

第1回 特定技能制度及び育成就労制度の円滑な施行及び運用に向けた有識者懇談会
議事録

日時

令和7年2月6日（木）10:00～12:05

場所

東京高等検察庁17階第二会議室

議題

(1) 懇談会の開催について

(2) 改正入管法及び育成就労法の関係省令に関する論点について

出席者

大下 英和

工藤 公仁

黒谷 伸

是川 夕

佐久間 一浩

高井 信也

竹下 直哉

富田 さとこ

富高 裕子

山川 隆一

山脇 康嗣

脇坂 大介

○堀参事官 それでは、定刻となりましたので、ただいまから第1回特定技能制度及び育成就労制度の円滑な施行及び運用に向けた有識者懇談会を開催させていただきます。

構成員の皆様におかれましては、大変御多忙の中、お集まりいただきましてありがとうございます。座長が選出されるまでの間、事務局で司会を務めさせていただきます。海外人材育成担当参事官の堀と申します。よろしく願いいたします。

本日は、厚生労働省の堀井人材開発統括官が出席しておりますので、議事に先立ちまして一言御挨拶を申し上げます。

○堀井統括官 今御紹介を頂きました厚生労働省の人材開発統括官をしております堀井でございます。本日、皆様大変お忙しい中、このような形でお集まりを頂きましたこと、また、皆様方におかれましては、日頃より様々な形で私どもの行政に御理解、御協力を賜っておりますこと、改めましてこの場を借りて冒頭お礼を申し上げたいと思います。私からは、本懇談会で御議論をお願いしたい点や、本懇談会の趣旨を簡単に述べさせていただきます、御挨拶とさせていただきますと考えております。

まず、もう既に皆様御案内のとおりでございますが、昨年6月に入管法及び技能実習法の改正法が成立をいたしました。この改正法が成立するに至った契機、背景といた

しましては、これももう御案内のとおりですが、我が国におきます労働力不足、こういったことが深刻化する一方で、国際的にも人材獲得競争とでもいうような状況に至っているということ、一方で、現行の技能実習制度で指摘をされております制度の趣旨と実態の乖離、そのような課題への対応、このようなことがございまして、我が国が魅力のある働き先として外国人の方に選ばれるようにということで、様々な方々の議論を経て改正法が成立をしたということでございます。

この改正法の施行日ですが、御案内のように、公布の日から3年以内で政令で定める日とされておまして、今後その施行に向けまして、本人の意向による転籍でございませうとか、新たな監理支援機関の許可、こういった基準ですとか要件、こういう制度の詳細をこれから決めていく必要がございます。そして、このようなことを考えていくに当たりましては、そもそも先ほど申し上げましたような制度改正の趣旨、これを十分に踏まえた形での制度設計にするということが大変重要であるというふうに考えております。また、制度が円滑に施行されて、そして現場できちんと運用されていく、このような観点も重要であるというふうに考えております。

このようなことから、有識者の方々にお集まりをいただいて、御議論を頂く、御意見を伺う場ということで設けさせていただいたというのが、本懇談会の趣旨でございます。皆様方の御意見も伺いながら、この制度が国際的にも理解を得られ、そして我が国が外国人材に選ばれる、そういう国になっていくような制度設計にすると、そのようなことで取り組んでまいりたいと事務方としては考えております。

簡単でございますが、私からの御挨拶とさせていただきます。内容がかなり盛りだくさんということで、非常に皆様方にはお時間を頂き恐縮でございますが、どうぞよろしくお願いいたします。

○堀参事官 ありがとうございます。

続きまして、議事運営の進め方について御説明をいたします。

本日の懇談会は、こちらの法務省の会場と、オンラインで参集されている方とをつないで開催をいたします。そのため、皆様からの御発言についてお願いがございます。オンラインの方につきましては、事前にお送りしております「会議の開催、参加方法について」を御覧いただければと思います。座長が選出されるまでの間は司会である事務局が、また、座長が選出された後は座長が、御発言を希望する方を募ります。会場の方は挙手を、また、オンラインの方は手を挙げる機能を使っただけであればと考えております。御発言される方を指名させていただきますので、指名された後に発言を開始していただければと思います。

御発言の際は、まず名前をおっしゃっていただき、可能な限りゆっくり分かりやすく御発言をお願いいたします。また、発言後は必ずマイクをミュートにいただければと思います。オンライン出席の方で、操作など御質問がある場合は、事務局までお問い合わせください。

続きまして、お手元の資料の確認でございますが、本日の資料、議事次第のほか、資料1、資料2-1、資料2-2、それから構成員から御提出いただいた資料1、資料2がございます。不備がございましたらお申しつけいただければと思います。

なお、各構成員の方々につきまして、後ほど開催要綱を御説明いたしますけれども、資料1の別紙に記載されておりますので、御紹介につきましてはこれによって代えさせていただきます。

なお、本日、鈴鹿市の竹下部長がオンラインで御参加をされております。

それでは、議事に入らせていただきます。頭撮りはここまでとさせていただきたいと思っておりますので、プレスの方のうち、カメラ取材の方につきましては、御退出いただければと思います。

それでは、初めに、議題1ということで、懇談会の開催について御説明をさせていただきます。

資料1の開催要綱を御覧いただければと思います。

本懇談会は、昨年6月に成立いたしました改正入管法及び育成就労法の施行に当たりまして、関係者から御意見を聴取した上で関係省令を作成するというを目的に開催するものでございます。検討事項につきましては、(1)から(5)までございますが、後ほど詳細について御説明をいたします。

また、参集者につきましては、先ほど申し上げましたとおり、別紙のとおりとしております。

4、その他といたしまして、構成員、座長、座長代理等に関する規定、また、本会議につきましては、原則として公開をすることとしております。

資料1につきましては、説明は以上とさせていただきまして、まず、この開催要綱の4の(2)に従いまして、座長の選任に入らせていただきたいと思いますと考えております。事務局といたしましては、山川構成員にお願いしたいと思っておりますけれども、いかがでしょうか。

(異議なし)

○堀参事官 ありがとうございます。御異議等ないようでございますので、本懇談会の座長は山川構成員にお願いしたく存じます。山川座長、これからの議事進行をお願いいたします。

○山川座長 御指名を頂きまして進行役を務めさせていただきます山川でございます。どうぞよろしくをお願いいたします。

最初に、開催要綱に従いまして、座長代理を指名させていただきたいと思っております。

座長代理は、是川構成員にお願いしたいと思っております。よろしくをお願いいたします。続きまして、事務局から、議題2について説明をお願いいたします。

○堀参事官 議題2といたしまして、改正入管法及び育成就労法の関係省令に関する論点について、御説明させていただきたいと考えております。

まず、技能実習制度及び特定技能制度の見直しの経緯、背景につきまして、お手元の資料2-1としてお配りしております。

資料の2ページにございまして、改正入管法及び育成就労法につきましては、技能実習制度及び特定技能制度のそれぞれの検討条項に基づきまして、有識者会議における議論を踏まえて昨年6月に法案が成立、公布され、公布後3年以内に施行予定となっております。

法案の概要は、資料の3ページ、それから、イメージ図が資料4ページにあります。時間の都合上、詳細は割愛させていただきますが、技能実習制度を発展的に解消し、新たに育成就労制度を創設するとともに、特定技能制度についても適正化を図るといった内容となっております。

施行に向けたスケジュールでございます。資料5ページを御覧いただければと思います。

新たに設置されました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が本日午後開催されますが、そこで2月に基本方針案に関する検討、議論を行い、3月に関係閣僚会議及び閣議において決定予定となっております。4月以降、分野別運用方針について御議論いただく予定となっております。そして、関係省令につきましては、この右下に記載のとおり、この懇談会において御意見等をお伺いし、それを踏まえて3月にパブリックコメント、夏頃に公布予定となっております。

続きまして、資料2-2を御覧いただければと思います。

こちらにつきましては、改正入管法及び育成就労法の関係省令に関する論点について御説明をしたものでございます。

資料をおめくりいただきまして、2ページ目が目次でありまして、先ほど申し上げた5つの項目について検討の方向性をまとめたものとなっております。

また、資料4ページ、5ページを御覧いただければと思いますけれども、2枚構成となっております。1枚目に検討の前提となる事項、検討の視点ですとか検討の方向性、それから、具体的な論点を記載しており、資料5ページのように、2枚目に具体的な論点ごとに現時点での検討の方向性を記載したものとなっております。この懇談会におきましては、この資料に基づきまして、この検討の方向性について御意見を頂きたいと考えているところでございます。

それでは、目次の順番に従いまして、簡潔に資料について御説明をさせていただきます。

まず、特定技能制度の適正化等に関する御説明ということで、4ページ目、5ページ目におきましては、育成就労制度に合わせて創設をいたします企業内転勤2号の要件について御説明をさせていただきます。

企業内転勤2号は、技能実習制度において、技能移転の観点から実習を行っていたような類型の受入れを引き続き認めるために創設するものでございますが、育成就労制度とは別の制度となりますので、制度の潜脱とならないよう、5ページに記載のとおり、例えば、企業規模としては20人以上の常勤職員がいることや、受け入れる外国人は常勤職員の5%までといった要件を設けることを考えております。

次に、資料6ページを御覧いただければと思います。

新制度を施行していくに当たりまして、様々な経過措置を検討する必要があります。法律にも記載をされておりますけれども、省令においても規定をしていくということになります。特に重要と考えておりますのが、資料7ページに赤字でお示したように、新制度におきまして特定技能2号への移行に求められるB1レベルの日本語能力の試験への合格につきましては、いきなり施行日から求めるのではなく、激変緩和のため、施

行後一定期間がたってから求めていくこととしてはどうかと考えてございます。

続きまして、8ページを御覧いただければと思います。

特定技能制度の適正化についてでございます。9ページ、赤字の記載事項はございませんけれども、特定技能1号の在留期間の上限の例外につきまして、⑤に記載のとおり、妊娠・出産等のやむを得ない事由により業務に従事することができなかった期間について、通算5年には含めず在留の継続を認めることとしてはどうかといったことを検討しているところでございます。

続きまして、目次の2番、育成就労計画の認定基準についてでございます。

11ページを御覧いただければと思います。

育成就労制度におきましても、技能実習制度と同じように人材育成に関する計画、育成就労計画を作成し、外国人技能実習機構を改組して設立をいたします、外国人育成就労機構による認定を受けることとなります。

12ページのとおり、育成就労制度におきましては、外国人が働くことができる範囲は、特定技能制度の業務区分と同一になり、技能の習得のために必ず従事しなければならない業務である必須業務を全体の3分の1以上従事することなどを要件としてはどうかと検討しているところでございます。

また、農業分野と漁業分野におきましては、季節によって従事すべき業務が存在しないということがあり得ますので、この期間は一時的に帰国する計画を認めてはどうかと考えております。これにより、例えば、春から秋にかけて外国人に農作業に従事していただき、一時帰国し、次の年の春にまた来ていただくというような運用が可能となります。

13ページを御覧ください。

育成就労制度においては、新たに日本語能力に関する要件が追加をされております。具体的には、就労前にA1相当、就労開始から育成就労の終了までにA2相当の日本語能力が求められることとなります。

14ページに記載してありますとおり、日本語能力向上の施策として、A1相当試験に合格をしていない者については、就労前に認定日本語教育機関による講習の受講を最低100時間以上受講することを求めつつ、その経過措置として登録日本語教員による同程度の水準の講習も認めていく方針と考えております。

また、就労開始後につきましても、同様に認定日本語教育機関による最低100時間以上の講習を、受入れ機関の負担により受講する機会を与えることを求めてはどうかと考えております。

続きまして、15ページ、16ページでございます。

受入れ機関の適正化に係る要件でございます。具体的には、人材確保が制度目的となったことを踏まえまして、特定技能との並びで過去1年以内に、非自発的離職者を発生させていないといったことを要件とするとともに、技能実習制度におけるいわゆる前職要件や復職要件は廃止することを考えております。

