# 技能実習制度及び特定技能制度見直しの経緯

資料３

## 技能実習制度・特定技能制度の検討条項

**○技能実習制度**（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（平成28年法律第89号）附則第２条）
政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。
※ 平成29年11月１日施行　⇒　見直し時期：令和4年11月１日目途

**○特定技能制度**（出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律（平成30年法律第102号）附則第18条第２項）
政府は、この法律の施行後二年を経過した場合において、新入管法別表第一の二の表の特定技能の在留資格に係る制度の在り方（地方公共団体の関与の在り方、同表の特定技能の項の下欄第一号又は第二号の技能を有するかどうかの判定の方法の在り方及び同表の技能実習の在留資格に係る制度との関係を含む。）について、関係地方公共団体、関係事業者、地域住民その他の関係者の意見を踏まえて検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。　※ 平成31年４月１日施行　⇒　見直し時期：令和3年４月１日目途

## 技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議

・R4.11.22　**有識者会議の設置**
※ 座長：田中明彦 独立行政法人国際協力機構理事長
※ 外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議（共同議長：法務大臣・官房長官）の下に設置

・R5.11.30　計16回の議論・28回のヒアリングを経て、**最終報告書を法務大臣へ提出**

R6.2.9　**最終報告書を踏まえた政府方針を決定**
※「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議最終報告書を踏まえた政府の対応について」（外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議決定）

第213回通常国会において**入管法及び技能実習法の一部改正法が成立**　**令和９年４月１日施行予定**

# 改正法の概要（育成就労制度の創設等）

令和６年６月14日成立、21日公布

技能実習制度及び特定技能制度をめぐる状況に鑑み、就労を通じた人材育成及び人材確保を目的とする新たな在留資格として育成就労の在留資格を創設し、育成就労計画の認定及び監理支援を行おうとする者の許可の制度並びにこれらに関する事務を行う外国人育成就労機構を設けるほか、１号特定技能外国人支援に係る委託の制限、永住許可の要件の明確化等の措置を講ずる。（公布の日から原則３年以内に施行（注１））

（注１）準備行為に係る規定は公布即施行

## 入管法

### １．新たな在留資格創設

○　技能実習の在留資格を廃止。「**育成就労産業分野**」(特定産業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)に属する技能を要する業務に従事すること等を内容とする**「育成就労」の在留資格を創設**（注２）。

### ２．特定技能の適正化

○　特定技能所属機関（受入れ機関）が１号特定技能外国人の支援を外部委託する場合の委託先を、登録支援機関に限るものとする。

### ３．不法就労助長罪の厳罰化

○　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上げ。
（拘禁刑3年以下又は罰金300万円以下→５年以下又は500万円以下 ※併科可）

### ４．永住許可制度の適正化

○　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。

**（注２）さらに、一定基準に適合する企業の外国事業所の職員が技能等を修得するための「企業内転勤２号」の在留資格を創設。**

### ４．その他

○　季節性のある分野において、派遣形態による育成就労の実施を認める。

○　制度所管省庁が地域協議会を組織することができるものとし、地域の実情を踏まえた取組について協議を行うものとする。

○　施行までに技能実習生として入国した者は、施行後、現段階から次の段階までの資格変更（例：１号→２号、２号→３号）を一定の範囲で認める。

## 育成就労法（技能実習法の抜本改正）

### １．育成就労制度の目的・基本方針

○　法律名を「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」(**育成就労法**)に改める。

○　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**することを目的とする。

○　政府は基本方針及び分野別運用方針を定めるものとし、分野別運用方針において、各分野の受入れ見込数を設定するものとする。

### ２．育成就労計画の認定制度

○　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（注３）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（注４）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（１～２年の範囲で業務の内容等を勘案して主務省令で規定）・技能等の水準・転籍先の適正性に係る一定の要件(注５)を満たす場合(**本人意向の転籍**)に行う。

