

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  
最終報告書で

現業外国人就労制度はどう変わり、  
それに向けてどう準備すべきか？

モーツァルト行政書士事務所

代表行政書士 石野健吾

(監理団体・登録支援機関等の顧問、監査、  
外国人雇用の手続き・労務管理・職員育成)

<https://mozart.77.com>

TEL : 080-4501-6676

[mozart@mozart77.com](mailto:mozart@mozart77.com)

〒064-0944 札幌市中央区円山西町3丁目3番5-2号



今回の見直しで  
**現業外国人就労制度**  
はどう変わるか？

## 第2 見直しに当たっての基本的な考え方

### 1. 見直しに当たっての三つの視点(ビジョン)

- ・ 国内、特に地方や中小零細企業で人手不足深刻化
- ・ 外国人が日本の経済社会の担い手となっている実情
- ・ 国際的な人材獲得競争が激しさを増し、外国人材確保について正面から検討すべき段階
- ・ 人材育成等の観点から技能実習制度は原則、転籍できないこと、監理・支援が十分でない監理団体があることなどが、人権侵害や法違反の背景・原因となっている

### 次の3つの視点(ビジョン)

- ① 外国人の人権保護、労働者としての権利性を高める視点
- ② 外国人がキャリアアップしつつ活躍できる分かりやすい仕組みを作る視点
- ③ 外国人を含む全ての人が安全安心に暮らすことができる共生社会を実現する視点

から、両制度(技能実習、特定技能)を見直す

当事務所コメント 1-現場作業労働者が絶対的に不足し続ける日本の現状を直視し、国際貢献する側ではなく、国際貢献してもらっている側として、現業外国人の受入れ制度を基本的に見直そうとするもの。2-ただし、特定技能制度の前段階に位置付ける新たな制度を、それぞれ入管法と新法で別々に規律する見直しに留めた点は、両制度を連続一体化して運用する上では手続き面も含め、課題を残したと言えよう。3-今後、国内の生産年齢労働人口は毎年60万人ずつ減り続けることから、修得した日本語力と即戦力レベルの技能を、より長期に日本で活かしてもらえよう、特定技能1号の在留期限を5年からさらに延長する等、次なる見直しが必要となろう。

# 見直しに当たっての基本的な考え方 (続き)

## 2. 見直しの4つの方向性

- ① 新たな制度は**外国人材の確保**と、その人材を即戦力となる**特定技能1号水準に育成**する制度
- ② **技能が段階的に向上**できる仕組みにより、**新たな制度から特定技能へ円滑に移行するキャリアパス**を明確にし、外国人材から選ばれる制度
- ③ 人権保護の観点から**本人意向**による**転籍**を認め、**監理団体・登録支援機関・雇用先の要件**を**厳格化**し、新たな機構や行政の役割を明確化
- ④ **日本語能力が段階的に向上する仕組み**など、外国人材**受入れ環境を整備**し、**共生社会**実現

## 3. 留意事項

- ① 現行制度の利用者等への配慮  
技能実習生・特定技能外国人、監理団体、登録支援機関、受入れ機関(実習実施者・特定技能所属機関)等に、**無用な混乱や問題**が生じないように、**不当な不利益や悪影響**を被る者が生じないように配慮
- ② 地方や中小零細企業への配慮  
**新たな制度及び特定技能制度**で、**地方や中小零細企業**において**人材が確保される配慮**

・2011年 ビジネスと人権に関する指導原則(国連人権理会) ・2020年『ビジネスと人権』に関する行動計画(2020ー2025) ・2022年 **責任あるサプライチェーン**等における人権尊重のためのガイドライン」等企業に求められる**人権尊重の取組の促進**を図る施策も背景

当事務所コメント 見直しの4つの方向性とは、①日本の**現業外国人労働者の中核制度**を**特定技能**に置き、**新たな制度**はその**準備期間(就労育成期間)**として位置付ける、②新たな制度は、**未熟練労働者が段階を踏んで円滑に特定技能1号水準へスキルアップ**することを可能とする仕組み、③労働者として**本人意思**による**転籍**を認め、監理団体等が**転籍**を支援する、④**日本語能力を段階的に引き上げる仕組み**等、生活面や労働面で外国人と日本人が**共生**できる**社会**を実現する、というもの。**現業外国人労働者が技能と日本語の段階的向上**を通じて、**未熟練 → 相当程度の知識・経験 → 熟練とキャリアアップ**して、該当する在留資格により、**日本での定住と家族帯同が可能となる制度**であることを明確にしたもの。

