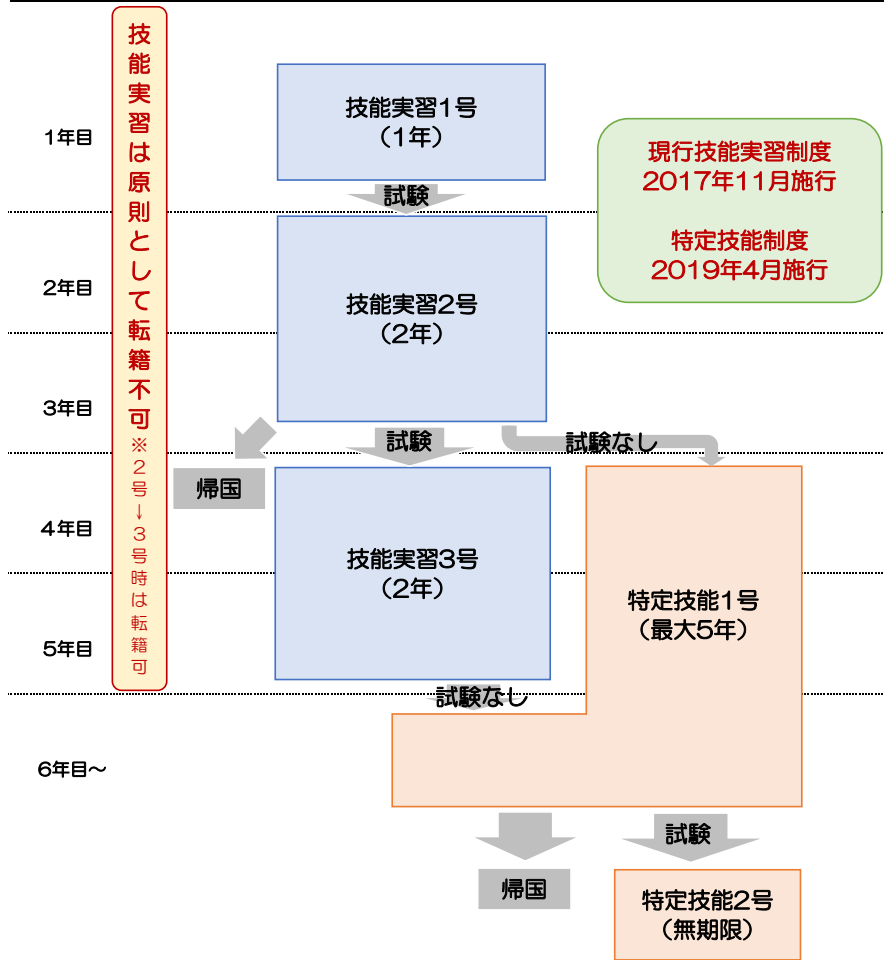
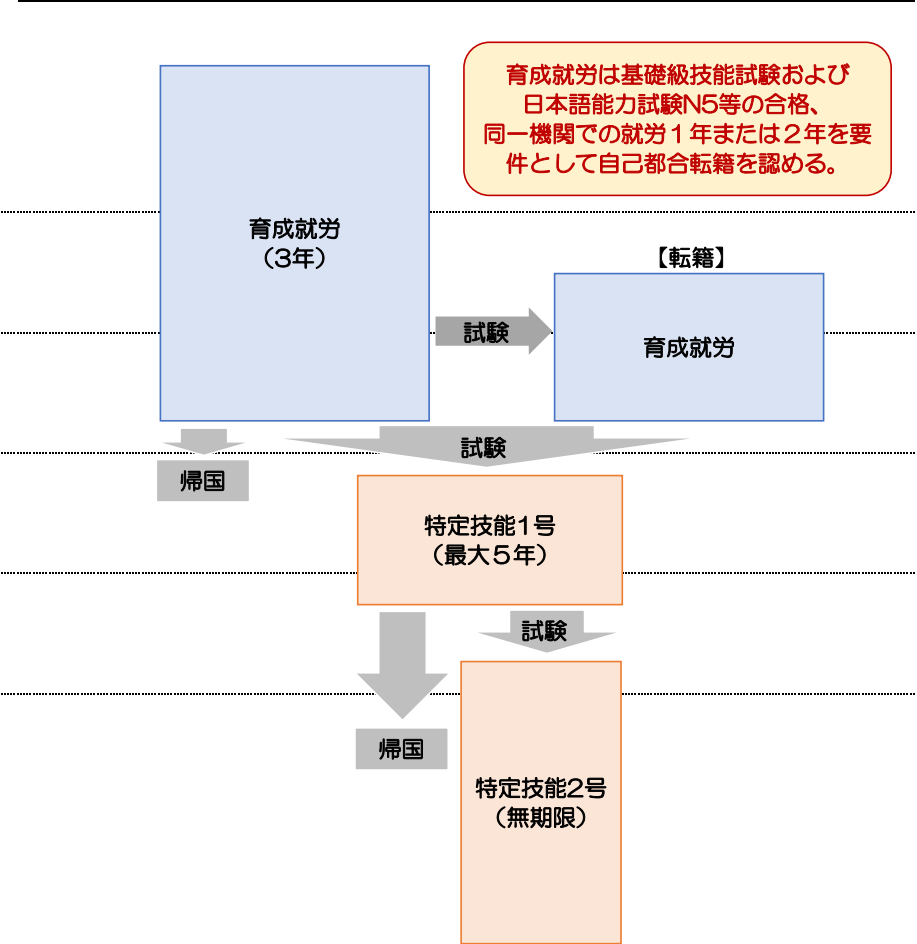