17ページを御覧ください。

育成就労制度におきましても、受入れ機関ごとの受入れ人数枠を設けることとしてお

ります。

18 ページのとおり、この人数枠は、技能実習制度の人数枠を参考としつつ、地方の優良な受入れ機関が優良な監理支援機関の監理支援を受ける場合には、受入れ人数枠を拡大する等の配慮ができないか検討しているところでございます。

続きまして、19 ページ、20 ページでございます。

農業・漁業分野におきましては、労働者派遣形態での受入れを行う際に、派遣元と派遣先それぞれに必要な要件を課すということを考えております。具体的には、就労先は2者を原則とし、派遣料金等の透明化のため、外国人育成就労機構のホームページなどで公表すること、受入れ人数枠につきましても、個々の育成就労実施者に適用される通常の人件費を踏まえて設定をすることなどとしております。

続きまして、22 ページから目次の3番目の育成就労制度における転籍についてでございます。まずは、転籍先となる受入れ機関に関する要件についてでございます。

23 ページを御覧ください。

転籍先の要件として、まず、優良な受入れ機関であることを求める方向で検討しております。また、転籍者ばかりで構成される受入れ機関も適切とは言い難いため、在籍する育成就労外国人のうち、本人意向の転籍者の割合を3分の1までとしてはどうかと考えております。さらに、地方から都市部への人材流出に対する懸念に対応し、都市部の受入れ機関が地方から受け入れることができる転籍者は、転籍者数の上限の2分の1までとしてはどうかと考えてございます。

24 ページからは、転籍する際の初期費用の分担に関する論点でございます。

25 ページに記載しているとおり、一律に計算する有形コストを基礎として、有形コストと同額の無形コストがかかるものと想定し、また、転籍するまで働いた期間に基づいて按分率に傾斜をかけるといったことでどうかと考えているところでございます。

27 ページからは、監理支援機関の要件についてでございます。

監理支援機関の要件を厳格化し、現行の監理団体も全て許可を取り直していただくこととしている中で、どのような要件をかけるかが論点となると考えております。

まず、28 ページ目は、独立性・中立性の観点からの要件です。

例えば、傘下の受入れ機関が1者のみの場合などは、監理支援機関として許可しないといったことを検討してございます。

29 ページは、体制確保の観点からの要件でございます。

監理支援機関が監理をする受入れ機関の数は、監理支援機関の監理支援事業の実務に従事する職員1人当たり8者未満とすることや、2年連続で債務超過の状況にないこと、監理支援の業務に従事する職員が2人以上であることなどを求めていると考えております。

31、32 ページは、送出しの適正化に関する論点でございます。送出機関が徴収する高額な手数料への対応策として、外国人が送出機関に支払う費用の一切を対象とし、その上限は日本で受け取る月給の2か月分までとしてはどうかと考えてございます。

簡単でございますけれども、関係省令に関する御説明については以上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○**山川座長** ありがとうございます。

それでは、ただいま事務局から説明がありました関係省令の事項につきまして、今回の第1回懇談会と第2回懇談会におきまして、各構成員の方々からそれぞれ御意見をいただければと思います。今回は、まず、工藤構成員、是川構成員、高井構成員、山脇構成員、脇坂構成員の5名の方々から、それぞれ10分以内で御意見を頂きまして、その後、各構成員から質疑応答をお願いしたいと思います。

そういうことで、それでは、まず、工藤構成員からお願いいたします。

○**工藤構成員** 北海道庁の工藤でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

御提示いただきました関係省令への案につきまして、都道府県全体ということではなくて、人口減少であったり過疎化、それから広域分散などなど、非常にいろいろ課題が生じている北海道としての地域の実情を踏まえた中で、数点、御意見を述べさせていただきますと思います。

まず、2の(1)の中で、季節性のある分野における閑散期の一時帰国についてという形で御説明がございました。基本的に、この点については必要な措置であるというふうに考えてはおります。ただ、1次産業等、企業という形ではなくて、非常に小さい個人の方とかで受け入れているような実態の中で、運用していく中で帰国費用を全部例えば負担するという事等については、実質大きな負担となっていくことも考えられるかと思えます。関係団体等の御意見も含めて、現状しっかり聞き取り等をした上で、必要な措置について御検討いただければというふうに思っております。

また、この点に関して、ちょっと直接この省令とはつながらないかもしれませんが、農業や漁業など通年で滞在が困難な方々に関しては、所得税の取扱いが一旦帰国すると1年以上居所がありませんよということで、非常に高めの税率が適用されるというような実態が生じております。今回の一時帰国を認めたときに、この育成就労制度の中での通算規定ということについては触れられているんですけども、そうした税制等も含めた関連の対応等についても、併せて御検討、御配慮を頂ければというふうに思っております。

次に、2の(2)の部分ですけれども、育成就労外国人の日本語能力の向上に関する措置等についてですけれども、就労開始前に、あるいは就労の終了後に求められる日本語能力を設定して、そこに該当する試験に合格、あるいは登録日本語教員等による講習の受講等を求めているという形でございますけれども、実情その日本語教育機関、そしてその担い手となります日本語教師の方々、非常に不足をしております。北海道の中ではまだ認定の日本語教育機関が存在していないような状況にありますので、実質その運用が始まる段階に応じて、例えば、仮にできても北海道の札幌にしかありませんよということになると、非常に長大な時間をかけてそこまで行かせるようなこととか、そのための費用コストということも課題になってきますので、地方、全国で受講可能なオンラインの環境であるとか、そうしたカリキュラム、そういったものの検討についても御検討いただくとともに、負担をする受入れ機関への助成など、そうした支援についても検討していただければというふうに思います。

それから、2の(4)受入れ機関ごとの受入れ人数枠についてでございます。法案の

検討の際の前の有識者会議の中でも、私どもの知事の方からも意見を述べさせていただいて、地方への配慮ということで御検討いただいたということも踏まえた中での整理かと思っております。基本的に何らかのそういう制限を設けていただくことは賛成なんですけれども、できれば、例えば、都市部というのがどの部分を指すのかというのはこれからの検討になってくるのだとは思いますが、都市部全体としての受入れ数等に一定の枠がはめられないかとか、都市圏全体として総量、今回の措置をもって更にその人材の東京一極集中みたいなことが起こると、かえって地方部にとっては人材が流出するというようなことも懸念をされる場所でもありますので、個々の企業ごとの設定も重要ではあると思うんですけれども、そうした観点での検討も御配慮いただければと思っております。

それから、2の(5)ですけれども、労働者の派遣型の監理型育成就労制度についてですが、原則2か所と、原則というふうにつけていただいておりますけれども、農業、漁業、1次産業を中心に実態として非常に、これは外国人の方に限らず、実際に日本人の方でも本当に多様な働き方をしている実態にありますので、そういった実情に応じた形での整理となるように、この点についても関係団体等御意見を聞いていただきながら、具体の措置を検討いただければと思っております。

最後に、3の(1)の本人の意向による転籍の要件でございます。こちらについても、受入れ機関ごとに育成就労全体における一定の割合ということで、上限を設けていただくことは必要な措置かなというふうに思っておりますが、繰り返しになりますけれども、こちらについても、先ほど申し上げたような都市圏と言われる部分での全体の枠といったような考え方が可能なのかということについて、併せて御配慮をいただければというふうに思っております。

私のほうからは以上でございます。

○**山川座長** ありがとうございます。

それでは、ただいまの工藤構成員からの御発言につきまして、皆様から御質問等ございますでしょうか。

富田先生、どうぞ。

○**富田構成員** 通年いないと高い税率というところなんですけれども、あれは戻ってきたら確定申告で還付されるわけではありませんか。確かに20%で課税されてしまうと思うんですけれども、確定申告などで解決するというのは難しいのでしょうか。

○**工藤構成員** すみません、私がちょっと現地から聞いているお話だと、今お話あったとおり、20.42%という形で一旦源泉徴収されて、1回帰ってまた戻ってきて住民登録しても、何かもう一回ゼロから規定になるような話で、ちょっとそこがなかなか対応が、遡って措置してもらえないんだという話をちょっと聞いているので、すみません、御指摘いただいた点は改めて確認させていただきますけれども。

○**山川座長** ありがとうございます。

ほかに御質問等ございますか。

それでは、事務局から何かございますか。

○**堀参事官** ありがとうございます。

多岐にわたる御意見を頂いており、一つ一つ回答することは差し控えさせていただきたいと思っておりますが、御意見を踏まえて検討してまいりたいと考えております。よろしくお願いたします。

○**山川座長** 税金の話は、他の所轄官庁とも関わるので、もし情報があるようでしたら確認していただきたいと思えます。

ありがとうございます。

それでは、続きまして、是川構成員からお願いいたします。

○**是川構成員** ありがとうございます。

それでは、私の方から、コメントというか、気づいた点等についてちょっとお話ししたいと思えます。

まず、順番に申し上げていきたいと思えますが、まず、企業内転勤2号についてです。現行の企業単独型の技能実習1号に相当する部分のある程度がここに来るという立てつけかなというふうに思っております。現在、数字の方を表面的に確認していきますと、技能実習1号イから2号イへの切替え率というのは、表面的な数字から計算できる転換率でいきますと、約3割程度、2号イから3号イへの切替え率は更にそのうち2割程度ということで、企業単独型技能実習1号で入った方は6%ぐらいが最終的に3号までいくというような状況がございます。それに基づいて、現在、2024年6月末の技能実習1号イの在留者数3,580人、こちらが仮に企業内転勤2号と新しくできる育成就労企業単独型に振り分けられると考えると、約2,400人程度が企業内転勤2号に移行するのかなというふうに思われます。団体監理型の場合は、これはもうはるかに高く、1号から2号は表面的な転換率でいうと8割を超えていますし、2号から3号も2割を超えているという状況がございます。

ですので、こういったことを考えますと、今回の企業内転勤2号においても、技能習得を目的とするというような項目がございますが、こちら実際にこういった形で在留資格を認めていくのかなというところが一つポイントになるのかなと思えます。つまり、現行の技能実習1号イが移行対象職種ではないものが恐らく多いということになると思えますので、技能形成の体制についてどの程度取られているかということに関しては、余りよく分からないのかなと。ですので、企業内転勤2号で技能習得を目的とするところを掲げるのであれば、それをこういった形で認めるのかということが一つ論点になるのかなと思った次第です。すなわち、受け入れる者の学歴、日本語能力、技能水準、職位、来る前の勤続年数、また、その海外支店における勤務内容、現在の技能実習である前職要件のようなものかもしれませんが、そういったものをどのように設定するのかということが一つ論点になるのかなというふうに思えます。これが1点目です。

2点目の旧制度からの経過措置についてですが、こちら御提案いただいたような案で特に問題ないのかなというふうに思いました。特に日本語要件については、日本語教育の方が現在大きく体制が変更している最中がございますので、日本語教育の供給量にある程度めどがつくまでは継続する必要があるのかなというふうに思っております。

また、海外における日本語教育ということに関しましても、昨年末、12月にちょっとスリランカに調査に行ってきたんですが、やはり日本語教員がアジア全域で足りなくな

っていくという状況が非常に顕著に見られました。これはインドとかでもそうですが、日本語教員が教えるよりも日本に働きに来る方がペイしてしまうので、現地からどんどん離れていってしまっていると、結果として後続の特定技能等での就労希望者の日本語教育をする者がなかなか見つからないという状況がございます。ですので、日本国内だけではなく、アジア全域で日本語教員、日本語教育の供給量、こちら今後大きく変化していくと思いますので、そこを踏まえた上で措置していく必要があると思います。

