

意見書

2025年2月6日

弁護士 高井 信也

「改正入管法及び育成就労法の関係省令に関する論点」について、以下の通り、意見を申し上げます。

（なお、意見書中、太字&グレー網掛け部分は、上記「論点」からの引用であり、それ以下が当職の意見となります。）

2. 育成就労計画の認定基準について

(1) 育成就労の目標、内容、期間に関する検討の方向性について

・主な論点①

○外国人が従事できる業務の範囲を特定技能の業務区分と同一とすることに伴って「関連業務」「周辺業務」の区別は撤廃しつつ、上記「必須業務」については、育成就労の期間の3分の1以上従事することを要件としてはどうか。

（注）育成就労制度における計画的な育成・評価の対象となる「主たる技能」については、特定技能制度における業務区分内で細分化された個々の職種・作業単位に設定するか、業務区分単位で設定のかなどを業務区分ごとに定める予定。

→転籍との関係では、同一分野ないし業務区分内での転籍が可能となるか、もしくは同一必須業務内での転籍となるか？（後者であれば反対意見）

(2) 育成就労外国人の日本語能力の向上に資する講習・措置に関する検討の方向性について

就労開始前までにA1相当の日本語能力の試験に合格していない外国人が受講しなければならないA1相当講習について、

→来日前の送出し機関における研修の意味か、入国後講習の意味か？

(5) 労働者派遣等監理型育成就労の要件の検討の方向性について

・主な論点③

日本人との同等報酬や労働者派遣法上の同一労働同一賃金

→具体的にはどのように実現するのか？（派遣に限らず）

・主な論点④

→派遣型における本人意向転籍の要件は？（派遣先の変更の場合と非派遣型への変更もあり得るか？）

3. 育成就労制度における転籍について

(1) 本人意向転籍の要件の検討の方向性について

・主な論点①

→育成就労外国人は、優良な受入れ機関をどのように把握するのか。

やむを得ない場合の転籍も含め、ハローワーク等において、どのように転籍先の情報提供を行う予定であるか。

やむを得ない場合の転籍を含め、転籍先にも「やむを得ない場合」が存しないことをどのように情報提供するかは重要であると考える。

・主な論点②及び③

→前提として、「都市部」と「地方」をどのように区分する予定であるか？例えば、関東においては、東京よりも埼玉、茨城、千葉の方が技能実習生の受入れ数は多く、特定技能外国人も転入超過の傾向があるが、これらの都道府県は「都市部」と「地方」のいずれに区分されることになるか？

→そのうえで、転籍先が、現に3人ないし都市部では6人以上の実習生を雇用していない限り、転籍先となり得ないという規制ということのようであるが、技能実習制度においては、常勤の職員の総数が30人以下の実習実施先が最多であり、実際に6人以上の実習生を雇用している実習実施先は都市部においても少数と思われる（この点についての統計は明らかにされたい。）

そうすると、現実には、都市部への転籍を不可能とする規制とならないか？

→そもそも、附則の「育成就労外国人（略）が地方から大都市圏に流出すること等により大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することとならないようにするために必要な措置」としては、権利制限（転籍制限）によらず、地方優遇（受入上限の拡大、2（4））で十分ではないか？

（2）転籍時の初期費用の補填の仕組みの検討の方向性について

・法9条の2第4号ハ「育成就労外国人の育成に係る費用の負担能力」

→そもそも法解釈として、受入れ後の育成費用の負担能力を問うのであればまだしも、（新卒の日本人労働者が短期に転職しても、「転籍元」が「転籍先」にリクルート費用を請求できないことは自明と思われるが、）なぜ外国人労働者の場合だけ、初期費用の補填を求めることが出来るのか、上記日本人労働者の事案と平等権侵害の問題は生じないのかと併せて、これが実質的に職業移転の自由の制限となる場合に許容される法的根拠はいかなるものか？

・主な論点② 金銭による負担ではない初期の育成コスト（いわゆる無形コスト）をどのように評価すべきか。

→転籍先においても、職場が変われば当然、新しい職場に馴染むための初期の育成コストは掛かるのであり、転籍元の無形コストだけを補填する必要はないのではないか？

・主な論点③

○外国人の生産性向上に鑑み、例えば、按分割合を一律1年目：2年目：3年目＝1：2：3と傾斜をつけて設定してはどうか。

→「この場合、転籍先は、1年で転籍した場合には初期費用の5／6を」負担することとなるが、やはり早期の転籍を阻害するものであるから反対である。少なくとも傾斜をつけるべきではない。

