

第7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  
議事要旨

1 日時

令和7年9月17日（水）10：00～12：00

2 場所

法務省地下1階大会議室

3 出席者

（1）有識者

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

（2）関係省庁等

（出入国在留管理庁）

内藤次長、加藤審議官、菱田政策課長、梅原特定技能・技能実習運用企画室長

（厚生労働省）

宮本人材開発統括官、高松参事官（海外人材育成担当）、安藤外国人雇用対策課長、  
宮腰生活衛生課長、芦田福祉基盤課福祉人材確保対策室長

（経済産業省）

荒川製造産業戦略企画室長、篠原生活製品課課長補佐

（農林水産省）

久保外食・食文化課長、野添食品製造課長、白須就農・女性課女性活躍推進室長  
朝比奈新事業・国際グループ長

（水産庁）

久納加工流通課長、今治企画課水産業体質強化推進室長

（林野庁）

谷本経営課林業労働・経営対策室長、鈴木木材産業課上席木材専門官

（国土交通省）

羽矢国際市場課長、中野技術企画課長、二瓶旅客課参事官、大西国際業務室長、  
水野貨物流通事業課貨物流通経営戦略室長、藏安全政策課乗員政策室長、  
久保自動車整備課課長補佐、丸山航空ネットワーク企画課空港機能高度化推進官

（観光庁）

益塚旅行振興参事官補佐

（環境省）

相澤資源循環課長

（外国人技能実習機構）

根岸理事

#### 4 議事内容

- 出入国在留管理庁及び水産庁から、資料1－1、資料1－2及び資料1－3に基づき、第5・6回有識者会議のフォローアップについて説明があり、議論を行った。
- 出入国在留管理庁から、資料2に基づき、特定技能制度及び育成就労制度の上乗せ基準等（案）について説明があり、議論を行った。
- 出入国在留管理庁から、資料3に基づき、育成就労制度における本人意向による転籍の制限（案）について説明があり、議論を行った。

#### 5 有識者からの質問・意見

##### 【分野別協議会について】

- 加入企業に対する指導及び協議会決定事項遵守の確認方法・頻度、その結果としての指導件数や除名・退会措置の実績について明らかにされたい。これらの情報は、各分野の上乗せ要件等を検討するに当たって、外国人受入れ後の協議会による確認や指導等がどの程度の実効性をもって可能であるかを判断するために有益と考える。
- 関連する労使団体等も参画させ、協議会の運営の透明性を確保する必要があるのではないか。
- 重大な法令違反や労災隠しを行った企業に対しては、外国人労働者の受入れの停止も含め、除名、退会等の厳格な対応をするべき。
- 分野によっては、協議会だけではなく、登録法人への加入義務もある。他の分野においても同様に2段階での厳格な仕組みを組み込むことが適正運用をしていく上で有効ではないか。
- 協議会の相談体制や加入企業への指導方法は分野ごとに異なっているが、統一的な運用はできないのか。他方で、そのための費用負担をどうすべきかについては、議論の余地がある。
- 分野別協議会における指導の実績等を明確にすることで、各分野において現行の上乗せ基準がなぜ設けられているのかという理解の一助ともなる。
- 分野によっては登録法人への加入義務や費用負担があるため、同法人に加入する必要性、役割、提供サービス等の見える化をすることで加入事業者の理解を促していくことが重要である。
- 外国人からの相談対応について、外国人育成就労機構と分野別協議会の棲み分けをどのように行うのか整理し、外国人を守る相談体制をしっかりと作っていただきたい。

##### 【水産加工区分の切り分けについて】

- 特定の分野のみ経過措置を設けることは、制度としての統制がなくなり、転籍支援を担う監理支援機関にとっても分かりづらい制度となってしまうのではないか。経過措置を設けず、業務区分を切り分けるか否か一方にした方が良いのではないか。
- 技能実習終了後に他の食品加工業に従事することを期待して来ているという現場の声を聞くので、切り分けるのであれば、そういった外国人の期待を裏切らないでいただき

たいし、切り分け後に入国する外国人への周知を徹底していただきたい。

- 育成就労制度の趣旨に鑑み、定着して就労してもらうためにも、水産加工業は切り分けた業務区分の範囲内で転籍を認めることが良いのではないか。
- 水産加工業者は幅広くそれなりの数があるため、切り分けることにより転籍制限には当たらないと考える。
- 経過措置について、現行の技能実習生に対する措置ということであれば、ある程度必要性は理解できる。また、切り分け自体は限定された事例なので、経過措置を設けたとしても、制度全体の整合性を歪めるものではないのではないか。