3点目の特定技能制度の適正化については、現在、資料の方にある内容でおおむねいいのかなと思って拝見していました。

4点目、育成就労の目標、内容、期間に関してですが、季節性についてちょっと検討の余地があるのかなと思っております。と申しますのは、季節性と申し上げた場合、2つあると思います。1つは、もともとの作物に季節性があるもので、全工程に関わったとしても季節性がどうしても生じてしまうというもの。2点目といたしましては、作業が収穫期に限られるなど、作物自体はもうちょっと長い期間栽培しているのかもしれないのですが、作業だけが季節性があるもの、この育成就労の制度の趣旨に鑑みて、後者の特定の作業にだけ関わる、季節的に関わるということが制度の趣旨にかなっているのかどうかということは、ちょっと考える必要があるかなと思います。

本来、特定の収穫期等のみに関わるということであれば、特定技能1号の運用の柔軟化、特定技能制度の適正化のところで、妊娠期間などは在留期間から除外するという措置がございますが、例えば、現行の特定技能1号における通算5年の規定に関して、在留資格を維持したまま季節性に、閑散期についてはカウントしないといったようなことが可能なかというような、特定技能1号での対処ということもあるのかなと思った次第です。

次、育成就労外国人の日本語についてです。こちら先ほどの供給量の話と関連しますが、やはり登録日本語教員に限るといったようなことだと供給制約が生じないか懸念されるかと思えます。また、今北海道庁の工藤構成員から御発言もありましたが、こういった形態での講習を認めていくのか、対面に限るのか、オンライン、あるいはアプリ等によるオンデマンド方式の自学なども含めるのかといったようなことも重要かと思えます。また、日本語について、育成就労計画、実習計画に相当するものに含めるのかどうかということも整理が必要かなと思いました。

6点目といたしまして、育成就労制度における受入れ機関の適正化、こちらも特に現在の御提示のところで、私の方からは特にコメントございません。

7点目、受入れ機関ごとの受入れ枠についてです。こちら考え方としてはおおむねいいのかなというふうに拝見いたしました。地域設定の在り方については、やはり最低賃金を参考に決めていくということは、非常に重要なのではないかと思います。例えば、技能実習生の単位労働コスト、監理費や初期費用等を時間当たり賃金に割り振ってまいりますと、賃金のおよそ11%から25%に相当するようなコストが上乗せでかかっております。こちらちょうど250円ぐらいなんですけど、およそ最賃の最高と最低額の格差に近い水準になっております。ということになりますと、最賃最低の秋田951円で雇用される技能実習生は、およそ東京の最賃レベルで雇っているのと同じコストがかかっているとい

うようなこととなります。ですので、スケール感がちょっと似ているところがござい
ますので、最賃を参考にして地域設定をしていくということは非常に重要じゃないかなと
思います。

また、受入れ枠についてです。こちら、地方の方が普通と優良と、あと地方と都市で
分けているかと思えます。こちら地方の優良ですと、都市部の優良に比べまして基本人
数の3倍、2倍ではなく3倍まで受け入れられるということかと思えます。こちらの数
字についても、現在、雇用動向調査を拝見しますと、パートタイム労働者の離職率の最
も高い産業、生活関連サービス・娯楽業の36.9%と、最も低い建設の5.6%の差が約30%
であると、あと、この前身となる有識者会議で示された特定技能外国人の離職率もおよ
そ大体おおむね3割ぐらいが一番高いところだったとっておりますので、大体1.5倍ぐ
らいの受入れ枠が多くあると、仮に都市と地方で離職率の差が3割あると考えた場合
でも、地方の優良機関と大体都市の優良機関と歩留まりとしては同じぐらいの人数が維持
されるのかなということかと思えますので、おおむね妥当なのではないかと思いました。

続きまして、労働者派遣型育成就労の要件についてです。こちらは先ほどの季節性の
議論とも関連いたしますが、現在の日本の派遣労働市場の形態を見る限り、育成就労制
度において派遣形態は農業・漁業に限り必要最小限に抑えるべきではないかなというふ
うに思いました。また、派遣型を取る場合、やはり2者というようにことを書かれてお
りましたが、それに加えまして、やはり主たる実習先というものをしっかりと決めた上
で、そこで全ての必須業務を行うとともに、従来の実習実施先への派遣期間を全体の一
定程度に抑えるといったような措置が必要なのではないかと思えます。

また、派遣元に関しても、特定技能と同様、農業・漁業分野への一定の知見を有する
者へ限定するとか、育成就労計画への全ての就労先、賃金の記載、外国人への十分な説
明及びそれらの機構ホームページでの公表等、また、その実施者による住居の確保、こ
うした上乗せ要件も必須ではないかというふうに思いました。

すみません、ちょっと時間が押していますけれども、転籍についてです。転籍は、や
はりこれは転籍そのものが自己目的化するというよりも、よりよい就労先への転籍であ
るということがやはり望ましい結果であるというふうに思えます。そういう意味では、
試験合格率や育成体制、法令遵守状況などの基準を満たす必要があるということかと思
います。また、受入れ枠の項で議論された優良及び非優良の区分とも整合させた形で、
受け入れられるところがどこかということを決めていくということが重要だというふう
に思っております。

また、転籍者の割合を全体の受入れ枠の3分の1とすることは、同一地域内での優良、
非優良の受入れ枠の差が2倍であるということを経験すると、仮に現状の監理団体、優良
とそうでないもの、一般と特定の比がおおよそ1対1であるということを経験しますと流出
率がやや過大になるタイプの実習実施先も出てくるかなというふうに思えます。ただ、
我々がもっとも気をつけるべきところとして、地方の育成就労実施者と都市部の優良実
習実施者の間での転籍率があります。仮に優良と一般の比が1対1程度であると考える
と、地方の一般実習実施先の流出率は3割程度になるというような計算が可能かと思
いますので、こちらもおおむね妥当なのではないかなというふうに思った次第です。

続きまして、初期費用の補填についてです。初期費用については、こちらOTITが行った調査結果を見てまいりますと、初年度にかかる費用が全体の6割程度を占めているという状況があるかと思えます。こちら初期費用をどのくらいで償還するかという考え方にもよりますが、やはり初年の方に大きく負担がかかっていると、よって早期に転籍した場合により高い費用を補填するということは合理的かなと思えます。

また、技能実習生の場合、真の生産性というものが恐らく1年目、2年目は最低賃金を下回っている可能性が高い状況がございます。ということをお考えますと、実習生の立場から見ますと、自らの生産性に比して相対的に高い賃金が支払われているのは育成の初期の段階かなと、また、実習実施者からいたしましても、初期コストを払わないで済むということは全体の受入れにおいて非常にプラスであるということがございますので、やはり費用補填に傾斜をつけるということは妥当であるというふうに思われます。

監理支援機関の許可基準についてですが、こちら現行の監理団体から監理支援機関に移行及び体制強化、内容としては非常に結構かと思われるのですが、体制強化がどのような道筋で行われるかということが見えにくいかなと思っております。密接な関連を有する者が監理支援業務に従事できず、利益の再分配も行うことができないということになりますと、誰が出資するのかよく分からないということになってくるかと思っておりますので、その辺は実務的にきちんと整理、統廃合が進む、体制強化が進むような道筋を用意する必要があると思いました。

手数料ですが、こちらほかの送出国等で見られるケースを見ますと、おおむね妥当なのではないかなというふうに思えます。こちらマーケットベースでほぼ決まりますので、余り現状とかけ離れたものを設定しても、隠れたところで結局取られておしまいになってしまいますので、望ましい基準としてここに収れんしていくようにターゲットとして誘導していくと、そして、更に2か月ということが見えてきたら、その先1か月とか、ひいてはゼロにしていくと、そういった形で見えていくことが重要なかなと思いました。

すみません、長くなりましたが、以上です。

○**山川座長** ありがとうございます。

それでは、ただいまの御発言につきまして、構成員の方々から御質問ございますでしょうか。

富田構成員、お願いします。

○**富田構成員** 質問ではないんですけども、すみません、私が数字が苦手過ぎて一部ついていけなかったところがあるので、もしよろしければ、委員が分析された数字の部分だけでも共有いただけるとありがたいなと思えます。紙か何かで。

○**是川構成員** 分かりました。本日の発言については、後でメモにして提出します。

○**山川座長** よろしく願いいたします。

ほかに御質問等ございますか。

高井構成員、お願いします。

○**高井構成員** 高井と申します。

今の富田先生がおっしゃった数字のところ、この後の議論もあるので、ここだけは

確認しておきたいという点が1点ございまして、さっき都市か地方の設定、最賃ベースでおっしゃっていて、地方の優良な方、離職率との兼ね合いで受入れ数が1.5倍ぐらいが妥当なのではないかという、そのロジックのところはちょっと最賃ベースでいくと百幾らの差があってというあたりのところが、結構大事なお話かなと思って聞いていたので、そのあたりだけでも、もう一度数字の説明をしていただいてもいいでしょうかという。

○是川構成員 すみません、ちょっと早口でしゃべってしまったので、申し訳ありません。

まず、最賃をベースに見た方がいいんじゃないかという点については、先ほど申し上げたとおりですが、技能実習生を雇うということが日本人に比して最低でも追加的にかかるコスト、これが大体時間当たりで見ると、技能実習2号までの段階で大体200円ちょっとぐらいですね、ついていると。こちらが大体最賃でいうと、最低と最高の差ぐらいに近いところにありますというのが、まず1点目です。

2点目の離職率についてですが、離職率と賃金率の関係については、ちょっと今回私の方では分析できておりません。ただ、他の雇用動向調査や特定技能外国人の離職率等を見てまいりますと、一番離職率の低いところと高いところの差でやはり3割程度の差はつく可能性というのが最大なのかなと思っております。そう考えてまいりますと、受入れ枠、地方と都市で2倍と3倍とありますが、これが仮に都市部で10人受け入れられるところであれば、地方に行くと15人まで受け入れられると、普通のところが5人だとすると、優良で都市部であれば10人、地方であれば15人と、地方の優良団体というのは、仮に離職率が3割都市部よりも多いということを考えてみると、15の3分の1で5人辞めると、そうすると、歩留まりとして10人は残りますよね。そうすると、都市の優良が10人雇っていて、そこは離職が仮に出ませんと、地方の優良は15人雇っているけれども、3割辞めて10人になりますと。そうすると、一応非常に単純な目の子の計算でいうと、歩留まりとしては10人維持、10人を雇うという目標に関しては一応とんとんですねと、そういうような話になります。

○山川座長 ありがとうございます。

今のお話で、最賃との関係は、地方か一般かを区別する際に最賃を考慮する、そういうことでしょうか。

○是川構成員 はい、そうです。

○山川座長 ありがとうございます。

ほかに御質問等ございますか。

では、事務局からいかがでしょうか。

課長、どうぞ。

○本針政策課長 政策課長でございます。是川先生、ありがとうございました。

若干、先生方の理解を進めていくために、この資料の補足的な御説明をさせていただければと思います。

先ほど、4ページ、5ページで、企業内転勤2号の関係で、要件についての御意見を頂きました。その関係で若干補足的な、私どもの資料の方の説明が十分でなかったところがありますので、それを補いながらと思いますけれども、まず、先ほど、是川先生から、この企業内転勤になる方々の規模感として、今技能実習1号イでいる方が3,500

人ぐらいいらっしゃって、その中で1号で止まる方2,400人ぐらいということで、現状を踏まえておっしゃられたと思います。念のため、今回、企業内転勤で受け止める者と、今の技能実習1号で1年で帰っている方々との形式的な違いとしましては、4ページを見ていただきますと、今回この企業内転勤の前提は、本邦に本店、支店、その他の事業所のある公私の機関の外国にある事業所の職員ということでございまして、現在、技能実習1号につきましては、いわゆる子会社等、関連会社等に加えまして、取引先からの受入れ、これも企業単独型として受け入れておりますので、そのこの部分はこの企業内転勤側では受け止めないというか、こちらの方には引き継がないというところが、1点、ちょっとこのボリューム感について私どもも正確に承知していませんが、取引関係で技能実習1号で受け入れているもの、それなりのボリューム感があるように感触はございますので、一定程度のボリュームがあるのかなということでございます。

