

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19日（金）12:52～13:30
- 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 | 阿曾沼 元博 | 医療法人社団滉志会瀬田クリニックグループ代表 |
| 委員 | 原 英史 | 株式会社政策工房代表取締役社長 |
| 委員 | 本間 正義 | 東京大学大学院農学生命科学研究科教授 |

<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>

- | | |
|-------|-----------------|
| 川上 尚貴 | 内閣府地方創成推進室室長代理 |
| 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 |
| 杉田 香子 | 内閣府地方創成推進室参事官補佐 |

（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 それでは、本日も特区のワーキンググループを進めさせていただきます。

最初の議題は、農業の競争力強化のところで、農業の担い手人材、外国人材の就労の問題でございます。

時間も限られているということもありまして、実際に案文と言いますか、諮問会議の取りまとめの案という形で関係省庁にお示しをさせていただいておりますので、それに対す

る回答が机上に配付されておりますが、法務省、厚生労働省から反対意見をいただいております。その点を中心に御説明いただき、御議論いただくということでお願いできればと思います。

それでは、今日は八田座長がお休みでございますので、代理として原委員のほうに座長代理をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○原委員 では、よろしくお願いいたします。

法務省からお話いただいているのですか。厚生労働省からでも、どちらからでもお願いします。

○藤原次長 では、法務省からお願いします。

○根岸室長 すみません。こういう段取りだとは知らなかったのですが、こういう説明をする気はなかったのですけれども、今、案文の協議をいただいております、中身が書いていないので具体的に何ということはいふやうがないのですが、今の状況として、ここは理由のところはこういう書き方をしていますが、元々専門的・技術的分野に該当しない外国人の受入れについては、再興戦略で真に必要な分野に着目して政府横断的に検討するということになっておまして、この検討を経ずに農作業を行う外国人に限って特区で受け入れるということであるのであれば、これは限定的にせよ、そこが「真に必要な分野」と評価できるか否かというのはまず検討する必要があるとあって、そのときに何を基に真に必要と判断したのかというのは、その後の全体的な議論のときのメルクマールの一つになってくると考えられますので、ここにいる3省庁だけで決め切れるものでもなく、それ以外をただ呼んできても決まらないんだと思いますけれども、まず、この3省庁ですら本当に真に必要と言えるのかということについて検討評価が十分できていないという今の状況において、特区でやるというようなことをここに記載するということはできないであろうということで、削除意見を出させていただいているということでございます。

○原委員 真に必要なかどうかを評価するために、今のこの3省以外に関わる省というのはどちらですか。

○根岸室長 ここについては、再興戦略のあの文章は取りまとめをやっているのが日本経済再生事務局で、日本経済再生事務局は再興戦略を作る取りまとめでありますけれども、そういう意味での取りまとめではなくて、例えば、観光部分を書くとしたら、それは観光庁がその部分については取りまとめで、関係する法務省もいます、何省もいますとなるんですけれども、そこについては、やはり内閣官房を中心としてなるということになっていきますので、内閣官房は当然ですし、その他にここにいる以外の主要なところでいうと外務省ですとか、経済産業省ですとか、警察庁ですとか、そういうところは主要なメンバーということになると思います。

○原委員 必要性の検討で、警察庁や外務省が関わる理由というのは何ですか。

○根岸室長 真に必要なというのは、単なるニーズというだけではないので、そこを言えるのに当たって、色々な、まさに政府横断的に検討してここをやる必要があるということ

を決めるわけですので、それは幅広い観点で必要になるということです。

○原委員 普通の意味での必要性とかニーズの話ではなくて、政策全体を組む上で色々な関係省庁がありますということをおっしゃっているということですね。

○根岸室長 そうです。

○原委員 分かりました。次でよろしいですか。

では、厚生労働省。

○久知良課長 厚生労働省です。私のほうから説明させていただく件でございますが、最初のほうに書いてあるのは色々な論点で農林水産省と今までもやりとりさせていただいていりながら、まだ十分に論点の議論をしていないという点があるということをおっしゃっていただいております。

その次の論点、これも我々としては非常に重要視をしているわけですが、仮に色々な論点が尽くされて受入れにかかる新たな制度が検討できるということになったとしても、前回も申し上げましたように、技能実習の中で、農業で特に労働時間の問題については45日間連続で休日なしに働かせたというような事案が人権侵害事案として訴えが出ているという状況にある中で、これを労働時間等について何ら保護のない形で制度を創設するという事は大きなリスクを背負う話だと思っております。

