

第10回「第6次出入国管理政策懇談会」 議事録

開催日時：平成26年7月1日（火）

午後3時00分から午後5時01分まで

於：三田共用会議所3階会議室

〔出席委員〕

木村座長、多賀谷座長代理、新谷委員、ロバーツ委員、ノレーン委員、高橋委員、根本委員、野口委員、早川委員、水野委員、安富委員、吉村委員

〔入国管理局側出席者〕

榊原入国管理局長、杵渕官房審議官、菊池総務課長、石岡入国在留課長、山下警備課長、丸山審判課長、石崎出入国管理情報官

1 開 会

○事務局 皆様、本日は第6次出入国管理政策懇談会第10回会合にお集まりいただきまして、ありがとうございます。

最初に、皆様のお手元に資料一式を配付しておりますので、御確認ください。1つ目が、議事次第、2つ目が配席図、3つ目が本日付の政策懇談会委員名簿、4つ目が「技能実習制度の見直しの方向性に関する検討結果」、5つ目が「韓国の雇用許可制について」、6つ目が「韓国における雇用許可制について」、7つ目が「外国人労働者の受入れに関する検討について」、8つ目が改訂版日本再興戦略及び骨太の方針2014の当局関連抜粋資料、9つ目が「在留資格取消し件数」となります。

在留資格取消し件数につきましては、前回の会合におきまして安富委員より御質問があり、今回、それにお答えするものとして配付しております。

資料に落丁・乱丁等あればお知らせください。よろしいでしょうか。

それでは、木村座長、進行をよろしくお願いいたします。

○木村座長 ありがとうございました。

それでは時間でございますので、ただいまから第6次出入国管理政策懇談会第10回会合を始めさせていただきます。

本日は本会にお運びいただきまして、ありがとうございました。

まず、新たに委員に御就任された方がいらっしゃいますので、事務局から御紹介の後、一言御挨拶をお願いしたいと存じます。では、事務局、よろしくお願いいたします。

○事務局 日本経済団体連合会の人事異動に伴いまして、川口晶委員が退任され、同連合会常務理事である根本勝則様に新たに委員に御就任いただきましたので、一言御挨拶をお願いしたいと思います。

○根本委員 経団連の根本と申します。今御紹介がございましたとおり前任の川口が人事異動で他部門に転出いたしましたので、私にて本件の委員を務めさせていただくことになりました。どうぞよ

ろしくお願いいたします。

○木村座長 よろしくお願いいたします。

それでは、まず本日の議題について御紹介いたします。お手元の資料のとおりであります、本日も盛りだくさんになっておりまして、時間の配分はかなり窮屈になるかと思いますが、よろしくお願いいたします。

1つ目が、技能実習制度の見直しについてでございます。本懇談会の分科会である外国人受入れ制度検討分科会において取りまとめられた報告書について、まず多賀谷分科会長及び入国管理局から説明をお願いいたします。

2つ目が、韓国の雇用許可制についてということで、福島大学の佐野教授にお越しいただいております。佐野教授から御説明を頂戴したいと存じます。また、入国管理局からも補足的な説明があります。

3つ目が、外国人労働者の受入れについての4回目であります。これまでに行われました外国人労働者の受入れに関する議論の整理のために、御意見をいただきたいと存じます。多分、この3つ目の議題は時間切れになるかと思いますが、冒頭、事務局から簡単に説明をしていただいて、御意見をいただければと思います。

2 技能実習制度の見直しについて

○木村座長 それでは、早速でございますが、1つ目の議題から始めさせていただきます。初めに、多賀谷分科会長から御説明をお願いいたします。

○多賀谷座長代理 外国人受入れ制度検討分科会長を務めております多賀谷です。今般、技能実習制度の見直しに関して、分科会の報告書を取りまとめ、木村座長とともに谷垣法務大臣に提出させていただきました。この間の経緯や内容について御報告します。

まず第1に、制度見直しの検討の経緯ですけれども、技能実習制度につきましては、平成21年の入管法改正の際に、衆・参両院法務委員会でそれぞれ附帯決議が付され、技能実習制度の在り方の根本的見直しについて総合的に検討することとされており、また政府の産業競争力会議においても、制度の見直しについて、制度本来の目的を踏まえた検討を行い、平成26年度中に方向性を出すこととされるなど、喫緊の課題となっております。

そこで、分科会では、制度の見直しの方向性について検討を行うために、昨年11月から本年5月まで、短期間に8回にわたり集中的に議論を行いました。分科会においては、技能実習生の受入れ機関の関係者、学識経験者からヒアリングを行うなど、各方面の関係者から幅広い意見聴取に努めてまいりました。分科会での検討においては、後ほど御説明いたしますけれども、制度の存続の適否や、制度の適正化、適正化を前提とした拡充などについて、積極意見、慎重意見を含め、様々な御意見を頂き、メンバーによる活発な議論が行われました。これらを経て、今般、お手元の「技能実習制度見直しの方向性に関する検討結果（報告）」として取りまとめられ、先日、木村座長と共に谷垣法務大臣に提出させていただいたところです。

それでは、報告書の内容について御説明します。まず、報告書の4ページを御覧ください。「第3 分科会における議論及び見直しの方向性」の「1 分科会における主な議論」の「(1) 技能実習制度の存続の適否について」でございます。

分科会の議論においては、まず、制度の存続自体について議論が交わされました。その中では、

制度目的自体に実態との乖離があり、国際貢献との趣旨ではなく、単純労働力・低賃金労働力を確保するための制度として利用されており、その結果、賃金不払い等の人権侵害が生じているとの指摘がありました。また、現行制度でうまく機能している部分を存続させることは問題ないにしても、現行制度の規制を強化することで指摘されている問題点を解決できるのか疑問であり、抜本的に見直すためには技能実習制度を廃止するなどし、これにかわる外国人労働者受入れ制度を創設すべきではないかとの意見もありました。

その一方で、技能等の移転を通じた開発途上国への国際協力との意義を重視すべきであり、実際にも開発途上国から技能実習生を受け入れて、一定レベルの技能等を修得して帰国するという国際貢献に寄与できているとの指摘もございました。

このような相対立する議論の結果、総じて分科会メンバーや関係者からの意見の多くは、技能等の移転を通じた国際協力との意義が重要であり、実際に国際貢献に寄与できていることから、現在指摘している問題点を徹底的に改善し、不正団体を排除した上で、必要に応じて制度を拡張し、適切に運用していくことが重要であるという趣旨のものでありました。

そこで、6 ページの「2 分科会としての基本的な考え方」の部分に記載されているとおりですが、分科会としましては、技能等の修得・移転といった制度本来の趣旨・目的に一致した受入れとなるよう改正し、制度本来の趣旨・目的を離れて技能実習制度を利用することは困難な制度とし、かつ、技能実習生の人権侵害が発生しないよう十分な配慮を行い、技能実習制度が単純労働・低賃金労働等で利用されているという批判を受けないような枠組みを構築することが必要であるとの結論に至りました。

この考え方に基づいて制度を見直すという議論ですけれども、7 ページを御覧ください。そこでは、見直しに当たっての留意点を挙げております。

まず留意点①ですけれども、今回の見直しでは、技能等の修得と移転が確保されることを前提として、そのために技能等の修得・移転を確実に達成する受入れ機関についてのみ受入れを認める。つまり、そういう受入れ機関についてのみ受入れを認める。そして、技能実習生の人権保護の強化や監理団体の監理体制の強化、関係機関による監視体制の構築等を行って、不適正な団体を制度から排除するような見直しとすべきということであります。

留意点②としまして、技能実習生の受入れについては、優良な受入れ機関に集約化する。そのために、優良な受入れ機関に限って制度の拡充を認めることとするというものです。その際、送出し側のニーズや日本企業の海外進出を踏まえつつ、制度本来の趣旨・目的から乖離しないように適切に運用すべきということであります。

なお、一部のマスコミ等の報道では、制度拡充が一般的にこれで許されたという趣旨にとれるような報道がされておりますけれども、それは必ずしも正確ではありませんで、あくまで優良な団体に限ってということであります。

留意点③ですけれども、分科会の委員の関心も高かった技能実習生の人権保護に関しましては、不正行為の確実な取締りや、相談体制の強化、実習実施機関に問題がある場合の対処など、技能実習生の保護・支援を充実させる必要があるというものであります。

留意点④では、技能実習制度の見直しについては、分科会のみならず、政府、与党などでも検討されていることから、そのような議論も踏まえた、幅広い観点からの見直しとなるよう留意すべきとしております。

留意点の最後の⑤ですけれども、これは後ほど「おわりに」の部分でも申し上げますが、今回の見直しにより、制度の趣旨・目的に沿った受入れについてのみ認められることになります。その場合の技能実習になじまない分野での外国人活用の必要性については、別途改めて議論する必要があるということを提言しております。

次に、具体的な見直しの方向性について御説明します。同じく報告書の7ページの4を御覧ください。

まず、「制度の適正化に関する見直しの方向性」についてです。「ア 確実な技能等の修得・移転」を御覧ください。現状では技能実習修了時に技能評価試験の受験の資格・義務がなく、効果測定がほぼ行われておりません。したがって、技能実習修了時に技能評価試験を用いて効果測定を行うことを義務化するなどして、確実な技能等の修得・移転を図るべきとしております。それと併せて、技能評価試験自体についても、その内容を技術の進歩や産業実態に応じたものにするなど柔軟で現代的な評価制度とするべきであると指摘しております。また、受入れ機関が送出し機関と協力して、技能実習生の帰国後の追跡調査を行う等のフォローアップも必要であるとしております。

