

## 育成就労制度の概要 第2章

### ■ 育成就労計画の認定制

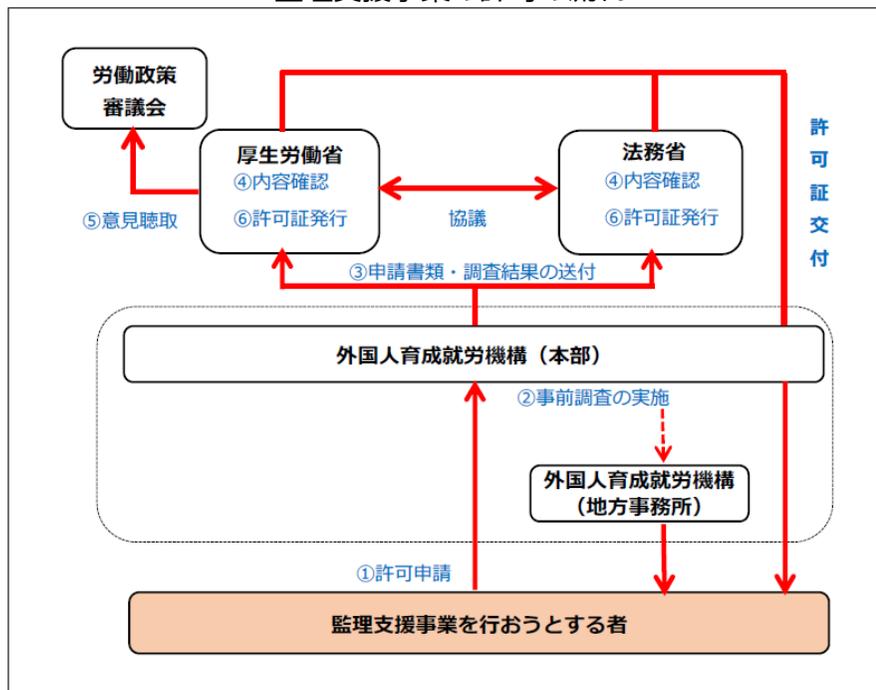
- 育成就労計画は、育成就労外国人ごとに3年間の育成就労期間について作成し、外国人育成就労機構による認定を受ける必要があります。

### ■ 監理支援機関の許可制

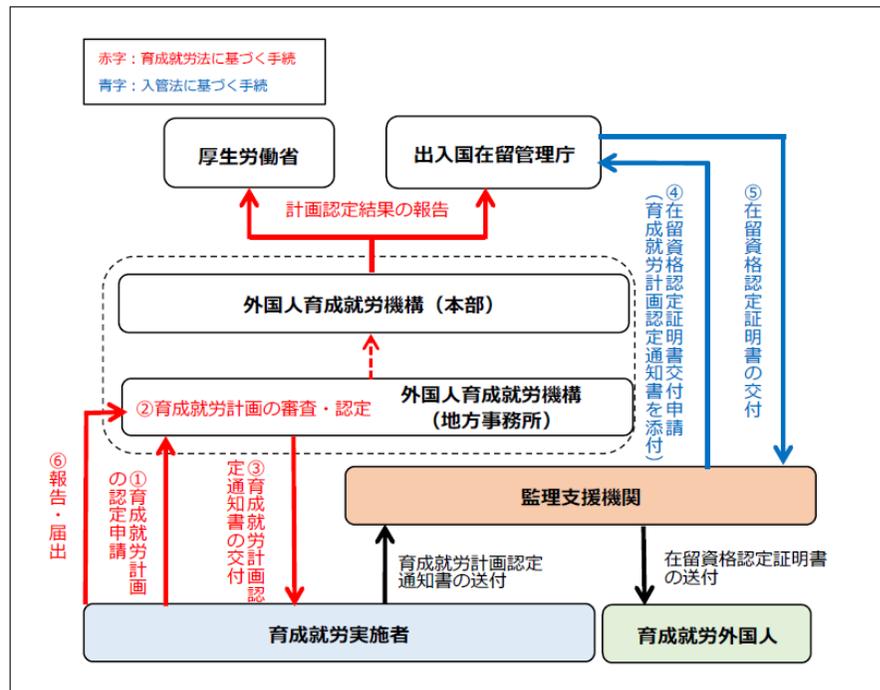
- 技能実習制度において監理団体の許可を受けていた団体が育成就労制度下で監理支援事業を行おうとする場合にも、監理支援事業の許可を受ける必要があります。
- 監理支援事業の許可を受けた場合は、技能実習法に基づく一般監理事業の許可を受けたものとみなされ、監理団体として活動することも可能です。

