

第12回労働市場改革専門調査会議事要旨

(開催要領)

1. 開催日時：平成19年8月31日(金) 13:00～14:24

2. 場所：中央合同庁舎第4号館共用第4特別会議室

3. 出席者 会長 八代 尚宏 国際基督教大学教養学部教授
会長代理 樋口 美雄 慶應義塾大学商学部教授
専門委員 井口 泰 関西学院大学経済学部教授
同 大沢 真知子 日本女子大学人間社会学部教授
同 小嶋 典明 大阪大学大学院高等司法研究科教授
同 小林 良暢 グローバル産業雇用総合研究所所長
同 佐藤 博樹 東京大学社会科学研究所教授
同 中山 慈夫 弁護士
同 山川 隆一 慶應義塾大学大学院法務研究科教授

(1) 第2次報告とりまとめに向けて

(2) その他

3 閉会

(配布資料)

資料1 テレワーク(在宅勤務)促進のための労働法制の見直し

資料2 外国人労働に関わる制度改革について ～研修・技能実習制度のあり方を中心に～

(概要)

○冒頭、八代会長より議事等説明。

(八代会長) 第12回労働市場改革専門調査会を始める。

これまで、数度にわたり意見交換を行ったが、本日はいよいよ第2次報告書のとりまとめについての議論を行いたいと思う。

最初にテレワークを議論した後で外国人労働に移りたい。

皆様には第2次報告骨子(案)を配布しているが、何でテレワークと外国人労働をテーマとして取り上げたのかということだが、これは緊急の課題であるという認識を持っているためである。

テレワークについては、何らかの形で労働法制の見直しが求められており、今日午前中も第1回「働き方を変える、日本を変える行動指針」(仮称)策定作業部会があったが、ワーク・ライフ・バランスの実現を図る手段の1つとして、雇用者が安心して在宅で勤務できるよう法的な整備を考える必要があるのではないか。

それらは、当然ながら労働者と企業の双方にメリットがあり、デメリットの面についても、できる限り今の法律解釈を明確化することで、労働者が安心して働ける状態にもっていく。具体的には、在宅勤務は、みなし労働時間制の適用を受けているわけだが、そのための幾つかの具体的な要件が、様々な通信機器の発達についていかない面もあるので、これをきちっと具体化するべきではないかという点。あと在宅勤務は、労働と自発的な生活時間のミックスであるが、そのときの自発的労働の解釈基準をどのように考えるかを明確化する。それから、今すぐではないが、将来の課題として在宅勤務法制に関して、より自由度の高い働き方を可能とするための法制上の工夫が考えられるのではないかということである。

こうした構成で考えているが、在宅勤務促進のための労働法制の見直しも含め、御自由に御議論をいただければと思う。

(井口委員) 確認だが、議論の現段階では、労働契約のある場合に絞って議論すべきであり、それ以外の契約形態については触れないと伺ったのだが、その点について確認させていただきたい。

今後、広い意味でのさまざまな就労についての原則を議論する際には、それらをきちんと取り上げていただくということであれば、それでも結構だと思っている。

(八代会長) 井口委員がおっしゃった趣旨は、在宅勤務の法制を考えるときには、雇用者、被用者以外にも自営業、請負等の人たちをどう考えるかということも、この中に課題として含めるべきだという御意見だと思う。

ただ、今、在宅勤務法制、テレワーク法制を考えているのは、あくまでも今、サラリーマンとして働いている人に対して、より多様な働き方の選択肢を提供するためにはどうしたらいいかというのが、当方の問題意識である。

しかし、井口委員がおっしゃったような点については、在宅勤務に関わらず、雇用者と請負あるいは自営業者も含めた均衡ルール・均衡処遇を扱う中で、当然ながら議論していくものになると考えている。

それ以外の点について、いかがか。

(山川委員) そんな大きな質問ではないが、この在宅勤務にかかる骨子案の「2. 在宅勤務導入のメリット・デメリット」で、労災認定の困難さが挙げられているが、具体的に労災認定についてどうしようという話には、必ずしも結び付かず、実態面としてそういう指摘があるということで、骨子(案)に挙げられているという理解でよろしいか。

(八代会長) そのとおり。これは、企業へのヒアリング等の中で企業の懸念として出てきた。別途事務局で厚生労働省の労災担当部局からヒアリングをしたが、在宅勤務だからといって、特に労災認定上不利になることはないと聞いているので、あくまで懸念ということにとどまると思う。

自宅であろうが、どこであろうが、働いているときに災害を受ければ、通勤時間も含めてそれは労災になることが現行の解釈だと理解している。

それから、この在宅勤務の骨子(案)の取扱いだが、第2次報告書がとりまとまる前でも、骨子ベースでこのような議論があったことは、機会があれば「働き方を変える、日本を変える行動指針」(仮称)策定作業部会等にも報告させていただく可能性があることにつき了解いただきたい。

もしよろしければ、もう一つの外国人労働に移りたいと思う。

外国人労働にかかわるポイントについてはまだ御意見の隔たりがあろうかと思っている。ポイントは、新聞等でもいろいろ報道されているが、今の研修・技能実習制度を悪用というか、本来の趣旨に反するような形で活用することで起こっているいろいろな問題に対して、何とかしなければいけないということである。これは、井口委員が前から強く強調されていた点である。

それに対する答えとしては、単にその場しのぎの対応では不十分である。やはり外国人労働を活用することは、来日する外国人及び彼らの母国だけではなくて日本にとっても、労働市場の活性化、産業構造の高度化、労働ミスマッチへの対応、及び途上国の人材開発など、いろんな観点で非常に大きな意義があるわけである。

ただ、留意点としては、国内の労働者との競合問題、地域社会への影響という面もあり、先ほどの在宅勤務と同様に、こういうネガティブ面にどう対応していくかも考慮した上で、本来の外国人労働者の活用を図ることが大きなねらいである。

具体的に、研修・技能実習制度の改革の方向として、やはり途上国への技能移転という制度本

来の趣旨から乖離する部分は是正しなければいけないのではないかと考える。そのためには、運用面の改善という形で罰則規定の強化とか、さまざまな体制強化・外部評価の問題、研修生の保護措置の問題等への対応を更に進めるとともに、運用だけではなくて制度全体の再構築として、研修・技能実習の区分の見直し、具体的に言えば研修生にも労働法を原則として適用することで保護を図るという形をもう少し明確にすべきではないかと考える。

それから、本専門調査会のヒアリングでも議論された、高度技能実習制度の導入、さらに、今のように製造業だけではなくてサービス業の分野でも拡大を考えるべく対象職種設定の見直し、それと同時に、制度本来の趣旨を徹底するという点から、新たな制度を再構築すべきではないか。

