

特定産業分野及び育成就労産業分野（業務区分）に対する有識者会議構成員からの質問・意見一覧

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
1	建設	全般	国土交通省 (不動産・建設経済局 国際市場課)	令和6年の「技能実習生を使用する事業場に対する監督指導、送検等の状況」によると、労基署等が監督指導を実施した事業場のうち、技能実習の建設業種については、割増賃金の支払に関する労働基準関係法令違反が23.3%に至る割合で認められるとのことである（厚労省ウェブサイト）。また、技能実習生の令和6年の失踪者のうち、建設関係が3,297人、失踪者全体の中で占める比率が50.6%となっている。これは、技能実習全体の建設関係の在留者の割合が23.3%であることと比しても高い失踪率である。このような中で、育成就労制度の建設分野について本人意向の転職制限期間を2年とすることは、技能実習制度から育成就労制度に移行するに際して、労働者の権利性を強めて人権保護を図ろうという育成就労制度の目的としていたことと矛盾し、技能実習制度の問題点を温存した結果、同様の問題事例の多発を招くおそれ強い。したがって、建設分野については、本人意向の転籍を制限する期間を1年とするべきと考える。	市川委員
2	工業製品製造業	全般	経済産業省 (製造産業局総務課)	令和6年「技能実習生を使用する事業場に対する監督指導、送検等の状況」によると、労基署等が監督指導を実施した事業場のうち、技能実習の繊維・衣服製造については、労働基準関係法令違反が、割増賃金について17.5%、年次有給休暇の付与についての違法が17.1%の割合で認められるとのことである（厚労省ウェブサイト）。また、技能実習生の令和6年の失踪者のうち、繊維・衣服製造についての占める割合は4.8%となっている。このような中で、縫製、紡織製品製造を含む育成就労制度の工業製品製造業分野について本人意向の転職制限期間を2年とすることは、技能実習制度から育成就労制度に移行するに際して、労働者の権利性を強めて人権保護を図るという育成就労制度の目的としていたことと矛盾し、技能実習制度の問題点を温存した結果、同様の問題事例の多発を招くおそれ強い。したがって、工業製品製造業分野については、本人意向の転籍を制限する期間を1年とするべきと考える。	市川委員
3	飲食料品製造業	全般	農林水産省（大臣官房 新事業・食品産業部外 食・食文化課、食品製 造課） 水産庁（漁政部加工流 通課）	令和6年「技能実習生を使用する事業場に対する監督指導、送検等の状況」によると、労基署等が監督指導を実施した事業場のうち、技能実習の食料品製造においては労働基準関係法令違反が、割増賃金について12.6%の割合で認められるとのことである（厚労省ウェブサイト）。また、技能実習生の令和6年の失踪者のうち、食品製造関係の占める割合は7.2%となっている。そのような中で、本人意向の転籍制限期間を2年とし、かつ、水産加工業を新たな業務区分として切り分けて他の飲食料品製造業に転籍できないこととするのは、合理性がなく、育成就労者の権利を過度に制限するものとなるので失当と考える。また、本人意向による転籍制限期間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、漏洩を挙げており、契約書に記載したとしても、育成就労外国人にこれを守らせるためには2年間を要するとしている。しかし、契約時に、育成就労外国人に労働契約内容を理解させ、これに違反すればペナルティがあることを理解させることが必要なことであり、あたかも育成就労外国人にそのような能力がないかのような説明は制度の是非そのものが問われることとなり、根拠もないと考える。	市川委員
4	造船・船用工業	全般	国土交通省 (海事局船舶産業課)	本人意向による転籍制限期間2年とする根拠として、地方での人口減少を挙げているが、そもそも造船・船舶工業事業者は、中国、四国、九州といった西日本の地方部に集中しており、国内の生産比率としても約94%が地方部の生産となっているとのことであり、そうであるとすれば、2年とする根拠たりえないと考える。	市川委員
5	全般	全般	国土交通省 (不動産・建設経済局 国際市場課) 環境省 (環境再生・資源循環 局資源循環課) 制度所管省庁	特に建設分野や資源循環分野について、2年間の転籍制限期間を設けないと作業の安全性が修得できないとしているが、そもそも育成就労の1年目から作業における危険性は潜在的に存在すると考えられ、そうであるとすれば、1年目から安全対策の研修や対策を講じるべきであり、「2年目以降において」、「引き続き同一の職場において」安全対策を学ばせなければならない根拠が明らかではない。また、仮にこのような理由を一つの事情として考慮するとすれば、転籍制限期間を2年とすることは、当分の間の激変緩和措置として設けられるものであるが、どのような対策が講じられ、どのような効果があれば、転籍制限期間2年の期間を終了し、転籍制限期間1年とするのか、そのメルクマールを設ける必要があると考える。	市川委員

