

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9回）
議事録

1 日時

令和5年6月30日（金）10:00～11:55

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（代理出席）、鈴木委員（代理出席）、武石委員、富田委員、富高委員、
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、安東室長

（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）

（外国人技能実習機構）

大谷理事長

4 議事

（1）開会

○事務局 お待たせいたしました。時間になりましたので、これより第9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形式で開催させていただきます。また、末松委員、樋口委員が御都合により御欠席となりますので、委員13名で開催させていただいております。佐久間委員及び鈴木委員については代理の方が出席されております。樋口委員につきましては、冒頭の一定時間のみ傍聴されるということでございます。

それでは田中座長、進行をお願いいたします。

（2）論点の項目について（決定）

○田中座長 おはようございます。本日もよろしくお願ひいたします。

それでは、議事次第に沿って進めてまいりたいと思います。

議事（１）論点の項目についてであります。第８回会議において、最終報告書の取りまとめに向けた論点（案）に対して委員の皆様から多岐にわたる御意見を頂きました。委員の皆様から頂いた御意見を踏まえて事務局で整理したものがございますので、まずは修正の趣旨などについて事務局から説明をしていただきたいと思います。

○本針政策課長 出入国在留管理庁政策課長の本針でございます。私の方から最終報告書の取りまとめに向けた論点（案）について御説明いたします。

前回の会議におきまして委員の皆様から頂いた御意見を踏まえまして修正をいたしました。その修正箇所を分かりやすいよう、修正履歴があるものが資料１－２でございますので、それに沿って御説明をさせていただきます。

資料１－２、１ページ目の論点１を御覧ください。（３）の括弧内の冒頭に「技能水準」と加筆しております。これは、前回会議での、新たな制度はステップアップして特定技能制度につながるものであることから、両者の整合性という観点では技能水準も重要な点であるという御意見を踏まえて、加筆したものでございます。

続きまして、論点４を御覧ください。（４）につきまして、括弧内に「公私の機関（業所管省庁、ハローワーク等）の関与の在り方を含む。」を加筆しております。前回会議におきまして、転籍時の支援を監理団体だけに担わせるのは無理があるので、職業紹介の充実も論点として掲げるべきとの御意見を踏まえて加筆したものでございます。

それから、論点５でございます。（１）におきまして「監理団体の要件（監理・支援・保護の要件の見直し）」と加筆修正しております。これは、前回会議におきまして、論点５（２）と同様に要件という文言を入れてはどうかという御意見を踏まえたものでございます。

それから、ページを１枚おめくりいただきまして、論点５（６）でございます。ここにつきましては、前回会議におきまして、相談対応を技能実習機構と監理団体だけに委ねるのではなく、秘密が守られて問題が解決していくには、自治体、それから法テラスなど、身近なところでの相談窓口が重要で、そして、これらが技能実習機構と連携するべきとの御意見を踏まえまして、新たな論点として付け加えさせていただいたものでございます。

それから、論点６（１）でございます。この括弧の中に「登録制度であることの是非」というものを加筆しております。これにつきましては、前回会議におきまして、登録支援機関について登録制を維持するか否かも含めた検討が必要という御意見を踏まえたものでございます。

それから、論点7でございます。(3)の括弧の中に、「環境整備」の前に「外国人が生活者として安心して暮らせるための相談体制を含めた」ということで加筆させていただいています。括弧内全体としては、今、申しましたように「外国人が生活者として安心して暮らせるための相談体制を含めた環境整備等」という形になっております。これは前回会議で、外国人の相談には外国人技能実習機構や監理団体だけで対応することが難しいと思われるものもあるという御意見を踏まえて、修正させていただいたものでございます。

それから、論点8でございます。(2)についてですが、外国人の来日前の手数料負担を軽減させる方策のうち「軽減」という表現を「減少」という表現に修正しております。これは前回会議で、軽減と書くと手数料負担があることを許容するように読めるため、なくすということを含めた表現にすべきという御意見を踏まえたものでございます。これまでの会議では、手数料負担の全てをなくすことは困難といった御意見もあったところではございます。その一方で、これから御議論いただくに当たっては、手数料負担をなくすということを目指していくのは重要であると考えておりますので、減少という表現に修正させていただいているものでございます。

それから、論点8(3)でございます。ここは前回会議におきまして複数の委員から、マッチング機能の適正化や充実についても論点として追記すべき、その際には監理団体等の関与の在り方を含めた議論が必要との御意見を頂きましたので、新たな論点として加筆させていただいたものでございます。

それから、論点9(2)でございます。括弧内に「日本語教育環境の整備」を加筆しております。これも前回の会議におきまして、新たな制度の運用に向けて、事業者が主体となった日本語教育のためのシステム構築、地域の日本語教育のための国による財政的な支援措置といった日本語能力の向上方策について検討すべきという御意見を踏まえて、加筆させていただいたものでございます。

説明は以上でございます。

○田中座長 どうもありがとうございました。

ただいま御説明いただいた論点の修正案に関して、何か御質問あるいはコメント、ありますでしょうか。会議時間も限られておりますので、この案について更に加筆修正等が必要であるという場合は、できれば修正内容を具体的に御指摘いただき、御提案いただくと有り難いと思います。いかがでしょうか。

大体前回の御議論を反映して修正させていただいたと考えてよろしいですか。

どうもありがとうございました。それでは、論点については、この項目に従って進めてまいりたいと思います。

(3) 論点 (主に論点1から4) について (一部有志委員からの御提案を含む)

○田中座長 それでは、議事(2)に移りたいと思いますが、よろしいですか。

議事(2)は論点についてであります。本日は論点1から4を中心に御議論いただきたいと考えておりますが、そこに入る前に、前回の会議で御提案のありました有志の委員から、プレゼンテーションをしていただきたいと思っております。

まず初めに、市川委員からお願いできますか。

○市川委員 市川です。それでは、資料3-1になります。これに沿って説明させていただきます。中間報告書の枠組みの中で、これをより具体化するという観点から、私個人としての意見をお話しさせていただきます。

まず、スライドの1枚目の制度目的・制度間の関係です。制度目的としては、人材不足に直面する日本の事業者・産業界が労働者を確保すると、こういう強い要望に制度を合わせるということが主目的で、このことによって必要な分野、業種の拡大や人数を正面から検討するということが可能になると考えます。そして、一定のスキルを持った人材を確保するためには、人材を育成することも目的として入ってくる、そういった捉え方をすべきだと考えます。国際貢献は、将来積極的にこのような意味付けをすることまで否定するものではないと思いますが、まずは人材確保の主目的が適正に運営されるかということを見極めるべきだと考えております。

その上で、スライド右側の新制度と特定技能の関係については、基本的に特定技能に分野・業種をそろえてキャリアアップしていくということが可能なものとして、連続的に捉えるという方向性で異存はございません。その場合に、技能実習制度は特定技能制度よりも非常に細かく作業区分を分けて、必須作業何パーセント、周辺作業何パーセント、関連作業は何パーセントというように細かく実習計画の立案を求めています。中間報告書にあるように、特定技能制度への移行を見据えて体系的な能力を身につけるという観点からの育成を考えるべきだと思います。この初期の教育・育成を受けて、その後は労働者が自らの努力で研さんをすると。そのことによって次の資格に合格してキャリアアップするということが可能にするということが労使双方にとっても有益なことだと思います。

家族帯同の問題ですが、新制度からキャリアアップしていくことを考えたときに、特定技能2号に至るまでに10年程度掛かるだろうと考えた時に、その10年間は一律に家族を呼び寄せることはできないということでは、外国人の側から見ると甚だ魅力に欠ける制度になってしまうだろうと思います。現在でも「留学」や「文化活動」の在留資格でさえ、扶養することができる裏付けがあれば家族帯同を認めているので、資金的・経済的な条件を満たすときには家

族帯同を可能とするという方向がよいだろうと考えております。

次に、2枚目のスライドの転籍の在り方でございます。この転籍の自由をどこまで認めるかが、新しい制度が単なる技能実習制度の看板の付け替えだという御批判に耐え得るかの試金石だと考えております。この問題は、労働者が自ら権利行使をして、自らを守ることができる条件を作るという意味で重要だとヒアリングでも御指摘がありましたし、さらに、近時は欧米ではビジネスと人権の観点から、サプライチェーンの全過程が取引相手からも厳しくチェックされるという流れがあることも前提として、欧米も念頭に置いた国際的な潮流に遅れないことが必要だと考えます。

そう考えますと、転籍すれば原則として在留資格を喪失するという強い形での転籍制限を行うとすれば、真に必要な期間に限りこれを認めるべきで、ここにある費用との関係でも、当初の監理団体に掛ける費用の平均が34万1,402円となっておりまして、これも参考にすると、3年あるいは2年に及ぶような転籍制限は合理性がないのではないかと考えます。

その上で、緩和の方向性の選択肢として議論されているものを左下の①から④に挙げましたが、②の同一分野内での転籍を限定すること、①のように、例えば、6か月程度は初期の育成の期間として転籍が制限される期間を設けるということはあるかもしれません。しかし、③のように、全ての期間について何らかの理由があることを転籍の条件にすることには反対です。現在の技能実習制度でも実習が困難な事情があれば転籍可能ということになっていますが、転籍したいという側が問題の存在を立証しなければいけない。しかも、その審査を正確に行おうとすれば時間も掛かるので、結局失踪という形でこぼれ落ちる人が特定技能制度よりも圧倒的に多いのが現状です。これに近い仕組みを設けるとすれば、転籍制限の期間を設けた場合に、その期間内での問題発生の場合の救済方法として設定するべきだと思います。④の一定地域内での転籍に限定するというのも、法理論的に許されるのかという問題がございますし、既に地方に残ってもらうための様々な対策が提案されておりますので、まずは新制度でもこの工夫がされるべきだと思います。

