

第6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8月4日（月）13:00～15:00

場所

法務省7階共用会議室

[出席委員]

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

[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、山崎福祉基盤課課長補佐

（経済産業省）

荒川製造産業戦略企画室長

（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

（水産庁）

久納加工流通課長

（林野庁）

成瀬経営課林業労働・経営対策室課長補佐

（国土交通省）

中野技術企画課長、二瓶旅客課参事官、水野貨物流通経営戦略室長、坂崎航空ネットワーク企画課グランドハンドリング戦略企画調整官、林自動車整備課整備事業指導官

（環境省）

相澤資源循環課長

（外国人技能実習機構）

根岸理事

## 1 開 会

○事務局 それでは、お時間になりましたので、有識者会議を始めたいと思います。

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、進行を担当いた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ましたハイブリッド形式で開催しており、鈴木委員及び末松委員につきましてはオンラインで御参加いただいております。

本日、清田委員は御欠席となります。また、佐久間委員は14時頃に、末松委員は14時30分頃に途中退席予定と伺っております。

それでは、以降の進行は高橋座長をお願いいたします。

○高橋座長 それでは、これより第6回有識者会議を開催いたします。本日もよろしくお祈りいたします。

## 2 議 事

### (1) 第5回有識者会議のフォローアップについて

○高橋座長 今回の議題は二つです。いずれも前回からの議論の継続でございます。

まず初めに、議題(1)ですけれども、第5回有識者会議のフォローアップです。資料については資料1-1から資料1-7まで、及び机上配付資料となります。

まず事務局及び業所管省庁から資料の説明をお願いします。

○高松参事官 それでは、資料1-1から御説明いたします。厚生労働省の参事官の高松です。

資料1-1を御覧ください。平均賃金の資料になります。これにつきましては前回、特定技能と技能実習の外国人の賃金についてお示ししておりましたが、高橋座長、佐久間委員からの、日本人の賃金と比較できる資料を示すべきとの御指摘を踏まえ、2ページに一般労働者全体の賃金について追加しております。こちらは厚生労働省の令和6年賃金構造基本統計調査から、産業大分類ごとに勤続年数階級別の所定内給与額、年間賞与その他特別給与額、労働者数をお示ししております。こちらは下の※にありますとおり大分類での数値でありますので、特定技能等の受入れ対象となっていない中分類以下の産業ですとか異なる職種の労働者も含まれており、また、日本人と特定技能外国人や技能実習生では同じ勤続年数でも技能水準が異なり得るため、賃金水準の単純比較はできないということに御留意をお願いいたします。3ページは特定技能外国人、4ページは技能実習生の平均賃金になります。

続いて、資料1-2を御覧ください。産業分類別平均賃金の経年変化になります。こちらについては前回、業務区分ごとの平均賃金をお示ししておりましたが、富高委員から平均賃金の経年変化を示すべきとの御指摘を頂きまして、作成したものです。こちらは厚生労働省の賃金構造基本統計調査から、各業務区分に対応する産業大分類又は中分類ごとに、令和2年から令和6年までの所定内給与額等をお示ししております。

続いて、資料1-3、育成イメージになります。育成イメージの資料につきましては今回、24ページ、25ページ、目次を追加しております。一番右のページ欄のところ

の赤字のものが今回追加したものとなります。前回は新規分野と業務区分等の追加・切り分けを行う分野についてお示ししておりましたが、今回は業務区分等の追加・切り分けを行う分野のうち、前回作成中でした工業製品製造業のほか、既存分野にて現行の技能実習移行対象職種の育成内容に主たる技能に係る業務を追加するなどの変更を行います建設、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業、木材産業の各分野について追加しております。

目次の見方ですけれども、左から分野、業務区分に続いて主たる技能の欄があります。こちらは主たる技能が単一か複数かを示しております。それから、対応する技能実習職種の欄は、対応する現行の技能実習2号移行対象職種の有無とその数、備考欄には現行の技能実習職種との異同について記載しております。下の（注）にありますとおり、分野、業務区分、備考欄に赤字で記載しているものは、今回新たに業務区分や主たる技能の追加、変更を行うものであります。これらの業務区分について育成イメージを今回お示ししております。業務区分欄が緑字のものは、特定技能2号への移行が可能な業務区分となります。それから、主たる技能の欄が青字のものは、業務区分全般に係る主たる技能を設定し、3年目、試験として特定技能1号評価試験を活用するというものになります。27ページ以降に各育成イメージを掲載しておりますけれども、前回と同様の体裁で作成しておりますので、御確認いただければと思います。

私からは以上です。

○**菱田政策課長** 出入国在留管理庁政策課長の菱田でございます。私からは資料1-4、74ページ以降について説明させていただきます。

本資料は、複数の委員からの御指摘を踏まえまして、生産性向上、国内人材確保に関するこれまでの取組と成果をお示しするものです。本資料は、基本方針において生産性向上や国内人材確保のための取組を行うことを求められている単位が分野であることに基づき、分野単位で作成しておりますが、分野におけるこれらの取組が業務区分単位に細分化できる工業製品製造業等の分野においては業務区分単位で作成しております。各分野、業務区分の説明は割愛させていただきますが、本資料はそれぞれ生産性向上のための取組と国内人材確保のための取組を記載し、併せて、それら取組等を経て現在確認できる成果などを各指標を用いて記載しております。

○**梅原室長** 資料1-5について引き続き説明させていただきます。出入国在留管理庁特定技能・技能実習運用企画室長の梅原です。

資料1-5は、前回会議での富田委員からの御質問を頂きまして、速報値のような形ではございますが、取り急ぎ集計したというものでございます。富田委員からの御質問は2点と理解しております。具体的には項番①の実際に入国した特定技能外国人は就労予定先で就労できているのかという点と、項番②の入国し雇用された特定技能外国人はその後きちんと在留期間更新ができていないのかと理解しております。

まず、項番①でございますが、就労予定先を短期間で退職した者を調べたという形になっております。2023年4月から2024年3月までの1年間に入国した4万9,269人のうち、入国から90日以内に特定技能所属機関の都合により雇用契約が解除されたと届出があった者は151人でございました。その後、この151人をデータ上

で追跡調査をしましたところ、全員が在留資格の変更申請を行い、新たな所属機関での就労を希望するなどしているということが明らかとなりました。また、その後出国した者は16人、不法残留となっている者はゼロ人ということでございました。なお、退職後に勤務先を変更して就労をする場合、在留資格の変更が必要になりますが、この在留資格の変更を入国から90日以内にした者は967人でした。この中には自己都合での退職も含まれているというところでございます。

次に、項番②でございます。2023年4月から2024年3月までの1年間に入国した同じく4万9,269人のうち、入国後、初回の許可が期間更新である者の割合は全体の約74%でした。これは、入国時の所属機関において引き続き就労をする者ということでございます。また、本年の7月14日、これはデータ抽出時点ですが、在留を継続している者の割合は全体の約90%となっております。残りの10%は出国をしているという状況でございました。なお、同時点で特定技能1号、2号での在留をしている者の割合は全体の約85%となっております。在留を継続している者が90%ですので、その差、約5%は別の在留資格に変更した者ということになります。

資料1-5に関する説明は以上になります。

○**菱田政策課長** 続きまして、資料1-6について、再び出入国在留管理庁政策課長から説明させていただきます。

本資料は、前回会議におきまして高橋座長から分野別に論点を整理することにつき御発言を頂きましたことを踏まえまして、事務局において現時点で議論が継続している主な論点を整理したものでございます。

1枚目、123ページでございますが、こちらは飲食料品製造業分野における水産加工業の業務区分の切り分けと、バス・タクシー運転者の日本語能力要件緩和についてが御議論継続中の主な論点となります。この点、水産加工業の業務区分の切り分けにつきましては、これまでの御議論では、果たして技能が異なると整理できるのか、結果として不当な転籍制限につながるのではないかとの御意見があったところでございます。一方で、細分化によりむしろ人が集まらないリスクがあるが、それを踏まえても水産加工に特化した人材育成が必要との御意見や、市場調整機能を考慮すると細分化による濫用リスクは考えにくいのではないかと、などの御意見もあったところでございます。

バス・タクシー運転者の日本語能力要件緩和につきましては、これまでの御議論では、日本語能力はA2以上で足りるのかであったり、緊急時対応を念頭に具体的な対応オペレーションを示すべきとの御意見などがあったところでございます。そのほか、運行安全の確保は大前提として、地方交通の維持確保のために必要との御意見もあったところですが、本資料では特に御議論いただきたい論点として、記載の内容を挙げさせていただきました。

2枚目、124ページも御議論継続中の論点ではございますが、内容が上乘せ基準に関するものと受け止めておきまして、現在各分野で検討を行っているところでございます。これらにつきましては、次回以降の有識者会議において各分野からの上乗せ要件案をお示しし、御議論いただくことを予定しております。

以上が資料1－6までに關する説明となります。

○水産庁 水産庁でございます。前回までに水産加工業についていろいろと御意見、御質問いただいておりますので、それを中心に説明をさせていただきます。

資料1－7でございます。126ページに、飲食料品製造区分から水産加工区分を切り分ける必要性という、ページでございます。飲食料品製造分野の中で飲食料品製造区分と水産加工区分、共通する基本的な部分はもちろんでございます。衛生管理作業、HACCP、製品の仕上げ作業がでございます。しかしながら、水産加工品製造だけに求められる高度な技能というのは多くございます。一定以上の時間をかけて経験を積むことでしか体得し得ない専門的な技能であります。具体的には、均一的で品質が安定した原料を用いる工業製品の製造などと異なりまして、水産加工品の製造は天然物を原料として、種類、サイズ、鮮度、この仕分けから始まるというところが非常に特徴がでございます。また、非可食部、食べられない部分を除去する技能というのが必要になっておりまして、水産物特有のいろいろな食中毒リスクもございます中、一貫した衛生管理、温度管理、迅速な製造工程が求められております。水産加工分野は特有で専門的な技術習得が必要不可欠であると考えております。

