

Title	特定技能制度における自発的転職をめぐる問題に関する一考察 : 特定技能1号外国人へのインタビュー調査から
Author(s)	王, 滢鵬
Citation	言語文化共同研究プロジェクト. 2024, 2023, p. 3-13
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/97358
rights	
Note	

Osaka University Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

Osaka University

特定技能制度における自発的転職をめぐる問題に関する一考察 —特定技能1号外国人へのインタビュー調査から—

王 滢 鷗

1. 研究背景と目的

少子高齢化に伴う労働力不足に際して、日本政府は移民政策を採用しない方針を主張してきたが、外国人労働者を受入れる手段として、技能実習制度や特定技能制度など、様々な外国人労働者受入れ政策を導入してきている。技能実習制度の表向きの目的は、日本の技能や技術の海外移転という国際貢献であるとされているが、その実質的な目的は海外からの労働力の確保にある。特に当制度には、技能実習生が原則として職場を変える自由が認められないという構造的な問題がある（指宿 2017）。これを主な原因として、劣悪な実習環境や長時間労働、暴力など、実習実施機関による労働基準法違反があるにもかかわらず、送り出し機関に支払う斡旋料や研修費のために借金を負っている技能実習生が、返済のためにこれらの問題を我慢せざるを得ない例が多数存在する（斎藤 2018；石塚 2018）。

2018年12月8日、「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」（以下：入管法改正）が可決され、特定技能制度が導入された。当制度では、「特定技能1号」と「特定技能2号」という在留資格による外国人の受入れが可能となった¹。ただし、技能実習を3年間修了した外国人労働者に対する移行の優遇措置が設けられているため、実質的に技能実習制度を土台にしている。また、当制度では、技能実習制度で認められない自発的転職の制限が緩和されている。特定技能外国人は、制度上自分の都合でいつでも転職することが可能である。この点から見ると、特定技能制度は技能実習制度の構造的問題を改善していると思われる²。さらに、入管法改正の法案審議に際して、政府は移民政策ではないとの立場を堅持しつつ、転職が可能である点などを当制度の特長として宣伝してきた（斎藤 2019）。

¹ 特定技能制度の枠組みを少し紹介する。特定技能制度では、外国人と受入れ企業が直接契約を結ぶ。受入れ企業は外国人に支援を提供することになっているが、その支援事項の一部あるいは支援事項の全部を登録支援機関に委託することができる。受入れ企業、登録支援機関及び特定技能外国人は出入国在留管理庁へ定期的に届出を行う義務を持つ。出入国在留管理庁は受入れ企業、登録支援機関及び特定技能外国人に指導・助言する。また、登録支援機関への登録・登録抹消、受入れ企業への立入検査・改善命令なども実施する。特定技能外国人の受入れには、技能実習ルートと試験ルートがある。技能実習2号を良好に修了した外国人が同業種での就労を続ける場合、試験免除で特定技能1号へ移行することができる。異なる業種へ就労する場合は、技能評価試験に合格する必要がある。技能実習の経験のない外国人が特定技能1号を取得するためには、技能評価試験及び日本語試験の両方に合格する必要がある。

² 出入国在留管理庁の運用要領では、企業の倒産や解雇など、特定技能外国人の責任ではなく、受入れ企業側の都合での退職という「非自発的転職」に関する規定も示されているが、本稿は主に特定技能1号期間中の自発的転職の場合を取り扱う。

制度上転職が可能となることは特定技能外国人が正当な権利を守ることに寄与すると考えられる。しかし、実際には、転職がどのように行われているのか、その過程で何が起きているのかなど、転職の実態についてはまだ明らかにされていない。そのため、本稿ではインタビューを行い、特定技能1号外国人の転職する理由、転職の過程、転職できなかった原因を調査する。その上で、転職をめぐる制度上の問題およびその改善策について考察する。

