



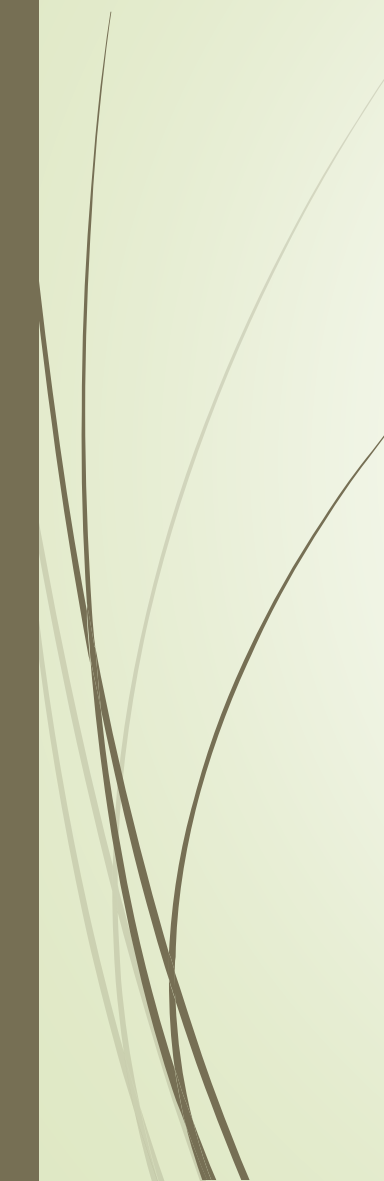

今後の建設産業と移住労働者

—受け入れ政策の見直しを受けて—

2022年12月17日（土）13:00～ @建交労会館

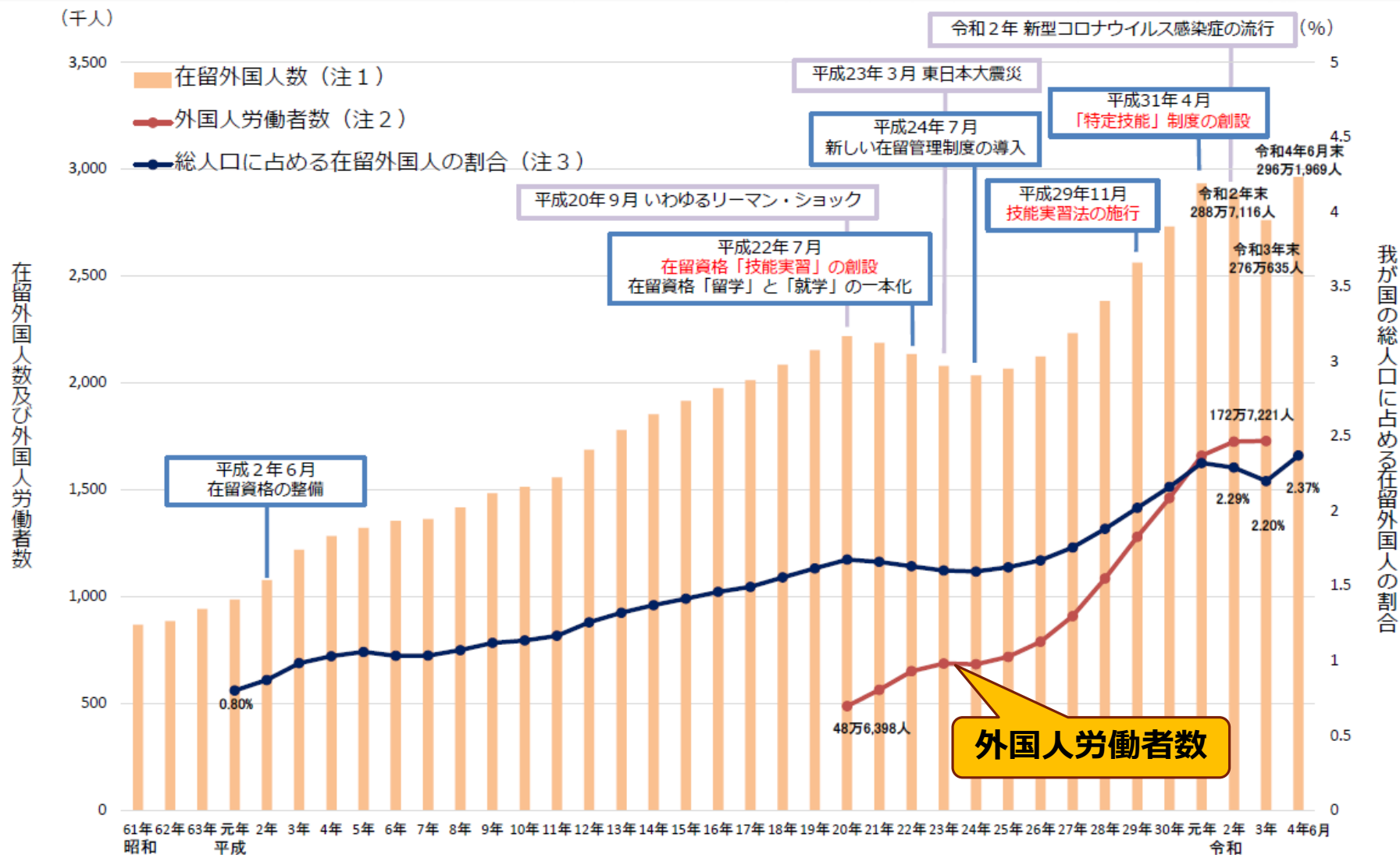
建設政策研究所関西支所 第28回定期総会 記念講演

法政大学社会学部准教授 惠羅さとみ



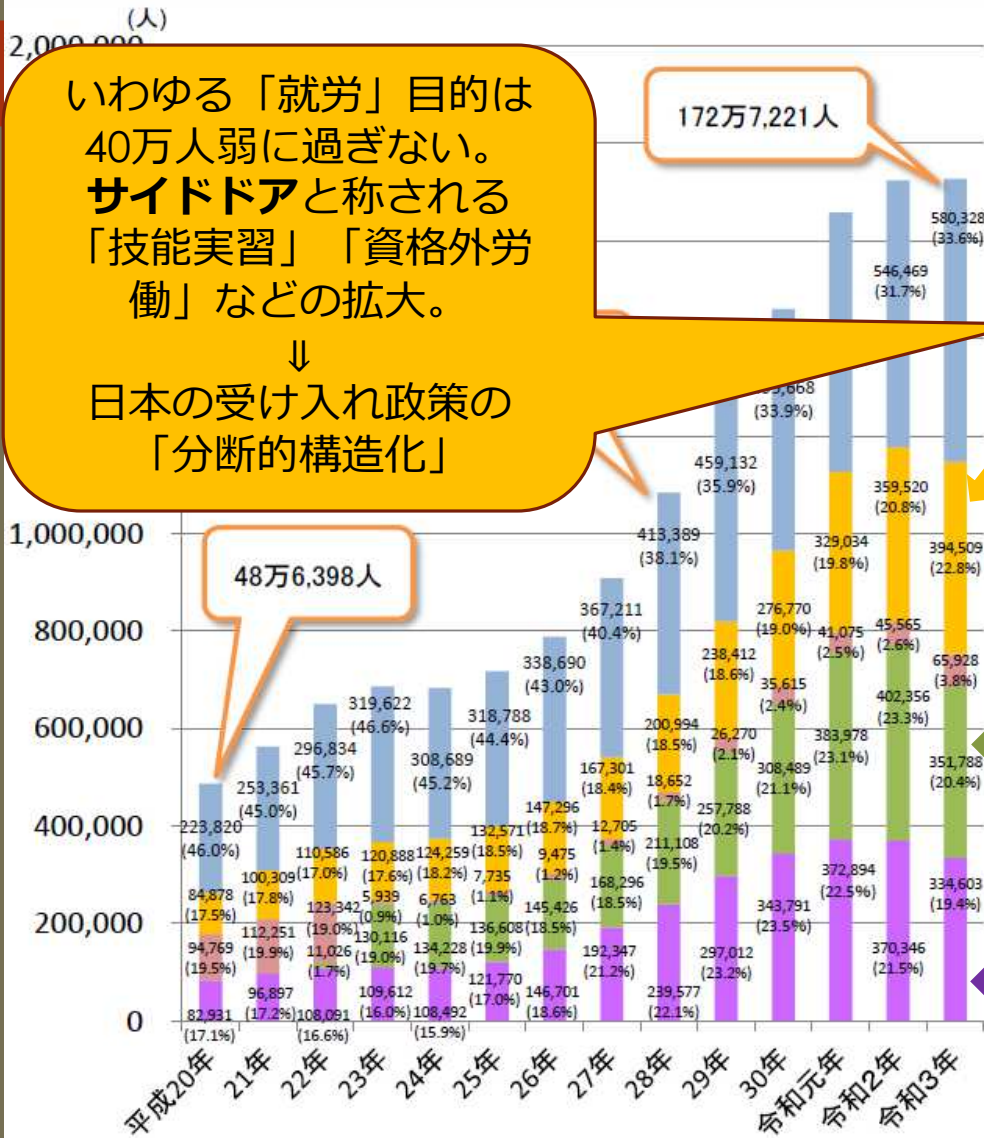
日本の出入国在留管理
統計的概観・現況
～政策用語として重要される「技能」～

在留外国人数及び外国人労働者数の推移



(注1) 平成23年までは法務省入国管理局(当時)「(旧)登録外国人統計」(12月末現在)に、平成24年以降は出入国在留管理庁「在留外国人統計」(12月末現在)に基づく。
 (注2) 厚生労働省『外国人雇用状況』の届出状況まとめ(各年10月末現在の統計)に基づく(外国人雇用状況の届出制度は、平成19年10月1日から開始されているため平成20年以降の推移を示している)。
 (注3) 我が国の総人口: 総務省「人口推移」(各年10月1日現在の統計(令和4年のみ概算値))に基づく。

