

2018年11月5日

立憲民主党
外国人受け入れ制度検討PT
座長 石橋通宏

入管法改正案に関する質問事項

(2018年11月2日の検討PTでの説明資料/内容に基づいて)

I. 制度全体にかかわる事項

1. 「人手不足（不足する人材）」の定義を示されたい。
2. 現状、我が国においてその定義に当てはまる「人手不足」が生じている業種、分野、職種を具体的なデータと共に示されたい。
3. 安倍総理や関係閣僚が国会答弁で「単純労働（の受け入れではない）」という用語を使っているが、その場合の「単純労働」の定義を明示されたい。
4. 今回の受け入れ制度がその「単純労働」を対象とするのかしないのか、明確にされたい。
5. 前項に関連し、いわゆる「単純労働」を対象としない場合、それは我が国において「単純労働」（特段の技術/経験/知識を要しない労働？）では「人手不足」が発生していないと政府が判断しているということか？
6. 「不足する人材の確保を図るべき産業上の分野」の定義及び判定指標/手法を明示されたい。その判定指標/手法は、分野横断の「統一基準」が設定されるのか、それとも各分野でそれぞれの基準が設定できるのか？併せて、その判定は誰が（いかなる機関が）行うのかを明示されたい。
7. 前項に関し、現在、14業種が検討の俎上にあると理解するが、いかなる基準の下にこれらの業種が「人手不足」状態にあると判断されているのか？また、受け入れを要望している業界団体/所管官庁は、当該業種に人手不足が生じていることをいかなる具体的データ/証拠を持って証明しているのか、それぞれ明示されたい。
8. 同じく、これら14業種のそれぞれについて、その業種の下にいかなる「分野」及び「職種」が含まれるのか、一覧表にして示されたい。併せて、各業種において、そのうちの具体的にどの分野/職種が「人手不足」状態にあると主張されているのか、明示されたい。
9. 法務省は、本制度創設において「業種」>「分野」>「職種」の分類と使い分けをされているが、その分類は既存の何らかの職業分類（例えば、厚生

労働省・一般職業紹介統計の職業分類や、厚生労働省編職業分類の大・中・小・細分類など)に基づくのか、それとも本制度のための新しい職業分類が創設されるのかを明らかにされたい。

10. 前項について、それが現行の外国人技能実習制度の 77 職種/139 作業とどう連関するのかを示されたい。
11. 加えて、現行の外国人技能実習制度の 77 職種/139 作業について、現在要望が上がっている 14 業種(及びそのうちの分野/職種)と重なるもの(つまり特定技能 1 号に試験免除で移行できるもの)が何職種/何作業になるのか、明示されたい。(※逆に言えば 14 業種に入らないものの明示)
12. 本制度の実施にあたって、適正な運用を確保するための送出し国側との二国間条約/協約は締結は必須とされるのか否かを明示されたい。
13. 前項と関連して、本制度での就労を希望する外国人から手数料や保証金、供託金などの類を徴収することは禁止であることを、送出し国/受け入れ国双方でいかに法制度上、いかに担保されるのかを明らかにされたい。
14. 安倍総理や関係閣僚は、本制度は「移民政策ではない」と繰り返し答弁しているが、その場合の「移民政策」という用語はいかなる意味/定義で使用しているのか、明確に示されたい。
15. 前項について、2016 年 5 月 24 日に自民党政務調査会・労働力確保に関する特命委員会が「『移民』とは、入国の時点でいわゆる永住権を有する者であり、就労目的の在留資格による受け入れは『移民』にあたらぬ」という、およそ国際常識とはかけ離れた定義を創造しているが、政府も同じ定義/見解を採用しているのか？
16. 前項に関連して、安倍総理は「永住する人が増える移民政策はとらない」とも答弁しているが、現行の「高度専門職ビザ(1号/2号)」は、70 ポイント以上であれば 3 年の就労で、80 ポイント以上であればたった 1 年の就労で永住権がとれるように政策的に規制緩和されている(しかも妻子だけでなく親の帯同も可能)。これは安倍総理の言う「移民政策」にあたらぬのかを確認されたい。
17. また、諸外国において、「入国の時点でいわゆる永住権を有する」ような移民国家が存在するのか、あるとすればそれはどこの国のどのような制度化、具体例を提供願いたい。
18. なお、一般に欧州諸国は、「入国後、一定の条件を満たした場合に永住や帰化による国籍取得を認める」という「移民政策」をとっているが、我が国もこの意味における「移民政策」をとっていると理解してよいか？
19. 山下法務大臣は、特定技能 1 号/2 号について「上限枠は設けない」と答弁しているが、あらためて事実確認を願いたい。
20. その上で、もし上限枠を設けないということになると、定められた要件(応募する側/受け入れる側双方)が満たされれば、就労/採用を許可するとい

