

第10回「第7次出入国管理政策懇談会」 議事録

開催日時：平成30年3月29日（木）

午後2時から午後4時まで

於：東京高等検察庁17階第二会議室

〔出席委員〕

田中座長，安富座長代理，青山委員，明石委員，秋月委員，市川委員，井上委員
奥脇委員，滝澤委員，野口委員，村上委員

〔入国管理局側出席者〕

佐々木官房審議官，根岸審判課長，君塚警備課長，田中参事官，福原出入国管理情報官，
中山在留管理業務室長，丸岡審査指導官，近江企画室長

1 開 会

○田中座長 これより第7次出入国管理政策懇談会第10回会合を開催いたします。

委員の先生方には、御多忙のところ本懇談会に出席いただきまして、ありがとうございます。

2 中長期在留者の在留管理制度の施行状況及び検証結果

○田中座長 本日の議題は、中長期在留者の在留管理制度等の施行状況及び検証結果と専門的・技術的分野における外国人材の受入れについてです。それぞれの議題について、まず入管局から説明を頂いて、その後、委員の皆様方から御意見を頂きたいと思えます。

それでは、中長期在留者の在留管理制度等の施行状況及び検証結果について、前回会合での議論を踏まえまして、入管局で報告書（案）を作成しておりますので、中山在留管理業務室長から御説明いただくということになっています。よろしくお願いします。

○中山在留管理業務室長 在留管理業務室長の中山です。

前回の会合では、平成21年改正入管法の附則第61条の規定に基づき改正された各制度の施行状況に関して、当局が行った検証結果や今後の検討課題などについて御報告させていただきました。

本日は、前回の御報告内容も踏まえまして、当局で作成し、皆様のお手元にも配付しております報告書、「中長期在留者の在留管理制度などの施行状況に係る検証結果（案）」について御説明させていただきます。

それでは、最初に、本日の説明内容を簡単にお話しさせていただきます。

報告書（案）は、全部で27ページとなっておりますので、報告書（案）の内容につきましては、お手元にお配りしております資料2枚物、ポンチ絵で、「中長期在留者の在留管理制度などの施行状況に係る検証結果について（案）」の概要に、大まかな内容をお示ししておりますので、この資料に沿って御説明させていただきます。

資料１ページ目は、報告書（案）の第１章から第３章に記載している内容を取りまとめたものです。附則第６１条の概要、平成２１年改正入管法により改正などされました制度の概要、そして、改正などされた制度のうち、検証などを行った項目を挙げさせていただきます。

資料２ページ目ですが、こちらは、報告書（案）の第４章に記載している内容を取りまとめたものです。現行の在留管理制度における課題と今後の在留管理の在り方についての検討課題を取りまとめたものになっております。

また、報告書のうちの数値ですが、前回の会合のときは、平成２８年末の数値を使って発表させていただきましたが、本日お配りしております報告書の中の数値については、平成２９年末の数値に改めさせていただきました。

この数値につきまして、１点、修正等したい部分がございます。２月の会合時にお配りしました資料のうち、事実の調査の実施件数についてですが、２月の資料では実施件数として、いわゆる調査開始の件数を発表させていただきましたが、この報告書（案）では、調査を完了した件数に数値を改めさせていただいておりますので、この場をお借りしまして、御報告させていただきます。

それでは、ポンチ絵、２枚ものの資料に基づいて御説明させていただきます。

最初に、資料１ページ目を御覧ください。

附則第６１条の規定に関しましては、これまでも、この場をお借りしまして、何回か御説明しておりますので、本日はこの説明を省略させていただきます。

入国管理局におきましては、この附則第６１条の規定に基づいて、平成２４年７月９日から平成２９年末までの施行状況について、統計情報や改善すべきものとして、関係団体や地方入国管理局から寄せられた意見や要望を整理して検証を行いました。具体的に検証を行った事項につきましては、資料の中段、具体的な検証事項にお示ししているとおりです。

在留カード及び特別永住者証明書に関するものとして、在留カード等の交付、在留カード等の記載事項、在留カード等の有効期間について、それぞれ検証を行いました。

このほか、中長期在留者の届出義務に関するもの、再入国許可制度の緩和に関するものについて検証を行ったほか、外国人登録制度の廃止に伴う影響についても検証を行いました。こちらの各項目に関しましては、前回の会合時に御説明しておりますので、詳細は省略させていただきます。

ただ、前回の会合では、中長期在留者の在留管理制度に限定して説明させていただいたこともあり、附則６１条の検証対象に含まれております特別永住者証明書に関する要望については御説明しておりませんでしたので、特別永住者証明書の即日交付に関する要望について、補足して説明させていただきます。

特別永住者証明書に関する要望としましては、特別永住者証明書の交付に当たっては、特別永住者は市区町村の窓口で申請時と交付時の２回出頭しなければならない、在留カードと同様に、即日で交付するようにしてほしいというものです。

特別永住者証明書を即日交付することとした場合、特別永住者証明書の交付に係る事務のうち、現行法では市区町村の長に委任されていない同証明書の作成権限を市区町村

の長に委任するための法整備が必要となります。市区町村の長が保有している外国人の在留情報は限られておりまして、申請人が特別永住者としての地位を有するか否かといった確認などが的確にできないおそれがあります。

希望者に限って、地方入国管理局官署での即日交付を可能とするといった二者選択方式による対応も考えられますが、地方自治法に定める第1号法定受託事務として市区町村の長に委任されている事務を市区町村と国が扱うことについて、法整備が必要となるほか、市区町村への事務経費負担をめぐる問題も生じることとなります。

仮に、これらの問題が解消され、法律上、市区町村において特別永住者証明書の即日交付が可能となった場合であっても、新たに市区町村に特別永住者証明書を発行するための発行機器、それから、電算端末の配備や情報セキュリティへの対処、職員の確保など、膨大な費用が必要となることを踏まえると、特別永住者証明書を即日交付することは困難であると考えております。

即日交付は困難であると考えますが、特別永住者証明書に係る申請、届出手続においては、代理や取次ぎが認められているほか、特別永住者が居住する市区町村で申請などを行うことができ、遠方にある入国管理官署への出頭を要しないといった一定の利便性が確保されていると考えられますので、現行の仕組みにつきまして、特別永住者の方に多大な負担を強いているということはないと考えております。

次に、前回の会合におきまして、野口先生から御質問がありました、外国人登録原票の保存期間と外国人登録原票の訂正に関して御説明させていただきます。

外国人登録原票につきましては、市区町村から回収し、電子的記録で保有しておりますところ、当面、期限を設けず、保有していくこととしております。保存期間についてですが、法務省行政文書管理規則に定める保存期間として30年、そして、延長可能の指定を行い、保存期間を経過後は、10年ごとの延長手続をとることとしております。

また、外国人登録原票の訂正についてですが、こちらについては、前回の説明の繰り返しになりますが、法務省においては、外国人登録原票を回収しているものの、市区町村の長が作成した公文書を法務大臣が画像データとして保有しているにすぎず、法務大臣が訂正など行う権限は有していないことから、回収済みの外国人登録原票の訂正を行うことは困難であると言わざるを得ません。

次に、資料2ページを御覧願います。

資料、ポンチ絵の2ページ目ですが、今後の在留管理の在り方についてです。

附則61条の検証を行った結果、現行の在留管理制度における課題は、こちらに記載しております3点と考えました。

1つ目は、16歳の誕生日を迎える者の在留カード等の有効期間満了日の見直しです。

16歳未満の方に交付される在留カード等の有効期間の満了日は、原則として16歳の誕生日となっております。16歳の誕生日までに有効期間の更新手続をする必要があります。同居の父母などにその手続を行う義務があります。しかし、16歳の誕生日当日になりますと、同居の父母などによる申請代理義務が消滅し、今度は本人に申請義務が生じることとなりますが、この場合、本人が申請できるのは、誕生日の1日限りとなっております。

誕生日が経過した場合、本人が罰則を問われ得ることから、有効期間を見直してほしいといった要望がありましたので、有効期間更新申請手続についての見直しに係る検討が必要であろうと考えております。

2つ目は、在留カード等の有効期間更新申請に係る個別通知の実施についてです。

法務省から、在留カードや特別永住者証明書の有効期間満了日が迫っている方に対して、個別通知を発送してほしいという要望があったものです。

現在、入国管理局では、16歳のときの切替えが必要な永住者、特別永住者の旧外国人登録証明書、いわゆるみなし特別永住者証明書から特別永住者証明書への切替えが必要な特別永住者に対して、個別通知を発送しているところですが、今後は、16歳以上の永住者の方にも通知を送るといったことも踏まえ、継続的に実施できるよう検討が必要であると考えております。

3つ目は、中長期在留者の届出制度についてです。

中長期在留者の届出制度に関しては、中長期在留者本人からの届出がなく、所属機関からの届出がなければ、離職、退学、離婚などの届出事由が生じているかどうかを把握できませんし、中長期在留者からの届出がなされたとしても、その中長期在留者を受け入れている所属機関からの届出がなければ、届出内容の正確性を確保することができません。

これに加えて、外国人を雇用する事業主からの雇用状況届出は義務となっていますが、個人事業主などには、これらの届出を行っていない者も見受けられますし、届出がなされても、内容が不正確なものもあり、その届出情報と当局の保有の情報との突合が困難なものがあります。

このような状況から、よりの確な在留管理を行う上でも、中長期在留者と所属機関の双方から、正確な情報を確実に取得する必要があると考えます。

続いて、資料下の方の枠でございますが、在留外国人を取り巻く状況への対応ですが、現在の在留管理制度は、平成24年7月に施行されてから5年が経過しておりまして、法改正に関する検討を行ってからは約10年が経過しております。この10年間に、在留外国人を取り巻く状況は大きく変化しておりまして、とりわけ、入管法の別表第2に規定する在留資格で我が国に在留する外国人の数は年々増加しております。特に永住者については、平成18年末には在留外国人全体の2割程度であったのに対し、平成29年末には在留外国人全体の約3割まで増加している状況です。

