

本邦における外国人雇用の成り立ちと課題 報告

開催日時：2021年9月10日(金) 18:00-19:30

講師：杉田昌平（弁護士法人Global HR Strategy代表社員弁護士）

担当：赤尾、成毛、湊

構成

1. はじめに-問題の背景
 - 1.1. 外国人雇用の現状
 - 1.2. 外国人雇用への依存
2. 本邦の外国人雇用の歴史
3. 本邦の日本人を含めた雇用制度
4. 本邦の外国人雇用制度
 - 4.1. 在留資格制度
 - 4.2. 在留資格の位置付け
 - 4.3. 個別の在留資格
 - 4.4. 特定技能と技能実習
 - 4.5. 技能検定のレベル分け
5. 日本型雇用システムにおける外国人雇用
6. おわりに-人材育成型を採用した日本の課題

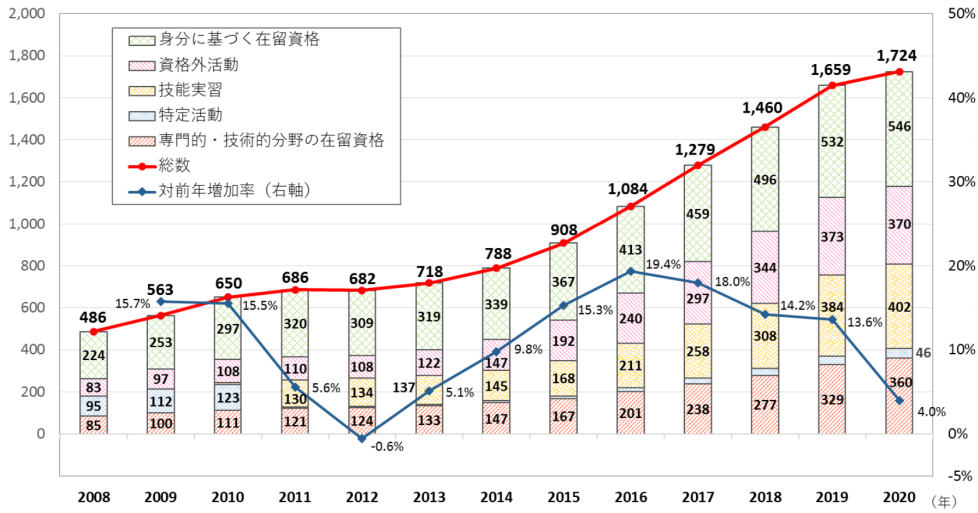
1. はじめに-問題の背景

1.1. 外国人雇用の現状

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第28条によると、企業は外国人を雇用する際、ハローワークに届け出を出さなくてはなりません。「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（厚生労働省）によると、令和2年10月末時点で172万人と過去最大の雇用数となっています（図1参照）¹。しかし、アルバイトの届け出を企業が出していないケースもあり、雇用数の正確性には疑問が残っています。

図 1-1 在留資格別外国人労働者数の推移

(単位：千人)



注1：「専門的・技術的分野の在留資格」とは、就労目的で在留が認められるものであり、経営者、技術者、研究者、外国料理の調理師、特定技能等が該当する。
 注2：「身分に基づく在留資格」とは、我が国において有する身分又は地位に基づくものであり、永住者、日系人等が該当する。
 注3：「特定活動」とは、法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動を行うものである。
 注4：「資格外活動」とは、本来の在留目的である活動以外に就労活動を行うもの（原則週28時間以内）であり、留学生のアルバイト等が該当する。

