

第9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30日（木）10:00～12:00

場所

厚生労働省講堂

[出席委員]

高橋座長、山川座長代理、市川委員（代理出席）、清田委員、黒谷委員、是川委員、佐久間委員、末松委員、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  
井上生活衛生調整企画官、大塚生活衛生課課長補佐、恩田中央労働基準監察監督官  
（経済産業省）

荒川製造産業戦略企画室長、篠原生活製品課長補佐  
（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、野添食品製造課長、  
高嶋新事業・国際グループ課課長補佐

（水産庁）

今治水産業体質強化推進室長、久納加工流通課長

（林野庁）

鈴木木材産業課上席木材専門官、谷本林業労働・経営対策室長

（国土交通省）

羽矢国際市場課長、土井豆企画専門官、藏安全政策課乗員政策室長、  
丸山航空ネットワーク企画課空港機能高度化推進官、二瓶旅客課参事官、  
水野貨物流通事業課貨物流通経営戦略室長、林自動車整備課整備事業指導官、  
中野技術企画課長、大西船舶産業課国際業務室長

（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 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たハイブリッド形式で開催しており、鈴木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 皆様、おはようございます。それでは第9回の会議を進行いたします。

## 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 はじめに、議題1は、これまでの有識者会議のフォローアップです。資料1-1から資料1-4及び机上配付資料①から③ですが、資料も多く、議論も重要な論点に関する内容のため、議題1のフォローアップを大きく2つに分け、時間を区切り議論を行います。まずは、資料1-1から資料1-3に基づき、分野別協議会、上乘せ基準及び本人意向による転籍などについて議論を行い、次に資料1-4に基づき、バス・タクシーの日本語能力要件についての議論と分けて行います。

まず、前半の分野別協議会、上乘せ基準及び本人意向による転籍などの議論は、10時40分を目途に行い、次に後半のバス・タクシーの日本語能力要件(案)についての議論に移ります。

それでは、まず事務局及び分野所管省庁、今回は経済産業省、国土交通省両省の方から御説明をお願いします。資料1-1から資料1-3の説明を順次お願いします。

○菱田政策課長 出入国在留管理庁政策課長の菱田です。まず、2ページの資料1-1を御覧ください。前回、会議で頂いた御指摘のうち、主なものを整理いたしました。

はじめに、「分野別協議会」について説明します。前回までの会議において、委員の皆様から、今後の分野別協議会の機能強化について、具体策を提示すべきではないかとの御意見を頂きましたことを踏まえ、資料1-2を作成しました。5ページを御覧ください。

分野別協議会は、一般的に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、その構成員の連携の緊密化を図るために設立されるものとされています。その上で、分野別協議会による受入れ機関のチェック機能の強化を求めるとというのが、今回の御指摘と受け止めています。育成就労法及び入管法の適用は、地方出入国在留管理局や外国人育成就労機構により行われますが、制度の適正な運用を確保するため、分野別協議会について、制度所管省庁と分野所管省庁は連携し、次に述べる取組を推進いたします。

①のとおり、分野別協議会において、法令遵守を含む行動規範等の遵守事項を策定し、各構成員に遵守を求めることとします。また、同協議会において、例えば、定期的な実

地調査等の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、検討することといたします。また、前回の会議資料でお示しした分野別協議会の活動状況を踏まえ、②から④のとおり取り組むこととします。②特定技能制度における分野別協議会において、受入れ機関に対する法令遵守の啓発を行うとともに、受入れ機関等からの相談に応じる窓口を設けることとします。③制度所管省庁及び分野所管省庁は、相談等を端緒に、法令違反の疑いのある受入れ機関等を分野別協議会が把握した場合は、関係機関に情報提供を行うネットワークを整備することとします。④制度所管省庁は、分野所管省庁と協力しつつ、定期的に取り組状況を把握し、優良事例や不適切事例等を各分野別協議会に横展開するなど、分野別協議会の活性化に向け積極的に支援することといたします。

続いて、「上乗せ基準等」について説明します。資料1-1の2ページにお戻りください。こちらは、上乗せ基準等に係る前回会議での主な御指摘を掲載しています。漁業分野に係る指摘事項については、引き続き水産庁において検討中ですので、次回以降の会議で説明いたします。工業製品製造業分野及び物流倉庫分野については、それぞれ分野所管省庁から御説明をお願いします。

○**経済産業省** 工業製品製造業分野、御指摘いただいた繊維産業の担当をしております経済産業省生活製品課の篠原と申します。スライドに、今、表示されていますとおり、繊維産業の受入れに関するJASTI等の状況について、自己チェックの実効性があるのかと、第三者に確認の下で実施をするべきではないのか、そのような御意見を頂いているということで承知をしております。これまでお示しをさせていただいた上乗せ基準の中でも、JASTIの監査をしっかりと受けていくことと、もう1つ選択肢として、JASTIの研修と自己チェックという、この2つを選べるようにしていくということで、お示しをいたしました。

その上で、JASTIの研修及び自己チェックとする場合には、受入れ事業者のみの取組みというわけではなく、監理業務を担っていただく監理支援機関にも研修を義務付ける。その研修の知見を踏まえた上で、監理支援機関が、定期的に事業所に入って監査を行っていくことを想定しており、第三者、監理支援機関が関与するスキームを考えています。

他方で、頂いた御指摘も踏まえ、自己チェックの実効性を更に高めていくというところの御指摘かと思っておりますので、そこを踏まえ、自己チェックを受け入れる事業所、その従業員の方が関与できるように、労務管理を行う方や、他方で中小企業、技能実習等の違反が多かったのは、どうしても中小企業で単一事業者というところに寄っており、そのような中で、そういう労務管理を行う者が特定できないという場合には、労働者を代表する者、今もし選定されていなければ選定をしていただき、その者の署名が要ると考えています。あと、受入れの事業所の責任者と労働管理を行っている者、労働者の代表者のサインを並べるということをそちらに加えて行えないかと思っております。

また、自己チェックシートに関しては、見える所に掲示をするということをもって、従業員の目に触れ、より適切に運用されていく形を実施していければと考えております。回答は以上です。

○国土交通省 国交省の物流・自動車局の倉庫担当の室長をしております水野と申します。物流倉庫分野の御指摘を頂いた経緯ですが、以前に堀内委員から頂いた御指摘だと承知しております。堀内委員からは、DX投資等を通じて継続的な生産性向上に取り組むことで業界全体が魅力的となるということは極めて重要という御指摘を頂き、我々も全くそのとおりに思っております。これは重要だと考えており、前回、提出しておりますが、入庫管理・在庫管理・出庫管理の機能を持つ、いわゆる倉庫管理システムやこれに準ずるシステム、準ずるとするのは、いわゆる市販品ではなく、自分で構築するものも含まれるので準ずると書いていますが、このような倉庫管理システムというものを利活用している事業者に限って外国人の受入れを認めるというのが、まず1段階目の上乗せ基準として考えています。

その上で、頂いた継続的な投資という部分で、倉庫管理システムと組み合わせて使うことで、例えば倉庫管理システムの機能を拡張・発展させ、より一層の作業の省力化などを図ることができる機器やシステム、例えば音声ピッキングシステムやハンディターミナルが該当すると思いますが、このようなものについて、各社の業務の性質に照らして、必要とされるものは、追加で利活用することを更に分野別運用方針においても求めることとしたいと考えています。継続性の観点については、おおむね1年をめぐり、事業者より協議会において取組状況を報告していただき、その状況を各協議会で確認することを考えています。以上でございます。

○菱田政策課長 引き続き、出入国在留管理庁から説明いたします。労働災害低減の観点から上乗せ基準を設定すべきとの御指摘については、机上配付資料①の項番43から50までにおいて、各分野からの回答を記載しておりますので、御確認ください。

続きまして、「本人意向による転籍の制限と待遇向上策」について説明いたします。3ページです。こちらは、転籍制限に関する前回会議での御指摘を整理したものです。主な御指摘として、転籍制限期間の設定の考え方を整理すべき、2年を設定した分野が1年を目指すロードマップを示すべき、設定に当たっては、労働関係法規の遵守状況や失踪率も考慮とすべき、新規分野は激変緩和措置の必要性はないので1年とすべき、1年で転籍されては、受入れのために多大なコストを負担している企業は大きな損害を受けるのではないかと、1号特定技能外国人の転籍状況を示した過去の有識者会議資料をデータ更新して示してほしい、転籍制限期間を2年とする理由が不ぞろいではないか、待遇向上策について、制度所管省庁から昇給の基準・目安を示すべきではないか、というものなどがありました。

