

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15回）
議事録

1 日時

令和5年11月15日（水）15:00～17:15

2 場所

法務省20階第一会議室

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、鈴木委員（代理出席）、武石委員、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）

大谷理事長

4 議事

（1）開会

○事務局 それでは、これより第15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、本日は末松委員及び富田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、鈴木委員については代理の方が出席されています。

それでは、田中座長、進行をお願いいたします。

○田中座長 それでは、第15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。

委員の皆様方、本日もよろしくお願ひ申し上げます。

(2) 最終報告書（たたき台）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ます。本日の議事は、最終報告書（たたき台）についてであります。

前回、事務局から提示した最終報告書（たたき台）に関して御議論いただきてきたわけですが、その内容、それから会議後に御提出した意見を踏まえ、提言部分等について事務局において修正しています。また、今回新たに「第1 はじめに」というのと、それから「第4 おわりに」というのを追記しておりますので、その趣旨も含めて事務局から説明していただきたいと思ひます。

それでは、本針課長。

○本針政策課長 出入国在留管理庁政策課長の本針です。委員の皆様には引き続き短期間での意見提出に御協力いただきまして、感謝を申し上げます。

まず、今回の配布資料につきまして全体の構成を説明させていただきます。資料1-1から1-4までにつきましては、最終報告書（たたき台）の概要と本文、それぞれの見え消し版と溶け込み版です。今回は概要の1枚目に、見直しに当たっての基本的な考え方についての概要についてもお配りさせていただいております。それから、最終報告書（たたき台）の本文の最初と最後に、先ほど座長からも御紹介がありましたように、「第1 はじめに」と「第4 おわりに」を加えています。本文の変更点の詳細は後ほど説明させていただきます。

それから、参考資料を三つつけております。まず、参考資料1を御覧いただければと思ひます。こちらは新制度と特定技能の連携に関するイメージ図です。この資料は、これまでの委員の皆様からの御意見を踏まえ、新たな制度と特定技能制度の関連性を示すものとして作成しております。また、新制度の名称について、仮称ですが、育成就労ということで記載させていただいております。

次に、参考資料2を御覧ください。こちらは前回の有識者会議におきまして、新たな制度における残業の取扱いについて御議論がありましたことから、参考として現行の技能実習制度の取扱いをまとめたものでございます。右下に書いてありますように、これは運用要領の記載ということです。現行の技能実習制度においては、技能実習が技能等の修得等を目的として行われるものである以上、時間外労働を想定して技能実習計画を作成することは適切でないとした上で、運用要領上の記載は、やむを得ない事情がある場合には時間外労働を行わせると記載されているところですが、実務運用におきましては、技能実習の中で業務上の必要性が生じた場合には、労働関係法令を遵守して行うとの要件を満たしていれば、時間外労働を行うことは可能という取扱いをしているところ

です。

それから、参考資料3についてです。こちらは前回の有識者会議において、新たな制度における技能検定等の受験費用の負担者について御議論がございましたので、参考として現行の技能実習制度の取扱いをまとめたものです。現行の技能実習制度におきましては、技能実習法において、技能実習を修了するまでに技能実習生が修得等をした技能等の評価を技能検定により行うことを義務付けており、目標として定めた技能検定等の適正な受験を担保する観点から、受験費用については、一番下のところにありますが、実習実施者又は監理団体が負担する必要があることとしているところです。

それでは、続きまして最終報告書（たたき台）の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きます。

まず、1ページを御覧ください。今回新たに記載することとした「第1 はじめに」では、本有識者会議が設置された経緯、それから中間報告書提出までの経緯、最終報告に至るまでの検討の概略等について記載させていただいているところがございます。

それから、2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」についてです。この中で、2の見直しの四つの方向性の④の中で、外国人材の受入れ環境を整備する取組、ここに注を打たせていただいておりますが、3ページ、（注2）と書かせていただいておりますが、このロードマップ、それから総合的対応策等に基づいて、こういった取組が進められているということを記載させていただいているところです。

続きまして、8ページを御覧ください。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。この中で、①、②のところについて、新たな制度は特定技能1号の技能水準の人材に育成することを目指すものであることについて、これは、この論点の中でいうと論点第1の②のところでも正確に書かせていただいているわけですが、その記載とひょうそくを取る観点から、2の①、2の②の記載ぶりを修正しているところです。

それから、③の注書きを（注2）ということに打たせていただいておりますが、これは前々回の会議でしょうか、私の方から日本語能力に関しまして、各受入れ対象分野で、より高い水準の試験の合格を要件とすることが可能であるということで、これは現在、技能実習でいえば介護が入国の要件としてN4を課しているというようなことも念頭に置きながら、そのような形の記載を追記させていただいております。また、この日本語能力の関係の同趣旨の注書きにつきましては、論点第4の③、6の①、9の①でも同様の注書きを追記しているところです。

それから、2の④のところでは、前回会議において季節性のある分野である

農業、漁業については、その業務の実情に応じた受入れ勤務形態を認めることを検討する方向性でおおむね御意見が一致したと私どもは受け止めましたので、ペンディングの記載を削除しております。

それから、13ページを御覧ください。論点第「4 新たな制度における転籍の在り方」についてです。こちらの中で14ページの③を御覧ください。③では、本人の意向による転籍要件のうち、アについて、同一の受入れ機関において就労した期間が1年を超えていることのただし書を記載しております。ここは、前回の会議におきまして懸念を軽減するための緩和策を検討できないかとの御意見を踏まえ、提案させていただいたところですが、

具体的に説明させていただきますと、このただし書のところですが、初回の転籍の場合においては「当分の間」、次の要件のいずれも満たす場合に、各受入れ対象分野において2年を超えない範囲で、もともとアの中では1年と書いていた部分でございますが、2年を超えない範囲で設定することを可能とするということを記載しております。

要件の一つ目ですが、当該分野の業務内容に照らし、計画的な人材育成の観点から、1年を超える期間、同一の受入れ機関での育成を継続する必要があると認められるということとさせていただいているところですが、

それから、二つ目の要件といたしましては、受入れ機関に対し、就労開始後1年を経過した後には昇給その他待遇の向上等を義務付けるということを要件としているところでございます。なお、この期間の設定については、論点3の③に倣い、新たな会議体の意見を踏まえ政府が判断するという記載もさせていただいているところですが、

それから、このただし書の一行目のところで「当分の間」ということで記載がされておりまして、ここについては（注1）を振っております。15ページの（注1）の方を見ていただきますと、新たな制度の運用開始後の状況を見て、継続の要否を検討すると記載をさせていただいているところですが、

それから、③のウですが、ここは転籍先となる受入れ機関の要件の例示で、「転籍に至るまでのあっせん・仲介状況等を確認できるようにしていること」を追記しております。

それから、④では転籍後の受入れ機関に負担させるべき費用につきまして、転籍前の在籍期間だけではなくて、転籍前の受入れ機関による初期の育成努力等について勘案した分担とすることを記載させていただいております。

続きまして、24ページを御覧ください。論点第「6 特定技能制度の適正化方策」についてです。ここは②のところ、これはペンディングの【P】を取っただけになっておりますが、前回会議におきまして、論点4の③に記載している、本人の意向による転籍の要件等を踏まえて検討すべきとの方向性でおお

むね意見が一致したと私どもは認識しましたので、【P】の記載を削除しているところ です。

それから、29ページを御覧ください。こちらは論点第「7 国・自治体の役割」についてです。ここの⑤では現在、出入国在留管理庁において育成、認証を行うこととしている外国人支援コーディネーター、これを地方自治体の相談窓口でも活用するということが考えられるかということで、その旨を記載しているところ です。

続きまして、38ページを御覧ください。一番最後のところになります。今回新たに記載することとした「第4 おわりに」ですが、ここでは第3段落におきまして、最終報告書に基づいて必要な法令整備を進めるほか、他の外国人材の受入れ制度についても必要な見直しを検討することを強く期待することを記載させていただいております。

また、最後の段落では、この提言に基づき外国人材の適正かつ円滑な受入れが図られ、外国人の人権が適切に保護され、人手不足が緩和され、共生社会の実現に資することとなり、また、外国人材の育成により国際協力が更に推進されることを切に願う旨を記載しているところ です。

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、御説明いただいた修正案あるいは修文案について御議論を頂きたいと思いますが、私が見たところ、最大の論点は、論点4の③の本人意向による転籍について具体的な修文を事務局にさせていただいたわけですが、これについて、私としましては御議論を頂きたいということですが、これについてはあらかじめ、市川委員から書面で御意見を頂いております。最初に、市川委員からその御意見の趣旨を御発言いただけますか。

○市川委員 私の書いた書面を事前に送っていただいているかと思うので、詳しいことは割愛させていただきますが、2ページの2番、修正案の実際上の問題点という、ここからお話しさせていただければと思いますが、今回の「ただし」というところからの加筆部分ですが、2年を経過後に転籍可能というものも残す、認めると、こういう書きぶりになっているのですが、今回の新たな制度は3年という在留期間なので、その中で当初の講習期間、いわゆる座学が恐らく2か月程度想定されるだろうと思います。そこから就労開始からというカウントの仕方だと認識しているので、そこから2年経過後に転籍可能になると。そうすると、更に転籍許可の審査期間があって、そうすると実際には3年の間の残る期間というのは僅か10か月弱になってくる。実習実施者から見れば2年2か月、その間は就労を義務付けることができるし、外国人側から見ると、2年2か月经った後で転居や、いろいろな手続を経て、あと残るのは10か月に

も満たないということであると、転籍するのはかえって失うものが多いと感じてしまうのではないかと思いますし、実際、2年間我慢しなさいということは、働いている側から見れば、状況によっては、絶望的に長い期間になるのではないかと私は感じます。そう考えたときに、今の2年2か月以上というところを見ると、結局3年間同一企業で就労するという今の技能実習制度とそれほど変わらないのではないかと思います。

あと、具体的な要件として、計画的な人材育成の観点から1年を超える期間、同一の受入れ機関での育成を継続する必要があるという、この基準というのは非常に難しいと思います。何をもちょうこのように認定するのか。蟻の一穴ではないですが、1か所崩れてしまえば、我も我も、うちも2年は必要だ、うちも2年は必要だと殺到することになり、それを止める手だてというのはなかなかないのではないかと思います。

そう考えると、外からの見え方としても、「当分の間は」という言い方で、基本的には見直しがあるまではずっと2年間で行く分野が出てくる、それが増えてくる可能性がある、そのように見えるのではないかと思います。そう考えると、今回のものは、ただしというようにしてはいるものの、非常に大きな、制度の根幹に手を付けてしまう修正だと考えます。

あと、私の書面の1番のところはこれまでの議論を整理したところでありまして、2年間、その分野での就業、しかも同一の受入れ機関での就業をしなければならない、身につけなければならないという分野は、私の認識では今のところ、なかったのではないかと。もちろん特定技能1号に結びつく育成、それから勉強というのは、これは必要だと思いますが、それを理由に一つの企業にいなさいということ義務付けるというのは行きすぎだろうと思います。