図1 在留資格別外国人労働者の推移
 出典：厚生労働省（2021）

国籍別外国人労働者の割合では、ベトナム（25.7%）、中国（24.3%）、フィリピン（10.7%）、ブラジル、ネパール、韓国と続いています（図2参照）²。

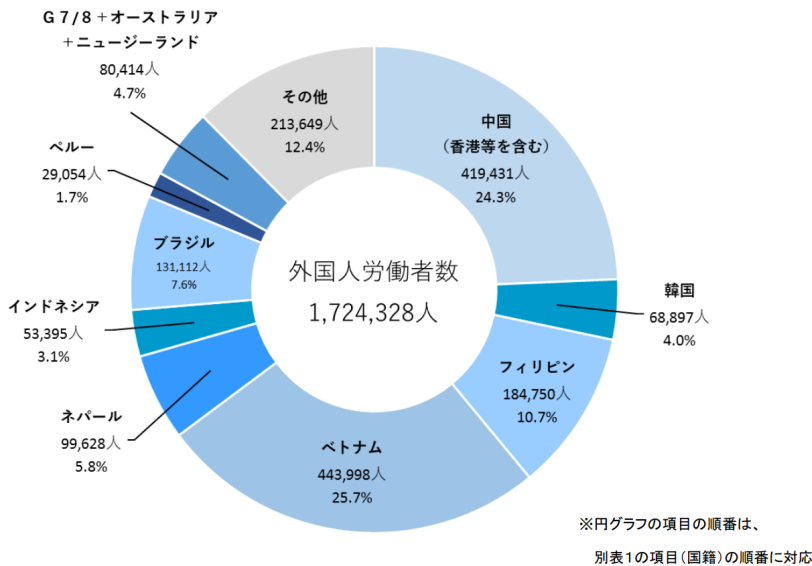


図2 国籍別外国人労働者の割合
 出典：厚生労働省（2021）

在留資格別外国人労働者の割合を見ると、身分に基づく在留資格（31.7%）、技能実習（23.3%）、留学生のアルバイトを含む資格外活動（21.5%）、専門的・技術的分野の在留資格（20.8%）、特定活動（2.6%）といった内訳になります（図3参照）³。

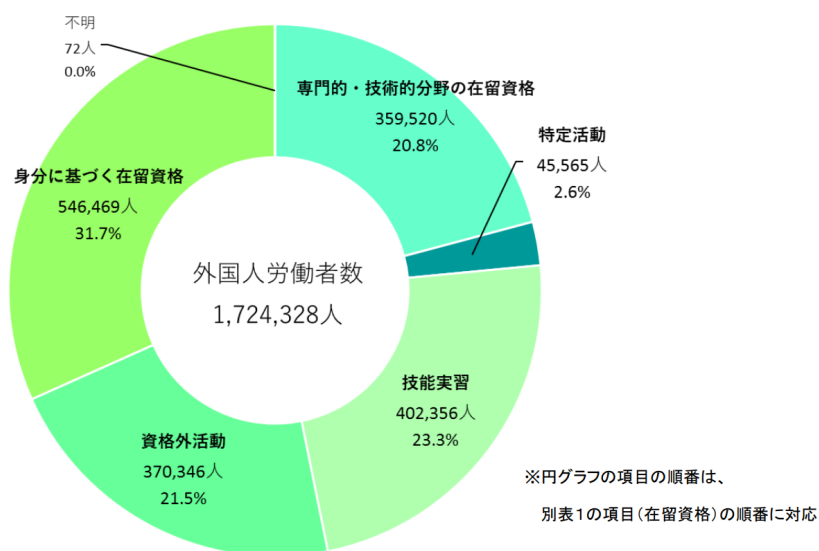


図3 在留資格別外国人労働者の割合
出典：厚生労働省（2021）

1.2. 外国人雇用への依存

報道では、農業分野の技能実習生約1000人が来日できず、野菜の収穫・出荷にも影響が出るほど、外国人雇用への依存が見受けられます。

2. 本邦の外国人雇用の歴史

戦前、日本は経済的合理性からハワイ・北米・南米等への移民、領土的野心から外地・満州への移民の2種類があり、日本は労働力を送り出せるほど労働力過剰の国でした。その後、1953年に設置された財団法人日本海外協力連合会に見受けられるように、戦後も労働力過剰が続きました。通常であれば、高度成長期の労働力不足を外国人労働者でまかなうところ、日本は国内の一次産業従事者から二次・三次産業への労働力移動のみで乗り越えたという特異なケースです。そして、日本は少子化により労働力不足への転換を迎えます。文部科学省・厚生労働省（2002）によると、昭和40年から毎年60万人前後の高等学校を卒業して就職する新卒者がいましたが、平成4年を境に減少し、平成13年には約24万人まで減少しています（表1参照）⁴。日本の産業組織構造はメンバーシップ型と呼ばれ、若年・非熟練労働者を雇用し、社内で職業訓練をおこなうため、常に若年・非熟練労働者を必要としています。しかし、先ほど示したように若年・非熟練労働者である新卒者は減少していき、同時期に日系人・技能実習生の受け入れが始まったことにより、外国人労働者が増加していきました。

