

第19回「第7次出入国管理政策懇談会」 議事録

開催日時：令和2年1月30日（木）

午前10時00分から正午まで

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，井上委員，市川委員，岡部委員，奥脇委員，滝澤委員，
湊元委員，仁平委員，ロバーツ委員

〔出入国在留管理庁側出席者〕

佐々木長官，高嶋次長，佐藤審議官（総合調整担当），道井審議官（国際担当），石岡出入国管理部長，丸山在留管理支援部長，東山総務課長，福原政策課長，木村出入国管理課長，磯部審判課長，岡本警備課長，根岸在留管理課長，近江特定技能企画室長，平嶋在留支援課長，片山参事官，本針情報分析官代理（在留管理業務室長）

1 開会

○田中座長 それでは、これから第7次出入国管理政策懇談会第19回会合を開催いたします。

本日、御出席いただきまして、ありがとうございます。本日の議題は、議事次第のとおり、一つ目は、「韓国の雇用許可制について」ということで、本日お越しいただいた宣先生からお話を伺うということになっており、その後、質疑応答と意見交換をさせていただきたいと思っております。

二つ目は、「専門的・技術的分野の外国人材受入れについて」ということで、出入国在留管理庁からの説明の後に、質疑応答と意見交換をさせていただきたいと思っております。

最後に、「報告事項」として、昨年12月に関係閣僚会議で決定されました外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策、これの改訂について、出入国在留管理庁から説明をいただいた後に、質疑応答・意見交換をさせていただきたいと思っております。

最初に、事務局から事務連絡がございます。

○事務局 失礼いたします。

では、事務局から2点、事務連絡をさせていただきます。

まず、1点目でございますが、佐々木出入国在留管理庁長官でございますが、所用により、少し遅れて出席をさせていただきます。

2点目でございますが、ロバーツ委員から、二つ目の議題「専門的・技術的分野の外国人材受入れについて」に関連する資料を事前にいただいております。本日、席上に配付させていただいております。

事務局から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す。

2 韓国の雇用許可制について（中央大学宣講師からのヒアリング）

○田中座長 それでは、早速、一つ目の議題に入りたいと思います。

まず、講師の御紹介をさせていただきます。

中央大学総合政策学部兼任講師で、大阪経済法科大学アジア太平洋研究所客員研究員の宣元錫先生であります。

本日は、本懇談会のために、わざわざお越しいただきまして、どうもありがとうございます。

宣先生は、韓国の外国人受入れ政策等を専門に御研究されており、その御知見は、本懇談会で日本の政策を議論する上でも、大変参考になるのではないかと考えておりますので、是非よろしくお願ひしたいと思います。

それでは、宣先生から、よろしくお願ひいたします。

○宣講師 よろしくお願ひします。

本日、このような機会をいただきまして、本当にありがとうございます。韓国の雇用許可制が日本の政策に何かヒントになればという思いで、御説明したいと思います。

皆さんの手元に、私が作成したレジュメがあると思いますので、それを参考にしながら、聞いていただければと思います。

最初に、韓国の雇用許可制の構造と機能というところを御覧ください。あらましから簡単に確認したいと思いますのですが、韓国が外国人労働者受入れ政策を始めた、その政策の展開の出発点になるのは、1991年の研修生制度の拡大です。これは日本と同じだと思ひます。

それで、1993年の団体推薦型の産業研修生制度を開始したということです。これは日本の以前の研修生制度の団体監理型に当たります。つまり、中小企業や海外とビジネス関係のない、そういう企業でも、外国人研修生を受け入れるということです。これは、1990年の日本の改正入管法が施行されて、そういったビジネス関係のない企業も研修生を受けられるのが始まったのと同じ仕組みになります。ですから、日本に遅れること3年で、日本のシステムをそのまま導入したといってもいいと思ひます。

この制度で長らく進めておりましたが、2000年に研修就業制度が始まります。これは日本の技能実習制度に当たりまして、研修が終わった後に、労働者身分を認めた技能実習生に似たような制度を始めました。

ところが、既にこの時点になると、韓国の研修生制度は、ほぼ破綻していたことから、既に産業界、あるいは政治、行政のほうからも、政策の転換というか、改正について議論が始まったところでした。

それで、2004年8月から雇用許可制が施行されることとなります。新しい法律は、1年前の2003年に成立しました。それで、雇用許可制が始まって3年後の2007年に、研修制度と研修就業制度、日本でいう技能実習制度も廃止することとなります。ですから、3年間は二本体制でやっていたのですが、日本の技能実習制度に当たる制度を廃止し、雇用許可制一本体制になったということとなります。

それで、その年に、訪問就業制は、コリア系の外国人を対象にして、韓国で労働者として働けるシステムが始まりますが、これは日本の日系人に当たります。日本の日系人の受入れの場合は、身分に当たる在留資格を与えて、日本で自由に働けることになっていますが、韓国の場合は、訪問就業制として、労働者の枠組みで管理をしております。

こういった政策は、こういった背景でなされたのかということなのですが、端的に言うとうと、まず、非正規滞在者が非常に増加したことが、一番の背景だと思います。ピーク時には、外国人労働者の約8割が非正規滞在者であったことですね。ですから、2003年、2004年に法律改正があったので、法律が新しく制定されたのですけれども、その直前、つまり、2002年辺りの外国人労働者の7割、8割が非正規労働者であったということです。

そして、その背景のもう一つは、人権侵害が多発したことです。例えば、賃金未払いだとか、長時間労働だとか、あるいは労災などが多発しております。これには、いろいろな背景があると思うのですが、制度的なことをいえば、彼らの身分が非常に曖昧であったということです。労働者か研修生かみたいな曖昧な身分で、それが、外国人労働者の8割にも達する、そういう非正規滞在者というのは、人権保護に非常に弱点があるということで、いろいろ問題が多発したということです。

さらに、もう一つは政策機能がかなり低下したことです。研修はということもなく、労働者としても、彼らの需給システムとしての制度が、ほぼ機能しなくなったということです。つまり、研修生として入って、労働者として使われ、それで彼らが、その職場から離脱して、非正規に流れて、そこで人権問題が多発しており、研修生制度は既に破綻していました。そこで、労働者の受入れシステムについては、建前と本音を変えて、本音として労働者として使おうといっても、そのシステムそのものも働いていないということになれば、この制度が維持される意味がないということになったと思われまます。

そういうわけで、雇用許可制が始まりました。ここには書いておりませんが、政治的な動きも重要なファクターの一つだと思います。韓国は、皆さん御存じのとおり、民主化以降、すぐ政権交代したわけではなくて、1998年になって金大中政権に政権交代したのですが、金大中政権からこのような外国人問題に対しても、少しずつ関心が高まって、制度改正、法律改正が続いたのですが、雇用許可制、つまり非熟練労働者に関する制度については、その後の2003年の盧武鉉政権が成立したときに、実際に政策が動きまました。

それで、その盧武鉉政権が誕生した大統領選挙があったときに、与党も野党も共に口を一つにして、この研修生制度から新しい制度に移行すると公約していました。つまり、与党も野党もある意味、合意、認識を共にした、問題は一緒に共有していたということになります。それで、2003年に政権が出発して、一番勢いがあるその年に法律改正をして、制度を変えたこととなりますので、政治的な要因も背景にあったと思われまます。

その次、制度に関する概要になりますが、この制度は目的が明確です。韓国で求人が困難な部門に労働者を供給する。つまり、完全に労働者供給を政策目的とすることを明確にしております。

それで、どういう人が対象になるかということですが、制度名称のとおり、これは雇用許可になります。雇用というのは、使用者、つまり企業が人を雇用するわけですから、これは企業に外国人労働者雇用を許可する制度です。つまり、使用者をコントロールする制度になります。

ですから、対象者は、もちろん外国人にビザを出すところではコントロールしますが、基本的に、外国人労働者を雇用する事業者をメインにコントロールしようとする

る仕組みになっています。ですので、対象の事業者はとても大事であり、基本的に中小企業がメインで、300人未満の中小企業を対象にしています。そのほか、建設、農畜産漁業、それと一部のサービス業になっております。

対象の外国人は、18歳から39歳まで、そして、一つだけハードルを設けていますが、これは韓国語試験を合格した者になっています。一番低いレベルなのですが、日本でも日本語能力試験というのがありますが、韓国にも日本の日本語能力試験に当たる韓国語能力試験があります。それとはまた別に、この雇用許可制のための韓国語試験を課しています。韓国語能力試験の一番低いレベルより更に低いレベルです。それと、現場で働く人が主に使うような単語などをメインにした新しい試験を作って開始しています。条件はこれだけです。これを合格できれば、誰でも応募できるような仕組みになっています。現職だとか職場経歴などの要件はありません。

それで、送出国はどういう国かという、MOUですね、メモランダム・オブ・アンダスタンディング、諒解と訳されると思いますが、2国間でこのような協定を結んだ国、主にアジアをメインとして16か国を、送出国として送ってもらっています。

法律体制は、入管法の中に在留資格として、非専門就業と訪問就業を在留資格として設けております。それと、新しい法律を2003年に作ったのですが、これは外国人労働者雇用等に関する法律ということで、これは主に雇用許可制の雇用管理を行うための法律になります。

それで、雇用許可制は、こういった仕組みになっているのかということですが、これは別に韓国政府が言っているものではなく、私なりの整理になりますが、三つほど基本原則があると思っています。

一つは、国内労働市場の補完性です。補完性の反対は代替性ですね、つまり、取って替わるということ。ですから、補完性というのは、韓国の労働者が労働市場で足りない分、あるいは雇用できない部門に、外国人労働者を入れて、韓国人労働者を補完するものということです。代替性になると、韓国人労働者に取って替わるということになりますので、それはやらないということです。

それで、補完性の原則を維持するために、これを保つための制度的な仕組みが幾つかあります。一つは労働市場テスト、つまり使用者に、韓国の労働市場で労働者を雇うための求人努力を課すことです。

