

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 議事録

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 開 会

○事務局 それではお時間になりました。

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

本日の会議は、会場参加とオンライン参加を組み合わせましたハイブリッド形式で開催しておりまして、鈴木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。
末松委員は御欠席となります。

それでは、開会に当たりまして、高橋座長から御発言を頂きたいと思っております。

○高橋座長 皆さん、おはようございます。

これより、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を開催いたします。委員の皆様本日もどうぞよろしくお願ひいたします。

本日の議題ですけれども、前回会議までのフォローアップのほか、新たに各分野の上乗せ基準等（案）、それと育成就労制度の本人意向による転籍の制限（案）、この二つを加えて議論させていただきたいと思っております。本日も活発な御議論を頂きますよう、よろしくお願ひいたします。

○事務局 報道の方々による撮影取材等はここまでとさせていただきます。報道の方はここで御退出いただきますようお願いいたします。

それでは、以降の進行は高橋座長にお願いいたします。

5 議 事

(1) 第5回・第6回有識者会議のフォローアップについて

○高橋座長 それでは第7回会議の議事を進行いたします。

まず初めに議題の1ですけれども、第5回・第6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1-3及び机上配付資料となります。

それでは、まず事務局及び水産庁から資料の説明をお願いいたします。

○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。

まず、資料1-1を御覧ください。

第5回有識者会議において、富田委員及び山脇委員から協議会の活動状況について明らかにするよう御発言があったことを踏まえ、作成したものでございます。2ページ目は協議会の概要を説明したもの、3ページ以降は、特定技能制度における協議会の活動状況を分野別に整理したものです。分野ごとに左から協議会名、加入企業数、加入要件・確認方法、これまでの主要な協議会決定事項、加入企業に対する相談体制・相談件数、加入企業への指導等の方法、法令遵守の啓発方法、協議会決定事項遵守の確認方法及び協議会決定事項に違反したときの措置について記載しております。

なお、加入企業に対する相談体制・相談件数の欄には、特定技能外国人本人に対する相談受付体制の有無や相談受付実績についても記載しています。また、加入企業への指導等の方法及び協議会決定事項遵守の確認方法の欄には、巡回指導等の実施状況や、書面や口頭による指導実績等について、可能な範囲で記載しております。

続いて、資料1-2について説明いたします。

本資料については、前回会議において高橋座長、富高委員及び佐久間委員からいただいた御指摘を踏まえ、なるべく平仄の取れた記載となるよう調整した上、各分野とも女性や高齢者の就業促進や処遇改善を成果欄に記載するなど、各項目に対応する説明を可能な限り漏れがないように記載いたしました。

続いて、資料1-3は水産庁から説明をお願いします。

○農林水産省 農林水産省水産庁加工流通課長の久納と申します。よろしくお願ひいたします。

前回委員の先生から、水産加工分野におけるキャリアアップのイメージを示してほしいという御指摘がございまして、資料1-3を御用意いたしました。

御承知のとおり、育成就労制度は特定技能制度と連続性を持たせて、外国人のキャリアアップの道筋を明確化する、日本の産業を支える人材を中長期的に雇用し、人材として活用していくという、制度でございます。水産加工分野におきましても、こちらは転籍制限というものではなく、特定技能制度と連続性を持たせた育成就労分野、専門分野を育ててまいりたいという、目的もございまして、育成就労3年間、特定技能1号、2号と連続したような、ステップアップして習得した技能を身につけていただくという道筋を明確に持っております。

具体的には、育成就労の3年間で即戦力となれる技能を習得するため、指導者の指示の下、原料の判別から製品の仕上げまで、一連の作業を行うというところをしっかりと学んでいただきます。もちろん、この育成就労から特定技能に通底する技能といたしまして、衛生管理の知識ですとか労働安全衛生の徹底、こういったものは共通してございます。

特定技能1号としては、その3年間で熟練した技能を習得していただくというところを目指しております。こちらは、原料の判別、洗浄、処理、最終形態への処理加工、製品の仕上げまで、一連の作業をしっかりと行う、指導者としての実務経験も積んでいただきたいと思っております。

それに加えまして、さらに特定技能2号では、熟練した技能を有する監督者としての業務を統括していただく、こういったレベルまで習得していただきたいということを目指しております。

水産加工分野の専門人材を目指してもらうためには、やはり人材が水産加工分野を目指していただかなければなりませんので、きちっと受入れに先立って、給与や労働時間、休みなどの労働条件、作業内容、職務環境などの就労環境、住居、あとは生活場所などの生活環境について、必要な状況を提供しまして、外国人材の皆様が、納得、理解、了承した上で日本に来ていただく、採用するというプロセスをしっかりと取り組んでまいります。業界を交えてどのように運用改善していくべきか、内部で議論しております。次回の会議でより具体的にどのように理解や周知の徹底を図ってまいるのか、お示ししたいと思います。

このほか、今の現行制度で受け入れている技能実習生の皆様方には、制度が変更になることでの不利益などを被りませんように、今の制度で受け入れている外国人材の皆様につきましても、今の飲食料品製造分野の中からはいろいろな職業が選択できるよう、現行

制度で享受している権利を担保していけるように、措置をしたいと思っております。これについても、また次回改めて御説明いたします。

私からの説明は以上となります。よろしく申し上げます。

○高橋座長 ありがとうございます。

それでは、質疑応答に入りたいと思います。

なお、机上配付資料②への提出意見を基に御発言される場合は、表の項番を言っていただきますと、進行上助かります。事務局等からの報告について御質問があれば挙手、オンラインで参加される委員の方は挙手機能でお知らせ願います。

御発言のある方はいらっしゃいますでしょうか。水産庁は、次回以降まだ追加で御説明があるということですのでけれども、現時点でもお伺いしたいと思えますし、それ以外のところでも、意見のある方はお願いしたいと思えます。いかがでしょうか。

山脇委員どうぞ。

○山脇委員 ありがとうございます。机上配付資料②の項番15番について、お願いを申し上げたいと思えます。

資料1-1ですけれども、分野別協議会について詳細をおまとめくださり、ありがとうございました。全分野、よく内容が分かりました。

その上でのお願いなのですが、まとめていただいた資料1-1の加入企業への指導等の方法とか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で、どのような頻度で確認を行って、その結果どのような方法によるどのような指導等を何件行ったのか、また重い措置として、何件除名や退会という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していただければありがたいと思えます。

どうしてかと申し上げますと、今日またこれからの議論に出てくるかもしれませんが、この上乘せ要件を遵守するための仕組みづくりとして、分野別協議会の仕組みで足りるのか、そうではなくて、例えば建設分野や工業製品製造業分野のように別途の法人を作ってやらないといけないのかを判断するために、外国人受入れ後に協議会による確認とか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は、今お願いした情報というのは非常に有益な情報だと思いますので、可能な範囲で御調査いただいて、明らかにしていただければと思えます。

以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。同様の趣旨の御意見いただいている方、ほかにもいらっしゃると思います。

富高委員どうぞ。

○富高委員 ありがとうございます。今の山脇委員とほぼ同様の意見でございますが、私も分野別協議会が、今回の育成就労、特定技能の適正運用には非常に鍵になる部分だと思っており、いかに実効性を持つかが重要だと思っております。今、業界団体等が構成員に入っておりますが、関連する労使団体なども参画させつつ、透明性を確保していくことも必要だと思っております。

今、山脇委員から質問があったかと思えますが、違反した際の措置については記載さ

れているものの、前段で確認した際には、その協議会の決定事項に違反した企業などを、実際に除名、退会した事例はないと伺いました。この点については、やは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に対して、外国人労働者の受入れの停止も含め、除名や退会などの厳格な対応をすべきだと考えております。

また、建設分野等においては、協議会だけではなく登録法人の加入も義務付けてます。この登録法人は、適正就労管理や賃上げ状況の確認、生産性向上の取組促進を行い、その取組に改善が見られない場合には除名措置を行うとも聞いています。この二段階で適正運用をしていくことは非常に有効ではないかと思っておりますので、可能であれば、ほかの分野においても同様の厳格な対応を仕組みの中に組み込むことも検討すべきではないかと考えております。

以上でございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

この件に関して、ほかに御意見は。

佐久間委員、どうぞ。

○佐久間委員 ありがとうございます。私も山脇先生と同意見なのですけれども、まずこの資料1-1の分野別協議会、これは非常に重要で、全体を見合わせる資料として大切な資料だと思っております。拝見させていただきますと、全所属機関（受入れ機関）が分野別の協議会に入らなければいけないとなっていながらも、所管省庁担当課に指導、支援されている項目、事業者からの相談件数、先ほどの除名対象になるかどうか、協議会と各分野に関係する業界団体・機関の問題もあるかもしれませんけれども、やはり実績としては出ていないということで、協議会一覧の各項目が各分野ごとに、バラバラな状況ではないかと思えます。協議会の活動項目その指導内容や頻度は、全体的に統一することが必要だと考えます。

それから、資料の1-2についてなのですけれども、この資料の作成に当たりましては、各省庁の皆様が御担当の業界団体等に問合せをしながら、数字等をまとめていただき、作成されたものだと思います。本当にありがとうございます。ただ、これ以上資料の提出については、今まで私も結構意見を述べさせていただきましたので、もうこれ以上求めることは控えていこうと思えます。しかし、内容を精査をし、調整を図っている業界団体からは数値は出てくるのでしょうから、意見書には詳細に記載させていただいたのですけれども、業所管省庁が講じる生産性の向上の支援策とか、人材確保の支援策に濃淡があるということがよく分かりました。業所管省庁の取組も、業界の好事例的な記載しかないとか、また主要な業界団体の一部の企業の結果のみを持ってくると、既存分野を含めて特定産業分野として認めるには、取組の実績、国内人材の確保等いまだ十分ではなく、本当に適正な人数枠なのか、疑いたくなる記述が多いとも言えると思えます。業所管省庁の方々も大変でしょうが、業界団体に対して深夜にメールを送って、翌朝までに返答を求めるといふ、なかなか大変な作業を団体に負わせている話も私の方にも届いております。なかなか過密なスケジュールで進めていることから、業界団体への詳細なデータ提供を依頼するような事案も発生していることもありますので、この辺も業界団体に無理のないよう調整を図っていただきたいと思えます。

それから水産加工業、これから分野別に入るわけですがけれども、まず私の方から一、二点申し上げたいと思います。前回の8月4日の有識者会議の際にも、水産加工業の業務の切り分けについて、転籍への影響も勘案して、当分の間、その分野内での転籍を可とする等の対応を検討する旨の説明があったところでございます。外国人の労働者に対しては、ほかの分野にも、また業務区分にも行けるということで、その選択の余地というか、自分の将来性も見据えさせるといふことはあると思うのですけれども、食料品製造という幅広い業務の中から水産加工を切り出すことは、育成や技能評価の観点からは有効だと考えます。

これまで私からは、特段その点については異議を申し上げなかったところですが、今回打ち出された方向性には、私は反対させていただきたいと思います。当分の間とはいえ、飲食料品製造業の分野のみ業務区分をまたいで、分野内での転籍を可とするのは、制度としての統率がなく、他分野に対する説明がつきづらいと考えます。また、転籍支援を担う監理支援機関にとっても、分かりづらさがあるのではないかと思います。加えて、当分の間、仮にそのような運用をしていった際に、もはや業務区分を切り分けるという必要性を見出すことが困難となります。制度開始時の対応が極めて重要となることから、なるべく経過措置のようなものは創設せずに、飲食料品製造業に含めるか、あるいは業務区分を切り分けるか、どちらか一方にさせていただくのがよろしいのではないかと思います。

