

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
1	全般	全般	制度所管省庁	分野別協議会について、①加入企業に対する相談件数について、分野によって件数が大きく異なっているが、常設の相談窓口の設置、その周知などを制度所管省庁として統一的に指導することはできないか。②加入企業への指導等の方法について、構成員への口頭ないし書面での通知、報告書の徴求にとどまる分野が多い中で、建設分野の特定技能協議会は巡回指導を行っているとのことであるが、その違いは、財源、人員等の違いによるものか。外国人育成就労機構とは別途、問題が疑われるときは立入検査を行う等の制度を設けることはできないか。	市川委員
2	全般	全般	制度所管省庁	先般公表された「外国人の受入れの基本的な在り方の検討のための論点整理」（法務大臣勉強会）は、「日本における外国人比率が現状の約2.82%を大幅に超えて10%台に（又はそれ以上）となる状況を想定し、上記（1）から（6）までの観点を検討してもなお、その基本的なスタンスを維持すべきか」という問題提起をしている。特定技能制度、育成就労制度については受入れ見込数の上限を設定することとされているが、産業界の必要性、生産性向上の努力という観点以外の治安や税・社会保障等の観点からも上限を検討することを想定しているか。この点、日本でキャリアアップして生活を続けることを想定して日本に来た育成就労外国人、これから育成就労や特定技能で来日する準備をしている者についてまで影響を及ぼすのは避けるべきと考える。また、受入れ環境の整備状況との関係では、10%という目安を所与のものとして設定するべきではないと考えるがいかがか。	市川委員
3	全般	全般	制度所管省庁	分野特有の事情に鑑み、上乘せして定められる分野独自の基準については、業務の特性（必要な能力・スキル等）により設けられたもの、過去の受入れ実績（労務管理の状況、失踪・トラブルの程度等）により設けられたものがあると思料する。特に過去の受入れ実績により設けられたものについては、該当する分野における受入れ機関の理解を促すためにも、なぜ上乘せ基準が必要なのか、丁寧な説明が必要。また、状況を随時確認しながら、見直していくことも必要。	清田委員
4	全般	全般	制度所管省庁	工業製品製造業分野及び建設分野の受入れ機関などは分野別協議会に加え、所管大臣の登録を受けた法人へ強制的に加入・費用負担が課される。同法人に加入する必要性について、十分に理解していない事業者も存在するため、同法人の役割・提供しているサービス、その成果等が見える化することで、適切な機能が発揮されているかチェックすることも必要である。	清田委員
5	全般	全般	制度所管省庁	人材育成のための要件（講習の受講義務など）が課されている分野については、業所管省庁において、地方を含む中小企業が十分に対応できるだけの環境整備を図られたい。	清田委員
6	全般	全般	制度所管省庁	<p>【資料1-1について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 分野別協議会の状況について、会費徴収の有無、その額を御教示ください。 ○ 将来、育成就労制度にも分野ごとの協議会は加入する方が事業者をグリップするには良いし、いずれかの制度を利用しても、必ず協議会には入らなければならない方が分かりやすいと考えます。なお、会費を徴収する場合は、育成就労制度、特定技能制度ごとに徴収するのではなく、会費を二重に徴収することはやめていただきたい。 ○ すべての分野、業務区分について、建設はJAC、工業製品製造業はJAIMのように加入することになるのであれば、協議会の意味がなくなってしまうのではないのでしょうか。 ○ 協議会決定事項に違反したときの措置について、再三の指導とは何でしょうか。また、除名した実績はあるのでしょうか。各分野ごとにお答えください。ないのであれば、架空の文案に過ぎないのではないのでしょうか。各分野、だれが、どのようなルートで、違反等の事例を迅速に把握し、指摘や調査に入るのでしょうか。 ○ 賃上げの実績把握と事業者への指導は協議会で行うようにしていただきたいと考えます。 ○ 法令順守の啓発方法については、SNSやホームページを通じて周知を行うことが多いようですが、直接、説明する方法も検討していただきたいと考えます。 ○ 各分野、産業別に労働組合があると思いますが、労側は各分野・業務区分の受入れ人数について、日本人の働く側からみてどのような感想を持っているのでしょうか。 ○ 特定技能制度の分野別協議会の運営状況は、過去に全分野調べたことと思いますが、各分野で扱い等が異なり、また協議会の規約の記載等も異なることから、事業者にとっては分かりづらさがあります。今回を機に、全分野で統一感をもった取扱い等にしていきたい。 	佐久間委員

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
7	全般	全般	制度所管省庁	<p>【資料2】上乗せ基準等（案） <全体版> ○ 今回提示いただいている「上乗せ基準」については、本来、分野別運用方針に規定されるものだと存じます。その分野別運用方針の別に「上乗せとしての基準」として、より厳格に設定するものであれば私としては理解できるのです。例えば、繊維産業のように「四つの上乗せ基準」、これがわかりやすいと思います。分野別運用方針に記載していく内容であるならば、特に上乗せ基準ではなく、当然の記載事項になると思います。上乗せ基準とは、分野別運用方針に記載する規定よりもさらに厳しい「上乗せ」の基準、取引のことを言うのではないのでしょうか。なお、一部の業務区分においては、緩和しているものあり、違和感があります。 ○ 「分野等の外延の画定」とはどういった意味でしょうか。</p>	佐久間委員
8	全般	全般	制度所管省庁	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保 ○ 各分野・各業務分野の生産性向上・国内人材確保についての、所管行政庁と業界団体・協会の方々が協議され、あるいは、所管行政庁が団体に取りまとめるよう御指示されている状況です。各団体では、業務多忙の中、取りまとめたいただいた生産性向上のための取組、あるいは国内人材確保のための取組について、説明とともに成果を数値とともに記載いただき、当該業務区分において積極的に取り組んでいるとして会員企業内の数値を掲載しているようです。しかし、各業界団体では、当該業界に属している企業数も正確に把握しているわけではなく、会員企業の数値を掲載しているところが多く、実態としてどこまで取り組んでいるのか不明瞭な記載です。 本来、所管行政庁 担当課又は業界団体が、再度、すべての事業者の実態を把握していただき、単に効率化としての「生産性」ではなく、付加価値率、有形固定資産回転率を掛け合わせ資本装備率や一人当たり有形固定資産比率から付加価値労働生産性を算出し、さらに国内人材確保として健常者（女性、高齢者、就職氷河期世代等を含む。）や障害者の雇用について、活用している個別企業の実績から業界全体として集計していただきたいところでありませう。 ○ そのため、今回の有識者会議によって、業所管行政庁が講じる人材確保支援策・生産性向上支援策に濃淡があることや、業界の好事例を取り出すことしかできない分野があることもよく分かりました。これ以上、公務ご多忙の中、なんらかの資料を御依頼させていただいても、無理矢理、業界団体に記載させる等の対応となり、効果的な資料は出てこないものと思います(我々の組織にも「所管行政庁 御担当課がとりまとめず、業界団体に取りまとめるよう依頼が来る」との声が届いています。)</p>	佐久間委員
9	全般	全般	制度所管省庁	<p>○ 転籍制限について すべての分野に係る「転籍制限期間と待遇向上策」について、所管行政庁 担当課より、業種を束ねる全国組織の団体に対し、意見聴取、交渉がなされたと思います。私ども傘下の全国組織の団体にも、「所管行政庁 御担当課から話があり、2年でなければならない理由があるか。明確な理由がない限り、2年は認められないので、1年となる。」との問合せがあった旨の御連絡をいただいております。また、交渉された団体は、専ら大手業者が加入している団体であり、当該団体には中小企業で集まった協同組合、商工組合では、「そもそも個人事業者も多く外国人を受入れる必要性や余裕がない」との話がありました。交渉の過程が気になります。 ついては、交渉した業界団体（非公開資料で掲載された業界団体）に対し、転籍制限となる「1年」「2年」の交渉の経緯、反応、意見及び同意状況、並びに、待遇向上策についての反応、意見及び同意状況について、委員限りの非公開資料としていただいて良いので、各分野・業務区分別に取りまとめでいただき、御提示賜りたくお願いいたします。</p>	佐久間委員
10	全般	全般	制度所管省庁	<p>育成就労ないし特定技能外国人を雇用する事業所について、上乗せ要件として社会保険及び失業保険の加入を義務付けられないのでしょうか。特に法人化していない雇用主（農業等）において、技能実習生や特定技能外国人に社保はおろか失業保険にも加入させていないケースが散見されます。こういった事業所から唐突に解雇されると、在留資格変更を経ての転籍に数か月かかるため、当面の生活の確保が著しく困難になります。また、社保がないため、傷病手当が出ないというケースも見られます。</p>	富田委員

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
11	全般	全般	制度所管省庁	外国人雇用管理責任者を置くことは雇用主の努力義務とされていますが、特定技能外国人を雇用する事業主には、上乘せ基準として配置を義務付けられないでしょうか。特定技能外国人の雇用現場では、基本的な労働法令に違反するような問題が起きています。育成就労は、技能実習の実習実施責任者講習を引き継げばそれで十分ですが、特定技能外国人を雇用する企業にも何らかの講習を義務付けるべきだと思い、提案いたします。外国人雇用管理責任者講習の普及は、国内の中小規模の事業所全体の意識の底上げにもつながると思います。	富田委員
12	全般	全般	制度所管省庁	シフト制で働くことの多い業種は、月給制を義務付けていただきたいです。特定技能外国人を「人手不足」を理由に呼び寄せておいて、「仕事が少ないから」と、少ないシフト分の賃金しか支払わない例が見られます（私たちが相談を受けたケースは、いずれも外食業でした）。	富田委員
13	全般	全般	制度所管省庁	訪問介護の議論の際に、「相談体制を充実させる」というお話があったと思います。協議会に係る資料を見ると、「加入企業に対する相談体制・相談件数」という列しかありません。どの協議会も、特定技能外国人からの相談は対応していないのでしょうか。	富田委員
14	全般	全般	制度所管省庁	各協議会が、①過去に構成員を退会させたことがあるか、②ある場合にどのような事例かを、(②については差支えない範囲で) 御教示ください。	富田委員
15	全般	全般	制度所管省庁	資料1-1「特定技能制度及び育成就労制度の分野別協議会について」の「加入企業への指導等の方法」、「協議会決定事項遵守の確認方法」、「協議会決定事項に違反したときの措置」について、具体的にどのような方法（例えば、巡回指導、電話聴取、報告書の提出等）で、どのような頻度（例えば、3か月に1回、1年に1回等）で確認を行い、その結果、どのような方法によるどのような指導等（例えば、報告徴収、指導勧告書の交付、口頭注意、制度所管庁への情報提供等）を、何件行ったか、また、最も重い措置として、何件除名や退会といった措置を行ったのかを、各分野ごとにそれぞれ可能な範囲で明らかにされたい。これらは、各分野の上乗せ要件等を検討するに当たって、外国人の受入後に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な情報であると考えられる。	山脇委員
16	全般	全般	制度所管省庁	分野ごとの具体的な議論に入る前に、前提として、以下の1～3の各事項について認識を共有する必要があるのではないか。 1 「転籍の制限を理由」とする待遇向上の意義（育成就労法上の同等報酬基準との関係） 基本方針において、「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基準を満たす待遇の向上等を図らなければならない。」と定められている。育成就労法施行規則案において、「（転籍制限）期間が1年を超える場合にあっては、育成就労の開始日から1年を経過した後において、育成就労外国人の昇給その他の従事させる業務において要する技能の属する育成就労産業分野に係る分野別運用方針で定める待遇の向上を図る」と規定されている。また、育成就労法9条1項9号は、育成就労計画の認定基準として、「育成就労外国人に対する報酬の額が日本人が当該業務に従事する場合の報酬の額と同等以上であること」(同等報酬基準)を規定し、当該認定基準を満たさなくなった場合は認定取消事由に該当する（育成就労法16条1項2号）。これを前提に、「転籍の制限を理由」とする待遇向上の意義としては、次の①又は②の考え方がありうるが、どちらを採るべきか。資料3において、各分野とも、賃上げ率を「基準に」昇給率を設定するとされているところ、①又は②のどちらを採るかによって設定される昇給率が変わってくると考えられる。 ①1年を超える転籍制限期間を定めない分野においても、同等報酬基準の遵守が求められるのであるから、1年を超える転籍制限期間を定める分野においては、それ以外の分野よりも優遇された待遇を保障すべく、同等報酬基準よりも厳格な待遇基準（より高い報酬額）を設けることになる。 ②待遇のうち、少なくとも「報酬」については、同等報酬基準で求められる報酬よりも高い報酬を支払うべき昇給が義務付けられるわけではなく、転籍制限が原因でより高い報酬が得られる事業者が転籍する機会が得られないことに鑑み、同等報酬基準の適合性審査をより緻密に（より密度高く）行うことを可能とすべく、定量的な基準（協議会決定による昇給率という一義的に特定できる基準）を導入することになる。	山脇委員

