

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
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年の失業者のうち、建設関係が3,297人、失業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業者率である。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、本人意向の転職を制限する期間を1年とするべきと考える。	市川委員	○建設業においては、日本語能力の修得に一定の期間を必要とするほか、必要な技能の修得に相応の時間を有する、工事の施工期間が1年を超えることもある、都市部と比べて地方部の離職者率が高く、地方部における定着を促す必要がある等の事情から、同一の受入企業の環境下で継続して就業いただくことの必要性が高いと考えられます。 ○加えて、建設分野においては、他の産業と比して外国人の労働災害の発生率が高く、労働安全衛生教育に一定の時間をかける必要があると考えております。 ○これらの観点を踏まえ、建設分野の育成就労外国人の転職制限期間については、当面2年と設定する方向で検討しております。 ○また、御指摘の労働法令違反や失業者の問題も踏まえ、建設分野においては、月給制の義務化やCCUS登録等の独自の上乗せ措置を講じることにより、外国人材の円滑かつ適正な受入れを図っているところでです。
2	工業製品製造業	全般	経済産業省 (製造業局総務課)	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年の失業者のうち、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、工業製品製造業分野については、本人意向の転職を制限する期間を1年とするべきと考える。	市川委員	○業務区分ごとに転職制限期間を設定すると、制度が複雑化しすぎることにも鑑み、基本方針では「転職制限期間については、・・・育成就労産業分野ごとに」定めることとされています。基本方針の通り、工業製品製造業分野では統一的に転職制限期間を2年間として設定しています。 ○失業者については、以下のとおりとなっており、繊維が一概に高いとは言えないと考えます。育成就労制度においても、国際的な人権基準への適合や勤怠管理の電子化、給与の月給制等の上乗せ要件を設定することを考えています。上乗せ要件の着実な実施により、繊維工業全体での外国人材の適正な受入れを更に進めていきます。 (各分野における技能実習生に占める失業者数の割合) 全体 (6510/552936) =1.2% 繊維 (314/26086) =1.2% https://www.moj.go.jp/isa/content/001425159.pdf <参考>育成就労制度における繊維工業に対する上乗せ基準（案） 「中分類11 繊維工業」に該当する事業所は、①～④の4要件を満たすこととする。 ① 国際的な人権基準に適合し事業を行っていること ※繊維産業の実情を踏まえ、以下の（i）に加え、育成就労制度施行後5年間は（ii）も選択できることとする。 （i） 経済産業省が指定する認証・監査への対応 （ii） 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 ② 勤怠管理を電子化していること ③ パートナリーシップ構築宣言を実施していること ④ 育成就労外国人の給与を月給制とすること
3	飲食物品製造業	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年の失業者のうち、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、本人意向の転職制限期間を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物品製造業に転職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、本人意向による転職制限期間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	・食品製造関係の技能実習生における失業者割合が職種別失業者割合の上位に位置付けられていることは承知しています。このため、特定技能制度につきましては、令和7年2月から、出入国在留管理庁との間で、「特定技能制度の更なる適正化に向けた分野所管省庁との情報連携について」の仕組みを構築して、特定技能所属機関（受入れ企業）に関する情報連携強化の取組を行っておりますところ、失業者等が発生しないよう、受入れ企業、登録支援機関、制度所管省庁と連携を図りながら対応していきたいと考えております。 ・企業秘密の流出については、海外から日本に来て間もなく日本語や日本での生活や文化にも慣れず、理解が難しい外国人にとって、企業秘密・守秘義務の重要性やどういった点がセンシティブなかな等について理解を深めることは容易でなく、一定の時間と労力をかけて信頼関係を構築、価値観の共有を図っていくことが必要と考えています。 ・その上で、転職制限期間の2年の必要性につきましては、1年目では飲食物品製造の基礎（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ことから、2年間は同一の受入れ機関において育成継続する必要があると考えております。
4	造船・船用工業	全般	国土交通省 (海警局船舶産業課)	本人意向による転職制限期間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	資料でも記載しているとおり、人材育成と人材確保の2つの観点から転職制限期間の2年としています。 まず、人材確保の観点からは、地方部での生産が多いことに加え、有効求人倍率が4.54倍（2025年1月～3月期）と高く、また、地方の就労人口の減少により、一層厳しい人手不足に直面していることを理由としています。また、人材育成の観点からは、技能の修得だけでなく労働安全の理解についても時間を要することが理由としています。 なお、造船業は地方部での生産が多いことから、他の産業で見られるような地方から都市への移動の懸念は低いと考えております。
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年間の転職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ぬ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、転職制限期間を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、転職制限期間2年の期間を終了し、転職制限期間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	【建設分野】 ○労働安全衛生法において、日本人・外国人を問わず、安全衛生に関して「雇入れ時等の教育」のほか、厚労省令で定める危険又は有害な業務（研削といし、酸素欠乏危険箇所における作業、フルハーネス型安全帯使用、足場の組立て等）に従事させる場合は「特別教育」が義務づけられているところであり、1年目からこれらの法定の教育が行われる必要があるものと承知しております。 ○また、入国後講習において、労働安全衛生に関するオリエンテーションを追加する方向で検討しております。 ○これらに加えて、一定期間、同一の職場において、業務を継続することにより、安全衛生に関する知識・経験が蓄積される必要があるものと考えております。 【資源循環分野】 資源循環分野においては、1年目から労働安全教育を受け、指導者の適切な指示のもので安全な作業を修得していきませんが、ある程度単独で安全に作業が行えるようになるまでには2年間程度を要すると考えられるため、就労者の安全確保の観点から転職制限期間を設けるものです。なお、業界団体による調査（2024年実績）によると、全労災件数のうち約半数が経験年数3年未満の労働者によるものとなっていることから、就労後1～2年の労働安全に関する教育や指導は非常に重要と考えています。 【制度所管省庁】 転職制限期間として2年を設定した分野については、技能の修得のために同一の受入れ機関で1年を超えて継続した育成を行う必要があることやその育成期間の途中で育成就労外国人が入れ替わることが望ましくないといった理由などで選択されています。 基本方針において、当分の間、分野ごとに1年を超える転職制限期間を設定できることとしている趣旨は、育成就労制度に移行した後の人材流出等の急激な変化を緩和するためでもあると考えているため、1年を超える転職制限期間を設定した分野については、運用開始後の運用状況を踏まえ、一定期間後、これは例えば、施行後3年を目途とした制度の見直し時期などを念頭におきながら、設定期間の見直しを検討することとします。

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
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が多く見られる。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年とするものの是非を検討すべきである。	市川委員	特定技能制度及び育成就労制度において、地域協議会を組織し、業所管省庁だけでなく自治体も積極的に参画して、外国人材の受入れ環境の整備等に取り組んでいく予定です。 また、本人意向の転籍については優良な受入れ機関のみ受入れを可能としており、優良要件の一つとして、「地域社会との共生」の項目を設定しております。
