

項番	分野	業務区分	省庁	本文案項番	修正意見	修文趣旨又は意見・質問	委員名	回答
1	工業製品製造業	全般	経済産業省 (製造産業局総務課)	第三の3(2)	転籍制限期間を <del>2</del> 1年とする。	縫製の業務区分を含む工業製品製造業では、技能実習での人権侵害や法違反の発生状況等の事情、縫製の業務区分については安全衛生教育等に同一事業所での2年の養成を要するとは考えにくいことを考慮すると、転籍制限期間は1年とするべき。	市川委員	これまでも制度所管省庁から法令違反の状況については直接の考慮要素となるものではない旨説明があったとおりです。法令違反の課題は制度全体として適正化を図ることとされており、経済産業省としても制度所管省庁と連携し法令違反が生じないように努めていきます。 また、育成就労実施者に対して、JAIMを通じて、育成就労実施者の優良事例を共有したり安全衛生教育に関するセミナー等を開催したりすることで、育成就労外国人が1年で技能等を習得できる環境を整えていきます。
2	飲食品製造業	全般	農林水産省 (大臣官房新事業・食品産業部食品製造課)	第三の3(2)	転籍制限期間を <del>2</del> 1年とする。	HACCPシステムに基づく管理作業の習得について、転籍先の事業所ではなく同一の事業者の下でなければ習得できない理由が明らかではない。転籍先でも「自ら重要管理点を設定し、そのモニタリングと管理記録、改善(修正)を行う管理作業」を行うべく育成することは可能ではないか。	市川委員	HACCP管理作業については、製品によって異なり、具体的には、①煮物は、加熱温度と時間(重要管理点)で細菌をコントロールし、その後、真空などして、更に二次殺菌(重要管理点)することで保存性・安全性を確保し、②野菜サラダは、洗浄と薬剤殺菌(重要管理点)で細菌をコントロールし、その後、ガス置換(重要管理点)などすることで保存性・安全性を確保しています。また、③茹で麺や、すし飯など水分が多くカビが発生しやすい製品では水分活性測定やPHの管理による細菌のコントロールや重要管理点の設定が必要になります。 飲食品製造業において1年で転籍した場合、転籍先で新たな製品の製造工程を覚えるために更に1年を要することとなります。HACCP管理作業の習得のために、先ずは製品の製造工程を覚える必要があることから、異なる事業者では製造工程を1年かけて最初から覚える必要があり、新たな製造工程に基づいたHACCP管理作業の修得には更に1年を要し、結果3年以上を要することも想定されることから、同一事業者による食品製造過程における衛生管理を一連の作業として習得することが必要であると考えております。
3	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)	第三の3(2)	転籍制限期間を <del>2</del> 1年とする。	接客において配慮が必要な方への安全安心な接客を行うことは、分野において共通の課題であり、例えば障害者差別解消法に基づいて所管省庁が一定の対応指針を定めているところ、これら学び、実践することについて同一の事業者において育成しなければならぬという理由は見出しがたいのではないかと。また、医療・福祉施設給食の分野については同一事業者での継続的育成が必要という理由で広く外食業分野全体の転籍制限期間を2年とするは過度な制約といわざるを得ず、医療・福祉施設給食の分野は就業条件の向上などの手段で2年の就業を助めるべきではないか。また、地域の食品材料提供者との関係などの地域の特性については、基礎的な技能に付加して学ぶべきものであり、そのために転籍を制限する理由とはならないと考える。	市川委員	外食業では1年目に飲食物調理の技能・知識を習得し、2年目から接客に従事します。外食業においては、障害者のみならず、アレルギーや宗教を始めとする様々な嗜好に対応する必要があることから、調理や店舗設備の取り扱いの技能・知識を身に着けた後、それを同一店舗での接客につなげていくことで効果的な育成を図ることとしておりますので、分野ごとに全体の業務内容や特性に応じて転籍制限期間を設定することが重要と考えております。 また、とりわけ、医療・福祉施設給食製造事業者の賃金は、診療報酬における入院時食事療養費による制約はあるものの、外食業全般として就業条件の向上を図るとともに、転籍制限期間1年を目指すために、1年間で当該知識・技能を習得させるための育成方法の検討を行ってまいります。 なお、外食業については、省力化・省人化及び高齢者や女性の積極的な雇用、賃上げ等就労環境の改善の対策を講じても、人手不足が深刻な状況であり、さらに店長クラスの正社員の人材の確保も大きな課題となっております。そのような中、育成就労制度を活用し、一から調理・接客・店舗管理の経験を積むことで様々な状況に対応した店舗管理や海外展開を担える人材を中長期的に育成していきたいと考えております。