続いて資料1-3、7ページを御覧ください。転籍制限について前回会議までに頂きました御指摘を踏まえ、本資料を作成しました。

先に9ページを御覧ください。こちらの(参考)は、「技能実習制度及び特定技能制度のあり方に関する有識者会議」の最終報告や政府決定等の関連部分を記載したものです。転籍制限期間の設定については、(1)最終報告書の※の記載のように「急激な変化を緩和することの必要性に留意する。」とされていること、(2)政府決定の※の記載のように、「人材育成の観点を踏まえた上で1年とすることを目指しつつも、」とされていること、また、従前からの説明のとおり、育成就労制度の趣旨に鑑み、「人材育成」

及び「人材確保」の観点を主な考慮要素と考えています。

7ページに戻り、こちらでは転籍制限期間の設定に係る考慮要素について説明しています。人材育成の観点からは、転籍による人材育成上の懸念、すなわち就労環境の変化により技能修得が遅れるなど、制度目的が達成されない制度上の懸念の有無が考慮要素となると考えています。

具体的には、一人で安全に作業を行える水準の技能を修得するために同一の設備、機器等を扱う同一の受入れ企業の環境下で1年以上継続した育成を行う必要がある等の事情があれば、1年を超える転籍制限期間を設定できるものと考えています。

人材確保の観点からは、人材流出の懸念や地域からの人材流出に伴う育成就労実施者の負担の有無、急激な変化を緩和する措置の要否が考慮要素となると考えています。具体例に記載の「地方部から都市部への過度な人材流出の懸念」は一例であり、技能実習制度においてやむを得ない事情がある場合にのみ転籍が認められなかった中、育成就労制度において本人意向の転籍が認められることとなった結果、雇用の流動性が高まり、人材流出のおそれがある分野については、激変緩和措置として、人材確保を理由に転籍制限期間を2年とすることも認められると考えています。

人材育成、人材確保の観点以外にも、適切に育成就労制度を実施する上で必要なもの、例えば介護分野で2年とする理由の1つである「継続的なケアは利用者の生活の質を維持する上で非常に重要」という観点なども考慮要素となると考えています。

なお、考慮要素とすべきとの御指摘がありました失踪や労働関係法令の遵守状況については、失踪や労働関係法令違反は、人材育成、人材確保の観点とは別要素であること、失踪や労働関係法令違反の課題は制度全体として対応することとしており、主に監理支援機関の要件の厳格化や育成就労外国人が送出機関に支払う費用の上限設定により適正化を図ることとしていることから、考慮要素としないと整理しています。なお、育成就労実施者による不適切な行為はやむを得ない事情による転籍で対応可能な場合があると考えます。

次に8ページを御覧ください。2の待遇向上策について、厚生労働省からお願いします。

○高松参事官 厚生労働省の高松です。2の待遇向上策についてです。転籍制限に係る待遇向上策の意義については、転籍制限がなければ他の育成就労実施者への転籍により、より良い待遇を得る機会を得られた可能性があるにもかかわらず、1年を超える期間の転籍制限により、これが得られなかったことへの代償措置であるため、昇給を行うことが基本となるものと考えております。

各分野での昇給率の設定については、待遇向上策の実効性を高めるためにも、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などを基準にし、検討・設定し、公表することが基本となるものと考えています。1年を超える転籍制限期間を設定する育成就労実施者においては、在籍する育成就労外国人の所定内賃金を1年目から2年目にかけて、当該昇給率により昇給することが基本となります。

先ほど、資料1-1の「主な御指摘」に、昇給率の設定方法について分野任せにせず、

制度所管から基準、目安を示すべきとの指摘がありましたが、現在の案は制度所管と各分野所管との協議を経て収れんしてきたものです。

続いて、3は入管庁からお願いいたします。

○**菱田政策課長** 8ページの3の転籍制限期間の見直しについて、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十分に把握し、それを踏まえ、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なども念頭に置きながら、設定期間の見直し等を検討し、その結果に基づき、必要な措置を講じることといたします。

11ページの参考資料を御覧ください。こちらは、是川委員から御要望いただきました、1号特定技能外国人の転職状況に係る資料です。＜表1＞資格取得年別の1号特定技能外国人の転職状況、＜表2＞1号特定技能外国人の転職経験の有無及び＜表3＞転職経験者の転職回数の内訳の3つの表で構成されています。12ページ以降は、令和6年に追加された鉄道分野、自動車運送業分野、林業分野、木材産業分野を除く既存12分野について、分野ごとに作成したものです。令和3年1月から令和6年末までに「特定技能1号」として新規入国若しくは初回の「特定技能1号」の許可を受けた者のうち、令和7年8月末までに転職経験、これは受入機関の変更ですが、これがある者は全体の22.4%でした。また、転職経験者全体の大部分が3年以内に転職する傾向にあります。

その他の御指摘に対する回答は、机上配付資料「前回会議の事前質問・意見に対する回答」に記載していますので、御参照ください。

入管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。それでは、この3つについてまとめて質疑応答、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、御意見がある方は挙手を、オンラインで参加されている委員の方は挙手機能で、いつものようにお願いします。御発言のある委員の方はいらっしゃいますか。富高委員、どうぞ。

○**富高委員** 机上配付資料③の項番30に記載させていただいております。今回、様々な分野別協議会の取組みを推進するために、「実効性のある仕組みを構築することについて検討」と記載がありますが、検討して終わりにならないよう、先ほど支援・連携という話がありましたが、制度所管省庁が横串を刺して進めていただきたいと思っております。定期的な実地調査等によるチェックなども必要だと思いますし、そういった検討結果については、この有識者会議で是非御報告いただきたいと思っております。前回、ほかの委員からも意見がありましたが、今後の実施状況がきちんと実効性のあるものかを確認していかなければいけないと思っておりますので、分野横並びで年に数回、定期的にこの会議で報告いただき、有識者からの指摘も踏まえて、より効果的な取組みに改善していくよう、運用をお願いしたいと思います。以上です。

○**高橋座長** 制度所管省庁、いかがでしょうか。

○**菱田政策課長** 協議会による自主的なチェックの実施や、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の構築について、各分野の実情に応

じて検討いただくことを推進させていただきます。有識者会議への検討結果の報告や定期的な報告等についても、今後検討させていただきます。

○高橋座長 ありがとうございます。ほかの委員の方はよろしいでしょうか。是川委員、どうぞ。

○是川委員 特定技能1号外国人の転籍状況について、資料1-3参考資料を作成いただき、ありがとうございます。こちらの数字を拝見した感想をお話したいと思います。まず拝見して、全体として安定した数字になっていると思えました。3年以内の転籍が多いという中で、令和3年度から順に見ていきますと、事実上、累積転籍率が令和4年度で高止まり、打留めになっていると。令和3年度と令和4年度はほとんど数字の差がなく、そういう意味で言いますと、各資格取得年ごとに見た傾向も安定していますが、過去の複数の資格取得年の間のパターンも安定的に、どこかの年が非常に転職率が高いとか、例えば直近になるにつれてその傾向が変化しているといったことはないと思った次第です。

また、転職率の水準も、改めて拝見して結構驚いたのですが、例えば、令和6年度の雇用動向調査で見ていきますと、一般労働者全体の転職の離職率は一般労働者で8.3%、パートで13.5%という数字が出ています。今回、作成いただいた資料で1年間の転籍の発生率という意味で言いますと、令和6年度の数字はほぼそれに近いかと思いますが、その数字と比較しても、大体一般とパートの間ぐらいの数字になっていると。また、資格取得1年未満で計算いたしますと10%弱ということで、日本人の一般労働者全体と比べても、何か極端に高い数字ではないという印象を持ちました。

当然、外国人労働者は若い方が多いので、日本人の年齢別で見てまいりますと、20代の転職率が、一般労働者で大体13、14%というところで、パートになりますと20%ぐらいになるかと思えます。外国人は若い方が多い、20代が中心であることを考えても、同年代の日本人と比べると、むしろ落ち着いた数字と言うことさえできるのではないかと思った次第です。

また、産業別の傾向で見てまいりましても、令和6年度の数字が1年間の発生率に一番近い、かつ一番高い離職が発生する時期ですので、そこを見ていくのが日本人との数字の比較ではよいかと思えますが、産業分野別のパターンも大体似たような凸凹になっていると。そうした中でも、日本人と比べても実は余り高くない傾向が出ています。例えば、日本人の数字について、介護の数字は公表資料から見ることはできませんが、医療・福祉関係でいきますと、日本人が一般労働者で年間13.1%の離職率、パートで15.7%とあります。一方、外国人は令和6年度は、介護は8.1%という数字になっており、大分低いと思えます。建設などで見ても、日本人は一般で9.7%、パートで15.9%ということで、建設は令和6年度で5.7%と出ていますので、それより大分低いと。宿泊は、日本人は相対的に高いのですが、日本人が一般で18.1%、パートで29.9%という中、外国人は9.3%ということで大分低いという感じですので、全体の印象としては、外国人が日本人の何倍も転職、離職しやすいという状況は、少なくともこのマクロの数字から見ると、直ちに言える状況ではないのかなという印象を持ちました。

