

ヒアリング結果概要

Myanmar And Worldwide Services Co.,Ltd

一般社団法人大日本水産会

特定技能外国人

I L O 駐日事務所

日本行政書士会連合会

株式会社成田空港ビジネス

ヒアリング結果概要

1 日時

令和5年7月3日（月） 13時35分～14時50分

2 場所

オンライン開催

3 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

4 出席者

(1) 有識者

市川委員、黒谷委員、佐久間委員、武石委員、富田委員、富高委員、樋口委員
(代理出席)

独立行政法人国際協力機構、一般社団法人日本経済団体連合会、日本商工会議所、鈴鹿市

(2) 関係省庁

内閣官房、出入国在留管理庁、厚生労働省

5 内容

(ミャンマーの送出し事情について)

- ミャンマーには、送出機関が 443 社あり、日本への送出しが認可されているのは 279 社である。そのうち、実際に送出し実績があるのは 126 社である。
- ミャンマーでは手数料の徴収限度額が決められており、技能実習生は 2,800 米ドル、技能実習 2 号から 3 号へ移行する場合（監理団体や受入れ企業が変わる場合）は 1,600 米ドル、特定技能外国人は 1,500 米ドルである。技能実習制度より特定技能制度における手数料の徴収限度額が少ない理由は、特定技能制度においてミャンマーで技能試験を受けられる分野は、介護、農業及び外食分野等であり、他の分野の試験を受ける場合には自費で国外へ受験しに行かなければならず、また、国内で受験する場合にも自己負担となることから、特定技能外国人の送出費用を抑えるためである。
- 送出機関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。
- 他国は手数料の上限を決めていても、ブローカーに手数料を支払ったりすることで、結果的に高額な手数料を支払うことになることが多いが、ミャンマーでは、労働省が違反した送出機関の取締りを厳しく行っているため、法定手数料を上回る場合が少ない。送出機関も、違反により業務停止等の措置を執ら

れると死活問題となるので、多くの送出国はこの手数料の上限を守らざるを得ない。

- ミャンマーでは海外で働くミャンマー人に対し、5年間有効のスマートカードを発行している。スマートカードには、送出国名や監理団体名も記載されていることから、技能実習生が監理団体等を変更した場合には、送出国が労働省に届け出ることとなる。技能実習生の就職先で問題が発生した場合は、送出国が責任を問われるため、技能実習生が日本で転籍した場合には、ミャンマーの送出国はみな逐一届出を行うようにしている。

(Myanmar And Worldwide Services Co., Ltd の概要及び取組について)

- 2016年から技能実習生の送出国を開始し、送出国実績は2023年6月末時点で602名である。そのうち365名が介護分野での送出国である。送出国先は、日本オフィスがある愛媛県が499名と一番多く、次いで、徳島県、東京都、兵庫県、大阪府などが挙げられる。
- 日本人パートナーと協力して運営しているが、良いパートナーと組むとブローカーが絡まず、金銭トラブルもなく、また、監理団体や受入れ企業、外国人本人とコミュニケーションを取りながらサポートができるというメリットがある。
- グループ日本語学校が3校あり、生徒数は約800名である。日本語の基礎はミャンマー人講師が教えており、企業の面接に合格して日本への入国を待っている生徒には、日本人講師が会話などを教えている。
- 技能実習生を問題なく日本に送り出すため、雇用条件書と雇用契約書の説明に力を入れている。まず、求人をもって募集をかける際に、雇用条件書と雇用契約書の全ての内容を本人に説明し、内容を理解した上で日本での就労を希望した者には面接を行うこととしているが、面接前においても再度雇用条件等について説明を行っている。さらに面接に合格し、実際に契約する際にも、必ず親の同席の下、給与や寮、失踪に関する注意事項等の説明を行っている。
- 面接は、監理団体、受入れ企業、送出国の3者が必ず参加する形で実施している。ミャンマーに企業が来られない場合は、オンラインを活用している。
- 独自にガイドブックを作成し、飛行機に乗るところから失踪に関する注意事項、年金の申請などの様々な情報を掲載し、ミャンマー出国前に配布している。
- 入国後の取組として、年に2回程度、監理団体の同行の下、受入れ企業を訪問している。そのほか、技能実習生の寮を訪問し、カウンセリングや生活面のサポートを行っている。

- 日本で問題が発生した場合には、ミャンマーで技能実習生の親を訪問し、丁寧な説明を行っている。このような取組が評価され、2019年にMOEAF（ミャンマー海外人材派遣企業協会）から優秀な送出機関として表彰された実績がある。

（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。

（送出機関及び送出しの在り方について）

- ミャンマーには高等教育を受けている者が圧倒的に少なく、特にクーデターの影響で、最近では高校や大学を中退する者が増加しており、将来を見据えた人生設計というよりも短期でお金を稼ぐことを期待している若者が大半であることから、様々な問題が起きやすい。こうした者の受入れにおいては、企業側にもアドバイスや相談先が必要であるため、監理団体や登録支援機関は必要と考える。
- 技能実習制度が奴隷制とは思わない。ちゃんとした監理団体や受入れ企業が大半であり、日本では安心して働くことができる。また、日本では健康診断をきちんと受診できるので、ミャンマーではわからなかった病気が見つかり、保険で手術を受けられた技能実習生が数名いるので、送出機関として感謝している。
- 送出機関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、送出し側のサポートが必要である。日本側は、監理団体がしっかり対応すればいいと考えているかもしれないが、そうではない。
- 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、送出機関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政府が、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べきである。
- ミャンマーにおいては送出し手数料に関し、技能実習生は国が決めた2,800米ドル（特定技能外国人は1,500米ドル）以上を払う必要はない。これを受入れ企業が負担してくれると助かるが、入国後講習費用や交通費の全部又は一部を受入れ企業が負担しているので、それが妥当かと思う。
- 当地での面接実施から半年程度で日本に入国することとなるが、この間は週5日で通学し、時間厳守のルールや掃除、ごみの分別等について学習させ

ている。介護や自動車整備については専門学校に行かせて技術を学ばせている。

- 送出しに当たって良い人材を見極めることは重要であるため、当地で3つの日本語学校を運営し、毎日顔を合わせるようにしている。それでも資質の見極めは難しく、日本入国後に問題が起こったりするので、実際に働き出しからの企業からの評価も重要であると考えている。

(日本語能力の向上方策について)

- 求められる日本語能力レベルは職種によって様々である。我々は、面接合格時から入国までの間、継続的に日本語学習に力を入れており、特に介護分野と宿泊分野では日本語能力が重要であるため、日本人講師が会話やマナーを教えている。
- 我々のように日本語学校を運営している送出機関であれば同様の取組ができるかもしれないが、そうでない送出機関の方が多く、受入れ企業から受け取る事前講習費の範囲内ではしか対応できない。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とすることは厳しい。N5であれば、入国時の要件にしても問題ないと思う。

(その他)

- ミャンマー人が出稼ぎに行く国として、日本のほか、タイ、シンガポール、マレーシア、韓国があるが、その中でも日本が一番人気が高い。タイやマレーシアは面接が不要で言語要件もなく、一番簡単に行くことができ、また、韓国は残業時間が多いため稼げるというメリットがある。日本は、入国するための必要書類が多い点が負担ではあるが、スキルアップができる上に安全であるのでとても人気がある。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。
- 他国と比べて日本は所得税や市県民税の控除が多額である。また、日本の年

金制度について、現行制度では脱退一時金の支給上限は5年であるので、この上限を延長、または外国人は特例として年金を免除してほしい。

- 全ての技能実習の職種において特定技能に移行できるようにしてもらいたい。
- 特定技能制度においては入国後講習の定めがないが、特定技能で初めて日本に行く者については、入国後講習が必要であると考えます。技能実習から特定技能へ変更した者はある程度日本語ができ、日本文化を理解しているが、特定技能で初めて日本に行く者にとっては難しい部分がある。
- 「技能実習2号」の修了者で、本国の情勢不安を理由として安易に在留資格を「特定活動」へ変更するものが多すぎる。「特定活動」に変更する本当の理由は、職種に制限なく週40時間働くことができるからである。真面目なものは「技能実習3号」や「特定技能」の在留資格で働いている。また、在留資格を変更するに当たり、ブローカーが絡んでいることも懸念される。現在は、コロナも落ち着いて一時帰国する技能実習生も大勢いるため、本国情勢を踏まえた「特定活動」の在り方を今一度見直してほしい。
- ミャンマーで実施される特定技能の技能試験の分野を増やしてほしい。

以上

ヒアリング結果概要

1 日時

令和5年7月13日（木）10時30分～11時35分

2 場所

オンライン開催

3 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

4 出席者

(1) 有識者

高橋委員、是川委員、佐久間委員、富田委員、富高委員、樋口委員

(代理出席)

独立行政法人国際協力機構、日本商工会議所、一般社団法人日本経済団体連合会、鈴鹿市、北海道庁

(2) 関係省庁

内閣官房、出入国在留管理庁、厚生労働省、水産庁

5 内容

(人材育成機能や職種・分野等の在り方について)

