

第12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23日(火) 9:58~11:39

場所

東京高等検察庁17階第二会議室

[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、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)、

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、大塚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、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、赤井船舶産業課課長補佐、林自動車整備課整備事業指導官、

二瓶旅客課参事官、中野技術企画課長、指田航空ネットワーク企画課長、

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

(観光庁)

益塚旅行振興参事官補佐

(環境省)

相澤資源循環課長

1 開 会

○事務局 おはようございます。

本日は御多忙のところ、本会議に御出席いただきまして誠にありがとうございます。

本日進行を担当いたします出入国在留管理庁政策課の青柳と申します。

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

それでは、以降の進行は高橋座長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12回会議の議事を進行いたします。

本日の議題は分野別運用方針の作成についてのみになりますけれども、前回会議と同様に議論を三つに分け、時間を区切って議論を行いたいと思います。

まず、前回会議までの議論を踏まえた分野別運用方針について（案）に関する議論、次に、受入れ見込数に関する議論、最後に、有識者会議の御意見と対応（案）の議論を行いたいと思います。

2 議 事

○高橋座長 それでは、前回会議までの議論を踏まえた分野別運用方針について（案）について議論を行いたいと思います。

資料は資料1、机上配付資料①、②、③となります。

なお、これまでの分野別運用方針について（案）については調整中であるとして非公表としておりましたけれども、今回会議から分野別運用方針について（案）の溶け込み版が会議資料となりましたので、公表資料となります。

ただ、一方で机上に配付しております分野別運用方針について（案）の見え消し版につきましては引き続き非公表となりますので、取扱いには御留意願います。

それでは、事務局から資料1に基づき説明をお願いします。

よろしくをお願いします。

○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。

資料1につきましては、座長からもありましたとおり公表資料として前回会議からの修正を溶け込みにしているものでございます。今回は机上配付としております分野別運用方針について（案）におきまして、修正点について見え消しにてお示ししておりますので、こちらを用いて説明させていただきます。

受入れ見込数につきましては、後ほど資料2を用いて説明いたしますので、それ以外の主な修正点について順に説明いたします。

まず、全分野共通の修正点について介護分野を例に説明いたします。

2ページを御覧ください。前回会議における富高委員からの「国内人材確保のための取組について造船・船用工業分野を参考に各分野において記載してほしい」との御指摘を踏まえまして、各分野において造船・船用工業分野の記載や構成に可能な限り近づけ

られるように取組内容や成果の記載を整理いたしました。

続きまして、5ページを御覧ください。前回会議における市川委員からの「国や受入れ機関が自治体等と連携して、共生社会の実現に向けて取組を推進することを分野別運用方針に記載すべき」との御指摘を踏まえまして、分野別運用方針第1の特定技能制度及び育成就労制度に共通する事項の4（3）の大都市圏集中防止措置の項目において、基本方針の記載内容を踏まえた記載を追記いたしました。

続きまして、同じく5ページの下の記事を御覧ください。前回会議におきまして、花山委員から「公租公課の適切な支払いに関して、未納の場合の指導、助言などの措置について分野別運用方針に記載すべきではないか」との御意見をいただきました。これを踏まえまして、分野別運用方針第1の特定技能制度及び育成就労制度に共通する事項の4（4）に公租公課に関する必要な措置として基本方針の記載内容を踏まえた記載を行いました。

全分野共通の修正点は以上になります。

続きまして、個別分野の修正点について説明いたします。

資料の84ページ、163ページ、175ページ及び200ページを御覧ください。前回会議におきまして、富高委員から、「待遇向上策について育成就労実施者や育成就労外国人などの昇給率を踏まえ、より高い昇給率を基準とすべき」との御指摘をいただきました。

これを受けまして、自動車整備分野、飲食料品製造業分野、外食業分野、資源循環分野につきまして、「育成就労外国人のみの賃上げ率も考慮する」の記載の前に「より高い昇給率となるよう」という文言を追記しております。

続きまして、上乗せ基準に関する主な修正について説明いたします。

資料の24ページ及び26ページを御覧ください。リネンサプライ分野につきまして、特定技能所属機関及び育成就労実施者に課す衛生基準について、各業界が定める基準を記載しておりましたところ、今後業界団体ごとの基準が増えることが想定されるため、具体的な基準名は告示に定めることとし、分野別運用方針には「業界団体が定めた衛生基準」と記載しております。

資料34ページ及び68ページを御覧ください。工業製品製造業分野及び造船・舶用工業分野につきまして、富高委員の御指摘を受けまして、特定技能所属機関等に課す特定技能外国人等に対する訓練、研修の実施につきまして、必要に応じて訓練、研修を実施することとしておりましたところ、こちらの記載をより具体的に記載することといたしました。

その他の見え消しの修正につきましては、純粋な記載漏れに伴う追記であったり、誤記等の形式修正となります。

なお、前回会議におきまして山脇委員から御意見をいただきました技能実習から特定技能への移行時の地域間異動状況、これは直近年度のものでございます。それと技能実習2号の実習終了後の状況に関する統計データにつきましては、集計次第お示しする予定でございます。

また、前回会議におきまして山川座長代理より、特定技能制度において試用期間は適

用されるのかとの御質問をいただいておりますので、お答えいたします。

特定技能の在留申請におきまして、試用期間の有無は審査項目となっていないため、網羅的には把握しておりませんが、制度上、試用期間を設けることは妨げられません。実際に雇用契約に試用期間が定められている特定技能の許可事例があることを確認しております。

その他の御指摘に対する回答は、机上配付資料②の前回会議の事前質問・意見に対する回答に記載しておりますので、御参照ください。

私からの説明は以上になります。

○高橋座長 ありがとうございます。

山脇委員の御依頼のデータですけれども、これは次回の会議までには皆さんに配っていただけるという理解でよろしいですか、大丈夫ですか。

○菱田政策課長 最大限努力させていただきたいと思います。

○高橋座長 できるだけお願いします。

それでは、質疑応答、意見交換を行いたいと思います。

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、挙手ないしはオンラインの方は挙手機能でお知らせ願います。どなたからでもどうぞ。山脇委員。

○山脇委員 ありがとうございます。

机上配付資料③の項番23と24、25をまとめてお伺いしたいと思います。

在籍型出向についてですけれども、いろいろ問題が起きる可能性があるということで今回厳格な要件を設定していただいています。

特定技能制度において、在籍型出向が行われようとする場合、また在籍型出向が終わって復帰する場合は具体的にどのような手続がなされて、要件を満たしているかどうかをどのようにチェックされるのか、在籍型出向を行う場合は4か月に限るとなっていますから、復帰しようとする場合、ちゃんと4か月以内の在籍型出向だったかどうかも確認しないといけないと思うのですけれども、在籍型出向を行おうとする場合、また復帰しようとする場合に結局どういう手続が行われることになるのかということをお明らかにしていただきたいということ、項番25で書いてありますとおり、在籍型出向においては特定技能外国人の本人の同意を求めるとあるのですけれども、ここでいう特定技能外国人の本人の同意というのは就業規則における出向に係る規定、これはいわば包括的な同意ともいえるわけですが、就業規則における出向に係る規定の存在とは別に、特定技能外国人個人から出向の都度個別的な同意を求めるという趣旨であるのかどうか、もしそうであるならば個別同意の存在があるかどうかは誰がどのような手続においてどのように確認するのかを明らかにしていただきたいと思います。

もし同意というのを書面として求めるのであるならば、本人が十分に理解できる言語で記載されたものを提出していただくということが必要ではないかと思えます。

以上です。お願いします。

○高橋座長 事務局、よろしいですか。

○**菱田政策課長** まず、前回の会議の特定技能制度における在籍型出向の資料でも申し上げましたが、必要不可欠要件、懸念払拭要件の該当性につきましては、分野所管省庁の協力を得て出入国在留管理庁が在留審査等において出向協定等により確認するという事を考えております。