特定産業分野及び育成就労産業分野（業務区分）に対する有識者会議構成員からの質問・意見一覧

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
6	全般	全般	制度所管省庁	本人意向による転籍制限期間を1年ではなく2年とする分野について、地方から他の地域への労働者の移動を防止することを理由としているもの多く見られる。他方、基本方針は第六の1において、「人材が不足している地域の状況に配慮し、特定技能外国人及び育成就労外国人が大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することとならないようにするために、労働者の権利保護等に十分配慮した上で必要な措置を講じるよう努めるものとする。特に、特定技能所属機関及び育成就労実施者の就業環境の改善に努め、地方公共団体と適切に連携するなど特定技能外国人及び育成就労外国人が居住する地域における外国人との共生のための施策の推進を支援するものとする。」としている。転籍を制限するという直接的な人権の制限をする前に、育成就労実施者や分野別の協議会が地方公共団体や国際交流協会などの各地の外国人との共生を図る機関との連携を設ける場を設置することを義務付け、その実施状況と効果を検証した上で転籍制限期間を2年とすることの是非を検討するべきである。	市川委員
7	全般	全般	制度所管省庁	制度の見直しに当たっては、本人意向の転籍制限期間2年の継続の可否が制度所管省庁及び外部の有識者によって検討されるべきであり、その検討に当たっては、当該分野における労働関係法規の遵守状況、労働者の失踪率なども重要な考慮材料とされるべきと考えらる。	市川委員
8	全般	全般	制度所管省庁	本人意向による転籍に当たって、A1相当を超えてA2相当以下の日本語能力を求めることには反対であるが、仮にこのような能力を条件とし、その条件確認のために試験の受験が必要になるとすれば、転籍前の育成就労実施者が日本語能力試験の受験を妨害したり、受験した者に対して職場内で差別的な取扱をして他の育成就労外国人が受験を躊躇するようなことがないよう、単なる育成就労実施者への周知にとどまらず、受験機会を休日に設定する、申込みや受験票の送付方法などについて育成就労実施者に知られない方法をとるよう配慮する、受験の妨害や差別的取扱を行った育成就労実施者は以後の外国人労働者の受入れを不可とするなどの具体的な対策をとることが必要と考える。	市川委員
9	全般	全般	制度所管省庁	本人意向の転籍制限期間を2年とする分野の1年目から2年目時点の昇給について「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・公表する。1年を超える転籍制限期間を設定する育成就労実施者においては、在籍する育成就労外国人の所定内賃金を1年目から2年目にかけて、当該昇給率によって昇給することとする」とあり、また、基本方針第四2（1）エでは、「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、当該期間を定めた育成就労実施者については」とあることから、1年を超える転籍制限期間を許容した分野についても、育成就労実施者によっては転籍制限期間を1年とすることも可能と理解してよいか。	市川委員
10	全般	全般	制度所管省庁	本人意向の転籍制限期間を2年とする分野の1年目から2年目時点の昇給について「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・公表する。1年を超える転籍制限期間を設定する育成就労実施者においては、在籍する育成就労外国人の所定内賃金を1年目から2年目にかけて、当該昇給率によって昇給することとする」とする場合、「当該分野における育成就労実施者の賃上げ率」とは、育成就労外国人を含めた全従業員の賃上げ率を意味するか。またこの賃上げ率は、1年目から2年目の労働者の賃上げ率か、あるいは全従業員の賃上げ率を指すか。そもそも転籍制限に対する補償という趣旨からすれば、他の育成就労外国人を募集している実施者の賃金水準を基準とするべき。  <会議での御発言（事務局記載）> 昇給率の設定の方法については、分野所管省庁に任せるのではなく、制度所管省庁から昇給の基準、目安を示すべきではないか。	市川委員
11	全般	全般	制度所管省庁	育成就労、特定技能の分野の新設、切り分けの要望について、その検討プロセスはどのようなものになるか。検討に当たっても、本人意向の転籍制限期間を2年と要望する分野については、当分の間の激変緩和措置という側面は考えにくいことから、原則1年を基準として考えるべき。	市川委員

特定産業分野及び育成就労産業分野（業務区分）に対する有識者会議構成員からの質問・意見一覧

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
12	工業製品製造業	縫製	経済産業省 (製造産業局総務課)	育成就労制度においては、国際人権基準の遵守としてのJASTIの遵守等について、自己チェックで足りるとしているが、理由として挙げる零細事業者が多いとして受入側の経済的理由を挙げることは納得しがたく、監査主体の共同運営や方法などを工夫して、独立性のある監査機関による有効な方策を制度開始までの間に検討するべきと考える。	市川委員
13	飲食料品製造業	水産加工業	水産庁 (漁政部加工流通課)	水産加工の切り分けについて、加工技術、衛生管理など修得すべき技能・スキルは多いことから、中長期的な外国人材の育成につながるとの声がある。他方で、水産加工分野での外国人材の確保は年々厳しさを増し、飲食料品製造業から切り分けられることでさらに困難になるとの懸念の声もある。せめて受け入れられれば、仕事、企業、地域の魅力を伝えられ、定着に向けた努力が行えるが、入ってこなければそれすら行えないとの意見。 業界による自助努力が前提とはなるが、切り分ける場合には、所管省庁が主体となり、送出国に対して日本の水産加工業の魅力（職場環境、人材育成の仕組みなど）の発信強化をお願いしたい。	清田委員
14	全般	全般	制度所管省庁	上乘せ基準が機能するように、監理・責任の主体を明確にしていきたい。違反の多寡をチェックしながら、上乘せ基準を柔軟に見直していくことも必要。	清田委員
15	全般	全般	制度所管省庁	転籍制限期間の検討に当たっては、外国人材の育成の視点を重視して検討すべき。受入れ機関などに対し、2年とすることが単なる転籍防止と受け取られないよう、1年目、2年目の具体的な育成イメージ・プランを提示していく事も重要。	清田委員
16	全般	全般	制度所管省庁	入管庁ホームページQAによると、本人意向で転籍を希望する申出があった際、「監理支援機関は、関係機関との連絡調整等の役割を担う」とされている。本人意向の転籍希望があった際の、次の転籍先を探す支援や、転籍活動中の住居など生活面のサポートなど、想定されうる一連のプロセス、ならびに受入れ元、受入れ先、各支援機関が担う具体的な業務について御教示いただきたい。	清田委員
17	全般	全般	制度所管省庁	【資料1-1】について <確認方法・頻度・指導内容、相談件数・入会手数料> 協議会の活動の種類、指導内容、その実施頻度、確認方法を全体として整理・標準化しとりまとめ、有識者会議等を経て、年1回又は四半期毎に開示することが必要だと考えます。除名や退会措置の件数、相談件数も同様であり、最低限の共通フォーマットに基づく報告で可視化することが必要です。なお、協議会の運営経費については、機能維持には一定の財源が必要であり、透明な会計と説明責任を果たすことで企業の理解を得ることが不可欠です。受入れ事業者が既に大きな負担を背負っている実態を踏まえ、入会手数料は無料とし、他方で協議会の標準化した資料を用いて公開を徹底し、信頼性を高める仕組みを確立することが必要だと考えます。監視強化に必要な財源は一般会計からの支出で賄う仕組みとすることで、外国人（特定技能外国人、育成就労外国人）が地域にどの程度存在し、一緒に生活をしているのか、国民に安心感を与える制度とするべきです。	佐久間委員

