

第1回 特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議 議事録

日時

令和7年2月6日（木）13:29～16:17

場所

東京高等検察庁17階第二会議室

[出席委員]

高橋座長、山川座長代理、市川委員、大下委員、黒谷委員、是川委員、佐久間委員、鈴木委員、富田委員、富高委員、花山委員、堀内委員、山脇委員

[関係省庁等]

(内閣官房)

南部参事官、清野参事官

(出入国在留管理庁)

杉山次長、加藤審議官、本針政策課長、安東室長

(厚生労働省)

堀井人材開発統括官、川口外国人雇用対策課長、堀参事官（海外人材育成担当）、吉田福祉人材確保対策室長

(経済産業省)

川村製造産業戦略企画室長

(農林水産省)

五十嵐外食・食文化課長

(外国人技能実習機構)

大谷理事長

1 開 会

○事務局 それでは、お時間になりました。

これより、第1回特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議を開催いたします。

本日は、御多忙のところ、本会議に御出席いただきまして誠にありがとうございます。本日、進行を担当します出入国在留管理庁政策課の青柳と申します。

本日の会議は、会場参加とオンライン参加を組み合わせたハイブリット形式で開催しており、花山委員についてはオンラインで御参加いただいております。また、末松委員が御都合により御欠席ですので、委員13名で開催しております。

加えまして、花山委員につきましては、所用により途中退席される旨伺っております。本会議を開催するに当たりまして、出入国在留管理庁審議官の加藤から御挨拶申し上げ

げます。

○加藤審議官 ただいま御紹介にあずかりました出入国在留管理庁審議官の加藤でございます。第1回有識者会議の開催に当たりまして、一言御挨拶申し上げます。

まず、高橋座長をはじめまして有識者の皆様方におかれましては、御多用中にもかかわらず本有識者会議の委員をお引き受けいただき厚く御礼申し上げます。

さて、令和6年6月に成立した入管法等改正法により、育成就労制度が創設されました。育成就労制度は、特定技能制度と連続性を持たせることとし、受入れ対象分野を原則として一致させ、外国人のキャリアアップの道筋を明確化することで、日本の産業を支える人材を中長期的に雇用し、確保することにつなげていくものでございます。

そこで、政府としましては、有識者の皆様方の御意見を踏まえて、基本方針及び分野別運用方針を作成することで、両制度を適正に運用してまいりたいと考えております。

委員の皆様方におかれましては、様々な立場や視点から率直に御議論を頂きたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

以上でございます。

○事務局 続きまして、厚生労働省堀井人材開発統括官から御挨拶申し上げます。

○堀井人材開発統括官 御紹介を頂きました厚生労働省人材開発統括官の堀井でございます。私からも、一言御挨拶をさせていただきたいと思っております。

私からも、重ねてということになりますが、本日お集まりの委員の皆様方におかれましては、大変御多用の中、本有識者会議の委員をお受けいただきましたこと、冒頭この場を借りてお礼を申し上げます。

さて、本日、幾つか議題がありますが、その中の一つに特定技能制度及び育成就労制度の基本方針の案についてという議題がございます。

今、入管庁からお話がありましたが、昨年の6月に成立をした新たな育成就労についての法律、そういう法律の人材確保と人材育成、2つの目的を達成するためにどのような制度設計がいいか、今後、施行に向けて詰めていくわけですが、その考え方、基本となるような事項を決める基本方針となるというふうに思っています。

これ以外の議題も含めまして、委員の皆様方の様々なお立場からの貴重な御意見を頂きながら、入管庁と一緒に施行について詰めていきたいというふうに考えております。どうぞよろしくお願いいたします。

○事務局 ありがとうございます。

ここで、本会議の座長及び座長代理を御紹介いたします。

座長及び座長代理につきましては、昨年12月17日に外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議におきまして、関係閣僚会議議長の指名する者がこれに当たるとされております。同決定に基づきまして、株式会社日本総合研究所チェアマン・エメリタスの高橋進委員が座長に指名され、お引き受けいただいております。

高橋座長は、株式会社住友銀行を経まして、株式会社日本総合研究所でチーフエコノミストや理事などを御歴任され、現在は株式会社日本総合研究所のチェアマン・エメリタスでいらっしゃいます。

また、明治大学法学部の山川教授が座長代理に指名され、お引き受けいただいております。

ます。

山川座長代理は、東京大学法学部助手を経まして、慶應義塾大学大学院法務研究科教授や東京大学大学院法学政治学研究科教授などを御歴任され、現在は明治大学法学部教授でいらっしゃいます。

それでは、高橋座長から御挨拶を頂きたいと思います。

○高橋座長 御紹介いただきました日本総合研究所の高橋でございます。一言御挨拶させていただきます。

今回、特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議の座長を務めさせていただくこと、大変光栄に存じます。是非、委員の皆様方の御協力を得てしっかりとした議論をして、政府に対して建設的な意見を提供したいと思っております。

私は、この有識者会議の約2年前から1年間にわたって開催されました技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議、こちらにおいては座長代理を務めさせていただきました。

その際には、令和5年11月30日に政府に対して最終報告書を提出させていただき、その内容も踏まえて、昨年6月に育成就労制度の創設等を内容とする入管法等の一部改正法が成立、交付されたものと承知しております。

今回の有識者会議では、改正法の規定に基づき、制度の大きな方向性を定める基本方針や、具体的な受入れ分野等を定める分野別運用方針を議論することになります。

私としては、委員の皆様との議論を通じて、特定技能制度及び育成就労制度が適正に運用されるように、改正法の趣旨、目的に沿ったものにすると同時に、温かい血の通ったものになるようすることが重要だというふうに考えております。

委員の皆様方には、それぞれ御見解、御見識を忌憚なく述べていただき、実りある議論をしてまいりたいと考えておりますので、御協力のほど、どうぞよろしくお願いいたします。

○事務局 ありがとうございます。

続きまして、本会議の委員の皆様を御紹介いたします。

事務局から配付しております資料1に添付しております名簿の順番で五十音順に委員を御紹介いたします。

初めに、弁護士の市川正司委員です。

○市川委員 よろしくお願ひします。

○事務局 日本商工会議所産業政策第二部長、大下英和委員です。

○大下委員 よろしくお願ひします。

○事務局 一般社団法人全国農業会議所事務局長代理兼経営・人材対策部長、黒谷伸委員です。

○黒谷委員 よろしくお願ひします。

○事務局 国立社会保障・人口問題研究所国際関係部長、是川夕委員です。

○是川委員 どうぞよろしくお願ひいたします。

○事務局 全国中小企業団体中央会事務局次長、佐久間一浩委員です。

○佐久間委員 よろしくお願いいたします。

○事務局 鈴鹿市長の末松則子委員です。今回は御欠席されております。

北海道知事の鈴木直道委員です。

○鈴木委員 よろしくお願いいたします。

○事務局 日本司法支援センター本部国際室長であり弁護士、富田さとし委員です。

○富田委員 よろしくお願います。

○事務局 日本労働組合総連合会総合政策推進局総合政策推進局長、富高裕子委員です。

○富高委員 よろしくお願いいたします。

○事務局 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構職業能力開発総合大学校基盤ものづくり系電子回路ユニット教授、花山英治委員です。今回はオンラインで御参加いただいております。

○花山委員 よろしくお願いいたします。

○事務局 一般社団法人日本経済団体連合会産業政策本部長、堀内保潔委員です。

○堀内委員 よろしくお願いいたします。

○事務局 さくら共同法律事務所パートナー弁護士、山脇康嗣委員です。

○山脇委員 よろしくお願います。

○事務局 以上、今回の有識者会議では、13名の委員の方々に出席いただいております。

それでは、報道の方々による撮影取材等はここまでとさせていただきます。報道の方はここで御退室いただきますようお願いいたします。

それでは、以降の進行は高橋座長にお願いいたします。よろしくお願いいたします。

○高橋座長 皆さん、よろしくお願います。

それでは、これより第1回特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議の議事を進行いたします。

2 議 事

(1) 「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」の開催方法について

○高橋座長 まず初めに、議事1、特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議の開催方法についてです。

説明資料1ページの資料1-1で御案内のとおり、本会議については、昨年12月17日に行われた外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議において開催が決定されました。

続いて、会議の公開等、会議を行うに当たっての基本的な事項について確認させていただきます。

2ページの資料1-2を御覧ください。

まず、この有識者会議につきましては、運営要領の項番1にありますとおり、委員の皆様自由に御議論いただくため、非公開とさせていただきたいと思っております。

その代わりに、各会議後に事務局において議事要旨を作成し、発言委員の氏名は伏した上で、出入国在留管理庁のホームページに掲載して公表することとしたいと思っております。

また、項番4にありますとおり、特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針の閣議決定後、会議の議事録を発言委員の氏名も含め全て公表することとしたいと思います。

このような扱いをさせていただくに当たり、閣議決定されるまでの間は、他の発言者の発言内容を発言者が特定できる形で公にしないよう、御留意いただきますようお願いいたします。

なお、議事要旨及び議事録については、事前に御出席いただいた委員の方々に発言内容を御確認いただいた上で掲載させていただきます。

会議の資料につきましては、項番の2にありますとおり、各会議終了後、公表することとしたいと考えておりますが、公になっていない資料を会議の場で御覧いただくことも考えられますので、そのような場合には公表・非公表の判断をその都度行うようにしたいと思います。

これらの点について御了承いただけますでしょうか。

ありがとうございます。御意見はないようですので、そのように進めたいと思います。

（２）「特定技能制度及び育成就労制度の技能評価に関する専門家会議」の開催について

○高橋座長 それでは、議事の2に移ります。

議事の2は、特定技能制度及び育成就労制度の技能評価に関する専門家会議の開催についてです。

3ページの資料2を御覧ください。

特定技能制度及び育成就労制度の分野別運用方針を定めるに当たって、両制度の技能評価に関する方針や試験案等の適正性等について専門的な見地から検討し、本有識者会議に検討結果を報告していただくために、本有識者会議の下に特定技能制度及び育成就労制度の技能評価に関する専門家会議を開催することとしたいと考えております。

項番2、項番3のとおり、専門家会議の構成員を指名することとしており、また、構成員のうちから座長及び座長代理を指名することとしています。

5ページの名簿を御覧ください。

専門家会議の座長は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構職業能力開発総合大学校基盤ものづくり系電子回路ユニット教授の花山英治氏にお願いし、座長代理は中央職業能力開発協会技能検定部長の堀忠弘氏にお願いしたいと考えています。

そのほかの構成員の方々は、名簿の順番で五十音順に、明治大学農学部教授、市田知子氏、日本労働組合総連合会労働法制局局長、漆原肇氏、共立女子大学家政学部教授、後藤純子氏、全国中小企業団体中央会事務局次長、佐久間一浩氏、ものづくり大学技能工芸学部教授、武雄靖氏、千葉経済大学経済学部准教授、藤波美帆氏にお願いしたいと考えております。

これらの点について御了承いただけますでしょうか。

よろしゅうございますか。ありがとうございます。

そのように進めさせていただきます。

専門家会議の第1回につきましては、2月12日水曜日に開催を予定しております。

この会議では、特定技能制度及び育成就労制度に関する試験の作成等、手続等について定めた試験方針について御議論いただき、次回、２月１７日月曜日の有識者会議において報告いただく予定です。

（３）特定技能制度及び育成就労制度の運用に関する基本方針（案）について

○高橋座長 それでは、議事３に移ります。

議事３は、特定技能制度及び育成就労制度の運用に関する基本方針（案）についてです。

それでは、議事３について、事務局から説明をお願いします。

○本針政策課長 出入国在留管理庁政策課長の本針でございます。

資料に従いまして御説明をさせていただきます。

資料３－１を御覧ください。

この基本方針につきまして御用意している資料、大きく４つに分かれております。

右下の通し番号で見いただきますと、７ページ、８ページ、これが基本方針の大きな概要をまとめました基本方針の概要（案）でございます。

それから、９ページから１０ページにかけて、これは後ほど御説明させていただきますけれども、基本方針の中で特に御説明させていただきたい特定技能の在留期間の上限の例外に関する内容をまとめました資料でございます。

それから、通し番号で１３ページから１６ページ、これは基本方針の骨子となる部分を、先ほどの概要よりもやや詳しくめにまとめました骨子（案）でございます。それが１３ページから１６ページ。

それからこの基本方針（案）、その本体でございますが、１７ページから、ちょっと大部になりますけれども、３３ページまでと大きく４つの構成になっております。

基本方針につきましては、現行の特定技能制度の基本方針を基にしまして、育成就労に関する記載を追加して、両制度を一つの文書としているものでございます。

基本方針の内容につきましては、一番最初の基本方針の概要という資料に沿って御説明をさせていただければと思っております。

まず、資料の７ページを御覧ください。

左側の両制度の意義・受入れ分野に関する事項の部分を御覧ください。

特定技能制度は、深刻化する人手不足に対応するため、生産性向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材の確保が困難な分野において、即戦力となる外国人を受け入れるものであることなどを定めております。

そして育成就労制度は、特定技能１号水準の外国人を育成しつつ人材を確保するものであるため、育成就労外国人を受け入れる育成就労産業分野は、特定産業分野のうち、日本での就労を通じて技能を向上させることがふさわしい分野とすることを定めております。

さらに、両制度に共通するものとして、分野別運用方針において受入れ対象分野を定めるとともに、分野ごとに５年ごとの受入れ見込数を定め、これを受入れ上限として定めることとしております。

ここで、現在の特定技能における取扱いとの技術的な変更点でございますけれども、特定技能の基本方針においては、受入れ対象分野の一覧として、この基本方針に別紙をつけておりますところでございますが、これを削除して、分野別運用方針において分野を定めるということにさせていただきました。これは、今後の受入れ分野の決定のスケジュールを考慮しますと、基本方針決定の時点では、育成就労も含めた受入れ対象分野を網羅的に記載することは困難であるためでございます。

続きまして、7ページ右側を御覧ください。

こちらは受け入れる外国人材に関する基本的事項として、育成就労制度、それから特定技能1号、2号、それぞれの枠組みでの外国人の技能、日本語レベルなどについて、表のような内容を定めてはどうかと考えているものでございます。

ここで、特定技能1号の期間の欄につきまして、赤字として「一部例外を規定」と記載させていただいておりますが、こちらについては後ほど御説明させていただきます。

次に、資料の8ページを御覧ください。

外国人の受入れ機関に係る施策に関する基本的事項として、特定技能制度及び育成就労制度で外国人を受け入れる受入れ機関に求められる役割などを定めています。さらに、関係行政機関の調整に関する基本的事項として、出入国在留管理庁や厚生労働省をはじめとする関係行政機関が果たすべき義務などを記載しています。送出国との二国間取決め(MOC)を作成することなども、この項目で定めています。

