

第15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	修正案	修正趣旨(御意見)	反映	事務局コメント (修正後の提言番号)
2②	佐久間委員	新たな制度は特定技能1号の 技能水準のへの移行に向けた 人材育成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1)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「特定技能への移行が目的」と見える箇所について指摘しましたところ、今回の資料では訂正をいただいておりますありがとうございます。「第2 見直しにあたっての基本的な考え方」の方は訂正されておりますが、 提言の2② について、「特定技能1号への移行に向けた人材育成」となっており、この部分は、「特定技能1号の 技能水準 の人材育成を目指すもの」としていただきたいと思っております。併せて、10頁の説明書きの箇所も「特定技能1号の 技術水準 の人材育成」と変更いただければ、全体の違和感がなくなります。なお、その上の①にも同様の記載がありますが、特定技能1号の産業分野との関連性について記載したと思われるので、こちらに関しては、この記載でよいのかなと思っております。	修正	御指摘を受けて、修正(2②)。
2① 検討状況 (1) 3段落目	佐久間委員	【修正案なし】	検討状況の方の記載になりますが、「その上で、」で始まる三つ目の段落の箇所、「就労を通じた人材育成になじまない分野」と記載がありますが、「 <u>なじまない分野</u> とはどのような分野が挙げられるか、例示の記載をお願いいたします。	修正	予断を避けるため具体的な分野の例示はしないものの、御指摘を受けて、記載事項を修正(2(1)5(バラ目))。
2② 検討状況 (1) 5段落目	佐久間委員	その上で、上記1の提言②のとおり、新たな制度が人手不足分野における特定技能1号の 技能水準のへの移行に向けた 人材育成を目指す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が適当であること、また、我が国における就労を通じた人材育成になじまない分野も想定されること、そのような分野は、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ことが適当であると考えられた。	新たな制度の目的が「特定技能への移行が目的」と見える箇所について指摘しましたところ、今回の資料では訂正をいただいておりますありがとうございます。「第2 見直しにあたっての基本的な考え方」の方は訂正されておりますが、 提言の2② について、「特定技能1号への移行に向けた人材育成」となっており、この部分は、「特定技能1号の 技能水準 の人材育成を目指すもの」としていただきたいと思っております。併せて、10頁の説明書きの箇所も「特定技能1号の 技術水準 の人材育成」と変更いただければ、全体の違和感がなくなります。なお、その上の①にも同様の記載がありますが、特定技能1号の産業分野との関連性について記載したと思われるので、こちらに関しては、この記載でよいのかなと思っております。	修正	御指摘を受けて、修正(2②)。なお、2(1)5段落目については、提言2①に係るものであり、原文まま。
3②	佐久間委員	【修正案なし】	「真に人材を必要とする分野等」と記載があります。人手不足の業界は多く、だからと言って、安易に労働力を外国人に求めるのではなく、省力化、省人化投資を図り、国等からの支援策も活用しながら、労働生産性を高めていくことがまず肝要であります。「 <u>真に人材を必要とする分野等に必要人員が行き渡る運用とする。</u> 」の箇所について、 <u>期待をあまり持たせないような記載にしていただいた方が良いのではないのでしょうか。</u>	修正	御指摘を受けて、修正(3②)。
3③ 検討状況 (2) 3段落目	富高委員	また、会議体における検討に当たっては、特定産業分野における現状や生産性向上等の取り組み状況を把握する観点から、業所管省庁や業界団体、分野別協議会、 地域協議会 と連携し、その説明・情報共有を受けて行うべきであるといった意見があった。	7②に地域協議会について記載があるが、 <u>記載の内容に加え、地域協議会の位置づけについても明確化すべきである。</u> 具体的には、分野別協議会と同様に地域の課題等を新たな会議体に情報提供を行うようにすべきであり、例えば、「3 受入れ見込み数の設定等の在り方」の検討状況(2)の3段落目、「また、会議体における検討に当たっては、特定産業分野における現状や生産性向上等の取り組み状況を把握する観点から、業所管省庁や業界団体、分野別協議会、 地域協議会 と連携し、その説明・情報共有を受けて審議を行うべきであるといった意見があった。」などと追記いただきたい。	修正	御指摘を受けて、修正(3(2)3(バラ))。
