

ヒアリング結果要旨

目次

一般社団法人日本自動車工業会	P. 2
I L Oアジアパシフィック事務所	P. 4
I L O駐日事務所	P. 8
O E C D移民課	P. 9

主な御意見

【制度目的と実態を踏まえた制度の在り方について】

- ・技能実習生に対しても労働者と同様の保護や労働条件・労働環境を提供することを政府は検討すべき。
- ・改正後の制度では、日本社会と経済の活力維持のための労働側面での貢献を明確化すべき。

【外国人本人のキャリアパスについて】

- ・スキルアップのために、技能実習期間を拡大したり、複数回、異なる職種・作業で技能実習が行えるようになるといい。

【受入れ見込み数の設定の在り方について】

- ・受入れ上限は、人手不足状況の評価に基づき、使用者及び労働者団体と協議する必要がある。
- ・受入れ数の上限については、移民プログラム間の関連性を考慮する必要がある、また、その設定については透明性のある制度とすることが重要。

【転籍の在り方について】

- ・技能実習制度においても、契約上の義務が満たされていることを条件に、雇用主の変更を許可すべき。
- ・転籍制限の理由や必要性について、労使が協議し、どの程度合意を得られたかがポイントとなる。
- ・転職制限が直ちに人権の制限となるわけではない。

【管理監督や支援体制の在り方について】

- ・極力制度設計を簡潔にして移住管理コストを下げることで、監理団体や送出国の機能を適正化していく努力が必要。
- ・リクルートに掛かる費用や関連費用は労働者に請求するべきではない。

【外国人の日本語能力の向上に向けた取組について】

- ・入国前の日本語教育は、費用対効果を確保するのが極めて難しく、費用の透明性の点でも課題がある。
- ・日本語教育の費用は雇用主又は政府が負担することが理想である。

【その他】

- ・家族帯同は、日本を就労先として選ぶ際のポイントになる。

ヒアリング結果要旨

1 ヒアリング対象者

一般社団法人日本自動車工業会

稲村部会長（人財部会）、南井副部会長（人財部会）、小竹人財WG主査（人財部会）、魚住部長（総合政策領域2部）

トヨタ自動車株式会社

奥山室長（人事部グローバル労政室）、渡辺グループ長（人事部グローバル労政室人権・労務グループ）

2 内容

（制度目的と実態を踏まえた制度の在り方について）

- 技能実習生は自動車産業を支える重要な役割を担っており、また、帰国後は、日本のものづくりの技能をベースとして各国の産業発展に寄与している。
- 技能検定の内容が実務に合っていないために、日常行っていない作業を技能検定のためだけに行っている実態が一部で見られる。
- 技能実習生が母国で高額な手数料を支払うことや借金を背負うことは重大な問題であり、是正される必要がある。日本語学習費用や渡航費などの負担の在り方については、公的なガイドラインがあると望ましい。

（外国人本人のキャリアパスについて）

- 企業単独型受入れの一例として、日本での技能実習を送出し国での昇進に向けた研修と位置づけており、帰国後にリーダーとして現地メンバーを指導できるよう育成している。
- 現状、自動車製造における技能実習生の受入れは、技能実習2号の移行対象職種・作業に対応していないものが大半であり、1年限りで帰国してしまう。
- 自動車製造は複雑で、一部の工程のみ短く研修しても、「技能習得者」といえるほどの技能を身に着けることは難しいため、もうワンステップ、スキルアップする意味で、1年1回限りでなく、実習期間の拡大や複数回、異なる職種・作業で技能実習が行えるようになればより良いのではないか。

（管理監督や支援体制の在り方について）

- 外国人技能実習機構の役割は重要で、相談することも多い。その一方で、実習生や企業等からの相談手段については、メール対応も可とするなど多様化できる余地があると思われる。
- 外国人技能実習機構には、技能実習制度を通じて、日本の技術への信頼や治安の良さなど、色々な魅力を積極的に発信・広報してほしい。
- 技能実習において、監理団体は技能実習生と実習実施者、送出機関をつなぐハブの役割を担っているため、監理団体に問題が生じた場合はトラブルの解決が難しくなる。みんなで人権を守る仕組みが必要であると考えている。

（外国人の日本語能力の向上に向けた取組について）

- 日本語能力を求めるのは良いことだと思うが、それによって、送り出す際の負担が増えることを心配している。日本語のハードルは上げすぎない方が良い。
- 企業単独型の場合、日本語教育に掛かる費用負担は企業が行っている。また、団

