

【2025年9月29日弁護士山脇康嗣作成】

※一切の無断複製・頒布・送信・改変・加工・引用を固く禁じます。

2025年10月ニュースレター（入管法関連）

〒160-0003

東京都新宿区四谷本塩町4番15号

さくら共同ビル

さくら共同法律事務所

弁護士 山 脇 康 嗣¹

TEL 03-6384-1137

FAX 03-6384-1121

<目次>

- | | |
|----|---|
| 第1 | 第7回特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議の開催（特定技能制度及び育成就労制度の上乗せ基準等案、育成就労制度における本人意向転籍の制限案等） |
| 第2 | 特定技能制度及び育成就労制度の法的構造のまとめ |
| 第3 | 「タオル製造職種・タオル縫製作業」の第2号技能実習移行対象職種追加予定（技能実習法施行規則の改正予定） |
| 第4 | ワーキングホリデー対象国の追加予定（特定活動告示5号改正予定） |
| 第5 | 「永住許可取消に係るガイドライン」の検討の方向性 |

第1 第7回特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議の開催（特定技能制度及び育成就労制度の上乗せ基準等案、育成就労制度における本人意向転籍の制限案等）

令和7年9月17日に、第7回特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議が開催されました。入管庁HP²に掲載されている同会議の資料はいずれも重要ですが、特に、「特定技能制度及び育成就労制度の上乗せ基準等（案）について」【資料1】、「育成就労制度における本人意向による転籍の制限（案）について」【資料2】が非常に重要ですので、必ず参照して下さい。

¹ 慶應義塾大学大学院法務研究科非常勤講師（入管法担当）、慶應義塾大学大学院法務研究科グローバル法研究所（KEIGLAD）客員所員、第二東京弁護士会国際委員会副委員長、日本弁護士連合会人権擁護委員会特別委嘱委員（出入国在留管理庁との定期協議等担当）、日本弁護士連合会多文化共生社会の実現に関するワーキンググループ委員

² https://www.moj.go.jp/isa/03_00150.html

第2 特定技能制度及び育成就労制度の法的構造のまとめ

特定技能制度及び育成就労制度の法的構造は非常に複雑です。両制度に関わる各種規範等の法的性質の違いに応じて整理することが有用です。

まず、「法規」(国民の権利及び義務等を形成する成文法規範であって、国民や国家機関を拘束するもの)と「法規以外」に分類できます。

その上で、「法規」は、(1) 議会立法と(2) 行政立法に分類できます。

次に、「法規以外」は、(1) 法規そのものではないが、法規と一体的に制定され、実質的に法規に準じる機能を有するものと(2) 行政規則(審査基準、処分基準、解釈基準)に分類できます。

このような分類を踏まえて、特定技能制度及び育成就労制度の法的構造を図でまとめると、次のとおりとなります。

【図】特定技能制度及び育成就労制度の法的構造のまとめ

法的性質		特定技能制度	育成就労制度
法規	法律	入管法 ＜別表第1の2の表の特定技能の項の下欄＞ 1 法務大臣が指定する本邦の公私の機関との雇用に関する契約(第2条の5第1項から第4項までの規定に適合するものに限る。次号において同じ。)に基づいて行う特定産業分野(人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野として<u>法務省令(筆者注:特定産業分野等省令)で定めるもの</u>をいう。同号において同じ。)であって法務大臣が指定するものに属する<u>法務省令(筆者注:特定産業分野等省令)で定める相当程度の知識又は経験を必要とする技能</u>を要する業務に従事する活動 2 法務大臣が指定する本邦の公私の機関との雇用に関する契約に基づいて行う特定産業分野であって法務大臣が指定するものに属する<u>法務省令(筆者注:特定産業分野等省令)で定める熟練した技能</u>を要する業務に従事する活動 ＜別表第1の2の表の育成就労の項の下欄＞ 育成就労法第11条第1項に規定する認定育成就労計画に基づいて、講習を受け、及び<u>育成就労法第2条第2号に規定する育成就労産業分野</u>に属する技能を要する業務に従事する活動	
	府省令		

		育成就労法 <規定事項> ①総則 (定義) 第2条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。 2 単独型育成就労 本邦の公私の機関の外国にある事業所の職員である外国人・・・が、<u>特定産業分野・・・のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当であるものとして主務省令</u>（筆者注：育成就労産業分野省令）で定める分野（以下「育成就労産業分野」という。）に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を修得するため、同表の育成就労の在留資格をもって、当該機関により受け入れられて必要な講習を受けること及び当該機関との雇用契約に基づいて当該機関の本邦にある事業所において当該育成就労産業分野に属する技能を要する業務に従事することをいう。 ②育成就労（育成就労計画、監理支援機関、育成就労外国人の保護、補則） ③外国人育成就労機構 ④雑則 ⑤罰則
政令	入管法施行令 <規定事項> ①入管法19条の23に基づく登録支援機関の登録申請に係る手数料額 ②入管法19の26第1項2号に基づく登録支援機関の登録拒否事	育成就労法施行令 <規定事項> ①育成就労法10条2号に基づく育成就労認定の欠格事由に係る出入国又は労働に関する法律の規定 ②育成就労法31条1項に基づく監理支援機関の許可の有効期間

	由に係る出入国又は労働に関する法律の規定	③育成就労法37条4号に基づく監理支援機関の許可取消事由に係る出入国又は労働に関する法律の規定
省令	入管法施行規則	育成就労法施行規則 →育成就労評価試験は、<u>分野別運用方針</u>で定めると規定する。 →育成就労計画の認定基準のうち育成就労の内容に係るものとして、従事させる業務において要する技能が属することが求められる業務区分は、<u>分野別運用方針</u>で定めると規定する。 →本人意向転籍の制限期間は、1年以上2年以下の範囲内で<u>分野別運用方針</u>で定めると規定する。 →本人意向転籍の制限期間が1年を超える場合に求められる待遇の向上は、<u>分野別運用方針</u>で定めると規定する。 →本人意向転籍の要件として求められる修得した技能、日本語の能力その他育成就労外国人の育成の程度に関する基準は、<u>分野別運用方針</u>で定めると規定する。
	上陸基準省令 【上陸許可基準適合性】 <特定技能1号の項の下欄> 1 申請人が次のいずれにも該当していること。ただし、・・・。 ハ 従事しようとする業務に必要な相当程度の知識又は経験を必要とする技能を有していることが試験その他の評価方法により証明されていること。 →<u>具体的には分野別運用方針で定める。</u> ニ 本邦での生活に必要な日本語能力及び従事しようとする業務に必要な日本語能力を有していることが試験その他の評価方法により証明されていること。 →<u>具体的には分野別運用方針で定める。</u> ホ 退去強制令書の円滑な執行に協力するとして法務大臣が告示（筆者注：特定技能除外国告示）で定める外国政府又は地域・・・の権限ある	

	機関の発行した旅券を所持していること。 6 前各号に掲げるもののほか、法務大臣が<u>告示（筆者注：特定技能特有事情分野告示）</u>で定める<u>特定の産業上の分野</u>に係るものにあつては、当該産業上の分野を所管する関係行政機関の長が、法務大臣と協議の上、当該産業上の分野に特有の事情に鑑みて<u>告示（筆者注：分野ごとの特定技能上乘せ基準告示）</u>で定める<u>基準</u>に適合すること。 特定産業分野等省令 <規定事項> ①入管法別表第1の2の表の特定技能の項の下欄1号及び2号に基づく特定産業分野【特定産業分野該当性】 →<u>分野別運用方針が作成された分野を規定することとなる。</u> ②入管法別表第1の2の表の特定技能の項の下欄1号に基づく特定技能1号の相当程度の知識又は経験を必要とする技能、入管法別表第1の2の表の特定技能の項の下欄2号に基づく特定技能2号の熟練した技能【業務区分該当性】 →<u>基本方針にのっとりそれぞれ当該分野に係る分野別運用方針及び分野別運用要領で定める水準を満たす技能とすると規定する。</u> 特定技能基準省令 <規定事項> ①入管法2条の5第1項に基づく特定技能雇用契約の内容の基準【契約適合性】 ②入管法2条の5第3項に基づく特定技能雇用契約の相手方となる本邦の公私の機関の基準【受入機関適合性】 ③入管法2条の5第6項に基づく1号特定技能外国人支援計画の内	育成就労産業分野省令（正式名称未定） <規定事項> 育成就労法2条2号に基づく育成就労産業分野 →<u>分野別運用方針が作成された分野を規定することとなる。</u>
--	--	--

		容等及び入管法2条の5第8項に基づく1号特定技能外国人支援計画の基準【支援計画適合性】	
告示			指定区域告示（正式名称未定） ＜規定事項＞ 育成就労法施行規則に基づいて、育成就労計画の認定基準に関して育成就労外国人の受入人数枠や転籍者の受入可能割合が優遇される区域を指定する。
			取次ぎ・育成費用告示（正式名称未定） ＜規定事項＞ 本人意向転籍の際に転籍先が転籍元に一定割合を支払うべき育成就労外国人の取次ぎ及び育成に係る費用を定める。
		特定技能除外国告示 ＜規定事項＞ 上陸基準省令の特定技能1号の項の下欄1号ホ、特定技能2号の項の下欄1号ニに基づき、退去強制令書の円滑な執行に協力する外国政府又は地域の権限ある機関としてイラン以外を規定する。	※育成就労法施行規則で定める育成就労計画の認定基準（育成就労の内容のうち、育成就労外国人に係るもの）として特定技能除外国告示を援用する。
		特定技能特有事情分野告示 ＜規定事項＞ 上陸基準省令の特定技能1号の項の下欄6号、特定技能2号の項の下欄7号、特定技能基準省令1条1項	育成就労特有事情分野告示（正式名称未定） ＜規定事項＞ 育成就労法施行規則に基づき、育成就労計画の認定基準や監理支援機関の許

		7号、2条1項13号、2項7号に基づき、上陸基準省令が規定する上陸許可基準適合性又は特定技能基準省令が規定する契約適合性若しくは受入機関適合性に係る上乗せ基準を規定する特定産業分野 →<u>分野別運用方針において上乗せ基準が定められた分野を規定することとなる。</u>	可の要件等に係る上乗せ・特則基準を定める育成就労産業分野 →<u>分野別運用方針において上乗せ・特則基準が定められた分野を規定することとなる。</u>
		分野ごとの特定技能上乗せ基準告示 ＜規定事項＞ 特定技能特有事情分野告示に基づき、当該分野に特有の事情に鑑みて、受入機関適合性、契約適合性（契約に基づく受入事業所に係る一定の日本標準産業分類該当性等）又は上陸許可基準適合性について定める上乗せ基準	分野ごとの育成就労上乗せ・特則基準告示 ＜規定事項＞ 育成就労特有事情分野告示に基づき、当該分野の特有の事情に鑑みて、育成就労計画の認定基準、監理支援機関の許可の要件等について定める上乗せ・特則基準
法規以外	法規そのものではないが、法規と一体的に制定され、実質的に法規に準じる	基本方針 【特定技能制度と育成就労制度で一体的に作成】 分野別運用方針 【分野ごとに特定技能制度と育成就労制度で一体的に作成】 ＜特に重要な規定事項＞ 第1 特定技能制度及び育成就労制度に共通する事項 1 特定産業分野及び育成就労産業分野 →<u>特定産業分野等省令、育成就労産業分野省令に反映される。</u> 2 人材の不足の状況 (4) 受入れ見込数 3 在留資格認定証明書交付停止措置等 →入管法7条の2第3項ないし5項の<u>在留資格認定証明書交付の停止措置・再開措置及び育成就労法12条の2の育成就労認定の停止措置・再開措置に反映される。</u> 第2 特定技能制度に関する事項 1 特定産業分野において求められる人材の基準に関する事項 (1) 1号特定技能外国人	

機能 を有 する もの	ア 技能水準（試験区分） →入管法別表第1の2の表の特定技能の項の下欄1号及び特定産業分野等省令に基づき、<u>特定技能1号の「相当程度の知識又は経験を必要とする技能」を分野ごとに具体的に定める。</u>また、<u>上陸基準省令の特定技能1号の項の下欄1号ハの技能に係る「試験その他の評価方法」を分野ごとに具体的に定める。</u> イ 日本語能力水準 →<u>上陸基準省令の特定技能1号の項の下欄1号ニの日本語能力に係る「試験その他の評価方法」を分野ごとに具体的に定める。</u> (2) 2号特定技能外国人 ア 技能水準（試験区分及び実務経験） イ 日本語能力水準 →入管法別表第1の2の表の特定技能の項の下欄2号及び特定産業分野等省令に基づき、<u>特定技能2号の「熟練した技能」を分野ごとに具体的に定める。</u>また、<u>上陸基準省令の特定技能2号の項の下欄1号ハの技能に係る「試験その他の評価方法」を分野ごとに具体的に定める。</u> 2 その他重要事項 (1) 特定技能外国人が従事する業務 →入管法別表第1の2の表の特定技能の項の下欄1号、2号及び特定産業分野等省令に基づき、<u>特定技能1号及び特定技能2号の各分野に係る業務区分該当性を特定する。</u> (2) 特定技能外国人の雇用形態 →基本方針に基づき、分野によって<u>派遣形態や在籍型出向を認めるか否かを定め、分野ごとの特定技能上乗せ基準告示に反映される。</u> (3) 特定産業分野に特有の事情に鑑みて講じる措置等 →<u>上乗せ基準の内容を定め、特定技能特有事情分野告示、分野ごとの特定技能上乗せ基準告示及び協議会決定に反映される。</u> 第3 育成就労制度に関する事項 1 育成就労産業分野において求められる人材の基準に関する事項 (1) 就労を開始するまでに求められる日本語能力水準 (2) 育成就労開始後1年経過時まで求められる水準 ア 技能水準 イ 日本語能力水準 (3) 育成就労を終了するまでに求められる水準 ア 技能水準 イ 日本語能力水準
----------------------	---

	→<u>育成就労法施行規則に基づき具体的に定める。</u> 2 育成に関する事項 (1) 技能の育成 (2) 日本語能力の育成 →<u>育成就労法施行規則に基づき具体的に定める。</u> 3 本人意向転籍に関する事項 (1) 本人意向転籍において求められる水準 ア 技能水準 イ 日本語能力水準 (2) 転籍制限期間及びその理由 (3) 1年を超える転籍制限期間を設定した転籍元の育成就労実施者において講じる待遇向上策 →<u>育成就労法施行規則に基づき具体的に定める。</u> 4 その他重要事項 (1) 育成就労外国人が従事する業務 →<u>育成就労法施行規則に基づき、育成就労計画の認定基準のうち育成就労の内容に係るものとして、<u>従事させる業務において要する技能が属する必要がある業務区分を具体的に定める。</u></u> (2) 育成就労外国人の雇用形態 →<u>労働者派遣等育成就労を認めるか否かを定め、育成就労産業分野省令に反映される。</u> (3) 育成就労産業分野の特有の事情に鑑みて講じる措置等 →<u>上乗せ・特則基準の内容を定め、育成就労特有事情分野告示、分野ごとの育成就労上乗せ・特則基準告示及び協議会決定に反映される。</u>
	分野別運用要領 【分野ごとに特定技能制度と育成就労制度で一体的に作成されることが見込まれる】 ＜特に重要な規定事項＞ ①上乗せ基準としての契約に基づく受入事業所に係る一定の日本標準産業分類該当性の具体的内容（該当する日本標準産業分類の特定） ②特定技能2号の取得に求められる一定の実務経験の具体的内容・年数