また、受け入れる外国人の活動内容や受入れ形態も変化してきているところですが、このような中で、これまで以上に在留外国人の在留状況を正確かつ確実に把握する仕組みを構築することで、外国人の利便性の向上や、必要としている行政サービスの提供が受けられるとともに、在留外国人が適法に在留していることを継続的に担保することで、日本社会に安心・安全感が醸成され、外国人とのより良い共生社会の実現を推進することができるものと考えますので、このような点を踏まえて、今後の在留管理の在り方について検討が必要であろうと考えております。

なお、本日お配りしている報告書（案）は、（案）としておりますが、本日の会合において、皆様からの御了承が得られれば、平成21年改正入管法の附則第61条に関す

る報告として、今後ホームページにおいて公開することとして、所要の手続を進めていきたいと考えております。

私の説明は以上でございます。

○田中座長 どうもありがとうございました。

それでは、これから質疑、意見交換に移りたいと思います。前回も議論したものでありますが、報告書（案）が出てきたということで、御説明に対して、御意見を御自由に頂きたいと思います。

それでは、野口先生。

○野口委員 ありがとうございます。

外国人登録原票の後の現在の資料の取扱いについて、御説明を頂きありがとうございます。制度的にすごく難しいということと、それから、記録が散逸しないように法務省で一元管理されて、なるべく長い間保存するという御方針であるということで承りました。ありがとうございます。

1点、本日出てきたお話で、報告書の内容を変えていただきたいというような話ではないのですが、後学のために教えていただければと思う点がございますので、御質問させていただきます。

特別永住者証明書の即日交付の件で、報告書で申しますと、17ページから18ページに当たる辺りの記述ですが、これは、国籍離脱者等特例法の規定で許可が出て、証明書が発行されるという手続のことだと思うのですが、即日交付というのはなかなか難しいというのはよく分かったのですが、2回出頭して、本人が原則的には行かないといけないという仕組みになっているのは、どういう制度趣旨によるものなのか、教えてください。

○田中座長 お答えください。

○中山在留管理業務室長 野口先生からの御質問ですが、御本人の確認を原則としているということで、2回出頭をお願いしているところでございます。その2回出頭が不便ということで、即日交付ができないかということですが、在留カードについては、空港等で即日交付をしているのが現状ですので、特別永住者の方についても即日交付ができないということがこの話になっております。

ですので、本人の確認ということを原則としているので、2回出頭ということをお願いしていますし、居住の確認も市区町村の方でお願いしているというのが現状でございます。郵送とかということも考えられなくはないですが、現行としては2回出頭ということになっております。

○野口委員 ありがとうございます。

喫緊の課題ということではなく、遠い将来なのか、近い将来なのか分からないのですが、例えば電子化であったりとか、本人を確認して、必ず本人に届ける仕組みを使って、送付のところは来なくていいとするとか、いろいろ制度設計はあり得るかなと思います。ですので、これで終わりではなく、2回出頭でなければいけないのかということは、どこかで御検討いただければと思っております。

以上です。

○中山在留管理業務室長 もう1点、返納しなくてはいけないというのが、盛り込まれていますので、野口先生が今おっしゃるように、いろいろな方向から検討する必要性があるのではないかと考えております。

○野口委員 旅券発給と近い制度設計になっているものではないかとお伺いしましたが、旅券法の世界でも、2回出頭の必要性についての議論は出てきているようでありますので、こちらの方も、技術の進展によって変わる部分があるかもしれないというふうに感じました。ありがとうございました。

○中山在留管理業務室長 ありがとうございました。

○田中座長 ほかの委員の方、ほかに何かございますか。
では、市川委員。

○市川委員 1点は御質問ですけれども、22ページの所属機関による届出の義務化というところで、現状では、雇用対策法の規定による雇用主からの届出というのが義務化されていて、ただ、それが個人事業主では、必ずしも履行されていない場合があるということだったのですが、現状では、雇用対策法の届出をもって、所属機関の届出の義務も一応履行していると、入管法上も履行しているというふうにみなしているという考え方でよろしいのかどうかということと、今後検討していくに当たって、雇用対策法上の届出とはまた別個に、入管法上、何らかの届出というものを想定していらっしゃるのかどうか、あるいは議論の対象になるのかということをお伺いしたいと思います。

○田中座長 では、こちらにつきましても回答をお願いします。

○中山在留管理業務室長 1点目の市川先生のお話の届出については、先生がおっしゃるとおりでございまして、雇用対策法に基づいて、事業主の方から届出を義務化しております。その届出に基づいて、法務省にもその内容が届いてくることになっております。

入管法の19条の17については、雇用主、いわゆる事業主からの届出は、協力義務、努力義務になっておりますところ、雇用対策法において届出義務が課されている事業主については、入管法上の届出対象から除かれておりますので、その必要はございません。

ただ、今後のことにつきまして、これからいろいろと政策懇の先生方にも御議論していただくことになると思うのですが、個人事業主からの情報がなかなか来ていないのが現状です。大きい会社であれば、きちんとした形で、ハローワークに届出をしていたきながら、その情報が来るようになっているのですが、例えば、1人の会社ですとか、カレー屋さんですとか、中華料理屋さんですとか、そういった方々の個人事業主の方については、なかなか届出が来ていない状況です。私どもの方も外国人の情報は得ているところですが、それとのリンクができていないということで、今後、どのような形で、この届出がうまくリンクしていくか、どのような形でやっていけばいいのかということをお伺いしたいと思います。

○田中座長 市川委員、そういうことでいいですか。

質問の御趣旨は、どちらかというと、どの法律を変えるのかという御質問ではないかとは思いますが、まだその辺は、これからの検討課題だということですか。

○近江企画室長 補足で御説明申し上げます。

今回、事業主からの届出が、いろいろ不備が多いというところで、二つの問題がある

ということを指摘させていただいております。一つは、届出自体を行っていないのではないかとということと、あとは、届出はハローワークに来ているのですが、入管がそれを頂くときに、情報がきちんと書いていないために、私どもの外国人の情報とマッチング、合わせる、誰がハローワークに届け出たのかが分からないことです。

その基本的な問題と、入管がいつも思っておりますのが、ハローワークと私たちの間で共通の番号のようなものがなくて、在留カード番号を使っていただければいいんですけれども、それをハローワークでは、雇用主から記載させないという形になっておりますので、そのマッチングが残念ながら、うまくていないという二つの問題があります。

解決方法として、法改正といったことも視野にいろいろ入れる点もあろうかと思いますが、まず、今できることとして考えておりますのは、私たちが届出をしていない、又は、届出はしているけれども、恐らく不備で、私たちが個人を特定できない人に対して、人の情報を私たちが持っておりますので、同情報をハローワークと共有して、ハローワークでも事業主への指導などを行っていただけるようにといったところは、今、現実的にお話をしているという状況になっております。

○田中座長　という御説明ですが、よろしいですか。

○市川委員　そうすると、雇用主から直接入管に対して、何か届出を義務付けるとか、そこも全くあり得ないことではないんですけれども、直ちにそういう議論ということでもないということですか。

○近江企画室長　可能性、将来、いろいろな見方としては、一つの選択肢かと思いますが、まず、それも否定するものではありませんが、今現在やれることとして、今そういうような取組をしているということでございます。

○市川委員　もう1点よろしいですか。

○田中座長　どうぞ。

○市川委員　これは、意見にわたることかもしれないですが、12ページのところで、届出の状態と、それから実際の在留状況のそごが、あるいは乖離が発生している場合の、いわゆる偽装滞在者の発見という言葉があるのですけれども、偽装滞在者という言葉、多く使われることは使われるのですけれども、定義といいますか、概念というか、必ずしも法律用語ではないと思うのですが、そこを少し明確にしていっての方がよいのではないかと考えています。

つまり、実際には、在留資格を取得したり更新したときには、きちんとその意思もあったし、その実態もあって、更新したけれども、働いていく中で、結果的に体調を壊したとか、環境が合わずに離職して、新しい仕事を探しているとか、静養中であるとかという場合もあり得るわけで、そういった場合も、偽装滞在者なんていう言葉でくくられてしまうと、ちょっとかわいそうかなというところもあって、そこの辺りの切り分けを言葉として、何かもう少し正確に使ってもいいかなと思います。

直ちにこの報告書を修正してくれということではないのですけれども、今後の議論の中で、そこは整理していった方がよいと思っております。

○田中座長　これについては、何か説明というか、今後どう考えるかというようなことに

ついてはありますか、当局から。

○佐々木官房審議官 先生の御指摘、確かにそういう面もございますので、例えば、偽装滞在者の在留資格の取消しをするような場合に、入管法上、こういうものは在留資格を取り消しますということが列挙されておりますけれども、その中でも事情は見ますという形になっていきますので、今先生のおっしゃられたような、該当者からきっちり意見を聴いて、それを勘案するという手続が、割と丁寧に法律上作られており、正に、そうした個々の事情をきちんと浮かび上がらせるというか、本人の言い分もきちんと聴くという手続保障が仕組みの中にきっちりと組み込まれています。正に、おっしゃられたようなことを一緒にたにしない趣旨と、私どもとしては考えておりまして、意見聴取を行うにしましても、きちんと期間を置いて、準備をしていただき、おっしゃっていただきたいことをきちんとおっしゃっていただけるような環境を整えるというような配慮が、法律の中にもされているということをお紹介させていただきたいと思います。

○田中座長 これは市川委員からのコメントで、今後のこの言葉ですね。偽装滞在者と言って、一括でみんなくくってしまうことということについて、よりセンシティブに考えていただきたいという御意見じゃないかと思います。

それでは、奥脇先生。

○奥脇委員 私は、この文章を読んで、法務省が、出入国管理という枠組み・権限の範囲内でどこまで何をやるかということについて、非常によく努力されているんだなということがよく分かりました。

