

令和7年度建設分野技能実習制度に関する事業協議会

日 時：令和7年5月28日（水）10:30～12:00

開催方法：オンライン

1. 議題

- （１）外国人技能実習制度の現状
- （２）技能実習制度の見直し及び育成就労制度の概要
- （３）その他外国人技能者に係る事項

2. 議事内容

- （１）各資料について、外国人技能実習機構、出入国在留管理庁、厚生労働省、国土交通省、一般財団法人国際建設技能振興機構より説明。
- （２）説明後の出席者からの主な意見及び質疑応答は以下の通り

〈外国人技能実習制度の現状について〉

○母国語相談の内容の中では、実習先の変更相談が一番多いと説明いただいたが、業務内容に寄るものか、ハラスメント等の人権侵害に関するものなのか、こういった内容が多いのか教えていただきたい。

→（外国人技能実習機構より回答）

- ・感覚的には暴言、暴力等による実習先の変更、いわゆるやむを得ない事情に該当するケースが多い。ただこれに関して調査すると実際は暴言や暴力がなかったというケースもあるので、そういった点も含め、監理団体に相談してもらって調査していただくといった形を取っている。
- ・やむを得ない事情があるのかどうかは監理団体の方でしっかりと確認いただく形になっており、まずは監理団体に相談いただいて、監理団体に判断していただくことが重要だと思っている。

○やむを得ない事情がある場合の転籍における事実関係の確認について、技能実習計画の認定前には雇用条件書の内容を母国語で説明し、認定申請の際には実習生の署名付きで提出することになっているが、業務内容をきちんと説明していたにも関わらず業務の相談をする方が一定程度いるので、実習生の言い分だけでなく実習実施者や監理団体に対してもヒアリングし、公正な指導をしていただきたい。

→（出入国在留管理庁より回答）

- ・やむを得ない事情がある場合の転籍の事実関係の確認については、技能実習生のみでなく双方の意見を聞くことが重要であると認識しており、現状も双方の意見を聞いた上での手続をとっており、今後もそのようにしていく。

○妊娠が発覚した場合について、資料を拝見すると女性に対する留意点を書いているが、男性側に対しても実習実施者が取らなければならない措置等はあるのか。

→（出入国在留管理庁より回答）

- ・建設業では男性が多いと思うが、例えば技能実習生同士のカップルの場合は、パートナーの女性が妊娠したというケースもあると思う。そういった場合、パートナーと話し合い、正しい知識を得た上で監理団体に相談いただければと思う。まずは母体の保護ということで一刻も早く女性側の監理団体に相談いただければと思う。

また、受け入れている技能実習生の男女を問わず、監理団体から実習生に対し、妊娠・出産に対する正しい知識を周知させるよう、よろしくお願いします。

（厚生労働省より回答）

- ・日本人の男性に認められている育休といった権利は当然に技能実習生にも認められるので、そういったご認識をしていただければと思う。

（外国人技能実習機構より回答）

- ・基本的に国内の労働関係の法制度は技能実習生にも同様に適用されるので、日本人と変わらないというのは先ほどの厚生労働省の説明の通り。
- ・妊娠が分かってしまうと帰国させられると思っている技能実習生は結構いて、妊娠したことを監理団体もしくは実習実施者に話せていない方がいるという実情がある。先の相談内容の中にも妊娠を告げたら帰国するようにと言われたケースもあるので、こうした点を監理団体、実習実施者の方に認識いただくことが重要。

〈技能実習制度の見直し及び育成就労制度の概要について〉

○育成就労制度では技能実習制度と同様の上乗せ要件を課すのか。また育成就労制度では協議会の加入が求められるということで、建設分野ではどのように検討されているのかお伺いしたい。

→（国土交通省より回答）

- ・技能実習制度の上乗せ措置をベースに検討していくことになると考えている。
- ・協議会への加入については、全体の方針を踏まえて今後検討していくことになる。

○現在ガラス工事の分野は技能実習制度の対象職種になっておらず、今回の育成就労制度の目的と同じく人手不足の解消を検討していかなければならないが、こういった技能実習制度の対象職種入っていない職種はまず何からやれば良いのか。

→（厚生労働省より回答）

- ・一般論で言えば育成就労制度と特定技能制度は密接に繋がる制度なので、今後は特定技能で認められている分野それにぶら下がる業務区分の中で育成就労はなされていく。スケジュールとしては、今年の12月を目指しているところだが、これで全てが終わるわけではなく、追加があれば毎年議論して閣議決定していくような流れに

なる。国土交通省と調整がついたタイミングでエントリーいただき、有識者会議に諮っていくような形になる。

(国土交通省より回答)

- ・特定技能制度では全ての建設工事が対象になっているが、技能実習制度では一部の職種が対象となっていないため、今後どういった対応が可能か検討したい。具体的には育成就労評価試験を作っていくのか、別の職種での対応が可能か検討することになる。

○送り出し機関が監理団体に対して圧力をかけている事例もある。送り出し機関と監理団体あるいは実習実施者は対等な立場でなければならないので、育成就労施行規則の制定の際にはそのような送り出し機関を排除できるような厳しい制度設計にしていきたい。

→ (厚生労働省より回答)

- ・監理支援機関と実習実施者の関係性については様々な要件を省令で定める予定であり、送り出し機関に対するキックバックを求める等をしないように定めていく。

○現場鉄骨溶接を行っているが、特定技能2号に移行するためには、特定技能1号の5年間で645日就労日数が必要であるところ、大体年間190日くらいの就労で、悪天候の日もあると考えると、645日を確保するためには稼働率を68%ぐらいまで上げていかないといけない。工事の関係上難しいところであるが、緩和等は検討しているのか。

→ (国土交通省より回答)

- ・特定技能2号の在留資格については、建設分野に限らず、熟練した技能が求められており、これは長年の実務経験等により身につけた熟練した技能を指している。例えば、自らの判断により高度に専門的技術的な業務を遂行できる、監督者として業務を統括しつつ熟練した技能で業務を遂行できる、といった技能水準を満たしているかを試験や実務経験で確認している。この全体の方針に基づき、建設分野では職長・班長経験を求めている。溶接は天候の影響を受け特定技能2号に移るのが難しいとのご意見を踏まえ今後どうすべきか検討していきたい。