

出入国管理及び難民認定法及び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の一部を改正する法律案要綱

第一 出入国管理及び難民認定法の一部改正

一 基本方針及び分野別運用方針の策定に係る規定の整備

1 法務大臣は、特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針の案を作成するときは、あらかじめ、特定技能に関し知見を有する者の意見を聴かなければならないものとする。 (第二条の三第四項関係)

2 法務大臣及び分野所管行政機関の長等は、分野別運用方針を定めるときは、あらかじめ、特定技能に関し知見を有する者の意見を聴かなければならないものとする。 (第二条の四第三項関係)

二 一号特定技能外国人支援に係る委託の制限に関する規定の整備

一号特定技能外国人支援の全部又は一部の実施は、登録支援機関以外の者に委託してはならないものとする。 (第十九条の二十二第二項関係)

三 永住許可の要件の明確化及び永住者の在留資格の取消し等に関する規定の整備

1 永住許可の要件の明確化

永住許可の要件として、出入国管理及び難民認定法（以下「入管法」という。）に規定する義務の遵守及び公租公課の支払を明記するものとする。 （第二十二條第二項関係）

2 永住者の在留資格の取消し及び在留資格の変更

(一) 永住者の在留資格をもって在留する者が、入管法に規定する義務を遵守せず、又は故意に公租公課の支払をしないこと等を在留資格取消事由として整備するものとする。 （第二十二條の四第一項第八号及び第九号関係）

(二) 法務大臣は、永住者の在留資格をもって在留する外国人について、(一)の事由に該当する事実が判明したことにより在留資格の取消しをしようとする場合には、当該外国人が引き続き本邦に在留することが適当でないと認める場合を除き、職権で、永住者の在留資格以外の在留資格への変更を許可するものとする。 （第二十二條の六関係）

3 在留資格の取消しに係る通報

国又は地方公共団体の職員は、その職務を遂行するに当たって在留資格取消事由のいずれかに該当

すると思料する外国人を知ったときは、その旨を通報することができるものとする。 (第六十二条の二関係)

#### 四 外国人育成就労機構による特定技能外国人の支援に係る業務に関する規定の整備

外国人育成就労機構は、特定技能の在留資格 (入管法別表第一の二の表の特定技能の項の下欄第一号に係るものに限る。) をもって本邦に在留する外国人からの相談に応じ、必要な情報の提供、助言その他の援助を行う業務及びこれらの業務に附帯する業務を行うものとする。 (第六十九条の二の二関係)

#### 五 不法就労助長罪の法定刑の引上げ

外国人に不法就労活動をさせるなどした者について、五年以下の拘禁刑若しくは五百万円以下の罰金に処し、又はこれを併科するものとする。 (第七十三条の二関係)

#### 六 別表第一の整備

1 企業内転勤の項の下欄に第二号を加え、企業内転勤 (同号に係るものに限る。) の在留資格をもつて在留する外国人が本邦において行うことができる活動を定めるものとする。 (別表第一の二の

表の企業内転勤の項関係)

2 技能実習の項を育成就労の項に改め、育成就労の在留資格をもって在留する外国人が本邦において行うことができる活動を定めるものとする。 (別表第一の二の表の育成就労の項関係)

3 家族滞在の項の下欄に必要な整備を行うものとする。 (別表第一の四の表の家族滞在の項関係)

七 その他所要の改正を行うものとする。

第二 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の一部改正

一 題名及び目的

1 法律の題名を「外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律」に改めるものとする。 (題名関係)

2 外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律は、育成就労に関し、基本理念を定め、国等の責務を明らかにするとともに、育成就労計画の認定及び監理支援機関の許可の制度を設けること等により、入管法その他の出入国に関する法令及び労働基準法、労働安全衛生法その

他の労働に関する法令と相まって、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図り、もって育成就労産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を有する人材を育成するとともに、育成就労産業分野における人材を確保することを目的とするものとする。 (第一条関係)

## 二 定義

### 1 育成就労

単独型育成就労及び監理型育成就労をいうものとする。 (第二条第一号関係)

### 2 単独型育成就労

本邦の公私の機関の外国にある事業所の職員である外国人が、特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当であるものとして主務省令で定める分野（以下「育成就労産業分野」という。）に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を修得するため、入管法別表第一の二の表の育成就労の在留資格をもつて、当該機関により受け入れられて必要な講習を受けること及び当該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において当該育成就労産業分野に属する技能を要する業務に従事することをいうものとする。 (第

二条第二号関係)

