

技能実習生の入国・在留管理に関する指針

平成21年12月

法務省入国管理局

目 次

第 1	はじめに	1
1	研修・技能実習制度見直しの趣旨	1
(1)	研修・技能実習制度見直しの経緯	1
(2)	新たな技能実習制度の概要	1
2	指針策定の意義	2
第 2	適正な技能実習の実施について	2
1	在留資格該当性	2
2	基準適合性	4
3	適正な入国・在留のための留意点	4
(1)	技能実習計画の策定	4
(2)	監理団体の役割	6
①	「監理」の在り方	6
②	技能実習制度の趣旨の理解と周知	6
③	講習の実施	7
a	講習の時間数	7
b	講習の内容	8
c	日本語教育の重要性	8
d	講習の実施場所	9
e	日誌の作成等	9
f	本邦外における講習等の実施	9
④	相談体制の構築	10
⑤	生活指導員の育成	10
⑥	技能実習指導員の育成	11
⑦	適正な技能実習生の選抜	11
⑧	実習実施機関における不法就労の排除	12
⑨	不適切な方法による技能実習生の管理の禁止	13
⑩	講習手当の支払い	13
⑪	監理費の適正な取扱い	13
⑫	帰国担保措置	14

⑬	監査・報告の在り方	15
	a 監査・報告の必要性	15
	b 監査報告	15
	c 問題事例等の報告	16
⑭	訪問指導の在り方	16
⑮	帰国報告・失踪事例の取扱い	17
⑯	技能実習の成果の把握	17
⑰	帰国後の修得技能等の活用状況に関するフォローアップ	17
⑱	監理団体の体制等の整備	18
(3)	実習実施機関の役割	19
①	技能実習計画に従った技能実習の実施	19
②	技能実習生に対する生活指導	20
③	生活指導員の在り方	20
④	技能実習指導員の在り方	20
⑤	適正な技能実習生の選抜	21
⑥	技能実習生のリーダー	21
⑦	不適切な方法による技能実習生の管理の禁止	21
⑧	労働関係法令の遵守	22
⑨	賃金の支払い	22
⑩	問題事例の報告，失踪事例の取扱い	23
⑪	技能等の修得状況の確認	23
⑫	講習の実施（企業単独型のみ）	24
	a 講習の時間数	24
	b 講習の内容	24
	c 日本語教育の重要性	25
	d 講習の実施場所	25
	e 日誌の作成等	26
⑬	帰国担保措置（企業単独型のみ）	26
(4)	送出し機関の役割	26
①	適正な技能実習生の選抜	27
②	我が国の技能実習制度に対する認識	27
③	十分な事前講習の実施	27

④	保証金の徴収の禁止等	27
⑤	帰国後の修得技能等の活用状況に関するフォローアップ	28
(5)	あっせん機関の適格性	28
(6)	技能実習生の適格性	29
(7)	倒産等により技能実習が継続できなくなった場合の取扱い	29
(8)	事故等への備え	30
(9)	不適正な送出し契約を発見した場合の対応	30
第3	実態調査の実施	31
第4	不正行為	31
1	基本的考え方	31
2	「不正行為」の具体的内容	32
(1)	暴行・脅迫・監禁	32
(2)	旅券・外国人登録証明書の取上げ	32
(3)	賃金等の不払い	32
(4)	人権を著しく侵害する行為	32
(5)	偽変造文書等の行使・提供	32
(6)	保証金の徴収等	33
(7)	雇用契約に基づかない講習の期間中の業務への従事	33
(8)	二重契約	33
(9)	技能実習計画との齟齬	34
(10)	名義貸し	34
(11)	実習継続不可能時の報告不履行	35
(12)	監査、相談体制構築等の不履行	35
(13)	行方不明者の多発	35
(14)	不法就労者の雇用等	35
(15)	労働関係法令違反	35
(16)	営利目的のあっせん行為	36
(17)	再度の不正行為に準ずる行為	36
(18)	日誌等の作成等不履行	36
(19)	帰国時の報告不履行	37

3	「不正行為」に当たると判断された場合の措置	37
(1)	新規技能実習生の受入れ停止	37
(2)	在留する技能実習生に対する措置	37
(3)	改善措置の提出	38
4	不正行為に準ずる行為	38
(1)	技能実習計画との齟齬	39
(2)	監査、相談体制構築等の不履行	39
(3)	行方不明者の多発	39
第5	過去の行為等による基準不適合事由	39
1	実習実施機関等が過去5年以内に入管法や労働関係法令に違反して刑罰を受けたことがあること	39
2	実習実施機関の経営者等が他の機関で技能実習の監理等に従事していた期間中に他の機関が「不正行為」を行っていること	40
3	送出し機関等が過去5年以内に不正に外国人の在留に係る許可を受けさせる目的等で偽変造文書等の行使又は提供をしたことがあること	40
第6	JITCOの活用	40

技能実習生の入国・在留管理に関する指針

第1 はじめに

1 研修・技能実習制度見直しの趣旨

(1) 研修・技能実習制度見直しの経緯

研修・技能実習制度は、我が国で開発され培われた技能・技術・知識（以下「技能等」という。）の開発途上国等への移転を図り、当該開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に寄与することを目的として創設されたものですが、平成20年の在留資格「研修」の新規入国者数は10万人を超え、技能実習への移行者数も6万人を超えるなど、我が国の社会に定着してきています。

しかしながら、研修生や技能実習生の受入れ機関の一部には、研修・技能実習制度の本来の目的を十分に理解せず、実質的に低賃金労働者として扱うものがあり、このような受入れによって様々な問題が引き起こされています。例えば、賃金の不払いなどの労働関係法令違反、受入れ団体傘下の企業等に対する指導・監督が不十分な受入れ団体の存在、研修生をあっせんして不当な利益を得るブローカーの存在などが指摘されています。

このような問題点に対して、政府が平成20年3月25日に閣議決定した「規制改革推進のための3か年計画（改定）」において、外国人研修・技能実習制度の見直しに関して、「実務研修中の研修生に対する労働関係法令の適用」、「技能実習生に対する在留資格の整備」、「法令以外の規定に基づく規制等の見直し」の各項目について、遅くとも平成21年通常国会までに関係法案を提出するよう措置することとされ、これを受けて平成21年7月に「出入国管理及び難民認定法及び日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法の一部を改正する等の法律」（以下「改正法」という。）が成立しました。

(2) 新たな技能実習制度の概要

改正法によって、新たな在留資格「技能実習」が創設され、これによって①実務研修を行う場合は、原則、雇用契約に基づいて技能等の修得をする活動を行うことを義務付け、労働基準法や最低賃金法等の

労働関係法令上の保護が受けられるようにすること，②技能実習生の安定的な法的地位を確立する観点から，従来，独自の在留資格がなく，在留資格「特定活動」（法務大臣が個々に活動内容を指定する在留資格）により在留が認められていた技能実習生に，独立の在留資格である「技能実習」を付与することが可能となりました。

実務研修を含む研修を実施する場合，これまでは，1年目は「研修」，2年目，3年目は「特定活動」で在留していましたが，新たな技能実習制度では，1年目から「技能実習」で在留することとなります。

2 指針策定の意義

今回の研修・技能実習制度の見直しは，主に，研修生・技能実習生の法的保護，その法的地位の安定化を図るために行われたものですが，新たな制度が実効性をもつためには，実際に技能実習生の受入れを行う団体や企業等が，新制度の趣旨を理解して受入れを行わなければなりません。

入国管理局では，団体や企業等の方からみて，具体的にどのような点に留意すれば，適正に技能実習生を受け入れることができ，効果的に技能実習を実施できるのか，また，どのような行為が不正行為の対象となるのかなどについて明らかにするため，技能実習生受入れのガイドラインとして，新たに，「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」を策定しました。

第2 適正な技能実習の実施について

1 在留資格該当性

「技能実習」で行うことができる活動の内容は，出入国管理及び難民認定法（以下「入管法」という。）別表第1の2の表で定められており，まず「1号」の活動と「2号」の活動に分かれ，さらにそれぞれが「イ」の活動と「ロ」の活動に分かれており，計4つの活動に区分されています。

①「技能実習1号イ」

本邦の公私の機関の外国にある事業所の職員又は本邦の公私の機

関と法務省令で定める事業上の関係を有する外国の公私の機関の外国にある事業所の職員がこれらの本邦の公私の機関との雇用契約に基づいて当該機関の本邦にある事業所の業務に従事して行う技能等の修得をする活動（これらの職員がこれらの本邦の公私の機関の本邦にある事業所に受け入れられて行う当該活動に必要な知識の修得をする活動を含む。）

②「技能実習1号ロ」

法務省令で定める要件に適合する営利を目的としない団体により受け入れられて行う知識の修得及び当該団体の策定した計画に基づき、当該団体の責任及び監理の下に本邦の公私の機関との雇用契約に基づいて当該機関の業務に従事して行う技能等の修得をする活動

③「技能実習2号イ」

前号イに掲げる活動に従事して技能等を修得した者が、当該技能等に習熟するため、法務大臣が指定する本邦の公私の機関との雇用契約に基づいて当該機関において当該技能等を要する業務に従事する活動

④「技能実習2号ロ」

前号ロに掲げる活動に従事して技能等を修得した者が、当該技能等に習熟するため、法務大臣が指定する本邦の公私の機関との雇用契約に基づいて当該機関において当該技能等を要する業務に従事する活動（法務省令で定める要件に適合する営利を目的としない団体の責任及び監理の下に当該業務に従事するものに限る。）

これら4つの活動は、入管法上それぞれ独立した在留資格として扱われています（入管法第2条の2）。これらの在留資格に該当する活動を行うことを「在留資格該当性」といいます。

また、受入れの形態からみて、「技能実習1号イ」と「技能実習2号イ」の活動は「企業単独型」の受入れということができ、「技能実習1号ロ」と「技能実習2号ロ」の活動は「団体監理型」の受入れということが出来ます。

