サクセス通信

2023
4月号
Vol.4

サクセス協同組合では、2023年4月から組合員企業への更なる支援を強化するため、組合組織の充実を図っております。

　サクセス協同組合では、昨年3月のコロナによる入国制限が解除直後から、新規実習生の受入れを再開し、これまでに150人を超える実習生の受入れを行ってまいりました。

組合では、これまで以上に組合員企業への相談・支援体制を充実するため、4月から新たに3名の人員を補充いたしました。今後とも、実習生の指導に努め、組合員企業の経営の一助となれるよう努めて参りたいと考えております。

さて、国では「技能実習制度及び特定技能制度あり方に関する有識者会議」が設置され、これまでに５回の『有識者会議』が開催されております。今年秋頃には、最終報告書が提出され、技能実習制度及び特定技能制度の見直しがなされる予定です。

今回のサクセス通信では、『有識者会議』の主な論点及び2023年4月10日にまとめられた『中間報告たたき台』（概要）をご紹介し、今後の技能実習制度及び特定技能制度の方向性について、ご参考にしていただければと思っています。

サクセス協同組合では、これらの国の制度改正も見極めながら、組合員企業皆様の支援を、より一層充実して参りたいと考えております。

サクセス塾で入国後講習中のインドネシア人10名と中国人3名の実習生たち

特定技能制度の見直しに向けて
～有識者会議の意見から～

■ 技能実習制度・特定技能制度の見直し

技能実習制度及び特定技能制度については、見直しの時期がそれぞれの法律に定められております。見直しに向けての日程は次の通りです。

⇒法務大臣の勉強会を経て、課題が整理され
⇒有識者に意見を聞いた上で、
⇒今年秋には、見直しの方向性が定められます。

開催時期	開催内容
2022年2月～7月	法務大臣勉強会
2022年11月	あり方に関する有識者会議設置
2022年12月14日	第１回　有識者会議
2023年1月31日	第２回　有識者会議
2023年2月15日	第３回　有識者会議
2023年3月8日	第４回　有識者会議
2023年4月10日	第５回　有識者会議　中間報告

■ 法務大臣勉強会の開催

＜法務大臣勉強会での指摘事項＞
法務大臣から技能実習制度及び特定技能制度について次のような指摘がなされております。

【技能実習制度】
・国際貢献の目的と人手不足を補う労働力として扱っている実態に乖離がある。
・実習生側、実習実施者側双方において事前情報の不足によるミスマッチの事例がある。
・実習生の日本語能力が不十分で意思疎通が困難な例もある。
・不当に高額な借金を背負って来日しているケースもある。
・原則、転職ができず不当な扱いを受けても相談・交渉できない。
・監理団体による監理体制や相談・支援体制が十分機能していない事例もある。

【特定技能制度】
・有望な外国人材が一貫したキャリアパスを描けるように人材の有効な確保策を作ることが必要。
・最長５年の特定技能を終えた後、家族帯同できる特定技能２号へ、円滑に移行できる環境整備が必要。
・経済情勢の変化などに即した受入れ見込み数の設定が必要

＜見直しに当たっての大臣が掲げたポイント＞
勉強会での指摘事項を踏まえ、大臣から見直しに当たってのポイントとして、次の４点が示されております。

①　政策目的・制度趣旨と運用実態に乖離のない、整合性のある仕組みであること。
②　人権が尊重される制度であること。
③　日本で働き暮らすことにより、外国人本人の人生にとっても、我が国にとってもプラスとなるような右肩上がりの仕組みとし、関係者のいずれもが満足するものとすること。
④　今後の日本社会の在り方を展望し、その中で外国人の受け入れと共生社会づくりがどうあるべきかを深く考え、その考えに沿った制度とすること。

■ 有識者会議の開催と内容

昨年11月に有識者会議が設置され、これまでに５回開催されております。それぞれの論点について、主な意見は次の通りです。

（１）論点整理
第１回の有識者会議において、論点整理がなされております。技能実習制度と特定技能制度の制度趣旨について３項目、人権侵害の防止その他外国人にとっても我が国にとってもプラスとなる仕組みとするための方策について３項目です。

