

第12回有識者会議後 最終報告書(たたき台)に対する各委員からの意見

提言番号	委員名	御意見(修正案)	修正趣旨	反映	事務局コメント (修正後の提言番号)
前文	樋口委員 【修正案なし】		<p>最終報告書は、関係関係会議への報告であるとともに、広く公表される訳ですから、これまで高い関心を持って議論の趨勢を見守ってきた内外の関係各方面或いは国民に対する説明でもあると思いますので、彼らの多くが、新制度に期待する面もあるとは思いますが、根強い懸念や不安を抱いている現状に鑑みずと、彼らの主要な関心事項に焦点を合わせたコンパクトな説明が、まず最終報告書の冒頭部分にあった方が良いと思います。</p> <p>彼らの関心事項に関しては、すべて、最終報告書の提言本文のいずれかの箇所に記述しており、本文を読み込めば理解できるはず、ということであろうかとは思いますが、彼らの理解を援け、懸念や不安をできる限り少なくするという意味でも、冒頭の前文として、新制度構築に当たった際の基本的な考え方を、彼ら主要な関心事項ごとに整理して、簡潔に記述しておくべきではないかと思えます。</p> <p>例えば、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「共生社会の実現」に関してであれば、新制度はどのように共生社会と整合し、どのように共生社会の実現に資するのか。</li> <li>・「今般の制度改革の本来の目的」に関してであれば、人材育成と人材確保をどのように実現する考えなのか。その全体像(全体構造)をコンパクトに説明すべきだと思います。</li> <li>※本文の関連箇所をすべて読んでみなければ、人材育成や人材確保の全体像が掴めないのでは不味いと思えます。ここが最大のポイントですので、全体像を分かりやすく伝える必要があると思います。</li> <li>・「外国人労働者の人権或いは支援保護」に関してであれば、新制度は、(かいつまんで言えば、)どういった局面でどのように配慮する考えなのか。</li> <li>※「日本として期待する外国人材」について、その全体像を示しておくことも有為ではないかと思えます。</li> <li>・「体力の乏しい中小企業への配慮」に関してであれば、(今回の制度改革によって、人材育成の負担や来日前手数料の負担等、受入れ企業の負担が増えたり、中身が変わったりする訳ですが、)要するに、制度改革が過重な負担を強いることにならないよう工夫する考えなのか。</li> </ul> <p>さらには、新制度は、地方の中小企業の人材難の解消にも資するのか。</p> <p>※例えば、転籍要件が緩和されるが、安易な転籍を防ぐことのできる設計になっているのか、といった懸念に対するメッセージとして。</p> <p>※新制度の下では受入れができなくなる産業分野でこれまで実習生を受け入れてきた企業は救済されるのか、といった不安に対するメッセージとして。</p> <p>他にも、監理団体や登録支援機関、或いは外国人材、送出し機関等が抱えている懸念や不安が少なくないと思えますが、これらのうち重要なものを絞り込み、整理した上で、それに対応する横断的でコンパクトな説明を前文に置いておくべきではないかと思えます。</p>	修正	提言の前段に「見直しに当たった際の基本的な考え方」を示すこととした。
「はじめに」または「おわりに」などへの記載	山川委員	(趣旨のみ) 「日本の外国人労働者受入れ制度は、①安心して働くことのできる環境を提供し、②新たな制度のもとで、帰国しても役立つスキルを習得でき、③その後は特定技能1号やさらに特定技能2号に移行することによりキャリアアップを図ることができる」というメッセージを含めてはどうか。	今回の外国人労働者受入れ制度の改正は諸外国からも注目されると予想されるため、①人権侵害等の問題が改善され、②新たな制度では帰国する場合の技能移転という効果も含めてスキル習得が可能となり、③特定技能1号・2号への接続により長期的な滞在でキャリアアップも望むことができる、というメッセージを盛り込んではどうかと考えたため。	修正	地方自治体が生活環境等を整備するための取り組み等を推進することや(7⑤)、日本で修得した技能が帰国後に活かされるよう、育成される技能の見える化等を推進することに加え(7⑥)、特定技能2号へのステップアップを含むキャリア形成プログラムを策定するものとした。(7③)
1-②	大下委員 【修正案なし】		未熟練労働者を基本的に3年間同一企業で、特定技能1号の技能水準まで育成する仕組みであるという趣旨を受入企業・外国人材に周知することが重要。そのうえで、趣旨が全うされる環境整備、趣旨徹底される仕組みとしていくことが必要。	修正	趣旨を明確化した上で(4③【全文についてP】)、適切に情報発信することについて記載した。(10②)
1-②	佐久間委員	新たな制度は、未熟練労働者として受け入れた外国人を、5年間の就労を通じた育成期間とし、前半3年は特定技能1号の技能水準の人材育成を目指し、要件を満たせば特定技能へ移行でき、またさらに2年就労を通じた人材育成を経て、一定の要件を満たした場合には、「技術・人文知識・国際業務」など他の在留資格へ移行できるよう、メリットを与えた制度設計とする。基本的に3年間の就労を通じた育成期間で特定技能1号の技能水準の人材に育成することを目指すものとする。	在留期間について言及した委員の方々を、私を除いては、「3年間が基本となる」という発言が多数を占めていたため、原案としても3年間が示されたことと思う。しかし、現行の技能実習制度と同様の最長5年間として、3年で要件を満たせば特定技能へも移行でき、さらに2年計5年人材育成に励んだ方には、「技術・人文知識・国際業務」など他の在留資格へ移行できるようにすべきと考える。	原文まま	他の意見等を踏まえ、基本的に3年間の就労を通じた育成期間で特定技能1号の技能水準の人材の育成を目指すものとした。(1②)
1-②	鈴木委員	新たな制度は、未熟練労働者として受け入れた外国人を、基本的に3年間の就労を通じた育成期間で特定技能1号の技能水準の人材に育成することを目指すものとし、人手不足が深刻な地方においても安定的に確保できる制度とする。	中間報告書の第4-3-1(1)転籍の在り方(技能実習)において、「その際、…、産業分野や地方における人材確保及び人材育成、…、最終報告書の取りまとめに向けて具体的に議論していくこととする。」とされていた点について明確な記述がないことから、人手不足が深刻化している地方において安定的に人材が確保できる制度とする旨を記載することが必要。	修正	他の意見等を踏まえ、「第2 見直しに当たった際の基本的な考え方」にその趣旨を記載していることに加え、地方における人材確保も図られるようにするものとしたほか(1①)、受入れ見込数の設定に当たって、真に人材を必要とする分野等に必要の人員が行き渡るような運用とするものとした。(3②)
1-②	武石委員	新たな制度は、未熟練労働者として受け入れた外国人を、基本的に3年間の就労を通じた育成期間で特定技能1号の技能水準の人材に育成し、さらに本人の希望や能力により特定技能2号への移行も見据え、外国人との共生社会の実現に資することを目指すものとする。	制度の全体像(新たな制度と、特定技能1号、2号)をどこかできちんと示すべきだと思います。全体を総括するような部分でこうしたことが書かれるのであれば、あえてここで言及しなくても結構です。	修正	新たな制度では特定技能1号の技能水準の人材を育成することを目指すものであることは1②のとおり。また、業所管省庁が特定技能2号へのキャリアアップを含む育成・キャリア形成プログラムを策定するものとした。(7③)

1-②	富高委員	【修正案なし】	両制度の関係性として、新たな制度は特定技能1号の技能水準の人材に育成することをめざすとあるが、制度の見直しにより、現在国内ですでに就労している外国人労働者に不利益が生じることがないようにすべきである。また、期間を3年とすることについて、同一分野内の職種ごとに労働安全衛生を含めた業務遂行に必要な知識・スキルが異なっていることや、特定技能の趣旨である「即戦力」に達するまでの期間に差が生じることが踏まえれば、労働者の安全を守る観点から、作業の危険度に応じて現在の特定技能の分野を分けること等も含め、期間の考え方の整理が必要である。	原文まま	制度の見直しにより現在既に就労している外国人労働者に不利益を与えないようにするものとした。(10①) 育成期間については、分かりやすい制度にするという他の意見等を踏まえ、基本的に3年間の育成期間とするものとした。(12)
1-②	山川委員	新たな制度は、未熟練労働者として受け入れた外国人を、基本的に3年間の就労を通じた育成期間において計画的に特定技能1号の技能水準の人材に育成することを旨とする。	3年間単に就労させるだけでなく、受入れ企業に計画的な人材育成を求めるとを明確にするため(そこから、受入れ企業による人材育成ないし技能習得の計画を在留資格の付与の判断において審査することが導かれる)。	修正	1②において反映。
1-③	鈴木委員	特定技能制度は、人手不足分野において即戦力となる外国人を受け入れるという現行制度の目的を維持しつつ、人手不足が深刻な地方において安定的に確保できることもとより、制度の適正化を図った上で引き続き存続させる。	中間報告書の第4-3-(1)「転籍の在り方(技能実習)において、「その際、…、産業分野や地方における人材確保及び人材育成、…、最終報告書の取りまとめに向けて具体的に議論していくこととする。」とされていた点について明確な記述がないことから、人手不足が深刻化している地方において安定的に人材が確保できる制度とする旨を記載することが必要。	修正	他の意見等を踏まえ、「第2 見直しに当たっての基本的な考え方」にその趣旨を記載していることに加え、地方における人材確保も図られるようにするものとした(1①)、受入れ見込数の設定に当たって、真に人材を必要とする分野等に必要な人員が行き渡るような運用とするものとした。(3②)
1-④	市川委員	【A案】 家族帯同については、現行制度の他の就労関係の在留資格や留学の在留資格と同様、新たな制度及び特定技能制度(特定技能1号に限る。)においても認めない。収入状況、資産状況に応じてこれを認める。 【B案】 家族帯同については、現行制度と同様、新たな制度及び特定技能制度(特定技能1号に限る。)においては認めない。但し、日本において出生した子や日本で婚姻した外国籍の配偶者などについては、「家族滞在」の在留資格を認めるなどして柔軟に対応する。	新たな制度3年、特定技能1号5年の合計8年間家族を呼び寄せることができないということは、外国人の側からみると、あまりに魅力を欠く制度ということになる。特定技能につながるキャリアアップを見通す制度としても一貫性を欠く。他の留学等の在留資格でも収入・資産等の条件のもとで家族帯同を認めている。そこで、A案は、条件を整えば家族滞在での在留が可能のようにすべきとするもの。 そこまでは認めがたいとしても、合計8年の期間の中では、結婚したり、子どもができたりすることがありえる。子どもについても、現在、通常は認められる家族滞在としての在留資格が認められず、「特定活動」の在留資格で、しかも6か月しか在留させられないという運用は、出産をためらったりする結果を生じかねず、国際人権法上の家族の統合などの規範からも問題があるといわざるをえない。イギリスの季節労働者ビザですら、原則家族帯同不可としつつも、英国滞在中に子どもが生まれた場合、家族滞在としての滞在許可を申請できることとなっている(第2回参考資料2)ことも参考とすべき。そこで、B案は、日本において出生した子や日本で婚姻した外国籍の配偶者などについては、「家族滞在」の在留資格を与えるなどの柔軟な対応をすることを加筆するもの。	原文まま	他の意見やヒアリング結果等を踏まえ、現状を維持するものとした。
1-⑤	高橋委員	【修正案なし】	提言本文の修正はないが、企業単独型であっても、帰国後の転職制限などの人権侵害が起きないように、チェックシステムを整備する必要がある。	修正	企業単独型についても、監理・支援手段等の適正化を図った上で引き続き実施することを可能とするものとした。(15)
1-⑤	武石委員	【質問・意見】	企業単独型について、「新たな制度とは別の枠組みで受け入れる」ということの意味に関して。 企業内異動(転勤)はご説明がありましたが、それ以外の仕組みは考えているのでしょうか。企業内異動で対応できるケース以外にも企業単独型のケースが現行技能実習制度にあると考えられますが、そうしたケースもすべて団体管理型に移行するのでしょうか。その場合に、現行の仕組みがなくなることによる問題が生じないかが懸念材料です。	修正	企業単独型の技能実習のうち、新たな制度の趣旨・目的に沿うものについては、監理・支援手段の適正化を図った上で新たな制度で引き続き実施することを可能とするものとした。(15)
1-⑤	富高委員	【修正案なし】	企業単独型について、別の枠組みでの受け入れを検討とあるが、その際、監理団体の要件の厳格化や、新たな機構による監督指導等がある新制度とのバランスを取り、要件を整理、明確化することが必要である。また、仮に「企業内転勤」の中で「企業単独型」を位置付ける場合、海外にある「日系企業の支店や子会社・関連会社」等の定義によっては、単純労働者受入れの「抜け道」となる危険性もあるため、新たな制度と同様に、育成計画の策定などを含め、要件を設定することが必要である。	修正	意見の趣旨を踏まえ、企業単独型の技能実習のうち、新たな制度の趣旨・目的に沿うものについては、監理・支援手段の適正化を図った上で新たな制度で引き続き実施することを可能とするものにも、別の枠組みで受け入れることを検討するものについても、適正性を確保するための手段を講じるものとした。(15)
2 (新設)	高橋委員	【④を追記】 ④特定技能1号の取得者に対し、希望する者には、特定2号資格取得に向けて必要な業務及び日本語習得のためのプログラムを提供し、労働者の成長を支援する。	特定技能者に対しても、人材育成を行うことが、制度趣旨である。	修正	登録支援機関に特定技能外国人のキャリア形成の支援を行わせるとともに(6④)、業所管省庁が育成・キャリア形成プログラムを策定するなどとした。(7③)

