

第8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7年10月6日（月）15:00～17:13

場所

法務省5階会議室

[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（代理出席）、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）

宮本人材開発統括官、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、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、篠原生活製品課課長補佐  
（農林水産省）

久保外食・食文化課長、白須就農・女性課女性活躍推進室長  
朝比奈新事業・国際グループ長、鵜狩食品製造課課長補佐  
（水産庁）

久納加工流通課長、今治企画課水産業体質強化推進室長  
（国土交通省）

羽矢国際市場課長、中野技術企画課長、二瓶旅客課参事官、  
大西船舶産業課国際業務室長、水野貨物流通事業課貨物流通経営戦略室長、  
（環境省）

相澤資源循環課長

## 1 開 会

○事務局 堀内委員はあと数分で御到着ということなんですけれども、お時間になりましたので、これから会議の方を始めたいと思います。

本日は御多忙中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ド形式で開催しておりまして、鈴木委員、花山委員、末松委員につい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にお願いしたいと思います。

## 2 議 事

### (1) これまでの有識者会議のフォローアップについて

○高橋座長 まず初めに、議題1ですけれども、有識者会議のフォローアップです。資料については資料1-1から1-3及び机上配付資料となります。

時間の関係もありますので、最初の議題は30分ぐらいにしたいと思います。それでは、まず事務局及び分野所管省庁、水産庁、国土交通省ですね、資料の説明をお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

○菱田政策課長 出入国在留管理庁政策課長の菱田でございます。

まず、資料1-1を御覧ください。本資料は、前回会議で御発言いただいた御指摘のうち主なものを整理したものです。分野別協議会に関する御指摘につきましては、後ほど資料1-2で説明いたします。生産性向上・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資料とすることを追求するべきではないかとの御指摘がございました。この点につきましては、標準化した指標によって各分野における生産性向上や国内人材確保の成果を客観的に測ることは重要と考えておりますので、制度所管省庁において、どのようなデータを用いてどのように指標データとしてお示しできるのかなど、しっかり検討させていただきます。資料1-1に記載されている上乘せ基準等は議題2において、本人意向による転籍の制限と待遇向上策は議題3において、説明させていただきます。

続いて、資料1-2について説明いたします。本資料は、前回会議において複数の委員から、分野別協議会による指導や除名措置等の実績を横並びで示すべきなどの御意見を頂きましたことを踏まえ、前回会議資料を修正したものです。具体的には、前回資料に会費と除名実績の欄を設けるとともに、加入企業に対する相談体制・相談件数、加入企業への指導等の方法、協議会決定事項遵守の確認方法の項目において実績を可能な限り記載いたしました。追記箇所は赤字で示しております。なお、会費を徴収している協議会はありません。また、除名処分を行った協議会はありませんが、16分野中7分野、介護、建設、造船・船用工業、宿泊、漁業、飲食料品製造業・外食業の協議会において指導等の実績があります。

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、その構成員が連携の緊密化を図るために設立し

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措置を講ずるのが適当であるか更なる検討を行うほか、指導や相談対応の在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。

出入国在留管理庁からの説明は以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。続いて、水産庁です。

○水産庁 水産庁加工流通課長の久納でございます。資料1－3について御説明をいたします。水産加工区分の切り分けと題しているものでございます。

こちらは、これまでの有識者会議の御意見で、水産加工業を飲食料品製造分野から切り分けるに当たり、新たな育成就労制度の下で来日する外国人材への周知を徹底すること、現行制度で来日する労働者の不利益とならないような措置をとることが必要であるという御意見、また、①については具体的な周知方法を示してほしい、②については今後も飲食料品製造業の範囲で転籍できることを資料で示してほしいなど御意見を頂いた、これに対しての水産庁のお答えを資料にまとめたものでございます。

14ページでございます。水産庁から外国人材への周知の徹底、以下のとおり行ってまいりたいと思っております。まずは、食品産業特定技能協議会の会員、業界団体、監理支援機関などを対象に、水産加工区分の切り分け後の変更点、外国人材への説明と同意の手順案をお示しして、理解の徹底を図ってまいります。また、水産加工区分の切り分けの後、水産加工業に新たに外国人材を受け入れる機関に対して、外国人材への説明と同意を得ることを徹底してまいりたいと思っております。

もう少し具体的には、水産加工の分野にはインドネシアやベトナムから多くの人材を受け入れていますので、こうした多言語での対応も検討の上、一体どういった説明をきちんと行い、どういった方法で同意を得なければいけないのか、そういった手順案を水産庁で考えまして、それを皆さんにお示しをし、丁寧に説明をしてまいりたいと思っております。

また、水産庁から受入れ機関に対して、採用活動の際に水産加工業区分の切り分け後の変更点について十分な説明を行うこと、外国人材と雇用契約を締結する際に、そういった切り分け後の変更点を踏まえた採用後のキャリアパスや待遇などについて丁寧に説明をして、同意を得たことを確認する項目を契約書に盛り込むなどして、外国人材への説明と同意を担保するように指導する、こういったことを考えております。

また、この際には外国人材への説明と同意を得ることを行っていないと認められた受入れ機関は食品産業特定技能協議会から除名をし、除名したことを公表する、こういったペナルティーもしっかりと作って、そして事前に各関係者にもお示ししていきたいと思っております。

理解の徹底の、転籍について、あとは待遇改善の中身をしっかりと伝えていくというところは、資料14ページのとおりでございます。

次のページでございます。次は、委員から頂いた御意見の二つ目でございます、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について、これは現行制度における飲食料品製造業区分で転籍できるように、不利益のないように経過措置を

設けること、これはしっかりとそういった措置を設けてまいります。

もう少し具体的に申し上げますと、技能実習生について技能実習を修了して特定技能に移行する者は、切り分けが認められた後も現行制度における飲食料品製造業の区分の中で、すなわち新たな飲食料品製造業区分と水産加工業区分の両方にまたがり転職可能となるように、経過措置を設けることとしたいと思います。

また、特定技能外国人につきましては、技能実習修了者のほか、現在実施されている飲食料品製造業特定技能1号評価試験の合格者についても同様に、現行の試験区分で、すなわち新たな両区分にまたがり転職可能となるように、経過措置を設けることとしたいと思います。

なお、切り分けが認められた後、新たな区分の特定技能評価試験を整備することとなりますが、新たな水産加工業区分の特定技能評価試験の合格者は水産加工区分内での転職が可能となる、こういった仕組みとなっております。経過措置を設けること、これを周知徹底いたしまして、今日本に来てくださっている外国人材の方の不利益とならないように、しっかりと制度を運用してまいります。

以上です。

**○高橋座長** ありがとうございます。

ちょっと私からも付言させていただきますが、資料1-1ですけれども、主な意見ということですが、ほかにもたくさん議論はありました。主な意見ということでここに挙がっているものだけが論点ということではないので、それ以外のところもきちんと事務局には織り込んでいただきますので、そのことを申し上げます。

それから、分野別協議会については、やはりこの協議会の果たすべき機能、役割というのが非常に重要だということと、これを横展開していく、標準化していくことが非常に有益だと思いますので、そこも私からも改めて事務局にはお願いしておきました。

私から付言することは以上です。それでは質疑応答を行いたいと思います。机上配付資料の提出意見を基に御発言される場合は、表の項番を言っていただきますと進行上助かります。それから、事務局からの報告について御質問等があれば挙手、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願いたいと思います。それでは、御発言のある方はいらっしゃいますでしょうか。

佐久間委員、どうぞ。

**○佐久間委員** 事務局において前回からの改訂等を賜りまして、ありがとうございます。

まず、資料1-1の協議会の運営というか活動の関係なんですが、活動の種類とか指導内容、それからその実施の頻度等、そういう確認方法を全体として整理、標準化して取りまとめていただくことは非常によろしいことではないかと思います。この有識者会議を経て、年1回とか、またそれから四半期ごとに協議会の活動内容を開示をしていただくことが必要だと私は思います。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を可視化できるようにしていただくことが必要だと思います。

また、協議会の運営経費なんですけれども、現状、無料が多いですが、協議会機能の維持には一定の財源も必要だと思います。透明な会計等説明責任を果たすことで企業の

理解を得ることも不可欠だと思いますけれども、受入れ事業者が既に大きな金銭的な負担を負っているという実態を踏まえて、入会の手数料というのは今後も無料としていただきたい。他方で協議会の標準化した資料を用いて公開を徹底し、信頼を高める仕組みを確立していただきたいと考えます。

それから、漁業分野の関係なんですけれども、前回、1者当たりの、1人当たりの担当される所と、受け入れる外国人の人数というのを出されました。要件緩和になっているのではないかと申し上げたわけですが、この常勤1人当たり20者未満、また50人未満ということで緩和することというのは、やはり制度がいまだ始まっていないにもかかわらず、当初の約束というか要件を反故にされているようで、私は納得できません。業界の持つ要因や理由はもともとであり理解できるのですが、他の中小企業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、厳しい経営環境に置かれた業界ばかりですので、意見や協議の下、進められてきて決定した要件ですから、まず同一の条件とか要件の下にスタートしていただきたいと思います。仮に1者当たりなり1人当たりがどれだけ担当できるかというのはあるのですが、20人とか30人ぐらいですと、漁業はやはり零細事業者が多いと思いますので、そこまでの外国人を担当し、見るということは、実際にその人数まで行かないのではないかと思いますから、ぜひこの要件については、最初に皆さん同じようにスタートしていただきたいと思います。

あと、日本語の要件の関係もあるんですけれども、外国人の労働者が地域に孤立せず、業務を安全、また、かつ円滑に進めるためには、やはり日本語能力というのは重要だと思います。本来なら入国時点でもっと高いレベルというか、上位レベルの基礎的日本語の能力を持ってほしいところなのですが、現状では特定分野から日本語能力というのは日本に来てからOJTや生活をしているうちに身につくのではないかと、心配ないということの意見もありますけれども、実際、介護や鉄道の分野の運輸系の業務とか対人サービス、それから待遇能力が求められるところについては、やはり日本語能力というのを上乘せとしていただいて、その点についてもぜひ今後も考えていくべきではないかと考えています。

あと、もう1点なんですけれども、先ほど水産加工に従事している技能実習生に係る経過措置ということを、前回伺いました。技能実習生については飲食料品製造業の業務区分であれば転籍可能とすることについては、私も同意したいと考えます。資料1-3に掲載されているとおり、育成就労制度、それから特定技能制度においては、水産加工以外の飲食料品製造業に転職することはできず、水産加工業の業務区分内のみの転籍となることにも同意したいと思います。なお、現行区分の特定技能1号評価試験に合格して、と記載されていますが、この現行区分の時期というのはいつなのか、明確にお示しをしていただきたいと思っています。

最後は質問になってしまいましたけれども、以上でございます。

○高橋座長 ありがとうございます。今お話のあった、漁業と日本語能力の上乗せについては、後ほどまた議論させていただきたいと思います。最初の協議会ですが、おっしゃった点について事務局としてコメントはありますか。

○菱田政策課長 出入国在留管理庁でございます。御指摘のありました協議会の活動状況

等について取りまとめた内容について、有識者会議の求めに応じてお示しすることを検討させていただきたいと考えております。その他の御意見についても今後の検討の参考とさせていただきたいと考えております。ありがとうございます。