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、労働者の失職率なども重要な考慮材料とされるべきと考える。	市川委員	転籍制限期間については、分野別運用方針において定められるものであり、見直しに当たっては、有識者会議において検討いただくものと考えています。また、転籍制限期間の設定については、人材育成及び人材確保の観点から各分野において検討することとしております。労働関係法令違反の疑いのある事案については、関係機関が連携して厳正に対処するなど、制度の適正な運用に努めてまいります。失踪の原因を明確に特定することは困難な面がありますが、受入機関の問題や、実習生の都合など様々な事情があり得るところ、直近では減少傾向にあり、引き続き失職防止対策に努めてまいります。
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	雇用主が不当に日本語試験の受験機会を奪うことのないよう監理支援機関に周知するとともに、育成就労外国人からの相談その他の場面において、そのような事案を把握した際には、外国人育成就労機構において監理支援機関に対して必要な指導を行うことといたします。
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	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、」と記載されているとおり、1年を超える転籍制限期間を設定した分野においても、個々の育成就労実施者において、転籍制限期間を1年とする選択をすることは可能です。
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	転籍制限に係る待遇向上策を義務づける趣旨は、転籍制限がなければ他の企業への転籍により、より良い待遇を得る機会を得られた可能性があるところ、1年を超える転籍制限を行うことにより、このより良い待遇を得られなかったことへの代償措置として、待遇向上を義務づけるものであると考えております。 各分野における転籍制限に係る昇給率は、毎年、分野別協議会において当該分野における育成就労実施者等での労働者の直近の昇給率などのデータを基準にして、分野ごとに設定し、公表していただくことを想定しています。 設定の際に基準とする昇給率のデータについては、御指摘のような「1年目から2年目の労働者の賃上げ率」も「全従業員の賃上げ率」のいずれも許容できるものと考えております。他方で、ご提案の「他の育成就労者を募集している実施者」の募集賃金の水準を基準とすることは、考え方としては許容しうるとは考えるものの、これから本人意向の転籍が可能となる中で、現時点では運用が難しく、採用することは困難であると考えています。 <会議での御発言に関して> 昇給率の設定方法については、分野所管省庁との協議を経て、上記の制度趣旨に適合した設定方法に収斂してきたものであり、分野任せとするものではありません。他方で、具体的な昇給率の数値については、転籍向上策の実効性を高めるためにも、毎年、分野別協議会において、分野の実情を踏まえ、当該分野における育成就労実施者等の直近の昇給率などのデータを基準にして検討・設定し、公表することが適切であり、基本となるものと考えております。
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	特定技能及び育成就労の対象分野の追加は、基本方針により、分野別運用方針で定めることとされており、まずは、分野を所管する省庁において現場の意向や業界団体等の意見を踏まえて人手不足の状況等において検討を行い、その結果を受け、制度所管省庁及び分野所管省庁において追加の適否等について検討を行うこととなります。この検討の結果をもとに、有識者会議において分野別運用方針の案を御議論いただき、その御意見を踏まえ、政府において最終的に判断することとなります。 転籍制限期間の設定については、育成就労制度の趣旨に鑑み、人材育成及び人材確保の観点から検討しています。 その上で転籍制限期間として2年を設定した分野については、技能の修得のために同一の受入れ機関で1年を超えて継続した育成を行う必要があることやその育成期間の途中で育成就労外国人が入れ替わることが望ましくないといった理由などで選択されています。 基本方針において、当分の間、分野ごとに1年を超える転籍制限期間を設定できることとしている趣旨は、育成就労制度に移行した後の人材流出等の急激な変化を緩和するためでもと考えているため、1年を超える転籍制限期間を設定した分野については、運用開始後の運用状況を踏まえ、一定期間後、これは例えば、施行後3年を目途とした制度の見直し時期などを念頭におきながら、設定期間の見直しを検討することとします。
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が多く、監査主体の共同運営や方法を工夫して、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	○まず前提として過去に違反があった事業者については、特定技能制度と同様に認証・監査への対応を義務付ける予定です。 ○その上で、受入れ事業者について、「認証・監査の対応」と「JASTI研修及び自己チェック」との選択制にするだけでなく、「JASTI研修及び自己チェックを選択した」場合には、受入れ事業者の監理業務を担う監理支援機関にもJASTI研修を義務付け、研修の知見を踏まえた上で受入れ事業者へ定期的な監査を行うことを想定しています。 ○このように受入れ事業者の取組に加えて、受入れ事業者から独立した監理支援機関が行う監査を組み合わせることで、繊維産業として「国際人権基準の遵守」に取り組んでいきます。
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	水産庁としても、業界団体と共に日本の水産加工業の魅力の発信に努めてまいります。

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
14	全般	全般	制度所管省庁	上乗せ基準が機能するように、監理・責任の主体を明確にしてください。違反の多寡をチェックしながら、上乗せ基準を柔軟に見直ししていくことも必要。	清田委員	上乗せ基準は入国審査官等による資格該当性に係る適合性審査の基準や機構による計画認定に係る適合性審査の基準について、分野に特有の事情に応じて上乗せするものですので、これらの適合性に係る判断は、入管庁、機構等において行います。また、基準不適合であることが届出等により判明した場合は、指導・助言、報告徴収、改善命令、取消などの対象となり得ます。さらに、在留諸申請があれば不許可となることもあり得ます。制度の運用状況を踏まえ、必要に応じて上乗せ基準を見直します。
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	転籍制限期間の設定については、育成就労制度の趣旨に鑑み、人材育成及び人材確保の観点から検討しており、転籍制限期間として2年を設定した分野については、技能の修得のために同一の受入れ機関で1年を超えて継続した育成を行う必要があることやその育成期間の途中で育成就労外国人が入れ替わることが望ましくないといった理由などで選択されています。全ての分野所管省庁は、育成就労制度及び特定技能制度の育成・キャリア形成プログラムを策定することとなっており、転籍制限期間を2年とする分野においては、御指摘を踏まえたものとなるよう育成・キャリアのイメージについて今後明確化して参ります。
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	転籍支援については、まずは監理支援機関が中心となって他の育成就労実施者又は監理支援機関その他関係者との連絡調整、職業紹介、転籍中の日常生活上の支援を行うこととしており、具体的な業務については、今後、運用要領等においてお示しして参ります。また、仮に監理支援機関において転籍先が見つからないなどスムーズな転籍を行うことができない場合には、外国人育成就労機構が、 ・監理支援機関に対して転籍先に関するリストを情報提供する ・育成就労外国人と受入れ機関との間の無料職業紹介を機構自ら行う こととしており、円滑な転籍のために必要な支援等を行うようにしてまいります。
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べきです。	佐久間委員	協議会の活動状況等を取りまとめた内容について、有識者会議での求めに応じてお示しすることは検討させていただきます。その他の御意見につきましては、今後の検討の参考とさせていただきます。
18	漁業	全般	水産庁 (企画課)	<漁業分野（要件緩和）> 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ともとであり、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がなものでしょうか。しないといっても、よく例外措置ができてきます。さらに厳格にしていくなら理解できますが、緩和するのには反対です。も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。	佐久間委員	育成就労法施行規則では特定分野の特有事情に鑑みた措置ができるようになっており、漁業分野の特有の事情があるため、これまでの実績も踏まえ漁業分野で別途の要件を設定するものです。 漁業分野の監理支援機関である漁協は、一般的な事業所や団体に比べ厳しい監理体制を確保できるものです。 ・受入先は当該漁協の構成員に限定されている。（傘下組合員は港の地域に集中しており、現地に所在し、地域の実態をよく理解し、日頃から目が届く組織。また漁協と傘下組合員には経営的な指導を行うなど深い関係性があるもの。） ・一般的な事業所や団体に比べ公的機関が関与し適正性・健全性が確保されている。（設置基準に基づく許可、指導・監督・検査）。 ・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（操業安全指導、密漁防止、海難防止等）を通じて漁村の経済活動を支援。 これまでの技能実習制度下でも、海上での作業となる漁業の特性から、安全確保や制度の適切な運用のための独自要件により監理する者を制限し他産業に比べ厳しく運用してきたものです。このように現行技能実習制度下においても厳しい制限を設けた中で適切に機能しているのであり、育成就労制度下でも引継ぎ適切な実施を確保していくものです。 漁業分野での条件設定について、これまでの有識者委員御指摘を踏まえつつ、次回（第10回）会議で説明していきたいと考えております。
