

育成就労制度運用要領の一部改正について

令和8年8月

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（平成28年法律第89号）に基づく育成就労制度の運用に必要な事項を定めた育成就労制度運用要領について、下記のとおり必要な改正を行いましたので、公表いたします。

記

主な改正部分は以下のとおりです。

通し 番号	該当 ページ	改正箇所	改正	現行
1	2-8	第2章第2節 第2 本文	なお、入国前結核スクリーニングの実施の対象とされている国から育成就労外国人を受け入れる場合は、在留資格認定証明書交付申請時に添付書類として「結核非発病証明書」を提出する必要があります。 対象とされている国の情報など、入国前結核スクリーニングの詳細については厚生労働省のホームページを参照してください。（以下略）	（新設）
2	3-7	第3章第2節 本文	○ 単独型育成就労の形態や、監理型育成就労のうち、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形態など、外国の送出国を介さない日本への送出しについては、送出国において、当該送出国の法令に違反するとされる場合があります。育成就労外国人の受入れに当たっては、申請をする前に育成就労実施者において送出国の法令を確認し、送出国の国内法令に違反することがないように注意が必要です。	（新設）

3	3-8, 9	第3章第2節 確認対象の書類	【確認対象の書類】 ・ 育成就労計画認定申請書（省令様式第1号、第2号、第3号（1）又は（2）） ・ 育成就労外国人の履歴書及び申告書（参考様式第1-4号） 〈単独型育成就労の場合〉 ・ 外国の所属機関の概要書及び当該機関による証明書（参考様式第1-5号） ・ 外国の所属機関の存在を明らかにする次の①及び②の資料 ① 公的機関から発行された法人登記に関する資料 ② 外国の所属機関に係る納税状況、取引実績、船荷証券、輸出入許可書等のいずれかの資料 ＊ 当該外国の所属機関から単独型育成就労で育成就労外国人の受入れ実績がある場合は提出不要 〈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形態の監理型育成就労（規則第2条第1号）の場合〉 ・ 外国の所属機関の概要書及び当該機関による証明書（参考様式第1-5号） ・ 外国の所属機関の存在を明らかにする次の①及び②の資料 ① 公的機関から発行された法人登記に関する資料 ② 外国の所属機関に係る納税状況、取引実績、船荷証券、輸出入許可書等のいずれかの資料 ＊ 当該外国の所属機関から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形態の監理型育成就労で育成就労外国人の受入れ実績がある場合は提出不要 ・ 規則第2条第1号の基準への適合性を立証する次の資料	【確認対象の書類】 ・ 育成就労計画認定申請書（省令様式第1号、第2号、第3号（1）又は（2）） ・ 育成就労外国人の履歴書及び申告書（参考様式第1-4号） ・ 外国の所属機関の概要書及び当該機関による証明書（参考様式第1-5号） ＊ 単独型育成就労の場合又は監理型育成就労のうち規則第2条第1号又は同第2号の適用を受けようとする場合 ・ 規則第2条第1号の基準への適合性を立証する資料 ＊ 監理型育成就労のうち規則第2条第1号の適用を受けようとする場合 ・ 理由書（参考様式第1-1号）及び規則第2条第2号の基準への適合性を立証する資料 ＊ 監理型育成就労のうち規則第2条第2号の適用を受けようとする場合
---	--------	-------------------	--	---

			1 年以上の取引期間又は過去 1 年間に 10 億円以上の取引額があることを証する信用状及び船荷証券（航空貨物運送状を含む。） ＊ 外国の所属機関の存在を明らかにする②の資料と重複する場合は提出不要 〈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形態の監理型育成就労（規則第 2 条第 2 号）の場合〉 ・ 理由書（参考様式第 1－1 号） ・ 外国の所属機関の概要書及び当該機関による証明書（参考様式第 1－5 号） ・ 外国の所属機関の存在を明らかにする次の①及び②の資料 ① 公的機関から発行された法人登記に関する資料 ② 外国の所属機関に係る納税状況、取引実績、船荷証券、輸出入許可書等のいずれかの資料 ＊ 当該外国の所属機関から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形態の監理型育成就労で育成就労外国人の受入れ実績がある場合は提出不要 ・ 規則第 2 条第 2 号の基準への適合性を立証する次の①から④の資料 ① 申請者が外国の所属機関から育成就労外国人を受け入れる理由書（様式自由） ② 外国の所属機関が申請者に育成就労外国人を派遣する理由書（様式自由） ③ 申請者と外国の所属機関が国際的な業務上の提携等を行っていることを証する書類（取引先、提携先等がわかる書類）として、信用状及び船荷証券（航空貨物運送状を含む。）の写し又は業務提携契約書の写し ④ 外国にある事業所の事業内容、取引先及び常勤の職員数等が分かるもの（パンフレット等）	
--	--	--	---	--

			* ③について、外国の所属機関の存在を明らかにする ②の資料と重複する場合は提出不要	
4	3-11, 12	第3章第2節 留意事項	○ 在留資格「企業内転勤2号」について 従来の企業単独型技能実習のうち、受入れ機関の外国にある事業所の職員を研修等のため1年以内の期間で受け入れていたものは、令和9年4月1日以降、在留資格「企業内転勤2号」により受け入れることとなります。 「企業内転勤2号」は、企業の外国にある事業所の職員が我が国で短期間（1年以内）の技能等の修得をすることを目的としており、3年間の就労を通じて「特定技能1号」水準の技能を有する人材の育成・確保を行う単独型育成就労とは目的や在留できる期間が異なります。 「企業内転勤2号」による在留は、通算して1年が上限であり、在留期間の満了後は帰国することが求められますので留意してください。 なお、「企業内転勤2号」に関することは出入国在留管理庁にお問い合わせください。	(新設)
5	4-6	第4章第1節 第1 本文	〈複数の法人による共同実施〉 ○ 複数の法人が育成就労を共同で行わせる場合には、育成就労計画認定申請書（省令様式第1号第1面）の「申請者」欄は連名で記載してください。 また、育成就労計画（省令様式第1号第2面）については、申請者欄等については、適宜、省令様式第1号、第2号及び第3号第2面の別紙（参考様式第1-34号）を用いて作成して提出してください。当該複数の法人は、いずれも育成就労実施者として育成就労法上の規制の対象となりますので注意してください。	〈複数の法人による共同実施〉 ○ 複数の法人が育成就労を共同で行わせる場合には、育成就労計画認定申請書（省令様式第1号第1面）の「申請者」欄は連名で記載してください。 また、育成就労計画（省令様式第1号第2面）については、共同で育成就労を行わせる育成就労実施者がそれぞれ作成して提出してください。当該複数の法人は、いずれも育成就労実施者として育成就労法上の規制の対象となりますので注意してください。
6	4-7	第4章第1節 第1 本文	○ 労働者派遣等の形態による育成就労を行わせる場合は、育成就労計画認定申請書（省令様式第1号第1面）の「申請者」欄は、派遣元事業主等及び派遣先の	○ 労働者派遣等の形態による育成就労を行わせる場合は、育成就労計画認定申請書（省令様式第1号第1面）の「申請者」欄は、派遣元事業主等及び派遣先の連名で

			連名で記載してください。 また、育成就労計画（省令様式第1号第2面）については、派遣元事業主等が省令様式第1号第2面を用いて作成し、派遣先は、省令様式第1号、第2号及び第3号第2面の別紙（参考様式第1-34号）を用いてそれぞれ作成し、派遣元事業主等がまとめて提出してください。	記載してください。 また、育成就労計画（省令様式第1号第2面）については、派遣元事業主等及び派遣先がそれぞれ作成し、派遣元事業主等がまとめて提出してください。
7	4-7, 8	第4章第1節 第1 確認対象の書類	【確認対象の書類】 ・ 育成就労計画認定申請書（省令様式第1号） ・ 省令様式第1号、第2号及び第3号第2面の別紙（参考様式第1-34号） ・ 理由書（参考様式第1-1号）及び規則第3条第2号の基準への適合性を立証する資料 * 規則第3条第2号の適用を受けようとする場合（以下略）	【確認対象の書類】 ・ 育成就労計画認定申請書（省令様式第1号） ・ 理由書（参考様式第1-1号）及び規則第3条第2号の基準への適合性を立証する資料 * 規則第3条第2号の適用を受けようとする場合（以下略）
8	4-17	第4章第2節 第2 本文	(削除)	○ 技能に係る目標とする試験については、実技試験の受験及び合格を求めています、学科試験の受験は任意です（育成就労開始から1年目が終了するまでに受験することとなる技能試験は、実技試験及び学科試験の受験を求めています（育成就労開始から1年目が終了するまでに受験することとなる技能試験については第5参照））。
9	4-22	第4章第2節 第3（2） 本文	〈育成就労外国人が従事する業務の範囲〉 ○ 技能実習制度においては、「関連業務」や「周辺業務」といった概念が存在し、これらの業務に従事できる時間の上限がそれぞれ規定されていましたが、育成就労制度においては、これらの概念はありません。 上記のとおり、育成就労制度では、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及び日本語能力の修得が効果的に行われるよう、育成就労分野別運用方針において定める育成就労産業分野の業務区分の中で修得を目標とする主たる技能を定	○ 技能実習制度においては、「関連業務」や「周辺業務」といった概念が存在し、これらの業務に従事できる時間の上限がそれぞれ規定されていましたが、育成就労制度においては、これらの概念がなくなり、「必須業務」及び「安全衛生業務」以外の業務に関しては、業務区分内の業務又はこれに関連する業務であれば従事することが認められます。