最後に、就労可能な在留資格の見直しとして、こういうきちっとした研修を受けた人については、一定期間後に一定の条件の下で専門的技術的分野の受け入れ対象者とするなど、対象範囲の弾力的見直しを考えてはどうだろうかと思う。

また、成長力底上げ戦略で提起されているような「ジョブ・カード」について、外国人向けのものを作りその交付を検討してみても考えている。

以上について、委員各位様々な意見があると思うので、御指摘いただければと思う。

(井口委員) 個別に相談はあったが、やはりどうしても一堂に会して議論しないと進まない面もあるのではないかとと思うので、今日集まることができて非常に意義があると思っている。

まずこの報告全体の流れがすっきりしてきたと思う。各委員の意見が反映されるように整理されつつある点は、非常に評価されるべきだと思っているが、やはりいま一つ、もうちょっと味をかきせる必要があるのではないかとと思われる点もある。

まず、第1点目は労働法の適用について、骨子(案)では「研修生にも労働法適用」という記述になっているが、実務研修を伴う研修生に労働法を適用するということではないのか。

もともとJICAの研修生などで、実務に入らず、ほとんど座学の方々について労働法を適用する考えはない。どうもそこところが議論が錯綜したままになってしまっているように思う。

したがって、あくまでも実務研修を伴っている場合の研修生に労働法を適用するということを、どこかにきちんと明記する必要があると考える。

そういう意味で言えば、研修のうち何割までが実務研修であれば労働法を適用するのか、少しでも実務研修があったら労働法を適用するのか、全てが実務研修でなければ労働法を適用してはいけないのかという議論も必要だと思う。

部分的に労働法を適用する場合は、はっきり言って運用上非常に難しい点がある。これは第2点目であるが、何と言っても、座学が軽視されてしまうおそれがある。

現在の骨子(案)は、厚生労働省の研究会の中間報告に近いものになっている。他方、厚生労

働省案では、座学が軽視されてしまうという指摘が、経済産業省から出されており、その意味から言うと、それについてもきちんと対応しなければならないと考える。

前にも申し上げたが、座学は実務研修よりもペイが低いということになると、それだけで座学が軽視されるケースが起こり得るので、是非その点を考えていただきたいと思う。

第3点目として、「発展途上国の人材開発」という文言が、ややむなしく聞こえるという印象を持つ。報告骨子（案）では、日本が外国人労働者を活用するという観点ばかりが出ているが、研修生や技能実習生のモチベーションをどう生かすかという視点も重要である。これは法律学というよりは経済学の観点から制度設計する際に配慮すべき視点であったと思うが、研修が終わったら次の段階、それが終わったらまた次の段階というように制度を仕組みないと、やはりモチベーションが続かなくなる事態が起こりかねない。この人材開発という文言には、モチベーションを生かした制度設計という視点も含めて考えていく必要がある。

特にローテーションの仕組みだと、どうしてもボトルネックの産業に短期間ではあるが、研修・技能実習生を押し込むことになり、その先に発展が見込めないと、どうしても失踪のリスクは避けられない。そういう意味でこの制度の外側に制度をつくる必要性は、この2ポツの（3）に書いてあるが、そこら辺の構成をどうやって1ポツからつなげていくか、検討が必要と思われる。モチベーションの持続という面と併せ、入管法上どのように制度を仕組みかという点も検討が必要だと思う。

あと、対象職種の問題についても、サービス業の分野への拡大と言われているが、いつまで経ってもなかなか新しい分野に拡大していかない。最も大口であるはずの自動車整備関係のところは、開発途上国の大変ニーズの高い分野であるし、電気工なども同様だと考えているが、どうしても国内の安全基準などスタンダードの違いを理由にして、なかなか受け入れられないのが現状である。

ただ、1年目の扱いと、2・3年目の扱いがやや違っている。1年目では、必要最小限の資格を取得し2・3年目に就労という形が考えられる。したがって、まず1年目に必要な能力を身に付けてもらい、何らかの資格等を取得してから有資格の就労者として関連分野に就労する。例えば交通安全、車検等の法規についてきちんと学ぶことも前提になってくる。その意味でも、やはり1年目に行う座学の重要性は否定できない。全部を就労にすると、これから出てくるいろんな分野で問題が生じてくる。資格の就労制限的な機能についても、研修制度の設計上、ご配慮いただきたい。

最後に、財団法人国際研修協力機構（以下、「JITCO」という。）の体制強化という記述も、記述だけで具体論がなく、やや、むなしい印象を受ける。どのように体制強化をするのか、権限もない財団法人にどのようにやれというのか。そこで具体策が問題となる。勿論、JITCOが

JICAと同等の立場の組織に吸収されたりするのであれば別だが、現在、外国の機関とR・D (Record of Discussion ; 討議議事録) を締結する業務までJITCOがやっていることも、やや違和感がある。外務省はこの議論に入っていないが、具体策につながる議論をお願いしたいと思う。

(八代会長) かなり具体的な指摘があったと思うが、これについてはいかがか。

(佐藤委員) 技能実習制度の目的は、実務研修する人にとっては技能移転である。日本もこれまで海外の開発途上国に研修センターをつくって人材育成もやってきたが、やはりOJTで育成するというような仕組み、つまり受け入れて、日本で実務を経験してもらって、その人材を育成し、母国に戻っていただくことは良い仕組みだと思うが、実態は受入れ企業や産業の労働力確保になってしまっていることが、八代会長おっしゃったように、現状の技能実習制度の問題点である。これを本来の制度の趣旨に戻すということが重要だと思う。

そういう意味では、2ポツ(3)の最後に「制度本来の趣旨の徹底」と書いているが、骨子(案)からは日本側のニーズに即した制度の見直しという観点から整理されているように読めてしまう。そうではないということを最後に書いているが、そのように読まれなくもないという印象を持つ。

したがって、先ほど井口委員が言われたように、基本的には送出国が必要とする人材の育成なので、極端に言えば、日本で人材の育成ができなければ、送り出し国の育成ニーズがあっても日本では受け入れができない。逆に日本に受け入れのニーズがあっても、送出国で必要のない技能であれば、日本で受け入れてはいけないわけである。そのため、例えば高度技能実習制度などについて、日本企業のニーズがあるからという理由だけでそのような仕組みをつくらせないように留意する必要がある。

つまり、技能研修制度は、送出国の人材育成を日本国内の実務経験を積んでやる仕組みだということを徹底するというのを、報告書の前の部分に書いていただく必要があると考える。送り出し国の人材育成を日本企業でOJTで育成するのであれば、現場監督者などの育成ニーズがあるので、それを高度技能実習制度に含めることも可能となろう。

