（別紙）

主な御意見の概要及び国土交通省の考え方

番号	主な御意見の概要	国土交通省の考え方
1	人手不足を理由に外国人受け入れを拡大するのは、本質的な解決とは言えず、問題の根本は、低賃金や厳しい労働環境でありこれを改善すべき。 外国人労働者の増加は、国内の雇用や賃金に影響を与える可能性があり、また、制度の目的とは裏腹に、安価な労働力確保に偏る懸念も拭えない。 さらに、言語や文化の違いからトラブルや人権問題が起きやすく、十分な保護が難しい点も課題。 外国人に頼る前に、まずは国内の働く環境を見直すべきではないか。	生産性向上及び国内人材確保を行ってもなお不足する場合に外国人労働者の受入れを行うことが基本的な方針となります。国内での人材確保も進めるほか、適切な在留管理がなされるよう関係省庁と連携して参ります。
2	育成就労制度に反対。日本人の技術者を育てるべき。	
3	「必要な協力」はどのような協力を明確されたい。また、「必要な協力」は任意協力なのか、法律で義務付けられている強制協力なのかを明確されたい。 「行政指導の内容があくまでも相手方の任意の協力によってのみ実現されるものであることに留意しなければならない」（行政手続法（平成五年法律第八十八号）第32条1項）ため、「行政指導に従わなかったことを理由として、不利益な取扱いをしてはならない」（行政手続法第32条2項）。そうすると、「必要な協力」は任意の行政指導であれば、「必要な協力」を行わないだけで本邦の公私の機関が基準に満たせず契約できないことは不利益な取扱いといわなければならない。仮に協議会は行政機関でなくても、実質的には国土交通大臣の指導といえる。したがって、本改正案は行政手続法第32条2項に反し、廃案とすべきである。	行政手続法第３２条第２項は、法律の規定なく、行政指導に従わないことをもって不利益に取り扱う場合について規定するものであるところ、御指摘の規定は、特定技能の場合にあっては入管法の規定に基づき、適合特定技能雇用契約の適正な履行を確保するために、特定技能雇用契約の相手方となる本邦の公私の機関が適合しなければならない基準として、また、育成就労の場合にあっては育成就労法の規定に基づき、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護の観点から、

	分野別協議会による認証を受けることを要件とすれば、分野別協議会が恣意的に審査基準を定めることができるため、審査基準の設定を分野別協議会に委任するではなく、省令で審査基準を設定しなければならない。	育成就労実施者及び監理支援機関が適合しなければならない基準として、必要な調査等に協力することとしていることなどを定めるものであることから、行政手続法第３２条第２項に反するものではないと考えます。 なお、必要な協力とは、分野別協議会において検討される制度の適正な実施及び外国人の保護を図るための内容となります。 また、告示で規定する認証とは、外国人の受入れ機関が自動車特定整備事業の認証を受けていることであり、当該認証要件は道路運送車両法（昭和 26 年法律第 185 号）に規定されており、同法に基づき地方運輸局長が行うものとなります。
4	外国人労働者を「管理・統制の対象」として厳格なルールの枠内に縛り付けるような運用に強く反対する。過去の技能実習制度等で見られた歪みは、監視が足りなかったからではなく、労働者を一人の人間としてではなく「労働力というデータ」として扱ったことに起因している。 不適切な行為を防ぐために制限を強める発想は、現場に過度なストレスを生み、結果として治安の悪化や労働意欲の減退を招くという負の連鎖を生む。「いかに悪いことをさせないか」という監視の強化ではなく、「いかにして彼らがこの社会で誇りを持って働きたいと思える	今回制定する告示は、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人保護の観点から、自動車製分野に特有の事情に鑑みて、育成就労実施者の体制及び事業所の基準並びに監理支援機関の業務の実施に関する基準等を規定しているものです。

	か」という、人間としての尊厳を重視した環境整備こそが、本質的な解決策である。 ルールで縛り付けて自由を奪うのではなく、受け入れ側も働く側も心にゆとりを持てるような、人間味のある制度設計への転換を求める。	