

更新日: 2026-06-06

対象: 受入企業の人事・総務/海外採用担当/委託先管理担当

目的: タイとの育成就労MOC公表を、社内の採用準備と委託先管理に落とし込む

※本資料は、2026年6月6日時点で確認できた公式一次情報に基づく一般整理です。

※個別案件の受入可否、送出機関の適格性、分野別要件、申請可否は個別確認が必要です。

0. 結論

- ・ 2026年6月4日、厚生労働省はタイ王国との育成就労制度に関する協力覚書 (MOC) を公表
- ・ 公表文では、2026年6月2日に覚書を作成したと明記
- ・ 育成就労制度に関する「初の協力覚書」
- ・ 受入企業の様式や認定が自動で確定する資料ではない
- ・ ただし、送出し・受入れの二国間ルール整備が実務段階へ進んだ一次情報として重要

社内向けメモ

- 制度の準備が前進した、と説明する
- 「今すぐ採用可能」とは書かない
- タイルート前提の計画は、委託先と役割分担を再確認する

1. 今回のMOCで確認できたこと

【日本側の約束】

- 監理支援機関の許可、育成就労計画の認定事務を適切に行う
- 許可取消・認定取消等があればタイ側へ通知する
- タイ側から不適切な育成就労実施者の通報があれば調査し、結果を報告する

【タイ側の約束】

- 送出機関の認定事務を適切に行う
- 認定取消等があれば日本側へ通知する
- 日本側から不適切な送出機関の通報があれば調査し、結果を報告する

【共通事項】

- 制度運用について必要に応じて随時協議する
- 覚書は署名日から発効

2. 受入企業が今やること

【A】採用計画

- タイを送出候補国に含めているかを確認
- 採用時期・入社時期・教育開始時期を棚卸し
- 「MOC公表済み」「個別手続は要確認」の2点を計画メモへ追記

【B】委託先管理

- 登録支援機関、人材紹介会社、行政書士の役割分担を確認
- 送出国確認を誰が担当するかを決める
- 更新情報の確認担当者と共有方法を決める

【C】社内説明

- 他国も同じ状況だと決めつけない
- 制度全体の流れは、施行日前申請・分野別運用方針とあわせて説明する
- 断定表現を避け、「個別確認が必要」を残す

3. 追加で確認が必要な論点

- 自社の対象分野で育成就労受入れが可能か
- 上乘せ基準、分野別運用方針、審査資料の最新版
- 送出機関との契約・費用・個人情報共有範囲
- 他国の二国間文書整備状況
- 監理支援機関の許可、育成就労計画認定の実務スケジュール

公式一次情報

- ・ 厚生労働省 タイ王国との育成就労制度に関する協力覚書（MOC）に合意しました
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_72889.html
- ・ 出入国在留管理庁 育成就労制度
https://www.moj.go.jp/isa/applications/index_00005.html
- ・ 出入国在留管理庁 育成就労制度に係る施行日前申請
https://www.moj.go.jp/isa/03_00174.html

免責

本資料は一般情報です。制度・運用・国別ルールは更新されることがあります。
実務判断は、最新の公式一次情報と必要に応じた専門家確認を前提にしてください。