

育成就労制度について

出入国在留管理庁
厚生労働省 人材開発統括官

令和6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」が公布されました。

それにより、技能移転による国際貢献を目的とする技能実習制度を抜本的に見直し、我が国の人手不足分野における**人材の育成・確保を目的とする育成就労制度が創設**されます（育成就労制度は令和6年6月21日から起算して3年以内の政令で定める日に施行されます。）。

育成就労制度の 目的

「**育成就労産業分野**（育成就労制度の受入れ分野）」（※）において、我が国での3年間の就労を通じて**特定技能1号水準の技能を有する人材を育成**するとともに、当該分野における**人材を確保**すること。

（※）特定産業分野（特定技能制度の受入れ分野）のうち就労を通じて技能を修得させることが相当なもの

基本方針・ 分野別運用方針

育成就労制度の**基本方針**及び育成就労産業分野ごとの**分野別運用方針**を策定する（策定に当たっては、有識者や労使団体の会議体から意見を聴取）。

分野別運用方針において、生産性向上及び国内人材確保を行ってもなお不足する人数に基づき**分野ごとの受入れ見込数を設定**し、これを**受入れの上限数として運用**する。

育成就労計画の 認定制度

育成就労外国人ごとに作成する「**育成就労計画**」を認定制とする（育成就労計画には育成就労の期間（3年以内）、育成就労の目標（業務、技能、日本語能力等）、内容等が記載され、**外国人育成就労機構による認定を受ける**）。

監理支援機関の 許可制度

（育成就労外国人と育成就労実施者の間の雇用関係の成立のあっせんや）育成就労が適正に実施されているかどうか監理を行うなどの役割を担う**監理支援機関を許可制とする**（許可基準は厳格化。技能実習制度の監理団体も監理支援機関の許可を受けなければ監理支援事業を行うことはできない。）。

適正な送出しや 受入環境整備の 取組

- ・送出国と二国間取決め（MOC）の作成や**送出機関に支払う手数料が不当に高額にならない仕組みの導入**など、送出しの適正性を確保する。
- ・育成就労外国人の**本人意向による転籍を一定要件の下で認める**ことなどにより、労働者としての権利保護を適切に図る。
- ・**地域協議会**を組織することなどにより、地域の受入環境整備を促進する。

技能レベル

高

- (就労開始までに)
○ **日本語能力A1相当以上の試験**
(日本語能力試験(JLPT)のN5等) **合格**
or
○ それに相当する**日本語講習の受講**

- **技能検定基礎級等**
+
○ **日本語試験** (A1相当以上の水準から特定技能1号移行時に必要となる日本語能力の水準までの範囲内で各分野ごとに設定)
⇒これらの試験への合格が**本人意向の転籍の条件**

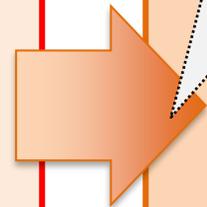
- **技能検定試験3級**や**特定技能1号評価試験**
+
○ **日本語能力A2相当以上の試験**(JLPT のN4等)
※ 育成就労を経ずに外国で試験を受験して**特定技能1号**で入国することも可。

- **特定技能2号評価試験**
+
○ **日本語能力B1相当以上の試験** (JLPT のN3等)



育成就労 (3年間)
(注1)

受入れの範囲：育成就労産業分野 (注2)



特定技能1号 (5年間)

