



技能実習制度から育成就労制度への変更点について

令和 7 年 8 月 18 日

弁護士 森本 雄介

E-mail : morimoto_y@clo.gr.jp

第 1 はじめに

技能実習制度は、技能実習生が日本で技術を習得し母国に持ち帰ることで、途上国の経済発展に貢献することを目的に、1993 年に創設されました。他方で、同制度に対しては、安価な労働力の確保手段となっており、当初の目的からかい離しているとの批判がありました。また、劣悪な労働環境に耐えられず、技能実習生が失踪する事例が相次ぐなどの問題が指摘されてきました。

このような批判に加えて、深刻な人手不足や、国際的な人材獲得競争が過熱していることを踏まえ、政府は人材育成を通じた社会貢献を目的とする現在の技能実習制度を解消し、人手不足分野における人材確保及び人材育成を目的とする新たな制度の創設に着手します。そして入管法および技能実習法を改正し、新たに育成就労制度が創設されることになりました。2024 年 6 月 21 日、「出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律」が公布され、2027 年 4 月 1 日の施行が予定されています（以下、「本改正」といいます。）。これにより技能実習制度は廃止されます。また、2025 年 3 月 11 日には、本改正に係る制度の運用に関する基本方針が閣議決定されるなど、新制度の施行に向けた準備が進められています。本稿では、育成就労制度の内容や技能実習制度との相違点について概観します。

第 2 育成就労制度の特徴

1 制度の位置づけ

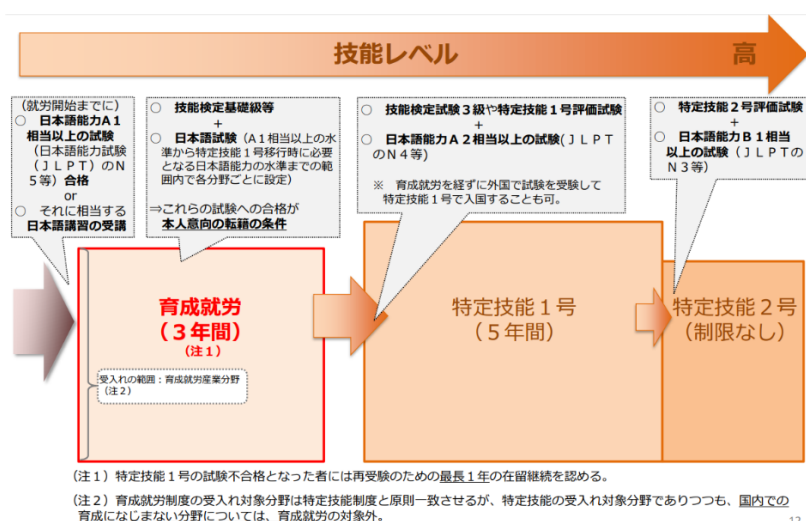
育成就労制度は、技能実習制度と異なり、外国人の人材を育成するとともに日本国内の人材を確保することを目的としています（育成就労法¹1 条）。同じく国内の人手不足分野における人材確保を目的とする制度のうち、技能レベルの高い人材の確保については、既に特定技能制度が 2019 年から導入されており、育成就労制度は、原則 3 年間の育成期間で、特定技能 1 号の技能水準に育成すること

¹ 正式名称は「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律」になります。

を目指します²。この特定技能1号は在留期間に上限がありますが、さらに高度の技能水準を要する特定技能2号の認定を受ければ、期間制限のない国内での就労が認められることになります。