次のページをおめぐりください。127ページでございます。水産加工業における技能実習生は実際にどんな業種がいるのかというのは、水産練り製品が一番少のうございまして、加熱性水産加工、一番多いのが非加熱性水産加工食品製造でございます。このうち大体3割ぐらい、7,291人が塩蔵品製造に関わっております。

水産加工の特殊で相当な技術習得が必要不可欠の例、マグロの冷凍について、写真入りで御説明をいたします。このように、もちろん機械なども使っているのですけれども、最後は手作業で皮とか血合いとか骨などを除去する、磨き過ぎない、あと、商品としてきれいに仕上げる、この中間、非常に難しく、相当な技術が必要とされています。また、下の写真でございます。血合いの除去なども、グラインダーと呼ばれる機械を使っているのですけれども、いろいろな力加減ですとか、あとはどこまで削ればいいのか、その辺も魚の構造を熟知しないとできない、こんな作業がでございます。作業中はゴム手袋の中に金属メッシュグローブを着用して、労働安全にも配慮してございます。

次のページ、128ページでございます。水産加工業の外国人材は一体どのようなところで雇用されているのかと、それは北海道から沖縄まで津々浦々に水産加工場は所在しております。もちろん北海道が一番多く、2割近いのですけれども、そのほか千葉、静岡、宮城、様々点在しておりまして、どこかの地域に一極集中というわけではなく、西日本にも約3割の雇用がでございます。このように水産加工分野を切り分けたところで、全国でいろいろな移動の雇用の可能性があるということをお示ししたいと思います。

次のページ、129ページでございます。外国人材にとっても魅力ある水産加工業になる、この必要性、水産庁、また所管する水産加工業界としても痛感をしております。前回、委員の御指摘でも、区分を切り分けるということは、その区分を目指して人が集まってくれるようにしなければならない、もうおっしゃるとおりでございます。このため、こういった水産加工の業務区分におけるキャリアパスにおいて、今後受け入れる外国人材の事前の周知、理解の徹底をしまいたいと思っております。また、繰り返しになり

ますが、水産加工業界としてもきちんと待遇向上、就労環境の改善など、外国人材にとっても魅力ある水産加工業となるための努力をきちんとしてまいりますし、水産庁としても適切な指導をしてまいりたいと思っております。

現行制度で水産加工業に受け入れている技能実習生、特定技能外国人の皆様に対しましては、飲食料品製造業分野として日本に来ていただきましたので、そういった方々には不利益にならないように、きちんと訪日いただいた当初の制度で享受していた様々な皆様の権利などが配慮されるように、そこはしっかりと配慮してまいりたいと思っております。

写真で御紹介しておりますが、優良な事例、住環境を改善したり、また日本語のレベルアップですとか、あと不安をいつも解消できるような体制をとっているような優良な取組をして技能実習生を雇用している水産加工業界というのもあります。こういった優良事例というのもしっかりと業界の中で展開していきたいですし、また、語学的にも、労働安全に対しては、動画で見れば分かるような、多言語対応もいたしますし、動画でのいろいろなコンテンツを作って労働安全対策の徹底というのをしてまいりたいと思っております。これは幾つかの実例でございますが、御紹介いたします。

以上となります。

○高橋座長 ありがとうございます。資料1-1から1-7まで御説明を頂きました。

それでは、事務局等からの報告について御質問があれば、挙手でお知らせいただきたいと思えます。オンラインで参加されている委員の方は挙手機能でお知らせを願います。御発言のある方はいらっしゃいますでしょうか。どなたからでもどうぞ。

私から一つ、最後に御説明いただいた水産加工の128ページの右側の円グラフですけれども、ここに個別に挙がっている県というのが10ぐらいですけれども、残り649件のその他について、単純に考えていくと1県当たりで大体10件、20件の工場があるというイメージなのでしょうか。この辺、もしその他というところの内訳がもう少し分かれば、お願いしたいのですけれども。後でも結構ですけれども。

○水産庁 その他の県につきましても、三重県、滋賀県、京都、大阪、和歌山、それなりにかなりばらついておりまして、ゼロに近いところというよりは、結構それなりにあります。島根も岡山、広島、瀬戸内の沿岸にもありますし、その他の中の内訳というのは本当に、そのほかの道府県が細々とあるというところで、平均値としては先生がおっしゃるとおり10から20ぐらいの工場があるというのは、おっしゃるとおりでございます。

○高橋座長 分かりました。ありがとうございます。

御質問、御意見はありますか。

富高委員。

○富高委員 様々資料を用意していただきましたことに感謝申し上げます。平均賃金については、やはり技能実習、特定技能外国人ともに一般労働者に比べると低位な賃金水準となっており、同等報酬要件を受入れ企業にいかん徹底させるかが重要だと思っております。業種、職種ごとの賃金指標を策定したうえで、同等報酬要件の実効性を発揮できるよう、例えば分野別協議会をうまく活用するなど、工夫していただく必要があると考

えています。

また、資料1-2について、前回の発言に対して資料作成いただき、ありがとうございます。産業別平均賃金の経年変化を見ると、皆様の様々な取組が賃金及び一時金にどれほど寄与したのか分からないところではございますが、令和6年の所定内給与や一時金賞与が令和5年に比べて下がっているところもあります。必ずしも取組をしなかったから下がったとは言えないとは思いますが、せっかく今回、資料1-4でこれまでの取組や成果を示していただいておりますので、例えば、令和5年から令和6年に賃金下がっている理由なども含めて、資料1-4に示していただけると分かりやすいのではないかと考えております。

今回、資料1-4で、統一フォーマットでお示ししていただいているのですが、依然として女性の登用の数、率や賃金の割合などが見えない分野もございます。今後も分野ごとに受け入れていく上での正当性を判断していくための重要な判断資料になると思いますので、賃上げ率や賃金及び一時金賞与の水準の変化、また、法定義務を超えた労働安全衛生に取り組んでいることが分かるような各分野の記載については、ある程度統一される方が、我々としても今後判断する上で分かりやすいと思いますので、今後、ひな形を作る上で、肉付けしていただければと思っております。

それから、水産加工区分の切り分けについてです。高度な技能が多くて経験を積むことで会得し得る専門的な技能であるという御説明を頂きました。水産加工には専門性があると思うのですが、水産加工だけではなくてほかの業務でも同様にあてはまるのではないかと考えており、同じように整理できるのではないのでしょうか。例えば畜産やパン菓子製造など、ほかの業務については、なぜ水産加工とは異なって分野を切り出す必要がないのか、逆に水産加工だけをとりわけ切り出す必要があるのか、ということが分かりづらいと思いますので、全体の中でなぜ水産加工だけを切り分けるのかが分かるように御説明を頂けると有り難いと思います。

以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。賃金水準について、ほかの方も指摘されている方がいらっしやいましたけれども、これは事務局からお願いします。

○高松参事官 厚生労働省の高松です。今、富高委員からの御指摘で、まず平均賃金の方の話でございます。まず前提としてですけれども、御提出した表は日本標準産業分類の大分類での平均賃金をお示ししておりますので、一般労働者全体には特定技能外国人や技能実習生を受け入れていない中分類の業種ですとか事業者が含まれているというところ、それから、同じ勤続年数でも転職などもありますので、技能水準が異なり得るということで、単純に比較ができないというところは、まず前提として御留意いただければと思います。

その上で、特定技能外国人や技能実習生が日本人と同等の報酬であるというところが要件となっております。これについては現在でも計画認定申請時などに受入れ機関に対して、日本人と同等の報酬であることをその比較対象となる日本人の給与等を挙げながら具体的に説明いただくようなことをしておりますし、現地検査におきましても必要に応じて実績を確認する等の取組を行っているということでございます。現在はこうい

った取組をしておりますけれども、育成就労外国人についても同様の取組というのを現在は考えておりますが、御指摘も踏まえまして、今後更に必要な取組につきましては検討してまいりたいと考えております。

もう一つ、賃金の経年変化の資料の方を御指摘いただきました。こちらも前提として付け加えておきますけれども、今回、賃金構造基本統計調査を載せております。こちらは毎年6月分の所定内の賃金を集計したものでして、一般論としましては6月の平日の日数に影響され得るということも考えられます。具体的に言うと、2023年6月というのは平日が22日だったのですけれども、24年は20日ということで2日少ないということも影響している可能性がありますので、所定内賃金だったりを単純比較することはできないというところは御留意いただければと思います。ただ、その上で今回、資料1-4で分野ごとの賃上げ率等をお示ししておりますが、先ほどこういった項目についても記載すべきというような御指摘を頂きましたので、今後、資料の記載内容につきましてどのようなお示しの仕方ができるか検討してまいりたいと思います。

私からは以上であります。

○高橋座長 ありがとうございます。日本人と同等の報酬であることが大原則ではありますけれども、例えば技能実習生ですと、サーチコストとか転籍、転職が制限されることで実態的に低くなっているケースというのは今までであったと思うのです。特定技能の場合は必ずしもそこは当たらないと思います。今回、育成就労に制度を変えるわけですけれども、改めてその下で具体的にどういう賃金が日本人で設定されているか、それを具体的に説明していただく、それから、データを取っていただくということが必要になってくる、今回だけではなくてずっと必要になると思うので、そういうデータの取り方をして、各分野できちんと、なぜ違うのかということの説明していただくことが大事なかなと思います。そういうことで御理解いただければと思うのですけれども、よろしいですか。