外国人労働者数の内訳



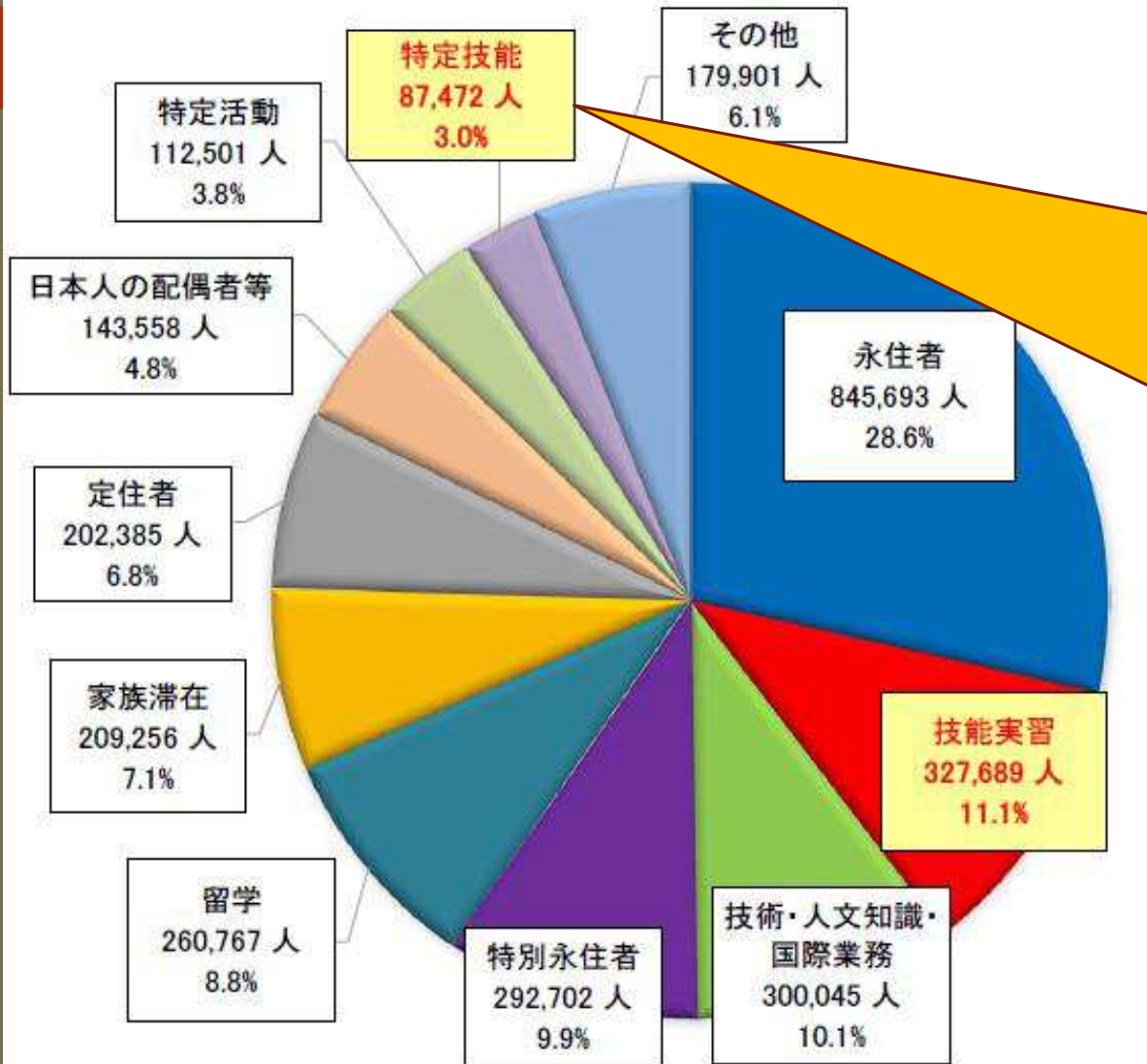
厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」に基づく集計(各年10月末現在の統計)

出所：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 第1回配布資料3「技能実習制度及び特定技能制度の現状」(2022年12月14日)掲載図に加筆。

- ①身分に基づき在留する者 約58.0万人
(「定住者」(主に日系人)、「永住者」、「日本人の配偶者等」等)
・これらの在留資格は在留中の活動に制限がないため、様々な分野で報酬を受ける活動が可能。
- ②就労目的で在留が認められる者 約39.5万人
(いわゆる「専門的・技術的分野」) (うち特定技能 約5万人)
・一部の在留資格については、上陸許可の基準を「我が国の産業及び国民生活に与える影響その他の事情」を勘案して定めることとされている。
- ③特定活動 約6.6万人
(EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、ワーキングホリデー、外国人建設就労者、外国人造船就労者等)
・「特定活動」の在留資格で我が国に在留する外国人は、個々の許可の内容により報酬を受ける活動の可否が決定。
- ④技能実習 約35.2万人
技能移転を通じた開発途上国への国際協力が目的。
平成22年7月1日施行の改正入管法により、技能実習生は入国1年目から雇用関係のある「技能実習」の在留資格が付与されることになった(同日以後に資格変更をした技能実習生も同様。)
- ⑤資格外活動(留学生のアルバイト等) 約33.5万人
・本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内(1週28時間以内等)で、相当と認められる場合に報酬を受ける活動が許可。

※尚、労働力人口 2021年6,907万人(年間平均) に占める外国人労働者の割合は約 2.5%

在留外国人の在留資格別内訳 (2022年6月末、総数296万1,969人)



