

第2回 「技能実習制度は新たな制度へ」(全3回)



松本光正社労士・行政書士・診断士事務所

I はじめに

「私たち夫婦が子供の頃、農村部は本当に貧しく十分な勉強をすることが叶いませんでした。子供にはそんな思いをさせたくありません。しっかりと教育を受けさせて大学に入れ、将来は立派な仕事に就いて幸せになってもらいたい。そのためなら私たちはどんな仕事でも頑張れます」

「お金を稼いで、これまで苦労して育ててくれた田舎の両親に家を建ててあげたい」

「稼いだお金を元手に小さなお店から始めて、ビジネスで成功したい」

これらはどれも技能実習生たちの本音です。

一方、受入れ企業の本音はこうです。

「人手不足で募集をかけ続けているが、一人の応募もない。技能実習生なら組合にお願いすれば半年後には、真面目で残業もいとわない若者が確実に来てくれる。しかも3年間は辞める心配がないのだから本当に助かっている」

技能実習制度が始まって30年。目的はあくまで技能移転による国際貢献とはいうものの、実態は海外への出稼ぎと労働者の確保、という状況が続いてきました。

そうした中、技能実習制度は国連や米国から人権侵害、強制労働との指摘を受けてきました。暴力やいじめ、低賃金や不払い、劣悪な住環境、パワースポットの取り上げ、強制貯金、妊娠すれば帰国など数え挙げたらきりがありません。

そしてなにより、技能実習生には転籍（同じ職種内で他社に移ること）の自由がありません。技能を本国に移転するレベルになるには、一つの職場で3年間しっかりと学ぶ必要があるからという

理由です。もしその職場で先ほど挙げたような人権侵害があったとしても転籍できないので我慢するしかありません。嫌なら帰国しろと言われても、多額の借金と家族の期待を背負っているため帰国なんてできません。我慢できなければ、失踪して不法就労の道を選ぶことになります。2022年、失踪者の数は9,006人にも上ります。

近年「ビジネスと人権」が重要なテーマとなり、さまざまな人権尊重の取組みが進められています。企業にはサプライチェーン全体への目配りが求められ、取引先が技能実習生を受入れている場合、人権侵害行為がないか精査しなければなりません。

また、長らく賃金が横ばいで推移してきたことに最近の円安傾向が加わり、国外へ出稼ぎに行こうという外国人にとって日本の魅力は薄れてきています。

こうした流れから、人権侵害の懸念がぬぐいきれない技能実習制度を発展的に解消し、日本が外国人に選ばれるように、制度を新たにしようということになりました。

ただ、技能実習制度には良い点もあったことを忘れてはなりません。

現場の労働力不足を補ってきたのはもちろん、若者が入ってくることで活性化した職場も多くありました。技能実習制度の導入を機に、法令遵守に対する意識が向上したり社内規定の整備が進んだりした中小企業もあります。

受入れ企業や監理団体の多くは目的と実態が乖離していることに苦慮しながら、できる限り適正な運営を心掛け、技能実習生の監理や保護に努めてきました。

何よりも、これまで日本の現場を支えてくれた

元技能実習生への感謝と彼らの名誉のためにもあって付言させていただきます。

こうした面もあることから、新たな制度は単に技能実習を廃止して特定技能に一本化するのではなく、技能実習の良いところは残しつつ、特定技能につなげるための制度に落ち着きそうです。

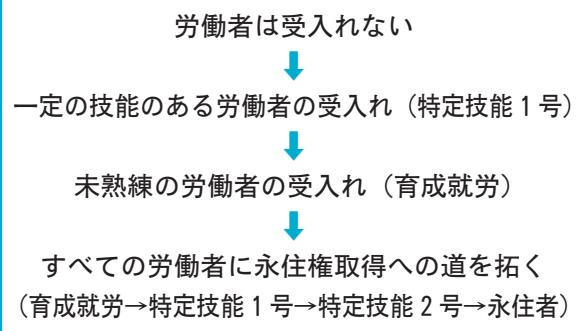
政府の「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」が1年間にわたり計16回の会議を重ね、2023年11月に最終報告書を関係閣僚会議に提出しました。その中で新たな制度の名称を「育成労（仮）」とすることが提案されています。これまでのような実習ではなく「就労」のための制度であるということを強調する一方、単なる労働力として扱うのではなく「育成」を行うことで、一定の専門性・技能を有する外国人である特定技能の水準までもっていこうという思いが込められています。今回の連載では、未だ仮称ではありますが、この育成労という表現を使用します。