			め、当該技能の修得に要する必須業務は業務時間全体に比して1/3以上、及び安全衛生業務は業務時間の全体に比して1/10以上従事することが求められます。 その他の時間において、必須業務及び安全衛生業務のほか、業務区分内の業務に従事することや、これらの業務に関連する業務に付随的に従事することは可能です。	
10	4-25, 26	第4章第2節 第3(3) 確認対象の書類 留意事項	【確認対象の書類】 ・ 育成就労外国人健康診断個人票（参考様式第1-3号） ※ 育成就労計画の認定申請時に、機構に対して指定検診医療機関（日本国政府が指定する国外の医療機関）において発行された「結核非発病証明書」を提出する必要はありません（地方出入国在留管理局への在留資格認定証明書交付申請の際に提出が必要となります（第2章第2節第2④参照）。）。 【留意事項】 ○ 指定検診医療機関における健康診断の受診について本規定で求められる健康状態の確認は、参考様式第1-3号で列挙されている検査項目の全てを診察することができる医療機関で実施される必要があります。 - 入国前結核スクリーニングの実施の対象とされている国から育成就労外国人の受入れを行う場合には、指定医療機関において、参考様式第1-3号で列挙されている検査項目に係る診察を実施することも可能です。したがって、指定検診医療機関で実施された胸部エックス線撮影の結果をもって、本規定における胸部エックス線撮影を実施したものと扱うことも可能です。 - 入国前結核スクリーニングの詳細は厚生労働省のホームページを参照してください。 （中略） ○ 健康状態が良好であることを証明する資料は、育成	【確認対象の書類】 ・ 育成就労外国人健康診断個人票（参考様式第1-3号） ・ 入国前に結核を発病していないことを求める入国前結核スクリーニングの取扱いについては追ってお示いたします。 【留意事項】 ○ 育成就労計画の認定申請の日を起算日として、過去3か月以内に、医師の診断を受け健康状態が良好であることを証明する資料の発行を受けている必要があります。 ○ 本邦に在留中の者が本邦の医療機関等で診断を受け、診断書等を提出する場合においては、育成就労計画の認定申請の日を起算日として、過去1年以内に医師の診断を受け診断書等の発行を受けている必要があります。 ○ 健康状態が良好であることを証明する資料の様式については、必ずしも参考様式を用いる必要はありませんが、異なる様式を使用する場合であっても、参考様式で列挙されている項目を検査し、申告する必要があります。いずれの場合であっても、「安定的かつ継続的に育成就労を行うことについて」担保されていることの証明として医師の署名が求められます。また、当該資料については、育成就労外国人が十分に理解できる言語により

			就労計画の認定申請の日を起算日として、過去3か月以内に発行を受けている必要があります。 なお、「結核非発病証明書」の有効期間は、胸部レントゲン検査の実施日から原則180日（約6か月）としていますが、健康状態が良好であることを証明する資料として当該証明書又は同証明書に係る胸部エックス線検査結果を提出する場合は、育成就労計画の認定申請の日を起算日として、過去3か月以内のものを提出する必要があることに留意してください。 ○ 本邦に在留中の者が本邦の医療機関等で診断を受け、診断書等を提出する場合においては、育成就労計画の認定申請の日を起算日として、過去1年以内に医師の診断を受け診断書等の発行を受けている必要があります。 ○ 健康状態が良好であることを証明する資料の様式については、必ずしも参考様式を用いる必要はありませんが、異なる様式を使用する場合であっても、参考様式で列挙されている項目を検査し、申告する必要があります。いずれの場合であっても、「安定的かつ継続的に育成就労を行うことについて」担保されていることの証明として医師の署名が求められます。また、当該資料については、育成就労外国人が十分に理解できる言語により作成し、その日本語訳も併せて提出してください。 ○ 受診者の申告書（参考様式第1 - 3号別紙）は、健康診断を受診するに当たって、通院歴、入院歴、手術歴、投薬歴の全てを医師に申告したことの確認を求めるものであるため、健康診断受診後に作成することに留意してください。	作成し、その日本語訳も併せて提出してください。 ○ 受診者の申告書（参考様式第1 - 3号別紙）は、健康診断を受診するに当たって、通院歴、入院歴、手術歴、投薬歴の全てを医師に申告したことの確認を求めるものであるため、健康診断受診後に作成することに留意してください。 ○ 胸部X線検査について（結核スクリーニングの実施） 詳細な取扱いについては追ってお知らせします。 （参考：厚生労働省結核スクリーニング特設サイト： https://jpets.mhlw.go.jp/jp/）
11	4-37	第4章第2節 第3（7） 留意事項	【留意事項】 （前略） ○ 3年間の育成就労の期間の計算については、それぞれ	（新設）

			れの年における育成就労の期間を日単位で合計し、その合計期間を3年以内とする必要があります。	
12	4-43	第4章第2節 第3(8) 本文	○ A1相当講習は、文部科学大臣の認定を受けた認定日本語教育機関の「就労のための課程」が基本ですが、当分の間の経過措置として、文部科学大臣の登録を受けた登録日本語教員の資格を持つ者による講習でも可としています。その場合、登録日本語教員による講習は、以下の要件を満たす必要があります（附則規則第3条第1項）。この場合、「令和7年度育成就労制度における日本語講習モデルカリキュラム開発等事業」により開発する日本語講習モデルカリキュラム（令和8年度中に公表予定）も参照して実施してください。（以下略）	○ A1相当講習は、文部科学大臣の認定を受けた認定日本語教育機関の「就労のための課程」が基本ですが、当分の間の経過措置として、文部科学大臣の登録を受けた登録日本語教員の資格を持つ者による講習でも可としています。その場合、登録日本語教員による講習は、以下の要件を満たす必要があります（附則規則第3条第1項）。この場合、「令和7年度育成就労制度における日本語講習モデルカリキュラム開発等事業」により開発する日本語講習モデルカリキュラムも参照して実施してください。（以下略）
13	4-44	第4章第2節 第3(8) 本文	○ A1相当講習の受講が完了した場合は、当該講習の受講が完了した旨の資料（認定日本語教育機関からの受講証明書等）を入国前講習実施記録（参考様式第4-4号又は第4-5号）又は入国後講習実施記録（参考様式第4-6号又は第4-7号）とともに育成就労実施者又は監理支援機関において保管するようにしてください。	（新設）
14	4-48	第4章第2節 第3(8) 留意事項	【留意事項】 （前略） ○ 入国後講習後の育成就労実施者による講習の実施 ・ 育成就労外国人は、その在留中は、認定された育成就労計画に基づいて入国後講習の受講又は技能を要する業務に従事している必要があります。そのため、育成就労外国人の在留中に技能講習等の受講機会を提供するに当たっては、入国後講習中又は就労期間中に受講機会を提供する必要があります。 （以下略）	（新設）
15	4-50	第4章第2節	○ A2目標講習は、文部科学大臣の認定を受けた認定日	○ A2相当目標講習は、文部科学大臣の認定を受けた認