		協議会決定 ＜規定事項＞ 分野別運用方針及びそれを受けた 特定技能上乗せ基準告示で規定され た上乗せ基準としての分野別協議 会において協議が調った措置等	協議会決定 ＜規定事項＞ 分野別運用方針及びそれを受けた育 成就労上乗せ・特則基準告示で規定 された上乗せ基準としての分野別協 議会において協議が調った措置等
行政 規則 （審 査基 準、 処分 基 準、 解釈 基 準）	制 度 全 体	特定技能制度運用要領 ①特定技能外国人の受入 れに関する運用要領（要領 本体） ②1号特定技能外国人支 援に関する運用要領（支援 に係る要領別冊）	育成就労制度運用要領（正式名称 未定）
		入国・在留審査要領	
	分 野 ご と	特定の分野に係る要領別 冊 ＜記載事項＞ 特定産業分野ごとの上乗せ基 準に係る解釈基準等	特定の分野に係る要領別冊（正式 名称未定） ＜記載事項＞ 育成就労産業分野ごとの上乗せ・特則 基準に係る解釈基準等

第3 「タオル製造職種・タオル縫製作業」の第2号技能実習移行対象職種追加 予定（技能実習法施行規則の改正予定）

技能実習法施行規則別表第2の改正により、「タオル製造職種・タオル縫製作業」が第2号技能実習移行対象職種に追加される予定です（公布日・施行日：令和8年1月頃予定）³。

第4 ワーキングホリデー対象国の追加予定（特定活動告示5号改正予定）

令和7年7月16日、日本国政府とマルタ共和国政府との間で、ワーキング・ホリデー査証に関する口上書の交換が行われたことを受け、マルタ共和国との間のワーキング・ホリデー制度に関して、特定活動告示5号で規定するワーキング・ホリデー制度の対象国・地域に、マルタ共和国が加えられる予定です（公布

³ <https://public-comment.e-gov.go.jp/pcm/download?seqNo=0000298494>

【2025年9月29日弁護士山脇康嗣作成】

※一切の無断複製・頒布・送信・改変・加工・引用を固く禁じます。

日：令和7年12月下旬、施行日：令和8年1月1日）⁴。

第5 「永住許可取消に係るガイドライン」の検討の方向性

令和6年入管法改正により、「永住者」の在留資格に係る取消事由が創設され（改正後入管法22条の4第1項8号、9号）、「永住者」の在留資格の取消しに伴う職権による在留資格変更（改正後入管法22条の6）及び在留資格取消に係る国・自治体職員による通報規定（改正後入管法62条の2）が設けられました（令和9年4月1日施行）。

上記の改正法審議に係る国会答弁において、これらについて入管庁が改正法施行までにガイドラインを策定することになっていたところ、令和7年9月29日、出入国在留管理政策懇談会（第7回）に対し、検討の方向性を案として示しました【資料3】⁵。特に7頁の「故意に公租公課の支払をしない」の考え方が重要です。

⁴ <https://public-comment.e-gov.go.jp/pcm/detail?CLASSNAME=PCMMSTDDETAIL&id=315000116&Mode=0>

⁵ https://www.moj.go.jp/isa/03_00151.html



特定技能制度及び育成就労制度の上乗せ基準等(案)について



世界をつなぐ。未来をつくる。

出入国在留管理庁

Immigration Services Agency



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

資料

1

上乗せ基準等（案）の概要



世界をつなぐ。未来をつくる。
出入国在留管理庁
Immigration Services Agency



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

上乗せ基準とは

特定技能・育成就労制度では、制度の適正性を確保するため、受入れ機関等に関し、省令により全分野共通の基準を設けているが、**分野に特有の事情に鑑み、これに上乗せして当該分野独自の基準を告示により定めるもの。**

	介護	クリーニング	サブライ	工業製品 製造業	建設※1	船用工業	自動車整備	（特定技能のみ）	航空	宿泊	（特定技能のみ）	自動車 運送業 （特定技能のみ）	鉄道	物流倉庫	農業	漁業	製造業 食品	外食業	林業	木材産業	資源循環
事業者の範囲の 限定（許可等） ※外国人受入れに特に 求めるもの	育	特・育	特・育		特・育		特・育	特				特		特・育	特・育		育	特・育	特・育		特・育
受入事業実施法 人への加入等				特・育 ※2	特																
受入れ人数 の上限	特・育				特・育											特・育			育		
労働条件				特・育 ※3	特・育											育	育				
労働安全衛生 対策	特・育 ※4			特・育 ※5			育									育	特		特・育	特・育	特・育
人材育成等 （研修、キャリア アップ、体制等）	特・育 ※4			育 ※6	特・育	特	育					特 ※7					特・育	特	育		
通常より高い 日本語能力水準	特・育 ※8											特 ※9	特・育 ※10								
監理支援機関等 の範囲	育						特・育									育					

- ※1 国土交通省における検討会で議論中
 ※2 育成就労については現在調整中
 ※3 繊維工業のみ
 ※4 特定技能は訪問介護のみ
 ※5 育成就労はRPF製造業、ゴム製品製造業（混練り圧延加工）のみ
 ※6 金属熱処理業のみ

- ※7 タクシー運送業・バス運送業（新任運転者研修）のみ
 ※8 育成就労：入国時A2
 特定技能：A2＋介護日本語試験
 ※9 日本語能力要件の見直しを検討中（タクシー運送業・バス運送業）
 ※10 育成就労：運輸係員のみ入国時A1、就労開始までにA2相当
 特定技能：運輸係員のみB1

凡例：特：特定技能制度の上乗せ基準
 育：育成就労制度の上乗せ基準

主な上乗せ基準等（案）について（1／2）



世界をつなぐ、未来をつくる。
出入国在留管理庁
Immigration Services Agency



ひとくらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

事業者の範囲の限定

介護、ビルクリーニング、リネンサービス、建設、自動車整備、航空、宿泊、自動車運送業、物流倉庫、農業、飲食料品製造業、外食業、林業、資源循環

○特定技能・育成就労制度の適正な運用のため、通常許可が必要とされる範囲を超えて、受入れ機関に業法上の許可等を求めること。
【例】自動車整備分野では、受入れ機関は、自動車特定整備事業の認証を受けた事業場であることとしている。

受入れ事業実施法人への加入等

工業製品製造業、建設

○分野別協議会の加入義務に代えて、所管大臣の登録を受けた法人への加入を求めること。
【例】建設分野では、特定技能所属機関は、建設分野における適正かつ円滑な受け入れを目的とする法人に加入することとしている。

受入れ人数の上限

介護、建設、漁業、林業

○受入れ人数について、通常（育成就労制度は常勤職員の一定割合、特定技能制度は制限なし。）よりも限定すること。
【例】介護分野では、事業所で受け入れることができる1号特定技能外国人は、事業所単位で日本人等の常勤介護職員の総数を上限とすることとしている。

労働条件

工業製品製造業、建設

○分野の特性に応じた労働者保護のため、特定の労働条件を課すこと。
【例】工業製品製造業分野のうち、「中分類11繊維工業」に該当する事業所は、勤怠管理を電子で管理することなどの要件を満たすこととしている。

農業、漁業

○労働者の要保護性に鑑み、労働基準法の適用除外となっているものにつきその準拠などを求めるもの。
【例】農業分野では、未熟練外国人労働者である育成就労外国人については適切な労働時間管理を行う必要性が高いことから、労働基準法に準拠することとしている。

【凡例】赤：特定技能制度にのみ設けられている上乗せ基準等
青：育成就労制度にのみ設けられている上乗せ基準等

主な上乗せ基準等（案）について（2／2）



世界をつなぐ、未来をつくる。

出入国在留管理庁
Immigration Services Agency



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働安全衛生対策

介護、工業製品製造業、自動車整備、
農業、**漁業**、林業、木材産業、資源循環



○労働災害発生の防止のため、通常よりも高い基準を求めること。

【例】林業分野では、育成就労外国人が作業に従事する現場においては、緊急時における連絡体制が整備されており、伐木作業に従事する現場においては、緊急時に指示が出せる範囲に育成就労指導員を配置することとしている。

人材育成等

介護、工業製品製造業、建設、**造船・船用工業**、自動車整備、**自動車運送業**、
飲食料品製造業、**外食業**、**林業**



○分野の特性に応じた人材育成等のため、通常求められる範囲を超えて、受入れ機関が外国人に対し一定の講習等を受講させること。

【例】建設分野では、受入れ機関が、特定技能外国人に対し、受け入れた後において、国土交通大臣が指定する講習または研修を受講させることとしている。

通常より高い日本語能力水準

介護、**自動車運送業**、鉄道（運輸係員）



○業務の特性から、通常（※）より高い日本語能力水準を求めること。

※一般的には、育成就労制度では、入国時に日本語能力なし、育成就労開始時にA1相当、特定技能制度では、入国時（特定技能開始時）にA2相当となっている。

【例】介護分野では、育成就労外国人について、入国時にA2、2年目以降はA2及び日本語学習プラン（ただし、B1を取得している場合、日本語学習プランは不要）、育成就労終了時及び特定技能外国人について、A2及び介護日本語評価試験を求めている。

監理支援機関等の範囲

介護、自動車整備、漁業



○分野の特有の事情に応じ、監理支援機関となることのできる基準について変更すること。

【例】自動車整備分野では、監理支援機関の計画作成指導者を自動車整備士とすることなどを求めている。

【凡例】**赤**：特定技能制度にのみ設けられている上乗せ基準等
青：育成就労制度にのみ設けられている上乗せ基準等

省庁	分野	特定技能制度	育成就労制度
厚生労働省	リネン サブライ	【事業者の範囲の限定】 ○ 業界団体が定めるリネンサブライ業に係わる洗濯施設及び設備に関する衛生基準に適合している旨の認定を受けること。 ■ 趣旨：本来は任意である認定を受けることによって、適切な企業において雇用されるようにする。	【事業者の範囲の限定】 特定技能制度に同じ
国土交通省	物流倉庫	【事業者の範囲の限定】 ○ 次のいずれかの事業者であること。 ① 倉庫業の登録を受けた倉庫業者で、倉庫作業を自ら実施する者 ② ①の倉庫業者から委託を受けて当該倉庫業者の占有する倉庫において倉庫作業を実施する者 ③ 一般貨物自動車運送業又は特定貨物自動車運送業の許可を受けた者であって、倉庫作業を自ら実施する者 (例：トラック事業者が自社の倉庫や荷主の配送センターで倉庫作業を行う) ○ 業務委託の場合には、業務委託元の倉庫業者と業務委託を受けて倉庫作業を実施する者の間で雇用の継続性について共同で責任を持つ旨の協議書を作成する。 ■ 趣旨：物流倉庫分野の受入れ機関を明確化しつつ、業務委託の場合の雇用の安定性を確保する。	【事業者の範囲の限定】 特定技能制度に同じ
環境省	資源循環	【事業者の範囲の限定】 ○ 次のいずれかの事業者であること。 ① 一般廃棄物処理業の許可等を受けた者、産業廃棄物処理業又は特別管理産業廃棄物処理業の許可を受けた者であって、「優良産業廃棄物処理業者認定制度」の認定を受けた者又はそれに相当する者 ② 廃棄物処理法に基づく再生利用認定若しくは広域認定事業者、又は「資源循環の促進のための再資源化事業等の高度化に関する法律」に基づく認定高度再資源化事業者等の廃棄物関連法の大臣認定に基づき業を行う事業者 ■ 趣旨：資源循環分野の受入れ機関を明確化（優良な事業者であることを求め、その範囲を明確化）するため。	【事業者の範囲の限定】 特定技能制度に同じ
		【労働安全衛生対策】 ○ 労働安全衛生対策に関する取組状況やコンプライアンスに関する状況（例：労働安全衛生に関する体制整備状況や行政処分歴等）について、協議会による確認を受けること。 ■ 趣旨：特定技能外国人を受け入れることができる特定技能所屬機関を、安全衛生対策等に適切に取り組んでいる者に限定するため。	【労働安全衛生対策】 特定技能制度に同じ

省庁	分野	特定技能制度	育成就労制度
厚生労働省	介護	【受入れ人数の上限】 ○ 事業所ごとに、日本人等の常勤介護職員の総数を上限とする。 ■ 趣旨：ケアの質の担保や適切な指導体制の確保。 【通常より高い日本語能力水準】 ○ A 2 及び介護日本語評価試験 ■ 趣旨：対人サービスである介護業務に従事する上で支障ない程度の日本語能力を求める。	【受入れ人数の上限】 ○ 事業所ごとに、事業所の常勤介護職員（育成就労外国人を除く。）の人数に応じた受入れ人数の上限を設ける。なお、事業所の育成就労外国人の総数は当該事業所の常勤介護職員の総数を超えない。 ■ 趣旨：特定技能制度に同じ 【通常より高い日本語能力水準】 ○ 入国時に A 2、2 年目以降は A 2 及び日本語学習プラン（ただし、B 1 を取得している場合、日本語学習プランは不要）、育成就労終了時に A 2 及び介護日本語評価試験 ■ 趣旨：特定技能制度に同じ 【事業者の範囲の限定】 ○ 次の（1）から（3）に掲げる要件のうちいずれかを満たす事業所であること。 （1）開設後三年以上経過しているものであること。 （2）当該事業所を営営する法人において、介護等の業務を行う他の事業所の開設後三年以上経過しているものであること。 （3）当該事業所を営営する法人について、次の（i）～（iv）に掲げる全ての要件を満たすこと。 （i）当該事業所の利用者及びその家族が安心してサービスを利用することができるよう、育成就労外国人に対する研修体制及びその実施が確保されていること。 （ii）育成就労外国人並びに当該事業所の職員及び利用者等からの相談体制が確保されていること。 （iii）育成就労外国人の受入れについて、受入れ開始前に当該事業所に所属するの職員並びに当該事業所を利用する者及びその家族等に対して、説明会等が行われていること。 （iv）育成就労外国人の受入れに関して、当該事業所を営営する法人内における協議体制が確保されていること。 ■ 趣旨：受入れ事業者の経営安定性や、研修・相談等のサポート体制を求める。 【労働安全衛生対策】 ○ 育成就労外国人に夜勤や緊急対応業務を行わせる場合は、指導に必要な体制確保等、利用者の安全確保及び外国人保護のために必要な措置を講じる。 ■ 趣旨：夜勤等の場合は利用者の安全及び外国人の心身への配慮が特に必要となる。