2-①	大下委員	新たな制度の受入れ対象分野については、現行の技能実習制度の職種等を当然に引き継ぐのではなく、 <b>現行の受入れ実態</b> や新たな制度の趣旨等を踏まえ、新たに設定するものとする。(※概要も上記にない修正いただきたい。)	たき台の記載、とりわけ「当然に引き継ぐのではなく」との文言は、表現として「絞り込む」印象があり、現行の受入れ企業に無用な不安を与えかねない。「現状の受入れ実態を踏まえつつ」等の表現を加えるべき。「実態」の文言を入れることが難しいようであれば、「当然に引き継ぐのではなく」の文言をよりニュートラルな表現に改めるべき。	修正	他の意見等を踏まえると、現行の受入れ実態があれば新たな受入れ対象分野になるかのような記載は適切ではないと考えられるものの、意見の趣旨を踏まえ、一部記載を改めることとした。(2①)
2-①	佐久間委員	新たな制度の受入れ対象分野については、現行の技能実習制度の職種等を <b>概ね網羅することを基本としつつ</b> 、当然に引き継ぐのではなく、新たな制度の趣旨等を踏まえ、新たに設定するものとする。その際、新たな制度が人手不足分野における特定技能1号への移行に向けた人材育成を目的とするものであることから、新たな制度の受入れ対象分野は、特定技能制度における「特定産業分野」が設定される分野に限ることとし、我が国内における就労を通じた人材育成になじまない分野については、新たな制度の対象とせず、特定技能制度でのみ受け入れることとする。	技能実習制度の職種・作業一覧に掲載されている職種を網羅する形で、特定技能の分野に一致させようとする方向性は、両制度の間をシームレスに連結することとなることから賛成である。しかしながら、多くの分野や業種で人手不足の声がある一方で、行政と近い業界からの要望や一定の数値データを示すことで分野の追加が頻繁に行われるようでは、生産性向上を図るためのDXなどのIT化投資、設備投資による省力化を避け、労働力を安易に外国人労働者に頼ってしまう懸念もある。対象の追加にあたって、人手不足の状況、生産性向上の方策を全国的、かつ、地域ごとに算出しながら総合的に判断していくことが重要である。そのためにも、公労使による対象分野の決定と検証のための継続的な会議体を設置し、分野決定の基準や決定・廃止プロセスの明確化を図っていくことが必要である。併せて、当該分野の業種や企業に、安易に外国人に労働力を求めるのではなく、日本人雇用を呼び込むための方策を検討させることも必要である。	修正	他の意見等も踏まえ、受入れ分野についての記載内容を一部修正した。(2①) また、新たな会議体の記載について修正した(3③)
2-①	富高委員	現行の技能実習制度の職種等を当然に引き継ぐのではなく、新たな制度の趣旨等を踏まえ、 <b>必要と認められた場合に、新たに設定する</b>	新たな制度の受入れ分野について、大前提として、専門的技術的分野とは何かを明確にし、受入れの必要性や妥当性の観点から検討すべきであって、単純に2つの制度を接合すべきでない。「人材育成になじまない分野については、新たな制度の対象とせず」と明確にすることは重要であり、「現行の技能実習制度の職種等を当然に引き継ぐのではなく、新たな制度の趣旨等を踏まえ、必要と認められた場合に、新たに設定する」等とより明確に記載すべきだと考える。また、特定技能の分野・職種についても特定技能2号への移行を見据えた高度なレベルに達するまでの人材育成が可能なのか、受入れにより我が国の産業、経済社会の発展に寄与のかといった産業政策の視点等を含め、併せて整理すべきであることから、「特定技能制度でのみ受け入れることとする」は削除し、「特定技能制度での受入れを検討することとする」等とすべきである。なお、新たな制度への移行前に、安易に特定技能分野への追加がなされないよう、制度所管省庁は、業所管官庁への助言等を含め、今回の見直しに即して必要性・妥当性の観点から適切に対応すべきである。	修正	意見の趣旨を踏まえ、記載ぶりを一部変更した。(2①)
2-①	富高委員	<b>【修正案なし】</b>	①の受入れ対象分野について、中長期的かつ段階的に技能・知識が身に付く職種であることは当然だが、技能・経験等の向上が賃金向上につながるという視点も重要である。職種検討の際には、当該産業・職種分野の賃上げの状況なども確認すること等についても記載すべきである。また、特定技能も含め同等報酬規定の実効性確保も重要であり、業種、地域、経年数別別の賃金等の指標を制度所管省庁が作成すること等も含め、実効性確保の方策を記載すべきである。	修正	賃上げの状況については、「国内労働市場の動向や経済情勢等の変化」(3②)に含まれると考えられ、業所管庁が会議体に対して必要な情報共有等を行うこと(3③)を想定している。
2-①	山川委員	新たな制度の受入れ対象分野については、現行の技能実習制度の職種等を当然に引き継ぐのではなく、新たな制度の趣旨等を踏まえ、新たに設定するものとする。その際、新たな制度が人手不足分野における即戦力となる特定技能1号への移行に向けた人材育成を目的とするものであることから、新たな制度の受入れ対象分野は、特定技能制度における「特定産業分野」が設定される分野に限ることとし、我が国内における就労を通じた <b>計画的な</b> 人材育成になじまない分野については、新たな制度の対象とせず、特定技能制度でのみ受け入れることとする。	就労を通じた人材育成は計画的なものでなくともある程度は可能であるが、上記のように受入れ企業に計画的な人材育成を求めることを明確にするため。	原文まま	文脈上、「計画的な」人材育成であるとあえて強調する必要が大きい箇所であると考えた。(2①)
2-②	黒谷委員	新たな制度は特定技能1号への移行を目指すものであるため、外国人が従事できる業務の範囲については、外国人が現行の技能実習よりも幅広く体系的な能力を修得できるよう、特定技能の業務区分(注)と同一としつつ、人材育成の観点から、当該業務区分の中で修得すべき主たる技能を定めて育成・評価を行うものとする。その際、技能の評価については、 <b>現行の技能実習制度において活用している技能検定等の同一の受入れ企業等において就労した期間が1年を超える前に、技能検定(基礎級)等及び日本語能力A1相当以上の試験(日本語能力試験N5等)の受検を必須要件とする</b> ほか、特定技能1号評価試験により行うことも認める。また、とりわけ季節性のある分野においては、 <b>現行の技能実習制度での取組を踏襲するほか、在籍出向など柔軟な人材育成に取り組めるものとする。</b>	外国人材と受入れ企業等の両者が業務内容の修得度合いや、キャリアアップの状況などを確認して特定技能1号への円滑な移行を促進する観点から、また、人権の保護を確実なものとする観点から、転籍の意向の有無にかかわらず、同一企業等で1年超の就労する育成期間にあるすべての外国人材に対し、「技能検定基礎級および日本語N5合格」を必須要件とすべき。すべての外国人材の転籍が可能となり、より能力を發揮できる転籍先を選べるようにすることは、全体の就業環境の向上が図られることにもつながると考える。	修正	技能修得状況等を評価するため、外国人に対して、1年経過時・育成終了時点で試験を受験させるものとした。(2③) 業務の内容につき、季節性のある分野について業務の実情に応じた受入れ・勤務形態とするものとした。(2④)



2-②	是川委員	②新たな制度は特定技能1号への移行を目指すものであるため、外国人が従事できる業務の範囲については、外国人が現行の技能実習よりも幅広く体系的な能力を修得できるよう、特定技能の業務区分(注)と同一としつつ、人材育成の観点から、当該業務区分の中で修得すべき主たる技能を定めて育成・評価を行うものとする。その際、技能の評価については、現行の技能実習制度において活用している技能検定等のほか、特定技能1号評価試験により行うことも認める。また、日本語教育についても、受入れ企業等は外国人が計画に基づき学習を進められるようにし、また就業時間内に所定の学習時間を確保すること。なお、特定技能1号への移行希望者、及び移行者数等の開示を義務付ける。	日本語教育は今般、新たに付加された要件であり、その習得に当たっては特に言及する必要があるため。	修正	他の意見等を踏まえ、日本語能力試験の合格率などを優良な受入れ機関の認定要件とするものとした。(9②) 移行希望者数等の開示義務については、移行者数は現行制度において把握可能であること、移行希望者数の定義付けや正確性確保が困難であると考えられることを踏まえ、現時点ではあえて提言に記載することはしないものとした。
2-②	佐久間委員	新たな制度は、方向性の一つとして特定技能1号への移行もを目指すものであるため、外国人が従事できる業務の範囲については、外国人が現行の技能実習よりも幅広く体系的な能力を修得できるよう、特定技能の業務区分(注)と同一としつつ、人材育成の観点から、当該業務区分の中で修得すべき主たる技能を定めて育成・評価を行うものとする。その際、技能の評価については、現行の技能実習制度において活用している技能検定試験3級等のほか、特定技能1号評価試験により行うことも認める。なお、2つの試験制度が競合することになるため、両試験の難易度・水準に相違が生じないよう、所管省庁は業界団体、新たな制度における試験実施機関等と協議の上、試験の内容を見直すことが必要である。	試験合格者のみが特定技能へ移行できる建付けについては、異存はないが、現行の特定技能1号評価試験の難易度は各分野によってばらつきがあり、今でも、試験の難易度の低い分野へ技能実習生が流出している状況である。試験内容は技能検定試験3級と同じレベルにしなければ、技能検定・技能評価試験を受検するのではなく、特定技能1号評価試験の方を受検してしまい、同様の現象が起きてしまう。方向性に異存はないが、所管省庁が業界団体としっかりと協議し、試験のレベル感を統一していただきたい。	修正	育成終了時までには受験する際の要件を技能検定「試験3級」と修正した。(2③) 会議体の意見を踏まえて政府が技能評価試験のレベルや内容の評価等を判断することを明確化した。(3③)
2-②	武石委員	【修正案なし】	「分野」と「業務区分」の使い方が明確に分けられていないように思われるので、それぞれの位置づけを明確にして書き分ける必要があると思います。	修正	意見の趣旨やこれまでの他の意見等を踏まえ、転籍の範囲が「同一の業務区分」であることなどを明らかにした。(4⑥、4⑦)
2-②	武石委員	・・・当該業務区分の中で修得すべき主たる技能を定めて育成・評価を行うものとする。その際、人材育成については、業所管省庁等が業種ごとの特性を踏まえた技能形成に関して標準的なモデルを提示するなどにより、段階的なスキル形成が図られるよう運用の適正化を図る。また、技能の評価については、現行の技能実習制度において活用している技能検定等のほか、特定技能1号評価試験により行うことも認める。	人材育成、技能評価に関する記述部分ですが、技能評価のみの記述となっているので、人材育成について適切になされるよう必要な措置を明記すべきと考えての修正意見です。なお、記述内容に関しては上記にこだわりのものではないですが、段階的に技能形成が図られる仕組みの必要性を示すべきと考えます。	修正	業所管省庁が育成・キャリア形成プログラムを策定するものとした。(7③)
2-②	富田委員	新たな制度は特定技能1号への移行を目指すものであるため、外国人が従事できる業務の範囲については、外国人が現行の技能実習よりも幅広く体系的な能力を修得できるよう、特定技能の業務区分(注)と同一としつつ、人材育成の観点から、当該業務区分の中で修得すべき主たる技能を定めて育成・評価を行うものとする。その際、技能の評価については、現行の技能実習制度において活用している技能検定等のほか、特定技能1号評価試験により行うことも認める。これに当たり、政府は、各検定・試験が実態に沿うものであるか検証し、いずれの検定・試験においても、合格者は即戦力となる人材であることを確認できる水準となるよう調整する。さらに、受験の機会を十分に確保するように努める。	新制度最初の3年の間にN5を最低限の要件とし、3年の間に即戦力になるための試験・検定に合格すれば特定技能への移行が可能とするのがシンプルでよいと考えます。技能実習の発展的解消に伴い技能実習評価試験は廃止し、歴史的に技能評価が必要かつ可能とされた分野の技能検定3級と、特定技能1号評価試験の合格を、特定技能1号への条件とします。そのうえで、現状、試験の難易度に問題があるとされている特定技能1号評価試験の難易度を、現実的に「即戦力」であるか否かを検証することができるものにする、技能検定のうち実態に沿わなくなっているものについてはアップデートを図ることも政府主導で行えば、試験に関する問題が解消すると思います。受験の機会の保証も必要と考えます。	修正	政府は、試験のレベルや内容等の評価等について、会議体の意見を踏まえて判断し(3③)、外国人に十分な受験機会を確保するための方策を検討するものとした。(9③)
2-②	富高委員	【修正案なし】	特定技能の建築には19職種27作業あり、その中には高所作業や重機の操縦など重篤な労働災害が多く発生する作業もある。特定技能に移行し即戦力として働くという制度の建付けから考えると、少なくともコア業務を設けるべきであり、分野内の職種ごとの危険業務に関する安全衛生教育も含めた人材育成を行うことが必要である。	修正	主たる技能を定めて計画的に育成・評価を行うことは2②のとおり。

2-②	山川委員	新たな制度は特定技能1号への移行を目指すものであるため、外国人が従事できる業務の範囲については、外国人が現行の技能実習よりも幅広く体系的な能力を修得できるよう、特定技能の業務区分(注)と同一としつつ、人材育成の観点から、当該業務区分の中で修得すべき主たる技能を定めて計画的に育成・評価を行うものとする。そ移行の際の、技能の評価については、特定技能1号の在留資格を付与しうる即戦力と評価できるか等の観点から行われるものであり、現行の技能実習制度において活用している技能検定等のほか、特定技能1号評価試験により行うことも認める。	新たな制度が特定技能1号の技能水準の人材に育成することを目指すものとされていること(1-②)から、特定技能への移行の可否の評価に当たっては、即戦力といえるかを評価すること(それが特定技能1号評価試験を利用できる根拠となる)ことを明確にするため、なお、特定技能1号評価試験を用いるのは特定技能への移行の際であると思われるが、「その際」という表現ではそのことが明確にならないため、「移行の際」とした。	修正	「計画的に」育成・評価を行うことについては、2②において反映。 技能修得状況の評価についての記載は、他の意見等を踏まえ、構成を変更した。(2③)
2-③	是川委員	新たな制度で育成を受けたが、特定技能1号への移行に必要な試験等に不合格となった者については、同一の受入れ企業等での就労を継続する場合に限り、再受験に必要な範囲で最長1年の在留継続を認める。 (注2) (注2)不合格者が一定程度を越えた監理団体、及び受入れ企業等は新規の受入れ停止等の措置をとる。	単に再受験のための在留継続を認めた場合、在留継続のために試験等に不合格となる者が現れる等、濫用の恐れがあるため。	修正	他の意見等を踏まえ、試験合格率について、受入れ機関の許可要件・優良指標とすることとした。(4⑧、9②)
2-③	鈴木委員	新たな制度で育成を受けたが、特定技能1号への移行に必要な試験等に不合格となった者については、同一の受入れ企業等での就労を継続する場合に限り、再受験に必要な範囲で最長2+年の在留継続を認める。	新制度では、日本語試験合格が要件とされたため、これまでの技能実習ルートに相当する技能実習3号や特定技能1号移行による技能実習生での在留がなくなることとなり、地方における外国人材の確保が従前より困難となることが懸念される。このため、現行案では、同一受入れ企業での就労を継続する場合、日本語試験等で不合格となった者には、再受験のための在留継続期間が最長1年とされているものを2年に延長できないか。	原文まま	他の意見や、技能検定試験3級の合格率、日本語能力試験に係る救済措置を設けること等に鑑み、最長1年という期間を維持するものとした。(6③)
2-③	富高委員	【修正案なし】	再受験の機会提供は、自分の能力を高めたいと考える外国人労働者にとってメリットになると考えるが、実効的なものとするためには、その期間の生活基盤が維持できることが不可欠であり、その間の就労や住居確保等は、これまで就労してきた企業および監理団体が責任を持つ等、責任の在り方も記載すべきである。	原文まま	本報告書においては見直しの大きな方向性を記載することとしているところ、該当箇所は試験等に不合格となった者に対する救済措置を認める趣旨を記載しているものであり(6③)、その間の監理・支援・保護の内容等の詳細については今後検討することとしたい。なお、在留を継続している間の支援等の責任は、本来の在留期間中と同様、当然に雇用を継続している企業等にあるものと考えている。
2全般	堀内委員	【修正案なし】	・技能実習制度の対象業種及び特定技能制度の対象分野の不整合を解消すべき。 特定技能制度の受入れ可否の判断にあたっては、対象分野の認定に加え、特定技能外国人を受け入れる事業所が所定の産業分類に該当することを求められることがある。この条件によって、技能実習制度の対象業種及び特定技能制度の対象分野として設定されているにも拘わらず、所定の産業分類として認定されていないため、技能実習2号から特定技能1号に移行できないケースが発生している。例えば、自動車部品製造業において、技能実習制度では「プラスチック成型(圧縮成型作業)」での受入れが認められている一方で、特定技能制度では「素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業」分野の受入れ可能な産業分類に「自動車部品」が認められていないことから、特定技能外国人を受入れられない実態がある。同一技能でのキャリアアップおよび在留資格の円滑な移行を促進するためにも、適切な見直しが必要と考える。	修正	3②のとおり適時・適切に変更できることとした。
2全般	富高委員	【修正案なし】	人材育成を担保するため、受入れ企業の研修の実施状況や労働安全衛生を含めた人材育成の体制整備等の確認、受入れ企業が評価試験への合格に向けた技能・日本語能力に関する人材育成計画を作成すること、また、業所管省庁が必要な予算を確保し、建設キャリアアップシステムのような人材の育成を把握できる仕組みを全分野に設け、労働者の技能や日本語能力などを見える化すること等の方策も、特定技能を含めて記載すべきである。	修正	登録支援機関が特定技能外国人のキャリア形成の支援を行うものとし(6④)、業所管省庁が育成・キャリア形成プログラムを策定するものとした(7③)。
2全般	富高委員	【修正案なし】	新たな制度から特定技能移行時に試験を設けることに加え、人材育成が適切になされているかを確認するため、新たな制度の3年間の途中の段階でも試験を設け、技能や日本語の習得を確認し、その試験への合格を経て、次の段階に移行可能な仕組みとすることも検討すべきである。	修正	1年経過時等の受験を義務とした。(2③) 試験への合格については、許可要件や優良な受入れ機関の認定要件とするものとした。(6⑥、9②)

