

第11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12月10日（水）9：30～11：30

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、清田委員、黒谷委員、是川委員、
佐久間委員（代理出席）、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）

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

（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、
丸山航空ネットワーク企画課空港機能高度化推進官、
藏安全政策課乗員政策室長、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、二瓶旅客課参事官、赤井船舶産業課課長補佐

（観光庁）

根来旅行振興参事官

（環境省）

相澤資源循環課長

(文部科学省)

石川日本語教育課課長補佐

(外務省)

菊間文化交流・海外広報課首席事務官

(独立行政法人国際交流基金)

四ツ谷日本語第1事業部長

(外国人技能実習機構)

根岸理事

1 開 会

○事務局 それでは、お時間になりましたので会議を始めたいと思います。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たハイブリット形式で開催しており、清田委員、是川委員、鈴木委員、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。また、清田委員、末松委員は、途中御退席予定でございます。

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。

○高橋座長 皆さん、おはようございます。

それでは、第11回会議の議事を進行いたします。

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 まず初めに、議題1ですけれども、これまでの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から資料1-4及び机上配付資料となりますが、資料も多く、議論も重要な論点に関する内容のため、前回と同様に議題1のフォローアップを大きく2つに分け、時間を区切って議論したいと思います。

まずは、資料1-1から資料1-3に基づき、転籍制限期間の設定について、特定技能における在籍型出向などについて議論を行い、その次に資料1-4に基づき、バス・タクシー運転者の日本語能力要件(案)についての議論と分けて行いたいと思います。まずは、前半の転籍制限期間の設定、特定技能制度における在籍型出向などの議論ですけれども、10時ぐらいをめどに行いたいと思います。

それでは、事務局から資料1-1から1-3に係る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 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す。

議題1、これまでの有識者会議のフォローアップについて説明させていただきます。

2ページの資料1-1を御覧ください。

本資料は、第9回会議及び前回の第10回会議で頂いた御指摘のうち、主なものを整

理させていただいたものです。

まず、1号特定技能外国人の転職状況につき、第9回会議及び前回会議において、1号特定技能外国人の離職者のうち、帰国した者の数、他の在留資格へ変更した者の数、他分野へ転職した者の数を示してほしい。地域間異動について、地方から大都市圏周辺への異動状況を示してほしいとの御指摘を頂きました。

3ページの資料1-2を御覧ください。これらの御指摘につき、前回会議資料に参考資料を追加いたしました。25ページは、前回会議でお示しした「1号特定技能外国人の転籍状況等」に関して、山脇委員からの御要望を受け、令和3年1月から令和6年末までに「特定技能1号」として許可を受けた資格取得者34万1,253人について、令和7年8月末までの初回の離職等の動きとして、特定技能1号での転職のみならず、他の在留資格への変更、出国等を加えたほか、転職を行わず特定技能1号で在留を継続しているという意味の特定技能1号在留を合わせて4つのカテゴリーで集計したものです。

表1のとおり、資格取得年からの期間が長くなるほど、最初の職から動く者が生じ、特定技能1号在留の割合が低下しております。

また、表2のとおり、特定技能1号での転職経験がない者、26万4,915人のうち特定技能1号として在留している者は約72%でした。

26、27ページは、1号特定技能外国人の延べ転職数9万0,029人に占める特定技能1号での転職前後の分野を集計したものです。26ページの<表1>は、その分野のクロス表であり、転職者の一部は他分野に転出しております。27ページの<表2>は、分野間の転職に伴う各分野の増減数を示すとともに、各分野の資格取得者に照らした増減率を示すものです。増加率が最も高い分野は外食業となっております。

28ページは、高橋座長及び佐久間委員から御要望を受け、1号特定技能外国人の延べ転職者数9万0,029人について、転職前後の住居地を都道府県別のクロス表で示したものです。縦軸が転職前、横軸が転職後の住居地の都道府県となっております。前回会議の資料でお示ししたとおり、転職による転入超過は、大都市圏とする8都府県のほか、茨城県、群馬県、山梨県、静岡県であったところ、茨城県の転出者・転入者がともに多いことについては前回高橋座長から御指摘いただいたとおりです。茨城県については、転入元は、北海道、千葉県、長野県、栃木県、群馬県が多く、転出先は、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、群馬県が多くなっております。

2ページの資料1-1にお戻りください。

バス・タクシー運転者の日本語能力要件の緩和について、前回会議での主な御指摘を記載しております。主な御指摘を踏まえた対応については、後ほど、国土交通省から説明いただきます。

続いて、分野別運用方針について（案）を説明いたします。

分野別運用方針について（案）の、第9回会議及び前回会議での主な御指摘を掲載しております。はじめに、前回会議において、女性、高齢者、就職困難者等の就業促進、処遇改善、安全衛生対策の3点の取組状況とデータを含めた成果について漏れがないよう、分野別運用方針に記載すべきとの御指摘を頂きました。こちらについては、前回会

議でお示した分野別運用方針について（案）を再度修正しておりますので、議題3において説明いたします。

また、第9回会議及び前回会議において、在籍型出向については慎重な配慮が必要であり、国土交通省は、出向元及び出向先の協定書そのものを確認したほうがよい。また、出向が許容される範囲、これは出向元と出向先の関係性に係る要件ですけれども、これを明らかにすべき。また、在籍型出向については、基本方針の記載内容を拡大解釈されないような記載とすべきとの御指摘を頂きました。

こちらにつきましては、資料1-3を作成いたしました。30ページを御覧ください。特定技能制度における在籍型出向は、基本方針のとおり、必要不可欠要件と懸念払拭要件のいずれも満たす場合に限り例外的に許容するとされています。30ページに基本方針を抜粋しておりますが、赤字箇所が必要不可欠要件、青字箇所が懸念払拭要件となります。

31ページには各要件の具体的内容を記載しておりますが、事前に説明したとおりですので、時間の関係で割愛させていただきます。なお、31ページの下部に記載しております各要件の該当性につきましては、地方出入国在留管理局の在留資格審査において、出向協定書等の写しの提出を求めて確認いたします。また、今回の政府案では、航空、鉄道の2分野に限定して運用し、不正行為等が確認された場合は、厳正な処分等を行うこととしてまいります。

2ページの資料1-1にお戻りください。

最後に、前回会議において、分野別運用方針に記載する受入れ見込数の考え方を示してほしいとの御指摘を頂きました。こちらにつきましては、資料3-2を作成いたしましたので、議題3において説明いたします。その他の御指摘に対する回答は、机上配付資料①「前回会議における質問・意見及び回答一覧」に記載しておりますので、御参照ください。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、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、挙手又はオンラインの挙手機能でお知らせをお願いしたいと思います。どなたからでも、御発言のある方はどうぞ。

黒谷委員、どうぞ。

○黒谷委員 今回は転籍制限について、1号特定技能外国人の転職状況における転職分野も含めた詳しいデータをお知らせいただきまして誠にありがとうございます。日頃の御対応も含めて深く感謝申し上げます。私からは若干の感想と意見を述べさせていただきたいと思います。

転職状況は、全体的に賃金が低い、労働がきつい、環境が未整備だと言われる産業分野において転職が多く行われている傾向が見て取れると思います。私が関係している農業分野においては、延べ転職者数と転職者割合ともに他の産業分野を凌駕して最も大きい数値となっております。これには賃金が低い、労働がきつい、環境が未整備ということに加え、厳しい自然条件下での労働や、生活する上での不便さなども影響しているも

のと考えます。

農業分野においては、内部でのより高い賃金、より良い就労現場を求めての1号特定技能外国人の流動化があり、ここからは、受入れ機関の格差発生と拡大が、また他産業分野、取り分け飲食料品製造業分野への転職の多さからは、屋外労働と屋内労働という、どうにもこうにも克服できない環境の違いに、いかにして対応するべきかという課題と問題点が導き出されているのではないかと思います。

また、転職先の地域については、大都市以外から大都市以外への転職も比較的多く、東京に近い茨城県の転入超過に象徴されるように、休日に遊びに行ける大都市に近く、物価もそれほど高くなく、暮らしやすい地域を志向する傾向も見られるのではないかと思います。このことは農業分野と違って、比較的都市部の近くに立地する飲食料品製造業分野への転職が多いことにも顕著に現れているのではないかと推察できます。

いずれにしろ、転職状況を数値として目の当たりにすることにより、今後、育成就労制度と特定技能制度を運用していく中で、日本人を含めた就労環境の整備強化などを推進し、賃金が低いからという弱みだけを嘆くのではなくて、産業特有の特殊性や立地ならではの強みを探したり、つくり出したりして、外国人の定着を促進するためのキャリアプランを構築するなどして、業界を挙げて他産業に引けを取らない、選ばれる産業分野づくりに取り組んでいく必要があるということを、今回強く思いました。改めて、詳しいデータをお示しいただいたことに深く感謝し、私の感想と意見とさせていただきます。

以上です。ありがとうございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

ほかに御意見や御質問のある方はいらっしゃいますか。佐久間委員の代理の熊野さんですね。よろしくお願いします。

○佐久間委員（代理） 全国中央会の熊野です。

本日、佐久間の出席がかなわず、代理で出席させていただいております。どうぞよろしくお願い申し上げます。

前回、佐久間から意見を申し上げたことに応じて、今回新たに資料を提出いただきました。私も黒谷委員と同じく、転職先の分野が少し気になります。資料1-2の27ページのとおり、他分野から、飲食料品製造業分野と外食業分野に対して、転職する方が非常に多いという状況です。この点は、育成就労制度においても同様のことが起き得るのではないかと考えております。これは育成就労制度における本人意向の転籍ではなく、育成就労から特定技能へ早期に移行して、そこから転職してしまうということを想定しているわけですが、この場合においても同じような傾向が起り得るのではないかと考えております。

その点、後ほど議題にも上がってきますが、専門家会議のほうで議論している特定技能1号評価試験の技能評価のレベル感の担保が非常に重要になってくるかと思います。他分野の方が受験をして平気で受かってしまうような試験内容で、それが現在行われていますので、特定技能1号評価試験の内容のレベルアップをしっかりと図っていかねければ、同様の状況が起こるのではないかと考えております。

この点は、後ほど専門家会議の報告の議題がありますので、また改めて御発言させていただきたいと思います。以上です。

○高橋座長 今回の点は、後ほど、専門家会議の御報告のところで議論をさせていただければと思います。

ほかに御意見のある方はいらっしゃいますか。

市川委員、どうぞ。

○市川委員 まず、若干、今までの繰り返しになります。

私の意見は、机上配付資料③項番1で申し上げましたが、技能実習制度と人権侵害、あるいは法令違反との関係です。前回の有識者会議の最終報告書では外国人の人権保護の観点から、一定の要件の下で、本人の意向による転籍を認めるというようにしております。本人意向の転籍を認めて、転籍制限期間は原則として1年とした趣旨は、育成就労外国人の労働者としての権利を保障していくことによって、人権侵害や法令違反を防止していく点にあると思います。そうであるとすれば、特に転籍制限期間を2年とした分野については、育成就労のほかの分野との比較や、同じ分野でも特定技能外国人との比較をしながら、人権侵害や法令違反の状況をフォローアップしていくことが必要だと思います。