○高橋座長 経費についてはいかがでしょうか。複数議論が出ていますけれども、現時点で何か事務局として考えはありますか。特に現状から変更する必要はないか、どうでしょう。

○菱田政策課長 経費につきましては、分野所管省庁の方で分野別協議会というものを設置していただいているということから、分野所管省庁ともよく相談しながら、先ほど申し上げましたように、前向きに検討できればと考えております。

○高橋座長 ありがとうございます。それから、最後の御質問の水産加工ですね、ここは現行区分の適用時期ということによろしいですか。水産庁、いかがでしょうか。

○水産庁 現行区分のというのは、現在まさに実施されている飲食料品製造業特定技能1号評価試験、これの合格者のことでございます。

以上となります。

○高橋座長 御質問の趣旨は。

○佐久間委員 いつ切り替わるのか、ですね。

○高橋座長 切替えの時期ですか。

○佐久間委員 切替えというか、育成就労制度の運用が開始される、令和9年4月以降ということでしょうか、それとも、特定技能の関係ですからもうちょっと前からなるのでしょうか。

○高橋座長 切替えの時期というのは現時点で具体的に考えておられますか、水産庁。

○水産庁 育成就労制度の運用開始後は、しっかりと水産加工の専門試験が実施されるように、今まさに試験制度を試験問題も含めて準備をしております。何月何日という、そこまでは今お答えはできませんが、育成就労制度が施行された後は、新しい制度に順次切り替えてまいりたいと思っております。

○高橋座長 育成就労制度の運用開始後は、そうだと思うんですが、現行の方たちに対する扱いですね、その経過措置というか、そのことですよ。

○水産庁 それは、現在実施されている試験の合格者であれば、そこは新しい制度に切り替わった後も合格者という、その身分で今来日されているわけですから、その外国人材の方々には不利益が生じないようにと思っております。現行制度の合格者で、今もう来日されているいろいろと活躍いただいている方が、途中で急に不利益を被ることがないように、そのための経過措置でございます。

○佐久間委員 分かりました。

○高橋座長 ほかに御質問は。

山脇委員、どうぞ。

○山脇委員 ありがとうございます。分野別協議会についてなんですけれども、机上配付資料②の項番34でございます。先ほどの座長の御発言とか、あるいは佐久間委員の御発言とも一部重なるんですけれども、資料1-2から読み取れることというのは、事業者の入会後も実効的に機能して上乗せ要件遵守等に係る巡回指導等の実働ができてい

のは、結局、建設分野の J A C、あるいは工業製品製造業分野の J A I M、介護分野の J I C W E L S 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言えるのではないかと思います。実際のところ、その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、もし協議会がそのような実働を行うというのであれば、会費を徴収するか、又はそれに代わる受託事業収入等を得るほかないと考えられます。

結局、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という制度設計については、項番 3 4 に書かせていただいているような (1) 分野別協議会が行う、(2) 分野ごとに別法人を設立して、当該別法人が行う、(3) 入管当局 (育成就労制度については育成就労機構) が行う、という選択肢があるのだと思います。制度全体の基本的な方向性として、(1)、(2)、(3) のどの方向でやるということを目指するのかを検討した方がいいのかなと考えます。

その上で 1 個、もし今日の段階で分かれば教えていただきたいのは、今回まとめたいただいた資料 1 - 2 から読み取れることとして、基本的には先ほど申し上げたみたいに、別法人があるところは実働性があると思われるんですが、ただ、国土交通省の造船・船用工業分野というのは基本的には別法人がなく、しかも会費も取っていないけれども、指導件数も結構な件数がなされていたり、あるいは巡回指導件数も結構な件数がなされていて、ここは比較的うまく実働機能しているのではないかと思います。したがって、造船・船用工業分野の協議会で何か工夫されていることとか、こうやればこれだけうまくいっているという何かノウハウ、知見がもしあれば、今日お答えいただければ有り難いと思います。お願いします。

○高橋座長 ありがとうございます。分野別の (1) から (3) の選択肢、あるいはそれ以外のことがあるのかどうか、この辺は今取りあえず、先ほどお答えいただいたように検討中ということだと思っているので、また次回以降にしたいと思います、国土交通省、お願いします。

○国土交通省 国土交通省海事局船舶産業課国際業務室長の 大西 と申します。造船・船用工業分野での巡回指導について御回答させていただきます。業界の巡回指導につきましては、国費で別途予算を措置して、それを委託業務という形で各事業者を巡回指導するという形でやっております。そのため、その財源について協議会から何かを得てやっているとか、そういうことはございません。

○高橋座長 よろしいですか。ありがとうございます。ほかのところも国費でできるといいんですけども。

ほかに。

堀内委員、どうぞ。

○堀内委員 ありがとうございます。先ほど水産加工の件で試験の話が出ましたけれども、水産加工業の業務区分の切り分けに関連して 1 点お願いしたい点がございます。机上配付資料②の項番 3 1 になります。

これまでこの御提案については、特定の業務区分に特化した専門人材を育成するというのであれば、同一業務区分の中で主たる技能を複数設定して、技能評価試験において選択式で特定業務区分の技能を測っていただければ足りるのではないかという意見を

申し上げてきたところですが、これについては、政府の方から、水産加工業の技能というのは非常に多岐にわたっていて、高度で専門的であるということなので、分野を切り分ける必要があるという御回答を頂いたと理解しております。

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にするためには、真に専門的な技能であるということ客観的に示して、外国人の方にもその技能を確実に習得させていくことが必要なのではないかと思われまます。そのために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今後設計していかれるのかというのが非常に大事になってくると思っております。具体的な試験問題を含めて、ぜひ有識者会議の場で今後示していただければとお願いしたいところです。その際には、比較検証のために、飲食料品製造業の試験問題も示していただければと思っております。よろしくお願いたします。

○高橋座長 水産庁、お示しいただくことはいかがでしょうか。

○水産庁 水産庁加工流通課長、久納でございます。水産加工、これに限らず各分野は、「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」で特定技能評価試験の案をお示しして、専門家の皆様いろいろな御意見を頂くこととなっております。水産加工業区分と飲食料品製造業区分は毎月10月29日に開催予定の第7回の専門家会議で試験問題の案をお示しするという事になっております。またそちらの御意見も踏まえて、更に水産加工分野の専門家、有識者ですね、例えば東京海洋大学ですとか各県の水産試験場の専門家などの先生にまた御意見を伺いながら、試験問題を練ってまいります。

その試験問題をどの時点でそういったものを皆様にお示ししていいものか、情報の取扱いも含めて、厚生労働省とも協議をして、お示しできる時間がございましたら、お示しをしたいと思っております。ただ、中身につきましては全く、飲食料品製造業区分と水産加工業区分の試験というのは、今、作成しているんですけども、全く違うものでございますので、その点は御理解いただきたいですし、試験問題の設計とか中身については、専門家会議が別途設けられておりますので、専門家会議の審査プロセスというものを信頼いただきたいと思っております。よろしくお願いたします。

○高橋座長 堀内委員、よろしいですか。

○堀内委員 ありがとうございます。プロセス等について細かくということではございませんので、最終的に御説明いただいたような形で、納得性のある形で試験問題を作成いただいているかどうか拝見できれば有り難いです。専門家の方々の御意見を踏まえてしかるべき形で整えていただいたものを確認させていただければ有り難いと思います。

○高橋座長 ありがとうございます。

ほかに御意見のある方はいらっしゃいますか。

清田委員。

○清田委員 ありがとうございます。水産加工業区分の切り分けについて、これは意見ではなく、お願いできればというところで発言をさせていただきます。机上配付資料②の項番13に記載をさせていただいた内容でございます。

水産加工業区分の受入れをしている監理団体などと話をしている中で、水産加工の中

で加工技術や衛生管理まで含めると、非常に学ぶべき技能、スキルは多いということ、これを切り分けることによって専門性は高まるのではないかという意見を頂いた一方で、水産加工業区分を非常に長くやっているとあるのですけれども、現在ベトナムからの受け入れが難しくなってしまったと。水産加工に関するマイナスなイメージがどうやら先行しているようで、これが飲食料品製造と切り分けられて将来的な転籍の可能性が少し断たれるとしたら、より一層来なくなるのではないかと心配するような御意見を頂きました。特定技能で転籍をされることも多いらしいのですが、せめて来ていただければ、自社の企業だったり、地域だったり、仕事の魅力というのを一生懸命伝えるチャンスがあると、ただ、最初から切り分けられてしまうと、なかなかそれも難しくなることが心配だという意見を複数から頂いたところでございます。

業界の自助努力というのは当然前提にはなりますけれども、切り分けが進む場合は、ぜひ分野所管省庁の水産庁の御協力を頂きながら、送出国に対して日本の水産加工業の魅力発信強化というのをぜひお願いをできればと思っております。

私からは以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。水産庁、リクエストではありますけれども、今どんな感じで見えておられますか。

○水産庁 水産庁加工流通課長、久納でございます。外国人材の方を日本に送り込んでいく、そういったことは円安ですとか日本全体のいろいろな待遇面、賃金面での、ほかの外国に比した相対的な魅力というのがどうなのかというので、ちょっと年々厳しくなってきた、ベトナムとか水産加工業に限らず全体として難しくなってきたというのは私も聞いたことがございます。清田委員から御提案いただいたとおり、政府としても水産加工業の魅力というのをしっかりと御理解いただかないと、水産加工業区分を目指して外国人材というのが来ないと思しますので、そこはしっかり魅力を伝えて情報発信をしてまいりたいと思ひまして、正しく御理解いただこうと思っております。御意見、御提案ありがとうございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

富高委員、どうぞ。

○富高委員 ありがとうございます。分野別協議会の機能強化について、座長やほかの委員とほぼ同意見のため、質問というよりは確認と念押しです。今日皆様から様々意見があったことと、私も含めて意見書に書いてあること、様々ありますが、先ほど今後の対応について参考とさせていただくという説明がありましたので、今後の分野別協議会の機能強化については、この有識者会議の中できちんと具体策のようなものを出していただけるということでのよいのか確認したいと思います。

以上です。

○高橋座長 事務局、それでよろしいんですね。これから出てくるんですね。

○菱田政策課長 はい、冒頭、資料の説明の中でお伝えしたとおり、指導や相談対応の在り方などの横展開も含めて、活性化に向けて積極的に取り組んでまいりますので、また何らかの資料はお示しして対応したいと思います。

○高橋座長 恐らく次回以降、だんだん取りまとめのフェーズに入っていくので、案を提

示いただいた上で引き続き議論するということになっていくと思います。

ほかに御意見のある方はいらっしゃいますか。よろしいですか。

## (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

○高橋座長 それでは、2つ目の議題に入りたいと思います。2つ目の議題は上乗せ基準等についてです。資料は、資料1-1、資料2-1、資料2-2及び机上配付資料になります。30分強くらい議論できればと思います。資料2-1については前回会議と同様のため、説明は省略とします。

まずは、資料1-1に上乗せ基準の主な指摘事項をまとめていただいていますけれども、これらについて分野所管省庁、水産庁、国土交通省から順次説明をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○水産庁 水産庁企画課の今治と申します。よろしくお願いいたします。資料2-2の39ページになります。これは、監理支援事業の実務に従事する常勤役職員1人当たりの受入れ機関と受入れ人数は、育成就労法施行規則第45条第2号によって、それぞれ8者未満と40人未満と基準されていますけれども、我々漁業特有の事情から別途設置をしようとするものでございます。