最後に、その他の留意事項、重要事項といたしまして、大都市圏に人材が集中しないように配慮に努めることなどを記載しております。

基本方針の内容としては、先ほど申しましたように、特に御説明させていただきたいのは、特定技能1号の在留期間の上限の例外についてでございます。

9ページを御覧ください。

現行基本方針においては、特定技能1号の在留資格で在留できる期間は5年と定められており、これに一切の例外は認められておりません。1号特定外国人の在留期間の更新を無制限に認めず、通算して5年までとする上限規制は、1号特定技能外国人が即戦力であるとはいえ、高い専門性や技能を要する特定技能2号、他の専門的・技術的分野での在留資格の外国人とは異なるものと位置づけられることから、特定技能制度の創設当初から設けられているものでございます。

ただ、今回、育成就労制度と一体的な運用を行うに当たり、2つの例外を設けることを検討しております。

1つ目は、①に書かせていただいたとおり妊娠・出産に係る期間等についてでございます。

取扱いは資料の10ページで参考の資料もつけさせていただいておりますけれども、技能実習制度におきましては、技能実習生の病気、けが、それから技能実習生の家族の都合、自身の妊娠・出産等のやむを得ない理由により技能実習の実施が困難な場合には中断できるということにしておりますけれども、それらについて、育成就労制度では技能実習制度と同様、育成就労の期間には含めない予定としているところでございます。

一方、特定技能制度においても、この特定技能1号の在留資格で在留できる期間の上

限である5年の計算に妊娠・出産の期間等は含めないこととしてはどうかと考えているものでございます。

1枚お戻りいただきまして9ページを御覧ください。

2つめの例外でございますけれども、こちらは特定技能2号への移行に必要な試験に不合格となった1号特定技能外国人への対応でございます。

特定技能2号の受入れ対象分野は令和5年8月に大幅に追加させていただきましたけれども、特定分野の追加時に既に特定技能1号の在留資格で我が国に在留していた外国人の方にとっては、難易度が高い特定技能2号の試験への合格を見据えた準備期間が不十分であるため、当該試験に合格できないこともあるのではないかという懸念の声も頂いているところでございます。そこで、再受験に必要な範囲内で最長1年間、特定技能1号での在留継続を認めてはどうかということで、例外の2つ目として記載させていただいているものでございます。

資料の説明は以上とさせていただきます。

○高橋座長 ありがとうございます。

各委員から基本方針（案）について、事前に事務局に意見を御提出していただいております。意見の一覧を資料として配付しております。

なお、机上に配付しております委員の氏名を記載した意見の一覧については、非公表資料ですので取扱いに注意願います。

また、基本方針（案）について、事務局から全国知事会に意見照会を行い、提出いただいた意見の一覧を資料として配付しております。

それでは、委員から提出された意見について、それぞれの委員から2分程度で御発言いただき、各委員の意見に関して事務局からコメントしていただきたいと思います。

まず、途中で退席される旨伺っております花山委員に先に御意見を頂き、その後、本日御出席いただいている委員を五十音順に指名させていただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

それでは花山委員、お願いいたします。

○花山委員 ありがとうございます。

私、基本方針といたしましては、番号としては69番、70番で意見を述べさせていただきます。

まず、順番にコメントさせていただきたいと思います。

項番第三の3の（2）のところですが、こちらにつきましては、育成就労が終了するまでに技能検定3級等又は特定技能評価試験により確認すると方針案では示されております。ここで「3級等」とありますが、この「等」は何を指すのか。級、つまりクラスの違いを指すのか、それとも技能検定3級相当のほかの試験を指すのかが不明確ではないかと思ひましてコメントさせていただきました。

いずれにしても、スキルを評価するための基準となるものですから分かりやすくしていただきたいと思います。これが1点です。

もう一点ですけれども、これも項番で言いますと第三の3の（1）、こちらの方は、育成就労から1号特定技能に移行する際の試験、これに不合格になった場合、一定の要

件の下で再受験に必要な範囲で最長1年の育成就労の継続を認めると書かれております。一回の試験で不合格になって帰国せざるを得なくなるということを避けるという意味では非常に評価できる方針かと思えますけれども、試験に不合格になったことによって1年間延長になった場合の状況、これについて考えておく必要があるのではないかと考えております。

細かい例となってしまいますが、例えば育成就労実施者が4年目の育成就労は計画していなかった、望んでいなかったとか、あるいは不合格になったタイミングで転籍を希望するような場合、そのような場合にどのように対応するかなど、もしかしたらそのことは文章中の一定の要件というところに含まれているのかもしれませんが、例示をした方がよいかも含めまして御検討をお願いしたいと思うところであります。

いずれにしても、育成就労外国人が安心して合格を目指せる環境を提供するということが必要かなというこの考えからの意見でございます。

以上でございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

それでは、事務局、本針課長でよろしいですか、コメントをお願いします。

○本針政策課長 今、2つの御指摘をいただきました。

まず、69番で頂いております技能検定3級等という「等」でございますけれども、この「等」につきましては、現在、技能実習制度におきましても、いわゆる技能検定3級に相当するものとして技能実習評価試験というものがございます。育成就労の制度創設に当たりましても、この技能検定以外の試験、技能実習評価試験と同じような趣旨で、育成就労評価試験の技能検定3級に相当するものを指して「等」ということで、記載させていただいているところでございます。

それから、70番で頂いている再受験に必要な範囲での最長1年の育成就労の継続を認めるとの記載の関係でございますけれども、この「一定の要件」と書かせていただいている部分につきましては、基本的には原則が3年ということを置きつつも、不合格になった場合に従前の育成就労実施者の下で育成就労を行うことを要件とすることを予定しておるところでございます。

もっとも、やむを得ない事情がある場合の転籍は、合意期間であっても認めるということにはいかがかとは思っておりますけれども、基本的には、先ほど申したように原則3年での育成、それが不合格となった場合ということでございますので、従前の育成就労実施者の下で育成を行い、その試験を受験するための期間、最長1年ということではございますけれども、必要な期間として延長するということを想定した記載であるということでございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

それでは、順番にほかの委員からの御意見を伺いたいと思います。

まず市川委員、お願いします。

○市川委員 市川でございます。

まず、私の1番のところですが、基本方針の10ページのところで、特定技能外国人の転職に当たってのハローワークとの協力関係について、このハローワークにおける転

職の相談を有効に行うためには、職場のリスト、転籍先のリストであるとか、そういった情報が多言語で提供されることが求められるので、こういった体制の整備ということもこの中に記載してはいかがかということが1点です。

次に第四の2の(1)エ、これは基本方針では12ページのところにあると思うのですが、この転籍の在り方については、先般の有識者会議でもかなり議論されたところですが、まず1点としては、1年経過した後の転籍制限を2年までの範囲で課する場合には、待遇の向上ということを図らなければならないということにしておりますが、ここには、待遇の向上というものもいろいろあり得るので、「一定の」という言葉を入れて、最低限の水準の向上ということを入れるべきかと思います。

それから3番のところですが、転籍に当たって必要な資格として、12ページの一番下のところでは、日本語能力を更に課するという事になっておるんですが、育成就労の外国人については1年経過時まで基礎検定の合格、日本語能力については1年以内に、少なくともA1については合格しなさいということになっておりますので、これに加えて更に転籍に当たって、それより上のレベルの日本語能力を有するという事を課するというのは、これは行き過ぎではないか。特にA2という基準も入っておりますが、これは特定技能1号へのレベルアップのときに必要な能力なので、これを就労開始一、二年目のときに求めるというのは極めてハードルが高くなって転籍を認めない結果となりかねないので、この部分は削除する方向で考えてと思っております。

最後に、ここに記載がないのですが、特定技能のところにもありましたハローワークの役割に加えまして、私としては、ハローワークや機構、それから監理支援機関、これが特に転籍に関するあっせんについてはここだけで担うということになっているので、そうであれば、より一層この三者が情報をきちんと持っていること、転籍先に関する情報を収集して提供できるような体制が必要だろうというふうに思います。この点、山川委員もハローワークの役割について触れていらっしゃったかと思うので、この点の加筆をしてはいかがかと思っております。

それから、あと第五の4のところですが、二国間の取決めの記載に関してして、送出国でブローカーがお金をたくさん取っているというお話がありましたけれども、これは送出国が取っている場合だけでなく、送出国にたどり着くまでに非常にブローカーが暗躍して手数料を取っている場合もあるので、こういったことも防げるような記載ぶりが必要ではないかという御提案をしております。

それから、これは最後の方になりますが、大都市に対する集中、都市への過度の集中を防ぐということなんですが、この方策としては、私としては受入れする自治体、地域と、その受入れ事業者が連携して、その居住地域での生活のしやすさということをきちんと整備していくということが大事だろうと思いますので、外国人との共生のための施策を推進すること。このために受入れ事業者と自治体が連携する方策を探っていくということが必要だと思いますので、この記載を加えたらと思っております。

あともう1点、これは省令のレベルで考えられることだとは思いますが、転籍に当たって無形のコストを転籍先に課するというところ、それから、そのコストの負担について傾斜的な配分計算をするという点については、これは転籍先に過度の負担を課すも

のなので反対だと思っております。

以上でございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

それでは事務局、コメントをお願いします。

○本針政策課長 ありがとうございます。

6点、それから省令関係でもう1点の御意見をいただきました。ありがとうございます。

まず、1点目でございます。特定技能外国人の転職に当たっての観点で、ハローワークの役割、もう少し拡充してはということでございます。

今の記載は、特定技能の基本方針で記載させていただいているものでございまして、今後、施行に当たって、ハローワークにおいてもいろいろ御検討いただくことになろうかと思いますが、現時点、こういったものをというところでございますので、現状の記載にさせていただいているところでございます。また御意見踏まえながら検討させていただければと思います。

それから2つ目、3つ目、4つ目、それから先ほどの省令の観点、大きく見ますと、今回育成就労制度において認められた本人意向の転籍、せっかくそういう形で外国人の意向によって転籍ができるようになったのに、過大な制約にならないかという観点での御指摘なのだと理解しております。

その上で、2つ目の先ほどの待遇向上につきましてでございますが、ここで「一定の」と書かせていただいている趣旨は、私ども、一定の基準というものを、それぞれ1年を超えた分野を設定する際には、分野別運用方針においてしっかり示していくということを考えておりますので、そういった趣旨で御意見、検討させていただければと思っております。

それから、3つ目でございますけれども、この記載につきましては、昨年2月に決定しました政府方針において記載しているものでございます。御懸念は、この一番上、上限であるA2は、特定技能1号への移行要件なので、それを転籍の要件にするのでは高過ぎるのではないかという御指摘だと思います。

この点、さきの有識者会議でも、そういった御議論をいただきました。今、A1ですと、JLPT、日本語能力試験でございますとN5の試験がございます。それから、A2ですとN4の試験、それからJFT-Basicの試験があるわけでございますが、1年とか2年の間で転籍する際の要件ということで、A1.5というか、間のレベルの試験の創設に向けて関係省庁と今対応を検討させていただいているところでございまして、そういったものを創設した上で、各分野で設定する際には、設定がより高過ぎず、またA1というのは、どちらかという入国して就労開始のときの要件ということでございますので、そういったものを御提示させていただきながら検討させていただいているところではございますが、そういった中で、政府方針で記載させていただいている記載であるということを御理解いただければと思っております。

それから、先ほどの育成就労制度の転籍に関しても、ハローワーク、機構、それから監理支援機関と、それぞれの役割をきちんと連携してということでございますので、こ

ういった御指摘を踏まえながら記載の方は検討させていただければと思っておるところでございます。

それから、送出しについての御指摘、ここは、今、基本方針の記載でございますと、御指摘いただいたものの前の段落、通し番号で言うと31ページの上から5行目になりますけれども、その保証金の徴収ですとか違約金を定めたりするなどの防止、それから悪質な仲介業者等ということで、こういうブローカー介在を防止、こういったことをしっかり行っていくのだということを記載させていただいた上で、今回御指摘いただいているような二国間取決めの中での措置ということでございますので、御指摘の中の記載、当然私たちも意識しているところではございますので、その上でどのような記載ができるか、御意見を踏まえながら検討させていただければと思っているところでございます。

それから、6番目に頂きました受入れ事業者、その自治体と連携して共生施策を推進することの支援、これは非常に重要な視点だと思っておりますので、こういった視点、今までも御議論あったところだと思っておりますので、しっかり受け止めて検討をさせていただければと思っているところでございます。

以上でございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

続いて大下委員、お願いします。

○大下委員 私の方から出させていただいた意見、まず、8のところでございますけれども、特定技能2号試験不合格の場合の最大1年延長、これについては趣旨も含めて妥当と考えております。

他方で、最終的にはしっかり特定技能2号に上がっていただいて、より長くいていただくようなモチベーションが受入れ側にとっても働くような仕掛けが絶対必要だと思っておりますので、このことが、事実上6年までいられるんだと受け止められないように、是非2号への試験の合格に向けたモチベーションが働くように仕組みを組んでいくということが必要かと思っております。また、試験の内容については、依然として各地から、現場での実務に合っていない部分が依然多いということの声が強く寄せられております。この点についても併せて改善に向けた取組をお願いしたいと思っております。

それから、その上で、9のところに書いてございますけれども、今回お示しいただいた基本方針（案）全般についてはおおむね異論はございません。各地方・中小企業の人手不足はどんどん深刻になっていまして、今回の制度改革を踏まえても、なお外国人材受入れの期待は非常に高いものがございます。特にこれまでの制度の中で、良好に受入れをやっている企業の実態等をしっかり踏まえていただいて、そうした企業、地域の期待に応えられるような制度設計を是非お願いをしたいと思っております。

その中で、ここには記載をしておりますが、基本方針の中にございました大都市圏等に過度に集中しないよう配慮に努めるとの一文は、大変心強いと思っております。具体的な制度設計、なかなか難しい部分はあると思っておりますが、是非納得感のある制度設計をお願いしたいと思っております。

加えて、地方からの流出を防ぐのには、この制度設計の中だけではどうしても防げない部分があると思っています。本質的には人手不足で苦しんでいる地方中小企業が、ど

うやって外国人材から選ばれる企業、地域になっていくのか、そこにかかっていると思いますので、今回の制度の立て付け以外のところも含んでくると思いますけれども、そうした地方中小企業の前向きな取組を政府、各業所管省庁、また各地域での業界団体、自治体が連携をした取組を後押ししていただくような制度設計を是非お願いしたいと思っています。

私からは以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。

事務局からコメントをお願いします。

○本針政策課長 ありがとうございます。2点頂きました。

1点目でございますけれども、項番8のところでございますが、特定技能2号試験不合格になった者、安易に延長がされて6年であるようなことに捉えられないようにということでございます。

資料の方で、先ほど十分に説明できておりませんでしたけれども、通し番号9ページの資料を御覧いただきますと、2号評価試験、不合格になった者につきましては、一律に認めるということではなく、一定の要件、ここで考えておりますのは、右下にありますけれども、一定水準以上の成績を得ているなどの、不合格の中でも一定の要件を課すことを予定しております。その上で、この特定技能1号外国人、2号への移行を希望するということであれば、1号特定技能外国人の在留中に2号に移行できるような支援を企業側の方に義務づけるということで、安易に、ただ6年いられるというような仕組みでないような、仕組みとしては考えさせていただいているところでございます。