それから、4ページの法律の規定のところ、2号の2行目の後ろの方からが、技能等を習得するための法律上の規定がございまして、これがどういうものになるかというのがポイントということで、是川先生の方からいただきました。私ども今回要件として、自主的に掲げようと思ったのはこの5ページ目でございます、この技能の習得ですとか、先ほどの帰ったときのということも、それほど大きなポイントとしては、何というのでしょうか、立証させて審査するというところでは、大きな要件、こういうものでなきゃ駄目ということまでを厳しく見ようとは思っておりません。そういった意味では、先ほど言ったもともと子会社からのいわゆる企業内転勤というものに限っているということと、あえて言えば、来る前に1年以上勤務しているということではございますが、どういった業務内容でいらっしゃるのか、そういったところの要件を多く、実際の要件としてはかけることを今想定していない案としてお示しさせていただいているということでございます。その代わりに、この通算の期間としては1年までということで、比較的長い期間ではない、1年ということで歯止めをかけさせていただいているということでございます。あと、規模感としては、ここにありますようなものとして置かせていただいているということ、若干補足的な御理解のために言わせていただきました。

それから、併せて、日本語の関係は、先ほど工藤委員からもありましたとおり、今回14ページの方で、就労開始前、それから就労開始後も含めて、特に3年間の日本語教育ということであると、働きながらある意味学んでいただかなきゃいけないということで、まさにインフラがどうなっているのかということが、義務をかけても実際、供給制約というか、そういうものが達成できないという状況のまま施行を迎えてしまうと、皆さん義務が達成できずに受入れができないということになってしまうと、そこはもともとの趣旨がおかしくなってしまいますので、質を確保しながらどういう形の対応をできるか、当然、先ほど御指摘、御示唆いただいたように、オンライン、どういう形であれば認められるかということも含まれてくると思いますし、今入管庁の方では文科省とともに認定日本語教育機関の認定をやっておりますけれども、今先行して進んでいる留学の関係も、日本語教育機関800以上ある中で、昨年認定されたのが20校ぐらいで、まだまだ少ないです。そういう意味では、留学の関係でもそういう状況である中で、今回この就労の関係での認定というのが施行までにどこまでできるのか、それができないときにど

ういう形のを代替するのか、非常に大事なことだと思いますので、御指摘を踏まえながらしっかりここは検討していきたいと思っております。

○山川座長 ありがとうございます。

補足の御説明もございましたので、この点も含めて御質問等があれば、是川構成員からの御質問でも結構ですけれども、何か御質問等ございますでしょうか。

よろしいでしょうか。

事務局からは、そのほか何かございますか。よろしいでしょうか。

それでは、高井構成員からお願いいたします。

○高井構成員 弁護士の高井と申します。皆様、よろしくお願いいたします。

私は、日弁連の方で人権擁護委員会の中に外国人労働者受入れ問題等プロジェクトチームというのがありまして、そこの座長を務めている関係で今回出させていただいたものと思っております。

先ほど、冒頭に堀井統括官の方からありましたとおり、技能実習制度に問題があって、特にそのために今回育成就労で本人意向による転籍ができ、監理団体に厳しくし、また、その送出しの手数料の問題も規制しようということになったわけですので、そこがきちんと実行化されない限り、なかなか育成就労法ができて技能実習と変わらないじゃないかということになっては困るという観点から、意見を述べさせていただこうかなと思っております。

私の意見書の方、構成員提出資料1でお配りしてあると思っておりますので、それに沿ってですが、今言った問題意識からいきますと、1枚目の3のところ、転籍のところから御説明したいと思っておりますが、転籍の要件はもちろん重要だと思っておりますが、実際にはではどういう手続で転籍するのかや、転籍したいといったときに、ではどういうシステムで、体制で転籍できるのかといったところも重要なのではないかと思っております。育成就労外国人、優良な受入れ機関にしか転籍できないんだとすれば、では、どうやってその優良な受入れ機関を把握するのか、あと、やむを得ない場合には、もちろん転籍できるというのは技能実習の時代からありますが、そのような場合にも、ハローワーク等においてどうやって転籍先の情報提供を行う予定であるか、あと、やむを得ない場合がある場合には転籍できるわけですから、優良であっても転籍先がまたやむを得ない事情があれば転籍できてしまうということで、余り意味がないと思っておりますので、そういった転籍先にもやむを得ない事由はないよといったあたりの情報提供をどのようにするかというのは、非常に重要なのではないかというふうに考えております。

関連して、最後のページの6番のところを見ていただいて、法律の育成就労法の8条の2とか4とかに、育成就労外国人が転籍を希望するときは法務省令に従って申告してくださいということになっているんですが、そこについても、申告先が育成就労実施者とかいう場合について、そもそもそこと対立している場合もあって、そうすると、なかなかその申告がそこにだとしにくいよということなので、法務省令でどのように申告の手続をするかといったところも、今回ペーパーには論点に入っていませんでしたが、同じ法務省令のパブコメを出すに当たって検討しておいたほうがいいところではないかなと思っておりますので、そのところのコメントをさせていただくと、最後、今度機構の方

が職業紹介事業をできるということなので、そのあたりについても、転籍の体制の実現という意味でどのようなことを予定されているのか教えていただきたいということ、意見、メモに書かせていただきました。

2枚目に戻りまして、主な論点2と3で、先ほど来出ている都市部と地方をどのように区別するのか、非常に重要なのではないかなというふうに思っております。関東ですと東京よりも埼玉、茨城、千葉の技能実習生が多いですけれども、先ほどの是川先生のお話だと最近結構高いということだとすると、こちらは地方なのか都市なのか、今後どうなっていくのか、今後そのあたり関心があるということで、その上でですけれども、転籍先が現に3人ないし都市部では6人以上の実習生を雇用していない限りは転籍先となり得ないということなんだろうと思いますが、もともと日本人も含めて30人以下の事業所というのが非常に多数を占めているというのが、技能実習生の受入れの実態だったと思いますので、6人雇用しているという事業所が実態どれぐらいあるのかということ、をきちんと理解しないと、なかなかその6人規制にしたときに、では都市は実際そんなところはほとんどないよということになってしまえば、転籍が、この規則によってそもそもできないということになりかねないので、そのあたりのところをきちんとしていただきたいということと、あと、もともとこの法案が出たときに、前身となる有識者会議のときには、もともと1年たてば転籍を認めるというような議論が途中経過であり、最終的に地方から都市部への人材流出が問題だということで、1年から2年の範囲で定めましょうということで、もともと法案自体にそこが織り込まれていたというふうに認識しています。

さらに、附則で地方から都市への流出が対応するよということ、更に今回人数枠の規制ですとかというものが更に入ってきたということですが、そもそも転籍、日本人の場合にはこれは飽くまで権利なので、権利であって恩恵ではないので、なかなか政策目的でもととの法案に織り込まれていた以上のものを課するのがいいのかどうかということ、飽くまで権利だということからすれば慎重に考えてもいいのかなと、そういう視点も持って議論をしていただくとよろしいのではないかなというふうに思っております。私個人的には、枠を地方を広げるというのは別によいことだと思っております。地方を優遇すると、それはしなきゃいかんというふうには思っているんですが、先ほどあった都市は6人以上の事業所しか受け入れられないよというような、転籍しにくいような制限する方向の制度を入れてしまうということについては、慎重に考えるべきだというふうに思っております。

あと、同じようなことで、次の(2)で申し上げますけれども、もちろん受入れに費用がかかるのは重々承知しておりますが、その費用の負担能力ということで、そもそも日本人の場合であっても新卒の方を雇うにはリクルートのコストがかかっているけれども、転籍するしないといったときに、せっかく採用した人がすぐ辞めてしまってコスト倒れになるからといって、転籍先にその費用請求をするという話は日本人の場合はなかなかしないわけで、そういったときになぜ外国の方だけできるんだらうというところの権利というところに着目すれば、そういう発想もあっていいだらうというふうに私は思っております、そうすると、無形コストですとか、確かに1年目に費用がかかるの

はよく分かるのですが、逆に、1年目の場合には6分の5を負担しなきゃいかんとなると、なかなかその1年目で転籍できる分野があったとしても実際にはしにくくなるということで、せつかくこの転籍の制限を緩和して技能実習制度をよくしようといったところが、骨抜きにその点でなってしまうのではないかとこのところは懸念をしております。

4番目のところ、監理団体のところで、受入れ機関と密接な関係を有する監理支援機関の役職員が関与できる業務の範囲についてということで、そういう方については、監督業務とかには従事させないというような方向性が論点では示されていますが、ドラスティックに言ってしまうえばそういうところの監理はしない方がいいのではないかと、そのぐらい徹底されたらどうかというような、辛口かもしれませんが、意見を申し上げておきます。

あと、外部監査人のところで、基本的には士業を想定されているのかなと思うのですが、その他の知見を有する者ということで書いてあって、そこは限定的にすべきということで、あとは、一応私が弁護士なので弁護士に限りと書いて、すみません、社労士の方とか行政書士の方というのも書いてあるのは認識しているんですが、去年の社労士法の改正案の中身を見たときなんか、監査業務を新たに社労士法の業法の職務として入れようということだとすれば、そもそも現行ではなかなかその監査業務というのを、業法上の役割として社労士さん持っていらっしやらないということもあろうかなと思ったので、そういう問題意識で弁護士に限って、更に顧問契約の関係にはないというふうにお書きしたのは、外部通報窓口とかは多分そういう規制になっていると思うので、中立性という観点からすると、そこまで厳しくするというのもあってもよろしいのではないかとこのことと、主な論点2で、もちろん監査業務に費用がかかることは承知していますが、なかなかやっぱり監理団体と実習実施者が監理費によるお客さんの関係でなかなか厳しい指導ができないという実態は、全部とは言いません、あったと思いますので、そのあたり、財政面についても、財政的な独立というところをもう少し考慮するような規定ぶりができないものかなというふうには思っております。

最後、送出しの関係、御説明して最後にしたいと思いますが、手数料は2か月規制ということでそこは理解したのですけれども、2か月を超えた場合というのは、事前の御説明では、送出機関が育成就労外国人に2か月を超える費用は請求できないので、その分は自然と受入れの育成就労実施者ですか、受入れ会社のほうに請求されることになるので、特に超えた場合の規定というのは設けませんというふうには御説明があったのですけれども、ただ、技能実習下の保証金の場合に、保証金を取られてませんという誓約書を出して日本に入ってくるけれども、実際には取られているというケースを私は相談ベースで何件も受けたことがありましたので、なかなか多分紙ベースで私は2か月以上取られていませんということをやっただけでは、実際には取られているという方、入国してから発覚するケースはあると思うんですね。その場合の手当をやっぱりきちんとしておいた方がいいのではないかとこの観点で、5の(1)の最初の項目を書かせていただきました。

主な論点2で、月給の2か月分までということ、これまでよりは踏み込んだ規定だと

いうことは理解はしておりますが、一応、国内法では労働者から手数料を取るというのは許されておらず、条約にも日本は加盟しておりますので、原則としては、やはり先ほど是川先生からもありましたけれども、ゼロが望ましいんだというふうには思っておりますので、今後ゼロに近づける努力はしていただきたいということと、法文上、送出国に支払う費用という規制ぶりになっているので、今回、省令の案としては分かるのですが、送出国にたどり着く前にいろいろ仲介者に費用を払っているという実態がありますので、そこも含めて規制すべきではないかということかと思っております。ですので、例えば、MOCとかでは、ブローカーに払う費用についての規制などをきちんと盛り込んでいただきたいなということです。

最後、すみません、いろいろと厳しめの意見ばかり言っていますが、最後のところで、上記を含む送出国の適正性の担保のため、送出国との間で作成するMOCについて、MOC上の約束が守られない場合には当該国からの受入れを一時的に停止することを可能とする等の規定ということで、国自体からの受入れを停止するという観点でのMOCを結ぶということは初めて出てきたところだと思いますので、こちらについては賛成しますので、是非進めていただければと思います。

