

## 《AST第3回シンポジウム 開催記録》

『法律家と考える技能実習法・特定技能のお話  
～新時代に向けての法制度の在り方～』

(2022年2月14日 オンライン配信)

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】

開催概要	・・・・・・・・・・・・・・・・	1
AST 畑会長 開会の辞	・・・・・・・・・・・・・・・・	1
三宅伸吾先生 ご挨拶	・・・・・・・・・・・・・・・・	2
基調講演 山脇康嗣弁護士	・・・・・・・・・・・・・・・・	3
パネルディスカッション	・・・・・・・・・・・・・・・・	9
AST小林副会長 閉会の辞	・・・・・・・・・・・・・・・・	13

## 【シンポジウム 開催概要】

タイトル	【AST第3回シンポジウム】 法律家と考える技能実習法・特定技能のお話～新時代に向けての法制度の在り方～
開催日時	令和4年2月14日(月) 午後5時～午後6時20分
開催方式	Youtubeライブ配信。※事前申し込みによる限定視聴（視聴申込者個々に視聴IDを配布）
会場	参議院議員会館 会議室 ※無観客開催
ご来賓	参議院議員 外務大臣政務官 三宅 伸吾 先生
講演	山脇 康嗣 弁護士
ご登壇	出入国在留管理庁 在留管理支援部 在留管理課 在留審査調整官 津留 信弘 様 技能実習審査第一係長 青木 亜紀子 様 特定技能審査第一係長 丹下 翔一 様 政策課 特定技能政策統括係長 山口 鮎美 様 厚生労働省 人材開発統括官付 海外人材育成担当参事官室 技能実習監理官 宮崎 千晶 様 外国人技能実習機構 外国人技能実習機構本部 監理団体部長 久富 康生 様 MS国際コンサルティング代表 元ベトナム特命大使 坂場 三男 様
プログラム	17:00 開演（配信開始） AST畑会長 開会の辞 17:05 三宅伸吾先生 ご挨拶 17:10～17:35 第一部 基調講演 講師 山脇康嗣弁護士 17:35～18:15 パネルディスカッション（質疑応答） 18:15 閉会挨拶 AST小林副会長 18:20 閉会（配信終了）
映像・配信	株式会社ASAGI
視聴数	194名（当日実績数値）

※ご来賓、オブザーバーの皆様のお写真は本シンポジウム開催当日当時のものです。

## 【畑会長 開会の辞】

本日は雨が降るとか雪が降るとか言われ、心配しておりましたのですけれども、無事にお天気になって良かったです。

実は当会のこのシンポジウムが3回目にあたりまして、1回目は当時の自民党法務部会長長谷川 岳先生にお世話になり、昨年は元法務大臣の山下 貴司先生にお世話になり、鳥取県、鳥取市、米子市、境港市のご支援を受けまして、広島入国管理局長のご参加もいただき、鳥取県で開催いたしました。

今年には三宅先生に色々お世話になり、また関係省庁の方々のご出席を賜りまして、山脇弁護士にもご参加いただいております。

2年前に、技能実習3年目を終了した人が試験を受けて移行することが出来る特定技能という制度ができ、そっちに行く人が多くなってきたところ、オミクロンやコロナ騒ぎで入国停止になり、これが来られなくなってみんな困っているということも含めて、今日色々お話しいただきます。

なお、当連絡会の役員をしていただいている元ベトナム大使 特命全権大使をされておりました、坂場先生もお越しくださり、議論にご参加いただくことになっています。

三宅伸吾先生におかれましては、外務大臣政務官として、大変な外交の緊張する時代にもかかわらず、ご公務多忙の中ご参加を賜り改めて感謝申し上げます。

ありがとうございました。

## 【三宅伸吾参議院議員 ご挨拶】

皆さんこんにちは。参議院議員 外務大臣政務官の三宅伸吾と申します。

今日はASTの時宜を得た勉強会にご一緒させていただきまして本当にありがとうございます。

今、2つの意味で、外国人労働者問題は、とても大事なテーマだと思っております。

今から170年程前、幕末の我が国には、尊王攘夷・尊王開国をめぐって、国論を二分した大激論がございました。今の日本政府は、G7の中で一番厳しい入国制限をいたしておりますが、これは当然ながら、国民の健康とそして安心な生活、暮らしを守るために必要な制限措置を科しているものです。ただ、その一方で、我が国の制度につきましては、少し厳し過ぎるのではないかと、というご批判を海外からいただいているという事実もございます。

これについては、国内の感染状況を見ながら、少しずつ海外からの我が国への入国を認める方向で議論を始めている、というふうな官房長官のご発言も、この週末に報道等がされた所でございます。

非常にバランスが難しい問題でございますけれども、我が国は国を開くことによって経済成長とそして社会が多様性を保持してきているという現状もございますので、この問題は慎重に議論をしながら、適切なバランスを取りつつ我が国の経済を前に進めなければいけませんし、また一方で、留学生そして多くの外国人の労働者の方が技能実習制度等を通じて我が国に多大なる関心をお持ちの方が多くいらっしゃるどころ、なかなか日本に来られないというところで悲鳴が上がっているという現状がありますので、そうした海外の声にも、国民の健康と暮らしを守りながらいかに答えていくか、このバランスが大事でございますけれども、しっかりと政府として今検討しているところでございます。

もう1点、この問題で大事なところは、本日ご視聴の方はご存知だと思いますけれども、昨年、特定技能の見直し期間の2年間で到来をいたしております。

特定技能については、コロナ禍におきまして、その想定された運用がなされていないという現状もございます。そして今年の秋には、技能実習制度についても5年間の見直し期限も到来すると報じております。この問題に関しましては、今年の1月7日に、古川法務大臣が年頭所感の中で、技能実習制度には本音と建前のいびつな使い分けがあるとのことご意見・ご指摘にも正面から向き合わなければならぬ、というふうにご発言をされております。

技能実習法に見直し規定がございますので、それに沿って法務大臣主催の勉強会をされているように聞いており、政府としても、これからしっかりと正式な検討会を立ち上げなければいけないというふうに思っておりますので、法務大臣の勉強会はその事前のポイントになるのではないかと、思っております。

技能実習制度をめぐっては、様々なご批判や改善の提案が出ております。本当に個人的な意見でございますけれども、私は多くの場合、技能実習生にかかる問題は、最低賃金に端を発することが多々あるというふうに聞いております。フルタイムで一生懸命働いている実習生が、所得がなぜ1週間に20時間前後しか働かないアルバイト生より低いのかと、このご質問に対してやっぱり答えられないのでは、我が国の労働市場としての魅力も海外から見ると徐々に低くなっていくだろうと思えます。