4	全般	全般	制度所管省庁	机上配付資料④ 「主な御意見と対応(案)」 【分野別協議会】	「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、国際交流協会、外国人支援のNGO、各種相談対応機関も加えて外国人材の受入環境整備に取り組んでいく	地域協議会は、受け入れた外国人労働者が定着するためにも、職場に限らない生活環境の整備に取り組むべきであり、そうであるとすると、地方公共団体や関係行政機関だけでなく、労働組合や事業者団体等の労使の機関、国際交流協会、外国人支援のNGO、医療機関や弁護士などの相談に対応できる機関も加え、あるいは連携先と定めて共生社会構築に向けた検討が行えるようにするべきと考える。	市川委員	地域協議会の詳細については検討中でありますところ、関係機関の関与を含め、今後の検討の参考にさせていただきます。資料への記載につきましては、御意見を踏まえ、概括的な記載に修正しました。
5	全般	全般	制度所管省庁	—	—	共生社会の取組のためには、制度所管省庁、分野所管省庁を問わず、適切な役割分担のもとで十分な予算措置を行うべきと考える。	市川委員	御指摘を踏まえ、必要な予算の確保に努めてまいります。
6	全般	全般	制度所管省庁	—	—	当面数年間は技能実習2号ないし3号から特定技能1号への在留資格変更が想定されるが、特定技能外国人の受入れ見込数については、これを織り込んだ見込数となっているか。また、特定技能外国人の受入れ見込数が限定的になり過ぎて、技能実習2号ないし3号から特定技能への在留資格変更(キャリアアップ)を抑制するまいし止めることがあっては、技能実習生の正当な期待に反し、育成した日本社会にも損失となるので避けるべきと考える。	市川委員	各分野の受入れ見込数は、当該分野において生産性向上・国内人材確保の取組を行ってもなお人手不足にある部分となります。特定技能の受入れ見込数については、既存分野の現行の受入れ見込数を踏まえつつ、1号特定技能外国人の受入れ状況も考慮し、分野ごとの事情を踏まえて設定されているものであり、技能実習生から特定技能1号への移行状況についても、分野によってはその中で踏まえられているものと考えます。
7	全般	全般	制度所管省庁	—	—	今回の受入れ見込数では大きく考慮を必要はないが、育成就労制度開始後3年経過以降については、育成就労から特定技能への在留資格変更(キャリアアップ)の人数を織り込み、他方で特定技能の在留資格を得て新たに入国する者の数も見込んで受入れ見込数を設定すべきで、受入れ見込数を限定的にし過ぎて育成就労から特定技能への在留資格変更へのハードルをいたがらずに高くしてキャリアアップする人数を絞る結果とならないようにするべきと考える。	市川委員	令和11年4月から5年間の受入れ見込数を設定する際には、育成就労外国人の在留状況等も踏まえ、よく精査してまいります。
8	全般	全般	制度所管省庁	—	—	【資料2 受入れ見込数について(案)】P202.分野別の受入れ見込数(案) ・就業者数(B)について、多くの分野でR5、R6年の就業者数と同数を見込んで算出していることから、現在の就業者数を維持した上で、国内人材確保(E)によって、就業者数の純増に取り組む計画。労働力人口が減少する中で、そもそも人手不足が厳しい分野において、実現には懸念。また、分野によって、必要就業者数(A)に対し、生産性向上(D)と国内人材確保(E)の取組で措置する割合が大きく異なる。(D+E)/A⇒外食業:4.2%、木材産業:38.6%) ・各所管省庁においては取組状況を十分注視しながら、国内人材の確保、生産性向上のために必要な支援策を適切に講じていただきたい。 ・また、受入れ人数が見込数を上回るような状況となった場合は、即時に受入れ停止とする前に、現場実態等を調査の上、有識者会議等の場で対応策を検討いただきたい。	清田委員	各分野の受入れ見込数は、当該分野において生産性向上・国内人材確保の取組を行ってもなお人手不足にある部分となり、生産性向上や国内人材確保の取組で補う分については、各分野とも、取組を更に進めていく観点で推計したものであり、制度所管省庁と分野所管省庁とで精査したものととなります。 今後、分野において受入れ見込数を上回ることが見込まれた状況となった場合、先ずは分野所管省庁において対応策を検討することとなります。その上で、分野において人材が確保されたと認める場合には、法律の規定に則り、少なくとも新規の受入れを停止することとなります。
