

2023（令和5）年11月15日

## 就業期間2年の転籍制限を可能とすること等への意見

市川正司

4項③のアに但書を加え、当分の間、一定の分野について一定の条件下で2年を超えない範囲での転籍禁止期間を設けることができることとする加筆については、以下の理由で反対であり、前回案に戻すべきと考えます。第15回における議論が集中すると思われるため、書面で意見を述べます。

### 1 これまでの議論と中間報告を踏まえた考え方

- (1) 育成に必要ということを理由に転籍を一定期間制限するとしても、新たな制度は、労働者性を正面から認めてその保護をすることが重要な柱であり、労働者の基本的権利である職場を移転する権利を原則禁止するとすれば、当該分野・業務の遂行能力を身に付けるために最低限必要な期間に限定されなければならないと考えます。しかし、これまでのヒアリングでも、2年間就業しなければ業務遂行の基本的な能力も身につかないということを説得的に説明するものはなかったと考えます。業務遂行の基本的能力を身に付けた者について、さらにその分野・業務区分で特定技能1号に相当する能力を身に付けて特定技能1号にキャリアアップすることについては、同一の企業で働くことを義務付けなければその分野・業務区分の能力が身につかないということではなく、OJTを中心として、各外国人の自主的な努力と、当該分野に属する受入れ企業全体の支援を受けて身に付けることが予定されているというべきで、まして、そのために一つの企業からの転籍を禁止することまでは正当化されないと考えます。
- (2) 日本の労働法制上、1年以上の有期の雇用契約を締結した場合でも1年経過後はやむを得ない事由の有無にかかわらず転職が認められています。外国人の場合、1年経過後であっても転籍をすると在留資格を失って帰国しなければならない、つまり1年経過後も転職は認められないという法制度は、均衡を失します。
- (3) ILOは、労働者の自由な雇用終了の保証と転職にあたって雇い主の許可を条件としないことを求めており、また、転籍制限は特定の雇い主への依存関係を助長し、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も指摘しており、(2)の国内法制に鑑みて最長1年間の転籍制限を制限の限界として指摘しています。
- (4) 国際的にも2011年に国連人権理事会で支持された「ビジネスと人権に関

する指導原則」を踏まえて日本は 2020 年『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）」を策定・公表し、2022 年には「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を策定しています。日本で発生している技能実習生への繰り返される人権侵害と年間 9000 人にも及ぶ失踪者を防止するために不退転の決意で開始されたはずの技能実習制度の解消と新たな制度の策定に関する取組みが、人権という観点からの改善という点ではあえて現状を微修正するにとどめるという印象を与えるものとなると、日本、日本企業への国際的評価を著しく低下させるものとなると考えます。

- (5) なお、地方からの人材の流出を防ぐことを目的として転籍禁止の期間を延ばすという方法をとるべきという声も強いということが報道されています。今回の修正がそのような目的の下に設けられたものではなく、そのような目的で利用する予定ではないと信じますが、万一、このような意見も背景に今回の修正が提案されるとすれば、その目的で個々の労働者の転職する権利を正面から制限することは正当化されないと考えます。

そもそも畜産農業や水産加工といった業種で都市圏への流入が生じることは考えにくく、特定技能でも長野や山梨、茨城などの首都圏以外の県でも転入が転出を上回っていることをみると、都市圏への移転が集中するおそれがあるという事情は示されていません。また、人材の流出を防ぐために必要なこととしては、賃金だけではなく、職場のその他の就業環境の改善、良好な人間関係の維持、当該企業の育成に向けた取組、地域における自治体も一体となった共生のための生活環境の改善、地域での日本語教育や行政の多言語化への取組などの様々の取組があり、これらを総体的に進めることによって人材を定着させることが可能です。最終報告書叩き台でも、自治体も参加して地域協議会を組織することなどが挙げられています。

そのような企業と地域の努力を抜きにして、転籍を制限するという、働く者の権利を直接抑えつける方法に頼ることは一方的でバランスを失していると言わざるを得ません。そのような手段で働く人を引き留めることに頼れば、かえって、その産業の生産性の向上、国際競争力の向上を妨げることにもなると考えます。

## 2 修正案の実際上の問題点

- (1) 新たな制度の 3 年の在留期間の中で、当初の講習期間が 2 か月程度想定され、その後の就労開始から 2 年経過後に転籍可能としても、さらに転籍許可の審査期間もあり、残る在留期間はわずかに 10 か月未満です。実習実施者からみると、2 年 2 か月経過までの間、わずかでも賃金を上げれば自社での

就業を義務付けることができ、外国人側や転籍を受ける側からすると、2年2か月以上経過後、転居や種々の手続を経て、10か月にも満たない期間しか新たな職場で就業できないという状況では、転籍することはかえって失うものが多いこととなり、意欲が生じるとは考えにくいです。すると、結局、3年間同一企業で就労することを義務付ける現在の技能実習制度と事実上同じことになりかねません。

- (2) 記載されている「計画的な人材育成の観点から、1年を超える期間、同一の受入れ機関での育成を継続する必要があると認められる」分野の客観的認定基準は見出しがたく、雪崩をうってこの認定を受けようとする業界が発生することを危惧します。
- (3) 技能実習制度によって様々な人権侵害が発生していること、昨年度だけでも9000人以上の失踪者が発生していることなどを抜本的に改革することは有識者会議の重要な課題であることはコンセンサスがあると考えます。内外にそのことを示して発足した制度改革の取組がこの点では微修正に終わったと評価されるとすれば、そもそも海外の外国人から新しい制度やその他の就労系の在留資格が選ばれなくなるのではないかと危惧します。

### 3 その他

- (1) 4項③イの注2で、転籍の条件としての「日本語能力については、より高い水準の試験の合格を要件とすることを可能とする」として、これまで想定してきたN5相当よりも高いN4相当に合格することを要件とする可能性を示しています。しかし、日本に入国後1年間で、働きながら入国時のN5相当からN4相当の日本語能力を身に付けることは困難であり、実際上は多くの者の転籍を阻止する条件となってしまいます。入国後1年以内にN4の能力が必要であるというのであれば、介護分野のように、むしろN4相当を入国の条件とするべきです。
- (2) 4項④の「本人の意向による転籍に伴う費用分担」で、「両者の不平等が生じないように在籍期間に応じてそれぞれ分担」が、「**転籍前の在籍期間や転籍前の受入れ機関による当該外国人に対する初期の育成努力等を勘案した分担**」に変更されています。「両者の不平等が生じないように」が削除され、転籍前の受入れ機関の育成「努力」を勘案するという主観的な基準が設けられていることから、必要以上に転籍先受入れ企業に負担を求め、「努力」への対価という曖昧な性質の金銭の授受を求める結果となりかねず、転籍を機能させないための条件となりかねないので、元の表現が適切であると考えます。
- (3) 転籍に関しては、外国人の労働者性を正面から認めて人権を保護し、育成

や地方の受入れ企業の人材確保の要請にも配慮するという種々の検討を踏まえて、一定の転籍原則禁止期間の設定をしながら、悪質なブローカーの排除や、民間、国、自治体等を交えた共生のための取組を含めた定着のための取組、基礎的能力の確認等の様々な条件や対策を設けたところです。この段階でさらにより厳しい転籍制限を課す修正を行うことについては、反対せざるを得ません。

以上