もう一つは総量規制です。総量規制は、労働テストを通った使用者は無限に外国人労働者を雇えるかということではなくて、限度を付けたわけです。それにはマクロの限度とミクロの限度があるのですが、一つは、マクロの限度というのは、国全体で年間の受入れ枠を決めています。これは毎年決めているのですが、例えば、去年の新規雇用枠は5万6,000人と決めています。最近は大体5万人前後で推移しておりますが、一番多かったときには、10万人まで達したこともあります。

それと、事業所別雇用率というのがありますが、これは何かというと、ミクロですね。一つの事業所で何人まで労働者を雇えるかという事業所別雇用率、日本でも技能実習生の受入れ枠というのが事業者別に、常用労働者の人数によって決められていると思いますが、それに似たようなシステムです。

2番目は、労働者としての権利保障についてです。日本の入管法でも、学ぶことを目

的とするような枠組みになっている技能実習や研修がありますが、これは完全に労働者ですので、労働者としての権利をしっかり保障するということです。それは、基本的に労働法は全て適用する。最低賃金も適用する。それで、外国人勤労者専用の保険にも加入してもらい、これは任意もあれば強制もあります。例えば、賃金未払いがあった場合、保険から補填する、あるいは帰国費用を出す帰国保障保険だとか、そういった専用の保険もあります。

ところが、決定的なところで制限が一つかかっています。それは、職場異動の制限です。

これは、最大の論点になります。日本でも「特定技能」で、非常に大きな論点になったと思うのですが、雇用許可制では、全くの異動を禁止するのではなくて、一度入国したら3年3回、それで、延長で2年したら、その2年間の間に2回、ですから、平均すると年に1回ということになります。

つまり、これぐらいは異動してもいいとなっているのですが、異動制限が付いた当初は、労働者の一番の権利である職場を辞める権利だとか、職場を異動する権利を制限するわけですから、労働者の最も基本的な権利を制限していると言えるわけです。ですから、これはほかの労働法、例えば労働組合を作る権利だとか、労働争議を起こす権利なども全部認めていますけれども、異動制限が付いておりますので、最も基本的な権利が一つ制限されているところで、韓国でも大きな論点になっております。

3番目は、定住化防止です。雇用許可制は、基本的に短期循環システム、いわゆるローテーションシステムです。つまり、入ってきて、希望すれば、いつまでも滞在して仕事ができるような仕組みではなくて、期限が付いていて、その期限に達すれば、帰国せざるを得ない仕組みになっております。

それで、今のところ、1回入国して最長4年10か月、この曖昧な10か月は何だということになりますが、韓国の入管法では、永住申請の滞在要件が5年になりますので、滞在期間を5年にすると、永住権申請が可能になります。ですから、雇用許可制では5年に達しないよう、4年10か月になっています。一方で、再入国は可能になっていますので、1回帰国していただくことになりますが、最長で合わせると9年8か月、雇用許可制として韓国で働けることになっています。

しかし、この最初の制度的枠組みである定住化防止ですが、その後いろいろ変更されてきて、今は条件付きながら、在留資格変更が可能になっています。ですので、現在は非専門就業から別の在留資格に変更が可能になっており、その資格は、在留期間を延長することができて、やがて永住の道もあるということになっています。雇用許可制は、1回目で4年10か月ですから、少なくとも再入国しないとはいけません。ですが、そのルートで再入国して、韓国で働いている間に、いろいろな条件をクリアしたら、永住の道もありますよというような仕組みになっています。つまり、定住化防止は今、揺らいでいるというふうに見えていいと思います。

次は、需給システムについてです。韓国の雇用許可制で非常に特徴的であるのが、この需給システムではないかと思えます。

先ほど言いましたけれども、基本的に、雇用する事業者をコントロールする仕組みになっていて、このコントロールの主体、誰がコントロールするのかということですが、

これは基本的に韓国政府が行っており、政府主導の受入れシステムとなっています。

では、政府主導でどれほど政府が役割を果たすのかということですが、募集、マッチング、そして職場異動が最もメインであり、重要なアクターとなっております。労働者が国境を越えて移動して働くときに一番重要なプロセスを、全て政府が行っております。政府が管理するのではなくて、政府が直接仕事をしているということです。

これについては、韓国政府だけではなくて、外国の政府にもMOUで課しています。つまり、外国で自分の国の労働者を韓国に送るために募集するのも、外国の政府機関、あるいは公共機関に限定しています。これについては、MOUでしっかりと条件付けられています。ですので、外国政府も直接管理することが義務付けられています。

現在、日本の技能実習生も、特定技能も全て、民間が募集して、日本の民間の受入機関に送る仕組みになっておりますが、雇用許可制では全て、外国の公共機関、政府機関が外国人を募集して、韓国の政府機関にその情報を送って、マッチングして、そして、韓国に来た人も、後で職場を異動するときも、韓国政府機関を通して異動することになっています。

それと、もう一つ、政府の役割で重要なのは、どういう業種で、どれぐらいの量を受け入れるかということを決めることです。その仕組みは法律で決まっております。外国人労働政策委員会、それは日本語に訳すと、外国人労働者政策委員会というのがあって、主要なことを決めることになっております。

それで、民間はどういう役割をするのかということ、簡単に言うと、業務代行のようなことに限定されております。

では、なぜこういった政府主導のシステムにしたのかということなのですが、これは、外国人労働者受入れで、基本的な議論になりますが、政府が直接管理したほうがいいかどうかという問題がある中、韓国政府が主なアクターとして登場したということは、その前の韓国における研修生制度が、日本と同じような民間主導システムであったということです。そこに非常にコストがかかっている、結果的に制度の機能が不全に陥る、機能しないようなところになったということで、政府が直接入ることになったと、いいと思います。

ここでいうコストというのは、企業が外国人労働者を雇用するために払うコストもありますし、労働者が韓国に来て働くために払うコストもあります。

一番大きいのは、恐らくブローカー・フィーだと思われます。正規の手續に必要な費用ではなくて、特に労働者が行くために、本国のブローカーに払うフィーというのが、とても高いのです。日本でもこの点は、非常に問題になっていると思いますが、日本円にすると数十万円とか数百万円になります。そうすると、労働者は異動して、できるだけ高い賃金で、できるだけ長く働く動機が生まれます。一方で、企業のほうは、コストを払うと、できるだけ安く使おうとする動機が働きます。労働者はできるだけ、何とかして、その元を取りたいと思うわけですが、合法的な立場で、それが達成できないということであれば、別の方法を探すわけです。

それが、例えば非正規労働者が増えることや犯罪が増えることにつながる可能性を広げます。これは根本的に、使用者が払うコスト、労働者が払うコスト、全てを下げるような仕組みに変えないと、これはいつまでもたつてなくなる。労働者に、ブローカ

一・フィーを払わないでくださいとか、あるいは受入れ側に、ブローカー・フィーを払わないで、保証金を取らないでください、と幾ら言っても、それは通用しません。

私自身、送出国に行って、いろいろ、韓国に送る送出国だとか、日本に送るセンニンカンパニーもいろいろ行きましたけれども、現地では幾ら保証金禁止と言っても、それは通用しません。ですので、それが通用するシステムをつくらないといけないということになり、根本的に政府が主導して行うということになりました。

ところが、政府が行うことについては、問題が生じます。それは何かというと、受け入れる事業所を限定していることです。300人未満の中小企業などの事業所に限定することは、韓国の全ての労働者、労働市場が対象にならない。つまり、韓国の全ての企業が労働市場にならないことになると、一部利益を得る事業所がある一方で、利益を得ることができない事業所があるわけです。ところが、政府が税金を使って、公務員がこの仕事に携わるということになると、この制度が韓国の産業経済界において、高い公共性を帯びていることとなりますので、これは国民を説得しなければいけません。

つまり、中小企業の一部受益者に限定したシステムでありますけれども、韓国経済、韓国産業のためには、この制度は必要であり、公共性の高い事業であるということ国民に説得しなければならないこととなりますので、公共性の問題が課題となります。

ところが、韓国では、これは一部の受益者に限るものなので、受益者負担が原則であるべきで、政府が税金を投入してはいけない、利益を得ている中小企業が全てコストを負担すべきだとかいうような議論にはなっておりません。ですから、韓国社会において、この公共性は、ある程度国民が認めていると見ていいと思います。

この雇用許可制ですが、先ほど私が定住化防止のところで、条件付きで在留資格変更が可能になったということをお知らせしましたが、これは制度が発効してから、1年、2年後にできたものです。かなりハードルが高くて、実際に変更ができる人がほとんどいなかったのですが、政府と産業界では、外国人労働者でも長く働いて、熟練や技能が上がった人に対しては、もっと長く滞在、あるいは永住までしてもらって仕事してもらおうのが、韓国経済、産業界にとってプラスになるのではないかとことを長年議論し、それが制度化されたのが、去年から本格的に施行された熟練技能労働者のポイントシステムです。

専門人材、いわゆる高度人材に対しては、ポイントシステムがあって、受入れ枠を増やすというような仕組みは、韓国でもあって、日本でもあるのですけれども、これは熟練労働者が対象ですが、雇用許可制で入ってきた非熟練労働者も対象になります。

そこで肝心なのは、どういう要件なのかということです。5年以上働く、つまり雇用許可制は1回で4年10か月ですから、少なくとも再入国しなければいけない。この制度については年間クォーターを決めており、去年の場合は、400プラス200ということで600人になっています。これも、政府のほうで労働市場の状況や雇用許可制の実施状況などを見ながらその人数を決めております。

それで、どういう項目で評価するかというと、一つは熟練度、仕事がどれぐらいできるかということで、一番大事な条件として賃金を見ます。労働市場論的にいえば、賃金が高い人は熟練度が高い、技術度が高い、あるいは職業能力があると評価されるものですので、熟練度を評価する一番の項目は、賃金が高いことです。

