

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木材産業分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準案についての意見・情報の募集の結果について

令和8年4月23日
農林水産省
林野庁林政部
木材産業課

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、木材産業分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準案について、令和8年2月18日から令和8年3月19日までの期間、広く国民の皆様から意見・情報を募集するパブリックコメント手続を実施しました。その結果、本件に関して5件の御意見が寄せられました。

お寄せいただいた御意見の概要及びそれに対する考え方を別紙に記載しましたので、お知らせいたします。

御意見をお寄せいただいた皆様方の御協力に深く御礼申し上げますとともに、今後とも農林水産行政の推進に御協力いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

【お問い合わせ先】

農林水産省林野庁林政部
木材産業課生産加工班
代表：03-3502-8111（内線 6102）
直通：03-6744-2292

御意見の概要及び御意見に対する考え方

御意見の概要	御意見に対する考え方
<p>意見 1</p> <p>本改正案には明確かつ断固として反対する。</p> <p>本案は、人手不足を理由に外国人労働者受入れ制度を拡張する方向で制度整備を進めるものであるが、その前提となる国家的課題の整理、治安・社会統合への影響評価、国内労働市場への構造的影響分析が極めて不十分である。拙速な制度拡張は、将来世代に重大な負担を残しかねない。</p> <p>第一に、在留管理および制度運用の実効性に対する国民の信頼は、十分に確立されているとは言い難い。技能実習制度においては、失踪事案や制度逸脱が社会問題化してきた経緯がある。制度の理念と実態の乖離が繰り返し指摘されてきたにもかかわらず、抜本的検証を終えないまま新制度へ移行し、さらに拡張することは、政策責任の所在を曖昧にするものである。制度は拡張よりも先に、検証・総括・改善が必要である。所在不明事案の発生要因、受入れ企業側の管理体制、監督官庁の執行能力、違反時の厳格な措置の実効性について、客観的データに基づく詳細な検証結果を公表すべきである。これなくして制度拡張は正当化されない。</p> <p>第二に、治安および社会秩序への影響評価が不十分である。警察庁統計では、刑法犯検挙人員に占める外国人の割合は全体の一部であるとされている。しかし、問題は単純な割合比較ではない。重要なのは、地域的集中、類型別犯罪の傾向、再犯率、コミュニティとの摩擦、行政コスト増加などの複合的影響である。</p> <p>欧州諸国においては、移民受入れ拡大が社</p>	<p>育成就労制度においては、国内人材確保及び生産性向上の対策を行ってもなお不足する労働力について、外国人材を受け入れる制度となっています。</p> <p>林野庁では、木材産業分野の国内人材確保のための取組として、木材加工流通施設等の整備への支援を通じ、生産性の向上及び労働負荷の軽減を図ってきました。また、外部有識者による安全診断や作業安全に係る研修への支援等を通じて労働安全対策にも取り組んでおり、労働災害発生率は長期的に減少傾向にあるところです。</p> <p>引き続きこのような対策に取り組む一方、それでもなお不足する労働力については、2,200名を上限に育成就労外国人の受入れが可能となっております。</p> <p>なお、上記記載を含め、当該制度の運用に関する方針事項については、分野別運用方針として定めており、制度所管省庁とともに、頂いた御意見も踏まえ、適正な制度運用をまいります。</p>

会統合の遅れと結びつき、治安問題や政治的分断を深刻化させた事例が存在する。日本が同様の道を歩まない保証はどこにもない。社会統合政策、言語教育、生活支援、地域社会との摩擦調整などの包括的設計なくして、単に労働力としての受入れを拡張することは極めて危険である。

第三に、「人手不足」という説明は構造分析を欠いている。人手不足は単純な労働力絶対量の問題ではなく、賃金水準、労働条件、産業構造、生産性投資の遅れと密接に関連する。経済学の基本原理に照らせば、労働供給が不足する場合、賃金上昇によって需給は調整される。しかし、外部労働力の大量流入は、この市場調整機能を弱める可能性がある。賃金上昇圧力を抑制し、結果として国内労働市場改革を遅らせる構造が固定化される危険がある。国内には、非正規就労者、求職活動を行っていない潜在的労働力、就労環境を理由に参入していない層が存在する。労働条件改善、柔軟な勤務体系、訓練支援、再就職支援策を強化すれば、国内人材活用の余地は決して小さくない。

第四に、日本は技術立国でありながら、労働集約型分野における自動化・省人化投資は十分とは言えない。AI、ロボティクス、遠隔操作、スマート運行管理など、投資すべき分野は明確である。短期的労働力補填は、技術革新へのインセンティブを弱める恐れがある。

国家戦略として必要なのは、

- ・生産性向上投資
- ・自動化支援税制
- ・中小企業への設備投資補助
- ・労働移動支援

である。人的補填依存は、構造転換を先送りする政策である。

第五に、国民的合意形成が不十分である。外国人受入れ政策は、単なる労働政策

ではなく、人口政策、社会保障政策、教育政策、安全保障政策と密接に関わる国家戦略である。広範な社会的議論と影響評価なしに拡張することは、民主的正統性を欠く。

行政は、「人手不足」という単一の論点に収斂させるのではなく、

- ・治安への影響
- ・財政コスト
- ・社会統合政策
- ・地方自治体負担
- ・長期人口構造

を包括的に示す責任がある。

結論として、本改正案は、

制度検証の不足

治安・統合リスク評価の不十分さ

労働市場改革の先送り

自動化投資の遅延

国民的合意形成の欠如

という重大な問題を抱えている。

よって本案には強く反対する。

優先すべきは、

在留管理の徹底的検証と厳格化

国内労働市場改革と賃金引上げ

自動化・省人化への国家的投資

社会統合政策の具体的設計と数値目標の明示

である。

拙速な受入れ拡張ではなく、国家の持続可能性を守る政策判断を強く求める。

意見 2

人材不足の解消を目的とした外国人材の受入れ拡大には賛成しますが、現在の日本の労働現場における構造的な問題を解決しないままでは、制度は形骸化し、外国人材の離職や失踪を招くだけであると考えます。外国人材を不足を埋めるための調整弁と捉えるのではなく、日本人と同様に職場を選ぶ権利を持つ労働者として向き合うための、抜本的な環境整備を求めます。