最後に、スライドの3枚目ですが、この転籍先、資格変更先については、転籍に限らず留学やその他の資格からの変更ということもあると思います。私は、まず求人側について、新たな在留資格の求人側の育成計画や雇用条件を明確にさせて、在留資格の該当性をあらかじめ認定する、そして、その会社のリストを整備する、そのリストを求職者が閲覧できる仕組みが必要だと思います。今も業所管省庁や業界団体が行っているところもありますが、ハローワークも加わって、より広範で透明性のある情報が提供できるとよいと思います。

求職者の側については、分野や一定の日本語能力などの条件を明示して、こ

れも試験によってその条件を満たしていること、どの分野での初期の育成を終了しているかといったことをあらかじめ認証することが考えられます。その上で、マッチングについてはハローワークや優良な民間職業紹介事業者、あるいは本人が直接行う仕組みにすることが必要だと思います。アクセスのしやすさや雇用条件を含めて、双方の明確性、透明性があれば悪質なブローカーが入り込む可能性は低くなります。監理団体については、受入れ事業者も参加していることもある協同組合が、受け入れている外国人労働者の転籍希望に対してフラットに対応することは難しいので、転籍の場面ではハローワークや民間職業紹介事業者が中心的な役割を担うべきだと考えております。こういったプロセスで求人、求職のマッチングが成立すれば、入管の在留資格についての審査も、申請があってから事細かく審査する必要がなくて、迅速な許可が可能ではないかと考えます。

私の考えている全体のイメージは、以上のとおりでございます。

○田中座長 どうもありがとうございました。

それでは、続いて黒谷委員、お願いできますでしょうか。

○黒谷委員 今日はお時間を頂き、誠にありがとうございます。

提案内容の説明に入る前に、まずは農業分野における外国人材の受入れの現状と、主な課題を紹介させていただきます。一つ目は、農業の性質上、季節性に左右されているということです。そのために、特定技能制度では一時帰国が可能でありまして、派遣方式が認められているということ、技能実習制度ではJAと作業請負方式による実習が行われているということです。また、各地域においては地域間による連携の取組も見られます。

二つ目は、転籍に関する件です。特定技能制度による受入れでは、現場からは飲食料品製造業や介護などへの人材流出の声を聞いております。一方で、農業の季節性から、柔軟な働き方ができることも重要であるとの声も上がっております。

三つ目は、生活環境の整備に関する件です。半島や離島、過疎地域など、民間賃貸物件がないような地域もありまして、そのような地域では外国人材の生活環境確保にコスト負担が大きいという問題があります。現場からは空き家のリフォームなどに対する支援の要望が多くなっております。

四つ目は、日本語能力のN5の義務化への懸念であります。農業現場に外国人材は着実に入ってきてはおりますが、近年、募集に対する応募人数が少なくなってきたとの声が多くなっております。入国時の日本語能力N5を必須とすれば、海外就労指向の外国人材の心理的なハードルが高くなる結果、ますます日本の農業が選ばれなくなってしまうという懸念が示されております。

最後に五つ目には、両制度間の職種の連携についてです。技能実習では移行

対象職種は2職種、6作業ですが、一方で特定技能制度では耕種全般、畜産全般において受入れ可能となっているということでもあります。

これらを踏まえまして、次のとおり説明させていただきます。

一つ目は、新たな制度と特定技能制度の関係についてであります。一つ目に、OJTを通じた能力開発による未熟練労働者の育成を基本とする新たな制度において外国人材を確保し、特定技能制度への移行を円滑にすることで、外国人材がスキルアップしつつ、国内で就労し、活躍できる枠組みとするということでもあります。二つ目としまして、外国人材が地域社会の一員として長期就労できるよう国や自治体、関係機関等による日本語教育環境の整備、住宅環境の整備を始め生活全般への支援に取り組む体制も併せて構築する必要があるということもございます。

二つ目は、キャリアパスの構築についてであります。一つ目に、新たな制度においては技能実習計画に替わるものとして、技能の修得計画、目標設定、経験年数ごとの業務内容や必要資格などの等級制度、研修制度、賃金制度、評価制度などを設定したキャリアパスの作成が考えられます。技能実習機構が認定し、監理団体や登録支援機関が作成を支援するという仕組みであります。二つ目に、新たな制度における人材育成は3年間を基本としまして、1年目を基礎的技能の修得期間とし、2、3年目を専門的技能及び管理能力の修得期間とするということでもあります。より高度な専門的技能の修得及び管理能力の修得を希望する者につきましては4年目、5年目の滞在を可能とするということでもあります。それぞれの節目において技能評価試験等により到達度を測定し、一定レベルに達しない者は在留期間を延長しないということではどうかと考えます。それぞれ3年目までおりまして、4年目、5年目と延長する方もいらっしゃいますが、延長しない場合は特定技能の方に移行していくと、それぞれ3年目、5年目に帰国する段階では、現状のとおり試験を受験するというところでどうかと考えております。

三つ目に、外国人材が就労開始前に生活ルールと日本語能力N5を習得するための講習を必須とするということでもあります。入国前に日本語能力試験を課すとした場合は、少ない試験実施回数等、日本語能力試験JLPTは年2回という問題から、例えば、産業分野ごとに試験を作成して、実施回数の多い特定技能評価試験会場で受験できるようにするという考えられます。受験機会を多く与えるということになります。また、その試験の合格を必須とする場合は、1年目修了時の試験で学科試験を免除するというインセンティブを与えてはどうかとも考えられます。受講等の促進に向けて、受講料等の負担軽減措置を検討することも重要であると考えられます。

四つ目に、技能実習制度における農業分野独自の取組として紹介しますが、

J A等による農作業請負方式というのを導入しております。J A等が実習実施者となり、農業者との農作業請負契約に基づき行う技能実習のことで、最大の特徴は、実習実施者となるJ A等が所有する選果場や加工場あるいは経営する圃場での作業に加えて、実習実施者ではない農業者の圃場での作業にも技能実習生が従事して、技能修得の活動を行うということでもあります。農業は積雪や作物の特定から季節的な繁忙が生じやすく、継続的な実習の実施が難しいという季節性の問題への対応策の側面を持ちつつ、生産から加工、流通に至る、J Aを中心とした地域農業システム全体の技能修得が可能となっております、広範な技能、知識の修得に大きく寄与しております。

五つ目に、新たな制度においては、出向元との労働契約は維持した状態で、他社で勤務する在籍出向の新規導入も季節性の問題への有効な対応策として挙げられております。

六つ目に、外国人材の能力や経験の客観的な評価による適切な処遇と、キャリアパスの明確化による人材の育成、確保及び受入れ企業等の生産性向上を図る観点から、産業分野ごとにキャリアアップシステムを創設することも有効と考えます。これは既に建設分野では先行しまして、建設キャリアアップシステムCCUSを作っておられますので、それを活用してはどうかということでございます。

七つ目に、現行の技能実習制度の移行対象職種では行えない作業で、特定技能制度で行うことができる業務もあるため、新たな制度においては特定技能制度で行える業務に一致させる必要があると考えます。農業分野では肉用牛と水稲というのがあります。これは、言わば外国人の活躍が期待できる作業現場の対象拡大でもあります。これについては、農業分野と同じく中小事業者を主体とする他の産業分野からも強い要望があります。

例に挙げさせていただきますと、先日、高品質タオルの世界ブランドとして有名な愛媛県今治市のタオル製造関係者と会う機会があったのですが、農業分野と同様に深刻な高齢化と後継者不足に直面しており、今治タオルの高品質とブランド力の源であるタオル仕上げ、耳巻き、ヘム縫いという高い技術力を有する縫製士の方々が激減しているということでもあります。タオル業界では現在、タオル仕上げを技能実習制度での追加職種、作業に申請しているとのことですが、地方経済を支える地場産業の仲間である農業界としては、タオル業界の対応には共鳴するものがあります。新たな制度ではもちろんのこと、技能実習制度の下でも、著しい人材不足に直面している産業分野においては、技術の継承も含め、外国人が活躍できる作業現場の対象拡大が急がれていると考えます。

最後に、八つ目としまして、外国人材の職場への定着を促進するために、中

小企業退職金共済、中退共の積極的な活用も考えてはどうかと思います。その場合は、事業主が拠出する掛金に対する国による助成等も検討すべきではないかと思います。技能実習生等に、外国人材に退職金を用意するということがございます。

3点目は、転籍の在り方についてです。

一つ目に、転籍は同一職種内に限り認めてはどうかと考えます。ただし、技能修得という人材育成の観点から、1年目は原則として転籍は認めないものとしてはどうかと考えます。人権侵害や法令違反等があった場合は1年目でも転籍可能ということでもあります。転籍に当たっては、原則として外国人技能実習機構に仲介・マッチング機能を持たせ、営利企業が参入できないようにすることも必要ではないかと考えます。

二つ目に、外国人技能実習機構から、前出の産業分野ごとのキャリアアップシステムを運営する機関に業務委託することも考えられます。その場合は、求人情報の登録や就職あっせん等の機能を加えることが必要であると考えます。

最後に、三つ目として、企業側の都合による転籍の場合は、新たな受入れ企業側にコストを請求できないものとし、本人の自己都合の場合は新たな受入れ企業側にコストを請求できるものとしてはどうかと考えます。ただし、受入れに掛かった費用のうち請求できるものの明確化や、就業期間、採用人数に応じた低減率のあらかじめの設定など、産業分野ごとにガイドラインを作り、ルール遵守を徹底する取組が重要になると考えます。