# 現行制度



- 技能実習の目的は「人材育成、技能移転、国際貢献」であり、実習生は労働力ではない。  
⇒従って転籍は原則不可
- 特定技能の目的は「労働力の確保」であり特定技能外国人は労働力である。
- 技能実習2号まで修了した場合は無試験で特定技能へ移行可能。
- 技能実習2号を経ない場合、特定技能試験および日本語能力試験N4合格を以って特定技能となる。
- 技能実習は90職種165作業で受入れ可能。特定技能は12分野14業種で受入れ可能。  
⇒技能実習と特定技能で受入れ可能職種に齟齬がある。

# 新制度 (案)



## 有識者会議が最終報告書で提言した新制度案

現行制度	名称	新制度案
技能実習	名称	育成就労
人材育成による国際貢献	目的	人材確保と人材育成
最長5年	期間	3年
特定技能と不一致	対象分野	特定技能の対象分野に限定
3年は原則不可	転籍	日本語能力や技能の要件を満たせば1年で可能に

## 制度改正について補足資料

### 【前提】

現代日本社会では労働人口の減少や人材の都心部への集中、現業を避ける若年層の志向から、地方や中小零細企業を中心に慢性的な人手不足が深刻化しており、外国人がその穴を埋める担い手となっている。

⇒技能実習 約 32 万 5 千人

⇒特定技能 約 13 万 1 千人

### 【問題点】

#### ① 技能実習制度における目的と現実の乖離

技能実習制度は人材育成・技能移転・国際貢献を目的としており、技能実習生は労働力ではないというのが制度の趣旨であり、それ故に技能実習生の転籍は制限されている。

#### ② 来日するための多額の借金

来日に係る費用は技能実習生の母国毎に法律で定められているものの、募集から採用までの過程で悪質なブローカーの介在や送出し機関による法定外費用の請求が常態化しており、ほとんどの技能実習生は借金を背負った状態で来日する。

