

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3回）
議事録

1 日時

令和5年2月15日（水）10:00～12:00

2 場所

法務省5階会議室

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、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）

小玉参事官、岡野参事官

（出入国在留管理庁）

福原審議官、礮部政策課長、本針在留管理課長

（厚生労働省）

原口審議官、吉田外国人雇用対策課長、川口参事官（海外人材育成担当）

（経済産業省）

島津産業人材課長

（外国人技能実習機構）

大谷理事長、久富指導援助部長

4 議事

（1）開会

○事務局 お待たせいたしました。それでは、お時間になりましたので、これより第3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。

本日も御多忙のところ、本会議に御出席いただきまして誠にありがとうございます。本日の会議につきましても、会場の御参加とウェブの御参加を組み合わせたハイブリッド形式で開催させていただきます。

また、末松委員が御都合により御欠席ですので、14名での開催となります。

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。第3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。本日もまたよろしくお願いいたします。

まず初めに、前回の会議で富高委員から経済産業省に対して御質問がございました件について、経済産業省から御報告を頂きます。よろしく申し上げます。

○**経済産業省（島津産業人材課長）** 経済産業省の島津と申します。1月31日の有識者会議において、富高委員より賃上げ税制は具体的にどれだけの企業に対して支援を行っているのか、支援した結果、それらの企業においてどれだけ賃上げが実施されているのか、把握ができればとの御指摘を頂いたと承知しています。

賃上げ税制につきましては、毎年おおむね10万社の企業に御活用いただいています。これらの企業が実際にどの程度の賃上げを行ったかについては、個別企業の税務申告情報になりますので、当省で網羅的に把握できているわけではありませんが、少なくとも税制の適用を受けることのできる賃上げが行われているはずと考えますと、大まかに言えば、大企業では3%、中小企業では1.5%程度の給与等支給額の増加があったものと推測はできます。ただし、賃金については、税制のみならず、企業収益や雇用情勢など様々な要因から影響を受けることから、税制の効果のみを取り出して評価することは困難であることは、申し添えたいと思います。

それで、本日少し追加で申し上げたいと思います。賃上げは、経済産業省としても非常に重要であると考えておりまして、税制のみならず、収益力を高めるための補助金による中小企業支援、あるいは価格転嫁対策の強化に取り組んでいます。具体的には、生産性向上や事業再構築のための補助金を、令和4年度第2次補正予算で約8,000億円を措置しまして、給与支給総額を6%以上増加させるなどの意欲的な賃上げに取り組む企業には補助上限、あるいは補助率の上乗せをする措置を講じることであります。

また、価格転嫁対策でも様々な施策を講じておりまして、3月と9月を価格交渉促進月間に設定し、中小企業に対するアンケート調査を行っているのですが、価格転嫁率は、昨年3月の調査時点から昨年9月の調査時点までに約5%上昇したことが分かっており、価格転嫁対策の効果は一定程度現れていると考えています。引き続き、こうした取組を着実に実施してまいりたいと思います。

さらに、女性や高齢者が働きやすい職場環境及び人事制度の整備についても、一言申し上げます。前回資料で御紹介させていただいた人手不足ガイドラインの普及のみならず、ダイバーシティ経営の促進やえるぼし認定制度等の各種施策が講じられているところです。この結果、女性のM字カーブは、M字ではなくなりつつあるところまできており、また、高齢者の労働参加についても、2021年には過去最高の909万人になったと承知しています。引き続き、関

係省庁と連携して対応してまいります。

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。

今の御報告に対して、何か御質問、あるいはコメントございますか。よろしいですか。

(2) ヒアリング結果について

○田中座長 それでは、議事次第に沿って議事を進めてまいります。議事(1)は、「ヒアリング結果について」です。前回の会議で報告されたもの以降に実施されたヒアリング4件について、その結果を事務局から御報告いただきます。よろしく申し上げます。

○礒部政策課長 皆様、おはようございます。出入国在留管理庁政策課長の礒部でございます。今日もよろしくお願ひいたします。

お手元の資料1「ヒアリング結果要旨」について御説明をいたします。前回13件を御報告させていただいています。その続きですが、本日は4件のヒアリング結果について御報告いたします。

資料1の1ページを御覧ください。

ヒアリングで頂いた主な御意見を取りまとめさせていただいています。

幾つか御紹介させていただきますと、1つ目の「制度目的と実態を踏まえた制度の在り方について」は、「改正後の制度では、日本社会と経済の活力維持のための労働側面での貢献を明確化すべき」という御意見がございました。「外国人本人のキャリアパスについて」は、「スキルアップのために、技能実習期間を拡大したり、複数回異なる職種・作業で技能実習が行えるようになる」といなどの意見がございました。「受入れ見込数の設定の在り方について」は、「受入れ上限は、人手不足状況の評価に基づき、使用者及び労働者団体と協議する必要がある」などの御意見がございました。「転籍の在り方について」は、「技能実習制度においても、契約上の義務が満たされていることを条件に、雇用主の変更を許可すべき」、「転籍制限の理由や必要性について、労使が協議し、どの程度合意を得られたかがポイントとなる」などの御意見がございました。「管理監督や支援体制の在り方について」は、「リクルートに掛かる費用や関連費用は労働者に請求すべきではない」などの御意見がございました。「外国人の日本語能力の向上に向けた取組」につきましては、「日本語教育の費用は雇用主又は政府が負担することが理想である」などの御意見がございました。「その他」としまして、「家族帯同は、日本を就労先として選ぶ際のポイントになる」などの御意見がございました。

ヒアリング結果についての御報告は以上となります。

○田中座長 どうもありがとうございました。

それでは、御紹介いただいたヒアリング結果も参考にしていきながら、議論を進めてまいりたいと思います。

(3) 論点第2について

○田中座長 それでは、早速、議事(2)に移りたいと思います。議事(2)は、「論点第2について」です。本日は、論点第2のうち、1から2の(2)までを順に御議論いただく予定ですので、委員の皆様方には、可能な限りそれぞれの論点について御意見を頂ければ有り難いと思います。

それでは、論点第2の1、「転籍の在り方」から議論を進めたいと思います。論点第2の1について、まず事務局から現状を御説明いただいてから、委員の皆様方の御意見を伺いたいと思います。それでは、事務局からよろしく願います。

○礒部政策課長 再び政策課長の礒部でございます。

主に、第1回会議の資料3から、論点に関する資料を抜粋して、配布資料を作成しています。前回までの資料はお手元でございますファイルのところに準備していますので、適宜御参照いただければと思います。

今回の論点につきましては、お手元の資料2-1「論点第2の1関連」の1ページを御覧ください。

赤枠のところですが、技能実習制度は、やむを得ない場合を除いて、原則転籍ができない仕組みとなっています。一方、特定技能制度は、同一業務区分内において転職が可能となっています。

資料2ページを御覧ください。

赤枠のところですが、技能実習制度でも、やむを得ない事情があれば転籍が認められていまして、そのやむを得ない事情というのは、赤枠の中に記載のとおりです。

資料3ページと4ページは、技能実習の実習先変更に関する関係規定と技能実習制度運用要領の関連部分を抜粋しています。

資料5ページから8ページまでは、入管庁が実施をいたしました「特定技能制度及び技能実習制度に関する意識調査」から、関連項目を抜粋したのになります。

資料9ページを御覧ください。

技能実習制度では、自由意思での転籍はできないため、失踪が離職形態の一つとなっていますが、令和3年の1年間では、技能実習生総数の1.8%に当たる約7,000人が失踪している状況です。

資料10ページを御覧ください。

こちらは、特定技能外国人の自己都合による離職者数です。最上段の囲みにございますが、制度施行から令和4年11月までの約3年半で、自己都合を理由とする離職の届出は約2万件となっています。また、自己都合による離職後の状況は、「帰国」が最も多く、次いで「特定技能での転職」となっています。

資料11ページを御覧ください。

令和3年における特定技能外国人の行方不明率は0.14%となっており、技能実習生と比較すると、10分の1以下となっています。

資料12ページを御覧ください。

こちらは、前回会議でお配りした「諸外国における非専門的・非技術的分野の外国人労働者受入れ制度」の資料から、転職や家族帯同の状況を抜粋してまとめたものになります。資料左側の「韓国」、「台湾」、「シンガポール」では転職が原則不可とされており、「アメリカ」から右側に記載のある国では転職が認められる場合があるようです。

以上が論点第2の1関連の御説明となります。

○田中座長 どうもありがとうございました。

それでは、議論に移りたいと思いますので、御意見のある方は、またいつものように挙手をお願いしたいと思います。鈴木委員がオンラインで御参加ということですが、職務の都合上、この時間くらいしかお時間取れないということですので、まず御発言いただきたいと思います。そういうことから、論点第2の1を越える御発言を頂いても、もちろん結構です。鈴木委員、よろしく願いいたします。

○鈴木委員 御配慮いただきましてありがとうございます。この後、議会の対応がありますので、大変申し訳ありません。ありがとうございます。

転籍や監理団体などの在り方についてですが、道が毎年独自に行っています技能実習生の受入状況調査のほか、道が行った実習生や団体へのヒアリングなどの状況では、技能実習3号や特定技能1号に在留資格を移行する際に、地域や職場への愛着のほか、職場の人間関係が良好であることなどを理由に、約8割の技能実習生が同じ職場にとどまっていたという状況にあります。

受入事業所などからは、転籍可能な特定技能外国人について、資格取得や技術指導などの費用を掛けて受け入れても、転籍された場合の負担が大きいため、一定期間働いてくれる技能実習生に頼っているという声や、技能実習生の日常生活において、体調が悪くなったときに、病院に連れていくといった際の対応などが負担となっているということや、受入事業所が安心して監理団体を選んで利用できるよう、事業活動などを評価し、公表してはどうかという声が寄せられています。

こうした実情を踏まえますと、転籍に対する北海道の考え方としては、現に

多くの技能実習生に継続して在籍いただいております。また、日本人を雇用した場合と同様に、技能修得には一定の期間が必要であるということや、受入費用負担、事業計画などの観点から、ほとんどの事業所が一定期間の在籍を望んでいます。人材確保という観点から、技能実習生の一定の就労期間を確保することが必要ではないかと考えています。また、技能実習生の日本への入国手続に時間を要するということから、転籍に伴う後継の速やかな確保のためにも、入国手続の円滑化、これが必要ではないかと考えています。

次の管理監督や支援体制ですが、受入事業所が監理団体に支払う費用について、その透明性を確保することなどにより、受入事業所の費用負担の軽減を図るといふこととともに、監理団体の事業活動を評価して公表する、このことにより、受入事業所が監理団体を選ぶ幅が広がるということが必要ではないかと考えています。

