

海外交流審議会外国人問題部会 第5回議事録

外務省領事移住部外国人課

海外交流審議会第5回外国人問題部会議事次第

日 時：平成 16 年 5 月 28 日（金）15:00 ~ 17:21

場 所：外務省南庁舎 8 F 国際共用会議室（893 号室）

出席者：

（委員側） 手塚部会長、櫻木委員、谷野委員、塚田委員、寺嶋委員、新居委員、朴委員

（関係省庁） 小川厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課長

（事務局側） 三好政策課長、磯旅券課長、中山外国人課長、山口外国人課企画官

1．開 会

2．部会長挨拶

3．厚生労働省職業安定局小川外国人雇用対策課長より「在日外国人労働者の雇用・就労問題、社会保障」について説明

4．外務省領事移住部中山外国人課長より「対外関係の視点から見た外国人問題」について説明

5．審 議

6．審議総括

7．閉 会

手塚部会長 それでは、時間になりましたので、ただいまから海外交流審議会の第5回外国人問題部会を開催いたします。

本日は、委員の皆様には御多忙中にもかかわらず御出席いただきましてありがとうございます。なお、植本委員、北脇委員、衣笠委員、佐藤委員及び西原委員の5名が所用により欠席となっております。

本日は、従前と同様に外国人問題に関係します省庁より総務省、文部科学省、厚生労働省、社会保険庁、経済産業省及び国土交通省からオブザーバーとして6省庁より代表の方にお越しいただいております。

早速、本題に移らせていただきますが、その前に、外国人課長の方から一言。

中山領外長 外国人課長の中山でございます。本日はありがとうございます。

皆様、もう既に御承知のことと思えますけれども、今朝未明に起きたイラクにおける銃撃事件の関係で鹿取領事移住部長、それから山口審議官、その他、部内の関係の課室長が安否の確認のために走り回っておりまして、残念ながら本日の部会に出席できません。あらかじめお詫びを申し上げさせていただきます。ちなみに、最新の情報では、お二人の身元は既に報道されていると承知しておりますけれども、安否はまだ確認が取れていないという状況だそうでございます。

以上でございます。

手塚部会長 早速、本題に移らせていただきまして、本日の外国人問題部会では、前回の部会と同様に、関係省庁の担当者の方をお招きして意見交換を行ってまいりたいと思います。

今回は、こちらにおられます厚生労働省の職業安定局の小川外国人雇用対策課長より「在日外国人労働者の雇用・就労問題、社会保障」につきまして、冒頭10分から15分ぐらい御説明いただいた後に、外務省領事移住部の中山外国人課長より、今一つの大きな問題である「対外関係の視点から見た外国人問題」についての御説明を聞いた上で、質疑応答を行いたいと思います。

それでは、小川課長さん、よろしくお願いいたします。

小川厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課長 厚生労働省外国人雇用対策課長の小川でございます。よろしくお願いいたします。

それでは、お手元に資料をお配りしている厚生労働省の資料を基にして御説明いたします。

まず、皆さん十分御存じかと思えますけれども、そもそも外国人労働者問題について我が国政府としてどういう考え方を持っているかということのおさらいです。平成11年8月に「第9次雇用対策基本計画」におきまして外国人労働者の受け入れについての基本的な考え方が定められております。その中で2つありまして、1つは専門的、技術的分野の外国人労働者については我が国経済の活性化や国際化を図るために受け入れをより積極的に推進するという点でございます。

2点目に、いわゆる単純労働者につきましては、日本の国内労働市場への影響を始めとして、日本の経済社会、国民生活に影響が大きいということから、これについては国民のコンセンサスを踏まえつつ、十分に慎重に対処するということです。また、特に少子・高齢化に伴う労働力不足の対応として、外国人労働者を受け入れるということについて、例えば、高齢者とか女性とか、比較的労働市場において競争力が弱いような方々の雇用を阻害する可能性があるということですから、まず、高齢者とか女性とかが活躍できるような雇用環境の改善、省力化、効率化、雇用管理の改善等を推進していくことが大事だろうという

ことでございます。

ちなみに、単純労働分野にももしも外国人労働者を入れた場合に、どういったことが問題としてあり得るかということでございますけれども、高齢者、若年者、パートタイマー等の就業機会を減らす可能性がある、そして、日本の労働者と代替関係になる可能性があるということでございます。また、労働市場が二重構造になってしまうと、要は、低賃金労働が外国人労働者だけに占められてしまい、労働市場の分断が起こる、セグメンテーションが起こるということから、結果として、雇用管理の改善とか、労働生産性の向上の取り組みを阻害する。また、そうでなければ、労働集約的な産業については、本当に日本でつくる必要があるのかと。ひょっとすると、海外に移転した方がいいかもしれない。そして、その産業構造の転換の遅れを及ぼすかもしれないというような問題がございます。

また、景気変動に伴って失業問題が発生しやすい。また、新たな社会的費用が生じる可能性がある。

最後に、送り出す側としてみれば、出稼ぎで来られる方が多いわけですから、その国については頭脳流失という可能性もございますし、また、来られる外国人の方にとっては、家族と離れて来られるわけですから家庭の分断とか、そういった問題が生じるということで、日本に来るよりはどちらかという現地でちゃんとした職があればそっちでやった方がいいかもしれないということがございます。

ちなみに、最近、人口減のために入れたらどうかというふうな意見が、国際機関の報告などにもあるようにいろいろとあるわけですが、ただ、実際問題として、これから確かに少子高齢化が進んでいきますが、少子高齢化を補うほど外国人を入れようと思ったら、それこそ年間何十万、何百万の単位で外国人労働者を受け入れる必要がある。これは勿論、選択でございますから、こういう選択もあるかもしれませんが、これはやはり国の在り方についての問題ですから、十分に国民的な議論が必要だろうということだろうと思います。

1枚めくっていただきまして、それでは、実際にどういうふう外国人労働者が働いているか。それから、どういうふうな方がいるかということでございますが、この円グラフにございますとおりで、現在、不法残留者も含めまして約76万人の外国人労働者、実際は不法入国者もいますから、76万人プラスアルファかもしれませんけれども、外国人労働者がおられる。そのうち、就労目的で合法的に入ってこられる方、いわゆる専門的、技術的分野の方が約18万人、23.5%。それから、日系人、日本人の配偶者等、要するに、日本との特別な関係、血縁等によって入ってこられた方が、30.6%。アルバイトの方が、10.9%。技能実習者が、6.1%。不法残留者が、28.9%、約30%いるということでございます。

もう1枚めくっていただきますと、その推移のグラフがございます。

まず(2)が、「専門的、技術的分野の外国人労働者数の推移」でございますけれども、平成2年に入管法が改正されて以来、大体、多少、景気の変動によってでこぼこはございますけれども、順調に伸びてきている。

「(3)日系人、日本人の配偶者等の労働者数の推移」、いわゆる日系人でございますけれども、これも最近、多少減っているというか、横ばいではございますけれども、このグラフにない平成2年から受け入れが正式にありましたので、そこからずっと増えてきている。

ちなみに、最近「定住者」、「日本人の配偶者等」から「永住者」へ在留資格を変更される方という

のが結構増えておりまして、たとえば平成 13 年ですと、約 1 万人の方が「定住者」、「日本人の配偶者等」から「永住者」という在留資格に変更しているということで、ここから抜け落ちているところもございます。

(4) が、いわゆる「留学生、就学生等のアルバイトの推移」でして、留学生につきましては週 28 時間まで資格外活動ということでアルバイトができるということでございますが、これも我が国における留学生の増加とともに増えてきているということでございます。

「(5) 技能実習生等の推移」、これはどういう方かということ、我が国において技能を身につけるために入ってきた方で、最初の 1 年間は研修で勉強をしていただく、あと 2 年は、「特定活動」という在留資格の下で実務経験を実習していただくという方で、その方が約 5 万人、14 年で 46,000 人ぐらいおられるということで、これも結構増えてきているということで、大体、ここ十年間ぐらいを見ますと、我が国で働く外国人労働者の方は増加傾向にあるということでございます。

もう一枚めくっていただきまして、「(6) 外国人雇用状況報告の結果概要」というのがございます。これにつきましては、厚生労働省におきまして、毎年 6 月 1 日現在で、従業員規模 50 人以上の事業所については全事業所。また、49 人以下の規模については、安定所が日ごろの付き合いから、この事業所は外国人を雇っているだろうという事業所をピックアップして報告を求めています。

その調査によりますと、平成 15 年 6 月 1 日現在で、直接雇われている外国人労働者は 15 万 7,247 人。

割合を見ますと、産業別に見ますと製造業が 60.2% と最も多いわけですが、特に、製造業では生産工程作業員の職種が多い。出身地としては、中南米が多くなっております。

産業別に見ますと、飲食店、宿泊業、いわゆる販売・調理・給仕・接客業の方が多くて、東アジアの方が多い。在留資格は、留学、就学、要するに、アルバイトで働いている方が多いということでございます。

ここにあるもので多い教育、学習支援業につきましては、これはいわゆる語学教師が多いわけですがけれども、北米、オーストラリア等から来られている語学教師の方が多いというふうになっております。

都道府県別に見ると、東京都が多いのは当然かもしれませんが、愛知、静岡、神奈川がその次に多くなっているところはやや特徴かとは思いますが。愛知、静岡につきましては御承知のとおり、日系の方がたくさん就労されているというところでございます。

その次に申し上げるのは、「3 外国人労働者対策」ということで、雇用状況の把握、日本で仕事を探されている方に対する対応、事業者に対する啓発指導・雇用管理援助の実施、及び、適正就労の推進、この 4 本柱について行っております。

雇用状況の把握は、先ほど申し上げました、外国人雇用状況報告制度を基にして何人いるかということで、昨年度につきましては、2 万 3,142 事業所の方から御報告をいただいております。

その次に、「外国人求職者に対する適切な対応」ということでございますけれども、日本で働くことが認められている外国人の方に対しては、日本人と同様に職業紹介を行うということになっておりまして、そうは言ってもなかなか日本語が不自由な方もおられますので、通訳などを配置して、外国人雇用サービスコーナーというのを、これは全部の安定所ではございませんけれども、管内に外国人が多いようなハローワークをピックアップして、そこに置いております。平成 16 年現在で、全国で 74 の安定所において外国人雇用

サービスコーナーを設置しております。また、日系人の方についても、日系人専門の職業生活相談などを行っているということでございます。

3点目に、事業者の啓発指導ということで、これもお配りしていると思いますが、こういう「外国人労働者の適正な雇用・労働条件の確保と不法就労の防止に理解とご協力を」というパンフレットをつくっておりまして、どういった外国人の方を使っていいかということとか、ちゃんと不法就労にならないチェックをしてくださいとか、また、雇用管理をするときに、どういうふうな留意点があるかということについて説明したようなパンフレットを作成して、事業主の方にお配りをしているということでございます。

最後に、「適正就労の推進」ということで、不法就労の防止ということでございますけれども、まず、当然、関係行政機関、入国管理局、警察などとも連携をするということもでございますし、また、不法就労外国人を多く出している国、東南アジア、東アジアが多いわけでございますが、そういった国に我々の方で出向いて行って、大体、日本においてこういうふうな経路であれば就職できますとか、これは適正就労ですとか、そういうことについての説明などを行っております。