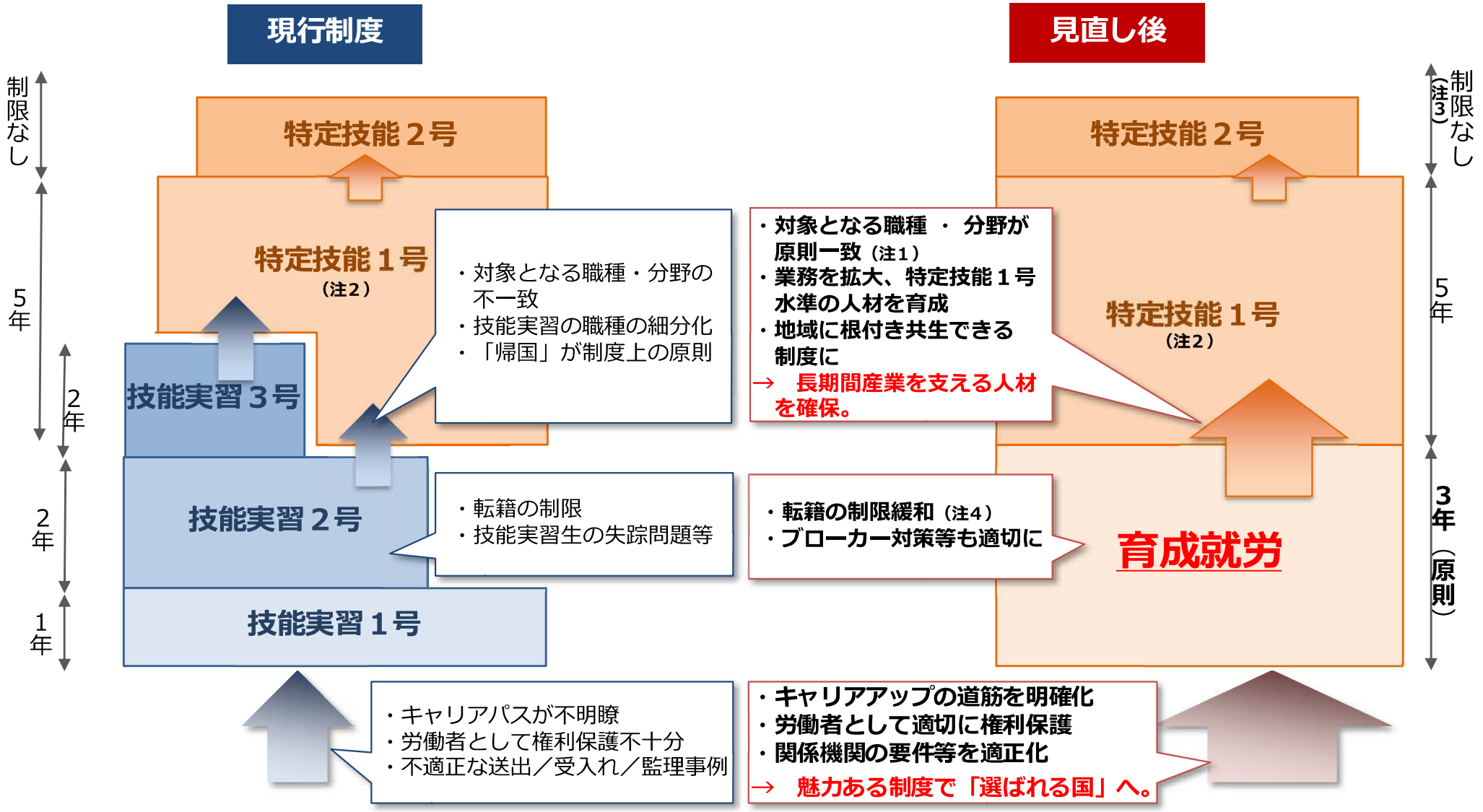
### ３．関係機関の在り方

○　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、受入れ機関と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。

**（注３）主務省令で定める相当の理由（試験不合格）がある場合は、最大で１年の延長可。**
**（注４）詳細な要件は、主務省令で定める。**
**（注５）詳細な要件は、主務省令で定める。具体的には、**
- **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**
- **技能等の水準については、技能検定試験基礎級等及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**
- **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を要件とすることを予定している。**

# 制度見直しのイメージ図




**（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及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

# 「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」について

## 設置目的

**特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議**

改正入管法及び育成就労法に基づき、「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」の下、特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針の作成に当たって有識者から意見を聴取することを目的とする会議。

**特定技能制度及び育成就労制度の技能評価に関する専門家会議**

「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」の下、特定技能制度及び育成就労制度の分野別運用方針を定めるに当たって、両制度の技能評価に関する方針や試験等の適正性等を検討し、有識者会議に検討結果を報告することを目的とする会議。