# 提言のポイント

## ○制度の枠組み

- ・**新たな制度**では**3年**の**育成就労期間**を設定



**特定技能1号への連続性**  
**即戦力水準**に育成

- ・企業単独型技能実習(1年以内)は別の枠組み検討

## ○外国人の人材確保の仕組み

- ・**新たな制度**の受入れ**対象分野**を**特定産業分野**に**限定**
- ・**新たな制度**の受入れ**人数枠**は**特定産業分野別**に**設定**  
**かつ配属先の常勤職員数等を基準**にした**人数枠**

(有識者・労使団体等**新たな会議体**意見 → **政府**で**人数枠決定**)

- ・**地域協議会**(**自治体**・**業所管官庁**等)で受入れ環境整備

当事務所コメント 1-新たな制度が、現行の技能実習制度と特に大きく異なる点は、① 受入れ分野を**特定産業分野**に変更した点(技能実習は、技能検定等の職種に対応した**90職種165作業**と、非移行の**1年職種**)、② 受入れ人数を**特定産業分野別**に**設定**した点(技能実習では職種別の受入れ人数枠が無く、**配属先の常勤職員数等を基準**にした**人数枠**のみ)、③ 技能実習3号を廃止し、企業単独型技能実習(1年以内)を対象外(企業内転勤等の在留資格を検討)とした点である。 2-現在、技能実習生を受入れ中の**28職種48作業**及び**1年職種**の**事業所**では、これらが現行の12特定産業分野に該当していないことから、**新たな制度**での**受入れ**は**困難**となる。 3-**特定産業分野別の上限人数枠設定**は、例えば産業機械製造業分野のように、**上限人数枠**を超えたためR4年度初めに受入れ停止、R4年5月に省令改正して3分野を合体、大枠設定に変更したように、**上限人数枠**の予測には**困難**が伴うだろう。

# 提言のポイント

## ○外国人の人材育成の仕組み

### 1. 新たな制度の要件

- ・**業務範囲** : 特定産業分野の**業務区分**(現行の技能実習の職種・作業より拡大)
- ・**技能評価** : 特定産業分野の**業務区分から主たる技能**を定める
- ・**雇用開始前** : 日本語能力A1(**N5等**) **合格者**または**入国直後の認定日本語教育機関等の講習受講者**
- ・**受入れ機関** : 採用後**1年以内**に**技能検定基礎級等+日本語能力A1(N5等)**を受験させる

### 2. 特定技能1号への移行要件

- ・**新たな制度**: 「**技能検定3級等**または**特定技能1号評価試験合格者**」かつ「**日本語A2(N4等)合格者**または当分の間、**認定日本語教育機関等の講習受講者**」。受入れ機関が、技能及び日本語能力試験を受験させる。同一受入れ機関に限り、再受験で最長1年延長可能。
- ・**新たな制度を経ない場合**: 従前どおり(**特定技能1号評価試験かつ日本語能力試験N4等合格者**)

### 3. 特定技能2号の要件

- ・**特定技能2号評価試験等の合格者**
- ・かつ日本語能力B1(**N3等**)以上の**合格者**
- ・登録試験機関は、本人が特定技能2号へ移行を希望した場合、**キャリア形成の支援が必要となる**
- ・特定産業分野**業所管省庁**は**育成支援・キャリア計画**を策定する

当事務所コメント (1)例えば、現行の技能実習法では、**果樹作業**で計画認定された実習生に、**畑作・野菜作業**や**施設園芸作業**を実習させた場合、**計画齟齬**で**違法**となり、実習実施者は**認定計画取消**しで、5年間受入れ停止の対象となるが、**新たな制度**ではこの3つの作業が**耕種農業全般**という**業務区分**に含まれているため**適法**(主として従事する業務は栽培管理)となり、より**柔軟で現実的な制度設計**であると評価できる。(2)特定技能2号(現在、20人未満)の移行希望者に対する**キャリア形成支援**(受験準備等のサポート)が、**登録支援機関**の**新たなサービス業務**として**追加**されている。

