

技能実習制度「廃止も選択肢」 自民・古川司法制度会長

2022/11/24 23:00 | 日本経済新聞 電子版



古川禎久・自民党司法制度会長

外国人の受け入れを巡り政府・与党は制度改定の議論に入る。政府は22日に有識者会議を設置した。課題になってきた技能実習や特定技能の制度はどうあるべきか。8月まで法相を務めた自民党の古川禎久司法制度調査会長に聞いた。

——制度改定にあたってどのような問題意識を持っていますか。

「あらゆる制度には時間の流れとともに状況が変化し実態との乖離（かいり）が出てくる部分がある。外国人の受け入れの法整備も同様だ」

「改定は現時点での不具合を認めることにもなる。技能実習と特定技能はともに法律が定めた見直し時期を迎えるため、このタイミングはチャンスと捉えるべきだ」

——法相時代の6月までに11人の有識者らから意見を聞き取る勉強会を開きました。

「私は3つの問題意識を持っている。まずは入国管理行政が抱える課題であり、管理施設での長期収容や難民認定のあり方を含めて一体で解決する必要がある」

「2つ目は出入国を扱う国家主権の発動として法相が最終的な責任を負う。この点も大事だ。最後に外国人との共生をめざす上で人権保護の意識を徹底させるべきだ」

——技能実習制度の現状をどのようにみていますか。

「1993年に導入した技能実習制度は本来、外国人への日本の技術の供与や教育が目的だった。しかし実際は多くの企業が労働力確保のために使っている」

「目的が建前になった面が大きくないか。日本として受け入れる際しっかりと処遇する制度へ改めなくてはならない」



古川氏は「2つの制度を一本化すべきだ」と話す

——具体的にどうすればいいのでしょうか。

「2019年に始めた特定技能制度は日本として初めて正面から外国人労働者の受け入れを認めたといえる。2つの制度を一本化し、技能実習は廃止することが選択肢になる」

「技能実習制度は日本語や技能が未熟な人にとっての入門編の役割を果たしてきた。これからは『特定技能0号』のような新たな位置付けを設けるのも一案になる」

「日本語や技能の上達にしたがって希望者が現行の特定技能にステップアップする姿が望ましい。制度をシンプルにして日本に来た後の将来を見通しやすくすることも重要だ」

——技能実習を巡っては賃金の不払いや人権侵害、企業とのミスマッチなどの問題もあります。

「実習生の生活を支援し、受け入れ企業を監査する非営利の『監理団体』がある。現実には玉石混交だ」

「政府が許可した団体は全国でおよそ3600あり、数が多すぎるという課題もある。制度改定にあわせ機能を果たしている200～300程度の団体を選び直す。こう提起したい」

「人材を送り出す国との連携も欠かせない。日本への最大の送り出し国はベトナムだ。国際協力機構（JICA）は日本の求人情報がより透明になるような事業に乗り出そうとしている」

「専用サイトなどを通じ仲介業者による高額な手数料を防ぐ仕組みのようだ。ベトナム政府も法改正などに動き出した」

——特定技能制度には23年度までの5年間でおよそ34万5千人の受け入れ上限があります。

「いまは業界団体などから希望数を聞き取り、積み上げた結果にもとづいて定めている。このやりかたでは景気の変動や業界の都合によって外国人材が振り回されてしまう側面が強く出る」

「見据えるべきは法相の権限強化だ。入管行政を担う法相が社会情勢などを見極め責任を持ってコントロールするよう変えたほうがいい」

(聞き手は上田志晃)

▼技能実習制度と特定技能制度

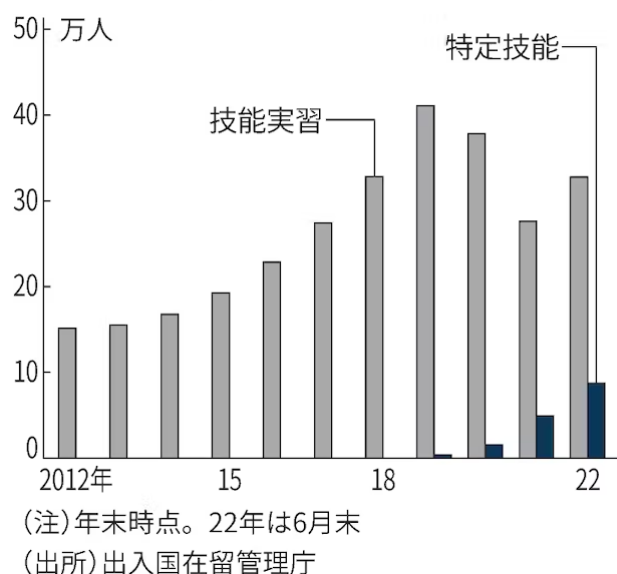
技能実習制度は新興国の経済発展に向けて技術供与などを目的に1993年に創設された。現状では90程度の職種で最長5年働ける。

技能実習法は「労働力需給の調整手段として行われてはならない」と定める。それでも実際は人手不足が深刻な職種で受け入れが広がる。

特定技能制度は2019年4月に運用が始まった。人手不足の12分野で労働者を受け入れる。

最長5年間の在留を認める「1号」と、家族の帯同や在留資格の更新ができる「2号」がある。技能実習を終えた後、制度を活用して日本に残って働くことが可能だ。

両制度を活用した在留者の推移



技能実習で在留する人は22年6月時点でおおよそ33万人。特定技能は9万人程度だった。

外国人受け入れ 識者の見方

■「現場の実態調査欠かせず」(NPO法人「日越ともいき支援会」の吉水慈豊代表理事)

技能実習と特定技能の2つの制度を一本化しただけでは問題は解決しない。政府の有識者会議は現場の実態調査をし新制度に反映すべきだろう。

技能実習制度で監査の役割を担うはずの監理団体が受け入れ企業と一体運用するケースが目立つ。賃金不払いの原因にもなっている。

特定技能を巡っても外国人の相談にのる「登録支援機関」を設けたものの、本人に一定程度の日本語能力がないと支援の申し出が難しい。制度の利用者の能力や企業とのマッチング、勤務状況などを一括で把握する機関を設けるべきだ。

■「企業も受け入れへ努力を」（国土館大の鈴木江理子教授）

外国人の受け入れを考える上で本人が状況に応じて転職や家族の呼び寄せなどを選ぶかという視点が必要不可欠だ。日本人がやりたがらない仕事に外国人を低賃金で縛り付けるような現行制度は改めなければならない。

通常の雇用契約と同じように外国人にも仕事を評価する権利がある。

外国人を引きとめたい。企業や地域がそう考えているならば賃金や職場環境を改善したり、暮らしやすい町づくりを進めたりする努力が必要だ。

こうした取り組みを重ね職場や地域の魅力が増せば、おのずと人は集まるだろう。



本サービスに関する知的財産権その他一切の権利は、日本経済新聞社またはその情報提供者に帰属します。また、本サービスに掲載の記事・写真等の無断複製・転載を禁じます。

Nikkei Inc. No reproduction without permission.