技能実習制度ができた時には、我が国の労働市場というのは海外から見た時に著しく魅力があったのだと思いますけれども、その時に比べると、相対的に我が国でも労働市場の魅力が低下をしている、ということをしっかり踏まえた上で技能実習制度の見直しをいたしませんと、制度を見直しても人材が日本に来てくれないということになるのでは、何の意味もないということでございます。

もう1点、特定技能につきましては、やはり制度というのは外から見て分かりやすく且つ同じ労働関係ということであれば、できる限りは技能実習と特定技能はシームレスに繋がっておりませんと、なかなか制度が分かりづらいということになります。問題点の一つとして考えられるのは、技能実習の対象職種と特定技能の職種が必ずしも一致をしていないということでございます。

特定技能につきましては、2号の職種を2業種から14業種に拡大する方向で議論が進んでいるというふうに報道にも出ておりましたので、それはそれでよろしいのですが、一番大事なことは、もう技能実習から特定技能2号まで、できるだけ分かりやすいシームレスな連続性のある制度にした方が良くはないかと、個人的に思っております。

そのことをお伝えし、これから専門の弁護士の先生のお話をしっかりとお聞きして、私のこれからの政治活動にも生かすことができればと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

## 【基調講演 山脇康嗣弁護士】

只今ご紹介いただきました弁護士の山脇 康嗣でございます。まず初めに、本日は基調講演という大変貴重な機会を与えていただきながら、事情がございましてオンライン参加となりましたことをお詫び申し上げます。

今から貴重な時間25分間を頂戴いたしましたので、「技能実習制度及び特定技能制度の改革の方向性」と題し、昨年、直近の日本労働法学会で私が発表させていただいたものに沿ってお話しいたします。今日お話しする内容をまとめたものが日本労働法学会の学会誌次号に掲載予定ですので、もしご関心がおありの方はご覧いただければ光栄に存じます。

ここに書かれている内容は、私が行政書士として約4年間、弁護士として約15年間、合計約20年間外国人関係業務をやらせていただいた実務の中で、現状の社会権力構造下において実現可能なギリギリのところはどこか、少しでも、一歩二歩でも前進するにはどうしたらいいのかという観点で考えたものでございます。

本日のお話は、まず第1に結論、第2以降で具体的な改革の内容をご説明申し上げる、そういう構成になっております

### 一、目指すべき結論

まず第1の私が考えるところのこういう方向が望ましいのではないかと結論は、一言で申し上げますと「技能実習制度と特定技能制度の一元化」ということです。

具体的に分解していきますと、単純に両制度をくっつけるということではなくて、まずやはり現行の技能実習技能においては、本音と建前の齟齬があるのは否めない事実だと思います。制度目的、法の目的として狭い意味での技能移転による国際貢献が謳われていながら、実際には人手不足分野における人手不足対応、人材確保というようになっていて、明らかに法令上の制度目的と実態に齟齬があると言わざるを得ません。法の支配が貫徹されるべき法治国家においてこういった齟齬を放置することは、法の感銘力を失わせ、モラルハザードを引き起こしますし、色々な歪みの原因になりますから、法改正によって、目的と実態の齟齬を解消すべきだと思います。

どういうふうに目的と実態の齟齬を解消するかというと、要するに正味の実態に合わせるということですが、「技能実習制度」というものは、結局人手不足分野における人材確保、人材育成ということが実態な訳で、「特定技能制度」もご高承のとおり人手不足分野における人手不足対応、人材確保なわけですから、実態としてはかなり共通する目的になっています。なので、人材育成、人材確保、広い意味での国際貢献を共通目的として一元化することが、望ましい方向と考えます。

「技能実習制度」には、後に述べます通りやはり種々の問題がありますから、その種々の問題が起きないように適正化を図った上で、この「人材育成」、「人材確保」、「広い意味での国際貢献」の3つの目的を共通目的として、技能実習の3年間で基礎的な人材育成期間、それに続く特定技能の5年間を実践的人材育成期間として繋げ、一元化することが望ましいでしょう。

両制度を繋げるということは、技能実習の期間で一旦遮断されるというようなことではなくて、この3年プラス5年の8年間で、未熟練の外国人材を一人前の熟練技能職人に育て上げる、つまり、連続的に合理的に連結して段階的・計画的で一貫した人材育成により熟練技能職人に育て上げるということです。したがって当然ながら両制度の対象業務も統一化することが必要です。技能実習の職種・作業と特定技能の特定産業分野・業務区分が今ずれています。それはなぜずれているかというと、現行法上は法制度目的が違うからです。しかし、法制度の目的を先に述べた同じ3つの共通目的とした場合には、当然ながら対象業務も統一させることができます。なので、対象業務を統一化した上で、3年プラス5年で繋げて合理的に連結し、段階的かつ計画的で一貫した人材育成制度により熟練技能職人に育て上げるような制度に切り替えていくべきだということに考えます

ちなみに、このレジュメで書いている共通目的としての「国際貢献」というのは狭い意味での国際貢献ではありません。すなわち、現行法上の狭い意味での技能移転による国際貢献ではなくて、もう少し広い意味での持続可能性のあるアジア各国の安定と成長に寄与すること、要するに人材を共同して育成し国際的な環流の仕組みを構築することによってアジア各国が共通して抱える社会的諸問題に連携して対応するための体制や仕組みを共同で構築するという意味での広い意味での国際貢献を共通目的に据えるということです。これであるならば、実態と整合するというふうに私は考えます。

この3つの共通目的で一元化するという結論が望ましいですし、これまで30年間続いてきた技能実習制度については、制度関係者や利害関係者が国内外にわたって多数存在し、その調整が容易でないなか、このラインであればぎりぎり私は実現可能だと思っています。

## 二. 技能実習制度及び特定技能制度の改革の内容

### 1. 技能実習制度及び特定技能制度の「一元化」の意味

ここからは改革の具体的内容について、詳しく見ていきたいと思います。

まず、ここは一番コアなところなので、もう一度だけ一元化の意味をご説明申し上げます。私が言うところの「一元化」は、まず技能実習・特定技能の両制度目的の共通化、2つ目が一貫した人材育成システムとして完成させるということ、3つ目がそれに関連して対象業務を統一化すること、この3つを意味します。

もちろん技能実習から特定技能に移行する時に技能試験を受けて他の職種に移ること自体は、多様な選択枝を残すという観点で構わないですけれども、基本的には、基礎的人材育成の3年の後は、同じ職種で実践的人材育成の5年を経て、ゼロレベルからだんだん難しいことを修得して行って、ある分野の一人前の技能職人を育て上げていくことをイメージしています。これが一元化の意味です。

### 2. 「技能実習を単純に廃止して特定技能だけを残す」が不適当な理由

(技能実習制度を改善した上での特定技能制度との一元化が必要な理由)

