

## 第11回 人への投資ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時： 令和5年4月5日（水）16:00～17:05
2. 場所： 中央合同庁舎第8号館12階1224会議室 ※ZOOMによる開催
3. 出席者：  
（委員） 大槻 奈那（座長）、中室 牧子（座長代理）、菅原 晶子  
（専門委員） 工藤 勇一、鈴木 俊晴、森 朋子、竹内 純子、村上 文洋  
（事務局） 辻次長、岡本次長、黛参事官  
（説明者） （法務省）  
君塚 宏 出入国在留管理庁 在留管理支援部 部長  
（厚生労働省）  
川口 俊徳 参事官（人材開発統括官付海外人材育成担当室長併任）
4. 議題：  
（開会）
  1. 外国人材の受入れ・活躍の促進（フォローアップ）  
（閉会）
5. 議事概要：

○黛参事官 それでは、ちょうどお時間となり、皆様もおそろいとなりましたので、第11回「規制改革推進会議 人への投資ワーキング・グループ」を開催いたします。

委員の皆様におかれましては、御多用中、御出席いただきまして誠にありがとうございます。

初めに、事務局から会議に関する連絡事項を申し上げます。本日はオンライン会議となりますので、画面共有はいたしますが、あらかじめ送付いたしました資料を御準備いただきますようお願いいたします。

会議中は雑音が入らないよう、通常は画面左下のマイクアイコンでミュートにしていたかとともに、発言される際にはミュートを解除して御発言いただき、発言後は速やかにミュートに戻していただくよう、御協力をお願いいたします。

また、本ワーキング・グループでは、後日議事録を公開するとともに、会議終了後、事務局より記者ブリーフィングを行うこととしておりますので、御承知おきください。

続きまして、本日のワーキング・グループの出欠状況について御報告いたします。

ワーキング・グループの構成員につきましては、宇佐川専門委員及び水町専門委員が御欠席でございます。

また本日は、構成員の皆様に加え、竹内専門委員及び村上専門委員が御参加でございます。

それでは、以後の議事進行につきましては、大槻座長にお願いしたいと思います。大槻座長、よろしくお願いいたします。

○大槻座長 ありがとうございました。

皆さん、こんにちは。本日もよろしくお願いいたします。

それでは、議題に入りたいと思います。外国人材の受入れ・活躍の促進について議論ということになります。

本件につきましては、まず、昨年12月に取りまとめられました規制改革推進に関する中間答申に盛り込まれた当面の実施事項に係る対応状況につきまして、法務省及び厚生労働省さんから御説明をいただきたいと思います。

本日の御説明者ですが、法務省出入国在留管理庁在留管理支援部部長でいらっしゃいます君塚宏様、そして、厚生労働省参事官人材開発統括官付外国人材育成担当室の室長併任の川口俊徳様にお越しいただいております。

それでは、20分程度で御説明をお願いいたします。

○法務省（君塚部長） 今御紹介いただきました出入国在留管理庁在留管理支援部部長の君塚と申します。

前回11月に御説明させていただきましたけれども、その後の進展、特に制度見直しの関係について若干のお話ができるかと思えます。ちょっと画面共有をしますのでそのままお待ちください。

○大槻座長 それとも、事務局のほうから共有しますか。大丈夫ですか。

○法務省（君塚部長） では、そうしていただければ。ちょっとお待ちください。

○大槻座長 よろしいですか。

○法務省（君塚部長） はい。

○大槻座長 では、事務局の方。

ありがとうございます。

○法務省（君塚部長） すみません。お手間を取らせます。

○大槻座長 いえいえ、ありがとうございます。

○法務省（君塚部長） では、そこからで結構でございます。

今、この画面のほうに展開していただいているものが特定技能制度の概要でございます。詳細については前回御説明をしているところでございますけれども、この在留者数について1月末現在で13万7000人になっておりますが、2月末で14万6000人余りになっております。もう3月を過ぎておりますので恐らく15万人を超えているのではないかなと見込んでいるところでございます。

次にページをめくっていただいて、有識者会議というところを御覧いただければと思います。技能実習制度と特定技能制度というのが2つ並んでいるわけでございますけれども、いずれの仕組みにつきましても法律の規定によりまして検討の時期に差しかかっていると。この検討条項というのがそれぞれの根拠法といいますか、技能実習制度についてはいわゆる技能実習適正化法でございますけれども、この附則のほうに規定がございますし、特定技能制度についても御案内のとおり平成30年の入管法の改正で実施したわけでございますが、その附則においても同様に検討という条項が盛り込まれているところでございます。コロナ禍の影響のこともございましてその間における入国者数がほとんどいなかったとい

うこともあるものですから検討の開始が若干遅れたということがあるわけでございますけれども、いずれにいたしましてもこの2つの法律の規定による検討時期に差しかかっているということでございまして、これについての根拠法はこの技能実習法ないしは入管法などではありますが、政府全体でこれらの検討を進めていく必要があるわけでございます。

そこで、これは昨年12月ですね。前回の御説明のときにはまだこの有識者会議が始まっていなかったのでありますけれども、昨年12月から内閣官房長官と法務大臣が共同議長を務める、外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議の下にこの有識者会議というものが置かれまして、ここで様々な立場あるいは視点で相当活発な御議論をいただいているところでございます。御関心のある方は入管庁のホームページ等を御参照いただければと思うのですが、相当スピード感を持って、会議が終わればその日の資料をすぐに公表するとか、議事録についてもしかるべく公表をしているということでございますので適宜御参照いただければと思います。