したがって、前回申し上げましたように、その部分については、農林水産省のほうでしっかりと整理をしていただければ、労働基準法がもし適用できるのであれば、そういうことですし、仮にそれができなかったとしても、何らかのそれに代わるような方法、措置というものが行われることが必要であろうと思っております。

○原委員 あとは、農林水産省はどういうお考えでしたか。

○玉置室長 まず、この案に対するものを我々はもっていないので、原課まで到達していませんので、窓口でどういうふうに対応しているか分かりませんが、そういうことで我々は回答なしという回答ではないということになります。

まず、1つとしては、今の時点では分かりませんが、省として何か判断してまた出しているという状態ではないということをお聞きしたいと思います。

それで、先ほど労働基準の関係は前回もワーキングでやりました。私も林業のときのことを少し勉強してみました。やはり相当時間をかけているという状況です。この林業のものの適用除外を労基法に基づくものにしていくにも、まず農林水産省の中にも林制審議会という審議会があって、そこで議論をする。また、厚生労働省のほうにも中央労働技術審議会というところで諮問、建議をしている。1年以上かけて議論をした上で、労使の両方からも話を聞き、かつ実態の調査ですね、実際に林業労働力がどのような形になっているのかといったことを調査した上で、幅広く意見を集約して成案を得た上で、その法改正をした。労働基準法の改正につなげたという経緯を考えますと、今の段階で農林水産省としてもこれらの林業のときにやったようなことを踏まえてやれるような状況にはまだなっていないのではないかとこの一つあります。

ですので、早急にこの労働基準の適用をするような形にしたらどうかという前回ワーキングの御提案もありましたが、すぐさまそれを検証できるような状況にはないのかなと思います。いずれにせよ、一つ一つの課題を集めていかなきゃいけないと思っていますので、引き続き法務省、厚生労働省とは協議を続けていきたいというのが今の状況でございます。以上です。

○原委員 ありがとうございます。

では、本間委員、どうぞ。

○本間委員 一つずつ各省庁に質問です。

まず、法務省ですが、真に必要な分野と評価できるか否かというのは、農林水産省が前回か、前々回が出してきた必要性、それからニーズをどう評価するかということに関わると思うんです。それに我々の意見も加えて、それから現場の意見というのか、生産者の意見も踏まえてということで、真に必要な分野と評価できるかどうかということ、つまり、どこで線を引くかということについては、私はもう線を引かれていますと思っています。これまでのニーズがあるからこそ出てきたわけで、単にこういうこともやれるという話ではなくて、相当切羽詰まった現場の声もありますので、そこは文章的に真に必要な分野ということをどう作るか、文言として確定していくかというのは是非農林水産省と詰めていただければいいことかと思っています。

それから、厚生労働省のほうの問題で言うと、これは今お話があった農林水産省のお考えとも共通しているんですけども、1日15時間40日連続云々という話は実習生の話ではあるのですが、農業労働一般に関わる話だと思うんです。ですから、研修生と外国人の専門労働者を分けて考えるのではなくて、同時並行的に農業労働というものを労基法の適法除外にするのか、適用するのかという議論は、今回のこの外国人労働者に関わりなくしなければいけない議論だと思うんです。

ですから、この議論を詰めて確定しなかったら外国人労働者を入れられないという話ではなくて、日本の専門的な農業労働者と同等の条件で雇用すればいい話であって、その扱いについてどうするかというのは林業のときに時間をかけたよということであれば、それと同様の議論をしていけばいい話なのではないかという気がしております。

したがって、農業労働の扱いをどうするかという問題はやはり別にお考えいただきたいというのが私のお願いと言いますか、考えです。

○原委員 本間先生がおっしゃられたところで、補足を先に言っていいですか。

まず、最初の真に必要なところについては前回もお話をしたみたいに、ここは事務的に文章で説明を付けるというだけの話だと思いますので、いつまでも時間がかかりますと言っているのではなくて、早く説明の紙を作ってくださいということだと思います。