表1 高等学校進路別卒業生数の推移

区 分	卒業者数 (A～F)	A 大学等 進学者		B 専修学校 (専門課程) 進学者	C 専修学校 (一般課程) 等入学者	D 就職者	E 無業者	F 死亡・ 不詳の者	A、B、 Cのうち 就職して いる者	大学等 進学者 (%)	通信教育 部を除く	就職率 (%)
		うち通信教 育部を除く										
昭和 40年3月	1,160,075	...	294,540	690,051	164,481	11,003	10,210	...	25.4	60.4
45	1,402,962	...	340,217	802,817	253,483	6,445	13,899	...	24.2	58.2
50	1,327,407	...	453,842	576,768	288,625	8,172	14,669	...	34.2	44.6
55	1,399,292	...	445,875	120,076	162,551	581,430	86,243	3,117	18,263	...	31.9	42.9
60	1,373,713	418,952	418,296	156,879	182,079	547,372	66,325	2,106	16,540	30.5	30.5	41.1
61	1,620,425	490,870	490,187	196,465	220,324	622,460	88,753	1,553	17,733	30.3	30.3	39.5
62	1,654,685	512,928	512,297	219,508	230,357	589,205	101,288	1,399	16,492	31.0	31.0	36.6
63	1,653,156	511,491	510,799	235,463	226,394	578,073	100,372	1,363	16,144	30.9	30.9	35.9
平成 元	1,700,789	521,396	520,569	252,995	238,155	590,991	96,058	1,194	15,159	30.7	30.6	35.6
2	1,766,917	539,953	538,890	278,743	247,974	607,737	91,415	1,095	14,593	30.6	30.5	35.2
3	1,803,221	571,340	570,090	281,995	252,614	607,466	88,736	1,070	13,148	31.7	31.6	34.4
4	1,807,175	591,520	590,241	296,249	249,003	584,479	85,100	824	13,179	32.7	32.7	33.1
5	1,755,338	606,304	605,090	290,517	244,065	521,698	91,756	998	13,159	34.5	34.5	30.5
6	1,658,949	598,959	597,849	275,562	230,395	446,613	106,696	724	12,667	36.1	36.0	27.7
7	1,590,720	597,986	596,853	265,892	217,654	395,796	112,510	882	12,118	37.6	37.5	25.6
8	1,554,549	605,619	604,571	262,404	202,073	366,858	116,749	846	10,761	39.0	38.9	24.3
9	1,503,748	611,431	610,492	252,998	180,000	343,600	115,013	706	9,363	40.7	40.6	23.5
10	1,441,061	611,841	611,103	236,841	158,157	320,083	113,562	577	7,589	42.5	42.4	22.7
11	1,362,682	602,078	601,396	228,390	135,165	269,154	127,341	554	6,705	44.2	44.1	20.2
12	1,328,902	599,747	599,120	228,672	125,704	241,703	132,456	620	5,371	45.1	45.1	18.6
13	1,326,844	598,849	598,202	232,625	124,643	240,176	129,875	676	4,329	45.1	45.1	18.4

(注) 1 「大学等進学者」とは、大学の学部・通信教育部・別科、短期大学の本科・通信教育部・別科、高等学校等の専攻科への進学者である。また進学して同時に就職した者を含む。
2 「専修学校（一般課程）等入学者」とは、専修学校（一般課程）、各種学校及び公共職業訓練施設等へ入学した者である。
3 *は「無業者」に含まれている。
(出所) 文部科学省「学校基本調査」

出典：文部科学省・厚生労働省（2002）

3. 本邦の日本人を含めた雇用制度

日本の雇用制度はメンバーシップ型と呼ばれ、まずメンバーとなる人を採用し、その後仕事に配置します。メンバーシップ型には4層の枠が存在し、雇用期間・配置転換・業務内容に制限のない無限定正社員、雇用の期間に制限はないが、業務・地域等に制限のある限定正社員、非正規契約である契約社員、そしてパート・アルバイト・派遣で構成されています。