		第3（9） 本文	本語教育機関の「就労のための課程」が基本ですが、当分の間の経過措置として、文部科学大臣の登録を受けた登録日本語教員の資格を持つ者による講習でも可としています。その場合、登録日本語教員による講習は、以下の要件を満たす必要があります（附則規則第3条第2項）。この場合、「令和7年度育成就労制度における日本語講習モデルカリキュラム開発事業」により開発する日本語講習モデルカリキュラム（令和8年度中に公表予定）も参照して実施してください。（以下略）	定日本語教育機関の「就労のための課程」が基本ですが、当分の間の経過措置として、文部科学大臣の登録を受けた登録日本語教員の資格を持つ者による講習でも可としています。その場合、登録日本語教員による講習は、以下の要件を満たす必要があります（附則規則第3条第2項）。この場合、「令和7年度育成就労制度における日本語講習モデルカリキュラム開発事業」により開発する日本語講習モデルカリキュラムも参照して実施してください。（以下略）
16	4-50, 51	第4章第2節 第3（9） 本文	○ A2目標講習の受講が完了した場合は、当該講習の受講が完了した旨の資料（認定日本語教育機関からの受講証明書等）を育成就労計画の履行状況に関する管理簿（参考様式第4－2号）とともに育成就労実施者において保管するようにしてください。 ○ A2目標講習の受講予定は、入国前講習又は入国後講習で行う場合は、省令様式第1号第3面等の入国前・入国後講習実施（予定）表を用いて、就労期間中に行う場合は、目標とする日本語能力に係る講習履修状況等申告書（参考様式1－35号）を用いて育成就労計画の認定申請時に申告してください。 A2目標講習について、育成就労計画の認定申請において申告した講習の受講予定日等と実際の受講日等が異なって実施された場合、その旨を機構に報告する必要はありませんが、3年間の育成就労期間中に育成就労外国人に必要なA2目標講習の受講機会を与えなかった場合には、育成就労計画の認定の取消し等の対象となります。	（新設）
17	4-51	第4章第2節 第3（9）	【確認対象の書類】 育成就労計画認定申請書（省令様式第1号、第2	【確認対象の書類】 育成就労計画認定申請書（省令様式第1号、第2号、

		確認対象の書類	号、第3号（1）又は第3号（2） ・ （A2相当の日本語能力の試験に合格している場合は）検定試験合格証等 ・ 目標とする日本語能力に係る講習履修状況等申告書（参考様式第1-35号）	第3号（1）又は第3号（2） ・ （A2相当の日本語能力の試験に合格している場合は）検定試験合格証等
18	4-51	第4章第2節 第3（9） 留意事項	【留意事項】 ○ 講じなければならない必要な措置について（中略） また、育成就労外国人は、その在留中は、認定された育成就労計画に基づいて入国後講習の受講又は技能を要する業務に従事している必要があります。そのため、育成就労外国人の在留中にA2目標講習や技能講習等の受講機会を提供するに当たっては、入国後講習中又は就労期間中に受講機会を提供する必要があります。	【留意事項】 ○ 講じなければならない必要な措置について（中略） （新設）
19	4-52	第4章第2節 第4 本文	○ 育成就労の期間は、原則として3年です（育成就労の期間の延長については第5節参照）。なお、3年を下回る育成就労計画は、適正な育成を行えるものと認められず、認定を受けられない可能性があります。	○ 育成就労の期間は、原則として3年以内です（育成就労の期間の延長については第5節参照）。なお、3年を6か月以上下回る育成就労計画は、適正な育成を行えるものと認められず、認定を受けられない可能性があります。
20	4-57	第4章第2節 第5 留意事項	【留意事項】 （前略） ○ 試験を受験させたことの証明資料について 前記のとおり、育成就労実施者は育成就労外国人に1年目試験及び育成就労の目標となる試験を受験させる義務がありますが、当該試験を受験させたことの証明資料（受験票の写し等）については、育成就労計画の履行状況に関する管理簿（参考様式第4-2号）とともに育成就労実施者において保管するようにしてください。	（新設）
21	4-64	第4章第2節 第6（2）	【留意事項】 （前略）	（新設）

		留意事項	○ 育成就労外国人の健康状況の定期的な聞き取りや、生活状況を把握するための定期的な確認については、月に1回は実施の上、育成就労計画の履行状況に係る管理簿（参考様式第4－2号）に記録し、帳簿書類として事業所に備えて置くことが求められます。	
22	4-76～79	第4章第2節 第6（13） 確認対象の書類 留意事項	【確認対象書類】 ○ 労働関係法令の遵守 【労働保険の適用事業所の場合】 ・ 労働保険料等納付証明書（未納なし証明） ○ 社会保険関係法令の遵守 <健康保険・厚生年金保険の適用事業所の場合> ・ 健康保険・厚生年金保険料領収証書の写し（申請日の属する月の前々月までの24か月分全て）又は社会保険料納入確認書（未納がない旨の証明。申請日の属する月の前々月までの24か月分） * 健康保険・厚生年金保険の適用事業所には、強制適用事業所のみならず、任意適用事業所も含まれます。 ・ 納付の猶予許可通知書の写し又は換価の猶予許可通知書の写し * 猶予制度（分割納付）の許可を受けている場合	【確認対象書類】 ○ 労働関係法令の遵守 【労働保険の適用事業所の場合】 ・ 労働保険料等納付証明書（未納なし証明） ○ 社会保険関係法令の遵守 <健康保険・厚生年金保険の適用事業所の場合> ・ 健康保険・厚生年金保険料領収証書の写し（申請日の属する月の前々月までの24か月分全て）又は社会保険料納入状況照会回答票 * 健康保険・厚生年金保険の適用事業所には、強制適用事業所のみならず、任意適用事業所も含まれます。 * 健康保険・厚生年金保険料の納付から社会保険料納入状況照会回答票への納付記録の反映までに時間を要することから、反映前に提出する場合は、社会保険料納入状況照会回答票に加え、該当する月の健康保険・厚生年金保険料領収証書の写しも提出してください。 * 健康保険組合管掌の適用事業所であって、領収証書の写しの提出が困難である場合は、日本年金機構が発行する社会保険料納入状況照会回答票に加え、管轄の健康保険組合が発行する健康保険組合管掌健康保険料の納付状況を証明する書類を提出してください。 ・ 納付猶予の記載がある社会保険料納入状況照会回答票又は納付の猶予許可通知書の写し又は換価の猶予許可通知書の写し * 猶予制度（分割納付）の許可を受けている場合 <健康保険・厚生年金保険の適用事業所ではない場合> ・ 事業主本人のマイナポータルからダウンロードした医

		<健康保険・厚生年金保険の適用事業所ではない場合> ・ 事業主本人のマイナポータルからダウンロードした医療保険の資格情報の写し又は資格確認書の写し（保険者番号及び被保険者等記号・番号を申請人等によりマスキングしたものに限る。） ・ 事業主本人の国民健康保険料（税）納付証明書（直近2年度分） ・ 納付（税）緩和措置（換価の猶予、納付の猶予又は納付受託）に係る通知書の写し * 納付（税）緩和措置（換価の猶予、納付の猶予又は納付受託）の適用を受けることが国民健康保険料（税）納付証明書に記載されていない場合 ・ 事業主本人の被保険者記録照会回答票（基礎年金番号を申請人等によりマスキングしたものに限る。） ・ 事業主本人の国民年金保険料領収証書の写し（申請日の属する月の前々月までの24か月分全て）又は被保険者記録照会（納付Ⅱ）（基礎年金番号を申請人等によりマスキングしたものに限る。） * 国民年金保険料領収証書の写し（申請日の属する月の前々月までの24か月分全て）を提出する場合は、被保険者記録照会回答票の提出は不要です。 * 国民年金保険料の納付から被保険者記録照会（納付Ⅱ）への納付記録の反映までに時間を要することから、反映前に提出する場合は、被保険者記録照会（納付Ⅱ）に加え、該当する月の国民年金保険料領収証書の写しも提出してください。 ○ 租税関係法令の遵守 <法人の場合> （国税） ・ 税目を源泉所得税及び復興特別所得税、法人税、消費税及び地方消費税とする納税証明書（その3）	療保険の資格情報の写し又は資格確認書の写し（保険者番号及び被保険者等記号・番号を申請人等によりマスキングしたものに限る。） ・ 事業主本人の国民健康保険料（税）納付証明書 ・ 納付（税）緩和措置（換価の猶予、納付の猶予又は納付受託）に係る通知書の写し * 納付（税）緩和措置（換価の猶予、納付の猶予又は納付受託）の適用を受けることが国民健康保険料（税）納付証明書に記載されていない場合 ・ 事業主本人の被保険者記録照会回答票（基礎年金番号を申請人等によりマスキングしたものに限る。） ・ 事業主本人の国民年金保険料領収証書の写し（申請日の属する月の前々月までの24か月分全て）又は被保険者記録照会（納付Ⅱ）（基礎年金番号を申請人等によりマスキングしたものに限る。） * 国民年金保険料領収証書の写し（申請日の属する月の前々月までの24か月分全て）を提出する場合は、被保険者記録照会回答票の提出は不要です。 * 国民年金保険料の納付から被保険者記録照会（納付Ⅱ）への納付記録の反映までに時間を要することから、反映前に提出する場合は、被保険者記録照会（納付Ⅱ）に加え、該当する月の国民年金保険料領収証書の写しも提出してください。 ○ 租税関係法令の遵守 <法人の場合> （国税） ・ 税目を源泉所得税及び復興特別所得税、法人税、消費税及び地方消費税とする納税証明書（その3） ・ 上記税目のうち、未納がある税目に係る「未納税額のみ」の納税証明書（その1）で、備考欄に換価の猶予、
--	--	--	--

