

「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の規定に基づき林業分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準等案」及び「出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令（平成2年法務省令第16号）の表の法別表第1の2の表の特定技能の項の下欄第1号に掲げる活動の項の下欄第6号並びに特定技能雇用契約及び1号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令（平成31年法務省令第5号）第2条第1項第13号及び第2項第7号の規定に基づき林業分野に特有の事情に鑑みて定める基準の一部を改正する告示案」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
経 営 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」及び「出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令（平成2年法務省令第16号）の表の法別表第1の2の表の特定技能の項の下欄第1号に掲げる活動の項の下欄第6号及び特定技能雇用契約及び1号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令（平成31年法務省令第5号）」の規定に基づき、林業分野に特有の事情に鑑みて定める基準に関する告示案について、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17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。

【お問合せ先】

農林水産省林野庁林政部
経営課林業労働・経営対策室
代表：03-3502-8111（内線 6085）
直通：03-3502-1629

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>日本人がブラック企業や正社員になりにくい悪環境なのにわざわざ外国人を育成する意味がわからない。育成するのであれば受け入れたい企業がその費用を負担すべきで、賛成していない国民の税金から補助金を出すのは筋が通らない。その外国人が逃げたり犯罪を犯しても企業に責任がないのもおかしい。金をもらって不法投棄してるのとなんらかわらない。だったら日本人の育成にもっと手厚くしてくれても良いのでは？職業訓練中の助成金を増やすとか、職種を増やすとか、枠を増やすとか。ハローワークに行ったら失業中のかたはたくさんいます。日本語だって当たり前話せます。外国人受け入れでお金を渡すから質が悪かろうが受け入れる。で、犯罪をする。その逮捕や調査に人員や費用もかかる、無駄な悪循環なんです。被害者も出ればそちらに負担もいきます。あまりにも安易に外国人を信用しすぎ。彼らとは常識が違います。全責任を請け負う覚悟がある企業が自己責任で受け入れるべき。補助金が出なければ、ゴミをお金払ってまで買う人なんかいないでしょう。根本から見直してください。人員不足と言えど、世の中には捨てるほど物が溢れている。介護や保育など大変な職業には日本人への待遇を良くすれば済む話。まずは日本人だけで成り立つようにしてください。質の良い外国人は自力で来て自活できるんですよ。日本人の負担を増やす政策はやめてください。</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>林業においては、「緑の雇用」事業等による国内人材確保や林業機械の導入支援等による生産性向上に加え、林業従事者の所得向上も含めた処遇改善、安全装備・装置の導入や安全作業に関する研修への支援等の労働安全対策にも取り組んでおり、「緑の雇用」事業における新規就業者の定着率は全産業平均よりも高く、労働災害発生率も年々、着実に低下しているところではあります。</p> <p>引き続きこのような対策に取り組む一方、それでも不足する労働力について、令和10年までに500名を上限として、育成就労外国人材の受入れを可能としています。</p> <p>上記については、分野別運用方針において、受入見込み数を算出しているところであり、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>
