

育成就労制度における本人意向による転籍の制限(案)について



世界をつなぐ。未来をつくる。

出入国在留管理庁

Immigration Services Agency



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

転籍とは

計画的な人材育成の観点からは、育成就労は3年間を通じて同一の育成就労実施者の下で行われることが効果的であり望ましいものの、暴行、ハラスメント、重大悪質な法令違反行為又は重大悪質な契約違反行為があった場合などやむを得ない事情がある場合のほか、**同一の育成就労実施者の下で育成就労を行った期間が一定の期間を超えている等の一定の要件を満たす場合には、育成就労外国人本人の意向により育成就労実施者の変更（転籍）を行うことができる。**（基本方針（令和7年3月11日付け閣議決定）第四2（1）工）

転籍制限と待遇向上策

- ・ 転籍制限期間については、**1年とすることを目指しつつも、当分の間、育成就労産業分野ごとに、その業務内容等を踏まえて1年から2年までの範囲内で育成就労分野別運用方針において設定するものとする。**（基本方針（令和7年3月11日付け閣議決定）第四2（1）工）
- ・ 1年を超える転籍制限期間を定めた育成就労産業分野において、**当該期間を選択した育成就労実施者においては、就労開始から1年を経過した後は転籍の制限を理由とした昇給その他育成就労産業分野ごとに定める基準を満たす待遇の向上等を図らなければならない。**（同上）
- ・ また、転籍に当たっては、技能検定基礎級又は相当する育成就労評価試験及び各育成就労産業分野において日本語教育の参照枠A1相当の水準から「特定技能1号」への在留資格の変更に必要となる水準までの範囲内で**育成就労分野別運用方針において設定する日本語能力の試験に合格していることが求められる。**（同上）
- ・ 1年を超える転籍制限期間を定めた育成就労産業分野において、育成就労実施者の判断で**自主的に転籍制限期間を1年とすることを選択した場合**には、育成就労産業分野ごとに定める基準を満たす待遇の向上等の義務はかからない。

各分野ごとの転籍制限・待遇向上策一覧

※この一覧表は、様々な御意見を踏まえた暫定的なものである。

	介護	クリーニング	サブライ	工業製品製造業	建設	船舶・造船工業	自動車整備	宿泊	鉄道	物流倉庫	農業	漁業	飲食品製造業	外食業	林業	木材産業	資源循環
1年を超える転籍制限	2年	—	—	2年 (調整中)	2年	2年	2年	—	—	—	—	—	2年	2年	—	—	2年
日本語能力要件	A2	※1	※1	※1	※1	※1	※1	※1	運輸係員：A2 その他：※1	※1	※1	※1	※1	※1	※1	※1	※1
待遇向上策	※2	—	—	※2 (調整中)	※2 (調整中)	※2	※2	—	—	—	—	—	※2	※2	—	—	※2

※1 日本語能力のA1相当と、A2相当の間の一定のレベル

※2 転籍制限期間が2年の分野は、当該分野における直近の昇給率を基準に、昇給率を毎年設定・公表し、1年目から2年目にかけて当該昇給率で昇給する（介護分野においては、育成就労外国人の就労可能な施設は公定価格である介護報酬等により運営されているため、介護職員等処遇改善加算の取得等を要件とする）。