### 【上乘せ基準について】

#### （全般）

- 育成就労ないし特定技能外国人を雇用する事業所においては、社会保険及び失業保険の加入を義務付けることはできないのか。
- 受入れ機関への外国人雇用管理者の配置を義務付けていただきたい。
- 社会保険等に参加義務がある受入れ機関が不参加であることが発覚した場合、不法就労助長罪を適用し入管法違反となるのか。また、計画認定の取消し等はあるのか。
- シフト制で働く業種については、月給制を義務付けていただきたい。

#### （建設分野）

- 人数枠の関係で、特定技能所属機関の優良性はどのような基準で判断するのか。
- 育成就労制度においても、特定技能制度と同様に技能習熟に応じた昇給を行う契約締結の義務付けを行うべきではないか。
- J A Cの存在そのものは必要であると考えますが、資金使途の透明化、提供役務の見直し等の検討は必要なのではないか。

#### （物流倉庫分野）

- 物流D Xへの投資を一定程度以上行っている事業者のみ外国人雇用を認める制度としていくことが、業界全体の継続的な生産性向上を促すために不可欠と考える。
- 業務委託元の倉庫業者及び委託先の倉庫作業実施者の間で協議書を作成することにより、具体的にどのように就労する外国人の雇用の安定性や活動の継続性が確保されるのか明らかにしていただきたい。

#### （鉄道分野）

- 軌道整備区分について、作業の仕上がり確認を行う有資格者等を配置せず、鉄道事業者が一元的に管理することとした技能実習制度からの要件の変更を正当化する具体的な必要性及び許容性を明らかにしていただきたい。

### （飲食料品製造業分野、外食業分野）

- 雇用契約締結前にキャリアプランの説明を書面交付することを上乗せ要件としているが、モデル例の作成や在留諸申請時にキャリアプランが実行されているか確認することを通じて、実効性を担保いただきたい。

### （漁業分野）

- 監理支援機関の要件について、監理支援業務に従事する常勤役職員1名につき、育成就労実施者8者未満、育成就労外国人40人未満とする要件から、20者未満50人未満と、要件の緩和を行う根拠を示していただきたい。
- 監理支援機関の要件を漁業組合または船員職業紹介許可を受けた法人に限定している理由を説明いただきたい。
- 監理支援機関を認める団体について、漁業協同組合のほかに船員職業紹介許可を受けた法人を加えることでどのような法人を新たに認めることを想定しているのか。

### 【育成就労制度における本人意向による転籍の制限（案）について】

- これまでの政府方針等の趣旨を尊重すべきであり、1年を超える期間を定めることは制度移行時の激変緩和のための経過措置として例外的に位置付けるべきではないか。
- 本人意向による転籍の条件として、A1とA2の間の一定レベルの日本語能力を求める点について、転籍の要件とすることは不適切ではないか。技能水準として必要なのであれば、上乗せ基準とすべきではないか。
- 日本語能力要件を転籍の要件とすることによって、転籍をさせないために、日本語能力向上の支援や受験の機会を与えないといった、制度を悪用する事業者が生じるのではないかと懸念される。
- 1年を超える転籍制限を理由とする待遇向上の意義について、同等報酬基準より高い報酬基準を設ける趣旨なのか、又はより高い報酬基準を設けることはせず、同等報酬基準の適合性の審査を厳格に行うための基準として導入するのか。
- 昇給以外の待遇向上策を検討する必要はないのか。
- 農業分野の転籍制限期間については、冬季は積雪により作付ができない等、他分野よりも就業期間が短くなるという農業の実情を踏まえ、2年間としていただきたい。
- 外国人本人の定着促進や余計な紛争を防止する観点からも転籍制限期間及び待遇向上策の両者を労働契約書に明示することは重要である。
- 転籍先の受入れ事業者、さらには転籍した者の特定技能1号から2号への移行率をモニタリングし、その結果を踏まえて転籍者の受入れ人数枠を定めるというような検討はあるのか。
- 転籍先の受入れ事業者に濫用されるリスク、すなわち安価な労働力として使い捨てにされることや、特定技能への移行率が極端に低くなるといった事態を防ぐため、どのような対策を講じるのか。
- 地方から都市部への人材流出を防ぐためには、転籍制限期間を設けることで対応する

のか、またはそれ以外の要件を設けることにより防ぐのか議論の余地がある。

以上