ただ、この文章の結論にもあるように、外国人の在留状況を正確かつ明確に把握する仕組み、これが必要なことは確かにそのとおりではあるのですが、それは誰のためにそういう仕組みが必要なのかというところが、最後の一文を見ると、何となく、日本社会に安心・安全感が醸成されることが、何か日本人にとって、そういうことをやる必要がある。つまり、外国人は日本人とは別なので、外国人については、きっちりと全てを把握しておくべきであると、こういう感じで書かれているように読まれてしまう懸念があると思います。個人情報を含め、外国人については全体的確に情報が収集されていることが必要であるという前提であるとすれば、本当にそこまで必要なのかというのはちょっと問題だし、多分、個人情報についても、外国人なりに、それは保護の対象にならないことはあると思いますが、なかなかそこは難しい。結婚しているのか離婚したのかというのも、何かその効果、子供ができた、できない、その効果が法的に保護するに値するものが出てくれば、それはきちんとやっておかなければいけないけれども、特にそうでない、各人の自由であるという場合、どこまでそれをきちんと書かせる必要があるのかということは若干疑問です。

ただ、若干疑問だけれども、そういうことが当然あり得るなというのは、私の常識ではそうなのですが、最近の人権論で言うと、かなり問題もあるのかなと、こういう感じがします。少なくとも書き方として、日本社会の安心・安全ということで、日本人が何となく、外国人をいぶかしく思わないで、お付き合いできる、そういう共生社会にできるという言葉の持って行き方が、いかがなものかなという感じは非常にいたします。

それで、それは、具体的なテーマについても、先ほど、所属機関の情報提供と突合す

る話がありました。それから、個別通知、この問題もあります。そういうのはできないというふうにたしか書いてあって、今いろいろ事情を伺うと、なるほど、なかなかやるのは難しいなと感じました。では、電子化すればできるのかということ、そもそものデータが怪しい、なかなか正確なものが取れない、それも難しいということのようです。ただ、ある部分は、お金をかければできるのではないかということがあって、これもできないというふうに書くときには、できないことの理由をもう少し詳しく書く、場合によっては、ほかの理由があり得るかなとも思います。

その理由をやはり探っていくと、何となく、日本人にとって安心・安全というところだけに収まってしまう可能性がないのかなということ、そこのところ、自分では分かりませんが、そういう懸念を感じないでもないの、そこら辺をもう少し詰めて書いていただくと非常に分かりやすくなります。

○田中座長 ということですのでけれども、何か答えはありますか。

○近江企画室長 今、奥脇先生からお話しいただきました、最後のクロージングのところの言葉だと思いますが、在留管理制度自体、日本社会に外国人が適法に在留していることが、日本社会に安心・安全感があつて、その結果、共生社会になるんだという言い方にはなっておりますが、もう一つの柱といたしまして、外国人の方々についても、私ども、国なり市区町村が、どこにいらっしゃるのかということを中心に把握できるというところで、そもそも在留管理制度の趣旨としましては、行政サービスをきちんと提供できるようなインフラを整備するということを目指しておりまして、最後が安心・安全感という形になっておりますけれども、外国人の方にとっても、この制度がきちんと実施されることで、利益があるんだというところは御理解いただきつつ、書きぶりについては、どういうふうに書けるかというところは検討してみたいと思います。

○奥脇委員 1点いいですか。

○田中座長 どうぞ。

○奥脇委員 その御苦勞はよく分かっています。ただ、やはりこの懇談会自身が、元々移民政策の外でという前提があるものですから、書きぶりは難しいだろうなという感じがします。

しかし、個別法についても、あるいは所属機関の方の負担が増えるという書き方にしても、もう少し細かく書いていただくと、何の負担なのかということですね。その辺を少し、納得いくように書いていただくと、最後のところの文章が逆に利いてくるのではないかと思います。

○近江企画室長 ありがとうございます。

所属機関の負担という形で、多分書かせていただいたのですが、今の制度自体が、今政府全体として、同じ届出を2回やらせないとか、負担をさせないというところで、全体としてワンスオンリーというような、元々の行政の大原則ができており、そういうところから、雇用保険の情報を活用するというような形にはなっておりまして、そこが実は非常に、言いにくいのですが、非常に難しいところにはなっておろうかと思っております。

細かくできない理由は書いてはおりませんけれども、これからそういうところをしっ

かりできるような形で対応をしていくように検討していきたいと思っております。

○田中座長 どうもありがとうございました。

最後の26ページの一番下のパラグラフで言うと、「外国人の利便性の向上や必要としている行政サービスの提供等が行われるとともに」というところに、その辺の心を表しているのだらうと思います。ただ、今後、更に検討し、具体的実施に当たっては、今奥脇委員から御発言のあったような観点を取り入れていただくということではないかなと思います。

その他、御発言ございますでしょうか。

コメント、感想等ございますが、この文章は断固削るとか、変えなければ駄目だとかという御意見はなかったように私は認識しましたがけれども、そのように考えてよろしいでしょうか。

それでは、本日のこの報告書（案）についての議論はこれで終わりにいたします。今後はこれを公開すると、（案）を取って公開するということになるわけですね。

○中山在留管理業務室長 省内手続をとりながら、公開したいと思います。

○田中座長 どうもありがとうございました。

3 専門的・技術的分野における外国人材の受入れについて

○田中座長 それでは、次のテーマに移ります。「専門的・技術的分野における外国人材の受入れについて」と記載されている資料について、近江企画室長から御説明をお願いいたします。なかなか急展開している分野だと思いますが、御説明よろしくをお願いします。

○近江企画室長 企画室の近江です。よろしくお願いいたします。

お手元にお配りしている「専門的・技術的分野における外国人材の受入れに関するタスクフォース（第1回）」という会議資料をそのままお配りさせていただいております。

資料は5までございますが、まずおめくりいただきまして、資料1でございます。

このタスクフォースを2月23日に立ち上げまして、ここで外国人材の新しい受入れについて、今議論をしております。このタスクフォースは、議長に内閣官房副長官補、副議長に当局の入国管理局長が構成する会議となっております。

このタスクフォースを作って、受入れを検討するという事になった経緯でございますが、それが資料1でございます。

2月20日、正に前回の会議の翌日でございますけれども、経済財政諮問会議におきまして、総理から、外国人労働力部分ということで書いてありますが、外国人労働者について御指示をこのような形で頂きまして、それをそのまま引っ張ってございます。

内容といたしましては、5年間アベノミクスをやってきました、有効求人倍率が43年ぶりに高水準となると、昨年末で1.59倍ということと聞いておりますけれども、そのような中で、中小・小規模事業者が非常に深刻な人手不足になっているという現状であります。

それに対して、対応策といたしまして、生産性向上や女性、高齢者の就業活動の整備、それから、生産性革命、人づくり革命、働き方を推進するとともに、合わせて、専門

的・技術的な外国人受入れの制度の在り方について、早急に検討を進めるということを言われております。

それに当たり、前提として、在留期間の上限というものを設定し、家族の帯同は基本的に認めないという前提条件の下、真に必要な分野に着目しつつ、制度改正の具体的な検討を進め、この夏に方向性を示したいと考えています。これにつきましては、官房長官と法務大臣に対して、早急に検討を開始していただきたいという指示を受けております。

この内容を少し御説明いたしますと、人手不足という現状の中、専門的・技術的分野の受入れという、今の政府の基本方針ではありますけれども、その制度の中で、その内容、制度の在り方を見直しまして、外国人の方に求められる能力の水準の在り方を見直すことによりまして、新しい受入れということができないかという検討をしてほしいということと考えております。

これまでも、専門的・技術的な分野における受入れというのは、積極的に推進していくということになっておりまして、この政府基本方針について変更はございませんが、これまで具体的に、能力の水準として、例えば、技術・人文知識、国際業務であれば、大卒相当とか、技能であれば、10年程度の実務経験といった一定の水準を求めてきたところでありまして、このような水準を見直すことによって、外国人材の受入れを促進して、人手不足に対応できないかというような、できるための制度の創設ということを今検討しているところでございます。

そこで、タスクフォースにおいて、どのようなことを検討しているかということを御紹介したいと思います。

資料3におきまして、タスクフォースにおける主な検討課題という形で、検討課題が明記されております。

今回、この検討を行うに当たっての基本的なやり方としましては、まずは、人手不足の解消のために外国人材を受け入れるのが適当であるというような分野に対して、分野を決めるに当たり、きちんと実態把握を行いまして、本当にいろいろなことを尽くしても人手不足が解消できないかということなどを把握した上での制度を実施という形にしたいと思っております。1番目に書いてあります主要業種ごとにしっかり実態を把握していこうということを、まずこのタスクフォースでやることにしております。

このタスクフォースにおきまして、実態を把握した上で、その後の判断、受入れ業種を判断するに当たっての考え方とか、どういう能力、日本語能力、専門性、技能を求めていくのかということと、あとは、その方々の在留管理、在留支援をどうすべきかというところの議論につなげていくというような形になっております。

それでは、どんな形で、今、実態把握というのをやっているかというところでありますが、タスクフォースにおきましては、幅広い業種の方々から、業所管省庁から意見を聴いて、全体像を把握していこうというように考えております。具体的な業種としては、介護、農業、農業につきましては、既に昨年、国家戦略特区で受入れの制度を新しく作りましたが、あと建設、造船ということで、こちらはオリンピック需要や復興需要に応えるため平成27年から特例的な受入れを認めておりますが、このような人手不足とい

われている建設、造船、それに、今、観光客が非常にたくさんいらっしゃっているということもありますので、観光の関係、観光のインバウンド関係の業種、あとそれから、配送の問題、いろいろ出ていると思いますが、運輸とかトラックとか、そういうような業界につきましても、幅広く意見を聴いております。

その意見を聴くに当たり、ポイントといたしまして、私ども制度所管庁としては、本当に生産性向上をやったり、あと女性や高齢者の活用をしっかりとやっているのか。それから、人手不足のための取組をしっかりとやっているのかなど、そういうこともきちんと聴きまして、安易の外国人労働者に頼るようなことがないように、本当に対策をとっているのかというところも確認させていただいております。