分野別運用方針でも育成の観点、人材確保の観点だけでなく、人権侵害や法令違反の状況をフォローアップしていくことを明記すべきではないかと考えております。

そういった観点から今回の転籍制限期間を見ると、項番3にあるように、縫製を含む工業製品製造業分野については、現時点でも人権侵害や法令違反を考慮すると、制度発足時では1年の転籍制限期間とするべきではないかと思えます。

個別の問題ですが、項番4にあるように、飲食料品製造業分野のうち、水産加工業は独立した業務区分としており、HACCPの習得に2年間、同一事業所での育成をしなければならないということが転籍制限期間を2年とする1つの根拠になっています。そうであるとすれば、どういったカリキュラムで、どれだけの時間を要するのか、それを同一の事業所でやらなければいけないという具体的な根拠が、もう少しなければいけないのではないかと思います。

項番5の外食業分野についてですが、今回の資料と、先ほど皆さんがおっしゃったように、特定技能の転籍の資料を見ますと、他分野からの転籍が比較的容易に行われており、それで定着しているということを考えると、同一事業所で2年間育成する必要性が本当にあるのだろうかということを考えざるを得ません。また、同様の資料の中ですが、他地域から大都市圏への転職というのもさほど多くなくて、その意味での人材確保の要請というのは小さいのではないかと思います。そう考えますと、外食業分野については、やはり転籍制限期間は1年とすべきではないかと考えました。

それから、項番6に書きましたが、前回の第10回有識者会議における花山委員からの机上配付資料①項番25の質問で、転籍制限期間を2年とした分野で、今後どのように1年間で習得できる体制に持っていくかという質問が出されております。今回、各分野から回答を頂いているのですけれども、今後検討していくという趣旨の非常に抽象的な記載が多くて具体性に欠けると思います。必要な技能をどういうカリキュラムや時間

数で養成していくのか、その習得を1年間で行えるようにするためにどういう工夫をしていくのかという、より具体的な検討を頂けないかと思いました。

最後に、分野別運用方針で、1年を超える転籍制限期間を設定した分野の育成就労実施者において講じる待遇向上策について、育成就労外国人のみの賃上げ率も必要に応じて考慮するというを入れていただきました。しかし、これは昇給率を下げる方向で使う趣旨ではないということを明確にすべきだということを富高委員も今回、おっしゃっていますが、私も同意見です。以上です。

○高橋座長 従来からの御主張の部分と、今回新たに発言された内容の部分とありますが、まずは制度所管から、御質問について回答を頂けるところはありますか。

○菱田政策課長 出入国在留管理庁です。

項番1に対応する部分で申し上げますと、1年を超える転籍制限期間を設定した分野においては、育成就労制度の施行後においても、転籍制限期間1年を目指すための取組を不断に実施するとともに、運用状況を継続的に把握し、制度施行から3年の経過後、転籍制限期間の見直しを検討したいと考えております。

また、当該分野において、1年を超える転籍制限期間を継続し得るかの検討に当たっては、基本方針においては、1年を目指しとされていることを念頭に、当該分野における人材育成及び人材確保の状況を適切に検証の上、継続の必要性を慎重に検討したいと考えております。

その際、当該分野における法令違反等の不適正事案の発生状況についても、可能な限り確認・検証し、当該状況が他分野と比べて顕著であるなどの場合には、労働者の権利保護の観点からその原因分析の結果も踏まえて、当該状況も適切に勘案することとしたいと考えております。

もう1点は、今後どのように1年で技能修得できるような体制に持っていくのかという点で、項番6との関係です。こちらについて制度所管省庁としては今後、分野所管省庁に対して具体的な検討を促していきたいと考えているところです。

以上です。

○高松参事官 厚生労働省です。

転籍に係る昇給率の関係で御意見を頂いております。それに関しては富高委員からも、同様の御指摘を頂いております。

今回、育成就労外国人の賃上げ率を考慮するという事で、後々、分野別運用方針について(案)の修正が出てきますけれども、これについては御指摘いただいたとおり、より高い昇給率となるようにということで今回書かせていただいたものです。その趣旨に沿ってより高い昇給率になるように、制度所管省庁としては分野所管省庁に促してもらいたいと考えております。

以上です。

○高橋座長 それから、水産加工業と外食業分野については、分野所管省庁として農林水産省、御質問に対して現時点で回答できましたらお願いします。

○農林水産省 農林水産省の食品製造課長です。

項番4の飲食料品製造業分野について、市川委員からの御質問に関してです。飲食料

品製造業分野は、消費者が口にする食品の安全性を維持するという観点から、1年目においては指導者の監督の下で、マスクや手袋、帽子の着用、洗浄、消毒・殺菌など、まず衛生管理の作業を覚えていただきます。それから、食材の選別や計量、洗浄、皮むき、カット作業、食材の準備など、下処理の作業を覚えていただきます。

更には、調理機械又は器具の準備や運転操作、調理、加熱温度の測定、調理状況の確認といった調理作業の業務を覚えていただく必要があります。また、業務の特性として季節、特に春夏や秋冬の主要品目、工程が変わってくるという事情もあります。そして製品の数も多くなるという傾向があります。

こういったことを踏まえて1年目の業務に加えて、2年目はHACCPのシステムに基づいて、重要管理点を自ら設定していただき、モニタリングや管理記録をし、業務の改善や是正を行っていく。管理業務が行えるようになっていく必要がありますので、2年従事する必要があると考えているところです。

また、2年目に企業を転籍いたしますと、多数にのぼる製品や工程が変わって、1年目に学んだ知識やスキルが生かせず、HACCPシステムに基づく技術習熟が困難になると考えております。こういった季節変動への対応力やHACCPの実務能力を養うという観点から、転籍制限期間を2年とすることを考えているところです。御理解を賜ればと思います。

よろしく願いいたします。

○農林水産省 農林水産省外食・食文化課長の久保と申します。

御意見どうもありがとうございました。

まず、外食業分野については他分野からの転籍が多いという御意見を頂戴いたしました。この点については詳細かつ継続的な調査分析が実施できていない前提の下にはなるのですが、令和3年以降という制度開始のタイミングが、外食業にとってはコロナウイルス感染症の影響で、営業が大きく制限されていたときでした。特に令和5年にコロナウイルス感染症が5類へと移行した後、人流が回復し、皆さんも御承知のとおり、インバウンドも大きく回復し、外食業分野にもかなりの人が来るという状況になっております。このような中で、大都市圏に転職したいという他分野の特定技能外国人のニーズがマッチしたものだと考えております。

他方、市川委員から、転籍制限は1年とすべきという御意見を頂きました。外食業分野については、1年目は調理など日本語ができずとも育成可能なところとし、2年以降は接客等も行うことにしています。外食業には様々な業態があり、配慮の必要な方も来られます。こういった方々にも安全・安心な接客を行うためには、まず1年目でしっかりと調理や原材料、店舗の状況などを身に付けていただいた上で、その知識を活用した接客が重要ですので、同一店舗で2年間継続して育成する必要があると考えております。

加えて、外食業の中には医療福祉施設給食も含まれております。こちらは下処理を含む一般的な調理のほか、患者や利用者ごとの症状、例えば、嚥下障害があるとか、薬剤の影響とか、アレルギーなどに応じたお米の炊分けや、細かく食品を刻む作業、調味料も薄味にしなければいけないなど、様々なことが求められます。これらの技能は、人の健康への影響が大きく、より細心の注意を払って行う必要があります。専門用語の理解

や患者・利用者に応じた対応の技能の習得には、同一の受入れ機関において、2年間は必要だと考えておりますので、御理解を賜ればと思っております。

○高橋座長 ありがとうございます。よろしいですか。

○市川委員 制度所管省庁の入管庁から最初に回答頂いた見直しのときの検討材料という点については、何らかの形で、基本方針なりに落とし込んでいただけないかと思いました。

それから外食業分野については、病院などの特殊な給食の背景というのは分かるのですが、分野内の全ての事業者にこれが適用されるのかと言われると、ちょっと違うのではないかと思うのです。仮に今の御議論を前提としたとしても、その辺りをもう少し吟味して、この分野だけはとか、こういった業界だけはというように、もうちょっと工夫できないかと思えます。

以上です。

○高橋座長 見直しについて、どう落とし込めるかは、事務局で検討をお願いしたいと思います。

山脇委員、どうぞ。

○山脇委員 資料1-2の参考資料についてです。今回、統計を追加していただいて、更に貴重な資料となったと思います。大変お手数をお掛けしたと思います。誠にありがとうございました。その中で、わがまを申し上げて申し訳ありませんが、あと1つ、是非とも統計の追加をお願いしたい事項があります。

それは技能実習から特定技能1号へ移行時のデータです。追加をお願いしたい統計を具体的に申し上げますと、次の①と②の統計データです。

①として、「技能実習から特定技能へ移行時の地域間異動状況」の直近年度分の統計をお願いしたいです。②としては、「技能実習2号修了者の実習修了後の状況」として、「特定技能1号」、「技能実習3号」、「帰国等」、「その他在留資格」、「その他」の内訳です。これは令和5年度修了者以降分の統計です。今申し上げた①の統計というのは、今の会議の前身の「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10回の資料2-1の7ページをアップデートした統計のことを意味します。②の統計というのは、同会議の第11回の資料2の1ページをアップデートした統計を意味します。

どうして、これらの資料が非常に重要で、追加をお願いしたいかという理由を申し上げます。技能実習に代わる育成就労の転籍制限の在り方を検討するためには、現行の「技能実習」から「特定技能1号」に移行した外国人の状況を把握しておくことが必要であると思えます。

また今後、育成就労制度が施行された後の転籍の状況をフォローしていく上でも、育成就労制度施行前の現状は把握しておくべきデータになるのではないかと思います。

さらに、後で議題になると思いますが、特定技能制度及び育成就労制度の受入れ見込数の算出や、特に特定技能と育成就労の構成比等を検討するに当たっても、技能実習2号修了者の歩留まりと言いますか、その後の進路がどれぐらいの割合でどうなったのかということ把握しておくことは、必要なデータといえるのではないかと思います。

ですので、大変お手数をおかけすることになるのですが、①と②の統計の追加を是非とも御検討いただければ幸いです。よろしくお願いいたします。

○高橋座長 アップデートできるかどうかということと、手間と両方が問題だと思いますが、いかがですか。

○菱田政策課長 統計として御準備できるかどうかも含めて検討させていただきます。

○富高委員 在籍型出向に関する要望ということで、1点申し上げたいと思います。この間の指摘も踏まえて、要件の明確化や、出入国在留管理庁の在留審査の際に出向協定を確認すること、不正な行為が確認された場合の厳正な処分を行うことなどを示していただきました。是非、定期的な実地検査による確認も含めて運用を厳格に行っていただきたいということと、運用開始後は、運用状況や生じた課題について、本会議に定期的に報告していただき、適宜、改善をお願いしたいと思います。以上です。

