

技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議（第11回）
議事録

1 日時

令和5年10月4日（水）10:00～12:00

2 場所

法曹会館2階「高砂の間」

3 出席者

（1）有識者

田中座長、高橋座長代理、市川委員、大下委員、黒谷委員、是川委員、佐久間委員、鈴木委員（代理出席）、武石委員、富田委員、富高委員（代理出席）、樋口委員、堀内委員、山川委員

（2）関係省庁等

（内閣官房）

南部参事官、岡野参事官

（出入国在留管理庁）

福原審議官、本針政策課長、安東室長

（厚生労働省）

原口審議官（人材開発、外国人雇用、都道府県労働局担当）、

川口外国人雇用対策課長、堀参事官（海外人材育成担当）

（外国人技能実習機構）

大谷理事長

4 議事

（1）開会

○事務局 皆様、お待たせいたしました。

それでは、これより第11回技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議を開催いたします。

本日、進行を担当いたします出入国在留管理庁政策課の坂谷と申します。よろしく願いいたします。

本日の会議は、会場参加とウェブ参加を組み合わせたハイブリッド形式で開催させていただきます。また、末松委員が御都合により御欠席ですので、委員14名で開催しており、鈴木委員及び富高委員については、代理の方が出席しています。

それでは、田中座長、進行をお願いいたします。

○田中座長 おはようございます。本日もよろしくをお願いいたします。

(2) ヒアリング結果について

○田中座長 それでは、議事次第に沿って議事を進めてまいりたいと思います。

議事(1)は、これはヒアリング結果についてですが、今年の7月以降に実施されたヒアリング6件について、その結果を事務局から御報告をお願いします。

○本針政策課長 お手元の資料1、ヒアリング結果要旨に基づきまして御説明をさせていただければと思います。

本年7月以降に実施した6件のヒアリングについて、その結果を御報告します。

まず、6件のヒアリング先ですが、資料1の1枚目を御覧いただければと思いますけれども、1件目、これはミャンマーの送出機関であるミャンマーアンドワールドワイドサービス株式会社でございます。それから、2件目につきましては、水産業関連団体でございます、一般社団法人大日本水産会、3件目につきましては、建設分野の特定技能1号で現在在留している外国人の方、それから、4件目、これは本年の2月に一度ヒアリングを行っており、2回目ということになります、ILO駐日事務所でございます。それから5件目、これは入管庁の事務等の申請取次等の業務も行っており、日本行政書士会連合会からのヒアリングでございまして、最後、6件目につきましては、有料職業紹介、それから、労働者派遣等により外国人労働者の受入れに力を入れている、株式会社成田空港ビジネスからヒアリングを行っております。

頂いた主な意見につきましては、おめくりいただきました1ページのところでまとめさせていただいております。一つ目の人材育成機能や職種・分野等の在り方につきましては、ここに紹介差し上げているのは、大日本水産会から頂いたものでございますが、「職種・作業の細かい技能を評価するよりも、入国後、一定期間経過後に安全管理に関する技能を評価するなどの対応が現実的ではないか」などの意見がございました。

それから、転籍の在り方につきましては、これは一つ目のところを御紹介差し上げます。これは大日本水産会からの御意見ですが、「最初の受入れ先が時間や労力をかけて外国人材を育成することを考えると、転籍時には転籍先が費用を負担するべき」という御意見がございました。

それから、3点目、監理・支援・保護の在り方につきましては、一つ目、これは特定技能外国人の方からのお話ですが、「監理団体通訳は中立な立場を取ってほしい」ということ、それから、二つ目の御意見、成田空港ビジネスから

頂いたものですが、「外国人労働者に対する管理や支援を行う体制は必要である」といった御意見を頂いたところでございます。

また、国・自治体の実際の役割につきましては、ここに紹介させていただいているものは、日本行政書士会連合会からの御意見でございます。「業種によって受入れ負担金や手続に要する時間が異なることから、ある程度一体化した運用としていただきたい」という御意見です。

それから、送出機関及び送出しの在り方につきましては、これはミャンマーアンドワールドワイドサービス、それからILO駐日事務所からの御意見です。一つ目、実習先でのトラブル等があったときには、監理団体のみでは解決できないこともあり、送出し側のサポートが必要であるという御意見、それから、「ILO181号条約の趣旨に沿って、手数料や関連費用の上限の設定、法定費用のゼロフィーの実現に向けた検討を行うべき」という御意見がございました。

それから、外国人の日本語能力の向上に向けた取組という点につきましては、これは日本行政書士会連合会からの御意見でございますが、「安全衛生の観点から、入国前にある程度の日本語教育は必要」であるという御意見がございました。また、その他というところで書かせていただいておりますが、ミャンマーアンドワールドワイドサービス株式会社より、技能実習生等の収入では、仕送りをしつつ家族を扶養することは現実的に困難なので、家族帯同を認める必要はないなどの御意見がございました。

ヒアリング結果についての御報告は、以上になります。

○田中座長 どうもありがとうございました。

今の報告について、何か御質問などはございますか。よろしいですか。

それでは、御報告いただいたヒアリング結果も参考にさせていただきながら、議論を進めていきたいと思っております。

(3) 論点全般について

それでは、議事(2)に移りたいと思っております。議事(2)は、論点全般についてということでもあります。

これまで各論点について一通り議論を行いましたが、全体を通して各委員から言い足りないところ、あるいは、補足して伝えておいた方がよい、あるいは、より強調をするような点ということを含めて、今日の会議でもう一度議論してみたいと思っております。

事務局には、この中間報告書を提出した以降の会議で各委員から出された意見について、論点ごとに整理した一覧表を資料3として御用意いただきましたので、こちらを御参照いただきながら御議論いただければと思っております。

これは公表資料であります。机上に委員のお名前も含めた一覧表をお配りさせていただきます。こちらは非公表とさせていただきますと考えておりますので、取扱いには御注意いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

それに加えて、日本労働組合総連合会から各論点に関する意見書を事前に提出いただき、資料に追加させていただきますので、この資料3、あるいは、机上配布資料で各委員の御意見、列挙されておりますが、これに関連し、更に強調すべき点、あるいは、補足すべき点があれば、各委員から御発言いただければと思っておりますが、いかがでしょうか。どなたからでも。

佐久間委員、どうぞ。

○佐久間委員 今回から、有識者会議が再開され、これから最終の報告書の取りまとめに入っていくわけですから、私どもとして、強調したい点を述べさせていただきます。少々お時間を頂きたいと思っております。

まず、新たな制度に関して、在留期間と技能検定の関係です。新たな在留資格は、今回、目的が「人材確保及び人材育成」ということになりましたが、その順番による軽重はないと出入国在留管理庁からも御説明を賜っております。これからは、実態に即したものになると思っております。労働力確保を目的とする特定技能とは違い、まずは技能を修得する「人材育成」があって、次の段階に転籍可能な「人材確保」があるべきと私は考えております。そこで、新たな制度における在留期間は現状と同様5年間とし、なるべく長い期間、技能を修得した外国人が地方の中小企業にとどまってもらうようにすべきだと考えております。

また、技能検定随時2級試験の合格により、修了後、「技術・人文知識・国際業務」等の、これは他の在留資格に能力等でマッチするかどうかというのがありますが、他の在留資格取得のチャンスを与えるということも一つ考えられるのではないのでしょうか。過去の会議の中で、「短期間でスキル修得が可能な職種もあるのではないかと」と他の委員から御指摘もございましたが、本来、技能実習制度は、1号、2号、3号と移行するにつれ、段階に応じた技能修得が可能な制度であるため、5年間も実習する必要がないという職種があるのであれば、それは業界団体等でしっかりと技能実習の体系を考えていただく必要があるのではないかと思います。

次に、転籍についてです。従来から主張しておりますが、現行の技能実習制度が副次的に機能してきた地方の中小企業の人材確保を阻害しないよう、地方への影響を十分に考慮して要件等を決定していく必要があると考えます。労働契約法の考え方からすれば、この会議でも議論になっておりましたが、大体1年経過すれば契約解除が認められるべきということは理解しておりますが、1年ごとに当たり前のようにただ転籍されてしまっただけでは、人材育成機能を十分に

果たすことは困難となり、制度の目的は達成できなくなってしまう。仮に私どもが主張する在留期間を5年とすれば、前半の3年間で本人の自由な意思、意向による転籍は1回限り、そして、外国人のキャリア形成の観点から、他の業種ではなく、同一業種に限定すべきと考えます。

また、転籍を認める場合の要件としては、単に賃金面での条件向上を目指すものではなく、職場環境になじめないなど賃金以外の理由とすべきであり、受入れや技能修得にかかった費用は転籍した先の企業が支払うルールを作るべきです。

監理団体についてですが、新たな制度においても、株式会社と異なり、行政が監督しやすい事業協同組合、農業協同組合、商工会、商工会議所等、非営利法人に限ることとし、現行の技能実習制度における監理団体を十分にこれからも活用していくべきだと考えています。

なお、一般監理団体になるための優良要件は、これからは「普通要件という言葉の方が適切」ではないかと思っています。優良要件の内容、そして監理団体として満たすべき要件の方の見直しこそが必要ではないかと思っています。

「資料2」の2ページでお示しいただきましたが、今回の資料ですが、1社の実習監理しか行っていない監理団体も多数存在しています。監理する実習実施者数が1社しかいない小規模な監理団体や、本事業以外には実質的な事業を行っていない、監理費以外の収入源がない監理団体、それから、連続の赤字、例えば、3期連続や債務超過の監理団体など、小規模かつ財政基盤の整っていない法人は、実習監理を適切に実施していく体制がまだ不十分であるため、許可を与えるべきではないのではないかと考えます。

中小企業組合の設立に当たっては、中小企業庁所管の下、都道府県庁等が、許認可等の権限を有しておりますが、「名が体を表していない名称」、「本当に監理が行き届くのか不明なほどの地区の拡大」をされているところ、「共同経済事業を実施できないほどの業種の拡大」、「名目だけの事業化」などであっても、書類不備がなければ認可されてしまうなど、機能していない現状もあります。この点については、中小企業庁に主導していただき、各行政庁に対して文書の発信を行い、指導等をしていただき、中小企業等協同組合法の運用を正常化していく必要があると考えています。もし、新たな制度に移行しても悪質な監理団体そのまま残るという懸念があるのであれば、弁護士の先生方を監理団体の外部監査人や顧問に委嘱することも、義務化まではできるかどうか分かりませんが、そういったことも行いながら、重大な不法行為があった場合は、実習実施者や監理団体は取消し、公表は無論のこと、その監理団体の外部監査人や顧問名も公表をしていただくことで、効果が現れていくのではないかと思います。

