

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28年2月3日（水）17:16～18:32
- 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

<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
- 玉置 賢 農林水産省経営局就農・女性課経営体育成支援室長
- 北川 愛二郎 農林水産省経営局就農・女性課経営専門官
- 久知良 俊二 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

<事務局>

- 藤原 豊 内閣府地方創生推進室次長
- 塩見 英之 内閣府地方創生推進室参事官

（議事次第）

- 1 開会
- 2 議事 農業の担い手となる外国人材の就労解禁について
- 3 閉会

○藤原次長 お待たせしまして恐縮でございます。外国人材の農作業支援分野ということで、3省庁の方々にお出でいただいておりますので、御議論いただきたいと思っております。

それでは、八田座長、よろしく願いいたします。

○八田座長 大変遅くなりまして、申し訳ありませんでした。

それでは、早速、御説明をお願いいたします。

○根岸室長 法務省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。

前回のワーキンググループの御指摘を踏まえたペーパーを内閣府のほうからいただきまして、大変心苦しいのですけれども、今日、紙をお配りいただいていると思っておりますが、昨

日付で回答を差し上げたものです。お叱りを受けるとは思いますが、あまり目に見える進展はない状況でございます。

まず、回答のところですが、関係省庁での議論は行っておりますが、中々進んでいない状況でございます。まずは、前提となりますという活動をする外国人を想定しているのか。本当に基幹となる農業経営者みたいな人なのか、専門人材だ、みたいな話もこのワーキンググループからはいただいておりますけれども、専門の人が経営者とは限らないのだと思いますが、何か技術的に支援ができるような人に来てもらうみたいなイメージなのか、我々は農林水産省の考えをベースに検討しなくてはいけないと思っておりますので、農林水産省が1月19日付で検討すべきという方針を出されたペーパーのときの論理に立てば、基幹的な農業従事者が昨年の閣議決定でこういう展望にしていきたいというものを示したのですけれども、中々そうは言っていない。

なので、その足りない分と言っていいのかわかりませんが、あるいはそれに加えてということなのかもしれませんが、入れていかななくてはいけないのだということになると、人手としてどうなのかということですし、色々議論させていただくと、その基幹的と言っている90万人の外側にいるような人も実は大事だという話もおっしゃったりもするので、そういうところなのかということになると、また入れる対象が違ってきますので、制度を考えるに当たって、そもそもの目的がどうなのか、どういうことをやる人を入れたいと思っているのかによって、作る制度もそれ以外の対象者とか活動範囲みたいなところだけを詰めればよいということではなくて、制度の作り自体が変わってきてしまうだろうと思っておりますので、今その辺の検討を農林水産省にお願いしているところでございます。

それはそれとして、前回内閣府案をいただきまして、それだったらどうなのかという方向でも検討しなければいけないのですけれども、先ほどちらっと申し上げました専門的人材ということなのか、それは提案自治体の求めている人であったり、農林水産省が考えていることと合致しているのかどうか。それは提案自治体の元々言っていたことが変わってきているということはあるのかもしれませんが、変わってきたならまだいいのですが、全然ニーズが合わないということでは困るでしょうし、その辺は農林水産省としっかり考えが一致しないと、制度を作っていけないだろうという状況にあります。

あるいは前回の内閣府案では、農林水産省がかなり管理体制においても中心的な役割を果たすことになっていて、これはいつも申し上げているとおり、我々は特例的に入れるということであれば、業所管庁が真ん中でしっかり本当にいい受入れなのかどうかの判断もすべきだし、現実の運用フェーズにおいても中心的な役割を果たしていただきたいと思っておりますので、その部分は内閣府案の考え方でやるのであればいいと思っております。

ただ、そこについても、まだ農林水産省から本当にそこまで出来るのかどうかという見解はいただけていない。まだ御検討いただいている段階でございます。

その下に、「また」以下のところで書いてありますが、これは先ほど申し上げた1月19日付けの農林水産省のペーパーの中で、外国人を検討しなくてはいけないのだと言っている、

これを特例措置でやることの基礎になる部分ですけれども、閣議決定で示した展望どおりに新規就農は必ずしも進んでいないのだということを前提にされているので、だとすると、今後もし、本当にこの制度をやるのだとすると、我々自身も一緒に作っていく以上はきちんと説明ができなければいけませんので、そこの根拠となるような資料もお願いしておりますけれども、まだいただけていないような状況でございます。

最後のほうに書いてありますが、特例措置を講ずる。つまりは、いつも申し上げている専門的・技術的分野は推進するけれども、そうでないところは今のところは慎重にというスタンスにある中で、そこを特例として、もし開けるのであれば、それだけの必要性、合理性を説明できる必要があるということでございます。今、申し上げていたようなことと重複することですけれども、その辺をしっかりと整理していただかなければいけないと考えております。

これから農林水産省の回答は段々得られていくのだと思いますけれども、これまで農林水産省がやるという大きな方針を決められて、では、どうやるか。一方で、我々は慎重にならなければいけない部分はたくさんあるので、だからいいというわけではないですが、こういう状況の中では、是非論でやるのだとしたら、どういうものができるのかということとを並行して考えていかないと、是非論をずっとやって、よしやるとなってからスキームを考えるのでは時間的に間に合わないと思いますので、是非論のためのそもそも本当に必要性があるのかということ、先ほどの需給見通しで本当にそうなのかとか、他の対策はきちんとやっているのですかとか、そういう見通しも含めてどうなのかということと、それはそれできちんと後で説明できるとして、やるとした場合に、本当にうまくいくスキームを作れるのか、これは並行してやりましょうということで、別途こちらはこちらでという話をしているのですけれども、その場合に、前回もお話が出ましたけれども、農業分野は技能実習でかなり問題が生じている分野である状況にありますので、しかも、その管理体制を強化していこうとして、そのための法案の審議をお願いしている状況にあります。元々不正が多いような点については、国内外からかなり批判を受けていて、国連の人権関係の委員会などからも色々言われたりしていますし、そういう中で、国全体として対応しなくてはならない中で、今の制度改正をやるようとしている中にありますので、万が一にも、その新体制の管理強化逃れみたいに見えるような制度では絶対にいけないし、実質ももちろんそうであってははいけませんけれども、そういう誤解を招くようなものであっては絶対にならないということで、そうなるような管理制度をしっかりと作っていかなくてはならないことになると思っています。

そのために、どういうことをやるつもりなのかということについて、中々まだ農林水産省の御見解はいただけていない状況にありますので、そこをこれから色々出てきたとしても、現実に技能実習と比較して遜色ない、それ以上だと言えるようなものを今国会に間に合うようなスケジュール感で出来るのかということ、一旦決断されてからもう2週間ぐらいたって、その中で、中々基本となる何を入れたいのかということもまだ御検討中

という状況にあって、そのペースで行くと、現実には難しいのではないかとということが正直なところでございます。

その中で、管理体制をどこまでやるかということとも関係するのですが、技能実習の新法との兼ね合いで言うと、それこそ罰則ですとか、かなり色々なものが出てきます。新法人、認可法人を作ってしっかりやるということも出てきますので、そこは例えば、農林水産大臣がしっかりやることで置き代われる部分もあるかもしれませんが、その中で、罰則だとかそういうものは家事支援の引き写しではとてもできないので、そういうところも含めて考えていかななくてはいけないということだと思っています。

