

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13回）
議事録

1 日時

令和5年10月27日（金）10:00～12:20

2 場所

法務省20階第一会議室

3 出席者

（1）有識者

高橋座長代理、市川委員、大下委員、黒谷委員（代理出席）、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、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13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、本日は田中座長及び末松委員が御都合により御欠席ですので、委員13名で開催しており、黒谷委員及び鈴木委員については代理の方が出席していらっしゃいます。

それでは、高橋座長代理、進行をお願いいたします。

○高橋座長代理 皆様おはようございます。

第13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。委員の皆様、本日もどうぞよろしくお願いいたします。

本日の議事は、最終報告書たたき台（提言部分等）についてです。

前回、田中座長と事務局において、これまでの議論を整理した最終報告書のたたき台の提言部分を提示させていただきました。そのたたき台に関し、委員の皆様から様々な意見を頂きました。本日は、頂いた意見を踏まえ、事務局において最終報告書のたたき台を修正しました。本日は、これを基に最終報告書取りまとめに向けて、更に議論を深めたいと思います。

それでは、報道の方々による取材はここまでとさせていただきます。報道の方はここで御退出を頂けますようお願いいたします。

（2）最終報告書（たたき台）（提言部分等）について

○高橋座長代理 それでは、議事次第に沿って進めさせていただきます。

先ほど申し上げましたように、本日の議事は最終報告書たたき台（提言部分等）についてです。前回事務局から提示させていただいた最終報告書たたき台に関し、御議論いただいた内容及び会議後に御提出いただいた意見を踏まえ、提言部分について事務局において修正しております。

また、今回、新たに「第2 見直しに当たっての基本的な考え方」及び各提言部分の下段に、提言に至るまでの検討状況を追記しておりますので、その趣旨を事務局から説明いただきたいと思います。よろしくお願いします。

○本針政策課長 出入国在留管理庁政策課長の本針と申します。委員の皆様には、短期間での意見提出に御協力いただきまして感謝申し上げます。御提出いただきました意見を事務局で取りまとめ、全体としての一体的な方向性や、当会における議論を踏まえつつ、可能な限り反映させていただいた上で、今回の資料を作成させていただきました。

なお、前回の会議において、今回、最終報告書の全体版の案を示す予定であるとお伝えしましたが、提言部分に関する議論を更に深めていただく必要があると考えましたので、今回も提言部分を中心としたものを配布しております。

前回からの変更点につきまして、資料1－3に沿って説明をさせていただきます。

1 ページを御覧ください。

まず、検討に当たっての共通認識となる考え方を示すという趣旨から、「第2 見直しに当たっての基本的な考え方」の概要を作らせていただいておりますので、その内容を説明させていただきます。

まず一つ目、それから二つ目のパラグラフにあるところですが、今回の見直しをする背景として、国内、とりわけ地方や中小零細企業を中心とし

た人手不足の深刻化があるということ、それから、国際的な人材獲得競争の激化とあいまって、外国人材の確保について正面から検討する段階にあるということ、また、現行の技能実習制度について、人権侵害などの課題が指摘されているということを記載させていただいております。その上で、今回の見直しを、国際的にも理解が得られ、外国人材に選ばれるものとするための三つの視点、ビジョンを示しているところでございます。

この三つのビジョンにつきましては、下の（注）にも書かせていただいておりますが、この有識者会議に先立って設けられました外国人との共生社会の実現のための有識者会議において、令和3年11月に提出された意見書において示された「目指すべき外国人との共生社会（三つのビジョン）」に対応するものとしているところでございます。その上でということで、この技能実習制度、それから特定技能制度についての今回の見直しの方向性について、四つに集約して記載しているという構成で記載をさせていただいているところでございます。

次に、おめくりいただきました2ページから、各提言部分につきまして、加筆修正した主な点を説明させていただければと思います。

まず、論点第「1 新たな制度及び特定技能制度の位置付けと両制度の関係性等」という総論部分についてですが、⑤を御覧いただければと思います。

⑤におきましては、現行の企業単独型技能実習のうち、「新たな制度の趣旨・目的に沿うものについては、監理・支援手段の適正化を図った上で新たな制度で引き続き実施することを可能とする」ということを記載しております。また、新制度とは別の枠組みで受け入れることを検討すると従来から記載させていただいたものについても、「適正性を確保するための手段を講じ」ということを追記させていただいております。

続きまして、論点第「2 新たな制度の受入れ対象分野や人材育成機能の在り方」につきまして、4ページ、5ページのところにまたがった部分を御覧いただければと思います。

5ページになりますが、③では、技能、日本語の習得状況を確認するための方策が必要であり、それを明確化すべきとの御意見を踏まえ、新たな項目を設けて、その旨記載をさせていただいております。それから、④では、農業等の季節によって繁閑がある分野について、「その業務の実情に応じた受入れ・勤務形態も認める」という旨を記載させていただいているところでございます。

次に、7ページを御覧いただければと思います。論点第「3 受入れ見込数の設定等の在り方」でございます。

ここでは、③を御覧いただければと思いますが、新たに設置される会議体において議論いただく試験に関しまして、そのレベルや内容の評価等も対象であ

るということを明確にした上で、業所管省庁、それから業界団体等からの情報等に基づいて議論をすること、それから、制度全体としての整合性に配慮することを追記させていただいております。

続きまして、論点第「4 新たな制度における転籍の在り方」についてでございます。

ここはまず、9ページが一番上になりますが、②では、「やむを得ない事情がある場合」の範囲を拡大・明確化することの例示として、労働条件について、契約時の内容と実態の間で一定の相違がある場合を対象とすることを明示することを記載しております。

次に、③では、まず「3年間を通じて一つの受入れ機関において就労を続けることが望ましい」ことを明記した上で、転籍先となる受入れ機関が、例えば、受け入れている外国人のうち、転籍してきた者の占める割合が一定以下であることなど、一定の要件を満たすものであることを三つ目、ア、イ、ウのウとして条件に加えております。

次に、⑤において、転籍の際に、「悪質な民間職業紹介事業者等が関与することで外国人や受入れ機関が不利益を被ることがないように、必要な取組を行う」ということを記載しております。

また、⑥について、これは5ページの方で、2の②のところ、新たな制度における業務の範囲を業務区分とするということとの整合性の観点から、この9ページの⑥におきましても、転籍の範囲を同一の業務区分内に限るということを明確化させていただいているところでございます。

次に、10ページを御覧ください。

⑧でございます。転籍等に係る制度の「悪用防止や、適切な人材育成を促すため」の措置に、「試験への合格率等を、受入れ機関及び監理団体の許可等の要件や優良認定の指標とする」ということを記載させていただいております。

続きまして、14ページを御覧ください。論点第「5 監理・支援・保護の在り方」についてです。

①において、新たな機構の機能を適切に果たすために必要な体制等を整備するとした上で、特定技能に関しては、新たな機構に相談援助業務のみを担わせることとの関係で、②では、特定技能外国人の保護の観点から、地方出入国在留管理局との連携を強化するということを記載させていただいております。

それから、③の監理団体と受入れ機関の役職員の兼職制限という記載を前回させていただきましたが、監理団体の多くを占める協同組合の性格を踏まえると困難であるとの意見などを踏まえまして、記載を修正させていただいております。

それから、15ページ、⑤ですが、受入れ機関についての記載でございます。

新たな制度について、人材育成の観点から、受入れ機関の受入れ人数に上限を設けること、それから、特定技能制度における要件のうち、分野別協議会への加入を求めることについて記載をさせていただいております。

続きまして、17ページ、特定技能制度の適正化方策についてです。

ここでは、②のところ、新たな制度での育成期間中に試験に合格した場合の特定技能1号への移行についての記載をさせていただいております。この点につきましては、前回の会議において私の方から、新たな制度の目的は、特定技能1号レベルの人材を育成することにあることから、合格すればいつでも移行できると考えられるという趣旨を御説明させていただきました。ただ、この点につきましては、新たな制度には人材育成という目的もあるということ、それから委員の皆様からも、育成中の特定技能への移行は認めるべきではないという御意見も頂いていることから、9ページの4の③の本人意向の転籍要件と併せて検討するという考え方もあったので、その旨を記載させていただいております。

それから、18ページを御覧ください。④のところでございますが、特定技能制度における支援業務に、特定技能外国人のキャリア形成支援を追加するという記載をさせていただいております。

また、⑥では、特定技能2号への移行の際の要件として、従前の技能試験等の合格に加えて、日本語能力B1相当以上の試験への合格を求めるということを明記させていただいております。

続きまして、21ページを御覧ください。論点第「7 国・自治体の役割」についてでございます。

この③では、業所管省庁が行う取組の内容として、特定技能1号から2号への移行を含め、育成キャリア形成プログラムを策定するということを記載させていただいております。

それから、⑤でございますが、地方自治体が外国人の生活環境等を整備するための取組等を推進するということを追記させていただいております。

それから、⑥におきましては、資格の相互認証などを念頭に育成される技能の見える化等を推進するということを記載させていただいております。

続いて、23ページを御覧ください。送出機関及び送出しの在り方でございます。

ここの②では、監理団体が質の高い送出機関を選択しやすくするという記載を前回させていただいておりますが、それと同様に、外国人が働きやすい受入れ機関を選択しやすくするという観点から、受入れ機関に係る情報の透明性を高めるということも記載させていただいております。

続きまして、③でございますが、受入れ機関による来日前手数料の一定程度

の負担についての記載で、この趣旨は外国人の負担軽減であることを明確化するために、手数料が不当に高額とにならないようにするとともに、当該手数料等を受入れ機関と外国人が適切に分担する仕組みとするという形で表現を修正しております。

続いて、25ページでございます。9の日本語能力の向上方策でございますが、②に追記させていただいているのが、受入れ機関の支援のインセンティブとするという趣旨から、日本語能力試験の合格率などの日本語教育支援に積極的に取り組んでいるということ、優良な受入れ機関の認定要件とするということに記載させていただいております。

それから、③のところ、政府が主体となって、外国人に十分な日本語能力試験等の受験機会を確保するなどの方策を検討するということに記載させていただいております。

最後に28ページの論点第「10 その他」でございます。

ここでは、②のところ、新たな制度に対する誤解を招くことがないように、適切に情報発信を行うべきことを追記させていただいております。

また、③では、今回の見直しに係る技能実習制度と特定技能制度以外の外国人材受入れ制度との整合性を含めて、不断の検証等を行うということに記載させていただいております。

私からの説明は以上でございます。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

それでは議論を始めたいと思いますが、その前に、最終報告書たたき台について、私から2点申し上げたいと思います。

先ほど事務局から御説明のありました転籍の在り方について、これまで議論を行ってまいりましたが、人材育成の観点から転籍を制限する期間は1年でよいかという御意見も頂いております。新たな制度による育成期間を3年間とすることについては、おおむね合意が形成されていると思われませんが、もう一度、人材育成という観点から、転籍を制限する期間を1年とするのが相当であるのか、掘り下げた議論を行っていただきたいと考えます。

また、育成途中での特定技能1号評価試験等に合格した場合の取扱いについても、人材育成の観点から、転籍制限とリンクする部分があると思われしますので、関連して議論を深めていただきたいと思っております。

それでは、最終報告書たたき台について議論を始めたいと思います。

加えまして、市川委員から日本弁護士連合会会長声明を御送付いただき、また、鈴木委員から最終報告書たたき台に対する考え方を御提出いただきましたので、机上に配布させていただいております。