最後に4点目は、受入れ見込数の設定等の在り方についてであります。新たな制度と特定技能制度においては、未熟練労働者として入国した外国人が、人材育成期間を経まして将来的に専門的、技術的な特定技能2号となって中長期に日本で活躍できるよう、連結性を持たせるという仕組みであるならば、受入れ見込数の設定の可否について慎重に判断する必要があると考えます。

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。

それでは、続いて是川委員からお願いします。

○是川委員 ありがとうございます。それでは、資料3-2として配布されているものの表紙をおめくりいただいた一枚紙の方で御説明させていただければと思います。

私の案といたしましては、今後の外国人労働者受入れ制度につきましては、大きく技能形成コースと期限付き就労コースへの再編によるものが望ましいと思っております。こちらは、この資料の下の方に載せてあります移民に関するグローバルコンパクトとの整合性も担保されると考えております。その重要な点といたしましては、目標6と18というのが大きく本件に関わるとってお

ります。目標6というのは日本でも既に認知されている論点である労働者の保護ということです。目標18は、ともすると忘れられがちな論点ですが、国際的には送出国も非常に重視している論点となっておりまして、スキル形成をするということです。また、その結果として得られたスキルを資格のような形で相互認証をしていくと、これが一つの理念系としてあると考えております。

それでは、まず技能形成コース、これは新たに作る制度が事実上こちらに相当することになると思いますが、そのポイントからお話ししたいと思います。まず、こちらは来日前教育から始まっていくと思います。こちらは日本政府、JICA等が既にこれまでも途上国における人材育成などをしてまいりましたが、そういったプラットフォーム、事業も活用する形、また、プラットフォームを作った後は雇用する企業、業界団体などもお金をプログラムごとに出していくような形で、基本的に無料で、そして十分な教育訓練機会、こちらは日本で働くことに広く関心を持つ人が幅広く参加できる、そういった間口の広いものを供給していくということがあるかと思えます。

続いて、2. ですが、こうした来日前の、こちらはスクリーニングも含んでいるわけですが、そこで良好な成績を収めた者、こちらでは余り高いハードルを課す必要はないかと思えますが、基礎的な教育をする中でポテンシャルがあるということが認められた者が次のプロセスに進むということだと思えます。

そして、次のプロセスはマッチングとなりますが、こちらは希望者、個人に直接よいところを探しなさいと、ネットに全部書いているから、見て探しなさいというのは非常に負担が大きいと思えます。実際、現在、監理団体や、また、その送出国側、送出国側でやっている人たちにヒアリングをしますと、日本にどういった監理団体があるのか、あるいは、監理団体から見ても、送出国にどういった送出国側があるのか、実はお互いによく知りません。この背景には、良いところを知ったら、それは企業秘密ですので、なかなかシェアしていくような仕組みにはなっていないという状況がございます。ですので、JETROが、既に中小企業の海外進出などで現地で様々な支援事業を行っておりますが、そういった一環で、B to Bのマッチング支援、どういった機関がお互いに優良なのかということが分かるような仕組みを作るといったことがあると思えました。そうした中で、おのずと良いところが選ばれて残ってまいりますので、そこに個人もアプライしていくということで、不良な仲介機関が入らないようにするということがあるかと思えます。

続いて、来日後、今度は、技能形成コースが始まるわけですが、こちらは転籍制限の緩和、又は一定期間後に撤廃するといったようなこともあるのかなと思っております。必ずしも転籍制限と技能形成はセットではないと私は思っています。

ただ、5. ですが、それに代わって、技能形成プログラムを実施した事業者に対する経済的動機付けや、同プログラムを良好な成績で修了した者への、例えば、特定技能2号への無試験での転換を認めるなど、技能形成に対する動機付けということをしかりと図るという必要があると思っております。そうした形で個人と雇う側、それぞれそうした選択に基づいて希望するところまで進んでいくと、途中で抜ける方もいらっしゃるかもしれませんが、必ずしも最後まで行かないということもあるのかもしれませんが、ただ、それでもきちんと選択に基づいて、頑張ろうとした人にはきちんとインセンティブを与えるということだと思っております。

6. の、つまり技能形成に当たっては各職種ごとに標準カリキュラム等を作成し、勤務時間中に設けられた研修時間等を用いて学習すると、そういったことを制度的に後押しすることは重要であると考えております。また、軸となる技術に関して、技能検定や、それに準拠する試験を行うことで、その合格をもってプログラムの修了の要件としていくということが望ましいのではないかと思います。こちらはしっかりカリキュラムなどを作って後押ししていかないと、なかなか技能形成は図れないと思います。他の国の移民政策の例を見ましても、一定の技能水準を設けて受け入れる、実は特定技能のような制度というのは非常に、ある意味ありふれた制度です。ただ、そうした中でスキル向上が起きているという事例はほぼ観察されておりません。ほぼ使い切りで、一定の技能で入った人がそのままその技能で働いて、終わったら帰るということが国際的に見ても一般的ですので、スキルアップということを用いるのであれば、しっかり後押しする。ただ、それによって何か拘束をかけるというようなものではなくて、実効性がある、試験に合格することを目的としたしっかりとしたカリキュラムを作っていくということが必要なのではないかと思います。

続きまして、7. ですが、技能形成プログラム、こちらは先ほど申し上げたように、導入するしないは、最終的には個々の事業者の判断、また、それへの参加も個人の判断ということになるかと思っております。こちらはこの後の期限付き就労コースの方にも関係してまいります、そのように考えております。

また、8. ですが、送出しから受入れにおいては、ライセンスを付与され、あるいはレーティングされた受入れ側の仲介機関がしっかり労働者保護の責任を負うということが必要かと思っております。転籍は、民間の事業者などが入ってくるというようなケースももちろんノウハウとしてはあり得るわけですが、ただ、送出し側から見ますと、送出し側は送出国、こちらは送り出した労働者に帰ってくるまで責任を持つという義務を課せられているケースが多いです。端的な例がフィリピンですが、違反した場合は事業主が刑法上の罰を受けるというくらい厳しいものを課せられている国もございます。ですので、ただ中間あつ

せんをする人材紹介の業者が入るだけでは駄目で、紹介した後も帰るまではしっかり責任を持つと、いつどこで何をしているのか、何か困ったことがあったらしっかり助けに行くと、そういう責任も引き受けられるところがマッチングに入らなければ、恐らく送出国との関係でそごが生じて、実効性が失われると思われる。

こちらが技能形成コースとして私が考えているものです。

もう一つ、期限付き就労コースの方ですが、こちらはほぼ現状の、試験で入ってくる特定技能1号が多分、事実上それになっていくと私は考えております。すなわち、先ほど申し上げましたように、技能形成の仕組みが入っておりませんので、基本的には5年働いて帰られる方が多くなっていくのではないかと、また、事業者の側も試験だけでは能力を測り切れないということであれば、余り期待水準が高くない可能性も高いと思いますので、おのずとそのような方向に収れんしていくのではないかと考えております。

ただ、その場合に、前回の会議でも申し上げましたが、2号試験というのが非常に重要だと思っております。こちらはもちろん試験で特定技能1号、入ってきた方も2号を受けるということはあるわけですが、この2号が非常に緩い状態になってしまいますと、言わば労働者が供給過剰になって、この制度全体が非常にしまりの悪いものになるかと思っておりますので、2号の試験の受験者に関しては、合格率等も含めて、しっかりとハンドリングしていくということが必要だと考えております。

以上が私のアイデアとなります。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。

それでは、最後に山川委員からお願いいたします。

○山川委員 ありがとうございます。

技能実習に替わる新たな制度は、技能実習が人材確保のために利用されているという現実を直視するものですが、そうすると、転職面でも労働者としての側面が重視されます。また、余り議論されてきませんでした。労働市場への影響をモニターする透明なシステムがこの新たな制度でも必要になると思われ。同時に人材育成の観点からは、計画的にスキルを育成して、その結果を確認するという仕組みがとられることとなります。こういう意味で、新たな制度は単なる非熟練労働力の受入れではない、ある種の人材育成型の受入れシステムと位置付けられるかと思えます。

他方で特定技能は、これまでも示されておりますように、人材確保が必要な分野での即戦力受入れの制度になります。しかし、明らかに高度人材の在留資格よりはスキルレベルは相対的に低いので、そのため現在でも国内労働市場への影響が考慮され、支援等が必要とされているという位置付けになります。そ

れでも即戦力というスキルレベルが前提になりますので、技能実習との関係については、スキルアップの確認、つまり即戦力レベルに達したという確認ができる形での接合を検討することになるかと思えます。また、試験ルートでは即戦力レベルの確認という実質を備えたものが必要になります。

以上のような制度趣旨が達成できないという場合の、回避すべきシナリオのようなものですが、まず、新たな制度が人材育成の機能を果たせない場合、それ自体も問題ですが、即戦力レベルとはいえない人材が技能実習ルートによって特定技能の在留資格で国内で就労することになります。また、試験ルートでも即戦力とはいえない人材が合格して、国内で就労するおそれがあります。そうすると、実質は単なる非熟練労働力の受入れを導入するということになります。その結果は、国内労働市場への悪影響、すなわち、不況期になると仕事の奪い合いになりますし、そうでない場合は労働市場の分断、言わば外国人材が低い労働条件の分野に集積するという問題がありまして、いずれにしても社会不安の原因になると考えられます。