あと、日本の労働法制との均衡であったりや、ILOの指摘であったり、それから、ビジネスと人権に関する指摘というのは、これまで申し上げてきたとおりであります。

あともう一つ、やや行ったり来たりになりますが、3ページの3番のその他のところに書いたのですが、(注2)のところ転籍の条件として日本語能力について、より高い水準の試験の合格を要件とするということなのですが、入国した後にN5相当を身につけてください、これは分かるのですが、さらに、例えば、1年あるいは2年の間にN4まで身につけなければいけないということになると、これはハードルとしては極めて高いハードルになってしまい、転籍の条件を非常に厳しくしてしまう結果になってしまうと思います。

特定技能1号に移るときにN4だという話は今まで出ていましたが、その間の1年後にN4を要求する、あるいは2年後に要求するというのは、これはいくら何でも行き過ぎではないかと。もし本当にそれが1年目から必要だという

ことであるとすれば、入国時にN4を要求する、今の介護と同じように、入国時に要求するとするべきだと私は思います。

それから、転籍の費用負担のところですが、ここにあるように、修文の趣旨がまだ私もよく分からないのですが、育成努力を勘案した分担というのはやや趣旨が分からず、より不明確になったと感じておりまして、努力というのは何を指すのかというところが非常に曖昧で、それに対する対価を払うということになると非常に決め方が難しくなってしまうので、これもハードルを高くすることになりかねないという意味で、非常に問題があると思っております。

そういった点を考えると、やはり今回の加筆は、ここはもうせず、元の案で私は行くべきだと考えております。

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、その他の委員の皆様方から御意見を伺えればと思っておりますが、いかがでしょうか。

どなたも御意見ないですか。

○高橋座長代理 私が申し上げる前に、佐久間委員にどう感じておられるのかお聞きしたいと思います。私が言うのも恐縮ですが。

○佐久間委員 皆様の御意見を賜りながら、私も後ほど発言させていただこうと考えていました。まず、この参考資料1の関係ですが、配布していただきましたイメージ図ですが、これはまさしく私がこんな感じがよいと思ったイメージに合致します。前回まで提示された図ですと、どうしても特定技能に一本化されたイメージが強かったものですから意見を申し上げてきたところですが、この図によって、新たな制度が特定技能制度と別制度であるということが分かりやすくなったなと感じております。本当にありがとうございます。間隔が空いていて、非常に私はよい案だと思っております。ありがとうございました。

それから、論点第4の③の今回の追記賜りました箇所ではありますが、私は付与される最長、今までの話の流れで、在留期間は新たな制度が3年ということなので、3年間で1回限り、やむを得ない事由があった場合はこの1回にはカウントしないということで、主張はさせていただいたところです。私の主張は、3年間を通じて一つの受入れ機関の下に継続的に技能の育成を重ねていくことが効果的であるというものの、本人の転籍したいという自由な意思を尊重して、一度は替わる機会を活用してもらうのもよいのではないかと。また、受入れ機関についても、せつかく長く企業にいてもらいたい、育成しようとして、資本を注入してきたわけですから、外国人が頻繁に入れ替わってしまうとやはり困るということを考えて意見を述べておりました。

今回の論点第4の③のアにおいて更に（ア）、（イ）として記載いただいた

点というのは、農業や、それから漁業など、技能を修得する機会というのが季節など時期的に偏る分野など業務であったりするための激変緩和というか、緩和措置であると思っております。育成機会を外国人、それから企業側、双方に与える点で、私は高く評価をしたい案だと思います。

ただし、全ての分野が対象となるかどうかや、また、2年にはなっていますが、これは私が言うことではありませんが、例えば、1年3か月や1年半などというようになれば、もしかしたら、転籍が2回になる可能性もありますので、その辺を留意すれば、この後、分野がどのように対象になるかということも影響してくると思っておりますが、今、頂いた案ですと、私が今まで主張してきた意見と違ってはいますが、評価はさせていただきたいと思っております。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

その他の御意見はございますか。

大下委員。

○大下委員 ありがとうございます。本来企業にとっても外国人材にとっても、同じ企業でしっかり3年間研修ができれば、人材の安定的な確保、技能の修得という面で望ましいが、それを制度で縛ってしまうと人権侵害という国際的な指摘を免れないのであれば、1年で転籍可とするのはやむなしというのが我々の基本的な主張です。

今回示された案について、まず、後ほど御説明を頂きたいのですが、「当分の間」が何を意味するのかというところです。これは新しい制度を施行する際の激変緩和措置、経過措置という意味であると私は受け止めていますが、そうだとするならば、有り難い、先ほど申し上げた趣旨と、この会議で前回も前々回も申し上げましたが、依然として現場からは1年で転籍可とすることに対して非常に不安が強いということを考えると、少なくとも企業にとっては安心につながる措置と思います。

ただし、経過措置、激変緩和措置とするのであれば、通常、終期が決まっているべきであって、これが記載からは読み取れません。この点をどう考えるのかというのは課題に思います。激変緩和措置あるいは経過措置ではありますが終期を示せないということになると、これまでいろいろ起こってきた問題が果たして解消されるのかという懸念が残ります。企業側が今の状況から外国人材の受け入れのあり方を変えていくためには一定の年数が必要であり、それを御用意いただけるというのは有り難いと思います。

ただし、少し心配なのは、市川委員の御指摘にもありましたが、果たしてこれがこの会議ですと議論してきた、国際的な視点から見て人権侵害に当たらないのか、国際的な批判にこれでも十分耐え得るのであるかという点であると

思います。現状の厳しい状況に足を引っ張られて激変緩和措置を設ける、しかもそれが長引くようなことになってしまったとすると、果たして中長期的に見て外国人材から選ばれる国になり、中小企業、地方の企業の人材確保に長期的に資するののかという点はよく考える必要があるのではないかと思います。足下での激変緩和措置としてということであれば、有り難い措置とは受け止めています。

○田中座長 どうもありがとうございました。

更に御意見はございますか。

高橋委員。

○高橋座長代理 私、個人的には、両方の違う意見の間でうまく中間点が見出せればよいとは思いますが、ただ、大下委員がおっしゃったように、その妥協点が国際的に耐えられるかというところが非常に私も気になるところであります。

それで、似たような趣旨になりますが、いわゆる当面の間、これが行政的な恣意的な判断にならないようにするためにも、私はファクトを踏まえる必要があると思います。もしこれが2年などの縛りではなくて1年ということであると、懸念されているのは過剰な、あるいは不要な転籍が出るかもしれないというところ、これはもうずっと懸念としてありますので、もしその場合には、実際にデータや統計をきちんと取り、そのようなことが生じているかということを決められた期間内でチェックするというので、その過剰なものが起きていないかということをチェックして、必要なら再度見直すということができないのではないかと思います。

逆に、これを2年などで縛ってしまった場合は、そのことによって何が起きるかというのをなかなかチェックできないので、そこは難しいと思いますが、例えば、育成期間が3年経ったときに、そこで働いた人たちが特定技能の試験に受からない、あるいは受かる比率が低いといったような場合には、基本的には育成していないで、搾取とは言わないまでも低賃金労働を強いているという危険性があるわけですから、そこは例えば、合格率でチェックするなど、要するに、緩和をどれだけ行うかによってどのようにチェックするかということと一緒に考えた上で、かつ、例えば、2年という期間を取ってデータを蓄積して、その上で必要に応じて見直すなどという条項を入れるということが一つ考えられるのではないかと思います。

それが1点と、もう一つ、これはどちらに決めるとしても、例えば、前回、冨田委員のおっしゃっていたことだと思いますが、日本語学校で転職を勧められたりや、転籍を勧められるなど、そこで実習生同士の会話で、よいところを見つけてくるなどという話が少しあったのですが、これは非常におかしな話で、やはりそもそも日本で働く前にきちんとした条件、処遇も含めた条件を提示さ

れて、それから、例えば、3年以内に転籍してしまえば特定技能1号が受からない可能性が恐らく出てくるというところまで含めて、きちんと説明を受けていけば、日本語学校で変に転ぶようなこともないわけですし、そういう意味では、やはり事前の説明なり理解をきちんと徹底してもらおうということと、それから、それを通じてだまされないようにする。それから、だます業者に対しては、私は転籍の負担を重くすると、雇う企業側の負担を重くすることでディスインセンティブを与えて防止すべきではないかと思います。

更に申し上げますと、先ほどの絵なのですが、佐久間委員は評価されましたが、私は逆に、余りこの間の距離が開いてしまうのを懸念してしまっていて、というのは結局、新制度が未熟練労働を受け入れて、そのまま3年間働いていて低賃金で帰ってしまうというように取られてもいけないので、やはりここは育成と就労両方なのだ。日本の目指すところは、きちんと技能を磨いてもらって次のステップに行くことなのだということをはっきりさせるために、余りこの間を離しすぎてはいけないと思います。

2点、さっき申し上げたように、もし2年で縛るのであれば、本当にその結果、特定技能1号に受かる人たちがどの程度出ているのかどうかということの一つ、低賃金労働を強いられていないかどうかの一つのメルクマールにするなどということが考えられるのではないかと思います。すみません、中途半端な意見で申し訳ないのですが。

○田中座長 どうもありがとうございました。

更に御意見はございますか。

市川委員。

○市川委員 激変緩和策というところですが、激変が伴うとは何なのか、それを緩和するというようなことは何なのかということだと思います。それで、技能実習制度があって、それを解消して移行していくというときに、例えば、技能実習生がまだ残っている、そこから移行する期間があるから、そこでの橋渡しのようなことの中で緩和するというのであれば、これも一つかもしれませんが、そういうことであれば、もう年限は決まっている、終わりの見えている話であるし、そうあるべきだと思います。そうではなくて、激変なのだ、だから緩和なのだというときに、では何を緩和するのかというところをもう少しきちんとしておかないと、先ほどの当面というところも判断のしようがないのではないかと思います。

法律用語としてどのように説明がつくのか分かりませんが、「当面」という言葉はエンドが切られていない、基本的にはこのまま行きますという場合が私はかなり多いと理解していて、この前も幾つか出た、有期の雇用契約で1年経った場合には離職してもよいという特別規定も、確か、「当面」というような

言葉を使ってあったのですが、もう何十年もそのまま残っています。やはりそう考えると、緩和策といいながら当面という言葉を使えば、これはよほどのことがないと、何か問題がない限りは変わりませんというようなメッセージとして捉えられてしまわないかと思います。

○田中座長 どうもありがとうございます。

では、高橋委員。

○高橋座長代理 今の点ですが、先ほども少し申し上げましたが、要するに、その判断基準となるデータもない、証拠もない中で、当面の間で続いてしまい、行政の裁量を許すわけですから、やはり例えば、年限を切って、その間に何が起きているかというデータを積み上げるべき。さっき申し上げましたが、過剰な移動が生じているかどうかというデータをきちんと取る、あるいは逆に、縛られることの弊害が出ていないかということをチェックする、それをデータを積み上げて、例えば、2年で見直すというように、その見直し期限をきちんと提言の中に組み込んでおけばよいのではないかと、見直しの趣旨と、そのためのツールですね。