二つ目の労働基準法のほうは。

○久知良課長 私から前回も申し上げたのは、結局外国人技能実習生にそういうことが起こっているという状況で新しい制度を作らなければいけないということになっていて、新

しい制度を作ることに伴って、外国人労働者にその労働基準法の労働時間の規定の適用のない状態を政府がアクションを起こすことで新たに作り出すことになる以上は、そこについては作り出すときにしっかりした措置をしなければいけないと申し上げているわけでございまして、それを解決する方法として農業全体に適用するという考え方はもちろんある。

その後、私は申し上げましたけれども、要するに、今回の問題は外国人で新しく入る方が保護を受けられないところをどうするかという問題であるので、もしそれができないようであれば、何かそれに代わる保護措置というものも検討する必要があるんじゃないかと申し上げているわけでございます。もちろん農業労働全体に対する適用というものが、必ずそれでなければいけないというふうに私も申し上げた記憶は前回もないわけでございまして、要するに、新たに入る外国人にそういう保護を受けられないという状況になることを避けるべきだということを申し上げているわけです。

○本間委員 そうだとするならば、なおさらやりやすい話であって、どの程度の保護が必要なのかという議論が確定すればいいと思うんです。そのために、法制度として何が必要かということが分かってくるので、例えば、労働時間であっても、それから連続時間であっても、そこは農業の現場の必要性和併せて、ここも農林水産省と擦り合わせて外国人労働者の最低限の保護というものをどう考えるか。かなりテクニカルな話だと思うので、そこは詰めていってもらえばいいと思います。

○原委員 これも前回申し上げましたけれども、要するに、今の農業について、労基法、労働時間の規制が適用されていないのはいくつかの理由があるが、大きな理由が家族経営であったということだったと前回も御説明があつて、そうであるとすれば、今農林水産省の何年かかけての話ですけれども、農業、農政を転換されようとしてきていて、家族経営ではなくて、むしろ企業的な規模での経営に切替えていく。そちらを強くしていくということを経営的にやろうとされているわけですから、この問題というのはまさに生じているわけですね。外国人を入れようが、入れまいが、そんな企業的な経営をやりながら、では、1日15時間45日間連続で働かせるんですかという質問がいつ国会でなされてもおかしくないわけで、この致命的な状況はどちらにしても生じているんですから、さっさとやらないといけないのではないのでしょうか。

それで、今回こういった制度を作ることについては、これもまさに本間先生が言われているように、別にこの検討に時間がかかるので遅らせないといけませんなどという必要は全然なくて、この検討はどちらにしてもさっさとやらないといけないわけですから、外国人であれ、日本人であれ、その労働者にとって問題のないようなルールをきちんと整備しましょうということはいずれにしてもさっさとやればいだけのことではないのでしょうか。

○玉置室長 まず、農業を管轄している農林水産省からですけれども、確かに家族経営が主から段々と企業的経営という部分ではありますが、現実的にまだ農家が多いという状況にはあります。

一方で、もう一つは、林業との違いはやはり企業的経営というか、事業体が林業は多か

ったのと、農業の特質はこの前もちょっと申し上げましたけれども、天候に左右されやすいという状況ですとか、あとは1年間を通じて農繁期、農閑期ということがあるように、今回の外国人の受入れの問題でも出てくる話なのですけれども、労働時間に波が相当ある。林業に比べてもあるということ踏まえて、やはりそこはすぐさまどちらかというのは、早く検討しろということは我々も真摯に受け止めて、今後のあり方みたいなことは検討していかなければなりませんけれども、やはり依然として労働に、一日の間でもそうですし、年間を通した波があるという状況、農業の特性は変わっていませんので、そこは今後農業の経営の発展にどちらが重要なのかということも十分踏まえて対応を検討していかなければいけないのではないかと考えています。

○原委員 これは前回もお話ししたとおり、天候だけの話であれば、雨の降る他の国でも労働基準法が適用されている国があるわけですから、少なくとも家族経営から企業的な経営というものが切替わっていく。今でも家族経営が多いとしても、企業的な経営がこれから増えていくということを前提にしたルールの検討は絶対にやらないといけませんね。

○北川専門官 お言葉を挟むようですが、イギリスについても原則の例外として適用除外、農業については適用除外が適用できます。

○原委員 では、それをもう一回整理して教えていただけますか。

○本間委員 そこは農業の特殊性というか、天候であれ、それから適期のことであれ、それを織り込んだ形でのフレキシブルな適用除外の規定を作ればいい話であって、そこはやはり全てそれこそ農林水産省のお仕事だと思うんです。他と違うと言うのであれば、最大限、例えば何カ月以内に何日だとか、連続もどこまでならば認めるとか、いわば他とは違って適用しなくちゃいけない、これとは違ってルール化しなくちゃいけないという部分のテクニカルなところをきちんと押さえていく。それで、ルール化していけばいいという話なので、そこは是非詰めていただきたいと思います。

