

「改正入管法及び育成就労法の関係省令に関する論点」に対する意見

令和7（2025）年2月27日

公益財団法人国際人材協力機構（JITCO）

1. 特定技能制度の適正化等について

(3)特定技能制度の適正化の検討の方向性について

【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

特定技能外国人に関する法令・ルールについて、技能実習と特定技能では労働法や入管法などの共通する点も多く、現養成講習の内容充実なども視野に特定技能制度において講習等で支援責任者及び支援担当者の人材育成を行っていくことに賛成です。

【論点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

委託元機関数、所属する特定技能外国人数に応じた必要な支援担当者の配置を求めることには賛成です。一方、登録支援機関や受入れ機関の担当者も他業務の担当が主たる業務であることもあるため、支援の実態が希薄にならないよう、担当者の従事割合も一定程度勘案するよう、配置数については確認していく必要があるものと考えます。

【論点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

少なくとも在留資格の移行申請、そのための試験受験等を1号特定技能外国人の支援内容に含める必要があるものと考えます。「キャリア形成」を義務的支援に含めるのも一案と考えます。

【論点④】特定技能1号に付与する在留資格の期間について

例えば育成就労経験3年を経た外国人であれば日本在留、就労についての経験を踏まえて在留期間の伸長を認めるということも良いのではないかと考えます。地方における育成就労経験3年を経た外国人に限り伸長するのも一案と考えます。

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、期間等に関する検討の方向性について

【論点①】技能実習制度における業務区分や区分ごとの従事時間及び時間外労働の規制の取扱いについて

育成就労の目標となる試験の内容等が設定される必須業務に沿ったものである必要があるものと考えます。この観点から各業界団体や試験実施機関における検討をもとに必須業務そのものの設定がなされていくことが重要と考えます。

現行技能実習制度においては残業が例外的な扱いであり、一定時間を超える残業が発生する場合の届出等については労働法を超える手続きとなっており、かつ働く外国人の意欲にも制限をかける結果となっていた実態に鑑み、監理支援機関においても受入企業の労務管理の確認を継続・強化していくことを前提として、「届出等の取扱いについて柔軟化」に賛成です。

(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

【論点①】 A 1 相当講習について

地方を中心に認定日本語機関や登録日本語教員の供給に問題があるとともに、監理支援機関の財政面への追加負担が大きいことなどから、入国時の相当講習について、以下の措置をとってはいかがでしょうか。

① 監理支援機関等に登録日本語教員を派遣する仕組みの構築

登録日本語教員との繋がりが乏しい中、地方を中心に監理支援機関が対応可能な教員を見つけ出すことは困難なことから、派遣に同意する登録日本語教員を全国から受け付け、必要とする監理支援機関に適切な教員を派遣する仕組みを構築する。

② 登録日本語教員に対する研修

育成就労制度の中で登録日本語教員が効果的な役割が果たせるよう、教員に対し、育成就労制度や就労現場の概要や就労現場で特に重要と考えられる日本語(人権問題や危険な場面に遭遇した場合の日本語等)に関する簡易な講習を受講させる。

③ 監理支援機関等の日本語教育担当職員の活用

登録日本語教員の負担軽減と監理支援機関等の職員の活用を図るため、当分の間、相当講習では、登録日本語教員の助言と指導の下、国が示すモデルカリキュラムに基づく「相当講習実施計画」を策定し、この計画に従い、100 時間のうち 75 時間を監理支援機関等の職員が対面で講習を実施し、25 時間を登録日本語教員による対面またはオンラインで講習することを認める。

(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

【論点②】 都市部への過度な集中を防止する方策について

地方の受入れ機関の人数枠を拡大する案については賛成です。

一方、都市部への集中を避けるための目的からすると、例えば、育成就労修了後に同一企業で特定技能に移行する場合に試験を免除するなど外国人の地方の受入れ先での就労継続のインセンティブを高める方策も一案と考えます。

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

【論点①】 外部監査人の要件について

独立性・中立性を担保するための組織運営のみならず適正な制度運営について知見を有する団体又は個人を外部監査人として認めることは賛成です。

外部監査人の要件が厳しくなり、弁護士・社労士・行政書士等士業に限定された場合、監理支援機関の費用負担が増加するおそれがあると考えます。

【論点②】 監理支援機関に必要な組織・体制の要件について

債務超過がないことを許可要件とし、連続債務超過を不更新の対象とすることは賛成です。

一方、実習生受入れ事業の収入たる監理費は実費であることが必要とされ、監理支援機関は「営利を目的としない」ことから財政事情は、総じて厳しい状況です。債務超過に至る年もあれば、そうでない年もあるため、監理支援機関においては、内部留保を一定程度可能とするなど、何らかの配慮が必要であると考えます。

監理支援機関の監理事業に従事する職員数についてルールを設けるために、当該職員の範囲について実態に合わせていく必要があると考えます。監理支援機関の役員や非常勤の職員、また業務委託的に活動している者もある場合、どの範囲まで含むか検討しルール化する必要があると考えます。

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

【論点①】 対象とする費目について

【論点②】 金額の条件の設定基準について

特定技能制度が導入された際には、送出し手続きは送出国側が定めるとされた結果、手続きは各国様々となり手数料も複雑、多様化しました。育成就労制度導入にあたっては、技能実習制度と特定技能制度の中間の制度であり、各国で所管省庁等も含め、手続・手数料面でますます多様化するものと思われます。

このような事情を背景に、規制対象とする費目については、外国人が送出国側に支払う費用のみでなく大まかな費用の枠組を定めた上で、全体として透明性を確保することが実務的です。特に、東南アジアでは文化的な側面(地方有力者への謝礼等)も考慮する必要があり、一律に規制することは困難な面があります。

また、外国人の負担額を抑えることにより、受入機関が送出国側に支払う送出管理費(月額で定めるのが通例)に不当なしわ寄せが来ることを防ぐために、送出管理費についても検討の対象に入れることも重要と考えます。特に、特定技能制度でも送出管理費は発生しており、育成就労制度の段階から透明性を確保し、全てのケースで公開することが必要ではない

でしょうか。特に、某国の場合、特定技能制度における送出管理費の終期が定まっておらず、2号に移行し永住することになっても支払い続ける必要があるのか疑問です。

その他：省令論点以外に関すること

【繊維業の追加4要件について】

現在、繊維業での特定技能外国人の受入れにおいて上乘せされている4要件が育成就労制度でも実施される場合、適正な受入れに資する措置と考えますが、「認証」取得や勤怠管理の電子化に高額なコストがかかることから、特に地方の小規模事業所が要件を満たせるような支援が必要と考えます。

【MOC未締結国との折衝等について】

MOCを必須としない特定技能制度については、新たな送出し関心国からの照会が増えつつあります。また、東南アジアの労働者送出し余力にも限りがあり、送出国の多角化が急務です。新制度導入にあたっては、MOC未締結国にも相手国政府への制度説明、現地セミナー実施等アウトリーチを担う機能を外国人育成就労機構(ESDO)が担う必要はないでしょうか。

そのために、定款、業務方法書等で、国際業務を明確化し、ESDOが実務的に送出国、送出機関と対峙する権限を持たせることが必要です。現在、JITCOがその業務に近いことを実施しており、南アジア開拓など一定の実績をあげてきましたが、民間団体では限界があります。