【技能実習制度と特定技能制度の制度趣旨について】
（□内は有識者の意見）

①　制度目的（人材育成を通じた国際貢献）と実態（国内での人材確保や人材育成）を踏まえた技能実習制度のあり方（制度の存続や再編の可否を含む）について

・技能実習制度は、人材育成と人材確保の２つの役割を果たしている。
・国際貢献と労働力確保は矛盾しない。
・技能実習生にとって稼ぐことと技術を身に付けることは二律背反ではない。

②　外国人が成長しつつ、中長期的に活躍できる制度（キャリアパス）の構築（両制度の対象職種のあり方を含む）

・育成と人材確保は不可分なもの、監理団体、実習計画、実習機構の仕組みは非常に有効。
・技能実習と特定技能の職種や業種の不整合は解消すべき。
・技能実習と特定技能の連続性を高めることがキャリアパスに繋がる。
・技能実習制度の作業区分が細かいことによりキャリアが広がらない。

③　受入れ見込数の設定のあり方

・人手不足はますます深刻になる。
・経済状況に応じた受入人数を検討するための第３者機関の設置が必要。

【人権侵害の防止その他外国人にとっても我が国にとってもプラスとなる仕組みとするための方策について】

①　転籍のあり方（技能実習）

・転籍できないことが都合よく利用される。
・国際的な批判に耐えられる制度設計にする。
・３年間は転籍不可としないことが必要。

・労基法では１年を超える拘束はできない。
・転籍を認めた場合、初期費用のコストのルールが必要。
・転籍の認められた場合、地方への影響が心配。
・仲介ブローカー等の監視も必要。
・同じ職種内での転籍を認めたらどうか。
・実習実施者の費用負担の問題、転籍で生じた欠員の問題、新たな受け入れ先とのトラブル等に対するルール作りが必要。
・職域を超えた転籍は、地域や人手不足の業種などがより一層人手不足になる。
・働き続けることを企業側でインセンティブを工夫すべき。
・完全に転籍を自由に認めるのは難しい。

②　管理監督や支援の在り方

②－１（監理団体や登録支援機関の監理及び支援のあり方）

・違法な取り扱いを行った団体は排除すべき。
・監理団体を評価・公表し、受入事業所が選ぶ幅を広げることが必要。
・登録支援機関も非営利組織で許可制にすべき。
・登録支援機関は質が担保されているか疑問。
・技能実習と特定技能を連続した仕組みとする。

②－２（国の関与や外国人技能実習機構のあり方について）

・地方自治体の関与は重要である。
・技能実習機構に蓄積されたノウハウは特定技能へも活用すべき。
・特定技能制度は多くの省庁にまたがる、一元的な機関を作る又は技能実習機構にその役割を与える等の検討も必要。

②－３（国際労働市場の実態及びメカニズムを踏まえた送出し機関や送出しのあり方）

・海外の送出し機関からは、技能実習制度は高く評価されている。
・高額な手数料の問題は転籍が可能とする制度だけでは解決しない。
・技能実習生が来日前に負った借金の返済に追われ、様々な問題につながっている。
・送出し機関の実績を公表してはどうか。
・特定技能制度においては、送出し機関を関与させずに受入れた場合にトラブルが発生。
・優良な送出し機関を見える化できるような仕組みを作ることが必要。

③　外国人の日本語能力向上に向けて取り組み（コスト負担の在り方を含む）

・N5レベルの合格を条件にするとハードルが高くなってしまう。
・就労に向けた課題として、日本語の充実を掲げている事業所が多い。
・日本語能力のハードルを上げると、入国前の教育費用が高額になる恐れがある。
・入国後については、企業だけでなく、国や自治体もコストを負担しながら、日本語教育を続けていくことが大切。
・入国前にN5を課すより、入国後に日本語教育について、手厚い支援が必要。
・公的な負担で日本語教育の仕組みを作ることも考えるべき。
・技能実習生に必ずしも日本語能力向上の意欲が高くなく、仕事を休んでまで学習する必要性を感じていない。

2023年4月10日の第5回有識者会議において示された『中間報告たたき台』（概要）です。
今後はこのたたき台を基に、秋に最終報告がなされ、国による技能実習制度及び特定技能制度の見直しの方向性が定められ、法律等の改正手続きが行われることになります。

