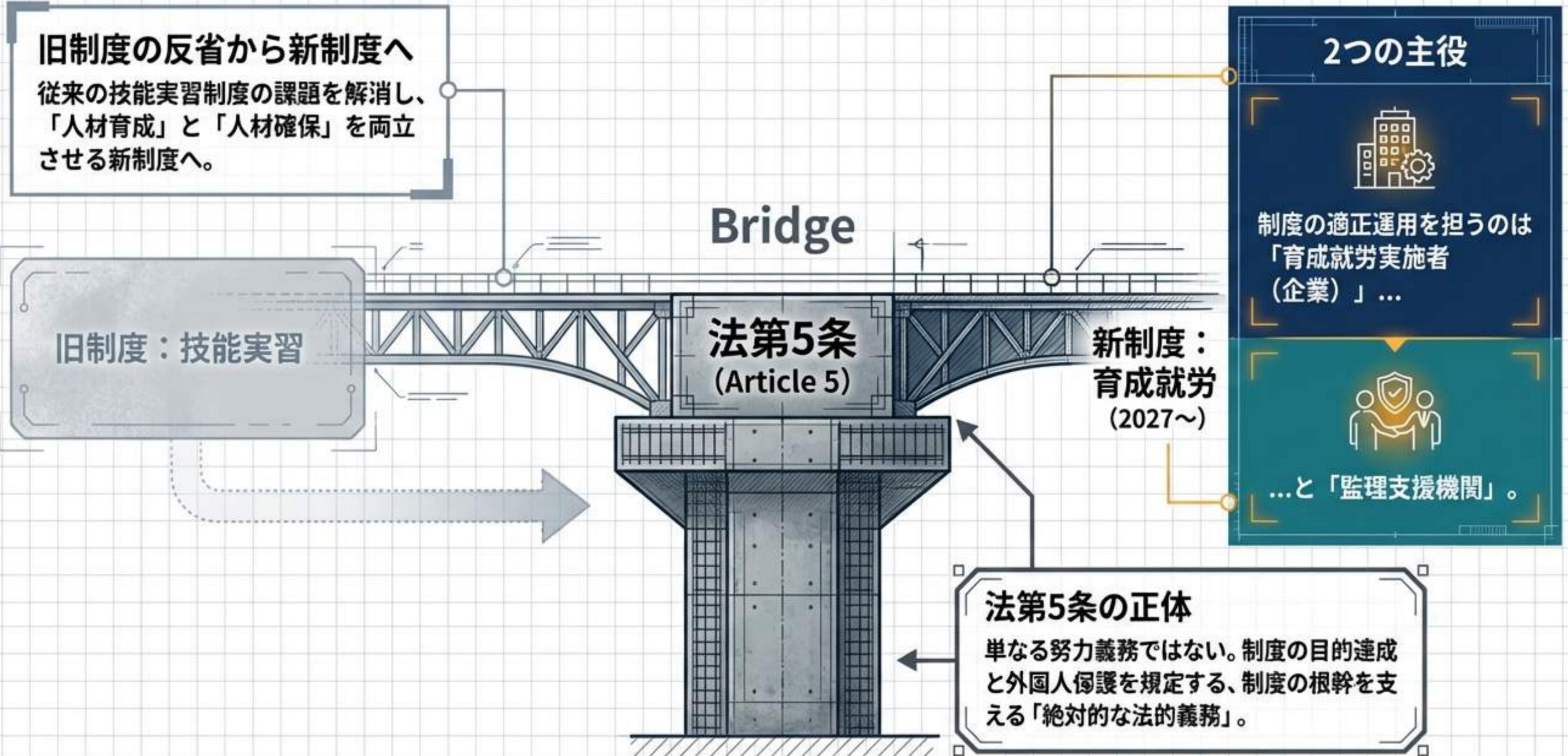


育成就労制度の コンプライアンス設計図

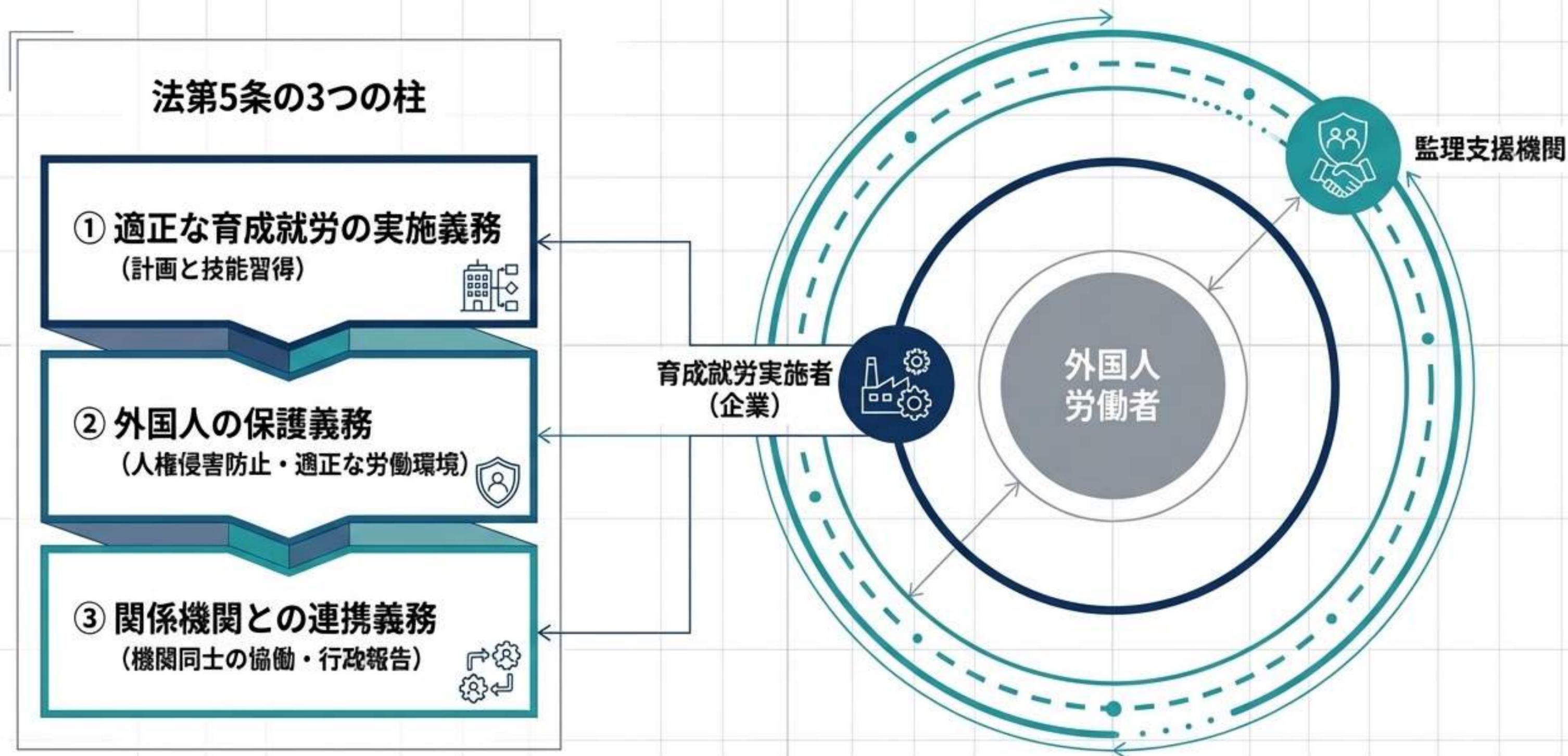
法第5条が定める「実施者」と「監理支援機関」の
絶対的境界線と実務構造



2027年のパラダイムシフト：法第5条が要求する「新たな責任構造」



制度の基本構造：「外国人労働者」を中心とした二軌道エコシステム



育成就労実施者（企業）の責務①：計画遂行と労働環境の基盤構築



ブロック1:
育成就労計画の厳格な遵守

- 認定された計画通りの業務実施が必須。
- 実態との乖離・計画逸脱は「認定取消」の対象。継続的な見直しが必要。



ブロック2:
労働関係法令の完全遵守

- 「外国人だから低待遇」は完全に違法。通常の労働者と同一の扱い。
- 最低賃金の遵守、労働時間管理、社会保険の加入。

育成就労実施者（企業）の責務②：適正待遇・生活支援・透明性の確保