19	全般	全般	制度所管省庁 農林水産省 (大臣官房新事業・食品産業部外食・食文化課) 観光庁 (参事官(旅行振興))	<日本語能力要件> 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由来から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、失脚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應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。 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乗せとされています。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。	佐久間委員	【制度所管省庁】 育成就労制度においては一般的に、就労開始までにA1相当試験の合格又は入国後講習として認定日本語教育機関によるA1相当講習（100時間以上）の受講を必要とするほか（育成就労法施行規則第13条第2項第7号）、育成就労外国人の日本語能力に係る目標を達成するため、A2相当試験の合格又は認定日本語教育機関によるA2相当講習（100時間以上）の受講を必要としています（同項第8号）。 【外食業分野】 外食業の「接客」の業務については、日本語の習熟に合わせて2年目以降に本格的に育成していくことを想定しています。なお、例えば、高度な日本語能力を必要とするクレーン対応については、事業者のレピュテーションリスクに繋がるおそれもあることから、育成就労外国人が自らの判断で対応するものではなく、指導員や責任者に相談し、対応することとなるため、現在の日本語能力要件で問題ないと考えております。 【宿泊分野】 宿泊分野では専門的な日本語が必要となる場合は考えやすく、また、現行の技能実習及び特定技能においては、特段の大きな問題が生じている事象は無いと認識しており、現時点では日本語能力の上乗せの必要性を認識していないところです。
20	全般	全般	制度所管省庁	<転籍における待遇向上策> 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ことが必要です。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。	佐久間委員	育成就労制度においても技能実習制度と同様に、育成就労計画の認定に当たり、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という要件を設けております。 この要件は、外国人育成就労機構による実地検査等において確認することとしており、守られていない場合は指導・勧告の対象となり、それでも改善されない場合は計画船舶として、育成就労計画認定取消となりますので、こうした措置により制度の適切な運用を担保していきたいと考えております。 上記は転籍制限期間が1年か2年にかかわらず全ての実施者が遵守すべき内容です。 その上で、今般の転籍制限に係る待遇向上策を義務づける趣旨は、転籍制限がなければ他の企業への転籍により、より良い待遇を得る機会を得られた可能性があるところ、1年を超える転籍制限を行うことにより、このより良い待遇を得られなかったことへの代償措置として、待遇向上を義務づけるものであると考えており、こちらも適切に運用されるよう努めてまいります。
21	飲食品製造業	水産加工業	水産庁 (漁政部加工流通課)	【資料1-3】 「現行制度下で水産加工業務に従事している技能実習生に係る経過措置」として、技能実習生については、飲食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。	佐久間委員	現行区分の特定技能1号評価試験については、現行実施されている「飲食品製造業特定技能1号評価試験」を想定しております。水産加工区分の切り分けが認められた場合、令和8年度から「水産加工業特定技能1号評価試験」を実施する予定です。この新たな試験に合格した者は、水産加工の業務区分内で転籍することが可能です。

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
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	<p>転籍制限期間を1年とする理由につきましては、分野ごとに様々ですが、基本方針において転籍制限期間は1年を目指すこととされていることや、分野内において転籍制限の緩和による急激な環境変化などの支障は想定されないこと、転籍の意向を持つ者を引き留めることは分野の特性から適切でないからといった理由があげられています。制度所管省庁としては分野所管省庁が業界と調整した検討結果を尊重しているところです。</p> <p>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具体的な名称等意見の一覧につきましては、各分野における考え方を業界団体の意見も踏まえて分野所管省庁の責任により資料として提出しているところであり、具体名をお示しすることは考えておりません。どのようなお示しができるか業所管省庁とも相談し検討させていただきます。</p>
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	<p>御指摘の代替告示については、一方的な緩和を認めようとするものではなく、分野に特有の事情に鑑みて、実質的に同等と評価できる範囲内で基準の変更を認めようとするものです。そのため、規制を一方的に緩める方向で基準を変更することを許容するものではありません。</p>
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	<p>【前段】（制度所管省庁） 特定技能外国人への相談件数につきましては、「加入企業に対する相談体制・相談件数」欄において記載しております。</p> <p>【後段】（建設分野） ○従前の相談対応件数の記述については、内容が重複していたため削除しました。</p> <p>なお、（一財）国際建設技能振興機構（FITS）においても、建設分野の特定技能外国人を対象とした母国語相談ホットラインを設けております。（相談対応件数約100件/月）</p>
25	全般	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>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なければ、相談体制の充実も、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	<p>【外食業分野】 外食業分野の接待を行わせないための措置については、現状、上乗せ基準告示において、「接待を行わせないための必要な措置を講じていること」と規定した上で、下位の分野別運用要領及び協議会の入会規程等において、詳細な措置を規定しているところです。具体的には、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、観光庁と連携し、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。」と規定するとともに、協議会入会規程において、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別紙2の誓約書を提出する」ことを規定し、協議会で確認しています。なお、仮に誓約書に反して特定技能外国人に接待を行わせたことが認められた場合には、当該機関については、協議会から除名を行い、除名措置を行ったことを公表することとしています。新たな制度においても同様の措置を講じてまいります。</p> <p>【介護分野】 ○なお、介護分野において、訪問系サービスへの従事を認める改正を行った際には、 ・外国人介護人材に訪問系サービスへ従事させる場合、その受入れ事業所において、ハラスメント防止のために、対応マニュアルの作成や管理者等の役割の明確化、ハラスメントが発生した場合のルール整備、利用者や家族等に対する周知、ハラスメントが実際に起こった場合の当該ルールの実行、外国人介護人材が相談できる窓口の整備を要件としました。</p> <p>・また、国の事業において、外国人介護人材の介護業務の悩み等に関する相談支援を実施するための相談窓口を設けており、相談に当たっては母国語で相談できるよう、多言語対応を行っているところ、外国人介護人材が訪問系サービスに従事するに当たって生じた悩みや相談事に対応できるよう相談体制の強化を行いました。</p> <p>○引き続き外国人介護人材や利用者・家族が安心してサービスを提供・利用できるよう、ハラスメントの防止に向けた取組に努めてまいります。</p>