それをどこまでやるかということの兼ね合いで、前回かなり重要な指摘だったと思いましたが、特に失踪だけが問題ではないので、失踪だけ防止できればいいわけではないのですが、最近大きく取り上げられている技能実習の失踪を防止するという意味では、特に今度は労働目的になりますから、だとすると、高い賃金を払えば、他より高ければ他に行くことはないのではないかと御指摘をいただいたところです。本当にそれができるとすると、失踪防止という面では、かなりの効果があるだろうと思えますけれども、それが本当にいいのかどうか。農林水産省との議論の中では、元々農業というものは、労働基準法の中で割増賃金のところについては労働時間のところから外れていますので割増賃金の適用対象外ですが、技能実習制度の趣旨に鑑みて、農林水産省のほうできちんと時間を決めて割増賃金を払うようにという御指導をいただいています。

それをむしろ今度は、労働目的なのだから特別な指導をする必要はないので、むしろ今まで払っていた割増賃金を払わなくていいのではないかとということも、まだそれも決断されているわけではないのですが、そういうこともあり得るのではないかと御検討されている状況ですので、だとすると、逆に最終的な手取りという意味では今よりも減ってしまう可能性もあることになると、今以上に他に行くリスクは高まるのではないかとこの部分もありますので、そこについても調整しなければいけないだろうというところで、中々問題は山積しております、はっきり目に見えた成果は、その辺がもうちょっと出てきますと、できないと我々がはっきり主張するなら主張するなりにこうだからダメなのですとはっきりと言えらると思うのですが、まだそこまで言える状況にもないというところだろうと思っております。

御指摘の中で、専門性の判断で既存の制度の活用というものがございましたけれども、そこについては、農林水産省のほうで別途検討をいただいております。

冒頭私のほうからは以上でございます。

○八田座長 どうもありがとうございました。

それでは、農林水産省、お願いいたします。

○玉置室長 農林水産省でございます。

先般のワーキンググループヒアリングの前に家事人材の支援スキームを活用しながら、我々農林水産省として、今考えられる一案として、法務省、厚生労働省にも御提案をさせ

ていただいて、その後、2回ほど法務省、厚生労働省ともそのたたき台を使いながら議論してきたところです。昨日も御議論をしたところでもあります。

また、内閣府からも御提案をいただいている案、これはまさに家事人材のスキームを使っている案ですので、ある程度我々が法務省、厚生労働省に提出している案と近い部分がございます。

先ほどありましたように、必要な知識・技能を有する者というのは、我々の検討案でも実際の活用する者としては説明していますが、先ほどありましたように、法務省、厚生労働省は実際にどういう技能なのか、知識なのかというところを固めないと、単に必要な知識・技能を有する者であるというだけでは中々素直にこれなら安心という形にはならないのではないかという意見をいただいております。

また、農業支援活動の範囲として、我々は通常やっている耕種農業とか畜産農業における農作業をすることを想定したり、6次産業化の取組などもあるので、そういった加工などを行っている法人なども含めて、具体的な範囲も詰めていきたいと思っておりますが、実際にはどの程度までの支援活動の範囲とか、具体的なものを詰めていくべきなのかどうかといったことは引き続き議論していかないといけないということを感じているところであります。

あと、管理体制につきましても、色々なスキームがある中で、農業が置かれている状況を踏まえて、業所管省庁だけが監督できるのかどうか。色々問題を抱えている人材、これまでの技能実習生ということもありますので、そういった部分で関係省庁とともにどういった管理体制が執れるのかといった部分での検討も引き続きしていかなければならないと感じております。

先ほどの技能試験の国内外の制度につきましても、国内での試験は1カ所、農業会議所がやっているところですが、それはそのまま活用できるかどうかといったことも引き続き検討していかなくてはいけないのかということで、関係省庁とともに引き続きそこは検討課題があるかという状況で、引き続きそこは詰めていかなければならないという状況にあるということでございます。

以上です。

○八田座長 技能実習の現在の制度を改めないといけないことは明らかなわけで、そうすると、その代案として、新しい形の農業の外国人労働者の受入れの体制を特区でやってみるというのは、一番適切な実験の方法ではないかと思うのです。それで今、御提案しているわけですが、中々具体案が出てこないということです。

原委員、どうぞ。

○原委員 先生、何か他に御指摘があれば。

○八田座長 私は結構です。

○原委員 同じような話を毎回毎回伺ってもしょうがないので、この場で一つ一つ詰めさせていただいて、引き続き検討を要するところ、あと、何時間検討すればいいのかを

全部教えてほしいのですけれども、順番に行くと、まず、どういう人材かというところですか。この内閣府案で、この農業についての専門能力を有する外国人材、農作業支援ニーズに応ずる人、一定の専門的な知識・技能を有する人。私の理解で言うと、ものすごく高い技能を持っているということではないけれども、農作業の支援ができるような人。それは決して単純労働ということではなくて、一定の専門的な知識・技能ですねということだと思います。

これに加えて、何を詰めたらよろしいのですか。この基本的な方向性はこれでよろしいですか。

○玉置室長 我々も今、一つの案として考えているのは、例えば、我が国での農業の分野の事業に1年以上実務経験を有する者であるとか、技能実習の修了者という方を受入れ対象者の要件として考えているところであります。例えば、必要な知識・技能を有する者であること。これは全部家事労働のスキームを活用させていただいていますけれども、例えば、出身国等において、人材育成機関が行う一定の研修を修了して、実務経験を有している者とか、先ほど言った日本における技能実習修了者といった者を対象とするのが一つの案ではないかということです。

○原委員 法務省から見て、あとは何を。

○根岸室長 我々が最初に必要だと言ったのは、こういうところに入れなくてははいけませんね、こういう人が要りますね、というときに、その人材の質を確保するために個人の要件として最低このくらいの経験は要りますねとか、こういう資格が要りますねという個人の資格の話だと思うのです。まず最初に、必要ですと申し上げているのは、何をさせる人なのか。今の話だと、言わば農業分野だったら何でもいいという話なのか。それはそういう話もあり得るのだと思います。農業分野だったら、とにかく人手が足りないのだからとにかく欲しい。ただ、少しは専門性がある人でないとダメですよ、全くの素人はダメだよと。それは個人の要件としてありますというだけなのか、そうではなくて、元々の農林水産省がこれが必要だと言ったときのような基幹的な人を入れるために、その中心を担うような人を入れるのか、そうではなくて、その中心的な人を維持するために必要な時々アルバイトで来るような人たちが90万人必要と言っているものは、その外側にいる層でして、そういうところが足りないのだというお話も聞いたりしているので、そちらが必要なのだったら、そういう人を満たすニーズという話になるので、入れる人材にやってもらうことがだいぶ違ってくるのです。何をやる人を求めているのかというところの元々がまだ分からない状態です。

○八田座長 提案では、大潟村で望んでいる人はどういう人ですか。例えば、酪農とか。大潟村で酪農ということはないだろうけれども。

○藤原次長 米作りはもちろんメインですけれども、大潟村ですら野菜作りとか、そういった6次産業化のほうに行っています。それは幅広く1年を通じて、できるだけ多くの作物に従事できる方ということだと思います。逆に、そのニーズに技能実習制度が付いて行

っていないというところがポイントだと思います。

○玉置室長 きっと大潟村はそういう核となる経営者は農家において、それは米だけではなくて、色々な展開をしていく中で労働力が不足しているところがあって、そういう人たちを補うための労働力が欲しいというところがあるのだと思います。