2. 先行研究

特定技能制度における自発的転職について検討した研究としては、旗手(2019)と斎藤(2019)が挙げられる。

旗手(2019)は特定技能制度の問題点を次の7点にまとめている。それらは①悪質な仲介業者の排除が難しい、②低賃金労働の改善が難しい、③転職の自由が実現しにくい、④強制帰国の発生の可能性がある、⑤技能実習制度との整合性がない、⑥家族の帯同は特定技能2号しか認められていない、⑦日本語学習の機会の保障が不十分である。その中には、転職に関する項目も含まれている。旗手によると、転職が認められることは人権保護の観点から望ましいが、転職の自由を形骸化させないためには、公的機関が特定技能に特化した求人情報の収集および多言語での情報提供を行うことが必要であるという。

斎藤(2019)は特定技能制度における転職の自由を中心に論じており、特定技能制度が主張する転職の自由には様々な制約がかけられるため、実現が困難であることを述べている。まず、技能実習2号を修了した技能実習生の技能水準は受入れ企業の評価次第であるため、特定技能1号の取得には受入れ企業と良好な関係を維持する必要がある。それが受入れ企業の不当行為の告発や正当な権利の追求に制限をかけることにつながる。次に、別分野で特定技能1号として就労しようとする技能実習生が試験を受けることになっているが、技能実習期間中に受験することが認められない。その結果、ビザの発行が間に合わない可能性が高い。そして、特定技能制度では受入れ企業と登録支援機関に特定技能外国人の転職への支援が義務付けられている。しかし、その規定が不十分である。最後に、業界団体では外国人労働者の「引き抜き」行為が禁止されているが、その基準が不明確である。そのため、当該業界団体に加入している企業でしか就労できないということは外国人労働者によっては転職の自由が制約されることになる。すなわち、特定技能制度において転職の自由が掲げられているが、実際には、外国人の職業選択の自由、転職と退職の自由といった、「広い意味で転職の自由に包摂されうる様々な自己決定が、事実上制約されてしまっている」(p. 21)。

以上のように、特定技能制度における自発的転職は困難であることが指摘されている。しかしながら、これらの研究は特定技能制度が始まったばかりの時点で行われたものであり、転職の実態に基づいて論じられているわけではない。そこで、本研究では、転職の実態を調査し、その結果をもとに転職をめぐる制度上の問題を検討することを試みる。

3. 調査方法と調査協力者の概要

現在、特定技能外国人の約七割が元技能実習生であり³、また、特定技能制度が技能実習制度に大きく依存しているため（旗手 2019）、調査協力者としては、技能実習と特定技能の両方の経験を持つ特定技能外国人に焦点を当てることとした。具体的には、現在、特定技能の総数を多く占めているベトナム、インドネシア、フィリピン、中国の特定技能外国人を調査対象者とした。調査協力者の募集方法として、Facebook と百度贴吧（バイドゥ・ティエバ）を利用した。両方とも、特定技能に関する情報共有の場として活用されている。多言語版の調査概要を整理した上で、そこでの特定技能関連のいくつかのグループに数回投稿した。返事があった場合、調査を受ける目的の返事かどうかを確認する上で、早い返事の順で調査協力者を選出した。本稿では、特定技能外国人の転職の実態を検討するため、調査協力者の中から、転職の経験のある人、または転職の希望のある人に焦点を当て、転職の実態を検討する。その結果、条件に適合したのは9名であった⁴。

調査対象者の属性は表1のようになっている。国籍はベトナム1名、インドネシア4名、フィリピン1名、中国3名であり、年齢は20代3名、30代6名である。特定技能の分野は、飲食品製造業（以下：[飲] 製造業）2名、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業（以下：[電] 製造業）2名、建設3名、農業1名、航空1名である。全員男性であり、技能実習の経験を有する。

表1 調査協力者の概要

協力者	国籍	年齢	特定技能の分野	特定技能1号 (開始時期)
A	ベトナム	20代	外食業 → [飲] 製造業	2022年6月～
B	インドネシア	30代	建設	2023年12月～
C	インドネシア	30代	農業	2023年5月～
D	インドネシア	20代	[飲] 製造業	2023年6月～
E	インドネシア	30代	建設	2023年2月～
F	フィリピン	30代	航空	2023年4月～
G	中国	20代	[電] 製造業	2022年7月～
H	中国	30代	[電] 製造業	2021年2月～
I	中国	30代	建設	2021年9月～