日本語能力については、入国時に日本語能力検定N5以上を取得させることが必要であると、重ねて主張します。また、新たな制度の在留期間満了時にはN4以上の合格を必須とすべきであり、就労中にも各実習実施者、あるいは、監理団体がしっかりと日本語教育を行っていく必要があると思います。これは、レベルの不明確な講習の受講や、「何とか相当」ということではなく、試験の合格としていただきたいと思っております。前回の会議で文化庁から御説明を賜りました、「日本語能力の向上方策」の資料がございます。この中を拝見させていただいて、日本語の能力を評価する、日本語能力の試験（JLPT）、国際交流基金日本語基礎テスト（JFT-Basic）など20種類もあります。「相当」となると、この試験の掲載されている幾つかのパターンというのも、このくらいを取っていけばよいということにもなりますので、これだとなかなか統制が取れない。現在、文化庁が進めているとしている日本語教育に関する指導者養成や、それから、試験制度の移行期間までに統一して、N5レベルの「A1」、それからN4レベルの「A2」といった制度に統一してもよいのではないかと思います。そうしないと、また、この文化庁が作った仕組みも、うずもれてしまうのではないかと思います。

あと、すみません、最後に、特定技能制度に関して、です。特定技能制度の登録支援機関は、出入国管理及び難民認定法に「契約により委託を受けて適合1号特定技能外国人支援計画の全部の実施の業務を行う者は、出入国在留管理庁長官の登録を受けることができる」と規定されております。本来支援10項目を行うことができる者だけが登録を受けることができるにもかかわらず、実際は申請の代行や、職業紹介しか実施していない機関が存在しています。そこで、登録制から「許可制」とし、労働政策審議会の監理団体審査部会や労働力需給制度部会では許可の登録を行っていますが、そういう登録制から「許可制」へと移行すべきだと思います。そこで公労使で構成される審議会で諮問して、実施体制が不十分な登録支援機関については排除等し、認めないという方向でいきたいと考えています。

また、従来から申し上げておりますが、登録支援機関が徴収する手数料に関しては、上限が定められておらず、青天井のままです。職業紹介手数料目当ての事業者が特定技能外国人の転職をあっせんしている可能性も大いにあると思います。これでは特定技能所属機関が、必死にこの処遇改善等に尽力されたとしても、なかなか成果が現れないのではないかと思います。手数料の上限設定についても、今回、報告書にも盛り込んでいただければと思います。

なお、監理団体が登録支援機関を兼ねる場合には、登録支援機関の支援10項目というのは十分にできる監理団体、多く存在しておりますので、この監理団体に特定技能外国人の支援を委ねていくことも検討していくべきではないと

思います。

以上でございます。長くなってすみません。

○田中座長 どうもありがとうございました。

それでは、他の委員から。高橋委員。

○高橋座長代理 私の意見を申し述べる前に、今、佐久間委員がおっしゃったことで質問させていただきたいと思うのですが、新制度において、その技能実習に代わるものとして3号までを含めて5年間とおっしゃいましたが、これは5年間働かなければ、例えば、特定技能には移行できないという意味でしょうか。それとも、そのレベルをどうお考えなのかお聞かせいただきたい。

○佐久間委員 ありがとうございます。今回提出させていただいた意見、前回までもずっと言い続けているところですが、私とすれば、前半の3年間を人材育成期間という、いわゆる育成期間として、後半の2年間というのは労働力確保を主に、ある程度の技能を積んでいるのではないかとということで、それで分けていくべきなのかと考えています。前半の3年を修了すれば、その後特定技能の方に行くことも可能だと思いますし、もう少し技能を磨いていきたいというならば、一つまた違うルートの方を用意して、何かこう、さらに2年間いたらインセンティブのようなのを付ければよろしいのではないかと思います。

○高橋座長代理 そうしますと、先ほど3年間で転籍できるのは1回限りとおっしゃいましたが、それは、特定技能に移ることはその1回に入らないということですか、それとも、それを含めて1回ということですか。

○佐久間委員 前半の3年では自由な意思による転籍は1回限り、3年間で1回、特定技能へ移行する際は含まない。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

私は、転籍についてどこまで制限するかということについては、ずっと最初から議論が分かれているところではないかと思います。1年くらいですべきなのか、3年くらいにすべきなのか、その間でどういう条件を付けるかなどいろいろあると思うのですが、私はやはり、佐久間委員もおっしゃいましたが、労働契約法の観点、研修生ではなくて労働者なのだという観点に立つと、基本的には1年縛りではないのかと。

それで、この御意見の中で、改めて見直していて、私は、あえて発言者の名前は申し上げませんが、ナンバー64でおっしゃっていること、例えば、自主プログラムを3年分用意して1年ごとに更新していくと、転籍についてもその1年ごとにチェックしていくというようなやり方、このようなことが望ましいのではないのかと思います。1年で辞めてしまって移ってしまっただけでは、人材育成の観点から良くないというお話は、これは企業の論理ではあります。働く側からみると、どんどん変わっていたのではやはり自分のキャリアアップになら

ないと、自分にとってプラスにならないという観点から考えるべきではないのかと。どんどん移ってしまえば、当然、キャリアアップになりませんし、それから、もしそれと在留資格をリンクさせれば、長い間滞在することができなくなってしまうということで、そこはむしろ働く側のインセンティブが働くように設計すべきではないのかと思います。

それから、特定技能との接続のことを考えると、特定技能で要求されているレベルと3年経過したところでのレベルというのが同じになるということと考えていかなくてはいけないとは思いますが、ただ一方で、かなり業種によってもこの必要な訓練集中期間というのは差がありますので、私は、一律に例えば、3年までというように縛るのはよくないのではないかと、やはり特定技能のレベルと接続を考えながら、業種ごとにそこは柔軟に設計すべきではないかと思えます。これが1点目、申し上げたいことです。

それから、2点目は、少しイメージが違う、皆様ばらばらだと思うのは、現在の技能実習の仕組みを新たな制度に変えて、それと特定技能にそのままつないでいくのか、それとも、これは是川委員がおっしゃったと思えますが、特定技能はそのままにしておいて、今ある技能実習に代わるシステムとして一つ作り直して、それは3年、5年ということではなくて、キャリアアップシステム、あるいは、キャリア形成プログラムの下で人材育成していくと、本人が希望すればずっと長い滞在が5年過ぎても開けていくというようなシステムにしていくということも考えられると思えます。そこは意見が違うところではないかと、制度設計に関わるものだという気がしまして、私は、是川委員のおっしゃった仕組みに賛成です。

第3点目ですが、人権保護、労働者保護という観点を改めてもう一度考え直さなくてはいけないのではないかと思います。今回、いろいろな項目ごとに人権保護、それから労働者保護という観点を織り込んでいますが、では、トータルで見たときに、その本当に救済のメカニズムとしてきちんと機能するかどうかということをチェックしなくてはいけないと思えます。通報体制、苦情処理、それからスムーズな転籍も含めて、実質的に救済メカニズムがうまく機能するかどうか、かつ、それも迅速に機能するかどうか、あるいは、そのためにどこの体制をどう変えなくてはいけないのかということ、項目別の整理も重要ですが、むしろ全体として機能が働くかどうかということの観点から見直してみる必要があるのではないのかと思います。

それから、その際に、違反者を排除する仕組み、許可の取消しなどはもう皆様御異論のないところだとは思いますが、私はそこに加えて、処罰や訴追も含めるべきかどうかということ、あるいは、不法就労、あつせん業者をどう排除していくかということも、一緒に含めて考えなくてはいけないと思えます。

それから、4番目ですが、もう一つ皆様の意見が潜在的に違うところとして、監理団体の要件ですが、本当に非営利とすべきなのかどうか、ここは御意見の分かれるところではないかと思えます。私は、非営利に限る必要はないのではないかと思えます。伺っていると、非営利のみという御意見の方が多いように思いますが、ここも一つまだ議論が尽きていない部分ではないかと思えます。以上でございます。

○田中座長 どうもありがとうございました。

それでは、続いて、大下委員ですね。

○大下委員 ありがとうございます。今のお二方の御意見とも関わる部分で、大きくは2点、申し上げたいと思えます。

1点目は、技能実習制度に替わる新たな制度の年数についてです。私も基本的には3年で新たな制度は終えて、4年目、5年目は設けるべきではないと思えますが、もし特定の業種において、特定技能への移行が考えられない職種があるのであれば、特定技能との違いは何なのかという点を明確にして制度設計をすべきと思えます。一番心配なのは、今各地で起こっている技能実習生をローテーションで定期的に入れ替えることで何とか人手を賄っている状況が、5年という期間を残すことによって結局残ってしまうのではないかと、受入れ企業側に特定技能への移行に対するモチベーションがしっかりと働かない、努力をしないことにつながると、今回の見直しの大きな方向性に合致しなくなってしまうのではないかと懸念しています。もし4年目、5年目を残すのであれば、どういう仕組みで何のために残すのか、特定技能との違いは何なのかという点を明確にしておく必要があると思えます。

関連するところでは、7月に開催された第10回の有識者会議にて、私は、家族帯同については特定技能2号で可とすべきと述べました。家族帯同の問題は、金銭的に家族を養う能力があるのかということと、日本語等も含めた生活能力が十分にあるのかということであると思っています。早い段階での家族帯同を認めるべきという考え方もあるかもしれませんが、現在、いくつかの商工会議所が監理団体として、病気になったときなども含め24時間体制で生活面でのサポートをしています。これに家族が加わると、果たして本当に大丈夫かと考えざるを得ません。国や自治体による共生社会の実現に向けた環境整備がまだまだ十分でない中で、家族帯同をインセンティブにすることは慎重に考えるべきではないかと思えます。何回目かの議論の中で山川委員がおっしゃいましたが、過去、ブラジル等から日系二世等の受入れをして、結果、子女の教育がままならなかったような状況を繰り返してしまうのではないかと懸念を持っています。

2点目は、転籍についてです。これも第10回の有識者会議にて発言をさせ

ていただきましたが、これまでの議論を踏まえ、国際的な批判、労働関連法制との整合性を考えると、1年が転籍不可とする年限としては限界ではないかと思えます。ただし、どんどん転籍できるというのは企業としては望ましくなく、実習生としても望ましくないため、転籍しないことにインセンティブが働く仕組みをしっかりと織り込んでいくことが必要であり、その一つが3年での実習プログラムであると思えます。