体監理型においても、企業が一定の費用を負担することに違和感はない。ただし、監理する団体によって、負担するレベルの差が出ないよう何らかのガイドが必要なのではないか。

(その他)

- 家族に何かがあると、メンタル面から仕事に影響が出ることがよくあるので、日本での滞在期間が長くなる場合には、家族帯同の選択肢があっても良いのではないか。また、家族帯同は、日本を就労先として選ぶポイントになるのではないか。

以上

The summary of interview result for ILO Asia Pacific Office

1 Interviewee

Mr. Nilim Baruah (Senior Regional Labour Migration Specialist DWT / Regional Office for Asia and the Pacific, ILO)

2 The summary of the interview

- (1) Ideal form for Technical Intern Training Program (TITP) based on purpose (international contribution by human resource development) and actual conditions (securing and training human resources)

- **It appears that technical intern trainees are playing the role of regular workers. Therefore, the government should consider that they should be afforded the same protections, working conditions and the environment of workplace as other workers.**

- (2) Ideal way to set the number of accepting technical intern trainees and specified skilled workers

- **There are different approaches. The government may decide to set an overall ceiling or ceilings per sector. Alternatively, it may decide (for technical intern trainees) to continue with enterprise based ceilings. This is a workable approach and practiced in Singapore as well (for a number of work pass categories).**

- **The overall caps or sector's caps are set based on the assessment of labor shortages and should be in consultation with employers and workers organizations. Political factors (host society attitudes and perceptions) also factor in.**

- (3) Ideal way to change employers

- **Provided that it is in a permitted occupation and with an eligible enterprise, technical intern trainees should be permitted to change employers provided contractual obligations such as notice period are met. There is evidence that stringent restrictions on employer changes could result in an imbalanced employer-intern/employee relationship that may result in labour exploitation and forced labour. (For victims of abuse or where the employer has failed to meet contractual obligations – it goes without saying that employer changes should be allowed).**

- (4) Ideal way to supervise and support technical intern trainees and specified skilled workers (Ideal form of sending organizations and sending procedure for TITP and SSW system)

- **These high migration costs erode the development impact of migration and need to be eliminated.**

- **The recruitment fees and related cost should not be charged to workers.**

- **There are three strategies to recruit workers: (1) direct recruitment, (2)**

recruitment through public replacement agencies (government to government (G to G)) or (3) recruitment through private recruitment agencies. Japanese government should consider which will be the best way, both in terms of reducing cost for workers and employers and being efficient. If private recruitment agencies are being used, related fees and cost should be paid by employers.

(5) Efforts for improvement of Japanese proficiency of foreign nationals

- **Language is a very important factor for workers to integrate in Japan. Language training should be provided in a cost-effective manner and the costs ideally covered by employers or the government (as in the case of certain bilateral programs with respect to nurses).**

(6) Others

- **As per the international labor standards, family reunion should be facilitated. I think accompaniment by family members should be allowed to SSW (i) and technical intern trainees. At the same time, the person needs to have resources to support their family members in Japan.**
- **There is a competition for talent (skilled and professional workers) both globally and regionally. Pathways for permanent residency, family unification, work permit for spouse are important considerations in attracting talent.**

ヒアリング結果要旨（仮訳）

1 ヒアリング対象者

ILOアジアパシフィック事務所 Nilim Baruah 氏

(Senior Regional Labour Migration Specialist DWT / Regional Office for Asia and the Pacific, ILO)

2 内容

（制度目的と実態を踏まえた制度の在り方について）

- 技能実習生は労働者と同様の役割を果たしているように見えるため、技能実習生に対しても労働者と同様の保護や労働条件・労働環境を提供することを政府は検討すべき。

（受入れ見込数の設定等の在り方について）

- 受入れ見込数の設定については様々な方法があり、政府が全体又は分野ごとの受入れ上限を設定することも考えられ、あるいは、技能実習生については、引き続き企業ごとの上限を設けることも考えられる。企業ごとの上限は実行可能なアプローチであり、シンガポールでも多くの雇用関係の在留資格について適用されている。
- 全体又は分野ごとの受入れ上限は、人手不足状況の評価に基づき、使用者及び労働者団体と協議する必要がある。受入国の社会的態度や認識といった政治的要因も考慮に入れることとなる。

