

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9月28日（月）15:06～15:40
- 2 場所 永田町合同庁舎7階特別会議室
- 3 出席
 - <WG委員>
 - 委員 原 英史 株式会社政策工房代表取締役社長
 - <関係省庁>
 - 根岸 功 法務省入国管理局総務課企画室長
 - 伊藤 純史 法務省入国管理局総務課企画室補佐官
 - <事務局>
 - 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

（議事次第）

- 1 開会
 - 2 議事 クールジャパンに関わる外国人材の受入促進について
 - 3 閉会
-

○富田参事官 それでは、次のセッションでございます。次は法務省に来ていただいております。「クールジャパンに関わる外国人材の就労解禁について」ということでございまして、私どものほうで、事業者のほうからクールジャパン関係の外国人材の就労解禁についてというヒアリングを一度受けた経緯がございます。そのことを踏まえまして、どのような問題点があるか等について、法務省に包括的に御説明いただければと思います。

先生、よろしく申し上げます。

○原委員 いつも済みません。よろしくお願ひいたします。

○根岸課長 入国管理局企画室長の根岸でございます。いつもお世話になります。

きょうは、クールジャパンにかかわる外国人材ということで、資料を用意しております。資料の表紙の後の1ページ目に記載しております、昨年来、何度か関連、そのものもあれば、若干近いところもあれば、話題になっておりますので、繰り返しになってしまうところがありますけれども、現行制度においても、クールジャパンにかかわる分野というのは非常に広い概念だと思ひまして、我々も明確にどこからどこまでと線引きできないのですが、

ただ、これに関連するところについて、それが自然科学、または人文科学の分野に属する技術、知識を必要とする業務と言える場合には、「技術・人文知識・国際業務」という在留資格によって就労が可能です。

多分、昨年、同じようなクールジャパンのお話をしたときには、「技術」というのと、「人文知識・国際業務」というのを分けてお話をしたと思いますけれども、今、いわば理系、文系の区別というのが実態の企業において大分なくなっているということで、それに合わせまして、理系、文系含めて、いわゆる大卒、ホワイトカラーみたいな仕事は一つの在留資格にしているということでございます。

これらに該当しない外国人、今の「技術・人文知識・国際業務」に当たらない人について入れてくれと、もし、これがそういう要望であるのであれば、これについては労働市場を始めとして、産業国民生活等への影響がさまざま考えられます。もちろん、メリットもあるのでしょうけれども、デメリットも含めていろいろあると思いますので、これは国民的なコンセンサスを踏まえて幅広い観点から、政府横断的に検討していくというのが、再興戦略で示されている方向性ですので、これに沿って検討していく必要が、我々も、これは検討することはやぶさかではないと思っております、単なる検討が必要な課題ですと、他人ごとでただ言っているわけではなくて、我々自身も一緒に検討していきたいと思っておりますけれども、入管が入り口の制度を持っているので、入り口のところを開けてしまえばいいではないかといつて、ただ開けてしまえばいいという問題ではないと認識しております。

それから、現行でも認められているものがありますよというお話はしたのですが、そういうものについて、どうも提案者のお話ではいろいろ不明確だというお話もあるようなので、これまでいろいろなものについて、そういった利用者の声を聞いて、事例の公表などをしてきておりますので、この「技術・人文知識・国際業務」の関係の許可事例を公表しているホームページもございますし、あるいは、留学生からの変更に変化してガイドラインを示して許可、不許可の事例を公開しているようなものもございますので、そういったところも充実していきたいと。充実をする中で、このクールジャパンにかかわるようなものについても加えていきたいと考えております。

資料はその後に、「技術・人文知識・国際業務」と技能、食の関係も入っておりますので、これについて在留資格の入管法の別表、在留資格の活動範囲が書いてある部分と、上陸の省令の基準が書いてある部分について載せております。

資料の最後に、日本料理の海外普及人材育成事業ということで、農水省でやっておられるものですが、これを載せております。これもいろいろ参考とする過程などで、今までにここでもお話したことがありますけれども、今の技能という在留資格では、産業上の特殊な技能と言っております、単なる何か技能があればいいということではないので、料理をされる方については外国料理が今の在留資格上は技能の対象になっております。そこで、日本料理の海外普及人材育成事業というのを農水省のほうでつくられて、こうい

った適正な管理体制もつくっていただいて、日本料理を外国に広めていただくためということで、枠組みをつくっていただきましたので、これに当たる方については、法務大臣としても特定活動ということで、入国、在留を認めると、これは留学生からですので変更の形になりますけれども、在留を認めているというような形でございます。これも食というところについては、御利用いただければいいと思います。