これから、皆様に手を挙げていただいて議論を始めたいと思いますが、でき

れば、今、申し上げましたように、転籍に関連する部分、事務局のペーパーでもPになっていますが、まずはここの議論をさせていただいて、その後、それ以外の部分について御意見のある方に、また御意見いただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。それでは、御意見のある方は、挙手にてお知らせいただくようお願いいたします。

○**本針政策課長** 若干事務局から補足的な、今回のこの転籍の要件にも関連します点について、御説明させていただければと思います。

先ほどの1-3の資料の27ページを御覧いただければと思います。ここで、11行目のところに（注1）ということ打たせていただいております。現在の技能実習制度においては、従前から御説明させていただきますように、一般的には、日本語能力については要件を課していないということではございますけれども、ここにありますように、介護分野においては、入国時にN4相当以上、1年経過後の2号移行時にN3相当以上の日本語能力を有するということが要件としております。また、技能実習制度においても、職種ごと、若しくは特定技能制度においては分野ごとという形で、その分野、職種によっては、その職種、分野の特性に応じて、加重された上乗せの要件を課しているということもあります。

この点、今回の見直しに当たりまして、入国時、移行時、それから場合によっては転籍時、ここも御議論かもしれませんが、こういった場面で、同様の観点から分野ごとの特性に応じて上乗せの要件を設けるということも、この制度の整合性を図るという観点ではあり得るのかと考えておりますので、今回、本日の御議論を踏まえた上で、今後その提言部分の記載も含めて検討させていただければと思っておりますので、そういう観点もちょっとお含みおきいただいた上で、本日御議論いただければと思っております。

以上でございます。

○**高橋座長代理** ありがとうございます。どなたからでも結構ですので、どういう論点からでも結構です。この点に関して御意見いかがでしょうか。

大下委員、どうぞ。

○**大下委員** ありがとうございます。前回の有識者会議の翌々日に、各地の商工会議所で監理団体等の業務を行っている方々とオンラインで意見交換をした際も、やはり転籍に関してはかなり懸念が大きかったです。

中間報告が公表された際に、人権に配慮する以上、1年で転籍可となるのはある程度やむを得ないのではないかとということと、技能実習生を受入れて、3年ないし5年のローテーションで、ほぼ毎年のように受け入れの手はずを取り続けていくことは、企業にとっても必ずしもよいことではないのではないかとということをお伝えしており、中間報告公表後よりは、不安の声は大きくはなか

ったように思われるものの、やはり実際に受入れをしている企業からは、相当不安があるという声が寄せられています。

今回の修正案に関して申し上げますと、③のところ、その3年間の就労による育成が前提だという記載をしていただいているほか、そのウ、あるいは⑤、⑧などで安易な転籍を防ぐ仕組みをいろいろと入れ込んでいただいている部分は、我々としては評価をしたいと思います。

それでもなお、先ほども御議論、御説明の中でもありましたが、各地の商工会議所からは2番手狙いという言い方で、新たな制度で入国した実習生を主にターゲットにして、受入れのイニシャルコストや手間暇の負担を避けようとする事業者が横行するのではないかという懸念が示されています。

転籍が1年で可ということになると、抜けた場合に受入れ企業では人繰りの問題が生じます。加えて、監理団体は受入れ企業から1人当たりで監理費を頂いていますので、例えば、4月から3月で何人受け入れているため、これだけの収入が入るという見込みが立たなくなってしまう、監理団体の運営にも不安定な部分が増えてきてしまう懸念があるという御意見が複数寄せられております。

1年が適切かどうかというところを改めて議論するというのは、一定の意義はあるかと思いますが、いずれにしても、もう3年ということではないのだろうかということを考えますと、今回入れていただいたものに加えて、賃金のみを目的とした安易な転籍を防ぐという趣旨と、そのためのいろいろな施策をしっかり盛り込んでいただくとともに、そうした制度に加えて、業所管省庁並びに自治体が様々な施策を通じて、外国人にとっても、場合によっては不幸なことにつながる可能性もある安易な転籍を防ぐ仕組みを整える役割を果たすということも、明示を頂きたいと思います。

転籍に関して、監理団体も役割を果たすとなっていること、先ほど申し上げた費用負担の部分も併せて、各地の監理団体を務めている商工会議所からは、もし、これをやるのであれば、常々お願いをしているところですが、事務負担の軽減を徹底して行っていただきたいという意見があったことをこの場で発言をしておきたいと思います。

私からは、以上です。

○高橋座長代理 ありがとうございます。安易な転籍を防ぐための施策をいろいろ盛り込んでいく、それから、それ以外にも、他の施策をいろいろ組み合わせることで、総合的に安易な転籍を防いでいくというところによろしいですね、肝は。

○大下委員 安易な転籍を防ぐために、制度の建付けで一定程度抑えられる部分と施策でカバーできる部分とをセットでトータルでカバーしていく以外はない

のではないかと思います。

○高橋座長代理 この議論の論点の一つ、地方から都市部へ、あるいは中小企業から転籍というところについては、やはり基本的に、そこについての問題点もあるわけですから。ただ、それは多分、今回のこと、議論だけで解決するものではないので、自治体や国の支援も含めて、安易な地方から大都市部への移動や転籍を防いでいくということは、依然として必要なだろうと、そこはもう間違いなく思います。提言の中にも、そのことはきちっと触れてあるわけですから。それでよいのかという議論もまだあるかと思います。

ほかの方。

樋口委員、どうぞ。

○樋口委員 制度上のもう一工夫で、1年で本人の意思による転籍を認めたとしても、最初に受け入れた地方の中小企業の納得性も高まるでしょうし、また、当の外国人にとっても良いことではないかと思うのですが、二つの工夫があり得るのではないかと思います。

一つは、前回のたたき台から加筆された部分に関わるのですが、既に転籍先機関における受入れ数を要件の一つとする案が示されています。これに加えて、転籍先機関の受入れ実績、さらに言えば、技能実習機構が優良認定を行っていますが、1年で本人の希望による転籍を認める場合には、そのような優良な機関でなければ受入れができないように、要件の追加ができないか。

もう一つは、やはりブローカーの暗躍が問題ですので、これを排除するために、一般的に言えることですが、誰が仲介や紹介あるいは支援をしたのか、透明性を確保する仕組みが必要だと思います。ブローカーが介在していないか、追跡可能性、トレーサビリティを確保するためには、転籍先の受入れ企業に対して、仲介等の事実関係の確認と記録を義務付けるといった仕組みが考えられると思います。

以上です。

○高橋座長代理 ありがとうございます。少し記憶が曖昧ですが、確か、これまでの御議論の過程で、転籍する場合に、例えば、監理団体を通すとか、あるいはハローワークだとか、そういう見えるルートを通すということで、悪質ブローカーを排除するとかという御議論もあったような気もしますが、もう一つ、安易な…。

○樋口委員 手続上、確認して記録しておくべき事項を明確にし、義務付けるかどうか要検討ですね。

○高橋座長代理 今、お二人から頂戴しましたが、1年以降は認めるという前提で、安易な転籍を防ぐという御議論だったと思いますが、それ以外の観点でも結構ですので。

佐久間委員、どうぞ。

○佐久間委員 ありがとうございます。今、転籍の議論になっていますが、まず日本語教育の方から申し上げます。外国人の失踪とか、それから犯罪の増加の要因の一つとして、未熟練の外国人が技能の修得のほか、賃金獲得のため、日本語を話せないまま安易に日本に出稼ぎに来ることからトラブルに巻き込まれるケースがあることは、この有識者会議の委員の方々からも伺ったところがあります。それなのに、肝腎のこの日本語の能力レベルを改善しないというのはどうしてなのかということは、少し疑問に思っております。これこそ、従前の制度と変わらないということになってしまうのではないのでしょうか。

そこで、新しい制度の下、我が国に入国する際には、全て日本語能力検定のN5以上というのを取得してから入国させることが必須と考えます。また、試験ルートの特定期間についても、技能実習ルートの外国人と同等以上の日本語能力を有していることを、やはりこれは担保する必要があるのではないかと思います。

続いて転籍、それから前回出ました就職、移行の関係なのですが、前回もこれは申し上げたところなのですが、期中による転籍の要件を緩和する方向性は、委員からの今までの発言を踏まえると理解はできるものです。特定技能への就職、移行というのが、これは転籍にも十分絡んできますので、認めるべきではないと考えています。3年間は新たな制度の在留資格のままにすべきであると考えます。

第10回の会議、技能実習から特定技能の技能への移行時の地域間移動の状況の資料を出していただきました。大変な資料作りを出入国在留管理庁様の方でやっていただいたわけですが、あれだけ地域間の移動があると分かっているのに、その状況で、期中に特定技能への移行を認めるというのは、地方の中小企業というのは入国の足掛かりとなってしまっていて、それで、当然に新たな制度の目的である人材確保と人材育成というのが果たせなくなってしまうのではないかと思いますので、ここは強く反対をしたいと思っております。

その関係で、この転籍についてですが、新しい提言の部分というか、9ページのウについても記載があります。検討状況について、確かに1年以上経過すればという意見が大勢であったことというのは事実なのですが、私の方でかねて主張をしました、「付与される最長の在留期間で1回のみ」という意見が見当たらない、入っていなかったもので、そういう意見もあったということも同時に入れていただきたいと思っております。転籍というのも重要なことですが、今まで労働法の関係とか、そういうので1年間はその契約ということで、これもやむを得ないところだと思っておりますが、やはり自由に転籍ができてしまうというのは、企業にとっても、その費用の負担とかいろいろ諸経費の問題、また変な抜け道

みたいのを考えるということも出てくるかもしれませんから、ここは、1回限りとしていただきたいと、ある程度制限を掛けていただきたいと考えております。

以上です。

○高橋座長代理 途中での転籍を認めるべきでない、反対だというお話ですが、労働者としての人権とかということについては、どのようにお考えですか。

○佐久間委員 そうですね。それは人権を考えなくてはいけませんから、あえて皆様方の議論のまま、1年というのもしやむを得ないと思っています。ただ、やはり企業の関係からいえば、この新しい在留資格で、今までとこれは別の物(制度)だと言われてしまえばやむを得ないのですが、今までの期間というのは、転籍というのはなかなかできない、自由に、そういう暴力とか労働法違反とか、そういうものがあって、ある程度制限を付けると言っている、その制限というのが、賃金以外とか、それから地域に出たい、地方に出たい、地方都市に出たいとかという理由とか、そういうことというのはなかなか労働者側としても分かりにくいところもあるものですから、そういうのが明確にできれば、転籍というのはある程度認めるべきだと、私は思っています。

○高橋座長代理 ほかに御意見のある方いらっしゃいますでしょうか。

市川委員、どうぞ。

○市川委員 私は、もともと育成というところをどこまで要素として入れるかということについては疑問を持っていて、OJTの中での育成というのが中心だと理解をしてきた、考えてはきたのですが、ただ、育成という目的が入った上で、どこで労働者の権利等の、あるいは労働者の保護ということと折り合いをつけていくかということ考えたときに、日本の今の労働法制で1年、有期雇用の場合でも1年を経過したら移動が可能だということとの整合性、この点についてはILOも指摘をされて、やはり日本国内の法制度との均衡、平等性というものを考慮すべきだとおっしゃっていました。

そういったことを考えると、1年というところが本当にぎりぎりのところかと思っています。それ以上に長くなったら、実際問題として、例えば、2年ということになると、3年という在留資格の中で、2年間で、あと残り1年しかないところで転籍というのは、本当にどのような意味があるのだろうか、3年のうちの2年間我慢するというような方も出てくるとすると、これは、最初にこの有識者会議で問題になったようないろいろな人権侵害というのが、本当に抑えられるのだろうかという心配が、かなり強く出てしまうと思います。