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
17	全般	全般	制度所管省庁	<p>2 「待遇の向上等」の意義</p> <p>(1) 「待遇」の範囲 基本方針及び育成就労法施行規則案のいずれにおいても「昇給」は例示であり、それ以外の待遇向上も含む文言となっている。資料3においては、待遇向上策としてキャリアアッププランの向上の作成を義務付ける介護分野以外は、賃金に係る昇給しか記載されていない。<u>介護分野以外においても、賃金に係る昇給以外の待遇向上策を検討する必要はないか。</u></p> <p>(2) 「等」の意義 基本方針においては、「待遇の向上等」とされているのに対し、育成就労法施行規則案においては、「待遇の向上」とされている。<u>基本方針における「等」とは何を意味するのか。分野別運用方針においては、待遇の向上そのものではないが、それに準じる「等」に含まれる事項を定めることもありうるのか。</u></p>	山脇委員
18	全般	全般	制度所管省庁	<p>3 待遇向上基準の決定単位（分野ごとか、業務区分ごとか、主たる技能ごとか）</p> <p><u>待遇向上の決定単位は、分野ごとか業務区分ごとか主たる技能ごとか。</u></p> <p>①転籍制限期間は「分野ごとに」設定するので、その見合いとしての待遇向上基準は対応関係があると捉え、「分野ごと」に決定するという考え方（資料3に記載されている待遇向上策はどの分野もこの考え方を採っていると思われる。）もあり得るが、②同等報酬基準と密接に関わる待遇に係る基準であることからすれば、事柄の性質上、賃上げ率等に係る客観的な統計が得られる限り、「業務区分ごと」あるいは「主たる技能ごと」に決定するという考え方もあり得るのではないか。</p>	山脇委員
19	全般	全般	制度所管省庁	<p>「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」最終報告書提言4③は、「以下の要件をいずれも満たす場合には、本人の意向による転籍も認める。ア 同一の受入れ機関において就労した期間が1年を超えていること・・・」とし、その例外として、10②は「政府は、現行制度を利用している外国人や受入れ機関等に不当な不利益を生じさせず、また、制度の移行による急激な変化を緩和するため」、「当分の間、受入れ対象分野によっては1年を超える期間を設定することを認めるなど、必要な経過措置を設けることを検討する」としている。令和6年2月9日の閣議決定「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採取報告書を踏まえた政府の対応について」4（2）も「人材育成の観点を踏まえた上で1年とすることを目指しつつも、1年を超える機関を設定する場合には」として経過措置としている。令和6年の法改正時の参議院附帯決議一二では『本人の意向による転籍を制限する期間に関しては、「一年」という有識者会議の報告書及び関係閣僚会議の決定の趣旨を尊重した上で、必要な検討を行うものとする。』とされている。このように、転籍制限期間について1年を超える期間を定める場合については、制度の移行による急激な変化を緩和するための経過措置として例外的な位置付けがなされている。これに対して、今回の集約によれば、17分野中の半数に近い8分野が2年の転籍制限期間を設けることとしており、例外的取扱とはなっていない。また、各分野が転籍制限期間を2年とする理由として挙げているものは、業務の内容そのものから2年以上にわたって同一の職場で育成しなければならないとの説明であり、あたかも、業務の性質上当然に、恒常的に2年間の転籍制限が認められるべきであると考えているように読める。しかし、上記の最終報告書の趣旨、附帯決議の趣旨などからすれば、急激な変化の緩和措置として、必要な経過措置を設けることが検討されるべきであり、この点についての経過措置としての位置付け、どのように変化への対応をして1年の転籍制限期間に至るのかの道筋が書かれていない。この点、制度所管省庁及び各分野所管省庁は上記の最終報告書、閣議決定、附帯決議等の趣旨との関係で、どのような条件で2年間の転籍制限期間が許容されると考え、どのような経過を経て1年の転籍制限期間に帰着していくと考えているのでしょうか（飲食料品製造業分野では「激変緩和措置として」と記載がありますが、どのような方法で、どのような基準で緩和が必要な期間が設定されるのか分かりませんでした）。</p>	市川委員

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
20	全般	全般	制度所管省庁	全体として、2年間の転籍制限期間を求める理由としては、①一定レベルの技能に到達するために、2年間、同一の実施者の下で働く要請が強いとするもの、②地方から都市への労働者の移動、人材確保のために転籍制限が有効な手段であるとするものがある。しかし、①については、これまで各分野において1年目、2年目という各段階での育成のイメージが想定されていることが説明されてきており、この育成のイメージに沿って育成計画が作成されて育成が行われ、育成就労開始後1年経過時までに技能検定基礎級又はこれに相当する育成就労評価試験を受験することとなっている。このように1年目の育成が終了した者について、他の育成就労実施機関がこれを引き継いで2年目以降の育成就労を行っても問題は生じないし、育成は可能と考えられる。同一の育成就労実施機関で就労することが「望ましい」ということと、本人意思での転籍を他分野よりも長く制限することを制度的に決めることは別の問題と考える。この点、いずれの分野の説明も、同一の育成就労実施機関で育成しなければ技能が身につかないということの説明は十分とはいえないと思われる。	市川委員
21	全般	全般	制度所管省庁	項番20で挙げた転籍制限期間2年とする理由の②の、地方から都市への人材の移動・集中を防ぐために職場移転の自由を制限するという直接的で強い人権制約は、他の、人権制約とならない方法を尽くした上でその目的の正当性が議論の俎上に乗るものであって、制度も開始していない現時点でこのような目的に基づく人権の制約を認めるべきではない。全国的に最低賃金も上昇する中で、行政サービス、医療、地域コミュニティの形成などの地方における生活環境改善を図ることも重要であり、生活環境の整備の現状はどうか、受入れ事業者もどのように協力しているか、その成果はどうか、ということを検証した後に転籍制限の可否を議論すべきと考える。また、外国人の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法律第1条の目的規定は、制度目的の一つとして「育成就労産業分野における人材を確保すること」を挙げているが、個別の事業者における人材の継続的確保までを目的としているものではなく、個別の事業者からの転籍制限の延長は正当化できないと考える。	市川委員
22	全般	全般	制度所管省庁	技能実習制度において、労働基準関係法令違反が疑われる実習実施者について監督指導を実施した業種、その際の法令違反の比率、業法違反率や上乘せ基準を満たさずに技能実習計画の認定しなかった業種ごとの数、職種別の失踪者数等を、育成就労制度下で対応する分野を示しながら、示していただきたい。例えば、2023年（令和5年）の厚生労働省の資料では、違反が多く認められている業種として食料品製造（違反率72.5%）、繊維・衣服製造（違反率75.4%）、建設（違反率80.8%）となっている。これらの業種に対応する分野ないし業務区分（食料品製造業、建設、工業製品製造業の繊維）について2年の転籍制限期間を設けることとしているが、技能実習における3年間の転籍制限期間に近づくことによって労働者としての権利性が弱まり、技能実習時と同様に違法・不当な事案が頻出し、あるいは失踪者が多発することとなれば、技能実習制度の問題点を温存する結果となるので、このような分野については、転籍制限期間1年の原則を堅持すべきと考える。	市川委員
23	全般	全般	制度所管省庁	同一分野内での業務区分の細分化については慎重に考えるべきことは前回会議で述べたが、仮に、現段階の案の業務区分を前提とするとしても、同じ分野の中でも、業務区分によっては、同一の実施者の下で育成することの必要性や相当性は異なると考えられる。例えば、工業製品製造業分野の中の繊維は技能実習制度下で労働法規違反が多く、転籍制限期間が長くなれば技能実習時と同様の問題が頻発することが考えられる。また、食料品製造業分野の中の水産加工について、これまでの説明を拝見しても2年間同一の育成就労実施者の下で就労しなければ育成ができないとは考えがたい。全ての業務区分を一律に転籍制限期間2年とすることは失当ではないか。各業務区分において必要性を丁寧に説明していただき、業務区分ごとに転籍制限期間を検討すべきと考える。	市川委員
24	全般	全般	制度所管省庁	転籍制限期間2年とした場合の待遇向上策の策定方法、特に賃金の上昇率の定め方について、分野ごとに基準とするものが異なっているが、統一的に設定すべきではないか。また、項番19記載の閣議決定において、「1年を超える期間を設定する場合には、当該機関を選択する受入れ機関において、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 その他待遇の向上等を図るための仕組みを検討する。」としており、確実に昇給その他の待遇向上を行うことが必要と解される。その際、2年目に至るときには、①当該分野ないし他分野も含めての前年からの賃金の上昇率を考慮して、転籍を許さないことにより賃金上昇の効果を得ていないこと、②1年間の育成就労によって技能が高められた者について、その技能に応じた賃金上昇の効果を得ていないことの少なくとも2点を前年度の賃金の上昇率として加味して設定すべきと考える。	市川委員

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
25	全般	全般	制度所管省庁	<p>【分野別協議会について】資料1-1</p> <p>○特定技能制度及び育成就労制度の適正な運用のためには、分野別協議会による、加入企業への監理・指導や、賃金水準の引上げ、転籍支援など業界全体の取組の推進が必要。その実効性を担保するためには、協議内容や実施事項などを公開することに加え、業界に関係する労働団体等も協議会に参加させるなど透明性を高めていくことが重要。</p> <p>○協議会決定事項に違反した企業に対する除名や退会の記載があるものの、実際に除名・退会に至った事例はないと聞いている。労働基準監督官の調査により重大な法違反が認められた企業や、労災隠しを行った企業などに対しては、除名や退会処分を行い、受け入れを停止するなど厳格に対応すべき。</p> <p>○建設分野及び工業製品製造業分野においては、協議会設置だけでなく、登録法人の加入も義務付けており、登録法人が適正就労管理や教育訓練の実施、賃上げ状況の確認や生産性向上の取組促進などを行うとともに、取組に改善が見られない場合は登録法人からの除名措置を行うこととされている。業界として登録法人と協議会の2段階で制度の適正運用のために努力いただく仕組みと理解。他の分野においても、同様の厳格な対応を仕組みに組み込むよう検討すべき。</p> <p>○「加入企業への指導方法」について、巡回指導や実態調査による優れた取組の事例収集・展開などを行っている分野もあるが、大半は文書等による指導にとどまっている。加入企業の法令遵守に向け、巡回指導等の取組を行うべき。</p> <p>○「加入企業に対する相談体制・相談件数」について、相談件数が年千件を超える分野もある一方で、件数を把握していない分野や、年数件程度、農業においては3年間ゼロ件と、相談体制が機能していない分野も多い。加入企業に対して相談体制の周知を行うとともに、相談内容等の把握・分析に努めるべき。</p>	富高委員
26	全般	全般	制度所管省庁	<p>【生産性向上・国内人材確保の取り組みについて】資料1-2</p> <p>○前回の資料から資料右側の「成果」部分に各種数値を追加いただいた。一方で、賃上げ率の数値の記載がない分野（農業、漁業、生コンクリート製造）があることや、分野ごとに比較する年度が異なること、率と金額など記載方法にばらつきがあることなど、一律の記載になっていない。有識者会議で必ず確認すべきデータ（直近数年間の賃上げ率や平均賃金、女性・高齢者・障がい者比率、労災度数率など）が漏れることのないよう、またバラつきがでないような形で報告シートを策定いただき、取組の有無などを可視化できるようにしていただきたい。</p>	富高委員
27	全般	全般	厚生労働省 （健康・生活衛生局生活衛生課） 国土交通省 （物流・自動車局自動車整備課、貨物流通事業課・旅客課、航空局安全部安全政策課乗員政策室、鉄道局技術企画課 観光庁（参事官（旅行振興）） 農林水産省 （大臣官房新事業・食品産業部） 水産庁 （加工流通課）	<p>【上乗せ基準】資料2</p> <p>○労災度数率が高い「ビルクリーニング（4.65）」、「自動車整備（4.52）」、「宿泊（4.35）」、「自動車運送業トラック（4.39）」、「航空機整備（3.83）」、「バスタクシー（5.13）」、「鉄道軌道整備（3.48）」、「駅・車両清掃（4.65）」、「飲食料品製造業（4.36）」、「水産加工業（4.74）」については、労災内容を分析の上、リスクアセスメント実施及び結果に基づく対策実施や、労働安全衛生マネジメントシステムの導入など、特定技能及び育成就労で働く外国人労働者の労働災害を低減させる上乗せ基準を設けることが不可欠である。</p>	富高委員