今、育成就労の自己都合転籍の話をしてしておりますが、この数字より育成就労の自己都合転籍が高くなることはないのではないかと考えております。1つには、費用の償還など、そういった制限もありますし、受入れ枠もあります。雇用者としては、特定技能1号外国人に比べて受け入れる手間暇が非常に掛かるということで、特定技能1号の当該分野の転職率よりも、育成就労における自己都合転籍が高くなる可能性は低いと見ております。

これは、非常に重要な傾向だと思うのですが、今、足下で最低賃金が毎年どんどん上がっております。最低賃金が上がってまいりますと、当然、最低賃金未満の労働者は雇われなくなるわけですが、育成就労の労働者も、別に最低賃金が上がったからといって生産性が同時に引き上がるわけではありませぬので、例えば、1年終わって今までぎりぎり最低賃金レベルといった者が、最低賃金が上がってまいりますと2年はやってもらわないと最低賃金レベルの労働者にならないとか、そういった形で閾値がどんどん上がっていくと。今のペースで最低賃金が上がっていきますと、雇用者サイドから見ると、育成就労外国人が3年間の間に最低賃金レベルで雇うに値しないという評価も出てくる可能性はあるかと考えております。そういう意味でも、全体としては特定技能1号外国人の転職状況の数字は、非常に重要な数字と思った次第です。今後、地方都市間の異動についても資料を作成いただけるものと承知しておりますが、それを見ることで、更に転籍の制限に関する議論がよりソリッドなものになっていくのではないかと考えた次第です。

最後に、転籍制限に関して、待遇向上策の議論や転籍制限期間の見直しについての議論も御説明いただきましたが、こういった形で、転籍状況の情報提供の重要性も併せて指摘しておきたいと思っております。今も特定技能外国人の制度運用状況について、入管庁で定期的に資料をWeb上で公表されておりますが、制度の運用開始後も、こういった形かは別としても、事業者が数字を見て待遇向上策を取って転籍制限を掛けるのか、そうではなく、掛けずに自由に任せても十分対処できると考えるのか、その辺の見込みをきちんと立てられるように、パブリックドメインに適時情報提供を行っていくことも重要かと思つた次第です。長くなりましたが、以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。引き続き異動状況等の御報告もあると思つたので、それも踏まえて、改めてこれを機会に是非分析をお願いしたいと思います。その上で、転籍の制限についても、皆さんと考えていきたいと思つた。ほかにありますか。堀内委員、どうぞ。

○堀内委員 先ほど国土交通省から物流倉庫分野の件について御説明いただき、ありがとうございました。生産性向上に向けた上乗せ基準を検討いただきまして、感謝申し上げます。この分野がDX投資等を通じて継続的な生産性向上に取り組める環境を整備いただくことで、業界全体が魅力的となるような制度を設計していただくことが大事だと思つております。1年後に報告していただくというお話でしたが、継続的に投資を行っていただくようなインセンティブの設計をお願いできればと思つております。

もう1つ、全体に関する話で申し上げたいと思つた。外国人の受入れは、質と人数の両面で十分にコントロールされた秩序あるものとしていく必要があると思つており、

育成就労制度と特定技能制度においては、人数を受入れ見込数でコントロールし、質については技能試験や日本語能力試験等で図っていくことになっております。一方で、入管庁から定期的に公表いただいております特定技能制度の運用状況を拝見いたしますと、特に特定技能2号評価試験の合格率は、1割から9割と分野ごとにかかなりの差がある状況です。今後、永住申請が可能な2号への移行者が増加していく中で、技能試験等によって質を適切に測ることができているか、分野横断的に確認いただくことが必要ではないかと思っております。以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。最後の御指摘の点は、専門家会議にレベリングをお願いするという事によろしいのですか。

○堀内委員 そうですね。検討いただいて、それをまた共有いただければと思います。

○高橋座長 事務局としてはいかがですか。特定技能2号への試験についての分野別のレベリングを図っていくということによろしいのですよね。合格率に相当ばらつきがあるということですね。

○堀内委員 そうですね。分野ごとに合格率がかなり違うということになりますと、そこは適正化を図っていく必要が出てくるのではないかと。

○高橋座長 新しく出た議論ですので、事務局として実態を見ていただいて、次回以降、コメントを頂ければと思います。ありがとうございます。特定技能2号の在留者はまだ少ないですが、これから増えていきますから、非常に重要な論点だと思うので、よろしく願いいたします。ほかに御意見のある方はいらっしゃいますか。山脇委員、どうぞ。

○山脇委員 資料1-3参考資料の「1号特定技能外国人の転職状況」という資料ですが、前回、是川委員の御要請で作成して提出いただいた資料であり、本当に重要で貴重な資料だと思います。先ほどの是川委員の御分析も、非常に勉強になりました。今後もアップデートして、転職状況を明らかにしてほしいと私も思います。

その際に、できればお願いしたいことがあります。この資料1-3参考資料は非常に重要な資料ですが、今から申し上げる3つの要素を更に付け加えていただくと、より緻密で貴重性が増すのではないかと思うデータがあります。どういうことかと申し上げますと、これに類似する資料が、この会議の前身の「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」の第9回の資料2-4で、同じような転職状況のデータを出していただいたのですが、そのときのデータだと、離職後の状況として、特定技能での転職以外に、帰国や別の在留資格への変更というのも挙げていただいていたと思います。

例えば、前身の会議でお示ししていただいていたデータだと、自己都合による離職後の状況としては、実は特定技能内での転職よりも帰国の割合のほうが高かったというデータが示されています。今回示された資料1-3参考資料の11ページなどを見ますと、令和3年ですから、今から4年ぐらい前に特定技能1号を取得した人の転職経験者が29.2%ということは、かつての前身の会議で示されたデータ、つまり特定技能内での転職よりも帰国の割合のほうが高いことと合わせると、帰国した人や特定技能内で転職した人、あるいは別の在留資格に変更した人まで合計すると、もしかしたら特定技能1号を取得してから大体4年から5年ぐらいで、約半分程度は元の職場を退職している可能性もあるのではないかと思います。そういう実態を明らかにするためにも、できれば

「技能実習制度及び特定技能制度のあり方に関する有識者会議」と同様に、退職後の状況として、帰国した人の割合と別の在留資格に変更した人の割合もお示しいただければ有り難いという、この2つです。

それと、もう1つは、分野間の流出というか、ある分野から他の分野へ転籍した人も多分いるはずなのです。どの分野からどの分野に流出したかが分かると、ちょっと語弊があるかもしれませんが、人気がない分野というか、入国後に敬遠されている分野が多分分かると思うのです。そうすると、各分野でどういう取組みをすれば当該分野の魅力がより高まるのかという分析ができることにつながると思うので、どの分野からどの分野、例えば農業分野から飲食料品製造業分野にどれぐらいの割合で移行したかというようなことまで、分野間の異動まで分かる数値を出していただくと、より特定技能制度全体の実態と、今後、各分野がどういう取組みをすればよいかがよく分かって、更に貴重な資料になるのではないかと思いますので、その点を御検討いただければ有り難いと思います。

○高橋座長 分野間の異動は基本的にないはずですが、あるのですね。

○山脇委員 試験を受けてということですか。

○高橋座長 試験を受けてということですよ。分かりました。今、御依頼のあったデータは、お示し頂くことは可能ですか。

○菱田政策課長 この会議の後、検討させていただきます。

○高橋座長 分かりました。引き続き検討をお願いいたします。ほかにありますか。佐久間委員、どうぞ。

○佐久間委員 山脇委員がおっしゃられた資料1-3参考資料についてなのですが、私もこれは非常に重要な、そして参考になる資料だと考えております。特に転籍の状況については、例えば人数について、技能実習から特定技能へ移行した方、また技能実習から特定技能に移行できない職種の場合、それによって特定技能評価試験を受けて来られた方、また国外の試験での合格者数、これが混在しているのではないかと考えています。ですから、この3年間の転籍期間で原則できなかった外国人の方の転籍状況等もあると思うのですが、是非ともルートごとの転籍者数についても資料を出していただくと、より明確になるのではないかと考えています。

それから、先ほど是川委員のお話の中で、最低賃金が近年随分上がっており、目標額も政府の方針としては非常に高くなっているということで、最低賃金の近傍をどこで見るとかというのがあるのですが、大体1.1倍や1.15倍、1.5倍など、そういう数字も挙げられると思います。その日本人との対比も必要になってくると思いますので、この有識者会議でも、大きい分類でしか賃金水準などが取れなかったというのがありますので、是非これを取るような形を取っていただきたいと思います。特定技能制度についても、転職後に賃金が上がっているかどうかという、今回の議論に資すると考えておりますので、そういった資料の提示も御検討いただければと思います。