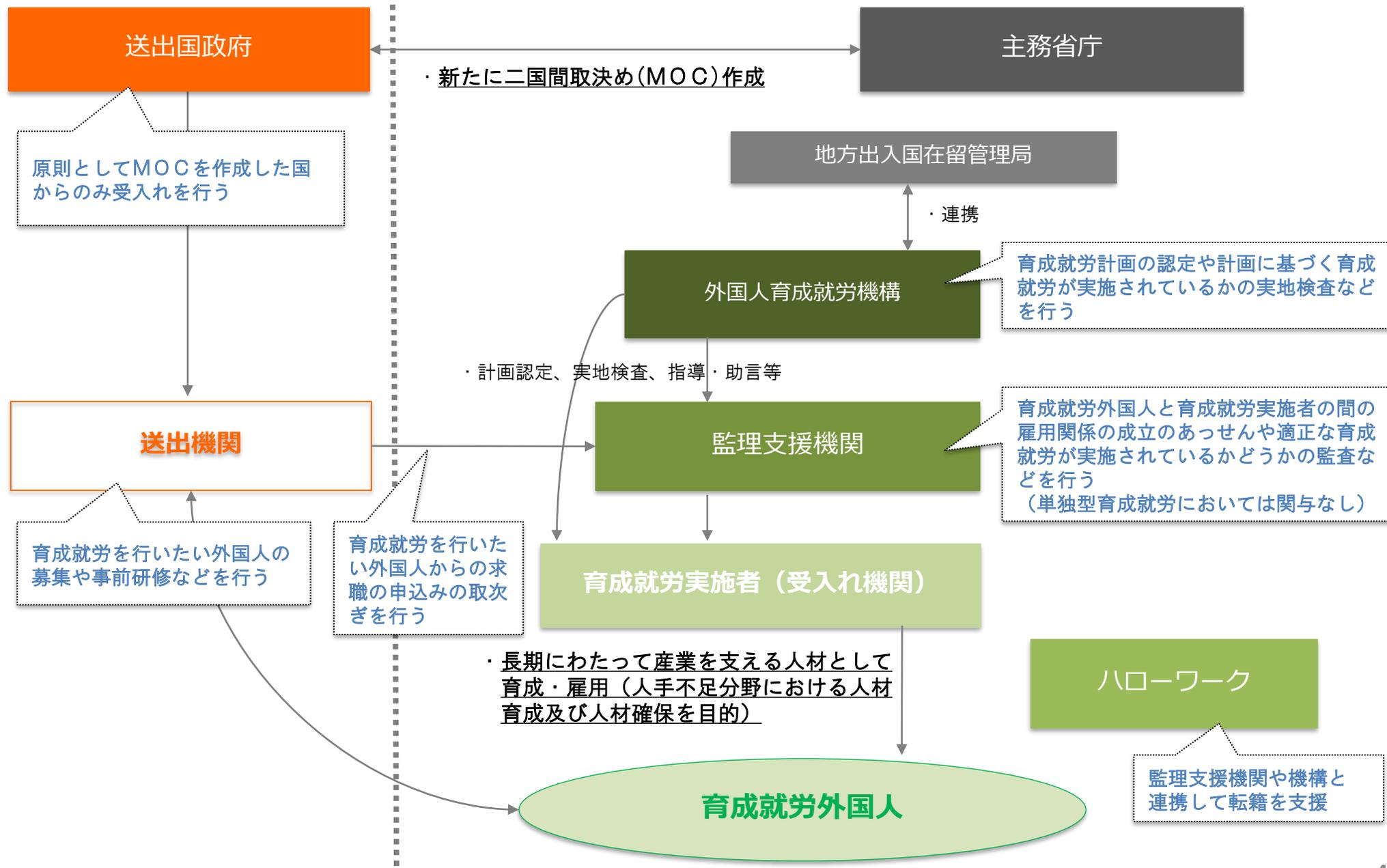


特定技能2号 (制限なし)

(注1) 特定技能1号の試験不合格となった者には再受験のための**最長1年**の在留継続を認める。

(注2) 育成就労制度の受入れ対象分野は特定技能制度と原則一致させるが、特定技能の受入れ対象分野でありつつも、国内での育成になじまない分野については、育成就労の対象外。