その次が学歴だとか年齢になります。年齢はもちろん若いほど点数が高く、韓国語の能力、あるいは資産、貯金がどれぐらいあるかなどが評価項目になっております。もう一つは、農畜漁業であるということ。つまり、製造業より農畜漁業が優遇されます。それと、首都圏より地方のほうに働いている人がポイントが高いということです。これは例えば、オーストラリアで、田舎で働くと、永住権審査でプラスになるようなものと似たようなシステムであります。

このポイントシステムというのは、韓国において、雇用許可制ルートによる移民選別のシステムとして機能しているとも評価できます。実績として、今後、どれほどこのポイントシステムが機能して、人が増えていったか、その人たちが定着したかなどを測らないといけないと考えますが、仕組み的には、こういったものになっています。

最後に、雇用許可制をめぐる論点について、話をしたいと思います。一つは労働市場の補完性です。この補完性は、外国人労働者が来ると、自分たちの労働市場が奪われるのではないかと、あるいは賃金が下がるのではないかと、そういう労働条件を心配する声が韓国の労働者や労働組合などからあるのですが、その心配に、必ず付いているのが、補完性の原則です。若干形骸化しているところもあります。つまり、仕組み的というと求人努力ですけれども、では求人努力をどうすればいいのかということですが、日本的に説明すると、日本のハローワークに求人票を出すことになります。

それで、一定期間求人募集することになりますが、例えば、東京都下の多摩の奥にある鉄を加工する工場で、最低賃金で求人票を出しても、人は来ません。つまり、人が来ないような仕事、あるいは賃金だとか条件だとか、そういうのも、最低のレベルにすると、人が来ないわけです。ですから、外国人労働者を雇用したい人の場合は、この求人努力を大体クリアするのですが、そうすると、その労働市場テストというのは意味がないのではないかというような議論まであるわけですが、私個人的には、労働市場テストというのは、補完性の原則において、なくてはならないシステムだと思います。つまり、韓国の労働市場で、内国人の労働市場を守ることが原則であれば、このシステムはなくてはならないということです。

それで、もう一つは、産業構造空洞化との兼ね合いです。先ほど言ったような、そういう低い賃金の悪い条件の、生産性の低い、そういった部門に外国人労働者を長期間入れ続けることになると、それが長年温存されてしまうわけです。そういうことは、競争環境の中で淘汰していくのが経済社会だと思うのですが、それを延命させていくようなものとして機能するのではないかという心配や危惧があると思います。しかし、韓国も日本と同じようなピラミッド型の産業システムであって、その底辺のそういったところを支えることは、とても重要な産業構造になっているので、それは非常に難しい判断であります。

もう一つは、定住化防止についてです。先ほど申し上げたように熟練技能のポイントシステムが、今始まっていますので、定住化防止が揺らいでいる状況です。

それと、もう一つは、事業所異動の制限ですが、これは、事業所の異動を自由にするということになると、労働者は、もっといい労働条件、つまり賃金が高く、労働条件もいいところに異動したがるのが、労働市場の基本原理です。ですから、それを完全に自由になると、賃金が低く、労働条件も悪くて、人が集まらないところに労働者を供給したのに

もかわらず、そういう人が定着せず、いつに至っても、そこは人が足りないことになる。そうすると、この制度そのものが成り立たなくなってしまう。

ですから、これは労働者の基本的な権利、つまり憲法が保障している職業選択の自由と、この制度、雇用許可制が持っている補完性の原則が衝突するところです。それで、平均すると年に1回は異動できるというのは、妥協点ではないかということでもあります。

ところが、これについては基本権を制限しているので、韓国で憲法裁判になりました。外国人労働者と、それを支援する団体が憲法裁判を起こしたわけですが、2011年9月に、これは違憲ではないという判決が出ました。つまり、この外国人労働者を受け入れる制度、その制度の中で、外国人労働者をやむを得ず、ある程度の制限を付けることは、政府の裁量でできるような仕組みであるということです。それと、もう一つは、現システムが外国人労働者に対して労働者としての基本権を著しく制限しているとは言えないというような要旨でした。ですので、異動制限についての違憲判決は出ておりません。

ところが、現場に行ってみると、異動制限が人権侵害の原因になっていることが伺えます。労働者にいろいろ厳しい条件を課しても、ほかに行けないことになると、使用者は必然的に上の立場に立てます。ですから、労働者は弱い立場になるわけです。つまり、労働者としての一番高いレベルの抵抗は仕事をやらないことになりませんが、それができない仕組みですので、これが人権侵害の原因になっているのが実情です。

最後に、では雇用許可制は、どんな意義があったのかということですが、これは韓国が労働市場の実態に合わせた現実主義に政策を変更したという意味で重要であったと思います。

もう一つは、労働市場の原理に反しない制度設計、つまり熟練が向上する人を認め、認めたら賃金も上げ、それと職場を異動したい人には、ある程度異動を可能にするということです。そして、そういう人に対しては、定住をすることを認める。ですから、労働市場、もっと広げて言えば、人間の基本的な生活の営みについて、外国人も特別ではないということを認めていくことから出発したと思います。

それと、もう一つは、コスト削減です。先ほど申しあげました公共性の問題は残りますけれども、コスト削減が非正規を防止するということです。

それと、身分差別の阻止ということですが、韓国が最初、労働者を受け入れるシステムを研修制度にしたということは、私個人的には、最初の一步が間違えていたと思います。つまり、韓国の労働市場で、別の身分の労働者を作ったということになりますが、単純に言うと、昔、中世だとか古代の、そういう労働市場のことを考えると、身分格差、身分差別を明確にした別グループの労働者を作ったということが、後々尾を引いていると思います。

ですから、それは何を意味するかというと、使用者にとって、この人は韓国人労働者と別に扱っていいんだというような甘い認識、悪い認識を作ってしまったことになります。

それは制度が変わっても、外国人労働者に対する偏見だとか、そういうことにつながっていくことになりしますので、雇用許可制に変えたことは、全く同じ労働者ですよということを前提として出発することでは、重要な意味があったと思います。

それと、もう一つ、これは制度が施行後の韓国の移民政策の点から見ると明らかなのですが、雇用許可制が施行されたその次の年には、永住外国人に地方参政権を付与しています。それで、2007年には研修就業制度廃止、それで、2007年には訪問就業制を施行して、その年には、在韓外国人処遇に関する基本法を制定します。これは、外国人統合政策に関する法律で、俗に言う外国人基本法です。

いわゆる移民政策は、入管政策と統合政策の二輪体制というのが、基本的によく言われるものなのですが、日本の場合、統合政策はありません。韓国も入管政策だけだったので、2007年から統合政策が始まって、韓国に來ている外国人に対して、韓国社会にどうやって統合するかということを含めた基本的な法律を制定しました。

その後、2008年には、多文化家族支援法、ここで多文化家族というのは、国際結婚した家族になります。あるいは、国際結婚して韓国人に帰化した人も含まれますが、そういった人たちに、韓国社会に定住・定着をうまくできるような支援をするというような法律です。

それで、2009年からは、社会統合プログラムとして、韓国語を教えたり、韓国社会について教えたり、あるいは韓国社会にうまく統合できるような、様々なプログラムを作ることができる、そういう社会統合プログラムも開始しています。

2010年には、複数国籍を部分的に認める国籍法も改正しております。この国籍法は、アメリカみたいに生地主義を採用しているというのではなく、厳しい条件が付いていますが、国籍唯一主義から離脱して、複数国籍を部分的に認めるような方向に政策を変えました。

これ見ても明らかですけれども、こういった韓国の移民政策の展開は、雇用許可制から始まったと私は見えています。ですから、雇用許可制が韓国移民政策のターニングポイントになったと私は考えています。実際、その後の政策展開を見ても、そのように思います。

最後に、雇用許可制から、こういった示唆を得られるかということですが、一つは、労働市場や人権などの、最も基本的な原理や原則がありますが、そういった基本原則に沿わない、あるいは、それを何とかごまかそうとするような、実態を実態として認めないような、そういった政策・制度は、必ず問題が出てくるということです。つまり、韓国はそうだったということです。

それと、もう一つは、外国人労働者受入れ政策については、韓国の政策展開を見てもそうなのですが、こういった長期的なビジョンでの移民政策というのは、大きな枠として、必ず議論されなければならない、あるいは、そういったビジョンが必要だということでもあります。

私の話はここまでです。ありがとうございました。

○田中座長 どうもありがとうございました。大変貴重な見解、御提供いただきまして、参考になると思います。

それでは、委員の皆様から、御質問ないし御意見をいただきたいと思ひます。ただいまの御説明に対して、どなたから御質問等はございますか。

では、仁平委員。

○仁平委員 宣先生、非常に興味深いお話ありがとうございます。

労働組合出身ですので、働く者の立場から3点ほどに絞って質問させていただきます。

労働市場の補完性というのは、非常に大事な視点だと私も思っております。東京の多摩の事例を出しておられましたが、最低賃金で求人募集したが応募がなかった場合、海外で求人募集をされるということですが、そのときも、同じ条件、同じ求人票で、募集するのでしょうか。雇用契約が成立し、韓国に來られたときには、同じ職場で働いている、ほかの韓国人労働者との労働条件の差はあるのでしょうか。条件に差がある場合、その職場の韓国人労働者の労働条件に下押し圧力がかかる懸念はないのかといったことについて、教えていただきたいと思っておりますの一点目です。

二点目は、職場移動についてです。使用者側からすれば、できるだけ長く低賃金で働いてもらいたいということなのかなと思います。一方、働く側からすると、労働条件に不満があるなどの理由で、職場を移動したいという希望があると思います。しかし、実際は職場の移動が3年に3回まで制限されている中、どのような理由で移動することが可能なのか、実際に移動している割合はどれくらいなのか、教えていただきたいと思っております。例えば、労働条件に非常に不満がある場合、移りたいと言えれば移れるような状況なのか、割合や理由を聞きたいです。また、政府が中心になって、労働者の移動をコントロールしているような印象を持ちました。そういう意味では、政府が、日本でいうとハローワークと外国人技能実習機構と監理団体の機能を一括して持っているような感じだと思っておりますが、それぞれどのような窓口で対応しているのか、体制についてお伺いしたいというのが二点目です。

