

改正入管法及び育成就労法の関係省令に関する論点

第2回特定技能制度及び育成就労制度の円滑な施行及び運用に向けた有識者懇談会

目次

1. 特定技能制度の適正化等について	3
(1) 企業内転勤2号の受入れ機関の要件に関する検討の方向性について	
(2) 旧制度の経過措置等に関する検討の方向性について	
(3) 特定技能制度の適正化の検討の方向性について	
2. 育成就労計画の認定基準について	10
(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	
(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	
(3) 育成就労制度における受入れ機関の適正化に関する検討の方向性について	
(4) 受入れ機関ごとの受入れ人数枠に関する検討の方向性について	
(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	
3. 育成就労制度における転籍について	21
(1) 本人意向転籍の要件の検討の方向性について	
(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	
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	26
(1) 監理支援機関の許可基準の検討の方向性について	
5. 育成就労制度における送出しについて	30
(1) 育成就労制度において外国人が送出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	

1. 特定技能制度の適正化等について

(1) 企業内転勤 2号の受入れ機関の要件に関する検討の方向性について

【検討の視点】

- 技能実習制度の企業単独型において技能移転による国際貢献という制度目的に合致して適正な受入れを行っていた受入れ機関については、企業内転勤 2号の在留資格で外国人を受け入れることができる。

【検討の方向性】

- 企業内転勤 2号で外国人を受け入れる場合の受入れ機関の要件等は、受け入れた外国人を単に労働力として扱うことなく適正な技能移転を行うことを確保する観点から設定してはどうか。

【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最終報告書の記載】

- 現行の技能実習制度で行われている企業単独型の技能実習のうち、新たな制度の趣旨・目的に沿うものについては、監理・支援手段等の適正化を図った上で新たな制度で引き続き実施することを可能とする。また、国際的に活動している企業における1年以内の育成のような、新たな制度とは趣旨・目的を異にするものであっても、引き続き実施する意義があるものについては、適正性を確保するための手段を講じつつ、既存の在留資格の対象拡大等により、新たな制度とは別の枠組みで受け入れることを検討する。

【法律の規定（入管法別表第1の2の表企業内転勤の項の下欄）】

- 二 本邦に本店、支店その他の事業所のある公私の機関（当該機関の事業の規模、本邦の事業所における受入れ体制等が技能、技術又は知識（以下この号及び四の表の研修の項の下欄において「技能等」という。）を適正に修得させることができるものとして法務省令で定める基準に適合するものに限る。）の外国にある事業所の職員が、技能等を修得するため、本邦にある事業所に期間を定めて転勤して当該事業所において講習を受け、及び技能等に係る業務に従事する活動（前号に掲げる活動及びこの表の育成就労の項の下欄に掲げる活動を除く。）



【主な論点】

- ① 受入れ機関の規模・受入れ体制に関する要件をどうするか。
- ② 企業内転勤 2号での在留期間をどうするか。
- ③ 受け入れる外国人に関する要件をどうするか。

(1) 企業内転勤2号の受入れ機関の要件に関する検討の方向性について

【主な論点】

① 受入れ機関の規模・受入れ体制の要件をどうするか。

(現時点での検討内容)

- 受入れ企業の事業規模、体制として、受入れ企業（本邦の事業所に限る。）の常勤職員が20人以上であることとしてはどうか。
- 受入れ人数枠（受け入れる外国人は受入れ企業の常勤職員数の5%まで）を設けることとしてはどうか。

② 企業内転勤2号での在留期間をどうするか。

(現時点での検討内容)

- 企業内転勤2号での在留は、通算して1年までとしてはどうか。

③ 受け入れる外国人に関する要件をどうするか。

(現時点での検討内容)

- 送出元（転勤元）となる子会社、関連会社等がペーパーカンパニー等でないことを担保するため、受け入れる外国人が送出元（転勤元）において1年以上勤務していることとしてはどうか。
- 受け入れる外国人が日本人と同等以上の報酬を受けることとしてはどうか。

(2) 旧制度の経過措置等に関する検討の方向性について

【検討の視点】

- 技能実習制度を活用している受入れ機関が不利益を受けることがないように、育成就労法の施行後も一定の期間は技能実習を継続することができることとしている。
- また、旧制度から新制度への移行が円滑に行われるよう、激変緩和や現行制度の関係者に不当な不利益を生じさせないようにするための措置をとるべきではないか。

【検討の方向性】

- 育成就労法の施行後も技能実習を行うことができる期間は一定期間に限ってはどうか。
- 技能実習2号を良好に修了した者が特定技能1号に移行する際の試験免除に関する取扱いや特定技能2号に移行する際にB1相当の日本語の試験の合格を求める取扱いについては経過措置を検討する必要があるのではないか。

【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最終報告書を踏まえた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）の記載】

- 移行期間を十分に確保するとともに丁寧な事前広報を行い、現行制度を利用している外国人や受入れ機関等に不当な不利益を生じさせず、また、制度の移行による急激な変化を緩和するため、必要な経過措置を設ける。

【法律の規定】

附 則

（技能実習に関する経過措置）

- 第九条 施行日前に技能実習法第八条第一項の認定を受けた技能実習計画に基づきこの法律の施行の際現に行っている技能実習については、なお従前の例による。
- 2 施行日前にされた技能実習法第八条第一項の認定の申請（当該申請に係る技能実習計画に基づく技能実習の期間の始期が施行日から起算して三月を経過する日までのものに限る。）に係る認定及び当該認定を受けた技能実習計画に基づき行う技能実習については、なお従前の例による。
- 3 前二項の規定によりなお従前の例によることとされた技能実習を修了した者（次に掲げる者に限る。）に技能実習を行わせようとする者からされた技能実習法第八条第一項の認定の申請に係る認定及び当該認定を受けた技能実習計画に基づき行う技能実習については、なお従前の例による。
- 一 技能実習法第二条第二項第一号に規定する第一号企業単独型技能実習又は同条第四項第一号に規定する第一号団体監理型技能実習を修了した者
 - 二 技能実習法第二条第二項第二号に規定する第二号企業単独型技能実習又は同条第四項第二号に規定する第二号団体監理型技能実習を修了した者であって、引き続き技能実習を行わせることが適当である者として主務省令で定めるもの
- 4 前三項の規定によりなお従前の例によることとされた技能実習に係る技能実習計画の変更及び当該変更された技能実習計画に基づく技能実習については、なお従前の例による。



【主な論点】

- ① 育成就労法施行時点で1号技能実習を行っている者は施行後も技能実習2号に移行できることとしているところ、育成就労法の施行後も技能実習を行うことができる期間を一定期間に限定する観点から、育成就労法施行時点で2号技能実習を行っていた者で、育成就労法施行後も技能実習3号に移行できる者の範囲をどう考えるか。
- ② 現行では、技能実習2号を良好に修了した者が特定技能1号に移行する場合には試験免除の取扱いをしているが、この取扱いを施行と同時に廃止した場合、特定技能1号に円滑に移行することができない技能実習生がいるのではないか。
- ③ 新制度では、特定技能2号の在留資格を得るために、B1相当の日本語の試験に合格することを求めることとしているが、この取扱いを施行と同時に開始した場合、特定技能2号に円滑に移行することができない外国人がいるのではないか。

