

特定技能制度・育成就労制度の分野別運用方針に関する 有識者会議の主な御意見と対応（案）

（第12回有識者会議資料机上配付資料④）

※第11回有識者会議までの御議論を踏まえ、現時点案として作成したものであり、今後の御議論を踏まえ、追記修正があり得るものです。



世界をつなぐ。未来をつくる。

出入国在留管理庁

Immigration Services Agency



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

委員の御意見

【生産性向上・国内人材確保（全分野）】

- 受入れの前提として各分野で取り組む必要のある生産性向上及び国内人材確保の取組とその成果については、分野別運用方針に可能な限り定量的に記載すべき
- 生産性向上と国内人材確保の取組とその成果について、客観的かつ標準化した指標を用いるべき

分野別運用方針等への反映等

全分野の分野別運用方針において、生産性向上と国内人材確保の取組とその成果を、可能な限り定量的に記載した

今後の対応

今後、より客観的かつ標準化した指標の作成について引き続き検討していく

委員の御意見

【業務区分の切り分け】

転籍制限を目的とした業務区分の切り分けは認めるべきではない

今後の対応

一度、同一の業務区分と整理したものの、経済社会の変化等に伴い、求められる技能が変化している等、当該業務区分内で用いる「相当程度の知識又は経験を必要とする技能」では、当該業務区分内の業務の一部に対応できない場合にあっては、その一部の業務を切り出して、別の「相当程度の知識又は経験を必要とする技能」に基づく業務区分として整理し直すことは、許容され得ると考えているが、一方で、業務区分の切り分けが転籍制限を目的として行われることのないよう、今後も適切に対応する

委員の御意見

【共生社会の実現に向けた取組】

- 共生社会の実現に向けた取組は、重要な視点と考えるため、国や受入れ機関が自治体等と連携して共生社会の実現に向けて推進することを分野別運用方針に記載すべき

分野別運用方針等への反映等

全分野の分野別運用方針において、「分野所管省庁は制度を所管する行政機関や地方公共団体、事業者、業界団体等と適切に連携するなどして、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。」ことを明記

委員の御意見

【本人意向による転籍制限期間】

- 1年を超える転籍制限期間の設定は制度の移行による激変緩和措置のための経過措置として位置付けるべきであり、新規追加分野は激変緩和措置の必要性はないことから、原則1年とすべき
- 転籍制限期間の設定に当たっては、各分野における法令違反等の発生状況を考慮すべき
- 工業製品製造業分野、飲食料品製造業分野及び外食業分野については、人材育成に1年を超える期間を要する理由等に乏しいため、転籍制限期間を1年とすべき
- 1年を超える転籍制限期間を設定した分野は、今後、どのようにして1年を目指していくのか示すべき

今後の対応

- 転籍制限期間は人材育成及び人材確保の観点を考慮することとしており、激変緩和措置の必要性のみをもって設定するものとは考えていないが、今後の見直し等に向けて適切にフォローアップしていく
- 1年を超える転籍制限期間を設定した分野においては、育成就労制度の施行後においても転籍制限期間1年を目指すための取組みを不断に検討・実施するとともに、運用状況を継続的に把握し、制度施行から3年の経過後、転籍制限期間の見直しを検討する
 当該分野において1年を超える転籍制限期間を継続するかの検討に当たっては、基本方針においては「1年を目指し」とされていることを念頭に、当該分野における人材育成及び人材確保の状況を適切に検証の上、継続の必要性を慎重に検討する
 その際、当該分野における法令違反等の不適正事案の発生状況についても可能な限り確認・検証し、当該状況が他分野と比較して顕著であるなどの場合には、その原因分析の結果を踏まえ、労働者の権利保護の観点から当該状況も適切に勘案することとする

委員の御意見

【本人意向による転籍制限に係る待遇向上策について】

- 1年を超える転籍制限期間を設定した場合に待遇向上策として講じる昇給について、昇給率の設定方法は制度所管省庁で基準を示すべき
- 「分野における育成就労実施者（日本人含む）の昇給率」、「分野における全事業所の昇給率」、「分野における育成就労外国人の昇給率」の中で最も高い昇給率を基準とすべき
- **転籍制限に係る昇給率の設定については、中小企業や小規模事業者を含む賃上げの実態や分野別の実情を踏まえて、各分野所管省庁が基準を設定すべき**
- 制度所管省庁においては、より高い昇給率としていくよう、分野別協議会や業所管省庁に働きかけるべき

