

A S T 第1回記念セミナー

《講演・意見交換会》

『法律家と考える技能実習法・特定技能のお話』

【 講演記録 】

一般社団法人 全国技能実習監理団体連絡会

Association for Supervising organizations of Technical intern training

《目 次》

| | |
|---|----|
| 【ごあいさつ】 | 1 |
| 【A S T（アスト）について】 | 2 |
| 1. A S Tとは | 2 |
| 2. A S Tの信念 | 2 |
| 【第1回A S T記念セミナーの概要】 | 3 |
| 講師プロフィール | 4 |
| 【講演・意見交換会記録】 | 5 |
| 【第1部 講演 講師：弁護士 山脇 康嗣 先生】 | |
| [技能実習・特定技能 総論的概説] | 5 |
| (1) 講演を受けた経緯と立ち位置。 | 5 |
| (2) 技能実習法（制度）に対する認識 | 6 |
| (3) 技能実習法の課題（その1）『執行力を十分に拡充・強化すべき』 | 6 |
| (4) 技能実習制度のプラス面 | 6 |
| (5) 技能実習法の課題（その2）『国側の発信力の強化』 | 7 |
| (6) 現状を踏まえ「技能実習制度」に対する私の見解 | 8 |
| (7) 特定技能制度についての認識 | 8 |
| (8) 近時の入管立法の特徴等 | 9 |
| a. 「点の管理」から「線の管理」、「面の管理」への移行 | 9 |
| b. 分野横断的規制の進行 | 10 |
| c. 「間接管理」の手法 | 11 |
| [技能実習・特定技能 各論検証] | 12 |
| [各論の前に] | 12 |
| [各論①技能実習制度] | 12 |
| (1) 監理事業に係る利益に係る一定の要件のもとでの内部留保の可否 | 12 |
| (2) 多能工の養成等を踏まえた技能実習計画審査基準等の見直し | 14 |
| (3) 技能実習計画認定申請書における「実習実施予定表」 (省令別記様式第1号)の簡素化 | 16 |
| (4) 技能検定試験の内容の見直し | 16 |

| | |
|------------------------------------|----|
| (5) 技能検定試験の実施に係る運用、運用体制の見直し | 17 |
| (6) 建設関係職種に係る国土交通大臣による上乗せ告示 | 18 |
| [各論②特定技能] | 19 |
| (1) 制度の建て付け(許可要件) | 19 |
| (2) 提出書類等の合理化 | 20 |
| 【まとめ】 | 21 |
| 【第2部 意見交換・質疑応答 ※山脇先生への質問形式】 | 21 |
| [質問①] (質問者：協同組合アミティ 渡辺本部長) | |
| (1) 監理団体の公益性について | 21 |
| (2) 試験の実施開催の問題 | 21 |
| (3) 複数職種の問題 | 22 |
| [質問①への回答] (山脇弁護士) | 22 |
| (A S T 中川理事 コメント) | 24 |
| [行政諸官庁の意見] (厚生労働省 人材開発統括官付 佐々木参事官) | |
| (質問①-(1)について) | 25 |
| (質問①-(2)について) | 25 |
| (質問①-(3)について) | 25 |
| [質問②] (協同組合ビジネスナビ 尾関課長) | |
| (1) 特定技能、建設分野の特定技能について | 26 |
| (2) 実習実施者優良要件について | 26 |
| [質問②への回答] (山脇弁護士) | 27 |
| [行政諸官庁の意見] | |
| (質問②-(1)について：国土交通省 丹羽課長補佐) | 27 |
| (質問②-(2)について：出入国在留管理庁 伊藤調整官) | 28 |
| 【講演・意見交換・質疑応答 総括とA S Tの今後について】 | |
| 1. 講演・意見交換会を終えて | 30 |
| 2. A S Tの現状認識 | 30 |
| 3. A S Tの提言 | 31 |
| 4. 追記・外国人材受入と法整備 (権利の観点から) | 32 |

【ごあいさつ】

私共 一般社団法人 全国技能実習監理団体連絡会（通称：A S T）は、令和元年6月18日の設立後、ワーキンググループ研究会等の活動で蓄積した意見提議の場として、令和2年2月26日に設立記念の第1回セミナーを、弁護士の山脇康嗣先生をお招きして開催いたしました。

本セミナーにては、第1部『講演』で、外国人にかかわる法律問題の専門家である山脇先生に、技能実習・特定技能について、法律家の立場から現場の現状に対しその問題点と解決方策のヒントをお話しいただき、第2部『意見交換会』では、外国人在留監理の現場で日々起こる様々な事案に向き合っている監理団体担当者が、現場の視点から率直な意見を述べ、これに対し山脇先生に法的見地からご回答いただくとともに、ご隣席いただいた所轄行政庁ご担当者様からのご意見もいただき、いずれも今後の議論につながるような有意義なものとなりました。

この記録は、本セミナーの『講演』と『質疑応答・意見交換』について、法制度と現場の運用について整理し、まとめたものです。

本セミナーは、ご来賓の皆様、ご参加の皆様にも高い評価をいただき、今後への期待を持っていただける成果を上げることができました。

本セミナーの開催後、ほどなく新型コロナウイルス感染蔓延による緊急事態宣言の影響を受け、当会の活動も限定的にならざるを得ませんでした。技能実習、特定技能の現状は、新型コロナウイルスによる出入国制限によって重大な影響を受けており、今後の見通しはなお不透明ですが、近いうちに外国人材の受入れが再開されたときに、これが適切に行われるよう、本セミナーで示された問題提起と解決策の提案を、あらためて読み返し、考えていかねばならないと願うものです。

本記録が皆様にとって有益なものとなることを心より願うものであります。

令和2年11月吉日

一般社団法人 全国技能実習監理団体連絡会（A S T）

代表理事 会長 畑 光

役員一同

参事一同

【AST（アスト）について】

1. ASTとは

一般社団法人 全国技能実習監理団体連絡会（略称：AST）は、外国人技能実習生をはじめとする、就労を目的とする外国人材を適正に受け入れ、本邦における生活を円滑に行うための在留管理並びに支援の業務に携わる団体及び個人が、本邦社会と外国人材が将来に向けて調和し、それぞれの幸福追求を実現しつつ、送出し国並びに本邦の産業振興に貢献し将来の発展の礎を築くことを目標に掲げ、令和元年6月18日に設立いたしました。



ASTは、日本政府の行う外国人技能実習制度につき、根拠法たる「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成28年法律第89号。以下「技能実習法」という。）」に則り、法務大臣、厚生労働大臣の許可を得て、外国人技能実習生の受入にかかる監理事業を行う全国の監理団体と、外国人在留に関する業務を行う行政書士等の個人をメンバーとし、各々が有する情報やノウハウを共有して、個々に行う監理事業においてそれらの活用をはかり、外国人技能実習生並びに外国人技能実習生を受け入れる本邦事業者（実習実施者）への監理業務が、より適正かつ発展的に実施されるよう、全国の監理団体に対し支援、指導及び啓蒙を目的として、調査研究、政策提言、情報発信の事業を行うための活動を行っています。

2. ASTの信念

ASTの存在主旨は、外国人技能実習制度の適正運用を推進し、技能実習法の目的を実現することの一助を成すことにありますが、会員各々が外国人技能実習生の受入事業を行い、監理業務を実施する中で、外国人技能実習生が受入れた本邦企業の中で学び成長し、企業もまた外国の人材に技術・技能等を教えていく過程で、企業自らのノウハウが次世代に継承されていく場面に何度も出会い、これが将来に至る共生社会を創生する相乗効果を生み出し得るものと信じ、事業理念の基礎としています。

ASTは、我が国が抱える重大な懸念である労働人口減少問題に対し、我々が現場で見たような数多の成功体験を持つ技能実習制度が、我が国の将来に希望をもたらす効果を生み出す可能性がある方法の一つであると信じ、技能実習法を適正かつ広範に活用していくことが、将来に向けて為すべき事業であるとの信念を持っています。

また併せて、出入国管理及び難民認定法の改正（平成31年4月1日施行）により新設された在留資格「特定技能」は、外国人材の受入れの幅を大きく広げるものですが、監理団体の見地から見たときに、安定的な居住、就労のための「在留監理」の観点で欠落しているように感じ、ここについても意見を述べていくべきと考えています。

【第1回AST記念セミナーの概要】

第1回AST記念セミナーは、以下の要領で開催されました。

| | |
|--------|---|
| 開催日時 | 令和2年2月26日(水) 14時～16時 |
| 開催場所 | 参議院議員会館 地下1階 B103号会議室 |
| ご来賓 | 総務副大臣 長谷川 岳 先生 内閣府副大臣・経済産業副大臣 松本 洋平 先生 |
| オブザーバー | 法務省出入国在留管理庁 在留管理支援部 在留管理課 調整官 伊藤 純史 様 研修審査第二係長 青木 亜紀子 様 厚生労働省 人材開発統括官付 参事官 佐々木 菜々子 様 国土交通省 土地・建設産業局 建設市場整備課労働資材対策室 課長補佐 丹羽 桃子 様 |
| 出席者 | 38名(満員) |
| 講師 | 弁護士 山脇 康嗣 (やまわき こうじ) 先生 |
| 会次第 | 13:30 開場 14:00 開会 開会の辞 (AST会長 畑 光) 14:05 総務副大臣 長谷川 岳 先生 ご挨拶 14:15 第1部 講演 (弁護士 山脇 康嗣 先生) 15:10 休憩 15:20 内閣府副大臣・経済産業副大臣 松本 洋平 先生 ご挨拶 15:30 第2部 意見交換会 16:00 閉会の辞 (AST副会長 小林 伸二) 散会 |

