

## 新たな制度の目的・制度間の関係・転籍の在り方について

～中間報告書の枠組みを前提に、より良い制度設計のために～

市 川 正 司

# 制度目的・制度間の関係

## 人材確保

一定の技能と日本語能力を備える労働者を確保したいという事業者の要請に応える必要

- ・ 目的と実態の整合
- ・ 業種等拡大・人数を正面から検討可能

人材育成

必要な人材確保のための育成

国際貢献

結果としての一部での貢献

分野内における転職（転籍）は原則として自由であるべき

分野・業種をそろえ、技能実習制度での職種・作業の細分化は不要

労働者自らの選択・研鑽を通じた「育成」

特定技能2号

特定技能1号

新制度

各段階における技能等のチェックとキャリアアップ

条件を満たせば、新制度から家族帯同も可能とすべき

## 転籍の在り方

基本的な考え方→原則として**自由な転籍**を認めるべき

- ・ 転籍制限は労働者の権利行使を間接的に抑制させる（ILOヒアリング等）
- ・ 雇い主は移民労働者の離職、転職、送出国への帰還の自由を尊重すべき（ILO「公正な人材募集・斡旋に関する一般原則及び実務指針31」）
- ・ 要望があれば、全ての外国人労働者が雇用主や産業を変更できる公式な仕組みを確立（2022年米国国務省人身取引報告書）

- ・ **法律上の有期雇用における労働者の転職制限は1年以内**  
⇒さらに外国人の転籍=在留資格喪失とする必要は？
- ・ **新卒などで育成期間を設けたから転職を認めないという**  
**ことは許容されない**

日本人労働者との比較

**人権とビジネスの観点**から、取引にあたってサプライチェーンの在り方もチェックする流れ（ドイツのサプライチェーン・デューディリジェンス法、EUの「企業持続可能性デューディリジェンス指令案」など）

国際的な潮流

それでもなお、転籍制限を許容する根拠？

### 転籍制限緩和の方向性

- ① 就業開始から一定期間以降転籍可能
- ② 同一分野内での転籍を許容
- ③ ~~何らかの理由の存在を条件とする~~
- ④ ~~特定地域内での転籍に限定~~

△事業者にとっての「育成」は転籍制限の根拠となるか？

←当該事業者でなければ育成できないことは何か？

△呼寄せ等にかけた費用との関係？

←監理団体が実習実施者から徴収する当初費用平均341,402円

△労働者にとっての「育成」は自らの選択・研鑽の問題

- ・ 「理由」の証明が求められ、調査等の時間がかかる。
- ・ 技能実習の下でも十分に機能せず失踪を防止できていない可能性。
- ・ ①の転籍制限期間内の問題事例への対応策。
- ・ 居住・移転、職業選択の自由と抵触？
- ・ 特定技能における政府の総合的対応策の地方対策等で対応

転籍先・資格変更先を速やかに確保する方策、国内で転籍に役割を果たすべき公私の機関

