

御意見の概要及び国土交通省の考え方

No	御意見の概要	国土交通省の考え方
1	建設業は国民の安全と生活基盤を支える重要産業であり、日本の現場が維持してきた高い施工品質と規律は、決して妥協が許されない。 現在、一部の現場で懸念されている「施工の杜撰さ」や「安全ルールの軽視」は、日本のインフラの信頼を損なう重大な問題である。単なる人手不足対策として受け入れ枠を広げるのではなく、以下の点を制度に厳格に盛り込むべきだと考える。 1.技術・規律の厳格な評価：日本の施工基準や現場の規律を正しく理解し、実践できない者については、育成の対象外として厳しく選別すること。 2.不適格者の速やかな帰国措置：現場での指導に従わない、あるいは施工品質を著しく低下させるような**「日本のルールを守れない外国人」については、育成就労の継続を認めず、速やかに在留資格を取り消して帰国させる運用の徹底**を強く求めます。 3.受入企業の連帯責任：不適格な人材を放置し、杜撰な管理を行っている企業に対しても、即座に受入認定を取り消すなどの厳しい罰則を設けること。 日本の公立教育や社会のあり方と同様に、日本のルールを尊重できない者が国内に留まり続けることは、現場の秩序	1.及び2.について 育成就労制度においては、就労開始までに A1 相当以上の日本語能力水準の試験の合格又は A1 相当講習の受講、1 年目経過時に A1 相当以上の日本語能力水準の試験及び技能検定基礎級相当の試験の合格、終了時に A2.2 相当以上の日本語能力水準の試験及び技能検定 3 級相当の試験の合格を求めることとしています。 また、特定技能制度においても、特定技能 1 号については、A2.2 相当以上の日本語能力水準の試験及び技能検定 3 級相当の試験の合格、特定技能 2 号については、B1 相当以上の日本語能力水準の試験及び技能検定 1 級相当の試験の合格を求めることとしています。 これらの日本語水準及び技能水準を満たさない場合は、在留資格が認められないこととされております。 3.について 育成就労制度においては、育成就労外国人の受入に当たり、受入企業は、育成就労計画を作成して外国人育成就労計画の認定を受け、当該認定計画に基づいて育成就労を実施することとされており、外国人育成就労機構による実地検査等により育成就労が適正に実施されていないことが確認された場

	を乱すだけでなく国民の不利益に繋がります。安易な共生ではなく、「日本の基準を満たさない者は受け入れない、維持できない者は帰国させる」という毅然とした制度運用を要望する。	合は、指導・助言や当該認定計画の認定取消し等を行うこととされております。 また、特定技能制度においては、1号特定技能外国人の受入れに当たり、受入企業は、建設特定技能受入計画を作成して国土交通大臣の認定を受け、当該認定計画に基づいて就労させることとしており、適正就労監理機関による巡回指導等により当該認定計画が適正に実施されていないことが確認された場合は、指導・助言や当該認定計画の認定取消し等を行うこととしています。
2	労働内容についての計画や指導だけでなく、日本に住むためのルール教育まで計画させるべきではないですか。勤務中以外の態度や居住場所での行動に問題があり、近隣住民が迷惑を被る事例が増加しています。母国で問題ないことが日本では禁止されていることを知らないのであれば、雇用側が徹底して面倒を見るべきで、それができなければ雇うべきではありません。また人材不足で1人あたりの作業負担が増加している状態で、さらに労働者への指導が負担になり、日本人従業員が辞めていった結果、指導できる人がなくなった場合はどうなるのですか。日本人労働者と外国人労働者の人数が逆転し、先に就労していた技能実習生が新人の労働者に指導する状況になれば、それは外国人が運営する企業と大差ないのではないですか。	建設分野においては、(一社)建設技能人材機構において日本語教育や外国人材に対する日本の文化・マナーに関する教育の実施等に取り組んでいるところです。 また、育成就労外国人及び1号特定技能外国人の受入れ人数枠について、建設分野では、育成就労外国人の総数及び1号特定技能外国人の総数が受入企業における常勤の職員の総数を原則として超えることができないこととしているところです。
3	建設分野における外国人材の受入れに関する基準について、制度の違い(特定技能・育成就労)にかかわらず、日本語理解能力を共通の必須要件とすべきと考えます。	育成就労制度においては、就労開始までにA1相当以上の日本語能力水準の試験の合格又はA1相当講習の受講、1年目経過時にA1相当以上の日本語能力水準の試験の合格、終了時に