私の方からは、以上です。

○**山川座長** ありがとうございます。

それでは、まず、構成員の皆様から御質問等ございますでしょうか。

佐久間構成員、どうぞ。

○**佐久間構成員** ありがとうございます。

先生の御発言の中で、外部監査人の関係の御説明がございました。前有識者会議の方で、私も外部監査人の充実ということをお意見申し上げたものですが、外部の専門家が外部監査人になっていただくとすると、外部役員という制度は役割が実際なくなってきました。そこで外部監査人を充実させるためにも弁護士の先生にお願いできないか、ということで申し上げたのですが、有資格者の人数の問題とか、それから、すみません、弁護士の先生だと費用的にも高いんじゃないかとか、いろんな問題が多分あると思います。

そうすると弁護士の先生以外に、社労士の先生、そして行政書士の先生方、また、今まで外国人関係を経験されてきた方々にも広がってくるとか、そういう考え方もあると思うんです。現状、技能実習制度では、監理団体、育成就労制度では監理支援機関のうち、事業協同組合が多い中で、組合員数というか、実際に外国人を受け入れている組合員企業は十数名（組合員企業）程度のところが多いんですね。

そうすると、監理団体、監理支援機関も面倒が見られるし、組合員もそんなに多くなれば何とか検査ができるのではないかと、もちろん組合員数の多い大規模組合ですとなかなか外部監査人1人では見きれないというのがあると思うのです。その場合は、やはり外部監査人になった資格保有者の先生方等の御負担になるということも理解できません。そこで、例えば、監理団体、監理支援機関だけはちゃんと見ていただき、実習実施者、受入れ機関まで見ていくなると、そこまでは責任が持てないということもよくわかるものですから、その辺の責任の範囲とかをどのようにお考えになるのでしょうか。あ

とは、費用的な問題として、これはすみません、例えば弁護士の先生であっても上限を設けるとか、これは無理でしょうけれども、国からの支援を設けるとか、そういう考え方もできるのではないかと思いますのでいかがでしょうか。

○高井構成員 ありがとうございます。

どの範囲で見ていく、私弁護士だから弁護士と申し上げましたけれども、すみません、弁護士会のコンセンサスとして弁護士だけにというわけではないということは、あらかじめ御説明しておきますし、率直に言って、弁護士の中でも費用との関係もあったり、なかなかこういう外国の方の事件を取り扱っていらっしゃるかどうかで、おっしゃるような隅々まで弁護士が確保できるのかという、現実的にはどうなのと言われると、そのところの検討が私自身が十分じゃないかもしれませんということはまずありつつも、少なくとも今よりはというか、適正に、せつかく外からの目が入るので、そこが実効的になるような方法については、実際にやっていらっしゃる方の意見とかも聞いて、私自身も知見を深めたいなと思っているところではあります。

ただ、今回の論点に関して先ほど意見を申し上げたところで、よりよくしたいということだけで、具体的にどうするかといったところについては、また皆さんとお話をさせてもらえればと思っています。

○山川座長 他の構成員の皆様、御質問等いかがでしょうか。

それでは、事務局に幾つか御質問があったと思いますが、事務局から何かございますか。

○堀参事官 私から、転籍の関係で補足をさせていただきたいと思っております。

御指摘のとおり、労働者の権利保護の観点から、今回、本人意向による転籍を認めたわけでございますので、実質的にそれができないということにならないような要件というのは当然設定していかなければいけないものと思っております。転籍に関しましては、まずは監理支援機関が中心となって支援を行い、外国人育成就労機構とハローワークも連携して対応するというところでございますので、その中で転籍可能な優良な受入れ機関というのはどこなのかというの、監理支援機関あるいは機構、ハローワークの方で情報連携して提供していくということになるかと思っております。

おっしゃったとおり、具体的なフローが重要だと思っております。それは更に検討を深めていきたいと思っておりますし、あと、最後の方に御指摘いただいたとおり、育成就労実施者や監理支援機関に言い出せないという場合には機構にも申入れができることに法律上もなっておりますので、そういった中で、どうやって支援をしていくかというのは考えていきたいと思っております。

○高井構成員 おっしゃるとおりなんですけれども、機構に転籍したいよと言ったときに、最終的には機構の方も育成就労実施者にそういう申出があったよということを伝えるということになっているので、結局、なかなか最終的に自分の雇主に知られるんだと、どこかのタイミングで知られるのでしょうかけれども、それが早いタイミングだとちゅうちょしないかとか、その辺のところを懸念しているコメントでしたので、よろしく願いしますということで、すみません。

○山川座長 では、課長、どうぞ。

○本針政策課長 ありがとうございます。

今の点、いろんな問題、これについては、先ほど厚生労働省さんから御説明したとおりなのですが、高井先生がおっしゃったところ、具体的には6の(1)のところだと思いますけれども、転籍の申出が、特に企業ではなくて監理団体、もしくは監理支援機関、もしくは機構に行ったときに、企業の方に通知がされるということが法律上規定がされておりますということで、その対立するときに、それが躊躇することになるのではないかという懸念だと思います。これは通知の仕組みはありますけれども、対峙するような場合、これはまさに転籍妨害が想定される場合などには、実施者への通知を遅くするというようなことも運用上想定しながら、この規定を検討していきたいと思っておりますので、本来の趣旨がそれで損なわれるということがないようにという御趣旨だと思いますので、そこはしっかり検討を深めたいと思っております。

それから、もう一つ、先ほどの送出国に支払う費用の関係は、こちら冒頭説明させていただいたまは入口のところで、2か月以内であることも確認をさせていただき、ただ、その後、そうでないことが分かったという場合はあり得るわけでございまして、少なくともそういう場合には、育成就労計画の認定の取消しということで、その受入れはされないような事後的な措置をすることは予定しております。その上で、外国人の帰責性に伴いまして、その後、引き続き、育成就労をするかどうかということの対応になるかとは思いますが、今回御指摘いただいたような、実際取り過ぎた部分を返還するかどうかのところまでは、今この法律上の規定の射程には入っていないところではございますが、その辺、御指摘を踏まえながら、どういう対応ができるかというのは、また引き続き検討させていただければと思います。

○山川座長 ありがとうございます。

それでは、事務局からの御説明もありましたので、改めて構成員の皆様から何か御質問等ございますか。

よろしいでしょうか。

では、ありがとうございます。

それでは、4人目となりますが、山脇構成員、お願いいたします。

○山脇構成員 私は、事前に提出させていただいた参考資料2に沿って御説明申し上げたいと思います。

まず、1の(1)特定技能制度の適正化等についての企業内転勤2号の受入れ機関の要件ですけれども、検討の全体的な視点、方向性としては、今回、厳格な規制を設けて適正化を図った育成就労制度の潜脱的利用を許さないという観点での検討が非常に重要だというふうに考えます。實際上、やはり事業者はどうしても「易くて安い」制度の利用に流れがちですので、そのことを踏まえた上で検討するということが重要だと思います。

この企業内転勤2号は、従来の企業単独型技能実習の技能移転がきちんと果たされているものを救済する、カバーするという趣旨なわけですから、現行の技能実習制度の企業単独型に課せられていた要件は、この企業内転勤2号においても引き続き維持することが妥当ではないかと思っております。具体的には、ここに書かせていただいていると

おり、復職要件ですとか、あるいは1年以上の勤務については常勤職員であったことを求めるといったことが必要ではないかと考えます。

次、1の(3)特定技能制度の適正化の検討の方向性についてというところにある③の論点ですけれども、私も特定技能2号への移行を希望する者への支援というものは必要だと考えますが、その具体的中身を詰めることが非常に重要だと思います。現状は特定技能2号に移行するために合格が必要な技能試験である、特定技能2号評価試験や技能検定1級というのは、かなり専門性が高く難しいわけです。なので、その受験指導まで自ら義務的支援事項として行わなければいけないとすることは、少なくとも一般的な登録支援機関にとっては困難ではないかという感触を抱いています。もし仮にそのように特定技能2号評価試験のような難易度の高い技能試験の受験指導を自ら行うことまでを義務的支援として求めるのであるならば、登録支援機関の要件としてそういう指導がちゃんとできるような当該業務区分に係る当該上級の技能試験の合格者やあるいはそれに相当する一定の実務経験を有する者の一定数の在籍を求めるということになるのではと思われまます。

ただ、現実にはそこまではやっぱり難しいということであるならば、ここに書かせていただいているとおり、例えばではありますけれども、特定技能2号への移行に必要な要件についての個別的説明、受験指導を行ってくれる機関等に関する情報提供、技能試験合格に向けた学習状況の進捗管理や個別的なキャリア相談等にとどめるということもあり得るのではないかというふうに考えます。

④の論点ですけれども、結論から申し上げますと、今最長の在留期間は1年となっている特定技能1号の在留期間を延ばすということは、あり得ると思っています。ただ、やはり外国人労働者の脆弱性の程度や現場で発生する問題の内容、質、発生頻度、また受入れ企業における法令違反の可能性等というのは、結局、現場を見ている限りでは技能実習と特定技能1号とでそんなに変わらないというふうに思っていますので、仮にここで言う厳格な審査を行った上で、その対象者としては、在留状況が比較的安定し、日本にも慣れているということで、育成就労を経由している特定技能外国人に限るべきだと思われまますが、それらを対象に厳格な審査を行った上で1年を超える在留期間を付与するとしても、2年を超えない在留期間とすべきだと思います。現行の制度における技能実習2号、3号の最長の在留期間は2年となっていますので、特定技能1号の在留期間を伸長するとしても、それに合わせて2年を超えない在留期間にとどめるべきだというふうに考えております。

次、2の(1)育成就労の目標、内容、期間に関する検討の方向性でありますけれども、ここは制度の根幹に関わることで非常に重要だと考えております。この事前に頂いたペーパーによりますと、育成就労制度における計画的な育成評価の対象となる主たる技能については、個々の職種・作業単位に設定するか、業務区分単位で設定するかなど、業務区分ごとに定める予定というふうに書かれておりますが、結論から申し上げますと、方向性としては育成就労1年目に受験する育成就労評価試験については、現行の制度の狭い職種作業に対応する技能検定、技能評価試験以外に、職種作業より広い業務区分に対応する育成就労評価試験を早急に整備すべく、そういう方向性のもとでやっていくべ

きだというふうに思います。

今回、育成就労制度と特定技能制度をつなげる、基本的には対象分野、業務区分を合わせてシームレスに連続性を持たせて一貫したキャリアアップを可能とするということを目的とした法改正である以上は、特定技能制度では主たる業務として従事可・受入可なのに、同一分野・同一業務区分の育成就労制度では職種・作業に対応する技能検定がないためそれができないというのは不合理だと思われます。具体的な例で申し上げた方が分かりやすいと思われますが、例えば、飲食品製造業分野においては、現行制度においては、パン製造に関しては技能検定が整備されていますけれども、お菓子製造については技能検定がありません。考えてみますと、パン製造をやらないと飲食品製造業全般に関する知識は身につかないということは多分考えられなくて、お菓子製造をやったとしても、飲食品製造業全般の知識を身につけるということは十分できるはずで、技能検定職種がないということを経由に、今申し上げた例で言うとお菓子製造に主として従事するような育成就労ができないというのがおかしいのではないかとこのように思います。

さらに、加えて申し上げますと、育成就労の3年目、つまり育成就労の終了までに受けさせる試験については、業務区分に対応した広い特定技能評価試験でよいとしておきながら、育成就労の1年目に受験する試験ではそれが無いというのも、制度として不整合だということに考えております。したがって、きちんと今回の制度趣旨、つまり、基本的には育成就労と特定技能とで対象分野、業務区分を同一にして、シームレスに一貫した連続性を持たせたキャリアアップを可能とするという制度の趣旨からも、また、制度内の整合性という観点からも、育成就労の3年目には業務区分に対応する試験を設けてそれをよしとする以上は、1年目においても同様に業務区分に対応する試験を積極的に整備するという方向性が取られるべきだということに考えます。