2019年施行改正入管法
「特定技能」創設



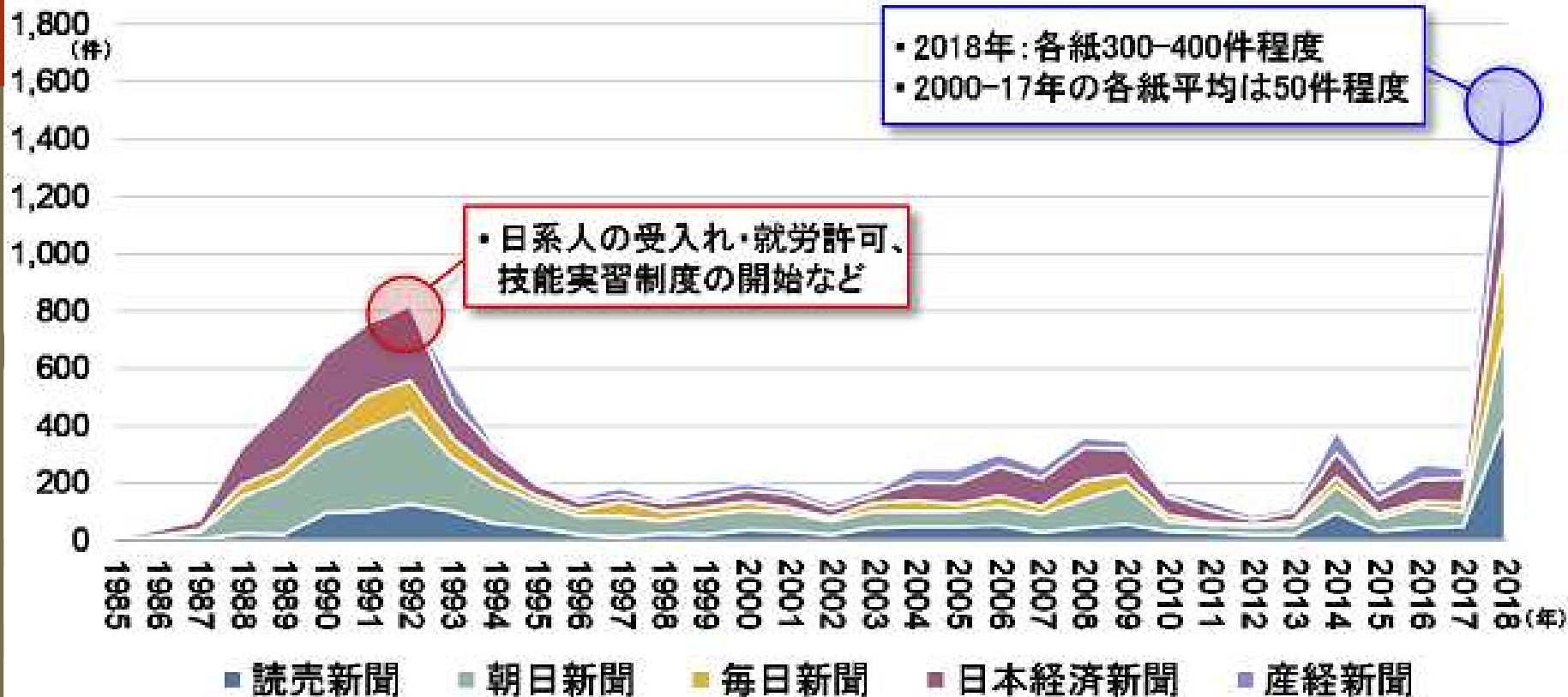
「フロントドア」からの受け入れに転換か？

(戦後日本の入管体制において歴史的な転換点?)

当初5年間の受け入れ見込みは34.5万人であったが、コロナ禍による出入国規制もあり2022年6月時点では8.7万人にとどまる。

出所：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
第1回配布資料3「技能実習制度及び特定技能制度の現状」(2022年12月14日)より。

「外国人労働者」と「日本」の両方を含む見出しと本文記事数推移



出所：加藤真2019「入管法改正の論点—言及されたこと、されていないこと」SYNODOSオンライン掲載記事より転載。

入管法改正（2018年12月臨時国会で成立）に際し、社会的な関心が高まり、各種メディアでも連日取り上げられる。

技能実習制度への批判の一方で、新たな制度の具体的内容については十分に議論されず。

技能実習制度が持つ構造的矛盾に対し批判が噴出。

入管法改正をめぐる審議で労働実態が明らかにされる。（2018年12月臨時国会）

野党7党派が行った失踪聴取票（2017年法務省作成、全2,892人分）の分析

- ✓ 最低賃金未満で働いた実習生が67%（1,939人）
- ✓ 「過労死ライン」とされる月80時間以上の残業をしていた実習生が10%（292人）
- ✓ 1,393人が送り出し機関に100万円以上を支払い、借金を抱えて来日した実習生は2,552人に上る

技能実習生が除染や原発関連作業へ従事させられていたことが告発される。

- ✓ 2018年3月6日 日本経済新聞が、「技能実習生として来日したベトナム人男性が、東京電力福島第一原子力発電所事故に伴う除染作業に従事していた」ことを報じる。
- ✓ 2018年3月14日 法務省が「除染作業は技能実習にはふさわしくない」との見解を表明。同日、ベトナム人男性らが、東京・永田町の衆院第2議員会館で記者会見（「移住者と連帯する全国ネットワーク」・全統一労働組合などが支援）。
- ✓ 2018年5月1日 毎日新聞が、外国人技能実習生6人が、東京電力福島第1原発施設内で建設作業に従事していたことを報じる。
- ✓ 2018年10月19日 法務省が「技能実習制度における除染等業務に係る調査結果」を公表。

技能実習「廃止も選択肢」

外国人受け入れ 課題を聞く

特定技能制度と一本化



自民・古川司法制度会長

意見を聞き取る勉強会を開きました。

「私は3つの問題意識を持っている。まずは入国管理行政が抱える課題であり、管理施設での長期収容や難民認定のあり方を含めて一体で解決する必要がある」

「2つ目は出入国を扱う国家主権の発動として法相が最終的な責任を負う。この点も大事だ。最後に外国人との共生をめざす上で人権保護の意識を徹底させるべきだ」

「1993年に導入した技能実習制度は本来、外国人への日本の技術の供与や教育が目的だった。しかし実際は多くの企業が労働力確保のために使っている」

「目的が建前になった面が大きくないか。日本として受け入れる際しっかりと処遇する制度へ改めなくてはならない」

「2019年に始めた特定技能制度は日本として初めて正面から外国人労働者の受け入れを認めたい。2つの制度を一本化し、技能実習は廃止することが選択肢になる」

「技能実習制度は日本語や技能が未熟な人にとつての入門編の役割を果たしてきた。これからは『特定技能0号』のような新たな位置付けを設けるのも一案になる」

「日本語や技能の上達にしたがつて希望者が現行の特定技能にステップアップする姿が望ましい。制度をシンプルにして日本に来た後の将来を見通しやすくすることも重要だ」

9年4月に運用が始まった。人手不足の12分野で労働者を受け入れる。最長5年間の在留を認め、1号と、家族の帯同や在留資格の更新ができる「2号」がある。技能実習を終えた後、制度を活用して日本に残って働くことが可能だ。技能実習で在留する人は22年6月時点でおよそ33万人。特定技能は9万人程度だった。

「技能実習を巡っては賃金の不払いや人権侵害、企業とのミスマッチなどの問題もあります。『実習生の生活を支援し、受け入れ企業を監査する非営利の『監理団体』がある。現実には玉石混交だ』

「政府が許可した団体は全国でおよそ3600あり、数が多すぎるといふ課題もある。制度改定にあわせ機能を果たしている200〜300程度の団体を直す。こう提起したい」

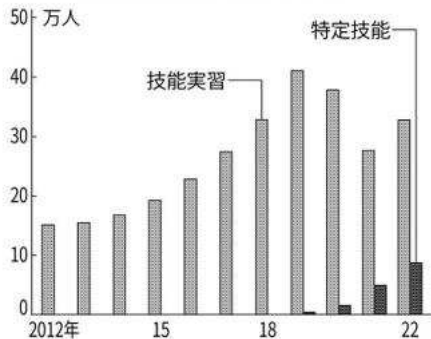
「人材を送り出す国との連携も欠かせない。日本への最大の送り出し国はベトナムだ。国際協力機構（JICA）は日本の求人情報がより透明になるような事業に乗り出すとしていた」

「専用サイトなどを通じて仲介業者による高額な手数料を防ぐ仕組みのようだ。ベトナム政府も法改正などに動き出した」

「特定技能制度には23年度までの5年間でおよそ34万5千人の受け入れ上限があります。『いまは業界団体などから希望数を聞き取り、積み上げた結果にもとづいて定めている。このやりかたでは景気の変動や業界の都合によって外国人材が振り回されてしまう側面が強く出る』

「見据えるべきは法相の権限強化だ。入管行政を担う法相が社会情勢などを見極め責任を持ってコントロールするよう変えたほうがいい」（聞き手は上田志晃）

両制度を活用した在留者の推移



(注) 年末時点。22年は6月末
(出所) 出入国在留管理庁

外国人の受け入れを巡り政府・与党は制度改定の議論に入る。政府は22日に有識者会議を設置した。課題になってきた技能実習や特定技能の制度はどうあるべきか。8月まで法相を務めた自民党の古川禎久司法制度調査会長に聞いた。

