

| 項番 | 発言事項 |
|----|---|
| 1 | 農業、水産加工、建設業、縫製業といった国内の産業で深刻な人手不足が生じており、生産年齢人口が減少に向かっていることも明らか。技能実習生を受け入れている産業について、特定技能制度に吸収するという方法も含め、正面から労働者を雇用し、受け入れることができるようにする方策も議論すべき。 |
| 2 | 人手不足は極めて深刻であり、労働者人口の減少が引き続き想定される中で、中小企業にとって外国人材の受入れは必須。人権重視を大前提として、国際貢献をしっかりと果たし、なおかつ、国内の人手不足への対策として有効な手だてとなるように、日本で学び、働きたいと思っている外国人、中小企業、それらを受け入れる地域、我が国と送出国にとってよりよい制度のありようを検討したい。 |
| 3 | 各種エビデンスに基づくならば、日本は海外労働の目的国としての人気を上昇させてきており、この傾向は今後も当面続く。日本への流入圧力が高止まりすることを前提とした改革が必要。 |
| 4 | 移住仲介機能とそれを稼働させるためのコストは国際労働市場においては必須。また、マッチング機能も必須であり、技能実習制度はそうした機能を果たしてきた。国際労働市場のメカニズムを踏まえるならば、技能実習制度の単なる廃止、技能実習制度が担ってきた機能を単に廃止する、及び厳格化するということは、かえって人権状況を悪化させる可能性が高い。 |
| 5 | 外国人の定住化、子育てや介護、年金という今後の暮らしも踏まえた視点が必要。定住化や今後の暮らしにかかわる見通しも持った議論を希望する。 |
| 6 | 技能実習生が暮らしやすい環境作りは自治体が果たす役割が大きい。過疎地と都市部、様々あり、自治体の体力も違う中で努力をしているが、国と緊密に連携して対応することが必要。日本がしっかり実習先として選ばれていくよう、また、担い手不足の解決にも資するよう、制度を見直していくことが必要。 |

見直しに当たっての基本的な視点

| 項番 | 発言事項 |
|----|--|
| 7 | 外国人労働者を受け入れるための制度の見直しに際しては、次の4点を踏まえるべき。①女性活躍、高齢者就労促進、生産性向上といった手を打っても外国人労働者は必要で、受入れの拡大は不可避であり、受け入れた際のデメリットが顕在化しないよう、また、社会の分断を招かないような制度設計が必要。②日本人労働者と同じ処遇、生活者としても必要な支援を受けられること。③外国人労働者の就労ニーズは多様化しており、在留の条件は明確化しつつ、長期滞在の道が開かれるべき。④日本の労働市場改革と平仄を合わせた制度設計とすべき。例えば、有期契約から無期契約への転換など外国人について平仄がとれているか。 |
| 8 | これまでは日本は魅力的な働き先であったが、今後は外国から日本が選ばれるよう努力すべきことを意識することが必要。送出国における賃金も向上しており、近隣国との人材獲得競争もある。外国人にどのように日本社会になじんでもらえるか等の観点から議論することが必要。 |
| 9 | 個別ケースを見ることも重要だが、全体観も見る必要がある。個別ケースに引きずられて全体が見えなくなるのは問題。データに基づいた議論や課題の背景分析をしっかりとすべき。 |
| 10 | 依然として技能実習生含む外国人労働者の人権侵害の問題は後を絶たず、外国人労働者も増え続けている。国籍問わず、全ての労働者の人権が保障されることが重要。労働者が安心して働き、生活できる環境整備が喫緊の課題。小手先の見直しではなく、労働者保護の視点に立った政策を総合的に検討することが不可欠。 |
| 11 | 今回の議論は日本の将来の姿に関わる。単なる人手不足対応ではなく長期的な視野をもって議論したい。諸外国の事例を含めエビデンスを踏まえた政策、EBPMを進めるべき。 |
| 12 | 社会の分断や治安悪化を防ぐため労働市場への悪影響を考慮したシステムづくりを行うべき。 |

見直しに当たっての基本的な視点

| 項番 | 発言事項 |
|----|---|
| 13 | 外国人労働力を安く使うという考えでは国際競争に勝てない。人材育成による生産性向上や労働市場のクオリティを高めることが必要。 |
| 14 | 国際労働移動として秩序あるマッチングシステムの整備が必要。 |
| 15 | 外国人受入れ制度は相互補完関係にある。技能実習制度を見直すなら特定技能や他の制度も含めて改めて考えることが必要。 |