81

転籍制限期間を2年とする理由

分野	転籍制限期間を2年とする理由	待遇向上策
介護	【人材育成の観点】 介護は継続した利用者のいる対人支援サービスであり、利用者との日常的なコミュニケーションを通じた日本語能力の向上や、継続的な実践による利用者との信頼関係の醸成が重要であり、更に疾患や障害の理解、チームケアや他職種連携、利用者の自立支援や看取りなど、多様な状態像の変化に対応できる専門職としての知識や技術、倫理などの修得には一定時間を要する。この期間は育成就労外国人本人が将来的に特定技能1号に移行し、介護福祉士国家試験の合格を目指す上でも必要である。 【人材確保の観点】 介護分野の都道府県別有効求人倍率においては、東京都など大都市圏の倍率が全国平均よりも高くなっている（令和7年6月時点で、全国3.87倍、東京都8.21倍）など、大都市圏での需要が高い傾向が見られることから、転籍を制限しなければ、地方において就労を開始した育成就労外国人がより賃金の高い都市部へと過度に流出する恐れがあるため。 【その他】 多くの認知症利用者をはじめとした利用者にとっては顔なじみの職員による継続的なケアは生活の質を維持する上で非常に重要であり、また、その家族としても、安心してケアを任せられるという点で、継続してケアを行うことの意味は大きいため。	○ 介護分野においては、育成就労外国人の就労可能な施設は公定価格である介護報酬等に基づき事業者の経営が成り立っていることから、従業員が得る賃金は介護報酬等に基づき決定される。 ○介護報酬には次の特殊性がある。 ・ 原資には介護保険料が使われていることから、そのあり方については、幅広い関係者の議論が必要である。 ・ 介護報酬の決定プロセスには予算編成過程によるものも含まれており、事前に使途を定めることは困難である。 ○ こうした特殊性に鑑み、育成就労実施者に対して事前に具体的な率を明示した上で昇給義務を課すことは難しい。そこで、待遇向上策は、「介護職員等処遇改善加算の取得等」とする。 ○ 介護職員等処遇改善加算を取得するためには、処遇改善加算の算定額に相当する介護職員その他の職員の賃金の改善を実施しなければならない。これと同等報酬要件によって、介護職員等処遇改善加算を取得している事業者における、日本人と外国人の同等の昇給が担保される。 ○ 待遇向上策の介護分野における追加的な方策として、昇給以外に育成就労外国人の受入事業所に対してキャリアプランの作成を義務づけることを予定。 国家試験に合格し介護福祉士の資格を取得した外国人介護人材は、在留資格「介護」として在留期間の更新回数の制限なく滞在ができるため、介護分野において育成就労外国人が着実にキャリア形成を行い、介護技術及び日本語能力を身につけられるよう事業所側も協力を行うことは特に重要である。キャリアプランの作成により、育成就労外国人が自身の希望に添うような内容の仕事に従事できることや、中長期的なキャリア形成に伴う昇進・昇給に繋がることなどが想定され、育成就労外国人の待遇向上にも寄与するものと考えられる。