ページをめくっていただいて5ページ目ぐらいになりますかね。事務局の方、すみません。

この開催スケジュールというのを今御覧いただいておりますけれども、既にこれは4回、先月の3月8日に4回目が開催されておまして、また近く有識者会議が予定されているようでございますが、いずれにしましても今年の春、といってももう春が来ているわけですが、すべからく中間取りまとめの報告書というものをこの有識者会議から関係閣僚会議に提出いただくと。それから、秋頃にはこの最終報告書ということで同様にこの関係閣僚会議に提出いただくと。こんな日程感で御議論をいただいておりますし、今、先ほど申し上げたように相当活発な議論を行っているということでございます。

今これから申し上げることは特に資料にはございませんが、この対象分野の追加に関して御要望が今回来ているわけでございますけれども、私どものほうのこの見解、対応方針をこれから口頭で申し述べさせていただければと思います。

特定技能の1号、それから、2号。1号というのは試験の合格のみならず技能実習の2号、3号を無事に終了された後に移行されることもあるわけでございますけれども、最長5年の在留期間となります。特定技能2号というのは先生方御案内のとおり、今2つの分野について認められているということでございます。

ここに書かれているとおりでございまして、特定技能1号はこの12分野でございまして、特定技能2号については現状では建設と造船・船用工業、この2分野において認められています。介護については別途在留資格がございましてこれに移行することは可能となっているわけでございます。

いずれにしましても、この仕組みにつきましてはこの中小・小規模事業者をはじめとした深刻化する人手不足に対応するため、生産性向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野、これは特定産業分野ということで画面に表示いただいているところでございますけれども、この分野において一定

の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるという仕組みであるわけでございます。これまでも若干御説明を申し上げたのでございますけれども、この特定産業分野を追加するに当たってはそれぞれの産業分野を所管する省庁がそれぞれの分野の人手不足状況などに係る客観的な指標といったものを、法務省をはじめとした制度所管省庁に示していただき、その後、制度所管省庁において検討するということになっているわけでございます。したがって、今後追加を希望する省庁からそのような申出があれば私ども制度所管省庁において検討していくということになるわけでございます。

それから、特定技能2号のほうでございます。先ほど出てきた12分野のうちの2つは既に2号があるわけでございますけれども、この対象分野の追加に関しましてはこの特定技能制度が施行されて4年が経過しているわけございまして、先ほど申し上げたとおりもう15万人近くになっています。特定技能1号の在留者数が15万人近くになっているということからも、今後でございますけれども分野所管省庁において現場の意向あるいは業界団体等の意見といったものを踏まえながら、引き続き適切な検討を進めてまいりたいということになっているところでございます。

次に別の議題になりますけれども、定期届出の頻度の見直しに関して御説明をしたいと思っております。資料の6枚目を展開していただけますか。

この定期届出に関することでございますけれども、これはいろいろ定期届出をお願いしているわけですが、やはりこの特定技能外国人、先ほど申したように15万人近いこの人々の外国人の保護を目的として、特定技能の所属機関として実際に雇用をされているところ、雇用主ということになります。これが受入れを適正に行っているかを定期的に確認する必要があるという観点から、この入管法の施行規則において四半期に1度届出を行うものを規定しているところでございまして、その重要性に鑑みまして、この頻度見直しについては慎重な検討が必要ではないかと考えているところでございます。

その上で、この特定技能制度のさらなる活用を図るために、受入れ企業の負担軽減、それから、特定技能外国人の保護を目的とした届出に関する制度の趣旨を両立しなければいけない。そういった両立を目指しまして、引き続き適切な届出制度となるよう努めていきたいということでございます。

これまでの入管庁における取組といたしまして、この書類作成事務などの負担軽減のため届出書様式を簡素化するというところで今御覧いただいているところでございます。それから、届出に関するQ&Aというものを、あるいはこの記載例などを作成の上で私どものホームページに公開をするなどの取組をしてまいりました。

ページをめくっていただいて資料の7枚目になるわけですが、最近も今年の3月になりますが、受入れ・活動状況に関する届出書の様式につきまして、この「報酬の支払い状況」部分を簡素化するというところで公開をしたということでございます。やはりこの15万人の方々の保護ということを前面に立てて、私どもも書類だけではなくて実際に中身に応じて事業所に実際に見に行き行って調査させていただくということもあるものですから、

いきなりその大幅な削減というのは難しいわけでございますけれども、この後申し上げる様々な手続の簡素化、オンライン化というものについては、引き続き所要の検討、それから、実用化というものを図っていきたいということでございます。

それから、もう一つの議題であります申請書類の簡素化、オンライン化ということでございます。

8 ページ目を御覧いただければと思うのですがけれども、申請書類の簡素化につきましては、入管庁と厚労省において前回ですかね、第4回のワーキング・グループにおいても御説明申し上げたのでありますが、同時に2以上、複数の申請をする場合、それから、過去の一定期間に同一の書類を提出している場合にあつては重複する書類の提出を不要とする。あるいは様式の統合や申請書類の押印を原則として不要とするといった取組を進めているところでございます。前回このワーキング・グループで御要望いただいた内容、それから、中間答申を踏まえました現在の取組状況、検討状況をこの機会に御説明させていただこうかと思っております。

まず、この技能実習計画、これはやはり日本で技能実習を進めていただくにはこの計画どおりにその実習が進められている必要がございます、これは基本的に重要なこの書類であるわけでございますけれども、この技能実習計画の認定申請に関するこの書類に関しましては今年の4月1日、つい最近でございますが、この技能実習制度運用要領などを改正いたしまして、これまで55種類あった必要書類を46種類と見直しを行っているところでございます。