育成就労制度の関係機関のイメージ



1. 育成就労計画の主な認定基準

1. 育成就労外国人の待遇の基準

- ① 育成就労外国人に対する報酬の額が日本人が当該業務に従事する場合の報酬の額と同等以上であること
- ② 食費、居住費その他名目のいかんを問わず育成就労外国人が定期的に負担する費用について、当該育成就労外国人が、当該費用の対価として供与される食事、宿泊施設その他の利益の内容を十分に理解した上で育成就労実施者との間で合意しており、かつ、当該費用の額が実費に相当する額その他の適正な額であること。
- ③ 育成就労外国人に対する報酬を、当該育成就労外国人の指定する銀行その他の金融機関に対する当該育成就労外国人の預金口座若しくは貯金口座への振込み又は当該育成就労外国人に現実に支払われた額を確認することができる方法によって支払われることとしていること。
- ④ 外国人であることを理由として、報酬の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的な取扱いをしていないこと。
- ⑤ 育成就労外国人が一時帰国を希望した場合には、必要な有給休暇を取得させるものとしていること。
- ⑥ 育成就労実施者又は監理支援機関が次のいずれの措置も講じていること。
 - ・ 育成就労外国人のための適切な宿泊施設を確保していること。
 - ・ 手当の支給その他の方法により、育成就労外国人が入国後講習に専念するための措置を講じていること。
 - ・ 監理支援費として徴収される費用について、直接又は間接に育成就労外国人に負担させないこととしていること。

2. 育成就労実施者の基準

- ① 育成就労外国人が育成就労の終了後に帰国する場合にあっては、監理支援機関において、育成就労の終了後の帰国に要する旅費を負担するとともに、当該帰国が円滑になされるよう必要な措置を講ずることとしていること。
- ② 取次送出機関又は外国の準備機関から、社会通念上相当と認められる程度を超えて金銭、物品その他の財産上の利益の供与又は供応接待を受けること等を行っていないこと。
- ③ 育成就労外国人の健康の状況その他の生活の状況を把握するために必要な措置を講じていること。

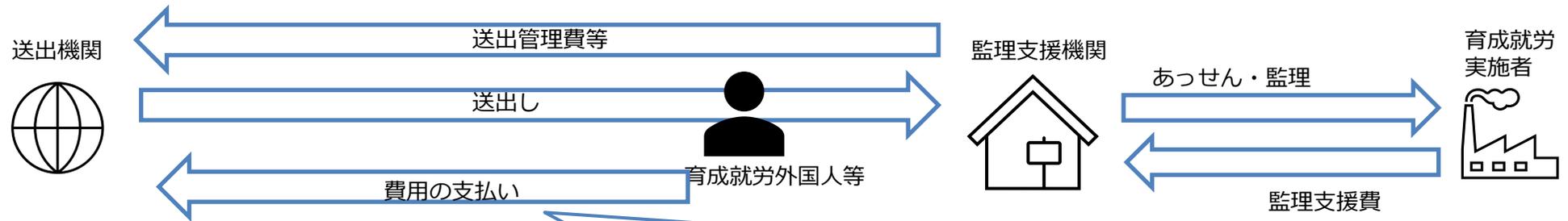
3. 育成就労外国人の要件

育成就労外国人が次のいずれにも該当する者であること。

- ① 18歳以上であること。
- ② 健康状態が良好であること。
- ③ 素行が善良であること。

等

2. 外国の送出国



1. 送出機関に支払う費用

送出機関に支払った費用の額は外国人が日本で受け取る月給の2ヶ月分（育成就労計画に記載された報酬の月額に2を乗じて得た額）を超えてはならない。

2. 外国の送出国の要件

- ① 制度の趣旨を理解して育成就労の対象となろうとする外国人のみを適切に選定し、監理支援機関に取り次ぐこととしていること。
- ② 取次ぎに係る外国人について素行が善良であることを確認していること。
- ③ **育成就労外国人等及び監理支援機関から徴収する手数料その他の費用について算出基準を明確に定めてインターネットその他の適切な方法を利用して公表**するとともに、当該費用について育成就労外国人等及び監理支援機関に対して明示し、十分に理解させることとしていること。
- ④ **送出機関又はその役員が、過去5年以内に、次に掲げる行為をしていないこと。**
 - ・ 育成就労に関連して、保証金の徴収その他名目のいかなを問わず、育成就労外国人等又はその配偶者、直系若しくは同居の親族その他育成就労外国人等と社会生活において密接な関係を有する者の金銭その他の財産を管理する行為
 - ・ 育成就労に係る契約の不履行について違約金を定める契約その他の不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約をする行為
 - ・ 基準に適合しない額の費用を育成就労外国人等又はその配偶者、直系若しくは同居の親族その他当該育成就労外国人等と社会生活において密接な関係を有する者から受領する行為
 - ・ 育成就労外国人等に対する暴行、脅迫、自由の制限その他人権を侵害する行為
 - ・ **育成就労実施者若しくは育成就労を行わせようとする者又は監理支援機関若しくは監理支援事業を行おうとする者に対して、社会通念上相当と認められる程度を超えて金銭、物品その他の財産上の利益の供与若しくは供応接待をし、又は社会通念上相当と認められる程度を超える金銭、物品その他の財産上の利益の供与若しくは供応接待の申込み若しくは約束をする行為** 等

