

**外国人労働者政策に関する提言  
(最終報告)**

**より適正で包括的な外国人労働者政策の実現を**

**外国人労働者政策有識者会合  
2018年7月23日**

この提言は、外務大臣の諮問による民間有識者会合が、国際的な状況及び日本の外国人労働者政策の現状などを分析し、日本の外国人労働者受入れなどの方向性について議論をし、とりまとめたものである。なお、この最終報告は、本年5月に外務大臣に提出した中間報告を踏まえて、更なる検討を重ねた結果である。

## はじめに

少子高齢化が著しく進展し、生産年齢人口が減少する日本社会において、深刻な人手不足を解消するために、専門的・技術的分野における外国人受入れの制度の在り方について政府内で検討が進められ、本年6月15日「経済財政運営と改革の基本方針2018」（以下、「骨太の方針2018」という）において「新たな外国人材の受入れ」としてまとめられたところである。そのような中、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に掲げる「持続可能で、包摂的で持続的な経済成長、共有された繁栄及び働きがいのある人間らしい仕事のための条件」を作り出すためにも、より包括的な外国人受入れの制度の在り方について議論を進め、現業分野を中心に、人権侵害が生じない適正な枠組みの中で、外国人労働者を受け入れるための仕組みを整備する必要がある。

また、2020年に開催される東京オリンピック・パラリンピックに向けて、同大会組織委員会では「持続可能性に配慮した調達コード」や「持続可能性に配慮した運営計画」を作成しており、同「調達コード」においては、特に「外国人・移住労働者」という項を設けて「外国人労働者の権利を不当に侵害していないか等について確認すべきである」としている。

現在、いわゆる外国人労働力については、技能実習、留学生などの資格外活動、特定活動、専門的・技術的分野の在留資格に基づく活動など、様々な活動形態に基づいて供給されている。ただし、技能実習制度に対しては、一部、「技術・技能等の移転により国際貢献を果たす」との目的から乖離し、人手不足分野における労働力確保策として運用されてきた実態があると言われており、国連の各人権関係委員会及び特別報告者や米国国務省の人身取引報告書において、繰り返しその問題点を指摘されているところである。

しかるに、それぞれの枠組みに基づく外国人労働力の供給が、必ずしも国内の労働力需要を満たしているとはいえず、さらに、今後の生産年齢人口の減少を踏まえれば、その需給ギャップを埋めるための新たな外国人労働者受入れの枠組みが早急に求められるとの意見も強い。

他方、外国人労働力受入れの議論の大前提は構造改革であり、民間における生産性向上が優

先されるべきである。企業の本体、子会社、下請けなどを含むバリューチェーンの構造改革が生産性を高め、賃金の底上げ、経済社会の活性化へとつながることが重要であり、産業構造の現状維持のために安易に外国人労働力を受け入れるべきではない。

こうした要請に応えるためには、政府が外国人労働の実態を包括的かつ恒常的に把握する仕組みが不可欠であり、そのためにも、外国人労働者に係るきめ細かな需要の把握、分析、有効な政策などについて本格的な議論を始めるべきである。

加えて、外国人労働者の問題は受け入れる日本側の社会経済に影響を与えるだけでなく、送り出す側の国の社会経済にも大きな影響を与えるものであるが、日本政府と外国人労働者の送出国との間で十分に議論がなされているとは言い難い状況にある。かかる問題を解決するためにも、大局的見地から戦略的に外国人労働者の問題を検討する省庁横断的な組織を設置することが急務である。

現在、政府は、「骨太の方針2018」に示された「新たな外国人材の受入れ」について、その具体化を検討している。これは、外国人労働者政策における大きな転換点となるものであり、労働力不足に応えるばかりでなく、何より少子化対策が踏まえられており、正面から外国人労働者の受入れに取り組もうとする点において、本報告と軌を一にするものである。しかし、同方針は、本来組み入れられるべきいくつかの政策手段を欠いており、本報告はそれを補うものともいえよう。

一つは、国内労働市場との軋轢を避けるための有効かつ効率的な調整手段であり、本報告では「客観的労働市場テスト」として提案している。次に、労働力の国際的な移動に伴う様々な中間搾取への制度的な対応であり、本報告では「単一の制度推進事業実施機関」の新設により悪質な人材仲介業者を制度的に排除しようとしている。また、同方針にも一定の要件を満たすに至った外国人労働者が定住化することは想定されているが、彼ら彼女らをどのように日本社会に生活者・住民として受け入れるのかについて本格的な検討が見られない。本報告では、来日した外国人労働者が日本社会に溶け込み、また日本社会自体も彼ら彼女らを理解し受け容れることを促進することにより、共生社会を実現するための双方向の社会統合政策を政府が責任を持って展開するよう提起している。このほか、こうした包括的な政策を中長期的な視点から恒常的に検討する組織についても提案している。

以下、提言する。

## 提言：より適正で包括的な外国人労働者政策の実現を

### ～ 国際社会に恥じない日本型モデルを ～

1. 技能実習制度などの枠外の職種に対する労働需要に応じた「新たな外国人就労者受入れの枠組み」を整備する
  - 1) 国内労働市場優先の原則を促進する客観的労働市場テストの導入を含む「新たな枠組み」の対象職種・受入上限数などの決定方法を定める
  - 2) 転職の自由を含む「新たな枠組み」における外国人就労者の就労資格要件及び労働条件を定める
  - 3) 客観的労働市場テスト及びクオータ制の枠内で転職の自由を認める
  - 4) 全国を統括する単一の制度推進事業実施機関新設を含む「新たな枠組み」の運用体制を整備する
  - 5) 「中間技能外国人雇用法（仮称）」を制定し、「中間技能」という新たな在留資格を設ける
2. 差別を生まない包括的かつ双方向の社会統合政策を立案する
3. 包括的かつ恒常的に外国人労働者政策を検討する省庁横断的な組織を設置する

## 提言：より適正で包括的な外国人労働者政策の実現を

### 1. 技能実習制度などの枠外の職種に対する労働需要に応じた「新たな外国人就労者受入れの枠組み」を整備する

現在、技能実習制度のもとで実質的に労働力不足の分野における労働需要に対応することとなつてはいるが、技能移転という国際貢献を目的とする技能実習制度は、本来、労働力不足対策ではないため、広く産業全体をカバーできる訳ではない。すなわち、技能実習制度においては、移行対象職種が製造業、建設業、農業・水産業及び一部のサービス業などに限定されているため、その他のサービス業を中心に主として第三次産業における労働需要に対応するためには、以下のような「新たな枠組み」を整備することが必要である。

#### 1) 国内労働市場優先の原則を促進する客観的労働市場テストの導入を含む「新たな枠組み」の対象職種・受入上限数などの決定方法を定める

技能実習の移行対象職種（現在77職種139作業）以外で日本社会において労働力需要があると考えられる職種も新たな枠組みでの受入対象とする。

技能実習の移行対象職種以外で労働力需要がある職種として、具体的には、小売業、卸売業、飲食業・観光業・宿泊業などを含むサービス業、警備業、運輸業などが検討対象となると考えられる。

新たな枠組みにおいては、国内労働市場との摩擦や軋轢を避けるための有効かつ効率的な調整手段として、有効求人倍率を活用した「客観的労働市場テスト」を採用することとする。そして、新たな枠組みの対象となる職種の中でも職種ごとの実態把握を行い、日本国内の経済市場・雇用市場との調整などの観点から、少なくとも以下の要件を全て満たす場合には、受入対象とする。

- ① 受入企業による労働市場テスト<sup>1</sup>を実施し、それを満たすこと（国内労働市場の優先）
- ② 職種別・地域別の就業地別有効求人倍率に基づき、受入れ時前の一定期間に有効求人倍

<sup>1</sup> 労働市場テストとは、一定期間求人を出して国内労働者により充足されないことを確認するなど、労働市場の状況を踏まえて外国人の就労を許可する制度であり、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ、カナダ、韓国などで導入されてきている。本報告でいう「客観的労働市場テスト」とは、労働市場テストに「職種別・地域別の有効求人倍率」という客観的指標を加えて判断しようとするものであり、①と②を包括したものを指している。