次いで、「技能実習を単純に廃止して特定技能だけを残す」という意見について、そうすれば問題解決ではないかと、人手不足対応という正面から労働力を受け入れる「特定技能」のシステムができたのだから、こんな問題が多い技能実習制度は廃止すべしではないか、即時廃止すべしじゃないかというような意見も強くあり、日弁連等もその意見なわけですけれども、「特定技能ができたのだからもうそれだけでいい」、換言すれば「技能実習を単純に廃止すべし」ということがなぜ駄目なのか、ということを確認していきます。

これは3つ理由があります。

1つ目の理由は、特定技能以前の未熟練段階の人材確保がどうしても必要だということです。

特定技能1号も一応専門的段階の就労資格に位置づけられているところ、実際に地方の地場産業で必要されている人材は、この特定技能1号のもう1段下の未熟練段階の人材です。農業も漁業も全部そうですけれども、この特定技能1号以前の未熟練段階から人材確保の必要性があり、実際にはその層の確保の必要性が非常に高い。だとすれば、そういう技能レベルが未熟練で日本語能力も不十分で日本社会のルールも不慣れな日本に初めて来たような人を段階的・計画的に人材育成し、安心・安全に就労してもらうためには、監理団体による手取り足取りの監理と保護が必要不可欠だと思います。

この点については、日弁連等は、その役割を国がやればよいと言うかもしれませんが、実際のところ無理です。24時間Facebookのメッセージを通じての相談応需や、多種多様にわたる相談事に応じて対応して病院に連れていったり、携帯電話なくしたから契約したりといった、日常生活上の事細かなことを、国が手取り足取り面倒みることはできません。

特定技能1号よりもさらに未熟練段階で、日本語も不十分で日本社会のルールも分かっていない人たちに安心且つ安全に就労してもらうためには、真つ当な監理団体による監理と保護が必要不可欠です。その意味で、単純に「特定技能だけにすべし、技能実習を廃止にすべし」ということではおよそ解決しないということが明らかだと思います。

2つ目は、「少子高齢化が進む他国との人材獲得競争に打ち勝つ必要」について。

これも非常に重要なことですが、現状ははっきり言って現業的就労者の取り合いです。どのアジア各国も、これから日本同様に少子高齢化、生産年齢人口の減少が進む中、現業的就労者の取り合いになっています。その中で特定技能よりもやや容易に来日できるルートを置いておかないと、人材が他国に流れるのは明らかです。

技能実習制度が、問題点を色々と言われながらもなお今これだけ人気があり、使われているのは、やはり容易に日本に来られるからです。特定技能の場合は、技能試験と日本語試験N4合格が必須ですから、すぐに簡単には行けないのです。そのような制度があってもいいとは思いますが、もう少し容易に日本に来られるルートを存置しておいた方が、各国との人材獲得競争においては有利だという観点です。

3つ目は、先程申し上げたことに関わりますけれども、3年で一旦終わり、5年でまた終わりではなくて、3年間は基礎的人材育成、それに続く5年までの期間で実践的人材育成というように繋げて段階的・計画的な人材育成を繋げて一元化する、そしてそれによって一人前の熟練技能職人に育て上げるというのが、人材育成の仕組みとして合理的です。

だから技能実習3年を無くせばいい、特定技能だけでいいということでは解決しないということです。この3つが、巷でよく言われる「技能実習を廃止すればいい。特定技能だけ残せばいい。」ということが駄目だ、という理由です。

では、そのことを踏まえて、これから具体的にどう変えていけばいいのかというエッセンスの部分をご説明申し上げていきたいと思います。

### 3. 技能実習制度及び特定技能制度を整合性のとれた一貫性のある外国人材受入れ制度に改革するために必要な具体的措置

#### (1) 技能実習制度及び特定技能制度の各目的変更

これもさきほど申し上げた通り、法改正によって技能実習・特定技能の両制度の目的を変更するということです。

できるならば目的を共通化する以上、そしてそこで起こる問題も似たようなことが多い以上は、私の意見としては、所管法も一本化して、法務省と厚労省の両省共管とした方がいいと思います。なぜなら、現実的労働者の受入れの現場において起きる問題は、労働法上の問題が非常に多いからです。ですので、適正な出入国在留管理秩序の維持に加えて、労働者の保護・育成等の観点から、雇用関係成立のあっせん部分その他労働法関連を含めて実効的で一体的な規制や取り締まりを可能とするために、両省共管で所管法令を一本化することが私は望ましいと思います。

#### (2) 監理団体の許可の仕組みの改正

まず、監理団体は非営利組織に限るということを持続すべきだと思います。それはなぜかと言うと、強制労働や中間搾取が決して起きないようにするということがありますし、広義の国際貢献ということを制度目的の1つとして残しますから、その観点からも非営利に限ることについては一定の合理性があると考えられます。

あと監理団体の許可要件及び優良基準の改正ということも必要だと思います。正直、問題のある監理団体はいまだ多く存在しています。したがって監理団体の許可要件と優良基準は、ともに基本的には厳格化すべきだと思います。ただし、単純に厳格化するだけではなく、合理的なインセンティブを付与すべきだと思います。この厳格化した上での優良基準を満たす監理団体については、例えば受入枠の拡大とか提出書類の簡素化を認めることによって、自ら率先して監理事業遂行の能力を高めるような工夫を取り入れるべきです。

技能実習と特定技能を一元化し、目的も共通化し、起こる問題も基本的には同じような問題なので、私としては、技能実習の監理団体と特定技能の登録支援機関を合体させた、技能実習及び特定技能の実施に係る監理・支援事業を一体的に行う「監理・支援機関」（仮称）のようなものを許可制によって設けるべきだと思います。また、それが難しい場合でも、現行の特定技能に係る登録支援機関は登録制となっており、これは実態に鑑みると形式的な審査、書面上の審査にとどまっていることが多く、支援意思も支援能力も十分でないものがどんどん参入してきていますので、そういった実効的な支援能力がないものを実効的に排除するために、「登録制」から「許可制」への変更を少なくとも行うべきだと思っております。

また、現状、実務の現場を見ておきますと、特定技能外国人の離職時、特に解雇や雇止めにより非自発的に離職し、世に放たれて誰の保護下にも置かれなくなってしまった特定技能外国人が目につきます。そういったところがNPO等に駆け込んでいて、各方面が大変な苦難や混乱に巻き込まれるということが発生しています。

そういうことから考えますと、監理・支援機関（仮称）あるいは許可支援機関（仮称）いずれのスキームを採るとしても、その許可要件の中に雇用関係の成立の斡旋機能を有するという点を持たせた方がいいと思います。特に非自発的離職時については、転籍が決まるまでの住居の確保を含め、保護すべき明確な法的義務を課した上で、円滑な転籍の支援を現行制度よりも積極的に図るべきことを義務付けるべきだと考えます。今の登録支援機関の義務的支援は弱すぎます。