それから、業界全体のニーズとか、業界のコンセンサスがどのようなものか、あとそれから、生産性向上、今、AIがいわれておりますけれども、そのような生産性を向上しまして、人手不足に対応できるような対策をとっているのか。あと、本当に国内人材の確保をしっかりと、賃金の問題などもあるかと思いますが、やっているのかというところを聴きながら、本当に必要な業種というのがどのようなものなのかということ、今お話を伺っているという状態です。

外国人の能力や専門性ですが、これにつきましても、例えば、専門性としては、実務経験の程度とか、求められる人材ですね。今、人手不足で必要とされる外国人の方々のレベル感ですけれども、例えば、実務経験がどれだけあるのか。あと、どういう資格を、試験を取っている人が適切かというところも、お話を伺っているところです。

最後の管理・支援のところですが、既に技能実習制度を実施しておりまして、そのような中で、不法滞在や不法就労、そして人権侵害の問題等も起きておりまして、いろいろ問題にはなっているということは理解をしております。この受入れについては、技能実習ではないのですが、今後、新しい外国人材の受入れにおいて、このようなことが起こらないように、どのような管理を行うことがよいのか検討を進めているところです。

それから、支援という概念ですね。今まで支援というのは言ってこなかったのですが、やはり外国人の方々を受け入れるに当たって、日本にしっかりと定着していただき、なじんでいただいて、いい在留生活を送っていただくためには、支援を行うことが必要だろうと思っております。どのような支援を行うことが適当であるのかなどについても、業所管省庁にはなりますが、今お話を伺っているという状況です。

現在、このような検討を行っている途中でございまして、この夏に方向性を示せるような形で、今、結論を得るために検討を、タスクフォース、それから、幹事会で行っているという状況になっております。

非常に簡単でございしますが、現在、こういう検討を政府全体で行っているという御報告をさせていただきます。

○田中座長 どうもありがとうございました。

これは現在、オンゴーイングの政府全体としての動向について御報告いただいたわけですが、こういう総理の指示が出て、政府全体で行っている議論に対して、是非この機会に、懇談会の委員の皆様方から率直な御意見を頂けると有り難いという趣旨じゃないかと私は思っておりますので、是非、委員の皆様から積極的に御発言いただける

と有り難いと思います。

では、明石委員。

○明石委員 お話を聴いている範囲では、専門的・技術的な外国人という、そういう属性であるがゆえに受け入れるという、これまでのロジックというよりは、どちらかというと、日本に来て働いてほしい人を専門的・技術的な外国人と呼んで、受け入れることを可能にするという話の運びなのかなというように、まずは印象を持ちました。

それに関して、実際の受入れ方に関しても、これから議論が進むということと聴きましたけれども、方法としては、現在の在留資格の受入れの要件を緩和していくという方法も言及されたかと思いますが、別に、介護が在留資格に加わったように、新しい在留資格を設けるという方向性も、可能性としてはあるのでしょうか。例えば農業とか観光といったような分野でも在留資格が立ち得るのかということ、それがこれまでの受入れの仕組みと整合するのかどうか、何か御存じでしたら伺いたいと思いました。

また、専門的・技術的な外国人の受入れについて、家族の帯同を原則禁じる、認めないということですが、これまで所得水準とか、さまざまな要件、条件次第で、家族も受け入れることもできていると思うのですが、この書き方ですと、どちらかというとNGというメッセージが出ている懸念が持たれます。

以上です。

○田中座長 では、企画室長から、答えられる範囲でお願いします。

○近江企画室長 ありがとうございます。

在留資格の話については、今検討中ですので、決まっておりませんが、先ほど御説明させていただきました、今回の前段の、先生がおっしゃる専門的・技術的分野ということは変わらないということです。では、今まで考えていた水準というものを、どのように緩和していくのかということになるかと思いますが、そういうものをどのようにやっていくのか。それを進めるに当たって、業種を本当に必要だというところで、それがセットになって受入れをするというような考え方になっているかと思っております。

あと、資格につきましては、一つ考え方としては、既存の在留資格の該当性を変えるというか、該当する活動を変えて認めて足りる部分というの、一つの考えとしてはあるかと思いますが、新しく、今まで受け入れていないような農業とか観光とか、いろいろな分野だと思いますが、新しい在留資格を創設するといったことも、当然視野に入ってくるというようには考えております。ここは制度設計の過程で、一番適切な方法になるかと思っております。

あと、最後の家族の帯同と上限のお話ですが、今現在、一般の家族滞在の話になりますと、所得とか、そういうものを見させていただいて、扶養ができるかというところを確認させていただいて、許可という形になるかと思いますが、実は、先ほどちょっと触れました、建設、造船でオリンピック需要がありまして、特別に人手不足ということで、27年から分野を限って、特定活動の在留資格で、緊急事態だということで受け入れております。

それは、通算3年の在留ということと、家族帯同は認めないというところで、若干似

たような形になっておりまして、私どもとしては、総理はこうおっしゃっておられるのですけれども、在留の期間が限定されているということもありますので、家族の帯同というところは認めないという、前例はあるというところを御説明させていただければと思います。

○田中座長 ということですが、では秋月委員。

○秋月委員 ありがとうございます。

明石委員の御質問にも関連しますが、質問2点と、感想1点を述べさせていただきます。

基本的なことで申し訳ないのですが「移民」の定義をきちんと政府でお持ちなのかが、やはり気になることです。この資料1を拝見する限り、在留期間の上限がなく、家族も帯同できるというのが、一般的な「移民」と理解できるのですけれども、その定義が何なのかということが質問の1点目です。

また、資料2-2の最後のところで、要望・提言ということで、商工会議所と経団連の御意見があります。これらの二つを見ると、どちらも、専門的・技術的分野の外国人に限定するという、これまでの原則に縛られない、開かれた受入れ体制を構築とか、日本での就労を目的とする在留資格の在り方を検討すべきということです。内閣としては移民政策はとらないと断言されていますけれども、経済界の御意見は、それに反対というか、違う立場、もっと受け入れてほしいという御意見というように読めるのですが、その理解でよろしいのかというのが2点目です。

3点目は感想ですけれども、高度人材を受け入れるのはよいのですが、高度人材の技術とか専門性と、本当に人材が必要な業種や分野が合致していないのではないのかという気がします。また、高度に専門的・技術的な外国人を受け入れるのであれば、家族を帯同しないということが、人権的に良いのかという点が気になります。家族の統合の権利とかありますので。ただ、子供が生まれた場合に、日本に定着するというような心配をされているのかもしれませんが。移民政策をどう考えるかというのは、この我々の懇談会に諮問されていないことかもしれませんが、前回、市川委員も御指摘になったように、我々に諮問されていないとしても、我々が検討した方がいいのではないかと感じるところであれば、こういうことをしたらいいのではないかと、検討すべきではないかという意見を申し上げてもいいのではないかと、個人的には思いました。

以上です。

○田中座長 ではこれは、企画室長、何かありますか。

○近江企画室長 ありがとうございます。

移民政策ですけれども、確かに国連などでは、きちんと定義づけをしていただいています。国籍国又は主たる居住国から1年以上離れている方という形になりますが、残念ながら、日本政府での統一した移民政策というところの見解は、ございません。ここで、以前もお話をいたしました。法務省として、いろいろ考えている移民というような、一つの考え方といたしましては、アメリカのように、最初上陸するときに、いきなり永住権にはならないで、何らかの在留歴を持った方を永住者として認めていくといった考え方が、非移民政策といえますか、そういうようにとれるということも、前回御

紹介をしたところですけども、総理はこのようにおっしゃっているので、残念ながら、定義というのはない状況ではございます。

ただ、一般的に移民政策をとらないといったときに、普通に言われるのは、たくさんの方を受け入れないとか、そういうことなのかなというようには、全く個人的な考えなんですけれども、そういう形での理解もできるかなとは思っております。ですから、こういう形できちんと、いろいろな策を尽くした上で受入れをしてくれという御指示であったのかなというように、これは個人的に思っております。

それと、2つ目頂きました、今回、専門性がある人ということで、本当に必要な人たちというところのマッチングでございますが、確かに、今回は一定の、専門的・技術的分野というところの枠内での受入れの検討になっておりますが、秋月先生がおっしゃる、経団連さんなどから頂いている御意見は、もっと下の、本当に、いわゆる単純といわれている部分なのではないかというところは、そういうお声もあるのはよく理解はできません。

ただ、今回、人手不足に対する緊急の対策ということになろうかと思ひまして、まずはここから考えていこうという、いわゆる政府の方針を変えずに、どこまでできるかというような御指示だったのかなというように考えてございます。

最後に、政策懇との今回の議論の関係、また座長とも、これから多分、御相談して、どういう形で御意見を言っていただくかというところは、また御相談申し上げたいと思っておりますが、指示になりますと、夏に方向性が大体出るという形になりますので、その方向性を受けまして、それを踏まえた、制度設計ということが、それから始まるのかなというように考えております。

その制度設計の段階で、また先生方の御意見を頂くような機会もあろうかと思ひますので、そこはまた座長と御相談をして、御意見を頂けるような形で、反映できるような形で、私たち入管の中での制度設計は進めていきたいと思っております。

以上です。

○秋月委員 ありがとうございます。

○田中座長 では、滝澤先生。

○滝澤委員 私は、この新しい方向性に非常に関心を持っておりまして、また、いいことだと思っております。

同じことを繰り返しますけれども、難民の受入れと絡めて考えれば、一つ新しい方向性があるのではないかと思うわけです。

外国人労働者の受入れ数というのは、どんどん増えていきまして、労働力不足ということが背景にあり、外国人労働者の受入れは「日本の国にとって損か得か」ということから今後も話が進んでいくと思います。他方で、こと難民の方になりますと、私がUNHCRの駐日代表でいた2008年ぐらいに難民認定数が57人、10年後の今は、去年で20人です。そのほかに、第三国定住とか留学生の受入れというのが始まっていますけれども、全部含めても、せいぜい200人ですね。10年間ほとんど増えていない。

