

育成就労制度創設に関する要望書



国民生活産業・消費者団体連合会

2025年1月

国民生活産業・消費者団体連合会（生団連）
外国人の受入れに関する委員会
座長 浜田 晋吾
共同座長 植田 富美子

育成就労制度創設に関する要望書

生団連は、日本が「世界から選ばれる国」になるためには、育成就労制度や特定技能制度を通じた生活者としての外国人の受入れ・支援拡大は極めて重要であると考え、23年10月には「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」の最終報告書を踏まえた意見表明を行い、24年1月には「技能実習制度及び特定技能制度見直しへの要望書」を提出した所である。

政府においては、24年2月に「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議最終報告書を踏まえた政府の対応について」を発表し、同年6月に育成就労法が成立・公布され制度設計の詳細は主務省令で規定予定である。生団連は、外国人を生活者として受入れ、共生社会を実現するため、以下を要望する。

1. 就労環境の整備

- (1) 支援計画の義務化と講習の拡充
- (2) 日本における生活適応試験の導入と試験の透明化
- (3) 中小企業や協力する市民団体への支援

2. 運用基準の改善

- (1) 監理支援機関許可条件の厳格化
- (2) 外部監査人の設置要件強化
- (3) 手数料の透明化と手数料負担の軽減
- (4) 手数料の透明化が進んでいる国からの受入れ拡大

1. 就労環境の整備

育成就労制度は人材育成と人材確保を目的としており、特定技能制度に連続性を持たせることで、長期にわたり日本の社会を支える人材を確保することを目指すものである。このことから、育成就労制度は**外国人を単なる労働力としてではなく生活者として受入れる視点を重視し、長期的な日本での居住や永住を希望する外国人と、その増加に対応するべき**と考え、以下3点を求める。

(1) 支援計画の義務化と講習の拡充

育成就労外国人に対し、生活環境や待遇の改善を図るため、特定技能制度を参考にした監理支援機関および受入れ機関での支援計画の義務化をするべきである。また、日本語講習の充実は必須であり、認定日本語教育機関や日本語教師の増加を推進することが求められる。更には**生活オリエンテーションの拡充も必要**であり、地

方自治体や監理支援機関のみならず、受入れ機関自体での相談窓口設置の義務付けや生活オリエンテーション講師数を増やしていく政策を取るべきである。これらの取り組みにより、育成就労外国人が職場や日常生活に適応しやすくなり、離職やトラブルの抑制につながると考えられる。

(2) 日本における生活適応試験の導入と試験の透明化

育成就労制度では、受入れ後 1 年以内に技能検定基礎級等および日本語試験の受験（既に合格している場合を除く）が定められているが、**当該外国人に対して日本においての生活適応能力と日本語の基礎能力を総合的に評価する試験、例えば JFT-Basic 等の受験を必須とし、受入れ機関は、常にそのレベル向上を図ることを義務化するべき**である。そのために、JFT-Basic に A1 レベルの測定機能を追加する、あるいは、新たに A1 レベルの生活適応試験を導入することが必要である。上述の通り、育成就労制度は、特定技能制度と連続性を持たせることで、長期的に日本の産業を支える人材を確保することを目指しているのであるから、このような試験を通じて、**育成就労外国人の生活適応能力と日本語能力を総合的に評価し、継続的にその実力向上を図っていくことは、職場環境や地域社会への適応力を向上させ、受入れ機関との信頼関係を強化するうえで極めて有益**である。

また、**技能検定試験においては、透明性と公平性を確保する必要がある**。具体的には、①採点基準や採点結果の受験者への公開、②参考書や問題集の整備を進めること等で、試験制度への信頼を向上させるべきである。更に、技能検定試験の内容は長期間更新されていない場合があり、実態との乖離が生じる可能性があるため、定期的な見直しが必要である。これらの取り組みにより、透明かつ公平な試験運営が実現し、育成就労制度の信頼性向上に加え、外国人が安心して就労できる環境を提供可能であると考えられる。