その上で、試験の在り方についての御指摘もありましたけれども、この試験、現行の特定技能制度、それから技能実習制度から変わる育成就労制度、いずれもその試験の適正性につきましては、先ほど議題2の方で設置されました専門家会議での御意見も踏まえながら、関係省庁と適切に連携して対応してまいりたいと考えているところでございます。

それから、9番で頂きました今後の制度設計に当たってという観点で、地方中小企業の人手不足の解消につながるようにということでございます。当然この育成就労制度、特定技能制度、国内の人材確保のための仕組みでございますので、これは当然都市部だけではなく地方中小企業も含めて、そういった人が足りない、それで受け入れようといった分野について、いかに受入れをしていくかという中での制度設計を考えさせていただければと思っておりますので、先ほど御指摘いただいたような大都市に過度に集中しないような仕組みも、どのような形で制度の中に折り込んでいくか、そういった観点も含めて検討を進めさせていただければと思っております。

それから、制度そのものでない中での部分、ここはどうしても私ども制度所管省庁だけでなく関係業所管省庁を始め、いろいろな政府内での協力を得ながら、そういった制度そのもの以外のところについても、そういう目的が達成できるような検討を引き続きさせていただければと思っております。ありがとうございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

それでは、続いて黒谷委員、お願いします。

○黒谷委員 よろしく申し上げます。

まず、短期間におまとめいただきまして、事務局の皆様、ありがとうございます。

私は10から16なんですけれども、最初15からいきます。

第一の1でございますけれども、日本人と外国人が互いに尊重し、安全・安心に暮らせる共生社会の実現を目指すということが、我が国が外国人に選ばれる国になるための前提条件と考えているために、共生社会の実現というワードを改めてここで示したらどうかということでございます。

ここに、意義等の事項に記述されることで、後述で出てきますけれども、「地域における外国人との共生社会の実現のため寄与する義務がある。」という記述の根拠なり意味合いが分かりやすくなるのではないかと考えております。制度の特徴でありますキャリアアップの道筋を明確化し、育成就労から特定技能1号水準の技能を有する人材を育成すること、人権保護の観点から育成就労外国人の本人意向による転籍を一定要件の下で認めたということが示される記述を加えるべきではないかということです。これは改めて強調したらどうかという意味でございます。

最初のページにいきまして、10番でございます。

これは第三の1の(1)でございますけれども、これは特定技能外国人の権利擁護と就労期間の確保との観点からは異論はございません。

ただし、特定技能2号への在留資格の変更に必要な試験等に不合格になった場合は、一定の要件の下で、最長1年の在留継続を認めるとの記述において、一定要件とは同じ所属機関ということでよいかということの、これは確認でございます。

次のページでございます。

11番でございます。

第四の2の(1)でございますけれども、育成就労計画、育成評価となりますけれども、これに「キャリア形成の」を入れまして、当該育成評価、キャリア形成の要であるということにしたらどうかということでございます。これは制度の1丁目1番地と考えておりまして、育成就労計画は育成評価はもちろんのこと、育成就労外国人のキャリアアップ計画、キャリアアップの道筋を明確化するツールであると捉えるべきであると考えております。

育成就労の開始後1年経過し、又は人材育成の評価方法であります技能検定基礎級又は相当する育成就労評価試験が、育成就労実施者にとってはただ受けさせるだけ、転籍意向のない育成就労外国人にとっては受けるだけになってしまうおそれがあるということがあります。外国人にも分かりやすいキャリアアップの道筋が明確になるということと、育成就労実施者のしっかりとした取組へとつなげるという意味もあるということでございます。

次に、13でございます。

修文の案はございませんけれども、「就労開始前までに当該試験に合格していない育成就労外国人については、育成就労の開始から1年経過時まで当該試験に合格することが求められる。」という記述がありますけれども、これまでの各種出されている資料では、A1に合格していない者は、就労開始後1年以内に同試験を受験となっていたと

思いますけれども、より厳しい基準となっておりまして、不合格となれば帰国しなければならないとも解釈できます。という認識に相違ないかということと、また帰国するとなった場合に、特定技能移行時のような救済措置というのは設けられるのかという、これは確認のコメントでございます。

次に、14でございます。

これは地方や中小零細企業における人材確保に留意する観点からというのを挿入したかどうかということでございまして、これは今もって地方や中小零細企業には懸念がありますので、これをそういう方々の懸念を払拭するために書き加えたらどうかということでございます。これは16も同じ内容でございます。

最後に15でございますけれども、これは先ほど第一で申し上げたことでございます。

私からは以上でございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

事務局、お願いします。

○本針政策課長 ありがとうございます。

ちょっと順番が前後してしまいまして申し訳ありません。

まず、15で頂いた御意見でございます。これは冒頭のところ、第一のところ、共生社会を目指すという記載、それからキャリア形成の支援と人権の保護を図りながらという記載も入れてはどうかということでございまして、これは黒谷委員からも頂いているように、この基本方針の中でも重要なものと考えて、それぞれのところで記載させていただいているところでございます。

その上で、この第一のところに記載するという御意見だと思いますけれども、この第一のところ、趣旨を明確に簡潔に記載させていただいたということを御理解いただきながら、御意見を検討させていただければと思っております。

それから、戻りますが10番ですね。

10番の関係では、これは不合格になった場合に継続を認める。先ほど御説明したように、それまでの所属機関と同一であることを一定の要件として検討しております。

それから、11番でございます。

この育成就労計画の要としてキャリア形成、これは今までも黒谷委員から、さきの有識者会議のときにも御意見いただきました。ほかの委員の先生方からも頂いた話だと思っておりますので、1丁目1番地とおっしゃった意味で、私どもも重要なものだと考えているところでございますので、今までの経緯、今回の御意見も踏まえ、しっかり検討させていただければと思っております。

それから、項番13でございますけれども、これも求められるという記載はあるものの、これは今まで整理したものと取扱いを変えたという趣旨ではございませんので、経過の確認、育成の経過の途中経過として合格を求めるものでございますので、仮に不合格になったとしても、そこで帰国を求めるということではございませんので、そのところは誤解がないように周知もしていきたいと思っております。今までも御議論、御検討を頂いていた方向性と変わるものではないということを御理解いただければと思っております。

それから、項番 14 でございます。

御指摘の措置について、御指摘の観点もあるとは思いますが、これに限定する趣旨ではないのではないかとということと、この留意する観点につきましては、第二の 3 の (2) ということで、ページで申しますと、通し番号の 20 ページのところに同様の記載があるところでございます、そういった観点で重要だとは思っておるのですけれども、そういったところを御留意いただきながら、またこちらの方で検討させていただければと思っているところでございます。

それから、16 でございます。

これは先ほどと同じ趣旨で、御意見を踏まえながら検討させていただければと思います。

○高橋座長 ありがとうございます。

それでは、是川委員、お願いします。

○是川委員 ありがとうございます。

私からは小さい、軽微なものですが、2 点ほどコメントを出しました。

1 点目が、第二の 2 の (1) で、特に修文を求めるものでありません、確認ということになります。

我が国の法令に基づく免許又は資格の取得が前提となっているなど、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とは具体的に何を念頭に置いているのかということをお質問させていただきました。

2 点目といたしましては、今のところとも若干絡みますが、育成就労産業分野としてどういった分野を選定することが適当かということともちょっと関連してきます。すみません、これはちょっと項番をちょっと間違っていまして、第二の 2 の (3) で、育成就労外国人の雇用形態の方です。すみません。

季節的業務が求められるものに関して、労働者派遣型の育成就労もできるという記載ですね。そちらについてですけれども、季節的業務として想定されている業務が収穫のみなど特定の作業に限定される。要するに、特定の季節にのみ発生する作業に限定される場合と、あともう一つ、作物そのものが季節的にしか栽培されていない場合と 2 種類あるのではないかと思います。育成就労は技能形成、就労を通じた人材育成という観点ですので、特定の季節にのみ作業があるといったような場合は、そもそも論として余りなじまないのではないかなと思います。

よって、派遣型を取ること自体はもちろん法律に書かれていることですので構わないと思いますけれども、その際に、やはり育成される技能が包括的なものとなるように求めていくということが必要であると思います。

以上です。

○高橋座長 コメントをお願いします。

○本針政策課長 ありがとうございます。2 点御指摘いただきました。

まず、第二の 2 の (1) ですが、我が国の法令に基づく免許又は資格の取得が前提となっている等、就労を通じた人材育成になじまない分野ということでございまして、これは、現在ある特定技能の関係の分野でございますと、自動車運送業の分野を念頭に記

載をさせていただいております。これを仮に育成と考えたときに、核となる技能を要する業務に従事することにそもそも免許等が必要な分野、これは国内での就労を通じて育成するというのが想定されないのではないかとということで、なじまない分野の例示とさせていただいているということでございます。

それで、是川委員から頂いている介護はどうかということ、介護につきましては、就労を通じて技能を向上することで、介護福祉士の資格を取得することはできるわけではございますが、介護の業務に従事すること自体には資格は不用でございますので、ここで想定しているものにはない、育成になじまないとは考えてはおりません。

それから、2つ目の派遣の関係でございます。ここは、こういったものを想定しているかということにつきましての具体的な要件は省令等で定めていくので、是川委員が今おっしゃったような場面も含めていろいろな検討をした上で、より詳細を検討していきたいと思っております。

この中で、現時点で考えている部分でございますけれども、労働者派遣を活用する場合にあっても、その業務区分において設定する主たる技能という中心的な技能を想定したときに、その育成に必要な必須業務が統括的には行われると、そういったところは必要かなとは考えているところでございますけれども、いろいろな場면을想定した中で、どこまでを認めるべきかというところまでの検討に至っておりませんので、具体的に定める際に、また御意見賜りながら検討を深めたいと思っております。

○高橋座長 ありがとうございます。

それでは佐久間委員、お願いします。

○佐久間委員 ありがとうございます。

私の方は、項番の19番から15項目ほど出して、意見として述べさせていただいておりますけれども、今回の私の発表では3項目について発言をさせていただきたいと思えます。

まず、19番と29番に関連するところなんですけれども、今回のお示しいただきました基本方針は、特定技能制度及び育成就労制度にまたがる基本方針として作成されておりますけれども、「特定技能制度と育成就労制度は別制度ということで進んできた」と思っております。それぞれ所管する主務大臣というのは、特定技能制度は法務大臣、そして育成就労制度の方では、今までの技能実習制度と同じように法務大臣、そして厚生労働大臣と異なっています。これから検討される運用方針とか、それから運用要領、告示とか様々な文書、書類が出てくると思えますけれども、こういうのについても両制度を分けて作成する、又は一緒に作成するということがあるのかもしれませんが、別制度であれば、分かりやすいように別々に作っていただいた方が、私は良いと考えます。今回の基本方針案を拝見させていただくと、この2つの制度が入っていることで混在をしているような感じで、どちらを見たらいいんだろうか分かりにくく感じました。

そもそもこの育成就労制度の目的というのは、これは何回も有識者会議でも検討されたと思うのですが、「人材確保と、そして人材育成」であります。その技術水準については、特定技能1号の技術水準を目指すということで、あくまで「人材確保と人材育成が目的」として進んできた。これは令和5年11月15日の第14回有識者会議にお

いて、その最終報告書のたたき台から、資料として頂きました各委員からの意見に関する入管庁のコメントの方でも、「目指す」というように修正していただいたり、また、最終報告書においても、3ページの3行目とか、下から3行目とか、いろんなところで「目指す」ということで記載をされております。もちろん目的は、目的として「人材確保と人材育成と明確に記載」されているのですが、更に政府方針としても、概要版とか、それから対応についてのところでも、外国人の育成、人材確保について「目指す」という表記にされております。

この辺を法の記載と同じ趣旨だというように私はと思いますが、全ての育成就労外国人が特定技能に移行するものではありません。あたかも特定技能0号のような制度の意味となってしまいます。これも前回議論したと思います。この両制度が混在するようだと、ちょっと目的として違うのではないかと考えておりますので、この辺はまたお考えをお伺いしたいと考えております。

それから2点目ですけれども、項番の25番です。

転籍制限期間を分野ごとに決められる、期間の上限を事業主が決められる点であります。転籍制限を1年以上の期間、仮に「2年とする」というのが設定されている特定技能産業分野において、育成就労実施者によって1年や2年といった転籍制限期間がバラバラであると、育成就労外国人や育成就労実施者のどちらにも混乱が生じるおそれがあります。転籍制限期間が企業によって異なる場合、分野別の方針に倣って長い期間、例えば2年に設定した事業者が、働く育成就労外国人からは、どうして長いのかとか不当ではないのかとか、やむを得ない事由に当たったりということに波及することもあります。そういった訴えを受ける可能性も、出てくるのではないのでしょうか。やはり制度自体をシンプルにして混乱が生じないようにするためにも、分野別運用方針において、「1年以上の転籍制限が課された分野は、その期間、自由意思による転籍は不可とするべき」と考えております。

それから、項番の26番でございます。

今後の特定産業分野、育成就労産業分野における外国人の受入れ見込数でございますけれども、これは基本方針に特段記載をされているわけじゃありませんけれども、現在の特定産業分野においては生産性向上の取組、及び国内人材確保の取組を行っても、なお人手が足りない場合に特定産業分野が設定されることになっていきますけれども、省力化投資を図り、そして生産性の向上の取組を行っているにもかかわらず人手不足が深刻化し、外国人材の必要数が増加しているというのが、ここは理解できないなという点もあります。

市場が成長していくわけですから、それによって人手も掛かることは分かるのですが、国内の外国人材を増やすという前提の下に、これらの生産性向上や国内人材確保の取組で確保できる人数を計算しているように思えてなりません。きちんとした根拠を下に各省庁も計算していただいているのですが、外国人の必要数が減少するというので、その効果が表れたということがあっても、その数字的にはよいのではないのでしょうか。

私からは以上でございます。ありがとうございます。

○高橋座長 コメントをお願いします。

○本針政策課長 ありがとうございます。

まず項番の19、それから31でしょうか、この基本方針を特定技能と育成就労と一体的に作成しているということについての御意見だと承りました。

元々この新しい制度を作る際に、この育成就労制度をどう位置付けるか、これは佐久間委員おっしゃったように、前回の有識者会議、いろいろな御意見いただきながら最終報告書をまとめさせていただいた経緯はございます。そういった中で、必ずしも特定技能にみんながみんな入るわけではない。目的としては、そのレベルの技能の人材を育成していくのだという中で、言葉をいろいろと投影させていただいたと理解しております。

その上で、31でおっしゃる部分でございますけれども、一つは、そういう趣旨、目的は、法律に書いてあるとおりでございますし、今、佐久間委員の御理解のとおりだとは思いますが、一方で、育成就労における育成就労産業分野は、特定産業分野から、先ほど言ったような一部除外される部分はあるものの、基本的には一致させていくような形の整理でございますとか、その連続性を高めるような仕組みも盛り込んでいるところでございまして、共通している部分もありますことから、今回一体的な文書として整理させていただいた方が、連続的に使うことを念頭に置くと分かりやすいのではないかとという観点で、一体の文書として作らせていただいたものでございます。

