

## 全国初、特定技能2号認定 対象分野は拡大の見込み

特定技能制度は、人材不足が深刻化する14の産業分野で、即戦力となる外国人を受け入れるため、2019年に制定されました。特定技能の在留資格には「1号」「2号」の2種類があり、現在「2号」へ移行できる分野は、「建設」と「造船・舶用工業」の2分野に限られています。「建設分野」における「2号」への移行要件は、技能検定1級合格や班長・職長の実務経験(職種により1～3年)とされています。

このような中、2022年4月13日、全国初の「2号特定技能外国人」が誕生しました。技能実習生として来日以降、当組合が12年に亘って見守ってきた翁飛さんを紹介いたします。

特定技能2号への許可日に、合同記者会見を実施



2号特定技能外国人  
翁飛〔Weng Fei〕さん  
コンクリートポンプ株式会社  
〔岐阜県各務原市〕

翁飛さんは、「家族を日本に呼び寄せたい」という強い希望を糧に、実直に努力を重ねてきました。会社は、彼の姿勢を評価し、試験等を支援した結果、日本人より優れた成績で技能検定1級に合格。さらに職長経験が認められ、「2号」への移行要件が調いました。

当組合では、未整備だった法令の改正を促すため、在留資格変更申請を断行、2ヶ月10日の審査期間を経て、めでたく「特定技能2号」の在留カードを取得しました。

● 特定技能2号を目指して  
翁飛さんのコメントのとおり、「2号」は日本への家族帯同が認められています。在留期限の上限がなくなり、期間更新によって自社で長く雇用することができるため、労使双方にとってメリットがあります。

	特定技能1号	特定技能2号
技能水準	相当程度の知識又は経験を必要とする技能	熟練した技能
対象業種	14分野	2分野 ※ 14分野に拡大の見込み
在留期限	最長5年	制限なし
家族帯同	不可	可
移行要件	特定技能1号評価試験 ※ 技能実習2号を修了した場合は上記試験免除	建設分野の場合 ・技能検定1級又は特定技能2号評価試験* ・職長等の実務経験 *現段階で開催実績はなし。2022年中に新設予定。
支援計画	作成義務あり	作成義務なし

- 「2号」対象分野拡大に向け、今企業が出来ることは？
- 技能検定1級や2号評価試験に向けた、高いレベルの技術指導
  - 日本語の技能検定筆記試験に向けた、日本語能力向上支援
  - 技能レベルに合わせ、班長やリーダー等への挑戦
  - 分野ごとのリーダー研修等、業務に必要な公的講習等を受講

前述、翁飛さんを受け入れるコンクリートポンプ株式会社についても、特定技能制度の開始当初から、「2号」への移行を見据えて準備を重ねてきました。拡大予定の12分野については、建設分野の移行要件を参考にしつつ、効果的な技術指導を行い、中長期的な視点で人材育成を行いましょ。

## 特定技能の「製造3分野」が1つに統合 受入れ見込数も見直し

特定技能1号は、分野ごとに受入れ見込数が設定され、日本国内で雇用できる外国人数が決められています。

このほど、製造3分野のうち「産業機械製造業分野」のみ受入れ見込数が上限に達したため、「素形材産業分野」「電気・電子情報関連産業分野」を1つに統合、受入れ見込数も平準化して運用が開始しました。

さらに、「2号」の在留資格で在留した期間は、永住権の許可申請に際し、居住期間の要件(5年以上)として算入できるため、いずれ、在留資格「永住」という道を切り開くこともできます。

なお、昨年11月、政府は「1号」のみが認められている製造3分野、飲食料品製造等の12分野についても、「2号」への移行を拡大していく方針を発表しています。

「1号」と「2号」のちがいは、次のとおりです。

特定技能1号の受入れ見込数と、現在の受入人数の比較は次のとおりです。

産業分野	受入れ見込数	現時点人数
介護	60,000	7,019
ビルクリーニング	37,000	839
製造3分野	素形材産業 <b>統合</b>	21,500
	産業機械製造業	5,250
	電気・電子情報関連産業	4,700
建設	40,000	6,360
造船・舶用工業	13,000	1,971
自動車整備業	7,000	986
航空	2,200	49
宿泊	22,000	124
農業	36,500	8,153
漁業	9,000	718
飲食料品製造業	34,000	22,992
外食業	53,000	2,312
合計	345,150	64,730

