

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6回）
議事録

1 日時

令和5年4月19日（水）10:00～11:35

2 場所

中央合同庁舎8号館特別中会議室

3 出席者

（1）有識者

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

（2）関係省庁等

（内閣官房）

小玉参事官、岡野参事官

（出入国在留管理庁）

福原審議官、本針政策課長、藤谷調整官

（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）

（外国人技能実習機構）

大谷理事長

4 議事

（1）開会

○事務局 これより第6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、会場参加及び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、田中座長及び末松委員が御都合により御欠席ですので、委員13名で開催しております。鈴木委員につきましても、代理の方が出席されております。

なお、誠に恐縮ですが、本日は会場の都合上、マイクの数に限られておまして、御発言いただく際にはお近くにあるマイクを御利用いただきまして、スイッチのオンオフ操作の方もお願いできればと思います。

それでは、高橋座長代理、進行をお願いいたします。

○高橋座長代理 皆様、おはようございます。

第6回技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議を開催いたします。委員の皆様、本日はどうぞよろしくお願いたします。

(2) 中間報告書(案)について

○高橋座長代理 それでは、議事次第に沿って議事を進めてまいります。

議事は「中間報告書(案)について」です。前回事務局が提示させていただいた中間報告書のたたき台に関し、御議論いただいた内容及び会議後に御提出いただいた意見を踏まえ、事務局において修正し、中間報告書(案)としてまとめいただきました。その修正の趣旨を御説明いただきたいと思います。よろしくお願いたします。

○福原審議官 総合調整を担当しております審議官の福原でございます。私の方からお手元の資料に基づきまして、中間報告書(案)及びその概要について、その修正のポイントも含めて御説明をさせていただきます。お手元の資料、資料1-1は「中間報告書(案)」、これは修正を溶け込ませたものでございます。修正を見やすくしたい方は資料1-2、これが見え消しという形です。資料1-3は、「中間報告書(案)の概要」です。

それでは、まず私の方から、この中間報告書(案)と中間報告書(案)の概要について御説明をさせていただきます。

まず、委員の皆様には前回会議後に短い時間での意見提出に御協力いただきまして、感謝申し上げます。御提出いただいた意見を事務局で取りまとめ、反映させた上で中間報告書(案)として作成いたしました。全体としての一体的な方向性や当会議における議論を踏まえつつ、可能な限り各委員の提案を反映いたしました。その提案の全てを反映できているものではないということについても御確認願いたいと思います。また、その中には今後、最終報告書までの議論の中で検討すべき点も多く含まれていることから、これらの点については中間報告書提出後に議論いただくことを申し添えます。

たたき台からの変更点につきまして、それでは資料1-1に沿って御説明させていただきます。

まず、資料1-1「中間報告書(案)」の25ページを御覧ください。「第4 検討の方向性」に「1 はじめに」の項目を追加し、検討に当たっての共通認識となる視点を冒頭に示すこととしました。概要を申し上げますと、我が国の人手不足が深刻化する中、外国人が経済社会の担い手となっている現状を踏まえ、外国人との共生社会の実現が社会の在るべき姿であることを念頭に置き、技能実習制度と特定技能制度の課題を解決した上で、国際的にも理解が得られる制度を目指すというものです。

次に、各論点について加筆修正した主な点を御説明いたします。25ページの「2 技能実習制度と特定技能制度の制度趣旨について」の「(1) 制度目的と実態を踏まえた制度の在り方」についてです。まず、前回の会議におきまして複数の委員の方から、技能実習制度の廃止という点について、受入れの現場や関係者に不要な誤解や混乱を招くことがないように、丁寧な説明が必要ではないかとの御意見を頂きました。これを踏まえ、一つ目の○ですけれども、技能実習制度を廃止して、人材確保及び人材育成を目的とする新たな制度の創設という方向性の意味が明らかとなるように、「廃止し」と「新たな制度の創設」の間の読点を取って、両者が一体のものであることがよりはっきりするように一文で続けた上、この一文に続けて、6行目ですけれども、「すなわち」以下、「すなわち、技能実習制度が人材育成に加え、事実上、人材確保の点においても機能していることを直視し、このような実態に即した制度に抜本的に見直す」という一文を加筆しています。

「技能実習制度の廃止」という表現にした理由について、前回の会議での説明を補足させていただきます。現行の技能実習制度は、技能実習法第1条の目的に、技能等の移転による国際協力を推進することを掲げ、第3条第2項の基本理念に、技能実習は労働力の需給調整の手段としてはならないと定めていることに鑑みると、新たな制度では人材確保と人材育成を目的とすることから、技能実習法の目的と理念という根本部分を変更することになり、それに応じた制度としていくことになるため、廃止と考へ、その言葉を選んだものです。しかし、この廃止という言葉が、現行の技能実習制度が果たしている機能全てを終了させるという意味に伝わったものであるならば、それは誤解であることから、この廃止と新たな制度の設立の意味を敷衍するために、今回「すなわち」以下の文言を補完することとしたものであります。そのほか、受入れの現場への適切な情報発信の観点から、企業単独型の技能実習や、現行制度から新たな制度への円滑な移行の在り方について議論していく旨も加筆いたしました。

なお、新たな制度目的である人材確保と人材育成の順番について、複数の委員から御意見を頂いています。この点については、今回の見直しは、技能実習の実態に即して人材確保を目的に加えた新たな制度の創設と考へます。それゆへ、まずは受入れの目的は労働力の確保、そして、受け入れたからにはしっかりと育成するという実態があるとして、中間報告書の案の時点では人材確保、人材育成の順番としています。

それでは26ページを御覧ください。一番上の○で、特定技能制度の見直しの方向性が不明確との御意見を踏まえ、新制度と特定技能制度の関係性や登録支援機関による支援の在り方などを議論していく旨を加筆いたしました。

次に、「(2) 外国人が成長しつつ、中長期に活躍できる制度（キャリアパ

ス)の構築」についてです。一つ目と二つ目の○では、受入れの現場への適切な情報発信の観点から、新制度における具体的な対象職種や分野、現行の技能実習における職種で特定技能の分野にないものについても検討する旨の加筆をしています。

四つ目の○では、人材育成機能を適切なものとすべきとの御意見を踏まえ、外国人の処遇その他、受入れ企業等における適切な体制等の整備についても、人材育成を適切に行うことと併せて議論していく旨の加筆をしています。

五つ目の○ですが、外国人が我が国で修得した技能等を更に生かすことができる仕組みとして、中長期的なキャリアパスを見通すためのインセンティブが必要との御意見を踏まえ、その必要性を前提として、特定技能2号に対象分野を追加することを検討する旨の記載をしたものです。

なお、家族帯同などのインセンティブになる具体的な事項は後半で議論いただくものと整理して、5行目、高い技能を修得して自立した外国人労働者が中長期的に働くことは、我が国の産業や経済の発展に資するものであることから、政府方針等を踏まえて最終報告書の取りまとめに向けて議論していくとしています。

次に、27ページ、「(3) 受入れ見込数の設定等の在り方」についてです。ここでは、透明性や予見可能性を高める方向で議論する対象について、受入れ見込数の設定だけでなく、業所管省庁の取組状況の確認、対象分野の追加などの仕組みについても追記しています。

次に、「3 人権侵害の防止その他外国人にとっても我が国にとってもプラスとなる仕組みとするための方策について」の「(1) 転籍の在り方」についてです。一つ目の○では、新たな制度の目的に人材確保を位置付ける趣旨から転籍制限緩和の必要性を明確化すべきとの御意見を踏まえ、人材確保という目的が加わることにより、人材育成の要素が相対的に薄まり、労働者としての権利性をより高めることになるので、その旨加筆しています。