それから、2つ目の御意見のところでございますが、これは項番の25でございますけれども、これは分野によって1年から2年の間で転籍制限期間を設定すると。それで1年を超えたものを分野として設定したときにも、その育成就労実施者、企業ごとに転籍制限期間を1年ということにすることができるといような記載を盛り込ませていただいております。

これは、元々1年を目指す中で、激変緩和、いろんな配慮の中から2年までの期間を許容するという中で作らせていただいたものでございますので、育成就労外国人の権利保護の観点から、その個々の企業において、1年というより外国人の側に立った期間を設定すること、それ自体は許容してもよろしいのではないかとという観点で記載させていただいているものでございます。

それから、3番目の観点、項番の26でございますけれども、ここは必ずしも常に増えていくということではございませんが、この受入れ見込数設定、今、特定技能について、昨年3月に34万5,000人から82万人ということで2倍以上の数を設定させていただきました。また、育成就労制度の施行に向けて、さきの有識者会議において御指摘いただいた、政府の中だけで決めるのではなくてしっかり透明化をして、その適正について判断した上で決めるべきではないかという御指摘を踏まえて、今回正に分野別運用方針の策定に当たって、有識者の皆様の御意見を賜る仕組みとさせていただいたものでございますので、必ず増えるという関係にはございませんし、今の数についても適切性、それぞれの分野について御説明させていただければと思っておりますけれども、そういった中で、生産性向上ですとか国内人材確保の取組はどういう形で行う予定で、その上で、本当にこの外国人材、これだけの人数が必要なのかという観点で説明させていただいたものの適否を御判断いただくということで考えておりますので、元々そうい

う趣旨で作らせていただいたものをきちんと判断いただく、そういう仕組みも作らせていただいた上での御判断を賜れればと思っていますところでございます。

説明は以上でございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

それでは鈴木委員、お願いいたします。

○鈴木委員 ありがとうございます。

私の方からは、この皆さんに紙で配付されている鈴木委員配付資料というのがあるので、これをちょっと御覧いただきながら、ちょっと皆さん1時間たって疲れてきたと思いますから、ちょっと別の紙も見ながら話を聞いていただければと思っています。

私は市長もやっていましたし、今、知事やっています。そして市役所とか都庁とか道庁でも働いてきましたので、そういう観点で意見を申し上げたいと思います。

まず、少し制度の各論の話が続いているので、もう少し大きな視点で、ちょっと基本方針ということですのでお話をさせていただきたいと思いますが、今、石破政権においては、地方創生2.0ということで掲げていまして、その基本的考え方ということで、基本姿勢としては、人口規模が減少しても経済成長し、社会を機能させる適応策を講じていくということであります。これが今の政府の基本姿勢、考え方というふうに言っているので、そういうことなんだろうということです。

そして、この資料1ページ目を御覧いただければと思うのですが、これは社人研の人口の推移ですけれども、2070年に、この日本の人口の約10%が外国人の方が占めるようになりますよというのが、この社人研の推計になっています。

そういった意味では、これは外国人の皆様との共生については、これはグローバルな中で世界全体の大きな課題であり、我が国においても極めて重要な課題であるというのは皆様御承知のとおりであります。そういった状況の中で、今、有識者会議における、この育成就労制度、そして特定技能制度、この点については、人手不足対策としての労働政策の中で議論がされているところです。しかしながら、実際に地域で暮らす外国人の方々の目線で考えますと、労働者であると同時に、当たり前ですけれども、生活者だということなんです。

それで、この資料1の右側を見てもらいたいのですけれども、これは北海道は179の市町村がありまして、1,700、日本には自治体ありますが、市町村の10%以上が北海道にあります。それで、152が過疎の地域にもなっています。人口減少が著しいということです。

右側を御覧いただきますと、この179のうち、この10年間で構成が変わっているのですけれども、これば外国人の割合の推移が10年間でこれだけ変わっているんですね。例えば右側見ていただいて、これはちょっと何て読むのと思うかもしれない、^{しむかつぶ}占冠村というのですが、この^{しむかつぶ}占冠、^{あかいがわ}赤井川、^{くっちゃん}倶知安、^{るすつ}留寿都、ニセコと書いてありますけれども、外国人の方の人口に占める割合はもう36%、35%、21%、19%という状況になっています。何が言いたいかというと、過疎が進む町村には、人口に占める外国人の方の比率、割合、これが増加を続けているという状況です。まず、こういった客観

的状况を有識者の皆さんには御理解いただきたいと思っています。

そうした方々に対しては、当然のことですけれども、行政サービスの提供はもとより、医療などの社会保障の問題、教育など、個々の自治体のみでは解決できない、そういった課題に直面をするなど、外国人の受入れは労働政策の枠を超えて、正に地域を持続させていくための、地方創生2.0というのが、詳細、何をやるかはよく分かりませんが、その中の重要な課題であることは言うまでもないということです。

そんな中で、今日は基本方針の話ですから、基本方針で、じゃ、どういうふうに書いてあるかということです。外国人受入れの基本的考え方としては、専門的、技術的分野とは評価されない分野の外国人の受入れについては、我が国の経済社会と国民生活に甚大な影響を及ぼすものであることから幅広い観点からの検討が必須であり、この検討は国民的コンセンサスを踏まえつつ行わなければならないということで記載をされているところであります。

この基本方針、考え方について、有識者の委員の皆さんに、簡単に言えば了としていただきたいということで、今説明しているのだと思うのですが、長々書いてありますけれども、要は全体議論は先送りさせてくださいということだと思うのです。それで、多分ここにいる委員の皆さんで、それについて、いや、先送りすればいいんじゃないのということで思っている方がどれぐらいいるのか、私はちょっと確認できたら有り難いと思っています。

北海道の場合は、今の時点でもこういう様々外国人の方の割合が増えている。これから、これは全国でそうなりますよ。そういう状況の中で、この労働に特化した育成就労、特定技能に限定した枠組みでの議論を先に進めさせていただきたい。これは当然、人手不足だからやらなきゃいけないと思うし、前回の有識者でも私は参加していますから、それに異論はないんだけど、ただ、こういった全体の分野を、育成就労まで相当な程度があるわけですから、それを議論しませんということ自体は、それはみんな了とするんですか、この有識者の今日集まっている人。私は、それはちゃんとやれというふうに申し上げたいと思います。

今日は丸山長官、それで今国会から帰ってきた杉山次長にも申し上げましたので、多分これは事務局の加藤審議官は答えられないと思いますから、是非これは、じゃ、どうすればいいのかなと考えたんですけども、そもそもこれを了としかどうかって、この有識者で判断できない気がしまして、法務省とか厚生労働省とか内閣官房が事務局やっているんですけども、そこでも無理だから、今の有識者会議の上に関係閣僚会議というのがセットされていますから、だから、是非高橋座長の判断で打ち返してほしいんですよ。ここはここでちゃんと考えると、全体のことはちゃんと政府として考えてくださいと、私たちは育成就労とか特定の話の基本方針としてはちゃんとやっていくけれども、この全体の話というのは、ちゃんと育成就労が始まる前までにある程度、課題と論点と、そういうことを整理してくださいと。これは制度始まったら、また同じロジックになります。そのときに有識者の皆さん、了解したじゃないですか話になるわけです。だから、これは是非やっていただきたいと思っておりますので、これは加藤審議官や次長は話せないと思うので、是非高橋座長に、これは検討させるとか、関係閣僚会

議に上げるとか、これは座長の権限ですからね、あれを見たら。だから、是非それをお願いしたいと思います。

あとは簡単な話です。この後は、資料のちょっと3ページ目を御覧いただきたいと思います。

3ページ目で、制度運用などに係る具体的な記載については、全国知事会で静岡の鈴木康友知事が鈴木法務大臣に出していますから、私、北海道の鈴木からはちょっと違う、この3点申し上げたいというふうに思います。

1点目は、地方における外国人の確保の点です。これは各委員の方からもお話がありますとおり、大都市圏等に過度な人材集中しないように必要な措置を講じるということでもありますので、これをしっかりやっていただきたいということでもあります。今後、具体の制度設計が進むということでもありますので、まずはこの最終答申でもこれは入れたわけですが、この観点を中心に念頭に置いていただくということ。そして、転籍の制限年数延長に伴う昇給などの待遇改善、地域の企業の過大な負担とならないように、これも先ほどほかの委員からお話ありました。御配慮いただきたい、御留意いただきたいということです。

2つ目、これは多分今まで出てきていない点です。2つ目は、国と地方の役割分担の在り方です。これは制度全体の話とも関係するんですけども、国が何やるんですか、都道府県が何やるんですか、市町村が何やるんですか、こういうことをちゃんと整理する必要があるというふうに思っています。企業や自治体の枠を超えて対応すべき課題につきましては、当然これは国の責務で行っていく必要があります。ところが、これは法務省でそんなことできないので、これは例えば総務省とか、そういう話になってくるのだと思うのですが、こういうことを対応いただきたいということです。

3点目として、先ほど言ったような点、役割分担とともに必要なのが財政措置。この役割と、じゃ、誰がやるんですかといったときに、じゃ、財源はどうするんですかという話です。こういったことをまずはしっかり対応していただきたいというふうに思っています。

ちょっとベトナムの大使とこの間話したときに、この新しい育成就労制度については非常に関心を持っているよということでは言っていました。この議論の経過も含めて、しっかりそういった多くの現に送り出している国々と共有いただくとともに、MOCの締結などの諸外国との着実な調整、こういったものも実効性ある形で進めていただきたいと思っています。

以上、3点については簡単な話なんですけど、一番最初、冒頭申し上げた点は、ちょっとこの有識者の範ちゅうを超えている一方で、基本的考え方や、その中では今回の説明をもって一定の了としてほしいというお話だと思うので、そこは了とできないということでもありますので、今メモが入ったようですが、是非そういうメモでなくて、高橋座長の思いをですね。私、何でこれを座長に言っているかという、人口問題とか、そういった将来日本のビジョンとかに非常に高い知見を持っている高橋先生でございますので、多分私のこういう問題認識というのは一定の理解を持っていただいていると思っていますので、是非取り計らいいただければと思います。ありがとうございます。

○高橋座長 今入ったメモは、事務局として回答準備あるということですが、私からちょっと先に申し上げると、私も当然同じ問題意識持っております。日本全体で見ると、外国人比率はまだ3%ですけれども、先ほどお示しいただいたように、もう一部の市町村では二桁どころか、占冠はもう3割を優に超えているわけですね。ですから、もうこれは、外国人の受入れというのは将来の問題ではなくて今現在の問題だと思います。

政府も共生社会に向けた取組をしていますけれども、私はやっぱり全体像をきちっと描いていくということが必要だと思いますので、私の役割がどこまであるか分かりません。ですが、当然私のできる限り、そういうふうに働きかけてはいきたいと思います。

すみません、事務局、お願いします。

○杉山次長 入管庁の次長の杉山でございます。国会関係の用務がありまして遅れての参加となりました。どうぞ御容赦いただければと思います。

鈴木委員の方から御指摘いただきました。大変ごもっともな御指摘だというふうに思っております。

まず、事実関係を御説明させていただきますと、言うまでもなく、この会議は外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議に基づいて、その決定に基づいて設けられたもの。特定技能制度及び育成就労制度の基本方針等についての検討をすることを目的として定められたという趣旨だと理解しているところでございます。

そういった意味では、鈴木委員御指摘のとおり、正にこの会議の範ちゅうではなかなかその部分は難しいかなとは思う反面、やはりそうは言いましても、この特定技能制度、育成就労制度を検討するに当たっても、全体的な外国人材の受入れの視点ということとは重要だろうという認識は当然持っております。

そういったことで、今回資料の3-2の基本方針の最初の部分、第一の1の基本的な考え方の部分では、従来の特定技能の基本方針にはなかった、人材の受入れの基本的な在り方についての政府の従来の考え方を簡単に記載させていただいた上で、特定技能制度、育成就労制度の意義、在り方について御説明させていただいているという立て付けになっているところでございます。もちろんこの内容の部分についても御議論いただければと思う反面、外国人材全般となりますと、やはりここの会議の所掌を超えてしまうのではないかなという気がしているという点を御指摘させていただきたいのが1点と、もう一つ、外国人との共生社会に向けた受入れ環境整備の重要性ということについても、鈴木委員の方から御指摘があり、ごもっともな御指摘だというふうに理解しているところでございます。

この点につきましては、実はこれも外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議が所掌をしておりまして、そこで、この外国人材の受入れ環境整備に関する総合調整機能については法務大臣に権限が与えられているという立て付けになっているところでございますので、法務省、すなわち入管庁が、司令塔となって各省庁と調整を果たしながら、その受入れ環境整備についてやっていくということになっているところでございます。そういう立て付けになっているというお話でございます。もちろん法務省だけでできるという話ではないので、各省の御知見も頂きながら、他方で司令塔機能は、閣議決定に基づいて法務省が持っているところでございますので、そういったことを駆使しながら

やっていく。

そして、受入れ環境整備に関しましては、毎年6月に外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策、あるいは外国人との共生社会の実現に向けたロードマップというのを作成しておりまして、関係各省庁が共生社会実現のための施策をいろいろ出していただいて、それを併せて議論してまとめていくという過程をやっておりまして、そういった点での充実といったところも考えているところでございます。

そういった形で、回答にはなっていないかもしれませんが、法務省としても精いっぱいやらせていただきたいと思っているところでございます。よろしくお願いいたします。

○鈴木委員 頑張ってください。

○高橋座長 それでは富田委員、お願いします。

○富田委員 私の意見は41番から46番です。

すみません、41番から43番は基本方針に書くような話ではないんですけれども、派遣を導入するに当たって、常用型派遣であり、かつ派遣先が見つからない場合でも賃金を100%保証するということをどこかに明記していただきたいなと思っております。

と申しますのは、技術・人文知識・国際業務のホワイトカラーの方々が派遣会社と契約を結んで来日し、日本に来た途端、仕事がないと言われて仕事を失ってしまうということがあります。また、外国人在留支援センター・フレスクに、特定技能の解雇の相談がたくさん寄せられています。どちらの場合でも、特に日本に来たばかりで解雇されてしまうと行き場をなくしてしまいます。人手不足で呼び寄せられたはずなのに「仕事がない」と言われて解雇されてしまって、フレスクの相談機関でも対応に苦慮しています。呼び寄せた責任を持って、仕事を保証して、賃金を6割ではなく100%保証するということを受入れ先の責任としていただきたいというところです。

44番は監理支援機関、これは佐久間さんの方がお詳しいかもしれませんが、何か監理支援機関の義務ばかり重くなっていて、これで本当に運営できるんだろうかと。経済的に現実的でない規制にしまうと、結局現場で機能しないというところが問題だろうと思っています。

45番は、これは入管と厚労省にお願いなんですけれども、せっかく機構が違反調査に入って調べても、行政処分まで時間が掛かっている実情があるので、これは何とかしていただきたいと思っています。

46番は、機構の体制整備について、是非全省庁挙げて協力していただきたいと。これも結局予算のことなので基本方針には書けないようですが、ここでお伝えいたします。以上です。