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
28	全般	全般	制度所管省庁	<p>【転籍制限における待遇向上策について】資料3</p> <p>○育成就労制度の基本方針において、「育成就労外国人の待遇については、同等の業務に従事する日本人と同等額以上の報酬の支払いを担保すること、就労期間に応じた昇給その他の待遇の向上を行うことが必要」と記載されている通り、転籍制限の有無にかかわらず、当然に昇給を行うことが求められている。その中で、資料3、P81中段に「自主的に転籍制限期間を1年とすることを選択した場合には、…待遇の向上等の義務はかからない」と記載があるが、こちらは「1年にすれば賃上げしなくても良い」という誤ったメッセージに捉えられる懸念がある。転籍制限期間を2年とした場合は処遇向上策の実施を厳格に確認するとともに、1年だとしても当然に昇給が行われるよう、周知・指導いただきたい。</p> <p>○待遇向上策について、「当該分野における直近の昇給率を基準に、昇給率を毎年設定・公表」とあるが、基準とする昇給率を下回って設定されることがないようにすべきと考える。どのように設定する予定か確認したい。</p> <p>○工業製品製造業分野や造船・船用工業分野、自動車整備分野などにおいて、「当該分野における育成就労実施者の賃上げ率を基準に、昇給率を設定・公表」とあるが、育成就労実施者の賃上げ率は各社ばらばらであるため昇給率の設定が困難であることに加え、育成就労実施者のみを基準にすると分野全体に比べ昇給率が低くなる可能性もある。育成就労実施者が、育成就労実施者以外の企業と同程度の日本人労働者を含めた処遇改善の取組を十分に行った上で外国人労働者を受け入れることが重要なことから、待遇向上策は、建設分野、外食業分野、資源循環分野のように、日本人も含めた分野における賃上げ率を基準に設定すべきである。</p>	富高委員
29	全般	全般	制度所管省庁	<p>【転籍制限期間を2年とする理由について】資料3</p> <p>○基本方針において、「育成就労産業分野ごとに、その業務内容等を踏まえて」転籍制限期間を設定するとあり、期間については、業務内容や人材育成の観点から検討すべきであるにもかかわらず、資料上では、どの分野にも「人材確保の観点」の項目があり、中には「都市部に流出しないよう2年とする」等の記載がある。人材確保は処遇や就業環境の改善等により行うものであることから、転籍制限を設ける理由として不適切であり、全分野において再検討すべき。</p> <p>○また、人材育成の観点において、日本語能力向上に時間を要することを理由としている分野もあるが、日本語能力向上に要する時間やスピードは分野ごとに違いがあるわけではなく、仮に1年で転籍するにあたり高度な日本語が必要なのであれば、転籍制限ではなく上乘せ基準として日本語要件を追加すべきである。</p>	富高委員
30	介護	介護	厚生労働省 (社会・援護局福祉基盤課)	<p>【資料2】上乘せ基準等（案）</p> <p>○ 監理支援機関の法人の範囲の限定については、現行の技能実習制度では、告示において、施行規則で規定される農協・漁協を除く法人に加えて、全国的な介護事業者等の事業者団体、社会福祉連携推進法人を監理団体として許可することとなっています。現行と取扱いは同じになるのでしょうか。社会福祉連携推進法人を構成する社会福祉法人が同時に許可申請しなくとも、監理支援機関になるということではありませんよね（確認です。）。</p>	佐久間委員
31	介護	介護	厚生労働省 (社会・援護局福祉基盤課)	<p>【転籍制限期間を2年とする理由について】資料3</p> <p>○日本語能力の向上を理由として転籍制限を2年とすることは不適切である。1年で転籍するにあたり、介護分野の上乗せ基準であるA2よりも高度な日本語が必要であるならば、上乘せ基準を高めることを検討すべき。</p>	富高委員
32	ビルクリーニング	ビルクリーニング	厚生労働省 (健康・生活衛生局生活衛生課)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 生産性向上のための取組の成果について、「回答のあった企業のうち37社（38%）が取組の効果がない」との回答されたとのこと。この37社が取り組んだにもかかわらず、効果がなかったそれぞれの要因は何でしょうか。これは、ビルメンテナンス業が労働集約型の産業であり、外国人を受け入れていないからとする理由でしょうか。また、受け入れていても、企業が成長するためには仕事量を確保する必要から、もっと外国人を受け入れなくては、企業が成長しないという理由でしょうか。</p> <p>○ 国内人材確保のための取組の成果について、高齢者や女性の雇用比率はずいぶん高まってきているようです。これだけ高まっていても、男性の雇用者は減っているのでしょうか。また、障害者について、「厚労省が集計した令和6年度障害者雇用状況の集計結果によると、増加している」とあります。これは、ビルメンテナンス業についての雇用率でしょうか。労働集約的な産業であれば、法定雇用率を超えて、障害者を受け入れる、あるいは、40人以下の企業であっても積極的に法定雇用率を超え、障害者に仕事を任せてみるのも、費用面、職務面から見ても得策なのではないでしょうか。</p>	佐久間委員

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
33	リネンサプライ	リネンサプライ	厚生労働省 (健康・生活衛生局生活衛生課)	【資料1-2】生産性向上・国内人材確保 ○ 生産性向上、国内人材確保のための取組の成果の両面について、成果が推測値、希望的な数値となっており、取りまとめに時間をかけていただいているのだと思いますが、実績の説明にやや不十分な箇所があります。女性比率、高齢者比率を伺っているのではなく、業界全体（これは業界団体に所属している企業だけではなく）が何社あって、どれだけの企業がどのように取り組んでいるかを分類し、実績を検証する必要があると思います。	佐久間委員
34	リネンサプライ	リネンサプライ	厚生労働省 (健康・生活衛生局生活衛生課)	「業界団体が定めるリネンサプライ業に係わる洗濯施設及び設備に関する衛生基準」とは、 <u>現行技能実習制度のクリーニング職種・リネンサプライ仕上げ作業においてリネンサプライ仕上げ作業を行う場合に受入施設に求められる「衛生基準」（ホテルリネン関係では(一社)日本リネンサプライ協会が定める「リネンサプライ業に係わる洗濯施設及び設備に関する衛生基準」、病院寝具関係では(一財)医療関連サービス振興会が定める「寝具類洗濯業務に関する基準(認定基準)」</u> ）と同一かを明らかにされたい。	山脇委員
35	工業製品製造業	全般	経済産業省 (製造産業局総務課)	【資料2】上乗せ基準等（案） ○ 工業製品製造業について、すべてに繊維産業と同様に、「国際的な人権基準人権基準に適応し事業を行っていること。勤怠管理を電子化していること。パートナーシップ構築宣言を実施していること。特定技能外国人の給与を月給制とすること。」このようなことはすべてが「上乗せ基準」にあたるのではないのでしょうか。 ○ 育成就労実施者のJAIMへの加入の義務付けを予定しているようですが、会費はどのように取り扱う予定でしょうか。	佐久間委員
36	工業製品製造業	全般	経済産業省 (製造産業局総務課)	育成就労制度において、「「小分類484 こん包業」に該当する事業所は、日本梱包工業組合連合会に所属していること（又はそれと同等の上乗せ基準となるよう検討中）。」とあるが、 <u>「それと同等の上乗せ基準」とは具体的にどのようなものを明らかにされたい。</u>	山脇委員
37	工業製品製造業	全般	経済産業省 (製造産業局総務課)	特定技能制度においては、「真に受け入れが必要な機関のみを制度の対象とする」ために、「個社ごとに、生産性向上及び国内人材確保のための取組を行っていること」を要件とするとされているが、 <u>育成就労制度においてこれを要件としない理由を明らかにされたい。</u>	山脇委員
38	工業製品製造業	機械金属加工	経済産業省 (製造産業局総務課)	【資料1-2】生産性向上・国内人材確保 ○ ドラム缶工業協会の1人当たりの生産性は、年平均1.8%向上とあります（2019年度～2024年度）。金属機械金属加工はドラム缶だけなのではないでしょうか。また、その生産性はどのような計算式で出されたものでしょうか。 ○ 国内人材確保の取組の成果について、女性比率はドラム缶工業会、処遇改善は非鉄金属産業、安全衛生対策は日本アルミニウム工業会、それぞれ例示の団体が最も取り組んでいるということでしょうか。業界団体であれば、未加入者の数値も調べていると存じます。非会員を含めた場合の数値を御教示ください。	佐久間委員
39	工業製品製造業	金属表面処理	経済産業省 (製造産業局総務課)	【資料1-2】生産性向上・国内人材確保 ○ 記載いただきました内容からは、業界として努力され、一定の実施努力と取組をされていると思います。働きやすい職場づくりの努力をしても人が集まらない状況については、所管行政庁 御担当課としてどのような要因が大きいとお考えでしょうか。 ○ ゴム手袋、保護メガネの着用は77社とありますが、これは安全対策として当然なのではないでしょうか。これは国内人材確保の取組には当たらないと思いますが、いかがでしょうか。	佐久間委員
40	工業製品製造業	コンクリート製品製造	経済産業省 (製造産業局総務課)	【資料1-2】生産性向上・国内人材確保 ○ 記載いただきました内容では、業界として、努力し、一定の実施努力と取組をされていると思います。働きやすい職場にする努力をしても人が集まらない状況は、所管行政庁としてどのような要因が大きいとお考えでしょうか。	佐久間委員
41	工業製品製造業	RPF製造	経済産業省 (製造産業局総務課)	【資料2】上乗せ基準等（案） ○ 細分類3299—他に分類されないその他の製造業（ただし、RPF製造に限る。）に該当する事業所に求められる安全衛生対策は、育成就労制度にしか求められないのでしょうか。	佐久間委員

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
42	工業製品製造業	RPF製造	経済産業省 (製造産業局総務課)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 記載いただきました取組内容を拝見させていただくと、業界として努力し、一定の実施努力と取組みをされていると思います。生産性向上のための投資を行う企業が多く、これだけ実施数も多く、有効求人倍率も1.61となっています。人手不足感はあるのでしょうか、有効求人倍率も2倍以下であり、所管行政庁として、もう一段の省力化投資、ものづくり補助金、厚生労働省の各種助成措置を活用しても外国人を受け入れないと、対応は難しいとお考えでしょうか。</p> <p>○ 自衛隊除隊者を毎年1名以上、採用したことが大きいのでしょうか。効果が大きいのであれば、各業界でも、自衛隊の御出身者をぜひ受け入れていただく必要があります。</p>	佐久間委員
43	工業製品製造業	縫製	経済産業省 (製造産業局総務課)	<p>育成就労の「中分類11繊維工業」に該当する事業所について、特定技能と同様の国際的人権基準の遵守等が上乗せ要件とされているが、この要件充足のために「(1) 経済産業省が指定する認証・監査への対応」に加え「(2) JASTIに関する研修の受講及び受入れ事業者による自己チェック」が定められているが、(2)の要件は、特定技能ではないが、育成就労で追加したものか。そうであるとすれば、育成就労において自己チェックでも足りるとすることは、特定技能よりも育成就労の方が要件を緩和してしまうことにならないか。(2)は5年間の経過措置とも伺ったように思うが、5年間の経過措置は長期に過ぎないか。</p>	市川委員
44	工業製品製造業	電線・ケーブル製造	経済産業省 (製造産業局総務課)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 生産性向上に向けた取組について記載をいただいておりますが、ものづくり補助金(17社)、省エネ診断(7社)となっておりますが、業界全体(会員・非会員)では、その実施率はどのくらいでしょうか。</p>	佐久間委員
45	工業製品製造業	プレハブ製造	経済産業省 (製造産業局総務課)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 生産性向上のための取組について、業界全体での生産性向上の数値はわかるものの、付加価値労働生産性の向上が、少なくとも前年比3%以上を達成できている事業者は、どの程度存在するのでしょうか、御教示いただくと幸いです。また、労働生産性が業界平均よりも低位にある企業に対しては、どのように指導・連絡・助言をしていく方針であるのか、も併せて御教示ください。</p> <p>○ 「会員各社の優れた取組等の共有を実施」ということで事前準備については評価できますが、劣った取組についての共有又は、業界団体として劣っているとみなした事例(事業者)に対してはどのように改善を図るようにしていくのか、御教示いただきたいところです。</p> <p>○ プレハブ建設協会会員企業の賃上げ率については理解できますが、非会員企業の賃上げ率を含めた“業界平均の賃上げ率(及び実績値)”はどの程度であるのでしょうか。当該資料だけではプレハブ建設協会会員が業界全体のうちでどの程度の組織率であるのか不明確であり、業界団体として方針を採るのであれば、御教示いただきたいと思います。</p> <p>○ 「サプライチェーンの取引先との連携・共存共栄を進めるパートナーシップ構築宣言」という点については評価できるものの、宣言をするのみならず、どのように改善や実効性ある取組みにしているのか、あるいは、していきたいのか、御教示いただきたいと思います。</p> <p>○ 労災発生率が全産業全体よりも下回っていることについては理解できるものの、“労働災害が発生している”という点については否めません。「国内人材確保のための取組(3)安全衛生対策」で記載もされていますが、業界団体が求める安全衛生対策を遵守している事業者に対する助成制度もしくは新規就業者に対してどのように訴求していくのか、について御教示いただきたいと考えます。</p> <p>○ 文面の記載では、女性・高齢者・就職困難者等に対する就業促進や処遇改善に努めている点について評価できますが、なぜ有効求人倍率が高い状況にあるのでしょうか。業界団体として認知している助成金等制度は多種あっても、実際に実施している企業、運用が上手くいっている事業者が少ないということなのでしょうか。</p>	佐久間委員

