

外国人材の円滑な受入れ等 に向けた課題整理

令和 7 年 9 月 4 日

国土交通省 不動産・建設経済局 国際市場課

1. 建設分野における外国人材育成・確保 に係る論点

建設分野における外国人材育成・確保に係る論点①

	事項		基本方針（閣議決定） ・省令等	建設分野に おける論点	第1回・第2回検討会における主な意見
育 成 就 労	転籍 制限	転籍制限 期間	1 ～ 2 年の範囲内で分野 別運用方針で設定。 （原則 1 年）	・ 転籍制限を 2 年とすることを 認めるか。	・ 日本人と同様の待遇にしていくというメッセージ性は必要。 ・ 長く働くからこそ育成に責任を持つという考えもある。 ・ 将来的には1年を目指すべきたが、移行期間が必要。 ・ 転籍制限期間と時間をかけ育成したい企業の意向のバランスが重要。 ・ 技能取得や安全衛生の観点から2年が妥当。 ・ 転籍制限期間を企業が外国人に対してきちんと明示する必要がある。
		待遇向上 策（昇給 率等）	1 年超の転籍制限期間を 定めた場合、 <u>転籍の制限 を理由とした昇給等の待 遇向上が必要。</u>	・ 2 年とする場合、 昇給率をどのよ うに設定するか。	・ 技能実習の優良認定の要件の昇給率を基準としてはどうか。 ・ 企業規模にばらつきがあるため、固定値ではなく、平均値で示す方が 実態に合う。
		日本語 水準	A1～A2の範囲内。	・ A1で問題ない か。	・ A1で問題ない。 ・ 安全衛生の観点から、A2程度ないと難しい。
	分野別協議会		受入企業の分野別協議 会への加入義務化。 （代替措置も可）	・ 分野別協議会 への加入義務を 課すか。 ・ 課さない場合、 代替措置をどう するか。	・ 企業の負担軽減のため、JAC又は分野別協議会のみ義務付けてはど うか。 ・ 所属組織を 2 つに分けるのであれば、育成就労外国人に対する支援 の差が生じないよう配慮すべき。 ・ 分野別協議会の設置趣旨を明らかにすべき。
	上乗せ措置		分野別に上乗せ措置を設 定可。	・ 現行の上乗せ 措置も踏まえ、 どのように設定す るか。	・ 現行の技能実習の上乗せ要件を踏襲してはどうか。
	受入れ見込数		<u>（人手不足数）－ （生産性向上+国内人 材確保）</u> を元に分野別で算出	（有識者会議を 踏まえ今後検 討）	・ 建設投資に対して必要な労働力や日本人労働者数減少を踏まえ、 適正数を算出する観点も必要。

建設分野における外国人材育成・確保に係る論点②

	事項	基本方針（閣議決定） ・省令等	建設分野に おける論点	第1回・第2回検討会における主な意見
特定技能	在籍型出向	- 原則不可。 ①②をいずれも満たす場合のみ、分野別に例外的に認める。 ① 親子会社の間等相互に密接に関係する会社間において、一定期間行うことが必要不可欠 ② 雇用安定等への影響などの懸念を払拭するために必要な措置を講じている	在籍型出向を可とするか	- 在籍型出向はスキルアップのため有効。 - 事業者 zu 一定の要件を設ける必要がある。 - CCUSをベースに懸念に応えるべき。 - モデル契約を作成するなど雇用関係は明確化すべき。 - 在籍型出向で学んだ内容を母国で活かすというキャリア形成の視点も重要。 - 法制上のハードルを踏まえ、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整理が必要。 - 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。 - CCUSや建設業許可、JACへの所属等のチェック体制を考慮すべき。 - 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ため、親子関係「等」の解釈が重要。
	上乗せ措置	分野別に上乗せ措置を設定可	現行の上乗せ措置も踏まえ、どのように設定するか	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。
	その他	-	ルールを守らない事業者への対応をどうするか	- 社名公表、新規受入停止などの選択肢を設けるべきではないか。 - 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	中長期的なキャリアパス	-	キャリア育成プランの活用・普及をどのように図るか	- 経験年数による賃金の上昇が見える化することも重要。 - 日本語の教育は特に重要。 - 技能者として腕を磨き、多能工化していきたいニーズがある。
	生活者としての外国人の支援・地域との共生	-	生活者としての外国人の支援や、地域との共生にどのように取り組むか	- 外国人技能者の家族の帯同、生活基盤の整備、地域社会の共生の観点が必要。 - 日本と現地を行き来するキャリアパスもあり得る。 - 技術者には一定の日本語水準を求めたい。 - 建設現場の外国人労働者増加により、外国人技術者の役割が重要になる。

令和7年						
	～7月	8月	9月	10月	11月	12月
建設分野の外国人材育成・確保あり方検討会	6/9 第1回 ・技能者の現状、育成就労制度 ・技能者の中長期的なキャリアパス ・育成就労制度の施行に係る事項 (育成)転籍制限① (特定)在籍型出向① (共通)中長期的なキャリアパス① 生活者としての外国人支援①	8/7 第2回 ・外国人材の円滑な受入、定着促進の課題 ・外国人技術者の確保・定着に当たっての課題 ・有識者会議の状況報告 (育成)転籍制限② 分野別協議会① 上乗せ措置① (特定)在籍型出向② 上乗せ措置① その他① (共通)中長期的なキャリアパス② 生活者としての外国人支援②	9/4 第3回 ・外国人材の円滑な受入等の課題 ・建設分野における外国人共生の取組み ・有識者会議の状況報告 (育成)転籍制限③ 分野別協議会② 上乗せ措置② (特定)在籍型出向③ 上乗せ措置② その他② (共通)中長期的なキャリアパス③ 生活者としての外国人支援③	10/16 (予定) 第4回 ・分野別運用方針の方向性 ・有識者会議の状況報告 ・報告書とりまとめ骨子 (育成)受入れ見込数 (共通)中長期的なキャリアパス④ 生活者としての外国人支援④ その他、残る論点について議論	11/12(予定) 第5回 ・分野別運用方針案の報告	
	2/6 第1回 2/17 第2回 5/20 第3回 6/11 第4回 7/7 第5回 8/4 第6回 ・基本方針 ・受入れ対象分野等について議論		第7回以降 (日程未定) (上乗せ要件、分野ごとの転籍制限期間・待遇向上策、受入れ見込数等について継続的に議論)			分野別運用方針閣議決定