それではこの最終報告書を基に、技能実習が育成労へどのように変わろうとしているのかを

見ていくうと思います。

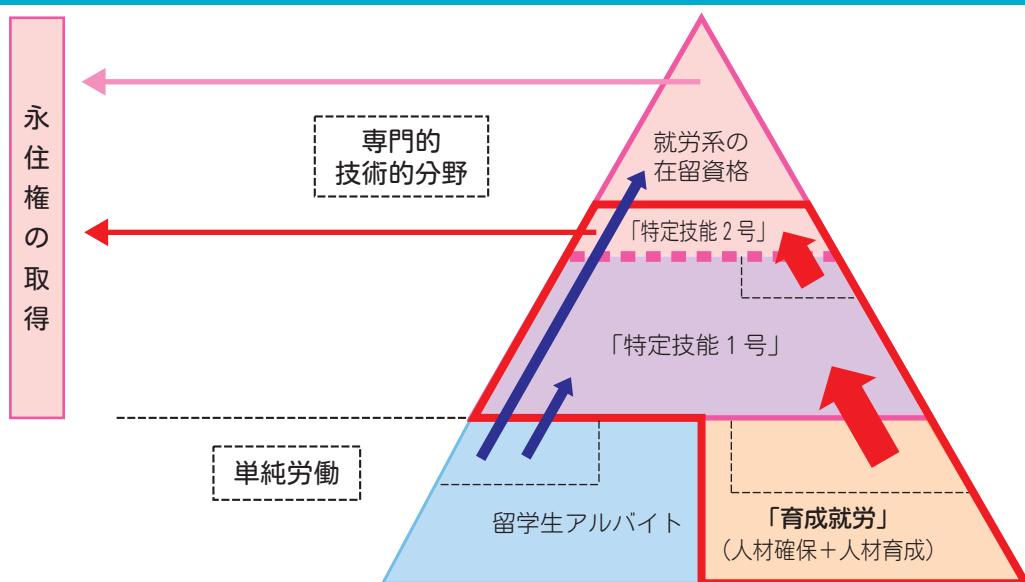
II 前回の振り返り

まずは、前回の内容を振り返り、外国人雇用の全体像の変遷を確認しておきます。



これらの変化を下の【図1】で確認します。右下の「育成労」を特定技能制度へのエントリーステップと位置づけて、赤の枠囲みを一体のものとしてとらえることになります。そして、特定技能2号から左に出ている矢印を通じて永住権を取得することが可能になります。

【図1】今後予想される新たな枠組み



III

現行の技能実習制度と特定技能制度

育成労は、技能実習の良いところは残しつつ、特定技能につなげるための制度になります。技能実習と特定技能を足して2で割ったような制度だとも言えます。

そこで育成労の詳細に入る前に、現行の技能実習と特定技能について概要を確認しておきたいと思います。

1. 技能実習制度とは

(1) 目的としくみ

技能実習制度の目的は、開発途上国への技能移転による国際協力です。

人手不足を補うために制度を利用することは認められません。

技能実習制度全体の98.6%以上が団体監理型となっていますので、下の【図2】を使って、団体監理型のしくみをご説明します。

右半分が日本側で、左半分が海外側です。

右下の受入れ企業が技能実習生を受入れる場合は、必ず図の上にある監理団体を通さなければなりません。監理団体は、その企業で行う作業が技能実習制度の対象になっているかを確認し、問題がなければ、受入れ企業と図の左上の現地の送出

し機関に面接に行きます。

送出し機関にはたくさんの技能実習生候補者が登録しています。面接の他に実技試験や筆記試験を実施する企業もあります。面接合格者は受入れ企業と雇用契約を結びます。

技能実習生はすぐに日本へ行くことはできません。まずは現地の教育機関にて、日本語や日本の職業文化等を学びます。期間は決まっておらず1～6ヶ月が多いです。

入国のための手続きが終われば、日本に入国します。すぐに受入れ企業に行くのではなく、少なくとも1ヶ月は日本側の教育機関にて、日本語を勉強しながら、日本での生活に必要な知識を学びます。それが終わって、ようやく受入れ企業へと配属され、原則の3年間であれば、残りの2年11ヶ月にわたり技能実習を行います。

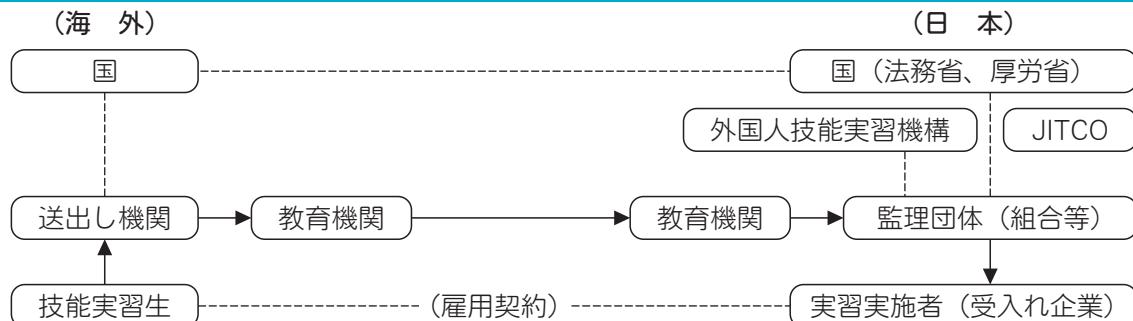
(2) 在留できる期間

【図3】にあるように、在留できる期間は原則3年、最長5年です。

監理団体と受入れ企業それぞれが優良であると認められれば、最長5年の受入れが可能になります。

1年目、3年目、5年目の終わりに技能検定を受験します。次のステップに進むためには合格が必要です。

【図2】技能実習制度の団体監理型図



(3) 受入れ可能人数

企業ごとの年間受入れ可能人数には限りがあります。

例えば常勤職員総数 30 人以下の企業では年間 3 人までとなっています。

年間受入れ可能人数ですから、毎年 3 人ずつ受入れるのであれば、最大 3 人 × 3 年 = 9 人、までということになります。

(4) 受入れ対象職種

受入れ対象職種は 90 職種 165 作業（2023.10.31 現在）に限定されています。

製造業や建設業、農業を中心に、対象職種は拡大してきました。

それぞれの作業において、実習すべき業務が細かく決められています。どんな仕事でも出来る訳ではありません。必須業務を 2 分の 1 以上、関連業務は 2 分の 1 未満、周辺業務は 3 分の 1 未満と厳格です。これら業務を行うことができないのであれば、その企業では技能実習生を受入れることはできません。技能実習生ができる業務の幅は思いのほか狭いです。