最後に、外国人労働者問題には直接関係しませんが、今年の3月1日から労働者派遣法という法律が改正されました。要するに、特に外国人、日系の方が構内下請というか、前のページの外国人の雇用の直接雇用が15万7,000とありますけれども、この外に間接雇用が11万6,000人ぐらいおるわけですし、間接雇用というのは別の企業に雇われていますが、もう一個、別の企業で働いているというふうな形態でございます。そういったことについて、今回の改正で、今までは物の製造の業務については労働者派遣が認められていなかったということでございますが、今回から認めるということで、派遣と、それから請負という2つの形態についてしっかりと区別していくということでございます。

もう時間もないので、あと、社会保障でございますけれども、在日外国人の社会保障制度でございますが、現状としまして、大原則としては日本人と同様の取扱いであるということでございます。したがって、在日の外国人労働者であっても、被用者、employeeは健康保険・厚生年金に入ると。また、それに入っていない自営業者については国民健康保険・国民年金に加入していく。

したがって、日本において医療保険だったら、事故あるいは病気が起こった場合は、当然、保険でカバーされますし、また、25年という受給資格を満たした場合は、帰国後も海外の口座であっても年金を受け取れるというふうになっております。

また、年金につきましては、なかなか25年は長いだろうという意見が当然ございますが、半年以上被保険者であった外国人が帰国された場合においては、脱退一時金というのがございまして、保険料の2分の1相当ということで、特例措置ですから3年を上限ということで、脱退一時金制度もございます。

2点目に課題というか、外国人集住都市会議、豊田とか、浜松とか、太田とか、そういう日系人を中心として外国人が多く居住されている都市の会議の提言でございますが、その中に、医療保険、年金、介護保険のセット加入の義務づけの緩和とか、返還制度の検討というのがございますが、基本的には国籍無差別というのが社会保障制度の原則ということですし、また年金制度は、当然、長期給付というか、25年の満期が終わった後の給付というのがございますが、同時に、障害者年金、障害給付、要するに仕事ができなくなった人について年金を給付するとか、あとは遺族給付という問題もありますので、必ずしも滞在

期間が短いからといって完全に免除するということにはなかなかしにくいのではないかという感じがございまして、また、外国人向け医療保険制度ということにつきましても、基本的には外国人だけを対象とするということには必要ないというふうに思っておりますし、また、どうしても所得が低い方などについては、低所得者層に対する保険料の減免制度等もございまして、基本的には現行制度の周知徹底というのが大事ではないかというふうなことでございます。

また、「社会保障協定の締結促進」ということについてでございますけれども、当然、二国間において年金の二重適用の防止とか、相手国の年金加入期間を自国に入れるということから、実際にいろいろとやっておりますし、今、ドイツ、イギリスとはつくっておりますし、アメリカと韓国については現在の国会に協定を提出している。また、各国、フランス、ベルギーとは交渉中ですし、カナダ、オーストラリアとは準備中ということでやっています。これについては、そういうニーズがあるところと詰めていくということだろうと思います。

また、保険料の二重負担については医療保険も同様ですが、これについてもいろいろと提案を受けているというところでございます。

あと、当然、事業主に対して社会保険にちゃんと入ってくれという指導の強化も必要ですから、外国人労働者向けのパンフレットということで、英、中、スペイン、ハンガリー、ポルトガル、インドネシア、ベトナム語のパンフレットをつくって、これを社会保険事務所に置いておりますし、また、私が豊田なんかに行ったときは豊田市の市役所にも置いてありました。

ということで、引き続き、基本的には社会保障につきましても、内外人無差別という原則で適用の促進について考えていこうというところでございます。

大体、これで15分ですね。以上でございます。

手塚部会長 どうもありがとうございました。御質問等々は後ほどいただくことにしまして、引き続き中山課長より、「対外関係の視点から見た外国人問題」に関しまして御説明をお願いしたいと思います。

中山領外長 ありがとうございます。お手元に、1枚紙の「対外関係の視点から見た外国人問題について」というレジュメと、それから、資料をお届けしておられますけれども、適宜、御参照いただければと思います。

まず、「対外関係上の『外国人問題』」という、やや大上段に振りかざした題名でございますけれども、便宜的にここにございます1.2.3.という3つの固まりで考えると少し考え方が整理できるかと思っております。

まず、最初の「1.在日外国人問題」でございますけれども、申すまでもなく、既に日本国内に入っている在日外国人が抱えている問題というのは、送り出し国から見れば対日関係上、大きな外交問題になり得るということでございまして、それから、日本にとっては、在日外国人の存在が原因で起こる国内でのさまざまな問題が、送り出し国との関係で重要な外交案件になるという、一般論として申し上げればそういう可能性もあるということでございます。

「2.外国人労働者受け入れ問題」につきましては、今、小川課長からも大変詳しく説明をいただいたわけでございますけれども、基本的には我が国のように外国人労働者の受け入れを厳しく制限している国

にとって、そもそも外国から労働者を受け入れるかどうかということも、外交上大きな問題になるということでございます。特に現在、我が国は東アジア諸国との間でF T Aの交渉を推進しているところでございますけれども、各国との間で労働力の受入問題というのがどうも主要な懸案になりそうな気配でございます。これらについて、早ければ年内にも決断すべき具体的な問題として検討が迫られているということもでございます。

それからまた、既に外国人労働者を受け入れている分野もあるわけでございますけれども、その受け入れの在り方について見直す必要が生じているという問題も指摘されているところでございます。

それから、「3. 人的交流拡大と出入国管理厳格化の要請」、これは、特に短期滞在での外国人の日本への入国に関しまして、人的交流とか、それから最近、非常に政府を挙げて推進しております観光の促進という観点から入国手続を円滑化、簡素化すべしという強い御要請があるという一方で、テロ・治安対策、それから不法就労・不法残留者の削減といった、これもまた非常に強い要請がございまして、出入国管理を厳格化せよという話でございますけれども、この2つの言わば相反する要請の間で、いかにバランスをとっていくのかという困難な問題がございまして。

便宜上、3つに分けてお話しさせていただきますけれども、これらはそれぞれ、これまでの部会、総会で御議論をいただいている問題と重なる部分も少なくないと思っておりますけれども、改めて対外関係という切り口から、基本的論点につき御紹介させていただきます。今後はこの部会でも、今までいただいた御議論の総括の方向に入っていくかと思っておりますけれども、その際の御参考になればと思っております。

早速でございますが、「1. 在日外国人問題」でございますが、お手元の資料の1ページ目を開いていただくと、「外国人登録者総数の推移」でございますけれども、一番下の平成14年末の段階で外国人登録者数は総計185万人でございます。これは一番右の欄を見ていただくと、日本の総人口の1.45%を占めていると。10年前の平成4年末ですと、人数が128万人、総人口の1.03%ということでございまして、人数的に見ますと44.5%増でございます。この間の日本の総人口の伸び率は2.5%でございますので、外国人の方々の人口がどれだけ増えているかということを如実に示していると思っております。

ちなみに、不法滞在の方々は20万人余と言われておりますけれども、これを足しますと現在、優に200万人を超える外国人の方が長期滞在者として日本におられるということになります。

2ページ目でございますが、185万人いるうちの方で国籍別というのを改めて確認させていただきますが、韓国・朝鮮系の方が62万5,000。中国が、42万4,000。ブラジル、26万8,000。フィリピン、16万9,000。ペルー、5万2,000。アメリカ、4万8,000というふうになりますが、下の棒グラフをごらんいただくと明らかなように、韓国・朝鮮人の方々が次第に減ってきているということと、それから、中国、ブラジル、フィリピンといった方々の増加が目立つというのが最近の傾向であるということでございます。

3ページ目でございますが、これは永住者と非永住者の区別ということで、永住者が71万人ぐらい。それから、非永住者が113万人ということでございます。

そのうち、永住者につきましては、4ページ目の表で見ていただくのが一番いいかと思っておりますけれども、いわゆる在日韓国・朝鮮人の方々を中心とする特別永住者は、現在のところ約49万人ということで、こ

れは徐々にではございますが、数は減少してきていると。

他方におきまして、一般永住者と呼ばれる方々は大幅な増加が続いております。平成 14 年には、対前年比 21.6% 増ということで 22 万人。特に、中国、フィリピン、ブラジル、ペルーなど上位を占める国籍者が 20～50% の大幅な率で増加をしているというのが特徴でございます。

非永住者の内訳について 2 つ、5 ページ目、6 ページ目と御紹介をさせていただきます。

非永住者の中で一番数が多いのは、「日本人の配偶者等」でございます。これが約 27 万人でございます。この総数自体はここ数年、ほぼ横ばいでございます。

内訳は、上位からブラジルが 9 万人ぐらい。中国が、5 万 5,000 人。フィリピンが 4 万 5,000 人というふうが続いております。

次いで数が多いのは、6 ページ目にございます「定住者」でございますが、これが 24 万人ぐらいで、これもここ二、三年は横ばいでございます。

内訳は、御案内のとおり、ブラジルが 14 万人ということで圧倒的に多いんでございますが、続いて中国、3 万 5,000 人。ペルー、2 万 1,000 人。フィリピン、1 万 8,000 人というふうが続いております。

以上、ごらんいただいただけでもかなりトレンドというのがわかりいただけたかと思えますけれども、まとめて申し上げますと、以下のような感じかなと思っております。

在日外国人中の最大の集団は、依然として在日韓国・朝鮮人の方でございますが、外国人全体の数が急増している中で、その比重は一貫して減少はしてきている。これらの方々の日本国内における地位の問題などについては、日韓関係上のみならず、国内的にも依然として重要な問題であると思えます。

ただ、既に数十年間にわたって議論され、手当てされてきた部分が相当ございますので、いわゆるニューカマーの方々の問題に比べるとかなりステージが進んでいるということは言えるのではないかという気がいたします。

それに次ぐグループである中国と、それからブラジル、フィリピン、ペルーなどのいわゆるニューカマーの人々はほぼ一貫して増加している。ちなみに、中国は通常、勿論ニューカマーのグループには分類されないわけですが、以前からいる中国系の方々とは明らかに違う層が近年、大量に入国をしているということでございまして、これらの方々というのは旧来の方々とは区別して考えなければいけないかもしれないという点はございます。

そういうことはございますけれども、現在、特にマスコミなどで外国人問題として取り上げられるのはこれらの方々、中国、ブラジル、フィリピン、ペルーといった方々の問題に関することが多くございまして、また、対外関係上もこれらの関係各国との間で問題提起がされるケースが少なからずあるというのが対外関係上からの切り口でございます。

例えば、日系ブラジル人を始めとする定住者の抱える問題というのは、当然、日ブラジル政府間の協議で常に問題になりますし、それから、一般的に申し上げて不法残留の問題、それから、不法就労の問題とこのを関係国と協議をする際にも、領事当局から必ず取り上げられる問題でもございます。また、更に最近、マスコミをにぎわせております一部外国人による凶悪犯罪の問題等も対外関係上のテーマに当然な

り得るといような感じでございます。

以上が、在日外国人をめぐる対外関係上の問題ということで概観をさせていただきましたが、続いて3つ目の在日日系人の問題でございますけれども、さまざまな在日外国人の中でも在日日系人を中心とした定住者の方々が抱える問題については、まとまった人数が比較的長期に、しかも地域的に固まって滞在していることもあり、問題が先鋭化しております、この部会においても何度も御議論をいただいているところでございます。

具体的には、もう御存じのとおり、雇用形態が不安定であるとか、社会保険の未加入者が多いとか、未就学児童が多いとか、青少年犯罪が頻発しているといったような類の問題でございます。

このような実態を受けて、先ほど小川課長からも御説明をいただいて、さまざまな対策が政府の関係当局としてもとられているというところでございますけれども、現実問題としては、これらの問題が政府部内のさまざまな省庁にもまたがる問題ということもあって、必ずしも十分な効果をもたらしているとはいえない面があるという指摘が当部会でもいただいているところでございます。