省 庁	分野	特定技能制度	育成就労制度
厚生労働省	介護 (続き)	【訪問介護】 ○ 訪問介護等に従事させる場合には、介護職員初任者研修課程等の修了、実務経験等のほか、以下の事項の遵守を求める。 ① 訪問介護等の基本事項等に関する研修 ② 一定期間の責任者等の同行等による必要な訓練 ③ 訪問介護の業務内容等の説明、意向の確認、キャリアアップ計画の作成 ④ ハラスメント防止のための相談窓口設置等の必要な措置 ⑤ 不測の事態発生時に適切な対応ができるよう、情報通信技術の活用を含めた必要な措置 ■趣旨：1対1のサービスである訪問介護の質の担保、労働安全衛生対策、外国人のキャリアアップ。	【訪問介護】 特定技能制度に同じ 【人材育成等】 ○ 1名以上の育成就労指導員が介護福祉士等の専門的知識・技術を有する者である。 ○ 育成就労外国人5名につき1名以上の育成就労指導員を選任。 ○ 計画作成指導者が5年以上介護等の実務経験を有する者であって、介護福祉士の資格を有する者等である。 ■趣旨：ケアの質、適正な育成体制の担保。 ○ 以下の要件を満たす入国後講習を行うこと。 ① 日本語科目の講義の総時間数が240時間以上であること。(B1取得済の場合は80時間) ② 日本語科目の講義が、日本語教育に関する課程を修めて大学等を卒業した者等によって行われること。 ③ 技能等の修得に資する知識の科目の総時間数が42時間以上であること。 ④ 技能等の修得に資する知識の科目が、介護福祉士養成施設の教員等として介護の領域に区分されることについて講義した経験を有する者等によって行われること。 ■趣旨：(日本語)対人サービスである介護業務では、利用者との日本語でのコミュニケーションが重要である。 (技能) 就労開始後に身体介護等の介護業務を実施できるようにする。 【監理支援機関等の範囲】 ○ 法人類型として社会福祉連携推進法人及び介護又は医療の事業者団体を追加する（農協・漁協は除く）。 ■趣旨：介護分野に関係する団体に監理支援を行わせるため。 【事業者の範囲の限定】 特定技能制度に同じ
	ビルクリーニング	【事業者の範囲の限定】 ○ 都道府県知事より、建築物衛生法に規定する建築物清掃業又は建築物環境衛生総合管理業の登録を受けた営業所において受け入れること。 ■趣旨：本来は任意である事業登録を課すことで、適切な企業において雇用されるようにする。	

省庁	分野	特定技能制度	育成就労制度
経済産業省	工業製品製造業	【受入事業実施法人への加入等】 ○ 工業製品製造分野における適正かつ円滑な受入れを目的とする法人に入会していること。 ■趣旨：今後より多数の外国人が工業製品製造分野で活躍することが見込まれるなか、今後の大幅な業務拡大やサービスの拡充に対応すべく、受入れ産業の業界団体や受入れ事業者が主体的に関わる形で適正かつ円滑な受入れを推進できる民間団体の経済産業大臣登録制度を整備した。 【労働条件】 ○ 「中分類 11 繊維工業」に該当する事業所は、以下①～④の4要件を満たすこと。 ① 国際的な人権基準に適合し事業を行っていること ※経済産業省が指定する認証・監査への対応 (i) 受入れ事業者及び監理支援機関による「繊維産業の監査要求事項・評価基準 (JASTI)」に関する研修の受講及び受入れ事業者による自己チェック ② 勤怠管理を電子化していること ③ パートナーシップ構築宣言を実施していること ④ 育成就労外国人の給与を月給制とすること ■趣旨（上記※について）：「中分類11繊維工業」の事業者の育成就労制度の支援を行う監理支援機関のうち、監理支援を行う受入れ事業者がJASTIに関する研修及び自己チェックで上乗せ要件に対応する者については、JASTIに関する研修を義務付け、JASTIの知見も踏まえ「中分類11繊維工業」の事業者に対する定期監査を行うことで、受入れ事業者とともに育成就労制度における「国際的な人権基準に適合し事業を行っていること」の確保や繊維業界の人権取組の向上等を図る。 【労働安全衛生対策】 ○ (RPF製造業)「細分類3299一他に分類されないその他の製造業（ただし、RPF製造業に限る。）」に該当する事業所は、以下の全ての要件を満たすこと。 ① JIS Z7311:2010 認証を受けている工場又は300トン/月以上の生産能力を有する工場である。 ② 安全管理者又は安全衛生推進者を選任している。 ③ 安全衛生委員会を設置し、毎月1回以上開催するとともに、議事の概要を労働者に周知している。 ④ 日本RPF工業会が定めるひな型に準じた安全衛生規定を制定している。	【受入事業実施法人への加入等】 特定技能制度に同じ 【労働条件】 ○ 「中分類 11 繊維工業」に該当する事業所は、以下①～④の4要件を満たすこととする。 ① 国際的な人権基準に適合し事業を行っていること ※繊維産業の実情を踏まえ、以下の (i) に加え、育成就労制度施行後5年間は (ii) も選択できることとする。 (i) 経済産業省が指定する認証・監査への対応 (ii) 受入れ事業者及び監理支援機関による「繊維産業の監査要求事項・評価基準 (JASTI)」に関する研修の受講及び受入れ事業者による自己チェック ② 勤怠管理を電子化していること ③ パートナーシップ構築宣言を実施していること ④ 育成就労外国人の給与を月給制とすること ■趣旨（上記※について）：「中分類11繊維工業」の事業者の育成就労制度の支援を行う監理支援機関のうち、監理支援を行う受入れ事業者がJASTIに関する研修及び自己チェックで上乗せ要件に対応する者については、JASTIに関する研修を義務付け、JASTIの知見も踏まえ「中分類11繊維工業」の事業者に対する定期監査を行うことで、受入れ事業者とともに育成就労制度における「国際的な人権基準に適合し事業を行っていること」の確保や繊維業界の人権取組の向上等を図る。 【労働安全衛生対策】 ○ (RPF製造業)「細分類3299一他に分類されないその他の製造業（ただし、RPF製造業に限る。）」に該当する事業所は、以下の全ての要件を満たすこと。 ① JIS Z7311:2010 認証を受けている工場又は300トン/月以上の生産能力を有する工場である。 ② 安全管理者又は安全衛生推進者を選任している。 ③ 安全衛生委員会を設置し、毎月1回以上開催するとともに、議事の概要を労働者に周知している。 ④ 日本RPF工業会が定めるひな型に準じた安全衛生規定を制定している。
		【労働安全衛生対策】 ○ (ゴム製品製造業)「混練り圧延加工」を主たる技能とする育成就労外国人がゴム製品製造育成就労評価試験（初級）合格までの間に当該技能の作業(注)の就労が可能となる条件は下記のとおりとする。なお、「成形加工」「押出し加工」「複合積層加工」の関連業務に従事する場合にも適用される。 ・ 育成就労指導員（一社）日本ゴム工業会が提示した基準の技能を有し（一社）日本ゴム工業会に登録した者）により常時補助を行い、育成就労指導員が育成就労外国人のすぐそばにおり、緊急時の設備停止を保証できること。 ・ (一社) 日本ゴム工業会が提示したチェックリストに基づき、育成就労指導員が常時補助を行っていることを育成就労責任者が毎日チェックを行い、その結果を保管すること。(注)作業とは、「材料投入作業」「混練り圧延設備による加工作業」「形状仕上げ作業（シート巾裁断）」を示す。 ■趣旨：労働災害を防止する。	【労働安全衛生対策】 ○ (ゴム製品製造業)「混練り圧延加工」を主たる技能とする育成就労外国人がゴム製品製造育成就労評価試験（初級）合格までの間に当該技能の作業(注)の就労が可能となる条件は下記のとおりとする。なお、「成形加工」「押出し加工」「複合積層加工」の関連業務に従事する場合にも適用される。 ・ 育成就労指導員（一社）日本ゴム工業会が提示した基準の技能を有し（一社）日本ゴム工業会に登録した者）により常時補助を行い、育成就労指導員が育成就労外国人のすぐそばにおり、緊急時の設備停止を保証できること。 ・ (一社) 日本ゴム工業会が提示したチェックリストに基づき、育成就労指導員が常時補助を行っていることを育成就労責任者が毎日チェックを行い、その結果を保管すること。(注)作業とは、「材料投入作業」「混練り圧延設備による加工作業」「形状仕上げ作業（シート巾裁断）」を示す。 ■趣旨：労働災害を防止する。

省庁	分野	特定技能制度	育成就労制度
経済産業省	工業製品製造業 (続き)	【日本標準産業分類の事業者であること】 ○ 受入れ事業所が、日本標準産業分類に掲げる特定の産業を行っていること。 ○ 「小分類 484 こん包業」に該当する事業所は、日本梱包工業組合連合会に所属していること。 ○ 「中分類15 印刷・同関連業」に該当する事業所は、全日本印刷工業組合連合会、全国グラフィア協同組合連合会、全日本製本工業組合連合会、全日本印刷工業協同組合連合会のいずれかに所属していること。 【その他】 ○ 個社ごとに、生産性向上及び国内人材確保のための取組を行っていること。 ■趣旨：真に受け入れが必要な機関のみを制度の対象とする。	【日本標準産業分類の事業者であること】 ○ 受入れ事業所が、日本標準産業分類に掲げる特定の産業を行っていること。 ○ 「小分類 484 こん包業」に該当する事業所は、日本梱包工業組合連合会に所属していること（又はそれと同等の上乗せ基準となるよう検討中）。 ○ 「中分類15 印刷・同関連業」に該当する事業所は、全日本印刷工業組合連合会、全国グラフィア協同組合連合会、全日本製本工業組合連合会、全日本印刷工業協同組合連合会のいずれかに所属していること。 【人材育成等】 ○ 「金属熱処理」、「表面熱処理（浸炭・浸炭窒化・窒化）」又は「部分熱処理（高周波熱処理・炎熱処理）」を主たる技能とする育成就労外国人を受け入れる事業所は、以下の①又は②の要件を満たすこと。 ① 専業で金属熱処理を行っている事業所（日本標準産業分類の細分類2465に該当する事業所） ② 事業の一部に金属熱処理の部署等があり、以下の両方の要件を満たす事業所 ・ 金属熱処理に専属で従事している常勤職員が10名以上在籍していること ・ 金属熱処理技能士（特級又は1級）が1名以上勤務していること ■趣旨：金属熱処理に関する必要事項を網羅した技能を習得させるため。

省庁	分野	特定技能制度	育成就労制度
国土交通省	建設	【事業者の範囲の限定】 - 建設業法第三条第一項の建設業の許可を受けていること。 - 建設特定技能受入計画の申請日前五年以内又はその申請の日以後に建設業法に基づく監督処分（同法第29条第1項第5号による処分（廃業等）を除く。）を受けていないこと。 ■趣旨：技能実習制度において建設職種の失踪が多いことを踏まえ、建設業の許可行政庁による監督指導や元請企業による下請指導の対象となる企業に限る。また、受入れ機関に対して関係諸法令の遵守及び適正な就労環境確保を求める。 - 特定技能所属機関は、1号特定技能外国人に対する報酬予定額、安全及び技能の習得計画等を明記した「建設特定技能受入計画」の認定を受けること。 - 特定技能所属機関は、国土交通省又は国土交通省が委託する機関により、上記において認定を受けた計画を適正に履行していることの確認を受けること。 ■趣旨：特定技能外国人を受け入れるにあたって建設業界として必要であると認められる事項について、国土交通大臣による認定及びその実施状況の継続的な確認により担保しようとするもの。 【受入事業実施法人への加入等】 - 建設分野における円滑かつ適正な受入れを目的とする特定技能外国人受入事業実施法人（当該法人を構成する建設業者団体を含む。）に所属していること。 ■趣旨：建設分野における外国人の適正かつ円滑な受入れを実現する。	【事業者の範囲の限定】 - 建設業法第三条第一項の建設業の許可を受けていること。 - 育成就労計画の申請日前五年以内又はその申請の日以後に建設業法に基づく監督処分（同法第29条第1項第5号による処分（廃業等）を除く。）を受けていないこと。 ■趣旨：特定技能制度に同じ
		【受入れ人数の上限】 - 特定技能1号の在留資格で受け入れる外国人の数が、特定技能所属機関の常勤の職員（技能実習生、育成就労外国人、1号特定技能外国人を除く。）の総数を超えないこと。 - ただし、優良な特定技能所属機関（※）は、この限りでない。 ■趣旨：建設技能者は様々な現場に出向いて働くことを必要とするので、支援を要する1号特定技能外国人を監督者が適切に指導し、育成するために一定の数の常勤雇用者が必要（優良な育成就労実施者については、育成就労制度からの円滑な移行のため、特定技能所属機関としても優良なものと扱い、この例外とする。）。	【受入れ人数の上限】 - 育成就労の在留資格で受け入れる外国人の数が、育成就労実施者の常勤の職員（技能実習生、育成就労外国人、1号特定技能外国人を除く。）の総数を超えないこと。ただし、主務省令の基準を満たす者（優良な育成就労実施者）はこの限りでない。（※） - 主務省令で定める上限の数は引き続き適用される。 ■趣旨：建設技能者は様々な現場に出向いて働くことを必要とするので、支援を要する育成就労外国人を監督者が適切に指導し、育成するために一定の数の常勤雇用者が必要（優良な育成就労実施者についてはこの例外とする。）。

省庁	分野	特定技能制度	育成就労制度
国土交通省	建設 (続き)	【労働条件】 ○ 1号特定技能外国人に対し、同等の技能を有する日本人が従事する場合と同等以上の報酬額を安定的に支払い、技能習熟に応じて昇給を行う契約を締結していること。 ■趣旨：技能習熟に応じた昇給をさせる。また、日給制の場合季節や工事受注状況に賃金が左右されるため、月給制により毎月安定的に支払う。 ○ 1号特定技能外国人に対し、雇用契約を締結するまでの間に、当該契約に係る重要事項について、当該外国人が十分に理解することができると説明し、その記録を残すこと。 ■趣旨：受入れ企業と外国人が双方に理解した上で契約を締結する。 【人材育成等】 ○ 特定技能所屬機関は、当該機関及び受け入れる特定技能外国人を建設キャリアアップシステムに登録すること。 ■趣旨：日本人と同様の、客観的基準に基づく技能と経験に応じた賃金支払の実現や、工事現場ごとの当該外国人の在留資格・安全資格・社会保険加入状況の確認、不法就労の防止等の効果を得る。 ○ 1号特定技能外国人に対し、受け入れた後において、国土交通大臣が指定する講習又は研修を受講させること。 ■趣旨：適正な就業環境を確保するため、就労開始に当たって必要な知識、情報等を付与する。 ◆個社ごとに求めている国内人材確保の取組については、分野としての取組に統合する。	【労働条件】 ○ 育成就労外国人に対し、同等の技能を有する日本人が従事する場合と同等以上の報酬額を安定的に支払うこと。 ■趣旨：日給制の場合季節や工事受注状況に賃金が左右されるため、月給制により毎月安定的に支払う。 【人材育成等】 ○ 育成就労実施者は、当該実施者及び受け入れる育成就労外国人を建設キャリアアップシステムに登録すること。 ■趣旨：特定技能制度に同じ
	造船・船用工業	【分野等の外延の画定】 ○ 造船法第5条第1項の事業（例：鋼製の船舶の製造又は修繕をする事業）を営む者、小型船舶業法に規定する小型船舶造業を営む者その他の造船・船用工業分野に係る事業を営む者であること。	【分野等の外延の画定】 特定技能制度に同じ

