

第4章 技能実習計画の認定等

技能実習は、技能等の適正な修得等のために整備され、かつ、技能実習生が技能実習に専念できるようにその保護を図る体制が確立された環境で行わなければなりません。そのため、技能実習生ごとに作成する技能実習計画は、技能実習の目標や内容、技能等の評価、技能実習を行わせる体制、技能実習生の待遇等に関する基準を全て満たしている必要があり、実習実施者は、関係法令を遵守し、認定を受けた技能実習計画に従って技能実習を行わせる責務があります。

【技能実習計画の認定】

- 実習実施者は、受け入れようとする技能実習生ごとに技能実習計画を作成(団体監理型の場合には、監理団体の指導に基づいて作成)し、機構から認定を受ける必要があります(法第8条及び第12条)。この認定申請は、法第9条の認定基準を満たすことを証明する添付資料等を添えて、機構の地方事務所・支所の認定課に申請しなければなりません。
- 技能実習計画は、技能実習生ごとに、第1号、第2号及び第3号の区分を設けて認定を受けますが、修得等をさせる技能等の基準や従事させる業務の基準等に従ったものでなければなりません。また、第2号及び第3号技能実習を行うためには、「移行対象職種・作業」である必要があります。
- このほか、技能実習生や実習実施者にも満たさなければならない基準があり、技能実習の実施に関する契約等の内容や、入国後講習の実施内容及び実施方法、技能実習を行わせる体制・事業所の設備、技能実習生の待遇や受け入れられる人数等の基準等に適合しているものでなければなりません。
- 技能実習制度の適正な運用のため、技能実習計画の認定に当たっては、実習実施者の欠格事由が設けられています(法第10条)。
- なお、技能実習計画の認定は、技能実習計画が認定基準等に照らして適当であるか否かを確認する事実行為であり、認定自体による法的効果は存在しません(処分に該当するものではありません。)

【技能実習計画の変更】

- 実習実施者は、認定を受けた技能実習計画を変更する場合には、変更する内容によって、計画の変更認定又は届出の手続が必要です(法第11条)。

【技能実習を継続できなくなった場合】

- 技能実習の実施が困難になった場合には、企業単独型実習実施者は、遅滞なく機構の地方事務所・支所の認定課に対し届出を行い、また、団体監理型実習実施者は、遅滞なく監理団体に対し通知を行わなければなりません(法第19条)。なお、通知を受けた監理団体は、遅滞なく対象の実習実施者の住所地を管轄する機構の地方事務所・支所の認定課に対し届出をしなければなりません(法第33条)。

- 実習実施者及び監理団体は、上記の届出をしようとする場合等において、技能実習生が引き続き技能実習を行うことを希望するときは、他の実習実施者や監理団体等との転籍に向けた連絡調整等の必要な措置を講じなければなりません(法第51条第1項)。

【実習実施者の責務】

- 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ついて技能実習を行わせる者としての責任を自覚し、技能実習生が技能実習に専念できるよう環境の整備に努めるとともに、実習期間の終期まで技能実習計画に従って技能実習を行わせなければなりません。

- また、技能実習生は労働者として、日本人労働者と同様に労働に関する法令の適用を受け、保護されています。労働に関する法令とは、労働基準法(昭和 22 年法律第 49 号)、最低賃金法(昭和 34 年法律第 137 号)、労働安全衛生法(昭和 47 年法律第 57 号)のほか、妊娠・出産等による不利益取扱いを禁止している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 113 号。以下「男女雇用機会均等法」という。)や、同一労働同一賃金を定めた短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第 76 号。以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。)、ハラスメント防止対策を義務付ける労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和 41 年法律第 132 号。以下「労働施策総合推進法」という。)等も含まれており、技能実習生も対象となることに注意してください。

【技能実習の実施】

- 実習実施者は、初めて技能実習生を受け入れて実際に技能実習を行かせた際には、遅滞なく機構の地方事務所・支所の認定課に対し実習実施者の届出をしなければなりません(法第17条)。

- 実習実施者は、技能実習に関する帳簿書類を作成し、事業所に備えて置かなけれ

ばなりません(法第20条)。

- 実習実施者は、毎年1回、4月1日から5月31日までに、直近の技能実習事業年度(4月1日に始まり翌年3月31日に終わる技能実習に関する事業年度)に係る実施状況報告を機構の地方事務所・支所の認定課に提出しなければなりません(法第21条)。

【報告徴収、行政処分等】

- 技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護のため、機構が実習実施者に対する実地検査等を行うほか、主務大臣の職員による報告徴収等の権限も規定されています(法第13条及び第14条)。
- さらに、技能実習計画の認定後においても、実習実施者が認定計画に従って技能実習を行わせていないと認めるときや出入国・労働関係法令に違反しているときなど、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護のために必要があると認められるときは、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が改善命令を行うことができることとされています(法第15条)。

また、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、実習実施者が認定計画に従って技能実習を行わせていないと認めるとき、出入国・労働関係法令に関し不正又は著しく不当な行為をしたとき、改善命令に違反したときなどにおいて実習認定を取り消すことができます(法第16条)。

第1節 技能実習計画の認定(技能実習法第8条)

第1 技能実習計画の認定(技能実習法第8条第1項)

【関係規定】

(技能実習計画の認定)

法第8条 技能実習を行わせようとする本邦の個人又は法人(親会社(会社法(平成十七年法律第八十六号)第二条第四号に規定する親会社をいう。))とその子会社(同条第三号に規定する子会社をいう。))の関係その他主務省令で定める密接な関係を有する複数の法人が技能実習を共同で行わせる場合はこれら複数の法人は、主務省令で定めるところにより、技能実習生ごとに、技能実習の実施に関する計画(以下「技能実習計画」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、その技能実習計画が適当である旨の認定を受けることができる。

(密接な関係を有する複数の法人)

規則第3条 法第八条第一項の主務省令で定める密接な関係を有する複数の法人は、次の各号のいずれかに該当するものとする。

- 一 同一の親会社(会社法(平成十七年法律第八十六号)第二条第四号に規定する親会社をいう。)をもつ複数の法人
- 二 前号に掲げるもののほか、その相互間に密接な関係を有する複数の法人として出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が認めるもの

(技能実習計画の認定の申請)

規則第4条 法第八条第一項の認定の申請は、別記様式第一号による申請書の正本一部及び副本一部を提出して行わなければならない。

- 2 団体監理型技能実習に係る法第八条第一項の認定の申請にあつては、当該申請をしようとする者は、実習監理を受ける監理団体から同条第四項に規定する指導を受けたことについて、前項の申請書に当該監理団体の証明を受けなければならない。

(技能実習計画の認定の通知)

規則第5条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣(法第十二条第一項の規定により外国人技能実習機構(以下「機構」という。))に同項に規定する認定事務を行わせる場合にあつては機構。第十七条第一項及び第十八条第二項において同じ。))は、法第八条第一項の認定をしたときは、その旨を当該認定を受けようとする者(以下この節において「申請者」という。))に通知するものとする。

- 2 前項の通知は、別記様式第二号による認定通知書に前条第一項の申請書の副本を添えて行うものとする。

- 技能実習を行わせようとする個人又は法人は、技能実習生ごとに技能実習計画を作成し、技能実習計画認定申請書(省令様式第1号)を機構に提出しなければなりません(法第8条第1項及び第12条)。
- 技能実習計画認定申請書(省令様式第1号・第1面～第7面)は、申請に際して、正本1通及び副本1通を提出する必要があります。
 - ※ 申請書のほか、各様式の用紙の左肩に記載されたアルファベットについては、技能実習の区分により、以下のとおり分類しているものです。申請する技能実習計画に係る技能実習の区分に応じた書類を作成し、提出することが必要です。
 - A 第1号企業単独型技能実習
 - B 第2号企業単独型技能実習
 - C 第3号企業単独型技能実習
 - D 第1号団体監理型技能実習
 - E 第2号団体監理型技能実習
 - F 第3号団体監理型技能実習
- 技能実習を行わせる主体は、本邦の個人又は法人ですが、法人が行う場合には、複数の法人が技能実習を共同で行わせることも認めています。具体的には、
 - ・ 親会社と子会社の関係にある複数の法人(法第8条第1項)
 - ・ 同一の親会社をもつ複数の法人(規則第3条第1号)
 - ・ その他その相互間に密接な関係があるかを判断して出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が個別に認めるもの(規則第3条第2号)
 をいいます。
- なお、複数の法人が技能実習を共同で行わせる場合には、技能実習計画認定申請書(別記様式第1号第1面)の「申請者」欄及び技能実習計画(別記様式第1号第2面)の「1 申請者」欄に連名で記載(記載困難な場合は、適宜別紙を用いる。)してください。この場合、技能実習計画認定通知書(別記様式第2号)「5 申請者」欄については、「別紙のとおり」とし、別紙として、参考様式第1-37号に申請者の名称等が記載されることとなります。
- その相互間に密接な関係を有する複数の法人については、事業上、安定的な関係が構築されていることや、技能実習を共同で取り組む関係であることなどを確認して総合的に判断することとなります。具体的には、以下のような事例が考えられます。
 - ・ 日本の自動車メーカーX社が、資本関係のない複数のディーラーとの間で自動車の販売委託契約(販売後の点検、整備を含む。)を締結しているところ、X社がこれ

らの複数のディーラーと共同で、A国から自動車整備の技能等に係る技能実習生を受け入れて、自動車の基本構造をX社の製造工場で教えるとともに、ディーラーの下で自動車販売後の点検、整備に関する技能等を修得させようとする事例。X社は、自動車の点検、整備を行う体制を有していないところ、国内ディーラーに自動車の点検、整備に従事する技能実習を行わせることで社内に自ら技能実習のための指導者を新たに確保する必要がなく技能実習を行うことが可能になり、また、技能実習によってA国内での自動車の整備、点検の技術が向上することによって自動車販売において顧客の確保につながり、他方、国内ディーラーにとってはX社との取引強化となることから、X社と国内ディーラーにとって事業上のメリットがあるもの。

- その相互間に密接な関係があるかを判断して出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が個別に認めるもの(規則第3条第2号)の適用を受けようとする場合には、技能実習計画の認定申請に際して必要書類を提出していただき、密接な関係を有することを立証していただく必要があります。判断に悩む場合には、事前に機構の地方事務所・支所の認定課に御相談ください。

なお、当該密接な関係を有する複数の法人として認められる有効期間は、技能実習計画が認定された日から3年間とし、当該期間が経過した場合には、再度その該当性について、必要書類を提出していただくこととなります。

【確認対象の書類】

- ・ 技能実習計画認定申請書(省令様式第1号)
- ・ 理由書(参考様式第1-26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
- ・ 申請者の概要書(参考様式第1-1号)
 - * 複数の法人が共同で技能実習を行わせる場合には、各法人ごとに1枚ずつ必要。
- ・ 登記事項証明書
 - * 法人の場合
 - * 複数の法人が共同で技能実習を行わせる場合には、各法人ごとに1枚ずつ必要。
- ・ 住民票の写し
 - * 個人事業主の場合

【留意事項】

- 複数の法人が共同で技能実習を行う場合
- ・ 共同で技能実習を「行わせる」とは、当該複数の法人が一体となって技能実習を行わせることであり、当該複数の法人がいずれも技能実習生に修得等させようとする技能等に係る業務を行っていることが必要となります。したがって、例えば2つの法人が共同で技能実習を行うとする場合、どちらか一方のみで技能実習を実施するといった計画は認められず、他方の法人においても少なくとも、技能実習の予定時間全体の12分の1以上、技能

実習を実施する等、共同での技能実習の実体があることが求められます。

なお、本体の業務と切り離すことができない「安全衛生に係る業務」をどちらか一方のみに実施させることはできません。また、移行対象職種・作業を対象とする企業単独型の技能実習において、一方の法人が入国後講習のみ行うような計画も認められません。

- ・ また、技能実習を行う法人は、技能実習生に対し、雇用関係に基づき指揮命令し、当該法人の業務に従事させることで技能等の修得等をさせるものですから、複数の法人が共同で技能実習を行う場合にあっても、当該複数の法人と対象となる技能実習生との間には雇用関係が締結されていることが前提となります。ただし、この雇用関係については、一般的な雇用契約のみならず、在籍出向による契約も含まれます。

第2 技能実習計画の記載事項(技能実習法第8条第2項)

【関係規定】

(技能実習計画の記載事項)

法第8条 (略)

2 技能実習計画には、次に掲げる事項を記載しなければならない。

- 一 前項に規定する本邦の個人又は法人(以下この条、次条及び第十二条第五項において「申請者」という。)の氏名又は名称及び住所並びに法人にあつては、その代表者の氏名
- 二 法人にあつては、その役員の氏名及び住所
- 三 技能実習を行わせる事業所の名称及び所在地
- 四 技能実習生の氏名及び国籍
- 五 技能実習の区分(第一号企業単独型技能実習、第二号企業単独型技能実習若しくは第三号企業単独型技能実習又は第一号団体監理型技能実習、第二号団体監理型技能実習若しくは第三号団体監理型技能実習の区分をいう。次条第二号において同じ。)
- 六 技能実習の目標(技能実習を修了するまでに職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)第四十四条第一項の技能検定(次条において「技能検定」という。)又は主務省令で指定する試験(次条及び第五十二条において「技能実習評価試験」という。)に合格することその他の目標をいう。次条において同じ。)、内容及び期間
- 七 技能実習を行わせる事業所ごとの技能実習の実施に関する責任者の氏名
- 八 団体監理型技能実習に係るものである場合は、実習監理を受ける監理団体の名称及び住所並びに代表者の氏名
- 九 報酬、労働時間、休日、休暇、宿泊施設、技能実習生が負担する食費及び居住費その他の技能実習生の待遇
- 十 その他主務省令で定める事項

(技能実習評価試験)

規則第6条 法第八条第二項第六号の主務省令で指定する試験は、別表第一のとおりとする。

(技能実習計画の記載事項)

規則第7条 法第八条第二項第十号の主務省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 申請者が既に法第十七条の規定による届出を行っている場合は、当該届出に係る実習実施者届出受理番号
- 二 法人にあつては、その役員の役職名及び法人番号(行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律(平成二十五年法律第二十七号)第二条第十五項に規定する法人番号をいう。第二十六条第一号において同じ。)
- 三 申請者の業種
- 四 技能実習責任者(法第八条第二項第七号に規定する技能実習の実施に関する責任者をいう。以下同じ。)の役職名
- 五 技能実習指導員(第十二条第一項第二号の規定により選任された技能実習指導員をいう。以下同じ。)及び生活指導員(同項第三号の規定により選任された生活指導員をいう。以下同じ。)の氏名及び役職名
- 六 技能実習生の生年月日、年齢及び性別
- 七 第三号技能実習に係るものである場合は、第二号技能実習の終了後第三号技能実習の開始までの間における本国への帰国期間
- 八 第二号技能実習に係るものである場合は第一号技能実習に係る技能実習計画、第三号技能実習に係るものである場合は第二号技能実習に係る技能実習計画において定めた目標の達成状況
- 九 団体監理型技能実習に係るものである場合は、監理団体の許可番号、許可の別、監理責任者(法第四十条第一項に規定する監理責任者をいう。以下同じ。)の氏名、担当事業所の名称及び所在地並びに技能実習計画の作成の指導を担当する者の氏名
- 十 団体監理型技能実習であつて取次送出機関があるものに係る場合は、当該取次送出機関の氏名又は名称

- 技能実習を行わせようとする者は、法第8条第2項各号に定められている事項(技能実習計画認定申請書(省令様式第1号)第2面の技能実習計画)を記載しなければなりません。
- また、法第8条第2項第6号の主務省令で指定する試験(技能実習評価試験)については、規則第6条に基づき、規則別表第1に、職種、作業、試験及び試験実施者が定められています。
- なお、規則第7条第10号に基づき、取次送出機関の氏名又は名称を記載する際

は、併せて、送出機関番号又は整理番号を申請書に記載しなければなりません。
これらの番号に関するポイントについては、第5章第2節第6を参照してください。

第3 技能実習計画の添付書類(技能実習法第8条第3項)

【関係規定】

(技能実習計画の認定)

法第8条

3 技能実習計画には、次条各号に掲げる事項を証する書面その他主務省令で定める書類を添付しなければならない。

(技能実習計画の添付書類)

規則第8条 法第八条第三項の主務省令で定める書類は、次のとおりとする。

- 一 申請者が法人の場合にあつては申請者の登記事項証明書、直近の二事業年度に係る貸借対照表及び損益計算書又は収支計算書並びにその役員の住民票の写し(営業に関し成年者と同一の行為能力を有しない未成年者である役員については、当該役員及びその法定代理人の住民票の写し(法定代理人が法人である場合は、当該法人の登記事項証明書及び定款又は寄附行為並びにその役員の住民票の写し))、法人でない場合にあつては申請者の住民票の写し及び納税申告書の写し
- 二 申請者の概要書
- 三 技能実習生に技能実習を行わせることに係る申請者の誓約書
- 四 技能実習生の旅券その他の身分を証する書類の写し及び履歴書
- 五 技能実習責任者の履歴書並びに就任承諾書及び技能実習に係る誓約書の写し
- 六 技能実習指導員の履歴書並びに就任承諾書及び技能実習に係る誓約書の写し
- 七 生活指導員の履歴書並びに就任承諾書及び技能実習に係る誓約書の写し
- 八 団体監理型技能実習に係るものである場合にあつては、当該技能実習計画に基づく団体監理型技能実習に係る取次送出機関の誓約書
- 九 団体監理型技能実習に係るものである場合にあつては、監理団体と申請者の間の実習監理に係る契約の契約書又はこれに代わる書類の写し
- 十 団体監理型技能実習に係るものである場合にあつては、団体監理型技能実習生と取次送出機関の間に締結された団体監理型技能実習に係る契約の契約書の写し
- 十一 企業単独型技能実習に係るものである場合にあつては、申請者と企業単独型技能実習生となろうとする者が本国において所属する機関の関係を明らかにする書類及び当該機関が作成した企業単独型技能実習生の派遣に係る証明書
- 十二 外国の準備機関がある場合にあつては、当該外国の準備機関の概要書及び誓約書
- 十三 技能実習生との間で締結した雇用契約の契約書及び雇用条件書の写し
- 十四 技能実習生に対する報酬の額が日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上である

ことを説明する書類

十五 企業単独型技能実習に係るものである場合にあっては申請者が、団体監理型技能実習に係るものである場合にあっては監理団体が、宿泊施設が適正であることを確認したことを明らかにする書類

十六 食費、居住費その他名目のいかんを問わず技能実習生が定期的に負担する費用の内訳及び当該費用が適正であることを説明する書類

十七 企業単独型技能実習に係るものである場合にあっては申請者又は第二条の外国の公私の機関が、団体監理型技能実習に係るものである場合にあっては申請者、監理団体又は取次送出機関が、技能実習の期間中の待遇について技能実習生に説明し、かつ、技能実習生がこれを十分に理解したことを明らかにする書類

十八 開発途上地域等への技能、技術又は知識(以下「技能等」という。)の移転による国際協力の推進という技能実習の制度の趣旨(以下単に「制度の趣旨」という。)を理解したこと並びに第十条第二項第三号ハ及び第六号イに該当することを明らかにする技能実習生の作成に係る書類

十九 団体監理型技能実習に係るものである場合にあっては、団体監理型技能実習の申込みの取次ぎ又は外国における団体監理型技能実習の準備に関し団体監理型技能実習生が取次送出機関又は外国の準備機関に支払った費用の額及び内訳並びに団体監理型技能実習生がこれを十分に理解したことを明らかにした書類

二十 技能実習を行わせる理由を記載した書類

二十一 団体監理型技能実習に係るものである場合にあっては、第十条第二項第三号へに規定する推薦に係る推薦状

二十二 第二号技能実習に係るものである場合にあっては、基礎級の技能検定(職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)第四十四条第一項の技能検定をいう。以下同じ。)又はこれに相当する技能実習評価試験(法第八条第二項第六号に規定する技能実習評価試験をいう。以下同じ。)に合格したことを技能検定又は技能実習評価試験の実施者が証明する書面の写し

二十三 第三号技能実習に係るものである場合にあっては、三級の技能検定又はこれに相当する技能実習評価試験の実技試験に合格したことを技能検定又は技能実習評価試験の実施者が証明する書面の写し

二十四 第三号技能実習に係るものである場合又は第十六条第二項の規定の適用を受ける必要がある場合にあっては、第十五条の基準を満たすことを明らかにする書類

二十五 申請者が法第八条第一項の認定を受けている技能実習計画に係る技能実習生の名簿

二十六 その他必要な書類

- 技能実習計画の認定申請に際しては、認定基準を満たしていることを証明する書類
その他必要な書類を提出しなければなりません。具体的な書類については、別紙②に
おいて一覧表として示しています。また、必要な添付書類の詳細については、別途機
構HPでお知らせしておりますので、併せて御参照ください。
- 申請書の添付書類については、申請書の正本1通に添付することが必要であり、副
本1通には添付する必要はありません。
- なお、各種書面を提出するに当たり、取次送出機関の氏名又は名称を記載する際
は、併せて、送出機関番号又は整理番号を申請書(参考様式第1-10号及び第1-
21号を参照)に記載しなければなりません。
これらの番号に関するポイントについては、第5章第2節第6を参照してください。

【留意事項】

- 提出書類等の言語について

技能実習法令の規定により法務大臣、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣又は
機構に提出する資料が外国語により作成されているときは、その資料に日本語の翻訳文を
添付しなければなりません(規則第68条第1項)。また、技能実習法令の規定により法務大
臣、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣又は機構に提出し、又は事業所に備えて
置く日本語の書類に、技能実習生の署名を求める場合には、技能実習生が十分に理解で
きる言語も併記の上、署名を求めなければなりません(規則第68条第2項)。

第4 監理団体の指導(技能実習法第8条第4項)

【関係規定】

(技能実習計画の認定)

法第8条 (略)

4 団体監理型技能実習を行わせようとする申請者は、実習監理を受ける監理団体(その技能
実習計画が第三号団体監理型技能実習に係るものである場合は、監理許可(第二十三条第
一項第一号に規定する一般監理事業に係るものに限る。)を受けた者に限る。)の指導に基づ
き、技能実習計画を作成しなければならない。

- 団体監理型技能実習において、実習実施者は、技能実習生に修得等をさせよう
とする技能等について一定の知識又は経験を有する監理団体の役職員の指導の下で、
十分に監理団体と意思疎通を図って技能実習計画を策定することが求められます
(法第8条第4項)。(監理団体における技能実習計画の作成指導者の要件につい
ては、規則第52条第8号を参照。)

- そのため、実習実施者が技能実習生に修得等をさせようとする技能等については、実習監理を受けようとする監理団体の取扱職種の範囲内であることが必要となります。

第5 技能実習計画の認定手数料(技能実習法第8条第5項)

【関係規定】

(技能実習計画の認定)

法第8条 (略)

5 申請者は、実費を勘案して主務省令で定める額の手数料を納付しなければならない。

(技能実習計画の認定の手数料)

規則第9条 法第八条第五項(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める額は、一件につき三千九百円とする。

(手数料の納付方法等)

規則第66条

2 法第八条第五項(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)又は法第二十四条第五項(法第三十一条第五項及び第三十二条第二項において準用する場合を含む。)に規定する手数料は、金融機関に設けられた機構の口座に払い込むことによって納付しなければならない。

3 前二項の規定により納付した手数料は、返還しない。

- 申請者は技能実習計画の認定手数料として、技能実習計画1件につき3,900円を機構に対し、口座振込みで納付しなければなりません(規則第9条、第66条第2項)。
- 具体的な口座振込みの方法等については、別途、機構のHP等でお知らせしておりますので、御参照ください。

第2節 技能実習計画の認定基準(技能実習法第9条)

技能実習制度は、我が国で開発され培われた技能、技術又は知識の開発途上地域等への移転を図り、その開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的とする制度です。

技能実習計画の認定は、法第9条(技能実習計画の認定基準)及びその関係規則に定められており、これらを全て満たす場合に認定されます。

技能実習計画の認定基準では、修得等をさせる技能等が技能実習生の本国において修得等が困難であることや、同一作業の反復のみで修得等できるものではないことを求めています。また、技能実習計画における実習修了時に到達すべき技能等の水準を技能実習の目標として定める必要があります。さらに、技能実習生を受け入れる際には規則第12条に定める体制を設ける必要があります。(本節第7参照)

実習実施者には技能実習計画の終期まで技能実習を継続する責任がありますが、実習実施者の都合で技能実習の継続が困難になった場合には、法第51条(第7章第2節参照)に定められているとおり技能実習生の円滑な転籍の支援を図ることが義務付けられています。

第1 技能実習生の本国において修得等が困難であること

【関係規定】

(認定の基準)

法第9条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、前条第一項の認定の申請があった場合において、その技能実習計画が次の各号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。

一 修得等をさせる技能等が、技能実習生の本国において修得等が困難なものであること。

- 技能実習生の受入れは、我が国から技能実習生の本国への技能等の移転を図ることを目的とするものであることから、修得等をさせる技能等が技能実習生の本国において修得等が可能であれば、我が国において技能実習を行う必要性は認められないことになるため、技能実習生の本国において修得等が困難であるという要件が設けられています。

【確認対象の書類】

- ・ 技能実習生の申告書(参考様式第1-20号)
- ・ 技能実習を行わせる理由書(参考様式第1-22号)

第2 技能実習の目標に関するもの

【関係規定】

(認定の基準)

法第9条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、前条第一項の認定の申請があった場合において、その技能実習計画が次の各号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。

二 技能実習の目標及び内容が、技能実習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。

(技能実習の目標及び内容の基準)

規則第10条 法第九条第二号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める基準のうち技能実習の目標に係るものは、次の各号に掲げる技能実習の区分に応じ、当該各号に定めるとおりとする。

一 第一号技能実習 次のいずれかを掲げるものであること。

イ 修得をさせる技能等に係る基礎級の技能検定又はこれに相当する技能実習評価試験の実技試験及び学科試験の合格

ロ 修得をさせる技能等を要する具体的な業務ができるようになること及び当該技能等に関する知識の修得を内容とするもの(技能実習の期間に照らし適切なものに限る。)

二 第二号技能実習 習熟をさせる技能等に係る三級の技能検定又はこれに相当する技能実習評価試験の実技試験の合格を掲げるものであること。

三 第三号技能実習 熟達をさせる技能等に係る二級の技能検定又はこれに相当する技能実習評価試験の実技試験の合格を掲げるものであること。

- 技能実習が修了したときに到達すべき技能等の水準として、第1号技能実習から第3号技能実習の各段階において目標を定めなければなりません。
- 第1号技能実習の修了時においては、第2号技能実習に移行する予定がある場合には、技能検定又は技能実習評価試験(以下「技能検定等」という。)の実技試験と学科試験の受検が必須とされ、基礎級への合格を目標としなければなりません。
第2号技能実習に移行する予定がない場合には、基礎級への合格を目標としなければならないわけではなく、修得をさせる技能等を要する具体的な業務ができるようになること及び当該技能等に関する知識の修得を内容とするものであって、かつ技能実習の期間に照らし適切な目標を定めることも可能です。
- 第2号技能実習の修了時においては、技能検定等の実技試験の受検が必須とされ、3級の実技試験への合格を目標としなければなりません。