(2) 旧制度の経過措置等に関する検討の方向性について

【主な論点】

- ① **育成就労法施行時点で1号技能実習を行っている者は施行後も技能実習2号に移行できることとしているところ、育成就労法の施行後も技能実習を行うことができる期間を一定期間に限定する観点から、育成就労法施行時点で2号技能実習を行っていた者で、育成就労法施行後も技能実習3号に移行できる者の範囲をどう考えるか。**
(現時点での検討内容)
 - 施行日時点で技能実習2号を行っていた者については、施行日時点で技能実習2号を1年以上実施している場合は、施行後に技能実習2号を修了した後に技能実習3号に移行することを認めることとしてはどうか。
- ② **現行では、技能実習2号を良好に修了した者が特定技能1号に移行する場合には試験免除の取扱いをしているが、この取扱いを施行と同時に廃止した場合、特定技能1号に円滑に移行することができない技能実習生がいるのではないか。**
(現時点での検討内容)
 - 技能実習2号を良好に修了した者については、施行後も一定期間は特定技能1号への移行を引き続き認めることとしてはどうか。
- ③ **新制度では、特定技能2号の在留資格を得るために、B1相当の日本語の試験に合格することを求めることとしているが、この取扱いを施行と同時に開始した場合、特定技能2号に円滑に移行することができない外国人がいるのではないか。**
(現時点での検討内容)
 - 特定技能2号の在留資格を得るためのB1相当の日本語の試験については、施行後一定期間が経過してから合格を求めることとしてはどうか。

(3) 特定技能制度の適正化の検討の方向性について

【検討の視点】

- 育成就労制度の創設等に伴い、特定技能外国人の在留者数が増加すると見込まれることから、1号特定技能外国人に対する支援の在り方について更なる適正化が必要
- 特定技能外国人の在留者数の増加に伴い、特定技能制度の運用の見直しも必要

【検討の方向性】

- 支援責任者及び支援担当者に対する関係法令等に関する講習の受講の義務付け、委託元となる受入れ機関数等に応じた支援担当者の配置の義務付けなど、登録支援機関、受入れ機関の要件を厳格化・適正化してはどうか。
- 特定技能2号への移行を希望する者へのキャリア形成支援や特定技能外国人の在留期間に関する事項を整理してはどうか。

【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最終報告書を踏まえた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）の記載】

- 特定技能外国人に対する支援が適切になされるよう、受入れ機関が支援業務を他に委託する場合の委託先を登録支援機関に限ることとした上、登録支援機関及び受入れ機関の要件の厳格化・適正化を行う。
- 特定技能外国人に対する支援にキャリア形成の支援を加える。

【在留期間に関する法令の規定】

- 出入国管理及び難民認定法施行規則別表第2（特定技能）
 - 1 法別表第1の2の表の特定技能の項の下欄第1号に掲げる活動を行う者にあつては、1年を超えない範囲で法務大臣が個々の外国人について指定する期間
- 出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令（法別表第1の2の表の特定技能の項の下欄第1号に掲げる活動）
 - 1 申請人が次のいずれにも該当していること。（略）
 - へ 特定技能（法別表第1の2の表の特定技能の項の下欄第1号に係るものに限る。）の在留資格をもって本邦に在留したことがある者にあつては、当該在留資格をもって在留した期間が通算して5年に達していないこと。
- 出入国管理及び難民認定法（在留期間の更新）

第21条第3項 前項の規定による申請があつた場合には、法務大臣は、当該外国人が提出した文書により在留期間の更新を相当と認めるに足りる相当の理由があるときに限り、これを許可することができる。
- 出入国管理及び難民認定法施行規則（特定技能の在留資格に係る在留期間の更新の特則）

第21条の2 法第21条第2項の規定により在留期間の更新を申請した場合であつて、当該申請をした者が、特定技能の在留資格をもって本邦に在留した期間が通算して5年に達しているときは、同条第3項の相当の理由がないものとする。



【主な論点】

特定技能制度の更なる適正化を図る上で、以下の論点についてどのように考えるか。

- ① 登録支援機関及び受入れ機関の支援責任者及び支援担当者に対する講習の受講の義務付けについて、どのように実施するか。
- ② 登録支援機関及び受入れ機関に配置する支援担当者の数について、どのように考えるか。
- ③ 特定技能2号への移行を希望する者への支援について、どのように考えるか。
- ④ 現在、特定技能1号に付与する在留期間を最長1年とし、その都度更新を求めているが、この在留期間を伸長すべきか。
- ⑤ 現在、特定技能1号の通算在留期間「5年」について、妊娠・出産等の配慮すべき事情がある場合でも、これに要する期間を含めているが、この期間を通算在留期間から除くなどするべきか。

(3) 特定技能制度の適正化の検討の方向性について

【主な論点】

- ① **登録支援機関及び受入れ機関の支援責任者及び支援担当者に対する講習の受講の義務付けについて、どのように実施するか。**
(現時点での検討内容)
 - 技能実習制度で実施している監理団体の監理責任者等に対する養成講習を参考としつつ、登録支援機関及び受入れ機関の支援責任者等が適切な支援を行うための能力向上に資する講習の受講を義務付けることとしてはどうか。
- ② **登録支援機関及び受入れ機関に配置する支援担当者の数について、どのように考えるか。**
(現時点での検討内容)
 - 登録支援機関は委託元となる受入れ機関数、受入れ機関は所属する特定技能外国人数などに応じた必要な支援担当者の配置を求めることとしてはどうか。
- ③ **特定技能2号への移行を希望する者への支援について、どのように考えるか。**
(現時点での検討内容)
 - 特定技能2号への移行を希望する者に対する必要な支援を1号特定技能外国人の支援計画の内容に追加することとしてはどうか。
- ④ **現在、特定技能1号に付与する在留期間を最長1年とし、その都度更新を求めているが、この在留期間を伸長すべきか。**
(現時点での検討内容)
 - 所属する受入れ機関の行政処分等の有無や特定技能外国人の在留状況等を踏まえ、1年ごとにこれらの状況を確認する必要がないと判断できる場合には、1年よりも長い在留期間を付与してはどうか。
- ⑤ **現在、特定技能1号の通算在留期間「5年」について、妊娠・出産等の配慮すべき事情がある場合でも、これに要する期間を含めているが、この期間を通算在留期間から除くなどするべきか。**
(現時点での検討内容)
 - 1号特定技能外国人が妊娠・出産等のやむを得ない事由により特定技能の業務に従事することができなかった期間については、「通算5年」には含めず、当該期間分の在留の継続を認めることとしてはどうか。
 - 特定技能2号に係る対象分野の追加が、多くの分野において令和5年8月31日であったことなどにより、1号特定技能外国人が特定技能2号への移行に必要な試験等の対応が十分に取れなかったことから、当分の間は、当該試験に不合格であった場合であっても、一定の水準以上の成績を得ている場合などには、最長1年間の在留の継続を認めることとしてはどうか。

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

【検討の視点】

- 育成就労制度では、外国人が従事できる業務の範囲を現行の技能実習制度よりも幅広くして特定技能制度における業務区分と同一としつつ、特定技能1号の技能水準への人材育成が計画的に行われるようにする必要がある。

【検討の方向性】

- 育成就労外国人が従事する業務内容について、特定技能1号水準への人材育成が計画的に行われるよう一定の要件を設けてはどうか。
- 育成就労の期間は3年間を原則としつつ、特定技能1号水準への人材育成に必要な範囲で期間延長や一時帰国を認めてはどうか。

【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最終報告書を踏まえた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）の記載】