3-①	佐久間委員	新たな制度は人手不足分野の人材確保と人材育成を目的とするものであるため、日本人の雇用機会の喪失や処遇の低下を防ぐ観点及び外国人の安定的かつ円滑な在留活動を可能とする観点、さらに、 <b>技能実習制度が副次的に担ってきた地方の中小・小規模事業者の人材確保と技能の習得・育成に実行性を果たせるべき観点</b> から、現行の特定技能制度・ <b>技能実習制度の考え方にのっとり、受入れ分野ごとに受入れ見込数及び企業ごとの受入れ人数枠</b> を設定し、これを受入れの上限数として運用する。	従来から主張しているが、現行の技能実習制度が副次的に担ってきた地方の中小・小規模事業者の人材確保及び人材育成の機能を真正面から受入れ、人材確保にはより一層の実効性をもたせるべきであると考え。受入れ人数枠が定められないこととなれば、都市部あるいは地方の大企業あるいは大企業に近い規模の中小企業が受け入れたい人数だけ受け入れられることとなり、実効性が担保できなくなる。分野ごとの受入れと、各企業の受入れ人数枠とを二重に設定していく必要がある。	修正	人材育成の観点から、受入れ人数枠を含む体制等の要件の適正化を図るものとした。(5⑤)
3-①	富高委員	【修文案なし】	受入れ人数について、記載の通り産業分野ごとの受入れ上限数を設定することに加え、人材育成を担保する観点から、技能実習と同様に企業ごとの受入れ人数上限を設定し、そのうえで特定技能を含め産業分野ごとの受入れ上限を設定すべきである。	修正	人材育成を制度目的の一つとする新たな制度においては、受入れ人数枠を設けた上、これを体制等の要件の適正化を図るものとした。(5⑤)
3-①	山川委員	新たな制度は人手不足分野の人材確保をも目的とするものであるため、【以下略】	新たな制度が人手不足分野の人材確保のみを目的とするものであるという誤解を防ぐため。	修正	意見の趣旨を踏まえ、「人材確保も目的の一つとする」とした。(3①)
3-②	富高委員	新たな制度及び特定技能制度における受入れ見込数や受入れ対象分野は、国内労働市場の動向等に的確に対応する観点から、経済情勢等の変化に応じて <b>適切柔軟</b> に変更できる運用とする。	「柔軟に変更」とあり、人材確保に主眼に置かれているように見えることから、外国人労働者の権利保護に影響が及ばないよう、「適切に変更」等とすべきである。	修正	意見の趣旨を踏まえ、「適時・適切に変更」とした。(3②)
3-③	佐久間委員	新たな制度及び特定技能制度における受入れ見込数及び <b>企業ごとの受入れ人数枠</b> の設定、受入れ対象分野の設定、技能評価試験の作成等については、有識者・関係団体等で構成する新たな会議体の意見を踏まえ政府が判断するものとする。	分野ごとの受入れ見込み数だけでは、力の強い、資本金、賃金支払い原資、福利厚生施設等に余力のある希望大きな企業、発言力の大きな企業等に外国人材を確保されてしまう。地方の中小・小規模事業者も人員が確保できるよう、分野ごとの受入れ見込み数と各企業の受入れ人数枠とを二重設定していく必要がある。	修正	人材育成の観点から、受入れ人数枠を含む体制等の要件の適正化を図るものとした。(5⑤)
3-③	富田委員	新たな制度及び特定技能制度における受入れ見込数の設定、受入れ対象分野の設定、技能評価試験の作成等については、有識者・関係団体等で構成する新たな会議体の意見を踏まえ政府が判断するものとする。 <b>同会議体は、両制度及び新たな機構が適正かつ合理的に運用・運営されているかについても継続的に検証し、政府に提言を行う。</b>	無駄な書類の提出等を廃し、必要なところを集中させるためには、制度の運用が合理的であるかを労使双方の視点から検証し続けることが必要と考えます。	原文まま	新たな制度における会議体は、受入れ見込数の設定、受入れ対象分野の設定、技能評価試験のレベルや内容等の評価等についての意見を行う役割を担うものであり(3③)、制度や新たな機構の運用、運営等の検証や提言をその役割に含めるかについては十分な検討の対象とされていないと考えられ、現時点ではあえて提言に記載することはしないものとした。
3-③	富高委員	新たな制度及び特定技能制度における受入れ見込数の設定、受入れ対象分野の <b>職種</b> の設定、技能評価試験の作成、 <b>監理団体や登録支援機関の審査</b> 等については、有識者や <b>労使団体などの様々な関係者・関係団体</b> 等で構成する新たな会議体の意見を踏まえ政府が判断するものとする。	特定技能を含め新たな会議体を設けることは重要である。新たな会議体の機能の実効性を確保するため、国内労働市場の動向等に的確に対応する観点で、現在の特定技能制度の分野別協議会の機能強化と新たな会議体との連携についても記載すべきである。なお、現行の特定技能の分野別協議会は業種により開催状況や取り組みには濃淡があるため、新たな制度も含め、監理団体、登録支援機関、受入れ機関が参画のうえ、制度所管省庁と業所管省庁の主導のもと、当該産業分野における人手不足状況や賃金水準等の確認や好事例の共有、課題や問題事案の把握等を行う会議体として、両制度の運用において機能させることが重要である。参画者については、中間報告書の記載に合わせるべきである。	修正	受入れ対象分野「等」の設定とするなど、一部記載ぶりを変更した。(3③) なお、現行制度においては、監理団体の審査は労働施策審議会で行っているところであり、当該審査等をどこで審査すべきかについては現行の運用等も踏まえつつ今後検討することとしたい。
3-③	山川委員	新たな制度及び特定技能制度における受入れ見込数の設定、受入れ対象分野の設定、技能評価試験の作成、 <b>各分野の実情や特色を生かしたうえで整合性の確保</b> 等については、有識者・関係団体等で構成する新たな会議体の意見を踏まえ政府が判断するものとする。	第12回会議でも指摘があった、各分野の受入れの運用につき差が大きすぎる場合があることへの対応については、分野横断的に広い視点で検討する必要がある、透明性という観点からも上記会議体で意見を徴することが適切であるため(整合性の「確保」が強すぎるようであれば「配慮」とすることもあろう)。	修正	意見の趣旨を踏まえ、受入れ見込数の設定等につき、制度全体としての整合性に配慮しつつ、政府が判断するものとした。(3③)



3全般	堀内委員	【修正案なし】	<p>・新たな制度及び特定技能制度において、技能実習制度と同様に、事業者ごとの受入れ人数の上限を設定すべきではないか。一事業者あたりの外国人従業員が増えすぎると外国人と日本人の接点がほとんど無くなり、日本の慣習や文化、日本語等について理解を深める機会が乏しくなり、外国人材が疎外された環境に置かれる可能性がある。分野によって異なるかと思うが、適切な外国人と日本人の比率は一定程度あるはずであり、例えば90%以上の従業員が外国人になるという環境は望ましくないのではないか。また、感染症の発生等によって外国人材の入国制限が発生した際には、事業の継続性が担保されず経済活動に支障をきたす懸念があり、一定程度の日本人の雇用を確保する努力が雇用者側にも必要である。なお、特定技能外国人は一定の技能を有しており教育に係る負担が少ないことから、技能実習制度より上限を緩和した人数を設定してもよいのではないかと。</p> <p>【本件に関する質問】新たな制度の1号、2号のそれぞれに上限を設けるという理解でよいのか。また、新たな制度と特定技能制度の両方を活用する事業者については、受入れ人数を通算した上限を設定する等の検討を行うのか。</p> <p>・新たな制度及び特定技能制度における受入れ対象分野の追加について、エビデンスに基づいた検討を進めるべきと考える。受入れの必要性、生産性向上や国内人材確保の取り組み状況等の検証にあたっては、客観的な基準や考え方、これまでの審議プロセスを公表することで、透明性や産業分野間の公平性を担保することが重要である。</p> <p>・特定技能2号への移行要件について、家族帯同や永住が可能となることを踏まえ、日本社会で自立した生活を送れるような技能水準を検証すべきである。とりわけ日本語能力(N3合格)の基準が適切かどうか、言語教育の専門家や自治体等からも意見を聞く必要があるのではないかと。</p>	修正	<p>人材育成を制度目的としていない特定技能制度においては、これを制度目的とする技能実習制度とは異なり、受入れ機関ごとの受入れ人数上限を設けていないところ、人材育成を制度目的の一つとする新たな制度においては、受入れ人数枠を設けた上、これを体制等の要件の適正化を図るものとした。(5⑤)</p> <p>なお、新たな制度は、基本的に3年を一つの枠とする育成期間とし、1号及び2号といった技能段階に応じた区分を設けない制度とすることが考えられる。</p>
4-①	武石委員	<p>【4-①の終わりに追記】</p> <p>なお、人材育成が同一の受け入れ企業で継続的・計画的に行われることによりその効果が期待される場合が多いことから、受け入れ企業に対して外国人の定着促進のための取組が行われることについての重要性についての理解促進を進めるとともに、外国人労働者が自身の技能を高めるという観点から転職の選択を行うことができるよう支援を行う。</p>	<p>就労期間が1年を経過すれば、一定の条件はあるものの自由に転職ができる、という受け止めがなされないように、転職の基本的な考え方の部分に、人材育成の継続性・画一性を担保した上での転職の柔軟化の対応であることを明確にしておく必要があると考えます。このことは、非熟練労働者が賃金水準のみで転職を安易に行うような労働市場を形成させないという意味でも重要だと考えます。</p>	修正	<p>意見の趣旨を踏まえて、やむを得ない事情がある場合以外には、人材育成の観点から、3年間を通じて一つの受入れ機関において就労を続けることが望ましいことを明らかにした。(4③【全文についてP】)</p>
4-②	佐久間委員	【修正案なし】	<p>「労働条件等の相違がある場合」等が対象となることを懸念する。現行の技能実習制度においては、入国前に母国語が併記された雇用条件通知書を明示した上で、雇用契約を締結し、その後入国をしていく。その際に、法定控除項目のみならず、寮費、Wi-Fi使用料など差し引きすることが明示されているにも関わらず、入国後「手取りがこれだけ」とは聞いてなかった」とトラブルになるケースもある。実習実施者や監理団体が虚偽の情報を提示し、雇用するような悪質なケースであれば対象にしていただけで構わないが、トラブルになる際は必ずしもそうとは限らない。範囲を拡大・明確化する方向性には異存はないが、しっかりと外国人技能実習機構の方に精査をいただきたい。</p>	-	<p>4②において、一定の労働条件の相違がある場合を対象とすることをすることを明示することを記載しているが、更なる具体化については、実態を踏まえて、適切なものとする必要があるものとする。</p>
4-②	富高委員	【修正案なし】	<p>「やむを得ない事情がある場合」の範囲を拡大・明確化することについて、特に人権侵害や労働条件等の処遇に関する問題があった場合には迅速に転職が行われるようにすることは明確にすべきである。また、例えば、労災や日常生活における事故等によってこれまでの職種の仕事ができなくなってしまった場合、「ビジネスと人権」の観点からも、個々の状況を踏まえて、就労可能な職種への転職の余地を残すことも検討すべきである。また、転職が受入れ1年後から可能となることと相まって、受入れ機関や監理団体都合による雇止め等、外国人労働者にとって不利益となることがないよう明記すべきである。</p>	修正	<p>やむを得ない事情がある場合の転職について、例えば労働条件について契約時の内容と実態の間で一定の相違がある場合を対象とすることを明示するものとした。(4②)</p> <p>同場合における他の業務区分の職種への転職については、他の意見等も踏まえ、提言として記載することはしないものとした。</p>
4-②	富高委員	<p>「やむを得ない事情がある場合」の転職については、その範囲を拡大・明確化し、転職支援の体制を見直し、迅速化を図る手続を柔軟化する。その上で、転職が認められる範囲やそのための手続について、関係者に対する周知を徹底する。</p>	<p>やむを得ない場合の転職の実効性を確保する観点から「転職支援の体制を見直し、迅速化を図る」などと丁寧に記載すべきである。</p>	原文まま	<p>手続の柔軟化については、やむを得ない事情の立証方法の困難さを指摘する意見等を踏まえたものであり、転職支援体制等に係る課題とは別個の問題と考えられる。なお、転職支援の体制を見直すことについては、4⑤や5①等に記載のとおりである。</p>
4-②	山川委員	<p>「やむを得ない事情がある場合」の転職については、その範囲を拡大・明確化し、手続を柔軟化する(雇用契約の合意契約については、「やむを得ない事情」につき当事者間に争いが無いものとみられる限り転職を可能とすることを検討する)。その上で、転職が認められる範囲やそのための手続について、関係者に対する周知を徹底する。</p>	<p>雇用契約の合意契約について、制度の運用上、「やむを得ない事情」につき争いが無いものとみられる限り「やむを得ない事情」があるとして取り扱えば、立証の負担の軽減など手続の柔軟化が図りうるため。</p>	原文まま	<p>本報告書においては見直しの大きな方向性を記載することとしているところ、御指摘のような場合を「やむを得ない事情がある場合」に含めることなどの詳細については今後検討することとした。</p>
4-③	高橋委員	<p>1年後に全員が受験する技能検定(基礎級)及び日本語能力A1相当以上の試験(日本語能力試験N5等)に合格していること。</p>	<p>受験が転職意思ありと取られないため。</p>	修正	<p>受入れ機関が外国人に対して、1年経過時まで及び育成終了時までには受験させることを義務化し(2③)、試験合格率を受入れ機関の許可要件・優良指標とした。(4⑧)</p>