- 第3号技能実習の修了時においては、技能検定等の実技試験の受検が必須とされ、2級の実技試験への合格を目標としなければなりません。
- 技能検定等の合格を目標とした場合には、適切な時期に受検の機会を設けてください。(第2章第2節第3①及び第4①参照)

【確認対象の書類】

- ・ 技能実習計画認定申請書(省令様式第1号)

【留意事項】

第2号又は第3号技能実習の修了時においては、学科試験の受検は義務ではありませんが、受検することが勧奨されます。

【用語の解説】

○ 技能検定

職業能力開発促進法に基づき、厚生労働大臣が省令で定める職種ごとに、厚生労働省令で定める等級に区分して、実技試験及び学科試験を行うこととされています(同法第44条第1項及び第3項)。なお、各等級の合格に必要な技能・知識の程度は以下のとおりです(同法施行規則第62条)。

- ・ 特級 管理者又は監督者が通常有すべき技能・知識
- ・ 1級 上級の技能労働者が通常有すべき技能・知識
- ・ 2級 中級の技能労働者が通常有すべき技能・知識
- ・ 3級 初級の技能労働者が通常有すべき技能・知識
- ・ 基礎級 基本的な業務を遂行するために必要な基礎的な技能・知識

○ 技能実習評価試験

技能実習評価試験の整備等に関する専門家会議による確認の上、技能検定に相当する検定試験として、厚生労働省人材開発統括官が認定したものです。

第3 技能実習の内容に関するもの

【関係規定】

(認定の基準)

法第9条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、前条第一項の認定の申請があった場合において、その技能実習計画が次の各号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。

- 二 技能実習の目標及び内容が、技能実習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。

(技能実習の目標及び内容の基準)

規則第10条

2 法第九条第二号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める基準のうち技能実習の内容に係るものは、次のとおりとする。
一～八 (後述)

(1) 修得等をさせる技能等の基準に関するもの

【関係の省令の規定】

- 一 修得、習熟又は熟達(以下「修得等」という。)をさせる技能等が次のいずれにも該当するものであること。
 - イ 同一の作業の反復のみによって修得等できるものではないこと。
 - ロ 第二号技能実習及び第三号技能実習にあつては、別表第二に掲げる職種及び作業(以下「移行対象職種・作業」という。)に係るものであること。

- 技能実習制度は、我が国から技能実習生の本国への技能等の移転を図るものであることから、同一の作業の反復によって修得等ができる程度のものである場合には、移転すべき技能等として認められないこととなります。
- また、第2号又は第3号技能実習へ移行し、3年ないし5年の技能実習を行わせるに当たっては、技能実習生が修得等をした技能等について技能検定等により客観的かつ公正に評価を行うことが求められます。その上で、それぞれ第1号又は第2号の各段階を修了した際に、技能実習生が目標として定めた技能検定等に合格していなければ、次の段階の技能実習に進めないという仕組みとされています。
- このため、第2号又は第3号技能実習については、公的評価システムとして技能検定等が整備されている「移行対象職種・作業」であることが要件として設けられています。
移行対象職種・作業については、規則第10条第2項第1号ロに基づき、規則別表第2に定められています。
- 具体的にどのような作業が移行対象職種・作業に該当するか、技能実習計画の認定を申請する前に、技能実習計画審査基準で確認し、後述「(2) 従事させる業務の基準に関するもの」のとおり、必須業務として必要な条件に適合しなければなりません。
(「移行対象職種・作業」の一覧は以下のHPのPDF「移行対象職種・作業一覧」を、技能実習計画審査基準等は同HPの「技能実習計画審査基準・技能実習実施計画書モデル例・技能評価試験基準」をご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/

global_cooperation/002.html)

- 一定の要件を満たす場合に、この移行対象職種・作業に新たな職種・作業を追加することが可能です。
- 移行対象職種・作業に追加されるためには、関係業界内における合意と業所管省庁の同意を得た上で、当該職種・作業が同一作業の反復のみでないこと、送出国の実習ニーズに合致すること、技能等を評価できる技能実習生向けの技能検定等が整備されていること、といった要件を満たす必要があります。

これらの要件に適合するか否かについて、学識経験者と労使からなる専門家会議（技能実習評価試験の整備等に関する専門家会議）において検討が行われることになります。

移行対象職種・作業の追加については、機構本部事務所の技能実習部認定課に御相談ください。

- 複数職種・作業による技能実習については P132 から P135 を参照してください。

【確認対象の書類】

- ・ 技能実習計画認定申請書(省令様式第1号)
- ・ 修得等をさせる技能等についての写真付きの工程表(フローチャート)
 - * 移行対象職種・作業でない場合

【用語の解説】

- 同一の作業の反復のみによって修得等できるもの

同じ作業を繰り返し行い、特段のレベルアップが期待できない作業に従事するものをいい、必ずしも作業が一つであることを意味するものではありませんが、同種の業務に係る一連の作業を行うことを反復する場合であっても、その内容が単に手足等を動かすことにより完結するものである場合は、この要件に合致しません。このような作業は、通常、我が国において修得等する必要性は低く、技能実習制度の目的とする発展途上国等への技能移転や経済発展に寄与するものではありません。

- 移行対象職種・作業

技能実習評価試験の整備等に関する専門家会議による確認の上、第2号又は第3号技能実習への移行に係る技能実習において技能実習生が修得等をした技能等の評価を客観的かつ公正に行うことができる公的評価システムとして整備された技能検定等を有する職種・作業の総称をいいます。

公的評価システムの整備や「移行対象職種・作業」への追加に関することは、「技能実習制度における移行対象職種・作業の追加等に係る事務取扱要領」(厚生労働省人材開発統括官)に定められています。

(2) 従事させる業務の基準に関するもの

【関係の省令の規定】

- ニ 従事させる業務について、次のいずれにも該当するものであること。
 - イ 当該業務の性質及び当該業務に従事させるに当たっての実習環境その他の環境に照らし、外国人に技能実習として行わせることが適当でない認められるものでないこと。
 - ロ 技能実習を行わせる事業所において通常行われている業務であり、当該事業所に備えられた技能等の修得等に必要な素材、材料等を用いるものであること。
 - ハ 移行対象職種・作業に係るものにあつては、次に掲げる業務の区分に応じ、当該業務に従事させる時間が、それぞれ次に掲げる条件に適合すること。
 - (1) 必須業務(技能実習生が修得等をしようとする技能等に係る技能検定又はこれに相当する技能実習評価試験の試験範囲に基づき、技能等を修得等するために必ず行わなければならない業務をいう。以下このハにおいて同じ。) 業務に従事させる時間全体の二分の一以上であること。
 - (2) 関連業務(必須業務に従事する者により当該必須業務に関連して行われることのある業務であつて、修得等をさせようとする技能等の向上に直接又は間接に寄与する業務をいう。) 業務に従事させる時間全体の二分の一以下であること。
 - (3) 周辺業務(必須業務に従事する者が当該必須業務に関連して通常携わる業務((2)に掲げるものを除く。)をいう。) 業務に従事させる時間全体の三分の一以下であること。
 - ニ 移行対象職種・作業に係るものにあつては、ハ(1)から(3)までに掲げる業務について、それぞれ、従事させる時間のうち十分の一以上を当該ハ(1)から(3)までに掲げる業務に関する安全衛生に係る業務に充てること。
 - ホ 移行対象職種・作業に係るものでないものにあつては、従事させる業務に関する安全衛生に係る業務を行わせること。
 - ヘ ハからホまでに掲げるもののほか、技能実習の期間を通じた業務の構成が、技能実習の目標に照らして適切なものであること。

- 規則第10条第2項第2号イの要件については、個別具体的に申請があつた場合において、業務の性質や実習環境等に照らし、従事させる業務が外国人に技能実習として行わせることが適当でない認められるものでないことについて、確認するものです。
技能実習生に従事させる業務が移行対象職種・作業である場合やそれと同等と評価できる場合などは、原則として当該要件に適合することとなります。
- 規則第10条第2項第2号ロの要件については、技能実習を行わせる事業所において通常行われている業務であり、当該事業所における業務において一般的に用いられ

ている機械、器具等の設備等の使用を求めるものです。技能実習生の受入れのみのために、当該事業所において通常行われていない業務を行ったり、当該事業所において一般的に用いられていない設備等を使用したりすることは、認められません。

- 規則第10条第2項第2号ハ及びニの要件については、移行対象職種・作業に係るものについては、技能等の修得等の促進を図り、効果的な技能実習を可能とする観点から、業務に従事させる時間全体と比べた必須業務、関連業務及び周辺業務の時間の割合を算出し、それぞれ、必須業務が2分の1以上、関連業務が2分の1以下、周辺業務が3分の1以下となっていることを求めるものです。

また、必須業務、関連業務及び周辺業務のそれぞれについて、従事させる時間のうち10分の1以上を安全衛生に係る業務を行わせる必要があります。

〈計算方法〉

分子：安全衛生に係る業務

分母：(安全衛生に係る業務＋それ以外の業務)

なお、移行対象職種・作業の審査基準に定めている関連業務、周辺業務は例示であり、審査基準に定めのない業務を関連業務、周辺業務として実施することも認められる場合があります。

その場合、関連業務であれば、

- ・ 同じ事業所の日本人も従事しているなど、必須業務に従事する者により当該必須業務に関連して行われることのある業務であること、
 - ・ 修得等をさせようとする技能等の向上に直接又は間接に寄与する業務であること、
- 周辺業務であれば、

- ・ 同じ事業所の日本人も従事しているなど、必須業務に従事する者が当該必須業務に関連して通常携わる業務(関連業務に該当するものを除く。)であること、
- について立証していただく必要があります。判断に悩む場合には、事前に機構の地方事務所・支所の認定課に御相談ください。

- 規則第10条第2項第2号ホの要件については、技能実習生に従事させる業務が移行対象職種・作業でない場合であっても、時間配分は定めないものの、移行対象職種・作業の場合に準じて、安全衛生に係る業務を行わせることを求めるものです。
- 規則第10条第2項第2号ヘの要件については、例えば、ハ及びニで必要とされている時間配分の基準は満たしているものの、特段の理由もなく、月ごとの時間配分が著しく不均衡となっており、技能実習の目標の達成が困難となるような事案が生じないよう、要件として求めているものです。また、計画どおりに業務に従事したとしても最終的

に技能検定等の合格レベルに到達しないような水準の計画の場合は、この基準を満たさないことになります。

【確認対象の書類】

- ・ 技能実習計画認定申請書(省令様式第1号)
- ・ 理由書(参考様式第1-38号)及び規則第10条第2項第2号ハ(2)、(3)に規定する業務に適合することを証する資料
 - ＊ 審査基準に定めのない関連業務、周辺業務を実施する場合

【留意事項】

- 移行対象職種・作業において従事させる業務の具体的な内容について
厚生労働省のHPに掲載されている技能実習計画の審査基準、技能実習計画のモデル例等を参照して、移行対象職種・作業において技能実習生に従事させる業務の具体的な内容を検討し、技能実習計画に盛り込んでいく必要があります。
- 実習環境について
規則第10条第2項第2号イの要件については、技能実習生に従事させる業務内容だけでなく、技能実習生を業務に従事させるに当たっての実習環境その他の環境についても技能実習として行わせることが適当であることが必要です。
この点については、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護の観点から個々に判断されるものでありますので、実習実施者が業法上の許認可を得る必要があるにもかかわらず、当該許認可を得ていない場合はもとより、当該許認可を得たものであっても実習環境として認められない場合があります。
- 時間外労働等について
時間外労働や休日労働、深夜労働については、技能実習が、技能等の修得等を目的として行われる以上、技能実習を行わせる合理的な理由がない限り、原則として行われることが想定されていないものです。したがって、技能実習計画において、時間外労働等を当初から予定した申請がされることは、原則として想定されていません。また、人手不足等の理由により、時間外労働等を行わせることは認められません。
この原則は労働基準法第41条において労働時間等に関する規定の適用除外となっている職種・作業を含みます。
なお、技能等を修得するためのやむを得ない業務上の事情等により、時間外労働等を行う必要が有る場合には、労働関係法令を遵守して行うことはもとより、時間外労働等を行わせている場合において、当該時間外労働等が技能等の修得等の活動の一環として行われ、技能実習生に対する技能等の修得等に係る指導が可能な体制が構築されていることが必要となります。
※ 時間外労働の上限については、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む。)、複数月平均80時間(休日労働含む。)を限度とする制度が導入されています(中小企業は令和2年

4月から適用)。技能実習生も対象となることに注意してください(適用猶予・除外の事業・業務があります。)

(「時間外労働の上限規制の導入」の詳細はこちら

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>)

また、深夜労働については、技能実習が、技能等の修得等を目的として行われる以上、技能実習を行わせる合理的な理由がない限り、実習生の年齢にかかわらず、原則として行われることが想定されておられません。

一方で、技能実習計画において、交替制により深夜労働を行わせるにあたり、合理的な理由がある場合に限っては、申請が認められる余地はあると考えられます。

- 技能実習生が、OFF-JTとして一時的に技能実習計画に記載されている実習実施場所以外の場所で訓練や研修に従事することは差し支えありません。ただし、その内容は、技能実習計画に掲げる技能等の修得等に資するものであることが必要です(例えば、技能実習の目標(技能検定受検)に向けて、必須業務のうち、苦手とする一業務に特化した訓練を他の訓練機関において受講する場合。)

また、当該訓練等の受講に係る給与や労働時間管理が通常の技能実習と同様に行われることや、訓練等の進捗について、技能実習指導員が適切に管理することが必要です。

なお、実習実施者以外の第三者が実施する訓練等に技能実習生を参加させることも可能ですが、その際には、当該訓練等の受講について技能実習計画に記載していることが必要です(1日でも受講する場合は記載する。また、認定後に受講させることとした場合には、軽微な変更の届出が必要。)

具体的には、実習実施予定表(別記様式第1号第4面～第6面)の「技能実習の内容」欄に、訓練の概要、訓練実施機関、訓練を実施する場所、必須業務等のうちどの業務に関連する訓練であるか等を明記してください(労働安全衛生法に基づく法定講習等、業務従事に当たって、法律で受講が義務付けられているものについては特段の記載は不要。)

ただし、当該第三者の下で生産活動に従事するような訓練は認められません。

- 災害の復旧活動と技能実習計画との関係について

被災した実習実施者の事業所における一時的な瓦礫の片付け作業等については、機械・器具等を安全に使用可能な状態にするなど、技能実習を行うに当たっての環境を復旧するための作業(おおむね2週間以内で完了する職場環境の復旧作業が該当する)として技能実習の安全衛生業務に該当し得るものとして認められます。

なお、技能実習を行うに当たっての環境の復旧に、おおむね2週間以上の期間を要する場合については、地方出入国在留管理局から、技能実習生に対する資格外活動許可を得た上で行う必要がありますので、技能実習生の住居地を管轄する地方出入国在留管理局に御相談ください。

(3) 技能実習生の基準に関するもの

【関係の省令の規定】

- 三 技能実習生が次のいずれにも該当する者であること。
- イ 十八歳以上であること。
 - ロ 制度の趣旨を理解して技能実習を行おうとする者であること。
 - ハ 本国に帰国後本邦において修得等をした技能等を要する業務に従事することが予定されていること。
 - ニ 企業単独型技能実習に係るものである場合にあっては、申請者の外国にある事業所又は第二条の外国の公私の機関の外国にある事業所の常勤の職員であり、かつ、当該事業所から転勤し、又は出向する者であること。
 - ホ 団体監理型技能実習に係るものである場合にあっては、本邦において従事しようとする業務と同種の業務に外国において従事した経験を有すること又は団体監理型技能実習に従事することを必要とする特別な事情があること。
 - ヘ 団体監理型技能実習に係るものである場合にあっては、当該者が国籍又は住所を有する国又は地域(出入国管理及び難民認定法(昭和二十六年政令第三百十九号。以下「入管法」という。)第二条第五号ロに規定する地域をいう。以下同じ。)の公的機関(政府機関、地方政府機関又はこれらに準ずる機関をいう。以下同じ。)から推薦を受けて技能実習を行おうとする者であること。
 - ト 第三号技能実習に係るものである場合にあっては、次のいずれかに該当するものであること。
 - (1) 第二号技能実習の終了後本国に一月以上帰国してから第三号技能実習を開始するものであること。
 - (2) 第二号技能実習の終了後引き続き第三号技能実習を開始してから一年以内に技能実習を休止して一月以上一年未満の期間の一時帰国をした後、休止している技能実習を再開するものであること。
 - チ 同じ技能実習の段階(第一号技能実習、第二号技能実習又は第三号技能実習の段階をいう。)に係る技能実習を過去に行つたことがないこと(やむを得ない事情がある場合を除く。)

(特定就労活動に従事した者に関する特例)

附則第4条 特定就労活動(出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が告示で定める活動をいう。)に従事した者(次条に規定する旧特定就労活動従事者を除く。以下「特定就労活動従事者」という。)を雇用する者又は雇用しようとする者が、当該特定就労活動従事者に係る技能実習計画(第三号技能実習に係るものに限る。)を作成し、法第八条第一項の認定の申請をした場合においては、第十条第二項第三号トの規定の適用については、当分の間、次の表の上欄に掲げる字句は、同表の下欄に掲げる字句とする。

<p>ト 第三号技能実習に係るものである場合にあっては、次のいずれかに該当するものであること。</p> <p>(1) 第二号技能実習の終了後本国に一月以上一時帰国してから第三号技能実習を開始するものであること。</p> <p>(2) 第二号技能実習の終了後引き続き第三号技能実習を開始してから一年以内に技能実習を休止して一月以上一年未満の期間一時帰国した後、休止している技能実習を再開するものであること。</p>	<p>ト 次のいずれかに該当すること。</p> <p>(1) 第二号技能実習若しくは第二号技能実習に相当するもの(法附則第三条第三項の主務省令で定めるもの及び同条第五項の主務省令で定めるものをいう。以下このトにおいて同じ。)の終了後本国に一月以上一年未満の期間一時帰国してから特定就労活動(出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が告示で定める活動をいう。以下同じ。)を開始し又は第二号技能実習若しくは第二号技能実習に相当するものの終了後引き続き特定就労活動を開始してから一年以内に特定就労活動を休止して一月以上一年未満の期間一時帰国した後、休止している特定就労活動を再開し、かつ、当該特定就労活動の終了後本国に一年以上帰国してから第三号技能実習を開始するものであること。</p> <p>(2) 第二号技能実習又は第二号技能実習に相当するものの終了後本国に一年以上帰国してから特定就労活動を開始し、かつ、当該特定就労活動の終了後本国に一月以上一時帰国してから第三号技能実習を開始する又は当該特定就労活動の終了後引き続き第三号技能実習を開始してから一年以内に技能実習を休止して一月以上一年未満の期間一時帰国した後、休止している技能実習を再開するものであること。</p>
--	---

(旧特定就労活動に従事した者に関する経過措置)

附則第5条 旧特定就労活動(出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が告示で定める活動をいう。)に従事した者(以下「旧特定就労活動従事者」という。)を雇用する者又は雇用しようとする者が、当該旧特定就労活動従事者に係る技能実習計画(第三号技能実習に係るものに限る。)を作成し、法第八条第一項の認定の申請をした場合においては、第十条第二項第三号トの規定の適用については、当分の間、次の表の上欄に掲げる字句は、同表の下欄

に掲げる字句とする。

ト 第三号技能実習に係るものである場合にあっては、次のいずれかに該当すること。

- (1) 第二号技能実習の終了後本国に一月以上一時帰国してから第三号技能実習を開始するものであること。
- (2) 第二号技能実習の終了後引き続き第三号技能実習を開始してから一年以内に技能実習を休止して一月以上一年未満の期間一時帰国した後、休止している技能実習を再開するものであること。

ト 次のいずれかに該当すること。

- (1) 旧特定就労活動(出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が告示で定める活動をいう。以下同じ。)の終了後本国に一年以上帰国してから第三号技能実習を開始するものであること。
- (2) 第二号技能実習に相当するもの(法附則第三条第三項の主務省令で定めるもの及び同条第五項の主務省令で定めるものをいう。)の終了後本国に一年以上帰国してから旧特定就労活動を開始し、かつ、当該旧特定就労活動の終了後本国に一月以上一時帰国してから第三号技能実習を開始する又は当該旧特定就労活動の終了後引き続き第三号技能実習を開始してから一年以内に技能実習を休止して一月以上一年未満の期間一時帰国した後、休止している技能実習を再開するものであること。

附則第6条 介護等特定活動(出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が告示で定める活動をいう。)に従事した者(以下「介護等特定活動従事者」という。)を雇用する者又は雇用しようとする者が、当該介護等特定活動従事者に係る技能実習計画(介護職種に係るものに限る。)を作成し、当該技能実習計画について法第八条第一項の認定の申請をした場合においては、第十条第二項第三号トの規定の適用については、次の表の上欄に掲げる字句は、同表の下欄に掲げる字句とする。

ト 第三号技能実習に係るものである場合にあっては、次のいずれかに該当すること。

- (1) 第二号技能実習の終了後本国に一月以上一時帰国してから第三号技能実習を開始するものであること。
- (2) 第二号技能実習の終了後引き続き第三号技能実習を開始してから一年以内に技能実習を休止して一月以上一年未満の期間一時帰国した後、休止している技能実習を

ト 第一号技能実習に係るものである場合にあっては、次の(1)又は(2)に該当すること、第三号技能実習に係るものである場合にあっては、次の(1)又は(2)及び(3)又は(4)に該当するものであること。

- (1) 介護等特定活動(出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が告示で定める活動をいう。以下このトにおいて同じ。)の終了後本国に一月以上一時帰国してから第一号技能実習を開始するものであること。

再開するものであること。	<p>(2) 介護等特定活動の終了後引き続き第一号技能実習を開始してから一年以内に技能実習を休止して一月以上一年未満の期間一時帰国した後、休止している技能実習を再開するものであること。</p> <p>(3) 第二号技能実習の終了後本国に一月以上帰国してから第三号技能実習を開始するものであること。</p> <p>(4) 第二号技能実習の終了後引き続き第三号技能実習を開始してから一年以内に技能実習を休止して一月以上一年未満の期間一時帰国した後、休止している技能実習を再開するものであること。</p>
--------------	---

- 技能実習の適正な実施を図るためには、実習実施者や監理団体が体制を整えた上で適切な指導を行うことが重要ですが、それに加え、技能実習生も制度の趣旨を理解し、実習実施者や監理団体の指導の下、技能実習に対する意欲を持ち続けることが必要となります。

このため、規則第10条第2項第3号ロにおいて、制度の趣旨を理解して技能実習を行おうとする者であることの要件を技能実習生について定めています。なお、第1号技能実習開始前にインドネシア、フィリピン及びベトナムとの経済連携協定(EPA)に基づき、看護師免許又は介護福祉士資格の取得を目的として、本邦において、必要な知識及び技能を修得する活動に従事していた者については、技能実習生の申告書(参考様式第1-20号)に、EPAに基づく受入れと技能実習制度の趣旨・目的の違いを理解した上で、技能実習に専念することにより、技能等の修得等をし、本国への技能等の移転に努める旨を記載する必要があります。

- 規則第10条第2項第3号ハの「本国に帰国後本邦において修得等をした技能等を要する業務に従事することが予定されていること」については、
- ・ 技能実習開始前に所属していた勤務先等に復職することが予定されていること(新たな就職先への内定を含む。)
 - ・ 技能実習開始前に所属していた勤務先等に復職することが予定されていない場合にあっては、帰国後に技能実習生が修得等した技能等を適切に活用できるよう、取次送出機関が就職先のあっせんその他の必要な支援を行うこととされていることを求めるものです。

- 規則第10条第2項第3号ホの「本邦において従事しようとする業務と同種の業務に外国において従事した経験を有すること」については、日本において行おうとする技能実習において中心的に修得等をしようとする技能等について送出国で業務として従事した経験を有することを求めるものです。ただし、送出国で業務として従事していた業務の名称が形式的に同一であることまでを求めるものではありません。

また、「団体監理型技能実習に従事することを必要とする特別な事情があること」については、技能実習生が従事する予定の業務と同種の業務に外国(本国等)において従事した経験を有しない場合について、特別な事情があることを求めるものです。特別な事情としては以下①から③までの場合が該当します。

- ① 実習実施者又は監理団体と送出国との間の技術協力上特に必要があると認められる場合

実習実施者や監理団体と送出国の公的機関との間で技能実習制度を活用して人材育成を行う旨の協定等に基づき、技能実習を行わせると認められる場合です。具体的には、実習実施者や監理団体と送出国の公的機関との間で技能実習生を派遣するに当たって合意を行い、送出国の公的機関が送出機関となる場合のほか、公的機関の職員を技能実習生として派遣する場合など、送出国の公的機関が技能実習生の候補者を選定するなど積極的な関与を行う場合が想定されます。

この場合、実習実施者や監理団体と送出国の公的機関との間の技術協力上の必要性を立証する資料を提出することが必要になります。

- ② 教育機関において同種の業務に関連する教育課程を修了している場合(修了見込みの場合も含む。)

教育機関の形態は問いませんが、教育を受けた期間については6か月以上又は320時間以上であることが必要です。この場合、以下の資料を提出することが必要となります。

- ・ 技能実習生が教育機関に在籍したまま技能実習を行い、技能実習の終了後に当該教育機関に復学する予定である場合には、教育機関と実習実施者、監理団体又は外国の送出機関との間において締結された協定書の写し(教育機関の修了生に対し日本での技能実習を行うことを支援する内容が定められたものに限る。)又は協定内容証明書(参考様式第1-32号)
- ・ 教育機関の概要を明らかにする書類(同種の業務に関連する分野の教育を行っていることが分かる書類に限る。)(参考様式第1-33号)
- ・ 技能実習生が当該教育機関において関連する教育課程を修了したことを証明する書類(修了見込みの証明も含む。)

- ③ 技能実習生が技能実習を行う必要性を具体的に説明でき、かつ、技能実習を行うために必要な最低限の訓練を受けている場合

当該技能実習を行う必要性を具体的に説明できる場合とは、

- ・ 家業を継ぐことになり、当該分野の技能実習を行う必要性が生じた場合
- ・ 本国で急成長している分野での就業を希望し、そのために当該分野での技能実習を行う必要性が生じた場合

などをいいます。この場合は、技能実習生が技能実習を行う必要性について具体的に記載した理由書(技能実習を行わせる理由書(参考様式第1-22号))を提出することが必要となります。

