

技能実習制度の廃止に伴い創設された 「育成就労」制度のあらまし

2024年6月21日、従来の外国人技能実習制度が廃止され、「育成就労」制度を創設する改正法が公布されました。本稿では、「育成就労」制度創設の背景と、新制度のあらまし、企業への影響等を確認します。

Linolaパートナーズ法律事務所
代表弁護士

片岡 邦弘

制度創設の背景

厚生労働省「育成就労制度の創設等に係る法案について」によると、日本の総人口は年間100万人ペースで減少し、2100年には人口の4割が高齢者になるといわれています。また、2040年までに1200万人の生産年齢人口が減少すると予測され、深刻な社会問題となっています。

このため、技能実習生（約40万人）・特定技能外国人（約21万人）

が経済社会の重要な担い手となっているという実態があり、特に地方経済や地方産業においては、外国人材が貴重な労働力になっていくことは確実であるといえます。

他方で、近隣諸国・地域（台湾、韓国）との国際的な人材獲得競争が激化しており、外国人材の確保が困難になるおそれがあるのとこのことです。

こうした背景から、技能実習制度の問題点を改善して、長期にわたり産業を支える人材を確保するため、法改正が実施されることになりました。

育成就労制度のあらまし

育成就労制度の創設のために、育成就労法（旧技能実習法）と、入管法が改正されました（**図表**）。

1 育成就労法（技能実習法の抜本改正）の改正点

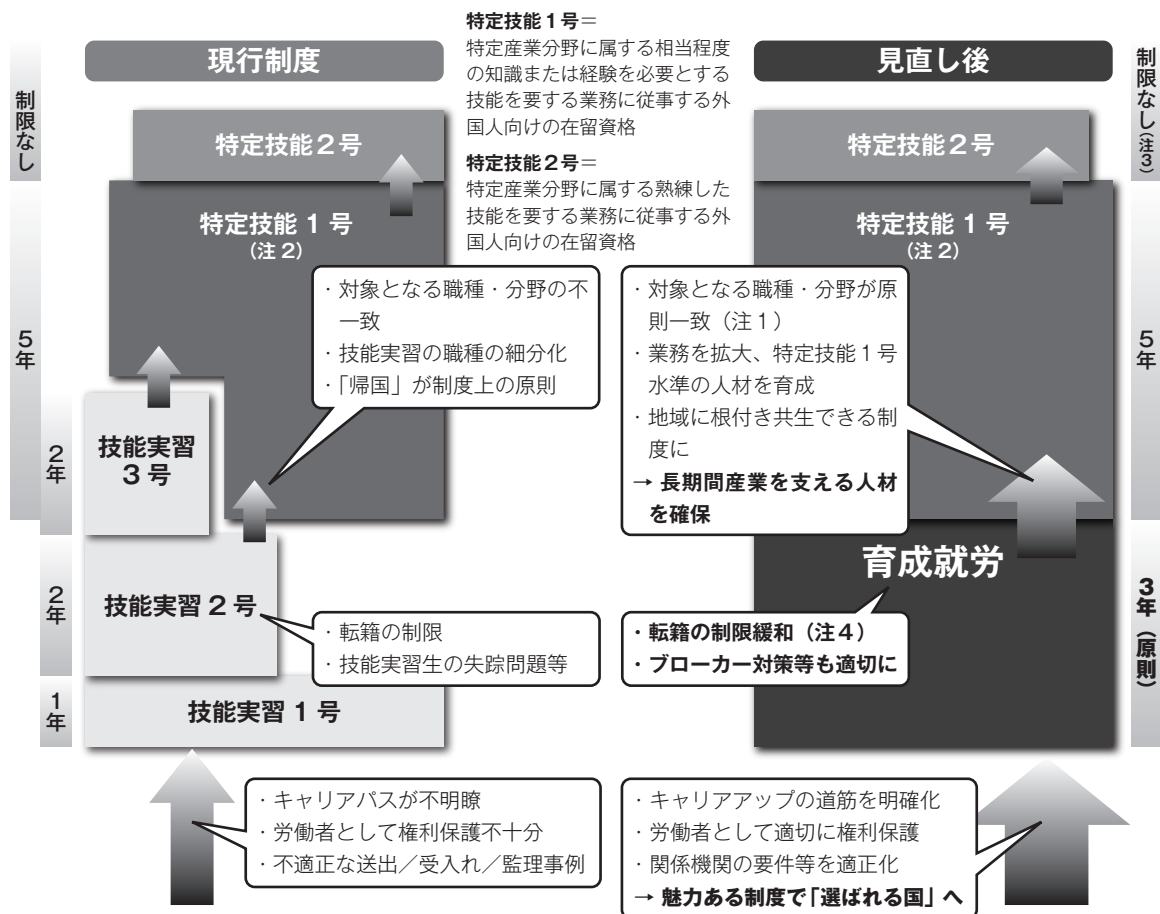
(1) 育成就労制度の目的

技能実習制度は、本国への技能等の移転による国際貢献を目的とする、とされていましたが、技能実習生は国内企業において経済社

会の担い手として人材不足を補うための貴重な労働力となっている実態があり、制度の目的と実態には乖離があることが指摘されてきました。

そこで、技能実習制度を発展的に解消し、「育成就労産業分野において特定技能1号水準の技能を有する人材（高度な人材）を育成するとともに、当該分野における人材の確保」を目的とする育成就労制度が創設されました。

