

国家戦略特区ワーキンググループ ヒアリング（議事要旨）

（開催要領）

- 1 日時 平成27年9月18日（金）15:33～16:01
- 2 場所 永田町合同庁舎7階特別会議室
- 3 出席

<WG委員>

座長	八田 達夫	アジア成長研究所所長 大阪大学社会経済研究所招聘教授
委員	阿曾沼 元博	医療法人社団湊志会瀬田クリニックグループ代表
委員	本間 正義	東京大学大学院農学生命科学研究科教授
委員	八代 尚宏	国際基督教大学教養学部客員教授 昭和女子大学グローバルビジネス学部特命教授

<提案者>

黒田 達也	公益社団法人日本ニュービジネス協議会連合会特別参与
竹内 幸一	一般社団法人東京ニュービジネス協議会 (株) グローバルパワー代表取締役
小林 史直	(株) グローバルパワー
黒澤 武邦	(株) 特区ビジネスコンサルティング
宇佐美 智久	(株) 特区ビジネスコンサルティング

<事務局>

川上 尚貴	内閣府地方創生推進室長代理
藤原 豊	内閣府地方創生推進室次長
富田 育稔	内閣府地方創生推進室参事官

（議事次第）

- 1 開会
- 2 議事 クールジャパンに関わる外国人材の就労解禁について
- 3 閉会

○富田参事官 それでは、時間になりましたので、国家戦略特区ワーキンググループを始めさせていただきますと思います。

本日の最初のセッションは、クールジャパンに関わる外国人材の就労解禁についてということで、日本ニュービジネス協議会連合会ほかに来ていただいておりますので、色々と

御要望をお伺いしたいと考えてございます。

先生、よろしくお願いいたします。

○八田座長 お忙しいところお越しくださいませ、ありがとうございます。それでは、早速御説明をお願いいたします。

○宇佐美氏 本日はヒアリングの機会をいただきまして、誠にありがとうございました。特区ビジネスコンサルティングの宇佐美と申します。

早速ではございますが、日本ニュービジネス協議会連合会の黒田さんより、提案の骨子の説明をさせていただきます。

2 ページを御覧くださいませ。

○黒田氏 日本ニュービジネス協議会連合会の黒田です。弊会では特別参与として政策立案等のサポートをさせていただいています。

さて、2020年にはオリンピック・パラリンピックが行われますけれども、それを契機に日本は明治維新に次ぐ第3の開国の時期を迎えると言われております。

その一方で、日本の強みであるクールジャパン、あるいはおもてなしの分野におきましては、アベノミクスの成功の裏返しの余波なのですが、現場では人手不足によって、業種によっては外国人のパート、アルバイト等によって現場が支えられているというような現実があります。

そこで、こうした分野におきまして、単純労働とは一線を画して高度に教育をされた外国人人材の就労が必要とされているのではないかと考えて、今回、提案に至ったわけでございます。現行法においては、こうした分野での制限がかなり厳しくて、私どもの連合会に所属している企業でも、そうした制限、規制によって成長が妨げられる要因にもなっていて、サービス業の生産性を高めて国際競争力を高める意味でも、一刻も早くそうした規制の緩和見直しが求められていると思います。

また、就労ビザの申請におきましては、その手続において上場企業と中小企業とでは不公正性、不透明性の問題が大きく、統一化、透明化を進める必要性を感じております。それと同時にルールを無視する事業者が放置されているような現状を改めて、不法就労の事後の監視をより徹底する方策も合わせて講ずべきではないかと考えております。

それでは、当団体の下部組織であります東京ニュービジネス協議会の竹内社長より、実際の現場に基づくさまざまな諸問題を通しての説明をさせていただきたいと思います。それでは、3 ページを御覧になっていただきたいと思います。

○竹内氏 東京ニュービジネス協議会の竹内でございます。本日は東京ニュービジネス協議会を代表して来させていただきましたが、本業は株式会社グローバルパワーという会社の代表をしております。