「技能実習2号イ」、「技能実習2号ロ」の活動は、それぞれ「技能実習1号イ」、「技能実習1号ロ」の活動に従事して技能等を修得した者が、当該技能等に習熟するために行うものであり、「技能実習2号

イ」の在留資格への変更は、「技能実習1号イ」の在留資格で在留していた外国人、「技能実習2号ロ」の在留資格への変更は、「技能実習1号ロ」の在留資格で在留していた外国人でなければ受けられません（入管法第20条の2第1項）。

2 基準適合性

技能実習については、上記のとおり、その活動内容は入管法で在留資格として定められていますが、「技能実習1号イ」又は「技能実習1号ロ」の在留資格で上陸するための基準が出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令（以下「上陸基準省令」という。）で、「技能実習2号イ」又は「技能実習2号ロ」の在留資格に変更するための基準が出入国管理及び難民認定法第20条の2第2項の基準を定める省令（以下「変更基準省令」という。）でそれぞれ詳細に定められており、これらの基準に適合することを「基準適合性」といいます。

上陸基準省令及び変更基準省令においては、技能実習生本人、実習実施機関、監理団体などに対して、様々な基準が定められているところ、この指針においては、第2、第4及び第5においてその一部を紹介、解説しております。技能実習制度を適切に活用するためには、上陸基準省令及び変更基準省令で定められている各基準をきちんと理解し、これらを満たした上で技能実習生の受入れを行うことが必要です。

3 適正な入国・在留のための留意点

上記「在留資格該当性」、「基準適合性」を満たしている場合に、初めて、技能実習生を受け入れることができますが、受け入れた後も、監理団体、実習実施機関、送出し機関、技能実習生がお互い協力し合って適正な内容の技能実習を行うことが必要です。

(1) 技能実習計画の策定

技能実習を実施するためには、まず技能実習計画を策定しなければなりません。技能実習制度の目的が、我が国で開発され培われた技能等の開発途上国等への移転を図り、当該開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に寄与することであることは冒頭述べたとおりですが、技能実習生が効果的、効率的に技能等を修得できるか否かは技能実習

計画次第と言ってもよいでしょう。

技能実習計画には、知識修得活動と技能等修得活動のそれぞれについて、具体的なスケジュール、カリキュラム、指導体制等を記載します。実習実施機関の現場で行うOJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）の内容を明確にし、どのような内容の講習が効果的かを考え、日本語、生活安全、修得する技能等に関する知識などについて講義を計画します。

技能実習計画の策定に当たっては、人材育成の観点に立つことが重要です。「技能実習2号」への移行を予定していない「技能実習1号」の場合、技能実習を行うそれぞれの目的に沿って技能実習終了時の到達目標を立てることが必要です。また、「技能実習2号イ」又は「技能実習2号ロ」の活動が予定されている場合は、1年目、2年目、3年目の到達目標をきちんと定め、それぞれの期間において計画的・段階的に技能等を修得できる内容にする必要があります。到達目標の目安は、1年目は技能検定の基礎2級、2年目は基礎1級、3年目は3級になりますので、これに十分留意するとともに、到達目標（技能実習の成果を確認する時期及び方法を含む。）を記載した計画を策定してください。

団体監理型の技能実習において、監理団体は実習実施機関と十分に意思疎通を図って技能実習計画を策定する必要があります。入管法上、監理団体が「技能実習1号ロ」に係る技能実習計画を策定しなければならないこととされており、出入国管理及び難民認定法別表第1の2の表の技能実習の項の下欄に規定する団体の要件を定める省令（以下「団体要件省令」という。）第1条第7号において、「技能実習第1号実施計画」は監理団体の役員又は職員（当該団体の監理の下で技能実習を実施する実習実施機関の経営者又は職員を除く。）であって、技能実習生が修得しようとする技能等について一定の経験又は知識を有し、「技能実習第1号実施計画」を適正に策定する能力のある者が策定することとされています。一定の経験又は知識の有無については、当該役員又は職員の経歴や取得している資格等により判断されることになります。

なお、「技能実習2号ロ」に係る技能実習計画については、監理団

体、実習実施機関のいずれが策定しても構いません。

(2) 監理団体の役割

団体監理型の受入れにおいては、技能実習は「監理団体」の「責任及び監理」の下に行われます。監理団体とは、技能実習生の技能等を修得する活動の監理を行う営利を目的としない団体をいい、団体要件省令の要件を満たしたものが該当します。

入管法上、監理団体には、技能実習生を受け入れて知識を修得させるとともに、技能実習を監理（「技能実習1号口」については監理団体自ら策定した技能実習計画に基づいて技能実習を監理）することが求められています。

① 「監理」の在り方

技能実習制度における「監理」とは、技能実習生を受け入れる団体が、技能実習を実施する各企業等において、技能実習計画に基づいて適正に技能実習が実施されているか否かについて、その実施状況を確認し、適正な実施について企業等を指導することを言います。

そして、団体監理型の技能実習は、商工会、中小企業団体等の「責任及び監理」の下で技能実習を実施することにより、中小の企業等の実習実施能力を補完して、適正な技能実習を実施するものです。

したがって、これらの団体が名目のみ監理団体となり、実際の「監理」は他の機関が行うような場合は、当該技能実習は監理団体の「責任及び監理」の下に行われているとは認められず、不適正な受入れとなります。

なお、従来の研修・技能実習制度では、受入れ団体による受入れ企業等に対する「監理」は在留資格「研修」の期間だけが対象となっていました。新たな技能実習制度では、従来の「研修」に相当する在留資格「技能実習1号口」の期間中だけでなく、従来の技能実習に相当する在留資格「技能実習2号口」の期間も監理団体による「監理」の対象となります。

② 技能実習制度の趣旨の理解と周知

監理団体は、技能実習制度の趣旨が、「人づくり」という国際協力、国際貢献にあることを理解し、実習実施機関や技能実習生の送

出し機関に周知して、技能実習生を安価な労働力と考えている実習実施機関や送出し機関が技能実習制度に参入することを防がなければなりません。そのような実習実施機関や送出し機関がこの制度に参入すると、結果として、真摯に技能実習を受けようとして入国した技能実習生が、低賃金労働に従事させられるような事態を引き起こすこととなります。

また、監理団体が、技能実習生の受入れは労働力不足の解消につながるなどと広告して、実習実施機関を「募集」することは、本制度の趣旨を理解しないものであり不適正といえます。

③ 講習の実施

監理団体は、技能実習生が実習実施機関において技能等の修得活動を実施する前に、一定時間以上の講習を実施することを上陸基準省令「技能実習1号口」第8号で義務付けられています。この理由は、技能実習生が効果的に、また安全に技能実習を受けるため、さらにはそれを支える日常生活を円滑に送ることができるようにするためです。講習の実施に当たっては、技能実習生の語学能力も考慮し、技能実習生がその内容をよく理解できるように配慮しなければなりません。

なお、監理団体による講習の期間中、実習実施機関と技能実習生との間に雇用関係は生じておらず、実習実施機関が技能実習生に対して指揮命令を行うことは認められません。したがって、監理団体による講習が行われている期間中は夜間や休日であっても実習実施機関において技能等修得活動を行ってはなりません。

a 講習の時間数

監理団体が行う講習の必要時間数は、上陸基準省令で定められており、基本的には「技能実習1号口」の活動に従事する予定の時間全体の6分の1以上ですが、入国前6月以内に、監理団体が実施した講習又は外国の公的機関若しくは教育機関が実施した外部講習を1月以上の期間をかけて、160時間以上受けている場合は12分の1以上になります。(注)

(注) 外国の公的機関とは外国の国又は地方公共団体の機関をいい、外国の教育機関とは当該外国の国・地域における学

校教育制度に照らして正規の教育機関として認定されているものをいいます。また、これらの機関が外部講習を実施するとは、自ら実施する場合のほか、他の機関に委託する場合を含みます。

なお、講習を技能実習計画どおりに実施しなかった場合、例えば、監理団体が2か月間の講習を実施するとしながら、それを短縮して必要時間数を満たさなかったような場合は、後で述べる技能実習計画との齟齬に係る「不正行為」認定又は「不正行為に準ずる行為」認定（以下「不正行為認定等」という。）の対象となります。

b 講習の内容

監理団体が行う講習の内容については、上陸基準省令で「日本語」、「本邦での生活一般に関する知識」、「技能実習生の法的保護に必要な情報」及び「本邦での円滑な技能等の修得に資する知識」と定められており、これらすべての科目が含まれていなければなりません。

このうち「技能実習生の法的保護に必要な情報」には、入管法や労働関係法令に関する事項、外国人の技能実習に係る不正行為が行われていることを知ったときの対応方法に関する講義が含まれていなければなりません。また、専門的な知識を有する外部講師が講義を行うものでなければ上陸基準省令に定める講習の時間数としては認められません。専門的な知識を有する外部講師としては、経歴、取得している資格等を踏まえ、当該科目について十分な知識を有すると認められる者で、例えば、国や地方公共団体の職員、弁護士、社会保険労務士、行政書士などが該当します。

c 日本語教育の重要性

技能実習の活動の主な目的は、実習実施機関が有する技能等を技能実習生が修得することであり、技能実習が行われる現場においては、日本語による指導やコミュニケーションが行われるのが通常ですから、実習実施機関において技能実習を効果的かつ安全に行うためには日本語教育を充実させる必要があります。

また、技能実習生は我が国で生活するわけですから、技能実習

の基盤となる日常生活を円滑に送るためにも日本語教育は必要です。入国当初の時点で講習を行い、技能実習生が技能実習の遂行や日常生活に不自由しないレベルに達することが望まれます。監理団体は、そのための十分な体制と講習計画を整えなければなりません。

d 講習の実施場所

講習の方法は座学（見学を含む。）によるものとされています。このため、本邦における講習については、監理団体は、同時期に入国した技能実習生を、机と椅子が備えられている学習に適した研修施設に集めて、講習を実施しなければなりません。