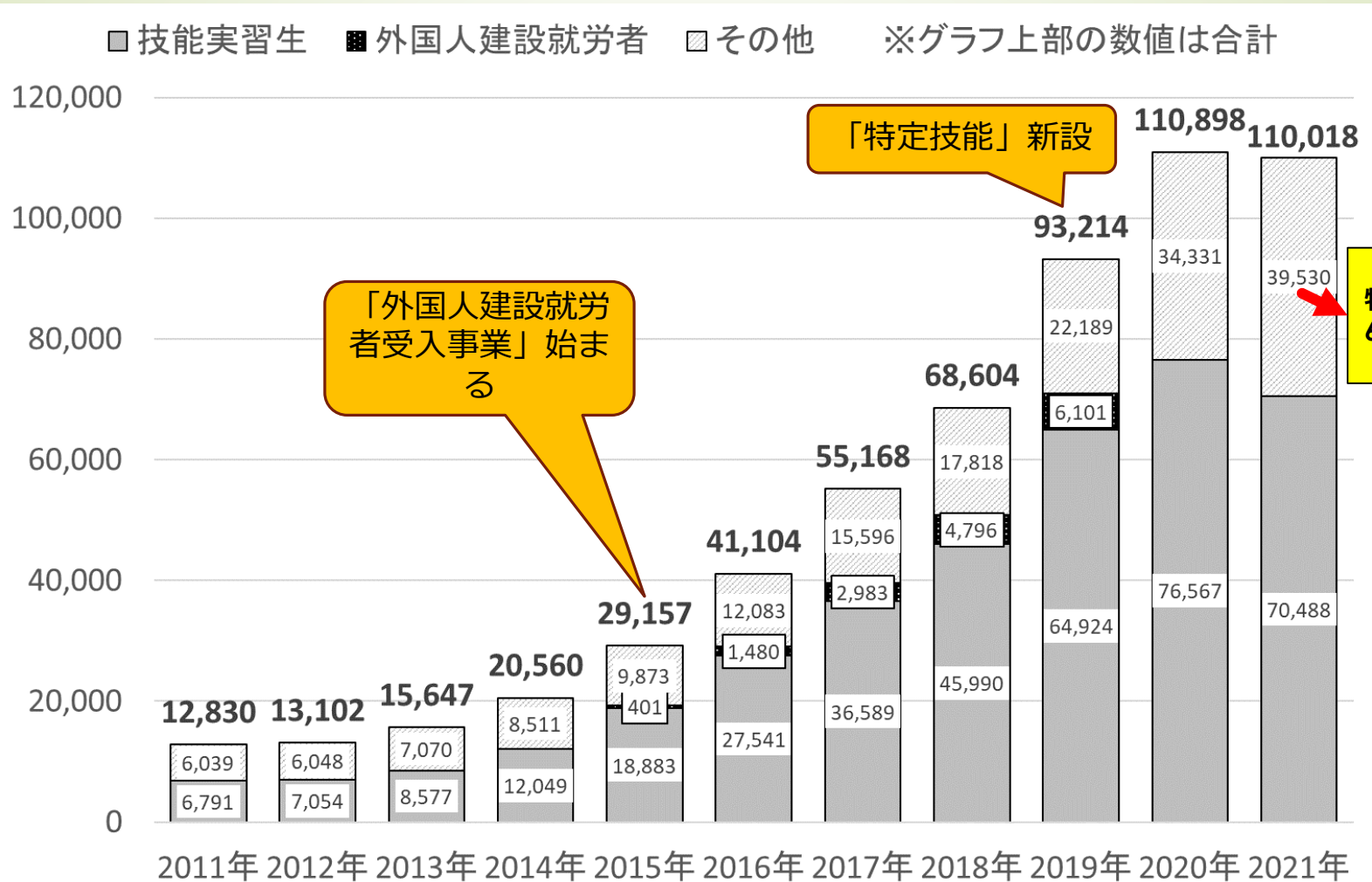
「改定は現時点での不具合を認めることにもなる。技能実習と特定技能はともに法律が定めた見直し時期を迎えるため、このタイミングはチャンスと捉えるべきだ」

「改定は現時点での不具合を認めることにもなる。技能実習と特定技能はともに法律が定めた見直し時期を迎えるため、このタイミングはチャンスと捉えるべきだ」

「改定は現時点での不具合を認めることにもなる。技能実習と特定技能はともに法律が定めた見直し時期を迎えるため、このタイミングはチャンスと捉えるべきだ」

「改定は現時点での不具合を認めることにもなる。技能実習と特定技能はともに法律が定めた見直し時期を迎えるため、このタイミングはチャンスと捉えるべきだ」

建設分野における外国人雇用者数の推移



データ出所: 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況」数値より作成。

※外国人建設就労者は国交省調べ

※特定技能はその他に含まれる

建設分野における外国人雇用事業所の割合

	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
許可業者数	498,806	483,639	469,900	470,639	472,921	467,635	465,454	464,889	468,311	472,473	473,952
外国人雇用事業所数	4,674	4,721	5,553	7,022	9,753	12,911	16,711	20,264	25,991	31,314	33,608
比率(%)	0.94	0.98	1.18	1.49	2.06	2.76	3.59	4.36	5.55	6.63	7.09

事業所数元データ: 厚労省「外国人雇用状況」の届出状況

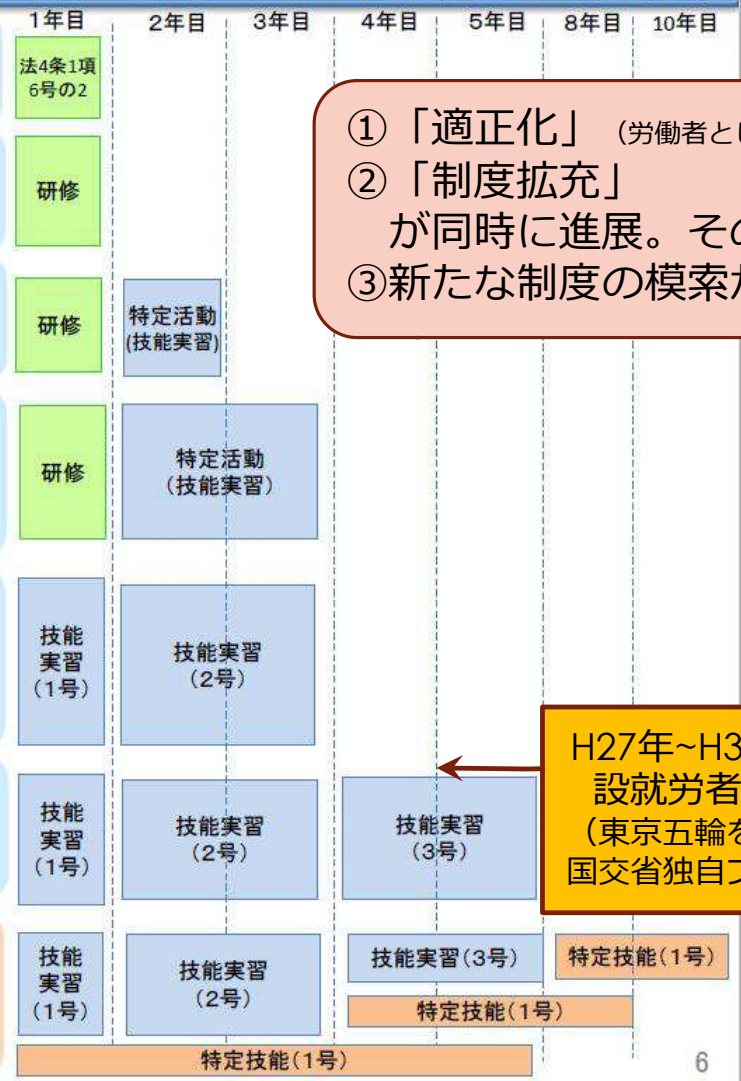
全事業所数元データ: 建政研統計表1 全国大臣・知事別許可業者数の推移(国土交通省総合政策局作成資料より)



技能実習制度と特定技能

技能実習制度及び特定技能制度の沿革

- 昭和57年 企業単独型開始(最大1年)【昭和56年改正法施行】
産業界の要請を受け、在留資格「本邦の公私の機関により受け入れられて産業上の技術又は技能を修得しようとする者」を創設
- 平成2年 団体監理型開始(最大1年)【平成元年改正法施行】
在留資格の全面見直しに際し「研修」の在留資格を創設
従来の企業単独型に加え、団体監理型を開始
- 平成5年 技能実習制度の創設【法務省告示】
→「研修」1年+「特定活動(技能実習)」1年で最大2年間
※1年の研修修了者が実践的な技能等を修得する機会
- 平成9年 技能実習期間を延長(最大3年に)【法務省告示改正】
「特定活動(技能実習)」の在留期間を最大1年から最大2年へ
平成11年 受入れガイドライン策定/不正行為類型を明示【局長通達】
受入れ停止期間は一律3年
- 平成22年 在留資格「技能実習」創設【平成21年改正法施行】
→「技能実習1号」(1年)+「技能実習2号」(2年)
※一部で実質的に低賃金労働者として扱われ、さらに、賃金不払等も発生していたこと等を踏まえ、1年目から雇用契約を締結させ、労働法令を適用
不正行為類型ごとに1~5年間の受入停止期間を規定【基準省令】
- 平成29年 技能実習法の施行
→「技能実習1号」(1年)+「技能実習2号」(2年)+「技能実習3号」(2年)
技能実習計画の認定制、監理団体の許可制
- 平成31年 在留資格「特定技能」創設
中小・小規模事業者を始めとする深刻な人手不足分野における対応
→「技能実習」5年+「特定技能1号」5年で最大10年へ
※ 特定技能1号(最長5年)、特定技能2号(在留可能な期間の上限なし)
技能実習2号良好修了者は試験免除での移行も可能