まず1つ目の漁業特有の事情については、漁業分野においては零細な経営体が多い点が挙げられます。沿岸漁業は、零細事業者が非常に多くなっておりまして、海面漁業における漁業経営体数のうち海上漁業従事者は5名以下のところが全体の9割を占めると、販売金額については300万円未満が全体の6割となっております。あと、漁協の常勤職員も5名以下のところが半数以上となっております。監理支援業務につけるのは1名から2名程度と団体からは聞いているところでございます。

あと2つ目なんですけれども、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が言うまでもなく求められておりまして、加えて制度の適切な運用に当たっては、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ります。このように監理支援機関の制限をしているものでございまして、他産業に比べて我々は厳しく運用しているものだとして理解しております。

3つ目でございますけれども、漁協は一般の事業所や団体に比べて厳しい監理体制を確保しております。理由としましては、受入れ機関は当該漁協の構成員に限定されていること、傘下の組合員はいわゆる浜周辺、港周辺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、日頃から目の届く組織です。また、漁協と参加組合員には経営的な指導を行うなど常に深い関係性があるということです。2番目といたしましては、一般的な事業者団体に比べ、公的機関が関与し適正性とか健全性が確保されていると。設置基準に基づき許可されるもので、設立後も公的機関による指導、監督、検査が定期的に行われていると。3番目としましては、地域を支える組織として重要な役割を担うとともに、地域貢献ですね、これは安全操業指導とか密漁防止、海難防止等を通じて漁村の経済活動を常に支援しているというものでございます。

以上のことから、漁業特有の事情や漁協の特性を鑑みて、これまで技能実習下において厳しい制限を設けた中で適切に運用してきている実績がありますので、育成就労下に

においても引き続き適正に運用していくということにしております。

漁業分野におきましては、要件については受入れ機関を8者未満から20者未満、受入れ人数を40人未満と、これはまだ検討中なんですけれども、そのようにさせていただきたいと思っております。特に20者未満につきましては、漁業者で作る全国組織の全国漁業協同組合連合会というところからここは強い要望を受けておりますので、我々としてもこの部分についてはなかなか、はい、分かりましたと、8者とすることは難しいということはお伝えをさせていただきたいと思っております。

ただ一方で、実態に合わせて20者より少しでも少なくすることができないのかという意見につきましては、できるかどうかは別にして、漁業団体と協議をして、どこまで実態に即して20者から下げられるかということは検討していきたいと思っております。この40人未満についても同様に、どこまで下げることができるのかということについては十分、関係者と協議をしていきたいと思っております。

ただ、最後、繰り返しになりますけれども、やはり我々、現場を抱えておりますので、現場ができない規定を作っても、これは絵に描いた餅になって、我々自身も水産庁も現場の漁業団体はじめ各所で説明することができませんので、これにつきましては我々もなかなか、8者にしますということはこの場では申し上げられませんので、そのことは十分御理解いただきたいと思っております。

以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。

続いて、国土交通省、お願いします。

○国土交通省 国土交通省不動産建設経済局国際市場課長の羽矢でございます。一般社団法人建設技能人材機構JACが行う役務の内容、活動状況等について御説明いたします。

JACは、建設分野における特定技能外国人の適正かつ円滑な受入れを実現するため、専門工事業団体及び元請建設業団体により構成される団体として2019年に設立されました。JACは国土交通大臣の登録を受けた特定技能外国人受入事業実施法人として、1つ目、無料日本語講座や無料母国語安全衛生教育等のスキルアップに資する講習・研修の支援、2つ目、一時帰国支援や1号特定技能外国人向け保証制度等の働きやすい職場づくり支援、3つ目、受入れ企業に対する巡回指導等による適正就労監理など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、各企業からの年会費や受入れ負担金を原資として実施していると承知しております。

なお、JACの会費等についてでございますが、JACの年会費は正会員団体が36万円、賛助会員が24万円と設定されております。また、受入れ企業が1号特定技能外国人を受け入れた場合の受入れ負担金については、1号特定技能外国人1人当たり毎月1万2,500円とされております。年会費や受入れ負担金の水準につきましては、必要な支援措置を実施するための所要額を踏まえ、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ものと承知しております。

これらの年会費、受入れ負担金の使途についてでございますが、定款で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ございます。また、事業報告につきましては理事会の承認を受け総会への報告を行うものとされてお

り、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ございます。JACにおきましては、これらの定款の定めに従っ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。

国土交通省といたしましてはJACに対しまして、会員の声もよく聴きながら事業の適切かつ効果的な実施が行われるよう引き続き指導してまいりたいと考えてございます。御説明は以上でございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

それでは、質疑応答を行います。質疑応答は漁業分野、建設分野以外の上乗せ要件に関する質問も可能でございます。挙手あるいはオンライン参加の方は挙手ボタンでお願いします。

先ほど佐久間委員から意見がございましたけれども、繰り返しはしませんが、ほかの方、御意見があればお願いしたいと思えます。

それでは、私から申し上げますが、先ほど、現場でできないことを言われても無理だとお話ありましたけれども、であれば、なぜ条件闘争になるのかと。人数で妥協しなくてはいけないような話になっていますけれども、何か人数を見極める上での基準みたいなものをお示しいただくことはできないのかどうかというところを、大体皆さん共通の思いではないかと思うんですけれども、要するに上乗せになるように緩和することはおかしいと、その議論は置くとしても、無理難題というのはもちろん駄目ですけれども、どこまでどういう基準で考えればいいのかというところを何か基準になるようなことをお示しいただくことはできないのかどうか、判断基準ですね。水産庁、いかがでしょうか。

○水産庁 ありがとうございます。まず、やはり漁業団体から現在の実態を再度聴き取りまして、ではどこまで受け入れることができるかというのは再度検討をさせていただきたいと思っております。ただ、やはりもう、先ほども申しましたけれども、漁協も職員もだんだん減ってきて、なかなか監理支援業務に新たに人を雇うとか、監理支援業務に新たに人を回すというのは非常に難しいと聞いております。漁協自体もメインの仕事は水揚げ、あと販売ですね、水揚げして整理販売、それから物品ですね、あと漁協によっては信用事業も行っておりますので、少ない人数、あと、水産庁とかほかの国の補助事業とかの事務もやっておりますので、なかなか新しい人を雇ったり、つけるのは難しいと聞いているところでございますが、ただ、もう一度現場の意見、団体の意見を聴きながら相談したいと思っておりますので、何とぞ御理解を頂けたらと思えます。

以上です。

○高橋座長 できるだけ何か客観的な判断基準になるようなことをぜひ聞き取っていただけると有り難いと思うんですけれども、よろしくをお願いします。

○水産庁 分かりました。

○高橋座長 ほかに御質問は。

山脇委員、どうぞ。

○山脇委員 ありがとうございます。この問題は、まず条文上の話からすると、提示されているとおり、先日公布された育成就労法施行規則45条5号においては、必ずしも上

乗せではなくても、当該特定の分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準と書いてあるので、条文上緩和が許容されないという建て付けにはなっていないとは一応言い得るのだと思います。その上で、確かに漁業分野というのは小規模での受入れをしている実習実施者（事業者）が多いので、一定程度配慮が必要だというのは一応合理性があるのかと思います。とは言いながらも、ほかの委員の先生方からもたくさん御指摘があるように、やはり漁業分野特有の事情を説得的にお示しいただかないと、なかなかこれを了承するのは難しいのかなと思います。

机上配付資料②の項番38に書いてございますとおり、漁業分野に特有の事情として具体的に、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、③一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人当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、さらに加えて、現在の漁業分野の監理団体において、監理実務に従事している常勤の役職員数の平均値・中央値（分布図）と、こういう具体的な数値でお示しいただかないと、なかなか現状では説得力が弱いところがあるのかなと考えるので、ここに書いたような統計、客観的な数値をお調べいただいて御提示いただくことは可能かどうか、お伺いしたいと思います。

○高橋座長 水産庁。

○水産庁 水産庁です。今、委員の方からの意見が分かりましたので、そこら辺も御回答しつつ、検討をさせていただきたいと思っておりますけれども、何度も言いますけれども、やはり我々は現場を抱えていますので、やはり現場ができないことを無理やりやっても、我々自身も説明できませんし、今後もっと上のところでも説明をしていかななくてはいけない中で、何でできないことを決めたんだとなると我々も説明できないので、そこは十分御理解いただきたいと思いますと思っております。

以上です。

○高橋座長 繰り返しになりますが、私どももできないことを押し付けるつもりはありません。ですから、判断する基準をお示しく下さいということを再度申し上げます。そこは数値を頂けるといふことでよろしいですか。

○水産庁 はい、分かりました。

○高橋座長 ありがとうございます。

ほかに、漁業分野についてはよろしいですか。

では、ほかの分野で市川委員、どうぞ。

○市川委員 工業製品製造業で縫製の関係ですけれども、私は机上配付資料②の項番12で意見を申し上げたんですが、JASTIという国際人権基準のチェックの方法について、当面、監査機関を使わずに自己チェックで足りることとするということになっておりますけれども、もう少しこれを工夫できないんだろうかと考えます。零細な事業者が多いからなかなかそこまでできないんだというのは、実情としては分からないではないんですが、富高委員も触れていらっしゃるけれども、ほかの機関の協力も得るとか、あるいは業者間で協力して1つのところに依頼するとか、何かそういう形でもう少し、

自己チェックだけではない、何かほかの第三者の目が入る形というのを作れないんだらうかと考えていますので、そのような工夫を御検討いただきたいと思います。

○高橋座長 経済産業省、いかがでしょうか。

○経済産業省 御指摘ありがとうございます。経済産業省生活製品課の篠原でございます。市川委員御指摘の部分でございますけれども、まさにおっしゃっていただいているとおり、自己チェックのみというところで実効性がどこまで担保されているのかというところかと思っております。もちろん我々も、事業者からすれば緩和というところを求める声もありますけれども、そうではなくて、過去の取組等の実情を踏まえて決めるべきものだと思っております。

そのように足下では研修と自己チェックをまず選べるという制度にさせていただいてございますが、過去、技能実習で違反があった者については、もちろん特定技能と同じで、第三者の監査を受けてくださいという形にしてございます。また、研修自己チェックも、受入れ事業者のみであればどうしても甘くなり得るところがあるのではないかと、いうところも含めて、足下、監理支援機関にも研修を受けていただいて、彼らが四半期に1回ですかね、定期的な監査に入っていただくというところがございますので、彼らの研修も踏まえた知見を経て、J A S T I を踏まえた運用がなされているかというのを定期的な監査の中で見ていっていただくと。そのような形で、受入れ事業者だけではなくて監理支援機関のお力も借りながら人権の水準を高めていきたいと思っております。

また、別途御質問いただいている、すみません、富高委員、まだこの場では頂いていないんですが、少し今お話もありましたので触れさせていただきますけれども、しっかり受入れの自己チェック、事業者だけが言い値になっているのではないかと、いうところの御指摘かと思っております。労働組合であるとか、事業者の中での労働者を代表する方がいらっしゃるかと思っておりますので、そういう方を自己チェックの中でどうお力添えをいただきながらいい制度にしていけるかというところは、しっかり検討していきたいと思っております。

一旦、今のところの回答でございます。

○高橋座長 ありがとうございます。両委員、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はいらっしゃいますか。