率が一定の基準以上であること（当該基準については当初厳格なものとし状況に応じ段階的に緩和）

- ③ クォータ制（総量規制、職種別規制、地域別規制による受入人数枠の割当て）を導入した上で、その枠内であること
- ④ 各受入企業での外国人雇用上限率（受入企業の従業員数規模に応じた受入人数枠）による制限を設け、その制限以下であること
- ⑤ 女性・高齢者の活用や生産性の向上などによって解決することが困難なこと

この新たな枠組みの下では、受入企業の従業員数規模に応じた受入人数枠を設定した上で、受け入れた外国人労働者については、一義的に当該受入企業が責任を有する。したがって、受入企業は、各外国人労働者について、入国から出国まで管理することとなる（ただし、当該外国人が転職した場合や別の専門的な就労資格へ身分を変更した場合などはその限りではない）。

## 2) 転職の自由を含む「新たな枠組み」における外国人就労者の就労資格要件及び労働条件を定める

外国人就労者受入れの新たな枠組みにおいては、受入れが認められる要件を合理的なものとする必要がある。

就労資格要件として、入国時点において、少なくとも以下の要件を全て満たす場合には、受入対象とする。

- ① 大学における学士の学位又は一定の年数以上の実務経験などに基づく一定の実務能力を有していること
- ② 一定の日本語能力を有していること
- ③ 年齢が一定の範囲内（基本的には、生産年齢に準じる）にあること
- ④ 健康であること

労働条件について、報酬に関しては、日本人の雇用環境の悪化を招かないためにも（雇用環境の改善努力を阻害しないためにも）、日本人と同等以上（例えば、最低賃金に一定割合を加えた水準）とする。その他の労働時間規制、労働安全衛生などは、日本人労働者と同様に労働関係法制が適用されるものとする。

家族帯同の可否については、多くの検討すべき事項（例えば、子の年齢など）があり、慎重に判断すべきである。

新たな枠組みで受け入れる外国人の転職については、労使対等を確保し、人権侵害を防ぐためにも認めることとする。併せて、転職手続は、出入国管理及び難民認定法に基づく届出制に従い進めるなど、手続の簡素化を図る。ただし、労働需給の適正な調整の観点から、外国人の利益にも配慮しつつ、例えば、一定の有効求人倍率を上回る職種に限ること、同一あるいは関連職種内に限ること、一定地域内に限ることなどの合理的な要件を設ける。

新たな枠組みで受け入れられた後に、一定要件（一定の日本語能力、一定の技能レベル、一定の日本に関する知識<sup>2</sup>、自治体の活動や地域住民との交流会などに継続的に参加し、地域社会の一員としての地位を確立していること、在留状況善良性など）を満たした者については、別の専門的な就労資格への変更を認め、家族帯同、在留期間の更新、永住申請などを可能とする。これにより、企業の生産性向上（外国人材への教育投資意欲なども高まる）や産業構造改革につながるほか、外国人自身のキャリアアップにもつながることから外国人のモチベーションを高めることもできる。また、「単なる雇用の調整弁として人権侵害を引き起こす」との誹りを免れることができる。

一方で、在留期間内に上記の一定の要件を満たせなかった者、受入企業を退職し、かつ、一定期間就労実績がない者、又は、一定の年齢に達した者は、在留管理体制の強化などを通じ、帰国を厳守させる。

### 3) 客観的労働市場テスト及びクォータ制の枠内で転職の自由を認める

上記の客観的労働市場テスト及びクォータ制と転職の自由との関係であるが、これらの関係については、以下のように整理しており矛盾はない。

まず、客観的労働市場テストは、受入企業による労働市場テストに加えて、「職種別・地域別の就業地別有効求人倍率」による客観的規制を行うものである。これにより労働市場に対する補完性を客観的に確保するため、そもそも受入れ可能な職種あるいは地域なのかを判断する指標として就業地別有効求人倍率を活用し、受入れ枠判断の基礎としている。

例えば、当初は有効求人倍率3倍以上の状態が一定期間（例えば1年間）継続している職種・地域にのみ受入れ可能とする。つまり、有効求人倍率の基準を定めることにより、受入れ可能な職種・地域は、客観的に定まることとなる。そして、外国人労働者を受け入れることにより、その職種・地域の有効求人倍率が低くなり、一定期間（例えば1年間）継続して3倍未満となれば、その職種・地域での新たな受入れを停止することとする。このように客観的労働市場テストにより、外国人労働者受入れによる国内労働市場との摩擦を、ほぼ自動的に回避・

---

<sup>2</sup> 日本文化及び日本国における一般的な生活様式などの理解が十分に深められていること。

調整することができる。

なお、外国人労働者の受入れ状況を確認しながら、受入れ可能とする有効求人倍率の基準を2.5、2倍などと段階的に引き下げることにも政策判断として考えられる。ただし、すでに国内全体の有効求人倍率が1.6倍となってきたことから、2倍未満に設定することは客観的労働市場テストが果たすべき補完性確保の機能を損なわせる可能性があり、適当ではない。

このようにして、客観的労働市場テストにより受入れ枠は決まるが、外国人労働者の受入れを様々な政策的配慮からコントロールすることを可能とするため、クオータ制を導入することにより日本社会との軋轢を極力低減する手段とする。

まずは、新たな受入れ枠組みで一定期間（例えば、1年間、3年間など）に日本全体が受け入れる外国人労働者数を定め総量規制を行う。その上に立って、客観的労働市場テストにより定まる受入れ枠（該当する職種・地域の有効求人数<sup>3</sup>）のうち、一定割合あるいは一定数を職種別・地域別に定めることとする。なお、地域別は、都道府県単位を想定しているが、より広く地方単位（東北地方、北陸地方など）を取り入れることも考えられる。

その上で転職についてであるが、上記のように職種別・地域別に受入れ枠が定まることを前提として、外国人労働者にはその受入れ枠が満たされていない地域あるいは職種への転職を可能とする。職種については、実務能力に基づき受け入れられる外国人労働者は同一あるいは関連の職種に限定するが、学歴要件での受入れの場合は職種も限定しないこととする。このようにして、転職の自由に対する制約を、できるだけ緩和されたものとするのが可能となる。

なお、かかる転職は必ず制度推進事業実施機関を経由することとし、新たな受入れ枠組みから逸脱しないようにするとともに、外国人労働者の転職状況・就労状況を把握できるようにする。

#### **4) 全国を統括する単一の制度推進事業実施機関新設を含む「新たな枠組み」の運用体制を整備する**

新たな枠組みを実効性あるものにするためには、少なくとも以下の事業を実施する必要がある、そのための体制を整備する必要がある。

- ① 技能実習の移行対象職種以外で労働力需要がある職種の把握
- ② 客観的労働市場テストの実施
- ③ クオータ制の導入に伴う、受入人数枠（職種別、地域別）の決定

---

<sup>3</sup> 受入れ枠とは、年度平均の有効求人数から有効求職数を差し引いた数値、すなわち労働市場との補完性を確保できる受入れ可能数をいう。



- ④ 受入企業ごとの受入人数枠の確定
- ⑤ 各外国人についての入出国状況、受入企業での在籍・転職状況の把握
- ⑥ 外国人の転職届出に係る事務、他の別の専門的な就労資格への変更の許可に係る審査
- ⑦ 受入企業の管理監督<sup>4</sup>

従来からある仕組みと異なり、この新たな枠組みに基づき就労する外国人労働者については、入国から出国まで一貫したトレーサビリティを行うことにより、制度を実効的なものとする。そのためには、個人情報の管理や労働市場の客観的な把握が可能な官庁を中心に体制を整備しつつ、併せて、この新たな枠組みに係る情報収集や実態を把握し、適正な制度運用を確保するための「制度推進事業実施機関」を新設することが効果的であると考え。具体的には、以下のような運用体制を整備する。