このほか、道では企業向けのセミナー、外国人と企業の相互理解を深める交流座談会を開催しているほか、地域おこし協力隊という総務省の制度があるのですが、北海道内の自治体では、この地域おこし協力隊という形で外国人を雇用をして、技能実習生のサポートに取り組むということも、道内では行われています。受入環境作りに努めているところですが、技能実習生等の日本語や生活習慣の理解不足などから、通訳、生活について、現場の受入れ企業によるサポートは万全と言えないという事情が実際にはあります。監理団体などの外国人通訳者が、実習実施者との調整や技能実習生等の世話役を担うケースが多いということがありますので、監理団体による支援の充実と、その評価と公表ということ、このことが必要ではないかと考えています。

私からは以上です。お時間ありがとうございました。

○田中座長 どうもありがとうございました。

それでは、早速他の委員の皆様方からも御発言いただければと思います。佐久間委員。

○佐久間委員 ありがとうございます。まず、私からは資料の2-1の離職状況について御質問させていただきたいと思います。その後、転籍についての御意見を申し上げたいと思うのですが、まず、こちらの資料の9ページに記載されている技能実習生の国籍別の失踪者について、各委員からも事前に御質問、そして事務局より回答を賜っていると思うのですが、ここでは全体の割合が1.8%となっています。これは7,167人を40万1,623人で割ったものだと思うのですが、小数点第2位まででみると1.78%とやや少ない感じになります。ベトナムがやはり人数が最も多くて、比率でみると2.1%、カンボジアが6.5%、ミャンマーが3.0%と、国別に高いところと低いところの差が大きく出ているのではないかと思います。これは、送出国の関与がある

から、また、関与が余りないことによって、この数字の格差が出ていると考えてよいのか、数値の解釈について教えていただきたいと思います。

職種別については、建設関係が5.5%で高いのですが、恐らく、建設業の失踪者は多い傾向にあるので、特定技能でも多く失踪者が出るのを食い止める役割もあり、建設技能人材機構（JAC）に、実際に特定技能外国人を受け入れる特定技能所属機関には全て加入してもらっているので、当機構が監督など、今後も厳しく見ていただけるのではないかと思います。これがまず1点目ですね。

それから、10ページの特定技能外国人の自己都合による離職状況の関係です。離職者数と分野が特定できないと注意書きが下の方にあるのですが、出入国在留管理庁では、この在留資格の届出から、全ての人数を把握しているのではないかと思います。ですから、表によって数値が一致していない箇所があるのですが、正確な数字はわかっていると思いますので、可能であればもう少し教えていただきたいと思います。

また、1万9,899人の離職者については、離職まで、どのくらいの期間が充てられているか、これは他の委員からの事前の御質問の中にもあったと思いますが、こちらについても分かれば教えていただきたいと思います。

さらに表2のところです。転籍したいのに帰国してしまった理由について何が理由なのか、分かれば教えていただきたいと思います。別の在留資格についての記載がありますが、これは何に変更されたのか。上記いずれにも非該当というのがありますが、同じ分野の特定技能、又は試験を受けて他の特定技能の分野に変更する準備といったように考えてよいのか、何点かあって申し訳ないのですが、お願いいたします。

転籍の在り方についての考え方ですが、まず技能実習制度においては、技能実習生が実習実施者で実習を行って、期間を終了して特定技能の在留資格に移行した途端、あるいは技能実習制度の終了間近の複数人の実習生が、ブローカーや登録支援機関から誘いを受け、都市部へ転籍したり、引き抜かれたりという案件も発生しています。引き続き「特定技能」の在留資格で技能実習の実習実施者の企業で働いてくれることが確約されていても、特定技能移行の1週間前に急に言われるなど、企業も対応に苦慮している事例もあります。特定技能制度では、転籍が原則自由なため、母国の人営んでいる職業紹介事業者や登録支援機関、あるいはブローカーへの相談により、都市部への就職、転籍が多く見られます。特定技能制度は労働者ですから、転籍の自由があるのは承知していますが、仮に技能実習においても、無条件に転籍の自由が認められることになれば、地方の実習実施者が外国人の入国の足掛かりとなってしまうことが考えられます。また、技能実習制度だけではなく、特定技能で来日してきた試

験組の特定技能外国人についても、同様に受入れ企業が受け入れるための費用を支払っていても、大都市部の方が、賃金が高いとの理由で転籍を希望される外国人も少なくありません。

転籍については、今でも不条理、不合理な扱いをされた場合など、全然できないわけではありませんが、外国人技能実習機構が相談に乗っていただくまで、また、相談に乗っていただいてもそこから互いの意見等を聴取することになり、期間が掛かり、対応し切れていない状況であります。これは、前回の会議でも申し上げたところです。外国人だけではなく、日本人であっても、企業に就職する場合、うまく職場にマッチングしなかった事例は多く、職場になじめないという事情なども存在すると思います。

そのため、高い賃金を求め、単に大都市部へ行きたい等は除き、意識調査結果でもみられるとおり、「来日前に約束した給料を得られないから」、これは社会保険料や労働保険料、そして源泉徴収などを引いた額を、最低賃金以下しかもらっていないと言われることもあるかもしれませんが、本当にもっていない場合、これは法令違反となりますので当然だと思います。それから、来日前に思ったより仕事がきつい。これも安易だと言えば安易ですが、一つのミスマッチの要因になると思います。あとは、実習先の間人関係というのはどうしても出てくると思いますが、そういうものを含め、賃金、金銭以外でどうしても何らかの要因で企業に適応できない、しにくい理由がある場合は、実習生の意志も尊重し、「今より緩やかな制度として、原則1回に限り、同一職種での「転籍」を認めていく」ことも必要ではないかと考えます。その際、転籍は、地方への影響も十分に考慮して、今後議論していく必要があると考えます。

入国の際の旅費等の費用負担は、次に受け入れた事業者が支払うこと等についても検討することが必要だと思います。また、次の実習実施者が決まるまでの間、預かり期間として外国人技能実習機構が現在行っているシェルターを確保していただくとともに、職業あっせん事業者や仲介ブローカー等が、ビジネスとして絡んでいないか監視していただくことも必要だと思います。この間の在留資格は、引き続き今後も「技能実習」として変更を認めないことが必要だと思います。

なお、外国人技能実習機構がシェルターを十分に用意する等、預かりのための運営費については、雇用保険の財源、雇用保険二事業の雇用安定資金からの支出は、技能実習制度を利用していない企業にとっても不平等になることもありますので、国の一般財源から支出いただければと考えています。

すみません、長くなり申し訳ございませんが、以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。御質問がございましたので、これは事務局からお答えください。

○本針在留管理課長 入管庁の在留管理課長の本針と申します。技能実習部分の御質問についての御回答をさせていただきます。

資料2-1の9ページの技能実習生の失踪状況の中で、国籍別の中で多い国、いわゆる在留している方に比べての失踪が多い、少ないということの傾向について、どのような状況があるかということだと思えます。こちらにあるように、国籍別で見ると、下の在留技能実習生の方と比べていただきますと、割合としては、カンボジアが在留者数に比べると失踪が多い状況です。また、在留者数ですと、ベトナムが過半数ですが、失踪の割合は、更に多くなっているという状況にあります。一方で、フィリピンについては、受入れ人数に比べて非常に失踪が少ないという現状です。

フィリピンについては、送出国に対して手数料を支払うことが、フィリピンの政府の法令によって禁止されているということと、また、お手元の紙ファイルで、第1回の参考資料の別添2というところを御覧いただければと思いますが、「来日前の支払費用の総額」というところで、国籍別で示したものがあります。全体として見ると約52万円というのが平均なのですが、フィリピンを見ていただくと、もともと送出国に手数料を支払うということが禁止されているわけですが、このアンケートベースでも、10万を欠けるくらいで非常に少ないというところがありまして、そういった相手国、もともと送出しをされるときの相手国の政府の取組によるところも、一部あるのではないかと考えています。

また、ベトナム、それからカンボジアについては、いろいろな御事情があり、先ほど言った手数料であったりや、借金の問題といった、いろいろな問題があるとは思いますが、送出国によって失踪率が非常に高い機関もあるものから、まずは、昨年、ベトナム政府に対し、送出国の中で失踪率が多いところの原因は、どういった中でそのようなことが起こっているかというのを、政府を通じて確認し、今、受入れを止めているということでございまして、そのような取組の中で、原因も確認中という状況です。カンボジアについても非常に失踪が多いですから、今後そのような形で政府に働き掛けることを予定していますが、一つの要因としては、やはり送出し段階での要因というのものではないかという気がしています。

それから、職種別の中で、建設が受入れに比べて非常に失踪の割合が多いということで、これも確たる原因というのはいりません。ただ、職種の中で、建設は、もともと給料の問題等で、日本に来る前に聞いていた金額と給料が違っていたというような様々な御事情があると思えます。ここは、所管の国土交通省等も含め、適正化に向けた取組をしているところでして、情報のミスマッチが一つの原因としてはあるのではないかと考えていますので、そのようなこ

とがない形で取組をしているところです。

私からは以上です。

○田中座長 特定技能関係。

○礮部政策課長 政策課長の礮部でございます。御質問いただいたところで、資料2-1の10ページですが、まず、表1の全分野の総数「19,899」と表2の合計「19,299」の差ですが、表2の(注5)のところにも書いていますが、自己都合による離職があったという者の中身についてフォローアップ調査をしたものです。表1は離職の届出があった人の全数を網羅していますが、表2はフォローアップをした結果として、1回離職の届出があったけれども、フォローアップ調査の中で、やはり同じ会社に復職していたなどという人が出てきたものですから、理由を整理するに当たり、その数を抜いて整理させていただいたため、少し総数に差が出ています。

あと、表2の④の「上記のいずれにも非該当」というのは、(注6)のところに書いていますが、離職して「特定技能」の在留資格を持っている状態なのですが、転職するために、現在求職活動をしていて、どこにも所属していない状況や、あるいは在留資格変更許可申請をしている途中で、新しい在留資格が決まっていない状態というものが、④のところに当たります。

それから、事前に御質問いただいていた入職から離職までの期間につきましては、事前に、御報告させていただいているとおりでありますが、その種の統計をこれまで作成していなかったため、お答えが困難なのですが、そのようなデータが作成可能かにつきましては、確認をして、また別途回答させ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。佐久間委員、そのようなことでよろしいですか。

○佐久間委員 分かりました。どうもありがとうございます。

○田中座長 それでは、ほかの委員の方。

黒谷委員、それから市川委員。

○黒谷委員 まず、転籍の在り方についてですが、技能を修得するという観点からいえば、一つの実習実施者でしっかりじっくりと、3年から5年間実習するのが望ましいと考えます。しかしながら、人権の尊重を前提として、実習生の同じ職種内での転籍というのを認めてはどうかと考えます。