### ■ 育成就労の実施に必要な手続の流れ

監理支援事業の許可の流れ



育成就労開始までの流れ



## 育成就労の目標に関するもの（第4章第2節第2関係）

- 育成就労計画には、育成就労が終了したときに到達すべき技能及び日本語の能力の水準を育成就労の目標として定めなければなりません。目標とする試験は、育成就労外国人を受け入れる分野及び業務区分に応じて、分野別運用方針に定められた試験・水準である必要があります。
  - ◆ 技能に係る育成就労の目標（次の①～③のいずれか、分野別運用方針で定められたもの）
    - ① 修得させる技能に係る3級の技能検定の合格
    - ② 修得させる技能に係る3級の技能検定に相当する育成就労評価試験の合格
    - ③ 修得させる技能に係る特定技能1号評価試験の合格
  - ◆ 日本語能力に係る育成就労の目標  
本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力の試験による方法での証明  
（原則として日本語教育参照枠のA2相当の水準）

## 育成就労の内容に関するもの（第4章第2節第3関係）

### ■ 育成就労外国人に関するもの

- 育成就労外国人の素行に関するもの
  - ・ 「素行が善良」とは、一定の犯罪歴等がない者であることをいい、犯罪歴は、育成就労外国人になろうとする者の母国内における犯罪歴のほか、母国外における犯罪歴も対象となります。一定の犯罪歴等とは、例えば、本邦又は本邦以外の国・地域の法令に違反して、拘禁刑又はこれに相当する刑に処せられたものをいいます。
  - ・ 単独型育成就労又は送出国の取次ぎを受けない監理型育成就労を行わせようとする場合は、育成就労計画の認定申請時に素行が善良であることを証する書類の提出が必要です。送出国の取次ぎを受けた監理型育成就労を行わせる場合は、あらかじめ送出国において同書類により素行が善良であることを確認していることが必要です。

## 技能及び日本語能力の評価に関するもの（第4章第2節第5関係）

- 育成就労の目標は、分野別運用方針において定められた①技能試験②日本語能力の試験のいずれにも合格することであり、育成就労実施者は、3年間の育成就労の終了までに育成就労外国人に目標となるいずれの試験も受験させる義務があります。
- 育成就労の目標として設定し得る「技能試験」は、分野別運用方針の「育成就労を終了するまでに求められる水準」の「技能水準」の項に記載の試験である必要があり、「日本語能力の試験」は、分野別運用方針の「育成就労を終了するまでに求められる水準」の「日本語能力水準」の項に記載の試験から選択することとなります。
- 育成就労実施者は、育成就労の目標達成に向けた中間的評価として、育成就労の開始から1年以内に、育成就労の目標として設定した技能試験及び日本語能力の試験の一定水準の試験を受験させる義務があります。

## 育成就労を行わせる体制に関するもの（第4章第2節第6関係）

### ■ 健康状況その他生活状況を把握するために必要な措置に関するもの

- 育成就労外国人が安定的に日本で就労活動を行うことができるよう、育成就労実施者には当該外国人の健康状況を把握するための措置やその他の生活状況を把握するための措置が求められるものです。
- 「健康状況を把握するための措置」とは、労働安全衛生法に定める雇入れ時の健康診断や雇用期間中の定期健康診断を適切に実施すること、健康状況に問題がないか定期的に育成就労外国人から聞き取りを行うことなどをいいます。
- 「その他の生活状況を把握するための措置」とは、緊急連絡網を整備することや定期的な面談において日常生活で困ったことがないか、トラブルに巻き込まれていないかを確認することなどをいいます。

### ■ 入国後講習の施設確保に関するもの

- 単独型育成就労及び外国の取引先から外国人を受け入れる等の監理型育成就労の場合には育成就労実施者、それ以外の監理型育成就労の場合には監理支援機関が、入国後講習を実施する施設を確保しなければなりません。
- 入国後講習は、講師と育成就労外国人が、同時に双方向で意思疎通する方法（音声と映像が伴うものに限る。）によりオンラインで実施することも認められます。