これらの施設の外で講習を実施しても差し支えありませんが、実習実施機関の工場の生産ライン等商品を生産するための施設（以下「商品生産施設」という。）においては見学以外の活動は認められません。商品生産施設での機械操作教育や安全衛生教育は、監理団体による講習の期間が終了した後に実習実施機関において、技能等の修得のための活動として実施しなければなりません。

技能実習生の受入れ後、商品生産施設において講習期間中に技能等の修得活動が行われていた場合、後述の雇用契約に基づかない講習の期間中の業務への従事に係る不正行為認定等の対象になります。

e 日誌の作成等

監理団体は講習の実施状況（実施時間、内容、講師名等）を講習日誌に記録し、その主たる事業所に備え付け、当該講習を含む技能実習の終了の日（「技能実習2号口」に移行する場合はその活動の終了の日）から少なくとも1年間は保存しなければなりません（上陸基準省令「技能実習1号口」第14号）。

f 本邦外における講習等の実施

技能実習生の入国前に、本国で講習や外部講習を行うことは、我が国における技能実習を円滑に行うために効果があると考えます。我が国における実習実施機関の負担を軽減するためにも、本国における講習等を勧奨し、あるいは監理団体が自ら行うことが

望ましいものです。

監理団体が本邦外において講習を行う場合は、日本語教育、生活指導、技能実習に関するガイダンス等を主な内容とし、期間は技能実習計画等によっても異なりますが、1か月以上行うのが効果的であると考えます。

④ 相談体制の構築

団体要件省令第1条第4号により、監理団体は、技能実習生からの相談に対応する措置を講じていなければなりません。技能実習生からの相談は実習時間外になされるケースが大半と考えられるので、休日や夜間の相談にも対応できるようにすることが望まれます。また、技能実習生の母国語での相談に対応できるようにすることが望まれます。監理団体において相談員を設置することが困難な場合には、その上部団体の相談体制を活用しても差し支えありません。

そして、当然のことながら、監理団体は、いつ誰に連絡したら相談を受けられるのかという点及び連絡方法を入国後の講習の際、技能実習生に確実に伝えなければなりません。

技能実習生から相談を受けた相談員は、相談の内容を記録するとともに、その内容に応じて公的機関や実習実施機関の生活指導員等と連携して適切に対応する必要があります。

⑤ 生活指導員の育成

技能実習生の生活指導を直接行うのは実習実施機関の生活指導員ですが、監理団体は、生活指導員が適切な指導を行うことができるよう、生活指導上の留意点等のノウハウを蓄積し、それを生活指導員に周知させることが必要です。具体的には監理団体において、生活指導員育成のための説明会等を開催したり、ガイドブックの作成・配布を行うなどの実効性のある取組が望まれます。

また、生活指導員の育成を実効性のあるものにするためにも、実習実施機関における技能実習生の生活の実態がどのようなものか、実習実施機関はどのように生活指導を行っているかについて、随時訪問等により把握することが必要です。

この指導と実態の把握の双方を行うことによって技能実習生の生活が円満なものとなると考えられますので、監理団体ではそのため

の体制を整える必要があります。

⑥ 技能実習指導員の育成

直接に技能実習生に対する技能等の指導，安全衛生管理を行うのは実習実施機関の技能実習指導員ですが，生活指導員の場合と同様，監理団体は技能実習指導員が適切な指導を行うことができるよう，安全衛生管理上の留意点等のノウハウを蓄積し，それを技能実習指導員に周知させることが必要です。生活指導員の場合と同様に，技能実習指導員育成のための説明会等を開催し，ガイドブックの作成・配布を行うなど，実効性のある取組が望まれます。

また，安全衛生管理が適正に行われることを確実にするためにも，実習実施機関に対して，随時訪問による指導を行ったり，実習実施機関や技能実習生に対して調査などを行うことによりその実態を把握することが必要です。

この指導と実態の把握の双方を行うことによって技能実習生の技能実習中における事故の発生を防止することができます。

万一事故が起こった際に的確に対応するためにも，監理団体では技能実習指導員を育成するための体制を整える必要があります。

⑦ 適正な技能実習生の選抜

技能実習を適正に行うためには，監理団体や実習実施機関が技能実習制度に対する理解を深め，効果的に技能等を修得し得る技能実習計画を定めたり，技能実習指導員を育成するなどの技能実習生の受入れ体制を整えることが極めて重要なことはいうまでもありません。

これと同時に，技能実習制度を理解し，技能実習に対する意欲を持った技能実習生を受け入れることが重要です。特に，団体監理型において監理団体は，技能実習生を受け入れて講習を行い，その後，実習実施機関における技能等修得活動の監理を行うこととなりますので，技能実習生の受入れに当たっては，技能実習生，送出し機関，実習実施機関それぞれの適格性を確認する必要があります。したがって，監理団体が関与することなく，送出し機関と実習実施機関との間で直接技能実習生の受入れが行われるようなことがあってはなりません。監理団体が技能実習生の選抜・受入れを送出し機関や実

習実施機関に任せることなく、技能実習生の選抜方法や、技能実習生の条件、事前の説明事項などについて、送出し機関と十分に打ち合わせるとともに、技能実習を受けようとする者が技能実習制度を理解しているかを監理団体自ら確認することが、実習意欲のある技能実習生の受入れにつながり、さらに効果的な技能実習の実施にもつながります。

監理団体が具体的に確認する事項としては、送出し機関と技能実習生との間にどのような契約が結ばれているか、送出し機関はどのようにして技能実習生を募集・選抜しているか、その際の技能実習生の条件としてどのような事項を挙げているか、また、本制度の趣旨をどのような方法で技能実習生に正しく伝えているかなどです。

なお、監理団体が技能実習生と実習実施機関との間における雇用契約の成立をあっせんする場合には、職業安定法等に規定する職業紹介事業に該当し、同法等に規定する職業紹介事業の許可等が必要となります。

そして、監理団体は技能実習に係るあっせんに関して収益を得てはなりません（上陸基準省令「技能実習1号ロ」第15号、変更基準省令第2条第13号）。

⑧ 実習実施機関における不法就労の排除

企業等が不法就労外国人を雇用することは入管法違反となりますが、特に技能実習生を受け入れている企業等においては不法就労者を排除することが重要です。不法就労者を雇用している企業等は、出入国管理関係の法令を遵守しないで外国人を労働力として使用するものであることから、本邦で技能等を「修得する」ために来日している技能実習生に対して適正な技能実習を行うことができる機関とは認められません。

監理団体は、このことを実習実施機関に徹底するとともに、不法就労者を雇用している場合には不法就労助長罪（入管法第73条の2）に当たり処罰されることがあることをよく周知する必要があります。

また、不法就労者を雇用した場合には、後述の不法就労者の雇用等に係る不正行為認定等の対象にもなります。

⑨ 不適切な方法による技能実習生の管理の禁止

監理団体が、技能実習生の失踪等問題事例の発生の防止を口実として、技能実習生に対し宿舎からの外出を禁止したり、技能実習生の旅券や外国人登録証明書を預かったりしてはいけません。外出を禁止することは人権侵害につながりかねず、また、旅券や外国人登録証明書は法令上携帯義務が課せられているので、法令違反に問われることにもなりかねません。実際に法令違反に問われなくとも、後述の旅券・外国人登録証明書の取上げに係る不正行為認定等の対象となります。

旅券や外国人登録証明書については、技能実習生から保管して欲しい旨の要望があったとしても、預かるべきではありません。

このほか、技能実習生に対して、携帯電話の所持や来客との面会を禁止すること等により親族や友人等との連絡を困難にさせることも、不適切な方法による管理に当たります。

⑩ 講習手当の支払い

技能実習生と実習実施機関が雇用関係にない講習期間中に、技能実習生に対し、我が国での生活上必要な実費として講習手当を支払うことは差し支えありませんが、支払う場合には監理団体において入国前に技能実習生本人にその額が明示されなければなりません。また、講習手当は講習を実施する監理団体が、技能実習生に、直接かつ確実に支払わなければなりません。講習手当の性格にかんがみ、講習の受講時間数に応じて支払う金額が増減することは不適切な取扱いです。

講習手当を銀行などへの振込み払いとするような場合に、技能実習生の預金通帳等を預かることは、技能実習生の活動の自由を妨げるものであるほか、預金の確認が困難となることにより講習手当の不払いにつながりかねないものであり、技能実習生から要望があったとしても、預かるべきではありません。

なお、監理団体等が負担すべき費用を「管理費」等の名目で講習手当から差し引くことはできません。このような場合は、後述の賃金等の不払いに係る不正行為認定等の対象にもなります。

⑪ 監理費の適正な取扱い

監理団体が講習の実施に要する会場費，講習手当等の費用や監査の実施に要する交通費などの監理に要する費用（団体要件省令第1条第2号から第8号まで及び上陸基準省令「技能実習1号ロ」第8号から第14号に掲げる措置に要する費用など。以下「監理費」という。）を徴収する場合には，技能実習生を受け入れる前に，費用を負担することとなる機関に対してその金額及び用途を明示することとし，技能実習生に直接又は間接に負担をさせてはなりません（団体要件省令第1条第6号）。

他方，監理団体が職業安定法等に規定する無料職業紹介を行っている場合には，監理団体が徴収する費用の中に，名目の如何を問わず，技能実習生の紹介に要する費用（実費を含む。）（注）が含まれてはなりません。

（注）「紹介に要する費用（実費を含む。）」は，監理団体の職業紹介事業に要する費用であり，具体的には当該事業を行うための人件費，交通費，通信費等が含まれます。

なお，本邦の公私の機関との雇用契約に基づいて技能等の修得を行う技能実習生に対して，監理団体が宿泊施設や食事の提供，日用品の支給を行う場合にあっては，技能実習生から，実費の範囲内でその費用を徴収しても差し支えありません。

このほか，送出し機関が技能実習生の派遣等に要する費用を「管理費」と称して一定の金銭の支払いを求める場合がありますが，これについても受入れに係る協定書等に基づいて監理団体から支払うべきであり，技能実習生に負担させてはなりません。