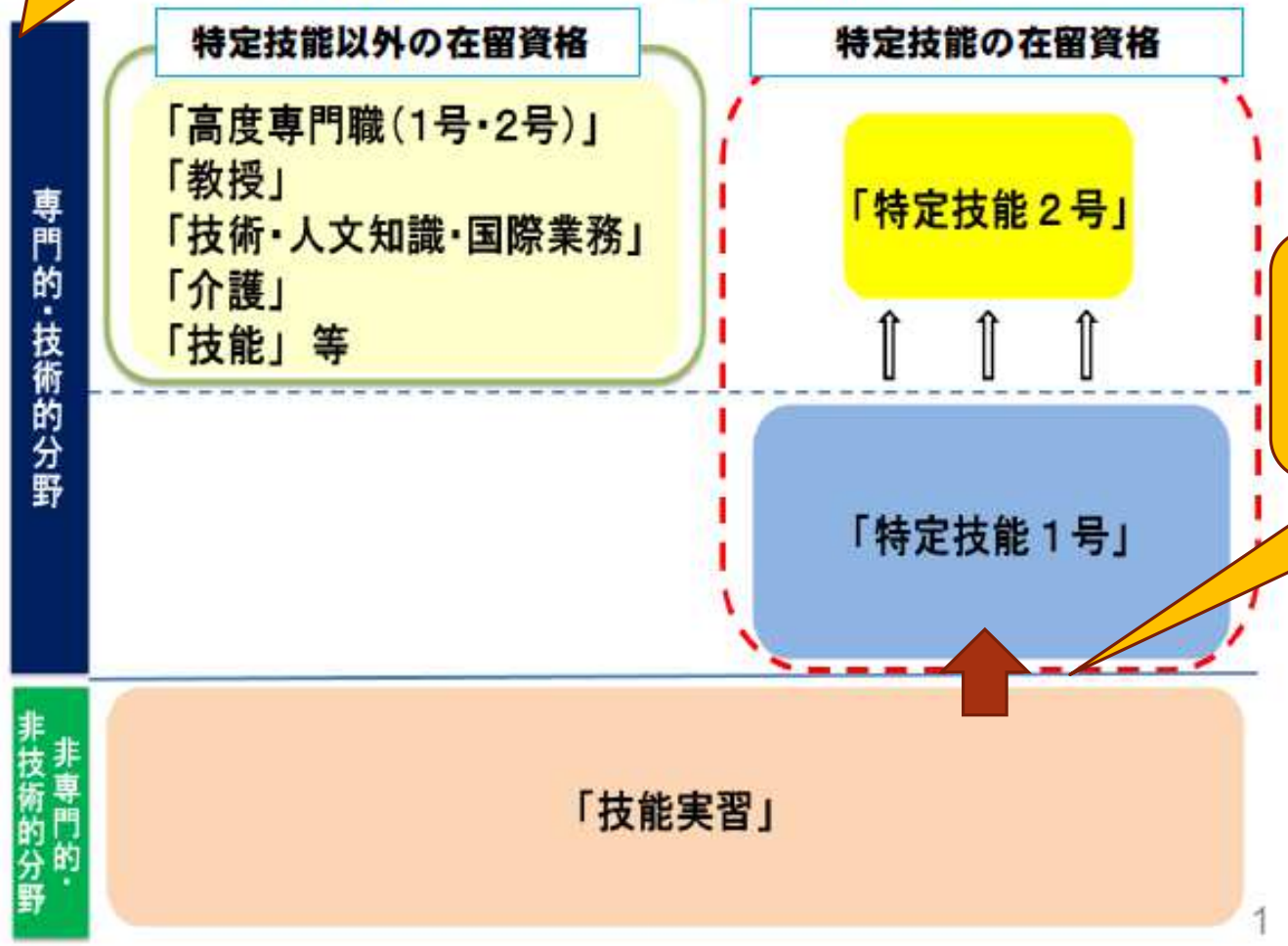
①「適正化」(労働者としての保護)
②「制度拡充」
が同時に進展。その上で、
③新たな制度の模索が始まる。

H27年~H32外国人建設就労者受入事業
(東京五輪を契機とした
国交省独自プログラム)

特に建設では非熟練～熟練/
技術の連続性・重なり合い

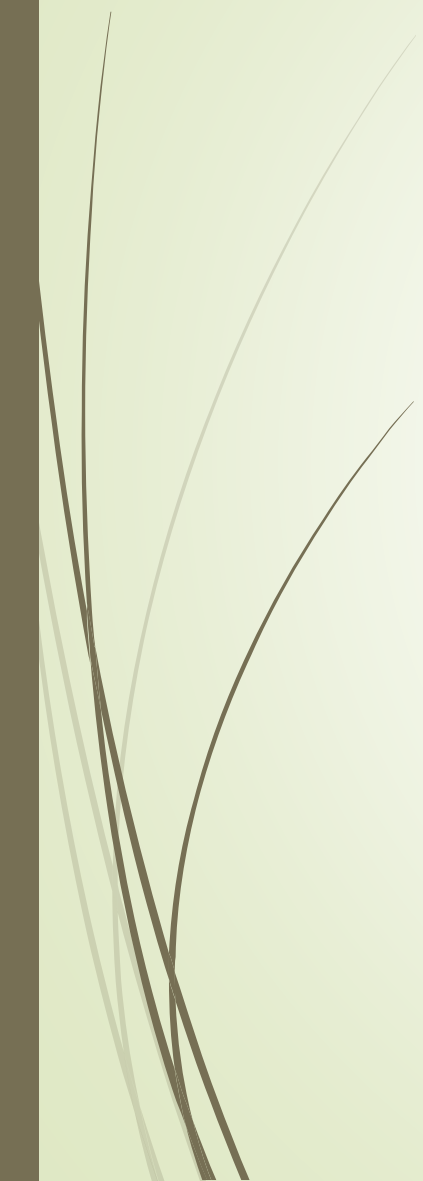

技能水準
をどう考えるべき
か？

【就労が認められる在留資格の技能水準】



現行では二つの制度
は接続している。
↓
一本化？

※ただし、技能実習2号移行対象職種・作業（全86職種158作業）のうち、対応する特定産業分野がない（試験免除で特定技能に移行できない）職種・作業が約30%（26職種46作業）ある（繊維衣服など）。また自動車組み立て、クリーニング、物流などはもともと技能実習2号に移行できない（1年上限）。