(5) 技能実習制度の問題点

①技能実習生は原則、職場を変わることができない

はじめに、でもお話をしたとおり、技能移転という趣旨から、一つのところでしっかりと技能を学んで移転してもらわなければならないということによるものです。転籍の自由がないため受入れ企業での就労環境が悪かった場合、技能実習生は我慢するか失踪するかしかありません。

②技能実習生には、企業選択の自由がほとんどない

現地にいる技能実習を希望する候補生たちは、とにかく日本へ行き稼ぐことが第一目的であるため、その受入れ企業がどういった企業であるかについて詳しく知らないまま面接に参加することがよくあります。

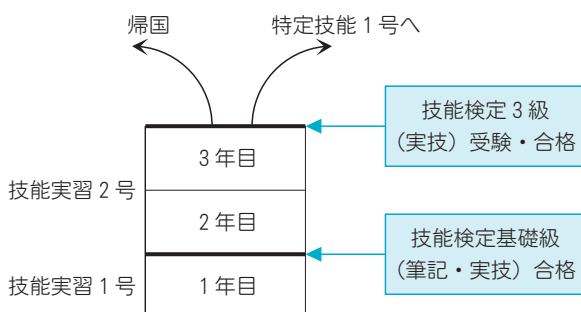
送出し機関は詳細な企業の情報を面接参加希望者に提供することで、雇用のミスマッチを防ぐ義務を果たさなければなりません。

③4 者間の力関係

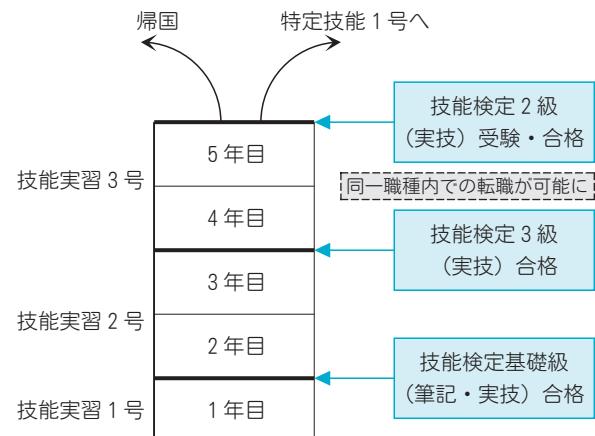
【図 2】で見た団体監理型図にある 4 者（技能実習生、送出し機関、監理団体、受入れ企業）の間には明確な力関係があります。

【図 3】技能実習モデル図

原則 3 年モデル図



最長 5 年モデル図



受入れ企業が「お客様」として一番力が強いです。送出し機関や監理団体に監理費を支払っている上に、技能実習生には給料を支払っているからです。

その受入れ企業を組合員として傘下に持っている監理団体が二番目です。

それら日本側とつながりがある送出し機関が三番目です。

そして、苦しい生活から抜け出すために、とにかく日本に行って働きたい技能実習生が四番目、最も弱い立場です。送出し機関に多額の手数料を支払っているにも関わらずです。

過当競争になっている送出し機関が、監理団体や受入れ企業に対して行うキックバックや供応のための費用も、結局は一番立場の弱い技能実習生の負担になっていたりします。

4者それぞれの間のどこかにブローカーが介在することも多く、仲介料を取ります。これらも直接的、間接的に技能実習生の負担になります。

もちろん技能実習生にそんなお金はありませんから、ほぼ全てを借金によって賄うことになります。親戚や友人からの借金では足りず、家や土地を担保に入れて銀行からお金を借りることになります。負担総額は50万円～150万円にも及びます。

2. 特定技能制度とは

(1) 目的としくみ

特定技能制度の目的は、深刻化する人手不足への対応です。

生産性の向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野に限り、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れる、として2019年4月にスタートしました。

特定技能外国人を受入れる際のしくみは、簡単です。就労ビザの外国人と同じで、受入れ企業と外国人が直接雇用契約を結ぶだけです。日本人と同様の雇用関係ですので、もちろん転籍も可能です。

ただし特定技能1号の外国人については、受入れ企業が外国人に対して10種類の「支援」を行わなければなりません。支援には、出入国する際の送迎にはじまり、住居確保や生活に必要な契約支援、定期的な面談等があります。

