

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14回）
議事録

1 日時

令和5年11月8日（水）10:00～12:15

2 場所

法務省7階共用会議室

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、末松委員、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）

近江理事

4 議事

（1）開会

○事務局 お待たせいたしました。

それでは、これより第14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、本日は委員15名で開催しており、鈴木委員につきましては代理の方が出席されています。加えまして、末松委員につきましては所用により冒頭から40分程度で退席される旨、伺っております。

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) 最終報告書（たたき台）（提言部分等）について

○田中座長 それでは早速、議事次第に沿って進めさせていただきたいと思いません。

本日の議事は、前回に引き続いて最終報告書（たたき台）（提言部分等）についてであります。

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）に関して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て、提言部分等について事務局において修正していただいておりますので、その趣旨を事務局から説明いたします。

それでは、事務局からよろしく申し上げます。

○本針政策課長 出入国在留管理庁政策課長、本針です。委員の皆様、前回に引き続き、短期間での意見提出に御協力いただきましてありがとうございます。前回からの変更点につきまして、資料1-3に沿って説明させていただければと思います。

資料1-3の1ページを御覧ください。「第2 見直しに当たっての基本的な考え方」について、まず全体の構成を、「1 見直しに当たっての視点」、「2 見直しの4つの方向性」、「3 留意事項」の三つに整理することといたしました。その中で、「1 見直しに当たっての視点」では、三つの視点、ビジョンについて、人権保護等の観点を強調するため、外国人の人権が保護され、労働者としての権利性を高めることを最初に記載することとしております。

それから、「2 見直しの4つの方向性」の②のところですが、見え消しで少し見づらくもかもしれませんが、②のところですが、技能の段階的な向上により人材育成を図ることについて追記させていただいております。

それから、2ページを御覧ください。今回新たに記載することとした「3 留意事項」では、留意すべき点として大きく二つ、すなわち、現行制度の利用者等への配慮という観点、それから、地方や中小零細企業に配慮するという、この二つの配慮について記載しているところです。

次に、「第3 提言」の部分について御説明させていただきます。まず、2ページから3ページ、4ページにかけてですが、提言部分の冒頭に提言のポイントとして、各論点第1から9までのそれぞれの提言を横断的に総括するような内容を記載させていただいております。

続きまして、8ページを御覧ください。7ページから8ページにかけて、論点第2ですが、「新たな制度の受入れ対象分野や人材育成機能の在り方」の8ページの④でございます。この点につきましては、前回の御議論を踏まえまして、従事させる業務の内容について、農業と漁業分野に限定した記載にしてい

るところです。

続きまして、10ページ、論点第「3 受入れ見込数の設定等の在り方」につきましてですが、10ページの①、受入れ見込数について、「新たな制度における受入れ見込数の設定に当たっては、特定技能制度における受入れ見込数との関係性にも留意する」という旨を記載させていただいております。

それから、次に、論点第4の関係では、12ページを御覧ください。「新たな制度における転籍の在り方」についてです。この中では②、やむを得ない事情がある場合に関しての記載でございますが、職場での暴力、それからハラスメントの問題が顕在化している実態に鑑みれば、やむを得ない事情として迅速な救済が行われるように例示すべきとの御意見を踏まえ、その趣旨での記載をさせていただきます。

それから、③に関しましては、1行目、2行目、3行目にかけてのところでございますが、まず、一つの受入れ機関において継続的に就労を続けることが育成において効果的であるという趣旨が分かるよう表現を適正化しているところです。それから、ウのところ、これは転籍先となる受入れ機関の要件についての記載なのですが、この点について、いろいろな要件についての御意見があったところを踏まえ、この要件の方向性として、転籍先として適切であると認められる要件を課すという趣旨の記載を加えているところです。

それから、13ページの⑤です。⑤につきましては、転籍先の紹介が誰によってどのように行われたかを明らかにしていくことは、悪質ブローカーを排除するために有効であるとの御意見を踏まえ、取組の例示といたしまして、転籍の仲介状況等に係る情報の把握という記載をさせていただいているところです。

それから、18ページを御覧ください。論点第「5 監理・支援・保護の在り方」でございます。こちらは③のところの記載、監理団体についての要件でございますが、前回と基本的に中身は変わらないのですが、記載の趣旨、どういう要件を課すかのところの趣旨が分かりやすいように表現を適正化させていただいております。

それから、19ページ、⑤でございます。ここは、受入れ機関の要件でございますが、ここも同様に分かりやすくするとの観点から、現行の技能実習制度における人材育成に係る要件、それから現行の特定技能制度における要件、その他、より適切性を確保する要件に分けたような記載とさせていただきます。

続きまして、22ページから23ページにかけて、論点第「6 特定技能制度の適正化方策」についてです。この中で、23ページの一番上、④では、登録支援機関が行う支援について、「支援実績や支援委託費等の開示を義務付け、情報の透明性を高める」という記載を加えております。それから、キャリア形

成の支援についてですが、「本人の希望を踏まえ、特定技能2号取得に向けた」ものであるということを確認しているところです。

また、⑤では、登録支援機関を利用しない場合に、受入れ機関が適切な支援を行えるように要件を適正化するという旨を記載させていただいているところです。

続きまして、26ページの論点第「7 国・自治体の役割」についての記載です。②では、制度所管省庁は、制度全体の適正運用において中心的な役割を果たすという旨を記載しているところです。

それから、27ページの③では、業所管省庁が外国人の受入れ環境等の整備に資する取組を行うに当たっては、「特定技能制度における分野別協議会を新制度でも活用するなどして業界団体等と連携しつつ、業界全体の実情を踏まえて行う」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ですが、地方自治体が技能実習制度における地域協議会に、②のところで、この新しい制度においても「技能実習制度における地域協議会を参照して同様の協議会を組織する」という記載をさせていただいておりますが、この協議会に積極的に参加して、「業所管省庁等とともに共生社会の実現や地域産業政策の観点から外国人材の受入れ環境の整備等に取り組む」ことを記載させていただいております。

それから、論点第8の関係では、29ページから30ページにかかるところです。「送出機関及び送出しの在り方」です。30ページの②のところですが、外国人が受入れ機関を選択する際に、「より直接的に選択できるようにする」ということを記載させていただいており、その注書といたしまして、具体的な例として国際協力機構（JICA）が本年8月からベトナム政府に対する技術協力プロジェクトを開始していることを記載させていただいております。

それから、最後に、34ページの論点第「10 その他（新たな制度に向けて）」の記載の中では、①のところですが、現行の技能実習制度から新たな制度への移行に当たり、十分な移行期間や丁寧な事前広報という記載がされていたところですが、それだけではなくて、現行制度を利用している外国人や受入れ機関に不当な不利益を生じさせず、その負担を軽減するため、必要な経過措置を設けるなどの配慮を行う旨を記載させていただいております。

事務局からの説明は以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

それでは、今の御説明いただいたわけですが、事務局において前回会議以降、論点6の②の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関する各委員から出された御意見について整理した資料を御用意いただきましたので、こちらを御参照いただきたいと思います。そして、この論点について

議論を深めていただければと思っております。なお、この資料は委員の氏名を含めて記載しているため、非公表とさせていただきますので、取扱いには御注意いただきますようよろしくお願いいたします。論点第6の②は論点第4の③の転籍制限とも関係しますため、これと併せて御議論いただければと思います。

それから、鈴木委員から最終報告たたき台に関する考え方を御提出いただいたので、机上に配布させていただいてあるということですが、お手元にありますか。私のところにまだ来ていません。

○本針政策課長 ないようであれば、すみません、至急対応させていただきます。

○田中座長 それでは、適時に配布いただけるものと思っております。

というわけで、最終報告書（案）について、事務局としての修正をしたところ、それから、机上配布資料の6の②に関連する修正意見、それから、鈴木委員から御提出された配布されるもの、これを全部ひっくるめて御意見をまた伺いたいと思っておりますので、どなたからでもお願いします。

佐久間委員。

○佐久間委員 論点第6の②のところからですが、私が思うには、やはり育成途中の特定技能の移行の部分についてですが、新たな制度は基本的に、この最後の提言部分を見ますと、3年間の就労を通じた人材育成であって、その人材確保と人材育成の目的を達成し得るような制度設計でなければならないと、当然考えています。

しかし、いつの間にかこの新たな制度の目的に、特定技能1号の技術水準への育成という目的というのが本文にも追加されておりまして、最初から申し上げておりますが、今まで参考資料として出てきたイメージ図について、あたかも事実上の一本化と取れるような図となっています。飽くまで新たな制度と特定技能制度は別の制度だということで、この技術水準へ到達したから、それでこの新たな制度の目的を達成したとみなすのは余りにも強引であり、ここは納得できません。

そのため、この新たな制度に基づく新たな在留資格については、就職、移行というのがありますが、認めないという方向でお願いをしたいと思っております。この3年間、私が前から言っているのは3年と、あと後半2年というのがありますが、これは少し難しいのかもしれませんが、その就労を通じた人材育成を修了し、かつ、要件を満たした場合にのみ特定技能1号へ移行できるものと考えます。

なお、新たな制度における転籍に際しては、費用負担を転籍先に負担させることが可能な建て付けを提言しておりますが、仮に、特定技能制度へ移行した場合には、この移行や就職は新たな制度における転籍とは異なるので、就職先に費用負担を求められるということがなかなかできにくいのではないかとと思っ

ています。それでは、入国などの一番、時間と費用を要する部分を、これは自らが実施していないわけですから、移行による転籍狙いの事業者が後を絶たなくなるのではないかと思います。

すみません、それに関連して、転籍の関係も出てくるのですが、転籍については前回会議でも座長代理の方から意見を求められましたように、私の方も、反対ということは申し上げているのですが、1年経過すれば転籍可能になるという提言、これは取りまとめていただくことは、もうやむを得ないということであると思います。

しかし、この報告書の論点第4の③にアからウの条件が記載されていますが、一定の制限をかけているように見えるものの、実効性というのが実際に担保されておらず、加えて期中に特定技能への移行も可能となる建て付けを想定していることから、これまで議論されてきたことは尊重しているのですが、私はやはり付与される最長の在留期間、この提言に沿えば、自発的に転籍をする場合というのは3年間で1回限り、もちろんハラスメントなど、ここでいえばやむを得ない事由に当たるとは思いますが、この場合は当然この1回には含まないとするのが、地方の中小企業の人材確保、人材育成の観点からは、やはり適切なのではないかと思います。

