

【パネルディスカッション・討議概要】

1 はじめに

本年度の労働政策研究会では、「外国人労働者をめぐる政策課題」をテーマとして、パネルディスカッションと討議が行われた。

司会は、呉氏（労働政策研究・研修機構）が、パネリストは早川氏（佐賀大学）、上林氏（法政大学）、井口氏（関西学院大学）、指宿氏（暁法律事務所）が務めた。

パネリストが順に報告したのち、フロアの参加者を交えてパネルディスカッションが行われた。

2 早川氏の報告

早川氏からは、労働法とくに改正入管法のもと新たに生まれた特定技能制度について、労働法学の観点からの評価がなされた。

まず、外国人労働法政策に関わる法領域として、入管法と労働法に注目し、両者の役割の整理がなされた。前者にはどのような外国人を受入れるかという「選択」のミッションが、後者にはその外国人をどう労働市場に統合していくかという「統合」のミッションが課されている。こうした役割に沿って、入管法は主に、1) 滞在期間設定の有無と、2) 国内労働市場への影響を踏まえた入国・滞在の許否、3) 入国・滞在を認める外国人の質的管理、4) 入国・滞在を認める外国人の量的管理の4つの政策から構成される。これまでの日本の入管法では、1) 滞在期間等について在留資格制度で定め、3) 質的管理として専門的・技術的分野の外国人を受入れるとの方針を採ってきた。ただし、諸外国が採用する労働市場テストなど、2) 外国人の受入れが労働市場に与える影響を検討する政策や、4) 外国人を量的管理する政策は採られてこなかった。こうした入管法に対して、労働法では1) 平等規制と、2) 保護規制を整備している。前者は国内労働者、外国人労働者にかかわらず平等に法律を適用する消極的平等規制と、外国人労働者であることを理由とした差別を禁止する積極的平等規制から構成される。

つぎに、改正入管法の概要が整理された。改正入管法では、特定技能制度という在留資格を新設し、人材確保が困難な14の特定産業分野について、一定の専門性、技能を有し即戦力となる外国人を受入れるとしている。特定技能は1号と2号からなり、前者は、相当期間の実務経験等を要する技能で特段の育成・訓練

を受けることなく直ちに一定程度の業務を遂行できる技能水準と定義され、在留期間は通算で5年であり、家族帯同は認められていない。希望者には技能検定3級レベルの技能試験と日本語試験が課されるが、技能実習2号修了者は試験が免除される。後者は長年の実務経験等により身につけた熟達した技能水準と定義され、在留期間の更新制限は設けられておらず、家族帯同も可能である。2号へは技能検定1級レベルの技能試験合格が必要となる。重要なのは、特定技能1号は、これまでの技能実習よりも高い技能水準が求められており、従来の在留資格にない新しい技能水準であることである。

なお、いずれも雇用形態は「特定技能雇用契約」と呼ばれる直接雇用であり、1) 労働基準法その他の労働関係法令との適合、2) 所属機関の通常労働者と同等の所定労働時間、3) 日本人が従事する場合と同等かそれ以上の報酬額、4) 外国人であることを理由とする労働条件差別の禁止等が定められている。

特定技能1号は14の特定産業分野全てで、2号は建設業と造船・舶用工業の2分野に限って受入れを認めている。なお、受入れ企業には契約の締結1年前、あるいは契約締結以降、同種業務に従事する非自発的離職者がいないこと、さらに所属機関の帰責事由による外国人の行方不明者も出していないこと等が定められている。特定技能1号については、さらに受入れ企業に対して、1) 1号特定技能外国人支援計画を策定することと、2) その際の支援責任者等の任命を課している。ただし、この支援計画策定は特定支援機関に委託することができる。

以上の業種横断的な共通事項を基に、特定産業分野を所管する各省庁が、上乗せ基準を設けているが、産業分野によってその内容には差があり、特に早川氏は、所属機関毎の受入れ人数を定めているのが、建設分野と介護分野のみである点を注視している。また、特定支援機関に関する規制も緩く、営利法人や個人の参入が可能となっている点でも懸念を示した。この一方、建設分野は独自の取組を進めており、特定技能1号の使用者に対し、国土交通省、国土交通大臣の建設特定技能受入れ計画の策定を定め、策定時には同省または国際建設技能振興機構による調査・指導を行う。さらに、外国人だけでなく日本国内の労働者も含めて、建設業界内での処遇確保を目指した建設キャリアアップシステムへの登録を課している点で特徴的である。