あと、地域との関係ですが、今回の転籍の場合には、同一業種の中での転籍に限るとなっていますので、例えば、畜産農業全般なら、畜産農業全般の中での転籍が可能だということですから、技能実習から特定技能に行く場合には、

正直申し上げて、特定技能の違う分野をまたいで許可を、試験を受かるというような方もいらっしゃるようですが、そのような問題とは少し違う、業種の中での移転にすぎないときに、果たして、例えば、畜産農家の方が北海道から大都市に来るというのは、物理的にどうか、業種的にいって無理だろうと思います。

そういった点と、その地域からの転出というところについて考えると、これは、賃金もちろんあるのかもしれませんが、物価の状況であるとか、あるいはその地域での受入れのための取組、例えば、国際交流協会があるかとか、それから相談する場所があるかとか、それから職場の環境、これは人的関係も含めての職場環境、そういったものを総体として転籍を考えるというのは、データとしても出ていたように思います。そう考えると、転籍を制限するという、直接的な方法で引き止めるということは、本当に権利、労働者の職場移転の権利と真っ向からぶつかるわけで、そういう強い手段で、真っ向から対立するような手段で移転の期間を制限していくというのは、やはり相当慎重にするべきで、さっき申し上げた1年というのが、本当に私は限界点だろうと考えております。

あと、その地域との関係について言えば、今回の報告書で言えば、「その他」のところで、本当に実際の運用とか状況を踏まえて、前回是川委員がおっしゃったような、地域の中での受入れ企業の選択の問題だったり、優良な事業者をどうするかとか、そういった議論を今後運用しながら見ていくという、そういうスタンスで実証的に考えていくべきではないかと思えます。

以上です。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

ほかにいらっしゃいますか。

ILO駐日事務所のヒアリングでもありましたが、今の市川委員もそうですが、1年がぎりぎりというお話でしたが、ただ一方で、確か契約上3年とかということを経済することについて、それ自体が人権侵害ではないという理解を私はしているのですが、それは間違いですかね。山川委員に伺って申し訳ないのですが。

○山川委員 3年契約はできるのですが、今の労働基準法ですと、1年を超えれば労働者は辞職できるようにはなっているということです。

○高橋座長代理 やはり法制上は、理解としては、縛りとしては1年。

○山川委員 縛りの意味ですが…。

○高橋座長代理 縛りって、転籍制限をすることについては、法律上は1年がぎりぎり。

○山川委員 労働法制としてはそのとおりです。よろしいですか。

○高橋座長代理 どうぞ、すみません。

○山川委員 やはり契約上の拘束の問題と、在留資格の変更等の認定の問題の区別を明確にする必要があるのではないかと思います。転籍制限というと、何か契約上の拘束力のようにも思えますが、前も申しましたように、結局のところ、この会議では、在留資格をどう審査するかという話をしているのだらうと思います。

そうしますと、この制度が計画的な人材育成のための制度であるとする、それは、それなりの期間は想定される、3年というお話が出ましたが。そうすると、先ほど樋口委員の言ったことと同感なのですが、受入れ機関が計画的な人材育成を行えるような体制を備えているか、計画をきちんと持っていて、あるいは人数の話もそうですし、そうした計画と体制を審査する。安易な転籍とは何かという問題もあるのですが、そういったことがきちんとできていないと、転籍先が新たな人材育成を継続することは困難だと評価されて、在留資格が認められないということは、当然想定されるのではないかと思います。

ただ、他方で人権侵害の要請があるので、例えば、やむを得ない事由がある場合には、そこはフレキシブルに考える。しかし、安易なというのは何かはともかくとして、特にそういう問題がない場合については、審査は当初と同じような形で、あるいは費用負担をどうしているかということも含めて、在留資格の観点から審査を行う。そういう意味では、先ほど樋口委員がおっしゃられたように、4の③のウで、新たな受入れ側の要件を作ることには、在留資格の審査という観点から賛成したいと思います。また、日本語についても、N4というお話もありましたが、ここも分野によっていろいろ違いがあるので、例えば、日本語能力が重要な分野はN4にして、余り使わない分野は分野の特性に応じて5にするとか、いろいろ工夫はあり得るのではないかと思います。やはりここは、在留資格の観点から、計画的な人材育成を行い続けることができるかというのが基本的な観点になる。その結果、いわゆる安易な転籍は認められないということになるのではないかと、そこを工夫できるのかと思います。

あと、地方のことは難しいのですが、産業化社会が成立する前のイギリスは人の移動を制限していました。それができないことになったのが近代の産業化社会の歴史ですので、それを直接制約することは、市川委員も言われましたが、非常に昔に戻る感じがします。その意味で、先ほどの在留資格の観点からの結果的な制約はあり得るし、あとは、様々な、例えば、労働行政でも、障害者の方々の定着支援事業といったようなことを行っていますが、例えば、継続就労された場合の退職金のお話も出ましたが、継続就労を促進するような支援を行って、結果的にその地域に在住することの魅力を高める、そういう方向がよいのかと思います。

やや長くなりましたが、以上です。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

市川委員、どうぞ。

○市川委員 在留資格の審査の点は、私も転籍する時点での審査というのは、これは一応想定はしているのだろうと思ってはおりますので、そこでのチェックというのはあるのだろうと思います。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

地方の話は、今、山川委員もおっしゃいましたが、そもそも日本人の労働者自体が地方から移っているという前提が、前提というか大きな動きがあるわけで、そこも含めて対処しなきゃいけない話だと思います。

はい、どうぞ、富田委員。

○富田委員 なかなか大変だと思います。新聞報道などを見て考えていたのですが、やはり1年で転籍可と発信をしないと、この制度が変わったということが伝わらないのではないかと思います。

今までずっと議論をしてきた結果を、1年で転籍できると、まずは打ち出して、外国人労働者に対し、あなたたちのことを思っています、意思を尊重しますということを伝えることが大事なのではないのでしょうか。法律を出したときに、議員の方々がどのようにおっしゃって、どのように修正されるかは分かりませんが、まずは私たちの議論の結果を伝えることが大事なのではないかと思います。

一方で、同じ会社に残るインセンティブを与えるということはあるのかもしれないと思いはじめました。今は特定技能の試験がとても簡単な分野があり、3年の間に特定技能の試験に受かる人が多いのではないかと懸念も、恐らくそこに大きな問題があるのだと思います。即戦力を求めるレベルの試験ではないものになっている。その特定技能の1号評価試験を、レベルの高いものにした上で、例えば、3年間の育成を同じ企業の中でしっかり、同じ受入れ先でやっていた人は、特定技能1号への難しい試験は免除して、N4に受かったら特定技能へそのまま認めると。育成計画というかモデルプランにのっとって育成し、その間転籍していないから、特定技能への難しい試験の方は免除しようという形でのインセンティブの与え方はあるのかと。すみません、今、完全に思い付きでしゃべっているのが不安に感じるのですが、残ることの労働者側のインセンティブとしてはあり得るのかと思いました。

○高橋座長代理 今、思い付きとおっしゃいましたが、私も似たことは少し考えてはいました。この前の見解では、試験ルートだけにするということでしたが、3年いることで、そこにインセンティブを与えて、良好な成績であれば免除するという、今の制度はそうなっています。その制度を続けることでインセンティブを与えてということは、考える余地はあるのではないかと思います。全く

荒唐無稽ではないと思いますが。

ほかにいかがでしょうか。

はい、どうぞ、是川委員。

○**是川委員** 今のお話で、私も同意見ですが、インセンティブという意味で、今回4の③のウで転籍先の要件というものを課したわけですが、もう一つ更に付け加えるとすれば、ポイントベースシステムは日本でも既にやっているわけで、実習先で3年行えば無試験というのが安易に過ぎるといっているのであれば、例えば、PBSでやっているみたいに、合格点の一部に同一企業での就労期間というものも加点要素として入れるというような、例えば、そういった形での、もう少し連続的な運用というのもできるのではないかと思った次第です。

以上です。

○**高橋座長代理** ありがとうございます。

ほかに御意見いかがでしょうか。

では、大下委員、富高委員、どうぞ。

○**大下委員** ありがとうございます。今、お話があった3年間同一企業にいることのインセンティブというのは非常に重要であると思います。また、中間報告のときにも、制度の廃止という文言がかなりハレーションを起こしました。同じ状況が起こっているのだと思います。

そういう意味では、今回の報告書の建て付けも、趣旨のところはいろいろ書いていただいておりますが、1年で転籍可とするということが前に出てきており、それよりも前にか、それと同列ぐらいで、3年間という期間を使って人材育成をするということを明確に記載いただいて、その具体的な仕組みとして、インセンティブもしっかり入れていくということを強く打ち出していきたいと思えます。報道の方は人権への関心が高かろうというところで、1年で転籍可とするということを表に出しますが、それ以上に、この議論の中では、3年間育成をしていくということがまずあったはずですので、そこを報告書の中でしっかり打ち出していくことを、併せてやっていただく必要があると思えます。

以上です。

○**高橋座長代理** ありがとうございます。3年間の間に、未熟練労働から一定の労働水準まで持ち上げることは大前提なわけで、そこができなければ制度として破綻しますから、そこを担保するということですね。ありがとうございます。

市川委員、どうぞ。

○**市川委員** 今の3年間の意味ですが、3年間同一企業で働くことが本当にその特定技能に結び付いているかどうかというところは、私は若干どうかと思うところもあって、ステップを追いながら、別の企業で計画性を持って育てていくことももちろんあり得るだろうと。その一方で、3年間仕事を一つのところで

やるべきだというのをアプリアリに言っても、労働者の側からしてみると、「え、何ですか」というところもあると思います。そうすると、この制度自体が特定技能へのステップアップ、キャリアアップということだとすれば、そのキャリアアップするためには、どのようなやり方がよいのかということを理解していただく。そのために一つの企業で働くことが、結果的に特定技能の合格に結び付いていくということであるとすれば、定着になってくるのだらうと思います。

そういう意味では、私はインセンティブという問題があるとすれば、例えば、受入れ企業の特定技能への合格率がどれぐらいかということに応じて受入れの人数を設定するとか、そういう形で受入れ企業に対するインセンティブのような形にして、そして、育成の実を上げるということを促すし、それが新しい制度の労働者側からも、特定技能の合格率が外から見えるような形にしておく、彼らにとっても、ここで頑張ろうという気持ちが出てくるのではないかと思います。

○高橋座長代理 ありがとうございます。1点、市川委員がおっしゃったことも分かるのですが、ただ、入国するとき、例えば、3年なら3年で特定技能1号のレベルに日本語も含めて達するという、そこで一種、その企業と外国人との間で契約をするわけです。したがって、いきなりそのような条件が出るわけではないので、したがって、そこで条件をのんでいて、それに沿って育っていくという話が前提だと思うので、その前提が崩れたときに転職って話かとは思いますが、そこは、それでよろしいですね。

○市川委員 はい。ただ、本当に、むしろ働いている側に、3年修了すれば試験免除などというやり方よりは、企業の側にそのインセンティブを与えるという形の方が、平等性という意味ではよいと私は感じます。

○高橋座長代理 ほかに御意見。富高委員、どうぞ。

○富高委員 ありがとうございます。転籍制限の1年につきましては、この間、有識者会議の中で一定程度合意形成してきたものだと思っており、現在の内容とするのが適切ではないかと考えています。