※ご来賓、オブザーバーの皆様の肩書は令和2年2月26日当時のものです。



【講師プロフィール】

山脇 康嗣 先生 (Koji Yamawaki)

さくら共同法律事務所パートナー弁護士

慶應義塾大学大学院法務研究科非常勤講師(入管法担当)
慶應義塾大学大学院法務研究科グローバル法研究所(KEIGLAD)客員所員
第二東京弁護士会国際委員会副委員長
日本弁護士連合会人権擁護委員会特別委嘱委員(出入国在留管理庁との定期協議担当)
日本行政書士会連合会法律顧問



【経歴】

平成8年3月 私立岡山白陵高等学校卒業
平成12年3月 慶應義塾大学法学部法律学科卒業
平成15年3月 東京入国管理局長承認入国在留審査関係申請取次行政書士、海事代理士
(～平成18年11月)
平成18年3月 慶應義塾大学大学院法務研究科(法科大学院)修了
平成18年9月 司法試験合格
平成19年12月 第二東京弁護士会登録
平成23年4月 第二東京弁護士会国際委員会副委員長(～平成30年3月)
平成24年9月 日本弁護士連合会人権擁護委員会特別委嘱委員
※法務省入国管理局(現:出入国在留管理庁)との定期協議担当(～現在)
平成29年10月 日本行政書士会連合会法律顧問(～現在)
平成30年8月 慶應義塾大学大学院法務研究科グローバル法研究所(KEIGLAD)客員所員(～現在)
平成31年4月 慶應義塾大学大学院法務研究科非常勤講師※入管法担当(～現在)
平成31年4月 第二東京弁護士会国際委員会副委員長(～現在)

【重点的取扱い業務】

外国人に関わる法律問題

- ・ 入管法、技能実習法、国籍法、涉外戸籍に係る業務
- ・ 外国人労務管理
- ・ 対日投資支援(外国企業・外資系企業の対日進出支援)
- ・ 顧問弁護士業務(外国人を多数雇用する企業、職業紹介事業者、派遣事業者、日本語学校、監理団体、送付機関、登録支援機関、外国人関連業務を扱う行政書士・弁護士等)

【主 著】

- ・ 『〔新版〕詳説 入管法の実務-入管法令・内部審査基準・実務運用・裁判例-』
(単著、新日本法規、平成29年)
- ・ 『入管法判例分析』(単著、日本加除出版、平成25年)
- ・ 『技能実習法の実務』(単著、日本加除出版、平成29年)
- ・ 『Q&A 外国人をめぐる法律相談』(編集代表・執筆、新日本法規、平成24年)
- ・ 『外国人及び外国企業の税務の基礎-居住者・非居住者の税務と株式会社・合同会社・支店の税務における重要制度の趣旨からの解説-』(共編著、日本加除出版、平成27年)
- ・ 「実務家からみた平成30年入管法改正に対する評価と今後の課題」季刊労働法 265号

その他著書、論文、メディア出演、講演実績多数。

【講演・意見交換会記録】

【第1部 講演 講師：弁護士 山脇 康嗣 先生】

[技能実習・特定技能 総論的概説]



(1) 講演を受けた経緯と立ち位置。

今回、この講演をお引き受けした経緯ですが、今、私は弁護士として13年目くらいでございまして、入管業務ですとか、国際業務ですとか、外国人関連業務を重点的専門的にやっておりますけれども、今から約20年弱くらい前ですが、弁護士になる前に4年間くらい入管業務専門の行政書士をやっておりました。

その時からASTの畑会長に大変お世話になっていたご縁で、今回お話しさせていただくことになった次第です。

自己紹介としましては、慶應のロースクールで入管法、入管業務を、実務の観点から半期15回で、満遍なく幅広く教えています。

全国の大学、法科大学院の中で、このジャンルを実務の観点から教えているのは、ほぼ1つだけだと思います。

あと、慶應でやっていることは、慶應の法務研究科（ロースクール）に設置している、グローバル法研究所（KEIGLAD）で、労働法の教授の先生、あるいは慶應出身でアジア各国の法務についてご活躍の弁護士の先生方と一緒に、外国人就労関係の制度の研究をしております。

具体的にどういうことを研究しておりますかと申し上げますと、基本的にはアジア各国の送出国法令等と、入管法、労働法をトータルで調査研究して、あるべきというか望ましい送出し・受入れのスキームといったことについての調査研究を、労働法の先生やアジア法務を積極的にやっている先生方と手分けして行っています。

あと、先ほど申し上げた通り、もともと4年間くらい行政書士をやっておりましたご縁で、日本行政書士会連合会法律顧問もさせていただいております。

そのほか弁護士会の活動といたしましては、所属する第二東京弁護士会の国際委員会で入管法を所管する部会に係る副委員長をやらせていただくとともに、日弁連の方では入管庁様との定期協議を担当させていただいております。

なお、今日私が申し上げることは、当然ながら、いかなる組織とも関係ない、純然たる私個人の意見ということでご承知おきいただければと思っております。

それを前提に、今からこの外国人の現業的就労者の受入れ、技能実習制度あるいは特定制度に対する私の全体的な理解をご説明申し上げたいと思います。

(2) 技能実習法（制度）に対する認識

まず、この技能実習制度については世間の報道でも色々と言われているところですが、私は、技能実習法という法律自体は、非常に厳格で精緻な法律になっていると、法律家としては理解をしております。

技能実習計画の認定要件にしても、認定基準、欠格事由、あるいは認定取消事由のいずれをとってしても、本気になって執行すれば、かなり制度の適正化を図りうる法律になっており、条文としては非常に精緻且つ厳格な規制を課している法律だと認識しています。

ただ他方で、やはり残念ながら、社会においていくつかの問題が発生しているということは事実です。

それはなぜかと言いますと、もちろん構造的にいろんな理由があるのですが、1つは、執行力が課題なのだろうと思われま

(3) 技能実習法の課題（その1）『執行力を十分に拡充・強化すべき』

技能実習法という法律自体は、本来的には非常に厳格で緻密・精緻な法律だと思っておりますので、これを十分に執行することができれば、今言われている問題の多くは大幅に減少すると、私としては見ているところです。

この執行力の強化というのは、具体的に申し上げますと、典型的にはやはり「官」たる行政庁、この場合は出入国在留管理庁、厚生労働省、あるいは外国人技能実習機構の人員と予算等の大幅な拡大によって、厳格執行をやるということです

近日も出入国在留管理庁などから、監理団体の許可取消しが発表されていたのですけれども、まだまだ氷山の一角であり一部だと思われま

技能実習法の執行として、「一罰百戒」ではなく「百罰百戒」を行い、「悪貨が良貨を駆逐する」ではなく、「良貨が悪貨を駆逐する」ようにしていく必要があると思いま

そのためには、執行する行政庁が十分な人員と予算を持っていただく必要があると、この点は私が論文等色々なところで昔から言っており、本当に心底から思っています。

もちろん審査の場面においても、実地検査の場面においても、そのほか認定取消しなり改善命令なりそういった行政执行的なところにおいて、執行力を十分に拡充・強化することが、非常に大きな課題であると考えているところ

(4) 技能実習制度のプラス面

技能実習制度は、非常に複雑な制度であることも原因だと思われるのですが、誤解も多く、一面的なというか、やや偏ったように思われる報道や記事等も多いと認識しています。

全体として制度を客観的に見た場合には、プラスの要素、メリットも多くあるといえる状況であるのは疑いないと思いま

プラス面として、

- ① 非熟練労働者に対する段階的かつ計画的な技能修得の効用
- ② 途上国の貧困解消への寄与
- ③ 国力に直結する日本語人口増大への寄与
- ④ 日本式勤勉さや日本式技能の移転（輸出）による日本企業のアジア進出に係る足がかりへの寄与（アジア健康構想等）

の4点を挙げる事が出来ます。

①の点は特に大きいプラス要素と言えます。

非熟練労働者の段階的かつ計画的な技能修得は非常に難しいことで、ゼロから引き上げることは、誰しも簡単にできることではありません。

特段の高い学歴もなく、長い専門的職歴があるわけでもなく、ましてや異国の地での経験もないような方を、十分に働けるようになるまで、戦力になっていただくための人材育成のためには、相当な工夫が必要で、それを段階を踏んで計画的な技能習得をさせているということについては、この制度の仕組みには合理性があると思います。

②の点についても、技能実習制度により、結果としてアジア等の途上国の貧困解消へ大きく寄与していることは実績として認識すべきだと思います。

そして、③の点も見逃せない点だと思います。

このグローバル社会において、日本語人口、日本語話者の数がどれだけいるかというのは国力に直結する話ですので、技能実習制度を通して行われている取組みの結果として日本語人口の増大が促進されているというのは、非常に貢献寄与が大きいと私は考えます。

④の点については、もしかしたら異論が世の中の的にあるかもしれませんが、ここで言っているのは、狭い意味での技能移転というより、もう少し広い意味での言葉を用いており、日本式な勤勉さ、あるいは日本式技能のアジア各国への移転による、日本企業のアジア進出への足がかりの構築を意味します。

(5) 技能実習法の課題（その2）『国側の発信力の強化』



上で述べたようなプラス面があるにもかかわらず、技能実習制度について、現状においては一面的で分析が浅いあるいはイデオロギー的な報道や記事も非常に多く、それによって、必ずしも正しいと思われない事実認識が社会において広まってしまっているというのが現状だと思います。

こういったままですと、将来の制度改正、法改正等についても支障が出る可能性もありますので、正しい実態、あるいは複面的な見方を、国側、即ち執行している側の所管行政省庁側が実態に即した情報の発信力を強化し、実際はこういう部分もある、そこは違う、こうだみたい