4③	佐久間委員	【修正案なし】	私は付与される最長の在留期間、新たな制度が3年なので3年間で1回限り、やむを得ない事由があった場合にはこの1回にはカウントしないと主張を重ねてきました。私の主張は、3年間を通じて一つの受入れ機関のもと継続的に技能の育成を重ねていくことが効果的であるものの、本人の「移ってみたい。移りたい。」という自由な意思を尊重して、一度は変わる機会を活用してもらうのもよいのではないかと。また、受入れ機関についても、せっかく長く企業にいてもらい、育成しようとして、資本を投入してきた外国人が頻繁に入れ替わってしまえば、新たな制度の二つの目的は達成できないものと考えて意見を述べておりました。私が主張してきたことは意味合いは異なるものの、 <u>育成機会を外国人、企業側双方に与える点で「評価したい」案と考えます。</u>	-	-

提言番号	委員名	修正案	修正趣旨(御意見)	反映	事務局コメント (修正後の提言番号)
4③ 10③ 概要	大下委員	<p>・本文および概要版: 適切な箇所(4③または10③)に以下の内容を追加</p> <p>転籍制限の緩和については、地方・中小零細企業への影響を鑑みて、経過措置を設ける。</p>	地方・中小零細企業の不安を払拭すべく、経過措置を設けることを明記すべき。	修正	御指摘を受けて、修正(10(1)3パラ目) ※概要版については、1枚目の留意事項2の記載をもって対応済み。
4③ア	是川委員	<p>【但し書き以降は10へ移動の上、修正】 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 ただし、初回の転籍の場合における当該期間については、当分の間(注1)、以下の要件をいずれも満たす場合には、各受入れ対象分野において、2年を超えない範囲で設定することを可能とする。 (ア) 当該分野の業務内容に照らし、計画的な人材育成の観点から、1年を超える期間、同一の受入れ機関での育成を継続する必要があると認められること (イ) 受入れ機関に対し、就労開始後1年を経過した後は昇給その他待遇の向上等を義務付けること なお、当該期間の設定については、上記3の提言③に倣い、新たな会議体が業所管省庁や業界団体等からの説明等に基づき議論した上での意見を踏まえ、政府が判断する。</p>	「10 その他(新たな制度に向けて)」へ移動の上、修正。	修正	御指摘を受けて、修正(10(1)3パラ目以降)。
4③ア	堀内委員	<p>【但し書き以降は10へ移動の上、検討状況に記載すべき】 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 ただし、初回の転籍の場合における当該期間については、当分の間(注1)、以下の要件をいずれも満たす場合には、各受入れ対象分野において、2年を超えない範囲で設定することを可能とする。 (ア) 当該分野の業務内容に照らし、計画的な人材育成の観点から、1年を超える期間、同一の受入れ機関での育成を継続する必要があると認められること (イ) 受入れ機関に対し、就労開始後1年を経過した後は昇給その他待遇の向上等を義務付けること なお、当該期間の設定については、上記3の提言③に倣い、新たな会議体が業所管省庁や業界団体等からの説明等に基づき議論した上での意見を踏まえ、政府が判断する。</p>	追記された転籍要件アの但し書きについては4-③の【提言】ではなく、10.その他(新たな制度に向けて)の【提言に至るまでの検討状況】への記載が考えられるのではないかと、その際、但し書き(イ)に示された要件は、5 監理・支援・保護の在り方⑥に示された優良な受入れ機関に限るとしてはどうか。優良な受入れ機関であれば、技能移転や日本語教育の充実、最低賃金を超える賃金の支払いや実勢以上の昇給が行われているはずであり、単に昇給だけを要件とするよりも納得性がある。同時に、受入れ機関が魅力的な就労環境を整備することにつながることを期待できる。	修正	御指摘を受けて、修正(10(1)3パラ目以降)。