○田中座長 今、高橋委員の御提案は、この修文案を認めた上で、その後データを取りましようと言っているのですか、それとも元の案、1年で二つの条件だけでやってみて、それで2年や3年見て、変なことが起きていないか見直しましようということのどちらですか。

○高橋座長代理 私の意見は、どちらにしてもです。要するに、1年のままにした場合は、過剰な転籍が生じていないかというデータを注視する、それから、もし2年で縛るというか、今回書かれているような形にした場合は、縛りによって弊害が生じていないかということ、改めてここは何でチェックするかという議論はしないといけないと思いますが、チェックするということで、年限を2年なら2年と切ったらどうかということ。すみません、だからどちらに転んでもということ。そこが争点なので、この場でどちらが正しいかと決着がつけられないのであれば、2年という見直し条項を入れて、そのためのツールも一緒に入れておくということ、そういう提案です。

○田中座長 最終報告書全般としての書き方として見ると、ここで言ったもので制度を実施したら、2年ないし3年ないしで見直すことを提言するというの言い方はあり得ますね。これは特定技能の制度でもそうですから、そういう書き方はあろうかと思います。

さて、そうすると、今の高橋案はどちらでもという話なので、富高委員、どうぞ。

○富高委員 ありがとうございます。今回提案された内容を採用して、今後データを見ながら検討していきましようとするには、私はとても違和感があり

ます。

なぜかという、今までも、様々なデータに基づいて議論をし、擦り合わせをしながら合意形成を図ってきたものだと思っています。今回の提案内容について、1年というのは労働法を根拠に検討してきたものですが、2年には根拠がない、単なる激変緩和措置であります。こうした根拠のない施策に踏み切るということを最終報告書の中に記載してよいのかということについては、外国人労働者を適正に受け入れていくということを使命に議論してきた委員の一人として、大変違和感を覚えます。

それから、前回までの記載内容は、今、申し上げたように労働者の人権を守るという視点から議論を重ねてきて、1年という期間は厳しいという意見もありながらも、合意形成をしてきたものだと思っています。ただし、地方や中小企業の人材確保への不安はあるため、何らかの配慮は考えようということで、今回、微修正が行われるイメージで捉えておりました。しかしながら、今回の提案内容は、大幅な修正が加えられた「例外的取扱い」になっていると考えております。労働者の権利保護の観点から転籍制限を見直してきたという本来の目的からも、ずれてしまっているのではないかと思います。また、先ほど市川委員がおっしゃったように、これだと従来の技能実習と変わらないのではと思っており、国際的な批判にも耐えられるかということは、私も疑問に感じています。

先ほども申し上げたように、意見の相違はありつつも、これから受け入れる外国人労働者の方々が活躍できるようにという視点から、適正な受入れについて議論を重ねてきたと思っています。そうした経緯は、これまでの「提言」に至るまでの「検討状況」の中で、その意見の相違も含めて記載されていると思います。しかしながら、今回示された案については、今まで検討してきていないため、当然のことながら「検討状況」への記載はなく、「提言」に記載されており、今までのプロセスと異なるという点でも問題があると思っています。現在の提案のままでは、有識者会議の存在意義が問われかねないとも考えておりますので、そうした視点からも強く違和感を感じるところでございます。

中小企業や地方への配慮は重要だとは思いますが、これは第2の見直しに当たっての基本的な考え方の留意事項にも盛り込んでいただいておりますので、今回の提案のような大幅な修正が本当に必要なのかは疑問があります。先ほど事務局から説明がありましたが、この論点第6は新たな制度での育成途中での特定技能制度への移行の論点にも連動するものですが、それはこれまでの議論の積み重ねで合意形成をしてきたものだと思っています。その論点にも影響を与えるということを考えると、前回までの記載が望ましいのではないかと考えています。

また、何人かの委員からもございましたが、15ページの(注1)に、新たな制度の運用開始後の状況を見て継続の要否を検討するとございます。そもそもアに記載のある「当分の間」というものの期間が極めて曖昧であるということに加え、(注1)の記載に至っては、運用開始後の状況を見て検討することでは、半ば恒久的になる可能性も示唆するものだと思いますので、(注1)については確実に削除するべきだと考えています。

それから、(ア)と(イ)について、前回の内容にすべきというスタンスであることが前提ではありますが、仮に検討経過に記載するにしても、履行確保上の問題があるのではないかと考えております。(ア)につきましては、同一の受入れ機関での育成を継続する必要があると認められるものについては、とありますが、そもそも新たな制度は、どの分野においても基本的には3年間の就労を前提としたものであり、計画的な人材育成が行われ、一定の到達点を目指す、その途中で転籍もありうるということだと思っています。ここに分野ごとの上乘せ基準が示せるのかということについては、イメージが持てません。そうした中で、新たな会議体で適切に判断するなど半ば丸投げのような記載になっていることについて、非常に違和感があります。

また、先ほども発言しましたが、転籍制限は、労働法制上の1年を根拠に議論してきましたが、その根拠がなくなるということに加え、市川委員も指摘していましたが、2年とすると、ほとんどの方は転籍を控えるのではないかと、また、この例外的な措置が記載されれば、恐らくほとんどの分野が申請し、結果として1年という原則が崩れてしまう懸念があり、その点をどう担保するのかということは大きな問題であると考えています。

また、(イ)の昇給の要件について、この視点自体は重要だと思うのですが、昇給が要件化されると、チェックをどうするかということにもよりますが、1年後に昇給することを前提に、入国1年目の賃金を低位に設定して、昇給実績を作るような不適切な受入れ機関が出てくることも懸念されます。より厳格なチェック体制が不可欠だと思いますが、この間議論してきたように、今の技能実習機構が果たして適切にチェックできるのかというと、今でも厳しい状況です。実効性が担保できるのかということは強く疑問に思います。

加えて、事業場のうち7割以上で労働法令違反がある中、今回の提案内容では、こうしたところも含めて2年の転籍制限が利用できるということになると、制度の適正化という見直しの趣旨に反するのではないかと考えています。このように、様々な懸念があることを考えると、前回の記載が適切ではないかと思えますし、今回の修正内容とすることには、有識者会議の委員の一人として、強い違和感があります。

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、山川委員、どうぞ。

○山川委員 ありがとうございます。前回、経過措置もあり得るという発言をしたところであり、今回のただし書の内容はともかくとして、経過措置を設けるということはある得ると思っていきましたが、やはり富高委員、市川委員が言われたように、「当分の間」という表現は経過措置とは言い難いように思われます。労働基準法の中にもそのような趣旨の規定があつて、経過措置とはいえない実態になっております。経過措置を入れるとすれば、やはり期間を区切った経過措置としてはどうか。法律本体の見直し条項も入ると思いますので、経過措置の見直しも状況によってはあり得るはないという仕掛けの方がよいと思いますし、また、これは、この本文の論点第4に書くのではなくて、書くとするれば、経過措置であれば、論点第「10 その他」に書くべきではないかと思ひます。

その上で、前回の案が本当に自由な転籍を許すものかという発言もしましたし、今回修文案を出して、配布はされていないようですが、契約上の拘束力ほどのみありますので、1年までは解雇とともに辞職も制約できます。前回、富田委員と若干お話ししましたが、1年契約で1年が経過する前でしたら、その期間中は契約上は両当事者とも解約を制約されるはずで、問題は、それを在留資格とどう結び付けるかということになります。これまでは、契約上拘束できなくても在留資格上は拘束できるというアンバランスがあり、それを改めるというのが今回の眼目で、前回、特定技能の話聞いて若干驚いたのですが、1年経ったら自由に転籍できるということを在留資格でもそのまま認めると、契約上は転籍を制約できる場合であっても在留資格上は制約されないという、何か逆方向にアンバランスな感じもして、契約上の制約と在留資格上の制約を一致させるということもあり得るのではないかと。

ただし、やむを得ない事由がある場合は当然ですが、合意解約の場合は契約上拘束できないわけですから、在留資格上の拘束もする必要はないですし、あと、契約で定めた1年や6か月が経過した時点で、そこでは拘束力がなくなるので、その段階で転籍のチャンスはある。しかし、1年契約であるとすれば、1年終了した時点でもう1年更新すれば、その1年も契約上は辞められないということになりますから、そこはきちんと契約を認識してもらえよう措置をとるということは、これまで申し上げてきたとおり、必要であるということはあるが。

例えば、質問しようと思っていたのですが、前回の案で、契約で定めた1年が経って、1年契約を更新した場合、その10日後に私は辞めますと言えば、契約上は、やむを得ない事由がない限り辞めることはできません。それでも

在留資格の変更を認めるのでしょうか。

- 田中座長** これは、質問に答えていただけますか。
- 本針政策課長** すみません、前回御説明したのは、特定技能の方の説明は、どちらかというと在留資格の方がより緩和的という状況だと思います。そういう意味で、今回は在留資格の方で、前回からここで言っているのは、在留資格の中でのルールをどうするかの話だとは思いますが、そういう意味では、契約と必ずしもリンクさせたような形での整理は今のところ、まだしていないところではございますので、山川委員がおっしゃるように、そういう考え方、1年ごとなのか、今回この3年の育成というときに、例えば、最初から3年契約だしたら、そういう形のことは少し起こりにくいのかもかもしれませんが、1年ごとということ仮に義務付けるなど、そういう形にするとすると、1年、また更新して1年、これを結んでしまった瞬間に2年という拘束が生じるのかという問題だと思いますが、そこは直接その契約そのものを射程には、余りもともとは考えていなかったというところがございます。
- 山川委員** 分かりました。やはり1年契約で1年経って、それを更新して10日過ぎたという時点でも在留資格変更を認めるということですかね。
- 本針政策課長** 逆に、このルールだけだと、その更新したことをもって認めないというルールだと、このルールがもともと逆に、より別な意味で拘束されてしまうというか、契約側で拘束されてしまうことにならないかという気はしております。
- 山川委員** 契約が拘束力をもつという原則はローマ法以来の伝統ですから、そこははっきり自由意思で契約されていれば、労働基準法の枠内であれば、契約上は拘束力が生じるのではないのでしょうか。
- 田中座長** 今までこの制度、私どもは3年が原則だと言ってきたので、いささか暗黙のように、当初の労働契約は3年契約だと大体想定して議論してきたような感じがします。ですから、3年が育成期間だから、当然3年が労働契約だろうと。そうすると、1年経った後は通常の労働契約と一緒にですから、契約上も退職できるし、在留資格上も認めるということで、そんなにそごは生じないと思ったのですが、今、山川委員がおっしゃっていただいたようなことを考えると、業者によっては3年契約で雇わず、1年契約で雇って行って、毎回1年ごとに更新させることによって転職させないということを考える人も出てくる可能性があるかと思いました。このような場合はどう考えたらよいですか。
- 山川委員** よろしいのでしょうか。それは日本人でも同じことなので、現行労働法上は、今でもできるのですね。
- 福原審議官** 補足をしますと、つまり、契約上の部分と入管法上の在留資格というのは飽くまで別のもので、山川委員が以前おっしゃったように、契約上の