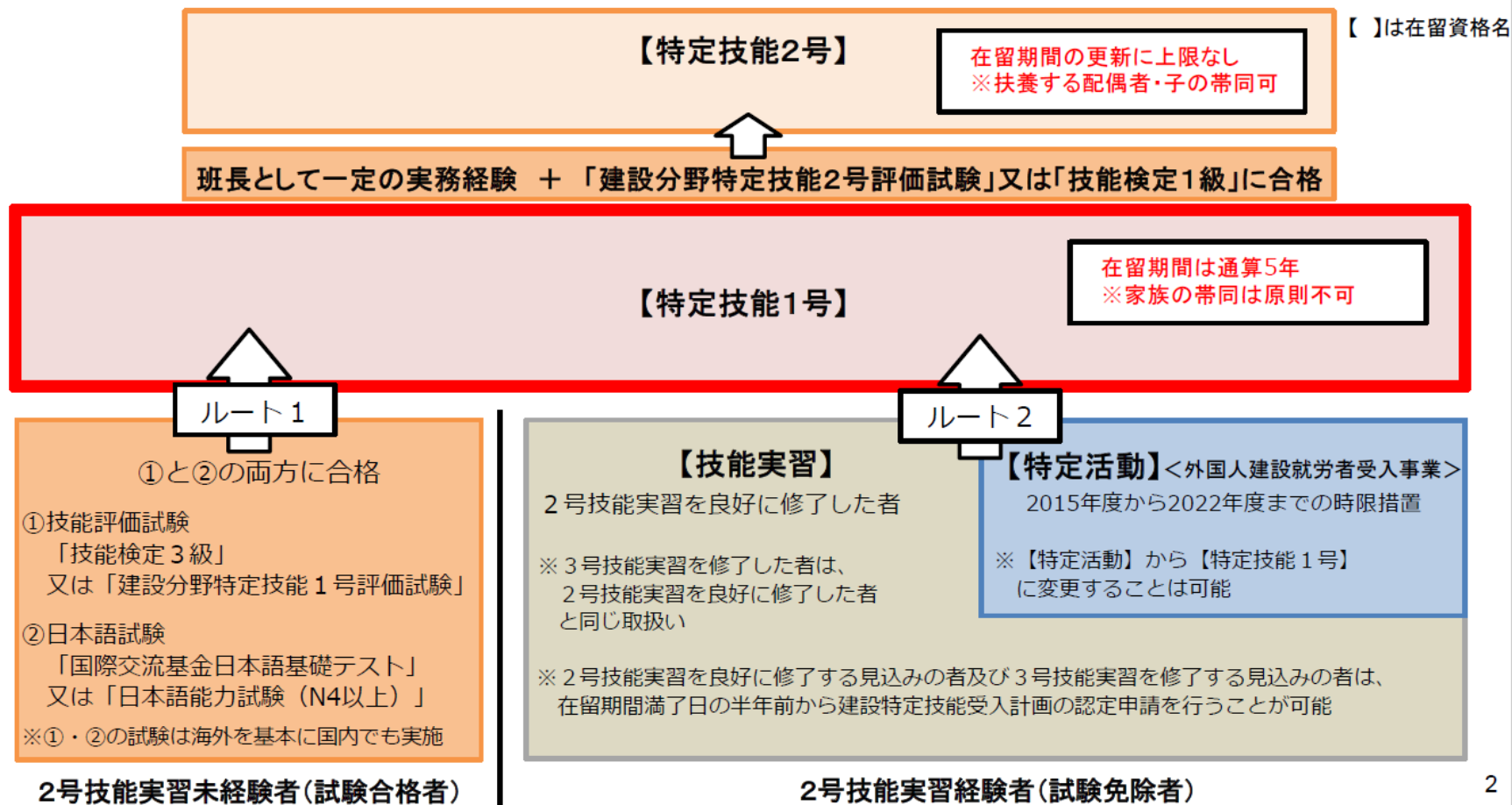


建設分野における 技能実習制度と特定技能

キャリアパスの
しくみをいかに
つくるか？

特定技能制度における外国人材のキャリアパス(イメージ)

- 特定技能1号となるには、試験合格ルートと技能実習等からの切替ルートの2パターン存在。
- 特定技能2号は、在留期間の更新上限がなく、家族帯同も可能な在留資格であり、班長として一定の実務経験等が必要。



出所：国土交通省「建設分野における外国人材の受け入れ」より。

賃金水準

▶ 特定技能外国人に対する賃金支払い状況（月平均支給額・2021年）

全分野平均 231,979円

1位 建設 285,339円

2位 自動車整備 249,481円

3位 造船・舶用工業 239,748円

4位 製造業 240,641円

▶ 登録支援機関への支援委託料の支払額（2022.11時点で全国7,692機関）

特定技能外国人1人当たり月額：

平均28,386円、全体では30,000円以下で約90%

参照：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 第1回配布資料3「技能実習制度及び特定技能制度の現状」（2022年12月14日）

（原注）令和3年を通じて在留した特定技能外国人に関する定期的な届出の内容に基づいて、1か月当たりの平均支給賃金額（総額）を算出したもの（11,331名分の届出内容から算出）。

技能実習と特定技能の制度比較（建設分野）

	技能実習(団体監理型)	特定技能(1号、建設分野)
関係法令	外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の 保護 に関する法律／出入国管理及び難民認定法	出入国管理及び難民認定法
目的	国際技能移転、国際貢献	人手不足対策
関係省庁	制度所管省庁(法務省・厚生労働省)	制度所管省庁(法務省・外務省・厚生労働省・国家公安委員会)及び分野所管省庁(建設は国交省)
対象者のレベル	前職要件(実質的には多くが当該業務の未経験者「技能水準なし」)	「相当程度の知識又は経験」(即戦力となる人材・技能実習2号修了レベル、技能検定3級・日本語能力N4レベル)
在留期間	1号:1年、2号:2年、3号:2年(計最長5年)	1号:通算5年、2号:上限なし
マッチング	監理団体 から人材紹介を受ける義務	(一社)建設技能人材機構(JAC)による人材紹介が可能 ※有料職業紹介事業は不可
監理機関	監理団体 による訪問指導	監理団体なし。ただし建設業においては、適正就労監理機関(FITS)による巡回指導受入れ
支援機関	なし	あり(個人又は団体が受入れ機関からの委託を受けて特定技能外国人に住居の確保 その他の支援を行う 。出入国在留管理庁長官による登録制「 登録支援機関 」)
人数枠	常勤職員の総数に応じた人数枠あり人	なし。(ただし、介護分野、建設分野はあり)
教育	原則入国後講習 日本語、生活知識等(2カ月) ※入国前講習を実施する場合、入国後の講習の期間の短縮あり	政府間協力に基づき、入国前に、機構と提携する建設職業訓練校等による技能教育、N4レベルの日本語教育を実施(6~8カ月(想定))
受入費用	監理団体 への監理費の納入 相場は月3~6万円@人 (通常の場合、手続・訓練・教育等に別途経費が必要)	JACに対する受入負担金の納入 訓練・試験コース:月2万円@人 試験コース:月1万5千円@人 試験免許コース:月1万2500円@人 ※海外での訓練・試験経費負担によっては、今後変更の可能性あり ※加えて、JACに直接加入する賛助会員の場合、年24万円
行政手続	・法務大臣による在留資格審査 ・外国人技能実習機構の技能実習計画の認可、実習実施状況の届出	・ 国土交通大臣による受入計画認定 ・法務大臣による在留資格審査(支援計画策定も含む) ・地方入管局への就労状況・支援状況の届出
転職	原則不可。ただし、実習実施者の倒産等やむを得ない場合や、2号から3号への移行時は転籍可能。転職には、雇用先、監理団体の同意を得て、実習計画の変更等が必要。	同一の業務区分内又は試験によりその技能水準の共通性が確認されている業務区分間において転職可能

出所：国土交通省作成資料「特定技能と技能実習の比較表」および、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第1回配布資料3「技能実習制度及び特定技能制度の現状」（2022年12月14日）を参照して作成。

JACがなぜ設立されたか？

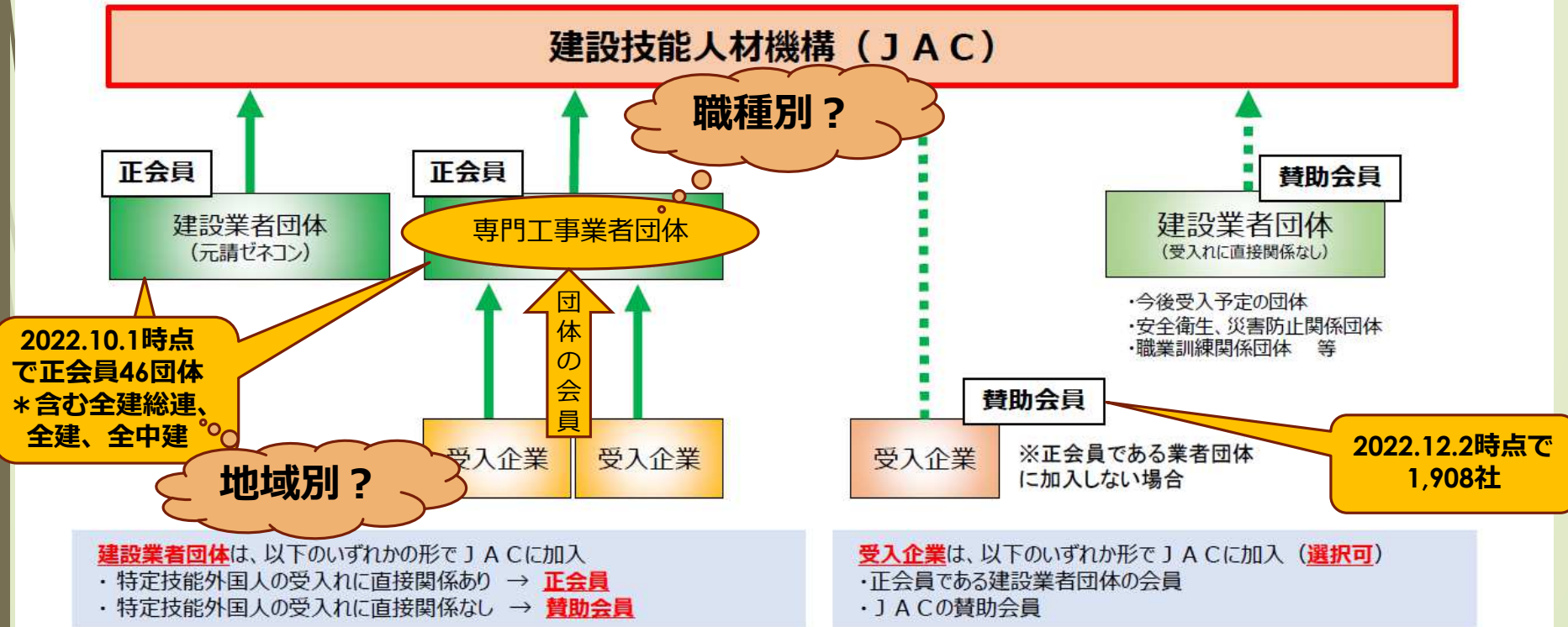
- ① 建設技能者**全体**の処遇改善
- ② 低賃金・保険未加入・劣悪な労働環境等のルールを守らない**アウトサイダー**や**ブラック企業**の排除
- ③ 失踪・不法就労の防止
- ④ 他産業・他国と比して有為な外国人材の確保