転籍に際しては、転籍者のデータ、実習実施者による一方的な費用負担に対する不公平感、これが惹起されるということ、さらには、転籍によって生じた欠員に対する補充の問題、転籍を希望する実習生が、新しい受入先が見つからないといったなどのトラブルや事態を未然に防ぐためのルール作りというのが

必要と考えます。

農業分野の事例ですが、これは特定技能の受入れに当たってのことですが、入国するためのハードルを下げるために、航空料金などの入国費用を負担している受入れ機関がありますが、入国後間もなく他の分野に転職してしまうというような、明らかに入国費用の手当を目的とした外国人もいるということで、このようなトラブルも起きています。

そのために、まずは、1年ごとに実習生の意向確認によって検討してはどうかと考えます。さらに、仕組みとしては、現行制度にある実習継続困難時における実習先変更支援とありますが、これを改編、拡充して、例えば、外国人技能実習機構が転籍先をあっせんするという事などもして、積極的に関与するという仕組みを構築すべきではないかと考えます。

最後になりますが、営利目的の仲介業者が参入できない仕組みというのにも必要であると思います。よりマクロな観点から申しますと、職域を超えた転籍というのは、優位な、給与が高いところになりますが、実習の雇用先に人材が流出してしまうため、人手不足の産業がより一層人手不足に陥ってしまうという、産業間格差というのが生じてしまうおそれがあります。特に、農業分野は非常に弱く、人手不足も顕著でありますし、賃金の支払能力も負担能力も低いということからすると、非常に懸念されています。この産業間格差を国がどうするかという産業政策の問題になると思いますが、こういうマクロ的な視点からもこういう問題は生ずると考えます。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

それでは、引き続いて市川委員。

○市川委員 前回、技能実習で受け入れている対象を、特定技能で受け入れるか、あるいは特定技能の前段階の新しい在留資格で受け入れるかというお話をしたかと思うのですが、いずれにしても、その目的というのは、国内の人材確保となっているという点は、前回申し上げたとおりです。そうであるとする、人材育成は就労の結果であり、それ自体が目的ではないだろうと思います。そうすると、在留資格との関係で、転籍を認めないという理由はないのではないかと考えます。

この間のヒアリングでも、ILO駐日事務所の話伺いましたが、転籍の制限は外国人労働者を雇用主に大きく依存させる可能性があって、彼らが権利行使をすることを間接的に妨げるということを描いているということも分かりましたし、技能実習生の失踪率が約1.8%で、転籍が認められる特定技能の場合は、行方不明者0.14%で、10倍以上の高い比率の失踪があるということなど、あるいは、失踪している実数だけで見ましても、技能実習生が7、

000人以上になっていまして、技能実習生の側から正規の転籍の届出があった人数の6,700件よりも多いということであるとすれば、こういう例外的な転籍の制度というのは、今は十分に機能していないのではないかと思います。

海外を見ましても、医師といった特殊技能の専門職などは別として、資料の諸外国の制度では、欧米諸国の多くは1年を超える在留資格の場合には転職可能としているようですし、韓国の雇用許可制も、原則不可であるとはいえ、例外としての転職者は約20%あると伺っています。現在の労働法制、日本では、山川委員に前回御指摘いただいたとおり、日本人も含めて、現行法上は有期労働契約が3年以内で、1年間はやむを得ない事由があるときに契約が終了できる、1年を経過すると、理由を問わず退職が可能になっていると、こういう雇用契約上の制約があります。この制約以上に、入管法上で、外国人労働者の転籍を制限するという必要はないのではないかと思います。

人材育成という観点からは、広い意味での日本社会の就業規律や、技術の維持、改善への意識などは、一つの職場にいなければ身に付かないというものではありませんし、その業種特有の技能についても、今の技能実習のように、3年間同じ職場でなければ身に付けられないというのが、今の技能実習の職種の中にあるとは少し考えられないなと思いました。

先ほども出ましたが、別の視点として、転職を認めると、せっかく育てた人は地方から大都市圏に大量に移動してしまうことを懸念する意見がありますが、現在の労働契約上の制限がある中で、転職の認められる特定技能の労働者が、大都市圏に非常に大量に流入しているというデータは、今のところ見当たらないようです。また、その地域に根付くかどうかというのは、実例を見ても、受け入れた企業が職場での、例えば、給与水準も含めて、キャリアアップをどう現実的なものとして示していくのかといったことが非常に重要な要素で、更には言えば、自治体が外国人と共生するための環境整備をどれだけ行って、地域の魅力を引き出しているかということも関係しているのではないかと思います。そう考えると、在留資格と結び付けて法的に転職を拘束するという必要性はないのではないかと思います。

あと、転籍の仕組みとして、雇主の同意が要ることや、協議が必要だということになると、なかなかワークしなくなっていくだろうと思いますので、これはやはり基本的に、それぞれの契約当事者の自由意思でできるような仕組みとすべきだと考えます。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございます。

ほかに御意見はありますか。

大下委員、それから富田委員。大下委員から。

○大下委員 ありがとうございます。これまでの2回の議論を踏まえて、転籍について、大枠で、企業側の立場から3点だけ申し上げたいと思います。

前回までの議論の中で、二つの制度の目的がどうなっていくのかという点について、ややこれまでどおりではないのかなと思っています。今、市川委員がおっしゃったような形で、技能実習制度も含め、労働力確保が目的になっていくのであれば、実習であるから転籍は認めないというような議論は、もはや成り立たないのではと受け止めています。企業として考えると、日本人であれ、外国人であれ、どのようなステータスの人であれ、働く人として受け入れた人が、1年や2年という短期間で我が社から離れていってしまうということは、やはり好ましくないのは間違いありません。とはいえ、現在の技能実習制度の転籍不可という仕組み、これが国内の労働法制、あるいは国際的な批判との兼ね合いの中でもつのかというと、恐らくもたないのだろうとは思っています。

ただ、前回の議論を聞いていても、あるいはILO、OECDのヒアリングを聞いていても、具体的に批判に堪えられないというのは一体どの部分なのかというところを、しっかり見定めていく必要があるのではと思っています。ここをしっかりと押さえ、国際的な批判にも十分堪え得るポイントを、しっかり特定していただき、それにより、ある程度転籍を認めざるを得ない制度になるのであれば、それは企業側としても受け入れざるを得ないだろうと思っています。

その上で、これも市川委員が先ほどおっしゃいましたが、なるべく、1年、2年での離職を回避するために、企業がどこまで努力をするのか、地域からの流出ということを考えれば、自治体がどこまで支援をするのか、あるいは、外国人材を受け入れていく上で、国としても余り望ましくないということであれば、この法制度とは別にして、何らかの支援の制度を求めるのか、別途考えていく必要があるのではと思っています。

最後の1点は、これは、鈴木委員からもお話がありました、最初の受入れに掛かる費用の問題があります。受け入れる企業側からすると、実務的にも負担ですし、それから、仮に転籍が自由になった場合に、イニシャルコストの問題が現状のままであると、それは受け入れられないというのが、率直な受け止めではないかと思っています。これを制度の中でどのように解消できるのか、あるいは、これも制度とは別の何らかの支援の仕組みで負担感を抑えられるのか、この点は、最後に残る問題の一つではないかと思っています。

私からは以上です。ありがとうございます。

○田中座長 どうもありがとうございました。

それでは、冨田委員。

○冨田委員 より良い労働条件を求めて転職していくということは、労働者の基本的な権利だと思うので、基本的には、良い労働条件のために転籍していくこ

とというのはやむを得ないと思います。そして、転籍されることによって、その業界自体が良くなっていくのではないかと。ただ、転職と転籍は、分けて考えてよいと思います。農業をやるために来たのだから、農業をやってくださいねと。例えば、在留資格「技能」で、調理師として来日した方が、IT企業に就職したいと言っても、在留資格が「技能」のままではIT企業で就労できません。分野を越えた転職はできないですよ、その場合は1回出直してくださいねというのは、十分合理的なのではないかと聞いていました。

転籍制限に関しては、OECDやILOのお話を聞いていると、イニシャルコストの問題のみでしか正当化されないように思いました。二つ目の企業が得をするということがないような仕組みを作った上で、合理的な転籍制限の期間というのを考えていかなければ、受け入れる企業ももたないし、結果として移住労働がなくなってしまう。それは、結果としても残念なことですとILOの方もおっしゃっていたので、イニシャルコストの問題を、この場で一生懸命考えなくてはいけないのだろうと思いました。

もう一つ、現場で実習生の支援をしていて感じるのは、やむを得ない事由があった場合にのみ、転籍オーケーですよとしていると、立証責任が完全に転換されてしまっているという問題です。在留期限はまだあるが、一旦失踪してしまった実習生について、入管に持っていくと、あなた失踪しているでしょうと言われてしまうけど、裁判に持っていくと勝てる。離職してしまっているという事実があれば、裁判では、解雇が有効であることを企業側が立証しなければならぬのに、在留資格の場面では、我々が、やむを得ない事由として暴力やオーバertimeがありましたということ立証しなければ勝てない。そうすると、結果として救えない状況になってしまう。これは、所属先に問題がある場合、他の在留資格にも全て言えるのですが、実態としてちゃんと救えるような制度にしていかなければいけないと思います。

○田中座長 どうもありがとうございました。

是川委員と、それから高橋委員。

○是川委員 ありがとうございます。私から、まず、先ほど大下委員からも御発言がありましたが、転籍制限の可否について、何が良くて、何がダメなのかといった点について、事実認定を丁寧にしていく必要性は非常に大きいと思っています。実際、OECD、ILOのヒアリングでもこの点について、彼らの言葉遣いはかなり慎重であったことに気付かれた方は多いかと思っています。例えば、ILOも、非常に厳しい転籍制限は、人権制限の可能性があるという言い方をしているのですね。言い換えれば、転籍制限は一般的、かつ即時に人権制限につながるわけではない、雇用先の変更は、契約上の要件を満たすならば認められるべきであるという言い方をしていたわけです。

また、OECDも転職制限、即人権侵害になるわけではないと、明確に言っています。これは、イニシャルコストだけでなく、プログラムの目的、例えば、労働市場テストをやっている場合を挙げていましたが、外国人の雇用は、その職、その雇用先において認められていて、それは、自国民の働く権利と非常に密接に関わっていると。それを無制限に認めると、それは別種の権利侵害を生むということを言っていました。