第1 技能実習制度と特定技能制度の制度趣旨について

1 制度目的(人材育成を通じた国際貢献)と実態(国内での人材確保や人材育成)を踏まえた制度の在り方

| 項番 | 発言事項 |
|----|--|
| 1 | 技能実習の人材育成を通じた国際貢献という制度目的と国内の人材確保という実態のかい離は、誰の目からみても明らか。この状態を継続することは、日本の国際的な地位を危うくする。制度の存廃に正面から回答する時期ではないか。 |
| 2 | 全国の中小企業で多くの実習生が働いている。人手不足がきわめて深刻となる中で、制度を労働力確保のために活用している実態は否定できないが、人づくりによる国際貢献もしっかり行われている。労働者人口の減少が続いていく中で、中小企業にとって、外国人材の受入れは必須である。人権尊重は大前提の上、技能実習制度については、人づくりによる国際貢献と、現実的な人手不足の対応という、両方の役割を果たす制度として、また、特定技能制度へのエントリーステップとなる制度として、何らかの形で存続させるべき。 |
| 3 | 多くの優秀でまじめな技能実習生が、日本語を含め技能修得に励んでおり、技能移転と国際理解の促進という、国際貢献に大きな役割を果たしていると認識している。こうしたことを評価、検証した上で、受入れ環境の整備と人権尊重を含め待遇改善に向けた検討をしていただきたい。 |
| 4 | 米国国務省レポートは、国際機関や各国の移民政策担当者など国際的な移民政策の専門家の間ではほとんど参照されておらず、これを以て国際的な評価と同一視することは適当ではない。 |

第1 技能実習制度と特定技能制度の制度趣旨について

1 制度目的(人材育成を通じた国際貢献)と実態(国内での人材確保や人材育成)を踏まえた制度の在り方

| 項番 | 発言事項 |
|----|---|
| 5 | <p>国際労働市場においては情報の非対称性、及び過大な需給ギャップが発生するものであり、これら乗り越えるための送出し機関や監理団体などの移住仲介機能は必須。技能実習生の負担する手数料はこうした機能を稼働させるためのコストが個々の労働者に転嫁されたものと考えられ、それ自体は韓国の雇用許可制など、国際労働市場で一般的に見られる現象で日本に固有のものではない。よって、国際労働市場のメカニズムを踏まえるならば、技能実習制度の単なる廃止、技能実習制度が担ってきた機能を単に廃止する、及び厳格化するということは、かえって人権状況を悪化させる可能性が高い。</p> |
| 6 | <p>技能実習生を労働者として受け入れている実態は否定できないが、監理団体や実習実施者は、実態と葛藤しつつ、制度のスキームに沿って正当に受入れを行っているものが大部分を占めている。この目的と実態のかい離は、必ずしも監理団体や実習実施者だけの責任ではなく、送出国や技能実習生本人の来日の真意、また、国内外に存在しているブローカーの問題もある。監理団体や実習実施者だけが悪いと決めつけるのではなく、不適切な送出しをしている送出国や仲介するブローカーを取り締まる方策や失踪対策などを総合的に議論していくべき。</p> |
| 7 | <p>技能実習制度と特定技能制度については、実態としては労働者であるから両制度を統一したほうがよいという意見もあるが、明確に役割をすみ分け、両制度を存続させるべき。</p> |
| 8 | <p>技能実習制度の目的と実態のかい離が様々な問題の背景になっている。制度の存続可否も含めた議論をすべきであり、制度がどう利用されているかや、労働条件や賃金水準の実態を改めて確認すべき。</p> |

第1 技能実習制度と特定技能制度の制度趣旨について

1 制度目的(人材育成を通じた国際貢献)と実態(国内での人材確保や人材育成)を踏まえた制度の在り方

| 項番 | 発言事項 |
|----|---|
| 9 | 技能実習制度に関して、目的と実態のかい離という問題が生じており、このかい離のある状態というのは是正が必要だと思うが、目的に合わせる、それから実態に合わせるということの二つの選択肢の間に、幾つかの複数の組合せがあるのだろう。 |
| 10 | 技能実習制度について、諸外国から問題を指摘されているということは、技能実習生が追い込まれていくという構造的な問題があるのではないかと。開発支援と同レベルでの技能移転が本当にあるのか疑問を感じる業種も中にはある。 |
| 11 | 技能実習制度における課題が、制度固有の問題なのかも検証し、特定技能も含めたほかの在留資格と併せて検討することが必要。 |
| 12 | 特定技能について、政府主導で分野追加など検討できてしまうプロセスは見直すべき。また、特定技能制度は、国内で人材確保の努力をしてもなお労働力が不足している分野に限り受け入れるものであることから、この間各業界で取り組まれてきた人材確保、処遇改善などを見直しの議論において踏まえることが必要。 |
| 13 | 技能実習制度の趣旨にのっとり、途上国等への技能の移転を進めつつ、日本企業のグローバルな競争力を強化している企業単独型の事例もある。また、団体監理型においても、優良な取組をしている実習実施者もあることから、このようなグッドプラクティスをいかに増やしていくかということも議論すべき。 |
| 14 | 重要な論点は、悪質な事業者を排除しつつ、優良な取組をする事業者をどのように増やしていくかである。技能実習制度を廃止して、特定技能制度に一本化するにしても悪質な事業者を排除出来る保証はない。 |