また、先ほど山脇委員も言われたのですが、前回の有識者会議でも、確か第10回の会議だと思っておりますけれども、地域間異動という、どこの県からどこの県に異動したというのが出ていたと思います。大部分が大都市部というか、例えば東京、愛知、大阪、

それと、直接というよりはその周辺の都市部に異動される方が非常に多かったように見えます。そういうので、地域間異動も含めて、両制度の転籍や転職の状況について、定期的に資料を提出いただければ参考になるのではないかと思います。以上です。これはお願いします。

○高橋座長 今、大きく3つ御依頼があったと思いますが、事務局は対応できますか。

○菱田政策課長 いずれの御指摘についても検討させていただきます。

○高橋座長 特に2番目の最低賃金は、厚生労働省か分野所管省庁かどちらかになると思うのですが、そこは大丈夫でしょうか。要するに、最低賃金との関係でどの辺りに実際に賃金があるのかということですよ。

○高松参事官 取れるかどうかを含めて検討させていただければと思います。

○高橋座長 ありがとうございます。ほかにありますか。今日は、市川委員が御欠席で、代理で高井弁護士がおいでになっています。御発言をお願いいたします。

○市川委員（代理） 市川委員の代理としてコメントを預かっておりますので、代読の形で意見を述べさせていただきます。机上配付資料③の項番1関係ですが、まず、地方から都市への人材流出防止ということであれば、転籍制限期間の問題より先に、地域協議会の構成の再検討と充実をすることで、地域に定着していただくという取組みがなされるべきだということかと思えます。その際に、労使や自治体、国際交流協会、NGO、弁護士会などが構成員になってという形で、実効的な施策を行うべきですし、この取組みの進捗や成果も見ながら、転籍制限期間の3年後の見直しも実施することをお願いできればと思います。

2点目は、項番5の関係です。先ほどの御説明でもありましたが、法令違反の件数など人権侵害の状況や失踪者の状況については、転籍制限期間2年を継続するかどうかの見直しに当たって、基本的には考慮されないという御説明がありましたけれども、むしろ考慮すべきだという意見です。もともと技能実習を育成就労にしたときに、転籍の権利を保障して人権保障を図ろうという趣旨でスタートしたことからすれば、むしろ法令違反の件数や失踪者の状況については取り込んでいって、少なくとも見直しのタイミングではそういうことを考慮して、2年を維持するのか1年に近づけていくのかといったことは考慮すべきだという意見を持っております。

それと、項番3の関係で、本人意向の転籍で「A2.1」を求めるときに、そもそもA2.1を設けること自体に反対というのが意見ではありますが、仮に条件を付するとして、日本語能力の試験を受けるときに、試験を受けるということは、イコール転籍したいのだということが使用者に分かってしまうのは非常に良くない仕組みだと思いますので、休みの日に日帰りで行けるような会場、コンピューターベースのCBTでやられると聞いていますが、そういった会場の確保なども含めて、なるべく本人が行きやすい環境を整えることが重要ではないかという意見です。

最後、項番10と11を簡単に御説明いたします。今議論されているように、各分野ごとに、当初求められる日本語能力や転籍を可能とする条件などが様々異なってきますので、来日前にそれがきちんと分かるような情報提供をしていくことが大事だと思っております。

これから転籍が始まっていくわけですが、実際にどうやったら転籍できるかという仕組みがどのように考えられているのか、ハローワークでどのような情報提供をするのかなど、現時点で転籍を実効的にする仕組みについてどの程度検討がされているのか、次回以降でも構いませんので、御説明いただきたいと考えております。

以上です。ありがとうございます。

○高橋座長 大きく5点、御質問があったと思いますが、事務局、いかがでしょうか。

○菱田政策課長 出入国在留管理庁です。私からは4点目まで説明させていただきます。地域協議会について御意見を頂きました。地域協議会の構成等、その詳細については検討中です。御指摘については、今後の検討の参考とさせていただきたいと思っております。

2点目の法令違反の状況等の取扱いですが、失踪や法令違反が直接の考慮要素となるものとは考えていません。失踪や法令違反の課題は、制度全体として取り扱うということは冒頭に申し上げたところです。失踪については、その原因を明確に特定することは困難な面がありますが、受入れ機関側の問題や技能実習生の都合など、様々な事情があり得るものです。最近では減少傾向で、引き続き失踪防止対策に努めてまいります。法令違反については、そもそも違反をしているような受入れ機関は、外国人の受入れが認められないこととなりますので、分野内の全ての受入れ機関が適正であること、又は仮に違反があったとしても、それが是正されていることを前提にした考え方です。

3点目の日本語レベルの話ですが、A1とA2の間の一定のレベルを測ることが可能な日本語試験の開発を現在、国際交流基金において進めているものと承知しております。試験会場や実施頻度についても、これは開発の完了後に検討されるものと思われませんが、現行のJFT-Basic同様、CBT方式による場合においては、頻度等の問題は改善されるものと見込んでおります。

4点目です。育成就労制度において、各分野における就労開始までに求められる日本語能力水準と、本人意向の転籍に当たって必要となる日本語能力水準、そして転籍制限期間については、分野別運用方針で明記いたします。その上で、委員御指摘のとおり、制度施行にかけて適切に周知してまいりたいと考えております。

○高松参事官 5点目の転籍支援の関係です。本人意向による転籍時の育成就労外国人の職業紹介等については、現在、施行に向けて正に検討している段階で、現時点で具体的なスキームをお示しすることはできませんが、転籍を希望する育成就労外国人の転籍が円滑に行えるようなスキームを検討してまいりたいと考えております。以上です。

○高橋座長 よろしいでしょうか。ほかに御意見がある方もいらっしゃるかもしれませんが、予定の時間が来ていますので、関連する議論が議題(2)の「分野別運用方針の作成について」でも議論できますので、次の議題に移りたいと思っております。

○高橋座長 資料1-4の議論をさせていただきます。それでは、資料1-4のバス・タクシー運転者に係る日本語能力要件(案)について、分野所管省庁の国土交通省より説明をお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

○国土交通省 国土交通省旅客課参事官の二瓶でございます。よろしく願いいたします。資料1-4、25ページ以降ですが、これまで頂戴した御質問と御意見の一覧、そちらは机上配付資料②という形でまとめさせていただいております。こちらは私どもが頂戴

したものの抜粋ということですが、頂いた主な御指摘・御質問としてまとめたものが29ページまでです。その上で、事前の御説明の部分から変更させていただいた部分を中心にお時間を頂いて説明させていただければと思います。

31、32ページで、国内人材確保の話と生産性向上を従来1枚にまとめておりましたが、それぞれ別紙にして今回御用意させていただいております。まず、31ページ、生産性向上です。業界全体としてどれくらい上がっているかをお示しするのはなかなか難しいので、個社ベースでお示しする形になるので御容赦いただければと思っております。生産性向上については、例えば乗務員が乗務実態を記録する日報が手書きだったところを、日報自動作成システムを導入することによってそれらが0になるであるとか、配車アプリを導入することによって、実車率ということで、いわゆる乗客を乗せて走った割合ですけれども、そうしたものが15ポイントほど改善しているとか、運行管理支援システムを導入することによって作業時間を30分以上削減するとか、そういう個社の事例がございますので、こうした部分を私どもは好事例として様々横展開をしながら、業界全体の生産性向上に向けて取組みをしております。そのためには必要な予算も確保しながら対応しているところです。

次に32ページ、国内人材確保です。バスの事業もタクシーの事業もまだなかなか全産業平均には届いていないところですが、賃金の部分について、一番厳しいときから比べると、それぞれバスであれば2割程度改善しているし、タクシーであれば、コロナの影響するところもありますが、5割程度改善しているところです。こちらは、私どもで運賃改定とか、環境づくりも含めて取り組んだ結果として、先ほども申し上げたとおり、まだ全産業平均には届いていない状況ではありますけれども、賃金向上の部分もしっかりやっているところです。

また、職場環境の改善についてですが、これは我々運輸業全体、バス・タクシー全体で行っているものですが、それぞれの「働きやすい職場の認証制度」を創設して、これを取っていることが特定技能外国人を活用する前提というところですが、ランクとして一つ星、二つ星、三つ星がございます。一つ星が法令遵守を前提に労働条件を改善されている方々で、二つ星、三つ星が法令を上回る程度の実績を取っていて、なおかつ自主性や先進性が認められるものということです。数としてはこの程度ですが、各業界で、我々の業界においても職場環境の改善を様々図りながら取組みをしているところです。

