해외출장보고서

1. 출장자 : 김유빈, 이규용

2. 목적: 일본 외국인 노동정책의 기본방향 및 실태조사
 - 연구과제: 고용노동부 수탁과제 [외국인력 정책 방향 수립을 위한 연구]
 - 기능실습생 외 출입국 체류관리청의 설립 및 특정기능 도입 동향 파악
 - 외국인 노동자의 수용 및 관리 등에 있어 재류관리청과 후생노동성 간의 관계 파악 등

3. 일시 : 2022. 11. 13(일) ~ 11.16(수)

4. 지역(대상국가) 및 방문기관
 - 일본 후생노동성, 일본 출입국재류관리청, 일본노동연수기구

5. 참석자(외부)
 - 출장내용에 상세 기재

6. 출장내용

 1) (11월 13일) 오후 3시 일본 노동연수기구 연구자 및 후생성 공무원 면담. 향후 일정 논의
  - 참석자: 이규용, 김유빈, 박영범(한성대학교), 주수인(이민학회), Yamaguchi Rui, Oh Hak-soo, Hide Yuki, Ogura Yuto

2) (11월 14일) 오후 3시 일본 후생노동성 방문

- 참석자: 이규용, 김유빈, 박영범(한성대학교), 주수인(이민학회), Akanuma Satoshi, Wakebe Yu, Kadomura Keisuke, Oohira Yuuko, Hide Yuki, Hara Yuki, Ogura Yuto
- 논의내용: 별지1 참조

3) (11월 15일) 오후 12시 일본 출입국재류관리청

- 참석자: 이규용, 김유빈, 박영범(한성대학교), 주수인(이민학회), Shiori Nakayama, Ando Kentaro, Nishihara Natsoko, Horiuchi Makoto, K Inoshita, Mikami Shoko, Kametani Kiyoshi, Asano Arisa, Tange Shoichi, Ishiguro Kei, Iyoda Yuta
- 논의내용: 별지2 참조

4) (11월 16일) 오후 12시 일본 노동연수기구

- 참석자: 이규용, 김유빈, 박영범(한성대학교), 주수인(이민학회), Yamaguchi Rui, Oh Hak-soo
- 논의내용: 일본노동연수기구 외국인인력정책 관련 연구자 면담. 최근 연구동향 및 정책시사점 자문

* 특이사항: 방문예정이던 일본아시아청년교류협회 및 개호사업장, 스테이워커 등은 현지사정으로 방문 취소

별지 1. 일본 후생노동성 논의내용

- 일본 후생 노동성 -

2022년 11월 14일 인터뷰

먼저 저희 후생노동성과 다른 전국 부처 관계에 대해 말하겠음. 한국의 고용허가제는 고용노동부가 전담하고 있지만 후생노동성보다 법무부의 재류관리청에서 출입국 관리를 해옴 1989년 출입국 관리법이 개정되면서 니케진이 도입되고 기능실습생이 도입되었음 그 당시 우리나라 한국처럼 고용허가제 도입에 대한 논의가 있었지만 최종적으로 출입국관리법을 도입하여 니케진 등을 도입하는 것으로 그침 그 이후 기능실습생 제도가 인권침해라는 비판이 있어서 노동자가 아니어서 실습 연수생이 노동자 취급 받는 실습생으로 변환되고 노동자로 인정 받아 그때 후생노동성이 관여하게 됨 5년 전 기능실습법이라고 하는 독단적인 법이 재정되었지만 법을 관장하는 것은 후생노동성과 법무부인 출입국 재류관리청임 특정기능이 2019년 도입되었지만 출입국관리법 개정으로 도입되어 관장하는 것은 법무성의 재류관리청임 기능실습에 대한 구체적인 내용은 다른 담당자가 말하지만 도입규모 등 결정할 때 노동시간에 영향을 미쳐 관장은 법무성이지만 후생노동성도 관여하고 있음 예를들어서 앞으로 5년간 특정기능의 외국인 노동자를 총 5년간 34만 5천명 도입하기로 되어있습니다만 법무성에서 이 규모를 도입해야하는 가에 대한 협의가 있었고 해도 된다고 사인을 보냄 후생노동성은 송출기관에 대한 관여는 전혀 하고 있지 않습니다 후생노동성은 사회보장 등 가입하는 절차 등에 관여하고 있지만 그 이외 구체적인 노동자 관리에 관여하고 있지 않음 법무성의 다른 성과 청의 관계는 특정 기능의 경우 현재 14분야 도입 허가 되어있지만 관여하는 성과 청에서 업계와 단체와 협의하여 도입규모를 협의하고 있음 예를들어 제조업은 경제산업성 농업은 농림수산성 건설은 국토성 등 부처가 도입규모를 결정함 후생노동성은 빌딩 클리닝, 개호 관장하고 있음 각 성청에서 관련된 분야에 외국인 도입을 하게 되고 각 분야 성과 청에서 각 업계와 일체화 되어 외국인 근로자 도입 규모와 분야 결정하게 되며 법무성과 후생노동성에 연락하여 같이 협의함