4-③	市川委員	<p>上記②の場合に加え、人材育成の観点に基づく以下の条件をいずれも満たす場合には、本人の意向による転籍も認める。</p> <p>○ 同一の受入れ企業等において就労した期間が1年を超えたことがあてられていること</p> <p>○ 技能検定(基礎級)等及び日本語能力A1相当以上の試験(日本語能力試験N5等)に合格していること</p>	<p>本来、転籍制限のある時期を設けるべきではないと考えるが、1年を目安としてその期間を設ける場合には、</p> <p>1 技能検定(基礎級)等及び日本語能力A1相当以上の試験に合格していなければ、1年経過後も転籍ができないという条件とすると、十分な育成をせず、日本語教育もきちんとやらずに合格者を出せない問題のある企業で就業している外国人ほど、合格が難しくなり、問題のある会社ほど、就業者を3年間転籍させずに自社で働かせ続けることができるという逆説的な結果になりかねない。</p> <p>また、現在の技能実習評価試験等は、1号から2号への移行の条件として全員に受験を義務付け、その中で90%を超える合格率になっているが、この評価試験が転籍を認めるか否かのメルクマールとしてだけ機能するようになれば、評価試験を受けようとする者は転籍を考えている者であることが推測でき、雇用主が評価試験の受験を妨害したり、あえて育成に手を抜いたり、試験を実施する業界関係団体が問題を難しくして合格率を下げたりする運用につながりかねない。</p> <p>そもそも転籍は労働者として当然の権利であって、一部の労働者が一定の条件をクリアすれば恩恵的に与えられる利益ではないと考えるので、転籍にこのような条件を付加するべきではないと考える。</p> <p>2 同一の受入れ企業等において就労した期間が1年を超えていること、という条件は、労働法において、1年以内の転職ができない有期契約もありうることとの平仄を合わせたとも考えられるが、新しい制度のもとでの転籍制限は、さらに在留資格の観点からも転籍を認めないとするものなので、1年経過後に転籍した場合にもさらに1年経過しなければ転籍できないとすることは制約が強すぎるものとする。育成期間が1年経過したことがあれば、その分野において最低限必要な技能は身につけていると考えられるので、修正案のように、1年経過をしたことがあれば、それ以降は、在留資格の観点からは転籍までの期間に制約を付す必要はないと考える。</p>	原文まま	<p>他の意見等を踏まえ、同一の受入れ企業等において就労した期間が1年を超えていること並びに技能検定(基礎級)及び日本語能力A1相当以上の試験に合格していることは、要件として維持するものとした。(4③【全文についてP】)</p>
4-③	黒谷委員	<p>上記②の場合に加え、同一分野内に限り、人材育成の観点に基づく以下の条件をいずれも満たす場合には、本人の意向による転籍も認める。</p>	より丁寧にかつ確実に内容を伝えるため。	修正	<p>現に就労している業務区分と同一の業務区分に限ることについて記載するものとした。(4⑥)</p>
4-③	是川委員	<p>上記②の場合に加え、人材育成の観点に基づく以下の条件をいずれも満たす場合には、本人の意向による転籍も認める。</p> <p>○ 同一の受入れ企業等において就労した期間が1年を超えていること</p> <p>○ 技能検定(基礎級)等及び日本語能力A1相当以上の試験(日本語能力試験N5等)に合格していること(注)</p> <p>○ 転籍先が優良認定を受けていることに加え、転籍先の総実習生に占める転籍者数、及び所在地等から定められる転籍者の受入れ可能数を下回っている等の受入れの条件を満たしていること</p> <p>(注)これらの試験は実習1年目の終了時まで全員が受験するものとし、不合格者が一定程度を越えた監理団体、及び受入れ企業等は新規の受入れ停止等の措置をとる。</p>	<p>未熟練の外国人を海外から採用し、教育訓練を行うことは、日本人労働者または既に在留する外国人労働者を採用し、教育訓練を行う場合と比較して、著しく高いコストがかかる。また、地域間で最低賃金に違いがあるなど、事業者間の公平な競争条件が必ずしも保たれているわけではない。</p> <p>そのため、海外から新規に実習生を採用する企業や地方にある事業所が不利益を被らないよう、事業者間の公平の観点が必要である。また、人権保護の観点からも、転籍する実習生にとっても転籍先が雇用条件などの面で、転籍前よりも向上することが必須である。</p> <p>こうしたことから、同一の受け入れ企業等での就労期間、技能、及び日本語に一定要件を課すだけでなく、転籍者の受け入れ企業等に対しても一定の条件を設けることが望ましい。</p> <p>具体的には優良認定の有無、海外からの受け入れ者数に応じた在籍可能な転籍者数の設定、非大都市圏からの受け入れ上限数の設定といったことが考えられる。なお、これらの条件設定は、企業等における実習生の受け入れ可能数の枠の一つとして行われることが考えられる。</p> <p>また、転籍の条件に一定程度の技能や日本語を条件とする際、これを確認するための試験は全員が受験することとする必要があることに加え、不合格者が一定数を下回った場合、受け入れ企業等に一定のペナルティを課す必要がある。そうしなければ、これらの試験の受験が転籍意思の有無と関連付けて理解されることとなることや、あるいは転籍を防ぐため、雇用者が実習生にこれらの試験を受験させなかったり、合格させないようあえて教育訓練を懈怠するなどモラルハザードの可能性が生じる。</p>	修正	<p>転籍先の要件については、4③ウ【全文についてP】のとおり。</p> <p>試験の実施義務については、2③のとおり。</p> <p>試験合格率等については、許可要件や優良認定の指標とするものとした。(4⑧)</p>
4-③	佐久間委員	<p>上記②の場合に加え、人材育成の観点に基づく以下の条件をいずれも満たす場合には、本人の意向による転籍も認める。</p> <p>○ 同一の受入れ企業等において就労した期間が1年を超えていること</p> <p>○ 技能検定(随時3基礎級)等及び日本語能力A2.1相当以上の試験(日本語能力試験N4.5以上等)に合格していること</p> <p>なお、新たな制度に基づく新たな在留資格については、3年間あるいは5年間の就労を通じた人材育成を修了し、かつ、要件を満たした場合にのみ特定技能1号へ移行できるものであり、在留期間中に試験合格による「特定技能1号」等への在留資格の変更による就職・移行については認めない。</p>	<p>地方の中小・小規模事業者への影響も十分に考慮すべきであり、この要件では、地方では1年しか在留せず入国の足掛かりになることを強く懸念する。地方の中小・小規模事業者の人材確保の実効性について、どのように担保していくのか。第11回会議で、転籍の期間について言及した委員の方々は、私以外には「1年経過すれば」と発言していたので、このようになるのはやむを得ない。条件を付けている点については一定の評価をしたいと思うが、この要件では、ほとんどのの方がその対象となるため、条件を付けている意味があるのかは甚だ疑問である。</p> <p>また、新たな制度の在留資格により在留する外国人が、1年間同じ事業者に在籍した後には、試験に合格すれば「特定技能1号」に変更(移行)できる旨の説明を10月18日の有識者会議で出入国在留管理庁様から説明があったところである。しかしながら、新たな制度により前職要件もなくなる外国人を自社に迎え入れ、自社の技能や実務面での日本語会話、そして、地域の生活環境やルールを授けてきた地域の中小・小規模事業者にとっては、たった1年間で他地域や他の事業者に就職(移行)されたのでは納得ができない。転籍と同様、入国前から生活面等を支えた費用については、どのように請求すればいいのか。</p> <p>同一の受入れ企業等において就労した期間が1年を超える場合の転籍については、本人の意向により認めていく方向になると思われるが、試験合格による「特定技能1号」等への在留資格の変更・他事業者への就職(移行)については、3年間あるいは5年間は新たな在留資格のままとし、認めないようお願いしたい。</p>	修正	<p>他の意見等を踏まえ、技能検定(基礎級)及び日本語能力A1相当以上の試験に合格していることは、要件として維持するものとした。(4③【全文についてP】)</p> <p>育成途中に特定技能1号評価試験等に合格した場合の特定技能1号への在留資格変更について、本人意向による転籍の要件を踏まえたものとした。(6②【全文についてP】)</p>



4-③	武石委員	【修正案なし】	・「同一の受入れ企業等において就労した期間が1年を超えていること」の示す内容について、最初の受入れ企業等で1年を超えると転籍が可能になることは理解できますが、次の新しい受入れ企業等でもさらに1年は勤続が必要という趣旨でしょうか。この書き方だと、次の就労先でも1年の就労期間がないと転籍ができないように読めるので、それでよいのかどうかの確認です。	—	質問に記載されたとおり、次の新しい受入れ企業等でもさらに1年は勤続が必要という趣旨。
4-③	富田委員	上記②の場合に加え、人材育成の観点に基づく以下の条件をいずれも満たす場合には、本人の意向による転籍も認める。 ○同一の受入れ企業等において就労した期間が1年を超えていること ○技能検定(基礎級)等及び日本語能力A1相当以上の試験(日本語能力試験N5等)に合格していること 政府は、本人が監理団体等の関与なく日本語能力に関する試験を受験できるよう、機会を十分に提供するとともに、その周知に努める。	勤務先の協力が必要となる技能検定を転職の要件にするのは相応しくないと考えます。一方で、最低限の日本語も習得できないまま、実態として日本での母国語支援を担っている送り出し機関との縁が切れる可能性の高い転籍をすることは、その先で問題が起きた時のリスクを著しく高めるように思います。そこで、勤務先等の協力が不要な日本語能力試験の合格のみを転籍の要件とすれば良いのではないかと考えました。	修正	他の意見等を踏まえ、技能検定(基礎級)及び日本語能力A1相当以上の試験に合格していることは、要件として維持するものとした。(4③【全文についてP】) 政府は、外国人に十分な受験機会を確保するための方策を検討するものとした。(9③)
4-④	市川委員	【削除】	上記の措置について、実際に実行する場面を想定すると、転籍先企業が転籍前企業と負担額について交渉して金額を確定する合意をするということは、極めて大きな転籍のハードルになると考えられる。転籍を嫌がる転籍前企業としては、初期費用として日本語教育機関からこんな請求書が来たとか、別の費用もかかっていたというようなことを次々に主張することが想定され、いかに基準を明確化しようとしても、迅速に金額を合意できるとは考えられない。また、転籍先企業が不当な請求と考えたときでもこれを簡易・迅速に適正額におさめて合意に至る方法も考えがたい。とすれば、受入れようとする企業は、そのような面倒なことがあるなら受入れは諦めるということになりかねない。また、日本人やその他の労働者について考えると、1年の経過後に転職するについて、転籍前の企業に転籍先企業が金銭支払をしなければならないというようなことは許されない。日本人でも、特に新卒者の場合など就業当初に一定の教育費用がかかることは同様であって、新しい制度でだけこのような費用負担を転籍先に求めることを許容することは、法理論的な面からも内国民との平等性という観点からも慎重に考える必要があり、削除が妥当と考える。	原文まま	他の意見等を踏まえ、負担することの合理性があり、転籍前後の受入れ機関との間の不平等が生じないことを前提に、不平等が生じないための費用分担等の措置をとることは維持するものとした。(4④) その上で、特定技能外国人の保護の観点からも、地方出入国在留管理局との連携を強化し、不適切な受入れ機関等に対して厳格に対応することとした。(5②)
4-④	大下委員	本人の意向により転籍を行う場合、転籍前の受入れ企業等が負担した初期費用ならびに転籍までの期間における生活支援に係る費用のうち～(以下略)	転籍先企業への受け入れに係る初期費用の移転の仕組みは歓迎するが、どの項目をその費用に含めるのかを明確にする必要がある。育成や生活環境の整備に係る費用など実費を示すことが難しいものについては定額とするなど検討いただきたい。	修正	転籍前後の受入れ機関による費用分担については、他の意見等を踏まえ、方向性の記載にとどめ、具体的な方策は提言に記載しないものとした。(4④)
4-④	佐久間委員	【修正案なし】	従来から本会が主張していたこととなるため異存はない。明確なルールを主務省庁にはつくっていただきたい。	—	
4-④	山川委員	本人の意向により転籍を行う場合、転籍前の受入れ企業等が負担した初期費用のうち、転籍後の受入れ企業等にも負担させるべき費用については、両者の不平等が生じないよう、転籍前後における各受入れ企業等が外国人の在籍期間に応じてそれぞれ分担することとするなど、その対象や負担割合を明確にした上で、転籍後の受入れ企業等にも負担させる、 <b>具体的には、転籍後の受入れ企業の人材育成のための計画に、当該企業が転籍前の受入れ企業に支払う用意がある初期費用相当額等の記載を求め、それらも審査の対象に含める</b> などの措置をとることとする。	新たな受入れ企業が転籍前の受入れ企業に初期費用相当額を支払う用意がなければ人材育成のための審査を通過できないとすることで、初期費用の適切な負担を実現するため。新たな受入れ企業の同意がなければ転籍を認めないとする、転籍の妨害手段のため不同意とする弊害が生じるので、支払う用意があること記載を求めるとどめた。転籍前の受入れ企業が受取りを拒否した場合は当該企業がリスクを負うものとして転籍を認めてよいと考えられる(もともと法的請求権まで認めるには困難が多い)。額の適切性は判断しにくい、転籍前の受入れ企業で就労した期間の他、その間の受入れ企業の費用負担の内容、両者の協議状況等を基礎に判断する(可能であれば目安を設ける)ことが考えられる。	修正	転籍前後の受入れ機関による費用分担については、他の意見等を踏まえ、方向性の記載にとどめ、具体的な方策は提言に記載しないものとした。(4④)
4-⑤	黒谷委員	転籍支援については、 <b>受入れ企業等、送出機関及び外国人の間の調整が必要であることに鑑み、新たな制度の下での監理団体(後記5参照)が中心となって行うこととしつつ、ハローワークも、外国人技能実習機構に相当する新たな機構(後記5参照)等と連携する</b> などして転籍支援を行うこととする。しつ、 <b>転籍先の確保については新たな機構等が責任を持って取り組むこととする。</b>	新たな制度の下での監理団体の責任があまりにも重くなるため、転籍につなぐまでは監理団体が行い、マッチングは新たな機構や第三者機関などが行うという仕組みも考えられる。	原文まま	本人の意向による転籍については、ハローワークや適正な民間職業紹介事業者も行うことができるようにすることにより、監理団体の負担は軽減するものと考えている。(4⑤)
4-⑤	末松委員	転籍支援については、受入れ企業等、送出機関及び外国人の間の調整が必要であることに鑑み、新たな制度の下での監理団体(後記5参照)並びに外国人技能実習機構に相当する新たな機構(後記5参照)が中心となって行うこととしつつ、ハローワークも、外国人技能実習機構に相当する新たな機構(後記5参照)等と連携するなどして転籍支援を行うこととする。	やむを得ない事情により転籍を希望する外国人労働者にとって、その主たる相談窓口が監理団体のみであると、転籍前の企業と監理団体が密接に関わっていた場合、転籍に関する相談を心置きなく監理団体へ相談することができない状況を生むことが考えられる。そのため、転籍に関する主たる相談窓口を監理団体のみにするのではなく、「外国人技能実習機構に相当する新たな機構」を併列で明記することで、外国人労働者にとっての適切な相談体制が確保されるよう、加筆を行った。	原文まま	他の意見等を踏まえ、転籍支援については、転籍先の確保も含め、一次的には監理団体が中心となって行うこととしつつ、ハローワークが新たな機構等と連携するなどして行うものとした。(4⑤)

