日常生活の支援及び必要な方法。これで読める訳ですね。今おっしゃったことが何かで担保できないですか。家事、介護における生活援助に相当するものは外国人もできるということ。この他は何かないですか。説明とか解釈とか、解釈通知とか、何でもいいのですが、それで出していただければ安心はします。つまり、事業者にとってリスクが怖い訳ですね。やってみたらダメだと言われたということ、それがないようにあればと思います。

○八田座長 通知があればという。

○堀井課長 職業安定局の外国人雇用対策課長の堀井と申します。前回のときに省内の連絡の行き違いで、前回の会議がリスクになったという連絡をいただいていた出席をしていなかったところ、それは間違いの情報で、それで議論になったという話を聞きまして大変申し訳ないと思ひまして、まず説明に入る前に冒頭座長初め委員の方々におわびをしたいと思います。大変申し訳ございませんでした。

私からは、八代委員からいただいた2のところの関連で御説明をしたいと思ひます。

事業主が請負と派遣のいずれも選択可能な方式とするべきというような御指摘でした。今、基本的に請負という形と私どもは承っていて、国会の審議の場でも、質問主意書などを入れて閣議決定をした文書でも、内閣府のほうで請負を基本とするという形で書かれていると承知しています。

その理由のところですが、色々と考えまして、八代委員、派遣と請負の違いは既に十分に御案内で、それぞれの違いとか、今ある問題などについても先ほど御指摘をいただきましたが、やはり今回外国から人がいらっしゃる、外国人の方が個人の家庭に入ることがあって、言葉とかコミュニケーション能力というところが日本人と全く違うというところがあります。今回の事業が問題なくやって、なるべく広く利用されるようにと、適正に運用されるようにとということを考えた場合に、事業主、つまり、外国人を雇う方が一定程度責任を果たしていただいて、面倒を見ていただくことが要るだろう。それを考えますと、派遣元、派遣先で責任を分担して色々やるというよりは、やはり請負という形で事業主がきちんと面倒を見て、指揮、こういうことをやるのだよとか、こういうことが必要であるということを労働者の方にも教えてあげて、それで円滑にやっていくというやり方がベターかなということで、今、請負を基本にしているということだと思います。

今のお話を聞いていてそうだと思ったのが、事業者の方にとっても、使うユーザーの方にとっても、あとは国際的な批判を受けないように外国人労働者の方にとっても、分かり

やすい制度にするというのが大事だろうと思っ­ていまして、そういう観点からも、いずれも選­択可能などというのは、ある意味、選­択肢が増えるという意味では魅力的ではあるの­ですけれども、シンプルに分かりやすくして、ま­ず施行をちゃんとやるということからした場­合に、請負という形で今、決めているのかなと­は承知して、私どももそういう関係省庁がみん­な一致した認識でやっていました。

ただ、いずれにしましても、先ほど話が出まし­たが、国会で相当内閣府も苦勞されて審議を重­ね、しかも、これは内閣府の担当の委員会だけ­ではなくて、法務委員会でも厚生労働委員会­でも、色々な観点からの御指摘があったので­す。八代委員の冒頭、今の制度設計とか要件­は労働者保護に重きを置いた感じに見えるとい­う御指摘があったのですが、確かに色々な省­庁がこの特区である重要な制度を色々な観­点から見ても問題がないようにやっていくよ­うにということで知恵を出していますので、若­干要件的には重くなっているの­ですけれども、そういう背景事情があるとい­うことを2の関連では御説明をしたいと思いま­す。

ペーパーの中にはないのですが、私が御説明し­たい事項の関連なので飛びますが、政令の案­のこちらのペーパー、A条、B条、C条と書い­てあるところのCの8号について、前回、す­みません、不在のときに議論があったという話­ですので、こちらを御説明したいと思います。

実は、冒頭確認させていただいたのとも関連­するのですが、この要件をこういう形で書く­というところも、省庁間で今まさに調整して­いる最中のございまして、このままの文言で­載るかどうかもまだ不確定な部分である。ま­してや与党審査も含めてかけていく案とはか­なりずれてくる可能性がございます。したがっ­て、何を申し上げたいかといいますと、C条­の8号について一言一句詰めることにあまり­意味がない可能性があります。ただ、この8­号の趣旨を踏まえたような要件はどこかに入­れたい。つまり、政令ではないかもしれませ­ん。もしかしたら指針になるかもしれませんが­、どこかに入れたいと思っ­ていまして、その考え方を今日は御説明し­たいと思っ­ていまして、