転籍制限を考える視点をお話しします。まず、そもそも民法・労働法上、雇用契約での転籍制限は一定程度可能です。つまり、契約期間を定めるということは、やむを得ない事由がなければ労働者は辞職ができませんし、使用者は解雇ができないという意味を持ちます。これは国内労働者でも特定技能外国人でも契約上は同じことになります。ただ、労働法上、拘束防止の観点から制約がありまして、契約期間を定める場合の上限は原則3年までで、その場合でも、1年を超える契約については、1年を超えれば労働者は辞職可能になります。つまり、拘束は1年までということです。

他方、現在の技能実習制度では、一定の例外はありますが、実習先の変更は困難、すなわち在留が難しくなります。こうした転籍制限の緩和は、主に入管政策上の問題と位置付けられます。

ここでは、先ほどの民法・労働法上認められるようなものよりも、そもそも拘束はある程度は認められるという前提で、それよりも強い拘束効果を入管政策として認めるべきかどうかという問題になります。ここでは、人材育成のためのコスト負担をどう考えるかが重要になりますが、民法・労働法との整合性も重要になると思えます。つまり、期間設定によって、そもそも契約上可能である転籍制限を通じたコスト回収策ではなお不十分かどうかということが検討される必要があります。

言うまでもありませんが、不当な拘束問題は転籍制限の緩和だけの話ではありません。詳しくは述べる時間はありませんが、監理団体その他の機関によるマッチング、それから、育成が円滑に継続できるような育成プログラムと書きましたが、プロセスでもよいかもかもしれません。標準化やあるいは個人別化とい

ったような、育成が円滑に継続できる、それで転籍も可能になるような育成のプロセスの標準化、個人別化によって転籍を支援するといった様々な施策を考慮する必要があるかと思えます。

簡単ですが、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、4名の方からプレゼンテーションいただいたわけですが、ここからは本日、論点1から4を中心に御議論いただきたいと思えますので、御意見のある方は挙手をいたくなり、オンライン上でしたら、その意思を示していただくということやっていきたいと思えますが、今のプレゼンテーションに対する御質問やコメントを含めて、いただいて結構だと思えます。いかがでしょうか。高橋委員。

○高橋座長代理 ありがとうございます。最初は論点1から4のところを議論する、それから、詳細設計は後でもよいという考えに立って、まずは全体設計についてどう考えるかというところを議論することが大事だと思うのですが、そういう観点から今日、4人の方のお話を伺っていると、幸いなことにコンセプトについてはそんなに大きな違いはないのだろうと。ただ、具体的な設計ということになると少し考え方が違うというところはあるかと思えます。

私も個人的には、やはり制度設計のところを悩むところで、単純に今ある技能実習と特定技能1号をつなぐと、今ある課題は簡単には解決できない、それから、下手なつなぎ方をすると、先ほど山川委員から御指摘があったような、回避すべき事態が起きる危険性もあるということなので、どううまくつなぐかというところが難しいと思えますが、そういう観点から御提案を拝見すると、私は是川委員のイメージが非常に柔軟性がある、よいかない感じがいたします。

委員も御指摘のとおり、今の特定技能1号のよいところ、それから指摘されている問題点、ここも解決しながら、同時に、やはりポイントとなるのは育成プログラムのところで、ここをうまく制度設計することによって育成と確保、ここが両立できる。それから、企業側にとっても働く側にとってもメリットがある、選択肢が広がるということなのではないかと思えます。かつ、業種、職種ごとにプログラムを柔軟に設計できるというところも可能ではないかと思えます。先ほど農業のケースについても御指摘がありましたが、例えば、特殊な技能を磨いていく、あるいは複数の技能を学ぶ、あるいは隣接する仕事をするといった意味での多能工化、あるいはマネジメント力を磨く、こういった要素をプログラムの中に織り込むことができるので、そういったことも全部含めて初級から上級まで上って行けると、行きたい人は上っていき、それによって滞在が長くなっていく。他方で、出稼ぎ的な要素が強い方は途中で帰ってしまう

と、そういうことが考えられるのかと思います。

それから、転職制限のところですが、ここは別に多数説を採るわけではないのですが、法的な側面やいろいろなことを考えると、契約上は何年でも可能かもしれませんが、やはり2年、3年ではいけないと。そのような意味で1年を縛りとし、問題、課題があった場合には1年以内でも転籍可能とするというようなところは、非常に妥当かなという気はしております。

それから、少し細かいところに入ってしまいますが、今日お話がなかった点で申し上げますと、事務局が用意していただいた資料の中で企業単独型、これは今、申し上げるべきではないかもしれませんが、ついでなので申し上げますと、少し拝見したところでは、今まで想定したような、しっかりとした育成も含めた企業単独型の事業をやっているところもあれば、必ずしもそうでもないところもあると、必ずしも性善説に立ったままではいけないという気もしますので、やはり中を見極めていく必要があるという気はします。

それからもう一つ、更に少し余計なことかもしれませんが、頂いた資料の中で、是川委員がおっしゃった相互認証の話ですが、将来的に理念型として相互認証していくことは非常に重要だと思いますが、現時点ではASEANの中でもなかなか相互認証というところまではまだ行っていないと。まだ教育レベルをレベリングすることがやっただという感じだとすると、少し力業が必要になるのかと、この辺は政策課題として考えていただかないといけないテーマなのかと。

以上、私のコメントでございます。

○田中座長 どうもありがとうございました。

その他の委員の方。大下委員、どうぞ。

○大下委員 ありがとうございます。4人の方のお話も踏まえ、論点1から4について私の方で、非常にまだ雑駁なものですが、考えている方向性について少し述べさせていただきたいと思います。

制度の位置付けと関係性につきましては、中間報告書の内容を踏まえると、働きながら技能を学ぶ新しい制度、その上に一定期間の中で就労する制度、その上に現行の特定技能2号に当たる、一定の条件をクリアすれば事実上、定住や永住が可能となる制度と、おおむねこの3階建ての制度となるのではないかと思います。押さえておく必要がある点としては、これまでの議論にもありましたが、この各階を上がる際に、技能と日本語のフィルターを設ける必要があるのではないかとということです。

その方法としては、細かな部分になりますが、試験もありますし、もう一つは単位のような考え方もあるのではないかと思います。一定年数以内に必要な技能や日本語に関する単位をある程度取れば次の階に上がれるという、期限が

到来したときに試験の合格を目指すということではなくて、単位のような考え方もあるのではないかと思います。

例えば、特定の分野においてこの3階建ての仕組みを考えるとときに、一つの技能だけではなくて、先ほどマルチタスク化のお話がありましたが、例えば、10種類、20種類の技能の中から三つまで修得すれば次の階に上がれるということであれば、より実態に合った仕組みとなるのではないかと思います。

次に、分野の分け方に関しては、基本的には特定技能の分野のように幅広めの分け方をしていく必要があると思いますし、中間報告書の公表以降、例えば、繊維業界や運輸業界などから、分野の追加、3階までの追加も含めて検討を進めてほしいという意見を頂いております。これらの対象分野全体について、一定の検証の下でしっかり3階建ての仕組みを組んでいく必要があると思います。

人材育成と転籍については、特に1階部分の新制度においては、例えば、大学と同じように、1年単位で技能修得のカリキュラムを組み、一定年数以内にそのカリキュラムを全部終えない限り、帰国となるといったことも考えられるのではないかと思います。着実な技能修得のために、基本的には1年間は1年生のカリキュラム、2年生のカリキュラム、3年生のカリキュラムを同じ事業所で受けられる仕組みを組んだ上で、次の1年を開始するタイミングであれば転籍可能とするのがよいのではないかと思います。もちろん途中でカリキュラムから離脱することも可能ではありますが、その場合は1年目の単位は認められないというような考え方もあると思います。これを法的な制限とするのか、インセンティブの仕組みとするのかという点については慎重に検討すべきであると思います。また、1年目で得た単位は同じ分野内での転籍であれば有効とし、他の分野に移るときは無効となるというような仕組みも考えられると思います。

こうした各分野における技能修得を積み重ねていく仕組み、人権保護などを踏まえた適正な受入れの仕組み、就労継続につながるインセンティブの仕組みを各業界、分野の実態を踏まえ、所管省庁と業界団体が協力して構築する必要があると思います。これは、先ほど黒谷委員からの御発言にもあった、キャリアアップシステムを分野ごとに作るという内容とリンクするかと思います。

また、気になっている点としては、受入れ時のイニシャルコストの負担です。これについては、優秀な人材を受け入れるために一生懸命様々な取組をされている企業や団体のモチベーションを下げることがないように、制度を考える必要があると思います。これについては是川委員から御提案があった、政府や政府機関による入国前の教育の強化や、入国前のマッチングの精度向上が結果としてコスト負担の軽減につながるのではないかと思います。

最後に、受入れ見込数については、3つの制度がつながった場合に、どの範

困で受入れ見込数を設定するのかを整理する必要があると思います。また、3つの制度全体で設定するのか、新制度で受入れ見込数を設定するのかという点についても議論が必要であると思います。

他方で、新制度では、現行の技能実習制度と同じように、企業ごとの受入れ人数の上限を制度として残しつつ、優良な受入れ企業においてはその上限を引き上げ、優良でない企業においては上限を引き下げるといった仕組みとする必要があるのではないかと思います。

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。

その他の方、御発言ございますか。それでは、熊野代理。

○佐久間委員（代理） ありがとうございます。本日、佐久間の代理で出席しております。よろしく願いいたします。まず冒頭、確認ですが、本日の資料の御説明はないということによろしいのかということ事務局に。それでよろしいですか。では、勝手に発言をさせていただきますので、よろしく願いいたします。