試験について、先ほど、一つの企業での育成が行われた場合には、試験を免除して特定技能に移行できるようなインセンティブがあってもよいのではないかという意見もありましたが、特定技能1号が「即戦力」である人材ということを考えますと、評価の仕組みや評価基準などを標準化した上で、それを満たす者は特定技能に移行できるようにするという視点が必要ではないかと思っております。そうした観点からは、特定技能の受入れルートは二つありますが、いずれの場合についても、試験の合格を要件化すべきだと思っております。

ただ、先ほど富田委員がおっしゃったように、現在の特定技能の試験は、レ

ベルのばらつきなどの問題がありますので、提言に記載いただいている、新しい会議体の中で、そうした課題を解決し、即戦力であることを評価できる試験を整備していくことが重要ではないかと思っています。

また、少し矛盾するかもしれませんが、育成途中でも試験に合格すれば、特定技能に移行できるのかという点については、例えば、職種ごとに設定されている現在の技能検定3級の試験においても、労働安全衛生に関する視点が十分でないものがあることを考えると、試験さえ合格すればよいとすることには懸念があります。先ほど分野ごとの上乘せ要件といった意見もございましたが、分野や職種ごとに作業の危険性などを踏まえ検討していくという考え方はあるのではないかと思います。

以上です。

○高橋座長代理 ありがとうございます。ほかに御意見いかがでしょうか。富田委員、どうぞ。

○富田委員 意見というよりも質問です。「計画的に育成」という文言が今回修文で入っています。私は業種ごとに一般的なキャリアプランを策定するというイメージを持っていたのですが、計画的に育成というのを強調するほど、何か個人の育成になってきてしまい、技能実習計画の認定みたいな話になってきてしまうのではないかと思っています。そうすると、事務負担が今と何ら全然変わらないという感じがしています。キャリアプランによる育成というのは、業種ごとのものでよいのか、それともその個人に応じた、ベトナムから来た何々さんの計画でなければいけないのかと。どちらでしょうか。むしろ、武石委員にお聞きすべきことかもしれませんが。

○武石委員 すみません、よろしいでしょうか。

私のイメージは、一人一人というよりはモデル的なものがあって、それで1か月経つとこの辺りまでいっているとか、日本語はこの辺りまでいっているということを見ながら、そこから遅れていないか、進んでいるから2か月目を前倒しにしようというぐらいの個別性です。ある程度モデル的なものを作るというイメージで、実際日本の企業も、計画的なOJTというのは、一人一人というよりは、プランがあって、それを当てはめていくってやり方なので、その細かさを、職種のどこまでの細かさをというのがあるかもしれないのですが、一人一人というよりは、もう少し職種横断的なものでよいのかというつもりでここで申し上げていました。

○高橋座長代理 そのイメージは、事務局は何かありますか。

○本針政策課長 ありがとうございます。私どもも、今、武石委員がおっしゃったイメージに近いのかと思っています。個々というよりは、一定程度そういう大きな分野や、そのようなものの中でも一定程度モデル的なものを想定して、

そういったものに合っているかどうかという確認的なものかと思っております。

○福原審議官 少し補足を申しますと、基本的に、正に、個々人がその制度にのっとってそこまでいく方もいれば、そこまでいかない方もいるという意味では、ある程度のその中核部分というか、制度としてどこを目指すのかというものを入れて、ターゲットにしてやっていくというのが、制度の基盤としてはあるのかと思っております。

正に試験の部分に関して、実は大きく、今回の新制度は、技能実習と大きく違うところとして、技能実習というのは細かく、いわゆる実習という行為で日々の実習生の成長を確認しているという形になっています。一方、今回の方は、労働者という部分が全面に出てくる観点で、やはりかなり企業からすると実態に即したといいますか、同じことを言いますが、正に伝えていくと。そういった観点で教えてきた観点があって、どうしても日々の実習計画を出してもらって、実習を確認するという点にすると、そういう観点からすると、歩みというのはつまりラフになっていく。それを、どこかの時点でやはり到達度として試験で確認するという意味合いが実はありまして、それが意味、その部分を同一と、プライオリティの中の、試験を無試験にするというところまで高めてよいのかどうかというのは、正にその部分とも密接に絡んでくるのかと。

それから、山川委員に、もし分かれば教えていただきたいのですが、いわゆる労働基準法の考え方で自由に退職できると。日本人はいつも退職できると思われる方も結構多いです。そういった中で説明するとき、契約上の縛りは、つまり契約上の使用者と雇用者、労働契約を結んで、例えば、1年以内に退職した場合には、それによって企業が損害を被れば、債務履行責任も負うことになる。ただし、労働基準法の法律にのっとって退職していれば、その債務不履行責任があつて規定によって免除といいますか、負わないという、契約上の義務であれば、3年の契約の期間を負っていれば、3年以内に退職した場合には債務履行責任を事実負うことになるわけですが、それが規定によっていわゆる解除されるという考えでよいのかという点が1点目。

それから、2点目は、1年の期間の始期と終期ですね。その契約で、いつから働くというものの、その終期は、入社前の研修とかも含めて何らかの規定があるのか、あるいは、法律上はそこは解釈に委ねられていて、契約期間、大体合理的な範囲とされる1年間という規定の理解でよいのか、この点について教えていただけますか。

○山川委員 ありがとうございます。第1の点につきましては御理解のとおりで、契約期間を定めたということは、やむを得ない事由がない限り解雇もできないし、辞職することもできないため、違反したら損害賠償責任の問題になります。現実には、退職した労働者に損害賠償請求をした事例というのは余り聞いたこと

がないのですが。ただ、労働基準法は、期間を定めた場合であっても1年を超えたら辞職できるということで、そうした制限を解除しているということだと思います。

それから、契約の始期と終期につきましては、これはなかなか面白い点ではあるのですが、基本的には定め方だと思います。今の判例ですと、正規雇用の採用内定の場合は、内定通知を出した時点とか、誓約書を学生側から出した時点で、労働契約はもう成立しているという理解が多いのですが、それは事案によって異なるということもあり、例えば、現実の就労の始期を契約成立日として契約を結ぶということも不可能ではありませんので、そこはどれだけ明確にそのような契約を設定するかということになります。ただ、逆に、形式的に半年の期間雇用とかいう契約を設定したとしても、実質的にはそれは一つの契約だと認定される可能性はあるし、そういった最高裁判例もありますが、どう契約で明確に定めて、それを双方が納得したかによって決まることだと思います。

ついでによろしいでしょうか。

すみません、先ほど計画的にというのは、私が申し上げて反映していただいたのですが、基本的には武石委員のご理解と同じで、そもそも現在よりも技能修得過程を大綱化するというのが前提ですので、余り細かい負担にはならないようにするということだと思います。その上で、最終的には個々の外国人の在留資格の判断に使うということですが、逆に計画性ということを放棄してしまうと、何のために3年間という人材育成期間を想定しているのか説明がつかいません。そのような点はあるかと思えます。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

すみません、私は、法律の専門家ではないので、繰り返しになって申し訳ございませんが、3年契約で、例えば、途中で転籍するといった場合に、企業側は当然そこに、日本人と違っていろいろなコスト掛けていると。もし転籍するのであれば、では、そのコストに見合うものを、今度は転籍先の企業から補填してもらってくださいと、あるいは自分で負担してくださいということ自体は、それはそれで通る話だということですか。

○山川委員 それを、損害賠償として請求するのは少し難しいのではないかと思います。まず期間制限で、そもそも期間を定めて拘束をかけることが1年を超えると難しくなるのですが、仮に期間の有効性が認められる期間だとしても、労働基準法第16条で損害賠償額の予定というのは刑罰で禁止されており、足止め策として使われることを防止するという、戦後間もない頃の法律で設けられた規定ですが。ですので、損害賠償額の予定も難しいです。現実には発生した損害の賠償請求は、債務不履行があればできるのですが、そもそも1年経てば辞職できることになっているので、1年を超えれば債務不履行も成立しないと

いうことになる。そこは、さっき言ったように受入れ企業側が負担して、それを審査の過程で判断の対象にするということかと思えます。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

ほかに、はい、どうぞ。

○是川委員 すみません。転籍先の条件についても、既に御発言、他の委員からもあったところですが、更にこうした条件を付したらよいのではないかという提案をさせていただければと思います。

よくない転籍が何かという観点から見ていきますと、転籍先での転籍者の特定技能1号への合格率というものは、特に厳しく見る必要があると思います。直接受け入れた新制度における労働者とその転籍者の間で、特定技能1号への移行率が著しく異なるといったような場合は、最もよくない使い方の一つだと思いますので、そこはきちんと見ると。

あと、もう一つ可能性としてあるのが、現在の特定技能1号でも既に起きていることですが、技能実習を終えて特定技能1号になった労働者も、他の事業所から来た者と自分のところで上がった人の間で、やはり月給制と日給制と、要するに雇用管理上の扱いを変えるとか、正社員賃金ではなくパート賃金に準拠させるなどといった差別が実際、差別というか異なる扱いが現状でも見られます。恐らく転籍も、仮にセカンダリーマーケットとして広がっていく場合、考えられる一つの扱いとしては、他からの転籍者は一段低い、自分のところで新規に受け入れた新制度の労働者とは違う賃金になっている可能性もありますので、日本人との同等というところだけではなく、既に受け入れている、直接受け入れている外国人労働者との賃金が異ならないかという点も、厳しく見る必要があると思います。

総じて言えば、よくない転籍とは何かというと、要するに失踪実習生を雇っている違法操業の事業所、要するに、このような使い方というのがきちんとお墨付きを与えられてしまうのは、一番よくない転籍ということになると思いますので、今、このウのところ、既にきちんと自分のところで受け入れた新実習生がいるという、その条件は非常に重要だと思いますし、それに加えて、今、言ったような点について厳しく見ていくことで、雇う側がこの転籍制度を濫用することは、大分防げるのではないかと思います。

以上です。

○高橋座長代理 失踪実習生を雇わない、雇わせないというところは厳しくすることで、そういう動機の転籍を防ぐ、これはもう、皆様コンセンサスだと思います。

ほかに御意見ある方いらっしゃいますか。

市川委員。

○市川委員 日弁連の会長声明はお出ししましたが、そもそもその転籍制度についていろいろな条件を付けること自体いかがかと、権利性との関係でいくと、転籍、転職の自由との関係でいくといかがかという点はあるのですが、この点はさておくとして、今回の修正案で、基礎試験、技能検定の基礎と、それからN5については全員が受けることにして、そのような建て付けにして、1年で技能と日本語の習得についてのチェックをしましょう、それが一定の合格率に達しないような受入れ機関については受入れ停止、酷い場合には、受入れ停止もしますという形でのチェックをして、そこをクリアした方については転籍を可能にするという、これは一つの在り方として、私はぎりぎりあり得ることかと個人的には思っておりまして、そういう意味で、非常に育成ということと、それから適正な受入れ機関ということのバランスをかなり考えて、ぎりぎりのところで調整していただいた結果だと思っていますので、この枠組みは、これ以上細かくされるのはどうかと思っていますところでは。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

ほかに御意見ある方いらっしゃいますか。

武石委員、どうぞ。

○武石委員 受入れ先について合理的な条件を付けるというのは、私もなるほどそういうのもありだと思いました。もう一つ、日本に来る外国人の方に対して、論点第「8 送出機関及び送出しの在り方」というのがあるのですが、ここで新たな制度の枠組みで来る外国人に対して、この制度の趣旨とか、そういうものを理解してもらおうということも、安易な転籍を防ぐための一つの方策になると思うのです。ここにそういった趣旨の理解ということでの徹底というようなことを入れていただけるとよいのではないかと思います。