最長の在留期間が、1年ごとに更新になってしまうと、1年が何かこの新しい制度の建て付けになってしまって、それが最高3年間いけるような感じで、ということも考えられるということで、受け入れる企業、そして、来ていただく外国人の方々にとっても、転籍はしやすくはなるとは思いますが、そごが出てくるのではないかと考えます。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

このあたりの論点について前回、御意見をお出しなさっているのは武石委員、富田委員、富高委員ですが、いかがですか。

○富田委員 質問してもよいですか。

○田中座長 どうぞ。

○富田委員 ずっと残業はどうなるのかと思いながら、今まで聞くの忘れていました。技能実習は実習ですので、残業は原則不可で、特別な場合に許可されるということで、残業できないことが、手取りが少ないことにつながっていて、それが実習生の不満につながっていることがあります。新しい制度では実習ではなくて労働が主になるので、ここの残業に関する規制というのは取り払われるという理解でよいですか。

○田中座長 どうですか。

○本針政策課長 すみません、事務局でもそこはまだ、富田委員の言われたよう

に、技能実習は今、そういった取扱いで、計画を作るときに、元々育成を前提としてというところがございますので、原則はもともと残業を前提としない、ただ、必要がある中でという対応で、特定技能についてはそういう制約はない中で対応している。今回、新しい制度について、特に事務局の方でもそのところは余りまだ検討というか、進んでいませんが、育成という観点はあるという面はあろうかと思いますが、今回いろいろな働く範囲も含めて、人材確保という観点も含めて加えていますので、ややそこを緩やかにするという考え方はあり得るのではないかと考えております。

○田中座長 その点について、もし御意見があれば伺えればと思いますが。

高橋委員。

○高橋座長代理 育成期間ということなので、プログラムを組むわけで、当然、残業を前提としないプログラムだと思うので、そのように組んでおいて、もし追加的な労働者としての作業の必要性といった、何かそういうものがあつたときには残業すると。だから、基本は残業はないという前提で、何らかの事情で残業がある場合には、きちんとその分について対価を払うというようなことが整理としてはよいのではないかと気がしますが、いかがですか。

○田中座長 いかがですか。

○富田委員 恐らく、皆様の頭の中に2種類の人がいるのかと思っています。一つは、意識が高く日本国内で同じ企業の中でスキルを磨いていく人。ちょうど造船の特定技能2号の試験に受かった方たちが報道されていましたが、企業が丸丸となって試験の応援もして、成長し日本社会に定着していくという人たちが一定程度いらっしゃる。もう一つ大きな需要として、それほど技術として高度なスキルが身につくわけではない分野で、とにかく稼ぎたいという方もいらっしゃる。現場で話を聞いていると、手取りが少ないのだという話はよく聞きます。周りの日本人は残業しているのに、どうして僕たちはできないのですかということを言われます。初任給の低い日本だと、やはり残業代で稼いでいる側面が非正規の方たちは特にあると思います。ですので、原則なしとここで打ち出してしまうことは、余りよくないのではないかと思ったりしますが。

○田中座長 大下委員、どうぞ。

○大下委員 今の点ですが、基本的には転籍も日本の労働者と同じように認めるのであれば、時間外に関しても、過剰な時間外は当然制限すべきですが、原則なしとするのはバランスが取れないのではないかと思います。ただし、その際に、日本人にかかっている労働時間規制と1点だけ異なるのは、育成プログラムをきちんとこなすことが大前提であるということだと思います。プログラムと無関係な業務を行わせて残業が生じ、結果として、特定技能へ移行できないというような状況が続くようであれば、それは不適切な時間管理として何らか

のペナルティを与えるべきだと思いますが、基本的にはそこが妨げられないのであれば、日本人と同じように残業も可とすべきだと思います。

○田中座長 いかがでしょうか。

佐久間委員。

○佐久間委員 すみません、企業側から申し上げまして、私も今、大下委員と同じ意見です。やはりプログラム中は、基本的にそのプログラムに沿ってやっている場合には残業は発生しないということだったら分かるのですが、実際には出ているということがあると思います。そこはやはりきちんと支払っていくというのがよろしいのではないかと考えています。

○富田委員 支払いは当然です。やれるか、やれないかです。

○田中座長 事務局から何かコメントありますか。

○福原審議官 残業をどうするかというのは、まさにかなり議論があるところですので、もし書き込むとすれば論点第2か3、論点第2の方だと育成の部分が強く出て、3だと人材確保の部分が出てくるわけですが、論点第2ないし3の部分かと。

それから、今、本針課長が話したとおり、労働者性が全面に出てきますので、今の技能実習生よりは残業の部分というのは緩やかになるという方向性については、恐らくそれほど異論はないのだろうと。ただし、その一方で制度が誤解されるリスクがあり、それは恐らく、高橋座長代理がおっしゃったことだと思いますが、今回が労働者を働かせ放題的な、お金さえ払えば幾らでも働かせてよいという形になると、それはもう育成という大義というか目的をある意味、逆にそういうことをすると、働けば働くほど育成されるのだということもある意味、理屈としては出てくるので、育成の目的を、その本旨を維持しながらも、やはり緩めていくという書きぶりは、もしそういう方向性であるならば、また事務局の方で、書くならば論点第2か3かと思ってはいますが、その点についても御示唆があればいただきたいと。

○田中座長 富高委員、どうですか。

○富高委員 実態はどうかということはあると思いますが、そもそも国籍にかかわらず、手取りを増やすことを目的に残業するということは法令の趣旨に反していると思います。それを残業ができると最終報告書に明確に記載することは、有識者会議の見識すら問われることだと思いますので、絶対に書くべきではないと考えます。そのことは明確に申し上げておきたいと思います。

○田中座長 残業という言葉を使わなくとも、原則として日本人の労働者の持っている権利は基本的には維持するけれど、その中で育成という目的に照らして妥当な形で運用していくべきであると、そういった書き方ですか。

山川委員、いかがですか。

○**山川委員** 難しいところですが、大下委員の言われたことと富高委員の言われたことを言わば合体させると、田中座長のおっしゃられたことに近くなるかと思いますが、やはり人材確保という側面も入ったので、その点では確かに残業の件は緩和されるということにはなると思います。ただ、そこは、計画的な人材育成が実現できる限りは、という条件付きになるのではないかと思います。あとは、座長がおっしゃったように、日本人と同様に働けるようにする。ただ、私も残業も制約が緩和されるということは報告書に書くべきではないと思います。その部分だけ特に書くというのは、誤ったメッセージを寄せられるおそれがありますので、聞かれたら答えるといえますか、そのようなどこかだと思います。

もう一つは、先ほどの労働条件が分からないということは、それ自体が問題ですので、やはり残業等についても、きちんと、36協定が必要といったことの周知とともに行うべきかと思います。

以上です。

○**田中座長** その点について、更に御意見がございますか。

それでは、もう一つの論点で、新制度をやっている最中に特定技能の試験に受かったら特定技能の方に行ってよいかどうかという論点ではありますが、佐久間委員は、これはそうすべきではないという御意見ですが、ほかの御意見のある方はどうぞ。

是川委員。

○**是川委員** やや細かい修正案も出していますので、その御説明も含めて、少し申し上げたいと思います。

私としては、こちらに出しているとおりはありますが、基本的には認めつつも、全部認めるわけではないということかと思っています。こちらはやはり転籍の在り方とひょうそくを合わせる必要があるのではないかと考えております。具体的にどういうことかと申しますと、まず、一応人材育成を目的としていて、特定技能1号というのがゴールの一つとして掲げられている以上、同一事業所で3年に満たない状態で特定技能1号に行くということは、制度の趣旨からいっても十分合理性があるのではないかと思います。それは、育成が順調に進んだという、ある意味、頑張った証でもありますので、その成果を労働者及び雇用者ともに享受するというのは十分に合理的なのではないかと思います。

ただ、一方で別の事業所に移ってという場合は、こちらはやはり転籍制限、転籍の在り方との関係で言いますと、実質的に転籍の抜け穴になるおそれがあると思いますので、それはやはり禁止ということなのではないかと思います。ただ、その場合でも転籍の要件自体は、特定技能1号に受かるような人というのは当然満たしているかと思っていますので、実質的には権利の制限にはならない

と考えられます。

また、今のは同一分野の他事業者ですが、他分野に特定技能1号で行くといった場合も、こちらは再実習の書きぶりが今回、報告書中に既にあるかと思えます。異なる分野で再実習をしたい場合、2年に満たない場合は認めるという書きぶりであったかと思えますが、それに準ずる形で、2年未満であれば他分野に特定技能1号で行くということは認めてはどうかと考えております。

また、もちろん試験で入ってくる方というのは、こういった制限なくどこでも行けるわけですが、一方で、要するに日本に来ずともぱっと試験に受かって来られるような人というのは、そもそも新制度で来ない、来なくても十分に特定技能1号に行けるわけですから、そういう意味でも、そういった方々の権利を制限するわけではないわけですし、一方でやはり日本に来て日本語ないし日本の生活を経験しないと受からないというのであれば、新制度の利益を受けているわけですから、一定の手續に従うということは十分合理性があるのではないかと考えております。

最後に、「特定技能1号」だけではなくて、場合によっては、「特定技能2号」や、余りないと思えますが、「技術・人文知識・国際業務」に移行するなどというような人もないとは言いきれないかもしれませんが、その場合も同じような扱いとして、今、申し上げた扱いに準ずるものとすれば十分整合性が取れると思えます。

以上です。

○田中座長 この点について。市川委員。

○市川委員 私は、特定技能1号に移転するというのは、現実にはなかなかそういう事例というのは多くはないのではないかと考えていて、やはり3年の間、新しい制度を使えるのであれば、そこでほぼ全部履行した上で次へ移っていくというのが通常の考え方ではないかと思っているのがまず1点と、新しい制度から特定技能に移転するという時に、それに制限をかけても、では私はもう帰国しますと、帰国された後で、今度は外から特定技能で入ってくるということも理屈の上では可能なので、余りそこでもががちに縛ってみようとしても、縛り切れないのではないかと思います。ですから、そう考えると、新しい制度での転籍について幾つか条件をかけている、その程度のものは、私も必ずしもそれがよいとは思わないのですが、そうであるとすれば、今の制度の中での転籍と同じような条件下で認めていくということが一つの着地点かと思っています。