もう一つ議論しなければいけないのは、技能実習制度が、なぜ労働力確保の手段として使われてしまうかということ、外国人に依存せざるを得ない産業や企業が国内に存在する実態があることによる。したがって、技能実習制度を、研修の趣旨に徹底する場合には、技能実習制度を労働力確保に活用している企業、産業の問題をどうするかは、きちんと議論しておく必要があると思う。

その部分に関して、外国人を労働力として入れるのか、それとも、ある面では産業の高度化という形で、外国人労働力に頼らないような仕組みに改革していくのかということは、きちんと議論することが必要であろう。その議論がないと、労働者保護の問題へはきちんと対処するが、技能実習制度を日本の企業が労働力確保の手段として使いやすいように変えるのではないかという

ふうに読まれてしまうおそれを危惧している。

(山川委員) 先ほどの井口委員の指摘に、かなりの部分は賛同する。ただ、研修生にも労働法の適用を可能にするという部分は、実務研修を行う研修生のことと考えて差し支えないのではないか。

契約レベルでより具体的に考えていくと、労働契約というものがあって、特殊な技能移転という制度に即して、それとは別の契約によって技能移転のトレーニングを実施する、そういう複合的な契約になるようにすることである。

そうだとすると、実務研修を行う研修生には、そういう複合的な契約であるから、実務研修を実施する部分等については労働法が適用されて、座学については、労働契約とは別に研修を実施することになる。

もう一点、座学を軽視してはならないという点も、非常にもっともだと思う。現在、日系人について、特に生活指導、文化に適應する、あるいは社会統合に適應する研修は行われていないことから、様々なトラブルが生じており、このような点からも重要だと思う。

例えば、入管法上の取扱いにおいて、座学が軽視されないように、配慮しつつ、公的な訓練施設の利用も含めて研修を実施するというような方向が考えられる。つまり、企業にどう義務づけるといふよりも、入管法上、これだけの座学、すなわち非実務研修をやっていれば入国滞在を認めるという条件づけをするという話なので、その点については記述した方がいいのかなという印象を持つ。

(八代会長) 今の点は、特に問題ないかと思うが、それ以外の井口委員の指摘された点、あるいは佐藤委員が指摘された点はいかがか。

佐藤委員がおっしゃった点に関連するが、送出し国の利益と日本の企業の利益とは、矛盾するものなのかどうか考えてみたい。

当然ながら、外国人労働者が日本で研修を受ける直接の目的は、将来母国に戻って役立てるといふことだと思うが、外国人労働者が望めば、再度日本でより高度な技能を得るべく働き、そこで外貨を得て、その外貨を母国に送金することで母国の企業が更に設備投資できるというメカニズムも働く。すなわち外国人労働者が働く場所が母国か日本かという違いが、どちらの国が得をするかの利害に直接結び付くと考えるほど、今、世界は狭くないのではないかと思う。したがって、基本的に言えば、相互の望むところを余り制約しないという仕組みづくりもあり得るのかなということである。

それから、井口委員のご発言で、研修生のモチベーションを生かすという観点が大事だといふことは、全くそのとおりだと思う。その意味でも再び日本に来て、より高度な働き方をすることによって高収入を得るといふ研修生のモチベーションも、当然ながら排除しないわけであり、決して矛盾したことにはならないのではないかと考える。

（佐藤委員） 再実習や、現行よりも高度な技能実習制度を構築することは、例えば、現場監督者や保全工の育成にかかる送出し国のニーズがあって、かつそれを日本の企業、産業が受け入れ、それらの技能のトランスファー（移転）がうまくいくのであれば、賛成である。

ただ、一度来た外国人にまた来てもらうことが、日本の企業にとっては労働力として活用しやすいという活用側の利点が出るのはいかかなものかと思っただけである。OJTなので、結果として受入れ企業にプラスになる部分があるのは事実だが、あくまでも技能実習制度の出発点は、送出し国の人材育成ではないかと考える。

（八代会長） 佐藤委員の意見はよくわかるが、「送出し国の人材育成」の意味が、果たして技能実習生が母国で働かないと人材育成に資さないのかどうかという点である。

（佐藤委員） もし八代会長おっしゃるとおりであれば、日本は技能実習生ではなく外国人労働者として受け入れた方がよい。日本に再び戻ってくるということであれば、私はちゃんとワークパミット（労働許可証）を取って入れるべきだろうと考えており、それは別の議論だろうと考えている。技能実習制度という枠であれば、基本的には戻るとのことだろうと思う。

（大沢委員） その点に関してだが、ここではあくまでも、現行の研修・技能実習制度の在り方をどうしていくのかという議論なのか、それとも長期的に日本が抱えている少子高齢化の中で労働力不足という問題を考え、研修・技能実習制度の在り方を考えるのか、ということで議論の方向が違ってくると考える。

佐藤委員がおっしゃっているのは、研修・技能実習制度を本来の趣旨に戻すべきだということだと思うが、矛盾を感じてしまうのは、この骨子（案）からは日本側のメリットが非常に強く感じとられてしまう点にあるということだと思う。

日本が労働力不足にどう対応していくのかという、日本の利益も大切だが、同時に家族を持って日本で生活していく外国人労働者の人権、権利保護も含めて、労働者受入れの体制を整えていく必要がある。研修・技能実習制度を本来の趣旨に戻すということになると、現在の制度が実際には日本の労働力不足に対応するものとして機能しているわけで、そのことがもたらしている問題をぼかしてしまうような感じがする。

この点については、どのような形で今後議論していくのか教えていただきたいと思う。

（八代会長） その点は、まさに委員間で議論するべき点ではあるが、私の解釈では、大沢委員が言われたこととは、決して矛盾しないと思う。つまり、日本の利益か外国人労働者の利益かというのは対立構造にあるのではなくて、双方の利益であるということが、成立しないかというわけである。

一般的な外国人受入れと研修・技能実習制との関係だが、一般的な外国人受入れは専門的技能

を持っている人はできるだけオープンにするけれども、未熟練の人は入れないということである。研修・技能実習で入ってくる段階では未熟練であるので、あくまで送出し国の人材開発という視点からきちんと研修制度として、家族は連れてこさせず、ローテーションの形で受け入れている。しかし、それが終わったあかつきに、ある程度技能が高まっていたとしたら、その後は本人の選択があってもよいと考える。帰国後に母国の企業で勤めることは当然本来の制度の趣旨ではあるが、母国で技術を生かせない場合等もあり、やはり一定の条件を経て、専門的労働者として再び日本で働く機会を望んだ場合に、それを排除することにはならないのではないかと思う。