また、こちらの各国の制度の比較でも、転籍制限について、ある場合とない場合があることが示されていますが、その場合でも、実質的に可能としているところは、季節労働者など、可能であったとしても事実上転籍が頻繁に起きにくいものがほとんどです。韓国、台湾、シンガポール、こういった滞在期間が長くなるものについては、やはり原則不可としています。また、韓国は原則不可としていても、実質的に認めているからよいのではないかという議論も、やや印象論に近いところがありまして、日本の技能実習制度もそういう意味で言えば、原則不可としつつも、技能実習1号、2号についても事情があれば認めているわけです。あと、こちらも是非数字が分かれば教えていただきたいのですが、技能実習2号から3号に変更する際に、実習先の変更が認められていますが、実際これがどの程度起きているのか。技能実習2号から3号の変更に当たっては、一旦帰国期間を挟みますので、変更に関して心理的コストもかなり低いはずで、やろうと思えばしやすいはずで、また、技能実習2号から3号への移行時に、技能実習生の平均賃金が上がっている背景には、この実習先変更後に備えてある程度賃金を引き上げているという話も、ヒアリングや、私自身の調査でも確認できています。そのため、今後、転籍制限を緩めるといったときに、今、現在認められている部分でどの程度使われているのか、そういった実態を踏まえていくことも、非常に重要であると思います。

この点、今回の資料にございました実習生へのアンケート調査における、転職を一度でも考えたことがあるのかという質問に対して、実際は7割以上が考えたことがないと答えています。アンケートの取り方としては、かなり「考えたことがある」という結果が出やすい質問文になっているにも関わらず、7割は考えたことがないと答えているわけです。よって、こうしたことを考えますと、やはり事実認定を丁寧にした上で、何がどう改めるべきものであるのかということは議論をしていく必要があるといえます。

また、労働者の権利ということについては、ILOにしても、労働関係の様々な国際条約を持っていますが、移住労働者に関しては、それとは別途、移住労働者権利条約など持っています。要するに、これは、国内労働市場と国際労働市場は全く同じではないという前提があることを示しています。こうしたことをしっかり踏まえなければ、よかれと思ってやったことが、逆に悪い結

果になるということにもつながりますので、慎重に見ていく必要があると思っています。

最後に、特定技能の自己都合による離職者が同資格による在留者数の16.1%に及ぶというのは、ストックに対して非常に高いと思います。特定技能自体の人数が増えたのがここ1年くらいですので、恐らく、実質的にかなりこの短期間のうちに起きていると思います。短期間のうちに、これだけの件数が出るということは、労働移動として単純に見た場合、これは高過ぎる可能性があるなと思っています。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

それでは、高橋委員。

○高橋座長代理 大下委員が大変良い問題提起をされたと思います。転職制限、イコール、即人権侵害ではないというところは、そのとおりなのだと思います。それから、プラス、企業なり受入れ機関がコストを掛けているといった場合に、一定の期間、転職制限をするということは、海外ではよくある話だということもそうだと思いますので、ですから、ゼロか100かという議論ではなくて、恐らく期間などという話になる、あるいは業種や職種によって、一定期間というものも違うのかもしれないという気がしますので、私はやはり、一定期間をどのくらいにするかといったところの議論まで詰めないといけないという気がします。

以上です。

○田中座長 それでは、山川委員。

○山川委員 ありがとうございます。転籍については、期間設定のレベルでは、労基法上1年を超えてはいけない、それを超えると退職の自由があるというのは、前回申し上げたとおりですが、残るところは、それ以内の期間中をどうするかということで、ILOも、先ほど是川委員も言われましたが、契約上の条件が満たされているならば、としており、それは、契約上はやむを得ない事由がなければ解約できないということになります。

ただ、先ほど富田委員のおっしゃられたように、実際上は、それはきちんと運用できるかと。例えば、人権侵害があったりや、重大な契約違反があったりなど、重大な実習計画違反があったりというようなことをどうするかという問題は別途出てきて、契約の問題ではなく、これは入管の問題と言いますか、入管法上の在留許可に関する条件の変更の問題だと。その辺りをきっちり周知すると、あと失踪の原因をなくすことにもつながるように、先ほど天引きのお話がありましたが、契約や実習計画をきちんと本人に示して、例えば、サインをもらうといったことをすれば、天引きがあるのだなということは入国前にも分

かりますので、そういった透明化が失踪の防止やあるいは救済の観点からも必要ではないかと思えます。

あとは、地域との関係はなかなか難しいのですが、企業に縛るのはよくなくて、地域に縛るのはよいというのはどう説明するのかという感じがします。先ほど何人かの委員がおっしゃりましたが、労働条件が良いところに移るといのは、ある種の労働市場のメカニズムですが、そこは工夫のしようで、契約上の制約はあるとしても、例えば、例は全然違いますが、正社員の長期雇用インセンティブのためには、退職金制度があるということがありますので、様々なインセンティブを企業側で作っていく工夫のようなことはあるかなと思えます。

それから、いろいろな面での支援については、委員の方のおっしゃるとおりだと思います。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

それでは、堀内委員、富高委員。

○堀内委員 ありがとうございます。技能実習の転籍の在り方については、実習生の人権保護を一層強化するために、人権上の課題が生じるおそれがある場合も含めて、一定の要件の下で、これまで以上に柔軟に転籍を認めてもよいと考えます。

一方で、制度の趣旨に鑑みますと、実習生のキャリア形成を阻害するような転籍は、認めるべきではありません。例えば、余りに短期に転籍を繰り返すようであれば、技能を身に付けることはおろか、キャリア形成にも支障があります。例えば、1年に一度など、回数制限を設けることも必要ではないかと思えます。また、転籍制限をなくすと、真面目に技能移転に取り組んでいる実習実施者の方が、結果的に受入れを取りやめざるを得なくなることを懸念します。良質な実習実施者が退出されて、悪質な方だけが残るといような事態になりかねません。実習実施者にとっても、実習生に技能移転をしっかりと行うインセンティブが保たれるような制度設計が必要と考えます。

以上です。

○田中座長 富高委員。

○富高委員 ありがとうございます。転籍については様々な意見があると思いますが、人権という視点で考えたときに、全く転籍できないということは、仕組みとしては限界がある一方、スキルの形成という視点では、一つの職場で一定期間習熟を図ることも重要であると考えていまして、人権の課題とバランスを取った検討が必要だと思っています。

先ほど御説明があったように、劣悪な労働環境における実習先変更支援の枠

組みもありますので、それを少し広げることも考えられるのではないかと、例えば、労働者自身がスキルアップを目指すような場合というの、検討可能ではないかと思っています。

また、たとえ制度として転職、転籍を可能としたとしても、マッチングや住居が見つけられるかという問題、また、転職先が見つけられず、在留資格が喪失すれば日本にいらなくなるなど、ほかの在留資格にも共通するような課題もあるのではないかと考えています。

今回、様々なデータを出していただきましたが、例えば、実習先変更支援の実績や、どのようにマッチングを行い、どのような課題があったのかということ、これを把握することも検討に当たっては重要だと思っています。それから、特定技能についても、自己都合による離職状況をみると分野ごとに非常に幅が広がりますので、こうしたことも含め、実態を把握した上でどのようにしていくのかということは検討する必要があると思っています。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

武石委員、それから樋口委員。

○武石委員 ありがとうございます。簡潔に申し上げたいと思いますが、私も、皆様がおっしゃるように、技能実習をどのように捉えるかということで、一定の人材育成機能というのを果たさせるべきだと思っていますので、完全に自由に転籍というのは難しいのではないかと思います。今は、技能実習計画が実習生ごとに作られていて認定されるという仕組みの中で、自由に転籍というのは、人材育成機能というのを軽減させてしまうのではないかと懸念があると思っています。

ただ、現状がどうなっているのかというのはなかなか分からなくて、今日もいろいろなデータが出てきていますが、特定技能のところの離職理由のデータというのは非常に参考になると思っています。先ほど佐久間委員の御質問にもありましたが、どのくらいの期間で離職しているのかといった辺りが分かると、すぐに辞めているのであれば、恐らくミスマッチ、思った条件と違うということになると思いますし、一定期間続けてということになると、人間関係やいろいろな理由になってくると思います。例えば、ミスマッチであれば、日本に来る前のいろいろな情報の提供の在り方などにより、離職を回避することもできると思います。この辺りの原因を皆様のおっしゃる実態はどうなっているかということ、きちんとしておかないと、なかなか先に進む議論は難しいと考えています。データの分析をお願いしたいということを申し上げたいと思います。

それと、今でもやむを得ない事情の場合には転籍ができるわけですが、次の

議論に関連するのですが、監理団体の在り方といったところがきちんと技能実習生の問題に対処できているかという問題もあるのだらうと思っています。

それから、少し視点が違うのですが、日本自動車工業会のヒアリングのときに、トヨタの仕組みで、1年日本に来て、本国に帰国するという仕組みが紹介されました。レアなケースかもしれませんが、技能実習を上手に使っていると、私はお聞きしました。そうすると、離職、転籍の話と言ってよいか分かりませんが、1回日本に来て、例えば、ベトナムに戻り、また日本に来るというのができない仕組みになっているというところで課題提起がありました。その問題を受け止める必要があるかなということを考えながら、ヒアリングを聞いておりました。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

では、樋口委員。

○樋口委員 既に大下委員を始め各委員が指摘されていますが、国際規範に照らして何がアウトで何がセーフか、クリアにする必要があると思います。資料2-1の12ページに各国比較を出していただいています。韓国、台湾、シンガポールが国際機関から、あるいは特定国からどのように評価されているのか、その辺りを御説明いただければと思います。

転籍、転職につきましては、人権配慮の観点からすれば、本来、絶対的な判断基準があるべきだと思いますが、その点につきましては、事務局で幅広いヒアリングの機会を設けていただき、私自身ほとんどのヒアリングに参加させていただいているのですが、現場における技能実習生の日々の実態が実際にどうなっているのか、人権の観点からは、そここのところの正確な認識が判断のベースであるべきだと思います。ヒアリングの中では、問題があると感じた事例もあったと記憶しています。その辺りの現場の実態をきちんと踏まえた上で、何を改善すべきか、さらには、国際基準に照らせば何がアウトで何がセーフかをクリアにすべきだと思います。

それから、ILO駐日事務所のヒアリングの際に、強制労働かどうかの判断に当たっては、処罰のおそれ、非自発性等が重要な考慮要素であり、かつ、また、「声が上げられない状況を国際社会は問題にする」といった説明がありました。その点、日本の制度というのはどのように評価されるのでしょうか。相談窓口も設けられていますが、国際社会の問題意識に堪えられる仕組みと運用になっているのでしょうか。その辺りの現状を教えていただければと思います。

