

基本方針（案）に対する有識者会議構成員からの意見一覧

番号	項番分類			修文案	修正趣旨（御意見）	委員名
	項番大	項番中	項番小			
1	第四	2	(1)	1号特定技能外国人が転職(特定技能所属機関を変更することをいう。)する際にハローワークを利用する場合には、ハローワークにおいて外国人の希望条件、技能水準、日本語能力等を十分に把握した上で、適切に職業相談・職業紹介を行うこととし、このために必要な転職情報の収集、多言語での情報提供等の体制の整備を行う。	ハローワークにおいて転職に関する職業相談・職業紹介を有効に行うためには、特定技能の外国人を受け入れることのできる職場のリスト等の情報が収集され、提供されなければならない。また、情報提供や相談にあたっては、多言語での情報提供が求められるが、窓口の設置等を含めて、現状では必ずしも十分な体制があるとは言い難いので、全般的な体制の整備を記載した。	市川委員
2	第四	2	(1)	育成就労から1年を経過した後は転職の制限を理由とした昇給その他育成就労分野ごとに定める一定の待遇の向上等を図らなければならない。	待遇の向上というときに、一定の明確な基準の下で実施されるべきであるため、「一定の」を加筆する。	市川委員
3	第四	2	(1)	転職に当たっては、技能検定基礎級又は相当する育成就労評価試験及び各育成就労産業分野において日本語教育の参照枠A1相当の水準から「特定技能1号」への在留資格の変更に必要となる水準までの範囲内で育成就労分野別方針において設定する日本語能力の試験に合格していることが求められる。	育成就労外国人全員について、育成就労の開始後1年経過時までに技能検定基礎級又は相当する育成就労評価試験に合格することが求められており(第三3(2))、日本語能力についても入国後1年以内に育成就労産業分野毎に業務上必要な水準の日本語能力試験に合格することが求められている(第三3(3))。左の記述部分は、転職にあたって、さらに上のレベルの特定の技能や日本語能力を有することを条件として付加するもので、正当な理由なく転職を制限することになってしまう。転職は、育成就労外国人の権利として認められるものであり、育成就労外国人のうち特定の技能や日本語能力を身に付けた者にだけ与えられる恩典ではないことに留意するべきである。実際上も、育成就労の開始1～2年程度では、特定技能1号の在留資格取得に求められるような日本語能力の習得は困難であり、事実上、転職を認めない結果となりがねない。したがって、左の記述は削除すべきと考える。	市川委員
4	第四	2	(1)	(末尾に加筆)ハローワーク、機構は、転職先に関する情報を収集のうえ多言語で提供して相談に応じるなどの体制の整備を行う。	育成就労における転職については、ハローワーク、機構、監理支援機関のみが斡旋する制度となることが検討されているが、そうであれば、より一層、ハローワーク及び機構が転職先に関する情報を収集して提供し、多言語で相談に応じる体制を整備する必要がある。	市川委員
5	第五	4		二国間取決めを通じて、送出国政府と協力し、不適正な送出機関の排除や外国人が送出機関に支払う費用の基準の遵守を徹底するほか、送出機関以外のブローカーの関与の排除や脱法的な費用の徴収禁止等を実現し、送出機関に係る情報の透明性の向上を図る。	都市部の送出機関を紹介する地方のブローカーによる手数料徴収も技能実習においては問題となっており、これらのブローカーの排除や、様々な名目で脱法的に費用を徴収することの禁止などを二国間取決めにおいて具体的に記載するべきと考える。	市川委員
6	第六	1		特定技能制度及び育成就労制度の運用に当たっては、人材が不足している地域の状況に配慮し、特定技能外国人及び育成就労外国人が大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することとならないようにするために必要な措置を講じるよう努めるものとする。特に、受入れ事業者の就業環境の改善、受入れ事業者と自治体が連携して外国人労働者が居住する地域における外国人との共生のための施策を推進することを支援するものとする。	・特定技能制度や育成就労制度において、転職による地方から大都市圏への育成就労外国人の過度の集中を防ぐためには、受入れ事業者による不断の就労環境の改善と、当該就労地域において、受入れ事業者と自治体が連携して地域における外国人との共生のための施策を推進することが重要である。具体的には、行政や医療などにおける多言語対応の推進、国際交流協会などによる一元の相談窓口の充実、地域住民同士の交流の場の設定などが必要である(令和4年7月「特定技能制度及び技能実習制度に関する意識調査」においても、日本で働く場合に重視する点としては長期間働ける会社であることや生活するのに便利な地域であることなどを挙げている)。 ・育成就労において、本人の意思に基づく転職によって地方から大都市圏その他の特定の地域に過度に集中しないように、「改正入管法及び育成就労法の関係省令に関する論点」23頁に記載のように、大都市圏においては在籍する育成就労外国人の数の6分の1以下に限定し、その他の地域でも3分の1以下に限定して転職者を受入れるとすると、受入れ可能な規模の事業所及び受入れ可能な人数は限られ、実際には、転職が制限される結果となりがねないから、反対である。	市川委員
7				【修文案なし】	「改正入管法及び育成就労法の関係省令に関する論点」25頁のうち、「無形コスト」は、その内容、金額が決めがたく、初期費用の補填対象とすべきではない。また、生産性向上に鑑み、按分割合について1年目、2年目、3年目と傾斜をつけて設定することには反対である。1年目が2年目の2倍の生産性、3年目は3倍の生産性というようなことは現実から乖離していると思われる、公平な負担の配分のためというよりは、転職を防止するためだけの制度設計となってしまう。	市川委員
8	第三	1	(1)	【修文案なし】	特定技能2号試験に不合格となった場合の在留期間の最大1年の延長については妥当。他方で、在留期間が事実上最長6年と捉えられないよう留意が必要。受入機関が外国人材の2号試験合格に向けて積極的に取り組むような立て付けが重要。特に、試験内容については現場の実務に即していないとの声は強く、改善に向けた取組が求められる。	大下委員
9	全般			【修文案なし】	基本方針案に概ね異論ない。地方・中小企業の人手不足解消につながるよう、現場の実態を踏まえた具体的な制度設計が求められる。	大下委員
10	第三	1	(1)	【修文案なし】	・特定技能外国人の権利保護と就労期間の確保等の観点から賛成する。 ・「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、一定の要件とは、同じ所属機関ということでしょうか。	黒谷委員