なことを積極的に発信していく必要があると思います。

実績としてあるプラス面以外の、非常にひたすらマイナス・ネガティブなことばかりが広まって、日本国内のみならず世界各国に対しても（世界各国からの見られ方でも）非常に悪い影響を与える可能性があると思いますので、先ほど申し上げました執行力の強化とともに、行政庁側の情報の発信力の強化というところも今後期待したいところです。

(6) 現状を踏まえ「技能実習制度」に対する私の見解

ここまでの分析を踏まえての今のところの私の見解ですけれども、少なくとも現時点において、技能実習制度の即時廃止は、必要性も相当性もないと考えています。

もちろんこれは私個人の意見であり、日弁連の見解とは違い、日弁連は昔から技能実習制度の即時廃止を強く主張しています。

私の個人的な見解としては、少なくとも現状においては、技能実習制度の即時廃止を検討するよりも、執行力の強化をまず優先的にやるべきだろうと思っているところです。

仮に将来的に、今回始まった特定技能制度が軌道に乗り、特に大きな問題もなく、ユーザー視点、つまり外国人の側、受入れ機関側、そして登録支援機関や監理団体やその他の関係者から見ても使い勝手の良さが認識され、社会的なコンセンサスができたような場合には、技能実習生や特定技能外国人といった現業的就労者の受入れについて、技能実習制度と特定技能制度の発展的な統合を検討する、あるいはいわゆる雇用許可制や労働許可制の導入等のようなその他の措置の導入を検討するということがあってもよいとは思いますが、その場合でも、それを早急にやる必要は全くなく、経済社会の安定や制度関係者に与える影響を含め、非常に慎重で緻密な検討が必要であると考えています。

技能実習制度において種々の問題が発生しているということ自体は事実であり、制度の不断の見直しは必要ですが、よく現場の意見を聴いて、実際に技能実習関連業務を多く行っている弁護士等による法律実務的観点も取り入れた上で、穏健・穏当で、実際に制度として機能する現実的な方向性を志向すべきであると考えています。

(7) 特定技能制度についての認識

特定技能制度については、報道等で色々なことが言われているところではありますけれども、国会の審議で色々議論されて、技能実習制度において指摘されている種々の問題と同様の問題発生を防ぐという観点から、非常に短い立法作業の期間でありながら驚くべき精緻さと緻密さで制度設計され、その分色々な要件が多くなってしまっているというのにつながっているわけで、私の理解としては、非常に緻密・精緻な制度の建付けであると理解しています。

(8) 近時の入管立法の特徴等

近時の入管立法の特徴について、私も行政書士時代の20年弱前くらいから今に至るまでずっと入管業務や外国人関連業務をやってきて、その中で近時、ここ5年10年15年の外国人関連政策がどのように動いてきているかということを考察しています。

外国人政策というのは、いわゆる狭い意味での入管政策でやるという考えもありますし、あるいはヨーロッパの一部の国でとられているような雇用許可制などといった労働政策でやるという考えもありますが、日本においては、いわゆる労働政策というよりは、入管政策でやってきています。

入管法の在留資格制度が整備された平成元年入管法改正によって、それまでと同様に法務省が所管する入管政策でやるということが決まって、それが今に至るまで踏襲されていると基本的には理解しております。



a. 「点の管理」から「線の管理」、「面の管理」への移行

この5年10年15年くらいの入管立法の特徴としては、「点の管理」から「線の管理」、「面の管理」への移行というものが非常に強く進んでいると考えています。

「点の管理」というのは、外国人の入国時、あるいは出国時、あるいはせいぜい在留期間の更新や在留資格の変更の時に許可要件に適合しているかどうかをチェックするという、これがいわば「点」の管理ということです。

しかし、これだけ在留外国人数、あるいは就労外国人数が増えてくると、「点」と「線」の間をつなぐ「線」の部分のマネジメント、コントロールが非常に重要になってきます。

それがいわゆる中長期在留者の制度です。

「線」の管理に係る法的手当てを行うということで、何条の何といった入管法の枝の条文が増えてきているわけですが、そういった入国管理政策から入国在留管理政策への移行が進んできたと分析しています。

さらに、「面の管理」、これは私の造語なのですが、技能実習法及び平成30年入管法改正による特定技能制度において、「面の管理」が形成されてきたといえると思っています。

「面の管理」の内容を綺麗な言葉で書くと、例えば特定技能外国人を受入れた特定技能所属機関に対し、非常に広範な事項にわたって多くの義務を課し、当該義務の不履行や違反について厳しい制裁を課すということになりますが、端的に申し上げますと、技能実習生や特定技能外国人といった現業的就労者を受入れた以上は、その関係者に対し、24時間365日一挙手一投足で、がんじがらめに拘束するといった「面の管理」が非常に強く盛り込まれていると認識しています。

その兆し自体は技能実習法の制定のときに出てきたのですが、それがより際立ったのが特定技能制度であり、平成 30 年改正入管法であると私としては理解しているところです。

このように、入国管理政策から入国在留管理政策への移行を形の上でもわかるように表したと言える 1 番大事な法の目的の条文が、入管法 1 条の「目的」です。

本条文中、「出入国の公正な管理」という文言が、今回の改正で「出入国及び在留の公正な管理」に改定されたということは象徴的だと思いますし、あるいは法務省設置法によってこれまで法務省入国管理局だったものが、外局としての出入国在留管理庁へと変わったように、「在留の」管理という部分が非常にクローズアップして重要視されているというように時代が変わってきていると思います。

b. 分野横断的規制の進行

また、技能実習法や平成 30 年改正入管法の条文の中に、労働法的な規制が多く取り込まれており、これは、入管法制の中に労働法的規制を多く取り込んだことにより分野横断的規制が非常に進行していることを示しています。

これは、例えば技能実習法の計画認定要件や監理許可要件にも「労働法令違反」と書いていますので、技能実習法にもその兆しはあったのですが、それがより際立ったのが、今回の平成 30 年改正入管法です。

特定技能という在留資格の要件としていろんなものがあるわけですが、特定技能外国人が行う活動を一言で言うと特定技能雇用契約に基づく活動です。

この特定技能雇用契約の中身を縛る条件として、契約適合性という要件があり、契約適合性を満たした特定技能雇用契約でなければならず、この契約適合性として、労働関連法令に適合していることが求められます。

また、特定技能雇用契約の締結主体を縛る基準として、受入機関適合性という要件があり、受入機関適合性を満たした企業でないと特定技能外国人を受入れられず、この受入機関適合性として、労働法令を遵守していることが求められます。

そのほか、例えば特定技能外国人に関して出入国関連法令または労働関連法違反があった場合には、自ら不正な行為を届け出ないといけません。

つまり、労働法を遵守していないということは、結局入管法違反に該当してしまうこととなります。

本来的には労働関係法令というものは、厚生労働省の所管となる法律だと思いますが、外国人、特にその中でも特定技能外国人や技能実習生を受入れている企業については、入管法違反のみならず労働法令違反があったような場合に改善命令の対象になりうるのか、あるいは報告徴収の対象になるといったように、労働法令に関する判断権限が、出入国在留管理庁にも帰属したという、非常に大きな歴史的変換があったと私としては分析しているところです。

平成元年入管法改正当時は、外国人政策をめぐる法務省(出入国管理政策)と厚生労働省(労働政策)の捉え方の違いがあったところ、基本的には、入管政策でやってきているが、この入管法の条文の中に労働法的な規制が多く取り込まれている時代になっています。

したがって、このことを逆から言うと、受入れ側、例えば実習実施者や特定技能所属機関なりあるいはそれに関与する弁護士なりが、入管法だけではなく、入管法はもちろんのこと労働関係法令も全て理解した上で、それをきちんと適合させて守っていくということが非常に重要になってきています。

だから、外国人材を受入れる側も相当な覚悟、相当な知識が求められるようになってきていると、私は分析しています。

c. 「間接管理」の手法

あと、近時においては、いわゆる「間接管理」の手法が多用されている印象です。

「間接管理」の手法とは、入管庁の人員と予算が十分でないため、本来は、入管庁自身が行うべき、あるいは、自身で行うことが優先的に検討されるべき事項について、自身の代わりに中間媒介項たる他者に外国人を管理させ、その他者を入管庁がコントロールすることを通じて、少ない人員・予算でありながら、結果として全体をマネジメントし、もって適正な出入国在留管理秩序を維持しようとする手法を意味します。

これだけ外国人の数、あるいは就労外国人が増えてきていますから、数限りある職員の方だけでは全部手取り足取り全部は管理できないという制度的な制約、制限は必然であり、この対応として、いわば中間媒介項を管理するといえますか、中間媒介項を関与させてその中間媒介項を入管庁がコントロールして、結果として全体として適正な出入国在留管理秩序の維持を行っているといった事象が、間接管理の手法として近時は対応されているものと思っています。

例えば、監理団体による実習監理、教育機関による外国人留学生の在留（在籍）管理、本人によるのではなく入管庁が信頼できる所属機関によるオンライン申請、登録支援機関等による支援の実施のような、入管法等による許認可等で管理された中間媒介項を関与させることによって、結果として少ない人員・予算でありながら、全体をマネジメントする「間接管理」の手法が多用されています。

この手法が今回の特定技能制度においても採用されていると認識しています。



[技能実習・特定技能 各論検証]

[各論の前に]

ここからの各論は、仮に制度を見直すとすると、制度が現在どういう状況でどうなっているからどこを変えるか変えないかというような話をしないと意味がないと考えますので、その法的な位置付けを確認した上で、共通の土俵土台で話をする必要があるという問題意識に基づきます。