4-⑤	富田委員	<p>転籍支援については、受入れ企業等、送出機関及び外国人の間の調整が必要であることに鑑み、新たな制度の下での監理団体(後記5参照)が中心となって行うこととしつつ、ハローワークも、外国人技能実習機構に相当する新たな機構(後記5参照)等と連携するなどして転籍支援を行うこととする。厚生労働省は、ハローワークの職員に対し、外国人労働者向けの在留資格全般などその基礎となる制度も含む新しい制度に関する必要な研修を行い、必要な人員・予算を配置する。</p>	<p>ハローワークの窓口職員は非正規雇用の方が多く、自らも不安定な立場の中、在留資格の複雑な問題が絡み、言葉や文化の壁もある外国人の未熟練労働者に対して、正確かつきめ細やかな対応をすることが難しい場面も多くあると思います。市役所の窓口職員や生活保護のケースワーカーなど、本当に困っている人に接する公務員が非正規雇用であるという我が国全体の問題ではありますが、これを機にハローワークについては強化してください。</p>	原文まま	<p>本報告書には見直しの大きな方向性を記載することとしているところ、ハローワークの体制整備については、新たな制度の設計とは直接の関係はないため、あえて記載しないこととした。</p>
4-⑤	富高委員	【修正案なし】	<p>機構が従来から行ってきたような監理団体の転籍支援のサポートにとどまらず、機構自らもあつせんを行う等、転籍支援の強化を図るということがわかるよう記載すべきである。</p>	修正	<p>新たな機構においては、転籍支援を含む支援・保護機能等を強化するものとした。(5①)</p>
4-⑦	是川委員	<p>育成を終了する前に帰国した者については、新たな制度でのこれまでの我が国での滞在期間が通算2年以下の場合に限り、新たな制度により、それまでとは異なる分野での育成を目的とした再度の入国を認めることとする(注)。 (注)育成終了前の帰国者が一定程度を越えた監理団体、及び受入れ企業等は新規の受入れ停止等の措置をとる。</p>	<p>現在でも見られるような短期的な労働力として技能実習1号を受け入れるといった利用が行われる恐れがあるため、そういった利用を行う監理団体、及び受け入れ企業等に対してはペナルティを課す必要があるため。</p>	修正	<p>制度の悪用防止の観点から、試験合格率等について、許可要件や優良認定の指標とするものとした。(4⑧)</p>
4-⑦	佐久間委員	【修正案なし】	<p>通算2年以下で帰国し、国民年金、厚生年金の脱退一時金を取得後、再度入国し、また、帰国した場合に二度目の脱退一時金が得られるとしたら、帰国することに社会保険の保険加入期間がなくなり、最後に日本に他の在留資格で働けなくなると生活保護を受ける外国人も増加して行くことを懸念する。 新たな制度(現在の技能実習制度は年齢18歳以上のみで年齢の上限はなし。)及び特定技能外国人(年齢18歳以上で年齢の上限はなし)だけでなく、他の在留資格にも及んでしまうが、そのような場合は、新たに在留資格は認めないなどの仕組みになっているかご教示いただきたい。</p>	一	<p>現行の技能実習制度や特定技能制度など、いわゆる就労資格で我が国に在留する者については、在留資格変更や在留期間更新の審査の際、独立の生計を営むに足りる資産又は技能を有していることを確認することとしている。 「働くことができなくなった場合」には、基本的には本邦で在留することが認められなくなるものと考えており、年金や生活保護等を受けながら在留を続けていただくことは想定していない。</p>
4全般	大下委員	<p>【①～⑦に、以下の主旨・内容を追記】 新制度のもとで就労・実習を行う外国人材の円滑な技能習得を妨げることがないよう、賞金等を理由とした安易な転籍や引き抜きを防ぐ措置を講じる。</p>	<p>同一企業での就労が1年を超えた場合、どのタイミングでも転籍可能となっているが、年度の途中での転籍は、①受入れ企業にとって「代替人材の確保が難しい」、②外国人材にとって「技能習得の面で望ましくない」、さらには、③監理団体にとって「監理費収入の見通しがつかない」などの点で懸念がある。少なくとも、賞金を理由とした安易な転籍(引き抜き)を防ぐ仕組みが必要。</p>	修正	<p>他の意見等を踏まえると、賞金を理由とする転籍や引き抜き行為を防止しなければならないとするのは困難と考えられるものの、「3年間を通じて一つの受入れ機関において就労を続けることが望ましい」ことを記載するものとした。(4③【全文についてP】)</p>
5(新設)	富田委員	<p>【②の後に追記(挿入)】 地方出入国管理局は、外国人労働者の人権救済が必要な場面で新しい機構に情報提供を求めるなど、新しい機構と積極的に連携する。</p>	<p>現状、機構は「在留資格の問題はできない」と言います。地方入管は、「技能実習なら機構へ」と言います。特定技能の保護も機構の所管となることにより、特定技能外国人の保護についても、新しい機構への丸投げとなり、結局在留資格の壁で救済されないケースが生じることを懸念します。機構の中に個別労働問題に関する調査部門を設け、その結果を地方入管に伝えることができれば、双方の負担を増やさずに、外国人労働者の帰責性の少ない場合には在留資格の更新を認めるなどの合理的な結論に導くことができますし、地方入管も主体的に外国人労働者の保護を図るスタンスをとって欲しいと考えます。</p>	修正	<p>意見の趣旨を踏まえ、新たな機構が特に特定技能外国人について地方出入国在留管理局と必要な連携等を行うものとした。(5②)</p>
5-①	市川委員	<p>(外国人技能実習機構) ①外国人技能実習機構を改組(改組後の組織について、以下「新たな機構」という。)の上、受入れ企業等に対する監督指導や外国人に対する支援・保護機能を強化するとともに、特定技能外国人についても受入れ企業等への監督指導や支援・保護業務を行わせることとするへの相談援助業務(母国語相談等)。</p>	<p>新たな機構の業務分野を特定技能外国人についても拡大することには賛成であり、特定技能外国人については相談援助に力点を置くことについても異論は無いが、担う業務としては、新たな制度との連続性や外国人労働者全般の権利保障の観点からも受入れ企業等への監督指導も含めておくのが適切であると考えます。</p>	原文まま	<p>他の意見等を踏まえ、特定技能外国人に関連する新たな機構の業務は、相談援助業務の範囲とするものとした。(5①)</p>

5-①	佐久間委員	外国人技能実習機構を改組(改組後の組織について、以下「新たな機構」という。)の上、受入れ企業等に対する監督指導や外国人に対する支援・保護機能を強化するとともに、 <b>新たな機構は、特定技能制度をも監督する機関外国人への相談援助業務(母国語相談等)を行わせることとする。</b>	外国人技能実習機構は両制度を管轄する組織として再編すべきである。結局のところ、この方向性では、特定技能制度を包括的に管轄する組織は創設されないこととなり、特定技能制度の各産業分野の試験の難易度、手続きなど、平準化が図られずバラバラのままである。各所管省庁で予算を捻出し、外国人技能実習機構を、両制度を一元監督する機関とするべきである。	原文まま	他の意見等を踏まえ、担当することの合理性があり、転籍前後の受入れ機関との間の不平等が生じないことを前提に、不平等が生じないための費用分担等の措置をとることは維持するものとした。(4④) その上で、特定技能外国人の保護の観点からも、地方出入国在留管理局との連携を強化し、不適切な受入れ機関等に対して厳格に対応することとした。(5②)
5-①	富田委員	外国人技能実習機構を改組(改組後の組織について、以下「新たな機構」という。)の上、受入れ企業等に対する監督指導や外国人に対する支援・保護機能を強化するとともに、特定技能外国人への相談援助業務(母国語相談等)を行わせることとする。 <b>改組に当たっては、労働契約法を含む労働法令違反や在留資格の問題にも総合的に対応できるよう弁護士等の専門家を配置し、労使及び監理団体の主張が食い違う民事的なトラブルについても双方から証拠等の提出を受けて迅速かつ合理的な解決策を提示できる機能を持たせることとする。さらに、相談援助業務は、必要な当事者に確実にアウトリーチすることの困難さを前提としつつ、相談から援助まで実効的に機能しているかについて第三者も含めて定期的に検証する場を設け、検証結果に基づき、効果的かつ効率的な相談・援助の仕組み作りを続けることとする。政府はこれに必要な人員と予算を配置する。</b>	現状の機構の相談・援助機能は量的にしか検証できませんが、質的な検証と、それに基づく改善が必要であると考えます。また、専門性の欠如により、民事・在留資格・労働といった複数の問題が絡む技能実習生の問題に対して、監理団体が機能しない場合に、妥当な解決策を導くことができない状態が長く続くことがあります。最終的には裁判による解決を求めざるを得ない事案でも、専門家を配置して証拠を吟味して一次的な解決策を迅速に提示することで、多くの問題を一定程度妥当な結論に導くことができると考えます。情報・言葉の壁があり、本当に困っている外国人にどのように問題解決へのアクセスを保障するかについては、明確な答えがある訳ではなく、現場でトライアンドエラーを繰り返して改善しなければなりません。そのためには、第三者を入れた検証を行いながら継続的に良い制度作りをする体制整備が必要です。	修正	意見の趣旨を踏まえ、新たな機構において必要な体制整備等を行うものとした。(5①)
5-①、②	富高委員	<b>【修正案なし】</b>	新たな制度および特定技能制度の見直しにおいて、監理体制や支援・保護の強化は重要であり、①②の新たな機構の権限の強化等についても記載すべきである。また、特定技能においても新たな制度同様に受入れ機関や登録支援機関への監督指導を行うべきであり、その点も記載すべきである。また、業務範囲の拡大による体制強化のため、制度所管省庁だけでなく業所管省庁においても、予算確保を含め、機構の体制強化の責任を負うことについても明確にすべきである。	修正	新たな機構においては、監督指導機能を強化するものとしたが、他の意見等を踏まえ、特定技能外国人に関連する新たな機構の業務は、相談援助業務の範囲とするものとした。(5①) その上で、特定技能外国人の保護の観点からも、地方出入国在留管理局との連携を強化し、不適切な受入れ機関等に対して厳格に対応することとした。(5②)
5-②	富田委員	<b>労働基準監督署労働局との間での相互通報の取組を強化し、重大な労働法令違反事案に対して厳格に対応する。労働局は、個別労働紛争解決制度を積極的に活用するなどして、外国人労働者についても労使間の問題の迅速な解決に努める。そのため、同制度を外国人労働者本人が利用できるように、補助者として通訳人を付するなど、必要な制度整備を速やかに行う。</b>	労働基準監督署は、労働基準法違反にしか対応できません。外国人労働者の問題は、職業安定法など労働局が所管する他の法令の適用も問題になるので、連携の対象は監督署ではなく労働局とすべきと考えます。また、実際の個別紛争では、多くの場合、労働基準法違反ではなく労働契約法の問題となります。個別労働紛争解決制度が外国人労働者にとっても具体的に機能するものとなり、監督署等の相談窓口から積極的に繋ぐことができれば、解決できる問題も飛躍的に増加すると考えます。	修正	現行制度において労働基準監督署と外国人技能実習機構の相互通報を行っていることから、当該取組を強化することとして原案のとおり記載していたが、御指摘を踏まえその他の関係部局との連携も含まれるよう「労働基準監督署等」とした。(5②)
5-③	市川委員	新たな制度の下での監理団体については、監理団体と受入れ企業等の役職員の兼職に係る制限の強化 <b>及び又は</b> 外部者による監視の強化などによる独立性・中立性要件の強化や、受入れ企業数等に応じた職員の配置や外国語による相談応需体制の強化など、その許可要件を厳格化した上、新たに許可を受けるべきものとする。その際、監理団体に対しては、新たな許可要件にのっとり、厳格に審査を行うものとする。	監理団体の独立性、中立性要件の強化という点について基本的な方向性に賛成。中小企業団体の一類型である事業協同組合が監理団体の多くを占めており、事業協同組合は、組合事業を通じて組合員の経済的地位の向上を図るためのものとなっている。また、役員3分の2は組合員または組合員たる法人の役員でなければならないとなっている。これを受けて、実習法の施行規則も、監理を受ける実習実施者は、当該監理団体の組合員または会員であることとしている。このような、自分で自分を監理監督するに近い仕組みでは独立性中立性は危ういと考えられるので、現行法のもとでも、組合員外のために事業も可能であるとしていることを利用することなどにより、組合員以外の事業者の監理監督を行うことが考えられる。制度論としては、営利非営利という区別よりも、監理される事業者が役員に入った組織形態を改め、かつ、外部監査は必須とすることが考えられる。その意味でも、③の「役職員の兼職に係る制限の強化又は外部者による監視の強化など」という記載は、「又は」ではなく「及び」が良いと考える。	修正	監理団体の兼職に係る規制について、他の意見等も踏まえて見直した。(5③)
5-③	大下委員	新たな制度の下での監理団体については、 <b>監理団体と受入れ企業等の役職員の兼職に係る制限の強化又は外部の有識者や外国人技能実習機構の後継組織等による監視の強化などによる独立性・中立性要件の強化や～(以下略)</b>	監理団体と受入れ企業の役職員の兼職を制限することは現実的に難しく、実効性が薄いのではないかと。外部の有識者による監視や外国人技能実習機構の後継組織による監視で対応すべき。	修正	他の意見等を踏まえ、外部者による監視の強化については、方向性の記載にとどめた。 他の意見等を踏まえ、特定技能外国人に関連する新たな機構の業務は、相談援助業務の範囲とするものとした。(5①)