전체 규모는 어떻게 결정? 우리나라처럼 탑다운이라기보다 각 성청의 필요인원을 산출하여 인원 도입하여 괜찮냐는 협의를 하는데 일본에서도 총리 밑 관방 장관이 있고 그가 주재하는 관계각료회의로 법무부가 장관하지만 다른 성청 회의가 있고 실질적으로 외국인 도입규모 결정은 거기보다 각 성청의 조선업, 건설업 등 스스로 결정하여 올리는 형태임

노동조합 등 내국인 노동시장 관련 단체 반발과 경제단체의 외국인 도입에 대한 조

율은? 구체적으로 부처간 관계에 대해 말씀드리겠습니다. 30만 4만 5천명 도입에 대한 법무부대신과 관방장관이 하며 성청에서 도입으로 협의하면 올해 8월에 2번 협의하고 경제산업성에서 자기들이 도입하려는 상한선이 이미 도달하고 경제 산업성의 3개 분야 중 특정분야가 상한선이 초과되자 이 3분야 통틀어서 통튼 상한에 대해 묶어서 받게 했는데 3분야 다 통틀어도 더 받아들여야한다는 협의가 있어서 제조업 2만명과 경제산업성이 관장하는 곳에는 앞으로 5년간 이미 상한선 도달 +2만명 도입하는 것으로 협의하여 인정하게 됨 농림수산업에서 하는 음식업 제조업이 +5만명을 하기로 함 5년간 34만 5천명 규모 내에서 도입하려고 하였지만 개호, 숙박, 건설업등은 도입 규모 상한선 도달이 되지 않아 다른 인원 줄여서 34만 5천명은 유지하기로 하고 다른 성청에서 꼭 필요하다고 하고 필요성을 하고 협의 할 시 보고 크게 문제 없을 시 인정해주는 것으로 함
특정기능 설계 시 성청에서 외국인 도입규모를 낼 때 국내 노동자 최대 활용에 대해 인원 수 내도록 하여 34만 5천명임 큰 틀은 유지하고 상한 도달은 +-로 전체 인원은 맞추도록 함

<교육>

교육훈련 질문에 해당되는 것은 니케진이 적용되고 일본계 외국인은 신분에 의거하여 일본에 와서 정주하기 때문에 대상이 되지만 특정 기능은 공공훈련의 대상이 아님

재류중 외국인 관리에 관한 질문 있지만 사회보장은 외국인이라도 일본인과 동등하게 가입하도록 하여 관련하여 지자체와 업무연결하고 있음. 여기서 사회보장은 건강보험, 고용, 장기보장보험, 산재, 연금, 연금은 상호주의로 가입하지 않아도 되는 국가도 있음 노동보험이라고하여 고용보험과 산재보험으로 모든 보험은 외국인이라도 노동자이기 때문에 전원 가입이고 서류 절차상 가입하지 않은 것도 있을 수 있지만 전원 가입하게 됨

보험 가입률 등 문의되어 있는 것은 제도상 거의 100% 가입하고 있다고 봄

질문 중 학대, 산재 문제가 발생하였을 때 어떻게 하는가? 후생노동성의 노동기준감독서, 각 지방의 노동국이 있음, 거기서 관장하고 있고 성폭력 등 관련된 것은 노동관서 상담은 받지만 그것은 경찰에서 관여하고 있음

성폭력 등 문제가 된 사업장에 대한 질문에 대해 현재까지 특정기능에 대한 특별조치가 취해지지 않았는가 생각하지만 사업소에서 법을 위반한 사항이 있으면 법무성에서 파악하여 다음 외국인 근로자 도입에 벌을 줘서 도입 못하게 하거나 도입규모

를 줄이는 방법을 취하고 있다고 알고 있지만 현재까지 특정기능에서 그런 조치가 취해진 것에 대해 들은 바 없음

기능실습생 도입하는 기업에 대한 법 위반, 감리단체와 그 사업장에 대해 시정조치를 내리는 것은 있었음 외국인 근로자 도입되어 국내노동시장의 마이너스 방지에 대해서는 국내 노동시장에 부정적 영향 없도록 노동력 부족 분야와 아닌 분야 체크를 하고 hello work에 구인 비율을 내고 있고 구인 배율이 높을 때 노동력 부족을 파악하고 외국인 도입을 인정함 유효구인 배율을 각 업종별로 후생 노동청에서 가지고 있고 낮은 데 도입하느냐 문제제기 함

외국인 노동자의 근속연수 따라 임금이 올라가서 내국인에게 마이너스 영향은 별로 없지 않은가 생각하고 있음

최근 2년 전부터 후생노동성 실시하는 통계조사에서 외국인 특정기능실습생 임금 동향 조사하고 있고 증가하고 있다는 것을 알 수 있어 국내노동시장 마이너스 영향이 없지 않나 생각함