以上です。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

ほかに御意見ある方いらっしゃいますでしょうか。

大下委員、どうぞ。

○大下委員 地方からの転出について、1点だけ申し上げます。

現在ある分野別の協議会とは別に、各都道府県別の協議会を構成して、都道府県が地元からの流出をどうやって防ぐのかということについて、論点第「7 国・自治体の役割」に生活支援だけが書いてありますが、生活者としての外国人労働者をサポートするという役割だけではなくて、地元産業の担い手としての外国人を各都道府県において、どのように確保していくのかということに対して、都道府県の産業政策としてきちんと取り組んでいただきたいと思います。そのために、実際に受入れを行っている監理団体の方にも参画をしていただいて、どのような課題があるのか、都道府県としてどういう施策が打てるのか、

こういったことをしっかり協議をして自治体の施策に落とし込んでいくための枠組みをきっちり位置付けていただくことが重要ではないかと思えます。

以上です。

○高橋座長代理 ありがとうございます。地方から人が流出する、流出するから仕事が減る、仕事が減るから今度は働き手、働き場所がなくなるといって、悪循環が続いているわけで、これは企業にとっても問題ですし、地方の運営にとっても問題なわけで、自分ごととして考えていただく、その仕組みを作るということで、今後絶対に必要なことだと思います。この協議会、有識者会議の矩を躰えることかもしれませんが、でも、そこを一緒にやらないと問題解決しないという、それはもう間違いだと思いますが。

ほかに御意見いかがでしょうか。

北海道庁様、いかがでしょうか。

○鈴木委員（代理出席） ありがとうございます。今、様々に地方からの人材確保ということで御意見出ていらっしゃると思いますが、我々もこれまで地方という立場から様々な提言なり意見を発信させてきていただいたところです。先程来出ていますが、前回のたたき台が出た際に、報道等で転籍制限の緩和によって、人手不足で困っている地方で、より流出してしまうのではないかという報道が多く見受けられたところです。

こうしたことから、道内の市町村から、人手不足が深刻な町においても、より幅広い職種で受入れを可能とするなど、長く安心して就業できるような制度としていただくよう、この場の有識者会議において是非発信してほしいという声が寄せられております。我々の方で各都府県に聞き取り調査を行ったのですが、多くの自治体から、一定期間転籍を制限すべきや、都市部へ集中しないよう管理すべきといった御意見を頂いているところでございます。我々としたしましても、これまで地方において安定的な外国人材の確保の必要性を提案してきておりますが、改めてこうした地方の声を踏まえ、新しい制度が人手不足が深刻な地方において、安定的に外国人材を確保できる制度となっていくよう、今までその方策について、インセンティブなどのいろいろな手法を今、御意見が出されていますが、実効性が伴うような措置となるように、是非お願いできればと思っております。

以上でございます。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

ほかに御意見いかがでしょうか。

市川委員。

○市川委員 度々申し訳ありません。簡単なことです。転籍のときに在留資格の確認をする、許可をするというのは、これ、必ずしも一般的なことではなくて、

就労系の在留資格の場合は転籍してもそこで審査されるのではなく、在留期間が満了した後に、在留期間更新の時点の審査で事実上点検するという事で、そういう意味では、転籍にあたってその時点で在留資格を審査すること自体も一つのハードルにはなっているということが一つ。あと技能検定の基礎級の試験というの、これも入れるかどうか私も悩ましくて、富田委員はそこまでは入れなくてもよいのではないかとということをおっしゃっていたのですが、やはり試験のレベル感や、業界団体によってばらつきもあると感じているので、その辺りの一定のレベル感の担保策がないと、なかなか難しいところがあると思っているので、何もなくてよいとは私も思いませんが、少なくとも日本語能力ということでチェックしていくという、そこで押さえていくということで考えたらどうかと思っています。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

ほかに御意見いかがでしょうか。

富田委員。

○富田委員 転籍から少し離れてしまうのですが、4ページの受入れ対象分野の1のところ、我が国内における就労を通じた人材育成になじまない分野については、特定技能のみでの受入れを可能とするとありますが、これはどんな分野でしょうか。現状、技能実習がなくて特定技能だけがあるのは、航空機整備だったと思うのですが、新制度では、どんなものを含むのでしょうか。現状、技能実習1号だけで回している分野をどうするのか。たとえば林業など。林業は何とか技能実習2号を作ろうとしていると聞くのですが、何かそういう分野、技能実習1号だけでやっている分野が、新制度がない特定技能1号に行くのか、そこが全然イメージがつかなくて。教えていただけると。

○高橋座長代理 事務局、回答お願いします。

○本針政策課長 これは、現在のということであると、富田委員がおっしゃった、いわゆる航空の分野、グランドハンドリングとか、そういったものが若干設けられている。それから外食の分野でも、一部給食事業等で技能実習で接続している部分もありますが、そうでないような場合には、特定技能の方で、いわゆる試験ルートから入ってくるという場面が多いのだと思います。

こういったものを、いわゆる国内育成の、今、現状で言うと、技能実習という仕組みを使わずに特定技能1号に、いわゆる試験ルートで入って、それで、その特定技能1号レベルの人材が確保できるのであれば、この国内育成という仕組みを必ずしも要件とする必要はないという類型が、一つはあるのだと思います。

今現在の、特定技能で言うと12分野の中でどうこうということではないのですが、例えばということですが、特定技能の中で、その業務をする際に、例

例えば、免許などの何らか資格を要するというようなものがあつたときに、そのための育成の期間ということでの業務従事ということが、適当かどうかみたいなどころはあろうかと思ひますので、これは今の12分野の中でこういうものがありますということではございませぬが、可能性の問題として、そういう意味での飽くまでもいわゆる国内人材を育成する、この特定技能1号レベルにするための、こういった基本3年間というものが必要かどうかということ、この2のところの書き方、この育成は、上の特定技能分野がない分野を育成の分野として認めませぬということではございませぬが、上だけ、その特定技能だけがあつて、国内人材育成は必要ないというものについては、この特定技能制度でのみの受入れということをして可能とするということが適当ではないかという趣旨で書かせていただいております。

○高橋座長代理 富田委員、よろしいですか。

○富田委員 はい。あと、現実的に技能実習2号の移行対象職種ではなくて、実質的に1号の1年で帰っている方たちが結構いらっしゃると思ひますが、そのような特定の方たちはもうなしということによいのですか。

○本針政策課長 富田委員がおっしゃつたのは、いわゆる、技能実習でいうと2号の移行対象職種でないものについてということだと思ひます。

これは、今回の新しい制度が3年間の育成ということであれば、この新しい制度における仕組みの中で考えるとすれば、先ほどの非移行のその1年で回っているものの中でも、ここの1の⑤で書かせていただいているように、国際的な企業での企業内転勤みたいな話は、また別な問題としてあろうかと思ひますが、そうでないものであれば、3年間の育成ということを確認するような仕組みというのが必要ではないかと思ひておりますので、それが今、1年で移行、帰っていらっしゃる分野が、例えば、特定技能分野でもともとあるかどうか、その下の、その特定技能があるとしたときに、今度は今の技能実習でいうと、いわゆる移行対象職種のような形で、いわゆる3年間の育成というものが確認できる分野かどうか、でないのであれば、ここをつないでいただくような仕組みというのがあつて、それで育成ということになるのかと思ひますので、今現在でそこがないと、この新しい制度の中でつながらないということになろうかと思ひますが、それは分野によってということになるのかと思ひております。

○富田委員 ありがとうございます。

○高橋座長代理 転籍の部分に集中して御意見を伺つてきましたが、それ以外のところでも結構です。もちろん転籍に関してでも結構ですが。

樋口委員、どうぞ。

○樋口委員 第2の冒頭に基本的な考え方を記述していただいております。私はこの部分が非常に大事だと考えています。有識者会議も今日で第13回になりま

すが、これまでの議論を具に見ていただければ、或いは最終報告書を読み込んでいただければ不安や懸念の多くは解消するのではないかとも思うのですが、内外の関係者の不安や懸念をできる限り払拭するためには、最終報告書の構成についても本旨を理解してもらうための工夫が必要であり、そういった観点から、この第2に何をどこまで記述するかが非常に重要だと思います。

現案の第2は、三つのビジョンと四つの方向性から構成されていますが、もう一步踏み込んでいただき、留意すべき事項を幾つか追加していただけないか。

今後の詳細設計に当たっての留意事項あるいは制度運用に当たっての留意事項につきましては、今日の委員会でもご意見があったように思いますが、28ページの第3の10その他には5点書かれています。1点目が「十分な移行期間」、2点目が「丁寧な事前広報」、3点目が「制度関係者の間に不当な不利益等を被る者を生じさせない配慮」、4点目が「国内外に対する情報発信」、5点目が「不断の検証と見直し」ですが、3点目の「制度関係者の間に不当な不利益等を被る者を生じさせない配慮」を冒頭の第2に移した上で、例えば、二つの留意点、三つでも四つでもよいのですが、という形で、具体的に想定される不利益等ごとに、不利益等を被る者を生じさせないよう配慮する旨、簡潔に記述しておくべきではないかと思えます。

事務局では、何について制度関係者の不安や懸念が根強いのか認識しておられると思いますが、そういった不安を、制度の詳細が固まるにはそれなりの時間が掛かるわけですが、それまでの間、不安なままにしておいてはまずいと思います。例えば、これまで活用してきた職種がなくなるのではないかといった不安については、新たに設置される会議体で議論されるべきことなので現時点では、何とも申し上げられませんかというのでは宜しくないと思います。

有識者会議としても、制度関係者の不安や懸念については配慮すべきと考えている旨を明確に記述し、持ち越さないですむ不安や懸念は、この提言発出の段階で解消を図るべきだと思います。

繰り返しになりますが、具体例としては、人手不足が深刻化している地方の中小零細企業が転籍要件の緩和によって大きな不利益を被らないように、制度上あるいは運用上の配慮をすべきと考えているということ、ここで明記しておくべきではないかと思えます。もう1点申し上げれば、特に対象職種の枠組みが変更される場合に不安が募ると思うのですが、現行制度の下で変更対象の職種で技能実習生を受け入れてきた企業の事業継続に支障を来すことのないよう配慮すべきと考えていることを、留意事項として記述しておくべきではないかと思えます。

以上です。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

ほかに御意見ある方いらっしゃいますでしょうか。

富高委員、どうぞ。

○富高委員 ありがとうございます。全体にかかる内容でございます。先ほど大下委員からありました、地域の協議会についてです。技能実習制度においても地域協議会というものがあって、その中で地域における課題の共有等が行われておりますので、そういった仕組みを、新たな制度でも整備してはどうかと思っております。そこで把握された課題等が中央に設置される新たな会議体に情報連携されることで、制度の適正履行に繋がるのではないかと思います。

それから、論点第「2 新たな制度の受入れ対象分野や人材育成機能の在り方」についてです。5ページの④で、従事させる業務の内容について、Pが付されてはいるのですが、季節性のある分野において、業務の実情に応じた受入れ・勤務形態も認めるものとするという記載があります。これは、恐らく派遣のような形態のことをおっしゃっていると思いますが、今回、特定技能にも育成という視点が入ってくるということを考えると、派遣先ごとに実習実施者が異なる中で、人材育成や労働安全衛生が担保されるのかということについては懸念があります。とりわけ現在の記載ですと、季節性のある分野や、業務の実情に応じた受入れ・勤務形態というものが非常に漠然としており、幾らでも拡大解釈が可能なのではないかと思います。そのため、この記載については削除するのか、あるいは修正なのかは考えていただきたいと思っております。また、記載するとしても、労働者の安全や人権が確実に担保される仕組みであるということが、分かるような記載にするべきだと考えています。