○富高委員 それで結構だと思います。その上で、先ほども申し上げましたが、例えば分野別協議会などにおいて、それぞれの産業での底上げを図るような取組が必要だと思いますので、ぜひそれもお願いしたいと思います。

○高橋座長 そうですね。では、事務局、よろしくお願いします。

それから、二つ目の御質問、水産加工について、現時点で回答いただけますか。

○水産庁 きちんと整理して回答してまいります。

○高橋座長 分かりました。

佐久間委員。

○佐久間委員 今、富高委員、そして高橋座長のおっしゃられたことは本当にごもっともなところだと思います。繰り返しになって申し訳ないのですけれども、総じて日本人と外国人の賃金について比較することは、なかなか難しいようです。提示いただきました分類は、業種別と今回の分野や業務区分とが適合しておらず、分類も大きすぎます。それで、外国人の賃金が特に安く感じられ、もちろん安価な労働力を、ということを頼りに技能実習や特定技能の外国人を受け入れていることも確かだと思います。ただ、これからはこの育成就労制度、そして特定技能制度を利用するに当たっては、日本人と同等

以上の賃金を支払わなければいけないとなってきた場合に、そこを取り締まるというか、先ほど協議会というお話もありましたが、実際、所管行政庁の御担当課の方々、そして業界団体は結構絡んでいると思いますから、業界団体がどのように取り締まっていくのか、各社を見ていくのかということも必要になってくると思います。ですからこの辺の、やはり外国人の賃金を上げなければ、逆に言えば日本人の賃金も上がらないということは事実だと思うので、この辺はしっかり、どのように検証していくかということはお示しいただきたいと考えております。

また、私は今回の会議で意見を15項目提出させていただきました。全般的事項が4項目と個別の業務区分として11項目あります。まず詳細な資料を業務区分ごと提出していただき、御礼を申し上げたいと存じます。資料を各団体事務局の方、又は、所管行政庁ご担当課の方々がすごく丁寧に作っていただいて、短期間で本当にありがとうございました。生産性とか日本人の雇用の関係とか調べていただいて、その傾向は数値データとして出ていると思います。業務によっては、やはり素晴らしい活動をされているなというところと、実際まだまだというか、ちょっと首をかしげるところもあるのですけれども、各分野・業務区分を平均的に見て、同様の項目が記載されるよう、今後もこういう資料作成、整備をしていただきたいと思います。

その中で、例えば資料1-4ですが、各分野の業所管省庁が講じた生産性の向上策とか国内人材確保の支援策、それによって得られた成果について記載していただいているのですけれども、一部の分野で、一つ例を挙げさせていただくと項番17、プレハブ住宅の製品製造において、代表会員、個社がやっていると記載されていたのです。別にこの業務区分を私が反対するということではないのですけれども、成果との結び付きがよく分からなくて、何か枠を埋めているように感じたところもあります。

こういう資料が当然、この会議のホームページにも掲載されると思います。この程度の記載と言っては失礼なのですけれども、これから追加しようとする業種、業界が、この程度で追加できるのかと思われてしまうと、これは困ることだと思います。また、所管行政庁の方々が講じている支援策については、しっかりと記載していただきたいという思いもあります。そういった取組を継続していくことで、業界団体と傘下の企業ではこういった取組を行っているとか、政府の統計調査等を用いてこれだけの成果が出ていると、そのような道筋で記載されるのがよいのではないかと思います。

これから私は、厚生労働省の方で開催されています別の会議に出席しなければなりません。途中で本会議から退出してまいりますので、先で申し訳ないのですけれども、バス・タクシーの関係の方に申し上げたいと思うのですけれども、これから意見・質問を述べてよろしいでしょうか。

○高橋座長 どうぞ。

○佐久間委員 バス・タクシーについては、何回も資料を提出いただいているのですけれども、トラック運転手の方に外国人の方が行ってしまうために要件を下げているようにしか見えないところがあります。また、日本語要件のところは、山脇委員が資料をすごく丁寧に作っていただいているのですが、私も同様の思いであります。かねてから申し上げているとおり、この日本語要件については当初、昨年12月からドライバーの募

集をしながら、それでやってきて、まだまだ受け入れた外国人の数も少なく、その効果等を検証していない中でN3から引き下げようというのは、だったら最初からN4レベルとして提示されればよかったのではないかと思うのです。N3を当初から提示されてきたのですから、まずN3でやってみて、将来的にもN3でなければいけないと拒否をしているわけではないので、まず検証していただいて運行していただくのが必要なのではないかと考えます。

また、これから各分野で上乘せ要件というのが出てくるのではないかと思います。今、繊維も上乘せ基準である要件が四つぐらいあって、各分野がこの上乘せ要件をやっていく必要が出てくると、制度が複雑になってくる。各分野には、業務区分ごとに独自の要件が必要なものもあります。私たち委員にとっても、また一般の事業者の方々、関係者が、全体では共通の上乗せ要件があり、繊維のような人権配慮、月給制などと同じような上乘せ要件をおくのか。例えば人権というのはもちろん重要ですから、共通の上乗せ要件に入ってくるのかとか、これから協議をしていくのでしょうかけれども、特定技能制度や育成就労制度を利用する他分野にまたがる事業を行う中小企業等が理解しやすい記載をお願い申し上げたいと思います。

以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。今の点については、後ほどまた所管省庁から回答をお願いしたいと思います。

生産性向上策のところでは机上配付資料②の項番17、これは経済産業省、お答えを今頂けますか。

○経済産業省 項番17のプレハブ住宅製品製造につきましての御指摘にお答えいたします。確かにいろいろな製造業分野につきまして、できる限り取組などにつきましても、何社が取り組んでいるとか、それから実績の成果の方につきまして定量的に書けるように努力はしたところだったのですけれども、プレハブの部分につきましては、その取組が実際、事例として個社の取組を羅列する形になっておりまして、まだ不十分という点は御指摘のとおりかと思えます。他方で、業界の方でまだデータとかそういったものが取りまとまっていないところもありまして、こういった書き方をしているのですけれども、こちらの意図としましては、各社しっかり考えて取り組んでいるということを事例として挙げさせていただきましてけれども、今後定量的に、例えば業界で全体か、何社が多くのところに取り組んでいるとか、そういった事例とかも含めて記載できるように分析、検討したいと思えます。御指摘ありがとうございます。

○高橋座長 プレハブ製造というのは、そもそも何社入っているのですか。

○経済産業省 こちらのプレハブにつきましては実際、個社、例えば1社のところの取組とか、代表的なものを書いた形になってしまっていますので、まさに佐久間委員の御指摘のとおり、全体的に取り組んでいるというのが見えないような形になっているというのはそのとおりかと思えますので、この点、少し考えたいと思えます。

○高橋座長 私が質問させていただいたのは、大手が独占しているのではなくて、小さい業者がたくさんあるとか、どういう業界構図になっているのかということをお聞きしたいのです。

- 経済産業省** 件数まで今、把握はしていませんので、特に大手、例えば2社、3社でやっているというわけではなくて、多くのところがあるという状況です。
- 高橋座長** そういうイメージですか。
- 経済産業省** ちょっと今、数字は、数十社なのか10社なのかというのは把握しないので申し訳ありませんが、後日答えられるようにいたします。
- 高橋座長** 佐久間委員、いかがですか。
- 佐久間委員** すみません、何とも言いようがないところですが、やはりそういう生産性向上の取組、そして日本人の雇用というか、そういうのを取り組んだ後に、外国人の雇用も必要なのが本筋だと思います。しかし、実際には、まだ生産性向上策、日本人の雇用促進策を個別企業では十分には行ってないものの、外国人を受け入れていきたいというのが実情です。やはり生産性向上策、日本人の雇用促進策を行った上で、そういう裏付けがあって初めてその業界、業務区分というのできるのではないかと、建前になってしまうかもしれませんが、そんな思いで聞いておりました。
- 高橋座長** プレハブ製造のところについては、生産性向上のための取組を個社ということではなくて業界として、あるいは所管省庁としてどう指導して、業界としてどういう努力をしているかというところを、これから記載できるような形でお願いできればと思います。

基本的に国内人材の確保と生産性向上、あとは処遇改善ですか、こういったところは全ての業種に共通する項目で、委員の皆さんからも何度も御質問いただいておりますが、基本的にはやはり標準化して、分野にかかわらず一定の記載をする、その記載に基づいて上乘せ基準も設定していく、それが不公平をなくしていくことだと思うので、できるだけこれから標準的な記載になるように事務局としても各所管省庁との調整をぜひお願いしたいと思います。これからはまだ外国人採用は増えていくと思うのです。そういったことを判断するためにも、各業種、分野がどういう努力をしているのかというのが非常に重要なポイントになると思いますので、所管省庁の皆さんには非常にお手数だとは思いますが、ぜひともデータ、それから取組の具体的内容についての記載をお願いしたいと思います。