簡単な自己紹介になりますけれども、弊社グローバルパワーは、日本に住む日本語が堪能な外国人人材の派遣と紹介をしている人材会社でございます。本日はよろしくお願いいたします。

さて、早速3ページを御覧いただきまして、今回の御提案に至ったそもそもの現状での問題のところでございます。①に書いてありますように、世界から注目されるクールジャパンとおもてなし文化についてなのですが、こちら食、ファッション、美容、デザイン、アニメ、このあたりは一般的にクールジャパンと呼ばれる分野で、この分野においては、高度な技術、文化を理解している方々という人材が必要ということは、皆様も問題ないかなと考えているのですが、サービス業の分野でおもてなし分野においては、色々と高度な人材が必要なのかどうなのかという論点があるかと思います。

最初にこちらの御説明をさせていただく前に、ここだけ前もってお話させていただきたいのですが、日本における接客業というのは、現状で4年制大学を出たからといってできるものではございません。4年制大学を出たからといってできるものではないということは、企業が4年制大学を卒業した方を採用しても、研修、OJT、教育などを徹底的に施して、さらに社会常識がまだ全くない学生を1年以上かけて研修を行った上で出した人物でないと、サービス業においての人材とは言えない。そのサービス業の人材として、そのレベルにない方となると、企業は全くその求めているというか、お客様もそういった4年制大学を出ただけの方では徹底的に研修、おもてなしの心を理解した人物でなければ、お客様もそれを認めてくれないというのが現状の日本のサービス業だと思っています。マニュアル化などができるものではないので、日本のサービス、おもてなしの精神というのは、外国からすると日本国内においても人文知識に相当する学問だと認識されております。社会人もおもてなし講座に研修に行ったり、セミナーに行ったりということもしているくらいです。さらに言うと、百貨店、航空会社では接客マナー、精神を教える研修子会社もあるほどだと考えています。

つまり、サービス、接客は高度な技術を必要とするものであって、我々日本人として改めておもてなし、サービス業というものを世界に誇れるコンテンツということで高度なものであるということを認識すべきではないかと最初に考えていることをお伝えした上で、現状の就労の制限があることによる問題のいくつか具体例を含めて御説明をさせていただきます。

長々となりましたが、3ページの就労の制限というところです。こちらの就労の制限というところに関しては、まずクールジャパン分野、ここの一番上にあります食に関しては、例えば、例で言いますと、2年間日本語学校に行きました。その後、4年間大学行きました。その間に立派な板さんの下で魚のさばき方、だしの取り方を学びました。高度な技術を持って大学を普通に経済学部を卒業しました。でも高度な技術を持っているにもかかわらず、それでは就労ビザは出ないのが現状でございます。そのような内容が食でございます。

続いて美容。これは美容師であります。パーマ屋でございます。

続いてアニメ、ファッション、デザイン。これに関しては、問題としては、例えば、多摩美術大学を出ました。ベトナム人です。その多摩美で学んだデザインを活かした就職先

があります。その会社も採用したいです。ただ、それは外国人特有のものではないということで、高度な技術があるにもかかわらず、就労ビザが出ないというのが厳密に言うと就労在留資格です。就労の在留資格が出ないというのが現状の問題でございます。

続きまして、4ページを御覧ください。現状の問題点として、続いて接客、おもてなし、これはサービス業ですね。これにまつわるところではありますけれども、先ほどもお話しさせていただいたとおり、商品などを提供するサービス業においては非常に厳しく、お客様の前で徹底的なおもてなしの心を持った上でないと出せない。サービス業として認められないというのが現状なのですけれども、こちらで例えば、どこかの銀座のお店で日本語もすごく堪能で、非常におもてなしの心を分かっている人材がいて、学生の間は留学の在留資格、加えて資格外活動許可証を持っていて、28時間以内のもとに学生の間アルバイトをしていた。販売員としてアルバイトをしていた。ただ、その方は卒業と同時にその会社に入ろうと思っても、日本語が堪能で、例えば、中国語が堪能で、英語も堪能である。外国人の方もいっぱいいらっしゃるのですけれども、サービス業においては、現状の技術・人文知識・国際業務ビザということは認められない。販売員として日本人に少しでも接客する可能性があるのであれば、在留資格は出せませんというのが今の問題点でございます。