自社で支援を行うことができない場合は、登録支援機関に全部を委託することができます。

また、制度を適正に運営するために各分野で設立されている協議会に加入しなければなりません。



(2) 在留できる期間

【図4】の中央にあるように、特定技能1号で在留できる期間は最長5年です。

特定技能2号になれば、在留期間に上限がなくなり、家族の帯同も可能になります。

特定技能1号になるには、技能の試験（学科と実技、技能検定3級レベル）と日本語の試験（日本語能力試験N4レベル）に合格しなければなりません。日本語能力試験はN1が最もレベルが高く、N5まで5段階の試験区分があります。

技能実習3年を修了した技能実習生は、技能と日本語、両方の試験が免除され特定技能1号になります。すでに技能実習3年を修了して帰国済みの技能実習生も同様に免除されます。

特定技能2号になるには、技能の試験（学科・

実技、技能検定 1 級レベル) に合格しなければなりません。技能検定 1 級レベルというのはかなりの難関です。

日本語の試験はありません。ただ、漁業と外食業のみ日本語能力試験 N3 レベルの合格が求められます。

さらに工程を管理していた、あるいは現場の監督をしていたという実務経験が 2 年(一部の分野では 3 年)以上必要になります。

特定技能 1 号を 5 年修了したので試験が免除されるということはありません。

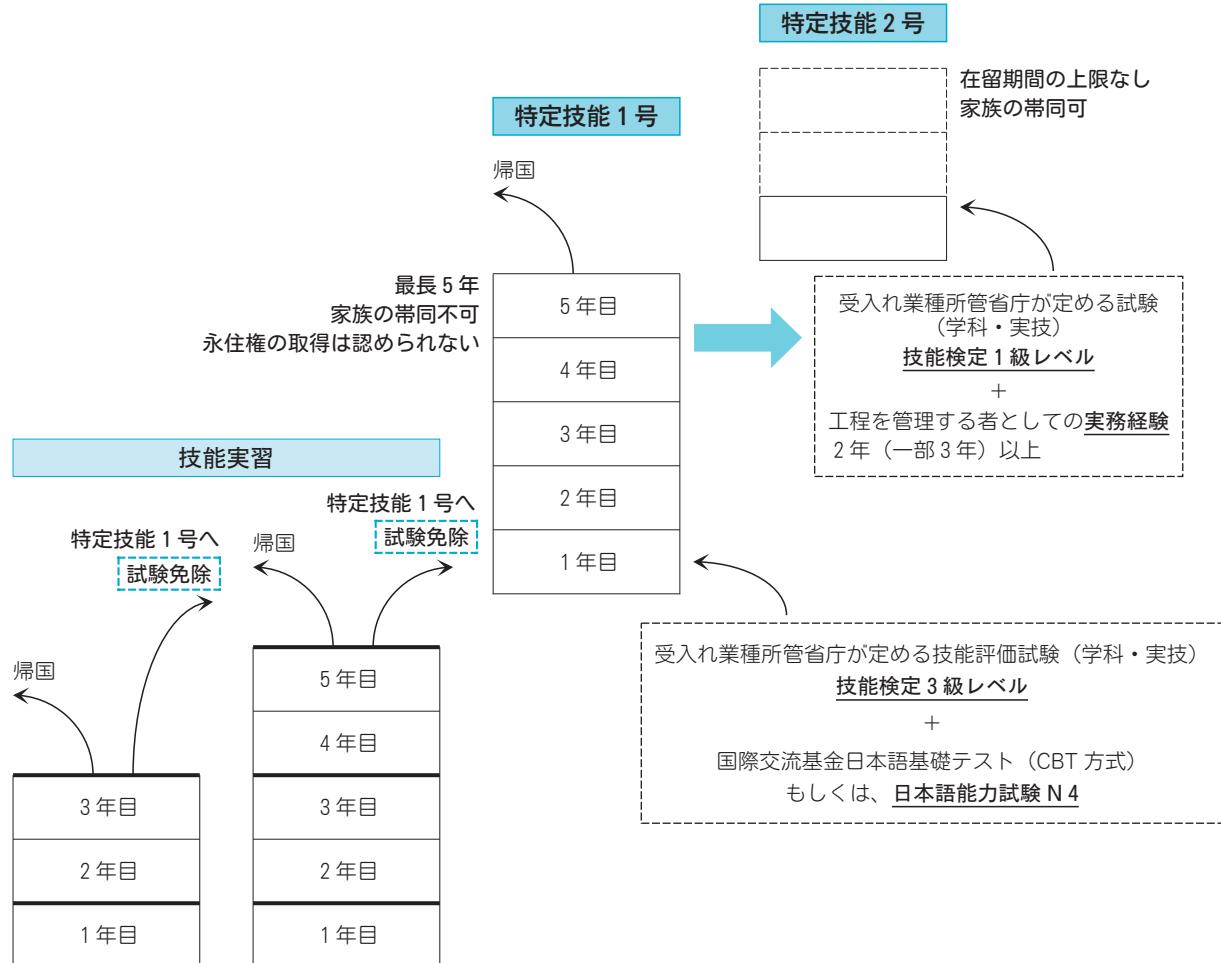
(3) 受入れ可能人数

企業ごとの受入れ可能人数には制限がありません。介護と建設だけは例外的に上限が設定されています。

(4) 受入れ対象分野と従事できる業務

【図 5】にあるように、特定技能 1 号で受入れが可能な産業分野は現在 12 業種です。今後も追加されることがあります。現在「自動車運送業」の追加が検討されています。深刻な人手不足に加え、労働時間規制の 2024 年問題を抱えるトラックやバス、タクシー業界が期待をしています。