特に、この在日日系人問題につきましては、既にこの部会でかなり突っ込んだ御議論をいただいております、今までの会合でいただいた御提言をまとめてみますと、以下のような形になっているかと思っております。

まず、一番最初に、在日外国人問題を省庁横断的に扱う組織が必要ではないかという点。次に、雇用状況報告を義務化して、集められる情報をデータベース化し、雇用、入国管理、教育、社会保障の政策策定に活用してはどうかといった御提言。

それから、雇用時に雇用主による在留資格確認を義務化して、法定労働条件の確保を徹底するとともに、違反者には罰則を科してはどうかと。

それから、義務教育年限の外国人指定の教育機会を確保すると。具体的には、公立小中学校における外国人子弟の受入努力を一層強化する。例えば、加配教師を更に増員する。

カウンセラーやJETプログラムによるブラジル人の配置、更には、日本語教育に関する国レベルでの方針の作成、外国人学校への支援強化のため、各種学校の設置認可基準の緩和を積極的に地方自治体に働きかける、といったような具体的な御提言をいただいているというふうに理解いたしております。

更に、これは部会の御提言ということではございませんけれども、社会保険未加入の問題、先ほど小川課長からも御説明いただきましたけれども、この部分に関してはブラジル政府からも社会保障協定を是非、締結したいという要望が出されているところでございます。

対外関係上は、こういった問題というのを当然のことながら放置したり、対応を誤れば二国間関係や我が国の対外イメージというものに悪い影響を及ぼす可能性がございます。

特に、部会の先生方から定住者などとして一旦受け入れることにした人々であるので、日本の社会の一員としてきちんと遇するようにすることが必要であるというような厳しい御指摘もいただいているところでございます。

以上が、在日日系人の問題ということでまとめて御説明させていただきました。

次に、「2.外国人労働者受け入れ問題」について移らせていただきます。

また資料の方に戻らせていただいて、7ページでございますけれども、先ほど日本政府としての外国人労働者受け入れの公式見解というのは「第9次雇用対策基本計画」だという小川課長の御説明がございました。これがまさに該当部分でございます、下線の部分が引いてあるところが先ほど御説明があった基本方針、専門的、技術的分野の外国人労働者の受け入れをより積極的に推進する。それから、いわゆる単純労働者の受け入れについては、国内の労働市場に係る問題を始めとして、日本の経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼすとともに、送り出し国や外国人労働者本人にとっての影響も極めて大きいと予想されることから、国民のコンセンサスを踏まえつつ、十分、慎重に対応することが不可欠であると。この2点からなるのが基本的な方針でございます、これらの点については、私どもの理解としては、現在の日本社会におけるコンセンサスであるといつてよいと思いますし、また勿論、外務省、役所としても、それから、私個人としても異論は勿論ございません。

そう申しておきまして、更に、外国人労働者の内訳、現状がどうなっているかということでございますけれども、資料の8ページ目をごらんください。

これも厚生労働省さんがおつくりになられた資料でございますけれども、この中で御注目いただきたいのが、いわゆる専門的・技術的分野の就労目的で来られている外国人、小計として17万9,639人、約十八万人でございますが、いらっしゃるということでございますけれども、この内訳をごらんいただきますと、これは有名な話でございますが、下から2つ目の「興行」という在留資格で来られている方々が5万8,359人でございます。この方々は御案内のとおり、いわゆるエンターテイナーの方々でございます、非常に大きな比重を占めているということでございます。

後でまた、この表に戻ってまいります、もう一枚めくっていただきまして、9ページのところに「興行査証発給数上位国」という資料を付けさせていただいております。この興行につきまして、非常に数が多いので、ちょっと詳しく御説明をさせていただきたいと思っておりますのでございますが、興行の査証というのは3か月と6か月の2種類ございまして、滞在が3か月未満の場合には当然のことながら、登録の対象にならないものでございますから、査証の発給数と登録者数というのは一致しないのでございますけれども、平成15年、昨年1年間で13万4,000の査証が発給されております。このうち、フィリピンのシェアが圧倒的に多いございまして、図5の桁がそれぞれ2位以下の国と違うという形でございますけれども、なおかつ、ここ数年急増しているのがおわかりいただけるかと思えます。

勿論、このフィリピンの人々を含めて、この興行査証で入ってくる方々は入管法上、専門的、技術的な労働者として認められたダンサーやシンガーの方であって、正当に就業しているという整理をされているわけでございます。ただ、一部には、例えば人権上問題があるのではないかというような声が時々出されることもございます。

更にまた、国内の政策論としましては、基本的に専門的・技術的分野でしか外国人労働者を受け入れないとしている我が国が、実際に受け入れている労働者の3分の1ぐらいはダンサー、シンガーであるということが果たして適切と言えるのかどうかといった政策論の対象にもなるようでございます。

他方、このようなバランスを欠いた受け入れは好ましくないということで、今後、制限するというようなこととなりますと、唐突な形で方針変更すれば送り出し国との関係で外交問題になるということがござ

いまして、そういった懸念もあるんだということでございまして、なかなか難しい問題であるわけでございます。興行ビザについてエピソードとして詳しく御説明させていただきましたが、またもとの8ページに戻りまして、そういった方々は5万8,000人も登録をしているということでございまして、そうしますと、18万人いるという専門的・技術的分野の登録者のうち、いわゆる、今、経済界が外国から是非来てくださいということと言っている高度人材という言葉を使っているんですが、高度人材に当たるような方々は、恐縮でございますが、この興行の方々は当たらないということになると、現状はせいぜい12万人程度なのかなということが言えるのかなと思っております。

更に、専門的、技術的分野以外の外国人就労者というのは日系人、日本人の配偶者等の合計約23万4,000人。それから、留学生等の資格外活動が8万3,000人。技能実習生等の特定活動などの特定数が4万6,000人。これに不法残留者22万人を加えると、57万人余になるわけでございますけれども、60万人弱ぐらいでございますが、こういった方々というのを基本的には、専門的、技術的ではない、単純労働に限りなく近い分野で実際には働いておられるということが推測されるわけでございます。

以上が現状でございまして、こういった形で、言わば単純労働者の方々が60万人程度いるということでございまして、このような状況に立ち入ったにつきましては、以前から御議論がございました90年の入管法改正以降、日系人労働者や、それから技能実習生などが急増したことが大きく影響しているということがよく言われております。

ここでそのようなことを申し上げるのは、90年の入管法改正が問題だったということを上申すために言っているのではなくて、90年の入管法の改正の背景につきましては、前回の部会で入管当局の稲見総務課長から直接、御説明いただいたとおり、本来、日系人という身分に着目した在留資格であって、労働政策上の考慮から導入したものではないという御説明がございました。それはそのとおりであると思えますし、その御説明は当然、尊重させていただきたいと思っておりますが、ただ結果として、この90年の入管法の改正の結果、20万人を超える日系人の方々が入ってきて、限りなく単純労働者に近い就労の形で働いているというのは、現実問題としては否定できない事実であろうというふうに思っております。

このことを、ある程度突き放したマクロ的な視野から言いますと、この「第9次雇用対策基本計画」にも書いてあるんですが、「受け入れ国としてみた日本には、周辺に巨大な人口を有し、かつ経済的に発展途上にある国が多いことから、巨大な潜在的流入圧力が存在している」という記述がございます。そういう流入圧力がある以上、むしろ当然の成り行きとも言えるのかなという気がいたしております。

また、こうした圧力は海外からのものだけではなくて、実は長引く不況にあえぐ地方経済の観点から、中小零細企業を中心といたしまして、低廉な非熟練労働力をいかに多く輸入できるかというのが、文字どおり死活問題になっているというのが実情のようでございます。そのような地方の中小零細の企業の経営者の方々の声というのを、反映しようとする政治的要請というのもかなり圧力として強く働いているのは事実でございます。

私がここで長々とこういったことを申し上げたのは、こうした経済原理に基づく流入圧力が事実として存在する以上、我々が幾ら非熟練労働力の流入は好ましくないと思って政策的にいろいろ策を設けても、

合法、非合法、双方のチャネルを通じて非熟練労働力が流入してくることは止められないというのが実態なのではないかと。それが、我々が置かれた内外の情勢なのではないかということをもまず認識すべきではないかという点でございます。既に述べましたように、実質的な単純労働者が現実には60万人程度存在するということが、このことの何よりの証拠ではないのかというふうに思っております。

したがって、我々としては、そのような内外からの強い圧力が存在する状況を所与のものとして、流入をいかにコントロールされたものにするのか。あるいは、流入に伴うさまざまな問題、国内の問題、それから対外関係上の問題にどう対応していくのかというようなことについて、目を背けず正面から向き合って誠実に考えていくということが、対外関係から見た場合に、この問題の基本的な問題意識であるべきなのではないかというふうに思っております。

それから、「(2)東アジア諸国とのFTA交渉」でございますが、資料の11ページ以下に、今年3月に当省の経済局が準備させていただいた資料がございます。

ここで、「1.考慮すべき論点」ということがございますけれども、その最初でございますとおり、東アジア諸国とのFTA、経済連携協定、正確にはEPAでございますけれども、その締結は経済的な利益のみならず、より広範に域内の協力関係の構築自体を目指すものでして、我が国が今後、国際社会、特にアジアの中でどのように生きていくかという基本戦略に直接関係する問題でございます。その際、人の移動の分野というのは経済的考慮から、相手国からの強い要望がある分野であるだけでなく、対外関係上、人的な絆、交流の強化が一体感の醸成という観点からも重要であるという位置づけがなされております。相手国からの具体的な要望事項でございますけれども、資料の13ページ、14ページのところを開けていただきますと、今、交渉相手国からこういった分野についての人の受け入れが要望されているかということが書いてございます。

医師、看護師、それから介護労働者など、結構、医療保健分野での専門的、技術的な人材の受け入れという希望がございます。

それから、それ以外にも今ある在留資格の要件の緩和といった問題もございます。これは、例えばタイの調理師、これは、技能という在留資格の下に受け入れられているのでございますが、これも経験が10年必要だというような要件がございますけれども、それを緩和してほしいというような要望もございます。また、ベビーシッターというような、必ずしも専門的、技術的な分野と言えないような要望も含まれております。

いずれにいたしましても、人の移動の分野での要望事項は各国との交渉全体の中でも比重の重い重要分野になることが必至でございます。我が国としても正面から誠実に取り組んでまいらなければならないというふうに考えております。

交渉の方向性につきましては、1枚前に戻っていただきますが、資料の12ページ目でございますけれども、専門的、技術的分野の労働者の受け入れには、日本の社会のコンセンサスに従って積極的に取り組むということございまして、この方針の下で東アジア諸国からの専門的、技術的分野での労働者受入というのが拡大される方向であることには間違いはないというところでございます。

これは交渉の結果次第でございますけれども、仮に新たな分野での労働力受入を行う場合には、国内で

新たな問題を生むことがないように、受入体制については万全の準備が必要になると思っておりますし、また、外務省といたしましては、必要であれば受け入れることになる外国人労働者に対しまして、一定のトレーニングですとか、それから語学教育といったことを施すことも視野において検討をしているところでございます。

