

七年には最大で二百五十万人規模の介護人材が必要とされておりますけれども、この介護人材の確保につきましては、国内の人材確保対策を充実強化していくことで対応し、安易に外国人介護人材を活用するという考え方はとるべきではないとうござります。

すなわち、外国人介護人材の受け入れは、あくまでもそれぞれの制度の趣旨に従つて対応するものでありまして、資格を取得した留学生への在留資格の付与に関しては、専門的、技術的分野への外国人労働者の受け入れ、そして技能実習制度に関しては、日本から相手国への技能移転という、それぞれの制度本来の趣旨に資するものであつて、決して外国人を介護人材として安易に活用するものではないとございます。

そして、そのような視点に立ちまして、さらに介護分野に外国人を受け入れるに当たりまして、さらによろと指摘されております懸念に対応するために、次の三つの点について適切な対応が図られるよう検討いたしました。

その三つの点とは、第一に、介護職に対するイメージの低下を招かないようにすること、第二に、外国人について日本人と同様に適切な待遇をすることを確保し、日本人労働者の待遇や労働環境の努力が損なわれないようにすること、そして第三に、介護は対人サービスでありまして、また、公的財源に基づき提供されるものであること踏まえまして、介護サービスの質を担保するとともに、利用者の不安を招かないようにすることとです。

このような外国人介護人材と我が国の介護との関係という基本的なスタンスを踏まえまして、これから意見述べさせていただきたいと思いま

的に行われているものと承知しております。

そして、平成二十年度より、このEPAに基づく外国人介護福祉士候補者の受け入れを開始いたしまして、現在は、インドネシア、フィリピン及びベトナムの三ヵ国から受け入れております。

平成二十七年度までには、その数は累計で二千六百六名になつておるということでございます。

御承知のとおり、これらEPAの介護福祉士候補者は、日本に入国して、それぞれの受け入れ介護施設におきまして、就労しながら介護の経験を積み、三年間の就労で介護福祉士の国家試験の受験資格を得て、四年目に国家試験を受験することになります。

この国家試験の合格率は、EPAとして初回受験となる平成二十三年度には、受験生全体の合格率は六三・九%でありましたけれども、これに対してEPAの受験生の合格率は三七・九%でありました。その後の各方面的努力によりまして、平成二十七年度には、全体の合格率五七・九%に対しまして五〇・九%、三七・九%から五〇・九%へと上昇してきております。

また、平成一十六年度までに国家試験に合格して資格を取得された方のうち、約二百五十名の方が現在も引き続いて我が国で活躍されているものと伺っております。

これらEPA介護福祉士の方々の働きぶりはまさに目覚ましいものがありまして、受け入れ施設の細やかなフォロー・アップもありまして、利用者の方々からの評価は相当高いものがあるということを承知しております。

そして、このようなEPA介護福祉士の活躍ぶり等の経験は、外国人介護人材に関する制度を検討するに当たりまして大いに参考になると思いま

への在留資格の付与、在留資格「介護」の創設についてございます。

「日本再興戦略」改訂二〇一四におきまして、外国人留学生が日本の高等教育機関を卒業した場合と明記されておりますように、今回の在留資格の拡充の対象となる者は、介護福祉士の国家資格の取得を目的として養成施設に留学し、そこを卒業して介護福祉士資格を取得した者とすることが適当であると考えます。

さらに、今回の入管法の改正で受け入れることとしているのは、介護福祉士という国家資格を取得した専門的知識を持つた人材であり、その在留資格は専門的、技術的分野の一つとして付与されるものであるということを踏まえますと、日本人と同様に就労場所を限定せずに認めるべきである

こと、さらに、介護福祉士養成施設で受け入れる留学生の人数につきましては、教育指導や実習受け入れの観点から、看護師等養成所の運営に関する枠組み等も参考にしながら、個々の教育機関の状況に応じまして介護を学ぶ学生の各学年別定員の上限を定めるべきであること等の結論に検討会では達した次第でございます。

いずれにいたしましても、この枠組みによる受け入れにつきましては、国家資格である介護福祉士の資格を有している者を想定しております。検討会におきましては、技能実習制度の見直しの検討状況について聴取いたしましたけれども、ましては、技能実習制度本体の見直しを踏まえる必要があるとともに、人を相手とする対人サービスである介護分野ということで、より適切な対応が求められるということになります。

検討会におきましては、技能実習制度の見直しの検討状況について聴取いたしましたけれども、内容としては、制度の趣旨、目的に沿った技能等の修得、移転が確保され、かつ、技能実習生の権確保が図られるよう制度の適正化を図るものであり、その見直しの内容は、検討会として評価させていただきました。

また、先ほど申し上げました三つの懸念に對応するため検討を要する事項として、一つ、移転対象となる業務内容、範囲を明確化すること、二つ、必要なコミュニケーション能力を確保すること、三つ、適切な評価システムを構築すること、四つ、適切な実習実施機関の対象範囲を設定すること、五つ、実習体制を確保すること、そして第六に、日本人と同等待遇を担保すること、第七に、監理団体による監理の徹底などにつきまして検討し、介護固有の具体的な方策をあわせ講じることによりまして、さまざまな懸念に対して適切に対応していくことが適当であるとされました。

したがいまして、検討会としては、技能実習制度本体の見直しの詳細が確定した段階で、今お話し

に進展し、認知症を初め医療的ニーズを持つ高齢者の増加等、その介護ニーズも、量的に増大して

いるだけではなく、質的にも多様化、高度化、複雑化しております。このような状況に対応している我が国の介護に関する技術、技能につきまして、海外から取り入れようとする動きも出てきており、こうした介護技能を他国に移転することによって、国際的にも意義のあるものであり、技能実習制度の趣旨にもかなうものと考えております。

他方、現行の技能実習制度に対しましては、さまざま問題指摘がございまして、また、それに応えるための制度の抜本的な見直しが進められて今日に至っていると承知しております。

技能実習の対象職種に介護を追加するに当たりましては、技能実習制度本体の見直しを踏まえる必要があるとともに、人を相手とする対人サービスである介護分野ということで、より適切な対応が求められるということになります。

検討会におきましては、技能実習制度の見直しの検討状況について聴取いたしましたけれども、内容としては、制度の趣旨、目的に沿った技能等の修得、移転が確保され、かつ、技能実習生の権確保が図られるよう制度の適正化を図るものであり、その見直しの内容は、検討会として評価させていただきました。

また、先ほど申し上げている三つの懸念に對応するため検討を要する事項として、一つ、移転対象となる業務内容、範囲を明確化すること、二つ、必要なコミュニケーション能力を確保すること、三つ、適切な評価システムを構築すること、四つ、適切な実習実施機関の対象範囲を設定すること、五つ、実習体制を確保すること、そして第六に、日本人と同等待遇を担保すること、第七に、監理団体による監理の徹底などにつきまして検討し、介護固有の具体的な方策をあわせ講じることによりまして、さまざまな懸念に対して適切に対応していくことが適当であるとされました。

したがいまして、検討会としては、技能実習制度本体の見直しの詳細が確定した段階で、今お話し

しいたしました介護固有の具体的方策をあわせ講じることによりまして、さまざま懸念に対して適切に対応できることを確認した上で、新たな技能実習制度の施行と同時に介護の職種追加を行うことが適当であるという結論に到達した次第でございます。

もちろん、技能実習の職種追加に関しては、現行の枠組みであるEPAに基づく受け入れを参考にした着眼点から検討を加えておりますので、先ほどの懸念につきましても払拭できるものであると考えております。関係者を初め国民の方にもきっと受け入れていただけるものと思つております。

以上、私が座長を務めました外国人介護人材受け入れの在り方に関する検討会の取りまとめに基づきまして意見を述べさせていただきました。

今後、関係省庁において検討される部分を含め、可能な限り早期に、また適切な形で制度が開始されることを御期待申し上げまして、私の意見陳述を終わらせていただきます。

どうもありがとうございました。(拍手)

○葉梨委員長 ありがとうございました。

次に、村尾参考人にお願いいたします。

○村尾参考人 初めまして。私は、Jプロネット協同組合の常務理事をしております。村尾と申します。

私たちは、Jプロネット協同組合という監理団体で、本部を愛知県、支部を東海と九州に置いて活動しております。

本日は、私どもの意見を聞いていただく機会を設けていただきまして、本当にありがとうございます。今回は、井出先生を初め諸先生方、また関係の皆様に心から厚くお礼申し上げます。

早速でありますが、本題に入らせていただきます。

まず一つ目は、せつかくの機会ですので、Jプロの概要を少し話をさせていただきます。二つ目は、二〇一〇年七月の改正入管法についての現場の実感であります。三つ目は、実習生制度について

て、我々の要望も含めて発表させていただきたいと思つております。よろしくお願ひします。

まず一つ目の、弊組合について簡単に紹介させていただきます。

JはジャパンのJであります。それから、Jは、プロダクション、プロフェッショナルということからプロと使わせてもらっています。ネットはネットワークから。要するに、製造業を中心としたネットワークを構成するという意味であります。

二〇〇四年、平成十六年に研修生制度を我々活用させていただきまして、製造業に特化した監理団体を設立しました。発起人でありました一人が九州の大手自動車メーカーの元幹部ということもありまして、受け入れ実習実施機関、企業様は、北九州の自動車メーカーを皮切りに、自動車及び自動車の部品メーカーが多く、本部を九州に置きました。

その後、時代の変化とともに、自動車関連の部品メーカーで、東海地区の方へ拡大することになりました、二〇〇九年から愛知県に本部を移転し、現在に至ります。

おかげさまで、現在は、五十九社の受け入れ実習実施機関とおつき合いをさせていただいております。

弊組合は、二〇〇五年一月の実習生受け入れから現在まで、一千六百名強の累積人員になります。ほとんどがまだ中国の実習生でして、八四%を占めます。あとは、ベトナムの一五%、タイの一%。最近は、ミャンマー、まだ入国はしておりませんが、進めております。

実習生の数は、現在、六百四十名強。一時は、二〇〇八年の二月ごろは九百九十名ぐらいまで監理させてもらつていましたが、リーマン・ショックの関係で半減しました。現在、徐々に増員の傾向にある状況であります。

最近の状況は、この業界の動向と変わらず、ベトナム、タイの実習生の受け入れが、企業さんの

要望もありまして若干多くなってきた傾向があります。直近では、ミャンマーの実習生も受け入れを始めました。また、中国、ベトナムとともに、就職者が増加の傾向にあります。近年は、建設関連のお話も特徴であります。

最近の中国の応募状況や質の低下等々も考慮しまして、タイですとかミャンマーの国への進出、実習実施機関の要望等も踏まえて対応させていたいしております。

先ほども申し上げましたが、弊組合の特徴一つに、発起人の一人が大手の自動車メーカーの出身ということもあります。組合の立ち上げ当初から製造業に特化した組合であります。日本の物づくりの精神は今も変わっておりません。

実習生には、技能の修得はもちろんですが、日本語能力の向上、物づくりの基本的な考え方、あるいは配属先の企業さんの社風、日本人の考え方を肌で感じ習得し、母国へ持ち帰り、伝承するということであります。

弊組合では、中国の送り出し機関、ミャンマーの送り出し機関、日本の企業の協力を得まして、そこで教育した。より企業さんのニーズに合った人材を提供するように力を注いでおります。

入国後の教育です。これも義務づけられているのですが、入国直後の一ヶ月間にわたる講習を実施する施設を福岡に保有しております。これは、中学校の、廃校になったというのか、遊休施設を借用させていただいております。その中では、日本語、規律訓練、ごみの分別方法、交通安全、そして日本の文化、日本人との接し方等々について、組合の専任講師が実施しております。また、法的保護ですが、警察、消防、郵政、そういう関係も専門の講師を招聘して実施しております。

生活指導についてですが、弊組合が大切にしていますのは日常のコミュニケーションであります。最低月に一回以上は、寮の巡回あるいは職場の巡回を必ずやっております。巡回時には、本人

たちの悩みや相談事をいつでも相談できるような体制をとっております。

それから、日本語能力向上の取り組みであります。日本語検定試験、これは年に二回あります。が、合格者への報奨金制度をとっています。

また、組合独自の日本語スピーチコンテストを実施しまして、実習生の日本語力向上を図つております。特にスピーチコンテストにおきましては、年々好評で、ことしで十回目を迎えることになります。各回百二十名から百五十名ぐらいの聴衆を集めて、約二十名の弁士を各受け入れ機関から選出し、実施しております。中には、上位を目指し、企業内で予選会を実施して本大会に出でてくるというふうな盛り上がりも見せております。レベルも年々向上しまして、三分間ぐらいいの発表なんですが、ほとんどの弁士は原稿なしで発表するなります。

余談になりますが、二〇一二年、中国の济南市で、中国中日研修生協力機構、日本でいいますJITCOさんに当たるCISCOさんから弊組合も表彰を受けさせていただきました。研修生受け入れ優秀機関ということで名誉ある表彰をいただきましたが、約二千ある組合の中での日本で十八の団体が選ばれた中に入っています。

次に、二つ目としまして、二〇一〇年改正入管法の影響についてであります。

入国一年目から労働関係法令の適用が実施されました。改正までは研修生ですから、残業、休日出勤、深夜勤務はできなかつたのですが、この改正後は実習生となりまして、企業配属後すぐに労

効法が適用されたことは、実習生にとっても実務的に技能修得向上につながり、実習実施機関の実習現場にとつても、また労務管理面でも、オペレーションがやりやすくなりました。

法改正前の実習生制度のように、日本人の職場、あるいは実習生、研修生の職場というような区別が必要なくなつたというのが一つ。それから、現場管理も極めてスマートになりました。労務管理面で他の従業員と同等に扱えるというのも大きなメリットであります。それから、実践的なことから、組合、監理団体も実習実施機関も、この制度はよい制度であり、ぜひ継続をしていただきたいというふうに思つております。

検証であります。発展途上国に寄与しているのは間違いないでしょう。国際貢献に寄与している。それから、帰国後の就職にも成果を上げている。それから、実習生は、このチャンスがないれば日本によさを実感できないというふうなところもあります。それから、日本の実習体験で憧れを持つた者はたくさんおります。またチャンスがあれば日本へ来たいという実習生もたくさん出てきております。

