

第13回 特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議  
議事録

日時

令和8年1月7日(水) 9:59~10:59

場所

法務省地下1階大会議室

[出席委員]

高橋座長、山川座長代理、市川委員、清田委員、黒谷委員、是川委員、佐久間委員、  
末松委員(代理出席)、鈴木委員、富田委員、富高委員、花山委員、堀内委員、山脇委員

(出入国在留管理庁)

内藤次長、加藤審議官、菱田政策課長、梅原特定技能・技能実習運用企画室長

(厚生労働省)

宮本統括官、蒔苗審議官、高松参事官(海外人材育成担当)、  
安藤外国人雇用対策課長、井上生活衛生調整企画官、藤本生活衛生課課長補佐、  
芦田福祉基盤課福祉人材確保対策室長

(経済産業省)

荒川製造産業戦略企画室長

(農林水産省)

白須就農・女性課女性活躍推進室長、久保外食・食文化課長、  
高嶋新事業・国際グループ課長補佐、野添食品製造課長

(水産庁)

久納加工流通課長、今治水産業体質強化推進室長

(林野庁)

谷本経営課林業労働・経営対策室長、鈴木木材産業課上席木材専門官

(国土交通省)

羽矢国際市場課長、大西船舶産業課国際業務室長、中野技術企画課長、  
水野貨物流通事業課貨物流通経営戦略室長、藏安全政策課乗員政策室長  
林自動車整備課整備事業指導官、鈴木旅客課企画調査官、  
坂崎航空ネットワーク企画課グランドハンドリング戦略企画調整官

(観光庁)

根来旅行振興参事官

(環境省)

相澤資源循環課長

## (外国人技能実習機構)

### 根岸理事

## 1 開 会

○事務局 皆様、おはようございます。

本日は御多忙のところ、本会議に御出席いただきまして誠にありがとうございます。  
本日進行を担当いたします。出入国在留管理庁政策課の青柳と申します。

本日の会議は、会場参加とオンライン参加を組み合わせましたハイブリット形式で開催しており、鈴木委員、末松委員につきましてはオンラインで御参加いただいております。

それでは、以降の進行は高橋座長をお願いいたします。

○高橋座長 皆さん、おはようございます。これより、第13回特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議を開催いたします。委員の皆様、本日もどうぞよろしくをお願いいたします。

本日の議題は、これまでも御議論いただいている特定技能制度及び育成就労制度の分野別運用方針の作成についてです。

この会議では、昨年5月の第3回会合から計11回にわたって両制度の分野別運用方針に関する議論を行い、これまで委員の皆様からは様々な御意見を頂いたところです。本日の会議においては、引き続き分野別運用方針案についての議論を行っていただきますが、加えて、この会議から、外国人の受入れ・秩序ある共生社会実現に関する関係閣僚会議に報告するための検討結果の取りまとめに至ることができればと思っております。委員の皆様におかれましては、引き続き御協力のほどよろしくお願い申し上げます。

○事務局 ありがとうございました。

それでは、報道の方々による撮影取材等はここまでとさせていただきます。報道の方は、ここで御退出いただきますようお願いいたします。

## 2 議 事

○高橋座長 それでは、第13回会議の議事を進行させていただきます。

本日は議論を大きく二つに分け、時間を区切って議論を行いたいと思います。前半は受入れ見込数を含む分野別運用方針について（案）についての議論、後半は有識者会議の主な御意見と対応（案）についての議論を行いたいと思います。

それでは、前半の受入れ見込数を含む分野別運用方針について（案）に関する議論を行いたいと思います。

資料は、資料1-1、1-2、資料2及び机上配付資料①、②になります。それでは、事務局から資料に基づき説明をお願いいたします。

○菱田政策課長 おはようございます。出入国在留管理庁政策課長の菱田でございます。

特定技能制度及び育成就労制度の分野別運用方針について（案）について説明いたします。

資料1-1は、前回会議でお示した分野別運用方針案からの修正点について、見え

消しにてお示ししているものですので、机上に配付させていただいている資料1-1を用いて説明いたします。なお、受入れ見込数につきましては、後ほど資料2を用いて説明いたしますので、それ以外の主な修正点について、順に説明いたします。

初めに、15ページを御覧ください。ここでは、ビルクリーニング分野を例に説明いたします。

前回会議における富高委員からの国内人材確保の取組の記載について、就業促進、処遇改善、安全衛生対策の項目を統合して記載している分野や、成果の記載が漏れている分野があるため、漏れのないように記載いただきたい、また、他の分野と比較し記載が簡素である分野について、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、原則、労働災害の度数率のデータを記載し、その他のデータは補完的に記載していただきたいとの御指摘を踏まえまして、可能な限り記載を追記いたしました。

続きまして、資料の7ページ、155ページ、177ページ及び182ページを御覧ください。こちらは、第10回会議及び第11回会議におきまして、花山委員及び佐久間委員から、試験名についての御指摘がございましたことを踏まえまして、介護分野、漁業分野、外食業分野及び林業分野におきまして、試験名の修正を行いました。