う理解でよいか？

21. 前項に関連し、もしそうだとすると、際限なく受け入れが可能となるが、それが問題にならないという理解か？
22. その一方で、「受け入れの一時停止」規定が設けられているが、受け入れの判断基準（どのような状態が証明されれば「人手不足」が解消されたと判断するのか）を示されたい。また、その一時停止をいかなる法的根拠及び手段において行うのかを明示されたい。上限を設けない制度にしているにもかかわらず、受け入れ停止措置を講ずるのは制度矛盾ではないのか？

II. 特定技能 1 号関連

23. 1号は在留期間が「通算で上限5年」（原則1年等の期間契約/更新）とされているが、1年未満の短期間契約、いわゆる季節労働も認めるのか？ 認める場合、最低の契約期間は何ヶ月/何日か？ 母国との往復の交通費等の費用は誰が負担するのか？
24. なぜ、1年（短期）間の有期雇用契約を原則とするのか？ それは義務か？
25. 1号の要件となる技能水準について、「相当程度の知識又は経験を必要とする技能」とされており、この技能水準は「一定の試験に合格すること等」で確認することとなっているが、「一定の試験」とは何をさすのか、及び「等」はなにをさすのか、それぞれ明示されたい。
26. この技能水準の確認は、職種毎の確認/認定か、それとも分野毎の確認/認定か、明確にされたい。併せて、その確認を誰が（いかなる機関が）行うのかも示されたい。
27. 「技能実習2号修了者は試験等免除」とされているが、免除されるのは、当該技能実習生が修了した職種/作業と同じ職種/作業で1号への移行をする場合のみか？
28. 前項の関連で、「試験等免除」の対象となるのは、過去に技能実習2号を修了し、帰国している外国人も含まれるのか？ 含まれるとすれば、過去に技能実習2号を修了し、試験免除の対象となり得る外国人は何人いるのか？
29. 日本語能力水準について、「ある程度」の日常会話力とはどのようなレベルか？ それをいかなる基準で判定するのか？
30. 前項に続いて、「受け入れ分野毎に業務上必要な能力水準を考慮して定まる試験等により確認」としているが、業務上必要な日本語能力水準は職種毎に異なるとすると、職種毎に必要な水準で判断すべきなのではないか？
31. 外国人技能実習生が2号または3号を修了して特定技能1号での就労を

希望した場合、在留資格の変更は①いかなる条件の下に認められるのか、②その変更は技能実習生が修了したものと同一職種/作業に限定されるのか、それとも他の業種や分野への移行(変更)も認められるのか、また③特定技能1号での就労先(企業/雇用主)は実習生が自由に選べるのか、それを誰があっせんするのか？

32. 新規に(または技能実習制度からの移行で)1号で就労する場合、在留資格は「職種」に紐付いた(限定された)在留資格になるのか? また、「地域」への紐付け(限定)は行われるのか?
33. また、1号での就労者は、就労先(事業主)を選択できるのか? どのようなスキームで求職者と求人(事業主)とのマッチングが行われるのか?
34. 1号について「入国を認めた分野」での転職可能となっているが、つまり当該分野内であれば職種の変更は無条件/自由に可能ということか? 地域の移動/変更も自由という理解でよいか?
35. 家族の帯同について、「基本的に認めない」とあるが、認められる場合があるということか? あるとすれば、いかなる条件/要件で認めるのか?
36. 家族の帯同を5年間認めないとすれば、国際条約/基準からみて明らかに権利侵害にあたるのではないか? さらに、技能実習制度から試験免除で移行できることで、最長10年に渡って家族帯同が認められないことになるが、この場合は一層深刻な権利侵害に問われるのではないか?
37. 技能実習制度を3号まで終了(5年間)した後に特定技能1号に移行して5年間就労した場合、現行の永住許可要件(国益要件)の10年在留/5年就労資格を満たすことが出来ると理解してよいか?

III. 特定技能2号に関連して

38. 特定技能1号から2号への移行について、条件/要件を示されたい。それは新規に2号での就労資格を取得する際の条件/要件と同じか否かを併せて明示されたい。
39. 2号の在留期間が曖昧で意味不明だが、「3年以下の有期雇用契約(最初は1年?)」に応じた在留期間で、雇用契約が更新されれば在留資格の更新も(自動的に)可能であり、更新回数に制限はないという理解でよいのか? 更新にあたって雇用契約の更新以外の何らかの条件/要件が付されるのか?
40. 雇用契約期間が短期契約の場合、雇用主の事情による雇い止めは認められるのか?
41. 在留期間の更新が可能で、かつ回数に制限がない場合、継続していけばいずれ永住許可要件(国益要件)の10年超在留/5年超就労資格を満たすことが出来ると理解してよいか?