次に、8ページの「イ 監理団体による監督の適正化」を御覧ください。現状では、監理団体による指導・監督が不十分であることから、まず法令上で技能実習制度に関する監理団体の義務・責任を明確化するなど、確実な根拠を設ける必要があるということです。さらに、監理団体が中立的な運営体制を確保するため、外部からの理事・監事の登用や、外部監査の導入の義務化などを検討し、実習実施機関への監査体制の強化を行うべきとしております。

次に「ウ 公的機関による監理団体・実習実施機関の監視体制の強化」を御覧ください。この点については、J I T C Oによる現在の巡回指導では、不正を的確に発見できておらず、十分に監督できていない。さらに、悪質な監理団体や実習実施機関に対する制裁も不十分であるとの問題が指摘されております。これに対しては、行政機関の監視体制の強化が重要であり、関係行政機関の調査・摘発体制を強化することが必要です。さらに、行政機関の役割を補完する機関は現状ではJ I T C Oですけれども、現状の公益財団法人の組織形態で困難であれば、法令に根拠のある組織を創設して、より実効ある監視を行えるよう、制度上の位置づけを明確化するなどして、政府が一貫して厳正な指導・監督を行えるような体制整備を行うほか、罰則の整備等も含めて、公的機関による監理団体・実習実施機関の監視体制の強化を図るべきであると指摘しております。

次に「エ 技能実習生に対する人権侵害行為等への対応の強化」を御覧ください。現状では、賃金不払い等の労働関係法令違反や人権侵害等に対する法体制が不十分であるなどの問題が指摘されております。これに対しては、まず賃金不払い等の法令違反に対しては、関係機関の連携体制や摘発体制を強化して、厳正な取締りが必要であるとしております。そして、人権侵害等を行った監理団体や実習実施機関に対して、可罰化などの取締り体制を強化することに加え、通報相談窓口機能の充実や、不適正な実習実施機関から他の機関へ転籍できる仕組みの構築を行うことなどにより、人権侵害行為等への対応の強化を図るべきとしております。

なお、10ページに記載しておりますとおり、技能実習生の賃金等の処遇に関しましても、同程度の技能を持つ日本人と同等の報酬水準になるよう徹底し、不当に低賃金労働力として利用されているとの非難を受けないよう適正化すべきであるという点も指摘しております。

次の「オ 送出し機関への規制の実効性の強化」については、保証金や違約金の徴収を行うような悪質な送出し機関を排除するため、監理団体に保証金等の有無の確認を義務付けるほか、日本国

内の適正化だけでは不十分であることから、相手国政府との二国間協定の締結等を検討するなどして、送出し機関についても、その規制の実効性の強化を図ろうとするものであります。

次に、報告書の11ページを御覧ください。以上述べたような制度の適正化を図った上で、優良な受入れ機関については、制度の拡充を認める方向での見直しを提言しております。

まず「カ 実習期間の延長（又は再技能実習）」で記載しておりますとおり、現在は最大で3年間とされている技能実習期間について、安易な低賃金労働者の確保の手段とならないように、また制度の適正化へのインセンティブを持たせるために、過去の受入れ実績や受入れ体制等を考慮して適正な受入れを行ってきていると認められる優良な監理団体・実習実施機関が受け入れる、一定の要件を満たす技能実習生に対しては、より高度な技能実習を行うための趣旨で、2年程度の実習期間の延長又は再技能実習を認める方向で見直しを行うべきとしております。今言いましたような条件のもとにおいてのみ、2年程度の延長を認める方向で見直すと。ただし、期間の延長を行う場合には、技能実習途中での一定期間の帰国を認めるなどの配慮も人権擁護の観点から必要となります。

次に「キ 受入れ人数の上限の見直し」ですが、まず実習実施機関の常勤職員数に応じた現在の受入れ人数の区分について、よりきめ細かい区分に応じた人数枠の設定を行うことが必要であるとしております。また、制度の適正化へのインセンティブを持たせるためにも、過去の受入れ実績や受入れ体制等を考慮して優良と認められる受入れ機関に対しては、人数枠の増加を認める方向で見直しを行うべきと提言しております。

また、対象職種の拡大につきましては、12ページで記載しておりますけれども、分科会のヒアリング等で指摘された特定の業種としての介護等の5職種を例示しております。報道ではこの5職種を大きく取り上げる傾向にあり、拡大することが決まったとの誤解を生じやすいのですが、これらの分野を含めて拡充を検討する際には、職種ごとの特性を踏まえた十分な議論が必要であるとの趣旨で指摘してあるものであります。資料の中には「慎重な検討が必要であり」と書いてありますけれども、通常、「慎重な検討」というのは、当然に認められるものではないという趣旨であると理解していただきたいと思います。

以上が報告書の概要でございます。

分科会としましては、本報告書に基づく制度の見直しに向けた取組が早急になされることを期待しております。

なお、報告書の終わりの13ページ部分に記載しておりますとおり、今回の見直しによりまして、これまで制度が逸脱的に利用されてきた部分については、排除に向かうことになると思われます。しかし、この技能実習制度になじまない分野での外国人労働者の受入れの適否や受入れの在り方については、少子高齢化、グローバル化といった我が国の社会的環境の変化の中で、喫緊の課題となっており、より根源的な議論と検討が必要だと考えております。したがって、この問題については、より広く出入国管理行政全般について検討する場である本懇談会において御議論いただくことが適当であると思われることから、本懇談会での検討に託すこととさせていただいておりますので、これについては何とぞよろしくお願いします。

私からの説明は以上のとおりです。

○木村座長 ありがとうございました。

では、石岡課長、追加のコメントがありましたら、お願いします。

○石岡入国在留課長 それでは、私から、技能実習制度の見直しについて、今後の政府内での検討について御説明したいと思います。

分科会から頂いた御提言は、法務省だけでなく、厚生労働省と関係省庁の所掌事務にも関係いたしますので、今後、関係省庁間で十分検討して、技能実習制度の見直しを行っていきたいと思っております。関係省庁との協議の中で、法務省といたしましては、技能移転とか国際貢献といった技能実習制度の趣旨に沿った受入れについてのみ認めていくようにすべきであるとの分科会からの御提言の趣旨を十分踏まえて、分科会の報告書に沿った見直しが行われるよう、関係省庁と今後協議していきたいと思っております。

見直しの時期についてでございますが、お手元に『日本再興戦略』改訂2014抜粋」という資料があるかと思いますが、A4判3枚の紙でございます。技能実習制度の見直しにつきましては、1ページの中ほどの囲みの中の最後に記載がありますとおり、2015年度中、来年度中に実施することとされております。法務省といたしましては、関係省庁と連携して、所要の法律改正と、来年度中の実施に向けて検討を進めていきたいと考えております。

法務省からの説明は以上でございます。

○木村座長 ありがとうございます。

以上、多賀谷分科会長から、8回にわたる議論の後におまとめいただきました報告書の内容について御紹介がございました。さらに、石岡課長からは、今後の制度の作り込みの方策等について説明がございました。実は、この分科会でおまとめいただいた報告をこの委員会で最終的に議論する機会を得ようと思ったのですが、御承知のとおり、政治的な日程でかなり後ろが切られておりまして、そういう関係で、途中で慌ててと言うと語弊がありますが、この委員の皆様方には意見を召喚させていただいております。その結果、かなりたくさんの御意見を頂きましたので、それは多賀谷分科会長の分科会の方で意見をできるだけ取り込んだつもりでございます。そういうことで、これは確定しているという形にして、先日、多賀谷分科会長と二人で、事務局もそうですが、法務大臣の所へ伺って、報告書として提出させていただきました。今後、政府において制度の作り込みが行われることとなりますが、またその際には留意すべき点等について御意見を頂きたいと思っております。よろしくお願いいたします。

それでは、制度の作り込みのところまで含めて、まだちょっと早いですけれども、御意見を頂ければと思います。どうぞ、ノレーン委員。

○ノレーン委員 まずは、英語版を御用意していただいたこと、大変ありがとうございました。私も含めて、委員にとってとても分かりやすいものでありましたし、また日本の外国に対しても我々がどう考えているかということが伝わるのにとっても意味のあることであつたと思います。

それから、中身については、御説明いただいたとおり、懇談会として承認して大臣に御提出いただいて、また日本再興戦略の改訂版にも内容が反映されていると思います。

あと申し上げたいのは、多賀谷分科会長と分科会の皆様に対して、とてもバランスのとれた報告書にでき上がったのではないかとということを申し上げたいです。今のシステムを動かしつつ、それを適切に運用して、かつ将来的に拡大させる可能性を含めた、バランスのとれたいい報告書になったのではないかと思います。

手続面に関して質問があります。この報告書は、懇談会として承認されましたが、今後の手続としては、懇談会としての報告書の一部になるのでしょうか。また、この報告書の中身の議論の幾つ

かは、まだこれから議論の余地のあること、例えば、どのくらい受け入れるのかとか、どのような職種に対して拡大していくのかということなど、今後議論すべきことが書かれていますが、これはこの懇談会の中で議論して決めていくのでしょうか。それとも、法務省と関係省庁の協議の中で決まっていくものなのでしょうか。

木村座長が、またこの問題について今後議論するとおっしゃっておられたので、恐らく今後議論していくのではないかと思います。いかがでしょうか。

○木村座長 ありがとうございます。多賀谷分科会長の御説明にもありましたが、最後のページに「第4 おわりに」というところがあります。その一番最後とその少し上で、今ノレーン委員が御指摘になったようなことが書いてございます。もちろん、省庁間だけでその問題は決められませんので、この懇談会で鋭意議論していくことになろうかと私は思っております。