4③ア	富高委員	<p>【但し書き以降は10へ移動の上、検討状況に記載すべき】 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 ただし、初回の転籍の場合における当該期間については、当分の間(注1)、以下の要件をいずれも満たす場合には、各受入れ対象分野において、2年を超えない範囲で設定することを可能とする。 (ア) 当該分野の業務内容に照らし、計画的な人材育成の観点から、1年を超える期間、同一の受入れ機関での育成を継続する必要があると認められること (イ) 受入れ機関に対し、就労開始後1年を経過した後は昇給その他待遇の向上等を義務付けること なお、当該期間の設定については、上記3の提言③に倣い、新たな会議体が業所管省庁や業界団体等からの説明等に基づき議論した上での意見を踏まえ、政府が判断する。</p>	<p>転籍制限の期間について、前回の記載内容は、労働者の人権を守るという観点から、労働法との整合性を根拠に「1年」を中心に議論を積み重ね、一定程度合意形成をはかったものである。今回の「2年」の経過措置に関する追記・修正は、この間の議論や制度の根幹を大きく変更するものであり、人権を守るという転籍制限の見直しの目的に沿わないのではないかと、強制労働等の国際的批判に耐えうるのかも疑問である。</p> <p>これまでの検討のプロセスでは、意見の合意が得られなかった発言について「提言に至るまでの検討状況」に記載したうえで、一定合意がはかられた内容を提言に記載してきており、そのことを踏まえれば、今までのプロセスと異なるという点でも問題がある。</p> <p>地方や中小企業の人材確保への配慮の必要性は理解するが、「第2 見直しにあたっての基本的な考え方」の「3 留意事項」の②にその旨は記載されており、今回の提案までの大幅な修正の必要性には疑問がある。また、この論点は、「6 新たな制度での育成途中での特定技能制度への移行」の論点にも影響を及ぼすものであることを踏まえれば、これまでの議論を反映した前回の記載に戻し、「10 その他」の「提言に至るまでの検討状況」に記載すべきではないかと。</p>	修正	御指摘を受けて、修正(10(1)3パラ目以降)。

提言番号	委員名	修正案	修正趣旨(御意見)	反映	事務局コメント (修正後の提言番号)
4③ア	市川委員	<p>【第14回会議で提示した案に戻す】 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 ただし、初回の転籍の場合における当該期間については、当分の間(注1)、以下の要件をいずれも満たす場合には、各受入れ対象分野において、2年を超えない範囲で設定することを可能とする。 (ア) 当該分野の業務内容に照らし、計画的な人材育成の観点から、1年を超える期間、同一の受入れ機関での育成を継続する必要があると認められること (イ) 受入れ機関に対し、就労開始後1年を経過した後は昇給その他待遇の向上等を義務付けること なお、当該期間の設定については、上記3の提言③に倣い、新たな会議体が業所管省庁や業界団体等からの説明等に基づき議論した上での意見を踏まえ、政府が判断する。</p>	別紙の修正趣旨のとおり。 (加筆前の原案とするべきと考える。)	修正	御指摘を受けて、修正(10(1)3パラ目以降)。
4③イ (注2)	富高委員	【修正案なし】	日本語要件に関する注2の標記について、新たな制度や特定技能制度において、現行制度の介護分野のような上乗せ要件を拡げていくことは、今回の見直しの方向性と合致するものであるため、注2の記載はこうした趣旨が的確に伝わるよう修正のうえ、残すべきだと考える。	修正	御指摘を受けて、修正(4(注2))。
4③イ (注2)	市川委員	<p>【4項③イのうち以下の注2を削除】 (注2)前記2の提言③(注2)のとおり、日本語能力に関しては、現行の技能実習制度における取扱いを踏まえ、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。</p>	<p>日本に入国後1年間で、働きながら入国時のN5相当からN4相当の日本語能力を身に付けることは困難であり、実際上は多くの者の転籍を阻止する条件となってしまう。入国後1年以内にN4の能力が必要であるというのであれば、介護分野のように、むしろN4相当の入国の条件とするべき。また、技能実習では介護の分野で入国時にN4、入国後1年でN3の水準を求めていたが、現在は入国後1年でN3に合格していない場合でも一定の条件下で2年目以降への継続が認められるように変更されているようで、1年でクラスを一つ上げることは現実的にも難しいためと推測される。例えば1年でN5からN4あるいはN4からN3に上がることを、転籍の条件として、設定するべきではないと考える。</p>	修正	他の委員の御意見を踏まえ、一部修正(4(注2)の上、原案維持)。