3 監理型育成就労

次に掲げるものをいうものとする。 (第二条第三号関係)

- (一) 外国人が、育成就労産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を修得するため、入管法別表第一の二の表の育成就労の在留資格をもって、本邦の営利を目的としない法人により受け入れられて必要な講習を受けること (本邦の公私の機関が当該機関と主務省令で定める取引上密接な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である外国人を雇用する場合にあつては、当該本邦の公私の機関により受け入れられて必要な講習を受けること) 及び当該法人による監理支援を受ける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において当該育成就労産業分野に属する技能を要する業務に従事すること。

- (二) 外国人が、労働者派遣等育成就労産業分野 (育成就労産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させるに当たり季節的業務に従事させることを要する分野であつて、当該技能を労働者派遣等 (労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等

に関する法律（以下この(二)において「労働者派遣法」という。）第二条第一号に規定する労働者派遣又は船員職業安定法第六条第十一項に規定する船員派遣をいう。以下同じ。）による就労を通じて修得させることができるものと認められるものとして主務省令で定める分野をいう。以下同じ。）に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を修得するため、入管法別表第一の二の表の育成就労の在留資格をもって、本邦の営利を目的としない法人により受け入れられて必要な講習を受けること及び当該法人による監理支援を受ける本邦の派遣元事業主等（労働者派遣法第二条第四号に規定する派遣元事業主又は船員職業安定法第六条第十四項に規定する船員派遣元事業主をいう。以下同じ。）との雇用契約に基づいて次の(1)又は(2)に掲げる業務のいずれかに従事すること。

- (1) 当該派遣元事業主等の本邦にある事業所において行う当該労働者派遣等育成就労産業分野に属する技能を要する業務及び労働者派遣等により当該法人による監理支援を受ける一又は複数の本邦の派遣先（労働者派遣法第二条第四号に規定する派遣先又は船員職業安定法第六条第十五項に規定する派遣先をいう。以下同じ。）の本邦にある事業所において行う当該労働者派遣等育成就労産業分野に属する技能を要する業務

(2) 労働者派遣等により当該法人による監理支援を受ける複数の本邦の派遣先の本邦にある事業所において行う当該労働者派遣等育成就労産業分野に属する技能を要する業務(1)に掲げる業務を除く。)

#### 4 育成就労外国人

単独型育成就労外国人(単独型育成就労の対象となっている外国人をいう。四二(二)において同じ。)&及び監理型育成就労外国人(監理型育成就労の対象となっている外国人をいう。以下同じ。)をいうものとする。 (第二条第四号から第六号まで関係)

#### 5 育成就労実施者

単独型育成就労実施者(四四(二)の認定育成就労計画に基づき、単独型育成就労を行わせる者をいう。以下同じ。)&及び監理型育成就労実施者(四四(二)の認定育成就労計画に基づき、監理型育成就労を行わせる者をいう。以下同じ。)をいうものとする。 (第二条第七号から第九号まで関係)

#### 6 監理支援

次の(一)及び(二)に掲げる行為(本邦の公私の機関が当該機関と三(一)の主務省令で定める取引上密接な

關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である外国人を雇用する場合にあつては、

(二)に掲げる行為)を行うことをいうものとする。 (第二条第十号関係)

- (一) 監理型育成就労実施者等 (監理型育成就労実施者又は監理型育成就労を行わせようとする者をいう。以下同じ。) (本邦の派遣先として3(二)の監理型育成就労を行わせ、又は行わせようとする者を除く。)と監理型育成就労外国人等 (監理型育成就労外国人又は監理型育成就労の対象となろうとする外国人をいう。五1(四)及び(五)において同じ。)との間における雇用関係の成立のあつせん
- (二) 監理型育成就労実施者に対する監理型育成就労の実施に関する監理

## 7 監理支援機関

五1(一)の許可を受けて監理支援を行う事業を行う本邦の営利を目的としない法人をいうものとする。 (第二条第十一号関係)

## 三 基本理念等の整備並びに基本方針及び分野別運用方針の策定

1 労働力の需給の調整の手段として行われてはならない旨の基本理念に関する規定を削除するとともに、本国への技能等の移転に努めなければならない旨の外国人の責務に関する規定を削除するものと

すること。（第三条第二項及び第六条関係）

2 政府は、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針（以下この2及び3において「基本方針」という。）を定めなければならないものとし、主務大臣は、基本方針の案を作成するときは、あらかじめ、育成就労に関し知見を有する者の意見を聴かなければならないもの等とする。 （第七条関係）