第1 技能実習制度と特定技能制度の制度趣旨について

1 制度目的(人材育成を通じた国際貢献)と実態(国内での人材確保や人材育成)を踏まえた制度の在り方

| 項番 | 発言事項 |
|----|--|
| 15 | 技能実習制度のメリットは、人材育成が組み込まれている点にあるが、技能移転だけで説明するのは無理があり、労働力としてきてもらうという実質は否定しがたい。しかし、技能移転や人材育成と労働力としての活用は矛盾しないのではないか。 |
| 16 | 両制度の見直しに当たっては、作業範囲や労働時間数の制限の緩和、安定的に外国人材が活躍できる環境整備や監理団体等による受入れ、支援体制の充実が必要。これらを実現することにより、事業者と外国人材の双方にとって発展的な制度になる。 |
| 17 | 技能実習で学んだ技能を帰国後に生かすという意味での国際貢献の実態はなくなっている。技能実習は国内における人材の確保を制度目的とする制度に明確に置き換えるべき。この場合、人材育成は結果であって目的ではない。 |
| 18 | 技能実習制度が技能の修得という人材育成の点だけでなく、出稼ぎ労働のために利用されていることは否めないが、技能実習制度本来の目的に沿って活動している監理団体も少なくない。 |
| 19 | 技能実習制度と特定技能制度とで明確に対象をすみ分け、両制度を共存させながら、監理団体、登録支援機関、実習実施者、特定技能所属機関を生かしていくことが必要。 |
| 20 | 技能実習制度は、人材育成と人材確保の二つの役割を果たしており、この二つの目的を持つ仕組みとして見直し、存続をしていくのが一つの方角である。また、人材育成と人材確保両方の役割を持つ技能実習制度と特定技能制度を一連の仕組みとして制度の見直しを図っていく必要がある。 |

第1 技能実習制度と特定技能制度の制度趣旨について

1 制度目的(人材育成を通じた国際貢献)と実態(国内での人材確保や人材育成)を踏まえた制度の在り方

| 項番 | 発言事項 |
|----|---|
| 21 | 人材育成は、技能実習か特定技能かにかかわらず、日本に外国人を受け入れて育てていくという観点からは絶対に必要な機能。人材確保は、技能実習でも特定技能でも同じ。 |
| 22 | 技能実習制度を存続できるか議論した上で、現状に合わないのであれば、特定技能につなげる形の人材育成という面を強化させた上で、どのように制度を改善していくかを議論し、検討していただきたい。 |
| 23 | 技能実習生の来日目的がお金を稼ぐということになっているが、生活の糧を得るために働くことは技能実習生のみならず労働者全般にいえることであるため、そこだけの特筆することではない。 |
| 24 | 技能実習制度が人手不足対策として活用されている一面もある一方で、技能実習制度を通じて技能修得の仕組みがしかるべき水準で適正に機能しており、人材育成を通じた国際貢献が果たされていることも事実。技能修得の仕組みと人手不足対応の二つの側面を併せ持った制度としていくことが現実的である。 |
| 25 | 技能移転、国際貢献という観点と労働力としての人材確保は矛盾しない。ただ、労働力としての観点を正面から認めるのであれば、技能実習生の保護や国内労働市場への悪影響を与えないことを盛り込むなど技能実習法は相当見直す必要がある。 |

