

第14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)
第2の1 (視点) 1、2段落目	富高委員	<p>現行の技能実習制度については、人材育成等の観点から原則として転籍ができないことや監理団体による監理・支援が十分でない場合があることなどが、人権侵害や法違反の背景・原因となっている旨指摘されている。</p> <p>現在、技能実習制度及び特定技能制度を取り巻く状況として、監理団体による監理・支援が十分でない場合があることや人材育成等の観点から原則として転籍ができないことなどが人権侵害や法令違反の背景・原因となっている旨指摘されている。他方で、国内において、特に地方や中小零細企業を中心に人手不足が深刻化し、外国人が日本の経済社会の担い手となっているという実情がある。国際的な人材獲得競争が激しさを増している中では、日本は、外国人材の確保について正面から検討すべき段階に来ている。</p> <p>他方で、現行の技能実習制度については、人材育成等の観点から原則として転籍ができないことや監理団体による監理・支援が十分でない場合があることなどが、人権侵害や法違反の背景・原因となっている旨指摘されている。</p>	<p>リード文について、人権侵害等の制度の運用上の問題があった中での見直しであることを強調すべき。</p> <p>2段落目の内容を冒頭に移動させ、「…取り巻く状況として、監理団体による監理・支援が十分でない場合があることや人材育成等の観点から原則として転籍ができないことなどが人権侵害や法令違反の背景・原因となっている旨指摘されている。他方で、国内において、特に地方や…」と修正いただきたい。</p>	原文まま	取り巻く状況一問題提起という構成としており、文脈を踏まえ、原文維持とした。
第2の2 (方向性) ②	富高委員	<p>② 人材育成を担保する観点から、特定技能制度を含め、段階的な技能・知識の向上を客観的に確認できる仕組みを構築することで外国人材に日本が選ばれるよう、技術が段階的に向上できる仕組みを設けることによりキャリアパスを明確化し、新たな制度から特定技能制度への円滑な移行を図ること</p>	<p>日本が外国人材に選ばれることは人材育成とそれによる技能、賃金の向上等によるもので、あくまで副次的な結果である。そのため、「人材育成を担保する観点から、特定技能制度を含め、段階的な技能・知識の向上を客観的に確認できる仕組みを構築することでキャリアパスを明確化し、新たな制度から特定技能制度への移行を図ること」などと修正すべき。</p>	修正	外国人材から日本が選ばれる仕組みにすること自体は会議としても共通認識であると承知しており、見直しの視点として大きな方向性を記載する箇所であることから冒頭の記載は維持することとしたが、御指摘を踏まえて一部修正した(第2の2②)。
第2の2 (方向性) ③	富高委員	【修正案なし】	<p>「人権保護の観点から」として転籍についてのみ言及されているが、ハラスメント等も含む労働関係法令違反等の人権侵害の問題に対しても、監理団体や登録支援機関、受入れ機関の要件厳格化、機種の体制および行政機関間の連携強化等が講じられると認識している。こうした点も含めて人権保護の強化を図るものとして記載すべきである。</p>	修正	御指摘を踏まえて措置の内容を具体化(第2の2③)。
第2の3 (留意事項) ①②	樋口委員	【修正案なし】	<p>第2を、「3つの視点」、「4つの方向性」、「2つの留意事項」といった形で整理していただき、「基本的な考え方」が非常に分かりやすい形で示されたと思います。</p> <p>利害関係者の不安や懸念を鎮めるために、さらに欲を言えば、留意事項の①と②それぞれに、配慮の中身を具体的に例示していただければ如何でしょうか。</p>	原文まま	新たな制度の在り方を検討する上での留意事項として「配慮」すべき旨を記載したものであり、具体的な配慮の内容については第3で記載する構成としている。
第2の3 (留意事項) ②	黒谷委員	<p>② 地方や中小零細企業への支援配慮</p> <p>上記1のとおり、国内の人手不足は、とりわけ地方や中小零細企業において深刻となっている。今般の見直しにより、新たな制度及び特定技能制度は、いずれも人材確保を目的とするものことから、地方や中小零細企業においても人材確保が図られるように支援配慮すること</p>	<p>外国人材の地方から都市部への流出を懸念する声があることから、「配慮」ではなく「支援」と明記すべき。具体的な支援策は今後検討することとなるが、外国人材が魅力を感じる職場づくり(受入れ機関の就業環境の整備など)や外国人材と共に働くことによって地域産業の振興につながるといった観点からの施策(例えば受入れ機関に対する育成費用の一部補助等)が必要だと考える。</p>	原文まま	新たな制度の在り方を検討する上での留意事項として「配慮」すべき旨を記載したものであり、具体的な配慮の内容については第3で記載する構成としている。
第2の3 (留意事項) ②	鈴木委員	【修正案なし】	<p>・ 転籍の緩和や在留資格変更による企業の変更が可能となることについて、市町村や企業からは人材の流出に対する懸念の声が寄せられている。たたき台では「地方や中小零細企業においても人材確保が図られるように配慮すること」と明記されているが、地方などの不安を払拭する対策などを提言の中で明記すべきではないか。</p>	一	地方の不安を払拭する対策としては、第3において、転籍等に一定の要件を設けること(4③、6②等)、悪質ブローカーの介入を防ぐこと(4⑤)、地域協議会を活用し生活環境整備等の取組を行うこと(7⑤)、その他必要な経過措置を設けること(10①)など、方策を具体化している。

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)
第3 【提言の ポイント】 全体	武石委員	【修正案なし】	2つの制度の関連性を明確にすべきと考えます。 提言のポイントに、 新たな制度と特定技能制度の全体を簡単に記述すると良いと考えています。 (修正がなくて恐縮です) もしくは、提言の1で記述するのでも良いと考えます。	原文ま ま	最終報告書本文は原文ままとしつつ、新たなイメージ図を用意した。
第3 【提言の ポイント】 2①	大下委員	(「○ 外国人の人材確保の仕組み」の1ポイント) ・ 新たな制度の受入れ対象分野は、 現行の技能実習制度の職種等を機械的に引き継ぐのではなく、新たに設定するものとする特定技能制度における「特定産業分野」に限る。 【提言2①】	現状の表記では現在の「特定産業分野」(現在の特定技能の対象分野)以外の方では受け入れが難しくなるように誤解されかねないと危惧している。「 新たに対象分野を設定する 」ということをより伝わりやすくするために以下の内容を追記いただきたい。 ・ 新たな制度の受入れ対象分野は、現行の技能実習制度の職種等を機械的に引き継ぐのではなく、新たに設定するものとする	修正	御指摘のとおり修正。なお、特定産業分野に限ることについては、特定技能1号水準の人材に育てる観点からそのような仕組みとするという趣旨を明確化した上で、記載を維持した。
第3 【提言の ポイント】 4③	大下委員	【修正案なし】	転籍制限の緩和はやむを得ないが、地方の監理団体や受入機関からは、新たな制度のもと、外国人材の日本入国の足掛かりとして利用されることへの懸念が強い。こうした不安を軽減するうえでも、 転籍先の制限ならびに「地方や中小零細企業への配慮」の具体的な内容については、概要版・【提言のポイント】でも明確にわかるように記載いただきたい。 【提言のポイント】に以下の内容を追加。 「ブローカーの介入を防ぐ」 など、本文の留意事項に記載された「地方や中小零細企業への配慮」の具体的な内容を明記すべき。	修正	御指摘を踏まえて概要版を修正。
第3 【提言の ポイント】 7⑤	大下委員	(「○ 外国人の人材確保の仕組み」の4ポイント) ・ 技能実習制度にける地域協議会を参照して同様の協議会を組織し、 業所管省庁だけでなく地方自治体も積極的に参加して、共生社会の実現や地域産業政策の観点からとして の外国人材の 定着支援・受入れ環境 の整備等に取り組む。【提言7②・⑤】	外国人材の地方・中小企業に定着させる(賃金のみを目的とした安易な転籍を防ぐ)ための施策については本文には記載していただいているものの、概要版にはその記載がない。 地方・受け入れ企業の不安を解消するためには概要版にもその旨を記載すべき。 【提言のポイント】に以下の内容を追加。 ※追記箇所赤字 ・ 自治体は、地域協議会に積極的に参加し、 共生社会の実現や地域産業政策の観点から外国人材の定着支援・受入れ環境整備等の取組を推進	修正	御指摘を踏まえて概要版を修正。