³ 出入国在留管理庁（2023）によると、2023年12月末現在、特定技能1号における在留外国人数は208425人である。その中、技能実習からの移行者は139088人で、全体の約67%を占めている。

出入国在留管理庁（2023）「特定技能在留外国人数（令和5年12月末現在）概要版」を参照する。

「<https://www.moj.go.jp/isa/content/001402075.pdf>」（最終閲覧：2024年5月15日）

⁴ 合計23名にインタビューを実施したが、そのうち、転職の経験のある人、及び転職の希望のある人は合計9名であった。

調査協力に同意した調査対象には口頭で、研究の概要、個人が特定されないよう注意すること、インタビューへの協力は任意であることを説明し、録音の許可を得た。調査期間は2023年1月～2024年3月で、Messenger および We chat のビデオ通話機能を使用し、1人当たり約1時間の半構造化インタビューを実施した。ベトナム人の調査協力者に対しては、必要に応じてベトナム語通訳を介してインタビューを行い、インドネシアの調査協力者には日本語、フィリピンの調査協力者には英語、中国の調査協力者には中国語でインタビューを行った。

インタビューから得られた語りに含まれる語弊や言い間違いを取り除き、日本語以外の言語で行われたものを日本語に翻訳した。その後、類似したものを同じグループに分類し、より長い語りに対しては元の意味を損なわないように内容をまとめた。次に、調査結果を示す。

4. 調査結果

9名のうち、転職した経験があるのはAさんとHさんであり、他の7名は転職の希望があると述べた。以下では、転職する理由、転職の過程、転職できなかった原因を調査した結果を示す。

4.1 転職する理由

転職する理由を【給料や待遇への不満】(7)、【仕事の安全面への懸念】(2)、【登録支援機関からの支援不足】(1)、【仕事の将来性の欠如】(1)という四つのグループに分類することができる。

【給料や待遇への不満】

C：今はまだ給料安いですね。給料も上がりたい。今は16万円ぐらい。

D：大変な仕事なので、給料も少なく。技能実習生の時より低い。実習生の時は20万円から23万円、今は12万円から17万円。

E：景気の問題で、営業があまり良くない。ちょっと見てみて、もし変わらなかったら、転職することにする。

F：今の仕事は給料が少ない。大体19、18万円ぐらい。待遇を改善したいから、もっと良い会社に行きたい。

G：現在の会社での雰囲気が抑圧的で、待遇もあまり良くないので、他の会社に転職したいと思う。

H：前の会社は給料とか待遇とか管理の面とか、どこも良くないから。

I：現在の会社で、中国人に対する差別を感じている。中国人同士の待遇に違いがある。それが不公平だと思っている。だから、他の会社に行きたい。

【仕事の安全面への懸念】

B：今の仕事は安全ではない。安全確認がだめ。だから、転職を考えている。バラシの時は本当

に暑い。フェースカバーが欲しい。砂が目に入ったら、見えない。体の中にも入る。本当に危険。でも、上司に言ったら、返事がすごく遅い。セフティが全然だめ。

C：仕事がちょっと怖い。牛が暴れているから。

【登録支援機関からの支援不足】

A：まず外食の仕事を選びました。でも、その会社の組合（登録支援機関）が悪かったから、また転職しました。ビザの手続きだけをやって、生活に困ったことがある時に連絡しても返事がなかった。他はほぼ何もやってくれなかった。ちょっと悪い組合ですね。