この8号に書いてありますのが、相当数の労働­者、つまり、雇われる会社の労働者の方が過­去3年以内に解雇とかやめさせられていない­ということで、要は国会審議でもすごい議論­になった論点で、国内労働者の雇用の影響が­起きないようにしてくれ。あるいは国内労働­者の賃金への影響がないようにしてくれとい­う話があったものですから、その賃金への影­響というのは、今、アベノミクスで賃上げとい­うのを一生懸命やっているのですが、日本人­の労働者の賃金が上がらない、あるいは下がる­、こういったことを避けてくれという非常に強­い注文が付いていまして、そういったことも頭­の片隅に置きつつ、今回、外国人を外国から­日本に連れてきて雇われた家事支援サービスの­企業で、日本人のそもそもの労働者の方を結­構な数やめさせてしまったり、あるいは解雇­まで行かずとも、非自発的な離職に追い込ん­でやめさせて外国人を安く使うということが­あると、もうこの制度自体立ってられなくな­りますので、そういったことを担保するよう­な要件をどこかに入れる

必要があるのではないかということは厚生労働省から申し上げさせていただいている訳です。

そういう意味で、条文もまだ全然こういう形に多分ならない可能性もあるものではあるのですが、かつて外国人労働者の受入れについて、タイで洪水が起きたときに、タイに進出している日本企業が雇っている外国人の方が非常に雇用の危機になったので、日本に1回連れてきて、日本の工場で働いていただいたことがあった。ある意味、今、受け入れられない枠組みでの受入れをやったことがありました。今はやっていないのです。

この4月から始まっている建設労働者をオリンピック・パラリンピック対応、復興需要の対応ということで、特定活動の在留資格で入れているという枠組みがあって、それらでも日本人の雇用に影響がないようにということで、これと類似の要件を入れているのです。したがって、今回の家事支援のものもなぜそういうのが入っていないのですかと言われないうようにそういう要件を設定するということを考えていまして、基本的には並びで設定することを念頭に置いているのですが、そうなりますと、書きぶりもやや違ってくると、政令にこういった形で書くのかという部分もありますので、一応今あるものについては30人以上の労働者を3カ月以内に解雇とか、非自発的に離職させないという要件がありますので、それを念頭に置いた形であるということでございます。

早口になりましたが、私からは以上でございます。

○大西サービス政策専門官 経済産業省でございます。お世話になります。

事業者の範囲も幅広く認定すべきだという、まさに仰るとおりだと思っております、基本的に、この制度自身は広く門戸を開放するというので、別に主たる事業者が介護事業者であろうが、保育事業者であろうが、あるいは百貨店であろうが、電鉄であろうが、何であろうが別に構わないと思っております。そういう意味で事業者はこれでなければいけないということは一切入れるつもりもないですし、もし、そういう規定が入るのであれば我々は反対しようと思っております。

ただ、一方で、企業の方々にヒアリングをいたしますと、事業者自身がある程度の専門性がないといけない。家事と言ったら誰でもできるだろうと私は思ったら、大間違いだと言われて怒られて、例えば介護をやっている事業者などに伺ったりすると、介護をやっているところと家事をやっているところは事業部門が全く分かれていて、お客さんが両方求める場合は、両方ともそれぞれの方々が行って、見積りをとって、そして、それぞれの専門スタッフがちゃんとやるというような形になっているので、そういう意味から言うと、会社の受入れ体制などもその専門的なものはあったほうがいいのかなと思っております。いずれにしても、企業がどのところから商売をやられているかは一切関係ないと思っております。

ついでに恐縮でございます。後ろに基礎的な日本語能力というものがございます。これは先ほど厚労省からもお話があったのですが、基本的に請負契約でやるということになっています。当然、お客さんと働いている方というのが、会話は別に交わしてもいい訳です