○原委員 それで、各国の制度の話は、本来農林水産省のほうでちゃんと整理をして教えていただくべき話だと思うので、時間もない中なので、先日事務局でちょっと整理をしてもらってこちらから御紹介をしましたけれども、そこは適用されていない国がどこで、適用されている国がどこなのか、ちゃんと教えてください。

○北川専門官 先ほど申し上げましたように、そういったことをやらないと言っているわけではなくて、やることはやるのですけれども、今ここでこの場でどうしろというような問題ではないと考えています。

○原委員 この場でというか、私も1時間で決めてくださいとは言っていないのですけれども、3時間くらいは時間を取ります。

○北川専門官 いずれにしても、3月の法律に乗せるとか、そういう話ではないと思います。

また、先ほど申し上げましたように、技能実習に関しては前回も申し上げましたけれども、これは研修だという整理ができるので、研修ということでこれは労働ではないとはっ

きり国会で答弁しているんです。つまり、労働者ではありません。ですが、今度のものは労働者です。それを切分けることはできないと申し上げているんです。

○本間委員 何と何の切分けですか。研修制度の応用を言っているわけではないですよ。新しい制度だから。

○北川専門官 そうすると、日本人の労働者と同一ということになるから、原則は適用除外が適用になるということです。それは各国の例がというのはあるのでしょうかけれども、各国の例等は除いても、つまり原則適用になるということです。

でも、そうすると、今、技能実習の法律がこれから審議される状況にあって、では、なぜ技能実習生は準拠にしているのか。つまり、適用除外を外しているのかといえ、やはり一般的には先ほど申し上げましたような1日15時間連続45日、休日なしで働いていたような状況が好ましいとは誰も考えないからで、技能実習の実施に関しては、技能実習に適用するということに関してはこれを乗せていきますということで、これは労働者ではありませんからとしてやっているわけです。

ですが、今度のものは労働者です。そうすると、日本人の労働者と同一にすべきであるという議論になって、では、外国人を入れる人だけ違う条件にすべきじゃないということになりますから、現在の法律では、先ほど申し上げましたように15時間45日やっても違法じゃないんです。それを違法じゃないということが、違法じゃございませんと答えなければいけなくなります。

では、それをどうすべきかということ議論するのが先ほど林制審のお話でも申し上げましたように、林業のときも数年間かけてしっかり議論してやっているわけです。

○本間委員 でも、厚生労働省の話ではそうではなくて、その議論ではなくて分けて。

○北川専門官 分けることはできないと申し上げております。なぜならば。

○本間委員 それがどうして農林水産省の見解なんですか。それは、厚生労働省の見解であるべきであって。

○北川専門官 今まで技能実習というものは。

○本間委員 技能実習の話は、今はしなくていい話ですね。

○北川専門官 それで、労働者という点については同じだと考えているわけです。

○原委員 だから、ずっと申し上げているのですが、同じだからこそ問題なんじゃないですか。日本人は早く検討したらいいじゃないですか。

○北川専門官 同じだということは、つまりそういうことです。同じだから、日本人労働者も同じ適用にせざるを得ない。そうすると、労働時間法制の中に農業を適用するかどうかというテーマになります。

○原委員 同じ法制を適用しないといけないのかどうか、そこは分かりませんが、少なくともさっき厚生労働省が言われた1日15時間45日連続で働かせていいのですかという問題は、日本人についても聞かれますよね。外国人は守ってあげるけれども、日本人は45日間連続で働かせてもいいですというんですね。

○北川専門官 現状ではそうなんです。違法じゃないんです。

○原委員 それは、厚生労働省が言われるようにまさに致命的な問題になるんじゃないですか。

農林水産省はいいです。厚生労働省は、日本人についてその問題は致命的に、国会審議で大変な問題にならないんですか。

○久知良課長 問題は、理念的には日本人と外国人というのがあって、日本人、外国人でも15時間45日間というふうに聞かれたときに違法ではありませんと答えたら大きな問題になる可能性はあるのですが、外国人のときに特に問題になりがちなのは、やはり技能実習で実際にそういう案件があったということで、その技能実習の制度で外国人に対してそういう案件があったのに外国人に対して今度はこんな制度を作るのかということになると、多分その影響の大きさが外国人のときのほうが大きくなると思っておりまして、少なくとも外国人については何らかの措置がなければこの話というのは厳しいと思っているところでございます。