- 試験の合格を目標とする現行の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。技能実習法施行以降、書類審査に時間を要するため、初級試験を在留期限の3か月前までに実施しており、そのため実習経験が浅い段階での受験が増えているように思う。
- 技能実習評価試験については、現地の試験官が実習生の状況を一定程度把握できており、安全管理上の問題がある場合には、合否判定を行う評価委員会から指導文書などで是正を求めているため、漁業の安全管理教育には一定の効果があるものと考えている。一方、特定技能の試験においては、技能実習のようなモニタリング機能が存在していないため、安全管理教育には若干の不安がある。
- 漁船漁業の場合、技能実習から移行した特定技能1号外国人が多く、特定技能試験の合格者を受け入れていることが少ない。他方、養殖業の場合、技能実習の内容がほたてがい・まがきの養殖作業に限られている関係上、魚類養殖業などそのほかの養殖業で特定技能試験の合格者の受入れが多くを占めていて、技能実習修了者と特定技能試験合格者を同時に受け入れることはほぼ無い。
- 技能実習制度に替わる新たな制度は、特定技能制度と対象職種や分野を一

致させる方向で検討されているため、受入れ間口が広がり、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、現場からは、市場の業務や出漁前の作業など漁業の周辺業務で人手が足りないとの話があるため、新たな制度における対応可能な業務範囲等の取扱いについて整理していただく必要があると考えている。

- 受入れを行っている漁業協同組合（以下「漁協」という。）、漁家の多くが、優秀な人材には長期的に定着し、外国人材のリーダー的な役割を果たしてもらいたいと考えている。フォークリフトや小型船舶の免許を取得しているような者、特定技能2号への変更を希望する者が少しずつ出てきており、今後、少しずつ長期就労のモデルとなるような事例が増えてくると思う。
- 漁業は、一般的に地方での就労となるため、現場では、漁業と農業、漁業と水産加工など2つの分野で活動できるような人材が重宝されている。

（転籍の在り方について）

- 技能実習制度の転籍は、実習先が廃業などのやむを得ない場合に起きている。特定技能制度に関しては、特定技能外国人が転籍する話は把握していない。
- 労働者の権利として転籍を否定するものではないが、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。
- 漁船漁業の技能実習修了が近い技能実習生に対して、一部の登録支援機関が別の特定技能分野への変更あっせんを行っている旨の相談を漁協から多数受けている。

（監理・支援・保護の在り方について）

- 技能実習の職種である漁船漁業の監理団体は漁協に限られているが、特定技能における登録支援機関は、漁協だけでなく一般の会社も参入している。漁協は人手不足もあり、技能実習で監理団体となっている漁協が登録支援機関にならない場合も多い。実習生の受入れ人数が多く、技能実習の対象職種を多く扱っている漁協においては、登録支援機関も兼ねているところが多い。
- 技能実習法が施行されて以降、制度の適正化が強く進められ、実習実施者に対して監理団体から強く指導することが可能になったと聞く。
- 外国人技能実習機構（以下「機構」という。）が、様々な相談を受け付けているため、技能実習制度に関する当会への相談が減り、大変助かっている。漁

船漁業関係においては、労働基準法ではなく、船員法が適用される場合があるが、機構の職員が船員法について知らないことがあり、説明に苦勞していると聞くので、漁業分野にも精通した職員の配置も必要ではないか。

(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、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はもちろん、転籍可能な外国人が増えることを想定して、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。
- 漁船漁業の技能実習については、漁業作業の技能移転等が目的となっているため、運航業務は行わないものとされている。そのため、日本人と違い、技能実習生には海技士試験(船を運航するための免許取得)に必要な乗船履歴が付与されていない。新たな制度や特定技能制度が労働者の位置付けで外国人を受け入れるのであれば、日本人と同様に待遇・処遇を考えてほしい。

(日本語能力の向上方策について)

- 日本語能力の向上も大事だが、人間関係を築けていることとやる気があることが重要である。
- 一般的に実習生は、操業中の日本語でのやりとりを通じて、高い日本語能力を身に付けることができている。また、試験を受けて特定技能外国人となった者については、N4を取得しているため、日本語能力に問題は見受けられない。
- 漁業の場合、地方での受入れが多く、標準語よりも方言が使われるため、指示が伝わらないことも多い。そのため、就労開始前にどの程度の日本語能力が適切なのかを決めることは難しい。なお、入国後講習では、地域の方言の授業を行っているところもある。
- 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。

- 現行の技能実習と同様に、入国後に一定期間の講習を行うほか、休漁期間中に集中して教育を行えば、日本語を身に付けることは可能と考える。

(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。ただし、受入れ側の日本人と信頼関係が築いていることに加えて、地方自治体を含めた受入れ側が責任を持つということであれば、家族帯同の検討は可能と考える。
- 現場では、家族の帯同について、漁村コミュニティの一員となってくれる点からは賛同できるものの、漁村は一般的に僻地にある関係もあり、配偶者の日本語教育や子どもの教育へのサポート体制が組みにくいという点があるため、実際問題としては難しいのではないかとという声がある。
- 沿岸漁業の日本人の配偶者は、漁協の女性部に所属し活動しているところ、外国人労働者の家族に対しても同様の環境が提供できるかが課題。
- 漁業では韓国が外国人材の受入れの競合対象国であるところ、日本に在留している外国人からは、給与面では韓国を選ぶが、労働環境では日本を選ぶと聞いている。
- 韓国では、船上作業がメイン業務ではあるが、水揚げ作業や魚を干す等の簡単な加工作業まで行っているほか、遠洋での業務を行う外国人材については、幹部職員として雇用している例もあるようだ。
- 技能実習生の国籍別特徴として、漁船漁業については、ほとんどをインドネシアが占めている。その理由は、各地の漁協が個別に現地の水産高校等の卒業生を受け入れる仕組みを構築しているためである。養殖業については、その他の分野同様に、当初は中国が主流であったが、現在はベトナムがメインとなっており、最近、インドネシアからの受入れも増えてきている。
- インドネシアの水産高校等の卒業生については、技能実習生としてだけでなく、特定技能1号外国人としても受け入れているところ、技能試験の受験については問題ないものの、日本語の試験については、卒業後7か月ほど日本語学校へ通い、ようやくN4を取得できているのが実態である。海洋教育センター長からは、このような状況を改善するため、水産高校等において第2言語として日本語を学習するための取組を始めたが、日本語教師が足りていないと聞いている。日本語教師の派遣等ができれば、日本が選ばれるための支援として効果があるのではないかと。
- インドネシアの水産高校等の卒業生の就職希望先としては、オーストラリアやEUの人気の高い。採用枠自体は少ないものの、処遇や待遇が現地の船舶

職員と変わらないレベルで高い上、インドネシアで取得した資格を活用できると聞いている。

- 技能実習生の賃金については、技能実習生に全日本海員組合に加入してもらっているところ、そこで設定されている最低賃金を保証することになっている。特定技能外国人の賃金については、各漁家において設定しているが、日本人と同等以上を保証するほか、スキルやキャリアに応じて、賃金をアップするよう指導している。
- 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ほか、ターゲット国の水産系の学校などに対して継続的なリクルート活動を行っていくことが必要だと考える。
- 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。

6 参考資料（別添）

「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」におけるヒアリング

以上

「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」 におけるヒアリング

令和5年7月13日



(一社)大日本水産会について【1882年(明治15)設立】

1. 団体概要

国民に安全で安心な水産物を安定的に供給し、国民生活の安定と向上に寄与するため、水産業の振興を図り、その経済的・文化的発展を推進することを目的として設立。本年、創立141周年を迎えた。

水産業にかかわる500余の代表的な団体や会社(全国漁業協同組合連合会、日本かつお・まぐろ漁業協同組合、(株)ニチレイ、(株)ニッスイ、マルハニチロ(株)等)を会員に構成。

2. 主な事業

- | | | |
|-------------------------------|-------------|----------------|
| (1) 国内外における水産に関する問題の調査研究・対策樹立 | (4) 功績者の表彰 | (7) 東日本大震災復興支援 |
| (2) 政府への陳情請願・意見具申 | (5) 刊行物の発行 | (8) 情報交換 |
| (3) 講習・研修会、就業者の養成 | (6) 展示会等の開催 | |

3. 事業部における主な事業

- (1) 海事課・・・漁業就労支援、水産高校卒業生を対象とした海技士養成事業、漁船対象の国際条約及び国内法制化等への対応
- (2) 業務課・・・技能実習制度及び特定技能制度における漁業分野の試験実施のほか、農林水産省が組織した各漁業協議会に共同事務局として参画
- (3) 国際課・・・日中、日韓及び日台漁業協定に伴う漁業民間取決めに基づく民間団体協議、漁船間損害事故の未然防止指導・事故処理等の実施