また、ここからの話は、私の意見というよりは、真面目に監理団体の業務をやっている AST の皆様のご要望を事前にお伺いし、それを法的に整序したものです。

[各論①技能実習制度]

(1) 監理事業に係る利益に係る一定の要件のもとでの内部留保の可否

技能実習法においては、監理団体は監理費をもって監理事業を運営することが定められ、この監理費が実費の支弁であることから、収支均衡でなければならないとなっている点について、監理事業の運営において不測の事態などに対するための内部留保の必要性があると、問題提起されています。

これについては、技能実習制度の目的について、海外への技能移転の国際貢献といういわば民間ボランティアだということを、法の建て付け、法の目的、制度の基礎としていることから帰結されることだと思いますが、監理団体は営利を目的にしない法人でなければいけないし、監理事業に関して取れるお金というものは、どの項目であったとしても、厳格に全て実費に限られているという建て付けになっており、それが技能実習法 28 条及び技能実習法施行規則 37 条に明記されています。

この趣旨は、法の目的自体が国際貢献というボランティアだというのがあるので、その主体は営利を目的としない法人でなければならないし、監理事業を利益、収益、儲けの獲得目的として活用することはできない、したがって技能実習法 28 条あるいは同法施行規則 37 条に明文で規定されているように、いずれの費用名目でも実費に限るとなっています。

つまり、これは監理事業に関するお金の入りと出が完全に一致することが基本的な規定の前提になっているというわけです。

なので、今私が申し上げた趣旨からすると、論理的には収支均衡で、内部留保は許容されないというように思います。

ただ監理団体の立場で言えば、例えば 1 年でこれくらいの費用がかかるとして監理費を決めたとしても、途中で例えば倒産する実習実施者さんが出たような場合には、当該倒産した実習実施者から予定していた監理費をいただけなくなる可能性があり、あるいは突発的な災害が起こったようなときに、緊急的な対策でお金があるような、そういった予期せぬ事態は当然事業である以上想

定すべきなので、そこの部分を多少配慮して欲しいということだと思います。

これについてももう1つの問題の所在としては、監理団体許可の要件として、財産的基礎を有することつまり債務超過でないことが定められているので、債務超過の場合はそれを確実的に解消できる状況でないと、いずれは監理許可を取り消されてしまうという建て付けになっているのですが、ここはなかなか難しいところです。

前述のとおり、実際には事業である以上想定外の突発的な事態もあり得ます。

つまり、営利を目的としてはいけない、実費相当額しかとってはいけないとすれば、当初の予定通りにいけばいいのだけれど、どこかで入りと出のバランスが崩れ、マイナスになってしまったような場合にどう対応すればよいのかを検討する必要があります。

普通の株式会社等であれば、債務超過に陥ったような場合の解決手段はいくつもあるわけですが、その全てを監理団体についてはとれるわけではないという、いわば制度上のタガがはめられているような状態であるということが、大きな問題意識だと思います。

例えば、増資すればいいと言われても、例えば、中小企業等協同組合法は出資について組合員一人当たり出資総口数の25%までというのを明文で規定しています。

また例えば、理事長あるいは理事からの借入れが債務超過の原因である場合に、それを現物出資して出資に振り替えるというようなことをやろうとしても、結局25%を超えてはいけないわけなのでそれも限界があります。



そして組合の賦課金の徴収といった選択肢もありますけれども、実習生事業を利用していない組合員の理解が得られず、徴収が難しいということもあり得るということが実情としてあります。

そのほか、組合の本体事業をやっていただければいいじゃないか、という見解もあると思います。

本体事業の方で例えば共同購買なり共同受注なりを実施して、そこでの収益を監理事業に係る損失を補填することに使えばいいじゃないかというご意見があるのかもしれませんが、確かに制度上で中小企業等協同組合法は本体事業をやるのが基本的には想定されていますが、法令上、必ずそういった共同購買や共同受注のような事業をやらなければならないということにはなっていないので、技能実習事業だけを仮にやるとしたような場合には、そういった本体事業から補填するということもちょっと難しいということがあると思います。

あと、株式会社が債務超過に陥ったような場合には、中長期的な解決方法としては、売上を増やすなり、あるいは販管費を減らすといったやり方で、債務超過を解消していくということをやると、これが典型的なわけですが、売上として事業にかかる実費しか取れないことになっている監理団体は、その方法

が使えないということです。

要するに、販管費が下がればそれは今度徴収できる監理費の額が少なくなるわけですから、一般的な株式会社がとりうる1番メジャーな債務超過の解消方法、すなわち中長期的な売上の増加、あるいは費用コストのカットといったことによって債務超過を解消するという手法が、監理事業については難しいという制度上のたががはまっているということ、ここがおそらく本質的な問題の所在だと思われます。

(2) 多能工の養成等を踏まえた技能実習計画審査基準等の見直し

多能工の養成等を踏まえた技能実習計画審査基準等の見直しがあり得るかという要請については、その基準と実態とが、あるいは認定要件（審査基準）と紐付いている検定試験の内容と実態が合わない状態となっている現状が散見されることからきているものと理解します。

どうということかと申し上げますと、技能実習生というものは、認定を受けた技能実習計画に基づく活動をしなげなければいけない、つまり、在留資格「技能実習」に係る在留資格該当性は、認定を受けた技能実習計画に基づく活動であるところ(入管法別表第1の2の表の技能実習の項の下欄)、技能実習計画の認定を受けるためには、技能実習2号移行対象職種・作業にあつては、厚生労働省が策定する技能実習計画審査基準に適合していることが要件となっています。

そして、移行対象職種・作業にあつては、業務に従事させる時間全体の2分の1以上を必須業務とし、関連業務は時間全体の2分の1以下、周辺業務は時間全体の3分の1以下とすることが求められることが定められ、さらに、必須業務とは、技能検定又はこれに相当する技能実習評価試験の試験範囲に基づき、技能等を修得等するために必ず行わなければならない業務をいい、関連業務とは、必須業務に従事する者により当該必須業務に関連して行われることのある業務であつて、修得等をさせようとする技能等の向上に直接又は間接に寄与する業務をいい、周辺業務とは、関連業務を除き、必須業務に従事する者が当該必須業務に関連して通常携わる業務をいうことが、各々定められています。

ここで重要な点が、必須業務について「技能検定又はこれに相当する技能実習評価試験の試験範囲に基づき」と定義されており、いわば技能検定の範囲と紐づいていることが、本質的な問題であると思います。

この2分の1以上の時間を必ずやらないといけない必須業務が技能実習計画審査基準にも入ってくるわけですが、この必須業務の定義が「技能検定またはこれに相当する技能実習評価試験の試験範囲に基づき」となっており、関連業務及び周辺業務もそれに紐づけられていることと同じといえます。

仮に必須業務を変えるとすれば、この技能検定の試験範囲等も変える必要が出てくることになります。

そこをセットで考えないと、何も動かないということになってくるわけです。仮に、必須業務とか各技能実習計画審査基準の見直しが難しいとして、多能

工を養成するためには、別に複数職種の技能実習という方法もできるのではないかというような意見もあり、これについては、確かに、技能実習法は、技能実習を複数職種で行うことが出来ることを定めています。

ただ、複数職種としてやれるようにはなっていますけれども、これにもそれなりの要件がありますが、いずれも移行対象職種・作業でなければいけない、相互に関連性がなければいけない、合わせて行う合理性がなければいけないということが求められ、そんなにハードルが低いわけではないとも言えます。

ただここでの問題意識としては、確かに一定の要件のもとで複数職種・作業としてやるようなやり方もあるけれども、そもそも、単一職種でやるとした場合の、その必須業務の規定ぶり、言い換えればその必須業務に係る技能検定の試験範囲、あるいはそれに紐づく形での、その使用すべき器具、設備等について、現状の技術レベル、環境に照らし、見直しがあり得ないか考えていただけないかということであるというように思われます。

このような意見に対し、色々な見解があるところではあると思われませんが、法律家としての条文解釈からすると、技能実習法施行規則 10 条 2 項 2 号イを見るに、この書き振りが、当該業務の性質及び当該業務に従事させるに当たっての実習環境その他の環境に照らし、外国人に技能実習として行わせることが適当でない認められるものでないことという、二重否定の書き方になっていますから、言い換えればつまり適当であると認められることという書きぶりではなく、適当でない認められるものでないという書きぶりになっているので、柔軟に技能実習計画審査基準等を見直すことは、法律の立て付け上はできなくはないのかなど、法律家の解釈としては思わないわけでもないところではあります。

必須業務の中身が今の時代に則しているかどうかというようなこと、あるいはその使用する器具、設備等も今の実際の受入企業の現場に即しているかどうかということを検証し、必要であれば見直すことが求められるのではないかと思います。

私の認識・理解では、必須業務については基本的には厚生労働省の策定するモデル例どおりにしてくださいと、ただ関連業務と周辺業務については、モデル例どおりそのままではなかったとしても、その受入企業の実情、現場に合わせて、多少のチェンジ、アレンジは許されている、実際それで認定が出ていると私としては理解しているところであります。

そういった関連業務・周辺業務についてどの程度アレンジが認められるかどうか、必須業務やモデル例の内容が、今の受入企業の実際の経済活動の現場にあっているかどうか、そういったことがおそらく論点の主題というように思われます。