4④	市川委員	<p>【第14回会議で提示した案に戻す】 本人の意向により転籍を行う場合、転籍前の受入れ機関が負担した初期費用のうち、転籍後の受入れ機関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転籍前の受入れ機関が正当な補填を受けられるよう、転籍前後における各受入れ機関が外国人の在籍期間に応じてそれぞれや転籍前の受入れ機関による当該外国人に対する初期の育成努力等を勘案した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、転籍後の受入れ機関にも負担させるなどの措置をとることとする。</p>	<p>「両者の不平等が生じないよう」が削除され、転籍前の受入れ機関の育成「努力」を勘案するという主観的な評価にかかると基準が設けられていることから、必要以上に転籍先の受入れ企業に負担を求め、「努力」への対価という算定困難な性質の金銭の授受を求める結果となりがねず、転籍が機能しなくなる可能性があるため、元の表現が適切であると考える。</p>		(育成「に係る負担」等に修正) 「転籍元企業が負担した初期費用には育成費用も含むべき」「個別の費用積み上げでは算定が困難であり明確な基準は必要」といったご意見を踏まえ、「育成に係る負担等」に修正。
4⑤	樋口委員	<p>転籍支援については、受入れ機関、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。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、転籍の仲介状況に係る情報の把握など、必要な取組を行う。また、転籍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>社会の安定確保と外国人材の人権擁護の観点から、前回と同じ意見を、再度申し上げたいと存じます。 ⑤の末尾に一文を追加していただけない場合であっても、「提言に至るまでの検討状況」に、こういった趣旨の意見があった旨を記録に留めていただければと思います。</p> <p>(前回の意見) いくら転籍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ぬし、失踪はゼロにはならないと思います。 外国人材が、4③ア、イ、ウの要件を満たさないうで転籍等(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、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ければ如何でしょうか。 「また、転籍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を追いやらないことが肝要です。</p>	修正	御指摘を踏まえ、修正(4(5)5パラ目)。

提言番号	委員名	修正案	修正趣旨(御意見)	反映	事務局コメント (修正後の提言番号)
5⑤	佐久間委員	【修正案なし】	「企業ごとの人数枠」について、「受入れ機関ごと」の文言を追記いただきましてありがとうございます。	—	—
6②	佐久間委員	【修正案なし】	<p>新たな制度間での転籍と新たな制度から特定技能制度への移行については在留資格が異なることや、費用負担が転職先には負担してもらえないことから切り分けて考えるべきであります。</p> <p>新たな制度の修了時までには技能検定3級等の受検が必須となることから新たな制度の技能水準は現行の技能実習制度と同程度であり、特定技能1号の技能水準を大幅に引き上げなければ、育成途中に移行し、かつ転職することは十分に想定されます。</p> <p>前回会議では、「在留資格変更時に同一事業所であれば移行を認めてもいいのではないか」というご発言もありましたが、在留資格変更時に同一事業所であることを確認したところで、数か月後には転職してしまうため、実効性が担保されません。</p> <p>業所管省庁・業界団体等で、特定技能1号の技能水準を大幅に見直していただいた上で、新たな制度における段階的なスキル形成が可能となるようモデル計画を策定し、数年間運用、検証してから育成途中の移行については改めて検討してはいかかと思えます。</p> <p>新たな制度が開始され、その後初めて受け入れた、新しい在留破格「育成就労」外国人(仮称)の方が、1年経過し特定技能へ移行、さらに転職されてしまったとしたら、何のための人材確保と人材育成を目的とした新たな制度なのかと、思われることは間違いありません。</p> <p>企業側が処遇改善して転籍・転職をしないよう努力すべきと簡単に言いますが、中小・小規模事業者は日本人従業員の処遇改善、近年経営状況とは関係なく大幅に引きあげられている最低賃金の改定や社会保険負担の増大も相当な努力をして対応している現状をご理解いただきたく思います。</p>	原文まま	御指摘の点については、3③、3(2)2パラ目、6(2)5パラ目にて記載済みであるものの、事務局として、改めて問題意識を受け止めます。