ではどうぞ、多賀谷分科会長、先をお願いします。

○多賀谷座長代理 私の理解するところは、確かに制度をpurifyする、制度を純化させるということは、この報告書でまとまって、その点については法務省を中心に関係省庁で行っていくということになると思います。ただ、その外縁といいますか、これでpurifyされた残りのところをどうするかという話はこの懇談会で検討していただきたいという趣旨だと私は理解しております。

○木村座長 では、ノレーン委員、よろしいですか。

○福原企画室長 補足させていただきます。事務局からでございますが、技能実習制度につきましては、今後また10月に、制度に関する政府内の議論が具体化していく過程で、もう一度この政策懇談会で取り上げさせていただきます。御議論いただこうと考えているところでございます。

○木村座長 よろしいですか。

ほかにございませんでしょうか。どうぞ、安富委員。

○安富委員 今後のことにも関わることで、一つだけ、検討の方向ということで聞いていただければと思うのですが、今も御指摘がありましたように、対象職種の拡大でありますとか、今後のこの制度を純化した上でどういう制度設計を作り込んでいくかということについての方向性について御検討いただければという意味で発言させていただきます。

この制度は、様々な産業分野に関わることだと理解しております。そういう意味で言いますと、法務省あるいは厚生労働省が中心になって進められるということもあろうかと思いますが、そういう産業別といいますか、そういう受入れ側の様々な職種の団体に責任を持って今後進めていただくような形で、それに関わる省庁も加わって、政府として進めていただくという、大きく言えば、一つの日本の産業政策の一環として、産業界ごとにそれぞれ受入制度・体制というものを作るような形で、そして政府がそれに対して関わっていく。先ほど行政機関としての監視体制ということがありましたけれども、そういう視点で是非進めていただけると、より充実した制度設計になるのではないかなと思いますので、御検討いただければと思います。

○木村座長 ありがとうございます。そのようにしたいと私個人も思っております。

○多賀谷座長代理 そうです。日本型縦割りなんですけれども、何とか。

○木村座長 ほかによろしゅうございますか。どうぞ、根本委員。

○根本委員 交代した直後にこういうことを申し上げて恐縮でございますが、制度の健全な運用を図る上での適正化の重要性については、私どもも十分認識しておりますし、この場でも十分議論されてきたところだと存じます。他方、先ほど御紹介のありました日本再興戦略において、受入れ枠の

拡大等を行うという政策意思が示されているところでもございますので、技能実習制度の利活用とのバランスの問題を常に考慮に入れながら制度設計を行っていただきたいと考えております。適切な利用拡大という言葉の下に、制度の利用が萎縮するような制度設計がなされる嫌いがこの国には無しといたしません。今回の場合には、受入れ枠の拡大という意思が示されていることを前提に、バランスをとりながら、グローバル化における日本の経済を見据えて制度設計に当たっていただきたいと強く希望したいと存じます。その際、制度に対する広報・啓発あるいは各種助言等々の取組の強化が必要であると考えます。制度を知らない方ができるだけいないように、制度の不適正な利用が起らないように、御配慮も是非お願いしたいと考えます。

○木村座長 ありがとうございます。ほかに。どうぞ、新谷委員。

○新谷委員 多賀谷分科会長を中心に報告書をまとめていただき、ありがとうございます。

報告書の6ページにあるように、分科会としての技能実習制度のあり方に関する基本的な考え方は、現在指摘されている問題点を徹底的に改善した上で、活用を図るべきであるというものです。この考え方が貫かれておりますので、職種の拡大などの制度の拡充策がつまみ食いされないように、まずは基本的な考え方があるべきです。要するに課題の改善があるべきだということは貫くべきだと申し上げたいと思います。

その上で、制度のあるべき点を幾つか申し上げます。

まず、技能実習生の人権が侵害されているというのは実例があるわけですが、とりわけ10ページの真ん中辺りに書かれている賃金の在り方は、法務省令で、日本人と同等以上の報酬を払うと明記されているにもかかわらず、現実これが守られているとは言えない状況であります。よって、この制度が適正に運用されて、どこからも非難されないような制度となるように、健全化するべきであると思っています。

続いて、職種の拡大に関して懸念する点があります。「日本再興戦略改定2014」でも具体的に書かれておりが、技能実習対象職種に介護分野を加えるということが、政府方針として閣議決定されているわけであります。しかし、これまでの68職種と違って、介護は、対人サービスの最たるものでありますし、認知症の御老人を介護するときに、日本語がうまくインターフェースとして使えないと、具合悪いのは右なのか、左なのか、お名前ももちろんそうですし、薬の確認もできないということになります。今の技能実習制度は日本語能力が受入れ要件として課されてはおらず、日本語能力が必ずしも担保されていない方が入ってくる可能性があるわけです。介護分野については、万が一、日本語が堪能ではない方が入ってきて介護の事故が発生した際、誰が責任をとるのかという懸念もあります。介護分野については特に慎重な論議が必要であるということを申し上げておきたいと思います。

以上です。

○木村座長 ありがとうございます。その辺は相当慎重に議論しなければいけないところだと思います。

ほかに、よろしゅうございますか。

すみません。それでは、ちょっと先を急ぐようで恐縮ですけれども、時間の関係もございまして、この件は以上とさせていただきます、次の議題に移らせていただきます。

3 韓国の雇用許可制について

○木村座長 韓国の雇用許可制についてでございます。本日は、御案内申し上げましたように、御専門でございます福島大学の佐野教授にお越しいただいておりますので、まず教授からお話をいただき、若干入国管理局から補足がありまして、その後議論をしたいと思います。よろしくお願いいたします。

では、佐野教授に入室していただいでください。

(佐野教授入室)

○木村座長 どうも、先生、お忙しいところ恐縮でございます。時間もさほどないのですけれども、20分ほどでお話しいただけると伺っておりますので、韓国の雇用許可制について先生からお話をいただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

○佐野教授 福島大学の佐野と申します。この度はお招きいただきまして、ありがとうございます。短時間ですので、座って報告させていただきます。

まず、簡単に自己紹介をさせていただきます。私は、福島大学の経済経営学類というところで、開発経済学とアジア経済を研究しております。特に韓国経済を中心に研究しており、2008年ぐらいから外国人労働者問題について研究を進めております。研究プロジェクトとして、日本と韓国と台湾の外国人労働者政策、そして外国人に対する支援システムについて国際比較研究をやっています。2011年から2014年にかけて科研費を頂いて研究を進めてまいりました。残念なことに、2011年の震災と原発事故で研究のプライオリティーが少し変わりましたので、1年ほど遅れまして、今年を総括の年としております。

それでは、内容に入っていきたいと思います。

まず、なぜ韓国の雇用許可制を取り上げるのかという点についてお話ししたいと思います。大きく分けて3点あります。1点目は、日本との共通点があるということ。2点目として、韓国は日本の研修生制度をモデルとした制度をとっていましたが、2004年に転換しました。そして、現在は「韓国モデル」と言っているモデルを採用しておりますので、それについて紹介したいと思います。3点目として、現在の日本の技能実習制度に関して、私は、長期的には良いとは思っておりません。長期的には雇用許可制あるいは労働許可制のような仕組みでないと対応できないのではないかと考えております。その際に、労働許可制というのはやはり抵抗もいろいろあると思いますので、比較的ハードルが低い雇用許可制について学ぶ必要があると思っております。

1点目の日本との共通点に関しましては、よく言われております少子高齢化です。下の図を見ていただきますと、韓国も、日本と同様に労働力人口が減少して、2060年には日本を上回る高齢化率と推計されております。次のページの日本と韓国における潜在成長率と労働投入寄与度でいいますと、2031年～2040年以降は、労働投入寄与度がずっとマイナスになっていくと推計されています。そういう意味では、経済成長にとって労働力人口の不足がネックになってきています。また、3K業種、韓国では3Dと呼びますが、そういうところで深刻な労働力不足が起きています。さらに、私はこの雇用許可制が導入されたときに少し驚きました。というのは、単一民族という意識が非常に強い国でしたので、そこに外国人が入って摩擦が起きないのだろうかという懸念がありました。現在、毎年調査に行っておりますが、その摩擦自体はだんだん減ってきています。そういう意味では、日本との共通点が多いということで、学ぶ点があるのではないかと考えております。

2点目に入りまして、「日本モデル」から「韓国モデル」へということで、研修生制度から雇用許可制に転換したということです。韓国の雇用許可制に関しては、2010年のILOの評価ある

いは2011年の国連公共行政大賞の受賞ということで、国際的に評価を得ています。評価の最大のポイントは、送出しシステム、あるいは受入れシステムと言ってもいいのですが、その透明性が非常に高まったという点です。それによって無用な借金を背負って来ることはなく、不法労働者も減少するという意味で、一定の効果が出てきていると評価されております。

3点目に関しては、先ほど申し上げましたように、韓国の雇用許可制は制限付きのローテーションシステムでありまして、現在の日本の技能実習制度からの移行が容易なのではないかと思っています。

ただし、もちろん日本との共通点だけではなくて、逆に違いも大きいといえます。たとえば社会システム、経済システムあるいは政治的な環境などです。そういう意味で、日本に単純に適用できるとは思っておりませんし、またこの韓国の雇用許可制が非常にすばらしいものだとも必ずしも思っておりません。というのは、雇用許可制施行後、今年で10年目に入りました。その中で様々な問題点あるいは限界というものも見えてきておりますので、そういった経験を日本の政策に生かすことができるのではないかと考えております。