けれども、指揮命令みたいなことをやると問題が起きるということです。今も日本人のスタッフが行く場合は、基本的には事前に見積りをとって、そして、お客さんとの間でこれをしてください、あれをしてくださいということをやるという形です。もちろん、1人で行かれる場合もあるのでありますが、チーム制で行かれる場合もあって、というのは、例えば本当の家事、単純な家事労働もありますけれども、一方で、若干レベルの高いものを求めるお客さんもあるので、昨日もテレビで実は家事労働の話をやっていたら、結構専門的にフローリングとかがピカピカになるとか、風呂場がピカピカになるとかというのが出ていましたけれども、結構専門的なことをやられるのです。そうすると、チーム制になったり、あるいはそういうスキルを持った方が行くという形になって、基本的にそうやっていきますと、契約関係もそうですし、直接交わせないということになると、1回日本人の営業所の方々とコミュニケーションをとらなければいけないというのが一つございます。

必ず、これはどの事業者もそうなのでありますが、終わったらありがとうございましたと、このように終わりましたということをお客さんが日本人であれば、多くの場合は日本人をターゲットにしているので、日本語で一応書かなければいけないのです。ありがとうございました、お子さんがこのような様子でしたとか、あるいはここところは綺麗にしておきました、御指示どおりやっておきましたとか、また御利用をお願いしますとか、ちょっとした気付きみたいなものに触れて、季節柄大切にとか、そのようなことも書いていくところが実はおもてなしになっているということがあって、日本人なりに別にレベルを求める訳ではないのですけれども、多少日本語的なものはあったほうが良いということで、その基準はどこなのかというと、大体事業者に聞くとN4ぐらいあったほうが良いのではないかと話もございます。

ただ、これはN5でいいのではないかとと言われると、そこは疑問になるところがあるのでありますが、基本的には多くの事業者はこれぐらいのコミュニケーションの中では大体こんなものではないかという話もございます。もちろん、将来、別にこれで絶対だという訳ではなくて、やってみてもう少し高いということであれば、それは引き下げていけばいいのではないかと考えております。

以上です。ありがとうございました。

○八田座長 それでは、委員の方から何か。

○八代委員 最後の日本語ですが、前回も言いましたように、あまりにもユーザーを画一的に捉えている訳で、今も主に日本人のお客を対象としているとおっしゃいましたが、逆に言えば外国人の利用者が使う場合もあるし、日本人でも英語能力に優れた人が使う場合もあるので、そこは色々なレベルの外国人の労働者がいて、日本語ができることはあくまでサービスであって、極端なことを言えば、本当に片言でもいい。それはユーザーのほうで英語を使えれば良い訳ですね。だから、そこは是非弾力的にしていきたいということです。

あと厚労省のほうですが、派遣にすると指揮命令ができる代わりに、逆に無理難題を言

われて、それで労働者が保護されないリスクがあるというのはよく分かるのですが、外国人でコミュニケーション能力が不足しているから、むしろ現場で補正してもらわないとニーズに合ったことができない可能性がある訳です。つまり、掃除の仕方一つにしても、それは利用者にとって色々なニーズの違いがあったときに、そこは隅をもう少し掃いてということも言えなかったら、それはかえって問題が起こる訳で、どこまでを言うかですが、もし請負にどうしても必要性があるのだったら、ある程度幅を持った請負を変な感じですけども、ある程度現場で対応できるように、是非配慮していただきたいと思う。

○八田座長 思いつきですけども、今、Skypeが使える訳だから、行っている現場を請負の会社に見られるようにしてやるとかというのは、実際は請負のところからそれでオーケーと言ったら請負のところから言ったのだとできるかもしれません。そういうような解釈が可能ないように何とかできればいいと思う。

○堀井課長 今の座長と八代委員の御指摘については、とりもなおさず、この事業でどういう業務をやるかこれから政令で決めて、それで付随する業務はどうか、そういうような中身を見たときに、それが請負契約の中にきちんと反映できるかどうか。ある意味、請負契約の中の経営の中身がきっちり入っていれば、そこまでの心配はする必要はなく、現場におけるその場その場の指揮で補足をする必要も全くない訳ですから、御懸念は解消できると思うのです。