第1 技能実習制度と特定技能制度の制度趣旨について

1 制度目的(人材育成を通じた国際貢献)と実態(国内での人材確保や人材育成)を踏まえた制度の在り方

| 項番 | 発言事項 |
|----|---|
| 26 | 国際的には、国際貢献と労働力確保は矛盾せず、極めて真つ当な状態であり、そういうものとして改善すること自体は国際的な基準から外れるものではない。実態としても当事者の意識として、技能実習生にとって稼ぐことと技能を身に付けることは二律背反ではなく、また、受入れ企業にとってもスキル形成と労働力確保は両立し、どちらも否定できない事実であることは認めざるを得ない。 |
| 27 | 技能実習制度の目的は、途上国への技能移転であり、日本の企業のために人材育成をするというのはもともとの制度と違うのではないか。また、実習が存在することにより、途上国の求職者を育ててあげるという形ができて、本人に費用負担させていいというフィクションが生まれているのは問題。 |
| 28 | 人材育成を通じた国際貢献の制度趣旨とのかい離があることは明らか。本来の制度趣旨となぜかい離が生じたのか、現在のスキームの課題を整理することが重要。一方で、実際に国際貢献という制度趣旨を適切に果たしている事例もあるため、そうした部分をどう整理するかも考える必要がある。 |
| 29 | 技能移転を就職というレベルで捉える傾向が強いが、これは日本的な発想。途上国においては、雇用されて働くということ自体がマジョリティーではない。技能実習の制度趣旨が本国において習得が困難な技術を身に付けるという要件があり、当然そういったものがない前提で来るため、帰国後に同じ仕事に就いていない、イコール国際貢献ではないというのは非常に日本的な議論である。 |

第1 技能実習制度と特定技能制度の制度趣旨について

1 制度目的(人材育成を通じた国際貢献)と実態(国内での人材確保や人材育成)を踏まえた制度の在り方

| 項番 | 発言事項 |
|----|--|
| 30 | <p>人材育成の中には、身に付けた能力を母国に戻ってその国の開発に生かすという意味での人材育成と、本人の能力を高めて、それが日本の企業にとっても戦力となるという意味での人材育成と二つの意味がある。外国人技能実習機構の帰国後技能実習生フォローアップ調査では、回答者の4割が帰国後に就業していて、そのうちの6割が実習と同一・同種の仕事という、4掛ける6で20%程度しか関係する仕事に就いていないという回答であり、技能実習制度を国際貢献の制度とするには無理がある。国内で企業の役に立ってもらおうという意味での育成は人材確保が主目的なのであるから、特定技能制度の中に包摂していくのが良いと考える。</p> |

第1 技能実習制度と特定技能制度の制度趣旨について

2 外国人が成長しつつ、中長期的に活躍できる制度(キャリアパス)の構築

| 項番 | 発言事項 |
|----|---|
| 1 | 技能実習制度と特定技能制度との接続について、外国人材がキャリア形成の道筋を明確に描くことができるキャリアパス制度の構築は必要。技能実習制度から特定技能制度への移行は、技能実習ルートが8割を占め、農業経営の現場でも、特定技能は入門的な面があり、受け入れている農業経営者にとっても安心して迎え入れられ、また、特定技能に移る外国人材も安心して特定技能制度へ行けるという面がある。 |
| 2 | 技能実習生が技能修得のために来日しているという実態はいくつかの調査からも明らかであり、特定技能外国人及び技能実習3号の賃金水準をみても、市場賃金に引き直した技能実習生や元技能実習生の賃金は明確な上昇を示しており、技能実習制度のスキル形成力を示している。国際貢献という観点からも、持ち帰ったスキルを母国の検定、資格等にスムーズに接続するための国際的な資格の相互認証システムの構築が議論されるべき。 |
| 3 | 技能実習生が日本での滞在期間が長くなると同時にスキルが向上していくことは、本人にとってはもちろん有益であると同時に受け入れる企業にとっても重要な観点。外国人労働者を人手不足を埋める一時的な労働者としてみるのではなく、日本の社会の中で活躍してもらうという観点が重要。 |
| 4 | 技能実習の1号、2号を適正に修了した技能実習生は、現場でも大切に重要な人材。本人が特定技能への移行を希望した場合、その技能を更に磨きつつ、日本社会で活躍できる環境整備が必要。 |
| 5 | 外国人の方が、日本社会が期待する方向で生活・就労していただくようになるには、ある程度長期で自分の人生設計をする資質を持つ方に来ていただけるかが重要なポイントである。その上で、日本でスキルアップするのは、受入れ企業にとってもメリットがあり、本人にとってもインセンティブになる。 |
| 6 | 技能実習3号は高度な専門的能力を有する者として、日本語能力検定や技能検定で高次の資格を採られた方には、何かしらのインセンティブを与えることも必要である。 |