【仕事の将来性の欠如】

D：冷凍の魚を切る仕事をずっとやっています。でも、この仕事の経験は未来で使うことができないと思います。どこでも。

この結果からは、多くの人が【給料や待遇への不満】を転職の動機として挙げていることが明らかである。中には、景気の悪化により会社の業績が低迷していると述べた E さんや、職場の雰囲気は不快であると感じる G さん、待遇に差別があると感じる I さんが含まれている。次に、【仕事の安全面への懸念】を理由として述べた 2 名は、仕事の危険性を強調している。B さんは、バラシ（作業終了後に使用した機材などを片づける作業）中の環境の暑さや、フェースカバーの不足による砂埃の影響について言及し、さらに上司への報告が遅れるなど、安全対策の不備に不満を示している。同様に、C さんも牛が暴れることで仕事が怖いと述べており、職場での安全面についての心配を示している。【登録支援機関からの支援不足】も転職の理由となった。A さんは登録支援機関がビザ手続き以外の生活支援がなく、問題が起きても返事がないことに不満を感じたため、転職を決意したと述べた。仕事の将来性の欠如を理由として述べた人もいた。D さんは、現在の仕事が将来的なキャリアの発展につながらないと感じて転職を検討している。

また、転職の理由は一つに限らず、複数の理由が重なる場合もある。例えば、給料や待遇に対する不満に加え、仕事の安全面に対する懸念を抱くパターンが見られる。給料や待遇に対する不満に加え、仕事の将来性の欠如を感じて転職を希望するパターンも存在する。

4.2 転職の過程

本節では、A さんと H さんの転職の過程を紹介する。

A さんは、約 3 年間（2019 年 6 月～2022 年 5 月）の建設業での技能実習を経て、技能実習 2 号が終了する前に外食業及び製造業の技能評価試験に合格した。その後、外食業の特定技能 1 号として 3 ヶ月間従事していたが、【登録支援機関からの支援不足】を理由に転職した。具体的には、Facebook のグループから無料職業紹介を通じて求人情報を探し、面接を経た後、新しい会社の登録支援機関のサポートのもとでビザの手続きなどを行った。A さんは、現在の登録支

支援機関について、「今の支援機関は良いと思います。市役所の手続きとか、ビザの手続きをやってくれます。何かあったら、すぐ返事してくれます」と評価している。

次に、Hさんの事例を紹介する。Hさんは、約3年間（2018年2月～2020年12月）の機械・金属関係の業種での技能実習を経て、母国の中国に帰国した。二年後、中国のSNS上の有料職業紹介を通して、約70万円の紹介料を支払い、再び特定技能1号として日本に戻り、製造業に従事し始めた。一年後に転職した。その過程についてHさんは以下のように述べた。

私は1年間働いてから辞めたが、その間何度も辞めたいと思った。前の会社は給料とか待遇とか管理の面とか、どこも良くないから。でも、転職の話をするので、すぐに飛行機代を請求してきたり、意地悪をしてきたりするのだから、1年満了まで働いてから言ったほうが、妨げられることも少ないと思った。（中略）転職には、双方が協力することが前提。会社側が退職証明書を出してくれれば、私はその書類を準備して（新しい会社の）登録支援機関に提出するだけで転職ができる。しかし、もし会社が私を辞めさせたくなくて、わざと退職証明書を出さなければ、政府や入国管理局に相談する必要がある。それは大変。

Hさんは【給料や待遇への不満】を理由に転職を決意したが、転職の過程において多くの困難に直面したと考えられる。特定技能の受入れ企業は、海外の労働者を受入れる際に人材紹介業者を利用することが多く、その場合、飛行機代や手数料を含む前期費用が発生する。Hさんの語りから、特定技能制度では、労働者は契約期間中でも転職が可能であるものの、1年間の契約を結んだ場合、契約期間中に転職すると前期費用が要求される実情がある。また、制度上、転職に際してビザを更新するためには退職証明書の提出が必要であるが、その発行に協力しない企業も存在するため、容易に転職できない場合もあることが明らかである。

以上から見ると、Aさんは比較的順調に転職を成功させた。一方で、Hさんの事例からは転職の過程に様々な困難が伴う可能性が示唆される。この点については、他の7名の状況と併せて検討する必要がある。

4.3 転職できなかった原因

本節では、転職の希望があるものの、実現できなかった原因を調査した結果を紹介する。その原因は、【受入れ企業との契約上の問題】(4)、【人材紹介業者への費用の負担】(3)、【退職証明書の発行上の問題】(3)、【非協力的な登録支援機関】(2)、【業種の制限】(2)、【言語能力の不足】(1) という六つのグループに分類できる。