9	自動車運送業	バス運転者	制度所管省庁	机上配付資料④ 4頁	「離島・半島のバスについては、「営業所との連絡体制が整備されていることを前提に、N4単独乗務も可とすること。」に現状、反対。当初、ご担当課からの要件どおりN3とし、一年検証後、問題がないのであれば、この計画で再度、有識者会議を開催し、進めていけばよいのではないかと。なお、「市町村ごとの判断・考え方によりN4でも可とすることは、要件がそれぞれ変わってしまい、統一性の観点からすべきではないと考えます。」を入れて欲しい。	離島・半島のバスについては、「営業所との連絡体制が整備されていることを前提に、N4単独乗務も可とすること。」には反対です。当初、御担当課からの要件どおりN3とし、一年検証後、問題がないのであれば、この計画で再度、有識者会議を開催し、進めていけばよいのではないかと。なお、市町村ごとの判断・考え方によりN4でも可とすることは、要件がそれぞれ変わってしまい、統一性の観点からすべきではないと考えます。	佐久間委員	御意見を踏まえ、資料を修正しました。 なお書きの御意見について、「N4レベル」の外国人バス運転者を受け入れるに当たっては、事業者(特定技能所属機関)が自治体から、自治体が事業者と協力し実施する取組について記載した文書を受領することを要件としますが、これは自治体ごとの判断により要件が異なることとなるものとは言えないことから、資料への反映は控えさせていただきます。
10	全般	全般	制度所管省庁	資料2	—	受入れ見込数については、生産性向上の取組、国内人材確保の取組を行っている結果として、特定技能外国人の受入れ見込数を減少させる努力をしていることは評価したい。なお、育成就労と技能実習については、令和9年度より2年9カ月程度併存することから、育成就労外国人と就業している技能実習生を合わせた数を育成就労外国人の受入れ見込数(上限数)としていただきたい。	佐久間委員	今回の受入れ見込数の設定に当たっては、これまでの有識者会議での議論も踏まえ、生産性向上や国内人材確保の取組を更に進めるよう制度所管省庁と分野所管省庁とで精査してまいりました。なお、令和11年4月から5年間の受入れ見込数を設定する際は、そのときの状況を踏まえて精査をしていくこととしてまいります。
11	全般	全般	制度所管省庁	—	—	分野別運用方針について、統一して各分野「(4) 公租公課に関する必要な措置」を明文化したことは評価したい。	佐久間委員	御意見ありがとうございます。

項番	分野	業務区分	省庁	本文案項番	修文意見	修文趣旨又は意見・質問	委員名	回答
12	全般	全般	制度所管省庁	－	－	「イ、国内人材確保の取組」について、各分野統一して、（ア）多様な人材の確保・育成・定着、（イ）処遇改善、（ウ）安全衛生対策 <介護例>として項目の統一を図ったとの説明があったが、ビルクリーニング分野では、（ア）女性、高齢者、就業困難者等の就業促進、建設分野では（イ）若者や女性等に対する情報発信・入職促進、造船・船用工業分野では記載順序の違い。自動車運送業分野、農業分野、飲食品製造業分野は記載項目名の統一がなされていないのではないのでしょうか。	佐久間委員	分野所管省庁と相談の上、可能な限りの修正を行いました。
13	全般	全般	制度所管省庁	－	－	公租公課の支払義務について分野別運用方針に記載するのは反対です。 技能実習生や特定技能外国人は、在留資格更新に強い関心を持っていることや、社会保険に加入している雇用主のもとで働いていることが多いため、公租公課の捕捉率は相当に高いという印象です。公租公課については国籍を問わず当然の義務として法定されており、在留資格更新の際に審査の対象となることは、入管庁の「在留資格の変更、在留期間の更新許可のガイドライン」にも記載されています。特定技能外国人等の未納率が高いという事実があるわけでもないのに、取り立てて分野別運用方針にまで記載するのは誤解を招きますし（ひいては彼らの尊厳を害します）、こういった懸念が出るたびに書き足しては、不必要に長く分かりにくい運用方針となり、本当に大切なことが見えにくい、現場で使いにくいものになってしまいます。	