

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
1	全般	全般	制度所管省庁	特に本人意向の転籍制限期間を2年とする分野について、地方から都市への労働者の流出を防止する手段としては、転籍制限期間を長くするという直接的な権利制限を行う前に、まずもって各地方における共生のための取組が必要。「地域協議会を設置して、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」（第8回有識者会議質問・意見 項番6への回答）とあるが、「地域協議会」の構成、協議内容等についてはどのように予定しているか。地域協議会の構成としては、業所管省庁、自治体、労使の団体、国際交流協会、NGO、弁護士会等の諸相談窓口の担当者などを入れることが適切。また、このような地域協議会については、外国人材の人権という観点からも重要な取組ではあるが、分野別運用方針の「第1の4（3）大都市圏に過度に集中しないための措置」においても具体的に記載し、見直しのタイミングにおいてもこの進捗を転籍制限期間決定に当たっての考慮材料とするべきと考えます。	市川委員
2	全般	全般	制度所管省庁	分野別運用方針においては、育成就労制度における本人意向の転籍の条件として、入国時又は1年経過時にはA1相当の日本語能力を求めているのみである分野も含めて、全ての分野がA2.1以上の日本語能力を条件としているが、いずれもそのような日本語能力を求める理由が不明であり、反対です。本人意向の転籍は、憲法上認められる職業選択の自由の行使であって、特別な能力を有した者への恩典ではないと考えます。2年間の転籍制限期間を設けている分野においては、二重の転籍制限を課することとなり、より問題が大きいと考えます。	市川委員
3	全般	全般	制度所管省庁	前項に関係して、本人意向の転籍を検討する外国人材はA2.1以上の日本語能力を有することの確認のための試験の受験が必要となる。就労と並行しながらこの試験を受ける機会を保証し、また、育成就労実施者に転籍を考えていることが知られずに受験できるようにする必要があり、試験会場への往復が日帰りで可能な近隣の場所に試験会場を設け、頻度を多く試験を実施するべきと考えます。	市川委員
4	全般	全般	制度所管省庁	本人意向の転籍制限期間を2年とする分野における1年目から2年目の昇給率について、転籍によって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、転籍制限によってより良い待遇を得られなかったことに対して、代償措置として昇給を行うという制度趣旨に鑑みれば、育成就労の転籍者を募集している育成就労実施者の賃金水準を基準とするのが論理的であると考えますが、そうでないとすれば、同一分野の日本人を含めた（第8回有識者会議質問・意見 項番10への回答）、全労働者の賃上げ率を基準とすることを分野別運用方針等に明記するべきと考えます。	市川委員

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
5	全般	全般	制度所管省庁 厚生労働省 (社会・援護局福祉基盤課)	本人意向の転籍制限期間を2年とする分野について、例えば施行後3年を目途とした制度の見直し時期なども念頭におきながら、設定期間の見直しを検討するとされているが（第8回有識者会議質問・意見 項番11への回答）、見直しのタイミングを分野別運用方針において明記し、見直しにおいては、当該分野の各業務区分における法令違反の件数及び内容、地域での共生に向けた取組状況などを検討材料とすることも明記すべき。事務局案は法令違反の件数、発生率等を考慮要素としないとしているが、技能実習制度下の転籍制限を改め、日本人の労働契約の在り方にもそろえて原則1年間の転籍制限期間とした趣旨は、転籍制限があることにより、育成就労外国人の労働者としての権利主張がしにくくなり、ひいては割増賃金未払や虐待などの事案が発生し、特定技能などと比較しても失踪が増えることから、これを防止しようとしたことにある。そうであるとすれば、失踪者や法令違反の比率の高い分野については、転籍制限期間を原則である1年に戻し、育成就労外国人の権利性を高める方向で考慮材料とすべき。育成という観点からも、失踪者や法令違反の比率が高い分野については、育成能力に欠ける育成就労実施者が多いことから、転籍を容易にしていく必要もある。また、介護分野における考慮要素として挙げている、介護サービスを受ける側の利便性から転籍制限を行うことは、日本人労働者においても全く同様のことがあてはまり、そのことを理由に日本人労働者の労働契約の解約を制限するということはおおよそ許されない。また、「人材流出の懸念」との概念について、個々の育成就労実施者からの転籍を防止して個々の育成就労外国人の便宜に供するという趣旨ではなく、一定地域からの総体としての人材の移動を防止するという趣旨であったはずであり、個々の事業者の都合を検討材料とするのは失当と考えます。	市川委員