【受入れ企業との契約上の問題】

B：会社とは大体1年間の契約をする。その間に転職したら、罰金があるかもしれません。（中略）（会社は）契約中に、1年間が終わらない時に転職したら、罰金があるという新しいルールも作る。（中略）給料に満足しないと思って転職したい場合、じゃ、30万円払えって言

われるかもしれない。もうあなたのために30万円払ったよって言われる。

- C：この会社に入る前にもうその契約は1年間の契約をしました。1年以内転職したら色々問題があります。罰金もあります。登録支援機関に払う。
- E：転職したいという時に登録支援機関から何かがあるかもしれないあなたは転職したら、これくらいのお金を払わないといけない、罰金として。なかなか転職できないとか、そういうのがありますね。
- G：新しい会社に移るためには、半年以上、あるいは1年間勤務する必要がある。辞めたい時にいつでも辞められるわけではないよ。

【人材紹介業者への費用の負担】

- B：もし他の仕事探したいなら、お金もかかる。(職業紹介に)お金を払う。(中略)フリーのものもあるが、いい仕事が少ないかな。
- F：新しい仕事を見つけるまでたくさんお金かかる。
- G：転職する前に新しい登録支援機関を見つける必要があるだけでなく、紹介料も支払わなければならない。

【退職証明書の発行上の問題】

- G：退職証明書の発行に関して、会社がさまざまな口実を見つける。新しい会社に就職したいんだったら、今の会社から退職証明書を発行してもらう必要がある。しかし、今の会社が退職証明書を発行しないんだったら、新しい会社に行くことができない。これにより、今の会社が労働者を困難な状況に追い込む。
- I：私はずっと転職したかったけど、会社が協力してくれない。特定技能1号の場合、1年以上働いた後に転職が可能だと聞いたけど、今まで3回も申し出てきた。でも、いろんな理由で断られて、なかなか転職できない。今の会社が退職証明書を出してくれないから、ずっと転職できないんだ。

【非協力的な登録支援機関】

- D：契約書に3か月前に会社に言わなきゃいけないです。でも、転職したい人は3か月前に言うんじゃないで、1ヶ月前になったら言います。3ヶ月前言わないのが理由があります。みんなは登録支援機関に注意されたくないです。3ヶ月前にそれ言ったら、登録支援機関にえっ！なんで転職したいの？ってめっちゃ言われる。面接の時は1年間だろう。契約書も1年間だろうとか言われる。だから皆は何も言わない。新しい会社見つかったら、新しい契約書もサインしてからすぐ言う。ビザも申請中、ビザを他の登録支援機関に申請してもらって、申請している時に言います。その時はビザはもう申請しているから、登録支援機関は何もやることないから。
- G：登録支援機関も労働者を転職させたくない。説教ばかりして、全然協力してくれない。

【業種の制限】

- D：他の業種に行きたいなら、特定技能の試験を受けなければならない。
- I：どんな業種に転職できるわけではない。それで選択の範囲が限られる。業種の制限があるから。試験を受けないといけない。そこはややこしい。

【言語能力の不足】

- B：私はN4しか持っていない。でも、求人はN2を求めている。

まず、【受入れ企業との契約上の問題】が挙げられている。これに言及した4名は受入れ企業と1年間の契約を結んでいる。契約期間中に転職を試みると、罰金が課せられる場合があり、特に契約期間中の新しいルールの導入や受入れ側からの罰金要求が転職の妨げとなると述べている。この点は「4.2」で記述したHさんの事例からも観察できる。しかし、労働基準法の第十六条では、「使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない」⁵と規定されているため、特定技能の契約期間中の転職に関しては、受入れ企業に罰金を支払う法的義務は存在しない。つまり、これらの語りから、特定技能外国人の中、法知識や受入れ企業による労働基準法違反行為への対処法に欠けている人の存在が窺われる。インタビューの際、来日前と技能実習期間中の事情も尋ねた。Hさんを含めた5名は技能実習生として日本に来る前に、送り出し機関で数ヶ月間、主に日本語や日本の生活、マナーに関して勉強していたが、日本の法律や権利保障に関する授業がなかった。また、技能実習生として日本に来た後の1ヶ月間の研修でも、日本の法律、特に労働関連の法知識についてはあまり教えられなかった。そのため、受入れ企業の罰金要求を無視しても問題がないことが理解されていないと考えられる。また、このような事情から、出入国在留管理庁による受入れ企業への外国人労働者受入れに対する監督が不十分であることが窺われる。