あと、育成就労計画の内容についてですけれども、余りがちな硬直的な縛りのあるようなものではなくて、個々の受入れ企業（育成就労実施者）の創意工夫が可能となるよう、ある程度柔軟に認めるべきではないかとこのように考えております。

さらに、時間外労働等の取扱いでありますけれども、今回、見直しということで、技能実習制度と異なり、人材確保のための労働者としての受入れということで、時間外労働を柔軟化するということですから、同じ趣旨から深夜労働と休日労働についても同様に柔軟化すべきだということに考えております。

(2) 日本語能力の講習・措置に関する検討の方向性についてでありますけれども、これは基本的小尻から考えるべきと言いますか、今のところ予定されている基本方針では、1年終了時までにA1相当の日本語試験に合格することが求められるという記載があります。もし今回やるようなN5相当の講習の功が奏さず、1年目に当該N5相当の試験に合格できなかった場合の法的帰結、法的効果がどうなるのか、つまり、育成就労の在留期間の更新がそこでもうストップして認められなくなってしまっていて帰ってくださということになるのか、あるいは、もう少しその後も再チャレンジできるかというふうに、この今検討の対象になっている入国時の就労開始前のN5相当講習の功が奏さなかった場合の法的帰結、法的効果はどうなるのかということをお明らかにした上で、ど

れぐらいの密度でどういう対応でN5相当の講習を行うのかということが検討されるべきだというふうに考えております。

続きまして、(3) 育成就労制度における受入れ機関の適正化に関する検討の方向性でございます。ここで特に私が取り上げさせていただきたいのは、この非自発的離職者の発生を欠格事由とするか否かでございます。私は、結論から申し上げますと、育成就労制度においては、現行の特定技能基準省令にあるような非自発的離職者の発生を欠格事由とするような規定を設けることというのはあり得ることだとは思っていますが、ただ、その場合でも、そもそもの政策ポリシーとして、育成就労制度における育成就労実施者の雇用責任というものをどのように考えるのかということが、全面的に明らかにされるべきだというふうに考えます。

その上で、事前の資料に沿って御説明申し上げたいのですけれども、まず、この事前に配っていただいているペーパーの発想によりますと、特定技能でこういう要件があるからそれと同じように育成就労でも取り入れてはどうかということなんです。だとするならば、特定技能制度において導入されている今申し上げた非自発的離職者の発生、欠格事由等の条文について、何らかの支障が生じていないかということをもまず検討する必要がありますと考えています。

私の現場での感触としては、この特定技能制度における非自発的離職者の発生を欠格事由とする規定については、かなり支障が生じている、特に大規模な事業者において不都合が多く発生しているというふうに理解しております。これは日本人労働者、外国人労働者を問わず、しかも有期雇用の社員か無期雇用の社員かを問わず、同種の業務に従事する労働者全般についてかかっている規制、網でありますところ、本来ならば、この趣旨からすれば、真に人手不足であるならば取らないはずであろう行為を取った場合のみ欠格事由とすれば足りるというふうに思われるところ、条文の規定ぶりがかなり厳しい書きぶりになっておりまして、重責解雇つまり労働者の責めに帰する重大な理由がある場合でない限りは欠格事由に該当するというふうになっております。なので、例えば、労働法上適法かつ有効に普通解雇するといったようなことは、真の人手不足の事業者であったとしてもあり得ることであるにもかかわらず、欠格事由に該当してしまうと考えています。

また、退職勧奨についても労働法上適法な態様で退職勧奨を行った結果、有効な合意によって退職したというような場合も、当該勧奨が人員整理目的でなかったならば、趣旨から考えて常に欠格事由とする必要まではないのではないかと思います。現状においては、このような場合にまで網がかかっているということなので、人の数が多い大規模事業者においては欠格事由の網が広過ぎるという支障が生じているというふうに考えます。したがって、まずは特定技能制度において、この条文規定をやや改めるか、または少なくとも運用上厳しくなりすぎないように欠格事由に当たらないようにする具体的な類型を要領等の解釈基準において明らかにする必要があるのではないかと思います。

その上で、では、育成就労制度において同様の規定を盛り込むかどうかに関してであります。育成就労制度は、特定技能制度の人材確保に加えて人材育成ということも目的としてありますから、結論から申し上げますと、特定技能制度における欠格事由のよ

うな規定ぶりを設けることもあり得ると思います。ただ、今回の制度見直しで、労働者側（育成就労外国人の側）については、一定要件の下で自己都合転籍が労働法上も、つまり私法上も、あと育成就労法上も、すなわち公法上も認められる一方で、育成就労実施者の方には3年間一方的な解約は原則として認められないというような公法上の義務、もちろん労働契約法や民法等で有期雇用契約について、使用者側の解雇等について一定の制約がかかっていますけれども、それを越えた、それとは別に加えて、私法上のみならず公法上の義務まで負わせるということをするのかどうか、正面からそういった政策ポリシーを示すということをやらないと、なかなか現場の育成就労実施者が意識を持っていないのではないかとこのように考えます。

続きまして、(4) 受入れ機関ごとの受入れ人数枠に関する検討の方向性ですけれども、分かりやすい基準が適切だと思っております。先ほど是川構成員もおっしゃったとおり、私も最低賃金ベースにするというのが妥当ではないかと思っております。最新の最低賃金のランキングを見ますと、例えば、時給1,050円以上、最低賃金で1,050円以上は現状8県になると思います。東京、神奈川、大阪、埼玉、愛知、千葉、京都、兵庫、この8県が1,050円を超えているということなので、一つの考え方としては、この8県を都心部と考えるということも合理性があると言えるのではないかと思います。とすれば、最低賃金ベースで考えるとすれば、本来は本店所在地で決するよりは事業所所在地で決する方が合理性がより高まるのではないかとこのように考えております。

(5) 労働者派遣等監理型育成就労の要件の検討の方向性についてでございますけれども、この就労先は2者を原則とし、いずれか一つの就労先では全ての必須業務に従事することを求めるというのは、農業現場の実態にはややそぐわないのではないかと、ややちょっと過度の規制ではないかと考えます。ポイントは、結局は、事前に申告される各派遣先での就労全体を通してみて必須業務、一連の生産過程等に従事するものと言えればそれでよいというものであって、必ずしも2者に限定するとか、いずれか一つの就労先で全ての必須業務に従事するという必要ではないのではないかとこのように考えます。

同様の趣旨で④ですけれども、派遣の場合の受入れ人数枠も、組合せに属する個々の派遣元・派遣先の人数枠のうち最小の数を越えられないとすることは、派遣元が大規模事業者であればそれで構わないのかもしれませんが、そうでない限りやや過度の規制ではないかとこのように考えます。ポイントは各派遣先が認定された育成就労計画をそれぞれ確実に実施して法令を遵守し、それを監理支援機関が確実に監理できるか否かであって、必ずしもこの組合せに属する個々の派遣元・派遣先の人数枠のうち最小の数を越えられないとまでする必要はないのではないかとこのように考えます。

続きまして、3の(1) 本人意向転籍の要件の検討の方向性でありますけれども、転籍先を優良なものに限るとするのは私も賛成です。では、何を以て優良とするかに関しては、これから整備される育成就労評価試験の中身や難易度によりますが、優良という以上はやっぱり平均以上であるということが求められると思います。そういう観点からデータを見ますと、ここに載せておりますとおり、令和4年度あるいはその前の令和3年度の技能実習の1年目に受験する技能検定等の合格数を見れば、非常に高い合格率

になっています。1年目の技能検定基礎級については、合格率 99%程度で、2号終了時までに受験する技能検定3級実技試験については、94.1 とか 93.1%ということですから、これらを前提に平均以上の水準と考えれば、育成就労1年目に受験する試験の合格率は100%であり、かつ育成就労が終了するまでに、つまり3年終了時までに受験する試験の合格率は95%以上というようなレベルをもって優良だと認めるべきではないかと考えます。

④どのようにして民間職業紹介事業者が転籍手続に関与しないようにするかについてでございますが、これはもともとお配り頂いたペーパーに書いていませんけれども、育成就労制度への募集情報等提供事業者の関与も認めるべきでないと考えます。人材育成にも育成就労監理にも関与せず責任も持たない民間の募集情報等提供事業者の関与を必要とする点は全くないというふうに思います。あっせんを認めないにもかかわらず、募集情報等の提供を認めるというのはそもそも理屈が立たないのではないかと思います。

決定済みの関係閣僚会議決定においても、計画的な人材育成の観点から、3年間を通じて一つの受入れ機関において継続的に就労を続けることが効果的であり望ましいとされているのである以上、もし募集情報等提供事業者の関与を認めれば、落ち着いて育成就労に専念できなくなってしまい、計画的な人材育成を阻害することになると思います。実際の現状として、外国人労働者が閲覧しているSNSにおいても、母国語等によって違法な求人・求職情報が大量に掲載されていて、それが野放しになっている、そういう実情も踏まえて検討すべきだというふうに考えます。

(2) 転籍時の初期費用の補填の仕組みの検討の方向性についてでございますけれども、職業紹介費、入国前後の講習費、来日渡航費などは国ごとに異なるという実情でございますので、標準額は国ごとに決するのも一案ではないかと考えます。後でもう一個出てくるんですけども、まず、前提として重要なのは、送出国の法制度との調和、あるいは送出国の法制度との整合性という観点が非常に重要で、まず、各送出国の法制度を厳密にちゃんと調査した上で規定ぶりを決めていくということが重要ではないかと思えます。

(3) の長期安定就労のインセンティブを検討する必要性についてと、(4) の国・自治体による地方就労環境底上げ支援策の充実の必要性については、省令事項ではないので、参考意見としてここに書かせていただきました。

(5) その他明らかにされるべき事項としては、事前にお配りいただいたペーパーには書いていないのですけれども、育成就労の対象でなくなった外国人を対象として新たに育成就労を行わせる場合のうち、育成就労認定が取り消されたことによる場合の認定基準、あるいは育成就労の在留資格を有する者ではなくなったことによる場合（いわゆる再チャレンジ型）の認定基準について、それぞれ主務省令で定めるやむを得ない事情が必要とされていますから、ここで言うやむを得ない事情というのはどのようなものが想定されるかというのを、後で教えていただければありがたいというふうに思います。

9 ページの4. 育成就労制度における監理支援機関の許可基準についてということですが、事前にお配りいただいたペーパーに書いていませんけれども、現行の技能実習制度と同様に、1年目については訪問指導を1か月に1回しっかりやっていただくという

ことが非常に重要だと思います。

外部監査人のところに記載がございますが、外部監査人のホームページ上での氏名の公開については、氏名の公開には事実上の制裁機能があるところ、どういう立てつけの外部監査にするかによりますけれども、現行の制度における外部監査を前提とした場合には、氏名公開される責任を負わせるに足る前提が十分ではないと思いますので、無条件の公開には慎重であるべきではないかというふうに書いています。前提が十分でないと考える理由は、この①から④に書かせていただいているとおりです。

あと、外部監査の担い手でありましてけれども、私は、行政書士出身の弁護士であるから言うわけではないんですけれども、行政書士業界の実態を一番詳しく把握している弁護士だと思います。その私から見て、外国人労働者関係法令に熟知した行政書士の先生は非常に多くいらっしゃいますので、少なくとも申請取次行政書士の先生を担い手から外すというのは、私は強く反対します。