6	全般	全般	制度所管省庁	技能実習から育成就労に移行する分野以外で、新たに育成就労制度の対象分野とされる分野については、激変緩和措置ということは考えられないので、当初から転籍制限期間を2年とすることは原則として考えにくい。また、「同一の受入れ機関で1年を超えて継続して育成を行う必要や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」（第8回有識者会議質問・意見 項番11への回答）で転籍制限期間を1年を超えるものとするを要望する分野があるとすれば、その分野では転籍制限期間2年が恒常的なものとなりかねないから、むしろ育成就労制度の対象分野としてふさわしくないものとして考えるべきと思料します。	市川委員
7	建設	全般	国土交通省 (不動産・建設経済局国際市場課)	本人意向の転籍制限期間を2年とする理由として、工事の施工期間が1年を超えることがあることを挙げるが、1年を超えない工期のものもあり、また、2年を超えるものもあるであろうから転籍制限期間を延長する理由とは考えにくい。また、地方部の離職率が高いことについては、地方における共生に向けての取組の強化をまずもって行うべきと考える。	市川委員
8	工業製品製造業	全般	経済産業省 (製造産業局総務課)	縫製の業務区分については、割増賃金や年次有給休暇についての法令遵守違反も多い。また、労災等の観点からこの業務区分に別異の配慮をする必要性も高くない。サプライチェーンにおける人権保障という観点からも、本人意向の転籍制限期間を1年とすることが育成就労制度に対する積極評価にもつながるのではないか。また、この観点からも、零細事業者における国際人権基準の適合性について、自己チェックで足りることは避けるべきと考える。仮に自己チェックで足りるとすれば、第8回有識者会議質問・意見 項番41への回答にある監理支援機関のJASTI研修義務化、監理支援機関による定期的な監査は分野別運用方針に明記すべきと考えます。	市川委員

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
9	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)	この分野について、転籍制限期間を2年間とする理由が乏しいと感じられる。営業秘密の遵守については、他分野も同様の課題があるところ、労働契約内容の周知徹底によって問題は解決されるべきであり、現に解決されている。また、他分野で挙げられる労災等への別異の配慮の必要性も乏しい。特に、水産加工の業務区分については、切り分けることによって地域からの移動が結果として制限され、これに加えて転籍制限期間を2年間とするのは、育成就労実施者側の利益に偏りすぎてバランスを欠くと考えます。	市川委員
10	全般	全般	制度所管省庁	育成就労を希望する者への情報提供として、入国前の段階では、現在の案を前提とすれば、入国時に求められる日本語能力と、転籍時には更に高い日本語能力が求められること、分野によっては転籍制限期間が1年のものと2年のものがあることを周知することを正確に周知すべきと考えられ、この点を方針等への明記をすべきと考えます。	市川委員
11	全般	全般	制度所管省庁	転籍を希望する育成就労外国人に対する、ハローワーク等の情報提供のしくみ、体制、ハローワークと育成就労機構、監理支援機関の連携等についての検討状況を御教示ください。育成就労外国人の転籍が事実上困難にならないようにするための仕組み作りが重要であると考えため。	市川委員
12	全般	全般	制度所管省庁	<ul style="list-style-type: none"> 労働災害の発生率が高い分野において、労災発生防止のための取組みは重要。言語や文化が異なる外国人材に対し、既存の取組みの周知・啓発のみで具体的な改善につながるのか懸念が残る。実効性ある取組みを協議会等で具体的に検討すべき。 「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」（9月、厚生労働省）においても、労働基準関係法令違反が疑われる事業場では一定割合で安全基準に関する違反が指摘。こうした指導事例は協議会とも共有しながら業界としての改善策を検討していく事も有効ではないか。 	清田委員
13	全般	全般	制度所管省庁	<ul style="list-style-type: none"> 転籍制限に係る待遇向上策として、昇給以外にも福利厚生や働く環境など総合的に考えることが重要。分野別協議会で昇給率を決めるに当たっては、中小企業・小規模事業者も含む全体の賃上げ実態を踏まえた検討を行うよう、制度所管省庁、業所管省庁による指導をお願いしたい。 	清田委員
14	全般	全般	制度所管省庁	<ul style="list-style-type: none"> 転籍支援について、監理支援機関は自らの監理している受入れ機関への転籍支援にとどめるのが適当。監理支援機関は限られたマンパワーの中で、転籍に係る手続、紹介、生活支援など、従来以上の業務を行う余裕があるか懸念がある。適切な転籍支援を行うためには、外国人育成就労機構の機能拡充を主として取り組むべき。 	清田委員
