



# 組 合 報

協同組合アキュムレーション 広報委員会 2025 年 12 月 VOL. 112

<http://accumulation.or.jp>

## 組合員の皆様へ

寒さが一段と厳しくなり、今年も残すところわずかとなりました。

平素より技能実習生の育成・ご指導にご尽力いただき、誠にありがとうございます。

この時期はインフルエンザや新型コロナウイルスが流行しやすく、特に東南アジア出身の実習生にとっては、寒さや乾燥により体調を崩しやすい季節となります。

企業の皆さまには、引き続き健康管理へのご配慮をお願いいたしますとともに、ご自愛いただき、健やかに過ごしていただければ幸いです。今後とも何卒よろしくお願い申し上げます。

## インフルエンザ・新型コロナウイルスの流行について

現在、全国的にインフルエンザと新型コロナウイルスの患者数が増加傾向にあります。冬季は気温低下と空気の乾燥により感染が広がりやすく、特に共同生活を行う実習生は 注意が必要です。罹病した場合は感染防止のための療養期間等が厚生労働省よりそれぞれ推奨されています。

### ☆☆新型コロナウイルスの場合☆☆

令和 5 年 5 月 8 日以降（5 類感染症に移行後）、新型コロナ患者は法律に基づく外出自粛は求められず、外出を控えるかどうかは個人の判断に委ねる」とされており、法律での制限がなくなりました。

### ★外出を控えることが推奨される期間★

発症日を 0 日目※<sup>1</sup> として 5 日間は外出を控え※<sup>2</sup>、かつ、熱が下がり、痰や喉の痛みなどの症状が軽快した場合でも、24 時間程度は外出を控え様子を見ることが推奨されます。症状が重い場合は、医師に相談してください。

### ☆☆インフルエンザの場合☆☆

#### インフルエンザの出席停止期間

子供の場合「発症した後 5 日を経過し、かつ、解熱した後 2 日経過するまで」が停止期間です。

但し大人の場合は必ずしも出勤停止となるわけではありません。

インフルエンザもコロナ同様「5 類感染症」に位置づけられおり、法律的に出勤停止期間は定められてはいません。そのため、出勤を控えるかどうかは、個人の判断に委ねられます。

ただし、勤務先企業の就業規則で出勤停止期間や基準が定められている場合は、それに準じます。また、出勤停止期間はなくとも、ご自身の回復と職場での感染拡大防止のためにも、発熱や咳などの症状がある間は、できる限りお休みをして療養しましょう。

### 緊急連絡先

【事務局】 TEL：048-755-9591 FAX：048-755-9827

【組合職員携帯】 \* 日水 070-1229-0925 \* 杉戸 070-3667-8667  
\* 尾崎 090-7019-4221 \* モクタン 080-9677-1678  
\* 高橋 080-3088-1839

## ★やむを得ない事情がある場合の転籍について★

令和6年11月1日に技能実習制度運用要領が改正され、やむを得ない事情がある場合の技能実習生の転籍の運用が改善されました。現在は下記の通り運用されています。

### 現行の「やむを得ない事情」の例

- ・ 実習実施者の経営上・事業上の都合
- ・ 実習認定の取消し
- ・ 実習実施者における労使間の諸問題
- ・ 実習実施者における暴行等の人権侵害行為や対人関係の諸問題 など

### 現行の運用の課題

- ①該当性に関する課題：実習実施者における労使間の諸問題や対人関係の諸問題にどのような場合が当たるか不明確
- ②手続に関する課題：技能実習生と実習実施者の意見が食い違う場合には、転籍の手続に時間を要する
- ③生活支援に関する課題：転籍先を確保するまでの期間が長期化する場合の技能実習生に対する生活支援が不十分 など