その他の見え直し修正につきましては、記載漏れに伴う追記であったり、誤記等の形式的な修正となります。

なお、第11回会議におきまして山脇委員から御意見を頂きました、技能実習から特定技能へ移行時の地域間異動状況でございます。これは、直近年度のものでございます。また、技能実習2号の実習修了後の状況に関する統計データにつきまして、今回、参考資料としてお示しいたします。

資料の415ページを御覧ください。こちらは、技能実習から特定技能への移行時の地域間異動状況を示したものになります。令和7年6月末現在の1号特定技能外国人33万3,123人のうち、技能実習からの移行者は14万4,402人となっております。そのうち、特定技能1号への移行に際して、都道府県をまたぐ住居地の異動があったのは、32.8%にあたる4万7,432人となっております。当該異動における各都道府県の転出、転入状況は、下部の表のとおりでございます。大都市圏として黄色で示した8都府県につきましては、いずれも転入超過となっております。また、次のページに移行前後の都道府県が分かるようクロス表を添付しております。

続きまして、417ページを御覧ください。こちらは、技能実習2号修了者の実習修了後の状況を示したものになります。技能実習2号修了者の実習修了後の状況は、令和5年度及び令和6年度修了者のいずれにおきましても、特定技能1号となる割合が最も多くなっております。なお、令和6年度修了者の特定技能1号の割合は、令和5年度修了者のものより低く出ておりますが、これは統計を取りました令和7年6月末時点では、まだ特定技能1号移行準備のための特定活動の者が多いためであり、仮に移行準備のための特定活動の者がほぼ特定技能1号に移行するとすれば、令和6年度修了者の半分を超える者が特定技能1号となりますので、令和5年度修了者における割合と同水準になります。

また、特定技能1号のルート別の割合でございますが、令和5年度及び令和6年度修了者のいずれにおいても、技能実習ルートが最も多くなっております。

また、前回会議におきまして、山脇委員より在籍型出向につきまして、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、出向の都度個別的な同意を求めるのか、そうであれば、そのような特定技能外国人からの個別同意は誰がどのように確認するのかとの御質問いただいておりますので、お答えいたします。机上配付資料①の項番25も併せて御覧いただければと思います。

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いうように回答をいたしましたので、より正確に説明させていただきます。

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おります。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、出向規定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ものであることを要すると承知しております。

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、個別的な同意を求めることにつきましては、一概にはお答えできないものの、基本的には出向規定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、個別的な同意を求める必要はないと考えておりますが、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求めることを想定しております。いずれにいたしましても、在籍型出向に関しましては、省令等の整理も含めて引き続き検討してまいります。

その他の御指摘に対する回答につきましても、机上配付資料①、前回会議の事前質問・意見に対する回答に記載しておりますので、御参照願います。

次に、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説明いたします。

403ページの資料2を御覧ください。本資料は、基本的に前回会議資料の再掲でございますが、一部変更点がございますので説明いたします。

408ページを御覧ください。工業製品製造業分野の生産性向上（D）における生産性に係る数値について、適正な数値ではなかったため、赤字のとおり約7%と修正しております。また、本修正に合わせて、分野別運用方針についても修正を行っておりまして、該当箇所は29ページ及び31ページとなります。

なお、受入れ見込数の特定技能、育成就労への配分に係る考え方につきまして、育成就労の設定がある17分野では、具体的には特定技能の既存の設定数であったり、技能実習生の受入れ実績等を踏まえた育成就労の受入れ想定を踏まえた設定としているもののほか、例えば、業界から聴取するなど分野の実情を踏まえまして、一定の構成比を想定するなどして設定しているものがございます。

受入れ見込数についての説明は以上となります。

○高橋座長 ありがとうございます。

それでは、質疑応答、意見交換を行います。なお、机上配付資料の提出意見を基に御発言される場合は、資料番号及び表の項番を言っていただけますと、進行上助かります。

それでは、御質問等あれば挙手、オンラインで参加されている委員の方は挙手機能でお知らせをお願いします。御発言のある方いらっしゃいますでしょうか。

堀内委員どうぞ。

○堀内委員 ありがとうございます。前回の会合で申し上げた意見を踏まえての各分野の受入れ見込数、特定技能、育成就労の配分に関する考え方をお示しいただきまして、ありがとうございます。感謝申し上げます。受入れ見込数の特定技能、それから育成就労の配分に関しましては、各分野の実情を踏まえつつ、外国人材の確保と育成の考え方に基づいて判断されているということ、理解できたところでございます。

一方で、例えば労災発生率が高く安全衛生が徹底されるべき危険業務等につきましては、育成就労からしっかりとその業務に習熟していただいて、特定技能に移行していくといった視点があるのではないかと考えておりました。新規分野を見ますと、労災発生率が比較的高い資源循環分野では、特定技能が育成就労より少ない設定になっていますので、中長期で育成していくという方針だろうと伺えるところです。一方で、林業分野を見ますと、特定技能の受入れ見込数が育成就労より多くなっていますので、配分に当たっては、各分野の実情を踏まえつつも、例えば労災発生率の高い分野などについては、しっかりと安全衛生などが確保されるよう、基本的な配分の在り方について、分野横断的に共有いただく必要性についても議論が必要ではないかと考えております。