それから、先ほど是川委員から、外国人労働者同士でも処遇の違いがあるという話がありましたが、今回の見直しで、これまで以上に労働法や関係法令の遵守徹底という視点を重視していかなくてはならないと思っております。前回も申し上げましたが、育成により向上した技能に応じて、適正な処遇が確保されるという視点が重要であり、そうしたことも盛り込んでいただきたいと考えています。

それから、特定技能制度の適正化についてですが、今までも申し上げているとおり、新たな制度については様々記載されているのですが、それに対し特定技能の記載は不十分ではないかと思っております。従来から申し上げているように、登録支援機関については許可制にすべきと考えておりますし、また、登録支援機関を使わない受入れも可能ですが、技能実習機構による監督指導が及ばないことも考えると、受入れ機関の要件を厳格化することも重要であり、その点を記載いただきたいと思っております。現在は、インセンティブに関するものしか記載がありませんので、そうした視点は盛り込んでいただきたいと思っております。

最後になりますが、地方の人材流出の問題は、外国人労働者だけではなくて、

日本人労働者についても同じですので、今まで以上に地域に対する必要な投資や、産業の活性化について、業所管省庁も含めて考えていくことが重要です。このことは、国と自治体の役割の部分で記載いただきたいと思います。また、その他の部分にも関わるかもしれませんが、今回の見直しと、他の受入れ制度との整合性についても、記載していただきたいと思います。例えば、国家戦略特区等への自治体からの提案として、留学生の資格外活動の時間を延長してほしいという意見も出ています。今回の見直しの雛寄せとして他の在留資格の緩和などにつながりうることを考えますと、外国人労働者政策全般として考えていくべきであり、その点は盛り込んでいただきたいと思います。以上です。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

○富田委員 今、おっしゃった引上げというのは、時間数の増加ということですか、28時間よりももっとということですか。

○高橋座長代理 そこはいろいろ議論があると思います。引上げ、増やす。

○富田委員 留学生の資格外活動許可の週28時間を引き上げるという要望があるということですね。すみません、条件を難しくすることなのか、時間数なのか、引上げの趣旨が分からなくて聞いただけです。

○富高委員 要望が出ているという段階のようですが、こうしたことは今後も出てくることがあり得るのではないかと考えております。

○高橋座長代理 両方ありますね。認めるべきでないという強硬論もあれば、増やせという人もいらっしゃるわけです。

一つ、その御意見とは別に、季節性のところでお問合せありました。私は農業かと思っているのですが、そこは、事務局はどのような趣旨でここを書いたのか御説明いただいて。

○本針政策課長 ありがとうございます。ここは、前回の会議での御意見等を踏まえて記載させていただいたところでございます。ここは、今のところで申しますと、見え消しの中で、今ですと7ページでございますが、ここで提言より背景的なものとして書かせていただいておりますが、季節によって繁閑があるものがあって、そういった中で適正に育成を実施するという、基本的に農業のような形のものを念頭に書かせていただいているところです。

ただ、この提言の表現が若干、取る方によっては幅広く取られかねない、あまりこう、安易な受入れにつながる懸念もあるだろうという御指摘だと思いますので、そういった観点も含めて、また、御意見いただきながら、表現の適正化も含めた検討をさせていただければと思っております。

○高橋座長代理 季節性の、農業以外にも何かありますか。

○本針政策課長 特定技能制度の中では、季節性のあるという観点で、農業と漁

業をというものを念頭に、派遣という形態を認めているという経緯がございます。

○高橋座長代理 ある程度決まっているのであれば、そこは書きぶりの工夫の余地は十分あると思いますが、ありがとうございます。そこは検討をお願いしたいと思います。

是川委員、どうぞ。

○是川委員 ありがとうございます。細かい書きぶりに関する確認を幾つかさせていただきます。

まず、2の③のところで、1年経過時まで基礎級及びA1相当以上の試験の合格というところがありますが、これは確認ですが、落ちた場合、本人の在留資格はどうなるのかと、どういうことを想定しているのかというのが1点目です。

2点目といたしましては、4の⑦、実習中断の再実習の話と、6の③の落ちた場合の、留年のための再受験の1年という、再受験のための留年の1年間、この2点ですが、最初の1年後の基礎級と日本語については、こちらの4の⑧でいろいろと、合格率等を見るという書きぶりがありますが、この実習中断者や特定技能1号への移行の際の試験の不合格、留年者の数といったようなことは、受入れ機関の許可要件や優良認定等、何かそういった関わってくるペナルティ、モラルハザードを防ぐようなことは想定されているのかというのが2点目です。

3点目といたしましては、5の③で、監理・支援・保護の在り方のところで、監理団体における許可要件の厳格化がございますが、そこで5の③の中段辺り以降、受入れ機関数等に応じた職員の配置、財政基盤や外国語による相談対応の体制の確保とありますが、この財政基盤の確保というのが、確保しなければ許可しないよという課す側の条件なのか、あるいは、何かその財政基盤の確保を可能にするような取組も含むものなのかという点について、今、どういうことをこの書きぶりで念頭に置かれているかということについて教えていただければと思います。こちらは、修文案でも出したところですが、やはりその監理団体の財政基盤の強化というのは、許可要件の厳格化とセットで行われるべきと思っておりまして、本日の机上配布資料で言いますと、日弁連の会長声明の方にも、監理団体の財源独立性が担保される方策も検討されるべきであるという御意見もあるところですので、この点についてどう想定されているかということをお教えいただければと思います。

あと、6の④特定技能制度の適正化方策のところ、④のところでキャリア形成の支援も加えていただいたところですが、こちらの書きぶりとして、登録支援機関に対する追加なのか、当然文章を読んでいますと、登録支援機関へ

の委託は義務ではないので、受入れ機関が自分でやる場合は、受入れ機関のキャリア形成も義務となるのだと思いますが、そういった理解でよいのかというのが1点目と、あと、その際のキャリア形成支援といったときに、具体的にどのようなものを想定しているのかということについても教えていただければと思います。

以上です。

○高橋座長代理 事務局お願いします。

○本針政策課長 ありがとうございます。順に回答させていただきます。

まず、2の③のところ、1年経過時までにということで、この技能と日本語の試験を受けさせるということ、これは企業側にそういうことを受けさせるということを義務付けるということですが、御本人が落ちたときに、それで帰れという仕組みは想定をしておりません、そこは、そのまま引き続き育成、基本的には3年間の育成をしていただくということ考えているところでございます。

それから、二つ目で4の⑦と同じような形で6の③のところ、御指摘という意味では、6の③のところについて、これも、何て言うのでしょうか、救済的な措置ではございますし、これが何かまた悪用されてはいけないわけですが、これをどのような形で担保していくか、これはモラルハザードになってはいけないという観点の中で、どういう形で防いでいくかという観点は重要だと思っておりますので、そういうものを、本来の趣旨は、そういった試験の合格を移行のための要件として課すということ救済していこうという趣旨ですので、そういう目的でない中で使われるというのは本意ではないという中で、考えていくべきものだと思っております。

それから、次が5の③のところの財政基盤の強化というところですが、これは、基本的には監理団体の要件として、例えば、債務超過にないことで、いわゆる許可の要件のような形でものを想定しているところです。

それから、6の④のところですが、これも、今の特定技能制度の建て付けを前提とすれば、このキャリア形成の支援、登録支援機関を使わない場合であれば、企業そのものに支援義務が掛かるという関係性になりますので、そういったものとして考えているところです。具体的な、このイメージというもの、必ずしもまだ議論を深めているわけではございませんが、先ほどの7の③のところ、業所管庁のところ、いわゆるキャリア形成プログラムのような形で、これは特定技能1号から2号も含めたプログラムを、モデル的なものを作ってくださいですので、このようなものに従って、この企業の中でもそういった形の育成をしていただくようなものを想定しているところでございますが、これについて、いろいろな御意見があれば、こちらの方ではまだそれほど

検討が大きく進んでいるわけではございませんので、御意見いただけましたら、そういったものも含めて検討を進めさせていければと思います。

○是川委員 ありがとうございます。

○高橋座長代理 ほかに御意見は。

佐久間委員、どうぞ。

○佐久間委員 よろしいですか、ありがとうございます。まず、第2のこの見直しに当たっての基本的な考え方についてでございます。先ほど皆様方からも御指摘ありましたように、大変非常に重要なところであると思っております。

ここで、この何々に重点を置き、両制度を見直すこととしたというところの部分なのですが、外国人のキャリアアップとか、それから人権、共生社会について重点が置かれることというのは、もう本当に、十分に理解できるところであります。ただ、全ての外国人が日本人と溶け込んで、日本の文化とか生活習慣といった、これになじみながら共生するとは限らず、外国人が引き起こす犯罪の増加とか、それから地域社会の行き過ぎた関与、それから権利の主張とか仲介するビジネスの、悪質なこういうビジネスの排除とか、そういう観点がありながら、やはり共生社会を進めなくてはならないということは、盛り込んでいただく必要もあるのではないかと思います。

それから、「第3 提言」の部分の全体的な意見ですが、この構成として、「提言に至るまでの検討状況」と書き出していますが、委員の方々が、皆様方それぞれの立場に立ちながら発言を重ねてきたわけであり、決して合意形成が一つ一つの項目で図られてきたというものではありません。ですから、「検討状況」という言葉ではなく、「提言に至るまでの各委員の発言等」などの言葉の方が、適切ではないかと思っております。最後の方に各委員の方々の意見の方で提示されたものも付けていただくのかどうか、それは構成によりますが、その方がよろしいのではないかと。

また、当然受け入れた意見もあれば、やはり受け入れなかった意見もあったわけで、その辺りどうしても不満も残りつつ、抱きつつ、会議の場というのがありますから、乱すわけにはいきませんので、そうやって受け入れなかった部分というのもしっかり記載をしていただいて、各々の立場で発言したことは、対外的にも残しておく必要があるのではないかと思っております。

それから、特に私どもにとっては、論点第「5 監理・支援・保護の在り方」の5の③のところでございます。今回訂正いただきました提言のところでもありますが、「監理団体と受入れ機関を兼職する役職員の監理への関与の制限」、今回「や」と変わっています。「や外部者による監視の強化など」というように記載されておりますが、この「や」という表現が、前は「及び」というところが出ていましたが、「や」というようになると、これは日本語でど

のように捉えていくか、非常に難しく、両方捉えていくのか、弁護士の先生方にお聞きしたいところですが、英語で書くと、これは、「and」になるような気がしていますが、もしくは「or」となるのか。「or」でも、私どもは、この辺はなくしてほしいという意見があったのですが、これが及びというのと同じ言葉になってしまうのではないかと思います。

あと、制限というのは、何をどのようにしようと制限をしているのかというのが分からないので、ここは教えていただきたい。関与についても、どこまでの行為を指しているのか、新たな制度においても、この行政の監督や監査ですね、指導が行き届きやすい事業協同組合や農業協同組合、それから漁業協同組合、社団、財団法人、それから特定非営利活動法人、NPO法人ですが、あと商工会、商工会議所であるこういう非営利の法人に限って、監理運営を厳格にこれからも行いながら、組合員や会員である中小企業に対して有効に支援をしていく方策が、現状、そして、やはりこれからも最適ではないかと思います。