	特に建設現場は常に危険を伴い、事故防止のための咄嗟の声掛けや緊急指示は日本語で行われるのが実情です。通訳や翻訳に依存する体制では即時性が失われ、重大事故につながるおそれがあります。安全確保の観点からも、日本語での指示を正確に理解し、即座に対応できる能力を受入れ基準として明確化する必要があります。 また、待遇については国籍によって区別するのではなく、日本人と同様に、仕事の能力や勤務態度に基づいて評価されるべきです。 そのうえで、会社や日本社会のルール、就業規則、安全指示等に従えない場合には、受入れの前提が成り立たないため、在留資格の取消しおよび強制帰国措置を可能とする明確なルールを設けることを求めます。 安全な現場運営と公平な労働環境の維持のため、以上の点を基準に明記することを強く要望します。	A2.2 相当以上の日本語能力水準の試験の合格を求めています。また、特定技能制度においても、特定技能1号については、A2.2 相当以上の日本語能力水準の試験の合格、特定技能2号については、B1 相当以上の日本語能力水準の試験の合格を求めています。これらの日本語水準及び技能水準を満たさない場合は、在留資格が認められないこととされております。 待遇については、同等の業務に従事する日本人と同等額以上の報酬を安定的に支払うこととしております。
4	現在の制度は日本人の手の足りてない業種への人材の補充というよりは、日本人との入れ替えです。働きやすい環境、昇給などであたりまえに日本人は働きにきます。日本人はやる気がない、外国人のほうがやるきがあるなどと思われているのは、努力が報われない環境が30年以上続いているからです。根本から見直さないと少子化とあいまっ	育成就労制度及び特定技能制度においては、生産性向上や国内人材確保の取組を講じてもお生じる人手不足に関し、受入れ見込数の範囲内で外国人材を受け入れることとしています。

	て取り返しがつかないことになります。人手が足りないと嘯く経営者が欲しいのは安く言う通りに働く労働者です。実際逃げ出す実習生も少なくはないですし、淘汰するのはそちらからではないでしょうか。	
5	共生を拒み、排外政策でビザ更新費用を法外に吊り上げたり、入国・滞在に 現実的でない条件を加えているのは、他でもない日本政府ではないか。 国籍に関わらず誰もが保障されなければならない基本的人権をないがしろにして、まるで奴隷の様な杜撰な扱いを続けていては、日本人全体が酷い民族だと見られてしまう。 「共生」の目標に見合うべく、不当な圧力から外国人を保護し、日本国籍者と同様の人権を保障する様、改善して頂きたい。	頂いたご意見は、今般の告示案に関するものではないため、今後の制度運用の参考とさせていただきます。
6	本制度案について、外国人材受け入れの拡大を前提とした制度設計には強い懸念があり、現段階での拡大方針には反対いたします。 近年、日本における外国人の在留者数は、約 200 万人規模（2012 年頃）から直近では約 370 万人規模へと、この 10 年余りで実質的に倍増しています。一方で、日本人総人口は減少が続いており、人口構成の変化が急速に進んでいます。このような急激な変化は、地域社会や行政サービスに	1.～3.について 建設分野では、「建設分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針」（令和 8 年 1 月 23 日閣議決定）において、令和 10 年度までの 1 号特定技能外国人の受入れ見込数を 7 万 6,000 人、育成就労外国人の受入れ見込数を 12 万 3,500 人と設定しており、これらを受入れの上限として運用することとしております。

対して従来以上の対応を求めるものです。 また、犯罪統計においては、外国人による刑法犯の検挙件数は長期的には減少傾向にあるものの、在留外国人数の増加に伴い一定数は継続して発生しており、地域によっては体感的な不安の増加につながる可能性があります。重要なのは国籍の問題ではなく、制度からの離脱、不適切な就労環境、地域社会からの孤立といった要因が犯罪リスクと結びつく点であり、これらに対する対策が不十分なまま受け入れを拡大することは、結果として社会的リスクの増大を招く懸念があります。 しかしながら、日本語教育体制、地域社会との共生支援、自治体の受け入れ能力、教育現場への対応などについては地域間で大きな格差があり、全国的に十分な整備が完了しているとは言えません。過去の技能実習制度においても、制度離脱や不適切な労働環境が問題となっており、管理体制の実効性については引き続き検証が必要です。 以上を踏まえ、以下の措置を強く求めます。 1. 外国人材受け入れ人数について、年度ごとの明確な上限を設定すること（過去の増加率を踏まえた抑制的運用） 2. 上限設定および受け入れ体制の整備が完了するまで、新規の受け入れ拡大措置を凍結すること	4.について 「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び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基本方針」（令和7年3月11日閣議決定）において、特定技能外国人及び育成就労外国人が大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することを防止する上で、必要な措置を講じることとされております。 また、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（令和七年法務省・厚生労働省令第四号）において、育成就労制度における地方への配慮施策として、①地方の優良な受入れ機関のうち、優良な監理支援機関の監理支援を受けるものが受け入れることができる育成就労外国人の人数枠が基本人数枠の3倍に拡大、②地方の受入れ機関が転籍者を受け入れられる割合を、受入れ機関に在籍する育成就労外国人の総数の「3分の1以下」まで緩和する措置が講じることとされております。 5.について 育成就労制度においては、就労開始までにA1相当以上の日本語能力水準の試験の合格又はA1相当講習の受講、1年目経過時にA1相当以上の日本語能力水準の試験の合格、終了時にA2.2相当以上の日本語能力水準の試験の合格を求めることとしています。 また、特定技能制度においても、特定技能1号については、A2.2相当以上の日本語能力水準の試験の合格、特定技能2号
--	--