前置きはこのくらいにいたしまして、本題に入っていきたいと思います。まず、5枚目のスライドを御覧ください。今、簡単に「日本モデル」から「韓国モデル」という形で述べさせていただきますものですが、1991年の海外投資企業向けの産業技術研修生制度から、2000年には研修就業制度に移行しました。これは、最初2年研修して、その後1年間は実習をするというもので、その翌年には、1年間研修して2年間実習するという、日本のシステムに近いものになりました。その後、2003年8月に公布されて、2004年8月から雇用許可制が施行されました。そして、2007年には産業研修制度が廃止されて、同時に外国国籍同胞訪問就業制が施行されました。2007年以降は、そういう意味では、単純技能労働者の導入に関しては雇用許可制に一本化されたというわけです。その後、2007年の外国人処遇基本法とか、2008年の多文化家族支援法のように、移民政策、統合政策に転換してきています。それらの政策は基本的にはかなり進んでいますので、それによってどういう問題あるいはどういう改善が図られたのかということを中心に見ていきたいと思います。

6ページに入りまして、韓国における外国人労働者の現状ということで、下のグラフは、外国人数が急増していることを示しています。これは外国人数全体のグラフになりますが、外国人労働者数だけだと、1987年の6,409人から、今年の4月現在は58万人となっております。これに不法滞在者のうち生産活動年齢の者を加えると、大体76万人と言われております。これは就業者の2.9%に当たります。

ビザの類型別に見ますと、専門労働者は1999年の1.3万人から2014年には4.4万人と3倍に増えております。このために、例えばゴールドカードとかサイエンスカードというものを発行して、さまざまな専門労働者を入れようといういろいろな政策をとっておりますが、中身を見ると、半数が会話指導です。特定活動が次に続いておりますが、これも中国の人が3割ぐらいを占めていて、内訳を見ると調理師さんが多いということで、必ずしもゴールドカードあるいはサイエンスカードで意図したような高度な人材とは言えないのではないかと考えております。

次に、今回の報告の主題であります単純技能労働者に関しましては、1999年の7.9万人から52.2万人に増えております。

1枚めくっていただいて、7ページです。ビザの類型別で見ますと、単純技能労働者という真ん

中のところが今回の御報告のテーマになります。雇用許可制で入国して滞在している人は51万人になります。内訳としては、非専門就業、これは一般雇用許可制と言われている人たちが25万人、訪問就業、これは韓国系の外国人で、ほとんど中国籍の方です。これが25万人という形になっております。

それではどのような雇用状況にあるのかということで、8枚目のスライドを見ていただきますと、これは統計庁が毎年実施している調査の最新版になりますが、男性が66.4%、女性が33.6%。在留資格別でいいますと、非専門就業29.7%、訪問就業24.4%となっています。これが雇用許可制による外国人労働者になります。最近増えておりますのが、在外同胞と言われる人たちです。これは、基本的には韓国系外国人の方で、ほとんどが中国籍の方です。訪問就業を2年間やりますと、あるいは技術研修による資格を持ちますと、こちらにシフトすることができるということで、現在は16.3%を占めるまでになってきています。そういう意味では、一般雇用許可制だけを見たのでは外国人労働者政策はちょっと分かりにくくなっていて、この在外同胞政策をどう考えるかということに関して一定の議論が必要だと思っております。

業種別、国籍別に関しては、見てのとおりであります。製造業、そして韓国系中国人が多いというのが分かります。

事業規模別で見ますと、10～29人が25.6%、1～4人が20.6%、5～9人が19.5%ということで、中小企業とはなっておりますが、実際には零細企業になります。300人以上は4%を占めております。

賃金水準は、平均155万ウォン、日本円に直すと15万円程度です。製造業は178万ウォン、飲食業は159万ウォンです。これはどの程度の金額かといいますと、最低賃金が5,200ウォン程度です。要するに520円程度なのですが、1か月この賃金で働くと108万ウォンになります。11万円ぐらいです。ですので、最低賃金で働くよりは高い水準ということが言われています。ただ、労働時間は全く違いますので、単純に比較はできませんが、そういう意味では最低賃金は一定程度守られているということが言えると思います。

送金額を見ますと、平均で107万ウォン送金しています。15万円給料をもらって、11万円は送金する。あとの3～4万円で生活するという感じになっております。

続きまして9枚目のスライドですけれども、韓国の雇用許可制の概要ということで、2つの制度を並べてあります。一般雇用許可制と特例雇用許可制の比較をしながら、それぞれ御説明させていただきます。

まず一般雇用許可制は、対象国は、ベトナム、カンボジア、インドネシアなど15か国です。基本的には、二国間の了解覚書を締結して、そこから受入れという形になっています。これに対して特例の方は、中国あるいはCIS諸国など11か国で、これは覚書を結んでいるわけではなくて、告示をした国家から受け入れるという形になります。

対象は、一般の場合は、韓国語試験、技能試験、健康診断などの手続を経て求職登録をした者が対象になります。特例雇用許可制の方は、国内に縁故のない韓国系外国人。これは、電子登録をしたり、あるいは技術研修を母国で受けてきたりする人々です。②として、国内に縁故のある韓国系外国人。この方たちは登録や研修を経ずに入国することができます。

ビザとしては、一般雇用許可制の場合は非専門就業E-9というビザで滞在します。これに対して特例の場合は、訪問就業H-2という、5年間有効のマルチビザを受けることができます。

許可業種に関しては、基本的には同じなのですが、一般雇用許可制が、中小製造業、農畜産業、建築業、漁業、サービス業で、特にサービス業が限定されています。例えばリサイクル業や冷凍冷蔵倉庫などといった、いわゆる3Kと言われているような厳しい環境のところでは許可されておりましたが、特例の場合は、このサービス業種の範囲が、飲食、宿泊、介護、家事などが含まれて、全部で38業種になっています。

導入規模に関しては、外国人労働者政策委員会が毎年導入規模（クォータ）を業種ごとに決定しております。ちなみに、2014年は5.3万人です。これに対して特例の方は、2009年まではクォータ管理をしていたのですが、その後は総在留規模で管理しております。2014年では30万3,000人です。業種別の管理はしていません。滞在者数は両方とも25万人程度になっています。

就労期間は、基本的には3年プラス事業主の申出で1年10か月までの再雇用が可能ということで、帰国しないで4年10か月は働くことができます。これは特例、一般とも同じです。

再入国の就職に関していいますと、一般の場合は、一時帰国6か月後再入国就職可能です。ただし、誠実外国人勤労者、これにはいろいろな条件がありまして、後ほど述べさせていただきますが、その場合には、一時帰国をして3か月後、韓国語試験や研修等は免除で、同じところで働くことができます。これに対して特例の方は、再入国期間の制限はありません。

最後です。これは韓国の外国人労働者問題での争点の一つです。事業場の移動問題で、原則3回、再雇用期間中2回ということになっています。例えば人権団体とか市民団体の中で、これは外国人労働者に対する人権侵害であるといった形で批判が起きて、現在最高裁で係争中です。これに対して特例のほうは、事業場移動の制限はありません。

続いて10ページのところの一般雇用許可制の手続ですが、主なものだけ簡単に紹介させていただきます。

まず①のところですが、外国人労働者政策委員会、これは韓国では「外国人力政策委員会」と呼びますが、ここで導入業種・規模・送り出し国家などを決定します。そして、その傘下の外国人労働者実務委員会、雇用労働部、ここで送り出し国家と覚書を締結します。③として、送り出し労働者の名簿を送り出し国家から雇用センターの方に送ってきます。この際、基本的にはこの左の下のところにある産業人力公団が名簿を作成するという形になります。④は、事業主から雇用センターに対して求人登録及び韓国人の求人努力義務です。これは7日間から14日間の期間で、まずは韓国人を募集し、それでも誰も応募に來なかったという場合に、人材不足確認書が発行され、それをもって雇用許可を雇用センターに申請するというものです。これが認められると、基本的に雇用許可書を受けることができます。そして、外国人雇用管理コンピュータネットワーク（EPS）を通じて外国人の求職者を3倍、例えば5名欲しいということであれば、15名を推薦してもらい、その中から選ぶという形になります。選んだ段階で事業主は外国人求職者と雇用契約を締結します。賃金、労働時間、休日等々の標準を決めた標準雇用契約というものがあり、勝手に賃金とか、そういう条件を切り下げるということはできません。基本的に、直接契約することもできますが、韓国産業人力公団が代行することもできます。

その後、法務部との関係でいうと、ビザの発行認定書を発行してもらって、それを外国人の求職者に送ります。外国人求職者はそれでビザ発行申請をして、ビザを受けます。ビザを受けた段階で1週間から2週間程度の事前教育を受けます。入国した後、⑭ですが、今度は産業人力公団等で1

6時間程度の就業教育を受けます。これは「産業人力公団等」と書いてありますが、中小企業中央会とか農協中央会あるいは労使発展財団とか、産業別に受けるという形になっています。その場合の研修費用に関しては、大体2万円程度ですが、企業負担になっています。

11ページの表3は業種別になっています。これは導入計画ですので、現況とは必ずしも一致しておりません。毎年3月末までに計画を出すことになっています。例えば2009年でいうと、この年はサブプライム問題によって世界金融危機が起きたので、導入計画としては、受入れ数を減らす、あるいは在留していた不法外国人労働者を帰国させるといった政策をとりました。このように景気の状態に応じて、クォータを管理するという形になっています。