15	全般	全般	制度所管省庁	<p><分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）></p> <ul style="list-style-type: none"> 生産性向上や国内人材確保のための取組等の欄の記載の順場が分野ごとに異なる。処遇改善が最前に記載されている場合や、生産性向上、国内人材確保の後に記載されている場合もある。順序等揃えてほしい。 特定産業分野へ追加する必要性について、記載の濃淡はあるものの全分野共通して記載されているが、育成就労産業分野へ追加する必要性については記述が見当たらない。2分野を除いては、人材育成の必要性という欄が必要ではないか。 人材不足の把握状況は、恣意的な数字を作られないよう、全分野共通の把握方法とすべき。 	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
16	介護	介護	厚生労働省 （社会・援護局福祉基盤課）	<分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）> ・ 国内人材確保の取組みが若年者をターゲットにしているように見える。女性や高齢者に向けた取組みも行うべき。 ・ 特有の事情について、入国後講習の時間数等、上乘せとなる要件についてはしっかりと記載すべき。	佐久間委員
17	リネンサプライ	リネンサプライ	厚生労働省 （健康・生活衛生局生活衛生課）	<分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）> ・ 生産性向上の取組みがセミナーの開催や好事例の横展開といった、実効性が伴うか不明確な内容である。設備導入の補助金等を業所管省庁が自ら講じるべき。	佐久間委員
18	工業製品製造業	全般	経済産業省 （製造産業局総務課）	<分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）> ・ 国内人材確保の取組みに障害者が入っていない。女性や高齢者の他に（法定雇用率以上の）障害者雇用にも目を向けた取組みも行うべき。 ・ 人手不足の把握状況について、「業界団体を通じた所属企業への調査」となっているが、JAIMが直接協議会加入企業に対して実施すべき。	佐久間委員
19	建設	全般	国土交通省 （不動産・建設経済局国際市場課）	<分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）> ・ 国内人材確保の取組みに障害者が入っていない。女性の他に（法定雇用率以上の）障害者雇用にも目を向けた取組みも行うべき。	佐久間委員
20	宿泊	宿泊	観光庁 （参事官（旅行振興））	<分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）> ・ 国内人材確保の取組みに障害者が入っていない。女性や高齢者の他に（法定雇用率以上の）障害者雇用に向けた取組みも行うべき。	佐久間委員
21	自動車運送業	全般	国土交通省 （物流・自動車局旅客課）	<分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）> ・ 人手不足の把握状況について、「業界団体を通じた所属企業への調査」となっているが、協議会が直接協議会加入企業に対して実施すべき。	佐久間委員
22	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）	<分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）> ・ 国内人材確保の取組みに障害者が入っていない。女性の他に（法定雇用率以上の）障害者雇用に向けた取組みも行うべき。 ・ 人手不足の把握状況について、「業界団体を通じた所属企業への調査」となっているが、協議会が直接協議会加入企業に対して実施すべき。	佐久間委員
23	農業	全般	農林水産省 （経営局就農・女性課）	<分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）> ・ 国内人材確保の取組みに障害者が入っていない。女性や高齢者の他に（法定雇用率以上の）障害者雇用に向けた取組みも行うべき。	佐久間委員
24	漁業	全般	水産庁 （企画課）	<分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）> ・ 国内人材確保の取組みが若年者をターゲットにしているように見える。女性や高齢者、障害者雇用に向けた取組みも行うべき。	佐久間委員
25	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）	<分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）> ・ 国内人材確保の取組みに障害者が入っていない。女性や高齢者の他に（法定雇用率以上の）障害者雇用に向けた取組みも行うべき。	佐久間委員