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
46	工業製品製造業	家具製造	経済産業省 (製造産業局総務課)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 業界団体のなかで生産性向上に努めている企業があることは理解できます。導入事業者が重複している場合もあると考えれば最大で6社とも読めてしまうのではないのでしょうか。あくまでも生産性向上の先進的な取組を記載していただいているともとれるが、生産性向上に努めることができていない事業者はどの程度存在しているのか。また、生産性向上が図れていない事業者の課題は何か。さらに課題に対して、業界団体としてどのように指導・連絡・助言を推し進めていく方針であるのか、御教示いただきたいです。</p> <p>○ 一人当たりの生産性が向上している点は評価できますが、具体的にはどのような構成要素が高まったのか、不明確だと思います。付加価値額が増加した結果（付加価値額のどのような構成要素で高まったのか）なのか、従業員数が減少した結果なのか、御教示いただきたいです。</p> <p>○ 実施企業数についての記載がある点については評価できますが、会員企業何社のうちでの取組みなのか不明確であります。「一般社団法人日本オフィス家具協会（JOIFA）」の2024年度事業計画をみると、会員数（正会員・準会員・賛助会員を含む）は136社程度と読めますが、そのうちの3社（安全衛生対策）や向上における空調設置など（15社）は少ないのではないのでしょうか。安全衛生対策の周知徹底をどのように図っていくのか、御教示いただきたいと考えます。</p> <p>○ 生産性向上のための取組みでは、先進的な取組事例であって、取り組んでいない事業者が抱える課題はなにか、課題に対して業界団体としてどのように指導・連絡・助言していく方針であるのか、御教示いただきたいです。</p> <p>○ 有効求人倍率が2.8という状況にあることは分かります。個別事業者においては、どの程度人手が不足しているのか、個別事業者へのアンケートを実施して実数として集約した方が望ましいのではないのでしょうか。</p> <p>○ 機械等を用いた自動化ではなく人手を必要とする工程がどの程度あって、人手をどのような待遇で迎え入れる準備のもとで、どの程度の手が必要なのか（安価な人手であれば無制限に受け入れたいのか）、御教示いただきたいです。</p>	佐久間委員
47	工業製品製造業	生コンクリート製造	経済産業省 (製造産業局総務課)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 生産性向上のための取組について、業界全体での生産性向上の数値は分かるものの、付加価値労働生産性の向上が、少なくとも前年比3%以上を達成できている事業者は、どの程度存在するのでしょうか。また、労働生産性が業界平均よりも低位にある企業に対しては、所管される行政庁御担当課はどのように指導・連絡・助言をしていく方針であるのか、併せて御教示ください。</p> <p>○ 処遇改善を行っている企業数について記載している点は評価できるものの、実数値についてはどうか、御教示いただきたいです。また、非会員企業の賃上げ率を含めた“業界平均の賃上げ率（及び実績値）”はどの程度であるのでしょうか。</p> <p>○ 文面の記載では、女性・高齢者・就職困難者等に対する就業促進や処遇改善に努めている点が評価できますが、なぜ有効求人倍率が高い状況にあるのでしょうか。業界団体として認知している制度は多様にあっても、実際に実施している企業、運用が上手くいっている事業者が少ないということでしょうか。</p>	佐久間委員

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
48	工業製品製造業	ゴム製品製造	経済産業省 (製造産業局総務課)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 生産性向上のための取組について、業界全体での生産性向上の数値は分かるものの、付加価値労働生産性の向上が、少なくとも前年比3%以上を達成できている事業者は、どの程度存在するのでしょうか、御教示いただくと幸いです。また、労働生産性が業界平均よりも低位にある企業に対しては、どのように指導・連絡・助言をしていく方針であるのか、も併せて御教示ください。</p> <p>○ 一人当たりの生産性が向上している点は評価できますが、具体的にはどのような構成要素が高まったのか、不明確であります。付加価値額が増加した結果（付加価値額のどのような構成要素で高まったのか）なのか、従業員数が減少した結果なのか、設備投資を行い有形固定資産が増加したのか、御教示いただきたいです。</p> <p>○ 文面の記載では、女性・高齢者・就職困難者等に対する就業促進や処遇改善に努めている点が評価できますが、なぜ有効求人倍率が高い状況にあるのでしょうか。業界団体として認知している制度は多様であっても、実際に実施している企業、運用が上手くいっている事業者が少ないということなのでしょうか。また、所管行政庁の御担当課として抜本的に改革するような取組をご指導することはしないのでしょうか、</p> <p>○ どのような課業（タスク、作業工程）について、どの程度の事業者が人手不足と認識して回答しているのか（実数及び全体との比率）を御教示いただきたいです。また、先進的な取組みについて評価することも重要ではあるが、業界平均よりも低位にある企業における課題として、資金、人手不足以外の理由としてはどのような課題が挙げられるのか、御教示いただきたいです。</p> <p>○ 「自動化へ移行できる課業」と「人がやらなければならない課業」では、どのようなものがあるのか、御教示いただきたいです。</p>	佐久間委員
49	工業製品製造業	かばん製造	経済産業省 (製造産業局総務課)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 生産性向上のための取組について、業界全体での生産性向上の数値は分かるものの、付加価値労働生産性の向上が、少なくとも前年比3%以上を達成できている事業者は、どの程度存在するのでしょうか、御教示いただくと幸いです。また、労働生産性が業界平均よりも低位にある企業に対しては、どのように指導・連絡・助言をしていく方針であるのか、も併せて御教示ください。</p> <p>○ 一人当たりの生産性が向上している点は評価できますが、具体的にはどのような構成要素が高まったのか不明確で表現です。付加価値額が増加した結果（付加価値額のどのような構成要素で高まったのか）なのか、従業員数が減少した結果なのか、御教示いただきたいです。</p> <p>○ どのような課業（タスク、作業工程）について、どの程度の事業者が人手不足と認識して回答しているのか（実数及び全体との比率）を御教示いただきたいです。</p> <p>○ 先進的な取組みについて評価することも重要ではありますが、業界平均よりも低位にある企業における課題として、資金、人手不足以外の理由としてはどのような課題が挙げられるのか、御教示いただきたいです。</p> <p>○ 「自動化へ移行できる課業」と「人がやらなければならない課業」では、どのようなものがあるのか、御教示いただきたいです。</p>	佐久間委員
50	工業製品製造業	紡織製品製造	経済産業省 (製造産業局総務課)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保（紡績製品製造と縫製）</p> <p>○ 「設備の更新等による省力が進み、2013年～2023年にかけて1人当たりの生産性は、19.7%向上している」とありますが、生産性を高めてきており、女性比率は他の業種区分より高く、現金給与総額も高くなるよう努力されているようです。設備投資を行ってきた企業と、行っていない企業とでは、まず設備投資を行ってきた企業に対し、外国人材の受入れを可能とする制度にした方が良いのではないのでしょうか。</p>	佐久間委員
51	工業製品製造業	紡織製品製造	経済産業省 (製造産業局総務課)	<p>育成就労制度において、「(2) 受入れ事業者及び監理支援機関による「繊維産業の監査要求事項・評価基準 (JASTI)」に関する研修の受講及び受入れ事業者による自己チェック」について、「<u>研修</u>」及び「<u>自己チェック</u>」の具体的な内容及び実施態様をそれぞれ明らかにされたい。</p>	山脇委員
52	工業製品製造業	定形耐火物製造	経済産業省 (製造産業局総務課)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 個者単位の取組の成果について記載している点は評価できるものの、なぜ国内人材ではなく外国人材を求めようとするのか、国内人材の確保に向けた取組として、所管行政庁の御担当課としてどのように更なる取組を実施しようとしているのか、御教示賜りたいです。</p> <p>○ 機械化や自動化が推進されていると考えますが、どのような工程でどの程度の手手が不足しているのでしょうか。機械化、省力化では無理なのでしょうか。殊に個別事業者が求める人員に関する調査を行っているかと推察するので、御教示いただきたいです。</p>	佐久間委員

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
53	工業製品製造業	電気電子機器組立て	経済産業省 (製造産業局総務課)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 生産性向上については、努力されている数値に見えますが、全体の企業数のうち40社、19社、8%導入、提供会員数120社などと記載されています。会員、非会員を含め、業界全体の母数に対して、どれだけの企業が努力されているのでしょうか。国内人材確保の取組も努力されているようですが、これだけの%があり、業界としても努力されているのに、人員が不足している要因は何でしょうか。各社が企業規模の拡大を意図しており、それに見合った人員が確保できないからということでしょうか。</p>	佐久間委員
54	工業製品製造業	陶磁器製品製造	経済産業省 (製造産業局総務課)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 記載いただきました取組内容では、業界としても努力され、結果が現れて、一定の実施努力と取組をされていると思います。これだけ努力をしてきても有効求人倍率は4.23と高い状況です。そもそも求人をしても集まらないとは、人材不足の要因は何になるのでしょうか。</p>	佐久間委員
55	工業製品製造業	不定形耐火物製造	経済産業省 (製造産業局総務課)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 個社単位の取組の成果について記載している点は評価できるものの、なぜ国内人材ではなく外国人材を求めようとするのか、国内人材の確保に向けた取組みとして、所管される行政庁担当課としての更なる取組みについて御教示いただきたいです。</p> <p>○ 取組事例について記載していただいております。「以下のいずれかの取組を6社で実施」といった記載があります。業界全体のうちで取り組めていない事業者が何事業者（実数値・比率）があって、取り組めていない事業者の課題とは何で、所管される業界団体に対し、所管される行政庁担当課はどのような指導・助言をしていらっしゃるのでしょうか。外国人材を入れて対応するというのでしょうか、御教示いただきたいです。</p>	佐久間委員
56	工業製品製造業	全般	経済産業省 (製造産業局総務課)	<p>【上乗せ基準】資料2 P.65</p> <p>○育成就労の労働安全衛生対策について、「RPF製造（度数率2.21）」「ゴム製品製造（1.07）」のみ基準が設けられているが、その理由を確認したい。また、特定技能も含め、度数率が高い「コンクリート製品製造（5.88）」「生コンクリート製造（5.88）」は、外国人労働者の労働災害の発生を効果的に低減させる安全衛生対策の上乗せ基準を設けるべき。</p> <p>○育成就労の労働条件の「①国際的な人権基準」について、経過措置として「（2）JASTIに関する研修の受講及び受入事業者に関する研修受講・自己チェック」も選択できるとのことだが、人権基準の経過措置期間は可能な限り短くした上で、過去に法令違反などがあった事業者においては「（1）経済産業省指定の認証・監査への対応」を義務付けるようにすべき。</p>	富高委員
57	工業製品製造業	全般	経済産業省 (製造産業局総務課)	<p>【転籍制限期間を2年とする理由について】資料3</p> <p>○人材育成の観点において「取り扱いに特段の留意が必要な製造用機械等があると考えられ」とあるが、具体的にどのような機械において、どのような「転籍制限を2年とすべき特段の留意」が必要かお示しいただきたい。</p> <p>○同じく、「制度運用開始時点では一定の時間をかけて安全衛生教育等を実施していくことが必要かつ相当と判断」とあるが、制度運用後、どのように分析・検討を行うのか確認したい。また、継続的に教育を行うことは否定はしないが、未熟練の労働者の労働災害を未然に防ぐ観点からすれば、就労直後から安全衛生教育を重点的に実施すべきではないか。</p>	富高委員
58	建設	全般	国土交通省 (不動産・建設経済局国際市場課)	<p>【資料2】上乗せ基準等（案）</p> <p>○ 育成就労制度について、受入れ人数の上限として、育成終了の在留資格で受け入れる外国人の数が育成就労実施者の常勤の職員（技能実習生、育成就労外国人、1号特定技能外国人を除く。）とありますが、2号特定技能外国人は除かれないのでしょうか。また、他の就労可能な在留資格については、常勤の職員からは除かれないのでしょうか。</p> <p>○ 労働条件について、1号特定技能外国人に対し、同等の技能を有する日本人が従事する場合と同等以上の報酬額を安定的に支払い、技能修得に応じて昇給を行う契約を締結していること、とあります。この規定は、同一労働同一賃金に通じることから、事業者に対して意識づけるためにも、他の分野にも使用したらいかがでしょうか。</p> <p>○ 受入れ人数の上限について、技能実習生、育成就労外国人、特定技能1号外国人は除いた数を上限とすることとなっていますが、2号特定技能外国人は常勤職員数としてカウントすることでよいのでしょうか。</p>	佐久間委員