(1) 水産高校における漁業ガイダンス



(2) 漁船漁業技能評価試験



(3) 日中韓民間漁業協議会



技能実習制度の関わりについて

○技能評価試験の試験実施機関として2職種10作業の試験を実施。

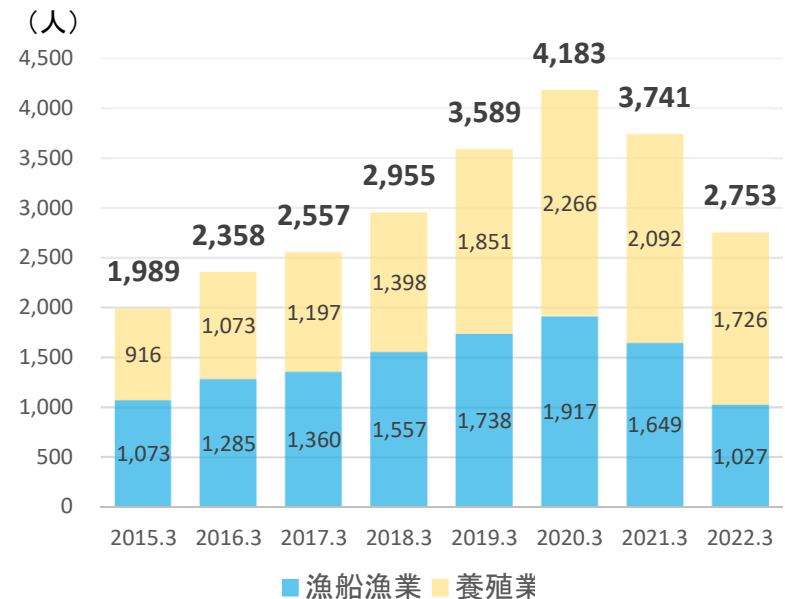
漁船漁業職種：かつお一本釣り、延縄、いか釣り、まき網、ひき網、刺し網、定置網、かに・えびかご、棒受網
 養殖業職種：ほたてがい・まがき養殖

○農林水産省が組織した「漁業技能実習事業協議会」に水産庁との共同事務局として参画。

主な関わり

- 1993年(H5) 本会が事務局となり、漁業研修・技能実習制度研究会を組織(1996年には協議会に改組)
- 1995年(H7) 漁船漁業職種2作業においてJITCO認定を取得し、パイロット制度(市町村受入れ)による受入れ開始
- 2009年(H21) 養殖業職種のJITCO認定を取得
- 2010年(H22) 入管法改正に伴い、パイロット制度が外れ、漁業協同組合受入れが開始
- 2017年(H29) 技能実習法に基づき、農水省が漁業技能実習事業協議会を組織

漁業技能実習在留者数の推移



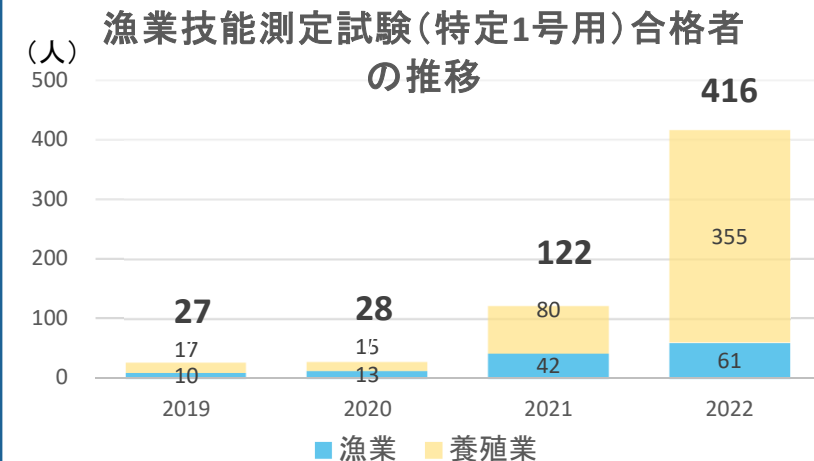
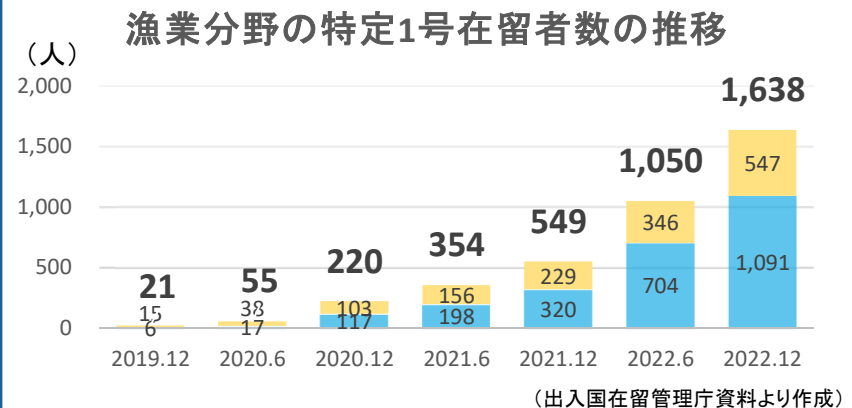
(第7回漁業技能実習事業協議会資料より作成)

特定技能制度の関わりについて

- 漁業技能測定試験の試験実施機関として、漁業及び養殖業の試験を実施。
- 農林水産省が組織した「漁業特定技能協議会」に水産庁との共同事務局として参画。
- 協議会下部組織の漁業分科会(本会事業部長が会長を務める)を事務局として運営。

主な関わり

- 2019年(R1)各地で開催された漁業に関する特定技能制度説明会に参加
第1回漁業特定技能協議会を開催
第1回漁業分科会を開催
- 2020年(R2)インドネシア等で技能測定試験を開始
⋮
- 2022年(R4)第4回漁業分科会を開催
- 2023年(R5)第4回漁業特定技能協議会を開催



ヒアリング結果概要

1 日時

令和5年7月28日（金）10時00分～11時00分

2 場所

法務省7階会議室（オンライン併用）

3 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））

4 出席者

（1）有識者

市川委員、黒谷委員、富田委員、樋口委員

（代理出席）

独立行政法人国際協力機構、一般社団法人日本経済団体連合会、全国中小企業団体中央会、日本商工会議所、日本労働組合総連合会、鈴鹿市、北海道庁

（2）関係省庁

内閣官房、出入国在留管理庁、厚生労働省

5 内容

（前提事実）

- 対象者は、技能実習2号を修了し、建設就労外国人として働いていたが、職場環境の改善を求めたことをきっかけに実習先とトラブルになり、「明日から来なくていい」と言われ解雇された。監理団体により母国に送り返されそうになったが逃げ出して、知人等の協力を得て、解雇無効の訴訟を提起した。
- 在留資格については、新型コロナウイルスの影響を受けた実習生等のための在留資格を経て、特定技能の在留資格に移行した。失踪扱いとなっていたため、在留資格の変更は専門家の支援を必要とした。在留資格を変更する間、就労することができず、数か月間無収入の状態が続いた。特定技能に変更してからは、同じ建設会社に勤務している。
- 現在は、勤務の傍ら、SNSで連絡をしてくるインドネシア国籍の技能実習生の支援をしている。

（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、特に建設業を希望する気持ちもなかった。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、漁業をやりたいと思っていた。
- 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。

- 副業やアルバイトを認めていただき、様々な経験ができるようにしてほしい。
- 将来は、日本で働き続けたいと考えている。

(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。
- 現在、SNSを通じて技能実習生の支援をしているが、些細なことで暴力を振るわれるから職場を変えたいと相談されることが非常に多い。

(監理・支援・保護の在り方について)

- 技能実習生の時に、困ったことがあった場合は友人や先輩に相談していた。
- 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。
- 外国人技能実習機構は、友達から教えてもらった。会社とトラブルが起きたときに機構に電話で相談してみたが、話があまり通じず、解決に至らなかった。機構には、もっとよく相談対応をしてほしい。
- 市役所やほかに相談する場所があることは知らなかった。
- 行政には、転籍先を紹介していただきたい。

(送出機関及び送出しの在り方について)

- 先輩が経営する日本語学校に通い、日本語を学んだ。そこで紹介された送出機関を通じて実習実施先を見つけた。
- 送出機関は自分で選べず、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上にも送出機関の情報はあまり公表されていない。送出機関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。
- 来日前は約50万円借金をし、日本で3年間働いても少し借金が残った。そのうち、30万円は、旅券の取得、インドネシアで仕事を退職してから日本渡航までの生活費、日本語学校の費用であり、また、残りの20万円は、書類な

どの手続をしてくれた会社に支払った。費用が掛かる事はある程度は仕方ないと言えるが、送出機関に支払う費用を減らしてほしい。

- 多くの人は借金をしており、銀行や親戚から借金している。
- 送出機関からは、就労先ではボーナスが出ると聞いていたが、実際にはボーナスが支給されなかった。また、業務内容は、送出機関から事前に知らされていなかった。
- 送出機関での選抜時に、日本で自分が就く職種とどのような会社に行くのかを教えてほしい。

(外国人の日本語能力の向上に向けた取組について)

- 日本入国前に日本での生活の仕方や日本語を学んだ。仕事については学んでいない。日本に入国する前に仕事に関する日本語を教えて欲しかった。
- 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。
- 業務に関する日本語がわからなかったことで、言われた内容が理解できず、パワハラに遭った経験がある。
- 日本語が分からなくて困ったことは、銀行口座の開設やインターネットの契約などが挙げられる。
- 日本語を勉強するのは来日前が良いと考える。日本語の勉強は、1日7時間程度を5～7か月間くらい学習するのが妥当だと思う。