1②	市川委員	新たな制度は、 人手不足分野において未熟練労働者として受け入れた外国人が、当該業務区分において就業が可能となる基本的な技能を習得するよう育成し、さらにを、 基本的には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。	人材確保と人材育成という二つの目的を整合的に考えるについて、必要な育成は、第1に、新たな制度における業務(現在の技能実習の対象となっている業務)への就業が可能となるために一定の基本的能力の育成が必要であるというものと考えられる。そのために、来日当初の講習等も設定される必要があると考えられていると理解する。第2に、新たな制度は、キャリアアップ可能な制度という建て付けの下で、次のステップである特定技能の業務内容に対応できる能力に到達するよう育成することも視野に入れているものと考えられる。新たな制度における育成は、その双方を含んだものとして想定されており、前段の、新たな制度での業務区分での基本的就業能力は全員が身に付けるべきものであるが、特定技能1号のレベルへの育成については、新たな制度の対象者全員がそこに到達しなければならないということまでを想定しなくてもよく、受入れ企業の支援と本人の希望と努力に応じて、OJTを中心に身に付けていくものと考えられる。関係図としては、新たな制度から特定技能2号まで下から上に順に上がる現在の図で異論無いが、人数としては、それぞれの段階までの習得で帰国する人も当然予定している。そこで、 育成の目的のうち二つを書き分けて、当該業務区分における基本的な技能を習得して就業するよう育成し、さらに、基本的には3年間の就労を通じて特定技能1号の技能水準の人材を育成することが可能な制度とするということが良いのではないか。全ての者について特定技能1号までの育成をしなければならない ということは受入れ企業にも負担が重く、その点の育成の成果は、 特定技能1号への移行について良好な成績を取った受入れ企業については、受入れ可能人数や在留審査におけるインセンティブを付与することによって考慮するものとして考えてはどうか。	原文ま ま	「基本的な技能を修得していること」(技能検定基礎級合格等)は「就業開始」の条件とすべきではないと考えられる。 また、育成終了後に帰国する者が生じることがあり得るとしても、帰国を前提に基礎的な技能以上の育成を放棄することなどを許容すべきとは考え難く、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方針自体は維持すべきと考えられる。 そして、これを前提にすると、 あえて「就業が可能となる基本的な技能を習得するよう育成する」という中間的な目標を設定する必要はないと考えられる。

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)
1②	富高委員	<p>新たな制度の目的は人材育成と人材確保であり、特定技能制度とはあくまで別の制度である。また、新たな制度で人材育成がなされた結果として、労働者の希望を踏まえつつ、適正化した試験への合格をもって、特定技能1号、2号へ移行可能である。</p> <p>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目指すものとする。</p>	<p>新たな制度が特定技能制度のための制度と誤解を与えないような記載にすべきである。</p> <p>具体的には、〔1〕新たな制度の目的は人材育成と人材確保であり、特定技能制度とはあくまで別の制度であること、〔2〕新たな制度で人材育成がなされた結果として、労働者の希望を踏まえつつ、適正化した試験の合格をもって、特定技能1号、2号へ移行可能であること、と書き分けて記載すべきである。(これを踏まえ、2の提言②も同様に修正すべき)</p>	原文まま	人材を確保しつつ特定技能1号の技能水準の人材に育成することを目指す制度とするの方針に特段の異論はないと考えられ、原文維持とした。
1②	堀内委員	【修正案なし】	<p>新たな制度及び特定技能制度の位置付けについて、一部の有識者から両制度が一体化された制度にみえないよう表現を修正すべきという声がかつているが、これまでの議論を踏まえれば、両制度の円滑な移行を意識した表現が適しているのではないかと。</p> <p>中間報告書記載の通り、新たな制度と特定技能制度は、外国人がキャリアアップしつつ国内で就労し活躍できるわかりやすい制度とする観点から、新たな制度から特定技能制度への移行が円滑になるよう、その対象職種や分野を一致させる方向で検討を進めてきた。両者は別の制度ではあるが、これまでの議論に立ち返れば、特定技能1号へ円滑に移行できる旨が伝わる表現が好ましく、外国人にとっても分かりやすいのではないかと。もしも切り離した制度と位置付けるなら、分野を一致させる根拠が揺らぎかねない。</p>	—	御指摘や他の意見を踏まえ、特定技能1号への移行に向けた人材育成を目指す制度とすることや、両制度の円滑な移行を図るという趣旨は維持することとした。
1④	市川委員	<p>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。)においては原則として認めないものとする。</p>	<p>新たな制度から特定技能1号の間では最長8年の在留期間となるが、その間、家族ができた子どもが生まれたりすることもありうる。このような場合に、「家族の統合」などの人権上の規範も考慮して子どもなどの在留資格について柔軟な対応が必要になると考える。そこで、「原則として」としつつ、検討状況において柔軟な対応をすべき事例を記載するもの。</p>	修正	在留中の事情に応じ、人権への配慮から柔軟な対応が必要であるとの意見があった旨追記(1(4))。
2①	佐久間委員	<p>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機械的に引き継ぐのではなく、新たな制度と技能実習制度の趣旨・目的の違いを踏まえ、新たに設定するものとする。その際、新たな制度が特定技能1号の技能水準等を目指す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ふさわしい分野については、新たな制度の対象とせず、特定技能制度のみ受け入れることを可能とする。</p>	<p>中間報告において、新しい制度の目的は、「人材確保及び人材育成」とすることで議論してきたところであり、しかし、最終報告書のたたき台が提示されてきたところで、いつの間にか、「特定技能1号への移行」が目的にすり替わってきているように思えてなりません。</p> <p>「外国人がキャリアアップしつつ活躍できる制度」(1頁)、「特定技能1号の技能水準の人材を育成する新たな制度」(1、3頁)、一つのレベル感として、「特定技能1号の技能水準」という意味ならば理解できますが、「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」という表現は、納得できません。いつ目的が「特定技能1号への移行」となったのでしょうか。特定技能へ移行することが、労働力として、長く日本にいたい外国人にとっては安易だと思いますが、特定技能以外の在留資格への変更を意図する外国人、帰国する外国人など、より高次の人材育成による技能を高めていく外国人もいるので、ここは、目的ではなく、「特定技能1号の技能水準等を目指す」という表記にそろえていただきたいと考えます。</p> <p>(修正案) 「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」を削除し、「特定技能1号の技能水準等を目指す」に統一する。</p>	修正	特定技能1号への移行に向けた人材育成を「目的とする」としている部分につき、「目指す」に修正(2①)。
1② 検討状況 (2) 2段落目	富高委員	<p>これに対しては、業種によっては技能実習3号までの実習期間に相当する5年間の制度とすべき、又は、技能習得のために必要な期間は、業種により異なる場合があることも考慮業種による技能修得に必要な期間の相違等を踏まえ5年間とすることを選択可能とすべきといった意見も一部あったが、3年の人材育成期間で特定技能への移行を目指すシンプルな制度にすべきという意見もあり、このような観点を踏まえた制度とする必要がある。</p>	<p>意見を踏まえ「5年間とすること」と修正いただいたが、意見の趣旨とは異なるため「技能習得のために必要な期間は、業種により異なる場合があることも考慮すべき」と修正いただきたい。</p>	修正	御指摘のとおり修正(1(2))。

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)