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
26	外食業	外食業	農林水産省 (大臣官房新事業・食品産業部外食・食文化課)	<分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)> ・ 国内人材確保の取組みに障害者が入っていない。女性や高齢者の他に(法定雇用率以上の)障害者雇用に向けた取組みも行うべき。	佐久間委員
27	林業	林業	林野庁 (林政部経営課)	<分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)> ・ 国内人材確保の取組みに障害者が入っていない。女性や高齢者の他に(法定雇用率以上の)障害者雇用に向けた取組みも行うべき。	佐久間委員
28	木材産業	木材産業	林野庁 (林政部木材産業課)	<分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)> ・ 国内人材確保の取組みが若年者をターゲットにしているように見える。女性や高齢者、(法定雇用率以上の)障害者雇用に向けた取組みも行うべき。	佐久間委員
29	資源循環	全般	環境省 (環境再生・資源循環局資源循環課)	<分野別運用方針について(案)(調整中・非公表)> ・ 国内人材確保の取組みに障害者が入っていない。女性や高齢者の他に障害者雇用に向けた取組みも行うべき。	佐久間委員
30	全般	全般	制度所管省庁	【分野別協議会について】(第9回会議資料1-2) ○(第9回会議資料1-2、P5)分野別協議会における取組の実効性を高めるため、定期的な実地調査等によるチェックなどの取組や、除名・退会の仕組みの構築を検討いただき、その検討結果について報告いただきたい。なお、その後も実施状況などについては、定期的(年1~2回程度)に有識者会議に報告・議論が必要。取組事項の効果や課題など、分野横並びで確認するとともに、有識者からの指摘等も踏まえ、より効果的な取組に改善していくよう運用いただきたい。 ○(第9回会議資料1-2、P5、②③)相談窓口について、労働環境の実態や法令違反等の疑いを把握しやすくするためには、受入れ機関向けだけでなく外国人労働者に対する相談体制の強化も重要である。受入れ分野の業所管省庁が受入れ人数などに応じて予算を確保し、母国語対応の相談窓口を設置することなども含めて検討してはどうか。	富高委員
31	全般	全般	制度所管省庁	【転籍制限の待遇向上策について】(第9回会議資料1-3、P8) ○転籍制限を設定する以上、より高い昇給率を求めることが望ましいことから、日本人も含めた「育成就労実施者の昇給率」や「育成就労実施者以外も含む分野における昇給率」に加え、「育成就労外国人の昇給率」のデータも毎年協議会において確認し、各データの中で最も高い昇給率を基準として設定する運用にすべきではないか。	富高委員

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
32	全般	全般	厚生労働省 （健康・生活衛生局生活衛生課） 国土交通省 （物流・自動車局自動車整備課、貨物流通事業課、航空局安全部安全政策課乗員政策室、鉄道局技術企画課） 観光庁 （参事官（旅行振興）） 農林水産省 （大臣官房新事業・食品産業部食品製造課）	<p>【上乗せ基準について（安全衛生）】（第9回会議机上配付資料① 項番43～50）</p> <p>労災度数率が高い分野（ビルクリーニング、自動車整備、宿泊、自動車運送業、航空、鉄道（軌道整備）、飲食料品製造業）の安全衛生の取組等をそれぞれ回答いただいたが、以下の観点から追記、回答をいただきたい。</p> <p>○日本語の理解力が十分でなく、日本の安全文化に馴染んでいない外国人労働者に安全に就労してもらうためには、労働安全衛生法で定められた義務的な基準の遵守だけでは不十分であり、リスクアセスメント及びその結果に基づく措置の実施など、事業場の労災リスクを実質的に低減させている優良な事業者に限定すべきである。各分野に回答いただいた、他の上乗せ基準で網羅できているという回答や、ガイドライン・研修実施などの取組が、労働安全衛生法の法令遵守よりも一段上の取組であり、労災の低減にどのように寄与しているかを具体的に明記していただきたい。</p> <p>○その上で、労災リスク低減の取り組みは事業を継続する上で不可欠である。例えば、飲食料品製造業分野（第8回会議 質問・意見項番50）回答「農林水産省として、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、食品企業とも連携をはかりながら強力に進める」などとあるように、労災減少に資する取組を業界・業所管省庁としても重要と捉え、周知啓発等を進めているのであれば、実際に取り組んでいる事業者に限定する上乗せ基準を設定すべきではないか。そうすることで、分野全体における安全衛生の取組の底上げにつながり、外国人労働者にとっての魅力向上だけでなく、国内人材確保にも資すると考える。</p>	富高委員