4. 本邦の外国人雇用制度

最近多くの企業が日本型の雇用制度との矛盾に直面しているのが外国人雇用制度です。

外国人は在留資格ごとにできる仕事が決まられており、外国人雇用制度による外国人の採用は、人材ニーズの精査と対応する在留資格の特定が不可欠となっています。先に仕事を定義し、それに合った人材の確保という点において、いわゆる「ジョブ型」の採用を行わないと上手くいかないのです。

4.1. 在留資格制度

一般的な日本のメンバーシップ型とは全く異なる雇用を行わなければいけないという外国人雇用制度を規定しているのが、入管法が定めている在留資格制度です。

在留資格制度において重要な点は2つです。1つ目は、日本に入国している外国籍の人は、原則として、一人一つ、何らかの、日本にとどまり、活動することができる資格をもっている(入管法2条第1項、一在留一在留資格の原則)ことです。ここで注意しておきたいのは、ビザと在留資格の違いです。ビザは日本に入国するために必要な推薦状の様なものであり、日本に留まり何かをするために必要なものが在留資格です。在留資格は29種類あり、この「種

類」というのは技能実習、留学、配偶者など、「日本でどんな活動をするのか」を類型化して決められています。

2つ目は、外国人材は、原則として、在留資格の範囲でしか報酬を得る活動ができない(入管法19条)ことです。これは身分系の人たち以外に当てはまり、例えば通訳等を行う「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で専ら飲食店の現場での業務を行うと、不法就労として扱われるということです。

4.2. 在留資格の位置づけ

特定技能制度が導入されたのは2019年4月になります。それ以前というのは、ホワイトカラーである高度人材を積極的に受け入れ、それ以外は原則として労働市場を開放はしないが技能実習生は国際協力のもと受け入れる体制でした。特定技能制度が導入されるようになってからは、即戦力のある外国人を受け入れる、一部の人手不足の産業分野を受け入れる制度にシフトしました。つまり、2019年4月の改正は、日本が労働市場を正面から開いたという意味で、大きな変化が起きたといえるでしょう。

4.3. 個別の在留資格

外国人が日本で働く在留資格には、さまざまな種類があり、種類ごとに規定も異なっています。

高度専門職の場合、学歴・職歴・年齢・年収などさまざまな項目にポイントを設定し、70点以上かつ報酬年額合計が300万円以上で取得することができます。この在留資格によって、場合によっては在留期間の長さ、永住許可までの期間の短縮、配偶者の規定時間での就労、入国・在留手続きの優遇などがあり、在留資格の中でも有利な点がある在留資格です。

技術・人文知識・国際業務は、「大卒者のホワイトカラーのための在留資格」といえ、非常に多くの外国人が使っています。専門学校や大学等を卒業した人が、それぞれ学修内容と関連する業務に就く際に使われることが多い在留資格です。しかし一方で、学習内容と仕事の関連性が求められる、現業職ができないといったデメリットもあり、この資格で現業職を行っている人は不法就労活動に該当してしまいます。

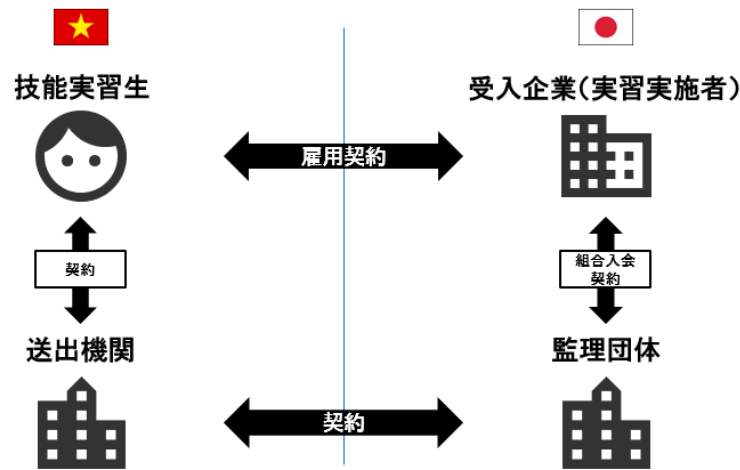
4.4. 特定技能と技能実習

学歴で在留資格が許可される点で諸外国と比較してもそこまで特徴的ではないホワイトカラーに対して、日本が特徴的な運用をしているのが特定技能と特定技能実習です。なにが特徴的であるかという点、それは在留資格として行う活動の中心に人材育成を置いていることです。