富田委員	公租公課の支払いについては、特定技能及び育成就労において受入れ機関の要件になっているなど制度の運用に関する重要事項であると考えており、既存の他の取組と同様に分野別運用方針にて規定することといたしました。 御指摘のような誤解を生じないよう基本方針上の「制度を所管する行政機関は、これらの者が納付すべき公租公課の未納を防ぐため、関係行政機関と連携の上、必要な措置を講じるものとする。」の表現と揃え、分野所管省庁においても制度を所管する行政機関と連携して必要な措置をとることを規定したものにいたします。
14	全般	全般	制度所管省庁	－	－	転籍制限を2年間とする場合、雇用契約の期間も2年間と義務付けるべきであると考えます。 技能実習の場合、1号で来日した時点で雇用契約を3年と定めていることもあれば、1年としていることもあります。後者の場合も、制度上一律に3年間は転籍ができないため、技能実習生側も転籍制限を理解しています。 一方で、育成就労の場合、同じ分野でも所属先によって転籍制限の期間が変わるため、外国人にとっては、重大な関心事にも関わらず予測が難しいことが考えられます。資金などの諸条件とともに、「A社なら2年だが、B社は1年」というのを明確に比べて選べるようにすべきであると考えます。 「2年かけて育成する」と言っている以上、2年間の雇用が前提となっているでしょうし、2年の雇用契約を提示すれば、外国人にとっても転籍制限があることの理解が容易であると考えます。	富田委員	御指摘について、制度所管として現時点で雇用契約の期間を2年と義務付けることは考えておりませんが、転籍制限期間は重要事項として、雇用条件の説明の際に明示的に外国人に説明いただくような運用を想定しており、育成就労外国人にとって転籍制限期間の理解ができるような運用に努めて参ります。
15	農業	全般	農林水産省 (経営局就農・女性課)	－	－	【農業の上乗せ基準について】（机上配付資料②項番24） ○特定技能制度においても労働基準法準拠を上乗せ基準とすべきという意見に対し、「今後も外国人材の適切な労働環境整備のため継続的に対応」と御回答いただいた。この間指摘していた通り、本来であれば特定技能制度も労働基準法準拠にすべきと考えている。今後の適正な就労環境の整備や労基法準拠の必要性の判断、他分野への流出過多の要因特定のためにも、農林水産省においては、農業分野で働く特定技能外国人の労働時間数や休日取得数などの労働環境や処遇に関するデータについて、適切に把握するための枠組みを検討すべきではないか。	富高委員	委員御指摘のとおり、特定技能外国人の適切な就労環境の整備等のため、労働環境や処遇に関するデータ等を把握することは重要であると考えております。どのようなデータを把握すべきかも含め、今後検討してまいります。
16	自動車運送業	バス運転者	国土交通省 (物流・自動車局旅客課)	－	－	【バス・タクシーの日本語要件について】（机上配付資料②項番26） ○国内人材確保の取組について、退職自衛官の再就職促進に加え、新たな人材発掘活動やハローワークへの取組みなど、様々な回答いただいた。これらの取組について、引き続き、実施状況や効果などをお示しいただきたい。 ○A2.2相当N4レベル)での受入れを行う場合、「働きやすい職場認証制度の二つ星取得に向けた取組が始められていることを要件とする」と回答いただいたが、どのように取組が始められていることを確認・判断するのかお示しいただきたい。	富高委員	○今回お示しした国内人材確保の取組については、今後進めていく新たなもの含まれるところ、分野別運用方針策定後に開催される有識者委員会の中で実施状況や効果について報告させていただきます。 ○働きやすい職場認証制度においては、一つ星、二つ星、三つ星それぞれの取得に当たって求められる取組水準が決まられているところ、特定技能1号の受入に必要な一つ星を取得したうえで、二つ星取得に求められる取組のいずれかを実施していることをもって、「二つ星取得に向けた取り組みが始められている」と判断することを検討しております。