堀内委員、どうぞ。

○堀内委員 ありがとうございます。机上配付資料②の項番32で出させていただきました、物流倉庫の件でお願いということで一言申し上げたいと思います。前回の会議で国土交通省の方から、業界全体の生産性向上に向けた上乗せ要件ということで、倉庫管理システムの導入というのはどうかという御提案を頂いたところですが、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んで、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と考えております。

そういった中で、特定技能制度は生産性向上を行っていただくのが前提ですので、入出庫や在庫管理をデジタルで行うための倉庫管理システムの導入というのは、受入れ事業者として、まさに入口となるような要件であると考えております。倉庫と一口に言っ

でも様々な形があると理解するところですので、業務内容に応じてプラスアルファの要件をぜひ検討いただければと思います。また、生産性向上に継続的に取り組んでいただくという観点からは、システム導入が1回限りということではなく、導入後も継続的な生産性向上に向けた投資を続けていただくことが不可欠になってくるかと思います。そのためのインセンティブ設計を引き続き前向きに検討いただければというお願いでございます。

以上です。

○高橋座長 国土交通省、いかがでしょうか。

○国土交通省 国土交通省の物流倉庫担当の水野と申します。堀内委員、御質問ありがとうございます。

まず、物流の労働生産性というところのそもそも論のところからお話をさせていただきたいと思うんですけども、物流倉庫という業態が、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、いわゆる受動的な側面を持つ業態でございますので、外的要因によって取扱いの数であったり処理時間というのが千差万別になるという性質がございます。なので、荷物の処理個数とか荷役にかかる時間の長さとか、そういったものを指標にするということは労働生産性を推し量るものとしては困難であろうと我々は考えております。先ほど委員からもお話がありましたとおり、倉庫ごとに荷物の品目とか性質などが大きく異なりますので、一つの要件とか基準を全ての倉庫に共通して定めるということは多分無理だろうと思っております。他方で、業態ごとにとりか事業者の規模ごとに基準を作ろうとすると、かえって上乘せ基準として複雑化しすぎるので、事業者に過度な負担を背負わせることになるだろうと考えております。

その上で、委員の御趣旨はよく理解はしております、倉庫管理システムをもともと入れさせていただいたのは、より多くの倉庫で省力化の底上げをするためということで、前回も申し上げましたが、50%しか導入されていないという実態がありますので、まずここに力を入れるべきだろうと我々は考えております。当該システムは入れて1回で終わりということではなくて、当然更なる拡張性とか発展性、こういったところも期待できるものでございます。それがどこまで必要かというのも新たな議論があると思うんですが、少なくとも1回入れて終わりですというものではございません。

あと、委員から頂いた自動搬送機、これは確かに我々国土交通省の補助金として、自動搬送機を倉庫で導入するときに補助金を入れたりしているんですけども、これは当然、広くて段差がないところであれば使えるんですけども、冷蔵倉庫にそのまま使えるかというとなかなか難しかったりとか、スペースの大きさであったりとか段差とか、そういうのがあるかないかということによって有用性が発揮できるときとできないときがあります。

御指摘の点は重々我々、理解はしておりますが、物流の倉庫管理システムに加えて更に上乘せ基準を入れるということになりますと、もともと外国人を入れたがっている規模様々な企業全てに上乘せ基準を課そうとしたときに、どうしてもついてこられないところがありますと、そういうところの実態を見ながらどういったことができるかというのは引き続き考えていきたいと思っております。

以上です。

○高橋座長 堀内委員、よろしいですか。

○堀内委員 ありがとうございます。御説明のとおり様々な態様があるのも重々承知しているところですが、やはり実態として継続的な生産性向上につなげていただくということが不可欠だと思います。繰り返しになりますけれども、まさに御説明がありましたように、WMS（倉庫管理システム）自体がまだ50%しか導入されていないということであって、導入すらできないということであれば、そもそも受入れが可能なのかという話かと思えますし、一旦導入しても、それをしっかり利活用して生産性向上につなげていただくということが不可欠だと思います。そのあたりを継続的にぜひフォローいただければと思います。よろしく願いいたします。

○国土交通省 ありがとうございます。引き続き我々もいろいろ考えていきますので、また御相談をさせていただければと思います。よろしく願います。

○高橋座長 ありがとうございます。

ほかに御意見は。

山脇委員、どうぞ。

○山脇委員 ありがとうございます。机上配付資料②の項番35と36の建設分野について、ちょっと述べさせていただきたいと思います。

まず項番35からなんですけれども、これは前回会議で申し上げたとおりです。まず前提として建設分野について、国土交通省は本当に気合いを入れてやっつけ、過去の技能実習制度における建設職種の各種課題とか経緯とかを踏まえて、上乘せ基準を気合いを入れて作っておられて、同一技能・同一賃金原則による審査も徹底して行って、JACも非常に有益な事業を展開されているという前提を踏まえて意見を述べさせていただきたいと思います。

今日、JACの御説明を頂きましたけれども、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一定数いらっしゃるわけですね。なので、その事業内容や受入れ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言い難い構造にあると思います。現に受入れ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ます。今般の特定技能、技能実習見直しに係る関係政省令のパブリック・コメントにおいても同趣旨の意見が寄せられています。それについて制度所管省庁の回答としては、御意見については関係省庁と共有し、今後の運営の参考とさせていただきますと回答されていますけれども、現にやはりそのような不満や懸念が高まっているということは前提としてお考えいただきたいと思います。民間団体ではあっても、公的な存在として法令上組み込まれている以上は、十分な透明性が求められると考えます。

その観点からお願いしたいことは、項番35の最後に書いているところですが、更なる事業運営の透明性の確保の観点から、JACの事業内容及び負担金等に関して、投票権がない、総会において議決権のない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御検討いただけないかと思えます。御検討いただいて、その内容を

踏まえて、必要があれば事業内容あるいは負担金等を見直していただくということをやっていたきたいと思います。どうしてかと申し上げますと、これがもし仮に、本来ならば個社がやればいいだけのことであるにもかかわらずJACがやっていて、そのため必要以上に負担金や会費が高くなっているということがあるとするならば、結果的にそれは外国人の方の賃金に転嫁されてしまうおそれがありますので、ここはやはり一度、全事業者、総会において議決権がない賛助会員も含めた全事業者に対する直接のアンケートの実施を御検討いただいて、その意見を踏まえて今後の在り方を考えていただきたいと思います。これは項番35です。

次、項番36なんですけれども、この建設分野においては建設特定技能受入計画の認定要件の一つとして、国内人材確保の取組を個社においてもちゃんと行っているということ担保するための要件として、ハローワークへの適切な条件での求人票の提出ということ義務付けていましたところ、今回の見直しに当たって、個社の要件を削除することなんです。この公共職業案内所への適切な条件での求人票の提出というのは、要は労働市場テストといえるものだと思います。特定技能制度というのは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は、やはり国内労働市場との調整の観点是非常に重要です。国内労働市場との調整というのは、国内労働力に係る労働条件悪化防止の観点も含みます。なので、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ということには、一定の意義があるのではないかと考えます。

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数いることに鑑みれば、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各自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ということにおいても、このハローワークへの適切な労働条件での求人票の提出という労働市場テストを行って、そのステップを踏んでおき、その経緯と結果を明らかにできるようにしておくということについては大きな意義があるのではないかと考えます。なので、ハローワークへの適切な条件での求人票の提出の義務付けは、私も、さすが国土交通省は立派な要件を設定されているなと思っていたところですので、今回これをなくすということは非常に残念に思っているんですけれども、御再考の余地がないかどうかをお教えいただきたいと思います。

以上です。

○高橋座長 国土交通省、いかがでしょうか。

○国土交通省 国土交通省国際市場課長の羽矢でございます。まず、項番35につきまして、アンケート調査という御提案を頂きました。確認いたしましたところ、JACにおいて現在も正会員団体の傘下の企業や賛助会員に対して毎年度アンケート調査そのものは実施しているそうでございます。その上で、より効果的、効率的な事業運営のため、この傘下の企業や賛助会員に対して行っているアンケート調査の項目、こちらを拡充等できないか検討しておると聞いておるところでございます。

もう1点御指摘いただきました国内人材確保の関係でございます。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一つとして、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

ことを定めておりました、具体的には、御指摘がありましたように公共職業安定所への求人票の提出により確認しているところでございます。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りまして、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ございます。加えまして、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組を行ってもなお生じる人手不足につきまして、受入れ見込数を上限として行われるものと承知しておりました、また、他分野では個別の受入れ企業に対して同様の上乘せ基準を設けていないことから、今般個々の受入れ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たいと考えておるところでございます。

○高橋座長 山脇委員、よろしいですか。ありがとうございました。

ほかにございますでしょうか。

山川座長代理。

○山川座長代理 ありがとうございます。今の山脇委員の後半の御意見に関連することでございますけれども、配付資料25ページで、経済産業省の工業製品製造業分野の上乗せ基準の中に【その他】としまして、個社ごとに生産性向上及び国内人材確保のための取組を行っていることを付け加えるという提案で、その趣旨は、真に受入れが必要な機関のみを制度の対象とするということ、これからの提案も含めれば、ほかに例がないということではないということ、私も建設関係の上乗せ基準はすごく質のいいものだと思っているんですけれども、ハローワークに求人募集をするというのは諸外国では割とやられています。代表的なのがアメリカで、それはもう手続上必要なこととされている。ほかにも確かあったと思います。もう一つは、個社の取組を求めた趣旨が、分野の受入れ人数の見込みの確定のために求める趣旨を代替し得るのか、つまり、人数の見込みの計算のために求めることと個社での受け入れのために求めることが相互に代替可能でしたら、一方が実現できれば他方を廃止するという理屈が非常によく成り立つんですけれども、そういう関係にあるかどうかという点はいかがでしょうか。

○高橋座長 お願いします。

○国土交通省 現時点では受入計画の認定要件からは削ることとしたいと考えております。分野横断的な、あるいは他分野の整理も踏まえて、建設分野における対応を検討していきたいと思っております。

○高橋座長 よろしいですか。

○山川座長代理 ありがとうございます。御検討いただければと思います。

あともう一つは、ちょっと付随的なことですが、ハローワークの役割、外国人の求人、求職のマッチングの役割が今後非常に重要となっていくと思いますので、そのためにもいろいろな情報がハローワークに来た方がいいかなと、ちょっとこれは付随的な点ですけども、思いました。

以上です。

○高橋座長 ありがとうございました。

ほかに御意見はありますか。富高委員。

○富高委員 ありがとうございます。机上配付資料②の項番56、農業の上乗せ基準につ

いて、第7回有識者会議机上配付資料②の項番90にもございますが、特定技能についても労働基準法準拠を課すべきだと意見をしたところ、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、労働基準法準拠を上乗せ基準とすると回答いただきました。しかし、そもそも適正な労働時間管理を行う必要性というのは、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を許容しているわけではないので、特定技能と育成就労で差を設けることには大変違和感がございます。特定技能においても当然、労働基準法準拠を上乗せ基準としていただきたいと思います。

それから、項番43から50までで安全衛生の上乗せ基準について記載しております。細かい内容はそれぞれ御覧いただければと思いますが、特定技能外国人や育成就労外国人が安心して安全に働くためには、事業者による安全衛生の取組が非常に重要だと思っておりますので、少なくとも労災度数率が全産業平均より高い分野においては、リスクアセスメントの実施など、労働災害を低減させるような上乗せ基準を検討いただきたいと思いますので、改めてのお願いでございます。