○高橋座長 今の要望については、要望を受けていただけるという方向でいいですか。

○菱田政策課長 対応させていただきたいと考えております。

○高橋座長 それでは、次の議題に移りたいと思いますが、よろしいでしょうか。

それでは、資料1-4ですね。バス・タクシー運転者に係る日本語能力要件（案）について、国土交通省から説明をお願いしたいと思います。

○国土交通省 国土交通省旅客課の二瓶でございます。いつもお世話になっております。

資料1-4に沿って御説明させていただきます。

前回、第10回会議で頂いた主な御指摘と御質問は大きく2点と理解しています。1つ目が自治体の理解について、2つ目が国内人材確保・生産性向上に向けた今後の取組についてです。

1つ目の自治体の理解についてという点ですが、こちらは私どもがこれまでやってまいりましたアンケートにつきまして、周知のほうを引き続き行い、全体の7割を超える230の離島・半島自治体から回答を頂戴したところです。その中身につきましては35~37ページにまとめていますが、大きな傾向は、前回、御報告したときから変わっていませんので説明は割愛させていただきたいと思います。

また、前回、個別に自治体の声を聴くべきではないかといった御質問、御意見もございましたので、改めて、A2. 2相当のドライバーの単独乗車や、その際の自治体からの協力について、鈴鹿市も含む計11の自治体に対してヒアリングを実施させていただいたところです。日本語教育については、まずはバス事業者が中心となって行うべきであると、そういうところを前提とした上で、例えば①広報誌を使った広報であるとか、②日本語教室の開催、③生活支援・交流イベントの開催、④として、地図上の地名と実際に地元で通り名的に言われている地名が違う場合も当然ございますので、そういう場合の対応表を御提供いただくとか、事業者の依頼に応じて、できるだけ協力していきたいといったお声を頂戴したところです。

具体的な中身は34ページですが、単独乗務のところについては、例えば時間帯によっては乗客がほぼ通学の学生だったり、目的地が明確なケースであったり、そもそも運転士との会話がないうちのケースもあります。そういう場合は単独乗務でも問題はないところですが、一方で、同じ市町村の中でも地域によって方言が全く異なるといった場合もあ

りますので、外国人ドライバーがどこまで対応できるかということ。あと、日本語サポーターを同乗してほしいといったお話もございましたので、ここは正に自治体の選択に応じて対応していただくところと考えております。

その単独乗務に係る「協力宣誓書」の内容や進め方といったことにつきましては、基本的に協力があれば対応していきたいというところです。その中身としては、先ほど申し上げたとおり、自治体によって、どこまでできるかということが変わってくるかもしれませんが、なるべく対応していきたいというお話があったところです。

次に、国内人材確保・生産性向上に向けた今後の取組についてですが、ここは国土交通省で、生産性向上の取組に対する予算措置というか、そうしたものを用意しておりますので、そうしたものは引き続きやってまいりたいと思っています。

また、賃上げの原資となる運賃収入につきましては、国土交通省で、人件費の取扱いに関する見直しであるとか、そうしたものを行った結果として、これまで申請件数は増加してきたところですので、引き続き、行われていない事業所に対しては丁寧に説明を行って、賃上げしていきましょうというところを伝えてまいりたいと思っています。

また、昨年6月、国土交通省、防衛省、自動車関係の業界団体の間で申合せを締結しまして、退職自衛官の自動車運送業への更なる再就職を図っていくといった取組を始めています。具体的には、退職予定の自衛官向けに運送業の合同説明会や運転体験会を、この1年間で大体300回ほど開催しています。これは職業訓練を通じて自衛官の多くが大型自動車免許や二種免許を取得しているということですので、ある意味、即戦力として活用していけるのではないかと我々の問題意識のもとに、人材不足対応としてやっているものです。

結果としまして、昨年、令和6年度ですが、退職された自衛官の1割程度の方に、我々の自動車運送業のほうに入らせていただいていると聞いております。

また、バスの主要な燃料は軽油を使っていますが、仮に軽油の暫定税率が今年度末で廃止となった場合には、ある意味、賃上げの原資となる運賃を不当に下げることにならないような周知啓発であったり、そういうことにも取り組んでいき、しっかり賃上げという部分をバスの業界、タクシーの業界でできるように、我々は取り組んでまいりたいと考えているところです。

これまで頂いた御意見なども踏まえまして、38ページの所ですが、バス・タクシー運転士に係る日本語能力要件（案）を一部修正しています。

下の緑色の所ですが、①については、事業者の責任の下で日本語教育を行っていくことを明確にしています。その下の※3ですが、これまで特定技能1号取得から3年以内に行われる試験のどこかを目指して、日本語学習プランを作っていくことを考えていたけれども、ここは、1年以内の試験合格を見据えた内容とすることで、少し前倒しさせていただいたところです。

③については、前回の頂いた御意見も踏まえ、1つ目の●ですが、自治体がA2.2外国人運転士の単独乗務が許容できる場合には、「協力宣誓書」の作成をお願いしますということを確認にしたところです。また、本日もよろしく願いいたします。

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、10時25分ぐらいまでをめどに議論したいと思います。持ち越した場合は、分野別運用方針について（案）の所でまた御議論いただければと思いますが、どなたか御意見のある方はいらっしゃいますか。

オンラインで末松委員から手が挙がっていますので御発言をお願いします。

○末松委員 ありがとうございます。本日、オンラインから大変失礼いたします。鈴鹿市長の末松でございます。

私からは、離島・半島におけるバス運転手の日本語能力について、今ほど国土交通省から御説明いただきました点で、日本語教育におけるバス事業者の責任と、日本語教育カリキュラムのあり方の2点について少し意見を申し上げたいと思います。

まず1点目、国土交通省から示された新たな方針についてですが、本市は、これまで日本語教育推進法の趣旨などに基づき、日本語教育は事業者の責務として推進すべきこと。多文化共生施策は自治体間で差があること。また、適切な日本語教育には国の財政的、制度的支援が必要であること。対象自治体やバス事業者に丁寧な聴き取りを行ってほしいことを多文化共生の視点から、一貫して提言してまいりました。

このようなことを受けていただきまして、短期間の中ではありますけれども、本市を含む11の自治体に聴き取りをいただきましてありがとうございました。本市には11月28日に国土交通省の皆様を訪問いただき、伊勢市、鳥羽市、志摩市を含む県内自治体とも連携し、離島・半島地域の現状を丁寧に確認していただきました。改めて感謝と御礼を申し上げます。

このような前向きな意見交換を踏まえ、今回、国土交通省から、新たにバス運転手への日本語教育はバス事業者の責任により行うという点が明記されました。これは、自治体が日本語教育の全てを担うことは現実的ではない、という現場の声を反映した大変大きな前進であると考えています。本市としては、この方向性を重要な一歩と受け止めています。

また、対象自治体のヒアリングでも、各自治体の意見としてありましたように、自治体は何もしないという姿勢ではなく、利用者への周知、事業者との連携、情報共有、地域の実情を国に伝える役割など、事業者と自治体が積極的に連携して取組を進めていくものと考えていますので、引き続きの連携をお願い申し上げるところです。

2点目ですが、実効性のある日本語教育を進めるための日本語教育カリキュラムのあり方についてです。今回、「協力宣誓書」の項目からカリキュラムの作成が削除されましたが、これは先般のヒアリングにおいて地方自治体から、全国で共通して使えるカリキュラムであれば国で一括して作成をしていただきたいと申し上げ、その意見を踏まえていただいたものであると受け止めています。この点につきましても感謝を申し上げます。

一方で、B1未到達の外国人労働者に対して、事業者が日本語学習プランを作成することは引き続き明記されています。これは必要な仕組みであると考えますが、現状、多くの事業者において、日本語教育を自ら設計・実施する体制が十分に整っているとは言えない状況にありますので、事業者の負担や実施能力の差を踏まえ、国が統一的

で実効性のある日本語教育カリキュラムを提示することが教育の質のばらつきを防ぎ、制度を安定的に運用する上で不可欠であると考えています。特に、文部科学省は日本語教育に関する専門性と豊富な知見をお持ちであることから、国土交通省と連携の上、標準的な日本語カリキュラム学習到達度の確認方法を国として整備し、全国の事業者に示していただくことが最も現実的であると考えています。

さらに、「協力宣誓書」の実効性を高めるためにも、教育内容の標準モデルや確認方法を国から明確に示していただくことで、自治体や事業者が過度な負担を抱えることなく、より円滑な制度運用につながると期待しています。本市といたしましても、国の制度設計にしっかりと協力させていただきつつ、現場の視点を丁寧にお伝えし、地域交通の維持と外国人労働者の安全で円滑な就労環境の実現に向け、引き続き建設的に取り組んでまいりたいと思っています。

少し長くなりましたが、以上の2点につきまして、今後の制度設計において御検討いただければと思っています。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。まずは、国土交通省からコメントはありますか。

○国土交通省 ありがとうございます。先日は大変お世話になりました。

日本語カリキュラムのところについては、文部科学省とも相談の上で、例えば日本語学習プランのひな型であったり、少なくともこういう項目は明示するようにというところについて、私どものほうでしっかりと対応してまいりたいと思っています。

引き続き、よろしくお願ひします。ありがとうございます。

○高橋座長 今日は文部科学省はいらっしゃっていますか。

○文部科学省 文部科学省日本語教育課の石川でございます。

末松委員から御指摘いただいた点、特に日本語カリキュラムの点なども御指摘いただいたところです。

国土交通省からも先ほど話がありましたように、どういった日本語能力が必要か。それぞれの業種・業界の中で、どういう能力が必要かというところもあると思っています。バス・タクシーについても、その中でどういう教育が行われていくのか。まずは業界・業種間においても、第一義的に御検討いただくことだと思ひながらも、我々も日本語教育を主管する者として、国土交通省から御相談いただきましたら必要に応じて協力してまいりたいと思っています。

また、昨年度から教育の質の保障ということで、認定日本語教育機関と登録日本語教員の制度も始めたところです。そういった点も含めて、国土交通省からの相談に、必要に応じて協力しながら取り組んでいきたいと思っています。

○高橋座長 ありがとうございます。

末松委員、いかがですか。よろしいですか。

○末松委員 ありがとうございます。是非ともよろしくお願ひしたいと思ひます。

いろいろ本当に御丁寧な聴取りいただきまして、ありがとうございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

ほかに御意見のある方、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③の項番44についてお伺ひしたいと