- 育成就労制度は、基本的に3年間の就労を通じた育成期間において、対象となる外国人ごとに育成就労計画を定めた上で計画的に特定技能1号の技能水準の人材に育成することを旨とするものとし、適正化方策を講じた特定技能制度と連続性を持たせる。
- 育成就労制度で外国人が従事できる業務の範囲は、現行の技能実習制度よりも幅広くして特定技能制度における業務区分と同一としつつ、当該業務区分の中で修得すべき主たる技能を定めて計画的に育成・評価を行う。
- 育成就労制度で育成を受けたものの、特定技能1号への移行に必要な試験等に不合格となった者については、同一の受入れ機関での就労を継続する場合に限り、再受験に必要な範囲で最長1年の在留継続を認める。
- 季節性のある分野について、その業務の実情に応じた受入れ・勤務形態を認めることなどを検討する。

【法律の規定】

（認定の基準）

第九条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第八条第一項の認定の申請があった場合（同項の認定を受けようとする育成就労計画が労働者派遣等監理型育成就労を行わせるものである場合を除く。）において、その育成就労計画が次の各号のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

一、四～十一（略）

二 従事させる業務、当該業務において要する技能、日本語の能力その他の育成就労の目標及び内容として定める事項が、育成就労の区分に応じて主務省令で定める基準に適合していること。

三 育成就労の期間が三年以内であること。

（育成就労計画の変更）

第十一条（略）

2 第八条第四項から第六項まで（これらの規定を第八条の五第三項及び第八条の六第三項において準用する場合を含む。）の規定は前項の認定の申請について、第九条から前条までの規定は同項の認定について、それぞれ準用する。この場合において、第九条第一項第三号中「三年以内」とあるのは「三年以内（育成就労の期間を延長することについて相当の理由があるものとして主務省令で定める場合にあっては、四年以内）」（中略）。

【主な論点】

- ① 外国人が従事できる業務の範囲を現行の技能実習制度よりも幅広くして特定技能制度における業務区分と同一とする中で、
 - ・ 技能実習制度において技能修得の担保のために設けている、必須業務・関連業務・周辺業務・安全衛生業務といった区分や当該区分ごとの従事時間の規制の取扱いについて、どのように考えるか。
 - ・ 技能実習制度では原則想定していない時間外労働等の取扱いについて、どのように考えるか。
- ② 育成就労の期間は3年間を原則とする中で、
 - ・ 妊娠出産等による育成就労の中断・再開や、季節性のある分野における閑散期の一時帰国について、どのように考えるか。
 - ・ 試験不合格者に係る育成就労の期間の延長について、延長を認める場合の要件や延長の範囲をどのように考えるか。

(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現行の技能実習制度よりも幅広くして特定技能制度における業務区分と同一とする中で、
- 技能実習制度において技能修得の担保のために設けている、必須業務・関連業務・周辺業務・安全衛生業務といった区分や当該区分ごとの従事時間の規制の取扱いについて、どのように考えるか
(現時点での検討内容)
 - 技能の修得に必ず従事することが必要な業務（必須業務）を設定することとしてはどうか。
 - 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。
 - ※ 技能実習制度においては、必須業務に技能実習の期間の2分の1以上従事することが要件
(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。
 - 安全衛生業務については、技能実習制度同様に、育成就労の期間の10分の1以上従事することを要件としてはどうか。
- 技能実習制度では原則想定していない時間外労働等の取扱いについて、どのように考えるか
(現時点での検討内容)
- 制度目的の変更に伴い、労働関係法令や日本人との同等待遇、上記のとおり設定する適正な技能修得の担保のための要件の遵守を前提に時間外労働等を認め、技能実習制度で例外的に時間外労働等を行う際に必須としている届出等の取扱いについて柔軟化してはどうか。
- ② 育成就労の期間は3年を原則とする中で、
- 妊娠出産等による一時帰国や、季節性のある分野における閑散期の一時的帰国について、どのように考えるか。
(現時点での検討内容)
 - 妊娠出産等による育成就労の中断・再開は、技能実習制度と同様に認めることとしてはどうか。
 - 季節性のある分野（農業・漁業分野）に限り、1年のうち業務の存在しない一定の期間（6ヶ月未満）は育成就労外国人の一時帰国を認め、帰国期間を除いて通算3年間の育成就労を実施することを認めてはどうか。その際、一時帰国・再入国に係る旅費は育成就労実施者又は監理支援機関の負担とすることとしてはどうか。
- 試験不合格者に係る育成就労の期間の延長について、延長を認める場合の要件や延長の範囲をどのように考えるか。
(現時点での検討内容)
- 育成就労の期間の延長は、以下の場合であって同一の育成就労実施者の下で育成就労を継続する場合に限り認めてはどうか。
 - 適正な育成就労を行っていたにもかかわらず、育成就労計画において目標として定めた試験に合格できなかった場合
 - やむを得ない事情により育成就労の期間内に当該試験を受験することができなかった場合
 - 育成就労の期間を延長する場合、育成就労実施者は目標とする試験の試験日程に必要な範囲で期間延長の申請をしなければならぬこととしてはどうか。

(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

【検討の視点】

- 3年の育成就労の期間で、育成就労外国人の日本語能力の水準を原則A2相当までに段階的に向上させる方策が必要となる（技能実習制度においては、日本語教育を義務付けているのは入国後講習においてのみ。）。

【検討の方向性】

- 就労開始までにA1相当の日本語の試験に合格していない場合、A1相当の講習を受講する必要があり、相当講習は認定日本語教育機関等としてはどうか。
- 育成就労の終了までにA2相当の日本語能力を身に付けさせるための方策を講じてはどうか。

【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最終報告書を踏まえた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）の記載】

- 育成就労制度では、外国人が就労開始前までに日本語能力A1相当以上の試験（日本語能力試験N5等）に合格すること又は相当する日本語講習を認定日本語教育機関等において受講することを要件とする。
- 育成就労制度から特定技能1号への移行時には、技能検定試験3級等又は特定技能1号評価試験及び日本語能力A2相当以上の試験（日本語能力試験N4等）の合格を要件とし、受入れ機関が外国人に当該試験を受験させる。

【法律の規定】

（認定の基準）

第九条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第八条第一項の認定の申請があった場合（同項の認定を受けようとする育成就労計画が労働者派遣等監理型育成就労を行わせるものである場合を除く。）において、その育成就労計画が次の各号のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

- 一 （略）
- 二 従事させる業務、当該業務において要する技能、日本語の能力その他の育成就労の目標及び内容として定める事項が、育成就労の区分に応じて主務省令で定める基準に適合していること。

三 （略）

四～十一 （略）

2 （略）

【主な論点】

- ① 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、日本語教育の主体として認定日本語教育機関以外にどのようなものを認めるべきか、講習時間などをどのように設定するか。
- ② 育成就労の目標として定めるA2相当の日本語能力の試験への合格に向けて、育成就労期間中の日本語教育の主体、講習時間、方法等をどのように設定するか。

日本語能力のレベル

A1（就労開始までに試験合格又は相当講習受講）

A2（目標）

講習受講

就労

※ 日本語能力の水準（転籍を認めるための要件とする日本語能力水準も含む。）については、各分野の実態に応じて上乗せすることができる（分野別運用方針において決定）。

※ 育成就労制度においても入国後講習は必須（A1相当試験の合格者も入国後講習は受講しなければならない。）。

(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

【主な論点】

- ① 就労開始前までにA 1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A 1相当講習について、日本語教育の主体として認定日本語教育機関以外にどのようなものを認めるべきか、講習時間などをどのように設定するか。

(現時点での検討内容)

- A 1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するA 1相当講習（育成就労実施者が費用を負担）については、認定日本語教育機関による「就労」課程の講習（A 1を目標とするもの）のほかに施行後一定の間、登録日本語教員（日本語教育機関認定法による登録を受けた教員）による講習を認めてはどうか。

