

今年も大変な猛暑となり、お盆を過ぎても日中は35度を超える日々が続いておりますが、いかがお過ごしでしょうか。サクセス通信夏号をお届けいたします。

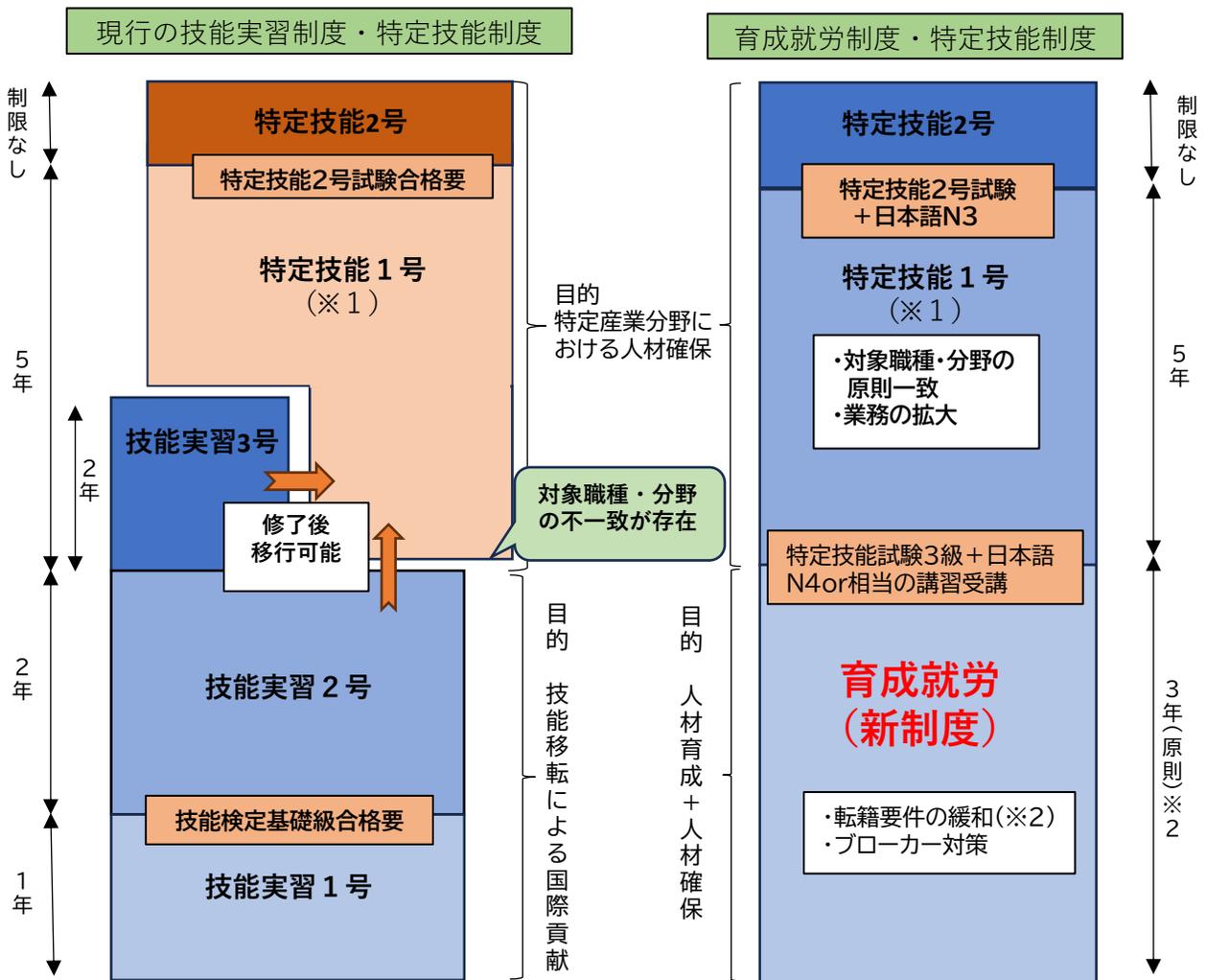
今号では、令和6年6月21日の第123回通常国会で「出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律（令和6年法律第60号）」が成立、公布され、公布日から3年以内に施行される運びになりましたので、新しい制度「育成就労」についての現時点での最新情報をお送りします。