したがって、今後、事業を詰めていく中身で、あとは請負でやるということになったら、事業者、それから利用者にも周知が必要になりますので、そういう周知の仕方で色々というやり方が分かりやすいのか、法違反が生じないのかということに関係省庁で詰めていくことなのかなと思います。

四角いところを丸く掃くというのは、私も自分のことを言われているようでドキッとしましたので、すみません、気を付けます。

○八田座長 どうぞ。

○原委員 私、前回休んでしまったので付いていけないかもしれませんが、今回のルール設定は基本的に政令と指針でなされていると理解してよろしい訳ですね。そうすると、1点目と3点目、ここで御議論のあった家事支援の定義、範囲であるとか、あるいは日本語能力というのは政令の中で規定があって、先ほど解釈通知とかそういうものでもいいのかなというお話もございましたが、これは書くとする指針の中に書くのでしょうか。あるいはまた別のものが出てくるのでしょうか。あまり色々な文章が出てくるとまたややこしくなりそうな気がするのです。

○宇野参事官 政令は3点決めることになっていまして、一つは家事支援活動の範囲、それがA条になっています。次が外国人の資格要件です。C条というのが受入れ企業の要件ということで、これらを定めることになっています。

指針には、特定機関が構すべき措置を定めるとなっております。要は、主語が「特定機関は」で始まるような、特定機関がやらなければいけないことを項目立てて書いていると

いうことであり、その範囲であれば書き込むことはできます。

○原委員 そうすると、業務の定義であるとかというのを書くのは、やや違和感があるということですか。

○宇野参事官 業務の範囲は、政令のA条になりますので、政令で書く。

○原委員 先ほど八代先生が仰っていたような送り迎えなどを明示的に入れるというのは、政令で書き込むのは難しいということなのですか。

○宇野参事官 そこは法制局の審査も今やっているところですけども、今のところ、このとおりには多分ならないと思うのですが、これに近い形の条文で今、審査が進んでいるところです。

○原委員 あと日本語能力の話というのも、これも政令では基礎的な日本語と書いてある部分の解釈の問題であって、指針にはなかなか書きづらい。もし、もう少しブレイクダウンして書くとする、また解釈通知のようなものになる訳ですか。

2点目の派遣なのか、請負なのかというところは、これがもう請負という前提で議論をなされてきましたのでというお話だったのですが、これは今回の指針で初めて出てくることですか。

○宇野参事官 そうです。ルールとして公式の文書ではこの指針に入っています。

○八代委員 政令には書いていない。

○原委員 絶対請負でなければいけませんと言って、それは無理くり請負の中で読み込まなくても、今仰ったような話が含まれるような契約形態が認められるようにすればいいのではないかと思います。

○堀井課長 内閣府がお答えすべきところを私は取ってしまっているのかもしれませんが、何を政令事項にするか、何を指針で定めるか、あるいはそれに定まらないものを下にブレイクダウンするかと、今、内閣府中心に法制局などと御相談をされていて、それを私どもは拝見しているという形に進めているので、もしかしたら事実誤認があるかもしれないのですが、契約形態をどうするかというのは、確かに法律上は行使の期間と契約に基づきという書き方で書いてあって、それをどういう形でやっていくかという細かい制度設計を考えながら出てきた論点のように思います。

ただ、これはどういう契約設定であるかというのは、他にも色々重要な論点はこの事業はあるのですが、どういう形で業務の中身を指揮していくかというのは重要なことなので、大きい論点としてこれまでも国会の場で聞かれたり、質問主意書に出たり、あるいは内閣府中心に各省庁でも詰めなければいけない論点ということで挙がってきたので詰まっている。したがって、出てくる部分が何かということは別にして、やはりそういう重要なところについてはあらかじめ決めたものをきっちりと事業者、あるいは利用者の人にも示していくことが必要だろう。細かいところも色々決めて、書いていないことを詰めて周知することは程度問題かもしれませんが、そういう観点で言えば非常に重要な事項だろうということでも詰めてきている。したがって、そこはどのようにするかというのはあら