特定技能の在留資格で行うことのできる活動につきましては、法務大臣が指定する本邦の公私の機関との雇用契約に基づいて行う活動でございます。そのため、在籍型出向を行う場合は出向元、出向先のいずれも外国人が在留資格を付与されるに当たって指定された機関である必要がございます。もし指定されていない機関に出向を行うという場合には、在留資格変更許可を受けることが必要となります。すなわち入管の審査を経る必要があるということでございます。

併せて、出向元、出向先のいずれも特定の所属機関に指定されている場合に、片方の機関の契約が終了してももう一方の機関との契約に基づく活動は継続しますので、その場合は在留資格変更許可申請は要さないということになります。この場合に入管法上の届出等の義務に関する整理については現在検討中でございます。

項番25でお尋ねの個別的な同意との関係でございますけれども、出向元、出向先のいずれとも雇用契約を締結することになりますので、当然に出向元、出向先の企業は明らかである必要があつて、そこで特定技能外国人本人の同意があるということが制度上前提となるものでございます。

○**高橋座長** 山脇委員、よろしいですか。

○**山脇委員** 在籍型出向の場合は、基本的には出向協定があれば出向先と労働者は新たに特段労働契約を締結しないのが通常だと思ふのですけれども、特定技能制度においては、それは出向先が改めて労働者と労働契約を締結するという建て付けが求められるということでしょうか。

○**菱田政策課長** 特定技能制度におきまして、どちらも特定技能所属機関である必要がございますので、出向元、出向先のいずれとも雇用契約を締結いただくことを考えております。

○**山脇委員** 出向協定があれば、別に出向先と労働者は個別に労働契約を締結しなくても出向元と労働者、出向先と労働者、それぞれに労働契約関係が併存するというのが一般的な理解ではないかと思ふのですが。

○**菱田政策課長** 御指摘を踏まえまして、整理させていただければと思います。

○**山脇委員** もう一点だけ、在籍型出向の要件として4か月以内とあります。4か月以内の出向だったかどうかどこかでチェックしないといけないと思ふのですけれども、復帰するときも何らかの手続でチェックされるという理解でよろしいのでしょうか。

○**菱田政策課長** 在留資格審査の中でまずはチェックするという事を考えております。それ以外は必要に応じて実態調査という中で要すれば確認するという事はあろうかと思ひます。

○**高橋座長** よろしいですか。

手続上のことかと思ひますので、事務局、よろしくお願ひします。

ほかに御意見のある方いらっしゃいますか。市川委員、どうぞ。

○市川委員 本日の机上配付資料③の項番1から3のところ、かねて申し上げているとおり工業製品製造業、飲食料品製造業、外食業の3分野については特に転籍制限期間1年とすべきではないかと申し上げているんですけれども、この点については私自身の意見、ここに書きましたように変わってはいないんですが、仮に2年が維持されるということであるとすれば、富高委員が項番20で書かれているように見直しの時期までに1年が可能となるような積極的な取組が必要だと思います。また、具体的にどのような取組をするかということもどこかで記載いただけないかと考えます。

それから、全分野の分野別運用方針で、先ほどの共生に関するテーマの問題で、所管省庁が行政機関や地方公共団体等と適切に連携すると、そして地域における共生のための施策の推進を支援すると加筆いただいた点はありがとうございます。評価させていただきます。

また、有識者会議の主な御意見と対応(案)の3ページのところで、地域における共生社会の取組については地域協議会において議論して、外国人材の受入環境整備に取り組んでいくというふうに対応に記載いただいている点も、こちらも評価できると思うんですが、項番4で書きましたように、具体的には地域協議会に国際交流協会であるとか、あるいは外国人支援のNGOであるとか、それから各種の相談機関、相談をする対応機関とか、それから労使の機関、こういったところも参加する、あるいは連携するということが必要ではないかと思っております。

続いての項番5にありますとおり、外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策で、これも予算措置がされると思うんですけれども、こういった対応策などに基づいた十分な予算措置の裏づけがある共生施策というものが必要だと思っております。

以上です。

○高橋座長 コメント以外に御質問があったと思いますが、事務局、お願いできますか。

○菱田政策課長 地域協議会につきまして、現在地域協議会の取組事項、構成員、そして開催規模等の詳細について検討中でございます。ただ、地域協議会におきましては自治体にも積極的に参画いただいて、外国人材の受入環境整備に取り組む方針でございます。

地方の地域協議会におきましては、外国人材が地方から大都市圏に流出しないよう受入環境整備に取り組まれることも想定しているところでございます。

○高橋座長 転籍制限についてはいかがですか。

○菱田政策課長 御指摘につきまして、1年を目指すために具体的にどのように取り組んでいくのかという点について、御指摘のあった分野の今後の対応につきまして、こちらの主な御意見と対応(案)の中で記載していきたいと考えております。

○高橋座長 市川委員、よろしいですか。

○市川委員 地域協議会についてはこれからの検討ということで、自治体も当然メンバーにはなるんだろうと思うんですけれども、自治体に準ずるものとして国際交流協会であるとか、一元的相談窓口等のいろいろな相談対応機関も必要に応じてメンバーに加えたり、あるいは連携していくということは非常に大事ななと思っておりますので、その点もどこかに残していただけるといいなと思います。

○高橋座長 地域協議会は詳細検討中だということで、あまり個別機関を書き込んでしま

うとそれ以外入れないということにもなりかねないので、そこは幅広くいろいろな機関が参加できる可能性があるような記載にさせていただくのがいいと思いますので、お願いします。

ほかに御意見のある方、いらっしゃいますか。山脇委員。

○山脇委員 ありがとうございます。

机上配付資料③の項番26の分野別協議会についてお伺いします。

現在の特定技能制度においては分野別協議会への加入費用は無料となっています。今般分野別協議会の機能を強化するということで、この会議体でおおむねコンセンサスが得られていると認識しており、そのこと自体は重要だと思っています。

ただ、今回の分野別運用方針の確定後に特定技能制度・育成就労制度において協議会への加入が義務づけられるところ、この協議会への加入費用を有料とすることが予定されている分野があれば教えていただきたいと思います。もし有料とすることが予定されている分野があるのであれば、その加入費用として見込まれる金額の概算を明らかにしていただきたいと思います。

先ほど申し上げたとおり分野別協議会の機能強化は非常に重要であると私も認識しているのですが、加入費用が高額に過ぎる場合は制度として持続的に機能しないおそれがあると思いますし、外国人の賃金に転嫁されてしまうおそれがあると思いますので、気になっているところです。教えていただければありがたいと思います。

○高橋座長 現時点でお示し頂けることはありますか。

○菱田政策課長 事務局でございますが、現時点で協議会の加入費用を有料とすることが予定されている分野はないものと承知しております。

○山脇委員 前回までの造船・船用工業分野だけということですかね。

○高橋座長 造船・船用工業分野は有料ですか、今お答えできますか。

○国土交通省 造船・船用工業分野の協議会への加入については特に費用を徴収する予定はありません。純粹に巡回確認ということ、現場での労働環境の確認ということについての費用を徴収するということですので、ちょっと違うかなと考えております。

○高橋座長 つまり加入費用としてではなくて、巡回確認の役務提供を受けるための対価として幾らかをお支払いするということですか。

○国土交通省 はい。

○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。

先ほど市川委員の方から地域協議会の関係が出まして、今後また検討するということになりますけれども、私も意見を述べさせていただきます。例えばブロック別ではなく、県ごとに地域協議会を開催し、ブロック別では拾いきれない地域の意見なども吸い上げられるような仕組みを作っていただきたいと思います。

これまでも業界団体や所管の行政庁が要望などを集約してきましたが、全国組織では拾いきれないニッチな課題やスキームもあると考えています。地域特有の産地や地場の構造もあり、そうした声は多岐にわたるかもしれません。ぜひそのような意見にも耳を

傾け、反映できる仕組みを整えていただきたいと思います。

あと、2点質問です。分野別運用方針の中で、公租公課に関する必要な措置の記載があることに私も賛成でございます。

ただ、具体的にどこまでお考えなのか分かりませんので、もしそのような事態が発生した場合に、単なる支払い要請に留まらず、さらにどのような対応を検討されているのか教えていただけますでしょうか。