最後に、三つ目としまして、実習生制度についての要望であります。
職種の拡大で、自動車組み立て職種や自動車部品製造職種の導入についてであります。
前述のように、弊組合は自動車関連企業がほとんどで、仕上げ、溶接、塗装、機械加工などの職種で実習をしております。この制度が発足してから二十年以上たつて、この間、自動車製造にかかる職種の拡大がないのは、私どもは問題ではないかというふうに考えます。
また、今、自動車製造過程では自動化が進んでいますが、自動化が進んでいない、労働集約の度合いが最も高い工程は組み立て工程だというふうに考えます。

自動車業界は、御存じのとおり、現在、世界各地方に現地法人を配置し、日夜生産をしております。日本で学んだ高い組み立て技能のノウハウを現地法人で生かすことができれば、自動車業界はもちろんですが、技能を修得した実習生、また現地の国にとつても非常に意義あるものと考えます。
現在は、自動車製造のみならず製造業全体に言えることですが、少なくとも二年間同じ仕事をあらねません。日進月歩、変化している状況であります。つまり、日々改善、進化されておりまして、作業も単純作業から複合作業に変わつてきております。一人の実習生にとつてみると、単能化でなく多能工が世間一般の製造業体制だというふうに考えます。
ぜひ、自動車製造職種及び自動車部品製造職種の導入についても一度御検討をいただきたいと思います。ただ、組み立て工程になりますと、技能検定という面では、検定試験がなかなか難しい部分があると思ひますが、一度御検討をいただきたい。

直近では、縫製、あるいは座席シートの縫製、自動車整備、ビルクリーニング等を追加されております。また、先ほどもお話をありました、介護の取り組みも検討されているというふう伺つております。
次に、技能検定試験と実態作業についてであります。

技能実習生が一年目に技能実習二号の口に移行する場合には、御存じと思いますが、技能検定試験の基礎二級の合格が必須条件になつております。しかし、その職種の技能検定試験は、現在の現場作業と大きく乖離しています。
例えば溶接であります。自動車業界での溶接は、ほとんどロボットあるいはスポット溶接で、人間の手での溶接はほとんどありません。現在は、特殊部品や手直し工程などとなつております。
また、旋盤の職種についても、日本では自動化

されたコンピューターコントロールのNC旋盤が多い中、技能検定試験では、今もって、マニユアル操作の普通旋盤で検定試験を受けないかぬといふうことになつております。
日本で実習している実習制度だからこそ、技能検定試験も、日本の実情にマッチした検定試験をやついただきたいという要望であります。

次に、技能実習期間の延長についてであります。
現在の実習制度では、実習期間は、入国から一年、一年、一年と、節ある三年となつております。しかし、組合員企業やその現場の声を聞きますと、優秀な実習生には、高い技能を修得させるために、もっと長い期間を設けてほしいなどいうふうな要望もあります。また、一部の実習生からも、より高度な技能を身につけたいという声も耳にしております。
そこで、企業、実習生の同意のもと、何かのハードルをクリアすれば一年とか二年とかの延長の措置をとつていただけたら、この実習制度がさらに高い評価及び効果を上げるものと考えます。そのため、例えば一年に一度の帰国義務等の人権的な配慮というのは当然必要になつてくると思ひます。

したがつて、技能実習を受ける外国人は単純労働者ではありません。専門的技能をいまだ必ずしも有していないけれども、実習を通して専門職的な技能の修得を目指す者、そのような外国人による修業システムであります。外国人は、本国に帰国後本国に貢献する、あるいは、日本を含めた第三国でも専門職として活躍するかもしれません。また、このよだな制度は、日本の企業が多国籍企業としてアジア各国に展開する場合において、日本の技術を修得した優秀な外国人が現地に行くということはアジア全体での日本の企業の経済的発展という点でも決して損ではない、そういう仕組みであります。

そこで、第二に、管理のシステムですけれども、そのような技能実習生を企業、実習実施機関が受け入れる場合に、実効的にOJTがなされているかということをチェックするシステムとしてあります。監理団体といふものは約千九百団体もともとありますのは、監理団体による監理というものです。監理団体といふものは約千九百団体六百八十であります。その千九百団体のもとに、実際に実習を行う実習実施機関は約三万五千あります。

この監理団体の大半を占める事業協同組合は、この技能実習制度についても、技能実習制度の見直しに関する法務省・厚生労働省合同有識者懇談会の座長を仰せつかつて、昨年、平成二十七年一月三十日に報告書を出したものであります。その立場から、あるいは私の知見から、この技能実習制度のあり方について御報告したいと思います。

て自律性が保たれる、そういうことを想定して監理団体に任せたところがあります。ところが、現実には、そういう同業種協同組合だけではなくて異業種協同組合、要するに、各種製造業、農業、建設業などを横断的に組合化するような組織が存在し、そして、それは監理団体であります。ある種のビジネスをやっているという面があります。Jプロネットさんのような監理団体ならないわけですが、異業種監理団体の一部に、やはりそういう組織があることは否めないというところであります。

すなわち、例えば、そこに書きましたけれども、金下団体といいますか、協同組合の中には、

どの程度の実習実施機関をその下部に設けているか。七五%、大半の監理団体は二十社以下。しかし、七%という一部は、五十社以上とか、あるいは百社以上の実習実施機関を抱えているという場合もある。この場合には、実効的なコントロールということは実際上なかなか困難である。そして、そういう監理団体のもとの実習実施機関は、同一都道府県にとどまっていることなく、極めて広範囲で、かなり複数都道府県にまたがっているような実習実施機関を抱えている監理団体もあります。

その意味において、本来は監理団体というのは非営利団体なんですねけれども、現実には、実習実施機関から年会費を徴収して、ある種の営利的な活動をしているんじゃないかな。そして、これは私自身はよくはわかりませんけれども、しかし、どうもそういう監理団体が、外国の送り出し機関とプロ一カ一的な形で活動をして外国人を受け入れている。そして、本来外国人に与えられるべきお金が、途中で取り上げられてといいますか、途中でそういうプロ一カ一的な存在に渡り、十分なお金が最終的に技能実習生には渡らないというような仕組みがあるのではないかという疑いがあります。

その意味において、実習実施機関のコントロールというものは重大な問題があるということはよく

て自律性が保たれる、そういうことを想定して監理団体に任せたところがあります。

ところが、現実には、

そういう

組織

が

ある

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

う

と

い

島大学の坂本と申します。

お手元の資料の方ですけれども、私の陳述用の
フリーべーパー一枚ワンセットと、韓国の雇用許
可制に関するペーパーを、ちょっと分厚いもので
すけれども出させていただいております。

二〇一一年から四年間、文科省の科研費基盤Bの方で、外国人研修・技能実習生の人権擁護のための日本ベトナム共同アクションプラン策定研究というもので研究代表を務めさせていただきました。

本日は三点について専門的知見を述べさせていただきます。

ます。本委員会でも論じてござりました外国人技能実習生への深刻な人権侵害がなぜなくならぬいのか、その構造的理由と解決策ということです。

熊本県を中心とした地震による被害が続いております。心よりお見舞い申し上げます。
御案内のとおり、今回被害が集中しております。

阿蘇、天草地方は有数の農業地域で、その農業生産の中心を担つてきたのが外国人技能実習生であります。

他方、この地域でも、実習生の権利が侵害されるということが繰り返されてまいりました。

トマト農家で研修、実習しておりましたけれども、夏は非常に暑いハウスの中で就労し、冬は鳥

肉加工の農家などに二重派遣をされて冷凍庫の中で仕事をする。余りに過酷な労働といふことで、

実習の場所をかわりたいということを受け入れ機関に申し出たものの断られて、支援団体に助けを求めて駆け込んだ。

この件は、その後訴訟となりました。原告の人は帰国後、中国の送り出し会社の方から、無断で受け入れ先を出奔したということで、この実習費の連帯保証人が裁判を起こされ、十五万元の支払い命令を受けております。十五万元は日本円で百八十万ですけれども、物価が違いますので一千円円ぐらいいの感覚かと思います。

それから、一九〇七年から八年にかけてですか。
れども、これは天草の縫製加工会社でしたけれど
も、同じく中国人実習生、同様の訴訟が起こされ
ました。原告勝訴の地裁判決が確定しましたけれ
ども、この裁判ではJITCOの責任も俎上に上
がりました。

現在、技能実習生は全国で十九万人ということ
ですか。メード・イン・ジャパンの生産現場の一
端を既に支えているのが外国人技能実習生である
ということ、やはり、改めてそういう認識を持つ
必要があるのかなと思います。

最賃法違反それから残業の強要ということが全
国至るところで起きておりますけれども、その
理由は、やはり構造的な理由が背景にあるという
ことです。

一つの理由は、現地派遣機関が徴収する高額な
保証金の問題です。

金額一ドルから一万五千ドル、百二十とか二
百万円ということです。海外の派遣機関が設定す
る場合もありますけれども、先ほどもちょっとあ
りましたけれども、日本側の受け入れ監理団体が
この金額を現地の派遣機関に持ちかけるケースも
少なからずございます。つまり、日本の監理団体
が向こうの派遣機関に、これだけの金額を保証金さ
として取つてほしいと言う。この資金の捻出に、
現地の実習生家族は、田畠、家屋を担保に入れ
て、銀行や親族から借金をして工面をしてくるわ
けです。三年間逃げずに実習を修了すれば返金さ
れるわけですけれども、いわゆる逃亡をすると取
り上げられるわけです。

つまり、保証金というのは、実習生を逃がさな
い、逃亡防止の目的で行われております。いかに
最貧以下の違法な給与であろうが、過労死水準の
二倍を超える残業をほぼ毎月強要されようが、逃
亡することで保証金を取り上げられるということ
の恐怖心から、多くの実習生がそういう状況を甘
受せざるを得ない状況に追い込まれている人権侵
害の温床がここにあるわけです。

問題なのは、JITCOがこの状況を知りなが

ら、二国間協議の場でも保証金の根絶を一切求められない。新たに設置される技能実習機構も、保証金根絶をやはり明確に掲げられていないのではないか。保証金が放置されている限り、入管法を改定して保護法を新設しても、結局、問題は解決されることはないと之となわけです。

逆に、韓国が二〇〇四年に導入した雇用許可制に倣って、送り出し国との間できちんと二国間協定を締結して、韓国は雇用労働部といいますけれど

介護保険がありますから、在宅とともに施設介護が主流なわけです。しかし、中国、ベトナムでは、実態は家族のきずなを基盤にした親族間介護です。介護の発想も技術もやはり異なりますし、施設介護の経験を持った者の確保というのが、ごく一部専門学校等を除いて極めて困難です。

もう一つは、介護は単一職種で非常に大規模な受け入れになることが想定されるということです。

縫製加工とか自動車部品、農業と、は、地

から帰国までの全てのプロセスを国が運営すると
いうことによって、プローカーの介在する余地が
なくなる。保証金を取った国は、逆に一定期間の
受け入れ停止ペナルティーが科されたこともあります。
保証金も根絶されました。

この態度は偽うのであれば、やはり日本においても人権侵害を生じさせる最大の理由の一つを排除できることになるだろうと思います。

ペーパーの方も後ほど御参考いただければと思
います。
二点目です。技能実習制度への介護の職種追加

は、一体、日本の介護現場に何をもたらすと想定されるのか、どういう対策があるのかということです。

現状ですけれども、既に幾つかの県では、昨年六、七月段階で、県内の介護施設に、介護実習生受け入れをうたう法人とか団体が外国人介護実習

生の受け入れの意思があるのかどうかという項目と、受け入れる場合の必要人数などのアンケート調査が行われております。アンケート配布です

ね。さらに、受け入れを表明した介護施設職員が、百五十名、二百名という規模で昨年秋段階で現地を訪問して、実質的な面談を行う面談ツアーや

が実施されているケースもあります。こういった受け入れ関係者は、事前に法務省、厚労省に出向いて組担当官から説明を受けていたる場

初の対人サービスとしての職種です。日本は、合があるので、両省は実情を把握されているかと思います。

介護保険がありますから、在宅とともに施設介護は、実態は家族のきずなを基盤にした親族間介護です。介護の発想も技術もやはり異なりますし、施設介護の経験を持つた者の確保というのが、ごく一部専門学校等を除いて極めて困難です。

もう一つは、介護は単一職種で非常に大規模な受け入れになることが想定されるということです。

縫製加工とか自動車部品、農業というのは、地域で偏差があります。しかし、介護施設というのは、全国全ての都道府県に満遍なく存在するわけです。福島県は二百万人ほどですけれども、例えば、要件を満たす介護施設が二百ぐらいあつたとしますと、平均二名ずつ受け入れると、単年度に四百名です。もし掛ける三という発想をされるのであれば、三年ですね、千二百名です。これが四十七都道府県で起これば、三年間で少なく見積もっても五万六千四百名。これは大都市圏の要素をカウントせずにその数字ですので、さらに膨大な数になることが十分予想される。

外国人介護人材受入れの在り方にに関する検討会における議論の中間まとめ、昨年一月に出しているだけしましてけれども、その中で、二〇二五年に向けて、最大で約二百五十万人規模の介護人材の確保がうたわれておりますけれども、結局かなり限られております。実質は、技能実習生が海外介護人材をほぼ担うということは明らかです。

一番末尾にちょっと添付をしました表なんですがれども、これはある県の海外介護士受け入れをうたう法人の介護技能実習生の受け入れスケジュール、導入費用なる資料なんですけれども、この給与シミュレーション、月額費用というところをよく見ると、左側の方ですけれども、組合監理費三万円と送り出し管理費五千円とございます。これは、一人の介護実習生につき、合わせて月三万五千円が受け入れ組合と送り出し機関に渡

るということが明示をされております。

今次法改正は、明示をされていれば事実上徴収可能とするもので、こういう不当な利益を生む可能性のある受け入れ機関、派遣機関の役割を日本政府みずから追認することになる。

同じく、この右側の上の表なんですけれども、給与欄には、二年目以降、実習生給与を十五万、これはいいんですけれども、その下に、よく見ると、夜勤手当一万五千円と書いてあるんですね。二十名程度の入居施設であれば、外国人技能実習生が単独で、単価三千円計算みたいなので、要は、月五回、夜勤を担うということが想定されているということです。