また、技能実習を行うために必要な最低限の訓練としては、①2か月以上の期間かつ320時間以上の課程を有し、そのうち1か月以上の期間かつ160時間以上の課程が本邦での円滑な技能等の修得等に資する知識(日本語及び本邦での生活一般に関する知識は含まない。)の科目に充てられた入国前講習である場合又は②2か月以上の期間かつ320時間以上の課程を有し、そのうち1か月以上の期間かつ160時間以上の課程が入国前講習、その余の1か月以上の期間かつ160時間以上の課程が技能実習と同種の業務に関連する訓練がこれに該当します。この場合、入国前講習実施(予定)表に関する申請者等の誓約書(参考様式第1-29号)(②の場合にあっては、これに加えて訓練実施(予定)表(参考様式第1-34号))を提出する必要があります。

※入国前講習についても、入国後講習と同様に、双方向に意思疎通ができることを前提として、オンラインでの実施が可能です。

なお、規則第10条第2項第7号ハ(2)のとおり、監理団体等において、その内容が入国後講習に相当すると認めたものであること、実施方法や実施した事実が客観的に確認できるよう、適切に記録を行うことが必要です。

- 規則第10条第2項第3号への「国籍又は住所を有する国又は地域の公的機関から推薦を受けて技能実習を行おうとする者であること」については、送出国の公的機関が作成した推薦状を技能実習生ごとに提出することが必要となります(別紙を用いて複数の技能実習生の推薦状をまとめて発行することは可能です。)

ただし、二国間取決めを作成している国のうち、インド、フィリピン、ミャンマー、ブータン、ウズベキスタン、パキスタン、タイについては、その取決めに基づき、当該推薦状の発行はされないため、提出は不要です。

- 規則第10条第2項第3号トの「第二号技能実習の終了後本国に一月以上一時帰国してから第三号技能実習を開始するものであること」又は「第二号技能実習の終了後引き続き第三号技能実習を開始してから一年以内に技能実習を休止して一月以上一年未満の期間一時帰国した後、休止している技能実習を再開するものであること」については、本国に1か月以上帰国する前に第3号技能実習の計画の認定申請を行う場合については、帰国の予定がある旨の記載を行うこととなります。なお、第2号技能

実習の終了後に外国人建設・造船就労者受入事業により建設・造船業務に従事していた者、第1号技能実習の開始前にインドネシア、フィリピン及びベトナムとの経済連携協定(EPA)に基づき、看護師免許又は介護福祉士資格の取得を目的として、本邦において、必要な知識及び技能を修得する活動に従事していた者については、規則附則第4条から第6条までに帰国期間の特例が定められていますので、技能実習生の履歴書(参考様式第1—3号)の「⑩訪日経験」欄の該当欄に所要の訪日経験及び帰国(予定)期間を記載する必要があります。建設・造船業務に従事していた者の帰国期間の詳細については、出入国在留管理庁又は厚生労働省のHPに掲載されている「新たな技能実習制度と建設・造船就労活動の関係」を御参照ください。

また、一時帰国の時期を変更する場合、機構への届出は不要ですが、地方出入国在留管理局における在留資格変更許可申請又は在留期間更新許可申請の審査の際には、技能実習計画に記載されたとおりの一時帰国の有無を確認することとなるため、帰国時期の変更を行った旨の説明(様式自由)を添付して申請する必要があります。ただし、本件規定による一時帰国は、1か月以上連続して一時帰国する必要があり、分割して一時帰国したものを合算することにより1か月以上帰国したものと変更することは認められません。

なお、一時帰国期間の計算においては、出国する初日(本邦の出入国港において出国の確認を受けた日)は算入されませんので御留意願います(例えば、本邦の出入国港において1月1日に出国確認を受けた場合は、同年2月1日以降に上陸許可を受ける必要があります。)

- 規則第10条第2項第3号子の「同じ技能実習の段階(第一号技能実習、第二号技能実習又は第三号技能実習の段階をいう。)に係る技能実習を過去に行ったことがないこと(やむを得ない事情がある場合を除く。)」については、技能実習は段階的に技能等の修得等を行うものであるため、同じ段階の技能実習を過去に行ったことがないことを求めるものです。同じ段階の技能実習を再度行うことが認められるやむを得ない事情については、①転籍、②再実習(同業種)を参照してください。また、①転籍、②再実習(同業種)により、再度技能実習計画の認定を受けようとする場合には、新規の技能実習計画の認定が必要です。

なお、中断後の再開に係る手続については、これまで新規の技能実習計画の認定を必要としていましたが、令和5年4月1日以降は、技能実習計画の変更認定手続により行えることとしています(中断後の再開に係る手続の詳細については後記第13節第4を参照してください。)

① 転籍

実習実施者の経営上・事業上の都合、実習認定の取消し、実習実施者における

労使間の諸問題、実習実施者における暴行等の人権侵害行為や対人関係の諸問題等、現在の実習実施者の下で技能実習を継続することが、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護という趣旨に沿わないと認められる事情による実習先の変更の場合が該当します。転籍を認め得るやむを得ない事情の例は以下のとおりです。なお、以下の例に該当する場合であっても、専ら技能実習生の責めに帰すべき事情による実習先の変更(転籍)は認められません。

【転籍を認め得るやむを得ない事情】

i 実習実施者から雇用関係を打ち切られたと認められる場合等

典型的には、実習先の経営上・事業上の都合(倒産、廃業、事業縮小など)を理由とした整理解雇(雇い止め)が当たりますが、解雇の理由はこれに限られません。

解雇が法的に無効な場合にも、形式的に解雇を通知されていることをもって、やむを得ない事情に該当します。なおそのような場合には、実習実施者が正当な理由なく一方的に実習を打ち切ったとして、別途実習認定の取消事由に該当する可能性があります(第4章第8節参照)。

また、実際に解雇まで至らずとも、経済的事情による事業規模の縮小等(事業転換・再編を含む。)に伴い、技能実習の継続が困難になった場合も該当します。

ii 実習実施者と技能実習生の間で雇用契約を合意解除したと認められる場合

典型的には、実習実施者の役職員と当該技能実習生の間でトラブルが発生するなどして信頼関係の修復が困難となり、互いの合意の上で雇用契約を解除する場合があります。

実習実施者が技能実習生に対して、退職に合意する旨の書面へのサインを強要した場合など、合意解除が無効(取り消し得る)と認められる場合にも、形式的に解除の意思が合致していることをもって、やむを得ない事情に該当します。なおそのような場合には、実習実施者が正当な理由なく一方的に実習を打ち切ったとして、別途実習認定の取消事由に該当する可能性があります(第4章第8節参照)。

iii 実習実施者が重大悪質な法令違反行為を行ったと認められる場合

実習実施者は技能実習生を受け入れる上で各種の労働関係法令、出入国関係法令等を遵守していただく必要があることは言うまでもありませんが、重大悪質な法令違反行為があった場合、実習認定が取り消される(第4章第8節参照)前であっても、やむを得ない事情に該当します。

典型的には、実習実施者が下記のアないしキの行為を行い、その態様が重大悪質な場合が当たりますが、これらに限られるものではなく、違反の重大悪質性、

特に技能実習生にとっての不利益の程度に鑑みて、やむを得ない事情か否かが判断されます。例えば、単独では重大悪質とは認められない法令違反行為であっても、法令違反行為を繰り返す場合には、やむを得ない事情に該当すると認められる可能性があります。

また、転籍を申し出た技能実習生本人に対する行為ではなく、同僚に対する行為である場合でも、やむを得ない事情に該当すると認められる場合があります。

なお、重大悪質な法令違反行為に基づくやむを得ない事情か否かは、実習認定の取消しとは独立に判断されるため、やむを得ない事情があると認められたからといって必ず実習認定が取り消されるわけではありませんが、実際に実習認定が取り消された場合には、当然にやむを得ない事情があると認められます。

ア 実習認定を受けた技能実習計画と実習に齟齬がある場合

技能実習生に認定計画で定められた職種・作業と異なる作業に従事させていた場合や、他者で実習を行わせた場合、実習時間数が認定計画と異なる場合等が該当します。

イ 技能実習生に対する賃金不払いが生じた場合

技能実習生に対する賃金不払い(※)の態様が重大悪質な場合には、vの是正申入れを待たずして、転籍が認められます。

※ 賃金の不払いには、使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合における休業手当の不払いも含まれます。

ウ 二重契約を結んだ場合

技能実習計画と反する内容の取決めとして、一定の時間外労働時間数を超過した場合に最低賃金未満の賃金額で支払うとする取決めや時間外労働に対して出来高払制で賃金を支払うとする取決め等を結んだ場合が該当します

エ 欠格事由(技能実習法第10条)に該当する場合

例えば、実習実施者に対し、労働安全衛生法の違反で罰金が確定し、欠格事由に該当することとなった場合には、計画認定が取り消される前であっても、転籍が認められます。

オ 技能実習法令違反を犯した場合

例えば

- ・ 技能実習法第9条第9号(規則第14条第3号)に対する違反
技能実習生に監理費を負担させた場合が該当します。
- ・ 技能実習法第46条ないし第48条等に対する違反
在留カードや旅券等の保管、外出の不当な制限や恋愛及び妊娠の禁止、技能実習生等との違約金の定めや損害賠償額の予定(例えば、技能実習を途中で止めた場合に違約金を支払う契約の締結)、貯蓄の強制、私物(スマートフォンや通帳等)の不当な管理等が該当します。

カ 出入国関係法令違反を犯した場合

例えば、実習実施者が不法就労助長行為に及んだ場合等が該当します。

キ 労働基準関係法令違反を犯した場合

例えば、実習実施者が違法な時間外労働等を行わせた場合、妊産婦に危険有害業務を行わせた場合、高所での作業において墜落による危険を防止するための労働安全衛生法上必要な措置が講じられていない場合等が該当します。

iv 実習実施者が暴行、暴言、各種ハラスメント等の人権侵害行為を行ったと認められた場合

例えば、以下の行為が該当します。

- ・ 胸ぐらを掴む、ヘルメットの上から手や工具で叩く、工具を投げつける、火傷をさせる等の暴行
- ・ 「国に帰れ」や「もう国に帰ってよい」と帰国を迫る、「バカ」、「使えない」、「死ぬ」などと名誉を毀損・侮辱する、「〇〇人は出来が悪い」等、民族や国籍を理由に差別的な言動をする、母国語を話したら罰金を取ると注意する、土下座や丸刈りを強要する、根拠なく賠償を請求する等の暴言やパワーハラスメント
- ・ 技能実習生に抱きつく、無理矢理キスを迫る、必要なく身体に触る、しつこくホテルへ誘う等のセクシュアルハラスメント
- ・ 妊娠をしていることを理由に解雇をほのめかす等のマタニティハラスメント

v 実習実施者が重大悪質な契約違反行為を行ったと認められる場合

具体的には、雇用契約等の条件又は待遇と実態に、社会通念上、技能実習を継続し難いと認められる相違があり、技能実習生が実習実施者に是正を申し入れたが、是正されない場合をいいます。雇用契約の条件又は待遇と実態の相違は、典型的には、(iiiとも一部重複しますが)雇用条件書や重要事項説明書に記載された雇用条件に反して、賃金(※)の不払いや正当な理由なく年次有給休暇を取得させない行為、食費等の過剰徴収を行うこと等が該当します。

「雇用契約等」には、雇用契約と密接に関連する契約も含まれます。例えば、技能実習生は通常実習実施者や監理団体が用意した宿泊施設に居住しているところ、この宿泊施設の賃貸借契約は、雇用契約と密接に関連しており、また、宿泊施設の条件は、技能実習生の待遇の一部を構成していると言えます。そのため、実際に居住することとなった宿泊施設が実習実施者や監理団体が技能実習生に説明した宿泊施設の条件に反している場合には「雇用契約の条件又は待遇と実態の相違」があると言えます。

さらに、技能実習生本人の予期せぬ形で、勤務地や宿泊施設の変更等により、

本人負担額が増加したり、生活環境の変化が生じたりした場合にも、「雇用契約等の条件又は待遇と実態」に相違があると認められる場合があります。

これらの相違が、社会通念上、技能実習を継続し難い程度に至っていると認められ、技能実習生が実習実施者に是正を申し入れたが、是正されない場合は、やむを得ない事情に該当します。

※ 賃金の不払いには、使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合における休業手当の不払いも含まれます。

是正の申入れは、必ずしも技能実習生本人が行わなければならないものではなく、技能実習生からの相談を受けた機構が、実習実施者又は監理団体に是正を要請する場合も含まれます。

また、同じ違反と是正を繰り返すような場合には、是正が期待できないものとして、是正を申し入れるまでもなく、やむを得ない事情があると認められる可能性があります。

なお、是正とは、原則として契約違反開始時に遡った是正をいいます。

- vi 技能実習生が雇用契約締結時に雇用契約書及び雇用条件書等を交付されていない、又は雇用条件や待遇について技能実習生の母国語で説明を受けていない場合

実習実施者は労働基準法上、雇用契約締結の際に技能実習生に対して労働条件を明示する義務があり、技能実習法上も、実習実施者、監理団体等は技能実習生に対して雇用条件書等を提示した上で、技能実習生の母国語で雇用条件を説明することが必要です(第4章第2節第10参照)。この点は技能実習計画認定申請時に確認することとしていますが、万一、これらの義務に違反していたことが事後的に発覚した場合には、やむを得ない事情があると認められます。

- vii 上記以外で技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護の観点から技能実習を継続することが相当でない事情が認められる場合

例えば、実習開始後に、実習実施場所で取り扱う食品等に対するアレルギーや疾病を発症し、実習継続が困難になった場合や日常生活に支障をきたすようになった場合等が該当します。

【技能実習生本人から転籍の申出があった場合の対応】

監理団体が、技能実習生から「実習先変更希望の申出書」(参考様式第1-44号)の提出を受けた場合には、直ちに必要な事実関係の確認や是正指導等をした上で、当該技能実習生本人に対し、転籍希望の申出に係る対応(転籍に係る連絡調整を

開始するか否か)について遅滞なく「実習先変更希望の申出に係る対応通知書」(参考様式第 1-45 号。以下「対応通知書」という。)にて通知することが必要となります。申出が口頭でなされた場合には、技能実習生に対して「実習先変更希望の申出書」(参考様式 1-44 号)の提出を案内してください。申出書については、受領後、受領者の署名欄に記入した上で、原本を技能実習生に返戻してください。

企業単独型実習実施者が、技能実習生から「実習先変更希望の申出書」(参考様式第 1-44 号)を受けた場合には、直ちに必要な事実関係を確認した上で、当該技能実習生本人に対し、転籍希望の申出に係る対応について遅滞なく「対応通知書」(参考様式第 1-45 号)で通知することが必要となります。申出が口頭でなされた場合には、技能実習生に対して「実習先変更希望の申出書」(参考様式第 1-44 号)の提出を案内してください。申出書については、受領後、受領者の署名欄に記入した上で、原本を技能実習生に返戻してください。

団体監理型実習実施者が、技能実習生から、転籍を希望する旨の申出を受けた場合には、直ちにその旨を監理団体に報告してください。申出が口頭でなされた場合には、技能実習生に対して「実習先変更希望の申出書」(参考様式第 1-44 号)の提出を案内してください。申出書については、受領後、技能実習生に対して、受領者が署名した上で原本を返戻し、監理団体に対して、その写しを提出してください。

監理団体が団体監理型実習実施者から上記の報告を受けた場合には、直ちに必要な事実関係の確認や実習実施者に対する是正指導等をした上で、技能実習生本人に対し、転籍希望の申出に係る対応について遅滞なく「対応通知書」(参考様式第 1-45 号)にて通知することが必要となります。

監理団体又は企業単独型実習実施者は、転籍を認め得るやむを得ない事情があると認めた場合には、「実習先変更希望の申出書」(参考様式第 1-44 号)及び「対応通知書」(参考様式第 1-45 号)の写しを添えて技能実習実施困難時届出書(第 4 章第 10 節又は第 5 章第 10 節参照)を提出するとともに、技能実習法第 51 条に基づき、責任を持って他の実習実施者や監理団体等との連絡調整その他の必要な措置を講じ、技能実習生の円滑な転籍の支援を図ることが必要となります(第 7 章第 2 節参照)。

なお、監理団体は、実習認定の取消事由に該当する疑いがあると認めた場合には、直ちに臨時監査を行うことが必要となります(第 5 章第 2 節第 2 参照)。

- ※ 転籍の場合の実習期間は、既に行った同一段階の実習期間と通算して法律上の上限の範囲内となります。ただし、上記の事情に起因して技能実習計画を実質的に履行できなかった期間については、実習期間として通算しない取扱いとします。
- ※ 転籍先においても、原則、同一職種・作業の技能実習を行う必要がありますが、同一職種・作業を行うことができる転籍先を探したものの、見つけることができないといった事情が認められる場合には、同一職種内であれば異なる作業への変更が

認められることがあります。

第2号又は第3号技能実習中に前段階の技能実習と同一職種内の異なる作業への変更が認められた場合、変更後の職種・作業に係る前段階の技能検定等の受検は必須ではありません。

② 再実習(同業種)

第1号技能実習を修了した者が、帰国後に再び、同じ業種の技能等について、同じ段階の技能実習を行う場合です。原則として、このような再実習を行うことは想定されていませんが、以下のような要件を全て満たす場合に限り、認められる余地があります。この場合は、理由書(様式自由)と再実習(同業種)を行うことが必要となった事情を明らかにする資料を提出することが必要となります。

- ・ 前回行った技能実習も今回行おうとする技能実習も、いずれも原則として移行対象職種・作業に係るものではなく、第1号技能実習であること
- ・ 前回行った技能実習において移行対象職種・作業として技能実習計画を策定しなかったことに合理的な理由があること
- ・ 前回行った技能実習の目標が達成されていること
- ・ 今回行おうとする技能実習の内容が、前回行った技能実習の内容と比べてより上級のもの又は関連する技能等の修得を目的とするものであるとともに、母国で従事している業務との関係において、今回行おうとする技能実習が必要であることにつき合理的な理由があること
- ・ 前回行った技能実習で学んだ技能等を、母国において活用していた、又は活用を予定していたが、技能実習後の母国の事情の変化等により、やむを得ず当該学んだ技能等を直ちに十分に活用できない状況となったこと

【確認対象の書類】

- ・ 技能実習計画認定申請書(省令様式第1号)
- ・ 技能実習生の履歴書(参考様式第1-3号)
- ・ 技能実習生の申告書(参考様式第1-20号)
- ・ 技能実習を行わせる理由書(参考様式第1-22号)
- ・ 外国の所属機関の概要書及び当該機関による証明書(企業単独型技能実習)(参考様式第1-11号)
 - * 企業単独型技能実習の場合
- ・ 技能実習生の推薦状(参考様式第1-23号)
 - * 団体監理型技能実習の場合
- ・ 同種業務従事経験等説明書(団体監理型技能実習)(参考様式第1-27号)及び規則第10条第2項第3号ホの立証に関し必要な書類
 - * 団体監理型技能実習の場合

- * 「本邦において従事しようとする業務と同等の業務に外国において従事した経験を有すること」を立証する場合、外国の所属機関による証明書(団体監理型技能実習)(参考様式第1-28号)
- * 「団体監理型技能実習に従事することを必要とする特別な事情があること」を立証する場合、上記の省令の規定を説明した部分に記載の書類
- ・ 再度同じ段階の技能実習を行う理由書(様式自由)及び規則第10条第2項第3号チの立証に関し必要な書類
 - * 「やむを得ない事情がある場合」を立証する場合、上記の省令の規定を説明した部分に記載の書類
- ・ 外国の所属機関による証明書(団体監理型技能実習)(参考様式第1-28号)
 - * 団体監理型技能実習の場合

【留意事項】

- 国籍又は住所を有する国又は地域の公的機関

政府機関、地方政府機関又はこれらに準ずる機関をいいます。政府機関又は地方政府機関に準ずる機関とは、日本の独立行政法人や特殊法人に相当する機関を想定していますが、その位置付けは各国の制度により異なることから、個々に判断されることとなります。
- 団体監理型における第3号技能実習への円滑な移行について

第2号技能実習が修了する2か月前を目安として技能検定等の3級相当の検定の受検が必要となりますが、この頃までに、実習実施者や監理団体は、技能実習生との間で第3号技能実習への移行を希望しているか、移行を希望する場合に実習先を変更する旨の希望があるかをあらかじめ聴取することが望まれます。

実習先の変更がある場合にあっては、新たな実習実施者から第3号の技能実習計画の認定申請が行われる必要があるため、十分な時間的余裕を持って手続がされる必要があります。
- 技能実習生が在留を継続したまま第3号技能実習へ移行する場合の入管法上の手続について

第3号技能実習計画の認定を受けた場合は、技能実習生は、「技能実習2号」の在留期間の満了日までに、「技能実習3号」への在留資格変更許可申請を地方出入国在留管理局に行う必要があります。在留資格変更許可申請中の技能実習生については、入管法第20条第5項に規定する特例期間(在留資格変更(更新)申請中に限り在留期間の満了日が最大2か月延長されるもの。)を活用して、みなし再入国許可により1か月以上の一旦帰国を行うことが可能です(ただし、一旦帰国の期間が45日を超える場合には特例期間中の帰国が実現しない場合や、特例期間中に帰国した場合にもその後の在留資格変更許可申請の手続が特例期間中に完了しないおそれがあることから、新規入国での手続を行うことが望まれます。)

1か月以上の一旦帰国を終えて再入国した場合にあっては、技能実習生は、速やかに地方出入国在留管理局に出頭し、「技能実習3号」の在留資格変更許可を受けた上で、第3号技能実習を開始する必要があります。

(4) 申請者(実習実施者)の基準に関するもの

【関係の省令の規定】

四 申請者が次のいずれにも該当する者であること。

イ 制度の趣旨を理解して技能実習を行わせようとする者であること。

ロ 第二号技能実習に係るものである場合にあっては、当該技能実習計画に係る技能実習生に第一号技能実習を行かせた者であること(第一号技能実習を行かせた者が第二号技能実習を行わせることができない場合、第一号技能実習を行かせた者が第二号技能実習を行わせることが適当でない場合その他やむを得ない事情がある場合を除く。)

- 制度の趣旨を理解して技能実習を行わせようとする者であることを明示的に求めるのは、制度の趣旨を理解せず、労働力の需給の調整の手段として技能実習生を受け入れる事業者は、技能等の修得等をさせる十分な努力を行わないばかりか、技能実習生に対する労働関係法令違反や人権侵害行為等の問題を生じさせることにも繋がる可能性があるためです。
- 第1号及び第2号の技能実習の合計3年間については、基礎的な技能等を効果的・効率的に修得等する期間であるため、同一の実習実施者において計画的かつ効率的に一貫して技能等を修得・習熟させることが重要です。したがって、第2号の技能実習計画に係る申請者はその技能実習生に第1号技能実習を行かせた者であることが求められます。
- ただし、第1号技能実習と同一の実習実施者でないことについて、やむを得ない事情がある場合は、例外的に第1号技能実習を行かせた者以外の申請者も認められます。やむを得ない事情がある場合に該当するのは、例えば、以下のとおりです。
 - ・ 第1号技能実習を行かせた実習実施者の倒産・経営状態悪化
 - ・ 第1号技能実習を行かせた実習実施者における実習認定の取消し
 - ・ 第1号技能実習を行かせた実習実施者における労使間の諸問題
 - ・ 第1号技能実習を行かせた実習実施者における対人関係の諸問題
 - ・ その他、第1号技能実習を行かせた実習実施者で技能実習を続けさせた場合において技能実習の適正な実施が期待できないと認められるとき

- なお、第3号技能実習については、基礎的な技能等を効果的・効率的に修得等する期間は修了しており、いわゆる応用段階の実習になることから、第2号技能実習を行わせた実習実施者と同一の者の下での技能実習であることを必ずしも求めていません。技能実習生の意向に基づいて、実習先を選択することが可能となっています。

【確認対象の書類】

- ・ 技能実習計画認定申請書(省令様式第1号)
- ・ 技能実習を行わせる理由書(参考様式第1-22号)

(5) 外国の準備機関の偽変造文書の行使に関するもの

【関係の省令の規定】

五 外国の準備機関又はその役員が、過去五年以内に、技能実習を行わせようとする者に不正に法第八条第一項若しくは第十一条第一項の認定を受けさせる目的、監理事業を行おうとする者に不正に法第二十三条第一項若しくは第三十二条第一項の許可若しくは法第三十一条第二項の更新を受けさせる目的、出入国若しくは労働に関する法令の規定に違反する事実を隠蔽する目的又はその事業活動に関し外国人に不正に入管法第三章第一節若しくは第二節の規定による証明書の交付、上陸許可の証印(入管法第九条第四項の規定による記録を含む。以下同じ。)若しくは許可、同章第四節の規定による上陸の許可若しくは入管法第四章第一節若しくは第二節若しくは第五章第三節の規定による許可を受けさせる目的で、偽造若しくは変造された文書若しくは図画又は虚偽の文書若しくは図画を行使し、又は提供する行為を行っていないこと。

- 外国の準備機関又はその役員が、過去5年以内に技能実習を行わせようとする者に認定を受けさせる目的で偽造若しくは変造された文書等の提供を行った場合については、技能実習計画が認定されません。

【確認対象の書類】

- ・ 外国の所属機関の概要書及び当該機関による証明書(企業単独型技能実習)(参考様式第1-11号)
 - * 企業単独型技能実習の場合
- ・ 外国の準備機関の概要書及び誓約書(参考様式第1-13号)

【用語の解説】

- 外国の準備機関

外国の所属機関その他の技能実習生になろうとする者の外国における準備に関与する外国の機関のうち取次送出機関を除いたものをいいます。外国の準備機関に当たるものとしては、例えば、技能実習生が本国で所属していた機関、技能実習生になろうとする者を対象として行う講習実施機関、技能実習生が渡航するために旅券や航空券取得の代行を行

う機関などが挙げられます。

(6) 技能実習の実施の基準に関するもの

【関係の省令の規定】

六 技能実習の実施に関し次のいずれにも該当すること。

イ 技能実習生等(技能実習生又は技能実習生になろうとする者をいう。以下同じ。)又はその配偶者、直系若しくは同居の親族その他技能実習生等と社会生活において密接な関係を有する者が、当該技能実習生等が本邦において行う技能実習に関連して、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されず、かつ、技能実習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しないこと。

ロ 申請者又は外国の準備機関(団体監理型技能実習に係るものである場合にあっては、申請者、監理団体、取次送出機関又は外国の準備機関)が、他のこれらの者との間で、技能実習生等が本邦において行う技能実習に関連して、技能実習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していないこと。

ハ 企業単独型技能実習に係るものである場合にあっては申請者が、団体監理型技能実習に係るものである場合にあっては申請者及び監理団体が、技能実習に関連して、技能実習生に対する暴行、脅迫、自由の制限その他人権を侵害する行為が行われていないことを定期的に確認すること。