最近も受入れ企業等へヒアリング等をしていきますと、1年超で転籍可能ということに対する懸念は非常に強いです。今、申し上げた企業側が努力できる部分、3年間のプログラムをしっかりと用意をするということと同時に、業所管省庁と各自治体が、なるべくその業界、なるべくその地域で長く外国人材に働いていただけるよう、安易な転籍をしないように受入れ企業、外国人材双方への支援をしっかりと拡充していく必要があると思えます。

最後に2点だけ、転籍の際の初期費用移転についてです。転籍先が、最初に受け入れた企業が負担をしたイニシャルコストを負担すべきだという御議論がありました。妥当性はあると思うのですが、何を以てイニシャルコストとするのか、どこまでを含めるのか、明確な基準が必要であると思えます。また、そこに手間が掛かると双方にとってもよくないと思えますので、明確かつ簡便な基準を設け、トラブルがないようにしておく必要があると思えます。

あと、最後に、先ほど高橋座長代理がおっしゃった監理団体の要件で、営利か非営利かという点について、重要なのは営利か非営利かというよりも、受入れの現場をしっかりと日常的に確認できる状況にあるのかという点だと思えます。手続きのみに対応して、何か月かに1回の確認だけで済ませているような状況では、監理団体、あるいは、特定技能の受入れに関わる団体として、人権侵害等のトラブルの防止に役割を果たせているとは余り思えません。営利、非営利というよりは、現場をしっかりと確認できる状況にあるのかという点がポイントではないかと思えます。

私からは以上です。ありがとうございます。

○田中座長 どうもありがとうございました。

それでは、続いて、連合の代理の方。

○富高委員（代理） 本日は委員の富高が欠席となっております、代わりに参加、発言させていただきます漆原と申します。よろしくお願いたします。

我々が申し上げたい内容は、皆様の机上に配布いただいております意見書にまとめています。1ページ目、1の○の三つ目を御覧いただければと思えます。分野別協議会について、抜本的に見直した上で、新たな体制の下でも運用していただきたいということも含め記載していますので、お時間のあるときにお読み取りいただければと思えます。

その上で、これまでの発言と重複する部分もあると思いますが、改めて発言させていただきます。まず、最終報告書の取りまとめに向け、今回の見直し「看板の掛け替え」とならないようにするためには、抜本的かつ実効的な制度改正が必要です。そのためには、これまでも御議論がありましたが、人権侵害や労働関係法令違反が解消される、正に「ビジネスと人権」の観点からの対策が必要であって、その方策を示す必要があると考えております。

また、制度の検討プロセスの透明化や、支援・監理体制を強化していくことはもちろんですが、業所管省庁の責務、あるいは、役割の強化については、これまで余り議論されてきていなかったように思っております。業所管省庁が所管する産業において、本当に外国人の受入れが必要なのであれば、産業ごとの外国人労働者の保護や人材育成支援などは、業所管省庁としても行うべきだと思います。加えて、制度所管省庁とも連携しつつ、業所管省庁でも、例えば、技能実習機構の体制強化のための予算を確保する、あるいは、所管の産業で働く外国人のための日本語教育のための支援、生活支援、制度の適正運用に必要な支援といった予算も確保した上で、地域・地場の産業の在り方といった産業政策も含めて十分な施策を講じるべきではないかと考えています。

また、今ほど議論のありました受入れ分野の接続性についてですが、OJTなど日常の業務を通じて修得するスキル以外に、どのようなスキル・知識を得られるのかを業種・職種ごとに考えるということも重要な視点であり、その上で特定技能との関係を考える必要があると考えております。特定技能となるためには、積極的な意味でのスキルの向上も必要です。高度なスキルや知識が担保されているかについて、適切な基準の試験等で確認し、その試験への合格をもって特定技能に移行できるということが必要であって、一定程度の勤務経験をもって、単純に接続すべきではないと考えています。現在、受け入れられているものも含めて、対象分野や職種は改めて整理が必要であり、労使等の関係者が参画をする会議体において、その必要性や妥当性等の観点から議論すべきだと思っております。

最後に、最近の外国人労働者の受入れに関して、先般の特定技能2号の分野拡大もそうですが、自動車運送業への追加や、日系4世を定住者とするといったことが報道されています。正に検討プロセスの透明化等の議論を行っている中でこのこうした矢継ぎ早な動向に対しては、例えば、「制度改正前の今のうちに導入しよう」といったことにも捉えられかねませんし、安易かつなし崩し的な受入れにならないための対策が必要ではないかと考えています。

政府においては、現行制度の運用についても、是非この有識者会議の議論を踏まえた対応をとっていただきたいと考えています。さらに、個々の制度の見直しにとどまらず、今ほど話も出ました、家族帯同に伴う子どもの教育や、社

会保障、それらの費用負担の在り方を含めて、外国人労働者の受入れと人権保護などについて、正面から議論する時期にあるのではないかと考えています。有識者会議の場に限らず、外国人労働者の受入れ全般についても積極的に検討いただき、その際には有識者会議で議論してきたとおり、労使を含めた広く関係者を交えた公開の場で行っていただきたいと思いますし、その点は最終報告書に盛り込んでいただきたいと思います。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

続いて、市川委員。

○市川委員 私からは、大きくは3点ほど申し上げたいと思います。

まず、転籍に関しては、その内容と方法について、本日の資料に関係して若干補足させていただきます。

本日配布の参考資料2で、台湾、オーストラリア、韓国に関する資料を拝見すると、転籍を基本的に認めない国もあるようですが、第2回の有識者会議で配布されましたほかの国の資料を見ますと、アメリカ、イギリス、カナダ、フランスといった国々では、季節労働者の短期的な労働者でも転籍制限がないということになっております。今、国際的にもビジネスと人権の観点から、製品製造過程の川上から川下に至るまで、サプライチェーンの全ての人権保障を厳しくチェックするということが趨勢になりつつありまして、一部の国はともかく、欧米のスタンダードに満たないということになると、欧米からは敬遠あるいは、排除されて、日本の国際的な競争力が低下していくおそれがあるのではないかと思います。

本日配布されたILO駐日事務所のヒアリング要旨でも、専門家委員会の指摘や転籍を制限する期間は国内で適用されている民法及び労働法の規定との整合性を考慮して最長1年間とすることについては、一定の合理性があるのではないかと指摘されていることも留意すべきだと思います。私としては、1年間が最大限の譲歩かと思いますが、その後は一定の育成ができていうことを前提に転籍を自由とする、在留資格との関係では、特段の制限を1年以降は設けないということがよいのではないかと考えております。転籍先にコストを負担させるという議論もございますが、この点は先ほどもありましたように、金額の基準が曖昧だということと、それをすることによって、結果的には転籍が非常に困難になる、転籍を受ける側の事業者にとっては労働者の受入れを躊躇することになって、結果的に転籍ができなくなる、自主的に制限されることになってしまうということ非常に危惧するので、この点は、費用からいっても1年間の育成の中で十分コストは回収できるだろうと考えております。

技能実習生は30万人を超えており、新しい在留資格の方々もそういう規模

になるとすれば、一つの職場に張り付けておいて外から監視する、監督するというだけでは人的にも予算的にも限度があって、制度それ自体の中に労働者が自らの権利を守っていくことができる仕組みが必要でありまして、それは日本人労働者にとっては当然のことである、転職の自由を認めるということだと思います。転職の方法についてですが、転職を現実的に可能にするためには、転職しようとする外国人の目線から見たときには、求人側の企業名、職種、条件等が明確になっていることが必要であり、現在の技能実習機構、分野所管省庁もこのような情報をオープンにしながら、ハローワークが実効性のあるあっせんを行うことができるようにするということが必要だと思います。

2点目ですが、前回、様々な事情で一旦帰国した方について、再度日本で働きたいという場合にも、その道を閉ざすべきではないのではないかと申し上げました。転職について、理想としては、私は他の分野にまたがる転職も考えられるとは思いますが、仮に同一の分野の中でのみ転職可能ということになりますと、その分野ではどうも合わないということで帰国せざるを得なかった人も出てくる、あるいは、その他の事情で帰国を余儀なくされる方もあり得る。少なくともそういったときには、育成を受けながら働くために、再度入国することを一律に禁止する理由はないのではないかと思います。別の分野での入国審査などを受けて、再度育成を受けながら働くということも認めるという制度にするべきだろうと思います。その際、一定のトータルの期限の上限を設けるという御意見もあるかもしれませんが、この点は、また是非御検討いただきたいと考えます。

3点目、先ほど監理団体の要件の話が出ておりましたが、新しい制度の下で現在の監理団体に当たる団体はどういったものにするべきか、不適切な者が入らないようにするにはどうすべきかという点について、若干補足いたします。技能実習制度では、監理団体は実習実施機関の管理監督や実習生の保護を担うことになるわけですが、実習実施機関から手数料を受け取っている監理団体は、経済的な意味で独立性が担保されておりません。ですから、実習実施機関は、例えば、技能実習機構に当たるような機関に費用を納めて、監理団体はその機関から手数料を受領するというような方法が考えられると思います。また、非常に重要な点として、人的な意味での独立性という点から考えますと、監理団体と実習実施機関の役員等の兼職が全面的に禁止されていないという問題があります。監督する者と監督される者が人的に重なり合っているという状況では、管理監督が制度的に機能しないことは明らかだと思います。新制度では、監理団体と実習実施者の役員等の兼職を全面的に禁止することを検討すべきと考えます。

このように、監理団体の要件を厳格化するとすれば、また、新制度を作るの

だということであるとすれば、技能実習制度の監理団体だったから新制度でも原則として新制度の監理団体に移行できるということではなくて、新たに定めた要件の下で要件適合性をチェックして、適合するものは認め、適合しないものは認めないということになれば、不適切な監理団体の排除はできないだろうと思っております。

以上が私の補足でございます。

○田中座長 どうもありがとうございました。

それでは、黒谷委員。

○黒谷委員 それでは、数点、4点ほど、5点ほどですが、簡潔にお話ししたいと思っております。

期間につきましては、3年をやはり基本として、新しい制度は3年で、特定技能の5年という、8年になりますが、これが基本のコースではないか、よいのではないかと思っております。4年、5年目ということで私も意見を言ったことがあります。ただ、もしそれを導入する、4年、5年目があるとするならば、やはり来られる方、外国人にとってみれば、やはり5年でよいという人もいますので、あとは今の制度ですが、技能の移転、こういう国際貢献をしているという名目で、それを主眼としてやり、新しい制度でなりたいというのであれば、4年、5年という構想は、そういう海外の技能移転、今でいう国際貢献の趣旨の方を対象にしてはどうかと思っております。基本は3年プラス、3年を基本とすればよろしいかと思っております。