2. 育成就労制度の施行等に伴う事項について (主な論点)

- 基本方針において、1～2年の範囲内で分野別運用方針において設定するものとされている（原則1年）。
- 建設分野において、転籍制限を2年とすることを認めるか。

育成就労法（抜粋）

（第8条の5第1項の認定の基準）

第9条の2 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第8条の5第1項の認定の申請があった場合において、その育成就労計画が次の各号のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

一～三 （略）

四 次のイから八までのいずれにも適合すること。

イ 第8条の5第2項第4号の期間が、**1年以上2年以下の範囲内**で育成就労外国人に従事させる業務の内容等を勘案して**主務省令で定める期間**を超えていること。

ロ・ハ （略）

育成就労法施行規則（案）（抜粋）

（法第9条の2第4号イの主務省令で定める期間）

第26条 法第9条の2第4号イ（法第11条第2項において準用する場合を含む。）の主務省令で定める期間は、個別育成就労産業分野ごとに、**1年以上2年以下の範囲内でそれぞれ当該分野に係る分野別運用方針で定める期間**（当該期間が1年を超える場合において、育成就労実施者の変更を制限する期間を1年とする旨を育成就労計画で定めているときは、1年）とする。

特定技能制度及び育成就労制度の基本方針（抜粋）

転籍制限期間については、1年とすることを目指しつつも、当分の間、育成就労産業分野ごとに、その業務内容等を踏まえて1年から2年までの範囲内で育成就労分野別運用方針において設定するものとする。

＜参考＞

○ 都市部と地方部における離職者率(令和5年)

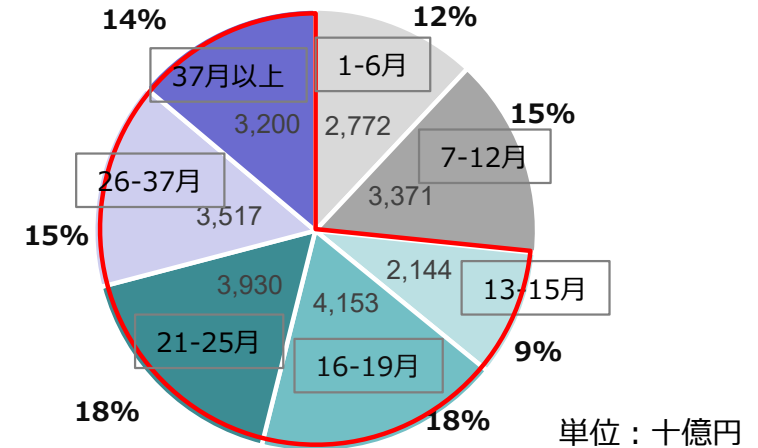
- 建設業においては、地方部における離職者率が都市部より高い傾向。

	計	北海道	東北	関東	北陸	東海	近畿	中国	四国	九州
全産業計	15.4	17.6	17.1	14.4	15.0	15.9	16.2	13.9	17.5	15.2
建設業	10.1	12.1	12.8	9.5	15.3	8.5	5.8	11.0	11.6	14.1

出典：雇用動向調査（厚生労働省）

○ 民間等の受注工事の工期(令和5年度、請負金額ベース)

- 7割以上の受注工事が工期1年超。



出典：「建設工事受注動態統計調査（国土交通省）」

○ 転籍時の初期費用の負担

育成就労法施行規則（案）

（法第九条の二第四号ハの主務省令で定める基準）

第28条

一～五（略）

六 次に掲げる金額を法第八条の五第二項第三号の育成就労実施者に支払うこととしていること

イ 法第八条の五第一項の認定の申請に係る育成就労外国人を育成就労の対象とする直近の育成就労計画が法第八条第一項の認定又は法第九条の三ただし書に該当するものとして法第八条の六第一項の認定を受けたものである場合にあっては、育成就労外国人の取次ぎ及び育成に係る費用として法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める額に次の表の上欄に掲げる法第八条の五第二項第四号の期間の区分に応じ同表の下欄に掲げる比率を乗じて得た額（その額に千円未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）

二年六月以上	二年六月未満	一年六月未満	一年六月未満	法第八条の五第二項第四号の期間
四分之	二分の一	三分の二	六分の五	比率

○ 第1回あり方検討会(6月9日)における主な意見

- 教育の観点から転籍制限期間を考えるべきという点は良いと思うが、基本的な考え方として、日本人と同等にすべきであり、日本人と外国人で処遇を分けるべきではない。
- 日本人と同等の処遇であるべきだが、長く働いてもらえるからこそ責任を持って育成を一生懸命行うという面も一定程度考慮すべきではないか。
- 日本に来る外国人は技能の修得や教育環境、賃金を重視していることが様々な調査で示されており、転籍制限期間と、時間をかけて育成したいという企業の意向をどのようにバランスを取るかが重要。
- 転籍制限期間を設けた際にそれを労働者側に伝える必要がある。仮に2年と設定した場合は処遇改善措置を雇用条件を提示する段階で示すべきであり、その辺りの運用も検討が必要。
- 将来的には転籍制限期間 1 年を目指すべきであるが、現行の技能実習制度では、3 年間在籍するからこそ、顔の見える関係の中で、様々な教育を行い、日常生活の支援をするという面もある。現行の技能実習制度における3年の転籍できない期間が育成就労制度の施行により急に1年に切り替わるとなるとショックが大きいため、そのショックを和らげ、制度を周知させるため、移行期間を置いて円滑に新制度に移行できるようにすべき。
- 転籍を可能とすることで、ある程度ジョブ型労働市場に近づくことを前提とするのであれば、企業側で外国人に定着してもらえる努力をしていた部分と、建設業界として共通の制度作りに取り組むべき部分を上手く分け、制度設計をすることが必要。一生懸命真摯に取り組んでいる企業の負担が多くなってしまわないように留意すべき。

