

留意すべき重要な論点について 平成 26 年 10 月 24 日

懇談会委員有志

I. 技能実習制度の適正化により、技能実習を不適切に利用した実質を持たない外国人労働者の導入は、成り立たなくなる可能性がある。

II. 技能実習生でない外国人労働者の受入れは職種を特定し、今後の日本社会およびアジア諸国にとって真に必要な場合について認められるべきである。

A. 単に安価な労働力確保のためだけの外国人労働者の導入は避けるべきである。

B. 現状及び今後の日本社会において、外国人労働者なしには存立がむずかしい分野で、かつ、その分野を維持することが必要となる場合

1. 農林水産業及び同関連産業（主として水産加工業）

2. 地方の再生に資する中小企業等

3. その他、産業政策、労働政策上、国全体として必要とされ、方向付けすべき分野

C. 今後の日本社会における需要拡大により、労働者の不足が見込まれる専門的技能者（例えば、介護士や看護師など）

D. なお、日本とアジアが相互に交流を深め、相互の社会・経済的發展に資するような人材となりうる外国人労働者の受入れを図るべきである。

III. 技能実習生でない外国人の受入れについては

A. 特定の企業等での一定期間の研修・技能実習という、技能実習制度の仕組みに縛られる必要はない。

1. より短期間の季節労働的な就業も可能であるし、限定的転職もありうる。

2. 職種、人材によってはより長期の期間もありうる。

B. わが国は移民を受け入れない政策をとっている以上、ローテーションの仕組みとし、一定期間後は帰国する制度とすべきである。ただし、専門的技能者については、必ずしもその限りでない。

C. 現在、技能実習生制度で受入れが認められている職種については、JITCO に代わる新しい管理運用機関によって、人権侵害的取扱いがなされないように管理し、徐々に新しい仕組みに移行していくべきである。

IV. 技能実習生でない外国人労働者の受入れ、管理については

A. 受入れ企業、民間の組織に委ねることなく、公的機関が責任を以て行うべきである。

1. 都道府県単位として特区制度を活用するなどして、地域単位での異なる取り扱いを可能とする。

2. 外国人労働者に対する人権侵害がなされないように、公的機関が責任をもって管理すべきである。

B. 各省が連携して、プラットフォームを構築し、職種ごとの業務範囲の設定や管理監督できる仕組みを作る必要がある。

C. 人権侵害が起こらないようにするとともに、発生した場合に苦情処理・転職斡旋等の適切な措置が可能となるようにすべきである。

D. 二国間協定等の取決めにより、人権侵害への対応と、信頼できる人材の送り出しと確実な帰国を図る必要がある。

1. 相手国の経済的発展度等により、送り出される人材が異なるところがあり、対象国の選定と職種別の受入れ条件を詳細に詰める必要がある。

2. 外国人労働者を労働力として使い捨てにするのではなく、母国に帰っても活躍できるような環境であることが望ましい。

3. 人権侵害への対応については、二国間協定等の取決めのなかでも明確にすることが必要となる。

V. 外国人労働者の受入れの拡大に伴う治安問題への懸念を最小化するためには、犯罪に巻き込まれることなどを未然に防止するとともに、日本社会へのスムーズな受入れを促進することが必要となる。そのためには、外国人労働者の受入れ拡大に対応した監理体制が必要である。

VI. 高度人材のみならず、高度人材になりうる留学生の日本での就職により門戸を広げるべきである。