

ヒアリング結果要旨

目次

Myanmar And Worldwide Services Co.,Ltd	P. 2
一般社団法人大日本水産会	P. 3
特定技能外国人	P. 5
I L O 駐日事務所	P. 6
日本行政書士会連合会	P. 8
株式会社成田空港ビジネス	P. 9

主な御意見

【人材育成機能や職種・分野等の在り方について】

- ・ 職種・作業の細かい技能を評価するよりも、入国後、一定期間経過後に安全管理に関する技能を評価するなどの対応が現実的ではないか。

【転籍の在り方について】

- ・ 最初の受入れ先が時間や労力をかけて外国人材を育成することを考えると、転籍時には転籍先が費用を負担するべき。
- ・ 国内法制に基づき制度を運用しても、諸外国において人権侵害行為と認識されることもあることから、強制労働を限定的に捉えず、広く認識する必要があるのではないか。

【監理・支援・保護の在り方について】

- ・ 監理団体や通訳は中立的な立場をとってほしい。
- ・ 外国人労働者に対する管理や支援を行う体制は必要。

【国・自治体の役割について】

- ・ 業種によって受入れ負担金や手続に要する時間が異なることから、ある程度一体化した運用としていただきたい。

【送出機関及び送出しの在り方について】

- ・ 実習先でのトラブルや病気、家族に不幸があったときなどは、監理団体のみでは解決できないこともあり、送出し側のサポートが必要。
- ・ SNS上に送出機関の情報があまり公表されていない。送出機関の評判を閲覧できるようにしてほしい。
- ・ ILO181号条約の趣旨に沿って、手数料や関連費用の上限の設定、法定費用のゼロファイアーの実現に向けた検討を行うべき。

【外国人の日本語能力の向上に向けた取組について】

- ・ 安全衛生の観点から、入国前にある程度の日本語教育は必要。ただし、外国人が借金をするなど過度な負担とならないように受入れ企業側が負担すべき。
- ・ 産業分野ごとに求められる日本語能力が違うので、分野毎に要件を定めることもあり得るのではないか。

【その他】

- ・ 技能実習生や特定技能外国人が得られる収入で、仕送りを送りつつ、家族を扶養することは現実的に困難なので、家族帯同を認める必要はない。

ヒアリング結果要旨

1 ヒアリング対象者

Myanmar And Worldwide Services Co.,Ltd Aye Aye Nyunt 代表

Myanmar And Worldwide Services 日本法人 谷口裕子責任者・副校長

2 内容

(ミャンマーの送出し事情について)

- 送出国が手数料を徴収限度額より多く徴収した場合、ミャンマーの労働省により、半年の業務停止からライセンスの取消しといった厳しい処分が下され、同省のホームページで公表されることとなる。

(転籍の在り方について)

- 転籍の条件について、3年未満で転籍する場合は必ず監理団体を通すこととするなど、悪質なブローカーが絡まないような仕組みをつくってほしい。

(送出国及び送り出しの在り方について)

- 送出国の仕事は送り出したら終わりではない。実習先でのトラブルや病気、家族に不幸があったときなどは、監理団体のみでは解決できないこともあり、送出国側のサポートが必要である。
- 送出しに関してミャンマーでは政府が厳しく取り締まっているが、送出国のみでは解決できない問題も多くあることから、日本政府や公的機関も積極的に介入し、監理団体や登録支援機関を厳しく取り締まっていただきたい。送出しにおいて起こる問題は送出国が、日本入国後に発生するブローカーや監理団体に係る問題は日本政府が、それぞれきちんと対応するべきである。

(外国人の日本語能力の向上に向けた取組について)

- 我々のように日本語学校を運営している送出国であれば同様の取組ができるかもしれないが、そうでない送出国の方が多く、受入れ企業から受け取る事前講習費の範囲内でしか対応できない。入国後講習には大変意味があると考えているところ、監理団体によって講師の質や受講人数が異なり、その成果に差が出るので、入国後講習の実態調査が必要と考える。
- 受入れ側からすれば日本入国時にある程度の日本語能力は必要であるが、職種によっては日本語能力よりも段取りや体力などの仕事力が求められるものもある。日本語能力を求めすぎると、せっかくやる気や仕事力があっても、日本語ができない者は日本に行くことができなくなり、候補者が減ってしまう。N4合格を入国時の要件にすることは厳しい。N5であれば問題ないと思う。

(その他)