最後に、改正入管法の評価と、これに関わる労働法の課題が指摘された。改正入管法の評価としては、第一に、特定技能者には一定の専門性や技能水準を求めている一方、学歴に関する規定はないため、単純労働者となる可能性も残ること。第二に、入国時点での永住を認める制度ではないが、特定技能2号については家族の帯同が可能となるため、今後は長期滞在を見越した政策対応が必要となること。第三に、国内労働者との競合問題が発生する危険性があり、労働市場テスト等の導入を検討する必要があることが提起された。

こうした入管法が定める労働条件に対して、労働法政策にはつぎのような課題がある。労働政策総合推進法にある外国人雇用管理指針では、特に賃金に関して最低賃金を守るとしか書かれておらず、改正入管法の労働条件よりも規定が緩い。このように、入管法で定められた労働条件を、労働法のなかでどのように位置づけていくかが今後問われていく。さらに、特定技能外国人に対する労働行政の関与についても、法律上の根拠がないため、整備が急がれる。なお、本報告の詳細については、『季刊労働法』265号を参照されたい。

3 上林氏の報告

上林氏からは特定技能制度導入までの経緯と、産業別の特定技能者ニーズについて報告があった。

まず、特定技能制度が導入されるまでの経緯がまとめられた。1990年施行の改正入管法で定住者ビザの創設と、外国人研修生の受入れ基準の緩和が行われた。1993年には外国人技能実習制度が開始され、2007年には雇用対策法で外国人雇用状況の届け出が義務化された。さらに2008年にはEPAによる看護師・介護士の受入れ開始、2010年には在留資格の「就学」が「留学」に統合された。2016年には技能実習法が成立し、最長在留期間が3年から5年に延長され、2017年に外国人技能実習機構が創設された。2018年2月に経済財政諮問会議で、専門的・技術的分野の外国人受け入れ制度の在り方について首相から検討指示があり、同年6月には「経済財政運営と改革の基本方針2018」で特定技能制度の大枠が決定し、12月には業種毎の分野別運用方針が発表され、2019年4月に特定技能制度は施行された。

特定技能制度の特徴として、第一に、受入れる外国人労働者の数値目標が設定された点が指摘された。法務省入国管理局は「新たな外国人材の受入れについて

の参考資料 分野別運用方針について(14分野)」のなかで、制度導入から5年間の特定技能1号の最大受入れ見込み数を示している。ただし、これらの数値は有効求人倍率等の指標を使用していないうえ、どのように算出されたか不透明である。第二に、これまでの技能実習制度では職種別に受入れ数を設定していたが、新制度では業種別に受入れ数を定めており、制度が複雑化することが指摘された。第三に、最長10年間の滞在が可能であるにも関わらず、家族帯同不可としていることから、人権問題が生まれる可能性が指摘された。

つぎに産業別に特定技能制度の受入れニーズについて報告された。介護と外食業、宿泊業は他の産業より受入れ見込み人数が多いことと、試験開始が早かったことから、特定技能に対するニーズが特に高い産業分野であると考えられる。

介護については、これまで1) 介護技能実習生、2) 日本で介護の学校に行き、介護福祉士の資格を取得した人(在留資格「介護」)、3) EPAによる介護士候補者という3つの受入れ方法があった。しかし受入れ人数をみると、2018年12月時点で、1) 946人、2) 185人、3) 2008年～2019年の延べ受け入れ実績で4302人であり、3種類の受入れ方法があるにも関わらず、受入れ人数はさほど多くなく、特定技能への期待が高い。上述の法務省入国管理局のデータでは、5年間の最大受入れ人数を6万人と見込んでおり、2019年4月にフィリピンで実施された第1回試験では113人の受験者に対し、合格者は84人(合格率74.3%)であった。なお、介護労働者の受入れ人数が低い理由としては、介護技能実習生では入国時に日本語レベル4級合格、入国から1年後に3級合格が課されており、3級に不合格の場合は帰国しなくてはならないことから、外国人労働者にとってリスクが高いことが挙げられる。したがって、特定技能制度では日本語テストを介護分野に特化したテストに変更するといった対策が求められる。