それから、資源循環分野について、今まで御説明を賜りました資料の中では優良な事業者に限って受入れということが出てくると思うんですけれども、そこで例えば優良の認定制度では、法律を遵守している遵法性、事業の透明性、また環境配慮の取組とかあると思うのですが、財務体質の健全性もうたわれています。財務体質の健全性についてどのような基準を持たれているのか、これを教えていただきたいと思います。

○高橋座長 地域協議会については、できるだけ地元の意見を吸い上げられるようにということで制度設計上考慮いただくということによろしいですね。

それから、公租公課については、これは書き込むということではなくて、その先どうということになるのかということについて聞きたいということによろしいですよ。

そこは事務局、今答えられますか。

○高松参事官 厚生労働省の高松です。

公租公課の関係で今回書き込ませていただきました。具体的には、現時点で考えられるところとしては先ほどおっしゃいましたような周知といったところかと思えます。育成就労の場合に今の技能実習でもそうですけれども、入ってきたタイミングと出ていくタイミングで払い漏れが起きやすいといった状況がございますので、そういったところを周知する、特にこの分野の関係で言いますと、分野所管省庁の方から各業界団体を通じて周知するといったところが考えられるところでございますけれども、さらにそれより踏み込んだ対応につきましては今後検討させていただければと思っております。

○高橋座長 よろしいですか。

それから、資源循環分野における財務体質の健全性については、環境省、お願いします。

○環境省 環境省でございます。

過去何年間かの財務実績で赤字になってないとか、幾つか項目があるんですけれども、今確認しておりますので、後ほどお答えさせていただく形によろしいでしょうか、詳しくちゃんと御説明させていただきたいと思えます。

○高橋座長 次の機会ということによろしいですね。

○佐久間委員 分かりました。

○高橋座長 別途御説明いただくということで、ほかに御意見のある方。

富高委員、どうぞ。

○富高委員 ありがとうございます。

まず、分野別運用方針について（案）の国内人材確保の記載ですが、フォーマットをおおむね統一していただきましてありがとうございます。どのような取組が行われていて、また行われていないのかも含めてかなり見やすくなったのではないかなと思ってお

ります。まだばらつきもあると思いますので、そこは制度所管省庁に確認いただければと思います。

安全衛生の記載については、基本的には労働災害の度数率を記載していただいた方がいいと思いますので、そのチェックもお願いしたいと思います。

バス・タクシーについての意見は、机上配付資料③の項番16に記載しております。

今回、机上配付資料②の項番26の回答で、前回までの国内人材確保の取組を強化すべきというところに対して、様々プラスの回答もいただいております。恐らく今検討中のものも含めて記載されていると思いますので、バス・タクシーに限った話ではないですが、今検討中のものについては、この後実際にやられているかどうかも含めて、この会議の中で報告いただくことが重要だと思っております。

最後に、細かい質問で恐縮ですが、同じところに質問として記載した点、A2.2相当での受入れを行う場合に働きやすい職場認証制度の二つ星取得に向けた取組が始められていることを上乘せ基準とすると回答いただきましたが、どのように取組が始められているかを判断するのか、確認したいと思います。

以上です。

○高橋座長 これは国土交通省、お願いします。

○国土交通省 国土交通省旅客課二瓶でございます。御質問ありがとうございます。

二つ星、三つ星取得、どう確認するかというところでございますけれども、基本的には一つ星を獲得するために必要な基準点というものがございます。その基準点をクリアしていることが一つ星の要件ということにはなるんですが、二つ星に向けた取組をしているというところについては、一つ星の基準点よりもどこかの項目でよりよい点数を取っているというところを二つ星に向けた取組をしているということの判断要素にしたいと思っております。

以上でございます。

○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。

これは国土交通省が確認されるということでよろしいのでしょうか。

○国土交通省 当省が確認するか、現在は一つ星、二つ星の認定自体を日本海事協会に委託してございますので、どちらが行うのかこれから調整したいと思います。

○高橋座長 ありがとうございます。

ほかに御意見のある方いらっしゃいますでしょうか。

富田委員、どうぞ。

○富田委員 机上配付資料③の項番13、14です。

項番13について、公租公課の支払い義務についてまで分野別運用方針に記載するのは私は反対です。

基本方針に同じことが書いてあるので、わざわざ分野別運用方針に書く必要はないと思いますし、育成就労外国人、特定技能外国人に限って言えば前回の会議で申し上げたとおり捕捉率は相当高いはずです。その中でわざわざ分野別運用方針にまで記載することは本当に誤解を招きますし、こういった懸念が出るたびに書き足して現場で使いにく

いものになるということになっていくので、私は反対です。

分野ごとに本当に大切なことだけをしっかり書いて、現場で使いやすいものにしていただきたいと思います。企業などから問合せが来るたびに、「要領の何ページ辺りを見てください。」というふうに答えたりしているんですけども、基本方針と分野別運用方針を比べたときに同じようなことが書いてあると、結局何なんですかという話にもなるので、私はやめていただきたいと思います。

項番14は若干時機を逸した感があるんですけども、転籍制限を2年間とした場合、雇用契約期間がどうなるのか、個人的には山川委員の御意見をお聞かせいただきたいと思います。思いながら書いていたんですけども、技能実習の場合は来日時に1年契約の方もいれば3年契約の方もいます。ただ、技能実習制度では3年間転籍制限があるのは当然なので、技能実習生も理解して来日しますが、育成就労制度では会社ごとに転籍制限があるかないかというのが変わってくる。

本来であれば、転籍制限期間が2年ではあるものの、昇給の可能性が高い会社を選ぶか、転籍制限期間が1年で、1年後A2.1相当を取得できれば転籍できる会社を選ぶか、自ら選んで合意して来日するのが正しい方法だと思うんですけども、それが一番分かりやすくできるのが雇用契約の期間ではないかと思います。2年かけて育成すると言いながら1年契約にする理由もよく分からないので、もし転籍制限期間を2年とするのであれば、雇用契約も最低でも2年契約というのは義務づけるべきなのではないかと思いました。

私たちが相談を受けたときに、相談者の転籍制限期間は、その後の支援においてとても重要な要素になってくるはずですよ。やむを得ない事由の存在や、本人意向による転籍が可能か否かを判断する際、何を見ればいいのかというのがちょっと分からなくて、分野別運用方針に書くというよりは、今後の制度運用の話になるのかとも思いますが、その整理をしておく必要があるんじゃないかと思います。若干時機を逸した指摘となりましたが、書かせていただきました。

以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。

2点ありますが、1点、公租公課について分野別運用方針の中に書き込むかどうかということについて反対という御意見ありましたけれども、その点についてはいかがですか、事務局は。

○高松参事官 厚生労働省の高松です。公租公課と雇用契約の2点についてお答えいたします。

まず、公租公課の件につきまして、重要な点に絞って記載するという御指摘がございましたけれども、公租公課の件、政府全体として外国人政策を検討している中でかなり重要な件でございます。そのため、基本方針にも明記し、誤解を招かない形で分野別運用方針にも盛り込むべきだと事務局としても考えておりまして、その点御理解いただけますとというところでございます。

それから、雇用契約の期間についてですが、技能実習でも雇用期間に制限を設けておらず、特に問題もなかったものですから、課題として意識したことはありませんでした。

しかし、今回御指摘いただいたことで、そういう見方もあるのかなと受け止めたところでございます。

一方で、2年続くかといったところ、実際に来日される方に理解していただくということは非常に重要ですので、雇用条件の説明時に明示的に外国人の方に説明いただく運用を想定しております。そのところはしっかり説明いただくことで担保していきたいと考えております。現時点では、ここで義務づけるというところまではいかないですけれども、今後の施行状況を見ながら御意見として承りたいと思います。

○**山川座長代理** 現行の技能実習制度において、先ほど高松参事官が言われたように、契約期間をどうするかの義務づけはないということで、なかなか難しいんですけれども、期間2年とした場合、労働者としては1年たてば辞められるけれども、使用者としてはやむを得ない事由がない限り2年間解雇はできないということになります。