ほかに。

黒谷委員。

- 黒谷委員** 水産加工品の切り分けについて、これが恐らく最後なのかなと思いますので、意見を述べさせてもらいたいと思います。

食料品製造から切り分けることにつきましては、また後日説明があると思いますが、私自身としてはやはり、これは生き物を扱っていることが多いということと、生体に近いということと、あと形がやはり違うということが大きな要素として、農業もそうですけれども、農産物も大小、形の違いというのが大きな要素を占めるのですけれども、その意味ではほかの食料品製造、小麦粉でパンを作るとか、そういうものとは決定的に違うなということで、特殊な技能というのを有していると思います。あとは、製造されるものも伝統品に近いものもありまして多様であるということが、切り分けてもわかるべきかなと思っているところであります。

あと、これは前回、前々回もありましたけれども、切り分けることによって転籍が制限されるということもあるのかもしれませんが、やはり地方、しかも第1次産業の現場では、やはり人が極度に減ってきている、足りないということを鑑みますと、今後人口が減っていく中で、1人当たりの労働生産性を高めなければいけないということが絶対ですし、減っていく労働人口は外国人の方々に力を借りていくしかないというのが、もう目に見えているわけですが、そういう将来的なことを見たときに、やはりとりわけ地方とか第一次産業に従事する場というのは、国内でも他産業に比べて賃金も低いという、いろいろな条件があつて弱い立場にありますけれども、そこは送出国で、こういう仕事ですよ、こういう待遇がありますよときちんと説明して、現場できちんと教育された方々を受け入れて、その方々を日本に受け入れた後は、今度の新しい育成就労制度でしっかりと育成して定着させていくというのが大事だと思っております。

他国との競争からも考えますと、多くの人が入ってくるかはまた微妙なところもあるのですけれども、やはりこれからは太くてももろいパイプではなくて、細くてもしっかりしたパイプを作っていく、外国人の方々を受け入れて育成していく、またそれを循環的にしていくというのが私は今後、大事なかなと思っておりますので、その切り分けということで、人権の関係の問題もできる限りクリアはしていくべきだと思いますけれども、より専門性の高い外国人材の育成をしていくには、私は、切り分けることによってそれが可能になるのではないかと、新しい制度の下では、一つのモデルではないのですけれども、試みとして必要なのではないかと思っております。

以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。水産加工については何度も議論が出ていますが、切り分けの必然性ということと、切り分けた後の処遇の問題、この二つなのだろうと思えます。ただ、特定技能1号になることを考えると、処遇の悪い業界はある意味では人を採れなくなると思うので、そういう意味では技能実習とは違う形になってくるのかなという気は私もしますけれども。

ほかにありますか。どうぞ。

○市川委員 まず、賃金の関係については、私も今回資料を頂いて、なるほどと思ひまして、私の意見でも机上配付資料②の項番2のところ、全体としての賃金上昇の取組というのを見ていく必要があるのだとは考えております。それともう一つは、項番1で書いたところなのですが、平均賃金としては、新しく業務区分を切り分ける、新設するときに、その業務区分の平均賃金といいますか、想定されるような賃金というものと、切り分ける元の分野の賃金を比較したときに、元の分野の賃金の方が高いような場合には、結果的にその切り分けたことによって切り分けられた分野の賃金を固定してしまうというか、低く抑えてしまうような結果になりかねないという思いもありまして、それが転籍制限と結び付いてしまうと、その業務区分の発展にも結び付かないのではないかと感じます。そういう意味で、項番1の⑤のところ、既存の類似の業務区分と比べて低い場合には、新たな区分を作った場合にどのように引き上げていくのかという取組も考えていただかないといけないのではないかと考えています。

あと、業務区分の新設、切り分けをずっと議論してきたところなのですが、私の問題

意識としては、一つは転籍制限に結び付かないようにすることと、あと特定技能1号とか2号へのキャリアアップが層として行えることが想定しやすい形にしないと、制度として機能しないのではないかと考えておまして、そういう観点から幾つか、こういう基準で考えるべきではないかというのをここに書かせていただきました。

例えば水産加工について言うと、受入れ見込数とか事業所数とか地域の分布については今回、ある程度お答えいただいたかなと思っております。あと、キャリアアップが層として可能になることが想定されているかということなのではございますけれども、これは管理職になっていくとか、それも一つのイメージかと思うのですが、必ずしもそれだけでもないように思っていて、特定技能1号である程度技能としての、技術としての熟練度というのが増していくことによって2号に上がっていくということであれば、管理職とか、必ずしもそれに限らず、2号というのが想定されて、層として2号にキャリアアップできるような仕組みでも、私はいいのではないかと考えてはいます。そういう形のキャリアアップの見通しみたいなものが示せるようにできることが必要ではないかと、それが入る外国人にとっても可視化されて、呼び寄せやすくなるということではないかと考えています。

あとは既存の業務部分との共通性と違いをどのように考えるかということころは、水産加工でも、あるいは鉄道の清掃のところでも、私自身はまだ腑に落ちていないなというところがありまして、引き続き検討させていただきたいと考えているところです。

○高橋座長 ありがとうございます。水産加工については、上乘せになるのかどうか分かりませんが、キャリアアップのイメージですね、そこをいずれお示しいただく必要があるのかなと思います。

ほかに御意見はありますか。よろしいですか。

それでは、水産加工の業務区分の切り分けについては、各委員から様々な御意見を今、頂戴しているところではございますけれども、事務局からコメントをお願いします。

○菱田政策課長 出入国在留管理庁政策課長の菱田でございます。先ほど水産庁から、水産加工品製造は高度かつ専門的な技能を必要とするものであることを御説明いただきましたけれども、水産加工品製造は魚の解体など労災の危険度が高いことをこれまでの御議論でも指摘されておりましたし、労働安全衛生上や技能習得上も特段の配慮が必要な業務であると考えております。不当な転籍制限にならないのかといった御指摘につきましては、水産庁からお示しいただいたように、水産加工場は全国津々浦々に1,610工場が分布しており、特定の地方に偏在しているものではありません。転籍先となり得る事業所は全国に一定数存在しているものと考えております。

もっとも現在、現行制度下で既に水産加工業で受け入れている技能実習生や特定技能外国人の中には、水産加工業以外の飲食料品製造業に従事することを望んでいる方も含まれておりますので、技能実習生は特定技能に移行した後になりますけれども、こうした方々については業務区分の切り分けに伴って当面の間、飲食料品製造業分野全般の中で転職ができるように措置を検討したいと考えております。また、水産加工業を切り分けた場合において、新たに受け入れる特定技能外国人や育成就労外国人につきましても、キャリアパスでありますとか転籍の範囲につきましても事前の周知が徹底されるように

検討してまいりたいと考えております。

このように、制度所管省庁としましても分野所管省庁をしっかりとバックアップしていきたいと考えているところでございます。

○高橋座長 ありがとうございます。今コメントいただきましたけれども、制度所管省庁として分野所管省庁の取組をしっかりとバックアップしていただけるということなので、本件については様々な御意見があると思いますけれども、今後のスケジュールのこともあるので、次回以降、次の議論に進んでいかななくてはならないと思います。そこで、事務局から説明のあった方向で、上乘せ要件の部分も含めて具体的な案を示していただくということで、農林水産省と事務局でよく検討していただきたいと思います。私としても、その状況についてよく確認していきたいと思います。

それから、その他の新規分野、業務区分等を追加等する分野について、各委員から様々な御意見を示していただいておりますけれども、再度、事務局で宿題等を整理した上で、次回の会議において報告をお願いしたいと思います。

それから、新規分野・業務区分等の追加等の決定は、今後も継続する議論次第ではありませんけれども、スケジュールの関係もありますので、本会議における検討の結果を予断しないという前提の下で、専門家会議での新規分野の試験の議論も並行して進めていただきたいと思いますけれども、それはそれでよろしいでしょうか。

ありがとうございます。それでは、そのように進めたいと思います。

## (2) バス・タクシー運転者に係る日本語能力要件（案）について

○高橋座長 それでは、議題（2）に移ります。議題（2）は前回に引き続き、自動車運送業分野のバス・タクシー運転者に係る日本語能力要件（案）についてです。資料は資料1-6、資料2及び机上配付資料になります。まずは、分野所管の国土交通省自動車運送業分野から資料の説明をお願いします。

○国土交通省 国土交通省旅客課でございます。

本日、資料2を用意してございます。こちらは資料1-6の123ページで、私ども自動車運送分野、バス・タクシー運転者というところに関する論点を挙げていただいておりますので、そちらに対する一応の回答ということで御用意してございます。

資料2の131ページから133ページでございまして、まずもって運輸事業者はやはり運行の安全・安心を確保していくというのが大事でございますので、まずはドライバーについては、日本人かどうかにかかわらず、こうした基本的な接遇であったり、何かあったときの対応、そうしたところについては運行事業者の責任でしっかり身につけるというのを前提で対応しているというところでございます。

具体的には、131ページで基本的な対応として考えられる場面、四つほど掲げさせていただいてございます。こちらは研修の期間の中でしっかりこうした部分ができるかというところは体に叩き込んでいただくということが基本的な対応になってまいりまして、運賃の收受、あと車椅子であったりベビーカーの利用者がいらっしゃる場合の対応、また停留所を通過するときの対応であるとか、そうしたときに必要なコメントであったり、対応であったり、そうしたところは一通り、当然身につけるということになっ

てまいります。

また、132ページ、133ページでございますけれども、若干のイレギュラー事象というところで、例えば事故が起こったとき、また、133ページについては自然災害などが起こったとき、そうした部分でこういった対応が必要になってくるかというところをお示したものでございます。