5. の育成就労制度における送出しについてというところですが、(1) 育成就労制度において外国人が送出機関に支払う費用の上限等に関する検討の方向性について、これは条文上、育成就労法9条1項1号の「送出機関に支払った」費用ということの解釈の問題なんですけど、もちろん送出機関に支払った費用を対象として規定するのが大変重要だと思いますが、実際には、例えば、教育の対価などはもちろん送出機関が徴収することもありますし、送出機関と連携した準備機関が徴収することもあるわけですね。なので、つまり送出機関を通じて準備機関に支払うような場合もあるし、あるいは、送出機関を通さずに直接準備機関に支払うような場合もあって、そういう教育サービスを誰が行っているのか、準備機関が行っているのか、送出機関が行っているのかとかも含めて、各国ごとに状況がかなり違うので、先ほど申し上げたことと重なるのですけれども、このような規定ぶりを考えるに当たっては、まず前提として、各送出国の法制度を非常に緻密に調査、リサーチした上で、その送出国の法制度と調和、整合性が取れるような規定ぶりとしていただく必要があるというふうに考えます。

この5. の②の論点として、手数料規制の問題ですが、2か月分はおおむね妥当だと考えています。ただ、そこで言う月給というのが具体的にどういう額なのか、恐らくは認定基準として設ける以上は、初めに締結する雇用契約に記載する金額を言うと思いますけれども、手取り額なのか、税や社会保険料の控除前の金額を言うのか、また、賃金は基本的に上がっていくものですから、どの段階での月給なのかというのを明確にする必要があるというふうに考えます。

以上です。

○**山川座長** ありがとうございます。

それでは、他の構成員の皆様から御質問等がございますでしょうか。

はい、どうぞ。黒谷委員。

○**黒谷構成員** 大変勉強になりました。ありがとうございます。

是川構成員からも山脇構成員からもありましたけれども、都市部と地方の最低賃金を目安とするという、一つのアイデアとしては大変勉強になったんですけれども、ただ、私も東北地方出身で、こっちとは明らかに違うなと思うんですけれども、例えば、私、

今埼玉とか、東京に近い埼玉と秩父とか比較的遠いところとは、その中でも最低賃金で網をかけると同じになってしまう、賃金でやると同じになってしまうので、そここの格差といいますか、そういうのが問題になるんじゃないかなと、ちょっと懸念もありますけれども、これにつきましてどう考えるかというのがあれば、教えていただきたいなと思います。

○**山川座長** ありがとうございます。

山脇構成員、いかがでしょうか。

○**山脇構成員** 今の御質問の趣旨は、同じ県内でも違う地域があるということですか。

○**黒谷構成員** 同じ網がかかるじゃないですか。そうすると、例えば、ある県では都市部に近いところの方が有利、人が動くかもしれないという、そういう懸念が生じるんですけども、それに対してはどう対処したらいいのかなということですか。

○**山脇構成員** 先ほど私が申し上げたのは、県ごとの最低賃金と申し上げましたけれども、もしより細かいエリアでそういう何らかの基準となるような金額等の統計が取れるんだったら、それを組み合わせた基準とするというのはあり得るかなと思います。

○**黒谷構成員** 分かりました。ありがとうございます。

○**山川座長** 他にいかがでしょうか。

では、事務局の方から何かございますか。

課長、どうぞ。

○**本針政策課長** 政策課長でございます。

質問に当たる部分がありましたので、幾つか御説明させていただければと思います。

まず、2の(2)で、育成就労3年間のうち1年以内に日本語試験、A1相当の試験に合格することが求められるということの方向性、これがどういう形で在留管理上影響するのかということですが、1年間、就労開始前に合格している場合もありますし、講習を受ける場合もあります。受かっていない場合には、1年以内に企業の方は試験を受けていただくようなことを求めようと思っておりますけれども、仮に1年後に受からなかったと、在留期間が満了して更新が認められるかどうかというところで申しますと、受かること自体を更新の要件とはしないということで、仮に受かっていないとしても、引き続き在留は認めていき、育成就労3年間の育成でございますので、最終ゴールに向けてきちんとそういう中間的な部分ではございますので、それによって在留を打ち切るという、今の技能実習ですと1号、2号、2号に行くためには1号の、技能の関係でいうと、その試験を受からないと2号に行けないという関係でございますが、そういうものにはしない、3年間の育成ということで考えたいということでございます。

それから、2の(3)特定技能でございます、非自発的離職の関係でございます。これは育成就労でも同じような形のということを記載させていただいた上で、山脇先生の方から、現状、特定技能の非自発的離職の運用の関係で御指摘いただきましてありがとうございます。この特定技能の非自発的離職の運用に関しましては、今5年目、6年目になりますけれども、この5年の運用の中でも、運用上、非自発的離職ということで、受入れを認めさせないことが適切でない者について、運用上そこを考慮するような対応も今までもしてきているところではございますが、今後、またこの育成就労も同様の規

範をしていくということであれば、まさに現在起こっている特定技能のこの規範に対しての状況、もう少し丁寧に確認した上で要件をきちんと定めていくという必要があるかと思っておりますので、御指摘を踏まえながら議論を深めたいと思っております。

それから、3の(5)で、やむを得ない事情、これは法律上いろんなところでやむを得ない事情というのがございまして、ちょっと今日お時間の都合であれですけれども、またこのやむを得ない事情、いろいろなところについてどういうものを想定しているかということについては、次回ちょっとまた整理した上で共有させていただければと思っております。

それから、これも御理解のために送付機関に対しての2か月分ということでございますけれども、この月給、いろんな考え方がありますということで、月給と言っただけでは分からないではないかということでございますが、現在、この月給として考えておりますのは、当然、計画に、一番最初に入国のときに把握できるものということでございますので、所定内賃金、これは基本給ですとか手当ということでございますので、賞与とか残業手当のような形で、その時点で確定しないものについては含まないという一般的な所定内賃金の考え方の中で2か月分ということと考えておりますけれども、そういった中で、私たちもそういう形で把握しやすいという中で考えておりますところでございますが、またその辺についても御意見を賜りながら検討を深めたいと思っております。

○**山川座長** ありがとうございます。

では、事務局からどうぞ、続けて。

○**川口外国人雇用対策課長** 厚生労働省外国人雇用対策課長でございます。

1年目、あるいは3年目の育成及びその試験について御議論があったと思います。試験、この技能検定だけじゃなくて、もう少し業務区分ごとの幅広い試験ができないのかと、こういった御議論があったかと思っておりますが、この育成就労制度においては、従事できる業務の範囲は特定技能の業務区分に対応する一方で、それぞれ主たる技能を定めて育成をし、試験を行う、評価を行うと、こういう制度設計になっております。

御案内のとおり、特定技能の業務区分というのは、非常に広いものから割と狭いというか、技能実習の職種に対応するものまであります。典型的には、建設分野の建築などであれば、技能実習であれば恐らく20職種近いものが業務区分に入っている。こういうものについて、ではその特定技能の評価試験でやるのかと、これは一律にイエスとかノーというものではありませんが、そこは各省庁、分野において、この業務区分でどういう主たる技能を設定できるのかというのを御議論いただき、検討していただいて、それができればそのまるとしたもので試験をやるということもできるし、今の狭い技能検定でやることもできるし、場合によっては主たる技能というのを少し見直して、もうちょっと中くらいの範囲でやるということも可能ではありますが、何でもかんでも技能検定でやらなきゃいけないわけでもないし、あるいは、全てが特定技能評価試験でやれるということでもない、これは今後の分野ごとの検討に関わってくるということでございますので、補足させていただきます。

○**山川座長** ありがとうございます。

他に事務局からございますか。どうぞ。

○堀参事官 3の転籍に関しまして、④のどのようにして民間職業紹介事業者が転籍手続に関与しないようにするかという点でございます。御指摘のとおり、どこまでを規制の範囲にするかというのは、引き続き、検討が必要と思っております。そもそもは過度な引き抜きが起こらないようにというのがこの趣旨でございます、したがって、転籍の支援に当たりましては、まずは監理支援機関、それからハローワークと機構も連携して対応するという事で、基本的には公的な枠組みの中で転籍をしていただくということが重要と考えているところでございます。その上で、どういった範囲まで規制をかけるか、あるいはその規制を実効的にしていくかということが重要と考えておりますので、御指摘も踏まえて引き続き検討していきたいと考えております。

○山川座長 ありがとうございます。

事務局から他になれば、各構成員の皆様から何かございますか。

高井構成員、どうぞ。

○高井構成員 先ほど教えていただいた試験をどの範囲でという、業務区分なのか、主たる業務なのかということで、主たる業務が決まってそれで育成就労計画を立てるんですけども、転籍の場面では、同一業務区分内であれば、例えば、さっき言った建設の話だと、とびで主たる業務だったけれども、転籍先が左官だよとかということであっても、同一業務区分だからそれは大丈夫だって、その理解はそれでいいんですかね。ただ、それと何か試験で得た技能をそのまま育成するという事とどう結びつくのかと、結構イメージが実は持ちにくいなと思っていたので。

○川口外国人雇用対策課長 御指摘のとおりです。その業務区分の中で転籍はできます。もちろん育成という意味では、なるべく同じものを学んだ方がいいものの、この制度の目的が特定技能1号水準の技能なり人材育成をするということでもありますので、その同じ業務区分内で、例えば、「とび」から「左官」とかに変わりましたということは、望ましいか望ましくないかというのはさておいて、可能ではあるということになります。

○高井構成員 ありがとうございます。

○山川座長 他はいかがでしょうか。

富田構成員。

○富田構成員 先ほどのA1に合格していなくても在留資格の更新には反映されないというのと、ずれるんですけども、経過措置のところ、特定技能2号の在留資格を得るために、B1相当の日本語試験については施行後一定期間経過してから合格を求めるとにするという特定技能2号の話で、かつ経過措置の話なんですけれども、この適用を受ける方が一定期間中に合格できなかった場合はどうなるんですか。

○本針政策課長 ここは、この射程はまずいつから適用させるかの問題でございます。別途、これは特定技能1号から2号になるときに試験に合格しなかった方についてどうするかの問題という御質問だと思いますけれども、このページでいうと、まだ日本語要件でない中での特定技能2号の関係では、9ページの⑤にありますとおり、特定技能2号評価試験を受からないという状況の中で、特定技能1号として満期になった方についても、最長1年の救済を当分の間という形で認めていく、これはどちらかというと、その試験ができたのが一昨年でございまして、準備期間を考慮してこういう救済的なのという

か、措置を置いていこうということではございますので、今後このまず適用をちょっと遅くして、今いる特定技能の1号の方々もいらっしゃるので、それを施行すぐにとすることはしない配慮にしようということではございますけれども、それを落ちてしまったときに、引き続きかどうかというところは、まだそこまでの検討までは進んでいないというところではございます。

○富田構成員 分かりました。ありがとうございます。

○山川座長 他はよろしいでしょうか。

それでは、本日5人目になりますが、脇坂構成員からお願いいたします。

○脇坂構成員 ありがとうございます。資料の順番に沿って発言したいと思います。

まず、資料の4ページのところの企業内転勤2号のところになります。

今日、企業内転勤について幾つか御指摘があったんですが、まずクリアにしたいことというのは、もともとこの企業単独型の技能実習の中には幾つかのタイプがありまして、実際には人手不足対策として企業単独型を使っていたというようなケースもあると思います。それは育成就労に移行させるということで制度的には決定をしていますが、企業内転勤2号は、日本にある親会社が現地法人にある子会社や関連会社などの外国人の方をマザー工場などに受け入れて、そこで製造業の先端の技能などを身につけていただいて、現地法人にまた戻っていただき、リーダークラスとして活躍していただくという仕組みを前提としたものというふうに私たちは理解をしております。