3. 業種別の受け入れについては、人手不足の客観的指標に基づき限定し、無制限な拡大を防止すること 4. 地域ごとの受け入れ人数に上限を設け、特定地域への過度な集中を抑制すること 5. 一定水準以上の日本語能力を必須要件とし、例外的運用を最小限に抑えること 6. 制度運用に伴う治安、教育、行政コスト等への影響について、第三者機関による定量的な検証と結果の公開を義務付けること 7. 検証結果に基づき、受け入れ規模を自動的に見直す仕組み（必要に応じた縮小を含む）を制度に組み込むこと 労働力不足への対応は重要な課題ですが、統計上も外国人受け入れが急速に進んでいる現状においては、拡大ありきではなく、制度からの離脱防止、地域統合、生活支援の実効性確保といった基盤整備を優先すべきです。 以上の理由から、本制度案については拡大方針を見直し、厳格な上限管理と段階的運用を前提とした制度へ修正することを強く求めます。 また、外国人ではなく日本人のための政策を行って欲しい。企業側も安い労働力に頼ってはいつまでも生産性は上がらないし、質も上がっていきません。日本が衰退する一方です。上記のことを政府は重く受け止めて日本人のための法律を作ってください。	については、B1 相当以上の日本語能力水準の試験の合格を求めることとしています。 6.について 育成就労制度及び特定技能制度の運用に当たっては、特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議の委員の意見を聴取することとされており、引き続き、制度所管省庁と連携しながら、適正な制度運用に努めてまいります。 7.について 育成就労制度及び特定技能制度の受入れ見込数は、特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議の委員の意見を聴取して設定したものであり、引き続き、適正な運用に努めてまいります。
---	---

7	雇用契約に係る重要事項事前説明書についての意見です。この度のパブリックコメントでは、項番1と2の記載に変更がないようですが、中国地方整備局の審査を担当する者によって補正があったり、なかったりして困っています。 項番1のカッコ内に手当を記載した場合、項番2には、その手当は記載しない。または、項番2にもその手当を記載する。などの注意書きが必要だと考えます。 項番4のカッコ書きに二重に計上しないように注意することと記載がありますが、審査を担当する者によって解釈が違うので困っています。あいまいな記載では審査を担当する者によって左右されてしまいますので、明確に作ってもらいたいです。 実際に中国地方整備局より修正の依頼のあった事項は下記のとおりです。 ■ 6. 1号特定技能外国人リスト 40.雇用契約に係る重要事項事前説明書の写し ・「2.諸手当の額及び計算方法」「現場手当」は「1.基本賃金」欄に含まれているので、削除してください。	「雇用契約に係る重要事項事前説明書」において、「1. 基本賃金」に記載した手当は、「2. 諸手当の額及び計算方法」には記載しない運用に統一いたします。運用について、改めて審査担当者に周知するとともに、HP で公表している記載例を修正し、記載方法を明確化いたします。
---	--	---

8	基準省令第二条第二項第七号（改正後は第八号）についてです。 この条文は、平成三十一年三月十五日 法務省令第五号を基礎として構成されており、第二条第二項第七号は登録支援機関に支援の全部を委託をする場合についてその登録支援機関が協議会に協力等を行うことが想定されています。国交省が管轄する他の分野では、造船・船用分野や自動車整備分野の分野別告示を参照ください。 しかしながら、建設分野では登録支援機関が協議会等に協力するという概念はないはずで、そもそもこの基準省令第二条第二項第七号は適用がなかったのではないかと考えます。 もし適用されるのであればそれはどの点について定められているのでしょうか。今回の改正後の条文を読んでも確認がとれないため、何をもって定められたのかご教授いただきたい。	特定技能雇用契約及び一号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令（平成三十一年法務省令第五号）第二条第二項は、適合一号特定技能外国人支援計画の適正な実施の確保に係る特定技能雇用契約の相手方となる本邦の公私の機関の基準について定めた条項であり、同項第八号は、法務大臣が告示で定める特定の産業上の分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準について定めた条項であるため、建設分野においても本条項を根拠に特定技能所属機関に対する上乗せの基準を定めております。
9	【全体の要旨】 建設分野における外国人労働者（特定技能・育成就労）の過度な受け入れを防ぐための人数制限や同等待遇の義務化といった方針には賛成する。 しかし、本告示案に盛り込まれている悪質な受入れ企業への罰則（指導、勧告、公表、計画認定の取消し等）はあまりにも弱く、制度を悪用する企業を排除しきれない。計画倒産等による逃げ得を絶対に許さず、悪い方向に外国人雇	1. について 建設分野においては、悪質な受入企業を排除するため、月給制や建設業許可の取得等の上乗せ措置を講じているところであり、ご提案のような措置を導入する予定はありません。 2. について 本件意見募集は、建設分野に特有の事情に鑑みて同分野を所管する関係行政機関の長である国土交通大臣が告示で定め