省庁	分野	特定技能制度	育成就労制度
国土交通省	自動車整備	【事業者の範囲の限定】 ○ 自動車特定整備事業の認証を受けた事業場であること。 ■ 趣旨：特定技能外国人が実施する主たる業務には特定整備が含まれるため。 【監理支援機関等の範囲】 ○ 登録支援機関には次のいずれかに該当する者を置くこと。 ① 1級又は2級の自動車整備士の技能検定に合格した者 ② 自動車整備士の養成施設において5年以上の指導に係る実務の経験を有する者 ③ 自動車車体整備士の技能検定に合格した者（車体整備業務区分のみ） ■ 趣旨：特定技能外国人が道路運送車両法に基づく点検・整備の業務を適切に行えるようにするため。	【事業者の範囲の限定】 特定技能制度に同じ 【監理支援機関等の範囲】 ○ 計画作成指導者は次のいずれかに該当するものであること。 ① 1級又は2級の自動車整備士の技能検定に合格した者 ② 自動車整備士の養成施設において5年以上の指導に係る実務の経験を有する者 ③ 3級の自動車整備士の技能検定に合格した日から自動車整備作業に関し3年以上の実務経験を有する者（自動車整備業務のみ） ④ 自動車車体整備士の技能検定に合格した者（車体整備業務のみ） ■ 趣旨：特定技能制度に同じ 【人材育成等】 ○ 育成就労指導員は次のいずれかに該当するものであること。 ① 1級又は2級の自動車整備士の技能検定に合格した者 ② 3級の自動車整備士の技能検定に合格した日から自動車整備作業に関し3年以上の実務の経験を有する者（自動車整備業務区分のみ） ③ 自動車車体整備士の技能検定に合格した者（車体整備業務区分のみ） ■ 趣旨：育成就労外国人が道路運送車両法に基づく点検・整備の業務を適切に行えるようにするため。 【労働安全衛生対策】 ○ 入国後講習において自動車整備作業に関する講習（国土交通大臣が指定する教材を使用して、自動車整備作業に関する基礎的な知識を習得させるものに限る。）を実施すること。 ■ 趣旨：基礎自動車整備作業及び安全衛生に関する基礎的な知識を習得させる。
	航空	【事業者の範囲の限定】 ○ 空港管理者により空港管理規則に基づく当該空港における営業の承認等を受けた事業者若しくは航空運送事業者又は航空法に基づき国土交通大臣の認定を受けた航空機整備等に係る事業場を有する事業者若しくは当該事業者から業務の委託を受ける事業者であること。 ■ 趣旨：グラウンドハンドリング及び航空機整備を営むことを認められた事業者であることを確認するため。	—
	宿泊	【事業者の範囲の限定】 ○ 旅館・ホテル営業の形態で旅館業を営み、かつ、次のいずれにも該当すること。 ① 旅館業法第3条第1項に基づき旅館・ホテル営業の許可を受けていること。 ② 特定技能外国人を、風営法第2条第6項第4号に規定する施設において就労させないこととしてしていること。 ③ 特定技能外国人に、風営法第2条第3項に規定する接待を行わせないこととしてしていること。 ■ 趣旨：適切な場所において適切な業務に従事させるため。	【事業者の範囲の限定】 特定技能制度に同じ ◆ 技能実習で求めている食品衛生法に基づく飲食店営業の許可については、育成就労外国人にレストランサービスを行わせる場合には当然の前提となるから、上乘せ基準とはしない。

省 庁	分野	特定技能制度	育成就労制度
国土交通省	自動車運送業	【事業者の範囲の限定】 ○ 道路運送法に規定する自動車運送事業（貨物利用運送事業法に規定する第二種貨物利用運送事業を含む。）を営む者であること。 ■ 趣旨：特定技能外国人が事業用自動車の運転業務を実施するに当たり、特定技能所属機関に対して事業許可を取得していることを求める。 ○ 一般財団法人日本海事協会が実施する運転者職場環境良好度認証制度に基づく認証を受けた者又は全国貨物自動車運送適正化事業実施機関が認定する安全性優良事業所を有する者であること。 ■ 趣旨：運行管理、労務管理が適切になされている機関を所属機関とする。 【人材育成等】 ○ タクシー運送業及びバス運送業における特定技能所属機関は、特定技能1号の在留資格で受け入れる予定の外国人に対し、新任運転者研修を実施すること。 ■ 趣旨：乗務開始前に法令上必要な研修を実施する。 【通常より高い日本語能力水準】 ○ （水準の見直しに伴い課す条件も含めて調整中） 【日本標準産業分類の事業者であること】 ○ 受入れ事業所が、日本標準産業分類に掲げる特定の産業を行っていること。	
	鉄道	【通常より高い日本語能力水準】 ○ 運輸係員についてはB1 ■ 趣旨：運輸指令とのコミュニケーションや異常時の避難誘導等の緊急時の対応が求められるため。 【分野等の外延の画定】 ○ 鉄道事業法に基づく鉄道事業者、軌道法に基づく軌道経営者その他鉄道事業又は軌道事業の用に供する施設若しくは車両の整備、車両の製造又は駅若しくは車両の清掃に係る事業を営む者であること。	【通常より高い日本語能力水準】 ○ 運輸係員については入国時にA1、就労開始時にA2相当、育成就労終了時にB1 ■ 趣旨：1号特定技能外国人にB1を求めるところ、育成就労において主たる技能に関する業務に従事する時間及び日本語講習時間を十分確保するため。 【分野等の外延の画定】 特定技能制度に同じ ◆ 技能実習の鉄道施設保守整備職種（軌道保守整備作業）における、作業の仕上がりを確認する有資格者等の配置については、仕上がり不良による重大事故が発生していないこと、鉄道局から軌道管理を厳格に行うよう行政指導をしていること、鉄道事業者の責任の元で厳格な軌道管理が行われていることから、育成就労外国人については日本人と同様、作業の仕上がりを確認する有資格者等は配置せず、鉄道事業者が一元的に管理する。

省庁	分野	特定技能制度	育成就労制度
農林水産省	農業	【事業者の範囲の限定】 ○ 特定技能外国人を労働者派遣の対象とするものではない場合にあっては、労働者を6月以上継続して雇用した経験又はこれに準ずる経験を有すること。 ■趣旨：農業分野においては、事業者の大部分が個人事業主であることにも鑑みて、一定程度の雇用経験を求めることとしたもの。 ○ 特定技能外国人を労働者派遣の対象とする場合にあっては、労働者を6月以上継続して雇用した経験を有する者又は派遣先責任者講習その他これに準ずる講習を受講した者を派遣先責任者として選任している者に当該外国人に係る労働者派遣をすることとしていること。 ■趣旨：雇用経験がある派遣先に対し特定技能外国人を派遣するよう、派遣元事業者を求めるもの。また、雇用経験がなかったとしても、派遣先の然るべき者が派遣先責任者講習などを受け、労働関係法令の知識や人事・労務管理等についての専門的知識を有し、適切な労務管理ができる者として派遣先責任者に選任される場合に、当該派遣先に派遣することを求めるもの。 ○ 派遣元事業者にあつては、必要な協力を行う者に当該外国人に係る労働者派遣をすることとしていること。 ■趣旨：農林水産省や分野別協議会に必要な協力をを行う派遣先に対し派遣することとが、特定技能制度の適切な運用に資するため。	【事業者の範囲の限定】 ○ 育成就労外国人を労働者派遣の対象とするものではない場合にあっては、労働者を6月以上継続して雇用した経験又はこれに準ずる経験を有すること。 ■趣旨：特定技能制度に同じ ○ 育成就労外国人を労働者派遣の対象とする場合にあっては、労働者を6月以上継続して雇用した経験を有する者又は派遣先責任者講習その他これに準ずる講習を受講した者を派遣先責任者として選任している者に当該外国人に係る労働者派遣をすることとしていること。 ■趣旨：特定技能制度に同じ 【労働条件】 ○ 労働時間、休日、休憩、その他の待遇（割増賃金）について、労基法の準拠を求める。 ■趣旨：未熟練外国人労働者である育成就労外国人については適切な労働時間管理を行う必要性が高いことから、技能実習制度においても求めていた労働基準法の準拠を上乗せ要件とする。 【労働安全衛生対策】 ○ 入国後講習において「農作業安全に関する指導者」等による講習を受講すること。 ■趣旨：農業分野の労災発生率の状況を踏まえ、未熟練外国人労働者である育成就労外国人に対してはしっかりと安全衛生対策を行う必要性があるため。

省 庁	分野	特定技能制度	育成就業制度
農 林 水 産 省	漁 業	【派遣】 ○ 労働者派遣事業者は、地方公共団体又は漁業協同組合、漁業生産組合若しくは漁業協同組合連合会その他漁業に関連する業務を行っている者が関与するものに限る。 ■ 趣旨：漁業分野において派遣形態により特定技能外国人を受け入れることができる派遣事業者を明確にするもの。 【受入れ人数の上限】 ○ 漁船1隻当たり、育成就業外国人と特定技能外国人の合計人数が、それ以外の乗組員の人数の範囲内とする。 ■ 趣旨：船上での作業では、乗組員が互いに監視し安全確認を行うことが重要であり、場慣れしていない外国人材に対しては、少なくとも日本人とのマンツーマンとなつて働く環境とすることを必要があるため。 【労働安全衛生対策】 ○ 漁船事故を防止するための推進事項として次に掲げる取組について、特定技能外国人に対し指導及び教育を行うこと。 ① 漁船設備の操作及び操作手順の確認 ② 作業着の袖口、裾等の締め付けによる巻き込み防止 ③ 命綱等の使用による転落防止及び救命胴衣、救命浮環その他の救命器具の用意による海中転落への対処 ④ ヘルメットその他の保護具の使用による負傷防止 ⑤ その他漁船事故を防止するために必要と判断される事項 ■ 趣旨：漁船事故を防止するための安全対策を講じることを求めるもの。	【派遣】 特定技能制度に同じ 育成就業制度 【受入れ人数の上限】 ○ 漁業区分における漁船に乗り組む育成就業外国人の1隻当たりの人数は、当該漁船に乗り組むこととしている申請者の乗組員（育成就業外国人を除く。）の人数の範囲内で、育成就業の類型や優良性に応じて、最大12人までとする。 ■ 趣旨：船上での作業では、乗組員が互いに監視し安全確認を行うことが重要であり、場慣れしていない外国人材に対しては、少なくとも日本人とのマンツーマンとなつて働く環境とすることを必要がある。 【労働条件】 ○ 育成就業外国人に係る労働時間、休日、休憩その他の待遇等について、協議会において協議が調った措置を講じること。 ■ 趣旨：育成就業外国人に係る労働時間、休日、休憩その他の待遇等に関する措置を適切に講じることが求められるもの。技能実習においては、協議会決定事項として、監理団体は労働組合と協議し、実習生の労働時間、休日、休憩その他の待遇を定めることとしているもの。

省庁	分野	特定技能制度	育成就労制度
農林水産省	漁業 (続き)		【監理支援機関等の範囲】 ○ 漁業区分における監理支援機関は、漁業協同組合又は船員職業紹介の許可を受けた法人（検討中）とする。 ■趣旨：船員職業紹介の許可を必要とするなど、漁船漁業に特有の事情に鑑みて定めるもの。 ○ 漁業分野における監理支援機関に係る許可の基準となる申請者の常勤の役員又は職員（監理支援の実務に従事する者に限る。）の数については、次のいずれの数も超えていることとする（養殖区分においては、申請者が法人でなく、監理支援機関が漁業協同組合等である場合に限る。）。 ① 監理支援を行う監理型育成就労実施者の数を20で除して得た数（その数が1未満である場合には、1とする。） ② 監理支援を受ける監理型育成就労の対象となつていて監理型育成就労外国人の数を50で除して得た数（その数が1未満である場合には、1とする。） ※数字は調整中 ■趣旨：漁業経営体が零細であることや、監理支援機関が漁協等である場合は監理支援の対象となる受入れ機関が、漁協等の構成員に限定されることから、監理支援の実務に従事する者の負担は軽減されるものと考慮し、特有の事情として別途基準を設けるもの。 ○ 育成就労外国人が乗り組む漁船と監理支援機関との間で無線その他の通信手段が確保されていること。 ■趣旨：監理支援機関による監査等のため、育成就労外国人が乗り組む全ての漁船と監理支援機関との間で確実に連絡が取れるよう、漁業無線等の通信手段を確保する必要がある。 ○ 漁業区分における監理型育成就労の実施状況については、以下の方法により確認するとともに、監理事業を行う事務所に、帳簿書類として備え置くこととする。 ① 育成就労指導員から、毎日（監理型育成就労が船上において実施されない日を除く。）一回以上、各漁船における監理型育成就労の実施状況について無線その他の通信手段を用いて報告を受けると共に、報告の内容について記録した書類を作成する。 ② 監理型育成就労外国人から、毎月（監理型育成就労が船上において実施されない月を除く。）一回以上、監理型育成就労の実施状況に係る文書の提出を受けること。 ■趣旨：各漁船における育成就労の船上での実施状況については、実地確認できないため。

省庁	分野	特定技能制度	育成就労制度
農林水産省	飲食料品製造業	【人材育成等】 ○ 事業者は、特定技能外国人に対するキャリアアッププランのイメージをあらかじめ設定し、雇用契約を締結する前に書面を交付して説明すること。 ■ 趣旨：特定技能外国人が当該受入れ機関で働く場合の将来的なキャリアイメージを明確にし、計画的な知識・技能の習得を図るため。 【日本標準産業分類の事業者であること】 ○ 受入れ事業所が、日本標準産業分類に掲げる特定の産業を行っていること。	【人材育成等】 特定技能制度に同じ 【日本標準産業分類の事業者であること】 特定技能制度に同じ 【事業者の範囲の限定】 ○ 農産物漬物製造を主たる技能とする場合は、次の（１）から（３）に掲げる要件を満たす事業所であること。 （１）農産物漬物製造について、周年操業している施設であること。 （２）漬物製造管理士２級以上の有資格者が在籍している実習実施者であること。 （３）水産物を加えた場合は、水産物の使用量が農産物の使用量より少ないものに限る。 ■ 趣旨：農産物漬物製造を主たる技能とする事業所の就労環境を整備し、従事する育成就労外国人の知識・技能の習得を図るため。