三点目でありませぬけれども、2007年の「在韓外国人処遇基本法」について、日本にありませんので、もう少し詳しくお聞かせいただけると、参考になると思っております。以上3点です。

○**宣講師** 補完性の原則において、募集したりした労働条件を、そのまま外国人労働者の募集に使用しているかということなのですから、募集においても、基本的に、韓国で働いた場合の賃金やその他の労働条件は、そのまま明示することになっています。ですので、これが最低賃金を下回るとか、そういうことはあり得ないことになっています。

また、賃金もそうですが、労働時間や休日、あるいは、そのほかの、例えば医療保険や年金など、そういったものも全て、韓国人労働者と同じように、それを明示することになっています。求人票は少し違ふかもしれませんが、そういった条件というのは全て、韓国人労働者募集と同じような条件を明示して募集することになっています。

ですから、もちろん最低賃金は守らないといけませんし、そのほかの基本的な労働者としての処遇に関するものは、みんな同じだということです。では、実質彼らが來たときに、最低賃金レベルで賃金をもらおうとしたら、例えば、同じ職場の韓国人労働者の平均賃金より低くなります。そうすると、下押し圧力というのが発生するのではないかとということですが、そのとおりだと思います。

ですから、その下押し圧力に関しては、韓国人の労働者だとか、職場の労働組合との交渉になると思います。職場によっては、雇用許可制で入ってきた労働者を、その職場の労働組合に入れる場合もあります。あるいは、韓国の労働組合が、外国人労働者を雇用するときに、彼らの賃金や労働条件に関して、例えば、これ以上賃金を下げてはいけないとか、少なくとも我らの平均賃金ぐらひは払ってとか、というような感じで交渉する

ことも結構あります。

ですから、使用者はできるだけ低い賃金、大体スタートは、最低賃金になる場合が多いですが、これがずっと続くかという点、必ずしもそうではなくて、彼らが置かれている環境によって、大分異なることになります。

日本の場合、受入れ機関というのが、例えば事業組合だとか、そういうことをやると、事業組合同士が、企業が違って、事業所が違って賃金は同じにしようだとか、そういうことが結構あるんですけども、韓国の場合にはそういったことはなくて、それは雇用されている事業所ごとの特性、又は特徴によって、あるいは、環境によって変わってくると思われます。

ところが、マクロ的には、下押し圧力がないとは言えない。外国人労働者は、同程度の職歴だとか熟練度で見ると、大体87%ぐらいの賃金だというのが、統計調査から出ているのですが、そこが、低いのは低いんですけども、労働者の、例えば職業能力や韓国語能力、そして仕事経験などのそういう部分を考慮した場合、合理的な賃金差以上の賃金差かということに対しては、非常に難しい判断になりますし、それぐらいということになっております。

続いて、2番目の質問の異動に関してですが、おっしゃるとおり、韓国の場合、異動の主な仕事をやっているのは、韓国の雇用安定センター、つまり日本でいうとハローワークです。労働市場テストの求人努力もハローワークでやって、事業所に対する雇用許可もハローワークでやっています。それで、職場異動の場合も、異動申請だとか登録だとかというのも、みんなハローワークでやっております。

もちろん、職場が異動した場合は、入管への届出は必要になる点を踏まえると、メインはハローワークと入管になるのですが、実際の職場での異動やマッチングなどの業務は全て、韓国ハローワークが行っていることであります。

実際どれぐらいの方が移動するのかということですが、これについては、かなり異動率が高く、割合でいうと半分を超えています。一方で、異動しない人にはメリットがあります。どのようなメリットがあるかという点、例えば、再入国したい場合は、猶予期間というものがあるのですが、猶予期間が非常に短くなります。例えば、Aという会社に4年10か月働いた後に、また同じ会社で働きたい。それで、その事業主も、この人をまた雇いたいということになると、一度帰国してからの猶予期間が3か月で、すぐに再入国できるようになっております。

ですから、同じ職場にいれば、再入国の猶予期間が短くなって、その後の統合プログラムだとか、あるいは、ポイントシステムで在留資格を変えるときにプラスになることで、インセンティブを付けています。ですから、同じ職場で長く働くというのは、使用者もそうですけれども、労働者側も同じように、お互いに満足しないと長くられないので、そういうことになっています。

それと、異動の条件についてですが、実際に調査してみると、倒産した場合や賃金を払わなかったりした場合は、議論の余地がないので別として、例えば労働者が、この仕事が気に入らない、悪い仕事ではないけれども気に入らない。そういう理由で異動するのでは使用者として困ることになるので、そこはお互いに意見が違ふところなんです。

労働条件が悪いことや賃金が低いなどの問題は明確なのですが、例えば人間関係で辞

めるとか、あるいは、自分が住んでいる地域の周りの環境が気に入らないとか、場合によっては、自分の友達がいる所に行きたいとか、そういったことで辞めたい人も当然出てきます。このような場合は葛藤になります。

それで、労働者は何とかして、社長のサインをもらって異動したいことにはなりますが、場合によっては、仕事をわざと怠けたり、遅刻したりすることも現実に起こっています。そうすると、使用者のほうから、そんなに異動したいのであればやむを得ないとして、異動を許可し、異動希望にサインするということがあります。すると、ハローワークに届け出を出して、ほかの所に異動することになっています。これがやっぱり制限が付いている一番弱い部分であるといえます。

基本法ですけれども、基本法は基本的に、韓国社会で、外国人、つまり異文化を持っている人たちが韓国人と一緒に、仲良く韓国社会に貢献できるような、そういうことをビジョンとして掲げているものです。これは基本的にプログラム法です。具体的に行わなければならないことを定めたような法律ではなくて、政府や自治体のほうで外国人のために、いろいろな行政的なサービス、あるいは相談など民間のサービスなどに、予算を出すことができるような基本的な枠組みを定めたものとなっております。

その対象は、基本的に外国人ですけれども、国籍を変えた国際結婚の外国人、元国際結婚の外国人だとか、あるいはその家庭の子女、子供たちなどを政策対象として、国が政策を打つことを可能にしているような基本法的なシステムとなっております。具体的には、義務付けも幾つかありますが、例えば、政府には、5か年ごとに基本計画を出すことが義務付けられています。

ですから、統合政策のための実際の実行を、どういう具体的な政策を持ってやるかということを出すことになっていて、それを管理するための外国人政策委員会というのが設けられております。同委員会は、日本でいえば官房長官のような人、韓国でいえば国務総理になりますけれども、国務総理がその委員長になっていて、関係省庁の長官クラスで、そういう基本的な枠組みを決めていくことを定めているような政策体系になっております。

○田中座長 どうもありがとうございました。

次に、湊元委員、それから滝澤委員。

○湊元委員 先生、ありがとうございました。非常に示唆に富む話だったと思います。

私がお聞きしたいのは、この雇用許可制度に対する評価についてです。

一つは、産業界の評価、もう一つは、送出国側の評価です。業種や従業員規模も、かなり制限されていますので、この拡大の要請ですとか、あるいは、改善点の要請が産業界からあるかどうか。それから、送出国側からは、これまでの運用を通して、改善の要請、あるいは、制度と運用上の相違点など、もしあれば、お聞かせいただければありがたいです。

○宣講師 評価について、産業界では、基本的にこの制度はなくてはならない制度と見ています。ですから、外国人労働者は必要だということは、共通の認識として、みんな持っていると思います。

一方で、この制度に対する不満はあります。この制度は、基本的に国境を越える労働者の移動となりますので、かなり時間が掛かる点です。主に中小企業というのは、長い

プランでビジネスをする企業もあれば、短いスパン、つまり市場変動にすぐ対応したい企業もあります。例えば、明日人が必要になるといったような、そういう零細・中小企業も多いと思いますけれども、外国人労働者は国境を越えてきますので、少なくとも何十日、大体平均すると、2か月から70日ぐらい時間が掛かりますので、非常に時間掛かかるシステムだということで、もう少し早く入るようなシステムにしてくれというような要望はきております。

業種の拡大については、労働市場的に見ると、この市場というのは、韓国の低学歴、低技能、あるいは、場合によっては女性、社会的な弱者みたいな人たちが集まる底辺労働市場と競合する労働市場になります。ですから、そういった労働市場の状況も見ながら、判断しないといけないので、むやみに業種を拡大するのは、難しいところです。

それともう一つは、一部のサービス業となっているのですが、その一部のサービス業である介護については、今のところ、訪問就業、つまりコリア系の人に限定しております。日本でも介護に関しては、例えば、言語条件だとか、そういうところで厳しく設定していると思いますが、これは韓国でも、例えば介護現場などで、言葉の意思疎通がうまくいかずにトラブルが起こることもありますので、今のところ、介護現場においては、コリア系ということで、ある程度の言語能力が必要であったり、あるいは文化的な親和性というところを前提に、業種を制限しています。

ですから、労働市場で労働者が必要だということで、すぐオープンにするというようなものではなくて、そういった条件などを見ながら、業種拡大や人の拡大などを行っているということです。

次に、送出国側のトラブルについてですが、これはなかったと記憶しています。送出国は、基本的に制度を全てオープンにしておき、インターネットにも掲載していることから、みんなが情報にアクセスできるようなことを条件にして、制度の透明性、公正・公平ということも条件として、厳しくMOUで制定はしているのですが、外国は外国の文化があって、いろいろな慣行があるわけですから、ある村はこの人を通さないと何もできないというようなところもあるわけですが、そこまで韓国政府が介入することはできないわけです。

