

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10回）
議事録

1 日時

令和5年7月31日（月）10:00～12:00

2 場所

法務省7階共用会議室

3 出席者

（1）有識者

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

（2）関係省庁等

（内閣官房）

南部参事官、岡野参事官

（出入国在留管理庁）

福原審議官、本針政策課長、安東室長

（厚生労働省）

川口外国人雇用対策課長、堀参事官（海外人材育成担当）

（文化庁）

圓入国語課長

（外国人技能実習機構）

大谷理事長、植村援助課長

4 議事

（1）開会

○事務局 お時間になりましたので、これより第10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ございますので、委員14名で開催しており、鈴木委員におきましては、代理の方がオンラインで出席されています。また、是川委員及び武石委員についてもオンラインで御参加いただいております。

それでは、田中座長、進行をお願いいたします。

(2) 論点 (主に論点5から9) について (一部有志委員からの御提案を含む)

○田中座長 おはようございます。本日もよろしくお願いいたします。

それでは議事次第に沿って議事を進めてまいります。

本日の議事は、論点についてということで、主に論点5から9ということがあります。

議論に入る前に、外国人技能実習機構から論点4、転籍の在り方に関連して、技能実習の継続が困難になった場合の流れと実習先の変更支援について御説明いただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

○外国人技能実習機構 (大谷理事長) 外国人技能実習機構の理事長を務めています大谷です。転籍に至る大まかな流れは、お配りしてある資料3の1枚目にまとめてありますので、適宜御参照願えればと思います。

転籍先の確保は、法律上、監理団体の責務と位置付けられています。実習先の変更、言い換えれば転籍先の確保は、通常の職業紹介とは相当異なっておりまして、外国にある送出機関、支援をお願いする監理団体、新旧実習実施者、転籍を希望する技能実習生、これらの多くの関係者の間の調整をスムーズに行う必要があります。この調整を円滑に行うことができる立場にあるのは、監理団体だけかと思えます。

監理団体が転籍先を探す方法としては、まずは自分の傘下にある実習実施者に打診する、次に同じ地域で交流のある監理団体に打診する、そして、機構の方で実習先変更支援サイトというものを開設していますが、そこに登録されている監理団体に打診するというのが一般的なやり方です。打診を受けた監理団体は、その傘下にある実習実施者に受入れの可否を聞き、その採用を考える実習実施者があれば実習生と面接を行い、採用する場合には機構に新たな実習計画認定申請を行うという流れになります。

この計画認定の基準として、簡単に言いますと、同じ技能実習の段階を過去に行ったことがないことというのが要件とされていることから、原則として転籍は認められないということになりますが、現行制度上、やむを得ない事情がある場合には転籍は可能であるということになっております。したがって、実習生に対する人権侵害行為あるいは賃金不払い等、実習生の都合によらない何らかの不利益が生じた場合は、問題なく転籍が認められるというのが現行の制度であります。

機構では、このやむを得ない事情の認定については、かなり柔軟に運用しておりまして、例えば、実習生同士のトラブルによって職場に居づらくなったというようなケースでも、転籍を認めたという事例もあります。一方、このような事情があるのに、スムーズに転籍できない事案が発生しているわけでありま

すが、その主たる原因は、一部の問題のある監理団体がこの制度趣旨にのっとった対応を取っていない、言い換えれば技能実習法上の義務を果たしていないということにあるかと思えます。

問題のある監理団体というのには二つの類型があります。一つは、特定の実習実施者の言わば御用団体的な監理団体、もう一つは、法令に対する十分な知識を有していない、あるいは法令に規定する責務を果たす意思に乏しい監理団体であり、このような監理団体が絡むと、なかなかスムーズに転籍ができないということになります。また、一方、暴力を受けた、あるいは賃金をもらっていないといった理由で転籍を相談してくる中で、事情を詳しく聞いていくと、実はそのような事情はなくて、単に仕事がきつい、もっと給料のよいところに移りたいという、そういう理由で転籍を求める相談事例もあります。どうやらSNS等で、こういう話をしたら転籍が認められやすいという情報が出回っている模様です。

近年、入国後講習の間、すなわち実習が始まる前に転籍相談をしてくるケースが目につくようになりました。その段階ではおよそ転籍の要件がないはずですが、どうやら転職をあっせんするブローカーが活発に活動しているようです。転籍が認められないと失踪し、転職先でも長続きせず、そして逃げ出して、また機構に相談してくるというケースもあります。

監理団体が、今、申しましたように適切に対応しない場合のほか、個別の事情によって実習先の変更にも長期間を要する、あるいは最終的には実習先の変更に至らないケースというのがあります。まず一つは、一部の職種、作業については、全国規模で探しても、なかなか受入れ可能な実習実施者が少ないというパターン。この場合は、現行法では職種の変更が認められていませんので、実習先を確保することが困難であります。それから、実習生が自分にとって好都合な労働条件を転職先に求める、一方、企業は企業として実習生に求める条件がある、その互いの条件が合わないということでマッチングに至らないケース、それからもう一つは、実習実施者の面接において、当然転籍の理由や元の実習先の勤務状況などを聞くことになり、場合によっては、採用の可否を決定するに当たり、元の実習先にその実習生の勤務状況であったり生活態度を確認するということが往々にしてあるわけです。そういう場合に、そこで収集したいろいろな情報を基に、採用に難があると判断された場合に採用に至らないというケースもあります。

次に、機構が実習先変更の支援についてどのようにやっているかということについては、資料3の2枚目で簡単にまとめておりますので、適宜御参照願えればと思えます。

一つは、先ほど申し上げましたように、技能実習機構のホームページ上に実

習先変更支援サイトというものを設けておりました、そこに、実習生を受け入れてもよいという監理団体の情報が掲示されています。そういう情報を提供しているというのが支援の一つの方法ですが、このサイトの情報を活用しても、新たな実習先を見つけられない、あるいは先ほども少し言いましたが、監理団体が適切な対応をしない、そういった場合に、監理団体、あるいは実習生からの申出によって、機構が個別支援を行うということになります。

個別支援の方法としては、基本的には、監理団体同士での調整が円滑になされるように支援をしています。まずは、機構のデータベースから実習生の職種に見合う実習実施者を検索し、その該当する実習実施者を監理する監理団体の情報を、支援を受けたいという監理団体に提供するということを行っています。このような情報提供をしましても、なかなか動きが鈍い監理団体もありまして、必要に応じて、機構の方からその紹介した監理団体に直接連絡をして、支援を受ける監理団体との間の連絡が円滑になるように調整をするということもあります。

令和3年度の統計で言いますと、個別支援としては39件行い、うち29件が転籍、3件が特定技能、特定活動に移行しました。支援期間については、1か月未満が11件、1か月以上3か月未満が19件になっています。

最後になりますが、監理団体が適切に対応している場合は、先ほどお話しした個別事情によって転籍ができないような場合を除いて、おおむね転籍はうまくいっていると思います。今後、自己都合で転籍を認める制度を導入したとしても、スムーズに転籍ができるかどうかは、ひとえに監理団体が制度趣旨にのっとった対応を適切に取るかどうか、そこに掛かっていると思います。

当機構からは以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

ただいまの御説明について、何か委員から御質問ございますか。

それでは、どうぞ。

○富田委員 最後におっしゃっていた、39件中29件は転籍ができて、3件が特定活動と特定技能になったということは、残りの方たちは帰国されたという理解でよろしいでしょうか。

○外国人技能実習機構（大谷理事長） それ以外の方は帰国ということですか。

○富田委員 1か月未満で転籍が決まったのが11件で、すみません、私が数字を追えなかったのですが、それ以上掛かっていた方たちが…。

○外国人技能実習機構（大谷理事長） それ以上というか、3か月未満で19件。

○富田委員 3か月未満で19件、分かりました。ありがとうございます。

外国人技能実習機構による直接の転籍支援を受ける場合は、3か月以上掛かった場合には帰国しますという誓約書を書いているかと思いますが、3か月以

上掛かって転籍支援するケースはないということでしょうか。

○外国人技能実習機構（大谷理事長） いえ、あります。

○冨田委員 あるのですか。

○外国人技能実習機構（大谷理事長） 特別な事情がある場合には、3か月を超えても支援するということがあります。

○冨田委員 分かりました。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。

ほかに御質問ございますか。よろしいですか。

それでは、御質問がないようでしたら、続いて文化庁から、論点9の日本語能力の向上方策に関連して御説明をお願いしたいと思います。

○文化庁（圓入課長） 文化庁国語課の圓入と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

論点9ということで、本日は日本語能力の向上に関する御議論をされている中で、御参考になると思われる資料を御用意させていただきました。資料の論点9というのは2-6で、これは法務省で御用意されている資料です。技能実習、特定技能の中で、どのような日本語能力を求められているのかということで、こちらについては御案内のことかと思しますので、本日は、資料4の方を使わせていただいて御説明させていただきたいと思えます。

資料4の3ページを御覧いただければと思えます。私ども文化庁におきましては、外務省と共同で日本語教育を推進する法律という、これは議員立法なのですが、令和元年に成立した後、国内外の日本語教育を推進するという役割を頂いております。海外は外務省、国内は文化庁ということでございます。この3ページにありますように、推進をするというところで、プログラム法的なことですので、推進の目的であるとか責務というのがかなり大きな方向性で書かれておりますが、第2、これは閣議決定された計画になるのですが、日本語教育の機会の拡充ということで、第2章の1（1）、（2）にございますように、国内外において、様々な対象者を想定しながら日本語教育の機会を拡充するという役割を頂いております。こちらの中身については、外務省と私どもだけではなくて、児童・生徒であれば文部科学省、就労者ということで就業支援などにつきましては厚生労働省、経産省、総務省ということで、関係省庁の皆様で政府一体となって進めていくということが求められております。

次のページでございますが、4ページでございます。今日御紹介したいのは二つございまして、一つは、教育課程の編成に係る指針の策定ということでございます。これは、日本語を学び、それをどう生かすか、どのくらいの能力を身につけているかということ、国内外で共通して分かるような形にするという意味で、次の5ページにもあるのですが、参照枠というものを作らせていた

できました。日本語教育の参照枠ということで、レベルが国内外で分かると、これは一つの施策として進めているものでございます。それに基づいて、日本語教育の能力を測る試験をどのようにするのかということですが、外務省であれば国際交流基金の日本語基礎テストということで、特定技能の方で活用されているテストの運用をされているという状況です。そのほか法制度ということで、さきの国会で、新しい日本語教育の質を担保する機関の文部科学大臣の認定と、それから国家資格ということで教員の資格を創設するという進めております。