○ 第2回あり方検討会(8月7日)における主な意見

- 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くというメッセージ性は必要。
- 転籍制限期間を企業が外国人に対してきちんと明示する必要がある。

対応の方向（案）

- **転籍制限期間**については、**将来的に 1 年とすることを目指しつつ、2 年と設定してはどうか。**

- 基本方針において、1年超の転籍制限期間を定めた場合、転籍制限を理由とした昇給等の待遇向上が必要とされている。
- 建設分野において、転籍制限期間を2年とする場合、昇給率をどのように設定するか。

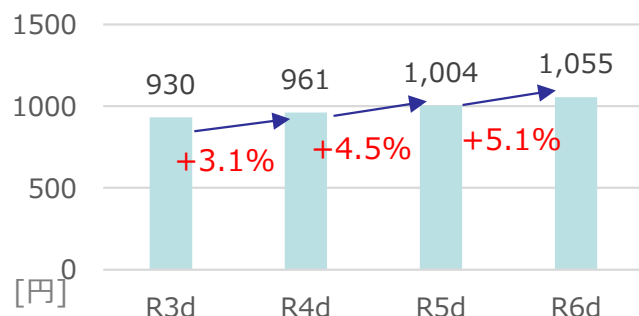
特定技能制度及び育成就労制度の基本方針（抜粋）

1年を超える転籍制限期間を定めた育成就労産業分野において、当該期間を選択した育成就労実施者においては、就労開始から1年を経過した後は**転籍の制限を理由とした昇給その他育成就労産業分野ごとに定める基準を満たす待遇の向上等を図らなければならない。**

<参考>

○ 最低賃金（全国平均）の上昇率

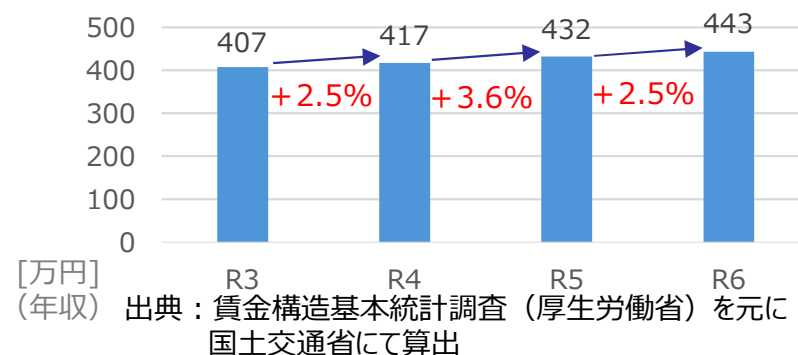
- ・ 令和3～6年度の平均：4.2%



出典：地域別最低賃金の全国一覧（厚生労働省）

○ 建設分野の平均賃金（全国平均）の上昇率

- ・ 令和3～6年の平均：2.9%



○ 建設分野の技能実習生の昇給率

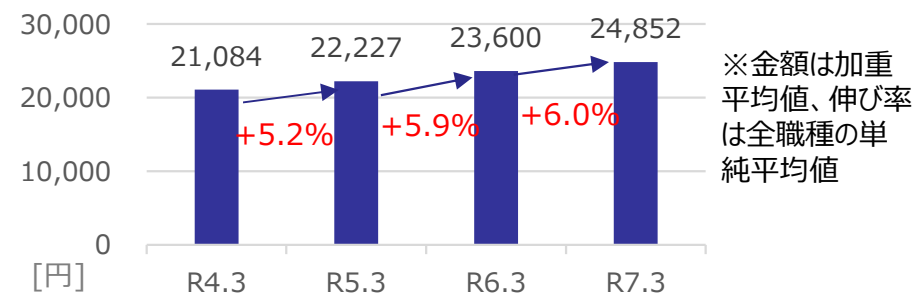
- ・ 令和2～5年の平均：9.2%
- ※建設分野の1号技能実習生が2号技能実習生に上がる際の昇給率

	R2	R3	R4	R5
2号(1年目)	-	165,432	166,780	173,164
1号	149,800	151,510	160,329	-
昇給率		+10.4%	+10.1%	+8.0%

出典：技能実習の状況について（外国人技能実習機構）

○ 公共工事設計労務単価の上昇率

- ・ 令和4～7年の平均：5.7%（全国全職種平均）



出典：公共工事設計労務単価（国土交通省）

○ 第2回あり方検討会(8月7日)における主な意見

- 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。

対応の方向（案）

- 1年超の転籍制限期間を設ける場合には、**建設業の前年の平均賃金の上昇率以上の昇給率**を義務づけることを軸として、分野横断の整理を踏まえ検討することとしてはどうか。

- 基本方針において、転籍する場合に必要な日本語水準はA1～A2の範囲内で定めるものとされている。
- 建設分野において、転籍する場合に必要な日本語水準はA1で問題ないか。

特定技能制度及び育成就労制度の基本方針（抜粋）

また、転籍に当たっては、技能検定基礎級又は相当する育成就労評価試験及び各育成就労産業分野において**日本語教育の参照枠A1相当の水準から「特定技能1号」への在留資格の変更に必要となる水準までの範囲内**で育成就労分野別運用方針において設定する日本語能力の試験に合格していることが求められる。