17	工業製品製造業	全般	経済産業省 (製造産業局総務課)	－	－	【工業製品製造業分野の上乗せ基準の記載について】（机上配付資料②項番31） ○個別産業分類に対する上乗せ基準については、『変更の必要が生じた際に速やかに変更できるよう、「協議会において協議が調った事項」とする。なお、事項として定める基準は事前に有識者会議で了承いただいた内容を定める』と回答いただいたが、有識者会議において確認した上乗せ基準については、個別産業分類の内容であっても、分野別運用方針に記載することが適切ではないか。「協議が調った事項」としてしまうと、協議会における議論のみで容易に変更が可能となってしまうため、透明性の観点からも懸念がある。	富高委員	分野別運用方針は、入管法及び育成就労法に基づき、かつ、基本方針の通り、各分野ごとに特定技能制度及び育成就労制度の運用に関する事項について定めるものと認識しております（第3回資料2-1）。上乗せ基準は個別産業分類に対するものであり、工業製品製造業分野全体に対するものではないことから、上乗せ基準の具体的な内容を分野別運用方針に記載することは、分野別運用方針の趣旨にじまないと考えております。そのため、分野別運用方針には上乗せ基準を課す産業分類がある旨を記載することとどめ、具体的な内容は、協議会において協議が調った事項とすることが適切と考えております。 他方で、御指摘の透明性の観点は重要と認識しており、今後上乗せ基準を新たに設定したり変更したりする際には、有識者会議にお諮りした上で上乗せ基準の内容を決定していく予定です。
18	全般	全般	制度所管省庁	－	－	【分野別運用方針における国内人材確保の取組の記載について】（資料1） ○国内人材確保の取組の記載について、フォーマットは概ね統一いただいたものの、3つの項目（就業促進・処遇改善・安全衛生対策）の内、2つを統合して記載している分野（工業製品製造業・航空・鉄道・農業・飲食品製造業・外食業・木材産業・資源循環）や、3つの項目全てに対する成果の記載が漏れている分野（ビルクリーニング・建設・自動車運送業・鉄道・農業・漁業・飲食品製造業・外食業）がある。改めて漏れの無いよう記載いただきたい。また、特に、リネンサプライ分野と資源循環分野については、他の分野と比較し記載が簡素であり、記載内容を充実いただきたい。 ○安全衛生対策の成果に記載するデータについて、例えば宿泊分野の安全衛生対策の成果においては「不安、悩み、ストレス」に関するデータを記載いただいているが、原則、労働災害の度数率のデータを記載した上で、宿泊分野で記載いただいているようなその他のデータは補完的に記載してはどうか。 ○漁業分野の「(エ) 成果」において、「(ウ) の取組を含めた、政府・業界等の取組を経て、漁業における労働災害発生率は減少」とあるが、「(ウ) には、ライフジャケット着用と安全推進員養成しか記載が無いため、他にも政府・業界の取組があるのであれば、「(ウ) の記載を充実させてはどうか。	富高委員	分野所管省庁と相談の上、可能な限り追記をいたしました。

項番	分野	業務区分	省庁	本文案項番	修文意見	修文趣旨又は意見・質問	委員名	回答
19	全般	全般	制度所管省庁	—	—	<p>【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）について】（机上配付資料④）</p> <p>主な意見に、以下を追記いただきたい。</p> <p>&lt;有識者会議のあり方&gt;</p> <p>この間の議論において「今後検討」となった事項について、検討状況など、次年度以降の有識者会議において報告・議論が必要である。</p> <p>&lt;在籍型出向について（航空分野・鉄道分野）&gt;</p> <p>在籍型出向は、責任の所在が曖昧になり、外国人労働者保護に欠けることが懸念されることから、在留審査の際に出向協定を確認することや、定期的な実地検査により運用状況を的確に把握し、不正行為等が確認された場合は厳正な処分を行うことなど、運用を厳格に行うことが不可欠。</p> <p>&lt;自動車運送業分野（バス・タクシー） P4&gt;</p> <p>①多くの自治体から、「賃金アップや募集活動の積極化が担い手確保に有効」と回答されていることを踏まえると、賃上げなどの国内人材確保の取組及び支援の強化が必要である。</p> <p>②指令所・乗客とのコミュニケーションエラーが乗客の生命の危険に直結する可能性があるため、乗客の安全を確保するために一定程度の語学力と専門知識が必要。新任運転者研修の理解度や日本語サポーターの適格性を判断する試験の導入など、質を担保できる運用が必要である。</p> <p>&lt;労働安全衛生の取り組みについて P8&gt;</p> <p>現在の記載に追記いただきたい。