具体的には、これまでは技能実習の責任者、あるいは技能実習指導員及び生活指導員については、いわゆる常勤性を確認するために健康保険証などを確認するための書類を求めていましたけれども、これを不要といたしております。

それから、技能実習責任者などにつきまして、これまでは履歴書に関するこの様式を、就任の承諾書、誓約書に関する様式、この2つの様式ですね、これを作成していただいたわけでございますけれども、これは統合しまして重複する記載の削除を行わせていただきました。

それから、次に、技能実習計画の認定申請書自体につきまして、この技能実習生の氏名や国籍などの情報以外の技能実習計画の内容、あるいは入国後講習というのがありますけれども、入国後講習の実習の予定などが全く同じであるという場合の申請につきましては、今回、先生方から御提案いただいたとおり、別途技能実習生一覧というものを、この技能実習生のリストを出していただくことによりまして一部の様式を省略できるようにする方向で今検討を行っているところでございまして、検討が進めましたら速やかにこの省令の改正が必要なのですが、所要の手続を進めていきたいと考えております。

それから、最後になりましたが、この技能実習計画の認定申請手続などのオンライン化につきましては、前回御説明したとおり、令和7年度末までにオンラインで実施できるように、今、その検討作業を引き続き進めているところでございます。ただ、先ほど申し上

げたように、今、技能実習制度、特定技能制度の見直しも同時並行で鋭意進めているところでございまして、そういった制度の在り方そのものについてもこれは当然フォローアップしていく必要があると思っております、いずれにいたしましても必要な作業をこれからも、今回の先般の御提言も踏まえつつ進めていきたいということでございます。

入管庁からの説明は以上となります。ありがとうございました。

○大槻座長 ありがとうございました。

厚労省さんから何か補足とかコメントはございますか。

○厚生労働省（川口参事官） 厚生労働省でございます。

厚生労働省は、この最後の議題でありました技能実習制度を入管庁さんと共管させていただいております。取組内容に関しましては、今、君塚部長から御説明したとおりであります。この技能実習制度は、確かにこの技能実習生の、例えば、認定申請に当たっては、ちゃんとその契約条件が、賃金であったり労働時間がどうか、宿舍の関係がどのぐらい毎月払うということで合意しているか。結構やはり慎重に確認しなければいけないことはあるということではあります、そんな中で申請書類をいかに削るといふか省略できないかということで検討してきたということで今回御説明したとおりということでございます。引き続き、制度見直しの状況も踏まえながらこのさらなる簡素化といったことについても検討してまいりたいと思っております。

以上、補足でございました。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、質疑応答に移りたいと思います。いつものとおり、御意見、御質問がある方はZoomの手を挙げる機能からお願いします。

それでは、どなたからでも結構ですがいかがでしょうか。

では、皆さんから出る前にちょっと細かいところで確認なのですが、最初におっしゃっていただいた2月の数字で2号のほうは1月と変わらず9人ということでよろしいですか。

○法務省（君塚部長） 君塚でございます。

1号については先ほど申し上げたように、正確には14万6002人というのが特定技能1号でございます。特定技能2号は、今は10人でございます。

○大槻座長 10人になりましたか。

○法務省（君塚部長） ええ。これは全て建設関係というふうに承知しております。

○大槻座長 分かりました。ありがとうございます。

皆さん、何かございますでしょうか。

では、追加で教えていただきたいのですが、前回の議論も相当入れていただきましてありがとうございます。まだ有識者会議の中間取りまとめ前ということでございましたので不確実なところも様々あるのかと思うのですが、一つ議論の中で出た点として、今の御説明の中になかったもの、あるいは慎重にというところでそれが含まれているのかもしれま

せんけれども、今後ますます人数が増えてくればくるほどそれを審査する側も相当程度手間、人数がかかることだと思うのですが、例えば、優良な特定技能所属機関の場合には提出の頻度を下げるとか、ほかの省庁の監督試験等でも見られるパターンだと思いますが、そういったことの検討というのは俎上にはのっているのでしょうか。教えていただければと思います。

○法務省（君塚部長） お答え申し上げます。

今御指摘がございました有識者会議でございますけれども、非常に大局的なのか制度そのものをどうしていくかというのが実は大きなテーマでございますが、論点については既にこれはホームページでアップしているわけでございますが、大きく2つ分けて技能実習制度、特定技能制度の制度の趣旨ということで、これはよく国会質疑でも議論されているのですが、あるいはメディアでも報道されているのですが、要はその制度の趣旨と実態が乖離しているのではないかという点です。人材育成を通じて国際貢献という大きな枠組みの中でその制度の在り方というものをどうしていくのか、あるいはそもそも技能実習制度というのは人を育てていく、前回も申し上げた記憶がありますけれども能力を右上がりにしていくのだと。その右上がりをする過程で行われた労働にしっかりその対価を払うことによって適正な処遇をしていくことによって得ることができますよ、あくまでその人材育成なのですよ、国際貢献なのですよというところをどのような維持ができるのかできないのかという議論があると思います。

それから、特定技能については、今は34万という上限があるわけでございますけれども、その見込みの数をどうしていくかという、これは非常にこの特定技能制度ができたときの国会質疑の中でも、この上限というものをどう捉えていくかという議論もあったわけでございますが、この制度の趣旨というのが一つ大きなテーマになっているところでございます。