5ページを御覧いただきますと、これはヨーロッパ言語共通参照枠、CEFRというのがあります。40くらいの国で使われていまして、英語やフランス語、ドイツ語などでも使われておりますが、基本的には、技能としては聞く、読む、話すを「やり取り」と「発表」の二つの技能、それから書くことというものを、レベルに沿って分かるようにするというので、次の6ページを御覧いただきますと、令和元年の後に令和2年ですが、国の閣議決定の中で、外国人の皆様にも、地域に在住する外国人の方、定住化傾向もございまして、そういった方々にどのような日本語能力を身につけていただくのかということを目指して設定されたのが、上段にございまして自立した言語使用者ということで、B1以上ということでございまして。大体なのですが、N1、N2というところからいけますと、下からN5、N4、N3ということですので、大体N3以上というところであれば最低限の、短期間での仕事や生活が送れるようになるようなレベルだと考えております。

7ページには、五つの技能についてそれぞれ書いてありますが、実際はかなり詳細なコミュニケーションができるのかということの指標を策定しています。8ページ、9ページを御覧いただき、あと8ページは、おおむねそれぞれの日本語能力のレベル感というものをイメージで、日本語参照枠と照らし合わせたものでございます。大学の学部や専門学校だとB2以上、それから、大学院になるとC1以上を求める大学が非常に多くございまして。その中で、特定技能につきましてはN4ということでJLPTでは示されていますが、特定技能の方では、この参照枠を昨年度A2ということも取り入れていただいたところだと思います。恐らく、技能実習がもし100時間前後であれば、ゼロから学んだ方はA1前後くらいではないかということでございます。

次に10ページを御覧いただければと思います。日本語能力の評価試験の、これはCEFRレベル尺度との対応付けということで、これは文化審議会でもヒアリングなどや調査をさせていただいた結果の概要ですが、JLPTは一番左と、右側にJFT-Basic、国際交流基金の日本語基礎テストがございまして。いろいろな団体がございまして、ほとんど読むと聞く、聴解、読解とい

うことで、話すや書くというのはなかなか試験では測るのが難しいという状況でございます。

11ページが、様々な日本語能力の試験の活用例ということでお示ししておりますが、現在、やはりJLPTが多く活用されていて、それぞれの能力を測る指標になっているかと思えます。

外国人の方にとっては、自分がどのようなレベルかというのが、このCEFRを通して学んだことが次に活かせるような、海外でも国内でも活かせるような環境作りを、外務省とも相談しながら国内外で進めているというような状況でございます。

続いて、13ページ以降でございます。こうした中で、令和元年の議員立法で宿題としていただきましたのが、日本語教育の認定機関と資格化ということでございますが、一つは、やはりその二つの技能だけではなくて五つの技能をきちんと修得できる環境作りということで、教育の質の確保や、自治体、企業からも、選択する際にどのようなレベルのものをきちんと提供していただいているのかに関する情報がないと、それから先生が足りない、若しくはオンラインの教育が進んでいない、そういった課題を頂いた中で、今回の法律というものが検討を進めさせていただいたものでございます。

14、15ページは日本語教育の実態調査という、文化庁で実施しているものの状況でございます。15ページの方を御覧いただきますと、各機関別で、大学や、それから法務省告示校、いわゆる日本語学校、それから地域の日本語教室と言われる自治体、教育委員会、国際交流協会、NPOなどが実施しているというものを対象に実施しているものですので、これで全て日本語教育機関を調査できているとは思いませんが、大体の傾向がつかめるかと思えます。こうした学習者の中で、17ページを御覧いただきますと、この中から背景として、技能実習生の方や、それから最近だと特定技能、ビジネスの方、技術・人文知識・国際業務といった方々がこういった傾向があるかというものを御覧いただきました。

その次の18ページを御覧いただきますと、だんだん増えてはきているのですが、そのほとんどが右側のグラフに出ていますように、地域の日本語教室で学んでいる状況でございます。飽くまで生活者として日本語教室に通っていて、これは自治体の方々とヒアリング、意見交換していますと、技能実習生の方々も、御要望としては二つありまして、地域の方と交流をしながら勉強したいという方、もう一つは、JLPTのレベルをもっと上げたいので、きちんと試験対策ということでの勉強の機会を提供してほしいと、そういった両面があるとのことではございますが、後者については、今、御覧いただいているグラフでございますように、地域の日本語教室、飽くまでボランティアの方々が御指導

いただく場ということでもございまして、なかなかJLPT対策ですとか、話すという意味では、高いレベルまで御指導いただくのは非常に難しいということで、自治体の方から困り事の一つとして御相談をよく頂いております。

このように就労者、生活者という意味では、目的によって日本語の指導の仕方や内容や運用の仕方というのは、非常に違うということがあるということ、是非御理解いただければと思います。

19ページ以降は、来年度4月から施行する文部科学大臣認定の日本語教育機関の資料ですので、御参照いただければと思います。法律上、多言語で認定機関について情報発信をすると、それから登録日本語教員については研修も受けていただいて、御自身の履歴も社会に証明できるようにするというので、24ページを御覧いただくと、今回の法律では、基礎的な資質、能力を身につけた方が国家資格を持ちますが、そういった方々が、初任者研修で留学生以外に生活者や就労者、場合によっては児童・生徒、難民、それから海外での活躍というような研修メニューを令和元年以降に開発してまいりまして、ようやく定着し始めました。来年度以降はこの体系的な研修体系で、それぞれの日本語教室の得意なところを作っていて、それが社会に証明できるような仕組みを作っていきたいと考えております。

25ページでございしますが、現在、日本教育機関の認定の省令などを検討しております。その中では、「留学」、「就労」、「生活」という教育課程を作りまして、それぞれの場面を設定、想定したようなプログラム作りということになります。「留学」はB2以上、「就労」、「生活」はB1以上の者が提供できるということでございしますが、日本語能力の5つの技能を必ず提供することと、就労者の方々については毎日通うということが難しいので、オンラインのプログラムが提供できるような教育課程を現在検討しております。

次の26ページは、関係者と皆様で、この制度が具体化してから活用いただく方向性ということで、様々な分野でも御協力を頂くということで御相談したいと考えております。

27ページ以降は少し事例を付けておりますので、御参照いただければと思います。27ページは技能実習生の方で、A1からB2まで、段階的に企業、それから経済団体からの御要望を受けて、日本語教育のプログラムを学校の方がオーダーメイド的な形で提供しているようなものでございます。こうしたものができるような認定機関、教育課程、それから国家資格ということで、今後具体的に検討していきたいと思っております。

最後に、地域の日本語教育を少しだけ御紹介できればと思います。先ほど就労者と生活者を、我々意識して別のメニューを用意させていただいているということでございましたが、30ページでございします。地域の日本語教育は、審

議会で方向性を出させていただいております。ボランティアにもいろいろな方がいらっしゃる中で、指導者として現場に入ってきていても、絶対的に、今、先生が足りないということですので、自治体の方で研修をしていただいたり、コーディネーターの方が市町村に行って、日本語業者の開設のための支援をしたりというようなことをしていただいております。これが32ページに、今現在、事業ベースで毎年増えてきておりますが、更に来年度も受託をされたいという自治体が増えていきます。33ページは、B1以上については、2分の1を国が支援をして、残りの2分の1を自治体が補助するということですが、高いレベルで専門性が高いものを実施したときは、3分の2まで国が支援をします。35ページ以降は、ボランティアと専門性のある日本語学校や教師が連携をして行う事例などを付けさせていただいておりますので、是非御参照いただければと思います。

以上でございます。

私どもはこういった形で、日本語能力を測るという意味での環境作り、養成や研修、それから認定機関を通じた、どのようなところに行けば、必要とするレベルの日本語がきちんと学べるのかということが分かるような体制作りというものを令和6年度4月から施行ということで、現在、準備しているところでございますので、皆様からも御意見をいただきながらお役に立てるような制度作りを検討していきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

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。ただいま文化庁から御説明いただきましたけれども、委員から御質問はございますか。

高橋委員。

○高橋座長代理 18ページで、最近仕事に就いておられる外国人についても、地域や任意団体に来るケースが増えているというデータがありましたが、この場合は、当然、地域側が2分の1、すなわち自治体が負担しているということで、自治体の予算面での負担になっているとの理解でよろしいですか。

○文化庁（圓入課長） 18ページの右側のグラフで伸びているところにつきましては、地方公共団体や、場合によっては国際交流協会の、全てではないと思いますが、私ども文化庁の事業を活用いただける場合につきましては、2分の1を国の補助、それから自治体の方の皆様で2分の1ほどということでございます。ただ、先ほど申しましたように、なかなか高いレベルを求めたり、JLPTの試験対策などを求めるものについては、正直に話しますと、ほとんどの自治体の皆様がおっしゃっていたのが、お断りされているということでした。

○高橋座長代理 それから、28ページで、技能実習生向けの日本語レッスン、ここの団体の活動資金というのはどこから出ているのですか。文化庁からですか。

○文化庁（圓入課長） こちらについては、文化庁で御依頼しているのは、実は難民の方々の御支援ということで、B1レベルまでの委託事業というのは、これは入管庁との連携ということでございますが、これまでは、外務省と連携しながら日本語教育のプランを提供しています。ただ、それ以外の大きな柱といたしましては、多くの企業から御依頼を受けて、その企業、ユーザー団体からのオーダーメイドと言いますか、状況を踏まえたプログラム、カリキュラムの編成をして提供すると。場合によっては、これは技能実習の方や高度人材も受けていらっしゃる団体で、話す、聞く、読む、書くのレベルがそれぞれ異なる場合は、それを前提としたプログラムを柔軟に組むというような、先生方、フリーランスの方も多いと思うので、ここに所属しながら派遣もしたり、場合によっては教室を作ったりといった団体でございます。そこでの資金ということで持っていていらっしゃるということでございます。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

○田中座長 その他御質問ございますでしょうか。よろしいですか。

それでは、これから論点に関する議論に入りたいと思います。本日は、主に論点5から9を中心に御議論いただきたくて考えておりますけれども、議論に入る前に、有志の委員からのプレゼンテーションの場を設けたいと思います。

まず初めに、市川委員、お願いいたします。

○市川委員 それでは、資料5-1に沿って御説明させていただきます。

まず第1に、「監理・支援・保護の在り方、日本語教育環境の整備」についてですが、1枚めくっていただいて、2ページ目の図表の吹き出し部分が、特に私の提案部分でございます。

新たな在留資格における外国人労働者の監理・支援・保護の機関としては、現在の技能実習機構、私の図では左から二つ目の四角に機構としましたけれども、その役割が重要だと思います。技能実習制度では、詳細な技能実習計画の認定審査作業に多くの時間と労力が割かれておりまして、指導や援助、あるいは保護といった面で、人員、労力を十分に割けていないのではないかと考えます。

育成という段階では、来日後の初期段階で就労に必要な日本語の修得、最低限必要な業務についての知識の修得という点で、育成計画を作成させて機構がチェックすることは必要と考えますが、その後の技能の修得については、OJTが中心になって、行わせる業務の幅であるとか進度も人によって異なってくると思います。そこで、更に詳細な育成計画を個別具体的に机上で作成させて