⑫ 帰国担保措置

監理団体は，技能実習生の帰国旅費の確保その他の帰国担保措置を講じていなければなりません（上陸基準省令「技能実習1号ロ」第13号，変更基準省令第2条第12号）。

帰国担保措置の中心となる帰国旅費の確保については，実習実施機関の倒産などにより技能実習の継続が困難となった技能実習生の帰国旅費の確保に難渋するなどの例が見受けられました。帰国旅費については，技能等を海外へ移転するという技能実習制度の趣旨にかんがみ，技能実習生の帰国に支障を来さないようにするため，監

理団体又は実習実施機関において、その全額を負担しなければなりません。

⑬ 監査・報告の在り方

a 監査・報告の必要性

監理団体は、実習実施機関に対して指導した事項及び実習実施機関が関係法令にのっとり適正に技能実習を行っているかについて監査し、それを地方入国管理局（支局を含む。以下同じ。）に報告しなければなりません（団体要件省令第1条第3号）。

これは、技能実習が監理団体の「責任及び監理」の下で適正に行われていることを確認するためのものであり、また、実際の技能実習の状況を把握することは問題発生 of 未然防止にもつながるものです。

なお、監査報告以外にも、失踪等の問題事例や不適正な技能実習内容、あるいはその疑いのあるもの等が発生したときは、速やかに地方入国管理局に報告することが必要です（上陸基準省令「技能実習1号ロ」第9号）。

必要な報告を怠った場合や、虚偽の報告を行った場合には、後述の、監査、相談体制構築等の不履行、実習継続不可能時の報告不履行又は偽変造文書等の行使・提供に係る不正行為認定等の対象となります。

以下、監査と報告の在り方を具体的に示します。

b 監査報告

監理団体は団体要件省令において3月につき少なくとも1回、監理団体の役員で技能実習の運営について責任を有する者が実習実施機関に対し監査を行い、その結果を地方入国管理局に対して報告しなければならないものとされていますが、当該役員が実習実施機関の経営者又は職員を兼務するときは、当該実習実施機関の監査については、監理団体の他の役員が行わなければなりません（団体要件省令第1条第3号）。

新規に技能実習生を受け入れる監理団体及び不正行為があったと認定され一定期間（行為の重大性に依じて5年、3年又は1年の期間）の技能実習生の受入れを停止された後初めて技能実習生

を受け入れる監理団体は、最初の6か月間は毎月監査を行い、その結果を報告しなければなりません。

監査を行うに当たっては、現地に赴き技能実習生の技能実習の実施状況を直接確認することが肝要です。その際、技能実習指導員などの担当者から状況を聴くだけでは、実際の技能実習の実施状況を十分に把握することはできません。通訳を同行させて、指導を受ける技能実習生から技能実習の進捗状況等を聴取したり、その場で技能実習日誌の記載内容を確認する等して、技能実習の実施状況を把握することが大切です。

また、賃金台帳その他の文書を実際に確認することにより、技能実習生の労働時間や賃金の支払いが労働基準関係法令の規定に適合しているか確認する必要があります。

c 問題事例等の報告

失踪等の問題事例やその疑いのある事案が発生した場合は、直ちに地方入国管理局に報告しなければなりません。

事案の内容によっては地方入国管理局で対応する必要があるものもあるので、早急な報告が必要です。

⑭ 訪問指導の在り方

監理団体は、3月につき1回以上行われる実習実施機関への監査のほかに、団体要件省令第1条第8号において、「技能実習1号」の活動期間中は、1月につき少なくとも1回、監理団体の役員又は職員（当該団体の監理の下で技能実習を実施する実習実施機関の経営者又は職員を除く。）が実習実施機関に赴いて技能実習の実施状況を確認し、適正な技能実習の実施を指導しなければならないとされています。この訪問指導は、「技能実習第1号実施計画」の内容を十分に把握し、実習実施機関に対して適正な指導を行うことができる者が行わなければならないが、原則として当該計画を策定した者が実施する必要があります。

また、訪問指導を行った監理団体の役員又は職員は、監理団体の技能実習に係る運営責任者に訪問指導の実施状況を報告するとともに、当該報告内容を記録し、その主たる事業所に備え付け、同報告は当該指導の対象となる技能実習の終了の日（「技能実習2号ロ」

に移行する場合は、その活動の終了の日) から少なくとも1年間は保存しなければなりません。

なお、監理団体は監査と訪問指導についてそれぞれの要件を満たしている場合には、これらを同時に行っても差し支えありません。

⑮ 帰国報告・失踪事例の取扱い

監理団体は、技能実習生が技能実習活動を終了して帰国した場合には、当該事実について地方入国管理局に報告しなければなりません(上陸基準省令「技能実習1号ロ」第9号)。

また、技能実習生の失踪が発生した場合には、地方入国管理局へ当該事実及び対応策の報告を行った上で、他の技能実習生、本国の家族等に問い合わせること等により、失踪者の所在(就労先等)の把握に努めなければなりません。また、所在を確認したときは、直ちに失踪の届出を行った地方入国管理局及び失踪者の所在地を管轄する地方入国管理局に通報しなければなりません。

⑯ 技能実習の成果の把握

監理団体は、各実習実施機関における技能実習の成果について、少なくとも技能実習生が「技能実習1号」と「技能実習2号」の活動を終了する際にきちんと把握しておくことが必要です。これは、技能実習制度の趣旨が単なる労働力の受入れではなく、技能実習生が我が国で技能等を修得する活動を行い、その修得した技能等を海外に移転するものであるということからも求められます。

各実習実施機関における技能実習の成果については取りまとめておき、じ後の申請で地方入国管理局から提出を求められた場合には、速やかに提出できるようにしておく必要があります。

なお、技能等の修得が十分に行われていない技能実習が確認された場合、技能実習計画を見直すほか、実習実施機関に対して必要な指導を行う必要があります。

⑰ 帰国後の修得技能等の活用状況に関するフォローアップ

監理団体は、送出し機関と協力して、本邦で技能等を修得した技能実習生が本国でそれを活用しているかどうかについてのフォローアップを行う必要があります。これは、上陸基準省令及び変更基準省令で、技能実習生が修得した技能等が技能実習生の本国で活用さ

れることが必要とされているためであり(上陸基準省令「技能実習1号口」第2号ほか)、また、技能実習制度の趣旨が技能等を海外に移転するものであるということからも求められます。具体的には、技能実習生が帰国後、本国において一定期間、我が国で学んだ技能等を活用する業務に従事しているかどうかを確認することが必要です。

確認した活用状況は取りまとめておき、じ後の申請で地方入国管理局から提出を求められた場合には、速やかに提出できるようにしておく必要があります。

なお、フォローアップに際し、所在を把握できない(元)技能実習生の割合が高い場合は、送出し機関に対処を求めたり、技能実習生の選抜をより厳格に行うなどする必要があります。また、改善が見込まれないような場合は、送出し機関を変更するなどの対応が求められます。

⑩ 監理団体の体制等の整備

監理団体は、技能実習を適正に実施するために、団体要件省令、上陸基準省令、変更基準省令のほか、本指針で示したような監理を十分に行うことができるような体制と規模を組織として備えることが必要です。

具体的には、団体要件省令で定められている「技能実習第1号実施計画」の策定、1月につき1回以上の訪問指導、3月につき1回以上の監査等を的確に実施できる体制や規模でなければなりません。

今般の制度改正においては団体による監理体制の強化が求められていることから、監理団体の体制としては業務量に応じた常勤職員を配置することが望まれます。

また、監理団体の職員数は、傘下の実習実施機関数や実習実施機関と監理団体の事務所との距離等を勘案して、訪問指導等の監理業務を的確に行える人員を確保する必要があります。

このほか、新たに設立された監理団体、初めて技能実習生を受け入れる監理団体、組合員が多数の都道府県にわたって所在する監理団体の場合には、技能実習の適正な監理に困難を来すことも考えられます。特に、新たに設立された監理団体は、一定期間の本来事業

の実績（注）と十分な事業体制を構築した上で技能実習生受入れ事業を開始するなど、技能実習の監理を実効あるものにする必要があります。

（注）中小企業庁では、平成20年7月に策定された「外国人研修生受入事業に係る事務取扱要領」において、新たに事業協同組合を設立して外国人研修生受入れ事業を行おうとする場合には、当該事業以外の事業を少なくとも1年間実施することを設立の認可等の際に指導しています。

さらに、技能実習生の受入れは、監理団体の事業として行うものであるため、定款、寄附行為等では外国人技能実習生の受入れを事業として行う旨を明確にしておくことも必要です。

なお、監理団体の職員は、とりわけ、外国人の入国・在留の諸手続、技能実習制度の趣旨、監理すべき事項について理解を深めることが必要です。

(3) 実習実施機関の役割

実習実施機関は、技能実習生に対し実際に技能等を修得させる立場にあります。実習内容はもちろんのことですが、技能実習生の生活管理等にも細かく気を配り、技能実習が円滑に行われるようにすることが求められます。

① 技能実習計画に従った技能実習の実施

実習実施機関は、技能実習計画に従って技能実習を実施する必要があります。技能実習計画に従って技能実習を実施することにより、技能実習生は技能等を修得することができ、「人づくり」という制度本来の目的を達成することができます。このため、実習実施機関は、現場での技能実習を開始する前に、技能実習生に対して、技能実習計画の内容を十分に説明し、理解させることが必要です。

また、日々の技能実習の実施状況は技能実習日誌に記録しなければなりません（上陸基準省令「技能実習1号ロ」第30号ほか）。技能実習日誌を作成することにより、技能実習計画の達成の度合いを確認したり、達成状況に応じて指導内容を変えるなどの対応を行うことができます。

なお、技能実習生に時間外労働や休日労働、深夜労働を行わせる

場合であっても、技能実習制度の趣旨に照らして、時間外労働等も技能等修得活動の一環として行われる必要があるとともに、技能実習生に対する指導が可能な体制が構築されていなければいけません。