(3) 技能実習計画認定申請書における「実習実施予定表」(省令別記様式第1号)の簡素化

技能実習計画認定申請書における実習実施予定表の簡素化ということですが、これはいわば定型書式の記載方法の改訂要望となるかと思えます。

外国人技能実習機構のホームページにも掲載されている「省令別記様式」の中の「実習実施予定表」は、基本的に単月において各作業を何時間やるかということ、月ごとに書いていくというやり方なのですが、これが書きにくいとか、実質としてこのようなやり方が必要かどうかということです。

私は意識の高い監理団体や実習実施者への監査を行っていますが、かなり能力が高い実習実施者さんでも、この形への落とし込みは難しいと感じています。

複雑な作業を、単に何ヶ月目にこれを何時間やって、という態様ですと書いていくのは、私から見ても、かなり意識の高い上場企業レベルであっても、この通りには実際沿ってやるのはまず難しいことも多いのではという感じがします。

ただ、「実習実施予定表」への、どの業務を何ヶ月何時間どのようにやるかという落とし込みは、省令の別記様式として法定されているので、この様式に必ず従わないといけません。

このご要望の主旨は、監理団体の現場の方々のご要望を咀嚼してご説明しているのですが、おそらく、この月時間数、この月ごとに書くというよりか、もう少し長い単位期間、例えば年間単位での何時間みたいな書き方にしてくれないかということではないかと思えます。

もちろん、全体時間のうち、必須業務を2分の1以上、関連業務を2分の1以下、周辺業務を3分の1以下とする原則を守ることは前提ですが、この実習実施予定表への落とし込み方を、もう少し長い単位で書かさせていただくことができないうご趣旨であると私としては理解しています。

(4) 技能検定試験の内容の見直し

「技能検定試験の内容の見直し」というところが、なぜこれが問題になるかという、先程の問題と共通するところでもあります。その必須業務の定義が技能検定試験の内容に紐づき、また、関連、周辺業務の定義にも紐づいてしまうことになるからです。

ですので、この技能検定試験の内容の見直しをしないと、必須業務の内容の見直しは難しいかもしれないということにつながる話です。

なぜその見直しの検討が必要かもしれないかという、そもそも技能実習法上の実習計画の認定要件として、技能実習の内容すなわち従事させる業務が、技能実習を行う事業所で通常行う業務であり、そして当該事業者にも備えられた素材、材料等を用いることが法令上求められており、その具体的解釈としては、技能実習制度運用要領に書いてある通り、技能実習を行わせる事業所において通常行われている業務であり、当該事業所における業務において一般的に用い

られている機械、器具等の設備等の使用を求めるといふものである以上は、各職種における受入企業の現場をもう一度実際に実態調査も含めてやっていただいて、技能検定試験の内容がそれに沿った内容になっているかどうか、あるいは使用する素材、器具等が、今の受入企業が有する当該技能の標準的レベルに即したものになっているかどうか、換言すれば、現在の受入企業の技術レベルに実際に即した形での必須業務の規定になっているかどうかを、今一度見直していただく必要があるとのご趣旨であると思われまゝ。

(5) 技能検定試験の実施に係る運用、運用体制の見直し

ここまでは法制度の内容、要するに必須業務の内容に紐づく技能検定試験の中身の話でしたが、このテーマは、技能検定試験の実際の運用のお話だと思います。

法令上、技能実習1号から技能実習2号に移行するためには、技能検定基礎級への合格、技能実習2号から技能実習3号に移行するためには、技能検定3級実技試験の合格がそれぞれ求められ、技能実習3号修了までに技能検定2級実技試験を受検しなければならず、また、優良要件適合性の判断要素としても技能試験の合格者割合が定められています。

このように重要な要件であるにもかかわらず、環境の問題で受けたくても受けられないということが頻発しているということは、確かに関係者からお伺いするところです。

この技能検定の実施態様は、基本的には、その都道府県、その都道府県からその能開（都道府県職業能力開発協会）への委任となっていますが、予約がいっぱいなのか、なかなか申し込みするのにすごい時間がかかってしまうとか、あるいはその職種・作業はこの県では対応してないので受けられません、だから他の県に行ってくださいというような事態が起きています。

その他、特定技能の建設分野においては、その具体的キャリアアップを書面に書かないといけないのですが、何年目にこの試験を受けて何年目にこの試験を受けると、それを目標にするように書く必要があります。

そして、書いている以上、その通りに実行すべきところ、技能検定試験が、実情として、受けたくても受けられないということになっているケースがあると聞きます。

それには色々な理由があるのかもしれませんが、場合によっては都道府県単位ではなくて、もうちょっと広く、いくつかの地方でまとめた単位で、そのエリア内であれば、自由に試験を受けられるとか、あるいは都道府県単位という枠組みを維持するのであるならば、その各県で検定委員を融通し合うような取組みが求められるのではないかと思います。

各都道府県の連携のようなことについて、所管庁から事務連絡なり通達なりを発出するなど、誰かが音頭を取って、運用面で見直しの余地があるのではないかと思います。

(6) 建設関係職種に係る国土交通大臣による上乘せ告示

建設分野の上乗せ告示については、技能実習制度のみならず特定技能制度においても同様の内容の上乗せ告示があります。

上乘せ告示は、建設業法上は1件500万円未満の軽微工事だけやるのであれば、建設業法に基づく許可はいらないわけですが、技能実習を行わせる体制の基準として、建設業法3条の許可を受けていることが求められること、実習実施者が建設キャリアアップシステムに登録していること及び技能実習生を建設キャリアアップシステムに登録することが求められること、周りの日本人従業員が、時給制または日給制を採用していたとしても、技能実習生の待遇の基準として技能実習生に対し、報酬を月給制で支払うことが求められることというものです。

私個人としては、どうしてこういう上乘せの基準があるのか、必要なのかということは、理解しているつもりではあるのですが、ただ現場の方のご要望としては、意図は理解するとしても、急激にドラスティックにやってしまうと、特段の問題もなく外国人材を受入れることができている、特に中小零細の建設業者に対する影響・ダメージが非常に大きいと思われることを懸念し、もちろん移行措置期間があるとはいえ、それも個々に見ればその期間は十分と言いきれないところもあるということだと思われまます。

また、監理団体の立場からは、こういったキャリアアップシステムの導入の必要性は監理団体としては理解できるけれども、それを実際に導入するのは実習実施者たる企業なので、これを受入企業さんに対して、なぜ必要なのか、どういうメリットがあるのかということ、わかりやすく説明する責任があるといえますので、そういった時に使える説明・根拠が欲しいとのご趣旨だと思われまます。

キャリアアップシステムによって、同一技能同一賃金を徹底できるということはわかるのですが、何らかの緩和措置がありうるのかということとか、あるいは導入するとしても、そのメリット、つまり、ある程度費用がかかってもやった方がよい理由、これが受入企業にとってもメリットがあることを、わかりやすく説明するにはどういった工夫があり得るのかといったことを、管轄官庁の方にお伺いしたいという趣旨だと思われまます。



[各論②特定技能]

(1) 制度の建て付け(許可要件)

特定技能制度の基本的な建て付け(「哲学」)は、「生産性向上や国内人材の確保のための取組みを行ってもなお人材を確保することが困難な状況にあることを客観的に立証できる産業上の分野(特定産業分野)であり、かつ、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人であることを担保(確認)する技能試験を策定できる業務区分に限って受入対象とすることを前提に、当該受入対象となる業務区分との間で、技能の根幹となる部分に関連性が認められる技能実習の職種・作業を選定した。」ということであると考えられますが、現状においては、「技能実習2号」から「特定技能1号」への移行に関して、「ミスマッチ」ともいえる現象が生じています。

技能実習2号から特定技能1号への移行に関して、ミスマッチともいえる現象、すなわち技能実習2号を良好に真面目に修了したとしても、同じ実習実施者のもとで同じ業務では特定技能1号に移行できない場合がそれなりにあり、そこをどう考えるのかということだと思えます。

まずどうしてそういった現象が起きるのかを確認していく必要がありますが、これを検証するために、この特定産業分野、あるいは業務区分の設定についての「哲学」とかポリシーがどういう基本的な建て付けになっているのかを知ることが重要であり、それは、先ほど私が述べたとおりのものであらうと思われます。

これはこれで正当な建て付けであり、非常にわかりやすく合理的で真っ当なやり方だと思えますが、真面目に特段欠勤もなく良好に頑張っ修了した技能実習生が、同じところに戻りたいと希望し、企業もそれを望んでいるにもかかわらず、それが叶わないケースがそれなりにあるというのは事実だと思えます。

例えば、建設分野については国土交通省で業務区分の追加等の見直しをしていただけるとお伺いしており、業務区分を増やして欲しいという場合には、所定の様式に従って、業界団体で意見等を取りまとめて国土交通省と協議することも出来るような道を作っていただいているところですので、これから業務区分は増えていくと思われます。

製造3分野との関係でいうと、日本標準産業分類の中分類18に該当するプラスチック製品製造事業者において、プラスチック成形職種の技能実習2号を良好に修了した者は、当該実習実施者の事業所において、直近1年間で、産業機械製造業分野又は電気・電子情報関連産業分野の日本標準産業分類に係る製造品出荷額等が発生していない限りは、当該実習実施者において、1号特定技能外国人として引き続きプラスチック成形業務に従事することはできません。

この製造2分野、産業機械製造業分野も電気・電子情報関連産業分野も、いずれも一定の日本標準産業分類該当性が求められるわけです。

日本標準産業分類該当性というのは、ある事業所において直近1年間におい

て、製造品出荷額等がいくらかでも発生していることをいうところ、プラスチック製品製造業は、日本標準産業分類の中分類18ですから、本来的には産業機械製造業分野又は電気・電子情報関連産業分野に係る日本標準産業分類に該当しないわけです。