2①	武石委員	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機械的に引き継ぐのではなく、新たな制度と技能実習制度の趣旨・目的の違いを踏まえ、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という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を可能とする。	新たな制度の目的が特定技能1号への移行にある、という誤解をされない必要があります。 赤字部分を追加 ・・・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という目的もあることから、・・・	修正	御指摘も踏まえ、移行自体を目的とするのではなく、「移行に向けた人材育成を目指す」ものと修正(2①)。
2②	佐久間委員	新たな制度は特定技能1号の技能水準等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。	中間報告において、新しい制度の目的は、「人材確保及び人材育成」とすることで議論してきたところであります。しかし、最終報告書のたたき台が提示されてきたところで、いつの間にか、「特定技能1号への移行」が目的にすり替わってきているように思えてなりません。 「外国人がキャリアアップしつつ活躍できる制度」(1頁)、「特定技能1号の技能水準の人材を育成する新たな制度」(1、3頁)、一つのレベル感として、「特定技能1号の技能水準」という意味ならば理解できますが、「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」という表現は、納得できません。いつ目的が「特定技能1号への移行」となったのでしょうか。特定技能へ移行することが、労働力として、長く日本にいたい外国人にとっては安易だと思いますが、特定技能以外の在留資格への変更を意図する外国人、帰国する外国人など、より高次の人材育成による技能を高めていく外国人もいるので、ここは、目的ではなく、「特定技能1号の技能水準等を目指す」という表記にそろえていただきたいと思います。 (修正案) 「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」を削除し、「特定技能1号の技能水準等を目指す」に統一する。	修正	「移行に向けた人材育成を目指す」と修正(2②)。
2②	佐久間委員	【修正案なし】	特定技能の分野と業務に一本化される方向となっておりますが、これから私たちに、「自分たちの業界(職種)は新たに入るのか、対象となっているが、今後も対象になるか等の問合せが多くなることは確実です。例えば、「塗装」については、材料の表面を塗料の皮膜で覆う表面処理の一つであり、技能実習では金属塗装は2号移行対象職種になっていますが、プラスチックへの塗装などは対象となっておらず、また、「噴霧塗装」のなかにパウダー塗装が対象となっているのか、業界の方が経済産業省に確認をすれば良いのですが、塗装と明記されているのだから、すべて対象となるのではないかと、わかりにくい状況です。また、特定技能分野においては、③金属表面処理のなかではなく、①機械金属加工の区分にあり、鋳造、金属プレス加工、鍛造、塗装で、塗装は金属や分野は異なりますが、「船舶・船用」なら対象となるのか。分野、業務を産業分類の中分類などで見ていくのか、厚生労働省の職業分類表を対象とするのか、業界で使用される分類でいくのか、明確にしていく必要があります、これは今後の課題だと存じます。	-	-
2②	武石委員	新たな制度は特定技能1号への移行も目的の一つ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。	新たな制度の目的が特定技能1号への移行にある、という誤解をされない必要があります。 赤字部分を追加 新たな制度は特定技能1号への移行も目的の一つであるため、・・・	修正	御指摘も踏まえ、移行自体を目的とするのではなく、「移行に向けた人材育成を目指す」ものと修正(2①)。
2③	市川委員	受入れ機関は、技能修得状況等を評価するため、外国人に対して、 ○ 当該業務区分における就業のための基本的能力の習得を確認するため、育成開始から1年経過時まで、技能検定試験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) ○ 当該業務区分について、特定技能1号に相当する能力の習得を確認するため、育成終了時まで、技能検定試験3級等又は特定技能1号評価試験及び日本語能力A2相当以上の試験(日本語能力試験N4等)をそれぞれ受験させるものとする。	1②の点にも対応し、1年終了時の基礎級等及び日本語能力A1相当以上の試験は、新たな制度における業務への就業が可能な基本的就業能力の育成状況、習得をチェックするもので、育成終了時の試験は、特定技能1号に対応する能力の育成状況、習得をチェックするものとして位置付けることを明確にする。	修正	「提言に至るまでの検討状況」に各段階における試験受験を義務付ける趣旨を記載しているところ、御指摘を踏まえ、記載ぶりを一部修正(2(3))。

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)
2③	佐久間委員	受入れ機関は、外国人が我が国に入国する際には、すべて日本語能力検定N5以上を取得してから入国させること。また、技能修得状況等を評価するため、外国人に対して、 ○ 育成開始から1年経過時までに、技能検定試験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) ○ 育成終了までに、技能検定試験3級等又は特定技能1号評価試験及び日本語能力A2相当以上の受験(日本語能力試験N4等)をそれぞれ受験させるものとする。	日本語能力の向上方策については、以前から主張していますが、変えてはいただけないようですが、失踪者の犯罪や日本での生活を考慮すれば、我が国に入国する際には、すべて日本語能力検定N5以上を取得してから入国させることが必須と考えます。 また、N5以上を取得してからの入国になれば、二つ目の○にある「ただし、当分の間は、当該試験合格に代えて・・・その要件を満たすものとする。」は削除していただくのが良いと考えます。 (修正案) 我が国に入国する際には、すべて日本語能力検定N5以上を取得してから入国させること	修正	他の意見を踏まえ、入国の条件としてN5試験合格の要件とすることはしないものの、現行の取扱いを踏まえ、分野ごとにより高い水準の試験の合格を要件とすることを可能とする旨追記(2(注2)、4(注2)、6(注)、9(注))。
2③	富高委員	【修正案なし】	より高い技能・日本語能力水準への育成を促す観点から、基準を上回る水準の試験への合格率を優良な受入れ機関の要件とすることも考えられるのではないかと。 そのうえで、前回の議論で、日本語要件に関して分野ごとの上乗せ要件の説明があった。今回の両制度の見直しでは、業所管省庁の役割や分野別協議会の機能が強化され、産業ごとに適切な受入れの在り方について検討することが求められる。今回の見直しで特定技能1号に求められる水準「N4」はあくまで「基本的な日本語を理解できる」レベルであることを踏まえれば、より多くの分野において例えば技能実習制度の介護分野のような上乗せ要件の設定を促すことについて、報告書に盛り込むべきではないかと。	修正	日本語能力に関して、各受入れ対象分野でより高い水準の試験の合格を要件とすることを可能とする旨追記(2(注2)、4(注2)、6(注)、9(注))。
2④	黒谷委員	【修正案なし】	「季節性のある分野」として「農業」が明記されたことは評価したい。①現行の技能実習制度においても、JA等による「農作業請負方式」が導入され、生産から加工・流通に至る、地域農業システム全体の広範な技能・知識の習得に大きく寄与していること。②また、現行の特定技能制度においても、農業・漁業は季節性のある分野として整理され、労働者派遣形態による受け入れや、緊需の異なる地域での地域間連携などの実績が既にあることから、新たな制度においても、業務の実情に応じた受け入れ・勤務形態の取り組みは着実に機能するものとする。 さらに、季節性のある労働への有効な対応策として考えられる、出向元との労働契約は維持した状態で、出向先(他社)で勤務する「在籍出向」が、新たな制度において新規に導入が期待できるものとなるため、高く評価したい。 人材育成に対する支障が生じるのではないかと、といった懸念に対しては、労働者派遣形態を例にあげるとすれば、①派遣先等となる農業経営体には、派遣事業者等から、単なる労働力調整ではないことの制度趣旨の説明・徹底を義務付けて、適切な人材育成の実行を担保したり、②また、現行の特定技能制度における派遣事業者は、農業に関係のある事業者のみに限定されているので、新たな制度においても同様に、農業に関係のある事業者に限定することとすれば、懸念は払しょくできるものとする。③さらに、農業に於ける期間のサイクルはおおよそ半年。特定技能における派遣の活用においても、半年は北海道や高原野菜等の地域の農家に、半年は九州や沖縄等の地域の農家に派遣される例であり、短期間に農家を渡り歩くような派遣はみられない(デイクワックのような働き方は行われていない。) また、労働安全衛生上の支障が生じるのではないかと、といった懸念に対しては、農作業事故の防止は業界にとっても重要な課題であり、農作業安全確認運動を全国展開し、農業者を対象とした「農作業安全に関する研修」等の受講推進などに業界を挙げて取り組んでいる。JA等による「農作業請負方式」農協請負方式などでは、雇用するJAが請け負った圃場で作業を行う際に、直接、指導員をおいて実習を行うなど、労働安全に万全の体制で実習を行っている。今後も業界を挙げて労働安全衛生の水準向上に積極的に取り組むこととしている。 現行の技能実習から特定技能の派遣形態に移行した外国人からは、複数の経営体で働いたことが、技能習得に有効だったとの声もあり、季節性のある分野において、業務の実情に応じた受け入れ・勤務形態が認められることは、外国人のキャリア形成の面からも有効な人材育成につながるものとする。	—	—