技能実習において、技能実習法1条「技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図り、もって人材育成を通じた開発途上地域等への技能、技術又は知識（以下「技能等」と言う）の移転による国際協力を推進することを目的とする」の中で「人材育成」とあるように人材育成が制度の中核となっています。

構造としては、技能実習生（候補者を含みます）と送出機関が契約を締結し、日本の企業を紹介します。受入企業の日本側は監理団体を通じてないと実習生を受け入れることはできません。

■ 技能実習制度(団体監理型)



参考：発表スライド（杉田作成）

技能実習は2年目以降も技能実習を行える職種作業が決められており、移行対象職種・作業とよばれます。現在は85種類156作業があり、156作業一つ一つ、技能実習の各段階で行わなければならない業務が詳細に規定されており、段階ごとに公的な試験に合格することを目標としています。この詳細に決められている理由が、先に述べた「技能等の移転による国際協力の推進」という制度目的に合うためです。移転すべき技能を身に付けたかどうかを確認するためには、公的な試験が必要となります。厚生労働省が行っている商業能力開発促進法に基づく技能検定のように、それぞれの段階ごとに技能検定への合格を定め、合格した知識を本国に持って帰り移転するという仕組みになっているということです。つまり技能実習制度は、段階ごとに技能を習得するという発想で作られた制度であり、技能実習制度の中核的機能とはまさに、技能検定であるともいえます。この技能実習制度を基本的土台として、人材育成を中心に日本の現業職の外国人受け入れ政策は行われています。

4.5. 技能検定のレベル分け

技能検定は基礎級・3級・2級・1級にレベル分けされており、先に述べたとおりこの各レベルを目標に制度として行っているのが技能実習ですが、各レベルの合格率⁵はどうなっているのでしょうか。

表2 等級別の実施状況（令和元年度）

等級 (技能検定の合格に必要な技能及び知識)	受検申請者数 (前年度比)	合格者数 (前年度比)	合格率 (前年度)
特級 (管理者又は監督者に必要な技能及び知識)	4,900人 (-7.3%)	670人 (-59.5%)	13.7% (31.3%)
1級 (上級の技能労働者に必要な技能及び知識)	96,157人 (+3.0%)	29,728人 (+0.9%)	30.9% (31.6%)
2級 (中級の技能労働者に必要な技能及び知識)	328,805人 (0.0%)	92,984人 (+3.6%)	28.3% (27.3%)
3級 (初級の技能労働者に必要な技能及び知識)	279,789人 (+4.8%)	133,234人 (+6.1%)	47.6% (47.0%)
単一等級 (等級に区分していない職種で、1級相当の技能及び知識)	2,817人 (-13.0%)	1,525人 (-3.2%)	54.1% (48.7%)
随時2級 (技能実習生を対象とし、中級の技能労働者に必要な技能及び知識)	1,422人 —	47人 —	3.3% —
随時3級 (技能実習生を対象とし、初級の技能労働者に必要な技能及び知識)	57,559人 (+46.1%)	14,921人 (+28.4%)	25.9% (29.5%)
基礎級 (技能実習生を対象とし、基本的な業務を遂行するために必要な技能及び知識)	100,002人 (+42.8%)	90,624人 (+40.7%)	90.6% (92.0%)
合計	877,451人 (+7.9%)	363,733人 (+12.2%)	41.7% (40.1%)

※1 技能検定は学科試験と実技試験により行われ、受検申請者数について、当該年度に同時に両試験に申請した者は、1名として計上している。例外として、学科試験の合格が実技試験の受検要件となっているため、両試験を同時に申請できない一部の職種（「ファッション・プランニング」1級、金融窓口サービス1級、知的財産管理1級、接客販売1級及び2級、フィットネス・マネジメント1級）については、学科試験と実技試験の受検申請者数の合計を計上している（以下同じ）。