3. その他

1. 帰国等の後に同一業務区分での育成就労を認める場合

- 育成就労認定を取り消された外国人等の新たな育成就労計画の認定に当たっては、業務区分が従前の認定育成就労計画に定められていたものと同一であることのほか、当該申請に係る育成就労の対象でなくなった外国人を対象として新たに育成就労を行わせることに以下のやむを得ない事情等が必要。

【やむを得ない事情】

- ① 以下のいずれかに該当すること。
 - ・ 当該外国人の責めに帰することができない事由により育成就労認定が取り消されたことにより育成就労の在留資格を有する者でなくなったこと。
 - ・ 在留資格の変更を受けたこと又は本邦から出国の確認を受けて出国したことにより育成就労の在留資格を有する者でなくなったこと。
- ② 育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護の観点から外国人を育成就労の対象とすることが相当と認めるに足りる事情があること。

2. 育成就労を取りやめて途中で帰国した場合の異なる業務区分での育成就労を認める場合

- 育成就労認定を取り消された外国人等の新たな育成就労計画の認定に当たって、
 - ・ 本邦から出国した事実があり、
 - ・ 当該外国人が当該出国の前に育成就労の対象となっていた期間の合計が2年を超えず
 - ・ 当該外国人が当該出国の後に育成就労の対象となった事実がない場合は、以下のやむを得ない事情があると認められるときは、異なる業務区分での育成就労が認められる。

【やむを得ない事情】

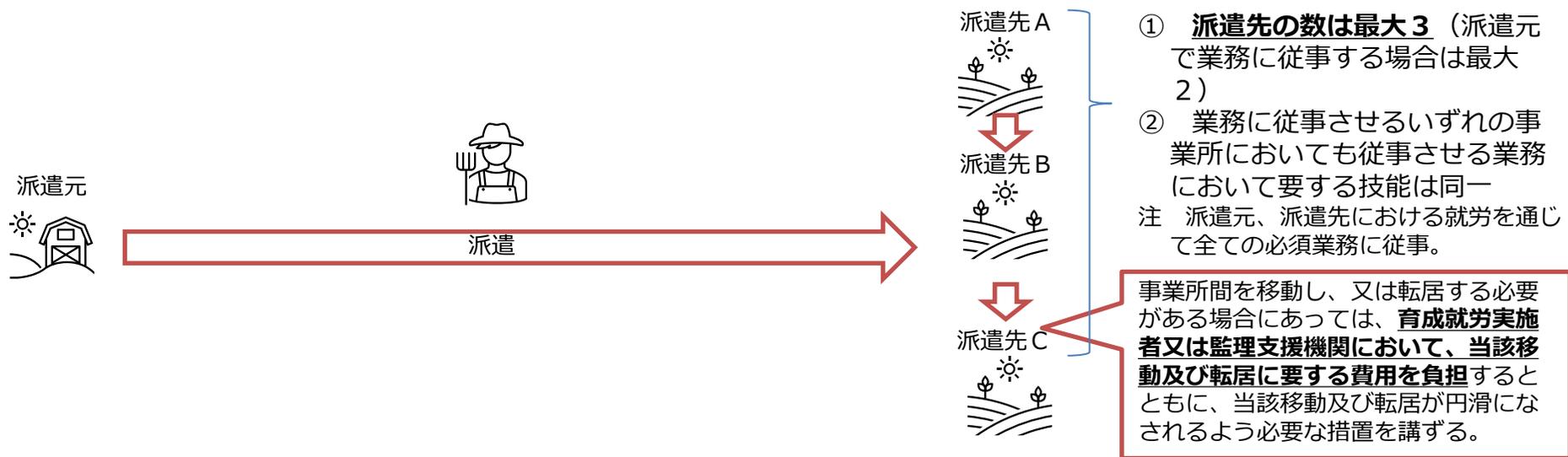
- 育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護の観点から、異なる業務区分の業務に従事させることが相当でないと認める事情のないこととする。