2④	富高委員	従事させる業務の内容について、現行の特定技能制度において季節性のある分野と整理している農業・漁業については、その業務の実情に応じた受け入れ・勤務形態も認めることを検討するものとする。【P】	労働安全衛生や人材育成の担保等への懸念があることを踏まえれば、きわめて限定的な表記としたりうえで、企業単独型の記載と同様に「認めることを検討する」と修正すべきである。	修正	御指摘のとおり修正(2④)。
2③ 検討状況 (3) 3段落目	富高委員	なお、新たな制度での受入れや特定技能制度への移行要件の高度化の必要性、また、技能検定試験や特定技能1号評価試験のについて、レベルのばらつきがあることや労働安全衛生の視点が不足していることなどを指摘し、新制度施行前に、後記3の提言③記載の新たな会議体での議論も通じて、要件の水準や試験内容等の適正性を確認し、その適正化を図るべきとの意見があったため、その旨付言する。	技能・日本語試験のレベルについて、試験ルートを含めた特定技能1号の受入れには日本語能力N3、技能検定2級相当、特定技能2号にはN2相当、技能検定1級相当以上を要件化するべきと考えているが、提言(たたき台)には盛り込まれていない。この点、提言にある水準が適切であるかは新たな会議体において確認し、適宜見直しを行うべきである旨、記載いただきたい。	修正	会議体に日本語能力に係る試験のレベル、内容等が業種や業務の実態に則しているかの評価等も行うべきであるといった意見があった旨修正(3(2))。
2⑤ 【新規】	富高委員	【2⑤として新規追加】 ⑤ 人材育成による技能向上とともに、適切な処遇が確保、改善されることが重要であることから、労働者が習得した技能や、分野ごとの技能に応じた賃金水準を可視化するキャリアアップシステムの構築・導入に向けて検討する。	人材育成だけでなく処遇改善の重要性についても提言に記載すべきであり、提言⑤として「人材育成による技能向上とともに、適切な処遇が確保、改善されることが重要であることから、労働者が習得した技能や、分野ごとの能力評価に応じた賃金水準を可視化するキャリアアップシステムの構築・導入に向けて検討する」等と追記いただきたい。こうした仕組みの参考となるものが、技能・経験を客観的に評価し、可視化が可能な仕組みである「建設キャリアアップシステム」だと考える。なお、国交省では、建設業における技能者の処遇改善に向けた取組として、日本人を含めた登録技能者の能力評価に応じた「レベル別年収」を公表しており、他の分野においてもこれを参考にした仕組みを検討していべきである。	修正	業所管省庁において、処遇確保を含む技能育成・キャリア形成に関する標準的なモデルを策定することとする旨修正(7(3))。

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)
3①	富高委員	【修正案なし】	受入れ人数について、今回の見直しでは、特定技能制度に人材育成の視点が盛り込まれたが、外国人の適正な受入れ、育成を行うという観点からは、新たな制度同様に、特定技能制度でも企業ごとの受入れ上限数を設けるべきである。なお、現行の特定技能制度の介護分野における特定技能1号の受け入れでは、「事業所単位で、1号特定技能外国人の数が、当該事業所の日本人等の常勤職員の数を超えてはいけない」とされており、これを参考にすべきである。	原文まま	特定技能制度については、一定の技能を有する労働者の受入れであることを踏まえ、企業ごとの受入れ人数枠を設けないものとしているが、登録支援機関において職員配置要件を設けるなどして(6④)、その適正化を図るものとしている。
3③	富高委員	【修正案なし】	新たな会議体について、「労使を含めた有識者」を構成員とすることが記載されているが、新たな会議体の下には、受入れ人数、受入れ対象分野、技能試験の内容や評価等ごとに「技能実習評価試験の整備に関する専門家会議」のような下部会議体を設け、労使を交えた有識者の参画のもと、専門的知見、また現場の視点から検討することが必要である。この点については、新制度移行前の段階で検討すべきである。 <u>業種ごとの上乗せ要件等の日本語能力試験レベルや内容等についても、新たな会議体で議論を行うべきであり、その旨は明確にすべきである。</u>	修正	会議体に日本語能力に係る試験のレベル、内容等が業種や業務の実態に則しているかの評価等も行うべきであるといった意見があった旨修正(3(2))。
3④	佐久間委員	【修正案なし】	新たな協議体について、明記いただいたのは大変ありがたいことだと存じます。この新たな会議体をどこに位置していくのか協議をしていないところだと思います。 現在、特定技能の各分野においては、特定技能所属機関すべてが入る協議会が設けられていますが、そこに(公)労使が入る仕組みとするのか、また、分野ごとの協議会は所管する行政庁と業界団体(この業界団体の整合性も名ばかりでない全国団体を選定していただくことが必要ですが)との間で数値や意見を出しながら、不足する人数、生産性などの具体的な数値を明確にしていっているわけです。しかし、横の連携がとりづらいことから、新たな協議体は、その上位機関とし、各分野で異なった基準、受入れ人数、企業ごとの受入れ人数とその適格性、労働生産性、資本生産性等の効果や成果等を計る組織として、位置づけることが良いのではないかと考えます。	-	-
4③	市川委員	上記②の場合以外は、計画的な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継続的に就労を続けることが 特定技能1号への移行のためには効果的と考えられるもの、基本的就業能力の習得と受入れ機関の適切性を確認できる 以下の要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。 ア 同一の受入れ機関において就労した期間が1年を超えていること イ 技能検定試験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 ウ 転籍先となる受入れ機関が、例えば受入れ中の外国人のうち転籍してきた者の占める割合が一定以下であることなど、転籍先として適切であると認められる一定の要件を満たすものであること	初期講習や1年間の就業を通じて日本語能力も含めて基本的就業能力が身につけていることが確認できれば転籍は可能なものとし、その後は、OJTの要素が強まる中で、本人の意欲に応じて特定技能1号の能力を身に付けていくというイメージであり、3年間継続して同一企業における就労が効果的という点を記載するとしても特定技能1号への移行のための育成という観点から認めることが妥当と考える。	原文まま	「提言に至るまでの検討状況」において、各要件を設ける趣旨を記載済み(4(3))。
4③	佐久間委員	本人の意向による転籍については、3年間で1回とする(ただし、上記②で記載する「やむを得ない事情がある場合」の転籍を除く。) 上記②以外の場合は、計画的な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継続的に就労を続けることが効果的と考えられるもの、以下の要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。 ア(省略) イ(省略) ウ(省略)	転籍について、前回会議では、座長代理から意見を求められた際には、「反対したいが1年経過すれば転籍可能となる提言をとりまとめることはやむを得ない」という趣旨で発言をしました。4-③に記載のア～ウにおいて、一定の制限をかけているように見えるものの実効性が担保されておらず、加えて期中に特定技能へ移行も可能となる建付けを想定していることから、これまで議論されてきたことは尊重しつつも、私はやはり、付与される最長の在留期間、この提言に沿えば自発的に転籍をする場合は3年間で1回限り、ハラスメントなどどこでいう「やむを得ない事由」に該当する場合はこの1回に含まないということが地方の人材確保・人材育成の観点からは適切なのではないかと考えます。 前回は申し上げましたが、「提言に至るまでの検討状況」の部分には私が第1回から発言を重ねてきた付与される最長の在留期間で1回のみという発言が入っておりませんでしたしっかりと記載いただきますようお願いいたします。	修正	転籍は3年間で1回に限ることとすべきとの意見があった旨追記(4(3))。