工業製品製造業	【人材育成の観点】 工業製品製造業分野内の一部育成就労実施者においては、自己又は他の従業員の安全に配慮するため、取扱いに特段の留意が必要な製造用機械等があると考えられ、転籍して職場環境が変わったことで安全への配慮不足等により重大事故につながるものがないよう、制度運用開始時点では、一定の時間をかけて安全衛生教育等を実施していくことが必要かつ相当と判断した。 【人材確保の観点】 工業製品製造業分野内の一部育成就労実施者においては、転籍を認めることにより人材の流動性が高まり、人材が確保できなくなるおそれがあると判断した。	毎年、分野別協議会において、当該分野における育成就労実施者の賃上げ率を基準に、昇給率を設定・公表する。1年を超える転籍制限期間を設定する育成就労実施者においては、在籍する育成就労外国人の所定内賃金を1年目から2年目にかけて、当該昇給率によって昇給することとする。
建設	【人材育成の観点】 ○建設業においては、必要な技能の修得や日本語でのコミュニケーション能力向上に相応の時間を要するため、同一の受入企業の環境下で継続して就業する必要がある。 ○建設業では高所作業や重機操作など危険な作業が日常的に行われており、特に墜落・転落による労働災害が多いため、外国人が安全に作業を行えるようになるために、同一の受入企業の環境下で一定の時間をかけて安全衛生教育を行う必要がある。 ○建設工事の施工期間は1年を超えることもあり、同じ現場で継続性をもって作業に当たり、技能を身につけることが必要。 【人材確保の観点】 ○円滑な建設工事を実施する観点から、施工期間の途中で育成就労外国人が入れ替わることは好ましくない。 ○都市部に比べ地方部の離職者率が高いため、地方部での定着のために2年の転籍制限期間にすることが望ましい。	建設業の前年の平均賃金の上昇率を基に、建設分野における昇給率を毎年設定・公表する。1年を超える転籍制限期間を設定する育成就労実施者においては、在籍する育成就労外国人の所定内賃金を1年目から2年目にかけて、当該昇給率によって昇給することとする。（調整中）
造船・船用工業	【人材育成の観点】 ○ 造船・船用工業分野においては、一人で溶接等の作業を行うことが求められる。溶接等の作業を行うための技能の修得に加え、安全衛生業務の十分な理解が必要であるため、同一の受入れ機関において2年の育成を継続する必要がある。 ○ 造船・船用分野で受け入れ実績の多い溶接職種の技量取得状況を調査したところ、1年目で60％以上を占める初級レベルでは限定された作業しか対応できず、一人で溶接作業を行えるようになるためには概ね中級レベル以上が必要であることが判明した。このレベルに到達するまでは、指導員による補佐・補助を行いながらOJTによる指導が行われており、一定の時間を要する。人材の確保が困難な中では、必要な技能の習得のためにも同一受入れ機関の研修システム内で就労することが必要である。 【人材確保の観点】 ○ 造船・船用工業は、そのほとんどが地方圏に生産拠点を持ち、国内生産に占める地方圏での生産比率は9割を超えているところ、都市部を含む日本全体と比べ、地方部では人口流出等によってより早く人口減少が進むと見込まれており、人材確保が困難である。また、造船・船用工業分野における有効求人倍率は4.54倍と高く、深刻な人手不足に直面している中で、外国人材の確保が重要である。 ○ 2年間の一貫した育成により、安全に作業することができる技能を有する者を確保することが必要である。また、外国人の技能習得が進むことにより、外国人の待遇改善につながることも期待される。	毎年、分野別協議会において、当該分野における育成就労実施者の賃上げ率を基準に、昇給率を設定・公表する。1年を超える転籍制限期間を設定する育成就労実施者においては、在籍する育成就労外国人の所定内賃金を1年目から2年目にかけて、当該昇給率によって昇給することとする。