しかも、更に言えば、今の製造業だけではなくて、ほかのサービス分野でもそれと同じ仕組みがあってもいいのではないかということである。

(大沢委員) 後者について、ここではまだ余り議論が進んでいないと思うが、未熟練から熟練になっていった段階で優秀な人は労働者として日本が受け入れるのかどうか、その際、当該労働者の家族が日本できちんと住めるような環境を整えていくのかどうか、今後、議論を詰めていく必要があるのではないか。

(樋口委員) ここで少しはっきりさせたいなと思っているところがある。「高度技能実習制度の導入」について、団体監理型における適用も検討することとした場合、審査対象をどうするのかということ。

というのは、1年目の受入れのときについては、団体監理型だが、実際にこの場合は3年間、企業単位で実習を受けてくる。

そうすると、今度、更に延長できるかどうかということについては、企業単位で考える、優良企業について審査をするわけであって、団体について審査するわけではないという考えにたつのかどうか。

(八代会長) 私は、そう解釈している。

大企業だと、自ら企業ベースで受け入れるが、中小企業などの場合は、団体監理型で受け入れる場合があるが、それは入り口の話であって、一旦受け入れて、その企業できちんとした能力が身に付くという優良企業であれば、ある意味で企業単独型に近い取扱いでいいのではないかという趣旨で理解していた。それでいいかどうかについても、ご意見があればどうぞ。

(樋口委員) 私もそれでよろしいのではないかと思う。

もう一点は、先ほど話があった「ジョブ・カード」についてである。

外国人労働者向けといったときに、これは別に「ジョブ・カード」の場合には、日本人であろうと、外国人であろうと、別に特段指定しているわけではないわけであるので、ここであえて外国人向けのものを新たに作ることは、外国人に対して、これを義務づけるというふうには思

われてしまうわけである。

一般の日本人にも「ジョブ・カード」を広げようということであれば、その延長線として外国人もあってもしかるべきであって、新たに外国人向けの「ジョブ・カード」を提案することの意味は何なのだろうかという印象を持つ。

(八代会長) 何故、外国人向けの「ジョブ・カード」を話したのかということだが、政府としても、いわゆる若年者を対象とした「ジョブ・カード」を普及させようとしているが、それと同じような発想で、外国人の場合、特にその人の研修・技能実習の中身が第三者にはなかなかわかりにくいので、普通の「ジョブ・カード」と同じように実習記録をきちんと入れたもので、外国人と日本人とで差別するわけではないが、1つのイメージとしては、日本人の「ジョブ・カード」よりも、更に詳しい、英語対応が当然なされた、特別の「ジョブ・カード」として、普通の日本人では要らないことも含めた、さまざまな情報を電子的手段によって含めたようなものを設けたらどうかというような趣旨である。

(湯元大臣官房審議官) 成長力底上げ戦略で提起されている「ジョブ・カード」は、就業したくてもできないような状況の若者に、いろんな研修等の履歴を入れて企業側に情報を明らかにすることで、就業の可能性を高めることが制度の趣旨であるので、もともとの「ジョブ・カード」と、外国人向けの「ジョブ・カード」は、少なくとも性格的に同じではない。

最終的には非常に中長期的、将来的な話として、高度な専門能力を持った外国人、あるいはこういった研修・技能実習制度あるいは高度技能実習制度を受けて、更に将来的に日本で働きたいと思う希望を持った外国人などが就労できる可能性を広げるというようなところをサポートする意味で、一つのアイデアとして提起されたものである。まだ、本専門調査会で議論が十分に進んでいないところもあるので、是非その辺りの位置づけ、あるいは樋口委員のおっしゃったように、特別なものとして出すべきかどうかということについて、是非御議論していただければと思う。

(樋口委員) 外国人の在留資格について法的に考えたときに、受け入れ先の企業や雇用主がはっきりしているということが多分前提になっているのだろうと思う。実質的には、その人たちの転職は可能なのだろうと思うが、一応形の上では、一度企業を出て、新たに雇用主が決まったら、また在留資格を取るというような、労働市場の中における転職を想定したような形に今の在留資格制度がなっているのかどうかと関連してくるのではないかと思う。

「ジョブ・カード」の場合、やはり転職、あるいは再就職しやすいようにということが趣旨として元々入っており、この成長力底上げ戦略会議の中での趣旨かと思うので、その趣旨がコンフリクト(対立)を起こすとまずいと思う。その点、事実関係としてどうなのだろうか。

(山川委員) 樋口委員の発言との関係で、通常、専門的・技術的な在留資格においては、特段転職をすることは妨げられないと思うので、そういう場合は日本人の転職を促進するのと同様に、

使い得ると思うが、研修・技能実習については、基本的には転職を認めていない制度なので、そのときには外国人向けの「ジョブ・カード」がどのような役割を果たすのかについては、なお検討すべきことがあるかもしれない。

もう一つは、ちょっと別の点で、不法滞在でないことの確認などに使われる可能性もあるかもしれないが、仮にこれを提出しないと就職できないということになると、米国などでは就職の際に出す書類により差別につながるというような議論がかなりあるので、具体的にはなおいろいろ検討すべき点があり得るかなという印象がある。

(井口委員) 今、在留管理の見直しの動きの中でいろんな議論があり、法務省では在留カードという構想ももっている。他方、参議院議員選挙の前に、年金記録問題に対処するため政府が社会保障番号の導入を検討するなかで、自民党は選挙公約として社会保障カード導入を掲げるなど、どうもカード流行りになっているというのも現実ではないかと思う。

ただし、働いている場所がどこであるかとか、社会保険に加入しているのかどうかをしっかりと確認するためのカードと、ここで言っている「ジョブ・カード」とは、恐らく性格が違うのではないか。前者の方の議論については、在留管理の中で広く議論していただくべきで、こちらの方はどちらかというところ、キャリアアップとか能力開発という観点からのカードに限定した形で御議論いただくべきではないかと思う。

(八代会長) ありがとうございます。今の井口委員の整理でよろしいか。

(湯元大臣官房審議官) はい。外国人向けの「ジョブ・カード」についても、キャリア・コンサルティングから、能力評価、資格認定を行ってもらおうという形で導入してはどうかと考えている。

(八代会長) 前にどこかの省の方が言っていたが、研修生の場合でも、特定の受入れ事業主に限定をすることが、さまざまな不祥事の1つの原因になっているので、そのときに、限られた範囲ではあるが、いちいち日本から出て行かなくても、別の事業主に受入れ先を変えるということが研修生の保護になるという話があった。