なお、技能実習制度の対象となる職種・作業には、特定技能の在留資格の対象となっていないものがあり、特定技能に移行できないことがありました。また、技能実習の制度目的から、技能実習後は一時帰国することが予定されるなど、技能実習制度と特定技能制度が連続性のない制度設計となっていました。これに対して育成就労制度は、特定技能制度の前段階と位置づけられ、受け入れ対象分野も特定技能制度と原則一致します³。すなわち、育成就労制度は、人材確保を目的としているため、受け入れの対象分野（育成就労産業分野）は、生産性の向上や国内人材確保のための取り組みを行ってもなお人材の確保が困難な産業分野に限って認められることになります。それにとまって、現在技能実習の対象となっている職種の一部は除外される可能性もあります⁴。分野ごとの受け入れ見込み数は、有識者や労使団体の会議体の意見をふまえて策定される分野別運用方針の中で示され、この見込み数が受け入れの上限数となります⁵。

これらの結果、育成就労を希望する労働者は育成就労により習得した技術や技能を用いて特定技能へと移行することが可能となり、日本での長期的なキャリアアップの道筋が明確となります。



出典：出入国在留管理庁・厚生労働省「育成就労制度の概要」

² 季節性のある農業、漁業については、業務のない期間は一時帰国を可能とし、帰国期間を除いて通算3年とします。なお一時帰国や再入国にかかる旅費については受け入れ側の負担となる予定です。

³ 出入国在留管理庁・厚生労働省「育成就労制度の概要」(2024年9月10日)

(<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001301676.pdf>) 12頁。

⁴ 出入国在留管理庁「育成就労制度・特定技能制度Q&A」

(https://www.moj.go.jp/isa/applications/faq/ikusei_qa_00002.html, 2025年6月3日最終閲覧)。

⁵ 前掲注3)11頁。

2 受け入れ企業について

育成就労制度では、受け入れる企業側についても新たなルールが設けられます。まず、政府がまとめた省令案によると、過去1年間に解雇や雇い止めなど「非自発的離職」のあった企業は育成就労制度で外国人を雇用することができません。これは、現在雇用している従業員を辞めさせ、代わりに低賃金の外国人労働者を雇うといった事態を防ぐためです。

次に、育成就労外国人が来日前に支払った費用についてです。技能実習制度では、技能実習生が母国の送出機関に多額の手数料を支払い、借金を背負って来日する事例が多くみられました。出入国在留管理庁が2021年12月から2022年4月までの間に技能実習生2,184名を対象に行った調査によると、技能実習生が来日前に母国の人材派遣会社（送出機関）や仲介者に支払った費用の平均額は約54万円であり、来日前に母国で借金をしている割合は54.7%にも上りました⁶。育成就労制度の省令案では、育成就労外国人が送出機関に支払う費用は、日本での月給の2カ月分が上限とされ、超過分については受け入れ企業が肩代わりすることなどが検討されています。

制度の管理体制についても見直しが行われます。これまでの技能実習制度では、非営利の監理団体が、就労先で実習が適切に行われているかを確認していました。しかしながら、企業側が管理費を支払っていたことから、監理団体が監査の役割を十分に果たしていないとの批判がありました。育成就労制度では監理支援機関が同様の役割を担うものの、受け入れ企業に過剰に配慮することがないように、取引企業が1社のみであれば監理支援機関として許可が受けられなくなる予定です。また、実務に従事する職員は2人以上、1人あたり8社未満として、充実した監査が行えるように制度を整備することが模索されています。さらに、認可法人「外国人育成就労機構」が設立され、育成就労計画の認定や就労状況の実地検査、後述する育成就労外国人の転籍の支援にあたります。

3 転籍

育成就労制度では、①やむを得ない場合及び、②一定の本人の意向による転籍が認められます。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必要があります(育成就労法8条の5)。

①やむを得ない場合の転籍は、2024年11月1日より、先行して技能実習制度でも導入されています。パワハラや暴力などの人権侵害を受けた場合がこれに

⁶ 出入国在留管理庁「技能実習生の支払い費用に関する実態調査」(2022年7月)
(<https://www.moj.go.jp/isa/content/001377469.pdf>) 2-9頁。