まず、論点「1 新たな制度及び特定技能制度の位置付けと両制度の関係性等」について発言をさせていただきます。技能実習制度を発展的に解消した新たな制度においては、現行の技能実習制度が副次的に担ってきた地方の中小、小規模事業者における人材確保の機能を、より一層実効性を高め、人手不足の企業が必要な人材を確保できるような制度設計とすべきであると考えております。また、特定技能制度については、現行の生産性向上支援策、人材確保支援策を講じてもお人手不足産業における人材確保を目的とするという、この目的は堅持し、それによって新たな制度と特定技能制度のすみ分けを図っていく必要があると考えております。また、現在、技能実習ルートの特設技能外国人の比率が多くを占めていることから、検定の合格、日本語能力N4以上取得、かつ生活態度、勤務態度が良好である優良な方だけが特定技能の在留資格へと移行できるような制度設計についても、考えてもよいのではないかと考えております。

続いて、論点「2 人材育成機能、職種・分野等の在り方」について発言をさせていただきます。現行の技能実習制度については、技能検定あるいは技能実習評価試験の合格を目標として技能実習計画を作成、認定を受けて、その計画に基づき技能実習を実施、成果を評価するという非常に優れた仕組みであります。新たな制度においても、現行の技能実習制度の必須業務のように、コアとなる業務は残して、その業務で培った成果を評価していく仕組みは継続していくべきであると考えております。

しかしながら、現行の技能検定制度においては、試験内容と技能実習の内容

とにそごがある、試験で使用される機械と実習で使用する機械が違うため、試験対策のために別途機械を購入しなくてはならないなど、現在その職種作業をするのに用いられている業務内容と試験内容に相違があるということが課題であると認識をしております。技能実習生を受け入れたいがために、その事業所で実際にやっていないことを、さもやっているかのように偽装して技能実習計画の認定を受けている、そういった企業があれば積極的に排除していくべきとは思いますが、試験の内容が過去から一切アップデートされていないということであれば、大幅に現状に即して見直す必要があると考えております。

続いて、論点「3 受入れ見込数の設定等の在り方」に関して発言をさせていただきます。新たな制度においても、受入れ見込数の設定自体は必要であると考えております。日本人の雇用や、監理団体が監理できる範囲にも留意しながら、特定技能で用いられているような入口の入国者数の総数の設定、その後の各企業での受入れ可能人数の設定を二重で行っていく必要があると考えております。

なお、この入口の入国者数総数の人数設定のプロセスにおいては、これは従来から申し上げているところではありますが、公労使で構成される審議会等で機関決定をして、その後も定期的に状況を監視していく必要があると考えております。

また、現行の技能実習制度の移行対象職種の追加に当たっては、厚生労働省で会議体を持っていらっしゃると思います。業界から上がってきた要望をそのまま聞くのではなくて、技能評価の在り方、一定の水準まで引き上げた後に追加していくという、このプロセスは非常に重要であると考えております。新たな制度に人材確保目的が入ってしまい、ただでさえ各業界からの要望が多くなるのが予見されますので、政公労使が入る審議会のようにしっかりと審議し、決定していくことが必要であると考えております。

長くなり申し訳ありませんが、最後に、論点「4 転籍の在り方」について発言をさせていただきます。転籍に関しては、現行の技能実習制度が副次的に機能してきた地方の中小企業の人材確保を阻害しないよう、地方への影響を十分に考慮して要件等を決定していく必要があると考えております。

先ほど山川委員の方から御提案がありましたが、労働契約法の考え方からすれば、1年経過すれば認められるべきということには理解しているところですが、1年ごとに当たり前のように転籍されてしまっただけでは、人材育成機能を十分に果たすことが困難ということになってしまい、制度の目的も達成できなくなってしまいます。これまでも会議内で発言してきたところですが、賃金、事業所の地域以外の事由で適応しにくい理由がある場合には、在留期間の中で一度だけ、それも同じ業種でのみ認めるべきであると考えております。転籍の時期につき

ましては、職場に適応しづらい等々の事情に関しては数か月あれば分かることかと思っておりますので、配属後半年以内とすることが妥当であると考えております。

また、コスト負担に関しても言及させていただきますが、現行の技能実習制度においては、入国に掛かった費用に関しては監理団体が立て替えて送出機関に支払い、その後、実習実施者に請求しているケースが大半かと思われます。送出機関からの請求書の方には金額等は明確に出ているので、振込の証明書、送出機関からの請求書等々をエビデンスとして添付し、次に受け入れた企業へ請求し、負担をさせるべきだと考えております。

また、入国の際の費用だけが取り上げられがちですが、入国に掛かった費用に限定するのではなくて、受入れをして人材育成のために要した経費、例えば、アパートを用意してあげた等々の事情がありますので、そういった経費の負担についても検討していく必要があるだろうと考えております。

最後になりますが、これは入管庁への質問となります。資料2-4、論点4の関連で、従来から私どもは県をまたぐ転職の状況について、何県から何県へ移動したということを取りまとめた資料を用意していただきたいということ要望していたところですが、今回この資料2-4に出てくるものかと思っていたのですが、今、確認をしたところ、まだ出てきていないという状況です。いつの段階の会議で御提示いただけるのかというところを御教示いただきたいと思っております。

以上でございます。

- 田中座長 どうもありがとうございました。今、事務局へ質問があったので、その点について答えられれば、どうぞ。
- 本針政策課長 ありがとうございます。県をまたいだというような形の移動の御要望があることを承知しております。今、作業をしておりますので、出来次第ということで、可能であれば次回の会議には提示できるように準備させていただければと思っております。
- 佐久間委員（代理） 次回会議のときは論点5からの話になってしまうと思っておりますので、その際には論点4にまた戻って議論をするという形になるという理解でよろしいでしょうか。
- 田中座長 論点は一応振り分けますが、必要な点については常に振り返っていただいて、また御発言いただくということは結構だと思いますので、新しいデータが出てきたところで、また御発言いただくので結構だと思います。
- 佐久間委員（代理） ありがとうございます。以上でございます。
- 田中座長 その他、御発言ありますか。武石委員。
- 武石委員 委員の皆様からいろいろな提案があって、大変勉強になりました。ありがとうございます。私は、是川委員の技能形成コースと期限付き就労コー

スに再編するというのは分かりやすく、一つの議論の前提になると感じました。

技能形成というところで、受入れ企業が、育成をどこまで真剣にやってもらえるかというところの、その設計が重要ではないかと考えています。育成のインセンティブというところになるわけですが、受入れ企業が相当責任は持ちつつ、それをある程度公的なところで標準化していくような仕組みというのがないと、受入れ企業のコストが余りにも大き過ぎて、その後の転籍の問題にもつながっていきます。受入れ企業の負担と、この転籍の自由化というものの整合性をとる必要があると考えます。転籍が自由化とされてしまうと、受入れ企業は、もう育成のコストはなるべく下げたいと、イニシャルコストを払っていない転籍先の企業がその分、高い賃金を提示できてというような、お金だけで動くような労働市場になってしまうのはやはり避けるべきだと考えます。

したがって、この育成のところである程度公的という意味では、黒谷委員の産業分野別のキャリアアップシステムや是川委員の御提案の標準カリキュラムが参考になると考えます。ある程度きちんと標準的なものを作りながら、できるだけ受入れ企業がそれに沿って上手に育成ができるような仕組みを作っておかないと、何となく賃金だけで人が動いていくような労働市場になってしまうことが非常に懸念されます。育成のところをきちんと考える必要があるのではないかと思った次第です。

それと、育成の結果としての出口と言いますか、成果をどのように測定していくかというのも非常に重要だと思っています。是川委員が相互認証ということで御提案がありましたが、これは高橋委員もおっしゃったように、なかなか他の国を見ても、相互認証がうまくいっているかというところでもないようなことを考えると、出口のところ、今、技能検定の仕組みがありますが、果たしてそれが出口のところ、うまく機能しているのかどうかという辺りも考える必要があるのではないかと感じました。

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。

その他、御発言はございますでしょうか。事前に4人のプレゼンをされた方が、再びもう一度、ほかの方の御発言を受けて更に敷衍したいというようなことがあれば、それも伺えればと思いますが。是川委員。

○是川委員 ありがとうございます。まず最初に私も、データのリクエストが1件ございまして、今日も山川委員からもお話があったところですが、特定技能の試験組と技能実習からの移行組で賃金がどれくらい違うかというのを、もし分かれば、集計していただけないかと思っております。こちらは賃金構造基本統計調査のデータを見て、ある程度それに近い数字は計算したりしているところ

ろですが、やはり現時点ですと試験組は非常に少ないので、なかなかそこに絞った数字というのが推定できないところがあります。まだ数がそんなに多くないというところもあるかもしれませんが、もし可能であればお示しいただければというのは一つ、お願いします。

あと、二つ目の点につきましては、今、私のアイデアについて何人かの委員の方々からコメントいただきましたので、私から少し補足させていただきますと、資格の相互認証につきましては、正におっしゃるとおりで、これは中長期的な課題ということかと思っております。現時点では、今ある技能検定を軸にということが多分重要かと思いますが、そのものを使うというよりは、その哲学とか理念を踏まえた上で、現在の技能実習の随時級や、あるいは特定技能1号、2号の技能評価試験といったような、技能水準全体として担保しつつ、より就労の現場に沿ったような形で試験を設計していくということかと思えます。