例えば、122ページの方で人身事故というところを掲げさせていただいてございませけれども、基本的には運転者1人の責任にするのではないというところでございます。まずは営業所を司令塔としてもらって対応していくというのが基本的な対応でございます。なので、まずは車を安全な場所に停止した後に営業所にしっかり連絡をしてもらって、警察、救急に連絡しつつ旅客の代替輸送を図っていくというところが基本的な対応になってまいります。自然災害の場合にもほぼ同様でございますけれども、二次災害が起こらないように、車をより安全な場所に停止するとか、あとは乗客の方の避難の誘導をしていくとか、そうした部分が追加の対応として必要になってくるというところでございます。

先ほど申し上げましたとおり、運行事業者は当然、安全・安心を確保していくというところが大事でございますので、いろいろ御指摘も頂戴しているところでありますけれども、例えば、運転者の今回、N3、N4というところがありますけれども、外国人運転者をサポートするために、例えばICT機器を活用していくとか、そうしたことも含めて検討してまいりたいと思っておりますので、引き続きよろしく願いできればと思っております。

また、非公表資料という形で自動車運送業分野特定技能1号評価試験（バス）というものを配付させていただいているかと思っております。こちらは実際に有識者の委員の方に御審議いただいた上で、私どもとして実際に活用している問題の一部抜粋というものを所持した次第でございます。こちらにも実際に使っているものでございますので、取扱注意・非公表というところで、委員のお席にということだと思っておりますけれども、こういう部分も使いながら我々はしっかりと評価をしているというところで御理解いただければと思っております。

私からの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、意見交換に移りたいと思いますが、佐久間委員、まだいらっしゃいますね。先ほど佐久間委員から御質問がありましたけれども、人材がトラック運転者の方に流れているのではないか、人材の配置等々について、答えていただきたいと思うのですが、よろしゅうございますか。

○国土交通省 実際、トラックにというところは、そういう局面ももしかしたらあるかなとは認識はしてございます。一方で地域の足の確保といった点で申し上げますと、やはりドライバーの確保が実際に足りないというところは現実問題としてあるというところですので、少しでも地域の足の確保がしやすくなるような対応、そうした部分をできれば我々はとらせていただきたいというところが基本的な認識でございます。また、検証が、実際にまずやってみたらどうかというところについては、そういう意見に対して私も有

効な反論をここでは持ち合わせていないのですけれども、いずれにしても頂いた御意見も踏まえながら、よりよい制度になるような形で、できることは考えていきたいと思っています。

○高橋座長 いかがですか。

○佐久間委員 御説明ありがとうございました。

離島の関係で、これは山脇委員も御指摘だったかもしれませんが、1日1便とかそういうところで、あとの残り時間をどうするのかとか賃金をどうするのかというのはすごく気になる場所なのです。これは日本語要件とは違いますが、それによってまた賃金が抑えられて、別に賃金は効率的に払っていただければいいのですけれども、ほかに業務があるのか。それによって、他の離島の事業者のところに派遣や違法労働みたいな形態をとられてもまた困るものですから。

以上です。

○高橋座長 今のはコメントということでよろしいですか。

○佐久間委員 そうですね。

○高橋座長 先ほど佐久間委員がおっしゃった、1日1便というか、そういう仕事だから賃金が安いのか、国土交通省にはその辺も含めて少し調べていただければと思います。

それから、鈴鹿市からオンラインの挙手が挙がっています。末松委員でよろしいですかね。末松委員は14時30分までに退席しないといけないということで、指名させていただきます。末松委員、いかがでしょうか。

○末松委員 鈴鹿市長の末松でございます。どうぞよろしく願いいたします。

議題(2)バス・タクシー運転者に係る日本語能力要件(案)について、バス・タクシー業界の人手不足と外国人労働者への日本語教育の観点から、私から2点発言させていただきます。

まず、バス業界の人手不足についてでございますが、三重県内におきましても平成29年度以降、バス運転士の数は減少傾向にあり、運行事業者等との意見交換を通じて、人材確保には大変苦慮をしている現状でございます。このような状況を踏まえ、本市におきましては、地域住民の重要な交通手段でありますバス・タクシーの交通空白地域の解消に向け、三重県と連携をしながら公共交通の担い手確保に向けた取組を進めております。地域におけるバス・タクシー業界の担い手不足は、地方の交通事業にとって極めて深刻な課題の一つでありますことから、本有識者会議の主たるテーマでもある特定技能の在留資格においても、業界団体等の意見を十分に聞き取りながら、人手不足の改善につながる実効性のある制度設計を進めていただきたいと思います。

次に、2点目でございますが、外国人労働者への日本語教育についてでございます。離島や半島におけるバス運転手の日本語能力要件の緩和については、前回の会議から、また先ほども活発に議論をされておりますが、要件緩和に向けては日本語教師や関係団体の意見を丁寧に伺いながら進めていただければと考えております。

一方で、本日の資料2ではバス運転者に対する一定の研修内容をお示しいただいたところでございます。本資料に記載のとおり、平時、有事を問わず、外国人労働者が円滑に業務に従事できる受入れ体制を整備いただくことは、バス運転者に限らず各分野でお

願いをするところでございます。あわせてそれと同時に、外国人労働者を地域の住民として受け入れる私ども地方自治体としては、やはり緊急時等の対応のみならず、受入れ企業におけます日頃からの日本語教育をぜひ推進を頂くことをお願いしたいと考えております。

本有識者会議の前段であります「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」でも何度か発言をさせていただきましたが、基本方針に育成就労ではA1相当、特定技能ではA2相当の日本語習得が示されたところでございます。新制度においてこのような日本語能力の基準を遵守いただくためには、日頃より外国人労働者と最も近い存在であります受入れ企業におきまして適切に日本語教育を推進していただくことが、これからの多文化共生を推進していく上で極めて大きなポイントになると考えております。本有識者会議において業種や分野別での各論を整理いただくとともに、令和9年度の制度の導入以降、外国人労働者への日本語教育が推進される制度となるよう、受入れ企業等へ適切に制度が周知されることを改めてお願いをさせていただきたいと思っております。

お時間を頂きましてありがとうございます。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。私から末松委員に御質問させていただいてよろしいでしょうか。

○末松委員 どうぞ。

○高橋座長 自治体として、住民の足を確保すること、それと同時にやはり住民の安心・安全、特に有事の際にも安心・安全を確保するということが、非常に住民にとって重要であり、自治体にとっても重要だと思います。その点で、日本語というものが今問題になっていますので、受入れ企業に適切な日本語を教育していただくということは非常に重要なことだと思いますが、一方で有事の際に自治体としてどういう協力があるのか、この中の議論でも、自治体が受入れを希望して、かつ、例えば具体的に手を打っていただくような場合であれば認めるというか、そういう議論もあると思うのですけれども、自治体としての支援とか協力というのは具体的には何か考えられるでしょうか。

○末松委員 日頃からそれぞれの企業とのコミュニケーションはしっかりとらせていただいております。また、有事のときに日本語の支援をとということの中で行くと、やはり非常に難しい部分はありますけれども、日本語の指導というか体制というのは平常時も整えておりますので、そういう中でお話をしていくということしかないかと思っております。具体的には担当者が幾つか考えているかということ、また後ほど文書でもお送りさせていただ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。日本語の教育ももとよりなのですが、例えば有事の際に言葉がうまくない方が運転士だった場合に、事業所との連絡とか、あるいは地域で何かサポートしていただくとかということが必要になってくるのかな、そういう条件であればということも議論があったと思いますので、それについて御意見があれば、また後ほど頂きたいと思っております。

○末松委員 分かりました。ありがとうございます。

○高橋座長 よろしく申し上げます。

ほかに御意見のある方はいらっしゃいますでしょうか。どうぞ。

○堀内委員 ありがとうございます。日本語能力に関しまして、国土交通省からは幾つか回答を頂いてきたところなのですが、ニュアンスとして、N4を取得していれば十分であって、N3の合格が今後も不要であるといったような誤解を招きかねないと思っております。特に離島・半島でN4のままということになりますと、それ以外の地域への実質的な転職制限ともなり得るところもありますので、受入れ事業者等の責任において、より高度な日本語レベルの習得を目指すということは不可欠だろうと思っておりますし、N3レベル以上の取得に向けた支援を継続的に講じるということが大事だと思っております。そのためのインセンティブとして、例えばN3の合格率と新規受入れ外国人数を連動させるといったような制度設計も考えられるのではないかと思います。

以上でございます。

○高橋座長 ありがとうございます。今、末松委員からも受入れ企業における適切な日本語教育の話がありましたし、今、堀内委員からも企業の責任において取り組んでいく必要があるというお話を頂戴しましたけれども、この点についていかがでしょうか。国土交通省、お願いします。

○国土交通省 ありがとうございます。私の説明が不十分でございまして、離島・半島、確かにN4の単独乗務を認めるというところではあるのですが、それは当然、永久的なものではなくて、行く行くN3をしっかりと取っていくという前提での制度設計かなと思っておりますので、今コメントも頂戴しましたけれども、まさに各企業におけるN3に向けた、日本語教育の支援であるとか、自治体の連携であるとか、そういったところも制度設計としてしっかりと考えてまいりたいと思っております。

○高橋座長 それから、試験についての評価はいかがでしょうか。

これについては山脇委員、いかがですか。

○山脇委員 私のその点に関する意見は、机上配付資料②の項番39で書かせていただいたことなのですが、業所管庁による緩和案というのは、「①高齢者・障害者・急病人対応、②地域の交通状況、③事故時の対応」に係る能力を「通常の接遇能力」として定義した上で、これらの「通常の接遇能力」は、特定技能評価試験合格と新任運転者研修をもって「N3外国人とN4外国人とで同じ」く確保されていることが証明されているということを前提とされています。