以上でございます。

○高橋座長 ありがとうございます。コメントを頂戴しました。

ほかに。市川委員、どうぞ。

○市川委員 本日提出した机上配付資料②の項番1から4で記載しましたがけれども、受入れ見込数の関係で、現状では技能実習2号以降の修了者が特定技能に移行することがありまして、今日のデータでも、大体ざっと見ると75%ぐらいの人が特定技能1号に移行しているということなので、そのことを考えたときに、特定技能1号の受入れ見込数が、この設定でいきますとかなり窮屈になってしまうのではないかとというふうに思います。

特にここで記載しました建設分野、造船・船用工業分野と、あと飲食料品製造業分野、これはむしろ超過する可能性すらあって、そのために、技能実習生は今、特定技能1号への移行を見据えて研修の育成を受けている方もいるとすると、それを無理やり抑えつけてしまう、排除してしまうようなことになってはいけないのではないかなと思います。その辺りの見込みをどう見てらっしゃるのかということと、仮にオーバーフローしそうな場合に、柔軟な対応、その都度有識者会議を開催するなりして見込数の修正をしていくとか、そういった対応があり得るのかどうかという辺りもお伺いしたいというふうに思います。

○高橋座長 事務局、いかがでしょうか。

○菱田政策課長 御意見ありがとうございます。複数の分野に関わる事項でございますの

で、入管庁から回答させていただきます。

市川委員の御指摘のとおり技能実習の職種・作業と特定技能制度及び育成就労制度における分野は必ずしも関連しないものの、技能実習2号修了者全体の特定技能1号等への移行状況については、先ほど説明させていただいた資料のとおりでございます。また、受入れ見込数につきましては、基準時点、今回は令和10年度末における分野ごとの産業需要等を踏まえて推計した必要就業者数と、同時点で見込む就業者の差分である人手不足数から、生産性向上、国内人材確保の取組によって補う部分を差し引いて、なお人手不足になる部分について外国人材、これは特定技能と育成就労でございますけれども、受入れが必要として設定するものでございます。

技能実習制度は受入れ上限の設定がなく、技能移転を目的とした制度であるため、必ずしも特定技能1号への移行が前提となるものではございませんけれども、各分野における、なお人手不足になる部分である受入れ見込数の特定技能、育成就労への配分につきましては、今後の受入れ状況等を踏まえまして、分野別運用方針を改定することにより必要な見直しを行うことは、これはあり得るものと考えております。その際には、有識者会議の皆様にも、また御協力を頂くことにならうかと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○高橋座長 ありがとうございます。

続いて、北海道、鈴木委員、お願いいたします。

○鈴木委員 ありがとうございます、北海道知事の鈴木でございます。今回、高橋座長を始めとして取りまとめに御尽力いただいたことに、まず冒頭、心から感謝申し上げます。その点で2点、私の方から発言をさせていただきたいと思っております。

今、受入れ人数の話も御意見があったところでございますが、大都市圏に外国人材が過度に集中しないようにということで、地方への配慮施策としての受入れ人数枠の拡大と転籍受入れ割合の緩和、この二つが明示をされているところです。こうした地方への配慮施策は大変重要であると考えております。国においては、事業者への制度の周知徹底などしっかり取り組んでいただきたいということを、改めて申し上げたいと思っております。

また、農業や水産加工、建設、介護など様々な分野で、外国人は欠かすことのできない存在となっております。こうした配慮を講じて、なお結果として大都市圏への集中が進むこととなれば、北海道を始めとして国内の各地域の経済、生活が立ち行かなくなることも懸念されます。先ほど受入れ見込数のところで、見直しも必要な場合は有識者会議などという話がありましたけれども、そもそも大都市と地方のバランスをどう考えているのかという基本的指標が、昨日問い合わせたところ判然としないということで、そうすると、大都市と地方のバランスをどう認識をして施策を図っていくかが判然としないということであれば、今後も施策を講じて、バランスが失われている、失われていないところをどう、何をもって判断するのがよく分からないという点、明確に御説明を頂きたいと思っております。

その上で、その指標なるものが作られるべきだと思いますけれども、毎年度モニタリングをして、大都市への過度な集中が進んでいるのか、進んでいないのかということを確認し、また即座に必要な施策の見直しを図るなど、今考えている内容がしっかり実効

性を担保できる施策となるように、不断の見直しをしていただくことが重要だというふうに考えています。

2点目としては、外国人に対する根拠のない情報や排他的な言動等も全国で見られるということがございます。全国知事会においても、国民の皆様へのメッセージとして、多文化共生社会の実現を目指す共同宣言ということで、昨年11月に発出をいたしまして、排外主義を強く規定をする立場を明確にしたところでです。