「外国人労働者が安心して就業するためには、安全衛生対策の取組が十分になされ、労働災害リスクを低減しているかどうか非常に重要。労働災害の発生率が高い分野においては、リスクマネジメントシステムの導入・実施など、労働安全衛生の観点からの上乗せ基準を設定すべき」</p> <p>&lt;試験について&gt;</p> <p>育成就労3年目試験について、技能や労働安全衛生に関する理解を測るためには、本来は実際に体を動かす製作等作業試験を行うことが有効と考える。導入する計画立案等作業試験においては、製作等作業試験で判断していた事項を十分に確認ができるような試験問題とすべき。</p>	富高委員	御意見を踏まえ資料を修正しました。
20	全般	全般	制度所管省庁	—	—	<p>【机上配付資料④：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）】（2頁：意見）</p> <p>工業製品製造業分野、食料品製造業分野及び外食業分野について、転籍制限期間を1年とすべきとの意見に対し、「今後の対応」では、「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年を目指す」とされていることを念頭に、・・・継続の必要性を慎重に検討する」との記載がある。</p> <p>現行案の「慎重に」という表現は、1年を目指すことについて消極的と捉えられるおそれがあるため、前向きな表現としていただくよう、修正をお願いしたい。</p>	堀内委員	御指摘の「慎重に」については、2年を継続することの必要性について丁寧に検討を行うことを意味しており、1年を目指すことについて消極的な意味合いではありませんが、記載については「丁寧に」に修正しました。
21	全般	全般	制度所管省庁	—	—	<p>【資料2：特定技能制度及び育成就労制度の受入れ見込数について（案）】（200、202頁：意見）</p> <p>特定技能1号と育成就労1年目では、求められる技能が大きく異なる。受入れ見込数を特定技能・育成就労で按分する際には、分野横断的に基本的な考え方を示した上で見込数を設定すべきではないか。現状、特定技能と育成就労の受入れ見込数の比率は、特定産業分野・育成就労産業分野ごとに設定することとしているが、現行案で按分している根拠について、分野ごとに203頁以降に追記して示す必要があるのではないかと。とりわけ、新規追加分野において、特定技能より育成就労の方が見込数が多い場合は、丁寧な説明が必要と考える。</p>	堀内委員	各分野の受入れ見込数は、当該分野において生産性向上・国内人材確保の取組を行ってもなお人手不足にある部分となります。その上で、当該受入れ見込数を特定技能と育成就労に配分するに当たっては、分野における1号特定技能外国人や技能実習生の受入れの現状や特定技能の現行の受入れ見込数など分野の実情を踏まえつつ、分野における外国人材の確保と育成の考え方（どの程度を育成就労により育成し、どの程度を即戦力として特定技能から受け入れるか）等に基づき、それぞれ判断したものととなります。
22	全般	全般	制度所管省庁 経済産業省 (製造産業局総務課)	—	—	<p>【資料2：特定技能制度及び育成就労制度の受入れ見込数について（案）】（203頁以降：意見）</p> <p>(D)の生産性向上について、推計の根拠の記載にばらつきがあるため、分野別運用方針の記載ふりに沿って整理すべきではないかと。とくに、工業製品製造業分野については、数字の記載しかない。</p>	堀内委員	<p>【制度所管省庁】</p> <p>当該記載は、分野別運用方針に記載する内容を踏まえ、各分野での算出の考え方についてお示ししたものです。工業製品製造業については記載を追加しました。</p> <p>【工業製品製造業分野】</p> <p>御指摘を踏まえて、分野別運用方針に記載している生産性向上のための取組を記載しました。</p>