<p>本改正案には断固として反対します。まず前提として、政府が示す「人手不足」の根拠を精査する必要があります。日本の雇用環境や人口動態を無批判に受け入れる政策は、構造的な社会問題の先送りにつながります。賃金水準と労働条件の改善、国内労働力への投資、そして技術革新の促進が行われていないにもかかわらず、外国人労働者の受入れ拡大を最優先することは、政策として重大な欠陥を抱えています。</p> <p>1. 犯罪統計と在留外国人の増加</p> <p>最新の警察庁の参議院内閣委員会での答弁によれば、外国人の犯罪率は日本人の約1.72倍との報告がなされています。これは短期滞在者を除いた在留外国人の検挙数を基準とした比較ですが、警察側自らがこうした数値を示している事実がある点は注視すべきです。もちろん、統計の解釈には注意が必要ですが、この数字が国会という公式の場で言及されたという事実は、議論すべき根拠として扱うべきものです。多くの国民が治安への不安を抱えている背景には、こうしたデータが存在していることが一因です。また、出入国在留管理庁（法務省外局）の統計資料でも、在留外国人の総数は過去最高水準に達しています。日本に住む外国人の数は約370万人規模に拡大しているとの報告もあります（法務省「令和7年度在留外国人に対する基礎調査等」資料）※公開データの一部に基づく概算。社会の安全と秩序は、国家存立の基盤です。犯罪率を含む統計データは国全体の政策の正当性を検証するうえで必要不可欠であり、現在のように治安面のインパクト評価を十分に示さないまま受入れを拡大することは極めて不適切です。</p> <p>2. 日本人の労働市場と人手不足問題の本質</p> <p>政府が「人手不足」を理由にする政策は、国内労働市場の現実を正確に捉えていないものです。例えば、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。こうした潜在労働力を活用するための改革こそが優先されるべきです。経済学的にも、賃金が上昇すれば労働供給は増加するという基本原理があり、これを無視したまま外部労働力を大量に導入する政策は、国内労働者の交渉力を低下させ、労働市場の歪みを助長する恐れがあります。さらに、日本は世界有数の技術立国であり、自動化・AI・ロボティクスへの国家的投資が必要な段階にあります。交通・物流・製造といった産業分野で生産性向上を加速させることこそが、中長期的な人手不足解消の鍵です。したがって、本改正案は人手不足という名目に安易に依存しており、国内産業の構造的改革という本質的課題への取り組みを放棄していると評価せざるを得ません。</p> <p>3. 在留管理制度の信頼性と社会統合</p> <p>在留管理制度そのものへの信頼が揺らいでいる現状で、拙速に制度を拡張することは国民の不信感を増幅させる結果になります。所在不明者や逸脱事案、不適切な在留資格運用の問題は、複数回にわたって報道・指摘されており、これらの問題が十分に解消されていない段階で制度拡大を進めるべきではありません。また、受入れ拡大に伴う社会統合政策の具体的設計が欠如している点も重大な問題です。生活支援、言語教育、地域社会との摩擦調整などの包括的施策が不十分なまま、労働力としての受入れだけを拡大することは、日本社会の安定と調和を損ねるリスクがあります。</p> <p>4. 在留制度の設計と政策の一貫性</p> <p>出入国在留管理庁の政策や制度設計では、外国人との共生や支援策が掲げられている一方で、受入れ拡大と統合支援のバランスが明確に示されていない点が問題です。制度の透明性と説明責任が果たされないまま、法令や基準の改正が進められることに強い懸念を抱きます。この点に関しては、政府が包括的な影響評価を公表し、データと根拠に基づいた国民的議論を促進する義務があると考えます。</p> <p>結論（強く反対）</p> <p>以上の理由から、私は本改正案に断固反対します。具体的には以下を求めます：</p> <p>在留管理制度の厳正な検証と改善を最優先に行うこと、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、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、自動化・省人化投資を国家戦略として推進すること、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</p> <p>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します。</p>	<p>本改正案には明確かつ断固として反対する。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な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がたい。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。欧州諸国においては、移民受入れ拡大が社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デザインなくして、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。</p> <p>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、非正規就業者、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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