また外食業は、技能実習制度で認められていた施設給食以外の職種へも範囲が拡大されており、今後5年間で最大5万3000人の受け入れが見込まれる。2019年4月開催の第一回試験では、受験者460人、合格者347人(合格率75.4%)であった。受験者は外食業でアルバイトをする留学生が中心である。宿泊業は、これまで技能実習の対象職種はなかった。今後5年間で

最大2万2000人の受け入れが見込まれ、2019年4月開催の第一回試験では、受験者391人、合格者280人（合格率71.6%）であった。

つぎに建設業をみると、2014年から外国人就労者受け入れ事業を開始しており、2015年には5年間の緊急時限措置として技能実習生の2年間の雇用延長を可能にしている。さらに同年、国際建設技能振興機構を設立し、2019年3月には「1号特定技能外国人支援計画」の策定を支援する支援機関として、建設技能人材機構という公的機関を設立した。5年後の最大受け入れ見込みは4万人であり、建設業でも特定技能のニーズは高い。他の産業分野に比べ、国の監督力が強く不法就労や失踪者をなくすような制度上の設計を行っているといえる。

造船・船用工業（受け入れ見込み1万3000人）も、緊急時限措置として2015年から5年間、技能実習生の2年間の雇用延長を可能としており、同産業分野においても特定技能のニーズは高いと予想される。

農業・漁業分野は、季節によって労働需要が変動するため、3年間の転職を禁止する技能実習制度の利用は難しかった。これに対して特定技能では、派遣雇用が可能となったうえ、受け入れ可能な業種の制限が撤廃され、業種全般で受け入れ可能となったため、特定技能者の増加が見込まれる。具体的には農業3万6500人と漁業9000人である。

この一方、素形材産業（2万1500人）と産業機械製造業（5250人）は技能実習生からの移行を前提としており、この分野では特定技能へのニーズはさほど高くはないと考えられる。

また上林氏の独自のヒアリング調査に基づき、大手企業は特定技能を運用管理上の制約が多く、制度内容も非常に複雑であり、意図せぬ違反やトラブルの可能性をはらんでいると捉えており、しばらくは様子を見る姿勢であると報告した。

最後に、今後予想される特定技能の課題として、2点指摘された。第一に、技能実習制度では3年間の転職を禁止していたが、特定技能では転職の自由が確保されるため、いくら地方で特定技能者を雇用する努力をしても、結局は賃金の高い都市へ移ってしまう可能性があること。第二に、介護、農業、漁業、建設業における人手不足の問題は短期的なものではなく、日本の高齢化社会と結びついた問題であるため、今後日本の若年者の参入見込みが低い産業について、どのよう

に人材を確保するかについて長期的な視点が必要である。

4 井口氏の報告

井口氏からは、労働経済学の観点から、労働受給ボトルネックの特定に関するドイツを中心とした先進国の取組の紹介と、日本の労働行政の課題について報告があった。

労働受給ボトルネックとは、未充足求人が長期化しているにもかかわらず、労働供給が減少していく現象であり、フランスやドイツ、ベルギーでは1990年代から、どの地域や産業分野がボトルネックとなるかについて特定が行われてきた。この特定によって、外国人労働者を受け入れても、国内の労働市場に悪影響が出ない分野が明らかとなる。

この特定には、未充足求人のデータの継続的な把握にくわえ、教育機関などの供給機関の定員の変化も分析する必要がある。また、いくら未充足求人が多い地域・分野であっても、賃金等の労働条件が、当該地域や分野の平均的な水準より低ければ、外国人労働者の受け入れも難しい。

こうした労働需給ボトルネックを特定するにあたって、日本の労働行政は残念ながら十分なデータを収集できていないと井口氏は指摘する。日本の有効求人とは3カ月経過しても充足されない場合、別のナンバーが付され、新規求人となってしまいうえ、未充足求人の長さが測定できないうえ、ナンバーが変わってしまうため追跡できない状況にある。さらに、雇用保険の仕組みの中で、外国人を雇い入れた企業は届け出を行う必要があるが、雇用保険に加入していない週当たり20時間未満の外国人労働者については雇用状況が把握できない。日本の労働行政は、こうした労働市場の状況を把握できるシステムを構築する必要があると提起された。