以上です。

○田中座長 今の幾つか質問に当たるものがありますけれども、直ちに事務局として答えられますか。

○本針在留管理課長 幾つか質問があったものについて、お答えできる範囲でお答えさせていただきます。まず、是川委員から、技能実習2号から3号、これは転籍が比較的自由なものですから、その実態はということで、そのような形での統計を取っていないのですが、どういう形で取れるかというのを検討したいと思います。

それから、武石委員の方から、トヨタのヒアリングの中で御要望があったものについて、「技能実習」で複数回来日するというものについての現状を御説明させていただきますと、今の技能実習制度でも、一応再実習ということ自体は、仕組みとしてはあります。ただ、この再実習の要件はかなり厳格になっておりまして、2回目ですね、今回行おうとする技能実習が必要であることについて合理的な理由があることや、それから、もともと本国に帰って活用を予定していたが、母国の事情の変化等により、やむを得ず技能等を直ちに十分活用できない事情になって、それで、また改めて来るような必要があるといった、かなり限定的な中で、再技能実習というものを認めるという仕組みになっているので、先般トヨタのヒアリングであったように、普通にキャリアパスのような形で来るという形で技能実習の活用というのは、現状の制度の中ではできないという現状でございます。

○田中座長 さらに事務局からは。

○礒部政策課長 諸外国のところの評価の部分ですが、何で評価するという問題がありますが、アメリカの出している人身取引報告書のTierの関係で申し上げますと、韓国はTier2で、台湾とシンガポールはTier1になっており、日本は確か今、Tier2だと思いますので、台湾、シンガポールは少なくとも日本よりも高く評価されているような状況になっていることだと思います。

それから、声を上げられるかどうかにつきましては、追っての資料になりますが、資料2-3の4ページ目のところで、外国人技能実習機構が相談対応されている件数、母国語相談件数ですが、年々ずっと増加してきており、令和3年度は2万3,000件くらいの母国語相談を受けているという意味で言えば、声を受け取るところがあると、発信されているということだろうとは思っています。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

では、富田委員。

○富田委員 すみません、1点だけ、資料のうち、先ほど出てきている自己都合退職の統計なのですが、特定技能運用要領の中で、非自発的な離職者を出してしまった企業というのは、特定技能の人たちを受け入れられなくなるので、現

場で見ていると、非自発的なものであっても、自発的な離職でありますと届け出られていると感じています。

○田中座長 どうもありがとうございました。

私からは一言だけですが、人権というのは普遍的な概念と言われていますが、国際機関のどこかが、確定的に決定できるというようなものではないわけです。ですから、国際的な批判ということは、私どもは十分認識しなければいけません。日本における人権状況がどうであるべきかというのは、やはり日本人自身が主体的に決めることだと思っています。

通例、国際機関は、国家主権を大変大切にしますから、国内状況についての言い方が大変慎重になるというのは、これは当然のことでありまして、それをもって、日本国内の人権状況について、全てオーケーである、また、このようにやっても大丈夫か、とは、必ずしもならないと思います。ですから、実態として、今後の政策を決定していくときに、在留外国人の方々の人権をどう確保するかというのは、日本自身が日本の労働法制の適用も含めて主体的に決めることだと、私は思っています。

それでは、もしよろしければ、次の論点第2の2（1）ですけれども、事務局から御説明ください。

○磯部政策課長 資料2-2「論点第2の2（1）関連」について、簡潔に御説明させていただきます。

1ページ目から3ページ目までは、監理団体に関する資料です。

資料1ページは、監理団体が主務大臣の許可を受けるための主な許可基準を示したものとなります。

資料2ページですが、技能実習3号は、優良な監理団体が実習監理を行う場合にのみ認められていますが、赤囲みの部分が、その優良な監理団体となる際の基準ということになります。

資料3ページを御覧ください。

資料の下段の赤枠のところですが、監理団体の運用状況となります。監理団体数は、技能実習法施行後も増加傾向にありまして、昨年11月現在で約3,600となっており、その約93%は中小企業団体が占めています。また、監理団体の約95%が単一の監理事業所で活動をしています。

続いて、資料4ページ目から7ページ目までは、登録支援機関に関する資料です。

資料5ページですが、登録支援機関が登録を受けるためには、一定の拒否事由に該当しないことが求められています。

資料7ページを御覧ください。

下段の赤枠のところですが、登録支援機関の運用状況となります。制度施行

から約3年半で、約7,700機関が登録されていまして、監理団体数の約2倍となっています。

資料8ページから最後の15ページ目までは、入管庁が実施した意識調査から関連項目を抜粋したものとなります。

説明は以上となります。

○田中座長 どうもありがとうございました。

それでは、この論点、2の(1)の関連で、2「管理監督や支援体制の在り方」、(1)「監理団体や登録支援機関の監理及び支援の在り方(存続の可否も含む。)」ということではありますが、委員の皆様方から御意見を伺いたいと思います。いかがでしょうか。

佐久間委員。

○佐久間委員 よろしいでしょうか。すみません、私はいつも長くなって申し訳ございません。

まず、資料2-2の関係で、また御質問をお願いいたします。

12ページのところですが、「特定技能外国人として働くに当たり、…」というのがあります。この「事前ガイダンス」から「定期的な面談」まで項目があるのですが、この項目を組織、種類別に何かクロス集計というのはできるものなのでしょうか。いろいろな、登録支援機関の方でも、個人でやっているところ、行政書士や協同組合などといった組織等の種類があると思います。株式会社も多いです。この辺をある程度分類して、何かクロス集計ができればと思うのですが、いかがでしょうか。教えていただきたいと思います。

それから、15ページ、「特定技能制度に対する意識について」ですが、特定技能制度は、試験による入国など、実施されてきた期間が短いので、傾向等がまとまるというのは難しいのかもしれませんが、登録支援機関の事業者にとって何の支援で、利益がどのくらい出ているのか不明確で、売上げもそうですが、どの程度一つの支援メニューごとに費用として徴収しているのか。また、職業紹介事業者、行政書士の事業所の方々が多いので、そういった方は皆、人件費で大体売上げがイコール付加価値額と同等になるものですから、何か粗利額みたいなものがもし分かれば、教えていただきたいと思います。これ、数値を出すのは少し難しいかもしれません。難しければとりまとめなくて差し支えありません。

さらに、監理団体や登録支援機関の在り方についてですが、まず技能実習制度については、監理団体として実際、実費しか、現状の監理費を徴収することができません。登録支援機関には、この手数料というか収益の割合について、今、上限というのがないものですから、ある程度、上限や制約を設けることも、過大な要求を避けるためには必要だと考えています。特定技能については、制

度発足後すぐ、新型コロナウイルス感染症が発生して、「技能実習2号」からの在留資格の変更が多く、現段階では登録支援機関の手数料、それから受入れ機関の扱い等、これから諸問題が出てくるのではないかと考えています。登録支援機関は、事業者であれば、個人、法人、営利・非営利を問わず、登録支援機関になることができ、許可制の監理団体に比べて、行政から検査を受けたり、報告をする機会が少ないように思います。出入国在留管理庁の検査や管理も厳しいのですが、手数料の上限の制約がなく青天井になっていること、支援10項目を網羅せずに在留資格の申請代行手続や職業紹介だけを行う事業者など、個々の登録支援機関となった事業者と談合し、支援メニューの細分化と価格の統一が起きるおそれがあり、ワンストップで外国人材や受入れ機関が望むメニューを欠くなどの不都合も出てくることも考えられます。登録支援機関の登録拒否事由には、支援内容の記載はありません。ワンストップで行える機関が少ないことから、様々なトラブルや不都合が出てくるのが推測できます。加えて、技能実習制度にも言えることですが、特定技能制度であっても不十分な日本語能力のまま、外国人の相談、保護制度も技能実習制度に比べて用意されていないのも事実です。

私は、登録支援機関も協同組合等の非営利組織や商工会、商工会議所等の個別企業と直接接する支援機関にして、これを許可制にさせていただき、許可要件に職業紹介事業の許可を取っていることを入れるべきだと考えています。会社都合の非自発的な退職である以上、責任を持って次の就職先を見つけられる制度にすべきだと思います。登録支援機関がこれだけ多くなり、組織も脆弱で、かつ支援ノウハウがないところが多くなると、もはや外国人技能実習機構や各地方の出入国在留管理局、それから厚生労働省（各労働局、基準監督署等）では、なかなかこの検査や監査で指導し切れなくなってくるのではないかと思います。

今後、両制度がもし存在していくとすれば、今より更に監理団体、実習実施者、それから登録支援機関、特定技能所属機関を、厳しく指導していくということが重要になってくると思います。技能実習制度においては、小規模、かつ、技能実習の共同受入れ事業しか事業を行っていない監理団体が多すぎます。基準に満たない監理団体、実態を伴っていない、これは何を言っているのかわかりやすく言いますと、組合の共同経済事業で収益を上げていないであったりや、債務超過、あと、これは要件ではないですが2年間赤字が出ているといったことや、組合員が少な過ぎるといった監理団体には、監理事業を休止するなどの措置をとることも必要だと思います。

また、技能実習生は、たとえ期待どおりの働きぶりではなくとも、外国人技能実習機構から認定を受けた実習計画どおりに雇用を維持して、計画どおり実

習が行われているか、実習を監理する監理団体の存在は大きいと考えます。株式会社だとペーパーカンパニーになってしまい、どのような実態のある企業なのか把握することができなくなる可能性もあります。行政庁からの管理監督がある事業協同組合は、現状の監理団体にはいろいろ問題があるということで、このような見直しの議論にもなっているのですが、認可制により行われており、業務改善命令等を発しやすい組織といえます。各種の業法や中小企業等協同組合法に基づき指導しやすい。また、外国人技能実習機構、事業予算化が図られれば、商工会議所、商工会、また、私ども中央会などの中小企業支援機関から、支援も受けやすい制度の基盤があると考えています。

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。

今の点で、質問に直ちに答えられるものはありますか。

○礒部政策課長 2点お答えします。1点目が、資料12ページの、特定技能外国人向けのアンケートでの満足度調査のところですが、支援を行っているのはどのような機関かということでのクロスができるかという点につきましては、意識調査の中身として、クロスができるような調べ方をしていませんので、クロスはできません。

それから、特定技能所属機関向けのアンケートに関連して、登録支援機関の粗利やどのくらいなのかということについては、そのような調べ方をしていないもので、粗利額がどのくらいかというのとは分かりません。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。よろしいですか。

○佐久間委員 ありがとうございます。

○田中座長 その他、御発言はありますか。

堀内委員、それから市川委員。

○堀内委員 ありがとうございます。監理団体につきましては、不適正な監理団体を淘汰し、優良な団体だけを存続させるというような仕組み作りが必要と考えます。人権侵害等の深刻なケースには厳正に対処するほか、良質な監理団体には更なるインセンティブを付与することも検討に値すると思います。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございます。