1年契約の場合、1年経過後に契約をもう一回締結し直すということになりますので、そのときに使用者としては契約を終了させることが原則できて、労働者も当然のことながら1年間で退職できるという違いがあるので、それを契約上どう考えるかということはあるんですが、2年間の転籍制限をかけるということ、これは議論したかと思えますけれども、そういう転籍制限がかかるということをあらかじめ明示する必要があって、それを納得してもらおうということがありましたので、入管法上の問題としては2年間の転籍制限をかけるということを明記すればどちらもあり得るのかなという感じはします。

制度運用上どういうふうに契約期間を設定するかというのはまた政策的な問題かと、そのくらいしか今ちょっと考えつきません。

○**高橋座長** 私はそこはコメントできないんですけれども、取りあえずはっきりしていることは、転籍制限の条件について明記するという、周知するというは間違いのないと思うんですけれども。

○**冨田委員** 契約上は山川委員がおっしゃったとおりで、転籍制限期間を2年とする企業で更新拒絶された場合に、労働者側からするとそれはやむを得ない事情に当たるという話にはなってはくるのかなと思います。ただ、2年間の転籍制限を設けて育成しながら、更新拒絶をできるような契約を結べるのは、私はいびつだなというふうに思っていました。

○**山川座長代理** その点は、先ほど言いそびれたのですけれども、2年間の転籍制限を設けた場合、仮に1年間の契約期間が設定されたとしても、労働契約法第19条第2号で契約更新への合理的期待が発生するという可能性は結構あるかなと思いますので、1年で雇止めが自由にできるということには直結はしないのではないかと思います。

○**高橋座長** 山脇委員、どうぞ。

○**山脇委員** 今の話は私もすごい重要だと考えているのですけれども、1年で雇止めが認められるかどうかを判断するとき、雇用継続に対する合理的な期待があるかどうかとか、重大な責めに帰すべき事情が労働者にあるかどうかの問題になるのですけれども、前提として育成就労制度については原則3年間の就労ということなので、育成就労認定を受けるときに3年間の育成就労計画を作成して、その認定を受けるのかどうかというのを念のため厚生労働省に教えていただきたいと思います。もし3年間の計画をつくって

認定を受けているにもかかわらず、1年で雇止めをすれば通常は雇用継続に対する合理的期待は認定されやすくなるのではないかなと思うので、育成就労計画の認定の単位を教えていただければありがたいと思います。

○高松参事官 厚生労働省です。

計画の認定の単位ですけれども、育成就労の場合は3年間で作るということでございます。

○山脇委員 もしそうだとすると、3年間の育成就労計画をつくっておきながら1年で雇止めというのは基本的にはできないと考えてよろしいのでしょうか。

○高松参事官 基本的にはその計画どおり育成していただく必要がございます。

○高橋座長 議論は尽きないところですが、予定した時間を過ぎていきますので、次の議論に移りたいと思います。

次は受入れ見込数に関する議論です。資料は資料2及び机上配付資料③となります。それでは、事務局から説明をお願いします。

○菱田政策課長 特定技能制度及び育成就労制度の受入れ見込数について説明いたします。

199ページの資料2を御覧ください。

200ページには両制度の受入れ見込数についてお示ししております。

現在の特定技能の受入れ見込数は令和6年3月に設定されたものですが、現下少子高齢化、人口減少が進む一方で、様々な分野において技術革新が急速に進展する中、生産性向上やDXの実現、女性、高齢者等の就労環境の整備、賃上げについて政府を挙げて強力に推進しているところであり、分野所管省庁においてもその所管分野においてそうした取組を一層進めることが求められております。また、本有識者会議におきましても、これまで生産性向上や国内人材確保の取組を強化した上で受入れを考えるべきとの議論が行われてきたところです。

これらを踏まえまして、新たに特定技能、育成就労の受入れ見込数を設定するに当たりましては、外国人材の受入れ状況も考慮しつつ、各分野における生産性向上等の目標及びこれに向けた取組を見直すことにより、令和6年の受入れ見込数設定時よりもさらに生産性向上等の取組を強化することを政府全体として目指しました。

こうした方針の中で精査をし、さらなる生産性向上等を前提に今般の受入れ見込数を設定したものであり、その結果、1号特定技能外国人は計80万5,700人、育成就労外国人は計42万6,200人で計123万1,900人となっております。

なお、便宜的に特定技能80万5,700人、育成就労42万6,200人、あるいは合計で123万1,900人と説明していますが、受入れ上限として運用しますのはあくまで特定技能、育成就労、それぞれの分野ごとの数となります。また、入国者数フローではなく在留者数、ストックで上限設定をしております。

特定技能制度の受入れ見込数につきましては、既存の特定産業分野と比較して新規追加分野や業務区分の追加がある分野がある中でも、さらなる生産性向上、国内人材確保の取組を行う見直しを行った結果、82万人を下回るものとなりました。

また、育成就労の受入れ見込数につきましても、同様にさらなる生産性向上、国内人材確保の取組を十分図ることとした結果であり、育成就労の受入れ見込数は初めて設定

するものであるため、特定技能と異なり比較の対象となるものはございませんが、令和7年6月末時点の技能実習生の数である44万9,432人よりも結果的に下回るものとなりました。201ページは前回会議でお示しした算出方法に係る資料を参考に掲載したものでございます。

202ページは各分野の必要就業者数(A)や生産性向上(D)、国内人材確保(E)など各項目の数値をまとめたものでございます。これらは基本的に分野別運用方針に記載されます。

203ページ以降は分野ごとに必要就業者数(A)、就業者数(B)、生産性向上(D)及び国内人材確保(E)の算出方法を示したものでございます。

例えば冒頭の介護分野におきましては、令和10年度末における必要就業者数(A)につきまして、第9期介護保険事業計画における介護サービス見込量、必要介護職員数に基づきまして約236万人と推計しております。また、同時点での就業者数(B)につきまして、令和5年度の特定技能外国人を除く就業者数の約210万人と同数と仮定しております。よって、人手不足数(C)は、25万9,300人と推計されます。

生産性向上(D)につきましては、ロボットの導入促進やIT技術を活用した生産性向上の取組をより一層強化し、令和10年度までの5年間で2%程度効率化されると想定しまして、人材確保相当数として4万7,100人と推計しております。

国内人材確保(E)につきましては、多様な人材層の参入促進等の取組によりまして、直近5年間の就業者数の平均増加数でございます年約1万人が令和10年度まで継続すると想定して、国内人材確保数として5万1,500人と推計しております。

以上から、受入れ見込数は人手不足数25万9,300人から生産性向上の4万7,100人と国内人材確保の5万1,500人を差し引きまして16万0,700人となります。そのうち特定技能の受入れ見込数を12万6,900人、育成就労を3万3,800人としております。特定技能は昨年設定時の13万5,000人から、生産性向上等の取組により12万6,900人となるものでございます。

今回の受入れ見込数は、これまでの有識者会議における御議論及び前回の高橋座長からの「単に人手不足の必要数を積み上げるといったものであってはならず、生産性向上と国内人材確保にこれまでも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すべき」との御指示も踏まえまして、各分野とも生産性向上等の取組について一層強化する方向で精査したものでございます。

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。

それでは、御発言のある方はお願いしたいと思います。どなたからでもどうぞ。

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③の項番21でございますけれども、資料の200ページと202ページでお示しいただいております受入れ見込数の特定技能と育成就労の按分の考え方について申し上げたいと思います。

特定技能1号と育成就労の1年目では、求められる技能は大きく異なるところ、この

見込数を按分する際には、まず分野横断的に基本的な考え方を示した上で見込数を設定すべきではないかと考えております。

現状、特定技能と育成就労の受入れ見込数の比率は、特定産業分野、それから育成就労産業分野ごとに設定することとなっておりますけれども、現行で按分されている根拠について分野ごとに追記して示していただく必要があるのではないかと思います。