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
59	建設	全般	国土交通省 (不動産・建設経済局国際市場課)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 建設分野（土木、建設、ライフライン・設備）において、ICTの活用を促進していることは評価できます。ただし、建設は現場管理だけの仕事ではありませんので、成果の部分では入札や契約における電子化（ICT）を推進しているだけに過ぎないようにも考えられます。現場での作業に対するICTの活用を通じた生産性の向上を図る取組についてはどのように考えているのか、御教示いただきたいと存じます（そもそも、「ICT=生産性」ではないので、生産性がどの程度増加しているのか、取組及び成果が明示されていないと読み取れます。具体的に、業界平均、大企業業界平均（1000人）・中企業業界平均（100人～999人）・小企業業界平均（10人～99人）、零細企業業界平均（10人未満）という区分から生産性を具体的にみなければ業界分析として検討できないのではないかと考えますので、具体的な数値を御提示いただきたく存じます。</p> <p>○ 若者や女性“等”という表記において、高齢者以外には、どのような属性に対して情報発信・入職促進を図っているのでしょうか。</p> <p>○ 従来より言われている「3K」といった建設分野に対する認識を変革させるように業界全体で構造改革を図るための取組としては、どのようなことを計画し、実践し、実効性（数値上・実態上）を有しているのでしょうか。若年者の求めるニーズ（賃金、休日・休暇、福利厚生など）が業界として適応できていないことが原因であって、安易に人材を外から来てもらうのではなく、まずは業界として改善を図ることが優先されるのではないのでしょうか。</p>	佐久間委員
60	建設	全般	国土交通省 (不動産・建設経済局国際市場課)	<p>特定技能制度において、「特定技能1号の在留資格で受け入れる外国人の数が、特定技能所属機関の常勤の職員（技能実習生、育成就労外国人、1号特定技能外国人を除く。）の総数を超えないこと。ただし、優良な特定技能所属機関はこの限りでない。」とあるが、<u>特定技能所属機関の優良品性は具体的にどのような基準で判断するのかを明らかにされたい</u>（「優良な育成就労実施者たる特定技能所属機関は、優良な特定技能所属機関と扱う。」とあるが、<u>育成就労を実施していない場合はどのように判断するのか。</u>）。</p>	山脇委員
61	建設	全般	国土交通省 (不動産・建設経済局国際市場課)	<p>育成就労制度において、「育成就労の在留資格で受け入れる外国人の数が、育成就労実施者の常勤の職員（技能実習生、育成就労外国人、1号特定技能外国人を除く。）の総数を超えないこと。ただし、優良な育成就労実施者はこの限りでない。」とあるが、<u>育成就労実施者の優良品性は具体的にどのような基準で判断するのかを明らかにされたい。</u></p> <p>また、現行の技能実習制度においては、実習実施者の優良品性に加えて、監理団体の優良品性も受入れ人数枠の緩和の要件となっているが、<u>育成就労制度においては、監理支援機関の優良品性は要件としないのか。仮にそうだとすればその理由は何かを明らかにされたい。</u></p>	山脇委員
62	建設	全般	国土交通省 (不動産・建設経済局国際市場課)	<p><u>育成就労制度においては、特定技能制度と異なり、技能習熟に応じて昇給を行う契約の締結を求めないのはなぜか。「同一技能同一賃金」の徹底は、育成就労制度においても求められ、それを実効的に担保する措置が必要ではないか。本人意向転籍に係る転籍制限期間を2年間と設定した場合、育成就労を開始してから1年経過時点の待遇の向上は義務付けられるが、2年経過時の待遇を考えれば、特定技能制度と同様に、技能習熟に応じて昇給を行う契約の締結を要件として求めるべきではないか。</u></p>	山脇委員
63	建設	全般	国土交通省 (不動産・建設経済局国際市場課)	<p>特定技能制度において、「受入事業実施法人への加入等」については、<u>当該法人の透明性の向上（貸借対照表以外の財務諸表等の公表及び受入負担金等（賛助会員年会費を含む。以下同じ。）の内訳を含む具体的用途等に係る特定技能所属機関等への丁寧な説明等）及び当該法人が提供する役務の見直し（建設分野の特性に照らして真にJACが行うべき必要性・相当性がある役務の絞り込み、受入負担金等の軽減の努力等）が必要ではないか。</u></p> <p>JACは、決算として貸借対照表しかHPで公表しておらず（https://jac-skill.or.jp/about/report.php）、<u>特定技能所属機関等から徴収した受入負担金等について、いくら金をどの項目にいくら使ったのか等が明らかでない。</u>受入負担金等を支払っている特定技能所属機関等からの不満や懸念が強まっている現状にある。</p> <p>特に、JACが現在行っている「一時帰国支援」、「CCUS手数料支援」、「受入れ後講習」のそれぞれについて、<u>特定技能所属機関自らが主体的な責任をもって行うのではなく、あえてJACが行うべき必要性と相当性をそれぞれ具体的に明らかにされたい。</u></p>	山脇委員

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
64	建設	全般	国土交通省 (不動産・建設経済局国際市場課)	特定技能制度において、「 <u>個社ごとに求めている国内人材確保の取組については、分野としての取組に統合する</u> 」とあるが、具体的にどのような意味であるか明らかにされたい。	山脇委員
65	建設	全般	国土交通省 (不動産・建設経済局国際市場課)	<p>【上乗せ基準】資料2 P.67～68</p> <p>○「受入れ人数上限」の「優良な特定技能所属機関・育成就労実施者はこの限りでない」とあるが、優良の基準について確認したい。</p> <p>○特定技能制度では「特定技能外国人受入事業実施法人に所属していること」が上乗せ要件であり、建設技能人材機構（JAC）により、監理指導や受入支援が行われている。適正運用のためには育成就労制度でも同様の取組が必要。</p> <p>○特定技能制度の人材育成「受け入れ後の講習又は研修の受講」について、「適正な就労環境確保のための知識、情報の付与」という趣旨に鑑みると、育成就労制度でも同様の上乗せをすべき。</p> <p>○建設分野は厚生労働省の通達においても建設業労働安全衛生マネジメントシステム（ニューコスモス）の導入が推奨されており、また、中小企業向けに実施負担を軽減したコンパクトコスモスも展開されている。建設分野は受入れ人数も多いことから、本システムの導入を上乗せ基準として検討してはどうか。</p>	富高委員
66	建設	全般	国土交通省 (不動産・建設経済局国際市場課)	<p>【転籍制限期間を2年とする理由について】資料3</p> <p>○建設業においては「日本語でのコミュニケーション能力向上に相応の時間を要する」とあるが、日本語能力向上にかかる時間は分野ごとに違いがあるわけではなく、仮に高度な日本語が必要であるならば上乗せ基準として検討すべき。</p> <p>○高所作業や重機操作など危険な作業が日常的に行われている中、育成就労制度において「建設業に不慣れな者」が就労することを踏まえれば、リスクアセスメントの実施とリスクの除去・低減の実施を上乗せ基準として検討すべきではないか。</p>	富高委員
67	造船・船用工業	全般	国土交通省 (海事局船舶産業課)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○生産性向上に関する取組としては、現状を明示する必要があると思いますが、各種認定制度やプログラム、補助制度がどの程度生産性の向上に貢献しているのか、先進事例として提示するためにも実績値や成果を明示する必要があるのではないのでしょうか。特に造船については、既存設備との関係で長崎や愛媛、広島等の地域に集中する場合があります。就業者も必然として当該地域に居住する必要があると思いますが、これらの取組みを優先的に強化する方が望ましいのではないのでしょうか。</p> <p>○「えるぼし認定」については一部の事業者となっていますが、具体的には業界全体で何事業者いるなかで、「えるぼし認定」等の認定制度を取得している事業者がどの程度いるのか（実数、比率）に加えて、取得意向の観点から明示していただきたく存じます。</p> <p>○処遇改善に関して、春闘の結果をみることも重要ではありますが、主要造船会社のみならず、業界全体（企業階層ごとに）どの程度一人当たり・職種当たりで賃金が改善されているのか、御教示いただきたいです。というのも、賃金改善の程度を成果として表現させることで、労働力を募集する際の訴求事項にもなるかと思えます。</p>	佐久間委員
68	造船・船用工業	全般	国土交通省 (海事局船舶産業課)	転籍制限期間2年とする根拠として地方での人口減少が述べられていますが、この分野において、都市部にどの程度求人のある企業があるか。都道府県ごとの事業所数、就業者数などはどのようになっているのでしょうか。	市川委員
69	造船・船用工業	全般	国土交通省 (海事局船舶産業課)	<p>【上乗せ基準】資料2 P.68</p> <p>○特定技能制度で「多能工や管理業務に従事すること」を目的に訓練・研修実施の上乗せを課しているのであれば、特定技能制度に比べ技能が未熟練な育成就労制度においては、労働安全衛生対策等を目的とした研修実施を課すべき。</p>	富高委員

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
70	自動車整備	全般	国土交通省 (物流・自動車局自動車整備課)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 労働生産性の“上昇率”を御提示いただくことに加えて、業界平均の付加価値労働生産性を御提示いただきたく存じます。また、この際、母数（極力企業規模についても偏らないよう満遍なく集計していただきたい）についても御提示いただきたく存じます。何社を調査した上での労働生産性上昇率であるのか、業界の全数に調査した上での結果なのですか。</p> <p>○ 就業推進の取組を行っているにもかかわらず、有効求人倍率が高止まりしていることについては業界の魅力が問題とも考えられます。なぜ、自動車整備分野の人材確保が滞っているのか、御教示いただきたいです。</p>	佐久間委員
71	航空	空港グランドハンドリング	国土交通省 (航空局航空ネットワーク部航空ネットワーク企画課)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 生産性向上に向けた取組については記載をいただいておりますが、成果については「航空旅客数の増加傾向」及び「グラハン従業員数」を記載しているに過ぎず、ビジョンを作成すれば必然として生産性を高めるものであるのか、生産性向上の成果は皆無であると認識してもよろしいのか、御教示いただきたいです。加えて、補助金の執行がなければ生産性は向上しないようにも読み取れるのですが、補助金頼みの取組であるのか、併せて御認識をお伺いさせていただきますところですか。</p> <p>○ 「女子寮新設が空港従事者の離職防止対策を実施している」と記載されていますが、どのような観点から離職防止対策になっているといえるのでしょうか。従事者のための女子寮を設置することで、従事者の離職を防止するために管理している、ということなのでしょうか、御教示いただきたいです。</p> <p>○ 「給料水準を上昇している」と記載することに加えて、個別企業当たりの賃金水準、諸手当額の明示、公休日数の変化、労働条件改善の取組全事例を御教示いただく思います。</p> <p>○ また、休憩室の一日当たり利用者数、保育施設の利用者数等についても御教示いただけると幸いです。</p>	佐久間委員
72	航空	航空機整備	国土交通省 (航空局安全部安全政策課乗員政策室)	<p>○ 生産性向上のための取組に対する成果では、航空旅客数の増加と国内整備士の数に言及しているのであって、生産性向上の成果については言及されていないのですが、これは取組をやっても成果が出ていない、という認識でよろしいのか御教示いただきたいと存じます。その際、各種電子化やデータ連携によって、どの程度生産性が向上したのか、についても併せて御教示いただきたいです。</p> <p>○ 初任給の上げも重要ではありますが、キャリアステップのなかで、モデル賃金としてはどのような状況にあるのか、御教示いただきたいです。</p> <p>○ そもそも、人材確保のために、加盟企業の整備士の方、就職希望の方等に対して、アンケート調査を実施して、期待される賃金や福利厚生、キャリアステップなどの課題等について聴取し、分析して改善を図ることが重要だと思います。</p>	佐久間委員
73	宿泊	宿泊	観光庁 (参事官（旅行振興）)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 生産性向上の取組事例を御提示いただいておりますが、これは生産性向上というよりも内製化による外注費の削減であるのではないのでしょうか。また、1事例に言及するのではなく、業界全体で生産性向上を積極的に進めている複数の事業者を御教示いただきたいです。というのも、このような生産性向上を積極的に進めている事業者をモデル事例とみなし、成功要因分析や取組の時系列、取組みのポイントを御教示いただければ、個別事業者に対して業界で策定された実現可能な事業計画ガイドラインとして配布できるのではないのでしょうか。</p> <p>○ また、業界として先進的とみなせる付加価値労働生産性の指標を超越している事業者は何社程度あるのでしょうか。ただし、大規模ホテルや民宿等、規模も大小あるかと思しますので、企業規模に応じて御教示いただけると幸いです。</p> <p>○ 所管される行政庁担当課に伺いたいのですが、人手不足が深刻といわれているなかにおいて、賃金構造基本統計調査に限定されることなく、企業規模別・業態別で賃金等の平均ではどのような状況にあるのでしょうか。その際、付加価値労働生産性の観点から、算出に当たってどの観点（付加価値率、資本装備率等）に特徴と問題点があるのか、御教示いただきたいです。併せて、企業規模の大小があることを前提としつつも、企業規模別でどの程度の人員がいれば継続的な事業経営を行うことができるのでしょうか、御教示いただきたいです。</p>	佐久間委員
74	宿泊	宿泊	観光庁 (参事官（旅行振興）)	<p>「特定技能外国人に、風営法第2条第3項に規定する接待を行わせないこと」ということに加え、外食業分野と同水準で必要な措置を講ずるよう求めるべきだと思います。</p>	富田委員