省 庁	分野	特定技能制度	育成就業制度
農林水産省	外食業	【事業者の範囲の限定】 ○ 特定技能外国人に対して、風営法に規定する風俗営業を営む営業所において就労を行わせないこと。ただし、旅館業法第2条第2項に規定する旅館・ホテル営業の形態で旅館業を営み、かつ、同法第3条第1項の旅館・ホテル営業の許可を受けている場合はこの限りではない。 ■趣旨：特定技能外国人が就労する適切な場所として、接客の範囲を超えた接待や射幸性のある風俗営業を主とする事業所での就労を制限するもの。 ○ 特定技能外国人に対して、風俗営業法第2条第5項に規定する性風俗関連特殊営業を営む営業所において就労を行わせないこと。 ■趣旨：特定技能外国人が就労する適切な場所として、性風俗関連特殊営業を営む営業所での就労を制限するもの ○ 事業者は、特定技能外国人に対して、風俗営業法第2条第3項に規定する「接待」を行わせないこと。なお、その確実な履行を図るため、必要な措置を講じること。 ■趣旨：特定技能外国人が従事する接客には、接待が含まれないことを明確にするため。また、風俗営業を行う旅館・ホテルにおいて、特定技能外国人を受け入れる場合は、特定技能外国人に接待を行わせないことの確実な履行を図るための措置を行うことを規定するもの。 【人材育成等】 ○ 事業者は、特定技能外国人に対するキャリアアッププランのイメージをあらかじめ設定し、雇用契約を締結する前に書面を交付して説明すること。 ■趣旨：特定技能外国人が当該所属機関で働く場合の将来的なキャリアイメージを明確にし、計画的な知識・技能の習得を図るため。	【事業者の範囲の限定】 ○ 育成就業外国人に対して、風営法に規定する風俗営業を営む営業所において就労を行わせないこと。ただし、旅館業法第2条第2項に規定する旅館・ホテル営業の形態で旅館業を営み、かつ、同法第3条第1項の旅館・ホテル営業の許可を受けている場合はこの限りではない。 ■趣旨：特定技能制度に同じ ○ 育成就業外国人に対して、風俗営業法第2条第5項に規定する性風俗関連特殊営業を営む営業所において就労を行わせないこと。 ■趣旨：特定技能制度に同じ ○ 育成就業外国人に対して、風俗営業法第2条第3項に規定する「接待」を行わせないこと。なお、その確実な履行を図るため、必要な措置を講じること。 ■趣旨：特定技能制度に同じ ○ 育成就業外国人の主たる技能を医療・福祉施設給食製造とする場合には、医学的な管理等を必要とする者に対する食事を継続的に1回100食以上又は1日250食以上提供する施設であり、医療施設又は福祉施設（利用者の居室においてサービスを提供する業務を除く。以下「医療施設等」という。）に設置される特定給食施設であること（※）を原則とする。 ※医学的な管理等を必要とする者とは、医療施設等に入院等する者をいう。 ※医療施設等が直営で製造する食事及び受託業者が医療施設等で製造する食事である。受託業者が所有する給食施設で製造する食事を除く。 ※管理栄養士又は栄養士を配置している医療施設等に限る。 ■趣旨：給食施設は、提供する食事の量及び質の改善を図り、利用者の健康の維持・増進に寄与することが求められる中で、医療・福祉施設給食製造を主たる技能とする場合は、特に栄養管理等が必要となる多くの利用者を有し、大量調理のリスクを有する施設を対象として、適切な食事を提供する技術、知識の習得を図るもの。

省 庁	分野	特定技能制度	育成就労制度
農 林 水 産 省	林 業	【事業者の範囲の限定】 ○ 次のいずれかの事業者であること。 ① 林業労働力の確保の促進に関する法律第5条第1項の認定を受けている者 ② 森林経営管理法第36条第2項の規定により公表されている民間事業者 ③ 森林経営管理法第44条第2項の規定により公表されている民間事業者 ※ 森林経営管理法第44条第2項の規定により公表されている民間事業者 ④ 種苗育成または製炭の作業のみに特定技能外国人に従事させる場合は、「農林水産業・食品産業の作業安全のための規範（個別規範：林業）事業者向け」に沿って取り組んでいる ※ 先般の通常国会において成立した改正森林経営管理法に基づき新設された事業者。 ■ 趣旨：関係法令に基づいて労働安全も含めた労働環境の改善等に取り組んでいることが都道府県知事に認められている事業者であることを求めるもの。 【労働安全衛生対策】 ○ 事業者は、安全な伐木作業方法や緊急時の連絡体制など林業における労働災害の防止を図るため、特定技能外国人に対し指導及び教育を行うこと。 ■ 趣旨：特定技能外国人は、技能測定試験により安全な作業を実施できる技能が担保されているものの、林業における労働災害の防止に当たっては、繰り返し指導等を行うことが重要であり、それを求めるもの。	【事業者の範囲の限定】 ○ 次のいずれかの事業者であること。 ① 林業労働力の確保の促進に関する法律第5条第1項の認定を受けている者 ② 森林経営管理法第36条第2項の規定により公表されている民間事業者 ③ 森林経営管理法第44条第2項の規定により公表されている民間事業者 ※ 先般の通常国会において成立した改正森林経営管理法に基づき新設された事業者。 ■ 趣旨：特定技能制度に同じ 【労働安全衛生対策】 ○ 安全作業の必要性への理解や安全装備、作業手順等の知識・技術の修得のため、育成就労1年経過後までに46時間以上、また育成就労終了時までに追加で97時間以上を標準とする育林・素材生産作業に関する基礎的な知識を習得させる講習（座学、見学、実地訓練を含む。）を実施し、その習熟度について、チェックリストにより確認すること。 ■ 趣旨：林業の労働災害発生率が高いといった労働環境や実習内容等に鑑み、効果的な技能の修得に加え、特に労働災害防止を図る観点から実施させるもの。 ○ 育成就労外国人が作業に従事する現場においては、緊急時における連絡体制が整備されており、伐木作業に従事する現場においては、緊急時に指示が出せる範囲内に育成就労指導員を配置すること。 ■ 趣旨：労働災害が発生する危険性が高まった、または万が一実際に起こってしまった場合でも、速やかに指示・連絡がとれる体制を求めるもの。 【受入れ人数の上限】 ○ 育成就労外国人の総数が常勤職員（外国にある事業所に所属する常勤の職員、育成就労外国人、技能実習生及び1号特定技能外国人を含まない）の総数を超えないこと。 ■ 趣旨：他産業よりも労働災害発生率が高い産業であるとともに、従事者が一つの現場だけでなく様々な現場で働くことから、適切な指導・育成のため、指導員に加えて、一定の常勤雇用者数の確保を求めるもの。

省庁	分野	特定技能制度	育成就労制度
農林水産省	林業 (続き)		【人材育成等】 ○ 育成就労外国人の講習習熟度の確認を行ったチェックリストについて、事業所において備え置くこと。 ■ 趣旨：監理支援機関の定期監査の際の確認資料として、保存を求めるもの。 ○ 育成就労指導員は林業技能士であること。なお、令和10年度末までは経過措置を設ける。 ■ 趣旨：育成就労指導員は、育成就労外国人の安全な就労に必要な指導を行うため、一体の技能水準を求めるもの。なお、林業職種の技能検定は、昨年8月末に創設されたところであり、検定場所の数等が当初予定より下回っていることから、技能実習制度でも設けている経過措置を2年延長する。
	木材産業	【労働安全衛生対策】 ○ ① 特定技能外国人を勤務させる事業所において「農林水産業・食品産業の作業安全のための規範」に基づく取組を行うこと ② 当該取組状況について、協議会入会時及び概ね2年ごとに、一般社団法人全国木材組合連合会による確認を受けること - を定める。 ■ 趣旨：特定技能外国人の労働安全確保の観点から、特定技能外国人を受け入れることのできる特定技能所属機関（事業所）を、安全衛生対策に適切に取り組んでいる者（事業所）に限定するため。 【日本標準産業分類の事業者であること】 ○ 受入れ事業所が、日本標準産業分類に掲げる特定の産業を行っていること。	【労働安全衛生対策】 特定技能制度に同じ 【日本標準産業分類の事業者であること】 特定技能制度に同じ

資源循環分野 補足説明資料

外国人材の適正な受入れ及び保護を図るため、資源循環分野に特有の事情に鑑み、**協議会加入のための基準を協議会において設定し、確認**する。これにより、認定等の取得状況の確認では分からない**実際の取組状況等を評価し、適正な事業者による外国人材受入れ**につなげる。

【基準案】

- 過去5年以内に廃棄物処理業に係る事業停止命令や廃棄物処理施設に係る改善命令・使用停止命令等を受けていないこと。
- 過去3年以内に労働関係法令の重大な違反がないこと。
- 労働安全衛生に関する社内体制が整備されていること。
- 安全確認等を定期的に行っていること。

等

具体的な確認事項（案）

- 過去5年以内に廃棄物処理業に係る事業停止命令を受けていないか。
- 過去5年以内に廃棄物処理施設に係る改善命令・使用停止命令、設置許可の取り消しを受けていないか。
- 過去5年以内に再生利用認定の取消しを受けていないか。
- 過去3年以内に労働基準関係法令の違反で送検されていないか。
- 過去3年以内に労働関係法令の重大な違反により、企業名の公表又は認定の取消しをされていないか。
- 労働安全衛生法令の重大な違反により是正指導を受けたものについて、改善されているか。
- 過去3年以内に法令違反による死亡災害又は障害等級7級以上に相当する重篤な労働災害を2件以上発生させていないか。
- 安全衛生委員会、安全協議会等の体制を設け活動をしているか。
- 安全衛生方針、安全衛生管理計画等を定め、周知しているか。
- 入社時や配置転換時に安全衛生教育を実施しているか。
- 作業手順書を作成しているか。
- 安全確認等のパトロールを定期的に実施し、記録を保存しているか。
- 熱中症対策を講じているか。
- 重機類等について作業開始前点検、定期自主検査を実施しているか。
- 安全朝礼、危険予知訓練等を行っているか。



育成就労制度における本人意向による転籍の制限(案)について



世界をつなぐ。未来をつくる。

出入国在留管理庁

Immigration Services Agency



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

育成就労制度における本人意向による転籍の制限(案)について

転籍とは

計画的な人材育成の観点からは、育成就労は3年間を通じて同一の育成就労実施者の下で行われることが効果的であり望ましいものの、暴行、ハラスメント、重大悪質な法令違反行為又は重大悪質な契約違反行為があった場合などやむを得ない事情がある場合のほか、同一の育成就労実施者の下で育成就労を行った期間が一定の期間を超えている等の一定の要件を満たす場合には、育成就労外国人本人の意向により育成就労実施者の変更（転籍）を行うことができる。（基本方針（令和7年3月11日付け閣議決定）第四2（1）イ）

轉籍制限と待遇向上策

- ・転籍制限期間については、1年とすることを旨しつつも、当分の間、育成就労産業分野ごとに、その業務内容等を踏まえて1年から2年までの範囲内で育成就労分野別運用方針において設定するものとする。（基本方針（令和7年3月11日付け閣議決定）第四2（1）工）
- ・1年を超える転籍制限期間を定めた育成就労産業分野において、当該期間を選択した育成就労実施者においては、就労開始から1年を経過した後には転籍の制限を理由とした昇給その他育成就労産業分野ごとに定める基準を満たす待遇の向上等を図らなければならない。（同上）
- ・また、転籍に当たっては、技能検定基礎級又は相当する育成就労評価試験及び各育成就労産業分野において日本語教育の参照枠A1相当の水準から「特定技能1号」への在留資格の変更に必要となる水準までの範囲内で育成就労分野別運用方針において設定する日本語能力の試験に合格していることが求められる。（同上）
- ・1年を超える転籍制限期間を定めた育成就労産業分野において、育成就労実施者の判断で自主的に転籍制限期間を1年とすることを選択した場合には、育成就労産業分野ごとに定める基準を満たす待遇の向上等の義務はかからない。

各分野ごとの転籍制限・待遇向上策一覧

※この一覧表は、様々な御意見を踏まえた暫定的なものである。

	介護	クリーニング	サブライ リネン	工業製品 製造業	建設	舶用工業・ 造船	自動車整備	宿泊	鉄道	物流倉庫	農業	漁業	飲食料品 製造業	外食業	林業	木材産業	資源循環
1年を超える 転籍制限	2年	－	－	2年 (調整中)	2年	2年	2年	－	－	－	－	－	2年	2年	－	－	2年
日本語能力 要件	A2	※1	※1	※1	※1	※1	※1	※1	運輸係員 :A2 その他 :※1	※1	※1	※1	※1	※1	※1	※1	※1
待遇向上策	※2	－	－	※2 (調整中)	※2 (調整中)	※2	※2	－	－	－	－	－	※2	※2	－	－	※2

※1 日本語能力のA1相当と、A2相当の間の一定のレベル

※2 転籍制限期間が2年の分野は、当該分野における直近の昇給率を基準に、昇給率を毎年設定・公表し、1年目から2年目にかけて当該昇給率で昇給する（介護分野においては、育成就労外国人の就労可能な施設は公定価格である介護報酬等により運営されているため、介護職員等処遇改善加算の取得等を要件とする）。