<参考>

○ 育成就労制度における日本語能力水準



○ 日本語能力の水準

「日本語教育の参照枠」の全体的な尺度（抜粋） 日本語能力の熟達度について6レベルで示したもの		＜参考＞日本語能力試験（JLPT）※	＜参考＞日本語基礎テスト（JFT-Basic）	＜参考＞就労場面での「できることリスト」 【厚労省・外国人就労・定着支援事業】	＜参考＞英検とCEFRとの対応 （英検協会HPより）
言語使用者 熟達した	C2	聞いたり、読んだりしたほぼ全てのものを容易に理解することができる。自然に、流ちょうかつ正確に自己表現ができ、非常に複雑な状況でも細かい意味の違い、区別を表現できる。	—	—	—
	C1	いろいろな種類の高度な内容のかなり長いテキストを理解することができ、含意を把握できる。言葉を探しているという印象を与えずに、流ちょうに、また自然に自己表現ができる。社会的、学問的、職業上の目的に応じた、柔軟な言葉遣いも効果的な言葉遣いができる。	—	—	I級
言語使用者 自立した	B2	自分の専門分野の技術的な議論も含めて、具体的な話題でも抽象的な話題でも複雑なテキストの主要な内容を理解できる。お互いに緊張しないで熟達した日本語話者とやり取りができるくらい流ちょうかつ自然である。	N1	—	I～準I級
	B1	仕事、学校、娯楽でふだん出合うような身近な話題について、共通語による話し方であれば、主要点を理解できる。身近で個人的にも関心のある話題について、単純な方法で結び付けられた、脈絡のあるテキストを作ることができる。	N2	—	準I～2級
	A2	ごく基本的な個人情報や家族情報、買い物、近所、仕事など、直接的関係がある領域に関する、よく使われる文や表現が理解できる。簡単に日常的な範囲なら、身近で日常の事柄についての情報交換に応じることができる。	N3	—	2～準2級
言語使用者 基礎段階の	A1	具体的な欲求を満足させるための、よく使われる日常的表現と基本的な言い回しは理解し、用いることもできる。もし、相手がゆっくり、はっきりと話して、助け船を出してくれるなら簡単なやり取りをすることができる。	N4	合格	顧客等とのやりとり有り 不明なことがあった場合、上司等が助けてくれれば実施可能な業務 レジ打ち等の接客、配達、介護、調理 など 顧客等とのやりとり有り 限定的・定型的なやりとりで実施可能な業務 機械オペレーター顧客が少ない場所で行う商品陳列、キッチン内で行う調理業務 など
	A1	顧客等とのやりとり無し 上司・同僚から簡単な指示を受けて行う単独業務	N5	—	検品・袋詰め・仕分け、農作物収穫、清掃・洗濯 など

各レベルについての説明は、CEFR日本語版（追補版）の訳文を基にし、CEFR補遺版を参考に一部修正を加えた。

※JLPTのN5～N1と日本語教育の参照枠の各レベルとの対応は概ねの目安。詳細は2025年2月下旬公表、同年12月試験結果より通知開始予定

○ 第2回有識者会議(2月17日)抜粋

市川委員（弁護士）

「この **A 1 相当の水準の日本語能力**を持っているということ自体は、**育成就労の在留で必要な条件**とされているので、これに加えて更に上のレベルの特定の技能や日本語能力を有することを条件として転籍を認めるという理由は見当たらないだろうと思っております。」

○ 第2回あり方検討会(8月7日)における主な意見

- 建設業は直接言語でサービスする仕事ではないため、A 1 で問題ないと思われる
- 安全衛生の観点から、A 2 程度の日本語が身についていないと、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。

対応の方向（案）

- 転籍にあたって必要な**日本語要件**については、**日本語能力のA1相当とA2相当の間の一定のレベル**を軸として、分野横断の整理を踏まえ検討することとしてはどうか。

- 育成就労法施行規則により、受入企業には原則として分野別協議会に加入義務を課し、課さない場合には代替措置が必要とされている。
- 建設分野において、分野別協議会への加入義務を課すか。また、課さない場合、代替措置をどのように定めるか。

育成就労法（抜粋）

（認定の基準）

第9条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第8条第1項の認定の申請があった場合（同項の認定を受けようとする育成就労計画が労働者派遣等監理型育成就労を行わせるものである場合を除く。）において、その育成就労計画が次の各号のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

一 （略）

二 従事させる業務、当該業務において要する技能、日本語の能力その他の育成就労の目標及び内容として定める事項が、育成就労の区分に応じて主務省令で定める基準に適合していること。

三～十一 （略）

2 （略）

育成就労法施行規則（案）（抜粋）

（育成就労の目標及び内容の基準）

第13条 （略）

2 法第9条第1項第2号の主務省令で定める基準のうち育成就労の内容に係るものは、次のとおりとする。

一～三 （略）

四 申請者が、従事させる業務において要する技能の属する育成就労産業分野に係る**分野別協議会**に加入していること。ただし、申請者の行わせる育成就労が育成就労産業分野のうち法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める特定の分野に係るものである場合にあっては、当該特定の分野を所管する関係行政機関の長が、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該特定の分野に特有の事情に鑑みて告示で定める**分野別協議会への加入に代わる措置を講じているときは**、この限りでない。

五～九 （略）

＜参考＞

○ 建設分野技能実習に関する事業協議会

- 技能実習法に基づき、制度や情報の周知、法令遵守の啓発等を目的として設置された建設分野の分野別協議会（加入義務なし）。
- 構成員：建設業団体40者、有識者1名、国土交通省国際市場課（事務局）
- オブザーバー：OTIT、JAC、FITS、出入国在留管理庁在留管理課、厚生労働省海外人材育成担当参事官室（令和7年5月現在）
- 開催実績：平成30年3月26日 第1回（外国人技能実習制度の現状・課題等、建設分野における技能実習の実態）
平成31年2月18日 第2回（外国人技能実習制度の現状と課題、新たな在留資格（特定技能）の創設、建設分野技能実習の受入れ基準の見直し）
令和5年3月23日 第3回（協議会設置要綱等の改定、外国人技能実習制度の現状と課題、建設分野特定技能の制度改正等）
平成6年3月27日 第4回（外国人技能実習制度の現状と課題、技能実習制度及び特定技能制度の見直しについて）
平成7年5月28日 第5回（外国人技能実習制度の現状、技能実習制度の見直し及び育成就労制度の概要、その他外国人技能者に係る事項）

○ 第2回あり方検討会(8月7日)における主な意見

- JAC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。

対応の方向（案）

- **JAC所属企業**（特定技能外国人受入企業）においては分野別協議会の**加入を免除し、その他の企業のみ**に新たに分野別協議会への**加入を義務付ける**こととしてはどうか。