日本語能力がN4とか、せいぜいN3レベルしかないような外国人実習生が、夜間に入居者の生命にかかる事態が生じた場合に、例えば救急車がちゃんと呼べるのか、症状がきちんと伝えられるのか、非常に疑問が残ります。

日本の技術の海外移転、これは実体のない看板になつてきておりましたし、不足する常勤の夜勤介護人材の確保の方策としかやはり映らないということです。

介護人材の不足が叫ばれているという実態はよく理解できますし、介護施設の御苦勞も十分理解しております。しかし、同時に、日本の介護システム、これをやはり中長期的に維持するというには、労働市場補完性、平たく言うと、日本人の優先雇用ということなんですねけれども、この原則をやはり貫かれるべきです。日本人介護職の就労条件の改善を行わずに、外国人介護人材が容易な代替策ということになると、介護は三Kだということ年度ごとに介護分野の受け入れ上限、クオータといいますけれども、クオーターを設定しない限り、外国人労働者の無制限な受け入れが続き、既に地方の若年層では、介護は三Kだということ、離職に歯どめがかからない傾向が一層加速させられることになるのではないかと考えます。ほかの職種はおくとしても、先行する形で、介

護に関しては、とりわけやはり受け入れ上限、クオーター設定というのは必須の課題ではないかといふに私自身は考えております。

受け入れ上限の把握、これは可能です。日本でいうと、例えば介護施設がハローワークに募集をかけるわけですから、募集をかけても埋まらない部分が、応募がない部分があるわけですよ。こここの部分がクオーターになるわけです。これを全国ないし県レベルで数字で算出するといふことはできるわけです。その埋まらないクオーターの部分を海外からの人材で埋めるということにする、日本人の優先雇用原則が維持できますし、本当に必要な海外人材の受け入れにつながるわけですね。

現場の問題としても、入居者二十人とか四十人の施設で、四分の一とか五分の一が日本語能力の低い外国人実習生になると、施設の日本人職員の負担がやはり増すということが考えられるわけですね。

受け入れ上限が実現すると、法務省が言われる介護労働者へのイメージ低下ということも恐らく避けられると思いますし、各施設ごと受け入れ人数を厳格化すると、研修、実習の効率も上がるわけです。数は限定されますが、質の高い介護を利用者に提供することもできる。介護施設自体がメリットを本当に実感できることになるのではないかと考えます。

最後ですけれども、アジア各国が経済成長して、いずれ少子化が訪れます。そういう中で、外国人単純労働者の争奪戦時代に既に突入しているという現状です。これは二年前にNHKが二つの番組で取り上げました。

ベトナム、フィリピンなど、依然として送り出しづ力が強いので、募集人員が集まらないといふことを今想定するのはなかなか難しいですけれども、しかし、中国が一つの例です。中国国内の都巿部給与が上昇すれば、多額の保証金を払ってわざわざ日本に行くという選択はしないわけです。これが中国人実習生の割合の相対的減少の原因なわけです。

派遣後進国のバンガラデシュ、ミャンマーでも、保証金問題、人権侵害等を解決もせずに、在留期間だけ五年に延ばそうという日本は、出稼ぎ先として魅力的ではやはりなくなつてきていることなどなわけです。

雇用許可制を導入して、高額な保証金もなくして、韓国は最長九年八ヶ月、台湾は十二年滞在でできます。そういう在留あるいは事業場移動の一定の自由化を実現した韓国、台湾などに、やはりそちらの方に行きたいと思うのは自然な選択ではないかと考えます。個人を単なる労働力とする見方を捨てて、就労環境の整備、移民政策を含めて、一人の人間として総合的な支援、こういう形でやはり国際的にも目に見える前進をする必要がある。単なる人権擁護の問題ということだけではなくて、日本経済の継続的な成長をどう維持していくのか、ということがかかった問題でもございまして、今次法改正での、本委員会での引き続き御審議を期待したいと思います。

以上です。（拍手）

○葉梨委員長 ありがとうございます。

○後藤参考人 慶應義塾大学の後藤と申します。

本日は、衆議院法務委員会におきましてこのようないい意見を述べさせていただく機会をいただきましたこと、ありがとうございます。

申しわけございません。ここで座つて、ハンドマイクでお話しさせていただきます。

私は、大学で少子高齢化と外国人労働者問題を長く研究しておりますけれども、その前はアメリカでお話ししさせていただきます。

私は、大学で少子高齢化と外国人労働者問題を長く研究しておりますけれども、その前はアメリカに長く住んでいました、留学もしましたし、世界銀行と米州開発銀行で、ワシントンにございましたけれども、働いてもありました。したがって、日本人として受け入れの立場から、そして、実際に外国人として働いた経験を生かして、外国人労働者の立場からお話をさせていただきたいと思います。そういう経験を持っておりました。したがつて、経済学の観点から、外国人労働者と人手

不足の問題をどのように捉えていくべきか、そして、この二つの法案はどのような意義を持ついるかということをお話しさじたいと思います。

まず、話の流れですけれども、総論といたしまして、人手不足と外国人労働者という問題を、特に経済学の観点からどのように考えることができるかということをお話して、それから、こうしたこと踏まえて、各論として、二つの法案に対して私はどのような意見を持っているかということをお話しさしいと思います。

皆さんのお手元に配つていただきましたパワーポイントに基づいてお話しさしいと思います。

まず、総論でございます。

労働力不足と外国人労働者。人手不足ということを考える場合には、それが短期的な人手不足であるのか、それが中長期的な人手不足であるのか、それが中長期的な人手不足であるのかと、そもそも日本が、人口学的に見て、少子高齢化を背景にして、何十年単位あるいは百年単位で人が減つてきてている、そういう中長期的な人手不足といふことを分けて考える必要があると思います。

人手不足の短期的要因。景気がよくなつたから人が足りない。それで、二〇一二〇年にオリンピックがあるから人が足りないという短期的な問題と、そもそも日本が、人口学的に見て、少子高齢化を背景にして、何十年単位あるいは百年単位で人が減つてきている、そういう中長期的な人手不足といふことを分けて考える必要があると思います。

まず短期的な要因ですが、その下に人手不足の短期的要因と書いております。

大きな要因としては、一つが景気回復だと思います。

完全失業率の折れ線グラフをお示しましたけれども、例えば、二〇〇九年の七月には五・五

だつた失業率が、直近の二〇一六年の二月には三・三%、半分ぐらいに低下してきております。つまり、景気回復でこのように失業率が低下することによって人が足りなくなつた。そして、もう一つが、特殊要因として一番大きなのがオリンピックですね。オリンピックのためにいろいろなものをつくらなくてはいけない。そのため建設

労働者等々が不足してくるという問題があります。

それで、いずれにしましても、短期的要因の場合、この要因が去ったときにどうするかというふことを考えておく必要があると思います。

景気がいいときにどんどん人を受け入れて、では不況にならざるを得ないときにはどうするのかという問題があります。オリンピックの場合も、オリンピックの建設要因があるからどんどん受け入れて、その後どうするかという問題があります。

外国人労働者は物ではなくて人ですので、なかなか、必要なときに買って、要らなくなつたらすぐにお帰りくださいといふわけにはまいりませんので、その要因の後のことを考えた上で受け入れといふふうに思います。

続きまして、少子高齢化に伴う人口の減少及び年齢構成の変化。つまり、中長期的要因でございます。

皆さん御案内のように、日本は少子高齢化の真つただ中にいます。出生率も、第二次世界大戦後の四ぐらいから、今一・四二まで低下してきています。一年に生まれる赤ちゃんの数も、三百万人がぐらいから百万人へと、三分の一になつてきています。

そのため、この図にお示しましたように、この図は、一番下の青いのが年少人口、そして真ん中の赤いのが生産年齢人口、一番上の水色が高齢人口でございます。

これを見ていただければわかりますように、昔は、生産年齢人口が非常に多くて、高齢人口が非常に少なかつた。したがって、たくさんの人間で少しの人間をサポートすればよかつたわけです。これがどんどんふえてきましたが、これがどんづらを越えたあたりになると、もう生産年齢人口と高齢人口が余り変わらなくなつてきて、一人が一人を支えなきやいけないような状況になつてきて、いるといふことで、非常に問題となります。当然のことながら、働く人が減るわけですから、労働力

不足の問題もございます。

それで、労働力不足とか人口減少をどういうふうに考えるか、人口減少、労働力減少への対応といたことでございますが、今申しましたように、基本認識は、少子化により日本の労働力は減少、高齢化していく。さまざま数字がござりますが、一つの数字だと、生産年齢人口は、今後二十年間に千三百万人も、すごく多い数字だと思います。

減少していくということが予想されております。それで、この際にどうするかということですが、私は、人口政策的な対応と労働政策的な対応が、あるとと思います。

言うまでもなく、出生率が低下したことが根本要因であれば、出生率を上げる、そして子供をふやすという人口政策的な対応が長期的には必要だと思います。

ただ、もし、あした出生率が二にどんと上がつたとしても、子供が生まれるまでには約十カ月なり一年かかるでしょうし、そして、その生まれた子供がすぐに仕事に行くわけではございませんので、人口政策的な対応がどれだけうまくいくても、短期、足元の解決にはならないといったことがあります。つまり、二十年なり三十年なりは、人口政策的対応がどれだけうまくいっても人手不足に悩まなきやいけないということがござります。

そこで、重要なのが労働政策的対応だと思いますが、これには、外国人労働者受け入れが唯一の政策ではないと私は思います。労働生産性を引き上げること、つまり、少ない人間でもたくさんのがつくれるようになつていくこと。

そして、物、金の移動の促進、つまり、人が日本に来て働いてもらうかわりに、外国の人が外国でつくったものを買うという形も可能だと思います。一つの研究としては、関税相当率を二%下げることで、物の移動というのは大きなインパクトがあると思います。

続きまして、女性、高齢者、若年者という国内の労働者を戦力化するということがあるかと思いまます。

いずれにしましても、人口減少、労働力減少への対応としては、外国人労働者の受け入れだけじゃなくて、総合的な対策が必要であるということが重要だと思います。

それともう一つ。外国人労働者というのは、人を受け入れるわけですから、物じやありませんので、住居、医療、子女の教育等々、いろいろ必要なことがありますので、単に何人受け入れるといふことでもなく、出生率を上げる、そして子供をふやすという人口政策的な対応が長期的には必要だと思います。

こういったような総論を踏まえまして、各論として、二つの法案についての私の意見を述べさせていただきます。

まず最初が、外国人の技能実習の適正化実施及び技能実習生の保護に関する法律案に対応してございます。

技能実習制度、これは皆さん御案内のように、平成五年にスタートいたしました、統計によつてわかりますように、技能実習生の数という数字が十七万人という数字と十九万人という数字がありますけれども、二十万人近くの人がいる。これは、下の日本で就労する外国人のカテゴリーを見ますけれども、二十万人近くの人がいる。これで、問題が起きた場合は罰するというような体制も整備して、それを少なくするような体制も整備して、そのそれについての意見を述べさせていただきます。

まず、技能実習の適正化の部分、これは基本的に全面的に賛成です。非常に劣悪なことがありましたので、それを少なくするような体制も整備して、それを少なくするような体制も整備して、問題が起きた場合は罰するというようなことを必要だと思いますので、高く評価できると思います。

私が意見を述べさせていただきたいのは、拡充部分の方でございます。つまり、建前と本音をそのままにしておいて拡充するということが正しいのかどうかということをございます。

建前、いろいろなところにいろいろなものが書いてございますけれども、例えば、この委員会においてござりますけれども、例えば、この委員会における政府の説明資料を読ませていただきますと、外国人技能実習制度は、諸外国の青壮年労働者等を日本に受け入れて、日本の産業、職業上の技能、技術、知識等を修得させ、それぞれの国の中の産業発展に寄与する人材を育成することを目的とするという理念がうたわれて、法案の三条二項は、「技能実習は、労働力の需給の調整の手段として行われてはならない。」つまり、受け入れる人は技能を授けることが目的で、自分たちの労働力不足に対処するようなことはいけないということが書いてあります。

ただ、この建前ではつじつまが合わないことが幾つかあるんじゃないかと思います。

つまり、NGOで受け入れるような場合は別であります。

くするような新制度が必要じゃないかというのが私の根本的な考え方でございます。

それで、提出された法案を読ませていただきました。そして、技能実習に関する包括的な法案である、これは高く評価できると思います。これまでこういうきちんとした法案がなかつたので、いろいろ問題もあつたんでしようけれども、包括的な法案として提出されたということは大きな意義があると思います。

すけれども、企業が受け入れる場合、ビジネスとしてやるわけですから、ペイしないことをやれといふのはなかなか難しいんじゃないかと思いま
す。

つまり、この技能実習制度の費用負担ですが、通常、教育の費用負担というのは、学ぶ者が教える人に払います。大学でも、外国人留学生から大学は金を取ります。しかし、この技能実習に関しては、教える方が、企業が、教材費・実習費・給与、それで多くの場合は渡航費用も全て払うといふ仕組みになっています。これが経済的に見て成り立つのかどうかというのを非常に疑問であります。

という考え方があるのかもしれません。何万人の企業で五人受け入れるのであれば、企業のイメージアップとかあるのかかもしれません、従業員規模十人なり二十人のところがCSRを狙ってやるとは考えられません。やはり、法案では禁じられているところの必要な労働力の確保ということが根底にあるのではないかと思います。

それでもう一二か月前就寝時間ですか、当該技能を修得するのに、きちんと学校でやれば、三年とか五年からはず、もうちょっと簡単に短く済むのではないかというふうな気がいたします。そこで私が重要なと考えますのは、そろそろ本音で制度設計する時期が来ているのではないか、もう始まつて二十年以上たっていますので。つまり、高齢化の進展で介護労働者の不足に直面する日本ということ、世界経済の低迷で、所