【図 4】技能実習と特定技能モデル図



分野ごとに5年間で受入れることのできる上限人数が設けられています。合計すると34.5万人になります。

従事できる業務は、技能試験で合格した区分に限られます。ただ技能実習と比べると幅広い業務を行うことができます。「建設」では細かく分かれていた業務区分が3つに統合されてより広い業務が可能になりました。「介護」では現状、業務の対象外となっている訪問系サービスを含めるべきかについて検討がなされています。

(5) 特定技能制度の問題点

国際貢献のための技能実習制度と人材確保のた

めの特定技能制度という全く異なる制度の間に無理やり橋を架ければ、どうしても問題が生じます。

最も大きいのは、技能実習では受入れができるのに、特定技能では受入れができない職種があるということです。受入れ可否の判断基準が【図6】のように違うため、うまく一致しない場合があります。これについては、様々な業界から不満の声があがっていました。そこで、今回の制度見直しで整理することになりました。詳細はこの後の育成労の章で説明いたします。

【図5】特定技能1号での受入れ対象分野と5年間の上限人数、業務区分（従事できる業務）

分 野	上 限 人 数	業 務 区 分（従事できる業務）
介 護	50,900人	・身体介護等（利用者の心身の状況に応じた入浴、食事、排せつの介助等）のほか、これに付随する支援業務（レクリエーションの実施、機能訓練の補助等）（注）訪問系サービスは対象外
ビルクリーニング	20,000人	・建築物内部の清掃
素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業	49,750人	・機械金属加工 ・電気電子機器組立て ・金属表面処理
建 設	34,000人	・土木区分 ・建築区分 ・ライフライン、設備区分
造船・舶用工業	11,000人	・溶接・塗装・鉄工・仕上げ・機械加工・電気機器組立て
自動車整備	6,500人	・自動車の日常点検整備、定期点検整備、分解整備
航 空	1,300人	・空港グランドハンドリング（地上走行支援業務、手荷物・貨物取扱業務等） ・航空機整備（機体、装備品等の整備業務等）
宿 泊	11,200人	・フロント、企画・広報、接客、レストランサービス等の宿泊サービスの提供
農 業	36,500人	・耕種農業全般（栽培管理、農産物の集出荷・選別等） ・畜産農業全般（飼養管理、畜産物の集出荷・選別等）
漁 業	6,300人	・漁業（漁具の製作・補修、水産動植物の探索、漁具・漁労機械の操作、水産動植物の採捕、漁獲物の処理・保藏、安全衛生の確保等） ・養殖業（養殖資材の製作・補修・管理、養殖水産動植物の育成管理・収穫（獲）・処理、安全衛生の確保等）
飲食料品製造業	87,200人	・飲食料品製造業全般（飲食料品（酒類を除く）の製造・加工、安全衛生）
外 食 業	30,500人	・外食業全般（飲食物調理、接客、店舗管理）

IV 育成就労で何が変わるのか

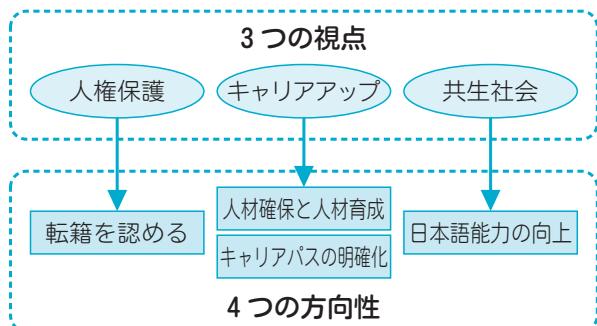
それでは、いよいよ技能実習制度から育成就労制度へと何がどのように変わるものかについて具体的に見ていきたいと思います。

なお、現状は政府の「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」から、最終報告書が関係閣僚会議に提出された段階です。今後、法案としてまとめられる際や、来年の通常国会にて議論される間に修正されることは当然あります。

法律が成立すれば、省令等でさらに具体化され、運用要領としてまとめられます。そこでようやく実務上の詳細が判明します。その後1~2年の猶予期間を挟むとすると、育成就労制度がスタートするのは令和7~8年度以後になりそうです。

