「外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律施行規則の規定に基づき宿泊分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準案」に関する意見募集に寄せられた主なご意見と考え方

提出件数：計9件

受付番号	主なご意見の概要	観光庁の考え方
1	育成就労制度が、真に「人材育成」と「地域共生」を実現する制度となるためには、制度の理念と現場の実態との乖離を埋める具体的な措置が不可欠です。 以下の点を制度設計に反映いただきたい。 ・外資系企業による施設運営に対する規制の明文化（例：外資比率の上限設定、実質的経営権の国内保持要件） ・補助金支給にあたっての「地域貢献度」や「文化継承の実績」の評価指標化 ・外国人労働者のみで運営される施設に対する、日本語通報窓口の設置義務化と第三者監査の導入 ・風営法違反の未然防止措置の義務化と、違反時の制度利用停止・取消の明確化 ・観光庁・文化庁と連携した「日本的空間」の保全ガイドラインの策定と運用	育成就労制度は、人手が不足している分野において、人材を確保することとと、特定技能1号の技能水準の人材を育成することを目的としております。 いただいたご意見は今後の検討・立案の参考にさせていただき、関係省庁と連携の上、引き続き制度の適正な運用に努めてまいります。
2	第2 条において、育成就労外国人に「接待」を行わせないための措置を求めている点は、外国人保護および制度の適正運用の観点から非常に重要であり支持します。 宿泊業の現場では、風俗営業法上の「接待」と、旅館業における「接客（おもてなし）」の境界線について、事業者のみならずサービスを利用する客（利用者）側の認識も不足している懸念があります。利用者が悪意なく「隣に座っての酌」などを強いることが、結果として事業者を不法就労助長罪などの重大な法令違反に巻き込むリスクがあるため、利用者への啓発が不可欠です。 具体的には、客室のインフォメーションや館内の案内板、チェックイン時の注意事項等において、「当施設では法令遵守のため、特定のスタッフによる接待行為（お酌や長時間の談笑等）は固くお断りしております」といったポリシーを明示することを、国として推奨・指導してください。	いただいたご意見は今後の検討・立案の参考にさせていただき、関係省庁と連携の上、引き続き制度の適正な運用に努めてまいります。
3	技能実習生制度では、海外政府、国際機関、駐日外交団による調査報告書でも調査結果が公表されており、さまざまな課題が指摘されています。 ”今回の改正事項”以外の課題についてもきちんと向き合い、政策及び法的措置を実行されることを要望します。	いただいたご意見は今後の検討・立案の参考にさせていただき、関係省庁と連携の上、引き続き制度の適正な運用に努めてまいります。
4	疑問に思う事がありますので意見を申し上げます 【意見の対象】 宿泊分野における育成就労制度・特定技能制度の運用要件(不法就労防止および安全管理について) 【意見の要旨】 宿泊分野における外国人材の受入れ拡大は、現状の治安維持能力と制度の実効性を鑑みると時期尚早である。「風俗営業は行わない」という建前の一方で、現実には外国人が関与する違法な売春や不法就労が深刻な社会問題となっている。ひとたび宿泊施設という密室で外国人労働者の加害事件が起きた後に警察を呼ぶのでは遅すぎる。その際、この制度を推進した観光庁等の役人の方々は、被害者に対して責任を負えるのか。現場の実態を無視した本案の導入には断固反対する。 【理由と提案】 「建前」と「違法風俗」の実態乖離現在、SNS 等を通じた外国人の違法売春や客引きが激増しており、既存の法規制が追いついていない実態がある。本案では「風俗営業を行わない施設」を条件としているが、宿泊施設を拠点とした「デリバリー型」の違法風俗や、従業員による資格外活動(売春等)を未然に防ぐ具体的な監視・罰則規定が極めて脆弱である。この現状を放置したままの拡大は、宿泊施設を犯罪の温床に変えるリスクが高い。 「事後対応」の限界と行政の責任所在 重大な人身侵害や性犯罪が発生してから警察を呼んでも、被害者の損なわれた尊厳や安全は二度と取り戻せない。「起きた後に警察が対処すればよい」という事後的な制度設計は、行政の無責任な怠慢である。制度の不備によって利用者が犠牲になった場合、認可を与えた官公庁の役人がその全責任を負うという覚悟と補償体系が示されない限り、国民の理解は得られない。 独自の規範による法秩序破壊の懸念 日本の刑法よりも自らの教典や独自の規範を優先させる者が、利用者のプライバシーに直結する宿泊現場に従事することは極めて危険である。採用段階で「日本の法律を絶対とする」ことの厳格な審査と、逸脱の予兆がある者を即座に排除する強固なスクリーニング体制を、行政の責任において義務化すべきである。 【結論】 現実の違法風俗すら取り締まれていない現状で、さらにリスクを拡大させるのはあまりに無責任である。 「事故が起きてからでは遅い」という視点に立ち、実効性のある安全管理と責任所在が明確化されるまで、本案は白紙撤回を含め慎重に再検討されるべきである。	いただいたご意見は今後の検討・立案の参考にさせていただき、関係省庁と連携の上、引き続き制度の適正な運用に努めてまいります。
5	日本国内には労働力を提供できるにもかかわらず、長時間労働、低賃金、過酷な労働条件が原因で就業に踏み切れない人々が多数存在します。 外部労働力の受入れを安易に拡大することは、国家としての持続可能性、治安、社会の安定を損なうリスクが高いと強く警告するとともに、以下を求める。 1. 在留管理制度の厳正な検証と改善を最優先に行うこと 2. 治安面の統計的評価を公表し、客観的なデータに基づいた議論を行うこと 3. 国内労働市場の根本的な改善を政策の最優先事項とすること 4. 自動化・省人化投資を国家戦略として推進すること 5. 社会統合政策の具体的設計と透明性ある説明責任を果たすこと	育成就労制度は、生産性向上や国内人材確保のための取組を行ってもなお人手が不足している分野において、人材を確保することとと、特定技能1号の技能水準の人材を育成することを目的としております。 いただいたご意見は今後の検討・立案の参考にさせていただき、関係省庁と連携の上、引き続き制度の適正な運用に努めてまいります。
6	外国人受入れの拡大、とりわけ家族帯同の拡大には強く反対です。治安悪化や不法滞在の増加、生活ルールの不一致などの問題が既に生じており、国民生活の安全に影響が出ています。 また教育・医療・福祉は既に逼迫しており、これ以上の受入れは社会負担の増大につながります。 人手不足を理由とするのではなく、日本人が働ける環境整備を優先すべきです。 以上の理由から本改正に反対します。	育成就労制度は、生産性向上や国内人材確保のための取組を行ってもなお人手が不足している分野において、人材を確保することとと、特定技能1号の技能水準の人材を育成することを目的としております。 また、育成就労制度においては、家族帯同は認められておりません。 いただいたご意見は今後の検討・立案の参考にさせていただき、関係省庁と連携の上、引き続き制度の適正な運用に努めてまいります。
7	外国人受入れの拡大、とりわけ家族帯同の拡大には強く反対です。 治安悪化や不法滞在、マナー違反等の問題が現実に生じている中で、受入れ拡大を進めることは国民生活の安全を脅かします。 また、教育・医療・福祉は既に限界に近く、これ以上の受入れは現場の逼迫と社会負担の増大を招きます。 そもそも日本は人手不足ではなく、働ける日本人が働きにくい構造の問題です。外国人労働力で補うのではなく、日本人の雇用環境の改善を優先すべきです。 治安・社会負担・国民生活への影響を踏まえ、受入れ拡大ではなく抑制へと方針転換を求めます。	育成就労制度は、生産性向上や国内人材確保のための取組を行ってもなお人手が不足している分野において、人材を確保することとと、特定技能2号の技能水準の人材を育成することを目的としております。 また、育成就労制度においては、家族帯同は認められておりません。 いただいたご意見は今後の検討・立案の参考にさせていただき、関係省庁と連携の上、引き続き制度の適正な運用に努めてまいります。
8	性風俗産業等の治安悪化等、不法外国人民泊問題が悪化しないように、法律の厳格化を行う事が必要	いただいたご意見は今後の検討・立案の参考にさせていただき、関係省庁と連携の上、引き続き制度の適正な運用に努めてまいります。

