

第2回 建設分野の外国人材育成・確保あり方検討会 議事概要

日 時: 令和7年8月7日(木) 15:30~17:30

場 所: 中央合同庁舎第2号館1階国土交通省第1会議室

(事務局及び委員より資料に沿って説明)

(委員からの主な意見は以下の通り)

(1) 外国人材の円滑な受入れ・定着促進に向けた課題整理**■育成就労関係****① 転籍要件(転籍制限期間)**

- 技能取得や安全衛生の観点から転籍制限期間は2年が妥当である。
- 外国人本人の転籍の申し出を受けてから手続きに一定の期間が必要なので、現実的に1年で転籍は難しいと思われる。
- 転籍制限期間を2年と設定するのはやむないが、日本人と同様の待遇にしていこうというメッセージ性は必要。
-

② 転籍要件(待遇向上策)

- 技能実習の優良認定の要件の1つとなっている昇給率を基準とすることを検討してはどうか。
- 建設業は企業規模にばらつきがあるため、昇給率は、固定値ではなく、平均値で示す方が実態に合う。

③ 転籍要件(日本語能力水準)

- 建設業は直接言語でサービスする仕事ではないため、A1で問題ないと思われる。
- 安全衛生の観点から、A2程度の日本語が身につけていないと、転籍は難しいと思う。
- 転籍を防ぐため教育支援を惜しむようなことが起こらないよう、全体の仕組みの設計が必要。
- 教育訓練を雇用者の責任とすると、転籍する可能性のある人材にどれだけ教育の投資ができるかという問題が残る。業界として、日本語、専門的な技能を含む教育の問題を考えなければいけない。

④ 分野別協議会

- JAC((一社)建設技能人材機構)に加入している企業が、分野別協議会にも加入するのは負担が大きいため、片方に入れば良いとする方法は考えられる。
- 所属する組織をJACと分野別協議会の2つに分けるのであれば、支援の差が生じないような仕組みが必要。
- 分野別協議会の設置趣旨を明らかにすべき。

⑤ 上乗せ措置

- 転籍制限期間の2年は、労働基準法上の明示義務にかからないので、何らかの上乗せ措置が必要。

⑥ 受入れ見込数

- 建設投資に対して必要な労働力や日本人労働者の減少数等を踏まえ、適正数を算出する観点も必要。

■特定技能関係**⑦ 在籍型出向**

- 一定のニーズは認められるが、職業安定法における建設業の建付けなど、法制上のハードルは高いと思われる。今すぐ実現すべきものなのか、将来的な導入を見据えて議論すべきなのか、ニーズと法的観点両面から整理が必要。
- 仮に認める場合でも、転籍元・転籍先双方を厚生年金加入企業とするなど、一定の要件を課してはどうか。
- 建設業ではCCUSや建設業許可、JACへの所属など二重三重のチェック体制があるため、その点を制度所管省庁にも説明すべきではないか。

- 親子関係「等」の解釈が重要。建設業界では親子会社間というものはほとんど存在しないので、継続的な取引関係にある協力会社間においても、在籍型出向を認める運用ができないのか。

⑧ 上乗せ措置

- 受入れ人数枠の考え方は育成就労と特定技能で合わせたほうがよい。

⑨ その他

- ルールを守らない事業者への対応として、一定の処分が行われた際に社名を公表し、公表しても従わない場合は新規の受入れを停止させるなど、既に雇用している外国人の在留に影響を与えない選択肢を設けるべきではないか。
- 受入計画の申請事項に登録支援機関を含めるなど、登録支援機関に対しても何らかの抑止力を設けるべきではないか。

■共通

⑩ 地域共生、日本語教育支援

- 育成就労と特定技能1号は家族を帯同しないことが原則になるので、制度に矛盾しないよう支援の対象者を明確化すべき。
- 日本語教育は安全衛生の観点からも必要だと思うが、語学教育は安全衛生経費に含まれておらず、元請が負担する仕組みになっていない。何らかの中小企業をサポートする仕組みがあると良い。
- 日本語教育には相応のコストがかかるため、翻訳技術の活用など工夫を行うべきではないか。
- 国と自治体の連携だけでなく、監理支援機関や登録支援機関も巻き込んだ地域共生の仕組みを構築すべき。

(2) 外国人技術者の確保・定着に向けた課題整理

- 賃金の関係で帰国後に現場労働者になる方は少ないが、現場のマネージャーであれば賃金が高いため、帰国後ゼネコンの現地法人等で働き、日本と現地を行き来するキャリアパスもあり得る。
- 技術・人文知識・国際業務ビザは日本語要件を設けていないが、技術者には一定の日本語水準を求めたい。現地大学に日本語講座を設けるなどの手段が考えられるのではないか。
- 建設現場で外国人労働者が増えるにつれ、言葉が通じる外国人技術者の役割が重要になる。

以上