

改善望めぬ育成就労制度

一般社団法人成果配分調査会 代表理事 浅井茂利

2024年6月、技能実習法改正案（育成就労法案）が成立しました。今回の制度改定は、技能実習制度に対する国内外からの批判に対し、「歴史的決着に導きたい」（2022年7

月29日、古川法相）との意気込みで検討が始まったはずなのですが、結果的には、名称以外は微修正に止まっ

てしまいました。本稿執筆時点では、基本方針・運用方針が発表されておらず、新制度の詳細はわからないものの、技能実習制度に対する強制労働との批判は、育成就労制度にもそのまま

当てはまるものと思われまます。とりわけ、有識者会議↓法案↓法案修正と検討が進むにつれて、より人権侵害の度合いが強まっていくという展

開は、この問題の闇の深さを感じさせるところとなっています。

一番の問題は「人材育成」という目的にある

「高額すぎる借金や転籍の制限など

現行の技能実習制度に対しては、

により、著しく支配従属的な労使関係となり、本来、善良な経営者も変貌してしまう」（有識者会議によるヒアリング）との指摘があります。

技能実習制度は「我が国で開発され培われた技能、技術又は知識の開発途上地域等への移転を図り、その開

発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的とする制度」ですが、この

人材育成＋国際貢献

という目的であるがために、技能実習生が法律的にも、実態としても労働者であるにも関わらず、

①「技能修得中だから、技能を身につけさせてやっているのだから、賃金は低くて当然、待遇も悪くて当然」という意識が醸成されている。

②「技能修得のため」「訓練コストを回収するため」というふたつの理由から、厳しい転籍制限が正当化されている。

という状況となっています。

新しい育成就労制度は、「育成就労

産業分野において、特定技能1号水準の技能を有する人材を育成するとともに、当該分野における人材を確保することを目的とする」とされています。

ますので、転籍制限を正当化し、人権侵害、低い賃金・労働諸条件、劣悪な職場環境・生活環境の根本原因

となっている「人材育成」という建前が、制度の目的として残存してしまいました。むしろ低い賃金・労働諸条件の外国人労働者を維持・確保するために、「育成就労制度」が考案されたと判断せざるをえません。

転籍制限の何が問題なのか

育成就労制度では、
①やむを得ない事情があると認められる時

②育成就労産業分野における業務区分（たとえば機械金属加工、電気電子機器組立て、など）が同一の転籍先であり、育成就労に就いてから、法務省が1年以上2年以下の範囲内で定めた期間を超えてお

り、技能・日本語能力について、法務省の定めた基準に適合しており、転籍先が法務省の定めた基準に適合している場合

に転籍できることになっています。

一方、民法や労働基準法では、

*無期労働契約の場合、退職申し入れから2週間経過すると退職できる。（民法627条1項）

*有期労働契約の場合、契約の初日から1年経過以降、自由に退職できる。（労基法137条）

*1年未満でも、「やむを得ない事由」があれば退職できる。（民法628条）

となっています。従って、転籍を認める要件として、一定の技能・日本語能力を求め、産業によつては就労期間が1年を超えても転籍が認められない可能性のある育成就労制度が、労働基準法と相容れないことは明らかです。転籍制限の趣旨が「一定の技能レベルに達するまで落ち着いて技能を修得させる」ということならば、

技能の基準を満たしていればよいわけ、就労期間の要件は不要です。

日本人ですら労使対等の実現は困難なのに、日本語の理解も不十分な外国人労働者が、しかも、唯一の対抗手段ともいべき転籍の自由を奪われているのであれば、企業にとつて、

良質な賃金・労働諸条件、職場環境・生活環境を提供しようとするインセンティブは乏しく、人権侵害を防ぐことも困難と言わざるを得ません。

低賃金企業に外国人を縛り付ける転籍制限

育成就労制度では、転籍先についても要件を設けることになっており、在籍している外国人のうち転籍してきた者の割合が一定以下であることが求められることになりそうです。人気のある良質な受け入れ企業への転籍を妨害し、良質ではない受け入れ企業に押し止める効果を狙っていることは明らかです。

加えて国会審議において、育成就労法案の中に「人材が不足している地域において必要とされる人材が確保され、もって地域経済の活性化に資するよう、育成就労外国人が地方から大都市圏に流出すること等により大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することとならないようにするために必要な措置を講ずるものとする」という条文が追加されました。育成就労制度が賃金の低い地域に外国人を縛り付ける現代の「タコ部屋」であることを明確に表した修正であり、人権の観点からはもとより、市場経済原理の観点から

も、言語道断と言わざるを得ません。

特定技能への移行について

育成就労での在留期間は原則3年ですが、育成就労制度が「特定技能1号水準の技能を有する人材」の育成を目的とするのなら、「特定技能1号水準の技能を有する人材」には、支障なく「特定技能」の在留資格が与えられ、転籍が自由に認められるべきだと思います。しかしながら、育成就労3年間の途中でも特定技能1号に移行できるものの、育成就労の転籍要件が引き続き適用される見通しとなっています。これも大変奇妙な仕組みで、結局、「人材育成」が低賃金・低労働諸条件を維持するための言い訳にすぎないことを如実に示しています。

送出国の問題

現行の技能実習制度でも、送出国による保証金の徴収や違約金の取り決めは認められておらず、手数料も適正なものでなければなりません。しかしながら実際には、85・3%の技能実習生が来日前に費用を支払い、その平均は52万1065円に達しています。ただしフィリピンでは16・4%に止まり、額も平均9万4191円となっています。

もともとILO条約181号（日本批准では「民間職業仲介事業所は、労働者からいかなる手数料又は経費についてもその全部又は一部を直接又は間接に徴収してはならない」と規定しています。例外はありますが、技能実習や育成就労が例外に当てはまるとは思えません。すべての送出国において、フィリピンと同様の厳しい規制を行えばよいだけなのですが、日本政府にはそうした規制を働かせる意思はなさそうです。新聞報道によれば、育成就労外国人の支払う手数料の一定割合を受け入れ企業に負担させる方向のようですが、もともと労働者の費用負担は禁じられている以上、全額企業負担を徹底すべきだと思います。

人権侵害企業との批判を招かないために

技能実習生を雇用していることを理由として、取引を打ち切られる事例が出てきているとのことですが、人権デュー・デリジエンス（人権D）の観点からすれば、当然のことだと思います。人権侵害企業という批判を受けないためには、育成就労制度を利用しないか、もしくは

*人権確保に努め、良好な賃金・労働諸条件、訓練内容、職場環境・

生活環境を整える。

*育成就労外国人が、可能な限り速やかに転籍要件や特定技能への移行要件を満たせるような環境整備を図る。

*育成就労外国人が送出国に支払った費用を全額負担する。

以外にありません。そしてそうした努力こそが、結局は育成就労外国人や特定技能外国人の定着にもつながっていくのだらうと思います。



浅井 茂利 あさい・しげとし

一般社団法人成果配分調査会代表理事

1980年明治学院大学法学部卒業、金属労協入職。労働政策、経済政策、産業政策、国際政策を担当。政策企画局長を経て、2022年退職。一般社団法人成果配分調査会代表理事（現）。日本労働ベンクラブ幹事（現）。金属労協在職中、旧・国際金属労連（現在のインダストリアル・グローバルユニオン）において、「多国籍企業と行動規範に関する作業部会」委員、「貿易・雇用・開発政策に関する作業部会」委員。ILO（国際労働機関）では、金属工業委員会をはじめ各種の業種別会合において労働側代表顧問を務める。