5-③	黒谷委員	新たな制度の下での監理団体については、監理団体と受入れ企業等の役職員の兼職に係る制限の強化又は外部者による監視の強化などによる独立性・中立性要件の強化や、受入れ企業数、 <b>受入れ外国人人数</b> 等に応じた職員の配置や外国語による相談応需体制の強化など、その許可要件を厳格化した上、新たに許可を受けるべきものとする。その際、監理団体に対しては、新たな許可要件にのっとり、厳格に審査を行うものとする。	1 受入れ企業あたりの受入れ人数が少ない特定産業分野においては、監理団体が減少する可能性があるため。	原文まま	受入れ外国人数は頻繁に変動し得ることを踏まえ、あえて例示はせず、受入れ機関数「等」に含め、適切な要件を検討していく趣旨。(5③)
5-③	佐久間委員	新たな制度の下での監理団体については、 <b>監理団体と受入れ企業等の役職員の兼職に係る制限の強化又は外部者による監視の強化などによる独立性・中立性要件の強化や、受入れ企業数等に応じた職員の配置や外国語による相談応需体制の強化など、その許可要件を厳格化した上、新たに許可を受けるべきものとする。</b> その際、監理団体に対しては、新たな許可要件にのっとり、厳格に審査を行うものとする。	第11回会議において、示し合わせたかのように複数の委員から「監理団体と受け入れ企業との一体化」、「監理団体である協同組合の役員と受入れ企業役員の兼職禁止」などについて発言があり、それがそのまま方向性として記載されている点に大きな違和感を覚える。 監理団体の監理体制について疑義があったのであれば、なぜ初回からそのように発言されなかったのか理解に苦しむ。中小企業1社では海外との伝手がなく、外国人を受け入れる」という同じニーズを持った事業者で集まり事業協同組合を組織し、外国人研修生時代から今日に至るまで30年以上にもわたり中小・小規模事業者の外国人受入れの方法として活用され、また同制度の発展に寄与してきた。協同組合は本来組合員のためにあるものである。第11回会議において、「役員企業は他の監理団体が実習監理すべき」という意見があったが、中小企業等協同組合法だけでなく、他の協同組合法でも、そのような手法では員外利用にあたるため、強く反対する。また、監理団体の中立性・独立性を担保するための方策として員外役員を設置することが適当と捉えているとも読み取れる本文であるが、員外役員として他組合等から役員を入れたところで、組合員である実習実施者を監理することに何ら変わりはない。 現行の監理団体では、責任役員と監理責任者から報告を受けるだけにすぎない「監理団体内部の指定外部役員」と、報告を受け、かつ年に1回以上監査に同行する「監理団体外部の外部監査人」の設置が求められている。外部監査人に限定し、また、外部監査人の要件を引き上げる、例えば、弁護士や社会保険労務士等の有資格者に限定し、取り締まりの権限を与えるなど、適格要件とした上で適正化を図る必要がある。	修正	監理団体の兼職に係る規制について、他の意見等も踏まえて見直した。(5③)
5-③	武石委員	新たな制度の下での監理団体については、監理団体と受入れ企業等の役職員の兼職に係る制限の強化又は外部者による監視の強化などによる独立性・中立性要件の強化や、受入れ企業数等に応じた職員の配置や外国語による相談応需体制の強化、 <b>マッチング機能等監理団体としての機能を適切に果たすことができる体制の確保など、その許可要件を厳格化した上、新たに許可を受けるべきものとする。</b> その際、監理団体に対しては、新たな許可要件にのっとり、厳格に審査を行うものとし、 <b>機能が十分に果たせない団体は厳しく適正化又は排除していくこととする。</b>	最初の下線は、監理団体には転籍等に当たっての役割発揮を求められることから、実施企業等が1社など少ない場合には役割を果たせないことが考えられるため追記しました。 2つ目の下線は、中間報告にも指摘されている内容で、機能が果たせない団体への対応を明記すべきと考えます。 また、意見として、5-③で監理団体が当然存在することを前提に記述されていますが、新たな制度においても主務大臣の許可を受ける監理団体を置くことを確認のため明記しておく必要があるのではないかと考えます。	修正	監理団体の機能を果たすための体制については、職員配置や財政基盤を監理団体の要件を設けるものとした。(5③) 機能が十分に果たしていない団体について、厳しく適正化又は排除していくことを明記した。(同上) 新たな制度においても監理団体を設けることを明記した。(同上)
5-③	富高委員	【修正案なし】	傘下の受入れ見込み数が1法人の監理団体は適格性の観点で課題があるが、実効性を考えると、例えば、更新時に受入れ見込み数を確認していくこと等も検討すべきである。また、過去に重大な法令違反があった場合や債務超過の場合については一切の受入れを認めない等、厳格な要件にすべきである。	修正	受入れ機関数等に応じた職員の配置、財政基盤について、許可要件とするものとした。(5③)
5-③	山川委員	新たな制度の下での監理団体については、監理団体と受入れ企業等の役職員の兼職に係る制限の強化又は外部者による監視の強化、 <b>兼職制限が困難な事情がある場合には受入れ企業の監査に当たり当該企業の役職員は関与できないこととする等の利益相反の防止対策</b> などによる独立性・中立性要件の強化や、受入れ企業数等に応じた職員の配置や外国語による相談応需体制の強化など、その許可要件を厳格化した上、新たに許可を受けるべきものとする。【以下略】	兼職制限の強化は困難な場合があるとの意見も強かったため、その場合には別の利益相反防止措置を求めるもの。	修正	意見の趣旨を踏まえ、独立性・中立性確保のための方策として、兼職役職員による監理への関与を制限する方策を記載することとした。(5③)
5-④	是川委員	より良い監理支援のインセンティブとなるよう、優良事例の公表、優良な監理団体に対する各種申請書類の簡素化や届出の頻度軽減などといった優遇措置を講じる。 <b>また、監理団体の事業の継続性や安定性を高めるための措置を講じる。</b>	より良い監理支援のためには、監理団体の規模の拡大等、事業の継続性や安定性をより高めていく必要がある。現在の監理団体の問題の多くは、事業規模が小さい団体が多く、人員や能力の面で十分な備えをとれない点にあるといっても過言ではない。そのため、会計上の実費規定の見直しを行い、せめてNPO法人並みに収益事業の実施、内部留保を通じた事業への再投資等を可能にしていく必要がある。	修正	監理団体の財政基盤を許可要件として設けるものとした。(5③)
5-④、⑥	富高委員	【修正案なし】	④⑥また6の特定技能の適正化も同様だが、制度全体の底上げを図る観点からインセンティブを設けることについて、それにより労働者保護に欠けることがあってはならない旨は明記すべきである。	原文まま	外国人に対する適正な対応を行っていることがインセンティブの前提であり、あえて労働者保護を強調する必要は乏しいと考えられた。

5-⑤	富高委員	【修正案なし】	人材育成の形骸化を防ぐため、法令違反や債務超過の状況に加え、教育訓練の実施、賃上げの状況等についても確認すべきである。前職要件を撤廃することについては、職種により重大な労働災害や職種に対するミスマッチ等に繋がる懸念があることから、就業開始前に業務内容の理解が得られるよう、監理団体の責任のもとで講習を行うことを義務化すること等について記載すべきである。その際、業所管省庁において説明すべきポイント等を明示した業界別のガイドラインを作成するなどし、講習の質を担保すべきである。	修正	人材育成の観点から必要な要件の適正化を図るものとした。(5⑤) 業所管省庁が育成・キャリア形成プログラムを策定するものとした。(7③)
5-⑤	山川委員	新たな制度における受入れ企業等については、外国人の前職要件等、現行の技能実習制度の国際貢献目的に由来する要件をなくす方向で見直しし、現行の特定技能制度における要件も参照し、新たな制度が人材育成を目的としていることに照らして、特定技能1号に該当する即戦力としての技能を習得させるための計画が適切なものか、技能を習得するための雇用契約における労働者保護が図られているかなどの観点から、受入れ企業等としての適正性及び育成・支援体制等に係る要件を設ける。	「適正性」等の内容を、特定技能1号への移行を想定した新たな制度の趣旨、及びこれまで技能実習制度において人権侵害など労働者保護に欠ける事例が問題となったことを踏まえて明確化し、かつ、人材育成のための計画（現行の技能実習よりも大綱化されることは2-②で既述）も審査の対象となることも明確化したもの。	修正	受入れ機関の要件について、人材育成目的の観点から必要な要件の適正化を図るものとした。(5⑤)
5全般	武石委員	【修正案なし】	修正案ではないのですが再整理が必要ではないかという意見2点です。 ・5では2つの制度について記述されている部分と新たな制度（監理団体や受け入れ企業等）についての記述があり、6では特定技能制度に限定した記述で、5と6の記述内容が整理されていない印象を受けました。 ・5-⑥の受け入れ企業等に関する記述は、新たな制度に限定した内容なのか、両制度に共通のものかが不明瞭で、後者の場合は6-③と重複します。	修正	5④、5⑥、6⑤の記載を一部整理した。
5全般	富高委員	【修正案なし】	外国人労働者にとっての利便性向上だけでなく、新たな機構の体制の中で効果的に支援を行う観点からも、外国人労働者にとって利用しやすいSNS等を用いるといった相談体制の強化や、最終報告書の論点にあった支援等を行う労働組合やNPO等の団体との連携強化についても記載すべきである。	修正	相談体制の強化や関係機関との連携強化を行うものとした。(5①、5②)
5全般	富高委員	【修正案なし】	仮に優良な監理団体や受入れ企業を設ける場合において、その要件として現行制度では減点となっている法令違反は欠格事由として整理すべきである。	修正	監理団体の許可要件については、詳細な内容は検討の余地があるが、厳格化するものとしている。(5③)
6 (新設)	高橋委員	【④を追記】 ④特定1号での就労期間が5年未満であっても、特定2号評価試験合格者には、家族帯同を認める。	最低5年、最長8年間、家族帯同が認められないのは、人権上問題である。労働者のモチベーションを高めることにつながる。	原文まま	特定技能2号評価試験合格者であれば、基本的には家族帯同可能な特定技能2号に移行していただくことを想定している。
6 (新設)	是川委員	【④を追記】 登録支援機関の支援業務に特定技能2号への移行支援を追加する。受け入れ企業等は特定技能1号外国人を受け入れる際、特定技能2号への移行に関する本人の意思を確認し、移行を認める場合、移行のための支援計画を作成し、それに基づいた技能形成、日本語教育を行うことを義務付ける。また、特定技能1号を雇用する企業等は、毎年の特定技能2号受験者、及び合格者数を開示することを義務付ける。	新たな制度は特定技能1号への接続を企図したものであることは致し方ないとしても、特定技能1号から2号へ向けた移行支援は今回の有識者会議のそもそもの問題意識とも一致するものである。特定技能1号から2号への移行がスムーズに行われなければ、新たな制度と特定技能1号の計8年間の期限付き外国人労働者受入れプログラムとなるだけであり、これでは現行の技能実習制度を単に3年間延ばしただけの改悪となる恐れがある。よって、特定技能1号から2号への希望者に対する移行支援を登録支援機関の業務に追加するとともに、受け入れ企業等が外国人の意向を確認し、支援することを義務付けることで、こうした問題を回避することが望ましい。	修正	登録支援機関には、特定技能外国人のキャリア形成の支援も行わせるものとした。(6④)
6 (新設)	富田委員	【④を追記】 特定技能に関する協議会が果たしてきた役割を検証し、必要な見直しを行う。その際には、特定技能制度の改善や個別の問題解決に繋がるよう、新たに設置される会議体や新しい機構への機能の一部移転や具体的な連携案も含めて検討する。	特定技能の協議会が果たしてきた役割について検証しないまま新たな会議体を設置しても、屋上屋敷すことになりかねません。分野ごとに協議会の役割や必要性を検証し、要すれば新しい会議体への統廃合や、企業から支払われた会費を新しい機構における特定技能の母国語相談の原資とすることも検討すべきであると考えます。	修正	特定技能に関する分野別協議会は、業所管庁が中心となり関係団体等への情報共有等を行う役割を担ってきたものであり、新たに設置する会議体とはその役割を異にするものと考えられ、新たな制度においては、受け入れ機関の協議会への加入等に係る要件を設けるものとし(5⑤)、引き続き活用することとした。

6 (新設)	山川委員	<p>【④を追記】 人手不足分野における即戦力を有する外国人の受入れという特定技能制度の趣旨を踏まえて、特定産業分野ないし各分野における基準設定や特定技能評価試験の運用等がなされているか、人材確保と人材育成を趣旨とする新たな制度との整合性をもった運用がなされているか等につき、3-③の会議体またはその他の会議体等で透明性のある検討ないし評価を行うこととする。</p>	<p>特定技能制度についての言及が少ないという首肯できる意見があったため(6-①の新たな制度から特定技能への移行に係る試験の問題も、特定技能制度そのものというより同制度と新たな制度の関係に関わる問題といえる)。ただし、同制度の具体的改善策については、登録支援機関等の問題を除き詳細な議論を行う時間が不足していたこともあり、ここでは、将来に向けて、制度の運用等について透明性のある検討・評価のプロセスを確保するという提案にとどめている。</p>	修正	<p>会議体の意見を踏まえて政府が技能評価試験のレベルや内容の評価等を判断するものとした。(3③)</p>
6-①	鈴木委員	<p>新たな制度において育成がなされた外国人の特定技能1号への移行については、技能検定3級等以上又は特定技能1号評価試験への合格に加え、日本語能力A2相当以上の試験(日本語能力試験N4等)への合格を条件とする。ただし、日本語能力試験の条件については、当分の間は、当該試験合格に代えて、認定日本語教育機関等における相当の講習を受講した場合も、その条件を満たすものとし、地域のさまざまな事情を踏まえて、全国一律の導入ではなく、地域の意見を聞いた上で、段階的に導入する。また、政府は日本語能力試験や相当の講習の受講のための支援を行うものとする。</p>	<p>特定技能移行の際に、日本語能力試験とあわせて相当講習を当分の間認めることとされているが、技能実習生の実情や受講機会は地域によってさまざまであり、また、準備にも時間を要すると考えられることから、全国一律で導入するのではなく、地域の意見を聞いた上で、段階的に導入してはどうか。</p>	修正	<p>日本語講習の導入方法については現時点で具体的な方法を明示することはないものとしつつ、政府は、外国人に十分な日本語能力試験等の受験機会を確保するなどの方策を検討するものとした。(9③)</p>
6-①	富高委員	<p>【修正案なし】</p>	<p>特定技能2号移行時についても技能および日本語の試験を設けるべきであり、その点も記載すべきである。その水準は、外国人・日本人双方を管理監督可能な高度なレベルとし、例えば技能検定特級または1級とすべきである。</p>	修正	<p>特定技能2号の在留資格取得要件を記載した。(6⑥)他の意見を踏まえ、特定技能2号移行時の要件は、従前の特定技能2号評価試験等、及び、日本語能力B1相当以上の試験(日本語能力試験N3等)への合格とした。</p>
6-②	佐久間委員	<p>特定技能外国人に対する支援業務が適切になされるよう、登録支援機関は、登録制から「許可制」とし、④の支援責任者等に対する講習受講の義務付け等、支援項目に特定技能所属機関への監査等、監督の機能を追加した上で、許可登録要件を厳格化するとともに、支援業務の委託先を登録支援機関(※)に限ることとする。なお、出入国在留管理庁及び地方出入国在留管理局は、登録支援機関及び特定技能所属機関が支援計画に基づき適切に受入れをしているか、定期的な実地調査において確認・指導していくものとする。 また、現在定めのない支援委託費の徴収額について、新たな制度における監理団体の役割、特定技能制度における登録支援機関の役割を勘案した上で、上限も含め徴収する額の基準を設定するものとする。 ※登録制から許可制に変更した際には、登録支援機関と問わず支援許可機関(仮称)など名称変更があるものとする。</p>	<p>現状、出入国難民法の第十九条の二十三第1項に「契約により委託を受けて適合一号特定技能外国人支援計画の全部の実施の業務を行う者は、出入国在留管理庁長官の登録を受けることができる。」と規定されているものの、支援10項目を網羅的に実施できる体制があるのか、疑義のある登録支援機関が登録されている。そこで、登録制から許可制にすることで、実施体制等を十分に審査するようすべきである。また、支援10項目を実施できないような体制の登録支援機関は、この見直しを機会に排除すべきである。 徴収できる費用についても、今は制限がないため上限を設けるべきである。監理団体が登録支援機関を兼ねている場合には、支援委託費はもつと徴収してもよいところ、「監理団体よりも業務が少ないから」という理由で監理費よりも下げて全部委託を受けていることが多い。監理団体としては、従来から支援ノウハウがあるからであり、支援取り引きとしては、健全な徴収方法である。 なお、第10回会議の資料2-3において登録支援機関・特定技能所属機関への実地調査の件数が記載されていたが、技能実習制度においての、外国人技能実習機構は限られた人員でありながら、実地検査を監理団体へ年1回、実習実施者へは3年に1回行っている。一方、法違反が少ないとされる特定技能制度では、登録支援機関への実地調査が令和4年までで15機関に留まっている。また、特定技能所属機関への実地調査は令和4年までに半数程度しか行っておらず、調査の実施基準が不透明である。特定技能制度の方も労働関係法令や、出入国関係法令等の違反がないか、制度を所管する出入国在留管理庁が届出等に基づく実地調査ではなく、定期的に登録支援機関、特定技能所属機関に調査に行くべきではないかと考える。人員等の制約があり、それができないということであれば、登録支援機関に監理の機能を持たせ、特定技能所属機関を監査に行く等検討するべきである。</p>	原文まま	<p>登録支援機関の業務内容及び実情に照らし、許可制の採用や委託費上限の設定はしないものとしつつ、出入国在留管理庁及び地方出入国在留管理局による適正性の確認等の実効性を高めるため、支援業務の委託先を登録支援機関に限ることとした上、登録要件を適正化するものとした。(6④) その上で、支援業務については、一般的に禁止すべき性質の行為ではなく、許可制をとることは困難と考えられるが、不適正な登録支援機関を排除するための現行の登録要件について、更に厳格化するものとしている。(6④)</p>
6-②	武石委員	<p>【修正案なし】</p>	<p>登録支援機関について、「支援業務の委託を支援登録機関に限る」という趣旨がわかりにくく、特定技能制度において、必ず登録支援機関による支援の下で外国人を雇用する必要があるということでしょうか。 登録支援機関を新たな制度の監理団体のような位置づけにするのであれば、登録ではなく許可の仕組みにすべきと考えます。</p>	修正	<p>質問の点については、支援業務を他者に委託する場合には登録支援機関に限るとする趣旨であり、その旨を修正した。 その上で、支援業務については、一般的に禁止すべき性質の行為ではなく、許可制をとることは困難と考えられるが、不適正な登録支援機関を排除するための現行の登録要件について、更に厳格化するものとしている。(6④)</p>