実際、今回開示していただいた特定技能1号評価試験の出題内容を確認しますと、基本方針で求められる「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」、つまり一定の専門性・技能を有する即戦力を客観的に担保する試験となっていない疑いが非常に強いと言わざるを得ないと思っております。

N4外国人の方がこの問題に、合格ラインが60%以上ですから、60%以上正解できたからといって、個別の状況に応じて非常に多種多様なパターン、これは後で御説明したいと思いますけれども、国土交通省御自身が作っていらっしゃる「公共交通事業者に向けた接遇ガイドライン」を見れば一見して明らかですが、個別の状況に応じて非常に多種多様なパターンがある高齢者・障害者・急病人対応、あるいは地域の交通状況、

事故時の対応について、実際の事案における個別事情に応じた臨機応変な適用能力等が備わっていることが証明されているとは到底言えないと考えざるを得ないと思います。

○高橋座長 ありがとうございます。国土交通省、いかがですか。

○国土交通省 ありがとうございます。私どもが今日お見せしました試験でございますけれども、これは私どもも当然、学識者からなります有識者会議で専門的知見から審議いただいたものということでございます。なので、少なくとも一定の水準を担保する試験であるのかなという認識は我々も持っているところでございますし、また、個別の状況における対応というところについては、いわゆる日本語サポーターの配置、それで対応可能と考えているところでございます。

一方、N4単独乗務を我々は望んでございますけれども、離島・半島につきましては、今頂いた御指摘も踏まえて、例えば具体的にどんな機器があるかというところは、これからまたいろいろ考えたいと思いますけれども、ICT機器の活用であったりとか、そうした部分でN4の外国人を補助するような要件というか機器というか、そうしたところも考えてまいりたいと思っております。

○山脇委員 今のような御回答を頂いたのですけれども、ただ、障害者差別解消法によって今、事業者による障害のある人への合理的な配慮の提供が義務化されているわけです。今はこれは努力義務ではなくて法的な義務となっているわけです。国土交通省自身がそのことを踏まえて、先ほど申し上げた「公共交通事業者に向けた接遇ガイドライン」というものを作っていらっしゃるわけです。

その項目だけを見ても、机上配付資料②の項番46に書いてあるとおり、第1、高齢者、第2、身体不自由者・車椅子使用者、第3、視覚障害者、第4、聴覚障害者・言語障害者、第5、発達障害者・知的障害者・精神障害者、第6、内部障害者、第7、その他と、非常に多種多様な類型があることを前提として作成されていらっしゃるわけですが、今回開示していただいた特定技能評価試験は、もちろん省内で御検討されているのだと思いますけれども、客観的に出題例を見る限りは、少なくとも第1から第7、国土交通省自身が作っていらっしゃる「公共交通事業者に向けた接遇ガイドライン」、これは障害者差別解消法で事業者に義務化されたということ踏まえて作りましただけのことをはっきり国土交通省自身のページに書かれているわけですから、これを踏まえても、一定の専門性・技能を有する即戦力を客観的に担保する試験となっていないと考えられるので、これの60%以上正解による合格をもって通常の接遇が十分対応できるということは到底言えないと考えざるを得ないと思います。

○高橋座長 いかがでしょうか。

○国土交通省 受け止めまして、ちょっと考えたいと思います。

○高橋座長 ありがとうございます。

ほかに御意見のある方はいらっしゃいますか。どうぞ。

○山脇委員 残りについて、重要なものについてだけ発言させていただきたいと思います。机上配付資料②の、今回、自動車運送業については項番38から50までなのですが、その中で特に重要なものだけ発言させていただきたいと思います。

項番39の特定技能評価試験については、今申し上げたとおりです。

項番41なのですけれども、国土交通省の緩和案というのは、要するに、通常の接遇能力というのは特定技能1号評価試験と新任運転者研修の修了をもってN4外国人の方でも十分に担保されることが証明されているという前提に立っていらっしゃるわけです。したがって、先ほど、まず特定技能評価試験の中身を検討したということとなります。

項番41は、今度は新任運転者研修の仕組みがどうなっているのかということをお私の方で調べた結果をここに書いています。事業者が実施する新任運転者研修の修了に当たっては、業界団体が定めた効果測定の基準に達する必要があるとされており、入管庁への特定技能1号に係る申請において、業界団体が作成した新任運転者研修の修了を証する書類を提出する必要があるとされています。

この新任運転者研修に係る実際の運用というのは、次に申し上げますとおり、①から④のとおりです。①として、まず、バス事業者において国土交通省の「自動車運送事業者が事業用自動車の運転者に対して行う一般的な指導及び監督の実施マニュアル」を基に新任運転者研修を実施します。②、研修の実施の際には、「1号特定技能外国人新任運転者研修の効果測定の基準」、以下「本件チェックリスト」といいますけれども、により各項目を修得したかどうかをチェックする。③、該当する項目にチェックできたら、1号特定技能外国人新任運転者研修修了証書交付申請書に本件チェックリストを添付して、業界団体へメール又は郵送にて提出する。④、業界団体において本件チェックリストの内容確認等を行った上で修了証書を発行・交付すると、こういう①から④の運用になっています。

ここで重要なのは、この仕組みですね、実際に誰がどのようにチェックしているのかということですが、項番42、先ほどの本件チェックリストというのは、「1号特定技能外国人新任運転者研修の効果測定の基準」という名称が付されていますけれども、実際にその内容・形式を見ると、各項目について研修受講者が具体的に何がどこまでどの程度どのようにできれば達成、修了したと評価するのか、逆に具体的に何ができなければ、何に失敗すれば達成、修了したと評価しないのかといった基準、採点基準は何ら設けられていません。つまり、客観的な採点基準が設定されていない中で、各事業者が自らの判断でチェックを入れるかどうかを決めるだけのものとなっています。各事業者が業界団体にこの新任運転者研修修了証の交付を申請する際に、本件チェックリストしか添付しないのであれば、業界団体側も、この研修によって各受講者が各項目について何がどこまでどの程度できるようになったのかを客観的に審査・判断することはできません。よって、このような新任運転者研修の仕組みを前提とする限りは、「通常の接遇能力」は新任運転者研修をもって「N3外国人とN4外国人とで同じ」く確保されていることが証明されているという業所管庁の前提が妥当であると言うことは困難であると言わざるを得ないと思います。

項番45なのですけれども、ここが非常に重要なポイントでして、ここで申し上げたいことは、通常の接遇として想定される場面が極めて多種多様であり、個別の状況に応じて的確に対応するためにはN4では足りないこと、そのことが国土交通省自身が作っていらっしゃる「公共交通事業者に向けた接遇ガイドライン」から明らかであるということです。

国土交通省が第6回有識者会議に提出した資料2の「通常の接遇として想定される場面」というのは、実際には個別の状況に応じ多種多様なパターンがあるにもかかわらず、ごく僅かの極めて典型的な場面のみを想定して単純化し過ぎている上、場面の類型としても極めて少数しか挙げておらず、「通常の接遇」に係る実態を反映していません。国土交通省が作られている「公共交通事業者に向けた接遇ガイドライン」というのは、平成29年2月に決定された政府の行動計画を踏まえ、接遇の基本的事項のほか、交通モードごと、具体の場面ごとの接遇の在り方等を示すことで交通事業者による一定水準の接遇を全国的に確保し、高齢者、障害者等の移動等円滑化を推進することをその目的とします。

このガイドラインはその目的達成のために、バス事業者において通常想定される接遇場面、先ほど申し上げた第1から第7のとおり具体的に挙げて、接遇対象者の接遇の方法について整理しています。障害者差別解消法によって事業者の障害のある人への合理的配慮の提供が法的に義務化されているので、当然ながら外国人運転手の方についてもこれらの全てについて能力が確保されている必要があります。このガイドライン9ページにおいて、障害特性の程度は多様であり、それによって必要な接遇も多様であり、何が必要なのかをコミュニケーションによって理解して対応することが重要であると明記されています。このコミュニケーションには日本語能力が直結することは言うまでもありません。バス運転者においては、これほどまでに多種多様で個別具体的な事情に応じた接遇を的確に行う能力が「通常の接遇」として必要となるということが言えます。

(44)の続きとして項番46なのですが、先ほど項目だけ第1から第7を挙げました。その中で、机上配付資料「山脇委員意見別紙」というところを御覧いただきたいのですが、構成員の皆様方にぜひこれを、本当はこのガイドラインの総論部分も含めて見ていただきたいのですが、特に重要な部分だけちょっと申し上げたいと思います。

机上配付資料の山脇委員意見別紙((45)～(51)部分)というところなのですが、まず(45)、高齢者対応の基本事項の対応の留意点、説明時に、同じ話を何度もする、自分がいる場所がわからないなどの場合には、認知症の可能性があるため、連絡先を確認できるようであれば、必要に応じて家族等に連絡を行うといったことが対応として求められることや、(46)、これは第2の身体不自由者・車椅子使用者に関するのですが、2番の乗降時・運賃の支払い・車内の基本の接遇方法のところ、車椅子使用者が、リフトやスロープが設置されていないバスを利用する場合は、利用者にその旨を説明し、利用者の意向を確認してから、階段の利用の要領で支援を行う。乗降の際は周囲の乗客などの協力を得て、最低4人以上で支援するのが望ましいが、必要な人数が得られない場合は、その旨を利用者に説明し、別の方法を提案することも含めて、話し合い、理解を得るよう努める。また、車内混雑で車椅子のスペースが確保できない場合は、利用者に丁寧に理由を説明し、次の便が来ることを確認し、次の便への乗車を依頼している。