ニ 団体監理型技能実習に係るものである場合にあっては、団体監理型技能実習生等(団体監理型技能実習生又は団体監理型技能実習生になろうとする者をいう。以下同じ。)が団体監理型技能実習の申込みの取次ぎ又は外国における団体監理型技能実習の準備に関して取次送出機関又は外国の準備機関に支払う費用につき、その額及び内訳を十分に理解してこれらの機関との間で合意していること。

- 規則第10条第2項第6号イの「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されないこと」については、実習実施者、監理団体、取次送出機関又は外国の準備機関のみならず、本邦内において技能実習に関与するいわゆるブローカー等を含め、幅広く規制の対象とするものです(このため、本規定は特段主語を規定していません。)

この規定は、技能実習生のみならず、技能実習生と社会生活において密接な関係を有する者(親族等)まで対象としています。

- 規則第10条第2項第6号ロの「申請者又は外国の準備機関(団体監理型技能実習

にあつては、申請者、監理団体、取次送出機関又は外国の準備機関)との間で、違約金等の契約を定めていないこと」については、技能実習生等との直接の契約でなくとも、実習実施者と取次送出機関などの関係者間で違約金を定めるような契約が行われた場合は、違約金を払う立場の機関が技能実習生等から保証金や高額な手数料等を徴収するおそれがあるため、技能実習生の保護の観点から求められているものです。

具体的には、技能実習生が失踪した場合に制裁として取次送出機関が実習実施者に対し違約金等を支払うことなどを定める契約などが想定されます。

- 規則第10条第2項第6号ハの「技能実習生に対して暴行、脅迫、自由の制限その他人権を侵害する行為が行われていないことを定期的に確認すること」については、保証金契約や違約金契約以外にも、技能実習生が不当な取扱いを受けていないことを、技能実習生の保護の観点から実習実施者及び監理団体に定期的に確認させることを目的とするものです。

不当な取扱いとは、例えば、取次送出機関の日本駐在事務所の職員が、技能実習生との間で外出禁止等の不当な取決めをしているような場合などが想定されます。

- 規則第10条第2項第6号ニの「取次送出機関又は外国の準備機関が徴収する費用の名目及び額を技能実習生が十分に理解した上で合意していること」については、技能実習生が不当に高額な送出費用を支払い、多額の借金を抱えて来日するといった事案があるのも事実であり、このような事案を防止するため、設けられた規定です。

各国の法制に従って適法に行われることが前提となりますが、旅券の取得等に要した費用など社会通念上、技能実習生が負担することに合理的な理由が認められるものについて、このルールにのっとり取次送出機関や外国の準備機関が費用を徴収することは可能です。

したがって、取次送出機関が監理団体へ技能実習生を取り次ぐ場合にあっては、当該技能実習生が取次送出機関及び外国の準備機関から徴収された費用の額及びその内訳について、技能実習生から聴取するなどして、当該費用が技能実習生の合意の下で徴収されたものであることを確認することが必要です。

【確認対象の書類】

- ・ 申請者の誓約書(参考様式第1-2号)
- ・ 技能実習計画の認定に関する取次送出機関の誓約書(参考様式第1-10号)
 - * 団体監理型技能実習の場合
- ・ 外国の所属機関の概要書及び当該機関による証明書(企業単独型技能実習)(参考様式第1-11号)
 - * 企業単独型技能実習の場合
- ・ 外国の準備機関の概要書及び誓約書(参考様式第1-13号)

- ・ 技能実習の準備に関し本国で支払った費用の明細書(参考様式第1-21号)
 - * 団体監理型技能実習の場合
- ・ 団体監理型技能実習生と取次送出機関の間に締結された団体監理型技能実習に係る契約の契約書の写し
 - * 団体監理型技能実習の場合

(7) 講習の基準に関するもの

【関係の省令の規定】

- 七 第一号技能実習に係るものである場合にあっては、入国後講習が次のいずれにも該当するものであること。
- イ 第一号企業単独型技能実習に係るものである場合にあっては申請者が、第一号団体監理型技能実習に係るものである場合にあっては監理団体が、自ら又は他の適切な者に委託して、座学(見学を含む。ハにおいて同じ。)により実施するものであること。
- ロ 科目が次に掲げるものであること。
- (1) 日本語
 - (2) 本邦での生活一般に関する知識
 - (3) 出入国又は労働に関する法令の規定に違反していることを知ったときの対応方法その他技能実習生の法的保護に必要な情報(専門的な知識を有する者(第一号団体監理型技能実習に係るものである場合にあっては、申請者又は監理団体に所属する者を除く。)が講義を行うものに限る。)
 - (4) (1)から(3)までに掲げるもののほか、本邦での円滑な技能等の修得等に資する知識
- ハ その総時間数(実施時間が八時間を超える日については、八時間として計算する。)が、技能実習生が本邦において行う第一号技能実習の予定時間全体の六分の一以上(当該技能実習生が、過去六月以内に、本邦外において、ロ(1)、(2)又は(4)に掲げる科目につき、一月以上の期間かつ百六十時間以上の課程を有し、座学により実施される次のいずれかの講習(以下「入国前講習」という。)を受けた場合にあっては、十二分の一以上)であること。
- (1) 第一号企業単独型技能実習に係るものである場合にあっては申請者が、第一号団体監理型技能実習に係るものである場合にあっては監理団体が、自ら又は他の適切な者に委託して実施するもの
 - (2) 外国の公的機関又は教育機関(第一号企業単独型技能実習に係るものにおいて、これらの機関又は第二条の外国の公私の機関)が行うものであって、第一号企業単独型技能実習に係るものである場合にあっては申請者、第一号団体監理型技能実習に係るものである場合にあっては監理団体において、その内容が入国後講習に相

当すると認めたもの

ニ 第一号企業単独型技能実習に係るものである場合にあっては口(3)に掲げる科目、第一号団体監理型技能実習に係るものである場合にあっては全ての科目について、修得させようとする技能等に係る業務に従事させる期間より前に行われ、かつ、当該科目に係る入国後講習の期間中は技能実習生を業務に従事させないこと。

- 第1号の技能実習生については、入国後一定の期間、「① 日本語」、「② 本邦での生活一般に関する知識」、「③ 出入国又は労働に関する法令の規定に違反していることを知ったときの対応方法その他技能実習生の法的保護に必要な情報」及び「④ ①から③までのほか、本邦での円滑な技能等の修得等に資する知識」に掲げる科目について、講習を受講することが必要となります。

※ 入国後講習は、第1号企業単独型の場合は申請者(実習実施者)が、第1号団体監理型の場合には監理団体が自ら又は他の適切な者に委託して行いますが、必ずしも対面ではなくオンラインでの実施を可能としています(「第4章第2節第7(4) 入国後講習の施設確保に関するもの」(P88参照))。

※ 入国後講習の期間中(企業単独型技能実習の場合は入国後に③の科目が終了するまでの間)に技能実習生を業務に従事させることはできません。

※ 入国後講習は座学(見学を含む。)により実施することとなっているため、実技により実施することは認められません。

- 各科目における留意点は次に記載するとおりです。

① 日本語

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あることから、技能実習を効果的かつ安全に行うための日本語教育を求めるものです。また、技能実習生は我が国で生活することとなるため、技能実習の基盤となる日常生活を円滑に送るためにも一定の日本語能力が必要となることから、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できるよう入国後講習を行うことが望まれます。

② 本邦での生活一般に関する知識

技能実習生が最大5年間本邦で生活を行うためには、我が国の法律や規則、社会生活上のルールやマナーを守る必要があり、自転車の乗り方等日本の交通ルール、公共機関の利用方法、国際電話の掛け方、買い物の仕方、ゴミの出し方、銀行等の金融機関・郵便局の利用方法、預貯金口座の取扱い、自然災害への備えなどの対処方法、感染症の予防など様々なものがあります。技能実習生が日常生活に困らないよう、居住する地域のルールや情報収集の仕方などをはじめ、丁寧に説明することが重要です。

また、本邦での生活に当たって、マイナンバーカードを取得していると、本人確認書類として利用することができるほか、医療機関等の受診の際には、健康保険証として利用することができるなどの利便性があるので、取得のメリットや取得方法を技能実習生にわかりやすく説明してください。

なお、講習を実施するに当たっては、出入国在留管理庁のHPでは、日本に在留する外国人が安全・安心に生活・就労できるように必要な情報を取りまとめた「生活・就労ガイドブック」や生活オリエンテーション動画を各国言語で掲載していますので御活用ください。

https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/guidebook_all.html

- ③ 出入国又は労働に関する法令の規定に違反していることを知ったときの対応方法
その他技能実習生の法的保護に必要な情報(専門的な知識を有する者(第一号団体監理型技能実習に係るものである場合にあっては、申請者又は監理団体に所属する者を除く。)が講義を行うものに限る。)

以下の事項等が講義内容に含まれていなければなりません。講義では、以下の事項について技能実習生手帳の該当部分を示し、また、出入国在留管理庁作成の広報動画を活用するなど、わかりやすく説明してください。

- ・ 技能実習法令、入管法令、労働関係法令に関する知識
 - ・ 実習実施者や監理団体等が技能実習法令等の規定に違反していることを知ったときの対応方法(申告・相談)
 - ・ 労働基準関係法令違反の申告・相談先である労働基準監督署等の行政機関への連絡方法(※申告による不利益取扱いの禁止に係る事項を含む)
 - ・ 賃金未払に関する立替払制度や休業補償制度、労働安全衛生や労働契約に関する知識
 - ・ 国民年金又は厚生年金の脱退一時金・医療保険の手続
 - ・ 男女雇用機会均等法で定める婚姻、妊娠、出産等を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止、労働基準法に定める妊娠・出産した場合の休業制度(産前・産後休業)や支援制度(健康保険の出産手当金や出産育児一時金)、育児・介護休業法に定める育児休業
 - ・ 「転籍を認め得るやむを得ない事情」に関する知識、技能実習生が実習先変更希望の申出を行う方法、「実習先変更希望の申出書」(参考様式 1-44 号)を監理団体又は実習実施者に提出した後の各手続に関する知識
 - ・ その他、雇用保険や医療保険の切り換え手続、入管法の手続
 - ・ 外国人技能実習機構や監理団体の相談窓口
- ※ 「法的保護に必要な情報」における「専門的な知識を有する者」とは、技能実習法令、入管法令、労働関係法令等技能実習生の法的保護に必要な情報について十分な知識を有すると認められる者となります。

※ 企業単独型技能実習と異なり、団体監理型技能実習を行わせる場合においては、「技能実習生の法的保護に必要な情報」に係る講義をより適切に実施する観点から、申請者(実習実施者)又は監理団体の職員以外で技能実習法令、入管法令、労働関係法令等技能実習生の法的保護に必要な情報について十分な知識を有する外部講師が当該講義を行うこととされています。

※ 講義で使用する技能実習生手帳は、冊子版のほか、電子データ版を印刷したもの、スマートフォン向けアプリ版のいずれを使用しても差し支えありません。

④ ①から③までのほか、本邦での円滑な技能等の修得等に資する知識

技能実習生が従事する業務内容を具体的に理解できるよう、認定計画の内容等を説明することが求められます。このほか、機械の構造や操作に関する知識のほか、技能実習への心構え、企業内での規律等の講義が想定されます。また、座学により技能実習生が従事する職種・作業に応じた安全衛生教育を必ず実施することが求められます。その際は、職種・作業における特有の課題を説明することが重要ですので、例えば、技能実習生の労働災害の防止・健康確保の観点から、食品製造関係職種等の製造業の場合には取り扱う製造機械の安全な使用方法を、農業・林業関係職種の場合には農・林業用機械や農薬の安全な取扱いを、建設関係職種の場合には墜落・転落災害の防止や石綿暴露防止等の安全衛生対策について、技能実習生にわかりやすく説明することが求められます。説明に当たっては、厚生労働省 HP 「外国人労働者の安全衛生対策」(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000186714.html>)に掲載された資料や、機構 HP (<https://www.otit.go.jp/anzen/>)掲載の安全衛生対策マニュアルなどを活用してください。

さらに、現場施設見学を行う場合が「①から③までのほか、本邦での円滑な技能等の修得等に資する知識」の科目に該当することとなります。なお、講習実施施設の外で講習を実施しても差し支えありませんが、実習実施者の工場の生産ライン等の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、講習とは別に実習実施者において、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。

○ 入国後講習の時間数については、次に掲げる要件を満たした入国前講習を実施しない場合は「第1号技能実習の総時間数の6分の1以上」、実施する場合は「第1号技能実習の総時間数の12分の1以上」となります。

- ・ 過去6か月以内に、本邦外において、①、②又は④に掲げる科目につき、1か月以上の期間かつ160時間以上の課程を有し、座学により実施されるもの
- ・ 規則第10条第2項第7号ハ(1)又は(2)のいずれかに該当するもの

- 入国後講習の実施時期については、企業単独型技能実習の場合は③の科目のみ、団体監理型技能実習の場合は全ての科目について、実習実施者における技能等の修得活動を行わせる前に実施しなければなりません。

【確認対象の書類】

- ・ 技能実習計画認定申請書(省令様式第1号)
- ・ 申請者の誓約書(参考様式第1-2号)
- ・ 入国前講習実施(予定)表に関する申請者等の誓約書(参考様式第1-29号)
 - * 入国前講習を実施するとした場合

【留意事項】

○ 各科目の時間配分

- ・ 入国後講習は、規則10条2項7号ロの(1)から(4)までの全ての科目について実施しなければなりません。各科目の時間数やその割合については、技能実習生の個々の能力や技能等を修得するために必要な知識の程度によってそれぞれの科目の必要な時間数が異なることから、実習実施者において適宜定めることとして差し支えありません。
- ・ 「日本語」については、技能実習生が一定の日本語能力試験等に合格している場合など日本語能力が高い場合には、当該科目の講習期間を一定程度短縮することも可能ですが、入国後講習の実施時間を減らすことは認められません。そのような場合にあっては、例えば監理団体職員と技能実習生のコミュニケーションを深める等、技能実習の実情を踏まえ技能実習生の本邦での生活や技能実習が円滑で効果的なものとなるようこれらの科目を多く実施することも認められます。
- ・ 「法的保護に必要な情報」については、講義時間が極端に少ない場合(例えば、通訳を介して1、2時間)には、講義内容や通訳に要する時間を確認し、不十分と認められる場合には講義時間数を増やす必要があります。「法的保護に必要な講習」の時間数の目安は、技能実習法令、入管法令、労働関係法令、その他法的保護に必要な情報について、少なくとも各2時間ずつ実施することを目安とし、合計で8時間実施することが必要です。なお、通訳を付して実施する場合は、通訳に要する時間を考慮して当該8時間の内容を実施することが必要です。
- ・ 企業単独型技能実習にあっては、雇用契約に基づいて実施された講習の時間数も、所定の要件を満たす場合にあっては、省令で規定する入国後講習の必要時間数に含まれます。
- ・ なお、講習の実施は、効果的な講習を実施するという観点から、1日8時間以内であつて、かつ週5日以内とすることが原則となります。

○ 使用する教材

- ・ 使用する教材については、原則として任意のものを使用することとして差し支えありませんが、「本邦での生活一般に関する知識」及び「法的保護に必要な情報」の科目については、**技能実習生手帳**を教材の一つとして必ず使用し、技能実習生に対し、技能実習生手

帳の活用を促すようにしてください。また、機構で実施する母国語相談において申告を受け付けること等についても、知識として付与してください。

○ 残業時間の取扱い

- ・ 入国後講習の時間数は、第1号技能実習の予定時間全体から決定されます。残業を行ったケースなど技能実習の実施時間が技能実習計画の認定後の事情変更により増えた場合に、講習を追加的に実施することは原則求められていません。

○ 入国前講習が未了の場合の取扱い

- ・ 技能実習計画の認定申請は、申請以後6か月以内に技能実習を開始するものに限られており、申請を行う段階で、入国前講習が所定の時間数を満たしていないことも想定されますが、その場合でも、技能実習生が本邦に入国する前までに所定の時間を行うことが見込まれる場合にあっては、入国前講習を受講した場合の時間数で考えて差し支えありません。ただし、入国前講習の受講を見込みで実習認定を行った場合に、技能実習生が本邦に入国する時点で所定の講習時間数を満たしていない場合にあっては、技能実習の総時間数の6分の1以上の入国後講習を行うことが必要となってしまうので、所定の時間数の入国前講習を必ず実施した上で入国するようにしてください。

○ 団体監理型技能実習における入国後講習と雇用契約の発効

- ・ 団体監理型技能実習においては、実習実施者と技能実習生との間の雇用契約に基づき技能等を修得する活動を開始する前に監理団体が実施する講習のみを入国後講習の時間数として計算することができます。このため、雇用契約発効後に行われる講習は、監理団体が実施した場合であっても規則で規定する入国後講習の必要時間数に含めません。
- ・ 技能実習生が危険又は有害な業務に従事することが予定されている場合に、法令で義務付けられている技能講習、特別教育等を受講する必要がある場合がありますが、これについては、特に必要と認められる場合を除き、入国後講習終了後に各実習実施者における技能等修得活動中に受講させるものであることが望ましいものです。

また、技能実習計画上、法令で技能講習等の修了が義務づけられている作業を行わせることを予定している場合は、計画に従って当該作業を行わせることができるよう計画的に技能講習等を修了する必要があります(法令上技能講習等の修了が義務づけられている作業を、技能講習等が未修了の技能実習生に行わせた場合は、労働安全衛生法等に違反します。)

なお、入国後講習期間中に受講させる場合であっても、実技を伴わないことを前提に、①当該講習等が実習実施者による指揮命令を受けるものでないこと、②監理団体の責任の下で行われること、③実習実施者の施設で行われるものでないこと、④事故等により負傷等した場合の補償措置が講じられていること、⑤技能実習計画の認定申請時に技能講習等の実施時期、場所等が記載され、入国後講習として行うことが明らかになっていること等が必要です。

- 入国後講習後の実習実施者による講習の実施
 - ・ 雇用契約に基づき技能等を修得する活動を開始した後に、実習実施者の主催による日本語等の講習を実施することは可能です。なお、技能実習生の参加を強制し業務として行う場合には、労働基準法上の労働時間として賃金の支払対象となることに留意することが必要です。

【用語の解説】

- 入国後講習

法第2条第2項第1号又は同条第4項第1号に規定する講習をいいます(規則第1条第7号)。入国後講習は、技能実習生の入国後に、団体監理型技能実習にあつては、監理団体が実習実施者における技能等の修得を行わせる前に行わなければなりません。他方、企業単独型技能実習にあつては、法的保護に関する科目のみが実習実施者における技能等の修得を行わせる前に行わなければならないが、その他の科目については技能等の修得を行わせながら行うこともできます。
- 外国の公的機関

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、本邦における独立行政府法人や公益法人に相当する機関はこれに該当しません。
- 外国の教育機関

外国の教育機関として認められるものは、原則として、その国又は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であり、かつ、義務教育終了後に入学する機関をいいます。
- 技能実習生手帳

技能実習生手帳は、技能実習生が日本において健康で充実した技能実習生活を過ごすことができるように技能実習生の心構え、生活・衛生面における情報、出入国及び労働関係法令のほか、行政相談窓口の案内など、技能実習生に役に立つ情報を分かりやすくまとめ、技能実習生の母国語に翻訳した上で、技能実習生の入国時に入国審査官を介して配付されているものです。技能実習生手帳については、機構のHPに公表していますので御活用ください。

なお、最新の技能実習生手帳をいつでも、どこでも見られるようスマートフォン向けアプリを開発しておりますので、同アプリも併せて御活用ください。

(8) 特定の職種・作業に関するもの

【関係の省令の規定】

- 八 前各号に掲げるもののほか、法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める特定の職種及び作業に係るものにあつては、当該特定の職種及び作業に係る事業所管大臣(法第五十三条に規定する事業所管大臣をいう。以下同じ。)が、法務大臣及び厚生労働大臣と協議

の上、当該職種及び作業に特有の事情に鑑みて告示で定める基準に適合すること。

- 技能実習法は、主務大臣が制度全体の適正化を図ることに加え、個別の職種分野について、当該職種に係る知見を有する事業所管省庁が一定の関与を行い、適正化を図ることができる制度となっており、事業所管大臣が当該特定の職種及び作業に特有の事情を踏まえた告示を制定することが可能となっています。
- 技能実習の内容の基準に関して、この告示が定められた場合には、事業所管省庁、出入国在留管理庁、厚生労働省及び機構のHP等により周知します。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/global_cooperation/index.html

第4 技能実習の期間に関するもの

【関係規定】

(認定の基準)

法第9条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、前条第一項の認定の申請があった場合において、その技能実習計画が次の各号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。

三 技能実習の期間が、第一号企業単独型技能実習又は第一号団体監理型技能実習に係るものである場合は一年以内、第二号企業単独型技能実習若しくは第三号企業単独型技能実習又は第二号団体監理型技能実習若しくは第三号団体監理型技能実習に係るものである場合は二年以内であること。

- 第1号技能実習の期間は1年以内、第2号又は第3号技能実習の期間は2年以内です。
- 本基準である同一区分の技能実習の期間については、原則として単一の技能実習計画の範囲内で判断されるものです。ただし、同じ段階の技能実習を行ったことについてやむを得ない事情がある場合として、中断後の再開又は転籍を行う場合にあっては、既に行った同一段階の技能実習計画上の技能実習の期間と通算してその期間を判断します。
- 「特例期間」(在留資格変更(更新)申請中に限り在留期間の満了日が最大2か月延長されるもの。)を挟む実習生に係る技能実習計画認定申請書(別記様式第1号)の第2面項目8「技能実習の期間及び時間数」には、これから実際に実習する期間を

記入してください。

- 地方出入国在留管理局における在留期間の決定については、必要に応じて所定の調整が行われます。このため、必ずしも技能実習計画認定通知書どおりの期間が付与されるとは限りません。

【確認対象の書類】

- ・ 技能実習計画認定申請書(省令様式第1号)

【留意事項】

- 技能実習法上の「技能実習の期間」と技能実習生の在留資格との関係について
技能実習法上の「技能実習の期間」と技能実習生が在留資格上有している在留期間は必ずしも一致するものではありません。技能実習法上で認定を受けた技能実習の期間内であったとしても、技能実習生が在留資格上定められている在留期間を過ぎて技能実習を行うことは認められませんので、このような場合には、地方出入国在留管理局に対し、在留期間の更新の申請をする必要があります。

第5 前段階の技能実習における目標の達成に関するもの

【関係規定】

(認定の基準)

法第9条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、前条第一項の認定の申請があった場合において、その技能実習計画が次の各号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。

四 第二号企業単独型技能実習又は第二号団体監理型技能実習に係るものである場合はそれぞれ当該技能実習計画に係る技能等に係る第一号企業単独型技能実習又は第一号団体監理型技能実習に係る技能実習計画、第三号企業単独型技能実習又は第三号団体監理型技能実習に係るものである場合はそれぞれ当該技能実習計画に係る技能等に係る第二号企業単独型技能実習又は第二号団体監理型技能実習に係る技能実習計画において定めた技能検定又は技能実習評価試験の合格に係る目標が達成されていること。

- 第2号又は第3号技能実習に係る技能実習計画の認定を受けるためには、前段階の技能実習の目標を達成していなければなりません。
 - ・ 第2号技能実習の場合 : 第1号技能実習で目標として定めた基礎級の技能検定等への合格が必要
 - ・ 第3号技能実習の場合 : 第2号技能実習で目標として定めた3級の技能検定等の実技試験への合格が必要

- 技能検定等の合否結果が出ていない状況で次の段階の技能実習計画の認定申請を行うこととなった場合には、受検中又は受検予定であることが分かる資料を添えて申請を行ってください。この場合、合格が判明した後に、資料の追完を行わなければなりません。

【確認対象の書類】

- ・ 技能実習計画認定申請書(省令様式第1号)
- ・ 基礎級の技能検定の合格証書の写し若しくは技能検定試験合格通知の写し又はこれに相当する技能実習評価試験の合格を証明する書面
 - ＊ 第2号技能実習計画の認定申請の場合
- ・ 3級の技能検定の実技試験の合格証書の写し若しくは技能検定試験合格通知の写し又はこれに相当する技能実習評価試験の合格を証明する書面
 - ＊ 第3号技能実習計画の認定申請の場合

【留意事項】

- 機構が行う受検手続支援について
- ・ 機構では、技能実習生が、技能実習の各段階において、技能検定又は技能評価試験を適切に受検し、次の段階に円滑に移行できるよう、監理団体(企業単独型技能実習の場合は実習実施者)からの申請に基づき、試験実施機関との調整による受検日程等の決定、合否結果の迅速な把握及び当該結果の技能実習計画認定の審査への円滑な反映等につなげていく業務を行っています。そのためには、あらかじめ技能実習生の同意が必要です。
 - ・ 受検手続支援を受けた場合には、試験実施機関から機構に対し技能実習生の技能検定等の合否結果が提供されます。このため、技能検定の合格証書等の証明書類の提出は省略をすることが可能となります。
 - ・ 技能実習計画の目標とした技能検定等の受検手続支援の申込方法等の詳細については、別途機構のHP等により周知しています。

第6 修得等をした技能等の評価に関するもの

【関係規定】

(認定の基準)

法第9条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、前条第一項の認定の申請があった場合において、その技能実習計画が次の各号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。

五 技能実習を修了するまでに、技能実習生が修得等をした技能等の評価を技能検定若しくは技能実習評価試験又は主務省令で定める評価により行うこと。

(主務省令で定める評価)

規則第11条 法第九条第五号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める評価は、技能実習の目標(前条第一項第一号口及び第三項第三号に係るものに限る。)が全て達成されているかどうかを技能実習指導員が確認することとする。

2 技能実習指導員は、前項の評価を行うに当たっては、技能実習責任者を確認の場に立ち会わせることその他の方法により、評価の公正な実施の確保に努めなければならない。

- 技能実習生が修得等をした技能等の評価は、技能実習生の技能検定等の受検(移行対象職種・作業に係るもので技能検定等の合格に係る目標を定めている場合)又は技能実習指導員による技能実習計画の目標が達成されているかどうかの確認(移行対象職種・作業に係るものでない第1号技能実習の場合等)によって行います。なお、技能実習指導員による確認は、技能実習計画において、技能検定等の合格以外の目標を定めた場合に限られます。
- 技能検定等の受検については、以下の時期に受検することが推奨されます。
 - ・ 第1号技能実習 : 第1号技能実習が修了する2～3か月前まで
 - ・ 第2号技能実習 : 第2号技能実習が修了する2～6か月前まで
 - ・ 第3号技能実習 : 第3号技能実習が修了するまで
- また、技能実習の期間中の再受検は、1回に限り認められることとなっています。
- このことを踏まえて、技能実習を行わせる前に、技能実習を行わせる職種・作業等、受検すべき技能検定等の種類、受検時期その他必要な事項を明らかにして計画的に準備を行わなければなりません。
- 特に、第1号技能実習又は第2号技能実習の場合で、それぞれ第2号技能実習又は第3号技能実習に移行する予定がある場合には、次段階の技能実習への円滑な移行を図る必要があることから、余裕を持って技能実習計画の認定申請や地方出入国在留管理局への在留資格変更許可申請の手続きを行えるよう計画的に技能実習を行わせてください。
- 技能実習生が技能検定又は技能実習評価試験を受検後に、監理団体(企業単独型技能実習の場合は実習実施者)が試験実施機関から当該技能実習生の技能検定の合格証書若しくは技能検定試験合格通知又はこれに相当する技能実習評価試験の合格を証明する書面を受領した場合は、監理団体や実習実施者が保管することなく、速やかに当該技能実習生本人へ手交してください。