33	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>【上乗せ基準について（物流倉庫）】（第9回会議机上配付資料① 項番32、55）</p> <p>○項番32で『「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』することについて、「システムは更なる拡張性・発展性を備えたもの」とのことだが、導入後に発展的な取組が行われているかどうかはどのように確認していくのか。</p> <p>○項番55で、『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』とあるが、倉庫管理システムも様々な機能がある中で上乗せ基準とするのであれば、労働災害の予防の観点からは「自動倉庫システム」が大変重要なシステムであることから、事業者規模等の大小あるものの、導入を上乗せ基準とすべきではないか。なお、「同様に労災度数率が平均を上回る分野においても設定されるべきであり物流倉庫に限った特殊性ではない」とあるが、他の分野においても労災低減に資する上乗せ基準を求めているところである。</p>	富高委員
34	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>【上乗せ基準について（繊維）】（第9回会議机上配付資料① 項番41）</p> <p>○JASTIは国際的な人権基準であり、その遵守は労働者が安心して働くために大変重要である。そのJASTIの自己チェックについて、前回意見の回答において「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」「自己チェックで×だった項目の改善が行われるよう、進捗を記入させ、必要に応じてアドバイスを行う」とあるが、掲示やアドバイスだけでは、適正な自己チェックや取組改善の実効性が担保されない。確実にJASTI取得・特定技能外国人受入れに向けた準備を進めるための実効性を確保するためには、労働組合など第三者の確認の元で自己チェックを実施した上で、×の項目を公開・改善することが必要ではないか。</p>	富高委員

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
35	介護	介護	厚生労働省 (社会・援護局福祉基盤課)	【転籍制限・分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）】（第9回会議机上配付資料① 項番53） ○「日本語能力については、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もの」であるならば、分野別運用方針について（案）のP.6（2）「転籍制限期間及びその理由」においても、そのことがわかるような表記としていただきたい。	富高委員
36	農業	全般	農林水産省 (経営局就農・女性課)	【上乗せ基準について（農業）】（第9回会議机上配付資料① 項番56） ○労働基準法準拠について、「特定技能外国人については日本人と同等に適用除外としました」とあるが、特定技能は即戦力かつ転籍制限がないことから日本人と同等で良いという、上乗せ基準の意義そのものを否定した回答に思える。農業分野は他分野に比べ転職しやすいなど、上乗せ基準を設けなくても良いとするような特有の理由は無く、むしろ中小・零細農家などが多く労働者保護の観点から懸念があることを踏まえれば、特定技能であっても不適切な取扱いなどにつながらないように、育成就労制度と同じく労働基準法準拠を上乗せ基準とすべきである。	富高委員
37	資源循環	全般	環境省 (環境再生・資源循環局資源循環課)	【上乗せ基準について（資源循環）】（第9回会議机上配付資料①項番57） ○「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する」とあるが、育成就労制度施行（2027年4月）まで猶予があることから、両制度の取得をめざすことができるようなレベルの高い上乗せ基準とすべきであり、少なくとも業界としても推進しているリスクアセスメントの実施は項目に入れるべきである。また、協議会で決定した項目については、決定後に改めて有識者会議で定期的に示し、適宜課題等を見直していくよう運用すべき。	富高委員
38	全般	全般	制度所管省庁	【転籍制限について】 第8回有識者会議の質問・意見項番30の回答として、「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といたします。」とある。一歩進めて、転籍制限を設ける分野については、分野別運用方針に上乗せ基準として、転籍制限を見直す時期、方法などについて記載するべきではないか。	花山委員