特に新規追加分野の受入れ見込数が特定技能より育成就労の方が多いという場合については丁寧な説明が必要ではないかと考えております。

以上でございます。

○高橋座長 事務局、いかがですか。

○菱田政策課長 各分野の受入れ見込数は、当該分野におきまして生産性向上、国内人材確保の取組を行ってもなお人手不足にある部分となります。その上で、当該受入れ見込数を特定技能と育成就労に配分するに当たりましては、分野における1号特定技能外国人や技能実習生の受入れの現状であったり、特定技能の現行の受入れ見込数、また分野において外国人材をどの程度育成就労から受け入れる想定とするのか等の分野の事情を踏まえてそれぞれ判断したものとなります。

○高橋座長 堀内委員、よろしいですか。

ほかに御意見のある方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。

今、堀内委員がおっしゃったことは私も本当に重要なことだと思っております、今回の分野ごとの構成比を見ますと、明らかに分野ごとに極めて著しい特徴が出ていると思います。

例えば建設分野は特定技能より育成就労の方がかなり多い割合になっているのに対し、外食業とかは逆に特定技能がものすごく多くて、育成就労が非常に少ない数値になっていて、分野ごとに傾向の差異が明瞭であるため、各分野ごとに考え方を具体的にお示しただけか、この構成比が妥当かどうか判断できないのではないかと思います。

○高橋座長 この按分が各分野の個別事情によって変わっているわけで、ここに公表されているデータから按分の妥当性について評価することはなかなか難しいというお二人の意見が出まして、私も確かにそう思いますが、これをブレイクダウンしたものを分野ごとでこの表とは別に、例えば非公表資料ということで結構ですけれども、出していただくとか、それはできますよね。

○菱田政策課長 御指摘を踏まえまして、分野所管省庁とも相談しながら対応させていただきたいと考えております。

○高橋座長 将来的にまたいずれ見直しをしていかななくてはいけないと思いますが、その際、当時の判断に至った背景や要因、そして実際の成果との相違点についても精査する必要があります。それらは分析するためにも、できるだけブレイクダウンがあった方がいいと思うので、分野ごとでそこが出せるのかどうか御検討いただければと思います。

ほかに御意見のある方いらっしゃいますか。

佐久間委員、どうぞ。

○佐久間委員 ありがとうございます。

私も、高橋座長が前回仰った積上げ方式ではないということは重要だと考えています。

また、受入れ見込数の按分の関係、私もこれは疑問に思ったところで、育成就労では経験がない外国人を受け入れていくので、特定技能と育成就労の分野との割合が違うのかなということしか分からないものですから、そこの根拠づけを明確にした方がいいと思います。

それから、現状の就業者には外国人で就労可能な在留資格を持つ方も含まれていると思います。その内訳や人数について、分野ごとで把握するのが難しいかもしれませんが、分かれば教えていただきたいと思います。この表示では各分野分かりやすく表わされていると思いますので、ぜひお願いしたいと思います。

それから、技能実習との関係について、これは将来の話になるので、なかなか年度ごとというのが分かりにくいかもしれませんが、育成就労の受入れ見込数は、先ほど御説明のあったとおり技能実習は超えてないというか、それに相応する数が出ていると思うんですけども、令和9年度、10年度は技能実習制度と育成就労制度が重複する期間になるため、これは予想となりますし分かりにくい部分もありますが、その数字も合わせていくと、逆に受入れ数が増えてしまうのではないかと思います。枠内で収まっているところがまだまだあると思うので、それを見越した数字というので適正な数というのを計算していただきたいと考えます。

以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。

異なる在留資格の方だと思いますが、そこは内数として出せるんですか。

○菱田政策課長 実情として今私どもは把握していないのですけれども、お示しできるかどうかも含めて分野と相談してまいります。

○高橋座長 ありがとうございます。

それから、重複している部分というのは、これは分野によって違うんですかね。

○佐久間委員 技能実習の数と育成就労の9年度・10年度の見込数は重なると思うんですね。そうすると、全体として増えてしまうのではないかと考えておきまして、技能実習から育成就労に変わっていくわけですから、その部分は差し引いてもよいのではと思ったんですけども、そういうふうにはならないですか。

○高橋座長 そこは事務局はどう考えておられるでしょうか。

○菱田政策課長 今御指摘いただいた話、重なるというのは経過措置で残る技能実習生がいるタイミング、育成就労が施行して2年目になりますので、育成就労、全部入ってくると3年という形になります。2年目というところで技能実習生が経過措置で3年ぐらい残りますので、最後の1年分の方々が残るので、それも含めて枠として設定すべきではないかという、御意見でしょうか。

○佐久間委員 そういうことですね。ちょうど2年と9か月ぐらいが残ってしまうと、重なるところがあると思うので。

○菱田政策課長 まず、事実として申しますと育成就労、2年間の受入れ見込数が今回40数万ということで枠を設定いたしますけれども、それと別途技能実習の経過措置とし

て残る方々がいるというのは確かにそのとおりでございますが、今回枠で設定するというのは、あくまでも育成就労の枠を設定するということでございますので、技能実習を合わせる枠で設定はしないということでございます。そこは別の制度ということになりますので、制度の立てつけとして育成就労の枠を設けて、その中で上限として運用するということでございます。

○佐久間委員 ですから、その分が減少してもいいのかなと思ったものですから。

○菱田政策課長 この枠自体は技能実習が入ってない枠です。

○佐久間委員 入ってないんですね。ですから、それだけ技能実習がまだいるわけですから、その分というのがこの必要な人員の中に入るんじゃないか。でもこれが就業者数の中に入っているということも考えられるんですけども。

○菱田政策課長 考え方としては、就業者数（B）のところに技能実習生が入っているという考え方でございます。

○高橋座長 （B）に入るとのことですね。

ほかに御意見は。清田委員。

○清田委員 私からは、机上配付資料③の項番8に書いてある要望でございます。

今回各分野ごとに、必要な就業者数や人手不足数に対して、生産性向上や国内人材確保による取組で措置する割合がそれぞれ異なるものと思っております。当然業種ごとの特性やバッファがあるのだらうと承知はしておりますが、こうした形で計画を立てた中でぜひ進捗についてはしっかりとチェックをしていただきながら、急に生産性向上や国内人材確保もできないので、必要に応じて分野所管省庁で支援策なども含めた措置を講じて経過をチェックをいただきたいというところが1点。

2点目が、仮にこの上限に達しそうな場合は、安易にこの見込数を引き上げてくれというわけではございませんけれども、どのような対策ができるのかを現状を調査した上で、こうした場の中で可能な限り早く情報共有をいただきたいと思っております。

私からは以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。

進捗確認は、当然やっていただかないといけないということだと思いますが、二つ目、上限に達する場合の考え方、対策、そこについてはいかがでしょうか。

○菱田政策課長 今後分野において受入れ見込数を上回るようなことが見込まれる状況となった場合におきましては、まず分野所管省庁におきまして対応策を検討することとなります。その上で、分野において人材が確保されたと認める場合においては法律の規定にのっとりまして、少なくとも新規の受入れを停止することとなります。

それに対しては、最初の1点目の指摘でございますけれども、取組状況をしっかり十分に注視していくということが重要と考えております。

○高橋座長 よろしいですか。

○清田委員 ぜひその状況は現場に共有いただきながら、いきなり受入停止ということにならないようにしていただければと思っております。

○高橋座長 ありがとうございます。

ほかに。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28と29についてお伺いしたいと思います。

項番28は先ほど佐久間委員がおっしゃったことと一部重なるのですけれども、各分野の就業者数（B）には経過措置中の技能実習生の数が含まれているということなのですが、具体的に各分野の就業者数（B）に含まれている経過措置中の技能実習生の数を分野ごとに明らかにしていただけないでしょうか。

まずそもそもなぜそれが必要なかと申し上げますと、この就業者数（B）の算出が妥当かどうかを確認するために必要だということがありますし、この基準時点での外国人の現業就労者の全体像を明らかにするためには育成就労外国人、特定技能外国人ほか経過措置中の技能実習生も全部分野ごとに明らかにしていただかないと全体像が見えてこないと思います。なので、これはお願いしたいと思います。