- A 1相当講習は最低100時間以上実施することとしてはどうか。

※日本語教育機関認定制度において、初学者の「日本語教育の参照枠」A 1到達に必要な時間数は最低100時間以上とされている。

「日本語教育の参照枠」とは、CEFR（ヨーロッパ言語共通参照枠）を参考に、日本語の習得段階に応じて求められる日本語教育の内容・方法を明らかにし、外国人等が適切な日本語教育を継続的に受けられるようにするための共通の基盤として示したもので、日本語教育に関わる全ての者が参照できる日本語学習、教授、評価のための枠組み。

- ② 育成就労の目標として定めるA 2相当の日本語能力の試験への合格に向けて、育成就労期間中の日本語教育の主体、講習時間、方法等をどのように設定するか。

(現時点での検討内容)

- A 2相当の日本語能力試験の合格を目標とする日本語教育の機会を、3年間の育成就労の期間を通じて100時間以上育成就労外国人に対して提供することを、育成就労実施者に求めてはどうか（育成就労実施者が費用を負担）。

当該日本語教育については、認定日本語教育機関による「就労」課程の講習（A 2を目標とするもの）を原則としつつ、施行後一定の間は、登録日本語教員による講習を認めてはどうか。

※日本語教育機関認定制度において、A 1到達者のA 2到達に必要な時間数は最低100時間以上とされている。

(3) 育成就労制度における受入れ機関の適正化に関する検討の方向性について

【検討の視点】

- 育成就労制度における受入れ機関の適正性を確保するため、技能実習制度における受入れ機関の要件を参考とし、一層の適正化を図るべきではないか。

【検討の方向性】

- 人材育成とともに人材確保が制度目的となったことを踏まえ要件を見直してはどうか。
- 監理支援機関の監理支援を受けない単独型育成就労実施者については、適切な内部監査が実現可能な要件を課してはどうか。

【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最終報告書を踏まえた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）の記載】

- 育成就労制度における受入れ機関については、受入れ機関ごとの受入れ人数枠を含む育成・支援体制等の要件を適正化して設定するとともに、分野別協議会への加入等の要件を設け、前職要件等の現行の技能実習制度の国際貢献目的に由来する要件については撤廃する。また、受入れ機関において、就労期間に応じた昇給その他の待遇の向上、生活文化研修や日本語能力の向上方策の実施、相談対応体制の確保、外国人本人の連絡先や預金口座等の適正な把握等、外国人の適正な受入れに必要な方策を講ずる。

【法律の規定】

（認定の基準）

第九条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第八条第一項の認定の申請があった場合（同項の認定を受けようとする育成就労計画が労働者派遣等監理型育成就労を行わせるものである場合を除く。）において、その育成就労計画が次の各号のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

一～四 （略）

五 育成就労を行わせる体制及び事業所の設備が主務省令で定める基準に適合していること。

六 （略）

七 単独型育成就労に係るものである場合は、単独型育成就労実施者に対する単独型育成就労の実施に関する監査の体制が主務省令で定める基準に適合していること。

八～十一 （略）



【主な論点】

- ① 制度目的が改正されたことを踏まえ、以下の要件をどう整理するべきか。
 - ・ 人材確保を制度の目的とすることに起因する要件等、特定技能制度における受入れ機関の要件のうち、技能実習制度の受入れ機関には求められていない要件
 - ・ 技能実習制度が国際貢献を目的としていたことから求めていた要件（外国人本人に関する要件を含む）
- ② 単独型育成就労実施者における適切な内部監査が実施可能な要件の在り方をどう考えるか。

(3) 育成就労制度における受入れ機関の適正化に関する検討の方向性について

【主な論点】

① 制度目的が改正されたことを踏まえ、以下の要件をどう整理するべきか。

- ・ 人材確保を制度の目的とすることに起因する要件等、特定技能制度における受入れ機関の要件のうち、技能実習制度の受入れ機関には求められていない要件
- ・ 技能実習制度が国際貢献を目的としていたことから求めていた要件（外国人本人に関する要件を含む）

(現時点での検討内容)

○ 新たに以下などを育成就労実施者の要件としてはどうか。

- ・ 育成就労外国人が一時帰国を希望した場合には必要な有給休暇を取得させること
- ・ 育成就労外国人の健康の状況その他の生活の状況を把握するための必要な措置を講じていること
- ・ 労働、社会保険及び租税に関する法令の規定を遵守していること
- ・ 過去1年以内に非自発的離職者を発生させていないこと

※上記要件はいずれも特定技能制度の受入れ機関の要件となっている。

○ 技能実習制度が国際貢献を目的としていたことから外国人本人に求めていた以下の要件を廃止してはどうか。

- ・ 本国に帰国後本邦において修得等をした技能等を要する業務に従事することが予定されていること（いわゆる「復職要件」）
- ・ 「団体監理型技能実習に係るものである場合であっては、本邦において従事しようとする業務と同種の業務に外国人において従事した経験を有すること又は団体監理型技能実習に従事することを必要とする特別な事情があること（いわゆる「前職要件」）

※ 育成就労を終了した外国人は帰国・技能移転ではなく、特定技能1号外国人へのキャリアアップが主に想定される。一方で、育成就労外国人の保護の観点から、育成就労を途中でとりやめて帰国する外国人については、技能実習制度同様、その帰国旅費を育成就労実施者又は監理支援機関が負担することとしてはどうか。

② 単独型育成就労実施者における適切な内部監査が実施可能な要件の在り方をどう考えるか。

(現時点での検討内容)

- 内部監査を実施する者の要件として、養成講習を修了していること、育成就労外国人を監督する立場にない者その他の中立的な監査ができる立場の者であること、一定の欠格事由がないことなどの要件を課してはどうか。
- 内部監査においては、出入国又は労働関係法令違反や育成就労計画に基づいた育成就労の実施の有無について確認することとしてはどうか。

(4) 受入れ機関ごとの受入れ人数枠に関する検討の方向性について

【検討の視点】

- 技能実習制度で定められている受入れ機関ごとの受入れ人数枠（1つの受入れ機関が受け入れる外国人の上限）について、育成就労制度でも定める必要がある。

【検討の方向性】

- 育成就労制度においても、受入れ機関の常勤職員の数に応じた受入れ人数枠を定めてはどうか。

【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最終報告書を踏まえた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）の記載】

- 育成就労制度における受入れ機関については、受入れ機関ごとの受入れ人数枠を含む育成・支援体制等の要件を適正化して設定する。

【法律の規定】

（認定の基準）

第九条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第八条第一項の認定の申請があった場合（同項の認定を受けようとする育成就労計画が労働者派遣等監理型育成就労を行わせるものである場合を除く。）において、その育成就労計画が次の各号のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

一～九 （略）

十 申請者が育成就労の期間において同時に複数の育成就労外国人に育成就労を行わせる場合は、その数が主務省令で定める数を超えないこと。

十一 （略）

附則

（政府の措置）

第二十四条 政府は、（略）育成就労制度（略）の運用に当たっては、人材が不足している地域において必要とされる人材が確保され、もって地域経済の活性化に資するよう、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を講ずるものとする。



【主な論点】

- ① 各受入れ機関ごとの受入れ人数枠（1つの受入れ機関が受け入れる育成就労外国人の上限）についてどのように考えるか。
- ② 育成就労外国人が都市部の受入れ機関に過度に集中することを防止するためにどのような方策が考えられるか。