用制度を使わせないため、以下のような極めて厳格な罰則・制裁措置を制度に組み込むことを強く求める。 【具体的な意見・提案内容】 1. 受入れ時の補償金納付と、違反時の全額没収制度の創設 悪質な企業の参入を防ぐための担保として、外国人の受け入れ時に「外国人 1 人当たり 100 万円」の補償金を国に納めることを義務付けるべきである。その上で、不正や法令違反、人権侵害等が認められた場合には、当該企業が納めていたすべての補償金を全額没収する仕組みを導入すること。 2. 過去の受入れ人数に応じた巨額の罰金と「経営陣の連名責任」の追及 悪質な違反が発覚した場合、認定の取消しにとどまらず、「過去に受け入れた外国人 1 人当たり 1000 万円」という極めて重い罰金を科す仕組みを設けるべきである。さらに、企業を計画倒産させて責任から逃れる悪徳業者を防ぐため、この罰金の支払い義務については、法人だけでなく「代表取締役およびその他取締役 1 名（合計 2 名）の連名責任（個人保証と同等の扱い）」とすることを必須条件とすべきである。 3. 国が付与している「全許可・全登録」の連動取消し	る基準に関するものであるところ、当該基準は、罰則についての委任に基づくものではないため、その性質上、罰則を設けることはできないこととされております。 3 及び 4 について 頂いた御意見は、建設業法等に基づく、建設業の許可に係る欠格事由等に関する御意見であり、今般の告示案に関するものではないため、今後の制度運用の参考とさせていただきます。
--	---

	重大な違反を犯した企業に対しては、特定技能や育成就労の受け入れ計画認定の取消し（特定技能案文第 8 条等）のみならず、国や行政がその企業に与えている「建設業の許可」や「コンサルタント登録」など、事業運営に関わる一切の許可・登録を即座に取り消す（連動して剥奪する）規定を設けるべきである。外国人雇用制度を悪用した企業は、日本国内でいかなる事業も継続できない状態にすることで、初めて強力な抑止力となる。 4. 新たな会社設立後、同会社の取締役メンバーによる建設業、コンサルタント登録などの申請の排除 違反した企業の取締役に名を連ねた人物による新たな建設業、コンサルタント登録などの申請を却下する。これにより、計画倒産後の新たな会社設立、建設業の許可を取得しての同様な行為の繰り返しを防ぐものである。	
10	建設分野は人手不足が深刻であり、外国人材の適正な受入れの必要性は理解する。しかし、その前提として、(1) 国内人材の確保努力と処遇改善が尽くされること、(2) 受入れが賃金水準や日本人の雇用機会を損なわないこと、(3) 受入れ機関の適正性と執行体制が確保されること、が不可欠である。本告示案には、執行強化（勧告・公表・取消し）など評価できる点がある一方で、国内人材確保要件の削除など、上記の前提を弱めかねない部分も含まれている。国民の納得が得られる制度運用となるよう、下記の意見を反	意見 1 について 1 号特定技能外国人の受入れは、生産性向上や国内人材確保の取組を講じてもお生じる人手不足について、「受入れ見込数」を上限として行われるものであることから、今般、個々の建設特定技能受入計画の審査において、国内人材確保の取組に関する事項については確認しないことといたしました。 意見 2 について 出入国在留管理庁への育成就労計画の申請において、受入