第1 技能実習制度と特定技能制度の制度趣旨について

2 外国人が成長しつつ、中長期的に活躍できる制度(キャリアパス)の構築

| 項番 | 発言事項 |
|----|---|
| 7 | 技能実習と特定技能のミスマッチについては、整合性を図る工夫は必要。 |
| 8 | 技能実習が育成の機能を担っているというのは非常に重要な役割。スキル形成は、OJTで仕事を通じて能力開発をするという部分が大い。育成と人材確保は不可分なものであり、そこを分けて考えるのは難しい。監理団体、実習計画、外国人技能実習機構といった技能実習制度の仕組みを使った育成は非常に有効なのではないか。 |
| 9 | 前提として、外国人及び企業の双方のニーズとして、最長5年程度の稼働を求めるニーズと、5年を超えてスキル形成を求めるニーズの二つがあり、技能実習でも長くなればスキル形成され、特定技能がそれほど高いスキルは要求されていないとすると、技能水準として、必ずしも技能実習の上に特定技能1号が位置するわけではなく、かなり重複しているのではないか。また、技能実習にはあるが、特定技能にはない分野があるということは、育成という建前に立っいながら実際には雇う側に長期間雇いたいというニーズがないのではないか。 |
| 10 | 技能実習制度と特定技能制度の職種や業種の不整合は解消すべき。できる限り幅広い業種で、なおかつ一貫してキャリアが積めるような仕組みを考え、二つの制度の連結性を高めることがキャリアパスにつながり、人材育成にもつながる。ただ、どうすれば特定技能に上がっていけるかは制度として担保する必要があり、技能と日本語のハードルを設けるべき。 |
| 11 | 技能実習制度の作業区分が細かいことにより、キャリアが広がらないという問題意識を持っている。技能実習は、技能検定の仕組みとセットになっており、出口が技能検定であるため、作業の細かさリンクしてしまっている。もう少し柔軟に大括りにして特定技能につながることは必要だが、大ざっぱすぎてもスキルが上がっているか分からないため、どの程度の括りにするかは検討が必要。 |

第1 技能実習制度と特定技能制度の制度趣旨について

2 外国人が成長しつつ、中長期的に活躍できる制度(キャリアパス)の構築

| 項番 | 発言事項 |
|----|---|
| 12 | <p>人材育成の中には、身に付けた能力を母国に戻ってその国の開発に生かすという意味での人材育成と、本人の能力を高めて、それが日本の企業にとっても戦力となるという意味での人材育成と二つの意味がある。仮に特定技能とは別の在留資格を作って技能実習制度から置き換えていくのであれば、新たな制度は特定技能1号や2号と連結した同じ業種、分野で重なり合う形が望ましく、それがキャリアアップにつながる。</p> |
| 13 | <p>中長期的に活躍できる制度にするには、日本語や技能のレベルアップや共生のための環境整備が必要であるが、企業だけに責任を負わせるのは無理であるため、日本社会全体で費用を負担するという考えも必要。</p> |
| 14 | <p>受入れ企業の教育体制の有無も含め、人材育成をセットで考える必要がある。人材育成がなされなければ、単なる労働力の確保となり、人権上の課題が生じかねない。人材育成は労働者自身の働きがいやモチベーションの向上の意味でも非常に重要であり、公的支援も必要。</p> |
| 15 | <p>仕事の経験を積むにつれて上がる技能や能力を見える化することも重要。また、キャリアと処遇をつなげていく仕組み作りが重要。処遇という観点では、同等報酬に係る規定の実効性確保の方策も検討が必要。</p> |
| 16 | <p>特定技能2号で入れる業種が極めて少ないのは、日本の企業自体が最長10年で帰ってもらっていいと思っているのではないか。本当に外国人のキャリアアップを考えるのであれば、特定技能2号、あるいはそれ以降も含めたキャリアアップや人材育成の仕組みが必要。</p> |
| 17 | <p>業種、企業、事業所によってどの程度のスキルレベルを要求するかが違ってくるので、事業所ごとの求めるスキルレベルと必要な訓練期間による選択に対し、ある程度中立的な制度設計が必要。</p> |

