

「技能実習」から「育成就労」へ

外国人技能実習制度に代わる新しい育成就労の新設等を柱とする改正出入国管理法が6月14日の参議院本会議で賛成多数で可決・成立しました。育成就労制度の導入時期として、政府は2027年からの施行を目標としています。

法改正の背景

外国人技能実習制度は、技能の移転による国際貢献を目的として創設されたものですが、現実には多くの場合国内の労働力として重用されており、かねてより目的と実態の乖離が指摘されていました。また、技能実習生の立場の弱さや失踪等が社会問題として取り上げられることも多く、これらを受け、外国人技能実習制度と特定技能制度の在り方について、有識者会議で議論が進められ、2023年11月30日に会議の最終報告書が政府に提出されました。最終報告書では、三つの視点として「外国人の人権保護」「外国人のキャリアアップ」「安全安心・共生社会」に重点を置き見直しを行うとし、「技能実習制度を人材確保と人材育成を目的とする新たな制度とするなど、実態に即した見直しをすること」等の方向性が示されました。

改正法の概要

入管法	育成就労法
<p>1. 新たな在留資格</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>2. 特定技能の適正化</p> <ul style="list-style-type: none"> 受け入れ機関が1号特定技能外国人の支援を外部に委託する場合の委託先を登録支援機関に限るものとする。 <p>3. 不法就労助長罪の厳罰化</p> <ul style="list-style-type: none"> 外国人に不法就労活動をさせる等の不法就労助長罪の罰則を引き上げ。 <p>4. 永住許可制度の適正化</p> <ul style="list-style-type: none"> 永住許可の要件を一層明確化し、その基準を満たさなくなった場合等の取消事由を追加。ただし、特段の事情がない限り、在留資格を変更して引き続き在留を許可。 	<p>1. 育成就労制度の目的・基本方針</p> <ul style="list-style-type: none"> 育成就労制度は、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育成するとともに、当該分野における人材を確保することを目的とする。 <p>2. 育成就労計画の認定制度</p> <ul style="list-style-type: none"> 育成就労計画の認定に当たって、育成就労の期間が3年以内であること、業務、技能、日本語能力その他の目標や内容、受入れ機関の体制、外国人が送出機関に支払った費用額等が基準に適合していることといった要件を設ける。 転籍の際には、転籍先において新たな育成就労計画の認定を受けるものとし、当該認定は、①やむを得ない事情がある場合や、②同一業務区分内であること、就労期間・技能等の水準・転籍先の適正化に係る一定の要件を満たす場合に行う。 <p>3. 関係機関の在り方</p> <ul style="list-style-type: none"> 監理団体に代わる「監理支援機関」については、外部監査人の設置を許可要件とする。監理支援機関は、受入れ機関を密接な関係を有する役職員を当該受入れ機関に対する業務に関わらせてはならないものとする。 外国人技能実習機構に代わる「外国人育成就労機構」を設立。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を追加。

制度比較

育成就労制度は、外国人材を特定技能へスムーズに移行するための制度であるため、対象の職種は特定技能の分野と一致させることになります。現行の技能実習制度との主な違いを下表にまとめてみました。

項目	技能実習制度	育成就労制度
在留資格	技能実習	育成就労
目的	国際貢献	人材育成・確保
在留期間	最長5年(1号1年+2号2年+3号2年)	原則3年
資格	不要	日本語能力試験N5等(原則)
職種	90職種(165作業)	特定技能と同じ職種(16分野)
転籍	原則不可	同一機関での就労が1~2年(分野ごとに設定)を超えている等を要件に、同一業務区分内での本人意向による転籍を認める。