また、人材確保の支援のところについては、しかるべき予算を取りながら、支援しているといった状況です。

資料の43、44ページです。自治体からの御意見を私ども様々集めてまいりました。当然、慎重な御意見もあったところですが、例えば十分なサポートであったり外国人の方に対する教育といったものをしっかりやってくださいというところを前提として、積極活用や受入れ条件の緩和措置を求めたいという声が多かったところです。

そうした部分を踏まえて、49ページです。これまで私どもから御提示させていただいた案に対しての実効性の確保策ということでまとめたのが、この49ページの緑色の所です。私どもがお願いしていることが、1号特定技能外国人が業務に当たるときには、

原則、現状のN3ではあるけれども、日本語サポーターを同乗させるときにはN4に引き下げていただけないか。また、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単独乗務もお願いしたいというところです。まずは、日本語能力の向上といったところですが、事業者は、現状B1が取れていない外国人については、日本語学習プランといったようなものを本人同意のもとに作成するということが1つ。それを特定技能1号の申請をするときに、その内容を証した資料を併せて出入国在留管理庁に提示させていただくことで考えております。

この日本語学習プランの実効性を確保する観点から、ある程度自分が目指す試験を明確にするという観点で、特定技能1号として在留中に3年以内に行われる特定の試験を決めた上で、その試験から逆算して、私はこんなことを勉強するんです、それに対して会社はこんな協力をするんですといったような内容を、「日本語学習プラン」としてまとめさせていただいて、それを提出させていただくというような運用で考えております。また、日本語サポーターについては、アルバイトの方ではなくて、基本的には各社に所属している運転者をリタイアされた方や、貸切バスのガイドの方とか、そういう方を想定していると。一方で、運転手としての経験が足りないような方とか、そうした方をどうしても人材利用の関係上、同乗させなければいけないことも考えられますので、そうした場合には、しかるべく研修を受講させることを考えております。

また、離島・半島の単独乗務についてですが、まずは自治体としっかりと連携をさせていただきたいと考えております。具体的には、その自治体とバス事業者が連携して、例えば方言に関する周知セミナーであったり、必要な周知啓発であったり、そうしたものをしっかりやるといったところを出していただいて、それも合わせて出入国在留管理庁のほうに提出をさせていただく。また、万が一のときの対応といったときに備えて、現状、携帯電話か業務無線で必ず連絡がつくというところですが、ICTも活用しながら、営業所において緊急時に車内状況が確認できるようなものであるとか、翻訳機器等をしっかり備えることを前提に、N4単独乗務ができないかと考えているところです。何とぞよろしく願いいたします。

○高橋座長 ありがとうございます。それでは、質疑応答、意見交換を行いたいと思います。どなたからでも、どうぞ、お願いいたします。末松委員、どうぞ。

○末松委員 鈴鹿市長の末松です。私からは事前に提出をしました質問、意見に沿って離島・半島におけるバス運転者の日本語能力要件緩和を中心に、数点、発言をさせていただきたいと思います。

まず1点目として、国土交通省の資料1-4で示されました協力宣誓書についてですが、我々地方自治体の多文化共生の推進体制には、自治体間でかなり差があることと思っております。その部分を考慮し、協力宣誓書を実効性のあるものとするには、国の支援体制が不可欠であるということです。第6回の有識者会議で高橋座長から平時、有事の際の自治体の対応について御質問を頂きました。加えて、今回の資料1-4では、国土交通省から離島・半島におけるバス運転者の単独業務に関する協力宣誓書の内容が示されました。机上配付資料②には、単独乗務に向けた日本語教育のカリキュラムやセミナーの開催を自治体とバス事業者で行っていきますとの回答が記されています。

本市では平時の取組みとしては、企業と連携をした外国人労働者向けのオンライン日本語教室や地域のボランティアによる日本語教室の運営など、日本語学習の環境整備を進めていますが、しかしながら令和5年度の文部科学省の日本語教育実態調査によると、日本語教室が存在しない自治体は全国の約4割に上り、約14万人の外国人住民がその学習機会を得られていないという報告もありました。このように日本語学習環境の整備状況は、地域によって大変大きな差があり、また多くの地域の日本語教室はボランティア主体で運営されているもので、その継続性や正に専門性については課題を抱えていると思っています。このような状況下で、自治体が安全を担保するレベルで事業者の日本語教育をフォローするという事は、現実的ではないと考えています。安全確保の要は、運転者本人の日本語能力であり、その力を継続的に高めるための教育環境の実現と、そのための国による支援体制は不可欠であると考えます。

具体的には、文部科学省による人材、教材の提供や財政支援など、事業者や自治体を支える仕組みの強化をお願いしていきたいと考えています。なお、有時の際には他の事業者と同様、バス事業者自らの責任と体制をもって復旧、復興に当たるべきであると思っています。有時もいろいろありますので、大きな地震であったり、今、危惧されている南海トラフ地震等々の場合は、各自治体も被災をするということですので、そういった有時の際と、また交通事故等の場合とは別と考えていただきたいという中で、この発言をさせていただいています。

続きまして、2点目ですが、離島・半島におけるN4レベルでのバスの運転者の単独乗務に関しては、現場の現状や課題を、当事者であるバス事業者や自治体に対し、改めて丁寧な聞き取りを行っていただきたいと思っています。先ほど、いろいろな御意見があったというお話を頂きましたが、本県も離島・半島を抱えていますので直接その自治体にお話を聞かせていただいたところ、N4レベルでは非常に不安という点と、それからN4レベルで足りるという両方のお話がありました。正に離島・半島では外国人の運転者、技能者が欲しいという中ではありますが、ただ実際にN4レベルでいくと本当に大丈夫なのかという不安のほうが多いというようなところです。全国に半島振興法の対象自治体が194の市町村であるということを考慮すると、対象自治体の約1割のみの回答であるので、地域の実情をもう少し十分に反映していただくために、是非とも、また聞き取りをお願いしたいと思います。当事者へのヒアリングは時間を要しますが、現場の実情をしっかりと把握をしていただくことが、後の安全面やクレーム対応等でより時間と費用が掛かることに比べれば、事前に取り組む前にこういったことをお願いしたいと思っています。日本語能力要件の緩和に関する議論は、本有識者会議で拙速に答えを出すのではなく、改めて当事者であるバス事業者や対象自治体に、協力宣誓書の制度設計も含めて、丁寧な聞き取りをお願いしたいと思います。

この後は少し総論ですが、国を挙げた日本語教育の推進について意見を申し上げたいと思います。育成就労制度では、入国時の日本語要件が定められていたところですが、今後増加が見込まれる家族滞在など多様な外国人に対して、入国後の日本語教育を誰がどのように担うのかが明確になっていません。日本語学習環境の整備こそ、今の外国人受入れ政策における最重要かつ最優先の課題だと考えていますので、国としても法の遵

守、財源確保、こういった面については是非とも御尽力を頂きたいと思うところです。この部分について、外国人の受入れ政策が地域住民を含めた地方自治体の体力勝負ということにならないように、是非とも外国人の受入れ、雇用政策のみとして捉えるわけではなく、地域社会の政策として位置付けていただき、国として明確な受入れの方向性を示す段階に来ていると思っていますので、是非ともその点については御留意を頂きたいと思っています。私からは以上です。

○高橋座長 大変貴重な御意見を頂いたと思います。自治体によっては非常に体力差のばらつきがあるということ、そういう中で国の支援が必要だと、協力宣誓書、それから日本語学習等についてもそうだったということでした。国土交通省として、国の支援等々についてコメントいただきたいと思っています。

○国土交通省 ありがとうございます。おっしゃるとおり、私どものほうで、直接その自治体に対して日本語教育の支援といったようなところをできるような予算というのは、正直ないというところが現状です。一方で、今、私どもも他省庁の予算なども含めて、何かいろいろ活用できそうな制度、そうしたものを探しているところですので、何らか使えそうな支援制度といったところはお示しができればと思っています。

また、おっしゃるとおり、基本的には日本語教育は誰が行うのかの中心は、当然、バス会社、タクシー会社というところについては、私ども承知してしまして、実際そこで教育いただきたいのは、例えばですが、方言の指導など、そうした部分が中心かなと思っています。ですので、バス会社、タクシー会社と自治体と連携しながら、しかも今回全ての自治体というわけではなくて、N4の単独乗車をお願いしたいと、活用があるそのバスが走っている沿線の自治体というところにして、実はそのバス会社、タクシー会社のほうも、私どもからこの日本語能力要件を第4回のときに資料としてオープンになっていますので、内々に調整というか、何か協力できませんか、一緒にやりませんかといったようなお話はさせていただいているというところも聞いています。ですので、私どもで自治体のサポートはできる限りしたいと思っていますが、まだ具体的に何がすぐにできるかというところは申し上げられないのが現状というところで御理解を頂ければと思います。よろしくをお願いします。

