

「特定技能制度及び育成就労制度の円滑な施行及び運用に向けた有識者懇談会」 意見書

日本労働組合総連合会
総合政策推進局長 富高裕子

1. 特定技能制度の適正化等について（P.4～5）

（1）企業内転勤2号の受入れ機関の要件に関する検討の方向性について

- 企業内転勤については、今般厳格化した育成就労制度の潜脱的利用が生じることの無いようにすることが重要である。そのため、受入れ機関の規模や人数枠の要件、在留期間の制限などを設けることに加え、入管庁の実地検査などによる定期的な運用状況の確認を行い、もってその実効性を担保すべきである。

（2）旧制度の経過措置等に関する検討の方向性について（P.6～7）

- 新制度移行に際して一定期間、技能実習2号を良好に終了した者の特定技能1号への移行に際しての試験免除と、特定技能2号の在留資格を得るためのB1相当の日本語試験の合格猶予を認めるとの点については、見直しの実効性確保の観点から、基本的には施行の段階から試験の合格を求める方向で検討すべきである。なお、施行後ただちに合格を求めることが難しいとしても、できるだけ短い期間に設定することが重要である。

（3）特定技能制度の適正化の検討の方向性について（P.8～9）

登録支援機関及び受入れ機関に対する講習義務化について

- 登録支援機関と受入れ機関の責任者に対する講習の義務付けは、登録支援機関や受入れ機関の適正化をはかる観点から重要と考える。
- ただし、「技能実習制度で実施している養成講習」を参考にすることが適切かは疑問がある。現在の技能実習制度の講習は、期間・内容ともに簡便なケースもあり、外国人の適切な就労環境の整備に向けた、労働関係法令や入管法令の知識を習得できるための講習として適切かは疑問がある。今回の法改正を機に、講習は、内容や期間、試験方法も含め質・量を抜本的に見直すべきである。
- 特定技能1号に付与する在留期間については、適正運用が確保されているかを確認する観点からは、在留期間の上限は延長せず、1年を維持することが望ましい。

登録支援機関の要件の厳格化について

- 登録支援機関および受入れ機関の支援担当者を、受入れ機関数や受入れ人数に応じ配置することは重要である。登録支援機関の支援担当者数については、受入れ機関における特定技能外国人数は様々であることから、適切な支援実施のため観点からは、受入れ機関数だけでなく、当該機関に所属する特定技能外国人数も考慮し設定すべきである。
- また、登録支援機関は支援項目を履行できる能力を有する者に厳に限るべきだが、現在の登録要件でそれを判断することが可能か疑問である。十分な支援を実施す

る観点からは、現在選択制になっている外国人の受入れや生活支援などに係る要件は必須とするなど適正化が必要と考える。

- その上で、現状では登録支援機関は個人が担うことができるが、十分な支援を行う観点からは、個人ではなく、法人が組織として育成就労外国人を支援できる体制が必要である。そのうえで、仮に個人が担う場合については、労働関係法令や入管法令などの知識を有することの確認を含め、支援項目の履行体制はより厳格に審査を行うべきである。

2. 育成就労計画の認定基準について

(1) 育成就労の目標、内容、期間に関する検討の方向性について (P.11~12)

業務区分と従事時間の設定について

- 「関連業務」「周辺業務」の区別の撤廃と、「必須業務」の従事期間を「2分の1」から「3分の1」に引き下げることが提起されているが、育成就労外国人が、育成就労計画とおりに技能や能力を身に付けるためには、「必須業務」について一定程度のまとまった時間が必要である。さらに「関連業務」「周辺業務」の概念も撤廃すれば、育成就労外国人に単純作業ばかり従事させることにもなりかねない。そうしたことを考えれば現状の「2分の1」は維持する方向で検討すべきである。
- また、試験不合格者に係る育成就労期間の延長について、「やむを得ない事情により育成就労の期間内に当該試験を受講できなかった場合」は一定程度妥当であるものの、「適正な育成就労を行っていたにもかかわらず、試験に合格できなかった場合」まで育成就労制度の延長を認めるか慎重に検討すべきである。

時間外労働の取り扱いについて

- 技能実習制度では原則想定していない時間外労働等を認める場合でも、育成就労外国人の健康や生活時間の確保は当然のこと、試験合格のための日本語学習の時間確保が阻害されないようにすることが重要である。したがって、時間外労働等を行わせる場合であっても、育成就労外国人の健康や学習時間が十分に確保されるよう配慮すべきことを運用要領などに明記すべきである。
- また、割増賃金を含む賃金の不払い等があった際には受入れ停止の措置などを講じることは政省令などで明らかにすべきである。

(2) 育成就労外国人の日本語能力の向上に資する講習・措置に関する検討の方向性について (P.13~14)

教育内容や質の担保について

- 「認定日本語教育機関以外」の講習実施者の範囲について提案があるが、教育の内容や質の担保のためには、基本的には認定日本語教育機関に限定することが適切と考える。その上で、教育の「量」を確保するために「登録日本語教員による講習を認める」場合であっても、認定日本語教育機関に求められる教育課程に準拠する形で、国が目安となるカリキュラムを策定するなど、質を担保する施策の検討が必要である。

(3) 育成就労制度における受入れ機関の適正化に関する検討の方向性について (P.15~16)