## 構成

**有識者会議**

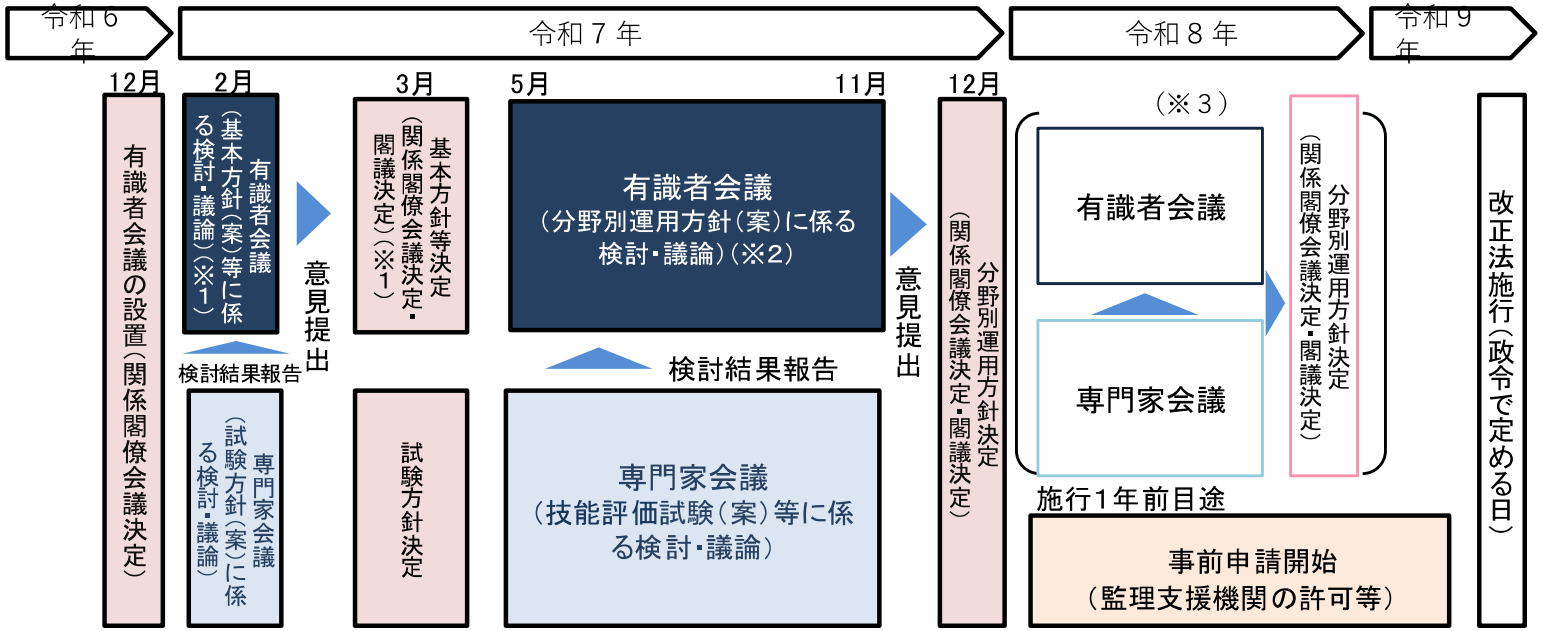
| | |
|---|---|
| 構成員 | 座長１名、委員１３名（計１４名）<br>学者（経済学、労働法・労働政策、職業能力開発関係、社会人口学）、労使団体、弁護士、その他関係者（支援関係、地方公共団体、実務家） |
| 役　割 | ・基本方針（案）、分野別運用方針（案）に係る検討・議論<br>・各分野所管省庁等へのヒアリング<br>・関係閣僚会議への意見提出等 |

検討結果報告

**専門家会議**

| | |
|---|---|
| 構成員 | 座長１名、委員７名（計８名）<br>学者（職業能力開発関係）、実務家（職業能力開発関係）、労使団体 |
| 役　割 | ・技能評価に関する方針（案）や試験（案）等に係る検討・議論<br>・各分野所管省庁等へのヒアリング<br>・有識者会議への検討結果報告 |

## スケジュール




＜関係省令の策定について＞

改正入管法及び育成就労法に基づき定める関係省令（注）については、関係者から意見を聴取することを目的とする会議を別途開催し、その意見を踏まえて令和７年夏頃に公布する予定。

（注）関係省令で定める主な事項

- 育成就労計画の認定基準について
- 転籍について
- 監理支援機関の許可基準について
- 送出しについて
- 特定技能制度の適正化　等

※1　現行特定技能制度下における既存3分野（介護・工業製品製造業・外食業）の分野別運用方針についても改正。
※2　新たな受入れ対象分野の追加についても検討。
※3　各分野において、分野別運用方針の変更を要する場合や、更なる受入れ対象分野の追加希望があれば、検討する（令和9年度以降も同様に運用予定）。

# 特定技能制度及び育成就労制度に係る制度の運用に関する基本方針の概要

## 1　両制度の意義・受入れ分野に関する事項

**【特定技能制度について】**

○　特定技能制度の意義は、人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野（特定産業分野）において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れていく仕組みを構築することである。