6-②	富高委員	【修正案なし】	登録要件の見直しについて、実効性が担保されるのか疑問があり、公の場で登録支援機関の適格性を確認するという観点から監理団体同様に許可制とすべきである。また、新たな制度が特定技能1号の水準に育成することをめざす制度であることを踏まえれば、監理団体と登録支援機関とで区別する必要性は高くなく、監理支援体制を有する監理団体に特定技能外国人の支援を委ねていくことも検討すべきである。	修正	登録支援機関の業務内容及び実情に照らし、許可制の採用や委託費上限の設定はしないものとしつつ、出入国在留管理庁及び地方出入国在留管理局による適正性の確認等の実効性を高めるため、支援業務の委託先を登録支援機関に限ることとした上、登録要件を適正化するものとした。(6④)
6全般	武石委員	【修正案なし】	修正案ではないのですが再整理が必要ではないかという意見2点です。 ・5では2つの制度について記述されている部分と新たな制度(監理団体や受け入れ企業等)についての記述があり、6では特定技能制度に限定した記述で、5と6の記述内容が整理されていない印象を受けました。 ・5-6の受け入れ企業等に関する記述は、新たな制度に限定した内容なのか、両制度に共通のものが不明瞭で、後者の場合は6-③と重複します。	修正	5④、5⑥、6⑤の記載を一部整理した。
6全般	富高委員	【修正案なし】	今回の見直しにおける新たな制度と特定技能との関係性では、特定技能を主軸に置いたものだと考えれば、特定技能についても新たな制度と同等、あるいはそれ以上に適切に見直しを図ることが必要であり、特定技能外国人の育成評価や登録支援機関の役割等、適正化の方策について記載を充実化すべきである。	修正	支援業務の委託先を登録支援機関に限ることとした上、登録支援機関の要件を厳格化するものとした。(6④)
6全般	富高委員	【修正案なし】	登録支援機関を利用しない場合の受入れ機関の質の担保も重要であり、新たな制度同様、受入れ機関の要件の厳格化や、機構による監督指導を行うこと等も検討すべきである。	修正	受入れ機関の要件の厳格化については十分な議論の対象とされていないと考えられるが、優良受入れ機関へのインセンティブを設けるものとしている。(6⑤) なお、新たな機構においては、監査指導機能を強化するものとしたが、他の意見等を踏まえ、特定技能外国人に関連する新たな機構の業務は、相談援助業務の範囲とするものとした。(5①)
7 (新設)	是川委員	【⑥を追記】 国は、新たな制度の途中、あるいは終了して帰国した外国人の帰国後の定着支援(reintegration)のため、MOU締結国との資格の相互認証等といった新たな国際協力の仕組みを整える。	国際労働移動の文脈で国際的な潮流となっているSMPs(SkillsMobilityPartnership)やグローバルコンパクトマイグレーション(GCM)の存在や、本年6月にOECD開発援助委員会(DAC)で策定された「移住と開発」分野のODA形状にかかる新たな項目など、現在、国際的に外国人労働者政策においてスキル形成を通じた国際貢献という視点が強調されている中(例・ドイツのTriple-win)、新たな制度においてもこうした潮流を踏まえることが、国際的な評価、信任を得る上で重要。(年末から年始にかけて予定されているOECDから公表される移民政策に関する対日審査報告書においても、こうした視点が強調される予定。) また、送出国においても、帰国した自国民の定着支援(reintegration)は最重要課題の一つであり、こうした観点にも応えることが望ましい。 しかしながら、これまでの技能実習制度においては、国際貢献に由来する部分で受け入れ企業等や外国人本人にとって不利益となる部分があったことは否めないことから、そうした部分は完全になく、代わって資格の相互認証など国の責務として新たに規定すべき。	修正	日本で修得した技能が帰国後に活かされるものとなるよう、育成させる技能の見える化等を推進するものとした。(7⑥)
7-②	富高委員	【修正案なし】	制度所管省庁の役割として、入管行政や労働行政の観点から、法令違反を含め、制度全体の適正運用の状況を確認することはもとより、業所管省庁と連携し、人手不足状況や賃金水準の動向等の把握、業所管省庁に対する外国人労働者支援への助言等の役割を担うことを記載すべきである。	修正	業所管省庁等から会議体に対して十分な情報共有を行い、それを踏まえて受入れ見込数等を設定するものとした。(3③)
7-③	黒谷委員	業所管省庁は、業界団体と連携し、受入れ対象分野の受入れガイドラインを策定するなどして業界全体で受入れの適正化を促進するほか、業界特有の事情に係る相談窓口の設置、優良受入れ企業等に対する支援等の優遇措置等を講じるなど、住環境も含む外国人の受入れ環境の整備等に資する取組を行う。	半島・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、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ことから、住環境の整備に対する支援が必要なため。	修正	各地方自治体が外国人の生活環境等を整備するものとした。(7⑤)
7-③	武石委員	業所管省庁は、業界団体と連携し、受入れ対象分野の受入れガイドラインを策定するなどして業界全体で受入れの適正化を促進するほか、業界特有の事情に係る相談窓口の設置、業種ごとの特性を踏まえた技能形成に関する標準的なモデルの提示、優良受入れ企業等に対する支援等の優遇措置等を講じるなど、外国人の受入れ環境の整備等に資する取組を行う。	人材育成に関して業所管省庁の役割を明記すべきと考えます。	修正	業所管省庁が育成・キャリア形成プログラムを策定するものとした。(7③)

7-③	富高委員	【修正案なし】	業所管省庁について、その役割を明確にしている点は重要だと考えるが、当該産業の人材確保、ひいては産業の維持・発展のために外国人労働者を受入れるということからすれば、両制度の適正運用のために、例えば機構の体制強化や運営のための予算を確保することや、当該産業の外国人労働者の支援等を行う責任があるということについても、強調し記載すべきである。	修正	機構の役割の拡大については、一部記載を充実させた。(5①)
7-⑤	高橋委員	転籍のあり方を見直す一方で、各地方自治体は、地方や中小企業における労働者の定着支援の観点から、就労や生活環境の整備を支援する。国もそうした自治体を支援する。外国人受入環境整備交付金を活用するなどして、外国人から生活相談等を受ける相談窓口の整備を推進する。	過剰な転籍、都市部への労働者の移動を抑制する。	修正	各地方自治体が外国人の生活環境等を整備するものとした。(7⑤)
7全般	富高委員	【修正案なし】	今回の両制度の見直しを小手先のものとしないうために、制度所管省庁と業所管省庁、機構の役割の強化が重要である。①～⑤の記載では、転籍や送出国との連携等、個別具体的な役割に言及されているが、高制度全体における国や自治体の役割も明確にすべきである。	修正	国や自治体の責務等について、一部記載を充実させた。(7、10)
8 (新設)	市川委員	【④～⑦を追記】 ④求人する企業等の就業条件、具体的には業務内容、賃金、就業時間や過去数年の平均残業時間などの情報を、公的法人、ハローワークや新たな機構、分野所管省庁などが明示して、外国人側がウェブサイト等を通じて母国語でも確認できるようにする。 ⑤呼び寄せにあたっては、監理団体を通じる方法だけではなく、公的法人や民間職業紹介事業者による斡旋、受入れ企業等との直接交渉のうえでの契約もありうることにする。 ⑥監理団体、受入れ企業等への送出国による賛成、キックバックなどの調査を強化し、問題事案が確認できた際には、受入れ停止等、ペナルティを厳格化する。 ⑦送出国、受入れ側の条件、手数料等の透明性を高め、入国上陸審査の迅速化を図る。	送出しの在り方について、特に受入れ側について下記の④～⑦の加筆を提案する。 ④について 受入れ企業の就業条件、具体的には業務内容、賃金、就業時間や過去数年の平均残業時間などの情報を、公的法人、ハローワークや新たな機構、分野所管省庁などがウェブサイトなどで明示して、外国人側が母国語でも確認できるようにして、外国人側の期待・認識と現実のズレがないようにする、そのことが入国後の失踪などを防止することにつながる。また、このことにより、ブローカーや送出国機関が情報を独占することによって、外国人側が高額な手数料を払えば良い受入れ先に迅速に受け入れてもらえるという誤解を生じること避けられると考えられる。このように海外向けの情報開示ということを加えるべきと考える。 ⑤について 上記の透明性を高めたい一方で、呼び寄せ側について監理団体だけがあっせんを担うのではなく、公的法人がこれを担ったり、受入れ企業等と直接契約することもありうることにすべき。そのことにより送出国機関から監理団体という送出国ルートも不必要な手数料を削らざるを得なくなるかと考える。 ⑥について 送出国機関による監理団体などの受入れ側への賛成、キックバックなどを耳にすることが多く、そのような費用は外国人の支払う手数料を増加させる結果となるので、これらの行為の調査の強化、これらの行為に対するペナルティの強化も加筆することが良いと考える。 ⑦について ④ないし⑥によって送出国機関の透明性、呼び寄せ側の情報を明確にし、透明性を高めることによって入国審査手続の迅速化が可能になると考えるので加筆した。	修正	修正案④について、受入れ機関に関する情報の透明性を高めるものとした。(8②) 修正案⑤について、監理団体によるあっせんという枠組みは残しつつ、企業単独型を適正化した上で引き続き実施するものとした。(1⑤) 修正案⑥について、送出国機関による賛成、キックバック等を含む不正行為の取締りを強化するものとした。(8①) 修正案⑦について、情報の透明性を高めるものとしているが(8②)、それにより上陸審査の迅速化が図られるものとなるかは必ずしも限らないため、提言に記載することはないものとした。
8-③	黒谷委員	上記②の情報の公開等を通じて、外国人が来日前に負担する手数料の透明化を図るとともに、手数料の高騰防止策を講じ、受入れ企業等が一定の来日前手数料を負担するなどの仕組みを導入し、外国人の負担の軽減を図る。	手数料が高騰する懸念もあるので、防止措置が必要になると考える。	修正	外国人が送出国機関に支払う手数料が不当に高額とならないようにするものとした。(8④)
8-③	是川委員	上記②の情報の公開等を通じて、外国人が来日前に負担する手数料の透明化を図るとともに、受入れ企業等が送出国機関との契約等を一括して行った上で、一定の来日前手数料を負担するなどの仕組みを導入し、外国人の負担の軽減を図る。	単に受け入れ企業等が手数料の一定額を負担するだけでは、個人の負担額が軽減しないことは、現地調査などで明らかになっているところ(送出国機関が受入れ企業と労働者の双方からの費用を徴収する二重取りになる)、これを防ぐためには個人ではなく、受け入れ企業が送出国機関と一括して契約、交渉に当たるなど新たな仕組みが必要である。	修正	手数料に関する負担軽減策については、他の意見等も踏まえて現時点で具体的な方策を明示するものとはせず、負担額が不当に高額とならないようにするとともに、受入れ機関と外国人が適切に分担するための仕組みを導入するものとした。(8④)
8-③	山川委員	上記②の情報の公開等を通じて、外国人が来日前に負担する手数料の透明化を図るとともに、人材育成のための計画等において、受入れ企業等による来日前手数料の負担内容を記載することを求め、当該計画の審査対象とするなど、受入れ企業等が一定の来日前手数料を負担するなどの仕組みを導入し、外国人の負担の軽減を図る。	受入れ企業が外国人の来日前手数料を一定程度負担する仕組みを具体化してみたもの(手数料が高いことは失踪等のリスク要因となるため、その負担に係る状況を審査の対象とすることには合理性がある)。審査における位置づけとしては、来日前手数料の負担を計画の適格性の要件とすることも考えられるが、送り出し国により状況が異なる現状において「一定の」手数料を具体化できるかという問題もあり、要件として設計する場合には本人の手数料負担を把握したうえで負担割合を記載することなどが考えられる。他方、手数料全額ないし相当部分を負担するなどの優良企業に対しては、失踪等のリスク要因を減らしていることから、審査手続の簡略化などのインセンティブを与える方法も考えられる。	原文まま	手数料に関する負担軽減策については、他の意見等も踏まえて現時点で具体的な方策を明示するものとはせず、負担額が不当に高額とならないようにするとともに、受入れ機関と外国人が適切に分担するための仕組みを導入するものとした。(8④)

