

改正入管法及び育成就労法の関係省令に関する論点に関する意見

全国中央会 佐久間

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

- 企業内転勤を利用できる企業は、受入れ企業の事業規模、現地法人の有無等、規模が比較的大きいと考えられることから、100人程度で良いのではないかと。また、受入れ人数枠は、受入れ企業の常勤職員数の5%までとすると5人となり、望ましいと考える。なお、在留期間（1年）、受け入れる外国人に関する要件については、原案どおり（1年以上勤務、日本人と同等以上の報酬）で差し支えない。

(2) 旧制度の経過措置等に関する検討の方向性について

- 施行後一定期間とはどの程度か。1年は長い。熟練している外国人であるならば、3年を経過しなくても試験は受験できる。技能評価試験は年3回、日本語試験は年2回実施されているのであり、「延長は認めない。または、次の試験実施月まで」とすべき。中学・高校・大学受験等でも補欠合格は、1、2点の猶予である。
- 経過措置について、当分の間というのがどの程度の期間となるのかは分からないが、特定技能産業分野において、現行の技能実習制度の移行対象職種を網羅する形で分野が追加されるのであれば、技能実習3号の需要は減少していくと思うので、特定技能で受入れができるようになった職種から順に、遅滞なく経過措置は終了すべきと考える。
技能実習制度と育成就労制度は、別の制度・別の在留資格であるため、現行の2号を良好に修了すれば特定技能へ移行できるという枠組みは現行通りとして取り扱うという点は賛成する。
- 特定技能2号への移行のための日本語能力については、急にハードルがあがることから配慮することは致し方ないと思うが、特定技能2号は、技能実習や特定技能1号とは違い、家族帯同が許可される、永住に等しいという在留資格でもあるので、それなりの能力を持った方こそが特定技能2号へ移行することができるよう1年以内に限定すべきである。

(3) 特定技能制度の適正化の検討の方向性について

- 特定技能外国人が多くなるからといって、制度化して受け入れようとするのは政府である。管理をすることが不十分になるからといって、在留期間を延ばすのには違和感がある。在留資格更新までの期間は1年を維持すべきである。なお、①講習義務付け、②支援担当者数、③特定技能2号移行希望者、⑤妊娠・出産期間の除外については、同意する。

- 入管法の改正により、従来、登録支援機関は、「契約により委託を受けて適合1号特定技能外国人支援計画の「全部の実施の業務」（以下「支援業務」という。）を行う者は、出入国在留管理庁長官の登録を受けることができる。」とあり、登録支援機関にあっては、支援項目すべてを受け入れることのできる機関のみが登録を受けることになっていたものが、「一部または全部」に置き換わった改正がなされたようである。しかしながら、本来、登録支援機関は、支援10項目を行える要件を持ち合わせる事が重要であり、単一の業務だけを行えばよいという箇所は疑義がある。制度を適正に運用していくには、登録支援機関は、支援10項目を行える体制とし、それに応じた支援担当職員の数を増加させることが適正だと考える。

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

- ① 必須業務の設定、「関連業務」「周辺業務」の区別は撤廃しつつ、「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については同意する。
- しかしながら、申請にかかる書類や、証明するための育成就労実施者における日誌の作成等、手続き面は現行制度とあまり変わらないのではないかと。現行制度から発展的に解消をしたことが明示できるよう、実務の簡素化についてご検討いただきたい。
- ②については、関連業務、周辺業務があるのであるから、一時帰国をした場合は、認めるべきではない。受入れ機関は責任を持つべき。その期間の報酬を支払うこと。また、安易に社会保険の適用とするのは違和感がある。
- 試験不合格者については、「延長は認めない。又は、次の試験実施月まで」とすべき。
- 現行の技能検定制度は、現在は機械化されている作業を手作業で実施することが試験では求められる等、実習現場との齟齬が多数見受けられるため、しっかりと企業の実態を踏まえて、試験内容の検討をしていただくとともに、業務区分ごとに合格者割合の差に開きがないよう統一的な基準としていただきたい。

(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

- 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する講習（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（A1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）による講習を認めることについては、同意する。
- A1相当講習は最低100時間以上実施することについて同意する。