思います。

資料1-4の38ページの「上記要件（案）の実効性確保策（案）」の③ですが、自治体は「協力宣誓書」を作成し、事業者に手交のうえ、その取組を実施するとあります。このように自治体には一定の責任と負担が伴うことになるので、実際にそういう制度がワークするかどうかを考えるに当たってお伺いしたい点があります。ここに書いてありますとおり、協力宣誓書の宣誓というのは、①どの自治体の、②誰、どのような立場・役職の方が、③誰に対して宣誓するのかを教えてくださいたいと思います。

まず①について、緩和対象路線が特に複数の自治体にまたがって所在する場合には、そもそも自治体というのは都道府県なのか市区町村なのかを明らかにしていただいた上で、またがって路線が存在する場合に、どの都道府県又はどの市区町村がここでいう自治体に当たるのか。

②として、①を踏まえて当該自治体の首長、ですから都道府県知事又は市区町村長が「協力宣誓書」を作成して宣誓するということになるのか。そういう理解でいいのか。

③として、誰に対して宣誓することになるのか。事業者、つまり特定技能所属機関に対して宣誓することになるのか。逆に言うと、特定技能所属機関に対してだけ宣誓すればいいのか。どうして、これが問題か申し上げますと、結局、A2.2外国人運転者の方が単独乗務する自治体と単独乗務しない自治体が存在することになります。単独乗務の緩和対象となる自治体の住民の方に御理解を求めて周知啓発を行う必要があるので、当該自治体において緩和対象になるということや、自治体が責任を持って各取組に協力することが、一般市民も含めて対外的にも宣明されて明らかとなっている必要があるのではないかと考えますので、③について伺っている次第です。

ですので、①～③について、どのような仕組みになるのかを教えてくださいいただけますでしょうか。お願いします。

○高橋座長 それでは、国土交通省、よろしいですか。

○国土交通省 ありがとうございます。

まず、①の複数市町村にまたがるような場合はどうなのかという点については、基本的には該当する全ての市町村から、この協力宣誓書を取得するという仕組みを考えています。ただ、ちょっと留保的に考えているのは、複数市町村にまたがるようなバスについて、いわゆる地域公共交通会議とか法定協議会と言われる所があります。そこで補助のあり方を考えたり、バス沿線でこういった乗り方をするかといったことの取組など、そういったことを考える協議会ですので、沿線の自治体の多数が賛成しているけれども、一部に反対があるようなときに、そういう協議会の議論で合意が得られるようにするといったことも、場合によっては含めていきたいと考えているところです。

2点目は、誰が名宛人なのか、誰が差出人なのかというところですが、基本的には該当する自治体の首長名で頂戴できればと考えているところです。場合によっては、事業者と自治体が協力しながら行う取組も当然ありますので、その場合には連名で書くこともあり得るかなと考えているところです。

3点目につきましては、単独乗務を認めるに当たりまして、自治体が各取組についてバス事業者に協力する旨を、今回、資料を提出する相手である出入国在留管理庁で確認

できるものにするということ想定しているところです。「協力宣誓書」という名前が適さないということであれば、例えば「協力同意書」であるとか、そういった名前にすることも含めて検討してまいりたいと思っています。

○高橋座長 山脇委員、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。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③の項番26に幾つか書いておりますが、その中から3点ほど申し上げたいと思います。

1点目ですが、机上配付資料②の2ページ、【108】の①に、記載している国内人材確保への取組については、引き続き実施すると回答いただきました。

先ほどの説明も含めて、基本的には現在の取組をもう少し丁寧にやっていくことなのかと思いましたが、7割の事業者が運賃改定を実施したにもかかわらず、多くの自治体から賃上げが担い手確保に有効と回答されていることを考えると、運賃改定など現状の取組を確実に進めることはもちろん、新たな国内人材確保に関する取組も必要ではないかと思しますので意見として申し上げたいと思います。

2点目ですが、上乗せ基準についてです。仮に、N4での受入れを許容するというのであれば、やはり十分に国内人材確保に取り組み、かつ、労働環境改善などによって外国人労働者の日本語教育、学習時間の確保などもしっかり行う事業者に限定するべきではないかと思っております。適切な取組を行う事業者を増やすという観点からも、働きやすい職場認証制度の「二つ星」以上の取得や、この認証制度を参考とした上乗せ基準を設けるべきではないかと思っております。

3点目ですが、机上配付資料②の2～4ページの【108】において、研修の習熟度を図るための業界団体によるヒアリングや、日本語サポーターの質の担保のための研修などについては今後検討と書いていただいています。全てが、スタート時にできていることはなかなか難しいと思いますが、その検討結果については、もしこれが進められることになれば、有識者会議で必ず報告を頂きたいと思っています。

以上です。

○高橋座長 国土交通省、お願いします。

○国土交通省 ありがとうございます。

1つ目の点については、引き続き、何ができるか考えたいと思います。

2つ目の点ですが、私どもは、正に働きやすい職場認証制度の「一つ星の取得」が特定技能制度を活用するための前提としています。そのため、「二つ星の取得」自体を要件にするのは難しいと考えているのですが、例えば「二つ星の取得」に向けた取組を行っていることなどを要件に加えることを考えてまいりたいと思っています。

また、検討結果については、次年度以降、このような会議の場でしっかりと報告させていただきたいと思っています。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。ほかに御質問は。熊野さん、どうぞ。

○佐久間委員（代理） ありがとうございます。この議論は、佐久間もかねてより申し上げている中で、申し訳ないのですが、そもそも接客能力が求められるバス・タクシーにおいては、通常の特設技能外国人に求められるN4レベルより、もう1段階上が必要だ

ということで、制度所管省庁と業界団体等の間で議論を重ねた結果、N3レベルの要件になったと認識しているところです。

入国時にN3レベルの日本語能力を求める、介護分野ですらN4しか求めている現状を踏まえれば、N3のレベルがどの程度かは分かっていたはずで、その基準を誤認するという事はなかったと思います。

それにもかかわらず、制度開始後に人材不足を理由に、N3の日本語能力は当初から必要ありませんでしたということで要件を緩和していくことは、いかがなものかと改めて意見を申し上げたいと思っています。

また、バスの利用者への理解を深めるという側面から、利用者に対して、簡単な日常会話程度ができる外国人ドライバーが運転するバスに乗りたいかどうかという観点で、調査を行ってはどうかと思っています。

これは事業者側と自治体側が、要件緩和に賛成の方向に決まっていますので、日頃の利用者の視点で、この要件について是非とも引き続きご検討いただきたいと思っています。

以上です。

○高橋座長 国土交通省。

○国土交通省 お話は承りました。一方で、少なくとも我々は、自治体からのお話というのは伺っているところで、自治体は当然、我々国と共に地域公共交通の確保・維持であるとか、住民の安全確保ということに責任を持っている主体だと認識しています。

ですので、その自治体から我々が声を聞かせていただいたということで、ある意味、地域の住民の方の安全・安心を考えた上での回答を頂戴していると思っています。

今、頂いた御意見は、御意見として承りたいと思います。

○高橋座長 ありがとうございます。ほかにありますか。よろしいですか。

(2) 専門家会議における検討結果について

○高橋座長 それでは、時間のこともありますので、次の議題に移らせていただきたいと思っています。議題(2)は専門家会議における検討結果についてです。

資料2になります。専門家会議座長の花山委員から御報告をお願いしたいと思います。よろしくをお願いします。

○花山委員 御報告いたします。

専門家会議で技能評価試験の案等を確認した結果につきまして、資料2に沿って御報告いたします。専門家会議はこれまで8回開催いたしました。全ての分野の特定技能評価試験と育成就労評価試験の内容を検討いたしました。

技能実習制度におきましては、技能実習評価試験を確認する専門家会議におきまして、その内容を確認してきたという経緯がございます。多くの分野で育成就労評価試験として活用されることとなります。

一方、特定技能評価試験につきましては、今般、初めて分野横断的に専門家会議において内容を確認いただきました。

各分野個別の問題内容につきましては様々な御指摘を頂き、それぞれ指摘を踏まえて

修正することとしておりますが、本有識者会議には分野共通の主な内容に絞って報告させていただきます。

まず、資料2の59ページ、1. についてですが、専門家会議で問題意識として大きかったのは、特定技能評価試験の実技試験についてでした。特定技能評価試験は主に海外で受験するため、手を動かす実技試験である製作等作業試験を実施することが難しく、選択式試験である判断等試験で代用しているのが大部分です。

これにつきましては①のとおり、海外で実施する場合も含めて製作等作業試験を実施すべきとの指摘がございました。この対応といたしましては、表に記載のある3分野・業務区分、具体的には自動車整備分野（車体整備区分）、航空分野（航空機整備区分）、林業分野、これらにおいては製作等作業試験を導入することといたしましたが、それ以外の他の分野につきましては、コストや体制の確保の面から現時点での実施は困難とされました。

また、②に示しますように、製作等作業試験実施が困難な場合には、せめて計算などをさせる計画立案等作業試験の導入など、難易度の適正化を図るべきとの指摘がございました。こちらにつきましては、全ての分野で計画立案等作業試験の導入や、より実際の工程に即した判断等試験などを導入することといたしました。

さらに、③に示しますとおり、労働安全衛生に関する問題の質を高めるべきとの指摘がありました。これにつきましては、全ての分野で試験問題を作成する際の試験委員に、労働安全衛生コンサルタントなどの労働安全衛生の専門家を1名以上選任することといたしました。

続きまして、2. についてです。育成就労での試験につきまして、資料の右下にある図を御覧ください。この右下にある図は、育成就労の1年目には育成就労評価試験（初級）を行います。育成就労の3年目には各分野の選択によって、この図の分野Bと書いてある右側の青色で示した「育成就労評価試験（専門級）」を用いる分野と、左の分野Aのベージュ色で示した「特定技能1号評価試験」を用いる分野があります。

これは育成就労が特定技能に進むための育成を行うという制度の立て付けとなっているため、業務区分で認められる業務全般に必要な技能を育成する場合、3年目試験として特定技能1号評価試験を活用することも認めているところです。これらの試験のうち、青字で示している育成就労評価試験は、1年目試験（初級）、3年目試験（専門級）のいずれにおいても、手を動かす実技試験の製作等作業試験をすることとなっています。

しかし、図の左側の3年目の「特定技能1号評価試験」を活用している分野・業務区分については、現状において製作等作業試験を行うこととしているものではありません。

この2. の指摘は、左側の育成就労3年目の試験として行う「特定技能1号評価試験」は、国内で実施するものですので実技試験である製作等作業試験の実施を検討すべきというものです。これらの対応につきましては、各分野で検討した結果、製作等作業試験を実施する分野について、結局は挙がってこなかったところです。そこで、左側の育成就労3年目の試験として「特定技能1号評価試験」を用いる場合には、図では赤枠で示していますが、製作等作業試験を実施している「育成就労評価試験（初級）」の合格を必須とし、この初級の実技試験の合格基準を8割に引き上げる。これは原案では6割で