※2 基礎級については、平成29年度以前の実績においては、基礎1・2級を含む（以下同じ）。

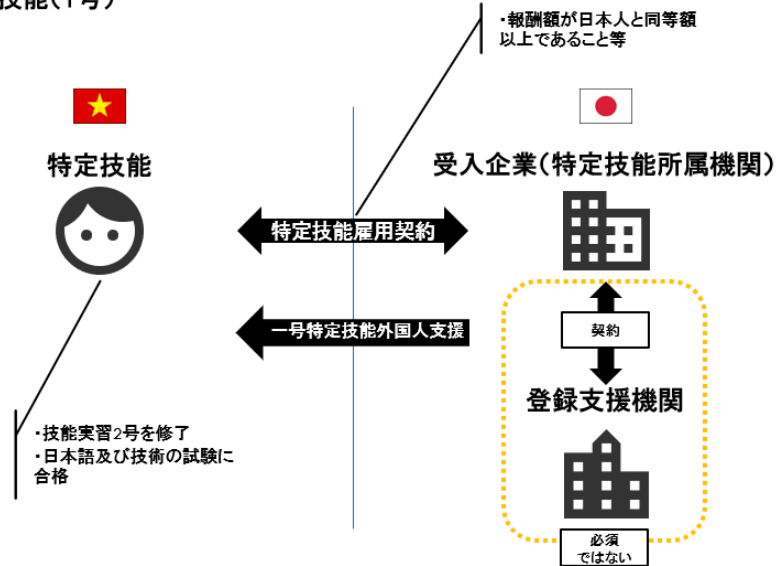
※3 随時2級については令和元年度より実施。

出典：厚生労働省（2020）

表2から分かるとおり、90%と最も高い合格率であるのが基礎級です。基礎級は実務経験0年からでも受験が可能ですが、この基礎級に合格できなかった実習生は2年目以降の技能実習を行うことができないこともあり、高い合格率となっています。他方、実務経験3年目で受験可能な随時3級⁶の合格率は26%と、低い数字となっています。これには、不合格でも帰国しないといけないわけでもなく、合格しても利点がなかったという点において、メリットもデメリットもなかったことが原因の一つであるといえます。今後は、技能検定の随時3級に合格した場合、特定技能1号や技能実習3号に進みやすくなるというメリットがあるため、合格率は上昇するかもしれません。

上記に説明したような技能制度を土台にして作られた制度が、特定技能制度とよばれる在留資格です。技能実習制度と違って送出国や監理団体を必ずしも経由する必要はなく、受入企業と特定技能外国人が直接契約することが許可されています。受入企業には技能実習のときと同様に、報酬額が日本人と同等額以上など特殊に定められた特定雇用契約を結ぶことと、外国人に対して生活支援（一号特定技能外国人支援）を行うことが義務付けられています。

■ 特定技能(1号)

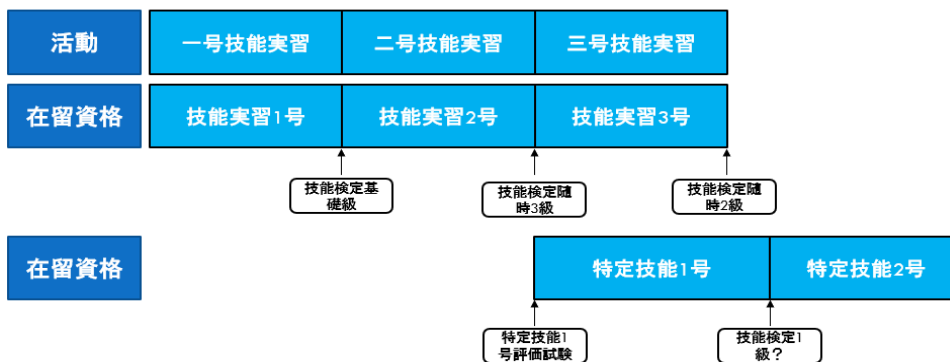


参考：発表スライド（杉田作成）

特定技能を得られる外国人は、技能実習2号を良好に修了している技能実習ルートと、日本語及び技能試験に合格している試験ルートのどちらかのルートにより特定技能1号の在留資格を得ることができます。技能実習ルートの「良好に」というのは、2年10カ月以上技能実習を行い、技能検定3級等の実技試験に合格していることを意味し、この場合追加の試験の合格なしに特定技能1号の在留資格の許可を受けることができます。

特定技能は大体3年くらい技術を身に付けた人、技能実習レベルでいえば、技能実習3号をスタートする人と同じレベルの人が取得してほしいという形で作られました。そのため、随時3級と特定技能1号の大体同じレベルで試験が作られようとなりました。