適正な待遇の確保

報酬の適正な支払い、
宿泊施設の確保、一切
の差別的取扱いの禁止
止。

生活支援・ 相談対応

生活相談への対応、健
康状態の把握、日本語
学習への支援。
(業務外の生活面にも
責任を持つ)

報告・届出義務 (透明性)

就労開始時、実施困難
時、計画変更時の迅速
な届出。遅延は即座に行
政処分リスクへ直結。

監理支援機関の真の役割： 「企業の味方」ではなく「独立した監査役」



誤った認識

企業に雇われた代理人・都合の良い業者。

育成就労実施者
(企業)

監理支援機関

中立性
(Neutrality)



法第5条が定める
正しい位置づけ

制度全体の適正運用を担う
第三者的立場。

存在意義：企業と適度な緊張感を保ち、外国人を保護する防波堤として機能すること。

監理支援機関の責務：厳格な監査と防波堤としての機能

1



定期監査の絶対的实施

3か月に1回以上の監査（書類だけでなく実地確認が必須）。違反時は即時対応。

2



母国語での相談体制

外国人からの苦情受付、人権侵害対応のための母国語相談窓口の整備。

3



違法行為の即時報告義務

法令違反、人権侵害、害、行方不明発生時は「隠蔽せず」必ず行政へ報告。隠蔽は機関自体の重大な違反。

4



適正な送出国との連携

二重契約の禁止、高額手数料の排除。
（旧制度の反省点）

責任境界マトリックス：実施者と監理支援機関の役割分担

	育成就労実施者（企業）	監理支援機関
主たる役割 (Primary Role)	雇用・育成の直接的な実行	実行状況の第三者監査と支援
外国人へのスタンス (Stance)	指導者・雇用主	保護者・中立的な相談相手
重点アクション (Key Action)	日々の労働環境整備・賃金支払	3ヶ月に1度の実地監査・母国語ヒアリング
行政報告のトリガー (Report Trigger)	計画変更や実施困難時	企業の法令違反や人権侵害の発覚時