26	全般	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)	<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物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物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	<p>【外食業分野】 ・特定技能1号の試験問題については、いただいた御意見及び専門家会議での議論を踏まえ、適正な難易度になるよう検討してまいります。</p> <p>・外食業分野では、接客について日本語等がある程度習熟した2年目以降に本格的に育成していくこととなりますが、接客にしっかり対応するためには、それぞれ受入れ機関によって異なる提供メニューや調理・店舗設備等に関する一定の理解、業務経験が必要不可欠であると考えます。また、特に地方部における医療・福祉施設給食製造での人手不足は深刻であり、都市部への過度な人材流出が懸念されることから、激変緩和措置として、転籍制限期間を2年としたいと考えています。</p> <p>【飲食物品製造業分野】 ・特定技能1号評価試験の合格率につきましては48.1%（令和6年度）となっており、他の特定技能1号評価試験の合格率と比較しても高いものでないと理解しているところです。引き続き、試験問題の作成等に当たっては、試験実施機関や当番で設置している委員会における外部有識者委員からのご指導を仰ぎ、また制度所管省庁とも連携を図りながら、適正な実施に努めてまいります。</p>
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	<p>本件の特例については、漁船漁業（漁業区分）のみを扱う漁協のみが対象と考えています。</p>
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	<p>分野所管省庁より丁寧に説明させていただきます。</p>

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
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	<p>【介護分野】</p> <p>○介護分野においては、介護職員等処遇改善加算の取得等とキャリアアップ計画について、育成就労実施者に求める待遇向上策とする予定です。</p> <p>○キャリアアップ計画の具体的内容はまだ検討中ですが、介護福祉士の資格を取得し、在留期間の更新制限なく滞在できる在留資格「介護」に移行するため、介護分野において育成就労外国人が着実にキャリア形成を行い、介護技術及び日本語能力を身につけられるよう事業所側が協力を行うことは特に重要であるとの観点から、求めるものです。</p> <p>【工業製品製造業分野】</p> <p>○工業製品製造業分野の分野別運用方針において、育成就労、特定技能1号及び特定技能2号に係る工業製品製造業分野における「育成・キャリア形成プログラム」を策定する旨を規定いたします。育成・キャリア形成プログラムでは、求められる役割と、必要な知識や資格及びその修得のための研修等を示し、育成就労外国人又は特定技能外国人が自身のキャリアを俯瞰し、技能等の向上・育成を予見できるようにします。</p> <p>【建設分野】</p> <p>○建設分野では、中長期的なキャリア形成等の観点から、上乗せ基準として、CCUS（建設キャリアアップシステム）の登録義務を設けることとしております。</p> <p>【造船・船用工業分野】</p> <p>今後整備する告示や分野別運用方針において「必要に応じて訓練・各種研修を実施すること」とする方針です。</p> <p>具体的には、基礎的な技能を修得し、安全に作業できるよう対応して参ります。</p> <p>【自動車整備分野】</p> <p>自動車整備分野においては、育成就労計画に基づき2年間の計画を立てて人材育成をすることとなるため適切にキャリアアップが図られます。</p> <p>【外食業分野】</p> <p>外食業において、人材育成の観点から、特定技能外国人については、キャリアアッププラン、育成就労外国人については、育成就労計画を作成し、計画的に育成を図ることとしております。これらの実行性を高めていくため、業界団体とも連携し、分野特性に応じたキャリアアップのモデル例の作成、事業者への周知・啓発するなど適正な運用に努めてまいります。</p> <p>【資源循環分野】</p> <p>資源循環分野では育成・キャリア形成プログラムに沿って、技能修得に加え労働安全衛生に関する教育も含め計画的に人材育成を図ります。協議会においては待遇向上策となる昇給率の設定だけではなく、育成・キャリア形成プログラムの周知・啓発などを業界団体とも連携して行い、計画的な人材育成に努めてまいります。</p> <p>【制度所管省庁】</p> <p>各分野の特性に応じて、定めていただくものと考えております。</p>
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。「当分の間」の具体的な期間が決まっていなと、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	1年を超える転籍制限期間を設定した分野については、運用開始後の運用状況を踏まえ、一定期間後、例えば、施行後3年を目途とする制度の見直し時期を念頭に設定期間の見直しを検討することいたします。
31	飲食物品製造業	水産加工業	水産庁 (漁政部加工流通課)	<p>【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】</p> <p>○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物品製造業の試験問題も示してほしい。</p>	堀内委員	水産加工業務区分における特定技能評価試験問題については、水産加工分野の専門家（東京海洋大学や県水産総合研究センター等の有識者）の意見も伺いながら作成し、特定技能制度及び育成就労制度の技能評価に関する専門家会議にお諮りすることになっています。更に、専門家会議で両制度の技能評価に関する方針や試験等の適正性等を検討し、同会議から有識者会議に検討結果が報告されることになっています。
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)	<p>【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】</p> <p>○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。</p> <p>○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、出入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。</p> <p>○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。</p>	堀内委員	<p>○物流倉庫は、寄託者からのニーズに基づく依頼に応じて荷物を保管するといった受動的な側面を持つ業態であり、季節波動や繁閑の他、寄託された荷物の品目、数量、重量、荷姿、性質など外的要因によって業務量や繁忙に変化が生じることが一般的です。そのため、入庫・保管・出庫を行った荷物の個数やひとつの荷物に要する荷役時間の長さなどの指標を用いて生産性の向上を推し測ることは困難であるという実態があります。また、倉庫ごとに、先述のとおり荷物の品目や性質などが大きくことなるため、ひとつの要件や基準をすべての倉庫に共通して定めることも極めて困難です。さらに、一定の期間の数値結果による変化を外国人労働者を受け入れるための企業の要件とすれば、制度が開始されても当該一定の期間を経るまでは受入れができないといった新たな課題を生む恐れがあります。</p> <p>○一方で、御指摘の「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、業界全体が魅力的になる」ことは重要だと考えており、「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していることは、より多くの倉庫で省力化のために導入すべきものであると考えております。また、当該システムについては、必ずしも一回限りの投資にとどまるものではなく、業務の内容や付加される機能によっては、更なる拡張性・発展性を備えたものです。</p> <p>なお、例えばご示唆いただいた自動搬送機については、段差のまったくない広いエリアにおいては荷役作業の効率性が期待できる一方で、そうではない場所では必ずしもそのメリットを発揮できることはならないことが想定されます。加えて、業務内容に応じてプラスαの要件とすることは、事業者の規模や取り扱う荷物などの諸条件によって上乗せ要件を個別に細かく規定することとなり、結果的に複雑化し、事業者に過大な負担を背負わせることが強く懸念されます。</p> <p>○御指摘の趣旨については理解する一方で、倉庫管理システムの利活用を超えてさらに上乗せ要件を定めることは、物流倉庫分野に過度に厳しい制約を課すことになりかねず、結果として業界の衰退に繋がりがかねないため、業界の実態を十分に考慮しながら慎重に行うべきものであると考えます。</p>
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と。</p>	堀内委員	転籍制限期間として2年を設定した分野については、技能の修得のために同一の受入れ機関で1年を超えて継続した育成を行う必要があることやその育成期間の途中で育成就労外国人が入れ替わることが望ましくないといった理由などで選択されています。 <p>技能修得に要する期間を理由に2年を設定している分野について、転籍制限期間において必要な技能をしっかりと修得していただくために、必須業務に従事する時間の設定は重要であると考えております。</p>

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