転籍制限期間を2年とする理由

分野	転籍制限期間を2年とする理由	待遇向上策
	【人材育成の観点】 介護は継続した利用者のいる対人支援サービスであり、利用者との日常的なコミュニケーションを通じて日本語能力の向上や、継続的な実践による利用者との信頼関係の醸成が重要であり、更に英語や障害の理解、チームケアや他職種連携、利用者の自立支援や取組みなど、多様な状態像の変化に対応できる専門職としての知識や技術、倫理などの修得には一定期間を要する。この期間は育成就労外国人本人が将来的に特定技能2号に移行し、介護福祉士国家試験の合格を目指す上でも必要である。 【人材確保の観点】 介護分野の移民希望就労求職者倍率は、東京都など大都市圏の倍率が全国平均よりも高くなっている（令和7年6月時点で、全国387倍、東京都21倍）など、大都市圏での需要が高い傾向が窺われることから、転籍を制限しなければ、地方において就労を開始した育成就労外国人がより資金の高い都市部へと過度に流出する恐れがあるため。 【その他】 多くの認知症利用者をはじめとした利用者にとっては頼りなごみの職員による継続的なケアは生活の質を維持する上で非常に重要であり、また、その家族としても、安心してケアを任せられるという点で、継続してケアを行うことの意味は大きい。	○ 介護分野においては、育成就労外国人の就労可能な施設は公定価格である介護報酬等に基づき事業者の経営が成り立っていることから、従業員が得る賃金は介護報酬に基つき決定される。 ○ 介護報酬には次の特殊性がある。 ・ 原資には介護保険料が使われていることから、そのあり方については、幅広い関係者の議論が必要である。 ・ 介護報酬の決定プロセスには予算編成過程によるものも含まれており、事前に使途を定めることは困難である。 ○ こうした特殊性に鑑み、育成就労実施者に対して事前に具体的な事を明示した上で昇給業務を課すことは難しい。そこで、待遇向上策は、「介護職員等処遇改善加算の取組等」とする。 ○ 介護職員等処遇改善加算の算定額に相当する場合には、処遇改善加算の算定額に相当する介護職員その他の職員の賃金の改善を実施しなければならない。これと同等報酬要件によって、介護職員等処遇改善加算を取得している事業者における、日本人と外国人の同等の昇給が担保される。 ○ 待遇向上策の介護分野における追加的な方策として、昇給以外に育成就労外国人の受入事業所に對してキャリアアップの作成を義務づけることを予定。 ○ 国家試験に合格し介護福祉士の資格を取得した外国人介護人材は、在留資格「介護」として在留期間の更新回数に制限なく滞在ができるため、介護分野において育成就労外国人が漸次にキャリア形成を行い、介護技術及び日本語能力を身につけられるよう事業所側も協力を行うことは特に重要である。キャリアアップの作成により、育成就労外国人が自身の希望に添うような内部の仕事に従事できることや、中長期的なキャリア形成に伴う昇進・昇給に繋がることなどが想定され、育成就労外国人の待遇向上にも寄与するものと考えられる。
工業製品製造業	【人材育成の観点】 工業製品製造業分野内の一部育成就労実施者においては、自己又は他の従業員の安全に配慮するため、取扱いに特段の留意が必要な製造用機械等があると考えられ、転籍して職場環境が変わったことで安全への配慮不足等により重大事故につながることもないよう、制度運用開始時点では、一定の期間をかけて安全衛生教育等を実施していくことが必要かつ相当と判断した。 【人材確保の観点】 工業製品製造業分野内の一部育成就労実施者においては、転籍を認めることにより人材の流動性が高まり、人材が確保できなくなるとそれがあると判断した。	毎年、分野別協議会において、当該分野における育成就労実施者の賃上げ率を基準に、昇給率を設定・公表する。1年を超える転籍制限期間を設定する育成就労実施者においては、在籍する育成就労実施者においては、在籍する育成就労外国人の所定内賃金を1年目から2年目にかけて、当該昇給率によって昇給することとする。
建設	【人材育成の観点】 ○建設業においては、必要な技能の修得や日本語でのコミュニケーション能力向上に相應の時間を要するため、同一の受入企業の職下で継続して就業が必要がある。 ○建設業では高所作業や重機操作など危険な作業が日常的に行われており、特に遷移・転落による労働災害が多いため、外国人が安全に作業を行えるようになるために、同一の受入企業の環境下で一定の時間をかけて安全衛生教育を行う必要がある。 ○建設工事の施工期間は1年を超え、同じ現場で継続性をもって作業に当たり、技能を身につけることが必要。 【人材確保の観点】 ○円滑な建設工事を実施する観点から、施工期間の途中で育成就労外国人が入れ替わることは好ましくない。 ○都市部に比べ地方部の職業者が高いため、地方部での定着のために2年の転籍制限期間にすることが望ましい。	建設業の前年の平均賃金の上昇率を基に、建設分野における昇給率を毎年設定・公表する。1年を超える転籍制限期間を設定する育成就労実施者においては、在籍する育成就労外国人の所定内賃金を1年目から2年目にかけて、当該昇給率によって昇給することとする。（調整中）
造船・船舶工業	【人材育成の観点】 ○ 造船・船舶工業分野においては、一人で溶接等の作業を行うことが求められる。溶接等の作業を行うための技能の修得に加え、安全衛生業務の十分な理解が必要であるため、同一の受入れ機関において2年の育成を継続する必要がある。 ○ 造船・船舶分野で受け入れ契約の多い溶接職種の技能取得状況を調査したところ、1年目で60％以上を占める初級レベルでは限定された作業しか対応できず、一人で溶接作業を行えるようになるためには概ね中級レベル以上が必要であることが判明した。このレベルに到達するまでは、指導員による補佐・補助を行いつつながらOJTによる指導が行われており、一定の時間を要する。人材の確保が困難な中では、必要な技能の習得のために同一受入れ機関の研修システム内で就労することが必要である。 【人材確保の観点】 ○ 造船・船舶工業は、そのほとんどが地方圏に生産拠点をもち、国内生産に占める地方圏での生産比率は9割を超えているところ、都市部を占む日本全体と比べ、地方部では人口流出等によってより早く人口減少が進むと見込まれており、人材確保が困難である。また、造船・船舶工業分野における有効求人倍率は4.54倍と高く、深刻な人手不足に直面している中で、外国人材の確保が重要である。 ○ 2年間の一貫した育成により、安全に作業することができている技能を有する者を確保することが必要である。また、外国人の技能習得が進むことにより、外国人の待遇改善につながることも期待される。	毎年、分野別協議会において、当該分野における育成就労実施者の賃上げ率を基準に、昇給率を設定・公表する。1年を超える転籍制限期間を設定する育成就労実施者においては、在籍する育成就労外国人の所定内賃金を1年目から2年目にかけて、当該昇給率によって昇給することとする。

転籍制限期間を2年とする理由

分野	転籍制限期間を2年とする理由	待遇向上策
自動車整備	【人材育成の観点】 ○ 自動車整備業務においては、自動車の重要保安部品の特定整備等の作業を行うことが求められる。その作業を行うための技能の習得には、一般的に同一の受入れ機関において2年間の育成を継続する必要性がある。具体的には、 ・1年目で自動車点検整備作業を基礎から学び、 ・2年目に入ると、自動車の重要保安部品の分解整備を含む特定整備を学んでいく。 ○ この場合、2年目に他の自動車整備工場に移ると、整備工場によって取り扱う自動車のメーカーや種別が異なるなどにより、整備マニュアルにおける装置名と部品名の記載や部品構成、整備用の使用機器（メーカー毎の特長工具など）に違いがでるため、特に日本語能力が万全でない育成就労外国人においては、1年目で習得した知識と技能がそのまま活かせるなどなどの理由が生じる。 ○ 車体整備業務においては、板金塗装やボディ・フレームの修正、溶接作業、損傷診断及び特定整備作業等の作業が求められる。その作業を行うための技能の習得には、一般的に同一の受入れ機関において2年間の育成を継続する必要性がある。具体的には、 ・1年目で板金・塗装作業を基礎から学び、 ・2年目に入ると、エーミング計測等を含む特定整備を学んでいく。 ○ この場合、2年目に他の車体整備工場に移ると、整備工場によって取り扱う自動車のメーカーや種別が異なるなどにより、整備マニュアルにおける装置名と部品名の記載や部品構成、整備用の使用機器（エーミング計測機器やターゲット）に違いがでるため、特に日本語能力が万全ではない育成就労外国人においては、1年目で習得した知識と技能がそのまま活かせるなどなどの理由が生じる。 【人材確保の観点】 ○ 2年間の一貫した育成により上記の通り技能を習得することができることにより、しっかりとった技能を有する者を増加させ、必要な整備人材の確保に資する。また、外国人自身の技能習得が進むことにより、外国人の待遇改善につながることも期待される。	毎年、分野別協議会において、当該分野における育成就労実施者の賃上げ率を基準に、昇給率を設定・公表する。1年を超える転籍制限期間を設定する育成就労実施者においては、在籍する育成就労外国人の所定内賃金を1年目から2年目にかけて、当該昇給率によって昇給することとする。
飲食料品製造業	【人材育成の観点】 ・食の安全は、食品衛生、適正な製造加工、品質管理等の技能を有する人材が作業に従事するからこそ保たれており、生活者の命にも直結することから、特に食品事業者が食品の安全性を確保するための衛生管理の手法であるHACCPの理解・実践には、一定の育成期間と経験が必要となっている。 ・その中で、外国人材においては、日本語能力の育成も並行して進める必要を考慮すると、1年目では飲食料品製造の基礎（一般衛生管理、初歩的な製造業務）の習熟までが限界であり、2年目に、同品目を対象としたHACCPの管理手法の習熟等を行う必要があること、さらに、各種製造品目への適応力及び応用力を身に付けるため、短くとも2年間は同一の受入れ機関において育成継続する必要がある。 ・食品の製造においては、春夏と秋冬で製造主要品目が異なる面があるとともに、取り扱う原材料、生産管理、工程の手順・条件等に季節に合わせて対応も行う。加えて、製造機器は受入れ機関ごとでカスタマイズされており、それらに応じた使用方法・手入れ方法の習熟が必要。2年目に別の受入れ機関に移ると、1年目で学んだ知識と技能が生かせず、技能の習熟が困難となる。したがって、これらを十分に理解するためには2年間（2つの季節サイクル）を同一の受入れ機関で就労することが望ましい。 【人材確保の観点】 ・2023年における食品産業の国内生産額は105.8兆円（全経済活動の国内生産額の約9％）を、就業者数は833万人（全産業の約12％）を占めている。また、〈各都道府県〉の全製造業の従業員数に占める食品製造業の比率は高く、特に北海道や九州など1次産業が盛んな地域において高いシェアを占めるなど、食品産業は地域経済の核となる重要な産業であり、地域の様々な産業とのつながりが深い産業である。日本人であれば、自ずと地域の中で働くことが定着しているものの、地域に unfamiliar な人財を当たっては、単に企業の中で技術の身に付けるのみならず、地方の農林漁業者や卸売業者など一連の食料システムとのかかわりの中で育成する必要がある。 ・飲食料品製造業の有効求人倍率は、都市部より地方部の方が高い状況であり、都市部への過度な人材流出を避けるため、転籍制限期間を2年とする必要がある。 ・コンビニ向けベンダーの業界団体データ（全20社）によると、従業員（派遣を除く）のうち外国人材が占める割合は伸び続けており、令和5年度には38.1％（23,400人/61,405人）に達している。飲食料品製造業にとって外国人材は必要不可欠な存在となっている。 ・※都市部：2.4、地方部（地方配産策の対象地域）：3.71 - 厚生労働省「職業安定業務統計」2025年1-3月を元に農林水産省にて算出。 ・特に、日持ちしない製品については、工場の特約・広域流通が難しいという特徴がある。過度な人材流出は、地方の産業空洞化を招き、食のインフラ基盤の維持に影響を及ぼす恐れもあることから、労働緩和措置としての転籍制限期間2年を必要とする。 【その他】 ・飲食料品製造業においては、様々な製造技術があり、その多くが特許を出願しており、企業秘密を多く保有。特許取得までには至らずとも、他社に情報が洩れないように、製造機材メーカーにも3年間は機密開示しないなどの守秘義務契約を締結するケースが多い。 育成就労の場合、目的に応じて育成目的で特許の技術を耳にしたり、作業したりする機会があることから、1年間では、その重要性を理解しないまま他社に転籍することとなり、転籍後の情報漏洩が懸念される。よって、転籍後の情報漏洩のリスクを低減させる観点から、2年の方が好ましいと考える。	毎年、分野別協議会において、当該分野における育成就労実施者の賃上げ率を基準に、昇給率を設定・公表する。1年を超える転籍制限期間を設定する育成就労実施者においては、在籍する育成就労外国人の所定内賃金を1年目から2年目にかけて、当該昇給率によって昇給することとする。

転籍制限期間を2年とする理由

転籍制限期間を2年とする理由		待遇向上策
分野		
【人材育成の観点】 ・外食業については、調理、接客、店舗管理のそれぞれが一連の業務となっている中で、接客については日本語や日本の慣習・文化にある程度習熟した2年目以降に本格的に育成していくこととしているが、接客にしっかりと対応するためには、それぞれ受入れ機関によって異なる提供メニューや調理・店舗設備等に関する一定の理解、業務経験が必要不可欠である。 したがって、体系立ててこれら一連の業務に習熟するためには、同一の受入れ機関において1年目から2年目へと業務を継続することが育成において必要不可欠である。 ・また、特に外食業のうち医療・福祉施設給食製造においては、下処理を含む一般的な調理の他、患者・利用者ごとの症状・嚥下機能・薬利の影響・アレルギー等に応じた栄養の炊き分けや食品の調理方法の分別が必要となっている。これらの技能は人の健康への影響が大きく、より細心の注意を払う必要があり、専門用語の理解や患者・利用者に応じた対応等の技能の習得について、同一の受入れ機関で2年間、継続して育成を行う必要がある。	毎分、分野別協議会において、当該分野における育成就労実施者の賃上げ率を基準に、昇給率を設定・公表する。1年を超える転籍制限期間を設定する育成就労実施者においては、在籍する育成就労外国人の所定内賃金を1年目から2年目にかけて、当該昇給率によって昇給することとする。	
外食業 【人材確保の観点】 ・2023年における食品産業の国内生産額は105.8兆円（全経済活動の国内生産額の約9％）を、就業者数は833万人（全産業の約12％）を占めている。また、その833万人の4割以上を外食業が占めており、外食業は地域経済の根となる重要な産業であり、地域の様々な産業とのつながりが深い産業である。日本人であれば、自ずと地域の中で働くことが定着しているもの、地域に根ざりを持たない外国人の育成に当たっては、単に企業の中で技術を身につけるのみならず、地方の農林漁業者や卸売業者など一連の食料システムとのかかわりの中で育成する必要がある。 ・飲食業の有効求人倍率は、都市部より地方部の方が高い状況。特に地方部における医療・福祉施設給食製造での人手不足は深刻であり、都市部への過度な人材流出が懸念されることから、激安緩和措置として転籍制限期間を2年とすることを必要がある。 ※都市部：3.89、地方部（地方配慮策の対象地域）：4.61 厚生労働省「職業安定業務統計」2025年1-3月を基に農林水産省にて算出。		
資源循環	【人材育成の観点】 廃棄物処分業は「受入」「選別」「搬出」といくつもの工程がある業務であり、一連の業務を理解し、業務（技能）の習得に加え十分な労働安全教育を受け、安全に配慮した作業を身につけるため、同一の受入れ機関において2年程度の育成を継続する必要がある。例えば、図形の廃棄物の場合は目視と装置により選別して破砕処理となり、液状の場合は希釈・閉鎖方法・色・臭い・温度・混合の危険などを考慮のうえ選別して中和処理となるなど、その品目によって取扱方法や安全対策、処理方法が全く異なる。廃棄物の危険性に関する知識を身に付け、かつ体系立てて一連の業務に習熟し、ある程度一人で安全に作業が行えるようになるまでには2年程度を要する。 【人材確保の観点】 廃棄物処理業の有効求人倍率は3.08と高く、また業界団体が四半期ごとに調査する集計動向調査では経営上の問題点は「人手不足」とする回答が依然として最も多い回答の一つとなっている。廃棄物処理業は生活・産業を支える存在として地域にかかわらず全国各地にあるため、地方部から都市部への流出が考えられることから、過度な人材流出を避けるためにも、転籍制限期間を2年間とする必要がある。	毎分、分野別協議会において、当該分野における育成就労実施者の賃上げ率を基準に、昇給率を設定・公表する。1年を超える転籍制限期間を設定する育成就労実施者においては、在籍する育成就労外国人の所定内賃金を1年目から2年目にかけて、当該昇給率によって昇給することとする。

