

平成31年3月11日

実習実施者
監理団体 各位

法務省入国管理局入国在留課
厚生労働省海外人材育成担当参事官室
外国人技能実習機構

妊娠等を理由とした技能実習生に対する不利益取扱いについて
(注意喚起)

技能実習制度において、監理団体及び実習実施者は、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に努める責任があります。また、技能実習生に対しては、日本人と同様に日本国の労働関係法令が適用されます。

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第103号）第9条においては、「婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止」が規定されています。この規定は、当然ながら技能実習生にも適用されるものであり、婚姻、妊娠、出産等を理由として解雇その他不利益な取扱いをすることは認められません。

また、技能実習生の私生活の自由を不当に制限することは、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（平成28年法律第89号）第48条第2項により禁止されています。

このため、このような取扱いを行わないようお願いします。

なお、日本へ入国する前に技能実習生と送出国の間に関わられた契約において、仮にこのような取扱いを行うことがある旨の内容が含まれている場合でも、それを根拠に我が国の法令に反する取扱いをすることは出来ないことをご承知いただくようお願いいたします。

併せて、監理団体におかれては、入国後講習の機会等をとらえて技能実習生に対してこれらの法の周知を徹底いただくようお願いいたします。

参考

「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」

（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等）

第九条 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

「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」

（禁止行為）

第四十八条（略）

2 技能実習関係者は、技能実習生の外出その他の私生活の自由を不当に制限してはならない。