また、二つ目の○に、転籍制限の在り方を検討するに当たっての考慮要素として、受入れ企業等が負担する人材育成に掛かるコスト、転籍制限が労働者の権利行使に与える影響を加筆したほか、制限を緩和した後の実効性についても明記すべきとの御意見を踏まえ、転籍の実効的な方策も議論する旨を加筆しています。

次に、「(2) 管理監督や支援体制の在り方」の、「ア 監理団体や登録支援機関の監理及び支援の在り方」についてです。28ページを御覧ください。28ページ、三つ目の○では、監理団体と登録支援機関に共通したインセンティブの在り方を明確化すべきとの御意見を踏まえ、受入れ企業等への支援と、外国人労働者保護の面で優良な団体等にインセンティブを与える旨の追記をし

ています。

次に、「イ 国の関与や外国人技能実習機構の在り方」についてです。29ページを御覧ください。3(2)イの○の三つ目、29ページの一番上の○では、業所管省庁の取組として、産業政策や地方における人材確保等の観点から、その果たす役割を検討すべきとの御意見を踏まえ、業所管省庁は産業政策等の観点から、それぞれの事情を踏まえ、受入れ企業等が負担するコストに留意する旨の追記をしています。

次に、「ウ 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」については、三つ目の○で、悪質なものの排除にとどまらず、送出機関が担うべき機能や能力の充実強化についても目指すべきであるという御意見を踏まえ、送出機関の適正化という文言を追加しました。

最後に、「(3) 外国人の日本語能力向上に向けた取組」についてです。30ページを御覧ください。3(3)の二つ目の○では、来日後の日本語能力の向上の取組を進めるためには、行政的な枠組みだけでなく、インセンティブをも設定することが重要という御意見を踏まえ、受入れ企業等と外国人の双方が日本語教育に自発的に参画するためのインセンティブ化を含めた検討を行う旨を加筆しています。

3(3)の三つ目の○では、外国人労働者の適正な受入れが地域の産業経済と共生社会の実現の両方において重要なものであるという観点から、来日後の日本語教育に掛かる費用等については、基本的に受入れ企業の負担とする前提は維持しつつも、国や自治体が日本語教育環境整備などの支援を適切に行いながら教育の機会を充実させる方向で検討する旨を加筆しています。

以上が中間報告書(案)についての御説明となります。

続いて、概要の方を御説明いたします。資料1-3「中間報告書(案)(概要)」を御覧ください。こちらについても、前回会議後に頂いた御意見を踏まえ、今、御説明した中間報告書(案)の概要として作成したものであります。冒頭に検討の視点を記載し、論点ごとの基本的な考え方については中間報告書の修正に応じて記載しているほか、今後の進め方についても追記しています。

以上が中間報告書(案)についての御説明となります。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

それでは、中間報告書(案)について議論を始めたいと思います。また、今回も前回と同様、会議で述べられた御意見も含め、会議後に事務局が作成しました意見書提出様式に御意見を記載して御提出いただきたいと思います。その御意見を踏まえながら、次回、第7回会議において中間報告書として取りまとめていきたいと思います。

それでは、御意見のある方は挙手にてお知らせください。

佐久間委員、どうぞ。

○佐久間委員 今回も論点が多く、各項目で一つ一つ意見を申し上げると、またいつものように長くなってしまいますので、まず制度目的と、その実態を踏まえた制度の在り方、この部分について申し上げたいと思います。25ページ、一つ目の○のところですが、「現行の技能実習制度は」から始まる段落の下から6行目など、こういう論点についての意見をお話してよいのですか。一つ一つの項目を、ここを修正いただきたいとか、そういう意見でもよろしいですか、それとも、意見書の方で、また後日ということになるのでしょうか。

とりあえず、引き続き説明させていただきます。下から6行目のところに、「すなわち」というところがありますが、ここを新たに付け加えていただいたと思います。この部分では、やはり技能実習制度が人材育成に加え、事実上、人材確保の点においても機能していることを直視し、という記載があります。この点を踏まえると、前回の会議でも発言しましたとおり、現行の技能実習制度の持つ「人材育成機能」を主として、そして、「人材確保の機能」を新たな目的とした制度とすべきであり、「人材確保と人材育成」の順番は逆にしていただければよろしいのではないかと思います。

それから、26ページのところですが、一つ目の○のところですが、「特定技能制度については」から始まる段落の上から3行目のところですが、登録支援機関による適切な実効性、支援の在り方というのがあります。登録支援機関に求める支援、これは10項目というのがありますから、これを網羅する適切かつ実効的な支援の在り方という文言に、これは支援の種類をやはり網羅してもらいたいということで、入れていただきたい。修正すべきだと考えています。

また、これまで何度も発言してきたのですが、特定技能制度には手数料の上限がありません。この点は今後、問題が出てくると思いますので、中間報告書にも登録支援機関の手数料について上限規制というのも含めながら検討していく必要があると記載すべきだと思います。ですから、この26ページか、また、28ページ、これは先の論点になりますが、そこの四つ目のところにも関連した文章がありますので、いずれかに入れていただく方向が私はよろしいと思います。

以上でございます。

○高橋座長代理 ありがとうございます。ここに書き込むか、それとも後半戦で議論する項目の中に入れておくか、どちらかかと思いますが。

○佐久間委員 どちらの配分にしてよいか、やや疑義があるところですが、お願いします。

○高橋座長代理 ほかに御意見のある方はいらっしゃいますか。

武石委員、どうぞ。

○武石委員 ありがとうございます。幾つかあるのですが、細かいことは意見書として出させていただきます。

25ページの「1 はじめに」のところですが、書き方が不十分だと思うのが、3行目に「人権に配慮しつつ地域社会を共に支える一員として」とありますが、これだと地域の中で生活をしている側面が前面に出てしまうと思います。「はじめに」のところは、全体に労働力としての位置付けが少し薄い気がしています。ですので、「人権に配慮しつつ」の部分で、後ろの方にも産業、経済という言葉が出てくるので、「産業、経済の担い手」という言葉が地域社会と並列で入った方がよいのではないかということです。それから、その下の行の、「我が国で能力を最大限に発揮できる」というのは、文章が分かりにくくなっているため、「我が国で働く外国人の能力を最大限に発揮できる」として、ここは労働力としての位置付けというのを明確にした方がよいのではないかと、この「はじめに」のところの意見です。

それから、次の制度趣旨のところの最初の○です。「すなわち」以下を入れていただけて分かりやすくなったのですが、ただここが、実態と制度の乖離があるから実態に合わせて読めてしまいます。そういう側面ももちろんありますが、人材育成に力点を置いていたために労働者としての権利が薄くなってしまったというところに、やはり大きな問題があると思うので、制度と実態の内容がばらばらになったということだけではなくて、人材育成に力点を置いたことによる課題というのもしっかりと明記するべきではないかと思います。労働者性というものが、十分に配慮されなかったという部分です。その二つがあって今回の制度改正になったと思うので、その部分をきちんと書いた方がよいと思いました。

また、技能実習制度を廃止する理由として、前回座長が、労働力需給調整の手段として行われてはならないという基本理念とバッティングするというご説明があり、これはすごく説得力があると私は思ったので、そのことをきちんとここに書いておくと、この技能実習制度を廃止するという理由が分かりやすいので、その辺りを丁寧にここは書いていただくとよいのではないかと、この○の部分です。

それから、すみません、幾つかあるのですが、26ページの特定制度については、新たな制度との関連性と支援の面というのが書かれているのですが、もう一つ、受入れの見込数をどうするかというのも重要な論点だと思います。最初の趣旨のところ、新たな制度との関連性に加え、受入れ見込数などの適正な水準について検討するというところを入れておくべきではないかと思いました。