続いて12ページの表4ですけれども、これは雇用許可人数です。マクロ的なクォータ管理だけではなくて、企業レベルでも、従業員規模に応じた許可人数を決めています。これはもう少し詳細な表がありますが、大まかに製造業、サービス業、建設業に限定して持っていました。特徴としては、この外国人労働者の雇用率が、従業員数が少ないほど高くなるという仕組みになっています。1~10人の製造業では50%まで雇うことができます。逆に300人の企業では30人以下ですので、10%になるということで、零細企業ほど高い割合で外国人を雇うことができるということになっています。

続いて13ページの表5を見ていただきますと、これは国別の現況です。ベトナム、フィリピン、タイ、インドネシアが大きな比重を占めております。特にベトナムの比重が高くなってきています。

韓国でインタビューをすると、ベトナム人、最近は特にインドネシア人が人気なのですが、ベトナム・インドネシア人は非常に勤勉であるといった発言がいろいろな調査やインタビューの中で出てまいります。逆に、フィリピンは少し人气が陰ってきているという印象です。

14ページです。韓国の特例雇用許可制は、基本的にはほとんど同じではあるのですが、異なる点だけ少し御紹介いたします。まず、異なる点の一つ目は、訪問就業ビザで入国してしまうというところです。電子申請システムによる登録、あるいは技術研修を受けるといった必要がありますが、基本的には順番待ち、例えば1年待ったとか2年待ったといった形で入ってきている人が多いと言われています。その後、産業人力公団で16時間以上の講習を受けます。これは自己負担です。大体1万円から1万4,000円程度です。

次に④です。同胞求職者から雇用センターに求職申請を行います。そして、事業主も、雇用センターに対して求人登録と韓国人求人努力義務という形で、まず韓国人を募集します。募集しても韓国人が来ない場合には、今度は雇用許可ではなくて、特例雇用可能確認書というものを申請して、それを受けます。これを持っている事業所であれば、この同胞の人たちは自由に求職活動をして自由に雇用契約を結ぶことができるというのが、最大の違いになります。一般に雇用センターであつせんも行っていますが、このあつせんの利用率は、実は最近非常に低くなって、5%ぐらいと言われています。自分でインターネットや知り合いの関係で探したりといった形になっています。有料紹介事業でのあつせんは禁止されていまして、お金を取ると、1年以下の懲役とか1,000万ウオンの罰金といった形で規制されております。その後、契約が結ばれた段階で、労働開始申告を出さないといけない、あるいは外国人求職者は就業開始申告をしなければいけないというのが、主な手続になっています。

それでは、時間もありませんので、少し飛ばしまして、16ページに入りたいと思います。韓国の雇用許可制の基本原則は、全部で4点あります。労働市場の補完性の原則、均等待遇の原則、短

期ローテーション（定住化防止）の原則，外国人労働者受入れプロセスの透明化の原則です。最初の3つに関しては，他の国，例えば台湾とかとほぼ同様ですが，韓国では外国人労働者の受入れプロセスを，二国間協定を結ぶことによって政府機関によって運営しているというところが最大の特徴だと思います。

それぞれの原則がどのように活かされているかについて，簡単にそれぞれ説明したいと思います。

17ページに入って，労働市場補完性の原則について説明いたします。第一に，労働市場テストを行って，国内で労働者を雇用できない企業に対して外国人の雇用を許可することとしています。第二に，外国人労働者政策委員会によって業種別のクォータ管理をしているということで，労働市場の需給調査，景気動向，不法滞在の外国人数などによって人数が決定されています。このクォータ管理は，2012年までは単に先着順の受付方式だったのですが，2012年に農畜産業に関しては改善点数配分制をとり始めて，2013年からは全業種に関してこの改善点数配分制をとっております。加点項目，減点項目はこの枠内のところですので，御覧ください。

次のページに行きまして18ページですが，第三に，零細企業の方が高い外国人雇用率です。これは先ほどご説明しましたので，割愛いたします。

第四に，事業場変更を原則3回，再雇用期間中2回に制限しているということ。また，その場合も雇用センターを経由することと限定されているということで，基本的な管理は，ほとんどはこの雇用センター経由で就職しますので，90数%はコントロールされているということです。実際には，事業場変更回数というのは平均0.9回で，全くしない人も4割近くいますので，深刻な人権侵害になっているのかどうかということに関しても議論の余地があると思います。

第五に，労働市場補完性に対する評価としては，外国人労働者の増加によって失業率は基本的には変化していないとされています。失業率自体が様々な要因によって決定されますので，単純には言えませんが，これによって非常に失業が増えたといったデータというのは，ほとんど出ておりません。その理由として，一般雇用許可制において，外国人労働者は補完的な役割を果たしているということが挙げられます。韓国人が忌避する事業所で雇用されるということで，労働市場テスト自体もする必要がないのではないかと，やっても，韓国人が来ることはほとんどないといったことも言われております。

特例雇用許可制に関しては，事業所の変更が自由ということもありますので，建設業とかサービス業において韓国人労働者との競合が一定程度見られます。特に近年，韓国は格差が拡大していると言われておりまして，先ほど説明した最低賃金以下で働いている人は約250万人，全体の14%おりますので，その層との競合というのが一定程度，建設とかサービス業では見られます。様々なアンケートでも20%，25%程度は競合しているという意見も出ています。また，事業場変更制限に関しては，均等待遇と労働市場補完性の原則のジレンマというのが存在しております。

次に，均等待遇の原則について御説明いたします。基本的には，労働三権とか，最低賃金あるいは健康保険等の保険に関しては，韓国人と同じ法律にのっとっております。あるいは官民一体型の外国人の労働者の支援システムをとっております。これによって，賃金の不払いは，2001年段階で36.8%ありましたが，これが2013年の調査によりまして，3.4%に減っております。また，パスポートを取り上げたり，暴力を振るったりという事例も減少しております。

ただし，韓国人との賃金格差や長時間労働といった格差は残っていると言われており，韓国人の賃金の86.7%程度という調査もあります。この格差について，外国人労働者の生産性は韓国人

に比べて低いので、それに見合った賃金であるというのが、基本的な説明となっています。実際にいろいろな調査をしても、事業主の方もこういう評価をしておりますし、外国人労働者自体の自己評価に関しても大体このくらいですので、これに対して深刻な不公平感を感じているということではないように思います。

また差別経験は2010年の46%から2013年の35%に減少しておりますが、依然として高水準だと思います。差別禁止とは言われておりますが、実際には暴言などいろいろな差別経験のある人が多いということです。特に建設業や飲食業では、2010年の調査から比べて、経験した割合が高まっているということで、問題点として指摘できると思います。

19ページ(4)の⑥、⑦に関しては、「韓国に来てイメージが向上した」あるいは韓国が「母国を除いて親しみを感じる国」だと回答する外国人労働者が多いということです。これは2012年の調査ですが、比較的好意を持たれているといったデータが出ておりますし、また、「母国に戻ったときに韓国文化・韓国製品を薦めたい」あるいは「韓流を友達に薦めたい」と回答する外国人労働者も多いという結果が出ております。そういう意味では、一定程度、韓国に対して良いイメージを持って帰国されたということで、この差別待遇の禁止というものと関連しているように思います。

3番目として、短期ローテーションの原則について御説明いたします。これに関しては、訓練・採用コスト節約とか、不法労働者化の抑制といった観点から、滞在期間がだんだん長期化する傾向にあります。2004年の段階では滞在期限は3年間でしたが、2009年は3年間プラス1年10か月、2012年は4年10か月から、一定の条件がありますが、3か月後再入国可能で、再入国は1回限りですけれども、再度4年10か月滞在できますので、通算で最大10年弱滞在できることとなっております。ちなみに台湾のケースでいうと、これがもう一回ありますので、不法労働者を防ぐという理由などで、再度延長される可能性があると言われております。

短期ローテーションの原則に関しての2点目として、単純技能労働者から専門労働者への転換機会の付与ということで、熟練技能外国人労働者を対象に、在留資格の変更や永住権を付与するといったことを行っています。条件に関しては、枠で囲ってあるところです。

21ページに移りまして、不法滞在者の動向ですが、2002年には30.8万人おりました。不法滞在率は外国人全体の49%ですが、外国人労働者に限ってみると、8割近くが不法滞在者でした。産業研修生で入ってきた人の63.8%が不法化するという状況でしたが、これが2014年には18.5万人に減少しました。割合でいうと11.3%となっています。ですから、改善はされていると思います。

ただし、一般雇用許可制の期間満了に伴って不法化率が増加傾向にあり、2009年の1.2万人から2014年には5.3万人に増えております。これに対して、自発的帰還プログラムとか、出入国管理法の改正等を行っています。事業主に対する罰則規定としては、そういう人を雇った場合、3年間外国人を雇用することができないとか、3年以下の懲役や2,000万ウォンの罰金といった厳しい形の罰則がつくられております。ただ、今後、定住化とか不法滞在化による社会的コスト増大の可能性はやはり懸念されております。

最後に、外国人労働者受入れプロセスの透明化の原則について御説明いたします。二国間協定を締結し、雇用労働部が主管して、韓国産業人力公団が選抜、導入、管理、帰国支援までの全プロセスに関与しています。そして、送り出しプロセスのモニタリングとペナルティー措置ということで、送り出し国にも二国間協定という形で、公的機関によって送り出すようにという形でやっておりま

すが、そういうものを守らない場合には、クォータの停止をしたり、あるいは担当機関を変更したりといったことをしています。これによる最大の成果というのは、送り出し費用が減ったということで、2001年の3,500ドルから2011年には921ドル、10万円程度に減少しています。