中間技能外国人を新規に雇用したいと考える企業は、まず厚生労働省に対し、後述の中間技能外国人雇用法（仮称）に基づき、雇用適格者認定申請を行う。厚生労働省は、労働市場テストを経ていること、クォータ（割当枠）の範囲内であること、有効求人倍率が一定値以上であること、外国人雇用上限率（受入企業の従業員数規模に応じた受入人数枠）の制限範囲内であること及び所定の研修を修了した常勤の外国人雇用管理責任者を選任していることなどの認定基準を満たしているか否か及び労務管理体制などに係る一定の欠格事由に該当しないか否かを審査し、認定基準に適合し、かつ欠格事由に該当しない場合に、企業に対し雇用適格者認定を行う。

その後、厚生労働省の監督を受ける制度推進事業実施機関と送出国政府機関とが、多国間共通枠組みに基づいて、企業と外国人の雇用関係の成立の斡旋業務を行う。多国間共通枠組みにおいて、求人側（日本側）の選抜基準（日本語能力、技能レベルなど）、制度推進事業実施機関と送出国政府機関のそれぞれの役割、雇用関係の成立に係る斡旋は公的機関のみが行う旨、送出国側又は日本側で問題が生じた場合の対応などを規定する。民間事業者（日本側、送出国側）による外国人労働者からの搾取や不正の横行を防止し、国際的な労働移動を一元的かつ統一的に管理するため、多国間共通枠組みに基づく協定を締結（加盟）した国からのみ受入れ可能とする。多国間共通枠組みに基づいて締結する各国との協定は、法的拘束力を有するものとし、当該協定に違反する送出国からは受入れを停止するなどの措置をとる。制度推進事業実施

---

<sup>4</sup>過去一定期間内に、一定の入出国管理及び難民認定法違反、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律違反、労働関係法令違反などを行った企業や適正な雇用管理ができないおそれがある企業には、受入れを認めないこととする。

機関は、外国人が日本入国後に、受入企業と外国人がともに参加する入国後統一研修も実施する。

中間技能外国人の転職については、制度推進事業実施機関が、多言語対応かつ24時間稼働のオンラインのマッチングサイトを構築・運営し、オンライン上で転職求人情報の提供業務などを行うほか、企業又は外国人の希望に応じて、対面での転職相談や斡旋業務なども行う。転職の自由を実質的に保障するとともに、悪質なブローカーなどによる介入を防ぐため、中間技能外国人の転職については制度推進事業実施機関による斡旋を経なければならないことを、中間技能外国人雇用法において規定する。新規入国時及び転職時のいずれについても、厚生労働省の監督を受ける同一の制度推進事業実施機関が雇用関係の成立に係る斡旋業務を行うとともに、厚生労働省及び入国管理局が常に最新の正確な情報を情報共有することによって、中間技能外国人について、入国から出国まで一貫したトレーサビリティが可能となり、不正事案の発生を阻止し、制度を実効的なものとするができる。

この制度推進事業実施機関の法的性質は、独立行政法人又は認可法人を想定している。適正な事業の安定的かつ継続的な遂行を担保するため、人事、予算及び事業方針を主務大臣がコントロールし、同機関による雇用関係に係る斡旋業務、情報提供業務、研修実施業務などを利用する企業は、受益者負担の観点から所定の登録料及び手数料などを支払うものとする。

また、外国人労働者の住宅確保などの生活支援の費用については、原則として、受入企業が負担するものとする。ただし、社会統合政策（後述）の一環として実施する事業については、場合により国からの補助金などで対応することも検討すべきと考える。

以上の内容を踏まえて作成したのが、「中間技能外国人新規入国スキーム図」（別紙1）及び「中間技能外国人転職手続スキーム図」（別紙2）である。このスキーム案などをもとに、今後、具体的な議論を進めていく必要がある。

## **5) 「中間技能外国人雇用法（仮称）」を制定し、「中間技能」という新たな在留資格を設ける**

従来の専門的・技術的分野における外国人労働者（在留資格「技術・人文知識・国際業務」、「技能」など）と技能実習生の中間レベルの技能などを持った外国人労働者を受け入れるために、出入国管理及び難民認定法を改正し、新たな在留資格として「中間技能（仮称）」を設ける。

具体的には、出入国管理及び難民認定法別表第1の2の表の上欄に「中間技能」を設け、同

項の下欄に、「本邦において通算して<sup>5</sup>5年を超えない期間、本邦の公私の機関との雇用契約に基づいて行う一定程度以上の技術、知識又は技能を要する業務に従事する活動（1の表の教授の項、芸術の項及び報道の項の下欄に掲げる活動並びにこの表の経営・管理の項から技能の項までの下欄に掲げる活動を除く。）」と規定する。

その上で、在留資格「中間技能（仮称）」に係る上陸許可基準を、出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令において、次のように規定する。

1 申請人と雇用契約を締結している本邦の公私の機関が中間技能外国人雇用法（仮称）の雇用適格者認定を受けていること。

2 申請人が次のいずれにも該当していること。

イ 中間技能外国人雇用法施行規則<sup>6</sup>（仮称）が定める職種に係る業務に従事する者で、次のいずれかに該当すること。ただし、申請人が法務大臣が告示をもって定める技術、知識又は技能を要する業務に従事しようとする場合で、法務大臣が告示をもって定める試験に合格し又は法務大臣が告示をもって定める資格を有しているときは、この限りでない。

（1）大学を卒業し、又はこれと同等以上の教育を受けたこと。

（2）従事しようとする業務について、3年以上の実務経験を有すること。

ロ 申請時の年齢が20歳以上40歳以下であること

ハ 健康であること

ニ 素行が善良であること

ホ 基本的な日本語を理解することができる能力<sup>7</sup>を有していることを試験により証明されていること

ヘ 日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けること

あわせて、日本の労働市場との調整を図り、秩序だった受入れを戦略的に実現するために「中間技能外国人雇用法（仮称）」を制定する。同法において、中間技能外国人に係る雇用手

<sup>5</sup> 在留資格「中間技能（仮称）」で在留している間は、原則として家族帯同を認めないため、本国にいる家族に会うための一時帰国を実質的に保障するなどの観点から、在留資格「中間技能（仮称）」での滞在可能期間は「通算して」算出するものとする。なお、「中間技能（仮称）」で在留する外国人に対し、出入国管理及び難民認定法2条の2第3項、出入国管理及び難民認定法施行規則3条に基づいて付与される在留期間は、「1年を超えない範囲内で法務大臣が個々の外国人について指定する期間」とする（出入国管理及び難民認定法施行規則別表第2）。

<sup>6</sup> 中間技能外国人雇用法（仮称）に基づく省令

<sup>7</sup> 日本語能力試験N4レベルが想定される。

続（新規・転職それぞれの雇用適格者認定の手續・要件、雇用関係の成立斡旋、外国人が日本入国後に、受入企業と外国人がともに参加する入国後統一研修の実施など）、中間技能外国人に係る雇用管理（労務管理）、中間技能外国人の保護及び支援並びに罰則などを定める。

今後の外国人法制は、出入国管理及び難民認定法、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律、中間技能外国人雇用法（仮称）及び外国人基本法（仮称）（後述）の4つが基本法となる。

中間技能外国人に係る雇用手続に関し、雇用適格者認定の手續及び要件を具体的に条文の形式で示したものが、「中間技能外国人雇用法（仮称）」（別紙3）である。

## 2. 差別を生まない包括的かつ双方向の社会統合政策を立案する

外国人労働者を単に労働力として見るのではなく、生活者としても日本社会に存在する者として捉えた上で、包括的・多面的に外国人労働者問題を議論すべきである。

現時点においても、外国人労働者の中には日本人と婚姻する場合もあり、多文化家族がうまれている。また、家族帯同が許される在留資格を持つ外国人の場合には、労働者本人だけでなく、子どもを含むその家族も日本社会に存在しているところである。

このような生活者としての外国人を日本社会の構成員として認識せず、社会の中で適切に位置付ける政策もないままに受入れだけを進めれば、日本社会と外国人との軋轢が生じ、日本社会にとっても外国人にとっても不利益な事態が起こりかねず、相互不信が深まることが懸念される。

例えば、第二次世界大戦後、外国人労働者を導入した欧州において、外国人差別に不信を深めた移住労働者の2世以降の若者などが中心となりついに暴動を起こすに至り、社会がさらに外国人不信を深める悪循環が起こる場合もあった。