それから、もう一つはやはり技能実習の関係でどうしてもこの中でいろいろ議論されメディアで取り上げられているのが、いわゆる人権侵害をどう防止していくのか。つい最近も死産となってしまってその後の扱いが死体遺棄になるのかどうかとか、これは最高裁で判決が出たわけでございますけれども、それとはまた、そこから波及した形でなぜその妊婦がそのように隠れて出産するような状況をつくったのか、そのような一つの事件から技能実習生の処遇に関していろいろと議論が及んでいるわけでございますけれども、そういう中でその人権侵害の防止という観点で、例えば、転籍をどうしていくのか、在り方をどうしていくのかとか管理監督の在り方とか支援だとかそういった議論がなされているわけでございますし、あるいは日本語能力をどう義務づけていくのか奨励していくのかという話を中心になっているところでございます。

ただ、そういう中で今、先生がおっしゃったように、受入れ機関の中には問題があるところもあれば非常に熱心にやっているところもあって、あるいは親身になって問題も起こさなくてしっかりやっていただいているところも多いわけでございますが、失踪も確かに

9,000という数を去年1年間で記録しているわけでございますけれども、実際にそれとは別に30何万人の技能実習生が日本で真面目に取り組んでいる実態もあるものですから、そういう実情も御紹介しながら、いわゆる規制の在り方の中の一つとして、今回、こちらのほうで御提言いただいたようなメリハリのある審査の在り方というのも当然、今申し上げた一連の議論の中で、書類の簡素化だとかあるいは在留資格期間の審査の簡素化とか合理化とかというのには当然波及してくると思います。

申し上げたかったのは、有識者会議では、大きな観点で議論されているということであえて御紹介させていただいた次第でございます。

○大槻座長 整理しますと、有識者会議のほうはそういうビッグ・ピクチャーのほうをやっているんで、最後のほうで御説明いただいたように、それとは切り離して、私どもとの議論で前回出たような点での改善を図ってくださっているということでしょうか。その改善の項目の中に、おっしゃっていただいた簡素化とかダブりの重複の解消などは含まれていますけれども、メリハリのついた頻度等に関わるようなところというのはまだだという御回答だったということですか。これからやるということでしょうか。

○法務省（君塚部長） 御説明申し上げます。

まさしくこの監理団体とか登録支援機関とかそういう申請を行っていただく中で関与いただくところがあるわけでございますけれども、厳格化する点と簡素化する点とがあるわけでございます。今御指摘のあった制度の細部に関わることについては、この中間報告書が間もなく提出される見込みでありますので、その後でまた改めてその論点を整理いたしまして、これは有識者会議で御議論いただくことを予定しているところでございます。したがって、まずはその大きなところで、いずれ中間報告が出るわけでございますけれども、その上でこれがある程度まとまった段階でこの手続の在り方だとか、恐らく、そのメリハリというところが大事になってくると思いますけれども、その辺りの審査の在り方については引き続きこの有識者会議で御議論いただくということを予定しているところでございます。

○大槻座長 かしこまりました。

そうすると、8ページ目の最後に書いていただいている「中間答申後の検討状況」ということについての簡素化に触れていただいているものに加えて、今後、メリハリのある審査報告の在り方も検討されるということですのでよろしいですね。

○法務省（君塚部長） その理解で結構でございます。

○大槻座長 分かりました。ありがとうございます。

では、続きまして村上専門委員、お願いします。

○村上専門委員 村上です。ご説明ありがとうございます。

制度が始まって4年たちますが、この間に、申請内容と実態が異なっていたケースは、どのくらいあったか把握されていますでしょうか。実態との乖離がわかった場合、どのようにして発見できたのか。例えば、当事者からの訴えなのか、あるいは内部通報なのか、



国や自治体による調査なのか。分かっている範囲で結構ですので、教えていただけますでしょうか。

○大槻座長 それでは、入管庁さん、お願いします。

○法務省（君塚部長） お答え申し上げますが、非常にこれは難しい質問だというふうに認識をしております。制度の趣旨と現実の乖離の中でどういうことが起きるかということではちょっと思いをいたすと、本人が例えば我慢せざるを得なくなる、あるいは私どものほうに、あるいは技能実習機構なり、あるいは地方自治体のほうに相談をする。例えば、転籍をしたいとかいろいろ申出をしてることがある、あるいはその代わりの中身についても転籍をすれば解決することなのか、それとも、もうこのまま日本にいても難しいことなのか、様々な事象があってそれぞれの対応が考えられるところでございます。

そんな中で一番顕著なのが、先ほど数を申し上げましたけれども、失踪してしまう件数がございます。それが去年は9,000人、その前の年がたしか7,000人ぐらいだったというふうに記憶してございますけれども、これは失踪といっても、要するにその計算の基軸としましては、受入れ機関が技能実習を続けてきたのだけれども続けることが困難となりましたという届出を出していただくわけでございます。私どもは、出国をしていればその出国の事実を把握するわけでございますが、出国をしていないけれども技能実習先からいなくなってしまうというのが、ある意味、その失踪というふうに報道はされるわけでございますけれども、私どもはそういったもので失踪という言葉を使わざるを得ないわけでございますが、多くは別のところで働いておられる可能性が極めて高いものです。私どももそれで情報を得て、これは入管法の法違反ということになるものですから、場合によって私どものほうに摘発という形で連れてきて、それで事情を聞くということをやっているところでございます。

その事情を聞く中でその乖離という一断面として、例えばの話ですけれども、自分がやりたかった実習が受けられないとか、あるいはどうも収入が期待していたより低いとか、実際に日本に来てからうまくいかなかったということを御本人のほうから証言をいただいて、場合によってはそれを基にして調査をする、フォローアップをするということをやっているわけでございます。