特定産業分野及び育成就労産業分野（業務区分）に対する有識者会議構成員からの質問・意見一覧

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
18	漁業	全般	水産庁 (企画課)	<p>&lt; 漁業分野（要件緩和） &gt;</p> <p>漁業分野のみ、監理支援機関の受入要件を「常勤職員1人当たり20者未満、50人未満」にまで緩和することは、制度が未だ始まっていないにもかかわらず、当初の約束、要件を反故にされているようで、納得できません。業界がもつ要因や理由はもっともであり、理解できますが、他の業界にあっても従業員は少なく、中小・零細事業者は漁業者と同様、厳しい経営環境におかれた業界ばかりです。意見や協議のもと進められてきて決定してきた要件ですから、まず同一の条件、要件のもとにスタートしていただきたいと考えます。なお、今後、このような例外措置が広がることも懸念されます。特定産業分野や個別の業務区分で制度、要件が異なるというのはいかなるもののでしょうか。しないといっても、よく例外措置がでできます。さらに厳格にしていくなら理解できますが、緩和するには反対です。もともとの厳格な要件設定には、監理の質を担保し、外国人労働者の適正就労を確保する目的があったはずで、単に人手不足への対応だけで基準を緩めることは、監理体制の形骸化を招き、外国人の権利保護を弱体化させかねません。地域経済の持続性を担保するためにも、まず既存体制下での運用実績や問題点を検証し、監理の質と量のバランスを踏まえた慎重な制度設計を行うことが必要だと考えます。</p>	佐久間委員
19	全般	全般	制度所管省庁 農林水産省 (大臣官房新事業・食品産業部 観光庁 (参事官(旅行振興)))	<p>&lt; 日本語能力要件 &gt;</p> <p>日本語能力は、外国人労働者が地域に孤立せず、業務を安全かつ円滑に遂行するために必要だと考えています。本来なら入国時点で少なくともN4程度の基礎的日本語能力を持ってほしいと考えますが、現状では特定分野から日本語能力は日本に来てからOJTや生活をしているうちに身につくので心配ないという意見もあります。しかし、特定非営利法人等の健全なよい組織に行き着けばよいのですが、失踪したのち誤った方向に陥り、不法な組織に出会ってしまう可能性も否定できません。日本語を学ぶという日本語学校に来る留学生と異なり、即戦力として労働の現場で働くこととなります。日本に来る以上、日本語を学び日本社会に適応する努力は当然必要です。日本語が話せないままでは孤立を招き、本人にとっても不利益となります。日本語教育の充実を制度的に組み込み、自立支援につなげる必要があります。</p> <p>介護分野、鉄道分野運輸係員業務については、対人サービス・緊急対応等の必要性から日本語能力が上乘せとされています。他の分野で、例えば、外食業分野や宿泊分野といった対人サービス・接客能力の向上も必要とされるような分野においては、日本語能力の上乗せの必要性があるのではないのでしょうか。</p>	佐久間委員
20	全般	全般	制度所管省庁	<p>&lt; 転籍における待遇向上策 &gt;</p> <p>転籍制限を設けるのであれば、その代替として待遇向上策を導入することが不可欠です。すでに外国人受入企業には同一労働同一賃金により、給与水準を日本人と同等に支払っていく必要があります。まず、その点を受入れ機関及び監理支援機関には十分認識させる必要があります。過度な追加要件を設けることは現場の負担を増やすだけで逆効果になりかねません。待遇向上の基本は、適切な昇給や労働条件の改善を通じ、同一労働同一賃金の原則を守ることにあります。これ以上の強制的な条件付けは不要であり、むしろ現行の水準を確実に守らせる監視体制の実効性を高めることこそ重要です。給与条件を守り、外国人材を安価な労働力として扱わない姿勢を徹底することが、制度の信頼性を高めると考えます。</p>	佐久間委員
21	飲食料品製造業	水産加工業	水産庁 (漁政部加工流通課)	<p>【資料1-3】</p> <p>「現行制度下で水産加工業務に従事している技能実習生等に係る経過措置」として、技能実習生については、飲食料品製造業の業務区分内であれば転籍可能とすることについては、「同意したい」と考えます。資料に掲載されているとおり、育成就労制度、特定技能制度においては、「水産加工以外の飲食料品製造業に転籍することはできず、水産加工の業務区分内のみ転籍となること」にも同意します。なお、「現行区分の特定技能1号試験に合格して・・・」と記載されていますが、この「現行区分」を明確に時期を示していただきたいと考えます。</p>	佐久間委員