<p>本告示案及び省令改正案は、林業分野における人手不足を理由として、外国人労働者の受入れを拡大・恒常化させるものであるが、この方向性には強く反対する。そもそも、日本の林業が人手不足に陥っている最大の原因は、賃金水準の低さ、作業の危険性、長時間労働、社会的評価の低さといった構造的問題を長年放置してきた行政と業界の責任にある。山林での伐採作業は命に直結する重労働でありながら、安定した収入も得にくく、技能の継承も進まない。その結果、日本人の若者が就業を敬遠するのは当然である。このような根本原因を改善せず、「人が足りないから外国人を入れる」という発想は、問題解決ではなく単なる逃避である。</p> <p>行政自らが、林業を「日本人が働き続けられない産業」にしておきながら、その穴埋めを外国人労働者で行うのは、極めて無責任であり、国の産業政策としても失格である。本来取るべき政策は、外国人労働者の制度拡張ではなく、日本人が働ける産業に林業を立て直すことである。具体的には、賃金水準の引き上げ、労災対策の強化、機械化・安全装備の公的支援、山間部の住環境整備、若年層への職業教育の充実など、やるべきことはいくらかでもある。これらを怠ったまま外国人労働者を導入するのは、産業の体質改善を放棄したも同然である。さらに、本告示案では「林業分野に特有の事情に鑑みて」外国人の就労条件を整備するとしているが、これは裏を返せば「日本人には敬遠される過酷な条件を、外国人なら受け入れるだろう」という発想に基づいていると受け取られても仕方がない。危険で、賃金が安く、労働条件が厳しい現場だからこそ、本来はより慎重な雇用政策が必要であるにもかかわらず、安価な労働力の確保を優先する姿勢は、労働者保護の観点からも問題が大きい。また、外国人労働者を大量に受け入れることで、地域社会への影響も無視できない。林業は多くの場合、人口減少が進む山間部や過疎地域で行われている。そこに、言語・文化・生活習慣の異なる外国人労働者を急激に増やせば、医療、教育、行政サービス、防災、治安、地域コミュニティの維持など、さまざまな分野で負担が増すことになる。受入れ側の自治体や住民が十分な準備もなく、その負担を背負わされる構造は極めて不公平である。さらに懸念されるのは、制度の名目が「育成就労」や「特定技能」であっても、実態としては低賃金・長時間労働の固定化装置になりかねない点である。日本語能力が十分でない外国人労働者は、労働条件について交渉することも困難であり、不当な扱いを受けても声を上げにくい。その結果、林業分野全体の賃金水準が引き下げられ、日本人労働者の参入がますます困難になるという悪循環が生じる。このような政策は、日本人労働者にとっても、外国人労働者にとっても不幸である。日本人には「お前たちが働かないから外国人を使う」と突きつけ、外国人には「日本人がやりたがらない仕事をやらせる」という構図を押し付けている。これは労働政策ではなく、責任転嫁である。また、林業は単なる労働分野ではなく、日本の国土保全、防災、水源涵養、景観形成に直結する重要な基幹産業である。その担い手を、短期滞在を前提とした外国人労働者に依存することは、長期的な国益の観点から見ても極めて危険である。森林管理には長期的な視点と地域への定着が不可欠であり、短期的な労働力補充で代替できるものではない。にもかかわらず、本告示案は「人が足りない」という一点のみを理由に、外国人受入れを拡大する内容となっている。これは、林業を持続可能な産業として再建する意志が行政に存在しないことの表れであり、極めて情けない姿勢である。まずやるべきことは、日本人が林業を職業として選べる条件を整えることである。安全で、生活が成り立ち、誇りを持てる仕事にしない限り、外国人労働者を何人入れようが、問題は解決しない。むしろ、外国人労働者への依存を強めることで、賃金改善や労働環境改善の動機が失われ、日本人離れがさらに進むだけである。本告示案及び省令改正案は、林業の衰退を止める政策ではなく、衰退を前提とした延命策にすぎない。国が率先して「林業は日本人が担う産業ではない」と宣言しているに等しく、そのような姿勢は到底容認できない。以上の理由から、本告示案及び関連する省令改正案については撤回または大幅な見直しを求める。外国人労働者の制度整備を先行させるのではなく、日本人労働者の確保と育成を最優先とする政策転換こそが必要である。「人手不足だから外国人を入れる」という安易な発想を続ける限り、日本の林業は再生しない。行政には、逃げの政策ではなく、真正面から産業再建に取り組む姿勢を強く求める。</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>林業においては、「緑の雇用」事業等による国内人材確保や林業機械の導入支援等による生産性向上に加え、林業従事者の給与も含めた処遇改善や安全装備や講習への支援等の労働安全対策にも取り組んでおり、「緑の雇用」事業における新規就業者の定着率は全産業平均よりも高く、労働災害発生率も年々、着実に低下しているところです。</p> <p>引き続きこのような対策に取り組む一方、それでも不足する労働力について、500名を上限として、育成就労外国人材の受入れを可能としています。</p> <p>上記については、分野別運用方針において、受入見込み数を算出しているところであり、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>