映されたい。 意見 意見 1 国内人材確保の取組に係る記載事項・認定要件の削除に反対する 該当箇所: 特定技能上乗せ告示(改正案)第3条第2項(建設特定技能受入計画の記載事項)における「国内人材確保の取組に関する事項」の削除、及び同条第3項第1号ホ「職員の適切な処遇、適切な労働条件を提示した労働者の募集その他の国内人材確保の取組を行っていること」の削除。 意見: これらの削除に反対する。仮に削除する場合であっても、これと同等以上の「国内人材確保・処遇改善の取組を確認する仕組み」を、本告示または建設分野の分野別運用方針において明示的に維持すべきである。あわせて、削除する理由を明確に示されたい。 理由: 現行告示は、建設特定技能受入計画の認定に当たり、適切な処遇・労働条件の提示を含む国内人材確保の取組を要件としている。これは、外国人材の受入れが、国内労働者の雇用機会や賃金水準を損なうことなく、国内での人材確保が困難な場合の補完にとどまることを担保する重要な規律である。本要件を削除すれば、国内人材の確保努力や処遇改善を経ずに外国人材を受け入れることが容易になり、建設分野における賃金上昇の抑制、ひいては省力化投資・生産性向上の取組の遅れを招くおそれがある。	企業は、報酬額の比較対象とする日本人労働者の職務内容や責任の程度が育成就労外国人と同等であることを示すこととされており、また、比較対象となる日本人労働者がいない場合には、育成就労外国人と最も近い職務を担う日本人労働者の職務内容や責任の程度について、育成就労外国人が担う職務内容や責任の程度と比べて、具体的にどのような差異があるのか詳細に記載することとされているため、育成就労外国人の待遇基準の実効性は担保されております。 意見3について ご指摘の「総合的評価」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（令和七年法務省・厚生労働省令第四号）と同様の基準によるものと考えております。 意見4について 建設分野においては、上乗せ措置として、原則、育成就労外国人の総数が受入企業における常勤の職員の総数を超えてはいけないこと、受入企業における常勤の職員の総数に1号特定技能外国人を含めないこととしており、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（令和七年法務省・厚生労働省令第四号）よりも厳しい基準を設定しているため、「人数枠の設定は高すぎる」という御指摘は当たりません。 また、ご指摘の「技能を修得させる能力につき高い水準を満
--	--

受入れの前提として国内人材確保・処遇改善の取組を確認する仕組みは、形を変えてでも維持されるべきである。 意見 2 育成就労外国人の待遇基準（日本人と同等額以上の報酬）の実効性を担保すべき 該当箇所：育成就労上乗せ告示（案）第 3 条「同等の業務に従事する日本人と同等額以上の報酬を安定的に支払う」。 意見：「日本人と同等額以上の報酬」を客観的に担保する基準と検証方法を明確化すべきである。 理由：「同等の業務に従事する日本人と同等額以上」という基準自体は適切であるが、比較対象となる日本人労働者が当該事業所に存在しない場合や、比較が形式的に行われる場合には、基準が形骸化し、低賃金の労働力確保に利用されるおそれがある。これを防ぐため、(ア) 公共工事設計労務単価など地域・職種ごとの客観的な賃金指標を参照した検証、(イ) 建設キャリアアップシステム（CCUS）の能力評価・就業履歴に基づく報酬水準の確認、(ウ) 報酬実績の定期的な報告と点検、といった実効性確保の仕組みを告示または運用上明示されたい。これにより、外国人材の搾取的な受入れと、それに伴う賃金水準の押し下げの双方を抑制できる。 意見 3 法令違反・行方不明者の発生を、受入れ可否および人数枠の判断に厳格に反映すべき	たすと認められる者」については、外国人育成就労機構において法令の規定に沿った明確な基準のもと審査することとしております。 意見 5 について 御意見については、今般の告示案に関するものではないため、今後の制度運用の参考とさせていただきます。
--	---

該当箇所: 育成就労上乗せ告示(案)第4条第1項第2号二、及び同条第2項各号(人数枠の上乗せに係る「総合的評価」の事項のうち、「出入国又は労働に関する法令への違反、育成就労外国人の行方不明者の発生その他の問題の発生状況」)。

意見: 出入国・労働関係法令への違反や、育成就労外国人の行方不明者の発生が一定程度認められる受入れ機関については、人数枠の上乗せを認めない明確な基準(足切り要件)を設けるべきである。

理由: 本案では、これらの問題の発生状況は人数枠を上乗せするための「総合的評価」の一要素にとどまっている。しかし、行方不明者の発生や法令違反は、受入れ体制の不備や不適正な就労環境を示す重要な兆候であり、不法滞在の温床ともなり得る。これらが認められる機関については、総合評価のいかんにかかわらず人数枠の上乗せを認めず、場合によっては通常枠も縮減する明確な基準を設けることで、適正な受入れ機関への誘導と、失踪・行方不明問題の抑止が期待できる。

意見4 受入れ人数枠の上限、および「高い水準」判断の透明性を確保すべき

該当箇所: 育成就労上乗せ告示(案)第4条第2項第2号・第3号(受入れ機関の常勤職員総数に対し、最大で10分の3、指定区域では20分の9を上限とする人数枠)、及び第4条第1項第2号の「技能を修得させる能力につき高

い水準を満たすと認められる者」の判断。

意見：常勤職員総数の 20 分の 9（約 45%）に達する人数枠の設定は高すぎる懸念がある。その必要性・適切性の根拠を示すとともに、「高い水準を満たす」との判断基準・審査結果を客観的かつ透明に公開すべきである。

理由：指定区域における上乗せ枠では、受入れ機関の常勤職員総数の最大 20 分の 9 まで育成就労外国人を受け入れ可能となる。これは事業所の人員構成に占める比率として相当に高く、技能育成・指導体制の確保、地域社会との共生、日本人雇用への影響の観点から慎重な検討を要する。