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)
4③	山川委員	<p>上記②の場合以外は、計画的な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継続的に就労を続けることが効果的と考えられるものの、以下のように、一定期間人材育成のための就労を継続していることを前提条件(就労継続要件)とし、これに加えて、本人がすでに一定程度の技能と日本語能力を習得していること(本人の転籍適合性要件)、及び、新たな受入れ機関が労働者保護を図りつつ適切な人材育成を引き継ぐことができること(受入れ機関の適合性要件)という転籍適合性の要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>同一の受入れ機関において就労した期間が1年を超え、労働契約上退職が可能であること</p> <p>技能検定試験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>ウ 転籍先となる受入れ機関が、例えば受入れ中の外国人のうち転籍してきた者の占める割合が一定以下であること、受入れ外国人の総数の割合が適切な人材育成が可能な割合にとどまること、適切な人材育成計画を作成していること、転籍前の受入れ機関が人材育成に要した費用の一定部分を負担する用意があること、一定の労働法令等の違反が求められないこと、転籍に関与した仲介機関を明示していることなど、転籍先として適切であると認められる一定の要件を満たすものであること</p>	<p>転籍のための要件の趣旨を明確化・具体化し、1年経てば自由に転籍できるという誤解を避けるため(「受入れ外国人の総数の割合が適切な人材育成が可能な割合にとどまること」は、現在の技能実習制度での人数比要件をイメージしたもの)。</p> <p>なお、就労期間の要件に「労働契約上退職が可能であること」を追記したのは、労働契約法制との整合性が図られることを明確にしたもの。期間を定めた労働契約においては、「やむを得ない事由」がない限り、あるいは合意解約によらない限り、期間途中には解雇も退職もできない(ただし契約期間が1年を超える場合には、当該期間開始後1年を超えれば労働者は退職できる(労基法137条))。したがって、「労働契約上退職が可能である」場合は、具体的には、①「やむを得ない事由」がある場合の他、②契約期間が満了した時点で労働者が更新を望まない場合、③合意解約がなされた場合、④期間が1年を超える契約において1年が経過した場合となる。実際上は②が多くなると思われ、契約更新時が転籍のチャンスとなる(他方、契約を更新しつづぐ退職して転籍することは難しくなる)。以上のように契約上の取扱いが在留資格の判断にも反映されることは当然と考えていたが、特定技能ではそうでないとのことであるので(それ自体に疑問の余地がないではないが)、明確化してみた。</p>	修正	<p>転籍先の要件として、「転籍に至るまでのあっせん・仲介状況等を確認できるようにしていること」を追記(4③)。なお、各要件の趣旨等については「提言に至るまでの検討状況」に記載しており(4(3))、構成を考慮し、提言内には趣旨の詳細を記載するまでの必要はないと考えられた。</p>
4③ 6②	樋口委員	【修正案なし】	<p>本人の意思による転籍を可とすることや、試験に合格すれば新たな制度の途中で特定技能1号に移ることを可とすることによって、地方から大都市圏へ多くの外国人材が流出するのではないかと、地方は大きな不安を抱いている訳ですが、地方から大都市圏への外国人材の流出に歯止めをかけるためには、大きな流れ(或いは塊)を方向付けていくことが肝要であり、流出防止のために、転籍に係る要件や特定技能1号への移行に係る条件を細かく、かつ、厳しく規定する(関門を狭くする)ことは好ましくないと考えます。</p> <p>外国人材の大勢(タイセイ)が安定していればそれで良い(地方の不安は鎮まる)のであって、例外的に、そもそも資質に難のある外国人材や向上心に富んだ有能な外国人材が転籍や1号移行により大都市圏に出て行ったとしても、そのダメージは限定的です。</p> <p>最初に地方の企業が受け入れた外国人材の大勢(タイセイ)を安定させるための方策は、次の3つだと考えています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 送出し段階における人材選定と充実したマッチング(こんなはずじゃなかったを、できる限り無くす) ・ ブローカーの徹底排除 ・ 転籍等を受け入れる企業の資格要件の設定(優良企業でなければ受け入れられない) 	-	-
4③ウ	樋口委員	<p>転籍先となる受入れ機関が、例えば受入れ中の外国人のうち転籍してきた者の占める割合が一定以下であることなど、転籍先として適切であるとともに、受入れに至る仲介等の過程(経路)が明確にされている認められる一定の要件を満たすものであること</p>	<p>第13回会議の場で、私からの意見として、外国人材の不利益を防ぐ観点から、(最初に外国人材を受け入れた地方企業の不安を鎮めるためにも、)2つの要件を制度化すべきではないかと申し上げました。1つは、「転籍先の企業が人材育成の実績があるなど優良な企業であること」、そしてもう1つは、(ブローカー等悪質な仲介者を排除するために、)仲介者がいる場合には、「誰が仲介したのかを明確にすることを受入れ企業に求めること(透明化)」です。</p> <p>ウを次のように修正していただいては如何でしょうか。 「転籍先となる受入れ機関が、・・・など転籍先として適切であるとともに、受入れに至る仲介等の過程(経路)が明確にされていること。」</p> <p>※ ⑤において、仲介状況等の把握を監理団体に義務付けるといった方向が示されていますが、その実効性を担保する上でも、上記の仕組みが必要ではないかと思えます。</p>	修正	<p>御指摘を踏まえて、受入れ機関の要件として、「転籍に至るまでのあっせん・仲介状況等を確認できるようにしていること」を追記(4③ウ)。</p>

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)
4⑤	樋口委員	<p>転職支援については、受入れ機関、送出機関及び外国人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職支援を行うこととする。また、悪質な民間職業紹介事業者等が関与することで外国人や受入れ機関が不利益を被ることがないよう、転職の仲介状況等に係る情報の把握など、必要な取組を行う。また、転職等が適切と認められなかった場合にも、監理団体等は、必要な支援を行う。</p>	<p>いくら転職支援等の仕組みが充実しても、ブローカーの接触は防ぎ切れませんし、失踪はゼロにはならないと思います。</p> <p>外国人材が、4③ア、イ、ウの要件を満たさないで転職等(失踪)してしまった場合、何か他に犯罪を犯した場合は別ですが、<u>本人が希望すれば、元の軌道に戻る道を制度上開いておくことが必要であり、かつ、監理団体等は、そういった場合にも、当該外国人材を支援すべきではないか</u>と思います。</p> <p>⑤の末尾に、次のような一文を加えていただいては如何でしょうか。 「また、転職等が適切と認められなかった場合にも、監理団体等は、必要な支援を行う。」</p> <p>※ 外国人材が制度から逸脱してしまった場合にも、見放さず、支援の手を差し伸べ、できる限り不正規滞在に追いやらないことが肝要です。</p>	原文まま	御指摘の趣旨は理解しつつも、転職等が適切と認められなかった場合(失踪等の場合)に監理団体が支援を行うべきか否かは個別の事情に応じて判断するのが相当と考えられるところ。
4⑤	堀内委員	【修正案なし】	<p>転職支援について、民間職業紹介事業者が介入しない仕組みとすべきではないか。新たな制度の趣旨からも、<u>転職支援はビジネスの対象となるべきではない。</u></p> <p>「提言に至るまでの検討状況」において、「特定技能制度においても多く活用されている状況等を踏まえて」という旨が記載されているが、現在の技能実習制度では民間職業紹介事業者の介入は認められていない。「新たな制度」では、その目的の一つとして「人材育成」が掲げられており、特定技能制度とは異なる。「人材育成」が十分に機能するよう、不要な転職斡旋に巻き込まれないような制度設計が重要と考える。加えて、第三回有識者会議で委員限りの資料として示された「雇用の経緯に係る説明書で記入される国内の職業紹介事業者へ支払った費用」において、ベトナムの特定技能外国人の斡旋にあたり、求人者が職業紹介事業者へ支払った費用は平均で22万円、最高で77万円となっている。こうした多額の紹介ビジネスが新制度でも横行することを留意のうえ、検討することが必要である。</p>	原文まま	民間職業紹介事業者の介入の排除は困難と思われるところであるが、御指摘のような意見があったことは記載済み(4(5))。