<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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>	
<p>本改正には反対します。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。</p>	
<p>本制度の拡大には反対です。人手不足の解決を外国人労働者の受け入れで補うのではなく、まず日本人労働者の賃金・労働環境の改善を優先すべきです。安易な受け入れ拡大は、低賃金の固定化、労働市場の歪み、社会保障負担の増加を招く懸念があります。また、生活支援・教育・医療・行政コストなど受け入れに伴う社会的コストの試算が不十分です。まずは国内人材の活用と出生率向上に向けた政策を優先すべきと考えます。</p>	
<p>第1条（育成就労の内容の基準）について：断固反対</p> <ul style="list-style-type: none">・育林や素材生産に関する講習の実施を義務付けているが、これは外国人による労働力の代替を国が公認し、定着させるための仕組みであり、断固反対する。・多額の公費やリソースを外国人の教育に投じるのではなく、国内の若年層が林業に定着するための労働環境改善と直接的な賃金補填に全力を挙げるべきである。・講習によって一定の技能を与え、転籍（職場移動）まで可能にする仕組みは、実質的な移民の自由な労働市場を形成するものであり、到底容認できない。 <p>第2条（育成就労を行わせる体制の基準）について：反対</p> <ul style="list-style-type: none">・分野別協議会への参加や行政の調査への協力を条件としているが、これは「管理さえすれば受け入れてもよい」という誤った前提に基づいた規定である。・どれほど厳格な監視体制を敷いたとしても、外国人労働者の流入は日本の治安や社会資本に不可避なコストを強いるものであり、管理体制の整備をもって受け入れの免罪符とすべきではない。・特に指導員の資格要件に経過措置を設け、基準を緩和してまで受け入れを継続しようとする姿勢は、人材育成という建前が形骸化している証拠であり、直ちに制度自体を撤回すべきである。 <p>第3条（育成就労外国人の数）について：断固反対</p> <ul style="list-style-type: none">・常勤職員の総数を超えない範囲で受け入れを認める規定は、職場の半数を外国人が占めることを許容するものであり、事実上の移民政策に他ならない。・このような大幅な受け入れ枠の設定は、日本人の雇用機会を奪うだけでなく、林業現場における日本の伝統的な技術や文化の継承を断絶させる。・日本の国土の根幹である森林管理を外国人に委ねることは国家安全保障上のリスクであり、受け入れ人数枠は「ゼロ」を基本とすべきである。 <p>告示案の全体および趣旨について：反対</p> <ul style="list-style-type: none">・本告示案の根底にある人材の「確保」という目的は、安価な労働力を海外に求めることで国内の構造改革を先送りにするものである。・林業の再生は、外国人に頼るのではなく、高性能林業機械の導入支援や、日本人労働者が誇りを持って働ける処遇の実現によってのみ達成されるべきである。・育成就労から特定技能、そして永住へと繋がる道筋を固定化する本制度は、日本の国体を変質させる移民政策であり、本告示案を含む制度運用の全てに反対する。	

<p>これまで外国人労働者の失踪や犯罪が起きていたのに、十分な対策がないまま受け入れ拡大を進めることに反対。円安の影響で、今後はより貧しい国からの受け入れが増え、文化・宗教・価値観の違いから住民との摩擦や治安悪化が懸念される。</p> <p>一部の国では感染症の割合が高く、日本が治療費を負担する可能性や、性犯罪、その際の感染・トラブルへの対応が不十分であることを問題視している。</p> <p>「多文化共生」が実質的に外国人コミュニティの増加にしかならず、行政や警察も十分に対応できていない。自治体によって母国の親族への健康保険適用や日本の生活保護費よりも高い生活費の支給、生活必需品の補助などをしており、不公平感がある。</p> <p>また雇った場合に補助金が出ることも日本人にも活用していただきたい。</p> <p>経営者は安い賃金で働く労働者がほしただけであったり</p> <p>応募者が中高年だと雇用を嫌がる場合もあり本当に人手不足なのか疑問がある。</p> <p>外国人雇用のため日本人が人員削減されているケースが増えてきている。</p> <p>最初から外国人ありきではなく福利厚生・社内体質など見直すべきことがある。