■ 技能等の水準



参考：発表スライド（杉田作成）

特定技能について特徴的とされているのが、建設分野です。建設分野の受入企業については、特定外国人の建設キャリアアップシステムに強制的に登録する必要があります（別途詳述）。技能検定制度は建設分野が中核として行われており、基礎級・3級・2級・1級・特級

といったようにレベルを可視化するキャリアアップシステムがあり、これを導入しているところでない特定技能外国人は受け入れられないという形で制度ができています。

このように、日本の現業性の外国人労働者については、在留資格を取得する・しないではなく、日本に来てくれる活動として技能等を段階的に身に付けてほしいという発想が非常に強く作られていて、それを日本独自の試験で確認しているという点に特徴があります。

5. 日本雇用型システムにおける外国人雇用

技能等を身に付け、社内で育成するという人材育成型の発想はメンバーシップ型という日本の雇用慣行に馴染むが、ジョブ型の在留資格制度はそう単純ではありません。ジョブ型はジョブの中で同一労働・同一賃金になりますが、メンバーシップ型は無限定社員・限定社員・契約社員・パート・アルバイト・派遣といった地位で決まる、同一地位・同一賃金という構造になっています。

日本の技能実習で他の国と違うと考えられるのが、「人材育成」という部分です。技能検定を中核とし、さらにその技能検定制度を中核とした技能実習制度を基礎として特定技能制度ができていて、こういった制度で人材育成が行われていることが、日本の技能実習の特徴です。

6. おわりに-人材育成型を採用した日本の課題

課題としては、技能実習制度の制度的な建て付けや、日本の現業職の外国人労働者の受け入れの中核はなにかという議論があまりなされていないのが現状です。人材育成と国際教育への推進の関連性はこういったものなのかということも含めて、今後さらに議論が進められていくことが必要となるでしょう。

★建設キャリアアップシステム⁷

技能実習制度は技能実習計画に基づいた人材育成、技能検定への合格を目指すものであるのに対し、特定技能制度は人手不足解消を目的に「即戦力」としての労働者を受け入れるものであるため、本来職業能力の開発はその取り組みに含まれていません。しかし、建設の分野に限り、特定技能外国人は技能の熟練を目指すシステムに組み込まれています。それが建設キャリアアップシステムであり、特定技能外国人を受け入れる企業は加入が必須とされます。この制度は、技能者ひとりひとりの就業実績や保有資格を個人のICカードに蓄積し、適正な評価と処遇を目指すものです。技能者のみならず事業者にとっても現場作業の効率化などの利点があり、ひいては事業者の施工能力を可視化することで市場の競争力を高め、実力ある企業が選ばれる健全な建設業界への改革につなげることが期待されています。技能者のキャリアパスを明確化する試みにより、特に若年層に向けて魅力的な産業であることを示し、入職と定着を促進していくことが目的です。具体的な運用として、技能者の技能や研鑽に関する情報はICカードで管理されます。

〈注〉

1. 厚生労働省（2021）『「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【本文】（令和2年10月末現在）』<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000729116.pdf>（2021年10月30日閲覧）
2. 厚生労働省（2021）同文（2021年10月30日閲覧）
3. 厚生労働省（2021）同文（2021年10月30日閲覧）
4. 文部科学省・厚生労働省（2002）『「高卒者の職業生活の移行に関する研究」最終報告』<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/03/h0305-1b.html>（2021年10月30日閲覧）
5. 厚生労働省（2020）『令和元年度「技能検定」実施状況（別添資料）』<https://www.mhlw.go.jp/content/11806001/000653258.pdf>（2021年10月30日閲覧）
6. 技能実習制度における随時2級・3級の「随時」は、画一の試験日程があるわけではなく、実習生企業に出向いて随時試験が実施されるという意味を指す。試験内容のレベルは、主に日本人を対象とする技能検定と同等である。
7. 建設キャリアアップシステムについては、以下のウェブサイトを参照のこと。<https://www.ccus.jp/>（2021年10月30日閲覧）https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_fr2_000033.html（2021年10月30日閲覧）

質疑応答

Q1. 特定技能制度における技能試験について、現場で必要とされる日本語ではなく試験実施国の現地語で行う分野もありますが、それはなぜでしょうか。

- A. 技能試験を実施する際、送出国の行政機関と交渉しなければなりません。そこで現地の人を受けやすい試験形式が求められ、現地語での実施という対応をとる分野もあります。