○原委員 多分大潟村に限らずどこの地域でも核となる経営者をいきなり外から連れてきますというのは中々なくて、農作業の支援をやる人材。農業の分野については別に限定するわけではなく、さまざまな分野がありますということがやってほしいことのニーズですね。

○玉置室長 そういう声です。

○原委員 そのために必要な人材ということで言うと、先ほど言われたような1年以上の経験があったり、技能実習を終えた人とか、そういう要件を課せば、それに応えられる人が入れられるのではないかということですね。それでよろしいですか。

○根岸室長 農林水産省として全部ということでもいいのですね。今までそれは何度も確認をさせていただいているけれども、お返事をいただけていないところなので、そういう答えだということであれば、それはそれとして、そこは相当広い人を対象にするという前提で検討しなくてはいけないということだと思います。そこは一応理解しました。

○原委員 法務省の紙で言うと、1段目と2段目の最初のあたりまではそれでオーケーで。

○根岸室長 これはまず一番最初なので、活動ということが目的に関わってしまうので書いていますけれども、その他全てのことが、言わば家事支援と同じ感じということ以上のことは出て来ていない状況です。家事支援のほうで決まっていることも、例えば、期間はどのくらいにするのですか、今後検討しましょうということでもありますし、例えば、雇用形態とか実際の働き方がどうなるのか。家事支援は元々家の中が問題ですというところから始まっているので、それだと問題だし、ILO条約の関係などもあるのでということで法人雇用の形にさせていただいてということがあって、農業の場合はまた違って、それを今は法人の雇用の形態を考えていらっしゃるようですけれども、例えば、農業法人に雇用されたとして、農業法人の持っている農地でやるところに限るのか、農家に行くのか、農家に行くのだったらそれは派遣なのか、請負なのかとか、そういうところもかなり大きな論点になり得るところだと思っています。この辺も詰めなくてはいけないところ。

○原委員 一応論点項目全部について、大筋の方向性だけでもここで確認させていただいていいですか。時間は大丈夫ですか。

そうしたら、今のお話の働き方、どういうところが雇用するのかということについては内閣府案はどういう。

○藤原次長 我々、法務省と基本的に認識が一緒だと思います。農林水産省のほうは家事支援をベースに色々考えて、あれはそれなりの汎用性があると思うので、例えば、農業生産法人に限る話ではないと思います。会社一般ということで、その認定要件を色々財務状況とか、そういったものを全部見て、在留期間とか年齢制限とかも政令なり指針で決め

てきたわけです。

管理体制も第三者協議会という形で、それなりの汎用性があると認識しており、要するに、業種横断的に使える仕組みではないかと思っていますが、そこで逆に家事支援と違うところがここだというものがあれば、この場で農林水産省からおっしゃっていただいて、そののところだけ議論していただければと思います。家事支援の仕組みもそれなりに厳格な仕組みでやらせていただこうとしていますので、オプションを広げたいのか、あるいは狭めたいのか、違いの論点のところだけをおっしゃっていただくと、非常に議論が進むのではないかと思います。いかがでしょうか。

○久知良課長 管理体制のところ、家事支援の話がありました。基本的に、農林水産省とも何回かお話ししましたが、農業という分野において、今まで技能実習をやってきた分野で技能実習の中では色々問題が起こった。そういう文脈の中で、国際的な批判を受けて、技能実習はかなり管理体制が強化されるという状況になってくる。そういう中で、農林水産省の今回新しく作る制度はどことの管理体制の比較をすべきかという話ですが、家事支援でいいのか、それとも今回新しくできる技能実習制度の管理体制との比較において、遜色のないものを作らなくてはいけないのかという点でございます。

今回、技能実習の新法の世界においては、監督権限、立入検査権、その拒否に対する罰則なりパスポートを取り上げることに対しては、刑罰でもって対応するところまで加えている世界であります。おそらく家事支援であれば、同じくパスポートを取り上げた場合には、新規の外国人の家事支援人材の受入れの停止という制裁になっていくということだろうということで、かなり家事支援と新しい技能実習の新法の間には厳格さに違いが出てきている状況の中で、農林水産省で新しく制度を考えられるとすれば、それは新しい技能実習制度との比較において、遜色がないということを頭に置いて考えなければ、結局技能実習の適正化逃れだとか、罰則逃れだとかという批判を受ける。批判を受けるだけでなく、実態として問題が起こる可能性があるということではないかと思えます。

○藤原次長 家事支援の今の仕組みは、今度技能実習を強化すると人材が違いますから、一概に比較できませんが、技能実習はこれから強化されるから、そことの制度比較において、非常に緩いということなのではないでしょうか。

○久知良課長 おっしゃるとおりです。

○藤原次長 そうなのですか。

○久知良課長 そうです。ただし、家事支援の場合は、少なくとも技能実習のもとにおける農業のような法令違反が多発しているような実態はない。そういう世界でありますから、今のあのスキームで動いたとしても、そう問題は起こらないのではないかと期待しているわけでございまして。

○藤原次長 すみません。そうすると、技能実習という制度がないから、新しいことをやるから、そこは独立して考えられるということですね。まさに我々はこれから制度を運用できるわけですね。次の議論は、農業分野は技能実習があるからという議論なのですか。

ども、まさに今、議論させていただいて、原先生も農林水産省も我々も同じ問題意識だと思いますが、技能実習とは違う人材を念頭に置いているわけです。技能実習の要件を満たすというのはあくまで要件の一つであって、技能実習のメニューと違うメニューで今回は人材を受け入れようとしているわけなので、そこはかなり体制に差があってもいいのではないかと本質的に思うのですが、その点はどうでしょうか。

○久知良課長 その点については、結局農林水産省のほうでどのくらいの人材を受け入れたいかという話で、例えば、1年以上ということでは伺っておりますけれども、そういう意味で、技能実習で来られる方との比較において、すごく差があるのかどうかというお話もあるかと思えます。そこは農林水産省のほうで具体的にどのように考えられるかということだと思います。

○藤原次長 もちろん、農林水産省のほうで、この辺の所管行政でやられているわけなのであれですけれども、私の理解では、技能実習と人材の質・種類が違う。技能実習に関しては管理体制が強化される。それは技能実習制度そのものの問題もあるとも思います。ただ、人材が違う、独立の人材というものがあって、就農を念頭に置いた、多様な農作物に従事されるような方々用の管理体制を、ある意味家事支援のモデルを一つの参考にして作っていくという整理で特に問題ないのではないかと思います。むしろ、農林水産省、そのあたりどんな感じなのですか。

○玉置室長 今の時点で、スキームの中で一つあるのは、受入れ機関と利用、家事の場合は請負なのですが、これが今、色々なニーズがあるのですけれども、この請負形態で本当にそれで行けるのかどうか。先ほど、農家の中で、色々労働力として一緒になって働きたいな世界と家事人材の場合は請負なので一緒というわけではないところがありまして、そういうところがあって、そこは今の請負契約という家事スキームをそのまま使えるかどうかは検討しなくてはいけない。あとは、せっかく作るのであれば、きちんと色々な人が活用できるスキームにしなくてはいけないと思っているのですが、そこは必ずしもそのまま取って来られないかと思うところはあります。

○藤原次長 家事支援も当然派遣ニーズもあったのです。ただ、第1弾として、とにかく請負という形で同じ形でやってみて、そこで色々な議論があれば、別の契約形態とかそういうものを考えていく。スピーディーに制度を、これは自治体とか事業者の方々が待っていますので、そういった意味では、同じ形でとりあえずやってみるというのも一つの案だと思っています。