西ドイツ（当時）などは労働力不足解消を目的として、1955年から1968年まで「ガストアルバイター（ゲスト労働者）」を、補助的労働力として、すなわち、いずれ本国に帰る人々とみなし積極的に受け入れた。しかし、外国人労働者は、実際には帰国すると二度と西ドイツに働きに来られないことを恐れてむしろ本国から家族を呼び寄せ、帰国しないという状況を招いた。

他方、西ドイツは長年にわたり「ドイツは移民国ではない」との立場から積極的な在住外国人政策をとらなかったため、90年代後半には、外国人労働者とその家族が西ドイツ社会に溶け込まず、独自の社会を形成する「平行社会」の進行が不安視されるようになってしまった。

そのような状況を改めるため、2005年には、「移民国ではない」との立場を変更し、外

国人を含めて誰もが権利と義務を持ち、合法的にかつ永続的に社会に平等に参画できることを可能にすることを目的とする新移民法を制定するに至ったという<sup>8</sup>。

現在、ドイツにおいては、外国人に対し、「統合講習」を義務付けている（2012年改正統合講習令）。当該講習においては、外国人に対し、ドイツで生活するためだけでなく、ドイツの政治、経済などを含む社会環境についての理解を促し、ドイツ国民と同等の機会を得るために必要とされる最低限のものを教えている。そのプログラムは基礎言語講習・言語向上講習のほか、若年者、女性、子どもを持つ親などを対象とした特別講習、未就学児コース、イントロダクションプログラムに加え、ドイツ語教育の多様化と支援強化、その後のオリエンテーションコースなど包括的なものである。さらに職業的統合のためのステップアップコースとして、職業訓練・仕事と関連付けた言語教育や職業訓練と雇用（マッチング）のサポートを組み合わせた労働市場への統合強化を図るなど、社会統合政策は日常生活適合偏重から職業的統合も重視する政策にシフトしてきている。

それは、過去の反省から、移民の統合こそが犯罪やテロなどを防ぎ、社会の安定に寄与するとの考えとともに、移民が経済、社会の両面でドイツに貢献できるための体制づくりが重要との認識に立っているといわれている。日本の現状は、1950～60年代の西ドイツの状況との類似点が多々あり、ドイツの外国人労働者受入れと同様の問題を招来する懸念がある<sup>9</sup>。

そのような問題が生じることを防ぐためにも、現時点から国を挙げて受入れ体制の在り方について研究すべきである。その際、上記のような外国人労働者の導入における他国の失敗の教訓などを踏まえ、日本が導入すべき「社会統合政策」の検討をより推し進めることが有用と考える。

すなわち、外国人労働者を日本社会の構成員として迎え入れるにあたっては、社会的な摩擦が極力生じないよう対策を講じるとともに、外国人労働者が日本社会に貢献する者として歓迎されるような環境を醸成する必要がある。外国人が日本社会を十分理解し統合され、日本社会も外国人を理解して平等に扱えば、お互いにとって利益のある安定した関係を築くとともに、将来の二国間関係の向上にも資するものとなりうる。

そして、以上のことを踏まえれば、外国人基本法（仮称）において規定し実施すべき「社会統合政策」は、外国人を日本社会の構成員として位置づけて社会統合をめざす包括的かつ双方向のものでなければならないといえる。

---

<sup>8</sup> 佐藤久美「ドイツにおける移民の社会統合政策」金城学院大学論集 社会科学編 第12巻第1号（2015年）

<sup>9</sup> 久保山亮、毛受敏浩、李恵珍編・著「ドイツの移民・難民政策の新たな挑戦—2016年ドイツ現地調査報告」日本国際交流センター発行（2017年）

具体的には、日本語学習・日本社会の理解への支援、職業訓練・転職機会の確保などを図る制度を政府の責任において構築するとともに、学校教育における外国人との共生をテーマとした授業の実施などの実践的な政策、また、そうした実践的政策の土台としての性差別や障害者差別を禁止する法律を参考にした人種・民族などによる不合理な差別を禁止する法律の制定を含め、諸外国の社会統合政策を参考にしつつ、各種の法整備を議論し、進めていく必要がある。

例えば、国際交流基金の日本における多文化共生事業への支援の本格化が、今こそ求められると考える。国際交流基金に「外国人社会的包摂センター」（仮称）を設立し、全国の多文化共生センターやNPOなどを組織し、外国人が日本で日本人と同等のサービスを受け、同等の地位を与えられるような取り組みの戦略策定と実施を高めるべきではないか。外務省、国際交流基金、民間有識者と共に「外国人社会的包摂センター」の枠組みづくりを考える委員会等の設置を提案したい。外国人の社会的包摂は日本社会の安定のために不可欠である。

なお、政府が進める社会統合政策の実施にかかる費用については、受益者負担の観点から、受入れ企業に応分の負担をさせることも検討する。

### 3. 包括的かつ恒常的に外国人労働者政策を検討する省庁横断的な組織を設置する

「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に掲げる「持続可能で、包摂的で持続的な経済成長、共有された繁栄及び働きがいのある人間らしい仕事のための条件」を作り出すためにも、包括的な外国人労働者政策の確立に向けて、外国人労働者政策を検討する省庁横断的な組織を設置することを検討すべきである。

ただし、外国人労働者政策は、広く国民に影響を与える問題であることに鑑み、当該組織には、民間有識者、経営団体、労働団体、外国人支援NGOなども参加するよう配慮すべきである。

議論すべき内容として、国内に在留する外国人労働者の待遇の問題、包括的な社会統合政策のほか、対外的な問題についても目を向けるべきである。例えば、適切な外国人労働者の受入れ及び処遇は広い意味で外国人労働者の送出国との外交関係にも大きく影響を与えるものであり安全保障の観点からも検討する必要があること、外国人労働者の受入れや外国人労働者による送出国への送金などは送出国の社会経済に大きな影響を与えることから対外経済関係・経済協力の観点から捉えなおす必要があること、外国人労働者受入れに係る多国間共通枠組みなども議論すべきと考える。

## おわりに

ここ数年の外国人に関する状況を見ると、在留外国人、外国人労働者とも急増傾向にある。2017年には、法務省の「在留外国人統計」によると在留外国人数は1年間で18万人近く増加しており、また、厚生労働省の「外国人雇用状況」の届出状況によると外国人労働者数は19万人を超える増加となっている。今後、この傾向が続くと、10年間で200万人ほどの増加となるペースである。これに加えて、「経済財政運営と改革の基本方針2018」に示された「新たな外国人材の受入れ」による増加を見込むならば、日本社会に大きな転機が訪れていると考えざるを得ない。

このような時代を迎えて、いまこそ双方向の社会統合政策が必要とされている。すなわち、外国人あるいは外国人労働者をどのように受け入れ、また社会に溶け込んでもらうのかという課題だけではなく、日本社会自体が彼ら・彼女らを理解し摩擦や分断を引き起こさないためにどのように変わるべきなのかという課題についても、正面から本格的に検討されなければならない。

本報告は、こうした日本社会を大きく変える可能性を持ち、また広範かつ複雑な要素を有する外国人労働者政策に取り組む一歩となることを願って、短期間に作成されたものである。ここで「中間技能外国人雇用法（仮称）」として示したものが、今後の展開の中で外国人労働者受入れの基本形として「外国人雇用法（仮称）」のようなものに育っていくことも期待している。

他方、課題の指摘にとどまり、十分な提案ができていない部分もあり、まだまだ検討が尽くされていないことを認めなければならない。

本報告を読まれる皆さんからの忌憚のないご意見、ご批判をいただきながら、ともに考え続けていきたい。

### 外国人労働者政策有識者会合

渋澤 健	シブサワ・アンド・カンパニー株式会社 代表取締役
土井 香苗	ヒューマン・ライツ・ウォッチ 日本代表
旗手 明	公益社団法人 自由人権協会 理事
藤沢 久美	シンクタンク・ソフィアバンク 代表
松崎 みさ	株式会社WORK JAPAN 代表取締役
山脇 康嗣	さくら共同法律事務所 弁護士