かじめ決めて、それで整理したほうがいだろうという理解ではないかと思っています。もし、補足があれば。

○原委員 ルール設定はもちろんきちんとやるべきだという前提なのですが、これまでの議論の中で国会での審議などの中で請負という前提で答弁されてきているということですね。

○八代委員 ただ、請負か派遣かというのは、派遣法に書くものであって、個々の法律でこれは請負しかダメ、これは派遣、明示的に派遣を禁止している個別法というのは聞いたことがないので。

○堀井課長 業務ですね。

○八代委員 業務ですね。だから、派遣法の中に、いわゆる建設とか、港湾とか、これはダメですというのがあって、派遣法で規制するものですね。

○堀井課長 してはいけないというのはそうですね。

○八代委員 そこでいけないということを書いていなければ原則は自由ではないかと思うのですが、そうではないのですか。

○富田課長 派遣を担当している富田と申します。

派遣法は今、建設とか港湾運送とかを除いて禁止はしていないのです。今も全然規制していない。今、議論されていますのは、一定の外国人について認めるかどうかの議論ですので、それは入管行政であったりとか、外国人のスキームの中で考えるべき話だと考えています。それで請負のほうがいいのだったら、請負に限って外国人を入れましょうという議論ではないかと考えています。

○八代委員 それは明示的にはどこにも書いていないですね。非常に大事なことは、規則で初めて出てくるというのは、今度はまた行政手続の問題もまずいのではないかと思うのですが、そんな大事なことをなぜ法律か政令に入れないのかというのは疑問だったのです。だから、もしどこかの業者が強引にこれを派遣でやったら、派遣法では規制できないから、この外国人の規則で違反だということでもいいわけですね。

○原委員 一応指針に沿ってやらないといけないということが書いてあって、そこに請負だけとなっているからと、法制的にはそういう構成になるのですけれども、ただ、八代先生がおっしゃるように、そんなことがいきなり指針ですか。

○八代委員 そんなことをしたら、派遣法が空洞化してしまいますね。派遣法でちゃんと原則自由、例外規定というルールがあるのに、勝手に個別法で、バラバラでしかも規則段階でダメだといったら、派遣法の意味がなくなってしまうませんか。

○富田課長 派遣法は別に人種はとっていないのです。要するに労働者であれば誰だって適用される法律ですので、あくまでも議論されていますのは、外国人を受け入れるという観点でどういう分野に限って認めましょうかということですから、それは派遣法ということではないと考えています。派遣法は派遣法で、もう働いている人が実際にたら取り締まりますので。

○堀井課長　また法務省の人のところの話を答えているかもしれませんが、確かに今まで皆さんがおっしゃったように、今回、外国人を受け入れるに当たって、しかも特区でどういう形で、通常だと受け入れられない外国人を受け入れるためのきっちりした枠組みをどうしたらいいかという観点で色々制度設計をしている。ですから、他にも例えば先ほども例に出させていただきましたが、派遣とか請負とか、そういう意味ではなくて、建設で外国人労働者を受け入れしてやるためには、例えばこういう団体を作って、ここがこういうようにして監査をするようにしよう。それは別に法律に書いてある訳ではないのですけれども、その監査に応じなかったり、そこで違反が出た場合については、もうこういうペナルティーが付くとか、そういうスキームでやっている。ある意味、同じような発想で制度設計をしているということでございます。

○八代委員　しつこいようですが、外国人を別扱いにするというのは、日本語能力が不足しているから労働者の保護に欠ける、例えばそういうロジックですね。では、逆に日本語をパーフェクトにしゃべる外国人であったら、そういう問題がないのではないですか。

○堀井課長　今の八代委員の御指摘は、色々な前提条件のチェンジの仕方ができると思うのです。例えば今は日本語ということで例示を出されましたが、ほにゃららができる外国人だったらほにゃららではないかとかという条件設定はできるかもしれないのですが、ただ、いずれにしても建設の枠組みでこういう制度設計でこういう人たちをこういうようにして入れる。あるいは今回、国家戦略特区で家事支援の人たちをこういう趣旨でこういう目的で入れる。それぞれの要素要素で考える話だと思っています。