分野別運用方針等への反映等

- 制度所管省庁としては、昇給率の設定方法について、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、公表することが基本となることを示した
- 昇給率の基準を統一的に設定することは、分野の実情を踏まえない昇給率となる恐れがあり、待遇向上策の実効性を高めるためにも、分野の実情を踏まえて設定することが適切と考える
- より高い昇給率により待遇向上が図られるよう各分野所管省庁に促していく

委員の御意見

【分野別協議会】

- 分野所管省庁が設ける分野別協議会が、受入れ機関等の構成員へのチェック機能を適切に果たせるように機能強化を図るべき
- **地域における共生社会の取組について、分野別協議会で議題として取り上げるべき**

今後の対応

- 外国人の適切かつ円滑な受入れのため、各分野別協議会において法令遵守を含む遵守事項（行動規範等）を策定し、各構成員に遵守を求める
また、協議会において自主的なチェックを実施し、遵守事項に従わない構成員を除名・退会させることが可能な実効性のある仕組みを構築することについて、制度の施行までに検討する
- 「地域における共生社会の取組」については、地方公共団体、関係行政機関により構成する地域協議会において議論し、外国人材の受入環境整備に取り組んでいく

委員の御意見

【自動車運送業分野①】

バス・タクシー運転者の1号特定技能外国人に係る日本語能力水準の見直しに関し、A 2. 2相当（N 4等）の日本語能力水準のバス・タクシー運転者については、特定技能所属機関が、一定期間内にB 1相当（N 3等）を取得するための具体的で実効的な日本語学習プランを作成・提出すべき

分野別運用方針等への反映等

特定技能制度における上乗せ基準として、バス・タクシー運転者について、「1号特定技能外国人の日本語能力水準が日本語教育の参照枠のA 2. 2相当（N 4等）の水準の場合にあっては、1号特定技能外国人のB 1相当（N 3等）以上の日本語能力習得に向けた日本語学習プランを作成する」ことを明記

委員の御意見

【自動車運送業分野②】

バス・タクシー運転者の1号特定技能外国人に係る日本語能力水準の見直しに関し、離島・半島地域において、A 2. 2相当（N 4等）の日本語能力水準のバス運転者に単独乗務を行わせる場合にあっては、離島・半島地域の自治体の責任をもった関与を必須とすべき

分野別運用方針等への反映等

特定技能制度における上乗せ基準として、「自治体が特定技能所属機関と協力し実施する取組について記載した文書を当該自治体から受領すること」を明記

委員の御意見

【自動車運送業分野③】

バス・タクシー運転者の1号特定技能外国人に係る日本語能力水準の見直しに関し、貸切バスと乗合バスは通常のサービス利用者や通信手段が異なること、貸切バスは既定路線がないことを踏まえると、貸切バスは単独乗務の対象外とすべき

分野別運用方針等への反映等

特定技能制度における上乗せ基準として、A 2. 2相当（N 4等）の日本語能力水準のバス運転者の乗務を可能とするバス運送業の対象について、貸切バスを単独乗務の対象外とするため、「一般貸切旅客自動車運送事業を除く」ことを明記

委員の御意見

【物流倉庫分野①】

物流倉庫分野における業界全体の魅力向上の観点から、DX投資等を通じて継続的な生産性向上に取り組むとともに、継続的な投資が行われるようなインセンティブを検討すべき

分野別運用方針等への反映等

特定技能制度及び育成就労制度における上乗せ基準として、「生産性や労働安全衛生の向上に資するものとして、入庫管理、在庫管理及び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。・・・当該システムと連携することでその機能を拡充させ、一層の作業の省力化及び労働安全衛生の向上を図ることのできる機器又はシステムの利活用を継続して行うこと。これらの利活用の状況について・・・事業者から特定技能及び育成就労の協議会へ報告し、確認を受ける」ことを明記

委員の御意見

【物流倉庫分野②】

倉庫業者が業務委託した事業者が1号特定技能外国人の受入れ機関となることを認めるのであれば、雇用の継続性が不安定になるおそれがあることから、一定の上乗せ基準が必要ではないか

分野別運用方針等への反映等

特定技能制度における上乗せ基準として、「受け入れる特定技能外国人の雇用の継続性につき、業務委託元の倉庫業者と業務委託を受けて倉庫作業を実施する者の間で、両者が共同で責任を持つ内容の協議書を作成し、取り交わす」ことを明記