基本方針（案）に対する有識者会議構成員からの意見一覧

番号	項番分類			修文案	修正趣旨（御意見）	委員名
	項番大	項番中	項番小			
11	第四	2	(1)	育成就労制度においては、育成就労産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能及び日本語能力の修得が効果的に行われるよう、業務区分の中で主たる技能を定めることを始めとして計画的な育成・評価を行う必要がある。育成就労計画は、当該育成・評価、キャリア形成の要であることから、その策定に当たっては、講習の内容、従事させる業務の内容、時間、指導体制等についての検討を行い、育成就労の目標を確実に達成することのできる計画を策定するものとする。（後段落）	・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）でもあると捉えるべきである。 ・育成就労の開始後1年経過時までの人材育成の評価方法である技能検定基礎級また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「受けさせるだけ」に、転籍意向のない育成就労外国人にとっては「受けるだけ」となってしまう恐れがある。	黒谷委員
12	欠番					
13	第三	3	(3)	【修文案なし】	・「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年経過時までに当該試験に合格することが求められる。」との記述があるが、これまでの各種資料では、AII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”となっていたものが、より厳しい基準となっており、不合格となれば帰国しなければならないとも解釈できるが認識に相違ないか。また、帰国するとなった場合、特定技能移行時のような救済措置は設けられないのか。	黒谷委員
14	第五	5	(6)	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、特定技能外国人及び育成就労外国人が大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することを防止する上で、必要な措置を講じるに当たっては、法務省・厚生労働省等の関係機関及び特定産業分野又は育成就労産業分野を所管する行政機関は、必要な情報連携を図り、特定技能外国人及び育成就労外国人の地域への集中状況や、人材が不足している地域の状況の把握に努め、多角的な視点に立った検討を行うものとする。（後段落）	・改めて懸念を払しょくするため、記述する方がよいのではないか。	黒谷委員
15	第一	1		（前段落） その上で、現在、我が国が本格的な少子高齢化・人口減少時代を迎え、今後その傾向は加速度的に進んでいくと予想される中、労働力人口の不足が深刻化の一途をたどり、また国際的な人材獲得競争も一層激化している現状を踏まえれば、共生社会を目指し、我が国が魅力ある働き先として選ばれる国になるという観点に立ちつつ、専門的・技術的分野における人材の育成・確保を行っていくことが必要不可欠である。 特定技能制度及び育成就労制度は、こうした必要性に応えるものとして、構造的な人手不足に対して、我が国が生産性の向上や国内人材の確保の在り方について幅広い観点からの検討を不断に行い、これを強力に推進することを前提として、キャリア形成の支援と人権の保護等を図りながら、一定の専門性・技能を有する外国人を育成・確保する仕組みを構築するものである。（後段落）	・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であるため、「共生社会の実現」というワードの記述は必須である。また、意義等事項に記述することで、第四の1(1)および2(1)ウにある「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責務がある」という記述の根拠・意味合いがわかりやすくなる。 ・制度の特徴である①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、②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ことが示されるよう記述を加えるべき。	黒谷委員
16	第六	1		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、特定技能制度及び育成就労制度の運用に当たっては、人材が不足している地域の状況に考慮し、特定技能外国人及び育成就労外国人が大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することにならないようにするために必要な措置を講じるよう努めるものとする。特定技能外国人については、同一の業務区分内又は試験等によりその技能水準の共通性が確認されている範囲内において転籍を認める。なお、退職から3月を超えた場合には、特定技能に該当する活動を行わないで在留していることにつき正当な理由がある場合を除き、在留資格の取消手続の対象となり得る。	・同上欄	黒谷委員
17	第二	2	(1)	【修文案なし】	「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、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でしょうか。例えば「介護」はどうなのでしょう。	是川委員
18	第二	1	(2)	【修文案なし】	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場合、育成にはなじまないと考えられます。例えば、通年ではないものの種まきから収穫まで半年程度かかる場合など、育成される技能が包括的なものであることを求める必要があると思います。	是川委員

基本方針（案）に対する有識者会議構成員からの意見一覧

番号	項番分類			修文案	修正趣旨（御意見）	委員名
	項番大	項番中	項番小			
19	第二	2	(1)	育成就労産業分野における人材を確保することを 目指す 制度であることから、	「目指す」と記載すべき。育成就労制度の目的は、「人材確保及び人材育成」である。	佐久間委員
20	第三	1	(1)	（一案）「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、 在留期間の延長は認めない。一定の要件の下で最長1年の在留継続を認める。 （二案）「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 次回試験実施月までの在留継続を認める。	1年は長い。5年を経過しなくても試験は受験できる。技能評価試験、は年3回、日本語試験は年2回実施されているから、「延長は認めない。又は、次の試験実施月」とすべき。中学、・高校・大学受験等でも補欠合格は、1. 2点の猶予である。	佐久間委員
21	第三	3	(1)	（一案）必要な試験等に不合格になった場合は、 在留期間の延長は認めない。 （二案）必要な試験等に不合格になった場合は、 一定の要件の下で次回試験実施月までの在留継続を認める。	1年は長い。3年を経過しなくても試験は受験できる。技能評価試験、は年3回、日本語試験は年2回実施されているから、延長は認めないこと。あるいは、次の試験実施月までとすべき。中学、・高校・大学受験等でも補欠合格は、1. 2点の猶予である。	佐久間委員
22	第四	2	(1)	エ 育成就労実施者の変更（転籍） 計画的な人材育成の観点からは、育成就労は3年間を通じて同一の育成就労実施者の下で行われることが効果的であり望ましいものの	文面を入れていただき、感謝です。	佐久間委員
23	第四	2	(1)	「当分の間」についての意見	「当分の間」の期間について、明確にすべき。このまま次回の見直しまで過ぎてしまう可能性が大きい。外国人の生活保護制度の利用も「当分の間」としながら、永続的となっていることから、明確な期間が望まれる。	佐久間委員
24	第四	2	(1)	1年を超える転籍制限期間を定めた育成就労産業分野において、当該期間を選択した 育成就労実施者においては、	「当該期間を選択した」という意味が分かりにくいです。	佐久間委員
25	第四	2	(1)	1年を超える転籍制限期間を定めた育成就労産業分野において、当該期間を選択した育成就労実施者においては、就労開始から1年を経過した後は転籍の制限を理由とした昇給その他育成就労産業分野ごとに定める待遇の向上等を図らなければならない。また、各育成就労実施者はその判断で転籍制限期間を1年とすることができる。	この記述であると、転籍制限を1年以上の期間（仮に2年とする）が設定されている分野において、育成就労実施者は2年の転籍制限期間も1年の転籍制限期間もどちらも選択できるように見える。転籍制限が複雑となり、育成就労外国人も、育成就労実施者もどちらも混乱が生じるため、シンプルに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べき。	佐久間委員
26	第五	5	(1)	「当該客観的な指標及び動向の変化や受入れ見込みとのかい離、当該特定産業分野又は育成就労産業分野に係る就業構造や経済情勢の変化等を踏まえ、人手不足の状況に変化が生じたと認められる場合には、それらの状況を的確に把握・分析し、状況に応じた必要な措置を講じなければならない。」についての意見	省力化投資等を回り、生産性が向上し、市場が拡大するという成長の軌跡、歩みは理解できるが、それに合わせ省力化投資を行っているにもかかわらず、外国人人材が増加していくという理由が理解できない。外国人人材の増加が前提で話が進められていることから、外国人の必要人数が減少しても良いのではないか。入れるだけでなく、人数枠として削減する努力も必要ではないか。	佐久間委員
27	第三		(2)	試験水準についての意見	技能評価試験、技能検定、日本語能力試験の「技能と日本語能力」評価なのであるから、他の例外は認めないこと。なお、国内の資格取得を一つの基準とするのであれば、同水準を超えた資格とすること。	佐久間委員
28	第四	2	(2)	監理支援機関の要件について 意見	○ 4名の組合で1組合員しか実施していない。事業実施後、一年程度経過しても3組合員以上の実施がみられないような組合は許可しない又は更新しないこと。 ○ 債務超過だけでなく、3期連続での赤字組合。また、債務超過については、組合員からの増資に合わせ、増資等した組合員企業に対して、金融事業として貸付けを行うなど、科目上の整合性を行う組合は許可を取り消すこと。 ○ なお、監理支援機関として事業協同組合が多数を占めることから、監理支援機関については、中小企業組合検定試験（中小企業組合士制度要綱 53企庁第929号 昭和53年6月19日）合格者、あるいは、中小企業団体中央会等が行う組合制度、組合運営、組合会計について講習会を受講した者が存在する監理支援機関に限定すること。	佐久間委員