- 基本方針において、分野別に上乗せ措置を設定することが可能とされている。
- 建設分野において、現行の上乗せ措置も踏まえ、どのように設定するか。

特定技能制度及び育成就労制度の基本方針（抜粋）

3 特定産業分野又は育成就労産業分野を所管する行政機関による指導の責務

特定産業分野又は育成就労産業分野を所管する行政機関の長は、特定技能分野別運用方針又は育成就労分野別運用方針に基づき、特定技能所属機関又は**育成就労実施者等**に対して**特に課す要件**を設定するほか、分野別の協議会の組織等、各特定産業分野及び育成就労産業分野において特定技能制度及び育成就労制度の適正な運用を図るための取組を推進する。

<参考>

○ 現行の建設分野における上乗せ要件（技能実習）

	技能実習
受入企業に関する基準	・ 建設業法第3条の許可を受けていること ・ 建設キャリアアップシステムに登録していること
処遇に関する基準	・ 技能実習生に対し、 ➢ 日本人と同等以上の報酬を ➢ 安定的に支払うこと（月給制） ・ 技能実習生を建設キャリアアップシステムに登録すること
その他	・ 技能実習生の数が常勤職員の総数を超えないこと（優良実習実施者(※)である場合を除く。） ※ 技能検定等の合格率や相談・支援体制、技能実習生の待遇等につき高い水準を満たすものとして認められた実習実施者。

○ 優良実習実施者の要件（技能実習）

- ・技能等の習得をさせる能力につき高い水準を満たすものとして主務省令で定める基準に適合している実習実施者は、外国人技能実習機構に対し、優良認定を受けるための申請を行うことができる。

＜優良な実習実施者の要件＞

満点150点、いずれも得点が満点の6割以上であれば、優良な実習実施者の基準に適合。

① 技能等の修得等に係る実績（70点）

- ・過去3技能実習事業年度の基礎級、3級、2級程度の技能検定等の合格率 等

② 技能実習を行わせる体制（10点）

- ・直近過去3年以内の技能実習指導員、生活指導員の講習受講歴

③ 技能実習生の待遇（10点）

- ・第1号技能実習生の賃金と最低賃金の比較
- ・技能実習の各段階の賃金の昇給率
- ・技能実習生の住環境の向上に向けた取組

④ 法令違反・問題の発生状況(5点(違反等あれば大幅減点))

- ・直近過去3年以内の改善命令の実績、失踪の割合
- ・直近過去3年以内に実習実施者に責めのある失踪の有無

⑤ 相談・支援体制（45点）

- ・母国語で相談できる相談員の確保
- ・他の機関で実習継続が困難となった技能実習生の受入実績
- ・実習先変更支援サイトへの受入れ可能人数の登録 等

⑥ 地域社会との共生（10点）

- ・技能実習生に対する日本語学習の支援
- ・地域社会との交流を行う機会・日本文化を学ぶ機会の提供

出典：第2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 参考資料1（厚生労働省）

○ 第2回あり方検討会(8月4日)における主な意見

- 現行の技能実習の上乗せ要件を踏襲したかどうか。

対応の方向（案）

- 現行の技能実習の上乗せ措置を踏襲してはどうか。

- 基本方針において、原則不可とされている（分野別に、①親子会社等の相互に密接に関係する会社間、かつ②雇用安定等への懸念を払拭する措置が講じられた場合にのみ、例外的に認める。）。
- 建設分野において、親子会社等の要件を満たした限定的な場合に限り、例外的に在籍型出向を認める措置を講じるか。

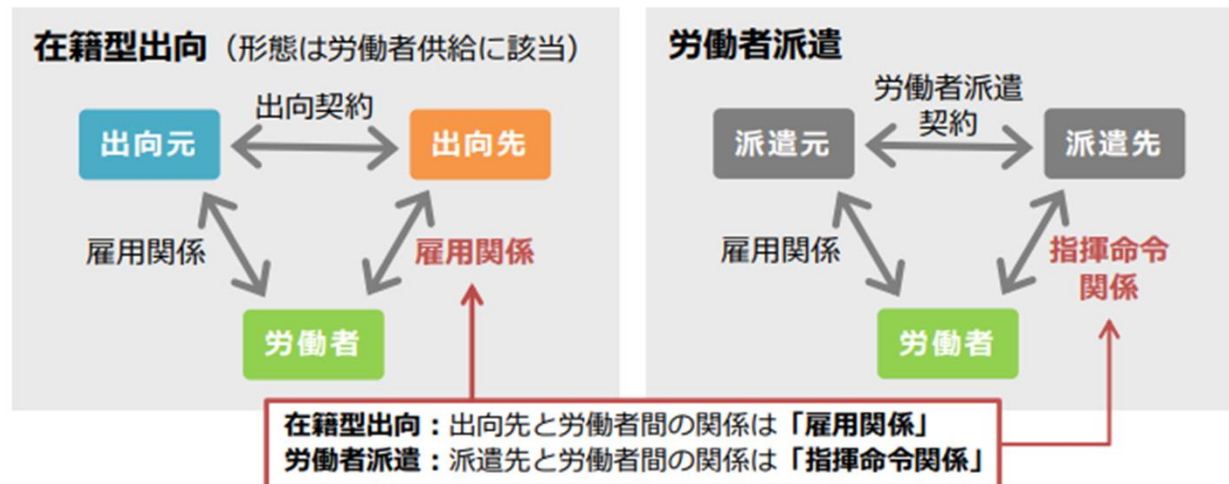
特定技能制度及び育成就労制度の基本方針（抜粋）

原則として外国人が所属する機関は一つに限ることとし、複数の特定技能所属機関との雇用に関する契約は認めない。ただし、特定産業分野に係る業務を行っている場合等であって、特定産業分野に属する技能の向上のために**親子会社の間等相互に密接に関係する特定技能所属機関の間において一定期間在籍型出向を行うことが必要不可欠**であり、かつ、**特定技能外国人の雇用の安定や特定技能外国人への支援に与える影響等に係る懸念を払拭するために必要な措置を講じた**と認められるときに限り、**例外的に複数の特定技能所属機関との雇用に関する契約**（特定技能分野別運用方針において定める特定産業分野の同一の業務区分に属する業務に従事するものに限る。）を**許容すること**とし、その旨を特定技能分野別運用方針に明記することとする。なお、法務省は、不適正な運用実態を把握した場合、速やかに必要な調査等を行い、出入国又は労働に関する不正行為等が確認されたときは、特定技能所属機関等について厳正に処分等を行う。