項番29についてなのですけれども、今回の受入れ見込数の案というものは基準時点における技能実習2号修了者の実習修了後の状況について具体的にどのように見通した上で、どのように予測した上で算出したものなのかを明らかにしていただきたいと思います。

どうしてかと申し上げますと、これは特に特定技能と育成就労の構成比の算出等に影響する事情ですし、市川委員も書かれていますけれども、技能実習2号から特定技能1号に希望すればちゃんとキャリアアップできるだけの枠が確保されているかどうかを確認するためにも、この令和10年度末という基準時点における技能実習2号修了者の実習修了後の状況をどのように見積もって、どのように予測した上での算出なのかも教えていただければと思います。

お願いします。

○高橋座長 事務局、いかがですか。

○菱田政策課長

項番28の関係でございますけれども、前提としまして御指摘のとおり就業者数（B）には技能実習生が内包されておりますが、技能実習制度の職種・作業と特定技能制度及び育成就労制度における分野とが必ずしも関連づけられておりません。加えて今回基準にしている令和10年度末における経過措置中の技能実習生の在留者数の推計も困難でございますので、統一的にお示しすることができないというような状況でございます。

項番29の関係でございますが、受入れ見込数を特定技能と育成就労に配分するに当たりましては、分野における1号特定技能外国人、技能実習生の受入れの現状や特定技能の現行の受入れ見込数、また分野において外国人材をどの程度育成就労から受け入れる想定とするのか等の分野の事情を踏まえまして、それぞれ判断したものとなっておりますけれども、技能実習2号修了者が実習修了後にどの程度の割合で特定技能に移行するかにつきましても、各分野においてその事情を踏まえて加味されているものと考えているところでございます。

○山脇委員 まず、項番28の方なんですけれども、確かに特定技能制度の分野・業務区分という概念とこれまでの技能実習制度の職種・作業という概念はちょっと違うものではあるのですが、とはいえ今回作成いただいた資料2の203ページ以下を拝見します

と、例えばビルクリーニング分野の（B）のところでは、「令和10年度に想定された技能実習生数（経過措置者を除く）は差し引いて算出」というふうに、経過措置中の技能実習生を足して引いての計算をやったことが書かれているので、これは算出したはずなのではないかと思われま。

つまり、確かに分野・業務区分という概念と職種・作業という概念は違うのですが、ここで重要なのは、技能実習2号修了者が無試験で特定技能1号に移行できる技能の根幹に関連性がある範囲という意味においてくりつけができると思われるので、かつ今申し上げたとおり実際に203ページ以下では足して引いてのこともやっていると書かれているので、これは出していただくことは可能なのではないかと思うので、そこはもう一度御検討いただければありがたいと思います。

○高橋座長 検討いただくということによろしいですか。

○菱田政策課長 今御指摘いただいたように、中には対応するところもあったり、分野の方で確認しているところもあるかと思ひます。こちらからお答えしたのは、必ずしも統一的にお示しできないという分野もありまして、そういったところからお示しは難しいということでございます。

○山脇委員 そうすると、現行制度において、技能実習2号の良好修了者が無試験で移行できる分野・業務区分が明らかになっているところについては出していただけるという理解でよろしいですか。

○菱田政策課長 そのところは分野と相談させていただければと思ひます。

○高橋座長 ほかに御意見のある方いらっしゃいますか。

是川委員、どうぞ。

○是川委員 ありがとうございます。

全体としての印象ということになりますけれども、まず人手不足に対する生産性向上、国内人材確保、あとは特定技能及び育成就労での受入れ見込数の全体のバランスを見ていきますと、生産性向上で賄うという部分が一番多くなっていると、ざっくりとした比率でいうと生産性向上が2.5に対して国内人材確保1、受入れ見込数2といったようなバランスかと思ひますので、全体としては、一番は生産性向上で乗り切っていくという数字になっているのかなと見ました。

ただ、逆にそれは生産性向上に関して野心的な数字を設定しているところも一部あるのかなという印象を持っておりまして、資料の方を拝見すると業界の産業分野のこれまでの実績を踏まえたものと一応なっているということなので、そこは実現可能性というのもきちんと踏まえられていることだと思ひますけれども、ただ、より大きな区分での労働生産性の向上のこれまでの実績の数字などを見ていきますと、結構その何倍かになっているような分野もあるということで、そこはしっかりと取り組んでいくというある種の決意表明なのかなと拝見いたしました。

あと、生産性向上も野心的なんですが、もう一点、今も育成就労から特定技能への移行がどれくらい見込まれているとか、そういった議論もございましたけれども、現状のこの数字と照らし合わせていくと、結構タイトな数字になってくるんじゃないかなと思ひまして、恐らくそうすると各会社レベルだけではなく業界として流していかないと

いけない。要するに特定技能2号とかにスムーズにキャリアアップして上げていかないと、特定技能1号とか育成就労で滞留するような制度の運用になっていくと、あっという間に受入れ見込数に到達してしまうんじゃないかなと拝見しましたので、生産性の向上と併せてキャリアアップというの制度の運用としてはかなりしっかりやっていかないといけないのかなという印象を持ちました。

受入れ見込数は、総論として言いますと、多過ぎても少な過ぎても駄目で、受入れ見込数の上限値が視野に入ってくると、各現場レベルで受入れが加速して、さらに早く達成、オーバーしてしまうという可能性があると思います。その後の対応としても、一旦止めるとなると一番考えられるのは制度の外にはみ出してくるということで、まず間違いなく不法滞在は増えると思いますし、あと受入れ見込数を仮に再設定するとしても、小刻みに逐次投入すると恐らくその都度より加速した形で埋まっていくということになりますので、制度の信頼性を担保するという意味でも、受入れ見込数を仮に引き上げる必要がある場合もしっかりと市場との対話というか、きちんと予測可能な形で、かつリーズナブルな形でやっていかないと、場当たりのやると都度加速的に埋まっていき、溢れた分は不法滞在に流れるということで制度全体の信頼性及び政府の方針を逸脱することになると思います。

以上です。

○高橋座長 ほかに御意見のある方いらっしゃいますか。

市川委員、どうぞ。

○市川委員 私もキャリアアップとの関係では、この当面の計画については技能実習2号ないし3号からの特定技能1号への資格変更を考慮するということが一つは必要と思っており、先ほどのお話ではある程度考慮されているのではないかということだったので、これをぜひ織り込んでいただきたいということと、その次の見込数、今回ではないかもしれませんが、育成就労からキャリアアップしていく、それから特定技能1号から2号にキャリアアップするという人数もある程度想定して織り込みながら、さらにプラスアルファどうするかというような、そういう考え方をぜひ取っていただきたいと思います。

あと上限の設定の仕方としては、現在の技能実習生の数よりも育成就労の数を少なくする。それから、特定技能外国人についても少なめにするというのは、なかなかチャレンジングな取組だとは思いますが、一方で人材確保や生産性向上というのも大切だとは思いますが、他方で生産年齢人口が減ってきている中で人材確保がどれぐらいできているかということはかなり丁寧に見ていく必要があって、ある程度長いスパンの中で考えるべきだと思います。また、そろそろこれは上限に達しそうだということも早めに見越して、海外で準備している方もこの分野はかなりいっぱいになってきているということがある程度予測できる。そして、事業者もある程度予測しながらやっていけるような仕組み、きちんとした意見を聴取した上での上限設定を変える、あるいは設定するという、仕組みをぜひつくっていただきたいと思います。

○高橋座長 ありがとうございます。

ほかに御意見のある方いらっしゃいますか。

花山委員、どうぞ。

○花山委員 ありがとうございます。

生産性向上について伺いたいのですけれども、資料2、あるいは分野別運用方針の方に年何%の効率化とか年何%の生産性向上と書いてあるのですけれども、これはどのような指標を使っているのか、分野によっては労働生産性とはっきり書いてあるところもあるのですけれども、こちらの指標はどういった指標を示しているのでしょうか。