## 育成就労を行わせる体制に関するもの（第4章第2節第6関係）

### ■ 非自発的離職者の発生に関するもの

- 育成就労実施者や監理支援機関が現に雇用している労働者を非自発的に離職させ、その労働力の補填として育成就労外国人を受け入れることは、人手不足に対応するための人材の確保という育成就労制度の趣旨に沿わないことから求められません。
- ここで「非自発的離職者」とは、育成就労実施者や監理支援機関において、対象となる育成就労計画の認定申請に係る外国人が従事しようとする業務と同種の業務に従事していた労働者のうち、次の①から④を除く離職者をいいます。
  - ①定年等の理由により離職した者
  - ②自己の責めに帰すべき重大な理由により離職した者
  - ③有期労働契約の期間満了に伴う労働契約の更新を受けずに離職した者（申込みをしたが、自己の責めに帰すべき重大な理由等により拒絶された場合に限る）
  - ④自発的に離職した者
- 労働条件に係る重大な問題（賃金不払い、過度な時間外労働、採用条件との相違等）があった場合、②就業環境に重大な問題（故意の排斥、嫌がらせ等）があった場合、③人員整理を行うため、希望退職の募集又は退職勧奨を行った場合にそれを理由に離職したと認められる者は非自発的離職者として扱います。

## 育成就労外国人の待遇に関するもの（第4章第2節第10関係）

### ■ 外国人であることを理由とした差別的取扱いの禁止に関するもの

- 育成就労の実施に当たっては、育成就労外国人であることを理由として、報酬の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設（社員住宅、診療施設、保養所、体育館など）の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはなりません。例えば育成就労外国人であることのみを理由としたボーナスの不支給などが差別的取扱いに当たります。

### ■ 1年を超える転籍制限期間を定めた場合の昇給等の待遇向上に関するもの

- 転籍制限期間については、育成就労産業分野ごとに、その業務内容等を踏まえて、分野別運用方針において1年から2年の範囲内で定めることとしています。
- 1年を超える転籍制限期間を設定する場合における待遇向上の内容についても、育成就労産業分野ごとに、分野別運用方針において定めることとしています。
- 分野別運用方針において1年を超える転籍制限期間が定められた場合であっても、育成就労実施者が、自らの判断によって転籍制限期間を1年とすることが可能です。この場合、1年を超える転籍制限期間を設定した場合における待遇向上を行うことは義務付けられていません。

## 育成就労外国人の待遇に関するもの（第4章第2節第10関係）

### ■ 一時帰国を希望した場合の有給休暇に関するもの

- 育成就労実施者は、既に労働基準法上の年次有給休暇を全て取得した育成就労外国人から、一時帰国を希望する申出があった場合には、追加的な有給休暇を取得することができるよう配慮しなければなりません。
- 育成就労外国人から一時帰国の申出があった場合は、必要な有給又は無給休暇を取得させることを雇用契約で定めることとしてください。

## 育成就労外国人の人数枠に関するもの（第4章第2節第11関係）

### ■ 総論等

- 育成就労実施者が受入れ可能な育成就労外国人の数の上限に関しては、育成就労法の施行後も引き続き技能実習を行っている1号技能実習生及び2号技能実習生の数は、育成就労外国人の数として計算します（育成就労法の施行後も引き続き技能実習を行っている3号技能実習生の数は、技能実習法及び技能実習法施行規則による人数枠規制は受けませんが、育成就労外国人の数としては計算せず、育成就労法及び育成就労法施行規則による人数枠規制も受けません。）。

### ■ 地方特別枠に関するもの

- 地方特別枠の適用に係る育成就労実施者の住所要件は、法人の場合は登記簿上の本店所在地、個人の場合は住民票上の住所が指定区域にあるか否かで判断されます。

### ■ 人数枠の枠外に関するもの

- ①「やむを得ない事情」により転籍した育成就労外国人、②育成就労の期間が延長された育成就労外国人、③その他育成就労外国人の保護の観点から特別の理由を有すると認められる（妊娠・出産等により育成就労を中断していた者が再開する場合等）外国人の数は、受入れ可能な人数枠には含まれません。

## 優良な育成就労実施者に関するもの（第4章第2節第12関係）

- 優良な育成就労実施者として認められると、当該認定の日から起算して一定期間が経過するまでの間、優良要件適合申告書等の提出を省略することができます。優良認定の基準は追ってお示いたします。