⇒ 「**業界を挙げて**これらの課題に的確に対応するため、**建設業者団体等が共同して設立した法人**」（国交省）

※技能実習制度では建設分野の失踪者数が全体の失踪者数の約40%。
※建設業における技能実習実施企業の約8割に労働法令違反が発覚（労働基準監督署による技能実習生受入企業への監督指導結果（H31））

「業界」とは

- J A Cは、**正会員（議決権あり）**と**賛助会員（議決権なし）**により構成
- 特定技能外国人を受け入れるに当たり、受入企業は、**J A Cの正会員である建設業者団体の会員**となるか、**J A Cの賛助会員**となることが必要（いずれになるかは**選択可**）



業務区分の整理の概要

【見直し前】

- 業務区分が19区分と細分化されており、業務範囲が限定的
- 建設業に係る作業の中で特定技能に含まれないものがあり、該当専門工事業団体等から特定技能の対象に含めるよう要望あり



【見直し後】

※R4年8月30日閣議決定

- 業務区分を **3区分** に統合し、業務範囲を拡大
- 建設関係の技能実習職種を含む **建設業に係る全ての作業を新区分に分類** ※25職種38作業
- 特定技能外国人の安全性確保等の観点から、専門工事業団体と特定技能外国人受入事業実施法人の連携により **訓練・各種研修を充実**

業務区分整理

旧業務区分（19区分）

建築板金	内装仕上げ	表装
建築大工	コンクリート圧送	
型枠施工	建設機械施工	
鉄筋施工	トンネル推進工	
とび	土工	
屋根ふき	電気通信	
左官	鉄筋継手	
配管	吹付ウレタン断熱	
保温保冷	海洋土木工	

+

その他建設業に係る全ての作業

例：電気工事、塗装、防水施工等

※作業の性質をもとにした分類であり、作業現場の種類による分類ではない。現場種類は問わない。

1. 土木区分

例：コンクリート圧送 とび
建設機械施工 塗装等



2. 建築区分

例：建築大工 鉄筋施工 とび 屋根ふき
左官 内装仕上げ 塗装 防水施工等



3. ライフライン・設備区分

例：配管 保温保冷 電気通信 電気工事等



出所：一般社団法人建設技能人材機構「建設分野の特定技能に係る業務区分の再編について」（黄色マーカーは加筆部分）



「職種（および作業）」区分



**「業務」区分
（業界がどう再編されていく？）**

**転職・流動性の拡大や
多能工化？**

※例えば、今までとびの作業だけをしていた特定技能外国人に、コンクリート圧送と建設機械施工の作業をさせる場合には、同等の技能を有する日本人と同じ待遇にしないといけないので、雇用契約を変更（昇給）させた上で、受入計画の変更届出が必要。

**CCUSなどの技能水準・処遇
システムとの関係は？**

建設における外国人労働者の位置づけが根本的に転換

	不可視化・周辺の労働者	管理しうる中核的労働者
法的地位・カテゴリー	「サイドドア」「バックドア」: オールドカマ、日系人、研修実習生、非正規滞在者	「フロントドア」: 技能実習生、就労者、技術者(+「特定技能1号」、「特定技能2号」(家族帯同・定住))
典型的な現場	ニッチ: 資材加工現場(鉄筋、木材など)、小規模現場や戸建現場の基礎や内装、解体など	全般: 小規模から大規模建設現場(躯体を中心とした幅広い職種)、建築のみならず土木分野も対象に
大手元請の態度	忌避(実質的入場拒否など)	認可～推進
労働市場、雇用関係	インフォーマル経済: 重層下請制度の底辺における個人請負や日雇い、制度逸脱	規制された経済: 下請専門工事業者の正規社員、最低賃金・社会保障の保障、制度遵守
移動性	不可視(研修実習生は制限)	制限緩和しつつ二国間循環促す
労働者需要論理	中小企業による数的柔軟性の追求	人口高齢化および国際間競争に対するリ spons

※例えば、「外国人建設就労者受入事業」の時点では、「中長期的には、将来にわたるインフラの維持管理や災害対応等を地域で担う人材」について、「こうした構造的要因による担い手不足の懸念に対しては、今回の緊急措置とは別に、中長期的な観点から、必要な人材を国内で確保していくことが基本」と記されていた。それに対して、「特定技能」の分野別運用方針においては、「今後本格化する大規模災害からの復旧・復興工事をはじめ、国土強靱化対策が集中的に実施されること等を踏まえれば、建設需要の増加に応じて全国的に人材需要が高まるものと考えられる」と明記されている。

- アジアにおける国際労働移動と日本
 - ✓ アジア諸国からの国際移民約686万人/年→OECD諸国約197万人→日本約40万人（2018年数値）
 - ✓ アジア諸国における国際移動の特徴：多くが期限付きの一時的な労働移動 temporary migrant
- 仲介機能に関する研究
 - ✓ **移住産業 migrant industry**：合法・非合法、フォーマル・インフォーマルなものも含む、国際移動に関わる全ての過程、及びアクターを包含したもの。「**金銭的な利得**を目的とし、**国境を越える人の移動**を取り持つ**企業家の集まり**」、加えて移動のみならず、**国境管理**や**NPO/NGO**といったアクターも含まれるように。
 - ✓ その中でも**リクルーターの役割**：「情報の非対称性」ゆえに、**労働者を商業的に斡旋するリクルーター**の役割が非常に大きい。
- 国境を越える労働市場 transnational labor market
 - ✓ 定義「国境を越えて労働者と仕事をマッチさせ、かつ国内の制度的布置だけでなく国境を超えた諸制度および国境を越えたネットワークにも埋め込まれた労働市場」
 - ✓ 複雑な制度的実体（**自然発生的ではなく、制度や実践の積み重ね**によって個別具体的に成立している）
 - ✓ **移住インフラ migration infrastructure**：「商業インフラ」（仲介斡旋業者など）、「社会的インフラ」（移民ネットワークなど）、「規制的インフラ」（国家的単位からなる制度）、「技術的インフラ」（通信技術や交通手段）、「人道的インフラ」（国際機関やNGOなど）



日本の建設産業の特徴と産業政策 ～「技能」の社会的意味の欠如～

- ▶ **他の先進諸国と比べて、集团的労使関係が構築されてこなかったこと。（労働協約の欠如）**

例：米国の建設産業の再編成（1970年代以降）

- ▶ クローズドショップ→強固なユニオンショップ→オープン（=ノンユニオン）ショップの攻勢→インフォーマル市場の拡大、および移民労働者の拡大（非正規移民・日雇い市場なども）
- ▶ 「可視化された領域」（ユニオン対オープン）と「不可視な領域」（インフォーマル）
つまり、変化が見えやすい
- ▶ ユニオンの革新（集権化と広域化、教育訓練の強化、労働者供給事業を通じたビジネス側との連携の強化、移民の組織化など）
- ▶ 産業秩序の論理：技能者育成供給のしくみを軸としたせめぎ合い

例：日本は？（特に1990年後半の「構造改革」以降）

- ▶ 「不可視性」（オープンのみ→インフォーマル市場との連続性）
つまり、いつのまにか変質している
- ▶ 産業秩序の論理：「土建国家」&元下関係？（←建設業法）

➡ 労務供給システムと技能育成システム—既存のあり方

- **戦前～戦中**：「建設業のもっているいろいろな社会関係」（古川修,1963,『日本の建設業』岩波書店.)

