

「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

令和7年2月13日

富田さとこ（懇談会委員）

【論点にあること】

## 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

受け入れ企業の要件は、より厳しく優良な会社に限定すべきであると考えます。その上で、生活面までサポートする全面的な受入れ体制や、労働者に係る事項の申請内容の真実性担保も企業の責任として、研修の実効性を高めるために、在留期限の通算は延長し、家族帯同も例外的に認めるような柔軟な制度がよいと考えます。

(理由)

#### ① 受入れ機関の規模・受入れ体制の要件

- ・ 受け入れ体制の要件として「受入れ企業の職員の本邦内の常勤職員数が20人以上」とありますが、国際的な転勤を受け入れられる企業の規模として十分か疑問です。目的はグローバル企業の人材育成なので、企業の規模感としては、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格でのカテゴリー1の企業（上場企業や、くるみん・えるぼし認定を受けている企業等）に限定する程度に厳しくすべきように思います。これにより、労働法例を順守することはもちろん、問題が起きた場合に、企業にリピュテーション・リスクが生じるため、実効的な濫用防止措置となるように思います。なお、常勤職員の人数を適正規模判定の条件とする場合、技能実習生や特定技能1号外国人など、教えられる程の技能・経験のない人は、常勤でも除外すべきです（実習生のほうが日本人より多い小規模事業者も多い）。
- ・ 企業の規模だけでなく、寮や社会保険等の整備、支援の体制などを要件としてはいかがでしょうか（いまの技能実習の受け入れ体制よりも重い責任のイメージ）。企業が責任をもって受け入れさせることが重要ですし、しっかりとした体制を取れるのであれば、国境を越えて人を育てていける体力のある企業といえるように思います。

#### ② 企業内転勤2号の在留期間

- ・ 前回の有識者会議の際に、自動車工業会から、技能実習1年では人材育成には短すぎるという意見が出ていたと記憶しています。「専門学校や大学卒業資格こそ持たないが、母国で幹部職員あるいは管理職となる人」を育てるのだとすれば、1年では短すぎるように思います。通算の上限を3年などとしてはいかがでしょうか。

#### ② 受け入れる外国人に関する要件をどうするか

- ・ ペーパーカンパニー防止の措置として勤務経験を要件とすることは賛成ですが、職務

経験の真実性の担保責任は、受け入れ先企業にも負わせるべきと考えます。技能実習生の前職要件のように外国人本人の申告等に頼ろうとすると、詐称が横行する可能性があり、また受け入れ企業が詐称に関与していたとしても（少なくとも黙認していることが多いはず）、企業へのサンクションは働かず、外国人本人のみが不利益を被ることになります。「転勤」である以上、勤務経験は受け入れ先にとって自明のはずなので、外国人本人に関することであっても、受け入れ企業の責任として真実性を担保すべきであると考えます。

### ③ その他

- ・ 企業の規模などによって、家族も丸抱えできるのであれば例外的に家族帯同も認めてよいと思います（前回の有識者会議のヒアリングで、自動車工業会から、長期間家族と離れることで研修に支障が出る場合があるとの意見がありました）。

## (2) 旧制度の経過措置等に関する検討の方向性について

主な論点中の、「③特定技能2号移行の際の日本語B1相当日本語試験の猶予」は賛成ですが、猶予後に不合格となったものをどう扱うか事前に明確にする必要があると思います。また、猶予後の在留資格更新を不許可とする可能性があるなら、労働者本人にも事前に説明を尽くし、その間の家族の呼び寄せについても慎重に検討する必要があります。

本人たちは、楽観的に在留継を期待していることが多く、事前リスクはいくら説明しても頭に入りません…。B1に合格しなくても特定技能2号に変更できた事例があれば、その事実のみが強く心に残ります。家族を呼び寄せて短期間で帰国となってしまった場合、特に子供たちに与える影響が心配です。

## (3) 特定技能制度の適正化の検討の方向性について

### ア 登録支援機関への講習の義務付け

①の登録支援機関への講習の義務付けには賛成ですが、技能実習で実施されている監理責任者講習などの質に疑問を感じています。登録支援機関は、基本的な労働法に関する知識がないことが多く、現場に混乱を招いています。講習を義務付けるとともに、質の向上を検討していただきたく、お願いいたします。