法改正により、法律名は「外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法



(注1) 育成就労制度の受入れ対象分野は特定産業分野と原則一致させるが、国内での育成になじまない分野は育成就労の対象外

(注2) 特定技能1号については、「試験ルート」での在留資格取得も可能

(注3) 永住許可につながる場合があるところ、永住許可の要件を一層明確化し、当該要件を満たさなくなった場合等を永住の在留資格取消事由として追加する

(注4) 転籍の制限緩和の内容

- 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化するとともに、手続きを柔軟化
- 以下を要件に、同一業務区分内での本人意向による転籍を認める
 - ・ 同一機関での就労が1～2年(分野ごとに設定)を超えている
 - ・ 技能検定試験基礎級等および一定水準以上の日本語能力に係る試験への合格
 - ・ 転籍先が、適切と認められる一定の要件を満たす

厚生労働省「育成就労制度の創設等に係る法案について」より引用

律」(育成就労法) となります。

(2) 基本方針および分野別運用方針について

技能実習制度は、人材育成を通じて技能移転による国際貢献が制度の目的であったため、修得させた技能を日本国内で役立てる前提にはなっておらず、実習終了後は帰国することが、制度上の原則でした。実際、2018年に「技能実習1号」で新規入国した者(約14万人)のうち、2024年2月14日時点で62・3%が帰国しています。

育成就労制度では、人手不足の状況等を適切に把握し、有識者からなる会議体の意見を踏まえ、受入れ対象分野、受入れ見込み数を適切に設定する、とされ、具体的には、基本方針および分野別運用方針を定め、分野別運用方針において各分野の受入れ人数を認定することとされました。

また、日本語能力の向上策を講じるほか、地域協議会を組織し、地方公共団体も参画して受入れ環境整備等に取り組むことで地域への定着を図る、としています。

(3) 育成就労産業分野および従事できる業務の範囲について

技能実習制度では、技能実習2

号移行対象職種（全90職種165作業）のうち、繊維・衣服関係、リネンサプライ等の29職種・51作業は対応する特定産業分野がなく、特定技能1号に移行することができませんでした。

また、終了後に帰国することが制度上の原則であるため、キャリアが分断され長期間日本で働くイメージが描きにくいという問題点があるほか、前職要件（技能実習で従事しようとする業務と同様の業務に外国で従事した経験があることや、帰国後、修得した技能等を要する業務への従事が予定されていること）等、「技能移転」を理由とする要件が支障になっていました。

そこで、育成就労制度では、分野や業務の連続性の強化により、特定技能への移行を見据えたキャリアアップの道筋を描くのを容易にすることを企図しています。

具体的には、原則3年間（試験不合格など相当の理由がある場合は最大1年の延長可）の就労を通じて特定技能1号水準の人材を育成するための制度とされ、受入れ対象分野は特定技能1号の特定産業分野と原則一致させることとされました。

ただし、育成就労産業分野は特定産業分野のうち就労を通じて技能を習得することが相当なものに限る、とされています。

また、技能実習制度の職種が細分化されており従事できる業務に限られる、という問題点もありました。そこで、育成就労制度では従事できる業務の範囲が、特定技能の「業務区分」や関連する業務に拡大されます。

さらに、前職等に縛られないキャリア形成を可能にするため、業所管省庁がキャリア形成プランを策定することとされました。

(4) 転籍について

技能実習制度では、技能実習生は実習中の立場のため「転籍」は原則としてできませんでした。そして、「やむを得ない事情」による転籍の範囲も不明瞭であることとたびたび指摘されてきました。このように転籍が制限されていることが、「失踪」問題の原因となる場合もあるとの指摘がありました。

そこで新制度では、「やむを得ない事情があるとき」という転籍の範囲を拡大・明確化するとともに手続きを柔軟化するという方向性が示されています。

また、3年間同一の受入れ機関

での就労が効果的であり望ましいものの、一定の要件の下で同一業務区分内での本人意向による転籍を認めることとしています。政府方針によると、以下のとおりです（詳細は主務省令による）。

i 同一機関での就労期間については分野ごとに1年から2年の範囲で設定すること

ii 技能等の水準については、技能検定試験基礎級等および分野ごとに設定するA1・A2相当の日本語能力に係る試験への合格

iii 転籍先が育成就労を適正に実施する基準を満たしていること

(5) 関係機関の見直し

不適正な受入れ機関や監理団体による人権侵害事案についてはたびたび報道がなされてきたことは周知の事実です。また、送出し機関による高額な手数料徴収など、送出しの適正に係る問題があることが指摘されてきました。