8全般	堀内委員	【修正案なし】	受入れ企業が負担する「一定の来日前手数料等」について、どれくらいの割合を企業が負担するのか、ある程度の目安を示す必要があるのではないか。また、手数料だけでなく、外国人が渡航前に負った借金の額についても、制度の適正化という点では、監理団体や雇用者側が受け入れ前に把握する仕組みが欠かせない。	修正	手数料に関する負担軽減策については、他の意見等も踏まえて現時点で具体的な方策を明示するものとはせず、負担額が不当に高額とならないようにするとともに、受入れ機関と外国人が適切に分担するための仕組みを導入するものとした。(8④)
9 (新設)	市川委員	【③を追記】 特定技能1号への移行に必要な日本語能力A2相当の日本語能力の習得、特定技能2号への移行に必要な日本語能力B1相当の日本語能力の習得、入国直後の日本語教育機関等における日本語講習によっても日本語能力A1相当の日本語能力を得られなかった者の日本語能力の取得などについては、国は、各自治体と連携して、体系的に日本語を習得できる日本語教育機関等を紹介できる体制を整備し、また、受入れ企業や本人の費用負担の軽減策を講じる。	新たな制度、特定技能1号、特定技能2号は、それぞれの段階で基本的には一定の日本語能力を習得していることを求めている。それぞれの段階での日本語教育について、多くの負担を受入れ企業側に求めることは難しく、また、外国人本人に過大な負担を求めることも現実的ではない。日本社会の人手不足の解消による全国の産業の維持発展、各地域での共生社会の実現という観点からは、国や自治体が役割を担い、日本語教育機関等を紹介できる体制を整備し、受入れ企業や本人の費用負担の軽減策を講じるべきと考える。	修正	認定日本語教育機関や登録日本語教師の活用を原則としつつ、政府が外国人に十分な日本語試験等の受験機会を確保するなどの方策を検討するものとした。(9③)
9-①	黒谷委員	○ 就労開始前(新たな制度) 日本語能力A1相当以上の試験(日本語能力試験N5等)への合格又は入国直後の認定日本語教育機関およびその連携機関等における相当の日本語講習の受講(後者の場合、1年目終了時に試験合格を確認する。) ○ 特定技能1号移行時:日本語能力A2相当以上の試験(日本語能力試験N4等)への合格(ただし、当分の間は、当該試験合格に代えて、認定日本語教育機関およびその連携機関等における相当な講習の受講をした場合も、その要件を満たすものとする。)	認定日本語教育機関等と特定産業分野ごとの技能評価試験および特定技能1号試験の実施機関とが連携して作成・実施する講習カリキュラムも認めて実施することも実効性のある効果的な取り組みだと考える。	修正	本報告書においては見直しの大きな方向性を示すこととしていて、他機関との連携を含め講習の具体的な内容までは記載せず「等」に含めることとし、詳細は今後検討することとしたい。なお、業所管省庁が育成・キャリア形成プログラムを策定するものとしている。(7③)
9-①	佐久間委員	新たな制度及び特定技能制度においては、以下の試験への合格等を就労開始や特定技能1号、2号への移行の要件とすることで、受入れ企業等による支援を促進し、継続的な学習による段階的な日本語能力の向上を図る。 ○就労開始前(新たな制度) 日本語能力A1相当以上の試験(日本語能力試験N5等)への合格又は入国直後の認定日本語教育機関等における相当の日本語講習の受講(後者の場合、1年目終了時に試験合格を確認する。) ○特定技能1号移行時:日本語能力A2相当以上の試験(日本語能力試験N4等)への合格(ただし、当分の間は、当該試験合格に代えて、認定日本語教育機関等における相当な講習の受講をした場合も、その要件を満たすものとする。) ○特定技能2号移行時:日本語能力B1相当以上の試験(日本語能力N3等)への合格	就労開始前の日本語能力のA1相当というレベル感について異存はないが、入国直後に講習を受講させるということでも可とするのは疑義がある。就労開始前には統一的に日本語能力の試験合格とすべきである。日本語能力レベルを担保するために、入国時に日本語能力検定N5以上は取得させることを重ねて主張する。さらに、新たな制度の在留期間満了時には、N4以上の合格を必須とすべきであり、就労中にも各実習実施者あるいは監理団体がしっかりと日本語教育を行っていく必要がある。レベルの不明確な講習会の受講だけで日本語教育が終了する「相当」ではなく、試験の合格としていただきたい。第10回会議で、文化庁から説明のあった「日本語能力の向上方策関係資料」の中に、日本語の能力を評価する、日本語能力試験(JLPT)、国際交流基金日本語基礎テスト(JFT-Basic)などが20種類もある。多くの外国人の方は、日本語能力試験(JLPT)、国際交流基金日本語基礎テスト(JFT-Basic)を取得していると思われるため、明確化したほうが良い。	原文まま	他の意見等を踏まえ、就労開始前の要件は維持するものとした。(9①)



9-①	末松委員	<p>新たな制度及び特定技能制度においては、以下の試験への合格等を就労開始や特定技能1号、2号への移行の要件とすることで、受入れ企業等による支援を促進すると共に、当該外国人の日本語能力向上を目的に、企業における日本語教育を実施した企業に対して、インセンティブとなる新たな制度を構築するなどし、継続的な学習による段階的な日本語能力の向上につながる制度設計を図る。</p> <p>なお、制度の改正により設定されたこれらの要件が適切に遵守されるよう、出入国在留管理庁所管のもと、徹底した制度運用を図る。</p> <p>○就労開始前(新たな制度)(省略)</p> <p>○特定技能1号移行時:日本語能力A2相当以上の試験(日本語能力試験N4等)への合格(ただし、当分の間は、当該試験合格に代えて、認定日本語教育機関等における相当な講習の受講をした場合も、その要件を満たすものとする。)</p> <p>○特定技能2号移行時(省略)</p>	<p>◀「前提」及び「事業主の責務」▶</p> <p>前提として、本提言については、「企業の役割」が個別で明記されておらず、各提言内容に付随して明記されていることで、新たな制度における「企業の役割」が明確になっていないと考える。特に、「日本語教育」の面においては、外国人人口の急激な増加に伴い、「地域の日本語教育」での受け入れは限界に達しており、地方における日本語学習環境の整備は、一刻を争う課題となっている。</p> <p>その要因の一つとして、「日本語教育の推進に関する法律」に明記されている「事業主の責務」として明記された「企業における日本語教育」が十分に推進されていないことが挙げられる。本提言9-②において、「日本語教育機関の認定等に関する法律」により、日本語教育の「質」を向上することが明記してあるが、同法で登録日本語教師を国家資格に位置付けたとしても、その仕組みが外国人労働者を受け入れる企業によって活用されなければ、意味を成さないものであると考える。</p> <p>については、このような背景を踏まえ、企業が日本語教師を率先して活用し、企業における日本語教育が確実に推進され、雇用する外国人等及びその家族の日本語学習環境が適切に整備されることを目的に、企業にとってインセンティブとなるような、受入企業を対象とした優遇措置等の制度設計を行うべき旨を「9-①②」に加筆・修正を行った。</p> <p>また、「9-①」で示された「試験への合格等を就労開始や特定技能1号、2号への移行の要件」については、その所管が不明確であったことから、出入国在留管理庁所管のもと、改正後の制度運用が円滑なものとなるよう、加筆・修正を行った。</p> <p>◀特定技能1号移行時の経過措置▶</p> <p>「特定技能1号移行時」の条件については、新たな制度で在留する外国人の在留資格をより厳格なものとする事及び在留資格と日本語能力の関連性を強固なものとするため、「(ただし・)」以降の経過措置は設けるべきではないことから、「9-①」下段の加筆・修正を行った。</p>	修正	日本語教育を実施した企業に対するインセンティブについては、9②のとおり。「相当な講習の受講」で代替可とすることについては、他の意見等を踏まえ、維持するものとした。(6①、9①)
9-①	鈴木委員	<p>○特定技能1号移行時:日本語能力A2相当以上の試験(日本語能力試験N4等)への合格(ただし、当分の間は、当該試験合格に代えて、認定日本語教育機関等における相当な講習の受講をした場合も、その要件を満たすものとし、地域のさまざまな事情を踏まえて、全国一律の導入ではなく、地域の意見を聞いた上で、段階的に導入する。また、政府は日本語能力試験や相当の講習の受講のための支援を行うものとする。)</p>	<p>特定技能移行の際に、日本語能力試験とあわせて相当講習を当分の間認めることとされているが、技能実習生の実情や受講機会は地域によってさまざまであり、また、準備にも時間を要すると考えられることから、全国一律で導入するのではなく、地域の意見を聞いた上で、段階的に導入してはどうか。</p>	修正	日本語講習の導入方法については現時点で具体的な方法を明示することはないものとしつつ、政府は、外国人に十分な日本語能力試験等の受験機会を確保するなどの方策を検討するものとした。(9③)
9-①	富高委員	【修正案なし】	<p>受入れ企業等における支援の実効性を確保する観点から、受入れ企業と監理団体、登録支援機関の役割を明確にするるとともに、制度所管省庁が講習の具体的内容等を示すこと等も記載すべきである。また就労開始の要件となるN5等の試験合格のための講習や受験に係る費用は原則的には受入れ機関が負担する等、費用負担についても明確にすべきである。</p>	修正	日本語講習に積極的に取り組んでいることについて、優良な受入れ機関の認定要件とするものとした。(9②)
9-②	末松委員	<p>日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関の認定等に関する法律の施行状況を踏まえつつ、同法の仕組み(認定日本語教育機関や登録日本語教師)を活用し、外国人に対する日本語教育の質の向上及び「日本語教育の推進に関する法律」に掲げる「事業主の責務」が企業において遵守され、企業において、雇用する外国人及びその家族の日本語学習機会の提供が促進されるよう、登録日本語教師等を活用した企業においては、新制度により優遇措置が受けられる制度設計を図る。</p>	<p>◀「前提」及び「事業主の責務」▶</p> <p>前提として、本提言については、「企業の役割」が個別で明記されておらず、各提言内容に付随して明記されていることで、新たな制度における「企業の役割」が明確になっていないと考える。特に、「日本語教育」の面においては、外国人人口の急激な増加に伴い、「地域の日本語教育」での受け入れは限界に達しており、地方における日本語学習環境の整備は、一刻を争う課題となっている。</p> <p>その要因の一つとして、「日本語教育の推進に関する法律」に明記されている「事業主の責務」として明記された「企業における日本語教育」が十分に推進されていないことが挙げられる。本提言9-②において、「日本語教育機関の認定等に関する法律」により、日本語教育の「質」を向上することが明記してあるが、同法で登録日本語教師を国家資格に位置付けたとしても、その仕組みが外国人労働者を受け入れる企業によって活用されなければ、意味を成さないものであると考える。</p> <p>については、このような背景を踏まえ、企業が日本語教師を率先して活用し、企業における日本語教育が確実に推進され、雇用する外国人等及びその家族の日本語学習環境が適切に整備されることを目的に、企業にとってインセンティブとなるような、受入企業を対象とした優遇措置等の制度設計を行うべき旨を「9-①②」に加筆・修正を行った。</p>	原文まま	「相当な講習の受講」による代替を認めないことを前提とする意見と考えられるが、「相当な講習の受講」で代替可とすることについては、他の意見等を踏まえ、維持するものとした。(6①、9①)
9全般	堀内委員	【修正案なし】	<p>・新たな制度及び特定技能制度では、移行や転籍にあたって日本語能力の要件が設定されることから、日本語能力を証明するために試験実施の需要が拡大すると見込まれる。しかし、日本語能力試験は年に2回しか開催されないため、他の試験も含めて十分な受験機会の確保が必要となる。また、事業者としてはペーパーテストだけではなく、日本語の会話ができることも重視しており、この点においてもスピーキング能力を図るテストの拡充が必要である(現行の日本語能力試験はペーパーテストのみ)。</p> <p>・在留資格の円滑な移行や適切な転籍の実効性を担保するため、事業者が外国人材の日本語教育を積極的に支援するインセンティブが必要と考える。例えば、優良な事業者を認定する項目に「日本語能力A1相当レベル試験の合格者数の比率」を追加し、重点配分してはどうか。</p>	修正	政府は、外国人に十分な受験機会を確保するための方策を検討するものとした。(9③)試験合格率を受入れ機関の許可要件・優良指標とするものとした。(4⑧)

10 (新設)	鈴木委員	【以下を追記】 また、送出国をはじめ国外に対しては、外国人にとって派遣先として日本を選びやすくするための制度改革であることを踏まえ、「新たに日本語試験を課されて3年しか働けなくなる」といった誤解を招かないよう適切な情報発信に努めること。	新制度が外国人との共生社会の実現が社会のあるべき姿であることを念頭に、その人権に配慮しつつ、日本で働く外国人が安心して働き暮らせることを目指すものであるといった趣旨や、特定技能への移行の際に日本語能力試験を要件としたことにより、新たに日本語試験を課して3年しか働けなくなるといったような誤った情報として送出国に伝われば、人材を確保したい我が国にとって不利益となりかねないため、日本に来て欲しいという情報発信をしっかりと行うべきではないか。	修正	政府は、制度の趣旨、内容等を適切に国内外に情報発信するものとした。(10②)
10全般	富高委員	【修正案なし】	「ビジネスと人権」の観点からは受入れ企業はもとより、企業内外のサプライチェーンで働く全ての労働者の人権保護に向けた取り組みが求められる。最終報告書には、相談窓口の設置等を含め、「ビジネスと人権」を踏まえた外国人労働者の権利保護における受入れ企業とそのステークホルダー、国や自治体の責務という視点も記載すべきである。	修正	国や自治体の責務等について、一部記載を充実させた。(7、10)
10全般	富高委員	【修正案なし】	今回の有識者会議の目的は技能実習制度と特定技能制度の見直しであることは認識しているが、今回議論した課題は他の在留資格にも共通する部分もあり、今回の見直しによる他の在留資格への影響や、家族帯同の可否を含め他の在留資格制度との不整合な部分も出てくる可能性がある。共生社会を実現するという観点からも政府として外国人労働政策全体として公の場で議論を行うことが必要だと考える。最終報告書にはこの両制度の見直しを共生社会の実現に繋げるという観点から、政府として他の外国人労働者政策について、社会保障や教育、家族帯同、外国人労働者の保護法制の整備等を含め検討が必要であることを記載すべきである。	修正	他の外国人材の受入れ制度との整合性も含め、関係省庁が不断の検証と必要な見直しを行うものとした。(10③)
参考資料 の図右側 の「新制度・特定技能制度」	山川委員	【イメージ図の修正意見委員提出】	新制度が特定技能への移行を想定していることを前提にしつつ、新制度の在留資格と特定技能では未熟練労働者かそれを超えた即戦力としてのスキルレベルをもつかという点で差があること、新制度の在留資格から特定技能に移行するには特定技能該当性要件が試験等により判断されることを明確化したもの。	—	※イメージ図を最終報告書に添付するか否かは、検討中である。