○高橋座長 先ほど末松委員の御意見の中で、今回の対象になる可能性のある自治体は194とおっしゃった。これは文字どおり半島・離島で対象になるということですね。まだ、この194に対してヒアリングは済んでいないわけですね。全部は出ないにしても、その点についてはいかがでしょう。丁寧なヒアリングをとという御要請がありました。

○国土交通省 国土交通省で、確かに全自治体を対象にアンケート調査はさせていただきましたが、全ての所からは返ってきていないというところがあります。ですので、半島にある自治体、離島にある自治体など、改めて御意見を何とか伺っていきたいと考えています。

○高橋座長 それから日本語についても、確かに日本語教室がない自治体やボランティア依存のところなど、正に御意見があったように継続性やレベルの点で問題があると思いますので、そこについても何らかの支援ができないのかということも含めて、日本語教

育は文部科学省の所管だとは思いますが、国土交通省として、それについてどういうことができるのかということも含めて、ちょっとお示しいただければと思いますが。いずれにしても、ここはちょっと両省で御検討いただかないといけないと思うので、是非、宿題にさせていただいて、御検討をお願いしたいと思います。それでよろしいでしょうか。おっしゃった点は、今のコメントで網羅していただいたということによろしいですか。

○末松委員 はい。

○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、どうぞ。

○清田委員 ありがとうございます。私からは貸切バスについて発言をさせていただきます。今回、貸切バスでの許容性という所で、貸切バスも対象にすることに問題はないといった趣旨での資料を御提供いただいているかと思いますが、先日、地方のバス事業者の方からは、貸切バスの業者としては日本語能力の緩和は基本的に求めていないとの御意見を頂いています。海外資本企業との競争が激しくなることが相当程度予想されるので、むしろ反対だという趣旨の御意見を頂いたところです。

今回、この日本語要件の緩和については、やはり地方での重要インフラとして路線バスを維持、確保するための視点として、例外的措置において議論がされてきたものと認識をしています。そうした中において、貸切バスまでこちらの対象にするのかということについては、慎重に検討するべきだと考えています。私からは以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。国土交通省、いかがでしょうか。

○国土交通省 ありがとうございます。いただいた御意見を踏まえて対応していきたいと思います。

○高橋座長 では宿題とさせていただきます。堀内委員、どうぞ。

○堀内委員 ありがとうございます。交通空白地における自治体、それからサービス利用者の方がN4レベルの外国人材であっても受け入れたいというニーズを踏まえて、受け入れるということであれば、やはり安全性の確保を大前提としてお願いしたいと思っています。

他方で、目指すべきはやはりN3レベル以上の日本語能力の取得ということ、受入れ自治体、事業者、それから外国人の共通認識としていただく必要があると思います。そのため、資料1-4の49ページに記載いただいておりますが、自治体の「協力宣誓書」や事業者の「日本語学習プラン」において、その日本語能力の向上や日本語能力試験の受験機会の提供に向けた支援を行うことを提案いただいていることを歓迎したいと思います。

併せまして、先ほども日本語能力試験のお話がありましたが、やはり受験機会が少ないということがありますので、受験機会の拡大は必須だと思っています。これは国土交通省だけでは解決できないと思いますが、是非、政府横断的に取り組んでいただければと思っています。

それから、最後に、貸切バスの件、今、清田委員からも御指摘ありましたが、やはり乗合バスと比べると、サービスの利用者や通信手段の違い、さらには特定の運行ルート

がないといったことなども踏まえますと、乗合バスと同様のエビデンスが示されているとは言えないと思います。現時点では貸切バスについては、N4での運転者単独乗務の対象としないで、改めて検討いただければと考えています。以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。今のは御意見ということでよろしいですね。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。花山委員、どうぞ。

○花山委員 机上配付資料②の項番104にも書かせていただいたのですが、日本語能力をN4に要件緩和することで、実質的にどのぐらい外国人材の受入れの増加が見込まれるのかということに、ちょっと疑問があります。要件を緩和しても、増加が見込まれないならば、別の方策を考えるべきではないか、例えばアピールできる賃金や労働環境のほうで努力すべきではないかと考えた次第です。業界だけでの努力が難しいというのであれば、交通インフラを確保するという点から、分野所管省庁や国などに積極的な関わりを持っていただいたほうがよろしいのではないかとこの意見です。

○高橋座長 ありがとうございます。御意見ということでしたが、国土交通省、いかがでしょうか。

○国土交通省 ありがとうございます。資料1-4の40ページですが、定性的な言い方になってしまうかもしれませんが、N3の合格者とN4の合格者の比率で考えますと、仮にそのN4への要件見直しを実施した場合は、単純比較で現状の2.5倍程度には増加すると考えています。

また、その日本語能力がN4となっているトラックの事業者との間で、日本語能力試験の合格率を比較させていただくと、現状の単純な数字の比較ですが、3倍から8倍ぐらいいはなるのかなというところは想定しているところです。

○高橋座長 ありがとうございます。よろしいですか。ほかに御意見のある方はいらっしゃいますか。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95について申し上げます。この新任運転者研修の運用の在り方についてなのですが、日本語能力要件を緩和するかしなにかにかかわらず、客観的な採点基準のないチェックリストの確認だけではなくて、業界団体による特定技能外国人と受入れ事業者に対するヒアリング等をきちんと行って、各項目の理解度を業界団体においても把握した上で修了証を発行する運用に改めていただく必要があると思います。これは必要な接遇能力を制度上、客観的に担保する上で必要不可欠だと思いますので、必ずこれは運用を改めていただきたいと思います。お願いいたします。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 対応させていただきます。

○高橋座長 ありがとうございます。よろしいですか。富高委員、どうぞ。

○富高委員 ありがとうございます。机上配付資料②の項番100～103に、本日御説明いただいた案に対する懸念点を記載していますので、それは後ほど御対応いただき、本日は前提となる項番100の部分について意見を申し上げたいと思います。

従前から申し上げていますが、やはりN3以上の日本語要件が必要であるとする閣議

決定から1年半しか経っていないということと、あと本日、少し御説明も頂きましたが、客観的指標の変化もなかなか確認できていないことや、賃金推移などを見ても、国内人材確保の取組や、生産性向上の取組がまだ十分に行ったと明確に言えないと思っています。そうした取組みもなく、緩和を検討するべきではないと、前提として思っているところです。

その上で、先ほど末松委員からもありましたが、「自治体からの声」について、資料1-4の43ページ、44ページに自治体の声が記載されていますが、机上配付資料②の項番26の回答を見ていただくと、N4レベルで足りると回答した自治体は全体の4割で、離島・半島の21自治体に限ると約半数です。半分はN4レベルで足りるとは回答していない中、全体的なニーズと言えるのかどうか疑問があります。この43ページ等を見ると、肯定的な意見のみが載っているのですが、先ほど末松委員からも不安の声が多いということもありましたので、もし、そういったものがあるのであれば、その懸念に対して、不安を払拭するような対策が取れるのか、きちんと提示をしていただきたいと思っています。また、主な指摘等について、私だけではなく、ほかの委員からの指摘も含め、なかなか回答、対応が読み取れないものもありますので、次回以降、提示していただくとと思いますが、スライド等においても明確に回答していただければと思います。以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。国土交通省、よろしいですか。

○国土交通省 すみません、資料構成の部分でちょっと見にくくなったりするのではないかとこのところもあって、今回、机上配付資料とこのパワーポイントの2つに分けさせていただいたというところがありますので、資料の構成をどうするかは事務局と相談したいと考えています。

自治体からの御意見といったところについても、懸念の部分も1対1ではないかもしれませんが、私どもも、懸念の部分については資料1-4で御説明させていただいたところですが、その対応が分かりにくいということであれば、そこはしかるべき対応をさせていただきたいと思います。

あと、確かにN4で構わないといったような自治体は、私どもの調べでも半分といったようなところですが、私ども国土交通省として、「交通空白」というものを、これから3年間、集中的になくしていこうという取組みをしている中で、ちょっとでも足の確保のためにこれが必要だというところがあるのであれば、私どもとしてはなるべく積極的に対応していきたいと思っていますので、皆様の御理解を得られるように引き続き対応していきたいと思います。

○高橋座長 ありがとうございます。よろしいですか。いずれにしても、次回以降、まだ議論の機会があると思います。ほかに御意見のある方は、よろしいでしょうか。それでは、この件についての議論はここまでにさせていただきます。

## (2) 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

○高橋座長 次の議題(2)に移りたいと思います。議題(2)は、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。資料は、資料2及び机上配付資料に

なりますが、資料2のうち「分野別運用方針について(案)」、机上に紙で配付とありますが、これについては調整中の内容であることから、当分の間は非公表とさせていただきます。そのため、委員の皆様におかれましても、分野別運用方針本文資料の取扱いについては御留意いただきますよう、私からお願いしたいと思います。