(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

○ 同意する。

(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

○ 現状とあまり変えなくても差し支えない。監理支援機関が優良であり、かつ、地方で特に優良企業であれば、基本人数枠の3倍としていただくのはありがたい。今回、優良の基準を再度、明確にしたい。

なお、「地方」については、何を地方とするか。住民数か、産業出荷額等も考えられる。大都市圏、政令指定都市、地方都市、その他の地域として、受入れ見込み数を設定していくことも有効ではないか。

(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

○ 各項目について同意する。

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

○ 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ることは賛成。なお、育成就労外国人が在籍していない企業への転籍の場合が考えられることから、育成途中の育成就労外国人に対するキャリア形成、技能育成の環境、支援体制担保の観点から、現に育成就労外国人の在籍がない企業は、「転籍先としては認めるべきではない」と考える。また、計画的な人材育成という観点から転籍前と後で、育成就労計画における「主たる技能」が一致していることを条件とすべきであるとする。

○ 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以下ではなく、1/4以下としても良いのではないか。

<1/4の割合>

厚生労働省の「令和2年転職者実態調査」では、1事業所あたりの転職者の割合は、平均で7.2%となっている。「第10回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の資料2-2」によれば、令和3年度の技能実習生の数は276,123名、実習実施者数は61,803機関であり、1企業あたり平均4名程度の技能実習生が在籍している計算となる。また、「令和3年経済センサス」では、1事業所あたりの平均従業員数は15名程度となっていたので、先ほどの転職者実態調査による転職者割合の7.2%を当てはめると1名程度となる。

平均で在籍している技能実習生4名のうち1名以上の転籍による受入れを認めていくと、労働市場に与える影響も大きくなりかねないので、転籍割合は、在籍している育成就労外国人の「4分の1以内」に抑えるべきと考える。

- 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、転籍者数を案のとおり転籍者数の上限の1/2以下とすることに賛成。さらに、賃金の引上げを行う事業者に転籍させること。

(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

本来は、監理支援機関、育成就労受入れ機関、それぞれが要した費用等は、異なるので個別で行いたいが、伝票、証拠書類の精査等、監査に時間がかかってしまい、非効率である。そのため、調査結果から算出した費用項目、額により算出することには賛成する。この金額は、毎年の調査により、決まった時期に改訂されるよう要請したい。

なお、現在の技能実習制度においては、技能実施生が実習実施者の企業で実習を行い、期間を終了し、特定技能の在留資格に移行した途端、あるいは、技能実習修了間近の複数人の実習生が、ブローカーや登録支援機関から誘いを受け、都市部へ引き抜かれる案件も発生している。育成就労制度から特定技能1号への移行（＝他企業への就職）では、母国の人で営んでいる職業紹介事業者や登録支援機関、あるいは不法なブローカーへの相談により、都市部の事業者へ移行しようとする例が出てくることも予想される。特定技能制度は労働者であるから、転職の自由があるのは承知をしているが、育成就労制度により前職要件もなくなる外国人を自社に迎え入れ、自社の技能や実務面での日本語会話、そして、地域の生活環境やルールを授けてきた地域の中小・小規模事業者にとっては、たった1年や2年間で他地域や他の事業者に就職（移行）されたのでは困ることになる。そのため、転籍と同様、入国前から生活面等を支えた費用については、どのように請求すればいいのか考える必要がある。そうでなければ、まじめに制度を運用している育成就労実施者（受入れ企業）は、踏み台にされるだけになってしまう。第10回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で、「技能実習」から「特定技能」への移行時の地域間移動の状況の資料が出ていたが、あれだけ地域間の移動があるのだから、育成就労制度がスタートすれば、なおさら移行が増加することは容易に予想される。「移行」については、育成就労制度の転籍とは異なるため、費用の分担を転職先に求めることはできない。これは転籍の費用分担の抜け道を作ることにもつながる怖れがあるため、費用を支払いたくない企業は、外国人の方を転籍させるのではなく、特定技能1号評価試験に合格させ、移行させた後に、引き抜くということも十分にあり得る。育成就労制度での3年間の育成就労期間の途中で日本語能力・特定技能1号に係る試験に合格した外国人の特定技能1号への「移行」については、転籍に係る制限の抜け穴として入国の足がかりに利用されないよう適切な措置を講じるとともに、転籍の場合と同様、当初の受入れ機関のコスト負担を考慮し、移行前の受入れ機関が受入れや育成に要した費用を

