

**平成23年度  
全国厚生労働関係部局長会議  
(労働分科会)資料**

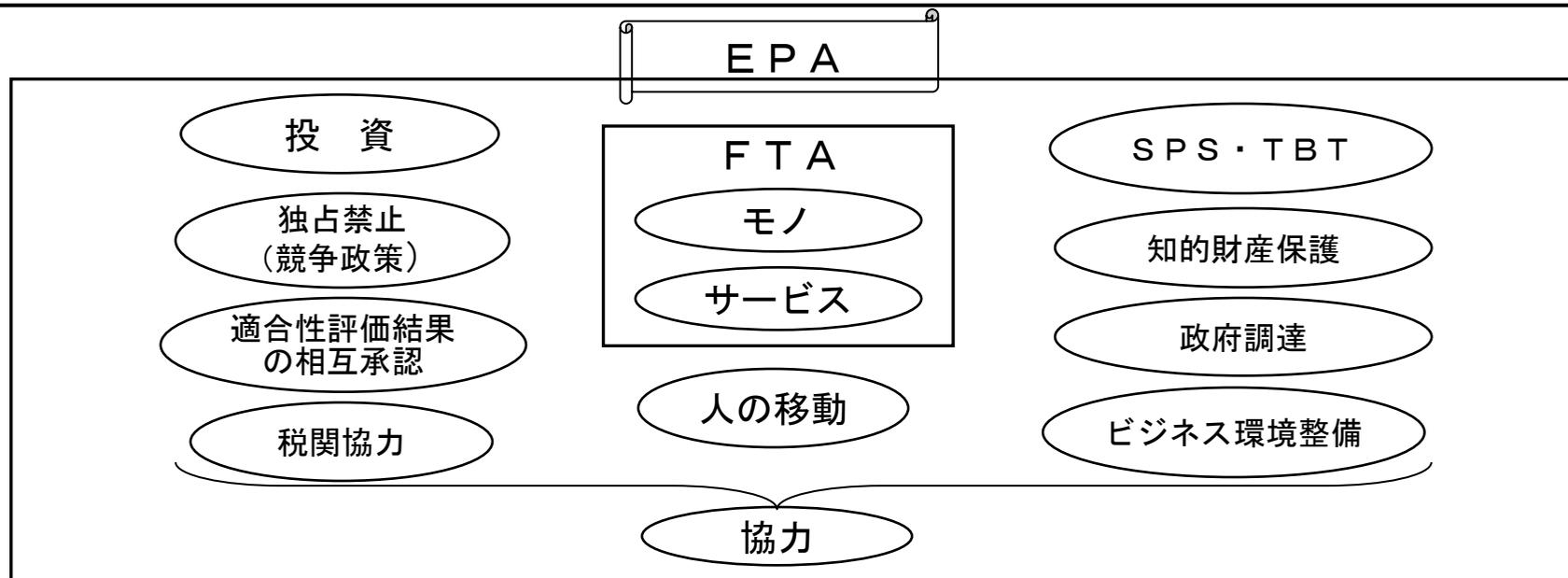
- ・ 経済連携協定(EPA)の締結状況等について
- ・ 第15回ILOアジア太平洋地域会議の結果概要について
- ・ ディーセント・ワークについて

**厚生労働省大臣官房国際課**

# 経済連携協定（EPA）とは

「経済連携協定」（EPA：Economic Partnership Agreement）は、WTO（世界貿易機関）を中心とした多国間の貿易自由化を補完するため、国や地域を限定して、関税等の貿易障壁を撤廃することにより、モノ・ヒト・カネ・サービスの移動を促進させようとするもの。

一般的には、「自由貿易協定」（FTA：Free Trade Agreement）の呼称が使用されているが、日本においては、いわゆる自由貿易協定（物品やサービスの貿易障壁の削減・撤廃を目的とする）の要素に加え、投資、人の移動、知的財産保護、協力等の広範な分野を対象としていることから、協定の名称は「経済連携協定」（EPA）を用いている。