○田中座長 いかがでしょうか。

高橋委員。

○高橋座長代理 是川委員のおっしゃったことは魅力的な考え方だと思いますが、1点だけ、実態が分からないからかもしれませんが、少し懸念を申し上げますと、

企業側としては、特定技能1号に受かされると、自分のところにいてもらえる
と分かって、当然、待遇改善しなくてはいけないということにはなりますの
で、そうすると、余り早く試験を受けてもらいたくないという気になり、なか
なか実態的に受けさせないようにになってしまうかというところが若干気にな
ります。飽くまでも机上の議論なので、実態と違っているかもしれませんが、
そこが気になりますが、いかがですか。

○田中座長 どうですか、是川委員。

○是川委員 私も実態というほどデータは持ち合わせていないのですが、ただ、
一方で同一事業所であれば特定技能1号に変更可能ということであれば、それ
は働く側と雇用者の合意が取れていない場合でも、要するに、勝手に受けたと
しても、それは日本人でもそうですが、そのまま雇用条件を変えてくださいと
いう相談になるわけですから、そこはその都度、労働者と雇用者の間の相対で
決まるということだと思います。一方で、やはり特定技能1号に早く上げて、
いろいろと待遇の改善も含めてやっていきたいというような事業所であれば、
もちろん積極的にそういう取組をするでしょうし、それは企業ごとによって、
また、労働者ごとによって、やるのだとは思いますが、ただ、一方で市川委員
がおっしゃったように、現実的に余り起こらないということであれば、そういう
問題も余り生じないと思います。

あと、先ほどの市川委員からの御発言があったところで、私の説明で少し補
足ですが、一回帰国してしまえば、試験でというところも恐らく、現行の技能
実習でも、要するに一回帰国して、また来日するといった時には当然、在留資
格を出さないという話になっているかと思いますが、技能実習は今、一生に
一回という建て付けになっていると思いますので、途中で帰った人も2年未満
であれば特定技能1号、試験に受ければ在留資格を出すということによいと思
いますが、3年経っているような人であれば、取りあえずその3年経過するま
では試験に受かってても在留資格は出しませんなどというような運用をすれば十
分、再実習の規定とひょうそくを合わせるということではできないのではないかと
思います、いかがでしょうか。

○田中座長 いかがでしょうか。

では、富田委員。

○富田委員 私はできるだけシンプルな制度がよいかと思っています。今も、現
実に、一旦帰国すればリセットされるから帰国しなさいと、形だけ帰国して在
留資格を切り替えるということがありますが、新しい制度で働く人が自分た
ちと比較するのは、特定技能試験に受かっていきなり入ってくる方たちだと思
います。その人たちはほかの分野でも働いて、転職もできる状態になっている
のに、どうして自分はこんなにも頑張ってN4を取って、3年の途中で受ける

ということは特定技能の試験も自分で受けることになると思うのですが、自力で両方の試験を受けて頑張ったのに、どうしてそのような制約を受けなければいけないのですかと問われたときに、現場で恐らく、入管の職員にしても、新しい機構にしても、我々にしても、それを説明するのがすごく難しくなると思っています。あなたは頑張って試験に受かったのですが、全体の利益衡量の中で、3年経っていなければ次の在留資格をもらえないのだということを説明するのはとても苦しいです。特定技能1号への移行という前提の試験であれば、その試験の難易度をきちんと調整して、試験に受かった人については平等に扱うべきだと思います。N4に受かるというのは、かなり大変だと思います。ヒアリングの中でも、N4になるには学校で何十時間も勉強しましょうという話があったと思います。実際に見ていても、N4に受かるというのはかなりの勉強が必要なので、受かった人に対してはその頑張りを認めて、分野をまたいでの転籍、移動も認める、特定技能1号への移行を認めるべきだと思います。

○田中座長 大下委員。

○大下委員 基本的には是川委員のお考えに賛同しますし、今の富田委員のお話もそのとおりだと思います。各地でこの件をお話ししたときには、やはり入国にかかる手間暇を省くための足がかりにされることを非常に懸念しています。これまで技能実習生の受入れを適正に行って、相当数の受入れを行い、現地ともきちんとコミュニケーションをとって実績がある受入れ機関から、新たな制度の外国人材に外部から働きかけをして、特定技能1号の試験に合格させて引き抜くということは望ましくないと思います。基本的に新たな制度は3年の育成期間で特定技能1号の水準に育成をする制度であり、同一の受入れ企業で就労を継続する際に、非常に優秀で、やる気もあって、日本語もよくできる外国人材には、飛び級のように3年を待たずして特定技能1号に移行できるように受入れ企業側が働きかけ、特定技能1号へ移行できれば本人も給与が上がる、うまくいけば特定技能2号で永住の権利に近づく、受入れ企業側もそれを望むように、今回の制度改正によって考えを変えていかなければならないと思います。

高橋委員がおっしゃるとおり、賃金が上がってしまうのではないかなど、いろいろな思いはあるかもしれませんが、最終的には受入れにかかっている手間暇を毎年かけるよりは、新たな制度をうまく使い、なるべく定住の外国人材で今、必要な人材を確保する方向にシフトをしていくべきだと思いますので、そういったモチベーションが働くためにも、特定技能1号での試験に受ければ3年待たずしてというのは、同一の受入れ企業でという制限をかけるべきだと思います。

○田中座長 どうぞ。

○高橋座長代理 よろしいですか、すみません。同一事業所ということは、すなわち同一業種ということになるわけで、富田委員は、試験を受ければ分野は変わってもよいという、そこは議論が二つあると思いますが。

○富田委員 今の技能実習で入ってきている職種は、偶然にその職種になったことが多いと思っていて、もともと介護で頑張っていた人が、なぜか水産にいたり、漁業をしたいと思っていた人が建築にいたり。たまたま入った日本語学校や送出機関と契約している監理団体で、偶然に決まっています。自分で頑張って日本国内でたった3年間の中でN4に受かるだけの勉強をして、しかも他職種に移る特定技能1号の試験を受ける人というのは、よほど能力が高くて、意識も高い人だと思うのですが、そういう、もともと自分がやりたいと思っていたことを努力してやろうとしている人については、私は職種をまたいで特定技能1号への移行を認めるべきだと思っています。

同じ職種の中で受かる人というのは、それはそれで、その企業が応援してくれて、早めに試験を受けさせてくれて、しかも、恐らく試験費用も企業が出してくれているのだと思いますが、それは恐らく、自ら残るのかと。1点だけ質問で、意見の中にも書いたのですが、N4と特定技能の試験を受けさせることを義務付けると書いてあるのは、費用は誰持ちになるのでしょうか。

○本針政策課長 そこはまだ今、そのようなことを明確にはありませんが、必ずしも御本人負担を排除するものではないような気がしますが、少なくともそのような育成をして試験を受けさせるような、育成をした上で受けていただくということを念頭に書かせていただいたところではございますが。

○富田委員 意外とそういう最後の試験費用の負担で結構変わってくると思っ
ています。それを書き込むかどうかは別ですが。

○田中座長 いかがですか。今までの議論を聞いていて、事務局から何かコメントはありますか。

○福原審議官 まず1点、是川委員の意見、それから北海道庁から出ている意見にも共通する部分だと思いますので、少し確認させていただきたい部分は、座長代理がおっしゃったように、同一分野での特定技能1号に受かった場合と、異なる分野であった場合というのを、まず峻別して考えたいと思います。

まず、前段の同一分野をどうするかという点から議論を整理しますと、このときに同一企業に限ると、つまり、会社からすると、使っている外国人の方が新しい制度から特定技能1号になる、すごく見やすく、そのメリットもあるように見えるわけですが、その一方、今の建て付けは、特定技能1号になった瞬間、割と自由に動けるということになり、在留資格の付与の場面で同一企業の就労をするということを条件に課して、実際にその企業に入っても、そこから先、今の建て付けでは、特定技能1号になった後に転職の制限というのはな

いものですから、そこを、まず特定技能1号の資格の局面で、まず、同一企業に限るということと、その後の特定技能1号がある程度、今は在留資格の変更の観点では制約がなく自由になっているという点については、どう考えたらよいのかという点について、まず少し教えていただければと思います。

○田中座長 これはどうですか。

○是川委員 私の修正要旨のところ、同一事業所で特定技能1号になった場合は、そもそも特定技能1号は転籍の自由があり、任意の期間就労した後、別の事業所に移ることは妨げられないと書いてありますが、おっしゃるとおり、この任意の期間というところも、何か制限を課すということを私としては想定して書いておりませんので、そこはもう特定技能1号になった瞬間に転職するというか、別の事業所に移るということも可能だと思います。

ただ、それも含めて、要するに事業者としては、よそからの引き抜きにどんと来い、受けて立つというつもりでグレードアップをするのであれば、恐らくそれなりの待遇になると思いますし、そこは雇用契約の結び直しになると思いますので、そこはもう日本人の労働者と全く一緒の話で、その形で雇用契約を結び直す以上は、もちろん引き抜かれないような賃金をオファーしているはずだと思いますので、問題とすべきでもないし、問題でもないと思います。ただ、やはり切替え時に同じ事業所に行く意向があるということが双方にきちんと確認されているという事実は重要だと思いますし、その後すぐ転職されるということは、それはまた別の話かと思います。

○田中座長 山川委員。

○山川委員 ありがとうございます。ここでもやはり契約上の制限の問題と在留資格の問題を分けるということが考えられます。今、是川委員のおっしゃったように、恐らくは特定技能の受験の際か、あるいは受かった際でしょうか、有期契約を結び直すと思いますが、正社員でしたら、期間の定めがない契約になり、ある意味、転職は自由なのですが、例えば、1年契約を結べば、その期間中はやむを得ない事由がない限りは、辞職もできないし解雇もできないということですから、労基法の制限の範囲内で、契約による制限をすること自体は妨げられないのではないかと。在留資格がどうなるかは、それとは別の一つの問題で、契約に反して、やむを得ない事由がないのに転職してしまった場合に在留資格がどうなるかというのは、また別個考えるということはあると思いますが、契約上の期間設定による解雇・退職制限というのはあり得べきことだと思います。

○富田委員 山川委員、それは新しい制度で企業Aに勤めていた人が、例えば、1年経ったところで新しい特定技能の契約で1年契約した場合は、労働基準法上の1年はどこでカウントするのですか。

○**山川委員** 労働基準法上は、1年を超えて期間を定めても1年を過ぎれば転職できるということですので、1年契約を定めれば、その間は拘束されるというのは、労働基準法でも変わらないですね。

○**富田委員** それは、新しい制度で例えば、1年半働いていた人が、同じ企業で、特定技能で新たに3年や1年の契約でスタートすると、同じ企業で働いていたとしてもその1年は縛られるという、やむを得ない事由が必要だということによいですか。