## 外国の送出国機関に関するもの（第4章第2節第13関係）

- 外国の送出国機関からの取次ぎを受ける監理型育成就労については、原則として、日本国政府と送出国政府との間で二国間取決め（MOC）を作成している国からのみ、当該国の国籍を有する育成就労外国人を受け入れることができます。
- MOC作成国の場合は、送出国政府が規則第20条に規定する外国の送出国機関の要件を満たしているか否かを確認することとしており、送出国政府が要件を満たす旨認定した外国の送出国機関は外国政府認定送出国機関のリストに掲載されます。
- このリストは、外国人育成就労機構のホームページで確認することができます。

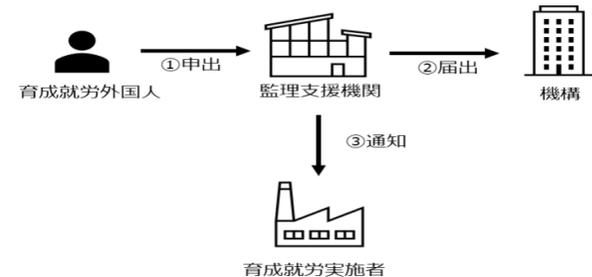
## 外国の送出国機関に支払った費用の額に関するもの（第4章第2節第14関係）

- 育成就労外国人が送出国機関に支払った費用の範囲については、その費目を問わず、送出しの過程で育成就労外国人が送出国機関に支払った一切の費用が対象となります。
- ①送出国機関からの委託や送出国機関との連携により実施される教育機関における育成就労外国人の職業訓練・研修・講習のための費用として、当該育成就労外国人が教育機関に支払った費用、②送出国機関からの委託や送出国機関との連携により実施される仲介人による人材募集に係る費用として、育成就労外国人が仲介人に支払った費用についても規制の対象となります。

## 育成就労実施者の変更を希望する場合の申出（第4章第3節第1関係）

- 育成就労外国人が転籍を希望する場合は、育成就労実施者、監理支援機関又は機構のいずれかに育成就労実施者の変更を希望する旨の申出を行うことができます。
- 育成就労外国人による転籍の希望の申出が育成就労実施者や監理支援機関になされた場合は、申出の内容及び事実関係を確認し、機構への届出、育成就労を継続することができるよう必要な連絡調整等を行う必要があります。監理支援機関は、転籍先の育成就労計画が認定された時点で転籍元の育成就労実施者に通知を行う必要があります。

(ウ) 監理支援機関が申出を受けた場合



## 育成就労外国人が転籍する場合の育成就労計画の認定（第4章第3節第2関係）

育成就労外国人が転籍をしようとする場合、育成就労外国人が転籍を希望する旨の申出を行いますが、その後、転籍先となる育成就労実施者が新たな育成就労計画の認定申請を行い、機構による認定を受ける必要があります。

### ■ 転籍時の共通の基準

- ①育成就労の期間が3年であることとする基準、②送出機関に支払った費用に関する基準を除く全ての基準を満たす必要があります。
- 転籍先で育成就労を行わせることができる期間は、3年から、過去の同一の業務区分における育成就労の期間を除いた期間となります。
- 転籍先で育成就労外国人が従事する業務に係る業務区分が、転籍元となる育成就労実施者の下で従事した業務に係る業務区分と同一である必要があります。

### ■ やむを得ない事情による転籍の場合の基準

- やむを得ない事情があると認められる場合は、上記の基準（法第9条の2第1号から第3号）を満たせば、次頁の基準（法第9条の2第4号イからハ）を満たす必要はありません。
- やむを得ない事情が認められる場合には、育成就労実施者又は監理支援機関は、育成就労実施困難時届出書を提出するとともに、育成就労外国人が円滑に転籍することができるように支援する必要があります。