さらに、地域によってもボトルネックとなる産業分野は異なるため、日本全体での把握に留まらず、地域別のボトルネックを特定する必要がある。とくに、専門学校や専修学校等で職業資格を取得したミドル・スキル人材について、日本全体、地域別でのニーズを継続的なデータで把握することが強調された。

このほか、現行の技能実習制度については、技能実習制度が原則3年間の転職を禁止しているように、職業選択の自由や、居住の自由を制限しなければボトル

ネットワークが埋められない制度は、フェアインテグレーションの観点からも問題があると指摘された。

5 指宿氏の報告

指宿氏からは、長年外国人技能実習生の労働問題の訴訟を担当し、日本弁護士連合会でも技能実習問題について取組んできた立場から、政策提言がなされた。

まず、最近の外国人労働者の推移をみると、2016年10月末に100万人を突破し、その後は毎年20万人ずつ増加し、2018年末には146万人となっている。特定技能1号では、今後5年間で最大34万人の受け入れを見込んでいるが、それを超えた増加率で増えていることが指摘された。

国別に労働者数みると、中国が約40万人、ベトナムが約32万人、フィリピンが約16万人である。前年同期と比べた増加率をみると、ベトナムの増加率が31.9%と最も高く、インドネシア21.7%、ネパール18.0%がつづく。

つぎにこれまでの技能実習制度について、3つの構造的な問題が指摘された。第一に技術移転を通じた国際貢献という目的を掲げながらも、実際は未熟練労働者の受入れ制度として機能していること。第二に、3年間は同じ職場で働くという「技能実習計画」が人権侵害の温床となっていること。不正行為が認められた場合は移動できるが、実際には移動先を見つける手段はなく、引き受け先はほとんどない状況にある。第三に、労働力マッチングの過程で起こる中間搾取と人権侵害である。多額の渡航前費用の徴収にくわえ、保証金徴収や違約金契約が結ばれる場合が多い。さらに日本の実習実施機関は管理団体に加盟しており、その管理費として実習生1人につき3～5万円の管理費を徴収されることが多いため、実習生の賃金にもその管理費が反映されている。そのため契約上の賃金と実際に支払われている賃金にかなりの乖離があり、最低賃金を下回る場合が多い。このような問題について、国際的な非難が高まり、とくにアメリカの国務省は人身取り引き報告書で厳しく批判している。特定技能の新設を機に、こうした問題を抱える技能実習制度は廃止されるべきだと主張する。

改正入管法については6つの論点が指摘された。第一に、未熟練労働者受入れの可否である。特定技能の新設によって、これまで技能実習や留学生、オーバーステイと行った裏口から外国人を受入れてきたのに対

して、正面から未熟練労働者を受入れる制度をつくる方向性が打ち出されたことを評価した。ただし、自民党は同制度を移民政策でないと繰り返し発信しているが、特定技能1号と2号を合わせれば定住につながり得る制度であるため、移民政策を正面から考える必要性が強調された。

第二に、技能実習の重大な問題の1つであった職場移動の自由が保障されたことについては、一定の評価をされた。しかし、特定技能は産業分野別の特定業種毎に在留資格を認めるため、その範囲は制限されているうえ、こうした特定技能者の支援を現在のハローワークが十分に行えるかについても懸念が述べられた。さらに反対に、最低賃金の高い地域へ労働者が集中する可能性もあることが指摘された。

第三に、特定技能の問題点として、特定技能1号では滞在期間が通算5年と規定され、さらに家族帯同を禁止されていることを挙げた。上限を設けることの合理性に疑問が残るうえ、家族帯同の禁止は人道上も人権上も問題があると指摘した。

第四に、労働力マッチングにおける中間搾取・人権侵害を防止するために、二国間協定に基づく求人・求職制度をつくりブローカーを排除する仕組みの必要性を強調した。

さらに、受入れ後の共生（統合）政策を考える必要があることが提起された。

6 パネルディスカッション

20分間の休憩を挟み、呉氏の司会のもと、パネルディスカッションが行われた。

〈呉氏〉

まず呉氏から、日韓外国人労働者政策の研究者の立場から、韓国の雇用許可制と日本の技能実習制度の違いについて報告があった。韓国でも雇用許可制が導入される2004年以前は、研修実習制度を運用しており人権問題等で大きな問題を抱えていた。しかし、現行の雇用許可制では、韓国人の雇用主は外国人労働者を雇うまで基本的に一切費用がかからないうえ、雇入れ後も日本の雇用主が管理団体に支払うような管理費は徴収されないため、日本の最低賃金を大幅に上回る賃金を支払うことができる。さらに呉氏は、外国人労働者をめぐる日本の政策として、日本で働く外国人労働