### イ 特定技能の支援計画

③の、支援計画に特定技能2号移行を支援する義務を加えることにも基本的には賛成ですが、そもそも支援計画が機能しているのか疑問です。登録支援機関の支援の実効性を高めるための方策（支援計画を適切に実施していない場合は登録抹消など）が必要と考えます。

### ウ 職業安定法上の整理

また、近時、外国人雇用について、仲介者等が雇用主ないし求職者から様々な名目で費用を徴収している事例が見られます。その背景には、「登録支援手数料が許可されている

のだから」という意識があるように思われます。このままでは、職安法の規制がなし崩し的になくなってしまうのではないかと懸念しています。また、有料職業紹介事業者から、登録支援機関と職業紹介について提携してよいかという問合せもあります。登録支援機関の活動は、実態として職業紹介に近いことも多く、職業安定法上の規制との整理を正面から行っていただきたく、お願いいたします。

参考：登録支援機関の10の支援事項

#### ⑨転職支援（人員整理等の場合）

「受入れ側の都合により雇用契約を解除する場合の転職先を探す手伝いや、推薦状の作成等に加え、求職活動を行うための有給休暇の付与や必要な行政手続の情報提供」←職業紹介はしないことが前提？転職支援の肝は紹介では…。

#### エ 休業手当（所定様式について）

特定技能の様式の「雇用条件書」記載の「休業手当」欄について、不動文字で、100/100と記載するように求めます。現状、休業手当の率は、企業が自由に記載することができ、多くの場合、様式の記載例に従って、「60%」と記載されています。これにより、企業が「休業手当は6割しか支払う義務がない」と主張するケースが見られます（末尾の参考事例①）。

記載例は労基法26条の割合を記載したものでしょうが、休業について、「使用者の責めに帰すべき事由」があるといえる場合、使用者は、民法256条2項により、賃金100%の支払義務を負います。労基法256条は、労働者の生活を保障するために、民法536条2項の特則として、民法上必要とされる「債権者の故意・過失」まで認められない場合にも賃金6割を保障する規定に過ぎません（通説・判例）。民法536条2項は、労働契約については、片面的強行規定と解すべきか、これに反する合意は公序良俗に反し無効とすべきという見解もあります。

特定技能の雇用条件書が、あたかも簡単に民法の規定が排除できるかのような書式（記載例）になっており、実際に「人手不足」を理由に特定技能で呼び寄せておいて仕事を保障しない場合にも6割しか賃金を支払わない事業主がいることは著しい問題だと考えます。こういった場合、訴訟を提起すれば裁判所は100%の支払いを命じるでしょうが、未払残金40%のために訴訟を起こすことは現実的ではなく、回収が不可能となっています。

特に、特定技能の場合、就労先が限定されており、転籍のための在留資格変更にも2～4か月程度かかるため、その間の生活費にも事欠く状況になってしまいます（こういったトラブルが起きる場合、始業から間もなく、失業保険給付の要件を満たさないことが大半です…）。

これ以外にも、参考様式には問題があると聞きます。実際の問題は、こういった細部で起きるので、労働法令に詳しい専門家の意見を入れて参考様式を作成すべきだと思います。

## 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

#### ① 従事できる業務の幅と業務区分

業務の幅を広げるために、必須業務を定め、必須分野の業務時間を2分の1から3分の1に減らすというのは、結局、清掃や運搬など、日本人がやりたがらない周辺業務や単純作業の量が増えるのではないかと懸念します。必須業務の内容の幅を広げることで対応すべきではないでしょうか。

### (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

→意見なし。

### (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

育成就労の受入れについて、過去1年以内に非自発的離職者を出していないことを加えることについては賛成します。一方で、特定技能では、この要件故に、苛烈な退職勧奨が行われることがあります。育成就労に同要件を追加した場合、「退職届を書かされた」というケースが増えると思われませんが、退職届を描いた経緯も含めて、実質的な解雇ではないのかを慎重に検討し、要すれば支援に当たる体制を整えることが必要であると考えます。

### (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

そもそもの基本人数枠について、「30人以下の企業=3人以下」とある点について、この表からイメージする実態と現場にずれがあるように感じています（技能実習1号と2号は併存可能で2号は1号の2倍まで可能 → 実習実施者の常勤職員数3名で、実習生9名（1号実習生3名、2号6名）を雇用することが可能など）。