○高橋座長 事務局として答えられますか。

○菱田政策課長 生産性向上の指標については、今回の中では統一的な指標というのを設けているわけではなくて、各分野それぞれ実情に応じて適切に指標を選んでいただいている形になりますので、具体的にということでありましたら各分野の方からお答えすることになります。

○花山委員 ありがとうございます。

それに関連して、その指標から生産性向上による省人化数をどうやって割り出したのかというのが各分野ごとに示せるのでしょうか。分野別運用方針に書く必要はないと思いますけれども、その説明がきちんとできるかどうかということをお聞きしたいなと思います。

○菱田政策課長 現在、分野別運用方針でお示ししようと考えているものについて、資料2の4ページ以降、各分野のところで書かせていただいています。例えば介護分野であればロボットの導入促進、IT技術というところで令和10年度は2%程度と記載しております。こちらの記述は分野別運用方針の方に記載されるところでございます。

ここでどのような指標といったところまでは書いていないわけですが、そこは説明が必要でしたら各分野からお答えするということになります。

○花山委員 できれば知りたいところなので、お願いいたしたいと思います。

○高橋座長 ありがとうございます。

ほかに御意見のある方いらっしゃいますか。どうぞ。

○安藤課長 外国人雇用対策課長でございます。

この生産性についてのお尋ねですけれども、各分野所管省庁でお答えすべき話なんですけれども、一律的に見ているという立場でお話をさせていただきます。

実際に生産性向上については、例えば業界団体で分野所管省庁がヒアリングをされて、その数値を用いたりしていると、省力化率というのを例えば必要就業者数(A)に当てて、それで生産性向上(D)を出しているパターンが一番多いと承知しております。

詳細について知りたいということであれば、各分野に聞いていただくという形になるかと思えます。

○花山委員 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いらっしゃいますか。

山川委員。

○山川座長代理 ありがとうございます。

既に将来に向けた話も一部含まれているかと思えます。

それで、後でお話があると思いますが、有識者会議の御意見と対応（案）にも関わりました、要するに分野別運用方針はP D C Aサイクルみたいな形で回していくのかなと思います。

各分野別運用方針には何年から何年までかというのは直接は書いてないのですが、これはある種時限的なものであるという位置づけになるかと思います。「はしがき」とか「おわりに」のようなものもないので、説明はどこかですることになるかと思いますが、例えば今いろいろお話の出ております客観的指標についての対応についての案も盛り込みますと、例えば介護分野について、通し番号で2ページ目の（3）で受入れの必要性、客観的指標を含むとありますので、この辺りに、例えばこれらを判断するための客観的指標については、今後の施行状況も踏まえて向上に努めて、例えば次期以降の運用への反映を検討するとか、そういうP D C Aサイクル的な発想を入れることを御検討いただければと思います。

あと、先ほどの育成就労と特定技能の按分は私もこれだけ差があるのはどういう理由かなと思いました。先ほどの御説明ですと、現状をかなり反映したものという感じがいたします。現状がどうしてこうなったのか自体がさらに別個の問題になりそうなので、書きにくいとは思いますが、現状は就業者数は既に別途書き込んであるということで、今後のお話では現状で全て説明し尽くせるかというのはあるので、今後の制度設計を踏まえるということのようなことも含めるのかなと思います。

特定技能と育成就労を相互に融通するということは制度的に予定されてないと思いますので、そうでないとするとこの辺りの書き方についてはそれぞれの制度趣旨を踏まえた書き方にした方がいいような気が私はいたします。

以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。

今の御意見について事務局、何かありますか。

○菱田政策課長 御意見いただいた点を踏まえまして、次回の会議に向けてどのような説明ができるか検討してまいります。

○高橋座長 ありがとうございます。

マクロ経済というか、国民経済全体としてはできるだけ生産性向上を実現する、かつ制度改革も通じて国内人材を確保すると、それでも足りない部分を外国人ということが正しいやり方だと、それはもう間違いないと思いますが、ただ各分野の生産性向上についてはあまりにも野心的な数字を設定すれば、当然経年のうちに問題点が噴き出してくるということにもなりかねないと思います。したがって、各委員からも本当に各分野妥当な数字になっているかというところが今日いただいている数字からでは見極めがつかないということで、リクエストがあったと理解しております。

したがって、出せる範囲で各分野で具体的にどういうふうに按分したのか、それからどういう設定なのかというところを公表する必要はないわけですが、そこについては次回までに御準備いただけるようであればできるだけ御準備いただきたいということ、そこをお願いしたいと思います。

それから、これは最後の議論になるんでしょうけれども、有識者会議としての意見と

いうところに先ほど山川委員がおっしゃった将来に向けた制度設計のことも考えながら、PDCAがうまく回るようなことを有識者会議の意見として書くのかなという気もしました。是川委員もおっしゃいましたので、考えていただきたいなと思います。

よろしいでしょうか。

最後の議題ですけれども、有識者会議の御意見と対応（案）の議論です。机上配付資料③と④になります。

こちらの机上配付資料④の有識者会議の御意見と対応（案）の資料も前回会議と同様引き続き非公表資料となりますので、取扱いには御留意願います。

それでは、事務局から説明をお願いします。

○**菱田政策課長** 有識者会議の主な御意見と対応（案）につきまして、前回会議でお示した資料からの修正点を説明いたします。

机上配付資料④の1ページを御覧ください。業務区分の切り分けにつきまして、前回会議での堀内委員の修正意見を今後の対応の記載に反映いたしました。

同じく1ページの下の記事を御覧ください。共生社会の実現に向けた取組につきまして、前回会議での市川委員からの「国や受入れ機関が自治体等と連携して共生社会の実現に向けて推進することを分野別運用方針に記載すべき」との御指摘を踏まえまして、分野別運用方針に追記した内容を記載いたしました。

続きまして、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きまして、前回会議での市川委員の御意見を踏まえまして、御意見欄に3つ目のマルの記載を追記いたしました。また、前回会議での市川委員の御意見及び高橋座長の御発言を踏まえまして、今後の対応の記載を全体的に修正いたしました。記載内容につきましては、前回会議で事務局から回答したものになります。

続きまして、3ページを御覧ください。本人意向による転籍制限に係る待遇向上策につきまして、前回会議での清田委員の御意見を踏まえまして、御意見欄に3つ目のマルの記載を追記いたしました。

同じく3ページ下の記事を御覧ください。分野別協議会につきまして、市川委員の前回会議での御発言を踏まえまして、御意見欄に2つ目のマルの記載を追記いたしました。今後の対応としましては、分野別協議会としてではなく地域協議会としての取組を記載しております。地域協議会の詳細につきましては検討中でございます。

続きまして、7ページを御覧ください。飲食料品製造業分野につきまして、前回会議での清田委員の御意見を踏まえまして御意見欄に追記いたしました。これに伴いまして、御意見に対する水産庁の対応を今後の対応に記載しております。

説明は以上になります。

○**高橋座長** ありがとうございました。

それでは、質疑応答に移りたいと思います。どなたからでもどうぞ。

黒谷委員、どうぞ。

○**黒谷委員** 全体的に特にないのですけれども、この転籍制限期間については先ほど色々市川委員や堀内委員が御質問されておりましたけれども、外国人から見たら「後退したね」とか、現場から見ても「ややこしいよね」と思われぬように、この記述につい

て堀内委員におかれましては項番20にも書いていますが、「慎重に」という言葉もありますけれども、ここは公表されると評価される部分だと思いますので、それこそ慎重に発信していただきたいなということで、あたかも後退したかのような印象を与えないように記述の方をお願いしたいと思います。