○　特定技能制度の特定産業分野は生産性向上や国内人材確保のための取組を行った上でなお人材を確保することが困難な分野とする。

**【育成就労制度について】**

○　育成就労制度の意義は、特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当である分野（育成就労産業分野）に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を有する人材を育成するとともに、育成就労産業分野における人材を確保する仕組みを構築することである。

○　育成就労外国人の受入れは、特定産業分野のうち、特定技能１号水準の技能を３年間の就労を通じて修得させることが相当である分野（育成就労産業分野）に限って行う。

○　育成就労において派遣形態での受入れができるのは、季節的業務に従事させる必要がある分野に限られる。

**【両制度の共通事項について】**

○　分野別運用方針で、人手不足の状況を踏まえて受入れ対象分野を定める。

○　分野別運用方針において、原則として５年ごとの受入れ見込数を示し、受入れ見込数は外国人受入れの上限数として運用する。

## 2　受け入れる外国人材に関する基本的事項

○　１号特定技能外国人、２号特定技能外国人、育成就労外国人について、求められる技能及び日本語の水準、在留期間、家族帯同の可否等についてそれぞれ定める（整理すると以下の表のとおりとなる。）。

| | 育成就労 | 特定技能1号 | 特定技能2号 |
|---|---|---|---|
| **技能水準**<br>※１ | **終了時点で特定技能1号水準に達することが必要** | **相当程度の知識又は経験を必要とする技能**（特定技能1号評価試験、技能検定3級等を想定） | **熟練した技能**（特定技能2号評価試験、技能検定1級等を想定） |
| **日本語能力水準**<br>※１ | 就労開始前：**A1相当（相当講習でも可）**<br>終了時点：**A2相当** | **A2相当** | **B1相当** |
| **期間** | **3年**<br>（試験に不合格だった場合、最長1年延長） | **通算で5年を上限**<br>**一部例外を規定**<br>※２ | **在留期間の更新回数に上限はない** |
| **家族帯同** | **基本的に不可** | **基本的に不可** | **可能** |

※１　技能・日本語能力に関する水準は試験により確認する。試験は分野別運用方針において定める（分野の実情に応じて上乗せ可能）。

※２　妊娠・出産等に係る期間は、通算期間に含めない。また、特定技能２号評価試験等に不合格になった場合、一定の要件の下で最長１年の在留継続を認める。

## 3　受入れ機関に係る施策等に関する基本的事項

○　特定技能外国人の受入れ機関は、特定技能外国人に職業生活上、日常生活上又は社会生活上の支援を実施する義務がある。

○　育成就労外国人の受入れ機関は、育成就労計画に基づいて育成就労を行わせ、目標とする技能及び日本語能力の試験を受験させる義務がある。

○　育成就労制度における転籍制限期間（１年～２年）は各受入れ分野において定める。

## 4　制度運用に関する関係行政機関の調整に関する基本的事項

○　法務省は、特定技能外国人等の実態に係る情報を収集し、関係機関と共有し、適切な連携をする。

○　厚生労働省は、都道府県労働局等を通じて受入れ機関等を適切に監督する。

○　法務省及び厚生労働省は、育成就労計画の認定制や監理支援機関の許可制を適正に運用する。

○　外国人育成就労機構は、主務大臣等の委託を受けて育成就労に関する権限を包括的に行使する。

○　分野所管省庁は、特定技能制度及び育成就労制度に係る分野別運用方針において、受入れ機関等に課す上乗せ要件を設定する。

○　法務省、厚生労働省等は、悪質ブローカー等の排除を徹底する。

○　送出国との間で二国間取決め（ＭＯＣ）を作成し、送出しの適正化等に関する取組を推進する。

○　各分野における人手不足の状況の継続的な把握に努め、その状況等を踏まえて、必要な時は外国人の受入れを停止又は再開する。

○　外国人の受入れ状況を継続的に把握し、問題が生じた場合においては関係機関が連携して適切な対応を取る。

○　受入れにより行方不明者の発生や治安上の問題が生じないよう関係機関は、情報の連携及び把握に努める。

## 5　その他の重要事項

○　大都市圏に人材が過度に集中しないよう配慮に努める。

○　外国人及び受入れ機関は、公租公課を支払う責務があり、制度所管省庁は、これらの者が納付すべき公租公課の未納を防ぐため、関係行政機関と連携の上、必要な措置を講じる。

○　被送還者の自国民引取義務を適切に履行していない国からの受入れは行わない。

○　改正法の施行後一定の期間が経過した際には基本方針の見直しを行う。