

外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則の規定に基づき法務大臣及び厚生労働大臣が定める特定の職種及び作業の一部を改正する件（案）に関する意見募集の結果について

令和 8 年 7 月 29 日  
出入国在留管理庁  
厚生労働省人材開発統括官

外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則の規定に基づき法務大臣及び厚生労働大臣が定める特定の職種及び作業の一部を改正する件（案）について、令和 8 年 4 月 22 日（水）から同年 5 月 21 日（木）まで御意見を募集したところ、8 件の御意見をいただきました。

お寄せいただいた御意見とそれに対する考え方について、内容により分類し、以下のとおり取りまとめましたので、公表いたします。

皆様の御協力に深く御礼申し上げますとともに、今後とも法務・厚生労働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。

| No. | 案に対する御意見                               | 御意見に対する考え方                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1   | 外国人労働者の保護に関して、差別・迫害への対策や補償を、十分に行ってほしい。 | 技能実習制度は、平成 5 年に制度を開始し、これまでも、問題事案の発生や人権保護の観点からの指摘等を踏まえ、 <ul style="list-style-type: none"><li>・ 平成 22 年施行の入管法改正法によって、1 年目からの（入国後講習を除く）全期間にわたって労働関係法令による保護が及ぶようにし、</li><li>・ 平成 29 年施行の技能実習法によって、外国人技能実習機構を設立するとともに、技能実習計画の認定や監理団体の許可に係る制度を導入する</li></ul> |

|   |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                                                                                                                                                                                                              | <p>などして、制度の適正化を図ってきたところです。</p> <p>技能実習制度は、人材育成を通じた国際貢献に一定の役割を果たしてきた一方、一部で人権侵害や法違反が指摘されてきました。このため、これらの課題を解消し、我が国が魅力ある働き先として外国人材に「選ばれる国」となるよう、人材確保と人材育成を目的とする育成就労制度を創設することとしており、令和9年4月1日の制度の開始に向けて、準備を進めてまいりますとともに、技能実習制度においても引き続き外国人技能実習機構や労働基準監督署等と連携し、人権侵害や労働基準関係法令等の違反が認められる場合には適切に対応して参ります。</p> |
| 2 | <p>技能実習制度・育成就労制度には反対です。外国人材受入れ要件の厳格化及び制度の段階的な縮小をしていくべきだと思います。</p>                                                                                                                                            | <p>御意見は今後の執務の参考とさせていただきます。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 3 | <p>技能実習制度の本来目的は技能移転による国際貢献であるとして理解しています。本改正が国内の人材不足対応を主目的とするのであれば、制度趣旨との整合性について疑義があります。</p> <p>人手不足を理由として受入れ拡大を進める前に、国内労働者の賃金改善、労働環境改善、省力化投資などの対策を優先すべきです。</p> <p>労働供給拡大により、国内労働市場における賃金改善圧力を弱める懸念があります。</p> | <p>技能実習制度は、人材育成を通じた開発途上地域等への技能、技術又は知識（以下「技能等」という。）の移転による国際協力を推進することを目的としており、労働力の需給の調整の手段として行われてはならないこととされています。</p> <p>外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則（平成28年法務省・厚生労働省令第3号）の別表第2に掲げられている、第2号技能実習及び第3号技能実習を行うことができる職種及び作業（以下「移行対象職種・作業」という。）を追加するには、職種追加を行おうとする業界団体が、技能実習制度の趣旨を踏まえた上で、</p>         |

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   | <p>管路更生工事は安全管理上のリスクが高い職種であり、言語面・安全教育・緊急時対応を含め、技能実習制度との適合性について慎重な検証が必要です。</p> <p>技能実習制度については従来から監督実効性や実習生保護に関する課題が指摘されています。現場分散型で監督難度の高い工事系職種への拡大は慎重であるべきです。</p> <p>社会インフラ維持に関わる重要職種については、まず国内人材育成、処遇改善、労働環境改善を優先すべきと考えます。</p>                                                                                                                                           | <p>関係業界内の合意、業所管省庁の合意を得て、学識経験者と労使からなる「技能実習評価試験の整備等に関する専門家会議」において</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 同一の作業の反復のみではないこと</li> <li>② 送出国の実習ニーズに合致すること（修得、習熟又は熟達（以下「修得等」という。）させる技能等が技能実習生の本国において修得等困難なものであること等）</li> <li>③ 技能等を評価できる技能実習生向けの試験制度が整備されていること</li> </ul> <p>等の要件を満たすことについて了承を得る必要があります、管路更生職種（管路更生作業）についても、これらの手続を経て今般移行対象職種・作業に追加されるものです。</p> |
| 4 | <p>今回、新たに「管路更生職種」を技能実習の対象職種に追加することについては〔賛成〕いたしますが、追加にあたっては、同職種が外国人労働者優勢とならないよう、日本人が 8 割以上を占めるような運用上の調整措置を併せて講じることを強く求めます。</p> <p>【具体的な意見・提案内容】</p> <p>上記の「日本人 8 割以上の維持」を確実に達成するため、以下の 3 点を本改正に伴う運用ルールとして組み込むことを提案します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 就労実態を把握する名簿作成と毎年更新の義務化</li> </ul> <p>外国人材の受け入れ手続きの際に人数を把握するだけでなく、日本人の雇用人数も正確に把握する必要があります。そのため、管</p> | <p>御意見は今後の執務の参考とさせていただきます。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |  |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | <p>路更生職種において雇用した全労働者（日本人・外国人問わず）のリスト（名簿）の作成と、毎年の更新を企業に義務付けることを求めます。</p> <p>２． 従事する業務範囲の明確化と名簿への記載</p> <p>技能実習生である外国人は「管路更生職種」の専門（専従）としつつ、日本人労働者については同職種を含めたいろいろな業務を担当できる（兼務する）運用としてください。その上で、作成する名簿には、各日本人労働者が「何割程度、管路更生職種の業務に携わっているか」を記載させ、実質的な稼働割合を国が把握できるようにすべきです。</p> <p>３． 外国人割合が上昇した場合の日本人雇用への優遇措置</p> <p>上記の確認の結果、万が一、管路更生職種における外国人労働者の割合が２割を超え、２割５分に達するような事態が確認された場合には、国として積極的に「日本人を雇用した企業に対する優遇措置（補助金など）」を講じる等の是正ルールを、あらかじめ制度として定めておくべきです。</p> <p>同職種について「気づいたら、外国人に任せなければ日本人でだれもやり手がない」、という状況に陥らないような措置を講じることを望みます。そのための上記意見となります。</p> |  |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|