		・ 上記税目のうち、未納がある税目に係る「未納税額のみ」の納税証明書（その１）で、備考欄に換価の猶予、納税の猶予又は納付受託中である旨の記載があるもの ＊ 納税緩和措置（換価の猶予、納税の猶予又は納付受託）を受けている場合（地方税） ・ 税目を法人住民税とする納税証明書（直近２年分） ・ 納税緩和措置（換価の猶予、納税の猶予又は納付受託）に係る通知書の写し ＊ 納税緩和措置（換価の猶予、納税の猶予又は納付受託）の適用を受けていることが納税証明書に記載されていない場合 <個人事業主の場合> （国税） ・ 税目を源泉所得税及び復興特別所得税、申告所得税及び復興特別所得税、消費税及び地方消費税、相続税、贈与税とする納税証明書（その３） ・ 上記税目のうち、未納がある税目に係る「未納税額のみ」の納税証明書（その１）で、備考欄に換価の猶予、納税の猶予又は納付受託中である旨の記載があるもの ＊ 納税緩和措置（換価の猶予、納税の猶予又は納付受託）を受けている場合（地方税） ・ 税目を個人住民税とする納税証明書（直近２年分） ・ 納税緩和措置（換価の猶予、納税の猶予又は納付受託）に係る通知書の写し ＊ 納税緩和措置（換価の猶予、納税の猶予又は納付受託）の適用を受けていることが納税証明書に記載されていない場合 （注）機構が育成就労実施者や監理支援機関に対し検査	納税の猶予又は納付受託中である旨の記載があるもの ＊ 納税緩和措置（換価の猶予、納税の猶予又は納付受託）を受けている場合（地方税） ・ 税目を法人住民税とする納税証明書（直近１年分） ・ 納税緩和措置（換価の猶予、納税の猶予又は納付受託）に係る通知書の写し ＊ 納税緩和措置（換価の猶予、納税の猶予又は納付受託）の適用を受けていることが納税証明書に記載されていない場合 <個人事業主の場合> （国税） ・ 税目を源泉所得税及び復興特別所得税、申告所得税及び復興特別所得税、消費税及び地方消費税、相続税、贈与税とする納税証明書（その３） ・ 上記税目のうち、未納がある税目に係る「未納税額のみ」の納税証明書（その１）で、備考欄に換価の猶予、納税の猶予又は納付受託中である旨の記載があるもの ＊ 納税緩和措置（換価の猶予、納税の猶予又は納付受託）を受けている場合（地方税） ・ 税目を個人住民税とする納税証明書（直近１年分） ・ 納税緩和措置（換価の猶予、納税の猶予又は納付受託）に係る通知書の写し ＊ 納税緩和措置（換価の猶予、納税の猶予又は納付受託）の適用を受けていることが納税証明書に記載されていない場合 （注）機構が育成就労実施者や監理支援機関に対し検査を行うに当たり、必要に応じ、領収書や証明書の提出を求めることがあります。 【留意事項】
--	--	--	--

			を行うに当たり、必要に応じ、領収書や証明書の提出を求めることがあります。 【留意事項】 ○ 各種証明書類について - 育成就労計画の認定申請時において、上記の証明資料を提出している場合は、同一年度内における育成就労計画の認定申請時において改めて上記資料を提出する必要はありませんが、年度をまたいで申請をする場合には、各種証明資料の提出が必要となります。 - 同一年度内に地方出入国在留管理局における「特定技能」の申請や届出等において上記の資料を提出している場合、その写しを育成就労計画の認定申請時に転用することも差し支えありませんが、証明している対象期間が不足している場合は、別途、不足している期間分の証明資料を取得し、提出する必要があります。例えば、育成就労計画の認定申請において過去2年分の証明資料を求めている場合で、「特定技能」の申請・届出等で過去1年分の証明資料を使用した場合、育成就労計画の認定申請においては、不足している期間の証明資料も取得の上、提出する必要があります。また、地方出入国在留管理局では、「特定技能」の申請・届出において提出済みの証明資料の写しの交付や返却は行いませんので留意してください。 ○ 労働関係法令を遵守しているとは、具体的には次の場合をいいます。 - 労働基準法等の基準にのっとり雇用契約が締結されていること。 - 雇用保険及び労災保険の適用事業所である場合は、当該保険の適用手続及び保険料の納付を適切に行っていること。労働保険料等納付証明書（未納なし証明）を、都道府県労働局へ申請してください。なお、労働保険の保険料の未納があった場合であっても、機構地方事務所・支所の助言・指導に基づき納付手続を行った場合には、労働関係法令を遵守しているものと評価されますので、必要な手続を行ってください。	○ 労働関係法令を遵守しているとは、具体的には次の場合をいいます。 - 労働基準法等の基準にのっとり雇用契約が締結されていること。 - 雇用保険及び労災保険の適用事業所である場合は、当該保険の適用手続及び保険料の納付を適切に行っていること。労働保険料等納付証明書（未納なし証明）は、都道府県労働局へ申請してください。なお、労働保険の保険料の未納があった場合であっても、機構地方事務所・支所の助言・指導に基づき納付手続を行った場合には、労働関係法令を遵守しているものと評価されますので、必要な手続を行ってください。 ○ 特に労働関係法令に違反する行為は、法第10条に規定する欠格事由の対象となり、5年間育成就労外国人の受入れが認められないこととなり得ることから、法令を遵守した受入れを行うよう留意してください。 ○ 社会保険関係法令を遵守しているとは、具体的には次の場合をいいます。なお、社会保険料の未納があった場合であっても、機構地方事務所・支所の助言・指導に基づき保険料を納付した場合には、社会保険関係法令を遵守しているものと評価されますので、未納となっている保険料を納付してください。 ＜健康保険及び厚生年金保険の適用事業所の場合＞ - 育成就労実施者及び監理支援機関が、健康保険及び厚生年金保険の加入手続、雇用する従業員の被保険者資格取得手続を行っており、所定の保険料を適切に納付（猶予制度（分割納付）の許可を得ている場合を含む。）していること。 * 猶予制度（分割納付）の許可を得ている場合とは、納付の猶予許可又は換価の猶予許可を受けている場合をいいます。 ＜健康保険及び厚生年金保険の適用事業所ではない場合＞
--	--	--	--	--