そのときに限られた範囲ではあるが、一種の新しい受入事業主を探すときの要件として、キャリアを入れるという趣旨は、研修生においても一応あると思う。また、そういう場合でなくても、やはり座学も含めてどのような研修を受けたかを、きちんと日本語と外国語で記録しておくことは、後でいろんな条件についての問題が起きたときも、1つの証明書として、転職のためだけではなく一種の研修及び勤務体系の記録としての意味もあるのかなとは思っている。

(佐藤委員) 「ジョブ・カード」について、転職ということではなくて、能力開発、キャリア形成というものを中心にカードを適用することには賛成だが、外国人向けとする必要があるのか。

つまり、今、成長力底上げ戦略で検討されている「ジョブ・カード」を外国人にも適用するとすればよいのではないか。

日本人であっても海外で働いていたりしているので、日本人用は日本語だけで、英語対応は外国人向けということはないだろうと思う。海外経験なり、海外勤務をした日本人もその記録を入れられるカードにするのが当然と考える。

もう一つは、日系人にも適用するとすれば、彼らを外国人と言うことがなじむのかという気がする。

したがって、政府で検討している「ジョブ・カード」を日系人や外国籍の人にも適用できるようなことを検討するというならわかりやすいが、外国人向けの「ジョブ・カード」とすると、逆にマイナスにならないかなと思う。

(大沢委員) その点だが、外国人向けの「ジョブ・カード」を交付する場合、交付に当たって何らかの要件を課すことも考えているのか。

(湯元大臣官房審議官) まだそういった具体的想定はない。これはまだ本当に御議論を深めていただかないと難しい問題かと考える。ただ少なくとも青天井ですべて認めるということにはならないものと考えている。

(大沢委員) 何らかの一定の要件を求めるということか。

(湯元大臣官房審議官) はい。

(小嶋委員) 前半に佐藤委員や井口委員がおっしゃったことと関係するが、2(1)に「途上国への技能移転という制度本来の趣旨から乖離する傾向がある」と書いてあって、(3)新たな制度再構築の方向性の冒頭で、「研修生にも労働法適用」ということになると、素直にずっと流れるように読むと、現状は制度本来の趣旨から異なっているから、現状に合わせて労働法を適用しましょうというストーリーになってしまうが、それはちょっと違うのではないかと思う。

もう一つ、山川委員がおっしゃった契約を二分するという趣旨も理解はするが、実務的には非常に難しく、わかりにくいと思う。

それと、途上国の技能移転は、恐らく座学と実務研修双方について言えるのであって、本来の趣旨からすれば、それほど明確に区分できるものではない。技能移転を考える際には、やはりOJTは必要なのだと思う。

ただし、何らかの保護を与える必要はあり、当面の問題となっているのが最低賃金の問題であるとするれば、ある一定の時間については最低賃金に相当する額を支払わなければならないとか、そのような制度設計もあり得るように思う。

つまり、労働法の適用という大上段に振りかぶった議論をしなくて、最低賃金の問題について

は、例えば、実務研修については最低賃金に相当する額の支払いを義務づけるといった仕組みも考えられる。その際には、労働基準監督官による指導・監督が行えなくなるという問題があるとしても、労働法の適用という考え方以外の方法もあると思う。

そう考えていくと、研修・技能実習制度の制度本来の趣旨から乖離する傾向はあるけれども、結局はやはり制度本来の趣旨を回復する、もう一度その趣旨を取り戻すという方向が出てくるのではないかと考えている。

(八代会長) ありがとうございます。

冒頭に井口委員が提起された問題もまだ少し残っている。例えば自動車整備、電気工の問題は、規制が特にあるわけではなく、つまり他の単純作業とは異なり、自動車整備だと、技術レベルが未熟な外国人労働者が行うといろいろな事故を起こす危険性があるから、研修・技能実習に厳しい制限があるという趣旨なのか。

そうであれば、日本人労働者だって同じように一定の技能を持たないと危ないわけなので、それはきちんと何らかの形で、日本人労働者に準じた1つの指針をつくれればいいということになるわけである。

(井口委員) 自動車整備については、本来国土交通省としっかり詰めなければいけない話だと思うが、まずは車検制度や交通に関連する規則、自動車整備に関連する知識があり、そうしたことを身につけた者を労働者として使用するということになる。整備を自分でやるということになると、まず最低限の資格を取らなければいけない。その資格を取る前の段階で、恐らく1年目のかなりを費やしてしまうだろうと予想されるので申し上げたまでである。

決して、直接実務に関わってはいけないとはなっていないが、一人前の自動車整備工として関与するということになる、やはりその部分が出てくるので、まずは資格を取ってもらってという話になるということをお願いした。

(佐藤委員) 2ポツ「(3) 対象職種設定の見直し・対象職種範囲の拡大」だが、これについてはまだ拡大しか議論されていないが、当然縮小についての議論もなければおかしい。

つまり、現状を見ると、日本企業の受け入れニーズがある職種でも、他方本当に送り出し国で人材育成を必要としている職種なのかという観点からの見直しも必要であると考えていることによる。

例えば、少子高齢化への対応で介護・看護については、確かに日本側のニーズはよくわかる。ただし、日本に送り出して日本で研修を受けるということが、本当に送り出し国のニーズとしてあるのか私にはわからない。

在留資格拡大に関して議論するのであればわかるが、研修という趣旨では、送り出し国で必要とする人材を、日本国内の実務研修で育成するというニーズが本当にあるのかどうかよくわからなくて、送り出し国に日本での人材育成ニーズがあるのであれば書いていただいてもいいが、日

本企業の受け入れニーズだけであればいかなものかと思う。

（小林委員） ご指摘があったように、研修・技能実習制度には、途上国への技能移転と日本国内における労働力の活用という両面があるが、この骨子（案）からは現状において労働力活用の実態が進んでいるので、それを容認して、そのかわりに労働法の適用をきちっとしようという流れが読みとれる。

そういう観点から考えると、例えば研修生への最低賃金法の適用ということが言われるが、これは最低賃金適用でいいのかどうか。最低賃金適用といった場合、最低賃金に近いような職種が出てくると、大分下の方に押し下げられているような扱いであるという印象を受ける。

そうすると、どうも単純労働力利用型に全体を考えているのではないかという誤解を受ける危険があるのではないかと思う。議論の中でも何回も出てきたが、最低賃金すら払っていないという現状はあるものの、最低賃金法を適用すればよいというものではなく、適正な賃金を支払うようにというのが本旨ではないかと思う。