○原委員 請負か派遣かぐらいの話ですね。

○藤原次長 それ以外に形態はありますか。

○北川専門官 必ずしも請負か派遣形態という場合だけに限らず、請負の場合は、一緒にやるところが問題になってきます。おそらく大潟村の現地のニーズはおそらくそういうものだと思います。畑作か稲作かによって変わってくるわけですが、請負というものだと当然できるものが限られてくる。農家のニーズとして、そこでは当然ミスマッチになること

は分かっているわけなので、では派遣なのかというと、派遣は当然派遣法の議論であれだけぐちゃぐちゃするだけに、派遣法には派遣法として防止しなければならない問題があるので、そのあたりがどうなのかというところの検討が必要だと思っています。

○藤原次長 だから、そこは両方しかないわけです。これは他の分野でもありますけれども、養父市のシルバー人材センターの話などにしても、とりあえず派遣でやりましたが、こちらはむしろ請負のニーズが出て来ています。どちらかからとりあえず始めて、次のステップにさらに加えていくというやり方があると思うのですが、どうでしょうか。

○北川専門官 現場だと受託、あるいは委託で物事を進めている場合と思うのです。ただ、その受託・委託というものが、派遣と馴染むのかということはまだ分からないところで、そういったあたりです。

○原委員 それは契約形態だけとにかく決めていただければいいということですね。

○北川専門官 契約形態とそれに伴うニーズとのミスマッチです。

○藤原次長 ニーズはおそらく多様ですね。大潟村のニーズもありますけれども、別に大潟村用に作るだけの話ではないし、他の現場もありますので、とりあえず全体最適のスーパー制度を作るわけではないので、ニーズがあるところにとりあえず第1歩目を踏み出すという議論をスピード感との関係で、していただくことが一案だと思います。

○北川専門官 派遣業は特に農業が禁止されているわけではないので、例がないわけではないのですが、非常に少ない。少ないということがミスマッチであるということだと思います。

○原委員 そこは期間の問題があるのではないですか。

○北川専門官 期間の問題というか、派遣業そのものは規制されていないので。

○原委員 今の派遣法で期間の限定がありますね。それはそれで我々も提案を受けているのです。

○藤原次長 別のところで、30日以内でやってほしいという話が出ています。

○原委員 請負でやる、あるいは派遣にしてニーズによっては30日未満も認められたいのかもしれないですね。その選択だけ決めればいい話なのかと思いました。

あと、管理体制のところは、技能実習と通常の在留資格、あるいはこれまで特区で認められてきたような地域限定の在留資格との比較で言って、技能実習のほうが高い管理体制がなされているというのは冗談みたいな話だと思って伺ったのです。少なくとも、今回の管理体制、ここで示されている案は受入れ企業については、相当程度厳しい基準を設けて、その人たちにしかやらせません。それを前提にして、農林水産大臣が確認する。そういう仕組みにしようということだと思いますので、これはより厳しい管理体制だと私はこの紙を見て理解しているのですが、農林水産省、そういう理解でよろしいのでしょうか。

○玉置室長 まず、提案の農林水産大臣の確認を受けたときというものがどこまでできるのかということが、我々も業所管省庁で色々実態は捉えている部分はあるとして、実際に管理監督してできるのかどうかは、我々だけでできるのか。色々な業法があると思うので

す。建設業とか色々ある上で、農業という分野が他と比べて所管官庁としてどこまで管理監督ができるのかというのは、それぞれ性格が違う部分があって、そこはこちらの家事人材とか色々な他のスキームがある中で、農業を所管大臣がどこまで本当に監督できるのだろうか。そこは検討しないと、すぐさま農林水産大臣が管理がきっちりできませんということを断言してやれるかどうかは、まだそこまでは我々は検討を進めておりません。

○藤原次長 今度、家事支援などは、第三者協議会という形を作ってやるのですが、今日は、農林水産大臣で足りないところを各省庁が補完し合って、協議会を組んでやると思うのです。

○久知良課長 家事支援ということで行くと、対象として受入れの機関があって、家庭があってということになって、関係者はそんなところですよ。もし、農業で同じスキームを考えられるのだとすると、受入れ機関みたいなものがあるって、農家があるってというスキームになるのかと思っていて、これが家事支援であれば、監督権限が及ぶのは受入れ機関までということになる。それに対して、今度の新しくなった技能実習は受入れ団体とか実際に実習をする、今回だと例えば、農家ですけれども、受入れ団体許可制、農家届出制でかつ両方のところに立入検査権限と指導権限を及ぼす。断れば罰則付きだという制度になっています。

今回もし、農林水産省がこの制度を請負の形態でやられたときに、関係者の皆さんをどうやってそれと同等の体制を仕組んでいくかということの一つの論点だろうと思っています。

あと、不正行為に対するサンクションの強さ、先ほど申し上げたようなパスポートを取り上げたら処罰するところの比較において、どのように考えるのかは論点かと思っています。

○藤原次長 本質的に人材が違うのだから、逆に今度は色々なところに行くという前提で、例えば、同じ農家にずっと勤めないこともあるでしょう。

○原委員 この雇用契約は受入れ企業とする前提ですか。

○藤原次長 前例からすれば、そうなると思います。

○原委員 それだったら本質的に違って、個々の農家の立入りとか、問題ないです。

○根岸室長 技能実習との比較で、全然違う人なのだからという話もありましたけれども、結局どういう人にどういうことをさせるかに戻りますし、先ほど逆にこれは安全でしょうと話があったように、受入れ機関の企業なり法人がものすごくいいところという表現はあれですけれども、そういうところに限定されるなら、その分それ以外のところはやや弱まっていても大丈夫ということはあるでしょうし、結局全容で見ないと、どちらが重いか軽いかという評価はできないのですが、今、農林水産省が想定されているような単に農家で農業を1年やっていたという人が来ますということであると、今の技能実習とは全然レベルの違う人が来るのだから違いますよとはとても言えなくて、今の技能実習でもきちんと向こうでやっていて、帰っても予定のある人、これは技能移転だからですけれども、

労働目的であれば、帰って貢献するのは要らないのですが、すごくハイレベルな人が来るからそんな心配は要りませんよと、その他の専門的な在留資格のところとの並びぐらいでいいのではないですかとなるのでしょうかけれども、今の想定されている範囲ではそうはならないということからすると、それなりの管理体制は要るでしょうし、その代わり受入れ機関が違う面で見られますよというところが出てくるのかもしれませんが、そこは全容を見ながらということにせざるを得ないのだろうと思います。

○原委員 全容を今決めてしまいたいのですけれども、受入れ企業が想定程度厳格な条件で絞られて、そこから個々の農家に対しては、派遣なのか委託契約なのか、そこは後で農林水産省ともよく詰めていただくとして、出されるというイメージでよろしいのでしょうか。

○北川専門官 そこまで詰めているわけではないので、そういう選択肢がいくつかあるものの中から考えているということで、そのどれが果たして取り得る選択肢なのかはとてもまだ決められないです。

○原委員 何時間あったら決められますか。

○北川専門官 雇用契約という点について、例えば、家事支援人材の場合は、年間を通じて一定程度、年間のほとんどの時間を毎日雇用して、しかも朝9時から5時まで働くような時間を組むという要件が課されています。それほどの労働量が果たしてあるかどうかどうも正直なところ分からないところがございます。