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、上乗せ要件の遵守等に係る巡回指導等の実働ができてきているのは、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と。</p> <p>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）等を得るほかにないかと考えられる。</p> <p>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、</p> <p>（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）</p> <p>（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。）</p> <p>（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るとはいえない）</p> <p>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と。</p>	山協委員	<p>入国審査官等による資格該当性に係る審査の基準や機構による計画認定に係る審査基準の適合性に係る判断等は、入管庁や機構において行います。</p>
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、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。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（https://jac-skill.or.jp/about/report.php）、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、透明性が十分に確保されているとはいえない。民間団体で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、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。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、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、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。</p>	山協委員	<p>（1点目について）</p> <p>○JACの総会につきましては、定款において、建設業団体たる正会員に議決権を付与しているところですが、賛助会員の制度については、様々な事情から正会員たる建設業団体に加盟していない受入企業も想定されることから設けられているところですが、正会員団体の傘下の個別の受入企業とのバランスから、JACの総会において議決権は設けられていないものと承知しております。</p> <p>○また、定款において、事業計画書及び収支予算書について、理事会の決議を経て、総会への報告を行うものとされており、事業報告については、理事会の承認を受け、総会への報告を行うものと、貸借対照表及び損益計算書については理事会の承認を受け、総会の承認を受けるものとされており、JACにおいては、これらの定款の定めにしたがって、受入れ負担金等を原資として、適切に事業の運営がなされているものと承知しております。</p> <p>○なお、貸借対照表については、JACのホームページで公表しているところですが、今後、更なる透明性の向上のため、損益計算書の公表も含め、どのような対応が取れるか検討中と聞いております。</p> <p>（2点目について）</p> <p>○一時帰国支援については、外国人から一時帰国の申し出があった際、特に中小規模の企業においては、旅費等の支援を直ちに行うことが難しいケースもあることから、働きやすい職場づくりの一環として、実施しているものと承知しております。</p> <p>○CCUSについては、就業履歴蓄積や能力評価の可視化を推進することにより、建設分野の外国人の中長期的なキャリアパス形成を図るため、全ての受入企業に登録が義務付けられているところ、受入企業が確実にこれを実施するため、JACにおいて手数料の支援を行っているものと承知しております。</p> <p>○受入れ後講習については、就労を開始するに当たって必要な知識や情報を付与することを目的として、全ての1号特定技能外国人に受講させることを受入企業に義務づけているところですが、確実に受講が行われるよう、その費用をJACにおいて負担しているものと承知しています。また、建設分野の上乗せ基準では、受入企業に対し、雇用契約の締結前に1号特定技能外国人に支払われる報酬予定額や業務内容等の外国人の処遇・活動にかかる重要事項について、当該外国人が十分に理解することができる言語を用いて説明することを求めています。</p> <p>○加えて、建設分野では、1号特定技能外国人に適正就労監視機関としての（一財）国際建設技能振興機構（FITS）が実施する「特定技能外国人受入れ後講習」を受講させるよう義務付け、特定技能制度の仕組み、雇用契約書の読み方（雇用契約書・雇用条件書の読み方、諸手当や控除項目を踏まえた賃金の計算方法、昇給額の計算方法等自身の契約内容に関するより具体的な内容）、FITSが行う各種支援、将来のキャリアについての講習を行っております。</p> <p>○この受入れ後講習を受講することにより、「重要事項説明」や「事前ガイダンス」で確認した事項が、実際に締結された雇用契約書及び雇用条件書に正しく反映されているかどうかを確認し、これらの書面の記載内容と直近の給与明細の内容とを照らし合わせることで、当初の説明通り雇用契約が適正に履行されているかを外国人自身が確認する機会を設けているものであり、外国人の適正な就労環境を確保する上で重要であると認識しています。</p> <p>（3点目について）</p> <p>○JACにおいて、効果的・効率的な事業運営のため、正会員団体の傘下の企業や賛助会員に対するアンケート調査の実施を検討中と聞いております。</p>
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」を求めている（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、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。</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、「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」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>	山協委員	<p>○現行の建設分野の上乗せ告示では、「建設分野特定技能受入計画」の認定要件の1つとして、「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」を定めています。具体的には、公共職業案内所への求人票の提出により確認しているところです。</p> <p>○しかしながら、建設分野では、元来、縁故採用が多いという事情もあって、求人票の提出が、受入計画の認定要件を満たすこと自体を目的に行われるなど、形式化・形骸化している面があります。</p> <p>○加えて、特定技能外国人の受入れは、国内人材確保や生産性向上の取り組みを行っても、なお生じる人手不足について、「受入れ見込み数」を上限として行われるものであり、重ねて、個々の1号特定技能外国人の受入れに際して、個別の国内人材確保の取組を確認する意味は乏しいと考えております。</p> <p>○また、育成就労制度は、個々の1号特定技能外国人の受入れに際して、個別の国内人材確保の取組を確認することは、育成就労から特定技能1号への円滑な移行を妨げる恐れがあります。</p> <p>○このため、個々の受入企業が策定する受入計画の認定要件からは、削ることとして考えております。</p>

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
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	<p>具体的なご提案もいただきありがとうございます。</p> <p>いただいた御指摘の①につきましては、倉庫業者（業務委託元）と倉庫作業業者（業務委託先）との間で結ぶ協議書において、倉庫作業業者と外国人労働者の雇用契約が解除される場合、倉庫業者は、入管法及びその省令に基づき倉庫作業業者が実施する就労支援に対して補助を行うとともに、仮に外国人労働者の責に帰することができない事由により当該雇用契約が解除され、かつ、外国人労働者が希望した場合は、倉庫作業業者が就労支援義務を果たす果たさないに関わらず、別途当該外国人労働者が別の転職先を探すための就労支援を行うことを、倉庫業者と倉庫作業業者で約することを規定する予定です。なお、あくまで入管法及びその省令で規定された雇用主たる倉庫作業業者の義務を超えるレベルの義務を倉庫業者に課すことは適切ではないため、倉庫業者が負う義務は、就労支援までとします。</p> <p>その上で、民法第537条（第三者のためにする契約）及び第538条（第三者の権利の確定）により、倉庫業者、倉庫作業業者、外国人労働者の三者契約とせずとも、当該協議書を根拠に外国人労働者が倉庫業者に対して就労支援義務を果たすよう求める権利は存在していると考えております。（民法の当該規定において当該権利を主張することが可能であることは複数の法曹関係者に確認済み）</p> <p>なお、倉庫業者と倉庫作業業者は、貨物の種類や品目の性質上、両者の組み合わせはある程度固定化されるものと考えられ、仮に倉庫作業業者が外国人労働者の雇用契約を解除し、かつ就労支援義務を果たさずに倉庫業者が代わりに就労支援義務を果たすこととなった場合、倉庫作業業者は倉庫業者からの他の業務に係る業務委託契約を打ち切られる恐れが強いことから、倉庫作業業者が就労支援義務を果たさないとすることは想定はされづらいと考えております。