絶対的禁止事項： システムを即座にシャットダウン させる「レッドライン」

両者に共通する最重要責務＝「人権保護の徹底」
以下の行為は、指導や警告を飛び越え、即座に刑事罰
および制度からの退場（許可取消）を引き起こします。

[レッドライン 1] 強制労働の禁止

意に反する労働の強制。

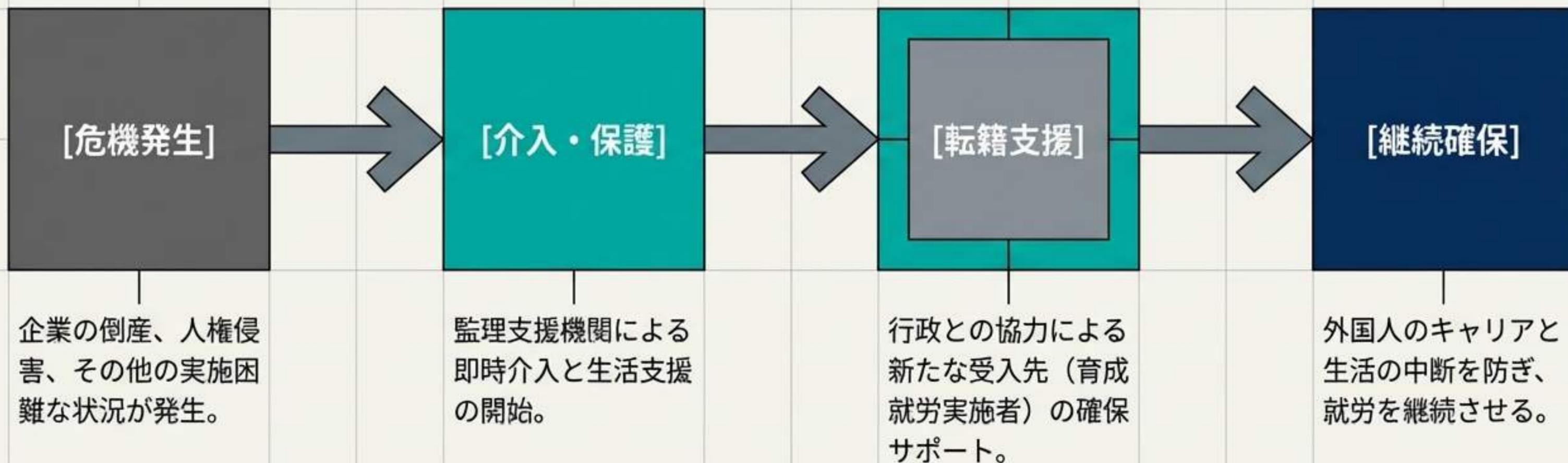
[レッドライン 2] パスポートの取り上げ

身分証や旅券の保管・没収。

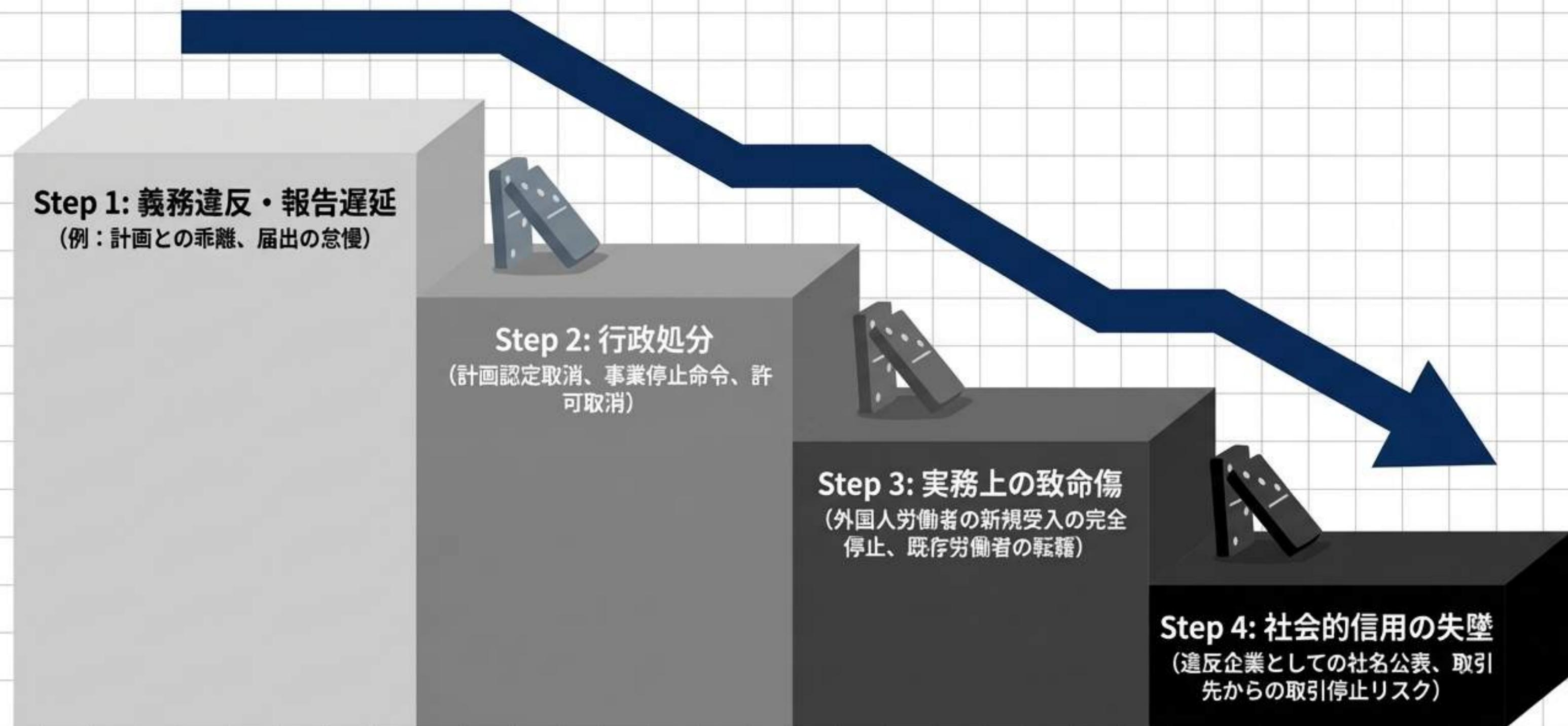
[レッドライン 3] 違約金の設定

労働契約不履行に対する罰金や
違約金契約。

「途中放棄は許されない」：育成就労の継続確保フロー



リスク・エスカレーション：違反がもたらす致命的な連鎖



コンプライアンスの完成形：3層構造の「フェイルセーフ・エコシステム」



結論：どこか一つが欠けても成立しない。相互監視と協力によって「人権侵害」をシステム構造的に防ぐ設計。

実務診断マトリックス：法第5条に基づくセルフチェックリスト

【企業側（育成就労実施者）用】

- 認定された育成就労計画と実際の業務内容に一切のズレはないか？
- 日本人労働者と同等以上の労働条件・賃金が確保されているか？
- 業務外（宿泊施設、日本語学習など）の生活支援体制は十分か？

【監理支援機関用】