したがって、そこに非常に日本語という要件を重きを置いて重要なものであれば、それを勘案した形で、その問題が生じないようにするためにどうするかということを考える訳ですし、それ以外にも、日本語以外の必要な、例えばこれは思いつきで言いますが、こういう技能がない、日本人にないこういう技能の人を入れるとか、逆に日本人のいっぱいあるこういう技能の人をたまさかこういう理由で入れなければいけないという場合は、それによって弊害が生じないような事情を作る。ただ、それが過度な規制であってははいけませんので、他の類似の制度の要件なども見つつ、今回の国家戦略特区という趣旨、目的、あとは管理体制も見つつ、要件設定をしていくということなのだろうと思っています。

○八田座長　どうぞ。

○宇野参事官　全体を通しての考え方なのですが、今回の国家戦略特区で家事支援外国人材を受け入れるというのは本邦初の試みで、今までは技能実習とか、二国間協定を結んだEPAとかはあったのですが、こういうある意味労働者をきちんと受け入れる仕組みは多分初めてに近い試みだと思っています。そういう意味で、立法側から懸念を国会の審議などでもかなり示されてきた経緯があって、これはまず成功事例をきちんと見せていかないと、その後、広がらないですし、場合によっては、もしも人権侵害みたいな事例が発生すると、この事業自体がもうやるなという話になって、せっかく開けた穴がまた閉じてしまう恐れがあることをすごく我々懸念しておりまして、そういう意味で、初めは堅い方か

らなのかもしれませんけれども、人権侵害が起こらないような仕組みとしてどういう方策がとれるのかということで各省庁が色々と知恵を出して、それを取りまとめてきたという経緯があるのです。その中の一つとして、請負契約とか、日本語能力とか、そういう議論があったということでございまして、まずはこれでやらせていただいて、うまくいって、そういう姿を見せて、将来の拡充とか、制度の改善とか、より広く使えるような形に改善していくという道をとったほうがいいのではないかと考え、全体を取りまとめる観点からは、そういう考え方で進めてきたところでございます。

○原委員 大変に御苦労されてきたのは分かるのですが、ただ、これは八代先生が仰っているように、運用してみて偽装請負が起きてしまいましたということになると、これはまさに宇野さん言われたように、運用してみたら変なことが起きてしまいましたということにもなりかねないので、そこはそういった問題が起きないように、これはこれでいくとしても、運用上、工夫を相当しないといけないのかなということと、今、私が見ていて、請負契約の後にただし書きで住み込みダメとあるのは、前回議論が既にあつたらすみませんが、これもそう決まっているのでしたか。

○宇野参事官 住み込みは、結構色々とDVの問題とかあるということで、非難があるのです。

○原委員 特に外国人のユーザーの場合はニーズが高いと思う。

○八代委員 高いし、外国人自身が住み込みをしてくれというニーズも高いですね。

○宇野参事官 住居は企業のほうで確保するというようにしています。

○藤原次長 事務局からですが、経産省に聞いたほうがいいかもしれませんけれども、日本人の家事支援サービスに関する契約がどのような状況になっているのかという点は、検討に当たって大変重要な要素だと思います。新しい業界でもありますし、アンケート調査もやっただけしているようですので、その辺の状況を教えていただけますでしょうか。

○大西サービス政策専門官 基本的に、この業界は急に成長してきている訳です。専業でやっているところは非常に小さい事業者が多い訳ですけども、基本的には請負契約でやっている場合が多いです。派遣法はないかということ、スタッフを派遣してというのはあることはあるのですけれども、全体的に比べると圧倒的に少なく、今は請負契約でやっている。

あとは、通常の場合は、1人で何う場合もあるのですけれども、チーム制でやっている場合が多くて、2人ぐらいのペアで行って、1人は料理を作ったり、家の別の部屋を掃除して、もう一人は便所周りとか、そういうものをやっているとか、そういう場合が多く、時間当たりで非常に効率よく仕事をしているという場合が多いです。そういう意味から言うと、ここで請負と書いてあるのですけれども、基本的には同じような形態になっているのかなとは思っています。