○八田座長 時間がかかなり限られていますから、質疑の時間を取れるようになるべく早く。

○竹内氏 かしこまりました。八田先生、ありがとうございます。

そうしましたら、続いて3番、ルールの不公正性・不透明性の問題。こちらに関しては、現状でより問題がかかなり色々出ていますので、内容としてはこちらに書いてあるとおりでございます。上場企業と中小企業の差。これは本当に手短に申し上げますと、例えば、ユニクロがあります。例えば、普通の店舗があります。同じ大学を出た、同じ学生が上場企業であれば提出書類がほとんどないので、細かいことは書かなくていいです。ただ、非上場企業においてはそれを事細かに書かなければいけないということで、上場企業との不公平性というものがあります。

続いて、個別事業によって扱いが異なってルールが不透明。こちらに関しても後ほどで7ページにケース1とケース2を記載させていただいております。こちらを見ていただければと思います。

4ページに戻りまして、就労ビザ取得後の就労状況の追跡調査、監督などは不徹底ということでございます。1回ビザが出た後、その後、追跡ができていないことによる問題点というのが非常にあると考えています。

8ページ、この8ページは外国人の就労が制限されていることによる不利益としてです。外国と日本の架け橋になる人材が非常にもったいない。訪日外国人への今。

○八代委員 そういうことは我々熟知しているので、細かい規制の中身について、なぜ規制改革が必要かについてお話いただければと思います。

○竹内氏 なぜ必要か。

○八田座長 要するにどの規制をどのように変えてもらいたいかを言っていただけると助

かります。

○宇佐美氏 9 ページです。

○竹内氏 そうしましたら 9 ページ、どの規制ということに関しましては、こちらに記載させていただいているとおりです。入管法第 2 条の 2 のところを御検討いただきたいと考えております。

○八田座長 それは別表の第 1 をどのように変えるのですか。

○竹内氏 こちらに記載させていただいているとおりなのですが、おもてなしであったりとか、そういうところのクールジャパン及びサービス業の簡単に言うと、その在留資格の解釈を拡大していただきたいと考えております。

○八田座長 元々どういう法文で、それをどのように変えてほしいのですか。

○竹内氏 申し訳ございません。

○八田座長 これは置いておいて、次のポイントは何ですか。

○竹内氏 次のポイントは、就労解禁をお願いしたい件が 1 点。もう一つは、9 ページの②にあります入管行政の統一化、透明化と入管業務の一部民間委託について、是非御検討いただきたいと考えています。

○八田座長 具体的にはどういうことを、どのようにすればいいのですか。

○竹内氏 実際に外国人のビザが出た後の追跡調査、違反調査、こちらを現状ではできていないところを民間委託をオーケーにしていいただければ、その民間委託をされたところができるのではないかと考えております。

○八田座長 これは全員に対してやるのですか。追跡調査というのは全員に対してやるのですか。

○竹内氏 そうですね。基本的には全員だと考えています。

○八田座長 例えば、どういう点をですか。ビザの在留期間にある人についてもですか。

○宇佐美氏 本件の中身につきましては、これから検討の余地があると思っておりますが、現状、就労ビザを取得された外国人の方々というのは、その会社を辞められた後、自己申告をされることでその就労ビザが終わることになっているらしいのですけれども、これは企業に義務がない。企業に報告する義務はないというような問題もあるということを伺っております。こういった点で企業が実際にその外国人就労ビザを取ってあげたにもかかわらず、辞めていかれる外国人の方々の後をきちんと報告する義務を付けるであるとか、こういった法整備といいますか、規制の整備、ルールの徹底というのも必要かと思っておりますし、また、何名以上外国人を雇っていらっしゃる場所であるとか、そういったところは企業を徹底的に民間の委託業務をされたところが年 1 回、調査に入るであるとか、就労の状況を確認するであるとか、外国人に対するブラック企業というところもございますので、こういったところはきちんとコンプライアンスにのっとった形で進められているのか、そういったところはチェックすべき項目かと思っております。