地位の部分と、更に入管法上の制限あるいは在留資格というものは別に考えることができるだろうと。技能実習制度の場合には、技能実習という在留資格あるいは制度の中でやっているの、それは3年間移動ができない。一方、特定技能の方は特定技能という制度の枠内の中でいろいろな契約を行うわけですが、少なくとも在留資格とのリンクがないと、つまり、そういう行政法上の観点の制約を掛けていないということだと思います。ですので、おっしゃるとおり、極論を言えば、1年で動けば、民法上の債務不履行も外国人は負うわけですが、その負ったり負わなかったりで、負っても負わなくても、少なくとも在留資格の観点ではそこは均一に扱っているということなのだと思います。

あと、議論を聞かせていただいて、幾つか補足の部分で少し御説明させていただければと思いますが、よろしいですか。

○田中座長 どうぞ。

○福原審議官 激変緩和措置という言葉で、理解でよいのかというお話がありました、あるいは経過措置というように設けてもよいかもしれませんが、事務局としてこの案を議論していただく前提として、その考え方というのはもちろんそういう趣旨を含んでいます。

そこでいう激変とは、緩和とはというお尋ねがありましたが、そこでの趣旨は、やはりかなり今回の議論が全国的に、各事業者のみならずいろいろな方に注目をされていて、しかも議論の結論や議論が出るごとにいろいろな反響があるのは事実です。それはいろいろな形を通じて声となって、もちろん事務局にも届きますし、委員の皆様にも届いていると思いますが、その中で事務局として向き合わざるを得なかったのは、やはりその新制度というものが、今回、参考図1を示したのもその趣旨ですが、新制度というものが新制度という抽象的な名前の中で動いていて、非常によく分からないと、今の技能実習制度と何が変わるのか、それは我々の説明の広報の仕方もあるのかもしれませんが、そういう中で、実態として現場で行われている、今、実際に外国の方に来ていただいて3年間外国の方と技能実習という形で行うという状況が、新制度がよく分からない状況の中で転籍は1年で自由になるとなった時に、それが、今の技能実習生がいきなり1年間になったら自由に行けるというイメージを持たれた方がいて、それに対して新制度の運用の部分として、それがまだ見えていない、やっていないから当たり前なわけですが、その制度が見えていない中で、それに対する不安、懸念があるという声が多く出て、しかも、それがいろいろな形で我々の中に伝わっていったと。

そのように考えていくと、それがまさに（注1）で書いていたとおり、新たな制度の運用開始後の状況というのは、新しい制度が開始されれば、当然それはどういう制度でどういったものなのかということは明らかに公知になるわけ

ですが、その状況を踏まえ、このような制度なら、こういうものであるならばこうなるかということが分かったとして、その中で継続の要否を見ていくというように置かせていただいた趣旨は、「当分の間」というものを曖昧にするという趣旨は、年限を区切る考え方はあると思います。むしろはっきりと年限を区切って経過措置的な意味合いを明らかにするという議論はもちろんあると思っていますし、それは議論いただきたいのですが、少なくとも我々のこの（注）の眼目は、新たな制度の運用開始後の状況を見ますと、そして、そこで議論をして、こういう制度をするかどうかということ、それが、つまり現場の不安や懸念に対する我々なりの、事務局なりの一つの答えというか、そういうものであったと。

そして、議論の中で、検討状況の中に記載がないというのは、まさにそのとおりでして、今日のこの議論がまさに、こういうものを事務局として提示して、委員の方からこういう議論を頂いたという形で、少なくとも次回には、今回のたたき台に対する議論の状況が今回の検討に至る状況のところで、今日の議論がまさに記載されることになるという形で御理解を頂ければと思っております。

○田中座長 どうもありがとうございました。

それで、先ほどの山川委員との話で、この制度を利用する企業が1年契約でこの育成就労ビザの人を雇うというのは、そもそも望ましくないです。

○山川委員 その実態が実は分からなくて、3年契約というのを技能実習生が結んでいるかどうかは、いかがでしょうか。3年契約ですと労働基準法上、労働者は1年経てば辞めることができますし、しかもそれは即日辞められ、予告も要らない、民法上の2週間すら要らないということになっていますので、かなり極端な状態になるのですが、実態はどうでしょうか。

○本針政策課長 ありがとうございます。少なくとも現行の技能実習制度で申しますと、いわゆる技能実習1号と2号ということで、まず、技能実習生が入ってくる時には技能実習1号ということで、1年間の技能修得の計画、認定をします。その上で、移行するときいわゆる2号の計画認定をするということで、ここで一回、切れ目があります。それで、都合、多くの方の場合3年間、技能実習1号と2号の期間を足して3年という形になっております。そういう意味では1号で、ここで終わる、その後、企業としては3年間雇うつもりだという中で、3年間で別に否定はされていないのだと思いますが、多くの場合1年間ということが多いようでございます。

そういう意味では、今回の新しい制度についてどう考えるか、先ほど座長からも、3年間の計画的な育成を考えるとといったときに、転籍の関係はまた別論点になりますが、基本的に受け入れるときには、3年間でこういう形の育成をしますという計画を立てていただいて、それで受入れをするというのが自然な

意見、契約をその上で3年でないもの、1年のようなものを許容していくというか、認めていくかどうかというのは、また別意の話だと思いますが、やはり3年間というのが自然のような気がしております。

○**山川委員** ありがとうございます。私も恐らく、技能実習1号のときはまず1年契約を結ぶということが多いのかと思っていました。

○**田中座長** 私としましてはこの議論を1年契約で大丈夫ですと、お好きなように1年契約でやってくださいということになるとすれば、労働者の方に契約違反を強いるということと変ですが、1年経つてもう1回契約したら、その後2か月は無理だから、また1年待たなければいけないということになるのは、今まで議論からすると、余り望ましくないのではないかという気はしますが。

○**田中座長** どうぞ。

○**高橋座長代理** ということは、入国するときには在留資格としては3年間与えるということとは違うのでしょうか。

○**本針政策課長** そこは必ずしも連動しないとは思っておりまして、今の技能実習、いわゆる計画を認めるということと、そういう意味では3年間認めるということと、それをそのまま3年間在留資格として認めるのか、もう少し短い、例えば、1年などといった期間ごとに確認するのか、これはまた少し別な問題はあのかとは思っておりますが、これは、例えば、特定技能1号、5年間というものを最初から5年とするのか、今の運用としては、どちらかというと1年ごとの更新ということにしておりますが、ここは必ずしも3年間だから3年ということでもないかとは思っておりますが。

○**高橋座長代理** そこは恐らく、議論の余地があるのだと思いますが、3年間としておいて、3年間の間にとにかく試験に受からなければ帰国になる、特定技能1号ですね、という条件にしておけば、無用な転籍をしていけば試験に受からなくなる可能性は高くなりますから、3年間で帰国になってしまうという形での縛りというのはありかという気もしますが。

それから、もう一つは業種をまたぐ場合ですね、これは国によって恐らく違うと思いますが、それこそ転職といいますか、業種をまたぐことは認めていないケースが海外はたしかあったような気がしますが、そこはどうするのかというところも一つの論点かとは思いますが。

○**田中座長** 樋口委員、御発言の御希望があると伺っています。

○**樋口委員** すみません、契約期間のところまで既に話が進んでいて、話を戻して恐縮ですが、よいですか。

○**田中座長** どうぞ。

○**樋口委員** 現案を頂いてから時間がなかったものですから、事務局の真意が理解できていないかと思うのですが、これまで各方面から不安や懸念の声が上

がっていて、事務局としては、今回、まさに議論のたたき台として現案を提示されたのか、それとも、いろいろ検討した結果、これまでの議論を踏まえた最終案として提示されたのか、本当はそこのところをお伺いしたいと思っておりますが、ともあれ私の意見を言わせていただきますと、今回提示された案はあり得ると私は考えています。まさにこの「当分の間」に意味があると思いません。

地方の中小企業や最初に外国人材を受け入れる企業が抱えている不安というのは、必ずしも例外的に発生するかもしれない不利益ケースに不安を募らせているのではなくて、新制度の下で、自分たちが受け入れる外国人材の大勢が、果たして3年間落ち着いて働いてくれるのかどうかに不安を感じていると思うのです。ということは、新制度を実際に一定期間運用してみないことには、解消できるはずの不安も解消できませんから。「当分の間」というのはそのための期間だと思うのです。

来日した外国人材の大勢が最初に受け入れた企業に落ち着くかどうかに関しては、前回も申し上げましたが、三つの施策が重要だと考えています。「良い人材の選定と送出し段階のマッチングの充実」、「悪質ブローカーの徹底排除」、「転籍等を受け入れる企業の資格要件の設定と仲介の透明化」、こういった施策の効果が表れてきて、ほとんどの外国人材が最初に受け入れた企業で落ち着いて働き、技術も身に付けていくという実態が見えてくれば、転籍制限が1年であっても、関係企業の不安は鎮まっていくものと思われまいます。私は、そういった意味での「当分の間」、暫定的な措置というものはあり得るのかと思いません。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

黒谷委員。

○黒谷委員 私も、この書き方というのはありだと思っております。やはり地方の言わば中小の関係の受入れ側からの恐らくすごい懸念に対する配慮だと思っておりますが、やはり私は、激変緩和という言葉は負担増に対する補助や助成などを意味するので、むしろこれは経過措置だと思っておりますが、結果的にやはりこの賃金、昇給その他待遇の向上とありますが、これがあるからなかなか踏み出せないのだと思っておりますが、これがなければ、恐らく1年だろうが2年だろうが3年だろうが、転籍というのが頻繁に起こるのではないかと考えていますし、これは就業の環境を上げていけば、結果的にそこに3年間いてくれるのではないかと考えていますので、ここは経過措置として、例えば、3年間や2年間と行って、お試し期間ではないですが、そのようなことをやってみて、これで3年間なら3年間決めて行い、その結果判断するというのもありではないかと私は思います。

○田中座長 どうもありがとうございました。

今までのところは、当面の間というのに関して反対だという御意見と、それから期限をはっきりさせればよいという御意見があったような感じですが。

是川委員。

○是川委員 ありがとうございます。私といたしましては、そもそも論として有識者会議としては、この転籍制限の緩和に関してこれまで議論してきたところですが、前回までの案で、制度の趣旨が適切に理解され運用されるならば、マスコミなどで指摘されているような地方部から都市部への過度な一方的な人材流出など、新しい制度の根幹を揺るがすような事態は起きないと考えて議論してきたのだと思います。つまり、事業者を始めとしてマーケットの参加者が本制度に対する期待を適切に醸成するのであれば、問題は本来起きないはずであると、これが前回までの議論でありましたし、恐らくコンセンサスに近いものであったのかと私としては理解しています。