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
75	鉄道	全般	国土交通省 (鉄道局技術企画課)	<p>【資料1-1について】</p> <p>○ 加入企業数は、29社とのことですが、受託（下請け）事業者は含めないのでしょうか。加入企業に対する相談体制・指導件数が「数件程度」とのことですが、どうして相談が少ないのでしょうか。協議会の必要性がないからではないでしょうか。又は、協議会に対して、事業者側が期待していないからではないでしょうか。</p>	佐久間委員
76	鉄道	全般	国土交通省 (鉄道局技術企画課)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 軌道整備の業務区分について、他の業務に加えて有効求人倍率が1.7、2.8と突出していますが、なぜ著しく高い値になっているのか、この原因について御教示いただくとともに、既に原因への対策・対応策を行っていると思いますが、なぜ改善がなされていないのか、御教示いただきたいと存じます。</p> <p>○ 設備改良や自動化が進んでいると考えられますが、人が関与しなければならぬ課業（タスク）としてどのような課業があるのか、御教示いただきたいです。デジタル化も進んでいると思われませんが、このようなデジタル機器などへの投資が、どの程度付加価値労働生産性への効果（投資効果）があったと考えられるのか、定量的・定性的な観点から御教示いただきたいです。</p>	佐久間委員
77	鉄道	軌道整備	国土交通省 (鉄道局技術企画課)	<p>育成就労制度において、「育成就労外国人については日本人と同様、作業の仕上がりを確認する有資格者等は配置せず、鉄道事業者が一元的に管理する。」とあるが、鉄道施設保守整備職種・軌道保守整備作業は、<u>技能実習評価試験の整備に関する専門家会議における下記のような議論・検討を踏まえて技能実習計画審査基準が策定され、第2号技能実習移行対象職種に追加されたものである。</u></p> <p><u>この第2号技能実習移行対象職種追加時点以降の客観的事項の変更を中心に、要件を変更すること（作業の仕上がりを確認する有資格者等の配置を不要とすること）を正当化する立法事実（必要性、許容性）をより詳細かつ具体的に明らかにされたい。</u></p> <p><u>例えば、工事管理者を鉄道事業者ではなく下請企業の社員が担い、その下で孫請企業の社員が作業するような場合等において、「鉄道事業者の責任の元での厳格な軌道管理」や「鉄道事業者による一元的な管理」を具体的にどのように確保し、安全性を担保するのも含めて、要件緩和を正当化する立法事実の説明として、資料2の記載の程度では足りないのではないか。</u></p>	山脇委員
78	鉄道	軌道整備	国土交通省 (鉄道局技術企画課)	<p><項番77の続き></p> <p>技能実習評価試験の整備等に関する専門家会議の議事要旨</p> <p>第37回（令和元年10月9日(水)） 委員）<u>1つの作業ミスやコミュニケーションミスが重大な事故を引き起こす可能性がある職種であると思うが、技能実習生が日本語が十分でなくコミュニケーションがうまくいかないことなどへの対策を何か取られる予定はあるのか。</u> 説明者）・・・何か<u>重大なミスがあって脱線するような事象はないか</u>というお客様安全の懸念もあると思うが、<u>最終的な仕上がり検測を行い、合格に達していないと、その日の列車は走らせられない。そして、安全状態の確認に関して別の責任者がおり、その責任者が確認する。</u></p> <p>委員）作業長はグループのまとめ役であり何らかの責任があると思うが、軌道保守整備が適切に行われずに重大事故が発生した場合、実習生が最終的な責任を負わされることはないという理解でよいか。 説明者）そのような理解でよい。<u>現場では、作業責任者が仕事の段取り、仕上がり、精度などを確認するが、その中に、現場を統括する工事管理者がおり、それらの者が安全に関する全ての責任を負っている。</u></p> <p>第40回（令和元年11月29日(金)） ○<u>鉄道施設保守整備職種（軌道保守整備作業）の追加について、日本鉄道施設協会より概ね以下のとおり説明があった。</u> <u>お客様の安全は作業後の仕上がり基準を満足しない場合は列車を運行させない、その確認も実習生とは別に資格を持った者が実施する体制とすることで対応する。</u></p>	山脇委員

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
79	鉄道	運輸係員	国土交通省 (鉄道局技術企画課)	育成就労制度において、「運輸係員については入国時にA1、就労開始時にA2相当、育成就労終了時にB1」とあるが、 <u>A2「相当」の意義を具体的に明らかにされたい。</u>	山脇委員
80	物流倉庫	物流倉庫	国土交通省 (物流・自動車局貨物流通事業課 貨物流通経営戦略室)	【資料2】上乗せ基準等（案） ○ 業務委託の場合には、「業務委託元の倉庫業者と業務委託を受けて倉庫作業を実施するもの間で雇用の継続性について共同で責任を持つ旨の協議書を作成する。」とありますが、物流倉庫の事業者、依頼する企業、業務委託される企業、どちらに外国人を入れようとするのでしょうか。委託元の倉庫業者にいる外国人を業務委託するのであれば、派遣はできないし、また、在籍型出向でもありません。労働供給事業にあたるのではないのでしょうか。	佐久間委員
81	物流倉庫	物流倉庫	国土交通省 (物流・自動車局貨物流通事業課 貨物流通経営戦略室)	「①の倉庫業者から委託を受けて当該倉庫業者の占有する倉庫において倉庫作業を実施する者」には、 <u>二次下請や三次下請も含まれるのかを明らかにされたい。</u>	山脇委員
82	物流倉庫	物流倉庫	国土交通省 (物流・自動車局貨物流通事業課 貨物流通経営戦略室)	「③一般貨物自動車運送業又は特定貨物自動車運送業の許可を受けた者であって、倉庫作業を自ら実施する者」は、 <u>荷主から運送に係る委託を受ける者が該当すると考えられるが、二次下請や三次下請も含まれるのかを明らかにされたい。</u>	山脇委員
83	物流倉庫	物流倉庫	国土交通省 (物流・自動車局貨物流通事業課 貨物流通経営戦略室)	「業務委託の場合の雇用の安定性を確保する」ため、「業務委託の場合には、業務委託元の倉庫業者と業務委託を受けて倉庫作業を実施する者の間で雇用の継続性について共同で責任を持つ旨の協議書を作成する。」とあるが、 <u>具体的に、誰が誰に対してどのような責任（民事上の責任にとどまるのか、公法上の責任も伴うのかについても含む。）を負う内容の書面（協議書）を、誰と誰が作成するものであり、当該責任を負わなかった場合（合意事項に違反した場合）は、どのような法的効果が発生し、どのような帰結となるのかを具体的に明らかにされたい。</u> また、②「①の倉庫業者から委託を受けて当該倉庫業者の占有する倉庫において倉庫作業を実施する者」の場合だけでなく、③「一般貨物自動車運送業又は特定貨物自動車運送業の許可を受けた者であって、倉庫作業を自ら実施する者」の場合も、「業務委託の場合の雇用の安定性を確保する」必要があるのではないかと。自動車運送業界では多重下請構造がみられる。特に、特定貨物自動車運送業は、特定の1社（特定の1人の荷主）からの依頼のみを請け負う形態であり、当該請負契約（業務委託契約）が消滅した場合の雇用の安定性を確保する必要性が高いのではないかと。	山脇委員
84	物流倉庫	物流倉庫	国土交通省 (物流・自動車局貨物流通事業課 貨物流通経営戦略室)	【上乗せ基準】資料2 P62 ○物流倉庫について、第5回有識者会議の意見・質問及び回答一覧で、「今後の業界のあるべき姿として、物流DXを進め省力化・省人化を図ることを目指すのであれば、それらの取り組みを十分行っている事業者に限定すべき」という意見に対し、国土交通省からは「業界全体の生産性向上や外国人労働者が安全に働くことのできる職場環境の改善を進めていくために、絞り込みについては、業界団体の御意見も踏まえ、次回以降の上乗せ要件の議論でお示しできるよう検討」と回答があった。しかし、今回の上乗せ要件においては、「あるべき姿」を踏まえた上乗せ要件の記載はない。 物流倉庫の労災度数率は「3.24」と全産業に比べ高く、DX化や省力化は肉体疲労軽減など労災発生率の低減にも資することから、それらの具体的・効果的な取組の実施を上乗せ基準として課すべきである。その基準が課されない場合は、生産性向上や国内人材確保の取組を十分に行っていることが担保されないため、新規分野追加を認めるべきではない。仮にDX等への投資額などを基準とすることが難しいのであれば、資料1-2で示している分野がある（工業製品製造業分野など）、企業における「労働者一人当たりの生産性」が向上していることを上乗せ基準として用いてはどうか。	富高委員
85	農業	全般	農林水産省 (経営局就農・女性課)	労働基準法41条1号が農業関係労働者については労働時間、休日、休憩に関する労働基準法の規定を適用排除しているところ、育成就労制度では上乗せ要件として「労働条件、休日、休憩、その他の待遇（割増賃金）について、労働基準法の準拠を求めるとして労働基準法への準拠を求めている。適切な方向と考えるが、特定技能制度については同様の上乗せ要件の設定はないのか、ないとすれば何故か。	市川委員

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
86	農業	全般	農林水産省 (経営局就農・女性課)	<p>【資料1-1について】</p> <p>○ 加入企業数が10,882社もあるにもかかわらず、相談件数が過去3年間「0」というのは、協議会組織が上手に情報を流し、コントロールしているという点の反面、協議会の業務が分からず、構成員の方々は外国人を受け入れるためには入らないといけないということで、加入しているに過ぎないということでしょうか。賃金の不払い等の発生が少なくない業界において、違反構成員の除名がないということは、協議会は、どこまで実態を把握しているのでしょうか。</p>	佐久間委員
87	農業	全般	農林水産省 (経営局就農・女性課)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 農地の人材確保も重要ではあるが、持続的な農業経営の観点から考えれば、生活できるだけの資金源を確保して農業への就農者を増やそうとする取組の方が重要であると考えますが、人材確保が直ちに生産性向上につながるのでしょうか、御教示いただきたいです。</p> <p>○ スマート農業等の機械化を推進していることは重要ではありますが、収益増加に向けた取組としては、外国人を受け入れるにも日本人以上のコストが掛かり、高齢化した農業経営者が行えるわけではありません。労働環境の改善とは、具体的にはどのようなことを指しているのでしょうか。賃金を昨年比0.1%増加させることも“意欲的に”といえるのでしょうか。</p> <p>○ 農地は土地でありますので、法人経営されていない場合、個人（農家）の所有財産とみることもできます。その場合、新たな農地を生み出さなければ、農家に雇用される就業者（労働力）として就業させるということなのでしょうか。ともすれば、“担ってほしい”や“なりたい産業分野”ではなく、安価な労働力としての人材としかみていないということなのでしょうか。</p>	佐久間委員
88	農業	全般	農林水産省 (経営局就農・女性課)	<p>育成就労制度で、労働条件につき労働基準法に準拠することを求めています。これを特定技能1号でも同様にできないのでしょうか。2号はともかく、1号の労働者は、適切な労働時間の管理が必要だと思います。</p>	富田委員
89	農業 漁業	全般	農林水産省 (経営局就農・女性課) 水産庁（企画課）	<p>【資料2】上乗せ基準等（案）</p> <p>○ 労働時間、休日、休憩その他の労働条件については、農業者、漁業者については労働基準法の準拠の時間外労働については除外措置になっていますが、これは今の技能実習と同じように1日8時間を超えれば時間外労働手当を支払う必要があると思います。農業、漁業者に対して、超過勤務手当を支払う等、指導がなされているのでしょうか。</p> <p>○ 育成就労制度では、労働基準法の準拠をすることとなっていますが、特定技能制度では準拠しないように見えますが、合っているのでしょうか。</p>	佐久間委員
90	農業	全般	農林水産省 (経営局就農・女性課)	<p>【上乗せ基準】資料2 P.71</p> <p>○育成就労制度のみ労働条件の上乗せ基準として「労働時間、休日、休憩、その他待遇について労働基準法の準拠を求める」こととしているが、未熟練かどうかで差を設ける合理的な理由がないのであれば、特定技能制度においても労働基準法準拠を課すべき。</p> <p>○農業の労働災害の度数率が「8.63」と高いことを踏まえると、育成就労制度だけでなく特定技能制度においても労働安全衛生対策に関する上乗せ基準を課すべきではないか。</p>	富高委員
91	農業	全般	農林水産省 (経営局就農・女性課)	<p>転籍制限について、次のような本道農業の実情を踏まえ、農業分野の制限期間を2年としていただきたいと思います。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・耕種農業について、冬期間は降雪のため作付けができず、本州より就労期間が短く、必要な技能修得のため、2年の就労期間が必要です。 ・畜産農業についても、牧草やデントコーンの飼料を作付けて自給するため、耕種同様、1年では技能修得できず、2年の就労期間が必要です。 	鈴木委員
92	漁業	全般	水産庁 (企画課)	<p>【資料1-1について】</p> <p>○ 加入企業数は、2,012事業体とありますが、水産業協同組合法に基づく個人の組合員の利用となるともっと多い数値になると考えます。</p>	佐久間委員