あたります。

②本人の意向による転籍は、育成就労制度のもとで新たに取り入れられます。技能実習制度では、同一の職場で働いた方が技能を計画的・効率的に身につけられるとして、本人の意向による転籍は認められていませんでした。その一方で、転籍できないことで、職場に不満があっても我慢を強いられる構造がパワハラやセクハラ、悪質な契約違反など権利侵害の温床になっているとの批判がありました。本人の意向による転籍が認められる要件としては、育成就労法9条の2に規定されており、概要は以下のとおりです。

ア 転籍先の育成就労実施者の下で従事する業務が転籍元の育成就労実施者の下で従事していた業務と同一の業務区分である

イ 転籍元の育成就労実施者の下で業務に従事していた期間が、育成就労産業分野ごとに1年以上2年以下の範囲内で定められる所定の期間を超えている

ウ 育成就労外国人の技能及び日本語能力が一定水準以上である

エ 転籍先の育成就労実施者が適切と認められる一定の要件に適合している
これらの詳細は、今後主務省令等において具体化される予定です⁷。

転籍の方式については、育成就労法8条の2に規定があります。同条によれば、育成就労外国人は、出入国在留管理庁長官、厚生労働大臣、監理支援機関、育成就労実施者のいずれに対しても、育成就労実施者の変更の申出を行うことができます。そして申出を受けた当事者は、それぞれ情報共有を行ったうえで、監理支援機関が新たな育成就労実施者との雇用関係の成立の斡旋を行う流れになります。実務上の注意点としては、育成就労実施者の変更の申出を受けた際に、申出を受けた者は、関係者に通知・届出をする義務があり、これを実施しなかった場合には罰金が科されることです（育成就労法112条1項1号、2号）。育成就労外国人を受け入れる企業は、申出を受け取った後の業務フローを構築しておくことが望まれます⁸。

省令案では、本人の意向による転籍によって、地方から、より賃金の高い都市部へ外国人が流出しないよう配慮に努めることも明記しています。転籍者は育成就労制度で働く在籍外国人の3分の1以下、都市部の企業が地方から受け入れる場合は6分の1以下に制限されるとともに、転籍者を受け入れられるのは試験合格率や育成体制、法令順守状況などの基準を満たす優良な企業のみに限ることが検討されています。また省令案では、企業が採用時に支払う初期費用の「標準額」を設定したうえで、就労期間に応じて転籍先に支払わせる運用が予定されています。

⁷ 前掲注)4。

⁸ 杉田昌平「外国人雇用の実務アップデート(上)」中央経済社『ビジネス法務』2025年2月号59頁。

4 日本語教育の拡充

技能実習制度の下では、来日後 1 カ月以上の入国後講習が義務付けられており、日本語や労働法令などを学ぶことになっていましたが、日本語学習の時間数や内容などは定められていませんでした。

育成就労制度では、働き始めるまでに国の 6 段階の指標で最もやさしい「A1」相当の試験に合格するか、講習を受けなければならないこととなります。省令案では、講習について国の認定を受けた日本語学校か、国家資格「登録日本語教員」を取得した教師によるものに限定し、企業の負担で 100 時間以上の日本語教育を提供することを求めることが検討されています。なお、育成就労から特定技能 1 号に移行する際には、「A2」相当の試験に合格する必要があります。

第3 入管法の改正について

1 新たな在留資格の創設など

入管法⁹では、技能実習に代わる新たな在留資格として「育成就労」が創設されます。また、外国人に不法就労活動をさせる等の不法就労助長罪は、3 年以下の拘禁刑又は 300 万円以下の罰金から、5 年以下の拘禁刑又は 500 万円以下の罰金に罰則が引上げられます（入管法 73 条の 2）。さらに、改正入管法では、特定技能の適正化に関する条項も盛り込まれました。具体的には、特定技能所属機関（受け入れ機関）が 1 号特定技能外国人の支援を外部委託する場合、その委託先は登録支援機関に限定されることになります。