細かいことは意見書で出させていただきますこととして、28ページです。アの

最初の○から続いている28ページの上の方で、登録支援機関が担っている機能が重要であると書いてあるのは重要な点ですが、その下の28ページの二つ目の○、三つ目の○の辺りで、登録支援機関と監理団体の話がうまく整理ができていないような気がしました。新たな制度においてはというところの○ですが、前半は監理団体の話をしていて、「その要件については、特定技能制度における登録支援機関の機能や要件を含めて」の辺りで急に特定技能制度が取って付けたような書き方になっているので、ここをもう少しきちんと整理していただきたいと思いました。

以上が大きな意見で、あと細かいところは意見書で出させていただきます。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

ほかに御意見ありますでしょうか。大下委員。

○大下委員 ありがとうございます。前回発言させていただいた内容も含めて、これまでの御意見をかなり盛り込んでいただいた内容になっていると思っておりますが、細かな表現の部分も含めて、4点申し上げたいと思います。

先ほどの武石委員の御意見にもつながる部分と思いますが、「はじめに」のところでは、最初の2文で配意すべきポイントとして、これまで出てきた内容を網羅していただいていると思いますが、最終的に、国際的にも理解が得られるものとなるようであり、目的の方向性が一本に絞られているのは違うのではないかと思います。技能実習制度が人材確保を目的とする制度に変わるということをごここで明確に書くべきだと思います。なおかつ国際的にも理解が得られるようなものにするということが大きな方向性であると思うので、この「はじめに」のところについては人材確保、人手不足の解決ということをしつかり最後の一文にも入れていただきたいと思います。

キャリアパスと対象職種・対象分野の部分ですが、(2)で書いてあるところを読んでいくと、一体どこが最終的に対象となるのかということがよく読み取れません。私は前回、今の特定技能の対象、今の技能実習の対象に限らず、新たな制度において対象とする職種は、全ての職種について、需給の状況、外国人材受入れのニーズというものをしっかりと把握をして検討すべきということをご申し上げました。最後の(3)の受入れ見込数の設定のところでは、「対象分野の追加については」と書かれているので、スコープには入っていると思いますが、(2)のところを読むと、整合性が取れない感じがしますので、少なくともこの中間報告の時点では、特定技能、技能実習も含めて幅広い職種について検討するという方向性を出す必要があると思います。

3点目は日本語教育のところでは、ここでは30ページの最後のところで、基本的には受入れ企業が負担という形になっていますが、私が前回申し上げた趣旨からすると、ここは書き直していただきたいと思っています。共生社会の

実現ということが今回の中間報告に盛り込まれていることを考え、たくさんの外国人を今後、受入れしていくとなると、私は受入れ企業の役目が主で、それを自治体等がサポートや環境整備をするのではなく、仕事に必要な日本語は企業が、生活に必要な日本語は自治体が負担するという役割分担であり、主従の関係ではないと思います。今のような書き方をするかどうかは別にして、役割分担と書いていただいた方が適切と思います。

最後は、中身ではなくて、前回のたたき台の公表について私から一言申し上げたいと思います。私ども商工会議所にも報道直後から、たくさんの受入れ企業、あるいは関わっている商工会議所から問合せがありました。関係する受入れ企業や監理団体が、報道や公表された内容を見ながら、今後の制度の改正に向けて、心の準備も含め、具体的な準備を図っていくことも非常に重要と思っております。各関係者が議論の方向性を正しく受け止めて、対応を進めていくためにも、各方面へのコミュニケーションについては十分配慮を頂きたいと思っております。

私からは以上です。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

事務局。

○事務局 失礼いたします、事務連絡でございます。オンラインの方々を含めて、少し聞き取りづらいところがあるという御連絡が来ておりますので、マイクを近付けた形での御発言をより一層、お願いいたします。

以上でございます。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

黒谷委員、どうぞ。

○黒谷委員 まず初めに、事務局の皆様方、いろいろと意見等を反映させていただきまして、ありがとうございます。感謝申し上げます。全体的に意見等を網羅されておりまして、これについては評価してよいのではないかと考えております。

今まで出た意見と重複することを避けますと、私の方からは、最後の日本語能力向上に向けた取組のところですが、やはり日本語能力に関する要件化を含めて、就労開始前の日本語能力の担保方策について検討するとありますけれども、やはりこれにつきましては、入国時にハードルが高くなってしまいうという懸念、そういう心配といいますか、非常に日本語の能力は大事ですが、そのハードルの高さがかえって障壁になって、優秀な人材に日本が選ばれなくなるという可能性もありますので、その点につきましては、この担保はどういう中身になるかは今後の議論、最終報告のまとめ方となりますが、この表現につきましてももう少し検討いただければと思っております。

あとは、最後になります。この日本語能力向上に向けた点につきましては、日本語教育環境の整備などの支援というのが国や自治体と入っており、非常によろしいのではないかとと思いますが、日本語能力にかかわらず、全体に関わることもかもしれませんが、住宅確保といった生活面で安心して日本で生活できるということを公的支援にするのか、どういう支援なのかという議論がありますが、そういうことをサポートしていくことで、今後来る外国人材の方々が安心して日本を選んでいただけるように、そういう記述も盛り込んでいただけたら幸いと思っております。

以上です。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

市川委員、どうぞ。

○市川委員 短時間で整理をしていただいて、事務局、どうもありがとうございます。私の方は、まず、「はじめに」の部分については異存ございませんが、国際的にも理解が得られるものとなるということも入れていただいて、よかったと思います。趣旨としては恐らく、今のビジネスと人権についての国際的な要請であるといったものも含意されているのかと理解しております。余りここを書き過ぎてもいけないということであれば、この程度かと思っております。

制度目的の2の(1)の部分でございますが、私の意見では、人材育成ではなくて人材確保一本に絞っていくべきではないか、そういう御意見を申し上げました。ただ、この点は皆様の意見からすると少数ということなので、こういう取りまとめでも致し方ないかとは思いますが、基本的にやはり今回の実態を見ますと、企業、受入れ機関が自分たちのところで働いてほしい、人材が欲しいということがまずあって、そこで働いてもらうためには育成もしなければいけないと、こういう流れとされているので、そういう意味で、ここの書きぶりが最大公約数の合意点かと思えました。

1点あるとすると、事実上、人材確保の点において、一つ目の○の真ん中辺りの「すなわち」の後のところですが、人材確保の点において「も」と言われると、そういうこともあるというようなニュアンスに受け止められてしまうものですから、一字余計かという感覚は持ちました。

それから、次に26ページの目の五つ目の○ですが、特定技能2号の対象分野を追加することも含めての検討というのは、私も賛成でございます。先ほどの御説明で、家族帯同の点等もインセンティブとして考えている、議論の対象になっているというお話でしたので、これも方向性としては理解いたしました。

それから、27ページのところで、これは表現の問題ですが、受入れ見込数の設定のところで若干文章が分かりにくくて、確認という言葉が入って、それ

がどこに係るのか少し分かりにくいところがあるので、例えば、「確認を前提として」や、「確認を前提に」など、少し言葉を補っていただくとよいのではないかと感じました。

それから、転籍の在り方については、最後の一文を含めて基本的に賛成で、こういう形でやむなしかと思っておりますが、人材育成に掛けるコストを考慮材料に入れることについては私自身は異論があるところではございます。しかし、そういう御意見もあったということであれば、一応入れると理解いたしました。

それから、27から28ページにかけての監理団体のマッチング機能についての表現ですが、ここについては、必要不可欠ではなくて重要であるということにさせていただいたので、必須ということではないという書きぶりに直していただいたということで、やむなしかと思います。マッチング機能を取るのが一番分かりやすいと思いますが、残すということであれば、これでも致し方ないかと思えます。