すので、要件を厳しくすることとしました。通常、育成就労評価試験（初級）につきましては、受験は義務ではありますが、合格は必須ではございません。

最後に、3. については、今般の専門家会議で受けた指摘につきまして、その対応状況を専門家会議で確認した上で試験を実施する必要があるという指摘です。これにつきましては、各試験の開始までに、改めて専門家会議において確認・了承を得ることといたしました。

私からの報告は以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。

それでは、意見交換に移りたいと思います。御意見のある方は挙手をお願いいたします。熊野さん、どうぞ。

○佐久間委員（代理） 先ほど専門家会議の花山座長から御説明があったとおり、特定技能1号評価試験については、国外での受験が想定されていることから、機材の調達、試験官の確保、コストの問題があり、一部の分野を除いては、実技試験においてコンピューターによるC B T試験による判断等試験を用いることが一般的となっております。

また、育成就労制度における3年目終了時試験として、多くの分野が身体の動きを伴う、いわゆる実技試験のある技能検定3級若しくは育成就労評価試験の専門級を活用することが検討されている一方で、一部の分野においては、特定技能1号評価試験を活用することを検討している状況です。

とある分野においては身体を動かす実技試験の合格が求められる一方で、とある分野ではC B T試験でよいというのは、技能評価の在り方について大きく差が出てくるものと思っております。

この点、専門家会議において、本会の佐久間や他の委員の方々から、特定技能1号評価試験の実技試験は身体の動きを伴う実技試験を実施することを強く要望してきたところですが、先ほど申し上げた機材調達、コスト等の兼ね合いから、方向性が変わらずにここまで来ているという状況です。育成就労から特定技能への移行を目指す場合であれば、国内での受験が前提となることから、海外での受験を念頭に置いた理由など存在しないと思っております。

いわゆる実技試験とC B T試験では、試験の内容に差があるから国内での受験であっても実技が不可ということであれば、それはC B T試験のレベルが見合っていないと言っているようなものです。今一度、専門家会議において、実技試験の導入について真剣に御検討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 再検討の御要望ですが、ここは花山委員から。

○花山委員 そちらについても今、問題の見直しを行っておりますので、出てきた問題に対して専門家会議のほうで、また議論していきたいと考えております。

○高橋座長 事務局の見解はいかがですか。

○佐藤監理官 厚生労働省でございます。佐久間委員から数々の御指摘を頂き、製作等作業試験を実施できない場合に関して、育成就労評価試験の1年目試験で合格を必須とするとか、合格基準を引き上げるという具体的な御提案を頂きまして誠にありがとうございます。

います。各分野においても、改善すべき具体的な御指摘を多々頂いたところです。

そういったことに関しては、先ほど花山委員からも御説明がありましたように、改めて確認した上で実際の試験を開始していくということです。そういったことで試験のレベルアップを図っていきます。

製作等作業試験の導入に関しては、今後、実際に試験が開始した後も、各分野には働きかけていき、実際に導入を増やしていきたいと考えております。

以上です。

○高橋座長 よろしいですか。

○佐久間委員（代理） 御回答ありがとうございます。もともと技能実習から特定技能の移行に関しては、いびつな関係にあって、特定技能制度が平成31年4月に創設された際、率直に申し上げて随分急ぎで制度を整備されたという印象を持っております。

そのためか、技能実習2号を良好に修了した方と、特定技能1号で新規に入国してきた方とでは、技能レベルが大きく異なるケースが見受けられます。これは多くの実習実施者や特定技能所属機関の方々から御意見を頂いているところです。

今回、育成就労制度と特定技能制度の関係性は、キャリア形成の一貫性を図ることとなるので、育成就労を終了した方と特定技能1号で新規に入国してきた方との技能水準をしっかりと揃えていかなければいけないと思っております。

これは制度開始後ではなく、制度が始まるまでのこの間こそが対策を講じる重要なタイミングだと認識しておりますので、引き続き御検討いただきたいと思っております。

以上です。

○高橋座長 レベル感を合わせるための努力をしていただきたいという御意見ということで伺いたいと思います。

ほかに御意見、御質問はありますか。山脇委員、どうぞ。

○山脇委員 特定技能評価試験の今後の在り方について、意見を申し上げたいと思います。机上配付資料③の項番45です。先ほどの佐久間委員の代理の方の御意見と問題意識を同じくするものです。

検討の結果、結局、製作等作業試験を実施するのは、ごく一部の分野・業務区分に限られており、圧倒的多数の分野・業務区分では製作等作業試験、つまり実地による実技試験が実施されないこととなっています。1号特定技能外国人に対しては即戦力が求められます。特定技能は自己の経験の集積によって得た能力を活用する在留資格です。

したがって、実地による実技試験を含まないペーパーテストやC B T試験を許容するのは、特段の事情がない限り不合理です。試験方針においても、製作等作業試験を実施することが原則とされています。特定技能1号評価試験については、受験資格としても実務経験は一切求められていません。

このように結果として、大変残念なことに特定技能1号の在留資格は圧倒的多数の分野・業務区分で、制度趣旨と実態に齟齬が生じたままとなってしまおうと考えます。特定技能1号評価試験に係る今後の課題として、どの分野についても特段の事情がない限り、実地による実技試験も必ず行うことによって即戦力があることを客観的に担保する試験に改善していく必要があり、制度所管庁としても、業所管庁及び業界団体に対して、そ

の方向で強く指導していただきたいと思います。

もし、このような改善ができなければ、育成就労制度の根本的な制度設計、すなわち単なる反復作業的な非熟練労働者の受入制度ではなく、即戦力たる特定技能1号の技能水準にまで計画的に育成するという制度の根幹を崩すこととなります。また、日本における労働力の質、国内労働市場の質の低下をもたらすことにもなります。

まとめて申し上げますと、特定技能は即戦力人材であるということ、また、育成就労は単なる反復作業的な非熟練労働者の受入れではなくて、段階的かつ計画的に人材育成すべきこと、これは制度の根幹中の根幹ですので、今後、制度所管庁として強くリーダーシップを発揮して、特定技能評価試験の改善に向けて努力していただきたいと思えます。

以上です。

○高橋座長 今のは御意見ということでしょうか。ほかにありますか。富高委員、どうぞ。

○富高委員 実技試験の実施は、連合も専門家会議の中で再三申し上げてきたところでは、

結果、今回示された結論でこちらの会議に上がってきたということです。従来の技能実習制度では製作等作業試験を行っていたが、今回、育成就労制度の3年目試験では、製作等作業試験を行わなくなる分野があります。例えば、ビルクリーニング分野やリネンサプライ分野、宿泊分野、などがあるのですが、我々としては、技能や労働安全衛生に関する理解を図るためには、本来、実際に体を動かす製作等作業試験の実施が有効と考えており、その考えは今でも変わらないです。

一方で、分野間の不公平感など、実施に当たっての体制確保、コスト面での課題があることも理解できないものではないと考えております。今回、その代わりということで導入するとされている計画立案等作業試験において、単純な計算問題などではなく、製作等作業試験で確認していた事項を十分に確認できるような、実際の工程に即した試験問題とするように是非お願いしたいと思えますし、今後、その状況等を踏まえて、やはり技能を計る試験として課題があるのであれば、実技をきちんと入れていくことも含めて検討すべきだと考えております。

また、労働安全衛生に関する試験問題の質の担保のために、今回、労働安全衛生コンサルタントなどの専門家を1名以上選任することが示されておりますので、是非、専門家の指導の下、現場や業務の実態に即した実効性のある試験問題を検討いただきたいと思えます。

それから、今回の対応方針によって、既存分野も含めて全ての分野で、試験問題等が相当程度変更になると認識しております。変更後の試験内容全体について、全分野で、専門家会議で改めて丁寧に確認、議論をお願いしたいと思います。

以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。

複数の方から同様の御指摘を頂いたと思いますが、やはり今後の課題ということにはなるのでしようけれども、実技試験というか、整合性を持たせるということで、引き続き、そこに向けた努力をしていただくことが必要かと思えます。

そこについては、いかがですか。

○佐藤監理官 厚生労働省です。先ほど制度所管省庁から分野所管省庁に対して促していくと申し上げました。別途、技能実習評価試験に関して「技能実習評価試験の整備に関する専門家会議」で御議論いただいているわけですが、実際に試験が動き出した後も運用状況を専門家会議で各分野から説明し、御確認いただくというサイクルをしているところでは。

これは今後、育成就労評価試験、特定技能評価試験に関しても同様の運用をしていきたいと思っておりますので、制度所管省庁のみならず、専門家会議でも実際の状況を改めて御確認いただき、状況に応じて製作等作業試験の導入、そういった場でも導入を促していくことを続けていきたいと考えております。

以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。堀内委員、どうぞ。

○堀内委員 机上配付資料③の項番38について申し上げたいと思います。外国人の受入れに関しては、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にしていく必要があるという中で、質については、育成就労と特定技能の制度では、育成就労評価試験、それから特定技能評価試験等で担保していくことになるかと思えます。とりわけ、特定技能2号は、永住許可申請や家族帯同も可能になってくる在留資格ですので、秩序ある受入れという観点からは早期の適正化を図っていく必要があると考えております。

一方で、特定技能2号評価試験の合格率は、分野間で大きな乖離があり、受け入れる外国人の質の十分な担保という観点からは、分野横断的に技能の質を明確化し、評価の公平性、透明性を高めていくべきではないかと考えております。例えば、介護福祉士国家試験や技能検定が確立されている建設等の分野の合格基準をメルクマールとしていくことも考えられるかと思えます。

以上です。

○高橋座長 特定技能2号評価試験の合格率については、専門家会議で御議論は出たのでしょうか。

○花山委員 お答えいたします。専門家会議において、特定技能2号についてですが、今回初めて、特定技能評価試験については分野横断的に初めて専門家会議に提示されたということがあります。既存の試験については、合格率を含む実施状況を出していただいで確認いたしました。

その上で、特定技能評価試験全体について難易度にばらつきが生じないようにすべきという指摘がありました。個別の分野について、内容の適正性や難易度に関する指摘があり、これを踏まえて、該当する分野において改善を図っていただくという議論がありました。

○高橋座長 ありがとうございます。

○花山委員 特定技能2号に関しても同様に、専門家会議で議論しております。

○高橋座長 よろしいですか。

○堀内委員 よろしく願いいたします。

○高橋座長 山川委員、どうぞ。

○**山川座長代理** 簡単に申し上げます。即戦力として雇用した場合でも、実際に働かせてみたら適性がなかったというのは、通常の雇用においても時々生ずることであり、最近の裁判例等において、そういう事例が目立っているように見受けられます。そのため、試用期間を置くということが日本人雇用の場合にはよく使われています。法的には特定技能が有期雇用である場合、そもそも有期雇用は、やむを得ない事由がない限り解雇できないのに、試用期間を置けるかという問題がなくはないのですけれども、そこは裁判例にいろいろ見解の差異があります。