よくテレビなどで、京料理の特例措置でやられている総合特区のほう、よく紹介されたりするのですけれども、この日本料理の海外普及事業のほうは、かなり京料理みたいな格調高いものだけではなくて、より身近な食のものまで対象になっていますので、ぜひ御利用いただければと思っております。

特に資料としては書いていないのですけれども、今回、議題の中で、入管行政の一部民間委託みたいなことが提案者の中からは出てきていて、前回、入国の議題のときに、ちょうど原先生がおっしゃっていましたが、ここで提案で出ていた、ちょっとどういう趣旨までを求められているのか、資料を見ただけなのでよくわからなかったのですが、入管の違反を見つける調査については、単なる事実確認で、駐車違反のように、ここは駐車禁止区域です、そこに車がとまっています、その事実を確認してきましたというのと違って、この人がどういう人で、どういう在留を認められている人か、活動を認められている人かという個人情報等を含めて調査をしていかないと、本当に違反者なのかどうかというのは確定できないという作業になりますので、事実関係の確認のところだけを切り分けて民間委託というのは、なかなか思いつかないところがございます。

一方で、本当の調査の部分を離れたところで民間の力ということになると、民間からも、今でも、いろいろ情報提供みたいなものはいただいていますので、そういうことはあり得るのだと思いますけれども、それを国がお金をかけて、委託をして、やってもらうかとなると、それは予算措置の問題として、今のそれによって入国警備官を減らせるのかとなると、必ずしもそうではないという話になるでしょうから、そうすると、プラスアルファの予算をかけてやる必要があるのかどうかというところはよく検討しなくてはいけない問題なのだろうと思っております。

ちょっとその辺は、提案者の趣旨を我々が酌み取れていないところがあるかもしれませんので、また御指摘などあれば、いただければと思います。

冒頭、私のほうからは以上でございます。

○原委員 ありがとうございます。

幾つか論点がありましたけれども、まず、クールジャパンについての外国人材の在留資格というところに関しては、大卒、ホワイトカラーを想定している「技術・人文知識・国際業務」があって、まさにこの枠外の話という御提案だったということなのですね。例えばアニメであったり、ファッションであったり、美容であったり、そういった分野で、主に専門学校ということになると思いますが、専門学校でその分野の勉強を日本でして、さらに、そういった日本で技術が高い、あるいは評判が高いとされている分野で、さらに修

行したいという訴えのことを考えたときに、専門学校への留学はできるのだけれども、その後お仕事をするには認められませんということに制度上なっている、あるいはなかなか就労が難しいといったことになりがちであるという状況があって、そこを改善できないか。そのときの解決策の一つとして、最後にお示しをいただいたような日本料理の制度と同じような仕組みをそのほかのクールジャパンの分野でもつくってみるということがあり得るのかなということだと理解しているのですが、そういう可能性はありますか。

○根岸課長 可能性がありますかという御質問であれば、可能性はあると思います。どういう枠組みで、どんな懸念が払拭されるか、よく見なければいけませんので、同じのができれば何でもいいんだとは、もちろん今、即答はできないのですが、その分野はこれと違って一切考えられませんというような問題があるわけではないと思います。

何カ月か前に美容師のお話のときにこの例を引いてお話をしましたけれども、あのときは美容に割と特化していたので、この分野でどういう問題があるのか、こう言われているけれども、実際、どうなのかということで、厚労省も交えて、ある意味ピンポイントで、ここはこういう問題が言われているけれども、この入れ方で大丈夫なのとか、こういう責任のとり方を誰かできるのかという議論はできたのですけれども、クールジャパンという全部でいった場合にそのようにはなかなか一つではできないのかもしれませんが、その中のどういう分野で、そこでの今の日本人の労働条件がどうなのかということも踏まえて、いろいろ、あのときにたしか法務省として懸念する点とか論点みたいなことを整理し、お出ししたと思いますけれども、そのようなものがクリアされていくのであれば、検討する余地はあるのだらうと思います。

○原委員 わかりました。

そうしたら、まず、分野を確定して、この日本料理に相当するようなスキームの枠組みをちょっと提案者にも確認して、もう一度明確にした上で、さらに引き続き議論させていただくということがよろしいでしょうか。