- 3ヶ月に1回以上、書類だけでなく「実地」での監査を実施しているか？
- 外国人が母国語で気兼ねなく相談できる苦情対応窓口が機能しているか？
- 企業の法令違反の兆候を見逃さず、行政へ報告する体制があるか？

Q&A：新制度における実務上の「よくある誤解」

Q：実施者は必ず監理支援機関を使う必要がありますか？

A：監理型の場合は必須です。単独型は不要ですが要件が極めて厳格です。

Q：違反があった場合、事前に警告されますか？

A：いいえ。人権侵害などの重大違反の場合は、警告なしでの「即時取消」もあり得ます。

Q：旧制度（技能実習）との決定的な違いは？

A：「人権保護の徹底」「転籍制度の導入」「監理の厳格化」です。単なる労働力確保の仕組みではありません。

Q：外国人本人にも責務はありますか？

A：法第6条に定めがありますが、保護の比重は圧倒的に受入側（企業・機関）に重く置かれています。

結論：「単なる受入」から 「コンプライアンス経営」へ

育成就労法第5条が求めているのは、煩雑な書類作業の追加ではありません。

企業＝適正な雇用・育成責任

監理支援機関＝監査・保護責任

この役割分担を理解し、徹底することが「外国人労働者の保護」と「制度の信頼性確保」に直結します。

Takeaway: 2027年以降の外国人雇用は、企業のガバナンスとコンプライアンス経営そのものが問われる時代となります。適切な設計図(ルール)に基づく運用が、企業の未来を守ります。