（参考）日・フィリピン経済連携協定の構成（165条からなる本文と8の附属書により構成。和文で721ページ）

第1章 総則	第8章 投資
第2章 物品の貿易	第9章 自然人の移動
第3章 原産地規則	第10章 知的財産
第4章 税関手続	第11章 政府調達
第5章 貿易取引文書の電子化	第12章 競争
第6章 相互承認	第13章 ビジネス環境の整備
第7章 サービスの貿易	第14章 協力

（以下略）

# 経済連携協定に基づくインドネシア人候補者 平成24年度受入れの流れ

## 趣旨・目的等

- ・日インドネシア経済連携協定（平成20年7月1日発効）に基づく看護師・介護福祉士候補者等の受入れは、原則として外国人の就労が認められていない分野において、経済活動の連携の強化の観点から、二国間の協定に基づき、公的な枠組みで特例的に行うものである。  
（看護・介護分野の労働力不足への対応ではなく、国内労働市場への影響を考慮して受入れ最大人数を設定。）
- ・候補者の受入れを適正に実施する観点から、我が国においては国際厚生事業団（JICWELS）が唯一のあっせん機関として位置づけられ、これ以外の職業紹介事業者や労働者派遣事業者にあっせんを依頼することはできない。

## 受入れ実績等

平成20年度は208人（看護104人、介護104人）、平成21年度は362人（看護173人、介護189人）、平成22年度は116人（看護39人、介護77人）、平成23年度は105人（看護47人、介護58人）が入国。  
平成24年度の受入れ最大人数は、500人（看護200人、介護300人）。

### 看護師コース （在留期間は最大3年間）

インドネシアの看護師  
+2年間の実務経験

一定の日本語能力を  
有すると認められる者※

日本語研修（訪日前6か月間）

雇用契約の締結のためのJICWELSによるあっせん

日本語研修（訪日後6か月間）

看護導入研修、就労ガイダンス

#### 病院で雇用契約に基づき就労・研修

- ・看護補助業務に従事
- ・看護の専門知識および技術の修得
- ・日本語の継続学習

看護師国家試験の受験（3回まで）

合格（資格取得）

不合格（資格不取得）

帰国

（短期滞在）  
看護師国家試験の受験

看護師として就労  
（在留資格は、上限なく更新可能）

### 介護福祉士コース （在留期間は最大4年間）

「高等教育機関（3年以上）卒業＋  
インドネシア政府による介護士の認定」又は  
「インドネシアの看護学校（3年以上）卒業者」

一定の日本語能力を  
有すると認められる者※

日本語研修（訪日前6か月間）

雇用契約の締結のためのJICWELSによるあっせん

日本語研修（訪日後6か月間）

介護導入研修、就労ガイダンス

#### 介護施設で雇用契約に基づき就労・研修

- （3年以上）
- ・介護の専門知識および技術の修得
- ・日本語の継続学習

介護福祉士国家試験の受験（1回）

合格（資格取得）

不合格（資格不取得）

帰国

（短期滞在）  
介護福祉士国家試験の受験

介護福祉士として就労  
（在留資格は、上限なく更新可能）

※ 日本語能力試験N2（旧2級）程度の日本語能力がある場合（累計7人（看護0人、介護7人））  
（注）上記受入れの流れは、今後、相手国側との調整などにより、予定変更の可能性もあります。