【参考】 技能実習制度における受入れ人数枠

※ 常勤職員数には、技能実習生(1号、2号及び3号)は含まれない。

基本人数枠

実習実施者の常勤の職員の総数	技能実習生の人数
301人以上	常勤職員総数の20分の1
201人～300人	15人
101人～200人	10人
51人～100人	6人
41人～50人	5人
31人～40人	4人
30人以下	3人

人数枠（団体監理型）

※ 団体監理型・企業単独型ともに、下記の人数を超えてはならない。
 (1号技能実習生:常勤職員の総数、2号技能実習生:常勤職員数の総数の2倍、3号技能実習生:常勤職員数の総数の3倍)

通常の者		優良基準適合者		
第1号(1年間)	第2号(2年間)	第1号(1年間)	第2号(2年間)	第3号(2年間)
基本人数枠	基本人数枠の2倍	基本人数枠の2倍	基本人数枠の4倍	基本人数枠の6倍

人数枠（企業単独型）

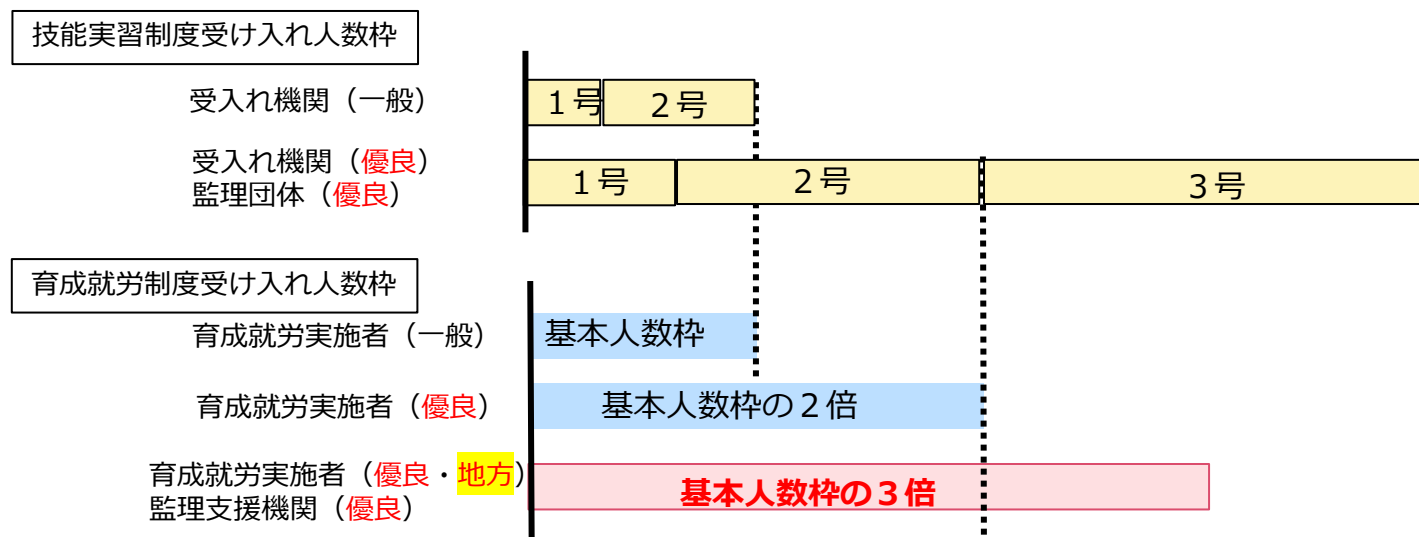
企業	通常の者		優良基準適合者		
	第1号(1年間)	第2号(2年間)	第1号(1年間)	第2号(2年間)	第3号(2年間)
出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が継続的で安定的な実習を行わせる体制を有すると認める企業	基本人数枠	基本人数枠の2倍	基本人数枠の2倍	基本人数枠の4倍	基本人数枠の6倍
上記以外の企業	常勤職員総数の20分の1	常勤職員総数の10分の1	常勤職員総数の10分の1	常勤職員総数の5分の1	常勤職員総数の10分の3

(4) 受入れ機関ごとの受入れ人数枠に関する検討の方向性について

【主な論点】

- ① 各受入れ機関ごとの受入れ人数枠（1つの受入れ機関が受け入れる育成就労外国人の上限）についてどのように考えるか。
(現時点での検討内容)
 - 技能実習制度（技能実習1号及び2号）を参考とした基本人数枠とした上で、監理団体（監理支援機関）の許可要件を厳格化することも踏まえ、受入れ機関や監理支援機関が優良な場合には受入れ人数枠を拡大する仕組みとしてはどうか。
- ② 育成就労外国人が都市部の受入れ機関に過度に集中することを防止するためにどのような方策が考えられるか。
(現時点での検討内容)
 - 上記の措置に加え、特に人材流出の懸念が大きい地方の受入れ機関においては、受入れ機関及び監理支援機関が優良であることを条件として、大都市圏に比べて受入れ人数枠を拡大してはどうか。

※受入れ人数枠のイメージ(設定方法及び数値等については飽くまで一例)



(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

【検討の視点】

- 農業・漁業分野における労働者派遣を活用した育成就労（労働者派遣等監理型育成就労）について、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護が適切に担保される必要がある。

【検討の方向性】

- 育成就労計画の認定基準において、労働者派遣等監理型育成就労において特に配慮が必要な事項を定めてはどうか。
- 受入れ人数枠や監理支援の在り方についても、労働者派遣等監理型育成就労の特性を踏まえた取扱いを検討してはどうか。

【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最終報告書を踏まえた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）の記載】

- 季節性のある分野について、その業務の実情に応じた受入れ・勤務形態を認めることなどを検討する。

【法律の規定】

（育成就労計画の認定）

第八条（略）

2 前項の場合において、同項の認定を受けようとする育成就労計画が第二条第三号口の監理型育成就労（以下「労働者派遣等監理型育成就労」という。）を行わせるものであるときは、本邦の派遣元事業主等及び本邦の一又は複数の派遣先は、共同して、育成就労の対象となろうとする外国人ごとに、育成就労計画を作成し、これを出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に提出して、同項の認定を受けなければならない。

（認定の基準）

第九条（略）

2 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第八条第一項の認定の申請があった場合（同項の認定を受けようとする育成就労計画が労働者派遣等監理型育成就労を行わせるものである場合に限る。）において、その育成就労計画が次の各号のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

- 一 前項第二号から第四号まで、第六号、第八号、第九号及び第十一号のいずれにも該当すること。
- 二 従事させる業務において要する技能の属する分野が労働者派遣等育成就労産業分野であること。
- 三 業務に従事させるいずれの事業所においても同一の労働者派遣等育成就労産業分野に属する技能を要する業務に従事させることとしていることその他育成就労の内容が本邦の派遣元事業主等及び本邦の派遣先が共同して育成就労を行わせることについて育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護の観点から支障がないものとして主務省令で定める基準に適合していること。

四・五（略）

六 申請者が育成就労の期間において同時に複数の育成就労外国人に育成就労を行わせる場合は、その数が育成就労を行わせる本邦の派遣元事業主等の職員の総数及び本邦の派遣先の職員の総数を勘案して主務省令で定める数を超えないこと。