</p> <p>経産省は AI による省人化で人手不足が解消されると示しているため、受け入れ拡大よりも日本人雇用のインセンティブを与えたり、省人化への移行計画（ロードマップ）が必要だと思う。</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>林業においては、「緑の雇用」事業等による国内人材確保や林業機械の導入支援等による生産性向上に加え、林業従事者の給与も含めた処遇改善や安全装備や講習への支援等の労働安全対策にも取り組んでおり、「緑の雇用」事業における新規就業者の定着率は全産業平均よりも高く、労働災害発生率も年々、着実に低下しているところです。</p> <p>引き続きこのような対策に取り組む一方、それでも不足する労働力について、500名を上限として、育成就労外国人材の受入れを可能としています。</p> <p>上記については、分野別運用方針において、受入見込み数を算出しているところであり、制度所管省庁とともに、頂いた御意見も踏まえ、適正な制度運用をしてまいります。</p>
<p>貴省が公表された「2040年の就業構造推計（改訂版）」を踏まえ、外国人労働者受け入れ政策との整合性について意見を申し上げます。</p> <p>同推計では、生成AI・ロボット技術の進展により、人口減少下でも深刻な人手不足は生じないとされています。一方、現行政策では依然として労働力不足を前提とした外国人労働者受け入れが進められています。</p> <p>技術革新を前提とした成長シナリオを実現するためにも、労働供給政策が省人化投資を阻害していないか、政策全体の再整理が必要ではないでしょうか。</p>	<p>林業においては、林業機械の導入支援等による生産性の向上や省力化に取り組んでいるところであり、これに国内人材確保の取組を加えてもなお不足する労働力について、令和10年までに500名を上限として、育成就労外国人材の受入れを可能としています。</p> <p>なお、経済産業省による「2040年の就業構造推計（改訂版）」（暫定版）においても、農林水産業における現場人材は大きく不足することになっており、当庁としては、様々な手段を講じて林業労働力を確保していくことは重要と考えております。</p>
<p>表向きは育成ですが、実際は人手不足を埋めるための外国人労働力の補充制度ですよね。</p> <p>林業は日本でもトップレベルで死亡率の高い職業ですが、言語が完全に通じない可能性のある外国人に適切な指示ができるのですか。</p> <p>文化が違う場所で暮らしてきた人たちが日本の自然や林業のルールを適切に理解せず、自国のルールで業務を行い、労働災害が発生したら、その後の医療費などは社会保険から出されるのではないですか。</p> <p>国は労働者が欲しくて呼び寄せるわけですから、労働できなくなったら強制帰国させてくれるのですよね。</p> <p>日本の社会保障で生活を支えるつもりですか。社会保障は長年収めてきた日本人のためのものです。</p> <p>技能実習制度でも問題になっていますが、法律は存在していても実際に守られているかを常時監視する仕組みは弱いまです。</p> <p>失踪したら事業者が罰を受ける仕組みがありません。事業者に対する罰を追記してください。</p> <p>「人数制限」について、外国人を採用当時は法の定める人数の上限まで採用したとして、その後日本人の退職者が出た場合、上限の違反が発生しますが、減った日本人の人数分外国人労働者を解雇してくれるのですか。</p> <p>この人数制限は守れない可能性が高い内容なのに残すということは、日本人の雇用保護という建前のためだけの存在で、後々削除を前提としているとしか考えられません。もしくは代表者が日本人であれば制限なしにする想定でしょうか。</p>	<p>育成就労制度においては、日本の林業経営体での就業を通じ、特定技能1号レベルの技能と日本語能力を育成するものとなっています。</p> <p>日本の林業における労働災害発生率の高さは認識しており、言葉の壁等を踏まえた労働安全対策を講じることは重要であると考えています。そのため、本パブリックコメントにおいて示した告示における上乗せの要件や、指導に当たって必要な教材の整備など、必要な取組を進めているところです。</p> <p>人数制限の具体の運用については、外国人育成就労機構において適切に対処されるものと認識しています。</p>
<p>本改正案について、林業分野の人手不足への対応という趣旨は理解するが、治安の確保および日本人住民、とりわけ過疎地域・山間部に居住する地方住民の安全と生活環境の保護を最優先に検討すべきであり、現行制度のまま外国人労働者の受入れを拡大することには強く反対する。</p> <p>警察庁の統計によれば、来日外国人による刑法犯の検挙件数は近年減少傾向にあるものの、依然として窃盗犯が多数を占め、地域住民の体感治安に大きな影響を与えている。また、不法残留者数は出入国在留管理庁の公表値でも依然として数万人規模で存在しており、制度上の管理が完全とは言えない状況である。</p> <p>林業の現場は都市部と異なり、警察・消防・医療機関までの距離が遠く、緊急時の対応力が低い地域が多い。