6⑥ 7②⑤	樋口委員	【修正案なし】	<p>特定技能2号試験がどうなるのか、関心が高いと感じています。職種によって難易度に大きな差が出ること予想され、その結果、外国人材が、より簡単な職種に偏ってしまうのではないかとといった不安が大きいです。</p> <p>監理団体の協議会と特定技能の各業種の協議会が、現状、まったく機能しておらず、参加していることに意味が見出せないといった声が多いようです。</p>	—	—
6② 検討状況 (2) 5段落目	富高委員	<p>なお、具体的な要件としては、一定期間の同一企業での就労継続を要件とすべきとの意見や、同一の産業分野に限るべきとの意見があった一方で、大前提として労働安全衛生等、就労を通じて得られる知識を含め試験のレベルや内容を適正化することが必要であるまずは試験のレベルを適切なものとすることと対応すべきであり、特別な制限を設けるべきではないなどとの意見もあったことから、その旨付言する。</p>	<p>発言した趣旨と若干異なるため、「…意見があった一方で、大前提として労働安全衛生など、就労を通じて得られる知識・経験を含め試験のレベルや内容を適正化することが必要であるなどとの意見もあったことから、…」と修正いただきたい。</p>	修正	御指摘を踏まえ、修正(6(2)5パラ目)。
6⑥ 検討状況 (6) 第2段落	堀内委員	<p>具体的な日本語能力の水準については、様々な意見が示され、各分野の業務内容等に応じて、求める日本語能力の水準等を個別に決めていくことが必要という意見、永住や家族帯同が可能な在留資格としてB1相当が妥当なのかについてはエビデンスに基づく検討が必要との意見もあったものの、日本語能力B1相当以上の試験(日本語能力試験N3等)の合格を要件とすることについて、おおむね意見の一致を見た。</p>	<p>特定技能2号の要件として求める日本語能力の基準についてはエビデンスに基づく検討が必要ではないか。エビデンスに基づいた検討で日本語能力はN3が適当と判断されれば問題ないが、受け入れ対象分野でのコミュニケーション能力にとどまらず、生活者として日本語能力が不足している場合、日本語能力が不十分な中長期在留外国人が増加するとともに、その外国人の社会活動への参加が制限され、社会の分断を助長することにつながりかねない。「外国人との共生社会の実現」という有識者会議の前提を踏まえれば、外国人への日本語教育に取り組む専門家や政府・自治体の意見を聞きつつ、外国人やその家族が軋轢や摩擦なく安心して社会に溶け込むことができる基準を検討していくことが重要と考える。</p> <p>「検討状況」ではB1相当以上(能力試験N3等)を要件とすることでおおむね意見の一致をみたと整理されているが、N3で問題ないとの積極的な議論があったわけではないと記憶するところ、日本語能力要件については、永住や家族帯同に際しても支障ないレベルを獲得する観点から、エビデンスに基づいて決定されるべきとの意見があった旨留意いただきたい。</p>	修正	御指摘を踏まえ、修正(6(6)2パラ目)。

提言番号	委員名	修正案	修正趣旨(御意見)	反映	事務局コメント (修正後の提言番号)
10①	樋口委員	<p>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、人権侵害行為に対しては現行制度下でも可能な対処を迅速に行う一方で、現行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、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、特に、本人の意向による転籍を認める場合の要件については、当分の間、各産業分野の人材育成の必要性等の状況を勘案の上、初回の転籍の場合の受入れ機関における必要就労期間を1年を超えて設定することを可能とするなど、必要な経過措置を設けるなど、新たな制度の円滑な実施に向けて十分な配慮を行う。</p>	<p>昨日の会議では、経過措置として、いくつかの選択肢を示してはどうか、との意見がありましたが、本修正案の経過措置以外は示すべきではないと思います。</p> <p>なぜなら、例えば、「改正法施行までに数年の猶予期間を置く」という選択肢については、その間、新制度の下で外国人材が大都市圏へ流出してしまうのではないかと地方の不安が杞憂に過ぎないことを立証するチャンスが与えられませんので、ただ単なる先送りしかならないからです。</p> <p>また、「改正法を先ずはフル施行してみて、数年後に、見直し検討を行う」という選択肢については、地方の不安を背景にした政治的プレッシャーに耐えられないと思います。</p> <p>したがって、本修正案のような“ソフトオープン(部分施行)”を内容とする経過措置のみ記述するのが適当と思います。</p> <p><u>当分の間、ソフトオープンして見て、地方の不安が杞憂だったという安堵感が広がるのを見極めた上で、フルオープン(全面施行)に移行すればよろしいのではないのでしょうか。</u></p>	修正	御意見を踏まえ、修正(10②)、10(1))。