○**山川委員** 新たに期間を定めた場合はそうなります。日本人が1年契約を繰り返している場合でも、実質的に無期化した場合は別ですが、1年の期間を定めた場合は1年間ごとに拘束されるということだと思います。

○**田中座長** では、本針課長。

○**本針政策課長** 若干、事務局から。今、山川委員がおっしゃった労働契約の問題と、あと在留資格の問題ということで、在留資格の関係も念のため、前も一度御説明したかもしれませんが、特定技能の制度についての今の取扱いを御説明させていただきますと、山川委員がおっしゃったように、仮に1年未満の契約、1年の契約だったとしても、その前に転籍するという事は特定技能についてはあり得ます。そのときに、そういう意味では民々のというか、労使間では争いがある場合があるわけですが、在留資格の関係では、そこは転籍先の要件をきちんと満たしているのであれば、それは在留資格の変更を認めるという取扱いを現在に行っているということで、それは逆に、民々の中では制約がかかっているのだと思いますが、在留資格の変更のところでは特に制約しないという運用でございます。御参考までに。

○**田中座長** 市川委員。

○**市川委員** 私は、新しい制度の中で転籍自体については1年経過後に、転籍元と転籍先との間で利益調整をした上で認めるという建て付けになっているということを考えますと、同一事業者に縛るということはなかなか理屈としては難しいのではないかと考えていて、今、福原審議官がおっしゃったように、同一分野や同一業種の中ではある程度可能だとせざるを得ないのではないかと思います。その上で、転籍の場合と同じような利益調整するなら、それは一つの在り方かと思っています。

○**田中座長** いかがでしょうか。

私からは、名案があるわけではないのですが、余り複雑な制度にはしないということが大事だと思っています。ですから、同一事業体に限り認めるというような縛りというのは、相当細かい話で、そののところまでをこの会議の報告としてレコメンドするかというと、少し私は慎重にならざるを得ないという感じがします。そうすると、転籍は同一業種内ということで認めていると。その

場合に今度、ただ、同一業種内で特定技能の試験に受かってしまったら、同一業種内だったら特定技能の方に行けるというのも、それ自体はシンプルだと思います。ただ、その場合に誰が困るのか、この辺のところですね。

佐久間委員からは、やはり新制度というのは3年を前提にして技能を身につけてもらうということなのだから、特定技能の試験という単発のペーパーテストに受ければ、それでその制度の趣旨が貫徹したということにはならないのではないかというような御見解ではないかと私はと思いますが、そうすると、新制度の中での転籍は1年過ぎたら要件を満たせばできる、それと、特定技能に移行する際の在り方として見ると、私はやはりシンプルに言うところと二つしかなくて、受ければよいですという言い方か、そうでなければ、新制度は3年だから、その新制度の在留資格の下では3年やってもらわなければ、特定技能の試験を受かっても駄目だという、この二つしかないような気がします。それ以外の何か、割とシンプルで名案があれば、いかがかと思いますが。あるいは、私が今、申し上げたことについての修正なり、あるいは御意見なり伺えると。いかがでしょうか。

○**是川委員** すみません、複雑な修正案を出してしまって恐縮ですが、今の座長のおっしゃる点で申し上げますと、現行でも技能実習から特定技能への変更は1年終了時と3年目終了時に限っていると思いますが、同じような運用であれば、今、座長がおっしゃったような、受かったらオーケーと、ただ、きりのよいところという今の運用にそろえるというのは一つあるのかと思いますし、その場合、余り報告書に細かく書き込まなくても、転籍制限全体と整合性を取ると一言言っておけば、現行とほぼ変わらない運用で行けるのではないかと思います次第です。

以上です。

○**田中座長** 黒谷委員。

○**黒谷委員** 私も、農業は地方にある産業なので、非常に懸念されますが、これについては今回の制度の見直しはキャリアを形成していくということが大事なことなので、やはり受かったらオーケーというのが前提なのではないかと思っています。そこに応じて、それでもいろいろな懸念がありますが、そこはやはり私どもの業界としても話しましたが、企業の体質を強化して賃金を上げていく努力をすることや、あとは受け入れていく環境、生活していく環境を整えていくなどとそういった努力をして、引き留めるといって変ですが、そのような形で育成していくというのがよいのではないかと、私は受かったらオーケーというのでよいのではないかと思います。

○**田中座長** 市川委員。

○**市川委員** 私も今の原案の22ページの、特定技能1号への在留資格の変更の

在り方については、上記4の提言③の本人の意向による転籍の要件も踏まえて検討するという、このあたりが書きぶりとしてはちょうどよいと思っており、これ以上になかなか具体論を考えると、この段階で決めるというのは少し厳しいという感じを私は持っています。

○田中座長 樋口委員。

○樋口委員 制度を具体的にどうすべきという意見ではありませんが、転籍や特定技能1号への移行について、制度上の要件を細かく定めて規制するというのは実効性の観点からもどうかと思います。実態を見ましても、例外も少なくないとは思いますが、そもそも来日時から何か違和感があつてそわそわしているケースや、あるいは富田委員がおっしゃったように、向上心が旺盛で能力も高いケースもあるでしょうが、いずれにしても転籍や特定技能1号への移行を希望する者の絶対数や割合は決して大きくないように思われます。目くじらを立てる必要はないのではないかもとも思われますし、そわそわしている人というのはイレギュラーな転籍等に走り勝ちだと思いますが、一方で、そういった外国人材に触手を伸ばしている企業が存在していて、同国人のブローカーを使つておいしい条件を耳元でささやいているケースが少なくないとも聞きます。こういった問題への対処方策の在り方としては、必ずしも転籍等の要件を細かく定めて規制するのではなくて、本人の意思による転籍の場合にはア、イ、ウで提案されていますけれども、いわば3点セットで、つまり、「送出しの段階における充実したマッチングの実現」、「悪質なブローカーの排除」、「転籍等の受入れ企業に求められる人材育成の実績等の要件設定」によって緩やかに方向付けていくことが望ましいように思います。

○田中座長 それから、ほかのところで書いてありますが、特定技能1号の試験が余りにも易しいというようなことであると、やはりそういうこととなりますが、特定技能の試験と、技能実習の最後、到達したパスの試験のレベルはほぼ同じであるということで、そこが担保されれば、試験に受ければ移れるといつても、そう簡単には移れないと考えるのが、私は自然ではないかと思いますが。富高委員。

○富高委員 まさに、座長がおっしゃられたように、試験のレベルが担保されるかが非常に重要だと考えています。3年間の就労を通じて、労働安全衛生に対する意識も含めて技能や知識が培われるということを踏まえれば、今の特定技能評価試験では不十分だと考えます。今後、新たな会議体の中で試験内容などを検討していくこととなりますが、施行前の段階で、試験内容やレベルを整備することが大前提だと思っております。その点は明確にしていきたいと思っております。

○田中座長 武石委員、すみません、どうぞ。

○武石委員 すみません、同じことなのですが、論点第3の③のところ、今の富高委員がおっしゃった新たな会議体のところで、特定技能評価試験のレベルや内容の評価等について検討するという文言があって、まさにここが重要だと思っています。特定技能の試験に受かる人というのは、もう即戦力と認められる人なので、そういう意味では、その試験に受ければそちらに移行するということが制度の全体としての整合性が取れるのだらうというのが前提です。ただ、やはり皆様おっしゃるように、ここのレベルがきちんと維持できているかというところと、富高委員がおっしゃっていましたが安全衛生などについて、この特定技能のレベルの内容に含めるかどうかというのも慎重に検討していただいて、ここを通れば即戦力として一人前なのだというレベルのところきちんと持っていただけてというのが重要だと思います。

それから、先ほどの費用のところ、8ページの③です。受入れ機関は、技能修得状況を評価するために、外国人に対して、この二つの○について受験させるものとするとして書いてあるので、私はこの二つに関しては受入れ機関が負担すると理解をして、そういうように読んでいるのですが、それでよいのかどうかということが気になりました。

○本針政策課長 そこももう一度、事務局の方でも整理させていただいた上で、また御説明できればと思います。

○福原審議官 言ってみれば、機会を与えるといいますか、その費用までという趣旨ではなくて、さっきも、その機会を与えない団体が起こり得るとなると、定期の時期に必ずその試験は受けさせなければならないという、機会の提供の義務があるということまでが、文理上はそのように考えてはいたのですが、改めて検討させてください。

○武石委員 分かりました。

○田中座長 すみません、北海道庁、先ほど手を挙げられていたのですが、どうぞ。

○鈴木委員（代理出席） ありがとうございます。私の方から鈴木知事の意見を述べさせていただきます。

先ほど来、大下委員などからも同様の御意見が出ておりましたので、我々としても今の議論、いろいろ各委員からの御意見を聞いてはおりますが、まずは最初に3年間は育成期間とうたっている中で、その3年を待たず、いつでも分野をまたいで特定技能の方に行くというのは、そことの兼ね合いというのがどうなのだろうかといいところがありまして、スキル形成という部分で行けば、同一の産業分野に限るといった考え方が必要なのではないかというところが1点と、そのスキル形成に加えて、先ほど、地方や中小零細企業の人材確保という部分の懸念の対応策のようなどころもお話として出ておりますが、そういっ

た地方における人材確保や、あと、そこが煩雑になると企業間のコスト負担の、どちらが負担するなどといったところもいろいろあるので、その3年間の中であれば同一企業で就労を続けるといった何らかの基準を設ける方がよいのではないかということで、意見を出させていただいたところです。

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、佐久間委員、どうぞ。

○佐久間委員 ありがとうございます。私の方は、やはり3年間維持していただきたいというのは主張したいと思います。ただ、皆様の御意見で、転籍と同じように移行という、他分野の就職が可能とするのであれば、それにも同様にというのはあるのですが、実際に1年以内にこの特定技能1号への移行の要件を満たした方というのは、そこまで認める必要があるのかと。1年過ぎてから、転籍と同じような形でやっていくと。移行の場合、就職の場合は、受け入れた企業の方が、自由な形になってしまいますから、それが可能となると、費用負担の問題については、転籍の場合は受入れ先の企業も認めるということになりますが、自由意思で行った場合に、それを相手先の方に本当に負担させるかということは問題になってくると思いますので、その辺の懸念もあります。