基本方針（案）に対する有識者会議構成員からの意見一覧

番号	項番分類			修文案	修正趣旨（御意見）	委員名
	項番大	項番中	項番小			
29	第二	3	(3)	受入れ上限に関する意見	省力化投資等を図り、生産性が向上し、市場が拡大するという成長の軌跡、歩みは理解できるが、それに併せて分野や業界が拡大、成長するのに省力化投資を行っているにもかかわらず、労働者として外国人材を増加させていかなければならない理由が理解できない。外国人材の増加が前提で話が進められている。賃金を引上げ、日本人を雇用できるよう努力するのであるから、各分野の外国人の比率は2/3、1/2と減少していく方向性とすべきではないか。	佐久間委員
30	第三		(4)	試験実施に際しての意見	国外のCBT試験の合格率が高いことから、不正がないよう、海外の試験における監視を厳重に行っていただきたい。どのような人材が試験の監視役になっているのか、明確な基準を持った人物とすべき。	佐久間委員
31	前文			特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針並びに育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針を定める	特定技能制度と、育成就労制度は、別制度である。分野別運用方針、運用要領、告示等を特定技能制度と、育成就労制度と分けて作成するのであれば、両制度をわけて基本方針を作成すべきではないか。これでは、育成就労制度は、名前だけ変わった特定技能制度0号制度のようである。技能実習制度からの改正法で推移していることもあり、また主務大臣も特定技能は、法務大臣、育成就労(技能実習)制度は)法務大臣と厚生労働大臣が主務とされるのであるから、基本方針は分けたほうが良いのではないか。育成就労制度は、特定技能への移行を目的とする制度ではなく、「目指す」制度であり、目的は「人材確保と人材育成」である。	佐久間委員
32	第一	1		(一案)こうした必要性に応えるものとして、構造的な人手不足に対して、我が国が「生産性の向上や国内人材の確保の在り方について、日本人の雇用機会を妨げることをしないよう、幅広い観点からの検討を不断に行い、これを強力に推進することを前提として、…」 (二案)こうした必要性に応えるものとして、構造的な人手不足に対して、日本人の雇用機会の喪失及び処遇の低下等を防ぎ、我が国が「生産性の向上や国内人材の確保の在り方について幅広い観点からの検討を不断に行い、これを強力に推進することを前提として、…」	両制度の前提として、「日本人の雇用機会を妨げることをしないよう」又は「日本人の雇用機会の喪失及び処遇の低下等を防ぎ」を改めて挿入していただきたい。	佐久間委員
33	第五	4		「二国間取決めを作成した国から育成就労外国人を受け入れることとし、二国間取決めを通じて」についての意見	現状、従来からの交渉があっても、二国間協定を締結していない国は、本制度が利用できないこととしてよいのではないか。また、新たに二国間協定を締結していない国からの受入れについて条件を加える場合であっても「当分の間、可能」等の措置は慎むべきである。	佐久間委員
34				【修正案なし】	「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最終報告書を踏まえた政府の対応について」において明記された“受入れ機関のインセンティブとなる日本語教育支援”について、今回示された基本方針(案)等に明記されていない。 育成就労及び特定技能共に、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、“人材の育成”や“人材確保”、“多文化共生社会実現”の観点から極めて重要な課題である。 企業における日本語教育が推進されるよう、基本方針への明記及び具体的な施策の協議を進めていただきたい。 【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最終報告書を踏まえた政府の対応について(抜粋)】 3 外国人の人材育成 (3)日本語能力の向上方策 ○日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関の認定等に関する法律の仕組みを活用して日本語教育の質の向上を図るとともに、受入れ機関が日本語教育支援に積極的に取り組むためのインセンティブとなる優良な受入れ機関の認定要件等を設ける。	末松委員
35	第一	1		【修正案なし】	当該項目における記載により、「専門的・技術的分野の外国人」に検討の枠組みを限定しているが、労働政策を超えて、今後増加する外国人全体の受入・定着に向け、国と地方の適切な役割分担の下、地域の実情に応じた受入環境整備を図り、地方創生2.0の実現に繋げることが重要	鈴木委員
36	第二	3	(3)	【修正案なし】	各分野ごとに示す受入れ見込数について、偏在を防止し、都市への集中を防止するため、地域の雇用実態に応じた、実効ある制度設計が必要	鈴木委員