したがって、今、先生から御質問があったという乖離があつてどういうぐらいの規模かと言われてしまうと、満足されている方も中にはおられるわけですし、非常に内心に関わるものでございまして、それがいわゆる見える形でとなってくると、今思いつく限りで申し上げますと、やはりその失踪ということに一つ表象されるのではないかなと思う次第でございます。

○村上専門委員 ありがとうございます。

いろいろ要因はあると思いますが、申請段階で約束していた、例えば、給与や住居、日本語教育などが、申請内容どおりに行われているかどうか、確認する方法はあるのでしょうか。もし分かったら教えてください。

○法務省（君塚部長） お答え申し上げます。

先ほど説明が漏れておりましたけれども、当然これは特定技能もそうですし実は技能実習もそうなのですが、やり方がそれぞれ違うのですが、現地に赴くということを大事にしています。その中で実際に彼らが、さっきの書類を数多く出させているということにもつながるのですが、これは別に入り口のための審査のためだけに使っているわけではなくて、今御指摘があったとおり本当にその実習どおりにやっているかどうか、それから、入国する前の約束どおりにちゃんと給料が支払われているかどうか。あるいはその他処遇がちゃんとこの書類のとおりになっているかどうか、要するに形だけ書類を出したわけではないよねということで確認をしているわけでございます。特定技能については入管庁の職員が調査を行っておりますし、それから、技能実習については技能実習機構、これは全国に事務所を設けておりますけれども、それが定期的に監理団体とか実習実施先のほうに赴いて、たまに新聞記事で技能実習生の調査、例えば、妊婦さんの話だとか女性を対象に調査したという記事が出ますが、実はそのテーマで本人から話を聞くということをやっており、また、それとは別に一般の調査としてちゃんと、今申し上げたような書類の中でその計画どおりになっているかどうかとか、それから、処遇がちゃんと行われて給料が支払われているかどうかということも実地検査で行っているところでございます。もしそこでそごが出てくればその中身に応じて行政処分、最悪の場合は取消しだとかということもあり得るわけでございますけれども、そういうところに至らない場合であっても技能実習生から必要に応じて話を聞き、その相談を受けるということもあるわけでございます。そういった形で状況を調査する中で現状把握を行っているということでございます。

○村上専門委員 ありがとうございます。

本人からの訴えが一番実態に即していると思いますが、入管庁に連絡をすると帰国させられてしまうのではないかといった、心理的不安もあると思います。今後の検討の中で、心理的安全性をどう確保するかとか、本人から悩み相談を受けるにはどうしたらいいかといったことも、ぜひ御検討いただけるといいと思います。

私からは以上です。どうもありがとうございました。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして竹内専門委員、お願いします。

○竹内専門委員 御説明いただきましてありがとうございます。竹内と申します。

私は前回のこうしたこれまでの議論に参加させていただいていたわけではないのでちょっと素人めいた質問になったら恐縮なのですが、今後、特定技能1号の在留期間が上限に近づくという方が多く出てくるということになるということから2号の分野追加についての要望が上がっていると理解をしております。特定技能2号の対象分野が増えるということになりますと、それこそ家族の方の帯同なども増えていくといったことになると、こうした今御議論があったようなその制度の話だけにとどまらず、やはり日本語教育ですとか生活支援の充実といったところが非常に求められるといったところ。先ほどもこの間

題というのはやはり国際貢献ですとか人材育成といった意味が非常に強いというお話をいただいて、そういったところに対して家族として来てよかったと思っていただくためにはやはりそうした支援策を充実させていく必要があると思っております。

ちょっと個人的に参加しておりますこの問題の勉強会等でやはり、例えば、浜松市の事例ですとかそういったところを御紹介いただいて、こういったところは本当に地域のネットワーク的なところ、あと、長年のある意味積み重ねといったところが非常に重要になるといったところも認識しておりますので、今ここにお越しをいただいている中央官庁の皆様だけではなくてやはり地方自治体の皆さん等との協力をどう構築しながらこういった日本語教育や生活支援の充実といったところを図っていくかといったところが非常に重要になると思っております。浜松市でも、例えば、リーマンショックのとき等にどうしてもやはり雇用の数を減少させるということになると日本語ができない方からということにどうしてもなりがちであったといったところも伺った。そうすると、我々としてもせっかく投資をして支援してきた人材、育成してきた人材というところをまた改めて失ってしまうということになると思いますので、こうした支援というところとある意味両輪で進めることが非常に重要なと理解しているのですが、ここについての取組の状況ですとか方向性といったところについて御説明をいただければ幸いです。

○大槻座長 では、入管庁さん、お願いします。

○法務省（君塚部長） 御説明申し上げます。

非常に重要かつ大きな取組になってくるわけでございます。浜松市は鈴木市長がこれらの取組を熱心にやられていて、この4月に市長をご退任されると伺いました。

ちょっと話はずれますけれども、今年の1月でしたか、群馬県の大泉町で、久しぶりに対面形式で外国人の集住都市会議というのがございまして、今、20弱ぐらいの自治体が参加されていて、当日は鈴木市長も出てこられましたけれども、その場でいろいろ各自治体が抱えている課題が紹介されました。技能実習生を非常に多く抱えている自治体もございましたし、歴史的というかもともと日系人を抱えている市町村が集まっての集住都市会議だったのですけれども、在留外国人も多様化していく中で、要は、今日も国会質疑でもございましたが、日本に在留を続けて、場合によっては5年、10年、15年そのまま永住を見込まれるという方もおられれば、技能実習、これは最長5年でございますし、そこから特定技能1号に移行しても最長10年ということになるわけでございますが、様々な目的があり、日本に暮らし続ける見込みは人それぞれということ、大変多くの外国人が日本に今住まわれているわけでございますけれども、その中で共通するのはやはり日本語のコミュニケーションということで、実は各自治体の中ではこの相談窓口というものを自治体ごとに設けていて、私どもも実はそれを財政面で支援をするということで、220ぐらいの自治体に対して補助金の形で予算を確保し、それぞれの自治体にまさしく財政的な支援を行っています。やはり大事な日本語の支援、これは相談窓口という点で、例えば、その翻訳、通訳というものをやっていく、それから、日本語教室を設けていくとか様々な取組