そういう中で、もし労働者を入れる必要があるのであれば、難民受入れという人道的なものと組み合わせて、「難民を労働者として受け入れる」という発想はどうかと

思います。既に留学生としては受け入れているところ、その際には、難民認定制度をバイパスして受け入れている。であるならば、難民を難民認定制度をバイパスして労働者として受け入れることができるのではないかと考えます。

いろいろな形があるかと思いますが、専門的・技術的分野の在留資格は敷居が高い。でも、難民の中には、例えばアラビア語ができるとか、そういう人はいるわけですね。それから、技能実習であれば、世界のいろいろなところに、いろいろな技能を持った人がいますから、「技能実習生としての受け入れ」も可能かもしれない。また、資格外活動ということもあり得るのではないかと思います。ということで、新制度の下で何らか新しい突破口ができるのではないかと、しかもそれは、法務省のレベルでできるのではないかと考えています。

今までも、難民認定数については、政策的に増やすとか減らすとかはできないということは何度もおっしゃっておられる。でも、難民認定制度を通さずに労働者としての受入れるのであれば、政策的に決めることができるわけですね。国際的な要請、また、日本の難民鎖国といったイメージを打破する上でも、かつ日本の労働力不足にも資する上で、難民認定制度を補完する形で難民を労働者として受け入れてもらいたいというのが私の気持ちです。もちろん、難民認定制度を改善して20人とかでなく国際的に意味のある数の難民を受け入れるようにするのが正攻法であることはいまでもありません。

実際に、ユニクロは日本国内と外国で、50人近くを雇っていて、これはUNHCRだけじゃなくて、国際的にも評価されています。そういう大企業が既に始めている。であれば、ほかの大企業であったり、又は中小事業所でもあり得るのではかと思ひます。

具体的には、例えばUNHCRと連携して、外国、日本で働いてみたいという難民を募集する。受入れ希望事業所とも連絡を取りつつ、どんなところがどんな形で受入れができるかということ調整した上で、マッチングができる場合には、法務省が就労ビザを出すという形が可能じゃないかと思ひます。

ちょうどいいタイミングですから、是非そんな可能性も考えていただければと思ひます。今年の暮れには、難民・移民についてのグローバル・コンパクトが国連で採択されるという中で、難民認定制度を補完する新しいイニシアティブとして出せば、難民鎖国と言われるけれども、いや、実はこういうのもありますよみたいな感じで、外交的なプラス面もあるのではないかと考えています。是非御検討願えればと思ひます。

○田中座長 どうもありがとうございました。

これはコメント、意見表明ですよ。

何かお答えありますか。

○近江企画室長 制度を作る上での、いろいろ要件、いろいろ考えていくことになるかと思いますが、難民であるかどうかは別として、要件に合った方々が入れるという形になりますので、その中で、元々今、難民申請をされているとか、そういう方々でも、要件さえ合えば、若干今回、要件を緩和するという形になり、全体のパイは広がると思ひますけれども、要件設定をクリアすれば、基本的に人は入れるという状況にはなりますが、それがちょっと難民政策と結びつけるという形には、多分ならないかと思ひますが、制度として、一つ枠が広がるということは言えるかと思ひております。

○田中座長 井上委員。お願いします。

○井上委員 先ほど御指摘ございましたけれども、経団連は平成28年11月に提言を公表いたしました。先ほどの資料には、外国人労働者数のグラフがございましたけれども、留学生のアルバイトや技能実習生などの本来労働者として受け入れているわけではない外国人の方が急激に増えてきております。これは、制度と実態が乖離した歪んだ形であって、経済の実態、人手不足の状況からしても、このまま放置してよい状態ではないということです。

そこで、まずは一定の技能を持った方につきまして、社会基盤人材や生活基盤人材として、社会経済を支えるために必要なところについて、受け入れてはどうかという提言をしたところでございます。

移民の話につきましては、経団連の内部でもさまざまな考え方があって、この段階ではまだ結論が出ていないような状況で、継続検討することとなっております。

今回こういった形で、政府の方で急ピッチで検討が進められていることは、大変歓迎をしております。一方で、資料3にありましたような検討課題は、非常に難しい課題ばかりです。業種ごとに各省庁でヒアリングといっても、省庁横断的な様々な産業が出てきています。例えば、IT人材は、本当に足りないわけですが、ITを所管する省庁はどこなのかということも、はっきり分らない。

一つ言えるのは、低賃金で雇えるから外国人を入れたいとか、そういうことになってはいけないなと思っております。そこは気を付けなければいけないところです。実際に受け入れるのは自治体になりますので、各自治体がどのように受け止めるのかということや、当然そこには、一定の歳出が伴うことになってくるでしょうから、そういうのをどうやって賄っていくのかということもあります。あと、可能であれば、外国から見ても、どのように捉えられているのかというような点も、検討の一つにすべきではないかなと思います。

あと一つ、日本に留学生として来ても、卒業後になかなか就職できないというような課題もございますので、そういうところから真剣に考えていくのも、一つの策ではないかなと思います。経団連で以前議論をしたときに、そうした意見もございましたので、御参考までにコメントさせていただきます。

○田中座長 どうもありがとうございました。

では、市川委員。

○市川委員 重ねてすみません。私も、いずれも感想ですが、去年からいろいろ拝見させていただいて、いろいろな業種ごとに、あるいは、特区の一部の地域でという形で、いろいろな形で受入れが始まっていて、何か余り統一的な政策という感じがなかったものですから、その点、今回、政府横断的に統一的な一つの基準とか考え方を持って、受入れについて考えていかれるということは、大変評価されるべきことだろうと私は思っています。

特に、法務省が副議長ですか、務められて、これまでの知見とか、そういったものも踏まえて考えていかれるということであれば、是非従前の知見も踏まえて、よいものを作っていただきたいと思います。

それに当たって、受入れをどういう形で行うのか、今までの在留資格、いわゆる就労系の在留資格に近い形で、これに引きつけて考えるのか、技能実習というようなもので今までいろいろいわれてきたものに引きつけて考えるのか、それにもよるかと思うのですが、人権侵害を予防するという意味では、例えばブローカーの排除であるとか、それから、職場移転をどうするかとか、そういったことの、今までいろいろ議論されてきたことがあるので、是非そういったものも踏まえて、制度設計をしていただきたいなと思っております。

もう1点が、期間限定ということになっているのですが、恐らく想定されているのは、3年とか5年とかという、それぐらいのスパンなのかなというように推測しているところですが、3年、5年というのでも、やはりそれなりの長い期間でありまして、自治体からしてみれば、やはりそこで3年、5年生活する人がいるということは、決して無視し得ないものだと思いますので、そういう意味で、そういった人たちが生活者として生活していくときに、どういう対策をとっていくかということ、やはり国としても、あわせて、やはり施策を考えていただく時期なのかなと思っていまして、そういう意味で、今回、在留管理と同時に、支援という言葉が入りましたけれども、そういった支援を考えるということも、是非やっていただきたいと思いますと思いました。

それからあと、期間限定ということに関して言うと、原則そういうことなのかとは思いますが、例えば介護の在留資格とか、そういったものというのは、3年、5年で恐らく、身についた技能というのが、ようやく身につくというような部分もあるのではないかと考えておまして、それで5年経ったから、必ず帰ってねというのは、やや窮屈かなという感じもしております。そういう意味で、一部は少し定住への道を開くとか、期間更新の道を開くとかというような、そういう多少のコンビネーションといたしますか、そういったものもあってもいいのかなというように思っているというのが私の感想です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

その他、奥脇先生。

○奥脇委員 ちょっと誤解しているかもしれませんが、この専門的・技術的分野における外国人材というのは、外国人材が専門・技術的な何らかの能力を持っていると、こういう意味なんですよ。つまり、技能実習とは違う。

だから、向こうでは、イメージが非常に難しくて、造船なんていうのは、日本も結構トップクラスの技術を持っていて、そこに貢献できる技術を持った専門人材というのが外国にいるのか。あるいは、外国人材というのはそもそも、よく分からないのですが、つまり、元々日本で外国人材で、一般に政府で言っているときは、その人材の中には専門・技術的な知識というのが、どうも入っている概念のような気がしていまして、したがって、例えば、難民が外国人材かどうかというのは、それは発想を転換しないと絶対出てこない。

もちろん難民の中にも、最近の不法移民のような格好で、地中海を渡ってくる人の中には、かなりの専門的な知識を持っている人も含まれているというようなことのように、それはよりよい生活の機会を求めてと、こういうことだろうと思うのですが、どうも一般に我々がイメージする難民というのは、あるいは日本の法令が前提としている難民と

というのは、やはり、日本国の国民経済に負担になるから、それは厳しく絞ろうと。外国人が来て、専門的な技術、そういうものを用いて日本経済に貢献すると、こういう発想では、どうもないようですね。

それで、外国人材、専門的・技術的分野における外国人材、これも、ひょっとすると、技能実習生とは別の、つまり、元々持っておられる方が来て、日本の国民経済に貢献すると、こういう前提ですと、さて、非常に分かりにくい。例えば農業は、どうなのか。あるいは、何というんですかね、建設、これで、現に必要としているのは、正にそういう非技能的、非専門的労働者のような、短期的にはですね。そういうふうなことが求められているような気がします。

I Tとかそういうのは、確かに専門分野の人が外国にもいっぱいいて、発想の交換というのがあれば、非常に日本のI Tも発展するのだろうと、こういう感じはしますし、それから介護、どうなのかなど。運輸、運輸も、日本の運輸システム、中国が最先端にいつているのかもしれませんが、何か、日本も相当リードしているのではないか。こういう感じがして、分野、外国人材としての専門的・技術的分野というもののの中に、こういうものがある、そこにどういう専門的・技術的外国人材が必要なのかというのは、なかなか見えてこないですね。