以上がF T Aでございまして、受入問題の「(3) 既存制度の見直しの必要性」でございまして、ここは一つは在留資格制度の改善ということでございまして、これも前回の部会で入管当局からも言及があったわけでございますけれども、日本国内で働く外国人の法的地位の安定性の確保などの観点から在留資格について、例えば在留期間の延長とか、それから在留資格の更新の条件を透明化してくれとか、緩和してほしいというような要望ですとか、それから永住資格を付与する条件を透明化してほしい、もしくは緩和してほしいというような要望も強くあると。それから、一般的に在留資格申請時の手続の簡素化・迅速化といった御要望があるというような声が各国から出ております。

この点につきましては、前回の部会で入管当局からこうした要望について当局としても検討はさせていただいている。ただ、それ以前に、まず不法残留者・不法就労者などの制度の悪用を防止することが先決であるという御説明でございました。それはそれで、入管のお立場としてよく理解できるところでございまして、先ほど述べた各国から出ている要望の諸点というのは、受入要望のある諸国との関係、それから優秀な外国人を働き手として確保していかなければ、我が国自身の活力が失われてしまうという観点から、我が国自身の問題としても前向きな検討が望まれるところではないかと思っております。

それから、2点目、「(口) 研修・技能実習制度の改善」。これも、この部会の第1回会合で非常に突っ込んだ議論をいただいているところでございますけれども、主に中小企業が受入側となって合計9万人の研修生・技能実習生がおられるわけですが、失踪者の増加は雇用主の違反事例が顕在化しているということで、対象者の国内滞在中の管理体制の強化と、送り出し国側における対象者選抜方法の改善が必要という意見が、この部会でも強く出されてきております。

その他、対外関係的な観点からは受け入れる分野を拡大してほしい、それから、数を拡大してほしいというような声もございまして、また、日本国内の受入企業の側からも期間の延長ですとか、再受入、一度、本国に帰った後、また期間を置いて受け入れたいというような要望も出てきております。これらの諸点につきましても、前回の会合で入管の方から、現時点で研修・技能実習制度を拡大すると、悪用例も一緒に拡大することにならないかということで、悪用の排除をまず優先に取り組みたいということでございました。

本件については、当部会でも種々御議論をいただいておりますし、その御議論を踏まえまして、将来における拡大の可能性を開くためにも、制度悪用の排除を早急に進めていただくということが必要なのではないかというふうに思っております。

それから、時間の関係で、「3. 人的交流拡大と出入国管理厳格化の要請」というのははしおらせていただきますが、お配りした資料の一番最後のページに、一番最近の「米国の出入国管理措置」という紙がございます。お聞き及びだと思っておりますけれども、「US - VISITプログラム」ということで、特に9.11以降のテロに対する対策として、まず今年の1月5日より、すべてのビザ所持入国者から入国地点

での指紋の採取、顔写真の撮影を既にアメリカは行っております。

それから、この7月からは、すべてのビザ申請者から申請時に指紋採取、顔画像を撮影する。東京の大使館でも、これを実施するというを言っております。

それから、今年の9月末までには短期観光客も含むすべての米国入国者から入国地点で指紋採取・顔画像撮影。今は、査免になっている我が国の観光客、基本的にはアメリカ入国時にこういった生体情報を取られていないわけですが、今後、9月以降はこういった生体情報の採取の対象になり得るということでございます。

こういった出入国管理体制をとっているのと、それから、もう一つは左側のコラムでございますけれども、ビザの免除要件としてIC旅券、バイオ旅券とも言われておりますけれども、その生体情報を搭載した旅券を各国が採用することを条件としておりまして、これは今年の10月を期限としておりましたが、どの国もまだそういう開発を終えておらないところでございますので、現在、行政府は議会に対して、この期限を2年延ばすように申し入れをしているところでございまして、議会の方はまだ決定をしておりませんが、何らかの形で現実的な対応がなされるのかなというふうに思っておりますが、こういった形でアメリカが非常に厳しい出入国管理の体制をとりつつあると。

また、詳しくは申しませんが、ヨーロッパにおいても、EUも厳格化する方向での検討が行われているというふうに聞いておりまして、世界の趨勢として、こういった出入国の管理について厳格化の方向になりつつあるという点がございます。

ちょっと時間を超過いたしました。今までの御議論を踏まえて、対外関係の視点から見た外国人問題全体について、こういう感じだと思っております。

どうもありがとうございました。

手塚部会長 どうもありがとうございました。それでは、委員の皆様から御質問、御意見をちょうだいしたいと思います。小川課長に対する御質問等々でも結構です。

谷野委員 どなたもおられないようですから、口火を。

在留資格を持たない人、例えば、オーバーステイの人たち、こういう人たちが例えば病気になった、交通事故に遭ったというときに相当悲惨なことになるんだと思うんですが、恐らく国民保険もそもそも入っていないだろうし、そういう人たちをエンカレッジするわけではないけれども、人道的にそういう人たちの救済の措置というのは何か国で用意されているのでしょうか。

小川外国人雇用対策課長 まさにそういった方をエンカレッジするわけにはいきませんが、基本的に医師法の規定がございますから、診療を求めた人については医療を提供しなければならないということが一つの原則でございます。

問題は、それについて費用をどうするかという話ですが、もしも保険がなければ、基本的にはかかった人が払う。それが原則であると。では、その人がお金がなかったらどうするかということだと思うんですが、ただ、基本的にはそういったものについては国としても制度は余りないんですが、一部、救急医療につきましては、平成7年5月に外国人医療に関する懇談会というのが厚生省で行われ、何らかの措置が必要だろうという話がございまして、平成8年から外国人に関わる救急医療ということについて、

生命に直結するような緊急かつ重篤な疾病に対しては緊急医療センターの必要な医療が提供できるように、財政扶助を講じるというのがございまして、事業の概要としては、救急救命センターにおいて救命医療を行って、無被保険者について努力をしたと。にもかかわらず、回収できない未収金、1件30万円超に限って、ある程度、補助金を与えるというふうな制度がございまして。

谷野委員 そうすると、予算措置ができていますか。

小川外国人雇用対策課長 要するに、救急医療で1件30万円を超すような未収金があったことについて予算措置があると。

谷野委員 そうすると、基本的には医者の中のたらい回しというのがありますね。また、かわいそうだと言って面倒を見て、しかし結局、医療費は取れない、泣き寝入りになる。そういう病院側の取りっぱぐれがどんどんたまっていくという状況でしょうか、30万円といたら相当な額ですよ。それに至らない医療行為というのはいっぱいあると思うんですが。

小川外国人雇用対策課長 ちょっと古いんですが、平成7年の外国人に関する医療の報告のときにちょっと調べたときには、未収金の状況として、例えば、全国自治体病院協議会で平成3年4月1日から平成4年3月31日、平成3年度に外国人の医療費に関して、どれくらい未収金があったかということについて調べてありますが、それを言いますと、平成3年度で全国自治体病院協議会で未収金総額が9,100万。1施設1組織当たりの未収額で見ますと、5万9,000円というふうな未収金があるという、ちょっと古いですが、そういう記載がございまして。

手塚部会長 たしか、未収金を国がカバーする限度は、最初は100万円以上だったんです。それがだんだん下がって、今は30万円なんです。それで、もう一つはそういう場合に、措置を講じている都道府県が幾つかありまして、都道府県レベルで、例えば外国人が来て交通事故に遭ったとかなんとかというとき、あるいは重病になったとき、オーバーステイの方でもそうですけれども、そういう場合に命に関わるような場合には受け入れて、国も出すけれども、都道府県で出すような、そういう方向が出ているんですけれども、実際にはどうなんでしょうか。医者の中にはたらい回しというのが、谷野委員のおっしゃるようなあれは今もってあるわけで、各地の人権問題の委員会等々では、医師会の代表にはそういうことをきちんと確認をしてもらうように会員に、一時期は非常にひどかったことが十数年前にありました。医者にかかりに行ってもだめで、結局、手遅れになるという例が何件かありましたので、その点、従前にこれから対応しなければいけない問題だと思います。ちょっと司会の方で話してしまっただけで済ませません。

新居委員 基本的に、緊急センターの数が少し少ないのではないですか。

手塚部会長 確かに、数は少ないと思います。だから、一般の病院等々でもそれを受け入れるような体制を非常に努力をしている地域、開業医と、病院と、第3次の高度医療をやっているところと連携をしているところとそうではないところとで地域差が大分ございまして。ですから、その点はやはりアピールをする必要があるのではという具合に思います。

寺嶋委員 別の質問でよろしいでしょうか。

先ほど、両課長からの御説明のごく基本的な部分ですけれども、高度人材は積極的に受け入れる一方。単純労働といいますが、手塚部会長の言葉だと不熟練労働は慎重にというおおむねのコンセンサスはある

わけですが、しかし、先ほど中山課長が言われたように、なお底流には非常にそういう労働力を要求する勢いが強く、合法、非合法を問わず入ってきてしまう。その点なんです、事前に外務省の方から郵送していただいた、この4月20日に出された日本経団連の外国人受入問題に関する提言をざっと読ませていただいたんですが、これは産業界の声を一応代表していると思うんですが、かなり割り切って書いてあって、2ページのところなんですけれども、労働コストを下げていくにはむしろ海外生産に投資をしていくのが当然の流れだと。グローバルに経営を考えるとときには、国内に人件費の安い外国人を導入することによって国内で生き残りを図るという経営戦略は長続きするものではないと随分、断定して書いておられる。

その次に続けて、しかし、福祉とか医療とかあるいは第1次産業などではなお深刻な労働不足があるだろうという書き方を日本経団連でしておられます。厚生労働省は外国人労働力受け入れの要望を受ける立場だと思うんですけれども、かつて、バブル経済がピークのころは非常に労働力不足で、先ほどの日系ブラジル人等の受け入れが進んだのも、それから職業訓練制度ができたのもあのころで、その底流に圧倒的な労働力不足があったと思うんですが、最近は産業界の声というか、要望として、この経団連の提言にあるようにずっと圧力が下がってきているというふうにお感じかどうかということと、それから、そうでない製造業以外の1次産業とか福祉医療等の分野というので、これ以上は、日本人ではもたないというような職域があるのかどうか。

大抵、外国人を入れざるを得ないというケースで、私もスイスに駐在していたことがあるんですが、真っ先に出てくるのは、例えばごみ収集の仕事なんかですね。あの国では完全に外国人の仕事になってますし、道路工事などをやる人もそうなんですけれども、日本の場合にはどういうわけか、自治体が十分な給与水準を保障しているせいか、割と働き盛りの男性がやっておられて、余り人手不足であるようには見えないわけなんですけれども、いつか部会長からお話があったように、水産業で魚をおろす仕事などは外国人を入れないととても水産加工業自体が成り立たないというようなことをおっしゃっておられました。そういうどうしようもないところまできている分野というのが見えているのかどうか、そこら辺、何か調査されたものがあったら教えていただきたいと思うんですけれども。

手塚部会長 お問い合わせします。

小川外国人雇用対策課長 まず、経済界からそういったものについての要望があるかという御質問でございますけれども、基本的には日本経団連が最近出されましたように、経済界全体としては、ここにもはっきりと、人口減の埋め合わせのために外国人の受け入れを進めていくという考えは取らないというふうにはっきりと言っておられますし、また、先ほどおっしゃったように、まさにグローバルに考えるときに、本当に国内で外国人低賃金労働者を入れてまでそういった産業を生き延びらせるということが正しいかどうかということについての判断が当然あるだろうというふうに思われます。

勿論、ここは価値判断の問題ですし、個人個人、産業、企業においてはいろいろと議論があるとは思いますが、例えば私が聞いた話ではございますけれども、同一産業においても既に中国とか何かに進出した企業の経営者は別に外国人労働者を入れることはないというふうな方が多いと聞いておりますし、また一方で、そういうことの展開をされていない企業の方では入れてほしいということをおっしゃる経営者の方が多いというふうなことは聞いたことがございます。