を各自治体さんがやられていて、それぞれの自治体さんにおける外国人の在留状況、技能実習生が多いところとか日系人が多いところだとか、あるいは様々な外国人が住んでいるというそれぞれに特徴があるわけでございますけれども、特に日本語を基軸とした様々な取組を今やられています。

これも注目していただきたいのが、この日本語教育の促進を図るための法律が今、文科省と文化庁を主管として提出されているところでございまして、そういった中で日本語の教育というものをさらに推進していく施策も今後出てくると思いますし、もちろん日本語を勉強していただくための環境づくりと同時に我々が多言語で情報発信をしていく、多言語で相談を受けるということもやっているところでございます。

それから、私どもの入管のホームページも実は先月から、自動で機械翻訳ができるようになっていまして生活・就労ガイドブックというのも今は14言語でやっているのですけれども、そこに行き着くためのホームページも多言語になっています。とにかく言葉の問題というのが大きくて、入管庁で相談するのはなかなか敷居が高いというご指摘もあったわけでございますけれども、最近はその支援という観点で気楽に相談をいただける窓口としてFRESCという、これは4省庁8機関が1つに集まったところで対面でも受け付けますし電話でも受け付けるということをやっております。

いずれにしても、コミュニケーションというところをどう解決していくかということで、今、種々の取組を進めているところでございまして、それは特定機能、技能実習に限らず様々な在留資格で来日される方に共通の課題としてこの言葉のコミュニケーションというものをいかに改善していくかという観点で今取組を進めているところでございます。

○大槻座長 竹内さん、よろしいでしょうか。

○竹内専門委員 ありがとうございます。

前向きに捉えていただいているというところで、そうした動きが出てきていることもいろいろなところから聞き及んではいたのですけれども、この問題をぜひ前向きに進めていただきたいということと、日本語教育と併せてやはり今おっしゃった多言語での相談受付といったところの充実、ここが第一歩になるというところでございますので、そこもぜひお願いをしたいと思います。ありがとうございます。

○大槻座長 今の点の関連なのですけれども、先ほども触れていただきましたが、給与についての不満の受皿というところは今どういう支援体制になっているのでしょうか。特にやはりこれだけのインフレで電気料金、その他の上昇が話題になっている中でそういった対応をちゃんとしていただけているのかどうかについてはどういう形でチェックできるのでしょうか。

○法務省（君塚部長） 基本的な点ですけれども、技能実習生も特定技能も雇用契約というのを必ず交わしていただくわけですから、そういった点でちゃんとその雇用契約どおりに払われているかどうか賃金台帳でチェックをするわけでございます。ただ、今の先生の御趣

旨が、要は最近の円安、若干戻りつつありますけれども円安傾向にある中で彼らが求めている賃金は払われているものの、いわゆる円の価値が下がっているのではないかという部分は、これはまさしく実際に不満はあるように聞いておりますし、中にはそれで日本行きを一旦考え直すというそんな報道も目にするところでございます。私どもはどうしてもその条件に合っているかどうかということについてはもちろんフォローはしているのでございますけれども、いわゆる円安のために賃上げというところについてどこまでできるか、なかなかそこには限界があると思っています。

それからもう一つは、これは実際に取り組んでいるところでございますけれども、雇用契約のときに交わした金額より実際は少ないということていろいろ通報なりクレームをいただくのですが、これは日本人ですとすぐ分かるのですが、いわゆる控除ですね。法定控除、法定外控除、様々な控除です。例えば、税金ですとか社会保険料というところの説明が足りないということが原因であるものですから、そこはしっかり日本入国前の説明でそういう賃金の構成ですよ、こういうものが引かれますとか、あるいは法定外控除で様々なものが引かれるということについてもこれはやはり情報提供に努めていく必要があるということでございます。

先ほど私はFRESCの話をいたしましたけれども、そこで相談対応ということも進めておりますし、それから、多言語、14言語で生活・就労ガイドブックという、冒頭にも若干触れさせていただきましたが、そこでもこの労働条件に関する情報提供を行っておりますので、それを読んでおいてねというだけでは不十分だとは思いますが、必要な取組というのは厚労省さんも含めて関係省庁とよく連携しながら、ということでございます。

いずれしても、日本に来てからこんなはずではなかったということがないようにするためにどうすべきか、ということについては引き続き不断の取組を進めていきたいということでございます。

○大槻座長 かしこまりました。

今、円安のことに触れていただきましたが、それ以外にも、インフラ関係も値上がり厳しいですよ。それについて、契約上もちろん仕方がない面があるとしても、例えば、他の従業員の方々は何かのお手当をもらっているのに対してそれがもらえないような状況があるなら、何かの手だてを打っていかないと、せっかく伸びかけたところがまた減少してしまうようなことにもなるかと思っておりますので、こういったところもFRESCを通じてなのか、またはもしその深刻度が拡大するようであれば別の形での支援ということも考えていただければと思った次第です。ありがとうございました。