○根岸課長 そうですね。できれば我々としては、今、原先生は明確に、今の「技術・人文知識・国際業務」の枠外の話だとおっしゃったのですけれども、本当にそうなのかどうか。よく認められないかのように言われながらも、実際、いっぱい認めている例がありますよということもございますので、先ほどそこは明確にしていきましたと申し上げましたが、そういう現行制度で明確化していく中で、既に入れますよと、入れますよの部分で別の枠組みでつくるとなると、かえっていかがわしく見えてしまうところがあると思いますので、そうではないんだということが、切り分けというか、そういうことは必要なのかなという気がいたします。

○原委員 わかりました。

これはちょっと提案者にも確認をして、もう一度明確にしたほうがいいと思いますけれども、少なくとも私の頭の整理では、先ほど申し上げた、美容も含めて、ファッションとかアニメとか、そういった領域については、専門学校であれば、もう出た人については、

先ほどの大卒、ホワイトカラーの枠の対象外になってしまうので、そこについては問題があるわけですね。

○根岸課長 美容師はあのおとき議論しましたとおり、今の枠組み、美容師で美容の学校を出て、本当に美容師をやる方は今では対象になりません。これは明確です。ただ、アニメというのはアニメもいろんなことがありますので、アニメの原画を書いて、もとをつくるような方であれば、それは「技術・人文知識・国際業務」に入ります。

○原委員 それは専門学校でも入っているのですか。

○根岸課長 専門学校でも入ります。

アニメの学校を出て、それをやれるのなら、まさに関連性がしっかりありますので、専門学校でも入ります。

認められる範囲、活動の幅という意味では、大学も専門学校も同じです。「技術・人文知識・国際業務」というのはどこまで読めますかというのは同じです。違う点というのは、専攻したものと関連性をどの程度見るかということで、今回の提案は、恐らくアニメを学んだ人にアニメで働いてほしいんだということだと思しますので、関連性を専門学校は割とちゃんと見せていただいています。大学は、本来、法文を読むと、そこで学んだ知識・技術を生かすように書いてありますけれども、大学というのはかなり基礎的なものをしっかり学ぶということで、実社会との直接性というのをともともそんなに求める性格のものではないということがあるので、本人が学んだ何とか学科ということとやることとの関連というのは緩やかに見えています。その違いがあるだけですので、アニメ関連でどんな仕事に認められますかという意味では、大学を出た人も、専門学校を出た人も同じです。

○原委員 なるほど。

ファッションデザインはどうですか。

○根岸課長 ファッション関係のデザイナーみたいなものも「技術・人文知識・国際業務」の中で認められています。

○原委員 専門学校で。

○根岸課長 専門学校で認められています。

○原委員 ファッションが入って、美容が入らないというのは、条文上の根拠はどこにあるのですか。

○根岸課長 デザインというのは、むしろ美術系の学部とか、そういうのもありますぐらいで、学術上のものとして入り得る。

美容も学問として美容を生かすということだったらあり得るのかもしれませんが、実際、手を下す仕事になってしまうと、そこは「技術・人文知識・国際業務」の範囲には入らないというのが現行の解釈ということになっています。

○原委員 ファッションやデザインというのは基本的には「技術・人文知識・国際業務」の中の技術の枠内に入っていると読まれるわけですか。

○根岸課長 技術なのか、人文知識なのかというのは、なかなかちょっと難しいですけれ

ども、やや理系のデザインもありますし、そうではないデザインもありますので、なかなかその辺は難しいところでもありますけれども、いずれにしても「技術・人文知識・国際業務」の中で読み込んでいます。

○原委員 それで理解できないのは、美容はどうしてそこで読めないのですか。

○根岸課長 美容を専攻された方が、美容関係の知識を生かした何か会社の経営を行うとか、経営を行うと、「経営・管理」の在留資格との兼ね合いの問題になってしまいますけれども、経営者とは言わないにしても、企画的な業務をやるとか、国際関係の業務をやるということであると、美容関係を出たとしても、今の「技術・人文知識・国際業務」に当たる場合があります。

それは例えば今度、この前の国会では継続審議になってしまいましたが、入管法の改正の中で介護を入れていますが、介護福祉士の資格を取った、まさに、これも大学も専門学校もありますが、そこで介護福祉士の資格を取った方が引き続き働けるようにということで、在留資格をつくることにしたのですけれども、これも、今までは本当にケアワークとして手を下すほうの介護ではできなかったのですけれども、例は少ないですが、そういうことで働く。ただ、介護の大きな会社のマネジメントをやる業務につくとか、今、日本の介護の関係の施設、会社が海外に出ていくような例もあって、そのための準備をやるかというようなことであれば、学んだ介護の知識を生かして、その業務を行うということですので、「技術・人文知識・国際業務」ということで、今までも許可をしておりました。ただ、直接介護の手を下すことはそれで読み切れないということで、今まではだめだったというのを、今度認めるようにしようということですね。