○藤原次長 派遣にもメリットがあるとの声も聞きますし、他方、特区法の別の項目ではむしろ派遣よりも請負をお願いしたいなど、色々なニーズもあるようですけれども、なぜ

派遣の契約が日本人のサービスにおいて少ないのか。そのあたりをどう評価されていますか。

○八代委員 すみません、関連するのですが、そこで請負契約で行った日本人の家政婦が指揮命令を受けたという問題はないのですか。掃除の仕方とか、日本人であっても当然指示されますね。

○大西サービス政策専門官 通常、これは引越し業者とかと同じですけれども、細かい仕様書があって、1回訪問へ営業のスタッフが行って、このようにしてくださいというのを全部事細かく聞かすらしいのです。その上で、私もチェックシートを見ましたけれども、ものすごい細かいのです。それを全部付けて置いてくださいと。留守の場合はそれを入れたものを送ってくださいという形になっていて、指定した日時に訪問するという形になっている。

○八代委員 私も引越しを何回もやっていますが、実際には臨機応変に、例えば一旦ここにタンスを置いてください、置いてみたらダメなので、また移してくださいとか、あるいはマンションだと吊り上げて屋根から降ろさなければいけないとか、色々な臨機応変の措置があって、それは明らかに請負契約に違反したことをやる訳ですね。だから、問題にならないということで今までなかったのかもしれませんが、臨機応変に現場での指揮命令ができなかったら、あらゆるサービスは無理ですね。そういう問題は今まで多分問題が起こらなかったかもしれないけれども、現場ではかなりフレキシブルにやっているはずなので、そこが外国人で初めてやったときに問題視されたら、法律違反だということで、逆に潰れてしまいますね。だから、そこが我々も恐れている訳でして、はっきり言えば、これに反対する人は当然ながら、針小棒大に色々見つける訳でして、こんな指揮命令をされたという、そこをどうやってカバーするかということを考えておかないといけないと思います。

○大西サービス政策専門官 現在のところは、基本的にもし法律違反していれば、労働基準監督署とか、そういうところに摘発という形になると思うのですけれども、基本的にはガイドラインなり、そういった厚労省から出ているような、政府から出ているようなものなどは常に持っていたり、クレドと言われるようなものにはそういうことがしっかりと書いてあったり、そういうことをされているようですので、かなりその辺のことは従業員に対しては毎回研修をして運用しているというような状況です。

あと住み込みに関しては、基本的に住み込んで何かするというのは、通常、事業者がサービス業としてやっているところではあまりそういうものがなくて、1回契約をして、仕事をして帰るという形が一般的だと伺っております。

○八田座長 請負ですか。

○八代委員 派遣。だから逆に法令違反がいっぱい起こって評判を落としている面があって、だから、そこはより弾力的なルールを作る。先ほど言いましたように、工場であれば、こういう場合は指揮命令していいというのを随分現場の苦勞で積み重ねている訳で、ああいうものを事前にこれでも作っておくというのが大事であると思います。それがこの法律

の評判を落とさないためにということです。

○八田座長 建設労働者というのは特殊な事情があって、賃金が高い訳です。高いところでは外国人の労働者を入れても、別にそれが格差拡大につながりません。したがって、期限を切ってそういうことをやるというのは大いに意味があるのだらうと思います。今までの法務省の基本的な方針とも矛盾しないと思うのです。

タイの人を受け入れるのにも、純粹に人道的な理由である。

しかし今回ののは、そういう理由がなかなかつけにくいものだと思うのです。基本的にはこの分野の賃金がすでに高いとか、人道的とか、そういう理由ではないと思います。

そうすると、高い賃金を払う家事支援サービスに対する一番大きな需要先は何かというと、一つは外国人高度人材が雇用するためである。それに役立つならば、こういう国際化を目的としている特区にふさわしい。ただし、量的には少ないかもしれない。

もう一つは、子供の教育を英語でやりたい日本人家庭です。その場合、家庭に英語ができる家事手伝いの人がいると助かる。この動機に基づく需要はものすごく多いと思います。そして、それならば、高い賃金を払ってもいいということならば、これも格差拡大には全くならないと思います。