<付属資料>

(別紙1)

中間技能外国人新規入国手続スキーム図

(別紙2)

中間技能外国人転職手続スキーム図

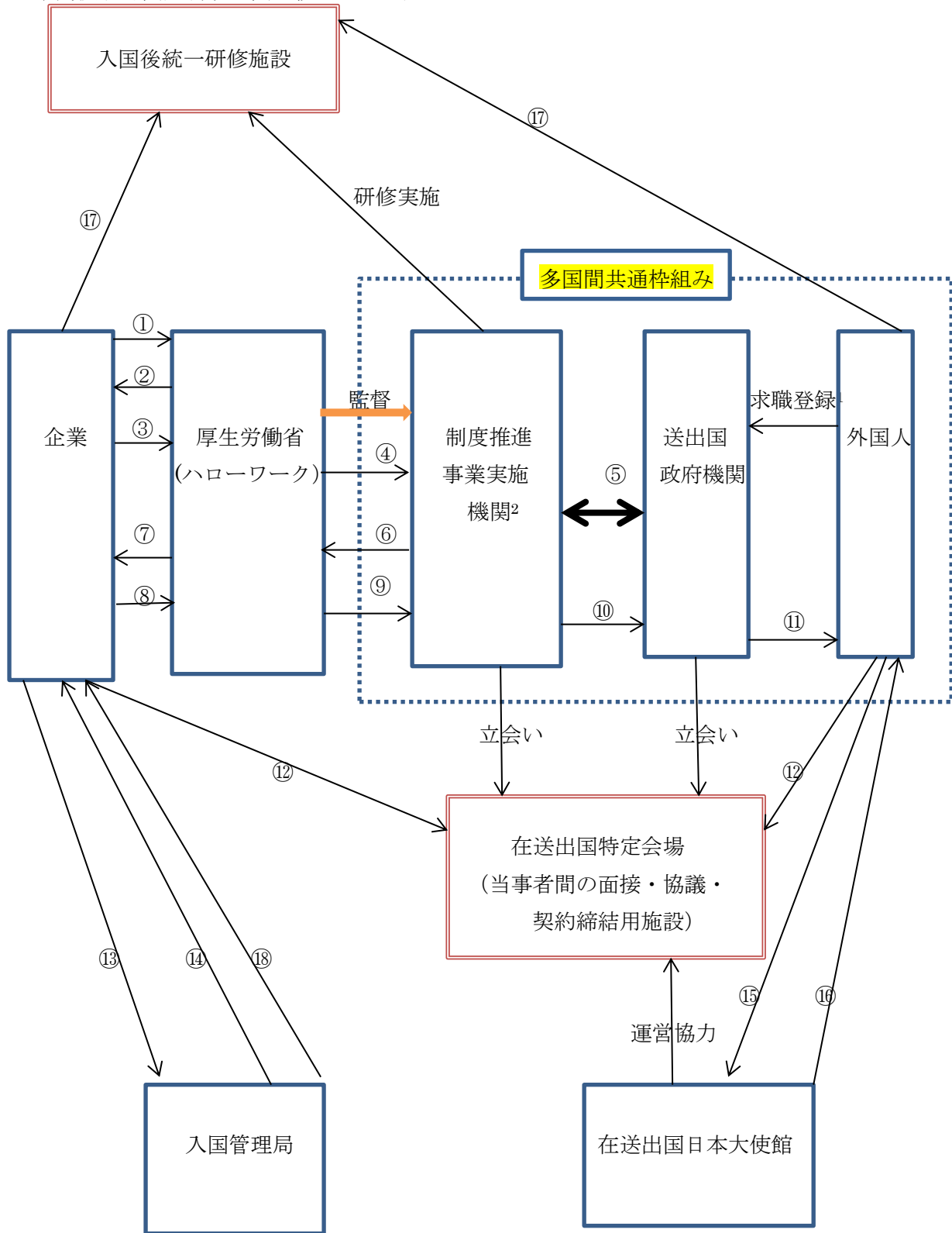
(別紙3)

中間技能外国人雇用法 (仮称)



(別紙1)

中間技能外国人新規入国手続スキーム図



<sup>1</sup> 外国人が送出国政府機関に求職登録する事項は、⑥候補者名簿に記載される項目（企業に提供される求職者情報）に加え、送出国における連絡先、日本で就労を希望する職種・地域

<sup>2</sup>制度推進事業実施機関の法的性質としては、独立行政法人又は認可法人を想定している。各送出国にも事務所を設ける。

①企業が厚生労働省に対し、中間技能外国人雇用法（仮称）に基づき雇用適格者認定申請<sup>3</sup>

②厚生労働省が企業に対し、雇用適格者認定

※労働市場テストをえていること、クオータ（割当枠）の範囲内であること、有効求人倍率が一定値以上であること、外国人雇用上限率（受入企業の従業員数規模に応じた受入人数枠）の制限範囲内であること、所定の研修を修了した常勤の外国人雇用管理責任者を選任していることなどの中間技能外国人雇用法（仮称）が定める認定基準を満たしているかを審査

※労務管理体制（過去の出入国若しくは労働に関する法令又は技能実習法令の違反、一定以上の離職率など）などに係る一定の欠格事由に該当する場合には、認定されない。

③企業が厚生労働省に対し、希望求人リストを提出（求人登録）

※企業が希望求人リストに記載する項目は以下のとおり

- ・日本語能力レベル
- ・技能レベル（実務経験、合格している試験・資格など）
- ・日本以外（母国など）での実務経験
- ・技能実習歴
- ・学歴
- ・その他特記事項

④厚生労働省が制度推進事業実施機関に対し、斡旋業務を委託（希望求人リスト送付）

⑤制度推進事業実施機関と送出国政府機関がマッチング作業（条件該当者を5倍数<sup>4</sup>ピックアップし、候補者名簿を作成）

⑥制度推進事業実施機関が厚生労働省に対し、候補者名簿を送付

※候補者名簿に記載される項目（企業に提供される求職者情報）は以下のとおり

- ・顔写真・国籍・氏名・性別・年齢<sup>5</sup>
- ・学歴
- ・配偶者・扶養家族
- ・日本語能力レベル
- ・技能レベル（実務経験、合格している試験・資格など）

---

<sup>3</sup> 弁護士又は行政書士による代理申請を認める（弁護士法、行政書士法）。

<sup>4</sup> 韓国の雇用許可制では、提示される候補者は、採用希望人員の3倍数である。しかし、3倍数だと、ベストマッチングができないおそれ（あまりよいとは思わないが、他に選択肢がないからという消極的採用となってしまう、その後の離職につながる可能性）がある。また、企業を送出国にわざわざ出向いて面接する以上は、確実に雇用締結まで至れるようにするため、5倍数程度が適当であると考えられる。

<sup>5</sup> 候補者の連絡先（住所や電話番号）を掲載しないのは、ブローカーの関与を防止するためである。

- ・ 日本以外（母国など）での実務経験
- ・ 技能実習歴
- ・ その他職歴（海外就労経験を含む）
- ・ 学歴
- ・ 就労上配慮して欲しい事項
- ・ 日本滞在希望年数

⑦厚生労働省が企業に対し、候補者名簿を交付

⑧企業が厚生労働省に対し、雇用契約書案（就労形態などによる類型ごとに定めた標準書式によるもの）を提出

⑨厚生労働省が制度推進事業実施機関に対し、雇用契約書案を送付

⑩制度推進事業実施機関が送出国政府機関に対し、雇用契約書案を送付

⑪送出国政府機関が外国人に対し、雇用契約書案を送付

⑫送出国の会場において、企業及び外国人が面接<sup>6</sup>、協議<sup>7</sup>、雇用契約締結（制度推進事業実施機関及び送出国政府機関は立会い）。企業が送出国に滞在している間に<sup>8</sup>雇用契約の締結まで行うことを想定