また、倉庫業者についても、同時に自らの別の営業倉庫において外国人労働者を直接雇用して作業に従事させる又は別の倉庫作業業者に業務委託にて倉庫作業を行わせることが一般的であると想定しており、そのような中で、レビューションリスク等を鑑みれば、さきの倉庫作業業者が雇用契約解除とした外国人労働者からの就労支援の申出について、当該申出が不当なものでない限り、これに誠意をもって対応しないということも考えにくいところで、</p> <p>以上のとおり、民法上の規定により外国人労働者の権利は与えられているとともに、実態上もご懸念のケースが発生する蓋然性は極めて低いと考えております。</p> <p>また、御指摘の②につきましては、以下の観点から倉庫業法において規定を措置することはなじまないものと考えております。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・倉庫業法の法目的は、「倉庫の利用者の利益の保護」及び「倉荷証券の円滑な流通の確保」とされており、外国人労働者の雇用に関する規定を位置づけることが当該法目的との間において適切であるとは言いがたい。 ・倉庫業法は国内事業について規定しているものであり、倉庫業法の中で、倉庫作業に従事する労働者について日本人と外国人の間で差違を設けることは法の趣旨との間でなじまない。 ・今般貨物自動車運送事業者も外国人労働者の受入れ機関として予定しているところ、倉庫業法のみ当該規定を設けることも整合性がとれない。 <p>加えて、分野別協議会において就労支援事業を行うということは、一定程度効果はあると考えますが、他方で就労支援義務は一義的には倉庫作業業者に、次に倉庫業者にかかることを予定している中で、協議会にもそのようなことを行わせようとするれば、倉庫作業業者や倉庫業者の就労支援義務に対する責任を協議会に安易に転嫁することになりかねないと考えております。</p> <p>他方で、山脇委員のご提案のように、協議会において受入れ意向のある業者の情報について、倉庫作業業者や倉庫業者について提供することは極めて有効であると考えており、これを行わせるためには、運用上、倉庫作業業者や倉庫業者に対して、就労支援義務を果たす際、まずは協議会の他の倉庫業者や倉庫作業業者の情報を当該外国人労働者に提供することなどをして対応したいと考えております。</p> <p>なお、それぞれの法律において、特定技能制度においては外国人労働者の就労支援義務が特定技能所属機関に課せられている一方、育成就労制度においては監理支援機関や外国人育成就労機構にこれが課されており制度も別となっていることから、雇用継続に関する上乗せ基準については、特定技能においてのみ課すことを予定しています。</p>
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で、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	<p>① 監理団体（漁協）の総数：56 ② 実習実施者の総数：410 ③ 1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）：監理団体あたり平均値は7.3（410者/56団体）、中央値は5です。（実態として50者のケースもある。） 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）：現時点で持ち合わせているデータがございません。 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）：実習実施者あたり平均値は3.5人(1416人/410者)、中央値は3人となります。なお在籍している技能実習生の数が1名の実習実施者が24%、2名が20%と1～2名の実習実施者が多数を占める点に留意が必要。 ⑥ 他分野との比較結果：他分野の情報は有しておりません。 ⑦ 監理団体の監理実務に従事している常勤職員数の平均値・中央値（分布）：平均値3.35、中央値3（現時点で入手可能な20者のデータによる。うち2名以下が4割弱（7/20）を占めることに留意。）</p> <p>※令和7年3月現在のデータに基づき計算。（季節により変動があり得るもの。）</p>
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、委員から様々な意見・指摘が出ている中、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	<p>今後の資料作成に当たり、御意見は参考とさせていただきます。</p> <p>なお、第7回有識者会議の資料1-1でお示しした指摘事項以外の御指摘については、机上配布資料に回答とともに記載しております。</p>
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	<p>分野別協議会は、その構成員が相互の連絡を図ることにより、外国人の適正な受入れ及び外国人の保護に有用な情報を共有し、その構成員の連携の緊密化を図るために設立されたものです。制度所管省庁としては、分野所管省庁と連携して、今後、分野別協議会がどのような役割を担うのが適当であるか更なる検討を行うほか、指導や相談対応のあり方について、優良な事例等を各分野に横展開するなど、分野別協議会の活性化に向けて積極的に取り組んでまいりたいと考えています。また、第9回有識者会議の資料として、分野別協議会に係る今後の取組の方向性をお示しします。</p>

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
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、P.23 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）JASTII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	<p>○受入れ事業者について、「JASTI研修及び自己チェックを選択した」場合には、受入れ事業者の監理業務を担う監理支援機関にもJASTI研修を義務付け、研修の知見を踏まえた上で受入れ事業者へ定期的な監査を行うことを想定しています。</p> <p>○このように受入れ事業者の取組に加えて、受入れ事業者から独立した監理支援機関が行う監査を組み合わせることで、繊維産業として「国際人権基準の遵守」に取り組んでいきます。</p> <p>○いただいた御指摘を踏まえ、JASTIIに係る自己チェックを受入れ事業所の従業員がより関与できる形とするため、労務管理を行う者等による署名や作成した自己チェックシートを従業員が確認できる場所に掲示する等の措置を追加で講じることを検討しております。また、自己チェックで×だった項目の改善が行われるよう、翌年の研修及び自己チェックの際に昨年度からの進捗を記入させる、必要に応じてアドバイスを行う等により、特定技能制度での受入れに向けて準備が着実に進むよう、当省としても対応してまいります。</p>
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"> ・「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。 ・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。 ・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）。 	富高委員	<p>零細な経営体が多いことのみを事情としているものではなく、海上での作業となる漁業の特性から、安全確保のためには漁業を熟知した者であること、受入れ機関に外国人材を紹介するに当たり船員職業紹介の許可を取得する必要があるとしているもので、これは他分野にない特性を受けて、他産業分野に比べ厳しく運用しているものです。</p> <p>また、受入機関となる漁業者は漁協の地域に居住する者で漁協の傘下組合員に限られ、監理支援機関である漁協には当該漁業者に対し、必要な支援を行うことが求められる関係にあるが、特性の一つである「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（操業安全指導、密漁防止、海難防止等）を通じて漁村の経済活動を支援」については、そうした中で、日頃から様々な接点があり支援している実態があり、そのようなその特性を活かしつつ、技能実習下においても厳しい制限を設けた中で適切に機能しているものであり、育成就労下においても引継ぎ適切な実施を確保していく観点でも、監理支援従事者1名で育成就労実施者20者程度を監理できるものと考えていますが、漁業分野での条件設定について、これまでの有識者委員御指摘を踏まえつつ、次回（第10回）会議で説明していきたくと考えております。</p> <p>なお、漁業集落の多くはリアス海岸、半島、離島に立地し、人口は一貫して減少、高齢化率も全国平均(29%)を上回る傾向(41%)にあります。このような地域では労働人口減少の影響を大きく受けるため、監理支援従事者の増員が困難である事情があります。</p> <p>(参考情報)</p> <p>漁協の職員数は、5名以下の組合が半数を超え、うち監理支援の実務に従事する者として確保できる職員（参事、指導部門職員）は1～2名程度が現実的などところ。（データ：R5漁業センサス）</p>
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、転倒災害を防ぐ措置等、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	<p>御指摘の研修による労働災害防止への寄与度を数値化してお示しすることは困難なところですが、ビルクリーニング分野で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、また、安全及び衛生が含まれた年1回の従事者研修を受けさせることが必要とされ、安全衛生に関しては、清掃作業の労働災害、作業安全のための注意、建築物環境や第三者に対する配慮、労働衛生といった事項について研修を行っております。</p> <p>また、我が国の高齢者の就労が一層進むと予測される中で定められた「エイジフレンドリーガイドライン（高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン）」を踏まえて、とりわけ日本人労働者に多い高齢労働者による転倒災害等の労働災害防止対策としてリスクアセスメントの実施等も含めて取り組んでいくことや、厚生労働省で策定する母国語対応の分野別の教育教材、業界団体が策定する安全衛生対策のマニュアルの活用も図っております。</p> <p>上記の取組を着実に進めていくことがビルクリーニング分野の特徴を踏まえた労働災害防止対策として重要であるため、今後、従事者研修を始め、高齢労働者による労働災害防止対策や転倒災害防止対策により取り組んでいけるよう、上述の取組などについて周知と徹底を行ってまいります。</p>