あと、富田委員が先ほど言われたことで、本当に実務的にというか、また、弁護士等の先生方に御相談される実習生というのは、入ってくるときに説明を受けていないというか、取りあえず日本に行けるのだということで入国される方がやはり多いのだと思います。事前のそのような準備や教育など、このような制度なのだということがない中で連れてこられる、また、こちらに入ってくるの教育とか言っていますが、実際にそこまでの、制度や日本語教育環境の整備を本当にやっていただけるのかどうか分からない状態だと思います。転籍だとしても、論点第4の③ということを私、申し上げたのですが、このア、イ、ウの条件で本当に十分できるのか、簡単ではないと思います。日本語の要件でさえ、N5でなくて入ってきててもよいという形に傾いているわけですから、そういう方を入れた中で、もしそれで同一企業であっても、特定技能1号を取られた方を、給料を上げなければいけないというようになるのか、それとも、現状でも技能実習生と特定技能1号と一緒に働いている現状があって、そこで賃金格差があるのかは、これは技能を持っているからということになるのかもしれないし、もちろん日本ではまだ年功制というのは、これは打破しなければいけないといったのもありますが、そういった中で、やはり企業にいた年数とかそういうので高低というのも出てくるから、あるいは逆転しているところもあるかもしれないと思います。そういう企業内のルールというものもあるかもしれないので、一概に特定技能1号だから高くなっているということも言えないの

ではないかと思えます。

あと、やはり移行について、いろいろありますが、企業の中で違う分野に行かれてしまう、違う企業に行かれた場合のブローカーの関係で、声を掛けてくる方がいらっしゃらなければ、なかなかできないと思うので、そこを本当に取り締まれるのかどうか、それが悪質だと認められるのかどうか、適正なのか、判断が難しいのではないかと思います。ですから、やはり3年間は同じようにいていただいて、その後、その中でも転籍というのを、その3年間の中で行けるわけですから、それで行ければ、制度としてはよいのではないかと思います。

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。

山川委員どうぞ。

○山川委員 よろしいでしょうか。ありがとうございます。いろいろな不安を恐らく、地方あるいは受入れ企業が抱えられていると思いますが、それは恐らく、新しく作る制度がどのように運用されるかというか、成果が上がるかどうか、十分まだ見えていないという、今、佐久間委員のおっしゃったようなこととも関連しているのではないかと思います。

まず、今回、計画的な人材育成のやり方を現在の技能実習制度よりも大綱化するというお話が出ていますし、あと、受入れ企業のコストもなるべく下げる。そのようなコストがある種、手数料や失踪の原因、あるいは拘束の原因になるということで、コストがどれだけ下がるのかという問題もありますし、あと、先ほど意見が幾つか出されて、賛成ですが、試験の在り方がどうなるのかという点もあり、こういった新制度の前提がうまく機能していれば、それほど不安が高くなることはないと思います。けれども、転籍制限を現在の案より強める方向で行くのか、あるいはそういう実態あるいは運用がどうなっているのかを見るための経過措置のようなものを考えるかということは、また別の論点ではないか。もう一つ、新たな会議体がどうなるかや、現在の技能実習機構がどうなるのかといった不確定要素や運用がどうなるかが分からない部分が多いので、通常の経過措置に比べて相当慎重な対応が必要になる、不安解消のためにも、そういったことは、最後の方に書くべきことかもしれませんが、考慮に値するのかと思いました。制度の骨格を変えるのか、それとも、その不安が払拭できるような経過措置の設定や、あるいはメッセージの出し方にするのかということです。

すみません、ついでに1点だけ言うと、やはり独り歩きして、いろいろ外部から言われているのは、1年経てば転籍はできるということが、必要十分条件であるかのような認識なのですが、転籍適合性のようなことも受入れ企業で考

える必要があるとなると、必要条件ではあるけれど十分条件ではないというメッセージをもっと出した方がよいと思います。

あとは、ついでに申し上げますと、労働者保護という観点からは、転籍先が労働法令違反をしていないことを基準に加えることも、特定技能制度では現在もやっていることですが、考え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。

更に御意見ございますか。どうぞ。

○高橋座長代理 細かいことですが、先ほど佐久間委員がおっしゃった、いわゆるブローカーで、非正規のルートなどや悪質ブローカーが排除できるような仕組みを担保しておく、だから、転籍の場合に表のルートしか認めないような、表のブローカーというか、そういう制度的な工夫というのは十分あり得ると思いますが、そこも山川委員がおっしゃったように、大きな原則と、それから運用上どうするかというところで、かなり変わってくると思います。これは気が早い話ですが、経過措置をとって2年経った時点で制度が適正に動いているかどうか点検して、更に検討し直すといった文言が最後に一応入ってはいますが、改めて年限を切って入れておくなど、そういった経過措置はありかと思いますが。

○田中座長 その他、御意見ございますでしょうか。

市川委員。

○市川委員 特定技能からの移行の問題は少し別になりますが、私は結論的に、今回の修文に基本的に違和感はございません。それで、ビジネスと人権、あるいはJICAの取組などを書いていたことは非常に説得力が増したかと思っております。

ただ、全体の組立ての問題として、制度目的のところについて、3年間で特定技能1号に移行するという考え方を、もちろんありますが、それ自体を否定するものではありませんが、当初の議論というのは、佐久間様もおっしゃられたように、現在の技能実習の対象になっている業務内容に就業してもらうためには一定の育成という要素は必要だと、そのための育成だという、そのようなコンセンサスもあったと思います。

キャリアアップということを考えるときには、その先に更に特定技能の業務内容に到達するような育成ということが必要になってくるということで、それも視野に入れるとは思いますが、それはもう一つ上のランクの育成だと思ひまして、今、就業している業務区分での基本的な就業能力というのは、この新しい制度で全員が身につけるべきものだと、その上のランクの特定技能1号レベルへの育成というのは、新たな制度の方全員がそこに到達するということま

では想定しなくてもよいし、それはなかなか難しい。ですから、関係図としては、大きな三つの同じ輪が上につながっていくということによりかと思ひますが、実際の人数としてはそれぞれの段階までの修得で帰国する人もいるだろうと思ひます。

だとすると、この二つの育成というのを書き分けて、当該業務区分における基本的な技能を修得して就業するように育成するということと、それから、基本的には3年の就労を通じて特定技能1号の技能水準の人材を育成することができる制度にするという、そういった二つのことを少し書き込んだ方がよいのではないかと。全ての者について特定技能1号までの育成をしなければならないというのは、受入れ企業にとっても若干重いかという感じもしており、その点は、良好な成績を修めた受入れ企業については受入れ可能人数を上げるといったインセンティブのような形で考えるということも可能なので、その目的を二つ書き分けながら書いていくというような形がよいのではないかと思ひております。

そうすると、論点第2の③でも2回試験を受けることになっており、受入れ機関は技能修得状況を評価するために、まず1年経過時に技能検定基礎級とA1相当の試験を受けて、それから終わった時点でもう一つの試験を受けるわけですが、1年目の試験については、これは当該業務区分における基本的な就業能力の修得を確認するのだという位置付けをして、最後の試験については、特定技能1号に相当する能力の修得を確認するという、そういう趣旨なのだと思ひ筆してはいかがかと思ひました。

○田中座長 どうもありがとうございます。

今の市川委員の御指摘との関連で、私からですが、日本の産業界の意向は、新制度を経験して育成して、その人たちが更にずっと日本にいてもらえるのが望ましいという考え方が強いと思ひるので、その面で言うと、三つがつながっているというイメージは当然あり得ると思ひますが、私はこのところ幾つか東南アジア方面にいろいろ行って話をする機会があつて、そうすると、今度の新制度についても期待が大きいのですが、開発途上国の中の人も、日本である程度のレベルまでトレーニングしてもらえば、やはり帰ってきてほしいと、そういう意向は途上国の側にも結構あります。だから、その面で言うと、この育成の新制度、3年やった段階で、みんな残りは日本で取ってしまうというイメージは作らない方がよいかと思ひているところがあり、その面で言うと、今、市川委員がおっしゃったような形の書き分けをしていただければ、新制度で3年やって、それで日本に残る人と帰る人と両方いますといった形が残っていくのがよいかと思ひているところです。

佐久間委員。

○佐久間委員 ありがとうございます。本当に、実際には3年ですが、やはり先ほど申し上げたように、1年で転籍が可能ということで、1年が一つの区切りだと、それが3回行けると、実際には1年後ですから2回になるわけですが、それがマスコミの報道や事業者からの質問ですごく多くなってきています。やはり基本的に3年なのだという認識がどこかに行ってしまう、1年ごとの制度のようになってしまっているということの一つ懸念するというのが重要なところであります。ですから、やはり私は、3年間はせっかく入ってきたのだから、一つのところに在籍していただいて、その後は、その間には人権の問題などいろいろあるでしょうし、自由意思については1年ごとに行けるという、何というのでしょうか、一つの例外ではありませんが、自由意思で行けるというチャンスを与えたというか、制度上盛り込んだということで、行ければよいのではないかというようには思います。

考え方としてははっきりしておかなければいけないと思うのは、あやふやというよりは、1年以内に試験を受けた場合、また、それは自由意思だからということで移行ができるかどうかは明確にしていきたいと思います。

○富田委員 1年以内に特定技能の1号とN4に受かった場合ということですか。

○佐久間委員 はい。

○富田委員 いないのではないですか。

○高橋座長代理 そこは議論していましたか。

○富田委員 そこが転籍の要件と相まって検討しましょうということなので、恐らく1年以上経っていなければ難しいのではないかということで、あそこから読み込んでいくのではないかと思うのですが。私が回答することではないですね。すみません。

○佐久間委員 そのような認識ということで、1年はあり得ないです。

○田中座長 これも、どのくらいのシンプリシティを追求するかですが、転籍は1年経ったところで条件が合えば認めるということなので、理屈の上で言うと、それと符帳を合わせた形で、1年経った人が特定技能に仮に受ければ、同一業種ではそちらに移ることができるというようなのは、それほど複雑ではないかという感じはしますが。だから、やはりこの制度に入って1年も経たないにもかかわらず、特定技能試験を受けて移るということは、そもそも入ることがこの制度を理解していないということは、より強く言えるのではないかと思います。

○佐久間委員 分かりました。

○田中座長 もともと佐久間委員の意見は、3年はとにかく所属していただきたいということですね。

○高橋座長代理 1年以内に受かるのであれば、最初から特定技能1号で来れば

よいです。

○佐久間委員　そうです。ですから、そういう道筋も残されているということがあるかどうかだったのですが、私が。

○富田委員　読み込めます。大丈夫です。

○田中座長　今のところで、ほかの委員の皆様で、佐久間説でなければ駄目だという方はどのくらいいらっしゃいますか。つまり、転籍は1年で、この条件を満たせばよいですが、特定技能への移行というのは3年経たないと駄目だと。これも比較的シンプルではあります。