⑬企業が（外国人の代理人として）入国管理局に対し、在留資格認定証明書交付申請

⑭入国管理局が企業に対し、在留資格認定証明書交付

※在留資格認定証明書の交付要件は、以下の i～iii のとおり（入管法 7 条の 2 第 1 項、7 条 1 項 2 号）

- i 活動の非虚偽性
- ii 在留資格該当性

---

<sup>6</sup> 企業と外国人が直接面接を行う機会を提供する点が、韓国の雇用許可制と最も異なる点であり、同制度の弱点を解決し、より優れた制度とするための工夫である。面接を行った方が、企業と外国人の双方にとってよりよい選択をできるのは明らかであり、想定していたのとは異なるといった理由での離職を防止できる。

<sup>7</sup> 協議によっても、標準書式による雇用契約書案からの大幅な改訂は想定していない（協議によって改訂されるのは、各企業又は各外国人個人の特種事情に応じたやむを得ない変更のみである）。

<sup>8</sup> 制度の使い勝手をよくし、迅速に採用手続を行えるよう、1 回の滞在期間に雇用契約の締結まで行う（協議による条件交渉などは想定していない）。⑬企業による入国管理局に対する在留資格認定証明書交付申請に必要な書類も、できる限り、この機会に全て入手できるようにする。

在留資格「中間技能」(仮称)<sup>9</sup>(出入国管理及び難民認定法別表第1の2の表<sup>10</sup>)

本邦において通算して115年を超えない期間、本邦の公私の機関との雇用契約に基づいて行う一定程度以上の技術、知識又は技能を要する業務に従事する活動(1の表の教授の項、芸術の項及び報道の項の下欄に掲げる活動並びにこの表の経営・管理の項から技能の項までの下欄に掲げる活動を除く。<sup>12</sup>)

iii 上陸許可基準適合性(出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令)

1 申請人と雇用契約を締結している本邦の公私の機関が中間技能外国人雇用法(仮称)の雇用適格者認定を受けていること。

2 申請人が次のいずれにも該当していること。

イ 中間技能外国人雇用法施行規則<sup>13</sup>(仮称)が定める職種に係る業務に従事する者で、次のいずれかに該当すること。ただし、申請人が法務大臣が告示をもって定める技術、知識又は技能を要する業務に従事しようとする場合で、法務大臣が告示をもって定める試験に合格し又は法務大臣が告示をもって定める資格を有しているときは、この限りでない。

(1) 大学を卒業し、又はこれと同等以上の教育を受けたこと。

(2) 従事しようとする業務について、3年以上の実務経験を有すること。

ロ 申請時の年齢が20歳以上40歳以下であること

ハ 健康であること。

ニ 素行が善良であること。

ホ 基本的な日本語を理解することができる能力を有していることを試験により証明されていること。

ヘ 日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けること。

⑮外国人が在留資格認定証明書を添付して在送出国日本大使館に査証発給申請

---

<sup>9</sup>従来の専門的・技術的分野における外国人労働者(在留資格「技術・人文知識・国際業務」、「技能」など)と技能実習生の中間レベルの技能などを持った外国人労働者を受け入れるために、出入国管理及び難民認定法を改正し、新たな在留資格として「中間技能」(仮称)を設ける。

<sup>10</sup> 出入国管理及び難民認定法別表第1の2の表の「技能」の項の次に、新たに「中間技能」(仮称)の項を設ける。

<sup>11</sup> 在留資格「中間技能」(仮称)で在留している間は、原則として家族帯同を認めないため、本国にいる家族に会うための一時帰国を実質的に保障するなどの観点から、在留資格「中間技能」(仮称)での滞在可能期間は「通算して」算出するものとする。なお、「中間技能」(仮称)で在留する外国人に対し、出入国管理及び難民認定法2条の2第3項、出入国管理及び難民認定法施行規則3条に基づいて付与される在留期間は、「1年を超えない範囲内で法務大臣が個々の外国人について指定する期間」とする(出入国管理及び難民認定法施行規則別表第2)。

<sup>12</sup> 在留資格「技術・人文知識・国際業務」、「技能」など(従来の専門的・技術的分野における就労資格)と在留資格「技能実習」の中間レベルの技能などを持った外国人労働者が対象となることを現すものである。

<sup>13</sup> 中間技能外国人雇用法(仮称)に基づく省令

⑯在送出国日本大使館が外国人に対し、査証発給

⑰企業及び外国人が研修<sup>14</sup>に参加

※入国時に1週間～2週間程度で<sup>15</sup>実施する（技能実習修了者及び在留資格「留学」などでの日本滞在経験を有する者は1週間程度、それ以外の者は原則として2週間程度）。

企業は、入管法令、労働関係法令、外国人労務管理などの科目を受講

外国人は、日本語（レベルによってクラス分け）、日本の社会習慣、法的保護情報（転職時の手続を含む。）などの科目を受講。健康診断も受ける。

企業担当職員と外国人とが顔を合わせる機会（オリエンテーション）も設定

研修修了時に、企業担当職員が、外国人を自社に連れて行く。

⑱入国管理局が企業に対し、実地検査（入国後3か月以内に抜き打ちで1回、その後も定期的に抜き打ちで実施）

#### ●多国間共通枠組みにおける規定事項

求人側（日本側）の選抜基準（日本語能力、技能レベルなど）、制度推進事業実施機関と送出国政府機関のそれぞれの役割、雇用関係の成立に係る斡旋は公的機関のみが行う旨、送出国側又は日本側で問題が生じた場合の対応などを規定

#### ●多国間共通枠組みに基づく協定を締結（加盟）した国からのみ受入れ可能

※民間事業者（日本側、送出国側）による外国人労働者からの搾取や不正の横行を防止し、国際的な労働移動を一元的かつ統一的に管理する。

※それぞれの送出国ごとに別個の内容とするのではなく、各国との間で共通の統一的な枠組みとすることによって、各国からより多くの労働者を安定的、継続的、効果的に受け入れることが可能となる。

※多国間共通枠組みに基づいて締結する各国との協定は、法的拘束力を有するものとし、当該協定に違反する送出国からは受入れを停止するなどの措置をとる。

#### ●外国人法制は次の（１）～（４）の４つが基本法となる。

---

<sup>14</sup> 研修費用（研修期間中に外国人に手当を支払う場合は、それも含む。）は、受入企業の負担とする。

<sup>15</sup> 韓国の雇用許可制では、送出国政府も一定程度関与して実施される入国前講習に加えて、入国後に2泊3日の就業教育（韓国語、韓国文化、雇用許可制度や労働法などの法律の教育、健康診断など）が行われる。日本の制度設計にあたっては、できるだけシンプルな制度として使い勝手をよくして、費用も抑えるという観点及び既に一定の日本語能力（N4程度）及び技能レベルを有する中間技能外国人のみが対象となる制度であることを考慮しつつ、日本での生活に困らず、社会的な摩擦や事件が起きないようにする必要があることに鑑み、入国前講習は実施せず入国後講習のみとする代わりに、その期間は韓国の2泊3日より長く、1週間～2週間程度とする（なお、技能実習制度において求められる講習期間は、入国前と入国後とをあわせて2か月である）。

(1) 出入国管理及び難民認定法<sup>16</sup>

(2) 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律

(3) 中間技能外国人雇用法（仮称）

- ・ 総則（目的規定、定義規定など）
- ・ 中間技能外国人雇用手続（新規・転職それぞれの雇用適格者認定の手續・要件、雇用関係の成立斡旋など）
- ・ 中間技能外国人雇用管理（労務管理）
- ・ 中間技能外国人の保護及び支援
- ・ 補則
- ・ 罰則