(47)、これは視覚障害者対応についてなのですが、2番、乗降時・運賃の支払い・車内の対応の留意点のところ、乗務員席からマイクで支援する場合には、具体的

な距離、段差及び段差数、相手から見た方向、その他の情報を伝える、また、その下の対応の好事例のところで、降りた先の情報を細かく伝えてくれる運転手がいてとてもありがたい。バス停からどの方向にどのくらいずれているか、歩道と隙間がある、足元が滑る、自転車が来ているなどの周囲の状況を一言教えてくれたり、工事などで周辺が危険なときは一緒に降りてくれて工事現場の誘導員に引き継いでくれた。

(48)、こちらは聴覚障害者・言語障害者の対応として求められることですが、対応の留意点のところで、支援内容は利用者によってそれぞれ異なるので、利用者に確認しながら支援を行う。3番、乗り換え時として、対応の留意点、乗換経路がわからないなどで困っている様子を見かけた場合には、支援の要否、困りごとの内容を確認し、円滑に移動できる経路を筆談等で説明するなどの支援を行う。

(49)、こちらは発達障害者・知的障害者・精神障害者対応の基本の接遇方法の対応の留意点です。パニックを起こしている様子などが見られた場合で、ヘルプマークやヘルプカード等を持っている場合は、緊急時連絡先や必要な支援等が記載されている場合があるため、記載内容を確認のうえ対応する。2番、乗降時・運賃の支払い・車内として、乗車するか迷っている、車内をウロウロする、大声をあげて走りまわる、パニックになっているなど、支援が必要な様子を見かけた場合には、笑顔でゆっくり、やさしい口調で声をかけ、支援の要否を確認し、具体的な支援（安全を確認した上で「この座席に座りましょう」などと落ち着かせるなど）を行う。

(50)、こちらは内部障害者対応で共通事項のところ、内部障害者は、外見では理解されない、体調が変化しやすいなどの状況があるため、困っている様子の場合には、可能な限り、支援の要否を確認した上で必要に応じて支援を行う。利用者の要望を的確に把握し、利用者が何を必要としているのかをよく確認することが大切。

(51)、こちらはその他対応として、対応の留意点、うずくまるなどして動けなくなっているなど体調がすぐれない様子の場合で、ヘルプマークやヘルプカード等を持っている場合は、緊急時連絡先や必要な支援等が記載された場合があるため、記載内容を確認のうえ対応するといったようなことが記載されていて、明らかに個別具体的な事情に応じた多種多様なパターンの対応が必要、しかもそれは法律によって法的義務として事業者が提供しなければいけない。離島・半島であれば法律を守らなくてよいなんてことはあり得ないわけなので、これらを全部できるようになるためには、当然このことのみをもってN3が不可欠だと言わざるを得ないと思います。

先ほどの机上配付資料②の項番46に戻っていただいて、(44)の続きとして、今申し上げたのは特に障害を抱えた方への対応ですが、特に障害を抱えていない健常者を対象とする「通常の接遇」としても、極めて多くのパターンがあることを前提とすべきです。例えばということで、近時、路線バス車内において次のような場面に実際に私自身が遭遇した例を二つ挙げています。

項番47の最後ですね、健常者、ハンディキャップを持つ人を問わず、こうした極めて多種多様で個別具体的な事情に応じた接遇を的確に行うためには、N3以上の日本語能力が必要不可欠であると言えます。

(52)、これが「通常の接遇能力」についてのまとめ、小括ですが、以上の

とおり自動車運送業特定技能1号評価試験の出題内容、また同試験に合格するための学習用テキストの内容、新任運転者研修の仕組みから判断して、「通常の接遇能力」、すなわち高齢者・障害者・急病人対応、地域の交通事情、事故時の対応が特定技能評価試験合格と新任運転者研修をもって「N3外国人とN4外国人とで同じ」く確保されていることが証明されているとは言えません。健常者、ハンディキャップを持つ人を問わず、極めて多種多様で個別具体的な事情に応じた対応が求められる「通常の接遇」、このことは先ほどから申し上げているとおり、国土交通省の「公共交通事業者に向けた接遇ガイドライン」から明らかですが、こういう「通常の接遇」を的確に行うためにはN3以上の日本語能力が必要不可欠であると言わざるを得ないと思います。

その上で、最後、項番50ですけれども、とは言っても、やはり地域における交通インフラを維持する必要性、重要性があるというのは、それはそのとおりだと思います。ただ、現時点での業所官庁による案は妥当ではない。今申し上げたとおり、地域における交通インフラの維持の重要性、必要性ということをも重視して考えた場合に、仮に日本能力要件について合理的な要件の下で一定程度緩和するとすれば、二つの要素が必須だと思います。

まず①として、一定期間内のN3取得義務付け及び、それを前提に一定期間内にN3を取得するための具体的で実効的な日本語学習プランの作成・提出、②として、自治体の責任を持った関与、この二つの要素が必要だと考えます。特に①の要素については、安全性の担保という観点に加えて、これも先ほどほかの委員からも御指摘がありましたけれども、外国人運転手が日本語能力要件の緩和対象地域以外にいつまでも転籍し得ないという事態を防ぐという観点、また、将来的に自動車運送業分野に係る特定技能2号が創設されたときに、特定技能2号に事実上移行することができないという事態を防ぐ観点からも重要だと考えます。

②については、一定の措置の実行について緩和対象地域の自治体の責任を持った関与が求められます。具体的には、一定期間内のN3取得に向けた日本語教育、当該地域の方言を含む日本語教育、当該地域の個別の道路交通事情に応じた地元警察等による交通安全指導、地元住民への丁寧な説明などに係る措置について、自治体による積極的な関与の下で事業者、業界団体及び自治体が一体となって実行すること、そのことに関する同意書を事業者が自治体から取り付けられることが必要であると考えます。この2点の要素が満たされるのであるならば、地域における交通インフラの維持の必要性ということに重きを置いて、一定の適正な要件の下での緩和ということはあると考えるべきです。

私の意見としては以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。大きくはポイントが二つあって、一つはやはり新人運転者研修ですか、ここも含めて、法律上から考えればN3が不可欠ではないかという御意見がありました。ですから、そこを具体的にどう運用されているのか、しなければいけないのかについて、国土交通省からコメントをお願いしたい。それから、二つ目は、さはさりながらということで、N3の取得のための研修、これは先ほどもありました。それから、もう一つが自治体の関与ということですが、ここについて、現時点で国土交通省で具体的な関与を求めるといえるのか、その辺の議論というのは進んでい

るのかどうか、言い換えますが、実際に自治体に関与していただくことが可能なのかどうか。先ほど鈴鹿市は、まだこれからということもあって、具体的なことはおっしゃいませんのでしたけれども、関与していただくことが可能なのかどうか、それから、関与するとすれば先ほど御提案があったようなことができるのかどうか、この辺、現時点でコメントがあればお願いしたいと思います。

○国土交通省 ありがとうございます。まず、そもそも運行の安全・安心を確保していくというのは事業者の責任でございますので、そこをしっかりとやっていくというところは当然、我々としては不可欠だと思っております。なので、ちょっとレベルが低いというような御意見を頂戴しているところではございますが、我々としては事業者においてしっかり研修をしていくというところでの担保はできるというところの認識は、まず持っております。

一方で自治体の関与というところ、当然、外国人の方々がその地域に定住していく、なじんでいくという観点では、恐らく自治体の協力を得なければいけない部分が相当あるかと思っております。なので、私どももどんなことができるかというところについては現時点で自治体と調整中というか、検討は進めているところではございますので、そうした部分も踏まえて、今頂いた御提案も踏まえて、何ができるのかということを考えてみたいと思っております。

○高橋座長 ありがとうございます。

ほかに御意見のある方はいらっしゃいますか。

どうぞ、富田委員。

○富田委員 今の山脇委員の意見に関連するのですがけれども、たまたまXでバスの運転手さんがすごいクレームに遭って、そのクレーマーを追跡して逆クレームしたというツイートがバズっていたのです。そこに関連して、バスの運転士さんたちのいろいろなクレーマー的なお客さんへの苦労というのが挙げられていて、日本のサービス業というのは本当に大変なプレッシャーの下、日本人客が一番面倒くさいなと感じたのですがけれども、山脇さんのおっしゃるような障害者への配慮ももちろんですがけれども、そういったとても困ったお客さんがたくさんいるということが現実問題としてあるので、国土交通省は利用者側の教育も考えていただきたいと思っております。

特に、今回の選挙なんかでも外国人のヘイトがさんざん言われていて、でも、ここの会議ではどこの省庁からも外国人が欲しいと言われていて、でも、選挙の中では外国人が優遇されているみたいな話がいっぱい出ていて、これは一体誰の責任でこんなことになってしまったのか、日本社会全体のことだと思うのですがけれども、N4のバスの運転手さんが1人で乗っていたときに、それに不満を抱くのは日本人で、そのヘイトを受けるのはバスの運転手である外国人になるわけですね。そうだとしたら、自治体が責任を持ってというお話がありましたけれども、自治体として、バスの日本人の運転士を確保できないから、私たちは外国人の運転士さん、N4の方をお願いして来てもらっていると、だから、利用者の皆さんはどうかそこに理解をして、この自治体で暮らす人、この自治体を訪問する人は理解して乗ってくださいということを、自治体としても政府としても責任を持ってアナウンスすべきだと思います。そうでなければ、ヘイトの対象