ですから、美容についても、今はそういう資格、新たなものというのはありませんので、直接自分でやれる方というのは、現行法では対象にならないという整理でございます。

○原委員 美容の技術なのか、知識なのかを学んで、それを使って、事業経営であったり、いろいろな企画であったり、そういうことをするのはオーケーですと。ただ、技術・知識を直接適用する、おっしゃられている言い方で言えば、直接手を下すというのはだめですというのはどこに書いてあるのですか。

○根岸課長 そこまでは明文で条文上書いてあるわけではありませんが、これまで積み重ねてきた、あるいは立法のときからも含めての解釈として、そういうものになっている。

○原委員 なるほど。

先ほどアニメはオーケーですと言いましたが、アニメについても同じように、技術を使って、企画をしたり、経営をしたりというところから、直接その技術を適用する、手を下してものを描くとかというのがありますが、それは全部オーケーなのですか。

○根岸課長 アニメでは、基本的なものをつくって、アニメの世界を動かせる。詳しいわけではありませんが、実際の審査をする過程で確認をしなければいけなかったり、大きなストーリーを考える人がいて、ここでこういう絵、こういう絵とあって、アニメの基本的なところをつくっていく人は、いわば自分でそこで創造している人たちですね。そうい

うところについては「技術・人文知識・国際業務」に当たります。

ただ、一方で、このコマとこのコマの間を、同じ形の背景をただ描く人、あるいは色を塗る人というだけですと、ちょっと「技術・人文知識・国際業務」とまでは言えない。ただ、よく問題になるのは、これから先、自分でやるようになるのです。ただ、入って1カ月目からはやりませんねと。それは普通にいわゆるホワイトカラーの事務職でも同じですね。入ってすぐはコピーもとりますし、ただ紙を配るだけとか、いろいろな仕事をしますね。それを一個一個部分的に捉えたら専門的なのですかということ、それほどでもない。当然、どこの仕事でもあるわけで、そういうキャリアアップの一環として一部割と単純に見える仕事が入る。それは当然あります。だから、全体としての評価の中で見ればいいですよということは申し上げています。

それで、時々誤解を招くのは、そのようにおっしゃっていて、ちゃんとこの人はクリエイティブな仕事をする人ですよと言って、1年後に期間更新をしましたといたら、ずっと背景の色塗りを、ずっと同じことを1年間やっていました。かつ、あの世界は割と賃金水準の問題があって、10万円未満みたいなケースが結構あるのです。それがこのぐらいもらえるはずですよという話だったのだけれども、やはり安くてということで、不許可にせざるを得なくなるというケースがございます。そのようなもとの、あたかも認められないかのように言われるというケースもあるので、我々としてはそこはちょっと、こういうのはちゃんと認められています、こういうのがだめなんですというのは明確にしていかなければいけないというのは、これまでの我々の周知の努力が足りなかった点もあると思いますので、明確にしていきたいと思っています。

○原委員 そこは周知という以上に、今、伺っていてもなかなか理解できないですね。直接手を下すというのはどこの部分なのかというのが、皆さんの中では整理ができていられるかもしれないのですけれども、普通にはとても理解できないのではないのかな。

後のヒアリングもあったりするものですから、今のようなどこまでがオーケーで、どこまでがだめなのかというのを一度整理したものをペーパーで教えていただけませんかでしょうか。

分野については、今、提案書で出ているのでいうと、ファッションと美容とデザインとアニメと食というのが一応示されていますので、それぞれの分野でその分野の専門学校を出た人がどういう仕事であればつけて、どういう仕事であればつけないということをちょっと整理して、教えていただけませんか。今後、少なくともそれをきちんと周知していくとすれば、そこの線引きというのは明確にされておく必要がいずれにしてもあるのだらうと思いますので、そこを教えていただけましたらと思います。

それから、論点で申し上げると、もう一つは、提案の中で出ているのはおもてなしという話があって、これはむしろその分野の専門学校というよりは、大卒であったり、ほかの専門学校であったりということなのだらうと思いますが、そういうところを出て、おもてなしにかかわるような接客サービスをするような仕事というのが認められていないという