○高橋座長 コメントをお願いします。

○本針政策課長 ありがとうございます。

41番から43番、派遣についての御指摘だと思います。

こちらの派遣形態、今回季節性の中でも、派遣先、派遣元、しっかり責任を持ってという形で要件を、省令等に具体的に書くことになると思いますが、富田委員がおっしゃったように、それによって、派遣でない直接雇用よりも弱い立場の外国人の方にしわ寄せが行ってはいけないということだと思いますので、要件をしっかり定めていきたいと

思いますので、省令の制定に際しても御意見賜りながらと思っておるところでございます。

それから44番、この監理支援機関についても、これも適切性という中でいろんな要件を課しているところでございますが、その適切性、中立性ですか、そういったものを課すに際しての要件、適切なかどうか、ここも省令で具体的には定めていくことになりますので、御意見を賜りながら、実効性ある、元々の目的が達成できるようなものかどうかということで、こちらの方で検討させていただければと思います。

45番、ここは、その処分する際に、いたずらに長い期間を掛けてしまうというのは適当ではないと思いますので、それは主務省庁、私どもと厚労省で適切な対応を是非させていただければと思います。機構の体制整備につきましても、ここも非常に重要なこと、これは主務省庁として責任を持って、新しい制度になるという中で、しっかり機能を果たせるようにということは重要なことだと思っておりますので、基本方針に書かずとも、当然私どもやっていかなきゃいけないという思いではございますので、御指摘を踏まえながら検討させていただければと思います。ありがとうございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

それでは富高委員、お願いします。

○富高委員 ありがとうございます。

私は「意見一覧」の47から68と多岐にわたっておりますので、ポイントを絞って発言いたします。

まず、1点目は、47の技能及び日本語能力に関する試験についてです。基本方針の中では試験合格の猶予を認める旨の記載が散見されます。ただ、試験につきましては、外国人労働者の技能や能力の向上だけでなく、その制度目的である人材育成が担保されているのかを確認する観点からも非常に重要だと思います。施行まで一定期間ある中で、見直しの実効性を確保する観点から、本来は施行段階から試験の合格を求めるべきだと思っております。仮に猶予を設けるとしても、「一定の要件」や「当分の間」といった表記が見られますが、制度全体の移行期間に合わせるなど、恒久的なものにならないようにしていただきたいと思います。

それから、60に記載している点ですが、基本方針では試験内容等について有識者等の意見を聴くと記載されている一方で、「確認等を不要とすることが相当と認める試験を除く」ということも書かれております。例えば、技能検定では内容のアップデートが追いついていないといったような課題等もありますので、技能検定などを評価試験に利用するのであれば、制度の適正な運用につなげるといった観点から、特定技能制度及び育成就労制度における有識者の意見を聴くというプロセスは重要だと考えております。

2点目は、52、53に記載している育成就労制度及び特定技能制度における派遣についてです。

今の書きぶりだと、受入れ分野広がりうるような書き方になっていると思います。派遣労働は、先ほど事務局からも説明がございましたように、労働安全衛生や安定的な処遇の確保といった点で懸念が多く、こうした点については法案の国会審議でも議論されたと思っております。仮に派遣を認めるとしても、農業・漁業に限定するということは

基本方針、あるいは分野別運用方針に明記いただきたいと考えています。

それから、3点目は改正法の履行確保についてでございます。

外国人育成就労機構等について、62に意見をいただいておりますが、これから制度の適正化を図る上で、機構の体制については大幅な強化が必要不可欠だと考えておりますが、基本方針では、機構は主務省庁とあいまって体制整備に努めるという記載にとどまっております。体制を強化するといった姿勢は方針でももう少し明確に記載するべきではないかと思っております。併せて業所管省庁による支援という点もしっかり記載していただきたいと考えています。

その他はお読み取りいただきたいと考えておりますが、1点だけ、提出フォームには記載しておりませんが、同等報酬規定の実効性担保という点について意見を申し上げたいと思っております。基本方針には既に特定技能、育成就労ともに日本人と同等額以上の報酬を払うことは受入れ機関の責務であると記載されておりますが、この点は非常に重要だと思っております。本日でなくて結構ですので、実効性担保の観点から新たにどのような措置を講じる予定なのかということについては、お伺いしたいと思います。

以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。

コメントをお願いします。

○本針政策課長 ありがとうございます。

まず1点目の点、47番に関連する部分だと思えますけれども、今回、例えば不合格になった者の救済措置的な規定ですとか、そういったものを記載させていただいております。これも元々の制度の趣旨を没却しない範囲で、必要な限度で認めていこうということで、先ほど大下委員からもありましたように、一律に6年いられる、特定技能を1年延ばして6年いられるという誤解がないような形の要件、それから運用についても、そういったものを見据えて検討していきたいと考えているところでございます。

それから2つ目の御指摘、52番、53番、派遣の関係でございまして、ここは今私ども、入管庁、厚労省が念頭に置いているのは農業、漁業でございます。みだりにいろいろな分野について派遣を認めていくべきではないと考えているところでございますが、基本方針と分野別運用方針、今後その分野自体については分野別運用方針において適切性を決めていく、その設定を決めていくという性質上、今回基本方針において、分野がまだ特定されていないという中でございますのでという趣旨ではございますが、ただ、今、富高委員がおっしゃったようなみだりに広げる趣旨でもございませぬし、農業・漁業を、念頭に置いているのはこの2分野であるということは御理解いただければと思っております。

それから、3つ目の御指摘でございますが、機構の整備において、制度所管省庁においてもっと主体的に考えてくれ、それから業所管省庁とともにということでございます。

制度所管省庁、当然私ども、それから厚労省を中心にしっかり検討させていただければと思っております。そういった前向きな意図が伝わるような形で、表現ぶり等を工夫させていただければと思います。その際、どうしても立ち位置としては業所管省庁、当然協力いただいて、そういったものに共にというところはございますが、

同列なのかどうかというところはあるかと思いますが、厚労省と私どもが中心になってくるのかなと思っておりますので、御意見踏まえながら検討させていただければと思います。

それから同等報酬規定の実効性、これは非常に重要な観点だと思いますので、ここはまた検討の上、御説明をさせていただければと思います。ありがとうございます。

○高橋座長 ありがとうございました。

堀内委員、お願いします。

○堀内委員 ありがとうございます。案の作成、ありがとうございました。

私は71番について申し上げたいと思います。

育成就労制度の創設に伴いまして、今後、特定技能1号ですとか、その先の2号へのキャリアアップも見据えた制度設計をしていくことが欠かせないと思っております。その上で、今般の基本方針の見直しに際しまして、特定技能外国人のさらなる活躍に資する提案として、一部の分野において特定技能制度における在籍型出向を認める形でできないかということで意見を述べさせていただければと思っております。

現在、技能実習制度では、技能習得等の観点から在籍型出向が認められておりまして、新たな育成就労制度でも同様に認められる方向性となっていると理解しております。一方で、特定技能制度におきましては、現在その制度趣旨におきまして育成という要素が限定的ですので、在籍型出向は認められていないという状況かと思えます。

こうした中で、一部の業界、とりわけ航空と鉄道分野ということなんですけれども、特定技能の外国人につきましても短期間の出向を通じたスムーズな教育・研修や新たなスキルの習得といった目的のために在籍型出向を活用したいというニーズがあるところでございます。

具体的に申し上げますと、特定技能の外国人と同様の業務を行う日本人が行っていることということになるわけですが、航空分野の場合ですと、例えば空港のグランドハンドリング業務におきまして、その業務の委託が行われるのに先だって、委託先の社員が委託元の会社に出向して、その委託業務に関する技能習得や教育・研修を受けまして、スムーズな業務移行を行うといったようなことが行われております。

また、鉄道分野においては、既に技能実習制度の共同実施において在籍型出向を活用していることに加えまして、軌道の整備業務といったものにおいて、特定技能の外国人と同様の業務を行う日本人の場合は、その様々な部材に対応するスキルの習得に向けて関連会社での教育や研修といったことを行われているという状況がございます。

農業・漁業につきまして、分野の特殊性に鑑みまして、季節労働による派遣労働を認められているという状況ですけれども、今申し上げたような一部分野においてはそういったニーズがあるところでございますので、原則として、もちろん外国人が所属する機関というのは1つに限ることを前提としつつ、例外的に必要性に鑑みて、その分野における、日本人の従業員と同様にキャリアアップの仕組みが構築できるような在籍型出向を認めていくべきではないかと考えております。

この点につきまして、私ども経団連としても、昨年、規制改革要望としても公表させていただいたところですが、今後の見直しにおいて、是非検討をお願いできれば

と思っております。

以上です。

○高橋座長 事務局、お願いします。

○本針政策課長 ありがとうございます。

今、堀内委員からございました71番の関係でございます。

これは現在の特定技能の基本方針に記載させていただいているのですが、外国人が所属する機関は1つに限ると例外なく作っている趣旨は、特定技能外国人の受入れに際して、所属機関が責任を持って支援等もしっかりしていただく必要があるということで、ここは例外なく、複数の契約は認めないという規範を基本方針に定めさせていただいているところでございます。

一方で、先ほど堀内委員からありましたように、技能実習制度、今後は育成就労制度でも同様でございますが、その育成に関して共同実施ということで、親会社、子会社のような形で密接な関連がある場合で、その育成の中で必要な場合には、その複数契約が、在籍型出向のような形のものも許容されているということでございます。

特定技能制度、育成就労制度と違って育成そのものは目的になっておりませんが、その業務をやっていく中でキャリアアップですとか、そういったことは企業様の中の営みとしてあるのだと思います。そういった中で、必要性があって、こういった在籍型出向を認める、それはみだりに在籍型出向を認めてしまいますと、先ほど申した責任の所在が不明確で、そのしわ寄せが外国人の方に行ってしまうということであれば制度の没却になってしまいますので、修文の案として頂いておりますとおり、そういった制度を、元々の趣旨を没却しない中で、またその制度を分野ごとに、その適切性も判断するというので、許容し得るものがあるのかなということで、私どもも感じているところでございます。

以上でございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

山川委員、お願いします。

○山川座長代理 ありがとうございます。

机上配付資料72番以降で、項目だけ申し上げます。

第1は、人手不足の状況等については、労働市場の客観的なデータに基づく判断を盛り込むべきではないかということです。

2番目は74番ですが、契約内容の明示と適切な締結が非常に重要であるということです。

75番以降は人権保障、今回の改正の契機となったのが人権問題ですので、そのことは基本方針に明示すべきであろうということです。

78番の転籍制限が若干スペシフィックな提案を含んでいますが、書いてあるのが試験の妨害だけですが、ほかにも転籍制限にはいろいろなものがあって、他方で契約上可能な、あるいは適法な範囲での拘束ということも不可能ではないので、そういうことをもうちょっと書き込んではいかがかと思います。

次の83番以降になりますが、これは先ほどもお話のありました国の政策として分野

ごとの特色はもちろんあるのですけれども、国の政策としての全体的な整合性ということも言及してはいかがかというふうに思います。

最後、８６番ですけれども、地域への定着促進については、拘束的な、ないしは制約的なもののほかに、プラス面の促進といいますか、定着定住につながるようなインセンティブを与える仕組みの開発、あるいはそれに対する支援ということも入れてはいかがかと思いました。

以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。

事務局、いかがでしょうか。

○本針政策課長 いろいろな御指摘ありがとうございます。

７２番にありますような、正に客観的データをきちんと示した上で御案内いただく、非常に重要な観点だと思っております、これは第二の３の（２）のところでも記載させていただいているところでございます。その上で、重ねてここに記載させていただくかどうかについて改めて検討させていただければと思います。

それから、７４から７７のところにありますとおり人権という観点、これは正に技能実習の制度の見直しという中で重要なポイントとして御議論を今までもさせていただいたところだと思いますので、記載をどのような形でというところではありますが、重要なポイントだということを踏まえて、検討させていただければと思っております。

それから７８、これは確かに表現ぶりがちょっと分かりづらいところもありますので、御指摘を踏まえて分かりやすい表現を検討させていただければと思っております。

８３ですとか８５、先ほど鈴木委員からいろいろ御指摘いただいた、射程が広いものとの整合性という御意見なのだと思います。政府として、国として、そういう視野で検討すべきだという話と、この基本方針の射程でどこまで書けるかというところはあるかと思いますが、御意見を踏まえながら検討させていただければと思っております。

それから８６番、この観点は、地方公共団体との関係も含めて非常に重要な観点だと思っておりますので、そのような観点も含めてしっかり検討させていただければと思っております。ありがとうございます。

○高橋座長 それでは最後に山脇委員、お願いします。

○山脇委員 ありがとうございます。

まず８７番から、労働安全衛生法上の就業制限業務に育成就労外国人が従事するといった場合もあり得ると思っておりますので、「我が国の法令に基づく免許又は資格の取得が前提となっている」分野・業務区分の全てが育成就労産業分野として選定される余地がないとの誤解を招かない表現とした方がいいのかなというふうに思いました。

次、少し飛びまして９２番でありますけれども、５年ごとの受入れ見込数について、各特定産業分野及び各育成就労産業分野それぞれで両制度別個に設定するのか、それとも、特定技能と育成就労を併せて両制度の合計で設定するのが明確に読み取れる表現の方がいいのかなというふうに思いました。

次、戻りまして８８番であります。

この「期間等」の「等」が何を指すのかを明確にした方がいいのかなというふうに考

えました。

次、90番であります。

90番は、1号特定技能外国人というのは、相当期間の実務経験等を要する技能であって、特段の育成・訓練を受けることなく直ちに一定程度の業務を遂行できる水準のもの、つまり即戦力が求められるとされていて、しかも、その特定技能という在留資格の性質が、技人国のような学問的素養を背景とする在留資格ではなくて、個人が自己の経験の集積によって得た能力を活用する在留資格です。と考えますと、やはり特定技能1号を取得するために必要な試験について、実地による実技試験を含まないペーパーテストやC B T試験を許容するというのは不合理ではないかと考えます。なお、特定技能1号評価試験の受験資格としても、一定の実務経験は一切求められていません。

ここで重要な考え方としては、この関連意見に書いていることなんですけれども、まず特定技能1号と育成就労という在留資格の、根本的な制度設計を崩さないようにしないと駄目だということです。特定技能1号というのは即戦力人材であり、育成就労というのは、単なる反復作業的な非熟練労働者の受入れではなくて、即戦力である特定技能1号の技能水準にまで計画的に育成するというのが育成就労なわけですから、育成就労の3年の目標たる特定技能1号の試験のレベルが低かったり、あるいは即戦力であることを担保するに足る実地による実技試験を含まないというのはよろしくないのではないかというふうに考えております。

次、91番であります。

91番は、育成就労制度と特定技能制度において連続性を持たせ、一貫したキャリアアップを可能とすることを目的に、今回法改正を行うということだと思います。だとすれば、特定技能制度では主たる業務として従事可・受入れ可だけでも、同一分野・同一業務区分の育成就労制度では、職種・作業に対応する技能検定がないがために、それがゆえにできないというのは、やはり不合理だというふうに考えられます。育成就労の開始後1年経過時までには受験する試験として、現行の技能実習制度における技能検定のような職種・作業くくりの技能検定以外に、職種・作業より広い業務区分くくりの育成就労評価試験を積極的に整備すべきだというふうに考えます。