以上です。

○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。

市川委員、どうぞ。

○市川委員 分野別協議会については、私も皆さんと同じような印象を持っておりまして、一つは相談の在り方については、常設の相談窓口なのか、それから、それをどう周知しているかというようなところを、統一的に制度所管庁が指導することはできないのかというようなことを考えています。机上配付資料②の項番1のところでは。

あと、指導の方法についても、読んでみますと、口頭あるいは書面で通知して、そこまで終わりというようなところもあれば、書面報告を求めたり、あるいは立入りまでしているところも分野によってはあるというようなことで、この辺りの違いももう少し統一的にできないんだろうかというようなことを感じました。

他方で、ただ、それをやるに当たっての費用をどこから持ってくるかという問題もあるかとは思いますが、それが最終的に育成就労の労働者に転嫁していくような形になってはいけないということで、そのバランスと申しますか、費用負担を今どうやっているのか、それをどうすべきかという辺りも今後議論したり、あるいは今のところの制度所管庁の御見解みたいなものがいただければなと思いました。

以上です。

○事務局 ありがとうございます。

ほかにいらっしゃいますか。

清田委員、どうぞ。

○清田委員 ありがとうございます。分野別協議会につきまして、山脇委員始め皆様の御意見と同意見でございます。現状の受入れの実態を明らかにするという意味でも、指導の実績等々を是非明確にさせていただきたいと思っております。

と申しますのも、上乘せ要件を設定するに当たって、机上配付資料②の3番に記載をさせていただきましたが、その分野に必要な業務上の特性、例えば、高い日本語要件が必要であるものや、業務上のスキルが必要なゆえにこの資格を取りなさいといったような、業務上の特性によって設けるべきと考えられるものと、過去の受入れ実績、労務管理や、失踪トラブルの程度といったものの実績に鑑みて、新たに少し厳しい基準を設けるというもの、2種類あるのではないかと思うのですが、受入れの現場において、なぜ自分の分野がそうした上乘せ要件を設けられているのかというのをしっかり理解した上で、取り組むことが重要と考えておりますので、分野別協議会での実績等々は、その理解の一助になるのではないかと考えております。

もう1点、建設分野でのJACだったり工業製品製造業分野のJAIMのように、分野別協議会の上に更に加入が求められているものがございます。これらの団体については、非常に適切な受入れに向けて安全衛生教育だったり日本語教育だったりといった、様々なサポートを行っていらっしゃるかと思います。他方で、入口には費用が相当掛かってくるということも鑑みますと、なぜ入らなければいけないのか、かつ、どのような支援が受けられるのか、まだ十分に理解されていない業者の声も会員から多く聞こえてきます。こうしたサービスをどの程度行っているのかということもしっかりと見える化をして、理解を促していくという視点が重要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。

富田委員、どうぞ。

○富田委員 ありがとうございます。協議会の資料ありがとうございます。また、特定技能外国人からの相談について載っていないのですかと質問を出したら、すぐに対応してくださってありがとうございます。

相談件数を今見ていると、協議会によってばらばらで、統計も取っていないところもあるようです。この会議が始まったときに、制度が変わったときに経過的な数字を取っていけるといいですねというお話があったと思いますので、各協議会で、企業もそうですけれども、特定技能外国人からの相談件数についてしっかりと集計していただいて、分野ごとに相談件数がどの程度あるかとかということをはっきり分かるようにしていただきたいです。また、技能実習機構が育成就労機構になって、特定技能もカバーすることになりますが、相談体制としてどのようなすみ分けの仕方をするのかということ、ここで整理していただきたいと思います。

特定技能外国人、育成就労外国人が解雇された場合に、やっぱり新しい企業を探すのが一番大変で、機構が技能実習生に対して支援している内容が、私は十分だとは、ちょっと申し訳ないけれども思っていないのですけれども、機構が頑張っても見つからないことが多いです。そういった場合に、協議会であれば、次の転籍先を探すことができると思います。多くの場合、あちこちでいろいろな相談を聞いていると、最終的に、解雇

だから弁護士のところに行けと機構からも言われて、私たちのところに最終的に来てしまっている。でも、我々はシェルターも用意できないですし、転籍先を見つけることもできません。それができるのは機構であり、協議会であるはずで。ここのすみ分けをきっちりしていただいて、最後、不当解雇について残った問題を、我々が裁判で解決しましょうという、お金で後で解決しましょうということはできますけれども、その手前の部分で、外国人を守る仕組みということをしかりと作っていただきたい、その統計もしっかり取っていただきたいと思います。

あと、水産加工の、佐久間委員から反対がありましたけれども、私は、やはり水産加工で今来られている方たちは、技能実習の3年が終わったら食品加工に行けると思って来ているという現場の声を聞いております。外国人労働者、技能実習生たちはそれを期待して来ている、実際私もそういう人たちに会っているので、彼らの期待を裏切らないでいただきたい。制度の統一性というようなことは全くそのとおりでと思うのですが、外国人労働者が入ってくる時に、彼らが期待していることは一体何なんだろう、それを裏切ったときに、私たちは彼らをすごく傷つけるし、日本の信用も傷つけると思います。だから、切り分けるのであれば、切り分けることを知らないで日本に入ってきた人については、きちっと手当していただきたいです。

以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。

ほかに、よろしいでしょうか。

黒谷委員、どうぞ。

○黒谷委員 水産加工の切り分けのことなのですが、私は従来からその切り分けは賛成しているというのは、これまでの発言でも申し上げていますが、先ほど業務区分を超えての転籍と、切り分けた後のその中での手続、それは、やっぱり切り分けた後の中で、転籍というのがよろしいのではないかと考えております。

新しいこの育成就労制度というのは、やはり入国される前にちゃんと理解してもらって、先ほどありましたけれども、切り出すことは切り出すことでちゃんと説明して、それを納得の上で入ってきてもらって、その外国人にしかりと、技能を学んでもらって、定着してもらって、特定技能に連続性を持たせてスムーズに移行してもらおうというのが、この新しい制度の根幹の一つでもございますので、その観点から、ちゃんと説明する、定着してもらって、そして特定技能へいってもらおうということで、今回のこの切り出しということにつきましては、一方で入ってくる、切り分けられることによって、先ほど飲食のほかのところへ行けるというのがありますけれども、それを知った段階で、その水産加工に入ってくる方が減るかもしれないというリスクもありますけれども、そのリスクを冒してでも、ちゃんとそれを納得して入ってきた外国人にしかりと定着してもらって頑張ってもらって、そういうことであれば、地方にとっても大変、今労働者が、人口が減ってきている中で、地域経済の維持発展というのがなかなか難しい現状に直面しておりますので、そういう観点からも、少ない人数になるかもしれませんが、しっかりと定着してもらって頑張ってもらおうという観点から、この切り出しは一つの、野心的と言えませんが、チャレンジということでもございますので、切り分けた後に、転籍

につきましてはその中で幅広くといたしますか、業者もそれなりの数いますので、転籍というものに関しても制限に当たらないと思いますので、その方向で私は進めてもらいたいと考えます。

以上でございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

富田委員、どうぞ。

○富田委員 私が申し上げたのは、技能実習で今入ってきている人たちです。水産加工で技能実習で今入ってきている人たちです。今の人たちは、技能実習の後に水産加工から出られないなんてことは知らないし、そんな制度はないです。私は別に、新しい制度で来た人について、水産加工を超えて転籍させろということは言っていません。新しい制度で来た人については、切り分けられているということを日本に入国する前に必ず周知して、それを選択をした上で来させてくださいと言っています。技能実習、今来ている人とごっちゃにしないでください。

○黒谷委員 これからの育成就労制度になったときの話でございます。

○高橋座長 はい、ありがとうございます。

ほかに御意見ある方、よろしいですか。

すこし議論を整理させていただきたいと思っておりますけれども、多くの委員から共通に指摘があったのは、分野別協議会の在り方に業種によって濃淡がある、それから、技能実習でいろんな問題が起きたことを新しい制度に持ち越さないという意味では、具体的なその協議会の実績、とりわけ除名だとか、そういうことについての実績を示していただく必要があると。それが、今後の上乗せ基準を設定したときの有効性だとか、あるいは追加の上乗せ基準の必要性だとか、そういうことを判断することにも役に立ってくると。そういう意味で、是非とも分野ごとに実績を横並びで示していただきたいということなのではないかと思っております。清田委員が説明されましたけれども、正にそのとおりではないかと思っております。

ついては、各分野の方に除名実績があるかと全部お聞きしないといけないと思うのですが、ちょっとそういうことをする時間がないと思っておりますので、具体的にありました建設分野と、それから工業製品製造業分野のところ、ここはむしろ逆に、好事例といいますか、ほかの団体を作っても監督しようとして、監督という言い方がどうか分かりませんが、業界を指導しておられるので、この二つの業界で、実際に協議会で除名したとか、そういう実績があるのかどうか、お聞きできればと思うのですが、現時点で回答があればお願いしたいと思います。国土交通省、いかがでしょうか。

○国土交通省 国土交通省不動産・建設経済局国際市場課長の羽矢と申します。

建設分野におきましては、JAC、建設技能人材機構、こちらの方に間接的又は直接加入しなければならないとされております。分野別協議会につきましては、このJACへの加入義務がございますので、JACを通じて加入するという形で、直接分野別協議会に加入するという形にはなってございません。そのため、分野別協議会からの除名という実績はございません。JACの除名の実績については、申し訳ございません、現在手元にごございません。

○高橋座長 ありがとうございます。

経済産業省はいかがでしょう。

○経済産業省 経済産業省製造産業戦略企画室長の荒川です。

まずJAIMの方ですけれども、今年の6月末に立ち上がりまして、実質的にはまだこの仕組みというのは稼動しておりません。それまでは、ほかの分野と同じく協議会に直接事業所が加盟する形になっておりまして、協議会に直接加盟している状況のときは、除名や退会の措置は行われていないということになります。

なお、JAIMの方で、実際に法令違反であったりとかいろいろな状況のときに、会員をどのように対応するかということは今議論をしております、具体的に除名措置なり退会措置なりを入れてしっかりやっていくということで、検討を進めている段階でございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

恐らく他の業種の方も似たような御回答になるのではないかという気がするのですが、そこで、事務局にお願いですけれども、分野別協議会についてできるだけ横並びで、具体的な措置の仕方とか、それから除名の部分も含めて、横並びで整理いただくことが可能かどうか。手間のかかる仕事にはなるとは思いますけれども、各委員共通にそこを問題意識持っておられますし、それから、これからの上乘せ基準を考える上でも重要なことだと思いますので、繰り返しになりますが、分野別協議会の指導の仕方とか指導実績、措置の実績、取り分け除名の有無とか、これからの考え方まで含めて、分野別に整理いただくことが可能かどうかということをお聞きしたいのですけれども、いかがでしょうか。