以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。農業分野、いかがでしょうか。

○農林水産省 ありがとうございます。農業分野担当、農林水産省経営局就農・女性課の白須でございます。富高委員の御指摘にお答えいたします。

農業分野につきましては、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、労働基準法の労働時間、休憩、休日等に関する規定というのが適用除外とされているところでございまして、この点、御指摘のとおり日本人も外国人も当該規定の適用除外によるということにされておるところでございます。一方で同分野における技能実習生の状況、不適切な取扱いでありますとか失踪等の状況に鑑みまして、労働基準法の枠組みとは別に、出入国管理に係る自主的な取組といたしまして通知を發出しておりまして、特定技能制度の創設以降も、特に未熟練な労働者である技能実習生のみをこの対象として運用してまいったところでございます。

現在の農業分野における特定技能外国人の行方不明者、令和3年におきましては23名となっております。全体に占める割合としては0.4%、技能実習生の失踪者で見ますと678名で、総数に占める割合は2.8%となっております。その差は約6倍となっております。このことも含めまして、今般、検討に当たりましては、現時点においての対応策としては、育成就労外国人への対応ということにまずしっかりと注力しつつ、特定技能外国人については日本人と同様に取り扱うといったような仕組みということを業界団体とも調整させていただいて提示をさせていただいたと、そういう状況でございます。よろしくお願いたします。

○高橋座長 富高委員、よろしいですか。

○富高委員 ありがとうございます。具体的に今後詰めていただければと思いますが、少なくとも行方不明者が多いかどうかで要件が変わるのは少し違和感がありますので、その点申し上げておきたいと思っております。

以上です。

○高橋座長 後段は各分野にまたがりますけれども、事務局としてはどうですか。厚生労働省ですかね、ここは労災絡みで。

○高松参事官 厚生労働省でございます。労災発生率が高い分野については安全衛生の取組といったところは前々から議論でございまして、各分野ともにそういった意識を持った上で、こういった形で今お示しいただいているところかと存じます。今回の御指摘も頂きましたので、改めて各分野と相談をさせていただいて、どういう取組ができるか検討いたしたいと思います。

○高橋座長 お願いします。

ほかにございますか。

山協委員。

○山協委員 ありがとうございます。机上配付資料②の項番37の物流倉庫分野についてなんですけれども、分野所管省庁の方に御提案いただいている業務委託契約の場合の雇用の安定性確保策としての協議書のスキームなんですけれども、今御提案いただいているスキームですと、業務委託契約関係の解消後に義務の履行を一方当事者が相手方当事者に私法上求めるスキームだけでは、やや実効性に疑問があるのではないかと思います。

そこで、例えば、項番37に書かせていただいたとおり①として、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、更に公法上のスキームを組み合わせ、②の方ですけれども、例えば分野別協議会も、就労支援事業、具体的には労働者を受け入れる意向のある倉庫業者あるいは倉庫作業業者に係る情報提供等を行うというようなことを併せて行う、つまり私法上のスキームとして三者間合意として、外国人も直接就労支援を請求できるようにするというのと、公法上のスキームとして分野別協議会も就労支援事業を行うというものの組合せによって実効性を担保するということが考えられるのではないかと思います。この点いかがでしょうか。

○高橋座長 お願いします。

○国土交通省 国土交通省の物流倉庫担当の水野でございます。山協委員、御質問ありがとうございます。

御指摘、大きく二ついただいているかと思いますが、まず御指摘の①の方でございます。少し長くなってしまいますけれども、今回我々が考えておる協議書につきましては、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、仮に雇用契約が解除され、かつ外国人労働者が希望した場合であっても、倉庫作業業者が就労支援義務を果たす、果たさないにかかわらず、別途、当該外国人労働者が別の就職先を探すための就労支援を倉庫業者にも義務を課すということを考えております。これは、もともと入管法とか省令の中で規定された雇用主たる倉庫作業業者の義務というのは就労支援まででございますので、倉庫業者自体が就労支援を超える義務を負うということはなかなか難しいと思っておりますので、就労支援義務までを考えております。

三者契約のお話を頂きましたが、民法第537条、第三者のためにする契約及び第5

38条、第三者の権利の確定により、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作業業者に対しても就労支援義務を果たすように求める権利というのは存在していると思っております。これについては複数の法曹関係者にも確認をしているところでございます。

それとは別に、実態上の話になりますが、倉庫業者と倉庫作業業者というのは、両者の組合せというのは貨物の種類とか品目の性質上、ある程度固定化されるというのが一般的でございます。仮に倉庫作業業者が雇用契約を解除して、かつ就労支援義務を果たさずに、倉庫業者が代わりにこの義務を果たすこととなった場合は、倉庫作業業者は当然、倉庫業者からの他の業務に関する業務委託契約を打ち切られる可能性が極めて高いということから、倉庫作業業者が就労支援義務を果たさないということは、まず想定されないと考えております。

また、倉庫業者自体についても当然、1人の外国人を雇うだけではなくて、自前で雇っている場合ですね、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別途作業させていたりとか、別の作業業者に業務委託を出して倉庫作業を行わせるということが当然想定されますので、1人の外国人から就労支援してくださいと言われたときに、全てやりませんと、無視しますということは、営業倉庫をやっている会社としてのレピュテーションリスクが相当大きくなりますので、それはなかなか有り得ないのではないかと考えております。そのため、御指摘①につきまして、民法上の規定により既に外国人に権利は与えられていると考えているとともに、実態上も御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。

次に、御指摘の②のところでございます。協議会も就労支援事業を行わせた方がいいのではないかと、ここはある種、私も理解をされていて、ある程度同意するところはあるんですが、口頭ではおっしゃっていらっしゃらなかったんですが、もともと頂いた文面の方で、倉庫業法とかにもこういうことを位置付けるべきではないかとあったんですが、まず、倉庫業法に位置付けることは難しいと思っております。理由としましては、倉庫業法の法目的が、そもそも倉庫の利用者の利益の保護であつたり倉荷証券の円滑な流通の確保となっておりますので、外国人労働者の雇用云々という規定を入れるような趣旨の法律ではないというところ、また、倉庫業法は国内事業について規定しているものであつて、倉庫作業に従事する労働者について日本人か外国人かという差異を設けること自体は法の趣旨とは合わないということ、最後に、今回我々、倉庫業者、倉庫作業業者だけではなくて、緑ナンバーのいわゆる貨物自動車運送事業者にも外国人の受入れ機関としてこれを予定しておりますので、倉庫業法のみこれを措置したとしてもトラックの方に規制がかからないということでございます。

加えまして、分野別協議会において就労支援事業を行う、これは一定程度理解しております、効果もあると思っております。ただ、他方で我々としてはまず一義的に倉庫作業業者に就労支援に対する義務を果たさせ、それでもやらないものは倉庫業者に義務をかけたかと思つている中で、分野別協議会が同じように就労支援事業というのを始めてしまいますと、安易に倉庫作業業者とか倉庫業者が分野別協議会の方にこの義務や責任というのを転嫁しかねないので、これは防ぎたいと思っております。ただ、先生がお

っしゃるように、協議会において他の受入れ意向のある業者の情報というのを就労支援の義務を負っています倉庫作業業者とか倉庫業者について提供するという事は、極めて有効だと思っておりますので、これは上乘せ基準というよりは運用上で、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受け入れたいと思っている倉庫業者とか倉庫作業業者の情報を協議会の中で共有する、これは運用によって対応したいと思っております。

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した。

ほかに御意見ありますか。よろしいでしょうか。

### (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

○高橋座長 それでは、時間も過ぎていきますので、議題3に入りたいと思います。育成就労制度における本人意向による転籍の制限（案）についてです。資料は、資料1-1、資料3及び机上配付資料になります。資料3は前回会議と同様のため、説明は省略します。

まずは資料1-1に本人意向による転籍の制限と待遇向上策の主な指摘事項をまとめてもらっていますけれども、これらについて事務局から説明をお願いします。

○菱田政策課長 出入国在留管理庁の菱田です。育成就労制度における本人意向による転籍の制限について説明いたします。資料1-1の3ページを御覧ください。

転籍制限期間の1つ目の黒丸、転籍制限期間について1年を超える期間を定めることは、激変緩和のための経過措置として例外的に位置付けるべきとの御指摘がありました。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あると考えているため、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期間などを念頭に置きながら、設定期間の見直しを検討することといたします。

2つ目の黒丸、転籍先で育成が十分になされないリスクも考慮すべきではないか、例えば、特定技能への移行率なども転籍受入れの際に考慮すべきではないかとの御指摘がありました。転籍を受け入れるには優良な受入れ機関である必要があり、転籍先の受入れ機関には技能及び日本語能力を修得させている実績が求められることから、御指摘のリスクについては必ずしも高くないものと考えておりますが、御指摘のリスクを減らすために、特定技能1号への移行状況を含む転籍先での育成状況を適切に把握し、必要な対応をまいります。

3つ目の黒丸、転籍制限期間のメルクマールは何か、激変緩和措置であれば、運用状

況を見ながら対応することになるのか、転籍制限期間1年への道筋をどのように考えているのかとの御指摘がありました。こちらの御指摘に対する回答につきましては、1つ目の黒丸の御指摘への回答と同様でございます。また、地方部から都市部への人材流出のおそれについて、転籍制限期間の設定以外の対策はないかとの御指摘がありました。育成就労制度においては、地方の優良な受入れ機関のうち優良な監理支援機関の監理支援を受ける者が受け入れることができる育成就労外国人の人数枠を拡大することや、地方の受入れ機関が転籍者を受け入れられる人数割合を拡大するといった地方への配慮措置を講じる予定です。

次に、日本語能力要件の1つ目の黒丸、A1とA2の間の日本語レベルをどのように確認するのかとの御指摘がありました。既に実施されている国際交流基金日本語基礎テスト（JFT-Basic）において、これまでのA2レベル相当に加えてA1レベル相当、A1レベル相当からA2レベル相当の間の一定レベルの3段階の日本語能力のレベルを測ることができるよう、試験の改訂作業が進められております。日本語教育の参照枠も準拠しているCEFRに基づく方向で検討を進めており、改訂後のJFT-Basicの詳細については、今年度末をめどに告知できるよう国際交流基金において検討中です。

2つ目の黒丸、雇用主が日本語試験の受験機会を奪うことなどの転籍妨害が生じるおそれはないのかとの御指摘がありました。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等を行うことといたします。

出入国在留管理庁からは以上です。

○高松参事官 続きまして、待遇向上策につきまして厚生労働省から御説明をさせていただきます。資料1-1、3ページの待遇向上策のところであります。黒丸であります。転籍制限に係る待遇向上策の意義は何かということで御指摘がありました。具体的にはその下、昇給率の考え方、それから昇給以外の待遇向上策、それから待遇向上策を講じる単位について御質問を頂いております。