得減少、雇用機会減少に直面する開発途上国にとってあるので、海外からの労働力の秩序ある受け入れを図る制度として捉え、つまり、労働力不足に対処することであっても秩序ある形で受け入れればいいのではないかということを理念とした新制度の構築、これを雇用許可制と呼ぶのも可能だと思います。雇用許可制と呼ぶと、ちょっと何か別の国での制度で、余り、いろいろなイメージがありますけれども、呼び方はともかくとした

て、新制度をやつしていくことが必要ではないかと
いうふうに思います。それで、この新制度であれ
ば教えることではありませんから、既に技能をな
はっている外国人労働者を受け入れるということ

方、皆様方からも一部指摘がございましたが、やはり実態は、偽つて外国人の方の安い労働力サービスを受けるというような、いわば、私にわせると刑法の詐欺というような問題にもなりかねないですよね。

が、しかし、それは私の専門外でありますのでありますけれども、少なくとも、今お示していただいている新しい制度については、ぜひそれをそのままやつていただきて、我が国のすぐれた介護技術、その介護技術の中には当然介護の理念という

的に私は賛成でござります。介護福祉士資格を取得した外国人留学生のための在留資格を創設し得た偽装滞在の対策を強化する、まさに賛成でござります。

年の国務省からの報告において、日本がそうして
外国人の人権といふものにきちんと目が行き届く
ようなシステムを構築するようなどうよくな
告もなされていると思います。

う我が国のすぐれた介護技術、介護理念をきち
んと掌握していただきたい。

そのために、私も検討会で考えたのは、先ほ
どもちよと御紹介いたしましたけれども、一

格要件を緩めないことが重要なと思います。介護福祉士資格を修得した外国人留学生、これを、これに準ずる云々かんぬんで緩めて、事実上、なし崩し的に非熟練労働者を対象とすることがないし、うな運用をしていただくということをお願いして、賛成いたします。

時間も参りましたので、以上でございます。ありがとうございました。（拍手）

○葉梨委員長　ありがとうございました。

以上で参考人の方々の御意見の開陳は終わりました。

によりますと、やはり、大企業から中小企業まで含めて、経営者というのは、どうもやはりもうけ、利潤の確保ということに目がちがちである。したがつて、今回もいろいろな形で労働関係法令の違反等がこれまであったわけですが、言うなればそれは、私から見ているところでは経営者にとっては一つの本能的な面もあると私は思つているんですね。ですから、この問題はかなり深い、根深い問題があるんですね。そういう状況下において、五人の先生方、坂本先生はこの法案については反対かと思うんで

て七つのいろいろな対策を考えたわけであります
が、その七つをきちんと同時に並行してやっていこ
う、建前で、あくまでもおかしなことはおかしい
という形で正していきたい、それに尽きるという
ふうに思います。お答えになつてゐるかどうかあ
れですが、私の考えはそうでございます。
○村尾参考人 御質問に対してですが、私ども監
理団体は、企業さんに喜んでいただける人材を送
り込もうというのが肝でありまして、実習生に対
して、では何が一番喜んでいただけるかという
と、実際に現場に入って、日本語がわからない子

○葉梨委員長 これより参考人に対する質疑に入ります。

か 仮に法案が通った場合は、今後 や
りそうした適正化に向けて最も大事な、今回用意
しておられたのは幾ついらっしゃる、ハビニヨ、ハバニヨミ

か、危ないよ。わかれたかと。はい、わかりました。たと言つて余分な仕事をやつてしまふというものが、一晩我の「こころ」は、記憶、「二三」のうちにミー。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。若狭勝君。

ら、その中でも、皆さん方の目から見て、これが一番コア、肝だというものについて教えていたが

したがつて、面接をやります。現地に行つて面接をやつたり、あるいは学科試験をやつたり、適

本日は、五人の先生方、お忙しいところありがとうございます。

根本先生の方から順次お願いできればと思いま
す。

行つて選考に加わつていだきますが、日本語の、最低でも四級ぐらいまでは話せるような人材

早いですが、私の方から質問をさせていただきた
いと思います。

○根本参考人 御質問ありがとうございます。技能実習の適正という問題について、何が一番

をできるだけ確保しようというのが我々の組合の方針であります、日本に入ってきて一ヶ月間、

う問題について、今後、何が最も一番大事な施策というか方針、方向性であるかということについて

は、介護職種が追加されるということに関しまして言えば、やはり何といつても、適正化された評

し
わかる程度、最低でもそれぐらいの日本語力を確
保していきたいというふうに考えております。

御案内のとおり、今回の技能実習も、結局は我が国の国際貢献というものが一つの軸になつていま

をきちんとやつていただくところはございませんが、ではないかというふうに思ひます。

○多賀谷参考人 私は、適正化にとつて最も重要なす。

基本的に、Jプロネットさんみたいな何ら問題のない監理団体が一方にあります。他方において、異業種監理団体の一部には、やはりちょっと問題のある監理団体がある。それを、機構が許可制を通じてコントロールする。

そしてもう一つは、やはりその場合に、どうしても、業種ごとに体系的に管理して受け入れるという方向に進むべきだと。

その意味において、私は、運用は知りませんけれども、建設業界が東京オリンピックまで別のシステムとして受け入れると。その場合には、このシステムとは違いますけれども、建設業法等に基づいて、業界単位でどういうふうに外国人を受け入れるかということをきちっとプログラムするのではないかというふうに期待しております。

同じように介護についても、やはり介護に特殊な状況がありますから、それは介護単位で、介護専門の監理団体がそれについて外国人を受け入れ、異業種監理団体のような形で単なる労働者として受け入れる、そういう仕組みではないようにした方がいいだろうと思います。

○坂本参考人 御質問ありがとうございます。とりわけ、いわゆる団体監理型ということで、本当に小さな中小零細企業が寄り合って協同組合、監理団体をつくられているというケースが多くあるわけですから、そういうところで特に私が関心があるのは、メーカーの方から、部品単価であるとか、切り下げが相次ぐと。そういう本当に中小零細企業が疲弊をしている中で、最後の手段として外国人技能実習生を使わざるを得ない。そういう中で、違法と意識もあながら、そうせざるを得ないというか、もうやつていけないという状況から考へると、中小零細企業に対する抜本的な支援、農業分野もそうでしょうし、漁業の部分もそうなんですかね、そこはやはりワンセットで考えていく必要があるのかなと思います。

保証金とかブローカーの問題はありますけれども、そういうのが月三万五千円もかかると、払う

方の企業にとつても厳しいわけです。実習生のピンはねにもつながるわけで、民間・民間からG-SIGですね。政府間のところに切りかえられる、移民政策も含めてきちんとコントロールして、来ていただいて気持ちよく帰つていただくと、いうようなシステムに変更する必要があるのかと思ひます。

○後藤参考人 私は、基本的には、建前と本音がなくせるよう、インセンティブコンパチブルといいますか、本音で動けばシステムがうまくいくような新しい仕組みを検討するということが一番必要だと思います。

それで、もし法案に、今後、新しい制度を検討するということを書くことが可能であれば書かれればいいでしようし、それが難しければ、それとは別に省庁、議員の方々で検討していく必要だと思います。

それで、もし今の法案のままで、これは労働力需給に使つちやいけなくて、技能を教えるんだといふ理念を貫くとするならば、そういう法案ができない場合には、その理念に反するものは厳しく取り締まるという仕組みが必要だと思います。まず、監理団体の許可制とか、ちゃんとした人が必要だと思います。

やつてもらう。それで、違反事例については行政が多大なる努力を払つて厳しく取り締まっていくて、理念を守らせるようなことをやるということが必要ではないかと思います。

○若狭委員 それでは、次の質問でございますが、今回、在留資格で介護というのが付加されるという法案になつているわけですが、そもそも平成二十二年のときには、介護については専門的、技術的分野の業務としての評価がまだ確立していないという、入管の政策懇談会といふところが報告書において指摘しているところがあるんです。それから数年たつたら、介護というのはやはり専門的、技術的分野に属するという形に変わつたんだというふうに私は思つてゐる

んです。

それを踏まえて、今後、もう少しどんどん在留学生を広げていく、あるいは単純労働者も含めて、特に後藤先生が賛成の可能性があるんですけど、逆に多賀谷先生は少なくとも反対という可能性もあると思うので、お二人の先生にまずお聞きたいと思います。

○多賀谷参考人 賛成か反対かというのは……葉梨委員長 いや、賛成反対という立場を明らかにしてということではなくて、考え方を言っていただければと思います。

○多賀谷参考人 わかりました。私も確かにその当時政策懇談会にいましたけれども、今後、専門技術的な分野がどうなるかという話ですけれども、今、高度専門職については受け入れの資格をつくつてありますけれども、それに入つてくる人が非常に少ないというのが実情でございます。

○多賀谷参考人 やつてもらう。それで、違反事例については行政が多大なる努力を払つて厳しく取り締まっていくて、理念を守らせるようなことをやるということが必要ではないかと思います。

○若狭委員 そうしましたら、次の質問でございます。

今回の出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案の中では、いわゆる偽装滞在者に対する対策として罰則を新設しているということがございまして、後藤先生はこのいただいた資料のところであつて、若干その辺を踏まえていらっしゃるので、その点について若干お聞きしたいんです。

いづれにしても、外国人がそういう形で、成り済ましたりとか偽つて我が國に入つてくるということは治安上も非常に問題があるということですから、その辺をやはりきちんと罰則を新設して強化する必要があると思われるんですが、日本弁護士会や何かはその辺については反対しているんですね。

ですから、そうしたいろいろな動きがある中で、後藤先生が偽装滞在者についての対策の強化という面においてどのようなお考えをされているかということについて、若干お聞きしたいと思います。

○後藤参考人 私は、介護労働者と一口に言つて、いろいろなタイプがあるのでないかと思います。

ます。まず介護福祉士を取得した人々、つまり、二年間専門学校に行つてみつちり仕込まれても、〇〇%なれないかもしねないような介護労働者と、いわゆる介護補助的労働者と二つあると思います。

だから、一番重要なのは、介護労働者と一口に言つてしまふと、それが専門労働者なのか非熟練労働者なのかわからなくなりますから、いわゆる介護福祉士の試験に受かつた人々とそうでない人々というのは、分けて考える必要があるのではないかというふうに思います。

だから、一番重要なのは、介護労働者と一口に言つてしまふと、それが専門労働者なのか非熟練労働者なのかわからなくなりますから、いわゆる介護福祉士の試験に受かつた人々とそうでない人々というのは、分けて考える必要があるのではないかというふうな気がいたします。

○若狭委員 そうしましたら、次の質問でございます。

今回の出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案の中では、いわゆる偽装滞在者に対する対策として罰則を新設しているということがございまして、後藤先生はこのいただいた資料のところであつて、若干その辺を踏まえていらっしゃるので、その点について若干お聞きしたいんです。

いづれにしても、外国人がそういう形で、成り済ましたりとか偽つて我が國に入つてくるということは治安上も非常に問題があるということですから、その辺をやはりきちんと罰則を新設して強化する必要があると思われるんですが、日本弁護士会や何かはその辺については反対しているんですね。

ですから、そうしたいろいろな動きがある中で、後藤先生が偽装滞在者についての対策の強化という面においてどのようなお考えをされているかということについて、若干お聞きしたいと思います。

○後藤参考人 私、もちろん人権を守るということが究極的には絶対に必要で、最低限守る人権が

あることは承知しておりますけれども、それを前提出しまして、やはり法は守られるために制定されるものであつて、これの人々は滞在してもいいんだ、そうでなくして、例えば結婚を偽つてやつてきたような偽装滞在者に関しては、やはり厳しく取り締まるということは必要ではないかというふうに思います。

○若狭委員 同じ質問について、根本先生はどのようにお考え、ちょっと専門外なんですが、一つの対策として、きちんとそういう有用な外国人を技能実習としてなりいろいろな形で受け入れる、外国人を受け入れるということはいいんですが、その一方では、やはりよからぬ人間も入つてくる、そうした視点も持たなければいけないではないかという思いが私はあるんですけれども、その辺は意識としてはどのような意識でございましょうか。

○根本参考人 全く門外漢で申しわけないんですけども、少なくとも、介護、福祉に関するような人々はそのような悪いことはしないという前提でいろいろな仕組みが構築されているというふうに今のところ思つております。

そういうことでよろしいでしょうか。済みませ

ん。

○若狭委員 最後でございますが、刑法とか刑事関係に全然携わっていない人の目から見ると、こうした問題についてどのような意識があるかなということを若干お聞きした次第なので、専門外だつたので申しわけないと思つんですが、いずれにしても、本日は、五人の先生方、本当にありがとうございました。

以上をもちまして、私の質問を終わらせていただきます。ありがとうございます。

○葉梨委員長 以上で若狭勝君の質疑は終了いたしました。

次に、木下智彦君。

○木下委員 おおさか維新の会、木下智彦でござります、本日、無理を押して皆様来ていただきま

して、お話を聞いていても、本当にまとまつたお話を聞かせていただきましたので、きょうこへ立つて質問することはほとんどなくなつてしまつたなと思うぐらい、まとまつてお話をいただいたかなと思います。

そうはいいながら、少しお時間をいただきますので、おつき合いたいと思うんです。

まず最初にすけれども、村尾参考人にお聞かせいただきたいんです。

きょう聞いていて、すごくしっかりと監理もされている団体だなと。本当に、こういうところが全ての監理団体として存在するのであれば、制度としては、今回の外国人技能実習制度に関してはうまく回ついくはずだ、皆さんもそう思われたと思うんですね。

そこで、あえて聞かせていただきたいんですけ

れども、これぐらいはばらしいことでやられていい中で、やはり、そうはいながら、過去に失踪があつたりとか、いろいろな問題があつたかと思ふんですね。そういうところを、実例などを伺つたりとか、いろいろな問題があつたかと思ふんですね。そういうのがあるのかということをちょっと聞かせていただきたいなと思います。

○村尾参考人 ただいまの御質問ですが、うちでも、かなりの数を扱つていて、やはり問題があります。失踪も、本当に立ち上げ当初といふうなことが多いですね。年間で六人とかいうふうなこともありますが、直近六年ぐらいはありません。

いずれにしても、本日は、四年ぐらい前に一つあります。失踪も、本当に立ち上げ当初といふうなことが多いですね。年間で六人とかいうふうなこともありますが、直近六年ぐらいはありません。