○菱田政策課長 出入国在留管理庁でございます。

委員の皆様の御意見も踏まえまして、今回お示ししているこの表の内容、これでも加筆できるところは加筆していただいたところではあるのですけれども、より統計をしっかりと把握する等して、実態の把握に努めてまいりたいと考えております。

○高橋座長 それから、後ほどまた議論にもなるとは思います、上乘せをしている場合に、どういう事情で上乘せしているのか、その結果として実績がどうなのかというようなことについても、整理いただかないといけないと思います。例えば、繊維はよく出てきますけれども、具体的にどういう結果があったのかというデータは、確か数年前のものがあったと思いますが、直近のものは私もちょっと拝見したことがなくて、そういうことも含めて、上乘せした結果どうなっているのか、是正を必要とした状況が実際に是正されているのかということも、チェックする必要があるのではないかなと思います。

それから、もう1つの論点が、そうやってコストを掛けてでも緻密にしていくわけですが、それが具体的に会員企業が得られるサービス、メリットと合うのかという論点もあるかと思えます。そこで実績が悪ければ、実際に外国人労働者を受け入れられないという、あるいは、逆に言えば、実績があればちゃんと受け入れられるというところがメリットかとは思いますが、実際にコストが見合うのかどうかという論点は確かにあるのかなと思いますので、是非そこは、協議会で具体的なデータを集めるときに、どのぐらいの手数料なりが取られているのか、あるいはその手数料ないしはコストをどう手当し

ているのかというところについても、できるだけ分かる範囲で結構なのでお調べいただければと思いますけれども、そこをお願いしたいと思います。

それから、もう1点ですが、水産加工については、切り分けに対する反対、賛成、それから経過措置の有無について、委員の中で御意見が分かれるところではあります。現時点での技能実習生に対する経過措置ということで、私はそこはある程度必要かなと思うのですが、将来に持ち越す話ではないと思います。それから、切り分けそのものがそんなに多い事例ではない、幾つか限定された事例なので、そのときにはそういう経過措置を設けるということでも、制度全体を、整合性をゆがめるような話ではないのかなど、私は感じます。一委員としては感じますという感想を申し上げた上で、まだ意見の違いがあり、現時点ではそこはまだ解決していないと思います。

以上、整理させていただきましたが、ほかにこの点忘れていたかあれば、お願いしたいと思います。あるいは、事務局側から何か追加で説明があればお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

お願いします。

○菱田政策課長 出入国在留管理庁でございます。

協議会決定事項に違反したときの除名等の実績について、各省庁、各分野に聞いてはみましたところ、現時点ではそういう実績はないということでございましたので、報告させていただきます。

○高橋座長 分かりました。除名するしない、あるいは、例えば罰金を科すとか、具体的なそういう措置も採られていないという理解でよろしいのですか。罰金というのは一つの例ですけれども、具体的な措置が取られたか否かということに関しては。

○菱田政策課長 不適切な受入れをしたことに伴って、行政処分等を受けた事例はあるとは思いますが、この協議会の活動としてという意味において、除名等の実績がないという趣旨でございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

それでは、このフォローアップについてはよろしいでしょうか。

(2) 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

○高橋座長 では、ちょっと時間超過していますが、議題（2）に入りたいと思います。

特定技能制度及び育成就労制度の上乗せ基準等（案）についてです。

資料は、資料2及び机上配付資料②になります。

まずは、事務局から資料の説明をお願いします。

○菱田政策課長 特定技能制度及び育成就労制度の上乗せ基準等について説明いたします。

資料2の59ページを御覧ください。

特定技能制度及び育成就労制度では、制度の適正性を確保するため受入れ機関等に関し、省令により全分野共通の基準を設けておりますが、分野に特有の事情に鑑みて必要がある場合には、これに上乗せして、当該分野独自の基準を告示により定めることができます。告示に定める上乗せ基準の内容は、分野別運用方針に記載することとしています。59ページの資料は、分野所管省庁から申出のあった上乗せ基準のうち、主なもの

を取りまとめたものとなります。

資料2の60ページ、61ページを御覧ください。主な上乗せ基準について説明させていただきます。

事業者の範囲の限定は、特定技能制度及び育成就労制度の適正な運用のため、通常許可が必要とされる範囲を超えて、受入れ機関に業法上の許可等を求めること、受入れ事業実施法人への加入等は、分野別協議会の加入義務に代えて、所管大臣の登録を受けた法人への加入を認めること、受入れ人数の上限は、受入れ人数について、通常よりも限定すること、労働条件は、分野の特性に応じた労働者保護のため、特定の労働条件を課すことや、労働者の要保護性に鑑み、労働基準法の適用除外となっているものにつきその準拠などを求めること、労働安全衛生対策は、労働災害発生の防止のため、通常よりも高い基準を求めること、人材育成等は、分野の特性に応じた人材育成等のため、通常求められる範囲を超えて、受入れ機関が外国人に対し一定の講習等を受講させること、通常より高い日本語能力水準は、業務の特性から、通常より高い日本語能力水準を求めること、監理支援機関等の範囲は、分野特有の事情に応じ、監理支援機関となることのできる基準について変更することを言います。

62ページ以降は、分野ごとに特定技能制度及び育成就労制度の上乗せ基準の内容及び上乗せ基準を設ける趣旨を記載しました。

説明は以上になります。

○高橋座長 ありがとうございます。

それでは、また御意見のある方は挙手をお願いしたいと思います。

富田委員、どうぞ。

○富田委員 机上配付資料②の項番の10番と11番には、上乗せ基準に全体としての提案を書いたのですけれども、まず10番について、上乗せ基準として、どこの企業も社会保険と失業保険の加入を、ほかの法律との整合性とかを全く考えずに現場からの意見として申し上げているのですけれども、社会保険の失業保険の加入を義務付けられないかなと考えました。特に、失業保険にも加入をさせずに、突然解雇されてしまった特定技能外国人の相談を受けていると、その後が本当に大変で、せめて失業保険ぐらい入っていてよと思うことがよくあります。また、社会保険がなくて傷病手当が支給されないというケースにも出会っているので、外国人をここまでして受け入れるのであれば、雇用主側もそのぐらいの気概を持って、気概というか制度的な担保を持って雇ってほしいなと思いました。

11番については、外国人雇用管理責任者の講習というのを厚生労働省がやっていますけれども、外国人雇用管理指針ってすごくいいことが書いてあって、でも、基本的には労働法をしっかり守りましょうね、入管法もしっかり守りましょうねということが書いてある指針なのですけれども、これすら守っていない事業所が多いということを強く感じます。これを、この際上乗せで義務付けられないかなと、ちょっとまたこれも整合性とかを考えずに現場からの意見として申し上げているのですけれども、それによって、日本の中小企業の労働現場自体が、日本人労働者も苦しんでいる場面がすごく多いと思います。それが、退職代行とかの場面に出てきていると思うのですけれど

も、この際ここで義務付けて、外国人を雇用する企業であれば、必ずこれをやっていくということで、日本の労働現場全体がよくなっていくのではないかなと思いました。

あと、12番は、月給制を義務付けていただきたいということを記載しました。

個別の分野のものとしては、宿泊と外食業について、セクハラ防止のところですごく抽象的な内容しか書いていないのですけれども、少なくとも外食業については、宿泊施設でやるときに接待をさせないというところを担保させるということは、もっと基準でしっかり書きますと、私、言われたような気がするので、74番の宿泊のところや、その後の、外食のところ、あの話どこにいつてしまったのかなという感じなのでもう少し検討して、106番で「接待を行わないための措置が「その確実な履行を図るため、必要な措置を講ずること」としか記載ないのですけれども、これ分野別運用方針の記載と全く同じことしか書いてなくて、分野別運用方針を決めたときに、上乘せ基準とかで検討すると言っていたような気がするので、もう1回検討していただければと思います。

○高橋座長 ありがとうございます。社会保険、失業保険加入の義務付け、それから責任者講習、特定技能についても上乘せすべき、ここは、厚生労働省はいかがでしょうか。

○高松参事官 厚生労働省です。

社会保険、失業保険の関係、御指摘いただきました。現行の技能実習制度におきましては、まず、技能実習生に対してですけれども、入国後の講習で医療保険の手続を含めた技能実習の法的保護に必要な情報について説明するというを必須にしております。これについては、育成就労制度においても踏襲するという予定であります。さらに、企業側になりますけれども、育成就労計画の認定要件におきまして、その申請者が労働保険、社会保険、それから租税に関する法令の規定を遵守していることとすることを要件としております。育成就労制度自体の仕組みとして、こうした適切に社会保険が適用されるような仕組みを整備するというを、全体として予定しているということになります。

それから、特定技能におきましては、基準省令におきまして、特定技能雇用契約の相手方となる本邦の公使の機関の基準として、同様に労働保険、社会保険、租税に関する法令の規定を遵守していることとということが定められているという状況です。

また、1号特定技能外国人支援計画の基準につきましても、特定技能雇用契約の内容、それから本邦でできる活動の内容、上陸在留の条件その他留意すべき事項に関する情報の提供といったところが、外国人に対してしっかり情報提供されるということが必要となっておりますので、そういったところで社会保険、労働保険、しっかり適用されるようにということで、引き続き対応していきたいと思っております。

それから、外国人雇用管理責任者の関係であります。今回の上乘せ基準については、その分野特有の事情に鑑みまして、これに上乘せして分野独自の基準を告示に定めるものでありますけれども、御指摘につきましては、今後の検討の参考とさせていただければと考えております。

以上であります。

○高橋座長 富田委員、よろしいですか。

○富田委員 そうすると、失業保険とか社会保険に入っていないところは、規模の小さい

個人事業主ということでもいいのですか。

○高松参事官 現行で、労働保険、社会保険の法令遵守といったところが認定要件でありますので、その認定要件、雇用保険制度、労働保険に加入するところから除外されているようなところについては、入っていないという状況かとは思われます。様々適用の要件ありますので、それにとということになります。

○富田委員 おっしゃることは分かるのですけれども、やっぱり外国人を雇用して、人手不足だから外国人を呼びたいとって、制度をちゃんと守りますと云っているところなのであれば、義務ではなくても入った方がいいのではないかなど、いつも思います。実際それで解雇されてしまったときの外国人、本当に悲惨なので、そこを私は、この際、これをやる企業は要件としてやったらどうかなと思ったのですけれども、御回答としてはありがとうございます。

○高橋座長 個人事業主が問題になりますか。

○富田委員 私は正直、個人の相談を受けているので、その企業が何人雇っているか、その個人事業主が何人雇用しているかまでは、こっちは見えないのですよ。ただ、どう考えても従業員5人はいるのではないかなと思うのですよね、技能実習生とか特定技能外国人を入れている事業主さんだと。でも、失業保険も社会保険も入っていない例を目にします。

○高橋座長 そこは、山川委員、御見解をお願いしたいと思います。

○山川座長代理 ありがとうございます。先ほど事務局から御紹介ありましたように、基本的には社会労働保険の適用は大部分義務付けられていて、一部の業種のごく小さい企業で、暫定的な適用除外とかそういうこともあるから、保険の制度によっていろいろ違って議論になっているのですけれども、そのお話で、それは認定の要件になっているということで、特定技能も育成就労もそういうお話かと思えます。

富田委員のおっしゃったのは、にもかかわらず、やっぱり法令に違反している企業のお話ではないかな。昔、日系人の実態調査をやったときに、そういうのが結構事例として出てきました。そういうふうに一応整理はできるかなと思えます。