#### ③ 実習実施者（企業）における人権侵害行為

借金がありながらも転籍は制限されているため、人権侵害行為やハラスメントの発生が助長され易い環境となる。

#### ④ 失踪者の多発、外国人犯罪の増加による治安の悪化

上記①～③の結果として、実習実施者から逃げ出し不法就労や犯罪行為に走る外国人が増加し、社会問題となっている。

#### ⑤ 特定技能における人材の都市部への集中

転籍が認められている特定技能制度においてはほとんどの対象者が都市部での就業を希望し、地方で育成された人材が都市部に流出する構造となっている。

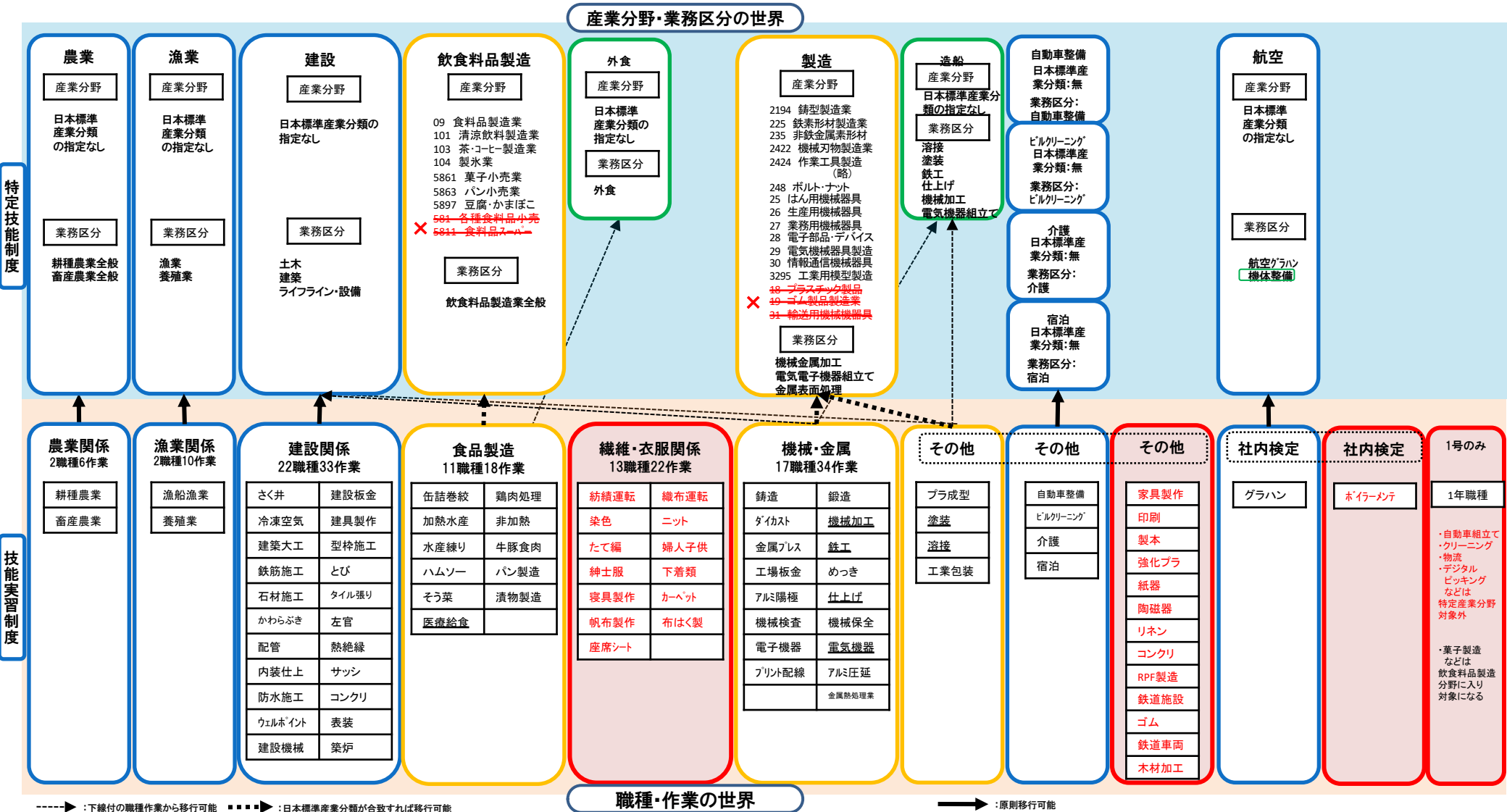
### 【制度改正】

以上の現状を踏まえ、技能実習制度と特定技能制度の問題点解決/改善を期し、現在、有識者会議により新たな制度の在り方が検討されている。

- 「両制度の整合性の取れた一貫性ある制度へ。」
- 「新制度は『基礎的人材育成期間』、特定技能は『実践的人材育成期間』とし、一貫した人材育成の制度へ。」  
⇒⇒⇒両制度の法律は一本化し、厚生労働省・法務省共管の新法とする。  
——「両制度を、外国人がキャリアアップしつつ、国内で就労し、活躍できる、分かり易いもの、とする」(「骨太の方針2023」)
- 両制度は地方の「人材確保」につながる仕組みとすべき。
- 両制度とも、魅力ある働き先国として、真の能力実績主義に基づくキャリアアップを徹底する仕組みとすべき。
- とりわけ、特定技能を名実ともに人材育成に相応しい制度とすべく、その目的規定に「人材育成」を明記するとともに、特定技能におけるキャリアアップ制度(技能評価制度等)を新たに構築すべき。
- 長期安定就労、日本語能力、高度技能等を兼ね備える者には、家族帯同等においてインセンティブを付与し、人材力向上、地域共生を支援。
- 対象職種を原則全ての業種とする際、中小企業に止まらず、零細企業、スタートアップ、個人事業主・小規模企業等における深刻な労働力不足の解決にも資するよう、業種別団体等がない業務・職種の経済主体も利用可能な制度となるよう、社会経済的安定の維持、確保を前提に、特例的な外国人材活用に関する取り扱いを制度化すべき。
- 「やむを得ない場合の転籍の範囲を拡大・明確化し、手続きを実効性のあるもの」とすることを前提として、少なくとも2年超、「3年の育成期間」は、できる限り同一企業での就労を基本とすべき。仮に、本人の意向による転籍を認める場合は技能検定3級+日本語能力A2(N4)合格を要件とすべき。
- 新たな制度における転籍時の民間職業紹介事業者の関与は、一貫した人材育成や人権保護等の観点から、撤回すべき。
- 両制度をカバーする許可制の「管理支援機関(仮称)」を導入し、特定技能制度においても、監査及び雇用関係成立のあっせんだけでなく、迎え入れる外国人材の立場に立って、保護・支援・育成を行う機能も義務化すべき。
- 外国人材受入れ共生に向けた「基本法」の制定(議員立法)