（転籍の在り方について）

- 技能実習生が適正な企業のもとで許可された職業に就く場合は、告知期間の条件を満たしているなど契約上の義務が満たされていることを条件に、雇用主の変更を許可すべき。雇用主の変更に対する厳しい制限は、労働搾取や強制労働につながる可能性のある、雇用主と実習生/従業員との関係の不均衡につながり得るという証拠がある。虐待の被害にあった場合や、雇用主の契約上の義務である場合は、雇用主の変更が認められることは言うまでもない。

（管理監督や支援体制の在り方について）

- 送出しに掛かる高額な費用は、移民による発展効果を損なうものであり、排除する必要がある。
- リクルートに掛かる費用や関連費用は労働者に請求するべきではない。
- 外国から人材を受け入れるとき、①直接雇用、②公的な職業仲介事業者を介した雇用（政府間で行う）、③民間職業仲介事業者を介した雇用、の3通りがある。日本政府は、3つのうちどれが一番良い方法であるかということについて、企業と労働者双方の費用が低くなり、かつ効率的である方法を選択すべきである。民間職業紹介事業者を利用する場合には、費用は雇用主が負担すべきであると考えられる。

（外国人の日本語能力の向上に向けた取組について）

- 日本になじむ上で、言語は非常に重要な問題である。語学研修は費用対効果の高い方法で提供されるべきであり、看護師に関する特定の二国間プログラムの場合のように、その費用は雇用主または政府によって賄われることが理想である。

（その他）

- 国際労働基準に従い、家族の再統合は促進されるべきであり、特定技能1号外国

人や技能実習生にも家族帯同を認めるべきである。その際は本人が家族の生活を支えられるような財源を有する必要がある。

- 永住権、家族の再統合、配偶者の労働許可への道を開くことは、才能ある人材を引き付ける上で重要な考慮事項である。

以上

ヒアリング結果概要

1 ヒアリング対象者

ILO駐日事務所 高崎駐日代表、田中渉外・労働基準専門官

2 内容

(制度目的と実態を踏まえた制度の在り方について)

- 制度目的と実態には乖離があると言わざるを得ず、人材育成の観点では、あまり貢献できていない。例えば、技能相互承認が進んでおらず、身に付けた技能が母国で活かされないという状況にある。改正後の制度では正面から日本社会と経済の活力維持のための労働側面での貢献を明確化すべき。

(受入れ見込数の設定等の在り方について)

- 受入れ総数の設定など、制度を複雑にすればするほど、移住関連コストの増加や仲介事業者への依存度の増加につながる。費用対効果を考え、受入れ見込数については、多大な労力をかけて設定する必要はないと考える。それよりも、入ってくる人の就労先を確実に確保することが大切である。

(転籍の在り方について)

- 技能実習制度における転籍制限によって技能実習生が選択肢を失い、失踪しインフォーマル化することもある。このような実態は強制労働の国際規範からしても問題があるため、転籍を包括的に制限するのは適切ではない。
- 転籍制限の理由や必要性について、国ごとの事情に応じて労使が協議し、どの程度合意を得られたかがポイント。移住労働者の脆弱性に乘じる行動や救済の声を上げられない状況は強制労働のリスクといえ、国際的批判も集中する点である。

(管理監督や支援体制の在り方について)

- 極力制度設計を簡潔にして移住管理コストを下げることで、監理団体や送出国機関の機能を適正化していく努力が必要。制度を複雑にすればするほど職業仲介者への過度の依存を招くため、単純な制度であることが大事。
- ILOや国際社会から見て、日本が民間職業仲介事業者条約の批准している以上、相手国の主権を侵害しない範囲で、労働者から手数料をとらないよう日本が働きかけを行うなど、アジアの中で移住労働者保護のリーダーシップを発揮することが求められていると思う。

(外国人の日本語能力の向上に向けた取組について)

- 日本語教育の費用負担について、日本での雇用が決まっており、その雇用のために日本語が必要であれば企業負担になるだろうが、労働者が抽象的に日本で働いてみたいと思い、自身の日本語能力を高めるため語学学校で学ぶという状況であれば、本人負担になることもあり得る。
- 労働者に対する入国前・入国後両方における、特に結社の自由や団体交渉権など中核的な労働の権利の啓発が重要で、自らの身を守ることに繋がる。
- 入国前の日本語教育は、言語としての難度を考慮すると、質の担保に向けた費用対効果を確保するのが極めて難しく、また費用の透明性の点でも課題がある。