特定産業分野及び育成就労産業分野（業務区分）に対する有識者会議構成員からの質問・意見一覧

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
22	全般	全般	制度所管省庁	<p>【資料3 転籍制限期間 2年以外の分野について】</p> <p>転籍制限期間を1年とすることは、前有識者会議で多数を意見として占めておりましたが、その後、与党や政府方針及び附帯決議により分野により期間を決定することになっていました。前回の有識者会議において、分野ごとにその転籍制限期間案が提示され、ビルクリーニング、リネンサプライ、宿泊等の分野においては1年となっています。業界が望むのであれば、否定しませんが、実際には、受入企業が外国人材を受け入れるために海外での面接・説明、国内での住居整備、送迎や生活支援、社内融和の努力など多大なコストを負担しており、1年で他社に移られてしまうと現場は大きな損害を受けます。私としては、人間関係の不調や暴力など特段の事情がない限り、最低2年間は転籍制限を設けるべきと考えます。有識者会議資料において対象となる分野の業界団体の一覧を明記していただきましたが、転籍制限期間を1年と希望する当該分野・業務区分の業界団体の意見を一覧にして拝見させていただければと存じます。</p>	佐久間委員
23	全般	全般	制度所管省庁	<p>「上乗せ基準」と言いながら、漁業の監理支援機関に関する要望は、実質的には緩和基準です。この先も「分野の特殊性」等を理由に、省令などの規制を緩める方向での「上乗せ基準」を議論の俎上に挙げることを許容するのでしょうか。上位基準を形骸化させますし、会議体・事務局の負担を不合理に重くするような気がしてなりません。</p>	富田委員
24	全般	全般	制度所管省庁 国土交通省 (不動産・建設経済局 国際市場課)	<p>協議会の一覧の項目に、「特定技能外国人への相談対応」を入れてください。前回会議の前に、項目の内容としては入れていただきましたが、タイトルに入っていない結果、一部の協議会からは、第7回会議の資料として入れていた特定技能外国人への相談対応件数が消えています（例：【第7回会議の資料】「なお、特定技能外国人からの直接の相談受付体制として、……JACに相談窓口を設けている（件数約220件/月））。 →【第8回会議の資料】「特定技能受入機関や特定技能外国人からの～ 以下同文～（件数約220件/月）」）。</p>	富田委員
25	全般	全般	農林水産省 (大臣官房新事業・食品産業部 食文化課)	<p>業務区分拡大の話の時には「特定技能外国人の相談体制を充実させることによりハラスメントを防止する」といった話があったと思いますが、上乗せ基準に入れるのであれば、相談体制の充実は、誰がどう責任を持って行うのでしょうか。全て機構が対応することになるのでしょうか。</p>	富田委員
26	全般	全般	農林水産省 (大臣官房新事業・食品産業部 食文化課、食品製造課)	<p>転籍制限を延長している分野のうち、少なくとも外食業と飲食料品製造業については、現状の特定技能1号の取得のしやすさから（例：縫製の技能実習生が飲食料品製造業の特定技能1号評価試験に合格できる）、2年にする合理性がないように思います。</p>	富田委員
27	漁業	漁業	水産庁 (企画課)	<p>漁業団体に係る監理支援機関の要件緩和の議論の中で「船上で勤務すること」の特殊性・危険性は理解できますが（だからこそ外部の目を入れるためにも、監理支援機関を漁協に限る必要性はないとも思いますが…）、養殖業に従事する者についてまで、漁協以外に監理支援をできないとするのはなぜでしょうか。</p>	富田委員
28	全般	全般	制度所管省庁	<p>資料3の転籍制限期間を2年とする分野から示された「転籍制限期間を2年とする理由」が、転籍制限期間を1年とする分野でも同じ状況であると思われる記述が多く、説明が不十分と思われる。</p>	花山委員

特定産業分野及び育成就労産業分野（業務区分）に対する有識者会議構成員からの質問・意見一覧

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
29	介護 工業製品製造業 建設 造船・船用工業 自動車整備 外食業 資源循環 全般	全般	厚生労働省 （社会・援護局福祉基盤課） 経済産業省 （製造産業局総務課） 国土交通省 （不動産・建設経済局国際市場課、海事局船舶産業課、物流・自動車局自動車整備課） 農林水産省 （大臣官房新事業・食品産業部外食・食文化課） 環境省 （環境再生・資源循環局資源循環課） 制度所管省庁	人材育成の観点から2年間の転籍制限期間を設けるのであれば、育成就労外国人に対するキャリアアップ計画の策定、実施、確認を上乗せ基準に含めるべきではないか。	花山委員
30	全般	全般	制度所管省庁	基本方針で「転籍制限期間は、・・・当分の間・・・設定するものとする。」とある。「当面の間」の具体的な期間が決まっていないと、事実上恒久化する恐れがあるため、各分野ごとに転籍制限期間を1年とするためのロードマップを示すべきではないか。	花山委員
31	飲食料品製造業	水産加工業	水産庁 （漁政部加工流通課）	【議題1：これまでの有識者会議のフォローアップについて】 ○業務区分の切り分けが転籍制限のためと捉えられないよう、真に専門的な技能であることを客観的に示し、外国人にその技能を確実に修得させていく必要がある。このため、水産加工業の専門的な技能を測る特定技能評価試験をどのように設計していくのか、具体的な試験問題を含めて有識者会議の場で示していただきたい。その際には、比較検証のため飲食料品製造業の試験問題も示してほしい。	堀内委員
32	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）	【議題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】 ○物流倉庫分野がDX投資等を通じて継続的な生産性向上に取り組むことで、業界全体が魅力的となるような制度設計を行っていただきたい。 ○特定技能制度は、生産性向上を行っていることが前提であり、入出庫や在庫管理をデジタルで行うためのWMS（倉庫管理システム）の導入は、受入れ事業者としての最低限の要件と捉えている。業務内容に応じて、自動搬送機や、フォークリフト、標準パレットの活用など、プラスαの要件を検討願いたい。 ○生産性向上に継続的に取り組む観点からは、同システムの導入は1回限りの投資であるため、導入後も継続的な生産性向上に向けた投資を促すことができるようなインセンティブ設計を、引き続き前向きに検討いただきたい。	堀内委員