9	私は、ホテル・旅館業界で働く日本人として、本告示案に強く反対します。 育成就労制度は「技能実習の後継」と位置づけられていますが、実態は外国人労働者の大量受け入れを加速させる制度です。この宿泊分野特化基準は、客室数に対する受け入れ上限の緩和、夜間勤務・接客研修の柔軟化、日本人監督者配置の緩和などを盛り込んでおり、結果として「ホテルで外国人をより多く・より簡単に働かせる」ためのルールにしか見えません。 私は移民（外国から移住してきている人間全てを含む）政策にはもう反対です。日本は少子高齢化で人手不足と言われますが、それは賃金が低い・労働条件が悪い・日本人にとって働きにくい環境が根本原因です。外国人を受け入れる前に、まず日本人が働きやすい環境を整えるべきです。 具体的に問題点を挙げます。 1. 日本人の雇用機会がさらに奪われる ホテル業界はすでに非正規雇用が多く、若者や主婦・シニアが働ける場です。外国人を受け入れやすくすれば、賃金抑制圧力が強まり、日本人の求人が減ります。「日本人優先」の原則が完全に無視されています。 2. 今いる外国人で十分か検証していない すでに在留外国人・技能実習生・特定技能外国人が多数います。まずは「現在の外国人労働者でホテル業界の人手不足が解消できるか」をデータで検証すべきです。検証もせずに新しい受け入れ枠を拡大するのは無責任です。 3. 接客品質・トラブル増加の懸念 宿泊業は「日本のホスピタリティ」が命です。日本語力・文化理解が不十分な外国人労働者が増えれば、クレーム増加、事故、治安問題のリスクが高まります。夜間勤務の緩和は特に危険です。 4.「保護」の名目で実態は緩和 「育成就労外国人の保護」と美しく書かれていますが、実際は受け入れ企業側の負担軽減が主眼です。日本人労働者の保護に関する記述はほぼありません。 提案します。 ・宿泊分野の外国人受け入れを一旦凍結し、まずは「今いる外国人で本当に足りているか」を4年かけて徹底検証してください。 ・日本人雇用を促進するための抜本対策（賃金引き上げ、休暇取得推進、子育て支援、シフト改善など）を優先してください。 ・告示ではなく、まず「日本人働きやすい環境整備計画」を別途策定してから議論を進めてください。 移民（外国から移住してきている人間全てを含む）はもういりません。 日本人が安心して働けるホテル・旅館業界を取り戻すために、本告示案は全面撤回すべきです。 何卒、真剣にご検討いただきますようお願い申し上げます。	育成就労制度は、生産性向上や国内人材確保のための取組を行ってもなお人手が不足している分野において、人材を確保することとと、特定技能1号の技能水準の人材を育成することを目的としております。いただいたご意見は今後の検討・立案の参考にさせていただき、関係省庁と連携の上、引き続き制度の適正な運用に努めてまいります。