# 職種・作業/産業分野・業務区分対応関係図

※技能実習制度の赤色文字部分は新たな制度の対象外(現状のままでは新たな制度で受け入れができない)



## 2022年12月（2023年7月公開） 在留外国人統計

在留外国人総数	3,075,213
技術・人文知識 ・国際業務	311,961
特定技能 1号	130,915
特定技能 2号	8
技能実習 1号	164,993
技能実習 2号	84,386
技能実習 3号	75,561
技能実習 総数	324,940
留学	300,638

## ① 見直しに当たっての基本的な考え方

### 見直しに当たっての3つの視点 (ビジョン)

国際的にも理解が得られ、日本が外国人材に選ばれる国になるよう、以下の視点到重点を置いて見直しを行う。

#### 外国人の人権保護

外国人の人権が保護され、労働者としての権利性を高めること

#### 外国人のキャリアアップ

外国人がキャリアアップしつつ活躍できる分かりやすい仕組みを作ること

#### 安全安心・共生社会

全ての人安全安心に暮らすことのできる外国人との共生社会の実現に資するものとする

### 見直しに当たっての4つの方向性

- 1 技能実習制度を、人材確保と人材育成を目的とする新たな制度とするなど、実態に即した見直しとすること
- 2 外国人材に日本が選ばれるよう、技能・知識を段階的に向上させその結果を客観的に確認できる仕組みを設けることでキャリアパスを明確化し、新たな制度から特定技能への円滑な移行を図ること
- 3 人権保護の観点から、一定要件の下で本人意向の転籍を認めるとともに、監理団体等の要件厳格化や関係機関の役割の明確化等の措置を講じること
- 4 日本語能力を段階的に向上させる仕組みの構築や受入れ環境整備の取組により、共生社会の実現を目指すこと

### 留意事項

- 1 現行制度の利用者等への配慮  
見直しにより、現行の技能実習制度・特定技能制度の利用者に無用な混乱や問題が生じないよう、また、不当な不利益や悪影響を被る者が生じないよう、きめ細やかな配慮をすること
- 2 地方や中小零細企業への配慮  
とりわけ人手不足が深刻な地方や中小零細企業においても、人材確保が図られるように配慮すること

## ② 提言

### 1 新制度及び特定技能制度の位置付けと関係性等

- 現行の技能実習制度を発展的に解消し、人材確保と人材育成を目的とする新たな制度を創設。
- 基本的に3年の育成期間で、特定技能1号の水準の人材に育成。
- 特定技能制度は、適正化を図った上で現行制度を存続。  
※現行の企業単独型技能実習のうち、新制度の趣旨・目的に沿うものは適正化を図った上で引き続き実施し、合わない趣旨・目的を異にするものは、新制度とは別の枠組みでの受入れを検討。

### 2 新制度の受入れ対象分野や人材育成機能の在り方

- 受入れ対象分野は、現行の技能実習制度の職種等を機械的に引き継ぐのではなく新たに設定し、特定技能制度における「特定産業分野」の設定分野に限定。  
※国内における就労を通じた人材育成になじまない分野は対象外。
- 従事できる業務の範囲は、特定技能の業務区分と同一とし、「主たる技能」を定めて育成・評価(育成開始から1年経過・育成終了時まで試験を義務付け)。
- 季節性のある分野(農業・漁業)で、実情に応じた受入れ・勤務形態を検討。

### 3 受入れ見込数の設定等の在り方

- 特定技能制度の考え方と同様、新制度でも受入れ対象分野ごとに受入れ見込数を設定(受入れの上限数として運用)。
- 新制度及び特定技能制度の受入れ見込数や対象分野は経済情勢等の変化に応じて適時・適切に変更。試験レベルの評価等と合わせ、有識者等で構成する会議体の意見を踏まえ政府が判断。