育成就労制度の同一制度内で考えたとしても、育成就労が終了するまでに受験する試験には、その業務区分に対応した特定技能評価試験があるにもかかわらず、育成就労の開始後1年経過時までには受験する試験については業務区分に対応する育成就労評価試験はないというのは、同一制度内としても整合性が取れておらず、計画的で一貫したキャリアアップの観点からも不合理ではないかというふうに考えております。

次、89番であります。

89番と93番は同じような趣旨で書いているのですけれども、現状において特定技能制度は入管庁において行われている実地調査の頻度及びその結果は不明です。私が知る限りでは、登録支援機関に対してはほとんど定期的な実地調査は行われていないというふうに認識しています。技能実習、育成就労と特定技能を比べた場合、外国人労働者の脆弱性の程度、現場で発生する問題の内容・質・発生頻度、受入れ企業における法令違反の可能性等は、技能実習制度と特定技能制度とでは基本的に変わらないというふう

な認識です。とすれば、特定技能制度においても現行の技能実習制度並みに、特定技能所属機関に対しては3年に1回程度、登録支援機関に支援全部委託していない自社支援の場合は1年に1回程度の頻度、また登録支援機関に対しては1年に1回程度の頻度で定期的に実地調査を行い、継続的に法令遵守状況を確認するということをやりますよということを対外的に明らかにしていただいた方がいいのではないかとこのように考えます。

93番も同様の趣旨であります。現行の技能実習制度においてはきちんと機構の方で実習実施者に対しては3年に1回程度、監理団体に対しては1年に1回程度の実地調査が行われ、そのことが対外的に明らかにされています。このことは是非育成就労制度においても継続してやっていただくことが重要ではないかと思えます。

最後、94番であります。

94番の趣旨は、育成就労、特定技能が終了して帰国するというのも当然許容されているわけで、そういったことになることもあります。とすれば、そういうふうに帰国する場合については、人材育成を通じた技能移転による国際貢献という結果を期待できるものであります。この人材育成を通じた国際貢献という視点は非常に重要であって、先進国としてふさわしい態度を表明するためにも、この人材育成を通じた国際貢献に資するということは、是非入れていただきたいというふうに考えます。

以上です。

○高橋座長 コメントをお願いします。

○本針政策課長 幅広に御意見いただきまして、ありがとうございました。

87番のところの記載については、先ほどほかの委員からも御指摘いただいたものでございますが、念頭に置いていますのは自動車運送業分野で、いわゆる免許の取得を念頭に置いた記載であることを御理解いただければと思います。

それから、92番でございますけれども、これは基本方針の中でも、それぞれの受入れ見込数と記載させていただいていますので、特定技能と育成就労、それぞれで設定するという趣旨でございますし、そのような運用を想定しているところでございます。

それから、3つ目は88番でございますけれども、この「等」、妊娠・出産以外にも、現在技能実習制度でも、けがであったり、いろんな場面で考慮する部分がございます。具体的には省令、若しくは要領等で明確にしていくということで検討を進めさせていただければと思っておりますので、また御意見を賜ればと思っております。

それから、90番でございます。

ここは実技試験であった方が、きちんとその技能の習熟度が測れるのではないかと、その重要性は私どもも理解しているところではございますけれども、特定技能制度、今、制度の中では海外の試験も行うという中で、実技試験ができるかどうかというところはございます。ただ、具体的にこの試験、どういったものであるべきか、この在り方につきましては、先ほど議題2で頂きました有識者会議の下に専門家会議を設置して、そこでの御意見賜りながら、また適正性について御判断いただくということの仕組みがございまして、そういった中で御意見賜りながら検討させていただければと思います。

91番でございますけれども、ここも御趣旨として、特定技能に移行することを念頭

に置くのであれば、業務区分単位で育成というものがなされるのが自然ではないかということであろうかと思ひます。それをより円滑に連続性を高めるという趣旨と思ひておりますけれども、一方で、その3年間の育成という観点で、その幅での育成というのをどう図るのか、どう育成たり得るのかというところの評価も一方で重要だとは思ひておりますので、御指摘も踏まえながら、ここはそれぞれの分野によつての状況も変わると思ひますので、そういう中で、また検討させていただいた上でお諮りさせていただくということになろうかと思ひます。

それから89番と93番、この実地検査、正にこういう実際に確認をしていく、書類だけではなくて実際に確認していくこと、これで実際の、書類ではこう書いてあるけれども、実態を確認していくことは、非常に重要なことだとは思ひております。その上で、この頻度などを適切に、メリハリもあるかもしれませんけれども、高めていくことは重要だとは思ひておりますけれども、基本方針の中で回数というところは御容赦いただきながら、その運用については、御趣旨を踏まえながら改善、適切に対応させていただければと思ひております。

それから、94番で頂いております御趣旨、これは国際貢献そのものが目的であつた技能実習とは違つて、目的そのものではございませんけれども、当然この外国人の方が帰れば、人材育成による国際貢献ということにはなろうかと思ひておりますので、その趣旨、否定するものではございませんし、そういった面もあるんだらうということの御意見だと思ひますので、それを踏まえて検討させていただければと思ひます。ありがとうございます。

○高橋座長 皆様、ありがとうございます。

事務局から、本日御欠席の末松委員及び全国知事会の御意見の紹介と、御意見に対するコメントを述べさせていただきます。

全国知事会は、鈴木委員から全国知事会の御意見も伺つてほしいとの御要望があつたため、事務局から全国知事会に対し、基本方針及び分野別運用方針に関する意見を聴取したものです。

それではお願いします。

○本針政策課長 まず、末松委員からの御意見でございますが、これは項番の34でございます。

最終報告書を踏まえた政府の対応、これは昨年の2月に関係閣僚会議で決定させていただきましたけれども、そこで受入れ機関のインセンティブとなる日本語教育支援ということが書かれていたということが、今回この基本方針に書かれていないのではないかとということ。

それから、育成就労・特定技能ともに受入れ機関である企業において日本語教育が推進されることが人材育成、それから人材確保、多文化共生社会実現の観点から極めて重要ではないかという御意見でございました。

この観点、いわゆる日本語能力の向上という観点は、これはさきの有識者会議の中でも重要なポイントだつたと思ひておりまして、この制度、両制度におきましても、その日本語能力の向上については制度としてしっかり、各段階ですね、就労開始前、それか

ら特定技能移行時、それから特定技能2号移行時、そういったところでしっかりと、要件として加えさせていただいているところがございますし、それは外国人にそういうことを要件に課すというだけではなくて、企業もしっかり責任を持って対応するということが、そういったものも盛り込ませていただくということで、制度そのものの中にしっかりと入れさせていただいているところがございます。

そういった中で、この御指摘にあるような優良要件というか、具体的な要件については、また省令等の中で、若しくは以下の要領等の中でしっかりと検討させていただければと思っております。

それから、全国知事会からの御意見ということで、これは静岡県知事がPT長になっている知事会からの御意見を賜りました。幅広に御意見いただいております、ちょっとお時間の都合で全て読み上げることはできませんけれども、大きく6つの御意見を頂いているところがございます。

6つの中で、1つ目と4つ目にありますように、日本語教育に関する支援に関する意見、それから2番目、3番目にありますように、制度についてしっかりと周知をして誤解のないようにしてほしいという御意見も、それから国と地方公共団体がしっかりと連携してほしいという御意見、それから6番にありますように、大都市圏への過度な集中防止という大変重要な御指摘と理解いたしております。

その上で、この頂いた施策につきましては、今後どのような対応が可能か、今、そういったものの中で重要なものについては基本方針にも書かせていただいているところがございますが、更に具体的な記載というところにつきましては、今後検討をさせていただければと思っておりますので、これ以上の記載を明記することはなかなか難しいかなとは考えておりますけれども、例えば先ほど提言のありましたように周知ですとか運用で対応できるものにつきましては、関係省庁とも連携してしっかりと対応してまいりたいと考えているところがございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

一巡しましたけれども、追加で御意見ある方いらっしゃいますか。よろしゅうございますか。

どうぞ。

○富高委員 ありがとうございます。

先ほど在籍型出向に関する意見がございましたけれども、見直しに向けた有識者会議で約1年かけて議論してまいりましたが、その中では検討されなかったと思いますし、また政府方針においても記載されていない内容だと思っております。先ほど事務局からもありましたが、やはり責任の所在が曖昧になるのではないかという点には非常に懸念がありますので、認めるべきではないということは申し上げておきたいと思っております。

○高橋座長 ありがとうございます。

すみません、もう予定の時間が来ているのですがけれども、まだ分野別運用方針についての議論がありますので、引き続き議論させていただきたいと思っております。

(4) 特定技能制度に係る既存の分野別運用方針の改正（案）について

○高橋座長 議事４ですけれども、特定技能制度に係る既存の分野別運用方針の改正（案）についてです。

議事４について、まずは概略について事務局から説明をお願いします。

○本針政策課長 ありがとうございます。

現行の特定技能制度に係る既存の３分野、介護、工業製品製造業、外食業の分野別運用方針の改正につきまして、分野別運用方針改正の検討を行うに至った経緯などを簡単に御説明させていただきます。

育成就労制度及び特定技能制度の分野別運用方針につきましては、先ほど説明しましたように基本方針を定めた後に御議論いただき、基本的には本年１２月の決定を目指して議論を進めさせていただく予定でございます。もっとも現在も運用されている特定技能制度において、業界から人手不足状況を踏まえた対応に係る要望が強いなど、緊急性が高く、かつ受入れ見込数や技能試験の見直しが不要である３分野、今回、その介護分野、工業製品製造業分野、外食業分野でございますけれども、その分野別運用方針の改正につきましては、基本方針、先ほどお諮りしましたものと併せて、この３月に改正を行っていきたいと考えているところでございます。

その内容につきまして、３５ページを御覧いただければと思っております。

まず、３５ページの上の四角囲みのところでございます。受入れ対象分野の定め方についてという部分を御覧ください。

これは、先ほど基本方針（案）に関する説明でも御説明させていただきましたけれども、技術的に対象分野は分野別の方針で示したいということでございます。

次に、下の四角囲みの部分でございます。３分野でございます。

時間も限られておりますので、私からの説明は割愛させていただきまして、各分野から御説明をさせていただければと思っております。

○高橋座長 それでは、具体的な内容については、厚生労働省福祉基盤課福祉人材確保対策室、吉田室長、経済産業省製造産業戦略企画室、川村室長及び農林水産省新事業・食品産業部外食・食文化課、五十嵐課長から順に御説明をお願いしたいと思います。お願いします。

○厚生労働省 失礼いたします。厚労省の人材室長でございます。

通し番号で３７ページ、介護分野の改正でございます。

介護につきましては、現在、在留者数は４万人を超えてございます。特養などの業務に従事していただいているところでございます。

一方で、資料にも書いてございますとおり、訪問系のサービスについては１対１だということで、現在従事が認められていないところでございます。

介護分野で申し上げますと、非常に高い有効求人倍率など人手不足の状況がございます。こうしたことを踏まえまして、厚労省の方で検討会を立ち上げて、昨年６月に中間まとめをしていただいております。その中で、一定の条件の下で訪問系サービスの従事を認めるべきという結論がなされてございます。関係団体からの早期の施行ということをお願いいただいておりますので、今般のタイミングでの分野別運用方針の改正をお願いしているところでです。

改正案の概要のところに概略が書いてございますが、訪問系サービスの従事を認めていくということです。2つ目の黒丸で書いていますが、特に訪問介護などについては、介護職員初任者研修等を修了した特定技能外国人のみを対象とするということ。あわせて、以下の遵守事項1から5を掲げてございます。一定期間の同行訪問でありますとかハラスメントの防止の措置でありますとか、5つの措置を講ずる、これを事業主に遵守をしていただくということを前提にお認めを頂けないかということで考えてございます。

なお、技能実習制度においても、技能実習評価試験の整備等に関する専門家会議において従事を認めるべく御議論を頂いているというような状況でございまして、並行して準備を進めているという状況になります。

以上でございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

それでは、経済産業省から御説明をお願いします。

○経済産業省 経済産業省製造産業局でございます。

お手元の資料を御覧ください。

まず、工業製品製造業分野においては、2024年3月の閣議決定にて、1号特定技能外国人の受入れ見込数を、約5万人から約17万人と3.5倍へ大幅に増加頂いたところでございます。また同時に、受け入れられる業務区分も3から10へ増加をしております。

今後5年間の受入れ見込数が大幅に増加する現状を受けまして、現在、当省が予算を取って委託という形で実施しております、技能評価試験の運営や相談窓口の設置等について、その業務の大幅な拡大やサービスの拡充を行うこと、また加えて事業者への情報提供や実態把握の強化も必要となる中で、しっかりとガバナンスを行う体制を取るために、事業者や、関係する業界団体に加入を頂き、そこで会費を頂戴しながら運営をしていく民間団体、一般社団法人の新設につき審議をいただきたく存じます。

資料の下方、改正案の概要を御覧ください。

製造事業者団体に課す条件ということで、まずは団体を設置するという、そしてそこで共同ルールを作成し、その遵守状況を定期的に確認するという規範を設けて、それに従う体制を組んでいただくこと、加えて、技能試験の実施機関となっていくことを考えております。

また、実際に外国人材を受け入れている事業者は、これまで製造業分野で設置していた協議・連絡会ではなく、製造事業者団体等が設置するこの団体へ加入をしていただくことになります。

さらに、受入れ事業者には、経済産業省が行う報告徴収等へ協力いただくことも規定する予定です。

そして、3つ目の点でございます。こちらは本制度の趣旨でございます生産性向上、そして国内人材確保の取組の実施をどう企業に求めていくかということにつき、この民間団体の中で、そのエビデンスをしっかりと確認をしていくということを考えております。具体的な内容として、企業に賃上げを実施いただくことを検討しています。ここは、現在、業界団体も含め、詳細を検討しているところでございます。

次のページに制度の概要、民間団体のイメージを書かせていただいております。特定技能評価試験の作成を充実していくことや、教材提供・セミナーの実施、経済産業省によるガバナンスの強化を図っていくことを考えております。

よろしくお願い申し上げます。以上でございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

それでは農林水産省、お願いします。

○農林水産省 農林水産省外食・食文化課の五十嵐です。

資料を御覧いただければと思います。

こちらは現場の強いニーズ、要望があつて、分野別運用方針の改正をお願いしたいと思っております。

改正の背景を御覧いただければと思います。

訪日客数がコロナ禍前に戻りまして、インバウンド需要が急速に回復している状況です。その一方で、宿泊施設の飲食部門においては深刻な人手不足となっています。現場では、例えばレストラン営業の停止等といったような状況も起きているところでございます。

2つ目の丸ですが、外食業の特定技能としては、注文伺い、配膳などの接客、飲食物調理、店舗管理を一体的に取得していただくこととしております。

外食は、御案内のとおりファミレスのような多店舗展開されている飲食店からスナックなど様々ございます。様々ございますので、外国人労働者の安全な労働環境の確保のため、スナックなど風営法の許可を受けた営業所では就労不可としているのが現行のルールでございます。