### 改善のポイント

- ①該当性に関する課題への解決策⇒やむを得ない事情を明確化する
  - ・ 暴行や各種ハラスメント（暴言、脅迫・強要、セクハラ、マタハラ、パワハラなど）を受けている場合
    - ※ 直接被害を受けた技能実習生だけでなく、同僚の技能実習生についても対象
  - ・ 重大悪質な法令違反行為があった場合
  - ・ 重大悪質な契約違反行為があった場合
    - ※ 雇用契約等の条件又は待遇と実態に、社会通念上、技能実習を継続し難いと認められる相違があり、技能実習生が実習実施者に是正を申し入れたが、是正されない場合
 ⇒ 上記については、外国人技能実習機構において技能実習計画の認定審査に際し、適切に判断
- ②手続に関する課題の解決策⇒手続を明確化・柔軟化する
  - ・ 技能実習生から実習実施者等へ転籍の申入れを行うための母国語で記した様式を整備
  - ・ 事実関係の調査については、事案に即して、技能実習生から提出された録音や写真等の資料により、やむを得ない事情があると認められる場合には、転籍可
- ③生活支援に関する課題への解決策⇒在留管理制度上の措置を行う
  - ・ 転籍に向けた手続の期間中で技能実習を行えない場合には、必要に応じ、週28時間以内に限り、一般的な就労を認める
  - ・ 転籍先の確保ができなかった場合で、「特定技能」への移行を希望する場合などには、「特定技能」へ移行するための特定活動を付与

## ★育成就労制度における本人意向による転籍の制限について★

2027年4月1日施行の育成就労制度では同一の育成就労実施者のもとで育成就労を行った期間が一定の期間を超えている等の一定の要件を満たす場合には、育成就労外国人本人の意向により育成就労実施者の変更（転籍）を行うことができることが、令和7年3月11日付けで閣議決定されています。ご参考までに各分野ごとの転籍制限を掲載いたしますのでご確認ください。

### 転籍制限と待遇向上策

- ・ 転籍制限期間については、1年とすることを旨としつつも、当分の間、育成就労産業分野ごとに、その業務内容等を踏まえて1年から2年までの範囲内で育成就労分野別運用方針において設定するものとする。（基本方針（令和7年3月11日付け閣議決定）第四2（1）工）
- ・ 1年を超える転籍制限期間を定めた育成就労産業分野において、当該期間を選択した育成就労実施者においては、就労開始から1年を経過した後は転籍の制限を理由とした昇給その他育成就労産業分野ごとに定める基準を満たす待遇の向上等を図らなければならない。（同上）
- ・ また、転籍に当たっては、技能検定基礎級又は相当する育成就労評価試験及び各育成就労産業分野において日本語教育の参照枠A1相当の水準から「特定技能1号」への在留資格の変更に必要となる水準までの範囲内で育成就労分野別運用方針において設定する日本語能力の試験に合格していることが求められる。（同上）
- ・ 1年を超える転籍制限期間を定めた育成就労産業分野において、育成就労実施者の判断で自主的に転籍制限期間を1年とすることを選択した場合には、育成就労産業分野ごとに定める基準を満たす待遇の向上等の義務はかからない。

### 各分野ごとの転籍制限・待遇向上策一覧

※この一覧表は、様々な御意見を踏まえた暫定的なものである。

|            | 介護 | クリーニング | サプライ | 工業製品製造業     | 建設          | 造船・造船工業 | 自動車整備 | 宿泊 | 鉄道 | 物流倉庫 | 農業 | 漁業 | 製造業 | 飲食料品 | 外食業 | 林業 | 木材産業 | 資源循環 |
|------------|----|--------|------|-------------|-------------|---------|-------|----|----|------|----|----|-----|------|-----|----|------|------|
| 1年を超える転籍制限 | 2年 | —      | —    | 2年<br>(調査中) | 2年          | 2年      | 2年    | —  | —  | —    | —  | —  | —   | 2年   | 2年  | —  | —    | 2年   |
| 日本語能力要件    | A2 | ※1     | ※1   | ※1          | ※1          | ※1      | ※1    | ※1 | ※1 | ※1   | ※1 | ※1 | ※1  | ※1   | ※1  | ※1 | ※1   | ※1   |
| 待遇向上策      | ※2 | —      | —    | ※2<br>(調査中) | ※2<br>(調査中) | ※2      | ※2    | —  | —  | —    | —  | —  | —   | ※2   | ※2  | —  | —    | ※2   |

※1 日本語能力のA1相当と、A2相当の間の一定のレベル

※2 転籍制限期間が2年の分野は、当該分野における直近の昇給率を基準に、昇給率を毎年設定・公表し、1年目から2年目にかけて当該昇給率で昇給する（介護分野においては、育成就労外国人の就労可能な施設は公定価格である介護報酬等により運営されているため、介護職員等処遇改善加算の取得等を要件とする）。