資本力や人的資源、それから人的基盤、ノウハウ等の経営支援が脆弱な中小企業者は、単独で外国人を受け入れようとしても、海外との伝手がないために、円滑に事業を行っていくのは難しい状況だということは、かねてよりお伝えしております。そこで、同じニーズを持った事業協同組合等が、監理団体として共同受入れ事業を行うことで、地域の中小企業の外国人の受入れの方策としてずっと活用されてきて、それが技能実習制度として発展に寄与してきたことも事実だと思います。監理団体の要件に適合した組織体としてこういう組合があるというのは、根拠法である中小企業等協同組合法に基づいて、組合員の直接奉仕の原則、これは組合が行う共同事業を組合員が利用することで、その組合員に直接奉仕をすることというのが原則になっております。こういうものがあるから、営利を目的として利益を上げたり、そして、配分するという目的の組織体ではない、営利が目的でそれを配分することが直接の目的ではないということ、理解いただければと思っています。

一方、営利組織等である株式会社等の個別企業では、どうしても資本関係や役員のパイプ、取引先の多寡によって、その取引先を優先的に、また、有利に扱ってしまい、利益を目的として役員が意思がより強く反映されてしまう、このような組織の根本にある原則を無視して、実習実施者の役員が監理団体の役員、これは、理事や監事になりますが、兼ねているからなどの理由で、同じ組合の組合員であるから、検査を手抜きにして有利にする、あるいはチェック体制を緩くして甘い組織であるとして、監理団体と受入れ企業の役職員の兼職に係る制限を設けて排除して行ってしまえば、組合の事業運営について意思決定を行う役員が不在となったり、かえって責任の所在が不明確となりかねないと思います。これは事業協同組合ではなく、農業協同組合や漁業協同組合など、い

ろいろな組織体でも言えるのではないかと思います。

やはりこれについては、監理団体と受入れ企業の役職員の兼職に係る制限というか、ここは特記して設けていただくのではなく、むしろ外部監査人により見ていただいて、これを必置として、資格者としてまた申し上げますが、弁護士、あとは社会保険労務士などといった方を選任をしていただいて権限を与えていく、外部の監視の目を行き渡らせていくということが必要ではないかと考えます。これは有効なこういう外部監査人というのを各監理団体が設置して、それでも重大な法令違反があった場合は、この選定した外部監査人も含めて、本当は公表していくような措置を採っていくこともよいのではないかと考えております。

検討状況、今回の提言の中でも、検討状況の中で、他方から始まる段落の中で、「特段の異論はなく」という記載がされているのですが、少なくともこのときの私は、特段の異論があったと思います。なぜこのような記載ぶりになっているのか。ですから、やはり委員の意見というの、きちんと入れていただければと思っています。

ここは重点を置いたところですが、すみません、まだありまして、1の⑤のところなのですが、企業単独型の技能実習の中には、「新たな制度の趣旨・目的に沿うものについては」とあります。制度の趣旨・目的に合う、合わない、実施形態や事象のようなものですね。これはどういう例示をされているのか、イメージを持っているのか、その辺の共有を図るために、例を挙げて御教示いただければ幸いかと思っています。

あと、論点第2の②のところです。今回「新たな制度は、特定技能1号への移行を目指すものであるため」、これは、前回の提言にもあったわけですが、私にとってここはすごく違和感があって、もちろん目的というのは人材確保、人材育成ということで変わってきました。目指すということで、これは目的ということではないのかもしれませんが、これからの新しい制度と特定技能制度というのは、それぞれ独立して二つの制度が共存するという、私は認識しております。これが、新しい制度が、事実上特定技能の下にいつの間にか吸収されているような感じがしています。専門的、非専門的としては、従来というか現在の部分で見れば、下の方に載ってくるのかもしれませんが、明確に分けるというイメージであれば、むしろこの参考資料、これは前回申し上げましたが、左の下には載っていますが、少し区切りがあって、それにつながっていくような制度にさせていただいた方が、特定技能の制度になってしまっているの、違和感があります。あたかも特定技能1号への移行のためにある制度、これも議論の中にもあったのですが、それから事実上の一本化というように見えてしまいます。この記載ぶりを、少し検討をしていただきたいと思います。

あと、論点第2の④のところ、先ほどもこの範囲のところですね、範囲を拡大されてしまっただけで困るのではないかと思います。要は、「など」というのがありますので、全部の業種が入ってくるような可能性もあるものですから、先ほどお話の中にあっただけのように、漁業や、それから農業ということで、今のところ限定をした方が、私はよいかと。季節性となりますと、一次産品を元に、製造業においても、そこで集中的に旬のものを取り扱ったり、今、冷凍技術も盛んに、進んでいます、季節性というのはどうしても製造業でも出てくるのが考えられますので、「など」ということで結構限定されているのかもしれませんが、行き過ぎたものになるよりはよろしいのかと思っています。必要最小限度に限定してはいかかかと思っています。

それから、3のところ、受入れ見込数の設定の在り方というのがありますが、先ほどの説明を、私が聞き漏らしたかもしれないのですが、確か5の⑤で、受入れ企業ごとの人数枠という中には、これは、今まで分野の受入れ見込数と、それから、私どもの方では企業ごとの受入れ数、企業ごとに定めてほしいということをお願いしてきたのですが、それは、この5の⑤のところ、読めるのかどうかですね、そこは質問で確認をさせていただきたいと思っています。

それから、あともう少しです、すみません。6の特定技能制度の適正化の方向です。この二つの制度の見直しと言いつつも、やはり技能実習制度に比重がかなり置かれてしまっただけで、余り変更がないということで記載がないのかもしれませんが、やはり登録制の関係です。登録制と、それから許可制への関係、それから支援10項目、これからの制度でももう少し増えてくるかもしれませんが、支援項目が増えるのであれば、こういう項目を網羅的に実施できないような体制の登録支援機関というのは、排除していくべきではないかと思っています。この本文の中で読むと、登録支援機関でなければ実際には仕事ができないとか、支援ができないような書きぶりにもなっていますが、これをやっていると、個人でやられているところ、例えば、職業紹介の事業者の方や行政書士の方も立派にやっています、それはもう委託で十分できることなので、こういう方が登録をしなくてはできないとなると、もう皆様登録し出し始めてしまっただけで、これ多分、出入国在留管理庁・局の方では収拾つかなくなってきて、監視ができないのではないかと思います。ある程度絞るといっても。絞った中でも委託はできるわけですから、現状も、取っていても委託をしているわけですから、そういう制度でやっただけでよろしいのではないかと思っています。

最後に、すみません、論点第「7 国・自治体の役割」ですが、これは、「業所管省庁は、業界団体と連携し」とあります。ここは、私にとっても非常によろしいことだと思っていますが、業界団体の定義が分かりにくいと思います。

全国組織で行う場合、結構このような組織は、裏腹にいろいろな団体を持っているところがあります。全国組織を名乗りながらも二つあったりや、お互いに意見が異なったりなどということがありますから、そういう場合、例えば、業界の2分の1が加入していなくても全国と名乗って、これが全国団体だと言われても、なかなかこれは違和感がありますので、業界の何分の1かが入っているかや、それから自主的な業界の改善発達のようなのも意識しながらやっている団体なのかといったものの論点、全国の互いの主張と論点が異なっていないかなど、そういうことを明確に判断して、業界で取扱いに格差が生じないようにしていただきたいと思います。

以上です。すみません、いつも長くて。

○高橋座長代理 ありがとうございます。事務局で答えられるものがあれば、1の⑤ですか、例示をとというのがありました、これは、今、答えられますか。

○福原審議官 時間の関係もありますので、委員の皆様から御発言いただいて、もし積み残った質問に関する回答は、また追って回答させていただきます。

○高橋座長代理 そのほか、堀内委員、どうぞ。

○堀内委員 ありがとうございます。まず、見直しに当たっての基本的な考え方で、1ページのローマ数字Ⅱのキャリアパスについてであります。技能を段階的に向上する仕組みを設ける旨の記述を加えてはどうかと考えております。先ほど、計画的な人材育成の話がありましたが、今回の制度見直しの基本的な考え方は、新たな制度、それから特定技能での就労を通じて、外国人の方の技能と日本語能力の双方を段階的に向上させて人材育成を図ることかと思っております。本文でⅣのところには日本語能力の段階的な向上については言及がありますが、技能の方については記載されていないので、追加してはどうかと思っております。

それから2点目、企業単独型について、1の⑤に、短期間の育成という記載がありますが、一般的に、法律では短期といいますと3か月以内を指す言葉として使用されているのではないかと思います。このため、「短期滞在」の在留資格を与えるような認識を与えかねないのではないかと思いますので、この短期間ということに置き換えまして、1年以内と修正いただいた方が、誤解のない表現になるのではないかと考えております。

それから3点目は、論点第「3 受入れ見込数の設定等の在り方」についてです。新たな制度、それから特定技能において、技能実習と同様に事業者ごとの受入れ人数の上限というのを設定すべきではないかと考えております。一つの事業者当たりの外国人の比率を一定程度に制限することで、日本人の従業員との交流等も生まれるでしょうし、日本語能力の向上も図ることができるのではないかと思います。また、新型コロナウイルスの水際対策のように、外国人

の入国規制が生じた場合においても、事業の継続性を確保し、経済活動への支障を予防するといった観点からも、受入れ人数の上限を設定することが必要ではないかと思えます。

それから4点目は新たな制度における転籍についてです。転籍支援の中で、悪質な民間職業紹介事業者の関与を防ぐ必要な取組を行うという旨が追記されましたが、そもそも転籍支援そのものがビジネスの対象にならないように、民間職業紹介事業者が介入しない仕組みとすることが必要ではないかと考えております。同一の受入れ機関で3年間就労することが望ましいということであれば、不要な転籍あっせんを防ぐために、例えば、ハローワーク等の公的機関の支援に限定するということも考えるべきではないかと思えます。

次に、論点第「5 監理・支援・保護の在り方」についてです。まず、①外国人技能実習機構の改組についてはその支援・保護機能の強化に当たりまして、適切な権限の委譲が必要ではないかと考えております。具体的には、外国人技能実習機構が、強制的に立入調査をするような権限を持つことで、迅速かつ実効性の高い支援・保護を可能にすべきではないかと考えます。

それから、③監理団体の適正化方策については、中間報告書には、「受入れ企業等が安心して優良な監理団体及び登録支援機関を利用できるように、その事業活動の評価などを公表する」と記載されています。監理団体の評価の見える化が必要かと思えますので、その評価を公表することも、最終報告書にも記載いただければどうかと思えます。

それから次に、6の⑥に記載されている特定技能2号への移行についてです。優れた外国人材に日本が選ばれていくためには、キャリアパスを明確にし、それぞれの在留資格で求められる水準について明確に示す必要があると思えます。そのために、特定技能2号を活用するかどうかにかかわらず、現行の技能実習1号から特定技能2号までの技能の体系化を、速やかに行う必要があると思えます。基礎的な技能から一番高い上級レベルの技能まで明確にして、初めて技能の体系化が可能になると思えます。特定技能制度が創設された当初は、特定技能2号の評価制度がしばらく存在しないという事態がありましたが、そういったことがないようにしていただければと思えます。

それから、特定技能2号への移行要件の日本語能力について、日本語能力B1相当以上を設定することに関しては、エビデンスに基づく検討が必要なのではないかと思えます。有識者会議の中には、日本語の専門家はおらず、今後、家族の帯同や永住権が可能になってくるということを考えますと、本当にB1相当でよいのかどうかということは、データに基づいた透明性のある議論が必要ではないかと思っております。日本語が不十分なまま定住するということになりますと、特に地方だとより顕著かと思えますが、地元社会のみならず、外国