(その他)

- 建設業退職金共済制度へ加入できることを、現在働いている会社に入社して初めて知った。技能実習生でも建設業退職金共済制度に加入できることを知らない者や加入していても会社が本人に知らせていない場合が多いため、技能実習生にもしっかりと情報を伝えてほしい。
- 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。非正規滞在になった人でも、特定技能の技能試験や日本語の試験を受けられるようにして、これらに合格した人は、特定技能に在留資格を変更できるようにしてほしい。
- (同席した現在の雇用主より) 本人をはじめ現在雇用している外国人労働者は、日本人の若者ならへこたれてしまうような暑厳しい環境の中での力仕事を一生懸命やってくれている。仕事が終わると勉強に励んでいる。せっかく仲良く働いているのに、数年で母国に帰ってしまうのは寂しい。長く一緒に働けるような仕組みにしてほしい。

以上

ヒアリング結果概要

1 日時

令和5年8月9日（水）10時30分～11時30分

2 場所

オンライン開催

3 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

4 出席者

(1) 有識者

市川委員、黒谷委員、佐久間委員、富田委員、富高委員、樋口委員、山川委員
(代理出席)

独立行政法人国際協力機構、日本商工会議所、鈴鹿市、北海道庁、一般社団法人日本経済団体連合会

(2) 関係省庁

内閣官房、出入国在留管理庁、厚生労働省

5 内容

(転籍の在り方について)

- 国際スタンダードの観点から、現状の転籍制限を緩和することについて賛成である。
- 転籍の制限は、特定の雇用主への依存関係を助長し、移民労働者の権利行使を間接的に制限することにつながるとILO専門家委員会が指摘している。
- 転籍の制限を全部なくすのか、一部なくすのかについては、その転籍制限の期間や職種、場所的な制限をどうするのかといった要素での検討が必要ではないか。
- 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。
- 技能構築という技能実習制度の制度目的を維持するということであれば、転籍先の職種に一定の制限を設けることはやむを得ないとの考え方もあり得る。他方、ILOの一般原則及び実務指針に照らし、労働者の国内での移動の自由は尊重されるべきという観点から、転籍先の場所は制限されるべきでないと考えている。
- 転籍の手續に当たっては、既存の雇用主の同意を不要とすべきである。台

湾では、雇用主と労働者、新しい雇用主の3者合意が必要であるようだが、現雇用主の判断が転籍の成立の前提となる趣旨であれば好ましくない。

- 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。
- 技能実習生の人権問題について、賃金不払いや過剰な時間外労働は、労働基準法の個別規定違反に該当すると同時に、人権侵害である強制労働の要素にもなり得るが、実際に人権侵害と認定され、処罰がされているケースがどれだけあるのか懸念がある。また、送出国において提示された雇用条件と実際の労働条件が異なる場合、労働搾取目的の人身取引と認識される可能性がある。このような行為が日本社会できちんと人権侵害行為と認識されているのか懸念しており、強制労働、人身取引や差別に関する解釈例規の発出や、公務員や監理団体、実習実施機関向けの人権研修などが必要なのではないかと考えている。
- 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、もっと広く認識する必要があるのではないかと。
- 政府及び自治体の公共調達においても、技能実習生への人権侵害に着目した人権デューディリジェンス、ステークホルダーエンゲージメント、救済の提供などを行うことにより、民間に模範を示し意識改革を行うことも重要ではないかと。
- 外国人技能実習機構が転籍先の妥当性を確認することも必要ではないかと。また、公共サービスとしてハローワークの公共職業紹介事業を活用することにより支援の拡充を図ることも考えられる。

(監理・支援・保護の在り方について)

- 技能実習手帳に記載されている情報や行政や市民団体などが提供している情報を、オンラインアプリケーションを用いて技能実習生が出国前にダウンロードすることによって、情報にアクセスできるような仕組みが必要なのではないかと。
- 監理団体のレーティング及び情報開示義務に係る方策について、人権保護に係る方針、人権デューディリジェンスや救済メカニズムの提供の有無、法令遵守のための体制の有無、監理費の明細、把握している労働者への手数料関連の費用負担の有無、実習生の平均賃金、技能実習生が実習で得られる技能、技能実習生の労働/生活条件、求人情報などを基にレーティングすれば

いいのではないかと考えている。

- 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。
- 実効的な救済実現のために、国内人権機関の設置と同機関による救済が期待される。

(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」こととしており、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、同条約第8条第1項に従い適切な措置をとることが求められている。その観点から、日本の監理団体や登録支援機関が、労働者から手数料及び関係費用を徴収している送出機関との間で契約する際にゼロフィー原則に反する行動を許容する規定を盛り込むことは、禁止されるべきといえる。なお、条約の最終的な解釈権限は、国際司法裁判所（ICJ）にある。
- 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、ILO本部の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は「不当な取扱い」に該当するという解釈が得られている。日本とベトナムの技能実習に関する二国間取決めの中で、「技能実習生又は技能実習生になろうとする者から徴収する手数料その他の費用について、算出基準を明確に定めて公表し、当該手数料その他の費用の詳細について技能実習生等に十分に理解させるために説明すること」と規定されているが、ゼロフィー原則でないことを前提に労働者に費用を課すことになっており、当該二国間協定の修正が検討されるべきである。
- ILO144号条約において、政労使の3者協議は、国際労働基準を実施す

るための労働政策において幅広くなされるべきと規定されており、3者協議は基本原則である。ILO181号条約第8条第1項においても民間職業仲介事業所が自国の領域内で募集又は紹介した移民労働者に対し、十分な保護を与え、当該移民労働者の不当な取扱いを防止する適切な措置をとるために、条約加盟国が使用者団体及び労働者団体と協議することを規定している。

- イタリアは、フィリピン、スリランカ、エジプトなどの181号条約の未批准国との間で、労働者が手数料等の負担をすることを禁止する二国間協定を結んでいる。受入国側の意思次第で手数料負担の禁止を求めることは可能と考える。
- 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。

6 参考資料（別添）

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 追加ヒアリング

以上

① 転籍の在り方について

<ヒアリング事項>

1.1 転籍制限の緩和と検討の際の留意点

<ILO 駐日事務所コメント>

参考国際文書

(a) 国際スタンダードに則り転籍制限を緩和することには賛成する。

a. [公正な人材募集・斡旋に関する一般原則及び実務指針](#)（以下、「一般原則」または「実務指針」と呼称）では、労働者の自由な雇用終了の保障と転職に当たっての雇い主の許可排除が定められている。

一般原則 12
実務指針 31.1

b. ILO 条約勧告適用専門家委員会による総合調査（[General Survey 2016](#)）では、転職制限は特定の雇い主への依存関係を助長し、移民労働者の権利行使を間接的に制限することにつながると指摘されている。

General Survey
2016 Para.465

(b) 緩和に当たっては、転籍制限の全廃か一部廃止か、一部廃止の場合には、転籍の期間的制限、職種制限、場所的制限、手続的制限等が考慮要素として考えられる。

a. 期間：内国民との雇用機会均等の観点から、民法及び労働法の規定との平仄を保ち、最長1年間（ただし、やむを得ない事由がある場合に契約解約可）とすることには、一定の合理性がありそうである。

ILO97号、143
号条約

b. 職種：技能構築を技能実習制度の目的として維持するのであれば、転職先について一定の職種限定をすることはやむを得ないとの考え方もあり得る。

c. 場所：労働者の国内移動の自由は尊重されるべきであり、その拘束は強制労働の要素となり得るため、制限されるべきではない。

一般原則 1、11

d. 手続：現職の雇い主の同意は不要とすべきである。他国には雇用主・労働者・新雇用主の三者で合意した場合に転職可とする例があるようだが（台湾）、新雇用の成立を旧雇用主の判断に係らしめる趣旨であれば好ましくない。あくまで新雇用主と労働者間の合意で新契約成立とし、新旧雇用主同士の関係に労働者の契約関係が左右されないことが望ましい。

一般原則 12
実務指針 31.1

<ヒアリング事項>

1.2 転籍を許容した場合の受入れ企業間の公平性について

<ILO 駐日事務所コメント>

- (a) 転籍を許容する場合、最初の受入れ企業が実習開始や人材育成のために負担したコストについて、それを負担しない転籍先企業との関係で不公平感が生じるのではないかという点が指摘されている。過度な不公平感が生じ、制度への信頼が維持できない場合に対処が必要となることは理解できる。
- (b) そこで転籍制限を一定程度維持するとしても、本来は労働者の雇用終了の自由を尊重すべきであり、上記のコスト負担については転籍制限に応じて最初の受入れ企業が甘受すべき問題とも言い得る。
- (c) 日本人の雇用の場合でも、転職の際に転職先企業に負担したコストの分配を請求できる明確な根拠があるわけではないと思われる。