<参考>

○ 在籍型出向の法的整理

- 在籍型出向とは、出向元企業と出向先企業との間の出向契約によって、労働者が出向元企業と出向先企業の両方と雇用契約を結び、出向先企業に一定期間継続して勤務することをいう。



- 労働者供給は、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させるもの（※）をいい、労働者供給を「業として行う」ことは、職業安定法第44条により禁止されている。 ※労働者派遣法第2条第1号の「労働者派遣」に該当するものを除く。
- 在籍型出向の形態は、労働者供給に該当するが、以下のいずれかの目的があるもの等は、基本的には、「業として行う」ものではないと判断される。
 - ①労働者を離職させるのではなく、関係会社で雇用機会を確保する
 - ②経営指導、技術指導を実施する
 - ③職業能力開発の一環として行う
 - ④企業グループ内の人事交流の一環として行う

出典：在籍型出向「基本がわかる」ハンドブック（第2版）（厚生労働省）
<https://www.mhlw.go.jp/content/000739527.pdf>

○ 第1回有識者会議(2月6日)及び第2回有識者会議(2月17日)抜粋

堀内委員（日本経済団体連合会）（2月6日）

「現在、技能実習制度では、技能習得等の観点から在籍型出向が認められておりまして、新たな育成就労制度でも同様に認められる方向性となっていると理解しております。一方で、特定技能制度におきましては、現在その制度趣旨におきまして育成という要素が限定的ですので、在籍型出向は認められていないという状況かと思います。こうした中で、一部の業界、とりわけ**航空と鉄道分野**ということなんですけれども、特定技能の外国人につきましても短期間の出向を通じたスムーズな教育・研修や新たなスキルの習得といった目的のために在籍型出向を活用したいというニーズがあるところでございます。」

佐久間委員（全国中小企業団体中央会）（2月17日）

「技能実習制度もそうですが、賃金が欲しいがために超過勤務命令の意味も理解しないまま残業したいと申し出てくることが多くあります。**在籍型出向を認めることが母国の外国人の間で拡散すると、そのような外国人が、残業がある企業に行かせてくれと申出をしてくる懸念も生じます。**中小小規模事業者においては、必ずしも関連会社が独立しておらず、同一の事業所内の工場内であっても企業が複数存在していることがあります。そういった企業がこの在籍型出向の趣旨も理解せずに**同一事業所内の複数企業での外国人の流用**ということもしかねません。」

富高委員（日本労働組合総連合会）（2月17日）

「この在籍型出向自体については、先ほど佐久間委員からもありましたけれども、やはり**雇用責任が曖昧になり、労働者保護に欠ける懸念があると思っております。**在籍型出向を認めるとしても、基本方針では明記されておりますけれども、親子会社間であることや、一定期間の在籍型出向を行うことが必要不可欠であること、こうした場合のみ厳に限り、その点をしっかり確認いただいたうえで、適正に制度が運用されることが重要だと思っております。」

○ 第1回あり方検討会(6月9日)における主な意見

- 在籍型出向については、スキルアップのために有効であると思う。様々な現場を経験することでスキルアップ、多能工化につながる。ただし教育面の工夫は検討が必要。
- 在籍型出向を行う事業者に対しては一定程度の要件を設けることが必要。
- CCUSをベースとして懸念に込えていく必要がある。在籍型出向は育成の観点から就業機会の確保のために考えていくものである。
- 建設分野では職務経験についてかなり厳格な定めがあるため、移行要件となる職務経験を積むための機会が必要となる。一方で、コロナ禍で行われた半年間の在籍型出向かそれともより短い出向か、どの程度の流動性を持たせた在籍型出向か想定しておく必要がある。モデル契約を作成するなど雇用関係は明確化すべき。
- 多能工化を進めていく中で、日本で学んだ内容を母国で活かしたいという外国人がいることを踏まえると、在籍型出向により循環型のキャリアを形成できるようになれば良い。

○ 第2回あり方検討会(8月7日)における主な意見

- 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のなか、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。

対応の方向（案）

- 特定技能外国人の**在籍型出向**については、**日本人も含めた建設分野全体における整理を踏まえつつ、引き続き検討すること**としてはどうか。

- 基本方針において、分野別に上乗せ措置を設定することが可能とされている。
- 建設分野において、現行の上乗せ措置も踏まえ、どのように設定するか。

特定技能制度及び育成就労制度の基本方針（抜粋）

3 特定産業分野又は育成就労産業分野を所管する行政機関による指導の責務

特定産業分野又は育成就労産業分野を所管する行政機関の長は、特定技能分野別運用方針又は育成就労分野別運用方針に基づき、**特定技能所属機関**又は育成就労実施者等に対して**特に課す要件**を設定するほか、分野別の協議会の組織等、各特定産業分野及び育成就労産業分野において特定技能制度及び育成就労制度の適正な運用を図るための取組を推進する。

<参考>

○ 現行の建設分野における上乗せ要件（特定技能）

	特定技能
受入企業に関する基準	・ 建設業法第3条の許可を受けていること ・ 建設キャリアアップシステムに登録していること ・ 特定技能外国人受入事業実施法人（（一社）建設技能人材機構）に所属していること ・ 国土交通大臣又は適正就労監理機関（（一財）国際建設技能振興機構）が行う調査又は指導に対し必要な協力を行うこと等
処遇に関する基準	・ 1号特定技能外国人に対し、 ➢ 日本人と同等以上の報酬を ➢ 安定的に支払い（月給制）、 ➢ 技能習熟に応じて昇給を行うこと ・ 1号特定技能外国人に対し、雇用契約締結前に、重要事項を書面にて母国語で説明していること ・ 1号特定技能外国人を建設キャリアアップシステムに登録すること等
その他	・ 1号特定技能外国人の数が常勤職員の数を超えないこと ※ 優良企業に対する特例規定なし