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
93	漁業	全般	水産庁 (企画課)	<p>【資料2】上乗せ基準等（案）</p> <p>○ 育成就労制度について、「漁業分野における監理支援機関に係る許可の基準となる申請者の常勤の役員又は職員の数については、次のいずれの数も超えていることとする。」と記載され、監理支援を行う「監理型育成就労実施者の数を20で除して得た数。監理支援を受ける監理型育成就労型育成就労の対象となっている監理型育成就労外国人の数を50で除して得た数というのがあります。監理支援機関の範囲の限定について、許可基準となる監理支援業務に従事する役職員の配置数が、原則である8者未満かつ育成就労外国人40名以内より要件が緩くなっています。監理支援機関の要件の厳格化を求めている中で、このような措置はいかがなものでしょうか。これは上乗せ基準というよりは緩和となるのではないのでしょうか。</p>	佐久間委員
94	漁業	全般	水産庁 (企画課)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 生産性向上のための取組及び成果に関して、業界平均・業界全体・一企業当たりの付加価値労働生産性は、近年10年の間でどの程度推移している状況にあるのでしょうか。また、将来（少なくとも5年）には、どの程度上昇する見込みなのでしょうか、御教示いただきたいです。</p> <p>○ 一人当たり生産量が令和4年以降横ばいということですが、横ばいである要因は何なのでしょうか。</p> <p>○ 漁業就業者数が減少傾向にある要因として、高齢化ということに加えて、所得や労働災害等の観点から離職を考えている方もいらっしゃると思いますし、まずは今いる人の生活環境の改善を通じて、漁業が継続できる事業環境を整備する必要があると考えます。そこで、それぞれの人の様々な要因があると思いますが、漁業就業者の離職としてはどのような課題があるのか、その課題に対してどのような改善策を業界として講じていくよう助言・連絡していきたいか、御教示いただきたいです。</p> <p>○ 新たに就業しようとする者にとって、漁業（特に、沖合・遠洋漁業）が魅力的ではない、ということも考えられますが、分野の特性・特徴（例：長期間航海）に対して、既に講じている対応策がありましたら、御教示いただきたいです。</p>	佐久間委員
95	漁業	全般	水産庁 (企画課)	<p>現行技能実習制度においては、漁船漁業職種及び養殖業職種に係る上乗せ基準告示により、技能実習生の待遇の基準に関し、実習実施者及び監理団体が事業協議会において協議が調った措置を講じていることが求められている。そして、事業協議会は、監理団体が講じる措置として、労働組合（一定の基準に適合していることを事業協議会が確認した労働組合に限る。）と協議し、技能実習生の労働時間、休日、休憩その他の待遇を定めなければならないこと、実習実施者が講じる措置として、技能実習生との雇用契約の締結に際し、上記の監理団体と労働組合の協議により定められた技能実習生の待遇を確保しなければならないことを決定している。</p> <p>上記の上乗せ基準は、育成就労制度においても維持されるのかを明らかにされたい。</p> <p>また、育成就労制度においても維持されるのであれば、当該上乗せ基準により、現行技能実習制度において、技能実習生の労働時間、休日、休憩その他の待遇の向上がどのように・どの程度実現されているのか（労働時間、休日、休憩、その他の待遇（割増賃金）について、労働基準法に準拠する程度以上の労働条件が実際に確保されているのかを含め、監理団体と労働組合との協議により定められた待遇の雇用契約における確保に係る具体的な成果）を明らかにされたい。</p> <p>加えて、技能実習生が加入している労働組合に対して支払っている組合費の金額（月額）も明らかにされたい。漁業分野においては、農業分野における技能実習生に係る「農業分野における技能実習移行に伴う留意事項について」（農林水産省農村振興局通知平成12年3月）のような通達・事務連絡の発出によって、労働基準法に準拠させるという手段をとらない理由も明らかにされたい。</p>	山協委員

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
96	漁業	全般	水産庁 (企画課)	<p>育成就労制度において、「漁業分野における監理支援機関に係る許可の基準となる申請者の常勤の役員又は職員（監理支援の実務に従事する者に限る。）の数については、次のいずれの数も超えていることとする（養殖区分においては、申請者が法人でなく、監理支援機関が漁業協同組合等である場合に限る。）。</p> <p>①監理支援を行う監理型育成就労実施者の数を20で除して得た数（その数が1未満である場合には、1とする。）</p> <p>②監理支援を受ける監理型育成就労の対象となっている監理型育成就労外国人の数を50で除して得た数（その数が1未満である場合には、1とする。）」とある。</p> <p>①について、漁業分野においては、受入れ人数が少ない事業者が多いため一定の配慮が必要であるが、<u>原則的要件たる「8」を大幅に緩和すべきことを根拠付ける統計等を明らかにされたい。</u></p> <p>②について、「監理支援機関が漁協等である場合は監理支援の対象となる受入れ機関が、漁業等の構成員に限定されることから、監理支援の実務に従事する者の負担は軽減される」ことが根拠とされているが、<u>同業種組合であれば漁業分野に限らず同様のことがいえるのであって、漁業分野に限って例外的に緩和すべきことを正当化する事情としては弱いのではないか。漁業分野に特有の事情があるのであれば、それを具体的に明らかにされたい。</u></p>	山脇委員
97	漁業	漁業	水産庁 (企画課)	<p>育成就労制度において、「漁業区分における漁船に乗り組む育成就労外国人の一隻当たりの人数は、当該漁船に乗り組むこととしている申請者の乗組員（育成就労外国人を除く。）の人数の範囲内で、<u>育成就労の種類や優良性に応じて、最大12人までとする。</u>」とあるが、この類型化は、<u>現行技能実習制度において上乗せ基準告示が定める基準と同じ基準によるのかを明らかにされたい。</u>現行技能実習制度の団体監理型において受入れ人数上限が緩和されるためには、実習実施者の優良性に加えて監理団体の優良性（一般監理許可を有していること）も求められているが、<u>育成就労制度においても、監理支援機関の優良性を求めるのか。</u></p>	山脇委員
98	漁業	漁業	水産庁 (企画課)	<p>育成就労制度において、「漁業区分における監理支援機関は、漁業協同組合又は船員職業紹介の許可を受けた法人（検討中）とする。趣旨：船員職業紹介の許可を必要とするなど、漁船漁業に特有の事情に鑑みて定めるもの。」とあるが、<u>漁業協同組合以外に監理支援機関として認めることを検討している具体的内容（船員職業紹介許可を受けていることは必ず求められるのか、船員職業紹介許可を受けていさえすれば監理支援機関として認められるのかも含む。）を明らかにされたい。</u></p> <p><u>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、漁業分野の監理支援機関がどの程度広がると見込まれるのか。</u></p> <p><u>海上で長期間行われる等の漁船漁業の特殊性に鑑み、監理支援事業を適切に行うことができるよう、当該作業に精通した者である必要があると考えられるが、これを担保できる基準であるのか。</u></p>	山脇委員
99	漁業	全般	水産庁 (企画課)	<p>【上乗せ基準】資料2 P.72</p> <p>○育成就労制度の労働条件の上乗せ基準について、農業分野は「労働基準法準拠」としているのに対し、漁業分野は「協議会において協議が調った措置を講じること」としている理由をお示しいただきたい。農業分野同様、労働基準法準拠とすべきではないか。</p> <p>○特定技能制度にのみ労働安全衛生対策が課されているが、未熟練であることや労災度数率が「12.68」と高いことを踏まえると、育成就労制度でも当然に労働安全衛生対策の上乗せを課すべき。</p>	富高委員

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
100	飲食料品製造業	全般	農林水産省 (大臣官房新事業・食品産業部)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 冷凍食品や弁当製造等のように取扱製品は多様に分かれており、一律の機械装置を設けることが難しいと考えられるものの、設備投資等が行える事業者に限らず、「手作り」等を謳っている労働集約的な事業者においては、付加価値労働生産性を高めるために、どのようなスケジュールやロードマップで取り組むことを業界として推奨していく方針であるのか、御教示いただきたいです。</p> <p>○ また、「食品産業の安全な職場づくりハンドブック」を作成・周知していることは評価できるものの、会員企業に配布しただけではなく、例えば、ハンドブックでの記載事項を遵守している企業に対しては認証や確認証票を付与する、基準不適合の企業については公表及び改善指導といった取組を行っているものがあれば、御教示ください。</p> <p>○ 従業員一人当たりの所定内給与額が増加している傾向にあることは評価できるものの、一企業あたりで必要とされる人員についてどの程度不足しているのか、また雇用できる余地があるのか、という事業者の認識について御教示いただきたいです。</p> <p>○ 労働生産性の伸びに着目することも重要ではありますが、具体的にはどのような構成要素が増加した結果、「最近10年間の労働生産性は、1年あたり0.4%の伸び」となっているのか御教示いただきたいです。機械化によって必要人員が削減された結果としてであれば、合理化や効率化とみなされるのではないのでしょうか。</p>	佐久間委員
101	飲食料品製造業	全般	農林水産省 (大臣官房新事業食品産業部)	<p>特定技能制度及び育成就労制度において、「事業者は、特定技能外国人に対するキャリアアッププランのイメージをあらかじめ設定し、雇用契約を締結する前に書面を交付して説明すること」とあるが、<u>現行の特定技能制度においては、事業者（特定技能所属機関）は、単にこれを実行することの「誓約書」を出入国在留管理局に提出するだけであって、事業者が作成したキャリアアップ（職務経験又は職業訓練等の職業能力の開発の機会を通じ、職業能力の向上並びにこれによる将来の職務上の地位及び賃金をはじめとする処遇の向上が図られること）プランの具体的な内容が適切であるか否か、同プランを実際に実行しているか否かが、審査や調査の対象とされていない。</u></p> <p>特定技能1号の在留資格をもって在留する者が特定技能2号の在留資格への変更を希望する場合に必要な支援を行うことを義務的支援事項に追加する特定技能基準省令の改正が予定されていることにも鑑み、「事業者は、特定技能外国人に対するキャリアアッププランのイメージをあらかじめ設定し、雇用契約を締結する前に書面を交付して説明すること」を実効性がある要件とするため、業界団体や業所管庁が具体的なモデル例を策定し周知すること（<u>現行の別冊要領においては、「【キャリアアッププランの内容の例】※任意様式 ・想定されるキャリアルート ・各レベルの業務内容及び習熟の目安となる年数 ・レベルアップするときに必要な経験・実績、資格・検定など」との記載があるにとどまり、分野特性に応じた記載となっていない。</u>）、在留資格取得時の審査において事業者が作成したキャリアアッププランを提出させ、内容の適切性を審査するとともに、在留期間更新許可申請に係る審査や実地調査等において、作成・提出したキャリアアッププランを実際に実行しているか否かを確実に確認することが必要ではないか。</p>	山脇委員
102	飲食料品製造業	水産加工	水産庁 (漁政部加工流通課)	特に水産加工等で、特定技能2号で想定する技能を持つもの、あるいは担う業務について、監督を行う者を想定することは異存はないが、それにとどまらず、特定技能1号より高い技能を持つ者であれば特定技能2号として認めるべきではないか。この視点から特定技能2号が想定する技能が狭いのではないかと考える。	市川委員
103	飲食料品製造業	水産加工業	水産庁 (漁政部加工流通課)	次回の会議までに検討いただけるとのことだったので、今回の回答は不要ですが、水産加工の切り分けについての周知方法について具体的な方法を示してください。また、現行の制度で技能実習に従事している人については、将来も、飲食料品製造業の範囲で転籍できることを資料でお示しください。	富田委員
104	飲食料品製造業	全般	農林水産省 (大臣官房新事業・食品産業部)	転籍制限期間を2年とする根拠として製造技術等についての企業秘密の流出、漏えいを挙げているが、この点は雇用契約の中で、通常の労働者と同様、正当な範囲の守秘義務を課することで解決すべき問題であり、目的と手段が整合していないと考える。	市川委員

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
105	飲食料品製造業	全般	農林水産省 (大臣官房新事業・食品産業部)	<p>【転籍制限期間を2年とする理由について】資料3</p> <p>○資料に「1年目では飲食料品製造の基礎（一般衛生管理、初歩的な製造業務）の習熟までが限界であり、2年目に、同品目を対象としたHACCPの管理手法の習熟等を行う必要がある」と記載があるが、品目が変わってしまうとHACCPの管理手法の習熟ができないとする理由を確認したい。また、「各種製造品目への適応力及び応用力を身につけるため」との記載があるが、具体的にどのような技術が、事業場ごとにどのように異なるのか確認したい。</p> <p>○また、【その他】に記載のある「様々な製造技術があり、その多くが特許を出願しており～製造機械メーカーにも3年間は横展開させないなどの守秘義務契約を締結する場合が多い。」とあるが、転籍制限を2年とすれば本懸念が解消されるものではないことから、理由としては不適切ではないか。</p>	富高委員
106	外食業	外食業	農林水産省 (大臣官房新事業・食品産業部外食・食文化課)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○ 産業分野全体の事業者数（総数）に対して、どの程度の支援策を受けた事業者がいるのか（実数及び比率）、加えて支援を受けた事業者の付加価値労働生産性の直近3年度の上昇率（及び実績）と今後3年度程度に予想される上昇率（及び金額）としては、どの程度であるか、御教示いただきたいです。</p> <p>○ 省人化・機械化は、一方では人員不足を補うとされるものの、他方ではサービスの品質（接客対応）を却って低下させてしまう恐れがあるとも考えます。人手不足であれば、今以上店舗拡大を行うのではなく店舗の集約化を図って、今いる人員で適正に回す経営という方策もあろうかと思いますが、外国人材を受け入れるのは安価な労働力とみなしているからなのでしょうか、御教示いただきたいです。</p> <p>○ 「食品産業における労働安全のためのハンドブック」を作成・配布といった安全衛生対策に加えて、ハンドブックの記載内容に基づいて改善されているのか、記載に基づく基準に達しているのか、もしくは基準に未達の場合には指導を行う、といった積極的な取組を実施しているのか、御教示いただきたいです。</p>	佐久間委員
107	外食業	外食業	農林水産省 (大臣官房新事業・食品産業部外食・食文化課)	<p>接待を行わせないための措置が「その確実な履行を図るため、必要な措置を講ずること」としかありませんが、これは分野別運用方針の記載と同じです。同方針を検討していた際に、セクハラ等防止のために具体的な定めを求めたところ、「詳細な措置は下位規程である分野別運用要領等で定める」という回答だったと記憶しています。もっと詳しい防止措置を上乗せ基準として定めてください。なお方針策定の検討過程では、セクハラ防止マニュアル等の整備まで求めることを少なくとも一度は案に載せていました。</p>	富田委員
108	外食業	外食業	農林水産省 (大臣官房新事業・食品産業部外食・食文化課)	<p>特定技能制度及び育成就労制度において、「事業者は、特定技能外国人に対するキャリアアッププランのイメージをあらかじめ設定し、雇用契約を締結する前に書面を交付して説明すること」とあるが、<u>現行の特定技能制度においては、事業者（特定技能所属機関）は、単にこれを実行することの「誓約書」を出入国在留管理局に提出するだけであって、事業者が作成したキャリアアッププラン（職務経験又は職業訓練等の職業能力の開発の機会を通じ、職業能力の向上並びにこれによる将来の職務上の地位及び賃金をはじめとする処遇の向上が図られること）の具体的な内容が適切であるか否か、同プランを実際に実行しているか否かが、審査や調査の対象とされていない。</u></p> <p>特定技能1号の在留資格をもって在留する者が特定技能2号の在留資格への変更を希望する場合に必要な支援を行うことを義務的支援事項に追加する特定技能基準省令の改正が予定されていることにも鑑み、「事業者は、特定技能外国人に対するキャリアアッププランのイメージをあらかじめ設定し、雇用契約を締結する前に書面を交付して説明すること」を実効性がある要件とするため、<u>業界団体や業所管庁が具体的なモデル例を策定し周知すること（現行の別冊要領においては、「【キャリアアッププランの内容の例】※任意様式 ・想定されるキャリアルート ・各レベルの業務内容及び習熟の目安となる年数 ・レベルアップするときに必要な経験・実績、資格・検定など」との記載があるにとどまり、分野特性に応じた記載となっていない。）</u>、在留資格取得時の審査において事業者が作成したキャリアアッププランを提出させ、内容の適切性を審査するとともに、在留期間更新許可申請に係る審査や実地調査等において、作成・提出したキャリアアッププランを実際に実行しているか否かを確実に確認することが必要ではないか。</p>	山脇委員
109	外食業	全般	農林水産省 (大臣官房新事業・食品産業部外食・食文化課)	<p>【転籍制限期間を2年とする理由について】資料3</p> <p>○外食業の「接客」の業務を育成就労2年目以降から実施とすることは理解できるが、客からのクレーム対応なども勘案すれば、2年目から接客に従事するにあたり、日本語要件を上乗せ基準として設定すべきではないか。</p>	富高委員