現状では、紹介状を書くとかあるいは職業紹介事業者の紹介を1つでもすれば一応支援義務を果たしていることになってしまいますけれども、それでは弱すぎます。転籍するための就職活動をするにしても、住むところが確保できないとしょうがない訳ですよ。今の特定技能制度の義務的支援、支援計画っていうのは、基本的には特定技能雇用契約が存続する間だけに限られていま

すから、雇用契約の存続がなくなり解雇となった後にその支援の対象から外れることになり、誰の保護下にも置かれぬ人達がいっぱい続出してしまっている訳です。

そういった隙間が生じないように、実際に転籍が決まるまでの住居の確保等を含め、保護すべき明確な法的義務を課すということが必要です。実際に転籍が可能となるようにするためには、監理・支援機関（仮称）又は許可支援機関（仮称）の許可要件として職業紹介機能を持っていることを求め、当該機関が責任を持って職業紹介（転籍先のあっせん）まで行うということが必要だと思えます。

### (3) 技能実習に係る同種業務従事経験要件（前職要件）の撤廃

この前職要件は撤廃すべきだと考えます。はっきり言って意味がないです。どういう意味で意味がないかと言うと、先程申し上げた通り、3つの共通目的から、狭い意味での技能移転を外すからです。狭い意味での技能移転を外す以上、前職要件は必要なくなります。今、ただでさえこの前職要件は偽造書類だらけで、この偽造書類を取り寄せるためだけに莫大なお金を使って借金を重ねたりして、全く無意味な歪みになっている訳です。なので、共通目的から狭い意味での技能移転を外すということからの帰結としても、前職要件は撤廃すべきだと思います。

ただその反面、前職要件を撤廃しますと、全くの実務未経験者が日本に来て技能実習生として働くということになりますから、より安心・安全さを担保しなければいけなくなります。

### (4) 技能実習に係る日本語能力要件（N5相当）の新設

先ほどの「安心、安全さの担保」に関連して、技能実習生について日本語能力要件（N5相当）を新設すべきだと思います。

私の経験上も、大体多くの問題の原因は日本語の不十分さによるコミュニケーション不全であり、日本語能力が実習制度の運用の成否を左右するのは明らかだと思います。N5レベルであるならば真つ当な送出機関であれば十分教育可能であり、少なくともN5相当の日本語能力要件を技能実習の認定基準として入れること自体により人材が他国に流れてしまうということはないと私は考えております。

### (5) 技能実習に係る入国前講習及び入国後講習の内容 期間の拡充、継続的日本語学習の実施義務

種々の問題を日本に来てから起こさないようにするためには、日本に来る前の教育が圧倒的に重要です。日本に来る前の入国前講習と日本に来た後の入国後講習のいずれも、内容も期間も拡充して、もっと具体的に日本の社会生活・法律・ルール、俗に言えば「やばいこと」について、自分が被害を受けたり、権利侵害を受けたりしそうになった時にどこにどう助けを求めたらいいかというようなことをもっと詳しく長く教えるべきです。

かつ、日本に来る時の日本語のN5要件のみならず、日本に来た後、実習中も継続して日本語学習を行う義務を、実習生本人にも受け入れる実習実施者にも課すべきだと思います。これは実務をやっている方であれば間違いなく100%同意すると思いますけれども、多くの実習生の問題の原因は、突き詰めれば、日本語能力であり、この日本語能力が本当に重要なのです。だから来る前の実習計画認定基準の設定もそうですし、来た後も継続的に日本語学習を頑張ってもらおうということが重要です。

### (6) 技能実習制度と特定技能制度との間で人材育成としての一貫性を持たせるための措置

先ほどから申し上げている通り、技能実習制度と特定技能制度を通じた人材育成に一貫性を持たせるということになる訳ですから、技能実習3年で切れて終わり、特定技能5年で切れて終わりではなくて、連続して段階的かつ計画的に技能職人として鍛え上げるということです。そのため、当然この基礎的育成の3年と実践的育成の5年の対象業務が同じでないと駄目なのです。ですので、技能実習の対象業務と特定技能の対象業務を可能な限り統一することが必要です。

それと共に、これもよく言われることですが、残念ながら現行の技能実習計画審査基準あるいは技能検定の内容等が、実際の産業発展の現場とは齟齬があり、ずれていることが非常に多く、これについて不断の見直しを行って、現状に即した職種作業の区分あるいは技能実習計画審査基準、技能検定に改めるということが必要不可欠です。技能実習制度、事業に関わる方々で、この改革が要らないという方は誰もいないと思います。間違いなくこれは100%同意されることだと思います。



また、実践的人材育成を行う特定技能所属機関に対し、技能修得・向上配慮義務を課すことも非常に重要です。今、特定技能は人手不足対応のための制度ということであって、建設分野については例外的に技能を修得させ向上させる義務がありますが、それ以外の分野については、特に技能修得・向上配慮義務について規定されていません。これはもったいないわけです。技能実習3年、特定技能5年で鍛え上げる訳ですから、実習実施者と同様に、特定技能所属機関についても実践的人材育成を行ってもらうべく、技能修得・向上配慮義務を課すべきです。

一人前の熟練技能職人に育て上げるということの具体的なロードマップを描くべきです。それによってキャリアプランが本人に見えることになるというように思います

#### (7) 制度のさらなる適正化、労働法上の権利侵害を含む人権侵害の防止のための措置

制度のさらなる適正化、人権侵害防止のための措置としては今もやっておりますけれども、送出機関への働きかけをもっと強烈にしてもらう必要があります。明らかに不合理で違法な手数料徴収が行われているケースがあるにもかかわらず、摘発が遅いです。もっとも摘発を強化し、厳罰化を積極的にやっていただく必要がある。外国人技能実習機構も非常に頑張っておりますけれども、人員・予算が足らなさ過ぎると思います。もっと人員・予算を拡充し、審査、検査、摘発の徹底強化をやっていただいて、「一罰百戒」ではなくて「百罰百戒」でやっていただきたいです。今は「悪貨が良貨を駆逐する」ようになってしまっています。そうではなくて、良貨が悪貨を駆逐する、正直者が馬鹿を見ない、本当に真面目にやればちゃんと、ダメなやつは徹底的に処罰されるということを徹底していただけるよう、人員・予算の拡充をお願いしたいと思います。

併せて、法令違反企業への制裁も法改正で強化していただきたいです。法令違反者が、最も嫌がり、最も困る内容の制裁を科していただきたいと思います。刑事罰は規定されていますけれども、刑事罰を発動するまでは時間がかかり、その前に逃げてしまいか、問題が大きくなってぐちゃぐちゃになってしまうというようなことにならないように、迅速に発動できる規制ツールを設けることが重要で、私は是非課徴金制度の導入を検討していただきたいと思います。公正取引委員会等の仕組みを参考にし迅速に課徴金制度で莫大なペナルティを課すとか、入管法令違反や労働法令違反企業に対してもっと大きな金額のペナルティを課せばよいと思います。あるいは現行制度上、労働法令違反企業については事業者名の公表制度がありますが、入管法の違反企業についても、事業者名の公表制度を積極的に検討していただきたいと思います。