者を潜在的な外交官とみなし、日本と諸外国との関係性の中で政策展開を考える必要性を述べた。

次に、3つのテーマについて、4人のパネリストの意見を求めた。第一に、日本の外国人労働者政策に対する全体的な評価。第二に、特定技能制度は現在の外国人労働者政策の問題をどの程度解消できるか。第三に、外国人労働政策の望ましいあり方である。

〈指宿氏〉

この質問には、まず指宿氏が回答した。これまでの外国人労働者政策については、技能実習という裏口からの受け入れであったことに問題の根源があり、人権侵害の温床となっている。さらに大卒で技能水準の高い外国人が、単純労働に従事するといったミスマッチも多く起こっている。こうした問題を解消するうえで、一定の技能を持った外国人労働者を想定した特定技能制度は、良い構想であると評価している。しかし、法案作成から立法までの時間があまりに短く、十分な議論がなされないまま施行されたことに懸念を述べた。さらに、法務省が主導して入管法の改正という形をとったことにも疑問を感じている。今からでも、受け入れる人数や地域、業種、受け入れ方法について労働政策の側面から議論を進め、法律を制定する必要がある。

なお、先ほどの指宿氏の報告に対するフロアからの質問で、「二国間協定を結んでも、相手国の政府などが不正を働き搾取が止まらない可能性があるのではないか」との指摘が出た。この指摘に対して、指宿氏はそうした事態は考えられるが、韓国がベトナムとの雇用許可制を3年ほど停止したように、そうした相手国の不正を許さないという毅然とした態度を日本も見せる必要があると回答した。

〈井口氏〉

次に井口氏から回答があった。これまでの日本の外国人労働政策の問題点として、十分に外国人労働者の雇用状況と受け入れニーズが把握できていないことと、フェアインテグレーションの視点の欠如を指摘した。そのために日本の労働行政には、今後2つの役割を期待している。第一に労働需給ボトルネックを特定し、日本国内では人材を調達しきれない地域や産業分野に受け入れていくことである。そうすることで、日本人・外国人双方の雇用を確保することができる。第二に、外国人労働者を公平に扱い、それぞれの地域の一員として受け入れられるような仕組みづくりをする

ことである。

さらに先ほどの井口氏の報告に対するフロアからの2件の質問に回答した。1つ目の「ミドル・スキル人材は専門的高度人材か、単純労働者か」という質問に対しては、熟練度合いで区切った概念ではないと回答した。2つ目の「ボトルネックの特定は最低賃金政策にも影響を与えるか」との質問に対しては、ドイツの難民労働者の例から最低賃金の順守のみでは人材の確保は難しいだろうと回答した。

〈上林氏〉

上林氏は、日本の外国人労働者受け入れ政策は30年と歴史が短く、受け入れ人数も国民の2%未満と少ないために、これまではある程度管理できていたと評価した。失踪者についても全体の3%と他国に比べれば非常に低い。しかし、特定技能制度では2号の特定技能者は家族帯同で永住が可能になるため、1号から2号への移行を希望する者は多いと予想される。現段階で、1号から2号へ移行可能な人数は決まっていないが、2号へ移行できなかった多くの人が不法就労者として日本に留まる可能性がある。他国で長年キャリアを積んだ人が、帰国し新たなビジネスをスタートさせるのはハードルが高い。実際、韓国では日本の特定技能1号に相当する15万人のうち、2号に相当する資格へ移行できた者は600～700人であり、韓国政府も今後1、2年の間に2号に移行できなかった者が不法就労者になることを懸念していた。2号へ移行するための基準と人数を決めないまま、特定技能制度を開始したことは長期的な問題になると指摘した。

さらに、特定技能者の仲介を請負う受け入れ支援機関についても、懸念が述べられた。技能実習制度では、技能移転という建前上、仲介する管理団体は利益を追求しないことが前提となっていたが、受け入れ支援機関にそうした制約は課されていない。海外から来た人の命と安全を扱う機関となるため、その性質について議論する必要性を強調した。