(3) 中小企業や協力する市民団体への支援

中小企業基本法に定める**中小企業や外国人労働者やその家族の支援に協力する市民団体を対象として、育成就労外国人の雇用に関する施策に対して国や地方自治体からの補助金交付等の支援強化を求める**。中小企業は大企業に比べて財務的余裕が少ない傾向にあり、外国人雇用をする上で費用負担が大きな課題となり、人手不足解消の一助にならない可能性が考えられる。そこで、国や自治体が補助金交付等の支援を強化することで、主に①外国人に対する日本語教育、②労働環境整備、③職員に対する異文化理解研修等の実施といった限定された取り組みに対して資金を充てることができる。これらの支援を通じて、中小企業の経済的・運営的負担を軽減できるだけでなく、育成就労制度の円滑な活用とその企業の成長を後押しすることができ、企業と育成就労外国人の双方にとって望ましい職場環境を構築できると考える。また、そのフォローとして**献身的に協力している市民団体へも国や地方自治体から適切な支援を行うことで、育成就労外国人の円滑な日常生活を実現することが可能**になる。

2. 運用基準の改善

日本が「世界から選ばれる国」になるためには技能実習制度の課題を解消し、外国人が安心して、希望を持って活躍できる環境を整備することが重要である。現在の技能実習制度における問題点を見直し、公平かつ透明性のある仕組みを構築するため、以下を求める。

(1) 監理支援機関許可条件の厳格化

受入れ機関と密接な関係を有する役職員の監理支援機関への関与を適正に制限することが可能であれば、監理支援機関の適正化を図るための重要な一歩になると考えるが、実際には難しい側面がある。従って、**監理支援機関がその役割を十分に果たすためには、技能実習制度で設けられた要件に加えて許可条件の厳格化が必要**である。具体的には、主に①財務基盤の透明性を確保すること、②求人票内容に関する受入れ機関の事前監査の実施をすること、③求職者に対して受入れ機関での業務や待遇についての事前説明を実施すること、④インター

ネットにおいて送出し機関に提示する全ての求人票を公表すること、⑤MOCの内容を踏まえ、送出し機関と連携しブローカー介在を排除すること、⑥受入れ企業と協議の上で、透明性のある経費の徴収のみを行うべきこと等を許可条件として追加することを求める。これらにより、監理支援機関の公正性や信頼性が向上し、より効果的な支援体制が実現されるとともに、監理支援機関が選別淘汰され、外国人育成就労機構による監理支援機関の管理が容易になることが想定される。また、これらの要件に関して故意の瑕疵が認められた場合には、認可取り消し等の罰則を設ける必要がある。

(2) 外部監査人の設置要件強化

外部監査人の設置要件を強化することで、監査の質が向上し、外国人がより適切な労働環境で働けるようになると考えられる。また、外部監査人の専門性と独立性を高めることは、実習生の権利保護を強化し、不正行為の予防にも寄与すると期待される。

そこで、**外部監査人が法令や労働環境に精通していることを保障するため、行政書士、社会保険労務士、弁護士などの国家資格保持者を設置の要件とするべき**である。また、外部監査人に対する定期的な研修の受講を義務化することで、法律改正や労働法に関する知識を継続的に習得し、監査を実施できる体制を確立する必要がある。

(3) 手数料の透明化と手数料負担の軽減

外国人が不当な手数料を支払わないための対策として、悪質な送出し機関の排除に向けて二国間取り決め(MOC)を強化することは政府の対応においても明記されているが、**手数料の透明化を図るため、入国までの手数料に関する情報公開を義務付け、情報公開に応じない場合には当該国あるいは当該送出し機関からの新規の受入れを拒否する等罰則を設けるべき**である。ブローカーの排除についても同様である。これらの罰則の内容についても、二国間取り決めの中で明記する必要がある。

また、手数料の透明化に加え、**手数料負担を当該外国人だけに負担させることがないよう、受入れ機関にも相応な負担を求めるべき**である。そのため、手数料の負担割合を具体的に定め、受入れ機関がその責任を果たす仕組みを構築する必要がある。

(4) 手数料の透明化が進んでいる国からの受入れ拡大

現在の技能実習制度及び特定技能制度の受入れでは、訪日費用の規制については送出し国に委ねられており、送出し国によって費用は大きく異なる。労働者本人の負担がほとんどない国も存在するが、他方で、労働者が多額の費用負担をしている国も存在する。手数料の本人負担が少ない国の外国人は、日本における失踪数が少ないなど問題が起こりにくい傾向にある。

育成就労制度の創設に伴い、制度を健全に運用するためには、(3)の手数料の透明化を図る施策の拡充とともに、**手数料の透明化が進んでおり、労働者本人の負担が少ない国からの受入れを拡大すべき**である。特に、政府主導で監理が強化されている国や、適切な監督体制を持つ監理団体が多く存在する国からの労働者をバランスよく受け入れることが、制度の適正運用を促進する上で重要である。