3 主務大臣は、基本方針にのっとり、育成就労産業分野のうち特定の分野（以下「個別育成就労産業分野」という。）を所管する関係行政機関の長並びに国家公安委員会及び外務大臣（以下この3において「分野所管行政機関の長等」という。）と共同して、当該個別育成就労産業分野における育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るため、当該個別育成就労産業分野における育成就労に係る制度の運用に関する方針（以下「分野別運用方針」という。）を定めなければならないものとし、主務大臣及び分野所管行政機関の長等は、分野別運用方針を定めるときは、あらかじめ、育成就労に関し知見を有する者の意見を聴かなければならないもの等とすること。（第七条の二関係）

#### 四 育成就労計画

## 1 育成就労計画の認定に係る規定の整備

- (一) 育成就労を行わせようとする本邦の個人又は法人（親会社（会社法第二条第四号に規定する親会社をいう。2(四)において同じ。）とその子会社（同条第三号に規定する子会社をいう。2(四)において同じ。）の関係その他主務省令で定める密接な関係を有する本邦の複数の法人が育成就労を共同して行わせようとする場合は、これら複数の法人。3(一)及び(四)において同じ。）は、育成就労の対象となろうとする外国人（育成就労外国人及び3(四)の育成就労の対象でなくなった外国人を除く。2(二)において同じ。）ごとに、育成就労の実施に関する計画（以下「育成就労計画」という。）を作成し、これを出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に提出して、その育成就労計画が適当である旨の認定を受けることができるものとする。こと。（第八条第一項関係）
- (二) (一)の場合において、(一)の認定を受けようとする育成就労計画が2(3)(二)の監理型育成就労（以下「労働者派遣等監理型育成就労」という。）を行わせるものであるときは、本邦の派遣元事業主等及び本邦の一又は複数の派遣先は、共同して、育成就労の対象となろうとする外国人ごとに、育成就労計画を作成し、これを出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に提出して、(一)の認定を受けな

なければならないものとする。 (第八条第二項関係)

- (三) 育成就労計画には、育成就労の対象となろうとする外国人の氏名及び国籍、育成就労の区分、目標、内容並びに開始日及び終了日、単独型育成就労の実施に関する監査を行う者の氏名(単独型育成就労に係るものである場合に限る。)その他の事項を記載しなければならないものとする。

(第八条第三項関係)

- (四) 次の(1)又は(2)に掲げる者は、育成就労計画の内容の適正化を図るために、当該(1)又は(2)に定める措置をとらなければならないものとする。 (第八条第五項関係)

- (1) 監理型育成就労を行わせようとする申請者 監理支援を受ける監理支援機関の指導に基づき、育成就労計画を作成すること。

- (2) 監理支援機関 育成就労計画の作成に関する情報の提供、助言、指示その他の必要な指導を行うこと。

- (五) 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、(一)の認定の申請があった場合(一)の認定を受けようとする育成就労計画が労働者派遣等監理型育成就労を行わせるものである場合を除く。)において、

その育成就労計画が次のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。 (第九条第一項関係)

- (1) 従事させる業務において要する技能の属する分野が育成就労産業分野であること。
- (2) 従事させる業務、当該業務において要する技能、日本語の能力その他の育成就労の目標及び内容として定める事項が、育成就労の区分に応じて主務省令で定める基準に適合していること。
- (3) 育成就労の期間が三年以内であること。
- (4) 育成就労を終了するまでに、育成就労外国人が修得した技能及び育成就労外国人の日本語の能力の評価を主務省令で定める時期に主務省令で定める方法により行うこと。
- (5) 単独型育成就労に係るものである場合は、単独型育成就労実施者に対する単独型育成就労の実施に関する監査の体制が主務省令で定める基準に適合していること。
- (6) 監理型育成就労に係るものである場合は、申請者が、育成就労計画の作成について指導を受けた監理支援機関による監理支援を受けること。
- (7) 外国の送出国機関（監理型育成就労の対象となろうとする外国人からの監理型育成就労に係る求

職の申込みを適切に本邦の監理支援機関に取り次ぐことができる者として主務省令で定める要件に適合するものをいう。以下同じ。）からの取次ぎを受けた外国人に係るものである場合は、当該外国人が送出機関に支払った費用の額が、育成就労外国人の保護の観点から適正なものとして主務省令で定める基準に適合していること。

(8) (1)から(7)までのほか、所要の認定基準に適合していること。

(六) 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、(一)の認定の申請があつた場合(一)の認定を受けようとする育成就労計画が労働者派遣等監理型育成就労を行わせるものである場合に限る。)において、その育成就労計画が次のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとすること。(第九条第二項関係)

