



## 育成就労制度の基本方針が閣議決定される

～特定技能の分野別方針も改定～

2024年の第213通常国会における法改正により、現行の技能実習制度に代わり育成就労制度が創設されることとなった。2027年6月までの新制度の施行に向けて、基本方針の策定やこの夏頃にも公布予定の関係省令の検討など、具体的な制度設計に係る動きが続いている。また、特定技能制度についても、対象分野の拡大に続き、介護、工業製品、外食において分野別方針の改定が行われた。

技能実習生や当該産業分野で特定技能外国人を雇用している企業の加盟組合は特に、直近の動きについて会社と情報共有をして頂くとともに、報酬を含む労働条件を日本人と同等以上に設定することや、安全・安心に就労できる環境整備の徹底、そして組合として外国人労働者の組織化に取り組むことが重要である。

## 1. 育成就労制度の基本方針が決定

2025年3月11日、「特定技能制度および育成就労制度の基本方針」が閣議決定された。これは、両制度の意義や、行政・受入れ機関の責務、求められる技能や日本語水準を定めるものである。本方針に基づき、運用の詳細を定める関係省令（注1）がこの夏頃にも公布される予定である。

注1：旧制度（技能実習制度）の経過措置、受入れ機関の要件や人数枠、時間外労働の取扱い、日本語能力の向上、転籍要件の詳細、送出費用の詳細等。

## 【「特定技能制度および育成就労制度の基本方針」の概要】

項目	育成就労	特定技能
対象分野	○特定産業分野のうち、特定技能1号水準の技能を修得させることが相当である分野	○生産性向上や国内人材確保の取組をし、なお人材確保が困難な分野(特定産業分野)
上限数	○両制度共通：分野別運用方針で原則5年ごとの受入れ見込数(受入れ上限数)を提示	
日本語水準	○就労開始前：A1相当/終了時点：A2相当 ※ 相当講習(認定日本語教育機関の就労のための課程講習等)も可 ※ 就労開始前に試験に合格していない場合、開始から1年経過時まで合格要	○1号：A2相当(注2) ○2号：B1相当
技能水準	○1年経過時：技能検定基礎級相当 ○終了時：技能検定3級等又は特定技能評価試験	○1号：技能検定3級、特定技能1号評価試験等(注2) ○2号：技能検定1級等、技能検定1級等
在留期間	○3年 ※ 特定技能1号に必要な試験等に不合格の場合、一定の要件の下再受験に必要な範囲で最長1年の就労継続を認める	○1号：5年(2号は上限なし) ※ 特定技能2号に必要な試験等に不合格の場合、一定の要件の下最長1年の在留継続を認める ※ 妊娠・出産等に係る期間を除く
賃金	○同等の業務に従事する日本人と同等額以上 ○就労期間に応じた昇給その他の待遇の向上	○日本人と同等額以上
転籍	○やむを得ない事情がある場合(注3) ○本人意向の転籍の場合、制限期間を1～2年の範囲で分野ごとに設定(当分の間)	—
受入れ機関の責務	○育成就労計画の策定・実施・試験結果を踏まえた改善 ○技能、日本語能力試験の適正な受験(試験費用の負担含む) ○快適な住環境の確保、食生活、医療等に係る適切な助言・援助	○支援計画の策定と実施(職業生活、日常生活、社会生活)
○両制度共通：地域における外国人との共生社会実現への寄与		

注2：2号技能実習を良好に終了した者は、当面の間これらの試験等は免除。

注3：技能実習制度においても、2024年11月に「技能実習制度運用要領」が一部改正され、「やむを得ない事情」がある場合の転籍の運用の改善（「やむを得ない事情」の明確化、手続の明確化・柔軟化、在留管理制度上の措置の改善）が図られている。詳しくは以下を参照のこと：外国人技能実習機構HP <https://www.otit.go.jp/tenseki/>。