42. 要件とされる技能水準について、「熟練した技術」を「一定の試験に合格すること等で確認」とされているが、「一定の試験」とは具体的に何をさすのか、明らかにされたい。確たるものがない場合、想定するイメージを例示されたい。また、いかなる試験のいかなるレベルが「熟練した技術」と判定されるのかを定めるのは（所管省庁の）誰（いかなる会議体）なのかを明らかにされたい？
43. 2号については「要件を満たせば」家族帯同が可能とのことだが、この「要件」とはなにか？
44. 帯同する妻及び子（就労可能年齢の場合）について、就労可能か？
45. 帯同する子が学齢期の場合、教育を受ける権利は保障されるか？

IV. 特定技能1号/2号共通

46. 特定技能1号/2号の就労者は、「就労資格（就労ビザ）」で働く正規の労働者という理解でよいか？
47. 労働法令はすべて国内労働者と等しく適用になるという理解でよいか？
48. 社会保険の適用について説明されたい。
49. 派遣労働の形態による就労は認められるのか？
50. 国内労働者との同等以上の待遇を法制度上、どう保障するのか？
51. 特定技能1号/2号は「人手不足」に対応するための新たな制度ということだが、そうであれば「人手不足」であることが証明/認定される産業分野/職種/地域における雇用主しか雇用することが出来ないという理解でよいか？それをどうマッチングするのか？
52. 特定技能1号/2号から「高度専門職ビザ」に切り替える/切り替わることは可能か？

V. 受け入れ機関について

53. 「受け入れ機関」とは誰/何のことか？ なぜ単に「雇用主」としないのか？
54. 「受け入れ機関」は許可制か？ 登録制か？ それとも誰でもなれるのか？ 許可/登録制とすれば、その要件は何か？
55. 「受け入れ機関」毎の特定技能労働者の雇用上限枠は設定されるのか？
56. 外国人技能実習制度の下で「監理団体」や「実習実施者」となっている者は「受け入れ機関」になれるか？

57. 技能実習制度における「実習実施者」が「受け入れ機関」になれるとすると、同一事業主において「外国人技能実習生」と「外国人特定技能労働者」が混在する可能性があるが、そういう理解でよいか？ 問題ないのか？
58. 「受け入れ機関」が「同一業務に従事する日本人等と同等以上の報酬」を雇用契約上保障し、かつ実際に支払っていることをどうチェックするのか？ 同等以上の扱いが求められるのは、報酬だけでなく、雇用上のすべての労働条件という理解でよいか？
59. 同じく、「受け入れ機関」が労働関係法令、社会保険関係法令を遵守していること、他の労働者を非自発的に離職させていないことをいかにして確認・監理監督するのか？
60. 「受け入れ機関」が契約期間が満了した外国人の出国を確保するための措置を講ずることとされているが、これはつまり、雇用契約の終了は事業主（雇用主）側の都合/判断で決めることができ、その場合、特定技能労働者側には選択の余地なく、即時、出国を強制されるということか？
61. 過去に1人でも行方不明者を発生させていれば「受け入れ機関」にはなれず、1人でも発生させれば「受け入れ機関」は取り消されるのか？
62. 保証金の徴収や悪質な仲介・紹介事業者等の介在がないことをいかに確認・管理監督するのか？ そのような介在があれば、即、受け入れ機関は取り消されるという理解でよいか？
63. 「支援体制に関する基準」を満たすことが出来るのは、實際上、これまで外国人技能実習制度などで監理団体等として関与してきた者に限られるのではないのか？
64. 「受け入れ機関」は、支援計画の実施について「登録支援機関」に委託できることとしているが、本来、労働者（被用者）に対して支援を実施するのは雇用主の責務ではないのか？ なぜそれを外部に委託可能とするのか？ 委託すれば、「(支援計画の適正実施の) 基準に適合するものとみなされる」とされているが、基準に適合していない（つまり責任を果たせない）雇用主が外国人労働者を雇用するのは問題ではないのか？
65. 雇用契約の言語は何か？ 採用しようとする外国人の母国語での雇用契約が義務付けられるということによいか？
66. 本制度の下での求職者は、就労先を選択できるか？ 選択の際、雇用契約の内容（雇用条件などの詳細）をチェックできる制度とするのか？
67. 2018年11月2日のPTヒアリングにおいて示された法案説明資料には、送出し国側の制度イメージが欠落している。外国人が本制度の下で就労を希望する場合、採用が決まって日本に到着するまでのプロセスを図式で明確に示されたい。

VI. 登録支援機関について

68. 「登録支援機関」とは誰/何のことか？ 誰がなれるのか？なぜ、労働者であるのに、雇用主が直接、外国人労働者に雇用者責任として必要な支援を提供する義務を課さないのか？
69. 「登録支援機関」は許可制か？ 登録制か？ 誰でもなれるのか？ 許可/登録制であるとする、いかなる要件を課すのか？
70. 労働者派遣事業者は「受け入れ機関」「登録支援機関」になれるか？
71. 外国人技能実習制度の下で「監理団体」となっている者は「登録支援機関」になれるか？
72. もし監理団体が「登録支援機関」になれるとすると、当該管理団体が双方の対象外国人/事業主を監理することとなるが、そういう理解でよいか？
73. 前項について、悪質な監理団体がさまざまな問題を引き起こしている現状に鑑みれば、監理団体が「登録支援機関」となって長期に渡って制度に介在し、外国人実習生/労働者を監理下に置く制度は問題ではないか？

(以上)