② 技能実習生に対する生活指導

技能実習生は技能等の修得を目的として入国していますが、技能実習を受ける基盤となる日常生活を円滑に送るために我が国の生活習慣に慣れ、また、我が国の生活ルールに従い、地域社会と共生することが大切です。

③ 生活指導員の在り方

技能実習生の生活指導を行う生活指導員は、技能実習生の我が国における生活上の留意点について指導するだけではなく、技能実習生の生活状況を把握したり、技能実習生の相談に乗るなどして、問題の発生を未然に防止するよう努めなければならない、その役割は重要です（上陸基準省令「技能実習1号ロ」第23号ほか）。

④ 技能実習指導員の在り方

技能実習指導員は技能実習生が修得する技能等について5年以上の経験を持つこととされています（上陸基準省令「技能実習1号イ」第9号、「技能実習1号ロ」第22号ほか）。これは、実習内容を充実させ、技能実習生に対して十分に指導できるようにするためです。そのため、技能実習指導員自身の指導能力を向上させるとともに、異なる技能では複数の指導員を配置し、技能実習生に具体的な目標を与え、成果をチェックする等、より効果を高めるための工夫をすることも必要です。

また、職場における安全衛生については、技能実習の初期の段階でその教育を徹底するとともに、日頃の技能等の修得に係る指導の中でも最大限の配慮をする必要があります。

技能実習の指導を行う際には、日本語の理解が重要なポイントとなります。そのためにも講習において技能実習生に日本語を学習させ、技能実習を円滑に行うことができるようにすることが大切ですが、技能実習指導員も、繰り返し、かつ、分かりやすく説明するなど綿密な指導を行い、技能実習生を萎縮させることのないようにしなければなりません。また、技能等の修得活動中の安全と健康の確

保を図るため安全衛生用語や専門用語については、特に丁寧な指導を心掛けることが必要です。

⑤ 適正な技能実習生の選抜

実習実施機関においても、技能実習制度の理解、技能実習に対する意欲などについて適格性のある技能実習生を、監理団体及び送出し機関と協力の上、受け入れる前の段階で選抜することが重要です。

⑥ 技能実習生のリーダー

技能実習生の中からリーダーを選び、技能実習指導員及び生活指導員と技能実習生との間の円滑なコミュニケーションを図る手助けをさせることは円滑な技能実習の一助となります。この場合はリーダーの人選に配慮し、能力・健康・人柄の面から問題ない人物を選ぶ必要があります。

なお、こうしたリーダーを選出した際も、技能実習指導員及び生活指導員の役割が重要であることに変わりはありません。

⑦ 不適切な方法による技能実習生の管理の禁止

実習実施機関も、技能実習生の失踪等問題事例の発生の防止を口実として、技能実習生に対し宿舎からの外出を禁止したり、技能実習生の旅券や外国人登録証明書を預かったりしてはいけません。外出を禁止することは、人権侵害につながりかねず、また、旅券や外国人登録証明書は法令上携帯義務が課せられているので、法令違反に問われることにもなりかねません。

仮に、技能実習生から保管してほしい旨の要望があったとしても、預かるべきではありません。

また、賃金を銀行などへの振込み払いとするような場合に、技能実習生の預金通帳等を預かることは、技能実習生の活動の自由を妨げるものであるほか、預金の確認が困難となることにより賃金の不払いにつながりかねないものであり、技能実習生から要望があったとしても、預かるべきではありません。

さらに、団体監理型や一部の企業単独型のように、入国当初の講習の期間中、実習実施機関と技能実習生との間に雇用関係が存在しない場合には、実習実施機関が技能実習生に対して当該講習の受講について将来の使用者として指揮命令をすることはできません。

このほか、技能実習生に対して、携帯電話の所持や来客との面会を禁止すること等により親族や友人等との連絡を困難にさせることも、不適切な方法による管理に当たります。

⑧ 労働関係法令の遵守

実習実施機関が責任を持って適正な技能実習を雇用契約に基づいて実施するに当たっては、労働関係法令を遵守することが特に必要です。労働関係法令に違反した場合は処罰の対象となることがありますし、また、後述の労働関係法令違反に係る不正行為認定等の対象となります。

また、労働関係法令により実習実施機関は、雇用契約の締結に際し、技能実習生に対して労働条件を明示する義務があり、特に賃金、労働時間等については書面を交付しなければなりません。この場合、雇用契約書等を日本語に加えて母国語によっても作成する等して、雇用契約の内容が技能実習生に十分に理解できるようにしなければなりません。

なお、技能実習生について労働時間管理を行う必要があるほか、時間外労働や休日労働を行わせる場合には、労働基準法に定める割増賃金の支払いだけでなく労使協定（36協定）の締結（注）が必要です。

（注）労働基準法第36条第3項において、36協定の内容は厚生労働大臣の定める基準（時間外労働の限度に関する基準（平成10年労働省告示第154号））に適合しなければならないこととされているところ、同告示においては、一定期間についての時間外労働の限度時間が定められています。

⑨ 賃金の支払い

技能実習を雇用契約に基づいて実施する際は、特に賃金の支払いについて留意する必要があります。技能実習生に対しては最低賃金法をはじめ労働関係法令を遵守した賃金の支払いを行う必要があることは当然ですが、上陸基準省令（「技能実習1号ロ」第21号ほか）及び変更基準省令（第2条第5号ほか）では、「報酬が日本人が従事する場合の報酬と同等額以上であること」と定めています。

また、技能実習生に時間外労働や休日労働などを行わせたときは

所定の割増賃金を支払う等，労働関係法令にのっとり，適正な支払いを行わなければいけません。食費や寮費等を賃金から控除する場合には，労働基準法にのっとりた労使協定の締結が必要であり，控除する額は実費を超えてはなりません。

さらに，実習実施機関等が負担すべき費用を「管理費」等の名目で技能実習生の賃金から不当に控除することはあってはならないことです。

入国当初の講習終了後に，技能実習生に対して中間講習，修了講習等別途講習の受講を義務付ける場合は，当該受講時間についても労働時間に該当することから賃金の支払いが必要です。また，内職は技能実習生の行う活動には該当しないことから，これを技能実習生に行わせることは認められません。所定労働時間外に技能実習生が通常従事している作業と関連のある作業を行わせることは認められますが，これについては時間外・休日労働として所定の割増賃金の支払い等が必要です。

⑩ 問題事例の報告，失踪事例の取扱い

団体監理型の場合，実習実施機関は技能実習生の失踪等の問題事例が発生した場合は，監理団体と協力の上，地方入国管理局に報告を行うことが必要です。その後，他の技能実習生，本国の家族等に問い合わせること等により，失踪者の所在（就労先等）の把握に努めなければなりません。また，所在を確認したときは，監理団体と協力の上，直ちに失踪の届出を行った地方入国管理局及び失踪者の所在地を管轄する地方入国管理局に通報しなければなりません。

企業単独型の場合，実習実施機関において自ら上記措置を講じる必要があります。

⑪ 技能等の修得状況の確認

実習実施機関は，技能実習生が技能等をどの程度修得しているかについて，少なくとも技能実習生が「技能実習1号」と「技能実習2号」の活動を終了する際にはきちんと確認することが必要です。これは，技能実習制度の趣旨が単なる労働力の受入れではなく，技能実習生が我が国で技能等を修得する活動を行い，その修得した技能等を海外に移転するものであるということからも求められます。

技能実習の成果を確認するための具体的な方法としては、検定・資格試験の活用や自主的な点検などがありますが、技能等の修得が不十分な場合には、その原因を分析の上、速やかに改善を図る必要があります。

⑫ 講習の実施（企業単独型のみ）

「技能実習1号イ」の在留資格で技能実習生を受け入れる実習実施機関は、技能実習生が同在留資格で在留する期間内に、一定時間以上の講習を実施することが上陸基準省令（「技能実習1号イ」第7号）で義務付けられています。講習の実施に当たっては、技能実習生の語学能力も考慮し、技能実習生がその内容をよく理解できるように配慮しなければなりません。

なお、企業単独型において、実習実施機関に受け入れられたばかりの技能実習生は、転勤又は出向の状態にあり雇用契約に基づいている場合とそうでない場合（出張の状態）が想定されます。入管法上「技能等の修得をする活動」については、雇用契約に基づいていないと認められませんが、「知識の修得をする活動」（講習）については雇用契約がない場合でも認められます。ただし、雇用契約に基づかない講習は入国当初に実施しなければなりません。

a 講習の時間数

実習実施機関が行う講習の必要時間数は、上陸基準省令で定められており、基本的には「技能実習1号イ」の活動に従事する予定の時間全体の6分の1以上ですが、入国前6月以内に、実習実施機関が実施した講習又は外国の公的機関、教育機関若しくは転勤元（出向元）の機関が実施した外部講習を1月以上の期間をかけて、160時間以上受けている場合は12分の1以上になります。

なお、講習を技能実習計画どおりに実施しなかった場合、例えば、実習実施機関が2か月間の講習を実施するとしながら、それを短縮して必要時間数を満たさなかったような場合は、後述の技能実習計画との齟齬に係る不正行為認定等の対象となります。

b 講習の内容

実習実施機関が行う講習の内容については、上陸基準省令で

「日本語」、「本邦での生活一般に関する知識」、「技能実習生の法的保護に必要な情報」及び「本邦での円滑な技能等の修得に資する知識」と定められており、これらすべての科目が含まれていなければなりません。

このうち「技能実習生の法的保護に必要な情報」には、入管法や労働関係法令に関する事項、外国人の技能実習に係る不正行為が行われていることを知ったときの対応方法に関する講義が含まれていなければならず、専門的な知識を有する者が講義を行うものでなければなりません。また、当該科目に係る講習については、技能実習生が実習実施機関の商品生産施設において技能等の修得活動を実施する前に行われなければなりません。

c 日本語教育の重要性

技能実習の活動の主な目的は、実習実施機関が有する技能等を技能実習生が修得することであり、技能実習が行われる現場においては、日本語による指導やコミュニケーションが行われるのが通常ですから、実習実施機関において技能実習を効果的かつ安全に行うためには日本語教育を充実させる必要があります。