【確認対象の書類】

- ・ 技能実習計画認定申請書(省令様式第1号)
 - ・ 申請者の誓約書(参考様式第1-2号)
 - ・ 技能実習責任者・技能実習指導員・生活指導員の履歴書並びに就任承諾書及び誓約書(参考様式第1-5号)
- ＊ 移行対象職種・作業に係るものでない第1号技能実習の場合

【留意事項】

- 移行対象職種・作業に係る技能実習で次段階への移行希望がない場合の受検について
第1号技能実習の場合で第2号技能実習への移行希望がない場合、第2号技能実習の場合で第3号技能実習への移行希望がない場合又は第3号技能実習の場合は、次段階の技能実習がありませんが、そのような場合でも、技能実習計画の中で設定した目標(技能検定等の合格)の達成に向けて受検しなければなりません。

第7 技能実習を行わせる体制に関するもの

【関係規定】

(認定の基準)

法第9条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、前条第一項の認定の申請があった場合において、その技能実習計画が次の各号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。

六 技能実習を行わせる体制及び事業所の設備が主務省令で定める基準に適合していること。

七 技能実習を行わせる事業所ごとに、主務省令で定めるところにより技能実習の実施に関する責任者が選任されていること。

(技能実習を行わせる体制及び事業所の設備)

規則第12条 法第九条第六号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める基準のうち技能実習を行わせる体制に係るものは、次のとおりとする。

一～十四 (後述)

(技能実習責任者の選任)

規則第13条 (後述)

(1) 技能実習責任者の選任に関するもの

【関係の省令の規定】

(技能実習を行わせる体制及び事業所の設備)

規則第12条 法第九条第六号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める基準のうち技能実習を行わせる体制に係るものは、次のとおりとする。

- 一 技能実習責任者が、自己以外の技能実習指導員、生活指導員その他の技能実習に関与する職員を監督し、技能実習の進捗状況を管理するほか、次に掲げる事項を統括管理することとされていること。
 - イ 技能実習計画の作成に関すること。
 - ロ 法第九条第五号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)に規定する技能実習生が修得等をした技能等の評価に関すること。
 - ハ 法又はこれに基づく命令の規定による出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣又は機構(団体監理型技能実習に係るものである場合にあっては、法務大臣、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣若しくは機構又は監理団体)に対する届出、報告、通知その他の手続に関すること。
- 二 法第二十条に規定する帳簿書類の作成及び保管並びに法第二十一条に規定する報告書の作成に関すること。
- ホ 技能実習生の受入れの準備に関すること。
- ヘ 団体監理型技能実習に係るものである場合にあっては、監理団体との連絡調整に関すること。
- ト 技能実習生の保護に関すること。
- チ 技能実習生の労働条件、産業安全及び労働衛生に関すること。
- リ 国及び地方公共団体の機関であって技能実習に関する事務を所掌するもの、機構その他関係機関との連絡調整に関すること。

(技能実習責任者の選任)

規則第13条 法第九条第七号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)に規定する技能実習責任者の選任は、申請者又はその常勤の役員若しくは職員であって、自己以外の技能実習指導員、生活指導員その他の技能実習に関与する職員を監督することができる立場にあり、かつ、過去三年以内に技能実習責任者に対する講習として法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定めるものを修了した者のうち、前条第一項第二号イからハまでのいずれにも該当しない者の中からしなければならない。

- 技能実習責任者には、欠格事由に該当する者(禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終えた日から5年を経過していない者など)、過去5年以内に出入国又は労働

に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をした者、未成年者はなることができません。

○ 技能実習責任者は、規則第12条第1項第1号イからリまでに掲げる事項を統括するために、下記の①～③の条件を満たす者でなくてはなりません。

- ① 実習実施者又はその常勤の役員若しくは職員である者
- ② 自己以外の技能実習指導員、生活指導員その他の技能実習に関与する職員を監督することができる立場にある者
- ③ 過去3年以内に技能実習責任者に対する講習(主務大臣が告示した養成講習機関が実施する講習)を修了した者

※ 技能実習責任者は、①から③の条件を満たす必要がありますが、それ以外に特段の資格等の取得が求められるものではありません。

※ 養成講習を実施している機関や講習の日程は以下の HP から確認できます。それぞれの実施機関に各自で受講を申し込んでください。

出入国在留管理庁 HP:

https://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/nyuukokukanri07_00144.html

厚生労働省 HP:

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000158734.html>

○ 技能実習責任者は、技能実習指導員、生活指導員等を監督する立場にあることから、新人職員等の業務の経験が少ない者等を技能実習責任者に選任することは認められません。

【確認対象の書類】

- ・ 技能実習計画認定申請書(省令様式第1号)
- ・ 技能実習責任者・技能実習指導員・生活指導員の履歴書並びに就任承諾書及び誓約書(参考様式第1-5号)
- ・ 技能実習責任者に対する講習を修了したことを証明する書類

【留意事項】

- 技能実習責任者、技能実習指導員及び生活指導員の兼務について
技能実習責任者、技能実習指導員及び生活指導員は、各々に求められる要件を備えた上であれば、兼務することは可能です。
- 技能実習責任者の常勤性が確認できる書類について
令和5年4月1日から、技能実習責任者・技能実習指導員・生活指導員の履歴書並びに就任承諾書及び誓約書において、申請者又はその常勤の役員若しくは職員であることを誓約していただくことにより、原則、提出を不要とする取扱いに変更していますが、申請受理后、個別に常勤性が確認できる書類の提出を依頼する場合があります。

○ 技能実習責任者に対する講習を修了したことを証明する書類について

技能実習法施行規則第13条に定める「過去3年間以内」については、認定時を起算日として基準を満たす必要があります。

また、認定時のみならず、認定後も継続して基準に適合する必要があることから、認定後において技能実習責任者講習受講から3年以上経過する場合は、再度の受講が必要です。

(2) 技能実習指導員の選任に関するもの

【関係の省令の規定】

(技能実習を行わせる体制及び事業所の設備)

規則第12条 法第九条第六号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める基準のうち技能実習を行わせる体制に係るものは、次のとおりとする。

二 技能実習の指導を担当する者として、申請者又はその常勤の役員若しくは職員のうち、技能実習を行わせる事業所に所属する者であつて、修得等をさせようとする技能等について五年以上の経験を有し、かつ、次のいずれにも該当しないものの中から技能実習指導員を一名以上選任していること。

イ 法第十条第一号から第八号まで又は第十号のいずれかに該当する者

ロ 過去五年以内に出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をした

ハ 未成年者

○ 技能実習指導員には、欠格事由に該当する者(禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終えた日から5年を経過していない者など)、過去5年以内に出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をした者、未成年者はなることができません。

○ 技能実習指導員は、技能実習の指導を担当するために、下記の①及び②の条件を満たす者でなくてはなりません。

① 実習実施者又はその常勤の役員若しくは職員のうち、技能実習を行わせる事業所に所属する者

② 修得等をさせようとする技能等について五年以上の経験を有する者

※ 技能実習指導員は、①及び②の条件を満たす必要がありますが、それ以外に特段の資格等の取得が求められるものではありません。

【確認対象の書類】

・ 技能実習計画認定申請書(省令様式第1号)

・ 技能実習責任者・技能実習指導員・生活指導員の履歴書並びに就任承諾書及び誓約書

(参考様式第 1-5号)

【留意事項】

○ 技能実習指導員の技能実習生が修得する技能等についての経験

技能実習指導員は技能実習生が修得等をする技能等について5年以上の経験を持つことが必要とされています。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設けられているものです。

技能実習生を直接指導する立場であることに鑑み、その経験について、移行対象職種・作業である場合には、職種及び作業の単位で一致する経験を有していること、指導する職種及び作業に係る技能検定等の2級の合格者であるなどの有資格者であることが望ましいと考えられます。

なお、実習実施者における経験には限定されず、実習実施者でない他の機関での経験年数も含めることができます。

○ 複数の職種及び作業に係る技能実習を行わせる場合の技能実習指導員の経験

複数の職種及び作業に係る技能実習を行わせる場合は、その全ての職種及び作業に係る修得等をする技能等について5年以上の経験を有することが必要となります。技能実習指導員が1人で全ての経験を網羅することが困難な場合には、職種及び作業ごとに異なる技能実習指導員を配置することも可能です。

○ 技能実習指導員の現場への常駐

技能実習指導員は、技能実習生を直接指導する必要があることから、技能実習を行わせる事業所(工場など)に所属して勤務する者を選任しなければなりません。

なお、複数の技能実習を行わせる事業所を有する実習実施者においては、当該複数の事業所で同一の技能実習指導員を選任することはできませんが、後述する複数人の技能実習指導員の選任等による適切な指導体制を前提として、当該技能実習指導員がリモートワーク等により他の事業所における技能実習の指導に従事することは妨げられません。

○ 技能実習指導員の配置

技能実習を継続して行わせる体制を整備するためには、必ずしも技能実習指導員と技能実習生を常に同時に配置することまで求めるものではありませんが、技能実習指導員は技能実習生を直接指導する必要があることから、その指導が適切に行われるよう複数人選任する等の体制を整備することが望まれます(本節第7(12)参照)。

また、技能実習の実施方法により、次のような点に留意する必要があります。

- ・ 建設関係職種など、様々な現場に出向いて技能実習を行うことが想定される場合にあっては、1人の技能実習指導員が複数の現場に配置された技能実習生を指導することは妨げられないところ、技能実習指導員は技能実習生が技能実習を行う現場を巡回するなど、技能実習指導員が認定計画に従って直接指導する体制を整備しておくこと。
- ・ 交代制勤務により技能実習を実施する場合にあっては、技能実習指導員を含めた各

職員がいわゆる早番・遅番、交代勤務、夜間勤務等を行う場合が想定されるところ、技能実習指導員を技能実習生と常に同じシフトとすることまで求めるものではないが、認定計画に従って技能実習を行うことができるよう修得等する技能等の内容によっては直接指導する体制とする必要があること。

○ 技能実習指導員に対する講習の受講

技能実習指導員は、技能実習責任者と異なり講習の受講は義務ではありませんが、技能実習指導員に対する講習を修了したものであることが望ましいと考えられます。（技能実習指導員に対する講習を修了している場合、優良な実習実施者の要件の加点要素とすることで、これを推奨するものです。詳しくは「優良な実習実施者に関するもの」（P111参照））。

○ 技能実習指導員の常勤性が確認できる書類について

令和5年4月1日から、技能実習責任者・技能実習指導員・生活指導員の履歴書並びに就任承諾書及び誓約書において、申請者又はその常勤の役員若しくは職員であることを誓約していただくことにより、原則、提出を不要とする取扱いに変更していますが、申請受理後、個別に常勤性が確認できる書類の提出を依頼する場合があります。

(3) 生活指導員の選任に関するもの

【関係の省令の規定】

（技能実習を行わせる体制及び事業所の設備）

規則第12条 法第九条第六号（法第十一条第二項において準用する場合を含む。）の主務省令で定める基準のうち技能実習を行わせる体制に係るものは、次のとおりとする。

三 技能実習生の生活の指導を担当する者として、申請者又はその常勤の役員若しくは職員のうち、技能実習を行わせる事業所に所属する者であって、前号イからハまでのいずれにも該当しないものの中から生活指導員を一名以上選任していること。

○ 生活指導員には、欠格事由に該当する者（禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終えた日から5年を経過していない者など）、過去5年以内に入出国又は労働に関する法令に関し不正又は著しい不当な行為をした者、未成年者はなることができません。

○ 生活指導員は、技能実習生の生活の指導を担当するために、実習実施者又はその常勤の役員若しくは職員のうち、技能実習を行わせる事業所に所属する者でなくてはなりません。

※ 生活指導員は、このような条件を満たす必要がありますが、それ以外に特段の資格等の取得が求められるものではありません。

【確認対象の書類】

- ・ 技能実習計画認定申請書(省令様式第1号)
- ・ 技能実習責任者・技能実習指導員・生活指導員の履歴書並びに就任承諾書及び誓約書(参考様式第1-5号)

【留意事項】

○ 生活指導員の役割

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なく、技能実習生の生活状況を把握するほか、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ことが求められます。

例えば、以下の事柄等について日頃から技能実習生に周知・注意喚起することが考えられます。

・ 交通ルールを遵守し、交通事故の防止に努めること。特に、自転車の乗車の際にはヘルメットの着用が努力義務とされている事に留意すること。

・ 山や川、海などに行く際は、転落や水難事故等があり得ることに留意すること。例えば、遊泳禁止区域では泳がないことや、ライフセーバーが監視している海水浴場の利用が望ましいこと、スキーでは滑走禁止区域に立ち入らないこと等、基本的な事故等の防止に努めること。

・ 日頃から体調管理に努めるとともに、体調に問題のある場合には早期に病院の受診を心がけること。

なお、生活指導員が全ての生活指導を自ら行わなければならないものではなく、補助者を付けて生活指導をすることも可能です。

○ 生活指導員の現場への常駐

生活指導員は、技能実習生を生活面から直接指導する必要があることから、技能実習を行わせる事業所(工場など)に所属して勤務する者を選任しなければなりません。

なお、複数の技能実習を行わせる事業所を有する実習実施者においては、当該複数の事業所で同一の生活指導員を選任することはできませんが、複数人の生活指導員の選任等による適切な指導体制を前提として、当該生活指導員がリモートワーク等により他の事業所における生活面の指導に従事することは妨げられません。

○ 生活指導員に対する講習の受講

生活指導員は、技能実習責任者と異なり講習の受講は義務ではありませんが、生活指導員に対する講習を修了したものであることが望ましいと考えられます。(生活指導員に対する講習を修了している場合、優良な実習実施者の要件の加点要素とすることで、これを推奨するものです。詳しくは「優良な実習実施者に関するもの」(P111参照))。

○ 生活指導員の常勤性が確認できる書類について

令和5年4月1日から、技能実習責任者・技能実習指導員・生活指導員の履歴書並びに就任承諾書及び誓約書において、申請者又はその常勤の役員若しくは職員であることを

誓約していただくことにより、原則、提出を不要とする取扱いに変更していますが、申請受理後、個別に常勤性が確認できる書類の提出を依頼する場合があります。

(4) 入国後講習の施設確保に関するもの

【関係の省令の規定】

(技能実習を行わせる体制及び事業所の設備)

規則第12条 法第九条第六号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める基準のうち技能実習を行わせる体制に係るものは、次のとおりとする。

四 第一号企業単独型技能実習に係るものである場合にあつては申請者が、第一号団体監理型技能実習に係るものである場合にあつては監理団体が、入国後講習を実施する施設を確保していること。

- 第1号企業単独型技能実習にあつては実習実施者が、第1号団体監理型技能実習にあつては監理団体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。
- 入国後講習の実施は、入国後講習が座学で行われることに照らして、机と椅子が整えられた学習に適した施設(実習実施者又は監理団体が施設を自己所有していることまでを求めるものではなく、例えば市や町の公民館を借りるなど、実習実施者又は監理団体が他の者から賃借するなどの方法で施設を確保することでも差し支えありません。)で行われなければならないこととしていますが、講師と技能実習生が、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を可能としています。なお、このような方法で入国後講習を行う場合であっても、実施方法や実施した事実が客観的に確認できるよう、適切に記録を行うことが必要です。
- 入国後講習の実施期間中に技能実習生が宿泊する施設については、本節第10(2)に示す事項が確認できる適切な宿泊施設を確保してください。

【確認対象の書類】

- ・ 技能実習計画認定申請書(省令様式第1号)

(5) 労災保険関係成立等の措置に関するもの

【関係の省令の規定】

(技能実習を行わせる体制及び事業所の設備)

規則第12条 法第九条第六号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める基準のうち技能実習を行わせる体制に係るものは、次のとおりとする。

五 企業単独型技能実習に係るものである場合にあっては申請者が、団体監理型技能実習に係るものである場合にあっては申請者又は監理団体が、申請者の事業に関する労働者災害補償保険法(昭和二十二年法律第五十号)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を講じていること。

- 実習実施者又は監理団体は、事業に関する労働者災害補償保険に係る保険関係の成立の届出をしなければなりません。
- 労災保険の暫定任意適用事業となる場合(農林水産の事業の一部)は、暫定任意適用事業として保険関係の手続を行うか、「その他これに類する措置」として民間の任意保険に加入しなければなりません。

【確認対象の書類】

- ・ 申請者の誓約書(参考様式第1-2号)
 - * 下記【留意事項】の「○労災保険の暫定任意適用事業」に該当する場合(労災保険に加入する場合)
 - ・ 労働保険番号が付与された保険関係成立届(事業主控)の写し(年度更新における領収証書または通帳の写し等でも可)
 - (民間の任意保険に加入する場合)
 - ・ 民間の任意保険への加入が確認できる契約書等の書類
 - ※ 新たに労働保険の適用事業となる場合または民間保険に加入する場合、入国後講習終了後1か月以内に提出をお願いします。

【留意事項】

- 労災保険の暫定任意適用事業
 - ・ 労働者数5人未満の個人経営の農家であって、特定の危険又は有害な作業を主として行う事業以外のもの
 - ・ 労働者を常時は使用することなく、かつ、年間使用延労働者数が300人未満の個人経営の林業
 - ・ 労働者数5人未満の個人経営の畜産、養蚕又は水産(総トン数5トン未満の漁船による事業等)の事業
- 入国後講習期間中の保険の加入

団体監理型技能実習においては、一般的に入国後講習期間中は実習実施者との雇用関係が成立していないため、入国後講習期間中の保険の加入について義務付けていません。

(6) 帰国旅費の負担に関するもの

【関係の省令の規定】

(技能実習を行わせる体制及び事業所の設備)

規則第12条 法第九条第六号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める基準のうち技能実習を行わせる体制に係るものは、次のとおりとする。

六 企業単独型技能実習に係るものである場合にあっては申請者が、団体監理型技能実習に係るものである場合にあっては監理団体が、第十条第二項第三号トに規定する一時帰国に要する旅費(同号ト(1)に規定するものについては、第二号技能実習生が第二号技能実習を行っている間に法第八条第一項の認定の申請がされた場合に限る。第五十二条第九号において同じ。)及び技能実習の終了後の帰国に要する旅費を負担するとともに、技能実習の終了後の帰国が円滑になされるよう必要な措置を講ずることとしていること。

- 企業単独型実習実施者又は監理団体は、技能実習生の帰国旅費を負担するとともに、技能実習の終了後の帰国が円滑にされるよう必要な措置を講じなければなりません。
- 技能等に移転するという技能実習制度の趣旨に鑑みて、技能実習生の帰国に支障を来さないようにするために、企業単独型実習実施者又は監理団体が帰国旅費の全額を負担し、「必要な措置」として、技能実習生が帰国するまでの間、生活面等で困ることがないように、技能実習生が置かれた状況に応じて、その支援を行うこととしているものです。
- 上記については、帰国予定の技能実習生の在留資格が、帰国が困難である等の事情により他の在留資格に変更された場合であっても同様です。
- 監理団体は、「必要な措置」を講じるに当たって生じる費用及び帰国旅費については、「その他諸経費」として、監理費(実費に限る。)を実習実施者から徴収することができますが、いかなる理由でも、技能実習生に負担させることは認められません。

【規則第10条第2項第3号トに規定する一時帰国に要する旅費について】

- 第2号技能実習終了後又は第3号技能実習開始後1年以内に行う一時帰国に係る

本国への帰国旅費及び日本への渡航旅費については、技能実習生の一時帰国を確実なものとするため、その負担を企業単独型実習実施者又は監理団体に求めています。

- ただし、第2号技能実習終了後の一時帰国における日本への渡航旅費については、第2号技能実習を行っている間に第3号技能実習に係る技能実習計画の認定申請を行った場合に限り、第3号技能実習を行わせる企業単独型実習実施者又は監理団体が日本への渡航旅費を負担することとなります。

※ これは、例えば5年前に第2号技能実習を終えて帰国した者が、改めて第3号技能実習を行いたいとする場合にまで、その渡航旅費の負担を企業単独型実習実施者又は監理団体に求めるとした場合、日本への渡航旅費の負担を特段規定していない第1号技能実習の場合と比較しても合理的とはいえないため、第2号技能実習を行っている間に第3号技能実習に係る技能実習計画の認定申請を行った場合にのみ、一時帰国後の日本への渡航旅費について、企業単独型実習実施者又は監理団体の負担としています。

※ 第2号技能実習と第3号技能実習の実習実施者が異なる場合、第2号技能実習終了後の一時帰国時の帰国旅費については第2号技能実習を行かせた企業単独型実習実施者又は監理団体が、第3号技能実習開始前の日本への渡航旅費については第3号技能実習を行わせる企業単独型実習実施者又は監理団体が、それぞれ負担することとなります。

【確認対象の書類】

- ・ 申請者の誓約書(参考様式第1-2号)

【留意事項】

- 帰国事由が技能実習生の自己都合による場合について

企業単独型実習実施者又は監理団体が負担すべき帰国旅費については、帰国事由を限定していません。帰国事由が技能実習生の自己都合による場合であっても、帰国旅費の負担が企業単独型実習実施者又は監理団体によってされていない場合には、本号に適合しないこととなります。

これは、技能実習生と企業単独型実習実施者又は監理団体との間で「自己都合」に関して解釈に争いが生じ、結果として、技能実習生の帰国に支障を来すことを防ぐためです。

(7) 外国の送出国からの取次ぎに関するもの

【関係の省令の規定】

(技能実習を行わせる体制及び事業所の設備)

規則第12条 法第九条第六号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省

令で定める基準のうち技能実習を行わせる体制に係るものは、次のとおりとする。

七 団体監理型技能実習において、監理団体が団体監理型技能実習の申込みの取次ぎを受ける場合にあっては、外国の送出国からの取次ぎであること。

- 団体監理型技能実習においては、監理団体が取次ぎを受ける場合には、外国の送出国からでなければなりません。これは、技能実習生の保護の観点から、規則第25条で定める要件を満たした外国の送出国からのみ取次ぎを認めるものです。
- 送り出した技能実習生の失踪率が著しく高い送出国は、外国の送出国に該当しないものと判断される場合があります。この場合、当該送出国を取次送出国とした技能実習計画の認定の申請については、技能実習計画の認定を受けることができません。

【確認対象の書類】

- ・ 技能実習計画認定申請書(省令様式第1号)

【留意事項】

- 既に本邦に在留している技能実習生の取次送出国について

取次送出国が、団体監理型技能実習に係る求職の申込みを本邦の監理団体に取り次ぐのは、原則として、技能実習生になろうとする者が外国にいる場合に限定されます。したがって、既に本邦に在留している技能実習生については、一般的に、入国時の第1号技能実習計画の認定申請書において記載されている機関が、取次送出国となります。

しかしながら、取次送出国は、技能実習生が本邦での技能実習を行っている間も、実習実施者又は監理団体と連携して、本国の必要な情報を提供するなど一定の役割を果たす場合があるほか、帰国した技能実習生に対する就職先のあっせんその他の必要な支援を行うことが求められていることから(規則第25条第4号)、入国後に取次送出国を変更した場合には、新たな取次送出国として届出等を行うことが必要となります。

なお、取次送出国の変更の際には、関係する当事者間(技能実習生・実習実施者・監理団体・変更前後の取次送出国等)で争いとなることがないように、当事者間で事前の同意を得ておくことが望まれます。

(8) 人権侵害行為、偽変造文書等の行使等に関するもの

【関係の省令の規定】

(技能実習を行わせる体制及び事業所の設備)

規則第12条 法第九条第六号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める基準のうち技能実習を行わせる体制に係るものは、次のとおりとする。

- 八 申請者又はその役員(業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者をい

い、相談役、顧問その他いかなる名称を有する者であるかを問わず、法人に対し業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者と同等以上の支配力を有するものと認められる者を含む。次号において同じ。)若しくは職員が、過去五年以内に技能実習生の人権を著しく侵害する行為を行っていないこと。

九 申請者又はその役員若しくは職員が、過去五年以内に、不正に法第八条第一項若しくは第十一条第一項の認定を受ける目的、監理事業を行おうとする者に不正に法第二十三条第一項若しくは第三十二条第一項の許可若しくは法第三十一条第二項の更新を受けさせる目的、出入国若しくは労働に関する法令の規定に違反する事実を隠蔽する目的又はその事業活動に関し外国人に不正に入管法第三章第一節若しくは第二節の規定による証明書の交付、上陸許可の証印若しくは許可、同章第四節の規定による上陸の許可若しくは入管法第四章第一節若しくは第二節若しくは第五章第三節の規定による許可を受けさせる目的で、偽造若しくは変造された文書若しくは図画又は虚偽の文書若しくは図画を行使し、又は提供する行為を行っていないこと。

- 技能実習計画の認定を受けるためには、過去5年以内に技能実習生の人権を著しく侵害する行為を行っていないこと、申請者等が不正な目的で偽変造文書等の行使等を行っていないことが必要です。
- 「技能実習生の人権を著しく侵害する行為」の代表例としては、実習実施者又はその役職員による技能実習生への暴行や暴言があります。その他の例としては技能実習生から人権侵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、実習実施者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などが考えられます。
- また、技能実習生への必要な指導等のつもりであったとしても、暴言や脅迫(例:指示に従わなければ帰国させる旨の発言等)、暴行(例:殴打、足蹴りを行う、工具で叩く等)といった行為はいかなる理由であっても当然ながら許されません。
- なお、人権を著しく侵害する行為は、暴力行為に限られず、大声で怒鳴る、侮辱するといった行為やセクシュアルハラスメントなども含まれることに注意が必要です。
- 技能実習生の指導等に際しては、文化や言語の理解力等の違いなどから指導する側の意図に反して誤って伝わってしまい、極めて深刻な結果となってしまうことがあります。このようなことにならないためにも、日頃から個々の技能実習生の状況に十分配慮して、指導に際しても、「やさしい日本語」(難しい言葉を言い換えるなど、相手に配慮し

た分かりやすい日本語)を意識するなど丁寧な態度でコミュニケーションをとり、信頼関係の構築に努める必要があります。

※ これまでに技能実習生に対する人権侵害を理由として行政処分等を実施した主な事案

- ・ 建設現場での作業中に、技能実習生の身体を叩いたり、足で蹴ったり、ヘルメットの上から手や道具で叩いたもの。
- ・ 技能実習生が仕事を覚えなないことに対して「国に帰れ」と発言したり、頭部を平手打ちしたものの。
- ・ 技能実習生に対して、母国語を話したときに「罰金を取る」と注意したものの。
- ・ 日本式の謝罪の方法を教えるといって、土下座を指導したものの。
- ・ 技能実習生に対して、コミュニケーションと称して、肩を揉む、肩を叩く、頭を触るといった行為を行ったもの。