出入国在留管理庁が公開しているQ & Aの気になるポイントや外国人材の就労環境について新聞で取り上げられた記事の紹介を中心にご紹介いたします。

まだまだ暑い日がつづきそうです。組合員の皆様にはどうぞご自愛ください。



1. 新制度「育成就労制度」と現行制度の違い(イメージ図)



※1 特定技能1号には試験ルート（日本語能力の試験(N4)+特定技能1号試験）あり
⇒技能実習を経ずに上記試験合格をすれば、特定技能の在留資格を得られるルート

※2 技能実習における「やむを得ない事情がある場合」の転職範囲を拡大・計画化・手続きの柔軟化
以下を要件に、同一業務区分での本人意向による転職を認める
・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及び一定水準以上（N5）以上の日本語能力の試験を合格
・転職先が適切と認められる一定の要件を満たす

2. 出入国在留管理庁が公表した新制度にかかるQ & A

2024年6月14日の法成立に伴い、制度に関するQ & Aが公表されました。

ここでは、会員の皆様に関わりのありそうな項目を抜粋・加工して紹介いたします。

Q2 育成就労制度の創設と特定技能制度の改正がスタートするのはいつですか？

育成就労制度と改正後の特定技能制度は、改正法の公布日（令和6年6月21日）から起算して3年以内に施行されることとなりますが、施行日は現時点では未定です

Q4 技能実習生を受け入れています、育成就労に制度が改正されても受入れを続けることはできますか？

育成就労制度での受入れを行うには、育成就労外国人を受け入れる産業分野が「育成就労産業分野」（現在の特定技能の受入れができる特定産業分野）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として設定されていることが必要です。育成就労産業分野の設定は、それぞれの分野を所管する省庁を中心に検討が進められることとなりますが、スケジュール等の詳細については追ってお知らせします。

Q7 技能実習生の受入れはいつまでできますか？

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起算して3か月経過するまでに技能実習を開始するものまでが対象となります。

Q10 育成就労で外国人は何年働くことができますか？

育成就労制度を利用する外国人については原則3年間の就労を通じた人材育成を行うこととなります。

なお、3年を経過した場合であっても、特定技能1号への移行に必要な技能・日本語能力に係る試験に不合格となったときには、最長1年の範囲内で一定の在留継続を認めることができる方針としています。

Q13 育成就労制度で外国人を受け入れるための手続は、技能実習制度と変わりませんか？

育成就労計画（技能実習計画）の認定手続といった基本的な流れは変わりません。ただし、技能実習制度では1～3号の各段階で計画の認定が必要ですが、育成就労制度では、当初から3年間の計画を作成し認定を受けることとなります。

Q23 育成就労外国人は、どのような要件を満たせば転籍ができますか？

育成就労制度においては、パワハラや暴力などの人権侵害を受けた場合等「やむを得ない事情」がある場合の転籍を認めるほか、一定の要件の下、本人の意向による転籍も認めることとしています。

- (1) 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こと
 - (2) 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こと
 - (3) 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こと
 - (4) 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と
- などがあり、その詳細については、今後主務省令等において具体化していく予定です。

Q24 育成就労制度では、家族の帯同はできますか？

原則として、家族の帯同を認めないこととしています。

Q25 外国人に関して入国時に必要な技能や日本語能力の要件はありますか？

技能に係る要件はありませんが、日本語能力に係る要件として、就労開始前に、日本語能力A1相当以上の試験（日本語能力試験N5等）の合格又はこれに相当する認定日本語教育機関等による日本語講習の受講が求められます。

なお、必要となる日本語能力レベルについては、技能実習制度における取扱いを踏まえ、育成就労産業分野ごとに、より高い水準とすることも可能とする予定です。

Q26 元技能実習生が再度来日して育成就労制度で働くことはできますか？

過去に技能実習を行った期間は育成就労を行った期間とみなされ、2年以上の技能実習を行った外国人が再度来日して育成就労制度で働くことは基本的にできません。ただし、技能実習を行った職種・作業に対応する育成就労の受入れ対象分野がない場合など、一定の場合には育成就労で働くことを認めることを予定していますが、その詳細については、今後主務省令で定めることとなります。