技能実習制度における「やむを得ない事情」が ある場合の転籍の改善について

(令和6年11月1日運用改善)

技能実習制度における「やむを得ない事情」がある場合の転籍の改善について

現行の「やむを得ない事情」の例

- ・ 実習実施者の経営上・事業上の都合 ・ 実習認定の取消し
- ・ 実習実施者における労使間の諸問題 ・ 実習実施者における暴行等の人権侵害行為や対人関係の諸問題 など

現行の運用の課題

- ① 該当性に関する課題：実習実施者における労使間の諸問題や対人関係の諸問題にどのような場合が当たるか不明確
- ② 手続に関する課題：技能実習生と実習実施者の意見が食い違う場合には、転籍の手続に時間を要する
- ③ 生活支援に関する課題：転籍先を確保するまでの期間が長期化する場合の技能実習生に対する生活支援が不十分 など

改善のポイント

① 該当性に関する課題への解決策⇒やむを得ない事情を明確化する

- ・ 暴行や各種ハラスメント（暴言、脅迫、セクハラ、マタハラ、パワハラなど）を受けている場合

※ 直接被害を受けた技能実習生だけでなく、同僚の技能実習生についても対象

- ・ 重大悪質な法令違反行為があった場合

- ・ 重大悪質な契約違反行為があった場合

※ 雇用契約等の条件又は待遇と実態に、社会通念上、技能実習を継続し難いと認められる相違があり、技能実習生が実習実施者に是正を申し入れたが、是正されない場合

⇒ 上記については、外国人技能実習機構において技能実習計画の認定審査に際し、適切に判断

② 手続に関する課題の解決策⇒手続を明確化・柔軟化する

- ・ 技能実習生から実習実施者等へ転籍の申入れを行うための母国語で記した様式を整備
- ・ 事実関係の調査については、事案に即して、技能実習生から提出された録音や写真等の資料により、やむを得ない事情があると認められる場合には、転籍可

③ 生活支援に関する課題への解決策⇒在留管理制度上の措置を行う

- ・ 転籍に向けた手続の期間中で技能実習を行えない場合には、必要に応じ、週28時間以内に限り、一般的な就労を認める
- ・ 転籍先の確保ができなかった場合で、「特定技能」への移行を希望する場合などには、「特定技能」へ移行するための特定活動を付与

出入国在留管理政策懇談会資料①

第7回会合 (永住許可制度の適正化について)

永住許可制度の適正化について

法改正の趣旨

- 「**永住者**」の在留資格は、一定の要件（※）を満たすと認められる場合に許可される在留資格
その特徴として、活動・在留期間に制限がない
- 永住許可後には在留審査（在留期間の更新など）がないことから、永住許可時には満たしていた要件を許可後に満たさなくなるような場合がある
- 在留状況が良好と評価できない一部の悪質な永住者に永住許可を認め続けると、適切に在留している大多數の永住者への不当な偏見につながるおそれがあることから、このような場合に対処する措置を設けることとしたもの

（※）素行善良・独立生計・日本国の利益に合致（１０年以上の在留、公的義務の履行など）

法改正の概要

- 令和６年入管法改正により、永住許可の要件を一層明確化し、その要件を満たさなくなった場合等の取消事由を追加。
- ただし、定着性にも配慮することとし、引き続き本邦に在留することが適当でないと認める場合を除き、職権で在留資格を変更して引き続き在留を許可。
- また、国や地方公共団体の職員による在留資格の取消しに関する通報規定を整備。

※令和６年６月２１日に公布。３年以内の施行

永住許可要件の明確化

法律上の許可要件のうち、「日本国の利益に合する」との要件に、「入管法の義務の遵守、公租公課の支払等」
との説明を加えて法律で明確化した。

永住許可制度の適正化に係る入管法改正について

令和6年改正入管法（関係条文抜粋）

（永住許可）

第二十二條 在留資格を変更しようとする外国人で永住者の在留資格への変更を希望するものは、法務省令で定める手続により、法務大臣に対し永住許可を申請しなければならない。

2 前項の申請があつた場合には、法務大臣は、その者が次の各号のいずれにも適合し、かつ、**この法律に規定する義務の遵守、公租公課の支払等**その者の永住が日本国の利益に合すると認めたとときに限り、これを許可することができる。ただし、その者が日本人、永住許可を受けている者又は特別永住者の配偶者又は子である場合にあつては次の各号のいずれにも適合することを要せず、（以下略）

- 一 素行が善良であること。
- 二 独立の生計を営むに足りる資産又は技能を有すること。

（在留資格の取消し）

第二十二條の四 法務大臣は、別表第一又は別表第二の上欄の在留資格をもつて本邦に在留する外国人（第六十一條の二第一項に規定する難民の認定又は同条第二項に規定する補完的保護対象者の認定を受けている者を除く。）について、次の各号に掲げる事実のいずれかが判明したときは、法務省令で定める手続により、当該外国人が現に有する在留資格を取り消すことができる。

八 永住者の在留資格をもつて在留する者が、**この法律に規定する義務を遵守せず**（第十一号及び第十二号に掲げる事実該当する場合を除く。）、又は**故意に公租公課の支払をしないこと**。

九 永住者の在留資格をもつて在留する者が、刑法（中略）の罪、盗犯等の防止及び処分に關する法律の罪、特殊開錠用具の所持の禁止等に関する法律第十五条若しくは第十六条の罪、自動車の運転により人を死傷させる行為等の処罰に関する法律第二条若しくは第六条第一項の罪又は盗難特定金属製品等の処分の防止等に関する法律第二十二條の罪により**拘禁刑に処せられたこと**。

※ 「公租公課」について

「公租」：国税（所得税、相続税等）、地方税（住民税、固定資産税、自動車税等）等の租税全般、
「公課」：租税以外の公的医療保険（国民健康保険料、健康保険料）、公的年金保険料（国民年金、厚生年金）等の公的負担金全般

（永住者の在留資格の取消しに伴う職権による在留資格の変更）

第二十二條の六 法務大臣は、永住者の在留資格をもつて在留する外国人について、第二十二條の四第一項第八号又は第九号に掲げる事実が判明したことにより在留資格の取消しをしようとする場合には、第二十條の規定にかかわらず、当該外国人が引き続き本邦に在留することが適当でないとして認める場合を除き、職権で、永住者の在留資格以外の在留資格への変更を許可するものとする。

（在留資格の取消しに係る通報）

第六十二條の二 国又は地方公共団体の職員は、その職務を遂行するに当たつて第二十二條の四第一項各号のいずれかに該当すると思料する外国人を知つたときは、**その旨を通報することができる**。

永住許可の明確化要件

取消事由の追加

職権変更の整備

通報規定の整備

入管法改正の目的とガイドライン策定の経緯

- 「永住者」の在留資格は、一定の要件を満たすと認められる場合に許可される在留資格であるが、永住許可後には在留審査（在留期間の更新など）がないことから、永住許可時には満たしていた要件を許可後に満たさなくなるような場合がある。
- 在留状況が良好と評価できない一部の悪質な永住者に永住許可を認め続けると、適切に在留している大多数の永住者への不当な偏見につながることがあることから、外国人と日本人がお互いを尊重して生活できる共生社会の実現を目指すため、入管法を改正し、
 - ・ 永住者の在留資格に関する「取消事由の追加」
（ただし、取消事由に該当する場合であっても、その定着性に配慮し、法務大臣が職権で在留資格の変更を許可することを可能）
 - ・ 国や地方公共団体の職員による在留資格の取消事由に関する「通報規定の整備」といった措置を設けることとした。
- 令和6年通常国会における改正入管法審議における様々な指摘に対して、在留資格を取り消すことが想定される事例等についてガイドラインを策定し、公表する旨政府側より答弁するとともに、衆議院・参議院における附帯決議（参考1）で「ガイドラインを作成し周知するなど、慎重な運用に努める」こととされた。

（参考1）衆議院・参議院における附帯決議（抜粋）

永住者に対する永住許可の取消及び職権による在留資格の変更を行おうとする場合には、既に我が国に定住している永住者の利益を不当に侵害することのないよう、定着性及び法令違反の悪質性等の個別事情を厳正に判断するとともに、具体的な事例についてのガイドラインを作成し周知するなど、特に慎重な運用に努めること。

（参考2）衆議院による修正（附則第25条）

（永住者の在留資格の取消しに係る規定の適用に当たっての配慮）

第二十五条 新入管法第二十二條の四第一項（第八号に係る部分に限る。）の規定の適用に当たっては、新入管法別表第二の永住者の在留資格をもって在留する外国人の適正な在留を確保する観点から、同号に該当すると思料される外国人の従前の公租公課の支払状況及び現在の生活状況その他の当該外国人の置かれている状況に十分配慮するものとする。

検討事項

※は特にご意見をいただきたい事項

○ ガイドライン策定の趣旨・目的及び位置づけ（法的性質）について

- ・ガイドライン策定の趣旨・目的
- ・位置づけ（法的性質）

○ ガイドラインに盛り込むべき事項について

- ・ガイドラインのポイント
（1．故意に公租公課の支払をしないこと、2．入管法上の義務違反、3．特定の刑罰法令違反）

○ 「故意に公租公課の支払をしない」の考え方（公租公課）※

- ・「故意に公租公課の支払をしない」を判断する要素について
- ・判断要素の考え方

○ 通報の判断の考え方（公租公課）※

- ・基本的な考え方
- ・「通報」の判断のための検討事項
- ・「通報相当」と考えられる事例/「通報不要」と考えられる事例

○ 職権変更/取消し（在留不可）に係る判断の考え方（公租公課）※

- ・通報と取消手続のイメージ
- ・職権変更/取消しに係る判断の考え方

○ スケジュールについて（令和9年4月運用開始）

国会審議の状況（ガイドライン策定の趣旨等について）

1. ガイドライン策定の趣旨・目的

- ① 国又は地方公共団体の職員が通報の要否を検討する際の参考
- ② 外国人及び関係者の予見可能性の確保
- ③ （入管の）処分の公平性の確保

● 令和6年5月28日参・法務委員会における出入国在留管理庁次長答弁（抄）（ほか同旨答弁多数）

法務省としては、施行までに、国又は地方公共団体の職員が故意に公租公課の支払をしないことに該当するとして①通報の要否を検討する際に参考としていただくとともに、②外国人及び関係者の予見可能性を確保するため、在留資格を取り消すことが想定される事例についてガイドライン等として公表することを予定しております。

● 令和6年6月11日参・法務委員会における出入国在留管理庁次長答弁（抄）

（前略）ガイドラインを策定して公表することは、手続の透明性を高めて、当事者の予見可能性を向上させるとともに、③処分の公平性を確保することにつながると考えております。

そして、入管庁としましては、本法案が施行されれば、その執行において混乱が生じることのないよう、法律の規定やその解釈指針を明確にしたガイドラインの趣旨に沿った適切な運用に努めるべきことは当然のことであると考えており、個別の事案ごとに慎重に判断してまいります。

2. ガイドラインの位置づけ（法的性質）

基準ではなく、考慮事項や想定される事例を例示したもの

● 令和6年6月11日参・法務委員会における出入国在留管理庁次長答弁（抄）

・（前略）施行までに在留資格を取り消すことが想定される事例などについてガイドライン等として公表することを予定しているものですが、その形式や具体的な内容につきましては、国会における御議論を踏まえ、今後検討していくものと考えております。そのため、現時点においてガイドラインの法的性質をお答えすることは困難であることは御理解いただきたい…

・（前略）ガイドラインは、入管庁が最終的に法の執行において混乱等が生じることのないよう、法の解釈指針を可能な限り明確化していくために策定するものですので、永住者や他の機関である地方自治体、税務署及び裁判所の判断を一義的に拘束するような効力を有するものではないと考えております。

国会審議の状況（ガイドラインに盛り込むべき事項について）

3. ガイドラインのポイント

1 故意に公租公課の支払をしないこと

●令和6年6月11日参・法務委員会における出入国在留管理庁次長答弁（抄）（ほか同旨答弁多数）

・今般の永住許可制度の適正化は、適正な在留管理の観点から、永住許可後にその要件を満たさなくなった一部の悪質な場合について、その在留資格を取り消すことができるものです。そして、単に公租公課の支払をしなければという事実のみをもって直ちに在留資格の取消し事由とすることは、永住者の本邦への定着性に鑑みて相当ではないと考えっております。

・他方で、取消し事由として具体的な不払の金額や回数を規定することも相当ではないと考えているところ、支払義務があることを認識しているにもかかわらず支払をしない場合は、永住者の在留資格を認め続けることは相当でないと考えっております。そこで、あえてその行為をすることを意味する故意にとの文言を規定することにより、取消し事由をこのような悪質な場合に限定したものでございます。そのため、本人に帰責性があるとは認め難く、やむを得ず支払えないような場合には必ずしも悪質とはいえず、故意に公租公課の支払をしないには該当しないものと考えっております。

・なお、改正法案は、永住者の在留資格の取消しをしようとする場合は職権で他の在留資格への変更を許可するものとすると規定し、原則として他の在留資格へ変更することを明らかにしており、実際に永住者の在留資格が取り消されるのは、当該外国人が引き続き本邦に在留することが適当でないと認められる場合に該当するものととなります。

以上のことから、永住者の在留資格が取り消される場合が一部の悪質な場合に限られることとなります。

【ポイント】

- ① 「故意に公租公課の支払をしない」について
- ② 通報の判断のための検討事項
- ③ 取消し/職権変更が想定される事例

2 入管法上の義務違反

●令和6年6月11日参・法務委員会における出入国在留管理庁次長答弁（抄）

問 単にいずれかに該当すると思料する外国人、これは公租公課を故意に払わない場合や在留カード、私がある外国人が在留カード不携帯だということを認識したら、私、公務員です、そういったら、それは通報することができるといいんですね。

（答）（前略）改正法案第六十二条の二は、第六十二条二項の規定に倣って同様に思料する旨規定したものでありますが、改正法案における通報につきましては、参考となるガイドラインを作成、公表する予定であり、適切な運用に努めてまいりたいと考えっております。