○八代委員 今の点で、外国人が辞めたときに、辞めたということを報告する義務と言わ

れたのですが、あまりそのインセンティブは企業にとってないのですね。だからむしろある企業を辞めた外国人が別の企業で雇われたときに、雇ったほうが改めて申告するほうがよりインセンティブにはプラスになるのではないかと思うのですが、それはどちらでもいいということですね。

○竹内氏 今おっしゃられた件なのですけれども、現状で辞められた、例えば、グローバルパワーで社員採用していた人間が辞めてしまった。辞めてしまって御本人がほかの転職先に移ったとしても、その報告を入管にしない限りグローバルパワーの在留カード上、グローバルパワーで勤めているということでの期間内、5年だったら5年というのが行ってしまう。なのでそれに関しても一個一個、企業からもこの人は辞めたよということをしつかりと入管報告をされるようにすれば、辞めた後の間であったりとか、そういうところが非常に問題だなと考えております。

○八田座長 罰則付きの義務付けをするということですね。

○竹内氏 そうですね。

○阿曾沼委員 おもてなし人文科学的なことだと言うのですが、それを評価する上でのガイドラインとかチェックシートとかは何か存在するのですか。どうやって客観的におもてなしの能力があるのかないのかというのは評価しているのですか。

○黒澤氏 特区ビジネスコンサルティングの黒澤でございます。

弊社で以前に2月に外国人美容師に関する就労解禁の話を御提案させていただいて、そのときにそういうコンソーシアムみたいなものを作っていかなければいけないということで、その後も色々専門学校とか企業の方のヒアリングを進めてまいりました。その中で独自に検定というものを作っていかなければいけないということで、今も進めているところでございます。

○阿曾沼委員 認められるとか認められないというのは、就業を受ける企業側が判断することなのですね。この人にはおもてなしの能力があるとかないとかというのは、判断なしに一切門前で断られるのですか。

○竹内氏 現状の課題ですね。

○阿曾沼委員 在留資格上の課題としては。

○竹内氏 在留資格上の課題としては、日本語を使ったサービス業という時点で在留資格はおりませんというのが今の問題点です。ですので、日本語が上手でおもてなしの心がわかっているということでの在留資格というものは存在しないので、どうあがいても就労ができない。

○阿曾沼委員 そういう在留資格を新たに作ってほしいという御提案ですか。

○竹内氏 新たな在留資格を作るまでは重いのかなと考えてはいるのですけれども、例えば、技術・人文知識・国際教務という在留資格がございます。この在留資格の解釈を拡大することが必要かなと考えています。

○八代委員 これはどこにあるのですか。

○八田座長 2 ページ目の上に技術と人文知識。

○八代委員 ただ、よく言われているのは、例えば、エンターテインメントで入ってきた人は事実上しているわけです。それはまさに見逃されているわけですね。

○竹内氏 そうですね。

○八代委員 それとの関係というのはどう考えればいいのでしょうか。

○竹内氏 ちなみに弊社は色々と外国籍の方に携わらせていただいて、今、12年目なのですけれども、興行ビザの方というのは本当に数はまだ少ないと思うのです。実際に一番ポイントになるのは留学生だった人が就職をしたくても、日本語がうまくなくても。

○八代委員 そうか、新たに取らなければいけないのですね。入ってしまえば非常に簡単だということですね。わかりました。

○阿曾沼委員 人文知識、国際業務の幅の解釈を広げて、おもてなしをする人たちをどんどん就業させてほしいということなのですね。

○竹内氏 そのとおりです。

○八田座長 そのおもてなしのことですけれども、先ほど色々接客のことがあったけれども、一つは要件としては、例えば、日本で専門学校を卒業しているというようなことの条件を付けることは問題ないのですか。