ただし、別の調査を見ますと、実はそんなに減っていないのではないかという調査結果もあります。あるいは非公式的な支払いがあるといわれています。特急料といって、賄賂を払って早くしてもらったといったことを経験している人が12%、あるいは民間ブローカーに頼んだという人が10%おりますので、このシステムが完全に公正に機能しているかどうかということに関しては、若干疑問が持たれています。

この制度に対する高い国際的評価に関しては、先ほど申し述べたとおりですので、省略させていただきます。

問題点としては、行政コストの問題です。導入、訓練、管理等々を国が税金を使ってやりますので、中小企業の受益と税金による負担という不一致の問題。これに対しては、なぜ国がやるのかということに関する説明責任が絶えず問われております。

時間がなくなってしまいましたので、外国人労働者政策の課題に関しては、簡単に紹介だけさせていただきます。外国人労働者が入ってくることにに対する懸念として二つあります。一つは失業が増えるのではないかと、もう一つは犯罪が増える、あるいは治安が悪くなるのではないかと懸念です。

課題の1つ目として、韓国の場合は、外国人が増えたことによって犯罪数が増えています。10万人当たりで見ても1999年の208人から、2012年の1,687人に非常に増えています。再犯率は11.7%で、これも増加傾向にあります。

犯罪類型の多様化、組織化、凶悪化ということで、最近は暴力犯罪等が増えています。殺人でいいますと87人ですが、これは10万人当たり6人です。韓国の平均が2.9人で、日本は0.5人ですから、それと比べると、いかに多いかが分かります。

韓国国内でも犯罪が増えることにに対する懸念あるいはそれに対する反発というのは当然あります。国籍別で見ますと、中国が6割、ベトナムが1割というところですが、10万人当たりで見ると、モンゴル、米国、カナダの順となっていますので、必ずしも中国人だから罪を犯すということではなくて、ほぼ平均水準にあります。

また不法滞在者が増えることによって、彼らが罪を犯すのではないかと懸念に関して言うと、不法滞在者による犯罪は相対的に少なく、むしろ、恐喝とか、性暴行の被害者になるケースが多いと言われております。

また、スラム化に対する懸念について、外国人が集住する地域がありますが、基本的には全国平均と比べて外国人犯罪が多い地域はソウル市内にある九老区だけで、他は必ずしも多いわけではなく、むしろ多いのは韓国人による犯罪であるという結果が出ております。

課題の2と3、「韓国の産業構造の高度化を阻害する可能性」と「特例雇用許可制の改善の必要性」に関しては、もし質問があれば、後ほどお答えしたいと思います。

課題の4について、コントロール型、マネジメント型の外国人労働者政策から、インテグレート型の外国人労働者政策に転換しつつあるということで、基本的には、長期的な労働力不足に対しては、雇用許可制だけでは対応困難だと思います。そのため韓国系外国人の人をどんどん入れていく

ような形で対応せざるを得ないと思いますので、全体としては、結婚移民とか留学生などを含めた総合的な政策が必要だと思っています。

頂いた時間を超過してしまって恐縮ですが、以上で終わりたいと思います。

○木村座長 どうもありがとうございました。

それでは、入国管理局の方から、よろしくお願いします。

○木村補佐官 法務省入国管理局の木村と申します。ただいま韓国における雇用許可制について詳細な説明が佐野教授からありましたが、私は、2011年3月から2014年3月までの3年間、法務省から在韓国日本国大使館に出向して、韓国の出入国管理制度等の情報収集をしてきました。本日は、韓国の単純労働者の受入れ、雇用許可制における外国人労働者の受入れに関して、以下の点について御説明させていただきます。なお、雇用許可制には、一般の外国人を対象とするものと韓国系外国人（朝鮮族を対象とするもの）の2種類がありますが、一般の外国人については、E-9の在留資格が付与されていますので、E-9という言い方をさせていただきます。また、韓国系外国人（朝鮮族）については、H-2の在留資格が付与されていますので、H-2という言い方をさせていただきます。

まず、不法残留者の問題です。産業研修制度と現在の雇用許可制における受入れ外国人の不法滞在者等を比較して説明します。産業研修制度について少し説明させていただきますと、産業研修（D-3）の在留資格でまず入国してきて、1年この在留資格で研修した後に研修就業というE-8の在留資格に移る形になっておりました。統計を見ますと、産業研修制度末期の2002年には、D-3とE-8を合わせて7万5,000人を超える不法残留者がいたことになります。それに対して現行制度を見ますと、雇用許可制のE-9とH-2の不法残留者数は2013年12月において6万人を超えています。また、韓国では雇用許可制の適用を受けない船員就業（E-10）という単純技能労働者の受入れが行われていますが、その船員就業を合わせると、単純技能労働者の不法残留者数は6万5,000人を超えるという状況になっています。ただし、以前産業研修制度の適用を受けていた外国人の一部がE-9に移っている場合もありますので、この不法残留者数については、以前D-3やE-8で在留していた外国人の不法残留者数が一部含まれていることに留意する必要があります。

次に、入国者のうちのどれだけの割合で不法残留となっているかについてですけれども、政府、特に出入国管理統計を所管している法務部において対外的に発表されたものではありません。ただし、韓国連合ニュースによる報道によると、法務部からの情報として、雇用許可制で入国し、2012年に在留期間の満了を迎えた外国人の37.3%が不法滞在になったと報じられています。

さらに、このような不法残留者数の増加が雇用許可制に対してどのような影響を与えているかについてですけれども、E-9のベトナム人の受入れについては、不法残留者数が大幅に増加したため、2012年8月から1年4か月間、受入れが中止されました。統計を見てみますと、E-9のベトナム人の不法残留者数は2010年12月が8,301人、2011年12月が1万708人、2012年12月が1万7,095人、2013年12月が1万8,008人と急増している状況です。2013年12月31日に、再開のために韓国とベトナム当局の間でMOUが結ばれましたが、ベトナム政府は、韓国に労働管理事務所を設置し、韓国に出国する労働者を対象として500万ウォン、約50万円の保証金を預けることを義務付けたほか、事案によっては400万～500万ウォン、日本円で40万～50万円の罰金を科すこととするなど、労働者の不法滞在を起こさせ

ないよう対策をとることとしたようです。このように、雇用許可制における不法残留者の問題は大きな問題となっている状況です。

次に、E-9の在留資格者及びその後不法残留者等になった者からの難民申請が急増していることに注意する必要があります。雇用許可制の入国者の難民申請は急増しています。2009年に79人だった難民申請者数は2011年には433人と急増しています。このうち何人が難民認定されたのかは不明ですが、2012年の難民認定者数が60人、2013年が57人であることを考えると、E-9の在留資格者等が、難民ではないにもかかわらず、雇用許可制により入国在留後、韓国での在留を継続するために、難民認定申請をして在留を画策しているのではないかとと思われる状況が生じています。

次に、雇用許可制で入国・滞在が認められるH-2の身分不一致問題について説明します。2012年になって、中国人を中心に合法的に滞在している登録外国人で、現在と過去の国内在留当時の旅券上の身分事項が一致しない者が多発したことを受けまして、韓国政府は、そのような者の自主申告制度を導入し、自ら申し出た者は一定の期間後韓国に再度入国することができることとしましたが、H-2資格者が2,252人、全体の62%いました。なお、この自主申告はその後も受け付けられておりますけれども、更に増加している状況になっています。これは、過去に入国拒否等をされたH-2資格者の多くが身分を偽装しH-2で入国在留していることを意味しており、韓国系外国人労働者の受入れの難しさを現していると思われます。

最後に、雇用許可制のE-9やH-2の問題となっていると指摘されているわけではありませんが、外国人労働者の受入れに際し留意すべき点として、韓国では現在外国人犯罪が急増している点について説明させていただきます。具体的には、2003年に6,000件程度だった外国人犯罪件数は2012年には2万4,000件を超えています。その間、不法残留者を含む韓国の在留外国人は2.3倍に増加しているのに対し、犯罪者数は約4倍に増加しており、在留外国人数以上に犯罪者数が増加していることが分かります。この韓国の外国人犯罪統計については、在留資格別の統計が公表されていないため、犯罪の増加要因が雇用許可制の適用を受ける者の犯罪によるものなのか否かは分かりません。ただし、法務部は、近年外国人による犯罪がますます組織化・凶暴化しており、外国人犯罪の予防の観点から、出入国及び在留管理の際に外国人の海外犯罪歴の確認対象を広げることとしました。具体的には、E-9やH-2、また先ほど申し上げました船員就業（E-10）に対して、在外公館における査証申請時に国内での犯罪履歴証明書の提出を求めることとしました。これは、韓国政府が単純技能労働者に対する犯罪の韓国社会に与える影響を憂慮しているためだと思料されます。したがって、韓国における雇用許可制におけるE-9及びH-2等単純技能労働者の受入れを考える際には、当該単純労働者の治安への影響という面を十分に考慮していく必要があると思われます。

以上で説明を終わらせていただきます。

○木村座長 ありがとうございました。

それでは、いかがでございましょうか。佐野教授とただいまの入国管理局からの御説明に対しまして、何か御意見ございましたらお願いしたいと存じますが。どうぞ。

○ノレーン委員 佐野教授、木村補佐官、どうもありがとうございました。一つ、佐野教授に質問させてください。それは、一番最初のページにある、なぜ韓国の雇用許可制を取り上げるのかということについてです。

韓国の場合は、研修制度の代替としてこの雇用許可制度というものを導入したと伺っています。一方で、多賀谷分科会長の分科会でも、また政府の議論の中でもあるように、今の議論の方向としては既存の技能実習制度を維持していくという方向ですが、ここで質問させていただきたいのは、技能実習制度と雇用許可制度を両立させるということはあるのでしょうか。あるいは、こうしたシステムを特定の産業に限定して導入していくということに意味があるかどうかということ伺いたいのです。