育成就労実施者の要件について

- 制度目的の改正を踏まえ、育成就労実施者には育成就労外国人の健康・生活状況の把握や労働・社会保険関係法令の遵守、非自発的離職者を発生させていないこと等の新たな要件を課すことは妥当と考える。これらに加え、改正法の附帯決議にもあるが、育成就労制度を安価な労働力の確保策として悪用することなく、技能や能力の向上に伴い労働条件が向上していくことは重要であり、これを担保する観点から、勤続年数や経験年数に応じて処遇が向上する仕組みを導入すべきである。
- また、要件の厳格化と併せて、法令違反や失踪者を発生させた場合、試験の合格率が著しく低い場合などについてはより厳格に対応することが必要であり、少なくとも優良要件における欠格事由とすべきである。

(4) 受入れ機関ごとの受入れ人数枠に関する検討の方向性について (P.17~18)

受入れ機関ごとの受入れ人数枠について

- 技能実習制度において30人以下は一律3人までの受入れが可能となっているが、常勤職員数が数名のような小規模の事業所と同基準で良いかは疑問がある。より適切な育成就労を行う観点からは、以下の人数30人以下の場合について、より細かい基準設定を検討すべきである。

(5) 労働者派遣等監理型育成就労の要件の検討の方向性について (P.19~20)

派遣先・派遣元・監理支援機関に対する要件

- 育成就労制度における労働者派遣については、育成就労外国人の保護が脆弱になることへの懸念があることから、派遣を認める場合でも分野は農業・漁業に限定した上で、通常の入力以上に、育成就労機構による厳格なチェック体制を構築することが重要と考える。
- その上で、「日本人との同等報酬や派遣法上の「同一労働同一賃金」を満たすか確認する」という点は重要である。他の派遣法の規定も含め、違反が認められた場合には、ただちに育成就労派遣を不可とするなど、厳格に対応すべきである。
- 加えて、例えば天候や収穫量の減少等により、計画通りの育成就労ができず、派遣先間の調整もできない場合も考えられるが、その際、就労が発生しない期間の休業手当の確実な支払いは当然のこと、賃金の全額が支払われるよう働きかけることが重要である。

3. 育成就労制度における転籍について

(1) 本人意向の転籍の要件の検討の方向性について (P.22~23)

転籍先の要件について

- 転籍先の要件として主な論点にあげられている点は重要と考える。①の優良なものに限るという点については、実効性を高める観点から、法令違反や失踪者が発生している場合や、試験への合格率を著しく低い場合などは欠格事由とするなど優良要件の基準自体を現行制度より厳格に設定すべきである。

4. 育成就労制度における監理支援機関の許可基準について

(1) 監理支援機関の許可基準の検討の方向性について (P.27~29)

独立性・中立性の担保について

- 監理支援機関による監理の実効性を高めるためには、受入れ機関からの独立性を担保することは重要である。今後、育成就労制度への移行に際し、制度の適正運用の観点からは、提案にあるように傘下の受入れ機関が1者のみの場合は基本的には許可すべきでない。加えて、その実効性を高める観点からは、更新段階で「傘下の受入れ機関数」を確認し、「1者」のみの場合はただちに、あるいは運用上難しい場合であっても短期の猶予期間を設けたうえで許可を取り消すべきである。
- また、監理支援機関に対する監査を担う外部監査人は、真に専門性と独立性を具備した者とするのが望ましい。したがって、単に「国家資格保有者その他知見を有する者」を認めるではなく、労働法や入管法など関係法令に精通した者に限定することが適切である。その上で外部監査人が受けるべき講習について、「弁護士、社労士、行政書士は講習受講を一部免除」との提案があるが、当該有資格者であっても必ずしも労働法や入管法令、育成就労制度について精通しているとは限らないため、講習の受講は免除すべきではない。加えて、独立性確保の観点からは、外部監査人が育成就労実施者との人的・資本的・取引関係がないことも含め、「外部」の要件を明確化することが重要である。

その他監理支援機関の要件について

- 育成就労実施者の要件同様、要件の厳格化と併せて、法令違反や失踪者を発生させた場合、試験の合格率が著しく低い場合などについては、より厳格に対応することが必要であり、少なくとも優良要件における欠格事由とすべきである。

5. 育成就労制度における送出しについて

(1) 育成就労制度において外国人が送出機関に支払う費用の上限等に関する検討の方向性について (P. 31~32)

送出機関の適正性の確保について

- 外国人が送出機関に支払う費用の上限等を設定することは重要であるが、安易に上限値までの支払いを助長するような運用はすべきではない。
- また、特定技能外国人についても手数料を支払って来日する場合も見られることから特定技能制度においても、MOCの中に「キックバックや供応等により不正に金銭の供与等を行わない」等の規定を設け、送出機関の適正性が確保されるよう送出国と協議することが重要である。

その他の論点

当該業務に従事する日本人との同等報酬要件について

- 育成就労法における育成就労計画の認定基準には、いわゆる「日本人との同等報酬要件」がある。この点、改正法の附帯決議では、「育成就労制度及び特定技能制度において、日本人との同等以上の処遇確保の実効性を高めるために必要な措置を検討すること」とされている。例えば、派遣法における同一労働同一賃金に係る法規定なども参考に、実効性ある措置を検討し、政省令で明記すべきである。

以上