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
110	外食業	外食業	農林水産省 (大臣官房新事業・食品産業部外食・食文化課)	<p>【上乗せ基準】資料2 P.75</p> <p>○外食業分野について、業務形態や規模、営業時間などが様々であるが、上乗せ要件としては風営法に関する基準のみ設定されている。単純作業を繰り返す事業場の除外を上乗せ要件とした上で、分野別協議会によるチェックを受ける仕組みが必要である。</p> <p>○また、接客業務もあり、客からのクレーム対応も想定されることから、特定技能・育成就労ともに、より高度な日本語要件を上乗せ基準にするべきである。</p>	富高委員
111	林業	林業	林野庁 (林政部経営課)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○どの程度の事業者がおり、業界平均・企業規模別平均ではどの程度の付加価値労働生産性として推移しているのでしょうか。また、業界平均の水準に達していない事業者では、どのような課題があって達成できていないのか、御教示いただきたいです。</p> <p>○まずは林業を専業で従事されている事業者がどの程度いらっしゃるのか、平均所得金額が他業種よりも著しく少ない場合、業界団体としての構造改革としてどのような取組みを推奨していこうと考えているのか、御教示いただきたいです（例：ダブルワークの推奨、林業以外の主たる稼得する所得を斡旋する等）。</p> <p>○「林業は国土保全の観点からも重要な産業であると考えられるものの、業界全体として人手不足が顕在化している。」という抽象的な表現ではなく、構成員・構成団体に対するアンケート（自由記述等）において、どの程度人手不足が起きているのか、人手が足りないことで生じる恐れのある事項については、どのようなことがあるのか、御教示いただきたいです。</p> <p>○また、将来の人材に提示できるキャリア・ステップやモデル所得額等がありましたら、御教示いただきたいです。</p>	佐久間委員
112	木材産業	木材産業	林野庁 (林政部木材産業課)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○林野庁の支援策を訴求しておりますが、全国にどの程度の事業者がおり、どの程度の事業者が支援策に申請し、どの程度の採択率であり、その後のフォローアップとしてどの程度の事業者が一定程度評価できる水準（少なくとも直近3年度で付加価値額9%の増加）にまで事業を発展させたのか、御教示いただきたいです。</p> <p>○65歳以上の労働者の比率が高まっていることは高齢者も働きやすい産業分野ということを訴求して、高齢者等の活用へ注力していくことが必要であると考えますが、今後はどのような就業促進の対策を講じていくのか、御教示いただきたいです。</p> <p>○製材工場数が3,729工場であり、そのうち大規模工場が13工場という、大部分が中小規模の工場かと思いますが、このような中小規模の工場では、どのような合理化・大規模化に努めているのか、又は合理化・大規模化できていない課題にはどのような事項があるのか、御教示いただきたいです。</p> <p>○加えて、専門家による安全診断は30工場以上ということですが、製材工場数の1%にも満たしていないように考えますが、評価マニュアルの普及・啓発の展開で安全対策が十分といえるのでしょうか。業界団体として安全対策の巡回指導や専門家の派遣制度といった対策を講じているのか、御教示いただきたいです。</p> <p>○他業種と同水準で上昇していることは評価できますが、見劣りしてしまうことを避けるためにはさらなる処遇改善に取り組む必要があると考えますが、業界の慢性的な課題としてはどのような課題があるのか、抜本的な処遇改善のために業界団体として取り組むことを考えているものがありましたら、御教示いただきたいです。</p>	佐久間委員
113	資源循環	全般	環境省 (環境再生・資源循環局資源循環課)	<p>【資料2】上乗せ基準等（案）</p> <p>○資源循環分野の受入れ機関を明確化するために、「優良な事業者の範囲を明確化する」とありますが、優良な事業者の基準はどのようになるのでしょうか。当該業界においては、より厳格な規定、また優良な認定の基準が必要ではないかと考えます。そこで、この優良な基準というのを再考すべきだと考えます。</p>	佐久間委員

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
114	資源循環	全般	環境省 (環境再生・資源循環局 資源循環課)	<p>○ 業界全体での労働生産性に加えて、一企業当たりの付加価値労働生産性の増加（金額、比率）についてはどの程度増加しているのか、また5年程度の将来にはどの程度まで付加価値労働生産性を高めていくのか、御教示いただきたいです。併せて、労働生産性の向上がうまくいっていない事業者（付加価値労働生産性3.2%未満の事業者）には、どのような課題があり、課題解決のために業界団体として考えている事項があれば、御教示いただきたいです。</p> <p>○ 個社の取組は、一方では効率化になったといえるものの、他方では作業員2名で500t/日进行处理する必要があり、労働強化になっているのではないかと考えられるのですが、労働強化にはなっていないのでしょうか、御教示いただきたいです。</p> <p>○ 賃金及び賞与の額について男女での賃金・賞与格差がみられるのですが、このような格差に対して業界団体として是正策を講じているのであれば、どのような是正策を講じており、社会的に訴求しているのか、御教示いただきたいです。</p> <p>○ 生産性向上の取組み、国内人材確保のための取組については一定の理解はできますが、一企業当たりどの程度の人が必要で足りていないのか、具体的にはどの作業でどのぐらいの人が足りていないのか、さらに言えばなぜ機械化や自動化への移行ではなく、なぜ人間を動員しなければならないのか、御教示いただきたいです。その際、なぜ増加傾向にある「女性」や「高齢者」のさらなる就業の促進へと集中しようとししないのか、御教示いただきたいです。</p> <p>○ 設備投資を促していることについて評価できるものの、設備投資がうまくいっていない事業者の課題にはどのような事項があるのか、また設備投資や経営について助言・支援を行っていくような業界の支援策としてはどのようなことを行っているのでしょうか、御教示いただきたいです。</p>	佐久間委員
115	資源循環	廃棄物処分業（中間処理）	環境省 (環境再生・資源循環局 資源循環課)	<p>【資料2】上乗せ基準等（案）</p> <p>○ 資源循環分野の受入れ機能を明確化するために、優良な事業者の範囲を明確化するとある「優良な事業者の基準」はどのようなものなのでしょうか。当該業界においては、より厳格な規定、また優良な認定の基準が必要ではないのでしょうか。安易に「優良な事業者の基準」を与えず、優れた事業者だからこそ、外国人を預けても大丈夫というようにしていただきたいと考えます。</p>	佐久間委員
116	資源循環	廃棄物処分業（中間処理）	環境省 (環境再生・資源循環局 資源循環課)	労働安全対策に係る上乗せ基準として予定されている「協議会による確認」は最初の一度だけでしょいか。定期的な確認が必要だと思ひます。	富田委員
117	資源循環	廃棄物処分業（中間処理）	環境省 (環境再生・資源循環局 資源循環課)	「・・・「優良産廃処理業者認定制度」の認定を受けた者又はそれに相当する者」とあるが、 <u>「それに相当する者」とは具体的にどのような者を指すのかを明らかにされたい。</u>	山脇委員
118	資源循環	廃棄物処分業（中間処理）	環境省 (環境再生・資源循環局 資源循環課)	「労働安全衛生対策に関する取組状況やコンプライアンスに関する状況について、協議会による確認を受けること」とあるが、 <u>入会時及び入会后それぞれの確認・指導に係る実施方法・態様（書面審査にとどまるのか、実地による確認も行うのか、入会后も巡回指導を行う場合はその実施頻度についても含む。）及び体制について具体的に明らかにされたい。</u>	山脇委員

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
119	資源循環	全般	環境省 (環境再生・資源循環局 資源循環課)	<p>【上乗せ基準】資料2 P.62、79</p> <p>○労働安全衛生対策について、「取り組み状況やコンプライアンスに関する状況について協議会の確認を受ける」とあり、具体的な確認事項（案）をP79でお示しいただいたが、義務的な内容や、安全衛生優良企業公表制度の一部の項目と見受けられる。「安全衛生優良企業公表制度」には、他にも労災度数率や労働時間の基準などに関する項目もあることから、安全衛生優良企業の認定を上乗せ基準としてはどうか。</p> <p>○また、厚生労働省と中央労働災害防止協会は、2007年に「産業廃棄物処理業におけるリスクアセスメントマニュアル」を作成しているが、業界におけるリスクアセスメントの実施状況についてもデータをお示しいただきたい。その上で、リスクアセスメント結果にもとづいたリスクの低減対策の実施状況や、騒音・振動、粉じん、化学物質対策を含めた労働災害の低減に向けた具体的な取り組みの実施を上乗せ基準とすべきである。</p> <p>○さらに、環境マネジメントシステムを導入済の企業もあることを勘案すれば、それと親和性の高い労働安全衛生マネジメントシステムの導入についても上乗せ基準として設定すべきではないか。</p> <p>○協議会加入のための基準については、協議会加入後も定期的な実施し、基準を下回っている部分があれば指導し、改善されないようであれば除名処分を行うなど、厳格に対応いただきたい。</p> <p>○事業者の範囲の限定について、「優良産廃処理業者認定制度の認定を受けた者又はそれに相当する者」とあるが、相当する者とはどのような基準で誰が判断するのか、また、一度認定を受ければその後の要件の変化などのチェックを行わないのか確認したい。</p>	富高委員
120	自動車運送業	全般	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	<p>【資料2】上乗せ基準等（案）</p> <p>○自動車運送業について、「一般財団法人日本海事協会が実施する「運転者職場環境良好度認証制度」に基づく認証を受けた者又は全国貨物自動車運送適正化事業実施機関が認定する「安全性優良事業所」を有する者であること。」とありますがバス、タクシー、トラックはそれぞれの認証制度と、優良事業者の性格が違うので、「又は」だどどちらか一方を取得していれば良いことになってしまいます。バスについては運転者の職場環境良好の認証制度、トラックについては安全性優良事業者を受けていながらそれぞれ取得することが必要だと考えます。</p>	佐久間委員
121	自動車運送業	全般	国土交通省 (物流・自動車局)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>○交通DXが、一企業当たりの付加価値労働生産性に貢献しているのか、そしてこれらの交通DXの取組を通じて、業界全体としての付加価値労働生産性にはどの程度影響を及ぼしているのか、御教示いただきたいです。また、少なくとも「前年比3%以上」が3年間程度継続している事業者数がどの程度あるのか、御教示いただきたいです</p>	佐久間委員
122	自動車運送業	トラック運転者	国土交通省 (物流・自動車局貨物流通事業課)	<p>【資料1-2】生産性向上・国内人材確保</p> <p>① 付加価値労働生産性が、業界平均・一企業当たりの観点から、どの程度推移されているのか、御教示いただきたい。</p> <p>② 平均拘束時間は拘束される時間であって、どの程度付加価値額などに反映されているのか、御教示いただきたいです。</p> <p>③ 「働きやすい職場認証制度」を受けている企業数及び比率が明確ではないことに加えて、反対に働きやすい職場にはどのような課題があるのか、御教示いただきたいです。</p> <p>④ 価格転嫁が、どの程度できているのか、最新の情報を御教示いただければ幸いです。</p>	佐久間委員
123	介護 自動車運送業	介護 バス・タクシー運 転者	厚生労働省 (社会・援護局福祉基盤課) 国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	<p>訪問介護について、「不測の事態発生に適切な対応ができるよう、情報通信技術の活用を含めた必要な措置」をとることとなっているが、具体的にはどのようなものか、通訳の利用等も含めたものか。このような対応策は、バス・タクシー運転手等が単独乗務する場合にも活用しうるものか。</p>	市川委員