ただし、基本的に政府が行っていますので、同じ条件である場合、例えば事務手数料などについては、それ以上お金を取ってはいけないことを条件にしているのですが、それをしていなかった場合にはペナルティーを課すことも、MOUに入っています。実際のペナルティーは何かというと、明文で受入れ枠の縮小であったり、場合によっては受入れ停止が定められていますが、実際これが発動したこともあります。具体的な国名を挙げると、インドネシアとモンゴルに対して、一定期間受入れ停止をかけたことがあります。ですから、形式的なMOUにとどまっていなかったということです。

それで、実際に、そういう条件をクリアしていない場合は、受入れ枠縮小、あるいは、停止ということもあるので、それについては、協議しながら進めているとは思いますが。つまり、実行力のあるペナルティーになっているということもありますので、そんなにトラブルがあるという話は聞いておりませんが、韓国で一番重視するのは、非正規滞在者が増えれば枠を減らすことです。ですから、非正規滞在者が減るような努力を、向こうの送出国にも義務付けているということです。

それで、非正規滞在者が増えれば、受入れ枠を減らすことで、お互いに努力するような、そういうことにしていることであります。

○田中座長 では、滝澤先生。

○滝澤委員 1点だけ、最後の点ですけれども、この制度が導入されてから、非正規滞在者の数は減ってきているのでしょうか。どのくらいのインパクトがあったのでしょうか。

○宣講師 最初は、研修制度から雇用許可制に変わりましたので、かなり減りましたが、時間がたつにつれて、徐々に増えております。

以前の研修生は、大体半分ぐらいが離脱していたと言われているのですけれども、この雇用許可制が始まった当初は約5%で、長く推移していましたが、最近は15%ぐらいで前後しています。

この数年で少し増えてきています。韓国では、20%になると、少し危ないのではないかというような議論もあって、専門家の間でも、ほかの諸外国の例を見ても、10%、15%ぐらい、あるいは20%以下だったら、ある程度の許容範囲ではありますが、20%を超えてくると、何かシステム的な問題があるのではないか、制度的な問題、あるいは制度を実行、施行するところで、システム的に何か問題又はトラブルが起こっているのではないかということが指摘され始めます。

ですから、そういう意味では、難しい局面であると思います。場合によっては、制度そのものに対する反省、あるいは根本的な議論が、また起こる可能性もあります。学会では既にあります。

○田中座長 どうもありがとうございました。

ほかにいかがでしょうか。

では最後に、井上委員からお願いいたします。

○井上委員 示唆に富むお話をありがとうございます。

韓国において、外国人労働者と韓国の人々が共生をしていく社会づくりに関し、そのポイントや政府等が力を入れていることについて、御紹介いただきたいと思います。

○宣講師 現在、実態としては、社会統合のメインターゲットは国際結婚移住者です。なぜかという、雇用許可制というのは、基本的システムが短期循環ですので、その制限というのは大きく、限界があるからです。

現場において、それに携わる人、あるいは一般市民の認識からも、雇用許可制で受け入れた人たちは帰る人になっているので、統合政策の対象として、広く受け入れることは限界があります。

ところが、それを担っている現場、例えば自治体、市民団体、ボランティアグループなどでは、雇用許可制の人は受け付けないというようなことはしません。ですので、例えば、韓国語教室を開いたり、何かイベントを開催したり、会合を行ったりとかするときには広く受け入れ、歓迎します。ところが、こちらの心構えには限界があります。

それで、政府の予算の場合も、ひも付き予算があります。例えば、対象を国際結婚移住者に限定したイベントへの支出だけ認めるような予算です。そういった予算が下りた場合は、やはり制限せざるを得ないことになっておりますが、民間が自主的に行っている事業などについては、そういった制限は余り付けていないということです。

それで、社会統合政策の一環として、いろいろな仕組みがあるところ、実際に現場で

よく動いている仕組みとしては、多文化家族支援センターがあります。全国に200か所ぐらいあるのですけれども、国の予算も相当入っていて、民間の寄附金も募って行っております。それと外国人労働者のサポートセンターは、外国人労働者が多い地域をそれぞれ拠点としており、そういうところで、例えば、最初の相談から、何か問題があったときのトラブル対処、通訳・翻訳、あるいは、事業主のためのイベントなど、いろいろなことを行う、そういったシステムもあります。

それと、この共生でもう一つ大事なことは、外国人が対象になるだけではなくて、国民向けのものも大事であるということです。国民の認識が変わらないと、共生社会というのはあり得ないので、国民向けのいろいろなこともできるような仕組みが法律の中に入っていて、国民向けの啓発活動があり、その中で今韓国には、世界人の日という日があります。つまり、我々は地球人であるという、そういう認識を広めるための国民向け、あるいは外国人全てに向けての、そういう日を定めて、啓発活動を行っておりますので、共生社会というのは非常に難しい話であり、あるいは遠い話かもしれないのですが、それを少しずつやっていかないといけないという基本認識を共有して、少しずつ広げていくようなことが現実ではないかなと思います。

○田中座長 どうもありがとうございました。

委員の皆様方にも、まだまだ御質問したいことは多いと思われまじし、出入国在留管理庁の皆さんも質問したいことがあるとは思いますが、時間の関係で、これで終わりにしたいと思います。

宣先生、お忙しいところ、貴重な見解を伺えまして、どうもありがとうございました。

○宣講師 ありがとうございました。

○田中座長 それでは、宣先生、これで御退席ということでございます。

3 専門的・技術的分野の外国人材受入れについて

○田中座長 それでは、二つ目の議題に入りたいと思います。

二つ目の議題については、お手元の「専門的・技術的分野の外国人材受入れについて」という資料、これに基づいて、福原政策課長から御説明いただきます。

○福原政策課長 それでは、議題2の専門的・技術的分野の外国人材受入れについて、説明をさせていただきます。

資料を1枚おめくりください。

外国人労働者の受入れに関する政府の方針は、専門的・技術的分野の外国人については、積極的に推進していくというものでございます。昨年4月に策定をいたしました出入国在留管理基本計画におきましても、運用の明確化や手続負担軽減などにより、円滑な受入れを図るとされております。

次の2ページから4ページまでは、専門的・技術的分野の在留資格に関する統計になってございます。

2ページは、新規入国者の推移でございます。3ページは、在留者の推移となっております。対象となっている在留資格は、4ページの就労目的の在留資格のうち、「外交」、「公用」、それから、一番下の「技能実習」を除いたものとなっております。

2ページに戻っていただきまして、新規入国は、平成20年のリーマンショックや平

成23年の東日本大震災の影響で一時的に落ち込みましたけれども、特に平成25年から急増しておりまして、平成30年までで、全体では約58%の増加、中でも「技術・人文知識・国際業務」は、約3.2倍に増加をしているところでございます。

新規入国で最も多い「興行」につきましては、かつてはフィリピン人が大半を占めるという状況でございましたけれども、現在は国籍別で、韓国が約20%を占め、アメリカ、フィリピンと続いているところでございます。

3ページの在留者数でございますけれども、同様に平成25年から急増しておりまして、平成30年までに、全体では約71%増、それから、「技術・人文知識・国際業務」では約96%の増となっております。この間、在留者数全体では約32%の増でございますので、平均以上に、この分野での受入れが進んだことが分かります。

4ページの右側を見ていただきたいのですが、こちらが直近の昨年6月末の在留者数になります。赤は上位5位を示すのですが、この時点で、「高度専門職」が「教育」を抜いて5位に浮上しております。

続きまして、5ページでございますが、こちらは外国人の雇用状況に関する統計になっております。専門的・技術的分野の外国人は黄色の部分でございまして、被雇用者の約2割となっており、現時点では、技能実習や留学生アルバイトより、やや少ない割合となっております。

続きまして、6ページ、7ページでございます。

これは、主な就労資格でございまして「技術・人文知識・国際業務」に係る在留資格認定証明書の交付状況から、就労目的で海外から入国する者の分析を行うものでございます。

6ページを見ていただきますと、近年、特にベトナムの伸びが顕著になっております。

7ページは、業種・職務内容、それから報酬、事業所の規模に関する分析でございまして。

業種としましては、非製造のコンピューター関連サービスが多くなっておりまして、職務内容としましては、情報処理などの技術関係の割合が大きいことが特徴でございまして。報酬は、20万円から30万円のレベルが約半数を占めまして、企業規模としては、中小企業が多くを占めるような状況になってございます。

続きまして、8ページと9ページでございまして。

こちらは、留学生の就職状況の分析になります。具体的には、「留学」の在留資格からの変更許可の分析になります。変更先の在留資格でございましてけれども、これは「技術・人文知識・国際業務」に限りませんで、「高度専門職」や「経営・管理」なども含まれております。

8ページでございましてけれども、変更許可件数は年々増加をしております。国籍別では、一貫して中国がトップではございますが、近年、ベトナム、ネパールが急増している状況でございます。

9ページは、7ページと同じような分析でございましてけれども、先ほどの入国者の分析と比較しますと、職務内容につきまして、翻訳・通訳、販売・営業、海外業務など、語学を活用する職務の割合が増えまして、情報処理などの技術系の割合がやや低くなっているところでございます。

続きまして、10ページから15ページまでは、高度人材の受入れに関する資料になってございます。

まず、10ページでございますけれども、上の囲みにありますとおり、当庁では平成24年から、高度人材ポイント制を運用しております。平成27年には「高度専門職」の在留資格を導入しております。平成29年には、いわゆる日本版グリーンカード制度といたしまして、高度人材と認定されれば、3年又は1年後には永住許可を受けられるような措置をとっているところでございます。「高度専門職」の外国人に対する優遇措置につきましては、下の優遇措置の内容にあるとおりでございます。

次の11ページを御覧いただきたいと思っております。

これは、高度人材ポイント制での認定件数の累積でございます。括弧の中にございますとおり、平成29年に設定をされた政府目標を上回るような勢いで伸びているところでございます。