私からは要望だけです。

○高橋座長 ほかにございますか。

私から先ほど申し上げたことの繰り返しになりますけれども、将来に向けてとか、PDCAサイクルを回すという観点で1項目加えていただければと思います。

具体的な内容について、山川座長代理に御相談いただければと思うんですけども、お願いできればというふうに思います。

ほかによろしいですか。

まだ時間がありますから、最後の項目だけでなく、ほかにも会議全体を通じ、議題全体を通じて御意見がある方があればお願いしたいと思いますけれども。富田委員、どうぞ。

○富田委員 技能実習機構が育成就労機構に変わって、特定技能外国人もカバーしていくことになると思うんですけども、その機能強化について、改めてお願いをしたいです。先ほど雇止めは原則予定していないということが出ましたが、現状、技能実習機構は解雇だったら労働基準監督署に行ってくださいと言います。労働基準監督署で対応できるのは、解雇予告手当だけです。解雇無効については弁護士に相談してください、法テラス行ってくださいということになっています。更新拒絶は労働契約法の問題になるので、恐らく全部弁護士の下に来るという内容になってしまい、量的にとっても対応しきれないなど。解雇・雇止めされた場合のシェルターの活用も問題です。法改正のときに技能実習機構のシェルターの活用状況について資料が出ていましたけれども、残念ながら失踪技能実習生の数に比べればほとんど使われていないという実情がございます。なぜ使いにくいのか、なぜ予算も取っているのに使われていないのか。技能実習機構を立ち上げたときに、たくさんのホテルと交渉して、シェルターになってくださいとお願いをしたと聞いています。それもほとんど使われていないという実情がございます。機構が、特定技能までカバーすることになると、登録支援機関といっても名ばかりで何もしてくれないところも多い中で、すごい人数を育成就労機構がカバーすることになってくる。そして、対応できないものをこっちに投げてくることになり、そこで発生する弁護士費用は、残念ながら技能実習生や育成就労外国人や特定技能外国人の給料の二、三か月分かかります。法テラスを使っても一、二か月分、使ってなければ数か月分かかってしまう。結果的に全く救ってあげられないという実情が生じています。分野所管省庁は、当然のことながら、まずは法律を守らせることをしっかりやっていただきたい。同時に、育成就労機構の機能強化について、法改正のときにもさんざん議論しましたけれども、改めてお願いをしたいなと思います。

○高橋座長 市川委員、どうぞ。

○市川委員 その点は私も弁護士として、たくさんの先生方から育成就労機構になったらということ、逆に言うと今の技能実習機構についてこうしてほしいという御意見をた

くさんいただいでいて、例えば今出てない話としては監理団体との関係で、監督・保護の役割を監理団体に押し戻して、監理団体でやらせる形になってしまっている場面が多いのではないかとというような御意見、実際に仕事をやりながらそういう意見を持っている先生もいらっしやって、育成就労機構になったときに機構独自の監督、保護、そういったものはどうやってできるのかという視点からぜひ強化をしていただきたいなと思っています。

この場で何か具体的な事例を挙げてもきりが無いと思うんですけれども、可能であれば現場の弁護士の声も聞いていただいて、有効に機能するような機構にしていきたいと思います。

○高橋座長 育成就労機構の機能強化について、事務局としていかがですか。

○高松参事官 厚生労働省でございます。

技能実習機構、今後、育成就労機構に移行してまいりますけれども、この施行に向けて体制の方も先ほどの御発言にありますように、特に援助の部門につきまして強化を考えているところでございます。施行に向けて体制をしっかり強化していけるように、様々現場の御意見も踏まえまして、実際どのように体制を強化して、さらにその支援の質も高められるかといったところを検討してまいりたいと思います。

ありがとうございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

ほかに。山脇委員、どうぞ。

○山脇委員 今の育成就労機構の点なのですけれども、今回法律改正により、育成就労機構は育成就労外国人からの相談だけでなく、特定技能外国人からの相談も受け付けるということが権限・機能に加わったわけですけれども、実際に特定技能外国人から相談があった場合、機構はどこまでそれに対して関わっていただけるというか、援助していただけるということが想定されるのか教えていただきたいと思います。

例えば、特定技能外国人から育成就労機構に相談があった場合に、「それは入管に聞いてください。F R E S Cに行ってください。」という相談先を教える情報提供だけで終わるのか、そうではなくて育成就労機構の方で積極的に解決に向けて関与するという方向でやるのか、その辺どのようなことが想定されるのかについて教えていただければありがたいと思います。

○高橋座長 お願いします。

○高松参事官 特定技能外国人の相談といったところが今回業務として追加されます。

実際、どのように対応するかといったところは、まさに今検討中でございますが、現時点でお示しすることはできませんけれども、困ることのないように、先ほどおっしゃいました入管、F R E S Cなどとの連携をどうしていくかといったところも含めて検討していきたいと考えております。

○高橋座長 ありがとうございます。

よろしいですか。

是川委員、どうぞ。

○是川委員 最初の座長からお話のありましたPDCAサイクルということで、受入れ見

込数のところで特に重要になってくると思いますけれども、本有識者会議は、制度の施行状況全体を定期的に見ていくという、そういう社会とのコミュニケーションの場でもあると思いますので、何か分野を追加するときとか、受入れ見込数の設定のためだけに開いていると、結構1回1回の会議の開催に係る様々な負荷が大きくなってきますので、なるべくごく当たり前に開かれているような会議体として、事務方の負担にならない範囲で、定期的に施行状況をシェアするような場になっていくことを期待します。この制度に関しては入管白書はある程度カバーしていると思いますけれども、特定の白書等があるわけでもないで、どうしても数字等の公表というのが技能実習機構などの業務統計とか細かく見ていかないと分からないということもあると思います。

この会議体を見ればこの制度の運用状況について国民が簡単に知れると、メディア等もここにアクセスすればある程度ぱっと見れば分かるみたいなことをつくっていくということは、今後の新規分野の追加とか新しい受入れ見込数の設定といったような少しハードルの高い課題を乗り越えていく上でも、非常に重要な場になっていくのではないかなと思いますので、私からもぜひそういったものを今後も開いていただけることを期待する次第です。

○高橋座長 ありがとうございます。

山川委員。

○山川座長代理 細かいことで、先ほど山脇委員から御指摘のあった在籍型出向による対応の件ですけれども、在籍型出向は制度的には二重の雇用契約関係とか言われていまして、雇用契約の締結という言葉はあまり使われておらず、ただ同意が必要であると、民法625条等を踏まえて言うとしたら雇用契約関係の設定についての同意とか、そんな書き方になるかと思えます。

2番目が出向命令という形で一方的に実施できるかということは、労働法上は一定条件の下で出向命令ということで同意は要らないという場合があるんですけれども、ここで議論しているのは多分入管法上の取扱いの話ですので、問題になっているものは出向先も特定していて、それをあらかじめ説明しているということになっていると思いますから、言ってみれば雇用契約関係の設定について同意を得て運用するということに恐らくなるのではないかと思います。

ですから、言葉の使い方と、それから入管法上の取扱いと、2点だけ細かいですが申し上げます。

○高橋座長 ありがとうございます。

よろしいでしょうか。

市川委員。

○市川委員 先ほど議論のあった公租公課の支払い義務の点については、私も富田委員と同じような考えです。仮に記載するとしても、実際には受入れ事業者が源泉徴収したものを払わないという問題であって、外国人が払わないという問題ではないので、ミスリードしないようにしていただきたいということと、実際に源泉徴収した公租公課を払わないで倒産したり夜逃げする事業者もありまして、この場合に外国人の在留資格審査に不利益にならないように、ぜひそこは明確にしていきたいというふうに思います。

○高橋座長 ありがとうございます。当然だと思います。

ほかに御意見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たいと思います。

次回会議は分野別運用方針に関する意見の取りまとめの議論となります。本日の会議で皆様からいただいた御意見等については次の会議まで時間も限られますので、どのように資料に反映できるのか、事務局と検討した上で速やかに資料をお示ししたいと考えております。

次回会議の意見取りまとめに向けて、皆様の御協力を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13回会議につきましては、1月7日水曜日10時から、場所は法務省会議室での開催を予定しております。

事務局からは以上です。

○高橋座長 今の点について何か御質問ありますか。

よろしいですか。

それでは、これをもちまして第12回会議を終了いたします。

皆様本日もどうもありがとうございました。

以上