○富田委員　座長のおっしゃるとおり、どちらかを取るとというのが現場で説明しやすいだろうとは思いますが。佐久間説ではないですが。すみません。

○田中座長　実態は、私の想像では、どちらであってもあまりいないと思いますが。3年経たないと変わらないのだと思いますが、だから、どうでしょう、私としては、比較的柔軟化というラインで行くとすると、1年経った後は転籍はこのような条件で行い、特定技能に移行したい人は、試験を受ければ同一業種内だったら行けますという整理がシンプルで、割と全体のフィロソフィには合っているかと思いますが、いかがでしょう。

○是川委員　賛成です。実際それで、特定技能1号で何か上乘せしても、結局、転籍する人は転籍した先で特定技能1号に替えるので、座長のおっしゃった案というのが一番シンプルですし、整合性という意味でもワークするということなのではないかと思いました。

○田中座長　その他、御意見ございますか。

富田委員。

○富田委員　1年未満の転籍というのは、失業保険ももらえないです。1年以上働いていないと失業保険ももらえないのが原則です。佐久間委員が先ほどからおっしゃっている、説明が大事、説明を聞いていない人が多いというのは本当にそのとおりでとは思いますが、制度をよく知っていれば、実は1年以上いた方が本人にとってもメリットがあると気づくと思います。そこら辺の説明はしっかりしていかなければいけないのではないかと考えています。日本に来たばかりで、わくわくしている人たちに幾らいろいろな制度の話をして、なかなか頭には入っていかないのが、来日から半年くらい経ったところで、しっかり公的機関なりの説明があるとよいのかと。あるいは在留資格の更新のときなどに、自動車運転免許の更新のビデオのような感じで制度を見せるような。このような制度です、皆様、思い出してくださいといったビデオ見せるなど。何度か頭に入れる機会が必要なのではないかと考えています。

1年未満で辞めると、在留資格も変更しなければいけないため、無職の期間が3か月くらいできてしまいます。さらに、前の所属機関から何の書類ももら

っていないと本当に在留資格変更が難しくなってしまうので、本人にとって不利益が大きいです。樋口委員のおっしゃる、そわそわしている人以外、真面目にきちんとやろうと思っている人というのは、なかなかそちらには行かないのではないかと思います。

○田中座長 北海道庁から発言の御要望があります。

○鈴木委員（代理出席） ありがとうございます。先ほど来いろいろお話しされているのですが、例えば、我々としては議会です、道内の市町村ですなど、企業の方から、例えば、たたき台で1年で転籍が認められるというところが出たときも、1年で自由にいなくなってしまうという不安がすごく大きくて、それに対してどうなのだといい意見がすごく寄せられています。今回の特定技能への移行の話に関しましても、例えば、試験制度がしっかりしていて、なかなかそこに合格するのは難しいので、実態としてはそんなに数多く移動するというようなことはないですよというのは、実態としてはあるのかもしれませんが、対外的に、試験が難しく人が受からないので、地方から人が出て行く心配はありませんというのは、なかなか説明しづらいという部分があります。今回の提言の中にも、地方や中小零細企業への配慮という記載はありますが、そういった地方なり企業なりの不安を払拭できるような記載の仕方や提言の仕方など、そのようなところが必要ではないのかと考えております。

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す。

黒谷委員。

○黒谷委員 実は前回、欠席してしまいましたが、農林水産省の事業でインドへこの特定技能制度と技能実習制度の現地説明会に行ってきましたが、2日間でしたが、そこで改めて思ったのは、やはり入り口のところできちんと説明をしていくということが大事で、それは外国もあるし国内もそうですが、やはりこの制度はこうだ、こういう建て付けになっているのだ、だからどうしよう、きちんとそこを説明すれば、ある意味、そのマッチングがうまくいけば、1年以内で特定技能の試験を受けてどうのこうのというのは、それはないと思うので、余り考えられないので、やはりここは受ければオーケーということで、この提案の中ではやられたらどうかと考えております。本人の努力というのも認めなければいけないですし、そういう意味では、座長がおっしゃるとおりの方向でよろしいのではないかと思います。

○田中座長 大下委員。

○大下委員 先ほどは同一の受入れ企業だと申し上げましたが、皆様の御議論を伺っていて、今、座長がおっしゃったような方向性で、ある程度やむを得ないと思います。

他方で、不安軽減策が何かないかというお話がありましたが、山川委員からも御指摘がありましたとおり、今回の検討においても、転籍先に対して一定の制限をかけているなど、一定の不安軽減策、安易な転籍を防ぐ仕組みは散りばめられています。しかし、残念ながら、概要版では、転籍先に対する制限のような部分は抜け落ちてしまっています。地方、中小企業への配慮というのを趣旨として書いていただいたのはありがたいのですが、その具体的な内容を、しっかり前に打ち出していただかないと不安は軽減できません。1年で転籍可ということが前面に報道されて、不安があおられるばかりですので、前に打ち出していただくということと、労働政策や入管政策の中でカバーしようとしても限界はどうしてもあるため、企業支援や地域支援といった経済政策の中できちんとカバーをすることもしっかり前へ打ち出していただきたいと思います。

監理団体をしている商工会議所との意見交換の中では次のような声があります。商工会議所の看板を背負って監理団体として受入れをしており、間違っただことは絶対できないと思って対応しています。そのため、定着率も比較的よいですし、大きなトラブルも起こしていません。そういった優良な監理団体を優遇してほしいと。加えて申し上げますが、転籍制限が1年になるということに対して、中間整理のときはいろいろな不安の声が非常に多かったのですが、今回のたたき台が出た後の意見交換では、中間整理後ほどではありませんでした。これまでどおりしっかり受け入れることで、そう大きな問題は生じないかもしれないと踏んでいる部分が一定程度あるのだと思います。不安が全くないわけではないのですが、今、申し上げた企業支援や地域支援の施策の中で、しっかりとした受入れを行っている優良な受入れ先を力強くサポートするということをきっちり前に打ち出していただいて、結果、良質な受入れがこの政策と周辺施策全体で進むことを目指しているということをもう少ししっかり打ち出していくべきだと思います。この制度の中だけでは、不安を完全に払拭するということが困難だと思いますし、私も各地に説明するときに、そのあたりはある程度御理解をいただきながら説明をしているところであります。同じようなことを報告書の中でも、あるいは報告書をメディアに説明する際に使われる概要の中でも、しっかりと打ち出していただくということが非常に重要であると思います。

関連して、もう一つの不安は対象分野の部分です。概要では特定技能とそろえるということしか書かれておらず、今の特定技能の対象分野と同じになると読み取れてしまいますので、新たな制度では現行の受入れ対象分野をそのまま引き継ぐわけではなく、減る可能性も、増える可能性もあるということはきちんと概要のところに書いていただきたいと思います。この分野が対象にならないのではないか、受け入れてもどんどん引き抜かれてしまうのではないかと

う不安を払拭するような、仕組みはかなり組んでいると思いますので、しっかりと打ち出していただくということが非常に重要ではないかと思えます。

○田中座長 それでは、樋口委員、どうぞ。

○樋口委員 今、大下委員が言われましたが、やはりこの提言の文章で示すわけですから、意のあるところが伝わるように、例えば、配慮事項、留意事項の中にも例示を入れるとか工夫していただいた方がより理解が深まるのではないかと思います。

そういった脈絡で3点ほど申し上げたいのですが、1点目は、12ページですが、論点第4の提言③の要件ア、イ、ウとある中のウについてですが、これは前回も申し上げたのですが、外国人材の不利益を防ぐという観点から、二つのことを要件として制度化してはどうかということをお願いしました。一つは、転籍先の企業に人材育成等の実績があること、いうなれば優良な企業であること。それからもう1点が、それを補完するものでもあろうかと思えますが、ブローカーなど悪質な仲介者を排除するために、仲介者を使った場合には、誰が仲介したのかを明確にしておくことを受入れ企業に求めることです。このウを、「受入れ機関が、中間は省略しまして、転籍先として適切であるとともに、受入れに至る仲介等の過程あるいは経路が明確にされていること」といった記述にしていただければと思います。13ページの⑤に、仲介状況の把握を監理団体等に義務付けていただいています。これはこれでよいと思えます。ただ、その実効性を担保するという意味でも、受入れ企業にこのような記録を残しておくことが必要ではないかと思えます。

2点目ですが、13ページ、論点第4の⑤です。いくら転籍支援等の仕組みが充実しましても、ブローカーの接触は防ぎ切れなないと思えます。失踪はゼロにはならないと思うのです。いわゆる失踪した外国人材が何らかの犯罪を犯した場合は別論ですが、ア、イ、ウの要件を満たさないで転籍等をしてしまった場合であっても、本人が希望すればの話ではありますが、元の軌道に戻れる道を制度上開いておくことが必要であると思えます。そういった場合にも監理団体は見放すのではなくて、支援の手を差し伸べるべきだと思えます。そういった趣旨で、⑤の末尾に、「また」で繋いでいただいて、「転籍が適切と認められなかった場合にも監理団体等は必要な支援を行う」といった一文を付け加えていただければどうでしょうか。

それから、3点目ですが、論点第8の②です。要は、ミスマッチをできる限り防ぐことが本旨でありますので、現案では、「送出機関に係る情報の透明性を高め、（中略）受入れ機関に係る情報の透明性も高め、外国人が安心して働ける受入れ機関をより直接的に選択できるようにする」と書かれています。 「もってミスマッチの防止を図る」あるいは「来日後の労働条件等の認識のそ

ごの防止を図る」とまで踏み込んで記述していただいておりますか。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。具体的な御提案ということであり
ます。

では、武石委員。

○武石委員 すみません、先ほど市川委員と座長がお話しされていたところ
ですが、私は前回も申し上げており、今回、論点第3のところ提言のポイントを
すごく詳細に入れていただきました。新たな制度と特定技能制度の関係性をど
こかできちんと概要を説明した方がよいのではないかと前回は申し上げた
ものです。もしかするとこの枠組みで細かく書いていただいたのかもしれない
のですが、私のイメージと違って、新たな制度については、先ほどお
話があったように終了後に帰国する人もいれば、特定技能から入ってくる人も
いるというところの、この二つの制度の関係性について、見取図のようなもの
を書いていただき、5、6行のイメージですが、そのようなものがあればよい
ということ、先ほどの議論を聞きながら感じました。