一般原則 12
実務指針 31.1

<ヒアリング事項>

1.3 人権侵害や法違反等に対する救済として望ましい諸方策

<ILO 駐日事務所コメント>

- (a) 適切な人権侵害認知と処罰認定－解釈例規発出や公共調達等での対応
 - a. 技能実習制度において適切な人権侵害認知と処罰認定がなされていないために、行為の重大性の認識の欠如につながっている可能性がある。例えば、賃金不払いや過剰な時間外労働は労働基準法の個別規定違反であるとともに、「強制労働」（労働基準法第5条、ILO29号条約）の要素となり得るので人権侵害と認定し得る。ほかにも、送出国において提示された労働条件と実際の労働条件が異なる場合は労働搾取目的での「人身取引」（日本においても批准する人身取引議定書で定義され、刑法、職業安定法、出入国管理及び難民認定法、労働基準法等で処罰対象）となる可能性もある。「差別」（労働基準法第3条、ILO111号条約）に該当し得る事例も散見される。また、昨年（2019年）のILO総会により「安全で健康的な労働環境」も中核的労働基準に加わり人権となった。
 - b. 上記を踏まえ、強制労働、人身取引や差別に関する解釈例規の発出が考えられる。また関係公務員向け、監理団体や実習実施機関向けの法解釈を含む人権研修も必須である。
 - c. 政府自治体の公共調達において、技能実習生への人権侵害に着目した人権デューディリジェンス、ステークホルダーエンゲージメント、救済の提供など国連ビジネスと人権指

ILO29号条約

人身取引議定書

ILO111号条約

一般原則 1、3、5

実務指針 1.2、

3.1、5.1、9.1

指導原則 5、6

- 導原則（以下、[指導原則](#)）に沿った行動を模範として示すことにより、民間の意識改革を行うことも重要である。 実務指針 2.1、11.1、14.1、15
- (b) モデル契約書（雇用契約、就業規則）の提示
- a. 技能実習生は日本人の労働者と異なり脆弱な立場にあることがほとんどである。現制度下の契約ではその点が配慮されていないことが想定される。
 - b. そのため、監理団体及び実施機関に対し、指導原則に沿った人権侵害抑止と救済手段を充実させたモデル（雇用）契約書を配布し、締結を勧めることが考えられる。技能実習生のモデル就業規則の発出も検討されるべきである。 実務指針 4、26、27、28
- (c) 救済アクセスの向上：有識者会議第3回 [ヒアリング結果（ILO 駐日事務所）](#) 参照
- a. 既存の苦情処理メカニズムへのポータル媒体からのオンライン・アクセス確保（SNS等）：オンラインアプリ化されている実習生手帳への情報集約（オンラインキャリアシート）、労働者への周知啓発（出国前研修、出国前に実習生手帳ダウンロード） 一般原則 10、13 実務指針 7.1、8、11
 - b. アプリ型実習手帳への苦情に基づく抜き打ち監査
 - c. 労働組合/市民社会/専門家団体など労働者の立場で問題解決のサポートを行う団体へのアクセス向上 実務指針 1、2、4、11
 - d. 女性の実習生など、より脆弱な立場に配慮した救済
 - e. 送出国国民の保護のために行動する各国大使館での救済支援
 - f. JP-Mirai や Jacer など多国籍企業が関わるプラットフォームの関与または設置
 - g. 救済を求めるための手続きを行うために必要な一定の期間の国外退去猶予（ベルギー）
- (d) インフォーマル化（不法就労など）の防止
- a. 送出国大使館と連携した SNS 上の取締り強化とアラートシステム構築。Ex: 違法なビザ仲介や不法就労仲介を行う現地語 SNS の投稿削除依頼、実習先変更支援へ結びつく SNS 上の情報発信等、大手 SNS サイト運営事業者との協働 一般原則 13
- (e) 国内人権機関の設置
- a. 実効的な救済実現のためには、国際基準での判断と透明性の高い制度が必要不可欠であり、上記の各方策に加え、国内人権機関の設置と同機関による技能実習生の救済を改めて提言する。 実務指針 8

<ヒアリング事項>

1.4 技能実習生の円滑な転籍を確保するために必要な、監理団体、外国人技能実習機構、行政における取組み

<ILO 駐日事務所コメント>

例えば、以下の取組みが考えられる。

- (a) 実習実施機関または監理団体による、強制労働につながりかねない転籍妨害行為の禁止について、解釈例規を発出する（強制労働に当たり得る要素を周知徹底—移動制限、情報通信の遮断、脅迫、欺もう、国外追放の脅し、監視等）
一般原則 1、5
実務指針 3.1、5.1、9.1
- (b) 監理団体において、求人情報をオンライン公開し、情報アクセスを確保する
一般原則 10、
- (c) 転籍について、監理団体に依頼する場合には優良監理団体が関与する
11.1(g)
- (d) 転籍について、直接雇用（労働者が転籍先を確保）の場合には、技能実習計画変更にあたって技能実習機構が転籍先の妥当性を確認する
一般原則 10
- (e) ハローワークのサービスを拡充する
実務指針 14.1

② 監理・支援・保護の在り方について

<ヒアリング事項>

2.1 監理団体に情報開示義務を課すとした場合に考えられる情報開示項目について

<ILO 駐日事務所コメント>

開示項目を検討するにあたり、監理団体について、指導原則に沿った取り組みが促されること、関係者が監理団体を選択、レーティングする際の明確な基準が提供されること等の観点を考慮することが肝要である。具体例としては、以下が考えられるがこれに限られない。

- | | |
|--|---|
| (a) 人権方針、人権デューディリジェンス体制、救済メカニズムの提供の有無・内容 | 一般原則 10
実務指針 2.1、
4.2、5.1、
5.2、6、7、
11、15、21、
22、23、24 |
| (b) 法令遵守のための体制の有無・内容 | |
| (c) 監理費の明細 | |
| (d) 把握している限りでの労働者への手数料・関連費用の負担の有無 | |
| (e) 実習生の平均賃金（日本人との差異があればその内容） | |
| (f) 実習生の作業条件、得られる技能 | |
| (g) 実習生のその他の労働条件・生活条件 | |
| (h) 求人情報、モデル雇用契約書 | |

③ 送出国及び送出しの在り方について

<ヒアリング事項>

3.1 181 号条約の批准国が未批准国から労働者を受け入れる場合の対応

<ILO 駐日事務所コメント>

- (a) ILO では、民間職業仲介事業所条約（第 181 号）の批准国としての義務と技能実習制度及び特定技能制度の運用及び実態の整合性についての検討を行い、有識者会議宛に資料を提出した。同資料記載の通り、日本は送出国と二国間協定を締結しているが、181 号条約批准国として、同協定において労働者への手数料及び関連費用の徴収を許容する文言を規定することは、181 号条約の定める義務と非整合的であり得るため、これらをなくす形での二国間協定の修正が検討されるべきである。
- (b) 諸外国の対応例として、イタリア＝フィリピン、イタリア＝スリランカ、イタリア＝エジプトの二国間協定では、労働者負担禁止原則が規定されている（イタリアが批准国で、後者が未批准国）。
- (c) 手数料・関連費用の労働者負担禁止原則を実現するためには、どの費目が「手数料・関連費用」に該当するのか範囲を明確にしたうえで負担者を特定するという作業が必要である。ILO 一般原則および実務指針では、「手数料・関連費用」の定義を定めているが、一定の要件の下、政労使三者協議で関連費用の例外を定めることも可能である。
これに従い、国内政労使、また送出国と受入国双方の政労使で「手数料・関連費用」の範囲について議論することも推奨される。
- ILO181 号条約
第 7 条、8 条
一般原則 7
実務指針 2.1、
13

募集・斡旋手
数料及び関連
費用の定義 3、
11

<ヒアリング事項>

3.2 二国間協定以外の来日前の手数料負担軽減の方策

<ILO 駐日事務所コメント>

- (a) 上記の通り、手数料・関連費用の労働者負担禁止（ゼロフィー）が原則となる。181 号条約批准国としては、ゼロフィーを地域全体で実現することで労働市場の競争力を向上させることを目指し、未批准の送出国に 181 号条約への理解を求め、批准を促すべきである。
- (b) 181 号条約の趣旨に添うように、手数料及び関連費用の上限を法定し、法定外費用を極力なくすなど、ゼロフィーの実現に向けて送出国に協力を求める。またゼロフィーの実現に向けて送出国のレーティングやインセンティブの付与なども考えられる。
- (c) 直接雇用（企業単独型）の促進、インセンティブ付与
- (d) ハローワークなど公共職業紹介事業の拡充
- ILO181 号条約
第 7 条
一般原則 7
実務指針 6、
13、17

実務指針 8

- (e) 監理団体の情報開示を制度化し、認証システム（マルチステークホルダー関与型の監理団体の認証評価機関）を立ち上げ、監理団体をレーティングする。認証への協力を得るために、情報開示義務を課す、または情報開示の程度もレーティング評価に含める。
※参照：[ベトナム労働者派遣協会の自主行動規制とモニタリング](#)（ILO 協力） 実務指針 5.2、9
- (f) 実習生を雇おうとする事業者やそのサプライ/バリューチェーン上の関係企業によるデューディリジェンスと救済アクセス確保を促進し、労働者から費用徴収している送出機関へのエンゲージメントを促す 実務指針 11.1、15、17.1、17.2、27.1