3. 育成就労の期間の延長が認められる場合

- 育成就労の終了日までに修得させる技能又は日本語の能力に係る育成就労の目標を達成することができない場合には、試験の合格に必要な範囲で育成就労の期間を延長し、引き続き育成就労に従事。

4. 労働者派遣等監理型育成就労 等

- 農業、漁業分野においては、派遣形態により複数の育成就労実施者のもとで業務に従事することも可能とする想定。（通常の育成就労計画の認定基準に加え、追加で派遣形態特有の基準を定める。）



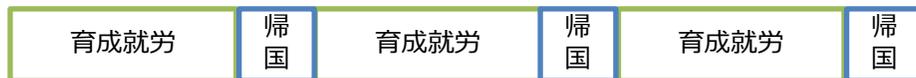
その他要件

- ① 労働者派遣契約の内容が、育成就労外国人に対する安定的な報酬の支払等の観点から相当と認められるものであること。
 ② 派遣先の責めに帰すべき事由による休業のとき（当該休業が派遣元事業主の責めに帰すべき事由による休業と認められる場合を除く。）において、派遣元事業主が、当該休業期間中、監理型育成就労外国人に、労働基準法第12条第1項に規定する平均賃金に相当する額の100分の60以上の手当を支払うこととしていること。（※）
 ※ 労働者派遣法上の労働者派遣である場合。

- 農業、漁業分野においては、派遣形態以外に、育成就労外国人が1年ごとに本国に一時帰国（※1、2）して育成就労を一定期間休止することが認められ、育成就労の期間が通算して3年となる育成就労計画を策定可。

※1 当該一時帰国の時期及び期間（6月以内に限る。）が毎年同一でなければならない。

※2 当該一時帰国に要する旅費は監理支援機関が負担。



5. 入国後講習・日本語講習



1. 入国後講習の時間

総時間数（実施時間が8時間を超える日については、8時間として計算。）

下記以外の場合

320時間以上

（育成就労外国人が、過去6月以内に、**160時間以上の課程を有する入国前講習を受けた場合**にあつては、**160時間以上**）

A1相当の日本語能力の試験に合格している場合

220時間以上

（育成就労外国人が、過去6月以内に、**110時間以上の課程を有する入国前講習を受けた場合**にあつては、**110時間以上**）

2. 入国後講習の科目

① 日本語

- A1相当の日本語能力の試験に合格していない場合は、認定日本語教育機関の「就労」課程においてA1相当講習を100時間以上履修していなければならない（※1）。

※1 過去6月以内に、本邦外において、A1相当の認定日本語教育機関の「就労」課程において履修した授業科目の授業時間数を含む。

② 本邦での生活一般に関する知識

③ 出入国又は労働に関する法令の規定に違反していることを知ったときの対応方法その他育成就労外国人の法的保護に必要な情報

④ 本邦での円滑な技能の修得に資する知識

- 施行後一定の間は、一定の要件の下に登録日本語教員による講習も可とする。
- 地方部等においても受講しやすいよう、フルオンラインによる受講も可とする。

（注）認定日本語教育機関：日本語教育課程を適正かつ確実に実施することができる日本語教育機関である旨の文部科学大臣の認定を受けた日本語教育機関。

<https://www.nihongokyouiku.mext.go.jp/top/guide-japanese-language-institution>に一覧を公表中。

（注）登録日本語教員：認定日本語教育機関において日本語教育を行うために必要な知識及び技能についての①「日本語教員試験」に合格し、②文部科学大臣の登録を受けた「登録実践研修機関」が実施する「実践研修」の修了者で、文部科学大臣の登録を受けた者。