機構が認定審査を行うということは、実態にも合わず、必要もないのではないかと考えます。その上で、監督・保護の観点で処遇、待遇等で問題のある案件に踏み込んだ監督・保護を行うことができるように業務の重点を移し、また、人員も増やすべきだろうと思います。

先日のヒアリングでもあったように、せつかく機構への情報提供があったにもかかわらず、監理団体によく相談するようというところで対応が終わってしまっている事例もあり、より踏み込んだ役割を果たしていただきたいと考えます。こういった改善をした上で、機構は少なくとも特定技能1号には、監督・保護の業務の対象を広げるべきだろうと考えます。

次に、この図表の右の列の市町村の役割ですが、外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策で、一元的相談窓口が各地の自治体に作られつつありまして、これによって、定住者、永住者などの在留資格を持った外国人が相談しやすくなったという声をよく聞きます。新たな在留資格や特定技能についても、職場の領域からは離れたところで気軽に集まって母国の行事を共有したり、その中で自然に相談することができるような場所になるように、広報や仕組み作りが必要だと思います。帯同家族がまた増えてくるということも考えると、よりその必要性が明らかだと思います。

私が以前視察したドイツや韓国も、国や自治体がNGOとも協力しながら、こういった定住者や労働者の居場所を作る工夫を凝らしていました。生活者としての外国人の日本語の教育についても、文化庁からの御報告もありましたが、受入れ数の増加に対応し、かつ、継続的で目標が設定された教育が可能になるような体制、取組が必要だろうと思います。

次のページの「送出し・呼び寄せの在り方、役割を果たすべき公私の機関」についてですが、ここでは、高額な手数料を外国人側が支払うことを防止するために、どのような仕組みが必要かという視点から、幾つかの提案をしたいと思います。第1に、ブローカーなどにたくさんお金を支払うことによって入国までの時間が短縮されるとか、よい事業者や人物と出会うことができるというような誤解を含めた認識を改めるには、求職側と求人側について、その適格性を事前に審査して認証しておくことが重要だろうと思います。私の図では両脇のブルーの四角の部分ですが、事前に双方の適格性が認定されていれば、入管の在留審査も短期間でできると思いますし、通常のマッチングのルートに乗っても、入国呼び寄せが短期間で可能であるという認識が広まることが重要だと思います。

そこで必要とされる双方の資格要件ですが、求職外国人の側については、業務内容の修得のためや、自らの権利を守ることができるという意味でも、N5ないしN5相当の日本語能力を必要とするということがよいのではないかと思います。

います。ただし、日本語能力を身につけることが費用面や期間の面で高いハードルにならないように、政府ないし日本の公的機関によるオンラインの教育などを更に充実させて、試験も半年や1年に1回ということではなくて、定期的かつ頻繁に安価で受けられるようにしていくべきです。受入れ事業者の側については、入国の初期段階での日本語研修と技術の研修のメニューを示すことや、日本人と同等の雇用条件を明示することが、必要な要件であろうと思います。

次に、真ん中にありますマッチングに関与する公私の機関ですが、送出国については、その存在を必須とする送出国は別として、必須とする必要はなくて、図表の一番上の矢印、又は一番下の赤い矢印のようなマッチングの形態があっても差し支えないと思います。入国後の保護で有効な役割を持つのは、日本にある、機構、監理団体、自治体などでありまして、コストという面からも送出国が必要ということではないと思います。次に、受入れ側の機関としては、ハローワーク、あるいは公的な法人、業所管省庁がイニシアチブを持つべきだと思います。具体的には、ウェブサイトなどで適格な受入れ事業者とその事業者の雇用条件等を各国語で情報提供すること、それから職業紹介事業者をその実績も含めて情報提供する、さらに、マッチングそのものにも役割を果たすということも考えられると思います。現在の監理団体が職業紹介事業者の1類型としてマッチングに関わることは、中間報告書からも否定されるものではないと思いますが、監理団体を経なければならないという理由はないと思います。特定技能におけるマッチングのルートは、幾つか設定されているということも参考にされるべきだと思います。こういったように、公的機関も関与しつつ、透明性、明確性を強めるという方向に転換していくべきだろうと思っております。

最後に、二国間の合意事項ですが、ILOの駐日事務所の先日の御指摘も念頭に置きまして、ILO181号条約の締約国として、図表の下にあるような幾つかの規定をMOCに取り込んでいくことが必要だろうと思います。特に送出国の監理が十分にできていないような国については、当該国からの受入れを停止するという強い選択肢も残しておくということも必要だと思います。

以上が私の提案でございます。

○田中座長 どうもありがとうございました。

それでは、続いて委員からのプレゼンテーションをお願いしたいと思います。

次は、大下委員、お願いします。

○大下委員 お手元に机上配布として、「円滑・適正な外国人材受入に向けた制度のあり方について」という資料をお配りさせていただいております。中間報告書の内容、それから、受入れに携わっている各地の会議所から寄せられている意見等も踏まえまして、全般、前回議論したところも含めて現時点で考えて

いる内容を整理したものです。

1 ページ目を御覧いただければと思います。全体の制度設計に当たって、特に留意する必要があると思うポイントを四つ挙げています。1点目は、今の技能実習制度では3年程度のローテーションでとどまっている状況が新しい制度になっても変わらないと意味がないと思っており、しっかりと新しい制度から特定技能に移行する、進める仕組みにすべきであること。その際、2点目として、技能だけではなく、日本語能力を含め総合的な就労・生活能力を段階的に高めていく仕組みを設ける必要があるということ。加えて3点目、人権配慮の観点から転籍制限を緩和する一方で、着実な技能修得の観点からは、できる限り同一企業、分野での就労実習継続にインセンティブが働く仕組みを設ける必要があるということ。その上で、これらの内容をしっかりと組み上げていこうと思うと、今よりも受入れに様々な手間暇が掛かることとなります。そのためには4番目、受入れ現場の実態に合った円滑、適正な受入れ、送出しが人手不足の解決につながることを踏まえ、そこにモチベーションがある業界団体と業所管省庁がイニシアチブを取って、自治体あるいは関係する幅広いセクターに協力を促して、取組を進めていく仕組みが必要であろうと考えております。

2 ページ目を御覧いただければと思います。特定技能1号、2号と新しい制度の関係性を整理したものです。ここでは、先ほど申し上げました論点の二つ目のところですが、それぞれの段階を上がっていくときに、技能だけではなくて実務の経験がどれだけあるのか、技能のレベルがどれだけか、日本語能力のレベルはどれだけか、また、日本で生活・就労するための知識を十分身につけているかと、この四つをそれぞれフィルターとして、段階的に習熟度を高めていく仕組みが必要ではないかと思っております。一番下の新制度のところを書いています。特定技能1号、2号に上がっていくための準備期間的な位置付けとして新制度があって、そう考えると、米印で書いていますが、今の技能実習3号の枠組みは不要で、3年程度で特定技能制度に上がっていただくのが望ましいと思っております。

続いて3ページ目で、その新制度の枠組みについて整理をしました。受入れ企業は、受け入れた外国人が特定技能1号に順調に上がってもらうために、実習プログラムを1年単位で3年分用意し、入国を希望する外国人に提案し、合意後に1年単位の雇用契約を締結します。原則として、転籍は契約を更新する1年目、2年目の切替えのときにのみ可とし、なおかつ同分野内で転籍をする場合のみ、1年目、2年目での実習実績を、特定技能に上がる際のポイントとして累積可能とするのが妥当と思っております。

下の枠組みに書いてあるのは、今の内容を少し細かくしているものですが、技能、実務経験を見るところに関しては、できるだけ現場の実態に合った柔軟

な枠組みにするのが望ましいと思っておりますし、受入れ上限に関しては、これまでも議論がありましたが、この4要件にかかる体制整備、実績に応じてインセンティブ、ペナルティが掛かる仕組みが必要と思っております。また、これらのことを考えると、最後の監理・支援のところですが、原則として、受入れ企業と日常的に関連がある協同組合等が、受入れ支援団体となるのが望ましいのではないかと考えております。

最後、4ページ目でございます。監理・支援の在り方、国・自治体の役割でございますけれども、冒頭申し上げましたとおり、業界団体が中心になって業所管省庁の支援を受けながら、受入れ対象分野のそれぞれの実態に合った、人手不足の解消の取組として円滑、適正な受入れ、さらには、送出国からの送出しの仕組み作りに主導的な役割を担うべきで、その際、今ございます特定技能協議会という枠組みをしっかりと活用して、多方面との連携を図っていくということが重要と思っております。

今の特定技能業界を見ますと、建設の分野はJACが非常に充実しておりますが、それ以外の分野は、残念ながら申し訳程度の機能しか果たしていないと思われま。ここはしっかり業所管省庁と業界団体で、どのように業界の人手不足にこの仕組みを活用していくのかというところをしっかりと考えて、特定技能協議会という枠の下のところはピンクの文字で書いてありますが、例えば、各現場での実習プログラムのモデルプログラムを作ったり、あるいは右にありますような様々なサポートをしていただけるであろう組織との連携、さらには、先ほどもお話がございました実習実施困難者の実習先の紹介や、日本語教育の現場の実態に合ったプログラムの提供、あるいは現場での受入れ側のやさしい日本語の普及など様々、各受入れの現場の負担が少し減って、なおかつ円滑、適正な受入れが進むような、環境作りをしっかりと行っていく必要があるのではないかと思います。

その際、左下でございますが、例えば、我が業界はカンボジアと徹底的に連携しようと、今、いろいろ議論されている送出国との連携に関する取組、例えば、来日前教育、マッチングも含めて、各業界別にそれぞれで取組を進めるということもあるかと思っております。こうなりますと、外国人技能実習機構並びに入管は、飽くまで適正な取組がなされているかというところをしっかりとチェックする役割に徹底していただいて、アクセルを踏むのは業所管省庁、業界団体という形が望ましいと思っております。

私からは以上であります。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、引き続き、富田委員からお願いします。

○富田委員 机上配布のメモを御覧ください。すみません、うまくまとまってい

ないのですが、まず申し上げたいのは、「母国のために技能を高めに来ている実習生」から、「働きながら学ぶ人」と発想を転換する必要があるのではないかということです。

まず、人材育成の目的を明確にするという点ですが、現在の技能実習は、実習生側から見て、何でこの試験があるのだろう、なぜ実習計画が認定されなければ在留資格が変更できないのだろうということが、とても分かりにくい状態になっていると思います。新制度の下では、人材育成の目的と、そのために必要な制度を再度整理していく必要があると。必要な能力は、目的に応じて程度や受益者が異なります。能力を向上させた方については、在留資格の更新の手続の簡素化や、家族の帯同などのモチベーションを上げる仕組みが必要だと思います。

次に、目的ですが、考慮要素としてはいくつか考えられると思います。例えば、先ほど日本語教育のお話がありましたが、日本で長く暮らしていくためには、最終的には子供に教育を受けさせるだけの知識・能力が必要になるので、そこまで高める方法を考えなければいけないと思います。そこまで到達した方は、他の全くトレーニングを受けていない方や、高度人材の在留資格などで入国した方に対して、情報を普及していくという役割すら果たせるのではないかと思います。