○原委員 言われていることは分からないわけではないんですけども、要するに、農業ではそういう問題が生じやすいということですね。技能実習でその問題が生じたということは、だからまさに同じようなことが生じるんじゃないですか。

それで、日本人のことも余程心配する人は国会議員の方でも多いと思います。大変な問題になりますよね。何も手を打たずに攻めの農林水産業をやりますと言い続けて、それだけ言ってこの問題を放置しています。厚生労働省はそれでいいんですか。

○久知良課長 もちろん、その問題が起こるということはあるということになると思います。

ただ、今、私はどういう立場で出ているかということ、外国人のことをしっかり保護しなければいけないというセクションの代表として出ている以上、新しく制度を作るときにその外国人については少なくともちゃんと保護した形でやってほしいということを申し上げているということです。

○原委員 先にもう一回技術的な確認だけしておきたいのですけれども、技能実習については今こういった問題が生じませんというのは、厚生労働省ではどう整理をされているんですか。

○久知良課長 生じませんというか、生じた場合に、結局、国としてそれは農林水産省が示しているガイドラインで労基法に準拠するという事になっているので、それは問題だというふうに農林水産省が今は言えて、それで技能実習ももうさせないぞということが言えるという状況に今はなっている。

それで、今度は今このまま適用なしということになってくるとすると、国もそれがいけないことだと言えなくなるということでございます。

○原委員 そうすると、技能実習については労基法が法的に適用されるわけではないけれども、ダメだと農林水産省が言えると。

○久知良課長 ガイドラインで準拠するというふうに言っているので、それに基づいてそういうことをやった人がいると、これはダメだということで技能実習が停止になるというようなことです。

○北川専門官 技能実習で入国管理の審査の際に、まず、その適用のところにチェックが入っていないと入国許可が出ません。運用していただいているということですね。

○原委員 そうだとすると、ちょっと戻るんですけども、今回仮にこの新たな制度を作るとして労基法を適用するかどうか、そこまでは2週間だか何だかで結論は出ないのかもしれないので、そこは農林水産省がダメだという同じような制度を入れます。それで守らないところについては受入れが停止をされますという制度を作れば、この制度自体については問題ないわけですね。

一方で、農林水産省がずっと言われているみたいに、労働だから日本人と外国人と平等にイコールフィッティングにしないといけないですという問題はあるんだと思いますが、そうであれば、日本の企業的な経営をやっているところも同じ扱いにしたらいんじゃないですか。

労基法の適用まですぐ法的に整理をするということにはできないかもしれないけれども、少なくともそういうところは同じように準拠してやったらいいんじゃないですか。そうしないと、国会でまさに45日間連続で働かせていいんですかという問題が生じるんじゃないですか。

○玉置室長 でも、そこは基本的に労基法の法改正につながる話ではあるわけですね。準拠といっても、単に通達でできる話ではないということですね。研修なので準拠でやっていますけれども、実際は労働に対する規制をどうするかなので、いずれにせよ法改正を伴う話なんです。適用除外規定を変えなければいけないわけですから、それには相当な時間がかかると思っています。

○原委員 そこはゆっくり時間をかけてやったらいいんじゃないですか。1年かかると言われるならば。

○北川専門官 特例を作るにしても同じなので、労基法本体にはね得ますから、労基法の特例になりますから。今は外国人材の受入れに当たって日本人と準拠でとすると、適用除外をそのまま継続するということだと思っんです。

○原委員 ただ、規制というのは最初から法的な規制を入れるわけではなくて、色々なガイドラインでまず最初に規制を導入しますとか、そんなものは色々な分野であるわけです。