（技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議事務局作成）

検討の大きな方向性

技能実習制度を廃止し、人材確保と人材育成を目的とする新たな制度の創設を検討すべきである。

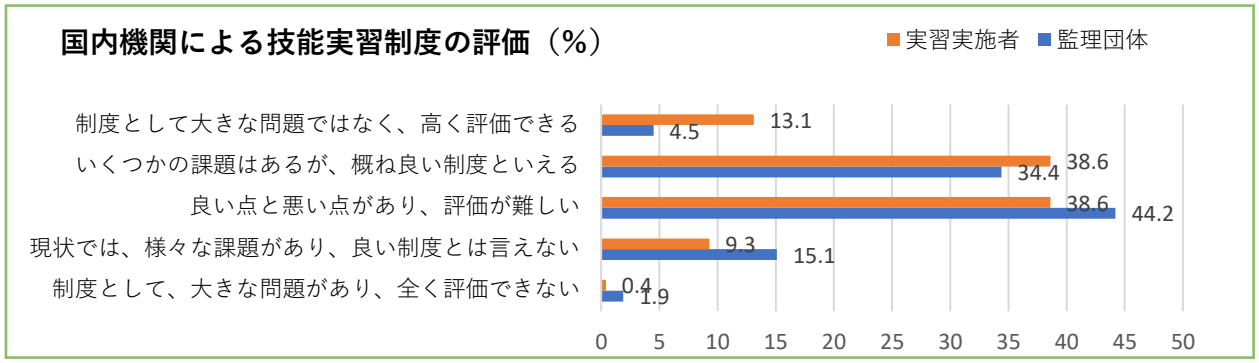
検討の基本的な考え方

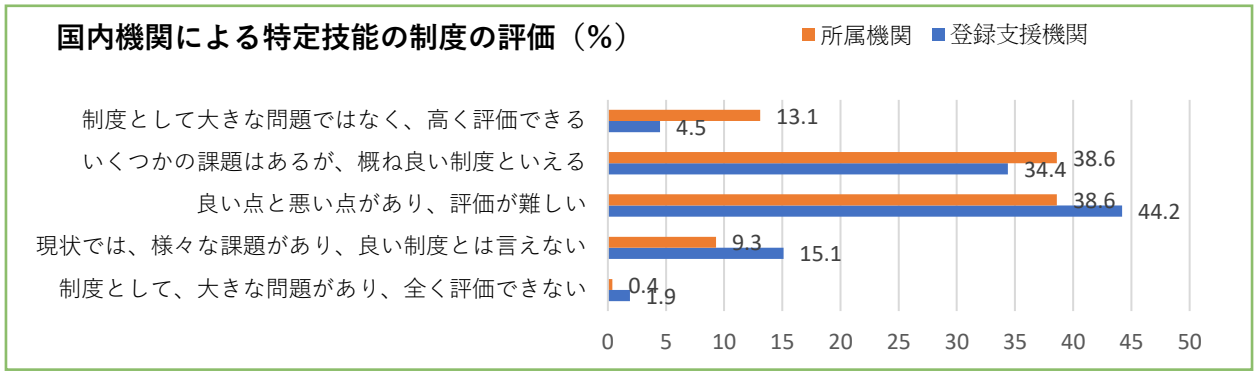
論　点	現　状	新たな制度
制度目的と実態を踏まえた制度の在り方（技能実習）	人材育成を通じた国際貢献	人材育成機能は維持するが、人材確保も制度目的に加え、実態に即した制度とする
外国人が成長しつつ、中長期に活躍できる制度（キャリアパス）の構築	職種が特定技能の分野と不一致	●職種は特定技能の分野にそろえる（主たる技能の育成・評価を行う。技能評価の在り方は引き続き議論） ●外国人がキャリアアップしつつ我が国で修得した技能等を更にいかすことができる制度とする
受入れ見込数の設定等の在り方	受入れ見込数の設定のプロセスが不透明	人手不足状況の確認や受入れ見込数等の設定は、様々な関係者の意見やエビデンスを踏まえつつ判断がされる仕組みとするなどの措置を講ずることでプロセスの透明化を図る
転籍の在り方（技能実習）	原則不可	人材育成に由来する転籍制限は、限定的に残しつつも、制度目的に人材確保を位置づけることから、制度趣旨と外国人の保護の観点から、従来より緩和する（転籍制限の在り方は引き続き議論）
管理監督や支援体制の在り方	●監理団体、登録支援機関、技能実習機構の指導監督や支援の体制面で不十分な面がある ●悪質な送出機関が存在	●監理団体や登録支援機関は存続した上で要件を厳格化するなどして監理・支援能力の向上を図る（機能や要件は引き続き議論） ●外国人技能実習機構は存続した上で体制を整備して管理・支援能力の向上を図る ●悪質な送出機関の排除等に向けた実効的な二国間取決めなどの取組を強化する
外国人の日本語能力向上に向けた取組	本人の能力や教育水準の定めなし	一定水準の日本語能力を確保できるよう就労開始前の日本語能力の担保方策及び来日後において日本語能力が段階的に向上する仕組みを設ける