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となるが、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	<p>自動車整備業界では、これまでも自動車整備業におけるリスクアセスメントマニュアルや安全整備作業の手びきりが作成されております。現在お示ししている上乗せ基準で義務づけている労働安全衛生に関する講習は、法令（労働安全衛生法第59条）で義務づけられる安全衛生教育とは別に行うものであり、当該講習に使用される教材は外国人材に特化し、かつ、自動車整備における労働災害事例を踏まえた国土交通大臣が指定する教材を用いることとしております。そのため、一定程度、委員御指摘の趣旨を踏まえた取り組みを進めることができるものと理解しておりますが、今回の御指摘を踏まえ、制度開始後においても、改めて安全衛生教育が適切に実施されるよう取組を進めて参ります。</p>
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	<p>厚生労働省の公表している「令和6年 労働災害動向調査」では、「宿泊業、飲食サービス業（旅館、ホテルに限る）」の労災発生頻度を表す「度数率」は3.77（調査産業全体は2.10）である一方、労災の重さの程度を示す「強度率」は0.06で全体の水準（0.09）を下回っています。また、中央労働災害協会が公表している年齢別の発生状況では、60歳以上が44%を占めています。このため、宿泊業における労災は、個々の従業員の置かれている事情に起因するものが多く、OJT等をしっかりと実施することでより回避がしやすくなるものと考えております。</p> <p>具体的には、軽量掃除機・カートの導入を通じた腰痛防止や、重量物の持ち上げ方に関する教育、作業導線の安全確認、調理場での安全衛生教育に加え、特に外国人向けとしては、ひらがなでの安全衛生教育の資料作成や、支援担当者による面談での安全状況の確認等の取組が実施されているところと見られます。</p> <p>加えて、現場からの声として、調理場での不注意に関連する労災が多いとの回答も得ております。</p> <p>については、外国人向けに適切な安全衛生管理が実施されるよう、協議会の枠組みを通じて、優良事例の横展開や厚生労働省が作成した飲食店の労働災害防止マニュアル等各種啓発資料を活用して、事業者の意識啓発に努めてまいります。</p>
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担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	<p>「運転者職場環境良好度認証制度」（通称：働きやすい職場認証制度）は、定量的なデータはないものの、自動車運送事業者による職場環境改善の取組を国が認証し「見える化」することにより、自動車運送事業における労働条件や労働環境に対する求職者のイメージ刷新を図る等のためのものであり、法令を遵守し、労働条件や労働環境改善に向けた取り組みを一定程度実施していると認められた事業者が認証を受けることになります。</p> <p>また、トラック運送業における貨物自動車運送事業安全性評価事業（通称：Gマーク制度）は、2023年（1月～12月）の事業用トラック1万台あたりの事故件数をとりまとめたところ、Gマーク認定を取得したトラックの死亡・重傷事故の件数は、認定を取得していないトラックと比較して30%以下となっています。</p> <p>このように、いずれの制度においても、法令遵守や労働環境改善等に向けた取組を実施している事業者が認証又は認定を受けることになるため、これらの認証等のいずれかを要件とすることで、ドライバーの負担軽減、ひいては労働災害防止に寄与するものと考えております。</p>

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
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	<p>現在所属しているすべての特定技能所属機関において「労働安全衛生マネジメントシステム」が導入されていることを確認しております。</p> <p>航空機整備の労災発生率については、令和7年6月11日の第4回有識者会議の中で、資料1-3に示されているように度数率は3.83となっております。ただし、統計上の業種名に航空分野における航空機整備単体を示すものが存在しないことから、最も実態に近い値として、『46航空運輸業』の値を報告させていただいたものとなります。</p> <p>なお、過去5年間に空港内で発生した整備作業者の負傷事案（重症又は負傷により4日以上休業）は、毎年数件程度であり、死亡事案はございません。</p> <p>また、安全衛生について基本方針（令和7年3月11日閣議決定）の第五1(2)において制度横断的に対応が定められているほか、航空機整備においては、国の認定事業場を取得した事業者での受け入れを上乗せ基準として設定しており、この認定事業場においては、労働安全衛生法の安全衛生教育を含めた初期訓練のほか定期訓練（ヒューマンファクター訓練を含む）の実施、安全管理システムを構築して事業者独自で安全に関する取り組みなどを行っており、これに加えて当局としても事業者に対し定期的な安全監査を実施しており、監査等で発見された不適切事案に対してはPDCAサイクルを活用した是正処置を行っているため、特定技能外国人が新たな受け入れ事業者を採用されても安全に働くことが可能であると考えております。</p> <p>そのため、「労働安全衛生マネジメントシステム」の導入を上乗せ基準に設定することが必要とは認識しておりませんが、今後の労災率の状況等を踏まえ検討してまいります。</p>
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	<p>「運転者職場環境良好度認証制度」（通称：働きやすい職場認証制度）は、労働災害発生率に関する定量的なデータはないものの、自動車運送事業者による職場環境改善の取組を国が認証し「見える化」することにより、自動車運送業における労働条件や労働環境に対する求職者のイメージ刷新を図る等のためのものであり、法令を遵守し、労働条件や労働環境改善に向けた取り組みを一定程度実施していると認められた事業者が認証を受けることになります。よって、本認証等を要件とすることで、ドライバーの負荷軽減、ひいては労働災害防止に寄与するものと考えております。</p>
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	<p>○ 軌道整備区分の労災発生率については、令和7年6月11日の第4回有識者会議の中で、資料1-3に示されているように度数率は3.48となっております。ただし、統計上の業種名に鉄道分野における軌道整備区分単体を示すものが存在しないことから、最も実態に近い値として、『07職別工事業（設備工事業を除く）』の値を報告させていただいたものとなります。</p> <p>○ なお、鉄道分野でこれまで受け入れた技能実習において、重大な労働災害等が発生した事実は承知しておりませんが、対応が必要な重大事故等があった際は、協議会等を活用し、しっかりと対応して参ります。</p> <p>○ 外国人労働者の安全衛生の確保については、基本方針（令和7年3月11日閣議決定）の第五1(2)において制度横断的に対応が定められているほか、試験基準及び育成就労制度における必須業務において、安全衛生に関する項目を定めていることなどから、現時点でこれらに加えて、安全衛生に関する上乗せ基準を設定する状況にあるものとは認識しておりません。</p>
50	飲食品製造業	飲食品製造業	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に求めるべきではないか。</p>	富高委員	<ul style="list-style-type: none"> ・飲食品製造業における労働安全につきましては、農林水産省において、専門家などからの意見を頂きながら、労働災害の発生事例とその原因と必要な対策、各企業における労働安全対策の具体的な取組などを内容とする「食品産業の安全な職場づくりハンドブック」を令和3年に作成し、食品企業に配布したところです。 ・農林水産省では、食品産業における作業の安全を推進するため、留意事項や取組事項等を整理した作業安全のための規範を令和3年に作成し、食品製造事業者による日々の作業安全の取組事項（25項目）をチェックシートにより労働安全活動の見える化を図りながら、労働災害の減少に向けた取組を引き続き推進していくこととしております。 ・上記の取組と併せて食品製造業者独自の取組等により、食品製造業における死傷災害の発生状況は、令和3年から直近（令和6年）のデータにかけ減少傾向がございます。 <p>農林水産省としては、食品製造業者における労働安全の必要性や意識の高まりを受け、更なる労働災害の発生減少に向けて、まずは食品企業とも連携を図りながら強力に進めてまいります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・その上で、労働安全衛生対策に取り組んでいない事業者に対しては、農林水産省と食品産業特定技能協議会が連携して、当該企業に対し、必要に応じて調査、指導等を実施してまいります。