なので、そのプラスチック製品製造業者たる実習実施者の事業所の直近1年間の売上の中で、産業機械製造業分野又は電気・電子関連産業分野の日本標準産業分類に係る製造品出荷額等が発生していない場合には、この実習実施者の同じ事業所では、特定技能としての、プラスチック成形業務をやることはできないことになってしまうわけで、結局転籍しないといけなくなってしまいます。

このために、実習生が、同じ業務内容で同じあの社長にお世話になりながら引き続いてやりたいと思っているかもしれないし、実習実施者も、「育てた実習生に力量がついたから、うちで残ってもらいたい」と思っているかもしれないけども、それは叶わない場合が確かにあります。

先ほど申し上げた特定技能制度の基本的な建て付け(「哲学」)は、合理的で正しいと思いますが、例えば、建設分野の業務区分をもう少し拡充したり、あるいは製造3分野に該当するとされる日本標準産業分類を増やしたりするなどということも検討されてよいと思います。

そういったことがおそらく、皆様の問題意識の趣旨、ご関心というように思われます。

(2) 提出書類等の合理化

「提出書類等の合理化」というテーマについてですけれども、前提として、私自身は、特定技能制度は非常に緻密・精緻に作られた法律だと思っておりまして、非常に短期間の立法作業でありながら、技能実習制度において指摘されているのと同様の問題が発生しないように、様々な要件を課しており、具体的には、在留資格該当性として特定産業分野該当性・業務区分該当性・受入機関適合性・契約適合性・支援計画適合性、上陸許可基準適合性として様々な要件を課し、問題の発生を防げるよう、かなり考え抜かれたものになっていると思います。

その結果、精緻だけれども要件が多いということになっているので、その要件該当性を立証する資料が多くなるというのは、法律上は当然なのですが、150~200枚くらいの書類の提出が求められているという現状において、ここをどう考えるか、私の個人的な見解としては、要件自体は直ちに緩和すべきではないと思っています。

けれども、運用のレベルで、提出書類の合理化・簡素化についてなんらかの工夫の余地がありうるかは検討されてよいと思います。

【まとめ】

まとめて申し上げますと、法令遵守の意識が高くしっかりやっていたらいい方々において、守るべきものは守るとというのが大前提です。

「悪貨が良貨を駆逐する」ことがあってはいけない、むしろ「良貨が悪貨を駆逐する」ことでなければいけないという意識を皆さんお持ちだということに聞いています。

なので、守るべきものは守りつつ、柔軟な対応あるいは合理化があり得る部分については現場の実態をよく見ていただいて、見直し等をしていただければ大変ありがたいというご要望であると思います。

特に例えば、必須業務と関連・周辺業務に係る規定とか、あるいは技能検定試験の中身の見直しの是非とか、あるいは技能検定試験の実施に係る運営体制の見直しが図れるのかとか、そういった、もしかしたら現場の実態と合っていない可能性があるところがあるのであれば、よく現場のことを見て頂いて、守るべきものは守るという大前提を掲げつつ、見直しも含めて検討していただければ大変ありがたいという、そういった方向性のご要望であると、ASTの皆様から今回伺いましたお話を理解しています。

【第2部 意見交換・質疑応答 ※山脇先生への質問形式】

[質問①]

(質問者：協同組合アミティ 専務理事・国際本部長 渡辺 信雄 氏)

(1)監理団体の公益性について

収入と支出がゼロになるように、というようなご指導をいただいている中で、現状かなり色々な危機管理をやらなければならない、しかも扱っている方々が実習生すなわち人間であり、様々な問題が起きてくるので、それに対する対処を監理団体が自ら対応しているが、そういった実費ベースのみの収支均衡ということだと、なかなか（金銭的事情により）対応はできないという風に考えております。

この点は、ある程度危機管理を行うに十分な収益を確保できるように運用を改定していただきたい。

(2)試験の実施開催の問題

実例として、北海道で「帆布製品製造」の基礎級の試験がありましたが、北海道では、基礎級の対応が当初できなかったため、どうすればいいかと外国人技能実習機構の方にも質問をしたところ、近隣の都道府県で受けるように、というご指導がありましたので、青森へ行って受験をするよう対応しました。



このように都道府県をまたぐような対応をせざるを得ないのは過度の負担と考えるので、体制を整えていただきたい。

少なくとも基礎級、それから随時三級それから、2級、随時2級の試験も義務付けられておりますので、義務である以上は、各都道府県でその対応をしっかりとやっていただきたいと思っています。

なお、この例は結果的に道庁に掛け合っただきまして、北海道でやっと受けられるようになったということもありますので、都道府県レベルの指導者の交流をすとか出張して対応していただくとか、その辺の柔軟な対応を是非早急に組んでいただきという風に思っています。

あと、基礎級の方も、実施機関がいっぱいになってしまっているのか、受験をすることギリギリになることも多々あります。

その辺も近隣の都道府県とうまく連携を取っていただいた上で、試験を実施できないかというところです。

(3)複数職種の問題

建設の分野に限定して申し上げれば、1つのことを作るにあたり、やっぱり1職種だけで対応できなくなっているのが、必然的に多能工というものが非常に多く求められている、そのような中で1職種だけで人材育成していくというのは、なかなか難しいものもありますので、その辺の規定をもう少し幅広に対応し扱っていただけないかと要望します。

[質問①への回答] (山脇弁護士)

法律家としての解釈を申し上げます。

(質問①-(1)への回答)



監理団体の監理事業に係る事業収支について、現行法制上一致することとなっているが、突発的な事態もあり得るので、限定的な目的で要件を設定した上で、一定の内部留保を認めることができるかできないかという問いについては、現行法上はできません。

なぜなら、技能実習法 28 条において、28 条 2 項で定めるもの以外は、いかなる名義でも、誰からでも手数料又は報酬を受けてはならないと規定されている以上は、少なくとも監理団体の監理事業に関しては、実費を超えるそれ以外の報酬を得ることはできません。

現場においてよろしくないお金の流れがあるという実態があるとの認識なので、この趣旨は、非常に理解できる場所ではあります。

とは言っても、監理団体としての業務の遂行上、突発的な事態が起きることもありえ、そのような場合の対応をきちんとできないと、被害を受け損害を被

るのは実習生であることも当然あり得るので、そういう突発事態等が起きても、実習生が不利益を被らないというようにしたいという趣旨、またあるいは災害対策の取り組みをしっかりとしたいという趣旨は理解できるところであり、仮に、特に限定された目的においての一定の内部留保を認めるということにするのであるならば、私の理解では、（運用による対応は困難であり、）法令改正をするしかないのではないかと考えます。

なお、監理団体の事業協同組合としての本体事業の方での留保は有り得るのだから、それを取り崩して、監理事業に係る予想外の損失の補填に充てるという対応はできるのではないかという指摘もありうると思いますが、中小企業等協同組合法上は、監理事業以外の本体事業を必ず行わなければならないという建て付けにはなっていないことから、そのような対応によって全てが解決するというわけではないと思います。

（質問①－(2)への回答）

技能検定試験の実施に係る運営体制の改善という課題は、おそらく必ずしも法令改正によらなくても、運用によって、都道府県間での連携ができれば、ある県では無理でも近隣の県で実施することや試験委員を近隣の県に派遣して実施するということなどによる対応が可能ではないかと思えます。

ただ、各都道府県の能開が、それぞれ個別に対応するのは限界があるため、統一的な対応を可能とすべく、技能検定試験の実施にあたっては各都道府県の能開が互いに連携・協力をしてくださいといったような内容の通達や事務連絡を所管庁の方から出していただくということも検討しようと思えます。

（質問①－(3)への回答）

現代における多能工要請の声を踏まえて、もう少し技能実習計画認定の審査基準、技能検定の中身、それと紐付く必須業務の内容の書きぶり等を柔軟にしてもらえないか、関連業務、周辺業務を、モデル例通りでなかったとしても、現場に応じたアレンジをしても実習計画の認定を受けられるようにして欲しくないかという点に関しては、最後の点について、私の理解では、現行法上も、必須業務は、基本的にモデル例通りでなければならないものの、関連業務、周辺業務については、現場での実態に応じた多少のアレンジが認められていると理解しています。

そのような範囲においては対応可能ですが、技能実習計画認定の審査基準において記載されている使用すべき器具、設備、具体的な業務内容等については、技能・技術レベルや業務遂行の方法に係る現場の実態が、研修制度ができたころからはかなり変わっているものもあるにも関わらず、審査基準においては、旧来のもののままで変更されていないものもあると思いますので、そういったことを専門家会議等で協議して頂いているとは思いますが、現場の実態を反映していただいて、改善、見直しを検討して頂きたいというのがASTの皆さんのご要望の趣旨であると理解しています。

そういった現場の実態を、誰にどのようにお伝えすれば、見直しいただける可能性があるのかどうかを知りたいということも含まれているかもしれません。

(AST 中川理事 コメント)

私はこの制度に関わるきっかけが、もともと社員研修業務から入ったということもあり、各企業で人材を育成する力が問われてきた中で、なかなか日本人の方が成長しきれないというところに、外国人労働者の力を借りる必要性があるという側面が、実はたくさんあると認識しています。



そういう点でいくと、受入れ側の問題もさることながら、やはり技能実習生を受入れる企業の育てる力が結構問題は大きいという風に思っています。

そういう意味で、我々監理団体としては、受入れ企業の「見極め」が非常に重要だと思っており、適正な受入れができない会社であれば逆にそれを育てることを支援もできないということで、それは監理団体としての役割を果たせていないとも言えます。