移行先企業等から正当な補填を受けられるよう配慮することが必要である。そこで、育成就労から特定技能1号への移行（＝就職）については、転籍に係る費用を勘案し、半分、または1／3程度でも徴収できるよう配慮をしていただきたい。

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

- 現行の技能実習制度の監理団体の法人形態として9割以上を占める事業協同組合の場合には、4名以上が参画しないと設立ができないことから、実際に受入れをしようとする企業の社長が友人の企業を3社集めて設立しているケースも散見されている。独立性・中立性のみならず、財政基盤強化の観点からも、監理支援機関に求められる要件として、傘下の育成就労実施者数による下限を設ける、例えば職業安定法の職業紹介事業の無料の届出の要件に倣って、構成員10社以上等の要件を課していくことが現実的な措置であると考えます。
- また、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、事業協同組合の場合には人的結合体であるため、監理団体の役員と受入れ企業の役員が同一となるということは当然のことである。しかしながら、中立性・独立性の観点から、現行の技能実習制度と同様に訪問指導や監査への関与の制限は、育成就労制度においても引き続き必要であることから、自社の訪問指導や監査を実施しているようであれば、即刻監理支援許可の取消しや受入れ停止とすべきである。
- 外部監査人の要件については、入管行政・労働行政の実務について見識のある弁護士、司法書士、行政書士、社会保険労務士等の士業の方々が適切であると考えますが、例えば、技能実習機構のOBの方、厚生労働省・地方労働局のOBの方、法務省・入管庁・地方出入国管理局のOBの方等の見識のある方も幅広く登用していかなければ、監理支援機関が外部監査人の選任ができなくなる恐れがある。監理支援機関も、事業協同組合が多数を占めることが予測されるので、組合制度について理解のある「中小企業組合検定試験合格者」を登用していくことも有効である。

なお、中小企業組合制度への理解を深めるため、上記の者が中小企業組合検定試験の資格取得（試験合格）をしていない場合には、都道府県中央会が行う指定講習の受講を義務付けることが必要である。

(2) 育成就労外国人への十分な支援の機能を果たす観点

- 監理支援機関が監理する受入れ機関の数について、事業協同組合等の中小企業組合である監理団体の場合には、専務理事等の事務局専従・常勤の役員が居ることも多いため、職員1人あたりではなく、役職員1人あたりとしていただきたい。同様に少し下の項目の話となるが、職員数2名以上についても、役職員数2名以上としていただきたい。

その上で2点質問であるが、

- ① この8者未満という数字設定は何を根拠にやっているのか、根拠にした統計資料等があればご教示いただきたい。
 - ② 監理支援事業の実務に従事するという職員の範囲は、どこまでを含むのか、非専従であっても監査に行く役員が居ることや、パートタイムの職員が居ることもあり、そういった方もこの実務に従事する職員に含まれるのか、ご教示いただきたい。
- 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、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だけでなく、許可不更新の対象とする。そのうえに、4名の組合で1組合員しか実施していない。事業実施後、一年程度経過しても3組合員以上の実施がみられないような組合は許可しない又は更新しないこと。
 - 債務超過だけでなく、3期連続での赤字組合。また、債務超過については、組合員からの増資に合わせ、増資等した組合員企業に対して、金融事業として当該組合員に同一事業年度において貸付けを行うなど、科目上の整合性を行う組合は許可を取り消すこと。
 - なお、監理支援機関として事業協同組合が多数を占めることから、監理支援機関については、中小企業組合検定試験（中小企業組合士制度要綱 53企庁第929号 昭和53年6月19日）合格者、あるいは、中小企業団体中央会等が行う組合制度、組合運営、組合会計について講習会を受講した者が存在する監理支援機関に限定すること。
 - 監理事業所と育成就労実施者の距離について、現行の監理団体でも監理事業所の所在地から遠方の実習実施者を傘下に入れて監査等を実施しており、本当に監査しているのか危うい部分もある。監理団体の数が少ない県もある中で一概には言えないが、監理団体の数がこれだけ多く、また各監理団体の取扱い職種の範囲も広いため、その職種を取り扱っている監理団体がこの県にはない、という事情はほとんどないと思う。