私としてはどういった形で記載するかということは別として、今回事務局が作った案について、もう少しきちんと有識者会議として書き込むなり、きちんと意見を入れるということが必要だと思っています。

その上で、どう考えていくかということですが、私としてはやはりこれは、整理しますと、今、技能実習2号までであれば3年、それが2年、そして、1年と段階的に移行していくと整理されるのかと考えました。これはマーケットとのコミュニケーションとでも言いましょうか、それこそ日銀なども、あるべき金利というのは当然あるわけですが、そこに一気に上げるということはせず、基本的に段階的に引き上げたり引き下げたりするということをするわけです。それはやはりマーケットの参加者が適切な期待を醸成する、そうしたことを促すという効果があるのだと思っています。そうしたコミュニケーション、これは経過措置とってよいかと思いますが、経過措置のある意味、発動条件について今回書かれているわけですが、私としてはこれは欠けている、これは半面しか書いていないと思います。もう半面は何かといいますと、やはり高橋委員がおっしゃるように、これは解除条項、出口戦略が書かれていないと。出口戦略の条件をしっかりと書き込むと、そうしたことが必要だろうと思っています。

その際の観点は、私は大きく二つあると思っています。一つは、やはりこの転籍を理由にした直接的な人権侵害の有無ということ、もう一つは、これは今回の新制度の趣旨にも関わることですが、労使双方、雇用者と外国人労働者双方の時間選考に対する影響の観点から行われるべきと思います。

例えば、外国人にとっては賃金を始めとした労働条件の短期的改善と中長期的な技能形成に伴う待遇改善、これが短期と中長期的な時間、目の前の利益を優先するか、中長期的な将来の利益を優先するかという時間選考に関わることですが、

その間の適切な比較衡量、雇用者側にとってみれば短期的な労働需給調整に対する利益と、あとは自社できちんと育てることで中長期的に質の高い労働者を確保できるという中長期の利益、その間の比較衡量、こうしたことに関してこの新しい改正がどういった影響を与えるか、それをまずきちんと見極める必要があると。

これは、やはり本改正の趣旨が中長期的なキャリアアップが主眼の一つとして置かれているということから、こうした時間選考が転籍制限を緩和したことで大きく乱れてしまい、短期的利益に張り付くようなことがあってはならないと。これは、ひいては外国人にとっても不利益となると考えられます。それは、端的に言えば日系人のケースを考えていただければ適當ですが、人権的にはほぼ完全に付与した結果、短期的利益は自由に追及できるものの、中長期に見れば彼ら自身にとっても非常に不利益な状態が生じていると、それは人権という観点から見ても非常に、要するに自己責任論で、それはもう君たちのせいだと押し付けることになりかねないと思っています。

よって、報告書の中盤にある、これまでも複数の委員から御指摘がありましたが、「当分の間」ということについて一定の期間の上限、経過措置としての上限をしっかりと定めた上で、そして、高橋委員がおっしゃるように、以下の観点から厳格にその解除条件を定めるべきと思います。

私としては、以下の4点と思っています。1点目は、先ほど申し上げたように、転籍制限を理由とした人権侵害が起きていないか。2点目といたしましては、転籍制限の緩和が労使双方における技能形成の意欲を低下させていないか、これは試験の合格率などから見る事ができると思います。3点目といたしましては、地方や特定産業からの過度の一方的な人材の流出が起きていないか。4点目といたしましては、賃金などの雇用条件及び安全衛生面での改善を伴わない、ましてや悪化するといったような、そういった望ましくない転籍が起きていないか。こうしたことを、例えば、一旦、2年を超えない範囲で設定した条件で、起きていないかということ新しい会議体において定期的にきちんと評価をした上で、こうした点について問題がないと判断された場合は、その経過措置の期間として定められた期間の前であっても、速やかに終了すると。消費税の景気条項の逆のようなものかもしれませんが、そういった形でしっかりと解除条件も書くことで恣意的な運用を防ぐということが、骨抜きにならないためには必要不可欠なのではないかと思っています。

また、その上で、山川委員がおっしゃいましたように、ここの転籍制限のところに書くというのは、確かに、やや本則を曲げるかのような印象も与えかねませんので、経過措置として、やはり後半の方、例えば、論点第「10 その他」などに書いた上で、今、申し上げたような解除条件もしっかりと書き込ん

だ上で、書くということはあると思います。また、報告書に書かないとした場合でも、こうした議論をしておくことは重要と思っております。

長くなりましたが、以上です。

○田中座長 その他、御意見はございますか。

高橋委員。

○高橋座長代理 今、おっしゃった原則論と比べて非常に細かい話で恐縮ですが、この認める場合の条件の一つとして、昇給その他待遇の向上を義務付けるというところですが、昇給を100円でもすればよいのかという話にもなりかねないわけで、これはマッチングするとき、例えば、3年の間に試験に受かること、技能を向上することを一つの大きな目標として、それに応じて賃金も上げていきますということであれば、恐らくそこである程度、昇給条件や実額も含めて提示すべきではないのかと思いますが、それがあれば、より過剰であったりや不要な転籍も防げるのではないかという気もしますが、その辺は契約上というか、普通どうやっているのか、今、技能実習の場合は初期条件だけ決めて、昇給など一切そういうことは書かれていないということなのでしょうか。そこは質問ですが、分かる方はいらっしゃいますか。

○安東室長 特定技能、技能実習を担当している安東ですが、現状、今こちらの方でお示ししている雇用契約書及び雇用条件書においては、契約の更新の有無などは書いておりますが、あと、労働条件や休暇、賃金、諸手当、支払い概算等がありますが、今の委員の御指摘については、昇給時期について一応、昇給の有無がありまして、昇給時期、昇給の考え方について、今の雇用契約書において書くようになっております。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

○田中座長 武石委員、まだ御発言がありませんが、いかがですか。

○武石委員 ありがとうございます。皆様の意見を聞きながら考えておりましたが、まず、ここでは、原則3年で育成をしていくけれども、1年経ったところから人権や契約の考え方で本人都合を認めていくということにしました。3年で育成するのだというところで、転籍先のいろいろな条件をウのところで書いているということで、全体が非常にまとまっていたところに、修正が入ってくるというのはやはり唐突感があるというのが印象です。どうして2年を超えない範囲なのかなど、計画的な人材育成の観点からそういう育成を継続する必要があるというのが非常に恣意的に運用されそうです。ここでは、1年経ったら転籍できるというところの原則をきちんと置いておく必要はあるのではないかと考えるので、この修正はすごく唐突感があったというのは一つです。

それで、これが「当分の間」ということで経過措置ということであり、それによっていろいろな方が納得していただけるのであれば、私も皆様がおっしゃ

るように、「その他」のところの経過措置のところでも触れていくべきで、ここはやはり原則をきちんと書いておくべきということを申し上げたいと思います。

また、(イ)の条件がやはり気になっています。就労開始後1年を経過していけば、スキルが上がっていった能力が上がっていけば、それに伴って昇給というのはあるべきであって、3年間昇給しないを前提に、こういう特別な人だけは昇給が義務付けられますというように、そういうミスリードになっていくのも問題だろうと思います。余りいろいろなことを書くと、逆に、では3年間は賃金を上げなくてよいのかなど、そちらの方にメッセージがなっていくのはおかしいことになっていくと思うので、経過措置として書くにしても、やはりきちんと内容を吟味して、ミスリードがないように書いていくということが重要かと思っています。

以上です。

○田中座長 堀内委員、ございますか。

○堀内委員 ありがとうございます。委員の方々の御意見を伺って、私も基本的には前回の流れで違和感はなかったところです。しかし今日、事務局からもお話ありましたように、実際この後の制度改正を着実にを行うためには、ステークホルダーの理解を得られるよう経過措置を設けつつも、しっかりと立法に繋げていくということが必要だと思います。経過措置の設置にあたっては、その解除要件や期間を明確にすることが重要と考えます。今日は飽くまでたたき台ということでお示しいただいたものだと思いますが、特に経過措置として転籍要件に同一実習実施機関での就労に2年を設定したことは、合理的な理由をなかなか見出しにくいというところもあります。人材流出を懸念する意見や人権保護に留意する意見が双方ある中で、お互いが納得いく形で報告書をまとめられるよう検討してほしいと思います。

○田中座長 どうもありがとうございました。

私からも少し発言させていただきますが、私は今回事務局がこれを出していただいたのは、これが最終案として出されているわけではなく、議論を促進するために出していただいたのだというのが私の認識であります。その上で、座長というよりは個人としての意見ですが、これは前から言っていることとも関係しますが、やはり有識者会議等で提言する制度案、制度改革案というのは、できる限り分かりやすく、論理的に一貫していて、その中が余り複雑にならないというのが望ましいというのは前から私は申し上げていることなのですが、今回のただし以下のところというのは相当な複雑化を図っていて、その相当な複雑化にどのくらいメリットがあるかというところを御判断いただかなければいけないと思っていますのですが、今日の御議論を伺っていても、この文案だと前の案よりも更に疑問点など、検討すべき点というのが数多く出てきてしまう

案ではないかという気が私はしております。

先ほどから御発言があったように、この（ア）というところは非常に定性的に言っているわけで、1年を超える期間、同一の受入機関で育成を継続する必要があると認められること、これは一体どういうことがあると、こういうことが言えるのかという疑問が出てきてしまう。それから、昇給その他待遇の向上等を義務付けることという、一体どのくらい上げればよいのかという疑問も出てきてしまう。恐らくそれを解決する手段として、最後のところで、上記3の提言③に従い、新たな会議体が業所管庁や業界団体等からの説明等に基づき議論した上での意見を踏まえ、政府が判断すると言っているのが、この（ア）と（イ）を解決する手段として提示されているのですが、この会議体でこういうことを本当にこれだけの条件でできるのか、その場合、この会議体はどのような説明責任を労働者や国民に対してするのか、その辺も少し疑問が出てきてしまう。

そうすると、先ほど市川委員がおっしゃったように、ほとんどの業種がこうだというように、うちは全部（ア）ですと言いだしたときにどう判断できるのか、その辺のところも相当、質問に答えなければいけません。この質問に対する答えをこれから我が有識者会議でまた綿密なる条件を作って最終報告に入れるかという問題になると、私には余り自信がないです。

それから、これが経過措置だということで、一定時間経ったらもう1回見直して元の案のところに戻しますということは、どういうことをやればできるか、先ほど、是川委員から幾つか解除条件というのを提示していただいたのですが、この（ア）というのは、同一の受入れ機関での育成を継続する必要があると認められることというのを一旦認めたら、そういう必要はなくなりましたという条件が出てこないと解除できないのではないかと思います。そうすると、何を見たらこれが解除できるのかのところを非常に私としてみると、難しいかと思えます。

同一の機関で、技能のレベルがある程度のところに行かないと駄目ですというので、1年では足りないから1年半や1年8か月くらいまでにして下さいということ、（ア）でそういうことを仮に言っているとすれば、そうすると今度は（イ）のところには条件が付いている、技能検定試験基礎級をパスすることと言っている、この技能の基準については（イ）で提示してあるわけで、それと（ア）の関係がどういうことになってしまうのかということも疑問として出てきて、私はどうも、この新しい修正案をここに入れるということになると、座長としていろいろな質問が出たときにほとんど答えられないという感じがします。

