

外国人労働者安心就労法案（立憲案）と入管法及び技能実習法改正案（政府案）との比較表

| | 立憲案 | 政府案 |
|----------------------|---|---|
| 法形式 | プログラム法（政府に基本方針に従った立法措置〔1年以内に実施〕等を義務付けるもの） | 実体法（施行〔原則3年以内に政令で定める日〕されれば制度として即機能するもの） |
| 法目的 基本理念 | 次の基本理念にのっとり、外国人一般労働者雇用制度の整備を推進する ① 人材不足の産業分野・地域の活力向上と持続的発展及び多文化共生社会の形成に寄与 ② 外国人の人権尊重と保護及び安定的で充実した職業生活の確保と希望に応じた職業能力の開発・向上 | 育成就労の適正な実施と育成就労外国人の保護を図り、もって人材の育成と人材の確保をする 〔「技能実習法」から「育成就労法」に題名変更〕 |
| 在留資格 | 技能実習・特定技能の在留資格を廃止し、一般労働1号及び一般労働2号の在留資格を創設 〔一般労働1号：特定産業・区域で認定雇用機関（雇用主）との雇用契約に基づき一般業務に係る活動（他の就労資格で行うことができる活動以外の活動）として運用計画を踏まえ定める活動を行うことができる在留資格 一般労働2号：一般労働1号の在留期間満了後も引き続き本邦で就労しようとする者等を対象に、一般労働1号の活動から接続性のある形での一般業務に係る活動として運用計画を踏まえ定める活動を行うことができる在留資格〕 | 技能実習の在留資格を廃止し、育成就労の在留資格を創設 〔特定産業分野のうち就労を通じて技能を修得させることが相当な分野に属する技能を要する業務に従事する等の活動を行うことができる在留資格〕 |
| | 一般労働2号の在留期間満了後も引き続き本邦で就労可能な新たな在留資格の創設を検討 | 特定技能に係る制度の適正化等（特定技能所属機関（雇用主）が1号特定技能外国人の支援を外部委託する場合の委託先を登録支援機関に限定する、育成就労と特定技能の対象職種・分野を原則一致させる等） |
| | 就労に係る在留資格全般の見直し | 永住許可制度に係る許可要件の明確化と取消事由の追加等 |
| | 企業単独型技能実習に相当する在留資格の整備 | 企業内転勤2号の在留資格の創設（このほか、単独型育成就労に転換する企業単独型技能実習も想定される） |
| 在留期間 | 一般労働1号：2年 / 一般労働2号：5年 | 育成就労：3年 / 特定技能1号：通算5年 / 特定技能2号：制限なし |
| 取得要件 | 一般労働1号：日本語能力や経験技能等不要 / 一般労働2号：一定水準の日本語能力と経験技能等 | 育成就労：最低限の日本語能力 / 特定技能：一定水準の日本語能力と技能 |
| 転籍・転職 | 〔一般労働1号〕 ・産業分野・区域の変更（認定雇用機関の変更を伴わないものに限る）は原則不可 ・認定雇用機関の変更は同一産業・区域内で1回可（雇用側に責任がある場合等は無制限。その具体的な内容については、厚労大臣がガイドラインを策定して提示） 〔一般労働2号〕 ・いずれも制限なし | 〔育成就労〕 ・以下の条件を満たすものとして本人が申出をした場合及びやむを得ない場合に転籍可 ① 同一業務区分内である ② 同一機関での就労が1～2年を超えている ③ 技能検定試験基礎級等及び一定水準以上の日本語能力に係る試験の合格 ④ 転籍先が適切と認められる一定の要件を満たす 〔特定技能〕 ・同一業務区分内又は技能水準の共通性が確認されている業務区分間において転職可 |
| 家族滞在 | 一般労働1号：不可 / 一般労働2号：配偶者及び子について可 | 育成就労：不可 / 特定技能1号：不可 / 特定技能2号：配偶者及び子について可 |
| 労働者派遣 | 一般労働1号・一般労働2号：不可 | 育成就労：季節性のある分野での派遣形態可 / 特定技能：農業・漁業で派遣形態可 |
| 基本方針等 | 基本方針及び運用計画の策定（運用計画に、①新規受入れ総数上限、②受入れ産業分野・区域及びその新規受入れ総数上限、③条約等締結国（ブローカー排除等を適切に行うことが担保されている国）ごとの新規受入れ総数上限を規定） | ・育成就労基本方針及び分野別運用方針の策定（分野別運用方針に、各分野の受入れ見込数を設定） ・特定技能基本方針及び分野別運用方針の策定（分野別運用方針に、各分野の受入れ見込数を設定） |
| 雇用機関 雇用契約 | ・以下の条件について認定を受けた雇用機関（認定雇用機関）のみに外国人一般労働者（一般労働1号又は一般労働2号の在留資格を有する者）の雇用主を限定 ① 雇用契約の適正な履行が確保されるものとして定める基準に適合 ② 本邦における求人努力 ③ 外国人一般労働者を雇用するための就業環境の整備 ④ 外国人一般労働者に対する支援体制の整備 ※外国人一般労働者の費用負担については、明確かつ最小限になるようにする旨を別途規定 ・雇用契約が一定の基準に適合することが必要 | 〔育成就労〕 ・育成就労実施者（雇用主）は育成就労計画が以下の条件等に合致する旨の認定が必要 ① 育成就労の期間が3年以内 ② 業務、技能、日本語能力その他の目標や内容 ③ 受入れ機関の体制 ④ 外国人が送出機関に支払った費用が基準に適合 〔特定技能〕 ・特定技能所属機関は雇用契約時の届出や雇用契約等が一定の基準に適合すること等が必要 |
| 監理団体 | 求人等はハローワーク等の公的機関に限定 （既存の監理団体は、そのノウハウを生かし相談対応等の支援に当たる団体として活動が可能） | 中立性確保のための措置（外部監査人の設置、密接関係役職員の排除等）を講じた上で、監理団体を「監理支援機関」として維持（主務大臣の許可制） |
| 罰則強化 | | 不法就労助長罪の厳罰化（拘禁刑3年以下又は罰金300万円以下⇒5年以下又は500万円以下 併科可） |
| 協議会 | 関係機関、認定雇用機関、支援団体等から構成される協議会の設置 | 育成就労：地域協議会の設置 / 特定技能：分野別協議会の設置 |
| 支援体制 | ハローワーク等の体制強化、関係機関の連携強化、外国人一般労働者に対する支援及びその保護に関する業務を行う拠点としての機能を担う外国人一般労働者就労支援センターの整備 | 外国人技能実習機構に代わり、外国人育成就労機構を設置し、従来からの業務に加え、育成就労外国人の転籍支援や1号特定技能外国人に対する相談援助にもその業務を拡大 |

※ 政府案の項の特定技能に関する記述については、改正案だけでなく、現行法の内容を含む。