したがって、それについてはまさにケース・バイ・ケースではあると思うんですが、産業界全体のマクロの労働力需給の関係から見て、ここ10年ぐらいで急速に足りなくなるというようなことは多分、ないのではないのかと。

看護・介護につきましても、先ほど、まさにごみ収集のことを話題にされましたけれども、結局、労働力需給の問題なわけでごさいます、これも価値判断の問題ではあるわけですが、そういったサービス産業について、それでは低賃金でいいのかというような問題が当然あるわけですし、むしろ国内でちゃんと生産性の向上とか、省力化とか雇用改善をして、日本国内の労働供給を使った方がいいのではないのかという発想が当然あるのではないのかというふうに考えております。

新居委員 ちょっと、その関連なんですけれども、外国人労働者の受け入れが日本人の就業機会を奪っているのではないかとの問題ですが。

先ほど、小川課長の方からも代替関係の可能性というふうな言い方をされましたが、現実問題として、外国人を雇用することが日本人の失業問題をもたらしているのかどうか。外国人は深夜労働だとか過酷なところで働くなど、日本人がやらないところをやっているのではないか。日本人の雇用機会を奪っているのかどうか、そこのところをやや疑問に思っているんですけれども。

小川外国人雇用対策課長 ここは需給の問題ですから、それでは深夜業とかきつい業務について、例えば日系の方が好んで就業されるという、要するに、たくさん残業手当が欲しいからという事実があるということについては聞いたことはありますけれども、ただ結局、それでは、もしも、それがなかったときにどうするのかということですが。

そのときに、企業としては、もしも日本人がある一定の労働条件で来なかった場合は、需給の関係で労働条件を上げて労働供給を増やしていくという選択をするか、そうでなければ、そういった賃金水準では日本で生産ができないということであれば、海外に移転をするか、もしくは全く廃業をしてしまうかという選択なんだろうと思うわけですし、そこについて、恐らく純粋理論的に考えれば必ずその代替関係は発生し得るわけで、あとはマーケットとしてどれくらい賃金調整が可能であるか、それとも需給調整が可能であるか、生産地の移転が可能であるかということについては、経営の判断であろうということだろうと思います。

手塚部会長 今の点で、小川課長の御説明があった点で同じことなんですけれども、ごみ収集は割と労働条件がいいんだそうです。昔、しばらく前にそういう話をしたら、ある高名な学者の先生は、うちの息子なんかも東京都でごみ収集をやっていると。それで、朝早く暗いうちに出て行って、混み出すころにはもう終わってしまうんだそうです。だから、非常に条件がよくてやる人は結構いると。ヨーロッパのように、外国人だけがやるということではなくて、いわゆる労働市場の分断化現象はまだ出ていない。

ただ、先ほどもちょっとお話をさせていただいたんですが、被服の分野などは今、日本人の若い女性はああいう縫製なんていうのはやらなくなってしまったので、結局、中国からたくさんの技能実習の方が来て、それなりに支えているという実態がある。

だけれども、業種によってそれぞれ異なった事情があって、まあまあアングラで不法にならないような形で考えてやっているところが多いんですけれども、例えば築地の魚市場は朝は非常に早くて、朝10時

くらいにはもう終わってしまう。けれども、日本の若者はやらないから、ほとんど七、八割は留学生が行って働いているという実態のようですけれども、その他、ごみの収集なんかについては条件がよくて、浜松で話を聞きましたら、日系人が唯一正社員で入って、条件がかなりいいという具合に行っているのは資源ごみの収集の業者のところでした。

だから、そういうふうなことがありまして、やはり小川課長のおっしゃったように、その業種ごとに対応をきちんとすれば、それなりの条件があれば日本人でも、若者たちでも就いてくれる、仕事をしてくれるということだと思います。

問題は、逆にちょっとお聞きしたいんですけども、さっきもあれですけども、日系人の方たちはほとんどが今まで構内下請で製造業に入っていましたけれども、結局、この3月からの派遣業法で製造業等々に解禁したので派遣に動いているような、そういう実情はあるんでしょうか。

小川外国人雇用対策課長 3月に法が施行されたばかりでして、今のところ、現状としては、今まで物の製造現場に対して派遣業というのが認められていなかったのが、3月以降認められるようになった。したがって、今、事業所にチェックリストなど配って、ちゃんと派遣ですか、下請ですかと。

どこが違うかということ、ちゃんと自分で指揮・命令を下していれば、大体下請でしょうと。そうでなくて、親会社というか発注元の人がいけると指示をしつつというようだったら、多分、派遣に近いのではないですかと。大ざっぱに言えばそうなんですけれども、あと、いろいろと細かい点についてチェックリストを作って、ちゃんと派遣なら派遣でやってくださいと、下請なら下請でやってくださいというふうな指導をしている最中でございます。

手塚部会長 かなり地方の労働局としては、力を入れてやっているということですよ。

どうぞ。

塚田委員 このカラーの方で、日系人の方の労働者数の推移がありますが、8年まで増えているんですけども、9年以降は大変スタグナントになっていますね。余り伸びていない。

他方、次のページのところの技能実習生について言えば、絶対数は勿論違うんですけども、これは余り景気とかそういうことに関係なく伸びてきているんですけども、なぜかというのが私はちょっとよくわかりませんで、それで、その辺の事情を御説明いただければ。あるいは、例えば、技能実習制度についてもさまざまな問題があることは承知していますが、行って、その技能を研修されて、その技能に基づいて実習されるということなんで、確かに不熟練労働とは言うけれども、それは一定熟練労働ということだと思うんです。日本に来て何か仕事を探すというわけではなくて。ただ、日系人の方の場合は、日本に来て仕事を探すというよりも、既に親戚とかがお見えになっていたり、あるいはもう何度も行ったりきたりされておられる方もいらっしゃるのかと思いますけれども、ちょっと同じ、製造業が主にだと思っただけなんですけれども、同じような仕事でやっておられるんだとは思いますが、一方は大変スタグナントになっていて、一方は大変増えているというのは、何かその辺に実情があるのかどうなのかというのが私の質問です。

それから、もう一点、F T Aの関係で東アジアあるいは東南アジアの各国から人の分野についていろいろと要請がある。そのことは承知していますが、逆に言うと、単純労働を受け入れてくれという単

純な話というのは全く来ていませんで、それはそもそも、言ってみたとこで日本が受け入れないから言わないのか。やはり派遣する方からしても、派遣というか、出す国からしても、要は不熟練のところ自分の国民がいろいろとその国で苦勞するということでは困るので、行って、それなりの待遇が得られるところ、国家の要請としてそういうことを言っているのか。その辺の事情がちょっとわからないものですから、御教授いただければと。

手塚部会長 2つ質問があるということですね。

小川外国人雇用対策課長 まず前者の方から。まず、日系人の関係でございますけれども、私どもの資料の方を見ていただくと、確かに日系人は最近余り増えていないというか、特にここ13、14年を見ると減っているというふうな状況でございますが、たまたま、中山課長の方で出していた資料の4ページの方で、「永住者数の国籍(出身地)別の推移」という資料がございまして、ここで例えば、ブラジル、ペルーというところの、平成12年、13年、14年を見ていただくと、ブラジル人で1万人ぐらい、ペルー人で3,000位増えているわけで、結局のところ、要するに、定住者とか日本人の配偶者等という在留資格で入ってきたんですけれども、大体これぐらいから、平成12、13、14年ぐらいから永住者の方に変わっているということが多分あるかと。

ということで、ここで見ると減っているように見えるというところが、多分、我々の資料の日系人、日本人の配偶者等についてはあるのではなからうかということではございます。

技能実習につきましては、別にクォーター、枠があるわけではございませんので、要するに受け入れたいという企業、団体があれば、基本的に受け入れと、それから、日本に行きたいという研修者の方の要望があれば、それがマッチングすれば増えていくということですから、この制度について、いろいろそういうニーズが高いということではなからうかというふうには思います。

手塚部会長 それでは、後の方を中山課長の方から。

中山領外長 F T Aの文脈で、単純労働者についての御要望があるかどうかという点でございますけれども、2つの事情がございまして、1つはF T Aの交渉を始める際に、人の移動については単純労働者はF T Aの範疇の外ということをお日本側が非常に一生懸命言ってきているということがあって、それもあって相手国の方から明示的にただの単純労働者を受け入れてくれという要望が、この文脈では出てきていないという面はあると思います。

他方、先ほどもちょっと申し上げましたけれども、例えばベビーシッターとか、それから、やや微妙なんですけれども、タイ式マッサージ師とか、相手国がピンポイント的にこれは受け入れてほしいというような要望が出ているものがあるんですけれども、実は、この辺は日本側の関係者から見ると、これは専門的な分野とは言えないというようなものもございまして、そういうややグレーがかかったところの要望はございます。

他方、本当に要望がF T Aという枠にかかわらずあるのかどうかということになれば、ここは勿論、F T Aの文脈で意見交換はそこまでしておりませんが、例えばフィリピンについて言えば、これはあるんだろうと思います。例えば、農業分野で季節労働者的な者を受け入れてもらえないかというような話というのはあると思いますし、現実問題として、日本の農業団体にもそのような御要望があるのではないかと

うふうに思っておりますが、そういう要望自体はあるかもしれないけれども、F T Aの交渉では顕在化していないというのが実情だと存じます。

塚田委員 わかりました。

手塚部会長 どうぞ。

朴委員 私も小川課長と中山課長、両方にまたがるものと思うんですけれども、前の外国人労働者問題で平成11年度の「第9次雇用対策基本計画」を見ると、ダブルスタンダードとっていいのかどうか、表現上わからない部分があるんですけれども、いわゆる高度人材という部分に関しては積極的に取り入れたいと。それで、単純労働に関しては慎重に対応したいという2つの流れをうたっているんだというふうに思っているんです。

それと関連して見たときに、どうしても日本の地政学的な立場から、位置から見たときに、アジアという部分はどうしても深く関わっていくといったとき、F T Aというところでは中国は入っていないということで、どちらかという高度人材の部分に対しては、ある程度積極的にというようなことで書かれているんですけれども、ここでもその話が出ていた。

私としては、まだちょっとわからないのが研修生だとか、技能実習生というような立場で来ている人たちが単純労働者なのか、高度人材になるかもしれないというような位置として考えるのかわからないんですけれども、最近の流れを見てみると、一番懸念していた中国から入ってくる人の失踪率だとか、そういうのが流れ流れ、暫定的な犯罪とかに巻き込まれる危険性は高いんですというふうに言われてきて見ていたら、最近の流れではどちらかという、F T Aと関係が深いフィリピンとか、タイとかそういうところから来た研修生や技能実習生の失踪率の方がはるかに高いというようなことがありまして、こういった形で考えたときに「第9次雇用対策基本計画」が平成11年でできていて、既に今、5年ぐらい過ぎていったとき、高度人材とかアジアをどう考えるかということ踏まえて考えたときに、一番手っ取り早く考えられる研修生や技能実習生というようなものを、もしかして、これが単純労働者でもなく、高度人材でも今のところ、どこのカテゴリーに入るのかわからないけれども、うまくいけば高度人材のいい育成につながるようなものになるかもしれないと思う私から見ると、この辺の部分の詰めがちょっと甘いのではないかと。

結果的には、そういうようにうたった割には結果が余り出ていないのではないかとということもありまして、この辺に関してはどういうふうに考えていらっしゃるのか、その見解と、これからの対策というか、その辺に関する具体的な何かの戦略があるということであれば、是非教えていただきたいと思えます。