ことなのですけれども、これはそういうことですか。

○根岸課長 要するに、おもてなしということをキーワードに認めるというのではないですね。いわばおもてなし技術みたいなことそれ自身の専門性を大卒の専門性みたいなものに捉えてというのは今、ないですね。接客と言え接客なのだけれども、そのときにより高度な技術・知識を必要とするような接客ということで、認めるというのは、一見接客に見えるけれども、そういうことはあり得ますが。

○原委員 それはどういう枠であり得るのですか。

○根岸課長 例えば免税店でいろいろ税関係の知識が必要な中での、ある意味接客はするわけです。なのだけれども、それはそこでただ対応が非常にいい人だからということではなくて、それは対応がいい人、悪い人はどこの分野でもいらっしゃるのかもしれないけれども、そこをなかなか学術上のということで評価はしづらいですし、客観的な指標もないので、そういうことではなくて、やる仕事の分野としてそこについては相当高度な知識を必要とする業務であるということで認めているという例はあります。

○原委員 それは「技術・人文知識・国際業務」の枠内で、技術・知識、多分知識なのでしようけれども、知識を生かした接客をということであれば認められる余地があると。

○根岸課長 接客ではそれであるのと、本当に通訳みたいにみんな外国人ばかり来るようなところでやっている例というものはあり得ます。

○原委員 恐らく認められるか、認められないかの線引きがあるのだと思いますので、そこもあわせて教えていただけましたらと思います。

○根岸課長 では、先ほどのとあわせて。ただ、なかなかきれいな線引きで一言で、これがあればマル、これがあればバツというような言葉で書けるぐらいだったら、今、私はもうちょっとわかりやすく言えていると思いますので、なかなかご覧になっても、だからと言いたくなるかもしれませんが、なるべくわかるようにしたいと思います。

○原委員 わかりました。それはよろしくお願いします。

ただ、おっしゃることはわかりますけれども、そうやって言われていると、これは不明確であると、裁量的で、行ってみないとわからないではないかと言われてしまうことにもなると思いますので。

○根岸課長 だからこそ、これまでもいろいろな分野が、そういう議論があったからこそ、いろいろはっきり書き切れないものは、せめて考慮要素、ガイドラインを示すとか、それでないものについてもいろいろな事例をたくさん積み重ねて公表することによって、これは俺のやることに近いな、私のやっていることと近いなというのが、見てわかるようにだんだんしていくということをとってきていますので、その辺も組み合わせでやっていくことになるだろうなと思っています。

○原委員 わかりました。

出口が新しい法的な枠組みとして特区で資格をつくるというよりは、そういった明確化をきちんとしていくということで、それでもいいのかもしれませんが、ただ、いずれにし

でも、少なくとも今、伺っている範囲内、あるいは事業者の理解している範囲では、そこは十分に明確になってはいないということだと思いますので、そこをもうちょっと明確にしていく努力を引き続き出していただけるといいのかなと思いました。

あと、もう一個、論点としては、先ほどの入管行政の話のほうですけれども、提案者が言われているのは、要するに、一旦入ってしまうと事後監視、監督というのが十分にはなされていなくて、真面目にちゃんとコンプライアンスを守って、ルールを守ってやっている人たちがばかを見ているよという感覚がありますということなのですね。

先ほど調査とか、定期調査と言われましたか。そういうのは具体的にはどんな形でなされているのか、教えていただけますか。

○根岸課長 いろんなやり方があるのですが、まず、前提として、外国人がどこそこで働きますというときに、入管で許可を受けて、働ける在留資格を取得します。例えば本人が仕事を変わった場合には、まず、本人が「技術・人文知識・国際業務」は幅広い資格ですので、同じ業界だろうが、違う業界だろうが、Aという会社で許可を受けたけれども、途中でBに変わる、Cに変わるということはあると思います。変わって、同じ在留資格の範囲内であれば、入管でもう一回許可を受ける必要はないような仕組みになっています。ただ、その場合でも、働き先が変わりましたということについては、本人に入管に届け出る義務がございます。ただ本人に義務を課しているだけですと、本当は変わったのに、本人がもし、よからぬ考えを持っていたり、うっかりしてもあるかもしれませんが、届け出ない。入管はずっと同じところで問題なく働いていると思っていて、何年後に期間更新に来たとき、あれ、変わっていたのと初めて気づくことになってしまいますので、企業の側にも届けていただくような形になっています。