【主な論点】

- ① 労働者派遣法上の要件や育成就労実施者としての要件に加えて、派遣元・派遣先に対して課すべき要件があるか。
- ② 就労先の数や年間を通じた業務の内容について、どのような要件を課すべきか。
- ③ 育成就労外国人の適正な待遇の確保等の観点から、労働者派遣等監理型育成就労の場合に特に配慮すべき点等があるか。
- ④ 労働者派遣等監理型育成就労の場合の受入れ人数枠についてどのように考えるか。
- ⑤ 労働者派遣等監理型育成就労の場合の監理支援の在り方についてどのように考えるか。

3年間の就労イメージ

	4月	1月	3月
1年目	講習	派遣先 A	派遣先 B
2年目		派遣先 A	派遣先 B
3年目		派遣先 A	派遣先 B

(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】

① 労働者派遣法上の要件や育成就労実施者としての要件に加えて、派遣元・派遣先に対して課すべき要件があるか。

(現時点での検討内容)

- 派遣元について、特定技能制度と同様に、農業/漁業分野への一定の知見を有する者に限定してはどうか。
(参考：特定技能制度では派遣元を、農業/漁業に係る業務等を行っている者や、当該者が資本金の過半を出資している者等に限定)
- 派遣先について、派遣就業の適正な管理に資するよう、労働者派遣に関する講習の受講を求めてはどうか。
(参考：厚生労働省のガイドラインに従い講習機関が「派遣先責任者講習」を実施しているが、受講は労働者派遣法上の義務とはなっていない)

② 就労先の数や年間を通じた業務の内容について、どのような要件を課すべきか。

(現時点での検討内容)

- 就労先は2者を原則とし、いずれか一の就労先では全ての必須業務(一連の生産過程等)に従事することを原則としてはどうか。

③ 育成就労外国人の適正な待遇の確保の観点から、労働者派遣等監理型育成就労の場合に特に配慮すべき点等があるか。

(現時点での検討内容)

- 育成就労計画にはあらかじめ全ての就労先の賃金を記載させ、外国人への十分な説明を求めるとともに、計画の認定審査に当たり、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を満たすかを確認することとしてはどうか。
- 派遣元事業主や育成就労に係る派遣料金等の透明化に資するよう、機構HP等でこれらを公表することとしてはどうか。
- 就労先ごとに住居が異なる場合の住居の確保、就労先間の移動等に要する費用負担は育成就労実施者等の責任としてはどうか。

④ 労働者派遣等監理型育成就労の場合の受入れ人数枠についてどのように考えるか。

(現時点での検討内容)

- 労働者派遣の場合でも、個々の育成就労実施者に適用される通常の人枠を維持する(1つの派遣元・派遣先の組合せで受け入れられる人数は、組合せに属する個々の派遣元・派遣先の人枠のうち最小の数を超えられない)こととしてはどうか。

⑤ 労働者派遣等監理型育成就労の場合の監理支援の在り方についてどのように考えるか。

(現時点での検討内容)

- 監理支援機関が育成就労外国人が就労している育成就労実施者に対して3ヶ月に1回行う定期監査は維持しつつ、育成就労外国人を就労させる期間が3ヶ月に満たないものについてもその期間中に少なくとも1回は監査を行う(1年間で全ての就労先に対して監査を行う)ことや、1年に1回は派遣元に対しても監査を行うこととしてはどうか。

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

【検討の視点】

- 本人の意向による転籍後も、育成が円滑に行われるようにする必要がある。
- また、過度な引き抜きや、本人意向による転籍者の都市部への集中を防止する必要がある。

【検討の方向性】

- 転籍先として適切であると認められる一定の要件を設定してはどうか。
- 転籍先となる受入れ機関における本人の意向による転籍者の受入れ枠を設定することや、都市部の受入れ機関に転籍者が過度に集中することのないよう一定の要件を設定してはどうか。
- また、転籍に際して、民間職業紹介事業者が育成就労外国人に係る職業紹介行為を行った場合の育成就労計画は、認定しないこととしてはどうか。

【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最終報告書を踏まえた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）の記載】

- （前略）以下の要件をいずれも満たす場合には、同一業務区分内に限り、外国人本人の意向による転籍を認める。
 - ア 同一の受入れ機関において就労した期間が一定の期間を超えていること
 - イ 技能検定試験基礎級等及び一定の水準以上の日本語能力に係る試験に合格していること
 - ウ 転籍先となる受入れ機関が、転籍先として適切であると認められる一定の要件を満たすこと
- 転籍については、受入れ機関、送出機関及び外国人の間の調整が必要となることに鑑み、転籍支援は、まずは監理支援機関が中心となって行うこととしつつ、ハローワークは外国人育成就労機構等と連携するなどして行うこととする。なお、当分の間、民間の職業紹介事業者の関与は認めない。

【法律の規定】

（第八条の五第一項の認定の基準）

第九条の二 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第八条の五第一項の認定の申請があった場合において、その育成就労計画が次の各号のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

一～三 （略）

四 次のイから八までのいずれにも適合すること。ただし、当該申請に係る育成就労外国人を対象として新たに育成就労を行わせることについて主務省令で定めるやむを得ない事情があると認められるときは、この限りでない。

イ・ロ （略）

ハ 育成就労を行わせようとする者が育成就労の実施に関する実績、育成就労外国人の育成に係る費用の負担能力その他の育成就労を適正に実施するために必要な事項に関して主務省令で定める基準に適合していること。

附則

（政府の措置）

第二十四条 政府は、（略）育成就労制度（略）の運用に当たっては、人材が不足している地域において必要とされる人材が確保され、もって地域経済の活性化に資するよう、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を講ずるものとする。

【主な論点】

転籍先の受入れ機関等に関する要件として、以下のような論点についてどのように考えるか。

- ① 育成就労評価試験の合格率などを考慮して優良なものに限るべきか。
- ② 他の受入れ機関からの転籍者の割合についてどのように考えるか。
- ③ 転籍者が都市部の受入れ機関に過度に集中することを防止するためにどのような方策が考えられるか。
- ④ どのようにして民間職業紹介事業者が転籍手続に関与しないようにするか。

(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 育成就労評価試験の合格率などを考慮して優良なものに限るべきか。

(現時点での検討内容)

- 本人意向による転籍先を、試験合格率や育成体制、法令遵守状況等の基準を満たす優良な受入れ機関に限ってはどうか。

② 他の受入れ機関からの転籍者の割合についてどのように考えるか。

(現時点での検討内容)

- 受入れ機関に在籍する育成就労外国人に占める本人意向による転籍者の割合を、1/3以下としてはどうか。

③ 転籍者が都市部の受入れ機関に過度に集中することを防止するためにどのような方策が考えられるか。

(現時点での検討内容)

- 都市部の受入れ機関が都市部以外の受入れ機関から受け入れることができる転籍者数を、②のとおり算出した転籍者数の上限の1/2以下としてはどうか。

④ どのようにして民間職業紹介事業者が転籍手続に関与しないようにするか。

(現時点での検討内容)

- 育成就労計画の認定要件として、監理支援機関、外国人育成就労機構又はハローワーク若しくは地方運輸局以外からの育成就労外国人に係る職業紹介を認めないこととしてはどうか。

※ 転籍後の育成就労計画の添付書類において、転籍に係る職業紹介の主体を記載させることを想定。

②・③のとおりとした場合の転籍者数・都市部以外からの転籍者数の上限（例）

a:在籍する育成就労外国人の数	b(aの1/3以下):うち転籍者数(※1)	
	c(bの1/2以下): うち都市部以外からの 転籍者数(※2)	
24	8	4
18	6	3
6	2	1

※1 別途、受入れ人数枠の上限もかかる。例えば、受入れ人数枠が24人で、**非**転籍者を既に20人受け入れている受入れ機関については、転籍者数の上限は $24 - 20 = 4$ 人となる。