지역단위로 외국인 도입을 하는 것과 그렇지 않는 것이 있고 지역단위 몇 명 도입은 없고 국가전략특구가 있어서 그 지역은 미용사 받아들인다 가사 도우미 받아들인다 등을 운영함 가사노동자 특구에서 도입할 수 있다고 말하였지만 인원은 거의 없음 왔지만 일이 없는 경우가 많고 파견이 많고 급여는 월급 주도록 하고 있지만 월급을 줄 정도로 가정에 없음

전략특구란 ? 가사 도우미는 6개 현에 한정되어 있음 46:00

외국에서 전문인력이 들어오면서 자기나라 가사도우미 데리고 오는 경우 가사도우미는 재류자격은 특정활동에 한함

전략특구(산업육성)와 전략특구가 왜 사람이 없는 지 물어보겠음

외국인 노동자를 원하지만 팬데믹으로 제대로 작용하지 않음

지금부터는 똑같은 외국인고용정책과에서 특정기능에 대해 말할 예정임 : 전체적인 틀은 법무성이고 구체적인 것은 후생노동성이 될 것임

담당부서가 후생노동성 3개가 있고 외국인 고용대책과 20명, 기능실습생 관장하는 해외 인재육성 20명, 개호 간병, 빌딩청소에 10명정도 있음

< 특정기능 >

특정기능에 대한 전체 틀은 내일 재류관리청에서 들을 것이고 직업훈련을 받을 수 있는 자격이 되는 가? 아닌가, 체류 자격이 있고 일하는 노동자는 누구든지 직업훈련을 받을 수 있음 기능이 가능한 체류자격으로 누구든지 가능하지만 그 기능을 인정받아 들어와서 교육훈련받는 외국인 노동자는 거의 없음 6개월 코스일 경우 일본 체류 기간이 만료가 가까워 교육기간이 체류기간을 넘어서는 경우 교육을 받을 수 없음 훈련비용은 공공기관으로 없지만 교재 등 비용은 당사자가 지불하게 되어 있음

특정기능에서 후생노동성에서 말씀 드리는 것은 직업훈련 외 나머지는 재류관리청에서 이야기하지 않는가 생각되는 데 / 후생노동성이 기능실습생에 하는 역할은? 후생노동성에서 특정기능 업무는 크게 두 가지로 제도를 법무성과 후생노동성이 같이 관장하고 특정기능으로 인하여 외국인 노동자 도입함으로서 국내 노동시장 악영향 미치는 가 아닌가를 확인하여 인원 수를 변경하거나 앞서 필요성으로 협의하는 것과 두 번째는 외국인 노동자의 고용환경 개선 여부를 확인함 외국인 노동자를 도입한 기업에서는 반드시 관장하는 그 지역의 고용센터에 신고해야 함 신고를 받으면 헬로워크에서 기업에 외국인 노동자 실제 필요한 지 아닌지 점검하고 어드바이스를 제공하고 있음 두 번째는 특정기능 분야는 개호, 간병, 빌딩 크리닝이 있어서 2분야는 필요인원을 제출하고 있음

< 기능실습 >

해외인재육성참사관에서 일하고 있음 기능실습은 후생노동성과 법무성이 같이 관장하도록 되어 있음 제도를 관장하고 있는 것은 법무성과 후생노동성이지만 업계를 관장하는 곳은 경제산업성, 국토교통성 등이 있는데 업계 관장하는 다른 부처도 기능실습에 연대한 정부부처임

기능실습생 도입 직종은 86개 있으며, 농업, 어업, 건설, 식품, 기계 금속 등 있음 새로운 직종을 인정할 때 기준이 있어서 기능실습이라고 하는 것은 일본에 와서 일본에 기술과 기능을 터득하여 돌아가서 발의하여 경제산업발전에 기여하는 것이 원래 목적으로 기본 3년 , 우수 사업장은 5년간 기능실습생을 쓸 수 있지만 단순기능은 해당이 안 됨 적어도 3년, 5년간 익힐 수 있는 높은 수준의 기능이어야만 허가가 되고 단순노동은 배제가 됨 두 번째는 송출국에서 그 나라에서 이런 기능이 높이고 싶다는 필요성이 있을 때 새로운 직종을 신설할 수 있음 또한 기술을 터득했는 가 아닌가를 평가해야 하고 일본에서 기능검증이라고 하는 기능검증 제도가 있

고 기능검증에 해당되는 직종인지 아닌지 여부를 통해 새롭게 직종을 늘릴것인가 그렇지 않을 것인가 검토하고 있음

86개 직종 중 기능 가진 사람을 선별해야 하는데, 들어올 때부터 테스트 하는 지 ? 누가 하는 지? 전직요건이라고 하는 요건을 가지고 있고 송출국에서 일본에서 기능실습을 하고 싶은 직종이 있고 같은 직종에서 본국에서 일했는 지 여부 확인함 도입기업에서 실습생 한명 당 계획을 세우게 되고 전직이 무엇인가에 대해 기입하도록 되어 있고 현지 기업에서 입국이 허가가 안 됨