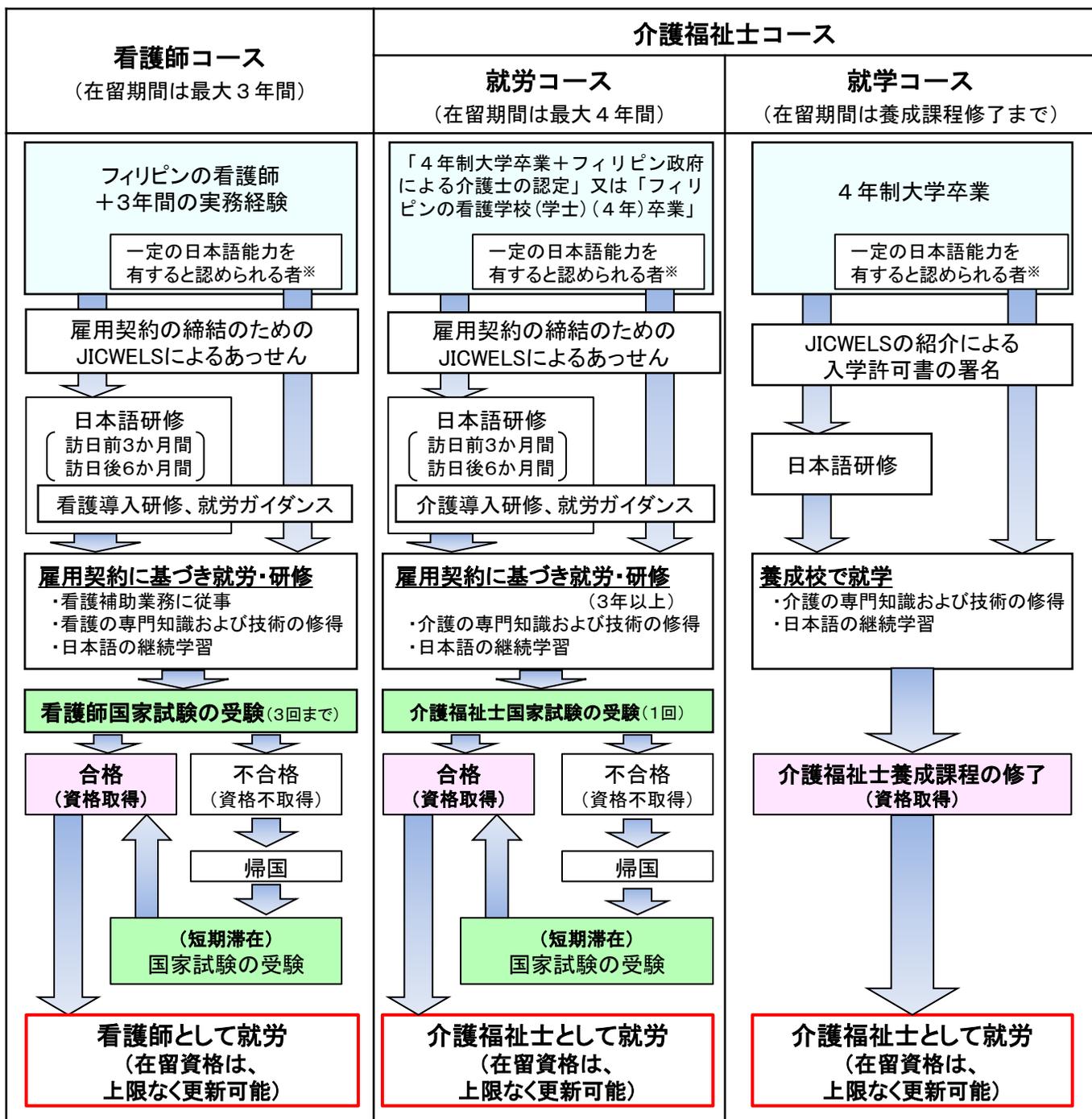
# 経済連携協定に基づくフィリピン人候補者 平成24年度受入れの流れ

## 趣旨・目的等

- ・日フィリピン経済連携協定（平成20年12月11日発効）に基づく看護師・介護福祉士候補者等の受入れは、原則として外国人の就労が認められていない分野において、経済活動の連携の強化の観点から、二国間の協定に基づき、公的な枠組みで特例的に行うものである。（看護・介護分野の労働力不足への対応ではなく、国内労働市場への影響を考慮して受入れ最大人数を設定。）
- ・候補者の受入れを適正に実施する観点から、我が国においては国際厚生事業団（JICWELS）が唯一のあっせん機関として位置づけられ、これ以外の職業紹介事業者や労働者派遣事業者にあっせんを依頼することはできない。

## 受入れ実績等

平成21年度は310人（看護93人、介護217人（就労190人、就学27人））、  
 平成22年度は128人（看護46人、介護82人（就労72人、就学10人））、  
 平成23年度は131人（看護70人、介護61人（就労61人、就学は募集なし））が入国。  
 平成24年度の受入れ最大人数は、500人（看護200人、介護300人）。



※ 日本語能力試験N2(旧2級)程度の日本語能力がある場合(累計13人(看護0人、介護13人))