		は、都道府県労働局へ申請してください。なお、労働保険の保険料の未納があった場合であっても、機構地方事務所・支所の助言・指導に基づき納付を行った場合には、労働関係法令を遵守しているものと評価されますので、必要な手続を行ってください。 - 都道府県労働局に対する労働保険料等納付証明書（未納なし証明）の申請について、証明願いの受付及び納付証明書の交付は郵送で行いますので、利用日まで余裕をもって証明願を提出してください。なお、納付証明書の交付は、返信用切手を貼り付けた返信用封筒が必要となりますので、必ず証明願に同封してください。 ○ 特に労働関係法令に違反する行為は、法第10条に規定する欠格事由の対象となり、5年間育成就労外国人の受入れが認められないこととなり得ることから、法令を遵守した受入れを行うよう留意してください。 ○ 社会保険関係法令を遵守しているとは、具体的には次の場合をいいます。なお、社会保険料の未納があった場合であっても、機構地方事務所・支所の助言・指導に基づき保険料を納付した場合には、社会保険関係法令を遵守しているものと評価されますので、未納となっている保険料を納付してください。 <健康保険及び厚生年金保険の適用事業所の場合> - 育成就労実施者及び監理支援機関が、健康保険及び厚生年金保険の加入手続、雇用する従業員の被保険者資格取得手続を行っており、所定の保険料を適切に納付（猶予制度（分割納付）の許可を得ている場合を含む。）していること。 * 猶予制度（分割納付）の許可を得ている場合とは、納付の猶予許可又は換価の猶予許可を受けている場合をいいます。 <健康保険及び厚生年金保険の適用事業所ではない場合	- 育成就労実施者及び監理支援機関（事業主本人）が、国民健康保険及び国民年金に加入し、所定の保険料を適切に納付（国民健康保険料（税）の納付（税）緩和措置（換価の猶予、納付の猶予又は納付受託）又は国民年金保険料の免除制度の適用を受けている場合を含む。）していること。 ○ 社会保険料納入状況照会回答票、被保険者記録照会回答票及び被保険者記録照会（納付Ⅱ）は、日本年金機構の納付記録交付担当係（郵送申請・交付）又は年金事務所（窓口申請・郵送交付）へ申請してください。社会保険料納入状況照会回答票の交付を急ぐ場合は、適用事業所の所在地を管轄する年金事務所、被保険者記録照会回答票及び被保険者記録照会（納付Ⅱ）の交付を急ぐ場合は、最寄りの年金事務所へ相談してください。 ○ 租税関係法令を遵守しているとは、具体的には以下の場合をいいます。なお、納付すべき税に未納があった場合であっても、機構の助言・指導に基づき納付した場合には、租税関係法令を遵守しているものと評価されますので、税務署等において相談の上、必要な手続を行ってください。また、対象となる育成就労計画の認定申請に係る外国人から特別徴収をした個人住民税を、育成就労実施者が納入していないことに起因して、個人住民税の未納があることが判明した場合には、租税関係法令を遵守しているものとは評価しません。 <法人の場合> - 育成就労実施者及び監理支援機関が、国税（源泉所得税及び復興特別所得税、法人税、消費税及び地方消費税）及び地方税（法人住民税）を適切に納付（納税緩和措置（換価の猶予、納税の猶予又は納付受託）を受けている場合を含む。）していること。 <個人事業主の場合> - 育成就労実施者が、国税（源泉所得税及び復興特別所
--	--	--	--

		・ 育成就労実施者及び監理支援機関（事業主本人）が、国民健康保険及び国民年金に加入し、所定の保険料を適切に納付（国民健康保険料（税）の納付（税）緩和措置（換価の猶予、納付の猶予又は納付受託）又は国民年金保険料の免除制度の適用を受けている場合を含む。）していること。 ○ 社会保険料納入確認書は、年金事務所に申請してください。被保険者記録照会回答票及び被保険者記録照会（納付Ⅱ）は、日本年金機構の納付記録交付担当係（郵送申請・交付）又は年金事務所（窓口申請・郵送交付）へ申請してください。被保険者記録照会回答票及び被保険者記録照会（納付Ⅱ）の交付を急ぐ場合は、最寄りの年金事務所へ相談してください。 ○ 租税関係法令を遵守しているとは、具体的には以下の場合をいいます。なお、納付すべき税に未納があった場合であっても、機構の助言・指導に基づき納付した場合には、租税関係法令を遵守しているものと評価されますので、税務署等において相談の上、必要な手続を行ってください。また、対象となる育成就労計画の認定申請に係る外国人から特別徴収をした個人住民税を、育成就労実施者が納入していないことに起因して、個人住民税の未納があることが判明した場合には、租税関係法令を遵守しているものとは評価しません。 <法人の場合> ・ 育成就労実施者及び監理支援機関が、国税（源泉所得税及び復興特別所得税、法人税、消費税及び地方消費税）及び地方税（法人住民税）を適切に納付（納税緩和措置（換価の猶予、納税の猶予又は納付受託）を受けている場合を含む。）していること。 <個人事業主の場合>	得税、申告所得税及び復興特別所得税、消費税及び地方消費税、相続税、贈与税）及び地方税（個人住民税）を適切に納付（納税緩和措置（換価の猶予、納税の猶予又は納付受託）を受けている場合を含む。）していること。 ○ 法令を遵守していないことにより、関係行政機関から指導又は処分を受けた場合は、その旨を機構に申し出てください。
--	--	---	--

			・ 育成就労実施者が、国税（源泉所得税及び復興特別所得税、申告所得税及び復興特別所得税、消費税及び地方消費税、相続税、贈与税）及び地方税（個人住民税）を適切に納付（納税緩和措置（換価の猶予、納税の猶予又は納付受託）を受けている場合を含む。）していること。 ○ 法令を遵守していないことにより、関係行政機関から指導又は処分を受けた場合は、その旨を機構に申し出てください。	
23	4-83	第4章第2節 第6（16） 本文	○ 上記の趣旨も踏まえて特定技能制度における協力確認書（※）に相当する仕組みを、育成就労制度においても設けることを検討しています。詳細については、追ってお示しします。（以下略）	（新設）
24	4-92	第4章第2節 第10（1） 用語の解説	【用語の解説】 ○ 報酬 「育成就労外国人に対する報酬の額が日本人が当該業務に従事する場合の額と同等以上であること」の「報酬」とは、「一定の役務の給付の対価として与えられる反対給付」をいい、具体的には基本給、賞与、出勤状況や職務内容に応じて支払われる手当（例えば精皆勤手当、職務手当、危険作業手当）が該当し、一般的に通勤手当、住宅手当等の実費弁償の性格を有するもの（課税対象となるものを除く。）は含まれません。	【用語の解説】 ○ 報酬 「一定の役務の給付の対価として与えられる反対給付」をいい、一般的に通勤手当、扶養手当、住宅手当等の実費弁償の性格を有するもの（課税対象となるものを除く。）は含まれません。
25	4-102	第4章第2節 第10（9） 本文	○ 育成就労実施者は、育成就労外国人が一時帰国を希望した場合に、必要な有給休暇を取得させることとしていなければなりません。また、既に労働基準法上の年次有給休暇を含め就業規則に定めた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、追加的な有給休暇又は無給休暇を取得することができるよう可能な限り配慮してください。	○ 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。

26	4-102	第4章第2節 第10(9) 留意事項	【留意事項】 ○ 「有給休暇」とは、労働基準法第39条に定める年次有給休暇を含め就業規則に定めた一般の有給休暇をいいます。 ○ 育成就労外国人から一時帰国の申出があった場合は、必要な有給休暇を取得させることを雇用契約で定めてください。また、無給休暇についても定めるよう可能な限り配慮してください。	【留意事項】 ○ 「有給休暇」とは、労働基準法第39条に定める年次有給休暇を含む一般の有給休暇をいいます。 ○ 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の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。
27	4-110	第4章第2節 第11(1) 本文	○ 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が継続的かつ安定的に単独型育成就労を行わせることができる体制（以下「継続安定体制」という。）を有すると認めるもの（規則第19条第2項、基準の詳細は下記の留意事項参照）の適用を受けようとする場合には、育成就労計画の認定申請時に必要書類（理由書（参考様式第1-1号）及び規則第19条第2項の基準への適合性を立証する関係書類）を提出して、継続安定体制を有することを立証する必要があります。判断に悩む場合には、事前に機構の地方事務所・支所の認定課に相談してください。 なお、当該継続安定体制を有するものとして認められた場合は、3年間、当該体制が認められるものとして取り扱いますが、当該期間が経過した場合には、再度その該当性について確認するため、当該期間経過後の育成就労計画の認定申請時に必要書類を提出することとなります。	○ 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が継続的かつ安定的に単独型育成就労を行わせることができる体制（以下「継続安定体制」という。）を有すると認めるもの（規則第19条第2項、基準の詳細は下記の留意事項参照）の適用を受けようとする場合には、育成就労計画の認定申請時に必要書類（理由書（参考様式第1-1号）及び規則第19条第2項の基準への適合性を立証する関係書類）を提出して、継続安定体制を有することを立証する必要があります。判断に悩む場合には、事前に機構の地方事務所・支所の認定課に相談してください。 なお、当該継続安定体制を有するものとして認められた場合は、一定期間、当該体制が認められるものとして取り扱いますが、当該期間が経過した場合には、再度その該当性について確認するため、当該期間経過後の育成就労計画の認定申請時に必要書類を提出することとなります。
28	4-111, 112	第4章第2節 第11(2) 確認対象の書類	【確認対象の書類】 ・ 育成就労計画認定申請書（省令様式第1号、第2号、第3号（1）又は第3号（2）） ・ 育成就労外国人等に関する申告書（参考様式第1-12号） <規則第19条第2項の適用を受けようとする場合> ・ 理由書（参考様式第1-1号）及び規則第19条第2	【確認対象の書類】 ・ 育成就労計画認定申請書（省令様式第1号、第2号、第3号（1）又は第3号（2）） <規則第19条第2項の適用を受けようとする場合> ・ 理由書（参考様式第1-1号）及び規則第19条第2項の基準への適合性を立証する関係書類 <規則第19条第1項第2号、同上第2項第2号及び第3