総務省の統計でも過疎地域では人口減少と高齢化が著しく、地域の防犯力や相互監視機能が弱まっていることが指摘されている。このような地域に新たに外部から多数の労働者を受け入れることは、地域社会に過度な負担を与える可能性が高い。</p> <p>さらに林業は労働災害の発生率が全産業の中でも高い分野であり、厚生労働省の労働災害統計でも死亡災害率は製造業等と比較して高水準にある。言語の違いによる安全教育不足は重大事故につながり、救急医療体制の脆弱な地域では住民医療にも影響を及ぼしかねない。</p> <p>また、山林は人目につきにくく監督が困難であるため、失踪や不法滞在の温床となるおそれがある。技能実習制度においても毎年数千人規模の失踪者が発生してきた経緯があり、同様の問題が生じる懸念は否定できない。</p> <p>日本人の雇用面においても、低賃金労働力の供給は賃金上昇を抑制し、若年層の林業離れをさらに進める可能性がある。地域産業の持続性を考えれば、日本人就労者の確保と待遇改善を優先すべきである。</p> <p>以上を踏まえ、少なくとも以下の条件が満たされない限り、受入れ拡大は認めるべきではない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域住民への事前説明および同意の取得 ・失踪および不法滞在防止のための厳格な管理体制 ・警察・医療・消防等の体制強化 ・日本人雇用を優先する仕組みの導入 ・重大事故発生時の責任体制の明確化 ・生活指導および地域適応支援の義務化 ・受入人数の上限設定と段階的導入 <p>地方の安全と生活環境は一度損なわれれば回復が極めて困難である。したがって、日本人住民の安全・安心を最優先とした制度設計が十分に担保されない限り、本改正には反対する。</p>	<p>林業においては、林業従事者の確保・育成・定着が重要であると考えており、「緑の雇用」事業等による国内人材確保や林業機械の導入支援等による生産性向上に加え、林業従事者の処遇改善にも取り組んでおり、引き続きこのような対策に取り組みながら、林業従事者の労働環境の改善を進めてまいります。</p> <p>一方、それでも不足する労働力について、令和10年までに500名を上限として育成就労外国人材の受入れを可能としています。</p> <p>また、日本の林業における労働災害発生率の高さは認識しており、言葉の壁等を踏まえた労働安全対策を講じることは重要であると考えています。そのため、本パブリックコメントにおいて示した告示における上乗せの要件にあるとおり、受入れ事業者の責任の下、作業地ごとの緊急連絡体制の構築を義務付けることに加え、指導に当たって必要な教材の整備など、必要な取組を進めているところです。</p> <p>頂いた御意見も踏まえ、制度所管省庁とともに、適正な制度運用をしてまいります。</p>
<p>・林業における労働災害の発生率（千人あたりの死傷者数等）は、他産業に比べ10倍以上高いため、追加的な安全確保措置を受入れ団体に求める必要があるのではないのでしょうか。特に伐採作業だけに限らず、林道の運転、急峻な林内での調査等も育成就労指導員の支援が必要ではないのでしょうか。</p> <p>・安全確保の観点から、他産業より、潤滑なコミュニケーションが必要と考えられるところ、育成就労外国人の言語要件だけでなく、受入れ団体の言語要件（例として、英語で最低限のコミュニケーションが取れる人物を配置すること等）を設ける必要があるのではないのでしょうか。</p>	<p>日本の林業における労働災害発生率の高さは認識しており、言葉の壁等を踏まえた労働安全対策を講じることは重要であると考えています。そのため、本パブリックコメントにおいて示した告示における上乗せの要件にあるとおり、受入れ事業者の責任の下、作業地ごとの緊急連絡体制の構築を義務付けることに加え、指導に当たって必要な教材の整備など、必要な取組を進めているところです。</p>

	<p>頂いた御意見も踏まえ、制度所管省庁とともに、適正な制度運用をしてまいります。</p>
<p>本制度において、育成就労外国人の受入れ上限を「常勤職員数を超えない」としている点については、実質的に最大で半数を外国人が占めることを許容するものであり、制限としては不十分であると考えます。</p> <p>私は介護現場で外国人職員と共に働いた経験がありますが、言語や文化の違いにより、利用者や家族の細かな心情を汲み取ることが難しい場面を多く見てきました。特に家族は、介護疲れや罪悪感など複雑な感情を抱えており、それらを理解した支援には高いコミュニケーション能力が求められます。</p> <p>林業においても、安全管理やチームワーク、暗黙の危険察知など、日本語能力や文化理解が重要となる場面は多く、単に人数要件のみで受入れを拡大することには懸念があります。</p> <p>また、林業は地域に根ざした産業であり、親の仕事を引き継ぎたい、地域を守りたいと考える日本人が担い手となってきた分野でもあります。少子高齢化が進む中においても、こうした志を持つ人材は今後も一定数存在すると考えられます。そのような日本人の就労機会が、外国人材の受入れ拡大によって失われることのないよう、慎重な制度設計が必要です。