(注)上記受入れの流れは、今後、相手国側との調整などにより、予定変更の可能性もあります。

ベトナムからの看護師・介護福祉士候補者の受入れに関する覚書  
(概要)

平成23年10月31日

外務省  
厚生労働省  
経済産業省

1 経緯

- (1) 我が国がベトナムから看護師・介護福祉士候補者を受け入れる可能性について、日越経済連携協定（EPA）（平成21年10月1日発効）は、協定の発効後、遅くとも2年以内に結論を得る目的で交渉を行う旨規定している。
- (2) 本年に入り、ベトナムにおける看護師国家資格制度に関する関連法令が制定され、本年11月15日に同制度が施行される予定である。
- (3) 日越両国は、日越EPAの規定に基づき交渉を行ってきた結果、我が国がベトナムから看護師・介護福祉士候補者を受け入れるとの結論に達し、10月31日の日越首脳会談において、両国首脳間でその旨を確認。会談の後、両首脳は「ベトナムからの看護師・介護福祉士候補者の受入れに関する覚書」（以下「覚書」という。）に署名した。

2 「覚書」の内容

- (1) 日越EPAに基づく交渉の結果、我が国は、今後二国間で詳細を定める枠組みに基づき、ベトナムから看護師・介護福祉士候補者を受け入れる。
- (2) ベトナム政府は、来年の早い時期を目標にベトナムにおいて日本語研修を開始することを目指し、日本政府とともに協力する。
- (3) 日越両国は、ベトナムからの看護師・介護福祉士候補者の受入れに係る法的拘束力を有する両国間の文書に関する交渉を開始し、来年3月までに結論に達するよう努める。

3 候補者受入れの基本的枠組み

ベトナムからの看護師・介護福祉士候補者の受入れに関しては、次のような基本的枠組みについて両国間で一致している。

- (1) 看護師・介護福祉士候補者となるためには、基本的に現地でしかるべく日本語研修を受けることを前提とした上で、一定の日本語能力を有することを条件のひとつとする。
- (2) 訪日後は、資格取得のため、これまでの我が国が締結したEPAと同様の期間及び滞在資格において滞在を認めるなどの扱いを行う。
- (3) その他の詳細は、今後越側と協議していくこととなっている。

(了)

## 第 15 回 ILO アジア太平洋地域会議（APRM）の結果概要

【日 程】平成 23 年 12 月 4 日（日）～ 7 日（水）

【開催地】京都府 国立京都国際会館

【参加者】野田内閣総理大臣、小宮山厚生労働大臣、牧厚生労働副大臣

【参加国・参加者数】38 か国から、約 450 人以上の政労使の代表者が参加。

### 【1 日目】

#### ○開会式（全体会合）

- ・小宮山厚生労働大臣の議長就任及び議長挨拶
- ・野田内閣総理大臣による特別演説

#### ○ハイレベル基調声明

- ・アハマド・ムハンマド・ルクマン アラブ労働機関事務局長
- ・ジョゼ・ルイス・グテレス 東ティモール民主共和国副首相

#### ○リーダーズフォーラム

- ：5 人の若い起業家や学生、労働組合のリーダーらによる若年雇用に関するパネルディスカッションと質疑

### 【2 日目】

#### ○全体会合（事務局長報告の討議）

#### ○分科会Ⅰ「マクロ経済政策、雇用政策、社会的保護政策の調整」

- ・4 人のパネリストによるプレゼンテーションと質疑

#### ○分科会Ⅱ「生産的雇用、持続可能な企業、技能開発」

- ・4 人のパネリストによるプレゼンテーションと質疑
- ・日本からは牧厚生労働副大臣がパネリストとして参加し、雇用の質の向上に向けた日本の取組について紹介を行った。

#### ○日本政府主催特別セッションの開催～「自然災害危機対応～雇用政策を中心に～」

- ・パネリストによる議論を行い、自然災害時の雇用政策の教訓を取りまとめた。

### 【3 日目】

#### ○分科会Ⅲ「労働における権利と社会対話」

- ・4 人のパネリストによるプレゼンテーションと質疑

#### ○全体会合（事務局長報告の討議）

### 【4 日目】

#### ○閉会式（全体会合）

- ・各参加者から開催国日本への謝辞が述べられた。
- ・日本の特別セッションで得られた教訓を結果報告の添付文書とすることが決定された上で、結論文書及び結果報告が採択された。
- ・フィジー政府による労働組合活動に対する侵害を非難し、ILO 理事会の取り組みを求める決議が採択された。