特定産業分野及び育成就労産業分野（業務区分）に対する有識者会議構成員からの質問・意見一覧

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
33	全般	全般	制度所管省庁	<p>【議題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】</p> <p>○転籍制限期間については、1年を基本とすべきところ、現状では、1年間では一定レベルの技能の修得が困難である場合に限り例外的に延長が認められるものと認識。</p> <p>○現行の技能実習制度では、「必須業務」について、技能実習の期間の2分の1以上の従事を要件としているが、新たな育成就労制度では、3分の1以上となったところ。仮に、転籍制限期間を1年を超えて設定する場合は、「必須業務」の修得に必要な期間が相応に必要と考えられ、少なくとも3分の1を超える範囲で設定する必要があるのではないか。</p>	堀内委員
34	全般	全般	制度所管省庁	<p>第8回有識者会議「資料1-2」からは、分野別協議会又はそれに代わる組織が、事業者の入会後も実効的に機能して、<u>上乗せ要件の遵守等に係る巡回指導等の実働ができています。建設分野のJAC、工業製品製造業分野のJAIM、介護分野のJICWELS（分野別協議会事務局）など、独自の財源と人員を持つ別法人がある分野にほぼ限られているといえるのではないか。</u></p> <p><u>実際のところ、財源と人員がなければ巡回指導等の実働はできないので、協議会がそのような実働を行うのであれば、会費を徴収するか又はそれに代わる受託事業収入（試験受験料、合格証書交付手数料等）等を得るほかないと考えられる。</u></p> <p><u>分野ごとの上乗せ要件の遵守等に係る巡回指導（実地調査）や措置等を主に誰が行うのか（主に誰が行うことを前提に制度設計するか）ということについては、</u></p> <p><u>（1）分野別協議会が行う（※但し、会費等を徴収して独自の財源と人員が必要）</u></p> <p><u>（2）分野ごとに別法人を設立して、当該別法人が行う（※やや大がかりな法制上の措置が必要。負担金等の点で反対・慎重意見もある可能性がある。）</u></p> <p><u>（3）入管当局（育成就労制度については機構）が行う（※残念ながら、現状において人員が十分に足りていない）</u></p> <p><u>という選択肢がありうるところ、制度全体の基本的な方向性として、（1）～（3）のどれを指向するかを検討した方がよいのではないか。</u></p>	山脇委員

特定産業分野及び育成就労産業分野（業務区分）に対する有識者会議構成員からの質問・意見一覧

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
35	建設	全般	国土交通省 (不動産・建設経済局 国際市場課)	<p>「JACの受入負担金等については、・・・全ての正会員により構成される総会において決定している・・・。また、その事業内容についても、正会員である専門工事団体等の代表者等から構成される機構の理事会や総会において決定されており、会員の総意に基づき適切な運営がなされ、事業の透明性も確保されている」とあるが、<u>JACには、総会での議決権のない賛助会員として加入している特定技能所属機関もあり、事業内容や受入負担金等が会員の総意に基づいて決定されているとは必ずしもいえない。</u>現に、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。JACは、決算として貸借対照表しかHPで公表しておらず (<a href="https://jac-skill.or.jp/about/report.php">https://jac-skill.or.jp/about/report.php</a>)、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く、<u>透明性が十分に確保されているとはいえない。</u>民間団体ではあっても公的な存在として法令上組み込まれているのであるから、十分な透明性が求められる。</p> <p>また、「JACでは、個社では実施が困難な事業や個社において実施するよりも効率的な事業について、・・・実施している」とあるが、少なくとも「一時帰国支援」、「CCUS手数料支援」、「受入れ後講習費用負担」についてはいずれも個社で十分に実施可能なのではないかと。これは、一時帰国の機会を保障することやCCUS自体の必要性を否定しているものではなく、<u>個社からの負担金を原資としてわざわざ個社に対して費用面の支援なる措置を行うことの必要性や合理性を問題としているものである。</u>現に、2023年3月1日以前は、「受入れ後講習」の費用はJAC負担ではなく個社負担であった。なお、特定技能所属機関又は登録支援機関による「事前ガイダンス」及び「生活オリエンテーション」の義務的支援としての実施のほか、建設分野の上乗せ告示による「特定技能雇用契約締結前に、当該契約に係る重要事項について、所定様式により当該外国人が十分に理解することができる言語で説明すること」の義務付けに加えてさらに「受入れ後講習」を上乗せ要件として課す趣旨（必要性）を説明されたい。</p> <p>JACの令和7年度事業計画書において、「JACによる事業運営の透明性の確保等の観点から、会員等に対する事業内容に関する情報提供の改善に取り組む。」とあるところ、<u>事業運営の透明性の確保の観点から、事業内容及び負担金等に関して、賛助会員たる特定技能所属機関及び正会員たる業界団体の構成員たる特定技能所属機関を含めた全事業者に対する直接のアンケートの実施を検討されたい。</u></p>	山脇委員
36	建設	全般	国土交通省 (不動産・建設経済局 国際市場課)	<p>「従前、建設特定技能受入計画の認定要件として「職員の適切な処遇、適切な労働条件を提示した労働者の募集その他の国内人材確保の取組を行っていること」を求めていた（具体的には公共職業案内所への求人票の提出）ところ、そもそも特定技能制度は国内人材確保の取組等を行ってもなお不足する人材を受け入れるものであるため、個々の受入企業が策定する受入計画の認定要件からは削除する」とあるが、<u>人手不足対応のための労働力として外国人を受け入れるものである以上、国内労働市場との調整（国内労働力に係る労働条件悪化防止の観点を含む。）の観点は重要であり、個社単位でも、適正な労働条件での労働市場テストを行うことは意義があるのではないかと。</u></p> <p>また、現状において、外国人労働者の受入れに対して反対・消極の立場の国民も一定程度存在することに鑑み、「<u>まずは適正な労働条件での国内人材の確保の努力を個社においても行った事実</u>」についてその経緯と結果を対外的に明確に説明できるようにしておくことにも、大きな意義があるといえるのではないかと。</p>	山脇委員