(4) 外国人基本法（仮称）

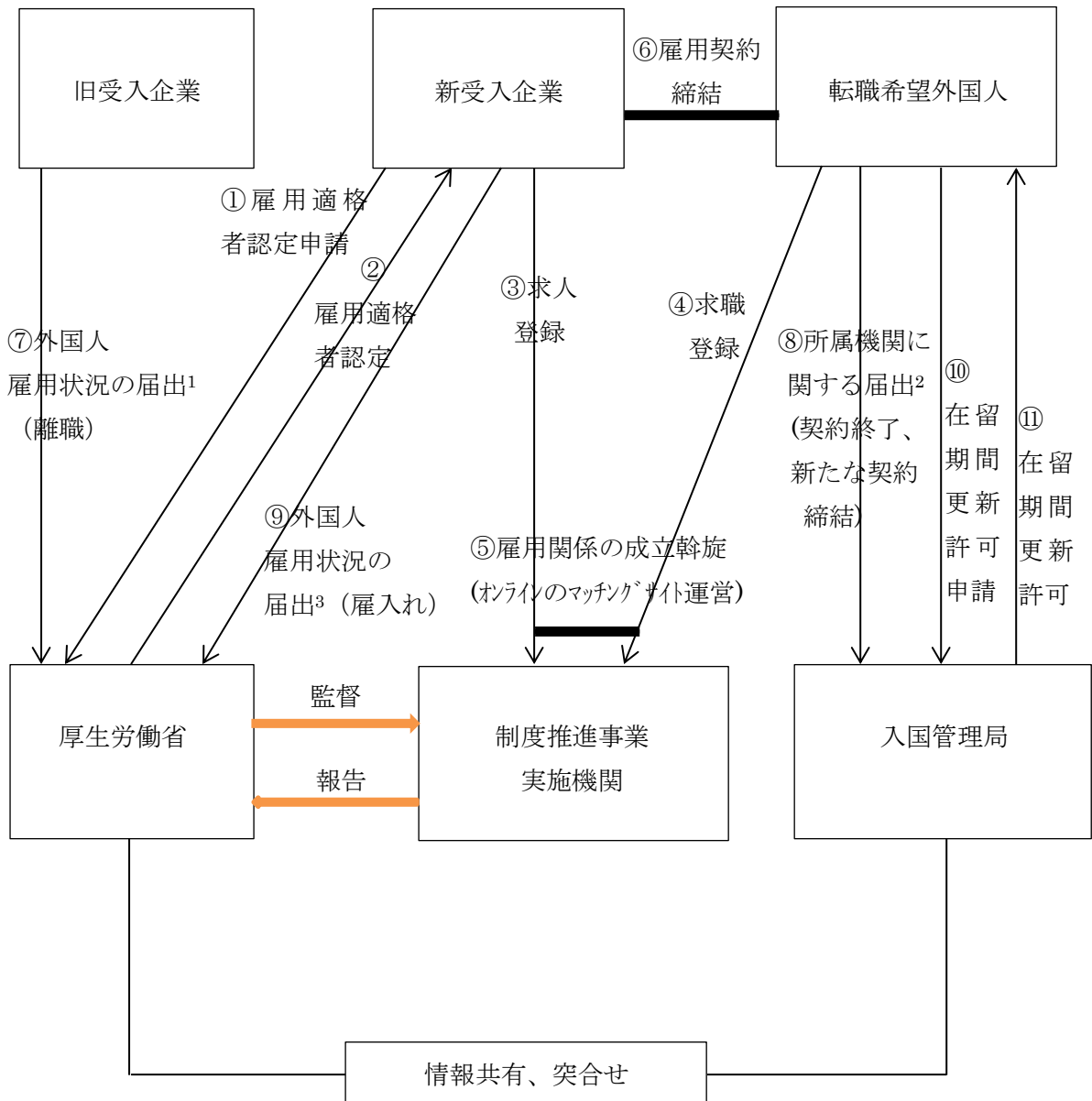
- ・ 基本理念
- ・ 社会統合
- ・ 不当な差別の禁止

---

<sup>16</sup>従来の専門的・技術的分野における外国人労働者（在留資格「技術・人文知識・国際業務」、「技能」など）と技能実習生の中間レベルの技能などを持った外国人労働者を受け入れるために、出入国管理及び難民認定法を改正し、新たな在留資格として「中間技能」（仮称）を設ける。

(別紙2)

中間技能外国人転職手続スキーム図



<sup>1</sup> 離職の翌日から起算して10日以内(雇用保険の被保険者資格喪失届出の提出期限と同様)

<sup>2</sup> 当該事由の生じた日から14日以内

<sup>3</sup> 雇入れの翌月10日まで(雇用保険の被保険者資格取得届出の提出期限と同様)

①既に入国済みの中間技能外国人（転職を希望する中間技能外国人）の雇用を希望する企業が、厚生労働省に対し、中間技能外国人雇用法（仮称）に基づき、雇用適格者認定申請  
※雇用適格者認定を受けている企業のみが、制度推進事業実施機関<sup>4</sup>に求人登録できる仕組みとする。

②厚生労働省が企業に対し、雇用適格者認定

※労働市場テストを経ていること、クオータ（割当枠）の範囲内であること、有効求人倍率が一定値以上であること、外国人雇用上限率（受入企業の従業員数規模に応じた受入人数枠）の制限範囲内であること、所定の研修を修了した常勤の外国人雇用管理責任者を選任していることなどの中間技能外国人雇用法（仮称）が定める認定基準を満たしているかを審査

※労務管理体制（過去の出入国若しくは労働に関する法令又は技能実習法令の違反、一定以上の離職率など）などに係る一定の欠格事由に該当する場合には、認定されない。

③企業が制度推進事業実施機関に対し、求人登録

※企業が希望事項として登録する項目は以下のとおり

- ・日本語能力レベル
- ・技能レベル（実務経験、合格している試験・資格など）
- ・日本以外（母国など）での実務経験
- ・技能実習歴
- ・学歴
- ・在留資格「中間技能」（仮称）をもって在留できる残存期間
- ・その他特記事項

④転職を希望する外国人が制度推進事業実施機関に対し、求職登録

※外国人が登録する項目は以下のとおり

- ・顔写真・国籍・氏名・性別・年齢
- ・学歴
- ・配偶者・扶養家族
- ・日本語能力レベル
- ・技能レベル（実務経験、合格している試験・資格など）
- ・日本以外（母国など）での実務経験
- ・技能実習歴
- ・その他職歴（海外就労経験を含む）
- ・学歴
- ・就労上配慮して欲しい事項
- ・日本滞在希望年数
- ・在留資格「中間技能」（仮称）をもって在留している通算在留期間

---

<sup>4</sup>制度推進事業実施機関の法的性質としては、独立行政法人又は認可法人を想定している。



⑤制度推進事業実施機関が、多言語対応かつ24時間稼働のオンラインのマッチングサイトを構築・運営し、オンライン上で転職求人情報の提供業務などを行うほか、企業又は外国人の希望に応じて、対面での転職相談や斡旋業務なども行う。

※制度推進事業実施機関が責任を持つことを前提に、オンラインのマッチングサイトの運營業務や斡旋業務などの一部を、株式会社などに業務委託することを認める（例えば、委託先としては、人材派遣会社や転職求人情報提供会社などが考えられる）。委託先の選定にあたって透明性を確保し、責任ある運営体制を継続的に確保するため、厳正な公募手続を行う。

※転職の自由を実質的に保障するとともに、悪質なブローカーなどによる介入を防ぐため、中間技能外国人の転職については、制度推進事業実施機関による斡旋を経なければならないことを、中間技能外国人雇用法（仮称）において規定する。新規入国時及び転職時のいずれについても、厚生労働省の監督を受ける同一の制度推進事業実施機関が雇用関係の成立に係る斡旋業務を行うとともに、厚生労働省及び入国管理局が常に最新の正確な情報を情報共有することによって、中間技能外国人について、入国から出国まで一貫したトレーサビリティが可能となり、不正事案の発生を阻止し、制度を実効的なものとするができる。

※中間技能外国人が入国時に受講する入国後統一研修において、転職時の手続を説明することとし、オンラインのマッチングサイトの URL なども教示しておく。

⑥企業と外国人が雇用契約を締結

※就労形態などによる類型ごとに定めた標準書式によるものとする。

⑦旧受入企業（外国人が退職した企業）が、厚生労働省に対し、雇用対策法に基づき、外国人雇用状況の届出（離職）を行う。

⑧転職する外国人が、入国管理局に対し、出入国管理及び難民認定法に基づき、所属機関に関する届出（契約終了、新たな契約締結）を行う。

⑨新受入企業（新たに外国人を雇用した企業）が、雇用対策法に基づき、外国人雇用状況の届出（雇入れ）を行う。

⑩転職した外国人が、出入国管理及び難民認定法に基づき、在留期間が満了する以前に、入国管理局に対し、「中間技能」（仮称）に係る在留期間更新許可申請を行う。

※転職時点において在留期間満了までに3か月を超える期間が残っている場合は、他の就労資格（「技術・人文知識・国際業務」など）での転職時と同様に、入国管理局に対し、就労資格証明書交付申請（出入国管理及び難民認定法19条の2）を行うことが望ましい。