○木下委員 おおさか維新の会、木下智彦でござります、本日、無理を押して皆様来ていただきま

ただ、自分の都合で帰国する子はおります。病気になつたり、あるいは両親が病氣になつて亡くなつたりというふうなことで帰つていく子はおりませんけれども、おかげさまで、今のところ失踪はそれぐらいの程度でございます。

○木下委員 ありがとうございます。

今お話を聞かせていただいていたら、やはりしっかりと監理していれば、監理と言うのはあれですけれども、運営方針も含めてしっかりと監理されていれば、問題もほとんどないというふうな形だと思います。今、数人言わされましたけれども、数人なんて、日本人の中でも同じようなことは当然起こるぐらいの割合なのかなというふうに聞かせていただきました。

ただ、そうはいながら、今回の法案、こうい

うふうな形で、監理体制をちゃんとしていくとか、そういうことで、中身としては非常に前向きな部分というのがあると私は思いますので、最後に後藤参考人をおつしやられていたように、基本的に後藤参考人おつしやられていたように、基本的にこれはしっかりと守られれば、いい方向へ行くだらうと思うんです。

ただ、そのかわり、なぜこういうことが必要か

と考えると、そこの根本の部分が、なぜなのかきょう、いろいろお話しされました。ただ、そこの一番の原因は何かというと、送り出し機関に保證金の問題があつたりとか、いろいろありますけれども、要は、いろいろなところでお話があつた中でも言葉が出ていましたけれども、やはり日本に出稼ぎに来ているという意識が非常に強いんだと思うんですね。Jプロネットさんは違うと想いますけれども、それは来られる方もそうですし、逆に、使われている、雇用主となっている方、雇用主という言い方もちょっと私はどうなんだと思うんですね。Jプロネットさんは違うと想いますけれども、それは来られる方もそうですし、逆に、使われている、雇用主となっている方、雇用主という言い方もちょっと私はどうなんだと思うんですね。もう連絡網がすごいんですね。そういうふうなことで、彼一人、四年前ですけれども、今はいません。

隠れる部分ではないかと思うんです。

それで、きょう、もうほとんど聞くことがなくなつたと言ひながら、後藤参考人は非常にこの建前と本音という部分についてお話をされておりました。

やはり私が思うのは、こういった建前と本音があるから今のこういう問題が起つたり、そして何らかの対処をしなきゃいけない、これが根本だと思います。そういうかどうかというところは、恐らく、一人人が聞いていて、違うとかいろいろな意見があるかと思うので、後藤参考人が言われたそいう内容について、建前と本音というのがまだこの制度中にあると思われるかどうかという点を、各参考人の方々、後藤参考人以外の方々にお聞かせいただきたいんです。

というのは、ちょっと笑いも出ましたけれども、後藤参考人が言されました、そろそろ本音で議論すべきことだと思ってるんです。ですから、皆さんのがいつたところの意見をまず聞いていただきたいことが本当に重要なことなのでないかと思いますので、お願ひいたします。

○根本参考人 本当に、先ほど来申し上げているように、私ども介護の分野は、その意味では全く新参者でございまして、この新しい制度に乗つかる方でございます。

あくまでも建前が建前どおり実施される、さらにそれに加えて、介護特有のいろいろな諸問題、それにもきちんと対応していく、それについてはやはり責任を持つて、関係者においてきちんと責任をとる。特に監理団体による監理の徹底とか、日本人との同等待遇の担保であるとか、それから受け入れ人数をそれぞれの施設ごとに上限を設けるとか、そういうふうないろいろな部分についてきちんと枠をつくり、そしてその枠がきちんと実施できるような仕組みを構築していくだろう、そして、その前提としてある新制度はきちんと担保されていくのだろうということであるというふうに思つております。

それこそが、後藤参考人もおつしやられていました建前と本音という部分の、本音の部分が見え

○村尾参考人 非常に難しいお話をとして、実習生

が日本へ来て、では、金のために働くんだ、三年たつたら、貯金をして母国へ持つて帰つて、親孝行するんだ、あるいは自分が商売をするんだというふうな考え方の子もたくさんあります。実際にうふうな考え方の子もたくさんあります。実際には、技能を伝承して、その技能を母国に持つて帰つて、それを伝承するんだというふうな考え方も当然それはあるんですが。

おかげさまで、うちの組合は大手の実習実施機関が多くございまして、こんなことを申し上げてどうかわからせんけれども、三年たつたら、僕は三百万ためて帰るんだと。実際にそれぐらいの企業さんによっては、日本人もボーナスをもらうんだから、多少あの子たちにも、五万円とか十万円やるよというふうな企業さんも、非常に、労働力としては働いてもらっているんですけど、そうでなくて、本当に人間的な扱いをしていただいているというのか、日本人と余り変わらないような扱いをしていただいている企業さんが、うちはおかげさまで多いのですから。

そういう面では、先生おっしゃるように、本音と建前の部分で、やはり見え隠れする部分はたくさんあると思っております。

よろしいでしようか。

○多賀谷参考人 本音と建前の話ですけれども、技能実習制度は、出稼ぎをさせることを認めるわけではなくて、基本的にその外国人の能力のグレードアップということを目的としていると思います。ただ、それが同時に、外国人にとつてみれば、日本で何がしかの給料をもらつて働くと。その両方が両立している限りにおいて、技能実習制度といふものは認める。

こういう制度ができるても、運用という形で、その両方のどちらが強くなるかというのはわかりませんけれども、しかし、少なくとも言えることは、この新しい仕組みで、明らかに出稼ぎ目的で来ている外国人を受け入れているような仕組みが廃絶されるだろう。そういう意味において、本音と建前の間が狭くなる、そうならざるを得ないと

いう、そのためにこの制度をつくったんだろうと思ひます。

○坂本参考人 技能実習制度自体、できてからもう二十年以上たちましたので、二十数年前は、日本の高度技術を海外に移転するということがかなり、建前と実態部分が一致している部分もあつたのかと思うんですけれども、今の日本経済であるとか日本の経済的な位置といふことから考へると、やはりその看板自体もかなり古くなつてきていたのかななどいうふうに思います。

建前と本音の乖離ということで、私は、後藤先生の御意見に全く賛成ですし、後藤先生の授業も一度伺いに行きたいなと思うぐらいなんですかとも。

抜本的にこの制度についてはやはり改定する時期に来ていると思いますし、では、抜本的に改定するのであればどういうイメージで改定をしていくのかということに関して、研究調査等をやはりもうきちんと進めるべき時期ではないかと考えております。

○木下委員 ありがとうございます。

ここで総括して、後藤先生からお話しいただきたいんですけども、ちょっと私がその前にお話をさせていただきます。

今お話を聞いていても、ここにいる皆さんもおわかりだと思うんですねけれども、やはり建前と本音、これが密接にくつづいていく、両立といふように言いましたけれども、建前と本音が実質的に同じものにくつづいていく、これができれば、一番制度としてはすばらしいものになるんだ、これがあらん言わされたことだと私は思います。やはりそういう形にやつていかなきゃいけない。

例えば、村尾参考人がおっしゃられていました、お金をやはり何百万もためるんだと。それは一つの、働く側からしたら物すごくモチベーションになるんだと思うんですね、ある程度の働くことに対するインセンティブがかかりながら。それが働く喜びになり、そして技術修得の喜びになります。いますが、それだけの対価がある

んだと思えば、それを自分の国に持つて帰つて、これで自分の国を豊かにしていくんだという考えも生まれてくるんだろうというふうに思います。

しかも、なおかつ、恐らくそういう方々は日本を好きになつて、また日本に来てみたい、日本で働いてみたいというふうな欲も出てくるんだろうとお話を聞いていて非常にわかりました。

ただ、私もこの法案を見ていて思ったんですけども、この法案の裏にあるのは何かということなく、やはりその看板自体もかなり古くなつてきていたのかななどいうふうに思います。政府がどこまで何を考えているかということなんかということも関して、研究調査等をやはりもうきちんと進めるべき時期ではないかと考えております。

○木下委員 ありがとうございます。

ここで総括して、後藤先生からお話しいただきたいんですけども、ちょっと私がその前にお話をさせていただきます。

今お話を聞いていても、ここにいる皆さんもおわかりだと思うんですねけれども、やはり建前と本音、これが密接にくつづいていく、両立といふように言いましたけれども、建前と本音が実質的に同じものにくつづいていく、これができれば、一番制度としてはすばらしいものになるんだ、これがあらん言わされたことだと私は思います。やはりそういう形にやつていかなきゃいけない。

○後藤参考人 先ほどのグラフでもお見せしましたけれども、今後二十年ぐらいの間に千三百万人口、生産年齢人口が減つてくるということを考えますと、もう待たなしで今やる必要がある問題だと思います。

その際、やはり国民的な議論のコンセンサスを得るためにには本音で議論し合わなきやだめだと思ひます。それが、ともすれば、今まで建前だけが

押し通されて、今回も、技能実習は崇高な理念がうたわれて、決して人手不足対策にしちゃいけないというふうになっていますけれども、それで押し通すんじゃなくて、余り無理な、崇高な建前を言葉にすると移民というふうな言葉が出てくる。それに対してはさまざまな意見がありますけれども、どうしても、日本というのが旧来から島国である中で、どういう位置づけをするか。ここは、皆さん恐らく頭の中に、どこかで話さなきゃいけ

門的、技術的労働者、プロフェッショナルは必ず不足しますし、来てもらすべきだと思います。積極的に受け入れを図る。これは政府の方針もそうです。本来であれば、きょうお話ししたような話がもつと政府内で話されるべきだと思います。それが、これを推進していくことのうの、それは意見があると思うんですけども、そういうふうに見えます。

○非熟練労働者に関する議論としては、これはやはり本音でもう一回議論すると、難しい問題をはらんでいます。つまり、千三百万人、生産年齢人口が減るというのは深刻ですけれども、日本の女性を始め、さまざま労働者の戦力化とかをやってもらえない、アメリカにとられちゃうという状況で、いや、やはりやめておこうとするのか、それは意見があると思うんですけども、そういうふうに見えます。

非熟練労働者に関する議論としては、これはやはり本音でもう一回議論すると、難しい問題をはらんでいます。つまり、千三百万人、生産年齢人口が減るというのは深刻ですけれども、日本の女性を始め、さまざま労働者の戦力化とかをやってもらえない、アメリカにとられちゃうという状況で、きょうのお話を聞いていて思つたんです。後藤先生にその辺をもう少し深くお話ししていただきたいんですけども、実際に、今後なんですかね、まだ私は足りないんじゃないかなということがあります。それでもお話しを聞いて思つたんです。

後藤先生にその辺をもう少し深くお話ししていただきたいんですけども、実際には、今後なんですかね、まだ私は足りないんじゃないかなということがあります。それでもお話しを聞いて思つたんです。

そこで、相手度はカバーできるのかかもしれないと思ひます。つまり、千三百万人、生産年齢人口が減るというのは深刻ですけれども、日本の女性を始め、さまざま労働者の戦力化とかをやってもらえない、アメリカにとられちゃうという状況で、きょうのお話を聞いていて思つたんです。後藤先生にその辺をもう少し深くお話ししていただきたいんですけども、実際に、今後なんですかね、まだ私は足りないんじゃないかなということがあります。それでもお話しを聞いて思つたんです。

そこで、相手度はカバーできるのかかもしれないと思ひます。つまり、千三百万人、生産年齢人口が減るというのは深刻ですけれども、日本の女性を始め、さまざま労働者の戦力化とかをやってもらえない、アメリカにとられちゃうという状況で、きょうのお話を聞いていて思つたんです。後藤先生にその辺をもう少し深くお話ししていただきたいんですけども、実際に、今後なんですかね、まだ私は足りないんじゃないかなということがあります。それでもお話しを聞いて思つたんです。

だ、これが話されていないというのが一番問題かななど。

今のお話を聞いていてもそうだったんですねども、女性の活用であるとか、そういったものも今、政府がいろいろとやろうとしています。たゞ、そこと並行して、こういうこともちゃんと同じ士俵に乗せて話していくことが一番重要じやないかなというふうに、きょうの皆さんのお話を聞いていて思いました。

もう時間がないので、多賀谷参考人の方に。そういうふうなところも踏まえまして、実際どういうふうにすれば本音の話がしていただけるのか、ここが非常に難しいと思うんです。ただ、こういうことを論じる機会がなければやはりブレークスルーというの生まれないというふうに思つておりますので、実際どういうことを掲げてお話ししていくことが本当に重要なのかといった点でちょっとお話をいただきたいんですけども、最後にお願いいたします。

○多賀谷参考人 検討会での議論とは別の話になつて、私見という形になつてしまいますが、常に難しいと思うんです。ただ、こういうことをいうのは生まれないというふうに思つておりますのとが本当に重要なのかといった点でちょっとお話をいたしました。