二つ目は、各種制限の目的の洗い出しとスリム化です。そもそも労働法の適用がないまま技能実習として始まった制度だからこそ許されていることをしっかり洗い出して、労働者であるという前提で不必要な制限や、過剰な条件を無くして、全体をスリム化していかなければいけないと思います。メモにはいくつか例を挙げました。例えば、入国後講習は、現在、原則2か月で、例外的に1か月となっており、その中で安全教育なども行うことになっています。でも、日本人の新卒者であれば、安全教育は、給料をもらいながら雇用主から教えてもらえるはずなのに、どうしてこの人たちは雇用契約もないまま仕事のことを学んでいかなければいけないのか。また、実習中断の場合は、実習ができないということで帰国してしまいますが、合意退職は認められてよいのではないかと思います。

三つ目に転籍制限ですが、技能実習も特定技能も、在留資格を変更しない限り転籍ができない仕組みになっています。それだけで、既に他の就労系の在留資格より厳しい制限があると私は思いますが、それを超えて、民法上やむを得ない事由がある場合だけに退職を制限する1年間の後に、転籍を制限する正当性があるのか。どういう理由なら転籍制限が可能になるのかということを考えていたのですが、やはり難しいのではないかと思います。それ以外にも転籍を阻害している事情はたくさんあるので、こちらも少し考えていかなければいけ

ないのではないかと。例はメモに挙げましたが、在留資格の変更に関してもかなり厳しい審査が行われているので、そこでも問題が起きているように思います。

次に、失踪の防止と、失踪した人たちが復帰する道を考えなければいけないと思います。彼らは単純に働きたいと思って来ています。それが、実習計画が認可されない、実習計画が中断したということで、数か月間無職になってしまう中で、失踪してしまうという方がたくさんいます。それを犯罪者と同じように扱う必要はないのではないかと。また、一度失踪して、在留期限が過ぎた方に対しても復帰の道を作ることで、早めに復帰して、正規の就労に戻っていく。全員が得をするということができないのではないかと思います。

次は、保護機能の強化です。機構に弁護士を配置した方がよいのではないかと思います。児童相談所に常勤の弁護士を配置するという流れがありましたが、同じような趣旨で常勤の弁護士を配置することが必要ではないかと。また、他の方がおっしゃっていましたが、制度運用の検証の中に第三者の目を入れることも大切です。さらに、入国後講習の後にも、自分を守る情報を得る機会を作る必要があるかと。たくさん情報を一度に伝えても、今の自分に必要な情報しか入っていきません。そこで、3か月後とか6か月後に公的な機関からの講習の機会を設けて、困ったときに相談する先の情報を入れていくことが必要ではないかと思います。

提案については考えてみたのですが、余りまとまりませんでした。後でお読みいただければと思います。

○田中座長 どうもありがとうございました。

それでは、引き続き富高委員、お願いいたします。

○富高委員 ありがとうございます。資料は机上配布いただいております。

まず、「監理・支援・保護の在り方」につきましては、厳格化の方向ということですが、技能実習制度において、人権侵害が多発している現在の状況を踏まえれば、監理団体につきましては、受入れ規模に応じた適正な体制か否かが問われると考えます。また、傘下に受入れ見込企業数が一社しかないという監理団体が増えてきております。実習生の転籍を想定すれば、傘下の受入れ企業が複数あるか否かが重要となりますので、要件の厳格化の際にはそうした点についても検討する必要があると思います。また、受入れ企業によるハラスメントを含めた法令違反や賃金の支払状況についても、監理団体においてこれまでに以上に詳細かつ厳格にチェックする必要がありますし、その結果を所轄の機構や労働基準監督署に提出するようなことも重要です。さらに、監理団体として受入れ企業での人権侵害を黙認しているとすれば問題ですので、そういった対策も強化してはどうかと考えております。

登録支援機関につきましても、支援体制が不十分であるとか、法令の遵守に向けた支援ができていないなどの課題がありますので、登録支援機関の厳格化を通じて、特定技能制度全体の適正化と登録支援機関の質の向上を図る必要があると考えております。例えば、登録支援機関を許可制にした上で、監理団体と同等程度の役割を担わせるということも有効ではないかと考えています。また、登録支援機関を監理団体の位置付けに近づけることを想定すれば、監理団体と登録支援機関の両方を機構、若しくは機構に代わる組織などによってチェックする体制としてはどうかと考えております。

他方で、現行制度では、特定技能の受入れには、登録支援機関の利用は必須ではございません。登録支援機関の要件を厳格化することで、登録支援機関を利用しない受入れを選択する企業が増加する可能性もあります。適正な受入れが実施できる企業はまだしも、とりわけそうでない企業の受入れについては懸念が残ります。実際に、受入れを希望する企業に向けて、これまでの登録支援ではない新たな支援サービスを提供する事業者も出てきております。せっかく登録支援機関を厳格化しても、受入れ業務がこうした新たな事業者に流れてしまい、見直しの実効性が担保できない恐れがございますので、例えば、登録支援機関を経ずに受け入れることを原則禁止にする、若しくは登録支援機関を経ずに受け入れる場合は、受け入れ企業の要件も厳格化するような施策が必要ではないかと考えております。

さらに、監理団体と登録支援機関の要件を厳格化し、制度の適正化を進めていくと、例えば、その代わりとして、留学生の資格外活動許可など他の在留資格への皺寄せなども懸念されます。そうした影響などを踏まえると、この有識者会議の議論とは別ですが、共生社会の実現を含めて、外国人労働者の受入れ全般について議論する場が必要ではないかと考えています。

次に、制度所管省庁の役割についてです。後のスライドでお示しする会議体の設置と運営ということに加えて、ハローワークや労働基準監督署を含む外国人労働施策に関するチェック体制の強化、また、そうした施策を実施する上で必要な予算確保、管理監督体制の強化が必要だと考えております。機構だけではなく、ハローワークなどの相談体制の更なる充実を含めて、強化が必要だと考えています。転籍については、ハローワークなど地方の出先機関も積極的に関与することが重要だと考えております。

それから、外国人技能実習機構につきましては、職員の増員など体制を強化し、厚労省だけということではなく、機構に関する予算を充実させた上で特定技能制度への関与、ハラスメント事案や転籍に関し、外国人労働者本人に加え、労働組合等の支援団体等からの相談等にも対応することが重要だと考えております。なお、当然のことながら、日本政府のビジネスと人権ガイドラインを踏

まえた取組は重要だと考えております。特に人権侵害に対して、業務の発注元企業は、外国人労働者を含めサプライチェーン全体の労働者が利用できる多言語の相談窓口の設置や問合せへの対応、問合せ・通報を踏まえた調査対応等が求められると思っております。既にそうした取組を行っている事業者もございます。そこで、行政として、ビジネスと人権を踏まえた施策の普及に向け、積極的に取り組んでいただくことが重要だと考えております。

次に、新たな制度と特定技能制度の関係性、位置付けについてですが、単純に両制度が整合的につながるとは考えておらず、分野、職種の在り方を含め慎重に検討する必要があると考えています。

まず、新たな制度につきましては、技能実習2号に向けた試験内容を高度化し、1年間の技能・知識の向上を確認するような試験とした上で、特定技能1号になるためには、例えば、N3など日本語能力とともに、技能検定2級相当の試験を設定してはどうかと考えております。また、新たな制度から特定技能制度に移行する労働者も、海外から直接特定技能1号を目指す受験者も同じ試験に合格することを要件とし、さらに、特定技能2号になるためには、技能検定特級または1級以上と同等の試験と、日本語能力試験などを要件としてはどうかと考えております。現在、技能検定が整備されていない職種もございますけれども、制度所管省庁とともに、そこで働く日本人労働者も対象となるような新たな試験制度を整備し、また、技能検定を設定することが不要と考えられている分野については、そもそも専門的分野といえるのかという疑問もあることから、特定技能制度の受入れ分野として設定する必要がなくなる可能性もあるのではないかと考えます。あるいは、新たな制度の目的に「人材育成」に加え「人材確保」が追加される方向性ということをお勧めすれば、こうした分野については、新たな制度の職種として整理するという考えられるのではないかと思います。

最後に、検討プロセスの透明化につきましては、従来から申し上げており、技能実習、特定技能のみならず、ほかの在留資格を含めた外国人労働者受入れ全般に関する会議体を設置し、外国人労働者全般に関する総合的な議論を行うことが重要ですし、そこには労使を含めた関係者が委員として参画し、透明性を担保していくことが重要です。さらにその会議体の下には、評価試験の整備や受入れ団体等の適格性、受入れ分野や人数、その他詳細について検討を行う会議体を設けてはどうかと考えております。

当然のことながら、この見直しにおいてポイントとなるのが業所管省庁の役割です。業界の人手不足の状況、人材確保が十分に講じられているのか、また、産業政策の観点を含めて、必要な予算確保と併せて業所管省庁がしっかり検討、関与していくことが重要です。受入れ人数につきましては、新たな制度と特定

技能制度の両方において、受入れ企業ごとの上限、産業分野としての上限を定めるということも考えられると思っており、例えば、特定技能と同じ分野に新たな制度の職種がある場合には、両者の人数を合算した人数を産業としての受入れ人数とすることも一つではないかと思えます。また、現在、特定技能制度の建設や介護分野においては、受入れ企業ごとに上限が設けられておりますが、これを特定技能の全分野に拡大してはどうかと考えております。技能実習制度にあつて特定技能制度にはない職種についても、職種分野としての受入れ上限を新たに定めるということが重要だと考えております。

また、特定技能の分野別協議会については、この役割を変更して、制度所管省庁を通じ、提案させていただいた「会議体」に情報の提供や課題の共有を行い、これを踏まえ、各分野における具体的な試験の在り方や受入れ人数などについては先ほど申し上げた新たに創設する会議体が決定するような仕組みとしてはどうかと考えております。また、新たな制度と特定技能制度を利用する全ての受入れ機関、登録支援機関が必ずいずれかの分野別協議会に所属し、課題の共有や情報提供、周知などを行う場とすることが、プロセスの透明化、制度の適正化にもつながるものだと考えているところでございます。

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、引き続き樋口委員。

○樋口委員 私からは、資料はございませんが、改正後の制度を期待どおりに機能させるために、何が必要で何が重要か、そういった観点から申し上げたいと思えます。

外国人材が新たな制度の下で期待どおりに働き、生活をし、スキルアップをしてくれるかどうかは、取りも直さず、制度が設定どおりにうまく機能するかどうかということですが、次の2点にかかっているように思えます。