1. 基本的な考え方

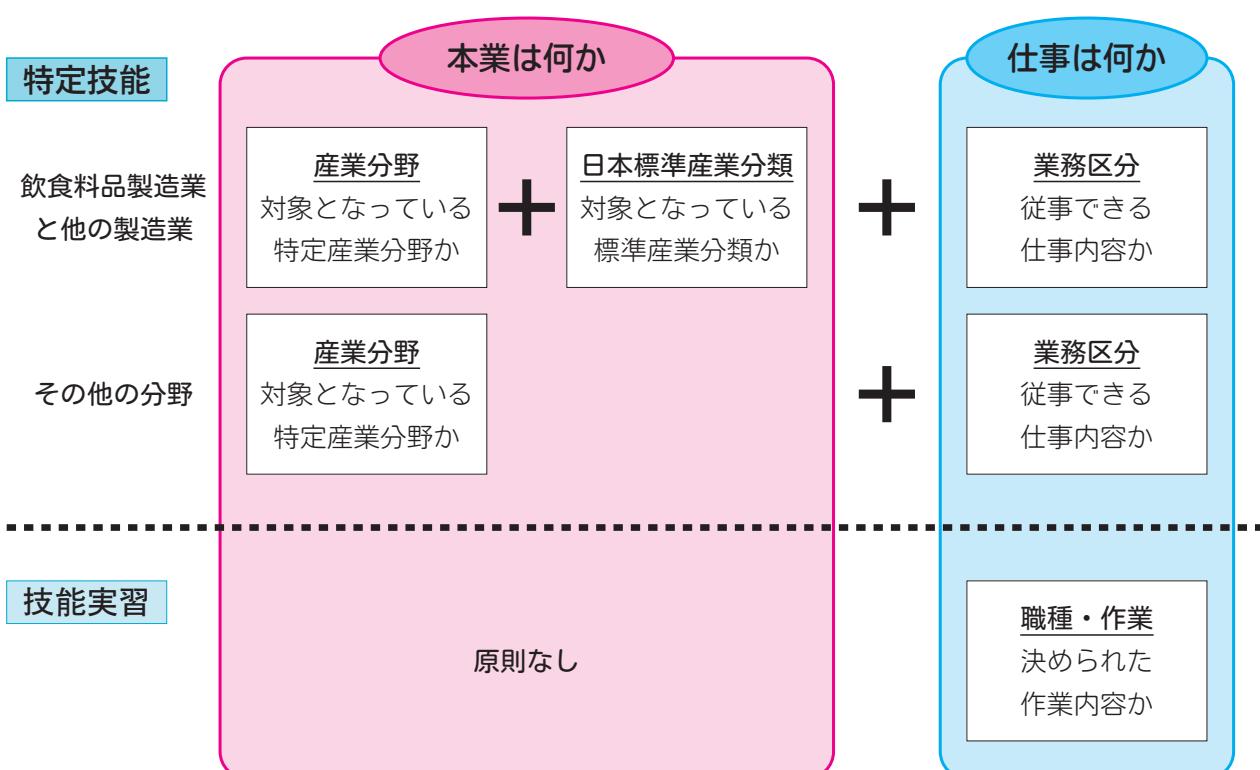
日本が外国人材に選ばれる国になるように、見直しに当たって3つの視点と4つの方向性が示されました。



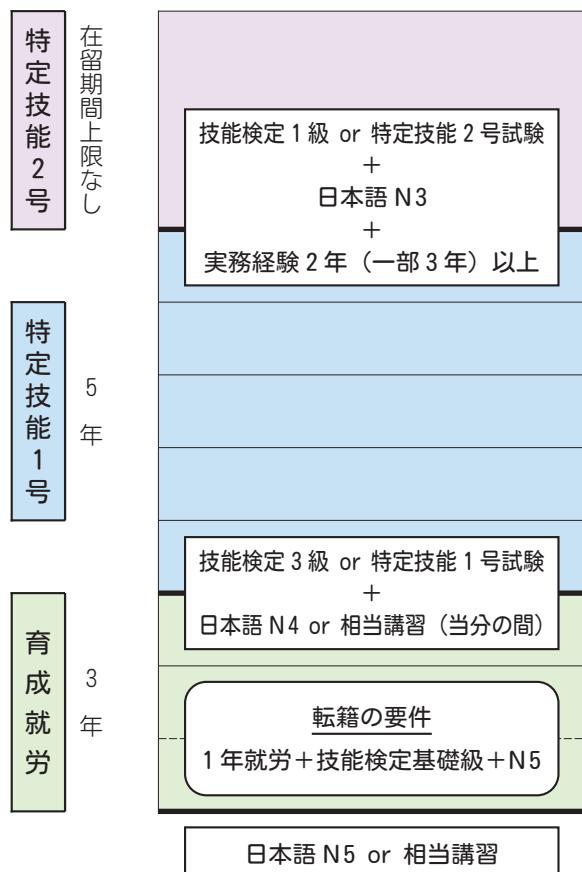
2. 育成就労制度の概要

【図7】のように、これまで別々だった制度が一本化されました。

【図6】受入れ可否の判断基準の違い



【図7】育成就労と特定技能モデル図



3. 育成就労で見直される重要な箇所

(1) 人材確保と人材育成を目的とした制度。期間は原則3年間。

ただし例外的に、後に述べる途中帰国者と試験不合格者への再チャレンジ制度を利用すれば、理論上は最大6年間の在留が可能になります。

(2) 受入れ対象分野は、特定技能の産業分野に限定。業務の範囲も特定技能と同じ。

今回の見直しで最も驚いたのがこの点です。少し詳しく説明します。

特定技能制度の問題点として、技能実習では受入れができたのに、特定技能では受入れができない職種があるという話をしました。この点を整理するとのことでしたので、てっきり全ての職種が特定技能1号に移行できるようになるのだと思っていた。しかし残念ながらそうではありませんでした。図にすると以下の通りです。