問題は、ついでにお伺いしたかったのは、例えば不加入の事例が発見されたときに、第一の質問は、それによって現在の就労している特定技能外国人とか、あるいは技能実習生ですね、現行法では、雇用している企業は、不法就労をさせたということになって入管法違反になるのかというのが第1点です。認定をしているという段階で、それが無効になるかどうかということになるかと思えます。

それから、これまで法令違反を理由として認定取消しと、社会労働保険の加入していなかったということで認定取消しの事由があったのか。それは、もしそういうのが発覚したら、どういうふう認定の取消しにつながるのかと、ちょっと2点、厳密に言うと3点になるかもしれませんが、お伺いしたいと思います。

○高橋座長 現時点で大丈夫ですか。

○梅原室長 ありがとうございます。社会保険に入っていないこと自体をもって、入管法上の不法就労には該当しないかなと思われます。在留資格で認められた範囲外のことをやっているという状況が基本的には想定されていますので、社会保険に入っていないと

ということが不法就労に当たるといえることはないかなと思います。

他方で、もちろん今お話ありましたとおり、社会保険に入っていることが一つ、技能実習であれば計画認定などの際、あるいは、特定技能であればその在留資格の付与の際に、そこを見た上で、しっかりとそういった義務が果たされているかというのを確認していくことになっていくと。それで、もちろんその条件を満たしていなければ計画の不認定、在留期間更新の不許可ということになっていきます。また、事後的に社会保険に入っていないという状況が、例えば機構の監査などの検査のタイミングで分かったということであれば、基本的にはまず直ちには取消し等をするということにはせず、違反を発見したら、指導勧告を行った上で入りなさいということをご指導していくことになっていく。それでも従わない場合は、計画認定の取消しという形で、その企業が外国人を受け入れられなくなるという形になっていくということでございます。

○高橋座長 整理としては、両委員よろしいでしょうか。取消しとかそういうことが起きた場合の救済は、それはまた別だと思いますが、そこはよろしいですか、今のところは、はい、ありがとうございます。

ほかに御意見のある方。

富田委員、ほかにありました。シフトがある業種での月給制、これは、具体的に念頭に置いているのは飲食ですか。

○富田委員 私が見たのは飲食ですけれども、最近、建設は本来月給制のはずなのに日当で支払われている例は、これは違反ですけれども、多分建設は違反ですよ、月給制でなければいけなかったはずなのに、何で日当でというのを見たのですけれども。

私が見たのは外食です。仕事がないからシフト制ですと言われて、月に3万しかもらえていませんという方たちの相談を受けています。月給制で呼んでいる以上、月給制で契約書を書いてあつたりするのですけれども、だから契約違反でもあると思うのですけれども、そもそも特定技能のところでは月給制を義務付けてほしいなと思いました。

○高橋座長 建設は違反ということですが、飲食については、農林水産省、御見解いかがでしょうか。

○農林水産省 農林水産省外食・食文化課長をしております久保と申します。よろしくお願いたします。

本来、この制度全体の運用の観点からすると、基本フルタイムということが条件でございますので、その上でシフトを組むか組まないかということなので、私ども、本来の制度趣旨にのっとって運用されるべきものと考えてございまして、それは、その業に特化して何かを措置するというよりも、全体の運用の中の話かなと考えておる次第ではございます。

○高橋座長 富田委員、どうぞ。

○富田委員 ありがとうございます。おっしゃるとおりだなと思います。本来フルタイムで雇うとあって、フルタイムで来てもらっているんだから、フルタイムの仕事させなさいというところだと思うので、もういっそ業所管業に特化せずに、全体として月給制ね、原則と、どこかに書いていただければなと思います。

○高橋座長 はい、どうぞ。

○**山川座長代理** また、労働法の観点から補足ですけれども、シフト制は労働法ないし労働行政上も問題になっていまして、特にシフト制がいけないということはないのですが、判例等で争われた場合に、不当にシフトを削減した場合には、損害賠償とか賃金請求が認められる場合があります。その場合には、明確にフルタイムでなくても、例えば、標準労働時間みたいなものの合意を認定するということがありますので、シフト制が業種の必要上やむを得ないとしても、少なくともこのくらいは標準的な時間就労させるという方が、労働者の収入の安定という観点からは、個々のフレキシビリティはほぼ維持しつつ可能なのではないかなと。一般の企業でそういう運用をやっているところも結構多いのではないかと思います。イギリスみたいに、ゼロアワーコントラクトとかいう現象がありまして、要するに、結果的に就労時間がゼロになってしまうような契約を容認するかどうかとか、そういう問題に関わるところがあります。

○**高橋座長** ありがとうございます。

それから、もう一つありましたね。セクハラ対策等々ですが、これも農林水産省だと思いますが、上乘せとしてそこを明確にするかどうか、あるいは具体的にどこで反映させるかということだと思えます。

○**農林水産省** 外食・食文化課長の久保でございます。

まず、そもそも接待防止に向けて、現行でございますけれども、接待を行わせないための措置として、現在特定技能の分野別運用要領及び協会の入会規定におきまして、詳細な規定を既に設けてございます。この規定に基づきまして、事業者の方には接待防止マニュアルの作成提出、そして特定技能外国人からの相談体制の整備等を行っていただいているところでございます。

具体的に申しますと、分野別運用要領において、風俗営業の営業所において、外食業分野の特定技能外国人を就労させる特定技能所属機関は、特定技能外国人に接待を行わせないことの確実な履行を図るための措置として、当該機関の職員が対応すべき事項等を定めたマニュアルの作成及び特定技能外国人からの相談体制の整備等を行う、また、当該機関が接待を行わせないことの確実な履行を図るため、農林水産省は官公庁と連携し、当該機関、業界団体等に対して助言指導を行うなど、必要な措置を講じる旨規定しております。そして、協議会入会規定におきましても、入会時に風俗営業の営業所である場合は、接待防止マニュアル及び誓約書を提出するということを規定しておりまして、当然ながら協議会側でこの書類の確認を行っているということで、しっかり履行を図っております。そのため、新たな制度におきましても、分野別運用要領及び入会規定等に準じる規定におきまして、同様の規定を盛り込みたいと考えてございます。

○**高橋座長** ありがとうございます。富田委員よろしいですか。ありがとうございました。

ほかに御質問ある方。

堀内委員、どうぞ。

○**堀内委員** ありがとうございます。上乘せ基準に関しまして、両制度の趣旨に鑑みて、業界全体の生産性の向上や人材育成、労働安全衛生の徹底等に資するかどうかを判断していく必要があると思えますけれども、この点から1件、物流倉庫に関してお尋ねしたいと思えます。

以前の国土交通省の御説明では、今後の業界のあるべき姿として、物流DXを進めて、省力化、省人化を図るということを目指すこととされているところですが、これを踏まえ、物流DXへの投資を一定程度以上行っている事業者のみに外国人雇用を認める制度としていくことが、業界全体の生産性向上を促すために不可欠ではないかと考えております。

以前に、DX投資を行う代わりに、外国人労働力に安易に頼るような事業者が現れないようにするための担保措置を明確にさせていただきたいという意見を出させていただいたところ、上乗せ要件の議論で示せるよう、引き続き検討を進めていくと御回答いただいたところです。生産性向上のための投資をしている事業者のみ、外国人が受け入れられるような上乗せ基準を設定いただければと思っております。

○高橋座長 国土交通省、お願いします。

○国土交通省 国土交通省で物流倉庫担当の室長をしております水野と申します。よろしくお願いします。

堀内委員、御質問ありがとうございます。同趣旨の御質問を富高委員から以前にいただいております。2か月ほど中で検討はしてはいたのですが、まず結論から言うと、倉庫業界を見ますと、企業の規模というのがかなり違いがありまして、例えば、営業利益の何%投資しているかみたいな基準を作るのは結構難しいだろうなというのは、業界と話している中であります。

他方で、労働生産性の向上というのは非常に重要なことだと我々も考えていて、今日の上乗せ基準のところには記載はしてはいたのですが、例えば両委員に御提案というかお伺いをしたいのは、倉庫管理システムというのを実際倉庫の中で入れているところがあります。これ、どういうものかという、出庫とか入庫の管理機能であったりとか、あと在庫管理というのを、いわゆる電子的に全部管理しているようなシステムが、この倉庫業界ですと一番基本的なシステムになっています。基本的と言いつつ、聞いてみると50%ぐらいの企業しか倉庫業界の中にも入っていないらしくて、これを入れることがまず底上げ、効率性とか労働生産性の底上げに結構資するのではないかなと思っていて、これを入れている業者を受入れの一つの基準にするというのを今考えております。これは、今日書いてはいたのですが、今業界と相談しているのですが、そういった基準を出そうと思っているのですが、もしよろしければ堀内委員、富高委員の御意見をお伺いできますでしょうか。

○高橋座長 いかがでしょうか。

○堀内委員 ありがとうございます。今御紹介いただいたように、まずもって業界全体としてそもそもやっていただくことが望ましいものというのがあると思います。逆に言うと、それすらやっていないようなところというのは、規模の大小等々あると思いますけれども、受入れ機関の対象として適切かどうか御検討いただければと思います。

一方で、倉庫業界の物流DXもいろいろな対応がありますので、一律ではなく、継続的な生産性向上に向けて取り組んでいただく必要があると思います。引き続き御検討いただければと思います。

○高橋座長 倉庫管理システムと伺うと、大規模なものだと自動化されて、例えばダイフ

クさんのシステムとか思い浮かぶのですけれどもね。そうすると、やっぱりその企業規模によって、システム入れられる入れられない、あるいは自動化の程度というのも変わってくると思うのですが、そこは、必ずしも大企業しか入れられないという話ではなくて、中小であってもそれなりにシステム化できるって考え方でよろしいのですか。

○国土交通省 御質問ありがとうございます。調べてみますと、おっしゃるとおり倉庫管理機能は結構スペックが高いものから基本的なものまであって、例えば請求書を自動で発行するみたいな機能をつけてしまうと一気に値段が上がってしまうらしいですね。ただ一番、やっぱり我々として必須だと思っているのは、倉庫として出庫と入庫と、あと在庫の管理、ここが基本のシステムで、ほかはもう付加価値がついているだけのもので、恐らくそこがものすごい値段が跳ね上がる要素になっているので、入庫、出庫で、在庫の管理機能、これがあるシステムということをもまず入れさせるということが最重要かなと思っています。

そういった意味だと、今回我々、物流倉庫ですと、いわゆる倉庫業者、自分でやっているものだけではなくて、業務委託をして庫内作業をしてもらうような業者も対象に考えております。ただ、その人たちは自分で所有ということはできませんので、あくまでそこを利活用できる、占有できるということの一つの要件にしたいなと考えております。

○高橋座長 はい、ありがとうございます。よろしいですか。

富高委員、どうぞ。

○富高委員 先ほど堀内委員がおっしゃったとおりにかと思いますが、倉庫管理システムを導入することで、即座に生産性向上といえるのかどうか、なかなかそうとは言い切れず、基準として適切なのかも判断が難しいところです。実際の生産性向上が図られるという点は、工夫をしていただくよう検討していただいた方がいいのではないかと思います。