5①	樋口委員	【質問】	<p>確認させてください。</p> <p>私は、制度を上手く機能させるためには、現場における運用が非常に重要と考えています。そういった観点から、外国人材に身近な現場で、支援調整の任に当たる“支援調整担当者”を制度化すべきではないかと申し上げてきました。</p> <p>論点5「管理・支援・保護の在り方」の提言の①に、「<u>外国人に対する支援・保護機能を強化することし、…必要な体制等を整備する</u>」とありますが、“支援調整担当者”の設置も含まれている、という理解でよろしいでしょうか。</p>	修正	御指摘を踏まえて検討し、外国人支援コーディネーターの地方自治体における活用について追記(7⑤)。
5③	佐久間委員	【質問】	<p>「受入れ機関と密接な関係を有する監理団体の役職員の監理への関与の制限」について、今も実習実施者に在籍していた経歴がある方は、その実習実施者の実習監理ができないことになっていないと思いますが、ここで言う役職員の監理への関与の制限とは一体どういったことを想定しているのかご教示いただきたいと思います。</p>	—	現行制度上、監理責任者以外の者については、自身が密接な関係を有する受入れ機関に対する実習監理に関与することに制限はないが、新たな制度においては、この制限を強化することを想定している。
5⑤	佐久間委員	【質問】	<p>ここでの分野別協議会の設定については、<u>新たな制度でも特定技能とは別に分野別の協議会が設置されるのか、あるいは、現在の特定技能制度における分野別協議会が新たな制度の分野別協議会も兼ねるということを想定して記載されているのか、お伺いしたい</u>と思います。</p>	—	分野別協議会の具体的な設置方法については、今後業所管省庁とも協議しつつ検討する方針であり、現時点でのお答えは困難。
5⑤	佐久間委員	<p>新たな制度の下での受入れ機関については、企業ごとの受入れ人数枠や育成・支援体制等、人材育成の観点から必要な要件を適正化したうえで維持し人事育成の観点から、現行の技能実習制度における受入れ人数枠を含む育成・支援体制等の要件を適正化して設定するとともに、人材確保の観点から、現行の特定技能制度における分野別協議会への加入等の要件を設けた上で、その他より適切性を確保するために必要な要件を新たに設けることを検討する。また、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については撤廃する。</p>	<p>前回、ご説明では、「受入れ分野について受入れ見込み数のほか、企業枠を設けていただける」ということで、5—⑤に記載されている「受入れ人数枠や育成・支援体制等、人材育成の観点から必要な要件を適正化したうえで維持し」で読むとのご説明がありました。ここで企業枠を設けると解釈すれば良いのですが、この表現だけでは、企業ごとに受入れ人数枠が設定されるのかが不明確です。「企業ごとの受入れ人数枠」と明記していただきたいと考えます。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ります。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ります。</p> <p>(修正案) 「受入れ人数枠を含む育成・支援体制等・支援体制等、人材育成の観点から必要な要件を適正化したうえで維持し」の箇所を「企業ごとの受入れ人数枠や育成・支援体制等、人材育成の観点から必要な要件を適正化したうえで維持し」</p>	修正	ご指摘を踏まえて「受入れ機関ごとの受入れ人数枠」と修正(5⑤)。

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)
5③ 検討状況 (2) 2段落目	佐久間委員	まず、監理団体の独立性、中立性に関しては、多くの監理団体の役員等が受入れ機関の役員等を兼ねていることについて、監督者と被監督者が同一では本来求められる機能を果たせないとして、兼職を全面的に禁止すべきとの意見があった。もっとも、これに対しては、現状の監理団体のうち大多数が中小企業により組織された事業協同組合や農協、漁協、あるいは、会員組織を採る商工会・商工会議所等中小企業事業協同組合や各種協同組合等によって占められている実情を踏まえると、役員の兼職を禁止するのは現実性を欠き困難であるとする意見や、いわゆるペーパー団体の設立を招くだけで実効性が乏しいとする意見があった。	見え消し版20頁、(2)提言③について、「中小企業事業協同組合や各種協同組合等によって占められている実情を踏まえる」とについて、「中小企業により組織された事業協同組合や農協、漁協、あるいは、会員組織を採る商工会・商工会議所等によって占められている実情を踏まえる」としていただきたいと考えます。 (10月2日現在の監理団体数) 事業協同組合:3, 401 農業協同組合:53 漁業協同組合:70 商工会:34 商工会議所:13	修正	御指摘を踏まえて一部修正。なお、報告書の体裁上、圧倒的に数が多い事業協同組合のみ明示的に記載することとした(5(2))。
5③ 検討状況 (2) 3段落目	市川委員	【修正案なし】	【提言に至るまでの検討状況】で、外部者による監視について、弁護士等を外部監査人とするものの案の記載もあったが、監理団体の独立性・中立性を確保することが前提で、また監査の方法、監査人の権限等が確立するなどの諸条件がなければ法曹実務家が責任ある監査をすることは困難なので、 <u>一つの選択肢にとどめていただきたい</u> と考えます。	-	-
5③ 検討状況 (2) 3段落目	佐久間委員	【修正案なし】	弁護士、社会保険労務士の公表については、違反があった際に「公表」されることで、嫌気がさす資格保有者の方もいらっしゃるでしょうから、外部監査人に選定後、監理団体一覧に外部監査人名を記載する欄を作り、あらかじめ明記することで、違反監理団体があった場合、その都度、外部監査人名を公表しないまでも、関係者が閲覧する機会が生じる方法でも良いのではないかと思います。	修正	御指摘を踏まえて記載ぶりを修正(5(2))。
6②	佐久間委員	【6②の記載を削除】 新たな制度を経ない特定技能1号の在留資格取得については、従前のとおり、特定技能1号評価試験等及び日本語能力A2相当以上の試験(日本語能力試験N4等)の合格を要件とする。新たな制度において育成途中の外国人がこれらの試験に合格した場合の特定技能1号への在留資格変更の在り方については、上記4の提言③の本人の意向による転籍の要件等も踏まえて検討するものとする。	育成途中の特定技能への移行「6—②」部分について、新たな制度は基本的に3年間の就労を通じた人材育成であり、人材確保と人材育成の目的を達成しうるような制度設計でなければならないと考えています。いつの間にか新たな制度の目的に特定技能1号の技能水準への育成という目的も追加され、最初に申し上げましたが、イメージ図もたかも事実上の一本化ともとれるような図となってしまっています。あくまで新たな制度と特定技能制度とは別の制度であり、特定技能1号の技能水準へ到達したからそれで新たな制度の目的を達成したと見なすのは、あまりに強引であり、到底納得はできません。そのため、新たな制度に基づく新たな在留資格については、就職(移行)は認めず、3年間(小職の希望では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のみ特定技能1号へ移行できるものと考えます。 なお、新たな制度における転籍に際しては、費用負担を転籍先に負担させることが可能な建付けを提言していますが、仮に特定技能制度へ移行した場合には、新たな制度における転籍とは異なるので就職先には費用負担は求められないのではないのでしょうか。それでは、入国などの一番時間と費用を要する部分を自ら実施せず、移行による転籍狙いの事業者が後を絶たなくなるのではないかと思います。	原文まま	他の委員の意見を踏まえ、原文維持とした。
6②	鈴木委員	【修正案なし】	・ 新たな制度において、育成期間とされる3年間に満たない者が、特定技能試験等の合格をもって直ちに在留資格変更を認めるとした場合 ① 特に、現行の技能実習制度においてスキル形成に一定の期間が必要な職種・作業(技能実習2号や3号を設けているなど)については、十分なスキル形成期間を確保するため、 <u>同一の産業分野に限るなど、一定の制約が必要ではないか。</u> ② また、企業の変更があった場合には、地方における人材確保や確実なスキル形成確保の観点に加え、企業間における来日時や人材育成のコスト対応策などの課題が想定されることから、 <u>同一企業で就労を続けることを要件とするなど、一定の基準を設けることが必要ではないか。</u>	原文まま	他の意見も踏まえ、提言の内容は原文ままとしつつ、御指摘のような意見があったことは記載(6(2))。