それでは、市川委員。

○市川委員 技能実習制度の下での監理団体の役割という点から考えたときに、今の技能実習制度で、全体の98.5%が団体監理型というもので、いわゆる1.5%は、先ほど御紹介があったトヨタのような、企業内で呼び寄せる単独受入れの形ですが、その98.5%の団体監理型では、送出機関から監理団体

という形を通じてリクルートしていくという、これが一つの条件付けされていまして、そうすると、このシステムの中で、労働者から送出機関に支払う高額な費用というのが発生する。その一方で、特定技能の場合には、送出機関を必ずしも経由しないでも、直接雇用は可能だったりするということで、費用的には特定技能の方が少なく済むという可能性が出てきているということだと思います。

監理団体が送出機関を通じて呼び寄せるという仕組みによって、かえって高額のコストが出ているということも考えますと、やはり送出機関、監理団体という呼び寄せ経路ではなくて、呼び寄せの方法としてはG to G、つまり、政府の機関同士があっせんをするというような方法を中心として、必要であれば、民間の職業紹介会社が呼び寄せ会社の費用負担であっせんするといった方法に切り替えていくということが必要ではないかと思います。そうすると、現在の技能実習制度での監理団体というのは、名称はともかく、これを存続させるとすれば、呼び寄せに関わる機関ではなくて、入国した外国人の保護のために活動する、登録支援機関と同様の役割に限定していくというようなことにすべきではないかと思います。

また、今の特定技能における登録支援機関による支援という仕組み、それから外国人技能実習機構のような公的機関による保護の仕組みと、それから建設技能人材機構のJACのような、受入れ企業が拠出した半ば公的な団体による分野別の法の仕組みという、こういう三つの並列した仕組みが並び立つような形になっていて、これが有効な形に整理統合できないのだろうか、私は考えます。

こういった機関の並列というのが、受入れ機関の負担も増やす結果になり、先ほどのイニシャルコストに掛かっているということにもつながっているのではないかと思いますので、整理統合という視点から考えたとき、監理団体や登録支援機関というのは、受入れ企業との契約で費用を受け取って運営しているという仕組みなので、雇主から独立した立場から保護するということがしにくい関係にあります。ですから、受入れ企業の負担は必要であるとしても、国や公的機関への拠出のような形を採っていくというのが、有効な方法ではないかと、私自身は考えています。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございます。

その他、いかがでしょうか。高橋委員。

○高橋座長代理 今の市川委員の御発言に関連してですが、G to Gが一つ形態として有力だとは思いますが、ただ、韓国で雇用許可制を採っているのを見ると、G to Gにはなっていますが、送出国側で、そもそもG to GのGに来る

前に、もう既に相当のブローカー料を取られているといった調査結果もありまして、G to Gにすれば問題が解決するというわけでもなくて、やはり相手国の実態なりをよく見極めて、そこを潰していくということと一緒にやらないといけないのではないかと。

そういう意味で、企業あるいは分野別、業界別というのは、結構そこはうまくいきますよというようなヒアリング結果があったような気がしますが、一つに絞るのがよいのか、複数ルートでいくのか、いずれにしても、コスト、効率性、それから悪質ブローカーを排除できるかといった観点で考えていく必要があるのではないかと思います。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

その他。

それでは、大下委員、それから是川委員。

○大下委員 今、受け入れる段階のところのお話がありましたが、受け入れた後の段階のところ、一つ問題があるのは、今、二つの制度がある中で、その受け入れをサポートする仕組みがそれぞれにあります。これまでの議論のように、技能実習についても特定技能と同様に労働者性を認めるという話になってくると、二つの機関がそれぞれにあることが望ましいのか。企業側の適正な受け入れを支援する仕組み、次に、それを管理監督する仕組み、加えて、外国人材側の就労面と生活面を支援する仕組みが必要で、仮に二つの制度が残るとしても、シームレスにこれらをサポートする仕組みをもう一回建て付け直す必要があるのではないかと考えています。とりわけ、外国人材側の支援に関しては、可能であれば、やはり自治体等でしっかり行っていただいて、企業側の適正な受け入れの支援は、今までの監理団体、あるいは業界団体といった機関がしっかり行うような役割分担が、本来は望ましいのではないかと。

今、監理団体等が技能実習生のサポートをすることに相当な負担を感じています。商工会議所のような業界団体としては、余り慣れていない仕事でもありますので、できれば、企業側と外国人材側のサポートをしっかりと分けて、なおかつシームレスにできるような仕組みに再構築するというのも、一つ考えるべきではないかと考えています。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

それでは、是川委員、どうぞ。

○是川委員 ありがとうございます。監理団体につきましては、それによって手数料の負担が発生しているといった見方というのは、一般的に非常に強いかと思えます。ただ、この考え方自体は、非常に市場原理主義的な考え方で、ディ

ストーリー、つまり、介入がゆがみを生むという考え方、なるべく市場に任せ方がよいといった発想に近いところがあります。

国際労働移動に関しましては、この市場原理に任せると失敗するというのが、歴史的な事実としてあり、送出し各国はそれを非常に嫌っています。例えば、この点については、JITCOが昨年12月に公表しました、海外送出国も含む、国内の関係機関も含めたアンケート調査の結果が参考になります。これは、非常に興味深い結果なのですが、海外の送出国から見た場合、技能実習制度は、コンプライアンスや人権保護の観点に関する評価はむしろ高いです。一方、特定技能についても聞いていますが、これは、外国人の権利保護体制に懸念が示されているという結果が出ています。出国に際しての金銭的負担についても、現行の技能実習制度は、それぞれの国から他の国へ送り出している労働者に比べて、同じか安いと、そういった評価が出ています。

これは、私が実施した送出国調査でも同じような声が出ておまして、私も最初非常に困惑した点です。ただ、国際労働移動において、各国の取ってきた歴史を見ますと、正にそういった、要するに、市場原理に任せて失敗した後、すべてのプロセスで誰かが必ず張り付いていく制度にしてきたという経緯があることがわかりました。そういった中で、現行の技能実習制度に対して、このような評価が得られていると。これは、正に国際労働移動の実態を反映したものだと思います。

また、どういった管理体制がよいのかということについて国際機関のヒアリングにも事例として非常に参考になる意見があったかと思えます。

まず、ILO東京事務所のヒアリング結果では、システムが複雑であるほど、仲介事業者への依存が生じるリスクがあるとありますが、一方で、今、私が申し上げたように、単純に特定技能制度のように市場に委ねるといって、レッセフェールもまた違法な仲介事業者の介入を生じさせると。それは、各送出国が正に一番懸念しているところです。また、韓国の雇用許可制のようなG to Gも一つの理想形として語られますが、今、高橋委員からも御指摘があったように、韓国政府の調査でも、正にG to GのGの入り口にくる前に、技能実習制度とほぼ同じような金額を徴収されているという結果が当事者からあがっています。

ILOアジアパシフィックのヒアリングでは、G to Gは比較的小規模のプログラムであれば機能するものの、リクルート数が膨大になる場合、やはり民間事業者にライセンスを与えて規制するといったような手法を採らざるを得ないだろうと指摘されていました。また、OECDも韓国の雇用許可制のレビューをしていますが、このEPSは、企業と政府からの莫大な支出が必要になると指摘していたところです。この点、財政規模について相当な額に及ぶと、韓国政府の担当者から私も聞いたことがあります。そういう意味で言いますと、

今後、更に日本に来る外国人労働者が増えるということを考えた場合、やはり民間の事業者にライセンスを与えてそれを規制していくと、インセンティブを与えつつコントロールしていくという、フィリピンに近い方式というものが一つあるのではないかと考えています。

最後に、その点につきまして、営利か非営利かという点ですが、こちら、どうしても日本の今の議論ですと、非営利がよいという議論になりますが、ただ、私が技能実習の監理団体を見ていますと、どうして最低賃金に技能実習1号、2号で張り付いているかという、少なからず理由の一つに、監理団体がそもそも営利性を持っていないので、より良い賃金を出すところに送り出すというインセンティブがなく、むしろ加盟事業者の一番低いところに合わせてしまうという状況があると聞いています。その結果、最低賃金になってしまうわけですが、逆に、加盟企業が使えないようなものを作ってしまうと、いわば組合ですので訴えられると、そういうことを言っているケースがあります。もちろんレントシーキング的な行動が過度な転職等につながることで、雇用企業や労働者の権利を損なうというのはもちろん論外ですが、営利、非営利かということについては、あらかじめ排除するのではなく、適切なインセンティブ構造の下、設計していく必要があると思っています。

あと、最後に、地方公共団体ですが、こちら、私も関与していくことが非常に重要だと思っています。北海道の今日の御報告で、座談会のようなものを開いているとございましたが、私が個別に自治体に調査をして電話をかけると、多くの場合、外国人労働者、技能実習生については、自治体が把握していないというケースが非常に多いです。これは、外国人集住都市会議に属している自治体でも、少なからずそういう状態があるようでして、雇用に関しては国の労働局任せというようなケースが多いように思いますので、やはり横のつながりで、外国人を雇用する企業が地域単位で集まって、何かサポートし合うなどや、そこに自治体が情報共有のプラットフォームを作るといった多面的な支援というのは、地域単位で進めていく必要があるのではないかと考えています。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

それでは、富高委員、それから黒谷委員。

○富高委員 ありがとうございます。連合が行っている労働相談の中には、低賃金、また、長時間労働や労災など、労働関係法令をよく知らない外国人労働者の立場を悪用するような相談が寄せられています。そういったことを考えると、寄り添って適切に支援をするということが、監理団体等の支援団体には求められるのだと思います。監理団体について申し上げますと、実習のサポート等も含めて行わなくてはならない中で、実習実施者の意見を優先したり擁護したりす

るような事案、また、傘下に技能実習生の受入れ事業所が1法人しかないような、いわゆる専ら監理団体のようなところもあると聞いています。監理団体は支援の必要性から特別に職業紹介が認められているということもありますので、監理団体の適格性という点については、より厳格化する必要があると思っています。例えば、労働法令違反を起こした監理団体は今後一切の受入れを認めない、先ほど申し上げたような、受入れ事業所が一つしかないような監理団体は認めないなど、厳格化する必要があるのではないかと考えています。