- (1) 従事させる業務において要する技能の属する分野が労働者派遣等育成就労産業分野であること。
- (2) 業務に従事させるいずれの事業所においても同一の労働者派遣等育成就労産業分野に属する技能を要する業務に従事させることとしていることその他育成就労の内容が本邦の派遣元事業主等及び本邦の派遣先が共同して育成就労を行わせることについて育成就労の適正な実施及び育成就

労外国人の保護の観点から支障がないものとして主務省令で定める基準に適合していること。

(3) (1)及び(2)のほか、所要の認定基準に適合していること。

## 2 育成就労外国人による育成就労実施者の変更の希望の申出等

(一) 育成就労外国人は、育成就労実施者の変更を希望するときは、育成就労実施者の変更を希望する旨を、育成就労実施者、監理支援機関（監理型育成就労外国人が申出を行う場合に限る。）又は出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に申し出ることができるものとする。 （第八条の二第一項関係）

(二) 単独型育成就労実施者は、(一)の申出を受けたときは、遅滞なく、当該申出をした単独型育成就労外国人の氏名その他の主務省令で定める事項を出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に届け出なければならぬものとする。 （第八条の二第二項関係）

(三) 監理型育成就労実施者は、(一)の申出を受けたときは、遅滞なく、当該申出をした監理型育成就労外国人の氏名その他の主務省令で定める事項を監理支援を受けている監理支援機関に通知しなければならぬものとする。 （第八条の二第三項関係）

- (四) (一)の申出を受けた育成就労実施者の行わせている育成就労が親会社とその子会社の関係その他1 (一)の主務省令で定める密接な関係を有する本邦の複数の法人が共同して行わせる育成就労（以下「密接関係法人育成就労」という。）である場合においては、当該育成就労実施者は、当該申出をした育成就労外国人の氏名その他の主務省令で定める事項を当該育成就労を共同して行わせている他の育成就労実施者に通知しなければならないものとする。 (第八条の二第四項関係)
- (五) (一)の申出を受けた監理型育成就労実施者の行わせている監理型育成就労が労働者派遣等監理型育成就労である場合においては、当該監理型育成就労実施者は、当該申出をした監理型育成就労外国人の氏名その他の主務省令で定める事項を当該監理型育成就労を共同して行わせている他の監理型育成就労実施者に通知しなければならないものとし、この場合において、当該申出を受けた監理型育成就労実施者が本邦の派遣先であるときは、(三)の通知は、この(五)の通知を受けた本邦の派遣元事業主等がしなければならないものとする。 (第八条の二第五項関係)
- (六) 監理支援機関は、(一)の申出を受けたときは、当該申出をした監理型育成就労外国人の氏名その他の主務省令で定める事項を、遅滞なく出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に届け出るとともに、

当該監理型育成就労外国人を対象として育成就労を行わせている監理型育成就労実施者に通知しなければならぬものとする。 (第八条の二第六項関係)

(七) 監理支援機関は、(三)の通知を受けたときは、遅滞なく、(一)の申出をした監理型育成就労外国人の氏名その他の主務省令で定める事項を出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に届け出なければならぬものとする。 (第八条の二第七項関係)

(八) 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、外国人育成就労機構 (以下「機構」という。) に、(一)の申出並びに(二)、(六)及び(七)の届出の受理に係る事務を行わせることができるものとする。

(第八条の三関係)

(九) 機構は、(一)の申出をした育成就労外国人が他の育成就労実施者の育成就労の対象となること等により当該育成就労外国人の育成就労の継続が可能となるよう、当該育成就労外国人からの相談に応じ、必要な情報の提供、助言、職業紹介その他の援助を行わなければならないものとする。

(第八条の四第三項関係)

(十) 監理支援機関は、(一)の申出をした監理型育成就労外国人が他の育成就労実施者の育成就労の対象

となること等により当該監理型育成就労外国人の育成就労の継続が可能となるよう、他の育成就労実施者又は監理支援機関その他関係者との連絡調整、職業紹介その他の必要な措置を講じなければならぬものとする。 (第八条の四第五項関係)

3 育成就労実施者の変更の希望の申出をした育成就労外国人に係る新たな育成就労計画の認定等

(一) 2 (一)の申出をした育成就労外国人を対象として新たに育成就労を行わせようとする本邦の個人又は法人は、新たに当該育成就労外国人を育成就労の対象とする育成就労計画を作成し、これを出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に提出して、その育成就労計画が適当である旨の認定を受けることができるものとする。 (第八条の五第一項関係)