## 2. 育成就労制度の施行に係る技能実習制度の取扱いについて

育成就労制度の施行にむけた技能実習制度に関する経過措置の内容は現時点で以下の通り。詳細については、今後関係省令で定められる予定である。

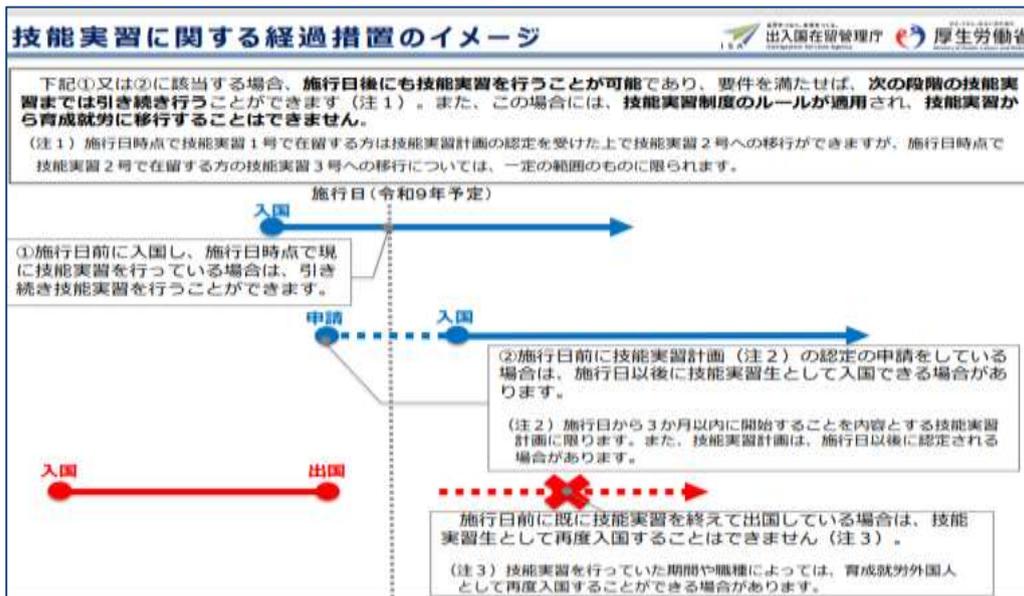
### <技能実習生の新規受入れ>

- 外国から技能実習生を受け入れる場合、改正法の施行日までに技能実習計画の認定の申請がなされ、原則として施行日から3か月以内に技能実習を開始するものまでが対象。

### <既に来日している実習生の取扱い>

- 施行日時時点で既に受け入れている技能実習生は、引き続き認定計画に基づき技能実習の継続が可能。
- 技能実習1号の実習生は、技能実習計画の認定を受けた上で技能実習2号へ移行することが可能。
- 技能実習3号への移行は、施行日時時点で技能実習2号にて在留している方のうち一定の範囲に限る。

### 【技能実習制度の経過措置について】



出所：出入国管理庁HP「育成就労制度の概要」<https://www.moj.go.jp/isa/content/001423904.pdf>、P5

## 3. 特定技能制度に係る分野別運用方針の改正

2025年3月11日、特定技能制度に関する介護、工業製品製造業、外食業の分野別運用方針が改正された。その内容は以下の通り。

### 【改正分野別運用方針の概要】

介護分野	<ul style="list-style-type: none"> <li>○以下の条件のもと、現行は認められていない特定技能外国人の訪問系サービスへの従事を認める <ul style="list-style-type: none"> <li>▶特定技能外国人が介護職員初任者研修課程等を修了し、介護事業所等での実務経験（1年以上）等があること</li> <li>▶受入事業者が、特定技能外国人に対する以下の実施を遵守すること <ul style="list-style-type: none"> <li>訪問介護等の研修、責任者の同行等による訓練、本人意向の確認とキャリアアップ計画の作成、ハラスメント防止措置、不測の事態発生時の対応に係る環境整備</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
工業製品製造業分野	<ul style="list-style-type: none"> <li>○特定技能外国人の適正かつ円滑な受入れ推進を担う民間団体を設立し、受入れ機関には当該団体への加入を条件付ける</li> <li>○その他、受入れ事業者に対して課す条件を以下の通り変更、追加 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶経済産業省による報告徴収等への協力を条件として明確化</li> <li>▶生産性向上・国内人材確保のための取組実施を所属条件に追加(賃上げに係る条件を検討中)</li> </ul> </li> </ul> <p>※経過措置として新条件の適用までに一定期間を設定</p>
外食分野	<ul style="list-style-type: none"> <li>○以下の条件のもと、現行は認められていない風営法の許可を受けた旅館・ホテルにおける特定技能外国人の飲食提供全般に係る就労を認める（接客、飲食物調理、店舗管理） <ul style="list-style-type: none"> <li>▶風営法が規定する「接待」を行わせないため、受入事業者が必要な措置を講じること（ハラスメント防止マニュアルや相談体制の整備など）</li> </ul> </li> </ul>

◆ 今般の分野別運用方針の改正により、今まで特定技能外国人の就労が認められなかった訪問介護、および風営法の許可を受けた旅館・ホテルでの飲食提供業務への就労が認められることになりました。ですが、ハラスメントが発生するリスクの高さや、「接客」の名のもと「接待」を行わせるなど、制度が悪用される可能性を踏まえ、受入事業者には様々な追加の条件が課されている点について、特に注意が必要です。

以上

(担当：政策政治局 秋山)