1 つは、試用期間が特定技能制度の運用実務で設けられているのかと、これは質問です。

また、試用期間的なものでなくても、即戦力であっても能力不十分となるケースはあり得ると思います。そういう場合に、例えば日本の解雇のソフィスティケートされた事例ですと、Performance Improvement Program という業務改善のための計画を本人に提示し、改善状況を確認する方法を取る企業もあります。

技能実習では、こうした取り組みを繰り返してスキルを付けていくということなのですが、特定技能についても、これまで出された課題を共有した上でのお話ですが、不十分な場合に、即戦力だから即解雇や放置ではなく、業務改善的なことを検討する必要があるのではないかと思います。基本方針のときは、即戦力だということ余り考えていなかったかもしれないのですが、実際には、日本人従業員でも同じ状況が起こり得るので、検討してはいかがかと思います。

以上です。1 点、試用期間については質問です。

○**高橋座長** 質問とコメントがありましたが、事務局はいかがでしょうか。

○**梅原室長** 出入国在留管理庁の特定技能・技能実習運用企画室長です。

試用期間を定めているケースがあるかということは、現時点で事実関係の確認は取れていないのですが、特定技能制度上は、試用期間の設定を許容するか否かについて明確な規定は存在しません。原則として、労働関係法令を遵守していただくことになっております。個別事例については確認してみようと思います。

○**高橋座長** 特定技能 1 号であっても、2 号でもそうですが、日々の職務で研鑽を積んでレベルを上げていく、そのための訓練というのは当たり前のことであり、間違いなく即戦力だから訓練の必要はないということではないと思うので、そこはやっていかなければいけない話だと思います。

あとは、入るときのレベル感をどうするかということかと思いますが。

ほかに御意見のある方はいらっしゃいますか。ちょっと時間も超過していますので、次の議題に移らせていただきたいと思います。

(3) 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** 議題 3 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 1 - 1、資料 3 - 1、資料 3 - 2 及び机上配付資料ですが、資料 3 のうち、「調整中・非公表」としている各分野の「分野別運用方針について（案）」、「有識者

会議の主な御意見と対応（案）」、これはタブレットの中に別ファイルで搭載されています。これらについては調整中の内容ですから、当分の間は非公表とさせていただきたいと思っております。そのため、これらの資料の取扱いには御留意いただくようお願いいたします。

それでは、資料1-1、資料3-1、資料3-2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す。議題3「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。机上配付している「分野別運用方針について（案）」を御覧ください。

前回会議でお示しした「分野別運用方針について（案）」からの修正点について、見え消しにてお示ししております。主な修正点について、順に説明いたします。

初めに、国内人材確保の関係です。前回会議において、国内人材確保のための取組状況について、定量的な記載を行った修正案をお示ししたところ、富高委員より、「以前の会議資料で示された国内人材確保のための取組状況と、データを含めた成果を分野別運用方針に漏れないよう記載すべき」との御指摘を頂きました。各分野において再度検討の上、可能な限り定量的な記載を行いました。例えば、資料の58ページ、59ページです。こちらは造船・船用工業分野ですが、記載を御覧いただければと思います。

次に、分野別協議会の関係です。こちらは形式的な修正です。分野別協議会の記載ぶりを全分野で統一し、特定技能制度と育成就労制度で書き分けた記載としました。例えば造船・船用工業分野では、60ページの赤字見え消しの記載のとおりです。

個別分野の説明については時間の関係で割愛させていただきますが、事前説明において説明したとおりです。

分野別運用方針（案）の修正点の説明は以上です。

続きまして、資料3-2を説明いたします。タブレット上の資料にお戻りいただいて、65ページを御覧ください。

前回会議において、分野別運用方針に記載する受入れ見込数の考え方を示してほしいという御指摘を頂きました。これについて、資料3-2を作成いたしました。

分野別運用方針において示す5年ごとの受入れ見込数については精査中ですが、基本方針において、生産性向上や国内人材確保のための取組を行った上で、なお人材を確保することが困難な分野に限ること、人手不足の見込数と比較して過大でないことを示さなければならないこととされております。

基本的な考え方としては、令和6年3月の閣議決定により、特定技能について令和10年度末までの計82万人の受入れ見込数が設定されており、今回も令和10年度末を基準時点といたします。そのため、特定技能の新規分野では令和8年度から3年間、育成就労では令和9年度から2年間の受入れ見込数となります。

受入れ見込数は生産性向上や国内人材確保のための取組を行っても、なお人手不足である所に外国人を受け入れるものであるため、右上のイメージ図のとおり、令和10年度末において分野で必要となる就業者数（A）から、同時点で想定される就業者数（B）を差し引いた部分が人手不足数（C）となり、その人手不足数（C）から生産性向上

(D) と、国内人材確保 (E) で補う部分を差し引いた部分が受入れ見込数 (F) となります。今回は、人材確保を目的とする育成就労の観点新たに加わり、受入れ見込数 (F) は、①特定技能 (F①) と②育成就労 (F②) の各見込数で構成されます。

なお、受入れ見込数については精査の後、次回会議においてお示しする予定です。

説明は以上です。

○高橋座長 それでは、意見交換に移ります。議論ですが、分野別運用方針について (案) と、有識者会議の主な御意見及び対応 (案) の2つに分け、議題1と同様に、時間を区切って御議論いただきたいと思います。

それでは、分野別運用方針について (案) について、御意見のある方はお願いいたします。

○堀内委員 2点申し上げます。まず、机上配付資料③の項番40、業務区分の切り分けについてです。今後は新規分野の追加等において、業務区分を設定する場合は、「相当程度の知識又は経験を必要とする技能」に基づく業務区分となっているかを丁寧に確認していく必要があると思います。

その上で、デジタル化の進展等経済社会の変化に伴い、各分野において求められる技能が明らかに異なるなど、求められる技能が変化している場合については業務区分の切り分けや統合等の検討を行うことがあり得ると考えております。こうした認識を是非、「今後の対応」の所に追記いただければと思います。

2点目です。項番41の日本語能力に関する試験についてです。育成就労制度、特定技能制度では、各段階において必要な日本語能力を適正に測っていくことが制度上で位置付けられております。分野別運用方針においても、「日本語能力水準」を各分野で定めることとしておりますが、日本語能力に関する試験の構築に当たっては、総合的な能力を測ることや、受験機会の拡大が重要であると考えております。例えば、JLPTについては、受験機会の拡大や、申込受付期間の延長、測定する能力の見直しを検討するように是非、国が働き掛けていただければと思います。

また、現在のA2レベルのみを測定対象としているJFT Basicについて、「書く」と「話す」の2つの能力も測れるようにしつつ、特定技能2号で求められるB1レベルも早期に対象に加えることで、日本語能力の判定機会を増やす必要があると考えております。

以上です。

○高橋座長 まず、項番40については、事務局はいかがですか。

○菱田政策課長 出入国在留管理庁です。今御指摘いただいた点については、この後で御議論いただく予定の「有識者会議の主な御意見と対応 (案)」に関わる部分だと思っておりますが、お答えさせていただきます。

御指摘いただいた修正案の趣旨を踏まえて、資料の記載内容について、どのような示し方ができるのかを検討させていただきたいと考えております。

○高橋座長 項番41、日本語能力のための受験機会の拡大については、外務省から、よろしいでしょうか。

○外務省 外務省文化交流海外広報課から回答させていただきます。日本語試験の受験機

会の拡大と総合的な能力の測定について御指摘いただきました。

国際交流基金が実施している日本語能力試験については、全世界で年2回行われております。各回、70万人から80万人が受験するペーパー試験です。これに関しては、作題、印刷、発送等の一連の作業を考慮しますと、現状の年2回以上の実施は困難ではありますが、各国でのニーズの拡大に対応できるように、受験者数の枠の拡大に取り組んでおります。

また今後、将来的には、今のペーパー試験からC B T化の可能性についても検討していく予定です。

また、申込期間に関しては、各実施地の事情に応じた希望により、実施地ごとに設定されておりますので、その延長については各地のニーズを踏まえて検討したいと思いません。

また、J F T - B a s i cについては、堀内委員が御指摘のとおり、今はA 2試験のみ対応しておりますが、今後は育成就労制度に対応するため、同試験においてA 1及びA 2. 1レベルを新たに設定する作業を進めております。B 1レベルについては、現行の試験では判定ができないレベルであるため、現在、実現可能性について調査を行っているところです。

また、ライティングやスピーキング等の測定について、現在の大規模な試験で即時に導入することは困難ですが、今後実施方法等について検討を行っていきたいと思いません。

○高橋座長 堀内委員、よろしいですか。

○堀内委員 いろいろと制約があるのは理解するところですが、お話があったように、ニーズの高まっている部分ですので、是非、早急に検討いただければと思いません。よろしく願いいたします。

○高橋座長 検討をお願いいたします。

○外務省 はい。

○高橋座長 ほかに御意見はございますか。山脇委員、どうぞ。

○山脇委員 机上配付資料③の項番46についてお伺いします。この造船・舶用工業分野の分野別運用方針の案によれば、「巡回確認機関」について、「今後は協議会員から費用を徴収し、自律的な運営を行うことを検討」とあります。この徴収する費用の試算結果を明らかにしていただきたいと思いません。

どうしてかといいますと、今般の見直しによって、育成就労も特定技能も、基本的には分野別協議会への参加が必須となり、分野別協議会の機能等を強化していくということが、この会議体でもずっと話し合われてきました。機能を強化するということは、当然やるべきことも増え、責任も重くなります。そうすると、当然ながらお金が必要になるということで、それをどう工面するのか、逆に言えば、事業者側からすれば、幾らお金を払わなければいけないのか。現状の制度においては、分野別協議会の加入費用は、どの分野も基本的には無料となっておりますが、今後の大きな流れとして有料化されていくことは目に見えていて、実務の世界で、制度関係者は、この点について非常に関心を持ち、場合によっては懸念を持たれているところです。

なので、この造船・舶用工業分野で、しっかりこれまで巡回確認されてきたというこ

とで、それを踏まえて費用を試算されていると、前回会議で伺いましたので、その費用の試算結果を明らかにしていただいて、今のところ、これぐらいのお金を各事業者から頂く予定だということをお教えいただければと思います。お願いいたします。

○高橋座長 国土交通省ですか。

○国土交通省 国土交通省海事局の赤井と申します。現在、その試算をしておりますが、思った以上に高いということがあります。具体的な数値は今、業界との調整を進めているので、この場では、現時点においては差し控えさせ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。