10① 概要	大下委員	<p>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、人権侵害行為に対しては現行制度下でも可能な対処を迅速に行う一方で、現行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、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、必要な経過措置を設けるなど、新たな制度の円滑な実施に向けて十分な配慮を行う。なお、転籍制限を緩和するうえで、安易な転籍の防止等の取組みが不可欠である。フローカー対策など、現行制度においても取りうる対策については、新制度の施行を待たずに実施し、地方・中小零細企業の不安払しょくに努める。</p> <p>※ 概要(ポンチ絵)にも上記内容を記載すべき。</p>	<p>現行制度において失踪の一因とされ、新たな制度でも安易な転籍を誘発しかねないと不安視されている悪質なフローカーの排除や外国人材と受け入れ機関との精緻なマッチング・情報の非対称性の解消など現行制度においても取りうる対策については新たな制度の施行を待たず先行して実施し、地方・中小零細企業の不安払しょくに努めるべき。</p>	修正	御意見を踏まえ、修正(10(1)、概要版1枚目留意事項2、2枚目10の1の10項目)。
10 【新規】	是川委員	<p>【4③アから移動の上、以下のとおり修正】</p> <p>なお、4③ア「本人の意向による転籍」に関して何らかの経過措置を設ける場合には、転籍制限を原因とした人権侵害が現におきていないこと、及び今後もそのおそれが十分に低いことを確認し、その目的や効果を明確にした上で、具体的な適用条件(※)とともに期限を付して行うこと。</p> <p>※ 経過措置を講じない場合、下記のおそれが顕著に認められる場合などが考えられる。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 労使双方の技能形成の意欲を著しく低下させる。 2. 特定の地方や産業からの過度の一方向的な人材の流出が生じる。 3. 賃金などの雇用条件や安全衛生面での改善を伴わない等、望ましくない転籍が顕著に生じる。 	<p>有識者会議としては、直ちに経過措置が必要とは考えないものの、仮に今後必要な場面が生じた場合、一定の範囲内で行えるようにするため。</p>	修正	御指摘を踏まえ、修正(10(1)3パラ目以降)。
10 検討状況	堀内委員	<p>【修正案なし】(4③アから移動の上、修正して記載)</p>	<p>追記された転籍要件アの但し書きについては4-③の【提言】ではなく、10その他(新たな制度に向けて)の【提言に至るまでの検討状況】への記載が考えられるのではないかと。その際、但し書き(イ)に示された要件は、5 監理・支援・保護の在り方⑥に示された優良な受入れ機関に限るとしてはどうか。優良な受入れ機関であれば、技能移転や日本語教育の充実、最低賃金を超える賃金の支払いや実勢以上の昇給が行われているはずであり、単に昇給だけを要件とするよりも納得性がある。同時に、受入れ機関が魅力的な就労環境を整備することにつながると期待できる。</p>	修正	御指摘を踏まえ、修正(10(1)3パラ目以降)。

提言番号	委員名	修正案	修正趣旨(御意見)	反映	事務局コメント (修正後の提言番号)
10 検討状況	富高委員	【修正案なし】(4③アから移動の上、修正して記載)	<p>4③アに記載のある「当分の間」という期間が曖昧であるうえ、(注1)の「運用開始後の状況を見て継続の可否を検討する」との記載は、「2年」を恒久化する可能性を示唆するものである。期間を限定するとともに、(注1)については削除すべき。</p> <p>また、「10 その他」に記載箇所を変更する場合でも、(ア)と(イ)の要件については履行確保における問題がある。(ア)の要件について、新たな制度では、どの分野においても基本的に3年間の就労を前提とした人材育成が計画され、一定の到達点をめざしつつ、その途中であっても転籍を可能とするものだと考える。その前提がある中で今回の提案のような分野ごとの上乗せ基準を示せるのかは疑問である。さらに、「2年」という期間には根拠がなく、また、「2年」とされた場合、実質的には転籍が困難となり、さらに、ほとんどの分野が「2年」と申し出ることも想定されるとすれば、本来の1年の原則を如何に担保するのか等の課題がある。</p> <p>(イ)の「昇給その他の待遇の向上等」が要件とされることについて、労働者の処遇改善という視点は重要だが、他方で、昇給が要件化されると、分野ごとの賃金水準等の何らかの指標がなければ、1年後に昇給することを前提に、入国1年目の賃金を低位に設定するといった、不適切な運用が行われる懸念もある。