

2024年5月13日、衆院法務委員会が開催した地方公聴会(仙台国際ホテル)『「育成就労」を創設する法案の審査』へ、代表理事 千葉憲治が意見陳述人として出席し、下記の提言をしました。

【監理団体としての要望7点】

1、入国時の住民登録

入国後の講習は約1ヶ月かかるが、2週間以内に住民登録をしないとけません。そのため、一時滞在申請して、講習終了後、再度住民登録する事になります。転居することが明らかな場合には、講習終了後に住む住所での登録を認める、もしくは転入届の期間を現行の2週間から講習終了後まで延長していただきたいです。

2、国民健康保険の加入

当組合の技能実習生は総合保険に3年間加入します。最初の2か月は医療費100%補償であるのにも関わらず、講習期間中は国民健康保険に強制加入され、雇用開始後、社会保険に加入してから解約手続きをします。手続きが煩雑であり保険料を二重に払うことにもなりません。

技能実習生は企業に配属される際に必ず社会保険に加入しますので、加入するまでの間は民間の医療保険についても公的医療保険に準ずるものとして扱っていただきたいです。

3、雇入れ時の健診結果

産業医による就業判定として『就労可』の記載が必要となりますが、どのような就労であるのか、職種・業務の内容、勤務形態などをひとつひとつ判断することはお医者様としては困難と思われるため、対応してくれる健診施設は極めて少数です。「健康上異常はない」といった所見でも認めるべきではないでしょうか。

4、厚生年金脱退一時金

現制度で何年加入しても、脱退一時金の支給の上限が60か月しかありません。育成就労制度は、特定技能1号水準の人材の育成を目指すものとして、特定技能制度と接続された制度設計がなされていくので、厚生年金の脱退一時金についても3年+5年の計8年としていただきたいです。

5、時間外労働

現行の技能実習制度では時間外労働は想定されていないため、36協定届出とともに、『技能実習計画 軽微変更届出書』または『技能実習計画の変更認定申請』をすることになっています。人材確保・人材養成を目的とする育成就労制度においては、36協定の締結を前提として、時間外労働についても想定される制度設計をしていただきたいです。

6、技能実習生の申請書類、帳簿類

重複して記載する箇所、何度も提出必要な書類があります。

新制度へ切り替わる機会に、提出書類の簡素化、ペーパーレス化を図る事もご一考ください。

7、建設業においては必須である特別教育講習(例:玉掛け、小型車両系建設機械など)

作業上、特別教育が必要な業種がありますが、地方においては外国語に対応できる教育機関が少なく、少人数での開催も難しい為、多言語対応の教育機関が増えると、ありがたく思います。また、多言語対応の特別教育が定期開催されると企業としても予定が立てやすく、便利ではないかと考えます。