とにかく入管法違反、技能実習法違反、労働法令違反をした企業については、関連する補助金受給資格や入札資格を認めないこととすることを含め、徹底して権限の連結措置を拡大し、色々なことをできなくする、そういうペナルティを設け、ルールを破った場合にはほとんどないことになるということを、身をもって分からせてもらうような仕組みにさせていただく方がいい、その他各種罰則の法定刑の引上げもお願いしたいと思います。

あと、技能実習生の転籍についてですけれども、私は改革後も、原則として転籍を技能実習3年間は認めるべきではないと思います。それはなぜかと言うと、前職要件を撤廃し全くの実務未経験者が入ってくることになる訳ですから、やはり3年ほどは、同じところで手取り足取り同じ人に段階的かつ計画的に教えてもらった方が、安心・安全な就労の確保という観点からもよいと思います。特に製造業など、色々なところを短期間で渡り歩くことは、むしろ慣れない工場で危険な器具に手を挟んで指を挟んだり足が切れたり手が切れたりというような労災事故が頻発する可能性を高めます。したがって3年間は原則として転籍は認めないことを維持すべきだと思います。

しかし、転籍を認めないことによって実質的な労使対等が実現しにくく人権侵害等の誘因になり得るということは否めないもので、例外的に転籍を認める場合について、拡大、明確化はすべきだと思います。即ち、実習実施者が法令違反しているような場合は、たとえ実習計画認定取消まではいかなかったとしても、そういった法令違反をするところに、技能実習生を受け入れる資格はないと考えて、転籍を認めるべきだと思います。さらに技能実習制度運用要領で現行上も転籍を認めるとされている場合ももう少し具体的に明らかにしていただきたいと思います。

加えて、転籍が法令上できるというだけでは絵に描いた餅になってしまいかねないので、転籍を例外的に認める場合に実際に転籍の機会が得られるような工夫をすべきです。例えば、監理団体そのものでない機関も含める、つまり、監理団体、登録支援

機関、職業紹介事業者、外国人材受入企業等で構成される全国レベルのネットワークを持ち、技能実習制度に係る一定の知見を持つ業界団体等を斡旋機関として認め、転職の機会の实际的確保のため転職の斡旋機能を持たせるということも一案です。

これは旧制度上一応あった制度ですけれども、それと同じような制度を改革によって設けるべきだと私としては思います。

さらに現状の問題として、特定技能制度において、不当・不正な引抜きが非常に多く、現在「無法地帯化」しているといっても過言ではありません。

技能実習修了者のみならず計画途中の人あるいは特定技能中の人に対して、ブローカー等の無資格事業者あるいは一応職業紹介事業許可を持っているけれども違法・不当な行為をしている者が働きかけ、外国人個人つまり求職者からお金を取ったり、あるいは仕事の内容等について全然正確に説明せずに斡旋しておいてあとは知らんふりで放り投げたり、という事例が頻発し、結果的に不法滞在等になっているようなケースもあるようです。これは不当・不正な引抜きが、もうある意味無法地帯になりつつあるところですので、厚生労働省様としてはやはりもっともっと職業安定法等に基づく規制や摘発を徹底強化していただくと共に、入管庁様におかれましては特定技能に係る申請を受ける際に、受入機関適合性で労働法令順守という要件がありますから、雇用経緯の適正性としてブローカー等の訳分からぬ人たちが不当に関与していないかどうか、その雇用経緯の適正性について、もっともっと慎重に審査していただきたいと思います。これは放置すると後々大変な問題になります。

あと、特定技能外国人が所在する地域の偏在の防止ということですが、企業の自助努力には限界がある訳です。賃金水準の低い地域においては、自治体による独自の取組みが必要です。例えば自治体による家賃光熱費の補助ですとか、あるいは寮の運営ですとか、あるいは地方ならではの魅力の積極的な発信とか、賃金水準の低い地域の自治体独自の取組みが今よりもっと求められると思います。

あとは、キャリアステージに合わせて幅広い選択肢を在留資格制度において創設する。これはどういうことかと言うと、外国人労働者の受入れの類型（態様）としては大きく3つぐらいありまして、短期ローテーション型（循環型）、定住型、その折衷型の3つがありますが、そのうちの折衷型を目指すべきではないかということです。つまり、狭い意味での技能移転を技能実習の目的から外す以上、そして3年プラス5年で段階かつ計画的に人材育成をして、一人前の熟練技能者を育て上げるとする以上は、外国人にとっても受け入れる企業にとっても日本社会にとってもプラスになるならば、日本語能力を含む一定要件を満たした人については、日本に残れる道を増やす方向で考えた方がいいと思います。具体的には「特定技能2号」の特定産業分野の追加とか、日本語能力を含む一定の要件を満たした実習生については「特定活動」等で残れる道を増やすとか、こうすることによって「外国人材の使い捨て」だといわれるような非難も当たらなくなります。

ただし安易にそれをしてくれという訳ではなくて、こういう措置をとったような場合には家族帯同がちゃんとうまくいくかどうか、本体者の家族が日本社会に馴染めるかどうかという問題は当然起きてきますから、本人のみならず外国人家族に対する日本語教育の徹底、地域に馴染めるか、居住地域のコミュニティに入れるかどうか、学校の授業についていけるかといった考慮に基づく措置の実施など、受入環境のさらなる整備が必要です。また、こういった定住を一定要件のもと認めていくためには、日本の国内労働市場との調整という観点も必要です。

人材確保というものを正面から技能実習の目的に入れ、一定要件のもとで定住も認めていく以上は、国内労働市場との調整の観点を今以上に重視して検討する必要があります。緩やかな総量規制として、特定技能と同様に、客観的指標等に基づき運用上の受入上限見込みを設けるということが必要だと思いますし、国内労働者の処遇低下を防ぐ観点から、入管法と技能実習法の同等報酬基準またパートタイム・有期雇用労働法の均衡待遇基準を遵守しているかどうかを審査において徹底してチェックすることも必要だと思います。ただそれを一斉にやれと言っても中小零細企業は対応できませんから、厚労省が音頭を取って、こういった同等報酬基準及び均衡待遇基準を実際に確保できるような実効的な賃金規程定（就業規則）のモデル例等のツールを作って公表し利用促進をはかることとし、この賃金規程モデルを活用すれば、技能や日本語能力、責任の程度の変化に応じて昇給等についてうまくやっていますよ、そういうことが可能となるツールですよということで、国が主導してモデル例を策定して社会で共有して広く活用を呼びかけるといったようなことが必要ではないかと考えております。