以上

ヒアリング結果概要

- 1 日時
令和5年8月31日（木）14時00分～15時50分
- 2 場所
オンライン開催
- 3 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
- 4 出席者
 - (1) 有識者
市川委員、黒谷委員、是川委員、佐久間委員、高橋委員、樋口委員
(代理出席)
独立行政法人国際協力機構、一般社団法人日本経済団体連合会、日本商工会議所、鈴鹿市、北海道庁、日本労働組合総連合会
 - (2) 関係省庁
内閣官房、出入国在留管理庁、厚生労働省
- 5 内容
(日本行政書士会連合会の概要・取組について)
 - 全国47都道府県に1単位会ずつ行政書士会を設立することが法律で定められている。
 - 国際・企業経營業務部は、入管の行政手続、帰化や国際結婚の手続関係、相続関係を担当しているほか、申請等取次制度に関する研修を実施している。現在、1万1千人程度の全国の行政書士が申請等取次者として認められている。
 - 日本行政書士会連合会では、様々な事例紹介、シンポジウムを開催して、会員に情報提供を行っている。

(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)

 - 制度目的と実態の乖離はあると思う。人権侵害や賃金不払いについて、技能実習法どおりにすれば、問題が発生しない仕組みとなっているが、現状として起きているのは、監理団体や実習実施者が技能実習法に基づいて運用できていないという現場の問題があるのではないか。
 - 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。

(転籍の在り方について)

- 地方において、転入よりも転出の方が超過している問題について、転籍を自由にしてしまうと、イニシャルコストを負担した企業が、半年や一年で転籍されてしまった場合のダメージが非常に大きい。一方で、国際的な労働市場において転籍を認めないことは、人権問題として懸念される。転籍先と転籍元でイニシャルコスト負担の公平性が担保できるのであれば、転籍を認めて良いと考える。
- イニシャルコストの負担問題は個々の調整ではなかなか解決しない。一案として、外国人技能実習機構に支払う技能実習計画の認定手数料の一部を転籍する際の共済金に充て、最初に受け入れた企業に対するコストの補填とすることで、中立性や公平性を保てるのではないか。
- 転籍できない制度は、企業側が選ばれる努力をしなくなるのではないか。

(監理・支援・保護の在り方について)

- 登録支援機関の制度そのものはよくできていると思うが、入管法の規定や制度についてあまり理解していない機関や悪質な機関によりトラブルが起きているため、新たな制度においては、法令の遵守を担保する仕組みが必要ではないか。
- 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。
- 監理団体によっては、技能実習生を支援することにあまり重きを置いていないところも見受けられる。監理団体の主な役割は実習実施者の監理であるが、このことを把握できていない監理団体や実習実施者が非常に多く、これが問題の発生する原因ではないか。実習実施者側にも技能実習生を支援する体制を整えることが、しっかり支援していく上で大切であると考えます。
- 監理団体は、マッチング支援において国内外で非常に大きな役割を果たしていると思う。新たな制度においては、実習を監理するということから脱却し、職業訓練機能と日本語教育機能を充実させることにより、企業における管理のしやすさにつながるのではないか。
- 外国人技能実習機構の母国語相談窓口について、技能実習生が相談をした後、どのように救済されているのか、弁護士等の法曹資格者につながったのかが分かりづらいので、フィードバックする仕組みが必要ではないか。
- 外国人労働者の保護と監理団体の監督は、結果として、双方の利益が相反す

ることも考えられることから、外国人技能実習機構が監督業務に集中できるよう、労働者保護組織を創設すべきではないか。また、その外国人就労者を保護する組織は、技能実習生のみを保護するのではなく、特定技能外国人や「技術・人文知識・国際業務」等、他の就労の在留資格の外国人就労者を保護する組織であればなお良いのではないか。

- 監理団体は、受入れ企業を監理しなければならない立場であるにも関わらず、受入れ企業から監理費を徴収していることから、サービスの一環として監理や技能実習生の保護を行い、受入れ企業のいいなりになっている監理団体もある。このような状況を改善するため、例えば、監理費を外国人技能実習機構に一元的に集め、適正に監理をしている監理団体に監理費を交付するような仕組みも検討してみてはどうか。
- 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)

- 行政書士が登録支援機関として、行政書士業務を行いながら、定められた10項目全て行うことは難しいと感じている。
- 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。
- 登録支援機関と受入れ企業は取引関係にあることから、登録支援機関からするとお客様のような捉え方になり、受入れ企業が優位になる傾向がある。外国人の保護支援を当事者同士だけで行うのではなく、第三者機関による外部監査を強化したり、コーディネーターが支援体制にアドバイスをするなど、利害関係のないところからのサポートが必要ではないか。
- 登録支援機関としての実績が一定期間ない機関や形だけ登録して稼働していない機関は、登録の取消をするなどの運用とすべきではないか。
- 技能実習制度は、監理団体を許可制にして権限を与えているが、機能していないところがあり、登録支援機関についても技能実習制度と同様に許可制し

でも本質的な問題は変わらないのではないかと。登録支援機関を登録制にしているのは、監理団体とは違い、特定技能外国人の支援のみに権限があるためだと思つたので、今回の見直しで登録支援機関が外国人材の募集から手続、支援を一元的に行う制度となるのであれば、許可制になることで、受入れ企業が負担少なく外国人材を受け入れることができるようになるのではないかと。

- 登録支援機関の登録申請は書類審査であるが、書類を提出すれば登録されることが多いように見受けられる。実態調査を強化しつつ、養成講習や外部監査制度を導入し、登録支援機関の能力担保を図っていくべきではないかと。
- 登録支援機関へ支払う報酬が高いことが特定技能外国人の賃金抑制に繋がってしまっていると感じる。有料職業紹介を兼ねている登録支援機関が職業紹介料を含めた高額な費用をとるケースもあり、報酬額に制限を設けるべきではないかと。
- 登録支援機関を代理機関と勘違いしている機関が多々あることから、技能実習制度の監理団体のように外部監査人の設置を要件とし、支援責任者に対し、3年ごとに講習の義務化等を検討すべきではないかと。

(国・自治体の役割について)

- 特定技能制度は産業分野に特有の基準があるため、特有の基準に対する深い知見を有する業界団体や分野を所管する業所管省庁が、利益に関与しない立場で、意義や苦情を処理する第三者機関として、引き続き関与することが必要であると考えます。また、受入可能な職種や労働市場の状況を勘案した上で、労働力不足を定期的に見直す形で関与していくことが必要ではないかと。また、この協議に当たっては、行政書士にも分野別の業界に詳しい者がいるので、行政書士も入れていただきたい。
- 分野別協議会が各分野に置かれているが、効率的に機能しているところが少ないので、廃止も検討すべきではないかと。
- 常設の相談機関を市役所の相談窓口を設置し、いつでも外国人が相談できるような体制を社会的インフラとして整備することが必要ではないかと。また、相談窓口で大変なのは通訳の確保であることから、国が一元的に確保し、オンライン等で相談できるようにすれば窓口設置の負担も軽減するのではないかと。
- コロナ禍の水際対策時において、どこに問い合わせたら良いか分からないという相談も多かったので、手続時の窓口を一元化した上で、対応するのが望ましいのではないかと。
- 業所管省庁の関与は、各業務分野の許可要件の策定段階でのみ関与し、在留管理制度の一体的な運用を目指すべきではないかと。
- 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られる。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。
- 日本語ができるとキャリアパスの選択肢も増えることから、日本語を学習することの利点を伝えながら、日本語学習を継続できる仕組み作りをしていくべきではないか。
- 入国前の日本語教育については、日本での生活に最低限必要なレベルの修得で良いのではないか。その代わりに、入国後、一定期間内に相当レベルの日本語能力を修得できないと在留期間の更新を認めないというような条件にすべきではないか。
- 技能実習制度においても、特定技能1号のように、入国時にN5の合格を求めるべきであると考えられる。日本語の難しさから、就労先として選択先から除外されるのではないかという懸念はあるが、技能実習制度の目的や要件が変わり、日本での就労を希望する者の負担が緩和され、かつ、仕組みが明確になるならば、N5を習得してでも日本に行きたいという理由付けになるのではないか。
- 入国前講習の実施確認について、書面確認のみであることから、実際に実施していなくても書類が提出されれば、計画認定が通ってしまうのが現状である。また、送出国によっては、日本語教育に質の差があり、講習が形骸化している面もある。安全衛生の観点からも日本語は重要であることから、N5以上の合格は必須ではないか。
- 過度に事業主が日本語教育に係る費用を負担することになってはいけないと思うので、外国人本人の努力でやっていくべきではないか。その際には、一定の努力をして日本語能力を身に付けた外国人や、一定の費用を支援した受入れ企業については、在留資格関係でメリットがあってもよいのではないかと考えている。
- 特定技能1号の外国人から、特定技能2号の試験に合格するための参考書等はないかという問い合わせを受けることがあり、キャリアアップをしてい

く上で、このような相談も出ていることを認識し、今後、制度を検討してほしい。

- 日本語能力を試験で確認する場合、J L P Tは年に2回しか試験機会がないので、比較的試験の機会が多く、また、現地で試験が実施されているN A T - T E S T等、J L P Tを基準としながらも、それに類似する試験の合格で日本語能力を担保するのもよいのではないか。