○高橋座長 ありがとうございます。

これ、生産性の記述のところ、皆さん御指摘がありますけれども、できるだけ客観的に、例えば一番簡単なのは、物的生産性あるいは付加価値生産性、従業員1人当たりの売上げとか、そういうものをできるだけ客観的に示していただく。それから業界の具体的な努力部分を記述いただくとか、その標準化をできるだけお願いしたいと、改めてそこは、これは事務局にむしろ、各所管省庁に対する指導というか調整をお願いしたいところでありまして、そこはあえて申し上げたいと思います。

はい、佐久間委員。

○佐久間委員 ありがとうございます。上乘せ基準の関係で、まず質問をさせていただきたいのですが、今回提示いただいているこの上乘せ基準については、これは、本来分野別運用方針に規定されていくという理解で良いのか、その点を確認させていただきたい。そして、この上乘せ基準というのは、業務区分や分野について、より厳格にしていくということを明確にするということなのか、それとも、一部緩和と見られるものでも上乘せ基準というのかどうか。あと、私とすれば、繊維においては、四つの上乗せ要件があり、国際的な人権基準、給与を月給制で支払う、勤怠管理の電子化とパートナーシップ宣言などがあります。それだとすごく分かりやすいのですけれども、この上乘せ基準、それから上乘せ要件なんて言葉もあります。その違いというものを教えていただきたい

などと思います。

上乘せという意味が、どうも分野別の運用方針に記載するというのに、まず基礎的なものを示していただいて、その上に各分野の上乗せ基準というのがあると分かりやすいなど。今回一覧で網羅的に掲示をしていただいているのでやむを得ないかと思うのですが、その辺を教えていただきたいと思います。

それから、こちらは意見なのですが、漁業の監理支援機関の要件についてです。育成就労法の施行規則で定められている監理支援機関の要件というのは、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人未満となっております。その要件よりも緩いというのは、果たしてここでいう上乘せ要件と言えるのか疑問を感じています。各地より従業員数が、この実習実施者で構成された監理団体にとっては、「結構厳しい」とか、「監理支援機関としての要件を満たすために、人手不足が顕著な小規模な企業が排除されてしまうのではないか」とか、そういう厳しい声を結構、中小企業者からいただいております。私どももそういう問合せがあった際には、その都度企業数、外国人数に応じた役職員の配置というのは、監理支援を行うには必要であるのでどうか理解をしていただきたい」と私どもも回答しています。費用負担は中小企業も増えることだし、事業者にとって育成就労制度は、厳しい制度になっている。これでは納得できないという声が実際あります。

このような声が届いている状況下で、今回の漁業の監理支援機関の要件については、何か緩和になってしまっているようで、強く私は反対をしたいと思っています。もしこれでいくということであれば、監理支援機関の要件そのものを見直していただきたい、と思っています。せつかく8者とか、それから40人未満ということを決められているわけですから、一つの業務区分だけを、また分野だけ緩和するというのは、避けていただきたいなと思っております。

以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。

まず最初の点、これは上乘せ概念の整理というのですかね。

○佐久間委員 分野別の運用方針に全部載るのが上乘せ基準ということの理解でいいのか、そこがよく分からなかったものですから、教えていただきたいと。

○高橋座長 事務局、お願いします。

○菱田政策課長 上乘せ基準については、59ページの資料のところで考え方を記載させていただきましたとおりでございまして、分野に特有の事情に鑑みて、省令により設けた全分野共通の基準に上乘せして、当該分野独自の基準を告示により定めるものと、ここでは整理しております。基本的には、ここに載っている内容については、分野別運用方針において盛り込んだ上で、閣議決定を目指していくということを考えているものでございます。

佐久間委員の御指摘のとおり、その分野の特有の事情に鑑みて上乘せするというところで、厳しくする方だけではなくて、ここは厳しくする方と緩和する方と両方を含む概念として使わせていただいているところがございます。漁業について御指摘ございましたけれども、その漁業についても、漁業分野特有の事情に鑑みて、何人までとか何者まで

といったところについて、別の要件を課すものでございます。

以上でございます。

○高橋座長 よろしいですか。

○佐久間委員 ありがとうございます。せっかくこの8者、40人未満となっていたのが、どうしてここだけ緩和されるのか。そうすると、各業務区分自体に必要なあれば緩和をするという措置が可能となってしまうのではないか、と思います。当初から緩和するより、やっぱり一緒にスタートした方が私はよろしいと思うのです。私の意見ですけれども。

○高橋座長 ありがとうございます。農林水産省、お願いできますか。

○農林水産省 水産庁企画課の今治と申します。御意見ありがとうございます。

漁業分野につきましては、まず我々、全漁連始めとした漁業団体からもいろいろな意見を聞いておりました、漁業分野においてはやっぱり零細な形態が多いことから、8者未満は困難という意見が当初からありましたところでございます。あと、また加えて、育成就労外国人の受入れ先が当該漁協の構成員に限定されるということから、漁協と傘下の組合員との関係性を踏まえて、他の分野とも比較して多く設定しても、十分管理できる体制が取れるものと、我々として、また業界団体としても考えているところでございます。

そのため、現在実施している技能実習における実績を踏まえて、漁業分野においては今回の案を提示させていただいたものでございまして、特定分野に係る基準については別に定めることができるという施行規則に基づきまして、漁業分野の特有の事情に踏まえた基準案を提示させていただいているところでございます。

以上でございます。

○高橋座長 佐久間委員、どうぞ。

○佐久間委員 御説明ありがとうございます。業界団体にとっては、緩和というか、数字が大きくなればそれに越したことはないと思って、これ、各団体みんな同じだと思うのですね。製造業の分野、業務区分に属する事業者は、みんな事業所数、担当する受入れ外国人の数の緩和を訴えたいところがいっぱいあると思います。その中で、1人の人がどれだけ見られるか、監視体制をしっかりとやっていると8社、40名という数値になり、なるべく不正とか、外国人を追い込むようなことをしないように指導してもらいたいということで、この数字になってきたんだと思います。そうしたら、もう全部の分野、業務区分みんな同じことなんで、全部広くしちゃったらどうですか。

○高橋座長 おっしゃるとおりかと思えます。飽くまでも業界の改善だとか生産性向上とか、いろいろなことを考慮した上でこの基準を決めていると思うので、そこを安易に緩和するということがいかなものかというのは、おっしゃるとおりかと思えますが、そこは引き続き御検討いただきたいと思えます。

富田委員、どうぞ。

○富田委員 この件は、漁協でなければ監理団体ができないということが大変だということが、前回の有識者会議でも、前の法改正のときも、監理団体の要件を決めるときに問題になっていたと思うのですけれども、逆に、この漁業組合又は船員職業紹介の許可を

受けた法人が監理団体ではなければいけない理由は何ですか。それがあるからそんな、これ別にきちっとした監理団体で、労働法も入管もしっかり分かっている監理団体だったら、逆に外部の目が入って、漁協にしておく必要もないのではないかと思ってしまうのですけれども、いかがでしょうか。

○高橋座長 農林水産省、いかがでしょうか。

○農林水産省 意見ありがとうございます。まず、この分野につきましては、船員職業紹介許可が必要不可欠とされているところがございますので、この船員職業紹介許可を受けることができる者は、船舶所有者を代表する団体又は船員を代表する団体、船舶所有者及び船員を代表する団体等の公益を目的とする団体とされております。さらに、経理的基礎や勤務に基づいた基準について審査されておりますので、加えて、漁業作業に精通した団体という条件を加えると、該当する団体はかなり限定されてくるものと考えております。さらに、具体的な法人については、現在業界団体等と検討中でございます。

以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。農林水産省、次回御説明いただくということなので、今日の御質問も踏まえて回答いただければと思います。そういう整理の仕方でいいでしょうか。よろしいですか。

ほかに御質問ある方いらっしゃいますでしょうか。

山脇委員、どうぞ。

○山脇委員 ありがとうございます。事前に提出させていただいた意見、質問のうち、特に重要と考えるものだけお伺いしたいと思います。

机上配付資料②の項番37、工業製品製造業分野全般のお話なのですけれども、この資料だと、66ページ、特定技能制度の【その他】というところで、「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」を要件とするという記載がありますが、育成就労制度においてはそのような記載がないわけですね。ただ、ここに書いた取組を行うことというのは、当然育成就労制度においても必要とされるべきものだと考えられますので、なぜ【その他】に書かれたこの要件が育成就労制度については書かれていないのか。もしかしたら、これは育成就労制度においても、工業製品製造業分野においてはその受入れ事業実施法人への加入等が要件として義務付けられるので、その法人の遵守事項というところで、生産性向上や国内人材確保の取組を行っていることというのは記載され、それを守ることが義務付けられるのだとすれば、それは構わないのですけれども、そういう理解でいいのかどうかということをお伺いしたかったというのが項番37です。

次に、工業製品製造業分野の項番51番なのですけれども、ほかの委員の先生からも御指摘があったと思いますが、育成就労制度の方は、特定技能制度に比べて若干緩和されておまして、「(2)受入れ事業所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」に関する研修の受講及び受入れ事業所における自己チェック」とあり、特定技能とは違って、これでも一定の移行措置期間はいよいよとなっているわけですが、私も中小零細が多いことに鑑み、一定の移行措置期間の中でこういうことを設けること自体はいいと思っているのですけれども、ただ、それが余りにも有名無実になればよく

ないと思いますので、ここでいう研修とか自己チェックの具体的内容及び実施態様を、それぞれ明らかにしていただきたいと思います。

次、項番60番の建設分野なのですけれども、特定技能制度における人数枠の話ですが、この特定技能所属機関の優良性というものは、具体的にどのような基準で判断するのかというのが非常に重要だと思うので、お考えをお示しいただきたいと思います。この資料には、「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」と書いてありますけれども、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ということも含めて、優良性の判断基準を教えてくださいたいと思います。

次、項番61番、これも建設分野の話ですけれども、育成就労制度の人数枠の方ですが、この育成就労実施者の優良性は具体的にどのような基準で判断するのかというのを教えてくださいたいと思います。現行の技能実習制度において人数枠の緩和を受けるためには、実習実施者の優良性のみならず、監理団体の優良性も要件となっているわけです。育成就労制度においては、受入れ機関の優良性のみが要件となって、監理支援機関の優良性は要件としないのかどうか、もしそうだとすれば、なぜ監理支援機関の優良性は技能実習制度より緩和して外すのか、その理由も教えてくださいたいと思います。

62番、これも建設分野ですけれども、特定技能制度においては、技能習熟に応じて昇給を行う契約の締結義務付けというものが上乗せ要件として規定されているところ、育成就労制度においてはそれは要件とならない、それはどうしてなのかと。同一技能同一賃金の徹底という建設分野が徹底して頑張ったことは、私は、非常に高く評価しているのですけれども、この同一技能同一賃金の徹底というのは育成就労制度においても当然求められることなので、それを実効的に担保する措置が必要ではないかと考えます。転籍制限期間を2年に設定した場合、1年経過時点での待遇の向上は義務付けられますけれども、2年経過時の待遇をどうするのかと考えれば、やはり特定技能制度同様に、技能習熟に応じて昇給を行う契約の締結の義務付けというの、要件で設定することはあり得るのではないかと考えます。