一つは、送出し段階において、外国人材と受入れ側の双方がどれだけ正確で十分な情報を共有し、納得性を高めることができるか、双方にとっての「こんなはずではなかった」をどこまで無くすることができるか、そこがポイントであろうと思えます。これは、送出国との関係で制約もありますが、本会議において、マッチングの充実に促すための取組の具体的な方向性といったところまで、踏み込んで示すべきではないかと考えます。

もう一つは、いかに優れた制度が設計できたとしても、実際に機能させるためには現場の運用が極めて重要でありまして、そのための制度的な工夫が必要だと思えます。つまり、外国人材が就労条件や生活環境に問題を抱えるケースというのは、それなりの割合で必ず生じるものでありますから、また、制度の弱点は、現場で外国人材が直面する問題として現れることとなりますので、そ

ういった言わば制度と現場にかい離が生じているケースに対して、制度の本旨に照らしながら、かつ、外国人材に寄り添いながら、問題の解決を模索する（外国人材の環境調整を行う）、そういった役割を担う者、言うならば支援調整担当を、制度として設けておくことが必要だと思います。

一般的にも、行政の現場では、深刻な問題を抱える対象者ほど、向こうからはやって来られないものでありまして、幾ら行政がサービスメニューを揃えて窓口で待っておりますけれども、リーチが届かないことが多いわけでありまして。そういった経験に鑑みましても、言わば出前サービスの現場に出向いて支援や調整の任に当たる、そういった担当者を制度化しておくことが、制度をうまく機能させるといった観点からも必要だと思います。

こういった支援調整担当は、問題の解決のために実習実施者、雇用企業等と掛け合い、それでも埒が明かなければ当局に報告し、その対応を促すことが責務になると思います。また、失踪事案につきましても、彼らの復帰の道を模索する役割を担わせばよいと考えますが、そうしますと、彼らには相応の専門知識が求められることとなりますから、当局がその資格を認定することとした上で、彼らの所属先につきましても、例えば、監理団体や登録支援機関にその設置を義務づけ、それぞれの事業規模に応じた人数を置かせることも考えられると思います。

最後に、こうした支援や調整の効果は、当該外国人材にとどまらず、他の外国人材にも波及し、広く裨益することが期待できるものと思います。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

続いて堀内委員。お待たせいたしました。

○堀内委員 資料5-2として資料を出ささせていただいておりますので、こちらに沿って申し上げたいと思います。今回提出させていただきました意見は、経団連意見を基にしておりますが、全ての論点について公式見解をまとめているわけではございませんので、恐縮ですが、一部は私自身の考えであることを御了承いただければと思います。

まず、基本的な考え方として、技能実習制度に替わる新たな制度は、外国人の人権保護が十分に担保されるとともに、外国人自身が成長を実感しながらキャリアアップを図れる制度であるということが重要と考えております。また、日本の産業競争力の維持、発展に資する制度であるということも欠かせないと思います。こうした考えの下で、単なる名前の掛け替えではなくて抜本的な制度改革になるよう、引き続き建設的な議論をお願いしたいと考えております。重要なのは、やはり安価な労働力として外国人を雇用する手段としてではなくて、産業の担い手として有為な人材の育成、確保を行えるよう制度設計すべき

ということであると思います。また、国際的な人材獲得競争が激しくなる中で、日本が優秀な人材に選ばれる国になるという視点も不可欠であります。こうした考えに基づきまして幾つか意見を申し上げたいと思います。

論点ごとに書かせていただいておりますが、まず1（1）でございます。

「新たな制度と特定技能制度の関係性」ですが、新たな制度を修了する外国人の方が、その技能に更に磨きをかけつつ日本社会で活躍したいと考えられる場合には、スムーズに特定技能へ移行できるような環境整備が必要と考えております。その際に、技能水準が段階的に上がっていくように適正な技能評価が重要と考えます。また、制度の適正化に向け、外国人が入国前に支払う手数料や借金をできるだけ減らす方策を講じるとともに、監理団体が管理監督機能を果たしているか注視していく必要があると思います。

次に論点1（4）についてです。「企業単独型技能実習等の取扱い」につきましては、これまでのヒアリング等からも、技能移転を通じて日本企業の競争力の強化に貢献していること、それから不適切な事例が団体監理型に比べますと極めて少ないということは、明らかになっているかと思っております。現行の技能実習制度が発展解消される際にも同様の枠組みを維持されるべきと考えております。

三つ目は論点2（2）の「職種・分野の在り方」についてです。ヒアリングでも聞かれたとおり、受入れ機関、それから実習生ともに多能工化を希望されておりますので、多能工化が図れる制度に整備していくべきと考えております。また、両制度において対象職種、分野を追加するプロセスが分かりにくいという声が、事業者から上がっております。職種や分野の追加に当たりましては、透明性の高い適切なプロセスが必要と考えます。

四つ目は、論点3（1）、「新たな制度における受入れ見込数の設定等の在り方」です。新たな制度は、人材育成と人材確保の二つの側面を持つこととなります。どちらの目的に重きを置くかによって、受入れ見込数や転籍等に関する議論の方向性は変わってきますので、有識者の中で共通認識を醸成した方がよいのではないかと思います。また、特定技能制度の受入れ見込数の設定のプロセスにつきましては、エビデンスに基づく政策立案が肝要でありますので、透明性と予見可能性が担保された制度とすべきと考えます。

五つ目は、論点4（1）、「転籍の在り方」についてです。新たな制度におきましては、一定の要件の下でこれまで以上に柔軟な転籍を認めるべきと考えます。ただし、過度な転籍は、外国人の方のキャリア形成を阻害しかねず、制度の趣旨に反することになりかねません。時期や回数といった転籍条件につきましては、業界団体等の意見を十分に考慮して設定する必要があるかと思っております。なお、ハローワークと公的機関が介入する制度とする場合は、転籍要件を

より柔軟に設定することも可能と考えます。

六つ目は、論点5（3）、「優良な団体等へのインセンティブ付与方策」についてです。優良な受入れ機関に対するインセンティブとして、手続書類の簡素化や、審査期間の短縮化等を図る制度を導入するのも一案かと考えます。高度人材の受入れでは、既にこうした制度が導入されております。優良認定の評価に際しましては、受け入れている外国人の方の日本語や技能の修得状況、それから最低賃金とのかい離率等を取り入れることも考えられるかと思えます。関連して、論点5（4）でございます「悪質な団体等への対応方策」については、併せてしっかり講じていくことが必要と考えます。

七つ目は、論点9（1）、（2）、（3）、「日本語能力の向上方策」についてです。入国前の日本語要件を厳格にすることで、日本が優秀な外国人の方から選ばれなくなる懸念があるかと思えます。重要なのは、入国後においても継続的に日本語教育を受けられ、また、能力の向上を図ることができる体制作りです。例えば、入国後において、優良な日本語教育を実施する受入れ機関や監理団体に対しては、インセンティブとして入国前の日本語要件を緩和するといったことも一案かと思えます。

一方で、日本語能力は、受入れ機関での活躍や地域のコミュニティへの参画を後押しするなど、外国人の方の活躍、共生を実現していく上で不可欠であります。例えば、移行基準に日本語能力を追加するなど、在留の段階ごとに日本語能力が実際に向上する仕組みを取り入れることも、検討に値するかと思えます。入国前の日本語のハードルを引き下げるのであれば、入国後の日本語能力向上策をセットで考えることが必要になるかと思えます。また、現在、特定技能2号への移行に当たっては日本語要件が設けられていませんが、家族の帯同や永住権の対象となることから、日本語要件の有無について検討すべきかと思えます。これは、積極的に日本語を学習される外国人の方へのインセンティブになるかと思えます。

最後に、地方においては、日本語教育の環境が十分に確保されていないため、オンラインでの教育体制を拡充すべきと考えております。

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。

それでは、ここまででお申出のあった委員からのプレゼンテーションは終了しまして、論点5から9を中心に御議論いただきたいと思えますので、委員の皆様どなたからでも御発言いただければと思えますが、いかがでしょうか。

佐久間委員からどうぞ。

○佐久間委員 ありがとうございます。今日は項目の5番から9番ということでございますので、まず私の方からお話をさせていただきたいと思えます。若干、

長くなりますが、御指導よろしくお願ひいたします。

まず、監理、支援、そして保護の在り方についてですが、海外との伝手のない企業にとっては、監理団体があるからこそ、都市部、地方、そして企業規模の大小を問わず、受入れ人数枠の技能実習生の確保、配分が可能となり、また、受入れ後は、違反等がないか監査等で確認をし、指導していく、そういった監理団体の存在・機能が、新たな制度においてもより一層重要になると考えております。

しかし、不公正な、また、不適正な監理団体もあることから、今より更に監理団体、実習実施者を厳しく指導することが必要となることは、今までの会議体でも私の方から申し上げております。例えば、賃金不払い、最低賃金違反等の労働関係法違反、決算書や証拠書類の偽造、改ざん等を行った場合は、関わりある監理団体を公表し、許可を取り消すこと、これは現在もやっていただいておりますが、よりスピーディーにお願いをしたいと思っております。また、支援項目を実施していない監理団体、1組合員の利用しか技能実習共同受入れ事業の実績がない監理団体、共同経済事業を実施していない監理団体、財務状況が3年以上連続して債務超過とか、あるいは赤字に陥っている組合、また、常勤役員等の基準を定め、一定の水準に満たない、かつ、実態の伴っていない監理団体というのは、休止するなどの措置を採ることも必要だと考えています。

なお、第9回の資料2-4の6ページで、私ども全国中央会が調査をした結果を掲載させていただきました。その中では、転籍の必要性が生じた場合には、傘下の実習実施者だけでなく、他の監理団体や傘下の実習実施者等にも交渉し、責任を持って転籍支援をしていることが分かるため、転籍の要件が緩和され、監理団体の要件として支援の面が強化されたとしても、十分に機能できるのではないかと考えています。

さらに、現在の外国人技能実習機構を円滑な外国人受入れの体制の機関として整備し、一元的に管理・監督をすることが必要だと考えます。その際、現在の外国人技能実習機構の預かりの運営費が不足することが予想されますが、これは雇用保険の失業等給付の積立金や、それから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は不平等となりますので、国の一般財源から支出をすべきと考えております。

また、法テラスや弁護士会等で御指導を賜りながら、是非、監理団体にもこういう弁護士の先生方に顧問になっていただくことなども必要なのではないかなと思います。この費用については、専門の先生方にお願いすると高い、ということもありますけれども、この辺をどこから持っていくか、費用を捻出していくかということも、検討していかなくてはならないと思います。

引き続きまして、6番の特定技能制度の適正化の方策でございます。技能実

習制度では、徴収する監理費については実費に限られるなど厳しい制約が設定されていますが、特定技能制度は、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となることができ、収益、これは手数料ですが、この額や、費用負担の割合、徴収額について、何ら制限はありません。在留資格申請代行手続や職業紹介だけを行い、他の支援を意図的に行わない事業者も多数存在します。これでは、今後、事業者同士による価格統一、談合、支援メニューの細分化などの不都合が生じやすい環境にもなります。