一方、登録支援機関ですが、先ほど御報告いただいたように、現時点で約7,700機関と非常に数が多く、また、その類型も法人から個人まで幅があります。こうした中で、特定技能制度の実地調査について、調査数は少ないと思っていますが、この調査等の実態を踏まえると、全ての機関で支援機関としての質が担保されているかという点については、非常に疑問があります。意識調査の結果にもあるように、特定技能外国人、また、受入れ機関ともに、日本語を始めとした様々な支援が必要だとしていますし、特に試験ルートで来日される特定技能の外国人の方につきましては、技能実習生と同様、日本の労働慣行や日本語、生活面も含めて、一定の支援は不可欠だと考えています。そういった意味では、監理団体と登録支援機関の支援体制の差についても考える必要があるのではないかと思います。

登録支援機関についても、適切な支援を行う適格性の観点というところで申し上げますれば、例えば、許可制にする、その際には、第三者による審査プロセスを設けるなど、質が担保されるような施策が必要ではないかと考えています。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

それでは、黒谷委員。

○黒谷委員 優良な監理団体や登録支援機関に絞っていくというのは、大事であると思っています。私も2年間出向で、監理団体へ行き、監理業務を行いました。やはり日本語もままならず、生活もなかなかなじめない外国人をサポートしていくのに、実習実施者によって温度差があって、それは実習実施者を監理団体がお世話することで、水準を平準化していったり、上げたりできる機能を持っていると思うので、こういう監理団体、外国人材をサポートする仕組みが必要であると、強く感じています。

しかしながら、先ほども話がありましたが、なかなか負担感が強く、やはり公的な何らかの支援というのがあればよいとは思っています。丁寧に実習生、外国人材に向き合うところは、良い人材も育つので、そういう機能があるということの評価していくべきだと思っています。

最後になりますが、やはり行政ももっと関与していただく仕組みが大事であ

と思っています。外国人材と共生を目指す地域のコミュニティ作りなどを目指すような組織を作って支援していくというのも、これからは大事であると思っています。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございます。

その他、山川委員。

○山川委員 よろしいでしょうか。簡単に申し上げます。

監理団体等の適正化を図ることにはもちろん、異存ありません。その際、先ほど富高委員も言われたように、監理団体の独立性をより強化するような方向が必要かと思います。ヒアリングを昔実施したのですが、監理団体からヒアリングしているのか、受入れ企業からヒアリングしているのか実態がよく分からないというような事例がありました。あと、皆様おっしゃられているように、登録支援機関と監理団体の取扱いが少しアンバランスと言いますか、格差が大き過ぎるので、もう少し登録支援機関にも適正化のための行政のコントロールが及んだ方がよいと思います。

あと、淘汰するようというお話がありましたが、この点では、鈴木委員から御意見がありまして、公表というのが結構意味があり得るのではないかと思います。最近、職安法の改正で、募集情報等提供事業について、インターネットで事業活動を公表することになりました。外国人はネット上で情報収集することが多いかと思いますので、どういう団体があるのかをネットで分かるようにすると、それなりの意味を持ち得るのではないかと思います、有益なアイデアと思って拝聴しました。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

それでは、武石委員。

○武石委員 ありがとうございます。監理団体の許可をしている部会で議論をしていると、多様な監理団体が増えてきて、監理団体としてきちんと機能を果たせるかというところの問題が散見されるような事例が出てきているというのを感じます。ですので、監理団体の在り方というのを、もう一度きちんと整理する必要があるのだろうと思っています。

先ほど大下委員がおっしゃったように、この技能実習と特定技能、一つの連続した仕組みとするのであれば、登録支援機関と監理団体を一本化するような方向で検討するというのは、私も非常に有効な方向ではないかと思います。ただ、先ほど大下委員が、企業と労働者の支援の主体に関して、企業のことは監理団体が分かるが、労働者は自治体にお任せしたいとお話もありましたが、労働者からすれば、この部分は監理団体で、ここは自治体というの、なかなか

か分かりにくいと思いますので、監理団体的なものが一元的に外国人の労働に関しては責任を持ち、自治体につないでいくような機能も持っていくということも考えられると思います。やはり監理団体の責任の所在というのは明確にしておく必要があるのではないかと思います。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

その他、富田委員。

○富田委員 監理団体の適正化の必要性は、皆様おっしゃったとおりだと思います。今回のヒアリングを通じて、どうしたら性善説に立たずに、制度的に監理団体の良さを担保していくことができるのかというのを考えていました。やはり大きな監理団体は、スケールメリットがあり、いろいろな企業を見ているからこそ、こちらからこちらに移すこともできるということが分かりました。

あと、もう一つの問題はお金の流れです。実習生一人を同じ企業に置いていることによって、その実習先から受け取ったお金が監理団体に行き、その監理費の一部が送出機関に行っているのです。送出機関も監理団体も、その実習生をそこに置いておくことが自分たちのメリットになる。だから、問題が生じたときに、必死にそこにとどめようとする。ほかのところへ行くのだったら帰国しなさいと言う。さらに、帰国までが監理団体の責任になっているので、監理団体は自分たちが不利益を被らないように実習生を送り返すということが生じている。お金の流れをしっかりと分けて、実習生と企業と監理団体のお金のつながりを切り離してあげるような、先ほど市川委員がおっしゃっていたような、国に一旦払うような仕組みがあればよいのではないかと思います。

あと、大下委員のおっしゃっていたように、企業がよりたくさんの人を雇いましょうということで、そのために入管法がこうなっているというこのコンサルの場面と、実習生の支援というか非熟練労働者の支援というのはかなり場面が違うので、そこは分けた方がよいのではないかと、今回ヒアリングを聞いていて思いました。

○田中座長 どうもありがとうございました。

その他、ございますか。

樋口委員。

○樋口委員 大体の議論の流れに違和感はないのですが、2点申し上げたいと思います。1点目は、監理団体が三千数百、登録支援機関が七千数百、既に、それぞれ経験・実績を積んできているわけですから、これらの活用を前提に制度設計することが現実的なのだろうと思います。

それから2点目は、行政をどのように関与させるかですが、国にしても地方公共団体にしても、私は、直接的に関与させても余りワークしないのではない

かと思えます。やはり行政の立ち位置は一步背後から、管理監督するという役割のほうがよいように思います。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

その他ございますか。

では、佐久間委員。

○佐久間委員 申し訳ございません、発言させてください。

監理団体と登録支援機関の、これは制度自体の一本化というか、両方ともできることなのですが、現状、1月23日現在で、監理団体については3,323団体あります。このうち92.1%が事業協同組合となっており、そのうち、登録支援機関にもなっているのが1,798団体あり、54.1%が両制度に参画していることとなります。つまり、事業協同組合が監理団体のノウハウを使いながら、登録支援機関にもなっているという現状が出ています。監理団体の方が登録支援機関になれたとしても、登録支援機関の方が監理団体的なサポートをするということはなかなかできにくいのではないかと思います。監理団体だけでなく、登録支援機関が一般の個人、法人、何でもよいというのは、少し意味合いが違うのではないかと感じます。

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、次の2の(2)の論点、今度は、「国の関与や外国人技能実習機構の在り方」、そちらの方に移して議論を進めていければよいと思いますが、事務局からまた御説明ください。

○礒部政策課長 お手元の資料2-3「論点第2の2(2)関連」について御説明をいたします。

資料1 ページ目を御覧ください。

制度を運用管理する関係省庁のところ、赤枠ですが、技能実習制度は主務省庁が法務省と厚生労働省の2省庁であるのに対し、特定技能制度は制度所管省庁の法務省、外務省、厚生労働省、警察庁に加えまして、分野所管省庁があるという違いがあります。

資料2 ページを御覧ください。

外国人技能実習機構は、一元的な制度管理運用機関として、本部と全国13か所の地方事務所の約590名の職員で活動しておりまして、右側、赤囲みの部分ですが、実習実施者に対しては3年に1回、監理団体に対しては1年の1回の実地検査を行うとともに、技能実習生に対する援助の業務等を行っていません。

資料3 ページを御覧ください。

上段部分ですが、令和3年度の実地検査は約2万8,000件となっています。下段の方にありますが、行政処分等につきましては、令和3年度には約200件となっています。

資料4ページを御覧ください。

機構では、先ほども御紹介しましたが、母国語相談を行っています。機構創設から年々増加傾向にありまして、令和3年度では年間約2万4,000件となっています。

資料5ページ、6ページ目は、機構による技能実習生の支援に関する資料です。5ページ目は、技能実習継続困難時の実習先変更支援、6ページ目は、技能実習生への一時宿泊先提供の支援になります。

資料7ページから10ページ目までは、入管庁が実施しました意識調査から、関連項目を抜粋したものとなります。

資料11ページ目は、特定技能制度の指導監督状況ですが、特定技能につきましては、地方入管局が実地調査や行政処分等を行っています。上段の「1 実地調査件数」にありますが、令和3年の実地調査は約4,200件、下段の「2 行政処分等の件数」については、令和3年度に特定技能所属機関と登録支援機関の合計で、16機関に対して処分を行っています。

以上になります。

○田中座長 どうもありがとうございました。

それでは、この論点についてまた御発言を頂ければと思いますが、いかがでしょうか。

高橋委員。

○高橋座長代理 単純な質問なのですが、4ページですね、相談内容についての内訳がありますが、一番右側のその他というところでベトナムが非常に多いのですが、これはばらばらな、正にその他なのか分かれば教えていただきたいです。

○田中座長 どうでしょうか。

○外国人技能実習機構（久富指導援助部長） 外国人技能実習機構です。その他の相談については、相手方から電話はかかるけれども、電話がそのまま切れてしまうことや、無言電話のまま切れてしまうといった相談内容が分からないものが、その他として扱われているところです。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

○田中座長 それでは、その他の御発言はありますかでしょうか。

市川委員、それから堀内委員。

○市川委員 私、今の外国人技能実習機構のいろいろな取組も拝見していて、有効な役割があるとは考えておりまして、技能実習制度から別の制度に切り替え

ていくというような場合でも、存続していくということは考えられるのではないかと考えています。そのときの論点としては、労働基準監督署との役割分担をどうするかということもあるかと思っています。

それから、特に相談といった業務については、技能実習に関わらず、「特定技能」や他の就労系の在留資格にも拡大した保護機関というような形にしていこうということも、一つの方向性としてはあるのではないかと考えています。

それから、管理、監督ということであるとすれば、外国人技能実習機構の今の600人という規模感が果たして適切なのかどうか。やはりもう少し規模の点と、それから権限の点で、見直しをしていくべきところがあるのではないかと感じています。

それから、先ほど申し上げたとおり、登録支援機関や分野別の機構とのそういった仕組みと役割分担、整理統合といったことを、少し考えることは必要ではないかと考えています。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