一方で、旅館・ホテルでは、芸子さんが舞踊を披露してお酌をするといった接待する場面もあるので、風営法の許可を受けられている事業所も多いところでございます。その結果、現行のルールを当てはめると、一律に、こういった場所では特定技能外国人が飲食物調理など外食業に就労できないこととなっております。

次のページを御覧いただければと思います。改正案の概要です。

現在の状況を踏まえて、今般、業界団体から、調理ができなくて板場でとても困っているといったような声が上がりまして、今回の就労場所に関する取扱いを緩和してほしいといった要望がございました。このため旅館業法の許可を受けた旅館・ホテルにおいては、風営法の許可を受けていたとしても、外食業分野の特定技能外国人の就労を認めるような改善をしたいと思っております。

また、現在、宿泊分野においては、風営法の許可を受けた旅館・ホテルにおいても既に特定技能外国人の就労を可能としております。この点に関して、業所管官庁である観光庁からは、これまで問題が起きた事例はないと伺っております。

なお、ここに記載されている通り、現行においても接待は認められておりませんし、当然改正後の場合であっても接待は引き続き認めないこととしたいと思っております。よろしくお願い申し上げます。

○高橋座長 ありがとうございました。

基本方針（案）と同様に、分野別運用方針（案）についても、事前に御提出いただい

た意見を資料として配付しております。それぞれの委員から2分で御発言をお願いしたいと思います。

まず、退席された花山委員から御意見をお預かりしておりますので代読させていただきますと思います。コメントは、御本人がいらっしゃらないので今回は省略させていただきます。お願いします。

○事務局 事務局から、花山委員の御意見を代読させていただきます。

資料の48ページ、介護分野の分野別運用方針の項目の5（2）カのところになりますけれども、御意見につきましては、資料、特定技能制度に係る既存の分野別運用方針の改定について（案）の中で示されている外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会、中間まとめ概要では、訪問介護を認める条件とは別項目で、訪問入浴介護に関してさらなる条件をつけています。

しかし、今回の運用方針の改正では訪問入浴介護に関する条件については示されていません。訪問入浴介護については、今回の改正では認めないという考えでよろしいでしょうか。それとも、5（2）カで示されている事項が遵守されていれば認めるという考えでよろしいでしょうか。

訪問入浴介護を認める場合、中間まとめ概要の条件を付すことも検討したらいかがでしょうかという御意見を承りました。

続きまして、工業製品製造業分野の分野別運用方針に関しまして、資料52ページの該当箇所でございますけれども、項目5（2）イ②でございます。項番の番号は10番ですけれども、項目5（2）アでは、外国人ではなく特定技能外国人という語を用いています。単に外国人ではなく、どのような立場の外国人であるかを明確にした方がよいと思いますという御意見を承っております。

以上でございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

それでは、続いて各委員からお願いしたいと思います。意見を提出された委員の方、五十音順でお願いしたいと思います。

まずは大下委員。

○大下委員 ありがとうございます。

全体3つに関して、基本的にこの案については賛同させていただきます。その上で2点だけ。

介護に関してですけれども、人手不足、本当に深刻で、なおかつ介護分野の人手不足によって、他の分野で働いている人の介護離職につながる可能性もございますので、今回の案に従って、是非介護分野での取組をしっかりと進めていただきたいと思います。と思っています。

もう一点は製造業分野でございます。

41ページのところで、先ほど御説明にありました、今回新たな民間の団体を設置して、民間の中で少し取組を進めていくということに大きく異論ございませんが、そこに入る条件として、受入れ機関の条件として、賃上げに係るものを検討中というお話がございました。

往々にして、こうしたグループの外にいるアウトサイダーの企業において不適切な取組が進むことが多いように受け止めておりますので、賃上げに係るものを要件にすることによって、ここに入ってくるハードルにならないように、むしろ入った企業に、こういうふうにして賃上げを進めていきたいと思いますといういろいろな指南をしていくであるとか、組織の要件として持つことは必要かと思いますが、加入の要件とすることに関しては是非慎重に御検討いただきたいと思います。

私からは以上です。

○高橋座長 時間延びていまして、鈴木知事がちょっと御退出いただかないといけない時間だそうでして、申し訳ございません。ありがとうございました。

それでは、ここは経済産業省ですね、お願いします。

○経済産業省 御意見ありがとうございます。

賃上げができない場合に、民間団体に加入させない、また外国人を即時受け入れられなくするといったことは考えておりません。おっしゃるように、企業の方に賃上げに努力いただくような仕組みにしたいと思っております。

例えば、経済産業省は企業向けの様々な補助金を措置しておりますので、そういった補助金の紹介の場を作ったり、賃上げが困難な企業に対しては、一緒にどう対応すればいいかということも考えたりしながら、適正な受入れを推進することを目的とし、しっかりやっていきたいと思っております。

○高橋座長 ありがとうございます。

それでは黒谷委員、お願いします。

○黒谷委員 私は3分野共通で、懸念事項というのはあるのでしょうかけれども、現場からのニーズもあるということですし、現場の方の対策ですね、あとは取組の方に向けた対応も考えられると思いますので、人手不足の解消に向けまして私は賛同するということで、以上でございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

是川委員、どうぞ。

○是川委員 ありがとうございます。

私の質問は介護と外食に共通しております。どちらかというとなテクニカルな質問ですが、これまで許可されていなかった分野、業務に関して、従事する範囲を拡大することですので、一応その確認となりますが、受入れ見込数との関係をどのように整理しているかという点について、一応御説明いただければと思います。

要するに、これまで就けないところに就くわけですから、当然、供給面で言うと供給が増加するわけです。受入れ見込数は需要と供給、両方からアプローチして作っているわけですが、一応、供給の方が変化するというところで、需給バランスに関して一定の影響を与えることが見込まれるということで、確認とさせていただければと思います。

以上です。

○高橋座長 厚労省、お願いします。

○厚生労働省 介護分野につきましては、昨年3月に閣議決定されております必要数のところで、13.5万人を上限として設定してございます。これにつきましては、訪問系

サービスを除かず介護サービス全体としての必要数を算出しているところでございますので、今般の措置をお認めいただいたといたしましても、受入れ見込数に直ちに改正をする必要はないのではないかとこのように考えてございます。

以上でございます。

○農林水産省 続きまして、外食業分野についてでございます。

令和6年度から5年間の今後の外食業の受入れ見込数は5万3,000人となっております。令和6年9月時点での特定技能1号外国人の数は約2万4,000であり受入れ見込数との関係では、まだ余裕がある状況です。

今回拡大する部分についてでございますけれども、現行の受入れ見込数の算出において利用している調査によると、宿泊業・飲食サービス業のうち宿泊業の従事者数は14%にすぎず、データの切り分けて算出することは困難ですけれども、旅館・ホテルの飲食物調理の従業員はその一部となり、また、今回の改正によって、拡大する部分は、風営法の許可を受けた部分の、風営法の許可を受けた旅館・ホテルにおいて飲食を提供する業務の従事者ということで、そこからさらにその一部であるため、外食業の受入見込み数への影響は少なく、変更は必要ないと考えております。

○是川委員 承知しました。ありがとうございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

それでは佐久間委員、お願いします。

○佐久間委員 ありがとうございます。

私の方も、おおむねこの3つの分野、賛成でございます。

ただ、分野別の介護、それから外食もそうなんですけれども、範囲が広がるということで、その特定技能の外国人がもしトラブルに遭遇した場合なんかは、その事実を早期に発見するための日常的なコミュニケーションとか、相談体制とか、そういうのはこれから構築していただきたいなど。

外食についても、「接客」と「接待」の区別がつかなくなってしまうとか、そういうこともあるかもしれませんので、その辺は非常に留意をしていただきたいと思います。

あと、工業製品製造の製造分野については、今回こういう協議会を設けるという形になります。その場合に行政なりが主導して作る今までの協議・連絡会があります。ここと民間団体の組織と区別が付きません。該当する分野、業種に属する事業者の方たちが分かりやすくつくるのかなど。今までは個別で入っていたのが、今度はこういう団体に加入をするということになると、両方の団体に加入をしなきゃいけないのか、それとも片一方の組織だけで良いのか、あとはこの民間組織の協議会が新たにできれば、従来の政府の協議会と一体にすればいいんじゃないとか、また各分野、ほかにも、建設を除いてほかの分野もこれからの広がりが考えられると思いますので、何か他の分野によっては直接協議会に加入する、行政が主導した協議会に参加する、一方では、この民間の団体に加入するということが、非常に業界特有の、何かまちまちで変わって、統一性なく、制度がわかりにくいが取れないような気もするものですから、その辺これからも作るに当たって、また運用していくに当たって、行政間、また、こういう協議会の場で整

理をしていければよろしいのかなというようにに思います。

以上です。

○高橋座長 それでは厚労省、お願いします。

○厚生労働省 御指摘ありがとうございます。

外国人の方々からの相談等が対応できるような体制をしっかりと作っていくということは大切だと思ってございます。

資料の37ページのところにも、要件として、ハラスメント防止のための相談の窓口の設置ということを事業者の方に遵守事項として求めているように思っております。あわせて、第三者的なところに相談できるような体制も必要だと思っておりますので、国においても、既に母国語で対応できるような相談窓口、外国人の介護人材の対応をしているところがございますので、その体制をより強化をして、必要な相談、またアドバイス等ができるような体制をしっかりと作っていきたいと思います。

以上でございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

経済産業省、お願いします。

○経済産業省 ありがとうございます。

これまで受入れ事業者は受入れ協議・連絡会への入会が必須だったところ、今後はこの民間団体に加盟いただくことになるため、少し混乱するのではないかと御意見だったと承知しております。

そこは経済産業省としても、しっかりと違いを周知していきたいと思います。結論といたしましては、この民間団体が受入れ協議・連絡会の新たな構成員になり、そしてこの民間団体の下に受入れ事業者がぶら下がる形を考えております。受入れ協議・連絡会につきましては、出入国在留管理庁と厚生労働省などの制度所管省庁、地方自治体、関係団体などが集いまして、そこで制度について協議できるような体制にしておりますので、これを民間に任せてしまうということは考えておらず、そこは引き続き経済産業省がグリップをして製造業分野の制度について見ていく仕組みを残したいと思います。

以上でございます。

○高橋座長 どうぞ。

本針政策課長 入管庁でございます。

佐久間委員の御指摘の、今、工業製品製造業のときに御指摘いただいた項番の5番でございますが、今回、建設業分野に加えまして工業製品製造業分野におきまして民間団体の活用ということで、分かりやすくほかの分野も同じような形にしたらよろしいのではないかと御指摘だったと思います。

現状、その対象分野によって様々な状況、異なると思っておりますので、その協議会の設置趣旨ですとか、有効に機能させる観点から、画一的にというよりは、どちらかというと実情を踏まえたような形のということで、それぞれの分野の中でどういう形であるということは、ある意味、余り横串でこうなさいということを制度所管省庁としてはお伝えしていないところではございますが、今回、建設業に加えて製造業分野がこういう形になった。また、今、佐久間委員から御指摘あったところにつきましては、関係省庁

にも共有させていただいた上で、どのような形で、より分かりやすくという観点で、どのような対応が適切か、そこはちょっと今は結論がなかなか出ないところではございますが、どういうあるべきかのところについては、今回御出席いただいている業所管省庁だけではなくほかの省庁にも共有した上で、引き続き検討させていただければと思っております。

○農林水産省 外食業についてご意見がありました。

今回運用を緩和することによって、接待につながることはあってはいけないと思っています。その観点から、現在、農林水産省の方で、特定技能外国人の適正な受入れや法令遵守の啓発を行うことを目的に設けている食品産業特定技能協議会の体制を強化したいと思っています。

具体的には、受入れ機関がこの協議会に加盟するときに、特定技能外国人に接待を行わせない旨制約させる誓約書の提出を求めたり、法令や誓約内容に違反が見られた場合は、この協議会から迅速に除名をして、除名をされたら特定技能外国人を受け入れられなくなりますが、除名された旨を公表することを考えています。この他、この協議会において、特定技能外国人からの相談体制の整備をして、相談を受けた場合に、どういったら適切に対応するかといったような仕組みづくりも今後検討していきたいと思っております。

以上でございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

それでは富田委員、お願いします。

○富田委員 富田です。

私は、介護の5番と6番、工業製品製造業分野の6番、外食分野の5番です。外食については、先ほどから出ているように、接待にならないかがとても心配です。また、現状、特定技能の宿泊で食事提供の準備までできるところで、外食をわざわざ風営法の適用のあるところに認める必要があるのか、その必要性が随分弱いんじゃないかなと思います。介護と外食に共通する問題として、ハラスメントなどが起きたときの心配があります。まず、自分が接している特定技能外国人の若者を見ていて、1対1の訪問介護に耐え得るとはちょっと思えないんですね。外食も含めて、ハラスメントが起きた場合に、誰が対応するのかという問題があります。外国人の相談者から聞いていると、社内のハラスメント窓口が機能しているという話は正直なところ聞いたことがありません。先ほどから、協議会などで相談窓口を設置するとおっしゃっていますが、特定技能外国人や技能実習の外国人の相談を受けて「それは法律問題だから法テラス行ってください」と言っても、在留資格の問題が絡み、法テラスでは転職先を探すこともできないので、スムーズな解決にはつながりません。私の部署は、この間、特定技能外国人の相談は増加するが予算は全く増えないという状態で対応しています。

相談対応窓口を設けるのであれば、解決に結びつくような伴走型支援までやっていただきたい。窓口を設けただけでは何の解決にもつながっていないと思います。今回事前にお出しした意見に対し、既に設置している相談窓口を強化しますという御回答もありましたけれども、そもそもその相談窓口を聞いたことがないというものもありました。

機構に相談窓口があって、各分野にも相談窓口があって、でも、最終的に受けるのは弁護士というのではとても解決にはなりませんので、そこはしっかりやっていただきたいなと思います。

あとは書いてあるとおりです。ありがとうございます。

○高橋座長 厚労省、お願いします。

○厚生労働省 ありがとうございます。

ハラスメントの対応ということで、御指摘のとおりだと思います。相談窓口をしっかりと周知をしていく、また体制を強化していく、受け止められる伴走的な支援が十分にできるようにしていくということは非常に大切だと思っておりますし、併せてハラスメントが起こらないような形、対応マニュアルをあらかじめ作っていくとか、管理者の役割をしっかりと周知をしていくとかというようなことも大切だと思っております。

併せて御指摘を頂いていたところで、外国人が訪問することについて、実務経験のこととかも御指摘を頂きました。その点については、いろいろと関係者の方々からも御意見を頂いていますので、もう一段、工夫ができないかということは今考えているところでございます。

以上でございます。

○高橋座長 農林水産省、お願いします。

○農林水産省 御意見ありがとうございます。

レストラン・サービス業務が宿泊分野でもできるのに、何で外食業分野を入れるのかといった御質問だったと思います。

宿泊分野特定技能外国人が行うことができるレストラン・サービス業務は、注文への応対、配膳と、あと料理の盛り付けであり、調理そのものは含まれておりません。外食業分野の方では、当然調理業務の中では含まれております。宿泊分野と外食業分野で必要な技能は、重なっている部分はありますが、肝心の調理が重なっていないので、旅館・ホテルにおいて、一番ニーズがあって、お困りになっている厨房での人手不足を解消するためには、宿泊分野ではなくて外食業分野で受入れを可能とする必要があるといったことから、今回この改正を行いたいと思っております。