## 育成就労外国人が転籍する場合の育成就労計画の認定（第4章第3節第2関係）

### ■ 本人意向による転籍の場合の基準

- 転籍制限期間
  - ・ 新たな育成就労計画の開始日において、従前の育成就労実施者（複数ある場合には、直近の育成就労実施者）が育成就労を行わせた期間が、分野別運用方針で定める転籍制限期間を超えていることが必要です。
- 育成就労外国人の技能及び日本語能力の水準
  - ・ 一定の技能試験及び日本語能力の試験に合格している必要があります。
- 転籍先となる育成就労実施者の基準
  - ・ 認定の時点で、現に受け入れている育成就労外国人が転籍者等のみでない必要があります。
  - ・ 本人意向転籍者の合計は、転籍が行われた後に転籍先に在籍することとなる育成就労外国人全体の3分の1以内である必要があります。
  - ・ 育成就労実施者の住所地が指定区域外（いわゆる大都市圏）である育成就労実施者は、指定区域内（いわゆる地方圏）から受け入れることができる本人意向転籍者の割合は、転籍が行われた後に転籍先に在籍する育成就労外国人全体の6分の1以内である必要があります。
  - ・ 育成就労実施者は、優良な育成就労実施者である必要があります。
  - ・ 育成就労外国人とのマッチングにおいて、民間の職業紹介事業者等を利用している場合、当該育成就労外国人の受入れは認められません。
  - ・ 転籍先となる育成就労実施者は、転籍元となる育成就労実施者が育成就労外国人を受け入れるに当たって支出した初期費用の一部につき、転籍元となる育成就労実施者に対して補填を行うこととしている必要があります。

## 育成就労外国人であった者に育成就労を行わせる場合の育成就労計画の認定（第4章第3節第3関係）

過去に育成就労外国人であった者を新たに育成就労の対象としようとする場合、育成就労実施者は、法第8条の6第1項に基づく新たな育成就労計画の認定申請を行い、機構による認定を受ける必要があります。次のケースが該当します。

- ① 在留する外国人が、育成就労計画の認定を取り消された後も、引き続き同一業務区分で育成就労の継続を希望する場合
- ② 在留する外国人が、「育成就労」の在留資格で在留する者でなくなった後、再び同一の業務区分で育成就労を行う場合
- ③ 国外にいる外国人が、従前と同一業務区分で残りの育成就労の期間を他の育成就労実施者の下で育成就労に従事する場合
- ④ 国外にいる外国人（過去の育成就労期間が2年以内）が、従前とは異なる業務区分で3年間新たに育成就労を行う場合

## 監理支援機関の法人形態に関するもの（第5章第2節第1関係）

- 監理支援機関は、本邦の営利を目的としない法人であることが求められ、原則として、商工会議所・商工会・中小企業団体・職業訓練法人・農業協同組合・漁業協同組合・公益社団法人・公益財団法人であることが必要とされています。これ以外の法人形態で、監理支援機関になろうとする場合は、次に掲げる要件を満たす必要があります。
  - ・ 監理支援事業を行うことについて特別の理由があること。
- ⇒以下の者が、過去3年以内に我が国から外国への技能の移転に関する業務等、人材育成の支援に関する業務を行った実績があり、申請時点において、当該業務を通年及び複数年度で実施していること（通年性、継続性）。
  - ◆ 認定特定非営利活動法人又は特例認定特定非営利活動法人
  - ◆ 技能実習制度における監理団体
- ・ 重要事項の決定及び業務の監査を行う適切な機関を置いていること。

## 監理支援機関の業務の実施に関するもの（第5章第2節第2関係）

- 育成就労実施者の数に関するもの
  - 監理支援機関の独立性・中立性の担保の観点から、監理支援機関が監理支援を行う監理型育成就労実施者は、原則として2者以上であることが求められます。
    - ・ 新規許可の申請時においては、許可後速やかかつ確実に監理支援を行う育成就労実施者が2者以上となる見込みである必要があります。
    - ⇒育成就労実施者となる予定の者の基本情報、育成就労外国人の受入れ人数・時期等が具体的に示された上で、許可後1年以内に、実際に、予定どおり育成就労外国人を受け入れる必要があります。
    - ・ 許可の更新時に、育成就労実施者が突然倒産するなど一時的に監理支援を行う育成就労実施者の数が2者に満たない場合は、許可更新後1年以内に2者以上になることが見込まれることを証明した場合に限り、許可の更新が認められます。
- 常勤の役職員の数に関するもの
  - 監理支援機関は申請時点において、監理支援を行う育成就労実施者の数及び育成就労外国人の数に対し、監理支援の実務に従事する常勤の役職員について一定以上の人数（※）が確保されていることが求められます。
    - ※ ①2人以上、②監理支援を行う育成就労実施者の数を8で割った数を超えている、③監理支援の対象となる育成就労外国人の数を40で割った数を超えている
  - 「監理支援の実務に従事する」役職員は、あっせんや監査・訪問指導に従事する者のほか、入国後講習に係る事務に従事する者や相談対応に従事する者も含まれます。また、監理支援以外の業務と兼務して従事することも認められます。ただし、専ら総務や経理に係る事務に従事している者は、「監理支援の実務に従事する」者とはいえません。