ただ、それでもやはり根っこで技能検定に沿っているという部分は非常に重要かと思えます。この直近2週間もOECDやILOのアジアパシフィックが主催する外国人労働者に関する会議に出て、それぞれの機関のスタッフともいろいろと個別に話ができただけですが、やはり外国人労働者、移民労働者の受入れに当たって、技能検定のような制度をしっかりと持っている日本であれば、それに沿った形にするというのは非常に重要であろうというようなコメントが複数ございました。また、今回も特に送出国側の政策について議論する場が多くありましたが、どの国もやはり海外で就労した労働者のリインテグレーション、再統合において、やはりそのスキルの評価をしっかりとやっていきたいということを繰り返し強調していたところです。

そこで非常に興味深い数字が示されていたのですが、やはり帰国した労働者が技能を生かしているのが全体の2割に届かないというような問題が指摘されていきました。ですので、やはり現状なかなか海外で学んだことを直接国に持ち帰っても、すぐ就労につなげにくく、その結果として、新しく自分でビジネスを始めたり、むしろそういった方に行く人も多いという話でございましたので、資格の相互認証については中長期的な課題としてやっていくということかと思えます。それが正に、市川委員のおっしゃる、結果としてそれが国際貢献になるという部分に関しては、そこが最も大きいと思った次第です。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

その他、御発言ございますでしょうか。富田委員、どうぞ。

○富田委員 ありがとうございます。転籍を原則自由にするか、緩和とすべきかは、迷いつつ委員の先生方の御意見を聞いていました。いずれにせよ、転籍の

実効性は確保していただきたいです。人権侵害があった場合は、1年以内だろうが何か月だろうが転籍してもよいというのは、恐らく皆様御了解だと思います。資料2-4の1ページに書いてあるとおり、今の仕組みとしては、実習生が実習の継続を希望したときに、転籍に向けた取組というのは基本的に監理団体がやることになっています。そうすると、実習先にだけ問題がある場合、例えば、実習先が突然倒産してしまったような場合であれば、監理団体はスムーズに動いていくのですが、監理団体に問題がある場合には、まず、本人が何とか機構に届けても、機構は、まず監理団体にやってください、監理団体の義務ですと言います。では、監理団体にどれだけやらせるのですか、期限を設定してくださいと、こちらの方で一生懸命交渉して、やっと期限を設定してもらうことができます。その上で、期限までに転籍先が見付からなければ技能実習機構が個別支援の受理をするというような仕組みになっているため、それが右下の件数の少なさになっているのではないかと思います。そもそも実習生で1年目の方は、電話番号をほとんど持っていません。この間、聞き取りで言われてきたと思いますが、技能実習機構に電話ができません。電話をしても、まず監理団体があなたたちを保護する義務があるから、監理団体に言いなさいと言われる。何とか実習先に問題があるということを伝えても、監理団体にまずやらせます。でも、監理団体からすると、その実習生を手放した瞬間に監理費が入ってこなくなるので、全くインセンティブがない。技能実習機構は、監理団体に言っていると言うのですが、やっているのかどうか全く見えない。そこでどんどん時間がたっていく間に、本人は無給でいなければいけなくて、家族への仕送りもできず食い詰めていくので、失踪に至ってしまうというのが実態だと思います。転籍につながるまで本人が耐えなければいけない時間というのがとても長いので、人権侵害があった場合の転籍の実効性をしっかり確保していただきたいです。SNSでの相談が難しいということであれば、そこにしっかりと予算を付けて対応していただきたい。

転籍を自由にしたとしても、今の制度が前提だと、特定技能もそうですが、在留資格の変更がなければ転籍・転職はできません。それだけでハードルは高いので、日本人の転職と同じではありません。ヒアリングの中で、特定技能の試験組でいきなり入ってきた人たちは地方に行ってくれるが、技能実習を経た人たちは都会を希望するという話もありました。やはり何年か在留して、やっと東京の方が最低賃金が高いことやいろいろなことが分かってくると思うので、転籍を自由にしたとしても日本人と同様な流動性というのは生じないのではないかと思います。

あと1点だけ。高度人材も含めて就職先とよくもめているのが、イニシャルコストの問題が背景にあるために、辞めたいときに離職の証明を出してくれな

いということです。これを本人たちはすごく心配するのですが、それは母国のSNSやフォーラムで、退職証明をもらっておかないと、後で在留資格の変更、更新の時に困ると言われているためです。労働法上、これらの書類を出すのは使用者の義務になっていますが、実態としては、もめてしまうとほとんどもらえません。失業保険の方は何とかありますが、退職証明はなかなか出ないことが多いです。そうした実態を踏まえて、外国人が自分の権利として転籍・転職できる場合には、実効的に転職ができるように、制度を設計する必要があると思います。

次のヒアリングとして提案させていただいたのですが、自分も失踪経験があり、今は特定技能で頑張っている建設の外国人がヒアリングに応じてくれることになりました。彼は実態をよく分かっていて、いろいろな実習生をSNSを通じて支援したりしています。是非その話を聞いていただき、実態として転籍ができる制度を作っていけたらと思います。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

更に御発言ございますでしょうか。富高委員。

○富高委員 ありがとうございます。新たな制度と特定技能制度の位置付け、両制度の関係性についてでございます。新たな制度と特定技能制度の関係性を考える上で、改めて専門的・技術的分野とはどういうものなのか、また、到達すべきスキルや役割等を改めて検討し、その内容が試験にいかされていくことが必要だと考えます。また、そうした試験等の内容について一元的にチェックを行う公的な会議体が必要だと考えておりますし、新たな制度・特定技能制度の在り方や違いを明確化し、その上で適切な受入れ対象分野・職種、その専門性、さらにはその在留期間等について整理することが必要だと考えています。

二つ目の、人材育成機能や職種・分野等の在り方については、新たな制度は人材確保と同時に人材育成を目的として位置付けることは重要だと思いますが、これまでの技能実習制度において人材育成が担保されなかったという課題等も踏まえれば、単に日常業務を遂行することで身に付くスキルということではなく、より積極的な人材育成を講じ、それを担保する必要があると思っています。また、スキルの向上が賃金や処遇の向上にもつながることは、外国人労働者のモチベーション向上だけではなく、人材定着や日本で働くことを選択するという要素にもなり得ると思っています。さらに、日本人との同等報酬要件の実効性確保について、様々なデータ等を示していただき、業界分野ごとの賃金、労働条件の在り方や、業所管省庁の支援の状況や在り方のチェックも含め、公的な会議体において検討することが必要だと考えています。

職種・分野の在り方については、先ほどから申し上げているように、対象分

野・職種は、新たな制度と特定技能制度の接続性を重視し、機械的に一致させるべきではなく、飽くまでもその妥当性などについて、業界団体の視点だけではない多角的な観点から必要性を検証するなど、丁寧に議論すべきだと考えています。その議論については、受入れ見込数の設定の在り方等も併せて、労使を含めた関係者を交えた場でしっかりと議論を行うことが重要だと考えています。

また、現行の技能実習制度の前職要件について、形骸化しているという意見もございましたが、例えば、労災の発生率が高い職種等については引き続き必須とするということも考えられるのではないかと思います。また、来日前に想像していた職種・分野と実際の業務とのギャップが転籍につながることはないよう、送出機関や監理団体等による入国前の十分な説明なども必要ではないかと考えております。

新たな制度における技能評価の在り方でございますが、現行の技能実習制度においても1号から3号の中で求められる技能・スキルは段階的に向上するような形で、実習内容やその結果を測る試験が設けられておりますが、実態として、職種の中には、5年も掛けて修得することが必要な技能なのかというようなものも見られますので、人材育成を担保する観点からも、評価の仕組みをしっかりと整理する必要があると思っております。

技能実習制度においては、「技能実習評価試験の整備等に関する専門家会議」という会議体がございますが、この中で試験内容などの必要性等について議論されておりますが、そうした会議体を充実させ、より実効性、かつ専門性を高めた上で、特定技能制度も含めて業界ごとの試験等の内容も含め議論することも必要ではないでしょうか。さらに、その上部の会議体として、総合的に内容を検討するこの有識者会議のような会議体を設けて、外国人労働者の受入れも含めて恒常的に議論を行っていく必要があるのではないかと考えております。

受入れ見込数の設定の在り方については、これは従来から申し上げているように、労使など関係者が参画する受入れ人数等を見直す場において必要性等を検討していただきたいと考えておりますし、特定技能制度については、建設や介護分野では事業所単位での上限が設けられていますので、他の分野でも、こうした労働者の専門性、技術性をより高めるために、一定の規制を導入することを検討すべきです。

それから、転籍について、労働者保護の観点から当然、緩和していく必要があると考えております。先ほど山川委員からあった1年ということも妥当かと思いますが、当然のことながら、ハラスメントや賃金未払のような事案の場合には、その期間内であったとしても転籍を認めることが必要だと思っております。

最後に、先ほどの富田委員からの意見については、全く同感でございまして、実効性が確保できなければ、期間を決めても余り意味がないと思っております。監理団体を使って転籍させること自体を完全に否定するわけではありませんが、監理団体自体に問題がある場合も存在しますので、監理団体を越えた転籍であったり、例えば、外国人労働者が監理団体経由なのか、公的な機関経由なのかを選択できる仕組みということも考えられるのではないかと思っております。その場合には、例えば、技能実習機構やハローワークが転籍先を探っていくということも考えられる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。

その他、山川委員。

○山川委員 委員の皆様のお話を伺いまして、少しだけ追加させていただきます。

まず、大下委員からお話のありました受入れ企業における新たな制度での人数枠についてですが、こちらは新たな制度に人材育成という観点が入るということで、現行制度の企業ごとの受入れ枠は、人材育成をできるような体制かどうかという観点からできているので、これは維持されるということになるかと思えます。