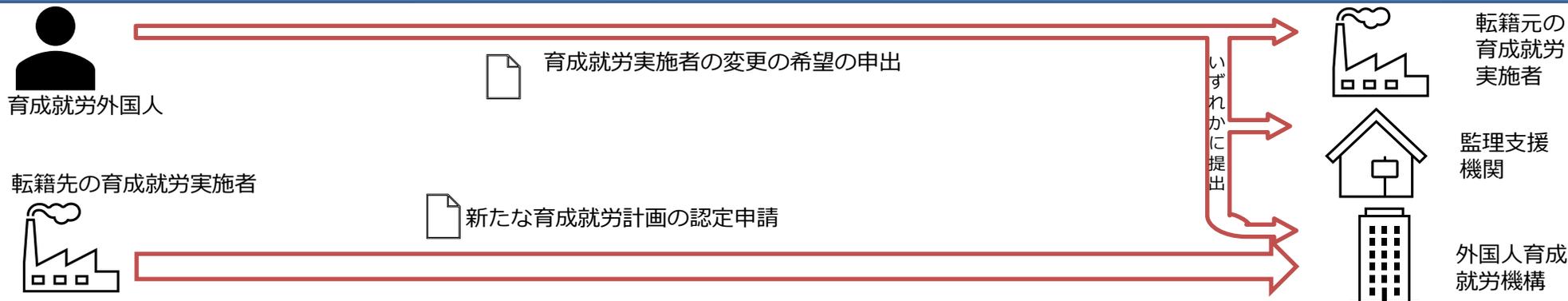
3. A2目標講習

- 育成就労実施者において、**A2相当の日本語能力の試験に合格するため、育成就労期間中に認定日本語教育機関の「就労」課程においてA2相当講習を100時間以上履修することができるよう必要な措置を講じる**（※2、3）。

※2 入国前講習・入国後講習におけるA2相当の認定日本語教育機関の「就労」課程において履修した授業科目の授業時間数を含む。

※3 A2相当の日本語能力の試験に合格している場合は不要。

6. 転籍の手続き・主な要件



1. やむを得ない事情による転籍が認められる場合

- ① 雇用契約において定められた事項について当該育成就労実施者による重大な違反があったこと。
- ② 育成就労実施者が育成就労外国人に対して暴行、脅迫、自由の制限その他他人権を侵害する行為をしたこと。
- ③ 育成就労実施者が出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をしたこと。
- ④ 育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護の観点から従前の育成就労計画に基づく育成就労を継続することが相当でない事情が認められること。

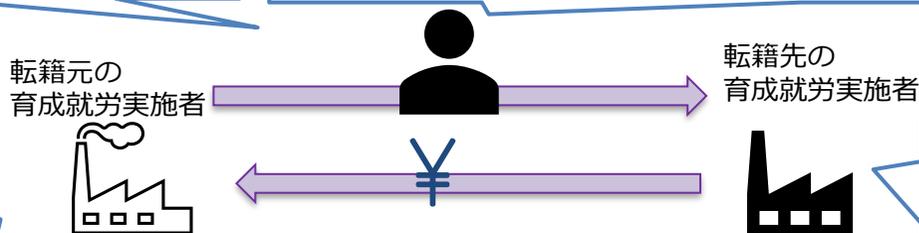
2. 本人意向による転籍の要件

② 転籍者要件

- 一定の水準の技能を修得していること、一定の水準の日本語能力を有すること

③ 職業紹介の要件

- 監理支援機関、機構、公共職業安定所又は地方運輸局以外の者が行う職業紹介及び特定募集情報等提供事業を行う者が行う特定募集情報等提供を受けていないこと。



① 転籍制限期間

- 育成就労産業分野ごとに、1年以上2年以下の範囲内で分野別運用方針で定める期間を超えていること。

⑤ 初期費用補填

- 育成就労外国人の取次ぎ及び育成に係る費用として一定額を転籍元の育成就労実施者に支払うこととしていること。

④ 転籍者の割合

- 育成就労外国人の総数のうちに転籍をした育成就労外国人の数の占める割合が一定割合を超えることとならないこと。