基本方針（案）に対する有識者会議構成員からの意見一覧

番号	項番分類			修文案	修正趣旨（御意見）	委員名
	項番大	項番中	項番小			
37	第三	3		【修文案なし】	育成就労開始前、終了時点でそれぞれ一定水準の日本語能力が求められていることに関して、日本語教師や教育機関は都市部に偏在し、地方部には少ない実態にあることから、国主体の日本語教育環境の整備が必要であるとともに、地域における日本語教育の体制づくりに取り組む自治体等への支援の拡充を要望	鈴木委員
38	第四	2	(1)	【修文案なし】	1年を超える転籍制限期間を定めた分野において、制限を理由とした昇給その他待遇の向上を図ることについては、受入れ企業の大きな負担となるため、地方の声をしっかり聞きながら運用することや、国による支援が重要である	鈴木委員
39	第五	4		【修文案なし】	育成就労制度において、原則、二国間の取り決め(MOC)を作成した国から育成就労外国人を受け入れることに関して、外国人の受入れに支障が出ないよう、関係省庁や送出国と連携し、早急に二国間協定を締結することを要望	鈴木委員
40	第六	1		【修文案なし】	制度の運用に関して、大都市圏等に過度に集中しないための必要な措置を講じるよう努めることとなるが、制度の運用に当たっては、継続的に地方の声を聞く仕組みを構築することとし、それを基本方針に盛り込むこと	鈴木委員
41	第二	1	(2)	【修文案なし】	【特定技能の派遣について】 基本方針に書き込むことではないかもしれませんが、①特定技能の派遣が常用型派遣に限られることをどこかに明記し、②派遣先がなくなった場合にも100%の賃金(ないし同等の賃金を受け取れる派遣先の確保)を雇用主(派遣元)の義務としていただくご検討をお願いします。「技術・人文知識・国際業務」の雇用形態で派遣会社と契約して来日したところ「派遣先がなくなったから」と仕事を与えられない、ひどい場合には放置されるようなケースがあります。また、人手不足で「特定技能」で呼び寄せたはずなのに、新店舗の開設が間に合わなかったと僅かな賃金しか払われない、交渉をしても6割相当の賃金しか払われないケースもあります。入国直後にわずかな賃金や6割の賃金では、蓄えもなく、正規ルートでの転職もできず、失踪や不法就労への引き金になってしまいます。	富田委員
42	第二	2	(2)	【修文案なし】	【育成就労での派遣について】 特定技能について記載したのと同様の理由で、①常用型派遣に限られることをどこかに明記し、②派遣先がない場合でも100%の賃金(ないし同等の賃金を受け取れる別の派遣先の確保)を雇用主(派遣元)の義務としていただきたい。	富田委員
43	第四	1	(2)	【修文案なし】	【特定技能所属機関の責務について】 省令に記載すべきことかもしれませんが、所属機関と外国人との雇用契約における「所要の基準」の中に、「特段の事情がない限り、事業主の都合による休業の場合は、100%の休業手当を保証する」ことを義務付けていただけないでしょうか。日本に呼び寄せられたあとに、「仕事がない」と言われたというケースが後を絶ちません。ユニオンや弁護士が交渉に介入しても、定型の雇用契約書に、「休業手当60%」などと書いてあることを理由に、6割しか支払われません。来日後に仕事がないことは特定技能外国人からは予測もつかず、在留資格上ほかの企業でのアルバイトもできないため、収入補填の手段の講じようもなく、民法により100%の賃金の保証を受けられるべき事案と考えます。訴訟による解決は現実的ではないため、基本方針ないし省令での対応を希望します。	富田委員
44	第四	2	(2)	【修文案なし】	【監理支援機関について】 非営利でありながら、多岐にわたる業務と、突発的な支出(一時帰国費用等)に耐えられる財政的基盤・職員体制を持つことについて、現実的なラインを示すべきだと思います。非現実的な要求は、結局現場で守られず、指導等の実効性も失われます。	富田委員
45	第五	2		特に、法務省及び厚生労働省は、育成就労制度の主務省庁として、育成就労計画の認定制や監理支援機関の許可制を適正に運用し、育成就労外国人からの申告を受理する等により把握した不正事案に対しては、改善命令、認定・許可の取消し等の監督権限を適時適切かつ速やかに行使する。	【育成就労に関する行政処分について】 技能実習の行政処分に時間がかり過ぎているように思います。技能実習機構が速やかに調査し上申をあげても、両省の検討に長くかかっているという話も聞きます。事案を類型化するなどして、迅速な処分に努めていただきたく、左記のとおり提案します。	富田委員
46	第五	2		また、機構は、主務大臣等の委託を受けて育成就労に関する権限を包括的に行使するとともに、主務大臣等とあいまって育成就労外国人の保護に当たる主体として位置づけられていることを踏まえ、その指導監督機能や支援・保護機能を適切に果たすることができるような必要な体制整備に努める。法務省及び厚生労働省、並びに特定産業分野又は育成就労産業分野を所管する行政機関は、機構の体制整備に協力する。	【機構の体制について】 体制整備の主体が機構だけになっていますが、体制整備のための予算は行政の協力がなければ獲得できません。関係する省庁が連携して機構の体制整備に協力してください。	富田委員
47	第三	1	(1)	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。	左記にかかわらず、基本方針の中で試験合格の猶予を認める記載が散見されるが、今回の法改正で育成就労から特定技能1号、また特定技能1号から2号に移行する際に試験合格を求めることになったが、これは外国人労働者の技能や能力の向上のみならず制度目的の人材育成が担保されているかを確認するという点で非常に重要であり、今回の制度改正の要の一つ。改正法の成立から施行まで一定期間あることを考えれば、見直しの実効性を確保する観点からは、施行段階から試験合格を求めるべき。(左記箇所だけでなくP.61(6)等、他の部分の記載も同様) また、仮に記載するとしても「一定の要件」や「当分の間」については具体的に明記し、恒久的なものとならないようにすべき。	富高委員

基本方針（案）に対する有識者会議構成員からの意見一覧

番号	項番分類			修文案	修正趣旨（御意見）	委員名
	項番大	項番中	項番小			
48	第三	3	(1)	【修文案なし】	「育成就労外国人の配偶者及び子については、在留資格は基本的に付与しない。」の記載について、有識者会議の最終報告書では「家族帯同は認めない」としつつも、「新たな制度から特定技能1号の間(略)に家族ができたり、子が生まれたりすることがあり、そのような場合には、人権への配慮の観点から柔軟な対応が必要であるとの意見もあった」との意見が付されていることを踏まえ、人権に配慮した検討が必要ではないか。（特定技能に係る当該箇所も含めて）	富高委員
49	第三	3	(1)	【修正案】育成就労の期間は3年(妊娠又は出産に係る期間等を除く。)とし、育成就労に適正に従事したものの「特定技能1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等においては、 同一の受入れ機関での就労を継続する場合など 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。	妊娠出産に係る期間の取り扱いについては、特定技能制度と合わせて明記すべき。また、在留期間の延長に関する「一定の要件の下で」の部分はより具体的に記載すべき。	富高委員
50	第四	2	(1)	原則として、 育成就労実施者には認定を受けた育成就労計画に定める育成就労期間の終期まで育成就労を行わせる義務があり、監理型育成就労における監理支援機関には当該義務が適切に履行されるよう監理支援を行う義務がある。	義務の履行確保の観点から「原則として」は削除すべき。	富高委員
51	第四	2	(1)	計画的な人材育成の観点からは、育成就労は3年間を通じて同一の育成就労実施者の下で行われることが効果的であり望ましいものの、 ハラスメントなどの人権侵害や悪質な法令違反、契約違反など やむを得ない事情がある場合のほか、同一の育成就労実施者の下で育成就労を行った期間が一定の期間(以下「転籍制限期間」という。)を超えている等の一定の要件を満たす場合には、育成就労外国人本人の意向により育成就労実施者の変更(以下「転籍」という。)を行うことができる。	「やむを得ない事由」について具体的に記載いただきたい。	富高委員
52	第二	1	(2)	特定技能所属機関(入管法第19条の18第1項に規定する「特定技能所属機関」をいう。以下同じ。)が、特定産業分野に係る業務又はこれに関連する業務を行っている場合等であって、分野の特性に応じ、派遣形態とすることが必要不可欠なものである ものとして、農業及び漁業については、 例外的に特定技能所属機関が派遣元となり、派遣先へ派遣を行う派遣形態を採用することを認めることとし、特定技能分野別運用方針(3(1)の特定技能分野別運用方針をいう。)に明記する。	派遣は農業及び漁業に限定されていることについて、基本方針においても明確になるよう修正いただきたい。	富高委員
53	第二	2	(2)	労働者派遣等育成就労産業分野(育成就労法第2条第3号口の「労働者派遣等育成就労産業分野」をいう。以下同じ。)は、育成就労産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させるに当たり季節的業務に従事させることを要し、かつ、当該技能を労働者派遣等(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和60年法律第88号)第2条第1号に規定する労働者派遣又は船員職業安定法(昭和23年法律第130号)第6条第11項に規定する船員派遣をいう。)による就労を通じて修得させることができると認められる ものとして農業及び漁業に限定するものとする。	「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(以下、有識者会議)」の最終報告書において、派遣は農業及び漁業に限定されていることを踏まえ、基本方針においてもその点が明確になるよう修正いただきたい。	富高委員
54	第二	2	(2)	(2)特定産業分野又は育成就労産業分野を所管する関係行政機関の長は、特定技能分野別運用方針及び育成就労分野別運用方針において、現在、当該分野における人手不足が深刻であり、当該分野の存続・発展のために外国人の受入れが必要であることを、 生産性向上や国内人材確保のために実施した施策、 有効求人倍率、雇用動向調査その他の公的統計又は業界団体を通じて所属企業への調査等の客観的な指標等により具体的に示す。その際、地方及び中小・小規模事業者における人手不足の状況を把握し、地域における深刻な人手不足に適切に対応する。	特定技能外国人の受入れについては、生産性向上や国内の人材確保策を講じてもお人手不足な分野に限り受入れを認めるとされていることを踏まえ、分野別運用方針にはこれまで当該分野において実施してきた生産性向上や人材確保の取組についても具体的に示すべき。	富高委員
55	第三	1	(2)	当該技能水準は、特定技能分野別運用方針において定める当該特定産業分野の業務区分に対応する特定技能評価試験又はそれと同水準と認められる 技能検定 により確認する。	試験の適正化は制度改正において重要な点であり、特定技能評価試験以外の方法を認めることで適正化の抜け穴になりかねない。仮に認めるとしても国が策定する技能検定に限るべきである。なお、技能検定を評価試験として用いる場合であったとしても、特定技能及び育成就労の試験内容の検討プロセスにおいても議論すべきである。	富高委員