ただ、冒頭、法務省のほうで申し上げましたとおり、現場にあるニーズが、労働時間としてどの程度のものであるのかというところの想定まではできていないので、それが果たしてそういう要件を決めたときに、1年間通年雇用で365日のうち280日は働きますと言ったときに、そういうニーズが実際にあるのかなのかということとは全く分からないです。

○藤原次長 私のほうが大潟村から聞いたところ、日本人と同じような話で、労賃の話も含めてですけれども、色々な現場に仕事を求めて、多分数カ月単位みたいな話だと思えますが、十分に日本人と同様の働き方で行けるという話で、まさに9時から5時かどうかは別にしましても、日本人が通常1年間働くのと同じようなイメージで捉えています。

○北川専門官 今回の提案の短期就労のビザという提案にあるとおり、彼らが求めているニーズは短期間のニーズなのです。例えば、1週間の刈取りのところの集中的な人がいない、あるいは最近問題になっているのは、果樹において、収穫時期だけ大量の人が要るけれども、そういう人がいない。こういったところに人材不足が顕在化しているのは事実なのですが、通年雇用できるか言ったら、通年雇用できないから農業法人の雇用が進まないということがございます。

そういった通年を通じた雇用ニーズ、実際に家事支援人材は最近定められた要綱によって、そのところが年間通じた雇用が必要だと縛りをかけているので、それ以上の労働条件になると非常に厳しいと感じています。

○原委員 期間が例えば3カ月とかだったらできるのですか。

○北川専門官 今、大潟村の提案しているのは短期就労だと思います。

○原委員 いやいや、3カ月の雇用契約にして、その間に色々なところに行ってお仕事のお手伝いをするというのだったら現実的ではないか。そういうことを言われているのです。

○北川専門官 短期就労ですね。現場のニーズからすれば、今顕在化している人材ニーズは短期就労だと思います。

○藤原次長 そこは大潟村でも直接お話を聞きましたけれども、農協の方とか、実際の生産者の方にも聞きましたが、受入れ人材としては通年というか、1年を超えてという通常の日本人と同じような形でということでした。

○北川専門官 酪農地域とか、酪農ヘルパーのようなものに非常に限定したものは周年を通じたものがあるのですが、技能実習制度において、特に大潟村が主張しているのは、例えば、長野県の野菜地域とか、そういったところは冬の時期に入れられないので、技能実習制度では、非常に適用しにくいということだと思うのです。それに現れているように、ニーズそのものは短期就労で、年間を通じた雇用はそんなになくて、年間を通じた雇用ができるものは今技能実習制度でかなり吸収できているわけなのです。

そういうもので吸収できないものが要望として上がっているのです、そうすると、年間を通じた雇用が必要だと言われると、ちょっと現場のニーズがないかと。

○原委員 技能実習が機能していないのは1カ所にいないといけないからですね。

○北川専門官 それもあります。

○原委員 色々なところを回るようにしましょうというのが、今回の話だと思うのです。

○藤原次長 本質的にはそこだと思います。

○北川専門官 それもありますが、第一には、通年雇用する労働力が中々ないということもございませぬ。

○原委員 そうしたら、通年雇用もできるけれども、ニーズ次第で3カ月雇用でもいいですというのはあり得るのですか。

○北川専門官 大潟村の提案ではないですけども、例えば、長野県とか北海道の提案は他のところに行ってくればというものなのです。

○藤原次長 秋田県だって、大潟村はまだ指定されていませんけれども、例えば、仙北市と共同で計画を作るとか、そういう議論も十二分にあるわけでしょう。

○北川専門官 東北と九州で3カ月ぐらいずつ出していってあげればというニーズ。

○藤原次長 各地の特区もありますから、そういうところでの連携で、そういった通年体制を確保する議論も十二分にあると思いますよ。まさに今回会社が雇用してということであれば、派遣会社なのか分かりませんが、色々な特区の地域と連携して通年雇用を確保することは十二分にあるのではないかと思いますし、ニーズにも合っていると思います。

○北川専門官 そういった個別の地域に通年の雇用がないのが一つの技能実習制度のポイントの一つであるので。その代わりに要望として出てきているのは複数地域での連携によ

る人間リレーみたいな話なのです。そこまで行くと、とても現在の段階では、人権侵害の問題があって、そこをクリアできない。例えば、ボランティア等で色々な地域で収穫時期だけボランティアを求めているという援農隊という事業は日本人向けに取り組んでおります。こういったものに取り組んでいて、各地で違う時期に収穫を手伝いたいと言っている人たちは、そういう意味でのワークしている。そういうものを外国人に代替できるかという、受入れ体制の問題が出てまいります。日本人の場合は、個々にそれぞれ戸籍があって、住居があるわけですから、必要なときに学生が援農隊に行くことは構わないのですが、外国人の方を受け入れると、その方を1カ所に管理する。つまり、受け入れて、住まいを用意して管理する体制が必要になります。技能実習生の場合は、農家のほうに用意させるので、その点はカバーされているわけですが、カバーできていないところが問題になっているわけです。農家にセクハラ疑惑があったりとかです。

では、これを日本人でやっている援農隊みたいなことになってくると、個々の住居は日本人は自分が面倒見ているわけです。だから、そこに人権問題は発生しない。けれども、外国人の方を受け入れると、その方を果たしてどこに置くのかという問題が発生して、基本的に自治体はその受入れを嫌がっているのが現状です。

○原委員 援農隊の方は自分でアパートか何を探されるのですか。

○北川専門官 自分で住むところを探すので。そもそも帰るところがあるし、自分が住んでいる居住地域があるわけです。外国人の人はそれが一番のポイントになってしまう。

○原委員 技能実習の場合は、処遇の問題とか色々なことがあって。

○北川専門官 それはあるけれども、1カ所の農家のところで受け入れて、責任体制を執ることがあって、それを監理団体が監督しているので可能になっているのです。

○藤原次長 受入れのルールは家事支援ではないけれども、会社が一義的に責任を負うことになります。

○北川専門官 それを年間通じて担保できるかが分からない。

○藤原次長 それは会社の問題になります。会社サイドのやりようの問題で、十分なノウハウをお持ちの方もいると思うのですが、どうですか。

○北川専門官 そこを我々はあると断言できるようなものを持っていないということです。

○藤原次長 そういうものがあるという御認識がない限り、議論が進みませんね。

○原委員 住居確保の問題が全然分からなくて、まず、受入れ企業でそういうことをやることもあるでしょうし、その援農隊並みの処遇をしてあげれば、少なくとも自分でアパートは借りられるわけですね。

○北川専門官 外国人の方を誰が管理するのかということだと思います。

○原委員 外国人の方をどこか1カ所に、寮みたいなところに詰めて閉じ込めなくてはいけないという発想自体が間違っていて。

○北川専門官 それ自体が人権侵害になるので。

○原委員 それは間違いですよ。だからこそ、今やっている家事支援の管理体制は受入れ企業にきちんとやってもらいますという仕組みにしているわけであって、それでよろしいのではないですか。