次の12ページでございますが、こちらは在留者数の推移となっております。こちらに高度専門職等とございますけれども、この等といいますのは、「高度専門職」の在留資格ができる以前の「特定活動」のものが含まれているので、等とさせていただきます。

「高度専門職」の在留資格が導入された平成27年から、特に急増している状況でございます。この中の赤のグラフでございますけれども、こちらは「永住者」のうち、直前の在留資格が高度専門職等であった者を抜き出したものでございます。高度人材ポイント制が定着し、優遇措置も積極的に利用されているということが分かります。

国籍別では、下の表のとおり、約65%が中国出身者となっております。

13ページは、制度の導入と拡充に関する経緯、それから、14ページ、15ページは、ポイント項目の追加について説明をするものになっております。

14ページを御覧いただきたいと思っておりますが、ポイント制は、学歴・職歴、年収、年齢を基本的な項目としているわけでございますが、特別な加算措置によりまして、例えば(1)でございますけれども、成長分野の人材でありますとか、(3)のトップ大学の卒業生、(7)の高い日本語能力を有する者などを戦略的に取り込む工夫を行っているところでございます。

次の15ページでございますが、こちらは平成31年度にとった措置になります。国家戦略特別区域制度のもとでの特別加算措置を講じているところでございます。

既に東京都においては、金融系の外国企業の誘致事業が対象になっておりますし、広島県の先端成長産業の集積事業に関しても、特別加算措置がとられているところでございます。また、その下でございますが、トップ大学卒業生に関する加算につきまして、特に日本の地方大学への拡大を目的とした見直しを行っているところでございます。

続きまして、16ページを御覧いただきたいと思っておりますが、高度人材の受入れ促進につきましては、関係省庁が連携をして、様々な取組を行っているところでございます。

16ページ、17ページは、その一例といたしまして、経済産業省の高度外国人材活躍推進プラットフォームについて紹介をしたものでございます。

続きまして、18ページを御覧いただきたいと思っております。

我が国での創業・起業を目的とする外国人の受入れ促進に関する取組でございます。

上の囲みになりますが、我が国で起業をして経営者になろうとする外国人の方は、「経営・管理」の在留資格に該当するわけですが、上陸や在留の許可を受けるためには、事業所の確保でありますとか、下の（注）にございますけれども、2人以上の常勤職員、あるいは500万円以上の出資などの条件を満たすことが求められております。

「経営・管理」の運用につきましては、その下の①、それから②にありますとおり、国家戦略特別区域制度、それから、経済産業省が運用します外国人起業促進事業による規制緩和措置がとられておまして、地方公共団体から事業計画の確認を受けるなど、一定の条件を満たせば、6か月間、あるいは、1年間は準備などの滞在が認められるということになっております。

他方で、下の課題にございますとおり、特に留学生を想定して、更なる規制緩和が求められているところでございまして、現在、経済産業省などと協力をして、検討を行っているところでございます。

続きまして、19ページ、20ページは、入管における審査手続の簡素化のための取組でございまして。

19ページでございまして、入管では、就職のための在留資格審査において、企業の実在性や安定性などを確認できる場合には、申請時の添付書類を省略いたしまして、申請書のみの提出を求める取り扱いを行っております。ただし、こうした取組の対象となるのは、大企業が中心という状況でございました。

これに対しまして、留学生の中小企業への就職支援などの観点からも、提出書類の簡素化が求められているところでございます。そこで、関係省庁の認定事業の対象となるなど、別途企業の経営状況等について確認が行われている場合には、添付書類を省略することといたしまして、今年の1月6日から実施をしているところでございます。

次の20ページを御覧いただきたいと思っております。

こちらは、在留申請手続のオンライン化でございまして。

当庁では、更なる手続負担の軽減を目的といたしまして、昨年7月25日から申請手続のオンライン化を実施しているところでございます。右上の囲みにございまして、現在この手続の対象となっておりますのは、在留期間の更新などとなっているところでございます。

オンライン申請の実施状況でございまして、申請手続の利用を希望する方からの利用申し出の受付件数でございまして、これが1月27日までで、約200件となっております。また、実際に申請を受け付けた件数は、同じく1月27日まででございまして、約1,500件となっているところでございます。

今年の3月からでございまして、更なる利便性の向上のために、手続の対象を在留資格の変更や入国のための在留資格認定証明書交付申請などにも拡大をする予定にしております。また、現在、「特定技能」はオンライン手続の対象となっておりますが、これも対象とする予定でございまして。

それから、資料の後ろには、出入国在留管理基本計画の関係部分の抜粋を添付しておりますが、説明は省略をさせていただきます。基本計画にもございまして、専門的・技術的分野の外国人は、我が国の経済社会の活力を維持し、更に発展させていくために必要不可欠な人材でございまして。当庁としては、引き続き関係省庁と協力をいたし

まして、円滑な受入れを図っていくこととしております。

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、今の御説明に対して、委員の皆様から御質問又は御意見をいただきたいと思えますけれども、いかがでしょうか。

それでは、仁平委員。

○仁平委員 ありがとうございます。

7ページの資料について教えていただきたいと思います。「技術・人文知識・国際業務」について、相当な人数が在留しているようですが、例えば月額報酬は、どのように調べたのでしょうか。在留資格審査のときに調べたものであるのかという点を教えていただきたいというのが一点目です。

報酬については、省令において日本人と同等であるかを在留資格取得のときに確認するというルールがあったと思います。実際に入国した後の労働条件がどうなっているのかについて、実態が分かるものがあるのかは外国人労働政策を考える際に、非常に重要であると考えておりますので、質問させていただきます。

また、労働組合においても、外国人労働者からの相談というと、技能実習生が中心でしたが、だんだん、専門的・技術的分野の外国人労働者からの相談も増えております。翻訳や通訳で入国したけれども、実際は異なる分野で働いている話とか、労働契約とは異なる職業や労働条件で働かされているというような相談も少し増えてきております。今後、法的なフレームなど検討していく際には基礎的なデータが必要であると思っておりますので、質問と意見でございます。

○田中座長 これについては、どなたからお答えいただけますか。

○根岸在留管理課長 在留管理課長の根岸でございます。

お尋ねの報酬等のデータ収集についてですが、これは全体、ほかの部分もそうなのですが、在留資格認定証明書交付状況に基づくものとなっております。在留資格認定証明書は、これから日本に来るための事前の申請です。この際に提出された申請書類に記載されているデータについて、まとめたものでございます。

ですので、先生が一番お気になされている、その後の過程の所を取ったものではございません。

○田中座長 その他ございますか。それでは湊元委員，どうぞ。

○湊元委員 御説明ありがとうございます。

2点ありまして、1点目が、18ページの外国人の創業・起業に関するところです。

18ページの一番下の課題にも書いてありますが、在留資格「経営・管理」にかかわる事業所確保要件及び事業規模要件については、留学生にとって達成することが困難です。特にIT分野などについては要件ハードルが高いかと思っておりますので、その辺は実態に即した要件となるように御検討いただきたいと思っているのが1点であります。

もう1点が、オンライン化についてです。在留申請手続の簡素化並びに、在留申請手続のオンライン化については、商工会議所としても要望したところではありますが、今回このように推進いただいておりますことに感謝申し上げます。また、19ページになりますが、手続簡素化となる対象企業の拡大もお取り組みいただきましてありがとうございます。

います。

ただし、簡素化対象企業の中に厚生労働省のくるみん認定企業、あるいは経済産業省の健康経営優良法人等々とありますが、この対象についても、既に外国人材受入れに実績がある所は、認定がなくても対象とするなど、引き続き、簡素化に取り組んでいただければありがたいと考えます。

2点、要望でございます。よろしくお願いいたします。

○田中座長 どうもありがとうございました。

その他、御質問等ございますか。市川委員。

○市川委員 16ページの高度外国人材の活躍推進プラットフォームという仕組みについてですが、これは、例えば、留学生で中小企業に入ろうとするような方も含めて、対象にしているのかどうかという御質問と、あと、留学生の就職の支援というのが大事なテーマだと思うのですが、簡素化と同時に、ここにあるような職業紹介の仕組みをもっと充実させる、きちんとやるということが大事だと思っております。民間の仲介業者が、先ほどもあったように、紹介して、通訳という職種で入ったけれども、実際には通訳ではなくて、フロアで配膳させられたとか、そういう事件も、弁護士の中にもあるようですので、やはり職業紹介のシステムをきちんと運用させていくというのは大事ではないかというのが、私の問題意識です。

以上です。

○田中座長 この点についてはどうですか。どなたからお答えできますか。

○福原政策課長 ありがとうございます。

こちらの経済産業省の高度外国人材の活躍推進ポータルサイトの運営などにつきましては、高度人材と書いてございますけれども、留学生からの就職ということも含めて対象になっているところでございまして、17ページにありますとおり、大学の関連情報なども掲載されており、そこにどのような留学生の方がいらっしゃるのかというようなことを、企業のほうが情報を把握することもできるようになっているところでございます。

○田中座長 その他、ございますか。

では、井上委員。

○井上委員 全般的に高度人材の受入れが進んでおり、大変良いことだと思います。法務省においては、昨今問題視されている投資移民の問題について、どのような問題意識を持って、どのような検討を行っているかなどについて、教えていただきたいと思っております。

○田中座長 これはどうしますか。

福原課長。

○福原政策課長 ありがとうございます。

投資のための移民をどういうふうに受け入れるかということについてでございますけれども、諸外国の例などを見ますと、一定の投資をした方について、学歴とか職歴を問わず、受入れを認めるという制度があるところでございます。

それが、一部で濫用されるようなことが起きているということも承知をしているところでございまして、私どものほうは、審査でしっかり見ているというところでございます。

一方、いわゆる投資だけということではなくて、本当に企業を興すということについては、促進をしている国が多いというのが実態でございます。特にスタートアップにつきましては、日本は今、「経営・管理」の在留資格だけでございますけれども、外国の例を見ますと、投資のための在留資格とは別に、スタートアップだけの在留資格を特に定めまして、その場合には、特に投資額などの要件はなくて、一定の審査機関で事業計画を認定するとか、そういった方法によってスタートアップを支援しようという動きがあるところでございます。