먼저 기능실습생을 받아들이는 것은 규모가 10인 등 중소기업이 대부분이고 실습생을 받아들이는 기업이 작은 중소기업으로 스스로 기능실습생 채용이 어렵기 때문에 도와주는 관리로 감리단체가 있음 송출국에서 송출국 허가 받은 송출기관이 있음 기본적으로 송출국 송출기관과 일본의 감리단체가 외국인을 보내고 받아들이는 역할을 하고 있음 감리단체가 어업의 이러이러한 기업에서 몇 명이 필요하다라는 도입기업에 감리단체에 이야기하면 10명 필요할 시 어업분야 10명 필요하니 송출기관에 연락하여 송출국에서 리스트가 옴 감리단체와 송출기관이 민간단체이기 때문에 특별한 규칙은 없음 각 감리단체와 송출기관이 알아서 10명 필요할 시 10명 리스트 주거나 20명 주고 각 감리단체와 송출기관 관계에서 결정됨

원칙은 전직으로 모국에서 근무 경험을 받아들이는데 특별하게 예외조항은 2가지로 일본에서 자기가 하고 싶어 하는 직종의 교육과정을 종료한 사람 또는 현재 교육훈련 받고 있는 사람은 특정기능 신청할 수 있음

기능실습은 기본적으로 노동력 확보를 위한 체류자격이 아니기 때문에 특정한 사업소와 기업에서 근무하는 것이 전제되어 있음 계절적 요인으로 3개월 등 사업장 이동이 인정되지 않는 제도임

기본적으로 특정 사업장에서 기술을 습득하는 것을 목적으로 하고 있어 사업장변경은 원칙적으로 변경되지 않고 기본적으로 같은 3년간 일하는 것이 원칙이고 사업장의 노동법 위반으로 인권, 따돌림, 임금체불, 잔업 많을 시 전직이 인정됨 기본적으로 전직하려고 할 때 지원은 감리단체에서 하게 되고 감리단체도 자기들 힘으로 전직지원 못할 시 기능실습기구로 부탁하여 전직지원을 하게 됨. 전직에 대해 데이터가 별로 없고 기본적으로 받아들이는 기업의 감리단체가 일차적으로 전직지원을 하고 감리단체가 해결할 수 없을 때 다른 감리단체에 연락하여 그 기업에서 받아들일 수 있는 가로 해결하는데 해결 못하면 실습기구에 연락하여 전직 요청하지만 그런 데이터는 없음 기능 실습생 전체 중 사업장 이동이 몇 명인지 감리단체에서 해결할 수 없어 실습기구에 전직한 사람이 몇%인지 관련데이터가 없어서 말할 수 없지만

기본 제도상에서 감리단체가 자율적으로 함

노동법 위반은 근로기준감독서가 아닌 기능실습기구가 있고 거기에서 하고 있음 노동법 위반 당한 실습생이 상담기능도 있어 기구에서 직접 나와 감리단체 가서 확인하고 노동법 위반 확인 시 전직 지원 등 하고 있으며 노동법위반관련하여 후생노동성에서 허가 취소 할 정도 될 시 취소한다거나 사업소에서 노동법 위반 사례 등 조치함

기능실습기구는 동경 하나, 지방 오피스 13개, 감리단체는 3500개 있고 실습생은 35만명 정도 됨 : 기능실습기구는 지방 13개 오피스가 있고 일하는 사람은 대부분 출입국 재류관리청 직원 또는 근로기준감독관이 파견나와있음 기구는 인가법인으로 후생노동과 재류청이 인가를 허가한 법인임. 지금의 이사장은 재류관리청임. 법무성과 후생노동성 대신하여 임명함

감리단체가 해당 소속 기업으로부터 비용 수수료를 받고 수수료는 크게 두 가지로 직업소개와 매월 관리비를 받음 관리비는 항목으로 법으로 정해져 있어서 항목에 필요한 관리비는 받아도 되지만 관리비 전체 상한액은 없음 관리비를 왜 받는가? 3개월 한번 씩 감리단체는 기업에 가서 실습을 하는 지 그렇지 않는 지 등을 체크하고 실습생도 만나 생활이 괜찮은 지 상담도 하고 그런 비용으로 관리비 받도록 되어 있음 감리단체는 영리단체가 아닐 것이 전제되어 실비만 받게 되어 있음.