単位:人  
出典：厚生労働省(令和4年3月末時点)

特定技能制度が始まり3年が経過しましたが、政府では、特定技能の分野と、技能実習制度の職種・作業の整合性を図る等、両制度の改正に向けて動いています。

## 中小企業のパワーハラスメント防止措置義務化 日本人の特性から「パワーハラ」を考える

「パワーハラ防止法」は、パワーハラスメントが社会問題となった2019年に、労働施策総合推進法が改正され、このように呼ばれるようになりました。2020年6月から大企業、2022年4月からは中小企業に適用され、これにより、すべての企業は、就業規則や方針等を明確にするなど、必要な措置が義務付けられます。同法の管轄は、都道府県労働局となります。詳しくは厚生労働省のHPをご確認ください。



中小企業の事業主の皆さまへ  
労働施策総合推進法に基づく「パワーハラスメント防止措置」が中小企業の事業主にも義務化されます！  
令和4年4月1日より

令和2年6月1日に「改正労働施策総合推進法」が施行されました。中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されます(令和4年3月31日までは努力義務)。

職場における「パワーハラスメント」の定義  
職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

パワーハラの発生頻度を国際的に比較した調査では、インド(32.3%)、オーストラリア(31.9%)、ニュージーランド(29.6%)に次いで日本(25.3%)が第4位という結果があります。(ISSP 2015年)

● 日本にはパワーハラが生まれやすい慣習がある  
日本人は、個よりも組織を大事にする傾向があります。日本社会では秩序ある行動が求められ、同じ方向へ集団で動くことを良とする慣習が根強くあります。意見の合わない人を遠ざけ、組織から排除したいと考える人も多く、また、在籍が長ければ先輩として振る舞うことを是とする慣習については、学生時代から存在しています。

- パワーハラの代表的な6つの言動  
パワーハラの代表的な言動として、以下6つの類型があります。
- ① 身体的な攻撃→暴行、傷害
  - ② 精神的な攻撃→脅迫、名誉毀損、侮辱、暴言
  - ③ 人間関係からの切り離し→隔離、仲間外し、無視
  - ④ 過大な要求→明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制
  - ⑤ 過小な要求→能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる
  - ⑥ 個の侵害→私的なことに過度に立ち入る

● 人間関係からの切り離し  
人間関係からの切り離しは、「集団で無視する」、「長時間にわたり別室で業務するよう隔離する」等が該当します。また、外国人に対しては、「職場で母国語を話すことを禁ずる」、「本人の意に反して帰国に追い込む」等が、人間関係からの切り離しに該当します。

● パワーハラ根絶に向けて  
パワーハラの多くは、加害者の価値観の押し付けから生まれます。様々な性格、年齢や経歴をもつ人が集まると、価値観の差は必ず存在します。外国人を雇用する企業では、その差を大きく感じることもあるでしょう。

パワーハラは人の尊厳を傷つけるだけでなく、貴重な人材を流出させてしまうリスクもあります。先輩から引き継いだ日本式のパワーハラ慣習を断ち切り、上司も部下も外国人も同じ職場で働く仲間として、互いを尊重し、パワーハラの根絶を実現しましょう。

エコ・プロジェクト協同組合からのご案内  
✈️ 入国制限緩和、第1号技能実習生の入国  
母国で待機していた技能実習生たちが、3月下旬から順次入国しています。講習センターでは連日、入国後講習を行い活気に溢れています。日本で働くことを待ち望んでいた技能実習生たちは皆、真剣な面持ちで日本語を勉強しています。