外国人の方々は、地域の産業や暮らしを支える大切な存在であるとともに、我々と同じ生活者でもあり、地域の一員として共に暮らしていくための多文化共生の取組が必要になります。本制度を進めていくにあって、市町村におきましては、マンパワーや財源が限られている中で、住民となりました外国人の皆様を対象とした日本語教育や一元的な相談窓口の体制整備などに既に取り組んでいますけれども、自治体の負担が課題となっているというところなんです。国として、必要な日本語学習プログラムの提供はもちろんとして、地域が行う取組について、全額地財措置で手当てをするなどのなお一層の多文化共生施策の充実を、本制度施行前にしっかりと明確にした上で充実を図っていただきたいと思っております。

以上の2点について、極めて重要な事項であると考えておりまして、座長と事務局で、この案に反映させることも検討の上、最終的な関係閣僚会議への提出の前の内容に是非反映していただきたいと思っております。今、事務局でお答えいただけることと、そうでないこともあると思うので、そのことも踏まえて反映いただくよう、強く申し上げたいと思っております。ありがとうございます。

○高橋座長 ありがとうございます。コメントと御要望を頂戴しましたけれども、所管省庁としてコメントいただければと思います。

○内藤次長 出入国在留管理庁次長の内藤でございます。御意見ありがとうございます。現時点で事務方として答えられるところを申し上げます。

まず、1点目でございますけれども、当庁としましては、関係省庁と連携の上、育成就労制度が円滑に運用開始できるよう、まずは分野別運用方針のみならず、関係省令や分野別運用要領等の周知広報を徹底するなどして、令和8年度からの施行日前申請、令和9年度からの施行に向けて必要な準備を着実に進めていきたいと思っております。

その上で、育成就労制度の運用に当たりましては、御指摘のございました、人手不足の地域で人材確保が適切に行われ、地方経済の活性化に資するよう、地方の受入れ機関に対する配慮施策などを着実に実施したいと考えております。そして、この運用状況におきまして、地方における人手不足の状況も把握し、育成就労制度の趣旨や優良事例を全国的に周知することなどによって、御懸念の各地域の事業者が必要な育成就労外国人を受け入れられるよう図ってまいりたいと考えております。

次に、2点目でございますけれども、排外主義というお話ございましたけれども、当然排外主義とは一線を画しつつ、国民と我が国で生活する外国人にとって、安全・安心な秩序ある共生社会の実現に向けた環境整備を進めていくには、地方公共団体との連携がまさに重要と考えております。政府におきましては、情報連携、それから交付金による財政的支援など、国と地方公共団体との適切な役割分担を踏まえながら、関係省庁間

で連携し、外国人との秩序ある共生社会の実現に向けた取組を進めてまいりたいと考えております。

また、御意見につきましては、総合的対応策等についての議論にちゃんと生かしていきたいと、そのように考えております。ありがとうございます。

○高橋座長 ありがとうございます。座長の高橋でございますが、私としても、ただいまいただいた御意見を、できるだけ提出する検討結果に反映させてまいりたいと考えております。ありがとうございました。

それでは、ほかに御意見ある方いらっしゃいますか。

富高委員、どうぞ。

○富高委員 ありがとうございます。3点ほど申し上げたいと思います。

まず1点目は、国内人材確保の部分でございます。先ほども御説明いただきましたとおり、前回までの指摘を踏まえてフォーマットの統一と記載の充実を行っていただきまして、その点について感謝申し上げます。

ただ、机上配付資料②の項番9の方にも記載しているんですけども、農業分野、漁業分野、また外食業分野においては、賃金水準の変化とか労働災害の度数率などに関する成果のデータの記載もないので、その点、すぐに整備できるかどうかというのはあると思うんですけども、今後の課題でも結構ですので、しっかりとその部分は整備できるようにしていただければと思います。

それから、受入れ見込数の配分につきまして、先程から皆さんから御意見が出ております。配分の根拠や理由など、これはもう100%正しいのだと我々が判断することも難しいところはあるんですけども、やはり納得感のある数値とすることが非常に重要だと思っておりますので、今後見込数を算定する際には、今回委員から指摘があった事項なども含めて、その数値に至った考え方を根拠とともに丁寧に提示していただくということであったり、今後の実態把握などもして、適宜この有識者会議をうまく活用しながら、見直しを図っていくことが重要だというふうに思っております。

それからもう1点、在籍型出向のところでございます。机上配付資料①の項番25で、先ほど説明があったのは、山脇委員からの御指摘の部分でございます。ただ、今回その2分野に限り限定的に認めるということと、やはり日本語の理解力が低い外国人であるということを考慮すると、日本人以上に丁寧な運用確認というのが不安の払拭という意味でも重要なかなというふうに思います。

最後のところにも、出向先における労働条件等について事前に理解できる方法で説明をというふうにも書いてございますけれども、是非その部分、少なくとも労働条件の説明の際に、出向先における労働条件等についてもしっかりと説明することを求める運用としていただきたいというふうに思いますので、意見として申し上げておきます。

以上です。

○高橋座長 御意見を3点いただきましたけれども、事務局いかがですか。

○菱田政策課長 まず1点目、国内人材確保についてのフォーマットを統一して記載していくという点につきましては、関係省庁とも協力しながら整理を進めてまいりたいというふうに考えております。

2点目の配分の根拠につきまして、納得感のあるような示し方をという点につきましては、ちょっと至らない点もございましたけれども、次の設定時には、よりよい形でお示しできるように努めてまいりたいと考えております。