そこで、新制度では、受入れ機関や監理団体（監理支援機関）の要件を適正化し、適切な受入れ・育成の実現を目指します。

また、原則として二国間取決め（MOC）作成国からのみ受入れを行ない、悪質な送出し機関を排

除するとともに、送出し手数料の透明化等により負担の軽減を目指すとしています。

① 外部監査人の設置の義務化

監理団体に代わる「監理支援機関」は、外部監査人の設置が許可要件となることとなりました。なお、監理支援機関は受入れ機関と密接な関係を有する職員を当該受入れ機関の業務に関わらせてはならない、とされます。

② 外国人育成就労機構への改組

外国人への支援・保護機能等の強化のため、外国人技能実習機構を「外国人育成就労機構」に改組し、同機構の業務内容として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業務が追加されました。

(6) その他変更点

① 季節性のある分野は派遣形態での育成就労の実施を認める

② 地域の実情を踏まえた取組みについて協議するため、制度所管省庁が地域協議会を組織することができ

③ 新制度施行までに技能実習生として入国した者については、施行後、現段階から次の段階までの資格変更を一定の範囲で認める（例・1号↓2号、2号↓

3号)

このほか、転籍の際、転籍前の受入れ機関が負担した初期費用等について正当な補填がなされるようにする、分野別協議会による過度の引抜き防止のための取組みを促進する、としています。

2 入管法の改正点

技能実習法を育成就労法に抜本改正するほか、入管法も大幅に改正されます。具体的には以下のとおりです。

なお、公布の日から原則3年以内に施行されます(準備行為にかかる規定は公布即施行)。

(1) 新たな在留資格「育成就労」を創設

技能実習としての在留資格を廃止し、「育成就労」の在留資格を創設します。

また、一定基準を満たす企業の外国事業所職員が技能等を習得するため、「企業内転勤2号」の在留資格が創設されることになりました。

(2) 特定技能の適正化

受入れ機関が1号特定技能外国人への支援を外部委託する場合の委託先は、登録支援機関に限られ

ます。

(3) 不法就労助長罪の厳罰化

失踪問題やブローカーの介入の問題も、たびたび指摘されてきました。

失踪の大きな原因となっているのが母国での借金であることは周知の事実ですが、送出し機関がブローカーを利用して候補者集めをする、ブローカーに支払う手数料が送出し機関に上乗せされることとなります。

このため、失踪を減らすためにはブローカーの介入を排除する必要がありますが、制度上も改善が必要であると考えられます。

そこで、転籍仲介状況の把握や、不法就労助長罪の法定刑の引上げ(「3年以下の拘禁刑または300万円以下の罰金」から「5年以下の拘禁刑または500万円以下の罰金」へ改正(※併科可))により、ブローカーを排除することを企図しています。

また、当分の間、民間職業紹介事業者の関与は認めないとする点で、ブローカー対策を適切に行なおうとしています。

(4) 永住許可制度の適正化

永住許可要件を明確化し、基準に満たない場合等の取消事由が追

加されます。ただし、特段の事情がなければ、在留資格を変更して引き続き在留できます。

企業への影響と求められる対応

(1) 長期雇用を見据えたキャリアプランが必要に

育成就労は特定技能1号まで人材を育成することを目的としていますので、将来的に特定技能1号での就労を想定しています。

このため、外国人にとって魅力的なキャリアプランを提示できるようなキャリアプランを策定しておく必要があるため、長期雇用を見据えたキャリアプランを策定しておく必要があるでしょう。

(2) 労働関係法令の遵守の重要性

技能実習制度下においても、労働関係法令違反は技能実習計画の取消につながり、その場合、5年間は技能実習生のみならず特定技能1号外国人も受入れができなくなる、というリスクがあります。この仕組みは育成就労制度においても変更はありませんので、労働関係法令遵守の重要性がより一層増すといつてよいでしょう。

日本人に関する労働関係法令違反があった場合であっても、外国人の受入れができなくなりますので、外国人を受け入れる企業においては労働関係法令の遵守が極めて重要となります。

(3) 外国人労働者への理解徹底

外国人労働者の失踪問題や技能実習生同士のケンカや窃盗、薬物問題などは慣れない環境からくる寂しさが原因ともいわれています。また、企業側が労働関係法令違反や人権侵害を犯してしまう根底には、外国人労働者とうまくコミュニケーションが取れていないことが原因であると思われる事例が、現場では多く見受けられます。言葉の壁はもちろんですが、宗教や食事などの文化的な慣習を理解し、歩み寄ることが大切です。

今後、制度の詳細を決める主務省令などが策定されることとなります。育成就労制度スタートから3年間は、激変緩和のための移行期間を設ける方針のため、当該期間内は現行制度である技能実習制度と並行することになります。

外国人を受け入れている企業は、いまのうちに準備を始めておくことが望ましいでしょう。