この二つのいずれかを目的とする雇用に対する、一番の障害はN4だと思います。事業者が自分の提供するサービスにどの程度日本語の能力を要求するかは、事業者が決めるべきことで、全体的な国の指針なり何なりとしてはできるだけ緩やかにしてあげたほうがいいのではないかと。結局英語しか使わない外国人を雇う場合等を考えると制度目的から言ってN4は難しいのではないかという気がします。日本人だって、高卒程度の英訳コミュニケーション能力があれば、結構指示とか読んだり書いたりできると思います。英語で構わないという家庭はいくらでもあると思いますから、そこを可能にしてあげると、元来の制度目的にかなうのではないかと。

これは、ある意味で特殊な国際化需要に応じられるようにしようとする改革なので、それに合った制度設計をすべきでしょう。今回の改革は、日本人の津々浦々の中流家庭での家事サービスを雇用の促進を目的としている訳ではない。それが目的ならば、むしろ日本人の年200万しか収入がないという人をこういう家事サービスでどんどん雇用できるようにして日本人の賃金が上がるようにしてあげたほうがよほどいい話だと思います。

どうぞ。

○八代委員 もう一つ、厚労省のCの8ですね。過去3年以内に解雇。解雇は当然だと思うのですが、先ほど非自発的というか、自分で辞めた場合も含むということですね。

○堀井課長 非自発的ですので、自発的に辞めたのではなく。ですから、解雇と言われた訳ではない。

○八代委員 介護と同じなのですね。

○堀井課長 そうです。

○八代委員 ただ介護関係だと、条件、賃金が低くて仕事がきついから、かなり離職率が

高いですね。それは含まないということですね。

○堀井課長 もちろんです。

○八代委員 分かりました。それであればよろしいですね。

○八田座長 では、他に何かございますか。

それぞれの要件についてのお立場は分かったのですが、最初のニーズの高い保育所の送り迎えなどを明示するという、もう一つ下のレベルの通達とかそういうようなことで事業者があまり混乱しないようにしていただきたいということですね。今までの請負のことについては、派遣と選択というのは今の段階では難しそうだけれども、請負に関して、もし範囲が緩やかに解釈できるようなところがあるならば、これは難しいのかもしれないけれども、そういうことがどこかで明示されていると事業者としては楽だろうし、使うほうとしても楽だろうと。常識的な範囲のところはオーケーだということがもしできれば非常に助かる。

これは要請ですけれども、言語的なことに関しては、なるべく事業者の判断に任せられるような仕組みにしてはどうだろうかということですか。

どうぞ。

○八代委員 今のことで思い出したのですが、A条の6に、児童の日常生活の世話及び必要な保護、ここで送り迎えを読む訳ですね。

○竹野課長補佐 読むとしたら。

○八代委員 では、なぜ児童だけなのか。高齢者はここには読めない訳ですね。児童と明確に書いてあるから、高齢者の送り迎えとかはどうなのでしょう。

○山田課長補佐 多分介護というのは、介護と言った中でもう既に家事とか送り迎えとかが入ってくるのです。多分子供の見守りというのは、一般的には家事とは違うものなので1個立てないといけない。

○八代委員 そうすると、先ほどおっしゃった身体介護ではない高齢者の生活支援、それは7のほうで読む訳ですね。

○山田課長補佐 1だったり、炊事だったり、洗濯だったり、掃除だったり、7だったり。

○八代委員 ですから、買い物支援とか。

○山田課長補佐 買い物であれば4番で読める。

○八代委員 だから、支援です。本人がするのではなくて、高齢者がする買い物の荷物を持ってあげるとか、デイケアセンターに車が来てくれないときは送り迎えするというのは7で読むのですか。

○山田課長補佐 そうです。

○八代委員 分かりました。

○八田座長 どうぞ。

○藤原次長 そうしましたら、政令で規定している業務範囲をこれからどういう形で検討するか。通知で規定していくのかどうか。

また、派遣法との関係の整理や外国人が使用する場合の日本語のレベルの問題など、文書での回答が今日もなかったものですから、きちんと文書をいただいた上で、再度近々また議論させていただくということによろしいでしょうか。原先生もそれによろしいですか。

（「はい」と声あり）

○八田座長 それでは、本当にお忙しいところをお集まりいただきまして、どうもありがとうございました。