請負は明治期の直営から生まれ、鉄道建設などの公共工事が新たな請負人を拡大した。その時期の社会関係は、特に官公庁工事における「**施主(発注者)－請負人**」の間の請負契約の片務性・支配従属関係によって特徴づけられてきた。その後、戦争期・植民地経営における土木建築請負業による動員体制。

- **戦後**：占領下における労働ボス排除勧告←業界による陳情・下請制の温存

熟練労働者集団としての親方制度の存在を請負制度の正当性の根拠とする論理が存在した。その一方で、親方制度が担っていた年季奉公などの徒弟制度＝**技能育成の機能**は、封建的だという理由で公的・組織的な後ろ盾を持たないままに弱体化。建設労働組合も徒弟制度の廃止を提唱し、インフォーマルな親方制度に依存した技能育成システムを是認していった※。

※例えば藤澤（2012）は、全建総連傘下の職業訓練校のほとんどが労働組合としてではなく事業所内共同訓練として運営されてきたことに対し、「その事業所のほとんどは名ばかりの個人事業所であり、見習生（徒弟）の多くは親子・兄弟関係にあり、雇用保険の適用除外の対象者であった。職業教育訓練の財源を雇用保険に委ねながらも、その制度の枠外で細々と育ててきた果実を手間請けの個人事業主（一人親方）という重層の再底辺に位置づけてきたこの産業のあり方がこそ最大の問題」（p96）であると批判している。（藤澤好一, 2012, 「地域の住宅生産システムにおける技能労働者とその育成・雇用の行方 その2」『建設政策研究』5:75-98.）

- **現在**：派遣は禁止⇒**重層下請**や「**応援**」など労務供給調整のしくみ、**社保未加入対策**の一方での「**一人親方**」化（参照：国交省, 建設業の一人親方問題に関する検討会資料）

▶ 政策上の議論の俎上にのせられやすい課題

- ▶ 価格の見える化、変動への対応（発注者-元請間協議 等）
- ▶ 重層下請における契約関係の明確化、過剰な重層の解消
- ▶ 元下関係における片務性の是正

▶ 政策の方向性（ルールの適用：公⇒民）

- ▶ 発注者責任の明確化
- ▶ 元請責任の明確化（責任施工＋管理責任）
- ▶ 情報把握（見える化→デジタル化→制度間連携）

▶ 官僚機構としての行政

- ▶ 文書主義（法などによる規制）
- ▶ 監督省庁としての権限強化
- ▶ 手続き的合理性・効率性の追求による管理強化
- ▶ 縦割りによる制約（〇〇は厚労省など）
 - ・ ・ ・ 手段の目的化という懸念が常にあること

➤ 維持可能性とは何か

人手不足による危機 ⇒ 入職者・定職者の確保・育成

それによって生産関係が再生産される

そのために中長期的なキャリアが描けること

Q「どうしたらそのような方向にいくのでしょうか？」

A「（無言）...分かりません、私たちは地位が低いのでしょうか」

（2022.12. 特定技能の活用を検討しはじめている地域建設業者
聞き取りより。それなりの事業規模・強み・地域社会における
核的プレゼンスがあっても尚この認識。）

中

➤ 問題認識はされていても、具体的実践が不十分な領域

協議の前提となるパートナーシップのあり方

調整者としての「公共」の役割（プラットフォームの形成）

技能訓練を誰が担うか、誰が育成コストを負担するか（安全すら）

建設産業における文化に向き合う（温情主義、縁故主義、親子関係の負の側面：支配従属関係・暴力性・差別・日の丸親方的な動員）

⇒移住労働者の経済社会的な包摂・地域共生のためにも重要なインフラ
（特定技能は転職が可能・永住への道筋）

現実として、政策的に推進されつつある「マッチング」とは



出入国在留
管理庁紹介



公表情報



各種手続



在留支援



相談窓口・
情報受付



関係法令



入管政策・
統計



調達・採用
情報

[トップページ](#) > [入管政策・統計](#) > [特定技能制度](#) > [マッチングイベント等の実施による特定技能制度の活用の促進について](#)

マッチングイベント等の実施による特定技能制度の活用の促進について

特定技能制度の活用の促進

【お知らせ】海外ジョブフェア及び国内マッチングイベントの開催について

○概要

特定技能制度の活用促進に関する取組の一環として、「特定技能」での就労を希望する外国人と特定技能外国人の雇用を希望する企業を支援するため、海外ジョブフェア及び国内マッチングイベントを令和4年11月から令和5年2月にかけて開催します。
海外ジョブフェアについては、主に海外居住外国人を対象とした制度説明会及び企業説明会をオンラインで実施します。
国内マッチングイベントについては、対面型合同企業説明会に加え、国内居住外国人と企業の職業紹介マッチングをオンラインで実施します。

○開催日程

海外ジョブフェア

第1回 令和4年11月26日(土)・27日(日)

第2回 令和5年 2月 4日(土)・ 5日(日)

(開催予定国(全11か国)：フィリピン、カンボジア、ネパール、モンゴル、インドネシア、ベトナム、タイ、スリランカ、ウズベキスタン、インド、バングラデシュ)

国内マッチングイベント

・対面型合同企業説明会

大阪会場 令和4年12月15日(木)

東京会場 令和5年 1月16日(月)

・オンラインマッチング/面談

令和4年12月から令和5年2月までの間、随時実施予定。

[イベントの詳細や申込はこちら\(外部サイトへ移動します。\)](#)



特定技能制度活用促進のための海外ジョブフェアおよび国内マッチングイベント
(本事業は、出入国在留管理庁より株式会社パソナが受託し、運営しています)



日本から海外から 特定技能外国人材 採用しませんか？

出展
無料

国内・海外11カ国
向け会社説明会

国内外国人材との
マッチング・面談

外国人採用
初心者フォロー

<対象分野>介護、ビルクリーニング、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食品製造業、外食業
全12分野

海外ジョブフェア

参加対象

特定技能外国人材の雇用に興味があり、
海外人材に直接アピールしたい企業

開催方法

開催日

・オンライン(Zoomウェビナー使用)
第1回 2022年11月26日(土)・27日(日)
第2回 2023年 2月4日(土)・5日(日)

※定員になり次第締め切りとさせていただきます

国内マッチングイベント

参加対象

特定技能外国人材の雇用に興味があり、
効率よくマッチング・面談を行いたい企業

開催方法

開催日

・対面型 合同企業説明会
大阪:2022年12月15日(木)
東京:2023年 1月16日(月)
・オンラインマッチング/面談 (EventHub使用)
2022年12月~2023年2月
※建設は交流会

※実施内容は裏面参照

詳細・エントリー
お問い合わせはこちら



TEL:03-6734-1270
E-mail:tokuteiginou@pasona.co.jp
https://info-tokuteiginou.com

【主催】出入国在留管理庁

【運営】株式会社パソナ

海外ジョブフェア

事業概要

特定技能外国人材の雇用を希望する企業が、
特定技能外国人材の輩出が見込まれる11
か国に対して行う合同企業説明会。
オンライン開催により、同時に複数の求職者
に対し自社をアピールできます。

■企業向け事前ガイダンス

海外ジョブフェア開催前に、
参加企業向けに事前説明会を開催します。

- 特定技能制度説明
- 外国人受入れの留意点
- 当日までのタイムスケジュール
- 準備物と配信環境
- オンライン会社説明のコツ
(開催日別途案内)



11カ国に貴社をPR



※国内在住の
外国人が参加する
場合もございます。

国内マッチングイベント

事業概要

日本全国の特定技能外国人材の雇用を希望す
る企業と、「特定技能」での就労を希望する
外国人材とのマッチングの場をオンラインで
提供するとともに、対面型合同企業説明会
を開催します。

■企業向け事前ガイダンス

国内マッチングイベント開催前に、
参加企業向けに事前説明会を開催します。

- 特定技能制度説明
- 登録支援機関について
- 当日までのタイムスケジュール
- EventHubの利用方法について
- 対面合同企業説明会について
- 面接の注意事項
(開催日別途案内)



<お問合せ先>

株式会社パソナ
出入国在留管理庁 特定技能 海外ジョブフェアおよび国内マッチングイベント運営事務局
TEL:03-6734-1270 E-mail:tokuteiginou@pasona.co.jp
https://info-tokuteiginou.com



Q情報提供は職業紹介事業とは異なる？

Q共生施策の分野別対策の中に連携先として挙げられていたハローワークの役割は？

おわりに

- ▶ 生産関係の再生産が成り立たなくなっていること（単に労働力不足だから海外から若者を入れればよいということではない）
- ▶ 重層問題に対する解決としての管理責任強化や見える化による一元管理、その上でのレベル設定による処遇改善という方向性（移住労働者の管理と接合される）
- ▶ ブラックボックス：個々人のレベルはどう形成されるのか「自己研鑽」なのか？（間接的？：育成する企業を評価する）
- ▶ 処遇の確保を担保するのは、賃金を競争から除外すること。（市場価格ではなく、積み上げ価格）。その根拠となるのは中長期的に渡るキャリアを形成するための「技能育成システム」や、その負担を含む賃金＋付加給付の構築。
- ▶ 移住労働者として：そもそも魅力がない国や産業に来るのか、中長期の定住を促す政策と連動したキャリア構築の必要性、家族を帯同した生活（教育や多言語社会サービス）に対する支援が急務。



ご清聴ありがとうございました。