お話を伺っていると、どうもやはり、日本の高い技術の場で働いてもらって、そして、自らそういう専門・技術的な知見を身につける。技能実習生の場合は、それが国に帰って、それを国の経済の発展に役立てようという、それに対して、そういう制約はないというだけのような感じもします。

それが1点と、もう一つは、そういう分野を考えてみるときに、いつも思うのは、例えば水産とか、養殖とか、そういう分野というのは絶対出てこないですね。これはなぜなのかというのも、非常に疑問に思っています。

日本で水産技術というのは、特に近海における水産から、それを新鮮なまま、いかにして食卓まで届けるかという技術は、私は相当高いと思っているのですが、そういうのを例えば、南太平洋島嶼国から呼んできて、そういうのを訓練して、戻して、戻って自分の国で、そういう技術を使うということができると、いわゆる技能実習よりもっと、よほど国民経済に非常に役に立つ、そういう人材を作ることができるんだろうなど、こういう感じがしていて、そういう問題には必ず、農業は入ってくるようになったのですが、水産というのは入ってこない、あるいは水産、養殖、こういうのは入ってこない。これはなぜなのかというのは、非常に不思議ではあると、こういうことを常々思っていると、こういうことをお話ししておきたい。

○田中座長 水産とか農業の技術移転は、J I C Aの行っている技術協力で常にやっています。日本の水産試験場とかで研修受けたり、それから、日本の専門家が現場に行って、農業指導したりすることはJ I C Aでやっています。

○奥脇委員 呼んできてやっているのですか。

○田中座長 やっています。ただ、これは就労ではないので、全く別のカテゴリーです。

○奥脇委員 そうですね。

○近江企画室長 私の説明が不足しておりましたが、今回の対象として、幅広く御意見を

聴くという話をしたのですが、水産の方からも御意見を伺ってございます。

奥脇先生が最初におっしゃいました、恐らく業種とレベルの話があるのかなと思っておりまして、今まで、例えばなんですけれども、外国料理という業種があったとしましたら、例えば、それは全員入ってこられるわけではありません。その方が10年以上の経験を持っていれば入れる、やはり、分野というよりも能力を見て、そういう分野の専門的・技術的な分野、つまり、10年以上の実務経験がないとできない仕事というところが、専門的・技術的分野というふうに整理をしております。今までの入管の受入れというのは、あまり業種で区切らず、能力で区切っております。この点、技能については少し別で、技能は若干業種で区切っているところもあるのですけれども、そういう技能を見させていただいているという形になりますが、ただ、今回の受入れにつきましては、少し緩和するということもありますので、本当に必要な分野を見て、ではどういうレベル感で受け入れていくのかという、その2つの考えを持ってやっていこうというミッションでございます。

○奥脇委員 1点追加してよろしいですか。

やはり、そういうハードルを下げると、だんだん国際競争、外国人労働の国際競争にさらされるようになっていくので、一遍下げ出すと、どんどん下げざるを得なくなるので、何かジレンマがありそうな気がします。

10年の経験が必要であるなど、そういう点で仕分けをしていくことで、できるだけ、余り広く認めてしまうということがないようにという発想ではあるわけですね。

○田中座長 これについては、資料3の検討課題で、受入れ対象者に求められる日本語能力、専門性、技能の程度をここで議論すると言っているのです、その議論の進み方によっては、今までと同じような形の専門性技能という定義に終わらないかもしれないと、私は推察しています。

ですから、外国料理の調理師のように10年の経験が必要な業種がある一方、農業では、10年の農家をやった経験がないと駄目かということになるので、先ほど井上委員がおっしゃられたようなデマンドに合うのかというようなことは、議論にはなるのではないかなと想像はしています。

滝澤先生。どうぞ。

○滝澤委員 質問になりますが、いろいろ難しいことが出ると思うのですけれども、一つは、どんな地域から来ることが想定されているかということです。専門的・技術的分野というと、欧米から来るイメージがあるかと思いますが、実際には、恐らく中国や韓国から来るのではないかと考えているのですが、今回の検討の中で、前提として想定されている地域はあるのでしょうか。

もう一つは、そもそも「来てくれるのか」ということです。敷居を下げれば来て、選ぶのに困るほど来るのか、それとも、中国等ではどんどんと経済も発展していますので、日本に行かなくてもいい、ましてや3年ぐらいの在留期間で、家族も連れていけないという条件付きでは興味がない、となるか。要するに、そもそも条件付きの出稼ぎ労働に日本に来てくれるか、について、どういう想定が置かれているかということが第2の質問です。

第3の質問は、2年、3年、4年、5年と在留期限を区切っても、「帰国するのか」ということです。ヨーロッパの事例になりますが、期限つきで呼んで、いずれ帰ってもらうつもりが、実際には帰らなくなった。5年もいれば、例えば、単身で来ても、日本人の女性なり男性と結婚するということもあり得ますので、すんなりと帰ってくれるのかはわからない。そこら辺についても、どういう前提、想定をされているか、お伺いしたいです。

○田中座長 これは質問です。

○近江企画室長 検討の途中でございますので、はっきりとお答えすることはできませんが、どういう地域からということで、御質問がまず一つあったと思うのですけれども、今の入管制度全体としまして、この国はこうだというような受入れの立てつけには多分なっておりませんで、基準を満たした方について受け入れるという形になっております。

今回のタスクフォースにおける検討としまして、中国なのか、では欧米なのかというような受入れの想定される国というのは、今のところ議論はしておりませんで、まずは制度を作って、そこから自然に、適切な方が来ていただけるのではないかと考えております。

次に、帰ってくれるかどうかというところで、今回のように、技能実習もそうですけれども、帰国していただく、上限が決まって、帰国しなければいけないとなった方の件につきましては、いろいろ御批判などもあるのですけれども、現行の取扱いとしまして、例えば技能実習でしたら、例えば日本人の方と御結婚されたりとかということで、ほかの在留資格に変えられる場合は、そういう場合はあるということも聞いておりますが、本制度の枠組みの中での、そういう帰ってくれない、帰ってくれることが前提にはなっているのですが、その後の、資格変更などのお話かと思いますが、そこは制度から出た話だと思えますし、今その検討は、このミッションのターゲットにはなっておりませんので、今現在、何も検討していないという状況にはなっております。

○田中座長 その他、村上委員。

○村上委員 タスクフォースについて、夏までに検討ということで、資料も公開されていくかと思いますが、幹事会の方は、資料など議論のプロセスというものは公開されるのかということと、夏までといっても幅がありますので、どれぐらいなのかということについて教えていただきたいと思えます。

○近江企画室長 タスクフォースについては、1回開いており、その後、幹事会が随時開かれております。内容につきましては、内閣官房のホームページに提出資料が公開されておりますので、本日はお配りしておりますが、そこを見ていただければ、どういう資料を各省が出して、例えばヒアリング、実態把握のために、各業種を持っている業所管庁がどういう認識でいるかというような資料などは公開されておりますので、それを見ていただければと思っております。

あと、2つ目でございますが、夏といって、非常に大ざっぱではございますが、今、私ども政府全体の中での共通の認識は、夏の6月に毎年出します骨太の方針などで方向性が示せるかどうかというところで今、議論を進めているという状況になってございま

す。

○田中座長 村上委員。どうぞ。

○村上委員 ありがとうございます。

骨太の方針で示していくとなると、かなり早いピッチで進められていくというように理解します。そういうことでいうと、どれぐらいの受入れを考えるかというところで変わってくると思いますが、在留期間に上限があるとは言え、1年の場合もあれば、10年もあり、移民ではないとおっしゃりつつも、かなり多くの方が入ってくる可能性も出てまいります。そうすると、やはり国の形を変えることにつながっていくということにもなるかと思います。そう考えますと、もう少し時間を掛けて、国民的な議論、コンセンサスを作っていくような議論の仕方が必要ではないかと思っております。

私たち労働組合としては、外国人労働者の問題について、専門的・技術的分野の外国人に関しては、積極的に来ていただくという政府の方針と基本的には同じ考え方でありまして、単純労働については受け入れるべきではないと考えております。

今回、先ほど御説明にありました主要業種というの、例示されたものを伺っていると、専門性がある部分もあるのですが、必ずしも全てがそうではないということや、あるいは、なぜそこが人手不足となっているかといえ、やはり労働条件の問題が大変大きいということは、多分異論は、皆様方、ないのではないかと思います。

そういう中で、受け入れるということになると、ただでさえ労働条件がなかなか上がらない、あるいは賃金水準がほかの職種と比べて低いところについて、ますます上がらないということになりかねないのではないかと危惧をしております。是非、そういったことが起こらないように検討が必要だと思っております。

それから、受入れ業種を判断するに当たっての考え方が資料3に示されておりますが、基本的には受入れが前提であるということで、私どもとしては、受入れ前提での議論をすべきではないと考えております。元々資料1の指示に基づいて、御検討を進められるということではあるかもしれませんが、日本の労働市場の状態を見ながら考えていく必要があると思っております。

そして、先ほど井上委員がおっしゃったように、低賃金だから受け入れるようなことがあってはならないと私どもとしても強く思っております。新しい技能実習制度が始まりましたけれども、私どものところには、労働条件が守られていない、残業代が払われない、実習実施者が払ってくれないというような相談が来ておりますし、監理団体がきちんとそれを把握できていないという状況もございます。

それらについては、別の場でも申し上げますけれども、そういう状況がある中で、受入れを拡大することに対しては、順番が逆ではないかと思っております。そういう状態がまず解消されてから、受入れの議論は始まるべきではないかと考えております。

それから、ほかの皆様方もおっしゃっていましたが、3年なり5年なりの期間滞在するということは、それなりの生活をされるわけで、労働者として受け入れても、職場にだけいるのではなく、職場に8時間いたら、16時間は別の場にいるわけですから、生活もするし、あるときは病気になったりもする中で、行政サービスがそれなりに必要ということに対して、その負担をどのように考えるのかということ、大変重要な