確かに、何人かの委員の皆様がおっしゃったように、最終的にはこの有識者

会議の報告、提言を受けて政府が立法措置をするということであるから、その立法過程でいろいろな条件が付いてくるということはあるし、その過程で余り大きな問題が出ないようにするということは、私としてみると、それは望ましいとは思いますが、果たして今のような修文を出して本当に役に立つのかというところが、私にはいささか疑問に思えるというところもあって、その面もあって、今日の御議論について言うと、私はなかなか今の案をこのままで最終案に載せましょうということだと、とても辛いです。事務局の方には申し訳ないのですが、そのように言わざるを得ないと思っています。

期間を区切って、前回までの案を若干緩和するような形で、見直し期間3年というようにやった上でこのようにすればよいですといううまい案をどなたかが本当に、また事務局が考えてくれればよいですが、これでは少し具合が悪いというのが私の印象ですが、これは座長の専権事項でも何でもないので、委員の皆様方から御意見を伺えると有り難いと思います。

どうぞ。

○福原審議官 経過措置的な観点から、この③ではなくて論点第「10 その他」のところに経過措置的な部分として書く考え方はあるという御意見が何人かの方から出ておられて、仮に事務局として、この作業の後にまたいろいろな文章を考えていく中で、その中で少し教えていただきたいのは、論点第「10 その他」の中に書く場合ですね、書き方がいろいろと、抽象的に書くという書き方と、ある程度これを移植するという書き方、いろいろあるわけですが、両方ももちろん議論があり得て、3年、2年、1年という考え方は非常にシンプルで、まさに激変緩和措置的な、経過措置的な色合いは明らかになる一方で、逆に2年ということも正面から、つまり、今の論点第4の中に位置付けられているのは、原則は1年だけれど例外を許容するという書きぶりになっています。そうではなくて、後ろにその他の経過措置的な書き方をしたときに、今のように原則は1年だけれど、という書き方をある程度斟酌した形で書くべきなのか、あるいはシンプルに本当に経過措置的な考え方、期間を中で書くべきということの方が考えとしてよいのかという点がまず、1点目。

それから2点目は、特定技能の受かった方をどうするかという部分です。ここは事務局のたたき台の今回の案は、同一分野における転籍も、それから特定技能1号に受かった場合も、全てこのルールで行ったらいかがでしょうかという部分です。特定技能1号に受かったときの取扱いについては、特定技能に受かったのだから、それは論理的にすぐに移行を認めるべきだという考え方があった一方、いや、それではこの新制度で確認をした趣旨が損なわれると、だから、この制度で入った以上は3年間、一番長い方で3年間というように動いているのですが、3年間のこの制度の中でやはり維持されるべきだという考え方

があって、ここに今、妥協点がなかったように感じたので、事務局としては転籍も、それから特定技能1号に受かった場合の取扱いも同一の効果を生じ得る部分があるので、それはこのルールで統一的に把握したらいかがですかという提案を実はたたき台でさせていただいているのですが、その点についてはどのように考えたらよいのかということについて。

○田中座長 今のは、これというよりは、前回の転籍に関する考え方を前提とした上で、転籍についても、それから特定技能1号への移行についても同じように、つまり前回の例えば、1年未満で特定技能1号に受かったからそちらに移行してもらうということはないと、基本的には最初の1年はいてもらって、その後もずっといてもらうのが望ましいが、もし転籍したいという人は、その1年の後、イトウの条件があればよいですということと、それから、特定技能1号を受ける人も、特定技能1号を受けてもらえば、1年経っていれば、同一業種だから特定技能に行くのは可能ですということが、前は私はそれで皆様合意いただけたのかと思っていたのですが。

○高橋座長代理 それは、すみません、今回出たこの案を前提にしてしまうと、そこは一緒でもなくてもよいのかという気もしてきます。試験を受ければもうよいではないかと。もともとそれだけの力があつた、あるいは努力したのであれば、一発勝負でもよいのではないですかと。今回の案が、この2年というのがなければ、一緒だった気もしますが、これを見てしまうと、私はそこは必ずしも一緒の条件でなくてもよいという気がしてきました。

○田中座長 市川委員。

○市川委員 私もこれを見て、その問題はどうなるのかと率直に言って疑問になりました。2年間ずっとフィックスなのかということが出てきてしまうので、やはり、どう整理つければよいのかというところは、前のところであれば比較的簡単に整理できていたと思っております。

○田中座長 いささか私の意見ばかり申し上げると、そういう面からいっても、前の方が私は説明しやすい、シンプルというか、これでそれを考え始めると、どうするのだということでも更に疑問がとてつもなく膨らんでしまうということがあるので、私としてみると、よりシンプルな方で行けるのがよいかとは思っていますが。

是川委員。

○是川委員 今の座長の御意見を伺った上で、私の考えを少し述べたいと思いますが、確かにおっしゃるとおり、今の新しく書き加わった（ア）（イ）というのが、もともと書いてあった本則の部分のある意味、内実と少し抵触するようなどころがあって、やはりそこに何か変更を加えているように見えてしまうし、実際、論理的にはそういう意味で説明が付き難いということがあると思います、

私も。

あと、やはりシンプルであるということがいろいろな意味で頑健性も高いと、安定性も高いということだとすると、私としては、例えば、論点第「10 その他」のところに経過措置について書くという場合に、今の（ア）、（イ）のような内実に関わるものは書かず、期間について書いた上で、かつ、その期間前であっても解除条件をしっかりと書いた上で、その条件を満たせば、要するに経過措置の必要性が認められないというような条件が客観的に確認されれば速やかに解除するといったような、例えば、そういう二段階の書きぶりにおけば、座長がおっしゃるような論理的なそごというのは起きないのかと思います。また、その場合に、シンプルにということであれば、そういった形で経過措置として割り切るのであれば、もう業界ごとなどという細かいことを言わずに、単に3年、2年、1年のように、そういう機械的に切った上でやるというのも一つあるのかと思います。

あと、そもそも経過措置が必要かどうかという議論、恐らくこの場でなかなか、要するに判断は難しいと私は思います。というのは、やはりまだ制度改正していないので、何が起きるか分からないというのが正直なところです。ですので、経過措置がマストかどうかということも含めて、ただ、仮に経過措置が必要になる場合は、最低限こういう条件はしっかりと満たすべきであるということを書いておく必要があると思います。

以上です。

○田中座長 山川委員。

○山川委員 よろしいでしょうか、ありがとうございます。基本的には是川委員の今のお話に賛成であり、事務局として恐らく、この（ア）と（イ）は相当苦勞されて、恐らく（注1）でかなり継続することが見込まれるような例外なので、だとするといろいろ慎重に要件を作るということで、いろいろ考えられたのかと思いますが、座長がおっしゃられたように期限を区切るということでしたら、そこまで細かいことを言わなくても、つまりゼロから100になるのではなくて、50%実施していくような形での単純に段階的な経過措置ということも考えられて、さっきも言いましたように、経過措置自体も含めた見直し規定を付ければ足りるように思われます。

そうしますと、今、御発言がありましたように論点第10に移して、あとは、先ほど御質問のあった、どの程度（ア）や（イ）に相当するものを書くのか。本文に書くよりは、議論の経過の中でこのような経過措置の提案もあったという形で、なるべくシンプルな経過措置として、しかし、アの段階でも、論点第10で記載する経過措置もあり得るといったような形で、論点第10の記載にも注意してほしいというようなこととした方が、どちらかという素直かと思

います。

あと、先ほど契約上の制限との整合性のお話をしたのは、1年超の就労を転籍の必要条件の一つとしても、契約期間の設定によっては、それほど頻繁な転籍を心配することはないだろうという趣旨で申し上げたのですが、もちろん在留資格の問題と契約の問題がずれることがありうることは分かっています。現行制度の問題は、契約の制限以上に在留資格上の転籍制限が厳しいことなのですが、逆の方向で、労働者にとっては在留資格上の拘束の方が弱くなるということでしたら、両者のずれはもちろんありうるということは認識しております。

○田中座長 今、経過措置で激変緩和ということで、更によりシンプルにということだと、この委員会は1年だということをお願いしていますが、最初の3年間は2年までですという経過措置というのはあり得るのでしょうか。

○山川委員 そこは一応何か説明はつけた方が、是川委員の言われたような何かの説明はあった方がよいと思いますが、実態との関係もありますので、どこまで書けるかというのは難しいです。

○田中座長 最終的に、2年超のところまでというのを、今のこの修正案は会議体でもって決めるという話ですね。だから、その会議体でもって決めるといったときに、本当に会議体がこれだけ全部ある中の、こことここは2年ですというようなことが決められるのか、決めたときにどういう反応が起きるのか、その代わりに、今度逆に全部認めたといったらどういう反応が起きるのか。

これも何かあれですが、仮に経過措置である種の基準でもってモニターをしますという書き方をするのだとすれば、前回までの原案を維持したままで、最初の3年間に地方から都会への移動が起きているか、いないかなど、人権侵害が起きていないか、それから、企業が昇給の努力をしているかなど、受入機関がきちんと整備をしているかというようなことについて、3年経ったところで見直して、3年経ったところで、それでは前回までの原則1年でイとウの条件では不十分なのかということを検討しますという方が、私はよりシンプルな感じがしますが。こちらの2年もあり得ますというようなものをいろいろ作ってしまった上で、3年や4年目のところでそれを元に戻すかどうかということをもう1回チェックしますというのは、その時の政治的なコストの方がすごく大変なことになるのではないかという気はしますが。

○高橋座長代理 座長がおっしゃるように、ここは前回までの議論で原則というか、基本的に置いておくと、ただし、なぜその懸念があるのかというところをある程度書いた上で、だから経過措置なのだと、それから、経過措置についてはこういうデータをチェックした上で、必要に応じて外すなり修正しますという、恐らくそういったツーステップかと。ツーステップと言いますか、そのところをどのように書くかという問題かと。ここは、おっしゃったようにシン

プルにしておいた方がよいのではないかという気は私もします。

○田中座長 その他、関連発言をぜひ頂きたいのですが、いかがでしょうか。

市川委員。

○市川委員 心配な事象というのは幾つかというか、たくさんあって、人材育成が本当に上手くいくのかという観点からの心配事と、都市部への流出がどうなのかなどという心配もあって、今回加筆した基準というのはそのうちの一部に答えているという感じで、全般的なものに答えることにはなっていないし、それに、その全般的な心配をこの中で全部解決しようとする、逆におかしな話になってしまうように思います。

ですから、私はもっと、もし経過を見て前回までの原則を改めるということであるとすれば、いろいろ項目を挙げるとしても、それは飽くまで項目であって、全体として変えるかどうかをもう1回考えるかというような、そういうことの方がシンプルで、よいのではないかと思います。