39	介護	介護	制度所管省庁 厚生労働省 (社会・援護局福祉基盤課)	<u>分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）7頁の第三3（3）の転籍制限を理由とした待遇向上策として作成される「育成就労キャリアプラン」（育成就労外国人ごとに作成）と、3頁の第一4（1）「育成就労・キャリア形成プログラム」（育成就労プログラム）（厚生労働省が策定する指針）とは、内容的にどのような違いがあるのか。</u>	山脇委員
40	介護	介護	厚生労働省 (社会・援護局福祉基盤課)	<u>分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）7頁の第三4（3）ア①「ケアの質の担保や適切な指導体制を確保できる人数」とは具体的にどのような人数を意味するのか。</u>	山脇委員

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
41	介護	介護	厚生労働省 （社会・援護局福祉基盤課）	分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）7頁の第34（3）ア⑤の訪問介護等の要件としての「実務経験等」とは、具体的にどれくらいの期間のどのような業務に係る実務経験等をいうのか。また、「等」には何が含まれるのか。	山脇委員
42	介護	介護	厚生労働省 （社会・援護局福祉基盤課）	分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）3頁の第4（1）① 「技能検定」は育成就労制度においては受験対象ではないのではないかと。	山脇委員
43	建設	全般	国土交通省 （不動産・建設経済局国際市場課）	分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）45頁の第22（3）ア 「技能実習2号」を良好に修了した者について「特定技能1号」への無試験移行を認めるような措置は育成就労制度においては存在しないところ、「試験免除者」とは具体的にどのような者を想定しているのか。	山脇委員
44	建設	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）	分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）48頁の第33（3） 他分野と平仄を合わせて「分野別協議会」の定義を定める必要があるのではないかと。 また、「全企業のor育成就労実施者の」賃上げ率とあるが、どちらになるのか。	山脇委員
45	建設	全般	国土交通省 （不動産・建設経済局国際市場課）	分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）49頁の第34（3）④ 国土交通省が組織する「建設分野育成就労に関する事業協議会」は、3（3）の「分野別協議会」とは異なるものなのか。 また、「外国人の受入れに関する第二の2（3）ア①の団体（当該団体を構成する建設業者団体を含む。）に所属すること」をもって代えられるということは、JACが特定技能制度だけでなく育成就労制度についても取組を行うということであると考えられるが、JACは育成就労制度について具体的にどのような取組を行うのか。JACに対して、特定技能所属機関としての正会員又は賛助会員の金銭的負担とは別に、育成就労実施者としても一定の金銭的負担を求められることになるのか。	山脇委員
46	造船・船用工業	全般	国土交通省 （海事局船舶産業課）	分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）61頁第22（3）⑥、63頁第34（3）④ 「巡回確認機関」とは、具体的にどのような機関がどのような体制（人員、予算等）で実施するのか。	山脇委員

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
47	航空	全般	制度所管省庁	<p>分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）81頁第二2（2）ウ</p> <p>「国土交通省において、在籍型出向を行う出向元・出向先の特定技能所属機関を把握し、当該機関が適切に在籍型出向を行うことができることを確認した上で出向期間中所定内賃金等の待遇が低下しないことや在籍型出向に係る期間（1年につき4月を超えない期間とする。）における1号特定技能外国人支援を行う主体等を事前に確認する」とあるが、国土交通省は、<u>具体的に、「どのように」、「何の事項」を確認するのか。</u></p> <p>在籍出向は出向期間中の労務管理体制等が曖昧になりがちでありそれにより労務トラブルが発生する可能性がある。<u>在籍出向期間中の賃金支払主体（負担割合）、社会保険加入主体、懲戒権限を行使する主体、解雇等の雇用契約関係解消に係る権限を有する主体がそれぞれ出向元なのか出向先なのか等を含め、出向元と出向先の出向協定書（の内容）そのもの確認した方がよいのではないか。</u></p>	山脇委員