○ 第2回あり方検討会(8月7日)における主な意見

- 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。

対応の方向（案）

- 現行の特定技能の上乗せ措置を踏襲しつつ、**受入枠**については**優良企業に対する特例**を設けてはどうか。

- FITSの巡回指導への協力等のルールを守らない受入企業に対して、どのように対応するか。

技能実習制度及び特定技能制度の上乗せ基準告示（抜粋）

（特定技能雇用契約の相手方となる本邦の公私の機関の基準）

第2条 建設分野に係る特定技能雇用契約及び一号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令第2条第1項第13号及び第2項第7号に規定する告示で定める特定技能雇用契約の相手方となる本邦の公私の機関（以下「特定技能所属機関」という。）の基準は、次の各号に掲げる区分に応じ、それぞれ当該各号に定める基準とする。

一 出入国管理及び難民認定法・・・別表第一の二の表の特定技能の項の下欄第一号に掲げる活動を行おうとする外国人（以下「一号特定技能外国人」という。）と特定技能雇用契約を締結しようとする特定技能所属機関が次のいずれにも該当すること。

イ 一号特定技能外国人の受入れに関する計画（以下「建設特定技能受入計画」という。）について、その内容が適当である旨の国土交通大臣の認定を受けていること。

ロ イの認定を受けた建設特定技能受入計画を適正に実施し、**国土交通大臣又は第7条に規定する適正就労監理機関により、その旨の確認を受けること。**

ハ ロに規定するほか、国土交通省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと。

二 （略）

（認定の取消し）

第8条 国土交通大臣は、次のいずれかに該当するときは、**建設特定技能受入計画の認定を取り消すことができる。**

一 認定受入計画が第3条第3項各号のいずれかに適合しなくなったと認めるとき。

二 **認定受入計画が適正に実施されていないとき。**

三 不正の手段により第2条第1号イ又は第五条第一項の認定を受けたとき。

四 第6条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき。

五 特定技能所属機関から第5条第3項の規定に基づく申請があったとき。

<参考>

○ 第2回あり方検討会(8月4日)における主な意見

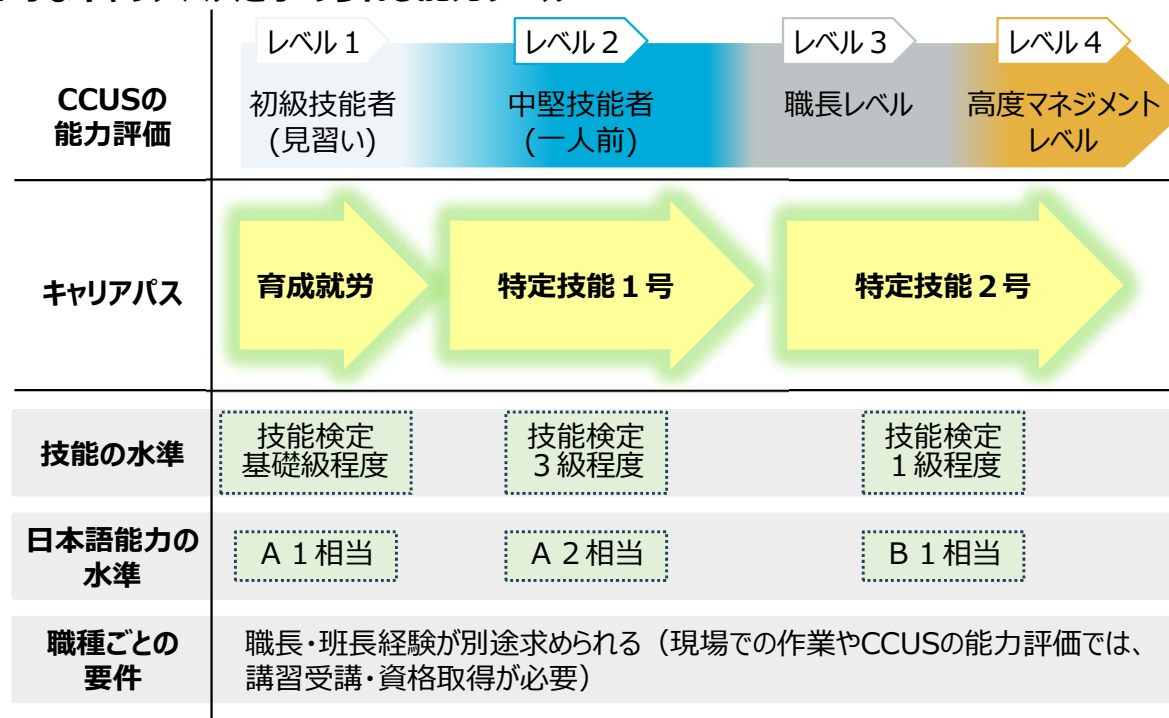
- ルールを守らない事業者への対応として、一定の処分が行われた際に社名を公表し、公表しても従わない場合は新規の受入れを停止させるなど、既に雇用している外国人の在留に影響を与えない選択肢を設けるべきではないか。
- 受入計画申請時の記載事項に登録支援機関を書かせるなどして登録支援機関を把握し、必要な協力を求めるべきではないか。

対応の方向（案）

- **ルールに従わない企業**に対して、受入計画の認定取消し以外にも、**社名の公表や新規の特定技能1号外国人受入停止**などのペナルティを新たに設けてはどうか。
- **登録支援機関名を受入計画の記載事項に追加**し、登録支援機関に対し必要な協力を求めることとしてはどうか。