それから、29ページの業所管省庁の役割のところですが、ここは趣旨をお伺いしたいと思ひまして、今回入れた、「その際、地方における人材確保や外国人材への支援等に適切に対応するため、制度横断的な対応のみならず、産業政策等の観点から、」というところ、それから、「負担するコストに留意する必要がある」という、幾つかの視点が入っていて、地方におけるということと、産業政策の観点と、それからコストの負担の問題ですが、これは、業界に応じた対策、これはコストを下げる方向で考えた方がよいということなのか、それともう一つは、国の支援的なもの、財政的な面も含めての、地方であったり、あるいは業界であったりに対する支援というようなことも含める趣旨なのか。私はそれに反対するものではなくて、ある程度幅広く、直接的な支援かどうかは別としても、先ほどもあったような、例えば、日本語教育の在り方であったり、職業教育の在り方であったりについて、それぞれに支援をしていくということはある程度得ることかと思っておりますので、そういうことも含める趣旨なのか、その辺りを少しお聞きしたいと思ひました。

以上です。

○高橋座長代理 では、今の点について回答をお願いします。

○本針政策課長 入管庁政策課長の本針と申します。今、市川委員から御指摘いただいた箇所は、29ページでございます。これは分野によってその受入れコストが異なっているということは事実でございます。高いから悪いということでは必ずしもないとは思いますが、業界のそれぞれの事情の中でコストが変わってくることを前提として、適正化という観点での視点は必要だとは思っており、高い、要は下げていくべき、不必要な部分は下げた方がよいと思っております。

すが、必要な支援に対しいろいろな必要なコストはあるとは思っているので、そういうものを踏まえた中で、それぞれの業界の中でそれを検討していくということでございますので、一般的に下げていった方がよいとは思いますが、それは業界それぞれの中での適正化の取組との兼ね合いで考えていくべきということで、書かせていただいているところでございます。

それから、その観点として、先ほど言った地方や業界への支援という観点、これは当然そういうことは選択肢に入っていると思っておりますが、今後どのような形でこれについて考えるべきかというところは今の時点で明確ではない、ただ、市川委員がおっしゃるように、ここの観点も含めた中で検討いただくことが必要かなと思います。

御説明は以上でございます。

○高橋座長代理 よろしいでしょうか。

○市川委員 はい。

○高橋座長代理 ほかに御意見ある方はいらっしゃいますでしょうか。

市川委員、どうぞ。

○是川委員 ありがとうございます。私の方からは、細かいところも含めて何点かございます。

まず最初に、25ページですが、2の(1)の「制度目的と実態を踏まえた制度の在り方」の一つ目の○のところですが、最初から非常に細かいところで恐縮ですが、この一つ目の○のなお書き以下で、「技能実習制度の目的と一致した運用実態が認められる企業単独型の技能実習」という文言がありますが、やや唐突と思っており、盛り込んだ趣旨と、その前提になっている前回の会議での御発言の趣旨はよく分かっているのですが、今回の会議でも企業単独型の技能実習に関しては特に議論はしてこなかったと思います。端的に言って、この表現ですと事実と評価が一緒くたになっていて、具体的にどういったエビデンスを基に問題がないといっているのか、目的と一致した運用自体が認められるということがわかりませんし、そういった議論は本会議でもしていないと思います。私も具体的なエビデンスがこの部分に関しては得られていないと思いますので、実質的には後段以下の、「現行制度から新たな制度の円滑な移行への在り方については、」の部分に含めて読み込むということで十分なのではないかと思いました。

2点目が、2の(2)のキャリアパスの最後の○の後に、以下のような文章を付け加えてはどうかと思います。「また、帰国する場合にそのスキルを生かすことができるよう、技能検定をはじめとした資格の国際的な相互認証に向けた取組についても併せて検討する必要がある」と。今回、人材確保、技能スキル形成、そして、25ページの方には国際貢献にもつながるということも書か

れているわけですが、国際貢献の機能、役割を担保するに当たって、やはり具体的な仕組みが必要だと思います。これまでも繰り返し申し上げてきたことですが、SMPs という形で読み込むのであれば、やはり形成したスキルが日本国内でいかされるだけではなく、持ち帰った後もいかされるための具体的な仕組みがあることは望ましいのではないかと思います。そういった意味で、国際的な相互認証に向けた取組についても検討していく必要性について書くことは重要ではないかと思います。

また、申し添えるとすれば、各送出国も、国際送金と併せて送り出した自国民のスキル形成というのはかなり大きな目的と位置付けています。そのような意味でも、こういったことをきちんと盛り込むということは、新しい制度の国際的なレピュテーションを高めるという意味でも非常に重要なのではないかと思います。

続きまして28ページの、前ページから続いている○の最後の部分で、最初、現行の特定技能制度における登録支援機関の担っている外国人に対する支援の機能は「必要不可欠」が「重要である」になっているところです。確かに原案のままだと、現行の特定技能制度においては登録支援機関の利用は必須ではありませんので、原案の必要不可欠という表現は監理団体と併せて登録支援機関にも係っていますので、確かに少し強い表現というか、事実と少し違う表現かとも思いますが、一方で、やはりこちらもこれまで再三申し上げてきましたように、国際的な労働移動においてこの部分に関して軽視するということは、これまでの各国の経験からいっても即失敗を意味することになりますので、重要ということに一步加えて、やはり極めて重要であるといった強調する表現というのは必要であると思います。

続きまして、29ページの、こちらは3の(2)イ「国の関与や外国人技能実習機構の在り方」の項となりますが、今も何人かの委員から御指摘があったところですが、ここは業所管省庁や業界団体の役割について、国の役割と併せて記載されておりますが、別の箇所でも地方における人材確保や外国人材の支援という表現が既にありますので、やはりこちらで「地方自治体も地方における人材確保や外国人材の支援等の観点から必要な取組を行う」といった記載も必要ではないかと思います。現行の技能実習法においても、努力規定ではありますが、地方自治体の責務に関する規定もあります。また、今回の会議で北海道など地方自治体で技能実習生に関しても様々な支援を行ってきているという事例も紹介されていますので、やはりそのような取組をプッシュするという意味で、そういった一文を付け加えるべきではないかと思っております。

最後に、同じく29ページのウの「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」のところですが、二つ目の○で、後段の辺

りですね、「国際的な職業紹介のプロセスでの外国人の負担をできる限り軽減するよう、」以下のところで、職業紹介における費用負担の国際的なルール、関係法令との整合性等、もろもろありますが、この一番最後の費用対効果の後に、「経済学的メカニズム」という一言を入れておく必要があるかと思えます。こちら、国際労働市場における手数料の問題というのは、ひとえにこれはもう経済学的なメカニズムで説明がつくことですので、それを軽減するに当たっては、その経済学的なメカニズムを無視して制度設計をしてもうまくいかない、その点についても書き加えておく必要があるかと思えます。

以上、すみません、長くなりましたが、私からのコメントです。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

続きまして、北海道庁様、御発言をお願いいたします。

○鈴木委員（代理） 発言の機会を頂きましてありがとうございます。北海道経済部産業人材課長の佐川でございます。本日、知事の鈴木が他の業務でこの会議に出席できないことから、私の方から知事の意見についてお伝えしたいと思います。

まず、これまで北海道における実情や提案などについて発言してまいりましたが、この中間報告書（案）においておおむね反映いただいていることに感謝を申し上げます。

速やかな外国人材の確保に関して意見を申し上げたいと思えます。外国人などの確保についてですが、技能実習生の採用に当たっては、日本への入国手続にも時間を要しております。このため、外国人材の速やかな確保に向けまして、入国手続の円滑化についても最終報告書の取りまとめの中で御検討いただければと考えています。どうぞよろしくお願いいたします。

以上です。

○高橋座長代理 ありがとうございます。ここは出入国在留管理庁の会議ですから、もう少し具体的におっしゃっていただいてもよいと思うのですが、入国手続の円滑化ということでしたが、何か円滑でない具体的な事例なりをもし現時点でお持ちでしたら、おっしゃっていただいてもよいと思えます。