Q2. 特定技能外国人の雇用が進まず、技能実習生の受け入れが多いという現状があるようですが、理由としては何が考えられるのでしょうか。

- A. 技能実習制度は長い歴史があり、企業としても受け入れの基盤が整っています。それに対して、新設の特定技能制度に対する理解は未だ十分ではなく、受け入れに抵抗を感じる企業も多いという事実が関わっているでしょう。特定技能は技能実習からの切り替えというかたちで活用されている側面が大きいという現状です。しかしながら、特定技能外国人は現在急速に増えており、理解とともに雇用の実践も進むと期待されます。

Q3. 送出国の性格について、特に教育はどれほどなされているのでしょうか。例えば、技能検定の基礎級に相当するくらいの訓練を現地で経てから渡日することはできないのでしょうか。

- A. 第一に、送出国は営利法人の株式会社であり、人材派遣を目的としています。教育を目的とした学校法人ではないため、入国前教育は日本で労働や生活ができる最低限のレベルに留まります¹。日本語レベルとしては日本語能力試験におけるN5に達するかどうか²、技能レベルとしては技能検定における基礎級に達しないという状態で渡日することが多いという現状です。ベトナムやフィリピンには8ヶ月程度の学校型技能教育を提供する送出国も存在しますが、これは極めて特異な例であり、ほ

とんども4ヶ月程度の即席訓練となります。この教育訓練の期間拡大には、費用負担の問題も関与します。送り出される本人としては充実した入国前教育を受けることが理想であると考えられますが、多くの場合そもそも日本に渡るという選択に始まる決定権は彼らの親が持っていることが多いです。親が望むのは子からの1日でも早い仕送りであり、そのためスピーディーに日本へと送り出してくれる機関が良いと判断されるのです。日本の雇用主もまた次々と外国人材の受け入れを進めており、ステークホルダー間でニーズが合致している様子を観察できます。そうした構造があるため、送出機関が技能実習を代替するレベルの教育訓練を担うのは困難であると考えられます。

Q3に追加された議論

外国人の受け入れは「安価な労働力」と表現されることがありますが、実は日本人と比べてもかなりコストがかかっています。技能実習生の賃金は日本人と同等以上と定められている上、企業は初期費用や監理団体への毎月の支払いが課されるため、賃金以外に1人あたり3年間で約230万円をかけて技能実習生を受け入れることとなります。仲介にかかるこの金額は、高度人材の紹介料、例えばインドの有名大学を卒業した優秀なエンジニアを1人日本で採用するためにかかるコストとほぼ同じです。日本はそれほどの費用を負担してでも外国から現業職の労働力を必要としています。

Q4. 在留資格ごとに規定された外国人の採用制度はジョブ型に馴染みやすく、日本のメンバーシップ型とは相容れないという指摘があります。では、在留資格として区切らずに移民として受け入れた場合はメンバーシップ型に馴染むのではないかとこの予測が立てられますが、そうすることのデメリットとしては何が考えられるのでしょうか。

- A. 定住者や難民申請認定中の「特別活動・就労可」の在留資格を有する人は、原則就労制限がないため日本の雇用慣行に合っています。そのため、最初から住む人（身分系）として労働者を受け入れるという議論があっても良いのではないかと考えることができます。しかし、その点で過去のドイツやフランスにおける移民政策を踏まえて予測されるのは、保守とリベラルに分断した議論が起こるという内政上の問題です。先進諸外国の先行事例を参照しながら、受け入れに賛成という立場から反対の立場まで広く議論がされるべきであり、短期ローテーションモデルの中の一制度である技能実習制度の議論だけに終始すべきではないと考えられます。

〈注〉

1. 送出機関による教育については、以下のマニュアルを参照のこと。国際研修協力機構（2018）「技能実習生への入国前講習」『技能実習法に基づく送出機関のための送出しマニュアル』https://www.jitco.or.jp/ja/member/members_only/pdf/okuridasi_manual.pdf（2021年10月30日閲覧）
2. 難しい順にN1～N5と5つのレベルに分けられており、N5認定の目安は「基本的な日本語をある程度理解することができる」レベルと示される。日本語能力試験については、以下のウェブサイト参照のこと。<https://www.jlpt.jp/index.html>（2021年10月30日閲覧）