

27年4月施行の「育成就労」、大都市エリアで受け入れ制限

2027年4月施行で準備が進む「育成就労制度」について、政府は運用方針を定めた省令・告示案を取りまとめました。大都市エリアに外国人材が集中するのではないかという懸念に対し、人口の多く、賃金水準の高い8都府県で地方よりも受け入れ人数を制限したい考えで、地方からの人材流出を防ぎます。具体的には東京、神奈川、千葉、埼玉、愛知、京都、大阪、兵庫の8都府県（過疎地域の一部市町村を除外）を都市部とみなし、他地域よりも企業の採用枠や転籍の受け入れ人数を制限します。5月27日までパブリックコメント（意見公募）を実施します。

育成就労は、技能実習制度を廃止して新しく創設する外国人材受け入れ制度です。技能実習は1993年に導入され、あらゆる分野の産業で活用されてきましたが、実態として労働力確保に利用され、国際社会から人道的な批判もありました。育成就労は外国人材の「確保と育成」を目的とし、現在、法務省と厚生労働省が所管する有識者会議が議論を展開しています（HIRAYAMA NEWS 3月号参照）。

4月末までに政府が固めた運用方針を整理すると、育成就労の在留期間は3年で「特定技能1号」の水準まで技能を引き上げることを目指しています。技能実習では職場を変える「転籍」が事実上認められていませんが、新制度では一定の要件を満たすと就労から1～2年で転籍が可能になります。

採用の上限人数は企業の常勤職員数に応じて決定される仕組みですが、優良な企業は都市・地方のエリアに関わらず上限を2倍にします。加えて、地方に限って企業を監督する「監理支援機関」も優良な場合、上限を3倍とすることも認める方向です。また、転籍は企業ごとに在籍する育成就労の外国人の3分の1を受け入れの上限人数とし、採用時の初期費用を一定額にして最初の企業に在籍した期間の長さに応じて転籍先が初期費用の一部を補填（ほてん）する仕組みを設けます。過度な引き抜き競争が起きないように民間の職業紹介事業者の参入は認めず、仲介はハローワークなどに限定します。新制度で受け入れる産業分野や人数は、有識者会議での議論を踏まえて今年中に決める方針です。

このほか、監理支援機関は受け入れ外国人の母国語で相談できる体制整備や外部監査人の設置を許可の基準とします。技能実習では来日するのに母国で多額の借金を負うケースが散見されたことを受け、母国で支払う費用は来日後の月給の2カ月分を上限と定めます。

外国人への支援も強化する方針で、ステップアップする先の「特定技能1号」で必要なレベルの日本語習得に向けて、企業が費用を負担して外国人に100時間以上の日本語講習を受けさせることを義務付けます。

離職後1年以内の派遣禁止撤廃など求める、労政審で業界団体

パートタイム・有期雇用労働法（パート・有期法）と労働者派遣法の見直し議論を展開している労働政策審議会の「同

一労働同一賃金部会」は4月22日、製造請負・派遣の業界団体である日本BPO協会と日本人材派遣協会を招いてヒアリングを行いました。「同一部会」は今年2月、2018年11月以来、約6年ぶりに再開。「働き方改革関連法」のうち、「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」を巡る「パート・有期法」と「派遣法」について、20年4月の施行から5年経過したことを受けて実施しています。

両団体は、公正な待遇確保のための取り組みや、キャリアアップとキャリア形成支援の具体的な方策などを説明したうえで、両団体ともに2012年の改正労働者派遣法で盛り込まれた「離職後1年以内の派遣禁止」に言及。「賃金を含む公正な待遇は確保されている」「離職者が派遣社員として再び労働市場に参加できる機会が広がる」などとして、多様な働き方を押し進める観点から撤廃を求めました。

また、ヒアリングでは派遣法20年改正で導入された原則の「派遣先均等・均衡方式」と、実態として9割以上が採用している「派遣元労使協定方式」のあり方も取り上げられました。日本BPO協会は「労使協定方式が大多数を占め、派遣先均等・均衡方式の単独選択率は厚生労働省の調べで7.7%に過ぎず、原則と例外が逆転している」と指摘。「この方式が原則となった背景には、働き方改革実現会議で欧州モデルを参考にしたことによるものと理解しており、そのため、当初のガイドラインでは派遣先均等・均衡方式を基盤とした考え方のみが示され、後に、今の労使協定方式の基礎となる三要件などが追加された」と経緯を説き、「日本には欧州モデルのような企業横断的な職種別賃金相場がないので、派遣先均等・均衡方式を原則とすることには無理がある」と、再考の必要性を提言しました。

続けて、今後も派遣先均等・均衡方式の増加の見込みは低いと考えられるとしたうえで「最大の課題は『労使協定が適正に締結されていない場合、原則である派遣先均等・均衡方式が適用される』点にある。この場合、派遣先による賃金変動で生活の不安定化が懸念され、派遣元としても雇用管理がしにくくなり、派遣社員の納得感も損なわれる」と強調しました。5月以降の部会では、こうした意見や視点などを踏まえて見直し議論が展開される見通しです。

取材・文責 株式会社アドバンスニュース