3点目の在籍型出向についての御指摘につきまして、コメントさせていただきたいのですけれども、よろしいでしょうか。

1号特定技能外国人につきましては、在留資格認定証明書交付申請の前ですね、つまり入国前に、契約内容等について情報提供することが支援計画に記載されまして、対面又はテレビ電話等で、本人が理解できる言語で情報提供を行うことを求めていますところ、在籍型出向を行う場合には、その情報提供の中で、具体的な出向先における労働条件等についても説明することを求める想定でございます。また、入国後に具体的な出向先が決まるというようなことも考えられますけれども、その場合には、在留資格変更許可申請が必要になり、当該申請は本人による申請になるため、外国人本人は出向することについて承知しているものとなります。

いずれにいたしましても、在籍型出向につきましては、省令との整理も含めて引き続き検討させていただきます。

○**富高委員** 御説明ありがとうございました。基本的には、入国前にその出向先が確定をして、事前に外国人労働者の方がその出向先の労働条件も納得した上で来日できることが重要だとは思いますが、今御説明あったとおり、来られてから出向先が確定するということもあるのだというのは理解はするのですが、日本人でも、出向の部分というのは不安を感じる部分も多いと思いますので、入国後に決まる場合であっても、丁寧な説明というところは是非お願いしたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○**菱田政策課長** ありがとうございます。入国前に具体的な出向先が決まっていなかった場合、具体的な出向先が決まった後に、在留資格変更許可申請の負担が生じることから、原則は、入国前に出向先も決まっているケースになるのではないかと想定しております。また、入国後に具体的な出向先が決まるケースでございまして、入国前から出向すること自体は決まっている場合には、入国前の契約内容等に係る情報提供の中で丁寧な説明を求めることを想定しているほか、在留資格変更許可申請において、出向が必要となった理由を具体的にどのような形で記載させるかなど、運用については引き続き検討させていただきたいと考えております。

なお、原則入国前に出向先が決まっているというところを求めることについては、それは制度所管として困難だと考えておりますけれども、入国後に具体的な出向先が決まる場合には在留資格変更許可申請が必要になりますので、当該申請が必要になることについては、今後要領等でお示しすることを検討してまいります。

以上でございます。

○**高橋座長** よろしいですか。ありがとうございます。

ほかに御意見のある方いらっしゃいますでしょうか。

山脇委員、どうぞ。

○**山脇委員** ありがとうございます。まず、今回作っていただいた参考資料ですけれども、

本当にありがとうございました。更に貴重な資料になったと思います。特に、今回すごく大変な作業をお願いしたと思うのですが、どういう意味で貴重になったかと申し上げると、少なくとも5点について大変有益なデータだと思います。

1つ目の点は、育成就労制度における地方とそれ以外での事業所ごとの人数枠の設定の在り方、2点目は育成就労制度における転籍制限の在り方、3点目は育成就労と特定技能の受入れ見込数の設定の在り方、4点目は育成就労と特定技能の構成比の在り方、5点目は特定技能1号評価試験の難易度、実施方式を含めた在り方について、非常に有益なデータになったと思います。最後の5点目につきましては、どこの数値を見て申し上げているかと申しますと、この参考資料の417ページの技能実習2号修了者の実習修了後の状況の令和5年度修了者と令和6年度修了者の中で、特定技能1号に移行した者のルート別内訳のところを見ますと、令和5年度修了者について、試験等ルートは20.3%で令和6年度修了者は15.8%ということで、要するに試験等ルートというのは、技能実習で習得した技能とは根幹的な共通性がない分野・業務区分にあえて移行したという人が15.8%又は20.3%という、相当割合いるということを示しているのです、これはいろんな要因があると思うのですが、1つの要因としては、実務経験を積んでいない人でも、15.8%から20.3%は他分野・他業務区分に移行したということを表しているのです、特定技能1号評価試験の難易度や実施方式を含めた在り方についても、有益なデータとなると考えました。

2点目は、机上配付資料①番の項番25の在籍型出向の点でございます。先ほど富高委員がおっしゃったことと問題意識は全く同じなのですけれども、この項番25に対する回答の中の最後の部分ですね、「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求めることを想定している」というのは非常に重要な回答だと考えておまして、在籍型出向の場合は、その出向先と労働者があえて労働契約を新たに締結するということはないとしても、労働条件通知書の交付は必要だというのが厚生労働省の行政見解であると理解しております。ですので、出向先又は出向元から交付される労働条件通知書を、外国人労働者の母国語など本人が十分理解できる言語で記載するとともに、その労働条件通知書の中身も審査等において考慮するというのを御検討いただければと思います。

以上です。

○高橋座長 事務局いかがでしょうか、最後の点は。

○安藤課長 厚生労働省の外国人雇用対策課長です。先ほどから、在籍型出向の場面だけを取り上げられておりますけれども、確かに在籍型出向は、身分も変わるということで重要な労働条件の変更だというふうに理解しております。育成就労に限らず、これは全ての外国人労働者に起こり得る話でございます、私ども労働施策総合推進法に基づきます外国人雇用管理改善指針におきまして、在籍型出向だと特出しはしておりませんが、重要な労働条件の変更については母国語できちんと伝わって正確に理解できるようにというような指導をさせていただいております。その観点からも今回の新しい制度に当たって、また出入国在留管理庁とも連携をしながら、新しい制度にそういった精神を落とし込めるように努力してまいりたいと思います。