- 他国と比べて、日本はスキルアップができる上に安全であるので一番人気がある。今後も選ばれる国になるためには、外国人が稼げることが一番重要である。
- 技能実習生や特定技能外国人が得られる収入で、母国に仕送りを行いつつ、家族を扶養することは現実的に考えて無理である。したがって、家族帯同を認める必要はないと考える。

以上

ヒアリング結果要旨

1 ヒアリング対象者

一般社団法人大日本水産会 木上参与、松本事業部長、茅野業務課長、甲斐業務課係長

2 内容

(人材育成機能や職種・分野等の在り方について)

- 技能実習制度の仕組みについて、初年度の技能評価をすることは重要だと考えているが、適切なタイミングで試験が実施されているかどうかについては疑問がある。
- 技能実習制度に替わる新たな制度は、特定技能制度の対象職種や分野と一致する方向で検討されているため、間口が広がり、人数が増加することが想定される。その場合、職種・作業の細かい技能を評価するよりも、入国後、一定期間経過後に安全管理に関する技能を評価するなどの対応が現実的で効果もあると考える。また、漁業の周辺業務で人手が足りないとの話も現場からはあり、新たな制度での対応可能な業務範囲等を整理する必要があると考えている。

(転籍の在り方について)

- ある程度の期間は、一定の地域で過ごして仕事を覚えることも本人のためにもなると考えている。
- 最初の受入れ先が時間や労力をかけて外国人材を育成することを考えると、転籍時には転籍先が費用を負担するべきものと考えている。

(国・自治体の役割について)

- 業所管省庁には、外国人材が健康に生活して帰国できるよう、引き続き安全対策に取り組んでほしい。また、新たな制度では、外国人が日本人と同様にキャリア形成（乗船履歴の付与等）出来る環境を整備してほしい。
- 地方自治体については、外国人材を受入れ、活用することが地域社会の人口減少に対応するためのものにもなっていることから、外国人材への積極的な関与、定期的な在留状況の確認、帯同する家族のフォローや日本語教育の場の設置、地域住民とのコミュニケーションの場の提供などをお願いしたい。

(日本語能力の向上方策について)

- 漁業の場合、地方での受入れが多いところ、標準語よりも方言が使われるため、指示が伝わらないといったことも多い。そのため、就労開始前にもどの程度の日本語能力が適切なのか決めることは難しい。
- 新たな制度においても、技能実習制度のように入国後講習などのカリキュラムの中で日本語講習が行われるのであれば、入国時の日本語能力の要件は不要と考える。
- 日本語教育に掛かる費用については、受入れ側が負担するのが当然だと考えるが、転籍との兼ね合いで、一つの事業主が負担することには違和感がある。また、地域社会において労働者を受け入れることを踏まえると、税収や地域の一部負担で、方言など地域に根ざした言語教育を実施することも一案と考える。

(その他)

- 技能実習生や特定技能1号外国人については、日本で自立して生活することが難しいため、帯同する家族の面倒まで見るのは難しいのではないかと。
- 外国人材に日本を選んでもらうためには、ターゲットとする国を定め、日本の漁業や地域社会の魅力を伝えることが重要である。
- 外国人材を受け入れる側は、制度は当然のこと、受入れに必要な知識を備えてい

ることが重要である。外国人だけでなく、受入れ側にも試験等を課し、その合格を受入れ要件とするのも一案ではないか。

以上

ヒアリング結果要旨

1 ヒアリング対象者

特定技能外国人（インドネシア国籍（男性）・特定技能1号（建設業））

2 内容

（外国人本人のキャリアパスについて）

- 当初、技能実習生として来日する際に、本国で建設業の経験はなく、特に希望もしていなかった。このことを送出国に伝えたが、送出国からは建設業を勧められたため、建設業で働くことになった。もし、自分で仕事を選べていたら、漁業をやりたいかった。
- 特定技能は技能実習と違って自由に転職でき、賃金が技能実習よりやや高いことから、特定技能で来日する方が魅力的である。

（転籍の在り方について）

- 自分自身、前の会社から転籍をするときに苦労したので、転籍はいつでもできるようにしてほしい。転籍できずに困っている人はたくさんいると思う。
- 新たな実習先を見つけるまでの間の生活費を友人から借りた経験があることから、新たに稼働を開始できるまでの時間を短くしてほしい。また、転籍先を探している期間中も働けるようにしてほしい。

（監理・支援・保護の在り方について）

- 通訳が監理団体のスタッフであったため、会社で困ったことがあっても対処してくれなかった。通訳が中立な立場の人であるとよかった。
- 監理団体にはもっと中立的な立場になってほしい。