第1 技能実習制度と特定技能制度の制度趣旨について

2 外国人が成長しつつ、中長期的に活躍できる制度(キャリアパス)の構築

| 項番 | 発言事項 |
|----|--|
| 18 | 試験ルートの特特定技能1号労働者が技能実習生以下ではないか、という現場からの声がある。こうした中で特定技能労働者の方が使い捨ての労働力として雇用されてしまうと、特定技能で一人前の労働者として受け入れるということと真逆の結果になってしまうのではないかと懸念があるため、試験ルートと技能実習ルートはきちんと制度設計されるべき。 |
| 19 | 技能検定や職種区分が細かすぎるとい議論があるが、技能検定は重要な外せない要素。評価が勤と経験に頼りがちなマニュアルワークの世界において、昭和34年からこうした形で検定が整備されてきた趣旨を踏まえると、技能実習あるいはそれに替わるトレーニングの制度においても維持していくべき。技能検定が現場の職種・仕事と合わないというのであれば、それは検定制度自体の問題で、技能実習固有のものではない。 |
| 20 | 東南アジアでは、職種単位で技能検定のようなものを相互認証し、それぞれの国において何が対応関係にあるか構築していく動きがあるので、日本の技能検定が例えばベトナムの技能検定のような仕組みとどういう対応関係にあるのか分ければ、技能検定を取得した労働者が帰国後に地元で就職しやすい要因となる。その人自身が持つ人的資本を高めるという視点で見ていく必要がある。 |
| 21 | 技能実習制度は技能検定が大きな影響を及ぼし、特定技能制度は業界のニーズから生まれているため、そこにずれの原因があるので、そこをスムーズな移行のために見直すことはあり得る。 |
| 22 | 経済界では、不足する人数を確保したいというニーズもあるが、日本人の雇用を守ることは第一義的。人手不足業種は特定技能の対象としていくことも考えていく必要があり、技能実習の職種・作業と特定技能の分野をシームレスにつないでいくことが必要。 |

第1 技能実習制度と特定技能制度の制度趣旨について

3 受入れ見込み数の設定等の在り方

| 項番 | 発言事項 |
|----|---|
| 1 | 特定技能は正面から外国人労働者を入れている制度であり、これを発展的に手直ししていくことが一つの方向。制度開始からまだ数年が経ったばかりなので、技能実習で実施された方策で使えるものも取り込みながら、改善策を議論すべき。登録支援機関の質担保、送出国の手数料徴収の規制策、家族帯同など。 |
| 2 | 特定技能1号については、在留期間の通算に含めない、家族帯同を認めない、いわゆる移民政策ではないとした制度当初の考え方は尊重して、まずは日本人の雇用を守りながらも今後の在り方を考えていくべき。 |
| 3 | ポストコロナにおける需要の急拡大やアジア地域の少子高齢化を含めた深刻な労働力不足が見込まれるなか、必要な人材を確保するためにも特定技能の活用は急がれる。深刻な労働力不足に直面しているコンビニ、鉄鋼などのインフラ関係業種は、対象を拡大すべき。特定技能2号への移行についても、選定基準や選定プロセスの透明化を確保した上で、他業種にも拡大すべき。特定技能2号は、企業にとっても幹部登用等を見据えた中長期的な視点から人材の育成ができる。 |
| 4 | 労働者人口の減少が続いていく中で、中小企業にとって、外国人材の受入れは必須である。人権尊重は大前提の上、特定技能制度の分野の拡大をすべき。 |
| 5 | マクロ経済で見ると人手不足はこれからますます激しくなり、生産性の向上がないとこれから10年の間に100万人を超えるような外国人を入れなければ日本経済は回らないというぐらい深刻であるが、大きな情勢変化があると、企業のニーズは大きく変わる。長期的な目標を立てるのはいいが、情勢は変化するので例えば、毎年それが妥当なのかを見直す必要がある。また、業界の事情だけで決めないよう、第三者機関を入れて見直しが正しいかをチェックする機能がある方がいい。 |

第1 技能実習制度と特定技能制度の制度趣旨について

3 受入れ見込み数の設定等の在り方

| 項番 | 発言事項 |
|----|--|
| 6 | 労働力の需給関係や年齢構成、人口動態の分析が必要。また、地域における共生のための体制設備や受入れ準備がどの程度できているかも大事な考慮要素である。政策形成の透明性という観点からも労使双方、有識者、自治体、NGOが入った恒常的な第三者機関が必要ではないか。 |
| 7 | 人手が不足する業種が各省庁でどのように決まっているか分かりにくいいため、第三者機関の設置は非常に重要。 |
| 8 | 受入れ見込み数の決定や分野追加は、エビデンスに基づく政策立案が肝要。データに基づいた受入れ見込み数の設定が行えるように制度の見直しが必要であり、様々なステークホルダーの予見可能性が確保されること、また、状況に応じて制度の見直しができるということが欠かせない。 |
| 9 | 経済見通しのような、より実際のアウトルックに近いことを示して関係者の相場感を作っていく方に注力した方が、機械的にならなくていいと考える。労働市場テストは人口が増えていた頃の遺物であり、今後の人口減を考えれば、受入れ上限はワークしないのではないか。 |
| 10 | 現行の特定技能制度における人手不足の判断基準や受入れ人数の設定は政府主導であり、業界事情で決まっている場合もあるのではないか。労働に関わるルールであることから、労使や外国人支援団体などの多様なステークホルダーが参画する機関を設け、そこで開かれた議論を通じて決定する仕組みにする必要がある。 |
| 11 | 基本方針に掲げられた基本的な事項が果たされているのか、PDCAにかかる説明・報告は最低限必要だと考えている。有識者会議のような開かれた会議体において定期的な報告を実施するべきである。 |