○山脇委員 次回までには調整の上、教えていただけるのでしょうか。

○国土交通省 業界との調整の中で、どこまで折り合いが付けられるかということによると思います。

○山脇委員 分野別協議会の機能強化は非常に重要であり、それについての大方のコンセンサスは得られたと思います。当然、機能強化イコールお金が掛かるということです。余りにも高すぎると、うまく機能しないと思いますし、結果的に外国人の方の賃金に転嫁されてしまうおそれもあると思いますので、厳密に何千円というところまでは難しいかもしれませんが、数万円単位なのか、10何万円単位なのかはお示しいただくことが、今後の分野別協議会の在り方を検討するにおいては必要なことではないかと思っております。

○国土交通省 恐らく数十万円単位になるだろうと思われまます。

○山脇委員 多分、数十万円ということだと、いろいろな意見が出てくると思うので、引き続きの検討課題になるかもしれないと思います。

ありがとうございます。

○高橋座長 そこはコメントということで。

ほかにございますか。花山委員、どうぞ。

○花山委員 資料3-2で、受入れ見込数の算出方法について示していただきましてありがとうございます。このうち、受入れ見込数というのは、生産性向上(D)と国内人材確保(E)の算出方法によって大きく変わってくると思うのです。悪く言ってしまうと、ここをいじれば何人でも受けられるということになります。

そこで、生産性向上の取組とか、あるいは国内人材確保のための取組、分野別運用方針で具体的な数値として今回出していただきましたので、その数値からどのように算出するのか、分野ごとの差はどのように吸収するのかということをお教えいただきたいと思っております。

○高橋座長 事務局、お願いいたします。

○菱田政策課長 出入国在留管理庁です。今の御指摘の点については、分野ごとに分野の特性も踏まえて算出しているものですが、次回の有識者会議においてお示しさせていただければと考えております。

○花山委員 よろしくお願いたします。

○高橋座長 ほかに御意見のある方はいらっしゃいますか。市川委員、どうぞ。

○市川委員 机上配付資料③の項番2で記載しましたが、前回、北海道からも御意見がありました。外国人労働者の受入れということと、地域での共生社会の実現の取組という

のは、車の両輪として取り組むべき課題であって、育成就労実施者は、就労環境の整備だけではなくて、外国人労働者の生活環境の整備にも関与していくべきだろうと思います。

その観点で、行政や地域団体と、情報の交換、各種窓口やイベントの周知といったことをして、連携していく必要があると思います。例えば、自治体の国際交流協会が開いている一元的相談窓口の存在を外国人労働者に周知するとか、あるいは地域での交流のイベントがあれば、これを労働者に周知したり、自ら参加したりする。こういった協力を育成就労実施者に推奨していくことも必要だと思います。こういった点も、分野別運用方針の中に、何らかの形で書き込めないだろうかと思っています。以上です。

○高橋座長 今回の点についてはいかがですか。

○菱田政策課長 出入国在留管理庁です。

分野別運用方針に記載する大都市圏集中防止措置ですが、各分野の特性等に応じて、各分野が講じる措置を記載するもので、御指摘の記載を一律に求めることについては困難かと考えていますが、今後の検討の参考とさせていただきたいと考えています。

○高橋座長 よろしいでしょうか。山川座長代理、どうぞ。

○山川座長代理 先ほどの花山委員の御意見に共感するところです。資料3-2の66ページの図は理論的には適切だと思います。

これを受けて、今回の分野別運用方針の案でも、生産性向上のための取組や国内人材確保のための取組を継続することによって、人手不足が何人程度緩和することが見込まれるけれども、なお何人程度の手不足が見込まれるという統一的な表記になったと思います。

これが分野によって、まだ定量的な記載にばらつきがあるような気がします。恐らく、この検証というのはなかなか難しいのかなと思いますが、なるべくデータがあったほうが、取組の十分さについての説得力は増すのではないかと思います。

ある種、ジレンマのようなことが生じ得るおそれがありまして、それは生産性向上や国内人材確保のための取組が不十分なほど、人手不足は緩和されないと。そうすると、受入れ見込数が増えるということになりかねません。これは制度の趣旨というか、基本方針に反する結果になると思います。

そうすると、生産性向上や国内人材確保のための取組が不十分とか、あるいは記述が明らかでないという場合は、受入れ見込数の推計の根拠が不十分であるという評価をしないと、基本方針の考え方に反してしまうおそれがあります。つまり、生産性向上や国内人材確保のための取組が十分であったら、人手不足は、より緩和されるはずだと。なので、受入れ見込数は少なくなるはずだというのが基本方針の考え方だと思います。

ただ、先ほど花山委員からもお話がありましたが、これは生産性の計算なども含めて、機械的に唯一の答えを見つけるのはなかなか難しいと思います。次回に御説明いただけるということですが、更に視点を広げると、政治的な議論の中では、取組が十分であったかどうかは質的に評価されるということになると思います。

また、今回、資料とか議事録は将来的に残されて公表されますので、万一、将来、過度の受入れのような問題が生じた場合には、過去を振り返って、このとき我々の議論が

十分であったかどうか、あるいは各省庁の対応が十分であったかどうかは歴史的に検証される可能性があります。実際、法学の議論では、最近では立法過程の議事録に踏み込んだ研究は頻繁になされていますので、その対象になり得ると思います。そうした、ある種、政治的な検証、歴史的な検証に備えるという意味でも、なるべくデータに即した議論を、この場でもすることが必要ではないかと思えます。

○高橋座長 ほかに御意見のある方はいらっしゃいますか。富高委員、どうぞ。

○富高委員 まず、分野別運用方針の案文についてです。先ほど触れていただきましたように、前回の意見を踏まえ追記していただいておりますが、まだ、記載の分量や内容にかなりばらつきがあります。先ほど御説明いただいた、57ページの造船・船用工業分野は非常に丁寧に書かれていると我々も思っています。何ができていて、何ができていないのかということがきちんと可視化され、それに基づいて見直しを行うことが重要になると思っていますので、できれば造船・船用工業分野をベースに各分野記載いただきたいと思っております。

それから、転籍制限時の昇給率について、これは議題1でも触れていただきましたが、78ページを見ると、「育成就労外国人のみの賃上げ率も考慮する」と記載いただいております。我々の本意としては、育成就労実施者の賃上げ率やその外国人のみの賃上げ率などの各種データを踏まえて、より高い賃上げ率を基準とするということを意図しておりますので、より低いほうに寄せることがないよう、より高い昇給率にするように協議会や所管省庁に働き掛けを強くお願いしたいと思っております。

以上です。

○高橋座長 事務局、いかがですか。

○菱田政策課長 まず、出入国在留管理庁から、ただいま頂いた記載のばらつきがないようにというところで、この造船・船用工業分野の記載は御指摘のとおり、充実した内容になっていると思っておりますので、その構成という点について、他の分野にも協力を求めて記載を整えてまいりたいと考えております。ありがとうございます。

○高松参事官 続いて、厚生労働省です。先ほどの昇給率の関係です。先ほどもお答えいたしましたましたが、なるべく高くなるようにという趣旨で今回追記していただいたものです。強く促すようにということで御意見を頂きましたので、その趣旨も明記できるかどうか、分野所管省庁と相談したいと思えます。

○高橋座長 ほかに御意見のある方はいらっしゃいますか。熊野さん、どうぞ。

○佐久間委員（代理） まず、分野別運用方針（案）については、前回まで表記が揃っていなかった部分を随分、揃えていただいたと思います。ありがとうございます。

また、飲食料品製造業分野だったかと思いますが、私どもから意見を申し上げました障害者雇用の観点についても、加筆いただいたことについて御礼申し上げます。

先ほどから花山委員、山川委員がおっしゃっていましたが、受入れ見込数について、1つ要望したいと思っております。次回会議で本格的に議論されると承知しておりますが、直近5年間の技能実習、特定技能、その他就労系の在留資格、例えば技術・人文・国際業務などです。そういった在留者数の伸び率、また、各分野の市場規模の成長率といったものが、受入れ見込数を算出していくに当たって非常に重要な数字になってくる

と思っていますので、是非とも御準備いただきたいと思っております。

また、特定技能の受入れ見込数の再設定は昨年3月29日に閣議決定されていますが、本有識者会議が設置される前に、制度所管省庁から公表したものであることも踏まえれば、82万人という受入れ見込数を算出した経緯等についても、こちらの有識者会議で改めて検証していくのがよろしいのではないかと思っております。

82万人という受入れ見込数がある、令和5年12月末現在の特定技能1号の在留者数が約20万人ということで、今の技能実習生の在留者数をベースとして考えていくとしても、この82万人を上回るということはないと思っております。むやみに受入れ見込数を増やしていくことは望ましくないと思いますので、82万人という数字を1つの基準として、そこから議論を始めていくことがよろしいのではないかと思っております。

以上です。

○高橋座長 次回、議論できるような材料を是非とも提供いただきたいという御趣旨だと思えます。

次回、受入れ見込数について、事務局から提出されるわけですが、事務局に私から一言申し上げたいと思います。

今は精査中ということですが、基本的に、山川委員からもありましたが、「生産性向上と国内人材確保の取組の強化」をできる限り行い、それでもどうしようもないところは外国人を入れていくということが、私どもの会議の考え方、趣旨であり、議論の内容だと思えます。

したがって、単に人手不足数、必要数を積み上げるというような数字にならないように、是非とも精査をお願いしたいと思います。「生産性向上と国内人材確保の取組の強化」に、これまでも、そしてこれからもしっかりと取り組んでいただくことを大前提とした数値になるようにしていただきたいと思えます。この点、制度所管省庁だけの問題ではないので、分野所管省庁において、しっかりとそこをお示しいただいて、その上で、制度所管省庁で、しっかりと精査いただき、納得感のある数値を次回お示しいただければと思います。事務局、よろしく願いいたします。

それでは、次の議論に移ります。

次は、有識者会議の御意見と対応（案）の議論です。資料は、タブレットの中に入っています。それでは、資料の説明を事務局からお願いいたします。

○菱田政策課長 特定技能制度及び育成就労制度の分野別運用方針に関する有識者会議の主な御意見と対応（案）について説明いたします。タブレットに入れております資料3-1③を表示いただきますよう、お願いします。

本資料は、分野別運用方針案に対する有識者会議の意見のとりまとめに向けて、分野別運用方針について（案）に反映した御意見のほか、今後、対応することとしている御意見も含めて、現時点で主に議論のあったものを中心に記載したものです。基本方針の決定時と同様に、関係閣僚会議に報告する際に提出する資料として用いる予定です。

記載順につきましては、まず全分野共通の御意見を分野別運用方針の記載順に記載して、次に、特定の分野に対する御意見を分野別運用方針等に反映したもの、今後対応す

ることの順に並べております。

例としまして、全分野共通の御意見について説明いたします。資料1ページを御覧ください。

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

前者につきましては、先ほどお示ししましたとおり、分野別運用方針について（案）において可能な限り定量的な記載といたしました。後者につきましては、今後、より客観的かつ標準化した指標の作成について引き続き関係省庁間で検討することを記載いたしました。