以上、ご清聴いただきありがとうございました。

## 【第2部 パネルディスカッション】

(AST 土地理事)

私共ASTは外国人技能実習生を受け入れる監理団体目線で技能実習生あるいは特定技能の登録支援機関として特定技能外国人の支援を行なっております。その観点からの問題意識にはなりますが2017年の技能実習法施行2019年の入管法の改正での特定技能のスタート、この3年から4年の間で新しい外国人材の受け入れの枠組みが作られ運用されている中で色々と感じたことをまた将来のために技能実習生や受け入れ企業様を代弁してお伝えすべきことがあると考えております

どうぞよろしくお願いいたします

### ① 技能実習・特定技能の現状の問題と今後法改正に向けての課題

[技能実習の現行の運用と法改正について]

(AST 土地理事)

まず山脇先生からお話をいただいた中で今後の法改正についてお伺いしたいと思います

技能実習生の技能実習については法の規定と現場の運用、例えば技能検定に準ずる作業計画は実態と合わないあるいは管理費について現実的に運用に苦労するということがございますが、この辺りは変わっていくのでしょうか。

(山脇弁護士)

技能検定とか審査基準の内容面の改定自体は、法改正は必要ないと思いますので、普段の見直しで、専門家会議において検討して頂いていると承知しておりますけれども、そういった目でなお一層、現場との齟齬がなく、また受けた時に受けられるようにもって体制を含めて整えていっていただければと思います。

監理費についても非常に本質的な話であり、監理費というのは、技能実習の監理団体は、監理事業は非営利事業なのでどんなことであつたとしても実費しか取れない、つまりお金の「入りと出」が常に一致しなければいけないと、利益を出すことは一切許されなくなっています。監理費管理簿では、監理事業を実施する上でのお金は収支が一致するということが求められる訳ですけれども、ただコロナのような突発的な事態が起きて、例えば実習実施者が倒産してしまってそこから監理費が得られなくなってしまったとか、あるいは予定していた実習生が全然来なくなって監理費が入ってこなかったというような突発的な事態が生じた場合に、そこはいかに事情があろうとも杓子定規に貫くのかどうか、多少そこは突発的な事態が起きた時には柔軟な運用を認めるべきなのかどうかというようなことですね。そういった監理費に係る規制がある以上は、いかなる場合でも完全にお金の「入りと出」(収支)が一致することを求めることの合理性というのは、ここでもう一回法改正の議論の時に検討しておいていただいてもいいと思います。

なお、実は突発的に起きた事象以外でも、例えばコロナがなかったとしても、実習実施者の誰がどれぐらい法令違反を犯すか分からない、実習実施者が法令違反を犯した場合等に行うべき臨時監査を具体的に何社に対して何回行うことになるか事前には分からない、実習実施者が法令違反を犯した場合等には、その対応にお金がかかる、そういったことがどれぐらい起きるかを完全に正確に予想して監理費を決めることは神様でしかできないわけなので、実はコロナ等の突発的な事象がない場合であつたとしても、監理事業に関して、お金の「入りと出」を完全に一致させるというのはかなり難しいことですので、このことをどう考えるのか、今のままやっぱり「入りと出」を完全に一致することを求め続けるのかどうか、あるいはそれ以外の対応、例えば積立金だとかいろんな制度を考えるのかどうか、そういうところも含めてこの法改正の中で合わせて議論した方がいいかと思います。

[特定技能の問題の顕在化について]

(AST 土地理事)

次に、講演いただいた内容と重複する部分もございますが、特定技能についてはいかがでしょうか。

特定技能は、経験実績が技能実習と比べると少ないのですが、転職ブローカーの「引き抜き」が頻発し、技能実習生が不利益を被る事例が実際に非常にたくさん出ていると感じています。

私ども監理団体におきましても、私文書を偽造するような登録支援機関があるというようなことも耳にしており、登録支援機関が監理団体のように責任を負わないため、外国人材を守りきれない場合が出る可能性があります、この辺りご見解をお聞かせください。

(山脇弁護士)

これもおっしゃる通りだと思います。不当・不正な引き抜きについては、ある意味で「無法地帯」に近づきつつある訳ですね。技能実習期間をまだ満了しないにかかわらず不当に引き抜きをすると、実習生もお世話になっている監理団体にも実習実施者にも伝えず、突然ぽんと別の登録支援機関とか職業紹介事業者から連絡が来て、非常に混乱が起きるみたいなことになってしまっています。それだけで終わればいいのですけれども、結局その変なブローカーみたいな人が個人から違法にお金をとり、企業からもお金をとったり、一応斡旋したはいいもののちゃんと従事する予定の業務内容や待遇を正確に説明せずに放り投げたりして、結局短期間でやめて路頭に迷っているみたいな、そういった事例自体が非常に多く続出している訳です。

なので、登録支援機関については、登録制を許可制に改めて支援能力がないところを実効的に排除すべきだと思いますし、義務的支援内容もっと強化すべきだと思います。

現行制度では、特定技能雇用契約がある間にしか支援が及びませんが、特に非自発的離職時に、辞めた後、雇用契約の効力が切れた後も、非自発的離職者が実際に転職できるように住居の確保等を含め面倒を見ろというふうに、支援義務の内容をもっと充実強化すべきだと思います。更に言えば、今みたいな義務的支援として、単に紹介状を書けばいいとか、職業紹介事業者に頼るとかではなくて、登録支援機関の要件として職業紹介事業許可を取っているということを求め、非自発的離職時の転職先の斡旋まで自ら責任をもってやらせるということまでやらないと問題は起き続けると思います。

(出入国在留管理庁 津留調整官)

入管庁でございます。特定技能に関しましては、入管庁の監督となっているところでございますので、特定技能についてお話しさせていただきますと思います。

特定技能については、技能実習2号を満了した方について移行可能、ということになってはいますが、一方で技能実習計画途中で特定技能への移行は認められないことになっています。これにつきましては、法制度主旨に照らし誤った内容に基づいた勧誘等によって、計画途中で在留資格変更許可申請された方については、原則として変更を認めないことになっております。こういったことは、技能実習生本人、技能実習生を受入れる実習実施者他関係者、特定技能実施機関の全てが不利益を被る話ですので、入管庁といたしましては、こういった不利益等が生じないように適正な運営を周知していきたいという風に思っております。技能実習に関係しておられる皆様方におかれましても、実習生に関して法令等熟知されていない方もおられるかと思っておりますので、周知の支援をしていただきたいといただければ有り難く思います。

特定技能の支援でございますけれども、登録支援機関から状況につきましては定期的に報告を受けているところでございます。その支援内容が適切でないというようなことを疑われた時にはですね、入管庁におきまして調査を実施しております。違反等が確認されれば登録支援機関に対して指導を行っております。また悪質な場合は登録支援機関登録を取り消すというような対応を取っておりますけれども、引き続き適正な支援と、日本で就労される外国人材が増えられますように、我々も務めてまいり所存でございます。ありがとうございます。