常勤職員数が数名などの小規模事業主については、人数枠をもっと小さくすべきではないでしょうか。また、人数枠を左右する監理団体の「優良」性についても、認定が甘いように感じています。

### (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

常用型派遣限定であることを明記し、「派遣先が見つからない」場合にも、収入（6割ではなく10割の賃金）を保障していただきたいです。基本方針への意見にも書きましたが「技術・人文知識・国際業務」の雇用形態で派遣会社と契約して来日したところ「派遣先がなくなったから」と仕事を与えられない、ひどい場合には放置されるようなケースが見られます。また、1（3）エ記載のとおり、人手不足を理由に「特定技能」で呼び寄せたはずなのに、新店舗の開設が間に合わなかったと僅かな賃金しか払われない、交渉をしても6割相当の賃金しか払われないケースも散見されます。

どの在留資格でも、入国後まもなく仕事を失うと転職・転籍は著しく困難であるところ、転籍に当たり在留資格変更まで必要な育成就労では、自力での転籍はおよそ不可能です。さらに、休業手当 6 割しか保障されなければ、本人たちが家族からも期待されている仕送りができず、不法就労・非正規化のリスクを高めてしまいます。「派遣だから」という言い訳を許さない制度にしてください。

### 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

転籍者が都市部に集中しないようにする方策としての、「都市部」の定義が難しいように思います。大都市圏のみで足りるでしょうか。沿岸部や山間部から見ると、県庁所在地等も「都市部」に見えるでしょうが、その間の転籍は問題ないという理解でよろしいでしょうか。

転籍の要件は、複雑にするほど、ブローカーの入る余地を与え、さらに外国人労働者本人が期待した転籍が叶わず不利益を被る場面が増えるように思います（末尾の参考事例②）。  
転籍要件を極力シンプルにして、かつ当事者に周知・浸透させることが重要です。

#### (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

→意見なし（賛成）。

争いが多く、揉める期間が長いほど無収入の期間も続くので、定額とするメリットは大きいと思います。金額や案分率の相当性については知見がないので、現場の意見を反映したものにしてください。

### 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

①も②も、方向性については賛成します。一方で、現実的な内容になっているか疑問も感じます。利益も出さず、債務超過も NG という状態で、突発的コスト（実習生の帰国費用、保護の緊急対応）も監理支援機関に負わせるという運営が可能でしょうか…。現実的な規制にしなければ、現場での適時の指導も困難になると思います。

### 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

「送出機関」が日本語 A1 相当をとれるよう学習の機会を提供する場合、その費用は「2 か月分」に含むことになるでしょうか（母国の日本語学校が教育している場合もあり、その整合性が気になります。「一切の費用」として、どこが教育していても、日本語教育の費用も含むという整理にするのがよいかと思います…）。

【論点に入っていないこと】

・育成就労機構が特定技能外国人まで対象を広げることについて、その業務の適正・効率性等についてどのように確保するのでしょうか。

以上

参考事例

※相談者や事例が特定されないよう、本質とは関係ないところで、事例を変更しています。

①休業手当に関する相談例

飲食店の特定技能外国人として、A国から12名が同時に雇用され、来日した。しかし、「店舗の開業が間に合わなかった」ということを理由にシフトが与えられず、全員で僅かなシフトを融通するように言われた。1人当たりの手取りは月2～3万円程度だった。

とても生活ができなため、転職先が見つかったものが退職を申し向けたところ、即日解雇となり、シフトに全く入れてもらえなくなった。さらに、日本に来る際の航空券代や、それまで免除されていた寮費などを一方的に控除されて、最終付きの賃金はゼロ円とされた。ユニオンが介入して交渉したが、雇用条件書に「使用者の都合による場合の休業手当 60%」と記載されていることを理由に、賃金は6割しか支払われなかった。

②転籍の要件に関する相談例

技能実習「農業」から、特定技能1号「農業」に移行し、約6年間日本で働いていた。同国出身の知人から「介護」に移行しようと言われ、18万円を支払った。介護の技能検定は合格した。その後、知人に連れて行かれた先で、「介護」の場合には追加の日本語試験に合格している必要があるから、在留資格の変更はできないと言われた。前の職場は既に辞めてしまい、戻るができない。