23	全般	全般	制度所管省庁	—	—	<p>第11回会議の資料1-3「特定技能制度における在籍型出向の要件（案）」において、「必要不可欠要件及び懸念払拭要件の該当性については、分野所管省庁の協力を得て、出入国在留管理庁が在留審査等において出向協定等により確認する」と記載されている。</p> <p>特定技能制度において在籍型出向を行う場合は、（法務大臣が指定する特定技能所属機関の追加的変更として）在留資格変更許可（入管法20条1項括弧書）を受けることが必要となるのか、仮に必要でない場合は、入管法19条の16第2号に基づく所属機関に関する届出（新たな契約の締結の届出）が必要となるのか。</p> <p>また、出向先から出向元に復帰しようとする場合は、（法務大臣が指定する特定技能所属機関の削減的変更として）在留資格変更許可（入管法20条1項括弧書）を受けることが必要となるのか。あわせて入管法19条の16第2号に基づく所属機関に関する届出（契約終了の届出）が必要となるのか。</p>	山脇委員	特定技能の在留資格で行うことができる活動は「法務大臣が指定する本邦の公私の機関との雇用に関する契約」に基づいて行う活動であるため、在籍型出向を行う場合は、出向元・出向先のいずれも、外国人が特定技能の在留資格を付与されるに当たって指定された機関（特定技能所属機関）である必要があります。そのため、指定されていない機関への出向を行う場合は、在留資格変更許可を受けることが必要となります。一方、出向元・出向先のいずれも特定技能所属機関に指定されている場合は、片方の機関の契約が終了しても、もう片方の機関との契約に基づく活動は継続するため、在留資格変更許可申請は要さないこととなります。この場合の届出等の義務に関する整理は検討中です。
24	全般	全般	制度所管省庁	—	—	<p>特定技能制度において在籍型出向を行う場合、出向先は、労働施策総合推進法28条に基づく外国人雇用状況の届出（雇入れの届出）が必要となるかを明らかにされたい。</p> <p>また、出向先から出向元に復帰する場合、出向先は、労働施策総合推進法28条に基づく外国人雇用状況の届出（離職の届出）が必要となるかを明らかにされたい。</p>	山脇委員	企業間で出向関係にある外国人に係る外国人雇用状況については、「主たる雇用関係にある事業主」が届出を行うこととなります。「主たる雇用関係にある事業主」かについての基準は、出向元企業と出向先企業との間で締結される出向契約の内容等に基づき総合的に判断されることとなります。したがって、出向先が主たる雇用関係にある事業主となる場合、・出向時：出向元からの離職の届出と出向先の雇入れの届出が、・復帰時：出向先の離職の届出と出向元の雇入れの届出が、それぞれ必要となります。

項番	分野	業務区分	省庁	本文案項番	修文意見	修文趣旨又は意見・質問	委員名	回答
25	全般	全般	制度所管省庁	－	－	第12回会議机上配付資料②の項番43の回答において、「出向元・出向先の企業を明らかにする必要があり、特定技能外国人の本人の同意を求めることとなります。」と記載されている。 当該記載は、就業規則における出向に係る規定とは別に、出向の対象となる特定技能外国人個人から出向の際に（出向の都度）個別の同意を求めるという趣旨であるかを明らかにされたい。 もしそうであるとすれば、そのような特定技能外国人個人からの個別同意の存在は、誰が、どのような手続において、どのように確認するのも明らかにされたい。書面（同意書）を求めるのであれば、本人が十分に理解できる言語で記載されたものであるべきである。	山脇委員	前回、「出向元・出向先の企業を明らかにする必要があり、特定技能外国人の本人の同意を求めることとなります」と回答しましたが、より正確に説明をするのと次のおりとなります。 出向命令は、労務提供の相手方企業が変更されることから、就業規則・労働協約上の根拠規定や採用の際における同意など明示の根拠のない限り、認められないと解されています。 そして、このような明示の根拠がある場合であっても、就業規則などの包括的な規定ないし同意によって出向を命じるには、密接な関連会社間の日常的な出向であって、出向先での賃金・労働条件、出向の期間、復帰の仕方などが出向規程等によって労働者の利益に配慮して整備され、当該職場で労働者が通常の人事異動の手段として受容している（できる）ものであることを要すると承知しています。 そのため、御指摘の「就業規則における出向に係る規定とは別に、・・・個別の同意を求める」ことについて、一概にはお答えできないものの、基本的には、出向規程等が労働者の利益に配慮して整備されていると認められる場合にあっては、個別の同意を求める必要はないものと考えていますが、出向先における労働条件等について事前に特定技能外国人が理解できる方法で説明することを想定しております。