また、新たな制度では、3年間経って特定技能の水準になるということ
ですが、文章を見ると、3年経ったら特定技能に自動的にいくというように受け止
めてしまいかねない。特定技能1号というのは、一人前になった証明、エビデ
ンスとして、受入れ機関に3年経ったところで試験を受けさせましょうとい
うことなのだと思います。特定技能1号の試験を受けるということがどういう意
味があるのかということ、要は特定技能に行くためではなくて、行く人もいま
すが、3年間の成果としてその水準まで達した人材ということの証明なのだ
ということでの、全体の整理をしていただきたいと思います。

よく読めば分かりますが、細かいことを言うと概要版でも意見があります。
概要版の資料1-1で論点第1の二つ目のポツで、3年の育成期間で特定技能
1号の水準にということ、例えば、ここの水準まで下線を引くなど、すごく
細かいですが、やはりこのようなところが、特定技能に行ってしまうのだと思
ってしまうのは、ややミスリードだと思います。特定技能の水準に達している
のだというところで全体をまとめていただければと思います。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

では、富田委員。

○富田委員 大下委員のおっしゃったお話に関係しますが、現行の技能実習の問
題は、マックス5年で帰ってしまう人だから、企業側に育てるモチベーション
が湧かないということもあります。技能を教えることがなくて、結果的に低ス
キルのまま5年で帰国するという、実習計画を立てていながら、実際問題

としてはそれほどスキルを上げるモチベーションが企業側になくて、結果的に最低賃金に張り付いた人たちが5年で帰国していくというところがあったと思います。最終報告書（案）には、技能実習制度の問題として最初に、転籍ができないなど人権の問題が挙がっていますが、企業側にとっても、年限によって帰国してしまう人を育成するモチベーションが湧かなかったというところを書いておくとよいかと。見直しに当たってという視点の最初のところを書いておくと、大下委員がおっしゃっている、これからは育てる方向に変えますというところも伝わりますし、企業が感じていた不満というのを出せるかと思いました。

○田中座長 その他、ございますか。

佐久間委員。

○佐久間委員 全般のところでもよろしいですか。

○田中座長 どうぞ。

○佐久間委員 申し訳ございません。ありがとうございます。私も数点、またお願いいたします。

まず、先ほど武石委員が申されたところも絡みますが、やはり中間報告段階でも、この新しい制度の目的は人材確保や人材育成ということで議論してきたところですが、しかし、この最終報告書（たたき台）が提示されてきたところ、特定技能1号への移行というのが目的にすり替わってしまっているのではないかというのを非常に強く感じます。

それから、この7ページですかね、その際、「新たな制度が人手不足分野における特定技能1号への移行に向けた人材育成を目的とするものである」ということに目的が表されています。もう特定技能1号ということが見えてしまうところもあるものですから、やはり「特定技能1号の技術水準を目指す」、又は「技術水準等を目指す」ということで、目指すと目的とは、また少し違いますから、その表現に、目的ではなく、目指すということによって統一をしていただきたいと思えます。

また、これも先ほど少し申したところですが、前回、前々回で提出がありました参考資料のイメージ図ですが、どうもやはりこれが新しい制度が特定技能の下に置かれてしまっているというのが、つながってしまっています。これは、こだわりですが、少しずつなどや、間隔を空けて特定技能に太い線で行くようなイメージにさせていただくと。やはり二つの制度は、新たな制度が一つあって、そして、それが特定技能やほかのところにもつながるのだというイメージで行きたい。これから恐らく、イメージ図はずっと使われていくと思うので、ここでないと今、変えられませんから、ぜひお願いしたいと思えます。

先ほど大下委員も言われたところですが、特定技能の分野と業務ですね、技

能実習の職種と作業というのが、非常にこれは業者とすれば混在するところで、自分のところの業種等が入るのかどうかという問合せがこれからたくさん出てくると思います。委員の皆様方にも恐らく問合せも出てくるのではないかと思います。この分類は分かりやすく、今の業務や、それから、その中にまた作業レベルがあったりなど、非常にこれは分かりにくくて、自分のところが当たるのか、その業種によっても、自分のところはこの金属の作業を行っていますが、プラスチックは大丈夫なのかなど、そのようなところが非常に分かりにくいので、中分類全体を含むなど、あるいは厚生労働省の職業分類表などの、何か分かりやすい、公的に出ているもの、統一性があるもので分類できないかと考えます。

あと、新たな協議会を設けていただくということで文面にも入っているので、これは非常にありがとうございます。ただ、これをどの位置に置くのか、今ある分野ごとにそれを、私は公労使という形で申し上げていますが、労使の代表なりが入ってということですが、今の協議会は、そもそも省庁がばらばらで、何がどこでどのような要件で決まっているのだろう、また、その水準というのが基準が分かりにくくなるので、そこに入り込むというよりは、どちらかというところとある程度、全体を取りまとめて統合的な調整をする機関のような、実際に言っても難しいところだと思いますが、そのような位置付けにした方がよいのではないかと。各協議会にももちろん入っていただくのもよいと思いますが、今現在でも特定技能の方でも、省庁様、それから、あとは業界団体などが自分たちで不足する人数、業種や生産性の数字というのは、それなりにやはり正確なものが出ています。それが本当に検証して、みんなが見ているのだということで、出せるようなものの協議会を作っていただくということが必要なのではないかと思っています。この会議体の位置付けはまだ議論が進んでいないと思いますので、そういう在り方もあるのではないかとということで、お願いしたいと思います。

それから、見え消しの20ページ部分に、「中小企業事業協同組合や各種協同組合等によって占められている実情を踏まえると、」という記載がありますが、これまた、意見書の方でも明示しますが、これは中小企業により組織された事業協同組合や農協、漁協、あるいは、ここは商工会議所は明記されると嫌なのかもしれませんが、「会員組織を執る商工会、商工会議所等により占められている実情を踏まえると」などというような表現にさせていただいた方が、今の監理団体の数から行けば適切なのかと思っています。

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。

それでは、黒谷委員。

○黒谷委員 2点ほどですが、まず、地方への配慮ですが、地方と中小企業への配慮となっていますが、ここは配慮ではなくて支援という形で打ち出せたらよいのではないかと考えています。ただ、細かい案としては今すぐには出ませんが、育成期間中に外国人材に対しての育成費用を一部助成するなど、これは財政負担が伴いますので、すぐにどうかという話にはなりません。例えば、そういったことも今後考えていけばよいと思います。そうすることによって地域の産業を振興していくのだというのがあれば、定着を促して地域産業をきちんと振興していくとあれば、少しは懸念を払拭するアピールになるのではないかと考えております。

あと1点、ペンディングが付いているところで、季節労働の件ですが、これは農業等に明示していただきまして、有り難いと思っています。農業につきましては、もう既に請負方式や、技能実習制度ではJ A等の農作業請負方式、あとは現行の特定技能制度でも派遣業態を認められていますので、すんなりと新しい制度でも、実績がありますので、行えるのではないかと考えております。そういう観点からしますと、外国人の方、技能実習から特定技能の派遣に移った方も、一つの経営体、企業ではなくて、いろいろなところで技能を学べたのでよかったというのがありますので、この受入れ実態に、キャリア形成の面からも有効な面に作用すると思いますので、ぜひともこれを残していただきたいというわけではないですが、お願いしたいと思っています。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

更に御発言ございますか。

では、是川委員と市川委員。

○是川委員 すみません、既に数人の委員の皆様から御発言がありましたが、やはり経過措置は大事なのではないかと考えました。基本的に今の転籍制限に関する要件については、もうこれ以上動かすというのはしてはいけないと思いますが、やはり地方や産業等によって、経過措置ということを考えるのであれば、それをつけていくということは一定の合理性があるのではないかと考えます。

大分スケール感が違いますが、例えば、EUも最初の元加盟国から中欧諸国に拡大した際に、シェンゲン協定の労働移動の自由は、一定期間、経過措置で制限をかけておりました。それで少し影響を見て、中欧諸国から西ヨーロッパ諸国に対する移動が一気に起きる懸念というのを払拭したわけですが、そういった形で経過措置ということをつけることは一つあるのかと思います。

あともう1点は、新しい制度と特定技能制度の関係で、やはり両制度は独立したものだという御指摘ですが、私もそれは非常に重要と思います。一定数、結果的には出身国に帰っていくという部分もあると思いますし、それは現在、

国際労働移民政策の中では国際協力の一つとして認知されつつある分野です。また、今回の最終報告書（案）でも、身につけた技能の見える化ということも国の責務として書かれておりますので、そういったこととも整合すると思いません。

ただその際やはり、これも武石委員も御指摘していたとおりでありますが、それによって身につけるべき技能水準が落ちてしまうといったようなことはよくないと思いますので、技能検定で何級といった、これまでどおりの技能水準については手を緩めることなく、結果として特定技能1号と同水準ではあるものの、身につけるべき技能水準については手を抜かないような表現ぶりが必要かと思えます。また、佐久間委員が再三指摘されておりますポンチ絵の件につきましても、やはり一部、私もお話をこの件についていろいろ聞いて回っていますと、この新しい制度を「特ゼロ」という人がいます。やはりそういう言い方はよくないと私も思いますので、一応両者は独立であり、結果として接続するとしても、それぞれが矜持を持ってしっかり運用するということが大事なのではないかと思えます。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございます。

市川委員。

○市川委員 先ほどの目的のところは、やはり一つには当該業務区分における基本的な技能を修得して、就業することができるように育成する、さらに、基本的に3年間の就労を通じて特定技能1号に育成するという、そこを二つ書き込んだ方が分かりやすいと思えました。やはり今の新しい制度での受入れというのも、それは人材確保の企業の方の切実な要請に応じてやっていくのだというメッセージにもなる。ただ育成のために3年間育てさせるだけではないのだという意味合いもあると思えますし、基本的な技能を修得してということをして1年で確認できれば、その後というのはOJTがかなり中心になってくると思えますので、そのあたりの仕切りという意味でも、変えたらどうかと思えます。

あとは、転籍については、今までお話しいただいたとおりで、言うとならば、データ上でどれくらい地方から首都圏、あるいは都市部への移転があるかということですが、今あるのですと、技能実習から特定技能、これは分野もまたいでもよいという前提でのデータですので、これを全く同じ想定をすることはできないと思えますし、技能実習から特定技能ということを考えても、今、拝見しているデータですと、例えば、茨城や長野や山梨など、こういったところは転入が多いです。ですから、必ずしも首都圏に集中していくということでもなさそうに思えますので、そのあたりのデータのことも言っていただくのがよいということと、あと、この前大下委員がおっしゃったような地方協議会のよう