転籍制限期間を2年とする理由

分野	転籍制限期間を2年とする理由	待遇向上策
自動車整備	【人材育成の観点】 ○ 自動車整備業務においては、自動車の重要保安部品の特定整備等の作業を行うことが求められる。その作業を行うための技能の習得には、一般的に同一の受入れ機関において2年間の育成を継続する必要性がある。具体的には、 ・1年目で自動車点検整備作業を基礎から学び、 ・2年目に入ると、自動車の重要保安部品の分解整備を含む特定整備を学んでいく。 この場合、2年目に他の自動車整備工場に移ると、整備工場によって取り扱う自動車のメーカーや種別が異なるなどにより、整備マニュアルにおける装置名と部品名の記載や部品構成、整備用の使用機器（メーカー毎の特殊工具など）に違いがでるため、特に日本語能力が万全ではない育成就労外国人においては、1年目で習得した知識と技能がそのまま活かせるなくなるなどの混乱が生じる。 ○ 車体整備業務においては、板金塗装やボデー・フレームの修正、溶接作業、損傷診断及び特定整備作業等の作業が求められる。その作業を行うための技能の習得には、一般的に同一の受入れ機関において2年間育成を継続する必要性がある。具体的には、 ・1年目で板金・塗装作業を基礎から学び、 ・2年目に入ると、エーミング計測等を含む特定整備を学んでいく。 この場合、2年目に他の車体整備工場に移ると、整備工場によって取り扱う自動車のメーカーや種別が異なるなどにより、整備マニュアルにおける装置名と部品名の記載や部品構成、整備用の使用機器（エーミング計測機器やターゲット）に違いがでるため、特に日本語能力が万全ではない育成就労外国人においては、1年目で習得した知識と技能がそのまま活かせるなくなるなどの混乱が生じる。 【人材確保の観点】 ○ 2年間の一貫した育成により上記の通り技能を習得することができることにより、しっかりとした技能を有する者を増加させ、必要な整備人材の確保に資する。また、外国人自身の技能習得が進むことにより、外国人の待遇改善につながることも期待される。	毎年、分野別協議会において、当該分野における育成就労実施者の賃上げ率を基準に、昇給率を設定・公表する。1年を超える転籍制限期間を設定する育成就労実施者においては、在籍する育成就労外国人の所定内賃金を1年目から2年目にかけて、当該昇給率によって昇給することとする。
飲食料品製造業	【人材育成の観点】 ・食の安全は、食品衛生、適正な製造加工、品質管理等の技能を有する人材が作業に従事するからこそ保たれており、生活者の命にも直結することから、特に食品事業者が食品の安全性を確保するための衛生管理の手法であるHACCPの理解・実践には、一定の育成期間と経験が必要となっている。 ・その中で、外国人材においては、日本語能力の育成も並行して進める必要を考慮すると、1年目では飲食料品製造の基礎（一般衛生管理、初歩的な製造業務）の習熟までが限界であり、2年目に、同品目を対象としたHACCPの管理手法の習熟等を行う必要があること、さらに、各種製造品目への適応力及び応用力を身につけるため、短くとも2年間は同一の受入れ機関において育成継続する必要がある。 ・食品の製造においては、春夏と秋冬で製造主要品目が異なる面があるとともに、取り扱う原材料、温度管理、工程の手順・条件等に季節に合わせた対応も伴う。加えて、製造機器は受入れ機関ごとでカスタマイズされており、それらに応じた使用方法・手入れ方法の習熟が必要。2年目に別の受入れ機関に移ると、1年目で学んだ知識と技能が生かせず、技能の習熟が困難となる。したがって、これらを十分に理解するためには2年間（2つの季節サイクル）を同一の受入れ機関で就労することが望ましい。 【人材確保の観点】 ・2023年における食品産業の国内生産額は105.8兆円（全経済活動の国内生産額の約9％）を、就業者数は833万人（全産業の約12％）を占めている。また、（各都道府県の）全製造業の従業員数に占める食品製造業の比率は高く、特に北海道や九州など1次産業が盛んな地域において高いシェアを占めるなど、食品産業は地域経済の核となる重要な産業であり、地域の様々な産業とのつながりが深い産業である。日本人であれば、自ずと地域の中で働くことが定着しているものの、地域につながりを持たない外国人の育成に当たっては、単に企業の中だけで技術を身につけるのみならず、地方の農林漁業者や卸売事業者など一連の食料システムとのかかわりの中で育成する必要がある。 ・飲食料品製造業の有効求人倍率は、都市部より地方部の方が高い状況※であり、都市部への過度な人材流出を避けるため、転籍制限期間を2年とする必要がある。 コンビニ向けベンダーの業界団体データ（全20社）によると、従業員（派遣を除く）のうち外国人材が占める割合は伸び続けており、令和5年度には38.1％（23,400人 / 61,405人）に達している。飲食料品製造業にとって外国人材は必要不可欠な存在となっている。 ※都市部：2.4、地方部（地方配慮策の対象地域）：3.71 厚生労働省「職業安定業務統計」2025年1-3月を元に農林水産省にて算出。 ・特に、日持ちしない製品については、工場の集約・広域流通が難しいという特性がある。過度な人材流出は、地方の産業空洞化を招き、食のインフラ基盤の維持に影響を及ぼす恐れもあることから、激変緩和措置としての転籍制限期間2年を必要とする。 【その他】 ・飲食料品製造業においては、様々な製造技術があり、その多くが特許を出願しており、企業秘密を多く保有。特許取得までには至らずとも、他社に情報が洩れないように、製造機械メーカーにも3年間は横展開させないなどの守秘義務契約を締結する場合が多い。 育成就労の場合、目的に応じて育成目的で特許他の技術を耳にしたり、作業したりする機会があることから、1年間では、その重要性を理解しないまま他社に転籍することとなり、転籍後の情報漏洩が懸念される。よって、転籍後の情報漏洩のリスクを低減させる観点から、2年の方が好ましいと考える。	毎年、分野別協議会において、当該分野における育成就労実施者の賃上げ率を基準に、昇給率を設定・公表する。1年を超える転籍制限期間を設定する育成就労実施者においては、在籍する育成就労外国人の所定内賃金を1年目から2年目にかけて、当該昇給率によって昇給することとする。