（送出国及び送出しの在り方について）

- 送出国は自分で選べず、決められたところしかなかった。自分で選べるのであれば、自分で選んでいたと思うが、SNS上にも送出国の情報はあまり公表されていない。送出国の評判をインターネットで閲覧できるようにしてほしい。

（外国人の日本語能力の向上に向けた取組について）

- 日本で実習を行うにあたり、来日前に業務に関する日本語と生活に必要な日本語の能力があれば良いと考える。

（その他）

- 在留期間を超過して非正規滞在となった元技能実習生を救うことが難しいのが現状である。非正規滞在となった人にも特定技能の技能や日本語試験を受けられるようにして、合格した人は、特定技能に在留資格を変更できるようにしてほしい。

以上

ヒアリング結果要旨

1 ヒアリング対象者

ILO駐日事務所

2 内容

(転籍の在り方について)

- 転籍の制限の緩和には賛成。転籍の制限は、特定の雇用主への依存関係を助長し、移民労働者の権利交渉を間接的に制限することにつながるとILO専門家委員会から指摘されている。
- 転籍を制限する期間は、内国民との雇用機会均等の観点から、国内で適用されている民法及び労働法の規定との整合性を考慮して、最長1年間とし、やむを得ない事由がある場合には期間内でも契約を解除できるとすることについて、一定の合理性があるのではないか。
- 技能実習生の来日時のコストや人材育成に要したコストは、日本人の場合であっても、転籍先の企業にこれまでのコストを請求できるものではない。そのため、仮に一定の転籍制限がある場合には、最初の受入れ企業がコスト負担について甘受すべき問題とも言い得る。
- 国内法制に基づいて制度を運用していると考えていても、諸外国において人権侵害行為だと認識されることもある。強制労働を限定的に捉えている面もあることから、解釈例規などを示して国際規範と国内法令の関係性をもっと広く認識する必要があるのではないか。

(監理・支援・保護の在り方について)

- 技能実習生は脆弱な立場に置かれることがほとんどであるため、監理団体や実習実施機関に対して、人権侵害の抑止と救済手段を具体的に記載したモデル契約書やモデル就業規則を作成して提示することも考えられる。特に、SNSでは不正確な情報や不法行為への誘引も含まれており、これらを排除する必要がある。
- 外国人労働者の救済アクセス、すなわち就労環境に問題があつて声をあげたいときに、民間団体や労働組合など救済が可能となる場にアクセスできる環境があることが重要である。救済アクセスを阻害するものとして、SNS上に不法行為への誘引など違法な情報が掲載され、外国人労働者がその情報に触れ、労働者としての正規性を失ってしまうことは大変問題であり、国際的に見ても非常に批判が高い。

(送出機関及び送出しの在り方について)

- ILO181号条約の第7条第1項において、「民間職業仲介事業所は、労働者からいかなる手数料・経費についてもその全部、一部を直接、間接的に徴収してはならない」としており、ゼロフィー原則と呼ばれている。日本は、条約批准国として、適切な措置をとることが求められている。また、第8条第2項では、「関係する加盟国は、募集、職業紹介及び雇用における不当な取扱い及び詐欺行為を防止するため相互に協定を締結することを考慮する」という規定があり、国際労働基準局の見解によると、労働者から手数料及び関係費用を徴収することは、不当な取扱いに該当するとの解釈が得られている。
- ILO181号条約を批准している国は、アジアでは非常に少ないため、日本はリーダーシップを発揮することが期待されている。不当な取扱いがなされないよう

積極的に送出国に対し協力を求め、必要かつ適切な措置を講ずるよう求められている。

- ILO181号条約の趣旨に沿うような形で、手数料や関連費用の上限を定め、法定費用についてはゼロフィーの実現に向けて、関係者の協力を求めることや送出国のレーティングやインセンティブの付与を検討していくべきではないか。

以上

ヒアリング結果要旨

1 ヒアリング対象者

日本行政書士会連合会 田村副会長、国際・企業経營業務部水野部長ほか

2 内容

(新たな制度及び特定技能制度の位置付けと両制度の関係性等について)

- 人材育成やキャリアパスを考えるに当たり、外国人を雇用する現場では、「技能実習」や「特定技能」に限らず、「技術・人文知識・国際業務」等の別の在留資格もあるので、就労資格全体で考えていくべきではないか。「技能実習」や「特定技能」だけで考えると、キャリアアップを行う際の選択肢を狭めてしまう可能性がある。キャリアパスを考えていく上で、様々な選択肢があることを伝えていくことが、日本で働く魅力付けになるのではないか。