あと、この新しい制度におきましては、新しい制度から特定技能への円滑な移行によるキャリアパスを描くという観点から、やはり特定技能に主に合わせた働き方、柔軟な働き方というのができるようなものにしてはどうかと考えております。新しい制度の下では、今の実習計画に代わるものとして、1年ごとに育成計画というのを作り、それを一定の期間に評価し、その評価については、現状の技能評価試験を基礎にして実施すればよろしいのではないかと思っております。さらに、育成の計画につきましては、処遇を良くしていく、賃金の上昇というのはなかなか難しいのですが、外国人の働く方々が、その会社、現場現場で処遇が向上していくようなものもセットとして、モチベーションを上げていくためにも必要なもので、そういったものを、インセンティブを設計するというのも一つの手と思っております。

あと、働き方に関しまして、転職につきましては、やはりこれは1年は転職は認めないが、2年目からは可能としてはどうかと思っております。農業現場につきましては、非常に賃金も他の産業に比べると低いところもありますし、そちらの方に流れるのではないかと、また、地方に現場がありますので、都会の方にどんどん人が行ってしまふ、流出してしまふのではないかと懸念

念する声は大きいのですが、やはり人権の保護の観点からは、1年後、2年目からは転職可能にしてはどうかと思っております。

そこで、そういったこともあります、プレゼンテーションの時にも申し上げましたが、雇用形態ということにつきましては、特定技能の外国人、農業は派遣が認められていますが、そういった外国人材の方からの声としましては、一つの形態で実習をするよりも、複数の形態で働いて技能を修得した方が有効だったという声も聞こえてきますので、新しい制度では、特定技能に合わせるということで先ほど言いましたが、在籍出向も認めていただけたらと思っております。ただし、その期間、地域の中で雇用主が変わっていくというのは育成の観点からふさわしくないということでもございますので、これは在籍出向等して、いろいろな仕事をして、多能工的ですが、いろいろな仕事をしてもらう代わりに在籍出向という形で、出向元がきちんとそれを執行計画で人材育成の趣旨や実効性を担保していくということで、このような制度も導入していったらどうかと考えております。

あと、登録支援機関につきましては、やはりこれは私もう常に言っておりますが、非営利のみに限った方がよいのではないかと考えております。また、登録支援機関の方につきましては、取締りの強化ということで対応したらどうかと思っております。

最後、日本語能力の件につきましてですが、やはりこの入国前にN5レベル、非常にN5レベルの水準があるということは、入ってきてからも事故を防いだり、仕事を覚えていくには非常に早まりますので、大事なことでありますし、全く否定はしないのですが、やはり農業の現場からすると、今でも農業というのはなかなか人気がないところもございまして、そういうことも考えますと、ハードルが高くなってしまうと、なかなか人材の方が、こちら現場の方に人材の確保が難しくなるのではないかと思いますので、全くN5の水準のレベルがなくてもよいとは言いませんが、もし、これで試験を実施して、そのN5レベルの取得がこれは必須ということになるならば、例えば、今のこれはプレゼンテーションでも申し上げましたが、技能評価試験等のその中の枠組みを前倒しにして実施してやってはどうかと、日本語能力検定試験だと年2回しかありませんので、やはり柔軟に、受ける人もたくさん受けられる、この受け入れる側としましても、様々なそういった試験が2回では少し困ります。落ちたら半年後になってしまいますので、今、特定技能で試験の1号の試験でやっていますが、海外、各地域、国によって違いますが、会場も結構ありますし、回数も結構あります。そういうところで一緒にやってはどうかというのを考えておりますので、そのように対応していただければと思っております。

私からは以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

そうしたら、堀内委員。

○堀内委員 ありがとうございます。私からは、3点申し上げたいと思います。

まず、新たな制度におきましては、人材育成と人材確保の双方を目的とするということが掲げられております。これまでの議論では、人材確保の在り方については多くの議論が費やされてきたかと思いますが、人材育成というのが何を指しているのか、最終報告の中で定義をしていくことが必要なのではないかと考えております。企業においては、人材育成と一口に言いましても、新入社員の育成から管理職や役員への登用に向けた幹部候補の育成、それからリスキリングなど、様々な文脈で人材育成が行われます。今回の制度改正では、いわゆる未熟練労働者が入国して特定技能に移行するまでに、その技能や日本語の能力などを向上させていくことが人材育成であることを明確にした方が、今後検討する新たな制度に盛り込むべき施策が明確になるのではないかと考えております。

2点目は、企業単独型の制度の在り方についてであります。新しい制度における人材育成が、基本的に未熟練労働者が特定技能に移行できるまでの3年間を指すとすれば、現在の制度では1年間のみ、技能実習1号で在留する企業単独型の受入れについては、様相が少し異なるのではないかと考えております。私どもがかねてより御紹介しておりました企業単独型が活用されている事例としては、現地法人から一定のスキルと知識を備えた製造現場のリーダー候補者を選抜して、企業文化や安全性等の教育を通じてキャリアアップを図るといったものであります。そのため、未熟練労働者にその技能を移転する仕組みということでは必ずしもなく、また、特定技能との接続を目指す中長期的な人材育成とも異なるものであります。一方で、こうしたスキームは現地法人の現場リーダーの育成という観点から、日本企業の国際競争力の強化にも貢献してきたということであり、今後も維持されるべきだろうと考えております。

こうした現場リーダーの育成は、企業の中では待遇やキャリア形成の観点から企業内転勤として扱われておりますが、現場で実習作業を行うことが現行の企業内転勤の在留資格では認められておりませんので、現在は企業単独型の技能実習制度を活用せざるを得ないのが実情です。そういったことから、今般制度改正を行う際には、一つの案として、現在の企業単独型の技能実習1号で扱われているものを、企業内転勤の在留資格の方に整理し直してもよいのではないかと考えております。また、一方で、その悪用を防ぐためにも、企業内転勤での受入れに当たりましては、無条件に認めるということではなくて、受け入れる外国人の前職要件や、帰国後の従事要件等を設けることが前提になるだろうと考えております。

最後に、3点目は、優良な実習実施者への優遇措置についてです。新たな制度のあるべき姿は悪質な実習実施者や監理団体が淘汰されて、優良な取組をする実習実施者だけが制度を利用できる形にしていく必要があると思っております。その実現に当たり、悪質な実習実施者を確実にかつ迅速に排除する取組とともに、優良な実習実施者に対してはインセンティブ措置を設けるといったメリ張りのある制度設計が望まれると思っております。インセンティブ措置としましては、例えば、外国人材の受入れに関わる提出書類の削減や、審査期間の短縮化といったことが考えられるかと思っております。実習実施者にとって、在留手続に係る書類作成業務というのは、非常に膨大な時間と労力が掛かっておりまして、受入れのネックとなっているのが実情であります。優良な実習実施者に対しては、書類作成に充てる時間を縮小し、一方で、外国人材としっかり向き合う時間を設けるべきではないかと思っております。

それから、優良認定の評価項目といたしましては、受け入れている外国人材の技能の修得状況、日本語の学習支援、そして最低賃金とのかい離率等が考えられるのではないかと思っております。これらの項目については、現行の実習制度においても、優良な実施者を認定する評価項目として設定されておりますが、その加点点数を引き上げることで、事業者の行動変容を促していくことも考えられるかと思っております。

以上でございます。

○田中座長 どうもありがとうございました。

連合から何か緊急に先ほどお手をお上げになりましたか。

○富高委員（代理） もう当てていただいたので。

○田中座長 そうですね。では、武石委員。

○武石委員 ありがとうございます。

私からは、4点申し上げたいと思っております。

まず最初に、転籍の件です。これまで個別に議論をしていて、全体として見るとどのようになるのかという整合性なども考えてみると、今回、労働者の人権保護という観点から、転籍の問題というのがある程度もっと自由化してよいのではないかという議論があったと思っております。そのとおりでと思っておりますが、一方で、これまでも人材育成を行ってきた技能実習制度ですが、そこをもう一度きちんと位置付けようということになって、その人材育成をしっかり行ってもらい、そして転籍を自由化するというのは、実は両方向、トレードオフの関係がありそうなところもあって、なかなか難しいと思いつながらこの議論に参加してまいりました。皆様がおっしゃるように、1年までは、よほどの理由があれば転籍はもちろん認めてよいと思っておりますが、一定の制約をかけて、そこから先は自由化するというのは一つの原則としてあり得ると思っております。ただ、育成と

という観点からすると、3年間は一つの事業所で育成をするというのが、これは労働者にとっても、それからコストを支払っていく企業にとっても重要だと思うので、何らかのそこに対してインセンティブというのはあると思います。3年間は一つの事業所でできれば人材育成という形での定着をしてもらうような考え方を原則に置けないかと考えています。

もちろん、転籍を縛るということではなくて、そうなることが企業にとっても労働者にとってもメリットがあるということで考えられないかということです。一つのやり方としては、外国人が日本に来る時点で、この技能実習制度というものをきちんと理解してもらい、3年間同じ事業主のところで育成をするということのメリットといったものを送り出す前にきちんと理解をしてもらうなどといったことをトータルでやっていく必要があるのではないかという気がしています。途中で転籍をした場合に、そのイニシャルコストを含めたコスト負担なんですけど、理屈上は転籍先のコスト負担はあり得ると思うのですが、先ほども大下委員が実務の現場からということでおっしゃいましたが、本当にそれが適切にできるのかどうかということを見ると、なかなか難しいような気もしています。つまり、3年間は同じところで育成をするというような原則的なものは確認しておきたいということが、1点申し上げたかったことです。

2点目として、その育成というのはやはり非常に重要だと思うので、いろいろ御提案があるように、計画を細部に至って作成するというよりも、1年、2年、3年くらいのところで、どのように段階を追って育成が進んでいくのかということの業界別の恐らくモデル的なものを作っていくということは、現実的なのではないかと思います。多分、業種によってそこは相当傾向が違うと思うので、業所管官庁の御努力を頂きながら、モデル的な育成の計画、あるいは、そのステップというものを作ってください。それはもちろん強制ではなく、使いたいところが使ってもらってある程度の標準化をしていくということで、汎用的なスキル形成ができるのではないかとということでの育成の部分の支援の充実ということが2点目です。