小川外国人雇用対策課長 まず、技能実習制度ですけれども、これはそもそも、なぜこういう制度ができたかといえば、開発途上国に対して日本の技術・技能を移転していこうということがそもそもの目的なわけですし、ですから、例えば日本の製造業、ものづくりなんかにおいて、O J Tを通じて技能を身につけられているということから実習というのがあるわけですが、一応1年間、社の研修、座学の研修で日本語をやったり、それから勿論、理屈のこともやったり、研修ということで少しラインに就いてみたりして1年間やって、ちゃんと試験を受けて一定の試験を合格した段階で、今度は特定活動、ややテクニカルですけれども、入管法上の特定活動というカテゴリーに入って、そこで技能実習をするということに

なっていて、その2年間が終わったら試験を受けてもらって、ある程度、技能がついたという段階でもとの国に帰っていただいて、向こうの国において技術の核となっただけであればというのがそもそも趣旨なわけですし、勿論、御指摘があったように、失踪してしまうような方もおられるわけではあるんですけども、基本的にはそこで起こってはいけないようなものですから、それについてはJITCOとか、そういう受入機関などを通じて、そういった事業主についてはしっかりと指導をしていくというふうなことで対応していくのかなと。

ですから、技能実習制度のそもそもの趣旨としては、あくまでも途上国に対する技能移転のために受け入れるというところで、いわゆる単純労働者ということではないというふうに整理しています。

中山領外長 今、小川課長が言われたことに尽きるんですが、F T Aの交渉の文脈でも、この研修ないし技能実習の趣旨を誤解というか、よく理解せずに相手国の方から、これをもう少し広げてくれないかと。それから、分野もいろいろな分野をもっと認めてくれないかと。それから、例えば研修手当が安過ぎるので、もっと高い賃金を出してくれないかというような御要望も出てくるわけです。

それは、要するにこれがもともとは、小川課長が言われたように、今でもそうなのですけども、途上国への技術移転という趣旨からやっているという、その辺のところは必ずしもよく理解されていないという面もあると思います。

現実問題として、途上国もしくはF T Aの交渉相手からの外国人労働者受入の要望を、この技能実習制度をうまく活用する形で応えられないかという議論があるのも事実なんですけれども、そのところは私どもは、小川課長が言われたように、これはそもそも趣旨が違ふと。技術移転のものなのであるから、これを実際問題として単純労働者の受け入れの隠れみのみたいに使うということを、政府がそういう動きを利用するというのとはあってはならない議論であるというのが、政府の部内でのコンセンサスだろうと思います。

あと、失踪問題等についての対応が甘いという話でございまして、まさにこの部会でも何度も御指摘をいただいているように、この滞在中の管理の問題についてはJITCOも努力をいたしておりますけれども、監督官庁5省庁があるわけなんですけれども、私どもとしても、自分たちの問題として何ができるかということをやはり考えていかなければいけないというふうに真剣に受け止めているところでございます。

手塚部会長 どうぞ。

朴委員 私の趣旨というのが的確に伝わっていないような気がするんですが、どういうことかということ、年間約6万人近い人が来る。それで一応、こちらに来る目的というのも雇用の目的ではなくて、研修や何か技術移転という国際貢献に関わるもので来ている者なんです、ここの部会でも手塚部会長からもいろいろ専門家として話があったと思うんですが、その中で本人もこういう日本での雇用の機会を希望し、国にとっても、これはただ単なる教育して帰らせるだけではなくて、互いに活かしていくような制度化をするものが考えられるんだとすれば、非常にいい形での、教育は教育で帰らせるということではなく、それが一つの大きな雇用の機会も与え、しかも日本にとっても、相手国にとっても、いい形で活用できる部分があるのではないかと思う私から見ると、趣旨が違ふのはよくわかるんですけども、戦略的な部分をあ

らゆる方面で考えたときに、そのまま違うから違うんだというふうに言っていくのか、それに関する何かの戦略的な部分もそろそろ、もしないということであれば考えることもあり得るのではないかという趣旨で質問をしたわけなんです。

手塚部会長 お願いします。

中山領外長 失礼いたしました。先生の御質問の趣旨をかなり取り違えておりましたのですけれども、まさにそういった観点から受入企業、それから外国からの希望としても、再入国を認めてやってくれとか、それから技能実習、今は2年に限定されているわけですが、これをもっと期間を延長してくれと。更には、その期間を更新できるようにしてくれないかというような声もあるわけでございます。

そういった声に応えていくためには、ここは前回の会合で入管局の方からもお話がございましたのですが、その悪用事例をどうやって封じ込めていくのかと。そのところがきちっとした見きわめができないと、そういったことを含めた拡大ということが、もしくは期間の延長というような問題というのがなかなか進めないと。

先決問題として、悪用事例をどうやって防止していくかということが我々にとって最大の問題であるところが御答弁がありましたけれども、そこはやはり政府全体として、まず押さえないといけない点ではあると思いますけれども、他方、それを超えて、今、朴先生が言われたような点というのも検討していかなければいけないというのは事実だろうと思っております。

朴委員 わかりました。

手塚部会長 どうぞ。

櫻木委員 6月初旬に閣議決定されると思われる、経済財政運営と構造改革に関する基本方針というのがありますね。その中では、フィリピンの要請の1つとして介護士やホームヘルパーを受け入れるよう求められ、それに対し受け入れる方向で検討しているように新聞記事などでは読めるんですが、これは言ってみれば、少子高齢化が国内で進むという中で人材不足があるからということにどうも本音があるようにも読めるんですけれども、これはどういうふうに解釈すればよろしいのでしょうか。単純労働に近い職種とも思えるのですが。

手塚部会長 お願いします。

小川外国人雇用対策課長 交渉事ですから、何かよくわからないところがあるわけなんですけれども、厚生労働省としての基本的な立場としては、日本の看護分野については日本の看護師の資格を取っていただく。また、介護の分野についても日本の介護福祉士の資格を取っていただく。

ある意味では、看護につきましては、現在の入管制度においても医療という在留資格があって、勿論、研修ですけれども、看護師も入っているということもありますし、基本的にはそういう資格を取っていただくというのが大事なのではないかというのが、むしろ取っていただければ、それについてはある程度、高度な人材というか、専門的な方であろうというふうに考えられるのではないかというふうに考えておまして、ですから、別に単純労働の受け入れということではなく、むしろ専門的、技術的な方の受け入れという流れの中で考えていくと。

勿論、どうやってそれをやっていくかということについては、向こうの場合との関係もございませ

れども、そういうのが我が方としての基本的な立場ではあるということではございます。

手塚部会長 若干、補足をさせていただきますと、医師法と、それから助産師、保健師、看護師法にそれぞれ、自国で資格を持っている者について、日本がそれと同等の技術水準等々があるとみなす場合には、日本の資格を得なくても認めてもいいということになっているんです。日本での医療技術者として就労してもいいということになっているんです。だけれども、そのみなし条項が今のところ発動されたことは全然ないんです。ですから、今後、恐らくそういうことを相互にどのくらいの技術水準、例えば看護師さんについては、看護婦協会が絶対反対なんです。

それで反対理由を述べていまして、1つはブレードレーンになると。フィリピンなどでは看護婦さんがいないのに、連れてきてしまうという問題がある。2番目には、日本語ができないと医療上の問題だからミスが起きて、そういう問題がある等々のことをおっしゃるんです。

それから、準看に近いように介護医に雇われたら、準看は廃止されていますけれども、24時間、半ばお手伝いさんと一緒に扱われるような状況になって人権問題が起きると。

第3の点は結構なんです、第1と第2は研修等々でカバーできる問題だと思うんです。だから、今後の検討課題になり得るという具合に思われるんです。医師についても同様でして、お医者さんが自分の国で資格を持っていても、日本で、例えば大学病院に留学をしてきている人が手術できないんです。研修ということならできるんですけれども、だから医療行為に独自に就くことができないということになっていまして、これらの点は、これからどうやってきちんと受け入れをしていくのかというのを議論しなくてはいけないのではないかとこのように、私は考えます。

櫻木委員 医師であれば非常に高度な技術者という範疇に入ると思いますが、ホームヘルパーとなると果たしてどうなのでしょう。

小川外国人雇用対策課長 ホームヘルパーについては別に受け入れとかそういう話は多分ないと思うんですけれども、あくまでも看護師であるとか、介護福祉士とかそういうふうな公的な資格を取っていただくというのが条件になるのではないかとこのように考えております。

手塚部会長 どうぞ。

中山領外長 1点だけ補足させていただくと、ホームヘルパーが単純労働者に当たるかどうかというのは全く別の議論があろうかと思えますけれども、基本的には先ほど申し上げたように、F T Aの交渉においては専門的、技術的な分野の労働者を受け入れるという前提で議論をしておりますので、我々がいわゆる単純労働者と思うようなものを入れるということは基本的に考えていないというのが前提としてあるという問題と、それから、先ほど小川課長から介護士にしても、看護師にしても、それから介護福祉士にしても、日本の資格というのが前提としてあるということではございますので、それは原則としてあると。ただ、先ほど手塚部会長からもお話がございましたように、例えば日本側で、先ほど私が申し上げましたけれども、トレーニングをしたり、それから日本語の教育をしたりというようなことというのはプラスアルファとして考えられるだろうと。交渉事でございますので、これ以上詳しいお話というのは今の段階では決まっておりませんし、お話しできる内容はないわけですが、そういったところの三位一体でどういった結果が出るかということだろうと思えます。

ただ、単純労働者を正面から受け入れるという議論には当然、なっておりませんので、その点は御安心いただきたいと思います。

谷野委員 ちょっと質問させていただいていいですか。国としては、専門的、技術的分野の外国人労働者は受け入れを積極的に推進するとのことのようにですが、そのような方針を踏まえて具体的にどのような施策を政府としてやっておられるのか。

今まで、こういう専門的な知識・技術を持った人がビザを申請してきた場合、従来は長い時間をかけて審査してきたのを少し緩める程度にしようという程度の話なのか、あるいはそれを超えて、もっとこういう人たちが日本に受け入れるために、PRも含めて積極的な対応をするという話なのか、現実には積極的に推進するといってもなかなかそこまでいっていないのではないかと思うんですが。例えば、これは想像ですけれども、インドのきらきらしたコンピューターが、在インドの日本大使館を通じてビザを申請してきても、相変わらず時間はかかるというような状況ではないかと思うんです。

今、私の勤めておるところで目を開かれる思いをしているんですが、間違いなくコンピューター(ソフト)の世界はやはりインドの方がかなり進んでいる。特に、実際的なアプリケーションというか、そういうソフトをつくる技術というのは、インドの方が格段上なんだそうです。

それで、私どものところからも毎年六、七名の若い人がインドに研修に行っているんです。向こうで研修して、大変勉強になったといって帰ってくるんですが、例えばそういったインドのコンピューターソフトのエンジニアの受け入れについて、どういう施策を政府として講じておられるのかというのを伺いたいというのが一つ。

他方、外国人の受け入れ、在日外国人への対応の問題、これは省庁の間で温度差は当然ありますね。あって不思議はないんだけど、それを一つにまとめる、それは、司馬遼太郎流に言えば、これからの国のかたちをどうするかということなんだと思うんです。そこで、ちょっと伺いたいんですが、この外国人の受入問題について自民党、民主党等、各政党はどういう立場なのか、温度差があるのか。例えばあのマニフェストにこの問題は書いてあったんでしょうか。