○ 「不正な目的での偽変造文書等の行使等」の代表的な例としては、機構が実習実施者に対し、実地検査をした際、技能実習生に対する賃金の不払事実を隠蔽するために、二重に作成した虚偽の賃金台帳を提示したような場合などが考えられます。

【確認対象の書類】

- ・ 申請者の誓約書(参考様式第1-2号)

(9) 法令違反時の報告、二重契約の禁止に関するもの

【関係の省令の規定】

(技能実習を行わせる体制及び事業所の設備)

規則第12条 法第九条第六号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める基準のうち技能実習を行わせる体制に係るものは、次のとおりとする。

十 法第十六条第一項各号のいずれかに該当するに至ったときは、直ちに、企業単独型実習実施者にあつては機構に、団体監理型実習実施者にあつては監理団体に、当該事実を報告することとされていること。

十一 申請者又は監理団体において、技能実習生との間で、技能実習計画と反する内容の取決めをしていないこと。

○ 実習認定の取消事由(法第16条第1項各号)に該当するに至った場合は、企業単独型実習実施者は機構の地方事務所・支所の指導課に、団体監理型実習実施者は監理団体に、当該事実を報告しなければなりません。団体監理型実習実施者から当

該報告を受けた監理団体は、監査を行うこと等により、その事実を確認しなければなりません。

企業単独型実習実施者による機構への報告は、報告書(参考様式第3-1号)によって行うこととなります。団体監理型実習実施者による監理団体への報告は、書面・口頭を問わず、適宜の方式で報告することとして差し支えありません。

- また、実習実施者又は監理団体は、技能実習計画と反する内容の取決めを技能実習生との間で行ってはなりません。「技能実習計画と反する内容の取決め」の代表的な例としては、一定の時間外労働時間数を超過した場合に最低賃金額未満の賃金額で支払うとする取決めや時間外労働に対して出来高払制で賃金を支払うとする取決めなどがあります。

【確認対象の書類】

- ・ 申請者の誓約書(参考様式第1-2号)

(10) 監理団体の改善命令に関するもの

【関係の省令の規定】

(技能実習を行わせる体制及び事業所の設備)

規則第12条 法第九条第六号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める基準のうち技能実習を行わせる体制に係るものは、次のとおりとする。

十二 団体監理型技能実習に係るものであり、監理団体が法第三十六条第一項の規定による改善命令を受けたことがある場合にあっては、当該監理団体が改善に必要な措置をとっていること。

- 団体監理型技能実習の場合に、監理団体が改善命令を受けたことがある場合については、その改善命令を受けた点について当該監理団体が改善に必要な措置を行った上、改善命令を行った主務大臣から改善の確認を受けている必要があります。

(11) 行方不明者の発生に関するもの

【関係の省令の規定】

(技能実習を行わせる体制及び事業所の設備)

規則第12条 法第九条第六号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める基準のうち技能実習を行わせる体制に係るものは、次のとおりとする。

十二の二 企業単独型技能実習に係るものである場合にあっては申請者が、団体監理型技能実習に係るものである場合にあっては申請者及び監理団体が、過去一年以内に、申請者又

は監理団体の責めに帰すべき事由により技能実習生の行方不明者を発生させていないこと。

- 実習実施者又は監理団体が、責めに帰すべき事由により技能実習生の行方不明者を発生させている場合には、技能実習を適切に行わせる体制が整っているとはいえないことから、過去1年以内に責めに帰すべき事由による技能実習生の行方不明者を発生させていないことを求めるものです。

【確認対象の書類】

- ・ 技能実習計画認定申請書(省令様式第1号)
- ・ 申請者の概要書(参考様式第1-1号)

【留意事項】

- 行方不明となった技能実習生に関連して、当該行方不明者の発生前1年以内に法第16条第1項又は法第37条第1項に規定する技能実習計画又は監理団体の監理許可の取消事由に該当する各種の法令違反行為や人権侵害行為等が行われていた場合は、本号の「責めに帰すべき事由」に該当します(行方不明の原因が当該違反行為等でないことが確認できる場合を除く。)
- 行方不明者を発生させた実習実施者又は監理団体が、基準に適合しないことを免れるために、別機関を作った場合は、実質的に同一の機関であると判断して、当該別機関も行方不明者を発生させた機関として取り扱うことがあります。
- 実習実施者及び監理団体は、技能実習を適正に行わせる体制を確保するとともに、技能実習生からの相談に真摯に応じるとともに問題の解決に取り組むことによって、技能実習生の行方不明の発生防止に努めなければなりません。
- 受け入れている技能実習生が行方不明となった場合には、「技能実習実施困難時届出(企業単独型技能実習生については本章第10節、団体監理型技能実習生については第5章第10節に規定)」を遅滞なく提出しなければならないことにも留意してください。

(12) 技能実習を継続して行わせる体制に関するもの

【関係の省令の規定】

(技能実習を行わせる体制及び事業所の設備)

規則第12条 法第九条第六号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める基準のうち技能実習を行わせる体制に係るものは、次のとおりとする。

十三 技能実習生に対する指導体制その他の技能実習を継続して行わせる体制が適切に整備されていること。

- 技能実習を継続して行わせるに当たって、実習実施者は、一定程度の財務的基盤を有する必要があります。この点については、実習実施者の事業年度末における欠損金の有無、債務超過の有無等から総合的に勘案されることとなります。
- また、技能実習を継続して行わせる体制を整備する観点から、技能実習生の人数及び作業内容に照らして、技能実習指導員の数が著しく少ない場合などには、その体制を強化し適切なものとするのが求められます。(本節第7(2)参照)

【確認対象の書類】

- ・ 直近の2事業年度に係る貸借対照表及び損益計算書又は収支計算書の写し
- ・ 中小企業診断士、公認会計士等の企業評価を行う能力を有すると認められる公的資格を有する第三者が改善の見通しについて評価を行った書面
 - * 直近期末において債務超過がある場合

【留意事項】

- 貸借対照表及び損益計算書又は収支計算書の写しについて

納税地の所轄税務署長に提出したもの(損益計算書又は収支計算書については、可能な限り事業区分(セグメント)単位で売上額が確認できるもの)であることが求められます。なお、直近の事業年度における決算は終了しているものの、総会の承認を得ていないため納税地の所轄税務署長に提出していない場合は、当該決算に係る貸借対照表及び損益計算書又は収支計算書を確実に納税地の所轄税務署長に提出することが確認できる場合に限り、当該貸借対照表及び損益計算書又は収支計算書の写しで差し支えありません。

なお、法人設立直後であるなどの理由により、直近の2事業年度に係る書類が存在しない場合には、存在するものを提出することが求められます。
- 設立後最初の決算期を終了していない法人の申請に係る場合

会社法第435条第1項に規定する会社設立時の貸借対照表、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律第123条第1項(同法第199条において準用する場合を含む。)に規定する法人成立時の貸借対照表等を提出することが求められます。

(13) 特定の職種・作業に関するもの

【関係の省令の規定】

(技能実習を行わせる体制及び事業所の設備)

規則第12条 法第九条第六号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める基準のうち技能実習を行わせる体制に係るものは、次のとおりとする。

十四 前各号に掲げるもののほか、法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める特定の職種及び作業に係るものにあつては、当該特定の職種及び作業に係る事業所管大臣が、法務

大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該職種及び作業に特有の事情に鑑みて告示で定める基準に適合すること。

- 技能実習法は、主務大臣が制度全体の適正化を図ることに加え、個別の職種分野について、当該職種に係る知見を有する事業所管省庁が一定の関与を行い、適正化を図ることができる制度となっており、事業所管大臣が当該特定の職種及び作業に特有の事情を踏まえた告示を制定することが可能となっています。
- 技能実習を行わせる体制の基準に関して、この告示が定められた場合には、事業所管省庁、出入国在留管理庁、厚生労働省及び機構のHP等により周知します。

第8 技能実習を行わせる事業所の設備に関するもの

【関係規定】

(認定の基準)

法第9条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、前条第一項の認定の申請があった場合において、その技能実習計画が次の各号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。

六 技能実習を行わせる体制及び事業所の設備が主務省令で定める基準に適合していること。

(技能実習を行わせる体制及び事業所の設備)

規則第12条

2 法第九条第六号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める基準のうち技能実習を行わせる事業所の設備に係るものは、次のとおりとする。

一 技能等の修得等に必要な機械、器具その他の設備を備えていること。

二 前号に掲げるもののほか、法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める特定の職種及び作業に係るものにあつては、当該特定の職種及び作業に係る事業所管大臣が、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該職種及び作業に特有の事情に鑑みて告示で定める基準に適合すること。

- 技能実習生が技能等を適正に修得等をするためには、事業所の設備が整っていることが欠かせません。「必要な機械、器具その他の設備」については、技能実習生に行わせる業務により異なるものですが、移行対象職種・作業として実習を行う場合には、その移行対象職種・作業の技能実習計画の審査基準、技能実習計画のモデル例、技能検定等の実技試験過去問題等を参照し、記載のある機械、器具等を用いて技能等の修得等を行わせることが推奨されます。

- また、技能実習法は、主務大臣が制度全体の適正化を図ることに加え、個別の職種分野について、当該職種に係る知見を有する事業所管省庁が一定の関与を行い、適正化を図ることができる制度となっており、事業所管大臣が当該特定の職種及び作業に特有の事情を踏まえた告示を制定することが可能となっています。
- 技能実習を行わせる事業所の設備の基準に関して、この告示が定められた場合には、事業所管省庁、出入国在留管理庁、厚生労働省及び機構のHP等により周知します。

【確認対象の書類】

- ・ 技能実習計画認定申請書(省令様式第1号)

第9 監理団体による実習監理に関するもの

【関係規定】

(認定の基準)

法第9条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、前条第一項の認定の申請があった場合において、その技能実習計画が次の各号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。

八 団体監理型技能実習に係るものである場合は、申請者が、技能実習計画の作成について指導を受けた監理団体(その技能実習計画が第三号団体監理型技能実習に係るものである場合は、監理許可(第二十三条第一項第一号に規定する一般監理事業に係るものに限る。)を受けた者に限る。)による実習監理を受けること。

- 団体監理型技能実習の場合、実習実施者は、技能実習計画の作成について指導を受けた監理団体による実習監理を受けなければなりません。
- また、監理団体は監理責任者を選任しなければなりません。監理責任者は、実習実施者の役職員若しくは過去5年以内に役職員であった場合や、これらの者の配偶者若しくは二親等以内の親族である場合は、当該実習実施者の実習監理を行うことはできず、他の監理責任者を新たに選任し、実習監理を行わせる必要があります(規則第53条、第5章第17節「監理責任者の設置等」参照)。技能実習計画には上記を満たす監理責任者を記載する必要があります。
- 実習認定を受けて技能実習を開始した後に、監理団体が許可の取消しを受けるなどの事情により、実習監理を受ける監理団体に変更が生じ得る場合は、本基準に従つ

て、新たな監理団体による技能実習計画の作成の指導が必要となることから、実習実施者は、新たな監理団体による指導の下で技能実習計画を作成した上、技能実習計画の変更認定(法第11条第1項)を受けなければなりません。

【確認対象の書類】

- ・ 技能実習計画認定申請書(省令様式第1号)
- ・ 申請者の誓約書(参考様式第1-2号)

第10 技能実習生の待遇に関するもの

【関係規定】

(認定の基準)

法第9条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、前条第一項の認定の申請があった場合において、その技能実習計画が次の各号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。

九 技能実習生に対する報酬の額が日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であること
とその他技能実習生の待遇が主務省令で定める基準に適合していること。

(技能実習生の待遇の基準)

規則第14条 法第九条第九号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

一～五 (後述)

- 実習実施者又は監理団体は、技能実習生に対し待遇を説明するに際して、技能実習生の言語に対応する雇用契約書及び雇用条件書(参考様式1-14号)等を提示した上で説明してください。技能実習開始後に技能実習生とトラブルになりやすい部分ですので、可能な限り通訳人をつけるなどし、直接、実習実施者又は監理団体の職員が技能実習生の言語で内容を詳細に説明(オンラインによる方法を含む。)した上で、技能実習生の理解を確実に得るようにしてください。その際、技能実習生の母国語が併記された技能実習の期間中の待遇に関する重要事項説明書(参考様式第1-19号)を作成する必要があります。
- 技能実習生の待遇が変更となる場合にも、技能実習生に対し変更内容を説明の上、技能実習生の母国語が併記された技能実習の期間中の待遇に関する重要事項説明書(参考様式第1-19号)を作成し、実習実施者において保管する必要があります。
- なお、技能実習の期間中の待遇に関する重要事項説明書(参考様式1-19号)は、技能実習計画認定申請や技能実習計画軽微変更届出においては提出不要ですが実

習実施者において保管する必要があります。

- 技能実習の期間中の待遇に関する重要事項説明書(参考様式 1-19 号)については、電子データでの保管も可能です。

(1) 技能実習生に対する報酬の額に関するもの

【関係の法律の規定】

(認定の基準)

法第9条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、前条第一項の認定の申請があった場合において、その技能実習計画が次の各号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。

九 技能実習生に対する報酬の額が日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であること
とその他技能実習生の待遇が主務省令で定める基準に適合していること。

- 技能実習生に対する報酬の額については、技能実習生であるという理由で不当に低くなるということがあってはなりません。同程度の技能等を有する日本人労働者がいる場合には、技能実習生の任される職務内容や技能実習生の職務に対する責任の程度が当該日本人労働者と同等であることを説明した上で、当該日本人労働者に対する報酬の額と同等以上であることを説明する必要があります。

※ パートタイム・有期雇用労働法の規定により、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保に向けて、同一企業内の正規雇用労働者と有期雇用労働者との間で、不合理な待遇差を設けることや職務内容等が同じ場合に差別的取扱いを行うことは禁止されています(令和3年4月から中小企業にも当該規定が適用されています。)。有期雇用労働者である技能実習生も対象となることに注意してください。(「同一労働同一賃金」の詳細はこちら

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>)

- 同程度の技能等を有する日本人労働者がいない場合については、技能実習生に対する報酬の額が日本人労働者に対する報酬の額と同等以上であるということについて、賃金規程がある場合には同規程に照らした個々の企業の報酬体系の観点から、賃金規程がない場合には、例えば、技能実習生の任される職務内容や技能実習生の職務に対する責任の程度が最も近い職務を担う日本人労働者と比べてどのように異なるかという観点から、説明を行うこととなります。
- また、技能検定等の受検料や監理団体に支払う監理費等の費用がかかるからといって、技能実習生の報酬の額を低くすることは許されません。

技能実習制度では時間外労働を原則としては想定していません(P51参照)が、やむを得ない業務上等の事情等により時間外労働等を行わせる場合、適正に割増賃金が支払われなければなりません。

- 技能実習生に対し待遇を説明する際には、賃金については、総支給額のみを説明するのではなく、例えば割増賃金率に関する記載があっても、技能実習が技能等の修得を目的として行われる以上、技能実習を行わせる合理的な理由がある場合を除き、原則として時間外労働を行われることが想定されていないことや、控除される税金・社会保険料や食費・居住費等を徴収する場合にはその金額や目的、内容等、特に手取り支給額について、雇用契約書及び雇用条件書の該当箇所を母国語にて丁寧に説明してください。
- あわせて、雇用契約の締結時には技能実習計画は認定されていませんが、本邦に入国後に従事することとなる実習内容を事前に把握しておくことが望ましいことから、実際に技能実習生が従事することとなる業務を行っている様子を撮影した動画を視聴させるなど、技能実習生に対し予定される技能実習における業務の内容や修得等しようとする技能等の内容を説明することが望まれます。

【確認対象の書類】

- ・ 技能実習計画認定申請書(省令様式第1号)
- ・ 雇用契約書及び雇用条件書(参考様式第1-14号)
- ・ 技能実習生の報酬・宿泊施設・徴収費用についての説明書(参考様式第1-16号)

【留意事項】

- 技能実習生を継続して受け入れる場合について
第2号技能実習及び第3号技能実習の賃金が前段階の技能実習よりも上回るなど技能等の習熟度に応じた賃金の格付けを行う等、技能実習生が技能等の修得等しようとする意欲の向上に資するようにすることが必要です。

【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。

(2) 宿泊施設の確保に関するもの

【関係の省令の規定】

(技能実習生の待遇の基準)

規則第14条 法第九条第九号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

- 一 企業単独型技能実習に係るものである場合にあっては申請者が、団体監理型技能実習に係るものである場合にあっては申請者又は監理団体が、技能実習生のための適切な宿泊施設を確保していること。

- 実習実施者又は監理団体は、技能実習生のための適切な宿泊施設を確保しなければなりません。基本方針(第3章第7節)において、実習実施者は、技能実習生が健康で快適な実習生活を送れるようにするため、快適な住環境を確保するとされており、これを踏まえ、適切な宿泊施設を確保してください。新型コロナウイルス感染症の感染を防止するため、宿泊施設においても3つの密(換気の悪い密閉空間、多数が集まる密集場所、間近で会話や発声をする密接場面)を避けることができるよう、必要な対応を行ってください。また、下記の事項が確認できることが必要です。

なお、適切な宿泊施設と認められるためには、前提として建築基準法上の基準を満たした「建築物」であることが必要です。

- ① 宿泊施設を確保する場所は、爆発物、可燃性ガス等の火災による危険の大きい物を取扱い・貯蔵する場所の付近、高熱・ガス・蒸気・粉じんの発散等衛生上有害な作業場の付近、騒音・振動の著しい場所、雪崩・土砂崩壊のおそれのある場所、湿潤な場所、出水時浸水のおそれのある場所、伝染病患者収容所建物及び病原体によって汚染のおそれの著しいものを取り扱う場所の付近を避ける措置を講じていること
- ② 2階以上の寝室に寄宿する建物には、容易に屋外の安全な場所に通ずる階段を2箇所以上(収容人数15人未満は1箇所)設ける措置を講じていること
- ③ 適当かつ十分な消火設備を火災が発生した際に機能するよう実効性のある場所に設置しており、日頃から点検して適正な維持管理のための措置を講じていること
- ④ 寝室については、床の間・押入等、技能実習生が実際に使用できないスペースを除き、1人当たり4.5m²以上を確保することとし、個人別の私有物収納設備、室面積の7分の1以上の有効採光面積を有する窓、その他の社会通念上生活に必要な採暖・冷房設備等を設ける措置を講じていること

※ 「私有物収納設備」については、プライバシーの確保や盗難防止の観点から、身の回りの品を収納できる一定の容量があり、かつ、施錠可能で持出不可なものであることが必要です(個人別に施錠可能な部屋である場合を除く。)。技能実習生の私物であるスーツケースを私有物収納設備として利用しているケースがありますが、私有物収納設備の設置はあくまでも実習実施者の責任において行われるものであり、このような私物の利用では私有物収納設備を設ける措置を講じているとは認められません。

「施錠可能」について、収納設備に施錠機能がない場合には、南京錠やチェーンロックなどにより施錠機能を施してください。

また、「持出不可」について、収納設備が建物に備え付けられていない場合、防犯ワイヤー等で建物に固定してください。

単に押し入れの中を技能実習生ごとに分けたり、個人ごとの収納ボックスを付与したのみでは、私有物収納設備とは認められません。

なお、鍵については、当該私有物収納設備等を使用する技能実習生自身に管理させなければなりません。

※ 添付の宿泊施設の見取り図において、寝室については床の間・押入等、技能実習生が実際に使用できないスペースを除き、1人当たり4.5㎡以上を確保していることを明示する必要があります。

具体的には、太枠で囲む・斜線を記載するなどにより、見取り図内のどの部分を使用するか分かるようにした上で、面積の算出根拠(見取り図内に居室の各辺の長さを記載する、空白部分に計算式を記載する等)を記載してください。

- ⑤ 就眠時間を異にする2組以上の技能実習生がいる場合は、寝室を別にする措置を講じていること
- ⑥ 食堂又は炊事場を設ける場合は、照明・換気を十分に行い、食器・炊事用器具を清潔に保管し、ハエその他の昆虫・ネズミ等の害を防ぐための措置を講じていること
- ⑦ 他に利用し得るトイレ、洗面所、洗濯場、浴場(脱衣室を含む。)のない場合には、当該施設を設けることとし、施設内を清潔にする措置を講じていること(各施設は一般的な機能を有する設備を設け、浴場は保温性を維持し、必要に応じ、プライバシーが守られるよう十分に配慮していること)
- ⑧ 宿泊施設が労働基準法第10章に規定する「事業の附属寄宿舍」に該当する場合は、同章で定められた寄宿舍規則の届出等を行っており、又は速やかに行うこととしていること
- ⑨ 宿泊施設内の共用部分については、必要に応じ、消毒するなどの衛生管理を行い、感染症の発生及びまん延防止のための措置を講じていること

○ 上記の確認事項は、入国後講習の実施期間中に技能実習生が宿泊する施設についても同様です。

○ なお、監理団体等が確保した宿泊施設とは別の物件を技能実習生が宿泊施設として希望した場合(例えば近隣の賃貸物件を希望した場合)には、技能実習生の自己負担により、上記の基準を満たす宿泊施設に宿泊施設を変更することは差し支えありませんが、その場合には技能実習計画の変更の届出が必要となります。

- 宿泊施設については、施行規則第14条第1号において「適切な宿泊施設を確保していること」と規定されているため、原則として、技能実習計画認定申請時に、契約により確保されている必要がありますが、それが困難である特段の事情がある場合には、確保予定の個別具体的な宿泊施設について、その概要が明らかになる資料(見取り図)を示しつつ、申請して差し支えありません(なお、技能実習計画の認定後、当該宿泊施設とは別の宿泊施設に変更することとなった場合には、計画の変更届出を行っていただく必要があります。)

【確認対象の書類】

- ・ 技能実習生の報酬・宿泊施設・徴収費用についての説明書(参考様式第1-16号)

【留意事項】

- 「事業の附属寄宿舍」の適合性について

労働基準法第10章に規定する「事業の附属寄宿舍」の適合性について疑義がある場合には、管轄する労働基準監督署に相談をしてください。なお、原則として、以下の条件を満たせば労働基準法上の事業場附属寄宿舍に該当することとなります。

- ・ 常態的に相当人数の労働者が宿泊し、共同生活の実態を備えていること。
- ・ 独立又は区画された施設であること(事業主の母屋に同居する場合は寄宿舍に該当しない)。
- ・ 事業経営の必要上その一部として設けられているような事業との関連をもっていること(労務管理上共同生活の必要性の有無、事業場所内又はその付近にあるか。社宅・アパートは非該当。)

- 旧制度から技能実習生を受け入れて使用している宿泊施設について

寝室について、床の間・押入を除き、1人当たり4.5㎡以上を確保していない場合には、適切な宿泊施設を確保しているとは、原則、認められないこととなります。しかしながら、旧制度から技能実習生を受け入れて使用している宿泊施設については、寝室以外に私有可能なスペースを別途設けている等の取組により、実質的に1人当たり4.5㎡以上の私有スペースが確保されていると認められる場合には、当該宿泊施設を使用している間は、適切な宿泊施設を確保していると認められる余地があります。

個別具体的には、機構の地方事務所・支所の認定課に事前に御相談いただいた上で、技能実習生の報酬・宿泊施設・徴収費用についての説明書(参考様式第1-16号)の特記事項に上記の取組等を記載し、必要に応じて疎明資料を添付していただいた上で申請していただくことが必要です。

- 2階以上の寝室に寄宿する建物について

容易に屋外の安全な場所に通ずる階段を2箇所以上(収容人数15人未満は1箇所)設ける措置を講じなければなりません。すべり台、避難はしご、避難用タラップ等の同様の代替措置により技能実習生の安全を確保できる措置を講じている場合には、技能実習生の報酬・宿泊施設・徴収費用についての説明書(参考様式第1-16号)の特記事項に当該代替

措置等を記載し、必要に応じて疎明資料を添付していただいた上で申請していただくことが必要です。

(3) 入国後講習への専念措置に関するもの

【関係の省令の規定】

(技能実習生の待遇の基準)

規則第14条 法第九条第九号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

二 第一号企業単独型技能実習に係るものである場合にあっては申請者が、第一号団体監理型技能実習に係るものである場合にあっては申請者又は監理団体が、手当の支給その他の方法により、第一号技能実習生が入国後講習に専念するための措置を講じていること。

- 実習実施者又は監理団体は、第1号技能実習生が入国後講習を受講する期間において、講習に専念できるよう期間中の技能実習生の待遇を確保することが求められます。
- 具体的には、入国後講習期間中に技能実習生の自己負担が発生する一方で手当が支給されない場合等には、入国後講習に専念することができないことが想定されるため、食費、居住費等に自己負担がある場合に、これと同等以上の額の講習手当が支払われることが必要となります。

・技能実習生の報酬・宿泊施設・徴収費用についての説明書(参考様式 1-16 号)

(4) 監理費の負担禁止に関するもの

【関係の省令の規定】

(技能実習生の待遇の基準)

規則第14条 法第九条第九号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

三 団体監理型技能実習に係るものである場合にあっては、法第二十八条第二項の規定により監理費として徴収される費用について、直接又は間接に団体監理型技能実習生に負担させないこととしていること。

- 監理費として徴収される費用については、直接的にも、間接的にも、技能実習生に負担させてはなりません。

【確認対象の書類】

- ・ 申請者の誓約書(参考様式第 1-2号)

【留意事項】

- 食事・宿泊施設の提供や、日用品の支給を行う場合などの実費について
これらの費用については、監理費に含まれるものではないことから、当該費用を技能実習生から徴収することは差し支えありません。

【用語の解説】

- 監理費

法第28条第2項の規定に基づき、監理団体が、監理事業に通常必要となる経費等を勘案して規則第37条で定める以下の種類について、適正な種類及び額の監理費を団体監理型実習実施者等へあらかじめ用途及び金額を明示した上で徴収するものをいう。

- ① 職業紹介費
- ② 講習費
- ③ 監査指導費
- ④ その他諸経費

(5) 技能実習生が定期に負担する費用に関するもの

【関係の省令の規定】

(技能実習生の待遇の基準)

規則第14条 法第九条第九号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

四 食費、居住費その他名目のいかんを問わず技能実習生が定期に負担する費用について、当該技能実習生が、当該費用の対価として供与される食事、宿泊施設その他の利益の内容を十分に理解した上で申請者との間で合意しており、かつ、当該費用の額が実費に相当する額その他の適正な額であること。

- 食費、居住費、水道・光熱費など技能実習生が定期に負担する費用については、技能実習生との間で合意がされている必要があります。旧制度において、技能実習生が不当に高額な費用を請求される事例も指摘されていましたが、新制度では、その費用が実費に相当する等適正な額でなければならないことを法令上明確化したものです。
- 食費については、提供される食事、食材等の提供内容に応じて、以下のとおり、合理的な費用でなければなりません。
 - ・ 食材、宅配弁当等の現物支給の場合 : 購入に要した額以内の額
 - ・ 社員食堂での食事提供の場合 : 従業員一般に提供する場合に技能実習生以