また、技能実習生は我が国で生活するわけですから、技能実習の基盤となる日常生活を円滑に送るためにも日本語教育は必要です。入国当初の時点で講習を行い、技能実習生が技能実習の遂行や日常生活に不自由しないレベルに達することが望まれます。

d 講習の実施場所

講習の方法は座学（見学を含む。）によるものとされています。このため、本邦における講習については、実習実施機関は、同時期に入国した技能実習生を、机と椅子が備えられている学習に適した研修施設に集めて、講習を実施しなければなりません。

これらの施設の外で講習を実施しても差し支えありませんが、商品生産施設においては見学以外の活動は認められません。商品生産施設での機械操作教育や安全衛生教育は、技能等の修得のための活動として雇用契約に基づいて実施しなければなりません。

技能実習生の受入れ後、商品生産施設において雇用契約に基づかない講習の期間中に技能等の修得活動が行われていた場合、後

述の雇用契約に基づかない講習の期間中の業務への従事に係る不正行為認定等の対象になります。

e 日誌の作成等

実習実施機関は講習の実施状況（実施時間、内容、講師名等）を技能実習日誌に記録し、その主たる事業所に備え付け、当該講習を含む技能実習の終了の日（「技能実習2号イ」に移行する場合は、その活動の終了の日）から少なくとも1年間は保存しなければなりません（上陸基準省令「技能実習1号イ」第17号）。

⑬ 帰国担保措置（企業単独型のみ）

実習実施機関は、技能実習生の帰国旅費の確保その他の帰国担保措置を講じていなければならないこととされています（上陸基準省令「技能実習1号イ」第16号，変更基準省令第1条第11号）。

帰国担保措置の中心となる帰国旅費の確保については、実習実施機関の倒産などにより技能実習の継続が困難となった技能実習生の帰国旅費の確保に難渋するなどの例が見受けられました。帰国旅費については、技能等を海外へ移転するという技能実習制度の趣旨にかんがみ、技能実習生の帰国に支障を来さないようにするため、実習実施機関において、その全額を負担しなければなりません。

(4) 送出し機関の役割

送出し機関とは、技能実習生が国籍又は住所を有する国の所属機関や技能実習生が本邦において行おうとする技能実習の準備に参与する外国の機関をいい、技能実習生の募集・選抜を行う機関、技能実習生を推薦する機関、渡航前に事前講習を行う機関も送出し機関に含まれます。送出し機関は、技能実習生が修得した技能等を帰国後活用することから、技能実習制度による効果を直接的あるいは間接的に享受する立場にあるといえ、技能実習制度の適正な運用に協力することが求められます。

また、実際の技能実習生の選抜には、現地の事情に精通している送出し機関が重要な役割を担っています。

具体的には次の各事項について、十分留意するとともに適正な運用に努める必要があります。

なお、送出し機関が技能実習生と実習実施機関との間における雇用

契約の成立をあっせんする場合には、当該送出し機関の活動がその所在する国において法的に認められていることが必要です。

① 適正な技能実習生の選抜

技能実習生の募集・選抜を行う外国の機関は、監理団体と協力して技能実習生の適正な人選を進める必要があります。技能実習生の選抜については、上記(2)⑦の監理団体の項で挙げたものと同様です。

② 我が国の技能実習制度に対する認識

技能実習生と同様、技能実習生の募集・選抜を行う外国の機関も技能実習制度について正しい認識を持つことが必要です。

当該機関は、技能実習生を「安価な労働者」として募集し、日本に派遣するものであってはなりません。あくまでも、技能等の修得・移転のために、日本での技能実習事業に参画しているという認識を持つことが必要です。

③ 十分な事前講習の実施

事前講習は義務ではありませんが、日本語教育及び日本で行う実習内容のガイダンス等を事前に行うことは、技能実習を円滑に行い、実習全体の効果を上げることにつながりますので、積極的に行うことが望ましいものです。

④ 保証金の徴収の禁止等

失踪防止等を名目として、技能実習生本人から保証金等を徴収している送出し機関があります。中には高額な保証金を徴収しているケースがあり、これが技能実習生の経済的負担となって、時間外労働や不法就労を助長しているとの指摘もあります。このため、送出し機関が技能実習生本人やその家族等から保証金を徴収するなどして金銭その他の財産を管理している場合には、その送出し機関からの技能実習生の受入れは認められません（上陸基準省令「技能実習1号ロ」第6号ほか）。

また、送出し機関が技能実習生の労働契約の不履行に係る違約金を定めるなど不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約を締結していた場合についても同様です。

なお、上記の管理、契約に係る具体例は、第4の2（6）のとおり

りです。

さらに、送出し機関、監理団体、実習実施機関及びあっせん機関の間で相互に、技能実習生の労働契約の不履行に係る違約金を定めるなど不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約を締結していた場合についても同様です。（上陸基準省令「技能実習1号ロ」第7号）

（注）本規定は、現実には生じた損害について賠償を請求することを禁止する趣旨ではありません。

⑤ 帰国後の修得技能等の活用状況に関するフォローアップ

技能実習生の募集・選抜を行う外国の機関は、日本で技能等を修得した技能実習生が本国でそれを活用しているかどうかについてのフォローアップを行う必要があります。これは、技能実習生が修得した技能等が技能実習生の本国で活用されることが必要とされているためであり（上陸基準省令「技能実習1号ロ」第2号ほか）、また、技能実習の趣旨として技能等を海外に移転するということから求められるものです。具体的には、技能実習生が帰国後、本国において一定期間、日本で学んだ技能等を活用する業務に従事しているかどうかを確認することです。

監理団体や実習実施機関が、じ後の申請で地方入国管理局から提出を求められた場合には、速やかに提出できるよう、確認した活用状況は取りまとめの上、監理団体や実習実施機関に報告しておく必要があります。

(5) あっせん機関の適格性

上陸基準省令（「技能実習1号ロ」第35号）及び変更基準省令（第2条第23号）において、あっせん機関（注）がある場合は、当該機関が営利を目的とするものでなく、かつ、技能実習に係るあっせんに関して収益を得ないこととされていることとする基準が設けられています。

（注）技能実習に係るあっせんについては、本来、監理団体が行うべきものですが、実習実施機関の倒産時に監理団体以外の機関が他の実習実施機関をあっせんする場合などが想定されることから「あっせん機関」に関する規定を設けたものです。

技能実習制度は、開発途上国等への技術移転という国際貢献を目的とする制度であり、単に労働者を受け入れるための制度ではありません。したがって、技能実習生と実習実施機関との間に「営利目的」で介入する機関があることは、国際貢献を目的とした技能実習生の受入れという制度の趣旨に反するものであり、認められません。

なお、あっせん機関が、技能実習の実施に関し、技能実習生と実習実施機関との間における雇用契約の成立を「あっせん」する場合は、職業安定法等に規定する職業紹介事業の許可等が必要となります。

(6) 技能実習生の適格性

技能実習を適正に行うためには、監理団体や実習実施機関が体制を整えた上で適正な指導を行うことが重要ですが、他方、技能実習生も技能実習制度の趣旨を理解し、監理団体や実習実施機関の指導の下、技能実習に対する意欲を持ち続けることが重要です。

監理団体や実習実施機関から失踪して不法就労することは、退去強制の対象となるほか、処罰の対象ともなる行為であり、失踪した技能実習生自身が不利になることを十分に認識させなければなりません。

監理団体や実習実施機関は、これらのことを技能実習生に対して十分に説明し理解させる必要があります。

(7) 倒産等により技能実習が継続できなくなった場合の取扱い

実習実施機関の倒産や不正行為認定、実習実施機関と技能実習生との間の諸問題などにより、技能実習が継続できなくなる場合があります。

万一、このような事態が発生した場合には、技能実習の継続が不可能となった事実とその対応策を速やかに地方入国管理局に報告しなければなりません（上陸基準省令「技能実習1号イ」第12号、「技能実習1号ロ」第9号ほか）。

また、技能実習生本人の責めによらない事由により継続困難となった場合には、技能実習生が引き続き技能実習を行うことを希望し、適正な技能実習を実施する体制を有していると認められる他の機関に受け入れられるときは、引き続き在留が認められます。したがって、技能実習を継続できなくなった機関が受け入れていた技能実習生が、技能実習の継続を希望している場合には、当該機関又はその監理団体は、

その旨を地方入国管理局に申し出るとともに、財団法人国際研修協力機構（以下「JITCO」という。）等関係機関の協力・指導等を受けるなどして、新たな実習実施機関を探す必要があります（団体要件省令第1条第5号）。なお、団体監理型の場合、実習実施機関も監理団体と協力して、新たな実習実施機関を探すことが望まれます。

さらに、実習実施機関における技能実習の継続が不可能となった場合に、新たな実習実施機関を速やかに確保できるようにするため、監理団体は、傘下の実習実施機関それぞれについて技能実習生の受入れ余力がどれくらいあるか把握していることが望まれます。

(8) 事故等への備え

監理団体又は実習実施機関は、申請人が雇用契約に基づいて技能等の修得活動を開始する前に、その事業に関する労働者災害補償保険法による労働者災害補償保険に係る保険関係の成立の届出その他これに類する措置が義務付けられています（上陸基準省令「技能実習1号ロ」第12号ほか）。

実習実施機関は労働者災害補償保険法における暫定任意適用事業に該当する場合を除き労働者災害補償保険への加入が強制適用されますから、既に成立届を提出している場合を除いて、その事業が開始された日から10日以内に関係機関（労働基準監督署又は公共職業安定所）に成立届を提出しなければなりません。暫定任意適用事業に該当し今まで労災保険への加入申請をしていなかった場合も、技能実習生を受け入れるに当たっては、実習実施機関等は労働者災害補償保険あるいはこれに類する他の保険に加入することなどにより当該保障措置を講じなければなりません。