それから、自民党の中でも、例えば政調の部会の中で、今これに専門的に取り組む部会はないような気がするんだけど、政治の世界でどれほどの問題として議論をされているんでしょうか。結局、この問題については、国民の代表である国会、政治の場でコンセンサス造りへ向けてきちんと議論されなければならないと思うので、ちょっと伺いたいと思います。

手塚部会長 どうぞ。

小川外国人雇用対策課長 まず、積極的に受け入れるということについて何をやっているのかという御質問だと思うんですけども、厚生労働省としては当然、我が国において就労できる外国人の方については、その就労をやってもらうということが基本的な立場でございまして、例えば、企業で外国人を雇うと思ったときにどうやったらいいのかよくわからないという企業の方もおられるわけで、そういった方に対して、例えばこれも、実際、既につくってはいるんですけども、まさにおっしゃったIT人材のための雇用管理マニュアルというのをつくって企業にお配りするとか、また、例えば高度人材の一つの供給源は多分、留学生だと思うんですけども、その留学生についても留学生が日本で就職の機会を見つけられる

ように、東京に外国人の学生のための情報センターをつくるとか、外国人留学生の日本の就職のための懇談会をやってみるとか、そういったことをやって、できれば、せっかく日本に来られたような留学生の方が日本で職を見つけることができるようなことを考えるというふうなことについてはやっております。

谷野委員 入管という前のあれがありますね。入管からほぼ自動的におたくの役所に意見を聞いてくるんですか。それとも、入管は入管で独自の審査をすると時間がかかってしまって。

小川外国人雇用対策課長 基本的に、基準省令については変更のときには協議はしますが、勿論、個別の入国審査については入管の方でやられていくということだと思います。

中山領外長 よろしければ補足させていただきますけれども、特にIT技術者については入管の方もかなり対応をされていて、これは経団連も認めるところなんですけれども、例の在留資格で技術というのがあるわけですが、ここでは基本的には10年以上の経験というのが必要だと。大学卒以上の教育、あるいはということですが、IT技術者の場合には10年以上というのでは全くオブソリートになってしまうわけで、それはナンセンスな基準であるということで、これは基本的には緩和されています。

ただ、IT技術者について言うと現実には更に進んでおりまして、長期の就労ということではなくて、今やIT技術者は1週間の単位で世界じゅうを飛び回っている。

そうすると、何が必要かという、一番必要なのは数次の入国査証が欲しい。1年間有効なもので、いつでも出たり入ったりできるような形で作業をしたいということで、そういう要望を受けて、インドを含め、IT技術者についてはアジア太平洋諸国を中心に、数次の査証の発給の要件を緩和いたしております。

ただ、例えばそういうときに問題になってくるのは、数次の査証で出たり入ったりして行う作業の内容が、入管法との関係で非常に限定されてしまう。修理とか、メンテナンスとかということであって、例えば日本のソフト開発会社が必要とする作業形態、例えば中国やインドからプログラマーを1週間単位で呼んで、実際のプログラムの開発をやらせるというのは入管法違反になるようございまして、こういった点です。非常に細かい点ではございますが、実はこの辺りのところはコンピューター開発会社からかなり強い要望もあって、経産省はこれは何とかならないかというようなことを言っておられます。

それから、政治の世界の話というのがございましたけれども、私が知っております限りでは、自民党の政調には、例えば、FTAの特命委員会というのがございまして、人の移動の分野について議論がなされることがございます。そういう意味では、必ずしも政治の方で全く取り上げられていないということではございませんけれども、ただし、おっしゃるように、ITについて高い政治的な関心が与えられているかどうかということ、そこはちょっと何とも言えないところかなと思っております。

谷野委員 でも、FTAの成果というのは、今、介護の世界とかそういうレベルの話でしょう。だから、そういうことを議論しているだけだという。

中山領外長 平場でそういう議論がされるということは余り多くございませんけれども、政調におかれても御関心はあろうかというふうに思っております。

谷野委員 是非、そちらへつないてください。外務省には申し上げた、ここで議論して、せっかく皆さん、お忙しい方においでいただいて、私は違いますが、それから役所の方も、昔なかったことですよ。こういうところへ横断的に出てこられるなんていうのはなかった。だから随分、意識が変わられたんだと

思いますけれども、ここで紙をつくってそれで終わりとなりがちなんです。私らが現役のころそんなことばかりやっていたから。そこがスタートポイントなんで、やはりよくも悪くも政治につなげて、日本を変える部分は変えていかないといかぬと思うんです。だから、そういうことで政治でどういう議論をしているかを伺ったんです。是非、ここで何がしかの提言が出たのは、それがスタートラインなんですから、それで仕事が終わったということではないと思いますから、今から政治の世界との関係プレーをよくなさって、お願いしたいと思います。

手塚部会長 座長の方からも一言申し上げたいと思いますが、数年前に森総理の時代に、森総理がインドからITの技術者を2万人受け入れたいということでインドに行ったんですが、現実には取り合いになった結果がアメリカやEU諸国、ドイツや何かには幾分か行ったんですけども、日本にはインドから優秀な人材がほとんど来なかったという空振り現象が1回ありましたね。ですから、今後、日本がこの審議会のスタンスとしても、アジア諸国で、例えば、インドが10億人の人口だとすれば、そのうちの1割がかなりの優秀な人材だとすれば、1億人日本の人口と同じだけいるわけですし、中国の場合に13億のうち1割いたら1億3,000万人いるわけですから、そういう人たちを受け入れられるような政府の姿勢というのが必要だけれども、各省庁だけでやってもこれは無理で、やはり政治の場で決断をされないといけない問題ではないかなという具合に私も考えております。その点で、これは優秀な技術や技能をもった人材ということですけども、他方では、外国人のいわゆる単純労働者を受け入れないという政府の見解にもかかわらず、実質的には日系人などは単純労働の形で受け入れられているわけで、その人たちは外国人労働者として最初に戦後、合法的に受け入れられた外国人労働者だと思うんですが、その人たちの労働条件等々の問題というのはきちんとされていない。恐らく、労働契約上の労働基準法や社会保険に関する社会保険諸立法や、あるいは場合によっては税金等々についても使用者は源泉徴収はしていないだろうと思いますし、そういうことも含めて、やはりきちんとしなくてはいけない時期に来ているのではないかなという具合に考えます。その点で、この厚生労働省のパンフレットを拝見して、12ページくらいまでは入管のあれですけども、国内に入ってから厚生労働省がメインの官庁ですから、そこから後はきちんとやっていただくという必要があると思います。しかし、今のところはいわゆる行政指導型で、非常に丁寧な、何々してくださいとか、義務づけをしていない文言になっていますけれども、今後はやはり義務づけをもっと強くしていく必要があるのではないかなという具合に考えております。その辺のところをちょっと伺いたいと思います。

小川外国人雇用対策課長 このパンフレットは「ください」という丁寧調で書いてありますけれども、啓発のためのパンフレットですから書いてあるだけで、法律上は当然、適用がございまして、強制適用です。

手塚部会長 何かありますか。

櫻木委員 不法就労を減らすという努力というのは、色々な形で必要だとは思いますが、しかし、その就労資格をいろんな形で拡大して増やしていけば、当然のことながら、それをかたった脱法的な入国も増えると思うんです。

そのときに、そうやって入ってきた不法就労者が一度、例えば病気になったとか、事故に遭ったとかと

いった場合の最低限の人としての手当、これは不法就労であるからといって無視するというのではなくて、日本がそういうふうな国策をとった一つの代償みたいなものですから、国際人権から見ても恥ずかしくないような最低の保障をするような政策をとっていかなければならないのではないかとこのように思います。

手塚部会長 いかがでしょうか。今の櫻木委員の労災の問題なんというのは、まさにその代表的な例だと思っんですけれども。

小川外国人雇用対策課長 労働災害につきましては、不法就労者についても労働者災害補償法の適用がございまして、労災事項が発生した場合についてはカバーされるというふうなことでございまして、

その他の、いわゆる無保険者の医療問題、これは実は外国人に限らず日本人についても同様に当てはまるような問題であるわけですし、それについては、外国人だからいいと。たとえ、無保険でも構わないということはなかなかできないのではないかとこのように思うわけですが、ただ、生活保護制度というのがございまして、当然、これについては国籍要件はございませんので、人道上の観点から予算措置として日本国民と同一の条件の下で同一のような給付を行っていくということですから、基本的にそういった、例えば永住者・定住者ですと、適法に在留しているような方が困窮状況に陥った場合については、生活保護の適用などの可能性もあると。

また、それ以外につきましては先ほど申し上げたように、救急医療についてはある一定の予算措置があるとか、地方自治体の単費の方で行われているような医療制度もございまして。ということで、なかなか正直言って、無保険者の医療問題、国内外人問わず、難しい問題ではございますけれども、モラルハザードにならないように、しかも人権に配慮しながらやっていかなければならないのではないかとこのように思います。

手塚部会長 どうぞ。御発言、何かありますか。

新居委員 ちょっと細かい話で恐縮なんですけど、日系人についてなんですけど、日系人の場合は一般の外国人に比べて日本に来やすいから、比較的自由にやってこられるということがございまして、

それで、入ってくる前に、日本に来たらこういう生活になりますよと。例えば、今の日本の雇用状況はこうなっていますとか、あるいは子どもの教育の状況はこうですとか、あるいは社会保険制度はこうなっていますというような事前の情報はどういうふうにご提供されているのでしょうか。これは外務省の方かもしれませんけれども。

小川外国人雇用対策課長 それについては、日系人の多いサンパウロに日伯情報センターというのをつくってございまして、厚生労働省の方も予算事業で、現在、海外日系人協会の方に運営を委託しているんですけれども、そこで日本の労働市場とか、雇用慣行とか、労働法規とか、生活習慣なんかについての情報提供を行っております。

新居委員 日系人の人に、事前の情報はなかなか集めにくいというような声があるものですから。

手塚部会長 その点は、ブラジルの現地といろいろ議論をしているんですけれども、要するにブラジルはものすごく大きい国ですから、最初はサンパウロ周辺の方が日本に出稼ぎに来ている。ところが、今はアマゾンの山奥とか、そういうところから直接来てしまうわけです。ですから全く、人権上も、いわゆる労働基本権等々の問題のあるような形であっせん業者のリクルーターが連れてきてしまうという状況が

ありまして、したがって、要するに彼らは査証を事前に取得する義務はないわけで、それをある程度、事前に取得をします。そのときには、雇い主だとか、子どもの教育だとか、そういうものも入れていくということも外務省当局としてはやってもらいたいと、座長としては思っていますし、それから、中に入ってから入管よりも、むしろ厚生労働省の各都道府県の労働局の管轄で、長い将来でこれから考えたときに21世紀に、例えば日本にたくさんの人たちがもっともっと働きに来ている。今の60万人という数は、日本の労働人口のわずか1%ですから、これが10%になるような状況になったときには、やはりこれは国内での状況を、これは規制緩和と逆行するかもしれないけれども、雇用許可みたいなものをきちんと厚生労働省にやっていただくよりしようがないだろうという具合に思っていますけれども、ただ、今のところは予算もないし、要するに人員を増やすわけにもいかないし、痛しかゆしのところだろうという具合に私は思っていますけれども、何かその辺だと思うんですが、いかがでしょうか。

小川外国人雇用対策課長 先ほど座長の方からおっしゃられたとおりで、なかなかうちの方としては、まさか広いブラジルを全部カバーするのは不可能なものですから、サンパウロの方に日伯雇用サービスセンターというのをつくって、そこでいろいろ情報提供をするような仕組みはとりあえずつくっていると。