まず、昇給率の考え方についてであります。机上配付資料①の項番16のところを文字で記載しておりますので、そちらを御参照いただければと思います。この昇給率の考え方ではありますが、転籍制限に係る待遇向上策を義務付ける趣旨は、転籍制限がなければ他の企業への転籍により、よりよ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、このよりよい待遇を得られなかったことへの代償措置として、待遇向上を義務付けるものであると考えております。このため、転籍制限に係る昇給率などの待遇向上策の基準としましては、個々の企業ごとではなく分野ごとに分野別協議会において定めることを想定しております。他方で、全ての分野で共通に設けております、御指摘いただきました日本人との同等報酬要件、これについては、個々の企業内において同じ業務に従事する日本人と同等以上の報酬が支払われれば満たされるものと考えております。したがって、この要件が満たされていたとしても、転籍制限に係る昇給率以上の昇給を行う必要があるというものであります。

2つ目の昇給以外の待遇向上策の設定につきましては、項番17を御覧ください。項番17にありますとおり、先ほどの待遇向上策の趣旨、また繰り返して書いておりますが、これを踏まえますと、主要な労働条件である賃金の改善、すなわち昇給を義務付けるということが不可欠と考えております。他方で昇給以外の待遇向上策として、分野の特性に応じて、例えば特別な有給休暇の付与であったり、母国との旅費の負担等を行うということも想定されますが、必ずしも全ての分野において昇給に加えて昇給以外の対応向上策まで設けなければならないとは考えていないということでございます。

それから最後、3つ目の待遇向上策を講じる単位についてです。これは項番18でございます。基本的には転籍制限期間と同じく分野ごとの設定というのを想定しておりますが、分野別協議会等において各分野の実情に応じ、転籍が可能な業務区分ごとに設定していただくということも差し支えないものと考えております。

御説明は以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。

それでは、質疑応答に入りたいと思います。どなたからでもどうぞ。

市川委員、どうぞ。

○市川委員 特に転籍制限期間に関しては、机上配付資料②の項番1から11までで意見を書かせていただいております。まず項番5ですが、作業の安全性への対処を含めた習得に時間がかかる、2年かかるというようなものも多く見られるんですが、作業の危険性というのは1年目から潜在的には存在しておりますので、2年目以降においても、しかも引き続き同一の職場で学ばせなければならない、そういう理由が十分説明できていないのではないかと考えます。先ほど富高委員も指摘しておりましたけれども、当初からきちんと安全衛生についての習得をさせるということこそがまさに大事であって、2年間を要しなければいけないということにはつながらないのではないかなと思います。

また、花山委員も御指摘のように、今後、本人意向の転籍制限期間をほかの労働者と同じ1年としていくためにはどんなことが必要で、どういうメルクマールで1年にしていくかというロードマップがやはり必要だと思ひまして、先ほどの御説明でもう一つずつんと落ちないといひますか、可視化されていないと思ひています。

次に、項番の1から3で記載しましたけれども、建設、縫製、紡績、製造を含んでいる工業製品製造業分野ですね、それから飲食料品製造業分野、こういった分野については、先月、厚生労働省が「技能実習生又は特定技能外国人を使用する事業場に対して行った監督指導、送検等」の状況を発表されておりますけれども、割増賃金ですとか年次有給休暇の支払いとかで違反事例が多く指摘されている。それから、失踪者という点からも多くの問題を抱えている。こういった問題状況は、労働者の基本的な権利が遵守されていない、そのために労働者自身の立場が弱くなって問題が発生し、問題解決の方策として失踪に結び付いているというようなことではないかと推測されます。とすれば、これらの分野で本人意向の転籍制限期間を2年として、現行の技能実習に近づけるような形で制度をスタートすることは、先般の有識者会議で指摘された技能実習制度の問題点を温存することになるという批判を逃れられないのではないかと考えるので、こういった分野については、まず1年からスタートすべきと考えました。

次に、項番6で記載しましたがけれども、地方から大都市への流入を防止するという点については、転籍を制限するという直接的な労働者の権利制限の方法による前に、まずもって地方で働くこと、生活することの魅力を維持し、育てるという取組を行うことが必要と考えます。この点、協議会や受入れ機関が自治体と協力して、日本語教育の充実であるとか、行政情報へのアクセスであるとか、地域コミュニティとの接触の場を設けるとか、こういった施策を行うことに取り組んでいくということを運営要領でも具体的に記載して、協議会や受入れ機関がそこに関与しているという体制を点検し、実施状況も点検していくことが必要ではないかと思えます。

次に、日本語能力については、項番8にありますとおり、そもそも本人意向の転籍の条件として、日本語能力により高いものを要求するという理由はないのだろうと考えておりますけれども、仮に実施するとすれば、前回も御指摘がありました、転籍を妨害するために能力試験を受けることを妨害したり、能力試験を受けた者を差別的に取り扱ったりした受入れ事業者に厳しいペナルティーを課すということまで考えるべきではないかと思えます。

次に、項番8の転籍制限期間を2年とした場合の昇給率の設定の方法ですけれども、富高委員も机上配付資料②項番51で書かれています、日本人を含めた昇給率、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ということも選択肢とは考えますけれども、転籍の機会を失ったことに対する保障という趣旨であるとするならば、その分野で採用募集をしているような育成就労実施者の募集条件というものを一つ、基準として取っていくということも素直な考え方かと思えます。いずれにせよ分野別にその基準の設定の仕方を任せるということではなくて、制度所管省庁として昇給の基準、目安というものを設定していくべきではないかと思えます。

最後に、項番11で記載しましたがけれども、これから新規分野の新設ですとか業務区分の切り分けの要望があったときに、これをどのように検討していくかというプロセスの問題もあると思うんですが、同時に激変緩和の必要性ということも考えにくいので、この転籍制限期間に関しては安易に2年にすることをせずに、1年という原則を堅持していくべきだろうと考えております。

以上です。

- 高橋座長 ありがとうございます。作業の安全性云々のところ、項番5ですよね、ここは国土交通省と環境省、両方御指摘がありますが、国土交通省、いかがですか。
- 国土交通省 国土交通省国際市場課長の羽矢でございます。作業の安全の関係でございますけれども、そもそも労働安全衛生法で日本人、外国人問わず、安全衛生に関しましては雇い入れ時等の教育のほか、厚生労働省令で定める危険又は有害な業務、例えば研削砥石ですとか酸素欠乏危険箇所における作業、あるいはフルハーネス型安全帯を使用する作業、あるいは足場の組み立てなど、これらに従事させる場合には特別教育が義務付けられているところでございます。したがって、当然にこれらの法定の教育が1年目から必要に応じて行われる必要があるものと承知してございます。

また、建設分野につきましては育成就労の入国後講習におきまして今般、安全衛生に関するオリエンテーションを追加する、そういう方向で検討してございます。これらに

加えまして、更に一定期間、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や経験、そういったものが蓄積されていく、そういう必要があるものと考えてございまして、このように設定させていただきたいと考えております。

- 高橋座長 今回の回答についてはいかがですか、市川委員。
- 市川委員 そうですね、やはり2年必要なんだというところがもう一つよく理由が分からないというところがございまして。それぞれの研修・講習をやっているんだということは、それは本当に必要だと思うんですけども、もう一つ納得しかねるなというところがございまして。
- 高橋座長 それから、違反、失踪等々がある業種ですが、ここは幾つか省庁をまたがっていますけれども、基本的な考え方ということで、ここは制度所管省庁としてはどう考えますか。事務局として回答いただければと思いますが。
- 菱田政策課長 御指摘の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御検討いただくものと思われま。この転籍制限期間の設定については、人材育成、人材確保の観点から各分野において検討していただいているものでございまして。
- 高橋座長 となりますと、各分野別に伺っていないといけないのかなと思うんですけども、基本的な考え方として、やはり法令違反だとか失踪事例が多いところについて2年と設定することがいいのかどうかというのは、分野にかかわらず、やはりかなり疑問のあるところではないかという気は私はするんですけども、そこは少し検討いただけないかと思っております。何らかの標準的なというか、考え方を整理できないかと思っております。ちょっと宿題にさせていただければと思っております。各分野にお話を伺っても多分答えは出てこないと思っておりますので、お願いします。それから、後段の日本語、昇給率、それから新規分野等々については、ここは制度所管省庁、厚生労働省から回答いただければと思っておりますけれども。
- 高松参事官 厚生労働省です。御指摘の昇給率の点についてお答えいたします。先ほど御説明しましたが、今回の待遇向上策の義務付けの趣旨というのは、先ほど申しました代償措置としてというところでございます。実際の定め方については、各分野の実情を踏まえて設定していただく必要があると考えていますので、各分野の分野別協議会で分野ごとに毎年設定していただいて、公表していただくということをやり方として考えておりました。そういったところは今回、分野別運用方針の方にも書かせていただければと考えており、制度所管としても一定のやり方は定めさせていただけるものかと考えておりました。

その設定の際にどういったデータを基準とするかといったところですが、御質問で頂きましたように、1年目から2年目の賃上げ率でありましたり、全従業員の賃上げ率、いずれも先ほどの考え方からすると許容される範囲であるだろうと考えております。もう一つの御指摘、実際の育成就労を募集している募集賃金等といったところもあったかと思っております。考え方としてはそういったものもあるのかとは考えますけれども、これから本人意向の転籍が可能となる中で、現時点からそのやり方を採用するというのはなかなか難しいところではないかと考えております。

御指摘の、制度所管として一定の決め方のルールをといたところがあったかと思えます。そういった意味で言いますと、まさに今日資料で出しておりますように、分野によって若干違う点ではありますが、育成就労実施者の日本人も含めた賃金といったところが今、資料で出させていただいている内容になっているかと思いますが、そういったところで、先ほどの考え方にも沿うものですから、こういった形で定めさせていただければということでございます。

昇給率については以上になります。

○高橋座長 日本語でしたっけ、ここはいかがですか。試験妨害等々、ペナルティーを課すというお話でした。

○高松参事官 日本語の件であります。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に監理支援機関に周知するといった点、それから、育成就労外国人から相談その他の場面においてそのような事案を把握した場合には、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ということで、御説明させていただいたとおりでございます。

○高橋座長 それから、最後、新規分野については、ここは基本的には1年ということでのよろしいんですね。項番11ですね。

○菱田政策課長 出入国在留管理庁です。項番11の件でございますけれども、新規分野については激変緩和措置という側面は考えにくいのではないかとといった御指摘かと思っております。これについてはその分野において、いきなり1年で受入れを始めることについて慎重な見方がある、今回、2年としたものと受け止めておりますけれども、また、よく分野とも相談してみたいと考えております。

○高橋座長 よく分からなかったんですけれども、もう一度おっしゃっていただけますか。

○菱田政策課長 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としては、人材流出等の急激な変化を緩和するためということで、人材流出等という中には、人材育成ということももちろんあると思えますし、それがこれまで技能実習制度では3年で受け入れてきたところを今般、1年を目指してという中で、制度上は1年から2年の間で分野において定めていくということでございますので、そこで最初に決定するに当たって、1年というのが難しいという御判断があったと認識していたところでございます。

○高橋座長 それでよろしいんですか。

○市川委員 ですから、新規分野を設定するときこれからどう考えていくかというところの問題かなと思っておりますけれども。新規分野というときには、激変緩和であるとかそういった要素は余り考える必要がないので、これは原則どおりで行くべきではないかと、そういう問題意識です。

○菱田政策課長 新規分野ですので、可能であれば1年でスタートしていただきたいところもあるんですけれども、それが難しい新規分野については、1年に近づけていくということをしっかり考えていただいた上で2年のスタートを許容できないかと、そういう問題意識でございました。市川委員のおっしゃる趣旨は理解しているつもりでございます。