○高橋座長 ありがとうございます。

ほかに御意見のある方いらっしゃいますか。

はい、どうぞ、山川委員。

○山川座長代理 ありがとうございます。2点ありまして、まず、特定技能と育成就労の受入れ見込数の配分についてですが、先ほど御説明がありましたように、事情の変化が生じた場合には、改めて有識者会議に諮って検討を行うということはあるかと思えます。ただし、その際は基本方針に沿った形で検討を行うということで、人数がこれだけいるからということで、直ちに変更するというにはならないかと思えます。

また、受入れ人数の上限のようなものを設けている国もありますが、結構そういうことは問題になりまして、確か前にも説明があったと思えますが、見込数の充足状況みたいなものを適宜情報提供しておいて、例えば、アメリカのH-1Bビザみたいなものですが、それが企業の要員計画に影響することから、適切な情報提供が必要になるかと思えます。外国人にとっても、充足状況というのは重要な情報になるかと思えますので、そちらを御留意いただければと思います。

もう1点が在籍型出向の件ですけれども、今御説明いただいたとおりと思えます。厚生労働省外国人雇用対策課長のお話にありましたように、在籍型出向に限ったことではなくて、外国人の労働契約がどういう内容のものかというのは、前も申しましたように非常に重要なことになってくるので、例えば、書類を受け取ってもらう際には、確実に受領のサインをもらうようにするとか、今、日本人の労働者についても同意の有無というのは争点になることが多くて、口頭で説明しただけで、説明が曖昧ないし不十分だと、同意がないと認定する裁判例が多々あります。したがって、書面化と、きっちり説明して同意を取るということがコンプライアンス上重要になります。今回の件は労働法コンプライアンスと入管法コンプライアンスと二つのコンプライアンスが重なってくるという問題ですので、そういった説明をきちんとして証拠に残すといえますか、同意の成立を確実にするというのは重要かと思えます。

以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。

1点目については、事務局いかがでしょうか。

○菱田政策課長 御意見ありがとうございます。見込数の設定の考え方について、基本方針に沿って考えていくという点については全く異論ございません。

○高橋座長 人数の充足状況について適宜アナウンスをする話については。

○菱田政策課長 充足状況につきましては、特定技能制度におきましては、数か月ごとにその制度を説明する資料をホームページ上でも公表しておりまして、各省庁に対しては毎月、基本的には状況をお送りしていると認識しております。

育成就労制度が始まりまして、当然同様に、きちんとその充足状況については見えるようにさせていただきたいと考えております。

○高橋座長 その点は、先ほど市川委員からの御指摘もありましたけれども、育成就労を終了した者が特定技能に移行できないことがあってはいけないと思うので、そこは常時アナウンスを行い、枠がどうなっているかというところを、業界はもとより外国人本人

にも知っていただくということが必要だと思しますので、この点について対応をお願いしたいと思ひます。

ほかに御意見のある方いらっしゃいますでしょうか。よろしいですか。

それでは、後半の議論に移りたいと思ひます。

後半は、有識者会議の御意見と対応（案）についての議論です。資料は机上配付資料①から③となります。なお、机上配付資料③の有識者会議の御意見と対応（案）、これについては、取りまとめが終わり、内容が確定次第公表されますけれども、現時点においては、追記、修正があり得る調整中のものとなりますので、前回会議と同様、引き続き非公表資料とします。取扱いには御留意を願ひたいと思ひます。

それでは、事務局から説明をお願いします。

○**菱田政策課長** それでは、入管庁から説明させていただきます。机上配付資料③、これはタブレットの方に搭載させていただいておりますので、御覧ください。

有識者会議の主な御意見と対応（案）につきまして、前回会議でお示した資料からの修正点を説明させていただきます。修正部分につきましては、青字でお示しております。

まず、生産性向上、国内人材確保についてございますが、1ページを御覧ください。各分野における生産性向上の目標設定につきまして、前回会議での座長、座長代理及び是川委員の御意見を踏まえまして、御意見欄に3つ目の○のとおり記載を追記しております。

続きまして、受入れ見込数でございます。同じく1ページの下欄を御覧ください。受入れ見込数の設定につきまして、前回会議での座長及び是川委員の御意見を踏まえまして、御意見欄及び今後の対応欄を追記しております。

続きまして、3ページを御覧ください。本人意向による転籍制限期間につきまして、今後の対応として、1年を超える転籍制限期間の継続の必要性を「慎重に」検討するとしておりましたところ、前回会議での堀内委員の御意見を踏まえまして、「丁寧に」検討すると修正させていただきました。