○鈴木委員（代理） 地方の事業所が外国人材に来ていただきたいと思ったときに、手続を開始してから、登録業務や計画を立てるといったいろいろな取りが重ねられて、数か月、それこそ半年近く待たないと従業員が確保できないという現場の話を聞いております。主にこれまで転籍の関係で速やかな確保という議論がされてきましたが、これも併せて、新たな人材確保に向けてのことを考えますと、まず入国が速やかに済めば、新たな外国人材を地方の事業所が確保できるようになるのではないかという発想でございます。

○高橋座長代理 ありがとうございます。実際の入国時ということではなくて、

トータルの手続の時間ということでございますね。ありがとうございます。

ほかに御意見ある方いらっしゃいますか。

山川委員、それから富高委員、どうぞ。

○山川委員 ありがとうございます。種々の意見の調整、ありがとうございます。この懇談会の議論の内容が外部に与える影響の大きさも実感したところでありまして、前回も申しましたが、無条件で単純非熟練の労働者を受け入れる方針に転換したという議論は多分していないと思うのですが、それが正しければ、そういうことで特に海外に伝わると結構なインパクトがあるかと思っておりますので、その辺も工夫した表現がよろしいかと思っております。

その観点から、26ページの2の(2)の3個目の○のところに、「幅広い業務に従事することができる制度」という表現があって、これは多能工化など、いろいろヒアリングでも出てきたところで、特に反対ということではないのですが、裁判例等では現行の技能実習と関係ない職種の作業に従事されることが裁判例上、問題とされているということもありますので、単純に幅広いというよりは、発展性があると言いますか、武石委員の前でこういうキャリア論みたいなことを言うのは申し訳ないのですが、例えば、トラブルに対処できるなどや、工程プロセス全体を見渡して作業ができるといった発展性があるということだとすると、特定技能につながりやすいかと思った次第です。

次の○で、「人材育成を適切に行うことと併せて」とありますが、これも政府の役割とは別ですが、以前申し上げました、転籍制限を厳しくかけなくても外国人材が定着してくれるような工夫、正社員の退職金みたいな例を挙げたところですが、ここでは、したがって、例えば、人材定着を図るためのインセンティブを工夫することと併せてというようなその定着のためのインセンティブという、これは企業側の工夫なので、その支援ということになるかもしれませんが、そういう別の意味から転籍の問題を緩和していくということはある得ると思っております。

あと、経済発展への考慮も入れていただいたことは大変有り難いことだと思っております。

あとは、最後になりますが、国の関与のところで、29ページの第1段落の○のところで、業所管省庁の役割が重要だということについては、これは全くそのとおりであると思っておりますが、前回統一した方がよいと取られかねない発言をしたかと思っておりますが、そういう趣旨ではなくて、入管政策は最終的には国の政策でありますので、業所管省庁がいろいろな役割をして、それを例えば、横展開したりするということで、最終的には、国の政策としての整合性を確保しつつ、というような表現にさせていただき、各業所管省庁の役割を重視しつつ、最終的にはどこかで国の政策としてこういうものなのだということが言えるよ

うにした方がよいと思います。

以上です。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

富高委員、どうぞ。

○富高委員 ありがとうございます。まず、短期間に取りまとめていただいた事務局に感謝を申し上げたいと思います。

その上で、主に制度の在り方と人材育成の点について御意見申し上げたいと思います。その他については、また意見書を出させていたいただきたいと思いますが、まず、制度の在り方でございます。26ページの頭に、また、概要にも、特定技能について追記を頂きました。ここには特定技能について引き続き活用ということで追記いただいておりますが、この間も登録支援機関の実効性等について様々課題があると申し上げてきましたし、皆様からも御意見があったところだと思います。その観点から、特定技能制度の適正化を図った上で、引き続き活用する方向で検討するとした方が適当ではないかと考えております。

また、この26ページの一番上に議論の範囲について、支援の在り方や、行政の指導監督体制などが例示されておりますが、ここは、やはり申し上げてきたように、決定プロセスであったり、また、試験の在り方を含め、幅広く議論する必要もあると思いますので、限定的な議論にならないよう、書きぶりを工夫していただきたいと考えております。

今回、新たな制度の目的として、人材確保と人材育成が示されております。人材育成を通じた技能修得というものは国際貢献にも資するものだと考えており、また、この間、技能実習制度の趣旨に沿って適切に運用している団体や企業もあるという話もありました。先ほど「エビデンス」というご意見もありましたが、企業単独型も含め団体監理型でも、現行の「国際貢献」という趣旨に沿い適切に活用しているところは、今後も続いていくと考えております。そのため、最終報告書を取りまとめた以降に想定される法の条文化の際には、「結果として国際貢献にも寄与する」というところはきちんと明記していただく必要があると考えているところでございます。

次に、人材育成の点でございます。こちらは26ページの一つ目の○のところで、「対象職種や分野を一致させる方向」と記載があり、一致させることがその前提のように見えます。しかし、一致させるか否かは、今後に検討を行うものだと考えておりますので、「一致させるかどうかについて」といった記載にするのが適当ではないかと考えます。

それから、五つ目の○について、特定技能2号の対象分野の追加については、「必要性があることを前提に」と記載されています。この「必要性」について誰がどのような形で検討を行うのか、また、技能実習における対象職種の追加

でも同様ですが、こうした議論は、これまでも申し上げているとおり、労使など第三者などの関係者が入った公の場において、透明性を担保した上で検討することが必要不可欠だと思いますので、その点、追記いただければと思います。

また、この五つ目の○についてですが、「働き先として選ばれるためには、我が国で修得した技能等を更に生かすことができる仕組み」とされています。しかし、実際に選ばれるためには、それだけでは不十分だと思います。これも従来から申し上げておりますが、賃金等が他国と比べて遜色ない水準かどうかというのも重要な視点だと考えておりますので、是非この点は追記いただきたいと思います。

あと、「高い技能を修得して」という記載がありますが、そこについても、どのように高い技術の修得を担保するかが肝心です。対象職種の妥当性に加え、現行の技能検定取得などによる担保も含め、これは今後検討するべきではないかと考えております。「高い技能を修得」については、その担保をするような書きぶりに工夫していただければと思います。

また、スキルアップと連動した処遇の向上は、外国人の労働者の働きがい、モチベーションの向上だけでなく、人材の定着にもつながるため、非常に重要だと考えております。

最後に、四つ目の方の○に戻ります。「処遇その他受入れ企業等における適切な体制等の整備」に包含していただいているのだと思いますが、やはり同等報酬規定を検証した上で、その実効性をどう担保・発揮していくか、ここについては具体的に議論していくことが必要です。処遇を含む外国人雇用管理に関しては、現在は、外国人雇用管理指針がございます。しかし、これまでの議論で明らかになった課題などを踏まえれば、この指針を法令等に格上げすることも、検討するべきではないかと考えておりますし、その場合には労政審等に検討の場を設けることも必要ではないかと思っております。

以上でございます。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

樋口委員、どうぞ。

○樋口委員 これは制度のいわば負の側面と言いますか、制度がうまく機能しなかった場合の対応の在り方ということでもあろうかと思いますが、そういった点についても検討の目を向けておくべきではないかという観点で申し上げたいと思います。

この点は前回も申し上げまして、委員の意見としてはメモしていただいておりますが、検討項目としては取り上げられておりません。新しい制度の下でも、正規の手順、手続を経ないで、転籍、転職する者が一定割合、出てくるものと思います。彼らが他の何らかの法令違反を犯した場合は別論ですが、彼らはそ