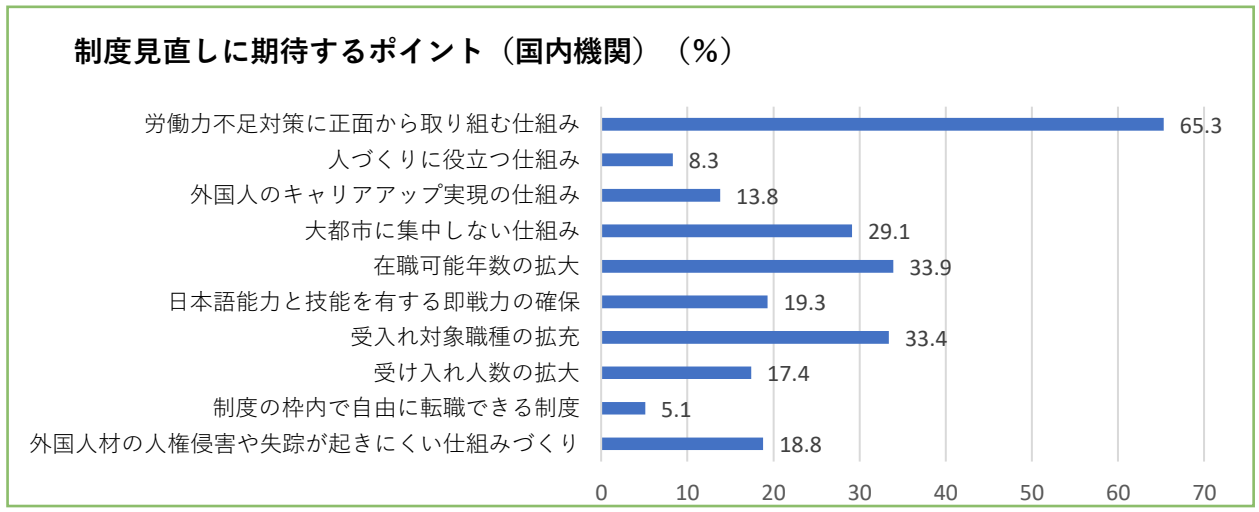
JITCO（公益財団法人国際人材協力機構）は、技能実習制度の見直しに向けて、監理団体、受入企業、送出し機関等へアンケートを実施し、昨年１２月に、関係省庁・機関に提出しております。

【アンケート結果】

国内機関 (監理団体・実習実施者等)	・技能実習、特定技能とも、肯定的評価（高く評価できる＋概ね良い制度といえる」の 割合が高く、否定的評価（良い制度とは言えない＋全く評価できない）を大きく上 回っております。 ・実習実施者等の方が、監理団体等よりも、現行制度を肯定的に評価する傾向がみらる。
送出し機関	・肯定的評価（高く評価できる＋概ね良い制度といえる」の割合は技能実習で９６.１％、特定技能で７３.１％に達している。 ・技能実習の「権利保護の仕組み」、「給料は約束通り支払われる」といった項目が高い評価を受けています。







成長著しいアジアの活力と日本が長年培ってきた技術・技能とを融合させ、貴社の成長・発展に繋がる外国人材の採用を支援いたします。
新たな成長・発展の基盤は人材です。活力に満ちたアジアの人材を活用しませんか？

サクセス協同組合

TEL: 093-581-0047　　URL: https://k-success.org/

＜サクセス通信 2023年4月号＞　発行／サクセス協同組合　〒803-0814　福岡県北九州市小倉北区大手町11番2号