転籍制限期間を２年とする理由

分野	転籍制限期間を２年とする理由	待遇向上策
外食業	【人材育成の観点】 ・外食業については、調理、接客、店舗管理のそれぞれが一連の業務となっている中で、接客については日本語や日本の慣習・文化にある程度習熟した２年目以降に本格的に育成していくこととしているが、接客にしっかりと対応するためには、それぞれ受入れ機関によって異なる提供メニューや調理・店舗設備等に関する一定の理解、業務経験が必要不可欠である。 したがって、体系立ててこれら一連の業務に習熟するためには、同一の受入れ機関において１年目から２年目へと業務を継続することが育成において必要不可欠である。 ・また、特に外食業のうち医療・福祉施設給食製造においては、下処理を含む一般的な調理の他、患者・利用者ごとの症状・嚥下機能・薬剤の影響・アレルギー等に応じた米飯の炊き分けや食品の刻み作業、調味料等の調理方法の分別が必要となっている。これらの技能は人の健康への影響が大きく、より細心の注意を払う必要があり、専門用語の理解や患者・利用者に応じた対応等の技能の習得について、同一の受入機関で２年間、継続して育成を行う必要がある。 【人材確保の観点】 ・2023年における食品産業の国内生産額は105.8兆円（全経済活動の国内生産額の約９％）を、就業者数は833万人（全産業の約12％）を占めている。また、その833万人の4割以上を外食業が占めており、外食業は地域経済の核となる重要な産業であり、地域の様々な産業とのつながりが深い産業である。日本人であれば、自ずと地域の中で働くことが定着しているものの、地域につながりを持たない外国人の育成に当たっては、単に企業の中だけで技術を身につけるのみならず、地方の農林漁業者や卸売事業者など一連の食料システムとのかかわりの中で育成する必要がある。 ・飲食業の有効求人倍率は、都市部より地方部の方が高い状況※。特に地方部における医療・福祉施設給食製造での人手不足は深刻であり、都市部への過度な人材流出が懸念されることから、激変緩和措置として転籍制限期間を２年とする必要がある。 ※都市部：3.89、地方部（地方配慮策の対象地域）：4.61 厚生労働省「職業安定業務統計」2025年1-3月を基に農林水産省にて算出。	毎年、分野別協議会において、当該分野における育成就労実施者の賃上げ率を基準に、昇給率を設定・公表する。１年を超える転籍制限期間を設定する育成就労実施者においては、在籍する育成就労外国人の所定内賃金を１年目から２年目にかけて、当該昇給率によって昇給することとする。
資源循環	【人材育成の観点】 廃棄物処分業は「受入」「選別」「処分」「搬出」といくつもの工程がある業務であり、一連の業務を理解し、業務（技能）の習得に加え十分な労働安全教育を受け、安全に配慮した作業を身につけるため、同一の受入れ機関において２年程度の育成を継続する必要がある。例えば、固形の廃棄物の場合は目視と装置により選別して破碎処理となり、液状の場合は荷姿・開梱方法・色・臭い・濃度・混合の危険などを考慮のうえ選別して中和処理となるなど、その品目によって取扱方法や安全対策、処理方法が全く異なる。廃棄物の危険性に関する知識を身につけ、かつ体系立てて一連の業務に習熟し、ある程度一人で安全に作業が行えるようになるまでには２年程度を要する。 【人材確保の観点】 廃棄物処理業の有効求人倍率は3.06と高く、また業界団体が四半期ごとに調査する景況動向調査では経営上の問題点は「人手不足」とする回答が依然として最も多い回答の一つとなっている。廃棄物処理業は生活・産業を支える存在として地域にかかわらず全国各地にあるため、地方部から都市部への流出が考えられることから、過度な人材流出を避けるためにも、転籍制限期間を２年間とする必要がある。	毎年、分野別協議会において、当該分野における育成就労実施者の賃上げ率を基準に、昇給率を設定・公表する。１年を超える転籍制限期間を設定する育成就労実施者においては、在籍する育成就労外国人の所定内賃金を１年目から２年目にかけて、当該昇給率によって昇給することとする。

技能実習制度における「やむを得ない事情」がある場合の転籍の改善について

(令和6年11月1日運用改善)

技能実習制度における「やむを得ない事情」がある場合の転籍の改善について

現行の「やむを得ない事情」の例

- ・ 実習実施者の経営上・事業上の都合
- ・ 実習認定の取消し
- ・ 実習実施者における労使間の諸問題
- ・ 実習実施者における暴行等の人権侵害行為や対人関係の諸問題 など

現行の運用の課題

- ①該当性に関する課題：実習実施者における労使間の諸問題や対人関係の諸問題にどのような場合が当たるか不明確
- ②手続に関する課題：技能実習生と実習実施者の意見が食い違う場合には、転籍の手続に時間を要する
- ③生活支援に関する課題：転籍先を確保するまでの期間が長期化する場合の技能実習生に対する生活支援が不十分 など

改善のポイント

①該当性に関する課題への解決策⇒やむを得ない事情を明確化する

- ・ 暴行や各種ハラスメント（暴言、脅迫・強要、セクハラ、マタハラ、パワハラなど）を受けている場合

※ 直接被害を受けた技能実習生だけでなく、同僚の技能実習生についても対象

- ・ 重大悪質な法令違反行為があった場合
- ・ 重大悪質な契約違反行為があった場合

※ 雇用契約等の条件又は待遇と実態に、社会通念上、技能実習を継続し難いと認められる相違があり、技能実習生が実習実施者に是正を申し入れたが、是正されない場合

⇒ 上記については、外国人技能実習機構において技能実習計画の認定審査に際し、適切に判断

②手続に関する課題の解決策⇒手続を明確化・柔軟化する

- ・ 技能実習生から実習実施者等へ転籍の申入れを行うための母国語で記した様式を整備
- ・ 事実関係の調査については、事案に即して、技能実習生から提出された録音や写真等の資料により、やむを得ない事情があると認められる場合には、転籍可

③生活支援に関する課題への解決策⇒在留管理制度上の措置を行う

- ・ 転籍に向けた手続の期間中で技能実習を行えない場合には、必要に応じ、週28時間以内に限り、一般的な就労を認める
- ・ 転籍先の確保ができなかった場合で、「特定技能」への移行を希望する場合などには、「特定技能」へ移行するための特定活動を付与