

技能実習制度及び特定技能制度見直しへの要望書



国民生活産業・消費者団体連合会

2024年1月12日

技能実習制度及び特定技能制度見直しへの要望書

生団連は、日本が今後「世界から選ばれる国」になるためには、技能実習制度や特定技能制度を通じた受入れ・支援拡大は極めて重要であると考え、5月に発表した「外国人の受入れ体制構築に関する提言」でも多く触れた所である。

11月24日に開催された「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」において最終報告書が発表され、11月30日には、最終報告書として法務大臣へ提出されたと承知している。技能実習制度は廃止され、**人権の保護を前提とした新たな制度の創設**と明記されていることについては、「生活者」としての受入れに向けた一歩になるものと評価をしている。しかしながら、外国人が日本に魅力を感じるような人材育成やキャリアアップの仕組み作り、日本人と共に日本社会の発展に寄与できる環境整備を目指すには、先の最終報告書はなお課題を残している。これに関し、生団連は改めて以下5点を要望する。

（１）育成就労制度から特定技能２号への速やかな移行ができる措置(家族帯同について)

本来家族帯同を認めるべきは特定技能１号からと思路するが、**育成就労制度から、家族帯同が許される特定技能２号へ速やかに移行できるような仕組み・体制にしていくべき**と考え、以下２点を求める。

① **育成就労修了後や育成途中であっても**、特定技能２号評価試験等に合格し、かつ日本語能力Ｂ１相当以上の試験（日本語能力試験Ｎ３等）に合格した場合は、**特定技能１号を飛ばし、家族帯同が許される特定技能２号へ速やかに移行できる措置の設定**。

② 特定技能１号や特定技能２号へ速やかに移行できるよう、**日本語や技能の評価に係る試験についての教材及び試験の整備と、それに伴う教育が受入れ機関においてできるような支援体制**の構築。

家族帯同までに長い年月がかかることは、外国人のモチベーションに影響を及ぼすだけでなく、人権の観点からも問題であると考え、これらを要求する。さらに、**外国人が日本で家族と共に生活できるだけの所得確保のために、配偶者の在留資格での就労職種や就労時間等の制限緩和についても求める**。

（２）対象分野の許可条件の公表

特定技能制度の対象職種について育成就労制度と受入れ対象分野を一致させ、かつ廃止や追加、あるいは括り方を変える等の見直しを行うことには賛同するが、**特定技能制度において新たに設定する「特定技能分野」は、現行の技能実習で既に受け入れられている全ての職種・分野を漏れなく包括すべき**であると考えます。

また、受入れ対象分野を**その妥当性や必要性の観点から検討していくのであれば、その為の手順や判断基準を明確にした上で、分野毎に認可の不公平がないよう、各分野がどのように認可条件を満たしているか公表することを求める**。育成就労制度において排除される分野があった場合、その分野における既存の実習生や受入れ企業が混乱するだけでなく、将来的にその産業分野が人手不足によって衰退する懸念もある。また、人手不足は国内のあらゆる産業分野において発生している問題であり、**受入れ対象分野については、分野毎の人手不足の状況を踏まえて定期的に見直されるべき**である。

更に、**特定２号終了後の在留資格について、技人国の要件・拡大あるいは弾力性のある新しい在留資格の創設を検討すべき**である。

(3) 全都道府県に対する一定レベルの外国人家族支援の義務化及び、支援体制構築への企業の参画措置

安定的な受け入れ体制を保障し、かつ地域の特性によって外国人の待遇が大幅に変わることを避けるために、**制度所管省庁が必要な支援レベルの基準を策定した上で、全都道府県に対して、その基準に沿った具体的取り組みの義務化と補助金交付等の支援強化をすることを求める。**現状、地域によっては、相談窓口はその開設日時や手段の制限のため、外国人にとって利用し得ない窓口となっていることも多い。祝休日の対応やSNS対応、オンラインでの多言語対応など窓口を広げる努力は本来全ての自治体で行うべきであるが、**主に財政面から対応が不十分になっている自治体も多いと聞いている。**

また、外国人は就業先との関係性も強いことから、**企業にも支援体制の構築に参画することを義務化**すべきである。セーフティネットの構築にむけて、監理・保護機関の強化とともに、地域の支援強化も確実に進めることにより、外国人の困窮リスクは軽減される。

(4) 入国時必須条件として日本語能力要件(N5相当)の取得

就労開始前ではなく、**入国時に日本語能力要件(N5相当)を必須とすべき**である。入国直後の日本語講習受講を可とすると、多くの外国人が就労及び生活において言語の壁に直面することは想像に難くない。一定の日本語能力が確保されれば、外国人は企業や地域社会とのコミュニケーションが円滑になり、共生が促進され、外国人当人だけでなく、受入れ機関にとっても大きなメリットがある。

入国時の要件厳格化はハードルが高くなり、日本を選ぶ人材が少なくなるのではと懸念する意見もあるが、最終報告書の内容では、日本は「入国のハードルが低く、事前学習しなくても安易に行ける」と外国人に受け取らせてしまう。この点が日本の魅力と捉えられてしまうことには違和感を禁じえない。真に、外国人との共生社会構築を希求とするのであれば、**真摯に日本での共生を希望して努力している対象者を選択すべきである。**こうすることで、日本においての人材育成が成功することを世界に証明できる。その結果、**外国人が日本へ憧れを持ち、向上心の高い人材が入国するような好循環を生む。**

また、そのためには**相手国での試験機会の不公平さを低減するための支援、例えばオンライン受講や、相手国にある日本の現地機関の活用等も含めた支援策を検討し、就労開始前の日本語能力を担保する方策をとるべき**と考える。

(5) 不当な手数料(借金)の撲滅に向けた追加施策

外国人が不当な手数料を支払わないための対策をさらにより徹底すべきである。二国間協議の強化等による悪質な送り出し機関の排除については最終報告書でも言及されているが、送り出し機関以外に問題があるケースも多く存在するため、**入国後に監理団体や受入れ機関で外国人当人からのヒアリングを徹底し、実際にかかった費用や負債額を確認した上で本人と企業双方の負担額を検討するなど、来日にまつわる金銭の流れをより透明化することが必要**である。また、送り出し国の行政機関には、手数料問題は送り出し機関の問題であるとして国として関与しないとしている事例もあり、この点は二国間協議で明確に指摘すべきである。なお、生団連は本件を新たな制度の成否を左右する大きな課題と認識しており、送り出し機関での手数料問題にのみ触れるのではなく、**送り出し機関以外も視野に入れた追加の施策を要求する。**

なお、制度名に「育成」という名称が取り入れられていると、外国人従業員を労働者として捉えない甘えが受入れ側に残る懸念があり、「**育成途中なのだから低賃金で良い**」といったような考え方を**する企業も出てくるのではないかと危惧される。**従って、新制度の設立にあたっては、「**外国人労働者は育成就労中であっても、同一労働の日本人労働者と同じ待遇で扱われねばならない**」ことを何らかの形で明記すべきである。

以上