特定産業分野及び育成就労産業分野（業務区分）に対する有識者会議構成員からの質問・意見一覧

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
37	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)	<p>「協議書については、倉庫業者とこれとの間で業務委託契約を直接結んだ倉庫作業業者との間で、当該業務委託契約の解除の場合においても外国人労働者の雇用を維持するべく、例えば民法上の規定に基づき、倉庫業者についても義務・責任を持たせるスキームを考えております。これは、業務委託契約の解除に伴い倉庫作業業者による当該外国人労働者の雇用が維持できなくなった場合、代わりに倉庫業者にその就労支援について（努力）義務を課すものです。」とあるが、契約関係の解消後に義務の履行を一方当事者（倉庫作業業者）が相手方当事者（倉庫業者）に私法上求めるスキームだけでは実効性には疑問がある。</p> <p>そこで、例えば、①私法上のスキームとして、倉庫業者、倉庫作業業者、外国人の三者間合意として、倉庫業者と倉庫作業業者の業務委託契約関係が解消した場合は、外国人も倉庫業者に対して直接、就労支援を求めることができるとした上で、さらに、②公法上のスキームとして、i 委託者たる倉庫業者が業所管庁に対して、業務委託契約解消の際の外国人の雇用維持の努力に係る誓約書を提出し、当該倉庫業者が当該誓約を履行しない場合は、業所管庁から倉庫業法に基づく行政指導や行政処分を行うことを可能とする（このような措置を可能とする法的根拠が倉庫業法上に必要となるが）ということや、ii 分野別協議会も就労支援事業（労働者を受け入れる意向のある倉庫業者や倉庫作業業者に係る情報提供等）を行うということも併せて考えられないか。</p>	山脇委員
38	漁業	全般	水産庁 (企画課)	<p>「漁業関係団体からも、漁業分野においては零細な経営体が多いことから8未満は困難との意見が当初からあったところ。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ことから、漁協と傘下組合員との関係性を踏まえ、他の分野と比較して多く設定しても十分監理できる体制がとれるものと考えております。具体的な数字については、現在実施されている技能実習による実績を踏まえて設定したものです。」とあるところ、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、分野共通の基準（監理支援の実務に従事する常勤の役職員1人あたり8者未満）よりも大幅に緩和するものである以上、漁業分野に特有の事情を説得的にお示し頂く必要がある。</p> <p>そこで、「現在実施されている技能実習による実績を踏まえて設定」とある点につき、現在の漁業分野の技能実習制度における、①監理団体（漁協）の総数、②実習実施者の総数、③1つの監理団体が監理している実習実施者の数の平均値・中央値（分布図）、④監理団体の常勤の役職員1人あたりの実習実施者の数の平均値・中央値（分布図）、⑤実習実施者に在籍している技能実習生の数の平均値・中央値（分布図）、⑥他分野との比較結果をそれぞれお示し頂きたい。</p>	山脇委員
39	全般	全般	制度所管省庁	<p>【資料1-1 主な御指摘について】</p> <p>○今回、「資料1-1 第7回有識者会議における主な御指摘」という資料が示されたが、委員から様々意見・指摘が出ている中の一部の指摘のみ記載されたものであり、資料1-1の指摘のみクリアすれば問題ないかのように見える懸念がある。他の論点及び現時点の事務局回答も含め網羅的に整理し資料に記載いただきたい。</p>	富高委員
40	全般	全般	制度所管省庁	<p>【資料1-2 分野別協議会について】</p> <p>○加入企業への指導実績や協議会決定事項遵守の確認実績を見ると、建設分野（R6 訪問件数1491件）のように一定の巡回訪問している分野もある一方、多くの分野においては特段の実績がない。制度の適正化や法改正の実効性を高めるためには、従来の分野別協議会の役割にとどまらず、協議会が外国人を受け入れる企業の法令遵守の確認・指導を行うことが不可欠である。労働安全衛生対策や処遇向上策、労働組合や安全コンサルタント・衛生コンサルタントからの意見聴取など、各分野統一的に最低限実施する取組みを定めた上で、協議会の体制を抜本的に強化し、外国人労働者からの相談受付や能動的な巡回訪問数を増加させるなど、制度の適正運用に向けた取組を実施いただきたい。</p>	富高委員