項番63番、これは結構、私としては重視している問題ですけれども、国土交通省の建設分野は、全体としては非常に一生懸命すごい誠実に頑張っていて気合いを入れてやっていらっしゃるって、独自の上乗せ基準を設定されて受入れ計画の認定もしっかりされると、同一技能同一賃金の審査も徹底してやってらっしゃると、非常に高く評価していますし、また、このJACの存在そのものも、私は必要性はあると考えています。その上での意見なのですけれども、やはりJACの在り方、あるいはその透明性については、かなり強い不満や懸念が受入れ機関から寄せられているのは事実です。特定技能制度において、その受入れ事業実施法人への加入等についての要件設定そのものは、私は妥当だと思っていますけれども、当該法人の透明性の向上や、場合によっては、当該法人が提供すべき役務の見直しというものがやっぱり必要なのではないかと思います。

JACのホームページを見ても、貸借対照表以外の財務諸表等の公表は一切ないので、一体幾らのお金を何に使って幾ら余っているのかというのが、全く分からない状態になっているわけです。これは、民間の法人ではありますけれども、公的な要件、仕組みの中に位置付けられているわけなので、非常に公という性格が強いです。しかも、金額も

結構受入れ負担金が高いわけですね。なので、受入れ負担金等の内訳を含む具体的使途等に係る特定技能所属機関等への丁寧な説明というのを徹底していただきたいと思います。

あと、やはりこの金額が本当に妥当なのかどうかというのも、非常に多く聞かれる声です。建設分野の特性に照らして、例えば、有料職業紹介事業はできないという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、もし絞り込みができるんだったら、受入れ負担金の軽減努力等というのもやっていただいた方がいいのではないかと思います。

次、項番77番、鉄道分野の軌道整備業務区分についてですけれども、育成就労制度においては、技能実習制度で一部緩和する部分があると。「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、ここは技能実習制度から明らかに緩和となっているわけですけれども、これは、過去の厚生労働省の専門家会議の議事を確認したところ、かなり慎重な議論を経て、有資格者等を置くというのが技能実習計画審査基準の中に盛り込まれているということがうかがわれます。

したがって、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情の変更を中心に、要件を緩和すること、つまり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具体的な必要性と許容性を、より具体的に明らかにしていただきたいと思います。どういうことを念頭にお話ししているかということ、「例えば」に書いていることなわけですけれども、この業界の実態として、鉄道軌道整備の業務区分については、その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があるわけです。この資料によれば、「鉄道事業者の責任の元での厳格な軌道管理」とか「鉄道事業者による一元的な管理」と書いていますけれども、それをこういう下請、孫請のような場合に、具体的にどのように確保して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を具体的に明らかにしていただきたいと思います。

次に項番79の鉄道分野、運輸係員ですけれども、育成就労制度においては、「運輸係員については入国時にA1、就労開始時にA2相当」とありますけれども、ここでいうA2「相当」の意義というのを具体的に教えていただきたいと思います。これが、A2相当講習の受講みたいなことをもし意味しているのであるならば、入国時にA1しかない人が、就労開始時にA2相当ということは、A2相当講習はそれなりに時間が掛かるとは思いますけれども、かなり短い入国後講習期間中にながと詰め込みでA2相当講習の日本語講習を受けさせるということなのか、それが実際的に可能なのかどうかということが若干気になります。

次、項番82から84までが物流倉庫分野の話なわけですけれども、一言で申し上げると、問題意識はやはり業務委託の場合の活動安定性の確保を緻密に考えないといけないということなわけです。

まず、項番82の物流倉庫のお話ですけれども、この資料62ページの「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」というのには、二次下請とか三次下請も含まれるかどうかを、まず明らかにしていただき

いと思います。

また、項番83で、資料の「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」というのは、要するに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ますけれども、この③の場合も、二次下請とか三次下請も含まれるのかというのを明らかにしていただきたいと思います。

その上で、項番84なのですけれども、業務委託の場合の雇用の安定性を確保すると、この趣旨自体非常に重要だと思いますが、その実現手段として、資料に書いていただいているような協議書の作成というのは、具体的に誰が誰に対してどのような責任、それが民事上の責任なのか、公法上の責任を伴うものかも含めてですけれども、誰が誰に対しどのような責任を負う内容の書面（協議書）を、誰と誰が作成し、当該責任を負わなかった場合、つまり合意事項に違反した場合、どのような法的効果が発生し、どのような帰結になるのか、要するに、特定技能外国人あるいは育成就労外国人の雇用の安定性とか活動の安定性が確保されるという帰結につながるのかどうかということを、具体的に明らかにしていただきたいと思います。

また、資料中、②の類型である「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」の場合だけではなくて、③の類型である「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考えられます。

御高承のとおり、自動車運送業界は多重下請構造が非常に多く見られるところです。特に、特定貨物自動車運送業というのは特定の1社、つまり特定の1人の荷主からの依頼のみを請け負う形態ですから、当該請負契約、つまり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思います。なので、②の場合だけではなくて③の場合も含めて、雇用の安定性というものを緻密に検討する必要があるのではないかと考えます。

次、項番95番の漁業分野ですけれども、漁業分野も上乗せ要件は他の分野とはかなり違う仕組みになってございまして、上乗せ要件として協議会が決定した事項の遵守というのも入っていて、その協議会の決定事項として、監理団体が一定の労働組合と協議し、モデル例を見ると労働協約書という名前になっていますけれども、監理団体が、つまり労基法上の使用者とかではなくて、あるいは船員法上の船舶所有者ではなくて、監理団体が一定の労働組合と協議し、技能実習生の労働時間や休日、休憩、その他の待遇を定めなければならないと。そして、実習実施者が講じる措置として、その監理団体と一定の労働組合が協議して定めた内容を技能実習生との雇用契約の締結に際し盛り込んで、取り込んで、確保しなければいけないという、かなり独特な仕組みになっているわけです。この独特の仕組みが、育成就労制度においても維持されるのかどうかというのを教えていただきたいと思います。その上で、また、この独特の仕組みが本当にうまく機能しているのかどうかということも教えていただきたいと思います。

趣旨としては、農業、漁業については労基法の適用がないということ、船員法を適用される船舶はいいのかもしれませんが、船員法を適用されないような船舶もありますし、

養殖業とかも含めて、農業、漁業の共通事項として労基法の適用がないということなので、それに準じる待遇を確保しなければいけないということ、あと、恐らく漁業分野の世界の独特の関係性とか、あるいは漁業分野のことをよく知っている人が誰なのかということに関わってきてのこういう独特な仕組みだと思いますが、その仕組みがうまくいっているのかどうかを教えていただきたいと思います。

現行技能実習制度において、監理団体と一定の労働組合との協議によって決められた労働条件等が、どの程度実際に、その実習実施者と技能実習生の間の雇用契約の労働条件に反映しているのか、実際のところ、労基法の準拠を上回る具体的な成果が得られる結果となっているのかどうかというのを教えていただきたいと思います。この独特の仕組みで、技能実習生が労働組合に入る前提というか、それが前提ではないですけれども、多くの技能実習生が入っているということを前提としての話だと思いますけれども、当然組合費というものを払っているわけですね。大体、恐らく実習生1人あたり月3,000円ぐらいではないかと認識していますけれども、1年間で3万6,000円を組合費として払っているという状況の中で、それに見合うだけのメリットが、現実にこの独特の仕組みで得られているのかどうかというのを教えていただきたいと思います。

農業分野については、御高承のとおり労基法の準拠がないですけれども、その代わり、農林水産省からの事務連絡・通達によって、実習生については労基法準拠でやってくださいということによってやっているわけなので、漁業分野についても同じように、事務連絡・通達等の仕組みで労基法準拠の労働条件を確保してくださいと、そういうやり方ができないのかどうか、そういうやり方ではなくて、今みたいにかなり独特な、監理団体と一定の労働組合との協議で、その協議で決まった事項を労働契約に盛り込むと、そういうやり方を今後も維持すべきかどうなのかを判断するために必要なので、教えていただきたいと思います。

項番96番の漁業、これも漁業ですけれども、先ほどから他の委員の先生から意見が出ているとおりにかなり大幅な緩和になっているわけですし、私自身は、特に資料73ページの①の方の緩和は、確かに漁業分野については受入れ人数が少ない事業者が多いため、一定の配慮が必要かなと思っています。そのこと自体はそう思っていますけれども、ただ、8を20にするというのはかなり大幅な緩和なので、8ではなくて20ということ根拠付ける具体的な統計等を明らかにしていただきたいと思います。

あと、②の40を50に緩和するというのは、ここの資料に書いてある根拠というのは、結局同業種組合であれば、漁業分野に限らず同様のことが言える話なので、これだけではちょっとやっぱり正当化する理由として弱いのではないかという印象を持ちます。もし漁業分野特有の事情があるんだしたら、それを具体的に教えていただきたいと思います。

あと98番、これも漁業ですけれども、監理支援機関をどのような団体に認めるかって、他の論点とのつながりで結構重要な話でございまして、現行技能実習制度では漁業協同組合に限っていると、ただ、それを広げると。ただ、どう広げるのかですよね。ここの資料だと「検討中」と書いてあって、「船員職業紹介の許可を受けた法人」と書いていますけれども、ただ無料船員職業紹介の許可を受けている法人って、ほとんどの多

くは恐らく漁業協同組合ではないかと考えていまして、こういうふうに船員職業紹介の許可を受けた法人などに広げることで、どの程度の広がりが見込まれるのかということと、先ほど項番の95番で申し上げた論点に絡むことなのですけれども、漁業分野では非常に独特な仕組みが採られていて、監理団体と一定の労働組合が協議した内容を労働条件として、実習実施者、つまり労基法上の使用者が雇用契約に取り込むとなっているわけですけれども、そういうふうな独特の適格を認められるだけの監理団体の要件になるのかどうかというのは気になっているところです。なので、この「検討中」の中身です、船員職業紹介許可を取ってさえすればオーケーなのか、あるいは船員職業紹介許可を取っていること以外にも、ほかにも要件が必要なのかどうか、どのような法人を新たに監理支援機関と認めることを想定しているのかを教えてくださいと思います。

項番101番と108番、これは飲食料品製造業分野と外食業分野とで共通の事項なのでまとめて申し上げますけれども、項番101番と108番で申し上げることは、「キャリア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」というのが上乗せ要件とされていますけれども、これは実効性を是非確保していただきたいということです。

現行の特定技能制度においてもこの要件は入っていますけれども、ただ実際の仕組みとしては、そういうプランを作りますということの誓約書を入管に出すだけであって、そのキャリアプランの中身の審査もされていないし、受入れ後に、そのキャリアプランのとおりキャリアアップがされているかどうか、各種支援等がされているか、各種教育とかがされているかどうかの審査、調査等はされていないわけです。これを改めていただいて、例えば、どういう内容が実効的なもの、どういうものをモデルとして考えるのかを、業所管庁と業界団体がモデル例を作っていただくことのほか、在留資格取得時の審査において、そのキャリアプランの中身が妥当なのかどうかとか、内容の適切性を審査する、あと在留期間更新許可申請とか実地調査のときなどにおいても、この作成・提出したキャリアプランを実際に実行しているかどうかを確実に確認するというのをやっていただきたいと思います。