# 提言のポイント

## ○外国人の人権擁護・労働者としての権利性の向上


- ・「やむを得ない事情がある場合の転籍」要件拡大・明確化(就労後の労働条件相違、職場暴力、ハラスメント等)・手続き柔軟化
- ・「本人意向による転籍」6要件 ①同一受入れ機関での就労1年以上、ただし必要な経過措置(同一受入れ機関での就労を2年以上とする対象分野の設定等)を検討。②同一業務区分内 ③技能検定基礎級等 ④日本語能力N5等合格 ⑤受入れ先の適切要件(転籍者の割合、仲介あっせん状況の確認、他) ⑥転籍先による育成費用の分担。
- ・異なる特定産業分野・業務区分への転籍要件 ①育成終了前に一旦帰国 ②新たな制度下で通算2年以内の滞在 ③累積滞在期間は5年が上限、ただし特定技能1号の再受験の場合はさらに1年以内の延長が可能
- ・転籍支援 監理団体が中心となるが、ハローワークや有料職業紹介会社(優良事業者の認定)による斡旋仲介も可能。
- ・外国人技能実習機構 改組して支援・保護機能を強化。特定技能外国人の相談・援助業務を追加
- ・各自治体 共生社会実現や地域産業政策取り組みの観点から、受入環境・相談窓口・生活環境等を整備
- ・受け入れ機関 外国人が来日前に、安心して働くことができる受け入れ機関を選択できるよう、情報の透明性を高める
- ・外国人の負担軽減 送出機関へ支払う手数料等を、受け入れ機関と外国人が適切に分担する仕組みの導入

当事務所コメント 現行技能実習制度からの大きな変更点は、「専ら技能実習生の都合」による転籍を認めた点である。同一受入れ機関で、1号修了時に技能検定基礎級等及び日本語N5等以上であれば、同一業務区分内の他社へ転職が可能となる。因みに、R4年12月までに技能実習を修了して特定技能1号へ移行した約95,000人について見ると、都道府県をまたいだ居住地の転出率は39%であり、転出者より転入者が明瞭に多かった地域は、茨城・群馬・埼玉・千葉・東京・神奈川・長野・愛知・京都・大阪・兵庫である(第10回有識者会議、資料2-1)。新たな制度においても、就労開始2年目以降、上記地域で転入超過が起こりうる可能性がある。「特に地方や中小零細企業において人材確保が図られるように配慮する」(最終報告書3p、②)のであれば、例えば、地域上限枠を設定して転入過多に歯止めを掛ける等の実効的な措置が必要ではないか。外国人の負担にはブローカーあっせん料が含まれている場合があることに注意が必要。

# 提言のポイント

## ○制度の適正化・実効性確保

- ・外国人技能実習機構 改組。受入れ機関監督指導機能、転籍支援、相談援助業務の強化。**特定技能外国人の相談援助** 労基署等との相互通報強化。**重大な労働法令違反と不適正な受け入れ機関等に対して厳格対応**
  - ・監理団体、登録支援機関、受入れ機関、送出機関の**要件厳格化**
  - ・**優良**な上記機関：優良事例公表、**提出書類の簡素化**、審査期間の短縮、**届出頻度の軽減**等の優遇措置
  - ・監理団体
    - ① 受入れ機関からの独立性・中立性担保、外部者による監視強化
    - ② **新たな許可が必要(現行の監理団体の自動的な移行認めず)**
    - ③ 許可要件：**受入れ機関数等に応じた職員の配置**、財政基盤、**外国語による相談対応体制**等
  - ・受入れ機関
    - ① 現行の受入れ機関ごとの人数枠設定
    - ② 特定技能の**分野別協議会等への加入義務付け**
    - ③ 候補者の前職要件不要(国際貢献目的を廃止)
  - ・登録支援機関 受入れ機関支援委託先として限定。**受入れ機関数等に応じた職員の配置**。**特定技能2号へのキャリア形成支援**
- その他 ・**移行期間を十分に確保**。急激な変化を緩和するための必要な措置を設ける



当事務所コメント 1- 組織体制に関わる部分で新たに付加された点としては、外国人技能実習機構では**特定技能外国人の相談援助**。監理団体では**受入れ機関数等に応じた職員配置数**、**外国語による相談対応体制**等の許可要件。受入れ機関では**分野別協議会への加入義務**。登録支援機関では**受入れ機関数等に応じた職員配置**、**特定技能2号へのキャリア形成支援**、である。2- 監理団体は新法施行後、改めて、新たな機構へ監理事業の新規許可申請をすることになる。3- 監理団体の許可要件に盛り込まれることになる、**受入れ機関数等に応じた職員の配置**については、**育成監理に加えて、転籍に伴う事務量等が増えることから、受入れ機関数に加えて、監理人数を含む基準となる可能性がある**。また、**外国語による相談対応体制**については、**失踪対策の一環として直接面談が導入されれば通訳者の雇用が必要となるかもしれない**。全国にある3,654監理団体(R5年6月)のうち、傘下の実習実施者数が10者以下の小規模監理団体の割合は6割以上(第10回、資料2-2)を占めており、**許可要件をクリアできる人員体制(人件費負担)**を維持するには、ある程度の監理人数の規模が必要となり、それに向けて事業協同組合の合併等も検討せざるを得ないかもしれない。**新たな制度での許可取得に向けての準備が必要となっている**。