また、現在の技能実習計画と接合の問題ですね、技能実習から特定技能に行く、新たな制度から特定技能に行く場合の接合性に関して、業務区分を大綱化するというお話が何人かの委員からありましたが、こちらと、あと個人ごとの育成計画、個人別化すること、これについては大下委員から持ち運び可能という表現がありましたように、接合の問題とともに転籍をより容易にするというような機能も持つのではないかと。育成機能があるとしても、そのように思いました。

また、中央会、富高委員からもお話のありました、現在の技能実習制度の下での業種追加のプロセスで専門家の会議があるということですが、これも人材育成の観点から今はなされていると思いますが、新たな制度の下では労働市場への影響という観点からも議論がなされることになるので、より重要な透明化のプロセスになると思えます。

あと、富田委員からのお話のあった点で、現在でもやむを得ない事由、ハラスメント等があれば実習先の変更は可能ですが、それをより周知して、なかなか難しいのですが、変更事由の立証をより工夫するという実務的なこともあるのではないかと。そこに労働法令の遵守等を担当する機関がより積極的に関与できないのかと、まだ印象的なお話ですけれども、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。

さらに。では、どうぞ。

○堀内委員 ありがとうございます。今回、議論の対象に論点1がございますので、度々恐縮ですけれども、企業単独型について一言申し上げたいと思います。本日、プレゼンテーションいただいた委員の先生方のアイデアもいろいろ伺っていて、新しい制度の中でどのような位置付けがよいか、そごなくうまくはめられるのか、悩ましいと思って伺っておりました。今回、資料2-1の方でも一部御紹介いただいているデータをいわゆるサンプルデータとして扱ってよいのかどうか疑問が残るものの、企業単独型はこれまで送出国に生産拠点のある製造業等を中心に活用されてきて、日本企業のグローバルな生産拠点の形成や発展に貢献してきたとっております。国際貢献という目的は新制度の方では前面に出てないものの、御指摘がありましたように、長期的な効果としては出てくると考えます。労働力確保というよりは技能移転、人材育成のための仕組みとして今後も活用されたいという面もあるかと思っておりますので、我が国の産業競争力強化に資する制度として、適切に位置付けていただければと思っております。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

そのほか、市川委員、どうぞ。

○市川委員 次回の問題にも関連するのですが、先ほどの受入れのコストについては、やはり私も、日本人と同じような労働者性を強く認めていくとすれば、余り受入れ側に余分なコストは掛からないようにしていくという方向性は必要だと思うので、特に受入れ時の日本語能力や技能を身に付けるに当たって国等が関与して、できるだけコストを国が負担していくという在り方は必要だろうと思えます。

次に、技能形成、育成というところで、先ほど技能形成プログラムというお話があって、なるほどと思ったのですが、これもどのように3年や5年というスパンの中で考えていくかということで、私は最低限、最初の段階で必要な技能や育成というものと、その後特定技能に結び付いていくような意味合いでの育成ということと、少し段階とニュアンスが違うかと思ひまして、特に最初の最低限必ず義務的に身につけていただかなければいけないもの、これは数か月なのか1年なのか分かりませんが、これは必ずやってくださいと、その後は各企業と各自の努力で、特定技能に結び付くようなもので任意のプログラムのなものを作って、その評価というのは最終的に特定技能に移行する段階でチェックしていくという形で考えてよいのではないかと。その後半の部分というのは、その人にとって、あるいは企業にとっても、何らかのインセンティブのような形で付与していくというような、インセンティブを与える形で評価していくという、そのような形で、がちがちに締めるという性格のものでもないのではな

いかと思っています。

あと、転籍に当たってのマッチングについては、私はハローワークや業所管庁というようなことを申し上げましたが、それは一例であり、先ほど外国人技能実習機構のお話もありましたが、公的な機関ができるだけマッチングに関与していくという方向性というのが私は必要だと考えていると御理解いただければと思っております。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

では、高橋委員。

○高橋座長代理 2点申し上げたいと思います。1点目は、富田委員がおっしゃった転籍の実効性の確保、このことは制度設計とは別次元で極めて重大なことだと思いますので、例えば、実態、私たちになかなか見えない、あるいは表に出ていない部分が非常に重要だと思いますから、ヒアリング等を頂いて、例えば、この会議にそのヒアリング結果を御紹介いただくなどして、実効性を確保するための取組というのがきちんとできるようにすることが必要ではないかと思えます。

それから、2点目は、富高委員がおっしゃったことでもありますが、プログラムを通じて育成して、レベルが向上していくわけですが、それに応じて当然、処遇も改善されていくべきだと思います。ところが、先ほどお話もあったように、それほどレベルの高い仕事ではないにもかかわらず、企業としてはそういう人たちを長い期間低賃金で働かせるというインセンティブが働く危険性があるので、そこは客観的にチェックできる仕組みで、無用に長期間、低賃金で働かせるようなことがないようにしていかななくてはならないと。転職制限の緩和が一定程度そこを防止することにつながると思いますが、やはりそれとは別に客観的に、スキルレベルと処遇の改善がチェックできる仕組みというのを一緒に作っておかないといけないという気がいたします。

以上でございます。

○田中座長 どうもありがとうございました。

更に追加で、市川委員。

○市川委員 1点、申し上げ忘れてのですが、先ほどの人数や枠をどう設定するか、業種を設定するかについての会議体というお話がありましたが、私も基本的にそれは賛成です。ただ、外国人の受入れの場合には地域での生活者としての受入れの問題もあって、東京などであれば、あるいは例えば、浜松などの集住都市で大分進んでいるところは結構だと思いますが、そうでないところに外国人の方が入ってくる。自治体の方が、これはもうとても受入れは今の状態ではできませんというような形の声も上がってくる可能性もあると思うので、労

使だけではなくて、例えば、自治体の代表者であったり、あるいは法テラスのような、いろいろな相談を受けているような窓口を担当しているところが、各地の実態も踏まえて、どれくらいの受入れが可能なのかや、あるいはもっとこういうことが必要だというようなことも議論できるような形でのものが必要ではないかと思っています。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

更に追加で御発言ございますか。

事務局から論点の中で、これについてももう少し確認したいといったものがありますか。

○福原審議官 論点にも絡みますが、もしお時間があれば、私の方からも今日のプレゼンをしてくださった方々に御質問してもよろしいですか。

まず、市川委員のもので、市川委員のプレゼンの資料3-1の3ページ目で、実は今、市川委員自身から補充で御説明があったので、そこでよく分かったのですが、最後のハローワーク、業所管省庁などが情報提供、ハローワーク、優良民間職業紹介事業者などがマッチングと書いてありまして、ここのいわゆる民間とハローワーク、あるいは機構という話も最後、補充で出ましたけれども、そこから、いわゆる完全選択制という意味なのか、機構やハローワークという形の公的部分も、民間任せという形ではなくて、少し重疊的あるいは加重的に入ってくるのかということを確認しようと思ったのですが、市川委員から公的機関についても関与が望ましいというお話が最後の辺りに聞こえたのですが、それでよろしいですか。

○市川委員 私自身はやはり公的なところが専ら担えるのが一番よいだろうと思うのですが、現状で果たしてハローワークに全てをさせろというのはなかなか難しく、本当はハローワークが外国人の担当する部門をきちんと予算付けをしてやっていただくというのが、これが一番よいのではないかと思っていますが、それができないのであれば、ある程度、民間の事業者で優良なところをきちんと選んで、それと相乗的に重複しながらやっていくということもやむを得ない、あり得ることかと思えます。

○福原審議官 ありがとうございます。

次に、是川委員の資料の中で、技能形成コースと期限付き就労コースという大きく二つのコース分けがありまして、質問させていただきたいのは、いわゆる新制度の射程距離というか範囲のことです。初級、中級という部分が新制度という枠組みなのか、あるいは、そういう考え方もある一方で、新制度の枠の中に技能検定コースと期限付き就労コースというものを取り込むという、いわゆる理念上は考え方もあり得ると。この図を見せていただくと、右側のマッ

ングから特定技能1号に直結されていて、弱い点線部分ですが、線が引かれているので、この期限付き就労コースと技能形成コースという新制度の射程圏内が、この初級、中級という左側をとという趣旨なのか、あるいは新制度の中にももう少し緩く、期限付き就労コースというものの余地もあるということなのか、ここを確認させていただきたいのですが。

○**是川委員** ありがとうございます。そこは少し分かりにくかったかと思います。答えとしては、新しい制度が担当するのは、こちらの技能形成コースというイメージです。期限付き就労コースと申し上げましたのは、現状の特定技能1号にまつわる部分というのは恐らくそのようになっていくだろうという私の見込みですので、実態の名付けということで、制度設計としてはこの技能形成コースというものが、今、議論している新しい制度と考えております。

○**福原審議官** ありがとうございます。

それから、山川委員にお話を伺いたいのは、法律の方の説明で、民法と労働基準法の関係、これはいわゆる一般法と特別法という関係で、特別法が優先をすると、そして、今後、転籍の制限なりを外国人という観点から規定した場合に、つまり、この労働基準法が一定の労働者に関しての強行規定性を持っていて、それを除外するためには法律的に必ず明示して、労働基準法と抵触しない形での規定が必ず必要と理解すればよいのか、そこまでではなくて、一定の法的な合理性があることについての許容性が設けられることは、この条文自体も禁じているものではなくて、そうすると、例えば、厳しい言い方ですが、法的な施行をしなくても、もう少し緩い形で規定を設けることが、外国人という特殊性からの考え方で整理できるのかという点については、どうお考えですか。