どうしてかということをおっしゃると、今回の制度見直しに当たって、特定技能制度見直しの一部として、特定技能1号から特定技能2号への変更を希望する外国人については必要な支援を行うことというのを、義務的支援事項として追加する、せっかくそういう特定技能基準省令の改正を行うわけですから、それをより実効的に行うためにも、是非この誓約書ということだけではなくて、キャリアアッププランの中身、そしてそれを実際に実行しているかどうかの審査、チェックというのもやっていただきたいと思います。これは、項番101番と108番の共通のことです。

項番118番でございます。これは資源循環分野のお話ですけれども、これは、協議会の確認を受けることということが資料にあります、入会時と入会后、それぞれの確認・指導に係る実施方法、態様、書面審査だけなのか、実地の確認も行うのか、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みますけれども、そういった入会時及び入会后、それぞれの確認・指導に係る実施方法、態様及びその体制について、具体

的に教えていただきたいと思います。

長くなって申し訳ありません。以上でございます。

○高橋座長 ありがとうございます。もう1件議論しないといけないので、今の御質問について、各省庁から御回答いただきたいのですけれども、改めて次回までに回答いただくということだと思いますが、皆さん共通して、漁業のところで緩和ということについてかなり御懸念がありますので、そこも踏まえた回答を、是非水産庁、お願いしたいと思えます。それから他の分野についても、今の御質問についての的確な回答をお願いしたいと思います。よろしいですか。

農林水産省。

○農林水産省 水産庁の今治ですけれども、今御質問いただきました、特に95番の件につきましては、現行技能実習制度における待遇に係る上乘せ基準は、育成就労制度においても維持していくとしております。さらに、当該上乘せ基準につきましては、協議会にて技能実習生の労働時間や休日、あと休憩その他の待遇については、労働組合と協議をすることを決定事項としておりまして、労働協約によりそれを担保することとしております。

具体的には、漁業では、技能実習制度を導入するに当たり、船上では労基署等の監視も困難であるということから、労働協約で労働者の保護を担保することとされた経緯があります。待遇に関する実質的な内容は労働協約に記載されておりますので、そのため、労働法準拠等の上乗せ要件を課さずとも、こういった形で行うことは、我々としても現時点では問題ないことと考えておりまして、漁業団体につきましてもそのような意見を頂いているところでございます。

以上です。

○高橋座長 今の点はよろしいですか。分かりました。

ありがとうございます。

(3) 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

○高橋座長 それでは、3番目の議題で、育成就労制度における本人意向による転籍の制限について議論させていただきたいと思います。

資料は資料3及び机上配付資料②になります。

まずは、事務局から資料の説明をお願いします。

○菱田政策課長 育成就労制度における本人意向による転籍の制限について説明いたします。

資料3の81ページを御覧ください。

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、育成就労実施者における倒産、ハラスメントや重大悪質な法令違反行為又は重大悪質な契約違反行為があった場合など、やむを得ない事情がある場合の転籍のほか、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る転籍を行うことができることとされています。

転籍制限期間については、政府の方針として1年とすることを目指しつつも、当分の間、育成就労産業分野ごとにその業務内容等を踏まえて、1年から2年までの範囲内で育成就労分野別運用方針において設定するものとされています。本資料は、転籍制限期間等について、分野所管省庁が業界団体との調整を経て検討した結果について取りまとめたものです。

また、本人意向の転籍に当たって求められる日本語能力については、育成就労の開始時に一般的に求められるA1相当の水準から、特定技能1号になるために一般的に必要な水準までの範囲内で、分野ごとに設定するものとされているところ、転籍が適切に行われ、新たな環境に適応し、技能を習得していかなければならないことなどに鑑み、基本的に育成就労開始時よりも高いA1とA2の中間のレベルを求めています。

さらに、転籍制限期間を2年と設定した分野は、待遇向上策を作成する必要があります。待遇向上策とは、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ついては、就労開始から1年を経過した後は、昇給その他の待遇の向上を図らなければならないことを言います。資料の※2に記載しておりますが、具体的な昇給率については、当該分野における直近の昇給率を基準に、毎年設定、公表することを想定しています。

82ページ以降は、本人意向による転籍の制限期間を2年と設定した介護、工業製品製造業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、飲食料品製造業、外食業、資源循環の各分野におけるその理由と待遇向上策について説明しています。

86ページを御覧ください。

育成就労制度における本人意向による転籍の制限について説明しましたが、技能実習制度では、令和6年11月からやむを得ない事情を明確化するなどの運用改善を行っています。このやむを得ない事情による転籍については、育成就労制度と技能実習制度とで同様の運用を予定しているため、参考資料として配布させていただきます。

説明は以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。

それでは質疑応答に入りたいと思います。

この問題は大きいので、今回の議論で当然終わらないわけですが、取りあえず、皆様から御意見いただきたいと思います。どなたからでもどうぞ。

市川委員どうぞ。

○市川委員 この問題については、机上配付資料②の項番19以下で全体的に意見を記載しておりますが、私の問題意識を若干申し上げますと、前回の有識者会議の最終報告書でもありましたとおり、大きな技能実習制度の見直しの三つの視点というのがありまして、これは外国人の人権が保護されて、労働者としての権利性を高めるということで、この視点を受けて、見直しの四つの方向性の一つとして、人権保護の観点から、一定の要件の下で本人の意向による転籍を認めるということが、見直しの四つの方向性の一つに挙げられております。

技能実習1号の3年間の間は、問題が発生したときでも、それを技能実習生の側が訴えて立証しなければ転籍ができないと、それ以外の事情で職場を離脱するのであれば帰

国しなさいという、こういう制度の在り方は、労働者としての技能実習生の立場を弱めて、人権侵害を招きやすい環境を作ることになると考えられます。また、この3年の転籍制限期間が技能実習生の失踪を招く原因になっているとも考えられます。

これを受けて、育成就労制度については、通常の労働者としての権利性に近づけて、1年経過後は本人意思による転籍を可能とするということにして、その他方で、今の技能実習制度を利用している外国人や受入れ機関等の関係者に不利益を生じさせないで、制度移行による急激な変化を緩和するための必要な経過措置を設けるということで、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ということになっておりまして、この考え方は、翌年の閣議決定でも踏襲されておりまして、国会の附帯決議にも、報告書と閣議決定の趣旨を尊重すべきとなっております。

今回の資料3の一覧表を拝見しますと、17分野中の8分野が2年の転籍制限の期間を設けることとなっております。今新しい分野に入ることを希望している業者も増えている中で、今後何が原則になっていくかということが非常に微妙な状況にあるのではないかと思います。また、この緩和措置、経過措置という位置付けがいつまで続くのか、ということが可能になれば、この閣議決定が目指すべきだとしている1年という転籍制限期間に至るのかという道筋が、どうも今回は見えておりません。この結果、転籍制限2年が原則となるような運用になることを危惧しております。ついては、同一の職場でなければ本当に身につかない技能であるのか、1年というところで基礎的な技能のチェックもしている上で、更に必要な制限なのか、1年という転籍制限期間に至る道筋はどう考えているのか、こういったことを精査すべきだと思います。

また技能実習制度下で法令違反が多い職種、失踪者が多い分野というのもありまして、この人権保護という観点から、正にこの育成就労制度下での新しい取組が求められるわけなのですけれども、今回の整理を拝見しますと、むしろそういった職種を含む分野で、転籍制限期間を長く2年と設定しているところもありまして、こうなりますと、技能実習制度の人権上の問題点を克服して育成就労制度を立ち上げる、こういう制度改正の大きな目的が損なわれて、技能実習制度に先祖返りしているのではないかと評価を受けることになりかねません。こういった観点から、2年という期間を設定する分野業務区分は、再検討されるべきだと思います。また、新しく入ってくる分野については、経過措置という観点から言えば、2年の転籍制限期間というのはいらないのではないかと考えます。

また、質問、意見事項には入れておりませんが、本人意向の転籍の条件として、A1とA2の日本語レベルの一定のレベルを求めるという点についても、私も転籍の条件とすることは不適切ではないかと考えておりまして、技能の水準として必要ということであれば、当初から上乘せ基準とすべきではないかと。仮に、このレベルを求めるとしても、具体的にはどういうレベルをどういう方法で確認することを想定されているのか、現状では明らかになっていないので、これを明確にしながらか進めるべきではないかと考えております。

以上です。

○高橋座長 ありがとうございました。

ほかに御質問、御意見ありますか。

堀内委員、どうぞ。

○堀内委員 ありがとうございます。日本語能力要件に関して、意見とお尋ねをしたいと思います。

育成就労外国人の日本語能力を高めていくためには、受け入れている事業者が日本語教育の責務を果たしていくことが大前提だと思っております。一方で、制度を悪用しようとする事業者が、転籍をさせないために、受け入れている外国人への日本語能力向上の支援や、受験機会を与えないといったことが起き得るのではないかと懸念しております。外国人の日本語能力の向上を行おうとしないような事業者については、転籍制限期間が2年とされていても、1年とするといった制裁的な措置も必要ではないかと考えます。あわせて、積極的に外国人の日本語能力を高めようとしている事業者については、優遇措置を講じ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考えております。

それから、お尋ねの方ですけれども、資料3の81ページの中の点線の囲みのところの三つ目のポツですけれども、現状では、転籍に当たっての日本語能力要件に関して、各育成就労産業分野において、「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、育成就労分野別運用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」とされています。ここでいわれている日本語能力の試験というのは、現状どの主体がどのように日本語能力を測っている、どの程度の頻度で行われている試験を想定されているのか伺いたいと思います。特定の試験について否定的に申し上げるわけではないのですけれども、試験によっては、JLPTだと年に2回、実地のみで実施されているところ、受験機会が非常に限られる試験もありますので、そのような形で制限がかかることを懸念しております。

○高橋座長 はい、ありがとうございます。

ほかに御意見のある方。

山脇委員、どうぞ。

○山脇委員 ありがとうございます。机上配付資料②の項番16から18をまとめて申し上げます。

私はこの分野ごとの具体的な議論に入る前に、前提として、項番16以降の三つの事項は、やっぱりこの場で認識を共有しておいた方がいいのではないかと考えています。

まず一つ目としては、「転籍の制限を理由」とする待遇向上の意義というか哲学というか、育成就労法上の同等報酬基準との関係を整理しておいた方がいいのだと思います。

この転籍の制限を理由とする待遇向上の意義としては、項番16に書いている①あるいは②の考え方があり得ると思います。どちらを採って検討していくのか、資料3において、各分野の賃上げ率を基準に昇給率を設定すると書かれていますけれども、この①又は②どちらの考え方を採るかによって、設定される昇給率もかなり変わってくると考えられます。

一つ目の考え方としては、1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わけですから、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、つまり、より高い報酬額を設ける。いわゆる労働法の世界における有期プレミアムならぬ転籍制限プレミアムの、同等報酬基準から客観的に定まる額よりも上乗せされた金額を払うという趣旨でやるのか。もしそういうことをやれば、労基法3条との関係でも合理的な理由があれば許されるとは思いますが、相当丁寧な説明を職場でしないと、多分日本人労働者からの不平とか文句が出てくることになると思われまます。そういう日本人労働者からの文句を出ないようにするためには、結果的に当該職場においては、日本人労働者も含め一律賃上げを行うことにつながるかもしれません。いろいろなことにつながる話だと思います。