			項の基準への適合性を立証する関係書類 <規則第 19 条第 1 項第 2 号、同条第 2 項第 2 号及び第 3 号の適用を受けようとする場合> ・ 優良要件適合申告書（育成就労実施者）（参考様式第 1-36 号）	号の適用を受けようとする場合> ・ 育成就労外国人等に関する申告書（参考様式第 1-12 号） ・ 優良要件適合申告書（育成就労実施者）（追って参考様式でお示しします。）
29	4-113	第 4 章第 2 節 第 1 1 （2） 留意事項	【留意事項】 （前略） ○ 継続安定体制について 以下のいずれかの体制をいいます。 ① 主たる事業について、以下のいずれかの要件に該当すること。 A 製造業、建設業、運輸業、その他の業種の場合、資本金が 3 億円を超えるかつ常勤職員 301 人以上 B 卸売業の場合、資本金が 1 億円を超えるかつ常勤職員 101 人以上 C サービス業の場合、資本金が 5000 万円を超えるかつ常勤職員 101 人以上 D 小売業の場合、資本金 5000 万円を超えるかつ常勤職員 51 人以上 ② 上記①に該当しない場合、以下のいずれにも該当すること。 ア 育成就労外国人の受入れ実績を有すること。 イ 育成就労外国人の過去 1 年間の受入れにおいて改善命令を受けたことがないこと。 ウ 育成就労実施者になろうとする者について常勤の職員が 60 名以上在籍していること。	【留意事項】 （前略） ○ 継続安定体制について 以下のいずれかの体制をいいます。 ① 中小企業の事業活動の機会の確保のための大企業者の事業活動の調整に関する法律第 2 条第 2 項第 1 号に規定する以下の要件に該当すること。 A 製造業、建設業、運輸業、その他の業種の場合、資本金が 3 億円を超える又は常勤職員 301 人以上 B 卸売業の場合、資本金が 1 億円を超える又は常勤職員 101 人以上 C サービス業の場合、資本金が 5000 万円を超える又は常勤職員 101 人以上 D 小売業の場合、資本金 5000 万円を超える又は常勤職員 51 人以上 ② 上記①に該当しない場合、以下のいずれにも該当すること。 ア 育成就労外国人の受入れ実績を有すること。 イ 育成就労外国人の過去 1 年間の受入れにおいて改善命令を受けたことがないこと。 ウ 育成就労実施者になろうとする者について常勤の職員が 60 名以上在籍していること。
30	4-116～136	第 4 章第 2 節 第 1 2	優良な育成就労実施者に関する基準等について、その手続や詳細な基準等の追記等、所要の改正を行いました。 （詳細は本文を参照願います。）	（新設）
31	4-139	第 4 章第 2 節 第 1 3	○ 外国の送出機関からの取次ぎを受ける監理型育成就労については、悪質な送出機関を排除し、適正な送出	○ 外国の送出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

		本文	しを確保するため、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（以下「MOC」という。）を作成している国（以下「MOC 作成国」という。）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。 なお、単独型育成就労及び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形態の監理型育成就労については、送出機関を介さずに外国にある子会社等や海外取引先等から外国人を直接受け入れる形態であることから、その趣旨を踏まえ、MOC 作成国以外の国・地域からの受け入れも許容されます。 ただし、送出国の国内法令によっては外国の送出機関を介さない日本への送出しについては、送出国において、当該送出国の法令に違反するとされる場合がありますので、育成就労外国人の受入に当たっては、申請する前に育成就労実施者において送出国の法令を確認し、送出国の国内法令に違反することがないように注意してください。	間で二国間取決め（以下「MOC」という。）を作成している国（以下「MOC 作成国」という。）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。
32	4-141	第4章第2節 第14 本文	〈費用の上限について〉 ○ 育成就労外国人が外国の送出機関に支払う費用の上限は、育成就労計画に記載された報酬の月額のうち2か月分の金額とされており、ここでいう「報酬」とは、育成就労外国人が育成就労実施者と締結した雇用契約で定められた給与等から算出した所定内賃金の月額を指します。この上限額を超える金額については、育成就労外国人に負担させることはできません。なお、この規定は育成就労外国人の経済的な負担を軽減することを目的としていることから、この規定にかかわらず、育成就労外国人が送出機関に支払う費用は、最小限に抑えることが望まれます。 所定内賃金とは、労働協約、就業規則等によってあ	〈費用の上限について〉 ○ 育成就労外国人が外国の送出機関に支払う費用の上限は、育成就労計画に記載された報酬の月額のうち2か月分の金額とされており、この「報酬」とは、育成就労外国人が育成就労実施者と締結した雇用契約で定められた給与等から算出した所定内賃金の月額を指します。この上限額を超える金額については、育成就労外国人に負担させることはできません。なお、この規定は育成就労外国人の経済的な負担を軽減することを目的としていることから、この規定にかかわらず、育成就労外国人が送出機関に支払う費用は、最小限に抑えることが望まれます。

			らかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される給与（いわゆる基本給、家族手当、超過勤務手当含む。）のうち、所定の労働時間を超える労働に対して支払われる給与や、休日労働、深夜労働に対して支給される給与（時間外手当、早朝出勤手当、休日出勤手当、深夜手当等）以外のものです。 雇用契約書及び雇用条件書（参考様式第1－2号）では、基本賃金に諸手当（通勤手当、精皆勤手当等）を加えた金額が所定内賃金となります（「2. 雇用条件」の項目「Ⅶ. 賃金」の項番3に記載する金額が該当します。）。（以下略）	
33	4-142	第4章第2節 第14 本文	○ 外国通貨で支払われた費用の円換算は、各年度において財務省で公表している出納官吏レート（一覧表を機構ホームページに掲載）のレートと同じレートとしますので、同レートを参照し円換算してください。	○ 外国通貨で支払われた費用の円換算は、各年度における財務省支出官レート（一覧表を機構ホームページに掲載予定）に基づき行ってください。
34	4-149	第4章第2節 第15（4）イ 確認対象の書類	(削除)	【確認対象の書類】 ・ 派遣元事業主等誓約書（追って参考様式として示す予定）
35	4-150	第4章第2節第 15（4）ウ 確認対象の書類	【確認対象の書類】 ・ 派遣先責任者の申告書（参考様式第1-37号） ・ 講習を修了したことを証明する書類の写し	【確認対象の書類】 ・ 派遣先責任者の履歴書（追って参考様式として示す予定） ・ 講習を修了したことを証明する書類の写し
36	4-151	第4章第2節 第15（4）エ 確認対象の書類	【確認対象の書類】 ・ 育成就労計画認定申請書（省令様式第1号、第2号、第3号（1）又は（2）） ・ 省令様式第1号、第2号、第3号第2面の別紙（参考様式第1-34号） * 派遣先ごとに作成すること。	【確認対象の書類】 ・ 育成就労計画認定申請書（省令様式第1号、第2号、第3号（1）及び（2））
37	4-153	第4章第2節 第15（4）オ	【確認対象の書類】 ・ 労働者派遣契約書又は船員派遣契約書の写し	【確認対象の書類】 ・ 労働者派遣契約書又は船員派遣契約書の写し