○田中座長 いろいろな法律や何かの関係で言うと、特定の項目を定めずに3年経ったら見直すという書き方もあって、恐らく、単純性からいえば、そちらが単純ですね。どういう項目を列挙するのかということ自体も結構複雑な話になるという感じもするので。

佐久間委員、どうぞ。

○佐久間委員 ありがとうございます。前回の会議で、この辺の3年や、それから特定技能への移行の関係で、採決ではないですが、御意見ございまして、その中でこういう案が提示をされまして、本当に、先ほど申したとおり、私の案とは少し違いますが、類似しているということで、受け入れたいとは思っていたところです。実際ここで言われる各受入れ対象分野において2年を超えない範囲でというのが、これはどのように解釈をしていくかという問題があると思いますが、やはり全ての分野ではないかもしれないし、また、今、例えば、12分野全てに適用されるかどうかはわからないと私は理解していたのです。ですから、逆にこの一つ一つの分野を所管する行政庁、それから、そこでいわれている一般社団法人といった業界団体など、そういうので話を決めて、たくさん出てくるような、分野が増えてしまうようになるというのは、私はそれは賛成をしているわけではありません。こういう道筋もあるということですが、全ての分野になるわけではない。先ほど少し申したのが、「農業」や「漁業」が可能性が高いのではないかとということで私は申し上げました。特段、製造業など、そういうことを申しておりません。

あと、「当分の間」というのがこの報告書で3回出てきます。日本語の関係など。私はやはり「当分の間」というのが、厚生労働省の生活保護の関係とか、ずっと続いているのが多くあるので、ここはやはり全ての箇所を明確にすべき

だと私は思っております。激変緩和、それから経過措置となっておりますが、やや合わないということもありますが、趣旨とすれば私は賛成させていただきたいと考えています。

以上です。

○高橋座長代理 若干論点がそれますが、外国人労働に関しては余りにもデータ、統計が少なすぎると。これは別途、共生社会実現のところでも問題になっていたわけですが、だから今回、制度変更に伴って将来の判断材料となるような統計データを一緒に整備すると、先ほど是川委員がおっしゃった、両サイドから見られる統計の取り方なりデータの取り方をきちんとしておくと。だから、縛るのであれば、先ほどおっしゃったように試験の合格率がどうなのかというチェックをするなどということも含めて、一緒にデータなり統計の整備も一緒に行い、それを判断材料にしていくのだということもきちんとしておくとういことかという気がしますが。

○田中座長 黒谷委員。

○黒谷委員 私も経過措置を入れるなら、その他に入れていただければよいのではないかと思います。前回のようにシンプルな方がやはり、座長がおっしゃるとおり、分かりやすいし、メッセージも発信しやすいと思いますので、前回に戻して、その他の中で、例えば、地方からの流出が激しくなったなどや、産業上痛手を受けたなどを受けて見直しをするということは、私は、これだけでなく全体のパッケージで、3年経ったら全体を見直すという形で、全体のパッケージとして提供して、それで地方の中小企業等からの懸念に対しては、それで応えるのでよいのではないかと思います。

○田中座長 その他、御発言ございますか。

どうぞ。

○高橋座長代理 このような措置をとるといような話は、ここに書くか書かないかは別としても、そういう言い方は用意しておかないといけないのだろうと思います。

○黒谷委員 検討状況の中で細かく書いて。

○高橋座長代理 そうですね、それはあり得る。

○黒谷委員 その他の方ではパッケージとしたらよいかと。

○田中座長 一つの、これはやや私の意見に沿った話ですが、ここで修文案で提示したようなものは、有識者会議としてもこういうやり方というものがあつて得るとい議論は、検討はしたけれども、これをもし導入するということであれば、それは今のこの提案を試して、最初の3年や5年やったときに著しい弊害が出てきているのだということが分かったときには、このような案も考える可能性がありますといような形はあるかとは思いますが。

というか、これは先ほど是川委員もおっしゃったように、前回までの議論はやはり、このイとウでやれば大体、そんなに多くの方が懸念していたような大規模な転籍などということは起きないのではないかということをも前提に行っているの、そういう理解だとすると、仮にそれが私どもの認識の間違いだというのが最初の3年とか4年で分かるのであれば、そのときにまた政府として考えてくださいということになるのではないかという気がします。

○高橋座長代理 そうですね。

○田中座長 事務局からもし御意見があれば、この際ですからどうぞ。

○福原審議官 まさにこの議論をしていただくためにしましたし、検討状況に今日のまさに御議論を踏まえた形で、ぜひ書かせていただきたいと思います。かなり重い宿題を、今の議論を聞かせていただくと、かなり会議体としては、論点第4のところではないと、論点第10のところの経過措置的な趣旨で書くことに受け止めましたし、書きぶりについても、この記載をどこまで維持するのか、しないのかも含めて、少なくとも経過措置的な意味合いで書くべきだと受け止めましたので、少し工夫をしていきたいと思っております。

○田中座長 その他、御発言ございませんでしょうか。
どうぞ。

○高橋座長代理 時間外のところですが、これは技能実習制度そのものが変わるということなので、新制度では就労と育成と両方あるわけですから、両方のサイドから時間外が発生する可能性があるわけですね。時間外が発生すること自体は外国人にとっては必ずしもマイナスとは限らないと、収入が欲しい人もいますから、したがって、そこは恐らく、条件を変えていくのだろうと思うのですが、というか、条件によって許容していくという方向でよいのではないかと思います。そこはいかがでしょうか。

○本針政策課長 おっしゃるとおりと考えております。

○福原審議官 1点よろしいですか。参考図1は、飽くまで仮称ですが、「育成就労」という形で置かせていただきました。人材確保と人材育成という目的から、それぞれ言葉をブレイクダウンして、このような言葉を仮称として置いています。決して名称について御議論をいただきたいという趣旨ではないのですが、もしこの名称では大反対というか、非常によくはないというお考えがもしあれば、この点についても。

○田中座長 これは参考資料なので、今日の記者ブリーフィングでは見せてしまうのですね。

○福原審議官 はい、配ります。

○田中座長 そうすると、やはりこの名前についてももしコメントがあれば伺っておいた方が、私としてみると答えやすいのですが。

- 佐久間委員 私はこの案で賛成です。
- 田中座長 ほかの委員の皆様方、いかがでしょうか。
- 黒谷委員 名前も特に異論はないです。あともう1点、転職の分野ですが、分野に対して非常に配慮していただいていると思いますが、分野の中でまとめて政府が判断といいます、分野でまとめるのも大変だと思います。ただ、やはりこうしてどんどん転籍が起きたり、人が流出していくことがないように努力していくのが業界のこれからの役割だと思っていますので、そういう意味も含めてシンプルにさせていただきたいと、改めて申し上げます。
- 田中座長 私も有識者会議の報告はできる限りシンプルで分かりやすく論理的なものであって、その上で転籍等が頻繁に起きない、人権侵害が起きないということは関係各団体がぜひ御尽力いただきたいと、そういう精神で行きたいとは思っています。黒谷委員の意見もそういうことだと判断いたしました。
- その他、御発言ございますか。
- 市川委員 私が申し上げた日本語能力のところは、先ほどの③のアのただし書を入れると、余計に、いつこれをチェックするのかという問題も出てくるのですが、それはないとして、N5以上の場合も要求できるというような（注2）のところ、やはり私は厳しすぎると思います。1年でN4までと言われると、それだったら本当にいっそのこと最初から分野によってはN4ですという方が分かりやすく、転籍の条件のところ、そこに急に1段上げたものを持ってくるというのはどうか、それはやめた方がよいというのが私の意見です。私の勘違いがもしあれば。
- 田中座長 どうですか。
- 本針政策課長 必ずしも転籍のためにより高いというものを念頭に置いてこれを書いているわけではございません。これをもともと書いた趣旨は、今、介護の職種でございますが、入国のときにN4を求めています。介護の場合は今、技能実習1号が終わった1年のときにN3を元々は求めておりまして、ただ、今、やや経過措置的に、N3を必ずしも合格しない場合でも、継続的に日本語を学ぶのであればということで、必ずしもN3自体を要件としていないわけですが、もともと転籍という話ではなくて、育成の観点から、今、入国の時、それから3年の時という設定以外のものが仮にあるのであれば、そういったものを、介護になぞらえれば、1年の時にN3というものがもし仮に、経過措置的なものでなく、もともと要件としてあるのであれば、そういったものを1年後の要件としてもともと設定するのであれば、より高いものということはあるとは思いますが、そういうものでなくて、単に転籍をさせないために日本語をより高くするというのは、それは本来の趣旨とは異なると思いますので、少なくともそういう趣旨でここを書いたわけではないというところ

は、そういう意味では、ここは先ほどの但書のところとは違って、経過措置的な意味ではなくて、もともと日本語と技能のレベルの適切性という中での、より高いものを、特に日本語についてはあり得るだろうということで、書かせていただいたという趣旨です。

○田中座長 そうすると、市川委員の御発言の趣旨と同じだと考えてよいですか。だから、より高い日本語能力を求めるということであれば、最初のところから、原則A1ですが、最初のところからもっと高いものを求めるのだということですね。

○本針政策課長 基本的にそのような趣旨ですし、転籍ということではなくて、介護の場合には今後どうするかの問題はあるかと思いますが、1年修了時にはN3、入国よりも高いものを求めているという制度が仮にあるのであれば、それになぞらえてそういう、より高いものということはあるとは思いますが、転籍の要件として、より高いものという趣旨ではないということで、市川委員がおっしゃっているような懸念をこれによって起こすということはない、そういう趣旨で書いているわけではないということではございます。

○市川委員 そのあたりの書き方で誤解を、これだとア・プリアリに書かれてしまっているので、少し誤解を招くと思いました。

○本針政策課長 ありがとうございます。

○田中座長 その他。大下委員。

○大下委員 今の市川委員のご意見に関して、どこかの分野で基準を高く設定してしまうと、その分野では転籍できなくなってしまうということがあるのではないのかと思いました。ここは逆に（注）になくても、A1相当以上の試験となっているところで十分読み取れるのではないかと思います。書きぶりは少し考えていただいた方がよいと思います。

転籍については、論点第「10 その他」に経過措置という形を入れ、いろいろな実態を踏まえて、今回入っているようなものも含めて見直しをするというのを入れていただくときに、もともと留意事項に書いていただいた地方、中小企業からの人材流出の懸念に応えるべくという趣旨をしっかりと書いていただくということと、それを概要版の方にもしっかりと明記を頂きたいと思います。配慮していることを有識者会議の意思として伝えるためにも、なるべく表に出すような書きぶりをお願いできればと思います。

私からは以上です。

○田中座長 是川委員。

○是川委員 名称のところですが、おおむね賛成ですが、今のままだと四字熟語が漢文として書き下せないのが、細かいことを言うようで恐縮ですが、育成・就労なのではないかという感じがします。「技術・人文知識・国際業務」です

が、ずっと違和感を感じたのは、恐らく漢文として書き下せないせいだということに今、気付きましたので、すみません、些末な提案で恐縮ですが、名称という点について私からの意見です。