基本方針（案）に対する有識者会議構成員からの意見一覧

番号	項番分類			修文案	修正趣旨（御意見）	委員名
	項番大	項番中	項番小			
56	第四	1	(2)	意見を踏まえ記載いただきたい	特定技能所属機関及び登録支援機関の要件に、希望者に対する特定技能2号へのキャリアアップ支援が新たに追加されることを踏まえ、支援の一つとして追記すべき。	富高委員
57	第四	2	(2)	意見を踏まえ記載いただきたい	「育成就労実施者と育成就労外国人との間の【労使関係に介入することにならないよう】に留意しつつ、母国語による相談の応需や転籍の支援その他の外国人に対する支援を適正に行うことが求められる。」の部分について、【】の部分に分かりづらい。例えば監理支援機関による不当労働行為などのケースを念頭に置いているのであれば、誤解が生じないような記載に修正いただきたい。	富高委員
58	第五	1	(2)	また、厚生労働省は、法務省や 業所管省庁 が把握した、特定技能所属機関等による労働関係法令違反の疑いがある情報等の提供を受けたときは、これを指導・監督等の端緒として活用するなどして、適正な労働条件の確保及び雇用管理の改善を図る。	業所管省庁においても制度の運用状況を確認し、法令違反が疑われる事案については厚生労働省に共有するとともに、指導監督に繋げていくことが重要。	富高委員
59	第五	5	(2)	特定技能制度においては、法務大臣、外務大臣、厚生労働大臣及び国家公安委員会（以下「制度関係機関の長等」という。）並びに特定産業分野を所管する行政機関の長は、人手不足の状況の変化の程度その他の受入れをめぐる状況を踏まえて、今後の受入れ方針等について協議することとし、必要に応じて、関係関係会議 及び有識者会議 において、特定技能分野別運用方針の見直し、在留資格認定証明書の交付の停止又は特定産業分野を定める省令からの当該分野の削除の措置を講じることについて検討し、これを踏まえて必要な手続を執る。	分野別運用方針の見直しについては有識者会議で議論することから明記いただきたい。（(3)～(5)も同様）	富高委員
60	第三	1	(5)	法務省は、試験方針や試験内容の作成、特定技能評価試験の実施状況等の確認等に当たっては、有識者等の意見を聴くものとする（ 法務省において当該確認等を不要とすることが相当と認める試験を除く。 ）。	○「有識者等」が何を示しているのかが明らかでないが、「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最終報告書を踏まえた政府の対応」では試験内容等については「新たな会議体」の意見を聴くとされていることを踏まえ、その点を明確に記載すべき。また、育成就労の試験も含め、試験内容やレベル、試験の実施状況等についても「新たな会議体」で議論を行うことを明記すべき。 ○「法務省において当該確認等を不要とすることが相当と認める試験を除く」と記載があるが、これは技能検定を用いる場合を想定しているのか。なお、技能検定を評価試験として用いる場合であったとしても、制度の適正化を担保する観点から、特定技能及び育成就労の試験内容の検討プロセスにおいても議論すべきである。（P.7の特定技能2号、P.8の育成就労評価試験における記載も同様）	富高委員
61	第二	1		意見を踏まえ修正いただきたい	4段落目について、記載内容はあくまで特定技能制度の考え方であって、育成就労制度は異なる。一括りにして書くのではなく、制度ごとに分けて記載すべき。	富高委員
62	第五	2		また、機構は、主務大臣等の委託を受けて育成就労に関する権限を包括的に行使するとともに、主務大臣等とあいまって育成就労外国人の保護に当たる主体として位置づけられていることを踏まえ、その指導監督機能や支援・保護機能を適切に果たすことができるよう、 制度所管省庁と業所管省庁とともに 必要な体制整備を行う。	機構の体制整備には制度所管省庁はもちろん、人材確保という目的が追加となったことに鑑みれば、業所管省庁についても、財政的負担を含め必要な体制整備に向けた支援をすべき。また、現在は記載がないが、特定技能外国人への相談援助業務についても記載すべき。	富高委員
63	第五			意見を踏まえ記載いただきたい	実地検査の実施について、その実施頻度などを含め育成就労、特定技能いずれも少なくとも運用要領などに明記いただきたい。なお、今後特定技能外国人の増加が見込まれる中、機構への相談や、分野別協議会を通じて把握した問題事案から実地検査につなげていくことも含め、特定技能についても実地検査を強化していくことが必要である。	富高委員
64	第六	1		特定技能制度及び育成就労制度の運用に当たっては、人材が不足している地域の状況に配慮し、特定技能外国人及び育成就労外国人が大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することとならないようにするために、 労働者の権利保護に十分配慮したうえで 、必要な措置を講じるよう努めるものとする。	外国人労働者の権利保護の観点から追記いただきたい。	富高委員
65	第六	1		意見を踏まえ追記いただきたい	「特定技能に該当する活動を行わないで在留していることにつき【正当な理由】がある場合を除き、在留資格の取消手続の対象となり得る。」の【】の部分について明確にするとともに、例えば、受入れ機関から人権侵害などに遭い、一方的に退職を強要されたなどの場合は「正当な理由」として取り扱うことも検討してはどうか。	富高委員