続きまして、4ページ及び5ページを御覧ください。同じく本人意向による転籍制限期間につきまして、前回会議での市川委員の御意見を踏まえまして、2年の転籍制限期間を設定した各分野が、1年の転籍制限期間を目指すための具体的な取組を、今後の対応欄に記載いたしました。

続きまして、6ページを御覧ください。地域協議会につきまして、前回会議での市川委員の御意見を踏まえまして、御意見欄及び今後の対応欄について修正を行っております。

続きまして、7ページを御覧ください。在籍型出向につきまして、前回会議までの富高委員の御指摘を踏まえまして、御意見欄及び今後の対応欄に記載しております。

続きまして、9ページを御覧ください。自動車運送業分野につきまして、佐久間委員からの、現行要件を維持し、一定期間検証してから見直しを検討すべきとの御意見、富高委員からの、賃上げなどの国内人材確保の取組及び取組への支援の強化が必要との御意見、同じく富高委員からの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との御意見、並びにこれらに対する今後の対応について記載しております。

続きまして、13ページを御覧ください。労働安全衛生の取組に係る上乘せ基準の設定につきまして、前回までの富高委員からの御意見を踏まえまして、御意見欄に追記をしております。

同じく、13ページでございますが、この会議で、今後検討となった事項のフォローアップにつきまして、前回会議までの富高委員の御意見を踏まえまして、御意見及び今後の対応を記載しております。

続きまして、14ページを御覧ください。技能評価試験につきまして、前回までの佐久間委員及び富高委員の御意見を踏まえまして、御意見及び今後の対応を記載しております。

説明は以上になります。

○高橋座長 ありがとうございます。

それでは、質疑応答、意見交換を行います。御発言のある方いらっしゃいますでしょうか。

市川委員、どうぞ。

○市川委員 まず、本人意向による転籍制限期間について、かねて申し上げたとおり、やはり1年でいくべきだという分野がなお存在すると私自身は考えておりますけれども、その点はさておくとして、仮に2年と設定した場合に、1年を目指すためにどう取り組んでいくかという点については、一応この記載を頂いたということで理解をいたしました。

あともう1つ、6ページの地域協議会の構成に関しまして、地方公共団体の機関、その他の関係機関には、具体的にどのような組織が含まれるのかというのは、例えば国際交流協会等は、地方公共団体に準ずるものとして位置付けられるイメージがありますけれども、一方で民間の支援機関やNGOなど各種相談機関の参画も全く排除しているという趣旨ではない、構成に例えばテンポラリーに入るとか、そういうこともあり得るとい認識なのかどうかという点を、確認させていただければと思います。

○高橋座長 事務局、お願いします。

○菱田政策課長 御意見ありがとうございます。今回、今後の対応の中の6ページのところにも、市川委員からの御指摘については記載させていただいております。今回ここで書いたのは、地域協議会の構成員、育成就労法第56条第1項に定められたものというところで、条文どおりの記載になっております。ですので、ここはその他の関係機関という中で、公的機関に準ずるものを想定はしているところでございますけれども、その機関の性格に応じて、個別に判断をしてまいりたいと考えております。

その上で、外国人支援のNGO等との連携の重要性については、御意見もいただいておりますので、そういった民間の機関との連携ということも、しっかり取り組ませていただくということで考えております。

○高橋座長 よろしいですか。

○市川委員 支援する機関というのは民間であったり、私ども弁護士会もそうですけれど

も、いろんな機関が想定できるので、そこを柔軟に取り込んだりしながら、是非取り組んでいただきたいなと思いますし、その辺りの書きぶりも、もし調整できる部分があれば、少し調整いただければと思います。

○高橋座長 「外国人の支援等を行っている民間の機関等とも連携し」とあるので、そこは幅広く解釈できるんだと思いますけれども、それでよろしいですかね。

○菱田政策課長 結果として、そういった民間の機関等との連携というような仕上がりになることは、想定しているところでございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

ほかに御意見のある方いらっしゃいますでしょうか。

堀内委員、どうぞ。

○堀内委員 ありがとうございます。育成就労制度の開始の前に、2点ほどお願いしたいと思います。

1つは、育成就労の受入れに関する分野別運用要領の策定ですけれども、2027年4月の制度開始が迫る中で、受入れ機関や監理支援機関が新制度への準備ができるように、可能な限り早期に運用要領を公表いただければと思っております。この点について、もし公表時期の目途等がありましたら伺えればと思います。

それから、2点目が技能評価試験の改善ですけれども、専門家会議を含めて、この有識者会議においても、試験の測定方法や内容、合格率等、多くの課題が指摘されていると認識しております。専門家会議において今後も精査いただくとともに、今後の有識者会議においても、定期的に改善状況をお示しいただければと思います。

以上です。

○高橋座長 事務局、いかがでしょうか。

○菱田政策課長 御意見ありがとうございます。分野別運用要領の策定については今、鋭意作業中でございます。施行日前申請を念頭に、できるだけ早期に公表できるように努めてまいります。現時点では、公表時期を申し上げられないんですけれども、鋭意努力させていただきたいというふうに考えております。