い職種があるという話をしました。この点を整理するとのことでしたので、てっきり全ての職種が特定技能1号に移行できるようになるのだと思っていた。しかし残念ながらそうではありませんでした。図にすると以下の通りです。



①の職種は技能実習では受入れ可能だが、特定技能1号では受入れ対象分野になっていないため受入れ不可（繊維や印刷など）

②の職種は技能実習では受入れ可能だが、特定技能1号では「本業が何か」によって対象となるか、ならないかが分かれるため、一部の作業では受入れ不可（例えばスーパーマーケットの事業所において、「惣菜加工職種」で店舗のバックヤードと惣菜加工工場の2か所でそれぞれ技能実習生を受入れていた場合、特定技能1号の「飲食料品製造分野」に移行できるのは、工場所属の外国人のみで、店舗所属の外国人は不可。それは特定技能の「飲食料品製造分野」では、対象となる日本標準産業分類が決められており、食料品製造業（工場）は対象となるが、小売業（店舗）は対象とならないため。）

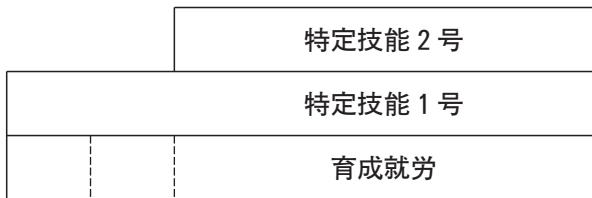
③の職種は技能実習の受入れ対象職種ではないため、特定技能1号でのみ受入れが可能（外食業）

したがって、①と、②の一部の職種で技能実習生を受入れている企業から不満の声があがっていました。

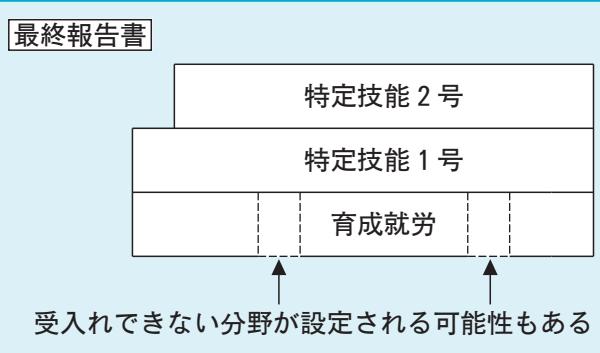
こうした職種の不一致を整理するということで議

論が始まりましたので、以下のように、現在、技能実習生を受入れている全ての職種が特定技能1号へと移行できるようになるものだと思っていました。

従前の予想



しかしながら、最終報告書ではこうなりました。



育成労の受け入れ対象分野は、特定技能に一致させることになりました。ということは、不満の声があがっていた①や、②の一部の職種では、特定技能どころか育成労でも受け入れができないということです。これは当事者にとっては衝撃です。

さらに、育成労では「国内における就労を通じた人材育成になじまない分野は対象外にする」ともあります。特定技能1号では受け入れられるが、育成労では受け入れられない分野を設定することもできるようになっています。

(3) 一定の要件を満たせば、本人意向の転籍を認める。

転籍（同じ業務区分で他社に移ること）するには、以下3つの要件すべてを満たす必要があります。

- ①同じ企業での就労が1年を超えていること
- ②技能検定基礎級+日本語能力試験 N5 に合格し

ていること

- ③転籍先企業の外国人転籍者の割合が一定以下であること

ただ「1年で転籍できるというのは短すぎるのではないか。これでは人材育成なんてできないし、地方や中小の企業から、賃金の高い都会や大手の企業へどんどん転籍してしまって、人手不足が一向に解消しない」という意見も当然あります。

そこで、「当分の間、分野によって1年を超える期間の設定を認める」ことについては引き続き検討すること、と提言されています。

すでに2023年12月の自民党外国人労働者等特別委員会において、当分の間は同一機関での就労を少なくとも2年とすべき、との意見があがっています。

(4) 転籍前の企業が負担した初期費用を、転籍先の企業が一定程度負担する。

「1年で転籍できるとなると、初期費用が無駄になってしまふので怖くて受け入れできない」との意見ももっともです。そこで転籍先の企業と初期費用を平等に負担する基準を作るということです。ただ、双方が納得する基準を作るというのは容易ではないだろうと思います。

(5) 育成終了前に帰国した者で、滞在が通算2年以下であれば、育成時と異なる分野・業務区分での再入国を認める。

志半ばで帰国した育成労外国人に、別の分野や業務区分での再チャレンジの機会を与える制度です。よって、2年で帰国した人が再来日してさらに3年、育成労として働くことができるようになります。

(6) 全ての監理団体が許可を取り直す。許可要件を厳格化。

監理団体の役員が、受入れ企業の役員を兼務することは中立性に欠けることから、監理への関与が制限されます。また、受入れ企業の数に応じた職員数が必要になります。

(7) 受入れ企業に人材育成のための要件が設定される。

特定技能では原則受入れ人数枠はありませんが、育成労働では技能実習同様受入れ人数枠が設けられます。育成や支援の体制を整備し、分野別の協議会にも加入しなければなりません。