(厚生労働省 宮崎監理官)

厚生労働省からは法務省入管庁と共管しております技能実習制度についてコメントさせていただきたいと思っております。

技能実習の関係は、技能実習計画、審査基準に関して、実態に合わない、監理費の収支についても現実にそぐわないようなことがあるとお話しいただきました。山脇先生からも技能実習制度の運営についてお話しいただいて、基本的な課題認識というか問題意識は共通するものがあるなと思ってお聞きしていました。

その上で、まず技能実習計画の運用に関して二つ申し上げたいと思っております。

一つは、監理団体の皆さんならまあ知っているよという話になるかもしれないですけども、現在の仕組みでも個々の実態に応じた現場の意見を反映できる仕組みになっていることは指摘させていただきたいと思っております。例えば、計画認定において、必須業務と関連業務は現場の実態に照らしたものになるようになっておりますし、審査基準に定めております関連業務、周

辺業務も例示がございますので、関係ない業務が関連業務、周辺業務として実施されることはないようになっております。また、複数の職種を組み合わせることで、複合的な作業にも対応できるようになっております。

既にご承知の内容かと思えますけれども、監理団体は実習実施計画の作成に非常に重要な役割を果たしていますのでこういった仕組みを活用していただき、適正な運営が実施していただくことに力を注いでいただきたいと思います。その上で、こうした工夫をした上でもなお実態に合わないという箇所はあるかと思われ、私共も色々な業界から要望を受けそのような声があることは認識しております。実際、専門家会議が設置されているということをご紹介ありまして、その通りでございまして審査基準についても議論の対象としております。まずは各職種の業界の中において意見をまとめていただくことになるかと思えます。技能実習制度も創設以来、多様な職種が移行対象職種となっておりまして、現在併せて85職種160作業となっております。中でもまだまだ新しい職種、施行後に追加された職種もありまして、現場の意見も結構差がありますので各職種の業界においての意見をもとに進めていく必要があると思えます。

監理費については、先ほどのお話もありました通り、突発的な費用発生にどう対応していくかということが課題だと認識はしております。前回のこちらの会議でも厚労省の出席者から申し上げた通り、今後仕組みとして実習実施者にご理解いただきながら、そういった突発的な事態に対するための費用を徴収していくことも検討していく余地があると回答させていただいたとおりです。

まさに11月に施行後の見直しの検討の目処がありますけれども技能実習計画についても監理についても本日いただいた意見をしっかりと共有させていただいて見直しの検討材料とさせていただければと思います。ありがとうございます

(MS国際コンサルティング 坂場代表)

山脇先生のお話興味深く伺いましたし、基本的に良い提案ではないかなとお話を伺いました。私の場合はかつてベトナムに在勤したということ、ベトナム側の視点と言いますか、ベトナムに在勤してそこから日本の姿を見るという経験をしてきたわけですが、そういう観点からしますと、いかにベトナムからの実習生にとって働きやすい環境を日本側が提供できるのか、ということが、このシステムの制度の持続性という点からとても大切なんじゃないかなというふうに思います。

私が在勤していた当時の技能実習生で一人ぐらいだったのですが、今は二十万人を超えるので、まさに需要と供給のなせる業なのだと思うのですが、やっぱり人数が増えると同時に色々な問題が噴出して来ています。山脇先生も無法地帯という言葉を使われましたが、もしそうだとすれば非常に残念なことだと思います。

この制度を考える時に、雇う側の論理、働いてもらっている企業側の論理、そういったものがどうしても優先して検討される訳ですが、働いているベトナム人の立場、その考えというものも念頭において制度を是非考えていっていただきたいと思えます。具体的に23申し上げますと、山脇先生のお話の中に、この人権侵害の防止のための措置というものも幾つか指摘をされておりました。その中で、その送り出し機関の問題、手数料の問題等について、2022年2月から、ベトナム側つまりベトナム政府に於いて、仲介業者に対する謝礼であるとかあるいはサービス料というものは結構厳しく規制する制度が導入された、という規定を読んでおります。過大の借金を背負うというのは日本に来るといことがしばしば指摘される訳ですが、そういう問題を少しでも改善、解決してこういうベトナム側の仲介業者に対する謝礼であるとかサービス料というものが適正なレベルにあるべきだ、という点について、テーマを持たれていることは結構なことだと思うのです。

例えば、日本側でも現場で問題を起こしている企業について、山脇先生の方から審査検査、摘発体制を強化すべきだという指摘とかあるいはその罰則強化というところのお話がありました。基本的に私も同感なのですが、現場でそうした問題に巻き込まれているベトナム人の技能実習生は、そういう企業が罰則を受けても彼らの置かれた環境が改善するわけではないということに問題があると思うのです。そういうことからすると、基本的には技能実習生も少しでも長く日本にいたいと思っているでしょうから、そうした紛争事案というちょっと大袈裟ですが、トラブルをどうやって解決するかという点についても必ずしも誰が当事者になるのかというのが明確でない。それが監理団体なのか、厚労省関係の機関なのか、あるいはその雇い入れている企業自体そうした関係者の中で問題解決、という点からすると、いわば罰則に落ちてしまっているようなところがあるような気がするのです。そういう点ではこうしたトラブルを解決するための仕組み、場合によったらこの外国人実習機構の中にそういった問題を解決する色んな人、審査関係って言うのでしょうか、そういった問題解決の支援をできるような部門を設けて、現場

で起こっている問題を解決する手助けをする第三者的立場からそういった手助けをするような仕組みがよいのかなと、こう思いながらお話を伺いました。

全体として現在の技能実習制度については、先程来指摘をされていますように、日本側の受け入れ環境（労働市場）というのが次第に魅力を失っているのではないかと三宅先生も仰っておりました。私も全くその通りだと思うのです。なぜ魅力を失ってきているのかという点については、賃金の問題、相対的な賃金の問題をご指摘になりましたし、山脇先生は第三のいわば競争関係なのだ、というご指摘もありました。その通りだと思うのです。その上で、やはり現場で起こっているさまざまな問題がベトナムの人たちを苦しめ魅力を薄くしているという要素があることと、それから私もベトナムに在勤して見ていたのが、外資系の企業がどんどんベトナムに来ていて若い労働者を大量に雇っているのです。そうするとベトナムの若者はわざわざ日本まで来なくても台湾まで行かなくてもベトナムで良い給料を出してくれる外資系企業もどんどん増えてきている、というところのライバル関係というのものもあるのではないかなと思います。