もそも働くために来日した真っ当な人たちです。ただ、就労条件や生活環境が来日前の送出し段階で与えられていた情報と大きく異なっていたような場合や、ブローカー絡みの多額の借金返済を迫られているような場合、正規の手順、手続きを経ないで転籍、転職に走ってしまうことは、一定割合あり得ると思うのです。現状を見てみましても、技能実習制度についての社会の大きな関心の1つは失踪事案です。失踪事案は、必ずしも発生率が高い訳ではないのですが、多くの場合、社会の不安や懸念をかきたてているように思います。こうした制度から逸脱した外国人材をどのように位置付け、どのように取り扱うかは、当人たちにとって重大事であることはもちろん、社会の安定の観点からも非常に重要な検討課題だと思います。

長くなりましたが、こういった制度からはみ出した外国人材を簡単に、かつ断定的に不法滞在、不法就労に追いやってしまってもよいのか、知恵を出す必要があると思います。この点を検討の方向性の中にも、原案の三本柱の中にはうまく納まらないと思いますので、末尾に是非項目出しをしていただければと思います。

以上です。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

ほかに御意見ある方はいらっしゃいますでしょうか。

堀内委員、どうぞ。

○堀内委員 ありがとうございます。先ほど企業単独型に関して委員から意見がありました。確かにこれまで団体監理型を想定した課題を中心に議論がされていて、企業単独型については深く議論がされたわけではないと認識しております。他方で、関係者へのヒアリングを通じて、企業単独型は技能実習制度の本来の目的である、人材育成を通じた国際貢献といった機能を果たしてきたということに関して共有されたのではないかと考えます。

冒頭、今回の議論の方向性の発信の在り方について、しっかり丁寧にやっていく必要があるという話がありました。企業単独型についても廃止すると一律に受け止められてしまうことは、違和感があります。今後、最終報告に向けてしっかり議論することはあると思いますが、十把一絡げでの評価として受け止められないことに御配慮いただければと思います。よろしく願いいたします。

○高橋座長代理 佐久間委員、どうぞ。

○佐久間委員 二度目で申し訳ございません。それでは、項目の方、キャリアパスの方から順を追って御意見させていただきたいと思います。まず、26ページ、キャリアパスの構築の二つ目の○のところです。「技能実習における」から始まる段落の2行目ですが、「業界からの要望及び受入れの必要性を前提として」という記載がありますが、特定技能制度については、生産性向上の支援

策や人材確保支援策を講じてもお人手不足の産業における人材確保手段であるため、というのが前提になっていますので、ここも「業界からの要望及び生産性向上・国内人材確保の取組状況を検証し、」と、そのような文面を入れていただきたいと思います。

それから、転籍の在り方のところです。できるできないというのはまた別にしましても、すみませんが、私もこだわっており、転籍の在り方の二つ目の○のところの「その際」から始まる場所ですが、どうしても現行の技能実習制度において、これから作られる新たな制度においても、「人材育成」がもちろんあって、そして、「人材確保」という、労働力の視点があると思います。ですから、ここで「地方における安定的な人材育成及び人材確保」ということに、修正すべきだと思います。

労働力の確保だけだったら、その方たちは労働者として、特定技能の方に進めばよいので、新たな制度がまたできるというのは、やはり人をつくって、そしてまた、労働力としてもいかしていくということの点で、この二つは、逆にして、明確にすみ分けを図っていくことが必要ではないかと思います。ですから、この部分は、「人材育成及び人材確保」という点であるべきだと思います。

それから、27ページ、受入れ見込数の設定の在り方でございますが、人材不足の業界というのに、今、限定をして、そして、むやみに対象職種や業種を拡大しないこともある面では必要だと考えます。ですから、その受入れ可能人数については、富高委員も言われたように、政公労使の協議体などの組織を一つ創設して協議し、決定することなど、そのような組織設置の可能性をうかがわせる文章にさせていただくとよろしいと思います。

それから、監理団体や支援の在り方のところでございます。二つ目の○のところ、「他方」から始まる段落の2行目、「不適正な就労を防止・是正できていない団体も少なくなく」という表現がありますが、この「少なくなく」というのが少し言葉として、少ないのだけれども、「ある」というふうに捉えるのか、それとも「多い」というふうに捉えていくか、あたかも、技能実習制度は「悪」なんだという捉え方がマスコミにされていますので、非常に気になる場所です。この辺の数字的な意味合いについて、これは樋口委員や市川委員、そして、富田委員にお伺いしなければいけないのですが、監理団体数というのは令和5年4月17日現在で3,627団体で、今日まで許可を取消しされたのが43団体で、1.18%。実習実施者数というのは、第3回有識者会議の資料2-2に掲載されており、これが公式のデータだと思いますが、令和2年度で6万6,817社が企業として届出をして、そして、今日現在、認定取消しされた実習実施者数は399社で0.59%、認定計画の件数というのは令和4年12月末で32万4,940件、現在までに取消しされたのが4,50

7件で1.38%。パーセンテージを見て、これが高い低いというのは一概に言えないと思うので、その「少なくとも」という表現もあり得ると思うんですけども、是正できていない団体も少なくともというよりは、是正できていない団体も「存在していることから」という表現に修正していただくとよいのではないかと考えます。

あと、先ほど申しました特定技能における支援の10項目や、手数料の上限というのは、ここの部分に入れていただくか、検討いただきたいと思います。

それから、すみません、長くなって、同じく28ページ、五つ目の○の「両制度において」から始まる段落に、特定技能制度における登録支援機関や、行政の監督体制に関する記載があります。ここも○の最後の方に、なお、特定技能においても試験ルート、ここで、特定技能制度において何か監理団体がノウハウを有しているので、より有効に活用できないのかと考えておきまして、例えば、特定技能の試験ルートの1、2年目の特定技能外国人に対して、その豊富な支援ノウハウを有している監理団体を兼ねた登録支援機関というのも多数ありますから、そういうところに支援を依頼する方法も考えられるのではないかと思います。これは具体的には有識者会議の後半の方で行うのかかもしれませんが、こういう意識付けというものもあるのではないかと思います。

すみません、最後ですけれども、「国の関与や外国人技能実習機構の在り方」についてです。29ページになりますけれども、一つ目の○、上から5行目の、「その際、地方における人材確保や」というところがありますが、先ほどと重複しますが、ここはやはり「人材育成及び人材確保」ということの修正を賜ればよろしいかなと思います。

以上です。いつも長くて申し訳ございません。

○高橋座長代理 黒谷委員、どうぞ。

○黒谷委員 二度目で申し訳ございません。1点のみですが、先ほど北海道庁から入国手続の円滑化のことが出ましたので、これに関連しまして、転籍の在り方、27ページのところに、転籍先を速やかに確保する方策とありますけれども、逆転してみれば、受入れ側にとってみたら、転籍があった場合には、いわゆる人員体制に穴が空いてしまうということがありますので、速やかにそれを補充できるような観点というのはやはり必要でありますので、そうした場合には、今の時点では入国する際には約5か月くらい前から事前準備を始めて、それなりの期間を要しておりますので、これを短くできるようにするといった意味では入国手続の円滑化というものを検討するというようなこともお考えいただけたらと思っております。

以上です。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

ほかに御意見ある方いらっしゃいますか。

富田委員、どうぞ。

○富田委員 すみません、佐久間委員から聞きたいと言われた「少なくとも」というところですが、私は「少なくとも」でぎりぎり許容範囲だと思います。多いとまでは申し上げません。頑張っている監理団体がいることは十分存じ上げていますが、取消しに至る団体が1.18%だということは、申し訳ないのですが、監理団体が適正であるところが多いという理由にはならないと思います。