次に、【人材紹介業者への費用の負担】から、特定技能外国人が多くの場合、直接受入れ企業にコンタクトをとるのではなく、人材紹介業者を通じて仕事を探すことが見受けられる。ただし、有料の人材紹介業者を利用する場合、紹介料の支払いが求められるため、これが転職できない原因となっている。この点はHさんの事例においても示されている。つまり、転職を希望しても、新たな仕事を探すための費用を負担できず、現職に留まらざるを得ない状況が生じているのである。この問題は、自発的転職の際に必要な受入れ企業と外国人の間のマッチングを充実させるための公的機関による支援が不十分であることを示唆している。特定技能制度が施行されて以来、受入れ企業と外国人の間のマッチングに関しては、民間の職業紹介業者に依存しているのが現状である。

特定技能外国人が転職する際に不可欠な書類として、現在の雇用主からの退職証明書が求め

⁵ 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）の第十六条を直接引用する。

られる。しかし、GさんとIさんによると、一部の企業が外国人労働者の転職を妨げるために、退職証明書を発行しない場合がある。このような事態では、転職が事実上不可能となる。また、受入れ企業と登録支援機関の関係において、登録支援機関は通常、受入れ企業からの委託を受けて業務を行い、そして外国人労働者の管理費を受け取る。そのため、登録支援機関は受入れ企業の立場を取ることが一般的である。このような制度的構造から、特定技能外国人が転職を希望した場合、登録支援機関は転職を促進するよりもむしろ非協力的な態度を示すことがあり、これは転職が困難となる一因となっている。これらの語りから、登録支援機関と受入れ企業との間の利益関係に起因する外国人労働者への不当な扱いが見られる。同時に、これは受入れ企業および登録支援機関に対する監督が不十分であることも示唆している。

さらに、他の業種へ転職する場合、制度上、技能評価試験に合格する必要があるため、試験の受験や準備には時間と労力が必要と考えられる。また、受入れ企業は求職者により高い日本語能力を求める場合もある。その結果、求職者の選択肢が狭まる。これらも転職できなかった原因として述べられている。

以上のように、特定技能外国人が転職を希望しても、様々な原因で転職が実現できないことが明らかとなった。続いては、調査結果をまとめた上で、転職をめぐる制度上の問題について考察する。

5. 考察

本稿では、特定技能制度における自発的転職をめぐって、転職の経験がある、または転職の希望がある特定技能1号外国人9名を対象にインタビューを実施し、転職の理由、転職の過程、および転職ができなかった原因を調査した。

転職の理由を調査した結果、多くの特定技能1号外国人が給料や待遇に不満を抱いているために転職を決意していることが判明した。転職を通じて給料や待遇が改善されれば、それが日本に定着するきっかけとなる可能性が高いと考えられる。しかし、転職の過程、および転職ができなかった原因を調査した結果から、転職が順調に進んだケースもあれば、【受入れ企業との契約上の問題】、【人材紹介業者への費用の負担】や【退職証明書の発行上の問題】など、多くの困難に直面するケースも少なくないことが明確となった。これらの結果から、特定技能制度は制度上自発的転職を可能にしているものの、受入れ企業や登録支援機関に対する監督および転職に関する公的支援が不十分である中で、その実現は外国人労働者の自助努力と運に大きく依存しており、多くの場合、転職にはリスクや経済的負担が伴うことが多いと言える。「1.」でも述べたように、特定技能制度の策定側は転職が可能である点を当制度の特長として宣伝してきた。しかし、調査結果からは、特定技能制度における転職が可能になるという点は、実際に転職を容易にするための具体的な支援体制や環境整備を伴わない表面上の改善にすぎないと考えられる。転職が円滑に行えるようにするためには、以下の改善策が必要である。