○吉田宣弘君 以上で木下智彦君の質疑は終了いたしました。

次に、吉田宣弘君。

○吉田(宣)委員 公明党の吉田宣弘でござります。

本日は、五人の参考人の皆様、本委員会にお越

しいいただき、充実審議のために貴重な御意見を賜

りましたこと、まず冒頭、心から御札を申し上げ

たいと思います。本当にありがとうございます。

限られた時間でございますが、お一人一問ず

つ、順番に質問をさせていただければと思つてお

ります。

まず、根本参考人にお伺いをいたします。

今回の外国人技能実習生の法改正ですが、今回

は、介護人材の実習ということは改正の中には含

まれていないというふうに思つてお

ります。

私は、介護という極めて特殊な職種の中でこの

技能実習生を受け入れていくことについて

は、やはりサービスを受ける側の国民の皆様の立

場に立つて十分慎重な検討がなされなければならないというふうに思つてお

ります。

○吉田(宣)委員 細やかな御指摘を本当にありが

とうござります。参考にさせていただきたいと思

います。

言えません。
以上です。

○木下委員 ありがとうございます。

ふだん、小声でいつも話しているようなこと以

上のことがきょう話せたと思つております。引き

続

き、こういうお話を私もこの国会内で続けてい

きたいというふうに、きょうお話しいただきまし

て強く思いましたので、これからもそういうふう

にさせていただきたいと思います。

どうもありがとうございました。

○葉梨委員長 以上で木下智彦君の質疑は終了いたしました。

○吉田宣弘君

次に、吉田宣弘君。

○吉田(宣)委員 公明党の吉田宣弘でございま

す。

本日は、五人の参考人の皆様、本委員会にお越

しいいただき、充実審議のために貴重な御意見を賜

りましたこと、まず冒頭、心から御札を申し上げ

たいと思います。本当にありがとうございます。

限られた時間でございますが、お一人一問ず

つ、順番に質問をさせていただければと思つてお

ります。

まず、根本参考人にお伺いをいたします。

今回の外国人技能実習生の法改正ですが、今回

は、介護人材の実習ということは改正の中には含

まれていないというふうに思つてお

ります。

私は、介護という極めて特殊な職種の中でこの

技能実習生を受け入れていくことについて

は、やはりサービスを受ける側の国民の皆様の立

場に立つて十分慎重な検討がなされなければならないというふうに思つてお

ります。

○吉田(宣)委員 細やかな御指摘を本当にありが

とうござります。参考にさせていただきたいと思

います。

次に、村尾参考人に御質問をさせていただきました

といつています。

られないなどというふうに私も思つておりますが、実施するに当たつて、やはり細やかな配慮というのが極めて不可欠だというふうに思います。

先生からの御指摘の七つの対策というところに

もあつたかもしれませんけれども、そういう点において、我々法案を審議する立場において特に肝に銘じておくべきところについて御教示をいた

だければというふうに思います。

○根本参考人 御質問ありがとうございます。

やはり、今おっしゃられたように、これまでの

技能実習生と違つて、もし介護等を対象とするこ

とであれば、対人、人を相手とする福祉サービス

を拡大するわけでありますから、当然そこには、

それまでと違つたいろいろな配慮をしなくちゃな

らない。特に、今おっしゃったコミュニケーションの問題が前提となるような、一人で夜勤の問題

であるとか、あるいは、今まで施設介護が中心

でありますけれども、もしかしたら在宅介護の場

といふうなものまで一人で対応するとか、利

用者的人権もそうですし、それから実習生の人権

にもかかわりかねないようなどころというのは、

いろいろな場が想定されるんだろうと思ひます。

恐らく、この新しい制度に介護を導入するに當

たつては、まず、いろいろな危険な場というの

は、可能な限り避けて、とりあえずできるところから

少しずつやっていくというのが大事なのではない

かな、そしてまた、今も言つたような人権に直接

かかわるような部分については、やはりそのモデ

ル的な経験を踏まえて、場合によつては、人の配

置であるとか何かも含めいろいろな適切な配慮

が必要になるのではないか、とりあえづはソフ

トランディングできる場からスタートしていくの

が正しい手法ではないかなというふうに思つてお

ります。

○吉田(宣)委員 細やかな御指摘を本当にありが

とうござります。参考にさせていただきたいと思

います。

次に、村尾参考人に御質問をさせていただきました

といつています。

今回の改正で、適正化というふうなことに向け

て規制が強化されるという側面がござりますけれ

ども、これまで適切に実習を実施してきた監理団

体また実習実施者にとって事務的に過度な負担に

なるのではないかというふうな御懸念はございま

せんでしょうか。実務的な観点から御所見をいた

だければと思ひます。

○村尾参考人 適正化という部分であります。

我々は、実習生に対してやりがいを持つ仕事をや

らせるべきだと。

そのためには、裏にはたくさんのお話をありま

で、先ほどもお話をさせていただきましたが、技

能の向上にもつながるでしょうし、日本語のレベ

ルアップにもつながるでしょうけれども、今回の

改正法につきまして、二千近くの監理団体が日本

の中にあるというふうに聞いておりますが、

我々、こういう監理団体の仕事をやつていまして

も、たかが愛知県の中なんですかけれども、横のつ

つながりがほとんどありません。あるいは、愛知県

の中の監理団体が集まつてのミーティングだと

か、こういう問題についていろいろ相談をしたり

とかアドバイスをいただくとかいうふうな制度が

ないんでしょうかね。

小さな市でしかれども、豊田市の中にも十ぐら

いの監理団体があると聞いておりますが、何かの

ついでにしか、あつ、ここも監理団体だなどとい

うでにしかないんですよ。その横のつながりが

ぐらいしかないです。

それから、改正の中では、千九百の監理団体の中

で、本当に三人ぐらいとか、自分の会社を監理団

体に一つ出して自分のところで入れるというふう

な監理団体もたくさんあると思います。

そこら辺

のやはり浸透していない指導というのか、そう

いつたなかなか浸透されていなかった部分があるん

じゃないかなというふうな気がします。

私は、実習生のためには、もっと、厳しいとこ

ろは厳しくやつていただくというふうな改正をぜ

ひお願いしたいと思つております。

第一類第三号 法務委員会議録第十三号 平成二十八年四月二十一日

以上でございます。

○吉田(宣)委員 御意見ありがとうございます。

次に、多賀谷参考人にお伺いしたいと思いま

す。

先ほど、参考人の御意見の中に、日本の企業にとって損ではないというふうな御発言がございました。私、単に、労働力不足を補う、そういう意味での趣旨ではないというふうに承知をさせていただいているところでございますけれども、私が少し推察するに、企業活動というのは、昨今のグローバル化で、日本の国内にとどまつていいないというふうな活動をして、外国でも当然、工場があつたり、いろいろな活動を日本国外でされていなかったり、いろいろな活動を日本国外でされるかというふうに承知をしておりますけれども、今回の技能実習制度の拡充策において、もちろん、日本が外国に対し国際貢献をするというふうな目的は、それはそれとしてあるわけですけれども、それが一方で日本の企業にとつてもスリットになるというふうな点が今申し上げたところからあるというふうに私は思つております。

その点について、先生がおっしゃつておった日本企業にとつても損ではないというふうな視点をもう少し詳しく述べたいだけれども、よろしくお願ひいたしまるからあるというふうに私は思つております。

○多賀谷参考人 基本的に技能実習生が日本で行なうこととはオン・ジョブ・トレーニングなわけですけれども、日本人の新入社員も実習をしながら人前になつてくる、基本的にはそれと同じ面があるだろうというふうに思います。

それからもう一つ、特にこれは大企業や何かの企業型の場合ですけれども、その場合には、海外に支店というものがありますので、そこに送り込むための能力のある外国人を育成するんだとか、多分、そういう目的もあると思うんです。

いずれにせよ、基本的に日本人と同じ意味で戦力になつているということは事実。单に教えているだけではなくて、實際上は仕事をしてもらつていて、それは日本人の新人社員と同じように戦力

になつてゐるということだと思います。

○吉田(宣)委員 ありがとうございます。

次に、坂本参考人にぜひお伺いしたいと思いま

す。

今般、坂本先生はこの法改正について少し消極的な御意見だというふうに先ほどの流れで御承知をさせていただいている意味からすると、少し聞きづらいお話をもしれませんが、御容赦ください。

先生も冒頭御指摘をいたいたとおり、この法律の制度運用において人権侵害事案というものが生じてしまつたということは、これはやはり残念ながら事実であつて、このことを受け、外国や国際機関からも批判が届いているところであるといふうに承知をしております。

ただ一方で、これを改正せずに放置しておくわけにはいかないというふうなことが要請としてあらわれて、今般の、先ほど申し上げたような、適正化に向けて規制を強化するような改正が盛り込まれてゐるところでございます。

そういうふた今般の法改正によって人権侵害事案といふものは、済みません、私は減少するのではないかというふうに評価をしているところでござりますけれども、先生は、今般の改正について、そういうふた人権侵犯事案が減少するとか、例えば、ほかにも、外国からの批判に対してそれに応え得るような改正であると評価ができるかどうか、御所見をいただければというふうに思いました。

○坂本参考人 ありがとうございます。

前回の法改正でも今回の法改正でもそうですがれども、やはり、人権侵害を含めてさまざま起つているトラブルにどう対応するのかという中で出てきた部分がかなりあるといふうに認識をしております。

今回、実習生保護の新法の方ですけれども、実習生からの申告権をお認めいただいている。このあたりは、かなり前進の部分として評価をしたいと思つております。

消極的というよりも、心配がまだ多々あるといふことなんですねけれども、前回の法改正で一年目

から技能実習というふうになつたときにもそうなりますけれども、あのときに、法務省の方の「入

管法が変わります」という資料を、保証金がなくなりますといふことが法務省資料にも書かれています。これは、入国審査するときにチェックするのでもういう保証金はなくなるんだということが明示されていたんですねけれども、結局、その後、保証金の状況はほとんど変わつていませんので、罰則等法的な根拠も含めて、権利保護もするし、違法受け入れがされた場合に、罰則をきちんと伴うような法的な根拠がやはり同時に必要になつてゐると思います。

ただ一方で、強調されてしまうのかなというふうな思いがある一方で、私は先ほどあえて建前と申し上げましたが、実は、日本が外国に向かつて国際貢献をしていくということは、これはこれで極めて重要な本音だらうというふうにも思うわけであります。

○吉田(宣)委員 ありがとうございます。

続きまして、後藤参考人にお伺いをしたいと思ひます。

後藤先生にはかなり大きな観点からの御質問になつておられます。

先ほど来、先生の御意見の中に、いわゆる本音と建前というふうなお話がございました。結局、この法律を審議するに当たつて、私は、この問題が最大の論点であろうというふうに思つてゐるわけですが、これが建前でござります。

外国人技能実習生の目的は、外国人が技能を修得することを目的とした法律であつて、日本の国内の労働力不足を補う目的ではないというふうな、これが建前でござります。外国人が技能を実習することによつて、彼らが母国に戻り、身につけた技能を母国で發揮して母国の発展に寄与する、というふうな、日本のいわゆる国際貢献の一つのあり方だというふうに私は理解をさせていただいてゐるところでございます。

ただ一方で、技能実習生が日本に来て、やはり労働の提供という手段をもつて行われるといふうこと、建前上はないのかもしませんけれども、本音の部分と建前の部分と両方がある、国際貢献も重要であり日本の労働力確保も重要である、これを認識して考えてみる必要があると思います。

吉田委員おっしゃいましたように、確かに、本音の部分と建前の部分と両方がある、国際貢献も重要であり日本の労働力確保も重要である、これをやはりきちんと分けて、豊かな日本が開発途上国に教えてあげるということは、やはり国とか

いうふうに私自身は感じてゐるところでございます。

そして、先生は先ほど、新しい制度というふうなところで御意見をいただきましたけれども、新しい制度となると、私は、もう少しまだ、済みません、先生の御意見について深く理解ができていませんし、浅くもできていないかもしれません。

本音というところを強調すれば、日本の労働力不足をどう補つていくのかというふうなところがどうしても強調されてしまうのかなというふうな思いがある一方で、私は先ほどあえて建前と申し上げましたが、実は、日本が外国に向かつて国際貢献をしていくということは、これはこれで極めて重要な本音だらうというふうにも思うわけであります。

公的なところが責任を持つて、JICAであったりいろいろなところがあると思いますけれども、やるという制度は絶対に必要だと思います。そのため、技能実習制度の建前、純建前部分はそういうところで積極的に推進し、日本の国際貢献を図っていくことが重要だと思います。

もう一つの、本音部分が見え隠れする、見え隠れするというよりもかなりのウエートを占めているのかかもしれないという実態に鑑みますれば、やはり、先ほども申し上げましたけれども、今後、少子高齢化で非常に労働力が不足していくであろう日本、それと、世界の非常に不安定な経済状況のもとで、一次産品の価格が下がったりとかいろいろな問題がありますけれども、困っている開発途上国、働くところがない、所得が低い、そういう両方のニーズを合致させるものとして、日本における雇用というのも一つの選択肢として考えたらしいのではないかと思います。

その際に、先ほどのお話でも申し上げましたけれども、きちんと秩序立った受け入れをするといふこと、受け入れに当たってはというか受け入れの前に、まず、女性、高齢者、若年者等々の日本本の労働力の活用、あるいはITとかを活用した労働生産性の向上等々を考えた上で、その上でも必要かということを検討した上で、その上でも必要だということであれば、秩序立った形で受け入れていく必要があるのかかもしれないと思います。

私の直観では、恐らく専門的な労働者というのは著しく不足するので、受け入れなくてはいけないと思いますけれども、未熟練の労働者に関する検討を待つたなしですぐやるということが重要ではないかというふうに考えます。

○吉田(宣)委員 ありがとうございました。

本日は、極めて貴重な御意見を賜れると、私も大変感謝を申し上げて次第でございます。先生方からいたしました貴重な御意見を、私、今後また国会での審議にしつかり生かしてまいりたいというふうに思いますので、どうかよろしくお願いいたします。

本日はありがとうございました。質問を終わりました。

○畠野君枝 委員長 日本共産党的畠野君枝です。

○葉梨委員長 以上で吉田宣弘君の質疑は終りました。

次に、畠野君枝君。

○畠野君枝君 本日は、根本嘉昭参考人、村尾和男参考人、多賀谷一照参考人、坂本恵参考人、後藤純一参考人、皆様に貴重な御意見を伺い、ありがとうございました。

まず最初に、全ての参考人の皆さんにお伺いをいたします。

先ほどからもお話をありますように、外国人技能実習制度において人権侵害の問題が多数指摘されていることについてどのようにお考えになるのか、また、外国人技能実習生がみずからの意思によつて実習先を移転することができない、変更することができるなどお考えなのか、この二点について伺いたいと思います。

○根本参考人 御質問ありがとうございます。

最初の人権侵害のおそれというのは、先ほども申し上げたように、人を通じて人のサービスを提供するという、特にヒューマンサービスの典型である介護というふうなものは、物すごくあると思うんです。そして、それがチームでアプローチしているようなサービスであれば、集団対集団でサービスが提供できているような場であれば比較的それは少ないんだろうと思いますけれども、特に、パーソナルと申しますか、マンツーマンの形でサービスが提供されるときに、その人権侵害といふのは、またそのリスクといふのはより強まるんだどうというふうに思つております。また、そ

の人がいるというふうにも言われております。だまらずに、非常に微妙な部分もあれば、国際問題にもすぐに発展しかねないような微妙な問題にもなりかねない、非常に大きなリスクを抱えているところだろうと思います。