(二) (一)の場合において、育成就労計画には、次に掲げる事項を記載しなければならないものとする。 (第八条の五第二項関係)

(1) 当該育成就労外国人を対象として育成就労を行わせていた育成就労実施者 (当該育成就労外国人が過去に (一)又は (四)の認定を受けた育成就労計画に基づく育成就労の対象となっていたことにより育成就労実施者が複数あるときは、その直近の育成就労実施者) の氏名又は名称

(2) (1)の育成就労実施者が当該育成就労外国人を対象として育成就労を行わせた期間

(3) 当該育成就労外国人が育成就労（従事させる業務において要する技能及び当該技能の属する育成就労産業分野が従前の認定育成就労計画（4（二）の認定育成就労計画をいう。（三）（2）、（五）（2）及び（六）において同じ。）に定められていたものとそれぞれ同一であるものに限る。）の対象となつていた期間の合計

(4) (1)から(3)までのほか、所要の事項

(三) 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、（一）の認定の申請があつた場合において、その育成就労計画が次の(1)から(4)までのいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をすることとする。 （第九条の二関係）

(1) 育成就労の期間が、（二）（3）の期間と通算して三年以内（育成就労の期間が延長されている場合にあっては、四年以内）であること。

(2) 従事させる業務において要する技能及び当該技能の属する育成就労産業分野が従前の認定育成就労計画に定められていたものとそれぞれ同一であること。

(3) 次のイからハまでのいずれにも適合すること。ただし、当該申請に係る育成就労外国人を対象として新たに育成就労を行わせることについて主務省令で定めるやむを得ない事情があると認められるときは、この限りでないものとする。

イ (二)の期間が、一年以上二年以下の範囲内で育成就労外国人に従事させる業務の内容等を勘案して主務省令で定める期間を超えていること。

ロ 育成就労外国人が修得した技能、育成就労外国人の日本語の能力その他育成就労外国人の育成の程度に関し主務省令で定める基準に適合していること。

ハ 育成就労を行わせようとする者が育成就労の実施に関する実績、育成就労外国人の育成に係る費用の負担能力その他の育成就労を適正に実施するために必要な事項に関して主務省令で定める基準に適合していること。

(4) (1)から(3)までのほか、所要の認定基準に適合していること。

(四) 4 (二)の育成就労認定が取り消されたこと又は入管法別表第一の二の表の育成就労の在留資格を有する者でなくなったことにより育成就労の対象でなくなった外国人を対象として新たに育成就労を

行わせようとする本邦の個人又は法人は、新たに当該外国人を育成就労の対象とする育成就労計画を作成し、これを出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に提出して、その育成就労計画が適当である旨の認定を受けることができるものとする。 (第八条の六第一項関係)

(五) (四)の場合において、育成就労計画には、次に掲げる事項を記載しなければならないものとする。 (第八条の六第二項関係)

(1) 当該外国人を対象として育成就労を行わせていた育成就労実施者 (当該外国人が過去に(一)又は

(四)の認定を受けた育成就労計画に基づく育成就労の対象となっていたことにより育成就労実施者が複数あるときは、その直近の育成就労実施者) の氏名又は名称

(2) 当該外国人が育成就労 (従事させる業務において要する技能及び当該技能の属する育成就労産業分野が従前の認定育成就労計画に定められていたものとそれぞれ同一であるものに限る。) の対象となっていた期間の合計

(3) 次のイからハまでに掲げる事項

イ 当該外国人が本邦から出国した事実 (当該外国人が入管法第二十六条第一項の規定による再

入国の許可を受けていた場合（入管法第二十六条の二第一項又は第二十六条の三第一項の規定により当該許可を受けたものとみなされる場合を含む。）にあつては、当該出国により本邦外にある間に当該許可の効力が失われた場合における出国の事実に限る。）の有無

ロ 当該外国人が当該出国の前に育成就労の対象となっていた期間の合計

ハ 当該外国人が当該出国の後に育成就労の対象となった事実の有無

(4) (1)から(3)までのほか、所要の事項

(六) 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、(四)の認定の申請があつた場合において、その育成就

労計画が次の(1)から(3)までのいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。ただし、(五)(3)イの事実があり、(五)(3)ロの期間が二年を超えず、(五)(3)ハの事実がない場合において、従前の認定育成就労計画に定められていた技能と同一でない技能を要する業務又は従前の認定育成就労計画に定められていた育成就労産業分野と同一でない育成就労産業分野に属する技能を要する業務に従事させることについて主務省令で定めるやむを得ない事情があると認められるときは、(2)に適合することを要しないものとする。 (第九条の三関係)