また、残念ながら、毎年、不慮の事故や疾病に遭遇する技能実習生が見受けられることから、関係法令に基づき健康保険等に参加することはもちろんのこと、これらの公的保険を補完するものとして民間の傷害保険等に参加することについても、技能実習生の保護に資するものといえます。

なお、監理団体及び実習実施機関は、万一事故が起こった際に的確に対応できるような体制を整える必要があります。

(9) 不適正な送出し契約を発見した場合の対応

技能実習生を受け入れる際の監理団体の責務については、(2)⑦のとおりですが、監理団体及び実習実施機関は、技能実習生を受け入れる際、送出し機関と技能実習希望者との間で締結された送出しに係る契約を把握し、当該契約の中に保証金の徴収に関する規定等不適正な内容を発見した場合は、当該送出し機関からの受入れを直ちに停止するとともに、地方入国管理局に報告しなければなりません。技能実習生を受け入れた後に不適正な内容を含む契約を発見した場合についても同様です。

第3 実態調査の実施

技能実習の適正な実施のために必要な事項、留意すべき事項は、第2に記載したとおりですが、これが実行されているかを確認するために、地方入国管理局が実態調査を実施することがあります。

調査事項は、本指針の内容に沿ったものとなりますので、実習実施機関等は、日頃から本指針を遵守した技能実習を行うとともに、実態調査の際には地方入国管理局の調査に協力しなければなりません。

第4 不正行為

1 基本的考え方

本指針で定めた事項を遵守すれば適正な技能実習生の受入れを行うことができますが、他方、本指針によらず不適正な受入れを行っている機関に対しては、第3で示したように実態調査を行った上で、「不正行為」認定を含めた厳正かつ的確な対応を行います。

「不正行為」の具体的内容は上陸基準省令の「技能実習1号イ」の項の第18号及び「技能実習1号ロ」の項の第16号に規定されている行為のうち、技能実習の適正な実施を妨げるものとされており、このような「不正行為」を行ったと認定された機関は、研修生や技能実習生の受入れが一定期間（行為の重大性に依じて5年、3年又は1年の期間）停止されます。

なお、「技能実習の適正な実施を妨げるもの」とは、不正を行った機関や個人について、不正の態様や程度を個別に調査した結果、技能実習を継続して実施させることが技能実習制度の適正な運営上好ましくない

と認められるものをいいます。

2 「不正行為」の具体的内容

(1) 暴行・脅迫・監禁

監理団体，実習実施機関又はあっせん機関において，技能実習生に対して暴行，脅迫又は監禁を行っていた場合です。（5年間受入れ停止）

(2) 旅券・外国人登録証明書の取上げ

監理団体，実習実施機関又はあっせん機関において，技能実習生の旅券又は外国人登録証明書を取り上げていた場合です。（5年間受入れ停止）

例えば，実習実施機関において逃走防止のためなどと称して旅券や外国人登録証明書を保管していた場合です。

(3) 賃金等の不払い

監理団体又は実習実施機関において，技能実習生に対する手当又は報酬の一部又は全部を支払わなかった場合です。（5年間受入れ停止）

例えば，実習実施機関において，時間外労働や休日出勤を命じながら，労働基準法第37条に規定する割増賃金を支払わなかった場合です。

(4) 人権を著しく侵害する行為

監理団体，実習実施機関又はあっせん機関において，技能実習生の人権を著しく侵害する行為（(1)から(3)の行為を除く。）を行っていた場合です。（5年間受入れ停止）

例えば，技能実習生から人権侵害の被害を受けた旨の申告があり，人権擁護機関において人権侵犯の事実が認められた場合や実習実施機関が技能実習生の意に反して預金通帳を取り上げていた場合です。

(5) 偽変造文書等の行使・提供

監理団体，実習実施機関又はあっせん機関において，外国人に上陸許可の証印等を受けさせる目的，又は不正行為に関する事実を隠ぺいする目的で，偽造・変造された文書・図画，虚偽の文書・図画を行使又は提供していた場合です。（5年間受入れ停止）

例えば、地方入国管理局への申請に際し、実習実施機関の常勤職員数を実際より多く偽った内容の書面を作成したり、団体要件省令に規定する「国又は地方公共団体の援助」があることを証する文書を偽造してこれらを地方入国管理局に提出した場合です。

また、監理団体において地方入国管理局に提出する監査報告書に虚偽の記載をした場合、すなわち、実習実施機関で「不正行為」が行われているのを認識していたにもかかわらず、適正に技能実習が実施されているかのような監査報告書を提出した場合や監査を実施していないにもかかわらず、実施したかのような監査報告書を提出した場合についてもこれに該当します。

(6) 保証金の徴収等

監理団体、実習実施機関又はあっせん機関が本邦において技能実習生が従事する技能実習に関連して、技能実習生やその家族から、保証金を徴収するなどしてその財産を管理していた場合や労働契約の不履行に係る違約金を定めるなど不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約を締結していた場合です。（3年間受入れ停止）

例えば、技能実習生の逃走を防止するために、技能実習生やその家族等から保証金を徴収したり、逃走した際の違約金を定めていた場合です。また、地方入国管理局、労働基準監督署等に対して「不正行為」を通報すること、休日に許可を得ずに外出すること、作業時間中にトイレ等で離席すること等を禁じて、その違約金を定める行為や技能実習生やその家族等から商品又はサービスの対価として不当に高額な料金の徴収を予定する契約についても、「不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約」に該当します。

(7) 雇用契約に基づかない講習の期間中の業務への従事

監理団体、実習実施機関又はあっせん機関において、技能実習生を雇用契約に基づかない講習の期間中に業務に従事させていた場合です。（3年間受入れ停止）

(8) 二重契約

監理団体、実習実施機関又はあっせん機関において、技能実習に係る手当若しくは報酬又は実施時間について技能実習生との間で地方入国管理局への申請内容と異なる内容の取決めをしていた場合（注）で

す。(3年間受入れ停止)

(注) 異なる内容の取決めをした上で、地方入国管理局に虚偽の申請をした場合は(5)に該当します。

例えば、技能実習生の雇用契約について、地方入国管理局への申請の際提出した雇用契約書(写し)に記載された報酬より低い報酬を支払う旨の別の合意を申請後に行った場合です。

(9) 技能実習計画との齟齬

監理団体や実習実施機関において、地方入国管理局への申請の際提出した技能実習計画と著しく異なる内容の技能実習を実施し、又は当該計画に基づく技能実習を実施していなかった場合(注1)です。

(3年間受入れ停止)

(注1) 技能実習計画と齟齬する技能実習を行うことを示し合わせた上で、地方入国管理局に虚偽の申請をした場合は(5)に該当します。

例えば、技能実習生に対し技能実習計画どおりの講習を行わなかった場合や、申請の際に技能実習を行うとした作業とは別の作業に従事させた場合、技能実習計画上の複数の作業項目のうち、大半の項目を実施しなかった場合などです。

また、「技能実習2号イ」又は「技能実習2号ロ」については、技能実習成果の評価において受験し合格した技能実習移行対象職種と異なる職種に従事させていたような場合です。

なお、実際に行われた技能等修得活動の時間数が当初の技能実習計画の時間数を大幅に上回っている場合にも、技能実習計画との齟齬と判断されることもあります(注2)。

(注2) 当初の技能実習計画の内容・齟齬の程度や労働時間管理の状況、時間外・休日労働の実施に至った経緯等を総合的に考慮して判断します。

(10) 名義貸し

監理団体、実習実施機関又はあっせん機関において、地方入国管理局への申請内容と異なる他の機関に技能実習を実施させていた場合や当該他の機関において技能実習を実施していた場合(注)です。(3年間受入れ停止)

(注) 他の機関で技能実習を行うことを示し合わせた上で、地方入国管理局に虚偽の申請をした場合は(5)に該当します。

名義を借りた機関（実際に技能実習生を受け入れた機関）及び名義を貸した機関（申請上、技能実習生を受け入れるとされた機関）の双方がこの不正行為の対象になります。

(11) 実習継続不可能時の報告不履行

監理団体や実習実施機関において、技能実習の継続が不可能となる事由が生じていながら、地方入国管理局への報告を怠っていた場合です。（3年間受入れ停止）

例えば、技能実習生が失踪したのにもかかわらず、これを届け出ることなく、失踪した技能実習生が摘発されるなどして初めて、失踪していたことが地方入国管理局で明らかになった場合です。

(12) 監査、相談体制構築等の不履行

監理団体において、団体要件省令に規定する監査、相談体制構築等の措置を講じていなかった場合です。（3年間受入れ停止）

(13) 行方不明者の多発

監理団体や実習実施機関において、上陸基準省令に規定する人数の行方不明者を発生させた場合です。（3年間受入れ停止）

なお、監理団体や実習実施機関の責めに帰すべき理由がない場合は、この類型に該当しません。責めに帰すべき理由がない場合とは、技能実習が技能実習計画に沿って実施され、賃金の支払い等が雇用契約どおりに行われていることなど監理団体や実習実施機関がその責務を果たしている場合です。

(14) 不法就労者の雇用等

監理団体、実習実施機関又はあっせん機関において、①事業活動に関し、外国人に不法就労活動をさせる行為、②外国人に不法就労活動をさせるためにこれを自己の支配下に置く行為又は③業として、①及び②の行為に関しあっせんする行為のいずれかを行い、唆し、又はこれを助けた場合です。（3年間受入れ停止）

(15) 労働関係法令違反

監理団体や実習実施機関において、(1)、(3)及び(4)に該当しなくても、技能実習の実施に関して、労働基準法、労働安全衛生法、職業

安定法等の労働関係法令について重大な違反があり、技能実習の適正な実施を妨げた場合です。（3年間受入れ停止）

なお、労働基準法第24条違反（賃金不払）、同法第37条違反（割増賃金不払）、最低賃金法第4条第1項違反（最低賃金）については、(3)に該当します。

(16) 営利目的のあっせん行為

営利を目的とするあっせん機関において、技能実習に関してあっせんを行っていた場合や監理団体若しくは営利を目的としないあっせん機関において、技能実習に関して収益を得てあっせんを行っていた場合です。（3年間受入れ停止）

