

## 一般社団法人 JP-MIRAI

### 2025年5月27日「育成就労制度」関係政令・省令案への提出意見

-----  
今回の制度改定の趣旨は、日本が「外国人労働者の人権を守る国」として信頼され、外国人労働者から選ばれ続ける国となることを目指した「育成就労制度」への移行のためと理解し、この目的が損なわれることのないよう、下記3点に絞り、一般社団法人 JP-MIRAI より会員への緊急アンケート結果も反映の上パブリックコメントを提出いたします。

- 1) 外国人労働者が支払う来日前手数料
- 2) 第三者による救済メカニズム
- 3) 転職制限

#### 1) 外国人労働者が支払う来日前手数料

##### 1. 【(2)省令案概要(主務省令の整備省令)の別紙 4 ページ 3-(15)-カ】

(内容)

育成就労計画の添付書類に労働者が送出機関に支払った費用の額及び内訳(明細)とその内容を理解したことを示す書類を含むこと。

(意見)

来日前手数料について、送出機関が形式的な引き下げを行う一方で、その分を「見えない手数料」に転化するケースが危惧されます。これにより、実際の労働者負担が軽減されない事態が発生する可能性があります。

手数料の透明化を実効性あるものにするためには、「見えない手数料」を確認・防止できる仕組みの強化が必要です。

この規定は現行と同じ内容であり、実効性に課題が残ります。

現在、多くの送出機関が外国人技能実習機構(OTIT)参考様式第 1-21 号を用いて労働者が来日前に支払った費用の明細書を作成し、労働者から署名を得ています。しかし、実際には明細に記載のない費用の支払いが行われている場合があります。

手数料の透明化の実効性を向上させるためには、例として以下のような対策の追加を求めます：

- 明細書記載の各支払項目について、労働者へ発行した領収書写しの提出を義務化

##### 2. 【(2)省令案概要(主務省令の整備省令)の別紙 14 ページ 9-コ-(エ)】

(内容)

送出機関から賄賂や接待やキックバックの支払いを受けたり要求したりすることによる実習実施者(雇用者)や監理支援機関の欠格。

(意見)

育成就労外国人(労働者)の負担額軽減のため非常に重要な規定ですが、行為を禁止する対象が不十分です。

送出機関からの実習実施者(雇用者)や監理支援機関に対する接待やキックバックのみならず、雇用者・監理支援機関の役職員「個人」への接待やキックバックも問題となっており、これらはいずれも最終的に労働者による費用負担の増加の原因となっています。

実効性を確保するためには、役職員「個人」への接待・キックバックも明文で禁止し、欠格要件に追加すべきと考えます。

### 3. 【(2)省令案概要(主務省令の整備省令)の別紙 21 ページ 14-(4)】

(内容)

送出機関が監理支援機関に請求する手数料や育成就労外国人(労働者)から徴収する手数料やその他費用の算出基準(額・内訳)をインターネットのウェブサイトなどで公衆が閲覧できるよう公表すること。

(意見)

手数料の額と内訳の透明化を図る規定ですが、各機関のウェブサイトに情報が分散し、比較検討が困難となる可能性があります。

実効性を高めるためには、外国人育成就労機構による情報の一元管理・開示が必要だと考えます。その際、明細書(OTIT 参考様式第 1-21 号)と照合しやすいよう、対応するフォーマットでウェブサイトに一覧公表することが望ましいと考えます。

また、常に最新情報を閲覧できるよう、開示内容更新規定(変更時の連絡規定、定期確認頻度規定)も明記すべきです。

### 4. 【(2)省令案概要(主務省令の整備省令)の別紙 22 ページ 15】

(内容)

育成就労外国人(労働者)が送出機関に支払う費用(来日前手数料)の上限は育成就労計画に記載された報酬の月額に2を乗じて得た額(2か月分の報酬)を超えないこと。

(意見)

ILO 第 181 号条約批准国として、国際基準に合わせた内容での労働者本人負担ゼロを明記すべきです。

仮に、中小企業の現状を考慮し段階的な移行措置をとる場合は、明確な移行計画の提示が必要です。また、現在既に報酬 2 か月分以下の負担となっている場合があるため、労働者本人負担が現状以下となるよう、報酬の月額程度以下を上限とする配慮が必要です。

併せて、各送出国の国内法令遵守も明記すべきです。

## 2) 第三者による救済メカニズム

【(2)省令案概要(主務省令の整備省令)の別紙 31 ページ 4-(3)、34ページ 10】

(内容)

監理支援機関は育成就労外国人(労働者)からの相談に応じ、外国人が十分に理解することができる言語により適切に対応するために必要な措置を講ずることについて。

また、育成就労実施者(雇用主)及び育成就労外国人(労働者)への助言、指導その他の必要な措置を講ずること。

(意見)

第三者に母国語かつ匿名で相談できる体制なくして、深刻な労働問題や人権侵害の解決は困難であると考えます。

監理支援機関には以下を義務化すべきと考えます：

- 機関内に母国語で対応できるスタッフを配置し相談体制を整えること
- 社外の母国語で匿名でも相談できる相談窓口と提携し、労働者に相談方法を案内しておくこと

同様の内容を優良な実施者(雇用主)の要件とすることが望ましいものの、自社単独で体制を整えるのが難しい中小企業等への支援が必要と考えます。例えば、政府による財政支援(母国語対応スタッフ雇用、外部サービス利用費補助など)や公的サービスの整備(労働局等への外国人専用匿名相談窓口設置などの施策)が考えられます。

## 3) 転職制限

【(2)省令案概要(主務省令の整備省令)の別紙 26 ページ 22-(1)】

(内容)

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にあっては、次のいずれにも該当すること。

ア 育成就労外国人の総数のうちに法第8条の5第1項の認定を受けた育成就労計画に係る育成就労の対象となっている育成就労外国人の数の占める割合が3分の1を超えることとならないこと。

イ 申請者の住所が指定区域にあるものでない場合にあっては、育成就労外国人の総数のうちに、法第8条の5第1項の認定を受けた育成就労計画に係る育成就労の対象となっている育成就労外国人であって、直近の育成就労実施者の住所が指定区域にある育成就労外国人の数の占める割合が6分の1を超えることとならないこと。

(意見)

労働者の権利として、地域間の労働移動の自由の確保を目指していくべきと考えます。

人口減少や高齢化による労働力不足に直面している地方の中小企業・地場産業から都市部への外国人労働者の流出を抑えるための対策の必要性は理解しますが、これらの政令・省令による複雑すぎるルール設定によって運用が難しくなり、育成就労外国人(労働者)の転職が著しく制限される事態は避けるべきと考えます。

転職による都市部への育成就労外国人(労働者)の流出・偏り防止のためには、これらの政令・省令にのみならず、在留資格で分け隔ての無い施策、例えば、地方自治体・中小企業や市民団体等への支援強化(魅力向上、魅力発信、受入環境改善、等への産官学民協働奨励、財政支援等)等により、自由な選択の結果として「地方」を選んでいく外国人労働者を増やしていくべきだと考えます。

以上、ご検討いただけますようどうぞよろしくお願いいたします。

-----