

2025. 5.27時点……2025年末までに最新運用要領が出ますのであくまで参考です。

1, 1年で転籍自由と言うが本当か？

・本当です。ただし条件があります。

・①「やむを得ない転籍」

暴力・暴言などのハラスメント行為、理不尽な人権侵害、個人の専有物の保管(事情に限らず)選抜時の説明と実際の作業・雇用条件等に大きな相違があった場合(聞いてないよ転籍)、その他やむを得ない事情と認められる場合

↓

無条件に転籍が可能、転籍元への費用補償はなく責任追及がある

②「本人の自由意思による転籍」

同一の分野に対し、公共の職業紹介を通して転職可能

A:1年を経過している事 B:N5相当の日本検定に合格している事 C:基礎級の試験に合格している事

2, 転籍元に補償はないのか？

・上記①にはなし。

・上記②に対し、相当の実費費用の2倍(実費には換算できない部分について倍数とした)を移籍先が補償。費用の詳細は今後明らかに。

・転籍先が「優良認定」企業であること。

・都市部に対しては転籍総数の制限がある。

3, 3号実習はいつまでできるのか？

・育成就労実施開始時点(2027年4月予定)で、実習2号の2年目にいる者は3号申請可能。

4, 基礎級の試験を落ちてでも帰国しなくていいと聞いたが？

・基礎級および N5合格は必須条件だが、不合格でも1年間の猶予があり、その期間内に合格すれば継続できる。この場合、その分育成就労期間が長くなるのか、3年間は変更ないのかは未発表。ただし、実習生資格者にはその猶予はない(現時点では)。

5, 実習を満了すれば特定技能になれるが、育成就労は条件があるのか？

・実習制度では、上位級の試験不合格でも特定技能に上がったが、育成就労は「N4相当の日本語検定合格」「上位級の試験合格(実技)」がなければならぬ。ただし、不合格でも1年の猶予はあるようだ。

・実習制度⇒育成就労の経過措置期間についてはどのような処置になるかは未定。

6, 育成就労の在留資格は3年間か？

・今のところ、在留資格認定時点で3年間の資格を付与され、1年ごとに期間更新手続きとなる見込み。

- ・余談として、育成就労期間中に特定技能の「専門試験合格」「N4試験合格」した者は途中で特定技能になることも可能。

7, 技能実習を終えた者が、育成就労で再来日することはできるか？

- ・2年以上の技能実習を行った者が育成就労になることはできない。
- ・実習職種ではない職種(分野)で育成就労として再来日することは「前職要件をはずした制度」であることから認められる可能性はあるが未確定。

※技能実習の場合も満了後他の職種の経験者が再実習することもできた。

8, 受け入れ枠は変わりますか？

- ・常勤職員数に対する受入れ限度(受け入れ枠)は次の通り。(総数)

	通常枠	優良枠
	職員の20分の3	職員の10分の3
301人以上		
201人以上300人以下	45人	90人
101人以上200人以下	30人	60人
51人以上100人以下	18人	36人
41人以上50人以下	15人	30人
31人以上40人以下	12人	24人
3人以上30人以下	9人	
6人以上30人以下		18人
5人		15人
4人		12人
3人		10人
2人	6人	7人
1人	3人	4人

- ・実習制度のように、1年ごとに加算されていくわけではなく、事業所に所属する育成就労者の上限を決めている。1度に入れても分割して入れても良いということかと推察する。
- ・職員数の見方が細かくなっているので注意。また、優良枠使用の場合は一桁台の職員数をさらに細かく分けている。
- ・少人数事業所は、実習のように30人以下が単純に3人×3年と言う計算ではありません。

9, 組合の巡回や監査は変わりますか？

- ・特に変わりません。頻度や監査内容についてもこれまで通り実施しなければなりません。

10, 職種と分野について教えてください。

- ・技能実習は「職種」「作業」ごとに受入職種が定められ、それぞれに試験が実施されており、他の職種や作業を行ってはならない、という制限がありましたが、育成就労は産業分類と同様な「分野別」となり作業は「広範囲」になります。その中で「主たる作業」を3分の一以上行えば、他の作業も可能ですし、関連作業とか周辺作業と言うものの区別もなくなりますので、就労させやすくなります。(マルチワーカー)
- ・基礎級や上位級の試験はこうした背景から、分野別協議会等に委ねられるものも出てきます。

11, 育成就労までの駆け込み需要とは何ですか？

- ・3, でお話したように、「優良企業」は2027年4月時点で実習2号の2年目がいる場合3号実習に滑り込むことができます。2025年 3 月入国者までがこれに該当します。3号実習を含めて在籍年数を長く保ちたい場合は、今後の入国者については3号になれない可能性が高いので駆け込み需要は難しいです。
- ・「優良枠」で2倍の受け入れ人数を計算されておられる事業所は、2027年の育成就労開始時に「優良枠」がストレートに認められるとは限りません。雇用者増を見込む場合は今後の2年間の受け入れ枠を最大にする必要があります。
- ・少人数事業所は8, にあるように常勤職員数の見方が変わります。気を付けてください。

12, 年金改革法案で脱退一時金が変わるらしいということですが。

- ・脱退一時金が5年遡及から8年遡及に延長されます。育成就労3年＋特定技能5年を想定したものと見ます。
- ・前述 4, 5, にある「猶予期間」が発生した場合、8年遡及では足りないのですが、このことには制度改革では触れていません。(パブリックコメントには質問中)
- ・改革法案は、「再入国許可による帰国時は脱退一時金申請を認めない」と改正したようです。となると、改正後は8年遡及以上期間分の脱退一時金申請ができません。前述の場合や、3号実習中の1年以上一時帰国での申請を見落とした場合、その後の特定技能中(8年を超すとき)に一時帰国での処理が認められないので、注意が必要です。

13, 入国後講習は育成就労でもありますか？

- ・あります。日本語・生活知識・法令規程・技能習得に関する知識について320時間(母国で2分の1を実施すれば160 時間:20 日間)。ただし、N5 取得者は 220 時間(母国で 2 分の 1 を実施すれば 110 時間:14 日間)。
- ・育成就労で企業配属後も日本語講習を受けさせる義務が新たに企業に発生します。ただし、N4 合格した場合はこの限りではありません。
- ・入国時の N5 取得、3 年間で N4 取得を支援することがとても重要です。
- ・今回の育成就労制度は「日本語力を身につけさせること」が大変重要であり、この環境が企業の「優良」を認める重要なカギです。これを怠りますと、日本語教育(認定日本語教師による)が義務化され、費用企業負担と言うことになります。普段の日本語教育環境整備は企業責任において行うことになります。