※2 都市部の受入れ機関についてのみ上限が設けられる。

(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

【検討の視点】

- 受入れ機関は、職業紹介費、送出機関への送出手数料、入国後講習費などの初期費用を負担して育成就労外国人を受け入れる。本人の意向により転籍する場合、転籍後の受入れ機関がこの初期費用の一部を分担する仕組みが必要。また、転籍元と転籍先が補填すべき初期費用の額を交渉することとすると、双方にとって負担となり、また、育成就労外国人にとっては転籍の妨げとなる恐れがある。

【検討の方向性】

- 転籍元が負担した初期費用の一部について正当な補填を受けられるようにするとともに、補填すべき初期費用の額を巡るトラブルを防止するためのルールを設けてはどうか。

【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最終報告書を踏まえた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）の記載】

- 本人の意向により転籍を行う場合、転籍前の受入れ機関が支出した初期費用等のうち、転籍後の受入れ機関にも分担させるべき費用については、転籍前の受入れ機関が正当な補填を受けられるようにするための仕組みを検討する。

【法律の規定】

（第八条の五第一項の認定の基準）

第九条の二 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第八条の五第一項の認定の申請があった場合において、その育成就労計画が次の各号のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

一～三 （略）

四 次のイから八までのいずれにも適合すること。ただし、当該申請に係る育成就労外国人を対象として新たに育成就労を行わせることについて主務省令で定めるやむを得ない事情があると認められるときは、この限りでない。

イ・ロ （略）

ハ 育成就労を行わせようとする者が育成就労の実施に関する実績、育成就労外国人の育成に係る費用の負担能力その他の育成就労を適正に実施するために必要な事項に関して主務省令で定める基準に適合していること。

【主な論点】

初期費用の一部について正当な補填を受けられるようにしつつ、紛争を防止するためのルールとして、以下のような論点についてどのように考えるか。

- ① 転籍の際に転籍先が支払うべき初期費用として一律の標準（固定）額（いわゆる有形コスト）を定めるとした場合、どのような費用を標準額として評価すべきか。
- 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。
- ③ 転籍先が補填すべき初期費用について、外国人が在籍した期間に応じて按分することとした場合、その際の按分割合をどのようにするべきか。

【参考】令和3年に機構が監理団体に対して実施したアンケートによれば、監理団体が技能実習生1名を新たに受け入れる際に受入れ機関から徴収する初期費用の平均額は、34万1402円であった。

(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

【主な論点】

- ① 転籍の際に転籍先が支払うべき初期費用として一律の標準（固定）額（いわゆる有形コスト）を定めるとした場合、どのような費用を標準額として評価すべきか。

（現時点での検討内容）

- 受入れに必要な費用のうち、職業紹介費、入国前後の講習費、来日渡航費等が初期費用に当たると考え、これらの総額を一律の標準（固定）額として評価することとしてはどうか。
- 初期費用のうち、例えば、来日渡航費及び送出管理費の一部に限っては、実費を勘案して初期費用に含めることとしてはどうか。

- 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。

（現時点での検討内容）

- 客観的把握が困難であるため、例えば、一律で標準額と同額の無形コストがかかっていると評価してはどうか。

- ③ 転籍先が補填すべき初期費用について、外国人が在籍した期間に応じて按分することとした場合、その際の按分割合をどのようにすべきか。

（現時点での検討内容）

- 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、2年で転籍した場合には3／6＝1／2を補填することになる（※）。

$$\text{※按分率計算方法：} \frac{X-Y}{X} \quad \begin{array}{l} X: \text{育成就労期間各年の総和} = 1\text{年} + 2\text{年} + 3\text{年} = 6\text{年} \\ Y: \text{転籍までの期間の各年の総和} = 1\text{年} + \dots + \text{転籍した年} \end{array}$$

- その上で、このように計算された補填額を、転籍先が転籍元に支払うことを約束すれば転籍可能としてはどうか。

①～③のとおりとした場合の補填額の計算（金額は飽くまで一例）

（有形コスト + 無形コスト） × 按分率 = 補填額

標準額：40万円（固定） + 40万円 1年転籍：5／6 1年転籍：83万円

上乗せ：20万円（例） 2年転籍：1／2 2年転籍：50万円

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

【検討の視点】

- 監理・支援の役割を十分に果たすことができない監理団体がある。

【検討の方向性】

- 監理支援機関の許可を取り直す上で、独立性・中立性の担保、職員の配置・相談体制の担保など、許可要件の厳格化についてどのように考えるか。

【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最終報告書を踏まえた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）の記載】

- 育成就労制度の下での監理団体（監理支援機関）については、受入れ機関と密接な関係を有する役職員の監理への関与の制限、外部監査人の設置の義務化等により独立性・中立性を担保するとともに、受入れ機関数等に応じた職員の配置・相談対応体制を担保するなどした上で、新たに許可を受けるべきものとし、機能を十分に果たせない監理団体は許可しない。

【法律の規定】（抜粋） （許可の基準等）

- 第二十五条 主務大臣は、許可の申請があった場合において、その申請者が次の各号のいずれにも適合するものであると認めるときでなければ、その許可をしてはならない。
- 二 監理支援事業を適正に遂行するに足りる能力を有するものとして主務省令で定める基準に適合しているものであること。
 - 三 監理支援事業を健全に遂行するに足りる財産的基礎を有するものとして主務省令で定める基準に適合しているものであること。
 - 五 監事その他法人の業務を監査する者による監査のほか、監理型育成就労実施者と主務省令で定める密接な関係を有しない者であって、職務の執行の監査を公正かつ適正に遂行することができる知識又は経験等を有することその他主務省令で定める要件に適合するものに、主務省令で定めるところにより、役員が監理支援事業に係る職務の執行の監査を行わせるための措置を講じていること。

（認定育成就労計画に従った監理支援等）

第三十九条 （略）

- 4 前三項に規定するもののほか、監理支援機関は、監理型育成就労の実施状況の監査その他の業務の実施に関し主務省令で定める基準に従い、その業務を実施しなければならない。
- 5 監理支援機関は、監理型育成就労実施者と主務省令で定める密接な関係を有する役員又は職員を、前各項に規定する業務のうち主務省令で定めるものの実施に関わらせてはならない。

【主な論点】

監理支援機関の要件を厳格化するに当たって、以下のような論点についてどのように考えるか。

① 独立性・中立性の担保の観点

- ・ 傘下の受入れ機関が少なく、受入れ機関との結び付きが強い監理支援機関について 【参考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
- ・ 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

② 育成就労外国人への十分な支援の機能を果たす観点

- ・ 監理する受入れ機関の数に応じて配置すべき監理支援機関の職員の数について 【参考2】
- ・ 監理支援機関における育成就労外国人の母国語相談の体制を始めとする必要な組織・体制の要件について

【参考1】 令和3年度に実習監理を行った監理団体のうち、傘下の受入れ機関数が1者のみの団体は約7%（207者）。

【参考2】 令和5年度の技能実習制度の活用状況に関する国内の監理団体・実習実施者・技能実習生に対する調査では、監理団体の監理事業に従事する常勤職員1人当たりの受入れ機関の数は、8者未満が約86%、10者未満が約92%。

(1) 監理支援機関の許可基準の検討の方向性について①

【主な論点】

① 独立性・中立性の担保の観点

- ・ 傘下の受入れ機関が少なく、受入れ機関との結び付きが強い監理支援機関について

(現時点での検討内容)