「業務区分の切り分け」について、「転籍制限を目的とした業務区分の切り分けは認めるべきではない」との御意見を頂きました。こちらにつきましては、有識者会議で説明しました業務区分の切り分けの考え方を記載するとともに、転籍制限を目的とした業務区分の切り分けがなされないことがないよう、今後も適切に対応することを記載しております。

2ページを御覧ください。「本人意向による転籍制限期間」については、「1年を超える転籍制限期間の設定は制度の移行による激変緩和措置のための経過措置として位置付けるべきであり、新規追加分野は激変緩和措置の必要性はないことから、原則1年とすべき」、「転籍制限期間の設定に当たっては、各分野における法令違反等の発生状況を考慮すべき」、「1年を超える転籍制限期間を設定した分野は、今後、どのようにして1年を目指していくのか示すべき」との御意見を頂きました。

この1つ目と2つ目につきましては、「今後の対応」の1つ目の○のとおり、転籍制限期間は人材育成と人材確保の両面を考慮しており、法令違反等の発生状況は直接の考慮要素とはなりません。今後の見直し等に向けて適切にフォローアップしていくことを記載しております。

3つ目につきましては、制度施行後、転籍制限期間1年を目指すための取組を不断に実施するとともに、運用状況を継続的に把握することとし、3年後を目途とした制度の見直し時期などを念頭に置きつつ、転籍制限期間の見直しを検討することを記載しております。

この3件につきましては、見直しの検討において適切に検討させていただきます。この点につきまして、本日の議題1の中でも議論がございましたので、それも次回、反映した形でお示ししたいと考えております。

続きまして、「本人意向による転籍制限に係る待遇向上策」につきましては、「1年を超える転籍制限期間を設定した場合に待遇向上策として講じる昇給について、昇給率の設定方法は制度所管省庁で基準を示すべき」、「分野における（日本人を含む）育成就労実施者の昇給率、分野における全事業所の昇給率、分野における育成就労外国人の昇給率の中で最も高い昇給率を基準とすべき」、「制度所管省庁においては、より高い昇給率としていくよう、分野別協議会や制度所管省庁に働きかけるべき」との御意見を

頂きました。これらにつきましては、分野の実情を踏まえ、育成就労実施者等の直近の昇給率などのデータを基準にして検討・設定し、公表することが基本となることを示すこと、「より高い待遇向上が図られるよう各分野所管省庁に促していくこと」を記載しました。

3ページを御覧ください。「分野別協議会」について、「分野所管省庁が設ける分野別協議会が、受入れ機関等の構成員へのチェック機能を適切に果たせるように機能強化を図るべき」との御意見を頂きました。これにつきましては、第9回有識者会議で説明した内容を記載しております。

そのほか、4ページ以降の個別の分野別運用方針への御意見及び対応につきましては、時間の関係で割愛させていただきますが、事前説明で説明したとおりになります。

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。今の御説明の中で、転籍制限の部分については、今日の議論も踏まえて、次回以降に再度お示しいただくということでしたけれども、私も少し意見を言わせていただきます。見直しの検討時期について、曖昧な気がしますので、もう少しピン留めをしていただければと思います。

それでは、ほかに御意見のある方がいらっしゃれば、お願いしたいと思います。市川委員、お願いします。

○市川委員 先ほどの地方自治体との共生施策の取組についてなのですが、分野別協議会の中でも、テーマとして、そういったことも1つ、進行状況、自治体やその地域との連携の取組はどうなっているのかというようなことを定量的なチェックではなくてもいいのですが、議題として取り上げていくというような、そういうことは必要ではないかなと思っております。できれば方針案の中に記載いただきたいのですが、意見としては、ここでも私としては申し上げておきたいと思います。

○高橋座長 そのこのところについて、御意見ではありますけれど、事務局としてはいかがですか。

○菱田政策課長 御意見を踏まえまして、どのような対応ができるのかを検討してまいりたいと考えております。

○高橋座長 なかなか書く場所も難しいのかもしれませんが、当然のことだと思いますので、反映できればと思いますけれども。ほかに御意見のある方、いらっしゃいますか。

花山委員、どうぞ。

○花山委員 ありがとうございます。机上配付資料③の項番35に書かせていただきましたが、分野別運用方針の第1の4につきましては、その基本指針で示されている治安への影響を踏まえて講じる措置とか、あるいは大都市に過度に集中しないための措置というのが記載されております。これと同様に、基本方針に書かれております特定技能外国人、育成就労外国人、あるいは特定技能所属機関、育成就労実施者に対する公租公課の支払いにつきまして、分野別運用方針にも書いたらどうかなという意見でございます。

その理由としまして、まず、分野とか業務区分によりまして、受入れ側の事業規模も、大きい所から小さい所までありますし、雇用形態も、直接雇用や在籍型出向、あるいは

派遣形態など様々に異なっております。ですから、社会保険の手續とか、納付方法も外国人によって異なってくるのではないかなということですが。

それから、特定技能外国人や育成就労外国人が、日本の社会保険制度についてどれだけ知っているのかということが少し疑問です。厚生労働省や日本年金機構のホームページを見れば、それぞれの言語で載っているとはいっても、それすら知らなければ、ホームページ等にたどり着くこともできないと思いますので、そのために公租公課の支払いが適切に行われるように、特定技能所属機関、それから育成就労実施者、協議会や行政機関が、外国人に対する啓蒙とか、あるいは保険関係の支払いの確認、未納の場合の対応、助言、その辺の記載が必要かなと思って提案したところです。

ちなみに、技能実習生、あるいは現在の特定技能外国人の社会保険の納付率、未納率はどのぐらいなのでしょう。分かれば、お示しいただきたいと思いますが、これが100%だったら問題ないとは思いますが、いかがなものでしょうか。

以上です。

○高橋座長 公租公課についての記載、それから未納率等々のデータについての御質問ですけれども、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ございます。御意見を踏まえまして、分野別運用方針について（案）に記載することの適否を含めて検討させていただきたいと考えております。御指摘の保険料などの納付率ですけれども、特定の在留資格の外国人に係る健康保険の保険料、年金の保険料などの納付率に係る資料は、確認したのですけれども、今は見当たらない状況でございます。

○高橋座長 よろしいですか。

○花山委員 是非、検討のほうをお願いしたいと思います。

○高橋座長 ほかに御意見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 すみません、今の点なのですけれども、技能実習生とか特定技能外国人は、在留期間の更新の際に、公租公課の納付のチェックを入管でされるので、現場の感覚としては、日本人よりもはるかにきちんと納めているなという感じはしています。

以上です。

○高橋座長 ほかに御意見のある方は、いらっしゃいますか。是川委員、どうぞ。

○是川委員 オンラインでの発言で失礼いたします。2点ほどございます。

まず、全体に係る議論なので、こちらで発言させていただければと思うのですが、先ほどの受入れ見込数における生産性のところなのですけれども、高すぎるとか低すぎるとか、いろいろ検証が必要になる議論ではあると思いますが、やはり、国のマクロ経済全体における生産性に関する数字から、生産性の想定等から大きく外れるような数字が出てくることがないようにということは必要かなと思います。内閣府は中長期の経済財政に関する試算を行っておりますけれども、そういったところで想定されるマクロ経済全体の生産性との整合性というのは、しっかり取っていく必要があるかなと思います。受入れ見込数を低くするために、非現実的な生産性を分野別に早期設計してしまうということがないようにということを、注意喚起させていただければと思います。

あと、2点目ですけれども、この会議のマンダートの範囲には入っていないものであ

りますが、最近の動きに合わせて少し指摘しておきたいことがございます。というのは、今の在留資格の申請手数料の値上げという話を取り沙汰されているところですが、この会議でも外国人労働者の保護などで、待遇の改善、昇給率とか、あるいは事業者に対して、先ほど造船・船用工業分野のところでありましたけれど、定期的な実地検査など、そういった際の費用徴収、様々な形の取組を提案してきているわけですが、そういったことは全部、金銭的なコストを伴うものであります。これは、この制度の外側で手数料が引き上がってしまいますと、積み上げてきた制度が、壊れてしまいかねないということかと思っております。

外国人労働者の負担する手数料もなるべく低く、ゼロを目指すというようなことも、育成就労制度の創設のための有識者会議のときから言われてきたことですが、例えば技能実習の申請時に手数料が増えるといった場合に、これに伴う便乗値上げとか、あるいは雇用者側で負担しきれずに、労働者の賃金のほうから引くと、実質的に労働者が負担するといったようなことにもなりかねないと思っております。

国として、政策としては一体のものとして行っていく必要がありますので、本会議のマンデートを外れるものではありませんが、こうした在留資格に係る制度運用の全般に関わる点についても、政府の基本方針と齟齬がないような形で行っていくべきであると。こうしたことは言っていく必要があるのかなと思った次第です。

最後に、公租公課のところですが、私も富田委員と同じ考えで、特に取り上げて、特定技能外国人や技能実習生について、この点で何か日本人より非常に悪いといったような状況はないと、私も思っております。むしろ、良いだろうと思っておりますので、調べることは構わないのですけれど、あたかもこういったカテゴリーの労働者において公租公課の支払いが低いのではないかというような予断を与えるような記載というのは避けるべきと考えております。

以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。当会議のマンデートを超えることではあるけれどもという断り付きで御質問がありましたけれども、在留資格の手数料ですか、ここは今、政府としては検討されているということなのでしょうか。そこは、お答えは頂けますか。

○菱田政策課長 出入国在留管理庁でございます。手数料については検討中ではございますけれども、いずれにいたしましても外国人との秩序ある共生、受入環境整備など、外国人をめぐる様々な課題について、政府一体となって総合的な検討、対応を行ってまいりたいと考えております。

○高橋座長 どうなるかは分かりませんが、そこが出てきた上で、やはり先ほどもお話もありましたけれども、賃金にしわ寄せされないとか、特に外国人労働者が不利に扱われることがないように、当会議として検討しないといけないと思っております。

ただ、引上げそのものは、私どものマンデートではないので、そこは結果として受け入れるしかないと思っておりますけれども。また、決まりましたら御説明をお願いできればと思います。ほかに御意見のある方はいらっしゃいますか。よろしいでしょうか。

それでは、本日の会議はここまでとします。事務局からも連絡はありましたけれども、分野別運用方針の作成に当たっての意見のとりまとめまで、残りの会議は、次回と次々

回の2回の予定となります。次回会議は受入れ見込数の議論に入ります。

また、引き続き各分野の分野別運用方針について（案）と、有識者会議としての意見のとりまとめに向けた議論も行いますのでよろしくお願いいたします。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御説明いたします。第12回会議につきましては、12月23日火曜日。場所は法務省会議室での開催を予定しております。

事前説明の日程等につきましては、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 今の説明に対して、質問、御意見等がありますか。よろしいですか。

3 閉 会

○高橋座長 それでは、これをもちまして第11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