以上

The summary of interview result for OECD

1 Interviewee

Mr. Jean-Christophe Dumont, head of the International Migration Division

Ms. Ana Damas de Matos, Economist, International Migration Division

Mr. Jonathan Chaloff, Senior Policy Analyst, International Migration Division

2 The summary of interview result

- (1) Ideal way to set the number of accepting technical intern trainees and specified skilled workers
 - **There are limits or quotas in their migration programs in many OECD countries. A key question here is what is the purpose of setting these limits and quotas.**
 - **Something to keep in mind is that the limits for program needs to be taken into account interactions between different migration programs.**
 - **Transparency is very important. All stakeholders can understand how the limits are set and on which conditions the number may change.**
- (2) Ideal way to change employers
 - **I think it is useful to ask why the employer change is limited in different migration systems.**
- (3) Ideal way to supervise and support technical intern trainees and specified skilled workers (Ideal form of sending organizations and sending procedure for TITP and SSW system)
 - **You have one dominant model in some countries, which is bilateral agreements with government involved.**
 - **These are two efforts either public investment or a strong regulatory framework for mediators which is also requires significant compliance resources.**
- (4) Efforts for improvement of Japanese proficiency of foreign nationals
 - **There is some kind of sense that labor migrants should acquire a minimum level of host country's language fluency because of integration in short term, and it reduces vulnerability. The question is who should bear the costs of this language training.**
- (5) Others
 - **For the highly skilled, this is important for family members to join. In terms of competition, it makes destination country attractive. For the low skilled, it usually depends mostly on the duration of the program.**

ヒアリング結果要旨（仮訳）

1 ヒアリング対象者

OECD移民課

Jean-Christophe Dumont 氏 (head of the International Migration Division)

Ana Damas de Matos 氏 (Economist, the International Migration Division)

Jonathan Chaloff 氏 (Senior Policy Analyst, International Migration Division)

2 内容

（受入れ見込数の設定等の在り方について）

- 多くのOECD諸国では、移民プログラムに受入れ数の上限や割当て制を導入している。重要なのは、上限や割当ての目的は何かということである。
- 移民プログラムの受入れ数の上限については、異なる移民プログラム間の関連性を考慮する必要があることに留意すべきである。
- 受入れ数の上限がどのように設定され、どのような状況でそれが変わるのかということについて、全てのステークホルダーが理解できるよう透明性のある制度にすることはとても重要なことである。

（転職の在り方について）

- 各移民プログラムにおいて、転職が制限されている根拠を考えることが重要である。転職制限が即人権の制限となるわけではない。
- 例えば、アメリカのH-1Bビザや、ヨーロッパやドイツのブルーカードのシステム、韓国の雇用許可制では、労働者の転職を認めていない。また、雇用主が労働者の育成に多大な時間と金を投資している場合には、転職制限があることがある。

（管理監督や支援体制の在り方について）

- 国際的な求人形式として、一部の国々で主要なモデルとなっているのは、政府による二国間協定である。
- 国際的な求人には2つの手段があり、一つは公的な事業として行うことであり、もう一つは仲介者に対し、法律で強力に規制する枠組みを構築するということがある。
- （国際的な求人を公的案事業として行う）韓国の制度は効果的であるが、政府は多額の出費を要するため、公共分野における（制度の）構築と（民間からの）出資を要する。一方、民間の機関や仲介者が求人を行う場合、仲介事業者を規制する法令遵守のための強力な手続が必要である。
- コストは論点の一つである。OECDが精力的に作業を行ったスキルモビリティパートナーシップ制度（SMPs）は、求人に際して、送出国及び目的国の当事者とともに、技術力の観点から候補者を評価、訓練、認定することで、垂直に統合された国家間のつながりを生む。

（外国人の日本語能力の向上に向けた取組について）

- 労働移民のより短期間での社会統合やせい弱性のてい減のために、最低限の言語能力を求めるということには一定の合理性がある。問題は誰が言語訓練のコス

トを負担するかということである。

(その他)

- 家族の統合は、高技能者にとって重要であり、国際的な人材獲得競争という観点で目的国をより魅力的にする。低技能者について(家族帯同の可否)は、通常、滞在期間によって判断されることが多い。

以上