

特定技能及び育成就労制度の円滑な施行及び運用に向けた提言

2025年2月14日 NPO法人日越ともいき支援会

○育成就労制度について

フロントドアからの受け入れと評される育成就労も、人材育成という目的のもとで未熟な外国人労働者を受け入れる制度であることに変わりはなく、そのような制度と労働者の特性を理由として転籍や在留期間、家族の帯同などに制限が設けられている。

上記の未熟性および特別な制限に照らせば、以下のような対策が不可欠である。

① 日本語能力の確保

現行の技能実習制度においてトラブルの大半の背景には本人の日本語能力の不足がある。新制度では、来日後の日本語学習を監理支援機関などに任せ切るのではなく、ドイツなどに学び、行政主導の教育の機会を確保し、参加を義務付けるべきである。

② 情報のミスマッチの解消

本人が契約内容を十分に理解していないことに起因するトラブルが多いことに鑑み、入国審査に際して契約書面や履歴書（日本語および母語で書かれたもの）の提示を求める。

③ ワンストップのサポート体制の確保

現行の技能実習制度において、外国人技能実習機構の職責と権限はあまりにも限定的で、年間1万人に迫る失踪者を生み出す原因の一つにもなっている。

対策例：

- ・遠隔地、勤務時間外や休日、母国語、無料 Wi-Fi でも対応できる SNS などを用いた双方向の相談体制の確保（画像、録音、動画などの送付が可能なもの）。
- ・本人から外国人育成就労機構に介入の要請があったときは、本人と連絡をとりながら監理支援機関による解決を継続的に確認、監督し、必要に応じて随時直接解決する。
- ・外国人育成就労機構の機能を現行の外国人技能実習機構よりも大幅に強化、拡充し、入管、労基署、ハローワーク、均等室など関係機関のワンストップ窓口として、保護を求める労働者の「たらいまわし」を避ける。（育成就労制度にとどまらず外国人労働者全般ひいては在留外国人全般を対象とする公的機関の設立も考慮されるべきだろう。）

④ 入管行政と労働保護行政の調整

- ・在留資格変更手続きとの兼ね合いで、長期にわたり就労できないにもかかわらず失業手当を受給できないケースや、将来的な就労継続の可能性が大きいにもかかわらず育児休業手当を受給できないケース、たまたま小規模農家に配属されたために国保、国民年金となり社保における恩恵の多くを享受できないケースが多いことに鑑み、支給要件や別制度の構築について検討が必要。
- ・在留資格（変更）申請手続きや来日後の研修期間などとの関係で雇用契約の締結から実際の就労開始まで長期間を要するケースが多いことに鑑み、雇用契約の効力の始期を明確に定める必要がある（現行の参考様式の書き振りの修正）。
- ・有期雇用契約について予告による一方的な解約権を認めるか否かを明確に定める必要がある（現行の参考様式の書き振りの修正）。

⑤ 入管行政の迅速化、簡素化と透明化

転籍の自由を実質化する観点から、関係手続きの迅速化、簡素化と透明化が必須である。

⑥ 移民労働者の特質に応じた特別な制度

- ・退職時の給与清算の迅速化と母国への確実な送金手段の提供。
- ・医療機関や行政機関における母国語通訳サービスの確保。
- ・人材育成を目的として未熟な外国人労働者を受け入れる育成就労制度においては、日本語能力または技能レベルの不足を理由とする解雇や雇い止めの禁止。

⑦ 労働保護法の確実な実現

外国人労働者にとって日本の魅力の一つは日本が「ルール」を遵守する国であることを重視し、年休の取得や残業代の支払い、退職に際しての各種書面の交付などに関する使用者の法令違反は厳しく取り締まるべきである。また、時給制度のもとで実際に仕事を手配した時間数についてしか給与を支払わない企業が非常に多いことから、明確な保障給制度を義務付けることが必要である。

⑧ 民間支援団体との協働

周知のとおり、現行の技能実習制度をはじめとする外国人労働者の受け入れ制度においては、NPOや労働組合など民間の多くの支援団体や個人が外国人労働者の緊急保護、生活、日本語学習、各種行政手続、職場との交渉や求職など様々な面で制度の下支えをしてきた。今後は、これら民間の善意に任せるのではなく、能力と実績のある諸団体を外国人労働者の公的な保護システムに一定程度組み込んで、予算措置も講じながら協働していくことが絶対に必要である。

⑨ その他

季節性のある分野（農業・漁業分野）について、1年のうち6ヶ月未満の期間帰国させ通算で3年間の育成を実施する案が示されているが、これは当該外国人を最大で6年近くにわたり不安定な雇用状態に留めるものである。その間は母国においてもキャリアを形成することが困難であり、かつその後における安定した仕事の確保も極めて困難なものにすることが容易に想像される。人材育成の目的に照らして本末転倒な制度となりかねず、慎重な検討が求められる。

○特定技能制度について

特定技能制度についても、基本的に上で育成就労制度について記した内容と同じだが、さらに以下の点について検討が必要である。

① 支援体制について

外国人労働者が無試験で来日できる育成就労制度とは異なり、特定技能外国人は少なくともN4相当の日本語と一定の技能レベルが担保されているとはいえ、専門のサポート機関を必要とせず十分に日本で社会生活を送れる程度に成熟した労働者であると言い難いのが実情である（さらに、当面は技能実習から無試験で移行できる制度を残すという案もある）。この点に鑑みれば、特定技能外国人についても、外国人育成就労機構ないし新たに設置する外国人労働者サポート専門行政機関の支援対象とし、民間団体との協働の中で生活や就労の支援を行なっていくべきである。

② 2号への移行要件とその実質化について

特定技能2号の存在は、権利制限的な育成就労制度および特定技能制度の正当化の要と言える。しかし、2年間の班長職経験などの要件との関係で、他企業での2号移行や、1号段階で産休や育休を取得した場合の2号移行は実質的に困難ないし不可能となっており、調整が必要である。 以上