委員の御意見

【工業製品製造業分野】

育成就労制度における上乗せ基準として、繊維業の育成就労実施者は国際的な人権基準に適合した事業を行っていることを確認する必要があるが、経済産業省が指定する認証・監査に対応できない場合における経過措置として育成就労実施者が選択できる「Japanese Audit Standard for Textile Industry (JASTI) に関する研修及び自己チェック」について、実行性を担保するための措置が必要ではないか

今後の対応

経済産業省が指定する認証・監査の一つである「Japanese Audit Standard for Textile Industry (JASTI)」に関する研修の受講を監理支援機関にも義務付け、当該監理支援機関が育成就労実施者への定期的な監査を行うこととする

また、育成就労実施者において労務管理を行う者による自己チェックシートへの署名や自己チェックシートを従業員が確認できる場所へ掲示させる措置を講じる

分野別運用方針等への反映等

漁業分野において、監理支援機関は漁協等の漁業を熟知した者しかねないこと、育成就労実施者は事実上、当該漁協の傘下の組合員（雇主）であり、漁協は組合員（雇主）の経営内容を始めとした監査に必要な実情を正確に知り得る立場にあること、漁協は漁村の経済活動を支援しているため、距離的に近接（組合員に住所要件あり）しており、アクセスが容易であることなどからすれば、通常よりも多くの育成就労実施者等に対する監査等を円滑に行い得るといえる

したがって、育成就労制度における上乗せ基準として、通常の倍の育成就労実施者数とした上、漁業分野では零細な経営体が多いため、1者2人までの受入れを前提とし、「8者未満40人未満」の代替基準として「16者未満32人未満」とする旨を記載

委員の御意見

【漁業分野】

監理支援機関の監理・支援対象とすることができる育成就労実施者の数及び育成就労外国人の数は、監理支援機関の常勤役職員一人当たり「8者未満40人未満」が共通の基準とされているが、漁業分野において設定する代替基準については、分野に特有の事情を鑑みつつも、一方的な制限緩和とならないようにすべき

分野別運用方針等への反映等

水産庁から受入れ機関等に対して、外国人材への説明と同意を得る手順を示し、雇用契約を締結する際に水産加工業で受け入れる外国人材に対し、転籍できる範囲を含むキャリアパスや待遇等の説明と同意を得ることを徹底させるとともに、雇用契約書に説明に同意を得たことを確認する項目を盛り込むなどの担保措置を指導する

現行制度下で入国した技能実習生については、特定技能に移行した後も現行区分（飲食料品製造業区分）内で転職できるよう経過措置を設ける

また、現行区分の特定技能1号評価試験に合格して特定技能外国人となった者についても現行区分内で転職できるよう経過措置を設ける

今後の対応

水産庁は待遇向上や就労環境の改善等により外国人にとって魅力ある水産加工業となるよう業界に対して指導を行い、業界団体とともに日本の水産加工で就労する魅力の発信に努める

委員の御意見

【飲食料品製造業分野】

- 水産加工業を業務区分として飲食料品製造業分野から切り分けるのであれば、少なくとも、新たに来日する外国人材へ転籍できる範囲等を十分に理解した上で来日できるよう、事前周知等を徹底すること、また、現行制度で既に在留する外国人にとって不利益となることのないような措置をとることが必要
- 水産庁が主体となり、日本の水産加工業で就労する魅力の対外発信を強化することが必要

委員の御意見

【労働安全衛生の取り組みについて】

労働災害の発生率が高い分野においては、労働安全衛生の観点からの上乗せ基準を設定すべき

分野別運用方針等への反映等

対象分野の一部について、労働安全衛生の観点からの上乗せ基準を設定するなどの対応を行った

今後の対応

上乗せ基準を設定しなかった分野についても、周知啓発や既存の労働安全衛生にかかる取組を強化するなどの対応を実施し、今後も職場における安全が確保されるよう労働災害の発生防止に向けて取り組んでいくこととしている

委員の御意見

【外国人の受入れと共生社会の取組について】

特定技能制度及び育成就労制度を始めとした外国人の受入れの議論のみが先行しており、外国人の受入れに関する全体議論が進んでいない。外国人の受入れ・共生に関する全体議論を早急に進めていくべき

今後の対応

特定技能制度の適正化及び育成就労制度の円滑な運用開始に向け、本有識者会議において引き続き御議論いただくとともに、現下の情勢に十分に対応できていない制度・施策の見直し等、外国人をめぐる様々な課題については、政府一体となって総合的な検討・対応を行っていく