特定産業分野及び育成就労産業分野（業務区分）に対する有識者会議構成員からの質問・意見一覧

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
41	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2、P23 繊維の上乗せ基準】</p> <p>○育成就労の「①国際的な人権基準（2）JASTIに関する研修の受講及び受入れ事業者に関する研修受講・自己チェック」の自己チェックについて、「事業所自らが確認を行い、フォーマットに確認結果を記入する」とのことだが、JASTIの内容は多岐にわたる内容かつ、○×の判断も難しいことがあることから、事業者が自己チェックを行う際には、例えば労働組合や、ない場合はBHR（ビジネスと人権）推進社労士など、第三者による確認の下で実施することが必要ではないか。また、業所管省庁においては、JASTI認証が必要となる特定技能外国人の受け入れに向けて、自己チェックで×だった項目については改善に取り組むよう業界や事業者へ指導いただきたい。</p>	富高委員
42	漁業	全般	水産庁 (企画課)	<p>【資料2-2 漁業の上乗せ基準】</p> <p>○育成就労の監理支援機関等の範囲について、漁業特有の事情を考慮し、原則よりも緩和した基準（20者40人）にするとのことだが、監理支援機関の機能強化が求められ全分野統一の基準（8者40人）が設けられる中、その基準を漁業のみ緩和する相応の理由と分野特有の実態の提示もない（少なくとも「零細な経営体が多い」ことは他分野でも実態として存在するものでありこれを緩和要件とすることは不適切）。今後、他分野においても同様の理由から緩和を求める声があがる懸念もあり、制度全体に悪影響を及ぼしかねないことを考えれば、現状示されている理由で緩和を認めるべきではない。</p> <p>○上記の考えの下、以下の点について回答を求めたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「地域を支える組織としても重要な役割を担うとともに、地域貢献を通じて漁村の経済活動を支援」とあるが、このことと緩和の関係性はなにか。</li> <li>・原則8者のところ監理支援従事者1名で育成就労実施者20者を監理できるのか。</li> <li>・なぜ監理支援従事者を増員して対応できないのか（又は検討したのか）。</li> </ul>	富高委員
43	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>【上乗せ基準・第8回会議机上配付資料①項番27の回答に対して（ビルクリーニングの安全衛生）】</p> <p>○ビルクリーニングの労働災害は「高齢者が多く転倒災害が多い状況」とのことだが、その状況がわかっているのであれば、転送災害を防ぐ措置等、適切な措置を実施している優良な事業者に限定して受け入れを認めるべきではないか。</p> <p>○また、受入れ事業者は「建築物衛生法の規定による事業登録を受けることを上乗せ要件とし、安全及び衛生が含まれた年1回の研修を受けさせることが必要」とあるが、本研修がどれほど労働災害防止に寄与しているのか、事業登録していない事業者との数値の違いなども含め確認したい。本研修の効果が確認できない場合は、リスクアセスメント実施や結果に基づく対策の実施が必要ではないか。</p>	富高委員
44	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>【上乗せ基準・第8回会議机上配付資料①項番27の回答に対して（自動車整備の安全衛生）】</p> <p>○「入国後講習として労働安全衛生に関する講習を行うことを義務付け」とあるが、本講習により労働者の知識等は養われることになるが、労災防止のためには受入れ事業者における労働災害防止の取組が不可欠である。自動車整備の労災度数率が「4.52」と高いことを考慮すると、事業者の上乗せ基準として、リスクアセスメント実施や結果に基づく対策の実施が必要ではないか。</p>	富高委員
45	宿泊	宿泊	観光庁 (参事官（旅行振興）)	<p>【上乗せ基準・第8回会議机上配付資料①意見項番27の回答に対して（宿泊の安全衛生）】</p> <p>○「過去の自己の類型として転倒、転落、無理な動作であり、安全衛生業務を必須業務として育成する」とあるが、外国人への安全衛生の育成に加え、事業者による労災低減の取組が必要である。転倒、転落、無理な動作などを防ぐような取組や、リスクアセスメントの実施などを上乗せ基準とすることが必要ではないか。</p>	富高委員

