

# 東日本経友会通信

## 「育成就労」見えてきた具体像

製造・建設・農漁業などの現場を支えてきた「外国人技能実習制度」が2027年までに「育成就労制度」に生まれ変わる。24年の出入国管理法改正の時点では制度の詳細が固まっていなかったが出入国在留管理庁と厚生労働省による省庁案が判明し、具体像が浮かび上がってきた。

- ・ 受入れ要件を厳格化

- ・ 地方企業に配慮

- ・ 日本語教育を拡充

技能実習は日本の技能・技術・知識を学び母国の経済発展に活かしてもらうのが理念だった。育成就労は人材育成と人材確保が目的となる。受入れは人手不足の業種・企業に限られる。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、省令案では過去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で外国人労働者を雇用できないとした。

### 転籍時の初期費用負担について

講習費などの受入れ時に支払う費用を転籍先にも負担すべきだとの意見がある。省令案は、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とした。例えば、1年で転籍した場合は初期費用の六分の五、2年なら二分の一を転籍先が補填することを想定する。

技能実習は最長5年だが、育成就労は在留資格「特定技能」の前段階との位置づけで原則3年とする。季節性のある農業・漁業に限り、業務の無い期間は一時帰国を可能とし、帰国期間をの除いて通算3年とする。一時帰国や再入国費用は受入れ側の負担とする方向だ。

育成就労は働き始めてから1〜2年で自らの意思による転籍ができる。働き手の自由度が高まる一方、地方企業からは賃金水準の高い大都市の懸念がでていた。こうした地方の声に配慮し、省令案では外国人の受入れ枠について、地方の優良企業は大都市圏より優遇するとした。

転職者を受入れる企業は試験合格率や育成体制、法令遵守などの基準を満たす優良な企業のみ。転職者は育成就労で働く在籍外国人の三分の一以下、都市部の企業は地方からの受入れは六分の一下に制限する。

### 日本語教育を拡充

育成就労では働き始めるまでに最もやさしい「A1」相当の日本語試験に合格するか、講習を受けなければならぬ。また、3年間の就労中に「A2」相当の試験に合格しなければ特定技能1号に移行できない。省令案では、受入れ企業の負担で100時間以上の日本語教育を提供することを求めた。

### 「日本語能力試験」替えて逮捕者

2024年12月、他人になりすまして日本語能力試験「日本語基礎テスト」を受験したとして、大阪府は無職のベトナム国籍の女性2名を逮捕したと発表した。

府警は組織的な替え玉受験が行われていたとみて調査をはじめた。

容疑者は、24年の夏ごろから他人に代わり複数回受験し、1回数万円の報酬を得ていたと説明。

現在、国内会場での試験開催や新規予約受付を中止したと発表した。再開の見通しは立っていないという。

「日本語基礎テスト」は産業界分野で即戦力の人材と位置付けられている在留資格「特定技能1号」の申請に利用できます。海外で実施される試験でも度々、替え玉受験などの不正行為が問題となっておりま。

有識者による制度改正の具体的な議論が始まった今だからこそ、育成就労だけに厳しく、特定技能には甘い制度改正の方向性に警報を鳴らす必要があります。

今まで長きにわたり適正な制度の運用に貢献してきた監理団体の「現場の声」をNAGOMiを通して国（政府）に届けていきたいと考えております。

須藤 康則

### 働き手負担 月給2ヶ月分まで

「育成就労」の詳細な制度案では、外国人が来日前に母国の送出国に支払う手数料などは、日本での月給2ヶ月分までとする。これまでは上限がなく、平均52万円を負担していた。働き手の負担を軽減して来日しやすくし、人手不足の緩和につながる。