		確認対象の書類	・ 雇用契約書及び雇用条件書（参考様式第 1-2 号）の写し ・ 育成就労外国人のマージン率についての説明書（参考様式第 1-38 号） ＊ 派遣元事業主等が初めて労働者派遣等監理型育成就労の対象となる外国人を受け入れる場合の育成就労計画の認定申請時のほか、毎年 4 月 1 日から 5 月 31 日までの間に、直近の育成就労事業年度（4 月 1 日に始まり翌年 3 月 31 日に終わる育成就労に関する事業年度）に係る実績を実施状況報告書とともに提出すること（報告対象期間中に労働者派遣等監理型育成就労を実施していない場合は提出不要）。	・ 雇用契約書及び雇用条件書（参考様式第 1-2 号）の写し ・ 育成就労外国人のマージン率についての説明書（追って参考様式として示す予定）
38	4-155	第 4 章第 2 節 第 15（4）キ 確認対象の書類	【確認対象の書類】 ・ 育成就労外国人の報酬・宿泊施設・徴収費用・移動及び転居費用等についての説明書（労働者派遣等監理型育成就労）（参考様式第 1-39 号）	【確認対象の書類】 ・ 労働者派遣等に係る移動及び転居についての説明書（追って参考様式として示す予定）
39	4-186	第 4 章第 3 節 第 1（2）本文	○ 機構が育成就労外国人から「①申出」を受けた場合、追って法第 8 条の 4 第 1 項に基づき、「育成就労実施者の変更希望の申出受理通知書」（省令様式第 6 号）により監理支援機関に対する「②通知」及び育成就労実施者に対する「③通知」を行います。 なお、「②通知」及び「③通知」は速やかに行いますが、育成就労外国人が速やかな通知に同意しない場合は、育成就労外国人が通知に同意した時点又は転籍先の育成就労計画が認定された時点で行います。	○ 機構が育成就労外国人から「①申出」を受けた場合、追って法第 8 条の 4 第 1 項に基づき、「育成就労実施者の変更希望の申出受理通知書」（省令様式第 6 号）により監理支援機関に対する「②通知」及び育成就労実施者に対する「③通知」を行います。
40	4-199	第 4 章第 3 節 第 2（3）イ 本文	○ 3 年を超えて育成就労期間を延長している場合は、本人意向の転籍は認められません。	（新設）
41	4-202	第 4 章第 3 節 第 2（3）ウ	（ウ）優良な育成就労実施者であること ○ 本人意向転籍者を受け入れる育成就労実施者（新た	（ウ）優良な育成就労実施者であること ○ 本人意向転籍者を受け入れる育成就労実施者（新たな

		本文	な育成就労計画の認定を受けようとする育成就労実施者は、本人意向転籍者に係る新たな育成就労計画の認定を申請する時点及び当該計画に基づく育成就労の開始時点のいずれにおいても規則第 19 条第 1 項第二号の基準に適合する優良な育成就労実施者である必要があります。 ○ 育成就労計画の認定申請時に優良要件適合書（参考様式第 1－36 号）等を提出して育成就労計画の認定と併せて優良である旨の通知を受けた育成就労実施者は、その後に育成就労計画の認定の取消しを受けたなどの事情がない限り、優良適合期間が満了するまでの間は優良な育成就労実施者として本人意向転籍者に係る新たな育成就労計画の認定申請を行うことができます。	育成就労計画の認定を受けようとする育成就労実施者は、規則第 19 条第 1 項第二号の基準に適合する優良な育成就労実施者である必要があります。 ○ 育成就労計画の認定申請時に優良要件適合書等を提出して育成就労計画の認定と併せて優良である旨の通知を受けた育成就労実施者は、その後に育成就労計画の認定の取消しを受けたなどの事情がない限り、一定期間は優良な育成就労実施者として育成就労計画の認定申請を行って差し支えありません。 ○ 過去に優良認定を受けていなくとも、本人意向の転籍に係る新たな育成就労計画の認定申請の際に優良な育成就労実施者と認められれば、本人意向の転籍による受入れを行うことができます。
42	4-206	第 4 章第 3 節 第 2（3）ウ 確認対象の書類	【確認対象の書類】 ・ 育成就労計画認定申請書（法第 8 条の 5 第 1 項関係）（省令様式第 2 号） ・ 育成就労外国人等に関する申告書（参考様式第 1-12 号） ・ 技能試験に係る合格証明書の写し ・ 日本語能力の試験に係る合格証明書の写し <新たな育成就労計画の認定後 6 か月以内に提出する書類> ・ 初期費用の補填額を支払ったことを証明する書類	【確認対象の書類】 ・ 育成就労計画認定申請書（法第 8 条の 5 第 1 項関係）（省令様式第 2 号） ・ 育成就労外国人等に関する申告書（参考様式第 1-12 号） ・ 技能試験に係る合格証明書の写し ・ 日本語能力の試験に係る合格証明書の写し <新たな育成就労計画の認定後 6 か月以内に提出する書類> ・ 初期費用の補填額を支払ったことを証明する書類 <育成就労計画の認定と併せて優良である旨の通知を受けようとする場合> ・ 優良要件適合申告書（追って参考様式でお示しします。） ・ その他必要書類については第 2 節第 11 を参照
43	4-211	第 4 章第 3 節 第 3（3）	〈④の場合の基準〉 ○ 過去に育成就労の対象となった際に業務とミスマッ	〈④の場合の基準〉 ○ 過去に育成就労の対象となった際に業務とミスマッチ

		本文	チがあり育成就労の継続を断念したことや、負傷により育成就労の継続を断念したことなどのやむを得ない事情がある場合において、 ・ 出国（再入国許可を受けて出国している場合を除きます。ただし、再入国許可を受けている場合であっても、出国中に再入国許可が失効している場合は含みます。）し、「育成就労」の在留資格を喪失している ・ 過去の育成就労の合計期間（業務区分が同一か否かを問わない全ての期間）が2年以内である ・ 出国し、「育成就労」の在留資格を喪失した後に、再度「育成就労」の在留資格で在留していない ときに限り、従前とは異なる業務区分において3年間育成就労の対象となることができます。（以下略）	があり育成就労の継続を断念したことや、負傷により育成就労の継続を断念したことなどのやむを得ない事情がある場合において、 ・ 出国（再入国許可を受けて出国している場合を除きます。ただし、再入国許可を受けている場合であっても、出国中に再入国許可が失効している場合は含みます。）し、「育成就労」の在留資格を喪失している ・ 過去の育成就労の合計期間（業務区分が同一か否かを問わない全ての期間）が2年以内である ときに限り、従前とは異なる業務区分において3年間育成就労の対象となることができます。（以下略）
44	4-235	第4章第5節 表1 項番1. 10	「業種」の取扱い区分を追記	（新設）
45	4-254	第4章第5節 表1 項番12. 5 【月ごとの時間外労働の時間数を、45時間を超えて延長する場合】	・ 「月」の始期が、育成就労計画と36協定で異なる場合は、36協定における始期とすること。 ・ 1年単位の変形労働時間制を導入している場合は、月ごとの時間外労働の時間数を、42時間を超えて延長する場合は届出が必要。	・ 「月」の始期が、育成就労計画と36協定で異なる場合は、36協定における始期とすること。 ・ 1年単位の変形労働時間制を導入している場合は、月ごとの時間外労働の時間数を、45時間を超えて延長する場合は届出が必要。
46	4-255	第4章第5節 表1 項番12. 6～8	添付書類の欄の記載を削除	
47	4-270	第4章第12節 本文	○ 妊娠・出産等により育成就労を中断する場合は、育成就労実施困難時届出書の提出の際に、交付日が記載	○ （新設）

			された母子健康手帳の表紙の写しを添付してください。 ○ 一度、育成就労を中断した後に、同じ育成就労実施者の下で育成就労を再開する場合には、新たな育成就労計画の認定は必要なく、変更認定の手続により行えることとしています。この場合は、育成就労外国人等に関する申告書（参考様式第 1-12 号）及び育成就労を中断した理由及び再開するに至った経緯等を記載した理由書（様式自由）を提出することが必要となります。 中断理由が育成就労外国人の妊娠・出産等の場合は、再開の手続の際に、育成就労を中断する際に提出した育成就労実施困難時届出書及び添付書類の写し一式を提出してください。また、上記の経緯等を記載した理由書に代えて、「妊娠等に関連した育成就労期間満了前の帰国についての申告書」（参考様式第 1-27 号）の写しを提出することも可能です。 本人が出産等のため一時的に帰国を希望する場合であっても、出産後に育成就労を再開する意向があれば、出産後に計画的に育成就労を再開することができるよう上記申告書を使用するなどして、育成就労再開の意思をあらかじめ確認し、再開する場合の時期、双方の連絡先などについて認識を共有しておくことが望まれます。（以下略）	○ 一度、育成就労を中断した後に、同じ育成就労実施者の下で育成就労を再開する場合には、新たな育成就労計画の認定は必要なく、変更認定の手続により行えることとしています。この場合は、育成就労外国人等に関する申告書（参考様式第 1-12 号）及び育成就労を中断した理由及び再開するに至った経緯等を記載した理由書（様式自由）を提出することが必要となります（中断理由が育成就労外国人の妊娠・出産等の場合は、経緯等を記載した理由書に代えて、「妊娠等に関連した育成就労期間満了前の帰国についての申告書」（参考様式第 1-27 号）の写しを提出することも可能です。）。 本人が出産等のため帰国を希望する場合であっても、出産後に育成就労を再開する意向があれば、出産後に計画的に育成就労を再開することができるよう上記申告書を使用するなどして、育成就労再開の意思をあらかじめ確認し、再開する場合の時期、双方の連絡先などについて認識を共有しておくことが望まれます。（以下略）
48	4-277	第 4 章第 1 4 節 本文	○ 優良な育成就労実施者が、優良適合期間満了後も引き続き優良な育成就労実施者として認定を受けようとする場合は、現有の優良適合期間が満了する年度の実施状況報告書の提出と併せて、優良要件適合申告書（参考様式第 1-36 号）及び疎明資料を機構に提出する必要があります（第 2 節第 12 参照）。	（新設）