○木村座長 佐野教授、お願いいたします。

○佐野教授 まず、日本の過去の研修生制度に比べれば、現在の技能実習制度は大幅に改善された制度だと考えています。韓国の場合は、基本的には、単純労働者の導入を目的としない研修生制度というのは残っております。国際協力といった枠組みとは、別建てで単純労働者受入れのための新しいビザの資格を作ったと考えていいと思います。そういう意味では、目的をはっきりさせて、国際協力という観点のビザは依然として残っております。

○ノレーン委員 最初の私の理解では、研修制度を廃止されたのかと思っていたのですけれども、両方とも存在するというのでしょうか。

○佐野教授 国際協力のための研修生制度はありますが、いわゆる単純技能労働者の受入れを目的としたような研修生制度は廃止しました。そういう意味では単純技能労働者受入れは雇用許可制に一本化したといえます。

○木村座長 よろしいですか。ほかに。どうぞ、高橋委員。

○高橋委員 韓国でいう単純技能労働者の定義と、それから日本でいう労働者の定義、そこはどう違うのかということの一つ質問したいのと、それからもう一つは、国際貢献ということではなくて、労働者不足に対応するということで入れているということで、残高ベースで50万人いるということですが、最後のページでは、長期的に見ると、これでは全く足りないということなので、そうすると、労働力不足のためにこの枠を作ったとしても、しょせん焼け石に水というか、長期的展望に立った受入れということではない。更なる何か対策が必要だと理解されているということでしょうか。

○佐野教授 まず、単純技能労働者ということに関して言いますと、日本との比較というのはなかなか難しいです。特に技能実習生と雇用許可制という制度がかなり違っていますので、単純に比較はできないのですが、基本的には業種という形で規定されていると思います。例えば、中小製造業とか農畜産業とかサービス業等々、そういう業種で人手不足である、要するに市場テストをした後に自国民の求職者がいないという業種に関しては、単純技能労働者という扱いをして入れるという形になっています。もちろん、入ってきている人たちには大卒の方もいらっしゃいますし、働いている業種としては単純技能とは言えない人たちも入っています。単純技能者として入れておりますが、基本的には働いている中身は、必ずしも製造業でもラインで働く人たちとは言えない部分もあるので、大枠はその業種によって規定されていると理解していいのではないかと考えております。もう一つは、いわゆる専門労働者のビザに属する人たちは、ポジティブリストで規定されています。

二番目の質問につきまして、最初の背景のところでお説明させていただいた労働力人口の減少あるいは高齢化の問題というものに関して言いますと、韓国においては日本より現象が少し遅れて現れてきますので、まだこのような制度でもつのではないかと考えております。しかし、長期的に、特に50年単位というスパンで見た場合には日本と同様、1,000万人規模で足りなくなるとい

う試算が幾つかの研究機関で出されております。それを考えますと、ストックで50万人という数ではやはり足りないのではないかと考えております。そのときに雇用許可制度そのものが、持続的に維持できるかは疑問です。先ほど御説明しましたが、今の韓国のシステムの多くは韓国籍の外国人、特に中国人によっていますが、賃金水準が中国で非常に上がっています。3年前の調査では、韓国の賃金水準は中国に比べると4倍近かったのが、現在は3倍ぐらいになっています。今後、中国の経済成長が持続すれば、何も韓国で働かなくてもいいといった形で、特に若い人は韓国にずっといるつもりはないと考えている人が多いというデータが出ています。若い韓国系中国人の方で、期間以内で十分だ、期間経過後はむしろ中国に戻って、それを元手に働きたいというアンケート結果が出ていますので、長期的にずっと外国人労働者を受入れ続けることができるかということであると、そもそもその雇用許可制ではない仕組みにしたとしても、難しいのではないかと考えております。

○高橋委員 追加ですみません。ちょっとまだ混乱しているのですが、高度人材という定義はあるわけですね。そのほかに専門労働者というのがあると。これは、例えば調理師さんとか理容師さんとか、いわゆる国家資格を取るような人たちは専門労働者と呼ばれている。一方で、例えば工場とか、業種によるのでしょうか、そういういわゆる資格のない人たちについては、その業種で専門技能を持っていようが持っていまいが、全部単純労働者とみなされる。そういうことでよろしいのでしょうか。

○佐野教授 雇用許可制で入国するときに、その方の技能が例えばコンピューターができるとかであっても、その資格では入れないが、どうしても韓国で働きたいというときに、農業で働くことを選択することもあります。単純労働者か否かという基準は何かというと、基本的に韓国語の能力が一番メインになります。韓国語試験に受かることが重要になりますので、そういう意味で本当にハイスpekの人であれば高度人材で入ってくる可能性があります、それほどでもない人たち、大学は出たけれどもといった人たちは、この単純技能労働者という枠組みで入ってきている人もいます。その場合の単純技能というのは、クォータ管理されている中の業種という形で規定されていると思います。

○高橋委員 そうすると、例えば美容師さんとか理容師さんとか、そういういわゆる国家資格を取るような人たちについては、不足とかということは余り意識されていない。あるいは、そこは比較的普通に入ってこられるということなのですか。

○佐野教授 先ほど、ビザでいいですと専門労働者の特定活動というところが、その中の3割がコックさんだとお伝えしたというところで、美容師さんとか理容師さんとか、それ以外の様々な業種ではどうなのだろうか、あるいは介護とか、そういう御疑問が出たということだと思うのですが、例えば理容師や美容師は、基本的にはこの枠組みでは入ってきていないと思います。外国国籍同胞が訪問就職ビザなどで国内に滞留しながら、美容師や調理師など国家技術資格を取得すれば在外同胞ビザ(F-4)に転換できるようになっています。

○木村座長 ほかにございませんか。どうぞ、吉村委員。

○吉村委員 佐野教授、いろいろと丁寧に御説明をありがとうございました。

韓国のケースでは、当初、日本の研修生・実習生制度をまねた形で韓国で研修生制度を始めたものの、非常に多くの問題が出てきたことに加えて、実質は安い労働力として使っているという批判も多かったということで、雇用許可制に移行していったということが実態としてあります。他方、

日本の場合には、多くの問題が指摘され、実質的には安い労働力として使っているという実態がありながらも、その技能実習制度の名前のままで制度を拡大しながら何とか残したいということで、制度の名前と実態とがかけ離れたまま制度の運用が進んでいるわけですね。そうした日本の状況を考えながら韓国のケースを考えた際にお聞きしたいこととしては3点あります。まず、韓国では、雇用許可制への移行でいわゆる単純労働者に門戸を開いて労働市場の方で混乱がなかったか。若しくは社会において外国人労働者を入れることに対する反発がなかったか。あるいは日本が何か学ぶとしたらどういうことが学べるのか。そうした3点についてはいかがお考えでしょうか。

○佐野教授 まず、私がこの「日本モデル」から「韓国モデル」へという論文を書いた時は、まだ研修生制度が残っておりまして、ちょうど転換期でした。その頃の私の考えからいえば、日本のような研修生制度ではなく、国際的にも評価されるような雇用許可制にすべきだと考えておりました。その後、技能実習制度にかわりまして、もちろん様々な問題点は残っておりますが、大幅に改善していると個人的には理解しております。様々な人権問題等々あるいは国際的な批判を受けているということは事実ですので、できれば中期的にはこういう制度を雇用許可制にした方がいいとは思っています。要するに、国際貢献という建前の中で、現実として単純技能労働者が入ってきていると僕は認識しておりますので、これはいつまでたってもダブルスタンダードではないかと言われ続けるのではないかと思います。

例えば雇用許可制に関しても、韓国のように国が管理するという方式以外にも、台湾のように民間の紹介事業を中心に管理するという方式もありますので、制度としては変え得るのではないかと考えています。それが1点目です。

ただし、当時の韓国は、研修生制度の状況が非常に悪かったと思います。人権侵害も日本の比ではありませんでした。犯罪や暴力等もありました。ですので、変えないとどうしようもないところに韓国は来ていたと思いますが、日本の場合は、いろいろな問題はあるとはいえ、不法労働者や外国人犯罪の比率からいうと、パフォーマンス自体は、韓国に比べて、今の雇用許可制度と比べてもそれほど悪くないと思いますので、すぐに雇用許可制に変えないといけないとは現時点では考えておりません。ただ、学ぶべき点というのは非常にあると思います。

○吉村委員 質問3つの2点目としてお聞きした、韓国の国内において外国人労働者に門戸を開くということに対する反発、議論についてはどうだったのでしょうか。

○佐野教授 失礼しました。基本的には、ノムヒョン政権の時に決まりましたが、この時の大統領選挙の争点になりました。この時は与野党共に、外国人労働者を受け入れ、雇用許可制にすると公約してやりましたので、この決まった時には基本的には変えるべきだという社会的雰囲気でした。これは、中小企業の中央会も含めて、そういう方向に向いていたと思います。その時のマスコミあるいは市民活動等々の動きも、基本的には外国人労働者の擁護といいますか、受入れの方向に進んでいたと思います。

2000年代以降、韓国の社会はグローバル化が進んでおり、海外に移民もかなり出ていますし、受入れについてもグローバルな観点が強くなってきたという点で、若干日本とは違うのかなという感じもします。もちろん、犯罪が起きるたびにやはり問題だという声は挙がりますし、インターネットの中では、外国人は出て行けと反対する団体も数多くありますので、単純にみんながウェルカムという状況ではありませんが、現時点では外国人が必要だという認識は大方の人が持っていると思います。