【ポイント】

- ① 「義務の遵守」（正当な理由の有無）の解釈・適用について
- ② 想定される該当/非該当事例の例示

3 特定の刑罰法令違反

●令和6年5月28日参・法務委員会における出入国在留管理庁次長答弁（抄）

問（前略）この一定の刑罰法令違反には、過失犯は含まれるのか。

（答）本法案による改正後の入管法第二十二條の四第一項第九号に規定する一定の罪は故意犯に限定され、過失犯は含まれておりません。

【ポイント】

- ① 「一定の刑罰法令違反」の範囲・適用
- ② 想定される該当/非該当事例の例示

「故意に公租公課の支払をしない」の考え方

「故意に公租公課の支払をしない」について

【国会答弁】

●令和6年6月11日参・法務委員会における出入国在留管理庁次長答弁（抄）

・（前略）取消し事由として具体的な不払の金額や回数等を規定することも相当ではないと考えているところ、

②支払義務があることを認識しているにもかかわらず、あえて支払をしない

場合は、永住者の在留資格を認め続けることは相当でないと考えております。そこで、あえてその行為をすることを意味する故意にとの文言を規定することにより、取消し事由をこのような悪質な場合に限定したものでございます。そのため、

①本人に帰責性があるとは認め難く、やむを得ず支払えないような場合

は必ずしも悪質とはいえず、故意に公租公課を支払には該当しないものと考えております。

【立案の趣旨】

※ 永住者の定着性に鑑みて、「故意に」との文言を規定することにより、取消事由を、単に公租公課の支払をしない事実があるのみならず、悪質な場合に限定した。

※以下を判断要素としてどうか。

- ①支払をしないことにやむを得ない事情がないこと
- ②支払義務があることを認識していながら、あえて支払をしないこと

判断要素の考え方

①支払をしないことにやむを得ない事情がないこと

・病気、災害、失業などのやむを得ない事情により支払をすることができない場合はこれに該当しない。

※ 判断要素について、以下のような考え方をガイドラインで示すこととしてはどうか。

②支払義務があることを認識していながら、あえて支払をしないこと

- ・対象者が支払義務があることを認識していることが必要であり、認識しているか不明な場合はこれに該当しない。
- ・支払能力があるにもかかわらず、支払をしないと認められる場合はこれに該当する。

（注）永住許可以降の過去の滞納についても、滞納当時に判断要素に該当していれば、本取消事由に該当しうる。

（参考）入管法と他法令に規定する「故意」の違い

入管法は、外国人の在留の公正な管理を図ることなどを目的とする法律であって、他法令とは目的が異なるため、他法令における「故意」の意味とは必ずしも同じに解釈されるものではない。

●令和6年6月6日参・法務委員会における出入国在留管理庁次長答弁（抄）（※他法令における「故意」について）

- ・民法第七百九条では、故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負うと規定されております。また、刑法第三十八条第一項では、罪を犯す意思がない行為は罰しないと規定されており、この罪を犯す意思が刑法上故意とされております。
- ・一般論として申し上げますと、法令の個別の文言につきましては、当該法令の目的のほか、具体的な条文の趣旨や内容等を踏まえて解釈されるものと承知しており、同じ文言が規定されていたとしても、それぞれの法令における文言について必ずしも同じ意味に解釈されるものではないと考えております。
- ・そして、入管法は外国人の在留の公正な管理を図ることなどを目的とする法律であって、民法、刑法とは目的が異なる上、今般、故意という用語を使用した改正法案第二十二条の四第一項第八号の規定は、在留資格の取消し事由に関するものであって、民事又は刑事上の責任に関するものではないことから、民法、刑法における文言とは必ずしも同じ意味に解釈されるものではないと考えております。

基本的な考え方

- 入管法第62条の2に基づく通報は、義務ではなく、国又は地方公共団体の職員が任意に考慮事項を検討し、通報を判断することとなる。
- 通報の目的は、入管法に基づく「外国人の在留の公正な管理を図ること」とともに、国又は地方公共団体にとっての「税金等の徴収の実現」があるところ、国又は地方公共団体の事務の過度な負担にならないなど、両者が適切に両立するよう、制度を運用していく必要がある。
- 通報を受けた場合は、当該外国人からの意見聴取等によって、事実関係を正確に把握した上で、法務大臣が取消しの要否等を判断する。

「通報」の判断のための検討事項

ア 永住者の在留資格を有すること

イ 一連の徴収手続の中で把握した事実から、「故意に公租公課の支払をしないこと」の判断要素のいずれにも該当すると思料されること

- ・ 差押えなど執行可能な滞納処分を行う過程において、「故意に公租公課の支払をしない」の判断要素（①支払をしないことにやむを得ない事情がないこと、②支払義務があることを認識していながら、あえて支払をしないこと）のいずれにも該当する可能性があると考えられること。

※ 以下の検討事項のいずれも満たすと判断される場合に「通報相当」とすることとしてはどうか。

「通報相当」と考えられる事例

※ 考えられる具体的な事例として、ガイドラインに記載してはどうか。

- 財産はあるものの、繰り返し催告の催告に誠実に応じず、今後も納付する見込みがない場合
- 財産調査の結果、差押え等の対応が困難であるが、社会通念上相当でない額の海外への送金や、不要な支出をしているなど、支払義務を認識していながら、あえて支払をしないと認められる場合

（注）本改正法以前からの滞納であっても、現に当該滞納に係る支払義務が継続しており、あえて支払をしていない場合を含む

「通報不要」と考えられる事例

- 催告等に応じており、納税の意思が認められる場合
- 病気、災害、失業など支払わないことにやむを得ない事情がある場合
- 生活保護を受給しており、課税等がされない場合

職権変更/取消し（在留不可）の判断の考え方

通報の判断

関係省庁と要調整

- 永住者の在留資格を有すること
- 「故意に公租公課の支払をしない」と思料されること
→ 徴収手続の中で、判断要素（①支払をしないことによりやむを得ない事情がない、②支払義務があることを認識していないが、あえて支払をしない）のいずれにも該当すると思料されること。



通報の対象

「故意に公租公課の支払をしない」（取消事由該当性）の判断

- 「故意に公租公課の支払をしない」の判断

→ 入管庁における「在留資格取消手続」において、事実の調査や意見聴取を通じて、支払わなかった経緯等を含め、「故意に公租公課の支払をしない」判断要素を確認した上、取消事由該当性を判断する。

→ 該当性なし → 措置なし＝永住者のまま

取消事由に該当
（職権変更/取消し）



取消し = 引き続き在留することが適当でないと認める場合
かどうかの判断

（改正入管法第22条の6）

悪質な場合 → 取消事由に該当するに至った経緯、それまでの在留状況や今後の在留意向などを総合的に判断する。

具体的には、
・ 今後も支払う意思がないことが明らか
・ 不払の態様（滞納回数、額、期間等）が社会通念上看過しがたい場合などを想定

※ 家族関係、人道上の配慮の必要性がある場合は、取り消さず
に他の在留資格へ変更することもあり得る。

公租公課の支払をしない永住者

通報される者

※措置なし＝永住者のまま

職権変更される者

※永住者 → 定住者等へ変更

取消し
（悪質な場合）

通報

国・地方公共団体の
徴収手続

入管の在留資格取消手続

職権変更/取消し（在留不可）の判断の考え方

職権変更

= 右記取消しの場合を除き、法務大臣の職権で
他の在留資格へ変更

定着性に配慮して、原則、「定住者」へ変更
定着性のない場合や、活動に応じた適当な在留資格がある場合には、その他の在留資格へ変更

※ その後要件を満たせば、再度の永住許可も可能

（参考答弁） ● 令和6年4月24日衆・法務委員会における法務大臣答弁（抄）

- ・ （前略）変更する場合に具体的などういう在留資格に変更するかということでありますが、これは、個々の外国人のその時々々の在留状況や活動状況に鑑みて、引き続き本邦に在留するに当たって最適な在留資格を付与することを想定しております。一般的には、ほとんどの場合、定住者になると思われれます。
- ・ また、取消し事由に該当する、当該外国人が引き続き本邦に在留することが適当でないと認める場合とは、当該取消し事由に該当するに至った経緯、それまでの在留状況や今後の在留意向などを総合的に判断することになりますが、例えば、今後も納税する意思がないことが明らかである場合や犯罪傾向が進んでいる場合などは、これに該当する場合があります。

スケジュールについて

2025年
(令和7年)

2026年
(令和8年)

2027年
(令和9年)

ガイドラインの策定に向けての
検討事項・スケジュールの整理

● 9月29日

政策懇

ガイドライン
素案作成

ガイドライン パンコメ

ガイドライン確定・公表

改正法施行 (ガイドラインに基づく運用開始)

各要領・通知の作成

地方局説明会・
職員研修

4月1日～

夏

秋

※有識者からの意見聴取
ガイドラインのポイント等
の方向性について

【協議・ヒアリング先】

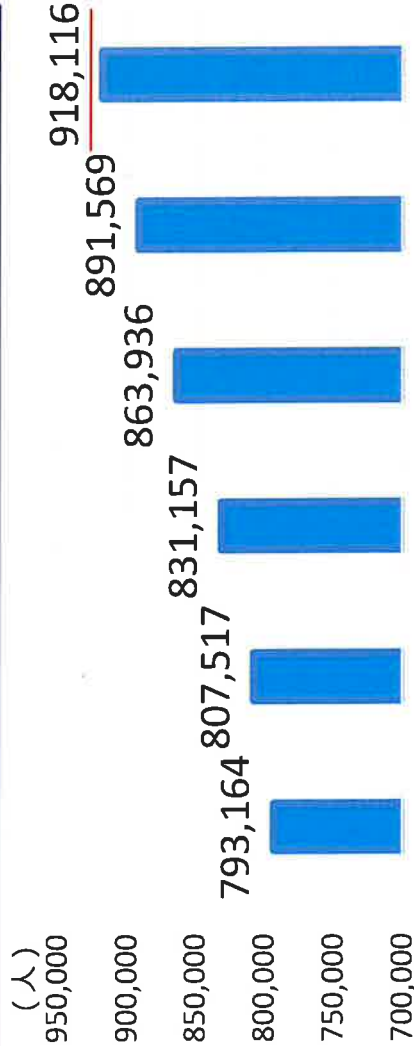
- 当事者 (永住者の多い国籍の関連団体、在京大使館等)
- 地方公共団体 (在留外国人数が多い自治体等)

- ・ 周知・広報活動
- ・ 地方公共団体等への説明会

参考資料

永住者の在留外国人数及び在留資格取消件数

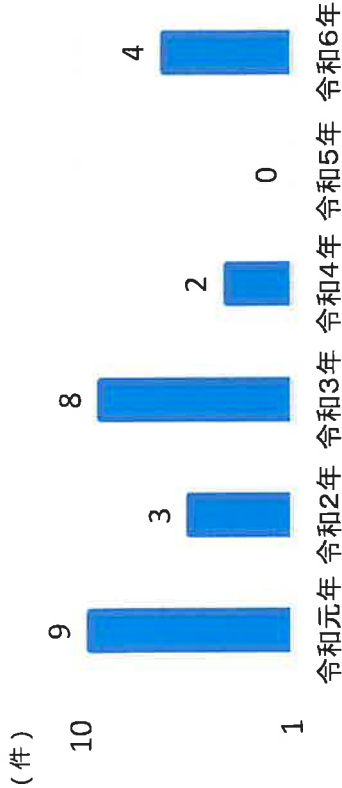
「永住者」をもって在留する外国人数の推移



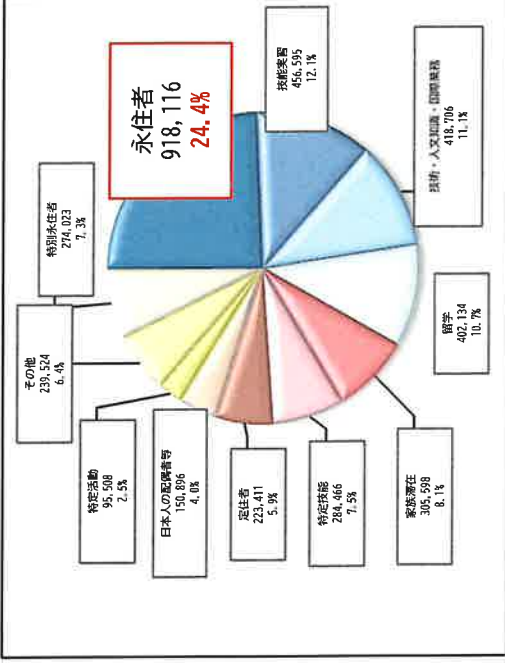
	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
永住者数	793,164	807,517	831,157	863,936	891,569	918,116
在留外国人数	2,933,137	2,887,116	2,760,635	3,075,213	3,410,992	3,768,977
在留外国人に占める永住者の割合	27.0%	28.0%	30.1%	28.1%	26.1%	24.4%

(注) 数値は、年末時点のもの。

「永住者」の在留資格取消件数の推移



■在留資格別 在留外国人の構成比 (令和6年末)



■「永住者」の国籍別人数・上位10か国 (令和6年末)

1 中国	343,816	6 ベトナム	28,070
2 フィリピン	141,798	7 台湾	25,594
3 ブラジル	116,818	8 タイ	21,957
4 韓国	76,346	9 米国	20,238
5 ペルー	33,140	10 インド	9,327

■国籍別の「永住者」の在留資格取消件数 (令和6年)

	永住者	全体
ベトナム	—	784
中国	1	109
ネパール	—	60
インドネシア	—	49
カンボジア	—	33
スリランカ	—	33
ウズベキスタン	—	32
その他	3	84
計	4	1,184

■取消事由別の「永住者」の在留資格取消件数 (令和6年)

	永住者	全体
第1号	—	6
第2号	—	72
旧第3号(注)	4	4
第3号	—	34
第5号	—	303
第6号	—	761
第7号	—	4
計	4	1,184

令和元年 令和2年 令和3年 令和4年 令和5年 令和6年

(注)旧第3号とは、偽りその他の不正の手段により、上陸許可等を受けたもの

永住許可に関するガイドラインについて

①素行善良要件

法令を遵守し日常生活においても住民として社会的に非難されることのない生活を営んでいること。

②独立生計要件

日常生活において公共の負担にならず、その有する資産又は技能等から見て将来において安定した生活が見込まれること。

③国益要件

その者の永住が日本国の利益に合すると認められること。

- ・ 原則として引き続き10年以上在留していること（ただし、この期間のうち、就労資格（在留資格「技能実習」及び「特定技能1号」を除く。）又は居住資格で引き続き5年以上在留していること）。
- ・ 納税義務等の公的義務を履行していること。
- ・ 最長の在留期間を有していること（当面の間、3年の在留期間を有している場合は、最長の在留期間をもって在留しているものとして取り扱っている。）。
- ・ 公衆衛生上の観点から有害となるおそれがないこと。

※原則10年在留に関する特例

① 日本人、永住者及び特別永住者の配偶者等

→ 配偶者は実体を伴った婚姻が3年以上継続し、かつ、1年以上本邦に在留していること。その実子等は1年以上本邦に在留していること。

② 定住者及び難民又は補完的保護対象者の認定を受けた者

→ 5年以上本邦に在留していること。など