4. 育成就労制度における監理支援機関の許可基準について

（1）監理支援機関の許可基準の検討の方向性について

・主な論点①

・受入れ機関と密接な関係を有する監理支援機関の役職員が関与できる業務の範囲について

→そもそも、そのような場合には監理支援をなし得ないこととしてはどうか
∴密接な関係を有する役職員以外の職員が監査・指導業務などの業務に従事する場合でも、役職員に「忖度」して十分な監査・指導が行われない懸念がある。

・監理支援機関に対する外部監査を適正に行うために求められる外部監査人の要件について

○国家資格保持者その他の知見を有する者を外部監査人として認めることとしてはどうか。

→「その他の知見を有する者」は限定的に解すべきである（基本的には弁護士に限り、さらに、監理支援機関や育成就労実施者と顧問契約等の関係にない独立・中立の立場の者が選任されるべきである。）。

・主な論点②

○財産要件について、債務超過がないことを許可要件とした上で、2年連続で債務超過があれば指導や許可不更新の対象としてはどうか。

→監理支援費による収入が一定割合以下であることを許可要件としてはどうか？

∴技能実習制度下における監理団体による実習実施者に対する監査・指導が不十分であった原因は、実習実施者からの監理費の徴収により監理団体の経営が成り立っており、いわば「顧客」に対して厳しい監査・指導がなし得ないという財政基盤的・構造的問題があったことに求められるのではないか？

5. 育成就労制度における送出しについて

(1) 育成就労制度において外国人が送出国機関に支払う費用の上限等に関する検討の方向性について

・「政府の対応について」(令和6年2月9日関係閣僚会議決定)の「当該手数料等を受入れ機関と外国人が適切に分担するための仕組み」について

→現実に育成就労外国人が送出国機関に2か月を超えた手数料を負担したことが入国後に発覚した場合、2か月超部分を育成就労実施者が育成就労外国人に返還する規定を設けるべきではないか？

∴技能実習制度において、送出国での保証金徴収は禁じられているが、それを担保するための仕組みとしては、技能実習生本人の保証金を取られていない旨の誓約書の提出に留まっており、実際には保証金を徴収されている例も存するため。

・主な論点②

○外国人が送出国機関に支払う費用は、外国人が日本で受け取る月給の2か月分までとしてはどうか。

→手数料は本来徴収してはならないはずであり、徴収を許す場合でもなるべく低い基準とすべきである。

∴ILOの「民間職業仲介事業所条約」第181号(1999年批准)7条1項は、「民間職業仲介事業所は、労働者からいかなる手数料又は経費についてもその全部又は一部を直接又は間接に徴収してはならない」としている。

現にフィリピンからの技能実習生からは送出し手数料を負担する仕組みとはなっていない。

→外国人が「送出機関」に支払う費用のみならず、送出機関に辿り着く前のいわゆる「募集ブローカー」に支払う費用についても規制すべきではないか？

∴確かに、法文上「外国人が送出機関に支払った費用の額」となっており省令の規定振りとしては理解できるが、MOCにおいては「募集ブローカー」に支払う費用についての規制も盛り込まれるべきである。

・主な論点③

※上記を含む送出機関の適正性の担保のため、送出国との間で作成する MOC について、技能実習制度 MOC の基本的な枠組みを維持しつつ、MOC 上の約束が守られない場合は当該国からの受入れを一時的に停止することを可能とする等の規定を新たに設けることとしてはどうか。

→賛成する。

6 その他

(1) 法 8 条の 2 及び 4 の各主務省令について

→本人意向転籍の手続きについても、育成就労実施者や監理支援機関と対立している場合もあり得ることから、育成就労外国人が権利行使を躊躇することのないよう、具体的な転籍の手続き的なフローについても明らかにされたい。

(2) 法 9 条の 3 の「主務省令で定めるやむを得ない事情」について

→どのような場合を想定しているか明らかにされたい。

(3) 法 8 7 条の 2 関係

→機構実施職業紹介事業について、現時点での予定を明らかにされたい。

以上