問題だと思っております。誰がそのコストを負担するのかということでは、受け入れる事業者についても、一定の負担を求めていくべきだと考えております。

最後に、国民的なコンセンサスという意味では、国民に、いろいろな人たちが来ることに對して、受け入れる用意があるのかということも、十分考える必要があるのではないかと思います。

私どもで議論している中でも、中小企業を中心に、人手不足だという声は上がってきておりますし、中小企業の経営者の皆さんからも、そういうお声をたくさん聞くところではありますけれども、だからといって、受け入れることになった場合、多文化共生について覚悟があるのかということがあります。

学校の問題であるとか、地域住民の仲間として受け入れていく、ごみ出しの問題とか、文化の違いというものについて、本当に理解しているのか、理解できるのかということについて、もう少し時間を掛けてコンセンサスを作っていくしないと、社会の混乱を招きかねないのではないかと考えております。

私ども会議の中でも、例えば、テレビのチャンネルが10のチャンネルあったときに、日本語のチャンネルだけでなく、二つ、三つは違う言語のチャンネルにすべきではないかというような、社会が変わっていくということのコンセンサスはあるのでしょうかという話をすると、やはりもう少し考えなくてはいけないねというような議論になっているところであります。是非、拙速ではなくて、丁寧な合意形成をしていただきたいと思います。

○田中座長 どうもありがとうございました。

次に、青山委員。

○青山委員 ありがとうございます。

本タスクフォースに関して、御意見を述べさせていただきたいということと、一つお願いをさせていただきたいと思っております。

商工会議所では、昨年の11月、外国人材の受入れの在り方に関する基本的な考え方をまとめて、法務大臣宛に要望書を提出させていただきました。基本的には商工会議所としても、移民政策とは異なる考え方の下に、外国人材を活用するという考えを打ち出させていただいております。

一方で、皆様から御議論があったように、人材という問題の中で、本来は日本人の方により就業していただければ良いのですが、絶対数が追いついていないという実例が、各地域で出ております。

例えば、建設業や運輸業ですと、有効求人倍率が概ね4倍、5倍程度となっています。そのような状況の中、地域の中小企業は当然ながらハローワークに求人を出しますが、地域によって若干変動はあるものの、ほとんど求職がないという地域が、多くなってきております。

このような中で、外国人材を活用するという動きは、当然ながら出てきておりますし、就労可能な在留資格に該当する方々は、一層就業しているのが実態だと思います。しかし、それでも人材が足りず、全国的に人手不足と言われているのだと思います。

外国人材をどのように活用していくかというのは、非常に大きな問題ではありますけ

れども、技能実習制度が始まって20年以上経ち、ある程度、大企業を始め、中小企業も経験則を積んできたのではないかと考えています。

また、外国人の多い地域は、いろいろな問題を抱え、それに対する対策を含め自治体の活動として取り組んでいます。例えば、教育や医療の問題、また、生活者としての支援などです。これも非常に大きな観点だと思っております。そのような意味で、多方面にわたって検討していくことが必要であると思っております。

しかし、長い時間を掛けて議論すべき分野がある一方で、短期的に、制度改善でできる部分もあると思っております。

例えば全国各地に多くの外国人留学生が来ていますが、企業が雇用したいと思っても、様々な規制によりなかなか就業に結びつかない実態にあります。

せつかく2年ないし4年、またはそれ以上日本に在留し、日本語も堪能で、ある意味、日本人の心も理解するような、そういう外国の人たちがおられるということは、本人が日本で就労を希望する場合においては、より活用していくべきだろうと私どもは考えております。

そのような方々をもっと支援する必要があると思っておりますし、一方で、新たに外国から日本で働きたいという方々については、いろいろな考え方はあるかもしれませんが、基本的な受入れ姿勢を示していくべきだろうと思っております。

しかし、制度設計については、これから検討を行うとの御説明でしたが、様々な団体、機関からのヒアリングを是非ともやっていただきたいと思います。私どもも、全国からいろいろな声が届いておりますので、4月中になると思いますが、基本的な考え方をまとめている最中です。また改めて御説明させていただきますが、すぐできることは一層進めていただき、時間を掛けて議論することは時間を掛けて議論していただきたいと思っております。是非ともお願いいたします。

○田中座長 どうもありがとうございました。

では、野口先生。

○野口委員 内閣府が作成された資料になりますが、今日の資料の2-1の3枚目に、我が国における外国人労働者数の推移というのがございます。これを見ると、ピンクのところが増えていつているかどうかを検証するために必要な資料ではないかと拝見しております。ただ、一つ気になるところがあって、一番下の資格外活動と一番上の身分に基づく在留資格というのは、これは実は、クロスしなければならないデータがあるのではないかとということです。つまり、留学生、資格外活動の母数というのがどれだけ増えているのか。身分に基づく在留資格で日本にいる人が、どれだけ増えているのか、減っているのかというデータが関わるはずで、単純に数の増減だけでは、なかなか評価し切れない部分があるのではないのかなということを感じます。

それらをクロスした結果、吉と出るか凶と出るかは分からないのですが、もしかすると、増えているように見える資格外活動については、資格外活動をされている母数自体がかなりの割合で増えているため、これが理由になって増えているんだということもあり得るかもしれないわけです。ですので、内閣府が作成されているのですけれども、少し留意が必要なのではないのかなという感想を持ちました。

○田中座長 どうもありがとうございました。

座長代理、お願いします。

○安富座長代理 いろいろな御議論がありましたので、一つだけ質問いたします。在留支援について、今回ここで検討課題になっておりますが、資料1にあります内閣総理大臣の発言は、専門的・技術的な外国人受入れ制度という、専ら受け入れる側の在留管理に力点を置いているかのようにも読めますが、在留支援を検討課題に挙げられた意図はどこにあるのでしょうか。

もう少し具体的に言うと、どういうことをイメージされているのかをお聞かせいただければと思います。

○近江企画室長 今まで、在留支援という言葉は使っておりませんでしたが、確かに、この資料1の総理の御指示から、そこら辺はあまり見えないと思うのですが、今回、法務省の入管局長が副議長にもなっておりまして、主体的に検討に参加をしております。

その中で、在留管理制度も管理だけではなくて、やはり共生社会というのをきちんと目指した在留管理ということになっておりますので、今までの知見上、管理をして情報を集めて、取り締まるということだけが全てではなく、適切な管理をするためには、予防的な考えもあるかと思っておりますので、支援という言い方で適切なのかどうか分かりませんが、例えば、地域ときちんとなじんで、住民としてなじんでいただく。そのためには、今、内閣府がやっているような定住の支援ということで、例えば、自治体の地区の情報を伝えたり、ごみ出しのルールなどを案内等しておりますが、いろいろなトラブルになるものもあると思います。

そういうようなルールを事前に、企業ではやっていращやるのかもしれないんですが、例えばオリエンテーション的に、そういうものをきちんとやっていっていただくなど、まだイメージではありますけれども、今、どういうところが必要かというところを伺っておるところです。そういうものと組み合わせて管理をやっていくというような考え方を今後持って行きたいなというところもありまして、このように支援ということを新しく入れております。

○安富座長代理 ただそれは、専門的・技術的な分野の人を受け入れるに当たって、何らかの具体的な在留支援というものを現実化していくということなのか、あるいは、もっと広く、全ての外国人の在留資格をお持ちの方に対して、共生社会の中での支援をしていくということか、のどちらかかになると思います。

今後の方向性としては、専門的・技術的な分野の方に限らず、我が国におられる外国人の方に対する在留管理と同時に、在留支援も進めていく。そのためには、必ずしも法務省だけでなく、国を挙げて進めていく、こういう方向性があってほしいということ申し上げます。

○田中座長 どうもありがとうございました。

官房審議官、何か御発言ございますか。

○佐々木官房審議官 今の座長代理の御質問につきましては、受入れ制度の今回の新しい枠の検討に当たっての支援制度というのは、今お話にあった前者です。

ただ、これもお話しになりましたとおり、私たち入管としましても、これからどん

どん外国人が日本社会に増えていく中で、新しい、要するに、日本社会の新しい体験として、いろいろなことが課題として向かってくるわけですが、その中で、そうした支援の仕組みをどう作るかは、これからでありますけれども、それが日本社会の外国人用社会インフラとして機能するようなものに発展すればいいなという気持ちは持っています。

ですので、でき得れば、発展性のあるようなものに、今回の枠用のものではあるけれども、作りたいなという野望は持っているところでございます。

○安富座長代理 分かりました。ありがとうございます。

○田中座長 どうもありがとうございました。

私から申し上げたいことは、今回、総理からの御下命があつて、分野がそれなりに限定されているとはいえ、人の移動に関する我が国の各省庁ほとんど全てが代表を出して、タスクフォースを作ったということ自体を、大変重要な動きだろうというように思っています。

当懇談会の議論でも、常に、法務省のマンデートの中だけでは、なかなか済まないことが多いという議論が多かったと思います。ですから、今回、各省の局長レベルのタスクフォースと、それから、官房審議官が副議長になれるレベルを含めて、是非綿密な議論を行っていただきたいし、法務省が副議長をやっておるわけですから、単なる労働力ということではなく、人権などの観点も含めて、内閣としての新しい方向、早くできるものは早くするし、長期でゆっくりやらなきゃならないものはやらなきゃならないだろうと思いますけれども、是非御検討いただければと思います。

4 日系四世の更なる受入れについて（報告）

○田中座長 よろしければ、次の議題に移らせていただきたいと思います。

前回会議で、日系四世の更なる受入れについてということの説明がございましたけれども、この制度の概要で、パブリックコメントで寄せられた意見等について、入管局から報告がございしますので、これは入国在留課から報告お願いいたします。

○丸岡審査指導官 ただいま御紹介にあずかりました、入国在留課の審査指導官の丸岡でございます。本日、入在課長の丸山が所用で席を外しておりますので、誠に僭越ではございますが、私の方から簡単に説明させていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