감리단체는 협동조합, 상공회의소 등에 회원 기업에서 파견하여 관장하는 직종에 지식이 없는 사람이 아닌 지식 있는 사람이 일하지 않을까 싶음

직업소개 8만8천엔 매월8천엔 포함하여 실습생 도입 필요비용으로 34만엔 받는 것으로 되어 있음 관리비로 매년 실습생 한명 당 36만엔을 감리단체가 받고 있음 기능이 필요하지 않는 단순노동자는 받아들일 수 없는 것이 기본이지만 실질적으로 지방은 노동력이 부족하여 기능실습제도를 이용하는 측면도 있음 기능 이전하는 것과 노동력 부족 해결도 있음

업종 86개에서 줄어든 적은 없고 우리 직종도 외국인 실습생 도입 해달라는 신청은 몇 군데 하지만 3가지 요건을 말했고 충족못해서 허가 내지 못하는 곳이 몇 군데 있음

< 개호 >

집에서는 못하고 시설에만 가능하게 되어 있음. 파견이 허용되는 것은 농업과 건설

만 간접고용으로 되어 있음. 먼저 특정기능에 관심있는 것으로 알고 거기 한정할 시 특정기능으로 들어온 개호 외국인 노동자는 시설에서만 일할 수 있고 재가는 안 됨 방문간병이 가능한 것은 재류자격으로 개호거나 epa 연계 협정 맺은 나라에서 송출되어오는 근로자 중 개호복지사 자격이 있는 사람은 방문이 가능함 일본의 개호복지사 자격을 가지고 들어와서 개호도 가능함 특정기능의 경우 일본어 능력시험이라고 하는 것이 있어서 4등급을 가져야 입국할 수 있음 방문간병의 고용계약은 누구와? 법인이 이 사람들을 고용하고 특정기능은 간접고용은 안되고 직접고용만 되고 재류자격으로 개호는 간접고용 금지 하고 있는 것은 아님.
개호시설에서 연수하면서 일을 하고 양성시설은 유학생 자격으로 오고 시험합격한 사람만이 개호자격으로 유학생으로 와서 2년 이상 양성시설에서 양성 받아야 하는데 비용을 누가? 유학생이니까 자기 학비는 자기가 내고 국가, 지자체에서 장학금 등 대여해주는 것과 생활비 대여 정도가 있음

EPA 국가는 인도네시아, 필리핀, 베트남 3국가임 4개 루트 중 어느 루트가 제일 많은가? 기능실습은 감리단체가 하고 특정기능은 에이전시가 하고 유학생도 하고 EPA 체류관리는 누가? 외국인을 특정기능으로 도입할 때 일본의 도입시설이 외국의 개호복지사 양성학교가 있고 제휴한 학교가 보내거나 등록지원기관인 감리단체 같은 곳이 있어서 현지 학교와 제휴하여 등록지원기관의 소개를 받아들이는 등 여러 패턴이 있음

기본적으로 국내노동인재를 활용해도 노동력이 부족하면 외국인 도입하는 형태로 충분히 국내노동자가 너무 없어서 개호 분야에 외국인 도입하지 안 되는 필요성이 적다고 함.

아직 부족하기 때문에 외국인 노동자 도입하지만 일본어가 어느 정도 되지 않으면 입국할 수 없고 간병노동자이기 때문에 커뮤니케이션으로 일정 요구 필요하고 그 수준 없애고 받아들일 수 없음 외국인 노동자 받는 것에

구체적인 자료는 재류관리청에 가지지만 20대 30대 젊은 사람이 대부분임. 국내 개호자는 여성이고 중년이상이 개호노동자로 보임

별지 2. 일본 노동연수기구

<출입국 재류관리청>

11월 15일

일본에서 출입국 재류관리청을 입관청이라고 함 2019년 재규관리청이 설립되고 외국인이 점점 증가해왔기 때문에 대응하기 위해 만들어졌음 일본에서 사는 외국인도 260만명을 넘어섰음 또한 청이 설립되기 1년 전에 특정기능이라고 하는 재류자격을 만드는 작업을 하였음 특정기능이 만들어지면 더 많은 외국인이 올 것이라 생각하여 청이 만들어짐 2018년 중요한 결정이 몇 개 있었음 2018년 6월 15일 경제, 재정에 대한 종합적인 계획으로 방침에는 외국인들이 일본에 들어와서 원활하게 생활할 수 있는 환경을 만든다는 기대가 있었음 7월 24일에 외국인 도입을 원할히 하기 위해 관장하는 곳이 필요하다고 결정됨 7월 24일 가기 결정된 문서에는 기본 방법도 결정되었지만 외국인 재류관리를 함에 있어서 기획을 하고 집행하는 종합적 조정의 기능으로 법무성에서 청을 창립하도록 되었음 7월에 외국인 도입과 관련된 관계 각료회의가 열림 그 회의에서 아베상이 외국인 도입과 관리에 관련하여 발본적인 조직개편을 하라는 지시가 있었음 아베상의 지시를 받고 특정기능 도입되어 외국인이 점점 많아질 것이라는 것이 예측이 되어 외국인이 들어오는 환경을 정비하기 위해 발본적인 조직개편을 위해 이 전에는 국이 었지만 청으로 승격이 됨 조직체계에 대해 말씀드리면 이 자료를 보면 총무과 등 각 조직이 자료에 있음