それから、技能実習から特定技能に接続していくという議論で、方向性として皆様の共通理解がほぼできていることで、私もそこはそうだと思います。ただ、特定技能と技能実習の職種で業務内容が相当食い違いがあるところをどのようにつなげていくかということでの課題があります。特定技能の方はかなり大きくくりで、技能実習の方が非常に細かくて、その間を採るのかという気はするのですが、接続の仕方、あるいは、その技能実習が終わったところの技能検定の在り方というところは、実務的に少し整理しておく必要があるのではないかとということが3点目です。

それから、4点目として、先ほど高橋委員がおっしゃったように、労働者の

人権を守るために、どの機関がどのように役割を果たしていくのかというところの整理が何となくまだできていない気がしています。もちろん受入れ企業、それから監理団体の役割は重要ですが、プラスで技能実習機構、それから政府、厚生労働省、各業所管官庁、特に、マッチングをしていくハローワークといった重要な機関がたくさんあって、それが相互にどこが何の責任を持って、どこがサポートをしていくのかといったところの整理が必要ではないかと思っています。その中で、機構に対してかなりいろいろな役割の期待があるようです。もちろん、機構がいろいろな役割を担えばそれに越したことはないのですが、今の仕事でもかなり技能実習機構の皆様、相当御負担が大きい中で、一体どこまで機構にお仕事をお任せできるのかなと、少し現実的などころでも議論する必要があるのではないかと考えています。理想を言えば、いろいろなことをやっていただきたいのですが、本当にどこまでできるのかというところが気になっているところです。

以上です。ありがとうございます。

○田中座長 どうもありがとうございました。

是川委員。

○是川委員 ありがとうございます。私の方からは、3点ほど意見を申し上げます。

まず、1点目の人材育成の在り方についてですが、これまでもいろいろ議論されてきて、特定技能制度にどうつなげるかというところで議論が行われてきたかと思いますが、私としては、これまでも申し上げてきたとおり、特定技能1号だけではなく、特定技能2号にどうつなげていくかということが重要かと思えます。国際的に見ても、特定技能制度のように、一定の技能を持つ労働者を適正な雇用契約をベースに受け入れるという制度自体は決して珍しくありません。カナダのテンポラリーフォールンワーカープログラムや、プロビンシャル・ノミニー・プログラムなどもそうですが、そういったものはあります。ただ、各そういった制度が共通して持つ課題は、受入れの前提となるスキル形成がどのようにして行われるかという点、あとは受け入れた後、そういった人たちがどうスキルアップしていくかという点です。結論から申し上げますと、そういう形で受け入れてうまくいっているケースというのはほとんどありません。入口のところでも非常に数が限られてきますし、該当者も限られてきますし、入った後もスキルアップしていくかという点、放っておいてそれが起きるということはないと言ってよいと思います。ですので、特定技能制度も、現行、1号においては、国際的に見たそういった類似の制度と同様に、基本的に放っておいて特定技能につながる技能形成、あるいは、そのための勉強を各人がやっていくかという点、そのような仕組みはないということになると思います。

そういった中で、新たな制度が仮に特定技能1号のみに接続した場合、その特定技能1号から2号に本当に行くのかという、そういう問題が未知の問題として残ることになります。現行制度ではまだ2号の実績がほとんどないわけですので、我々もデータがないわけですが、ただ、雇用する側から見ても、1号で来て働いてもらっていますと、日々の仕事で忙しい中で、では、2号の試験に必要な日本語や技能をどうやって身に付けていくのかと、ましてや転職も自由ですということであれば、では、5年働いて帰ってもらおうかということになっていくのかと思っています。国際的に見ても、この種の制度はそうなるのが大体一般的な帰結でして、上限まで働いてさようならということになると、そういう場合、新たな制度をせっかく作っても、正直その特定技能1号に至る冗長な前段階という役割しか果たさなくなる恐れがあると思います。結果として利用されなくなると、むしろ雇用サイドから見れば、1号の試験を何となくぱっと取ってもらって5年働いて帰ってもらうという、いわゆる雇用の調整弁、あるいは、使い捨て労働力として使われるようになるのではないかということ懸念しています。これでは技能形成や中長期的なキャリア形成を目的とする今回の見直しの趣旨にそぐわないと思います。それを防ぐためには、やはり新たな制度の中で、良好な成績を収めた者については、特定技能2号にスムーズに移行できる仕組みが必要ではないかと考えます。

本日の議論でも、技能実習3号に相当する部分をどうするかという議論があったかと思いますが、現行においても、1号、2号、一旦そこまでが一区切りで、3号以降というのは一旦帰国した上で、また再入国して始めたりや、あるいは、3号実施可能な監理団体や実習先というのも限られているということで、お互いに一旦選び直す機会というのが設けられています。ですので、新しい制度においても、その3号相当部分というものも、年数で区切るときはレベルでしっかり区切った上で、そうした中でプログラム、良好な成績で終えた場合には特定技能2号は移行できるというところをインセンティブにしつつ、その場合は転籍制限をかけずとも大丈夫だと思いますが、現行の3号においても、お互いにこの人だったらなどや、ここであればということをやっているケースは多いと思いますので、そういった意味で、3号相当分についてはインセンティブだけで転籍制限は設けずとも、結果として特定技能2号に行けるというところでワークするのではないかと思います。

また、現在、技能実習3号は技能検定でいうと2級相当で、これは特定技能2号の技能検定1級水準とは開きがあるわけですが、今回の見直しの趣旨も技能の高度化ということもございますので、この3号部分を技能検定1級水準までプログラムとして引き上げるということでリニューアルすると、そういう形で技能の高度化という要請にも応えていってはどうかと思っております。また、

その際に、今、分野、職種の話もございましたが、現行制度では、技能実習、職種業務区分、作業区分で定義されており、特定技能は産業分野別というようになっておりますが、ここもむしろ現行の技能実習の職種作業区分を大きくくりにした上で、特定技能も産業ではなく、作業ベースで定義していった方がよいかと思えます。そうでないと、産業が違えば職種は一緒でも無理というケースが出てくると聞いておりますので、そういった形での整理は必要なかと思えます。これは細かい点ですが、補足です。

2点目といたしまして、監理団体の在り方ですが、本日も必ずしも非営利に限る必要はないのではないかという御意見があったところですが、私もそう思います。こちらも、これまでの会で既に申し上げましたが、監理団体が実費のみ徴収が可能だという現行の技能実習法における規定が、やはり事業に対する再投資に回せるような内部留保を作れない、事業からの収益で事業の拡大ができないという状況を生んでいるのではないかと思います。本日の資料でも、多くの監理団体が非常に限られた数の実習先しか持っておらず、かつ事業協同組合のような形が大半です。現行の制度の下で監理団体を大きくしていこうと、対応能力を上げていこうということになりますと、基本的に外部から資金を持ってくるしかないわけですが、そうしますと、当然出資者、これはコンプライアンスとガバナンスの観点から言っても、監理団体の理事等に入らざるを得ません。お金だけ出してあとは知りませんというのは、なかなか出す側の事業としてのコンプライアンスが保てませんので、そういった中で、どこからか、天からお金が降ってくるわけではありませぬので、せめてNPO法人並みに収益事業を可能とし、かつ内部留保によって、本来、組織の定款上の目的であれば再投資が可能と、事業の拡大に使っていけると、そういったような形まではせめて緩和した上で、監理団体自身のキャパシティビルディングが行われるような仕組みを作っていく必要があると思えます。

3点目ですが、手数料負担については、ILOも改めて、ILO181号条約のゼロフィー規定を強調されているところですが、手数料負担は何らかのサービス、役務に対する対価として支払われているものですので、これを低減させるためには、金銭的な補償や、あるいは、直接的な規制ではなく、例えば、日本語教育の機会の提供、スムーズなマッチングの機会の提供といったような、現物支給によって行うことが望ましいと考えられます。ILO条約をはじめとした手数料を直接規制する試みが全くといっていいほどうまく機能していないのは、こうしたルールが個々の労働者が見ると何らその現物のサービスの提供を担保していないから、してくれるという人に払うという動機があるというところに端を発していると思われまふ。ですので、新たな制度においては、現地の送出し段階において選抜機能も併せ持つ、無償、あるいは、非常に安い料金

の教育機会が幅広く提供されるべきと思われます。これは、例えば、田中座長の前で申し上げるのも僭越ですが、例えば、JICAなどが現地にそういった教育のプラットフォームを作った上で、そこで日本語教育やこの新たな制度に向けた技能試験のための学習を行う、そういったプラットフォームを作るということも考えられると思います。また、そういったプラットフォームを運営する資金に関しては、日本政府のお金だけではなく、そういった外国から労働者を雇用したい企業、あるいは、地方自治体など様々なところが出資する形で、プログラム自体は標準化しつつ、そういった形で入ったお金でプログラムを回していくと、出資者は優先的に、例えば、そこから最初の選抜をできるというようなメリットも、インセンティブも与えつつ、そういった形でプラットフォームを作って、現物で様々なサービスを提供していくのが望ましいのではないかと思います。

また、現地送出機関との関係でいきますと、そういった形で選抜した人を送り出す際、当然、現地の法令に基づいて送出機関を使用する必要がある場合も多いわけですが、そういった場合、個々の労働者が直接現地の送出機関の顧客となるのではなく、日本側が設置したプラットフォームが送出機関と契約を結ぶことで、送出しの手續の費用を日本側の法人が、プラットフォームが送出機関に払うという形にすることで、実際の個々の労働者も現物のサービスの提供を目的に違法な手数料、高額な手数料を払う動機もなくなりますし、また、日本側も現地の法令と抵触することなく、B to Bの形で送出機関に対して適正な送出し料金を払うということができると。これによって、実質的に個々の労働者から見ればゼロフィーが実現できるのではないかと思います。今回のヒアリングでも、成田空港ビジネス株式会社など、ほかにもこういったゼロフィーで送出しにある程度成功しつつある民間事業者は出てきていますが、方法としては大体こういった形で、送出機関は使うが、募集トレーニングは自社で行って、最後の手續だけをB to Bで代行すると、そうすることによって、個々の労働者に過剰な負担を掛けない形での送出しができていないのかと思います。また、送出しではなく、現地の選抜教育までであれば、現地法令と抵触することもないケースが多いと聞いておりますので、そういった実際上の利便性もあるのではないかと思います。