</p> <p>さらに、今後拡大が見込まれる外国人就労においても、同様に適正な運用がなされているかをチェックする第三者的な監査・評価機能の構築が必要であると考えます。</p> <p>人材不足への対応として外国人材の活用は一定の理解ができますが、それが日本人の雇用機会や賃金水準の維持・向上を阻害することのないよう、慎重な制度設計と運用を求めます。量の確保ではなく、質の担保を重視すべきです。</p>	<p>日本の林業における労働災害発生率の高さは認識しており、適切な労働安全対策を講じることは重要であると考えています。そういった観点から受入れ人数について、制度全体で条件に更に上乗せする要件として設けているものです。加えて安全衛生に関する義務講習及びその習熟の確認や安全に講習を実施できる事業者に限定するなどの措置も講じるところです。</p> <p>また、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、育成就労外国人材を受け入れる制度となっています。</p> <p>林業においては、「緑の雇用」事業等による国内人材確保や林業機械の導入支援等による生産性向上に加え、林業従事者の処遇改善にも取り組んでおり、引き続きこのような対策に取り組む一方、それでも不足する労働力について、令和10年までに500名を上限として、外国人材の受入れを可能としています。</p> <p>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>
<p>林業は地方が職場で人口流出が激しく、林業従事者がいないという事情は分かるのですが、人数をもっと制限することはできませんか。常勤職員一人に5人まで雇えるというのは多いと思います。日本人住民より数が増えると生活指導などおろそかになるし地方の住民は高齢者が多く、注意をしても聞き入れないこともあると思います。警察も消防もすぐには来ません。国民は急激に外国人が増えて不安感が広がっているのですが特に田舎にも外国人が増えていることに脅威を感じています。なぜなら現状ではほとんど日本語ができなくても斡旋企業や雇用主が入国させているからです。そしてトラブルがあっても何のペナルティもありません。生活面での指導や責任がありません。また地方でも押し込み強盗、殺人事件、銅線窃盗・野菜泥棒など事件も多い上に現行犯でも不起訴が連発し、裁判になっても刑が甘い傾向があります。また転籍ができるようになれば都会に出るでしょうし、2号になれば妻子親戚を呼び寄せると教育費・医療費・介護費等、潤沢でない地方財政が圧迫されると思います。イスラム教圏ならハラール対応、1日5回のお祈り、女性の場合、医師は女医に限るなど、宗教上の規定もたくさんあり地方が対応できると思えません。北海道ではインドネシアの介護学校生に生活費300万以上出しています。日本人にも生活費300万以上出して林業従事者を募集してみたいかかでしょうか。故郷に帰りたい人が仕事がないという人もいると思います。また若い人ばかりを希望せず中高年でも採用してみたいかかでしょうか。人がいない=すぐに外国人にせず、国内の雇用を模索したり、機械化など省人化も努力してみたいかかですか。これだけ円安なので優秀な人が来てくれる環境ではないのです。JESTAもまだなのでスクリーニングもできません。外国の書類は賄賂次第でどうにでもなります。</p>	<p>林業における受入れ人数については、制度全体での条件に更に上乗せする要件として設けているものであり、常勤職員数を超えて育成就労外国人を受け入れることはできないよう制限しています。</p> <p>また、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、育成就労外国人材を受け入れる制度となっています。</p> <p>林業においては、「緑の雇用」事業等による国内人材確保や林業機械の導入支援等による生産性向上に加え、林業従事者の処遇改善にも取り組んでおり、引き続きこのような対策に取り組む一方、それでも不足する労働力について、令和10年までに500名を上限として、外国人材の受入れを可能としています。</p> <p>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>
<p>育成就労の外国人数を制限するといっていますが、「育成就労外国人の総数が常勤の職員の総数を超えることができない」となっているので、最大で半数まで外国人が占めることを許容することになります。全く制限になっていません。見直してください。</p>	
<p>今の記載では、最大で半数まで外国人が占めることを許容することになります。断固反対します。</p>	

※ このほか、林業分野の外国人材の受入れそのものや他分野の受入れ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、林業分野における育成就労制度及び特定技能制度の運用に当たって、林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。