○ キャリア育成プラン（策定中）の活用・普及をどのように図るか。

○ 外国人材の中長期的なキャリアパスと求められる能力レベル



<参考>

○ 第1回あり方検討会(6月9日)における主な意見

- 資格や経験年数を示すことも重要だが、経験年数による賃金の上昇が見える化することも重要。
- 特定技能1号に上がるハードルが高くなる。その点から日本語の教育は特に重要で、また安全面の教育も重要であり、育成就労外国人に対するサポートもあると良い。
- 日本語の教育は特に重要であるが、企業側で実施することが難しいことも想定されるため、しっかり考えていくことが必要。
- 中長期的なキャリアパスを考えると、外国人技能者の家族の帯同、生活基盤の整備、地域社会の共生の観点が必要。
- 技能者として腕を磨いていきたい、多能工化していきたいといったニーズが根強い。
- 技能者から技術者というキャリアについては、資格とキャリアパスの関係も踏まえながら、制度面を含め継続的な議論が必要。

対応の方向（案）

○ キャリア育成プラン策定のインセンティブの付与等について、JACによる支援も含めて引き続き検討することとしてはどうか。

- 生活者としての外国人の支援や、地域社会との共生にどのように取り組むか。

<参考>

- **外国人材とつくる建設未来賞（国土交通省）**

- ・ 建設企業等による外国人共生の優良事例について表彰を実施。

- (株)兼藤



地元神社の例大祭への参加

- ・ 外国人従業員のボランティア活動、清掃活動への参加
- ・ 祭り等地域行事への参加

- (一財)戸田みらい基金



外国人のための日本語スピーチコンテスト

- ・ 外国人のための日本語スピーチコンテスト
- ・ 無料オンライン日本語講座の提供

- **(一社)建設技能人材機構(JAC)の支援**

- ・ 特定技能外国人に対する「無料日本語講座」や、日本人従業員等への「外国人共生講座」など、外国人共生に向けた取組を実施。

<取組例>

- **無料日本語講座**

- ・ オンライン日本語講座、母国語で学ぶ日本語講座、建設現場で使える日本語等の講座を提供

- **外国人共生講座**

- ・ 日本人従業員等を対象として、異文化理解講座や外国人に伝わるやさしい日本語等の研修を実施



- **第1回あり方検討会(6月9日)における主な意見**

- 日本語の教育は特に重要であるが、企業側で実施することが難しいことも想定されるため、しっかり考えていくことが必要。
- 中長期的なキャリアパスを考えると、外国人技能者の家族の帯同、生活基盤の整備、地域社会の共生の観点が必要。

- **第2回あり方検討会(8月7日)における主な意見**

- 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な。
- 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。

対応の方向（案）

- JACにおいて、**外国人共生に向けた取組の拡充**や、建設業界における**優良事例の横展開**の後押しを検討することとしてどうか。

3. 建設分野における外国人材育成・確保 に係る論点（まとめ）

	事項	基本方針（閣議決定）・省令等	建設分野における論点	対応の方向（案）
育 成 就 労	転籍制限	転籍制限期間	1～2年の範囲内で分野別運用方針で設定。 （原則1年）	・ 2年 ※将来的には1年を目指す
		待遇向上策（昇給率等）	1年超の転籍制限期間を定めた場合、 <u>転籍の制限を理由とした昇給等の待遇向上が必要。</u>	・ 建設業の前年の平均賃金の上昇率以上の昇給率 ※分野横断の整理を踏まえて検討
		日本語水準	A1～A2の範囲内。	・ A1で問題ないか。 ※分野横断の整理を踏まえて検討
	分野別協議会		受入企業の分野別協議会への加入義務化。（代替措置も可）	・ 分野別協議会への加入義務を課すか。 ・ 課さない場合、代替措置をどうするか。 ・ JAC所属企業（特定技能外国人受入企業）は加入を免除 ・ その他企業のみ分野別協議会への加入を義務付け
	上乗せ措置		分野別に上乗せ措置を設定可。	・ 現行の技能実習の上乗せ措置を踏襲 ➢ 受入企業：建設業許可、CCUS登録 ➢ 処遇：月給制、書面交付、CCUS登録 ➢ 受入枠：常勤職員以下（優良企業に緩和措置）等
	受入れ見込数		（人手不足数）－ （生産性向上＋国内人材確保） を元に分野別で算出	（有識者会議を踏まえ今後検討） （有識者会議を踏まえ引き続き検討）

建設分野における外国人材育成・確保に係る論点まとめ②

	事項	基本方針（閣議決定）・省令等	建設分野における論点	対応の方向（案）
特定技能	在籍型 出向	- 原則不可。 ①②をいずれも満たす場合のみ、分野別に例外的に認める。 ① 親子会社の間等相互に密接に関係する会社間において、一定期間行うことが必要不可欠 ② 雇用安定等への影響などの懸念を払拭するために必要な措置を講じている	在籍型出向を可とするか	日本人も含めた建設分野全体における整理を踏まえつつ、引き続き検討
	上乗せ 措置	分野別に上乗せ措置を設定可	現行の上乗せ措置も踏まえ、どのように設定するか	- 現行の特定技能の上乗せ措置を踏襲。ただし、受入枠の緩和措置を導入。 ➢ 受入企業：建設業許可、CCUS登録、FITS巡回指導 ➢ 処遇：月給制、書面交付、CCUS登録 ➢ 受入枠：常勤職員以下（優良企業に緩和措置） 等
	その他	-	ルールを守らない事業者への対応をどうするか	- ルールに従わない企業に対し、受入計画認定取消し以外のペナルティ（社名公表や新規受入停止など）を新設 - 登録支援機関名を受入計画の記載事項に追加
共通	中長期的な キャリアパス	-	キャリア育成プランの活用・普及をどのように図るか	キャリア育成プラン策定のインセンティブの付与等について、JACによる支援も含め引き続き検討
	生活者としての 外国人の支援 ・地域社会での 共生	-	生活者としての外国人の支援や、地域との共生にどのように取り組むか	JACにおいて、外国人共生に向けた取組の拡充や建設業界における優良事例の横展開の後押しを検討