一つ目、国レベルで受入れ企業と外国人労働者とのネットワークを構築し、制度化させることは急務である。現時点では、一部の企業はハローワークを通じて特定技能の求人情報を公

開しているものの、そこで公開される情報が、急速に増加する特定技能外国人の需要に十分に
応えているとは言い難い。同時に、外国人労働者に対しては、ハローワークの利用を促進する
ための意識向上や多言語での利用ガイドの提供が必要である。受入れ企業が特定技能外国人を
含む外国人労働者と直接的な連絡を取れるようになれば、受入れ企業の人材募集コストを削減
するだけでなく、外国人労働者が仕事を探す際に悪質な人材紹介業者に巻き込まれるリスクや
高額な紹介料の支払いを抑制することができると期待される。

二つ目、受入れ企業や登録支援機関への監督を強化することが不可欠と考えられる。特定技
能制度において、出入国在留管理庁は制度を統括する司令塔の役割を果たしており、受入れ企
業、登録支援機関、および特定技能外国人は出入国在留管理庁へ定期的に届出を行う義務を負
っている。しかしながら、令和4年9月末時点で受入れ機関の数は21,413あり、令和5年3月
末時点で登録支援機関の数は8,046に上る⁶。この膨大な数を出入国在留管理庁がすべて適切に
管理することは極めて難しいと思われる。本稿の調査結果からも、受入れ企業による労働基準
法違反行為や登録支援機関と受入れ企業との間の利益関係に起因する外国人労働者への不当
な扱いが明らかになった。外国人労働者の權益を守るためには、より効果的で受入れ現場に適
した対策を講じることが求められる。

三つ目、退職証明書の提出に関する手続きを柔軟化する必要がある。調査結果によれば、退
職証明書の発行に協力的でない受入れ企業が存在することが確認された。この問題を改善する
ためには、退職証明書を提出できない場合の代替措置を設けることが不可欠である。また、法
的知識が欠如している特定技能外国人が存在し、契約上の問題や退職証明書の発行に関する問
題に対処できず、転職が実現しないケースが発生している。そのため、国レベルで外国人労働
者に対する転職支援を充実させることが強く求められる。

本稿では、特定技能1号外国人9名を対象にインタビューを実施したが、転職をめぐる実態
をさらに明らかにするためには、受入れ企業や登録支援機関を調査する必要があると考えられ
る。これを今後の課題としたい。

【参考文献・資料】

- 石塚二葉（2018）「ベトナムの労働力輸出：技能実習生の失踪問題への対応」『アジア太平洋研
究』（43），成蹊大学アジア太平洋研究センター，pp. 99-115
- 指宿昭一（2017）「構造的問題を継いだ新たな外国人技能実習制度」『労働法律旬報』（1897），
旬報社，pp. 13-17
- 斎藤善久（2018）「日本で働くベトナム人労働者：問題状況とその背景」『連合総研レポート』
（337），連合総合生活開発研究所，pp. 15-19
- （2019）「特定技能制度における『転職の自由』」『人権と部落問題』71（6），部落問題
研究所，pp. 14-21

⁶ 出入国在留管理庁（2023）「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3回）資料」
を参考する。「<https://www.moj.go.jp/isa/content/001390132.pdf>」（最終閲覧：2024年5月24日）

出入国在留管理庁（2023）「特定技能在留外国人数（令和 5 年 12 月末現在）概要版」

「<https://www.moj.go.jp/isa/content/001402075.pdf>」（最終閲覧：2024 年 5 月 15 日）

——（2023）「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 3 回）資料」

「<https://www.moj.go.jp/isa/content/001390132.pdf>」（最終閲覧：2024 年 5 月 24 日）

旗手明（2019）「技能実習制度からみた改定入管法：ローテーション政策の行方」宮島喬・藤巻

秀樹・石原進・鈴木江理子 編 『開かれた移民社会へ』（別冊『環』24）藤原書店, pp. 83-93