そうではない二つ目の考え方としては、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を義務付けるわけではなくて、同等報酬基準の適合性の審査をより緻密に、より密度高く行うことを可能とするために、定量的な基準、つまり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と。緻密に同等報酬基準を審査するという仕組みを導入するのであって、特に転籍制限プレミアムの上乗せを義務付けるわけではないという考え方、これが②の考え方ですが、①と②のどちらの考え方を採るのか非常に重要だと思います。

項番17ですけれども、「待遇の向上等」の意義ですけれども、これは、基本方針等において「待遇」と書かれていて、昇給は飽くまで例示なわけですから、昇給以外の待遇向上を含む文言が基本方針等に記載されているわけです。なので、現状の資料において、介護分野以外は賃金に係る昇給しか記載されていませんが、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のかどうか。例えば、有給休暇の付与ですとか、あるいは一時帰国の費用負担等も考えられるかもしれません。そういった昇給以外のことは検討する必要がないのかどうかということ、待遇の向上等の「等」は何なのか、どうするのかということですね。基本方針においては「待遇の向上等」と書かれていますから、待遇の向上そのものではないけれども、それに準じるような事項も、この分野別運用方針で定めることを想定しているのかどうかということでございます。

項番18ですけれども、三つ目、待遇向上基準の決定単位をどうするか、分野ごとにするのか、業務区分ごとにするのか、主たる技能ごとにするのかどうかですね。これも二つの考え方があり得ると思います。一つ目の考え方としては、①の転籍制限期間は分野ごとに設定するわけなので、その見合いとしての待遇向上基準は対応関係にあると捉えれば、分野ごとに決定するという考え方もあり得ると思います。今の資料3に書かれた考え方はそうだと思いますが、他方、二つ目の考え方としては、②として同等報酬基準と密接に関わる待遇に係る基準になることからすれば、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は、業務区分ごと、あるいは主たる技能ごとに緻密に決定するという考え方もあり得るのではないかと思います。

この1番から3番に書いたようなことを、初めに、認識を共有しておいた方が、今後の議論がスムーズにいくのではないかと考えております。

以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。

北海道庁から手が挙がっているようですので、お願いしたいと思います。よろしいで

すか。

○鈴木委員（代理） ありがとうございます。北海道庁の国際局で外国人材担当局長をしております内藤と申します。本日は、鈴木知事の代理として出席させていただいております。

本日は、あいにく知事が公務のため出席ができませんので、預かっております意見につきまして、私の方から御報告の方をさせていただきたいと思っております。

転籍制限につきましては、北海道の農業の実情を踏まえまして、農業分野の制限期間を2年間としていただきたいという考えでございます。耕種農業につきましては、冬季間は降雪のため作付ができず、本州よりも就業期間が短く、必要な技能習得のため2年の就労期間が必要と考えているところでございます。また、畜産農業につきましても、牧草やエンドコーンの飼料を作付して受給するため、耕種農業同様1年では技能習得ができないということで、2年の就業期間が必要と考えているところでございます。

意見といたしましては以上でございます。よろしくお願いたします。

○高橋座長 ありがとうございます。今は、その業務内容のゆえにというお話だったと思いますけれども、いろんな理由で2年という話があると思っておりますが、ほかに御意見のある方お願いします。

佐久間委員、どうぞ。

○佐久間委員 ありがとうございます。手短に申し上げます。

私どもの傘下の全国団体からも、所管業庁の御担当課様からお話があって、2年でなければならない理由があるかどうか、そして明確な理由がない限り2年は認められないので1年となるという問合せがあった旨の連絡を頂いております。交渉されたその分野の団体というのが、大手が入り主導して組織を作られているところとか、中小の所属されているのが多い団体等々あると思っております。気になるのが、業界団体とその所管行政庁の担当課様の方で協議をされて、そして1年、2年ということの案を提示されていると思うのですが、その交渉過程というか、深いところまでなかなか言えないところもあるかもしれませんが、是非、全国団体なり、その業界団体がこの年数で納得したんだということを理解するためにも、もしできましたら、1年についてはその業界団体の方からも了承をもらったということの、何か交渉の過程が分かるような資料を出していただければと存じます。可能かどうか分かりませんが、お願い申し上げたいと思っております。

○高橋座長 ほかにありますか。

はい、どうぞ。

○山川座長代理 1年か2年かというのと別な観点で、特に待遇向上に関する明示の必要性について、1点だけ触れておきたいと思っております。

まず、転籍の制限も、それを外国人側に明示しないと余計な紛争を惹起するので、まず転籍が制限されること自体分かってもらうということがありますが、それと同時に、待遇の向上も明示する必要性がやはりあると思っております。もし待遇の向上が図られるということが明示されていますと、定着の促進にもつながりますし、余計な紛争も防げると思っておりますので、両者の明示というのが重要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。

是川委員、どうぞ。

○是川委員 こちらの労働者の側から見れば、転籍の自由ということで権利ということだと思いますけれども、あと一方で、転籍者を受入れた後の特定技能1号への移行率等について何らかのモニタリングをするということ、プラス、さらにそのモニタリングした結果を踏まえて、転籍者を受け入れた側の事業者に対して何らかの枠をはめていくかと、そういったようなことについてお考えがあるかどうかということもちょっとお伺いしたいと思います。

どうしても転籍を制限するという事で利益を得るといふ、それを防ぐという観点も、待遇向上策とセットで議論することであるというのはすごく重要なのですが、一方で、今度は転籍することによって、雇用者が転籍を濫用することによるリスクというのも当然ありますので、安かろう悪かろうで受け入れて使い捨てにして、育成就労終わったら帰ってしまうとか、転籍経験者は特定技能2号への移行率が例えば非常に低いとか、そういった逆のサイドの濫用のリスクのないように、どのような手立てを講じる予定かということについて、ちょっとお伺いできればと思います。

以上です。

○高橋座長 ほかに、取りあえずはよろしいですか。

それでは、幾つか論点出たと思いますけれども、市川委員から経過措置、激変緩和ですね、これ、終わる条件どうするのというお話があったと思います。それから、失踪が多い分野こそ、正に制限されているのではないかということがあったので、そこは説明責任のお話だと思いますけれども。

それから、あと待遇向上策の基準というか、これは多分ほかの方も御一緒だと思いますけれども、そこは、プレミアムというのはどの程度のことをいうのかということも含めて、皆さん、多分共通に疑問を持っておられると思います。

それからあと、今日御意見の中では、皆さん口頭ではおっしゃいませんでしたけれども、皆さんの紙でいただいた資料を拝見していると、やっぱり地方から都会への流出を防ぐためにという、人材確保向上の理由から設定するのはいかがなものかという御議論はあったと思うのですが、逆に、そこをしないと流出を防げないということになるわけで、この制限をもって流出を制限するのか、それとも違う要件でもって防ぐのか、多分そこも、議論が必要だと思います。地方から都会への流出は深刻ではありますので、そこをどう防ぐのか。ここの2年という制限をもって防ぐのがいいのかという議論しないといけないと思うのですけれども、私の問題設定、間違っていれば御意見いただきたいと思いますが、そこも議論しないといけないと思います。

それからあと、最後に是川委員おっしゃったように、確かに転籍濫用のリスクというのものもあるわけで、全部のまとめにはなっていないですけれども、現時点で事務局として皆さんの意見に対するコメントなり、取りあえず頂戴できればと思いますけれども。

○菱田政策課長 ありがとうございます。様々な意見いただきましたので、全てにお答えするのはちょっと難しいのですけれども、今の時点で考えている事柄として、今の座長

からお示しいただいたものの関係では、当分の間といったところにつきましては、急激な変化を緩和するための措置でございますので、運用開始後の運用状況を踏まえた上で、見直しを検討することになろうかと考えております。

あとは、問題の多い分野というところでございますけれども、そこについては、こちら、説明申しましたけれども、人材育成と人材確保の観点から、今回各分野において1年、2年といったことを検討していただいておりますので、これらに加えて各分野の受入れ機関の法令違反の状況等を斟酌することについて、否定するものではないものと考えております。

あとは、地方からの流出の程度、どう防ぐのかというところは、今申し上げた人材確保というところが、今回の2年の理由としてどう位置付けられるのかということかと思っておりますので、今後しっかり説明していきたいと考えております。

是川先生からいただいた濫用のリスクという点については、この点、我々も新しい転籍制限期間というものを運用していくに当たっては、その後の状況についてしっかり実態を把握してまいりたいと考えておりますので、そういう中でしっかり対応できていけたらいいと考えております。

○高松参事官 続いて、厚生労働省です。待遇向上策のところの御質問いただいております。

先ほど話の中で、日本人との同等報酬要件とこの待遇向上とどう違うかといったところだったのですが、その観点から申しますと、同等報酬要件の方は、企業単位でどうかといった基準になりまして、企業の中で見て、日本人と同じようにというか、同じことをしているを同じように上げていかなければならないといったところになります。他方で、今回のこの転籍制限に係ります待遇向上策につきましては、今回転籍制限を設けることの代償措置として行うということです。制限しなければ、他の企業でより高い賃金を得られたであろうという方々に対する、それをしない、さらに言えば、通常であれば、賃金が上がることでそういった転籍といったところを防がないで、引き続き同じ企業で働くといったことがあるかと思いますが、そのためのその賃金の昇給を補填するといえますか、代償措置として行うというものでありますので、先ほどの企業内での同等報酬要件のところとは異なるというものでございます。

○高橋座長 ありがとうございます。ここは、次回までに今日の御意見を整理して、また事務局から御報告をお願いしたいと思いますけれども、改めてちょっと整理させていただくと、今御回答ありましたけれども、当分の間、激変緩和、これを、2年を求めている業種に対して、どういう条件で、運用状況を見てということだと思っておりますが、緩和していくということだと思っておりますが、まずそのこと。

それから、先ほど申し上げた、地方での人材確保についてどうするのか。

それから、業務内容に応じて、例えば先ほど北海道庁のお話を伺っていると、確かに気候とかいろいろ考えると、北海道庁のおっしゃることももっともかなという気もしますが、一方で、本当にその業務内容は、客観的に見て2年必要なのかというところはある程度担保しておかないと、むしろわざと引き伸ばすという危険性もある。

同じことは日本語にも言えるわけで、日本語教育しなければ向上しないわけで、それ

をもって2年引き延ばすというのは非常に問題になりますから、その辺の業務内容及び日本語の習熟について、必要な引き伸ばしをしないことをどう担保するのかということは、手当が必要かなと思います。

それから、昇給については今御説明がありましたけれども、その点についても改めてきちっと、先ほどの御説明で分かった気がしますけれども、改めて横串を刺していただければと思います。

その他も含めて、ここについては考え方の整理していただくことを宿題とさせていただきたいと思います。

転籍制限について、ほかに御意見何かある方いらっしゃいますか。この点忘れているとかというのがあれば、御意見いただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

それでは、本日の会議はここまでとさせていただきたいと思います。

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8回会議につきましては、10月6日月曜日を予定しております。

次回の議題は、本日の議論の続きとしまして、今回会議のフォローアップ等の議論を予定しております。事前説明の日程等につきましても、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 今の説明に関して何か御質問ありますか。よろしいでしょうか。ありがとうございました。

6 閉 会

○高橋座長 それでは、これをもちまして第7回会議を終了いたします。

皆様、本日はありがとうございました。

以上