それでは、資料2について、事務局から説明をお願いいたします。

○**菱田政策課長** 出入国在留管理庁でございます。特定技能制度及び育成就労制度の分野別運用方針の作成について説明いたします。50ページの資料2を御覧ください。分野別運用方針案の記載事項の概要につきましては、51ページに示したとおり、特定技能制度と育成就労制度の分野別運用方針を新たに一体的に作成することとしており、「特定技能制度及び育成就労制度に共通する事項」、「特定技能制度に関する事項」、「育成就労制度に関する事項」の構成としております。なお、育成就労産業分野を設定しない航空分野及び自動車運送業分野につきましては、特定技能の項目のみで構成されております。本資料においては、分野別運用方針の各項目に関連する法律及び基本方針の該当箇所をそれぞれ赤字と青字で示しております。52ページの資料は、両制度の分野設定及び「受入れ見込数」、「人材基準等」、「その他重要事項」として、「業務区分」と「雇用形態」を項目とした一覧表となっております。これまでの会議で示した資料を基に主要な部分を記載したものです。上乘せ基準は「その他重要事項」の一項目ですが、この資料には記載しておりません。なお、受入れ見込数については、第3回会議において、分野別運用方針案の中でお示しする旨説明しておりましたが、慎重に精査しているところであり、現時点でお示しできる段階にありません。そのため、お示しできるのは精査が終わり次第となります。また、「人材基準等」の「技能水準」の欄にある各試験につきましては、その適正性等について専門家会議で確認をいただいているところであり、確認をいただき次第、専門家会議から有識者会議へ報告いただく予定です。

机上にある「分野別運用方針について(案)」を御覧ください。こちらは分野所管省庁で作成した分野別運用方針の原案となっております。分野別運用方針について(案)の右下記載の41ページを御覧ください。特定産業分野と育成就労産業分野を設定する建設分野を例にして、全体の構成を説明いたします。

「第一 特定技能制度及び育成就労制度に共通する事項」において、項目1は特定産業分野と育成就労産業分野として建設分野を設定するものです。項目2は両分野の人材不足状況、生産性向上や国内人材確保のための取組等を記載し、受入れ見込数を定めるものです。受入れ見込数は、法律上、1号特定技能外国人と育成就労外国人それぞれで定めることとなります。項目3は、人手不足状況の把握方法と受入れ見込数を超えることが見込まれる場合の措置を定めております。措置については、特定産業分野は在留資格認定証明書の交付の停止・再開、育成就労産業分野は計画認定の停止・再開、という方法により措置を講じることとなります。項目4は、その他の重要事項として、キャリア形成に関する事項、治安への影響を踏まえて講じる事項、大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することとならないようにするために必要な措置を各分野ごとに定めているものです。

次に「第二 特定技能制度に関する事項」において、項目1は1号特定技能外国人及

び2号特定技能外国人の人材基準、具体的には技能水準と日本語能力水準を定めるものです。項目2はその他の重要事項として、2(1)で業務区分及び特定技能外国人が従事する業務、(2)で雇用形態、(3)で特有の事情に鑑みて講じる措置等、いわゆる上乗せ基準を対象別に定めております。項目1の合格が必要な試験や実務経験及び2(1)の業務区分及び従事する業務について、50ページの別表1及び別表2において、業務区分に対応する形で整理しております。なお、業務区分が1つの分野については、別表形式でなく本文中に記載しております。

最後に「第三 育成就労制度に関する事項」において、項目1は育成就労外国人の人材基準、具体的には育成就労開始時点までに求められる日本語能力水準、育成就労の開始後1年経過時までを満たしていることが求められる水準、育成就労を終了するまでに定められる水準をそれぞれ定めるものであり、合格が必要な試験について記載しております。項目2は育成に関する事項として、「業務区分」と「主たる技能」を定めております。なお、育成就労産業分野において設定する業務分野の種類は基本的に特定技能と同じです。項目1の技能水準及び項目2の業務区分及び主たる技能については、それぞれ52ページの別表3に整理しております。

47ページに戻って、項目3は本人意向による転籍に関する事項として、転籍の要件とする技能水準と日本語能力水準、転籍制限期間を定めております。建設分野のように1年を超える期間を設定する分野では、当該期間を設定する理由と待遇向上策を記載しております。項目4はその他の重要事項として、業務区分及び育成就労外国人が従事する業務、雇用形態、特有の事情に鑑みて講じる措置等、いわゆる上乗せ基準を対象別に定めております。上乗せ基準については閣議決定後に告示で定められることとなります。説明は以上になります。

○高橋座長 ありがとうございます。今、御説明がありましたとおり、まだ未記載の部分、未確定の部分が多々ありますけれども、一応これが形ということになります。皆さんのお手元に届いてからまだ時間も経っておらず、まだ十分精査していただけないとは思いますが、今回からこの議論を始めたいと思います。現時点で御意見のある方で結構ですので、御意見を頂ければというように思います。いかがでしょうか。山川委員、どうぞ。

○山川座長代理 ありがとうございます。いろいろ御苦勞いただいて、かつ先ほど事務局から説明がありましたとおり、この分野別の方針案と、法令あるいはその基本方針との対比も示していただいたのは、比較ができて大変有り難いと思います。その上でなのですけれども、基本方針では、生産性向上のための取組みや国内人材の確保を行ってもなお人手不足が深刻であり、当該分野の存続・発展のために外国人の受入れが必要であること等の客観的な指標により、具体的に示すとありまして、この「客観的な指標等」がどこに係るかという日本語の問題でもあるのですけれども、恐らく「生産性向上のための取組や国内人材の確保を行ってもなお」の所にも係っていて、これまでの議論では、割と生産性向上などのデータを出していただいたのですが、今回は余り記載されていないような感じがいたしまして、それがあったほうが良いかと思います。例えば工業製品製造業分野では生産性の数字も出ておりますので、こういうものがあると、非常に分か

りやすくなるかと思えます。

もう1つが、やはり書き方の統一性に関わるようなことですが、今回の案の構成の第一の2の(2)、(3)、(4)、つまり今申し上げた生産性向上や国内人材確保のための取組等受入れの必要性ですね。建設の例でいきますと41、42ページになります。ここは基本的な考え方自体を確認しておく必要があるのではないかと思います。つまり人手不足の状況それ自体のデータがすぐに受入れ見込数に直結するわけではなくて、先ほど申しましたような生産性向上や国内人材の確保が言わば割り引かれる形になる。その意味でも、客観的な指標が重要だと思います。ただそこは定数的に簡単にできるものではないのではないかと。つまり生産性向上の取組等が十分であるかどうかという評価が入りますけれども、その評価をするためにも、具体的なデータ、それも、政府の取組みと業界としての取組み、後者の取組みはまた別で、上乘せ基準の問題だということですが、(2)、(3)、(4)のつながりが、基本方針のいう「生産性向上のための取組や国内人材の確保を行ってもなお」というつながりで読めるような、(4)の中で、その「行ってもなお」という部分が読めるような結論の書き方にするとよいのではないかと思います。以上です。

○高橋座長　そこは、もう書き振りの問題ではなくて、考え方の問題ですので、具体的な数字がないと、結論は出せないと思うので、できるだけ各分野に数字を入れていただかないといけない。できれば、将来的には横並びに比較ができるような形の数字が必要だということは再三申し上げてきたので、そこは分野別運用方針について(案)の議論においても、出していただいた数字を十分考慮した上で判断するような形にしていけないといけないと思うのですが、事務局としていかがですか。

○菱田政策課長　今、御指摘いただいた方向で、直ちに各分野の比較ができるようなものをお示しするのは現状困難な状況ではあるのですが、できるだけ客観的な数字を折り込んでいくという方向で、分野ともよく相談してまいりたいと考えております。

○高橋座長　是非お願いします。ほかに現時点で御意見のある方はいらっしゃいますか。山脇委員、どうぞ。

○山脇委員　机上配付資料③の項番47～54について、まとめてお伺いしたいと思えます。特定技能制度は、これまでは在籍型出向は認めないという方針だったので、先般の基本方針の改定によって、厳格な要件設定の下で、分野によっては在籍型出向を認めるということになりました。ただその際も、在籍型出向について、いろいろ問題が起こり得るので、慎重な配慮が必要だという意見が幾つか出ていたと思えます。その観点で、項番47～54で、航空分野と鉄道分野については在籍型出向を認めるということなのですが、やはり懸念に対して、何をどのように確認するのかというのは、明確にしたほうが良いかと思っています。

航空分野について、少しそれを例にして御説明申し上げたいと思えます。まず項番47なのですが、その一定の懸念事項に関して、国土交通省において確認するとあるのですが、具体的にどのように何の事項を確認するのかというのは、明らかにしていただいたほうが良いと思えます。在籍型出向の場合は、賃金支払主体あるいはその負担割合はどうか、社会保険加入主体はどちらになるのか、懲戒権限を