基本方針（案）に対する有識者会議構成員からの意見一覧

番号	項番分類			修正案	修正趣旨（御意見）	委員名
	項番大	項番中	項番小			
66	第六	3		本基本方針については、出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律の施行後3年を目途として検討を加える他、定期的に特定技能制度及び育成就労制度の運用状況を有識者会議に報告し、必要があると認めるときは見直しを行う。	法施行後3年の見直しだけではなく、定期的に運用状況を点検し、必要に応じ見直しを行うことが重要である。	富高委員
67	その他			意見を踏まえ追記いただきたい	有識者会議の最終報告書では、分野別協議会や地域協議会の機能の適正化等を図りつつ、引き続き設置する方向が示されていることを踏まえ、両協議会の機能や役割について基本方針に明記すべき。なお、両協議会については、情報共有の場にとどまらず、業界や地域の課題を把握し、改善をはかるだけでなく、有識者会議への報告を通じて制度全体の適正化にも繋げていくなどの役割を果たすことが重要。また、現場の声をより反映する観点から、労働組合などの参画についても推進していくべき。	富高委員
68	その他			意見を踏まえ追記いただきたい	業所管省庁の役割として、以下の点等を記載いただきたい。 ●当該分野の受入れガイドラインや育成・キャリア形成プログラム（新たな制度から特定技能1号への移行だけでなく、特定技能1号から2号への移行を含む）の策定 ●日本人との同等報酬規定の実効性確保を含めた適正な処遇確保に向けた仕組みの整備 ●当該分野に属する外国人労働者等からの相談窓口の設置 ●分野別協議会や地域協議会等を活用した制度の運用状況や課題・問題事案の把握と制度所管省庁への連携 ●外国人の受入れ数に応じた財政的負担等を含めた、機構の体制整備の支援	富高委員
69	第3	3	(2)	育成就労が終了するまでに技能検定3級等又は・・・	文中で、「技能検定3級等」と示されています。3級「等」とは、他にどの級を含めるのかが不明確ではないかと思います。技能検定では、その級によって、有すべき技能レベルが定義されています。「3級」と限定するか、あるいは3級が最低ラインとするのでしたら、「3級相当以上」としたいかがでしょうか。	花山委員
70	第3	3	(1)	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。	1回の試験で不合格になり帰国せざるを得なくなることを避けるという点では、評価できる方針と思います。 なお、試験等に不合格になったことにより、1年延長になった場合の状況について考える必要があると思います。細かいようですが、例えば、育成就労実施者が4年目の育成就労を望まない場合、不合格になったタイミングで育成就労外国人が転籍を希望する場合等その他について、どのように対応するか検討する必要があるのではないのでしょうか。それらのことは、「一定の要件」に含んでいると認識でよろしいのでしょうか。 いずれにしても、育成就労外国人が合格を目指す環境を提供することが必要ではないでしょうか。	花山委員
71	第二	1	(2)	なお、原則として外国人が所属する機関は一つに限ることとし、複数の特定技能所属機関との雇用に関する契約は認めない。ただし、特定産業分野に係る業務又はこれに関連する業務を行っている場合等であって、分野の特性に応じ、特定技能所属機関と密接に関係する機関等への在籍型出向を行うことが必要である場合には、例外的に在籍型出向を認めることとし、特定技能分野別運用方針に明記する。また、受け入れる外国人に対する報酬は、預貯金口座への振込等支払額が確認できる方法により行う。	技能実習制度では、技能等の修得等の観点から在籍型出向が認められており、育成就労制度においても同様に認められる方向性。他方で、特定技能制度は、その制度趣旨に育成の要素は含まれておらず、在籍型出向が認められていない。 こうしたなか、一部の業界（航空・鉄道分野）では、短期間での出向を通じたスムーズな教育研修や新たなスキル習得により、特定技能外国人においても在籍型出向の活用ニーズがある。農業・漁業は業界の特殊性を鑑み、季節労働による派遣労働が認められているなか、一部の業界においても、その必要性に鑑みて、当該分野における日本人従業員と同様の在籍型出向を認めていくことが考えられる。 【関連意見】 今後、1号特定技能外国人の通算在留期間の上限5年を迎え、特定技能2号への移行を見据える中では、特定技能1号において、特定技能所属機関が、同等の業務に従事する日本人と同様に、必要な技能の修得や研修を行うことが可能な制度であることを前提とすべき。	堀内委員
72	第二	1	(1)	「・・・なお、人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野に限って行う。」 ↓ 「・・・なお、労働市場の客観的データからみて人材を確保することが困難な状況にあるため、即戦力となる外国人により、不足する人材の確保を図るべき産業上の分野に限って行う。」	エビデンスに基づく政策決定（EBPM）を促進する趣旨（3(2)でも言及されていますが、基本的な事項でも確認しておいた方がよいと思います）、及び、第一の2に記載されたとおり、即戦力となる外国人を受け入れる制度であることを示す趣旨によるものです。	山川委員

基本方針（案）に対する有識者会議構成員からの意見一覧

番号	項番分類			修文案	修正趣旨（御意見）	委員名
	項番大	項番中	項番小			
73	第二	2	(1)	「…特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦における3年間の就労を通じて修得させることが相当である分野に限って行う。」 ↓ 「…上記のとおり人材確保が必要と判断される特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦における3年間の就労を通じて計画的に修得させることが相当である分野に限って行う。」	技能習得（人材育成）だけ言及がなされていますが、人材確保にも言及した方がよいと思いますし、育成就労制度でも受入れ人数を定めるのは、人材確保に必要な範囲で受け入れるという趣旨の反映だと思います（育成だけでしたら、従来の技能実習と同じく受入れ人数を定める必要はないということにもなりそうです）。また、単なる就労による育成ではなく計画的な育成であることを明示しました。	山川委員
74	第四	1	(1)	「…所要の基準に適合していることを求める。」 ↓ 「…所要の基準に適合していること、及び、特定技能雇用契約の内容が特定技能外国人に明示され契約が適切に締結されていることを求める。」	契約内容の明示及びそれを理解した上での契約締結を確保することが、労働条件のみならず、税金や社会保険料の控除等も含めたその後のトラブルを防止する上で有益だと思います。	山川委員
75	第四	2	(1)	「…育成就労を行わせる環境の整備に努めるとともに、国及び地方公共団体が講ずる施策に協力する責務がある。」 ↓ 「…人権・労働条件その他の面での就労外国人の保護を含めた育成就労を行わせる環境の整備に努めるとともに、国及び地方公共団体が講ずる施策に協力する責務がある。」	ここでも人権を守ることに言及してはいいかかと思います（人権以外の労働条件面での保護も加えました）。	山川委員
76	第四	2	(1)	「…労働災害の防止等について特に留意すべきである。」 ↓ 「…労働災害の防止等について特に留意すべきである。また、育成就労外国人の雇用契約の内容及び育成就労計画の趣旨・概要が明示され、契約が適切に締結されていることが求められる。」	上記74と同じく、契約内容の明示及びそれを理解した上での契約締結を確保することがトラブル防止の上で有益だと思います。また、育成就労の場合は、労使ともに育成就労の趣旨や計画に従った対応をすることを自覚することが必要ですので、その明示がトラブル防止等の意味でも必要になると思います。	山川委員
77	第四	2	(1)	「1年とすることを目指しつつも、」 ↓ 「1年とすることを原則[または基本]としつつも、」	「目指しつつも」では、1年は努力目標に過ぎないようにも読み、先の有識者会議の報告の趣旨に沿わないように感じます。	山川委員
78	第四	2	(1)	「育成就労実施者は、転籍に当たって合格が必要な試験を受けることを妨害すること、育成就労外国人から育成就労法第8条の2第1項の申出があった場合に、その申出をしたことを理由として育成就労外国人を解雇することなどの不利益な取扱いをしてはならない。」 ↓ 「育成就労実施者は、転籍に当たって合格が必要な試験を受けることを妨害することなどの、契約上許容される範囲を超えた転籍への不当な制限や、育成就労外国人から育成就労法第8条の2第1項の申出があった場合に、その申出をしたことを理由として育成就労外国人を解雇することなどの不利益な取扱いをしてはならない。」	現状での「転籍に当たって合格が必要な試験を受けることを妨害すること」は、「…申出をしたことを理由として育成就労外国人を解雇すること」とともに「不利益な取扱いをしてはならない」に掛かっているように思われますが、試験の受験の妨害は、通常は労働関係上の不利益を意味する「不利益な取扱い」に含まれると解しうるかやや疑問があり、また、転籍の妨害は試験の受験の妨害に限らないと予想されますので、「…不当な制限や、…不利益な取扱いをしてはならない」と整理し、他方で、契約上許される対応をとることは否定されないことも示してみました。	山川委員
79	第五	4		「…送出機関に支払う費用の基準の遵守を徹底するほか、送出機関に係る情報の透明性の向上を図る。」 ↓ 「…送出機関に支払う費用の基準の遵守を徹底するほか、当該費用の水準の情報提供を含めて、送出機関等に係る情報の透明性の向上を図る。」	国によって送出機関に支払う費用の水準が異なるため、それについての情報提供も日本の受入れ機関等にとって有益となると考えられます。	山川委員
80	第五	5	(1)	「…当該特定 産業分野又は育成就労産業分野における人手不足の状況について継続的に把握することとし、」 ↓ 「…厚生労働省とも連携しつつ、当該特定産業分野又は育成就労産業分野における人手不足の状況や労働市場の状況について継続的に把握することとし、」	第五の1(2)で、厚労省が国内労働市場の動向を注視するとされていますので、各地域も含め労働市場のデータを多く保有している厚労省と連携して客観的な労働市場の状況の評価を行うことがEBPMとして適切だと思います。	山川委員