以上、3点、私からの意見です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

それでは、山川委員。

○山川委員 ありがとうございます。

中間報告書の検討の方向性欄で、最終報告に向けて更に検討するという事項が、検索しましたら12個ありまして、そのうち3点とプラスアルファについて

て申し上げたいと思います。

まず、受入れ見込数の設定の在り方に関して、この有識者会議の中では、新たな会議体を創設して議論を透明にするという点ではかなり御意見の一致があったかと思いますが、具体的な内容はまだ詰められておりません。受入れ見込数の判断の際に、例えば、人手不足感だけではなくて、労働市場への悪影響等も専門的、客観的に考慮するということが考えられますし、また、先ほど来議論になっていることですが、産業分野や職種につき中間的な幅のものを考えることになるとと思いますが、どのくらいの期間や水準で、言わば即戦力に達するのかという点も、そこで考慮されるのがよいのではないかと思います。また、現在の分野別の取扱いの良い点を横展開したりすることや、あとは逆に、分野によりばらばらという感じが否めない点がありますので、そこを平準化し、ないし、より整合性があるものに全体としてそろえることも、新たな会議体の所管事項にしてはいかがかと思えます。

転籍の在り方についてであります。転籍制限を緩和するという方向自体はおおむね一致していますが、今日もありましたように、具体的内容は更に詰めるという点ですが、追加的に申しますと、在留資格の観点から転籍の可否を判断する場合に、恐らく転籍候補先での人材育成の計画や体制がどうなっているかが重要になるのではないかと思います。どこでも転籍を受け入れる手続きができるということではないであろうということです。人材育成という趣旨を入れる以上は、人材育成の継続性を、現行で言えば実習計画の認定の際にどう判断していくのか、それから、これも議論がありましたが、転籍前のスキルの獲得状況に即して新たな転籍先でのスキルの形成を図れるような計画を作ることと求める、あるいは、スキルの獲得状況を客観化してポータブルなものにするといった点を検討していく必要があると思えます。

また、これは先ほど高橋座長代理からもありましたが、法律の内容というか、運用レベルの問題ですが、例えば、現行入管法でも契約期間内でもやむを得ない事由があれば転職できるということですが、それをどう明確化していくかということが出てくるかと思えます。例えば、合意解約の場合どうするのかというものもあります。それから、人権侵害や法令違反の申立てや主張があった場合の立証ないしそのための資料の在り方、あと、先ほども御指摘がありましたように、所轄官庁間の連携体制については、私は、労働基準監督署はすごく大きな役割を果たせるのではないかと考えております。

それから、送出機関、送出しの在り方については、費用負担問題がまだやはり詰められていないところがあると思えます。先ほど是川委員もおっしゃったように、国際労働力移動では、費用の発生自体は不可避ではないかと思っております。問題は費用やその分担をどう適正化するかということであり、国によ

って違いますので一律の基準設定は難しいのですが、例えば、MOC等でその本人の負担軽減や費用負担の適正化というような責務的なものを記載するということがありますが、実効性確保はやはりインセンティブ、例えば、費用負担の少ない送出機関や国を優遇することもありえます。特に、本人の費用負担が重いと、これはデータでも出てきますが、失踪のリスク要因になります。例えば、カンボジアは今回の資料を見ますと、本人負担が重い、費用が全体的に高いのですが、失踪率も高いということで、リスク要因になります。そうすると、例えば、費用の負担の状況と実習計画等に記載させて、本人の負担が重いことは、リスク要因ですので、監督上注意を要する事項となり、逆に、本人の負担を肩代わりするというようなことで軽減した企業には、失踪リスクを軽減させているわけですから、手続の簡素化といったインセンティブを与えるというようなことが考えられるかと思います。

以上が3点ですが、プラスアルファで、中間報告書でも余り位置付けが不明確であった法制的な点で、これは外国人労働者の労働条件や契約の保護の仕組み、枠組みの問題です。現在の技能実習制度では、同等報酬基準など、この点は技能実習計画の認定基準という形で定められています。ところが、特定技能の方では、特定技能契約それ自体の基準が省令で定められているというように、枠組みがかなり違ってきます。これを実習計画の内容として認定の基準によって審査するのか、雇用契約そのものを審査するのかという違いがあります。最終的にはいずれも在留資格の判断に結び付くので、形式はどちらでもあり得るという感じはいたします。特に人材育成機能を残すということからすれば、実習計画に該当するところで雇用契約の適正さ等を認定するということもあり得るかと思います。

他方で、人材確保に焦点を置けば、雇用契約独自の基準を設けるということもあり得るところで、どちらでもあり得るのですが、むしろ現行制度ですと、特定技能の方がはるかに詳細な認定基準になっている感じがいたしまして、そこをそろえる必要、あるいは、整合性を持たせる必要があるのではないかと思います。位置付けとしては、特定技能は即戦力で、技能実習は現行でも即戦力ではなく、まだ一定程度未熟な労働者という位置付けですので、要保護性は技能実習の方が理屈的には高いはずなのですが、現行制度ではしかし特定技能の方が非常に詳細な基準を設けているという点について、整合性という観点から更に検討をする必要はあるかと思います。

最後に、その点と関連して、契約内容や労働条件を透明化することも、さほどまだ議論されていないと思います。契約内容や労働条件が不明確ですと、紛争の原因になりやすいかと思います。税金や社会保険料の天引きということを知らないと、給料が下がっているのではないかという話になって失踪につなが

りかねないですし、また、契約内容を認識していないと、労働者側でも権利行使が困難になりますし、企業側でも、例えば、人材育成なのだから双方とも研修教育を行う義務があるということを、双方で認識するという機会にもつながると思います。現行法でも契約書への署名や保存はなされているようではありますが、適正化に向けてより透明化を図り、記録保存についてより明確化した方がよいのではないかと思います。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございます。

その他いかがでしょうか。

では、富田委員。

○富田委員 ありがとうございます。私も何点か、お伝えします。

まず、年数の件ですが、私も、新制度が特定技能1号につながっていくという点で、従前の技能実習1号と2号を足した3年間というのがベースになるのかと思っています。それ自体が基本的な在留期限としてあり、特定技能から入るときには試験があるように、新制度から特定技能へ移るときには試験があるということが、基本的な在留期限である3年間で本人が一生懸命働きながら学んでいくというところのインセンティブとしても、制度としても整合性があるのかと思います。試験自体はシンプルなものほど望ましいと思います。制度が複雑化すればするほど、そこにコストが生じて、ブローカーや利権も生じるという問題が起きて、結局、生じた無駄なコストや利権が全部労働者に転嫁されていくという場面をこの間見ているように思いますので、シンプルな試験で上に上がれるとするのがよいのではないかと考えました。

ただ、1回限りの試験とすると、試験に弱い方もいらっしゃるし、3年間真面目に頑張ってきた人たちがその1回だけで帰ってくださいというのかなり酷なので、落ちた方たちに対しても何らかの在留期限の更新を認めて、複数回の受験を可能とするというような制度がよいのではないかと考えています。途中で帰国した人に対しても、現状、技能実習で1回来ると、もう一回別の技能実習はできないことになっていると思いますが、何かしら再チャレンジの機会というののもあってもよいのかと思います。技能実習などで来ている方たちは若い人が多く、自分のキャリアを探る中で、また別の職種を試してみたいという思いを持っていたりします。自分に合わない職種だと思った時に、違う職種にチャレンジする機会があってもよいのではないかと思います。

次に、転籍の在り方ですが、私も1年たったら同じ職種内で転籍できると整理するべきではないかと考えています。ただ、それは通常のルートで、人権侵害があった場合の転籍については、この間いろいろ考えて、本人が希望すれば、他職種への転職というのをも認めるべきではないかと思うようになりました。人

権侵害の程度が大きいほど、その職種全体に対する負のイメージを持ってしまい、なかなか同種内での転籍が実現しないということがありました。それほどの人権侵害に遭った人に対して、同じ職種でなければ転籍できません、日本に居続けられません、嫌なら同じ職種で我慢してくださいというのが、果たして人権への配慮として十分なのだろうかと考えるようになりました。

次に、監理団体の要件ですが、市川委員からも御指摘がありました。実習実施者と監理団体が分離されていないというのは、大きな問題だと思います。実習生からの相談を受けていて、事業協同組合が監理する案件で、中小の事業主が自分たちのために作った、自分たちが役員を務める組合を監理団体とすることで、正にずさんな監理やなれ合いの温床になっているということを目の当たりにしてきました。私がよく分かっていなかった部分でもあるのですが、今回頂いた資料の中では、こんなに中小企業組合、事業協同組合が監理団体として多いのだと、ここに構造的な問題があったのかということに改めて感じています。先ほどお話がありましたが、もともと事業協同組合は、気心の合った同じニーズを持つ事業者だけで比較的自由に作れますよという目的で作られていて、監理や監査をするということに向いていない団体なのだということをつくづく感じたところです。

転籍や相談対応のためにも監理団体には一定のスケールメリットというのが必要だと思いますが、規模が小さくて組合員のために作られた団体になってしまうと、そこに構造上どうしても実習生の方というか、労働者の方に向かないということがあるのだなということを感じます。事業協同組合が悪いということではなくて、やはり監理団体を動かしていく人たちと実習実施者が一緒になってしまっているということが問題なのではないか、だからここを制度的に分離するという市川委員の御意見に関して私はとても賛同いたします。ただ一方で、現状を見ると、事業協同組合が圧倒的多数で、今、制度が動いているのだと、ここをどのように考えるかというところで、制度の移行期の中でお互いに、例えば、監理し合うなど、何かしらの方策で第三者の目を入りやすくする。小さい規模の中で、実習生側にはほとんど情報がない中で決められてしまうところがあるので、第三者の目が入るような形で、少しずつ本当の第三者的な監理に移行していってもらえればと思います。

その次が、技能実習機構についてです。毎回、機構にいろいろ言っている感じになってしまっていて申し訳ないのですが、この間、更に残念なことがありました。一つは、およそ技能実習要領の基準を満たさない宿舎について、監理団体から図面が提出されていて、年に一度、この宿舎に検査に行っているはずであるにもかかわらず、違反を指摘してこなかったケースということがありました。結果として、監理団体からは、機構が検査に来ていて、問題を指摘されて

いないから間違いをしていないと反論されています。もう一つは、外国人在留支援センターの中にいる私のところに、機構のある事務所の援助課の職員から電話があった件です。「実習生が実習開始から2週間で解雇されたから、こちらで解雇予告手当について説明してください」と言われました。「待ってください」と。「2週間で解雇なんてできませんよね、解雇までに何があったのですか」と問うと、「それは分かりません」と言われました。「本人が解雇予告手当について説明してほしいと言っているからこちらに行かせます」と言われて、「待ってください、それはこちらの仕事ですよ」という話をしたのですが、理解していただかず、こちらで法律相談をするという展開になりました。この2件は、結局、個別のケースと言ってしまうとそこまでですが、私が怒って「聞いて。技能実習機構とこんなことがあって」という話を、長く技能実習制度に関わってきた人たちに伝えると、みんな一緒に怒るのではなく、「そうなんです」と言うのです。なので、私が今具体的に説明したケースというのは本当に氷山の一角で、技能実習機構の構造上の問題があるのではないかと考えています。