Q27 育成就労制度がスタートした時に既に来日している技能実習生はどうなりますか？

改正法の施行日（改正法の公布日（令和6年6月21日）から起算して3年以内）に既に来日している技能実習生（注）については、引き続き認定計画に基づいて技能実習を続けることができます。技能実習1号で在留する技能実習生は、技能実習計画の認定を受けた上で、技能実習2号へも移行することができますが、技能実習3号への移行については、施行日時点で技能実習2号で在留している方のうち一定の範囲のものに限ることとしており、その詳細は今後主務省令で定める予定です。

Q31 育成就労の途中で、特定技能1号に移行することはできますか？

特定技能への移行要件（技能や日本語能力に係る試験の合格）を満たすことに加え、現に在籍している育成就労の受入れ機関における就労期間が一定の期間を超えている場合に限り、特定技能1号への移行を認める方針です。

Q&A公開ページ https://www.moj.go.jp/isa/applications/faq/ikusei_qa_00002.html



 入国後講習では、現場や生活の日本語を中心に学びますが、時には日本文化に触れたり日本に興味をもってもらえるような体験をすることもあります。

この日は、インドネシア人実習生たちが夏の定番、ゆかたの着付けを体験しました。

先生から教えてもらいながら、初めての和服をぎこちなくも興味深げに着せてもらって、最後はみんなでハイポーズ！！

3. 外国人労働者を取り巻く変化について

その他にも外国人材活用を取り巻く環境は大きく変化し、それに対応する企業や行政などの事例も新聞等の記事に掲載されることが多くなっています。

主なものを日本経済新聞等の記事からピックアップしてみました。

2024. 2. 9

九州・沖縄で働く外国人労働者が過去最多の14万人に。前年から2割増。全国でも初の200万人超え

2023年5月8日以降、出入国がほぼ全面的に解禁されたため、待機していた外国人技能実習生や特定技能労働者が一斉に入国した為に大幅な増加となったものと推測されます
しかし将来予測における人手不足に対し外国人材を活用する流れは間違いなく大きくなるでしょう

2024. 3. 7

特定技能の今後5年間の受入れ上限を82万人に設定、現行の34.5万人の2倍以上

サクセス通信春号では特定技能対象分野が4分野追加された旨お伝えしましたが、今回、受入れ上限についても大幅増となりました。2019年特定技能制度スタートから5年、各分野の人出不足感が悪化したことと新制度である育成就労が特定技能労働者の育成を目的としたためと考えられます

2024. 5. 10

外国人材、中小で管理職に登用

事業所内で外国人労働者が増えてくると母国語を話せる現場でのまとめ役や相談役がいると心強いものです。技・人・国の高度人材や特定技能の中で優れた人材を役職付に登用して外国人労働者のリーダーとして活躍してもらう企業が徐々に増えてきているようです

2024. 6. 15

外国人材、地方・大都市で争奪（外国人材確保の都市間競争が激しく）

育成就労での転籍要件の緩和が盛り込まれたことにより、地方都市では外国人材が大都市圏へ流出するのを防ぐために、行政を主体として地元定着を図ろうと動き始めています

具体的には「地域住民との交流事業」や3年間働いた場合の「定着奨励金の支給制度」「特定技能2号取得支援補助金」、日本語学校に通う際の授業料補助や外国人労働者を受け入れるための環境整備に対して一部補助をするなど様々な動きが出てきています

マイナビ様が提供している

「外国人雇用サポネット」 (<https://global-saponet.mgl.mynavi.jp/visa/469>)

に一部情報を見ることが出来ます。掲載されていない各県・市が実施している事業があるかもしれないので一度問い合わせてみるのもよいかと思います

さて、法改正が成立、公布され育成就労制度が3年以内にスタートします。今号では現時点でわかっていることを中心にお知らせいたしました。

今後、主務省令が公表され、職種・取扱業種の不一致をはじめとする制度の詳細が明らかになってくると思われまます。

これからも新しい情報や参考になりそうなトピックスをお伝えしてまいります。

また、サクセス通信ではご意見・ご感想などを承っております。

掲載してほしい情報や気になる事など、お気軽にご意見・ご感想をお寄せください。

頂戴したご意見は今後の編集の参考にさせていただきます。

【編集者 岡田まで tokada@k-success.org】



成長著しいアジアの活力と日本が長年培ってきた技術・技能とを融合させ、貴社の成長・発展に繋がる外国人材の採用を支援いたします。

新たな成長・発展の基盤は人材です。活力に満ちたアジアの人材を活用しませんか？

サクセス協同組合

TEL: 093-581-0047 URL: <https://k-success.org/>