人の方、家族の方も含めて、その生活にも支障が出てきかねないということを懸念するところであります。実際、ヨーロッパのある幾つかの国等では、言語を十分に理解できない方が長期滞在し、社会統合がうまくいかなかったといった経験から比較的高い言語能力を永住要件の対象に加えたという経緯があったかと思えます。そういった経験も踏まえて、データに基づいて検討いただければと思えます。

最後に、論点第「8 送出機関と送出しの在り方」についてです。送出しの適正化に当たり、送出機関に支払う手数料に限らず、その送出機関に至るまでに発生している非公式な費用もあります。そういったものも含めて、外国人の方が抱える借金の全容を、把握するアプローチが必要ではないかと思えます。そのためには、送出機関だけではなくて、監理団体や雇用者の義務にしていく等、その実効性を確保する仕組みについての検討が今後必要になるのではないかと考えています。

長くなりまして申し訳ありませんが、以上です。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

すみません、田中座長と違って、私の不手際で時間が過ぎてますが、ほかに御意見ある方いらっしゃいますか。

○黒谷委員（代理出席） 黒谷が海外出張のため欠席となっております。私、柿川が黒谷からの意見を代わりに述べさせていただきます。

特に修文はありません。事務方の皆様を始め、短期間で取りまとめいただき、誠にありがとうございます。

全体的に人権の確保に配慮しつつ、日本が外国人に選ばれる国となって、外国人との共生社会を実現するためにまとめられた、評価できるものとなっていると考えます。転籍支援における監理団体の責任が重過ぎる感じはありますが、地方における人材確保への配慮、計画的な人材育成に関する文言追加、実効性のある送出しの在り方に関する文言修正等が入ったことは、評価できると考えます。また、取り分け人材育成機能の在り方において、計画的な育成評価のために、1年経過時まで、及び育成終了時までには試験を義務付けたことは評価できると考えます。これは、全ての外国人が人権保護の対象となるという観点からも、極めて重要なことであるからです。また、農業が代表となる季節性のある分野での実情に応じた受入れ・勤務形態も認められることも、評価できるものとなっております。

最後に、今回の最終報告書が外国人材の育成確保に限らず、各産業分野における就業関係の環境の改善などにつながることを期待しております。

以上となります。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

市川委員、大下委員、どちらでもよいですよ。

○大下委員 基本的な考え方のところ、先ほど樋口委員がおっしゃった安易な不安を防ぐための文言、是非入れていただきたいと思います。

同時に、今回、キャリアアップ、キャリアパスということで、文言としては反映されているのですが、大きなポイントは、技能実習制度によって、入れ替え可能な人材としてローテーションで必要な人数を確保してきた企業、そして、実習生に対して、今回の法改正によって、これまでとは異なる方向にシフトするというメッセージとしてしっかり発していただくことが非常に大事であると思います。それなくして個別の制度に落ちていっても、企業側は覚悟が持ちづらい面があるようにも思います。ここは是非お願いをしたいと思います。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

市川委員。

○市川委員 先ほどの特定技能2号のレベル感の問題ですが、私も特定技能2号の語学水準、それから技能水準、どの辺りにするのかというのは非常に難しいテーマだと思っております。私は、業種によっては逆にN3まで要求するのは本当に必要なのかとも思っており、この辺りは、余り断定的な書きぶりではなくて、少し含みのあるといいますか、業種などといった、あるいは今後の進行に合わせて検討余地があるような書きぶりというのは、あり得るのではないかと思っております。

その関係で、特定技能2号にいくまでに、企業の役割というのが、特定支援機関に語学教育の問題を委託する、あるいはキャリアアップの育成を委託するということも含めて、企業の責任というものも出てくるので、それに当たって企業の負担が増える。そうだとすれば、やはりそれに見合った成果があったときの、例えば、インセンティブは何なのかなどという辺りも、一つは考えていく必要があると思いますし、あと、鈴鹿市からも出てきたように、日本語に関しては、自治体はもういっぱいいっぱいですという御意見がありましたが、やはり国の方の費用負担で、日本語の教育についての責任をある程度果たしていくということも、今回少し踏み込んでいるようにも読めますが、ぎりぎりのところまで書いていただけるとよいと思いました。

それから、転籍に当たってのハローワークの役割を書いていたのですが、これは、富田委員も書いてありましたように、やはりハローワークの職員の増員や育成をまずやらないと、現状ではなかなか厳しいのではないかと感じもしております。そうだとすれば、今、民間職業紹介事業者を使うということも残しておく必要はあるということで、ハローワークの強化ということと同時に、その二つを残していただきたいと思います。

あと最後に、家族帯同については、私も書きましたが、イギリスでは、季節

労働者でも、イギリスにきた後に子供ができてしまった場合には家族帯同を認めるという制度を作っていますし、やはり柔軟な対応が必要だろうと思います。ですから、せめてその他の中で、その家族帯同についての今後の検討のようなことだけでも、入れることはできないのだろうかと思っております。

以上です。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

武石委員、どうぞ。

○武石委員 細かい意見は、今日中の締切りの意見書で出ささせていただいて、1点意見と、1点質問です。

一つは、少し大きな点で、先ほども佐久間委員が全体の制度のお話をしたのですが、全体の制度がどうなっているというのが最初の方に書いていなくてわかりにくいと思いました。第3の論点第1か、若しくは見直しに当たっての基本的な考え方など、最初の方で、二つの制度があって、その制度の連携を図っていくが、新たな制度が終わって母国に帰る人もいれば、特定技能1号のところから入る人もいるという仕組みを明示してはどうかと思います。全体が分からないで、読んでいくとだんだん見えてくるというのはよくないと思うので、全体像をしっかりと書いていただく部分が最初の方に要るのではないかということ、1点申し上げたいと思います。

それから、質問ですが、今更ですが、受入れ見込数の設定のところ、新たな制度というのが人材確保の観点が入るということで、今の特定技能1号と同じように見込数を設定するということになっていますが、この二つの制度の関係性が不明確です。例えば、この分野が5万人必要だといったときに、それを二つの制度でどのように分担していくのかなど、新たな制度というのはまだ一人前になっていない人たちなので、その人数をどのようにカウントするのか、何かその辺りがやや詰めていないような気がしています。もし事務局で何かお考えがあるならお聞かせいただきたいですし、その辺はもう会議体の方にお任せするという整理もあると思いますが、この点が分からなかったのも、そこを質問させていただきたいと思います。

以上です。

○高橋座長代理 今の御質問について、すぐに回答できますか。

○本針政策課長 すみません。ここは、事務局でも具体的なイメージがあるわけではございません。ただ、少なくとも、新しい制度においても受入れ見込数のようなものを設定すべきだろうと考えておりますので、今の特定技能制度における見込数との関係も含めた議論を深めていく必要があると考えております。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

ほかにも御意見ございますか。よろしいでしょうか。

このタイミングで恐縮ですが、佐久間委員は、当初、転籍についても反対とおっしゃっていて、その後で皆様でいろいろ、安易な転籍や不要な転籍を防止するため、あるいは、よい転籍ということはないでしょうけれど、きちんと真っ当に育成してもらうためのインセンティブなどというお話がいろいろありましたが、そこも含めて、今、どのような御意見なのか。

○佐久間委員 この議論の中で、私は本当に3年と2年という、3年は育成期間、2年は確保を下に、もっとステップアップされたい外国人の方という主張がある中で、そこの中での考えがあります。ただ、皆様方の御意見で、やはり3年間で1年ごとの転籍というのは、流れの中でそういう御意見ですから、それはやむを得ないとは考えております。気持ちとしては反対ですが、でも、やはり流れとすれば、やむを得ないと思っております。

それから、先ほどの就職、移行の関係で、これが、1年過ぎる前に受かってしまった場合など、そのようなことももしかしたら考えられるので、その損害賠償の場合とか労働契約法の関係がありましたが、実際、企業からこれだけ多い転籍とか失踪者がいたりなどしているときに、どこまで訴えて回収できるかということは、なかなかできないです。ですから、それで、自由意思であるから、幾ら1年だと言っても外国人の皆様は辞めてしまうかもしれないなど、そういった危険性というのは十分ある中で、育成が目的にならないという意見がありました。私は育成を進めていくためにも、やはり1年だとなかなか難しいという趣旨があります。就職での移行というのは認めたくはないというのが正直なところですし、転籍については、1年というのは反対ですが、やむを得ないと思っております。

以上です。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

それでは、ほかに御意見なければここまでとします。事前に御案内してありますとおり、今日の議論に関して、事務局送付の意見提出様式に、会議で述べられた御意見も含めて御意見を頂戴したい。本日中に、12時までには事務局に御提出いただきますよう、よろしく願いいたします。御提出いただいた御意見については、事務局で取りまとめ、速やかに全ての意見を事務局から委員の皆様へ送付いただくこととします。

それでは、予定の時間を過ぎていますが、次回の日程について事務局から連絡をお願いします。

○福原審議官 1点だけ、要請といたしますかお願いなのですが、今日の御議論の中で、各委員の中で、ある程度発言を準備されて発言したいということがあれば、形は事務局と相談させていただきますので、紙で送付いただければ、机の上に置くといったこともできますので、きちんとこの場での発言は必ず考慮資料

にもさせていただきますので、もし事前に十分話をしたいという話が、もし会議の開催前に分かっているのであれば、何らかの形で、体裁は事務局で調整しますが、紙を置かせていただくなど、机上配布資料にしないという形にもできますので、そういった形で皆様多くの方から意見を頂くためにも、そこはお願いをしたいと思います。

それから2点目、実は今日、あるいは次回に向けて、委員の方から、実は1個、論点第6の育成途中の特定技能1号の移行が、本人の転籍要件と併せて検討というところについての議論がやはり不十分だと感じていまして、これは理論上は、富田委員からの質問があって、それに対して、試験をいつでも受けられて、受け入れられるというお答えをしたのですが、現行の技能実習では、実は試験はいつでも受けられるのですが、在留資格の変更を1年目と3年目しか認めていません。ですので、今日富高委員からもお話がありましたが、実は、特定技能1号の移行というのは、座長がお話ししたとおり、人材育成という観点が一致するという点に加えて、転籍という効果が実は、移転の自由を得るという意味では、転籍と実はリンクしています。ですので、この点について是非、このままの、このままといたしますか、自由でよいというお考えになる方もおられるでしょうし、あるいは一定の制約を付すべきだという考えがもしおられるのであれば、一定付すべきであれば、それはどういう根拠、論拠に基づくものなのかという点も含めて、御意見を頂ければ、これは要請とさせていただきます。

以上です。

○高橋座長代理 ありがとうございます。今、御意見の要請がありましたが、すみません、もっと議論をそこに、水を向けて議論すればよかったのですが、不手際でできませんでした。皆様、御意見是非とも積極的に書いていただくようにお願いしたいと思います。

○事務局 事務局の方から、次回の有識者会議について御連絡いたします。

第14回につきましては、11月8日水曜日、10時からの実施を予定しております。先ほど高橋座長代理から御案内のありましたように、大変恐れ入りますが、御意見の御提出につきましては本日中をお願いをしたいと思います。

以上でございます。

○高橋座長代理 特に何かおっしゃりたい方いらっしゃいますか。大丈夫でしょうか。

(3) 閉会

○高橋座長代理 それでは、これをもちまして第13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終了したいと思います。

皆様、本日もどうもありがとうございました。

—了—