そうすると、昨今大変多く見受けられる、人材派遣的な見解から入ってきた監理団体が、ただ人を出すというような考え方で事業を行っているようでは、そもその問題が根本的に解決しないのではという風に思っています。

ですから、先ほどの技能実習の計画にしても、我々ASTのメンバーは入国管理局の審査等事業の現場で、どういう風に1年間遡って職種の根底にある根拠を示すか、等ご意見ご指導をいただきながら適正運用のノウハウを醸成してきましたので、そこで培った「基準」により、その企業が適正かどうかを判断してやらせていただいているのですが、新規で監理団体として加わってきた場合に、そのような経験がないとなかなか難しいのではないかと考えています。

つまり、ここ最近ですごく監理団体が増えてきた中で、やっぱりどれだけ我々監理団体がしっかりとその辺を見極めてやっていくのか、あるいは受入れ企業に対してどれだけそういったことが指導できるのか、が重要なポイントだと考えています。

一つの例として失踪について言えば、技能実習などは現行制度の枠内では転職不可能なビザなのですが、外国人本人たちは気軽に転職をするという感覚でそれをしてしまっている側面もありますので、そういう意味で言うと、外国人の就労の安定性を、社員の定着率という風に考える企業は、うまく現行制度を利用しているといえます。

ですが、失踪という形で受入先を離れてしまう実習生の発生が依然あることについて、監理団体の責任が論点になるような風潮もありますが、この問題を社員の定着率で考え、対応を考えられる企業さんが制度をうまく運用させているような事例を考えると、現場の一つの見方としては、「自分の会社で社員を育てられるかどうか」の意識の問題であって、「育てて一人前にして国に返す」とい

う考え方がやっぱりきちんと伝えられないといけないのでは、と強く思っています。

先ほどの山脇先生のお話にもありましたけれども、人材派遣というようなスタンスではなく、自分の社員として育てるような、綺麗事ではなく本当に制度の主旨をきちんと伝えられないと、そもそもが解決しないのではないかという風に考えています。

[行政諸官庁の意見]

(厚生労働省 人材開発統括官付 佐々木参事官)

(質問①－(1)について)

収益にかかるやり方としては、今認められている費用の中でどう整理できるかが基本となりますが、月極めで徴収していなくても、突発的に発生した費用を、実習実施者の方にご理解をいただきながら徴収するという考え方も含めていくというのは許容する余地があり、監理費を徴収する最初の時点で、人件費や色々な費用が必要になると見込まれることを踏まえた見積もりを立てて、最終的に精算をしていくという方法も、「工夫」としてあり得ると考えます。

(質問①－(2)について)

技能検定試験については、技能検定の担当に質問（要望）の内容を必ずお伝えしたいと思います。

技能検定については、実習生がだいぶ増えてきているということもあり、なかなか受検するまでに長期間かかっているというようなお話は、いくつかのところからお聞きしているというのは事実です。

厚生労働省としても、先日も都道府県の担当課長との会議を行っているが、そういう場で時間をかけて、どういう工夫ができるのかを、特に長期間かかっているような県とは話をしながら体制を整えたいと考えています。

ただ、予算の問題もあり、また、人についても検定員が誰でもいいというわけにはいかず、適切な人を確保しながらになるというところで、時間を要する点につきご理解いただきたい。

厚生労働省としては、そのあたり都道府県と連携しながらやっていきたいと思いますが、状況をお知らせいただければ、どういうことができるのか、ということを検討していきたいと考えます。

今の工夫としては、どこの実習先の事業所で実習生がいるのか、認定したのか、という状況を、都道府県と共有し、見込みを立てていくような取り組みを進めていますが、もう少し時間はかかるかと思っておりますので、現場の状況も教えていただきながら、体制を整える努力をしていきたいと思っています。

(質問①－(3)について)

多能工の話については、関連職種、関連業務のところについては、山脇弁護士

のご見解どおりの定義であるので、現場で別の関わりのある業務があるということであれば、そのあたりを認定の際に、例えば同じ事業所で日本人も同じようにやっているという説明いただくことになります。

農業もやりながら家事をやっているというような場合は趣旨と異なると判断せざるを得ないが、例えば、鉄工と溶接とのように、非常に親和性が高いような、どこの事業所でもある程度やっているような業務であれば認められる余地があると考えます。

関連業務でやるというパターンの他に、複数職種というやり方もあり、基本的に3つまで、関連する業務であれば複数職種というやり方で選んでやっていただくこともできます。

この場合注意すべきは、移行対象職種の場合には、技能検定に合格していかないと次のステップに行けないので、あまり詰め込みすぎると、結局技能検定が受からなくて次に行けないことになる可能性があることを考慮し、どう技能検定に必要な能力を習得していただくか、というプランを立てながら、必要に応じ複数職種というやり方を選択していただければよいと考えます。

[質問②] (協同組合ビジネスナビ 国際部次長 尾関 雅史 氏)

(1) 特定技能、建設分野の特定技能について

建設分野の受入れにあたり、その要件として、一般社団法人建設技能人材機構 (JAC) への加入 (正会員、24 団体)、それから JAC へ、2 号就労者の場合ですと、受入れ負担金 12500 円、1 月 1 人、という費用が発生します。

実際、技能実習 2 号終了して、さらに 5 年間その企業様で引き続き、就労可能から特定技能へというところに非常に关心寄せられている企業様が多くあるのですが、JAC は一般社団法人であります、実際そのようなコストがかかってくるということもありまして、これが一体どういった形で、企業の受入れの方を支援していただくのか、また同時並行で、特定技能の登録支援機関との役割分担の中で、どういったこと支援あるいは監理指導をしていただけるのかということについて、質問を多く寄せられております。



(2) 実習実施者優良要件について

2020 年の 11 月以降の話ではあるのですが、技能実習 3 号の受入れが可能となる実習実施者優良要件につきまして、特に技能実習 3 号が受入れ可能となる実習実施者の要件として、こちらの加点要素の割合が多いのが、技能実習生の 2 級、3 級程度の技能検定の合格率というところございます。

こちらの合格率ですけれども、過去 3 事業年度の、技能実習修了者の合格率とあります。

つまり初めて技能実習生を受入れその最初の年度の実習生が、3 年間の技能実習を満了した後に、さらに 4 年目、5 年目の技能実習 3 号への移行を希望した

時に、当該実施者においては、過去3事業年度の修了者実習生の合格率なので、当該実習生たちの合格率が含まれず、結果優良要件を欠く結果となり、本人が要件を充たし且つ移行を希望するにも拘らず、当該実施者において3号への移行が叶わない事態が発生します。

さらに、一旦母国に帰った後に、1番最初でいいますと1年数ヶ月、技能実習3号として再入国できないこととなります。これは、当該実習実施者の要望もさりながら、それ以上に技能実習生が、一旦母国に帰って、1年の期間を過ごさねばならず、復職するにしても非常に中途半端な期間となり、結果非常な不利益を被ってしまうという問題を懸念します。

[質問②への回答] (山脇弁護士)

行政庁の方にご回答頂ければありがたいと思いますが、簡単に整理します。

(質問②-(1)への回答)

特定技能制度において、建設分野はかなり気合の入った制度設計になっていて、告示による上乘せ基準も緻密に作りあげられているところです。

JACに直接または間接に加入しないといけないということで、まず受入れ負担金等がかかるほかに、場合によっては、海外の送出国にもお金を払わなければならないかもしれないし、あるいは、登録支援機関にもお金を払わなければならないかもしれないということで、かなり上手く各関係機関と付き合わないと、お金ばかり出ていってしまうということになりかねないという問題意識だと思います。

ご質問の趣旨は、例えばJACなりFITSなりが、それぞれ、受入講習、雇用契約の事前確認、転職支援など、どういったことをどのような役割分担でどのようにやっていただけるのか、そして、受入れ負担金を含め、それにかかる費用をどのような根拠で算出されているのかを知りたいということかと思っています。

(質問②-(2)への回答)

テクニカルな話です。仮定的要素が大きいですが、そういった問題に対応するには、どういう工夫がありうるのかといったことかと理解しました。

[行政諸官庁の意見]

(国土交通省 丹羽課長補佐)

(質問②-(1)について)

建設分野につきましては、かなりこれまで問題も多くありました。

例えば現場ごとに就労場所が変わったりですとか、季節毎に受注の状況が変わったりするものですから、そうした産業としての特性を踏まえて独自の要件を建設分野として求めさせていただいているものです。

先生のお話の中でもございましたけれども、例えば建設業許可を要件に課したりですとか、建設キャリアアップシステムへの登録も求めたりしております。

そうした中で、独自に JAC への加入を直接的あるいは間接的に求めているものです。

JAC というのは、業界団体が昨年4月に立ち上げた団体で、その目的としましては、建設技能者自身が外国人を含めて処遇が悪いという問題があり、そうした状況を改善すべく、専門工事業、そして元請けの業界等々が協力して立ち上げて、そこに入らない、アウトサイダー、フリーライダーのような方を排除しようということと、あと専門工事業はすごい細分化されている業界なものですから、みんなで協力してスケールメリットを活かして事業をやっていること、そういう精神で立ち上げた団体です。

JAC が企業に課している受入れ負担金につきましては、国土交通省としましては、建設分野の受入れ、上乘せ工事の中で登録をしている法人ですけれども、受入れ負担金は、あくまで業界の方が合意して決めたということですので、国土交通省として関与しているものではございませんので、その点ご理解をいただければという風に思っております。

JAC が何をやるかということにつきましては、告示でも定めているのですが、海外試験、訓練、そして、外国人で関わる適正就労管理を担っておりまして、具体的には、企業への巡回、指導ですとか、あとは、母国語相談などとなっています。