登録支援機関についても、「登録制から許可制」とし、また、監理団体と同様に、行政庁が監督しやすい事業協同組合、商工会、商工会議所等の非営利団体に限っていただくこと、諸手数料の徴収などについても、ルールを設けていくことが必要だと考えます。

また、今回の見直しにおいて、特定技能外国人が適切な環境下で就労できているかを確認するため監理機能を持たせるとともに、現行制度で支援10項目すらまともに行われていないような登録支援機関は、当然、排除すべきと考えます。

なお、試験ルートの特特定技能外国人は、技能実習ルートの特特定技能外国人と比べると、技能も日本語の能力も低いのではないかとと思われる例が多く、支援の必要性が高いため、登録支援機関による支援だけでは十分とは言えないと思います。これまでの有識者会議の資料では、実習実施者から見た事業協同組合等の監理団体に対する満足度は、各項目を平均すると、この資料では71.7%と比較的高い実績値を示しており、また、特定技能に移行する外国人は、仕事を見つけるために、技能実習で支援を受けた監理団体を選択しているという現状があります。日本語教育、共生のための支援実績とノウハウのある監理団体に委ね、監理団体が引き続き支援していく、監理団体が登録支援機関を兼ね、両制度を見ていくことも有効ではないかと考えます。

今回の7番目の項目である、国、自治体の役割にも関連するのですが、今回の見直しに際して、「転籍要件の拡大」が協議されています。先ほど外国人技能実習機構の大谷理事長からも御説明が行われましたが、特に入国の際の旅費等の費用負担を、次に受け入れた事業者が支払うというルールを、まず国が整備をしていただく、基準を定めていくことが必要ではないかと思えます。また、次の実習実施者が決まるまでの間の預かり期間として、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になります。なかなかこの入国前で、送出機関の適正性を見るというのは難しいようですので、入国してからの監視体制というのは強めていただきたいと思います。

すみません、長くなりまして。8番目に送出機関、送出しの在り方があります。二国間協定及びそれ以外の国が認めた「送出機関」について、選定をより厳格にして、適正な企業、機関等から推薦を頂きたいと考えております。現状のままでは、新しい制度や見直しを図る特定技能制度となっても、何も変わらない状況ではないかと思えます。技能実習期間中ですが、修了が近い技能実習生に対して、特定技能の登録支援機関等がアプローチをかけ、引き抜きをしており、引き続き特定技能の受入れ機関としているつもりだった企業は困っていることもあります。また、職業紹介事業者でないブローカーが不法就労のあっせん等をしているため、悪質なブローカーの排除をしていただきたいと思います。つまり、送出機関の信頼性が低いことから、我が国の政府が相手国の送出機関を見極めるためにも、交渉先を絞っていただくとともに、どの組織が国外あるいは国内において権限を持って責任のある取締りをするのか、明確にさせていただきたいと考えます。

次に9番目、日本語能力の向上方策でございます。日本語の能力をどこまで持っていくか、先ほど文化庁からは、いろいろな仕組み作りを行っていただいておりますが、なかなか入口というか、どのようなルートで進んでいくのか、また、指導される、その要請をされる職員の方々というか、教える方と外国人の方がどういうルートで相談してよいかということが、制度が逆に多過ぎて分からないところがありますので、これを分かりやすくしていただきたいと思います。また、新しい制度として、技能実習生が我が国に入国する際には、やはり全て日本語能力検定N5以上を保有していただければよいと考えます。これにより、先ほどの送出機関の論点にも及んでいきますが、今、入国前講習をまともに行っていないまま送出しをしているような不適正な機関を排除していくことも可能になると考えています。また、これからは、入国後においても引き続き日本語能力を研さんしていくためにも、在留期間満了時には技能検定の合格とともに、日本語能力N4以上の試験合格を必須とすべきと考えています。

次に、転籍の在り方に少し触れてしまうのですが、本会の方から今回お願いをしていた資料、これは、技能実習生が県をまたいで移動する状況をまとめさせていただいた資料ですが、今回、出入国在留管理庁で、すばらしい各種資料を提示していただき、出入国在留管理庁がいろいろなデータを持っているということがよく分かりました。本当にこれだけの資料を作っていただきありがとうございます。ただ、せっかくのこれだけの資料ですが、前回もそうですが、御説明がなく、その議論もないまま終わってしまっていると。時間がないのはやむを得ないと思うのですが、是非、本当は、こういうものは有識者会議で一つずつ検討していく時間というのが必要なのではないかと思います。

この資料の2-1の7ページにあるのですが、想像以上に県をまたぐ移動の

状況というのが多いのではないかと思います。要は、現状というか、少し前の数字で約8割が技能実習ルートであるため、技能実習生としてその地域や企業を、気に入れば引き続きいてくれるという状況を示しています。それで、この程度にまだ収まっている可能性が強いのではないかと思います。

また、特定技能外国人の都道府県別の構成比を見ると、過去の会議で、先生方より、「都市部へ著しく偏っているのではないか」ということがありましたが、そうとはなかなか言い切れないのだと思います。流入者数で見ると、東京、大阪、名古屋の大都市圏、大消費地近辺の近郊の県、その中で、例えば、茨城や長野、岐阜など、外国人が比較的多い近郊周辺地域に集まる傾向があるのではないかと推察されます。相当な人数が地方から都市部、都市部周辺へ流入し、人材確保目的の制度でありながら、地方においてはその目的が達成されていないのではないかと思います。技能実習制度と特定技能の切替え時には、これだけの県をまたぐ移動があると分かった中で、新たな制度における転籍要件を緩和し過ぎると、地方の人材確保というのは、新たな制度においても難しくなり、目的を果たせなくなる可能性が大いにあることを強く懸念いたします。

すみません、長くなって。申し訳ございませんが、以上でございます。

○田中座長 どうもありがとうございました。

それでは、その他の委員の方。

黒谷委員、どうぞ。

○黒谷委員 それでは、論点5から9につきまして、それぞれ1点から3点ずつお話しさせていただきたいと思います。

論点5についてですが、監理団体につきましては、現状同様非営利のみとすべきでありまして、定期的な訪問指導、監査等は現状維持し、優良な監理団体、実習実施者の場合は、その優良性に鑑み、監査回数の減少、若しくは監査項目の簡素化などの措置をしてはどうかと考えております。二つ目に、受入れ企業等の要件は現状を維持しまして、監理団体とともに優良な者へのインセンティブ付与方策には、計画認定の際の提出書類の簡素化、審査期間の短縮というのを考えてはどうかと考えております。三つ目に、悪質な団体等への対応方策には、故意か偶発かなどの判断を必要としますが、即刻の資格停止が望ましいと考えております。

論点6についてですが、農業現場においては、特定技能制度による受入れについて、飲食料製造業者等や介護などへの人材リースという声を多く聞くということでございまして、2点目に、特定技能外国人に対する職業紹介事業は無料のみとするのはどうかと考えています。3点目に、行政の指導監督体制の在り方については、登録支援機関が悪質な引き抜き行為を行えない仕組みを作り、無資格で職業紹介事業を行う者の取締りの強化、無資格の職業紹介事業者を利

用する登録支援機関の取締りを強化してはどうかと考えております。

論点7ですが、こちらは、自治体の役割としては、外国人の生活の利便性を高めるための生活環境の整備に取り組むべきと考えており、例えば、ごみ出しのルールや分別方法に関する資料の作成、地域住民との交流の場作り、病院等での通訳サポート、こういうものが考えられると思います。2点目が半島、離島、過疎地域では、民間の賃貸の物件がないという地域もありますので、そのような地域では、外国人の生活環境確保にコスト負担が大きいということから、現場からは空き家のリフォーム等に対する支援について強い要望があります。

論点8については、送出機関につきましては、実習生の自己負担が自然に淘汰されていくのではないかと考えております。

最後に論点9です。「日本語能力の向上方策」につきましては、やはり就労開始前に日本語能力N5の義務化は、農業現場においては懸念があります。募集に対する応募というのは非常に少なくなっているということですので、入国時に日本語能力N5を必須とすれば、海外の就労志向の外国人の心理的なハードルが高くなってしまい、選ばれなくなってしまうのではないかと懸念があります。これは、先ほど堀内委員の方からも懸念が出ましたが、業界としては少し懸念をしているところです。

二つ目が、日本語の習得にはやはり個人差があり、日本語能力N5を必須としますと、入国時期にずれが生じたり、例えば、10人予定したのが、うち2人が来られなくなることも考えられます。また、N5を習得できなかった場合の措置も必要になってきますので、半年待つのか、1年待つのかということになってくる。そういうものも考える必要があるのではないかと考えておりますし、あと、試験を実施するとなった場合には、海外の場合はやはり、特定技能制度でも行っておりますが、コンピューターを使ったCBT受験になっており、こういうもので実施していくのかどうか、国内も同様になると思いますけれども、こういう試験の在り方というものも考えざるを得ないと思っています。

また、就労開始後の日本語の教育環境の整備につきましては、自治体によるオンライン学習などの推進を強化してはどうかと考えております。

最後に、やはりこの現場の運用というのは非常に大事になってきます。先ほど樋口委員からもありましたとおり、支援調整担当の方を設置することは非常に大事なことだと思いますし、それで強化していくのは大切ですが、一方で、その裏側として、現場の声としても、やはり手続や事務が大変だという、事務の経費負担を軽減していただきたいという声もあります。そういうものに時間を割かれて、大事なものに力を注げないという結果にもなりかねず、また、現状でも負担が大きいという声も多くありますので、新しい制度の下では、事務の全般的な現場の負担軽減ということも考慮していただけたらと思います。

私から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。

それでは、是川委員。

○是川委員 ありがとうございます。私から何点か申し上げたいと思います。

まず1点目ですが、監理団体の件についてです。監理団体につきましては、まず、市川委員の方から必ずしも必須とすべきではないという御意見がある一方で、佐久間委員からは必須とした方がよいという意見が、今、あったかと思いますが、私としても、これは必須とした方がよいと思います。と申しますのは、先ほど富高委員からもございましたが、やはり人権保護の観点から、支援機関等の管理を厳格化する必要性がある中で、それを使わなくてもよいということがあれば、当然使わない方を選ぶと。そういう意味では、企業活動を円滑に進めるという意味では、監理団体をなくして自由にやらせた方が経済的には合理的かと思いますが、それでは外国人労働者の使い捨てになってしまいます。そもそも、外国人労働者の人権保護、これを強めるべきであるというのが今回の見直しの非常に大きな目的の一つであるわけですから、やはり抜け穴を作るべきではないと考えます。監理団体性悪説に立つならば、なくした方がよいという議論もあるわけですが、一方で厳格化すべきという議論、それとの関係で言いますと、使わなくてよいということは、それと矛盾するかと思います。