当庁といたしましては、こういった諸外国の状況についても、よく確認をしながら、政策を進めていきたいと思っておりますし、また引き続き、現在の「投資・経営」の在留資格については、一部には、濫用的な利用があるということも聞いておりますので、そういうことがないように、きちんと審査を厳格にしていきたいと考えているところでございます。

○田中座長 その他ございますでしょうか。

岡部委員。

○岡部委員 御説明ありがとうございました。いろいろ勉強になりました。

12ページの国籍・地域別高度外国人材在留者数の推移について、御説明の中で、優遇措置を施したのが平成29年4月からということなのですが、この優遇措置が大きく働いて、在留者数が大幅に増えているというような御説明であったと思います。その場合について、赤い棒グラフが「永住者」だと思のですが、この時点では、確かに増えてはいますが、高度人材自体の在留者数の増加数に比べると、そうでもないなというような見方もできるかなと思います。高度人材として入ってくる人が、もしかしたら技能があるがゆえに、一定期間が終わった後に、ほかの国に移動するというのも多々あるのではないかなというようなことも考えられるのではないのでしょうか。つきましては、そういう認識をお持ちかどうかということと、それにしても、この優遇措置が呼び水になっているという理解でよろしいのかで、その場合は、永住許可申請に係る見直し以外の、何か彼らにとってのメリットというのは、どこにあるというふうにお考えでしょうか。

○田中座長 では、これもどうぞ。

○福原政策課長 ありがとうございます。

高度人材に対する優遇措置につきましては、10ページにございますけれども、優遇措置の内容を、一番下の所に記載をさせていただいているところでございます。

これらの優遇措置につきましては、基本的に、平成24年に制度を導入した頃から行っているものでございますけれども、平成29年に特に大きな見直しを行いまして、一つとしましては、永住許可の申請に関する在留期間の見直しということで、それまでは、通常は、10年滞在期間がなければ永住許可が受けられないところを、高度人材なので5年というように短縮をしていたのですが、それを更に3年、あるいは、この右下にありますとおり、ポイントが80点以上であれば、1年で永住許可を受けられるようにして、日本版グリーンカード制度というような言い方もしたわけでございます。

また、14ページにございますけれども、この加算措置につきましても、それまでも一定の加算措置は行っておりましたが、特に平成29年に、充実させたということがございまして、それが最近の伸びにつながっているのではないかと考えているところでござ

ざいます。

また、先生から御意見がありました、永住者の伸びがそんなでもないのではないかと
いうところがございますが、結局、高度人材と認定された方が、その後どういうキャリ
アを歩まれるかということについては、本人の意思によるところがあると思います。日
本でこのまま定着したいという方もいらっしゃるかもしれませんが、先生からお話あり
ましたとおり、全くそういったことには関心がないということで、次のキャリアのため
に、ほかの国に移られる方というのもしらっしゃると考えております。

ただ、政府といたしましては、高度専門職、高度人材の方に長く日本で活躍して
いただきたいという意図があるので、こういう永住促進策をとっているところでござ
います。これは日本だけではなくて、諸外国においても、例はあるわけございまして、高度人
材、技能あるいは経験・知識を持っている外国人の方に長く活躍していただくための優
遇措置というのは、各国がとっているところでございます。

そういうことで、高度人材になった方の全てが、日本にずっと定着するというこ
ではないと思いますけれども、今後もこの優遇措置の更なる周知を図っていきまして、こ
の制度を利用させていただきたいと考えているところでございます。

○田中座長 岡部委員、追加で御質問ですか。

○岡部委員 ありがとうございます。今の点に関連して、もう1点だけ確認したいの
ですけれども、そうすると、この12ページの「永住者」の赤いグラフの件数というの
は、永住権を取得した方の件数でよろしいのでしょうか。それとも、永住権を取得して、か
つ、今現在、日本に住んでいる人と考えていいのでしょうか。どちらでしょうか。

○福原政策課長 失礼しました。

これは、各年末、それから最新のものでありますと、令和元年6月末になっておりま
すが、この時点での在留者数、つまり在留されている方の中から抜き出したものでござ
いますので、現にその時点に日本にいらっしゃった方ということで、例えば、高度人材
で永住者になって、その後、出国される方もいらっしゃるかもしれませんが、そういう
方は含まれていないということでございます。

○岡部委員 そうであれば、推察していたとおりで、永住権を取得して、権利を持ちなが
らも、ほかの国で生活することになると、以前この会合でも一度問題になったこ
ともあると思いますが、そういった形での永住権取得というのが、それでも推奨される
べきかどうかという話を、もしかしたら今後、しなければならぬかなと思います。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございます。

滝澤委員。

○滝澤委員 高度人材が増えているということは、大変いいことだと思いますが、一般的
に、日本の人材競争力という点からすると、日本のランキングがどんどん落ちてきてい
るのが実態です。

昨年実施した民間のコンサル会社の調査なんかでは、例えば駐在員の、グローバルな
レベルの駐在員の好む国という調査で、日本は33か国中32番とか、また、OECD
がやった、高度な教育を受けた人々がどんな国を魅力的と見るかという調査では、35
か国中25番である。そういう意味で、日本の人材競争力なり、日本の魅力がどんど

下がってきていると思います。

そういう中で、いろいろな政策、施策がなされているんですけども、ベースになるデータというのがあるのでしょうか。端的に言うと、日本が来てほしいような人が、日本に来たがっているということが確認されているかどうかということです。例えば、規制緩和で入国しやすくする、永住権を取りやすくする、そういうインセンティブが実際に日本の魅力を高めているのか。そういったことに対する政府の調査はあるのでしょうか。

実状を把握するために、例えば、JETROの海外事務所は、100ぐらいあったと記憶しておりますが、そういったところで、外国の高度人材にアンケートをとって、日本に行きたいですか、日本に行くとしたら、どんなことが必要ですか、また、今の日本にどんな点が欠けていますか、というような、彼らの目線から見た調査データがあったほうがいいと思いますし、あるべきだと思います。そうでない限りは、よかれと思ってやったことが全然効果がなかったり、場合によったら逆効果もあり得ます。

私の質問としては、どのようなエビデンスを政府として集めて、いろいろな施策を出されているのか。または、それが無いとしたら、今後それをされる予定があるのかどうかということです。

○田中座長 では、これについてもお答えください。

○福原政策課長 ありがとうございます。

先生の御指摘のような、そういう御本人たちの御希望を確認していくような調査あるいは統計があるかということについては、申し訳ございませんが、承知をしていないところでございます。

高度人材の受入れの促進につきましては、出入国在留管理行政上の優遇措置だけでは当然魅力にならないものでございまして、やはり外国人の方の企業の処遇なども含めて、改善をしていかなければならないということでございます。

こうした意識については、政府の各部署でも持っているところでございまして、特に平成25年以降の、いわゆる政府の成長戦略におきましては、一貫して、高度人材に対する受入れの拡大のための関係省庁の施策について盛り込まれるようになっております。

ですので、全省庁で連携して、取り組むような体制はできているわけでございますので、御指摘のあったアンケート調査の必要性なども含めて検討をしていきたいと思っておりますし、また、関係省庁のほうにも、こういった御要望があるということについては、共有させていただきたいと思っております。

○田中座長 いかがでしょうか。

市川委員。

○市川委員 留学生からの高度人材への転換ということと、あともう1つ、直接、海外から高度人材を受け入れていくというルートがあると思います。海外からの直接の受け入れという点についていうと、先ほどの雇用許可制でも出てきたのですが、雇用許可制でも産業人力公団という、国が支援している公団が海外に出先機関をつくって、海外でテストをして、採用に近いようなことまで関与しているというふうに聞いていまして、やはり国も海外に出て行って、一定程度、求職の支援とか、日本ができるかどうか分かりませんが求職そのものまで、関与をして、一定のレベルの方を確保していくとい

うようなことも一つ、問題意識としては必要なのではないかなと思っております、今やっている「特定技能」もそうでしょうし、高度人材もそうでしょうし、そういった方を海外から直接受入れるための仕組み、それを海外で国も関与していくというような、そんな問題意識も一つ必要ではないかと思えます。

○田中座長 これは、市川委員からの御意見ですね。

よくよく承っていただいて、考えてください。

次に、奥脇委員。

○奥脇委員 外国人の創業・起業、起業家ということとの関係で、留学生が起業の要件を満たすのは、非常に厳しいのではないかという感じがします。もちろん創業・起業などは厳しくしておかないと、それを理由に幾らでも入って来られるというのでは困る。これは留学生にかかわらずですね。

留学生については、特別に扱う必要があると思えます。そもそも創業・起業というのは、留学生がやろうとしたら、社会に出てから成功するまでにどのぐらい時間がかかるか、あるいは、そもそも100件やって1件ぐらい成功するという程度のものかもしれない。留学生は大学に行っているわけですが、大学においても起業家養成講座とか、いろいろ最近はやっているわけですので、その授業を履修するなり、あるいはセミナーへ参加するなりして、創業や起業のいろいろな仕組み、法制などについて勉強していただく。その上で、こういう課程の取得単位をある程度重視して、一般の授業を受けている方や外国にいる方が起業家として入ってくるよりも他の要件を緩和する。せっかく日本に来ているというのは、日本に魅力を感じて、そこで大学にいれば、それだけ魅力をますます感じているはずなので、日本の企業に就職するというのももちろんいいでしょうけれども、もっと起業家精神を持った人が日本社会の中に定着していくというのは、多文化共生という意味からも非常に重要だと思いますので、何か特別の措置を考えられたらいいのではないかと、こういうような気がして、伺っていました。