とか、絶対できないと思うのです。山脇委員が読み上げていた部分を見ていて、私の依頼者たちは絶対これはできないと、障害者の方たちへの配慮、この理解をしながら、確かめながら話すなんていうことはとてもできません。でも、その人たちに乗車させるのであれば、その必要性と危険性、リスクを負うのは日本社会であるということをきちんとアナウンスすべきだと思います。

○高橋座長 国土交通省、コメントをお願いします。

○国土交通省 ありがとうございます。自治体と協力しながら、利用者の方へのアナウンスみたいな部分も考えていきたいと思っておりますし、制度全体として、政府全体としてどんなことができるのかというところも、事務局とよく調整しながら対応したいと思っております。

○高橋座長 ありがとうございます。

ほかに御意見のある方は。

富高委員、どうぞ。

○富高委員 ありがとうございます。基本的には山脇委員がおっしゃったことと同様ですが、我々の傘下にもバスの運転士等を抱える組合がありますので、通常の接遇も含めて伺いました。先ほど障害のお話がありましたが、視覚障害者や筆談が必要な聴覚障害者への対応、さらに、乗換えや運行状況の案内、それから急病人発生時の救急対応など、かなり様々な対応を求められる状況があるので、日本語要件はきちんとクリアする必要があるだろうと伺っております。

それから、先ほど事務局から、N3取得を目指していくというお話がありましたが、一般的にN4の方がN3を取得するには150時間から220時間ぐらいの学習が必要になると言われており、日常的な運転業務を行いながら時間外に学習時間を確保することが本当にできるのか、できるとしてどれぐらいの期間で取得できるのか、どのような支援をしていくのかということも含めて担保されていないと、我々としてはこれを認めるのは難しいというところがございますので、しっかりお考えになったものを御説明いただければと思います。

○高橋座長 現時点でコメントはありますか。

○国土交通省 御意見を踏まえて考えたいと思えます。

○高橋座長 ありがとうございます。

ほかに御意見のある方いらっしゃいますでしょうか。

どうぞ。

○山川委員 ありがとうございます。先ほど佐久間委員からもお話があって、山脇委員の意見の中にも含まれていたかもしれませんが、離島とか半島ということで単独乗務の便が非常に少ない可能性があるということと、ほかには日本語サポーターが予定されているということですが、雇用契約がどのようなものになるのか、ある種、路線とか状況を限定した雇用契約になるような感じがいたしまして、例えば、仕事が提供できない場合もあるかもしれませんし、路線が廃止とかそういう場合があるかもしれないので、その場合の雇用契約上の取扱い、あるいは仕事のスケジュールのようなものが人事管理上どう決まっているのかとか、そういうことが分かりましたら教えていただければと思います。

○国土交通省 日本人の場合をまず御説明させていただきますと、離島におけるバスの運転者につきましても正社員、フルタイム勤務というものが原則でございます。特に便数の少ない路線につきましても、ほかの路線への乗務であったりとか、あとはいわゆる乗務しない勤務という形での、例えば車両の清掃であったりとか事務処理であったりとか、そうしたものと組み合わせることによって、いわゆる所定労働時間、そうした部分に過不足が生じないようにということで現在、勤務は設定しているというところでございますので、外国人運転者についても基本的には日本人ドライバーと同様の待遇を設定していくことになろうかとは思っております。

○山川委員 それはできるのでしょうか。つまり、ほかの乗務はN4がないとできないですし、ほかの内勤みたいなことをどの程度させられるかについても、特定技能にしても育成就労にしても業務内容が限定されていますから、日本人と同じというわけにもいかないのではないのでしょうか。

○国土交通省 その点、頂いた部分を踏まえて考え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。

ほかにいらっしゃいますか。どうぞ。

○市川委員 先ほどICTの活用というのもお話があったのですが、自治体の業務なんかでも、かなり翻訳の仕組みを使って今、取り組んでいるところもありますので、そういったことも参考に、何ができるのかということは具体的に検討いただけるといいのではないかと思います。

○高橋座長 よろしいですか。

是川委員、どうぞ。

○是川委員 日本語の能力のところですけども、N3かN4かということはあるのですけれども、一方で、働くための日本語について詳しいJICEの方とかに聞くと、基本的に、例えばJLPTの能力というのは働く上での日本語能力とは余り相関していない部分ももちろんありまして、もちろん日本人並みに話せばいろいろできるというのは十分条件ではあるのですけれども、やはり就労という意味では、限られた時間内で、よりそのタスクの達成に必要な日本語教育というのに特化していく必要があるということはあると思います。

ですので、この議論をしていくときに、N3かN4かという議論も大事なのですけれども、それ以上に大事なのは、実際に安全が担保されるかということであって、そういう意味で言うと、文科省が今、昨年度の補正予算で就労のための日本語のカリキュラム開発といったような事業、予算を付けてカリキュラム開発を促進してたりもしますが、こういう離島でのバス・タクシー運転に関わる、そういった日本語カリキュラムの開発とか、そういったこともしっかりやっていくということがむしろ重要なのかなと思えました。

接遇のガイドラインとかについても、確かに達成が担保されていないという御指摘もあったところですけども、これ自体、日本人についてもどこまで担保されているかというのは正直、分からないところですし、これについて離島で運転しているバスの運転士とかに試験をしたら、もしかしたら余りできなくて、日本人も含めて運行停止という

ことにもなるのかなと思いますので、そういった意味で言うと、そういう業界自体の在り方についてここで議論するというのは、ちょっとマンドートを越えていますので、外国人というところで、制度との関係でというところでは、やはり働くための日本語のカリキュラム開発という隣接した領域で、実際そういう事業もあるわけですので、そういったものを参照しつつ、この分野についても、そういったマニュアルとかテキストをしっかりと開発していただくようなことも一つあるのかなと思いました。

以上です。

○高橋座長 日本語カリキュラム開発はN3であろうがN4であろうが、役に立ちますよね。そういったこともお考えいただきたいと思います。

ほかに御意見のある方はいらっしゃいますか。

どうぞ、花山委員。

○花山委員 ありがとうございます。そもそも人が集まらないからN3からN4にするという議論で始まったかと思うのですが、N4にしたことでどの程度、外国人労働者が増えるのかということ、これは佐久間委員からも質問がありましたけれども、だからN3での検証が必要ではないかという考えです、私は。

○高橋座長 この点については今、何かコメントありますか。

○国土交通省 特段今、データは持ち合わせてございません。

○高橋座長 N3でどうかという検証を、できればお願いしたいと思います。ありがとうございます。

ほかにありますか。よろしゅうございますか。

今日も活発な御意見を頂戴しました。まだ議論は続いていますけれども、今日の議論はここまでにしたいと思います。

それなりに議論の収束の方向も見えている気もしますが、次回以降で国土交通省において具体的な対案の提示を含め、検討いただきたいと思います。今日出ました各委員の意見を踏まえた対応をお願いできればと思います。

皆さん、それでよろしいでしょうか。国土交通省もそれでよろしいですか。

ありがとうございます。それでは、ぜひとも国土交通省と事務局で調整した上で対応をお願いしたいと思います。

それでは、今日の議論はここまでにしたいと思いますが、次回の日程及び今後のスケジュールなどについて事務局から説明をお願いします。

○事務局 次回の開催予定について御説明いたします。

第7回会議につきましては9月中を予定しておりますが、日程は調整中ですので、追ってお知らせいたします。

次回の議題は重要論点のうち上乗せ要件や転籍制限期間の議論を予定しております。事前説明の日程等についても追って調整させていただきます。

事務局からは以上です。

○高橋座長 今の事務局の説明に関して、何か御質問等がありますでしょうか。オンラインの方も含めて。

どうぞ、花山委員。

○花山委員 次回の議論として、上乗せ要件について議論していくというお話がありましたけれども、その上乗せ要件を検討する上で、これまでの特定技能あるいは技能実習でつけられている上乗せ要件、その上乗せ要件をつけた理由についてリスト等を作っていたのであれば、議論を進めやすいのかなと思います。

○高橋座長 事務局、いかがですか。これまでの上乗せ要件についての整理はできますか。

○菱田政策課長 対応させていただきます。ありがとうございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

ほかに。

どうぞ、堀内委員。

○堀内委員 いつも事務局の皆様にご苦労いただいているところとは思いますが、次回以降、可能な限り早期に上乗せ要件をお示しいただいて、十分な検討ができるような時間を頂ければと思います。どうぞよろしく願いいたします。

○高橋座長 皆さん夏休みだとは思いますが、事務局、よろしく願います。

○菱田政策課長 かしこまりました。

○高橋座長 これに限らず、事務局の皆さんに過大な要求を私たちがずっとしてきたと思いますけれども、最初が重要なので、ひな形が作ればこれから先の議論もしやすくなると思います。ぜひとも事務局にはよろしく願いしたいと思います。

ほかに御意見はありますか。

どうぞ。

○山川委員 今、座長もおっしゃったひな形というのが重要になるような気がします。生産性向上に関しても今回、データが非常にいろいろ出てきて、高いところと低いところがあり、出した算式が同じかどうかよく分からないのですけれども、座長の示された、効果を書くところに、例えばマニュアル的にこのように書いてくださいというようなものがあると、省力化できると思いますし、比較も簡単になると思います。後に残るような資料の作り方を工夫していただければと思います。

以上です。

○菱田政策課長 検討させていただきます。

○高橋座長 非常に重い要求だとは分かっていますが、よろしく願いしたいと思います。

ほかに御意見はありますか。よろしゅうございますか。

### 3 閉 会

○高橋座長 それでは、これもちまして第6回有識者会議を終了いたします。

皆様、本日はどうもありがとうございました。

以上