「高い水準を満たす」等の判断が不透明な裁量で行われれば、なし崩し的な受入れ拡大を招きかねない。上限比率の根拠を説明するとともに、判断基準の明確化と審査結果の公表など、透明性を確保する措置を求める。

意見 5 報告徴収・勧告・公表・認定取消しの執行を実効的に運用すべき（賛成のうえでの要望）

該当箇所：特定技能上乗せ告示（改正案）第 6 条（報告の徴収、勧告及び公表の規定の新設）、第 8 条第 5 号（勧告に従わなかったことを認定取消事由に追加）。

意見：勧告・公表・認定取消しの規定を新設することに賛成する。そのうえで、適正就労監理機関による調査・指導の頻度、勧告・公表に至る運用基準、結果の公表方法を明確化し、実効的に運用すべきである。

理由：不適正な受入れ機関に対する報告徴収・勧告・公表・

	認定取消しの仕組みの整備は、適正な受入れの確保に資するものであり、評価できる。一方で、これらが実際に機能するかは運用次第である。調査・指導の頻度や端緒の把握方法、勧告・公表に至る基準、適正就労監理機関の体制と独立性、結果の公表の在り方を明確にし、形式的な制度にとどまらない実効的な執行を求める。準備不足のまま受入れだけが先行することのないよう、執行体制の整備状況を継続的に検証・公表されたい。	
11	上記告示案について、以下のとおり意見を申し述べます。 意見 1：国内人材確保要件の削除について 【該当箇所】特定技能告示改正案 第三条第三項第一号ホ（削除） 改正前の告示では、建設特定技能受入計画の認定要件として「職員の適切な処遇、適切な労働条件を提示した労働者の募集その他の国内人材確保の取組を行っていること」（第三条第三項第一号ホ）が明記されていた。今回の改正案ではこの要件が削除されている。 この削除により、外国人労働者を受け入れる前提として日本国内での人材確保努力を行ったかどうかのチェックが外れることになる。外国人労働者の受入れは「国内で人材が確保できない場合の補完的措置」という制度本来の建前と矛盾する。 【意見】	意見 1 について 1 号特定技能外国人の受入れは、生産性向上や国内人材確保の取組を講じてもおお生じる人手不足について、「受入れ見込数」を上限として行われるものであることから、今般、個々の建設特定技能受入計画の審査において、国内人材確保の取組に関する事項については確認しないことといたしました。なお、今回の告示改正により、「日本人労働者の雇用機会が実質的に減少する」ことは想定しておりません。 意見 2 について 育成就労制度においては、技能実習制度と同様に、暴力や各種ハラスメントなどの人権侵害行為を受けたと認められた場合等には、やむを得ない事情による転籍が認められ、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（令和七年法務省・厚生労働省令第四号）第二十五条において明確化して規定しております。

・国内人材確保要件を削除した理由および政策的根拠を公開すべきである。 ・削除によって日本人労働者の雇用機会が実質的に減少するリスクについて、影響評価を実施しその結果を公表すべきである。 ・少なくとも、国内人材確保の取組が「努力義務」として何らかの形で残されるべきである。 意見2：転籍制限による外国人労働者の拘束構造について 【該当箇所】育成就労告示案 第一条・重要事項説明書別記様式「育成就労実施者の変更」に係る記載 育成就労制度では、業務の分野において定められた「転籍制限期間」中は、育成就労外国人が自らの意思で職場を変更することが原則できない仕組みとなっている。告示案に添付された重要事項説明書においても、転籍が可能となる条件は「やむを得ない事情がある場合」に限られており、外国人労働者が劣悪な労働環境にあっても容易には離脱できない構造が制度に組み込まれている。 廃止された技能実習制度が国際的に「強制労働に近い」と批判されてきた主因のひとつが、まさにこの転籍制限であった。育成就労制度においても実質的に同様の拘束構造が維持されており、制度の名称を変えただけで問題の本質が改善されていないと言わざるを得ない。 【意見】 ・転籍制限期間の設定根拠および「やむを得ない事情」の	なお、やむを得ない事情による転籍の基準等の詳細は、育成就労制度運用要領第4章第3節第2（2）を参照下さい。 意見3について 告示第七条において、適正就労監理機関は、特定技能所属機関及び1号特定技能外国人に対する巡回訪問その他の方法による指導及び助言、1号特定技能外国人からの苦情又は相談への対応、その他1号特定技能外国人の適正な就労環境の確保のために必要な業務を行う能力を有すると国土交通大臣が認めた者とされており、御意見については、今般の告示案に関するものではないため、今後の制度運用の参考とさせていただきます。
--	--

判断基準を具体的かつ明確に規定すべきである。

- ・労働環境に問題がある場合（賃金未払い、暴力、ハラスメント等）は転籍制限の例外として明文化し、外国人労働者が安全に申告・転籍できる仕組みを制度上保障すべきである。