○田中座長 堀内委員。

○堀内委員 新たな制度と特定技能制度の連携に関するイメージ図についてです。これまでの議論を振り返ると、新たな制度から特定技能制度への移行が円滑になるために、対象職種や分野を一致させる方向で議論を進めてきたところもあるかと思います。両者は別個の制度ではありますが、余りにも切り離された違うものであることを強調しすぎると、またあらぬ誤解になってしまうのではないかと考えます。また、新制度の分野を特定産業分野に一致させることの根拠も揺らぎかねないのではないかと懸念するところでもあります。

もともと制度改正で重点されたところとして、整合性のある分かりやすい仕組みとするということがあったと思いますので、もし可能であれば、表現ぶりを工夫いただきたいと思います。

○市川委員 すみません、度々。④の転籍に伴う費用分担のところの初期の育成能力等に勘案した云々という修文の趣旨が少し分かりにくかったもので。

○田中座長 このところは事務局としてみると、どういう意図でこのように書いたのか。そちらからどうぞ。

○厚生労働省（川口外国人雇用対策課長） 厚生労働省でございます。初期費用に関していろいろ、渡航費用であったりや、入国後講習など目に見える費用と、育成にかかった目に見えない費用とがあると、目に見えない費用を何でもかんでも個別に見ていくのは大変であるという御議論があったと思います。今回この育成に係るいろいろな費用について、目に見えない費用を何でも入れるということではなくて、後ろに出てくる明確化などの基準をしっかりとさせるということと併せて、ただ、一方で目に見えないからというだけで育成の費用を全然カウントしないということではなくて、やはり転籍前後の不公平感といいますか、そういったものが起こらないように、ある程度目に見える形で基準を明確にした上で入れてはどうかということで、盛り込んだ趣旨でございます。

○市川委員 目に見えないものは、やはり目に見えないものであって、それを金額に算定するのはなかなか難しいと私は思います。やはり基準としては、公平で、不平等が生じない、むしろ、在籍期間などの明確な基準の方がよいのではないかと思います。

○厚生労働省（川口外国人雇用対策課長） おっしゃったように、まさに明確にすることが少なくとも大前提として、見えないからといって、言い値でこれがある、これがあるということではなくて、こういう計算式で、恣意性がないような明確な基準を作って、一定反映させたらいかかということ、この記載

を入れているということでございます。

○武石委員 育成努力となっているので、非常にまた文学的なので、育成費用と
いってしまえばよいのかと思ったのですが。

○田中座長 育成費用、より数値化しやすい概念にしておいてもらった方が、曖
昧さが除去されると思うので、少しそこのところは検討してください。

樋口委員から御発言があります。

○樋口委員 申し訳ありません。今日はウェブ参加で、どなたがどのように納得
され、合意が形成されたのか見えにくいものですから、確認させてください。

先ほどの転籍のところですが、事務局が2年を超えない範囲内で云々という
提案をされたわけですが、これはどういう結論になったのでしょうか。つまり、
経過措置は論点第「10 その他」のところ、こういったこともあり得ると
いうようなことを書くとおっしゃったようにも思うのですが。

いわゆる経過措置といった場合、3通りあって、一つは、そもそもこの1年
という原則の実施を3年間あるいは2年間待つ、猶予するといったやり方、二
つ目は、原則どおりやってみて、3年後にどうしても問題があるようであれば
見直すといったやり方、三つ目は、まさに今回事務局から提示されたような内
容のもの、つまり、「当分の間」、政府が認めた特定の分野では最初に受け入
れた企業で2年を超えない範囲内で継続勤務させることを認めるといったやり
方があるように思います。

私は基本的に三つ目のやり方ではないかと考えています。運用面でいろいろ
難しい点もあろうかと思いますが、そもそも経過措置の期間というのは、新制
度をソフトオープンにせよ実際に運用してみて、地方から大都市圏への大きな
移動が起きるのか起きないのか、不安は杞憂だったということになるのかどう
か、そこのところを見極める期間でもある訳ですから、経過措置の中身が単な
る猶予期間ではよろしくないと思うのです。やはり有識者会議としては、今回
事務局から提示されたような内容のものを、経過措置として提案するのではな
いかと思うのですが、そこのところはどういう結論に至られたのでしょうか。

○田中座長 結論には至っていないのかと思っておりませんが、私はどちらかとい
うと、樋口委員がおっしゃった二つ目の案で、前回までの原則1年で条件はイ
とウというのがあれば転籍可能というこれまでの案を有識者会議としては提言
し、ただ、3年でそれをやってみた結果、多くの方が懸念しているような事態
が本当に起きたら、そのとき見直すというのを私は申し上げたつもりですが、
今、樋口委員の望ましい案というのは、そうではなくて、この事務局案のAと
いうものを入れた上で、3年くらい経ってもう一度、Aを採るかどうかを見直
すと、そういうことだろうということですね。

○樋口委員 個別の分野ごとの特殊な状況を踏まえた上で政府が判断するとなる

と、何を基準にどう判断したのか納得を得るのはなかなか難しいようにも思われます。事務局にお伺いしたいのは、とにかく原則どおりに3年間やってみて、どうしても問題があるようであれば見直しますで、納得が得られるのでしょうか。

○田中座長 事務局は答えられますか。

○福原審議官 少しこちらの方で考えさせていただくのですが、一つの考え方として考えているのは、この経過措置の部分というのは、やはり円滑な制度の導入であり、不安と懸念の払拭だと思います。そのやり方というのは、やはり行政官庁として、政府として責任を負っている部分でもありますので、幾つか複数の選択肢を書く形で、最終的に懸念や不安が払拭でき、政府として円滑な制度の導入、あるいはそれもチェック・アンド、そういう恣意的な部分にならない部分も確認できるという、そういう目的の下に幾つか複数の選択肢を書かせていただくというので、少なくとも我々の方は考えようかと思っていたのですが、それにもし異論、そこは決め打ちされるという形であればあれですが、一応そこら辺については、やはり経過措置というのはまさに政府の施策の円滑な導入に本旨がありますので、そこは政府として責任を負うべき部分がありますので、複数の選択肢を許容していただく書きぶりで模索をできないかと思っていますし、それがまた樋口委員への答えでもあるわけですが、その点はいかがでしょう。

○田中座長 このあたりはいかがですか。

○樋口委員 繰り返しになりますが、やはり、原則通り実施してみて3年後に見直しというのでは、この状況下では納得が得られないのではないかと思います。一方で猶予期間を置いたのでは、新制度がその間、働いていないわけですから、不安が杞憂だったという証明のしようがないですね。ということは、アの条件には更なる工夫の余地があるかと思いますが、事務局案のような形で、いわばソフトオープン的にスタートさせるということではないでしょうか。期間については、「当分の間」ということにするのか、それとも2年か3年か年限を切るのかは要検討ですが、とにかくやってみないことには新制度の下でどの程度不安が解消されるのか測りようがないですから。

論点第「10 その他」の経過措置の在り方につきましては、細部まで書き込む必要はないでしょうけれど、基本的な方向性、考え方を明確にしておくべきだと思います。

○田中座長 どうもありがとうございました。

ほかの委員の方、何か更に御発言がございますか。今後の進め方にも関係してくるのですが。

市川委員。

○市川委員 報告書を出した後の政治判断というか、立法判断というのがどうなっていくかということは正直、この有識者会議の中からは見えない部分が非常に大きくて、A案、B案、C案、D案というような形で書くというのは、私は少し違和感があります。こちらとしてはできるだけ、座長がおっしゃったように、すっきりしたものを出しながら、ただ、もちろん懸念に対する配慮はしつつという、そういうラインを行った方がよいと思っていて、一番飛び付きやすいものを、どうぞこういうものもありますというようなものを出してしまうというのは、私としては抵抗があります。

○田中座長 その他、御発言はございますでしょうか。

富高委員。

○富高委員 私も田中座長の案がよいのではないかと考えています。ただ、本日、様々な御意見がありましたので、それを検討経過の中で記載いただくということが、今までの議論のプロセスから見ても、妥当ではないかと考えています。

○田中座長 いかがでしょうか。

山川委員。

○山川委員 確かに樋口委員のおっしゃられるように、経過措置といってもいろいろな意味があり得ます。原案どおりで行って見直しを定める場合と、それから、適用の猶予でゼロの期間をしばらく設けて100にいきなりする場合と、あと激変緩和的な経過措置として、50の段階でやってみて100に移すということを考える場合と、それらの三つを示すということもあり得るかと思えます。ただ、その場合の今の（ア）と（イ）は相当長期にわたることを想定しているのもっとシンプルな方がよいのではないかと考えます。

あと、ついでに図についてもよろしいでしょうか。参考資料1は、私はこちらの方がずっとよいと思えます。できれば即戦力という用語を入れていただきたいですが、そうでないとしても、この矢印は時間の経過ではなくて、スキルアップの時間だという趣旨で、ここにスキルアップという用語に入れていただくと趣旨が伝わりやすいのかと思えました。

すみません、以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

どうぞ、大下委員。

○大下委員 樋口委員のおっしゃった御懸念について、可能かどうか分かりませんが、不安や懸念を払拭する一つの手立てとして考え得るのは、法制度の確定、施行を待たずして、ブローカーの排除や制度以外で安易な転籍等を促している様々な要因に対して、今、打てる手を先にしっかり打つということ別途検討・実施するというのを報告書に記載するのも一案ではないかと思えます。

○田中座長 それは一つの提案ということですね。

高橋委員。

○高橋座長代理 これはいかがでしょうか。座長のおっしゃったのをメインの案にして、あと二つオプションとして、要するに、その場合に何を一緒にしなくてはいけないかなど、今、おっしゃったような話、そういう条件付けをしておいて、最終的に一つに絞って出すのだらうと思いますが、でも、議論する段階では、メインは決めておいてサブが二つあってもよいのではないかという気がしますが、その方が何を検討したかという漏れがないように思うので、いかがでしょうか。事務局は大変ですが。

○田中座長 今後、更に最終報告書を確定するところまで持っていくわけですが、当面そうしますと、今日の段階で言いますと、この事務局から提出されたものについて今回、相当徹底的に議論をさせていただいたということで、これを事務局としてもう1回受け止めてもらい、その中で、また最終報告書（案）というのをもう一度作っていただくということになるかと思いますが、そのような方向でよろしいですか。

それでは、時間も大分超過いたしましたので、更に御意見がもしないということであれば、本日の会合はこれで終わりたいと思いますが、いつも同じように、更に書面で御意見を頂く場合は明日の正午までということであります。

それでは、次回の日程について事務局からお願いします。

○事務局 事務局から次回の開催予定について御連絡いたします。第16回につきましては11月24日金曜日11時からの実施を予定しております。

先ほど田中座長から御案内のありましたように、御意見の御提出につきましては明日の正午までに御提出くださいますよう、よろしく願いいたします。

以上です。

(3) 閉会

○田中座長 それでは、今日の会議を終わりにします。どうもありがとうございました。

—了—