○藤原次長 それ以外に何かあるのですか。

○根岸室長 住居の問題は、この場合は企業に責任を持たせるという話だと思います。それは確保してよと言っておいて、確保するお金を出す場合もあるだろうし、きちんと用意をしてあげる場合もあるだろうし、農業地域ならば本当に自分で探すのは難しかったりするの、きちんと用意してあげてくださいねということになると思いますけれども、管理の問題では、今お話の流れでなってきたような感じのものを想定するとすれば、感じでしかないですけれども、だとすると、やはり失踪のリスクはよくよく考えないといけないので、決して1カ所に閉じ込めるという意味ではなくて、そういうことをやったらもっと大きな問題になってしまいますので、そうではなくて、今までの技能実習の中でもそういう問題は起きたりして、賃金水準もそうですし、技能実習は技能移転ですから、本当に技能習得をしようと思ってくる人は待遇が悪くても、劣悪のものはダメですし、約束違反も当然ですけれども、他と比べて安かったとしても、別に逃げないです。これは学びに来ているから。そういう人も問題になったことばかり問題にされますけれども、そういう人もたくさんいます。

だけれども、今度は労働目的なわけですから、そうだとすると、もっといい条件があれば他に行くことになるので、そうならないような仕組みはきちんと作らないといけない。それはそれなりの処遇を要件にしてしまうのか。

○藤原次長 家事支援のときに全て議論した論点ですね。先ほども農林水産省から皆さんに提示された案も、逆に我々も内々でいただいていた案も全部そうなのですけれども、家事支援と同じ管理体制で是非やってみたいというお話があったことが全ての前提です。先ほどまさにおっしゃっていただいたのですけれども、その議論と違ってくとスピード感も色々問題が生じてくるのですが、我々は逆にそういったものに対するニーズも聞いているのですけれども、何か大きく違う点があるのかないのか。これは全てポイントだと思います。逆に、それに非常に近い管理体制、人材の問題は先ほどのような整理だと思いますけれども、管理体制で大差ないのだったら、大いに議論は進むのではないかと思うのですが、その辺いかがでしょうか。

○玉置室長 このスキームを活用できる場所もあると思います。スピード感という話がありましたが、一方で、期待して使えるか。実際に請負でやったら、うちが想定しているものと違うねというものも確かに地域としては出てくる可能性がある。

○藤原次長 この問題は大潟村の御提案を前提として議論しようということで、ワーキンググループの先生方にも、いわゆる家事支援スキームについて、主として現地の生産者や農協の方々と議論していただきましたが、そんなに違和感がなかったと思います。

○玉置室長 スキームとしては、一つのやり方としてはあると思って、法務省、厚生労働

省にもお話をしているわけです。実際にそれぞれを見てきますと、十分地域のニーズに合わない部分が家事人材のスキームをそのまま踏襲するとあり得るので、そこは農業に適した形での改善というか、スキームを構築し直すことが必要なのではないかと思います。

○原委員 それでどこが違うのかということのを伺っていたつもりなのです。今、私が理解した範囲で言うと、請負契約なのか、派遣契約なのか、委託契約なのか。そこは大潟村にもう一回確認することも必要だと思いますし、それは早急に決めましょうということが1点。

あとは、住宅の問題は、先ほどのように農業だから固有の何かおかしな問題があることではないと思うので解決。

あとは、期間が1年間通年契約でいいのかどうか。これは大潟村でそのニーズがあるのかどうかの確認を十分にしましょう。

それだけで、あとは何かありますか。

○北川専門官 あとは、特定機関として受入れ企業、家事支援人材の場合ですと、ダスキンとか引越し会社であるとか、掃除会社、そういったところが現実にニーズがあって動いているところがありますけれども、我々のほうに立った場合に、どういった受入れ企業が想定できるのかというところまでは検討ができていないです。

○藤原次長 それは農林水産省として業種を限定したいということですか。

○北川専門官 イメージというか、こういうところがやりたいのですねと言っているようなところがないと、中々説明しづらいところがあります。

○藤原次長 要するに、ビジネスニーズですね。

○北川専門官 そうですね。

○藤原次長 そうすると、これをやりたいと思っている会社が出てくればよろしいですね。

○北川専門官 そういったあたりを詰めているところなので。

○藤原次長 分かりました。それはむしろ情報提供させていただきますので、そういう方がいればいいのですね。

○北川専門官 選択肢の一つです。

○藤原次長 まさに特区というのは選択肢の一つなので、ニーズがあるところは1社でも1人でもやるのが特区なので、そういう会社があればよろしいですか。

○原委員 それで完結ですね。

あと、何か検討する必要のある問題がありますか。

○北川専門官 検討するところはたくさんあります。

○原委員 たくさんあるなら全部言ってほしいのです。

○北川専門官 例えば、この家事支援人材のスキームで言ったら、ここに書いてあるようなことは何一つ決まっていることではないので。

○原委員 何一つではなくて、1個ずつ全部言ってもらえませんか。そのために時間を取っているのです。

- 北川専門官 例えば、同等額の報酬額は、法務省の回答の中にもありましたけれども、労働時間関係規定をどうするかという問題がございます。今、同一労働同一賃金という問題を議論しているところがありますから、言ってみれば同一労働に対して。
- 原委員 次に行く前に一つずつでいいですか。報酬額のところは、日本人との同等は構わないわけですね。
- 北川専門官 日本人と同等額以上というのは、技能実習でもそう書いてあります。
- 藤原次長 特定活動もみんなそうですね。
- 根岸室長 特定活動だけでなく、あらゆるもので一緒です。ただ現行、問題が起きている中で、技能実習よりも実待遇を下げる可能性が出ているところは、国際的な批判につながるという意味になります。
- 藤原次長 それはまさに家事支援のときの議論です。
- 根岸室長 それは家事支援とは違います。
- 藤原次長 家事支援でも、管理協議会を置いてやろうという話で、プログラム規定ではない形でしっかり管理しますよね。
- 根岸室長 通常の同等報酬をきちんと払っているかを監査しましょうというだけの話で。
- 藤原次長 まさにそうでしょう。
- 根岸室長 これは約束違反をして払わないのは論外です。そういうものは確かに監査で見つかるでしょう。そうではなくて、元々払うことになっている、約束する金額が割増賃金を払わないということになれば下がるわけです。
- 原委員 その前提が全然違うと思っていて、個々の農家を前提に議論するから、その話がすぐに出てくるのですけれども、今の話は受入れ企業を限定してやりましょうという話なので、その話は要らないと思うのです。
- 根岸室長 企業を限定しても農業であれば同じことです。
- 原委員 何ですか。個々の農家だから今のような賃金不払いとかそういう問題が生じているわけで。
- 北川専門官 法務省が言っているのは、会社であっても誰がやっても、農業そのものは労働基準法上は労働時間関係規定が適用除外になっているので。
- 原委員 分かりました。不払いの問題が生じるとか約束違反をするとか、それは別の問題ですね。労働基準法の労働時間の問題を言われていますか。
- 北川専門官 適用除外だからということです。
- 原委員 それをどちらにするか。
- 根岸室長 違反防止と元々が低いというのは別問題です。
- 原委員 それは別の話ですね。まず、約束違反をするかどうかのところは受入れ企業を限定すれば解決しますね。
- 北川専門官 今、個人の農家ではなくて、法人企業であれば。
- 原委員 法人企業ではなくて、今、内閣府にニーズが言われてきているような、相当程

度財務的な体力のある企業ということであれば、別に問題がないではないですか。

○北川専門官 それは受入れ企業の問題で、問題なのは派遣先の農家における労働時間だと思います。

○原委員 その報酬を払わないは別として、労働時間の問題ですね。

○北川専門官 そうです。労働基準法では、農業は労働時間関係規定が適用除外ですから、仮に請負契約でやる場合も同じです。そこのところは問題点としては変わらない。

○原委員 それは日本人とイコールフィッティングにすべきなのか、技能実習のときのよりに違う扱いにするのかという論点ですね。

○北川専門官 はい。技能実習の場合は、一般に農家において、労働時間管理ができないので、上げているということです。日本人の労働者よりもいい条件にしている。けれども、それは技能実習生だからできることで、労働者として考えるなら、それはできないわけです。そうすると、労働基準の一般ルールに従わざるを得ない。そうすると、理屈で言えば、労働時間関係規定は適用除外になるわけです。