### 4 新制度での転籍の在り方

- 「やむを得ない場合」の転籍の範囲を拡大・明確化し、手続を柔軟化。
- これに加え、以下を条件に本人の意向による転籍も認める。
  - 計画的な人材育成等の観点から、一定要件(同一機関での就労が1年超(※1)／技能検定試験基礎級・日本語能力A1相当以上の試験(日本語能力試験N5等)合格(※2)／転籍先機関の適正性(転籍者数等))(P)を設け、同一業務区分に限る。  
※1 人材育成の観点から必要があること／1年経過後の待遇向上等を義務付けることを要件として、当分の間、各分野において、2年を超えない範囲とすることを可能とする(3の会議体の意見を踏まえて政府が判断)。
  - ※2 日本語能力につき、各分野で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(6、9と同じ)。
- 転籍前機関の初期費用負担につき、正当な補填が受けられるよう措置を講じる。
- 監理団体・ハローワーク・技能実習機構等による転籍支援を実施。
- 育成終了前に帰国した者につき、それまでの新制度による滞在が2年以下の場合、前回育成時と異なる分野・業務区分での再入国を認める。
- 試験合格率等を受入れ機関・監理団体の許可・優良認定の指標に。

### 5 監理・支援・保護の在り方

- 技能実習機構の監督指導・支援保護機能や労働基準監督署・地方出入国在留管理局との連携等を強化し、特定技能外国人への相談援助業務を追加。
- 監理団体の許可要件等厳格化。
  - 受入れ機関と密接な関係を有する役職員の監理への関与の制限／外部監視の強化による独立性・中立性確保。
  - 職員配置、財政基盤、相談対応体制等の許可要件厳格化。
- 受入れ機関につき、受入れ機関ごとの受入れ人数枠を含む育成・支援体制適正化、分野別協議会加入等の要件を設定。  
※優良監理団体・受入れ機関については、手続簡素化といった優遇措置。

### 6 特定技能制度の適正化方策

- 新制度から特定技能1号への移行は、以下を条件。
  - ①技能検定試験3級等又は特定技能1号評価試験合格
  - ②日本語能力A2相当以上の試験(日本語能力試験N4等)合格  
※当分の間は相当講習受講も可
- 試験不合格となった者には再受験のための最長1年の在留継続を認める。
- 支援業務の委託先を登録支援機関に限定し、職員配置等の登録要件を厳格化／支援実績・委託費等の開示を義務付け。キャリア形成の支援も実施。
- 育成途中の特定技能1号への移行は本人意向の転籍要件を踏まえたものとする。

### 7 国・自治体の役割

- 入管、機構、労基署等が連携し、不適正な受入れ・雇用を排除。
- 制度所管省庁は、地域協議会の組織等を含む制度運用の中心的役割。
- 業所管省庁は、受入れガイドライン・キャリア形成プログラム策定、分野別協議会の活用等。
- 日本語教育機関の日本語教育の適正かつ確実な実施、水準の維持向上。
- 自治体は、地域協議会への積極的な参画等により、共生社会の実現、地域産業政策の観点から、外国人材受入れ環境整備等の取組を推進。

### 8 送出機関及び送出しの在り方

- 二国間取決め(MOC)により送出機関の取締りを強化。
- 送出機関・受入れ機関の情報の透明性を高め、送出国間の競争を促進するとともに、来日後のミスマッチ等を防止。
- 支払手数料を抑え、外国人と受入れ機関が適切に分担する仕組みを導入。

### 9 日本語能力の向上方策

- 継続的な学習による段階的な日本語能力向上。
  - ※➢ 就労開始前にA1相当以上の試験(日本語能力試験N5等)合格又は相当講習受講  
特定技能1号移行時にA2相当以上の試験(日本語能力試験N4等)合格 ※当分の間は相当講習受講も可  
特定技能2号移行時にB1相当以上の試験(日本語能力試験N3等)合格  
※各分野で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(4、6に同じ)。
- 日本語支援に取り組んでいることを優良受入れ機関の認定要件に。
- 日本語教育機関認定法の仕組みを活用し、教育の質の向上を図る。

### 10 その他(新たな制度に向けて)

- 政府は、人権侵害行為に対しては現行制度下でも可能な対処を迅速に行う。
- 政府は、移行期間を十分に確保するとともに丁寧な事前広報を行う。
- 現行制度の利用者等に不当な不利益等を生じさせないよう十分な配慮を行う。
- 本人意向の転籍要件に関する就労期間について、当分の間、分野によって1年を超える期間の設定を認めるなど、必要な経過措置を設けることを検討。
- 政府は、新たな制度等について、適切に情報発信し、関係者の理解を促進する。
- 政府は、新たな制度の施行後も、運用状況について不断の検証と見直しを行う。