これが、きょうは八代先生がいらっしゃらないので、あれですけれども、規制改革で前に議論をされまして、今の在留管理の制度ができたのですが、規制改革けれども、むしろ一部規制強化には見えるのだけれども、こういう基盤はちゃんと整備しなければいけないと、かなり規制改革会議では言われて、つくった制度です。もちろん、違う方面からも要請がありました。

今の在留管理制度をつくるときに、あわせて入管のほうでは事業主の方に、外国人の人がやめたり、雇ったりした場合には報告してくださいと言っているのですが、入管にただそれを求めるだけではなかなか実効性がないのではないかとということと、負担軽減と両方の観点があって、厚労省のほうに今、雇用状況届出というのが義務化されています。これを義務化すべきという議論がセットでちょうど進んでいたものですから、そうすると、厚労省にも届け出る、入管にも届け出るでは負担になってしまうので、厚労省のほうに届け出いただく。具体的にはハローワークですけれども、その情報を法務大臣にもらえるということと、雇用対策法に規定を置いていただいて、それに基づいて照会をしていただいている形になる。したがって、入管のほうでは、本人からの届出と事業者からの届出を突合して、おかしいではないのというのがわかるような仕組みをつくっています。

○原委員 これは何年のことですか。

○根岸課長 たしか今の在留管理制度ができたのが24年に施行です。21年の改正だったと思います。その1年前、たしか20年に雇用状況届け出のほうは先に義務化をされているという形で、ですから、両方セットでワークするようになったのが24年ということです。

○原委員 わかりました。

雇用状況届は、その時点で雇っている人を報告、届出をするということですね。

○根岸課長 雇い入れ、離職、両方です。

○原委員 両方されるのですか。それは年に1回とかで、その間に離職をした人が届け出をするということですか。

○根岸課長 その都度。

○原委員 それは外国人だけ。

○根岸課長 外国人だけです。

○原委員 そういうことなのですね。わかりました。

それから、働き先が変更した場合というだけではなく、同じところで働いていても、先ほどもちょっとあったような、本来はクリエイティブな仕事をするはずだったのに、実際には単純労働をさせているのではないかといったようなことについての調査なり、事後監視というのはどういう態勢でされているのでしょうか。

○根岸課長 それは必ずしも何年に一度の定期検査みたいな形にはなっていませんけれども、そういった情報突合も含め、我々は得ている情報の中で分析をして、もちろんその中で優先順位をつけながらしか、なかなか全件に回るということはできませんけれども、新しい在留管理制度のときに、あわせて、今までは入管の権限というのは審査の過程、期間更新とか、入管の審査のために必要がある場合と、入国警備官という捕まえる側が、先ほどもちょっと申し上げましたけれども、違反者の疑いがある場合、不法残留者とか、不法入国者、不法就労だという疑いがある場合に調べられるという調査権限しかなかったのですけれども、その新しい在留管理制度をつくったときに、あわせて、届出事項が正しいのかどうか、事実そのものを確かめる、正確な情報を把握するためという、別に処分を前提にしなくても調査ができるようになっていきます。そのための調査という形で、調査に行ったり、あるいは書面での調査だったりということをやることがあります。ただ、これは定期になっているというものではございません。

○原委員 それはどれぐらいの体制があって、どういう端緒があるとされるのですか。ちょっと時間も限られてきますので、実際に監視なり、届出事項が正しいかの調査というのはどういう形でされているのかというのを、これまた改めて教えていただければと思います。

○根岸課長 どういうことをどんなテーマでやっているのか、まず、情報の正確性というところが最も大事になっていますので、かなり今、間違いの届出みたいなものが結構多いのです。それを正していくということ自身もかなり重要ですので。

○原委員 企業に対する同じような労働者の状況の調査ということでは、ブラック企業対策でのほうがより定期監査、調査をやったりとか、定期的いきちんとチェックをされていると思いますので、恐らく、それとおなじようなことが、もう少しやる余地があるのではないかという気もするのですが、余りそういう議論はこれまでなかったのでしょうか。

○根岸課長 そこは事実の調査の権限をつくったときに、その体制が、それをちゃんとやるという、確認をするということが重要であるということで、例えば東京入管に事実の調査を専門にやる部門をつくったりということをやってきましたが、それはどこまでやるかというのは、やはり費用対効果というか、どれだけそこに体制を割いてまでやるかどうかということだと思いますので。

○原委員 わかりました。

そうしたら、ちょっと先ほどの話と、前回の民間移管の話でお話をしたような、全体の体制についてもあわせて教えていただければと思いますので、それはまたよろしく願いいたします。

では、すみません。私だけで。ありがとうございました。