なぜなら、私たちが裁判などを持っていくとき、あるいは外国人技能実習機構にこういう違反があると持っていったときに、監理団体の許可が取消しになってしまうと、その先にいるほかの実習生にまで大きな影響があります。あるいは監理団体が複数の企業を持っていた場合には、そこにまで波が及んでしまうことは理解しています。その結果、裁判での和解に際して、守秘義務条項を入れてくれと実習先や監理団体から言われて、この方の件が解決すればよいかということで終わらせていることも多いです。現状、監理団体に適正なところが増えているのは、許可制になってから、監理団体が改善に取り組まれてきた結果だと思います。ただ、それ以前の悪質な状態がいまだに残っているところがある。私1人が受けている相談だけでも、この年明けから相当数の実習生の相談を受けています。昨日も正に実習生十数人を一部屋に詰め込んでいる監理団体に関する連絡があり、証拠の動画も送られてきました。たこ部屋という状態で、これを運営しているのは、委員の皆様がおっしゃっている非営利の組合です。この取消しが1.18%、計画の認定取消しが399社ということだけでは測りきれない問題だと思います。

あと、これは少し技能実習制度そのものから離れてしまうのですが、労働局が労基法違反あるいは職業安定法違反などの案件を把握しても、すぐに行政指導などにつながる訳ではありません。職業紹介で違法な手数料を取っている業者を把握すると、監督署や労働局に伝えていますが、なかなか有料職業紹介の許可の取消しといった処分に至らない。送検にも至らない。この程度の違反だと送検は難しいと言われてしまいます。送検に至った事例を見ても、2年前や3年前の事案だったりします。何件も何件も違法な手数料を取っている業者を報告しても、動くに至らない。行政指導の現場の方の苦しさも聞いてはいるので、そればかり責めるつもりはありませんが、労基法違反をはじめとする労働法制違反があった場合にどれだけ速やかに処分に至っているかということは考えなければいけないと思います。

さらに、実際に処分してしまうと、その会社の下で働いている人たちが影響を受けるということも、処分に歯止めをかけているように思います。特定技能の場合、労働法違反があれば、そこにいる労働者が、働けなくなってしまいま

す。そういった実態も踏まえて、どういう表現をとるかを考えていかなければいけないと思います。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

ほかに御意見ある方は。

市川委員、どうぞ。

○市川委員 「少なくとも」という点は、今、富田委員がおっしゃったとおりで、同様でございます。

あと、育成と人材確保という二つの目的の関係性ですが、先ほど申し上げたとおり、企業が今、技能実習生を受け入れるときに、一般的に日本の産業のために育成する、国際貢献のために育成する、そのために私たちの会社は一肌脱いで育成をするという認識で、果たしてやっつけやっつけなのかどうかというと、それは私は甚だ疑問で、やはり自らの企業が、自らの事業所が人が欲しい、その人に是非入ってほしい、入ったときにはやはり育成が必要だ、それがひいては国際貢献につながっていくのだという、今までのお話の流れはそういうことだったと思っておりまして、私はそういう観点からすると、育成自体を目的にする必要はないだろうというのが持論ではございます。

ただ、育成を残すということであるとすれば、やはり確保というものがあって、育成というのはその中で行われる、確保の目的を達成するために育成が必要だという位置付けではないかと思っているので、二つを分離して育成だけを独立させると、技能実習で起こったような、制度の運用を誤ると言いますか、どういうことのためにやっているのかが分からなくなってしまうといったリスクがあると思っております。

あと、特に育成の国際貢献については、やはりこれは本当に今の段階では副次的なものでありまして、先ほど相互認証という、海外にもそういったものがありますが、アジアで実際どれくらいそれが可能なのかということはまだ未確定なので、入れること自体には私は消極ですし、仮に入れるとしても、かなり慎重な議論が今後必要と思っております。

あと、監理団体のマッチング機能との関係で、「極めて」ということを入れるかどうか、「極めて重要」という、ここは感覚の問題ではございますが、ここはもうフラットに、重要性を認めつつも、今後どういう議論をするかという程度の書きぶりでもよろしいのではないかと考えております。

以上です。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

ほかに御意見ある方いらっしゃいますでしょうか。

武石委員、どうぞ。

○武石委員 育成に関しては、私は育成の機能というのは非常に重視しているの

で、先ほど佐久間委員がおっしゃったようなところを育成確保と入れていただきたいと思います。人材確保と育成というところで、堀内委員がペーパーでも、どのくらいの割合にするのかというような御意見を出されていたと思いますが、この辺り、今後の議論として重要だと思っています。要は、どういう人を受け入れるかというときに、人材確保と育成はやはりその人材像の前提が違って、日本語についてもある一定のスキルまでは要求するのか、熟練をどの程度求めるのか、などによって、人材確保なのか育成なのかという辺りのニュアンスが変わってくるかと思っています。

今後、ある程度未熟練で、日本語の能力も日本に来てから覚えればよいというような人を受け入れていくのであれば、やはりそこは育成という機能が非常に重要になっていくと思います。受け入れる外国人の人材のスキルレベルとも関わってくる議論だと思いますので、私はやはり育成というのは残すべきではないかと考えています。

それから、先ほど言い忘れたことが一つあり、特定技能の対象職種のところの言い方ですが、「対象分野の追加」という言葉が出てくるのですが、追加だけでよいのか、もう少しフラットに、対象分野の設定などでよいのではないかと考えます。対象分野そのものを見直すこともあるかもしれないですし、これから業種などがどんどん変化していけば、業種の言い方も変わってくるかもしれないので、「対象分野の追加」という言葉に違和感があったので、設定というニュートラルな言い方でもよいのではないかということ、追加で申し上げたいと思います。

以上です。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

富高委員、どうぞ。

○富高委員 ありがとうございます。外国人技能実習機構の在り方であったり、監理団体、登録支援機関の在り方の部分ですが、技能実習については今後も機構が活用されるというような形で、体制の整備ということは書いていただいています。実際に今の状況でも体制としてキャパオーバーに近い状態ではないかと思っていますので、今後新たな制度において、さらに範囲が広がった際に、現在の体制で本当に機能するのかについて懸念があります。特定技能も同様で、人員体制を含めた体制整備については、相当程度強化していただかないと、実効性が担保されないのではないかと懸念しております。

その前段としてというところ少し語弊があるかもしれませんが、まずは監理団体や登録支援機関の要件厳格化をどれだけしっかりやるかという点が重要になると思っています。登録支援機関が本当に「登録」という制度でよいのかどうか、やはり許可制も含めて検討すべきではないかということについては今後の課題

として考えておく必要があると思っております。

また、今回の「制度の抜本的な見直し」は、我が国の外国人労働政策において、かなりインパクトのある見直しです。一方で、入国してこられる方たちは、入国後は地域において生活者となります。もちろん前段に共生の会議において議論がされていることは存じておりますし、制度の中身としてこの会議で議論するのは当然重要ですが、現在、外国人の受入れについて、どのような議論がなされており、今後、外国人労働者が生活者として増加することなど、受入れに関する「その国民的な議論」も、必要があるのではないかと考えております。今回のとりまとめは、どちらかという方向性を決めるものなので、この中に入れる必要はないのかもしれませんが、今後最終報告を取りまとめるに当たり、「国民的な議論」も含めて検討することについては、言及していく必要があると思っております。さらに、中間報告が出る段階等でも、国民に向けての周知、一人一人が考える機会というところをしっかりと作っていく必要もあるのではないかと考えておりますので、その点、申し上げたいと思います。

それから、引き続きの話になりますが、やはり入管庁においても、この有識者会議のような会議体を引き続き設置をしていただいて、外国人に関する政策的な議論をする場を継続的に持っている必要があると思います。そういう会議体を設置をすることで、入管行政の政策決定の透明性などを向上させることもできるのではないかと考えておりますので、意見として申し上げておきたいと思えます。