また、2点目ですが、監理団体につきまして、非営利性ということについては、それを続けるべきという御意見が今も複数あったところですが、一方で、これも佐久間委員から御指摘がありました。監理団体が、現行、実費のみの徴収しかできないという点については、今一度、考えていく必要があります。今回提出された資料にもございましたが、多くの監理団体においては、抱えている実習実施先は非常に少数であると。また、それは多くの監理団体が小規模であることになるとは思います。このことは、日本側の受入れ機関のキャパシティが全体的に非常に制約されているという状況を意味すると思います。実費しか取れない状況では、組織の事業拡大、キャパシティを拡大するための再投資ができません。現行、実費のみで非営利という、非常に厳しい会計上の規則が掛かっている中で、監理団体がどのようにして事業拡大して、よりそのキャパシティを広げていけるのか。やはり、小さいところが乱立している状況というのは、これは送出機関においてもそうですが、情報の非対称性を高め、様々なところで問題が生じやすくなると思います。そういう意味では、基準を厳格化して淘汰するという、むちの部分に対して、よいところというのが、事業を拡大していけるあめの部分もしっかり設ける必要があると思っています。もちろん、非営利性をなくして営利でもよいとするかどうかはまた別の問題ですが、同じ非営利と申し上げましても、NPOのように、ある程度内部留保等を認め、

事業の拡大ができるといったような建て付けもあるかと思しますので、その点につきましては、基準の厳格化と併せて、キャパシティビルディングという観点から、非営利性についてはしっかりと見ていく必要があると思います。これが監理団体に関する部分です。

2点目といたしましては、本日、大下委員からもございましたが、スキル形成に関して、企業が1年単位のプログラムを作るというお話がありましたが、私はこれはすごくリーズナブルではないかと思いました。また、富田委員や市川委員から細かな、日単位の実習計画といった煩瑣なものというのは不要ではないかという御指摘もあったところですが、全くそのとおりに思ひまして、手続のための手続といったような部分、現状でも実効性がなく、負担ばかりが多いという部分に関してはなくし、1年単位で企業が提供するスキル形成プログラムのような形で見える化した上で、かつ、また、1年単位でポータビリティもあると、上の特定技能に切り換えていくときのポイントとしても使えると、そのような柔軟な取扱いというのは、非常に有効だと思しました。

また、そうした中で、技能実習3号につきましても、大下委員から御指摘がありました。私もここは技能実習3号が不要かどうかということだけではなく、やはり特定技能と技能実習3号の関係については、私のプレゼンの際にも申し上げましたが、よく整理をして、技能実習3号をなくすのか、あるいは技能実習3号をもう特定技能2号に近づけていくのかといった議論は必要ではないかと思っております。ただ、現行でも技能実習の後、特定技能1号、それから特定技能2号はやはり少し長いとの話もありますので、これも私のアイデアとして、繰り返しになりますが、特定技能2号とのファストトラックの構築ということは、技能実習3号の扱いということを考える上でも考えていくべきことではないかと思ひます。

3点目といたしましては、業界団体や制度所管官庁等が、協議会を通じて積極的に海外ともやりとりをするという大下委員からのアイデアは、私も非常に有効だと思ひました。

4点目として、日本語ですが、本日、文化庁から御紹介がありました認定日本語教育機関と登録日本語教員に関する法律に関してですが、私もこちらの文化庁の審議会の委員も務めており、勉強させていただいておりますが、その日本語能力の5つの技能がきちんと評価の対象になって育成されていくということ、また、CEFRとの参照が取れている日本語教育の参照枠、この二つがあるということは、非常に、外国人労働者の制度設計を考える上でも重要だと思ひました。すなわち、スキル形成という意味において、きちんと基準を作って、標準カリキュラムを作っていると、かつ、それが国際的な資格の相互認証という観点でしっかりレリバンズが取れていると。こうした発想自体は、今後の外

国人労働者に関する制度設計においても、非常に参考になる取組ではないかと思えます。

また、今回の認定日本語教育機関の法制化に伴い、非常に注目すべき点は、就労と生活という類型がきちんと認められまして、それに合わせた柔軟な教育機関及びプログラムの認定になっていることです。こうした動きが、これまで留学に特化していた日本語教育、プロの日本語教師の方々が、就労や生活といった様々な局面で活躍するチャンスが広がったということかと思えますので、こうした動きをしっかりと外国人労働者に関する制度設計の方でも受け止めて、きちんと取り込んでいければ非常に有益なのではないかと思いました。

最後に、これは企業単独型についてですが、これは前も申し上げたところですが、私としては、経団連からの御提案というのも分かる向きもあるものの、本来、新しい技能形成プログラム、ないしは特定技能1号に分野追加した方が、抜け穴を作らないという意味でよいのかと思えます。一方で、その企業単独型でやっているような方でも、効率的に使えるというような制度設計にしていくということが、非常に重要なのではないかと思えます。前も少しお話ししましたが、もし、技能実習2号移行対象職種以外で柔軟に活用したいということであれば、それはそれで技能実習の本来の趣旨とは若干違う、制度を少しハックしているようなところがあります。また、もう既に仕上がっている人たちであれば、特定技能1号に分野追加すればよいと思えますし、まだそうではなく訓練が必要だということであれば、新しいプログラムにしっかり入れた上で、その代わり、柔軟なプログラムで長期の訓練を必要とせず、比較的スムーズにそこに移行していけるような、そういった実効性のあるものにすればよいのではないかとお話を伺っていて思いました。

すみません、長くなりましたが以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

引き続き北海道庁からどうぞ。

○鈴木委員（代理出席） 北海道庁でございます。本日は知事の鈴木が出席できないため、私の方から知事の意見等についてお伝えしたいと思います。

論点7の「国・自治体の役割」に関してですが、今月私どもが監理団体や行政書士といった関係者に行ったヒアリングにおいて、入国の制限が緩和され、入国者数が増加している中で、審査に時間が掛かっており、予定していた時期に入国ができず、事業計画に支障が生じることがあるといった声や、外国人の入国や転職に際して、年々申請書類が増え、また、書類の提出先が多く、書類の内容も煩雑で資料の作成に時間が掛かるため、実習実施者や監理団体の負担となっているといった声が多く聞かれましたことから、先ほど黒谷委員からも御意見ございましたが、申請の簡素化や負担軽減などの対応をお願いしたいと

考えています。

また、道としては、これまでも実習生の円滑な入国の必要性などについて御提案させていただいておりますが、今後国内の外国人労働者の増加が見込まれますことから、外国人の方々が審査の遅れなどによって就労や生活に不安を感じることなく、日本国内で安心して働き暮らすことができる環境を整備する観点からも、入国だけでなく、入国後の在留資格の更新や変更などの手続の遅れが生じることがないように、地方における手続の簡素化や対象の整備などが必要ではないかと考えております。

私からは以上でございます。どうも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。

ほかの委員の方、いかがでしょうか。

高橋委員。

○高橋座長代理 2点申し上げたいと思います。1点目ですが、日本語について、生活者としての日本語を学ぶ場、ここは自治体や地域の役割というのが大きいと思うのですが、一方で、就労者としての日本語、あるいはより高度人材、高度レベルの日本語を目指す人たちの学ぶ場というのが必要で、これをどちらとも自治体や地域に押し付けるのはやり過ぎではないかと。したがって、日本語能力の5つの技能のうちでも、コミュニケーション能力やプレゼン能力、こういったものは就業者としての高度化にもつながる話ですから、企業も一定の負担をすべきではないかと思えます。

それから2点目、これは問ですが、異を唱えるわけではありませんが、富高委員の資料の3ページ目のところで、新たな制度と特定技能とのつなぎというところですが、新たな制度のところ、新たな制度、括弧2年目以降となって、より高度な日本語及び就労する分野の技能・知識を修得とありますが、このイメージは、例えば、多能工化していくなど、その専門分野の知識をより身につける、あるいはマネジメントスキルを身につける、あるいは日本語能力を高めていくという、そういうイメージだと思うのですが、その上で、特定技能1号の試験を受けて合格しなければ帰らないといけないということですか。一方で、特定技能については、この右側のところで、真に専門的、技術的な分野かどうかを精査しろとおっしゃっています。そうすると、今の特定技能制度より、より専門的、高度な分野に特定技能を絞れということに聞こえるのですが、そうすると、新たな制度で一定のマネジメントスキルを身につけたとしても、あるいは多能工化したとしても、それが専門的、技術的な分野と認められなければ、帰国しなくてはいけないということになるのかと思うのですが、これは結局、もともと専門的、技術的な分野というのは日本で長期滞在を認められていますが、それ以外は数年で帰りたいということなのではないでしょうかというところ

が、少し分からないので、追加で御説明いただければと思います。

○田中座長 富高委員、今の高橋委員からの質問へのレスポンスはございますか。

○富高委員 ありがとうございます。今の特定技能制度で設定されている分野について、本当に特定技能としてふさわしい専門性を有しているかどうかということに関係閣僚会議で十分に議論された上で、決定されているのかが明確ではなく、現在の分野全てが「特定技能」にふさわしいのかどうかということには、疑問もございます。そうした意味で言うと、新たな制度と完全に接合するのではなくて、まずは、特定技能としてふさわしいもの以外は特定技能から外し、新たな制度の期間を終えたタイミングで帰国するという事は考えられるのではないかと思います。

○高橋座長代理 前回、是川委員がスキームを提案されましたが、必ずしも特定技能に移行せず、新たな制度でそのまま多能工化や、スキルを磨き続けると、それで長期滞在していくというルートも考えられるのではないかと思います。その特定技能をより厳格に見直すことで、そちらに吸収していく手もあるかと思います。新制度をそのまま上に延ばしていく、長期化していく、長期滞在を認めていくというルートも考えられるのではないかと思います。それはいかがでしょうか。

○富高委員 そうですね。新たな制度と特定技能というのは、非専門的・非技術的分野と専門的・技術的分野とで明確に分かれるということで考えると、例えば、処遇等について考えたときに、新たな制度においてスキルアップ等がなされないまま日本に残っていただくことが、本当によいのかどうかは、考える必要があるのではないかと考えているところです。

○高橋座長代理 ありがとうございます。

○田中座長 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 ありがとうございます。簡潔に申したいと思います。

5の監理団体につきましては、独立性や転籍支援体制の要求を強めるのは既にお話があったとおりですが、現在の建て付けですと、優良な実施者が一般監理団体や一般監理事業になっていまして、若干建て付けの表現に違和感がありますが、これを維持するとしても、例えば、特に優良な団体というものを新たに設けて、そちらのインセンティブを強化するという、3段階くらいに分けてもよいのではないかと思います。

それから、受入れ企業等の要件ですが、特定技能制度の雇用契約適合性の要件が参考になるかと思います。余りがんじがらめにするのもどうかと思いますので、検討は必要ですが、ここも技能実習法と建て付けに違いがあって、技能実習法には技能実習雇用契約という概念が法律上ないので、名前が今度は