# 特定産業分野とは？

2018(H30)年12月の入管法改正で在留資格「特定技能」が創設されましたが、「**入管法 別表一之二**」の特定技能を規定する「本邦において行うことができる活動」で、「特定産業分野」が定義されました。

<https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=326CO0000000319>

特定産業分野とは、

**「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分野として法務省令で定めるものをいう。」**

○ 具体的には、**H31年法務省令第6号(R4年改正)**で、次の12の特定産業分野を定めています。なお、特定技能2号での受入れ対象は、「介護分野」を除く「ビルクリーニング分野」から「外食業分野」までの11分野に限られています。

<https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=431M60000010006>

- 1 介護分野 2 ビルクリーニング分野 3 素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業分野  
4 建設分野 5 造船・船用工業分野 6 自動車整備分野 7 航空分野 8 宿泊分野  
9 農業分野 10 漁業分野 11 飲食料品製造業分野 12 外食業分野



当事務所コメント 現行の技能実習制度で受入れ中の移行対象職種・作業90職種165作業の内、28職種48作業（繊維衣服関係、アルミニウム圧延・押出製品製造、その他）は、上記12特定産業分野に該当していない。加えて、技能実習の職種・作業はまだ増え続けている。最終報告書(p9、2①)には、「**新たな制度の受入れ対象分野**」は「**現行の技能実習制度の職種等を機械的に引き継ぐのではない**」、と明記されている一方で、「特定技能制度でのみ受入れる」分野も可能としていることから、今後、**特定産業分野を如何に設定するのか、監理団体の存立等にも直結する**極めて重要な論点となろう。

# 入管法「特定技能外国人の受入れに関する運用要領」 「特定の分野に係る要領別冊」-飲食料品製造業分野の基準について

特定技能外国人受入れに関する運用要領 [https://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri07\\_00201.html](https://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri07_00201.html)

特定の分野に係る要領別冊（飲食料品製造業分野） <https://www.moj.go.jp/isa/content/930004952.pdf>

告示第2条 特定の分野に係る特定技能外国人受入れに関する運用要領

飲食料品製造業分野の**特定技能外国人を雇用できる事業所**は、**主として**次のいずれかに掲げるもの**を行っていることが求められます**。

- ① 中分類09－食料品製造業
- ② 小分類101－清涼飲料製造業
- ③ 小分類103－茶・コーヒー製造業（清涼飲料を除く）
- ④ 小分類104－製氷業
- ⑤ 細分類5861－菓子小売業（製造小売）
- ⑥ 細分類5863－パン小売業（製造小売）
- ⑦ 細分類5897－豆腐・かまぼこ等加工食品小売業

・飲食料品製造業分野には**酒類製造業、塩製造業、医薬品製造業、香料製造業、飲食料品卸売業、飲食料品小売業（上記の⑤、⑥及び⑦を除く）、ペットフード等の飼料製造業などは含まれません**。

・**事業所の定義**は、総務省告示第405号（以下「**日本標準産業分類**」という。）の3の（2）に従い、

①経済活動が単一の経営主体の下において一定の場所すなわち一区画を占めて行われていること、

②経済活動が人及び設備を有して、継続的に行われていることをいいます。②の場合にあっては、**一構内における経済活動が、単一の経営主体によるものであれば原則として一事業所とし、一構内であっても経営主体が異なれば経営主体ごとに別の区画としてそれぞれを一事業所とします**。なお、一区画であるかどうかは明らかでない場合は、売上台帳、賃金台帳等経営諸帳簿が同一である範囲を一区画とし、一事業所とします。また、近接した二つ以上の場所で経済活動が行われている場合は、それぞれ別の事業所とするのが原則ですが、それらの経営諸帳簿が同一で、分離できない場合には、一区画とみなして一事業所とすることがあります。

・**事業所の産業分類**については、日本標準産業分類の3の（6）に従い決定します。産業の決定においては、一事業所内で単一の分類項目に該当する経済活動が行われている場合は、その経済活動によって決定しますが、複数の分類項目に該当する経済活動が行われている場合は、主要な経済活動によって決定します。この場合の主要な経済活動とは、生産される製品の直近の売上高によって決定し、産業はこれらの中で最も大きな割合を占める活動によって決定します。ただし、賃加工と自社品製造を行う場合など、売上高だけで判断することが適当ではないと考えられる場合においては、売上高を代理する指標として、生産される製品の産出額、販売額又はそれらの活動に要した従業員数等を用いることとします。