第2 人権侵害委の防止その他外国人にとっても我が国にとってもプラスとなる仕組みとするための方策について

1 転籍の在り方

| 項番 | 発言事項 |
|----|---|
| 1 | 人材育成という制度目的からは、技能実習は実習実施計画に従い、実習実施者である一つの雇用主の下で労働を続けることが必須の条件であり、転籍・転職が原則として認められていない。このために、雇用主が無理なことを言っても技能実習生は従わざるを得ず、それが技能実習生への様々な人権侵害を発生させる基礎的な背景・原因となっている。 |
| 2 | 転籍については、地方への影響も十分に考慮して議論すべき。仮に無条件に転籍の自由が認められることになれば、地方の実習実施者が外国人の入国の足掛かりとなってしまふ。技能実習生等の意志も尊重しつつ、原則1回に限り、同一職種の転籍を認めることや転籍前後での企業間の費用負担の在り方についても検討が必要。 |
| 3 | 労働力としての位置づけを正面から認めるのであれば、転職制限は再考が必要。その際には、民法628条など有期雇用に関する契約上の取扱いを踏まえて転職制限の意味を議論することが必要。 |
| 4 | 技能実習生であるから転籍を認めないという名目上の制度目的にとらわれた在り方は、実態としても正当化されない。転籍できないことが雇用主側に都合良く利用されているのではないか。また、人権の遵守が国際的にも非常に厳しく要求されていることから、国際的な批判に耐えられる制度設計をするべき。 |
| 5 | 技能習得の観点から考えれば、人権の尊重を最大限に担保した上で、技能実習制度を外国人材にとっても受け入れる事業者にとっても最初のエントリーステップと位置付け、一定期間、例えば、技能実習1号及び2号の3年程度は同一事業所で一つの技術をしっかり身に付け、なおかつ、日本で生活する上で必要な日本語も身に付けてもらう期間として、よほどのトラブルがない限り、原則転籍不可という制度設計で見直し、存続することが重要。 |

第2 人権侵害委の防止その他外国人にとっても我が国にとってもプラスとなる仕組みとするための方策について

1 転籍の在り方

| 項番 | 発言事項 |
|----|---|
| 6 | 職種や業種によっては、技能を習得するのに半年か1年あれば十分であるところ、3年間転籍ができないとなると、2年は最低賃金で働く、かつ、転籍ができないことで労働移動を防いでいるので人権侵害といわれる危険性がある。職種や業種を踏まえ、訓練に必要な期間を一律としないような議論をする必要がある。 |
| 7 | 国際機関や諸外国がいろいろな分野で人権の観点から評価するのは制度が全てであるため、何年間か転籍が認められないという制度そのものが問題である。また、転籍した場合に本人が在留資格を失って不正規な存在となれば、社会にとっても非常に不安定な存在となる問題もある。 |
| 8 | 転籍の条件が厳しすぎたり、転籍まで期間が掛かるという問題があるので、転籍を速やかにできる支援機関を頼るなどの様々な方策を検討する必要がある。 |
| 9 | 労働基準法附則137条では、期間の定めを設けたとしても、1年たてば労働者は自由に退職できるということになっているため、労働基準法上は、1年を超える拘束はできない。 |
| 10 | 転籍は認める方向になると思うが、初期費用も含めそれまで掛かったコストについて、補填等のルールをどう定めていくか、議論を深めたい。 |