それでは、堀内委員。

○堀内委員 ありがとうございます。不適正な監理団体を淘汰するために、外国人技能実習機構の体制強化は不可欠と考えます。

また、技能実習から特定技能へ移行される外国人の方は増えつつあります。機構に蓄積された実習生のトラブル対応や生活支援に関するノウハウを活かして、特定技能外国人への支援を今後実施していくことは有益と考えます。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございます。

その他は、黒谷委員。

○黒谷委員 機構については、やはり悪質な実習実施者や受入れ機関の取締りもありますので、存続すべきだと思っています。

それと、国の支援ということに関して言うと、農業に限った事情ではないと思いますが、現場には民間の賃貸住宅や公営住宅が充実していない地域があります。鹿児島の大隅半島などが特にそういった空き家のリフォーム費用や外国人の住宅環境整備に対して、国の支援というのがあってもよいと思っています。

あと、監理団体の方から意見が出ていますが、機構の書類の作成が少し煩雑過ぎることや、報告の手続きをもっと簡素化できたら嬉しいという声も上がっていることも、付け加えさせていただきます。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

武石委員。

○武石委員 最初の論点とも関連するのですが、職業紹介におけるハローワークの役割ということが、もう少し強化できないかと感じています。ヒアリングの中でも、例えば、特定技能に限定した求人はできないというお話はあり、確かに外国人だけの求人というのは、国籍差別の問題で難しいのかもしれないのですが、特定技能の外国人の方を念頭に置いたような求人を受理していくという形でハローワークの関与を高められないかと思います。悪質なブローカーをなくしていき、国がきちんとしていくという意味で、これから外国人が増えていくとすると、ハローワークがそこへのきちんとした対応をしていただくということは、重要なのではないかと考えましたので、発言させていただきました。

以上です。

○田中座長 富田委員、それから山川委員。

○富田委員 外国人技能実習機構が行っている実習生の保護機能というのは、とても大事だと思います。ただ、ヒアリングの中で度々出ていたように、電話番号のない実習生であっても、アクセスできるようにしていただきたいです。この間、私のところにも実習生が何人か相談に来たのですが、皆様は電話番号を持っておらず大変でした。

技能実習機構の役割のうち、技能実習計画の認定に恐らく多大な労力を割いておられると思います。現場の声で聞くのが、機構の検査のときに、以前だったら労働契約書のすごくシンプルな記載が間違っているという話や、大きな話だったのが、検査がどんどん熟練化してきて、技能実習計画のこことずれているというような指摘が多くなってきていると。そうすると、結局この間、ヒアリングで聴取してきた、そこまで技能の限定をする必要があるのかという問題や、技能実習制度全体の在り方の話にもなると思いますが、私は、技能実習計画自体が余り要らないのではないかと考えているのですが、それがなくなった上で、もう少し実習生の保護などに移行していただけると、とてもよいのではないかと思います。

○田中座長 どうもありがとうございました。

それでは、山川委員。

○山川委員 時間の関係で、国の役割についてのみ申し上げます。現在でもなされていると思いますが、例えば、労働行政と入管行政の連携は、より強めてよいのではないかと思います。先ほど転籍の話で、樋口委員、富田委員から実態が把握しにくいというお話があったかと思いますが、労働基準監督署は、技能実習受入れ企業に重点的に監督に入ったりしており、実態の情報が割とつかみやすいので、守秘義務の関係等もあるかもしれませんが、そういう連携は、いろいろ有益だと思います。

また、武石委員から先ほどハローワークの話がありましたが、地域でのハローワークは、例えば、外国人雇用の届出を通じて、外国人の雇用状況をかなり把握していますし、また、人手不足企業で外国人をどれくらい募集しているのかも把握していますので、地域の行政と労働局、ハローワーク等が連携して、労働市場をうまく機能させていくということはあるかと思えます。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

それでは、富高委員、それから、続いて是川委員、それから大下委員。

○富高委員 ありがとうございます。他の皆様と同様ですが、技能実習の場合は様々な課題はありますが、技能実習機構という国の責任による一元的な管理体制が取られているということは意義があると考えていますし、今までのノウハウの蓄積もありますので、これをうまく使っていくということは考えられるのではないかと考えています。

そういった意味で、特定技能も含めて、国の一元的な監督機関というものは必要だと考えています。ただし、技能実習の場合も、技能実習機構の体制が追い付いていないということがあると思いますので、予算確保を含め、見合った体制整備をしていかなければ、実効性を保つことは難しいのではないかと考えています。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

では、是川委員。

○是川委員 1点だけ。恐らく、今後出てくると思われる議論は、やはり登録支援機関でいろいろ問題が出てきたときに、これをどうするかということかと思えます。これは、シビルソサエティからの要望としても、必ず出てくると思えます。外国人技能実習機構に併せて監督させるのか、あるいは、登録支援機関についてもOTITのようなものを作って管理するのか。これは、先ほどのJITCOの調査の結果もそうですけれども、送出国側からもそういう登録支援機関の実効性を担保する国の監督機関があったらよいなという声は、恐らく出てくると思えます。そのような意味で言いますと、OTITの問題は、特定技能についてもどうするかということも視野に入れて議論していく必要があると思えます。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

では、大下委員。

○大下委員 機構の役割については、今まで皆様がおっしゃった内容に同意です。特定技能も含めて、外国人材の適正な受入れについて、管理、監督、指導がで

きる仕組みが必ず必要で、なおかつ、体制的にももう少し充実したものが必要かと思っています。

他方で、企業の適正な受入れを、管理監督ではなくて後押しをする役割として、これは、各企業、業界を所管している各省庁が、管理監督とは逆の立場でより良い受入れを後押ししていく立場で、もっと積極的な関与というのが求められるのではないかと思っています。

私からは以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

樋口委員。

○樋口委員 繰り返しになりますが、国の役割は、やはり、支援に当たっても、原則は、支援機関を管理し監督するというのではないかと思います。外国人技能実習機構の相談の実態を見てみますと、多様な相談を受けているわけですが、機構でなければ対応できない相談もあるとは思いますが、いずれの相談もそれぞれに意味があるとは思いますが、本来は、相談については支援機関等が一義的に対応することとし、機構は相談を受けた場合であっても、その相談結果を支援機関等への指導に反映させるというのが筋ではないか、それが望ましい在り方ではないかと思っています。そういう意味で、機構にとっての相談の位置付けを整理しておく必要があるように思います。要は、機構本来の責任は何かということです。

○田中座長 どうもありがとうございました。

では、佐久間委員。

○佐久間委員 申し訳ございません。私も委員の方と同じように、外国人技能実習機構は、今後もさらに活躍していただくということになるのではないかと考えています。また、特定技能の方も、関係する分野を所管する省庁がかなり多く、そしてまたがっていますから、その連絡を調整していただくという機関を一つ作っていただく。または、外国人技能実習機構にその役割を拡大して持っていただくということも必要なのではないかと思います。

外国人在留支援センター、F R E S Cもありますが、これは全体の外国人の受入れの関係の相談を受け付けるところですから、こことの連携の仕方というものも必要になるのではないかと思います。

最後に、これも質問なのですが、後で教えていただければと思いますが、今、外国人技能実習機構は、本部97名、地方490名となっているのですが、厚生労働省と出入国在留管理庁から出向されている方々がいらっしやったり、また、実際のプロパーの方がいらっしやったり、さらには、そこで正職員、有期、無期の方々もいらっしやると思います。しかし、現在、どのような職員構成になっているかがよく分からないものですから、後ほど教えていただければと思

います。さらに、外国人技能実習機構が行う検査等は、チェック項目が非常に多いものですから、実習実施者や監理団体の方に行かれても、1日1、2団体。案件によっては、1日1件終わらない場合もあるかと思えます。平均的にどのくらい回れるのかといった辺りも教えていただければと思っています。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。今の佐久間委員からの御質問については、直ちに答えられるということではないかと。

少し整理が必要だと思いますので、今の佐久間委員の御質問は受け止めていただいて、次回に御報告いただくということがよろしいのではないかと思います。

○外国人技能実習機構（久富指導援助部長） 分かりました。

○田中座長 大体これで、あと時間もなくなってきたのでありますが、もしここまでのところで大体御意見が出ているということであれば、これで本日の議論は終わりにしたいと思えます。

○是川委員 最後、その他というところがあれば、一言申し上げたいです。

○田中座長 その他。

では是川委員どうぞ。

○是川委員 横入りしましてすみません。私の方から、次回会合に向けて、2点ほど御提案したいと思っています。

1点目は、ヒアリングの追加実施です。次回会合では、論点第2の2の(3)、「国際労働市場の実態及びメカニズムを踏まえた送出機関や送出しの在り方」、及び論点第2の3、「外国人の日本語能力の向上に向けた取組」について議論されることと思いますが、この議論は、これまでの議論のように、国内だけではなくて、国境をまたぐ広がりのある議論になってくると思います。それに当たって、こういった国際労働移動のコリドーを作っていく際に、現在日本政府の関係機関として動いているJICA、国際交流基金、JETRO及びJITCOに、こういった国際労働移動のコリドーを適切に構築していくに当たって、現在こういった取組を既にしているのか、こういったことを課題として感じているのか、そういったことについてヒアリングしてはどうかと考えています。これは、1点目の御提案です。

2点目の御提案といたしましては、次回会合以降、中間取りまとめに向けた議論が加速することと思いますが、それに先立ちまして、ここまでの各論点に関して、各委員から出た意見や課題について、一度一覧の形でまとめていただいて、次回会合に資料として提示いただくことを事務局にお願いしたいと思っています。それによって、今後進みます中間取りまとめの議論で、せつかくこのように議論したことが、どこがきちんと反映されていくかということ、一

点一点確認できるのではないかと考えています。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。今のような点に関して、追加的に御発言ございますか。

なければ、事務局から今の点についてどうぞ。

○福原審議官 今、頂きました御提案の1点目につきましては、是非3月8日までにヒアリングの方を調整させていただき、委員の方々に御相談しながら、日程調整含めて、可能な限り実現の方向にしたいと考えています。

それから、2点目につきましても、少し時間がありますので、これまでの議論については、こちらの方でまとめて、一覧で、なるべく可能な形で提供したいように考えています。

○田中座長 どうもありがとうございました。それでは、そのような方向で進めていただければと思います。

更に追加的な御発言ございますか。よろしいですか。

それでは、本日の議論はこれで終了したいと思います。

事務局から、次回会合の日程等について御連絡をお願いします。

○事務局 事務局から、次回の開催予定について御説明いたします。

第4回につきましては、3月8日水曜日、13時30分からの実施を予定しています。場所等は、また御連絡します。

○田中座長 どうもありがとうございました。

(4) 閉会

○田中座長 それでは、これをもちまして第3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。

どうも本日はありがとうございました。

—了—