## 外部監査人の要件等（第5章第2節第5関係）

- 育成就労実施者と密接な関係を有しないこと
  - 外部監査人は、育成就労実施者に対する外部監査が適切に実施されるように、育成就労実施者と密接な関係にある者であってはならないため、過去5年以内に傘下の育成就労実施者の役職員であった者などのほか、例えば以下のような「社会生活において密接な関係を有する者であって、外部監査の公正が害されるおそれがあると認められるもの」は外部監査人になれません。
    - ・ 監理支援機関が監理支援を行う育成就労実施者と顧問契約を結んでいる弁護士
    - ・ 監理支援機関が監理支援を行う育成就労実施者から定期又は臨時に会費の支払いを受けている法人 など
- 外部性を担保していること・欠格事由に該当しないこと
  - 外部監査人は、その外部性を担保する観点から、次に掲げる者などであってはならないこととされています。
    - ・ 監理支援機関の現役又は過去5年以内の役職員  
⇒技能実習制度において監理団体が実習実施者に対して行う定期監査などの監理事業の業務に携わっていない、当該監理団体の非常勤の外部役員（指定外部役員）は、辞任後から5年以内であってもこれらには該当しません。
    - ・ 監理支援機関又はその役職員若しくは監理支援機関の構成員と社会生活において密接な関係を有するなど、外部監査の公正が害される恐れがあると認められる者  
⇒監理支援機関から定期又は臨時に会費の支払いを受けている法人である場合などが該当（監理支援機関と顧問契約を結んでいる弁護士等は、直ちに「社会生活において密接な関係」には該当しません）。
- 監査を公正かつ適正に遂行することができる資格・能力があること
  - 外部監査人は、弁護士、社会保険労務士、行政書士の有資格者（これらの法人）、その他育成就労の知見を有する者である必要があります。
  - 「その他育成就労の知見を有する者」には、以下が該当します。
    - ・ 出入国又は労働に関する法令について高度な知識・経験を有する者  
⇒出入国又は労働に関する法令を研究している大学教授等、高度な知識・経験を有していると客観的に評価のできる者
    - ・ 外部監査人に係る講習実施機関として告示されている機関であって相当の実績がある者  
⇒外部監査人に係る講習実施機関のうち、直近2事業年度のいずれかの年において、外部監査人に係る講習を20回以上実施している機関であって、営利を目的としていない法人である者

## 財産的基礎に関するもの（第5章第2節第3関係）

- 監理支援機関には、直近の事業年度末時点で債務超過の状態にないことが求められます。
- 直近の事業年度末の時点で債務超過の状態にあった場合は、申請時に直近の月次試算表を合わせて提出するなどの対応をし、債務超過の状態が解消されていることが確認できた場合に限り、基準を満たしていると認められます。

## 監理支援事業を適正に遂行することができる能力を有することに関するもの（第5章第2節第6関係）

- 監理支援機関は、育成就労実施者に対する監査や育成就労外国人に対する支援を行うため、育成就労実施者との関係において中立的であることが求められます。このための措置として、常勤の監理支援責任者の責任の下で業務運営を行うことや外部監査の措置を講じることが法律上も求められています。
- 育成就労外国人からの相談応需等を通じ、送出国機関における適正な業務執行を確保する観点から、送出国機関の役員と監理支援機関の役員が同一人物であってはなりません。

## 密接関係役職員の関与の制限に関するもの（第5章第16節第3関係）

- 監理支援機関の役職員のうち、当該監理支援機関が監理支援を行う育成就労実施者の役職員等、監理支援を行う育成就労実施者と「密接な関係を有する者」は、当該育成就労実施者に対する監理支援において「個人情報管理」及び「入国後講習の実施」の業務以外の業務に関与することはできません。この「密接な関係を有する者」とは、次のとおりです。
  - ① 監理支援を行う育成就労実施者又は当該育成就労実施者において現在役職員である者若しくは過去5年以内に役職員であった者
  - ② ①の者の配偶者又は二親等以内の親族
  - ③ 社会生活において密接な関係を有する者であって、育成就労実施者に対する監査その他の監理支援の公正が害されるおそれがあると認められるもの  
⇒例えば、育成就労実施者と資本関係がある会社（子会社、グループ会社等）からの出向者などが該当します。

## 優良な監理支援機関に関するもの（第5章第22節関係）

- 優良な監理支援機関の認定については、制度施行後の一定期間の業務の実施状況等に基づき評価を行いますので、事前申請及び制度施行直後の申請受付は行いません。