特定産業分野及び育成就労産業分野（業務区分）に対する有識者会議構成員からの質問・意見一覧

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
46	自動車運送業	全般	国土交通省 (物流・自動車局貨物流通事業課)	<p>【上乗せ基準・第8回会議机上配付資料①項番27の回答に対して（自動車運送業の安全衛生）】</p> <p>○『労働災害防止のためにもドライバーの負荷軽減につながる効率化等の取組が必要であり、「運転者職場環境良好度認証制度」や「貨物自動車運送事業安全性評価事業」の取得を要件としている』とのことだが、これらの取得がどの程度労災防止に寄与しているのかお示しいただきたい。労災防止への寄与が小さいのであれば、別の上乗せ基準を検討すべき。</p>	富高委員
47	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>【上乗せ基準・第8回会議机上配付資料①項番27の回答に対して（航空機整備の安全衛生）】</p> <p>○「特定技能所属機関に確認したところすでに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はされている」とのことだが、すべての特定技能所属機関において導入されているのか確認したい。すべての特定技能外国人が安全に働くためにも、全ての受け入れ事業者において導入されていることが重要であり、今後新たな受け入れ事業者が出てくる可能性も踏まえると、上乗せ基準として設定すべきではないか。</p>	富高委員
48	自動車運送業	全般	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	<p>【上乗せ基準・第8回会議机上配付資料①項番27の回答に対して（バスタクシーの安全衛生）】</p> <p>○「運転者職場環境良好度認証制度の取得を要件としている」とのことだが、本制度の取得により労災防止への程度寄与しているの確認したい。労災度数率が「5.13」と高いことを踏まえると、本制度の取得に加え、直接的な安全衛生の取組としてリスクアセスメント実施や結果に基づく対策の実施が必要ではないか。</p>	富高委員
49	鉄道	軌道整備	国土交通省 (鉄道局技術企画課)	<p>【上乗せ基準・第8回会議机上配付資料①項番27の回答に対して（軌道整備の安全衛生）】</p> <p>○「軌道整備に限定した労災率は承知しておらず、また技能実習に位置づけのある軌道保守整備作業においても労災率の高さが問題になったことはない」とあるが、軌道整備における労災発生リスクや労災実績など実態の把握が必要ではないか。技能実習における労災実績などをお示しいただきたい。仮に重大事故などが発生している場合は、安全衛生に関する上乗せ基準が必要と考える。</p>	富高委員
50	飲食料品製造業	飲食料品製造業	農林水産省 (大臣官房新事業・食品産業部)	<p>【上乗せ基準・第8回会議机上配付資料①項番27の回答に対して（飲食料品製造業の安全衛生）】</p> <p>○「労災発生状況やリスクアセスメント、労働安全衛生マネジメントシステムに関する情報を発信」、「今後もこれらの取り組みを着実に浸透させ、労働安全対策の一層の強化に努める」とあるが、特定技能外国人及び育成就労外国人が安全に働くためには、周知だけでなく、これらの取組による労災防止が実際に行われていることは不可欠であり、上乗せ基準として全ての事業者を求めるべきではないか。</p>	富高委員
51	全般	全般	制度所管省庁	<p>【転籍制限・第8回会議机上配付資料①項番28の回答に対して（昇給率）】</p> <p>○転籍制限を2年とした場合の昇給率の基準について、「基本方針の記載にあるように、制度所管としては、日本人も含めた昇給率や、育成就労実施者以外の企業も含めた昇給率を基準とすることがより望ましいものと考えております」と記載の通りであり、協議会の一員である制度所管省庁が望ましいと考えているのであれば、現時点でそのように設定すべきである。実際に建設業では「建設業の前年の平均賃金の上昇率を基に、建設分野における昇給率を毎年設定する」としている中、そのようにしない分野ごとの理由をお示しいただきたい。</p>	富高委員
52	全般	全般	制度所管省庁	<p>【転籍制限・第8回会議机上配付資料①項番29の回答に対して（日本語要件全般）】</p> <p>○「日本語能力のA1相当と、A2相当の間の一定のレベル」に達するために必要な時間は、分野ごとに差はないことから、転籍制限を2年とする理由にすることは不適切である。</p>	富高委員

特定産業分野及び育成就労産業分野（業務区分）に対する有識者会議構成員からの質問・意見一覧

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
53	介護	介護	厚生労働省 (社会・援護局福祉基盤課)	<p>【転籍制限・第8回会議机上配付資料①項番31の回答に対して（介護の日本語要件）】</p> <p>○転籍制限を2年とする理由に「利用者との日常的なコミュニケーションを通じた日本語能力の向上」とあるが、介護は入国時にA2取得を求めており、他分野一律で求める転籍に必要な日本語要件（A1～A2の間）を上回っている。転籍に必要な日本語能力は既に入国時に達成しており、転籍制限2年とする理由として日本語能力向上を挙げることは不適切である。</p>	富高委員
54	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・第8回会議机上配付資料①項番66の回答に対して（建設の日本語要件）】</p> <p>○「本人希望により転籍しても問題ない日本語能力の水準（A1相当～A2相当の間の一定の水準）に達するには、2年程度が必要との意見があった」ため転籍制限を2年とするという理由について、他分野においても転籍に当たっては「A1相当～A2相当の間の一定の水準」を求めていることから、そのことを理由として2年とすることは不適切である。</p>	富高委員
55	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)	<p>【上乗せ基準・第8回会議机上配付資料①項番84の回答に対して】</p> <p>○『生産性向上の観点重要であり、「入庫管理」「在庫管理」「出庫管理」の機能を持つシステムやこれに準ずるシステムを利活用』することを上乗せ基準にするとあるが、物流DXを進め省力化・省人化を図ることを目指すためには、生産性向上や安全衛生に寄与するさらなる上乗せ基準が必要ではないか。「労災発生率は著しく高い状況ではない」とあるが、全体平均を上回り、転落転倒や腰痛なども多いと聞いており、それを防止する措置などの上乗せ基準は労働者の安全確保等のために必要と考える。</p>	富高委員
56	農業	全般	農林水産省 (経営局就農・女性課)	<p>【上乗せ基準・第8回会議机上配付資料①項番90の回答に対して】</p> <p>○農業の特定技能においても労働基準法の準拠を課すべきという意見に対し、「未熟練外国人労働者である技能実習生や育成就労外国人については適切な労働時間管理を行う必要性が高いことから、労働基準法の準拠を上乗せ要件とする」とあるが、「適切な労働時間管理を行う必要性」は、業務の習熟や新任・ベテランを問わず行うことが当然であり、労働基準法上も習熟度などによる差は許容しておらず、全く理由にならない。したがって、特定技能と育成就労で差を設けるべきではなく、特定技能においても当然に労働基準法準拠を上乗せ基準とすべきである。</p>	富高委員
57	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・第8回会議机上配付資料①項番119の回答に対して】</p> <p>○「リスクアセスメントの実施は、令和2年度43%、令和6年度は45%実施であり、徐々にですが実施する企業が増えてきている」とあるが、4年間で2%しか増えておらず、厚労省と中災防からリスクアセスメントマニュアルが公表されている中、実施していない企業は安全衛生に関する意識が低いと言わざるを得ない。そのような中で、「事業者の実際の取り組み状況等を協議会で確認することを重視し、適正な事業者のみの外国人材受け入れをめざす」とあるが、実効性確保のためにも、上乗せ基準として「安全衛生優良企業公表制度」や「労働安全衛生マネジメントシステム取得事業者」に限定すべきである。</p>	富高委員