一方、技能実習では求められていた、外国人が来日前に受入れ企業と同種の仕事をしていたこと、という要件は廃止されます。

(8) 育成労働から特定技能に移行するには技能と日本語の試験に合格しなければならない。

これまで技能実習3年を修了した場合、試験が免除されていましたが、今後は全員が以下の2つの試験に合格しなければならなくなりました。

- ①技能検定3級または特定技能1号評価試験
- ②日本語能力試験N4（当分の間は相当講習の受講でも代替可能）

(9) 上記試験に不合格となった者に、再受験のために最長1年の在留を認める。

試験不合格者に再チャレンジの機会を与える制度が設けられました。それまで働いていた同じ企業で働き続けることが条件です。

これで育成労働での滞在期間は、原則3年+再来日の条件2年+再受験の1年=最長6年、ということになります。

(10) 外国人の送出し機関への手数料を、受入れ企業が一定程度負担する。

技能実習生が多額の借金を背負って来日すること

が、様々な問題の原因となっていたことから、手数料の一部を受入れ企業が負担することになりました。

(11) 日本語能力の向上のために、段階的に試験の合格を求める。

技能実習では来日時に日本語能力の要件がありませんでした。そのため技能実習生ごとの日本語能力の差が大きく、現場でのコミュニケーションを難しくしていました。そこで日本語能力試験等の合格が要件となりました。

- ・就労開始前：N5レベルまたは相当講習
- ・特定技能1号移行時：N4レベル（当分の間は相当講習も可）
- ・特定技能2号移行時：N3レベル

それぞれの産業分野で、より高いレベルの合格を要件とすることも可能になります。

ある分野では転籍するにはN5ではなくN4を必要とします、とすることもできます。

V まとめ

今回の見直しで最も重要な点は、3つの視点の最初に掲げられている人権保障です。その実現のために、これまで技能実習生に押し付けられていた負担を、受入れ企業や監理団体等にも分担してもらいます、という制度になりました。

そして人材育成を明記することで、外国人のニーズにも応えながら、企業にとっても最低限の期間の雇用を確保できるようバランスを取った形です。

最後に、育成労働制度をめぐる主な課題を3つ挙げておきます。

①受入れ企業等の負担が増大する

外国人の送出し機関への手数料の一部負担や、育成・支援のための費用、分野別協議会の会費、

日本語教育の費用等、受入れ企業にとってこれまでよりコストが増えることは間違ひありません。

報酬も日本人と同等以上が求められますから、外国人は安い、という幻想は捨てなければなりません。

②受入れ職種が絞られたことへの対応

特定技能で受入れができる分野のみ、育成労で受入れができることになりました。これまで長きにわたり技能実習生を受入れてきたにも関わらず、育成労では受入れができないくなる職種（織維、印刷など）はどうすれば良いのでしょうか。

まさに主力として職場を支えてきた外国人がいなくなると、廃業に追い込まれる企業も少なくないでしょう。

まず何より、特定技能の特定産業分野に追加してもらうよう業界を挙げて取り組む必要があります。そのためには、特定技能の目的である「生産性の向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある」ことを認めてもらわなければなりません。

そして、育成労での受入れのために「国内における就労を通じた人材育成になじまない分野」ではないことを明確にしなければなりません。労働環境を改善し、人権を保障できる体制を作った上で、業界としてのキャリアプランを提供する必要があります。

③転籍の容認で地方と中小企業には厳しい制度に

例外的に、当分の間は1年を超える期間を設定できる余地が残されたものの、原則1年で転籍ができるようになります。

賃金面での競争力に劣る地方や中小企業にとっては、厳しい制度になります。

ここは、意識を変えるしかありません。1年を過ぎれば転籍してしまうかもしれないということ

ばかりに目を向けるのではなく、キャリアアップしながら中長期的に就労できる道が拓けたことのほうに注目すべきでしょう。期間限定の労働力ではなく、日本人同様、貴重な人材としていかに育成していくかに力を注ぐべきです。

ピンチはチャンスです。

これを機会として、社内規定や働く環境の整備、教育制度の確立など、全社的に労務管理を徹底的に見直してみるのはどうでしょうか。助成金を活用できるものもあります。

自社の魅力を高めることができれば、外国人を含めた全社員の定着につながり、企業イメージを向上させることも可能になるはずです。

次回は、外国人にいかにして定着してもらうか、地域における共生社会をどう実現するかについてじっくりと考えてみたいと思います。

第3回（2024年3月号）

外国人と共ににはたらき共に生きる

〔全3回予定〕

《プロフィール》

松本 光正（まつもと みつまさ）

1972年奈良県磯城郡生まれ。神戸大学経営学部卒業。外国人技能実習生受入れ業務等を経て、2016年、独立開業。専門は外国人雇用。社会保険労務士、申請取次行政書士、中小企業診断士、全国通訳案内士（中国語・英語）。

奈良労働局 外国人雇用管理アドバイザー。

近著に「待ったなし！外国人雇用」～STORYで読む入管法改正～（三恵社、2019年）がある。

松本光正社労士・行政書士・診断士事務所

〒636-0201 奈良県磯城郡川西町下永 657-1

Tel&Fax 0743-20-6901

E-mail songben0103@gmail.com

URL <https://guestworker.jimdo.com/>