でも、そのように理屈で言った場合に、今、国内外で起こっている人権侵害の問題、賃金不払いの問題は、そのほとんどが残業代の不払い問題に直結しているので、より低い労働条件を提示したものを用意することが可能なのか、不可能なのかは検討の要るところだと思っています。

○原委員 待遇を高くすれば、それは問題ないわけでしょう。

○北川専門官 高い条件で払っていければ、元々の問題は起きないです。

○原委員 受入れ企業の問題ですね。

○北川専門官 そうなります。受入れ側の問題として。

○原委員 受入れ側ではなくて、個々の農家ではなくて、雇う企業の問題とっていいですか。

○北川専門官 そうなります。

○原委員 それはそこで解決ですね。

○北川専門官 労働時間は農業の場合、何時から何時ということが決められないわけです。決められないから、そうすると労働時間関係規定が適用されていないと、企業の場合は、今日は収穫で一晩中徹夜をしてやりますといっても違反にならないのです。それでブラック問題が起きてしまうので、そこのところはこの仕組みを取っても変わらないというのが検討課題です。

○原委員 それは外国人も日本人も同じことであって、農業というものはそういう働き方ですと、制度がそうなっていますということですね。

でも、それに見合うような待遇がなされれば。

○北川専門官 何らかの代替措置は必要なのかもしれないということです。

○根岸室長 原先生がおっしゃっているのは、技能実習とは比較にならないくらいの賃金を払ってしまえば問題が起きないだろうと、そういうことですか。

- 原委員 受入れ企業がどういう待遇をするか。そちらの問題だと思います。
- 根岸室長 それをどういう要件にするのか。そこは民民ですからとやっちゃったら、普通にやれば、日本人と同等ということしか書けないですね。
- 原委員 日本人だってそういう条件のもとで働いている人がいるわけでしょう。それで日本人に関して奴隷労働だとか、そういう問題になっていますか。
- 根岸室長 それで結局人が来ないので、外国人となってしまうことが問題なのです。
- 北川専門官 そこはなっております。
- 原委員 なっていますって解決していないとまずいのではないですか。
- 北川専門官 それが中々解決できないので、ヘルパーというのは一つの策なのです。1日も休日がないことが違反ではないので、ヘルパー制度を用いて、休日を取り易いようにしているわけです。でも、それでも実際のところ休日が取れないから、酪農家の希望者は減っているわけです。
- 藤原次長 それは一般論ですね。一般論よりもそういうことがないように特区でやるのではないですか。そういう会社を縛り、要件を監査してということではないですか。
- 北川専門官 それを限定しているのが技能実習制度で。
- 藤原次長 逆に言うと、技能実習と同じような形でやればいいと。こういう管理体制を敷いてやるわけでしょう。
- 原委員 技能実習はそうではなくて、労働時間のほうで縛ったのですね。
- 北川専門官 労働時間に枠をかけているわけです。枠をかけているのですけれども、それを労働者に適用することは法律上無理だと考えています。
- 原委員 だから、受入れ企業のところを縛ったらいいのではないですか。そういう立派な受入れ企業が出てきて、人を雇って、個々の農家に人を派遣なのか委託契約なのかで出しますというときに、日本人に関してだって、奴隷的な労働だと問題になっていますと平気で言われるけれども、そんな問題は起こしたくないはずですよ。
- だから、日本人並みの待遇にしたらいいではないですか。
- 北川専門官 それを解決することがすぐにできるのであれば、今の日本の国内問題は起きないわけで、それが中々解決することができていない状態の中で、それを外国人一般に広げることが適切なのかは慎重な検討が必要だと思っています。
- 原委員 外国人一般に広げるのですか。
- 北川専門官 一般労働ですから。広げることは慎重でなければならないと思っています。
- 原委員 待遇のところを一定の要件を課せばいいと思いますが。絶対に無理だと言われるけれども、別に雇用制度だって、外国人の労働だって労働時間の規制を課するという選択肢もあり得ますね。
- 北川専門官 全く不可能だとは思っていないで、我々として検討はしているので、いくつかの選択肢があるだろうと考えています。何らかの代替措置が必要なのか、まず、私が

ここで言えることは、同一労働同一賃金の原則から考えると、法理上技能実習のように労働基準法を適用することはできないと思うということです。なので、法務省に対しては、一般ルールを適用するのではないかと申し上げているわけです。それを先ほど御紹介いただいたわけです。そうすると、労働条件が下がるのではないかとということを皆さん心配していらっしゃる。

○原委員 それは別に労働基準法を適用するというのではなくて、今回設ける制度の中でルールを設ければできることですね。

○北川専門官 ただ、法律上は同一労働同一賃金の原則があるので、労働基準法上この労働基準を適用させることはできないと思います。労働基準法上、農業は適用除外になっているので、それを適用除外なものを適用させることはできない。そうすると、一般の日本人の労働者に対する労働条件と変わってきてしまうので。

○原委員 技能実習の場合のロジックは何なのでしたか。

○北川専門官 技能実習の場合は研修だからです。本来、技能実習の場合は、雇用契約を使っているのは暫定的な考え方で、あれは労働ではないとはっきり言っているから、雇用契約は結んでいるけれども、これは研修ですね。研修計画で残業させる人はいますかと。中には残業もあるだろうけれども、普通研修は9時5時で組むでしょう。だから、残業代を払ってくださいと、技能実習の場合はそのように運用しているのですけれども、これを一般の労働者にそのまま適用することは法律の理屈上はできないと考えているということです。

○原委員 法律上の労働基準法の適用ということではなくて、この制度のもとでの要綱を作るのか何だか分からないけれども。

○北川専門官 これは法律なので、要綱では落とせないです。この議論は何度も技能実習制度の改善の中でも法務省とやっているのですが、これはできないと法務省から言われているのです。適用除外を適用させることはできない。

○原委員 先ほど検討されていると言われたのはどういうやり方を検討されているのですか。

○北川専門官 これ以外の選択肢はまだ我々のテーブルの中にあるだけで、上に上げているわけではないから、ここではお話しできません。

○原委員 それ以外に労働時間についての適用をする可能性があり得るということと、私は最初から言っているように、受入れ企業を限定して待遇を日本人も外国人も同等に高くするという解決策とそれ以外に何かありますか。

○北川専門官 労働時間です。

○原委員 労働時間は最初に言いました。それ以外にありますか。

○北川専門官 労働時間と。

○原委員 その二つのどちらかで検討されると考えたらいいですか。

そうしたら、今この事業に参入しようとしている事業者の意見も聞いて検討したらよろ

しいですか。こちらも検討するということによろしいですか。

○北川専門官 労働時間と労働賃金というのは二つの要素だと思うのですが、それ以外に何かあるかまではそこまで検討していないので、そこまで言い切ることはできませんけれども、少なくともその二つは問題であるということです。