관장하고 있는 특정기능으로 특정기능에 초점을 두어 설명함 특정기능이 도입된 배경에 대해서는 심각한 노동력부족현상으로 각 분야별 노동력 향상과 생산성 향상, 여성, 고령자 등 더 많이 들어올 수 있도록 필요촉진을 하고 처우개선을 하여 내국인 노동자를 많이 모집하려고 하지만 절대적으로 노동력이 부족한 분야에 한해서 특정기능이 만들어지게 됨 6페이지 오른 쪽 기능실습, 특정기능1호, 2호로 위로 올라갈수록 높은 수준을 나타낸다고 볼 수 있음 6페이지 특정기능 2호의 고도전문직, 교수 등 있으며 왼쪽 특정기능2호와 마찬가지로 기능수준, 기술수준이 높은 재류자격이지만 특정기능 1호라고 하는 것은 미숙련, 고도 숙련자의 중간의 위상임. 현재 특정기능 1호는 10만 8천 6백 9십 9명입니다. 특정기능 2호는 3명임. 특정기능 도입할 수 있는 분야가 12개 분야가 있고 그 중 특정기능2호까지 인정은 선박, 건설 두 개 분야만 2호가 허락되어 있지만 현재 3명밖에 없음 기본적으로 특정기능은 시험을 봐서 합격한 사람이 재류자격을 얻게 됨 특정기능 2호는 더욱 더 고도의 기능시험을 봐서 합격한 사람이 2호로 올라가게 됨 기능실습1호, 2호,3호가 있으며 입국 후 양호하게 있을 시 시험없이 1호로 변경 가능함

기능검증 3급에 합격한 사람은 양호하게 기능실습1호 수려한 자로 보고 그 외 회사에서 평가 증서라고 하는 것을 발행하여 양호하게 기능실습 양호 설명이 있을 시 인정하고 있음 기능검증 3급에 합격한 사람이 특정기능1호로 간 사람이 많다고 함

21페이지 국내에서 외국인 관리함에 있어서 법무성과 후생노동성 등 관계기관 연계 강화로 브로커 배제한다 특히 노동조건이 어느 정도 되고 고용관리 개선은 후생노동성이 관장하고 있고 확인하기 위해 후생노동성과 연결 강화해야 함 연계강화라는 측면에서 노동법 위반 여부를 후생노동성으로부터 자료를 받아 파악함 기본방침에 법, 2조3항이 있으므로 참고바람

도입 인원 수를 어떻게 규제하는 가? 7페이지 도입규모 한정하는 것은 특정기능만 한정하고 5년간 최대 도입할 수 있는 최대 상한선을 정하고 있음 12개 분야를 관장하는 각 중앙부처가 있고 분야별로 노동력 부족이 모자라는 것을 제시하고 외국인 노동자 몇 명 제출하고 그 숫자가 나와 있으며 상한선으로 정하고 있음 특정기능1호로 가기 위해 기능시험과 일본어 시험에 패스해야 함 기능시험은 각 분야 관장하는 중앙부처가 업계단체와 협의하여 기능시험을 치루고 있음 일본어 시험은 외무성에서 관련된 단체로 국제교류기금이 있고 거기서 일반적으로 테스트하지만 개호는 개호일본어 평가시험을 쳐서 합격해야 특정기능 1호로 체류자격을 받음 고용형태가 있고 기본적으로 직접고용만 허가되고 있지만 예외적으로 농업과 어업은 파견도 허용되고 있음

파견은 어업, 농업은 농협 등 그 분야 직접 관여하는 단체가 파견형태로 외국인 노동자 고용하고 파견함 특정기능 1호는 기능실습과 같은 감리단체가 없어 직접 받아들이는 기업이 고용하게 되지만 기능실습은 감리단체가 지원하고 있지만 특정기능1호는 채용 기업이 전부 특정기능 1호의 외국인 지원계획을 세워야 함 받아들이는 도입기업의 요건기준을 정하고 있으며 임금이 일본인과 동등 이상, 과거 5년간 출입국, 노동법 위반 없고 외국인 지원체제가 있을 것 외국인 언어로 지원할 수 있는 언어장벽이 없을 것, 외국인 지원 계획을 세워 적절한 지

통역하는 사람을 일시 시급으로 부탁을 한다거나 전화통화 등 가능하고 통역이 외국에 있는 사람을 연결하여 쓸 수 있고 반드시 그 기업에서 베트남어 할 수 있는 것을 연결함

등록지원단체가 있어서 베트남어 할 수 없어도 등록지원센터가 도와줌

그 기업에서 베트남어 할 수 있는 사람이 있어야 한다는 것은 아니고 통역 등 할 수 있는 사람을 두어야 함

먼저 기능실습생의 경우 숙련기능공이 아니고 일본어도 제대로 못함 일본에 오면 그 분들을 도와줄 수 있는 기능이 필요하고 특정기능 1호는 기능시험과 일본어시험을 합격해야만 그 자격을 받을 수 있기 때문,