1. 労働条件の底上げなしの受入れ限界について

日本人が離職し、人材確保が困難となっている職種や現場に外国人材をあてがったとしても、労働条件や待遇が改善されない限り、外国人材も同様に離職や転籍を選択するのは明白です。「日本人が逃げ出すような環境でも、外国人なら働いてくれる」という旧来の認識を改め、日本人と外国人を問わず定着を促せるだけの適正な賃金体系と労働負荷の適正化を、制度運用の大前提とすべきです。

2. 魅力ある労働環境（稼げる・守られる・休める）の整備

制度の枠組みを議論する以前に、以下の基本的な労働環境の整備が不十分であると感じます。

- ・産業の収益性向上：低賃金のまま外国人材に依存するのではなく、価格転嫁やデジタルトランスフォーメーション（DX）化を支援し、稼げる産業への転換を促す施策をセットで進めるべきです。

- ・ハラスメントの根絶：パワハラやセクハラが横行する職場では、文化の異なる外国人材とのトラブルは避けられません。より厳格な監視と罰則規定が必要です。

- ・休暇と衛生環境の確保：休みやすい雇用形態や、清潔感のある職場環境（更衣室、トイレ、休憩室等の整備）といった、人間としての尊厳に関わる基本的なインフラ整備を、受入れ企業の認定要件としてより重視すべきです。

結論として、選ばれる日本であり続けるためには、制度の細かなテクニックよりも、まずは働きたいと思える現場を官民挙げて構築することが急務です。労働環境の抜本的な改善を伴わない受入れ拡大は、将来的に日本の国際的な信用を損なうリスクがあることを強く認識して頂きたいです

意見 3

政府が打ち出した「育成就労制度」は、実質的に技能実習制度の延長・拡大にほかなりません。名前を変えただけで、本質は“外国人労働力の恒常的受け入れ”です。これまで技能実習制度は、「国際貢献」という建前のもとで、事実上の低賃金労働力確保策として機能してきました。多くの問題が指摘され、制度の限界は明らかだったはずですが。それにもかかわらず、抜本的に見直すどころか、より長期滞在を可能にし、転籍緩和まで行う。これは事実上の移民政策への転換ではないでしょうか。

さらに看過できないのは、将来的な家族帯同の拡大です。家族帯同が認められれば、それはもはや「就労制度」ではありません。教育、医療、社会保障、治安、地域コミュニティへの影響など、日本社会全体の構造を変える問題です。

にもかかわらず、十分な国民的議論は行われていません。

「人手不足だから仕方ない」という理由で、なし崩し的に移民拡大を進めるのは無責任です。

本来やるべきは、

- ・国内労働者の賃金引き上げ
- ・中小企業の生産性向上支援
- ・自動化・DX への投資
- ・若者が将来に希望を持てる経済環境づくり

ではないでしょうか。

安価な労働力に依存し続ければ、日本人の賃金は上がらず、社会の分断は深まります。問題を先送りしながら、将来世代に負担を押し付ける政策には賛成できません。

これは単なる労働政策ではありません。

日本の将来像を左右する重大な決断です。

拙速な制度拡大に、強く反対します。

<p>意見 4</p> <p>本改正には反対します。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>以上の理由から本改正に反対します。</p>	
<p>意見 5</p> <p>曖昧な部分が放置されています。</p> <p>協議会で決まったことに従わせる構造ですが、協議会は行政機関ではないため、何かあった場合に誰が最終責任を負うのか明確になっていません。外国人が失踪したら誰が責任をとるのですか。労働災害が発生し、障害を負った場合はどうなりますか。労働者として価値がなくなったから帰国してくださいと言って素直に帰国するとは思えません。</p> <p>人手不足対策なのに日本人の人材への対応について何も書かれていません。教育や指導の負担に対してインセンティブがなければ、ただでさえ少ない日本人が離れていきます。これは介護業界で発生している問題であり、木材の分野では発生しないということはありません。</p>	<p>御指摘の分野別協議会に係る記載については、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第 13 条第 2 項第 4 号に基づき分野別協議会への加入が必要となっていることを踏まえ、本告示において分野別協議会に係る基準を定めることにより、制度の適正な運用を確保することとしております。</p> <p>なお、分野別協議会は、分野所管省庁を中心に構成されるものであり、適正な監督・指導が行われる体制となっております。</p> <p>また、林野庁では、木材産業分野の国内人材確保のための取組として、木材加工流通施設等の整備への支援を通じ、生産性の向上及び労働負荷の軽減を図ってきました。また、外部有識者による安全診断や作業安全に係る研修への支援等を通じて労働安全対策にも取り組んでおり、労働災害発生率も長期的に減少傾向にあるところです。</p> <p>このほか、分野別協議会に係る事項に限らず、制度全体の適正な運用についても、制度所管省庁とともに、頂いた御意見も踏まえ、適正な制度運用をしてまいります。</p>

※ このほか、制度の在り方についても幅広く御意見を頂戴しました。本意見公募の対象は、木材産業分野における育成就労制度の運用に当たって、木材産業分野に特有の事情に鑑みて定める基準に関するものであるため、いただいた御意見については、今後の制度運用の参考とさせていただきます。