6②	堀内委員	【修正案なし】	新たな制度における就労期間が1年未満の外国人について、特定技能1号への移行要件を充たすにもかかわらず、その移行を認めないのであれば、関係者が納得できる合理的な理由が必要ではないか。 新たな制度の目的の一つとして、特定技能1号の技能水準の人材を育成することが挙げられる。その目的が達成され、特定技能1号への移行要件を充たすのであれば、新たな制度での就労が一年未満でも移行が認められるのは自然なことではないか。現在の制度でも認められているのに、一年以内の移行を認めないのであれば、納得をえられる相当の理由が必要ではないか。関連して、万一悪質なブローカーの介入や各種SNS、ネットワークの情報等による想定外の不適切な転籍の横行等がみられる場合は、一定期間後に新制度を見直し適切な措置を講じることとすべきである。	原文まま	他の意見も踏まえ、提言の内容は原文ままとしつつ、御指摘のような意見があったことは記載(6(2))。

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)
6②	堀内委員	【質問】	新たな制度において育成途中の外国人が特定技能1号へ移行したのち、期間をおかずに転職した場合、当該外国人の受入れや教育にかかったコストは誰が負担することになるのかについて明らかにした方がよいのではないかと。	—	御指摘の点も含め、転籍の要件等も踏まえて具体的な要件等を検討したい。
6④	佐久間委員	【修正案なし】	登録支援機関の許可制、支援委託費の上限を採用するよう主張してきた私にとっては、情報の透明性を高めた程度で登録支援機関が正常化するとは思っていませんが、支援委託費の徴収額の軽減には一定程度歯止めが効くものであると思っております。25頁に「委託先については登録支援機関に限るなど」という記載があります。2023年10月27日現在で、8,918件を超える機関がすでにあり、現在、またこれ以上の数では、もはや、在留管理庁様、厚生労働省様が検査や監査に入っても、確認することはできないと考えます。手数料の上限設定、登録制から許可制への移行、行政の業務監査権などがある非営利団体の活用など、すべて意見は受けられませんでした。については、登録支援機関が5年ごとの更新を行い際、条件として「支援10項目を30企業に対し実施した機関」など、実務面の規定を入れていただきたいと思います。	修正	御指摘を踏まえ、登録支援機関の登録更新の際に新たな登録要件に基づき登録の可否を判断する旨追記(6(4))。
6④	富高委員	【修正案なし】	現状、8割以上の受入れ機関が登録支援機関を利用している実態にある中、制度の適正履行という観点から、現在登録されている登録支援機関も含めて、新たな要件や基準にもつき再度登録がなされるのが望ましいと考えられる。移行期間の中で、機能が十分に果たせないと考えられる登録支援機関は適正化を図り、適正化できない機関は排除していくべきであり、この点、今後の課題として記載いただきたいと思います。なお、その際、適正化または排除についての確認は、新たな会議体の中で行うことが望ましいと考えており、その旨併せて記載すべきである。	修正	登録支援機関の登録更新の際、新たな登録要件に基づき登録の可否を判断すべきとの意見があった旨追記(6(4))。
6① 検討状況 (1) 6段落目	佐久間委員	【質問】	「そして、この点については、日本語能力A2相当以上の試験(日本語能力試験N4等)の合格を要件としつつ、当分の間は、当該試験合格に代えて、…と考えられた。」とありますが、「当分の間はいつまででしょうか。」「外国人への生活保護の関係も当分の間と」されていますが、現在まで続いているようです。一例ですが、「外国人が生活保護を受給するには、「日本人の配偶者であること」「永住者資格を取得した者」「永住者資格取得者の配偶者」「定住者」であることが条件となります。」「当分の間」との記述について、「具体的に特定の期間を想定しているものではない」と説明されたようですが、新しい制度については、制度の猶予期間終了期までか、次の見直しまででしょうか。	—	日本語教育機関認定法の施行状況及び運用状況を踏まえて検討・判断することを想定しており、具体的な時期についてはお答え困難。
6② 検討状況 (2) 2段落目	富高委員	その上で、新たな制度での3年間の途中で特定技能1号に係る試験に合格した外国人の特定技能1号への移行の取扱いについては、当該外国人を受け入れ、それまで育成を行ってきた受入れ機関の負担等も踏まえて改めて検討する必要があると考えられた。その際、業務を通じて得られる知識等があることを踏まえ、新たな会議体において適切な試験内容を議論・設定することが求められる。	特に労働安全衛生の面では、一定期間以上の業務を行うことで得られる知識や、意識の醸成という効果もあると考えている。これを踏まえれば、試験の内容について、労働安全衛生も含め適正なレベル・内容に引き上げることは必須であり、新たな会議体の中で検討・整理していくべき課題である。検討状況(2)の2段落目の最後に「なお、その際、業務を通じて得られる知識等があることを踏まえ、新たな会議体において適切な試験内容を議論・設定することが求められる。」を追記すべきである。	修正	試験のレベルを適切なものとすべきとの意見があった旨を追記(6(2))。
7 全体	富高委員	【修正案なし】	「5 監理・支援・保護の在り方」の提言②に記載いただいているような、機構と労基署との相互通報による悪質事案への厳格な対応や、各地方入管局との連携強化等がなされたとしても、機構による監督指導が及ばない特定技能制度について、相談活動から問題事案等を十分把握できるかは疑問がある。今後、特定技能外国人の増加が予想されることを踏まえれば、特定技能受入れ機関からの活動や支援状況等の定期報告の内容について、制度所管省庁における確認を一層徹底・強化いただくとともに、新たな機構における監督・指導を行うことについては、引き続き検討する必要がある旨は、記載いただきたいと思います。	原文まま	新たな機構が特定技能制度に係る監督等を行うべきとの意見があったこと等を記載済み(6(1))。
7①	富高委員	地方出入国在留管理局、新たな機構、労働基準監督署、ハローワーク等の関係機関が連携し、外国人の不適正な受入れ・雇用に厳格に排除し、 <u>転籍を含む</u> 的確な転籍支援等を行う。	7②では、制度全体における役割という視点で修正いただいたが、7①についても、「転籍支援」に焦点を当てた記載のように見える。「地方出入国在留管理局、新たな機構、労働基準監督署、ハローワーク等の関係機関が連携し、外国人の不適正な受入れ・雇用に厳格に排除し、 <u>転籍を含む</u> 的確な転籍支援等を行う。」等と修正すべき。	原文まま	「転籍を含む的確な支援等を行う」と修正案すべきとの御指摘と理解するが、転籍以外の支援も「等」に含まれており、原文維持とした。

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)
7① 検討状況 (1) 1段落目	富高委員	現行の技能実習制度に関しては、有識者会議での議論全体を通して、監理団体及び登録支援機関や受入れ機関による不適正な受入れに対する強い問題意識と、悪質な監理団体及び登録支援機関、受入れ機関の排除の必要性を強調する意見が多く示されている。	7①について行政機関等が連携し、不適正な受入れ・雇用を厳格に排除し、的確な転籍支援等を行うとある。これは、 新たな制度と特定技能両方にかかる内容という認識だが、検討状況(1)では新たな制度のみが念頭に置かれた記載となっており、「有識者会議での議論全体を通して、監理団体及び登録支援機関や受入れ機関による不適正な受入れに対する強い問題意識と、悪質な監理団体及び登録支援機関、受入れ機関の排除の必要性を強調する意見が多く示されている。…」と修正すべきである。	修正	御指摘を踏まえて修正(7(1))。
7② 検討状況 (2) 2段落目	富高委員	また、各地方自治体が都道府県別の協議会等を通じ、地域産業政策としての外国人材の受入れ環境の整備等に取り組むべきとの意見があったことを踏まえ、制度所管省庁は、技能実習制度における地域協議会と同様に、新たな制度においても、地域ごとの協議会を組織することや、 制度所管省庁のもとで、機能強化や地域ごとの課題の提起、取り組みの標準化を図ったうえで引き続き活用することなどにより、地域の特性を踏まえた新たな制度及び特定技能制度の適正化等を図るのが相当と考えられた。	検討状況(2)に「地域ごとの協議会」について追記いただいているが、 人材不足等の課題を踏まえれば、新たな制度だけでなく特定技能制度も含めて地域課題について協議する場とすべきである。また、現在の地域協議会は、行政機関のみで構成され、単なる情報の共有等の機能にとどまっているが、今後は労使等も交え、現場の視点が入るような仕組みに見直す等、引き続き活用することを前提に、分野別協議会と同様に、機能を強化することが不可欠である。分野別協議会の記載と平仄を取るかたちで例えば「制度所管省庁のもとで、機能強化や地域ごとの課題の提起、取り組みの標準化を図ったうえで引き続き活用する」旨の記載をいただきたい。	修正	御指摘を踏まえて修正(7(2))。