48	航空	全般	制度所管省庁	<p>分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）81頁第二2（2）ア</p> <p><u>特定技能制度において、在籍型出向が許容される範囲（出向元と出向先との関係性に係る要件）を明らかにされたい。</u></p> <p>基本方針においては、「特定産業分野に係る業務を行っている場合等であって、特定産業分野に属する技能の向上のために<u>親子会社の間等相互に密接に係る特定技能所属機関の間において一定期間在籍型出向を行うことが必要不可欠であり、かつ、特定技能外国人の雇用の安定や特定技能外国人への支援に与える影響等に係る懸念を払拭するために必要な措置を講じたと認められるときに限り、例外的に</u>」許容するとされている。特定技能制度において在籍型出向が許容される範囲は、育成就労制度において<u>密接関係法人育成就労が許容される範囲（親会社とその子会社の関係その他育成就労法施行規則3条で定める密接な関係を有する本邦の複数の法人）と同じか（なお、航空分野は当面は育成就労産業分野とされないが、いずれ同分野に含まれることとなる可能性が高いと考えられる。）</u>。仮に異なる範囲とするのであれば、その趣旨・必要性を明らかにされたい。</p>	山脇委員
49	航空	全般	制度所管省庁	<p>分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）81頁第二2（2）ア</p> <p>航空分野の「原則」2事業者とあるが、<u>出向先からの再出向（3事業者以上が特定技能所属機関となるいわゆる二重出向）は、権利義務関係が極めて複雑になり、労務管理責任もより一層曖昧になりがちであるから、（仮に出向元が特定技能外国人から同意を得たとしても）許容すべきではないのではないか。</u>仮に別の出向先で就労させる合理的必要がある場合でも、<u>出向元が復帰命令を発していったん出向元に当該労働者を戻した上で、改めて再出向先へ通常の出向をさせるということ</u>を求めた方がよいのではないか。</p>	山脇委員

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
50	航空	全般	制度所管省庁	<p>分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）81頁第二2（2）ア</p> <p>そもそも、<u>特定技能制度において、外国にある機関から日本にある機関（特定技能所属機関）への在籍型出向は認められ得るという理解でよいか。</u>基本方針において、「原則として外国人が所属する機関は一つに限ることとし、複数の特定技能所属機関との雇用に関する契約は認めない。」とあるのは、あくまでも「<u>日本において</u>」所属する機関は一つに限るという趣旨であると理解してよいか。</p>	山脇委員
51	鉄道	全般	制度所管省庁	<p>分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）103頁第二2（2）ウ</p> <p>「国土交通省において、在籍型出向を行う出向元・出向先の特定技能所属機関を把握し、当該機関が適切に在籍型出向を行うことができることを確認した上で出向期間中所定内賃金等の待遇が低下しないことや在籍型出向に係る期間（1年につき4月を超えない期間とする。）における1号特定技能外国人支援を行う主体等を事前に確認する。」とある点につき、国土交通省は、<u>具体的に、「どのように」、「何の事項」を確認するのか。</u></p> <p>在籍出向は出向期間中の労務管理体制等が曖昧になりがちでありそれにより労務トラブルが発生する可能性がある。<u>在籍出向期間中の賃金支払主体（負担割合）、社会保険加入主体、懲戒権限を行使する主体、解雇等の雇用契約関係解消に係る権限を有する主体がそれぞれ出向元なのか出向先なのか等を含め、出向元と出向先の出向協定書（の内容）そのもの確認した方がよいのではないか。</u></p>	山脇委員
52	鉄道	全般	制度所管省庁	<p>分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）103頁第二2（2）ア</p> <p>特定技能制度において、在籍型出向が許容される範囲（出向元と出向先との関係性に係る要件）を明らかにされたい。</p> <p>基本方針においては、「<u>特定産業分野に係る業務を行っている場合等であって、特定産業分野に属する技能の向上のために親子会社の間等相互に密接に関係する特定技能所属機関の間において一定期間在籍型出向を行うことが必要不可欠であり、かつ、特定技能外国人の雇用の安定や特定技能外国人への支援に与える影響等に係る懸念を払拭するために必要な措置を講じたと認められるときに限り、例外的に</u>」許容するとされている。特定技能制度において在籍型出向が許容される範囲は、育成就労制度において<u>密接関係法人育成就労が許容される範囲（親会社とその子会社の関係その他育成就労法施行規則3条で定める密接な関係を有する本邦の複数の法人）と同じか。仮に異なる範囲とするのであれば、その趣旨・必要性を明らかにされたい。</u></p>	山脇委員