（山川委員） 先ほど来問題になっている点で、本来の趣旨が生かされていないからという理由のみで労働法を適用すると読めるとしたら、ちょっと直す必要があるかなと思う。

厚生労働省の報告もそのような趣旨ではなくて、八代会長のおっしゃったような、技能移転と労働関係は両立し得るということが報告の基本的な発想だと思っているので、例えば労働関係の中での技能移転・技能習得というも可能である、両者は両立するという事に照らして労働関係の中での研修も認める、などの趣旨を盛り込むと、必ずしも本来の趣旨を逸脱した現状を容認することではないということではわかるのではないかと思う。

ただ、そうするためには、技能移転の部分をより確実に実現するようなシステムが必要であるということにつながるわけだが、先ほど小畠委員から指摘いただいた二重の契約というものは、理論的に分析をすればそうなるというだけの話で、何か制度としてかっちり書けということでは、必ずしもない。

（八代会長） ほかにいかがか。先ほど、井口委員が言われたJITCOは財団法人という性質上どうしようもないということだが、何か改善策はないか。例えば厚生労働省労働基準局がもっと全面的に何かするという事もあるかと思う。

（山川委員） JITCOは、研修・技能実習制度の支援機関としては、例えば文化交流・生活指導面、あるいはメンタルヘルスなど健康安全面の指導とか、そういうことでは随分よくやっていると思う。

ただ、取締りやそれに類する監督機能については、傘下企業から集めた会費で運営しているという財団の性格と必ずしも調和しないと思うので、監督・取締りのような機能を与えるよりは、支援機能を徹底させる方が本来の趣旨に合っており、むしろ、労働基準監督署（以下、「監督署」とい

う。)などが、研修・技能実習実施企業に立入れるようにした方が、問題にはよりよく対応できるのではないかと思う。

(八代会長) 鶏と卵との関係だが、労働法を適用すれば監督署も無条件で入れるということではないかと思う。

(井口委員) 山川委員は、監督署とJITCOの連携と言われているが、思ったほどやっていないのが現状かと思う。JITCO設立の以前がそうだが、どちらかというと公共職業安定所とつながりが強くて、監督署の監督スタッフが必ずしもJITCOと関係を持っていると思えなかった。

今は、人材は少し入ったそうだが、JITCOと監督署との2つを補い合うような関係をどうやってつくるかということと、特に、研修生を保護する「ホットライン」を設置する提案に関連し、それを実現した後に、その情報をどこにどうつなぐのかというところで、やはり監督署との関係は不可欠である。そういう意味ではJITCOと監督署の協力関係強化というのが、1つの方向性であると思う。

もう一つ、対外的な問題が残っている。やはり、非常に力の弱い、単なるR・Dでは、相手国に対していろいろな要求ができない。例えば取締りをやっていないじゃないかといって、それについて、全て話し合うことはできると思うが、規定に基づいて相手国機関に義務づけるということとはとてもできないわけである。そういう観点からすると、もうちょっと強いステータス、つまり準政府機関としての機能を持たないと、国境を越える労働者を保護することは難しいのではないかというのが、私の印象である。

(八代会長) ありがとうございます。外国人労働者を受入れる際は、当然ながら、そういうセーフティーネットが必要で、今それが入国管理局とそのような機関しかないことが問題であるので、そこについては問題提起が要るかと思う。

皆さんの議論を聞いていると、基本的には技能移転という目的と労働活用とをきちんと整理しろということだったが、先ほどのように一定の条件の下では、それは両立するというトーンでよろしいか。それとも、やはりそれは両立しえないのか。

(佐藤委員) 両立できる形にするということだと思う。

今は、日本企業にかなりプラスとなっているのを、両方にプラスになるようにするのがいいと思う。送り出し国への技能移転に貢献でき、かつ結果的として受け入れた日本企業のOJTの部分での人材活用については反対しない。

日本企業は、受け入れのメリットがない限り、実務研修で教えようとしないので、メリットがあることは良いが、やはり送り出し国の人材育成が出発点で、かつそれを受け入れる企業にもプラスになる仕組みとして、結果として、母国に戻って向こうの産業に貢献するという循環が基本だと思う。

ところが、最近の制度の現状は、受入れ企業の人材活用ニーズが出発点になって、送り出し国からは労働力として来たいということになっている。そこは修正する必要があるのではないかと思う。私は、送り出し国と受入れ企業の両方がWin-Winとなるような仕組みに再設計し直すことが必要だと思う。

(井口委員) 実は研修・技能実習制度を、例えば東アジアの経済連携など、もうちょっと広い観点で、東アジア全体の随所で生じているミスマッチへの対策としてどうするかみたいな議論を、本当はしたいが、する場所が現実にはない。

シンガポールに来ているフィリピン人の介護労働者は、多くの場合資格を持っており、シンガポールで例えば3年なら3年、介護労働者として働いたというキャリアを付けて、次にオーストラリアやカナダに行ったりしている例がすごく多い。ある意味で、できればその国で何年か働いたというキャリアを持って、次の飛躍のためにそれを使ってもらうという部分がある。

ところが、日本の場合だと、日本国内で資格を取ったり認証を受けたりしても、それが諸外国で認知されないという問題にいつでも引っかかってしまう。

本来、この東アジアで、そういう人材のキャリアアップというか、個人のキャリアアップ、あるいは需給ミスマッチを縮小するという観点から、いろいろな取組みをやろうというのであれば、やはりそういう部分の資格の相互認知や、非常に簡単なテストだけで海外の資格でも日本国内で認知するような仕組みを少しずつ入れていかなければならない。そのようなことを含めていけば、実はもうちょっと広い観点から国際貢献を議論できるはずである。

それは研修や技能実習に決して限定されないわけである。就労して技能労働者として、あるいは専門家として就労して、次のところに生かせるということは非常に重要になってくるわけで、そこから辺まで視野を広げていくと、もうちょっと周辺諸国との連携関係というのが見えてくるだろう。特に看護師については、まさにその問題がすぐに起こってくるだろうと思っている。

できれば、そういう議論もどこかでしていただけるといいなと希望いたしている。

(八代会長) シンガポールで働いたフィリピン人の看護師のキャリアは、同じ英語圏であるオーストラリアには使えると思うが、その辺りが日本との違いで、日本で日本語をちゃんと学んでやったとしても、それははっきりいってデッド・エンド（袋小路）であって、日本以外の国では結局余り役に立たないという非対称性みたいなものはある。だからこそ、日本できちんと専門的労働者として、本人が望めば、家族も連れた普通の労働者として働く道が、日本の場合は特に必要と言えないだろうかということである。

(井口委員) 私が申したのは、特にそういう医療・介護関係の資格は、知らないうちに非常にスタンダードが似てきていることを前提にしており、すべての職種について、その議論ができるというふうに思っているわけではない。その点は補足させていただく。