7③ 検討状況 (3) 2段落目	富高委員	その上で、新たな制度の下で業所管省庁に更に期待される役割については、外国人の受入れに係るガイドラインや 処遇確保を含む 技能育成・キャリア形成に関する標準的なモデルを策定すること、産業政策の観点から人材不足及び人材確保の状況を確認すること、それらの際には、分野別協議会を活用するなどして業界団体と連携し、統計等も利用しつつ、受入れの現場の実態を踏まえて業界全体として取り組むことなどを求める意見があった。	7③の育成・キャリア形成プログラムについて、「2 新たな制度の受入れ対象分野や人材育成機能の在り方」でも述べたように、 処遇確保を含めた人材育成プログラムであることを明確にすべきである。検討状況の(3)で「処遇確保を含む技能育成・キャリア形成に関する標準的なモデルを策定すること、…」と修正いただきたい。	修正	御指摘のとおり修正(7(3))。
8②	樋口委員	政府は、各送出機関が徴収する手数料等の情報の公開を求めるなどして送出機関に係る情報の透明性を高めるなどにより、監理団体等がより質の高い送出機関を選択できるようにするとともに、受入れ機関の労働条件等に係る情報の透明性を高めるなどにより、外国人が安心して働く受入れ機関をより直接的(適切)に選択できるようにし、 もって、来日後の労働条件等に係る認識の齟齬の防止を図る(注)。	要は、「こんなはずじゃなかった」というミスマッチ或いは労働条件等に係る認識の齟齬を如何にして防ぐか、そのための施策はどうあるべきか、ということだと思いますので、Aを「送出機関に係る情報の透明性を高めるなどにより、監理団体等がより質の高い送出機関を選択できるようにする」 Bを「受入れ機関の労働条件等の透明性を高めるなどにより、外国人が受入れ機関をより直接的(適切)に選択できるようにする」とした上で、 8②を、「Aの選択ができるようにするとともに、Bの選択ができるようにし、もって、来日後の労働条件等に係る認識の齟齬の防止を図る。」といった構成と記述に修正していただければ如何でしょうか。	修正	御指摘の意見について、「提言に至るまでの検討状況」に追記(8(1))。
9①	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、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)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)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(日本語能力試験N3等)の合格	日本語能力の向上方策については、以前から主張していますが、 変えてはいただけないようですが、失業者の犯罪や日本での生活を考慮すれば、我が国に入国する際には、すべて日本語能力検定N5以上を取得してから入国させることが必須と考えます。 また、N5以上を取得してからの入国になれば、二つ目の○にある「ただし、当分の間は、当該試験合格に代えて…その要件を満たすものとする。」は削除していただくのが良いと考えます。 (修正案) 我が国に入国する際には、すべて日本語能力検定N5以上を取得してから入国させること	修正	他の意見を踏まえ、入国の条件としてN5試験合格の要件とすることなどはしないものの、現行の取扱いを踏まえ、分野ごとにより高い水準の試験の合格を要件とすることを可能とする旨追記(2(注2)、4(注2)、6(注)、9(注))。
10 検討状況 全体	富高委員	【修正案なし】	今回の見直しを受けた他の在留資格を含めた見直しの必要性について、記載する場所はペンディングということだが、記載にあたっては、今回の見直しによる他の在留資格とバランスや影響の検証は不可欠だが、 社会保障や教育、家族帯同等の共生の視点からの検討も重要であり、検討の場を設けることを含め、記載いただきたい。	修正	「おわりに」に移動。共生等の観点も記載。

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)
10 検討状況 全体	富高委員	【修正案なし】	外国人労働者を巡る労働関係法令違反や人権侵害の問題の解消において、今回の両制度の見直しの実効性について継続的に検証していくことは重要だが、その中で、例えば現行の外国人雇用管理指針の法令への格上げを含め、外国人労働者を保護するための法令整備等も検討すべきである。そうした点についても今後の課題の一つとして記載いただきたい。	原文ま ま	本報告書の射程は基本的に技能実習制度・特定技能制度の見直しにかかるものと考えられ、原文維持とした。
10①	山川委員	政府は、現行の技能実習制度から新たな制度への移行に当たっては、現行の技能実習制度が長年にわたって活用されてきたという経緯や、現在も多くの技能実習生が受け入れられているという実態に留意し、移行期間を十分に確保するとともに、丁寧な事前広報を行う。また、政府は、 人権侵害事案に対しては現行法の下でも可能な対処を迅速に行う一方で、現行制度を利用して外国人や受入れ機関等に不当な不利益を生じさせず、その負担を軽減するため、必要かつ十分な経過措置を設けて、その間に、新たな制度の下での計画的な人材育成のあり方、各種試験のあり方、政府内外の関係諸機関の態勢、各種コストの軽減や関係者間での適切なコストの分担のあり方などにつき十分な準備を行い、その状況を周知するなど、新たな制度の円滑な実施に向けて十分な配慮を行う。	今回の制度改正が現状の大きな変更となることから、経過措置の重要性を強調し、新制度への移行時の不安を払拭するため、施行に向けて必要な準備を例示するもの(準備の内容はとりあえず思いつくものを挙げたが、特にこだわらない)。他方で、人権侵害への対応が後退したという懸念を避けるための文言も盛り込んだ(文章の位置は他にも考えられる)。	修正	人権侵害事案に対して現行法下でも可能な対処を行うことを追記(10①)。各方案について、必要十分な準備を行い周知すべきことを追記(10「検討状況」)。
概要 (ポンチ絵) 2	大下委員	・ 受入れ対象分野は、 現行の技能実習制度の職種等を機械的に引き継ぐのではなく、新たに設定特定技能制度における「特定産業分野」の設定分野に限定。	現状の表記では現在の「特定産業分野」(現在の特定技能の対象分野)以外の分野では受け入れができなくなるように誤解されかねないと危惧している。「 <u>新たに対象分野を設定する</u> 」ということをより伝わりやすくするために以下の内容を追記いただきたい。 ・ 新たな制度の受入れ対象分野は、現行の技能実習制度の職種等を機械的に引き継ぐのではなく、新たに設定するものとする	修正	御指摘を踏まえて修正。
概要 (ポンチ絵) 4	大下委員	➢ 計画的な人材育成等の観点から、一定要件(同一機関での就労が1年超／技能検定試験基礎級・日本語能力A1相当以上の試験(日本語能力試験N5等)合格／転籍先機関の 適正性(受入外国人に占める転籍者の割合等)転籍者数等 【P】を設け、同一業務区分内に限る。	転籍制限の緩和はやむを得ないが、地方の監理団体や受入機関からは、新たな制度のもと、外国人材の日本入国の足掛かりとして利用されることへの懸念が強い。こうした不安を軽減するうえでも、 転籍先の制限ならびに「地方や中小零細企業への配慮」の具体的な内容については、概要版・【提言のポイント】でも明確にわかるように記載いただきたい。 概要版の記載を以下のとおり修正。 ・ 計画的な人材育成等の観点から、一定要件(～／～／転籍先機関の 適正性(受入外国人に占める転籍者の割合等))	修正	御指摘を踏まえて修正。
概要 (ポンチ絵) 7	大下委員	・ 自治体は、地域協議会に積極的に参加し、 共生社会の実現や地域産業政策の観点から外国人材の定着支援・受入れ環境整備等の取組を推進。	外国人材の地方・中小企業に定着させる(賃金のみを目的とした安易な転籍を防ぐ)ための施策については本文には記載していただいているものの、概要版にはその記載がない。地方・受け入れ企業の不安を解消するためには概要版にもその旨を記載すべき。 概要版の以下の項に追記。 ※追記箇所赤字 ・ 自治体は、地域協議会に積極的に参加し、 共生社会の実現や地域産業政策の観点から外国人材の定着支援・受入れ環境整備等の取組を推進	修正	御指摘を踏まえて修正。