(1) 育成就労の期間が、(五)(2)の期間と通算して三年以内（育成就労の期間が延長されている場合にあっては、四年以内）であること。

(2) 次のイ及びロのいずれにも適合すること。

イ 従事させる業務において要する技能及び当該技能の属する育成就労産業分野が従前の認定育成就労計画に定められていたものとそれぞれ同一であること。

ロ 当該申請に係る育成就労の対象でなくなった外国人を対象として新たに育成就労を行わせることについて主務省令で定めるやむを得ない事情があると認められること。

(3) (1)及び(2)のほか、所要の認定基準に適合していること。

#### 4 その他の認定に関する事項等

(一) 認定の欠格事由に該当する者は、1(一)、3(一)及び3(四)の認定を受けることができないものとするほか、認定の欠格事由に該当する者のうち(二)の育成就労認定を取り消され、当該取消の日から起算して五年を経過しない者が、密接関係法人育成就労又は労働者派遣等監理型育成就労を行わせていた者であつて、当該取消しの処分の理由となつた事実に関して当該者が有していた責任の有無及

び程度を考慮して欠格事由に該当しないこととすることが相当であると認められるものとして主務省令で定めるものである場合は、欠格事由の対象としないものとする。 (第十条関係)

- (二) 育成就労実施者は、1 (一)、3 (一) 又は3 (四) の認定 (この (二) の変更の認定を含む。以下「育成就労認定」という。) を受けた育成就労計画 (六) において「認定育成就労計画」という。) について育成就労の期間等の事項の変更 (主務省令で定める軽微な変更を除く。) をしようとするときは、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣の認定を受けなければならないものとする。この場合において、当該育成就労実施者の行わせている育成就労が密接関係法人育成就労又は労働者派遣等監理型育成就労であるときは、当該育成就労実施者の全員が共同して当該認定の申請をしなければならぬものとする。 (第十一条第一項関係)

- (三) 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、機構に、育成就労認定に関する事務の全部又は一部を行わせることができるものとする。 (第十二条第一項関係)

- (四) 個別育成就労産業分野を所管する関係行政機関の長は、分野別運用方針に基づき、当該個別育成就労産業分野において必要とされる人材が確保されたと認めるときは、主務大臣に対し、一時的に

育成就労認定（育成就労外国人及び育成就労認定が取り消されたことにより育成就労の対象でなくなった外国人に係るものを除く。）の停止の措置をとることを求めるものとし、主務大臣は、この求めがあつたときは、分野別運用方針に基づき、一時的に育成就労認定の停止の措置をとるものとする。 （第十二条の二第一項及び第二項関係）

(五) (四)の停止の措置がとられた場合において、当該個別育成就労産業分野を所管する関係行政機関の長は、分野別運用方針に基づき、当該個別育成就労産業分野において人材が不足すると認めるときは、主務大臣に対し、育成就労認定の再開の措置をとることを求めることができるものとし、主務大臣は、この求めがあつたときは、分野別運用方針に基づき、育成就労認定の再開の措置をとることができるとすること。 （第十二条の二第三項及び第四項関係）

(六) 育成就労外国人が新たに3(一)の認定を受けた育成就労計画に基づく育成就労の対象となった場合における従前の認定育成就労計画に係る育成就労認定は、原則として当該新たに認定を受けた育成就労計画に定められた育成就労の開始日に、その効力を失うものとする。 （第十八条関係）

(七) 育成就労を行わせることが困難となった育成就労実施者の行わせている育成就労が密接関係法人

育成就労である場合においては、育成就労を行わせることが困難となった育成就労外国人を対象として共同して育成就労を行わせている育成就労実施者の全員が共同して、当該育成就労外国人に係る事項を出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に届け出、又は監理支援機関に通知しなければならないものとする。 (第十九条第三項関係)

(八) 監理型育成就労を行わせることが困難となった監理型育成就労実施者の行わせている監理型育成就労が労働者派遣等監理型育成就労である場合においては、当該監理型育成就労実施者は、直ちにその旨を当該監理型育成就労を共同して行わせている他の監理型育成就労実施者に通知しなければならないものとし、この場合において、監理型育成就労を行わせることが困難となった監理型育成就労実施者が本邦の派遣先であるときは、監理型育成就労を行わせることが困難となった監理型育成就労外国人に係る事項の監理支援機関への通知は、この(八)の通知を受けた本邦の派遣元事業主等がしなければならないものとする。 (第十九条第四項関係)