基本方針（案）に対する有識者会議構成員からの意見一覧

番号	項番分類			修文案	修正趣旨（御意見）	委員名
	項番大	項番中	項番小			
81	第四	2	(2)	「…母国語による相談の応需や転籍の支援その他の外国人に対する支援を適正に行うことが求められる。」 ↓ 「…母国語による相談の応需や転籍の支援その他の外国人に対する支援を適正に行うことが求められ、転籍の支援については、ハローワークや外国人育成就労機構等との連携も求められる。	先の有識者会議報告書19頁の「新たな制度の下では監理団体のみならずハローワークが外国人技能実習機構を改組した新たな機構…」等と連携するなどして行うことが相当との意見があり、この点に特段の異論はなかった。」との指摘を反映させました。	山川委員
82	第一	1		「…我が国の経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼすものであるから、幅広い観点からの検討が必須であり、」 ↓ 「…現在のみならず将来にわたっても、我が国の経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼすものであるから、長期的かつ幅広い観点からの検討が必須であり、」	現在の人手不足に着目するだけでなく、将来的な視点が必要であることを示してはいかかかと思います。	山川委員
83	第一	1		「特定技能制度及び育成就労制度において一定の専門性・技能を有する外国人を育成・確保するに当たっては、外国人の受入れにより我が国の健全な労働市場の形成、良好な治安の維持等の安全・安心な社会の実現に向けた取組、送出国との良好な関係の維持等に与える影響を十分考慮しつつ、」 ↓ 「特定技能制度及び育成就労制度において一定の専門性・技能を有する外国人を育成・確保するに当たっては、外国人の受入れにより我が国の健全な労働市場の形成、良好な治安の維持等の安全・安心な社会の実現に向けた取組、送出国との良好な関係の維持等に与える影響、国の政策としての制度全体の整合性を十分考慮しつつ、」	先の有識者会議報告書13頁の「新たな制度及び特定技能制度における受入れ見込数の設定、受入れ対象分野等の設定、特定技能評価試験等のレベルや内容の評価等については、有識者や労使団体などの様々な関係者等で構成する新たな会議体が業所管省庁や業界団体等からの説明・情報共有に基づき議論した上での意見を踏まえ、制度全体としての整合性に配慮しつつ、政府が判断するものとする。」との記載を踏まえ、制度全体の整合性への配慮の要請を盛り込んでみました。	山川委員
84	第一	1		「…必要な範囲で外国人の受入れを行うものとする。」 ↓ 「…人権保障を確保しながら、必要な範囲で外国人の受入れを行うものとする。」	左の箇所でもなくともよいですが、今回の法改正の経緯や海外に姿勢を示すという観点からも、「第一」の中で人権を守ることに言及してはいかかかと思っています。	山川委員
85	第五	1		「法務省及び厚生労働省は、外国人の適正な在留管理、適正な労働条件の確保及び雇用管理の改善を図るため、以下のとおり、その所掌事務を的確に行うほか、必要な通報を相互に行う仕組みを構築し、効果的に運用するなど緊密な連携を図る。」 ↓ 「法務省及び厚生労働省は、外国人の適正な在留管理、適正な労働条件の確保及び雇用管理の改善を図るため、以下のとおり、その所掌事務を的確に行うほか、国の政策としての制度全体の整合性の確保という観点も踏まえて、必要な通報を相互に行う仕組みを構築し、効果的に運用するなど緊密な連携を図る。」	第一の1（第4段落前半）に記載した国の政策としての制度全体の整合性の確保という観点は、関係行政機関の事務の調整に関する部分（第五）にも記載してはどうかと考えました（この箇所以外も考えられるかもしれませんが）。	山川委員
86	第六	1		「特定技能制度及び育成就労制度の運用に当たっては、人材が不足している地域の状況に配慮し、特定技能外国人及び育成就労外国人が大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することとならないようにするために必要な措置を講じるよう努めるものとする。」 ↓ 「特定技能制度及び育成就労制度の運用に当たって、制度関係機関及び地方公共団体は、人材が不足している地域の状況に配慮し、特定技能外国人及び育成就労外国人が大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することとならないようにするために、人材が不足している地域における就労の継続や居住の促進のための情報提供及び支援を含め、必要な措置を講じるよう努めるものとする。」	この文章の主語を示す必要がありますので、とりあえず「制度関係機関及び地方公共団体」としてみました。また、大都市圏への流出防止は、活動への制約にわたるものよりも、人手不足地域での就労の継続や居住のためのインセンティブが重要となると考えられますので、そのための情報提供や支援につき明記してみました。	山川委員