以上です。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

私から1点だけ申し上げたいと思いますが、育成か確保か、その順番のことです。いろいろ御意見がありましたけれども、育成といった場合に、非熟練をどんどん受け入れて技能を授けることだけが育成ではなくて、その後、特定技能1号、特定技能2号、その先まで含めて、労働者として高度な人材になっていく、あるいは生活者として暮らしていくということ自体まで含めて、育成ということなのではないかと、それに応じて在留資格も変えていくのか、インセンティブにしていくのかという議論もしていたと思うので、育成という言葉を超えて狭く考えてはいけないのではないかと私は考えております。

ほかに御意見、山川委員、どうぞ。

○山川委員 ありがとうございます。今の高橋座長代理の御発言に私も基本的に同感であります。主観的な目的と、その受入れの果たす機能というのはまた別のような感じがしまして、アダム・スミスの昔からセルフインタレストが経済社会を発展させるということがあるので、あとは国としての政策で、その育成で労働力の質を向上させるということなのかなと思います。

ただ、今後の議論になるかと思うのですが、一体どういう育成をするのかというのが正にポイントになるかと思えます。転籍の制限に至る一つの理由は、ひょっとして、余りにジョブ型の制度になり過ぎていて、育成のコストが高過ぎるということがあるのかという感じがします。コストの適正化には、さっき幅広、発展性のあるということを行いました、技能検定の利用も含めて、もう少し、例えば、26ページの先ほど申し上げた下から二つ目の○で、人材育成を適切に行うということに加えて、人材育成を適切かつ効率的にと言いますか、本当に必要な育成は何なのかという観点から、例えば、コストを効率化していけば、企業としても投資と言いますか、不必要なコストは減らせるし、外国人としても準備するお金も要らなくなり、あと一つは外国人技能実習機構の役割で、技能実習を適正にするということが主たる役割ではありますが、余りジョブ型の育成にこだわり過ぎると、逆に権利擁護の側面が減ってしまうので、育成の在り方、これは具体的には今後議論ということになると思えますし、この懇談会でどこまで詳細にできるか分かりませんが、効率的な育成ということがいろいろな意味でコストを減らすことにつながるのかという感じがいたします。

ありがとうございました。

○高橋座長代理 ありがとうございました。

ほかに御意見ある方いらっしゃいますでしょうか。

是川委員、どうぞ。

○是川委員 ありがとうございます。育成のところで発言が続いていたので、私も育成について改めて申したいと思えますが、新しい制度を作るに当たっては、この育成というのは極めて重要だと思っています。育成なしで確保だけであれば、特定技能だけでよい話であって、やはり育成ということがなければ、この新しい制度というものの目的、趣旨が達成されないということだと思えます。

また、マッチングということも非常に重要でして、私はこのマッチングと育成は、非常に重要だと思っています。この間も申し上げましたが、私たちは既にこのマッチングと育成に関して実は豊富な経験をしています。一つは、この間申し上げました日系人です。日系人はマッチングなし、育成機能なし、そして、人権は参政権以外は全部ある、どんな職業でも選べる、医者でも、弁護士でも、企業経営者でも、大学の先生でも、何でもなれますと。そういう状態でこの30年弱日系人を受け入れて、何が起きたか。ほとんどの人は派遣業に集中して、雇う側も、人材育成ではなく、正に使い捨て労働者として使ってきたと、これが我々の経験です。

もう一つ実はありまして、EPAですね。EPAの介護というのは、最初始まった頃は試験の合格率もなかなか高くなく、数も少ないという話でしたが、

実績を積み重ねていく中で、実は利用している外国人からも受け入れている介護施設からも非常に評判が高いと。かつ、事件、事故の類いも技能実習と比べると全然少ないと。EPAはマッチング機能あります、育成機能ありますと、そういった中で行ってきていて、数が少ないので、かなり質の高い状態を多分保てているということだと思います。

ですので、この育成とマッチングについて考える際は、外国の例を引くまでもなく、私たちはこの過去30年以内の間にこういった大きい経験を二つしているわけです。では、今回、新しい制度を作るに当たっては、EPAと何が違うのかとなると、それはやはり数が多いということです。この数の多さの中でいかに質を担保していくか。でも、一方で全てを自由にすれはうまくいくかという、日系人の経験で、我々は必ずしもそうならないということを知っています。日系ブラジル人出身の医者や弁護士がどうしてこんなに少ないのか。もうどんどんスキルアップして、企業もどんどん人材育成して、立派になってもおかしくないのに、なぜ我々はまだその問題を解決できていないのか。それを解決できるようにするのがこの新しい制度だと私は思っています。ですので、マッチングと育成については正面から受け止めて、しっかりと制度構築していく必要があると思っています。

以上です。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

ほかにある方いらっしゃいますか。

市川委員。

○市川委員 重ねてで申し訳ありません。育成の点はさて置くとして、先ほどのキャリアパスの関係で、特定技能の対象分野の追加とするかどうかですが、この点は、今、「特定技能2号」というのは2分野、建設と造船しかなくて、いかにも本当に特異なものしか認めないということになっているので、ここは「追加」というように明確にさせていただいた方が方向性としては分かりやすく、今度新しい制度になるとしても、その新しい制度、特定技能1号、2号という形でつながることによってスキルアップもされていくと、それから、企業にとっても長期的なコストをある程度掛けながらも育成していくことができるといった展望ができるのではないかと思います。

あと、育成については、広い意味での育成、例えば、労働の文化的なものや日本語能力であるといったものと、あと個別のその仕事での能力の育成、スキルと、二つの側面を分けて考えた方がよいと私は思っていて、それで、広い意味での育成ということは大いに必要ですが、逆にそうであるとすれば、育成ということのために、その仕事にはり付くべきや転職不可などということにはつながらないだろうと思います。

それから、その特定の仕事についても、山川委員がおっしゃったように、余り狭い、今の技能実習のような、特定の業種で、しかも特定の作業みたいな形にしてしまうと、同じ職業の中でも少し窮屈になってしまうのではないかと思うので、この点は今後の課題かと思いますが、私の育成のイメージとしてはそんなイメージで考えているということでございます。

○高橋座長代理 大下委員、どうぞ。

○大下委員 今回の育成の議論についてですが、技能実習において十分に育成の機能が果たされなかったのは、3年ないし5年で帰ってしまう人材であるからであると思っています。したがって、先ほど是川委員がおっしゃったように、どのようにこの後継の制度と特定技能制度、更に言えば高度人材等の受入れまで含めて、外国人材をしっかりと長期的に日本で働いてキャリアを積み上げていただく人材として受け入れていく仕組みをどう作るのかというのが非常に重要です。育成の観点はどうするか、二つの制度の連結性をどうするか、二つの制度の対象とする職種の一貫性をどうするかということは、非常に重要な観点であると思っております。

私からは以上です。

○高橋座長代理 ありがとうございます。狭い分野の労働力ではなくて、労働者、生活者として受け入れていくということに尽きるのではないかと思いますけれども。

ほかに御意見ある方いらっしゃいますでしょうか。よろしいですか。

それでは、先ほど申し上げましたように、本日の議論に関して、事務局から送付されます意見提出様式に、会議で述べられた御意見も含めて御意見を記載していただいた上、4月21日、今週金曜日までに事務局に提出いただきますよう、よろしくお願いいたします。御提出いただいた御意見については事務局で取りまとめ、速やかに全ての御意見を事務局から委員の皆様へ送付いただくこととします。

それでは、次回の日程について事務局から説明をお願いいたします。

○事務局 事務局から次回日程について御説明いたします。

第7回につきましては、4月28日金曜日、10時からの実施を予定しております。

以上でございます。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

特段何かおっしゃりたいこと、ありますか。

(3) 閉会

○高橋座長代理 それでは、これを持ちまして第6回技能実習制度及び特定技能

制度の在り方に関する有識者会議を終了したいと思います。

皆様、本日はどうもありがとうございました。

—了—