- ・ILO 強制労働条約（第 29 号）および国連の人身売買防止議定書との整合性について、政府として見解を示すべきである。

意見 3：監理・監査機関の独立性・実効性について

【該当箇所】特定技能告示改正案 第六条（適正就労監理機関による監査）・第七条（適正就労監理機関）

改正案では、外国人労働者の適正就労環境確保のための監査・指導を「適正就労監理機関」に行わせることとしている（第六条第二項）。しかし、この適正就労監理機関は建設業界の団体が中心となって構成・運営される仕組みであり、受入企業側と利害関係を共有する者が実質的に監査を担う構造となっている。

これは「身内による身内のチェック」に等しく、外国人労働者に対する権利侵害が発生した場合に実効的な是正が行われない恐れがある。勧告・公表規定（第六条第三項・第四項）が新設されたこと自体は評価できるが、監査機関の独立性が担保されなければ制度の実効性は低いと言わざるを得ない。

【意見】

- ・適正就労監理機関の構成員の利益相反に関するルールを明確に規定し、受入企業・業界団体からの独立性を制度上保障すべきである。
- ・監査結果の統計・概要を定期的に一般公開し、外部からの検証を可能にすべきである。
- ・外国人労働者本人が直接、行政機関または第三者機関に対して申告・相談できる独立した窓口を制度上整備すべきである。
- ・監理機関の選定プロセスおよび評価基準を公開すべきである。

総括

上記３点を総合すると、本改正案は【１】日本人労働者の雇用機会を縮小し、【２】外国人労働者を不利な立場に固定し、【３】その監視を利害関係者に委ねるという、労働者全体の権利保護の観点から重大な問題を内包している。本来、外国人労働者受入制度は労働力不足を補う補完的手段であり、受け入れる外国人の権利と尊厳が保障される仕組みであるべきである。また、その導入によって国内労働者の雇用条件が低下することがないように設計されるべきである。現行の改正案はこの原則に反していると考ええる。国土交通省においては、上記の指摘事項に対して個別に明確な回答を示した上で、必要な修正を加えるよう強く求める。

13	育成就労をしようとする外国人への重要事項説明書・石綿についての説明書は日本語版だけでなく、英語、中国語、インドネシア語、マレー語、フィリピン語、ベトナム語、タイ語、シンハラ語、タミル語、ペルシャ語、スペイン語、ポルトガル語など、その方が母語で真に理解できるように準備してください。	「育成就労の期間中の待遇に関する重要事項説明書」及び「石綿を含む建材等が使用されている建築物等の解体等の業務に従事する場合の留意点や補償制度等について」については、母国語を併記したものを用意し、別途公表することを予定しております。
14	訴えを起こしている連中の大半が覚悟もせず大した努力もしないくせに、些細なことで「人種差別だ!」と訴えて法律を無駄に複雑化させている特定の人数の外国人を育成しろなどの見切り発車で我々日本人を弱らせるな本当に真面目に働き日本のルールを尊重している外国人なら、わざわざ法律でがんじがらめにしなくても、無駄なトラブルや事件は起きにくいそのそも今の法律を全て撤廃して武力とネガティブリストによるシンプルな統制を行うべき暴対法も廃止してヤクザを治安維持に使うなり、警察や行政を SAT 化・日本軍化させるなりすべき	頂いたご意見は、今般の告示案に関するものではないため、今後の制度運用の参考とさせていただきます。
15	該当箇所① 第3条（建設特定技能受入計画の認定）部分について 第3条2項「建設特定技能受入計画には、次に掲げる事項を記載しなければならない」の事項について、「国内人材確保の取組に関する事項」が今回の案では削られているが、この部分について、削らずに残すべきと考える。第三次・担い手3法においても、現場従事者の賃上げを実現し、担い手確保が目指されている。建設分野における技能	該当箇所①の意見について 1号特定技能外国人の受入れは、生産性向上や国内人材確保の取組を講じてもお生じる人手不足について、「受入れ見込数」を上限として行われるものであることから、今般、個々の建設特定技能受入計画の審査において、国内人材確保の取組に関する事項については確認しないことといたしました。育成就労制度においても同様に、国内人材確保の取組に関する事項に関する上乗せ措置は設けないこととしております。

者確保の大前提として、国内の若年層の担い手確保を施策としてしっかりと位置付けるべきである。 育成就労制度についても、同様に受入計画の認定事項に、「国内人材確保の取組に関する事項」を入れるべきと考える。 該当箇所② その他の意見など 1. 「選ばれる国」を目指すための制度設計などについて 我が国の歴史を振り返ると、戦前から現代に至るまで、労働者を外部から受け入れる時代と、自らが移住労働者として海外へ赴く時代の双方が存在した。現在はかろうじて外国人労働者から「選んでもらえる国」としての地位を保っているものの、近年の急速な円安の進行や GDP の世界的順位の下落を踏まえると、将来的には日本人が海外へ「技能実習」のような形で出稼ぎに赴かざるを得ない未来も現実味を帯びている。現に、日本食産業など一部の飲食業では、すでに日本人が高賃金を求めて渡航する現象が顕在化している。 今後も我が国が「選ばれる国」であり続けるためには、外国人労働者にとって魅力的な国であり、かつキャリア形成において実効性のある制度へと拡充・発展させることが不可欠であると考え。そのために必要な具体的施策等の検討・実効をされたい。 2. 労働災害防止・補償などについて	該当箇所② 1. ～ 6. 頂いたご意見は、今般の告示案に関するものではないため、今後の制度運用の参考とさせていただきます。
--	--