日系四世の受入れに関するパブリックコメントということでございますので、繰り返しになって恐縮でございますが、私どもの制度設計といたしましては、具体的には在留資格で申し上げますと、特定活動という在留資格、その中で、新たに日系四世の方々の受入れのために、法務大臣の告示を新設するというところで、制度設計をさせていただいております。そのことについて、つまり関連する法務大臣の告示について、パブリックコメントにかけさせていただいて、もろもろ御意見をいただいたということでございます。

順番が前後しまして、結論になりますが、明日3月30日に、この関連する告示を公布いたします。ただし、施行につきましては7月1日ということになりましたので、こ

の点、まず御報告させていただきます。

さて、本日の本題でございますけれども、パブリックコメントを実施した結果、どういう御意見があったのか、それに対して、私どもの考え方というのは、どういう考え方なのかということ、簡単に説明させていただきます。

資料でございますが、一番最後に付いているかと思いますが、A4の横長の資料でございます。「日系四世の更なる受入れに関するパブリックコメント結果」という資料でございます。

パブコメの実施期間につきましては、本年の1月23日から2月21日までの30日間ということで、意見の総数につきましては、130件ということでございました。この130件というのは、およそ今回のお題に関係のないような御意見等は除いておりますので、中身のある御意見ということで、130件ということになります。

もろもろ御意見をいただいておりますけれども、大体主な意見を類型化しますと、5つぐらいになるだろうということで、今回のポンチ絵に示させていただいております。

まず、1点目の主な御意見でございますが、これはいわゆる総論賛成といえますか、総論というか、そもそも大賛成という御意見でございます。人手不足の中、少しでも日本に縁がある日系人を対象に受入れを拡大することは賛成であるといった趣旨の御意見をいただいております。

賛成の御意見をいただいておりますが、私どもの考え方から若干ちょっと違う意見を申し上げるのは、誠に恐縮なのですが、賛成していただいたことについては大変有り難く思っておりますが、ただ、本制度につきましては、飽くまでも労働者の受入れのための制度ではありません。飽くまでも、昨年2月でございますけれども、総理の御答弁を踏まえて、日系四世の、特に若い方々を受け入れて、日本文化を習得する活動等を通じて、我が国、日本社会に対する理解や関心をまず深めてもらうものです。そのことによって、我が国と御出身の外国の日系人社会との結びつきを強めるかけ橋になる人材を育成すると、それが主たる目的でございますので、賛成していただけるのは非常に有り難いのですが、労働者の受入れのための制度ではございませんというのが私どもの考え方でございます。

それから、2点目でございますが、これは正に総論反対という意見でございますが、その理由としては、治安の悪化につながりかねず反対であるという御意見、これも少なからずいただいております。

ただ、これにつきましては、そもそも本制度については、必ずしも本制度に限ったことではないのですが、そもそも入国時に、母国での犯罪歴がないことを無犯罪証明等によって確認するというようにしておりますし、入国時点でもしっかりと確認させていただくことになっています。それから、入国後、一定期間在留されるわけでございますので、その間の在留期間の更新の審査がございます。その際にも、要は悪いことをしていないかということ、在留状況が良好であるかどうかということ、これを要件として課しておりますので、その点についてもしっかりと見させていただくということで、そういった御懸念には当たらないというのが私どもの考え方でございます。

3点目以降につきましては、恐らくは、これは総論は賛成であるけれども、各論につ

いて、何がしかの御懸念を示された、あるいは何がしかの御提言があるということだと思います。

3点目としましては、年齢制限を撤廃すべきだという御意見です。これは要するに、年齢にかかわらず、もっと幅広く受け入れるべきだという、御意見なのだろうというように思います。

というのは、そもそも今回の私どもの制度設計につきましては、18歳以上30歳以下としております。これはそもそも、ワーキングホリデーの制度、既存の制度でございますけれども、これをプロトタイプとして、新しい制度設計を致しておりますので、おおむね、その既存のワーキングホリデー制度というのは、年齢については18歳から30歳というのが相場観でございますので、そこに則ってやらせていただいておりますということが、私どもの答えでございます。

4点目につきまして、これはいわゆるサポーター、今回特に新しい試みでございますけれども、日系四世受入れサポーターについては、一定の要件を満たす個人、親族、ホストファミリー、雇用主等でございますけれども、個人が想定されているとのことだが、四世となると、日本国内に親しい親族が残っているか疑問であるなど、サポーターのなり手が少ないのではないかという御意見です。

ここは非常に重要な御意見でございます、ある意味、私どもも、検討が必ずしも十分ではなかったのかもしれないというところでございます。

このような、非常に貴重な御意見をいただいたということを踏まえまして、公布日即施行ということではなくて、公布から施行まで若干のお時間をいただきたいと思います。その間に、今回の新しい試みでありますサポーターとは、そもそもどういう方々を想定しているのかということ、しっかり私どもお示しさせていただきまして、また要すれば、そもそもこういった方々が好ましいんですよということを、なるべく具体的にお示しできるような形で、早急に検討を進めていきたいと思っております。そういう意味で、7月1日までお時間をいただきたいと思いますというように考えているところでございます。

最後の御意見、主な御意見でございますけれども、これは、総論としては決して反対ではないのですが、若干の懸念を示されているということだと思います。

雇用主が在留諸申請に関与する日系四世受入れサポーターになることで、日系四世が搾取される可能性があることから、雇用主サポーターから新たな雇用主サポーターの変更も自由にできるようにすべきだという御意見です。

これは正に御意見のとおりでございます、サポーターの変更ということについては、一切制限ございませんので、仮に入国時に選ばれたサポーターの方が不適切な方であったということであれば、そこは、また新しい適切なサポーターを探していただいて、その上で、引き続き在留を継続していただくということを想定しておりますし、また、そういった趣旨についても、しっかりとマニュアル等の類いでもって、御説明、御案内させていただきたいと考えておりますので、この点についても、御懸念には当たらないというように考えているところでございます。

以上、簡単ではございますが、パブリックコメントの結果についての御報告でございます。

○田中座長 この点についても、前回御議論いただきましたけれども、今の御説明に対して、何か御質問や御意見ございますか。

○安富座長代理 1点だけ、最後の点ですけれども、サポーターを変更する場合というのは、日系四世の方が誰かを探してきてサポーターにすると、そういう意味ですか。

○丸岡審査指導官 基本的には、おっしゃるとおりでございます。

ただ、そのときに、なかなか日本に不慣れな方が、新たなサポーターをすぐに見つかるかどうかという、多分そういった御懸念はあるかと思imasので、その辺の新たなサポーター、もちろん最初のサポーターも含めてですけれども、いわゆるマッチング的な、サポーターの紹介といいますか、そこは我々も、いろいろ検討して、何がしかの形をお示ししたいと思っています。

というのも、実は先ほどの外国人材の受入れの御議論の中でも、先生方から御意見出ておりましたけれども、とりわけこの制度においては、地域社会、地方自治体とのコラボといいますか、私ども、連携というのは非常に重要だと思っております、実は昨日でございますけれども、全国の外国人集住都市会議がございまして、22の自治体が加盟しておられるわけですけれども、その事務局会合というのが先日、三重県の津市でございました。

これは、毎年、各自治体が持ち回りでやっております、今年度は三重の津市が当番ということで、そこで私が日系四世の更なる受入れについて説明をさせていただきました。

各自治体の担当の方からも、今先生から御指摘のあったような御懸念というのが出ておりますので、サポーターをしっかりと付けていただく。もし万一問題があったときに、新しいサポーターを速やかに見つけることができるように、私どもも更に意を払っていきたいと考えております。

○安富座長代理 ありがとうございます。

○田中座長 ありがとうございます。

ほかに何かございますか。

では、明石委員。

○明石委員 テクニカルな問題で、サポーターについて、一定の要件を満たした個人等々ですが、この要件というのは、これから定めるものであって、まだ具体的なことは決まっていないということでしょうか。

それから、1サポーターが、団体としても個人としても、受け入れることができる日系四世の数とか、そういったことも、今後の議論の中で決まっていくということでしょうか。

○丸岡審査指導官 ありがとうございます。

今の御質問の点でございますけれども、サポーターの要件ということでございますが、こちらについては、告示などといった法令のレベルで規定することは考えておりません。ただ、非常に重要な点でございますので、私どもの運用のレベルの中で、しっかりとした一定の基準を作成して、お示ししたいと考えております。

具体的には、飽くまでも現時点での案でございますが、例えば、個人・団体というこ

とでございますけれども、過去に犯罪歴がないことやあるいは入管の諸申請、手続において、不適切な行為に関与したことがないことなどは、当然要件にさせていただきべきだろうというように考えているところでございます。

それから、人数の制限につきましても、サポーターが、ある種の見守り人といいますか、寄り添い人といった役割を果たしていただく以上、極端にそれほどたくさんの人を支援するということは、想定されておりませんので、基本的には、1人のサポーターで2人ぐらいの日系四世の方なのかなと考えております。

例えば、団体であっても、その団体の中で、団体自体がサポーターになるわけではありませんので、その団体の中の職員の方、1人当たり2人ぐらいの日系四世の方というのが適当なところではないのかなと、現時点では考えておる次第でございます。

○田中座長 どうもありがとうございました。

その他、いかがでしょうか。よろしいですか。

それでは、意見交換はここまでとさせていただきたいと思います。

5 今後の予定等について

○田中座長 最後に、次回の予定等について、事務局からお願いします。

○事務局 事務局から、次回の開催予定について御説明いたします。

次回、第11回会合につきましては、6月4日月曜日を予定しております。議題につきましては、在留管理及び在留支援の在り方に係る個別のテーマを予定しておりますが、この点につきまして、座長とも、座長代理とも御相談させていただいた上で、改めて皆様に御連絡をさせていただきたいと思います。

6 閉 会

○田中座長 ということで、本日の議論をこれで終わりにしたいと思います。

どうもありがとうございました。

—了—