では、どうすれば改善するのかというのを考えました。結局、逆説的なのですが、技能実習機構の権限をしっかりと強化していただくことが大切だと思います。特定技能もカバーしてほしいのですが、範囲だけではなくて、権限を強化するということをしていただきたい。なぜかというと、技能実習機構と話していると、「行政処分をするのは自分たちではないです」ということを言われてしまうからです。「調査はします。でも、私たちは厚労省と入管庁に上げて、彼らがどう判断するかはわかりません」と言われます。自分が今まで勤めてきたところを見ていて感じるのですが、日本の独立行政法人にありがちなことで、所管省庁の監督が厳し過ぎて物を言いづらい状態になっているのかと。やはり責任と裁量をしっかりと与えていくということが、自ら創意工夫して制度の改善について主体的に考えるという正しいやり方につながっていくのではないかと思っています。

すみません、現場からのヒアリングみたいな意見で申し訳ないです。五つ目ですが、送出国の取締りについて申し上げたいと思います。実は、この点は、ここまで議論に余りついていけず、送出国に対する取締りというのを具体的にイメージすることができず、この点について全く発言できていませんでした。その中でも、MOCをしっかりと結び直していくべきだというお話が何度か出てきたのですが、不適切な送出国については、相手国政府任せではなくて、日本政府も何らか積極的に権限を発動できるようにすべきではないかと漠然と思っていました。第8回の会議の参考資料3-4などを読み返していて、参考資料3の30ページに、日本側から相手国政府に通報件数が235件あるのに対

して、相手国からは21件にとどまるという数字が出ていて、こういうことなのかなど。技能実習に関する二国間取決めでは、日本側からの通報に対して適切に調査をして対応するということが取決めで決められているにもかかわらず、これが余り守られていない。その結果が235分の21なのかと思いました。MOCを作ったら守らせるのは誰なのか、どうしたら実効性を保てるのかということをしっかり考えていかなければならないと思いました。

この点、技能実習機構は、失踪者の著しい送出機関について時々公表しています。具体的な送出機関の名前を公表していて、現場の人たちが見ても、取引を控えた方がいい相手先が具体的に明示されている。しっかり調査もした上で通報されているのですから、当然公表してよいと思います。もし、相手国政府に改善を求めることが難しければ、こういった形での実質的な排除を図っていくのは望ましいように思いました。

最後に、入管庁も、「技能実習生のことは技能実習機構だから」と、杓子定規な対応をしないでほしいです。結局、特定技能も技能実習もみんな在留資格に結び付いていて、彼らは日本国内に適法にとどまって働きたいと思っています。在留資格の元となる法律関係にトラブルが生じているときに、それを解決するためには在留資格を諦めなくてはいけないために、法的トラブルについては実質的に泣き寝入りするというケースが、身分系の在留資格でも、就労系の在留資格でも現場では生じています。離婚の場合、DVの事実があれば、在留資格上、かなり手厚い配慮がなされます。就労系在留資格の場合、そういったものがなくて、不当解雇を争う場合でも、「代理人がいて、代理人が日本で裁判をするんだったらあなたは帰ってよいです」というようなことを言われてしまうわけです。この点についても、法的な問題を解決するための在留資格ということを考えていただくと、法的トラブルを抱えた人をどんどん日本から追い出しているといった批判を避けられるのではないかと思います。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

その他、樋口委員、どうぞ。

○樋口委員 私からは、補足的な観点から2点申し上げたいと思います。

一つは、最終報告書において共生社会実現との関連性をどのような形で記述すべきかです。本有識者会議は、そもそも共生社会の考え方を踏まえつつ両制度の在り方を議論するという認識でスタートしている訳ですが、その点、中間報告では前提に書き込まれています。この点は非常に重要ですので、最終報告書でも、本文の具体的施策に関連付けて、もちろん本筋の議論は別の座敷で行われるべきものではありませんが、触れておくべきではないかと思えます。関連する箇所としては、7の(3)の自治体の役割の辺りが考えられ

と思います。これまでの議論は専ら外国人材に対する直接的な支援の在り方についてだったと思いますが、外国人の受入れは、地域コミュニティ・地域社会に新たな負担・新たな課題をもたらすことにもなる訳ですから、共生社会実現の観点からも、外国人材が地域社会に円満に受け入れてもらえるように、地域コミュニティに対する支援、或いは相互の理解の促進・融和促進のための取組みが非常に重要であり、そのためには、国、自治体、関係機関によるネットワークの構築、体制整備が肝要です。こういった趣旨の記述があるべきではないかと思います。それが1点です。

もう一つは、堀内委員からもお話がありました。1の(4)の企業単独型の技能実習の扱いについてです。企業単独型には二通りあって、該当する職種が技能実習にないので手間暇掛けて企業単独型として申請しているケースと、海外子会社からの実質企業内転勤のケースと、二通りですが、いずれのケースも活用されていて、成果も上がっていると認識しています。事故事例も皆無に等しいと思います。これまでの議論でも、そういったところを評価して、制度を維持すべきという意見が多かったと思います。現行制度でも、在留資格については企業内転勤を使っている訳ですが、新制度の下でもやはり、企業単独型については、新たな制度或いは特定技能制度の外に出して、企業内転勤の対象（本来はホワイトカラーですが、）を広げて、企業内転勤として位置付けることが検討されるべきではないかと思います。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

その他、更に御発言ございますか。

それでは、佐久間委員、それから高橋委員。

○佐久間委員 ありがとうございます。

今日の委員の方々の御発言で、監理団体のそもそもの在り方や、それから、監理団体の役員を受入れ企業の役員との兼職というか、兼業をするのは難しいのではないかということの御意見等々ございました。まず、監理団体の営利・非営利性というか、これは営利、非営利というのは定義が難しいところもあると思いますが、やはり中小企業が自分のところでは1社ではなかなか海外との伝手がなくて、それをどこに頼むかということがあって、今まで事業協同組合制度、これは戦後ずっと続いてきているわけですが、そこで中小企業の皆様が力を合わせて実施をしていくという制度でやってきているわけですが、この組合には直接奉仕等の原則、そして公平奉仕の原則というのがあって、最近では技能実習制度だけを行っている組合というのが非常に多くなっているのですが、本当はそういうことではなく、ほかの各種の共同経済事業を実施している中の一つの事業として技能実習制度があるべきだろうと、私がかねてから申してお

ります。ですから、ほかの共同経済事業を行っていないことや、特定の1社の利用により組合組織を「隠れ簞」的に使っている団体などは基本的には排除すべきだろうというように申し上げてきているわけでございます。どうしてもこの技能実習制度、これは特定技能も同じことが言えると思いますが、この手数料収入というのが青天井というか、どこまで徴収しても制約がなく実施してきました。技能実習制度では、現在の外国人技能実習法が施行され、私とすればよくできた、確立した法律として位置付けられているのではないかと思います。このような法の縛りがある中で、悪さをする団体があるので、その摘発というか、取消しをしていく、厳しい対応をするというのがまず必要なのではないかと思います。

今、技能実習制度では、手数料を実費程度しか本当に取れません。営利事業体として、株式会社に求めたら、従業員の人件費を支払うことになるため、人員も含めてやっていけません。ましてや特定技能の登録支援機関のように8,000の数を超えている状況にあり、株式会社であれば行政からは組合制度のような管理・監督もできません。それを株式会社に求めたら、経営としては、恐らくやっていけない。行政の方で対応ができるかという点、これはなかなか難しいと思います。大体、監理団体は、11種類くらいの法人形態があり、一般の社団法人や財団もあります。それからNPO法人も4つほどあります。また、農協、それから漁協、それから商工会が33、商工会議所が13くらいあるわけです。これに役員がなつてはいけない、兼業してはいけないとなると、農業協同組合や漁業協同組合では、恐らく、多くの方が役員として、理事長企業、組合長企業などをやられていると思いますので、こういうところも役員の皆様方は配慮しなくてはならないとなったら、これは特定組合員や員外利用の者になって、組合の直接奉仕や監査役奉仕の原則には反するということになります。せっかく今までずっと組合の幹部にいて事業を実施してきた方々がいて、一生懸命こう監理団体の運営を主導されてきた方が大部分だと思います。ですから、組合の原則等を今後も生かしていくことが必要ではないかと思います。

事業協同組合の役員には、基本的に組合員企業の取締役や個人事業主であればその代表しか就任できませんから、私どもにとっては関係法である中小企業等協同組合法に基づき組合員企業を指導しているというのは、至極当然のことであったわけです。株式会社だと互いに資本関係、これもどこまで配慮していただけるかはあると思いますが、役員になっている、資本があると、大体株式会社も取引先もこれだけ買ってください、商品を買ってください、売上高や利益に応じ有利に取引先を取扱うのは、恐らく株式会社の方が当然な行為ですし、こういった中小企業の人たちが集まっている組合になれば、4人以上が集まって組合ができるわけですから、事業に参加するのがずっと一人だけなのに

監理団体になるというのは不適切だと思うのですが、お互いに牽制し合うという組織にもできるわけなので、もし株式会社がペーパーカンパニーで逃げてしまった場合、なかなか対応はできないです。それは組合ですと、あとの3人や4人など、これは組合員企業や理事長企業は残っていますから、そこに行政の監督がしやすいという組織になります。これは漁協も同じです。最近では移行対象職種として林業が追加されようとしています。森林組合の役員企業になると、他の森林組合に依頼するというのは無理があります。

やはり、現状、この非営利性という収益を目的としない、組合員に対して奉仕をするという考え方にある、組合制度というか、それとともに一般社団法人など、それから、もちろん商工会、商工会議所もそうです。やはり会員に対してサービスを行うということですから、そういう組織体の方が逆に何か公平に思えるのではないかと、逆に特定技能の登録支援機関も株式会社が多くて、よく組合の理事長企業や役員企業は株式会社が登録支援機関になってしまいます。そういうことをやるよりは、そういう非営利的な組織体を使って実施をした方が、正に公平にできるのではないかと考えております。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