また、これまでの外国人労働政策が、主に定住化した日系人を対象としていたのに対して、特定技能1号で来日する人は、若い出稼ぎの単身者と想定される。文化的にも、政府や法律よりも家族や知人といった人とのつながりを信頼する可能性があるため、法テラスなどの整備にとどまらず、彼ら・彼女らの信頼を得やすい形での援助や救済の仕組みづくりも考えていく必要があると述べた。

〈早川氏〉

早川氏は、日系人受け入れの中で起きた問題点を指摘し、新たな制度に生かすべき点を挙げた。リーマンショックの際に日系人が大量失業し、厚生労働省によって3万人規模の日系人とその家族が一時帰国を強いられたことは記憶に新しい。あれから然程間を置かずに、人口減少・人手不足という雰囲気の中で、法律施行が先んじたことに懸念を示す。日系人は家族帯同が許されていたが、子どもたちの教育は十分に検討されてこなかったため、子ども世代にも貧困が引き継がれるケースが多い。特定技能制度2号では家族帯同を認めることとなるが、その子ども達の教育を受ける権利を確保する必要がある。さらに日系人の仕事に、特定技能者が参入する可能性も高く、日系人が排除される危険性がある。入管法は、省令レベルで非自発的離職者を出さないことを定めているが、こうした管理を厳格に行う必要がある。

これに対して、技能実習生はリーマンショックでも日系人に比べて失業者は少なかった。この要因としては、3年間と雇用期間が限定されていることと、日本語テストの合格が必須であること、生活指導の仕組みが整備されていたこと等が考えられる。特定技能制度には、こうした技能実習制度の良い面をもう少し転用することが期待される。また、報告の最後に触れた外国人雇用法の立法については、外国人雇用管理指針を法律に格上げする方法を提案した。

さらに先ほどの早川氏の報告に対して、フロアから「外国人雇用法を立法化する場合、特定産業分野を所管する各省庁が作成した上乘せ基準を反映させるのはどうか」との提案が出た。これに対しては、良い提案であり、特に建設業の上乗せ基準は、外国人労働者の処遇が国内労働者より低くなっていないか確認する仕組みが組み込まれていること等から、参考となると回答した。

つぎに、フロアの参加者との議論の時間が設けられた。

〈前田氏〉

前田氏からは、井口氏に対して、ドイツがどのように特定したボトルネックに外国人労働者を供給しているかについて質問があった。人気のない地域や分野に無理に人材を供給しても労働者から不満が出る可能性

があるが、自治体と産業政策が連携して何か取り組みを行なっているのか。

〈井口氏〉

井口氏からは、ポジティブリストに直接的に人材供給するのではなく、あくまで職業紹介によるマッチングで人材を供給していると回答があった。また、自治体と産業政策の連携については、そこまでは至っていないが、必要な統計指標の整理が進み、地域別のポジティブリストが作成されつつあることが報告された。そのうえ、旧東ドイツを除き、ドイツ国内の経済格差は比較的小さいため、地域移動が満遍なく行われている。地域間の経済格差を是正していくことも、外国人労働者政策において重要であると述べられた。

〈藤村氏〉

藤村氏（法政大学）からは、法的な規制はもちろん重要だが、外国人労働者を劣悪な環境下で雇用している企業やその製品等は買わないといった国民全体の意識改革も重要ではないかとの指摘があった。

〈指宿氏〉

これに対して指宿氏からは、報告の中で触れられなかったが、国連では2011年にビジネスと人権に関する指導原則（ラギー原則）を採択しており、日本の外務省でも現在、国内行動指針を作成しているとの報告がされた。また、世論としても外国人労働者に対する人権侵害について関心が高まっており、最近ではワコールやミキハウスが技能実習生を含む外国人労働者に対する人権侵害をしないというCSR指針を作成した。さらに中堅アパレルブランド等で取引先が人権侵害をしていたことが発覚した際には、取引先の調査を行う例も見られた。法律の整備だけでなく、そうした市民社会の意識が高まることが期待される。

〈上林氏〉

上林氏からは、そうした観点も必要だが、やはり外国人労働者の仲介業者の規制を急ぐべきだと再度指摘があった。

〈呉氏〉

最後に司会の呉氏から、4人のパネリストの貢献によって、外国人労働者政策について非常に多角的で包括的な議論をすることができたとの総括がなされた。

（関家ちさと 労働政策研究・研修機構研究員）