53	鉄道	全般	制度所管省庁	<p>分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）103頁第二2（2）ア</p> <p>鉄道分野の「原則」2事業者とあるが、<u>出向先からの再出向（3事業者以上が特定技能所属機関となるいわゆる二重出向）は、権利義務関係が極めて複雑になり、労務管理責任もより一層曖昧になりがちであるから、（仮に出向元が特定技能外国人から同意を得たとしても）許容すべきではないのではないか。仮に別の出向先で就労させる合理的必要がある場合でも、出向元が復帰命令を発していったん出向元に当該労働者を戻した上で、あらためて再出向先へ通常の出向をさせるということを求めた方がよいのではないか。</u></p>	山脇委員

項番	分野	業務区分	省庁	質問・意見	委員名
54	鉄道	全般	制度所管省庁	<p>分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）103頁第二2（2）ア</p> <p>そもそも、特定技能制度において、外国にある機関から日本にある機関（特定技能所属機関）への在籍型出向は認められうるといふ理解でよいか。基本方針において、「原則として外国人が所属する機関は一つに限ることとし、複数の特定技能所属機関との雇用に関する契約は認めない。」とあるのは、あくまでも「日本において」所属する機関は一つに限るといふ趣旨であると理解してよいか。</p>	山脇委員
55	鉄道	全般	国土交通省 （鉄道局技術企画課）	<p>分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）105頁第三4（3）ア⑤</p> <p>「追加で50時間以上の授業時間数」とある点につき、<u>何に追加でということ</u>を記載しなければ文意の把握が困難ではないか。</p>	山脇委員
56	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>分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）111頁第二1（1）</p> <p>「物流倉庫分野特定技能評価試験」とある点につき、<u>物流倉庫分野育成就労技能評価試験（専門級）も加える必要があるのではないか。</u></p>	山脇委員
57	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>分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）115頁第三4（3）イ</p> <p>「監理支援機関に対して特に課す条件」を、他の一般的な分野と異なり求めている趣旨・必要性は何か。</p>	山脇委員
58	農業	全般	農林水産省 （経営局就農・女性課）	<p>分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）123頁第三4（3）ア①</p> <p>「労働時間、休日、休憩、その他の待遇について、労働基準法（昭和22年法律第49号）に準拠していること」とある点につき、「その他の待遇」とは具体的に何を指すのか。労働基準法上の待遇に関する規定は全て準拠することになるのか。平成12年3月の農林水産省構造改善局地域振興課通知「農業分野における技能実習移行に伴う留意事項について」以降の労働基準法改正をも踏まえて記載する必要があるのではないか。</p>	山脇委員
59	漁業	全般	水産庁（企画課）	<p>分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）133頁第三4（3）イ⑤</p> <p>「別途定めた基準」とある点につき、もう少し具体的に記載する必要があるのではないか。</p>	山脇委員
60	外食業	外食業	農林水産省 （大臣官房新事業・食品産業部外食・食文化課）	<p>分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）152頁第二1（1）ア</p> <p>外食業育成就労評価試験（専門級）も加える必要があるのではないか。</p>	山脇委員
61	資源循環	廃棄物処分業 （中間処理）	環境省 （環境再生・資源循環局資源循環課）	<p>分野別運用方針について（案）（調整中・非公表）175頁第二2（3）、177頁第三4（3）</p> <p><u>優良認定等を受けた事業者に限るといふことは、「協議会において協議が調った事項に関する措置を講ずること」として求める</u> <u>という理解でよいか。</u></p>	山脇委員