例えば、株式会社が技能実習に関する職業紹介を行っていた場合や公益法人が実費を超える手数料を徴収して職業紹介を行っていた場合です。

(17) 再度の不正行為に準ずる行為

地方入国管理局から「不正行為に準ずる行為」を行ったものとして指導を受けた監理団体、実習実施機関等において当該指導を受けた後3年以内に再度「不正行為に準ずる行為」を行った場合です。（3年間受入れ停止）

例えば、監理団体が傘下の実習実施機関の賃金不払いに係る「不正行為」認定の監理責任を問われ「不正行為に準ずる行為」に認定された後、別の傘下の実習実施機関が技能実習計画との齟齬に係る「不正行為」に認定され、再度、監理責任を問われ「不正行為に準ずる行為」に該当する場合です。

(18) 日誌等の作成等不履行

監理団体や実習実施機関において技能実習（本邦外における講習を含む。）の実施状況に係る文書や技能実習の指導に係る文書の作成、備付け又は保存を怠っていた場合です。地方入国管理局の実態調査等の際に当該文書を確認できない場合は、適正に備付け又は保存がなされていることにはならず、この類型に該当します。（1年間受入れ停止）

なお、技能実習の実施状況に係る文書とは、講習日誌、技能実習日誌、賃金台帳その他の実習内容、指導者、従事時間及び賃金について

記載した文書をいい、技能実習の指導に係る文書とは、団体要件省令第1条第8号に定める、監理団体による1月につき1回以上の訪問指導の際に作成する文書をいいます。文書の作成、備付け及び保存は（他の法令により規制されている場合を除き、）電磁的方法によるものでも差し支えありません。

(19) 帰国時の報告不履行

監理団体において、技能実習生の技能実習活動終了後の帰国に係る地方入国管理局への報告を怠っていた場合です。（1年間受入れ停止）

なお、監理団体が、技能実習活動後に技能実習生が帰国していないことを知りながら、技能実習生が帰国した旨の虚偽の報告を行った場合は(5)に該当します。

3 「不正行為」に当たると判断された場合の措置

(1) 新規技能実習生の受入れ停止

「不正行為」に当たると判断された場合は、上陸基準省令及び変更基準省令の規定に適合しないこととなり、当該「不正行為」を行った機関は、一定期間（行為の重大性に応じて5年、3年又は1年の期間）、技能実習生や研修生の受入れを行うことができません。

また、既に在留資格認定証明書が交付されているものの、当該証明書を持っている外国人が未だ入国していない場合には、速やかに、当該証明書を取り寄せ、地方入国管理局に返納することになります。

(2) 在留する技能実習生に対する措置

監理団体又は実習実施機関が「不正行為」に認定された場合、技能実習生本人に責がなく、引き続き技能実習を行うことを希望し、適正な技能実習を実施する体制を有していると認められる他の機関に受け入れられるときは、引き続き在留が認められます。したがって、「不正行為」認定を受けた機関が受け入れている技能実習生が、技能実習の継続を希望している場合には、当該「不正行為」認定を受けた機関は、その旨を地方入国管理局に申し出るとともに、JITCO等関係機関の協力・指導等を受けるなどして、新たな監理団体又は実習実施機関を探す必要があります。

これに対し、技能実習生本人にも責があったときや、責がなかったとしても、適正な技能実習を実施する体制を有していると認められる他の機関に雇用されなかったときは、当該技能実習生は帰国することになりますので、「不正行為」認定を受けた機関は、技能実習生の帰国に責任を持つとともに、帰国後、地方入国管理局に対し報告をしなければなりません。

技能実習生が、帰国しないまま在留期間更新許可申請や在留資格変更許可申請を行ったとしても、更新や変更を許可するに足る「相当の理由」がないとして、当該申請は不許可となります。

なお、技能実習生が帰国する際は、労働関係法令にのっとり賃金の精算等の手続を行う必要があります。

(3) 改善措置の提出

「不正行為」があった場合、その後一定期間（行為の重大性に応じて5年、3年又は1年の期間）が経過し、再発防止に必要な改善措置が講じられるまでは技能実習生を受け入れられない旨を上陸基準省令（「技能実習1号ロ」第16号ほか）及び変更基準省令（第2条第14号ほか）において定めています。監理団体、実習実施機関等が当該期間を経過した後、技能実習生の新規受入れを希望するときは、改善策の提出を求めることとし、提出された改善策を参考にしながら、新規受入れの許否を決定することになります。

4 不正行為に準ずる行為

不正行為が短期間、短時間に留まる場合など不正の程度が軽微であり、技能実習の適正な実施を妨げる程度には至らず、上記の「不正行為」には該当しないものの、技能実習の適正な実施の観点から、地方入国管理局による指導が必要と判断される行為を行った機関に対しては、「不正行為に準ずる行為」に認定します。新たな技能実習生の受入れを希望する場合は改善策の提出を求め、適正な技能実習の実施が可能かどうかについて判断することになります。

実習実施機関の行為が「不正行為」に認定され、監理団体が当該行為に関与していた場合は、監理団体についてもその関与の度合いに応じて、「不正行為」又は「不正行為に準ずる行為」に認定されます。

一方、監理団体の行為が「不正行為」に認定され、実習実施機関が当該行為に関与していた場合は、実習実施機関についてもその関与の度合いに応じて、「不正行為」又は「不正行為に準ずる行為」に認定されます。

以下、「不正行為に準ずる行為」と認められるケースについては、例えば次のようなものがあります。

(1) 技能実習計画との齟齬

技能実習計画に係る提出書類の内容と相違する技能実習が実施されている場合で、かつ、その程度が軽微な場合です。

例えば、技能実習計画に記載されていない内容の技能実習を同計画提出後の事情変更等により、短期間実施していた場合です。

(2) 監査、相談体制構築等の不履行

監査、相談体制構築等について、監理団体の取組が不十分であると認められる場合には、「不正行為に準ずる行為」に認定します。

例えば、監理団体が、監査対象期間を3か月としながら、1か月分しか技能実習日誌等を確認していなかった場合です。

(3) 行方不明者の多発

行方不明者が発生したものの2(13)に至らず、「不正行為に準ずる行為」の対象となるのは、上陸基準省令に規定する受入れ総数に応じた行方不明者の人数が次の人数（一人未満の端数があるときは、これを切り上げた人数とする。）以上の場合です。

① 受入れ総数が50人以上の場合、受入れ総数の10分の1

② 受入れ総数が20人以上49人以下の場合、5人

③ 受入れ総数が19人以下の場合、受入れ総数の4分の1

なお、監理団体や実習実施機関の責めに帰すべき理由がない場合は、この類型に該当しません。

第5 過去の行為等による基準不適合事由

1 実習実施機関等が過去5年以内に入管法や労働関係法令に違反して刑罰を受けたことがあること

実習実施機関（経営者、管理者、技能実習指導員、生活指導員個人を含む。）、監理団体（役員、管理者、技能実習の監理に従事する常勤の

職員個人を含む。)又はあっせん機関(経営者, 管理者, 常勤の職員個人を含む。)が不法就労助長罪等(入管法第73条の2から第74条の8までの罪)や賃金等支払義務等(労働基準法第24条, 同第37条, 最低賃金法第4条第1項等)に対する違反により刑に処せられたことがある場合には, その執行を終わり, 又は執行を受けることがなくなった日から5年を経過するまでは, 新規の技能実習生を受け入れることができません(上陸基準省令「技能実習1号イ」第21号, 「技能実習1号ロ」第33号ほか)。

2 実習実施機関の経営者等が他の機関で技能実習の監理等に従事していた期間中に他の機関が「不正行為」を行っていること

実習実施機関の経営者若しくは管理者, 監理団体の役員若しくは管理者又はあっせん機関の経営者若しくは管理者が, 過去5年間に他の機関の経営者, 役員又は管理者として外国人の技能実習又は研修の運営又は監理に従事していたことがあり, その在任中に当該他の機関が「不正行為」を行い, 一定期間(行為の重大性に依じて5年, 3年又は1年の期間)研修生及び技能実習生の受入れを認められないこととされている場合には, 当該期間が経過するまで新規の技能実習生を受け入れることができません(上陸基準省令「技能実習1号ロ」第34号ほか)。

3 送出し機関等が過去5年以内に不正に外国人の在留に係る許可を受けさせる目的等で偽変造文書等の行使又は提供をしたことがあること

送出し機関又はその経営者若しくは管理者が, 過去5年間に当該機関の事業活動に関し, 不正に外国人に係る在留資格認定証明書の交付, 上陸許可, 在留資格変更許可等を受けさせる目的等で偽変造文書等の行使又は提供をしたことがある場合には, 当該送出し機関から新規の技能実習生を受け入れることができません(上陸基準省令「技能実習1号ロ」第40号ほか)。

第6 J I T C Oの活用

J I T C Oは, 平成3年9月, 研修生の受入れ施策を積極的に支援することを目的として, 経済界の協力を得て, 法務省, 外務省, 通商産業

(現経済産業)省, 労働(現厚生労働)省の各省共管(平成4年に建設(現国土交通)省が加わる。)により設立され, 研修生の入国・在留手続に関する助言, 援助等のほか, 技能実習制度の実施に関しては, 技能実習移行のための移行表明の受付, 技能等の修得状況の評価, 技能実習状況の把握, 指導等を行い, 研修及び技能実習制度の中核的機関として機能しています。

監理団体, 実習実施機関等においては, J I T C Oの持つ研修及び技能実習に関する知識等を活かし, 受入れ, 研修及び技能実習の実施について相談をし, 未然に問題を防ぐよう努めることが望まれます。