○竹内氏 問題ないです。最低でも日本語学校を出ていたり、専門学校を出ていたり、大学を出ているというのが大事かなと思っています。

○八田座長 日本のシステムでは大学を出ていると随分楽ですね。専門学校だともものすごく厳しい。

○竹内氏 おっしゃるとおりです。

○八田座長 そうすると、専門学校を例えば今のお話の例だと、どういうタイプの専門学校ならばいいということにしますか。

○宇佐美氏 こちらのほうで今協議会を進めている段階におきましては、基本的にクールジャパンの分野は専門学校というものがそれぞれの分野で確立しております。ですので、問題ないと思っております。

○八田座長 それは例えば。

○宇佐美氏 ファッション美容専門学校であるとか、美容師専門学校であるとか、アニメ専門学校であるとか、こういったところは専門学校はきちんとギャランティーがある。

○八田座長 これは例えば、ネイルでも専門学校として認めるのですか。

○宇佐美氏 ネイルのほうは我々は現状考えておりませんが、今後色々な協議会の中で話し合っただげていくべきところなのかどうかを検討したいと思います。

○八田座長 専門学校のカテゴリ自体がある、文部省で認定しているわけですね。

○宇佐美氏 はい、そう思っています。

サービス業につきましては、基本的に専門学校はございません。ですので、この協議会の中で検定をきちんと作り、その人の能力というものを点数で。

○黒田氏 おもてなしの部分です。

○宇佐美氏 おもてなしの部分はきちんと点数でわかってもらえるように、企業様でわかってもらえるように、個人の評価を見えるように。

○八田座長 それを伺っていると、おもてなしについて、まず、日本人のための専門学校が必要なのではないですか。

○宇佐美氏 おっしゃるとおりです。

○八田座長 だから私が言いたいのは、美容とかアニメとかはまず先決で、そこができてから次におもてなしが来るのではないかと思うのです。美容だってアニメだって、これをやろうと思ったら大変ですよ。

○宇佐美氏 今、グローバルパワーと色々お話をしている中で、企業様が非常に積極的にサービス業というところでは人材を求めているという現状もあるという話を聞いておりましたものですから、このあたりも2020年に向けての人材確保というところは、非常に早急に求められるところではないかと考えています。

○八田座長 そこは入管が最も危惧するところではないですか。アニメとか美容というのはきちんとした技術があって、そして何年か学校に行って日本語もうまくなって、できれば日本語の試験まで受けてできる。それに対しておもてなしと称して普通のウェイトレスをやることになってしまったら、これは本当に未熟練労働者ががっとうってくるということですね。

○宇佐美氏 おっしゃるとおりで、単純労働と言われる分野においては、我々は一切考えておりませんで、やはり検定をきちんと受けていただく。これは1年以内に我々は検定を作ろうと今動いておりますから、そういったところを是非評価していただければと思っています。

○阿曾沼委員 そういった資格を持った方たちが就業する業態は、どのようにお考えになるのですか。時間もありませんので、簡潔にお願いします。

○竹内氏 手短に。おもてなしということに関しては、ほとんどが販売業になると思います。現状での例えば、先ほどのファストリではないですけども、ああいったところのアプリールであったりとか販売業においては、有効求人倍率もとても高いところでずっと止まっていて、この40年、50年の間で有効求人倍率が1以下になったときが4年しかないです。ということは、ずっと人手不足感があって、また、インバウンドの人もたくさん入ってきていて、日本語が達者で中国語ができて英語ができる人という人材の需要というのはとてもないです。

○八田座長 わかりました。そうすると大体まとめると一つの項目はどの分野でするかは別として、とにかく専門学校を卒業してクールジャパン関係のところでのビザの緩和を別表のところで何とかできるようにしてほしい。それが一つ。

しかし、もう一つは元々会社が責任を持って雇ったときに、辞めたときには罰則付きで報告の義務を付ける。そして、その後もしどうなったかというのを追跡する場合には、民

間委託した企業に追跡してもらうということをする。そのようなことをすると随分上場企業だけでない分野でも、このビザが拡大できるのではないか。そういうことですね。

どうもありがとうございました。

○竹内氏　ありがとうございました。