○高橋座長 ありがとうございます。

それでは最後に富高委員、お願いします。

○富高委員 ありがとうございます。

まず、介護分野につきましては、「意見一覧」の7、8番に記載のあるとおりでございます。現在、技能実習制度における訪問に介護の追加について「技能実習評価試験の整備等に関する専門家会議」で議論されていますので、その内容を踏まえた受入れ要件を検討すべきと思っておりますが、現場からは、先ほど富田委員からもありましたが、日本人も含めてハラスメントが多発していることや、基本的に利用者との1対1の対応が前提であることからすれば、実務経験や、現状より高い日本語要件、一定期間の指導員の同行といった基準を設けること等について強い要望がありますので、そうした現場の声を踏まえた対応を是非お願いしたいと考えております。

次に、工業製品製造業分野についてでございます。

これは7から9に記載いただいております。民間団体を新たに創設することで、適切な受入れにつながるのであればもちろん否定するものではないのですが、製造業分野は幅広い産業業界であり、特にある業界においては法令違反が多発しているところもございます。そうしたことも含めて、十分に団体が機能するの点について懸念がありますので、新たな団体の加盟条件を厳格にしていく必要があると思っております。例えば、適正な処遇を確保するための仕組みでや、労働安全・衛生や・日本語の教育支援の実施などに関する条件を課す、人権基準を設けることも検討してはどうかと考えております。

また、新たな団体が把握した課題や問題は、しっかりと業所管省庁と連携をして監督指導につなげていただくこと、また、もしそうした指導に応じない場合には団体から除名するなど、厳しい対応をお願いしたいと考えております。

また、現場の課題などがより反映されるようにする観点からは、労働組合の参画なども是非検討いただきたいと考えております。

最後、外食業分野についてでございます。

これは6から8に記載されております。先ほど現場から強い要望があるとお話しされておりましたけれども、その根拠となるデータ等があれば示していただきたいと思っております。宿泊分野と外食業分野において重複する業務もあるので、受入れの必要性はきちんと見ていく必要があるのだらうと思います。

それからもう一点は、先ほどありましたが、外国人労働者の保護の観点から、接客と接待を本当に現場で明確に区別できるのかという点についてです。どのように実効性を担保するのかということについて、検討されていることがあればお伺いしたいと思います。受入れの可否を判断するためには、こうした懸念点がきちんと払拭されることが重要だと思っております。

以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。

それでは厚労省、お願いします。

○厚生労働省 ありがとうございます。

御指摘の点でございますが、資料の方に記載をしました事業主の遵守事項、5つ並べてございます。これはしっかりと遵守していただくということで考えてございますが、現場の声として実務経験、日本語経験等を中心に今も御意見を頂きました。

御紹介を頂いた技能実習の専門家会議での議論もございます。それもしっかり踏まえながら、適切な対応をしていきたいと考えてございます。

以上でございます。

○高橋座長 経済産業省、お願いします。

○経済産業省 ありがとうございます。

民間団体への加盟の条件をしっかりとし、その仕組みに安全・衛生・日本語教育、人権尊重なども考慮するようにとの御意見をいただきました。

まずは賃上げについては、これは全業種にかけて確認していきたいと思っております。それにより、日本人も含めた就労環境の整備につなげていきたいと思っております。

その上で、賃上げに向けては、例えば指導をしつつ、賃上げが困難な事業者とは一緒にやり方を考えていきますけれども、事業者が指導等に基づく対応を行わない場合や、賃上げ余力があるのに対応しないような場合は、民間団体の行動規範に、民間団体から除名できる仕組みを入れる予定です。そこは厳しく対応していくつもりでございます。

また、労働組合の参加という点も、経済産業省としては、できればそのような知見をいただきつつ、企業の適正な受入れにつなげていきたいと思っておりますので、今後、どのような形での参加がいいのか、例えば協力機関のような形で定期的に意見交換等の場を設けさせていただくのがいいのかというところは検討してまいります、いろいろ御知見賜ればと思います。よろしくお願い申し上げます。

以上です。

○高橋座長 農水省、お願いします。

○農林水産省 農林水産省でございます。

詳細のデータについては、また後ほどお示しさせていただければと思いますけれども、宿泊施設と飲食店の飲食物調理従事者の新規求人数が伸びているのに対して、有効求人倍率も増えていて、求人数を充足していないといったデータや、宿泊分野自体での有効求人倍率が高い、宿泊・飲食サービス業の欠員率などのデータ、それから、業界団体が実施した調査結果についてもお示しできればと思っております。

また、これは今後の話ですが、業界団体にも更に自分たちの業界についてのデータをきちんと把握するようお願いをしていきたいと思っております。

2つ目の御指摘についてですが、接待につなげないというのはとても重要なことだと思っております。先ほど御説明した協議会においても、受入れ企業に対して働きかけて、もし万が一、接待を行わせたことが発覚したら、協議会から除名をして、当該企業において、外国人を受け入れることを認めませんし、併せてそれを公表することによって、皆さんに厳しく農水省として対処しているというのを示していきます。あと未然防止をするというのも重要だと思っておりますので、これは現場において、外国人に分かりやすく、接待と接客の違いを分かりやすく書いたもの等を、対応マニュアルの作成やもし、困ったときに誰に相談をするか等を伝えるのとともに、その受入れ企業レベルで相談体制を整備する等、業界と連携をしてきちんと行っていきたいと思っております。

○高橋座長 ありがとうございます。

今、大分急いで皆さんに頂きましたけれども、追加で何かおっしゃりたい方は。失礼しました、山川委員、どうぞ。

○山川座長代理 では、一言で終わらせます。

私は3分野について、試験の水準が基本方針に定めるものにするということを御提案しました。ただ、これは誤解があったことに後で気付きました。既存の方針の改定を今議論していますので、これは今度改めて基本方針ができたなら議論するというところで結構かと思います。

ただ、即戦力に限って受け入れるというのは制度の根幹に関わることで、そうでないと人手不足なら直ちに受け入れるということになり、試験がそういうものであってはならないと思っておりますので、そういう観点から12番で、団体について試験問題の作成を除

くとなりました。これは、要するに人手不足の業界からお金をもらって運営している団体が試験問題を作るとすると、勢い、人手不足のために受け入れられる問題を作ることになってしまう懸念があるという意見でした。

ただ、団体に委託している例もあるということです。意見に書きましたように、その適切さが担保される十分な措置が講じられるかどうかが問題になるのかなと思います。

以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。

お願いします。

○経済産業省 ありがとうございます。

まず、試験の方針自体は引き続き政府が作成しますので、それに沿って対応していく予定でございます。

その上で、この民間団体は試験実施機関ということになりますので、試験の作成等も行いますが、政府がこの民間団体に対して、例えば報告や意見を徴収したり、指導などができる権限は引き続き規定で残そうと考えております。試験の内容を含め、ガバナンスを効かせていく予定でございます。

また、民間団体が作成した試験は、経済産業省が確認するとともに、制度所管省庁にもその水準が一定かどうかというところは確認を頂く予定にしておりますので、しっかりとやってまいりたいと思います。

○高橋座長 ありがとうございます。

それでは山脇委員、お願いします。

○山脇委員 私の方から、2つだけ御指摘申し上げたいと思います。

まず、製造業の分野の項番13番でございます。

この新たな民間団体が行う取組は、いずれの事項も、事柄の性質上、必ずしもこの新たな民間団体でなければ実施できないというものではないと考えられます。製造業分野においては、特に繊維工業について上乗せ要件が結構厳しく、国際的な人権基準に適合し事業を行っているということが課せられていて、この認証を得るために多額の費用が掛かっています。それに加えて、この新たな団体への会費等が徴収されるということになりますと、事業者にとってはかなりの経済的負担となって、場合によっては特定技能外国人への賃金に転嫁されてしまったり、あるいは特定技能外国人の受入れの阻害要因になったりする可能性があると思いますので、この新たな民間団体が徴収する会費の額に本当に見合って、事業者のニーズに即した充実した役務が提供できるものであるかということが今後も引き続き吟味されるべきであると思いますし、また幾らお金が入って、何に幾らお金を使ったかという収支状況も明らかにしていただく必要があると思います。

最後に、外食業分野でございます。外食業の項番10番です。

もし今回の改正を認めた場合、旅館・ホテル営業の形態で旅館業を営み、かつ旅館・ホテル営業の許可を受けている場合には、風俗営業を営む営業所において接客を営む就労が解禁されるということになります。

接客と接待の区別というのは微妙、曖昧です。このことは、世の中で接客のみを行い、

接待を行っていないという体で行っているガールズバーなどが全国的に多数摘発されている、その一事のみをもってして明らかです。しかも、N4程度の日本語能力しか担保されていない1号特定技能外国人が、この接待と接客の区別ができるとは考えられません。

実際、現状において、一部の旅館等においては、昔から宴会場等においてコンパニオン、あるいはピンクコンパニオンと称する者等による性的・扇情的な要素を含む接待行為等が行われている実情にあり、しかも、必ずしも風営法や売春防止法等の関係法令の取締りが行き届いていない面もあります。そういうようなコンパニオン、あるいはピンクコンパニオンと称する人たちが、場合によっては性的・扇情的な要素を含む接待行為等を行っている、そういう場において、そういう宴会場等において、1号特定技能外国人が配膳等の接客行為を行うこと自体が、健全で安全な就労環境と言えるのかどうかについてはかなり疑問があります。

更に付け加えて、先ほど申し上げたとおり、言語的にも、いろんな意味で社会的にも脆弱的立場にある特定技能外国人が、コンパニオンたちと一緒にお客さんに対して接客しろという、その接客の名の下で接待を行わせるという事態、最悪の場合は人身売買的な事態も生じ得ると思います。そういう懸念を否定し切れなないと思います。制度を悪用、濫用する者は必ず出てくることを前提に、制度設計と運用を行うべきだと思います。

現にそうした懸念もあって、現行入管法においては、例えば外国人留学生のアルバイト、あるいはワーキングホリデー等において、基本的には風俗営業が営まれている営業所における就労全部を一般的に禁止しています。その例外を今回認めるべき必要性、相当性があるのかというのは厳しく問われるべきだと思います。

以上、申し上げたような理由から、御提案させていただいたような修文を行うことに加え、特定技能所属機関に対しては3年に1度、登録支援機関に支援を全部委託していない自社支援の場合は1年に1度の頻度、また、登録支援機関に対しては1年に1度の頻度で定期的な入管による実地調査を行うといったことを確実に行うことによって、法令遵守状況を継続的に確認する必要があるというふうに考えます。

以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。

それでは経済産業省、お願いします。

○経済産業省 ありがとうございます。

やはり中小企業が多いということで、御負担についての御懸念はおっしゃるとおりかと思います。

ただ、やはりこれだけ特定技能外国人の受入れ数が増えていき、そしてまた今後ますます増えることが見込まれている中で、制度の趣旨にのっとっていかに適正に受け入れていくかをしっかりと検討していくことも必要だと考えております。

民間団体の収支の開示につきましては、基本的に利益を分配する団体ではないという点は明確にしていきたいと思います。また何にどれだけのお金がかかっているかは明確にして、皆様に御納得いただけるように努めていきたいと思います。よろしく願いいたします。

○高橋座長 続いて農水省、お願いします。

○農林水産省 御指摘ありがとうございます。

まず、修文案についてですが、風営法の許可の形態として、旅館・ホテルの中の接待が行われる場所だけ取っている場合と、旅館・ホテル全体で許可を取っている部分と、いろいろな場合があるので、一律にその場所を特定するのは困難であることと、それから、今回、飲食提供、特に調理の部分と、それから宴会場の配膳もかなり不足しているといったような状況を踏まえた御要望も頂いていますので、原案のとおりとさせていただきます。

ただ、その上で、接待をさせてはいけないというのは我々も同じ思いでありまして、先ほど御説明させていただいた協議会は、外国人受入れ機関が外国人を受け入れるに当たって必ず加入しなくてはいいませんが、その際に、接待をさせない旨を制約する誓約書を出させ、その違反が認められた場合は、速やかに協議会から除名をするといったことをしたいと思います。そういった形で厳しく対処していきたいと思ひますし、あと、このような風営法の許可をとった旅館・ホテルは地方に多いと聞いておりまして、地方には温泉協会組合等といった組合、地元の目がありますので、そういう人たちにもしっかりと周知をして、万が一、怪しいことが行われている疑義がある場合は、役所に情報を提供するように、それは業界団体と連携をしながらですけれども、そういった形できちんと進めていきたいと思ひております。

以上です。

○高橋座長 続いて入管庁。

○本針政策課長 山協委員の御指摘の関係で、入管のほかの制度との関係で、先ほどの風俗営業の規制の関係で御指摘いただきました。

私ども、いろいろな外国人の受入れをしている中で、先ほど山協委員もおっしゃった留学生のアルバイト、それからワーキングホリデー、こういったものについては、そういうおそれがあるものについてより広範に禁止をしております。これは今回、私ども認めるものと、そういうものとの違いというのは何かと申しますと、留学生のアルバイト、週28時間以内であれば認める。その中で、風俗営業を除くということで、私ども、その所属機関、どこで働いているかということ把握せず時間として許可をしている関係。ワーキングホリデーも、どちらかという日本での文化を学びながらということで、その所属自体についての許可をない中で認めているので、どちらかという働くという範囲をより抑制的にしているという関係がございます。

今回この特定技能につきましては、別なところでも御説明させていただきましたが、特定技能所属機関の責任というところで、法律上、明確にいろいろな要件を課してまして、分野によっては上乗せ要件ということで、より強固な規制がかけられるようになっておりますので、そういう中で農水省が先ほど御説明したもの、その十分かどうかの御評価はあるかもしれませんが、不適切なものの排除ができ得る仕組みとなっている中で今回御検討されてということで、ほかとの整理は、私どもの中ではしているつもりではございますけれども、その上での御評価かと思ひております。

○高橋座長 ありがとうございます。

分野別運用方針（案）について、追加で御意見のある方いらっしゃいますか。
よろしゅうございますか。

それでは、本日、皆様に述べていただいた御意見を踏まえ、事務局で基本方針（案）及び分野別運用方針（案）を整理して、可能な限り次回の会議で、修文したもので本会議としての意見集約を図りたいと思います。

本日は大変時間を超過して申し訳ございませんでした。

それでは、次回の日程について事務局から説明をお願いしたいと思います。

○事務局 事務局から、次回の開催予定について御説明いたします。

第2回会議につきましては、2月17日月曜日、13時30分からの実施を予定しております。

以上です。

○高橋座長 何か今の説明に御質問はありますか。

よろしいですか。

それでは大変ありがとうございました。

3 閉 会

○高橋座長 これをもちまして、第1回特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議を終わらせていただきます。

どうもありがとうございました。

—了—