

論

説

## 宮武剛

創設30年の外国人労働者の「技能実習」制度は、この秋、廃止への節目を迎える。新たな制度はいかに設計・運営されるのか。

製造業中心に約32万人を数え、「介護」も2017年から対象の「技能実習」はなぜ破綻したか。

開発途上国への技術移転を掲げながら、実際には人手不足を補う矛盾が制度を



## 「技能実習」廃止へ

ゆがめた。「実習生」とい

う建前から「転職」（実習

地の転籍）が原則3年は認

められない。賃金不払い、

劣悪な待遇、適性に合わない

仕事でも職場に縛り付け

られる。失業者が相次ぎ18

年には最多の9052人に

上った。

来日前に「母国で借金」

政府管理下で人手不足の

1号は最長5年滞在、家族

への転職も加速しそうだ。

発給する（上限年間500

0人）。さらにワストップ支援

センター9カ所や地域セン

ター35カ所を設けた。

日本では19年度に「介護」

を含む12分野で人手不足を

含む12分野で人手不足を

補う在留資格「特定技能1

号、2号」が創設された。

1号は最長5年滞在、家族

# 韓国の試行に学ぼう

は全体の55%、平均54万円

（22年）。悪質なブローカ

ーも暗躍する。受け入れ側

では契約から実習指導・支

援まで担う「監理団体」が

約3500も乱立し、質とる。

18年には永住へつな

る「熟練技能ビザ」を設け、

雇用許可制で働いた労働者

を対象に年収、資産、韓国

語能力などを勘案しビザを

の帯同不可、2号認定時は

無期限で働け、家族も呼び

寄せられる（介護は介護福

祉士取得で2号扱い）。

今回の改革は、転職容認

の「特定技能」へ合体の方

向にある。だが、肝心なのは

民間ベースの現行制度を、

政府間・公的機関相互での

ルール締結・運営に切り替

めている。

「奴隷労働」との国際的な

批判に向き合い、基本的な

権利「転職」を認め、合理

的な条件を検討すべきでは

ないか。外国人を迎える側

が選ぶ時代はすでに去り、

選んでもらえる国・職場・

地域になる決意と努力を示

したい。（本紙論説委員）

みやたけ・ごう NPO法人福祉

フォーラム・ジャパン副会長、学校

法人・社会医学技術学院顧問