하지만 특정기능 1호중 해외 입국자에 대한 관리는? 그렇기 때문에 받아들이는 기획은 외국인 지원할 수 있는 지원 계획을 넣어야 함 12페이지 시행계획 : 외국인 도입하는 기업은 지원계획을 작성하고 제출하도록 되어 있고 사전 가이드, 공항 마중나가는 것 생활 주거 확보 등 여러 가지 10개 항목의 지원계획을 세워야 함 그런데 큰 기업은 지원계획을 스스로 만들 수 있지만 작은 곳은 그러한 능력이 없는 곳이 있고 등록지원기관이라고 하는 것이 지원계획 작성 위탁할 수 있는 제도가 있음 기업에서 지원계획을 작성해서 재류관리청에 제출하도록 되어 있고 그것을 확인하여 10개 지원 가능할 경우 특정기능1호 가능함 : 지원계획 부탁과 기관 간 결정하는 것으로 법에는 따로 없음 각기 다름

기업에서 제출하고 입관청에서 확인함

7100개 이상의 등록지원기관이 있음 등록기관의 인정은

기능1호에서 실습생으로 떨어지거나 실습생에서 기능1호를 통과하지 못할 시 어떻게 되고 또한 이들이 불법체류자가 되는 것을 방지하기 위해 무슨 노력을 하는 지

10페이지 해외에서 직접 일본으로 오는 루트와 일본에 사는 사람이 특정기능 1호 루트가 나와있으며 해외 일본으로 오는 민간소개업체를 통해 구직을 알선하고 있음 작년부터 재류관리청도 외국에 나가서 매칭이벤트를 하고 있음 1년에 한번 작년 베트남에서 함 올해는 11개 국가에 대해 매칭 이벤트를 할 예정임

12분야가 있고 각 분야별로 시험실시기관을 두고 시험 실시 함 12분야의 기능시험은 각 분야별로 결정하게 되는 데 어느 기관이 시험해야는 법으로 규정 없고 시험내용은 정의되어 있고 실시 주체는 법으로 되어 있지 않고 각 주관 성청이 지정하여 시험을 실시함, 각 성청이 시험기관을 관리 감독 함

일본에서 실시하는 기능검증이 있고 상급에 해당하는 합격해야만 기능시험에 패스했다고 인정됨

12분야가 왜 결정되었는가? 이 시작 제도가 결정되는 것으로 각 중앙부처에 대해 관장하고 있는 산업의 외국인력이 필요한 곳이 어디인가 파악하여 신청하도록 함 중앙부처가 산업의 노동력 부족한 분야를 설정하여 단지 노동력 부족으로 안되고

생산성 향상 위한 노력과 내국인 채용 및 확보와 여성과 고령자 고용위해 어떤 노력을 했는 지 받아들이고 보고 결정된 것이 12분야임
개호분야에 인원이 다 차서 도입하고 싶을 시 원래 방침 변경해야 해서 각이 결정해야 함 총 인원이 있어 다른 분야의 인원이 차지 않을 경우 사용한다거나 조정하여 각 결정하여 다시 변경 가능함. 각이 결정을 다시해서 도입인원 변경 가능함

매칭은 어떻게 하는 가? 민간기업과 송출국 민간기업이 문제 생길 수 있어서 재류관리청이 직접 잡페어로 직업박람회 통해 매칭 시켜줌 직접 가서 하지 않고 온라인으로 시행하고 있음 올해 4일간 일본 온라인으로 해외 연결시켜 구직할 시 매칭하는 잡페어하고 있음

주체는 재류관리청이 하지만 실질적 일은 민간기관 회사에 위탁함. 잡페어 같은 경우 재류관리청도 하지만 다른 성청 분야별로 하고 있도 동경 도 자체적으로 잡페어 하는 데 국내에서만 하고 다른 분야는 국내와 해외에서 하는 지는 파악하지 못하고 있음

개호분야는 한명 소개해주는 데 민간기업이 20만엔 정도 받고 어느 기업은 200만엔까지 받기도 하는데 금액은 재류관리청에서 통제하지 않음 민간기업 통제 하지 않지만 노동자에게 받는 것은 있을 수 없어서 기업에게 소개를 받음 직업소개소 회사에는 무료와 유로가 있고 허가는 후생노동성에 받아야 하고 직업소개소가 지켜야 할 규정이 있고 그 규정을 지키지 않으면 후생노동성에서 지키지 않은 지적이 오면 직업소개 회사가 소개하여 입국하는 것을 기대할 수 있음 그 관할은 직업소개로 관리하는 것은 알지 못함

외국인이 일본에 입국하기 위해 시험패스 해야 하고 시험 패스하기 위한 교육기관 가서 교육 등은 그 수수료에 대한 부담에 대해 관여하고 있지 않음

시해계획은 체크를 어떻게 하는 지는 3개월 1번 면담을 실시한다고 하고 실시하지 않을 시 거짓이라고 발견되면 벌점이 있어서 계획은 게획대로 하는 것으로 인정하여 하지 않으면 거짓보고가 됨