○原委員 分かりました。

では、それ以外に何か検討すべき点、あまり時間もなくなってきたので、項目だけ言ってください。

○北川専門官 同等額の保証というの、これが一番問題です。

その下の保証金の徴収の禁止というのは、家事支援人材の並びと一緒に思いますから、保証金を取らないことを受入れ企業との間の約束として作るということだと思います。

必要な研修については、研修の中身、家事支援人材だと、コミュニケーション能力とか、そういった一般能力を中心としたものを想定されているものが出ていますけれども、私たちはそれでいいのかわかりません。全然は分かりません。

○原委員 では、研修の中身ですね。

○北川専門官 研修の中身がどういったものであればいいのかわかりません。

帰国担保措置については、先ほど委員のお話もありましたけれども、一番問題になっているのは1カ所から動けないということです。これが、今の技能実習制度が人権侵害のもとになっている。これを動かせるようにするのが担保措置だと思いますが、この担保措置だけでいいのかわかりません。失踪はそれでは防げないだろうと考えております。人権侵害の解消にはポイントになっていると思います。

あと、雇用の継続が不可能となった場合の措置において、受入れ企業を変えたいといったときに、受入れ企業を変えられるようにしないといけないというのがポイントだと思います。ただ、そういう受入れ企業があるのかわかりません。

○原委員 この帰国担保措置のところは受入れ企業に課すということですね。

○北川専門官 帰国担保措置は受入れ企業が顧客となっている受入れ先の利用世帯のところに、普通請負だったら接触しないはずですが、接触する場合には、行くと人権侵害に遭うというときに変えられるかどうかということと、受入れ企業そのものを変えられるかどうかということです。受入れ企業を変えられないと、この労働条件下では働けないという不満を持ったときに、その不満が解消できない。

○原委員 家事支援と何か本質的な違いは。

○北川専門官 それは同じですね。

○原委員 では、そこはもういいですね。

○北川専門官 これは技能実習制度上の一番の問題点なので、帰国担保措置と特定企業を変えられるかどうかです。

○原委員 家事支援と同じでよろしいですね。

○北川専門官 それが家事支援と一緒にいいかどうか、そこまで家事支援人材についての

知識を持っているわけではないので分からないですけれども、技能実習制度の問題としてはそれがポイントです。

○原委員 技能実習ではないですよ。

○北川専門官 技能実習制度についてのことしか分からないので、技能実習制度で問題になっているのはその2点なのです。

○原委員 技能実習の問題は全然別の議論なので、そうではなくて、このスキームを検討する上での課題を伺っているので、技能実習の問題はいいです。

○北川専門官 その代替措置として、これが機能するかどうかというところまでは、新制度がまだやっているわけではないので。

○藤原次長 家事支援だって、今まで技能実習もないし、これも国会で色々な議論がありましたけれども、恥ずかしくない厳格な管理体制を敷いてこれからやろうとしているのです。こういう特区での仕組み、汎用性の高い仕組みを、この人材についても適用できないかという中で、やれるという御提案をいただいていると思っておりますので、大きな方向性が違うようなところがあれば、今聞いただけでも三つか四つぐらいなのですが、そういう理解でよろしいですか。

○北川専門官 家事支援人材のスキームで代替措置がうまく回っていますということであれば。

○藤原次長 これからの事業なのですけれども、国会の議論も経て、これで行くということを決めているのです。それを前提に皆さんから提案していただいたのではないですか。

○北川専門官 家事支援人材は技能実習という受入れの枠組みがなくて、これからやる取組だからそれができるのかと。我々が今、言われていることは、今、農業は技能実習で受入れができて、なおかつ、ある程度の帰国担保措置も、受入れ先を変えられる措置も今の制度の中でも措置されているのです。

○藤原次長 それは最初の議論で終わっているのですよ。

○北川専門官 そういう中で。

○藤原次長 それは技能実習と違う人材を前提に置きましょうという話と、百歩譲って全く同じ人材であっても、管理体制を特区での地域のニーズに応じて、違う管理体制でやってみる意味はあると思います。今、技能実習がスーパーではないのだから、完全に機能していないと自らおっしゃっているのだったら、全く同じ人材でもこういった新しい管理体制、自治体なり内閣府なり他の役所も含めてですが、やってみることは一つの意義があるのではないですか。そういう議論を我々はやっているつもりです。

○北川専門官 必要性がないとは全然思っていないで、なのでここに来ているわけですが、ただし、家事支援人材の仕組みにおいて、各省の懸念は農業の場合は現に起きている不正行為をこの二つで防止できるのかということに対する説明は今のところまだできないということです。

○原委員 技能実習の話ではないのです。

○北川専門官 これですらとしても、失踪防止と人権侵害防止の措置はその議論から出てきたものだから、我々がクリアしていることではない。

○藤原次長 技能実習から出てきた議論ではないのです。家事支援の新しい仕組みを作るときに、我々が同じテーマで法務省や厚生労働省も心配して、我々はそれなりにこの人材で大議論の末、作ったのです。ですから、かなり汎用性は高いのです。その議論を今の農業の技能実習の世界とは別の管理体制で新しい人材なりをこういうところで試してみるところもあるのではないかという議論をしているわけです。

○北川専門官 出てきた検討の結果のポイントは、要は我々が今まで議論してきたものと同じなのです。代わりに出てきている代替措置というのは。

○藤原次長 それは同じ方々で議論しているのですね。

○北川専門官 このポイントは全部我々としても非常に苦勞して運用しているところなのです。

○藤原次長 技能実習はそうなのでしょう。

○北川専門官 要は、農家で不正行為が起きたら別の農家を探さなくてはいけないといったときに、中々ないということになると。

○原委員 その辺は大体分かっていますので、もういいです。

今ここで提案しているようなスキームをやろうとしたときに、家事支援のスキームをそのまま入れようとしたときに違うところ、農業について固有の事情があって、検討し直さないといけないところは何がありますかということについて、ずっと伺ってきて、それについて私が理解した範囲で言うと、働き方の問題で、請負なのか委託なのかという問題と、もう一つは労働時間のところをどう扱うのか。その2点だと理解しました。

○北川専門官 ここまでしか話していないので。

○原委員 すぐに技能実習の話にされてしまうので、話が混乱するので、今の前提でもし何か検討事項があるのだったら、明日ぐらいまでに教えてください。

○藤原次長 あと、ビジネスニーズですね。これは私どもが聞いている情報も共有させていただきます。それはむしろ会社がやれるかどうかという話で、同じ議論は家事支援のときにもありました。これから神奈川県でもやりますけれども、結局ないのではないかと、これではできないのではないかと、会社の方々もこんなことはできないのではないかとおっしゃっていましたがけれども、実際にこういう議論になると、何社も出ます。それは将来のビジネスチャンスを目指して、今、採算を度外視してもやってみようという人もいます。そういう意味では、今我々が色々な想像をしても何の意味もなく、まさに特区ではないですけれども、100点でなくてもいいですが、ある程度の制度を作って、ビジネスニーズを呼び込んでいくという仕組みですから、そこはそんなに頭を悩ます必要はないと思います。

○原委員 現にやろうとしているところがあるわけですからね。むしろ色々な御心配をされる側から考えたら、受入れ企業は少なければ少ないほど管理しやすくいいと思います

が。

○藤原次長 お時間もないので、いくつかというか、もう何点かしかないですが、是非早目に論点をおっしゃっていただいて。

○原委員 あの2点であれば、すぐに解決できる話だと思いますので、これで早急に具体的な成果にしていただければと思います。

だいぶ時間が押してしましまして、申し訳ありませんでした。

○藤原次長 今日はこれで終わらせていただきます。