(その他)

- 家族が一緒にいることで就労意欲の向上にも繋がることから、家族を分断すべきではないと思う。
- 技能実習生や特定技能1号の段階では、まだ本人がサポートを受けなければならない状態であるので、家族帯同は困難なのではないか。それよりも、特定技能1号から2号までの移行期間を短縮することにより、本人のモチベーションを上げることで、家族帯同の問題を解消すべきではないか。
- 家族帯同を認めた場合、家族として来た子ども達の初等・中等教育の受入れ体制があるかどうかの問題になる。受入れ体制が整っていないと子ども達が教育を受けられなかったり、「家族滞在」という資格を持ちながら日本に滞在しないという者もでてくるのではないか。
- 「家族滞在」の在留資格を得るためには、扶養能力の証明が必要であるが、技能実習生に扶養能力があると判断されうる収入を得ることができるのか。また、寮生活をしている者が多いので、住居の問題や社会保障をどのようにするかが課題ではないか。

以上

ヒアリング結果概要

- 1 日時
令和5年9月5日（火）14時00分～15時00分
- 2 場所
オンライン開催
- 3 ヒアリング対象者
株式会社成田空港ビジネス 假谷代表取締役社長
- 4 出席者
 - (1) 有識者
高橋委員、是川委員、富田委員、樋口委員
(代理出席)
独立行政法人国際協力機構、日本商工会議所、北海道庁、日本労働組合総連合会
 - (2) 関係省庁
内閣官房、出入国在留管理庁、厚生労働省、国土交通省
- 5 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。
 - 新たな制度と特定技能1号及び特定技能2号がシームレスにつながっていくことで、日本で就労を希望する外国人及び受け入れ企業にとっても良い制度となるのではないかと考えている。
(受入れ見込数の設定等の在り方について)
 - 様々な関係者の意見やエビデンスを踏まえつつ、判断がされる仕組みを通じてプロセスの透明化を図ることについて賛同している。
(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、現行の技能実習制度では監理団体が必須となっているが、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。
 - 特定技能の支援の10項目のうち日本人との交流促進について、地域での

お祭りといった自治体での活動などは、昨今は日本人の若年層を含め、距離を置く傾向があるため、あえて支援の義務とする必要性は低いのではないかと。

(国・自治体の役割について)

- 外国人へ部屋を貸す家主は限定されているため、外国人が入国後に住居を確保するのは難しいと聞いている。大手企業であれば寮を持っている場合もあるが、大半の場合はそうでないため、市営の住宅のような形で住居を提供していただければと思う。
- 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)

- 良い送出機関の条件として、優秀な候補生を選んでくれていること、候補生本人だけでなく、候補生の家族ともしっかり連携がとれていること、そして、日本語でのやりとりが可能な職員がいることが重要だと考えている。
- 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)

- 外国人が日本で日常生活を送ることを考えると、入国前に最低限必要な日本語能力を習得する必要があると考えている。
- 日本語学習時間は約 800 時間を想定し、日本語教育を受講させていた。
- 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と。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。
- 日本語教育に掛かる費用は、ある程度は外国人本人が負担すべきだが、受入れ企業にも負担していただきたいと考えている。

- 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)

- 海外で特定技能評価試験を行うには、試験官の渡航費、会場の確保などの経費を賄うには100人から200人の受験者が集まらないと採算がとれないといわれている。CBT方式(コンピューター・ベーシック・テスト)を取り入れる場合はシステムの構築、維持で年間2,000万円程度の費用が掛かるとされており、日本語試験と技能試験が相乗りできないと難しいと聞いている。
- フィジーで特定技能の空港グランドハンドリング業務に係る外国人材の職業紹介を行った際、当初は80名の受験を予定していたが、新型コロナウイルスによる休校措置などの影響を受けたことにより、日本語試験の受験者数は60名、最終的に合格者は5名まで人数が減ってしまったため、技能試験の海外での試験実施は断念し、当社が渡航費を負担の上、日本で受験することとなった。海外、特に当社が受入れをメインとしている太平洋島嶼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。
- 現地での教育費用の調達は、いくらコストを安く抑えたとしても、難しいところがある。
- (監理団体は非営利とされているが、) 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よいのではないか。
- 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。
- 「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を持つ外国人を採用した企業では、母国と日本における法律やマナー、宗教の違いに苦労している話を聞いている。

6 参考資料 (別添)

太平洋島嶼国とのキズナプロジェクト

以上

太平洋島嶼国とのキズナプロジェクト

2023年9月5日
株式会社成田空港ビジネス



Narita Airport

Connecting Japan to the World

1. 会社概要

(会社名称) **株式会社成田空港ビジネス (略称：N A A B)**

(資本金) **6, 000万円**

(株 主) **成田国際空港株式会社 (N A A) 100%**

※ N A A = 株主：日本政府 100%

(従業員数) **約240名**

(事業内容)

➤ **有料職業紹介業、労働者派遣業**

※ 有料職業紹介業、労働者派遣業のライセンスを取得して、約20年、1,000人の実績。

➤ **登録支援機関 (※2020年9月登録)**

➤ **航空会社ラウンジ運営**

➤ **アウトソーシング受託、物品販売**

2. 外国人材事業の背景

労働力不足

- ◆ 日本の少子高齢化に伴う労働人口の減少による労働力不足
- ◆ 成田空港や他の空港に関係する企業、成田空港周辺の企業の労働力不足

新たな在留資格の創設

- ◆ 2019年4月、新しい**在留資格『特定技能』（14分野：就労期間5年）**が創設された



太平洋島嶼国人材の適性

- ◆ 空港の安全性の確保、高品質なCSの維持の観点から、**教育水準の高い・ホスピタリティの高い太平洋島嶼国の人材**が適している
- ◆ 空港に関係する企業への就労において、**英語力は魅力的**である。

※ 在留資格一覽表

就労が認められる在留資格（活動制限あり）

在留資格	該当例
外交	外国政府の大使、公使等及びその家族
公用	外国政府等の公務に従事する者及びその家族
教授	大学教授等
芸術	作曲家、画家、作家等
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等
報道	外国の報道機関の記者、カメラマン等
高度専門職	ポイント制による高度人材
経営・管理	企業等の経営者、管理者等
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師、看護師等
研究	政府関係機関や企業等の研究者等
教育	高等学校、中学校等の語学教師等
技術・人文知識・ 国際業務	機械工学等の技術者等、通訳、デザイナー、語学講師等
企業内転勤	外国の事務所からの転勤者
介護	介護福祉士
興行	俳優、歌手、プロスポーツ選手等
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者等
特定技能（注1）	特定産業分野（注2）の各業務従事者
技能実習	技能実習生

（注1）平成31年4月1日から

（注2）介護、ビルクリーニング、素材材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関係産業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食品製造業、外食業（平成30年12月25日閣議決定）

身分・地位に基づく在留資格（活動制限なし）

在留資格	該当例
永住者	永住許可を受けた者
日本人の配偶者等	日本人の配偶者・実子・特別養子
永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者、我が国で出生し引き続き在留している実子
定住者	日系3世、外国人配偶者の連れ子等

就労の可否は指定される活動によるもの

在留資格	該当例
特定活動	外交官等の家事使用人、ワーキングホリデー等

就労が認められない在留資格（※）

在留資格	該当例
文化活動	日本文化の研究者等
短期滞在	観光客、会議参加者等
留学	大学、専門学校、日本語学校等の学生
研修	研修生
家族滞在	就労資格等で在留する外国人の配偶者、子