また、日本に来られた日系人の方については、現在、東京と名古屋に日系人雇用サービスセンターという専門の組織をつくって、そこでやっているのと、その他、割と多いようなところには厚めに外国人雇用サービスコーナーの人員を配置するとか、また、今年度から日系人の職業生活相談事業というのを6県で実施しようとしておまして、だんだん長く日本に住まれるような日系人の子どもの方が日本で学校なんかに通われて、そういう方がなかなか就職できないような事例があるのではなかろうかということがございまして、そういった方に対して、例えば現地のハローワークと、それから市町村のような地方自治体と、それから、できれば日系人コミュニティーなどと連携をとって一つの場をつくって、そういった方に対して、そういうところに、若い方が念頭なんですけれども、そういった方に対して日本の労働市場はこんなものですよとか、日本の雇用慣行はこんなふうになっていますということで、そういった方がちゃんと日本の社会に溶け込めるようにというか、ソーシャルインテグレーションの一環かもしれませんけれども、そういった方ができるような事業を今年度からやろうとも考えております。

新居委員 ちょっと聞いていいですか。今の日系人の在留資格制度を見直してみようという考えはありますか。ありますか。

小川外国人雇用対策課長 それは私ども、入管の方の方だと思うんですけれども、とりあえず既に20万人、30万人近い方がおられるときに、まさか全く変えてしまうとかは現実問題として難しいのではないかとはいふには思いますし、我々としては、そういう方が日本に一応、正規の資格で入られて日本で就職活動ができるわけですから、そういった方についても当然、職業安定サービス機関としてサービスを提供するというので、いろんな事業を行っているというのが我が方の基本的なスタンスです。

手塚部会長 例えば、社会保険の問題でも法人事業所に雇われている場合で、5人以上のところでは健康保険と厚生年金に入れと。こういう厚生省の通達があるんですけれども、結局、例えば厚生年金と国民年金を、3年間までは個人のかけたものを返すんです。

だから、日系人のリピーターの方は非常に頭がよくて、3年かけると向こうに帰る旅費が出るものです

からそれを使って帰って又来日するというをやっている、これは内外人平等原則からいっても、将来的には何でこれが入ってきたのか、こういう措置が入ってきた経緯というのはちょっとわからないんですけれども、ドイツで昔あったのでは、特にトルコや何かから来た外国人の労働者を国に帰すために、その年金を積み立てた持ち分についてトルコに持って帰って向こうの年金のファンドにしてよろしいとしていました。それから、使用者分についてはドイツ政府が将来的にも支払うからという具合にやったんですけれども、むしろ、その帰国促進策はうまくいなくて帰らなかったということがありました。社会保険の問題についてはいろいろ要望がありまして、今日、北脇委員が来ていただければいろいろあったと思いますが、健康保険と厚生年金とセットで入れというあれだけでも、これをもうちょっと弾力化することはできないかと。いろんなことがありますので、それらの課題についても、今後、検討をしていただきたいという具合に思っております。

その他、時間がだんだんなくなってまいりましたけれども、議論は尽きないのでどんどんしていただいて結構なんです、やはり日本がこれから外国人にとっていかに住みやすい国で、将来、自分が命運を託して、外国人といっても将来は日本にずっと住んで、日本を祖国だと思ってやれるような国になっていくには、もう一つ頑張らなければいけない問題があるだろうと。

先だって以来、一つの例が出ておりますけれども、イギリスに行った外国人は、1代目はそれほど所得は高くないけれども、2代目になると英国人の平均よりも高いという報告が最近出ているようでありますが、日本がそういう国になってほしいという具合に私は考えております。それにはもうちょっと手だてをきちんとして、例えば日系人の問題で、これは焦眉の問題だと思っておりますけれども、3か月くらいでどんどん解雇されてしまうというようなことをなくさなければならぬと思っております。

それから、時間給で年金や医療保険にも入っていない。そして、更にはいろんな問題があって、結局、ボーナスだとか家族給付とか付加給与がつかないというような扱いをされている状態で日本の中に受け入れている現状というのは、何とか改善しないとイケないという具合に考えております。

そんなことがありまして、今後、これらの問題も含めて問題提起をこの審議会ですればということでもあります。これは、1ラウンド目は短期と中長期的なということで御議論いただいたんですが、今日は外国人労働者の雇用就労問題と社会保障というところに焦点を当てて御議論をいただきました。

どうぞ。

朴委員 人的交流の拡大ということで、ちょっと話題が変わるかもしれませんが、観光にも非常に力を入れたいということで、やはり外国人に生の日本を見せるということが一番手取り早い国際交流につながるだろうと思う私から見ると、中山課長からいただいた資料の16ページ、一番最後のところなんですが、近隣諸国に対するビザの手續の緩和ということを特に韓国、台湾、香港、中国について特に書かれています、ありがたいことに韓国に対しては、「ジャパン・コリア・フェスタ2005」も考えたいいろいろな対応を考えてきたりとか、中国とか台湾、香港、みんなそういうことでおっしゃるんですが、来年は愛知万博も半年行われるわけでありまして、そういったような部分も踏まえて、ある限定期間でもいいかもしれませんが、もうちょっと柔軟に対応するビザに対して、そういったことで、今は中国と韓国は結構景気がいいということもありまして、近いですし、結構来ると思うんです。そういうことに対する何か

対応は考えていらっしゃるのかどうか。

中山領外長 失礼いたしました。ちょっと時間の関係で、この16ページ目の資料は説明をスキップさせていただいたんですが、先生、今、おっしゃられたとおり、観光というのは人的な交流という面で非常に大きな効果を持っているというふうに思っております、そういう観点から、できることから査証の発給の手續の緩和をしております。

韓国につきましては、今、御指摘がありましたように来年、「ジャパン・コリア・フェスタ2005」ということで節目の年だということで、来年の一定期間を区切って期間を限定しまして、その間、日本にいらっしゃる韓国人の方については査免をしましょうということを今、検討しております。その際には、愛知万博との時期の重複ということも念頭に置いて、今、検討をしているところでございます。

それから、韓国だけでなく、例えば中国につきましてもございますけれども、中国の2つあるのうち、上の方でございますけれども、12年9月から北京、上海、広東の在住者に限って団体旅行で日本に来ていただくということをやっております。これ以外のところに住んでいる中国の方は団体旅行で日本に來れないという、向こうはサイズが大きい国でございますので、とりあえず実験的に大都市に限ってこういった団体旅行の制度をつくっておるのでございますが、今、中国側と鋭意、対象の地域を拡大すべく調整をしているところでございまして、これも近々、できれば拡大ということで実施をしたいと思っております。

そういった形で、役所といたしましても、このビザの制度が観光の邪魔になるべくならないような形で規制緩和をしていくということを努力しているところでございます。

朴委員 ありがとうございます。

手塚部会長 ちょっと私のことを申し上げて恐縮ですが、昨日、私、ベルリンから帰ってまいって、いわゆる、この日本に入国をする査証で規制を緩和しても、石原都知事は東京に観光客を増やすということで頑張っておられるようですけれども、ベルリンは非常に今、観光客が多くて、この春から550万人を超えたという話です。

それで、今、いわゆるMOMAが、ニューヨークの近代美術館の名作のほとんどがベルリンに行っておりますし、そういう目玉を持って来ることなどに努力をしています。どこに行っても地図があって、だれでもがどこへ行ったらいいんだと聞けば、すぐに地図を出してここへ行きなさい、あなたはここにいますよというくらいのところ。ですから、東京にそれだけの魅力があるのか、それから、東京の中にそういう人を受け入れる気持ちがあるのか、そういう点でも実質をつくっていかないといけないという具合に私は痛感しております。

なお、昨日はベルリン、ロンドン、東京という経路で帰ってまいりましたけれども、ベルリンのテーゲル空港は足の靴のところまでチェックをするくらい厳しい出入国の検査をしております。今、時節柄、やはりヨーロッパにとっては、この3月のマドリードのああいうテロ事件というのは最大のショックなこととして、つい3日くらい前に外国人法というのか、外国人の入国在留法が改正されることに与野党が一致しました。1回は憲法裁判所で違憲判決が出て再提出されていたんですけれども、これは在留資格が非常にドイツの場合は複雑で、短いものからいろいろあったんですが、それをほとんど一本化するということ。それから、今、言った治安の問題を野党の保守系の方が強く要求していて、これらの点で妥協したという

ことですので、近々そういう法律ができるだろうと。

それから、EUの拡大問題がありますが、今度、10か国加入しましたけれども、例えばドイツでは、EUは御案内のとおり、移住の自由と労働の自由がありますけれども、それを各国にゆだねるということで、ドイツでは2年間は企業主、つまり中小企業の親方、マイスター以外には受け入れを認めないと。それから、これが3年後からは一般の労働者がEUの中でも移動してよろしいとしています。

それから、例えば長年、出入りを自由にしていました英国では、この3月26日だったと思いますけれども、英国は御案内のとおり、ナショナルヘルスサービスという制度がありまして、私どもでも行って病気になるれば、全額公費負担でやっていただけるんですが、そういうサービスは新しく入ってきたEUの加入国の国民については保障しないという決定をしております。

その他、いろんなことがありますけれども、やはり日本に比べてEUやアメリカ等々では政府の決定が非常に早いということが大事な問題でして、これについてはやはり日本の場合には、「第9次雇用対策基本計画」というのは、これはたしか第6次からずっと単純労働者の受け入れについてはコンセンサスができるまでという具合に言っているんです。ですから、そういう問題なんかも含めて政府の決断が非常に遅いというのは、やはり今後の私たちにとっても大きな課題ではないかという具合に思います。

ちょっとよけいなことでコメントをさせていただいて、大変恐縮でございます。

それでは、大体時間が参りましたので、今後の日程についてお知らせを申し上げます。日程案をごらんいただきたいと思います。お手元に日程案がございます。前回は御確認いただいたように、次回の外国人問題部会は6月21日の月曜日に開催したいと思います。とりわけ、「在日外国人に係わる教育問題」ということでお集まりいただいて御議論いただきたいと。

なお、9月に答申案を検討するということですので、その骨子を用意して検討をしていただくということです。

それから、第8回総会は7月22日、もしくは26日に行いまして、私どもが今、議論をしている5月、6月の3回の部会の議論の報告をしつつ、骨子案についての検討を全体の総会でお願いすると。

それから、第7回は9月に答申案について再度、部会を開いて、最終的には10月に総会を開き、答申のとりまとめをまとめたいと思います。

そして、各委員の皆様方におかれましては、非常にお忙しい方で、例えば本日は北脇委員が御出席くださればいろんな御質問も、浜松が一番、外国人の住んでいる町の一つですから、いろんなことがあったと思いますが、そういうことができませんでした。ですから、各委員で出席されない方も含めて、骨子案や答申案につきましては文書やメールで事務局との間でやりとりをどんどん御意見なり、御質問をお寄せいただきたいという具合に思っている次第であります。

そういうことで、以上のような日程が割とタイトなものになっていますけれども、10月の答申に向けて、皆さんに、より積極的に取り組んでいただけたらという具合に思っております。どうぞ、御協力のほどをお願い申し上げます。

なお、本日の議論につきましては、外務省のホームページに掲載させていただく予定でありますので、各委員の皆様方には追って事務局の方から議事録案をお送りさせていただきますので、御訂正なりをお願い

い申し上げたいと思います。

それでは、時間も参りましたので、「海外交流審議会」の第5回「外国人問題部会」、若干、時間がオーバーいたしました。これで閉会させていただきます。どうもありがとうございました。

(了)