続きまして、菅原委員、お願いします。

○菅原委員 ありがとうございます。

君塚部長には前回につづき御丁寧の説明いただきましてどうもありがとうございます。

今の賃金の話に関連して。厚生労働省さんのほうに御回答いただいたほうがよいかもしれませんが。教えていただきたいのは、正規と非正規の同一労働同一賃金について数年前

にガイドラインができましたが、特定技能外国人材の雇用契約では同一労働同一賃金は適用されているのでしょうか。

もう一つは、労務管理の問題が大きいと思っております、先ほど説明がございましたようにベトナム人の元技能実習生逆転無罪の事案は残念なことです。例えば、退職と休職の日本語の区別がよく分からなかったとか、あるいは妊娠、出産するときに日本人と同様の休暇取得はもちろんです、出産一時金制度みたいなものを活用できることを知らなかったなど、むしろ労務管理上の問題が大きいと思います。

もう一つは社会統合ですが、今後、特定技能2号を増やしていくのであれば、医療や教育など家族帯同の問題が非常に重要になると思います。御説明では改善のためにサポート体制をつくっているとのことですが、つくっただけでは駄目でそれがプッシュ型で届くような仕組みづくりが必要ですので、ぜひその辺を計画的に進めていただきたいと思っております。

○法務省（君塚部長） お答え申し上げます。

まず、この処遇がどういう形で確保されているかどうかということでございますけれども、これは御案内のとおり、私どもは特定技能制度をつくるときにこれは技能実習と同様に受入れ機関の基準というものを明確に定めていて、まさしくこの報酬額が、日本人が従事する場合の報酬額と同等以上となること、それだけではなく労働者としての社会保険、それから、租税に関する法令の規定を遵守しているということを要件としているわけでございます。それをきちんとその入り口においても書類をチェックしますし、それだけではなくて実態において遵守されているかどうかということもチェックしているところでございます。最近、どこかの報道で見かけましたけれども、日本人の正規、非正規、外国人について同じような形で賃上げをしたという話がニュースになるということは実際にそうではないところがあるのかなと思ったりしたのですけれども、やはり私どもとしては日本人の労働者の報酬額と処遇が一緒かどうかということについては非常に高い関心を持ちながら調査をしているということでございますし、当然この証明書の提出だとか、それから、実地において実際のその帳簿を確認するというをやっているところでございます。

ただ、確かに今、先生のお話があったとおり、それが本当に現実においてワークしているかどうかとか外国人の不満が全くそれで出ていないかというのは、それはなかなかこれだけ数が多くなってくればまたいろいろ出てくると思いますので、そういう意味では私どもの対応は、実は特定技能制度については登録支援機関というところがしっかりフォローするというふうになっているわけでございまして、実際にしっかり対応しているところもあるわけでございますけれども、さらにそれをフォローするという意味で私どもの役割も大事だと思っておりますので今、その見直しを進めているところではあるわけでございますが、それとは別に今の仕組みがしっかりワークするような、私ども自身の体制整備というものも含めて今検討を進めているところでございます。

いずれにしても、適正かつ的確な受入れというものが、私どもがしっかり見ていかなか

ったら崩れてしまうということではいけませんので、そこはしっかり対応してまいりたいと思っております。

○大槻座長 菅原さん、いかがですか。よろしいですか。

○菅原委員 ありがとうございます。

政府がしっかり監督していただく、サポートいただくのも当然ながら、やはり受入れ企業がきちんとその意識を持って、外国人も分け隔てなく対応することが重要と感じております。ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

そのフォローアップなのですけれども、そうすると、給与だけではなく各種手当等も同一でやられているということでもよろしいですか。

○法務省（君塚部長） 全くそのとおりでございます。

○大槻座長 分かりました。

どうぞ。

○法務省（君塚部長） 例えば、年金についても我々は、一定期間納めると老後の年金がもらえるわけです。外国人の場合は必ずしもそうではないというところがございます。ただ、たしかこれは厚労省さんのほうの所管ではありますけれども、何年以内に出国する場合についてはその納めた年金が還付されるという話もあるものですから、そういった辺りもきちんと納めてはいただくのですけれども、還付されるということについてもしっかりと情報提供しながら漏れなくやっただくといいことも含めて同一の手当、あるいは同一の納税とか義務も含めてですが、そういったところで守っていただくように我々もそこはしっかりチェックをしているということでございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

菅原委員の先ほどの点について、厚労省さん、何か補足等はございますでしょうか。

○厚生労働省 私どもといたしましては技能実習制度というところで入管庁さんと共管しているところがございますので、先ほど同一労働同一賃金のお話があったかと思っておりますけれども、こちらにつきましてはいわゆる短時間有期雇用労働法の定めによりまして同様に技能実習生のほうに対しても対応することになっておりますので、その点を今まで以上に周知徹底を図っていきたいと考えているところでございます。

あと、一部その労務管理というお話もありましたけれども、確かにいろいろと、例えば、一部人権侵害等ということもお話を聞いておりますので、その辺も今後ないように引き続き取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

ほかに皆さん、御意見、御質問等ございますでしょうか。

竹内専門委員、お願いします。

○竹内専門委員 すみません、もしお時間があればということで結構なのですが、

やはりこうした問題というのは現場の実態のヒアリングというところが極めて重要なこと。しかも片方に聞くだけではなくて実際に双方に聞く、実際の技能実習生の方にも聞く、受入先の企業の方にも聞く、本当にそこで整合が取れているかという形で両方から聞くということが非常に重要かと思えます。先ほど君塚部長のほうからも現場にできるだけ足を運んで実態の把握に努めているというお話もありましたけれども、本当に件数が多いということになるとさすがにこれも全部というわけにはいかないのだろうなと思う中で、どれぐらいの件数こういった現場のヒアリング等を重ねておられるのかといったところで、そういったヒアリングの中で齟齬が見つけたという件数ですとかそういった定量的な把握をもしされておられたらちょっと教えていただきたいと思ったのですが、いかがでしょうか。