○高橋座長 今回切り分けで具体的に水産加工が入っているから、そういう趣旨のことをおっしゃったわけですかね。水産加工の話はのけておいて、新規分野を作るときにという一般論としての御質問かと私は理解したんですが。今回は新設あるいは切り分けが、たまたま切り分けがありますから、そこはそれで議論する。例えば水産加工であれば、特殊な事情があるから、あるいはいろいろなことを検討した結果、切り分けする、それから、そのときに必要があれば2年にするというを議論しなくてはいけない、現に議論しているわけですけれども、そこはのけておいて、今後の話ですが、新規分野とか新たな切り分けをするというときに、基本的な考え方としては1年ですよと、もしどうしてもその分野で何か特殊事情があれば、それは2年としないわけではないと、そこはきちんと説明してもらわないといけないですねという考え方の御質問かと私は思ったんですけれども、違いますかね。

○市川委員 そのとおりです。

○菱田政策課長 ありがとうございます。私が先ほどのように申し上げた趣旨は、今回、新規追加の資源循環分野において、育成の観点でも人材確保の観点でも2年を希望されていることもございますので、その資源循環分野での理由にもよるのかなと思って、申し上げた次第でございます。

○高橋座長 分かりました。今回対象となっている分野については、別途きちんと改めて議論ということで、それはもう承知しています。そこを変えるつもりはない。市川委員もそうだと思います。ありがとうございます。

ほかに御質問のある方はいらっしゃいますか。

富田委員、どうぞ。

○富田委員 市川委員の御意見に便乗するのですが、日本語の受験を妨害された場合、日本語試験の受験機会はすごく限られているので、妨害されたことによるサンクションが個別に働かない場合、その外国人はすごい不利益を被る、結果的に転籍できないまま2年が経過するということになり得ると思います。例えば、日本語試験の受験を妨害されたことがやむを得ない事情による転籍の考慮要素にさせていただくということは可能なんでしょうか。妨害自体は恐らく立証できると思います。やり取りは何らかの形で残っていることが多いので。受験妨害を、やむを得ない事由による転籍、本人都合ではない転籍の際に出入国在留管理庁に考慮していただけるのであれば、企業側としても日本語試験を受けさせる動機付けとなるでしょうし、外国人個人においてもそれほど結果的に不利益が大きく生じるということはないのかなと思うんですけれども、いかがでしょうか。

○高橋座長 業者に対するペナルティーはもとよりですけれども、不利益を被った人をどう救済するかということですよ。そこはいかがですか。

○菱田政策課長 個別の事案に応じて、その妨害の状況によってはやむを得ない事情に当然当たり得ると考えておりますので、今後その細部を検討するに当たって、頂いた意見を参考にさせていただきます。

○高橋座長 ありがとうございます。

佐久間委員、どうぞ。

○佐久間委員 ありがとうございます。この転籍制限期間を1年とすることは、「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」の方で多数の意見を占めておりました。私は転籍の制限というか、これは2年又は転籍はやむを得ない事情のある限りは認めなければいけないけれども、なるべく一つの企業にいた方がいいのではないかと主張をしてきました。ただ、やはりこの有識者会議の方で決まっておりますので、それに従っていきたいと思っています。

その後、「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」の方では、与党や政府方針及び附帯決議によって、その分野ごとに期間を決定することとなって、今回も2年というところを業界と相談されながらやってきたと思うんです。本有識者会議の方で、前回の会議においても分野ごとに転籍制限期間案が示され、今日も議論しているわけですが、ビルクリーニング、それからリネンサプライ、それから宿泊等の分野においては1年となっております。業界が望むのであれば、特に否定するものではないんですけれども、実際には受入れ企業が外国人材を受け入れるために海外での面接とか説明、それから国内での住居の整備とか送迎、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、それによって転籍をする場合には何分の1とか、その期間によって受入れというか転籍先もお支払いをしなければいけないということにはなっていると思います。

ただ、1年で他社に移られてしまうと、実際には現場というの大きな損害を受けます。転籍制限期間を1年と希望する分野、それから業務区分の業界団体というのは、すでに同意を全部得ているという理解をしていいのか、いろいろな業界団体が多分あったと思います。そこがどういう意見を持たれているかを所管行政庁が取りまとめた結果を一覧に見せていただくことというのはできませんでしょうか。私どもの方にも業界団体から、やはり2年にしてもらいたいとか、そういう要望もあります。業界団体からの要望というのは、転籍期間は1年でいいんだということで皆さん方が納得したんですよ、ということ私どもも言いたい点もありますので、各分野、業界団体との交渉と結果の一覧をお願いできればと思っています。

あと、私、今日も専門家会議に午前中、参加をさせていただきました。ちょっと議題から外れるのですが、先ほど10月29日の専門家会議で水産加工業区分の試験問題の検討がありますということを言っていたわけですが、その専門家会議も今日で6回目を数えました。いろいろな分野、また業務区分の宿題というか試験問題がありまして、多くの課題が出てきております。

例えば、現場の実務を測る試験、特定技能の評価試験と、それから育成就労の専門級とか、「又は」ということでどちらかが行えばよいことになるのですが、専門級試験ではちゃんと体を使った実技試験があるにもかかわらず、特定技能の評価試験はC B Tで多くが行われてしまって、実技試験というか体を使うものがありません。肌で感じるとかそう試験問題がない。専門家会議において、実技試験の在り方を要望をしているんですけれども、なかなか各業務区分、同じようにC B T試験を利用したいということです。また、安全衛生の関係でも委員の方からも、やはり試験問題がちょっと実態として合っていないのではないかと、安全衛生についての観点をもっと取り入れたものという

か、そういう問題を組み入れた方がいいのではないかという、意見が出ています。

ですから、試験問題自体が各分野と業務区分でばらばらで、簡単な問題を設けることで、点数を取らせようとしているのではないかと思えるくらいです。それから、レベル感が全く違う印象があって、やはり一度、この専門家会議の議論の関係を、ちょうど中間というか、もう後半にかかっているわけですから、有識者会議の方でも、どういうことが検討されているのか、どのような課題があるのかということは報告・説明をしていただく機会を設けた方がよろしいのではないかと思います。いろいろな配点とか合格率だとか、有識者会議の方でも目にする機会が多分ないと思いますので、やはり専門家会議の上位に位置する有識者会議でございますので、皆さんにも報告を頂く、また議論の材料としていただくことが必要ではないかと思います。

以上でございます。すみません、その他の議論になってしまいました。

○高橋座長 基本的に2つのことをおっしゃったと思うんですが、1つは、1年とした業界についても、何ですか。

○佐久間委員 業界団体自体がそのように了承をとっているのかどうか、その辺を教えてくださいたいと思っています。

○高橋座長 業界団体が了承したから1年になっているのではないですか。

○佐久間委員 業界団体が了承したから1年になっているわけではないと思いますけれども。いろいろな業界団体の方に分野所管省庁の担当課様の方から、このようになるんだとか、2年になる理由はどうかとか、そういう意見を聴いていると思うんです。それでおおむね皆さん方、団体というのが、まあこれならやむを得ない、1年でもやむを得ないということは多分申されていると思うんですけれども、各分野・業務区分内には、多くの団体があると思うので、それがほとんど同意をされているのかどうか、お伺いしたいなという趣旨です。

○高橋座長 基本的に前回からの考え方として、原則として1年にすることですよね。業界特有の事情がある場合には2年というのが基本的な考え方の整理だと思うんですけれども、違いますか。

○佐久間委員 そうですけれども、業界団体の方で、業界特有の理由があるということで2年ということでお示しをしていただいているんですけれども、逆に1年でオーケーというのは、もうほかの団体もみんな了承したのかどうかですね、その辺を伺いたいと考えています。1年と2年の差はどこにあるのかというか、業界の方はもう初めから1年で納得しているのかどうか、お伺いしたい。だから2年が出てきていると思うんですね。そうでもないですか。

○高橋座長 分野別協議会の納得のないままに、分野所管省庁が1年としているということですか。

○佐久間委員 分野別協議会というわけではないんですけれども、各団体の方に諮っていると思うんですね、分野所管省庁が。それによって1年にするか、2年が望ましいのかということで、今回も8つの分野が2年となっています。

○高橋座長 1年にするか、2年にするか、望ましいというのは、2年にすれば望ましいとみんな言いますよね。

- 佐久間委員 そうですね。
- 高橋座長 そこは労働者の権利も含めて、1年を原則にするという基本的な考え方をしているわけですね。そこは皆さん納得いただいているわけですね。
- 佐久間委員 納得しているということですか。
- 高橋座長 だと思っんですけれども。1年にしたことについてどういう議論があったかというのをお示しいただくことは、事務局として私は難しいのではないかとお思っんですが、そこは私が判断していい話ではないかもしれません。
- 菱田政策課長 今準備できている範囲でお答えさせていただきますと、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ございますけれども、基本方針において転籍制限期間は1年を目指すとおされていることや、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止めることは分野の特性から適切ではないからといった理由が挙げられているところでございます。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ございます。
- 佐久間委員 その業界と調整したというのが、1年が原則であるものの、2年については調整したということ、2年となっているということなんですか。業界団体の方は1年でもいいよということで分野所管省庁担当課が把握する分野・業務区分に属する大中小の業界団体等すべてに聞いて交渉した結果が1年となっているのか伺いたるところです。業界団体によって1年にしてほしくないという意見があったとお思っんです。その中で2年になった団体はあるとお思っんですけれども、例えばネンサプライとか宿泊なんかは、当初から1年だから、もう当然1年でいいんだということの御理解を頂いて1年になっているという理解をして、もうそこからは2年にしてほしいということの要望はないとお思っているのかですね。
- 菱田政策課長 お答えします。繰り返しになってしまうのですが、この1年、2年の判断というか、お示ししている年数については、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って資料として提出させていただいているところでございます。1年では育成又は人材確保の観点で支障があるというものについては、今回その理由を添えて2年として、1年を超える期間としてお示しがあつたものでございます。
- 高橋座長 よろしいですか。それから、2つ目のテーマ、試験問題のレベル感、これは私は専門家会議の今の検討状況を伺っていないのですが、専門家会議でもかなり御議論があるところなんですか、レベル感について、いかがでしょうか。
- 高松参事官 専門家会議に関する御意見をいただきました。今日も午前中、御議論ありがとうございました。専門家会議につきまして、まさに先ほど佐久間委員のおっしゃっていただいております中身のところを今詰めているという状況であります。その議論自体は専門家会議の方でなされておりますので、そちらの議論を見た上でということかと思っますが、御指摘が先ほどありましたとおあり、まさに専門家会議はこの有識者会議の下部組織として作つたものでございますので、追つて議論が煮詰まっていりましたら有識者会議の方にも報告させていただくということをお思っしております。まだ専門家会議

の方で議論しておりますので、またおって報告させていただければと考えております。

○高橋座長 そこは両会議で連携したいと思います。それでよろしいですか。

○佐久間委員 はい。

○高橋座長 ありがとうございます。

ほかに御意見は。

是川委員、どうぞ。

○是川委員 質問というかお願い、検討いただければという点について述べたいと思います。、「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」のときに、特定技能外国人の転籍の状況についてその時点でのデータというのをお示しいただいたこともあったかと思いますが、やはりだいぶ数も増えてまいりまして、特定技能自体の国内の移動の状況というのも変わってきていると思います。この時点で一旦可能な範囲で、特定技能1号の転籍について、どれくらい働いて転籍する人が多いのかということとか、あとは今回、都市と地方みたいな形で分けましたけれども、そういった区分間で具体的にどのくらい転籍、転出転入が起きているのかということをお示しいただけないかと思ってお伺いする次第です。特に育成就労制度は分野も特定技能とそろっていますし、特定技能1号よりも育成就労で本人意向の転籍が増えるということは想定しにくいのではないかと思いますので、こういった議論を見ていく上の資料として御用意できないかと思ってお伺いする次第です。