日本における外国人就労の変遷を振り返ると、導入当初は「研修」および「実習手当」という建前のもとで運用されていたため、労働災害発生時の扱いが曖昧にされやすい構造的課題が存在した。今後、特定技能や「育成就労制度」へと制度が健全化され、実質的にも「労働者」として扱う以上、労災補償への取り組みを十分なものにする必要がある。実際に建設現場では、技能実習制度、特定技能制度における外国人労働者の労災事故が発生している。

労災事故防止のため、外国人労働者に配慮した安全教育・対策等を徹底するとともに、万が一、労災事故が発生してしまったばあい、その際の補償が十分に受けられる体制等の構築が欠かせないとする。育成就労制度においても、労災の発生状況等について、詳細に調査・公表し、速やかな労災申請の受付、環境改善等の体制構築、施策等について、関係行政庁が連携した具体的な対応・対策等の実施が必要と考える。

3. ライフステージに配慮した生活と女性の就労環境整備などについて

従来の制度は単身かつ年間の期間制限を設けており、定住を想定しない設計となっていた。特定技能1号・2号への移行によって長期就労への道が開かれたものの、その運用の実効性については依然として不透明な部分が多い。未来ある若い外国人材が日本において多様な人生経験を積み、地域社会と関係性を築きながら、安定して暮らせる包括的

なシステムの構築の検討が今後必要になると考える。
特に、女性の技能実習生等が妊娠・出産を理由に帰国せざるを得なくなり、社会システムから排除されてしまうおそれのある状況は改善を必要とする。2019 年の法務省・厚生労働省・外国人技能実習機構による通知や、2023 年の最高裁判決（孤立死産したベトナム人技能実習生に対する無罪判決）により、状況の改善傾向は見られるものの、実数としてはどこまで効力があるのか不透明であると認識している。日本を選んで渡航した外国人女性労働者が、孤立することなく、安心して生活・労働を継続できる施策等が必要であると考ええる。

4. 安価な労働力ではなく「生活者」として受け入れる対応などについて

我が国が持続可能な経済活動を維持するためには、外国人労働者を単なる「安価な代替労働力」として消費するのではなく、地域社会を構成する一員、すなわち「生活者」として温かく迎え入れる姿勢と、それに伴う法整備・環境整備がこれからの日本にとって必要不可欠であると考ええる。

5. 不適正な仲介団体からの受入事業主保護と適切な情報周知

育成就労への制度移行に伴い、外国人材のあっせんや手続き代行を数十万から数百万円の高額で持ちかける「団体」や「組合」を名乗る組織の存在が報告されている。これら

は制度変更に関する受入事業主の知識不足に付け込み、費用を支払わせたにもかかわらず実際には人材を入国・配置させないパターンもあり、金銭的被害が発生している。こうした組織は、営業の際には具体的な組織名を明かさず、プリペイド式とみられる電話番号を使用するなど悪質性の高さがうかがえる。関係行政庁においては、受入事業主側への適切な情報周知と注意喚起、および実態把握等が必要と考える。

6. 日本語教育環境の整備などについて

育成就労制度では、入国に際して一定の日本語試験、講習等が義務付けられているが、日本国内、送り出し国における日本語教育機関、講師などの教育体制が十分に整備されていない状況があると認識している。外国人労働者の人権保護の観点から、日本語習得や語学力を理由とした差別、排斥等があってはならないと考える。

また、厚労省労働政策審議会職業安定分科会では、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」の一部を改正する告示案要綱が示され、日本語学習の機会提供が事業主の努力義務とされることが示されている。

外国人労働者が日本語習得、学習等ができる教育機関、講師の育成、受入事業所が日本語学習を行うための環境整備、教育費用の確保など、外国人労働者の安全衛生対策等とも関連した日本語習得のための施策等について、関係行

	政庁が連携した取り組みが必要と考える。	
16	働きたい日本人はたくさんいるので、外国人の雇用に税金を使うのではなく、日本人の雇用に税金を使うべきです。結果として、日本人を雇う方がコストはかからないと思います。	育成就労制度及び特定技能制度においては、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生じる人手不足に関し、受入れ見込数の範囲内で外国人材を受け入れることとされております。 頂いたご意見は、今般の告示案に関するものではないため、今後の制度運用の参考とさせていただきます。