49	4-281	第4章第15節 第4 本文	① 育成就労の中断手続（育成就労実施困難時届出書の提出） やむを得ない理由による育成就労の中断に際して、「育成就労実施困難時届出書」を機構に提出してください。その際、同届出書の「育成就労を行わせることが困難となった事由並びにその発生時期及び原因」欄において理由を選択（又は「その他」欄に記載）した上で、「上記事由の概要（発生時期、経緯、原因、今後の対応等）」欄に再開予定時期等の今後の予定を記載してください。 妊娠・出産等により育成就労を中断する場合は、育成就労実施困難時届出書の提出の際に、交付日が記載された母子健康手帳の表紙の写しを添付してください。	① 育成就労の中断手続（育成就労実施困難時届出書の提出） やむを得ない理由による育成就労の中断に際して、「育成就労実施困難時届出書」を機構に提出してください。その際、同届出書の「育成就労を行わせることが困難となった事由並びにその発生時期及び原因」欄において理由を選択（又は「その他」欄に記載）した上で、「上記事由の概要（発生時期、経緯、原因、今後の対応等）」欄に再開予定時期等の今後の予定を記載してください。
50	4-281	第4章第15節 第4 本文	② 育成就労の再開手続（育成就労計画の変更認定申請） 中断した育成就労を再開する場合は、育成就労を中断した理由及び再開するに至った経緯等を記載した理由書（様式自由）を添付の上、本人の希望時期に合わせて育成就労計画の変更認定申請（法第11条第1項）（第5節参照）を行ってください。 ※ この場合の育成就労期間は、既に行った育成就労期間と通算して法律上の上限を超えない期間となります。 ※ 中断理由が自身の妊娠・出産等の場合は、育成就労を中断した際に提出した育成就労実施困難時届出書及び添付書類の写し一式を提出してください。また、上記の経緯等を記載した理由書に代えて、妊娠等に関連した育成就労期間満了前の帰国についての申告書（参考様式第1-27号）写しを提出することも可能です。	② 育成就労の再開手続（育成就労計画の変更認定申請） 中断した育成就労を再開する場合は、育成就労を中断した理由及び再開するに至った経緯等を記載した理由書（様式自由）を添付の上、本人の希望時期に合わせて育成就労計画の変更認定申請（法第11条第1項）（第5節参照）を行ってください。 ※ この場合の育成就労期間は、既に行った育成就労期間と通算して法律上の上限を超えない期間となります。 ※ 中断理由が自身の妊娠・出産等の場合は、経緯等を記載した理由書に代えて、妊娠等に関連した育成就労期間満了前の帰国についての申告書（参考様式第1-27号）写しを提出することも可能です。
51	5-27	第5章第2節 第5 本文	上記⑩の「社会生活において密接な関係」とは、例えば、	上記⑩の「社会生活において密接な関係」とは、例えば、 ・ 監理支援機関から定期又は臨時に会費の支払いを受け

			・ 監理支援機関の役職員の配偶者や二親等以内の親族 ・ 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 などが考えられます。（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。） また、監理支援機関の構成員（組合員、会員等。ただし、監理支援機関が監理支援を行う育成就労において育成しようとする育成就労産業分野に属する技能を要する業務に係る事業を営む構成員を除く。）若しくはその役職員については、外部監査の公正が害されるおそれがあるため、認められません。	ている法人である場合 などが考えられます。（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。） また、監理支援機関の構成員（組合員、会員等。ただし、監理支援機関が監理支援を行う育成就労において育成しようとする育成就労産業分野に属する技能を要する業務に係る事業を営む構成員を除く。）若しくはその役職員については、外部監査の公正が害されるおそれがあるため、認められません。
52	5-28	第5章第2節 第5 本文	○ 外部監査人の氏名（法人の場合は法人名）については、機構ホームページにおいて公表するため、これに同意している必要があります。	○ 外部監査人の代表者名や所在地などについては、機構ホームページにおいて公表するため、これに同意している必要があります。
		第5章第16節 第3 本文	○ 業務関与が制限される「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若しくは当該育成就労実施者の役職員又は過去5年以内にこれらの者であった者 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、監理型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	○ 業務関与が制限される「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、監理型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
53	8-1～27	第8章	養成講習機関になるための手続案内の追記等、所要の改正を行いました。（詳細は本文を参照願います）	（新設）
54		参考様式 第1－2号	「2. 雇用条件 VII 1. 基本賃金」の時間給の項目を以下修正 ☐ 時間給（ 円）（1か月当たりの金額： 円）	☐ 時間給（ 円
55		参考様式	末尾の育成就労実施者名等の署名欄・捺印について以下	

		第 1 - 2 号	修 正 甲 _____ ㊟ (育成就労実施者名・代表者氏名・捺印)	甲 _____ (育成就労実施者名・代表者役職名・氏名・捺印)
56		参考様式 第 1 - 9 号	【誓約事項】 1 育成就労外国人若しくは育成就労の対象となろうとする外国人（以下「育成就労外国人等」という。）が対象となろうとする育成就労に関連して、保証金の徴収その他名目のいかんを問わず、育成就労外国人等又はその配偶者、直系若しくは同居の親族その他育成就労外国人等と社会生活において密接な関係を有する者の金銭その他の財産を管理することは、決していたしません。 2 育成就労外国人等又はその配偶者、直系若しくは同居の親族その他育成就労外国人等と社会生活において密接な関係を有するとの間で、当該育成就労外国人等が対象となろうとする育成就労に関連して育成就労に係る契約の不履行について違約金を定める契約その他の不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約をすることは、決していたしません。 3 監理型育成就労外国人等が監理型育成就労の申込みの取次ぎ又は外国における監理型育成就労の準備に関して当機関に支払う費用について、監理型育成就労外国人等にその額及び内訳を十分に理解させた上で合意しています。 4 上記のほか、育成就労に関する法令に違反することは、決していたしません。	【誓約事項】 1 育成就労外国人若しくは育成就労の対象となろうとする外国人（以下「育成就労外国人等」という。）又はその配偶者、直系若しくは同居の親族その他育成就労外国人等と社会生活において密接な関係を有する者が、当該育成就労外国人等が対象となろうとする育成就労に関連して、保証金の徴収その他名目のいかんを問わず、金銭その他の財産を管理することは、決していたしません。 2 育成就労外国人等又はその配偶者、直系若しくは同居の親族その他育成就労外国人等と社会生活において密接な関係を有する者が、当該育成就労外国人等が対象となろうとする育成就労に関連して育成就労に係る契約の不履行について違約金を定める契約その他の不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約をすることは、決していたしません。 3 監理型育成就労外国人等が監理型育成就労の申込みの取次ぎ又は外国における監理型育成就労の準備に関して当機関に支払う費用について、監理型育成就労外国人等にその額及び内訳を十分に理解させた上で合意しています。 4 上記のほか、育成就労に関する法令に違反することは、決していたしません。
57		参考様式 第 1 - 1 5 号	「1. 報酬」の欄について、 「報酬（基本給）」の記載を「基本賃金」に改めることに 加え、賞与や出勤状況や職務内容に応じた手当の記載 欄を設けるなどの所要の改正を実施。	

上記のほか、

- ・ 本文第4章及び第5章及び別紙1において所要の改正
- ・ 参考様式第1－34号～第1－39号、参考様式第5－1号～第5－7号の新規制定
- ・ 参考様式第1－6号、第1－10号、第1－12号の所要の改正

を行っています。

以上