これを踏まえれば、より厳格なチェック体制が不可欠だが、今回の見直しで新たな機構の体制を強化するとしても、履行確保への懸念は残る。</p> <p>また、監督指導を実施した事業場のうち7割以上に労働法令違反がみられている。法令違反となっている受入れ機関が相当数あることを踏まえると、「改善命令」や「事業停止命令」、「許可の取消し」はもろろのこと、そうした処分に至らない入管法令や労働関係法令違反が確認された受入れ機関については、この例外的取扱の対象から除外する、さらには企業ごとの技能試験の合格率や、失踪率、賞金の引上げ実績なども含めて確認するなど、例外的取扱を利用するに値する受入れ機関とは何か、といった視点も不足しているのではないかと。</p> <p>(ア)(イ)のような具体的な要件を検討状況に記載するとしても、少なくともこうした懸念点に対する考え方を整理すべきである。</p>	修正	御指摘を踏まえ、修正(10(1)3パラ目以降)。
10③ 概要	大下委員	<p>関係省庁は、新たな制度の施行後も、他の外国人材の受入れ制度との整合性を含め、新たな制度が制度趣旨・目的に照らして円滑かつ適切に運用されているか否かにつき、地方部から都市部への転籍者数等といった統計データに基づき、不断の検証と必要な見直しを行う。</p> <p>※ 概要(ポンチ絵)にも上記内容を記載すべき。</p>	<p>制度の検証や見直しは客観的な統計データ等を用いて行うべき。また、統計データの収集・公開により地方・中小零細企業の都市部への人材流出の不安解消につながる面もあるのではないかと。</p>	修正	御指摘を踏まえ、修正(10(2)2パラ目)。
第4 おわりに 第3段落	堀内委員	<p>法務省及び厚生労働省をはじめとする外国人材の受入れ・共生に関わる関係省庁に対しては、十分に連携しつつ、この提言に基づいて必要な法令の整備や具体的な施策、運用方法の策定等を進めるとともに、併せて、他の外国人材の受入れ制度についても、必要な見直しや改善に向けた検討を行うことを強く期待する。また、今後の法改正や新制度の施行を着実に進めるためには、政治のリーダーシップが不可欠である。</p>	<p>提言の実現に向けた法令整備に関して関係省庁への期待が記されているが、この有識者会議が「外国人材の受入れ・共生に関する関係関係会議」の下、関係関係会議に対して意見を述べることを目的として設置された経緯を踏まえれば、政治のリーダーシップに期待する旨を記載してはどうか。</p> <p>今後の法改正や新制度の施行を着実に進めるうえで、外国人施策の司令塔とも言える「関係関係会議」が、政治のリーダーシップを発揮することは不可欠である。政治のリーダーシップがなければ、有識者会議の報告書も絵にかいた餅になりかねず、この点は有識者会議としても強調した方がよい。</p>	修正	「政治のリーダーシップ」はやや趣旨が不明瞭と考えられるものの、御指摘を踏まえ、一部修正(第4、2パラ目)
イメージ図 参考資料1	佐久間委員	【修正案なし】	<p>今回参考資料として配布されていますイメージ図についてですが、これはまさしく私が求めていたイメージに合致します。前回まで提示されていた図ですと、特定技能に一本化されたイメージが強かったため、意見を申し上げてきたところでした。この図によって、新たな制度が特定技能制度と別制度であること、この技術水準を特定技能1号に高めていくこと、帰国者がいたり、試験ルートでの特定技能もあること、特定技能へ移行もできることが明確になったと思います。</p>	-	-
イメージ図 参考資料1	堀内委員	【修正案なし】	<p>これまでの議論を振り返れば、新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。このイメージ図では両者が切り離された制度であることを殊更に強調されているように感じる。両者は別個の制度ではあるが、整合性、接続性がある形でなければ、新制度の分野を特定産業分野に一致させることの根拠が揺らぎかねない。</p> <p>そもそも、制度改正に当たり重点とされたのは、「政策目的・制度趣旨と運用実態に乖離のない、整合性のある分かりやすい仕組みであること」(2022年7月29日 法務大臣記者会見)である。この図では、骨格が従前と変わらず、整合性のある分かりやすい仕組みに見えないのではないかと懸念する。</p> <p>また、単に描き方の問題かもしれないが、特定技能2号の図の大きさが特定技能1号とほぼ同じ大きさであることは、特定技能2号への移行が容易であると認識されかねない。制度が誤解されることのないよう工夫願いたい。</p>	原案まま	他の委員の御意見も踏まえ、原案維持。 なお、対外的な説明の際には、御懸念の点も含め、丁寧に対応していきたい。