⑪入国管理局が、外国人に対し、在留期間更新許可

※在留期間更新許可の要件は、以下の i 及び ii のとおり（入管法 21 条 3 項）

- i 在留資格該当性（出入国管理及び難民認定法別表第 1 の 2 の表の中間技能の項の下欄）  
本邦において通算して 5 年を超えない期間、本邦の公私の機関との雇用契約に基づいて行う一定程度以上の技術、知識又は技能を要する業務に従事する活動（1 の表の教授の項、芸術の項及び報道の項の下欄に掲げる活動並びにこの表の経営・管理の項から技能の項までの下欄に掲げる活動を除く。）
  
- ii 狭義の相当性
  - (i) 上陸許可基準適合性（出入国管理及び難民認定法第 7 条第 1 項第 2 号の基準を定める省令）
    - 1 申請人と雇用契約を締結している本邦の公私の機関が中間技能外国人雇用法（仮称）の雇用適格者認定を受けていること。
    - 2 申請人が次のいずれにも該当していること。
      - イ 中間技能外国人雇用法施行規則（仮称）が定める職種に係る業務に従事する者で、次のいずれかに該当すること。ただし、申請人が法務大臣が告示をもって定める技術、知識又は技能を要する業務に従事しようとする場合で、法務大臣が告示をもって定める試験に合格し又は法務大臣が告示をもって定める資格を有しているときは、この限りでない。
        - （1）大学を卒業し、又はこれと同等以上の教育を受けたこと。
        - （2）従事しようとする業務について、3 年以上の実務経験を有すること。
      - ロ 申請時の年齢が 20 歳以上 40 歳以下であること
      - ハ 健康であること。
      - ニ 素行が善良であること。
      - ホ 基本的な日本語を理解することができる能力を有していることを試験により証明されていること。
      - ヘ 日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けること。
  - (ii) 在留状況の良好性（素行状況、納税状況など）

(別紙3)

中間技能外国人雇用法 (仮称)

(雇用適格者認定)

第 X 条 出入国管理及び難民認定法 (昭和二十六年政令第三百十九号) 別表第一の二の表の中間技能の在留資格をもって在留する外国人 (以下「中間技能外国人」という。) を雇用しようとする本邦の公私の機関は、申請により、中間技能外国人を雇用するのに必要な適格性を有する者と認められる旨の主務大臣の認定を受けることができる。

2 前項の認定を受けようとする者は、次に掲げる事項を記載した申請書を主務大臣に提出しなければならない。

- 一 名称及び住所並びに代表者の住所
- 二 役員の氏名及び住所
- 三 第三項第五号の規定により選任する外国人雇用管理責任者の氏名及び住所
- 四 中間技能外国人を雇用しようとする職種
- 五 中間技能外国人を雇用しようとする地域
- 六 その他主務省令で定める事項

3 主務大臣は、第一項の申請が次の各号のいずれにも適合すると認める場合において、同項の認定をしなければならない。

- 一 申請者が、中間技能外国人を雇用しようとする職種につき、中間技能外国人を雇用しようとする地域を管轄する公共職業安定所に求人の申込みをした場合において、主務省令で定める期間を経過した後において申請者の希望する求職者又は求人数を充足することができないこと
- 二 申請者が雇用しようとする中間技能外国人の人数が、産業別、職種別、地域別等の需給状況、労働者の労働条件及び労働能率の状態等を考慮して定める主務省令で定める人数の範囲内であること
- 三 申請者が中間技能外国人を雇用しようとする職種及び地域における求人倍率 (当該職種に関し当該地域内に居住する求職者の数に対する当該地域内に所在する事業所に係る求人の数の比率をいう。以下同じ。) が主務省令で定める求人倍率を上回ること
- 四 申請者が雇用しようとする中間技能外国人の人数が、当該機関の常勤の職員 (外国にある事業所に所属する常勤の職員及び中間技能外国人を除く。) の総数に応じて主務省令で定める人数の範囲内であること
- 五 申請者が中間技能外国人を雇用しようとする事業所ごとに、主務省令で定める講習その他これに準じる講習を受講した常勤の職員の中から、当該事業所に所属する者であつて外国人雇用管理責任者 (中間技能外国人の活動を統括管理する者をいう。) の業務を適正に遂行する能力を有する者を選任していること
- 六 この法律及び出入国又は労働に関する法令の規定を遵守するために必要な措置を講

じていること。

- 4 主務大臣は、第一項の認定をした場合においては、遅滞なく、その旨を申請者に通知するとともに、その旨を公示しなければならない。

(認定の欠格事由)

第 X+1 条 次の各号のいずれかに該当する者は、前条第一項の認定を受けることができない。

- 一 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して五年を経過しない者
- 二 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成二十八年法律第八十九号。本条において「技能実習法」という。）の規定その他出入国若しくは労働に関する法律の規定（第四号に規定する規定を除く。）であつて政令で定めるもの又はこれらの規定に基づく命令の規定により、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して五年を経過しない者
- 三 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成三年法律第七十七号）の規定（同法第五十条（第二号に係る部分に限る。）及び第五十二条の規定を除く。）により、又は刑法（明治四十年法律第四十五号）第二百四条、第二百六条、第二百八条、第二百八条の二、第二百二十二条若しくは第二百四十七条の罪若しくは暴力行為等処罰に関する法律（大正十五年法律第六十号）の罪を犯したことにより、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して五年を経過しない者
- 四 健康保険法（大正十一年法律第七十号）第二百八条、第二百十三条の二若しくは第二百十四条第一項、船員保険法（昭和十四年法律第七十三号）第五十六条、第五十九条若しくは第六十条第一項、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）第五十一条前段若しくは第五十四条第一項（同法第五十一条前段の規定に係る部分に限る。）、厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）第二百条、第三百条の二若しくは第四百条第一項（同法第二百条又は第三百条の二の規定に係る部分に限る。）、労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和四十四年法律第八十四号）第四十六条前段若しくは第四十八条第一項（同法第四十六条前段の規定に係る部分に限る。）又は雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）第八十三条若しくは第八十六条（同法第八十三条の規定に係る部分に限る。）の規定により、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して五年を経過しない者
- 五 成年被後見人若しくは被保佐人又は破産手続開始の決定を受けて復権を得ない者
- 六 技能実習法第十六条第一項の規定により実習認定を取り消され、当該取消しの日から起算して五年を経過しない者
- 七 技能実習法第十六条第一項の規定により実習認定を取り消された者が法人である場

合（同項第三号の規定により実習認定を取り消された場合については、当該法人が第二号又は第四号に規定する者に該当することとなったことによる場合に限る。）において、当該取消しの処分を受ける原因となった事項が発生した当時現に当該法人の役員（業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者をいい、相談役、顧問その他いかなる名称を有する者であるかを問わず、法人に対し業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者と同等以上の支配力を有するものと認められる者を含む。第十一号において同じ。）であった者で、当該取消しの日から起算して五年を経過しないもの

八 前条第一項の申請の日前五年以内に入出国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をした者

九 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第二条第六号に規定する暴力団員（以下この号において「暴力団員」という。）又は暴力団員でなくなった日から五年を経過しない者（第十二号において「暴力団員等」という。）

十 営業に関し成年者と同一の行為能力を有しない未成年者であって、その法定代理人が前各号又は次号のいずれかに該当するもの

十一 法人であって、その役員のうち前各号のいずれかに該当する者があるもの

十二 暴力団員等がその事業活動を支配する者

十三 受け入れる中間技能外国人に従事させる業務に従事する労働者を主務省令で定める基準を超えて非自発的に離職させている者