基本方針（案）に対する有識者会議構成員からの意見一覧

番号	項番分類			修文案	修正趣旨(御意見)	委員名
	項番大	項番中	項番小			
87	第二	2	(1)	【修文案なし】	就業制限業務に育成就労外国人を従事させる場合には、免許の取得や技能講習の修了等の資格が必要な反面(労働安全衛生法61条)、それらの資格を取得すれば育成就労を行わせることが相当な分野・業務区分は存在する(例えば、一定のクレーン・フォークリフト・車両系建設機械の運転、玉掛け作業等)。 従って、「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すべきである。	山脇委員
88	第三	1	(1)	【修文案なし】	通算5年から除かれる妊娠又は出産に係る期間「等」の「等」が何を指すのかを明確にすべきである。	山脇委員
89	第五	1	(1)	法務省は、特定技能制度が上記第一の1の意義に沿って適切に運用されるようにするため、…事実の調査権限等を用いた実態把握(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)の頻度で、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う。)等により、必要な情報を収集し、 技能実習制度においては、監理団体に対しては1年に1回程度の頻度で、実習実施者に対しては3年に1回程度の頻度で、外国人技能実習機構により定期的に実地検査が実施されている。そして、このことが対外的に明らかにされている。 特定技能制度においては、現状、入管庁によって行われている実地調査の頻度及びその結果は不明であり、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思われる。 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基本的に変わらない。 従って、特定技能制度においても、技能実習制度並びに、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)の頻度で、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うことにより、継続的に法令遵守状況を確認することとし、このことを対外的に明らかにすべきである。これは、特定技能外国人の適正な在留管理にとって極めて重要である。 ＜関連意見＞ 現状において、入管庁によって行われている実地調査の頻度及びその結果は不明であり、また、特定技能所属機関に対する欠格事由該当通知や特定技能所属機関又は登録支援機関に対する指導監督等に係る結果も公表されていない(現在公表されているのは、特定技能所属機関に対する改善命令2件のみである。))。 法令又は運用を変更することにより、入管庁による実地調査の頻度及びその結果並びに特定技能所属機関に対する欠格事由該当通知や特定技能所属機関又は登録支援機関に対する指導監督等に係る情報を公表し、特定技能制度における法令遵守状況等を客観的に明らかにすべきである。	山脇委員	
90	第三	1	(2)	当該技能水準は、特定技能分野別運用方針において定める当該特定産業分野の業務区分に対応する特定技能評価試験又はそれと同水準と認められる試験等により確認する。これらの試験等は、実地による実技試験を含むものとする。 1号特定技能外国人に対しては、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(即戦力)が求められる。また、「特定技能」は「技術・人文知識・国際業務」のような学問的素養を背景とする在留資格ではなく、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ある。 従って、「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CBT試験を許容するのは不合理である。 ＜関連意見＞現状の特定技能1号評価試験は、技能実習2号が終了するまでに受験する技能検定3級以下のレベル(難易度)となっている分野がある。どの分野においても、育成就労が終了するまでに受験する技能検定3級と同等以上のレベルとし、「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(即戦力)」があることを客観的に担保する試験に改善する必要がある。特定技能1号評価試験について、「特定技能1号」(即戦力人材)と「育成就労」(単なる反復作業的な非熟練労働者の受入制度ではなく、即戦力たる特定技能1号の技能水準にまで計画的に育成)の根本的な制度設計を崩すことのないようにしなければならない。	山脇委員	

基本方針（案）に対する有識者会議構成員からの意見一覧

番号	項番分類			修正案	修正趣旨(御意見)	委員名
	項番大	項番中	項番小			
91	第三	3	(2)	当該技能の水準は、各育成就労産業分野の業務区分ごとに、育成就労の開始後1年経過時までには技能検定基礎級又は相当する育成就労評価試験(育成就労法第8条第3項第6号の「育成就労評価試験」をいう。以下同じ。)により、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。育成就労の開始後1年経過時までには受験する育成就労評価試験については、「職種・作業」に対応する技能検定・技能実習評価試験以外に、「職種・作業」より広い「業務区分」に対応する育成就労評価試験を積極的に整備するものとする。	「技能実習制度及び特定技能の在り方に関する有識者会議最終報告書を踏まえた政府の対応について」(令和6年2月9日外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議決定)において、「育成就労制度は、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し、…特定技能制度と連続性を持たせる」とこと及び「育成就労制度で外国人が従事できる業務の範囲は、現行の技能実習制度よりも幅広くして特定技能制度における業務区分と同一と」することが決定された。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とした改正である。そうである以上、 特定技能制度では主たる業務として従事可・受入可だが、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ためにそれができないというのは不合理である。 従って、 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、「職種・作業括り」の技能検定・技能実習評価試験以外に、職種・作業より広い「業務区分括り」の育成就労評価試験を積極的に整備すべきであり、当該試験を作成し、実施する主体も業数に認めるべきである。 これにより、例えば、飲食品製造業分野において、技能検定のある「パン製造」のほか、技能検定のない「菓子製造」を必須業務・主たる技能とする育成就労外国人の受入れをも可能とすることができる。 育成就労が終了するまでに受験する試験には「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は「業務区分」に対応する育成就労評価試験がないというのは制度として整合性がとれておらず、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ある。 ＜関連意見＞技能検定については、産業現場の現状に即した適切な内容とし(現在では使用されていない器具やほとんど行われていない作業内容等となっている職種が多数ある。)、運営(実施頻度の少なさ、受験可能場所の少なさ等)、費用(高額)、難易度のバラツキ等を抜本的に改善する必要がある。	山脇委員
92	第二	3	(3)	【修正案なし】	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面制度別個に設定するのか 」(例えば、建設の特定産業分野で●●万人、建設の育成就労産業分野で●●万人)、 それとも、(特定産業分野はあるが育成就労産業分野がない分野を除き、)「各特定産業分野と各育成就労産業分野を併せて面制度の合計で設定するのか 」(例えば、建設の特定産業分野と育成就労産業分野あわせて●●万人)が 明確に読み取れる表現とすべき である。	山脇委員
93	第五	2		機構は、主務大臣等の委託を受けて育成就労に関する権限を包括的に行使するとともに、主務大臣等とあいまって育成就労外国人の保護に当たる主体として位置づけられていることを踏まえ、その指導監督機能や支援・保護機能を適切に果たすことができるよう必要な体制整備に努める(機構は、 監理支援機関に対しては1年に1回程度の頻度で、育成就労実施者に対しては3年に1回程度の頻度で、定期的に実地検査を行う。)。	技能実習制度においては、監理団体に対しては1年に1回程度の頻度で、実習実施者に対しては3年に1回程度の頻度で、外国人技能実習機構により定期的に実地検査が実施されており、このことが対外的に明らかにされている。 これを育成就労制度においても維持すべきである。 育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の適正な保護にとって、このような頻度での実地検査による法令遵守状況の継続的な把握は極めて重要である。	山脇委員
94	第五	4		特定技能制度及び育成就労制度について、就労を終えた外国人が帰国する場合に帰国後も本邦で修得した技能等を生かすことができるような制度とすることは、有為な外国人の送出しにもつながるとともに、 人材育成による国際貢献にも資することから、修得した技能等の国内外における活用状況の調査その他必要な取組を、必要に応じて送出国政府その他の関係者の協力も得つつ推進する。	育成就労又は特定技能を終了して 帰国する場合 には、 人材育成に基づく技能移転による国際貢献という「結果」は期待できるものである。 この 人材育成による国際貢献の視点は重要であり、先進国としてふさわしい態度を表明すべきである。	山脇委員