○田中座長 これも御意見でありますけれども、何かお答えありますか。

○福原政策課長 ありがとうございます。

まさに先生御指摘のとおり、留学生の方というのは、もちろん日本に魅力を感じて、日本のファンである方が多いわけですので、是非そういう方を定着させるという意味においても、この起業のスタートアップのところを支援する特別な措置については、今後よく検討していきたいと考えているところでございます。

○田中座長 ありがとうございます。それでは、次の議題に移りたいと思えます。

4 報告事項

○田中座長 報告事項として、外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の改訂について、これも福原政策課長からお願いします。

○福原政策課長 それでは、総合的対応策の改訂について報告をさせていただきます。

総合的対応策につきましては、昨年9月の第16回会合と、それから、11月の第17回会合でも御議論をいただいているところでございます。

委員の皆様には、既に御案内をさせていただいておりますが、昨年12月20日の関係閣僚会議におきまして、総合的対応策が改訂をされたところでございます。

配付させていただいている資料といたしましては、本文と、それから、主な施策を紹介しております横書きの概要、それから、主な変更部分のみを抜き出しました概要の1枚紙を配付させていただいておりますので、御確認をいただきたいと思っております。

本日は、横書きの概要に沿って、報告をさせていただきたいと思っております。

この概要の下線の部分が、旧総合的対応策からの変更点となっております。

今回の改訂では、次の3点について、重点的に施策の充実を図りました。

まず、1点目は、特定技能制度の円滑な運用でございます。

こちらの資料では、1ページ目の左下の囲み(1)から(4)までに該当いたします。

特に、外国人材と企業とのマッチング支援といたしまして、介護分野における厚生労働省の、地方公共団体に対する補助事業でありますとか、建設分野における業界団体による取組を記載させていただいております。

また、次年度の事業になりますけれども、ハローワークが地方公共団体と連携をして行うマッチング事業についても記載をしているところでございます。

また、(2)の技能試験の受験機会の拡大といたしまして、短期滞在目的で入国した者に、国内での試験を受けやすくする措置などを行っていくこととしております。

2点目は、情報の多言語化や相談体制の整備というところでございまして、資料では、右側の上の①になります。

当庁が行っております一元的相談窓口に係る地方公共団体に対する交付金による財政支援につきましては、交付基準の見直しを行いまして、全国1,788の地方公共団体全てが交付金を利用できるように措置をいたしまして、既に運用を行っているところでございます。今後、複数の地方公共団体による共同設置も交付対象とするなど、更に幅広いニーズに対応できるように、見直しを行っていくこととしております。

また、その下の丸の外国人共生センターにつきましては、特に地方への支援を充実いたしまして、通訳支援についても試行していくこととしております。

①の施策といたしましては、その二つ下になりますけれども、これは、前回の会合で総務省から説明のございました取組で、多言語の自動翻訳にディープラーニング技術を導入して高度化するという、そのためのAIの活用などについて記載しております。

3点目の重点項目でございますけれども、これは、9月の会合で御議論いただきましたが、留学生の卒業後の就職支援になります。

資料では、2ページ目の左の(5)になります。

当庁の関係では、一番上の丸の大学卒業生の就職機会の拡大を目的とした特定活動の見直しというものがございます。この見直し措置の周知を記載しております。

また、2番目の丸でございましてけれども、これは、秋卒業者の国内就職についてでございますが、秋卒業者が実際に就職するまでの間、特定活動で滞在を認める措置をとっているところ、その周知を図っていくということを書かせていただいております。

また、その二つ下の丸でございましてけれども、申請負担軽減などにも取り組んでいくこととしております。

その下に、これは昨年の9月の会合で、経済産業省から説明がございましたが、留学生の採用の選考あるいは待遇などに関するチェックリストの作成でありますとか、ベストプラクティスの横展開など、経済産業省等のプロジェクトチームで検討中の取組につ

いて記載をしております。

さらに、その下でございますけれども、インターンシップの受入れ促進として、外国人共生センターの活用やガイドラインの作成などに取り組むことを記載しております。

そのほかでございますが、引き続き重要なものとしたしましては、昨年11月の会合で、文部科学省から説明がございました日本語教育の充実などがございます。

ページでは、2ページの(3)と(4)に記載をさせていただいております。

日本語教育の充実、それから外国人児童・生徒などへの教育の充実、更に、外国人の子供の不就学問題への対応がございます。こちらの会合でも御報告ございましたけれども、(4)の二つ目の丸でございますが、就学状況等調査結果によって、約2万人の不就学が疑われる子供が確認されたということ踏まえまして、更なる実態把握と就学促進に向けた取組を行うということとされております。

最後に、ページでは2ページの右下の在留管理体制の構築でございます。

こちらには、(1)のところに、先ほど説明をさせていただきましたオンライン申請の対象の拡大などに取り組むことを記載しております。そのほか、当庁の情報システムの整備による在留管理基盤の強化、それから、留学生、技能実習生に関する制度の適正化、更に、この概要の末尾になりますけれども、収容・送還問題について、専門部会での議論を踏まえて、法制度を含む措置の検討に取り組むということとしております。

総合的対応策につきましては、この改訂に合わせまして、これまでの施策の進捗状況を取りまとめまして、官邸ホームページにも掲載をしているところでございます。

当庁では、今後とも、施策の着実な実施を推進するとともに、そのフォローアップをしっかりと行いまして、併せて、前回の会合でも説明をさせていただいたとおりでございますが、広く各方面から意見聴取を行って、施策の充実を図っていくこととしております。

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、残された時間わずかでありまして、委員から御質問、御意見いただければと思います。

滝澤委員。

○滝澤委員 「特定技能」の受験機会の拡大というのは、非常に良いことだと思うのですが、それとの関係で、以前にも提案しましたが、日本には難民申請者がおそらく1万数千人はいて、働いているのですけれども、彼ら・彼女たちに受験機会を与えるということとはできないのかと思うわけです。

このような人たちは既に多くの事業所で働いていて、日本語もできるし、「特定技能」に相当する技能もあるかもしれない。そして、法務省の分析では、彼らの多くが稼動目的者である。かといって、難民申請者は自分の国に帰ってそこで受験しなさい、というのは「ノン・ルフールマン」原則からしても無理だと思いますし、国としては言えないと思います。

であれば、国内での受験機会を与えて、それで、合格したら難民申請を取り下げ、特定技能資格に変更して働いてもらう、そういう意味での正規化を図って、難民申請者の数も減らすということは、合理的だと思うのですが、そこについてのお考えはどのような

でしょうか。

○田中座長 この点については、どなたからお答えいただけますか。

○丸山在留管理支援部長 受験機会については、日本に正規に在留している方については認めるということになります。従前、難民申請者には受験の機会さえ与えていなかったのですが、受験の機会を与えるということ、海外からの短期滞在者等と合わせて、本日夕方、公表させていただくことにしております。

○田中座長 それでは、夕方までは情報管理、しっかりしていただきたいと思います。その他ございますか。

どうぞ、仁平委員。

○仁平委員 ありがとうございます。

本冊子6ページの丸の四つ目、特定技能の分野追加の検討についての意見です。

人手不足を背景に、いろいろな所で、外国人を活用したらいいのではないかという話は聞くのですが、外国の方から「選ばれる国や職場」になっているのかというのは、非常に大事なところ。冒頭に、「生産性向上や国内人材確保のための取組を行ってもなお」と記載があります。生産性向上や人材確保の努力がまずあって、4行目に「業界団体を通じた所属企業への調査等の客観的な指標が」と書かれているところでございます。

そういう意味では、受入れ分野拡大の検討がされる場合であっても、生産性向上や人材確保の努力が不十分なまま、一部の個別企業における労働力不足の声が業界全体の声として見なされ、外国人労働者の安易な受入れにつながるようなことがあってはいけないと考えております。

ここを見ますと、行政が示す有効求人倍率、雇用動向調査、その他公的統計、プラス個別企業への調査を踏まえつつ検討ということですが、個別企業への調査は客観的な資料といえるのか疑問です。政府が業種横断的な基準を設けるべきではないかというのが二点目です。

最後に、検討のプロセスにおいても、業界団体と関係業所管省庁のみで検討を行っていくということではなく、議論のプロセスの透明性を高め、国民全体の意見を聞きながら進めていくということが大事ではないかということについて、改めて意見を申し上げてお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。

それでは、私からは、この総合的対応策について、このように随時改訂していただくとするのは、大変結構なことだと思いますし、その面で、本日前半の「専門的・技術的分野の外国人材受入れについて」の議論を伺っていますと、どちらかという、総合的対応策は、「特定技能」というものを作ったことをきっかけに、こういうものができたわけですがけれども、総合的対応策で、外国人の受入れ・共生のための総合的対応策というのは、非常に全てにわたるわけで、その中には、本日議論した専門的・技術的分野の外国人材も当然入るわけです。その面に関して、本日御指摘があったのは、いろいろな実態についての調査が、エビデンスがどこからきているのかというようなことでした。この専門的・技術的分野の外国人材受入れについては、日本国内や入管が取れるデータに限らず、もう少し実態調査をシステムチックにすることを総合的対応策に盛り込んで

はいかがかと考えました。これを書くことによって、他省庁に協力してもらって、国内における実態調査、それから、滝澤先生おっしゃったように、場合によると海外における実態調査、こういうことも含めて、やるようなことが必要ではないかなと、私としては思いましたので、今後のまた改訂策をつくる際に当たっては、そのような面も考えていただいたらよろしいのではないかなと思った次第であります。

5 今後の予定等について

○田中座長 それでは、ほかに委員の皆様方から御意見や御質問ないということでございますので、次回の日程について、事務局から説明していただきたいと思えます。

○事務局 事務局から、次回の開催予定について説明いたします。

次回、第20回会合につきましては、3月25日水曜日15時から、法曹会館2階「高砂の間」での実施を予定しております。

事務局から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。

6 閉会

○田中座長 それでは、これをもちまして、第7次出入国管理政策懇談会第19回会合を終了したいと思います。

どうもありがとうございました。

—了—