○法務省（君塚部長） よろしいですか。

先ほど申し上げたとおり、技能実習制度では、実習実施機関については大体何年かに一遍行くとか、監理団体については毎年行くとかそういう頻度がございます。

ただ、コロナの関係がこの2年か3年続いたものですから、そのコロナのときになかなか出向くことができずに、例えば、オンラインや電話でのやり取りで済ませるといって、そうせざるを得なかった時期も確かにあったということもエクスキューズさせていただくのですけれども、いずれにしてもそういう調査をした中で実際に悪質で、実際に一番典型的なものとしては実習計画どおりやっていないとかですね。それから、賃金がどうも払われていないとか、あるいは違約金みたいなことで何々失踪したらとかこういうことを起こしたら本国から罰金等とかそういう裏取引といいますか、そういうことが分かって私どもが行政処分をしているケースというのは確かにあるわけがございます。

例えばの話ですけれども、これは技能実習制度の行政処分ということで私どもはお示しをしているのですが、例えば、令和3年においては、これは実習実施者と監理団体を合わせて2万8千件ほどの調査を行っているところでございます。その中で細かいところも含めて見ており、程度の差はあるのですけれども約3割と少しについてここを直してねということで指導しています。悪質なものは指導では済まなくて行政処分という形になって、それは本当に認定の取消しとかになってくるとこれは数十件とかという数になってくるわけがございますけれども、細かなところの指導という点では、先ほど申し上げた調査した中での3割と少しぐらいは指導させていただいているということで、その件数のものについては、コロナを経て今、外国人は再び30数万人の技能実習生が入っていますので全て一回りするには相当労力が必要であるわけがございますが、いろいろ工夫をしながら現場に赴いているということでございます。

もちろん今、先生からお話があった実際にその当事者に話を聞いていただくということについても、それはもちろん私どももやっているわけがございますけれども、様々な方法で実情を把握するということがあり得べしかなくとも思っておるところでございます。

○大槻座長 竹内さん、いかがですか。



○竹内専門委員 ありがとうございます。

コロナという事情もある中で3万数千件をヒアリングしていただいていると。ちょっと全体のボリューム感の中でそれが十分であるのかどうかというところはまたあるのかもしれませんが、リソースの制約がある中で一定程度やっていただいている、一方で問題事例の発掘もしていただいているというところは理解いたしました。できる限り、先ほど申し上げましたとおり双方のヒアリングをしていただくことで、この実際の技能実習生の方であるとか労働者の方の不満の声の埋もれないようにヒアリングがさらに継続していただければと期待をしております。ありがとうございます。

○大槻座長 そうですね。その意味ではこれから最大で倍増するわけですね。そういう中でしっかりリソースを確保して、今までの頻度を上回るような形で密な形でヒアリングとそれから対応を、もちろん特定支援機関等を通じながらということも含めて、ぜひそこは緩めることなく密なフォローアップしてください。これは、悪いことを見つけてくださいということではなくて、フォローアップをして適切な在り方ということを、竹内さんが言ったように適切な対応というのを現場から吸い上げるという意味でぜひそこはしっかりとやっていただければと思います。

ほかにございますか。

○竹内専門委員 1個だけ加えていいですか。

○大槻座長 どうぞ。

○竹内専門委員 ごめんなさい。

コロナで実際に行くことはなかなか難しくなったかと思うのですが、ただ、オンラインでこういうヒアリングをするということができるようになったということはある意味プラスのことかなと思いますので、そのような形を活用してでも、要は直接声を聞ければいいわけですからオンライン化の活用というところも引き続き継続していただくというのも手段の一つかと思うのでぜひよろしく願いいたします。

すみません、ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

ほかにいかがですか。一言おっしゃっておきたい方はいらっしゃいませんか。大丈夫ですか。

では、本日の議論はここまでとしたいと思います。本日も活発な御議論をありがとうございました。

法務省君塚部長及び厚生労働省川口参事官には、御説明及び質疑に御対応いただきまして誠にありがとうございました。

本日議論した特定技能の対象となる分野の追加につきましては、特定技能制度の創設以来深刻化する人手不足の状況を十分に踏まえて、法務省さんにおかれましては分野を所管する省庁とともに早急に検討を進めていただきたいと思います。

そして、特定技能及び技能実習に関わる手続の簡素化につきましてはお進めいただいて

いるということで理解をいたしましたけれども、制度の在り方によって変わる手続については中長期的に検討していく課題としていただく一方で、現状で対応可能な手続については今後も合理化、そして、省力化に向けた見直し、そして、濃淡もつけた形での頻度の見直しなどもできる限り実行されるようお願いをしたいと思います。

それとオンライン化なのですけれども、単に紙の手続がオンラインに置き換わるということだけではなくて、もう御承知のとおりだと思いますが、デジタル自体の強みを生かし、利用者にとって大幅に利便性が向上するような形をお願いしたいと思っております。

これをもちまして本日の議論は全て終了いたしましたので、会議はこれにて終わりしたいと思います。今後の日程につきましては事務局より追って御連絡します。

本日は、お忙しい中御出席ありがとうございました。

委員の皆様方も今日はここで退室、お開きとしたいと思います。ありがとうございました。