そういう観点から、これは人手不足対策というよりは、産業政策、企業の競争力強化という考え方から、経団連としてもこの必要性について提案をしてきました。もともとは、研修・技能実習制度の研修の枠組みで受け入れられていたものが、技能実習への一本化などへの制度改正を経て今の技能実習になっているという、ちょっと複雑な歴史があります。そもそもやはり今DXですとか、製品のサイクルが早くなっているですとか、自動車なんかの場合は、今までの内燃機関型から電気自動車に変わるとか、製造業の中でも大きく構造が変わってきている中で、やはり海外の現地法人の方に日本のマザー工場に来ていただいて、製品製造に関する知識や技能をタイムリーに身につけていただくことで、企業の競争力強化に役に立っているという側面がありますので、企業内転勤2号の枠組みで、企業の競争力強化という観点からの受入れというのを、引き続き行えるようにしていただきたいというふうに思っております。

企業内転勤2号では、前職要件で1年以上子会社、関連会社で勤務しているという要件が課される方向性となっています。ここは実際には現行の企業単独型の技能実習制度にはない要件ということで、新しく上乘せされている要件になっています。先ほど申し上げたとおり、企業の競争力強化を図るために現地法人から有能な人材を受け入れて技能移転をするという仕組みなので、これは1年以上という前職要件をつけたと理解しています。

その上で、在留期間については、通算して1年までということでは現在提案があるんですけども、ここのところは、通算して1年で十分なケースもあれば、通算して1年を超えて、例えば、計3年間のうちに6か月間の企業内転勤を3回行うというようなケースも考えられます。製造業によっては、やはり通算1年だと作業習熟だけで終わってし

まうと、やはりどうしても短期の研修者としてしか扱えないので、本人のキャリア形成の影響とか技能移転の限界があるというような指摘のある企業も実はいらっしゃいます。

ですので、もし可能でしたら、このところ、通算して1年までということなのですが、基本的に通算して1年までということにさせていただいて、1年では世の中の製造ラインの変化などで技能移転が追いつかないというような場合には、例えば習得内容を把握するとか、現地法人での活動、労務内容なども確認した上で1年を超えて企業内転勤2号の受け入れを例外的に認めていくといった工夫もしていただければ、企業の競争力強化という観点からは非常に助かるというふうに思っております。

繰り返しですが、これを現地法人で働いている外国人の方の技能移転ではなくて、違う趣旨で使う、例えば、人手不足で使うとか、あるいは移行対象職種になっていないからこの企業内転勤2号で1年以上受け入れたいとか、そういう場合はもちろん使えないように厳しく処置をしていただいても構わないというふうには思っております。

それから、18 ページですが、受入れ機関の人数枠で、優良認定された受入れ機関と監理支援機関については人数枠を増やしていきますということになっています。これについては、我々もそのような形にしていくのがよいのかなというふうには思っているのですが、優良認定の基準がどのようなものなのかということが議論として抜け落ちているのではないかと思います。これは省令の中に書かないからもうこの中では議論しないということなのかと思うのですけれども、とりわけ監理支援機関の優良認定をどういうふうにするのかは、できれば案をお示しいただいたほうがいいのではないのかなと少し思っています。というのも、やはり今日は川さんとかも御指摘されていますが、優良認定されている今の監理団体の数は、ほとんど普通の優良認定されていない機関と数が変わらないというところもありますので、本当に優良なところには優遇措置をしますよという形にして、優良な監理支援機関や受入れ機関になってもらうという、自助努力を促していく設計が必要だと思いますので、そのところはまだ少し議論の中で情報を頂いた方がいいのかなというふうには感じております。

これに関係するんですが、次、23 ページのところ、監理支援機関ではなくて受入れ機関のところの転籍に関するものになるんですけども、受入れ機関の優良認定をして、優良なものに限って転籍などできるようにするというような御提案かと思えます。この際に、優良認定の基準として、例えば、育成就労評価試験の合格率や育成体制、法令遵守状況があるというふうにして書いてあるんですけども、今日山脇さんからもお話しあったとおり、これは試験合格率が非常に高い中で、試験合格率をほとんど満たせばいいというような形にすると、これもまた優良認定されるところがあまりにも増えてしまって、名ばかり優良認定になってしまうという可能性もあるのかなというふうに考えています。このところについては、本日やはりいろいろ議論があった日本語能力試験の合格率を優良認定の考慮に入れることも考えられるのではないかなというふうには感じています。日本語能力については、A1、A2相当が最低限のものとして求められるんですが、実際にはA1、A2を越えて、B1とかB2の日本語能力を身につけてもらうために支援をしている雇用者もいらっしゃいます。

あと、この育成就労外国人が送出機関に手数料を払っていないことを証明するような

制度というのも今後できてくるかと思いますが、そうした手数料を払っていないことが証明されている雇用者などについても優良認定の基準に入れていくとか、あるいは、最低賃金を一定程度超えた賃金を払っているという雇用者についても優良認定していくとか、もう少し優良認定の基準というのを的確にしていって、優良な雇用者を増やしていくというような観点でぜひ運用していただけるといいのかなというふうには感じていません。

それから、28 ページのところの監理支援機関の許可基準のうち、外部監査人のところなんですけれども、私としては、これは高井先生からもお話しあったんですけれども、外部通報窓口としての役割の重要性というようなお話もあり、やはり外部監査人がきちんと外部通報窓口として機能するというのも、人権侵害をなくするためには必要かというふうには思っています。もちろん、育成就労機構がきちんとちゃんとそういったこうした機能を果たしていかななくてはなりません。それから、受入れ機関から見ると、監理支援機関が優良なところなのかどうかというところがいまいちよく分かりにくいと、要するに、監理支援機関の評価制度も余りないというところではありますので、外部監査人の要件ですとか、ホームページで外部監査人の氏名を公開するとかはやはり必要なのかなというふうには感じてはいます。

あと、受入れ機関と密接な関係を有する監理支援機関の役職員が関与できる業務ということで、ここは業務の範囲について言っているんですが、前回の有識者会議でも様々な議論があった中で、やはり協同組合的な機関については受入れ機関と監理支援機関の役職員が兼務するのは一定程度やむを得ない場合があるということで、認められたということなのかなというふうには感じています。ここについては、例えば、外部監査人を複数にすることも考えられるのかなというふうには感じております。

私からは以上です。

○山川座長 どうも先ほどは失礼しました。ありがとうございました。

構成員の皆様から何かございますでしょうか。よろしいでしょうか。

時間の関係もございまして。

○脇坂構成員 すみません、一つ言い忘れたことがあります。

○山川座長 どうぞ。

○脇坂構成員 申し訳ありません。

7 ページの特定技能2号の在留資格を得るためのB1相当の日本語試験の猶予なんですけど、これは富田さんからも御質問あったと思うんですけれども、この施行後一定期間というのがどれぐらいなのかというのが少し気になります。そのほかにも一定期間が明示されていないところがあって、これは省令に書くことはできなくて、その下の法令に記載していくのかと思うんですが、日本語能力については、例えば、特定技能2号は永住権の対象になります。仮に特定技能1号で5年間在留されていた場合は、特定技能2号で5年間在留すれば永住権の申請ができるということになります。仮にこの施行後一定期間が5年とかであれば、日本語能力B1相当を持っていないのに永住権が取得できるとなってしまうように、やはりもう少し政策として担保をやっていった方がいいのかなとは思っています。ここの一定期間というところ、5年を超えるものではないですよ

ねということは一応確認をさせていただきたいと思います。

○**山川座長** ありがとうございます。

まず、構成員の皆様から何かございますか。
どうぞ。

○**富田構成員** 私も転勤2号は、企業が、特に前回の専門家会議で自動車工業会とかのお話を聞いていて、現業の方たちの中から世界中で幹部になっていくような方を育てるために、もう少し柔軟な制度であればいいなと思っていたので、脇坂委員の御意見に賛成です。ちょっと疑問があつて、企業内転勤2号の家族帯同は認められますか。

○**本針政策課長** 法律上、認められておりません。

○**富田構成員** 分かりました。

○**山川座長** 他は何かございますか。

では、事務局から、すみません、時間の関係で、簡潔にお願いします。

○**本針政策課長** ありがとうございます。

いろいろな御指摘を頂きました。簡潔に御説明をさせていただきます。

まず、今5ページの企業内転勤につきましては、いろんな御要望、もともとの技能実習制度が始まる前から受け入れたものをこういう形で残していこうということの中で、企業さんの方で多様なニーズがあることは理解しつつ、先ほど是川先生の御発言の際に御説明させていただきましたけれども、そういう中で、今回通算で1年に限ることで、比較的緩やかな形での受入れをしようとしておりまして、それを広げるということであるとどういう形の要件かということだと思いますが、今回そういう制度設計の前提ではこういう形にさせていただいているということで、検討を深めたいと思います。

それから、18ページ、23ページ、優良要件というものによって人数を変えるとか、そういったもののところを記載させていただきつつ、その優良がどういうものなのかということをお示しできていないというところがございます。一つ、監理支援機関につきましては、これは28ページでございますように、今回、従来の監理団体の要件よりもより厳格なものにしていく、そういう意味では、ベースは上がっていく、許可のところベースが上がっているということになるかとは思っております。その上で、今回このより緩和的な対象となる優良をどういう形のものとして考えているか、これはベースとして、今の技能実習のものをベースとしつつも、考え方としてもう少しお示しできるところがないかどうか、次回に向けて検討、調整させていただければと思っております。

それから、先ほどの7ページでございますけれども、一定期間ということに記載させていただいたところがございます。これは7ページの①②③と書いてあります①のところでございますけれども、まずは技能実習制度は施行から大体3年ぐらいは技能実習生が在留できるようなイメージ感でつくらせていただいております。②の技能実習2号から試験を必ずしも今の状況の中で特定技能に移行するのも、大体イメージ感として一定期間というのは、同じぐらいの期間かなと考えています。その中で、③、これは同じ話ではないですけれども、特定技能の関係は、1号は5年でございます、2号までB1の御準備をしていただくとすると、5年間、公布が仮にこれで省令が出て施行まで2年、そこから施行から3年と見ると、大体公布されたぐらいのときに入ってきた方々

が、施行後3年ぐらいたと5年間のB1の御準備ができるということだとすると、大体目の合わせ方としては、施行後3年のところでという考え方もあるかなとは思いますが、これは別に今決めているわけではございませんけれども、大体順次育成就労制度に技能実習から切り替わる、特定技能の適正化もそういう形で行われるというようなイメージ感の中で、また御意見賜りながらと思っております。

すみません、ちょっと長くなってしまいましたが、以上でございます。

○山川座長 ありがとうございます。

本来でしたら全体として改めて各構成員の皆様に御議論いただく予定であったのですが、すでに時間になっておりまして、また、今日御意見いただかなかった構成員の皆様には、次回御発言いただく予定になっておりますので、それを踏まえて、全体としてまた構成員の皆様から御意見を伺うということによろしいかと思えます。

1点だけ、今日複数の委員の皆様からの関連する検討状況、例えば、転籍の関係のやむを得ない事情とか、そういうことについての検討状況についての説明を希望する御意見がかなりありましたので、可能な限りそれは次回にお願いできればと、私としては思っております。

それでは、本日の議題は以上となりますが、入管庁の杉山次長からの御挨拶がございますが、よろしくお願いいたします。

○杉山次長 出入国在留管理庁の次長の杉山でございます。

本日、冒頭で本来は御挨拶させていただくべきものでありましたが、所用により遅れての参加となりました。有識者の皆様方には、この会議のためにお集まりいただきまして、また御意見いただきまして、大変ありがとうございます。

今日の議論を聞いておりましても、非常にいろんな視点から様々な御指摘を頂いております。ぜひ良い制度にしていきたいと思っておりますので、今後とも引き続き御協力をお願いできればと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○山川座長 よろしくお願いいたします。

それでは、事務局から連絡事項はございますでしょうか。

○堀参事官 次回の日程につきましては、別途お知らせをさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

以上です。

○山川座長 ありがとうございます。

それでは、時間がちょっと過ぎてしまって申し訳ございませんが、ほかにございませうでしたら、以上をもちまして第1回特定技能制度及び育成就労制度の円滑な施行及び運用に向けた有識者懇談会を終了いたします。

大変お疲れさまでした。

—了—