登録支援機関との関係ですが、制度の主旨としまして、決して二重手数料を求めるようなことは国土交通省として望んでおりませんので、受入れ機関の実施体制にもよりますが、登録支援機関を利用させるところはもちろん利用していただければと思いますけれども、利用しないで自社で支援が出来るようなところについては、あくまでも先ほどの JAC ですとか、FITS に、支援を一部委託するような形で、あとは自社で支援体制を整えていただくような選択肢もあるのではないかなというようなことは、ご提案させていただいているところです。

(出入国在留管理庁 伊藤調整官)

(質問②-(2)について)

2020年の10月までにおいては技能合格者の実績、これはその直近の合格実績も含まれるが、2020年の11月より、2級、3級の合格率のみとなり、それが過去3事業年度に技能実習を修了または修了予定者の合格率なので、当人たちはずぐに過去3事業年度の修了者には含まれない、つまりは、どれほど優良な実習実施者でも合格率が0%になってしまう、という状況について、1つの考え方としては、以前から受入れを行っている実績を考慮したとしても、新規参入といった場合であれば、優良要件にあたりにくくなるということをご指摘の通りです。

そこは優良要件の取り付けにかかる制度設計の時の制度の問題ではあるのですが、ある意味やむを得ないということで作ってはいるところでございます。

例えば3人が受けて3人とも合格し、合格率で要件を充たすことになり、1

年経てばもう優良になれるという状況になったときに、その1年を待たされることの意味（有益性）があるのか、というご指摘は理解しますので、そこはご意見として受け取らせていただければと思います。

※ AST 追記（令和2年11月26日）：

質問②-②の問題については、出入国在留管理庁長官並びに厚生労働省人材開発統括官より、外国人技能実習機構に対し、令和2年11月24日付通知「優良な実習実施者及び優良な監理団体の基準について」（入管庁管第4627号・開発1124第3号）が出され、この中で基準の緩和が明記されました。

これにより、質問された懸念に対しては一定の解決が示されたと考えますが、今後、運用が適正に行われるかの検証が必要になると認識します。

（了）



【講演・意見交換・質疑応答 総括とASTの今後について】

1. 講演・意見交換会を終えて

山脇先生の講演は、専門家の高度な見地から技能実習法、入管法に対する広範かつ精緻な分析と解説していただき、法制度としての「技能実習」「特定技能」が、しっかり作りこまれ、それ故に手続や解釈が難しくなっている点を明らかにしていただきました。



同時に、現実の運用と照らしたときに、なお検討の余地があることも示唆していただき、これについてはオブザーバーの行政ご担当者からも真摯にご回答をいただき、監理団体の立場として、直面する問題に対し今後どのように向き合うべきかヒントをいただいたと考えております。

本セミナーが終わってほどなくコロナウイルスの影響で海外との往来が止まり、以後今日に至るまでの約半年、外国人就労者について我々はこれまでとは全く違った問題に直面し、かつてない厳しい状況に対応することを余儀なくされました。

しかしながら、監理団体として、また特定技能登録支援機関としてやるべきことは、根本の部分で何ら変わるものではなく、法制度を順守しつつ、技能実習生、特定技能外国人就労者を安定的に在留できるように導き、また来日を熱望しながらも母国で足止めされた来日候補者が希望を失わないよう、真摯に向き合い、全力を尽くすことのみと信じ、今日も活動を続けています。

今春以降、世界は大きくその形を変え、いわゆるアフターコロナの世界がどのようになっているのか、想像がつきかねるところもあります。

それでも我々ASTは、現状を鑑みるに、当初抱いた問題意識がなおその根本において間違っていないことを確信し、今後も引き続き、現状を正確に認識して分析し、より適正で有益な社会制度を構築する一助を為すための活動を行ってまいります。

2. ASTの現状認識

ASTは、外国人技能実習制度に現実的に問題が存在することは事実であり、これを看過して進むことはできないことを理解し、その問題に正面から取り組む覚悟をもって、事業に当たっています。

技能実習法は、基本理念として「技能実習は、労働力の需給の調整の手段として行われてはならない」（技能実習法第3条第2項）を掲げており、これは平成5年に技能実習制度が創設されて以来一貫していますが、制度開始以来、受入の実態においては不適切な運用事例も頻発し、技能実習法施行後も、なお散見されます。

問題の根幹には、人材を収入源として都合よく扱うブローカー（国内外を問わず）の存在があり、彼らは海外の若い人材に甘い言葉で誘いをかけ、多額の費用を払わせて搾取して日本に送り、送出した側からも費用の支払いを受ける、自己の利益の

みのために人材を流す許されざる存在です。

しかしながら、我が国内の側にも問題はあり、社会において共生することに、未だ困難な部分があることが、外国人材の失踪ひいては不法在留につながっています。

国内側には、経済格差から外国人材を安価な労働力としてしか認識しない実習実施者（受入企業）の原因と、実習実施者に対し適切な指導監理を行わない監理団体の双方に問題があります。

実習実施者側の問題は、賃金または労働時間の顕著な違反等の労働関係法令違反にかかるものから、暴力や所持品強制管理等の人権侵害事象にまで及びます。

監理団体の問題は、専ら技能実習法上の違反行為であり、監理業務の不実行（懈怠）、恣意的な計画違反（提出書類の虚偽を含む）といったものがあげられますが、監理団体自体が実態として監理業務を実行不能なものであるケースも散見されます。

このような国内の問題は、外国人材と受入企業とに寄り添い、双方の意見を聞きながら、時に優しく、時に厳しく、時に専門的見解を示しながら、真摯に接することでしか解決されないことは、外国人技能実習生受入の現場で監理業務を実施してきた、監理団体であるASTメンバーの共通認識です。

この度、改正入管法に根拠を置く新在留資格「特定技能」は、技能実習の不備な点を改善し、且つ労働需要に直接応え得る制度として設けられましたが、外国人材が我が国社会で安定的に就労し、共に幸福に生きていくためには、同じ問題に向き合うことになると考えており、在留管理がいかに重要であるかを十分に理解することは、外国人材のさらなる安定受入れには必須であると確信しています。

3. ASTの提言

ASTは、現状の問題に向き合い、これを解決するために、幾多の不適切事例を克服して立法化された技能実習制度をより適正に運営し、そこで培った「監理」のノウハウを標準化することにより、外国人材の在留における支援、指導の標準ノウハウに転化させ、もって地域の外国人の実態的生活支援、事業場における積極的就労支援につなげることを企図します。

しかしながら、技能実習法の規定は、技能実習生が学ぶ事業場において日々進行する技術・技能の発達の現状に必ずしも合致しているとは言えず、監理団体の指導監理の権限を越える（企業の私的自治への介入）ことも散見されます。

※例）給与体系の変更指導（日給制を月給制へ、等）。

現状、AST会員が日々接する実習実施者の殆どは、監理団体の指導従い、技能実習法の主旨を理解し、その定めるところに真摯に向き合っており、適正に外国人技能実習生の受入のために努力を重ねています。

にもかかわらず、監理団体の中には、「テクニク」と称して、計画認定申請を恣意的に構成し、実態とかい離れた者を作成した上で表面的要素のみを整え、結果実作業と計画が乖離している内容を指導しているようなものが実在し、またそのよう



な計画が、外国人技能実習機構において認定されている事実があります。

このような「テクニク」が横行している間は、「特定技能」における「登録支援機関」も同様の行為を行い、結局外国人材も受入企業をも不幸にしてしまう結果を招来し、新しい制度がその目的を達し得なくなることさえ危惧されます。

A S Tは、技能実習法の運用において、不適切な方法が現在も横行してしまっていることが、技能実習法の運用に不安定感を抱かせ、結果外国人との共生についても、社会がこれを信頼するに至らない一因があると考え、今後技能実習法の適正運用を徹底することによって、この問題を解決していくことを企図します。

また、新たな在留資格「特定技能」についても、改正入管法の主旨を正しく認識し、特定技能外国人に対する「支援」とは何かを、明確に定義し適正にこれが実施される必要があると信じ、ここに技能実習における「監理」のノウハウが生きるものと考えますので、これを共通する課題として捉え、外国人材が我が国で就労し生活するにあたっての方法論の構築を目標とし、技能実習法の適正運用について、施行後2年が経過した現状の検証を、法解釈によって行い、議論を進めてまいります。

4. 追記・外国人材受入と法整備（権利の観点から）

現状の入管法に基づく外国人在留制度においては、外国人は在留資格の範囲において本邦における権利を保証されることとされていますが、「技能実習」においては、就労資格でありながら「計画」を前提とし計画を遵守することが要件とされているので、自由な就労活動を制限し、「転職の自由」を実質制限し、場合によっては「居住の自由」を制限または侵害することも考えられることから、人権の観点から問題があることの指摘があることを認識しています。

これまでの在留制度は、継続的就労資格において「高度人材」「技能人材」ではない労働者（企業内転勤を例外とする）を想定していなかったところ、今般の「特定技能」にかかる改正入管法によって、ここに新しい概念が設けられたとも考えております。

「技能実習」についても、技能実習法が施行以後社会に認知されつつあり、施行を起点に外国人材の受入れに関する議論は活発化し、故に問題点があぶり出された感がありますが、これまで潜在していた問題点が顕れたことで、建設的な議論が出来る前提が出来たと考えています。

A S Tは、あえて技能実習法の問題に向き合い、その問題点を積極的に解決していくことで、将来我が国に必ず必要である外国人材との共生と、異文化調和の実現のため、少しでも多くの現場の声を集めて問題提起と議論を重ね、適正な法制度の運用が少しでも早く実現することを心より希求いたします。

【終わり】