・例えば、飲食料品卸売業者及び飲食料品小売業者の**専用工場（プロセスセンター）**や**外食業事業者の集中調理施設（セントラルキッチン）**等の**独立した事業所で飲食料品の製造・加工を営む事業所**は、**飲食料品製造業分野の対象**とします。他方で、**小売業を営む事業所**（例：スーパーマーケット）が、**事業所内の一区画（例：スーパーマーケットのバックヤードなど）**で飲食料品の製造・加工を行う場合は、**主要な経済活動が飲食料品の製造・加工ではないため、飲食料品製造業分野の対象となりません**。製造小売は、自ら製造した製品を店舗によりその場で個人又は家庭用消費者に販売する**製造と小売が不可分一体の事業形態**であることから、上記⑤、⑥及び⑦の**飲食料品を製造・加工する製造小売の事業所は、飲食料品製造業分野の対象**とします。

・**飲食料品卸売事業者、飲食料品小売事業者及び外食業事業者が店舗と同一の敷地内で飲食料品の製造・加工の業務を営む場合**には、**製造・加工する製品の売上げが当該事業所の売上げの過半を占める場合**に限り、飲食料品の製造小売と同様に**飲食料品製造業分野の対象**とします。製造請負の場合も、主として上記日本標準産業分類のいずれかに掲げるものを行っている事業所は、飲食料品製造業分野の対象とします。ただし、製造・加工の付随業務（例：箱詰めや荷役業務など）のみを行っている場合や人材派遣の場合は対象外です。

見直し(最終報告書)  
に  
どう対応すべきか？

# 変化にどう対応すべきか

新法施行までに今から準備を！

- 育成就労候補生：**入国前にN5等取得**すべき（未取得者は、面接で選ばれないリスクあり）
- 送出機関：**送り出し前にN5等取得の教育体制整備**すべき（登録日本語教員の採用等）
- 監理団体 ○登録支援機関：
  - ① 新たな制度での許可取得に向けて、**新法の理解と運用・手続き等**に関する**研修を受講**すべき
  - ② 受入機関からの**独立性・中立性**を確保できる**役員体制を構築**すべき（新たな人材の登用その他）
  - ③ 受入機関数等に応じた**職員人数、外国語相談員（通訳者）**の候補者の確保を検討すべき
  - ④ **業務能力を向上**すべき（**実務書面**が作成ができない、変形労働等の**割増賃金の計算方法**が分からない、労働関係法令違反に気が付かない、受け入れ機関や外国人労働者の指導の仕方が不十分その他）
  - ⑤ **監査能力の向上**（機構の現地検査で**改善勧告・改善指導を受けない**で済む**レベル**の役職員能力）
- 受入れ機関： 就労させる**事業所が、日本標準産業分類に該当**していること等  
（該当していない場合は、育成就労生も、特定技能1号、2号も受け入れが不可能）



当事務所コメント R5年12月段階では、最終報告書の内容がどの程度、法案に盛り込まれるのか、また、それ以外の内容も付け加わるのか不透明ですが、**ほぼ確定的なことは、新たな制度と特定技能制度が今後、連続的一体的に運用される方針**は変わらないと考えます（事前了解を得て、最終報告書は答申されていると思われます）。とすれば、令和6年度中に新法（仮称、育成就労法）が制定され、**令和7年度に施行される可能性**が無いとは言い切れません。新法の許可申請にあたっては**組織体制の拡充も必要**となり、**今から準備を開始**すべき、と考えます。

# モーツァルト行政書士事務所

"機構水準"の監査と顧問サービス

経歴: 高校まで呉市、北大(博士号) 北海道庁(上級職)、**外国人技能実習機構指導課**(H30、R1、R2年度)

資格: 行政書士、入管申請取次、監理責任者講習受講、建設キャリアアップシステム登録行政書士

## サービス (すべて実績)

- ① **顧問** (監理団体・登録支援機関・有料職業紹介事業者・建設会社、他)
- ② **外部監査** (監理団体)
- ③ **職員研修** (割増賃金計算研修・労基法研修・技能実習法実務研修、他)
- ④ **手続** (事業協同組合認可・監理団体許可・登録支援機関届出・  
有料職業紹介事業許可・建設業許可、他)
- ⑤ **在留資格申請取次** (技人国、経営管理、企業内転勤、他)

初回のご相談はすべて無料 (電話、ZOOM) で承ります。

電話: 080-4501-6676

メール: [mozart@mozart77.com](mailto:mozart@mozart77.com)

HP: <https://mozart77.com/>

事務所: 064-0944 札幌市中央区円山西町3丁目3番5-2号