したがいまして、先ほども申し上げたところでありますけれども、まず、そのような介護の分野に拡大するに当たっては、可能な限りそのようなリスクが少ないところから始めていくということがまず肝要かなというふうに思つておりますし、また、我が国の介護人材不足というのが今言われておりますけれども、先ほど、それに対するは外でおりませんけれども、先ほど、それに対するは外でありますけれども、まず、そのような介護の分野に拡大するに当たっては、可能な限りそのようなリスクが少ないところから始めていくということになります。

まず最初に、全ての参考人の皆さんにお伺いをいたします。

先ほどからもお話をありますように、外国人技能実習制度において人権侵害の問題が多数指摘されていることについてどのようにお考えになるのか、また、外国人技能実習生がみずからの意思によって実習先を移転することができない、変更することができるなどお考えなのか、この二点について伺いたいと思います。

○村尾参考人 やはり、日本人と同じ立場で扱うというの私が私は一番根底にあると思うんです。

それはどういうことかといふと、職場の人間関係も含めて、我々も巡回させてもらっています、何があるとちゃんと連絡しててくれるような、我々の職員と実習生との関係、そういうものを大事にしている、我々はそれをやらせているんですけど、外国人を介護の現場に入れるということは物すごくメリットがあるというんですね。それは何かといふと、やはり人ととのかかわりの中で来ることですから、当然、外国の文化を背景とする人格を持つた介護士さんがいることによって、その施設の文化、介護現場の文化が非常に豊かになっていくというふうなメリットがある。これが恐らく、我が国で外国人の方に介護の現場に来ていただくことの最大のメリットかなというふうにも思います。

それともう一つ、ちょっと話が外れて恐縮ですが、日本人が嫌う仕事をやらされる、そういうのは日本人が嫌う仕事をやらされる、そういうのは、我々も職場巡回していますからすぐわかりますので、実習先の方へ話をしていく。我々のところは今のところほとんどないんですけども、そういうふうなことで、やはり日本人と同じ立場で、日本人にはこう言うけれども、実習生にはこういうふうなことで、やはり日本人と同じ立場で、日本人にはこう言うけれども、実習生にはこういう言い方をするではやはりまずいと思います。企業さんが雇用しているものですから、日本人と同じような立場でやつていただこうということでうちも進めています。

それから、移転の話がうちも一件ありました。ありましたのは、生産が落ちてしまつて、ほかの組合さんからうちの方へかわってきたというふうに行くところの安心感というのとは物すごく大きいものがあるというふうにも言われております。だから、その意味で、やはりただ単なる人手不足ということではなくて、非常に微妙な部分もあれば、国際問題にもなりかねない、非常に大きなリスクを抱えているところだろうと思います。

したがいまして、先ほども申し上げたところでありますけれども、まず、そのような介護の分野に拡大するに当たっては、可能な限りそのようなリスクが少ないところから始めていくことになります。

まず最初に、全ての参考人の皆さんにお伺いをいたします。

先ほどからもお話をありますように、外国人技能実習制度において人権侵害の問題が多数指摘されていることについてどのようにお考えになるのか、また、外国人技能実習生がみずからの意思によって実習先を移転することができない、変更することができるなどお考えなのか、この二点について伺いたいと思います。

○村尾参考人 やはり、日本人と同じ立場で扱うというの私が私は一番根底にあると思うんです。

それはどういうことかといふと、職場の人間関係も含めて、我々も巡回させてもらっています、何があるとちゃんと連絡しててくれるような、我々の職員と実習生との関係、そういうものを大事にしている、我々はそれをやらせているんですけど、外国人を介護の現場に入れるということは物すごくメリットがあるというんですね。それは何かといふと、やはり人ととのかかわりの中で来ることですから、当然、外国の文化を背景とする人格を持つた介護士さんがいることによって、その施設の文化、介護現場の文化が非常に豊かになつていくというふうなメリットかなというふうにも思います。

例えれば、実習生だけが残業が多いとか、あるいは日本人が嫌う仕事をやらされる、そういうのは日本人が嫌う仕事をやらされる、そういうのは、我々も職場巡回していますからすぐわかりますので、実習先の方へ話をしていく。我々のところは今のところほとんどないんですけども、そういうふうなことで、やはり日本人と同じ立場で、日本人にはこう言うけれども、実習生にはこういう言い方をするではやはりまずいと思います。企業さんが雇用しているものですから、日本人と同じような立場でやつていただこうということでうちも進めています。

それから、移転の話がうちも一件ありました。ありましたのは、生産が落ちてしまつて、ほかの組合さんからうちの方へかわってきたというふうに行くところの安心感というのとは物すごく大きいものがあるというふうにも言われております。だから、その意味で、やはりただ単なる人手不足と

二年間残っているだけれども、今、うちの仕事はこれ以上やれないというふうなことから、うちの方へ移転してきたのが四名おりますけれども、あとは、今まで経験もございません。

以上です。

○多賀谷参考人 人権侵害というのがどういう場合か、実例は知りませんけれども、想定で申し上げます。

一つは、先ほど来、低賃金の外国人労働者を受け入れることが目的といいますか、要するに、本音と建前じゃなくて本音だけのような問題がある。そういうのはあるかもしれません。ただし、そういう中小企業等があつたら、今回の法改正でそれはできなくなるだらうと思います。

あともう一つは、恐らく、外国人と雇用者との間の意思疎通の問題があります。特に、少人数で、要するに、外國人も一人か二人、そして雇っている方も一人か一人、そういうところだと、労働環境といつても、そこでどういうふうに外国人を遇していいか、恐らく、言葉の疎通がうまくいかない、そういうような関係でなつていてる例が多分あるんだろうと思ひます。それはやはり、今後、監理団体を通じて、あるいは業単位でそういうものは是正していくべきだと思います。

それから、移転の話ですけれども、外國人は、一応建前としては、労働者ではなくて技能実習者として雇う、例えば大学でいえば、学生としてやる。学生がある大学から別の大学へ移るというのはそう簡単にできるわけではありませんし、今回の制度でも、二号から三号に移るときとか、あるいは、それこそ実習実施者から人権侵害的な行為をされたときとか、そういう形で限定して移転の可能性を認めている。そういう方向でいくしかないんじやないかと思います。

○坂本参考人 ありがとうございます。
人権侵害ですけれども、一つぜひ申し上げたいことですけれども、私も多く実習生に接してまいりましたけれども、実習生たちは本当に非常に大きな夢を持って日本に来ていて、子供のころか

ら、日本というのは、技術の進んだ、アニメ、コスプレなんか含めた文化的な魅力があつて、本当にいつか行きたいと思っていた、その夢が実現したということをやらないような日会社に入ると、初日から残業、時給三百円といふことで、そういう夢が打ち砕かれるということがあつてはならないというふうに思います。

介護に関しては、一言だけすけれども、台湾が今、五十五万人ぐらいの海外労働人材を入れていますけれども、製造業が六〇%です。残り四〇%は家庭内介護、看護です。台湾で今一番問題になつてているのは、家庭内介護、看護で起つた人権侵害です。だから、家庭内労働で単独でいくというようなことがもし想定されているということなのであれば、非常に憂慮すべきことではないかなと思います。

それから、移転ですけれども、これは、実習実施機関と実習生の関係はやはり対等ではないわけですし、人権侵害が生じている場合、実習生はおびえている中で、まともな技術修得、それを海外移転ということにならないわけとして、制度の趣旨からいっても、本人の責に帰さない事由の場合にはもちろんすけれども、複数のところで技術を学ぶということがより高度なことになるというケースもあり得るわけです。システムとして保障するということは、必要な選択肢かと思ひます。

○後藤参考人 人権侵害の問題と実習先を変更する問題について考え方を述べさせていただきます。

まず、人権侵害の問題でござりますけれども、これは、言つまでもなく、全ての受け入れ事業者に起きていることじやなくて、一部分の不心得なところで問題になつて、その問題の程度が、非常に大問題になること、ひどいことをやつていてるような状況が生じています。

であることを考えますと、まず、そういうよろしくないところに実習生を行かせないような仕組みが重要だと思います。

今、団体監理型では、比較的容易に、どこにで申立ては強く申し上げさせていただきたいと思います。

○坂本参考人 皆様、ありがとうございました。移転の話にもかかわるんですが、先ほど、高額な保証金の話がありました。それで、それを解消したというふうに思ひますけれども、それを解消したということをやらないようなな保証金を取らないというふうに思ひます。そこで、そういう侵害事件に関しては今までよりもようこころに行かせるということがまず重要だと思ひます。その上で、体制を整備しても起きる可能性がありますので、行政なんかがしっかりと受け入れを審査して、そういうことをやらないようなことをして、そういう侵害事件に関しては今までよりもようこころに行かせるということですね。だから、配分をきちんととするということと、起きた場合には厳しく取り締まるという二つのことをやつていくということが重要だと思います。

実習先を変更する問題、これについては非常に難しい問題だと思いますが、まず、変更しなくなれば、非常に憂慮すべきことではないかなと思います。

それから、移転ですけれども、これは、実習実施機関と実習生の関係はやはり対等ではないわけですし、人権侵害が生じている場合、実習生はおびえている中で、まともな技術修得、それを海外移転といふことにならないわけとして、制度の趣旨からいっても、本人の責に帰さない事由の場合にはもちろんすけれども、複数のところで技術を学ぶということがより高度なことになるというケースもあり得るわけです。システムとして保障するということは、必要な選択肢かと思ひます。

○後藤参考人 人権侵害の問題と実習先を変更する問題について考え方を述べさせていただきます。

まず、人権侵害の問題でござりますけれども、これは、言つまでもなく、全ての受け入れ事業者はもちろんすけれども、かなりの程度、変更しようとするインセンティブは減るのではないかと思ひます。

それでも変更するという場合、例えば私が慶應大学で教えていた留学生がどうしても早稲田に行きたいというのであれば、もう一回早稲田の方でしっかり審査をしてもらって受け入れられるのであれば、それはそれでいいのかなという気もいたしまず。それはそれでいいのかなという気もいたしまず。

それから、ASEANの中でも、送り出しつつ入るということとも多々起つてているんですけども、日本のようない万ドルを超える保証金の存在ということはほぼ確認できておりませんでも、台湾で保証金問題が出ているということはほとんど聞いていないです。

○根本参考人 追加というか、私の発言が何かもあるようです。

○葉梨委員長 では、根本参考人。追加の発言があるようです。

○根本参考人 追加というか、私の発言が何かもあります。人権侵害の問題でござりますけれども、これは、誤解を生んでいたらいけないなと思って、ちょっとと一言ですが。

今回の技能実習制度に関しては、介護職種を追加することについて、在宅サービスと申しますが、一对の訪問系のサービスとというのは全く想定をしていないということです。

○坂本参考人 後藤参考人の方から新しい制度設計の必要性ということでお話をいただきましたので、私は韓国のお話を少しあせていただきますけれども、韓国というよりも、新しいイメージとしてどういう可能性があり得るのかということで少しお聞きいただければ幸いです。

韓国は、一九九三年に産業研修制度というのをとりました。これは、実は日本の実習生制度をまた入れた制度なんですね。これは民間・民間

の関係でしたので、受け入れも民間、送り出しも民間でしたので、ここもまたのかと思うんですけれども、非常に高額な保証金がありました。パスポート取り上げとか、差別、暴力もございまして、本当に驚く数字ですけれども、そういう中で、全体の失踪率が五〇%を超した、「一人に一人がいなくなつた」ということが起りまして、これではいけないということになつて、雇用許可制と言われるものが導入されたのが二〇〇四年のことでした。

つきよう御紹介したいのは、受け入れプロセスが非常に透明化されたということで、ここから

日本が学ぶことは大きいのではないかということです。韓国の場合は、従業員三百名以下の中小企

業にこの雇用許可制というのが適用されます。そ

の企業が十四日間公募をかけたけれども、応募が

ない部分を海外人材で埋めていいという許可を国

が与える、その雇用許可を与えるという意味で雇

用許可制という名前になっております。

一番大きく変わったのは、韓国は、相手の国と

も必ず全部二国間協定を結んで、相手国にも不正

な派遣を禁じているということなんですね。全

てのプロセスを国が管理しているんです。選抜もそ

う、導入もそう、監理もそう、それから帰国支援

も、全て民間を排して、韓国のは雇用労働部

というんですけれども、これが管轄をするという

ことなんですね。送り出しある民間機関はだめだと

日本での実習生制度は全部民間ですよね、中国もベ

トナムも。ベトナムは、派遣機関が七十からあつ

て、五百を超えたけれども、全部民間

なわけですね。そうじゃない、国がやるべきだと

いうことに制度上なつていています。

そういうことですので、民間の介在余地がなく

なつたということがあります。民間が介在すると、利益

を生まないといけないので、必ず余計なお金が必要になるということとなわけですね。

ここに全体のプロセスが透明化をされたという

ことが非常に重要なことです。つまり、民間・

民間、プライベート・プライベート、P-T-Pか

ら、ガバメント・ガバメント、G-T-Gに、そういう管理への転換が行われたということです。日本ではもちろんそうはなつておりますが、たしか、本当に驚く数字ですけれども、そういう中で、全体の失踪率が五〇%を超した、「一人に一人がいなくなつた」ということが起りました。これではいけないということになつて、雇用許可制と言われるものが導入されたのが二〇〇四年のことでした。