第2 人権侵害委の防止その他外国人にとっても我が国にとってもプラスとなる仕組みとするための方策について

2 管理監督や支援体制の在り方

(1) 監理団体や登録支援機関の監理及び支援の在り方

| 項番 | 発言事項 |
|----|---|
| 1 | 現行の技能実習制度の基本的な枠組みというのは引き継ぐ形で、優良な監理団体による日本語を含む技能習得への支援強化、特に地方での特定技能外国人材を含む住居環境、住居確保などの生活面における支援などが必要。 |
| 2 | 登録支援機関は許可制の監理団体に比べ指導監督の機会が少ないと思われるし、登録支援機関の数が増えており支援メニューの細分化や価格の統一が起こることも考えられる。外国人労働者の仕事から日常生活までの支援をワンストップで行える機関も少なく、今はまだ技能実習ルートが多く問題が顕在化していないが、いずれトラブルが起きることが容易に想定される。総合的な支援や行政がもっと関与できる非営利性の組織に改めていく等の見直しが必要。 |
| 3 | 登録支援機関の実効性を担保すべき。 |
| 4 | 技能実習の監理団体の中には、体制や制度に関するノウハウの面で疑念を抱く団体があるのも事実。監理団体の今後の在り方の検討が必要。 |
| 5 | 本当に熱心な監理団体や登録支援機関の人たちが、そこまでやるかというぐらいに技能実習生や特定技能の外国人の方を支援していることもあれば、一方で、どこからも支援されないまま失踪に至ってしまったり、失踪した先で不法滞在かつ違法就労という状態になってしまい、その先で労災に遭ってしまうという深刻なケースも見られる。 |
| 6 | 生活支援や現場で支援する人が疲弊してきており、日本全体として、この先日本で一緒に暮らしていく人たちの受け入れ方を考えていく必要がある。 |

第2 人権侵害委の防止その他外国人にとっても我が国にとってもプラスとなる仕組みとするための方策について

2 管理監督や支援体制の在り方

(1) 監理団体や登録支援機関の監理及び支援の在り方

| 項番 | 発言事項 |
|----|---|
| 7 | 社会の中で孤立したり、居場所が不安定な人たちには、犯罪の加害者にも被害者にもなり得る脆弱性がある。治安対策の基本は、そのような人をどのように社会の中に包摂していくか。外国人は、日本で生活し働く上で、日本人よりも大きなハンデを負っている。直接的で実効性のあるサポートを提供できる仕組みを構築し、普通の来日外国人が犯罪に手を染めなくても済むような環境整備が重要。 |
| 8 | 規模が小さく、独自に組合の協同経済事業を実施していない財政収益構造の不安定な監理団体や労働法制の面から違法な取扱いを行った監理団体、支援10項目を行えない登録支援機関などは排除していく方向で考えるべき。 |

第2 人権侵害委の防止その他外国人にとっても我が国にとってもプラスとなる仕組みとするための方策について

2 管理監督や支援体制の在り方

(2) 国の関与や外国人技能実習機構の在り方

| 項番 | 発言事項 |
|----|--|
| 1 | 技能実習制度を一元的に監督している機関として、外国人技能実習機構があるが、創設時の想定よりも監理団体、実習実施者ともに増えており、大きく制度として拡大をしている。このことも踏まえ、機構の強化も含めた見直しが必要。 |

第2 人権侵害委の防止その他外国人にとっても我が国にとってもプラスとなる仕組みとするための方策について

2 管理監督や支援体制の在り方

(3) 国際労働市場の実態及びメカニズムを踏まえた送出国機関や送出しの在り方

| 項番 | 発言事項 |
|----|--|
| 1 | 人権という観点において、国際労働市場で最もワークするのが、スキルレベルの向上である。送出国政府を始めとして、送り出す労働者のスキルレベルを上げることが、最もこうした点に寄与するというエビデンスがある。こうしたスキル形成及び国際的なスキルポータビリティについても視野に入れた改革が必要。 |
| 2 | 求人側と求職者が遠く離れた国際労働市場において、送出国機関などの移住仲介機能及びそれを稼働させるためのコストというのは必須。技能実習制度における送出国機関や監理団体は、こうした移住仲介機能及びマッチング機能を果たしてきたと捉えることができる。 |

第2 人権侵害委の防止その他外国人にとっても我が国にとってもプラスとなる仕組みとするための方策について

3 外国人の日本語能力の向上に向けた取組

| 項番 | 発言事項 |
|----|---|
| 1 | 外国人の就業、教育、生活、全てにおいて日本語が高いハードルになっている。日本語習得に向けた環境作りが喫緊の課題だが、基礎自治体だけでの対応は限界がある。 |
| 2 | 技能実習生が入国する際には、日本語能力検定のN5以上を保有させることや試験ルートの特設技能外国人については日本語能力をN4相当ではなくN4とするなど統一的なレベルに標準化することが適当である。 |
| 3 | 日本語能力は非常に重要で大きな要素を占めているが、入ってくる段階でN5レベルの合格を条件とすると、ハードルが高くなってしまい、有用な人材に日本が選ばれなくなるという諸刃の剣の面がある。 |
| 4 | 少なくとも外国人材が日本に来た際に、困ったときに自分で病院に行けたり、役所に行けたりするように、日本語をしっかりと学ぶことは求めていくべき。技能だけでなく日本語能力も一定のレベルを設けて、自立した生活を送り働くことができる外国人材を受け入れる仕組みにしていくことで、結果的に監理団体や支援団体の負担を少しでも減らすことにつながる。 |