기본적으로 노동계약 고용계약을 맺어서 당사자 어떻게 하는 가 일본인과 어떤 절차를 밟을 때 정당한 사유로 해고 시 1개월 전 가능하고 전직지원이라는 계획이 있어서 문제가 있을 때 전직지원도 기업이 제공함

전직지원을 하도록 되어있지만 업계단체에 구인을 하는 정보 제공 등 하거나 헬로워크 안내하여 이직하도록 한다거나 추천서를 써준다거나 그 기업에서 인정되고 있음

기능실습의 비율은 국내 77%, 해외 23% 오고 있음

해외에서 직접 온 25만명은 일본에서 생활한 적 여부는 파악하지 못하고 있음

물론 업종 간 분야별 이동은 있지만 이동하려는 기능시험 합격해야 함

특정기능은 풀타임으로 전제되어 있어 아르바이트 허용되어 있지 않음

전문가의 역할 1:50:00 – 1:54:00

이전에 법무부 장관이라고 하는 사람이 (후르까) 전문가 회의를 하여 특정기능, 기능실습 제도의 바람직한 문제에 대한 논의를 한 적이 있고 대외적으로 발표한 내용이 있고 특정기능에 대해서는 코로나로 신규도입 중단되어 있지만 정상화 하였을 때 유능한 외국인 도입 필요하고 외국인이 자기의 경력이 어떻게 될 것인가 알 수 있는 것과 유능한 외국인 도입이 필요하지 않는가 싶고 2호로 이행할 수 있는 환경 개선할 필요가 있다는 문제제기와 기능실습 제도에서 노동력 부족 해소 위해 고용하는 측면이 있어 이 문제 해결하는 것이 필요함 받아들이는 기업과 실습생 미스매치가 생기고 있어서 와서 일해보니 임금이 너무 낮다 등등 기대한 것보다 다른 측면이 있어서 그것을 해소하기 위해 사전정보 철저하게 주고받아야 할 필요가 있음 일본에 입국할 때 본국에서 부당한 고액의 금액을 지불하여 문제가 되는 것도 있어서 그 문제를 어떻게 해소할 것인가, 와서 일본어 능력이 부족하여 생기는 문제를 어떻게 해소할 것인가 외국인 상담체제가 제대로 되어 있지 않나 싶음

특정 기능 2호가 3명인 이유와 업종 추가 고려 여부 : 3명 특정기능2호가 3명은 건설분야이고 건설분야의 2호 받기 위해 현장 지휘감독 가능한 높은 수준의 능력을 소유하여야 인정이 됨 허들이 높기 때문에 그것을 통과한 사람이 3명밖에 안됨

현재 인정 2분야 외 특정기능2호 제류자격 낼 수 있는 체제가 갖춰지면 예를들어 2호가 되기위해 기능시험을 어떻게 하거나 체재가 갖춰지면 인정이 되리라고 봄,

특정2호는 배우자를 데리고 오며 베우자는 가족체제라고 하는 재류자격 인정으로 주 28시간 이내 자격 외 활동으로 신고하여 인정할 수 있음

파견회사가 외국인 근로자와 고용관계를 맺고 일이 없을 때 다른 회사에서 파견을 해달라고 하고 파견을 해주는 형태임 파견회사가 외국인 풀타임 고용으로 파견 회사가 급여를 부담하게 됨

큰 요인 중 하나가 코로나 영향으로 외국인의 신규 일본 입국을 제한함 절대적으로 외국인들이 들어오지 못해서 불법체류자가 없게 되었음

그간 일본 정부는 불법체류자 줄이기 위해 많은 노력을 함 사업주가 불법체류자 고용할 시 벌칙을 새로 재정하고 재류 카드를 만들어 가지고 다니고 고용될 때도 합법적 재류카드 사람만 고용하도록 하고 정부의 여러 노력이 불법체류자 감소로 연결되었다고 생각함 1993년부터 일본의 불법체류자가 28-29만명 되었지만 최근 많이 줄어듦, 불법 체류자 고용하거나 알선하거나 거기 해당하는 벌칙이 있음. 입관법에 73조에 기재되어 있음.

기능실습생 제도의 좋은 점과 나쁜 점 있다고 생각하고 있음 좋은 점은 일본에 와서 그 분들에게 3년 또는 5년간 기능 육성은 좋지만 앞서 이야기되었지만 국제공헌이 목적이지만 노동력 해소 수단으로 이용되고 있는 점이 나쁜 점임 저도 현장에 가서 기능실습하고 있는 기업에 가서 조사한 적이 있고 기업에서 젊은 사람들에게 기능공 등 실습의 기회를 주고 있는 것은 괜찮지 않은가 싶음 반면에 나쁜 측면은 노동조건이 열악하다. 잔업이 너무 많고 임금수준도 낮고 괴롭힘이 신문에 보도되고 있고 그런 문제도 있음 이번에 새로운 개편을 하려고 생각중이지만 그것으로 이런 문제가 해소될지 잘 모르겠음 그런 측면에서 기능실습생제도가 양면을 가지고 있음