(樋口委員) 厚生労働省の研究会でも、その点は大分議論になったところで、逆に日本での職業経験あるいはこういう研修、実習を受けたということが、帰ってから評価されるような仕組みにどう育てていくかというのは重要なポイントだということで、具体的にも幾つか提案があったと思うので、本報告(案)にも書き込めることができるのであれば、お願いしたいと思う。

(中山委員) 先ほど大きな問題として、技能移転と国内における労働力の活用との調和の関係を指摘されたが、私の考えでは、民間企業が中心にその研修生を受け入れるという前提で、研修部分についても労働法を適用するというのであれば、これは企業の労働力の活用と調和してやっていくのが当然だろうと思う。

勿論それによる弊害があれば、どのように最小限に食い止めて、あるいはそのセーフティーネットを用意し、どうフォローするかというのはあると思うが、両者の調和を考えるかどうかという大きな問題については、当専門調査会での報告の中ではっきりと、これはもともと調和してやるべきだということを明確にした方がいいと思う。

一体どっちを重視するのか曖昧にするのではなく、Win-Winという用語があるが、両者の調和ということを明確に記載した方がいいのではなかろうかと思う。

(八代会長) もともと私の考え方では、労働者と企業の利益はWin-Winであるので、労働者が外国人であって基本的には同じである。勿論、そうでない、一種の企業の優越的地位の濫用みたいなものがあれば、それは、きちんと法律で取り締まらなれないといけないと思う。

長期的にはそういう関係をベースになるような形で考えるべきだと思うので、今、中山委員からおっしゃったような点をもうちょっと強調したいと思う。その点は、厚生労働省や経済産業省の報告書では当たり前のことか、それともかなりユニークなことかというのはいかがでしょうか、樋口委員。

(樋口委員) 逆にWin-Winでなければ、受け入れる企業もない。これはボランティアでやっているわけではないので。

(八代会長) では、その点も勿論強調する。

(井口委員) 残っている問題がまだ幾つかあるのではないかと思う。

先ほどの労働法適用の問題との関連もあるが、高度技能実習に関してである。これは明示していないが、厚生労働省の研究会の想定は、技能実習を3年終えた者は、帰国後最低2年間、2年だったか3年だったか正確には覚えていないが、日本に来られないということだったと思う。しかしながら、例えば、一部の業界の思惑はそうではなくて、技能実習による3年の滞在を単純に5年に延長したかったのである。

技能実習制度の期間延長の議論の背景に、業界の方のニーズがあったということは事実である。

それを厚生労働省の研究会では、3年プラス母国で2年、その後で高度技能実習で2年というふう
に制度が設定されている。そのことを、本専門調査会では必ずしも議論していないので、やや混乱
を招きかねないような気がする。

経済産業省の研究会とりまとめでは、技能実習3年間終了を、帰国後の母国での滞在期間が、も
うちょっと短く想定されているように見える。これを、まる2年間来るなどするか、もう数か月で
来ていいよとするかによって、この制度の仕組みは全然違ってしまふ。

そのところを議論しないのはまずいのではないかと思う。例えば、はっきり2年間来るなどい
う制度設計にすると、そんなにたくさんの人が再来日するわけではない。技能実習という一つの教
育のスクリーニング機能を通った人の中から厳選された人だけが来る。だから、人数的に余り期待
することはできないだろうということも、今日この場ではっきり認識しておかないといけないなん
だろうと思う。

それとの関係で言うと、実は再研修という制度について、法務省入国管理局がガイドライン¹を出
している。こういう場合は一度研修に来た人でもまた研修に来ていいよという事例が書いてある。
それをだんだん増やしていくということになっているので、それとの関連も議論が必要である。

したがって、制度を実際に法制化する段階になったときに、再研修とこの制度との関連を明らか
にうまく付けていかないと、別途の制度として、かなり難しいことをやるのか、あるいは再研修の
1つの例として組むだけで済むかという問題もあるだろうから、その点も皆様方に御認識いただく必
要があるのではないかと思う。

(八代会長) 今の点はいかがか。その点は確かにここではあいまいになっていたが、単に3年を
5年にするというのは、ただ日本の受入れ企業が、労働力をそのまま活用したいということであり、
間に2年置くというのは、送り出し国への貢献を明示していくということだと考える。

やはり間隔を空けるという必要性は一応認めていただいていると思うが、その期間として、例え
ば2年というような長さが必要かどうかという点については、いかがか。

(佐藤委員) ここは再実習というものを先に出して、高度技能研修というものを上に乗せるよ
うなイメージにするのか、技能研修についてニーズがあるから、もう少し高度技能実習みたいな
ものをつくり、結果として、以前に技能実習で来た人も入れるようにするという両方の考え方が
あると思う。

今の提案は、一度来た人がまた来られるという仕組みを作るという考え方が先にあるような気
がする。つまり、保全や現場監督者など、特に品質改善活動を担える人材の育成のニーズはすご
くあると思う。そういうものを技能実習の中に組み入れることは賛成で、それを先に考えて、制
度を設計することが必要だと思う。

当然2つのタイプの人が出てよい。1つは以前に日本に研修に来た人で、もう一つは、以前に

¹「再研修及び交替制による研修に係る要件の明確化について」(法務省入国管理局平成18年3月)
<http://www.moj.go.jp/NYUKAN/nyukan47.html>

日本に研修に来ていないが、それにエントリーできるようなスキルを既に持った人である。

一度研修した人が来る場合、その方は初めての研修の趣旨があったわけなので、すぐまた来ることは普通ないわけである。そのときに労働力活用が紛れ込まないような一定の期間を置くという論理の立て方が、私はいいような気がするが、趣旨は同じである。

(八代会長) その場合は、やはり最低2年は要するという形か。

(佐藤委員) 2年が1つの基準かなという気がする。

(八代会長) 今の点について、ほかに意見はないか。

井口委員のコメントで、間隔を空けるようなことをしたら、業界自体の受入れニーズがないということもおっしゃっていたが、少なくともそういう枠をつくることによって、単なる Cheap Labor (安価な労働力) を使うところは disguise (隠蔽) されるかもしれないが、本当の意味で質の高い労働を欲しているところであれば、間に2年があっても、依然としてニーズ自体は残るのではないかと思う。

再実習については、3年・2年・2年ということを確認するというところでよろしいか。

(樋口委員) 要は、家族の呼び寄せの問題が関連してくるテーマだと思う。それが世間的にあるいは国際的に何年帰ったら、もう一度来ても今度は家族の呼び寄せ問題が発生しないのかということについて、2年が適当であるのか、1か月でもいいという話なのか、そのところの相場観は、どうなのか。