つきよう御紹介したいのは、受け入れプロセスが非常に透明化されたということで、ここから

日本が学ぶことは大きいのではないかということです。韓国の場合は、従業員三百名以下の中小企

業にこの雇用許可制というのが適用されます。そ

の企業が十四日間公募をかけたけれども、応募が

ない部分を海外人材で埋めていいという意味で雇

用許可制という名前になっております。

一番大きく変わったのは、韓国は、相手の国と

も必ず全部二国間協定を結んで、相手国にも不正

な派遣を禁じているということなんですね。全

てのプロセスを国が管理しているんです。選抜もそ

う、導入もそう、監理もそう、それから帰国支援

も、全て民間を排して、韓国のは雇用労働部

というんですけれども、これが管轄をするという

ことなんですね。送り出しある民間機関はだめだと

日本での実習生制度は全部民間ですよね、中国もベ

トナムも。ベトナムは、派遣機関が七十からあつ

て、五百を超えたけれども、全部民間

なわけですね。そうじゃない、国がやるべきだと

いうことに制度上なつていています。

そういうことですので、民間の介在余地がなく

なつたということがあります。民間が介在すると、利益

を生まないといけないので、必ず余計なお金が必要になるということとなわけですね。

ここに全体のプロセスが透明化をされたという

ことが非常に重要なことです。つまり、民間・

民間、プライベート・プライベート、P-T-Pか

ら、ガバメント・ガバメント、G-T-Gに、そういう管理への転換が行われたということです。

日本ではもちろんそうはなつておりますが、たしか、本当に驚く数字ですけれども、実態的には監理団体が関与することでさまざまトラブルが起こっているケースもあるわけです。後を絶

たないということですので、可能なところからG

T-Gへと切りかえていく、がらっと制度を変え

るといふことになります。G-T-Gへと切りかえていくといふふうに思

います。

プロ一カ一、実習実施機関の不正に対し、新しくできる機構の体制がこれで十分かどうかといふ議論をこの委員会でもやつていただきましたけれども、この新しい機構は、やはり受け入れ業務が中心となるかと思います。本部八十

名、全体で三百三十名という体制で不正に介在する

プロ一カ一問題なんかも含めて取り締まるの

は、やはり極めて厳しい。何というか、できない

ことをできるというふうにはやはり言わない方がいいのではないかなどいうふうに思います。

根本的には、そういう違法が介在できるという

システム 자체を変えていくこと、日本でも

そういう大きな転換が必要になつてくるのかなどいうふうに考えます。

お話をすると、実際多くの実習先が組合に参加

されて、想像するに自動車関係の会社が多いのか

など思いますし、また、自動車会社が現地の法人

を持たれていて、実習生が帰国したときに、現地

法人があればそこで働く。それは一つ、この制度

を、ほかの委員からも、大変すばらしい運用をさ

れていますといつたような声も上がつておりますた。

次に、井出庸生君。

○井出委員 民進党、信州長野県の井出庸生と申します。

○葉梨委員長 以上で畠野君枝君の質疑は終りました。

○井出委員 ありがとうございました。

○井出委員 ありがとうございます。

お話をすると、実習生制度は本当に忙しい

ところお時間をつくついていただきまして、まず感

謝を申し上げます。

早速ですが、まず、Jプロネットの村尾さんに伺つていきたいんです。

村尾さんは監理団体として実習生業務にかかわ

られているお立場であります、お話の中で、大

手の自動車会社の役員がJプロネットをスタートさせたというようなお話をあつたと思いますが、組合設立のきっかけといいますか、どういう目的で組合をつくつてこの技能実習制度を活用しよう

といふきさつがあつたのかを簡単に教えてください。

○村尾参考人 冒頭に発表させていただきました

経緯につきましてですが、中小企業さん、あるいは大手も含めてなんですが、海外の技能移転といふふうなことが根底にあります。これからやはりだんだんと日本人の採用も少なくなつてくるだろ、日本の技能を身につけてもらうにはやはりそういう制度に乗つかった方がいいだろうといううふうなことが根底にあります。

○村尾参考人 冒頭に発表させていただきました

経緯につきましてですが、中小企業さん、あるいは大手も含めてなんですが、海外の技能移転といふふうなことが根底にあります。

○村尾参考人 冒頭に発表させていただきました

経緯につきましてですが、中小企業さん、あるいは大手も含めてなんですが、海外の技能移転といふふうなことが根底にあります。

○村尾参考人 冒頭に発表させていただきました

経緯につきましてですが、中小企業さん、あるいは大手も含めてなんですが、海外の技能移転といふふうなことが根底にあります。

○村尾参考人 冒頭に発表させてきました

経

を理解してやり切れるだけの力、人を育てるのに企業側、受け入れ側の労力もかかりますので、そこについては私は現状にいさか疑問を持つていて、村尾さんのような、そういうお力のある企業また実習先の集まりであれば、まだきょうのお話しいただいたような好例もあるのかなと思うんですが、この制度全般を見たときに、受け入れですが、この制度全般を見たときに、受け入れ監理団体たる実務をちゃんと全うできるところが一体どれだけあるのだろう、そういう思いを持つんですが、その点についてちょっと御所見、感想をいただきたいと思います。

○村尾参考人 井出先生、実はうちも大手ばかりではないんですよ。最近ありますのが建設業、一社に二人とか、そういう方も最近はふえてきました。例えば総菜しかしり、そういう方がふえてきたものですから、必ず現法へという話でもあります。そういう意味では、日本で技能を身につけて、お金もためて、帰つて、現法のないところあるいは送り出し機関から企業の紹介のないところには、やはり自分で活路を見出さないかねということになるんです。そうすると、彼らあるいは彼女たちに聞きますと、母国に帰つたら、実家の方へ帰つたら自分で商売をやるんだ、オートバイの店をつくるんだとか部品会社をつくるだと機械会社をつくるんだとかといふうな者も大分ふえてきております。

○井出委員 プロネットのホームページを見させていただいて、ちょっと質問したいことがあるんですが、受け入れ先に対し費用の概算というものをお示しになつてあるかと思うんですけども、例えはJ-ITCへの会員費、これは任意だとも書いてありましたけれども、その中で一つ監理費というものがあるって、何か、実習先が何人受け入れるか、あと、どこの国から受け入れるかでちょっと事情が変わりますというようなこと

が書いてあるんですねけれども、その監理費というものが大体どういう性質のもので、何人ぐらいだつたら幾らぐらいみたいなところ、ちょっと実

態を教えていただきたいと思います。

○村尾参考人 非常に難しい答弁になりますが、監理費というのは実際に監理団体が決める話でありますて、高いところだと六万とか七万とかい

うところもありますし、安くても三万とか。では、その金は何に使うんだという話になりますと、実習生を受け入れますと、送り出し機関と

いうのがあるんですね、ベトナムであつたり中国であつたり。そこで一ヶ月か二ヶ月、三ヶ月、教育をしてこちらへ送つてくるのですから、三年間はそこへ、例えば三千円とか五千円とかいうふうなものを返します。

仮に三万もらつたとしますと、二万五千円がうちの取り分になるんですが、それは、うちから企業さんへ訪問したり、それはもう最低月に二回は行つているんですね。近場もあれば、愛知県から神奈川まで来たり、かなり遠いところもあります。それから、あとは監理団体がやる三ヶ月に一回の監査というのがあります。これも入管法で決まっていまして、悪いものがあればちゃんと出せよ、不法滞在がおれば出せよというふうなことも書いて出さないかぬものですから、それは必ずレポートを入管の方へ出しております。

ですから、監理費は、我々の職員の給料だけでなくて、そういう交通費であつたり宿泊費であつたりというものと、それから、我々の給料というものは、ほかに共同購買をやつておりますので、作業服ですとかそういうものを組合員へ支給しているというのか、買ってもらつてあるんですね。その費用もいただいて、要するに、株式会社ではありませんから利益を目的としておりませんので、そこら辺は最小の利益ということをやらせてもらつております。

○井出委員 どうぞよろしくお願いします。少しイメージが湧きました。

あと、それと、お話を中で、最初は自動車関係の受け入れから始まつたと思ふんですけども、建設関係の受け入れを始められたいきさつとか理由を教えていただきたいのが一点と、あと、お話の中で、中国人の質がちょっと低下して、今、ベトナムとかほかの国のニーズが多いというお話をあつたんですけども、中国人の質の低下というものは、もう少し、どんなようなことなのかなどいうところ、お感じになつてあるところを教えてください。

○村尾参考人 オリンピックの関係もありまして、建設というのは、東海では余りないんですけど、九州の方でかなりふえてきました。左官もそ

うです。型枠もそうです。そういったものが、小さな会社さんなんですから、一人とか三人ぐらいいる。今、建設関係で、本当に少ないですよ、二十人いるかどうかぐらいの数なんですが、オリンピックの関係もあるかと思いますけれども、そういうで徐々にふえてきているのが現状であります。

それから、中国の技能実習生が若干質も悪くなつたとかいうふうなお話です。

これにつきましては、やはり中国の経済成長もありまして、応募してくる子の数がだんだん少なくなってきたというのが実情であります。今まで

は大体、一人について三人ぐらいの中で面接をやつて、適性もやつて、運動能力もやつて、一人とつてくるというのが、今、二倍ぐらい、二人に一人といふうぐらいに、それもだんだんと、質が悪いといいますか、勉強してきていない、日本語も余りしゃべれないとかいうふうな子がふえてきました。だから、うちの組合だけでいいと、ベトナムがぐつとふえてきましたね。

私も目でずっと観察していただけなんですが、残念ながら、介護施設で会つたEPAの介護士候補のお二人と、入管で見た、技能実習を脱走したという人たちとでは、年齢は近い人もいますけれども、経済状況ですか、例えば日本語を学ぶ学習能力、意欲ですか、そういうところにやはり大きな差があるのではないか。

もう一つ考えられるのは、私は、これから在留資格と技能実習の両方で介護を認めたときに、やはり戦力が欲しいですから、きちっとゆとりの人不足で、お金もちょっと、正直、経営も大変厳

すのは、日本語ができるだけしゃべれる子をとつてきたいというのが実情であります。

○井出委員 詳しく御説明いただきましてありがとうございます。

次に、根本参考人に介護のことを少し伺いたいのですが、実は先日、EPAの介護士候補を受け入れているところにみんなで視察に行つてきました

て、若い女性二人、大変前向きにやつてあるところを見てきたんです。

そこは、大変実績規模の大きい、全国展開をやつている介護施設、病院も持つていてるんですねが、ただ、そこでちょっと私が質問しましたとき

に、EPAは国際貢献的な意味合いもあるし、今、何人か受け入れていらつしやるんですけども、技能実習生を受け入れるかどうかということがあります。そこには、ちよつとわからないと。やはり人

人来てもらって育てていくには費用もかかりますし、また、技能実習生は帰らなければいけない、そういうところの御懸念があるというようなお話をされておりました。

ちょうどその日に我々は入国管理局の方にも視察に行つてきました、たまたま、不法滞在でその日摘発をされてきたという外国人の数十人の方を目にする機会があつて、その半数が技能実習制度から脱走だった、そんなようなお話をもいただいています。

私も目でずっと観察していただけなんですが、残念ながら、介護施設で会つたEPAの介護士候補のお二人と、入管で見た、技能実習を脱走した

というふうなことで、企業さんによつては、漢字が読める中国人がいいよというオーダーもいただくんです。漢字が読めると、危険というと、その実習はやりませんからね。ベトナム人だと、危険と書いててもそれはわからぬませんから。

要は、我々が欲しているというのか考えていま

しい、そうなつてくると、猫の手もかりたいとうところが技能実習生の方に行つてしまふのではないか。私は、そうした、介護現場の労働の質が変容していく、また、しつかりとした経営をされている施設とななかな苦しいながらにやつている施設とで内容の格差が広がつていつてしまふのではないかという懸念を持つてゐるんですが、そういう御議論ですか、また御助言があればちょっと伺いたいと思います。

○根本参考人 御質問ありがとうございます。

先ほど来申し上げてることに尽きるわけありますけれども、そのようなE.P.Aの候補者に関しては、非常にモラルが高い、そしてそれが物すごくいいというのは御理解いただいたというふうに思います。

技能実習生の受け入れニーズというのがどれくらい実際にあるかということは、またこれから制度構築の過程において実際に確認していくことだろうと思ひますけれども、少なくとも、繰り返しになりますけれども、施設の人材不足ではないという建前はどこまでも貫いていかなくちゃいけないなど思ひますし、あくまでも、社会貢献と申しますか、国際貢献の一環として、余裕のあるところというか、そういうような志に燃えているようなところから技能実習生の受け入れはやつていくべきだと思います。

そしてさらに、その場合に大事なことの一つとしては、やはりコミュニケーション能力と申しますか、日本語能力等もあるんだろうと思ひますが、それについてもきちんととかせをはめておりましすし、それから、一年ごとに、必要な、どちら辺まで到達したかという到達目標をきちんと確認した上でさらに次のステップに行くとかいうふうなこととか、さらに、受け入れ機関の資格みたいなものについてもきちんと担保していくとかいうふうなことで、御懸念の点がないような方向に行くんだろうということを期待しているところでございます。

○井出委員 ありがとうございます。

しっかりと技能実習制度の趣旨を理解して、技能実習生を育てられるような体力のあるところがやつていくべきだというお話をだつたかと思いま

す。きょういたいた御意見をよく踏まえて、また今後の議論をしていきたいと思います。

きょうは皆さんに質問ができなくて大変申しわけありませんが、いただいた御意見、必ず今後の議論に反映させていただきます。

きょうは本当にありがとうございました。

○葉梨委員長 これにて参考人に対する質疑は終了いたしました。

参考人の方々には、貴重な御意見をお述べいただき、まことにありがとうございました。委員会を代表して厚く御礼を申し上げます。

○葉梨委員長 この際、連合審査会開会に関する件についてお諮りいたします。

ただいま議題となつております両案に対し、厚生労働委員会から連合審査会開会の申し入れがありましたので、これを受諾するに御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○葉梨委員長 御異議なしと認めます。よつて、そのように決しました。

また、連合審査会において、政府参考人及び参考人から説明または意見を聴取する必要が生じました場合には、出席を求めるとして、その取り扱いにつきましては、委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○葉梨委員長 御異議なしと認めます。よつて、そのように決しました。

次に、お諮りいたします。

連合審査会において、最高裁判所から出席説明の要求がありました場合には、これを承認することとし、その取り扱いにつきましては、委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○葉梨委員長 御異議なしと認めます。よつて、そのように決しました。

なお、連合審査会は、来る二十六日火曜日午前九時から開会いたしますので、御了承願います。次回は、公報をもつてお知らせすることとし、本日は、これにて散会いたします。

午前十一時五十六分散会

平成二十八年五月十七日印刷

平成二十八年五月十八日發行

衆議院事務局

印刷者 国立印刷局

〇