結論文書の概要（起草委員会では、日本政府代表者が議長を務めた。）

## 前文

○東日本大震災から立ち直りつつある日本国民に対する敬意、日本国民、特に被災地の人々への連帯の表明、京都開催に対する感謝、日本政府による特別セッションの開催、野田総理大臣の演説に対する謝意。

## I 2006年の地域会議以来の実績を振り返る

○2006年の韓国（釜山）会合以降、域内のディーセント・ワークの実現に向けて成果を認めるとともに、多くの課題が残されていることを認識。また、この5年間に大規模な自然災害に見舞われたが、災害の予防と対応策において、雇用・社会政策はその重要な部分である。

○アジア太平洋地域の国々の急速な経済成長は、数億人にのぼる人々を極度の貧困から脱却させたが、それにも関わらず多数のワーキング・プアと巨大なインフォーマル経済を減少させるに十分なディーセント・ワークを創出できていない。

○この地域は極めて多様性に富んだ地域であり、この点を考慮して、発展に協力していくことが不可欠である。

## II 「アジア太平洋におけるディーセント・ワークの10年」のための国内政策優先課題

:適用の仕方は国の事情により異なることを前提とした上で、下記の事項を2015年までに域内各国が共有する政策優先課題とした。

○ディーセント・ワークおよび完全雇用が、強靱かつ持続可能で均衡のとれた成長と包摂的な開発に向けた政策の中心に据えられるように働きかけること

○労働力、特に若者に対し、ディーセント・ワークや生産的な雇用に必要なとされる技能を身につけさせる。

○雇用サービス組織を強化する。

○ディーセント・ワークの機会の増加、所得向上、生活・労働条件の改善の礎として、経済全体の生産性向上を推進する。

○各国の実情に応じた、効果的な「社会的保護の床」を構築する。

# ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)について

## 1 経緯

「ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)」の概念は、1999年の第87回ILO総会に提出された事務局長報告において初めて用いられ、ILOの活動の主目標と位置付けられた。(「第87回ILO総会事務局長報告: ディーセント・ワーク」(1999年6月))

## 2 ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)とは

ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)とは、人々の働く上での希望を集大成した概念である。これは、生産的で、公正な収入を与える仕事に就く機会、職場における安全と家族に対する社会的保護、個人の育成と社会的統合に向けたより良い展望、人々が自分たちの懸念を表明し、団結し、自分たちの生活に影響する決定に参加する自由、すべての男女の機会と待遇の均等を伴うものである。(ILOホームページより)

日本政府としては、「ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)」を、以下のように整理している。

- ◎ ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)とは、人々が働きながら生活している間に抱く願望、すなわち、
- ① 働く機会があり、持続可能な生計に足る収入が得られること
  - ② 労働三権などの働く上での権利が確保され、職場で発言が行いやすく、それが認められること
  - ③ 家庭生活と職業生活が両立でき、安全な職場環境や雇用保険、医療・年金制度などのセーフティネットが確保され、自己の鍛錬もできること
  - ④ 公正な扱い、男女平等な扱いを受けること
- といった願望が集大成されたものである。

## 3 ディーセント・ワーク実現への取組

ディーセント・ワークの実現は、4つの戦略目標(①仕事の創出、②仕事における権利の保障、③社会的保護の拡充、④社会対話の促進)の実行を通して達成される。

このためILOは、4つの戦略目標に沿った形で技術協力や調査研究を行っている。また、各国の実状に応じたディーセント・ワーク・カントリー・プログラムを策定し、プログラムに沿った事業を推進することにより各国におけるディーセント・ワークの実現を支援している。

また、日本政府としては、ディーセント・ワークの概念の普及に努めるとともに、4つの戦略目標をカバーする種々の労働政策を推進することによりディーセント・ワークの実現に努めている。2010年6月に策定された「新成長戦略」においてもディーセント・ワークの実現が盛り込まれている。