※ 資格外活動許可を受けた場合は、一定の範囲内で就労が認められる。

3. 取り扱っている在留資格：就労する分野

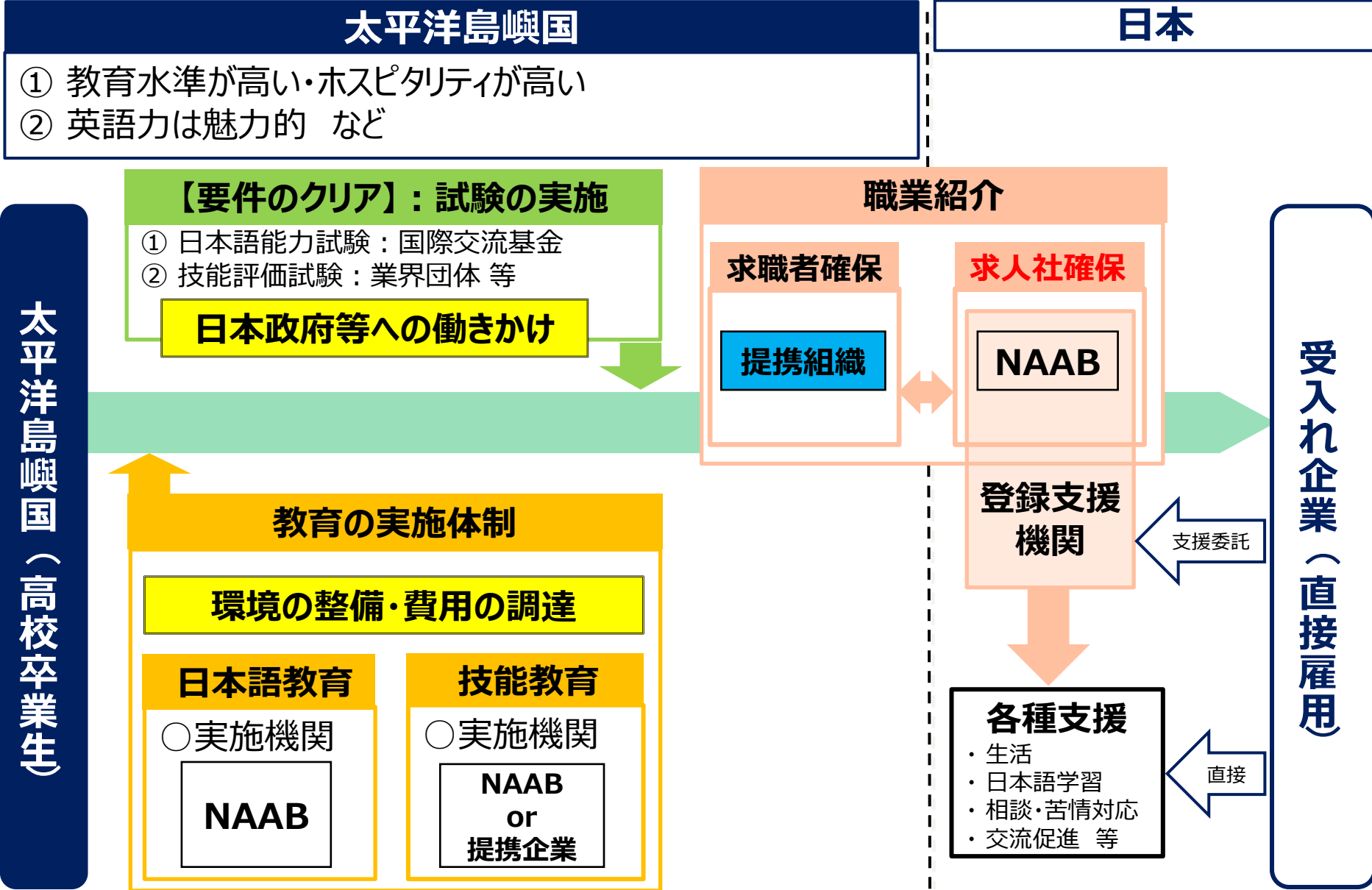
国際業務

- (1) 職種：旅客への案内業、店舗での接客業
- (2) 要件：4年制大学の卒業（※入出国在留管理庁が認めた2年制短期大学の卒業）

特定技能1号

- (1) 当社が当初に取り扱う分野（計6分野予定）
 - ◆ 空港に関連する『**グランドハンドリング業**、自動車整備業、ビルクリーニング業、宿泊業、外食業』（5分野）
 - ◆ 空港周辺地域への貢献を目的とする『介護業』
- (2) 要件：18歳以上、日本語N4レベルの証明（試験の合格）と技能の試験の合格の両方が必要

4. 特定技能1号による就労スキーム



5. 太平洋島嶼国での取り組み

(1) フィジー国

① 当社による直接雇用『国際業務』

- 2017年12月) 親会社 (NAA) と共に渡航 : 面接実施。内定 (4人)
 - ※ 会談 : フィジー労働大臣、フィジー空港会社 (CEO) 及び在フィジー日本国大使
- 2018年6月) 当社にて**採用 (3人)**

② 空港内取引先企業への紹介『国際業務』

- 2018年10月) 同企業と共に渡航 : 面接実施。内定 (6人)
- 2019年12月) 同企業にて**採用 (6人)**

③ グランドハンドリング企業への紹介『特定技能1号 (グランドハンドリング) 』

- 2019年11月) グランドハンドリング企業 (3社) と共に渡航 : 面接実施。(59名選定)
- 2020年1月) 日本語教育を開始。(補欠含め80人)
 - ※ 新型コロナ対策による休校措置などの影響を受ける。
- 2021年12月) JLPT『N4』受験 (60人) = 合格 (5人)
- 2022年3月・6月) 技能教育 (WEB・対面) 実施
- 2022年8月) 来日して技能 (グランドハンドリング) 試験受験 (5人) = 4人+1人 (再受験) 合格。
- 2023年) 同グランドハンドリング企業にて**採用 (4月 : 2名、7月 : 1名、10月予定 : 2名)**

5. 太平洋島嶼国での取り組み

(2) トンガ国

① JICA『中小企業・SDGsビジネス支援事業』案件化調査（SDGsビジネス支援型）

- 2021年7月）案件化調査（SDGsビジネス支援型）に応募
 - ※ 在留資格『特定技能1号』を活用した日本・トンガ間での人材還流によるビジネスモデルの策定のため、トンガ国での若年層に対する教育スキーム（日本語・技能）の構築に向けた就労ニーズや教育環境の調査
- 2021年10月）**採択**
- 2022年12月）契約、調査開始（※ 渡航制限により調査時期延期）
- 2023年）1回目渡航（4月）、2回目渡航（7月）、3回目渡航（10月予定）



5. 太平洋島嶼国での取り組み

(3) キリバス国

① 当社による直接雇用『国際業務』

- 2021年10月) キリバス政府（雇用・人材省）へ、ケンタロ・オノ氏（日本キリバス協会）を通じてコンタクトを取った。
- 2022年12月) 新型コロナによるキリバス国への渡航制限が解除される見込みとなったため、キリバスの新聞広告にて募集開始。
- 2023年 1 月) 当社スタッフがキリバスへ渡航し、雇用・人材省のサポートを受け、同省にて面接（13人）
※ 内定（2人）、補欠（2人）を決定
- 2023年 5 月) 当社にて採用。当社PREMIER LOUNGEで**就業開始。**



6. 特定技能1号（課題）

教育環境の整備

- 日本語と技能教育のための設備と施設の確保が必要となる。

教育費用の調達

- 当社としては教育の効率性を追求してコストを低く抑え、費用負担を軽減するが、多くの学生は教育費用を調達することが困難と推測する。

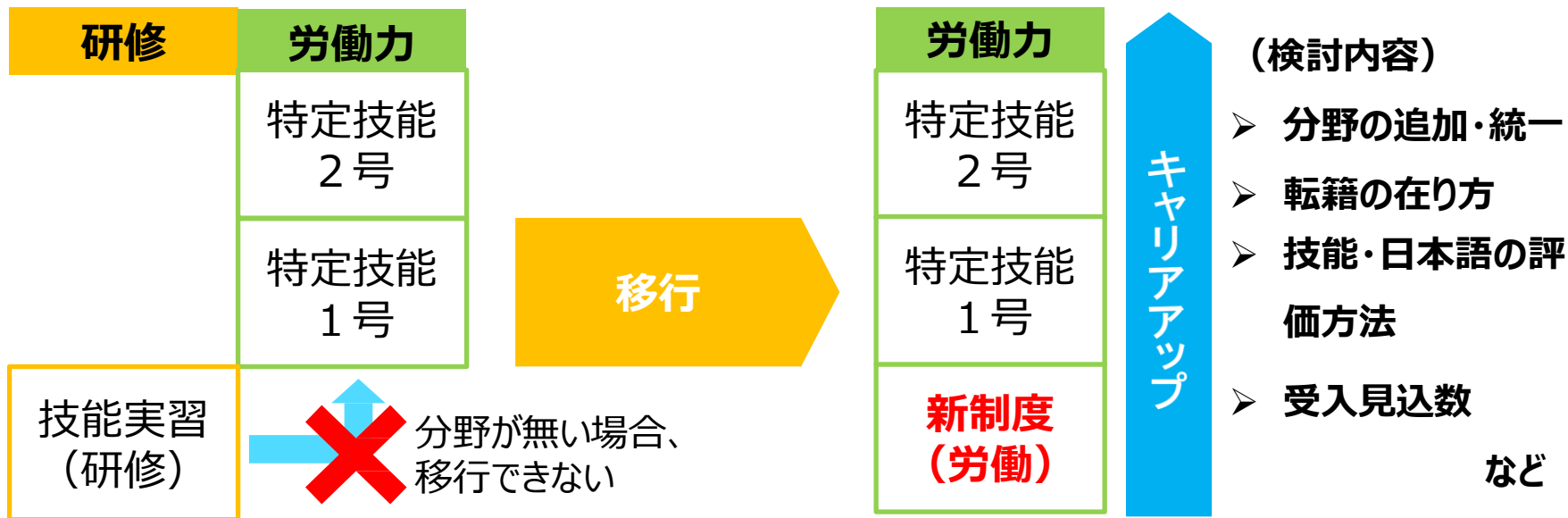
日本語試験・技能試験の実施

- 試験の実施にはある程度の受験人数が必要である（100人規模）

7. 技能実習に代わる新制度

(現行)

(新制度)



新制度への課題

- ① 南太平洋島嶼国は対象となるのか？
- ② 二国間協定が必要か？
- ③ 職業紹介会社である当社が受入企業に紹介(有料)することができるのか？