外の従業員から徴収する額以内の額

- ・ 食事の調理・提供の場合：材料費、水道・光熱費、人件費等の費用の提供を受ける者(技能実習生のみに限られない。)の人数で除した額以内の額

○ 居住費については、自己所有物件の場合、借上物件の場合に応じて、以下のとおりでなければなりません。

- ・ 自己所有物件の場合

実際に建設・改築等に要した費用(土地の購入代・土地の造成費用等土地に関する費用は除く。)、物件の耐用年数、入居する技能実習生の人数等を勘案して算出した合理的な額

- ・ 借上物件の場合

借上げに要する費用(管理費・共益費を含み、敷金・礼金・保証金・仲介手数料等は含まない。)を入居する技能実習生の人数で除した額以内の額

なお、借上物件であっても、監理団体・実習実施者の役員、専従者、同居の親族の所有物件である場合などで、実質的に貸主が監理団体・実習実施者と同一視できる場合には、自己所有物件とみなすこととなります。したがって、借上物件として評価すべき事情について詳細な説明をいただくとともに、必要に応じて実地検査を行うことがあります。

○ 水道・光熱費については、実際に要した費用を当該宿泊施設で技能実習生と同居している者(実習実施者やその家族を含む)の人数で除した額以内の額でなければなりません。

○ なお、水道・光熱費等の値上がりを理由として負担額を変更する場合などについては、あらかじめその旨を技能実習生に説明し、理解を得ておくことが望まれます。

【確認対象の書類】

- ・ 技能実習計画認定申請書(省令様式第1号)
- ・ 雇用契約書及び雇用条件書(参考様式第1-14号)
- ・ 技能実習生の報酬・宿泊施設・徴収費用についての説明書(参考様式1-16号)

【留意事項】

○ 徴収する居住費の金額について

- ・ 徴収する居住費が高額である場合には、技能実習生が生活する上で支障を来すことも考えられるため、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護の観点から、徴収する金額は、実費に相当する等適正な額でなければなりません。
- ・ その費用額が高額である場合には、実費に相当する等適正な額であることについて疑義が生じることから、場合によっては追加的な立証をしていただくこととなります。

(6)報酬の口座振込み等に関するもの

【関係の省令の規定】

(技能実習生の待遇の基準)

規則第14条 法第九条第九号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

四の二 技能実習生に対する報酬を、当該技能実習生の指定する銀行その他の金融機関に対する当該技能実習生の預金口座若しくは貯金口座への振込み又は当該技能実習生に現実に支払われた額を確認することができる方法によって支払われることとしていること。

- 技能実習生への報酬の支払をより確実かつ適正なものとするため、技能実習生に現実に支払われた額を確認することができる方法によって支払うことを求めるものです。
- 支払方法にかかわらず、報酬の支払状況が確認できる資料を保管し、機構等による検査及び監理団体による監査の際に示せるようにしておく必要があります。
- なお、預貯金口座への振込みを行う場合には、技能実習生に対し、報酬の支払方法として預貯金口座への振込みがあることを説明した上で、当該者の同意を得ることが必要となります。

【確認対象の書類】

- ・ 雇用契約書及び雇用条件書の写し(参考様式第1-14号)

【留意事項】

- 労働基準法上、報酬の支払は原則通貨払とされていますが(後記【関係法令】を参照)、技能実習生に対する報酬の支払を確実かつ適正なものとする本規定の趣旨に鑑み、当該技能実習生の同意を得た上で、雇用契約において、当該技能実習生の指定する預貯金口座等へ振り込むこととするよう努めてください。なお、労働基準法上は、金融機関への振込みは、労働者が希望した場合に限られるので、この点について留意が必要です。
- 報酬の支払状況が確認できる資料として保管すべきものは、以下のとおりです。
 - ・ 預貯金口座への振込みによる場合:口座振込明細書、取引明細書等の写し
 - ・ 預貯金口座への振込み以外の支払方法を採用した場合:技能実習生の給与明細の写し、報酬支払い証明書(参考様式第4-15号)
- 雇用契約書及び雇用条件書(参考様式第1-14号)は、申請人が十分に理解できる言語により作成し、申請人が内容を十分に理解した上で署名をしていることが求められます。

【関係法令】

労働基準法第24条第1項

賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働

協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

2 賃金は、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金(第89条において「臨時の賃金等」という。)については、この限りでない。

労働基準法施行規則第7条の2

使用者は、労働者の同意を得た場合には、賃金の支払について次の方法によることができる。

- 一 当該労働者が指定する銀行その他金融機関に対する当該労働者の預金又は貯金への振込み

(7) 特定の職種・作業に関するもの

【関係の省令の規定】

(技能実習生の待遇の基準)

規則第14条 法第九条第九号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

五 前各号に掲げるもののほか、法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める特定の職種及び作業に係るものにあつては、当該特定の職種及び作業に係る事業所管大臣が、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該職種及び作業に特有の事情に鑑みて告示で定める基準に適合すること。

- 技能実習法は、主務大臣が制度全体の適正化を図ることに加え、個別の職種分野について、当該職種に係る知見を有する事業所管省庁が一定の関与を行い、適正化を図ることができる制度となっており、事業所管大臣が当該特定の職種及び作業に特有の事情を踏まえた告示を制定することが可能となっています。
- 技能実習生の待遇に関する基準に関して、この告示が定められた場合には、事業所管省庁、出入国在留管理庁、厚生労働省及び機構のHP等により周知します。

第11 優良な実習実施者に関するもの

【関係規定】

(認定の基準)

法第9条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、前条第一項の認定の申請があった場合において、その技能実習計画が次の各号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。

十 第三号企業単独型技能実習又は第三号団体監理型技能実習に係るものである場合は、申請者が技能等の修得等をさせる能力につき高い水準を満たすものとして主務省令で定める基準に適合していること。

(第三号技能実習に係る基準)

規則第15条 法第九条第十号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める基準は、次に掲げる事項を総合的に評価して、技能等の修得等をさせる能力につき高い水準を満たすと認められるものであることとする。

- 一 技能等の修得等に係る実績
- 二 技能実習を行わせる体制
- 三 技能実習生の待遇
- 四 出入国又は労働に関する法令への違反、技能実習生の行方不明者の発生その他の問題の発生状況
- 五 技能実習生からの相談に応じることその他の技能実習生に対する保護及び支援の体制及び実施状況
- 六 技能実習生と地域社会との共生に向けた取組の状況

- 優良な実習実施者の基準については、規則第15条において、同条第1号から第6号までに掲げる事項を総合的に評価して、技能等の修得等をさせる能力につき高い水準を満たすと認められるものであることとされています。
- その運用に当たっては、下記の表で6割以上の点数を獲得した場合に、「優良」とであると判断することとされています。

	項目	配点
①技能等の修得等に係る実績	【最大70点】	
	I 過去3技能実習事業年度の基礎級程度の技能検定等の学科試験及び実技試験の合格率(旧制度の基礎2級程度の合格率を含む。)	・95%以上:20点 ・80%以上 95%未満 :10点
	* 当面の間、新型コロナウイルス感染症に関する水際対策	・75%以上 80%未満

	<p>に係る日本への入国制限の影響を受け、令和2年度又は令和3年度に入国した技能実習生がおらず、基礎級程度の技能検定等の学科試験及び実技試験の受検実績がない場合は、実績がない年度に応じ、更に過去の年度に遡って実績を記載することができる。</p> <p>なお、当該取扱いにより本来の実績に比べ点数が低くなってしまう場合には、本来の直近3技能実習事業年度の実績を記載しても差し支えない。</p>	<p>:0点 ・75%未満:-20点</p>
	<p>Ⅱ 過去3技能実習事業年度の2・3級程度の技能検定等の実技試験の合格率</p> <p><計算方法> 分母:新制度の技能実習生の2号・3号修了者数 ーうちやむを得ない不受検者数 ＋旧制度の技能実習生の受検者数 分子:(3級合格者数+2級合格者数×1.5)×1.2</p> <p>* 旧制度の技能実習生の受検実績について、施行日以後の受検実績は必ず算入。</p> <p>* 当面の間、新型コロナウイルス感染症に関する水際対策に係る日本への入国制限の影響を受け、令和2年度又は令和3年度に入国した技能実習生がおらず、2・3級程度の技能検定等の実技試験の受検実績がない場合は、実績がない年度に応じ、更に過去の年度に遡って実績を記載することができる。</p> <p>なお、当該取扱いにより本来の実績に比べ点数が低くなってしまう場合には、本来の直近3技能実習事業年度の実績を記載しても差し支えない。</p> <p>* 上記の計算式の分母の算入対象となる技能実習生(上記*の特例を含む。)がいない場合は、過去3技能実習事業年度には2号未修了であった者の申請日時点の3級程度の技能検定等の実技試験の合格実績に応じて、右欄のとおり加点する。</p>	<p>・80%以上:40点 ・70%以上 80%未満:30点 ・60%以上 70%未満:20点 ・50%以上 60%未満:0点 ・50%未満:-40点</p> <p>* 左欄に該当する場合 ・合格者3人以上:20点 ・合格者2人:10点 ・合格者1人:5点 ・合格者0人:0点</p>
	<p>Ⅲ 直近過去3年間の2・3級程度の技能検定等の学科試験の合格実績</p> <p>* 2級、3級で分けず、合格人数の合計で評価</p>	<p>・合格者2人以上:5点 ・合格者1人:3点</p>
	<p>Ⅳ 技能検定等の実施への協力</p> <p>* 技能検定委員(技能検定における学科試験及び実技</p>	<p>・有:5点</p>

	試験の問題の作成、採点、実施要領の作成や検定試験会場での指導監督などを職務として行う者)又は技能実習評価試験において技能検定委員に相当する者を社員等の中から輩出している場合や、実技試験の実施に必要とされる機材・設備等の貸与等を行っている場合を想定(実習実施者に所属する技能実習生にのみ貸与等している場合は含まない。)	
②技能実習を行わせる体制	【最大 10 点】	
	I 直近過去3年以内の技能実習指導員の「技能実習指導員講習」受講歴	・全員有 : 5点
	II 直近過去3年以内の生活指導員の「生活指導員講習」受講歴	・全員有 : 5点
③技能実習生の待遇	【最大 10 点】	
	I 第1号技能実習生の賃金(基本給)のうち最低のものとの最低賃金の比較	・115%以上 : 5点 ・105%以上 115%未満 : 3点
	II 技能実習生の賃金に係る技能実習の各段階ごとの昇給率	・5%以上 : 5点 ・3%以上5%未満 : 3点
	III 技能実習生の住環境の向上に向けた取組	・有 : 5点
④法令違反・問題の発生状況	【最大 5 点】	
	I 直近過去3年以内に改善命令を受けたことがあること(旧制度の改善命令相当の行政指導を含む。)	・改善未実施 : -50点 ・改善実施 : -30点
	II 直近過去3年以内における失踪がゼロ又は失踪の割合が低いこと	・ゼロ : 5点 ・10%未満又は1人以下 : 0点 ・20%未満又は2人以下 : -5点 ・20%以上又は3人以上 : -10点
	III 直近過去3年以内に責めによるべき失踪があること	・該当 : -50点
⑤相談・支援体制	【最大 45 点】	
	I 母国語相談・支援の実施方法・手順を定めたマニュアル	・有 : 5点

	等を策定し、関係職員に周知していること	
	Ⅱ 受け入れた技能実習生について、全ての母国語で相談できる相談員を確保していること(旧制度を含む。)	・有 : 5点
	Ⅲ 直近過去3年以内に、技能実習の継続が困難となった技能実習生に引き続き技能実習を行う機会を与えるために当該技能実習生の受入れを行ったこと。	・基本人数枠以上の受入れ : 25点 ・基本人数枠未満の受入れ : 15点
	Ⅳ 技能実習の継続が困難となった技能実習生(他の監理団体傘下の実習実施者で技能実習を行っていた者に限る。)に引き続き技能実習を行う機会を与えるため、実習先変更支援サイトに監理団体を通じて受入れ可能人数の登録を行っていること	・有 : 10点
⑥地域社会との共生	【最大 10 点】	
	Ⅰ 受け入れた技能実習生に対し、日本語の学習の支援を行っていること	・有 : 4点
	Ⅱ Ⅰにおいて、認定日本語教育機関又は登録日本語教員を活用していること	・有 : 3点
	Ⅲ 地域社会との交流を行う機会をアレンジしていること	・有 : 3点
	Ⅳ 日本の文化を学ぶ機会をアレンジしていること	・有 : 3点

(1) 技能等の修得等に係る実績に関するもの

○ 「過去3技能実習事業年度の基礎級程度の技能検定等の学科試験及び実技試験の合格率(旧制度の基礎2級程度の合格率を含む。)」については、以下のとおり計算します。

① 次の分子分母によります。

- ・ 分子 : 合格者数
- ・ 分母 : 第1号技能実習修了者数(旧制度を含む)ーうちやむを得ない不受検者数

② 過去3技能実習事業年度に申請年度は含まず、申請年度より前の3事業年度を指します(例:令和2年4月に申請する場合 令和元年度、平成 30 年度、平成 29 年度)。

※ 「技能実習事業年度」とは、技能実習に関する事業年度をいい、毎年4月1日に始まり翌年3月 31 日に終わるものとしています(規則第1条第 11 号)。

※ 直近3技能実習事業年度の実績の総計でみるため、受検実績がない技能実習

事業年度があっても差し支えありません。

- ③ 修了者数は、当該技能実習事業年度中に第1号技能実習を修了した者を指します。
- ④ やむを得ない不受検者とは、本来対象となるものの、実習実施者の責めによらない理由での失踪、推奨される期間内に受検申請を行ったにもかかわらず実習期間中の技能検定等の受検予約ができなかった場合や技能実習生の事情による途中帰国などにより、不受検となった者をいい、不受検となった原因が実習実施者の責任とはいえないものを指します。

なお、技能実習生自身が受検を辞退した場合や、一度不合格となり、再受検前に実習を終了した場合、当該実習生はやむを得ない不受検者には当たりません。

- ⑤ 新型コロナウイルス感染症に関する水際対策に係る日本への入国制限の影響により、更に過去の年度に遡って受検実績を記載する場合、遡ることができるのは令和2年度及び令和3年度に入国した技能実習生がいないために技能検定等の受検実績が出せなかった年度分のみになります。

例えば、令和5年度中に申請する場合は令和4年度、令和3年度、令和2年度の実績を記載することが原則ですが、仮に、令和4年度の受検実績がない場合は、当該年度を除いて1年度遡ることができ、その場合は、令和3年度、令和2年度、令和元年度の実績を記載することになります。

また、上記事例で、令和4年度及び令和3年度の受検実績がない場合は令和2年度、令和元年度、平成30年度の受検実績を記載することになり、令和3年度だけ受検実績がない場合は、令和4年度、令和2年度、令和元年度の受検実績を記載することになります。

なお、当該取扱いにより本来の実績に比べて点数が低くなってしまう場合には、本来の直近3技能実習事業年度の実績を記載しても構いません。

- 「過去3技能実習事業年度の2・3級程度の技能検定等の実技試験の合格率」については、以下のとおり計算します。

- ① 次の分子分母によります。

- ・ 分子 : $(3\text{級合格者数} + 2\text{級合格者数} \times 1.5) \times 1.2$
- ・ 分母 : 第2号技能実習修了者数 + 第3号技能実習修了者数
— うちやむを得ない不受検者数 + 旧制度の技能実習を修了した技能実習生のうちの受検者数

- ② 直近3技能実習事業年度の実績の総計でみるため、合格実績がない技能実習事業年度があっても差し支えありません。
- ③ 「 $\times 1.5$ 」は、日本人受検者の3級合格率と2級合格率の差を踏まえて設定する調整指数であり、「 $\times 1.2$ 」は、3級における日本人受検者の合格率と外国人受検者の

合格率の差を踏まえて設定する調整指数です。

- ④ 修了者数は、当該技能実習事業年度中に第2号技能実習又は第3号技能実習を修了した者を指します。
- ⑤ やむを得ない不受検者とは、本来対象となるものの、実習実施者の責めによらない理由での失踪、推奨される期間内に受検申請を行ったにもかかわらず実習期間中の技能検定等の受検予約ができなかった場合や技能実習生の事情による途中帰国などにより、不受検となった者をいい、不受検となった原因が実習実施者の責任とはいえないものを指します。

なお、技能実習生自身が受検を辞退した場合や、一度不合格となり、再受検前に実習を終了した場合、当該実習生はやむを得ない不受検者には当たりません。

- ⑥ 旧制度の技能実習生については、3級程度の技能検定等の実技試験の受検が義務ではなかったことから、修了者のうち、受検した者を分母に加える仕組みとしています。

旧制度の技能実習生について受検は義務ではありませんが、基準日以後に受検した実績がある場合には、必ず受検者数として算入することとなります。

なお、算入する年度は修了した年度となりますが、修了後に受検した場合には、受検した年度となります。

- ⑦ 新型コロナウイルス感染症に関する水際対策に係る日本への入国制限の影響により、更に過去の年度に遡って受検実績を記載する場合、遡ることができるのは令和2年度及び令和3年度に入国した技能実習生がいないために技能検定等の受検実績が出せなかった年度分のみになります。

例えば、令和6年度中に申請する場合は令和5年度、令和4年度、令和3年度の実績を記載することが原則ですが、仮に、令和5年度の受検実績(令和2年度入国者の分)がない場合は、当該年度を除いて1年度遡ることができ、その場合は、令和4年度、令和3年度、令和2年度の実績を記載することになります。

なお、当該取扱いにより本来の実績に比べて点数が低くなってしまう場合には、本来の直近3技能実習事業年度の実績を記載しても構いません。

- 「過去3技能実習事業年度の2・3級程度の技能検定等の実技試験の合格率」については、計算式の分母の算入対象となる技能実習生がいない場合は、過去3技能実習事業年度には2号未修了であった者の申請日時点の3級程度の技能検定等の実技試験の合格実績に応じて、加点することとしています。この場合、以下のような者が合格実績の対象となることを想定しています。
 - ① 過去3技能実習事業年度中に3級程度の技能検定等の実技試験を受検し、合否が判明したが、当該技能実習事業年度中に第2号技能実習を修了しなかった者
 - ② 過去3技能実習事業年度中に3級程度の技能検定等の実技試験を受検し、申請

年度に合否が判明した者

③ 申請年度に3級程度の技能検定等の実技試験を受検し、合否が判明した者

○ 「直近過去3年間の2・3級程度の技能検定等の学科試験の合格実績」については、2級、3級で分けず合格人数を合計したものについて、以下のとおり計算します。

① 直近過去3年間の合格実績とは、申請時を起点として遡った3年間における合格実績を指します。直近3技能実習事業年度の合格実績ではありません。

② 合格実績は、技能実習生(旧制度の技能実習生を含む。)が受検して合格したものでなければなりません。

○ 「技能検定等の実施への協力」については、例えば、以下のものが該当します(いずれも申請時を起点として遡った1年間における実績を求めるものです。)

① 技能検定委員(技能検定における学科試験及び実技試験の問題の作成、採点、実施要領の作成や検定試験会場での指導監督などを職務として行う者)を社員等(退職したOB・OGも含む。)の中から輩出している場合

② 技能実習評価試験において技能検定委員に相当する者を社員等の中から輩出している場合

③ 技能検定等の実技試験の実施に必要とされる会場・機材・設備等の貸与等を行い、技能検定等の実施(実習実施者に所属する技能実習生にのみ貸与している場合は含まない。)へ協力している場合

【確認対象の書類】

- ・ 優良要件適合申告書(参考様式第1-24号)
- ・ 優良要件適合申告書・別紙(参考様式第1-24号別紙)

* やむを得ない不受検者がある場合

【留意事項】

○ 技能実習生が一度技能検定等を不合格となった場合について

技能実習生が一度技能検定等を不合格となり、再度同一の技能検定等を受検する場合などについては、1人の技能実習生が複数回受検することとなりますが、このように複数回受検した場合については、最終的な合否を合格率の計算において算入することとなります。

○ 既に帰国済みの第2号技能実習生の第3号技能実習生への移行に係る受検等について

既に旧制度下で技能実習を終えて母国に帰国済みの技能実習生であっても、前段階の技能実習の目標を達成した上で、他の要件を全て満たせば、次の段階の技能実習を行うための再度の来日が可能です(例えば、旧制度の第2号技能実習を終えて帰国済みの技能実習生が、他の要件を全て満たした上で3級の技能検定等の実技試験に合格すれば、第3号技能実習生としての来日が可能です。一方で、第1号技能実習生から第2号技能実習生への移行に当たり、都道府県が行う技能検定については、再度来日しての受検はできません

ん。)

このような既に旧制度下で技能実習を終えて母国に帰国済みの技能実習生が所定の技能検定等に合格するために、短期滞在等の在留資格により来日して受検をすることが想定されますが、このような場合も、前段階の技能実習の修了時における実習実施者の合格率や合格実績の計算において算入することとなります。

○ 優良な実習実施者として技能実習を行わせ続けることについて

「優良」であると一度判断された後も、優良な実習実施者として技能実習を行わせ続けるためには、上記の表で6割以上の点数を保ち続ける必要があります。そのためには、合格率や合格実績を高い水準で保ち続けることが必要であることに留意が必要です。合格率が低下し、他のポイントを合わせても6割未満の点数となってしまう場合には、優良な実習実施者として技能実習計画の認定を受けることができなくなります。

○ 技能検定委員について

試験実施の公平性の観点から、技能検定委員については、受検者の所属する企業の者は選任しないこととされています。なお、受検者の所属する企業を退職し、現に当該企業との雇用関係を有しない者(退職したOB・OG)については、当該企業が受け入れている技能実習生であっても技能検定委員を務めていただくことが可能です。

(2) 技能実習を行わせる体制に関するもの

- 実習実施者については、技能実習責任者以外の職員に対しては、講習の受講は義務付けられていないものの、技能実習指導員及び生活指導員についても、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護の観点から、技能実習指導員については技能実習指導員に対する講習(第8章の主務大臣が告示した養成講習機関が実施する講習)、生活指導員については生活指導員に対する講習(第8章の主務大臣が告示した養成講習機関が実施する講習)の受講は効果的であることから、当該講習を受講した場合に優良な実習実施者の要件の加点要素とすることで、これを推奨するものです。

- 「直近過去3年以内」とは、申請時を起点として遡った3年間における講習の受講実績を指します。直近3技能実習事業年度の受講実績ではありません。

【確認対象の書類】

- ・ 優良要件適合申告書(参考様式第1-24号)
- ・ 優良要件適合申告書・別紙1(参考様式第1-24号別紙)
 - * 技能実習指導員又は生活指導員に講習受講者があり、加点要素として申告する場合
- ・ 講習受講者全員の受講証明書の写し
 - * 技能実習指導員又は生活指導員に講習受講者があり、加点要素として申告する場合

(3) 技能実習生の待遇に関するもの

- 「第1号技能実習生の賃金(基本給)のうち最低のものと最低賃金の比較」については、技能実習生の賃金水準を優良な実習実施者の要件の加点要素とすることで、技能実習生の待遇に関し積極的な配慮を行う実習実施者となることを推奨するものです。以下について留意する必要があります。
- ① 最低賃金との比較になりますので、日給や月給で給与が支払われている技能実習生については、時間当たりの賃金を算出して比較することになります。
 - ② 地域別最低賃金との比較が原則となりますが、特定最低賃金が適用される場合には、特定最低賃金と比較することとなります。
 - ③ 比較を行う時点は、原則として、申請が行われた技能実習事業年度の年頭(4月1日)とし、当該時点の最低賃金と、当該月の第1号技能実習生の賃金(基本給)のうちその額が最も低いものと比較することとなります。当該時点では第1号技能実習生を受け入れていない等の場合には、当該技能実習事業年度内で適切に比較が可能な時期で比較することとなります。
- 「技能実習生の賃金に係る技能実習の各段階ごとの昇給率」については、「第二号技能実習及び第三号技能実習の賃金が前段階の技能実習よりも上回るなど技能等の習熟度に応じた賃金の格付けを行う等、技能実習生が技能等の修得等をしようとする意欲の向上に資するようにすることが必要」と規定する基本方針の趣旨を、実効あるものとするため、昇給率が高い場合に優良な実習実施者の要件の加点要素とすることで、技能実習生の待遇に関し積極的な配慮を行う実習実施者となることを推奨するものです。以下について留意する必要があります。
- ① 直近の技能実習事業年度に申請者において第1号技能実習又は第2号技能実習を修了した技能実習生のうち引き続き申請者が次の段階の技能実習を行わせた者が対象となります。

なお、直近の技能実習事業年度に対象となる技能実習生がいない場合に限り、申請者において直近の技能実習事業年度に引き続き次段階の技能実習を行わせている技能実習生を対象とすることができます。
 - ② 対象の技能実習生の前段階の技能実習開始時点の報酬と、次段階の技能実習開始時点の報酬とを比較し、昇給率を算出します。

具体的には、第2号移行時は、第1号技能実習の開始時の「基本給」(給与の総支給額から超過労働給与額(時間外手当、深夜手当、休日手当、宿日直手当等)、通勤手当額、精皆勤手当額及び家族手当額等を除いた額)と、第2号の「基本給」を比較します。第3号移行時は、同様に第2号技能実習の開始時の「基本給」と第3号の「基本給」を比較します。

- ③ 対象の技能実習生が複数いる場合の昇給率は複数の技能実習生の昇給率の平均値とします。
- 「技能実習生の住環境の向上に向けた取組」については、次の①及び②のいずれにも又は③に該当する宿泊施設を確保した上で、受け入れている全ての技能実習生に個室を確保している場合に加算の対象となります。なお、個室化を図る上で、技能実習生が意に反して転居することや同意がないままに居住費の負担が増すことは認められません。
- ① 本人のみが利用する個室(4.5 m²以上)を確保し、当該個室が「寝室」(詳細は第4章第2節第10(2)④)の要件を満たすものであること。
 ※ リビング、ダイニング、バス、トイレ等を共有する住居に複数人が居住する場合は、これら以外の居室を本人のみが利用できる(例:3LDKであればリビング、ダイニングを除く3部屋に1名ずつが居住する)居室が確保されていることが必要。
- ② 技能実習責任者の責任の下、感染症予防対策を徹底していること。
 ※ 毎日の検温(記録を含む。)、アルコール消毒液の設置、ダイニングにアクリル板やビニールカーテンの設置など。
- ③ 技能実習生が自らの意思で住居を選び、自ら貸主と賃貸借契約を締結している場合であって、当該住居が上記①及び②のいずれにも該当するときは、実習実施者が賃料の20%以上の住宅手当の支給など経済的な補助を行っていること。