現在外資系ですと平均賃金が4万円を日本円にすると4万円を超えており、私の経験では大体5年で2倍になっているという感覚です。そうしますと、ベトナムの賃金があと5年ぐらいますと、78万円までの平均賃金がベトナムの給料となる、そうすると日本まで行く必要ないのじゃないか、という状況すら生まれかねないのです。ですから、そういったことも念頭に、日本の市場、受入れ環境が魅力的なものであるように本日、山脇先生のご指摘になったさまざまな改善点を是非関係機関が積極的に検討いただいて、制度の魅力というものを何とか改善していくのを維持していただきたいと思います。

一般的なコメントしか私の立場からは出来ないのですけれども、お話を伺いながらちょっと気付いたことを申し上げました。ありがとうございます。

## ② 監理団体の役割と存在意義

(AST土地理事)

我々も様々なお話を聞きまして監理団体として改めて襟を正してやらなければいけないところたくさんあるなというふうに感じました。今後も技能実習については監理団体に求められる役割は大きいと思いますがこの点はいかがお考えでしょうか。

(山脇弁護士)

この点はですね、先程申し上げた通り、技能実習生のレベルというのは、日本語能力も技能レベルも社会を知っている能力も情報も知識も圧倒的に未熟練、未熟な人達であり、そういう人達が異国の地に来て働いてくれるという特徴がある訳です。なので、そういった言語レベルも技能レベルも社会経験レベルも未熟、未成熟な人たちが安心、安全にかつ道を踏み外さず適法適正に3年間全うできるように、その監理と保護をする責任、実習監理をしっかりと責任というのは非常に重要だと思います。

安易に技能実習制度を批判して廃止すればよいと主張する人達は、監理団体が果たしているそういった監理と保護の機能を見ていない、あるいは知らないのです。だから技能実習を廃止して特定技能でよいと言うのですけれども、そういう話ではありません。全く日本の文化風習も知らない、日本の社会のルールを知らないで来日する人を、本当に手取り足取りで24時間365日、真っ当に面倒を見ている監理団体があるからこそ、何とかこの制度が存続してきていて、失踪率も労災死亡率も全体としては低く、諸外国の循環型労働受入制度と比較すると日本が一番コントロールであるというのは、真っ当な監理団体がちゃんと実習監理、保護しているからということだと思います。この機能は世間あまり理解されていないかもしれませんが、需要（必要性）があることは間違いなく、これからのこの両制度の法改正が進んだとしても、未熟練段階における外国人技能労働者が安心安全かつ適法適正に3年間全う出来るようにするための監理と保護というのは、法改正後も継続して求められるし、こうした役割を国が全てやるということはまず実現不可能なことです。

今、監理団体が監理責任者のもとに監理事業を遂行していらっしゃる、血がにじむようなご苦労を、今でさえ人員が足りない中で国が全て手取り足取りやるのは絶対無理ですので、ここは本当に制度の「肝」だということを、社会に対しても積極的に発信していく必要があるし、維持されるべきだと私としては思います。ただ逆に言うと、それをちゃんとできない監理団体は即刻退場してもらった方がいいと思います。意味がないのです。先程申し上げた通り、ルール違反をする者に対しては「一罰百戒」ではなく「百罰百戒」で臨み、良貨が悪貨を駆逐するというようになることを望んでいます。

(AST土地理事)

監理団体は外国人技能実習機構の許可を得て事業を行うことが出来、毎年の報告や実地調査で適正に事業を行っているか監督していただくわけですが、外国人技能実習機構様はいかがお考えでしょうか？我々監理団体としては、監理事業の本質的なところを中心に厳格に審査いただきたいと考えております。

(OTT 久富部長)

ただいまご紹介に預かりました外国人技能実習機構の久富です。よろしく申し上げます。

外国人技能実習制度の適正な運営には監理団体という適正な実習監理が行われることが私共非常に重要だというふうに理解しております。私共におきましては、監理団体に対して許可申請等に係る法令に基づく許可基準を満たしているかどうかについて事実関係の調査を行うほか監理団体に対する実習実地検査におきましてですね法令遵守の徹底が図られるための必要な指導を行っております。また違反の内容はですね重大悪質な場合につきましては監理許可の取り消しや改善命令などの行政処分を行っている主務省庁に対して審査結果を進達しているところでございます。これらの業務はいずれも技能実習関係法令や運用要領その他主務省庁の指示等に従い厳正に実施してきているところです。

こういった機構の業務のあり方の見直しにつきましては現場の状況を踏まえることが重要だと私共も考えております。従いまして、実際に私共現場に出て皆様方からご意見等をいただいたものにつきまして主務省庁にお伝えしていることとしております。私からは以上です

(出入国在留管理庁 津留調整官)

監理団体につきましては、OTT（外国人技能実習機構）さんが仰られたように、監理団体の存在が非常に大きいものでございまして適正な技能実習の実施に関しては重要な役割を果たしているというところでございます

最近、技能実習生の事件がいろいろ取り上げられているところでございますけれども事件問題につきまして監理団体さんが非常に重要でございますし、また我々もOTTさんと厚生労働省さんと連携しながらですね悪質な違反等実施した確認等した場合には行政処分等に明確に対応しているところでございます。

本日は山脇先生が非常に貴重なお声を賜りまして具体的な提案等いただいて非常に感謝しているということでございます。

折しも三宅先生の方から冒頭に紹介いただいたのですけれども、法務大臣による勉強会というのは記者会見で公表しているところでございますけれども、法務大臣におきましても技能実習制度につきまして非常に高い関心を持って取り組んでいるところでございます。こういった貴重な具体的な提案までいただいた事は非常に感謝いたします。どうもありがとうございます。

【閉会の辞 AST小林副会長】

本日は我々一般社団法人全国技能実習監理団体連絡会のシンポジウムをご視聴いただき、ありがとうございました。

今回のシンポジウムは外務大臣政務官の三宅伸吾参議院議員にご支援ご参加いただき、誠にありがとうございました。並びに出入国在留管理庁、厚生労働省、外国人技能実習機構の皆様のご参加、誠にありがとうございました。山脇弁護士には素晴らしい本当に素晴らしい基調講演をいただきまして私共もこれからの事業運営に非常に勉強になりました。本当にありがとうございます。それからパネルディスカッションは外国人人材受入現場からの疑問、質問について貴重なご意見をいただき、今後の事業運営に活かしていきたいと思っております。

今、AST会員協同組合の懸案事項は早期外国人材の入国です。12月4日に出入国在留管理業務適正運用を支援する外国人材入国早期再開の要望書を提出させていただきました。各省庁の皆さんも早期入国のご支持のほどよろしくお願い申し上げます。

私共は今後ASTとして会員の指導を行い技能実習法、特定技能をより適正かつ発展的に実施し海外人材と日本社会が健全に発展するように努力してまいります。今後とも皆様のご支援のほどよろしくお願い申し上げます。

簡単ではありますがご挨拶にかえさせていただきました。本日はありがとうございました。

【終わり】