違うので、スキル修得雇用契約など、いろいろ出てくるかと思いますが、雇用契約としては、現行の技能実習の方がよほど特殊な雇用契約ですので、人材育成目的や計画の骨子を契約に盛り込むような形を促進して、それを本人に明確化して、かつ、例えば、それに合意したという書類の作成保存をより明確化する。契約内容の明確化と待遇の説明というのは、労働法制の現在トレンドですので、待遇、それから例えば、契約上やむを得ない事由があれば退職できるといったことを、契約上明確にすることが有益ではないか。法文にも、契約の性格が表れるようにしてはどうかと思います。

6の「特定技能制度の適正化方策」は、1点だけでして、登録支援機関の悪質なものへの対処方法ですが、これも労働法のトレンドとしては、企業名公表という規定が非常に増えています。なので機関名公表のようなものを制度として設け、例えば、協定の相手国にも伝える。これは、営利企業を支援団体として残すとしみますと、公表は特に不適正行為のディスインセンティブになると思います。

7の「国・自治体の役割」ですが、一つは法令違反、人権擁護、人権侵害防止への実効性のある対策としては、労働法令も含めた法令違反のための連携強化、例えば、労災だけでなくハラスメント等も含めて、その申告等がある所轄機関が調査に入っている場合には、相互通報を促進することが考えられます。あと、新たな会議体の設立の提案が種々なされていますが、その中では、透明化のあるプロセスにおいて労働市場への悪影響等も判定する、ある種の制度的な労働市場のモニタリングをここで行うのはいかがかだと思います。あと、業所管省庁で様々な取組がなされていますけれども、有効な取組については横展開することが重要だと思いますが、この横展開の促進も、新たな会議体等で取り上げていけるのではないかと思います。

それから、マッチングの点が一番難しい。8番ですが、資料を今回提出していただきましたが、外国の送出機関やブローカーでも、日本でオフィスを持つなどして事業活動を行っているのであれば、職安法の適用が可能であると考えられます。特に最近職安法が変わって、募集情報等提供事業として労働者の情報提供をしたりすると、職安法の網に掛かることになっています。国外にわたる職業紹介については、30年くらい前に厚労省の調査研究があるんですが、その後なされていないので、ICT技術の発展等もありますので、改めて検討が必要かと思います。

それから、最後に、ILO駐日事務所から181号条約の話がありました。8条2項の話が中心でしたが、8条1項では、国内における移民労働者に対する職業紹介事業者による不当な取扱いについて、適当な場合には、他の加盟国とも協力して、労使協議の上、措置を採るということで、労使協議で国際的な

視点も踏まえて、不当な職業紹介等の取扱いに措置を採るとされており、こちらは考慮事項ではなくて義務規定になっていますので、こういう仕組みも、今後いろいろ課題が出てくると思います。また、国によって違いますので、一概にというのは難しいのですが、少なくともこの労使協議の上での職業紹介事業等の不当な取扱いを防止していく仕組みというのは、条約上も必要かと思いました。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

その他、ほかの委員の方からございますか。

市川委員。

○市川委員 出てきた議論の中で若干補足ですが、監理団体の役割については、私も、場面によって必要かどうかを考えるべきだと思っていて、日本国内に入った後の育成や保護という点で監理団体が役割を担うという点については、特段異論はございません。ただ、私が申し上げたいのは、受入れ、呼び寄せの段階で監理団体が必ず役割を担わなければいけないということかと言われれば、そうでもないだろうと。それから、転籍の場面でも、監理団体に全て責任を負わせるというのは、これは無理がある。監理団体は、事業者自身も入って監理団体を作ったりしていることもありますから、その人たちに、転籍についてどんどん責任を持ってやりなさいというのは、なかなか制度上無理があると思いますので、転籍に関しては、監理団体もあるかもしれませんが、より広く他のプレーヤーが、特に公的機関が担うべきではないかというのが、私の意見です。

もう一点、両制度間の関係ですが、新しい資格と、それから特定技能1号、2号へとキャリアアップしていく、これは一つのモデルだと思うのですが、最初の新しい在留資格の中で終わる方もいらっしゃる、それは確かにそうかもしれないと思いますが、それを最初から必ず帰る人、キャリアアップする人というように、最初から峻別するのはなかなか難しい。入ってきた人たちの中で、自ら望んで育成を受けてキャリアアップしようという人もいるでしょうし、やはり帰るとい人もいるだろうと思うので、制度として余り複雑にせずに、最初の建て付けとしては、新しい制度の中に全部おさめて育成をやってみるという形が、私はよいのではないかと考えています。ただ、あえて言えば、帰国するような場合には、今回の新しい資格の方が帰国した場合には、もう一回同じ在留資格で来ることも全くないわけではない、あり得ると思います。その場合には、最初の育成はもう終わっている前提でこれを省略してもう一回来ることもあり得ると考えているところです。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

武石委員、何かこの際御発言ございますか。

○武石委員 ありがとうございます。時間もないので、個別の四つの意見というより、全体的な意見を申し上げます。皆様の意見を聴きながら、私自身整理できていない部分がありますが、私は、監理団体と登録支援機関というのは、外国人の人権保護の観点からやはり目指すべきところは強化して、今日もお話がありましたインセンティブを与えながら、良いところを優遇していくという仕組みというのは重要だと思っています。それを統括する機構の役割を強化すべきだという御意見があったり、あとは業所管庁あるいは業界団体の役割の重要性についてお話がありました。それぞれの役割を強化していけばよいに越したことはないのですけれども、なかなかそれぞれ強化していくのは少しオーバースペックになるという部分もあり、どういう役割をそれぞれのところで重視していくのかを整理しないと、なかなか議論がしにくい気がしました。私自身がそれを少し整理しきれていないので、今後の議論において、これまで個別の論点で議論してきましたが、相互に関係する部分があるように思っています。

例えば、監理団体の機能を強化することによって、転籍の在り方のところの適正化が図れるようなところもあるので、全体を見ながら、それぞれの役割をどう考えていくのかという辺りの議論は、今後重要になっていくのだろうと考えながらお話を聞いていました。

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、樋口委員、どうぞ。

○樋口委員 論点の8について、送出機関制度を採っている送出国についてですが、これも、相手先国が受け入れるかどうか次第ではあるのですけれども、送出国における所管省庁の管理能力が十分でないことが少なくないと思いますので、日本として、その能力向上のために、ODAによる技術協力プロジェクトの提案・提供といったことも検討されるべきではないか、また、JICA専門家の派遣もあり得るのではないかと思います。

もう一点、意欲のある送出機関を資金面で支援することも可能ではないかと思えます。例えば、日本語学校を設置したいと考えている送出機関に資金を提供する。具体的には、JICAが直接融資する、あるいはツーステップローンでもって融資するといったことも可能ではないかと思えます。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。樋口委員がおっしゃったとおりのことを、現在JICAが行っているわけでもないかもしれませんが、技術協力プロジェクトは幾つかもう始めております。ですから、そういう御意見も入れていただければ、JICAという組織もそれなりに対応するのではないかと思

っております。

ほかに御意見ございますか。

高橋委員。

○高橋座長代理 少し山川委員の専門知識をお伺いしたいのですが、新制度になって雇用契約を結ばなくてはいけない、そのときに、その処遇、待遇を明確化する必要がある。この新制度になったとしても、外国人労働者の場合は有期契約になると思うのですが、これはずっとこのまま有期なのでしょうか、その辺をどのように考えたらよいのか。

○山川委員 ありがとうございます。これも申し上げようかと思っていたのですが、無期転換制度は、特に国籍に関係なく適用がありますので、通算契約期間が5年を超える場合には無期転換できます。かつ、労働基準法施行規則の改正により、来年4月1日から、無期転換権が発生する契約更新のときに、無期転換できるということと、無期転換後の条件を本人に明示しないといけないことになりまますので、新たな制度、それから特定技能の中で、無期転換していく方はもちろん出てくると思います。

○田中座長 どうもありがとうございました。

富田委員、どうぞ。

○富田委員 5番について、ヒアリングの中でも度々出てきましたけれども、技能実習生は電話番号を持っていない方が多いので、SNSやアプリなどで通報できるような制度を作っていただきたいです。また、技能実習生や特定技能の外国人、未熟練労働者の皆様が自分でアクセスできる、国が作ったアプリのようなものがあり、そこに行けば必ず正しい情報があって、成功例や失敗例もそこに行けば学べるという制度があればよいと。今は、SNSで雑多な情報があり、間違っているものも多い一方で、正しい情報をどこに行けば得られるかが全然分かりません。このアプリに行けば必ず正しい情報を得られるというものを作れたらと思っています。

あと、実習生からの匿名での通報というのも許しておくとうよいと思います。保護までは求めないし、少し改善してくれれば我慢はできるのだけど、今、このようなことが苦しいという思いを持っている方はたくさんいると思います。その思いが数として上がってきて、例えば、監理団体の下にある実習生のうち、一定割合の匿名の通報が上がって来たら、そこにはすぐ検査に行くというシステムが出来上がれば、真面目にやっているところは検査を受けなくて済みますし、問題のあるところは適時に検査が入っていくのかと思いました。

最後にもう一点だけ。日本での外国人材として、成長しなくてもよい人もいます。雇用する側も、短期で単純労働に近い仕事をしてくれればよいと思っている業種もあります。例えば、10か月働いて2か月国に帰って、ま

た数か月働いてもらいたいといった需要はあると思うので、入口は同じで入っても、成長を前提として長期間在留するのではなく、短期間かつ複数回来られるような制度があってもよいのではないかと思いました。

以上です。

○田中座長 どうもありがとうございました。

大体予定の時間になりましたが、更に御発言を御希望の方はいらっしゃいますか。よろしいですか。

今日大分、全てのこれまでのところで論点を出して、一通りやったわけですが、委員からの御提言の中には、相当程度オーバーラップするというか、丁寧に整理していくと、相当、整合的に整理していくことができる要素が大分出てきていると思います。ですから、その点も含めて、これから事務局で今までの議論を全部振り返っていただいて整理していただくということで、その中で、更に委員の皆様方から御意見を頂かないといけない点は何なのかを整理して出していただければよいと思います。

私から全体にいろいろ申し上げることは、もう時間がありませんが、1点だけ。文化庁が日本語についての制度をしっかりと作っていただいたことは、大変ありがたいと思いますが、日本語教員の数が圧倒的に足りないという現実は、これは非常に深刻な問題なので、制度を作っていただいた以上は、今度は何とか予算をしっかりと確保していただきたいと、私からも言いたいと思います。

本日の議論はこれまでにしたいと思いますが、次回以降について事務局から説明してください。

○事務局 事務局から御連絡します。次回の会議におきましては、皆様の御意見を取りまとめた形の資料を事務局から提示し、それを基にまた御議論を頂くことを予定しておりますが、日程については現在調整中でございます。追って日程調整の御連絡は事務局からさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

以上です。

(3) 閉会

○田中座長 それでは、これで第10回技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議を終了したいと思います。

本日はありがとうございました。

—了—