○**山川委員** ありがとうございます。法律上の契約の拘束力という観点からは、外国人について、日本人よりも緩くする場合と厳しくする場合の二つがあり得ますが、やはり特例を作る、契約上の拘束力という観点からは、特別な法律上の規定が必要だと思います。ただ、先ほど言いましたように、転籍制限の問題は入管政策で、言わば次元の異なることですので、そこは整合性という観点からの検討になるのではないかと思います。よろしいでしょうか。

○**福原審議官** ありがとうございます。

それから、黒谷委員にお聞きしますが、新しい制度で最大5年まで延長可能というお話があって、この意味と言いますか、つまり、3年帰国時に試験を必須化する、つまり3年で終わらせる方が更に次の制度に移行しない前提でも、その試験を課す意味というのでしょうか、それから、5年に延長する考え方とか、ここについて、もしお考えがあれば教えていただきたいのと、あわせて、前職要件について連合の富高委員から、労災保護という観点から一定の部分については前職要件は必要という御意見があったのですが、新しい制度の下

で前職要件の在り方をどう考えていくべきかについて、もしお考えがあれば教えてください。

○黒谷委員 3年で試験を課すというのは、現状もそうなっていますが、やはり目標を設定して、新しい制度で目標といったものを計画を立てた場合に、それは到達度を測るというものはやはり大事だと思っており、それで試験というものを課してはどうかと考えているところです。

5年というのは、これまでの経験上、やはり5年いていただくと現場としても、やはりコミュニケーションも含めて、人材育成の面からも、非常にタームとしては適当な期間だと私は認識しておりますので、やはり3年と5年というくりが現場にとってみても一番、今後もやっていくには、じっくりした期間ではないかと思っております。

○福原審議官 前職要件について、もし他の方々でも、今の時点でお考えがあるという方がおられれば。

○黒谷委員 前職要件につきまして、私も農業の分野の中では前職要件はもう撤廃してよいのではないかという意見があります。それに限らず多くの、農業の分野につきましても農業以外のところからも入ってきたりというのがあるし、様々な方が入ってきていただくことによって、その方を共に仕事をしながら育成していくという中では、前職要件は要らないのではないかという意見が多くあるということでもあります。

○田中座長 それでは、その他、御意見はございますか。

私からの感想で言いますと、人材育成という観点から新しい制度を考えていくという点については大方の御賛同を頂いて、方向性は同じだと思いますが、やはり今後、詰めていかなければいけないのは、この人材育成を業種ごとにどのように行っていくのが最も効果的、効率的かというようなところを考えていかなければいけないのだらうと思います。

育成ということになりますと、先ほどカリキュラムというお話があったり、単位というお話があって、試験、単位、カリキュラム、当然、教育をすることになります。具体的に業種を今の技能実習のように細かくせず、それなりに大きくりにしたときに、どのようなカリキュラム、そして試験を行っていくのか、その出口ということで、新制度から特定技能1号やあるいは特定技能2号に行ったりするときの試験のレベルをそれぞれの業種ごとにどのくらいに設定するのがよいかということになると、これはなかなか専門的、あるいは業界ごとにいろいろな考え方があるということ、詰めていかなければいけないわけですが、ある程度この有識者会議で、どんな方向性でそのようなものを作っていくのがよいかということが示せると、その後の作業がよりやりやすくなるかと思えます。

先ほど山川委員がおっしゃったように、本当に単位というようなものが作れるのであれば、それによってトランスファーラブルなことになるということですが、現実的にプラクティカルに、学校じゃないところで単位というものを設定していくことが本当にできるのかという辺りのところが、私はまだ、はっきりと頭の中で整理できないのですが、この点、大下委員、今、お考えがありますか。

○大下委員 すみません、率直に申し上げて詳細なものは持ち合わせていませんが、学校もそうですが、山川委員の講座は、最後、試験がありますと、あの先生の講座は論文のケースがありますと、あの先生の講座はきちんと全部授業を出てくれれば単位が取れますというようなケースがあると思います。業界、業界、求める技術、技術によって、かなりここは違うと思うので、なおかつ分野も幅広に見るということであれば、ある程度、方向性を整理した上で、先ほど申し上げた育成プログラムを各業界で作る際に、実態に合わせた形を、なおかつ各分野の中でもいろいろな業種があるわけですので、それぞれの業種において比較的、汎用的に使えるような形で決めていく以外はないのかと思います。ただ、その場合に、やはり業所管省庁と業界団体でのプログラム策定というところをどれだけ綿密にやれるのかというところは、相当な労力が必要だとは思っています。

○田中座長 どうもありがとうございました。

その他、更に御発言ございますでしょうか。では、山川委員。

○山川委員 今のお話で、確かにやはり業所管省庁と業界団体の協力なくしてはできないと思いますが、先ほど黒谷委員からのお話にもありましたように、建設分野はある程度それをやっていますし、それから厚労省でもジョブカードとあって、これは育成プロセスそのものではないのですが、ある程度個人のスキルの状況を明確にして示すということがありますので、何らかの参考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。

高橋委員。

○高橋座長代理 今のことに関連してですが、やはりプログラムという考え方がよいのかと思います。業種、業界ごとに差異もありますが、同時に企業ごとにも差があると思います。ですから、企業として長期的に外国人を育成して戦力化していく、そのためのプログラムというのもあると思うので、柔軟性と標準化、そこのバランスをとることが非常に重要かと思えます。

○田中座長 そこら辺をはっきりできると、企業単独型も新しい制度の中に組み込んでいくということも可能かと思いました。

○高橋座長代理 そうですね。

○田中座長 武石委員。

○武石委員 やはり業界ごとのプログラムというのがあると、すごく育成に効果的なのだろうと思っています。今おっしゃったように、企業の中ではOJTのためのいろいろなプログラムを作っているケースも多く、最初の1か月はこれを覚え、それができれば次に行く、というようなものがあると思いますので、そういうのを共通化していくと、標準的なものというのはできるのではないかなというのが一つです。

それから、外国人の方の日本に来てよかったという点で、社会人基礎力のようなものが評価されているような気がしています。もちろん業界ごとのスキルというのもあるのですが、きちんと時間を守るなどということが評価されているというのをヒアリングで感じたので、そういうベーシックなところでの標準化があってもよいということを感じました。

以上です。

○田中座長 どうぞ。

○高橋座長代理 追加で申し上げますが、やはり農業部門を伺っていると、先ほども季節労働者というお話、それから、それ以外のとき、多分、隣接する業種だとは思いますが、業種をまたいで働くというケースも出てくる。例えば、農業と林業が近いなどということもあるだろうし、その場合には、やはり業所管省庁がうまくリーダーシップをとって、業種をまたぐ形でも、農水省が音頭を取ってやっていくということが必要になると思います。

それから、例えば、物流危機ということが言われていますが、トラックドライバーやタクシー運転手、バス運転手などということになると、はなから業種をまたいでいるわけですね。その辺のところもうまくキャリアアップして働いていただくということも必要だと思うので、やはりそれも含めた制度設計と言いますか、ガイドラインの作り方というのが必要ではないかと思います。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

更に追加的に御発言ございますか。是川委員。

○是川委員 すみません、今のカリキュラムの話とは少しその前段階になりますが、前職要件との関係で、来日前教育のところ一言申し上げたいと思います。富高委員からも、労災が多いところでは前職要件をというお話もあったところですが、来日前教育をある程度充実させるところで、前職要件というのは取っていけるかと思っています。前職要件が形骸化しているところとしていないところ、様々ありますが、やはり次の回の論点とも重なりますが、様々な手数料を取りに行く人というのは、やはり証明書が1枚増えると、そこにビジネスが1個で

きるというところもありますので、そこは、もし来日前教育をしっかりできて、そこで安全教育もある程度できると、あるいは業界に関して、こういう仕事をするのだということについてもオリエンテーションのような形である程度できるというようなことであれば、前職要件は取ってもよいと思います。

以上です。

○田中座長 では、富高委員。

○富高委員 是川委員の提案を見ていて、このような形であれば前職要件の緩和は検討しようと思いつつ、ただその場合には、先ほど武石委員がおっしゃったように、来日後、企業における教育体制等が課題になると思いつつ伺っていたところですよ。

また、先ほど武石委員がおっしゃっていた社会人基礎力といったところは、いずれの業界でも共通する部分だと思っており、カリキュラムの中でも、ミニマムベースのような、どの業界でも使えるものはこうした会議体で作って、その上で業所管省庁や業界団体等において業界に合わせたものを整備していくというような形にするのが望ましいのではないかと思います。今は、建設とそれ以外の分野では、かなりばらつきがあり、少なくともミニマムベースの整備による底上げは可能ではないかと思いますので、そういった組合せも必要かと考えます。

○田中座長 どうもありがとうございました。

更に追加的に御発言がございませうか。

この会議、論点はまだまだありますが、先ほど申し上げたように、後の論点に進んだところで、また前に戻るとすることも常にあり得るわけですので、今後の議論を深めていきたいと思いますが、今日は非常に具体的な議論ができて、それも余り細部というよりは筋の議論ができたと思うので、私としてみると大変有り難いと思っておりますが、今日はこのくらいでよろしいということであれば、本日の議論は、もう少しで予定の時間になりますので、ここまででできればと思いますが、それでよろしいですか。

それでは、次回の日程などについて事務局から説明をお願いします。

○事務局 失礼いたします。次回の第10回会議につきましては、7月31日10時からの実施を予定しております。場所等は追ってお知らせいたします。

以上です。

(4) 閉会

○田中座長 どうもありがとうございました。

それでは、これをもちまして第9回の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。

どうもありがとうございました。

—了—