専門家会議での課題につきましても、引き続き、適切に対応してまいりたいというふうに考えております。

○高橋座長 ほかに御意見のある方いらっしゃいますでしょうか。

よろしいでしょうか。

それでは、これまでの議論をもって取りまとめに入らせていただきたいと思います。この会議から関係閣僚会議への報告資料となる、有識者会議の主な意見及び対応案について、本日いただいた御意見も踏まえて、私と事務局で修正を検討させていただき、関係閣僚会議に提出したいと思っておりますけれども、最終的な修正及び関係閣僚会議への意見提出の進め方については、基本的に座長である私に御一任いただくと有り難いと思っておりますが、いかがでございましょうか。

ありがとうございます。それでは、そのように進めさせていただきたいと思っております。

どうぞ、佐久間委員。

○佐久間委員 まず、この間、制度所管省庁、そして分野所管省庁の各御担当の皆さんに

関しては、毎回各種資料の御準備を賜りまして、本当にありがとうございました。御無理をおかけしたお願いもあったかと存じます。本当に感謝申し上げます。

今回の会議をもって、分野別運用方針案が取りまとまるまでできており、私とすれば、その効率化と付加価値労働生産性が混在となっている生産性向上の取組や日本人の雇用の促進努力と受入れ見込数の関係など、全面的に賛同できない部分というのがありますし、また、要件の共通化を図りたいところ、業界独自の特定の地域のみ適用する要件の設定など、少々強引ではないかなという部分もあるのですが、育成就労制度施行まで1年と3か月に迫っているという事情もあるため、これ以上特段意見を申し上げるつもりはございません。

前回、12月23日の会議で複数の委員からも御発言がありましたが、分野の追加、そして分野別運用方針の改正等の特別の事由はなくとも、定期的にモニタリングをする機関として、有識者会議は開催していくべきだと思います。分野別運用方針案に総じて言えることは、分野所管省庁ごとの考え方があり、それを否定するものではありませんが、尊重し過ぎて、生産性の考え方、国内人材確保の実施等についても、具体性が欠けている部分があるのではないかと思います。この後、事務局におかれましては、先ほども堀内委員からもありましたように、運用要領の作成というのを、今事務局の方でもされていると思うんですけども、各省庁の考え方は尊重しつつも、しっかりと制度所管の出入国在留管理庁、厚生労働省がグリップをしていただきたいと思います。

その際、今回もいただきました分野、地域、ルート別の転籍、転職の状況とか、それから就労系の在留資格別の在留者の増減、各制度の分野別協議会の運営状況、そして地域協議会の開催状況や議論の状況といった資料についてもお示しいただきたく、議論をしていくことが必要かと思えます。

すみません、長くなり申しけれども、以上でございます。

○高橋座長 ありがとうございます。座長が言わなければならないことをおっしゃっていただいたと思うんですけども、随分長い間議論して、無理難題に随分事務局にお応えいただいたと同時に、確かに私たちもちょっと強引かなと思うようなところがあったのは事実だと思います。ただ、これから制度を運営していくというところで、試行錯誤のところがありますので、これから先、できるだけ強引と言われぬように定式化していくということですかね、それが必要だと思います。

そういう意味で、これから先事務局が、特に制度所管省庁がグリップをして、チェックをして、モニタリングをしていただいて、必要に応じて会議を開催していただいて、そして、必要な改正を図っていくということが、これからは必要だと考えております。ありがとうございました。

それでは、事務局から今後の予定について説明いただきたいと思えます。

○菱田政策課長 事務局として、至らない点多々あったことについておわび申し上げるとともに、今後よりよい事務局としての取組をしてまいりたいと考えております。

今後の予定についてでございます。ただいま座長から御説明いただきましたとおり、有識者会議の主な御意見及び対応（案）につきましましては、修正の要否につきましまして座長と相談させていただきまして、その結果を速やかに皆様にお示しした上で、1月中旬を

目途に、当庁ホームページにおいて公表したいと考えております。また、分野別運用方針案につきましても、本日の御意見を踏まえまして、関係省庁において、要すれば修正を行って、その結果を皆様にお示ししたいと考えております。その上で、分野別運用方針の閣議決定に向けまして、関係閣僚会議へ提出させていただく予定でございます。

次回会議につきましては、基本方針又は分野別運用方針の改正が必要となった場合の開催となりまして、現時点では本年4月以降の開催を想定しているところでございますが、こちらにつきましては、開催の目途が立った段階で、改めて日程調整の連絡をさせていただきたいと考えております。

事務局からは以上でございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

今の事務局の説明に関して、何か御質問等ありますでしょうか。

よろしいでしょうか。

### 3 閉 会

○高橋座長 それでは、本会議の今後の予定については、事務局から案内があったとおりですけれども、育成就労制度ができてから初回となる今回の分野別運用方針の議論については、本日が重要な締めくくりとなります。委員の皆様におかれましては、昨年5月から11回にわたり精力的に御議論いただきました。座長として感謝、深く申し上げます。関係省庁におかれては、この会議の意見を十分に踏まえて、分野別運用方針の策定を進めていただきますよう、委員を代表してお願いしたいと思います。

それでは、これもちまして第13回会議を終了いたします。

皆様本日はどうもありがとうございました。

以上