それでは、高橋委員。

○高橋座長代理 先ほど、堀内委員から人材育成について定義が必要ではないかというお話があって、私もそれは大賛成なのですが、ただ、未熟練労働を特定技能レベルまで引き上げることだけが人材育成ではないのではないかと思います。先ほど、是川委員もおっしゃいましたが、特定技能2号、あるいは、そこを超えて仕事をする人、滞在する人まで含めて人材育成をしていくというところも含めるべきではないのかなと、そこはスキル形成やスキルアップやマネジメント能力の修得など、いろいろな言い方があると思いますが、そこまでを含めて人材育成に含めるべきではないのかと思います。それが1点目です。

それから、2点目ですが、これから特定技能との接続も含めて、職種、作業、産業分野をどうくるかというところが実態的な問題になってくると思います。ドライバーのように産業分野ではなくて職種でくくらないといけないという話も、そのドライバーをどこまで入れるかという議論は別にしても出てくるわけですから、農業分野についても、恐らく林業などと一緒にするなど、多分そういうことについて、これは所管省庁等を含めて、どのようなくりにするかという議論をきちんとしなくてはいけないのかと思います。柔軟にやらなくてはいけないと思います。

それから、3点目、最後ですが、新制度が3年をベースにすることに異論はないのですが、ただ、3年で縛ってはいけないと思います。例えば、1年目は

習熟、日本に慣れるとしても2年目以降、その人が特定技能試験を受けて受かるのであれば、そちらに移行してもよいのではないかと思うので、3年経過しないと試験を受けられないと縛るのはいかがなものかと、細かいことですが、そこは感じました。

以上でございます。

○田中座長 どうもありがとうございました。

更に追加で、大下委員、どうぞ。

○大下委員 先ほどの監理団体と実習実施者が一致していることによる弊害ですが、富田委員もおっしゃった実態を見ると、完全に分離するというのは難しいと思います。仮に市川委員がおっしゃったような形で役職の兼務を禁止すると、外形上の別団体を作って役員をひっくり返すということだけが起これば、実態の解決には必ずしもつながらないと思います。監理団体と実習実施者が一致していることによって、一定程度、人権保護等に課題が生じるということのリスクを受け入れた上で、先ほど富田委員がおっしゃったような、どのように第三者の目を定期的きちんと入れるのか、そして、しっかりとした処分権限を技能実習機構に持たせるのが良いのかどうかは別の議論になりますが、設けることによって、これまでの議論の中で出た悪質な送出機関に対する厳しい措置と同様に、受入れ現場での悪質な状況に対しての厳しい措置が実効的に働くような仕組みを設けることで、解決をしていくしかないのではないかと思います。

加えて、武石委員がおっしゃった、1年で転籍は可とするが、原則は3年という建て付け方、これは私がお話しさせていただいた3年間のプログラムを提示して、そのプログラムに入ってきてもらうという内容ともつながるかと思えます。原則は3年という打ち出し方を新しい制度の中でしていただくと、感情的なもので申し訳ないですが、受入れ企業側としては安心感があるのではないかと思います。それは1年で転籍が可となったとしてもです。それから、企業側の安心感という部分で申し上げますと、是川委員が御提案された公的、あるいは、半公的な送出しのプラットフォーム、これについては是非実現をしていただくと、送出し部分での負担や不安が受入れ企業等にとってかなり下がると思いますので、これも是非報告書の中には盛り込んでいただき、さらには、是非具体化していただけると有り難いと思います。

私からは以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

更に追加で御発言ございますでしょうか。

市川委員。

○市川委員 監理団体の在り方について、事業協同組合の役員に実施機関が入るということは、完全に排除するのは難しいというお話は頂きましたが、私は、

今の組合の建て付け自体を駄目だと申し上げるつもりはございません。ただ、その実習実施機関と、実習実施機関が入っている監理団体、これを一体化するといえますか、その監理団体が実習実施機関を監督するというのは、それはやはり自分で自分を監督するみたいな形になってしまいますので、そうだとすれば、その監理団体があるとしたら、それはその傘下にはない実施機関を、別の地域なり隣接した地域などを監督するといった仕組みもあり得るのではないかと思いますので、そういう形で独立性を担保していくという、そんなことも考えられるのではないかと思います。

○田中座長 どうもありがとうございました。

更に御意見ございますでしょうか。

佐久間委員。

○佐久間委員 今、監理団体の関係のお考え、議論の対象になっておりますが、やはり、この監理体制というのを不安視するのであれば、現在監理団体に設置が求められている外部の監査人やこの指定の外部役員に関して、これは限定してこの第三者の視点を入れていくということが必要なのではないかとということになります。今の制度ももちろん、協同組合には結構厳しい制度となっているのです。事業協同組合の場合ですと、事務所はその理事長企業の会社に置いているなどということがありますが、技能実習制度は現在、そのような事業者はもう認めてくれませんし、建物構造で、昔はトイレを一緒に使ってもいけないということもあったりと、やはりどのように外部の監査人が見てくださるか、今もある程度ありますが、それで弁護士の方に入っていていただいて厳しく見ていただくということも必要なのではないかと、私の方で先ほど申した趣旨の一つになるのですが。

すみません、以上でございます。

○田中座長 どうもありがとうございました。

更に御発言ございますでしょうか。

では、富田委員、どうぞ。

○富田委員 すみません、この会議の枠からは少し出てしまうかもしれないのですが、私は、転籍の支援について、ハローワークをはじめとする公的機関が入った方がよいという話に賛成し切れずにいました。それは、ハローワークの窓口にいる職員が非正規の職員だからです。ほとんどが非正規の職員で、自分自身の待遇が悪いところで、日本人の転職希望者であっても丁寧に対応する余裕がありません。技能実習機構も同じです。非正規の職員の方が一生懸命、時には、本当に一生懸命やっておられる方もいました。この会議で常にボトルネックになっているのが、日本の労働問題、産業構造の問題であって、非正規労働者の問題なのではないか。でも、それは会議の目的を超えているし、でもやは

りハローワークにやれという意見には賛成できない。そんなことを、このようにぶつぶつ言っていたら、ある人から、「冨田さん、政府の直下に置かれた有識者会議だからこそ、その問題をきちんと言わなければいけない」と言われて、そのとおりでと思いました。すみません、時間がなければ諦めようと思ったのですが、今日は時間があるので。私は、日本が元気がなくなった、失われた30年だけを社会人として生きてきて、「労働組合、頑張る」などと思いながら生きてきたんです。非正規労働者の問題ということ、その構造に問題があるということ、この報告書に書くことではないとは思いますが、この間ずっと感じていたということをお伝えしたくて発言しました。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

その他、更に御発言ございますでしょうか。

市川委員。

○市川委員 少し細かい話ですが、弁護士が監理団体に入って一緒にというのあり得ることかとは思いますが、弁護士たちにしてみれば、自分たちの責任なども考えたときに、独立性がまずあった上で、きちんとした仕組みがあって入っていくということでない、なかなか入りにくいと感じると思います。外からの監督というのはもちろん必要だと思いますし、第三者の目を監理団体にも入れていくということは必要だと思いますが、やはり仕組み自体として監理団体の在り方というのを是非考えていただきたいと思っております。

○田中座長 どうもありがとうございます。

更に御発言ございますか。

佐久間委員。

○佐久間委員 すみません、市川委員、ありがとうございます。

やはり私たちからすれば、弁護士の先生方は、法律を守る番人であるわけなので、弁護士の先生方が見られないということになれば、どの組織や士業の方も多分見られないと思うので、是非お願いしたいところです。すみません、余計なことで申し訳ございません。

以上でございます。

○田中座長 どうもありがとうございました。

更に御発言ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、今までこの資料で論点整理していただいて、それから今日更に追加的、補足的、それから強調すべき点についても御議論いただきましたので、次回以降の会議の進め方として、個別の論点についてはここまでで、それを今度は私と事務局等でこれまでの議論を整理させていただいて、皆様の御意見を取りまとめた形で事務局から資料を提出して、それを基に、また更に委員の皆様

様方と十分に認識を合わせて、調整をしながら有識者会議の最終報告書の取りまとめに向けていきたいと思っております。

その際、私の心構えで言いますと、やや抽象的になりますが、新しい制度設計、現在のいろいろなものとの組合せを考えるに当たっては、新制度、それから特定技能1号、特定技能2号という今回の検討の対象になっているものについて、できる限り簡明で分かりやすい形で整理し、しかもできる限り整合性を採るといふ、そういう精神で事務局に取りまとめていただきたいと思いますと思っております。その際、やはり通底する意識として見ると、先ほど樋口委員がおっしゃったように、共生社会を実現し、その中でいかなる人権侵害も起きてはいけないという、その人権侵害が起きないためにどうするのかという担保を十分念頭に置きつつ整理して、その資料を皆様にお示しした上で、また御議論頂きたいという、そのような形でやっていきたいと思っております。

なかなか今日も最後の辺りの議論で、監理団体の実態と、それからそれに参与する人材の在り方、それから、いろいろな組織の人材の在り方というのは個別に考えていくと大変難しい問題があつて、これを一挙に解決するという大名案というのはそんなにはないと思っております。ただ、そのためにやはり有識者会議としてみると、そういう困難を乗り越えていくための方向性というようなものは、やはりそれなりに骨太に示していかなければいけないと思っております。市川委員が御指摘になったのと、現実との話が出ると、やはり組織として見ると、全体的な方向性として見ると、利益相反が生じないように組織は作るものだという原則は、これはなかなかこれを棚上げにするわけにはいかない。ただ、現実にはいろいろな実態があるわけですから、その中でどういうふうに解決していくかということは知恵を絞っていかなくてはいけないということで、その辺も事務局でもしっかりと考えていただきたいと思いますということでもあります。

こういうような進め方でいきたいと思っておりますが、進め方について御意見ございますでしょうか。よろしいですか。

それでは、本日の議論はここまでにして、最後に、事務局から次回の会議の日程等について、御連絡をお願いしたいと思います。

○事務局 では、事務局から次回の会議について御連絡いたします。

第12回の会議につきましては、本日御議論いただいた内容も踏まえまして、事務局で作業を行った後の10月18日水曜日を予定しております。ただし、準備の状況によりましては10月27日の金曜日となる可能性もございます。どちらの日程になるかは追って御連絡をさせていただきますので、御不便をお掛けして申し訳ございませんが、今しばらくお待ちいただきますよう、よろしくお願いいたします。

以上でございます。

(4) 閉会

○田中座長 それでは、更に特段の御発言がなければ、これで本日の会議を終わりにしたいと思います。第11回技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議をここで終了したいと思います。

どうも御協力ありがとうございました。

—了—