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	<p>転籍制限に係る待遇向上策を義務づける趣旨は、転籍制限がなければ他の育成就労実施者への転籍により、より良い待遇を得る機会を得られた可能性があるところ、1年を超える転籍制限を行うことにより、このより良い待遇を得られなかったことへの代償措置として、待遇向上を義務づけるものです。お示した案としては、御指摘の建設分野のように、育成就労実施者以外も含む分野における平均賃金の上昇率を基準とすることを検討している分野と、他の分野のように、分野における育成就労実施者における昇給率を基準とすることを検討している分野があり、いずれも日本人を含む基準を想定していると解されます。前回の回答では、より高い昇給率となった方が育成就労外国人の待遇向上の観点からは望ましいことから御指摘の記載をしたところですが、これらの案は、いずれも上記の制度の趣旨から導かれる許容すべき適切な内容であると考えております。</p>
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	<p>育成就労制度においては、就労開始時にA1相当以上の試験の合格等を求め、特定技能1号への移行時にA2相当以上の試験の合格等を求めることで、外国人の日本語能力の段階的向上を図ることとしています。本人意向による転籍については、3年間の計画的な人材育成を担保するとともに、未熟練の育成就労外国人が転籍先でスムーズに育成就労を継続できるよう、最低限の日本語能力を有していることが必要であるため、日本語能力要件が定められています。その上で、業務に必要な日本語能力やその修得に要する時期などは、分野特有の事情を踏まえる必要があると考えています。</p>
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	<p>○介護は継続した利用者のいる対人サービスであるため、同一事業所において、継続的な実践により利用者との信頼関係の醸成しながら、疾患や障害の理解、チームケアや他職種連携、利用者の自立支援や看取りなど、多様な状態像の変化に対応できる専門職としての知識や技術、倫理などの修得することが必要であり、それには一定程度の時間を要します。加えて、多くの認知症利用者をはじめとした利用者にとっては、顔なじみの職員による継続的なケアは生活の質を維持する上で非常に重要であり、その家族としても、安心してケアを任せられるという点で、継続してケアを行うことは大きな意味があります。更に、人材確保の観点からも、大都市圏での需要が高い傾向が見られることから、転籍を制限しなければ地方において就労を開始した育成就労外国人が賃金の高い都市部へ過度に流出してしまう可能性があるため、転籍制限期間を2年としたと考えています。</p> <p>○日本語能力については、御指摘のとおり、転籍制限期間を2年とする理由ではなく、専門職として必要な能力の修得の過程の中で、介護現場で求められる日本語でのコミュニケーションスキルの向上も見込めると考えているものです。</p>
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	<p>○ 建設業においては、日本語能力の修得に一定の期間を必要とするほか、必要な技能の修得に相応の時間を有する、工事の施工期間が1年を超えることもある、都市部と比べて地方部の離職率が高く、地方部における定着を促す必要がある等の事情から、同一の受入企業の環境下で継続して就業いただくことの必要性が高いと考えられます。</p> <p>○ 加えて、建設分野においては、他の産業と比べて外国人の労働災害の発生率が高く、労働安全衛生教育に一定の時間をかける必要があると考えております。</p> <p>○ これらの観点を踏まえ、建設分野の育成就労外国人の転籍制限期間については、当面2年と設定する方向で検討しております。</p>

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名	回答
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>○『生産性向上の観点は重要であり、「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ころがあるが、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	<p>それぞれの物流倉庫で扱う荷物については、品目、数量、重量、荷姿、性質などにおいて多種多様となっているのが現状であり、求められる設備も、普通倉庫、冷蔵倉庫、冷凍倉庫等それぞれによって異なるものも多く、ロボットや自動レーンなどといった基準を一律に定めることは困難です。また、単に「ロボット」といっても無人型か協働型かなど様々であり、機能を問わずに導入の有無だけを上乗せ基準とすることはなじまないものと考えています。加えて、事業者の規模や取り扱う荷物などの諸条件によって上乗せ要件を個別に細かく規定することは、結果的に制度を複雑化し、事業者に過大な負担を背負わせることが強く懸念されます。</p> <p>『「入庫管理」「在庫管理」「出庫管理」の機能を持つシステム（＝倉庫管理システム）やこれに準ずるシステムを利活用』を提案させていただいたのは、いかなる倉庫において最も基幹的な3つの機能をデジタルにより全体的に効率化を図ることができることに加え、当該システムによりロケーション管理や在庫荷物の情報管理等が容易化され、転倒や転落の恐れがありそうなエリアにおいてあらかじめスペース効率の確保や動線の設定の質を向上させ、作業員がその中で作業する際の労災事故の発生を低下させることが期待できるとともに、在庫荷物を持ち上げる前にあらかじめ重量や形状を把握できることで当該荷物に応じた正しい荷扱いの姿勢・方法をとることができ、労災事故発生を防ぐことが期待できるためです。</p> <p>また、仮に労災発生率が平均を上回っていることをもってDXによる上乗せ基準を求める必要があるのであれば、同様に平均を上回る他のあらゆる分野においてもこれが設定されるべきものであり、必ずしも物流倉庫に限った特殊性があるともいわずらひ中で、倉庫管理システムを超えるDXの上乗せ基準を設定することは、整合性の観点からなじまないものであると考えております。</p> <p>なお、労災事故発生の防止には、各企業における実地での教育や訓練が有効であるところ、各企業の知見やノウハウでは画一的になる可能性もあることから、要すれば協議会に加盟する各外国人受け入れ企業の取組みを協議会内で共有し、これを用いて各企業において様々な取組みにおいて実地における教育や訓練を実施することとします。</p>
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	<p>農業分野は、気候や天候に大きな影響を受けるというその特殊性から、労働基準法第41条において、労働時間・休憩・休日等に関する規定が適用除外とされているところであり、日本人も外国人も当該規定が適用されることが原則となっています。</p> <p>しかしながら、技能実習制度においては、特に制度導入の初期段階において、農業分野において技能実習生の不適切な取扱い等が見られ、制度全体に対する不信感に対処する必要があったことから、労働基準法の枠組みとは別に、制度所管省庁とも調整の上、技能実習制度の適正・的確な運用のため、平成12年に労働基準法の準拠等の自主的な規制の枠組みを設けるための通知を発出し、特に未熟練な労働者（日本語要件もなし）かつ、基本的に転籍が認められていない実習環境下にある技能実習生をこの対象としてまいりました。</p> <p>特定技能制度導入時の平成30年の特定技能制度の上乗せ要件検討時においては、特定技能外国人については、制度上、一定の専門性・技能を有した即戦力（日本語能力要件もA2）として位置付けられており、転籍の制約もないことから農業分野の労働基準法の適用についても、日本人と同等に適用除外としました（別途、農業分野の運用要領別冊において、特定技能外国人の意向も踏まえつつ、労働基準法に基づく基準も参考にしながら過重な長時間労働とならないよう、適切に労働時間を管理するとともに、適切に休憩及び休日を設定することを促しています。）。</p> <p>今般、育成就労制度においては、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技能実習制度と異なり本人意向転籍が認められるようになる（農業分野は転籍制限期間1年）こと ・入国に当たって日本語能力A1の要件が設けられたため、技能実習生に比べ労働条件の理解レベルが上がっていること <p>から、この上乗せ要件の必要性は技能実習制度に比べ低くなるが、農業分野での就労経験がないかつ日本での就労経験がない労働者であることから手厚く保護されるべきと考え、上乗せ要件を維持することとしました。</p> <p>今回育成就労制度において上乗せ基準として求める内容も含め、育成就労制度が開始された後も、特定産業分野において労働基準法上の問題が発生することがないよう、制度の適切な運用を図ってまいります。</p>
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	<p>資源循環分野では、事業者の実際の取組状況等を協議会入会前だけではなく、入会後も継続的に確認することにより、適正な事業者のみが外国人材を受け入れられる体制といたします。協議会による労働安全衛生についての上乗せ基準の設定に際し、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の際に確認される事項を参考にさせていただくとともに、「安全衛生優良企業」や「労働安全衛生マネジメントシステム取得事業者」については上乗せ基準を満たすものとし、これを契機として廃棄物処分量においても取得をめざす事業者を増やしたいと考えております。なお、リスクアセスメントの実施率については、設備やプロセスの設置・設定や変更時に限らず、広く実施状況について聞いた結果となっています。</p>