(九) 育成就労実施者の行わせている育成就労が労働者派遣等監理型育成就労である場合においては、当該育成就労実施者のうち本邦の派遣元事業主等は、労働者派遣等の対象となる育成就労外国人の

育成就労に関して、主務省令で定める帳簿書類を作成し、育成就労に関する業務を行う事業所（育成就労を行わせる事業所であつて、労働者派遣等に関する業務を行っていないものを除く。）に備えて置かなければならないものとする。こと。（第二十条第二項関係）

## 五 監理支援機関

### 1 許可

(一) 監理支援を行う事業（以下「監理支援事業」という。）を行おうとする者は、主務大臣の許可を受けなければならないものとする。こと。（第二十三条第一項関係）

(二) 主務大臣は、(一)の許可の申請があつた場合において、その申請者が次のいずれにも適合するものであると認めるときでなければ、その許可をしてはならないものとする。こと。（第二十五条第一項関係）

(1) 監理支援事業を適正に遂行するに足りる能力を有するものとして主務省令で定める基準に適合しているものであること。

(2) 監理支援事業を健全に遂行するに足りる財産的基礎を有するものとして主務省令で定める基準

に適合しているものであること。

(3) 監事その他法人の業務を監査する者による監査のほか、監理型育成就労実施者と主務省令で定める密接な関係を有しない者であつて、職務の執行の監査を公正かつ適正に遂行することができ、知識又は経験等を有することその他主務省令で定める要件に適合するものに、役員は、監理支援事業に係る職務の執行の監査を行わせるための措置を講じていること。

(4) 外国の送出国から監理型育成就労の対象となろうとする外国人からの監理型育成就労に係る求職の申込みの取次ぎを受けようとする場合にあつては、外国の送出国との間で当該取次ぎに係る契約を締結していること。

(5) (1)から(4)までのほか、所要の許可基準に適合していること。

(三) 欠格事由に該当する者は、(一)の許可を受けることができないものとする。 (第二十六条関係)

(四) 監理支援機関は、職業安定法第三十条第一項及び第三十三条第一項の規定にかかわらず、育成就労職業紹介事業（監理支援機関の監理支援を受ける監理型育成就労実施者等（本邦の派遣先として

労働者派遣等監理型育成就労を行わせ、又は行わせようとする者を除く。）のみを求人者とし、当該監理支援機関の監理支援に係る監理型育成就労外国人等のみを求職者とし、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における育成就労に係る雇用関係の成立をあっせんすることを業として行うものをいう。）を行うことができるものとする。こと。（第二十七条第一項関係）

(五) 監理支援機関は、監理支援事業に通常必要となる経費等を勘案して主務省令で定める適正な種類及び額の監理支援費をその用途及び金額を明示した上で監理型育成就労実施者等から徴収することができるものとする。ことに、この場合を除き、監理支援機関は、監理支援事業に関し、監理型育成就労実施者等、監理型育成就労外国人等その他の関係者から、いかなる名義でも、手数料又は報酬を受けてはならないものとする。こと。（第二十八条関係）

(六) (一)の許可の有効期間は、当該許可の日から起算して三年を下らない政令で定める期間とし、当該許可の申請を行った者が監理型育成就労の実施状況の監査その他の業務の遂行に関して主務省令で定める基準に適合している者であると主務大臣が認めるときは、当該許可の日から起算して五年を下らない政令で定める期間とするものとする。こと。（第三十一条第一項関係）

## 2 監理支援機関の遵守事項

(一) 監理支援機関は、自己の名義をもって、他人に監理支援事業を行わせてはならないものとする。と。(第三十八条関係)

(二) 監理支援機関は、育成就労外国人が育成就労実施者の変更の希望の申出をした場合等に、必要な連絡調整等を適切に行わなければならないものとする。と。(第三十九条第三項関係)

(三) 監理支援機関は、監理型育成就労実施者と主務省令で定める密接な関係を有する役員又は職員を、監理支援機関の業務のうち主務省令で定めるものの実施に関わらせてはならないものとする。と。

(第三十九条第五項関係)

## 六 育成就労外国人の保護等

1 監理支援機関その他の監理支援を行う者又はその役員若しくは職員は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を自由を不当に拘束する手段によって、育成就労外国人の意思に反して育成就労を強制してはならないこと等を禁止行為として定めるものとする。と。(第四十六条から第四十八条まで関係)

係)