○高橋座長 ありがとうございます。資料として用意いただけますか。

○菱田政策課長 早速検討させていただきます。

○高橋座長 どうでしょう、次回の会議でお示しいただくということでもいいんですけども、できればという前提ですけれども、できた時点で事前にもう皆さんに配付いただいて、それを見ての上で議論した方がいいかなと思いますけれども、そこはよろしいですか。

○菱田政策課長 整い次第というところで、努めさせていただきます。

○高橋座長 すみません、プレッシャーかけていますけれども、よろしくをお願いします。

黒谷委員、どうぞ。

○黒谷委員 質問ではなく意見でございますけれども、転籍制限については、「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」でも関係した者として、あのときも国際的に理解を得られて外国人材に選ばれる国になろうということで、様々なことを議論して1年にしたということがあるんですけども、2年にするというのは各業界の独自の事情があって、それをむげに否定するわけではないんですけども、意見としまして、業界内で、私の業界でもいろいろと議論をしまして1年となっているんですけども、これにつきましては、やはり現場に行けば行くだけ、2年になるのは当然の帰結でありまして、そこをどうやって業界として、これから人を入れるときに、やはり働く現場を強くしていかなければいけない、変な表現だけれども、流出される側の方に私はいるんですけども、流出されないようにはどうしたらいいとか、そういうことを議論して、さきに決めた1年というものを尊重して受け入れていこうということにはしているところでございます。

そこで、2年ということについて、これはこの場で言いませんけれども、先ほど市川委員もおっしゃいましたけれども、前の制度と余り変わらなかったねということというのは、やはりそれを避けるというか、そうしないようにして作った制度でもありますので、そこは十分、今後検討するときに、またこのように決まっていく中では、そう見られないようにということですのでけれども、十分注意して、我々も行きたいと思っておりますけれども、業界としてそれぞれ対応してかなければいけないのではないかとということだけ、意見として言わせていただきます。

以上です。

○高橋座長 いい意見をありがとうございます。

ほかに御意見。

山川委員、どうぞ。

○山川座長代理 ありがとうございます。表の作り方のようなお話で、出入国在留管理庁の御苦勞をいろいろ拝察しているところですが、2年とする理由の書き方が不ぞろいな感じがします。例えば、一定の技能習得に2年かかるということは果たして転籍制限の理由になるのか。産業分野のところでは3年という話が出てきて、今度は2年という話が出てきて、転籍制限という点では、同一企業内での技能習得が2年かかる、それが必要だという書き方にならざるを得ないのではないかと思います。

それから、さっき佐久間委員のおっしゃられた育成コスト等のコストをどう考えるか、これは理由になり得るのかなという感じが私はしておりまして、つまり、日本人というか労働法制上の拘束だと1年までで、入管法制だと2年になるというのは外国人であるがゆえの特殊性で、その差についてコストというのは議論できるのかなという気がしますが、それがどのぐらいコストがかかるというのを実証的に示せるかというのは、また別の問題だと思います。

3番目の人手不足感というものがあるんですが、これも、いろいろ業界団体等の要請は高いと思うんですが、それがなぜ2年かというのは、外国人の育成コストと、もう一つは転職された場合の採用コストの話があって、採用コストは別に日本人でも外国人でも変わらないのではないかと気がしますので、コストを考慮するにしても、その中身をきちんと書く必要があると思います。

それから、地方から大都市への流出のおそれ、それは法律にも盛り込まれたところで考慮され得ると思うのですが、その理由によって2年に延ばせるのは地方から大都市に移転する場合の転籍で、地方の中で転籍する場合にはその理屈は通用しないのではないかと感じもして、2年の転籍制限は大都市に行く場合にのみということは想定していなかったと思うんですが、地方から大都市への転出が激しいという理由で結論が出るのはどういう場合かというのちょっと検討した方がいいかと思います。

以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。どなたかの御質問がありましたよね、造船業でしたか、地方にしか所在していないのではないかと、地方から都会、市川委員でしたか、それをちょっと思い出しましたけれども。ありがとうございます。

ほかに御意見のある方はいらっしゃいますか。よろしゅうございますか。

それでは、ちょっと時間も過ぎていきますので、今日幾つか宿題がありましたけれども、そこを事務局として整理した上で、次回の会議以前あるいは会議以降ということで対応をお願いできればと思います。

最後になりますけれども、お待たせしました、鈴木委員、北海道庁から外国人受入れ、共生に関して御発言の御要望があります。資料は机上配付資料の鈴木委員提出資料となります。

それでは、北海道庁、御発言をお願いいたします。

○鈴木委員（代理） 北海道庁外国人材担当局長の内藤と申します。よろしく願いいたします。本日は知事が公務の関係で欠席させていただいております。知事からは、12月の分野別運用方針の決定に向けまして各論の話が進んでおりますが、その議論の前提になる部分につきまして有識者会議の場でお話ししておきたいということで、私が代わって御説明の方をさせていただきたいと思っております。

鈴木委員提出資料の1枚目を御覧いただきたいと思います。今年2月の第1回有識者会議において知事から、医療や教育など個々の自治体のみでは解決できない課題に直面しているといった北海道の現状を御説明するとともに、労働政策の枠を越えて外国人受入れ全体の考え方を国として検討しお示しするよう、高橋座長から、この会議の設置主体でございます関係閣僚会議に申し入れていただきたいと思います旨の御提言をさせていただいたところでございます。

その後、7月に外国人との秩序ある共生社会推進室が設置されましたが、内閣官房によりますと、外国人との秩序ある共生社会推進室の検討対象は資料の丸数字の4点のみということでございました。8月には法務大臣の私的勉強会の中間報告といたしまして、「外国人の受入れの基本的な在り方の検討のための論点整理」が公表され、経済成長、労働、産業政策、地域の生活者など七つの観点から検討するとされておりますけれども、検討チームは出入国在留管理庁職員のみで構成されておまして、そのスケジュールも現在まだ示されていない状況でございます。こうした内閣官房や法務省における検討が相互にどういう関連するのかが今現在不明でございまして、外国人受入れの全体議論の進め方は依然として示されていない状況となっております。この有識者会議で行っている育成就労制度の議論にも大きく影響する、もしくは手戻りが生じる可能性もあると懸念しているところでございます。

資料の2枚目を御覧いただきたいと思います。こちらにお示ししたとおり、外国人比率が10%以上の市区町村は全部で27地域、更に5%以上の市区町村に広げますと151地域と、全市区町村の1割近くになります。厳しい環境の町村部の割合が増加しているところでございます。こうした自治体では言語上の課題、社会保険料の未納、交通、墓地など様々な課題に直面しておまして、今後もこうした地域は急速に拡大していくことが見込まれるところでございます。先ほどの法務大臣の勉強会の中間報告では、2070年に10.8%の推計を検討のベースとしておりますが、市区町村単位で見ればもはや待ったなしの状況でございます。早急に全体議論を進めていくべきでありまして、国におかれましては政府全体での検討と、そのスケジュールをお示ししていただきたいと思いますと思っております。有識者会議からも改めて強く働きかけていただければと考えてい

るところでございます。

資料3枚目につきましては、外国人受入れ・共生についての北海道の基本スタンスを記載させていただいております。日本の食料供給基地である北海道では就業者が増加傾向にある中、外国人材の方々が農林水産業、農林水産加工業といった地域産業を支えておりまして、医療・福祉分野等を含め、欠かすことのできない存在となっているところでございます。外国人の増加に伴いまして、共生に向けた施策を進める自治体の負担は増加しておりますが、外国人材の受入れ促進と多文化共生の推進は地域の持続的発展に必要な両輪と考えているところでございます。

こうした実情も十分に踏まえながら、国、地方、民間の役割につきましても、外国人受入れの全体議論の中でしっかりと議論していただきたいと考えているところでございます。いずれにいたしましても、育成就労の議論に遅れることなく、政府として全体議論をしっかりと進めていただく必要があります、政府としての認識について御回答の方を頂ければと考えているところでございます。

以上でございます。よろしくお願ひいたします。

○高橋座長 ありがとうございます。それでは、事務局からコメントをお願いしたいと思います。

○内藤次長 ありがとうございます。出入国在留管理庁次長の、内藤でございます。私は今お話のありました内閣官房外国人との秩序ある共生社会推進室の室長代理という立場にあるとともに、また御指摘のありましたPTのPT長という立場にあるので、私の方から御説明させていただきます。

内閣官房に設置されました推進室の方につきましては、現在顕在化している外国人をめぐる現下の情勢に十分に対応できていない制度、施策の見直しを総合的に推進するための司令塔となる事務局でございます。他方、今お話のございました論点整理につきましては長期的な、数十年先において外国人比率が10%台になるのとの予測等があることを踏まえまして、中長期的かつ多角的な視点から受入れの基本的な在り方を検討する必要がありますとして、法務大臣勉強会ということを実施し、整理させていただいたものでございます。

これら二つの検討事項につきましては、重なり合う部分というのは当然あり得るものの、視点、背景、それぞれ異なる部分もございまして、現在御指摘のあったPTを設置して検討を開始したところであって、まずはこの内閣官房の推進室による検討、対応状況を踏まえつつ、論点整理において検討項目とされました課題について必要な調査検討を可能な限り進めていくこととしております。

この場で御議論いただいております特定技能制度、育成就労制度の実際の運用に当たっても、中長期的にはこれらの動きを踏まえていく必要はある局面が出てくるかもしれませんが、まずはこれらの制度の実際の運用の前提として、基本方針に基づいて、特定技能や育成就労の分野別の運用に関する方針に係る重要事項を皆様に御議論いただいているものと理解しております。

なお、地域におけます外国人との共生のための政策を推進していくことは当然重要と考えておりまして、当庁としては引き続き、北海道を含めた地方自治体との連携を緊密

に図るなどしまして、共生社会の実現に向けて取り組んでまいりたいと思っております。どうぞ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した。

それでは、本日の会議はここまでとさせていただきたいと思えます。

今後の会議の進め方ですけれども、これまでの議論も踏まえ、分野所管省庁から各分野の分野別運用方針案を示していただき、その中で継続している議論も含めて全体を複数回御議論いただき、有識者会議として関係閣僚会議への意見提出に向けて議論を進めたいと考えております。

次回の日程及び今後のスケジュールなどについて事務局から説明をお願いします。

○事務局 次回の開催予定について説明いたします。

第9回会議につきましては10月30日木曜日を予定しております。次回の議題は、これまでの議論のフォローアップのほか、分野別運用方針の本文案等の議論を予定しております。事前説明の日程等についても追って調整させていただきます。

事務局からは以上です。

○高橋座長 今の事務局の御説明に関して何か御質問等々はありますか。

よろしいでしょうか。

それでは、ありがとうございました。

### 3 閉 会

○高橋座長 これをもちまして第8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