- 傘下の受入れ機関が1者のみの場合は、監理支援機関として許可しないこととしてはどうか。

- ・ 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

(現時点での検討内容)

- 監理支援機関の役職員が

- ・ 傘下の受入れ機関の役職員又はその配偶者・親族である場合

- ・ 社会生活上、傘下の受入れ機関と密接な関係を有する者であって、監理支援の公正が害されるおそれがあると認められる場合

には、当該傘下の受入れ機関に対する監査・指導業務などの業務への関与を禁止する（個人情報管理、入国後講習の実施といった業務は関与可能）こととしてはどうか。

- ・ 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

(現時点での検討内容)

- 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。

- 現行の外部監査人向けの講習を拡充し、その受講を要件とした上で、弁護士、社労士、行政書士（申請取次等行政書士に限る）については講習の受講を一部免除することとしてはどうか。

- 外部監査人については、責任を明確化する観点から、HP上で氏名を公開することとしてはどうか。

(1) 監理支援機関の許可基準の検討の方向性について②

【主な論点】

② 育成就労外国人への十分な支援の機能を果たす観点

- ・ 監理する受入れ機関の数に応じて配置すべき監理支援機関の職員の数について

(現時点での検討内容)

- 監理支援機関が監理する受入れ機関の数については、例えば監理支援機関の監理支援事業の実務に従事する職員1人当たり8者未満としてはどうか。

- ・ 監理支援機関における育成就労外国人の母国語相談の体制を始めとする必要な組織・体制の要件について

(現時点での検討内容)

- 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。

- 母国語相談について、

- ① 母国語相談・支援の実施方法・手順を定めたマニュアル等を策定し、関係職員に周知していること
- ② 育成就労外国人が育成就労を行っている時間帯のみならず、夜間・休日においても母国語相談の対応を行っていることを許可要件としてはどうか（これらについては、現行では優良な監理団体の要件や運用要領において求められているものの、許可要件とはなっていない。）。

- 監理支援事業の実務に従事する職員数について、2人以上であることを求めることとしてはどうか。

※令和4年度事業報告書において、実習監理を行っている監理団体約3000団体のうち、監理事業の実務に従事した職員数が1人である監理団体は約200団体（約6%）。

- 監理事務所の位置について、育成就労外国人の保護等緊急対応を行えることを担保するため、以下のいずれかを求めることとしてはどうか。

- ・ 育成就労実施者まで日帰りで行ける位置に監理事務所を有すること
- ・ 保護の緊急対応（外国人とのリアルタイムでの連絡、宿泊施設やそこまでの移動手段の確保）に係る体制を整備していること

- 監理支援費について、監理支援機関のホームページでの公表を義務付けてはどうか。

- 監理支援機関が送出機関からキックバックや社会通念上相当な範囲を超える供応等を受けること、又はこれらを要求することを禁止することとしてはどうか。

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

【検討の視点】

- 一部の送出機関が高額な費用を外国人から徴収しており、一部の国においては、多額の借金を背負わされる例もある。また、送出機関の適正性の確保も求められる。

【検討の方向性】

- 外国人が送出機関に支払う費用について上限を設け、育成就労計画の認定基準とするに当たって基準をどのように考えるか。
- また、送出機関の適正性確保の方策をどのように考えるか。

【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最終報告書を踏まえた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）の記載】

- 外国人が送出機関に支払う手数料等が不当に高額とならないようにするとともに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を導入し、外国人の負担の軽減を図る。

【法律の規定】

（認定の基準）

第九条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第八条第一項の認定の申請があった場合（同項の認定を受けようとする育成就労計画が労働者派遣等監理型育成就労を行わせるものである場合を除く。）において、その育成就労計画が次の各号のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

一～十 （略）

十一 外国の送出機関（監理型育成就労の対象となろうとする外国人からの監理型育成就労に係る求職の申込みを適切に本邦の監理支援機関に取り次ぐことができる者として主務省令で定める要件に適合するものをいう。以下この号、第二十三条第二項第五号及び第二十五条第一項第六号において同じ。）からの取次ぎを受けた外国人に係るものである場合は、当該外国人が送出機関に支払った費用の額が、育成就労外国人の保護の観点から適正なものとして主務省令で定める基準に適合していること。

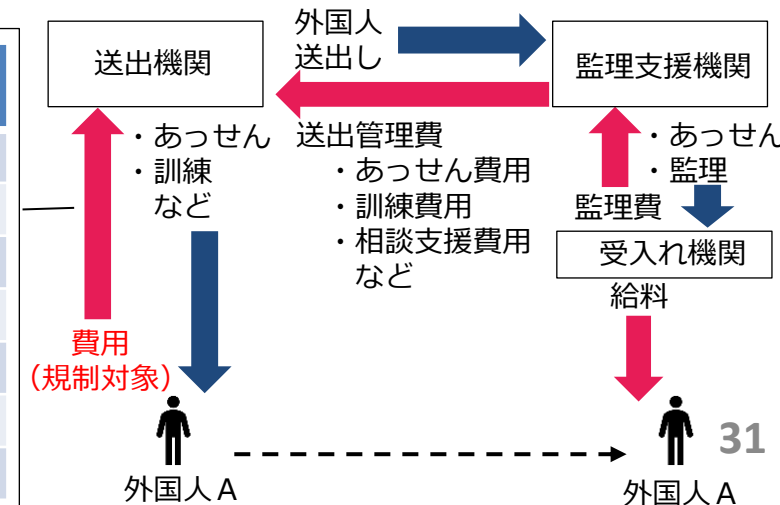
【主な論点】

- ① 対象とする費目について、国によって外国人から徴収する費用の名目と費用が大きく異なり、統一的な基準を定め難い中、費目を限定するべきか。
- ② 借金等により費用を工面した場合であっても返済のメドが立つ金額とする観点から、何を基準に上限を設定するべきか。
- ③ 送出機関の適正性確保のため、どのような要件を設定するべきか。

【参考】技能実習生が送出機関に支払っている費用の費目

- 職業紹介手数料
- 医療費・保険費
- 技能・資格検定費
- 訓練・研修費
- 旅費・宿泊費
- 機材費
- など

国名	費用の平均額 (令和4年集計)
ベトナム	約66万円
中国	約58万円
カンボジア	約57万円
ミャンマー	約29万円
インドネシア	約23万円
フィリピン	約9万円
全体平均	約52万円



(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

【主な論点】

① 対象とする費目について、国によって外国人から徴収する費用の名目と費用が大きく異なり、統一的な基準を定め難い中、費目を限定するべきか。

(現時点での検討内容)

- 規制の対象とする費目は職業紹介手数料等に限定することなく、外国人が送出国機関に支払った一切の費用としてはどうか。

② 借金等により費用を工面した場合であっても返済のメドが立つ金額とする観点から、何を基準に上限を設定するべきか。

(現時点での検討内容)

- 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。

※毎月、月給の1割を返済した場合、約1年半（全育成就労期間の約半分）で完済可能

③ 送出国機関の適正性確保のため、どのような要件を設定するべきか。

(現時点での検討内容)

- 「送出国の公的機関から推薦を受けていること」という要件を引き続き課すこととし、MOC作成国の公的機関の認定を受けた送出国機関について、主務省令上の推薦を受けたものとして扱うという基本的な仕組みは維持しつつ、以下の要件を追加するなどしてはどうか。

- ・ 監理支援機関又は育成就労実施者になろうとする者に対し、キックバック、供応等により不正に金銭の供与等を行っていないこと。
- ・ 外国人の素行が善良であることを確認していること。

※ 上記を含む送出国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。