(監理・支援・保護の在り方について)

- 技能実習制度で起きている多くの問題は、監理団体の監理スキルが不足していることが原因ではないか。監理団体の許可時だけでなく、一定期間ごとに監理スキルを把握する制度があるとよいのではないか。
- 行政書士や社労士が監理団体の外部監査人になることがあるが、外部監査人が自身の役割をしっかりと認識しないまま、外部監査を行っているケースが見受けられる。そこで、外部監査人のための講習を新たに設け、この受講を義務化するべきではないか。

(特定技能制度の適正化方策について)

- 技能実習と特定技能で決定的に違うのは、技能実習は、監理団体が人材のあっせんから入国時のフォロー、指導や監査を一元的に行うのに対し、特定技能は、あっせんは人材派遣会社、在留手続等は登録支援機関若しくは受入れ機関というようにパーツ、パーツで分かれているところである。技能実習のように一連の流れが一元化されていないことから、企業や登録支援機関が何をすべきか把握していないことが多い。特定技能においてもどこか一つの機関が支援を行うのが望ましいが、難しい場合は、コーディネーターとなる人が企業にあった支援方法を提案することが望ましいのではないか。

(国・自治体の役割について)

- 業種によって受入れ負担金や手続に要する時間等が異なっていることがあるので、業所管省庁の関与について、ある程度一体化した運用にしていきたい。

(日本語能力の向上方策について)

- 安全衛生の観点から、入国前にある程度の日本語教育は必要であると考え。ただし、外国人が借金をするなどの過度の負担にならないよう、受入れ企業側が負担すべきではないか。また、高いレベルの日本語能力を求めてしまうと、働き先として日本が選ばれない可能性も出てくることから、最低限必要なレベルを定めた上で、公的機関で作成した教育プログラムをオンラインで受講できるような仕組みを作り、受入れ企業の負担を軽減しながら、一定程度の日本語学習を入国前にできるようにするべきではないか。

以上

ヒアリング結果要旨

1 ヒアリング対象者

株式会社成田空港ビジネス

2 内容

(新たな制度及び特定技能制度の位置付けと両制度の関係性等について)

- 技能実習制度の制度趣旨である国際貢献は、新たな制度では人材確保や人材育成を目的にすることで労働者として扱うことになるかと受け止めており、実態に即した制度になるのではないかと考えている。

(監理・支援・保護の在り方について)

- 外国人労働者に対する管理や支援を行う体制は必要だと考えている。ただし、新たな制度においては、受入れ企業が自ら管理や支援ができる場合には、特定技能制度での登録支援機関のように任意による契約を可能とすることでより選択肢が広がるのではないかと考えている。

(国・自治体の役割について)

- 入国前の日本語教育や技能教育に多額の費用を要することがハードルとなっているため、国や自治体において、外国人が日本で働きつつ返済できるような奨学金制度を創設することも必要ではないか。
- 日本語学習の機会の提供は、自治体を含め、外国人の選択肢を広げることができるようにすべきでないか。そのほか、自治体などの相談窓口の多言語化や、外国人を採用する際の中小企業の負担軽減のため手続の簡略化等が重要であると考えている。

(送出機関及び送出しの在り方について)

- 送出しに関する費用は、受入れ企業が負担するのが原則であると考えている。一方、教育に関連する費用については、外国人本人の糧となるほか、本人のモチベーションへの影響もあることから、一定程度の自己負担はやむを得ないと考えている。

(日本語能力の向上方策について)

- 日本語能力については、試験の合格を要件とするのではなく、例えば一定期間の日本語教育研修を受講したことを要件とすることも方法としてあるのではないか。ただし、特定技能への移行時にチェックポイントとして、日本語試験を取り入れるのは有用と考える。
- 産業分野ごとに求められる日本語能力が違うと思うので、分野ごとに要件を定めることも方法としてあるのではないか。また、受入れ企業内で英語でのコミュニケーションが可能であるなど、必ずしも日本語を話せないことが業務の支障とならないと判断される分野においては、日本語要件を課さないことも可能ではないか。

(その他)

- 太平洋島しょ国などの小さな国での試験実施には金銭面・受験者の確保の面で課題が生じている。複数の分野が合同で試験を実施できると良いのではないか。
- 新たな制度では労働者と受け入れ企業のマッチングサービスの観点で有料職業紹介事業者が参画できる仕組みを取り入れても良いのではないか。
- 家族の帯同については、支援等なく独り立ちができる生活能力を持っているような外国人であれば、認めても差し支えないのではないか。

以上