(八代会長) その辺、井口委員いかがか。

(井口委員) すべての事例の基に出ているとは申し上げにくいですが、これは前々から言われているように、1940年代のILO条約では、皆さん御存じのように、5年過ぎると転職の権利も発生してくるし、一般の労働者としての権利を付与するのが通例である。それが通例というか、現実にも行われてきたと思う。これに加え、1960年代には、家族を呼び寄せない前提で呼んでいた労働者に対し、家族を呼び寄せる権利を与えるべきだという主張が強まり、欧州各国でそういう制度がどんどん導入されていった経緯がある。

したがって、そうした観点から言うと、5年という相場を超えてしまうと、アジア的にはどうかという問題はあるが、ヨーロッパ的には通用しないと思われる。したがって、3年プラス2年くらいの期間なら家族呼び寄せを禁止することも何とか説明がつくとは思いますが、それより滞在が長くなった場合、研修でなくて一般の労働者として受入れて権利を保護していかないと、先進国との相場とずれてくるのではないか。

(八代会長) そういう意味で、3プラス2で5年以上経った人は、いわゆるいきなり専門的資格として入ってくる人と同じ扱いで、当然家族も認めるという形で、専門的資格とリンクしてはどうかというのが全体の趣旨でもある。

(佐藤委員) ここの位置づけは、再実習にウェートを置くのか、あるいは送り出し国にそうした人材の育成ニーズがあるから、もうちょっとレベルの高い研修制度をつくるのか。私は、送り出し国でそうした高度な人材の育成ニーズがあるので、高度なレベルの研修制度を新たに設けるという議論が筋と考える。

つまり、そういうものをつくって、結果として、そこには一度来た人も当然来られるようにする。しかし、今の議論だと、実習期間を延ばすために新しい制度を入れるように感じられる。

送り出し国に現場監督者の保全などの人材育成ニーズがあり、また日本企業は、ものづくりのそういうところが強みだったわけなので、日本で研修出来るようにするわけである。

(八代会長) 基本的に私もそうだと思う。したがって、井口委員がおっしゃった入国管理法上の再研修については、もうちょっと調べたいと思うが、単なる再研修ではなくて、佐藤委員がおっしゃったように、かなりレベルアップした形でのリエントリーとして、前の研修とこちらの研修とでは、中身が違うんだという前提に考えられたものと思うがいかがか。

(井口委員) 八代会長は、単なる再研修とおっしゃったが、単なる再研修は認めていない。むしろ、もう少し高い職位に就けるために必要な研修であるとか、もっとほかの分野の知識を広く習得させるとか、そういうことでないと再研修はできない。

したがって、そういう観点から見ると、同じことを繰り返すために2年間呼ぶことは、現状でも認めておらず、そういう意味では、新しく提案されたものが全く新規だとも言い切れない。ただ、技能検定の3級などということが明記されてくると、これは大変な制度だなと思った。1つのオプションとしてはあってもいいと思うが、何も高い職位に就くのに技能検定3級がなければいけないのかということになってくると、制度がややリジッド(厳格)になり、かえってニーズへの対処を損ねないかというふうに、個人的に懸念している面はある。

(八代会長) それはよくわかるが、逆に技能検定3級というようなものがないと、単に高いと言って、実際は低い者が入ってきてしまうという懸念が生じるものと思う。技能検定に代わるような検定制度があればいいが、その辺りはいかがか。きちっと技能を担保するような検定制度を考えるとということも、当然あると思う。

井口委員がおっしゃったように、今の技能検定3級がベストかどうかというのは、ちょっと疑問の余地があるということはいくつかよくわかるが。

では、事務局で今日の御意見を踏まえて、第2次報告(案)に向けた整理をしたいと思う。

今日はどうもありがとうございました。

それでは、最後に今後の進め方について、お願いします。

(湯元大臣官房審議官) 今回は今日さまざまな御議論が出たので、それを踏まえて、第2次報告(案)の具体的なとりまとめに向けた検討を行っていただければと思う。

(井口委員) 先ほどの研修生のホットラインの話なども、実は法務省入国管理局といろいろとお話をする機会もあるが、なかなか動いていかない。法務省は、JITCOの運営に関する要領を改定することになっているようだが、こうした緊急措置を、すぐに盛り込む考えがないようだ。では、JITCO連絡会議を使ったらどうだと提起しても、これは、新たな制度を議論する場所ではないという理由で動かない。こうした状況なので、やはり今回の報告書も是非早目に出していただく方が、各省を動かす上でも非常に重要ではないかと思う。

もう一つは、業務請負の問題が愛知県や三重県辺りでは、依然として、実態が余り改善していない。ちょうど1年前はこの問題がいろんなところで沸騰していたように思うが、喉元過ぎれば熱さを忘れるような状態になっている。

一部の業者は、派遣の方に少しウェートを増やして、そちらの方で社会保険にちゃんと入れたりが、やはり全体にヒエラルキーがあり、ヒエラルキーの下の方の業務請負業者は、コンプライアンスがあるのかわからないのかかわからないような状態で、それぞれ自由にやっている。

できればサプライチェーンを通じたコンプライアンスみたいな議論を提起しないといけないのではないかと考える。

ISO26000(組織の社会的責任)が、今、国際標準化機構(ISO)で議論されており、実はそこでサプライチェーンの問題が出ている。この問題はどこかでちゃんと直しておかないと、日本の代表的な大企業であろうとも、サプライチェーンの末端にいくと法令遵守が徹底されていないということになると、国際的にもたなくなると思う。

そこら辺の攻め方もあるのではないかと思います、是非御検討賜ればと思っている。

(八代会長) 最後に井口委員がおっしゃった点は、別に外国人労働者に限らず、日本人でも同じ問題だということか。

(井口委員) 同じである。

(八代会長) それは第3次報告の大きな柱という形で、是非考えていきたいと思う。

(佐藤委員) 井口委員に確認だが、愛知などで起こっている、今、言われたような問題は、請

負業者は研修ではないと理解でよいか。

(井口委員) 研修ではなく、日系人を雇っている。

(佐藤委員) 日系ですね。今回の議論とはちょっと違うのではないか。今回の研修生のところと外国人の在籍をどうするかという話で、確かに請負のところは、メインは日系人ですね。研修生でたくさん入ってきて、請負業者も使っているというわけではない。

(井口委員) 次のテーマとしてという意味で発言したものである。

(八代会長) それでは、今の点でほかによろしいか。

どうもありがとうございました。本日は終わりにします。