日帰りで行ける範囲とあるが、日帰りで行くことができないような場合というのほとんど考えられない。広範な地区の実習実施者を傘下に入れているような監理支援機関においては、複数の監理事業所の設置を求める、それができないのであればその県の監理支援機関に移ってもらうことも検討してよいのではないかと考える。

広範な地区で考えていくと、例えば北海道のようにそもそもの土地が広い場合もあり、なかなか施行規則上規定しづらい部分もある。施行規則で規定しないとしても、例えば監理支援機関の優良要件の加点要素とする等も検討の余地がある

のではないかと考える。

- 監理支援費を公表することについては、令和5年4月1日の技能実習制度運用要領の改正により、別表として管理費表を定める監理団体の業務の運営に関する規程の公表が義務付けられていることから、特段の異議はなし。
- 監理支援機関と送出し機関との関係性について考えていく際に、送出し機関との関係性が深い監理団体、例えば海外の送出し機関が国内の監理団体をグループ会社化しているようなケースも時々見かける。そのような監理団体は排除してもよいのではないかと考える。

また、海外の送出し機関の代理店として活動している個人や事業者が国内には存在しており、そのような方々が監理団体の役員に入っているケースもある。そのような場合に、決算書上には出てこなくても、何らかの金銭のやり取り等があると考える方が普通であると考えます。

キックバック等の供与は勿論禁止するとともに、監理支援機関の役職員、傘下の構成員が現地送出し機関と密接な関係を有しないこと、を要件としてよいのではないかと考える。

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し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

- 職業紹介手数料のみに限定し上限を設定すると、それ以外の費目で徴収する抜け穴を作ることになりかねないので、規制の対象とする費目を職業紹介手数料のみに限定せず一切の費用とすることには賛成したい。
- 外国人が送出し機関に支払う費用は、外国人が日本で受け取る月給の2カ月分とすることについて異議はないが、上限を超えて手数料払いすぎてくる外国人は、どのような扱いをするのか疑問である。金額を自己申告させてみても、入国前に超えているなら実際の金額を自己申告しないと思う。しかし、入国していったん在留資格を出してしまったら、帰国させることは難しい。また、育成就労受入機関や監理支援機関に払わせることは、企業の支払い能力を超える実態を知らない考え方である。そうすると外国人が自ら支払うことになるが、これでは現状と変わらず、世の中からまた悪い制度だと騒がれる。借金づけとなる。
- 上限を設定する際の基準としては、やはり育成就労外国人の賃金が基礎となってくる。育成就労外国人の平均賃金、これは制度が始まる前に算出することはできないので、現行の技能実習生の賃金をベースとして、手取りの50%以上が手元に残るように3年間で返済していくというシミュレーションをしてみた結果の金額を上限として設定していくのが現実的ではないか。

- また、手数料の上限について、ここでいう月給はおそらく額面での月給であると思われるため、実際法定控除費目や、寮費等が差し引かれた手取りベースで考え、外国人の方が日々生活できる金額が担保されるのであれば、この案についても賛成したい。

育成就労制度における外国人労働者が送出し機関に支払う費用の上限を検討する際、国ごとに費用や名目の違いを考慮しつつ、「透明性」と「公平性」を如何に担保できるかにかかってくる。そのためには、各科目の標準化とそこに属する費目の分類が必要であり、各国で異なる費用を共通の項目に分類することが必要である。

渡航前費用：在留資格や査証(ビザ)申請費、健康診断費、日本語の現地研修費など

渡航後費用：移動費、宿泊費、現地での生活立ち上げ費用

書類作成関連費用：証明書の発行費用、翻訳費用など

※ 科目ごとに「支払い可能な費目」と「支払い不可の費目(対象とすることはできない費用)」を分類する。

科目及び費目の設定とともに、金額の上限を設定する。

<定額制の導入>

各国の物価水準や給与水準を基準にした一定額を設ける。

<母国での賃金や世帯収入による割合制の導入>

来日する外国人の年間収入の一定割合(例：外国人個人とすると月収の3カ月分以内)、世帯全体とすると収入の2カ月分など)

そして、送出し機関には徴収した費用の内訳を労働者と監理支援機関に対して明細の公表と承諾を義務付ける。不当な徴収があれば、外国人技能実習機構に報告し、送出し機関の活用と監理支援機関の許可を取り消すことができる仕組みを構築する。