○北川専門官 労働基準なので、ちょっとあり得ないと思います。

○原委員 なぜですか。だって、技能実習についてはまさに同じようなことをやっているわけでしょう。

○北川専門官 研修なので。

○原委員 労働雇用規制の分野においても、法規制じゃなくて指導ベースでやっていることはあるんじゃないですか。それはないですか。

○北川専門官 労働時間に関してのことでそういう特例を出すべきではないと思っていますし。

○原委員 分かりました。

では、それは厚生労働省で調べてもらえますか。こちらも少し調べてもいいですけども、そんなことが全くないなんてあり得ないと思います。

○久知良課長 指導レベルでやっているということ。

○本間委員 外国人労働者が必要とする保護ということの検討をしていただかないと、特に農業労働が特殊だということをおっしゃるのであれば、基本的なスタンスというか、労基法のもとで全部収めなくちゃいけないという主張は承りました。

しかし、一方で、農業労働者という形で入れたときに保護があれば法改正にどれだけ時間がかかるかということは置いておいて、どういう最低限の保護が必要であるかということはやはり農林水産省というか、農業の立場から決めなければいけないことなので、そこは検討してほしいと思います。

○玉置室長 いずれにせよ、外国人の保護の話なので、まさにこちらの法務省、厚生労働省で今色々バッティングしているところはあると思います。法務省、厚生労働省は業所管省庁でしっかりやる。我々としては、なかなか業所管省庁だけで農業分野の、今の農家のところをどこまで管理できるかということはあると思いますので、そこは法務省、厚生労働省ともよく詰めなければいけないと思います。

○藤原次長 厚生労働省の方々が来られたときには申し上げたのですが、これは日本人に対しても農業者という方に対して労基法が適用除外されているというときに、農業者というのは兼業の方も多いでしょうし、当然会社に勤めていらっしゃる方も多いし、それで農業をやっている方もいらっしゃる。あるいは、6次産業化みたいな話になるとどんどん加工とか販売もやっていらっしゃる中で、どの範囲の農業者を適用除外にしているかという実態はどんな感じなのでしょうか。

○北川専門官 どの範囲の農業者というのは。

○藤原次長 農業者の定義ですね。適用除外になっている農業者の範囲です。これは、厚生労働省の方に一回聞いたら分からないとおっしゃったので。

○北川専門官 それは労働基準法を省令で落として、労働基準法41条で規定していて、今手元に規定がないので。

○藤原次長 大体で結構です。また教えてもらえますか。

○北川専門官 要は、農産物の栽培行為を行うとか、そういうことです。農畜栽培とか、そういったことです。

○藤原次長 そうなんですけれども、そのウェートの議論です。

○北川専門官 例えば、加工業とか6次化に伴って色々やっているところがあるかと思えます。

○藤原次長 あるいは、普段はサラリーマンで片手間に農家の方もいらっしゃったり、色々

いますよね。その辺はいかがですか。

○北川専門官　そういう兼業農家に関する規定はないのですけれども、業に対する規定はあくまでも、これは私がお話することではないですが、労働基準行政としては現場主義なので、現場の労働実態がどうなっているかというところで判断していると思います。

○久知良課長　ちょっと解説させていただきますと、適用除外になる農業というのは土地の耕作もしくは開墾または植物の栽植、栽培、採取、もしくは伐採の事業、その他農林の事業なので農業一般ということになると思います。

それで、この労基法の適用というのは個人ベースで適用されるのではなくて、その事業所、事業が何の事業をやっているかということで適用されるということで、仮にここの事業が。

○藤原次長　要するに、加工販売までやっている6次産業化、1、2、3をやっているような会社があったときには、その主たる業務が農業なのかどうかで見るということですね。

○久知良課長　同じ事業所で全部やっていけば主たる概念で見ますし、事業所ごとにもしここは農業、ここは加工とかということであれば、加工のところは適用されますけれども、実際に農業をやっているところには適用されない。事業の概念で見るということなので、そういうことになるということです。

○藤原次長　そうすると、農業生産法人などだと、その法人の労働者というのは基本的に適用除外になるわけですね。

○久知良課長　そういうことです。

○原委員　あと、もう一つ適用関係で教えてほしいのは、技能実習は雇用契約を結んでいて、それで労働基準法は適用されないというのはどう理解したらいいんですか。

○久知良課長　技能実習のほうを整理しますと、技能実習というのは労働契約は最初の1カ月は研修ですから結んでいないですが、その後は労働契約を結んで労働基準法も労働時間との規定を除けば適用はされる。

ただ、労働時間とか休息、休憩にかかる規定については適用されない。そこを今農林水産省がガイドラインで運用上、措置しているという全体状況でございます。

○原委員　だから、雇用関係にある人に対して労働時間についても準拠をすることをしてされているわけですね。さっき、それはあり得ないと言われたけれども、それはされていると。