なものを作り、そこに自治体も入り、地方の魅力を発信する、あるいは自治体の支援というのをきちんと発信していくということであったりや、仲介者の明示を通じて悪質なブローカーの排除をしていくというようなメニューのようなものを概要なり何なりの中でも明確にしていって御理解をいただくということは必要かと思っております。

あと、すみません、二つだけ。家族帯同については、今の書きぶりでやむを得ないのかとは思いますが、在留中に子供が生まれたりや家族ができたような場合の、ある程度柔軟な対応が必要だという意見もあったということは、書いていただけないかと思っております。

それから、監理団体の監督のところで、弁護士や社労士の参加ということがあって、これもあり得ることかとも思いますが、弁護士会として、よし、やりましょうというところまではまだ行っておりませんので、必ずそれを入れろと言われてしまうと、少し困ると思います。むしろ全体の監理団体の建て付けをきちんとやっていきながら、では外部監査はどういうやり方がよいかと、そういう含みを持たせた表現にしておいていただくとよいと思います。

○田中座長 どうもありがとうございます。

それでは、山川委員。

○山川委員 ありがとうございます。簡単に申し上げます。

論点第4の③のところは、これまで種々御意見がありましたところで、もう少しここを書き込んで、哲学といいますか、考え方が分かるようにして、それを概要でも強調してはいかがかと思えます。要は、アは言わば必要条件としての1年の経過ということで、それにプラスして転籍適合性という要件が加わって、イはその中での本人適合性要件ということになりますし、ウは受入れ先適合性要件、それが更に分かれて、計画的人材育成適合性という要件と、これは余り出てきていないかもしれませんが、先ほど述べた労働者保護適合性という要件、それから、樋口委員もおっしゃられた仲介機能適合性という要件に分かれるというような形で、単純に1年経てばということではないという点は、考え方も示して強調してはいかがかと思えます。

あと、地域との関係は難しいのですが、これまでの政府の方針は労働市場の機能を活発化させることだと思っていましたが、こここのところ急にそれを制約する方向に動き始めているような感じがしまして、特に外国人の移動の自由を制約する方向でそれを実現するというのは、どうかという感じがします。やはり大下委員、黒谷委員の言われた支援ということが重要ではないかという感じがします。

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、佐久間委員。

○佐久間委員 すみません、もう時間も終わりですが、手短に言います。

受入れ人数枠の関係ですが、分野については明記されている、そして、企業枠についても前回の御説明の方で、論点第5の⑤のところで明記されている、受入れ人数枠とされているところですが、どうしてもこれが何の受入れ人数なのか分かりにくいものですから、やはりこれは「企業ごとの人数枠」ということで、これは明確に、全体の分野の受入れと、それから企業の受入れというところで、明確に出していただければ有り難いと思っています。

あと、登録支援機関の条件制や許可制というのは、少し難しくなった感じがしますが、それができないとなると、大体5年くらいに更新がありますから、そのときには今までの実績といったものを見て、これは登録支援機関でないと採択というか委託できないような形に明記されていますので、これから恐らくもっと職業紹介事業者の方など、いろいろ出てくると思います。支援を行わない、支援10項目を行わない方たちも登録をするということが出てくると思いますので、そこで実際に登録だけしているというよりは、やはり実際に動いているという事業者を残していただくために、何らかの条件というのを設けていただきたいと思います。

○田中座長 どうもありがとうございました。

富高委員。

○富高委員 ありがとうございます。先ほど佐久間委員がおっしゃった受入れの上限について、前回までの御意見も踏まえると、特定技能も含めて、企業ごとの受入れ上限を設けるべきだと思っています。特定技能でも人材育成という視点が盛り込まれていることから必要だと思っていますので、その点は明記していただきたいと思います。

それから、先ほど季節性の話がございましたが、労働安全衛生や人材育成の担保への懸念は残っています。限定的にはしていただいています、「認めるものとする」と断定的にするよりは、「認めることを検討する」など企業単独型における記載のようにしたほうがよいのではないかと考えています。

それから、技能水準の可視化は重要ですが、それにひもづいた処遇の担保も非常に重要だと考えております。そのことは、技能水準の見える化と併せて、国の責務の部分で記載していただきたいと思います。これに関し、建設キャリアアップシステムでは技術や経験を可視化しており、更に国土交通省では、能力評価に応じた賃金水準を公表しています。それと全く同じにする必要があるかということはあると思いますが、そうした事例があるのですから、これを参考に、他の分野においても、処遇も含めて人材育成が担保されるような記載に修正頂きたいと思っています。

なお、新たな制度が特定技能の前段階のように見えることについては、違和感をもっておりますので、そのように見えないように修正いただきたいと思います。また、転籍は飽くまでも選択肢の一つですので、新たな制度における人材育成の重要性をもう少し強調いただくと、誤解がなくなるのではないかと思います。

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。

その他、御発言でございますでしょうか。どうぞ。

○堀内委員 まず最初は今、富高委員からもお話がございました論点第2の季節性のある分野についてです。今回農業と漁業が明記されましたが、製造業等においても、例えば、農産加工品等々、季節性のある分野もありますので、関係者等へのヒアリング等も踏まえて、実態に即して分野設定を行っていただく必要があるのではないかと考えております。

それから、これも言及がありましたが、特定技能制度の受入れ見込数について、現行では受入れ企業ごとの上限は特にありませんが、それをもって今後も不要ということではなくて、今回の見直しを機に、事業者ごとの受入れ人数の在り方についても検討する必要があるのではないかと考えております。一事業者あたりの外国人比率を一定程度に制限することで、日本人従業員との交流の機会が生まれ、日本の文化や日本語能力の強化を図ることができると考えます。また、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ことに繋がるのではないかと思います。

それから、3点目が新制度における転籍の在り方に関してです。これも前に申し上げましたが、新たな制度の中での転籍支援がビジネスの対象になることは、その影響を慎重に考える必要があると思っております。民間職業紹介事業者が介入しない仕組みを、考えるべきではないかと思っております。検討状況にはそのあたりを説明いただいているところですが、不要な転籍あっせんは外国人の方が巻き込まれないような制度設計が必要なのではないかと思っております。

第3回の有識者会議の議論で委員限りの資料として示されたものの中に、「(特定技能外国人の)雇用の経緯に係る説明書」で記入された、国内の職業紹介事業者を支払った費用に関する御紹介がありました。ベトナムの特定技能外国人のあっせんの際には、求人者が職業紹介事業者へ支払った費用は平均で22万円、最高では77万円という御紹介もあったかと思っております。新たな制度において、民間職業紹介事業者による転籍のあっせんに認めることで、こうした多額の費用が求人者に発生することについては、留意して検討する必要があるのではないかと思います。

それから、4点目、論点第「6 特定技能制度の適正化方策」についてです。

特定技能2号への要件として求められる日本語能力の基準はエビデンスに基づいた検討をいただく必要があるのではないかと考えているところです。やはり欧州の先行事例等を見ても、受入れ国の言語を十分に理解できない方が長期在留した結果、社会統合に支障を来したという要因の一つになったという経験はやはり大きいと思います。この会議の前提としても、外国人との共生社会実現という目的があるかと思えます。そういった観点から、とりわけ長期に滞在される方やその家族が、軋れき、摩擦なく日本社会、地域社会に適応できる基準を求めるとなると、やはり一定の日本語能力が必要なのではないかと考えています。

最後に、この制度の改正時期についてもしっかりステークホルダーに対して丁寧に説明していただく必要があるかと考えております。今回の制度改正にあたっては、技能実習生も含めて関係者が不安を覚えることは容易に想像できる場所でもあります。そういった不安を払拭して、予見可能性を確保するためにも、最終報告書の公表時に改正時期や移行措置について、丁寧な周知を改めてお願いしたい場所です。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございます。

更に御発言でございますでしょうか。

では、高橋委員。

○高橋座長代理 これは座長を差し置いて申し上げることではないですが、今日の御議論を踏まえて、余りこの報告書に細々したことまで書かない、大きな方向性を書くということと、それとは別に、やはりいろいろな誤解を受けないように、ある程度スキームとして形が皆様の共通点になっていないといけないと思えますが、そういうところを踏まえて、事務局から改めてこの案と、それからスキームと、その辺は提示していただけるということなのですか。

○福原審議官 今日の議論を踏まえて、最終報告書の仮案にするのか、たたき台で行くのかどうかは別として、今日の議論と、あと、アイデアのお話もいただきましたので、検討した上で、日数が1週間しかありませんが、できる限りのものは提示をしたいと考えております。

○田中座長 今、審議官からおっしゃっていただいたような形で、更に修正提案、その他提案があれば、事務局送付の意見提出様式で、11月9日、明日の12時までで、大変ですが、事務局まで御提出していただきたいということであり

最後に、私から付け足しのようなことで言いますと、報告書の冒頭か結語かで、この制度が適切に運用されて実現することによって、人材確保、人材育成が達成されるとともに、結果として日本と関係各国との関係が良好になり、国際協力にもつながるということを目指しているというように、私としては、

書いていただけるとよいかと。技能実習制度の目的である国際貢献は外したわけですが、それは私としては大変素直なやり方だと思いますが、これをうまく運用することにして、是川委員もおっしゃったように、結果として日本の国際協力になるのだということは、前書きか結語か、どこかに書いておいていただきたいということ。

それから、もう一つはビジョンのところで共生社会実現という、三つ並べてもらったのも、大変有り難いですが、先ほど来出ている地方や中小企業への支援については、共生社会実現のための総合的対応策を一層拡充させるということで、地方がより外国人との共生社会として暮らしやすいようになるようにすべきであるということも、これも一番最初か最後のところか、あるいは地方、中小企業の支援のあたりのところに入れていただけるとよいかと思っております。

ということでありますが、更に御発言がなければ、次回の日程について事務局から御連絡いただきたいと思っております。

○事務局 それでは、次回の開催予定について御連絡いたします。第15回につきましては、11月15日水曜日の15時からの実施を予定しております。また、田中座長から御案内のありました御意見の御提出につきましては、期限が短く申し訳ないのですが、明日の12時までに事務局宛てに、事前に送付した様式をもってお送りいただけますと幸いです。

また、資料の配布に少し不手際が本日ございまして、大変申し訳ございませんでした。

以上です。

(3) 閉会

○田中座長 それでは、これをもちまして第14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。

本日もどうもありがとうございました。

—了—