



外国人技能実習制度と 特定技能制度について

長引く新型コロナウイルスの影響による外国人の入国制限も徐々に解除されつつある現状から、本稿では外国人の技能実習制度と特定技能制度について簡単に紹介したいと思います。

これらはどちらも外国人と雇用契約を結び、自社で仕事をしてもらうことに変わりはないのですが、両者の制度の目的は大きく異なります。

■「人づくり」目的の技能実習制度

まずは技能実習制度ですが、こちらは開発途上国等の人材を一定期間企業で受け入れ、日本で開発され培われた産業上の技能・技術・知識についてOJTを中心として修得させるという「人づくり」を目的として設けられました。技能実習法でも「技能実習は、

労働力の需給の調整の手段として行われてはならない」と

の基本理念が規定されており、人手不足の対応策として受け入れることは制度の趣旨に反するのですが、実態としてその様な一面があることは否めません。

技能実習生の受け入れ方法は大半が団体監理型と言われるもので、監理団体を経由して求人募集し、選考を行います。そして、技能実習生ごとに技能実習計画の認定を受け

た後、その計画に沿った形で、企業で実習を行います。技能実習は、1号（1年以内）から始まり、試験に合格すると2号（2年以内）、3号（2年以内）と継続することができます。2号以降は、実施できる対象職種が限られています。2号以降は、

められています。

■即戦力となる外国人を受け入れる特定技能制度

一方、特定技能制度ですが、こちらは技能・技術・知識の修得を目的とした技能実習とは異なり、少子高齢化等により深刻化する労働力不足に対応するため、即戦力となる外

ば在留期間更新の上限がなく、家族の帯同も認められており、日本で働き続けることができます。

特定技能1号に認定されるためには、原則として日本語試験と就労を希望する職種の特定技能試験の合格が要件とされていますが、技能実習2



国人を受け入れる制度となっており、14の産業分野において認められています。在留資格には特定技能1号と特定技能2号があり、前者は通算で上限5年まで在留期間が与えられます。後者は、認定される業種が2分野のみに限定されているものの、認定され

号を良好に修了した実習生については、修得した職種・作業と関連性があることを認められれば、当該試験が免除され、引き続き特定技能1号の在留資格を得ることができます。

さて、上記両制度については、制度の目的は異なるものの、労働・社会保険関係法規は日本人と同等に適用されることとなっており、差別的取り扱いには当然許されません。にもかかわらず、特に技能実習制度に関しては、制度を悪

反や、労働・生活環境の劣悪さなどについて度々メディア等で取り上げられています。具体的には、賃金の不払い、過重労働、安全基準違反、パワハラ・マタハラなどの人権侵害等、様々あります。これにより、制度についてマイナスのイメージを持たれている方もいらっしゃると思いますが、これらの問題は制度を利用している企業に限ったものでなく、残念ながら日本の企業全体で起こっている労働問題と相違ありません。一部のブラック企業のために負の側面が強調されがちですが、制度趣旨にのっとって真面目に取り組み、良好な労使関係を築けている企業も多くあります。確かに両制度とも、今後改善していくべき点が多々あることは事実ですが、プラスの面にも目を向けていただき、制度を正しく理解していただければと思います。

（青山労務管理事務所所長
特定社会保険労務士、ホワイ
ト企業推進社会保険労務士協
議会会員）

イラスト・伊藤香澄