○北川専門官　あり得ないというのは。

○原委員　雇用関係にある人に対して、法律ではないルールの準拠という形で適用することはないということを言われたんだと理解したんですけれども。

○北川専門官　技能実習生に関しては研修なので、これを準拠という形で適用しているということです。

○原委員　研修というのは何なのかというところを今もう一回伺ったんですけれども、雇用関係にはあるんですか。

○久知良課長 技能実習生は、最初の1カ月だけは座学の研修の期間は雇用関係にないのですが、その後は雇用関係にあるということです。

○北川専門官 技能実習制度に関して雇用関係を適用しているのは特例でありまして、技能実習というのは元々研修だったんですね。

○原委員 そこはよく知っているんですけども。

○北川専門官 研修のままにしておく、別に農業に限らずクリーニングとか他の業界でもそうなんですけれども、結局長時間問題が発生するので、労働時間法制を適用しなくちゃいけないという議論の中から、そのためには雇用にするしかない、それで便宜的に雇用契約を適用しているというだけです。

だけど、だからすごく違和感があるんですけども、雇用契約を結んでいるが労働者ではないと言っているんです。これが公式見解だと思います。

○原委員 でも、雇用契約は結んでいて、労働基準法は一般には適用されているわけですね。

○北川専門官 はい。

○久知良課長 厚生労働省的にはそれは労働者と言っているのですが、ただ、そういう色々な両府省間の位置付けとして色々な。

○根岸室長 労働者なのですけども、労働目的のための制度ではないということです。

でも、実際に働きながら学ぶ。その働きながら学ぶというところに着目している制度ですという意味です。

○藤原次長 派遣とか、そういう形での業務も農業についてもあると思うのです。

○久知良課長 そのお話を前回させていただいたのですけれども、派遣の場合には、派遣会社から例えば、農家に派遣して作業をさせるということになると、派遣法の適用で使用者の責任というのは派遣元と派遣先に分担して適用されるのですが、労働時間の問題は派遣先に適用されるので、もし派遣先が農家であれば、やはり適用除外になってしまうという問題があるということをお前回説明させていただきました。

○原委員 阿曾沼先生、いかがですか。

○阿曾沼委員 私は聞けば聞くほど専門外なので理解できませんけれども、技能実習の期間を5年、10年にして労働させるのがいいのかとか、技能労働実習というカテゴリーを作って、ある一定の実習期間が終わった後は常に現場で労働がずっとできることとする。そして、それを3年でも5年でも可能とすることにすれば、法律の改正だと皆が苦勞しなくてもいいのではないかと単純に思います。それが果たしていいことかどうかというのはまた議論があるのだろうと思います。

原先生がおっしゃったように、やはり整理をした上で、この文言を削除するというのはいかがなものかという気がします。

○原委員 今伺っていても、要するに、解決する手立てはいくらでもあります。だって、労働者なのに労働者ではありませんと言ったり、農林水産省のお考え一つでめっちゃめっちゃ

できるわけですから。

○玉置室長 労働者は厚生労働省の所管事項ですから。

○阿曾沼委員 でも、今は労働目的でない労働者ということをおっしゃったわけですよね。

○根岸室長 就労を、働いて稼ぐことを目的にしている受入れではない。

○阿曾沼委員 だから、そういったカテゴリーの定義をもう一つ作られたらどうでしょうか。とりあえずそれを運用でまずスタートにしていくとすることができるのではないのでしょうか。

○原委員 どうでしょうか。一応時間が切れているようですが、今日は一旦これでおしまいにしますか。

○藤原次長 そういう意味では、今また指摘事項がございますので、それを大変申し訳ないのですけれども、時間もないのでまた速やかにお返しいただいた上で、引き続きまた御議論いただくということをお願いできますでしょうか。

今日、夕方も一応時間を取らせていただいているのですけれども、関係省庁は難しいですか。場合によっては夕方以降またやっていただいてもいいのですけれども、どうしますか。

○原委員 今日、もう一回やったほうがよろしければ。

○藤原次長 難しいですか。

○久知良課長 ちょっと難しいです。

○藤原次長 では、書面で回答を早目にいただいて、本件についての議論は引き続き少なくとも検討していくということになりますのでよろしく願いいたします。

○原委員 ありがとうございます。