行使する主体はどちらなのかとか、雇用契約関係解消に係る権限はどちらが有するのかなどを含めて、出向元と出向先の出向協定書の内容をきちんと確認して、問題が起きないかどうかを御確認いただいたほうがいいのではないかと思います。

次に、項番48ですけれども、これも基本方針の策定のときに議論があったと思いますが、無制限に在籍型出向を認めるというわけではなくて、出向元と出向先に一定の関係性がある場合に限るというお話だったと思います。基本方針においても、「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」とありましたけれども、在籍型出向に関しては、育成就労においても密接関係法人育成就労という一定の範囲で許容されています。特定技能制度において、在籍型出向を許容する範囲というのは、密接関係法人育成就労が許容される範囲と同じなのかどうか。もし違うのだとすれば、なぜ違うようにするのかという必要性、趣旨を明らかにしていただければと思います。

項番49です。この在籍型出向は、「原則」2事業者とあるのですけれども、3事業者以上になった場合は非常に複雑な権利義務関係になるのではないかと思います。出向先からの再出向、つまり3事業者以上が特定技能所属機関になる、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すので、仮に外国人本人から同意があったとしても、許容すべきではないと思われれます。仮に別の出向先でも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、一旦、出向元に戻した上で、改めて再出向先へ通常の出向をさせるということにしないと、かなり権利義務関係が複雑になって、対応が難しいのではないかと思います。

あと項番50ですけれども、今話している在籍型出向というのは、日本の国内における企業間の在籍型出向を話していますが、ただ、よく考えてみますと、もともと特定技能制度においては、外国にある機関から日本にある機関への在籍型出向というのが認められるのかどうかを明らかにしたほうがいいと思います。もしそれが認められるのだとすると、更に国内でも出向、再出向を認めると、本当に複雑な権利義務関係になるので、まずそもそも制度の前提として、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への在籍型出向が認められるという理解でいいのか。もしそうだとすれば、その上で更に日本国内企業において出向、再出向を認めると、そういうことなのかどうかについて明らかにしていただければと思います。以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。これは事務局でよろしいですね。

○菱田政策課長 全体について、まとめた形でお答えさせていただきますけれども、今回記載しました、この在籍型出向に関する具体的な運用につきましては、現在、制度所管省庁と分野所管省庁において調整中となりますので、調整が終わり次第、お示しさせていただきますと考えております。

細かいところに入りますと、出向元と出向先との関連性につきましては、在籍型出向が許容される範囲ということですが、これは育成就労制度における密接関係法人を参考に要件を定めていきたいと考えております。

それと、二重出向、原則2事業者というところの二重出向の御指摘でございますけれども、委員御指摘のような問題も生じかねないことから、認めない方向で考えているところでございます。

外国にある機関からの在籍出向という点につきましては、こちらについて今申し上げられることとしては、ここで言う「原則として外国人が所属する機関は一つに限る」としておりますのは、本邦における特定技能所属機関を原則として1つに限るという趣旨でございます。いずれにしましても、御意見いただいた点を踏まえて、また検討を進めてまいりたいと考えております。

○高橋座長 山脇委員、よろしいですか。ありがとうございます。ほかに御意見のある方はいらっしゃいますでしょうか。それでは、この件については、今日はここまでにさせていただいて、事務局は宿題を整理した上で、引き続き次回以降の会議に対応をお願いしたいというように思います。

最後になりますけれども、鈴木委員から外国人の受入れ・共生に関して御発言の御要望がございました。資料は、机上配付資料の鈴木委員提出資料となっております。では鈴木委員の代理で御出席されている北海道庁山田グローバル戦略推進監から御発言をお願いしたいと思います。よろしくお願いたします。

○鈴木委員（代理） 北海道庁の山田でございます。本日はありがとうございます。本日は知事が公務の関係で欠席しておりますので、私からお話をさせていただきます。

前回の有識者会議でも資料をお示ししまして、知事の考えを説明させていただいたところでございますが、繰り返しになりますけれども、最初、第1回の有識者会議において、知事から、国として外国人の受入れをどう考えるのか、その中で育成就労や特定技能をどのように続けるのか。また、労働政策の枠組に限定した議論のみ先に進めるのではなく、育成就労の開始までに受入事案全体の課題と論点、これを整理して政府としての方針案を示すべきとの問題提起を行ったところでございます。

その後、内閣官房で今年の7月、「外国人との秩序ある共生社会推進室」の設置ですとか、法務大臣の私的勉強会中間報告の公表、そして出入国在留管理庁におけます検討プロジェクトチームの設置といった動きはあるものの、政府全体での検討と、そのスケジュール、これについて、まだ依然として不明な状況でございまして、全体議論が見えない中、育成就労等の有識者会議での議論が先行しているというように受け止めてございます。

こうした中、新たに発足した政権では、外国人政策についての連立合意の内容といたしまして、内閣の司令塔強化、担当大臣の設置、また外国人受入れの数値目標や基本方針を明記した「人口戦略」を、令和8年度内に策定することなどが盛り込まれているところです。特に数値目標と育成就労などの受入れ見込数との整合ですとか、地方への配慮の実効性の確保ですとか、有識者会議での議論にも大きく関わってくることを懸念してございます。

今後、政権の下で受入れ全体の議論が早急に進まるとともに、育成就労等についても、この政権の方針というものを踏まえた議論が必要になるのではないかと考えてございまして、特に育成就労、この今の議論を止めるということではないのですけれども、構成員として責任を持った議論をしていくためにも、新政権の方針を確認した上で、議論の方向性ですとか進め方などを確認し、手戻りのないようにする必要があるのではないかと考えてございます。この点、ほかの委員の皆さんですとか、座長の考えも

お伺いしたいと思いますし、事務局でございます出入国在留管理庁の意見もお伺いした上で、同じような課題認識をお持ちであれば、この有識者会議として政府に申し入れていただくよう、お願いしたいと考えてございます。私のほう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。それでは事務局から、まずコメントをお願いいたします。

○内藤次長 出入国在留管理庁次長の内藤でございます。前回会議に引き続き、鈴木委員より外国人の受入れに関する御意見を頂きました。外国人の受入れ・共生に関する政府の取組につきましては、前回会議で御説明させていただいたとおりでございます。

ただいまありましたように、外国人の受入れの全体議論に対する御懸念が示されたというように理解しておりますけれども、現在、当庁におきましては、鈴木前法務大臣が取りまとめました「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」を踏まえて、「出入国在留管理政策懇談会」、別の有識者会議でございますが、こちらのほうで有識者に御議論いただきまして、また、当庁内に設置しました、私が長となっております「外国人の受入れの基本的な在り方の検討のためのPT」において、関係省庁と緊密に連携し、調査・検討を進めているところでございます。

また、今般発足した政権におきましては、「外国人との秩序ある共生社会推進担当大臣」が置かれまして、現下の情勢に十分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きまして、政府一体として総合的な検討を行っていくものと認識しております。当庁におきましては、引き続き、内閣官房外国人との秩序ある共生社会推進室及び関係省庁と緊密に連携し、秩序ある共生社会の実現に向けて取組を進めていきたいと思っております。

一方で、育成就労におきましては、人材育成・人材確保を目的としまして、人数的なキャップもしっかり定めるということを前提に、外国人の権利保護も図って、地方にも様々な配慮をした上で、しっかりとした制度設計が行われておりまして、昨年6月の改正法の成立、本年3月の基本方針の策定、9月の関係省令の公布、そして分野別運用方針の策定に向けたこの有識者会議の御議論などを経て、令和9年4月からの運用開始に向けて、全国の受入れ機関等の関係者が円滑に制度移行できるよう、周知・広報の期間も含め、着実に準備を整えていただくことは重要であると考えております。

もちろん、地域における外国人との共生のための施策を推進していくことも重要と考えており、当庁としては、引き続き、地方自治体との連携を緊密に図るなどして、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。

○高橋座長 ありがとうございます。この会議としても、新政権の動向、政策の動向も十分念頭に置きながら、議論してまいりたいと思います。

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っております。次回以降の会議の進め方ですが、本日の会議と同様に、これまでの会議のフォローアップ及び各分野の分野別運用方針について(案)について議論を進めさせていただきたいと思っております。今日は少し早く終わりますので、その分、次回に向けて御準備いただければと思っております。

それでは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いたします。

○事務局 事務局から御連絡いたします。次回の開催予定について御説明いたします。第10回会議につきましては、11月14日(金)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を含めまして、引き続き分野別運用方針について(案)について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 今の事務局の説明に関して、何か御質問等がございますでしょうか。よろしいですか。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9回会議を終了いたします。  
本日は、皆様ありがとうございました。

以上