## 2 補則

- (一) 監理支援機関は、その監理支援を受ける監理型育成就労の対象となっている外国人に係る育成就労認定が取り消された場合において、当該外国人が新たに育成就労の対象となることを希望するときは、当該外国人が新たに育成就労の対象となることができるよう、他の育成就労実施者又は監理支援機関その他関係者との連絡調整その他の必要な措置を講じなければならないものとする。  
(第五十一条第二項関係)
- (二) 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護のために必要があると認めるときは、個別育成就労産業分野を所管する関係行政機関の長(三)において「分野所管行政機関の長」という。)に対して、当該個別育成就労産業分野に係る育成就労に關し必要な協力を要請することができるものとする。 (第五十三条関係)
- (三) 分野所管行政機関の長は、当該分野所管行政機関の長及びその所管する個別育成就労産業分野に係る育成就労実施者又は監理支援機関を構成員とする団体その他の関係者により構成される協議会を組織することができるものとする。 (第五十四条関係)

(四) 地域において育成就労に関する事務を所掌する国の機関は、当該機関及び地方公共団体の機関その他の関係機関により構成される協議会を組織することができるものとする。 (第五十六条関係)

## 七 外国人育成就労機構

1 機構は、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図り、もって育成就労産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を有する人材の育成及び育成就労産業分野における人材の確保に寄与することを目的とするものとする。 (第五十七条関係)

## 2 機構の業務

(一) 機構は、1の目的を達成するため、次に掲げる業務を行うものとする。 (第八十七条第一項関係)

(1) 育成就労に関し行う次に掲げる業務

イ 育成就労実施者の変更を希望する旨の申出等を受理等すること。

ロ 四二(一)の申出をした育成就労外国人からの相談に応じ、必要な情報の提供、助言、職業紹介

その他の援助を行うこと。

ハ イ及びロのほか、所要の業務を行うこと。

(2) 育成就労外国人等（育成就労外国人又は育成就労の対象となろうとする外国人をいう。以下同じ。）が育成就労の対象となること又は育成就労を継続することに資する次に掲げる業務

イ 育成就労外国人等からの相談に応じ、必要な情報の提供、助言その他の援助を行うこと。

ロ 育成就労実施者、監理支援機関その他関係者に対する必要な指導及び助言を行うこと。

ハ 育成就労外国人等が育成就労の対象となるために職業紹介をすることが必要な場合において、育成就労実施者又は育成就労を行わせようとする者（本邦の派遣先として労働者派遣等監理型育成就労を行わせ、又は行わせようとする者を除く。（三）において同じ。）のみを求人者とし、育成就労外国人等のみを求職者とし、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における育成就労に係る雇用関係の成立をあっせんすること。

ニ 3 (二)により必要な情報を提供すること。

(3) (1)及び(2)のほか、所要の業務

- (二) 機構は、(一)のほか、第一の四の業務を行うものとする。 (第八十七条第二項関係)
- (三) 機構は、職業安定法第三十三条第一項及び船員職業安定法第三十四条第一項の規定にかかわらず、(一)(2)ハの業務として、機構実施職業紹介事業(機構が、育成就労実施者又は育成就労を行わせようとする者のみを求人者とし、育成就労外国人等のみを求職者とし、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における育成就労に係る雇用関係の成立をあっせんすることを業として行うものをいう。)を行うことができるものとする。 (第八十七条の二関係)

### 3 雑則

- (一) 機構の業務に関して監督上必要な命令をすること等に係る主務大臣の権限の一部を国土交通大臣に委任することができるものとする。 (第四百四条第一項関係)
- (二) 機構及び公共職業安定所又は地方運輸局(運輸監理部を含む。以下この(二)において同じ。)は、育成就労の継続のための措置等に係る業務が円滑に行われるよう、相互に連携を図りながら協力しなければならないものとし、機構は、その連携を図るため、公共職業安定所又は地方運輸局に対し、必要な情報の提供を行わなければならないものとする。 (第百六条第三項及び第四項関係)

## 八 罰則

この法律の規定に違反した者について、所要の罰則規定を設けるものとする。 (第百八条から第百十三条まで関係)

九 その他所要の改正を行うものとする。

## 第三 附則

一 この法律は、公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日から施行すること。ただし、第一の一、この第三の三の一部等については、公布の日から施行すること。 (附則第一条関係)

二 政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。 (附則第二十四条関係)

三 この法律の施行に関し必要な経過措置を定めるとともに、関係法律について所要の規定の整備を行うこと。 (附則第二条から第二十三条まで及び第二十五条から第三十二条まで関係)