○木村座長 ありがとうございます。ほかに。どうぞ、新谷委員。

○新谷委員 ありがとうございます。韓国の雇用許可制が単純労働の受入れとして良いシステムではないかと言う方もいるのですけれども、今日様々な課題をお聞きして、必ずしもそうではないと思いました。韓国は労働法制や労働政策について日本をキャッチアップしてくるという印象を持っており、日本と非常に経済社会が似ていると感じていますが、この点、雇用許可制については、日本でできない社会実験が今韓国で行われているようにも思えます。ですから、韓国から学ぶことは非常に多いと思うのです。佐野教授のお話にもありましたように、雇用許可制に移行して韓国の不法滞在の件数は減ったとはいうものの、在留期間の満了を迎えた者の4割近くが不法滞在となっており、これは非常に多いのではないかと思います。

また、気になるのは犯罪であり、先ほどの入国管理局の補佐官の方からも、資料には数字は出ておりませんが、犯罪件数が急増している状況が報告されました。こういった点はなかなか表に出てこないですが、こういったことに対する社会的なコスト、治安対策も含めて、念頭に置かないといけないと思います。

私がお聞きしたいのは、単純労働の受け入れをしたときの産業構造に与える変化です。要するに、我が国が専門的・技術的な外国人労働者のみ受入れるという中で、単純労働の門戸を開放してしまったとき、つまりは、本来受け入れるべき我が国に好影響を与える高度人材という点が考えられていなくて、単純労働者だけが入ってくるというシステムの導入を仮に検討した場合、佐野教授の26のスライドに書かれている、「産業構造の高度化を阻害する可能性がある」という点を詳しく教えていただければありがたいと思います。

○木村座長 お願いします。

○佐野教授 まず、外国人犯罪に関しては、また社会的なコストというのは高まっていると考えます。それは雇用許可制によるものかどうかということに関しては、先ほど御説明がありましたように、ビザ類型別にデータが出ておりませんが、必ずしもこういう枠組みで入った人たちが起こしているということではないと思っております。外国人労働者の内訳として、先ほど御紹介しましたが、雇用許可制だけではなくて、同胞あるいは結婚移民とか永住ビザとか、様々な枠組みがあり、事実上そちらの方が伸び率としては高いと思います。そこに関しては、実は政府のコントロールは余り利いていないと思います。特に特例雇用許可制に関しては、申告率、例えばここで働きますという申告は3割ぐらいしかありませんので、どの程度の人がどういう業種で働いているのかということに関する基本的なデータも良くわかりません。これに対して、単純技能労働者を対象とした一般雇用許可制に関してはかなりコントロールされているというのが私の認識です。そういう意味では、ワンオブゼムとしてこういう制度があるということに関しては、外国人犯罪自体が多いからということだけをもって否定すべきではないと思います。

ただし、26ページのスライドに関していいますと、韓国人が働きたがらないような職種の事業所は、先ほど見たように1～10人程度の超零細的なところが中心です。こういうところが日本の中小企業、例えば大田区にあるような中小企業と同様に技術力があって、残さないといけない分野なのかと考えると、そこはちょっと違うのかなと思っております。賃金水準が低いとか条件が悪いというだけではなくて、要するに納品単価がどんどん切り下げられるような状況で、そういう弱いところを助けるという政策だと私は思っています。ここに関しては、韓国人労働者が来ないので、もし外国人労働者を受け入れなければ、非常に厳しい状況になると思います。

例えば、製造業でいえば、賃金水準をもっと上げて平均水準並みにする、あるいは労働時間も減らすという条件のもとで働きますかというアンケート調査があります。韓国人の成年男子は、中小製造業で働くという人は3割から4割ぐらいいかない、農畜産業に関していうと、1割から2割ぐらいいかないという状況で、単に労働条件が悪いというだけではなくて、本当にそういう意味では人が来ない業種になっておりますので、そこに人を入れたからといって競争力が増すのか。例えば韓国のサムスンのように国際競争に貢献しているのかという、私は必ずしもそうではないように思っております。基本的には中小企業の労働力確保に対する対策も国としては一定程度必要だと思いますが、これによって競争力が強化されるとはあまり思えません。

また、どんどん外国人労働者制度への依存が深まっていくという問題があります。同スライドに外国人依存度の上昇とありますが、2005年の5.1%から2011年には20%に上昇しています。また製造業では、4.4%から17.8%に上昇しています。中小企業の生き残りにとってはプラスになっているとは思いますが、例えばIT分野のように、高度な人材を入れて活性化していくという方向に向かうベクトルではないと思います。したがって産業構造の高度化には必ずしもつながるとは思いません。

○木村座長 ありがとうございます。ほかにございませんか。

よろしゅうございますか。どうも、佐野教授、ありがとうございました。本当はもう少し時間をとって議論したかったのですが、後が押してしまいましたので、こういう状態になってしまいました。どうもありがとうございました。

4 外国人労働者の受入れについて

○木村座長 私の心配したとおり、時間が残り5分しかなくなってしまいました。最後の議題は外国人労働者の受入れについてということで、非公開と印字された資料が皆様のお手元に渡っているかと思えます。これについて、時間をとって議論したかったのですが、時間もなくなりましたので、説明だけしていただいて、議論は次回送りということにしたいと思えます。では説明だけ簡潔にお願いいたします。

○福原企画室長 それでは、事務局から説明をさせていただきます。

本政策懇談会につきましては、これまで今回も含めて10回にわたり出入国管理行政に関する協議を行っていただいているところでございます。中でも、外国人労働者の受入れに関しましては、2月の第7回会合で議題として取り上げられておりますが、それ以外の場面でも様々な意見を頂いております。今後、本政策懇談会として出入国管理行政全体に関する報告書をまとめていただくこととなりますが、この外国人労働者問題につきましては、事務局で一度これまでの御意見を整理させていただき、その上で更に追加すべき事項について意見を頂いて、報告書の内容を充実させていきたいというのが今回意見照会をさせていただいた趣旨でございます。

この資料でございますけれども、政府の基本的な方針等について、簡単な説明を加えながら、現行の基本計画の整理を基にまとめさせていただいたものでございます。例えば4ページ下でございますが、まず第1点として「高度人材の受入れの推進」、それから5ページ下、(2)として、「経済社会状況の変化に対応した専門的・技術的分野の外国人の受入れの推進」、それから次が8ページ、(3)になりますけれども、「人口減少時代における外国人の受入れの在り方」、それから最後でございますが、これが10ページの下の方の(4)になります、「介護分野の外国人の受入

れ」という切り口で意見を整理させていただきました。

今後、当懇談会で頂戴する意見を踏まえまして、報告書の取りまとめを進めさせていただきたいと考えております。今日は時間が取れませんでしたので、また次回以降、時間を作りまして先生方の意見を聴取していきたいと考えているところでございます。また、最後になりますが、本資料の取扱いにつきましては、草案につき、非公開とさせていただきたいと存じます。

以上でございます。

○木村座長 ありがとうございます。この資料は非公開になっていますが、持って帰ってはいけないのですか。

○福原企画室長 いいえ、結構でございます。これは今までの意見をまとめただけのものでございますので。

○木村座長 よろしゅうございますか。ただ、非公開としたいということでございますので、これをお持ち帰りいただいて、次回にまた事務局でも準備しますけれども、できればそれまでに御覧いただきまして、何か御意見があったら是非次回冒頭に頂きたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

5 今後の予定等について

○木村座長 それでは、予定の時間がほぼ過ぎましたので、一番最後の議題だけは積み残しになりましたが、以上で終了したいと思います。

技能実修制度につきましては、先ほど多賀谷分科会長から御説明がございましたように、制度をどうするかというまた別の問題がありますけれども、少なくともこの報告書ではかなり純化ができていたと思えました。問題は、先ほどノレーン委員からも、それから根本委員からも御指摘がありましたが、そのほかの、これに載らないような部分についてどうするかというのは、大議論をしなければいけないので、この会議の回数は今事務局で考えておられるよりも少し増える可能性がありますので、御承知おきいただきたいと思います。いずれにしても非常に大事な問題ですので、よろしくお願いしたいと思います。

それでは、事務局から今後の日程等について説明をお願いします。

○福原企画室長 次回の第11回会合につきましては、現在の予定では、難民認定制度に関する検討課題について及び退去強制手続等の在り方についてを議題とさせていただこうと考えております。

難民認定制度に関する専門部会の委員の方々を交えて御議論いただくこととしておりまして、7月31日の午後3時30分から法務省にて開催を予定しております。後日事務局から開催案内等の御連絡をさせていただきますので、よろしくお願い申し上げます。

○木村座長 それと、今回行えなかった外国人労働者の受入れに関する検討ですね。

○福原企画室長 こちらの方も併せて時間をとらせていただこうと思っております。

事務局からは以上でございます。

○木村座長 それでは、ノレーン委員どうぞ。

○ノレーン委員 今後、12月に向けて懇談会の報告書をまとめなければいけないと思うのですが、そのまとめ方や懇談会報告書の構成といったところについて議論ができたらいいいのではないかと思います。次回、10分か15分ほどで議論してはどうでしょうか。

○木村座長 ありがとうございます。事務局はそれまでにシナリオを少し、ちゃんとしたものでな

くてもいいと思いますけれども、概略のシナリオを作っていただきたいと思います。

6 閉 会

○木村座長 よろしゅうございますか。それでは、これにて閉会といたします。今後ともよろしくお願いいたします。

ありがとうございました。

—了—