26	全般	全般	制度所管省庁	－	－	現行の特定技能制度においては、分野別協議会への加入費用は無料となっている（建設分野のJAC及び工業製品製造業分野のJAIMを除く。）。 今般の分野別運用方針の確定後、特定技能制度・育成就労制度において協議会への加入費用を有料とすることが予定されている分野を明らかにされたい。また、有料とすることが予定されている分野にあっては、加入費用として見込まれる金額（概算）を明らかにされたい。 分野別協議会の機能強化は重要であるが、加入費用が高額にすぎるとは、制度として持続的に機能しないおそれがあるし、外国人の賃金に転嫁されてしまうおそれがある。	山脇委員	現時点で、協議会の加入費用を有料とすることが予定されている分野はありません。
27	全般	全般	制度所管省庁	－	－	資料2「特定技能制度及び育成就労制度の受入れ見込数について（案）」について、各分野ごとの、「特定技能と育成就労の構成比」に係る考え方（具体的にどのような分野特性を踏まえて構成比を設定したのか）を明らかにされたい。	山脇委員	各分野の受入れ見込数は、当該分野において生産性向上・国内人材確保の取組を行ってもなお人手不足にある部分となります。その上で、当該受入れ見込数を特定技能と育成就労に配分するに当たっては、分野における1号特定技能外国人や技能実習生の受入れの現状や特定技能の現行の受入れ見込数など分野の実情を踏まえつつ、分野における外国人材の確保と育成の考え方（どの程度を育成就労により育成し、どの程度を即戦力として特定技能から受け入れるか）等に基づき、それぞれ判断したものととなります。
28	全般	全般	制度所管省庁	－	－	資料2「特定技能制度及び育成就労制度の受入れ見込数について（案）」について、各分野の就業者数（B）に含まれている、「経過措置中の技能実習生」の数を分野ごとに明らかにして追記されたい。	山脇委員	就業者（B）には技能実習生が内包されていますが、技能実習の職種・作業と分野は必ずしも関連付けられず、加えて、令和10年度末における経過措置中の技能実習生の在留者数の推計も困難であるため、統一的にお示しできないものとなります。
29	全般	全般	制度所管省庁	－	－	資料2「特定技能制度及び育成就労制度の受入れ見込数について（案）」について、基準時点（令和10年度末）における「技能実習2号修了者の実習修了後の状況」（「特定技能1号（技能実習ルート、試験・検定ルート）」、「技能実習3号」、「帰国等」、「その他在留資格」、「その他」の各割合）を具体的にどのように見通した上で（どのように予測した上で）算出したのかを明らかにされたい。これは、特に特定技能・育成就労の構成比の算出等に影響する事情である（令和2年度～4年度修了者のデータでは、30.2%～53.3%が「帰国等」となっている。）。	山脇委員	各分野の受入れ見込数は、当該分野において生産性向上・国内人材確保の取組を行ってもなお人手不足にある部分となります。その上で、当該受入れ見込数を特定技能と育成就労に配分するに当たっては、分野における1号特定技能外国人や技能実習生の受入れの現状や特定技能の現行の受入れ見込数など分野の実情を踏まえつつ、分野における外国人材の確保と育成の考え方（どの程度を育成就労により育成し、どの程度を即戦力として特定技能から受け入れるか）に基づき、それぞれ判断したものととなりますが、技能実習2号修了者の特定技能への移行状況についても、分野によっては分野の事情を踏まえて加味されているものと考えています。
30	全般	全般	制度所管省庁	－	－	資料2「特定技能制度及び育成就労制度の受入れ見込数について（案）」の「（参考）特定技能制度及び育成就労制度の受入れ見込数の算出方法について」において、「技能実習生の受入れがある既存分野では、基本的に、基準時点に推計される技能実習生数は育成就労での受入れに替わると想定」との記載がある。ここでいう「替わる」とはどのような意味であるかを明らかにされたい。	山脇委員	令和6年3月に既存分野の特定技能の受入れ見込数を設定したときは、技能実習制度が続くことが前提であり、令和10年度末の就業者数に技能実習生が含まれていましたが、今般の設定では、令和9年4月から育成就労制度が開始されることから、技能実習制度が続いた場合に令和9年4月以降に技能実習生となることが想定された者は、基本的に育成就労で受け入れられる者に替わると想定するものです。もっとも、分野の事情を踏まえた分野ごとの推計となり、特定技能と育成就労の構成を調整することもあり得るため、「令和9年4月以降に技能実習生となることが想定された者」の推計値が育成就労の受入れ見込数となるものではありません。