2 永住に関する改正

育成就労制度および特定技能制度の整備によって、中長期的にみて、永住許可の対象者が増えることが見込まれることから、あわせて永住制度の適正化に関する改正が行われました¹⁰。改正箇所は、以下の 4 点になります。

- ① 永住許可の要件に、入管法に規定する義務の遵守、公租公課の支払等を加える（入管法 22 条 2 項）
- ② 永住者が入管法に規定する義務を遵守せず、故意に公租公課の支払をしないこと、又は刑法等により拘禁刑に処されたことをもって在留資格を取り消すことができる（同法 22 条の 4 第 1 項 8 号）
- ③ ②の事実の判明により永住許可の取消しをする場合、法務大臣が職権で、永住者の在留資格以外の在留資格への変更を許可するものとする（同法 22 条

⁹ 正式名称は「出入国管理及び難民認定法」になります。

¹⁰ 杉田昌平「外国人雇用の実務アップデート(下)」中央経済社『ビジネス法務』2025 年 3 月号 148 頁。

の 6)、

- ④国又は地方の公務員が在留資格の取消し要件に該当すると思料する外国人を通報することができる（同法 62 条の 2）。

第 4 今後のスケジュールについて

育成就労制度の導入時期は、2027 年 4 月 1 日となる予定です。導入にあたって経過措置が設けられます。

育成就労制度が開始されるまでに現に技能実習を行っている場合は、現行の技能実習制度が適用され、「技能実習」の在留資格で 2 号実習まで実施することができます。また、技能実習計画の認定申請中など、手続きの途中にある場合については、施行後 3 か月以内に技能実習が開始される計画となっており、施行後 3 か月以内に入国できる場合には、同様に現行の技能実習制度が適用され、従前の「技能実習」の在留資格で 2 号実習まで実施可能となります¹¹。なおこれらの経過措置が適用される場合、技能実習から育成就労に移行することはできません。監理支援機関の事前申請と育成就労計画認定の事前申請については、来年度の開始が予定されています¹²。

第 5 おわりに

技能実習制度は創設から 30 余年が経過し、同制度は日本における外国人労働者の雇用制度として定着してきました。その間、国内においては少子高齢化が加速し、労働力としての人材不足が深刻になっています。技能実習制度に代わる育成就労制度は、自らの意思での転籍を可能にするなど、これまで人権侵害の温床とされてきた技能実習制度の負の部分の払拭を図るとともに、特定技能制度の前段階と位置づけることによって、より長期間日本で働けるように配慮しました。外国人から魅力のある働き先として選ばれる国を目指すとともに、専門的・技術的分野における外国人人材の育成・確保が期待されます。

育成就労制度は、期間が原則 3 年となること、受け入れの対象が育成就労産業分野に限られること、一定の本人の意向による転籍が認められることなど、これまでの技能実習制度からの変更点が多くあります。現在、技能実習生を受け入れている企業では、2027 年 4 月からスタートする育成就労制度への対応を順次進めていくのが望ましいと考えられます。育成就労制度について、ご不明点、ご質問がございましたら、お気軽に弊社または当職までご相談ください。

以上

¹¹ 前掲注 10) 149 頁。

¹² 前掲注 3) 14 頁。

当事務所では、主として名刺交換をさせていただいた方を対象とし、有用な法律情報等をお知らせすべく定期的にメールマガジンを発行させていただいております。また、バックナンバーは[こちら](#)に掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

本稿は一般的な情報を提供するもので、リーガルアドバイスを目的とするものではありません。本稿記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所の見解ではありません。個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、弁護士の適切なアドバイスを求めていただく必要がございます。お問い合わせ等ございましたら、執筆担当者までご遠慮なくご連絡くださいますよう、お願いいたします。

【配信停止・お問い合わせについて】

今後、本メールマガジンの配信又は配信停止をご希望の方、メールアドレスの変更その他お問い合わせがございましたら、大変お手数ではございますが、下記メールアドレスまでご連絡ください。

clo_mlstop@clo.gr.jp