【確認対象の書類】

- ・ 優良要件適合申告書(参考様式第1-24号)
 - ・ 在籍する全ての技能実習生について個室が確保されていることを明らかにする資料(これまでの技能実習計画認定申請時に提出した「雇用契約書及び雇用条件書」や宿泊施設の見取り図など(本申請に併せて行われる技能実習計画の認定に係る申請書類を除く))
- * 今次申請を行う技能実習計画以外に既に在籍する技能実習生がいる場合

(4) 法令違反・問題の発生状況に関するもの

- 「直近過去3年以内に改善命令を受けたことがあること(旧制度の改善命令相当の行政指導を含む。)」については、改善命令を受けたことのある者には、法令違反の実績があることから大幅な減点を行うものです。以下について留意することが必要です。
 ※ 「改善命令」は技能実習法第15条第1項の規定に基づき出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が行う改善命令のことです。
- ① 「直近過去3年以内」とは、申請時を起点として遡った3年間を指します。直近3技能実習事業年度ではありません。ただし、「優良」の判断については、申請後に生じた事情も勘案して行います。

- ② 旧制度の改善命令相当の行政指導とは、以下のものを指します。
- ・ 地方入国管理局からいわゆる「不正行為の通知」を受け、技能実習生の受入れを一定期間認めない旨の指導を受けていたもの(この起算点は、不正行為を行った時点ではなく、「不正行為の通知」を受け取った日です。)
 - ・ 上記のほか、旧制度の実習実施機関としての活動に関し、地方入国管理局から個別に「旧制度の改善命令相当の行政指導」に当たる旨の通知を受けたもの(この起算点は、当該通知内に記載されます。)
- 「直近過去3年以内における失踪がゼロ又は失踪の割合が低いこと(旧制度を含む。)」については、失踪がゼロ又は失踪の割合が低いことを優良な実習実施者の要件の加点要素とすることにより、失踪防止に関し積極的な配慮を行う実習実施者となることを推奨するものです。以下について留意する必要があります。
- ① 「直近過去3年以内」とは、申請時を起点として遡った3年間を指します。直近3技能実習事業年度ではありません。ただし、「優良」の判断については、申請後に生じた事情も勘案して行います。
- ② 「直近過去3年以内における失踪がゼロ又は失踪の割合が低いこと」における失踪者とは、監理団体等から外国人技能実習機構に対し「行方不明」となった旨の技能実習実施困難時届出書が提出されたもの(同届出書の訂正を行った場合を含む。)を指します。
- ③ 次の分子分母によります。
- ・ 分子 : 直近過去3年以内の失踪者数
 - ・ 分母 : 直近過去3年以内において新たに受入れを開始した技能実習生の総数
- ④ 「10%未満又は1人以下」、「20%未満又は2人以下」又は「20%以上又は3人以上」の区分については、一律に失踪の割合だけで評価した場合には小規模な実習実施者では少数の失踪者が発生しただけでも大きな減点となってしまうことに配慮して失踪者数による評価を可能としたものです。失踪の割合よりも失踪者数により評価した方が申請者に有利な場合には失踪者数により評価を行うこととなります。
- 「直近過去3年以内に責めによるべき失踪があること(旧制度を含む。)」については、責めによるべき失踪を発生させたことのある者は、技能実習を適正に実施する能力が乏しいと考えられることから、大幅な減点を行うものです。以下について留意する必要があります。
- ① 「直近過去3年以内」とは、申請時を起点として遡った3年間を指します。直近3技能実習事業年度ではありません。ただし、「優良」の判断については、申請後に生じた事情も勘案して行います。
- ② 責めによるべき失踪であるか否かは個別具体的な判断となりますが、例えば、技能

実習生に対する報酬を適切に支払わない、技能実習生に対して劣悪な環境下での業務を強制する等の事情により失踪が発生したと考えられる場合には、帰責性があると判断されることとなります。

【確認対象の書類】

- ・ 優良要件適合申告書(参考様式第 1-24 号)

(5) 相談・支援体制に関するもの

- 「母国語相談・支援の実施方法・手順を定めたマニュアル等を策定し、関係職員に周知していること」については、実習実施者において技能実習生から相談があった際に速やかに機構や監理団体で実施している母国語相談の窓口を紹介したりできるよう、その手順をあらかじめ定めて関係職員に周知しておくことを求めるものです。マニュアル等の内容は、その分量にかかわらず、技能実習生から相談を受けた際に適切に対応できるよう母国語相談・支援の実施方法や手順が具体的に記載されたものである必要があります。
- 「受け入れた技能実習生について、全ての母国語で相談できる相談員を確保していること(旧制度を含む。)」については、実習実施者においても技能実習生が母国語で相談できる相談員を確保することが、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に資することとなるため、これを推奨するものです。以下について留意することが必要です。
 - ① 相談員については、実習実施者自らが、母国語に対応できる常勤又は非常勤の職員を確保している必要があります(派遣労働者として受け入れる場合も含みます。)。メールや電話での相談の体制を委託により整備することでは認められません。
 - ② 監理団体が相談員を確保していることは監理団体が許可を受けるための前提であることから、監理団体として確保している相談員と重複する者を選任することでは認められません。
- 「直近過去3年以内に、技能実習の継続が困難となった技能実習生に引き続き技能実習を行う機会を与えるために当該技能実習生の受入れを行ったこと」については、他の実習実施者の事業上・経営上の都合等やむを得ない事情により技能実習の継続が困難となった技能実習生に引き続き技能実習の機会を与えるため、技能実習計画の認定を受けて技能実習を行わせることは技能実習生の保護にも資することから、これを推奨するものです。受け入れた技能実習生が1名いれば、この要件に適合します。「直近過去3年以内」とは、申請時を起点として遡った3年間を指します。

ただし、法人である実習実施者を分割した場合において、分社により事業を承継し

た実習実施者が、分社前の実習実施者に在籍していた技能実習生を受け入れる場合や、本邦に入国しておらず、技能実習を開始していない技能実習生を受け入れる場合については対象となりません。

- 「技能実習の継続が困難となった技能実習生(他の監理団体傘下の実習実施者で技能実習を行っていた者に限る。)に引き続き技能実習を行う機会を与えるため、実習先変更支援サイトに監理団体を通じて受入れ可能人数の登録を行っていること」については、他の実習実施者の事業上・経営上の都合等やむを得ない事情により技能実習の継続が困難となった技能実習生に引き続き技能実習の機会を与えるため、実習先変更支援サイトを通じて受入れに協力することを推奨するものです。

【確認対象の書類】

- ・ 優良要件適合申告書(参考様式第 1-24 号)
- ・ 各技能実習生の氏名、国籍・地域、性別、生年月日、受入れ年月日及び実習先変更時の技能実習計画番号をまとめた一覧表(様式自由)
 - * 実習先変更により複数の技能実習生を受け入れた場合
- ・ 実習先変更支援サイトの登録画面の写し

【留意事項】

- 実習先支援サイトの掲載期限について

実習先支援サイトへ登録していることを優良な実習実施者の要件の加点要素とするには、認定時においても引き続き掲載されている必要があるため、掲載期限に留意してください。

(6) 地域社会との共生に関するもの

- 「受け入れた技能実習生に対し、日本語の教育の支援を行っていること」については、例えば、以下の事由が該当します。単に日本語学校の紹介をすること、日本語のみの時間を実習中に設定すること、職員との日常会話の機会を増やすことといった対応のみでは、日本語の教育の支援を行っているとはいえません。

- ① 技能実習生が認定日本語教育機関へ通学等する際の金銭的支援をすること
- ② 登録日本語教員を招いて技能実習生の日本語教育を実施すること
- ③ 実習実施者自身が教材を用意し日本語講習を実施すること
- ④ 外部講師を招いて日本語教育を実施すること
- ⑤ 日本語学校へ通学する際の金銭的支援をすること

また、技能実習生への日本語の学習の支援に当たっては、日本語教育を適正かつ確実に実施する観点から、「日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関の認定等に関する法律」により認定された認定日本語教育機関又は登録日本語教員を活用していることがより望ましいことから、上記①又は②の方法により技能実

習生に日本語の学習の支援を行っている場合は、その他の方法で日本語の学習の支援を行っている場合に乗せして加点することとしています。

- 「地域社会との交流を行う機会をアレンジしていること」については、例えば、以下の事由が該当します。一般人向け(日本人向け)のイベントを単に周知するといった対応のみでは、地域社会との交流を行う機会をアレンジしたとはいえません。
 - ① 地域祭りを企画して技能実習生を参加させること
 - ② ボランティア活動に技能実習生を参加(ゴミ拾い、老人ホーム訪問など)させること
 - ③ 町内会に技能実習生を参加させること
 - ④ 国際交流イベントを実施して技能実習生を参加させること
- 「日本の文化を学ぶ機会をアレンジしていること」については、例えば、以下の事由が該当します。技能実習生と日本食を単に食べに行く、一般人(日本人向け)向けのイベントを単に周知するといった対応のみでは、日本の文化を学ぶ機会をアレンジしていたとはいえません。
 - ① 季節ごとのイベントを実施(正月、花見、月見等)すること
 - ② 文化講習を実施(実施者の施設内もしくは実施者の主導による茶道体験、折り紙、着付け、和食作り等)すること
 - ③ 外部の文化講習等を受講する際の金銭的支援をすること
 - ④ 社会科見学(博物館・美術館・寺院等の見学)を実施すること

【確認対象の書類】

- ・ 優良要件適合申告書(参考様式第 1-24 号)

第12 技能実習生の人数枠に関するもの

【関係規定】

(認定の基準)

法第9条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、前条第一項の認定の申請があった場合において、その技能実習計画が次の各号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。

十一 申請者が技能実習の期間において同時に複数の技能実習生に技能実習を行わせる場合は、その数が主務省令で定める数を超えないこと。

(技能実習生の数)

規則第16条 法第九条第十一号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める数は、次の各号に掲げる技能実習の区分に応じ、当該各号に定めるとおりとする。

一 企業単独型技能実習(次号に規定するものを除く。) 第一号技能実習生について申請

者の常勤の職員(外国にある事業所に所属する常勤の職員及び技能実習生を除く。以下この条において同じ。)の総数に二十分の一を乗じて得た数、第二号技能実習生について申請者の常勤の職員の総数に十分の一を乗じて得た数

- 二 企業単独型技能実習(この号で定める数の企業単独型技能実習生を受け入れた場合においても継続的かつ安定的に企業単独型技能実習を行わせることができる体制を有するものと出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が認めたものに限る。)又は団体監理型技能実習 第一号技能実習生について次の表の上欄に掲げる申請者の常勤の職員の総数の区分に応じ同表の下欄に定める数(その数が申請者の常勤の職員の総数を超えるときは、当該常勤の職員の総数)、第二号技能実習生について同表の下欄に定める数に二を乗じて得た数(その数が申請者の常勤の職員の総数に二を乗じて得た数を超えるときは、当該常勤の職員の総数に二を乗じて得た数)

申請者の常勤の職員の総数	技能実習生の数
三百人以上	申請者の常勤の職員の総数の二十分の一
二百人以上三百人以下	十五人
百人以上二百人以下	十人
五十一人以上百人以下	六人
四十一人以上五十人以下	五人
三十一人以上四十人以下	四人
三十人以下	三人

- 2 前項の規定にかかわらず、企業単独型技能実習にあつては申請者が前条の基準に適合する者である場合、団体監理型技能実習にあつては申請者が同条の基準に適合する者であり、かつ、監理団体が一般監理事業に係る監理許可(法第二条第十項に規定する監理許可をいう。以下同じ。)を受けた者である場合には、法第九条第十一号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める数は、次の各号に掲げる技能実習の区分に応じ、当該各号に定めるとおりとする。

- 一 前項第一号に規定する企業単独型技能実習 第一号技能実習生について申請者の常勤の職員の総数に十分の一を乗じて得た数、第二号技能実習生について申請者の常勤の職員の総数に五分の一を乗じて得た数、第三号技能実習生について申請者の常勤の職員の総数に十分の三を乗じて得た数

- 二 前項第二号に掲げる技能実習 同号の表の上欄に掲げる申請者の常勤の職員の総数の区分に応じ、第一号技能実習生について同表の下欄に定める数に二を乗じて得た数(その数が申請者の常勤の職員の総数を超えるときは、当該常勤の職員の総数)、第二号技能実習生について同表の下欄に定める数に四を乗じて得た数(その数が申請者の常勤の職員の総数に二を乗じて得た数を超えるときは、当該常勤の職員の総数に二を乗じて得た数)、第三号技能実習生について同表の下欄に定める数に六を乗じて得た数(その数が申

請者の常勤の職員の総数に三を乗じて得た数を超えるときは、当該常勤の職員の総数に三を乗じて得た数)

- 3 前二項の規定にかかわらず、法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める特定の職種及び作業に係る技能実習である場合には、法第九条第十一号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める数は、当該特定の職種及び作業に係る事業所管大臣が、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該職種及び作業に特有の事情に鑑みて告示で定める数とする。
- 4 前三項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる技能実習生に当該各号に定める技能実習を行わせようとし、又は行わせている場合であつて当該技能実習生を受け入れ、又は受け入れていることにより前三項で定める数を超えるときは、法第九条第十一号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める数は、前三項で定める数(第二項の規定により第一項で定める数を超えて技能実習生を受け入れているときは、同項で定める数又は現に受け入れている技能実習生の数のいずれか少ない数)に当該技能実習生の数を加えた数とする。
 - 一 他の実習実施者が技能実習を行わせることが困難となった第一号技能実習生であつて申請者が引き続き技能実習を行う機会を与えるもの 第一号技能実習又は第二号技能実習
 - 二 他の実習実施者が技能実習を行わせることが困難となった第二号技能実習生であつて申請者が引き続き技能実習を行う機会を与えるもの 第二号技能実習
 - 三 他の実習実施者が技能実習を行わせることが困難となった第三号技能実習生であつて申請者が引き続き技能実習を行う機会を与えるもの 第三号技能実習
 - 四 申請者が技能実習を行わせている第一号技能実習生であつて第一号技能実習の開始後に特別な事情が生じたにもかかわらず申請者の下で引き続き技能実習を行うことを希望するもの 第二号技能実習

(1) 原則的な形態に関するもの

- 技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護の観点から、実習実施者が受け入れる技能実習生の数については上限が定められています。その具体的な人数枠については、技能実習の区分等により次の表のとおりとなっています。

基本人数枠

申請者の常勤の職員の総数	技能実習生の数
301人以上	申請者の常勤の職員の総数の20分の1
201人以上300以下	15人
101人以上200人以下	10人

51人以上100以下	6人
41人以上50人以下	5人
31人以上40人以下	4人
30人以下	3人

企業単独型の人数枠

	第1号 (1年間)	第2号 (2年間)	優良な実習実施者の場合		
			第1号(1年間)	第2号(2年間)	第3号(2年間)
A	基本人数枠	基本人数枠の2倍	基本人数枠の2倍	基本人数枠の4倍	基本人数枠の6倍
B	常勤職員総数の20分の1	常勤職員総数の10分の1	常勤職員総数の10分の1	常勤職員総数の5分の1	常勤職員総数の10分の3

* A: 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企業単独型技能実習を行わせることができる体制を有すると認めるもの

B: A以外のもの

団体監理型の人数枠

第1号 (1年間)	第2号 (2年間)	優良な実習実施者・監理団体の場合		
		第1号(1年間)	第2号(2年間)	第3号(2年間)
基本人数枠	基本人数枠の2倍	基本人数枠の2倍	基本人数枠の4倍	基本人数枠の6倍

- 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企業単独型技能実習を行わせることができる体制を有すると認めるもの(規則第16条第1項第2号)の適用を受けようとする場合には、必要書類(理由書(参考様式第1-26号)及び規則第16条第1項第2号の基準への適合性を立証する関係書類)を提出していただき、継続的かつ安定的に企業単独型技能実習を行わせることができる体制を有することを立証していただく必要があります。判断に悩む場合には、事前に機構の地方事務所・支所の認定課に御相談ください。

なお、当該継続的かつ安定的に企業単独型技能実習を行わせることができる体制を有するものとして認められる有効期間は、技能実習計画が認定された日から3年間とし、当該期間が経過した場合には、再度その該当性について、必要書類を提出していただくこととなります。

- 企業単独型技能実習の場合は実習実施者が、団体監理型技能実習の場合は実習実施者と監理団体が、優良である場合には、第2項の規定の適用を受けることができ、第1号又は第2号の技能実習生について、第1項の規定の適用を受けた通常の場合

と比べて人数枠が倍となります。

また、第3号の技能実習生の人数枠については、その設定を、第1号の2倍ではなく、第1号の3倍までとし、他の実習実施者からの技能実習生の受入れを可能としています。

- また、企業単独型技能実習、団体監理型技能実習のいずれの場合も、下記の人数を超えてはならないこととされています。
 - ・ 第1号技能実習生 : 常勤の職員の総数
 - ・ 第2号技能実習生 : 常勤の職員の総数の2倍
 - ・ 第3号技能実習生 : 常勤の職員の総数の3倍

【確認対象の書類】

- ・ 技能実習計画認定申請書(省令様式第1号)
- ・ 理由書(参考様式第1-26号)及び規則第16条第1項第2号の基準への適合性を立証する関係書類
 - * 規則第16条第1項第2号の適用を受けようとする場合
- ・ 申請者の概要書(参考様式第1-1号)
- ・ 優良要件適合申告書(実習実施者)(参考様式第1-24号)
 - * 規則第16条第2項の適用を受けようとする場合

【留意事項】

- 「常勤」の職員について

常勤の職員は、技能実習生を受け入れている実習実施者に継続的に雇用されている職員(いわゆる正社員をいいますが、正社員と同様の就業時間で継続的に勤務している日給月給者を含む。)としています。例えば、下記の①又は②のいずれかに該当する場合にあっては、常勤の職員として差し支えありません。

- ① 所定労働日数が週5日以上及び年間217日以上であって、かつ、週所定労働時間が30時間以上であること。
- ② 雇用保険の被保険者であって、かつ、週所定労働時間が30時間以上であること。

外国にある事業所に所属する常勤の職員及び技能実習生は、常勤の職員に該当しません。これは、技能実習生は、技能等を修得等する立場にあるため、実習実施者の指導体制の目安として設けている受入れ人数枠の算出根拠となる常勤の職員には含まないとするものです。

なお、法人の理事、監事、取締役、代表社員及び無限責任社員等の代表者は、原則として、法人の役員であり、職員として取り扱うことはできませんが、法人から労働の対価として報酬を受けている場合であって、法人に使用される者(例:取締役部長)については、役員が職員も兼ねるものとして、上記の①又は②のいずれかに該当する場合にあっては、常勤の職員に含め

て差し支えありません。

派遣労働者については、実習実施者との間に雇用契約を持たないため、当該労働者を派遣先の実習実施者における「常勤の職員」とすることはできません。

○ 常勤の職員の「総数」について

実習実施者の常勤の職員の総数については、本社、支社、事業所を含めた企業全体(法人全体)の常勤の職員数を基に算出し、事業所ごとには算出しません。実習実施者が親会社、子会社等の複数の法人で構成される場合、「申請者の常勤の職員の総数」を算出する際は当該法人全ての常勤の職員の総数を合算し、「技能実習生の数」を算出する際は当該法人全てに受け入れられている技能実習生の人数を合算して算出することになります(『常勤』の職員について)のとおり、技能実習生は常勤の職員に該当しません)。また、複数の法人が共同で技能実習を行う場合の取扱いは後述の「○複数の法人が共同で技能実習を行う場合の取扱い」のとおり、共同で技能実習を行う法人の常勤職員を合算した上で、その常勤職員数に応じた技能実習生の人数枠を算出することになります。

○ 造船業における常勤の職員の取扱い

造船業は、多くの工程から構成される総合組立作業であるため、多くの関係者が重層的な構造で関わっており、一つの事業所の正規職員以外の作業員も当該事業所の職員と同様に同一の管理の下で作業に従事している実態があります。このような特殊性に鑑み、造船業における常勤の職員については、次のとおり取り扱うことを可能としています。

※ 建設業における常勤の職員についても、同様の取扱いを可能としていましたが、「建設関係職種等に属する作業について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施行規則に規定する特定の職種及び作業に特有の事情に鑑みて事業所管大臣が定める基準等(令和元年国土交通省告示第269号)」の制定による人数枠の設定と合わせて、令和4年4月1日から、このような取扱いはしていません。

① 実習実施者甲(この項において「甲」という。)との請負契約により甲の工事の一部を請け負った乙(下請企業等、この項において「乙」という。)に継続的に雇用される者丙(この項において「丙」という。)が次のAからCまでのいずれにも該当する場合には、甲の常勤の職員として取り扱うことが可能となる。この場合、丙を乙の常勤の職員としては取り扱わない。

A 甲と乙との間に、甲を注文者として乙を請負人とする請負契約が過去1年以上おおむね継続的に締結されていること

B 甲が注文者である工事現場において、丙が乙の監督の下、甲に雇用されている者と共に甲の業務にフルタイムでおおむね6か月以上継続して従事していること

C 丙の勤務形態が労働関係法令その他の法令に違反するものではないこと

② 請負契約に基づいて元請企業(注文者)の常勤職員として計上される下請企業から、別途、同一の実習実施場所での技能実習計画の認定申請があった場合には、既に下請企業の常勤の職員は元請企業の常勤の職員とみなされているため、下請企業の常勤職員として計上することはできない。

○ 農業等個人事業の場合の常勤職員の取扱い

農業における常勤の職員については、申請者である農家が個人事業主である場合にあっては、確定申告をした前年分の収支内訳書(農業所得用)のうち「事業専従者の氏名等」欄に氏名の記載があるかなどを確認するほか、当該専従者の就労状況について具体的な説明を求めた上で、常勤の職員として認めることが適当か否か判断することとなります。なお、個人事業主本人についても常勤の職員として認めることが適当か否か判断の対象となります。

○ 異なる形態の技能実習を同時に行う場合の取扱い

異なる形態の技能実習を同時に行う場合は、現に技能実習計画の認定申請を行う受入れ形態に従った基準を適用して受入れ人数枠が決まることとなります。

例えば、常勤職員の総数が40人の優良な実習実施者において、既に特定監理事業の許可を有する監理団体から実習監理を受けるとして団体監理型技能実習で第1号技能実習の技能実習生を1人受け入れている場合、企業単独型技能実習による受入れの申請で優良な実習実施者の基準に適合すれば、企業単独型技能実習における第1号技能実習の受入れ人数枠は常勤職員総数の10分の1(4人)となるため、追加的に受入れ可能な第1号技能実習生は3人です。ただし、その後、一般監理事業の許可を有する監理団体から実習監理を受けるとして団体監理型技能実習による技能実習計画の認定申請があり、優良な実習実施者の基準に適合すれば、団体監理型技能実習における第1号技能実習の受入れ人数枠は基本人数枠の2倍(8人)となり、(これら4人に加えて)更に4人の第1号技能実習生の受入れが可能となります。

(異なる形態の技能実習の例)

- ・ 企業単独型技能実習と団体監理型技能実習による受入れを同時に行う場合
- ・ 一般監理事業の許可を有する監理団体と特定監理事業の許可を有する監理団体の複数の監理団体から技能実習生を受け入れる場合

○ 複数の法人が共同で技能実習を行う場合の取扱い

複数の法人が共同で技能実習を行う場合の人数枠については、共同で技能実習を行う法人の常勤職員数を合算した上で、その常勤職員数に応じた技能実習生の人数枠を算出することとなります。当該技能実習を実施することとした後に、それぞれの法人が単独又は別の法人と共同で技能実習を実施することとした場合の人数枠については、共同で受入れた技能実習生を各法人ごとに在籍していることとして、当該法人の常勤職員数を評価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企業単独型技能実習を行わせることができると認める体制とは、以下の要件を満たすことが必要です。

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号に該当する場合

ア 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3億円以上又は常勤職員

301人以上

B 卸売業の場合、資本金1億円以上又は常勤職員101人以上

C サービス業の場合、資本金5000万円以上又は常勤職員101人以上

D 小売業の場合、資本金5000万円以上又は51人以上

イ 帰国した技能実習生が技能実習の成果を発揮していること又は成果が期待できること
(成果が期待できることの例)

・ 技能実習生が技能実習修了後に技能実習において修得した技能を活用できる業務に、母国において安定的に従事することが書面等により客観的に認められる場合。

② 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号に該当しない場合

ア 技能実習生の受入れ実績を有すること

イ 技能実習生の過去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 帰国した技能実習生が技能実習の成果を発揮していること又は成果が期待できること

エ 実習実施者になろうとする者について相応の常勤の職員数が在籍していることその他の十分な体制を有していること(常勤の職員数が60名以上であることを原則とします。)

(2) 特定の職種・作業に関するもの

○ 技能実習法は、主務大臣が制度全体の適正化を図ることに加え、個別の職種分野について、当該職種に係る知見を有する事業所管省庁が一定の関与を行い、適正化を図ることができる制度となっており、事業所管大臣が当該特定の職種及び作業に特有の事情を踏まえた告示を制定することが可能となっています。

○ 技能実習の数の基準に関して、この告示が定められた場合には、事業所管省庁、出入国在留管理庁、厚生労働省及び機構のHP等により周知します。

(3) 人数枠の特例措置

○ 以下の①から④までに掲げる技能実習生に技能実習を行わせようとし、又は行わせている場合であって、当該①から④までに定める技能実習生を受け入れ、又は受け入れていることにより、規則第16条第1項から第3項までで定める数(第2項の規定により第1項で定める数を超えて技能実習生を受け入れているときは、第1項で定める数又は現に受け入れている技能実習生の数のいずれか少ない数)を超えるときは、例外として、当該数に以下に掲げる技能実習生の数を加えた数とすることが可能です。

① 他の実習実施者が技能実習を行わせることが困難となった第1号技能実習生であって申請者が引き続き技能実習を行う機会を与えるもの 第1号技能実習又は第2

号技能実習

- ② 他の実習実施者が技能実習を行わせることが困難となった第2号技能実習生であって申請者が引き続き技能実習を行う機会を与えるもの 第2号技能実習
- ③ 他の実習実施者が技能実習を行わせることが困難となった第3号技能実習生であって申請者が引き続き技能実習を行う機会を与えるもの 第3号技能実習
- ④ 申請者が技能実習を行わせている第1号技能実習生であって第1号技能実習の開始後に特別な事情が生じたにもかかわらず申請者の下で引き続き技能実習を行うことを希望するもの 第2号技能実習

【留意事項】

- 「他の実習実施者が技能実習を行わせることが困難となった技能実習生」について
規則第10条第2項第3号子の「やむを得ない事情がある場合」に該当し転籍が必要であると認められることが必要となります。詳しくは、「第3(3)技能実習生の基準に関するもの」を御参照ください。
- 「第1号技能実習生であって第1号技能実習の開始後に特別な事情が生じたにもかかわらず申請者の下で引き続き技能実習を行うことを希望するもの」について
第1号技能実習生については、同一の申請者の下で第2号までの技能実習を行うことを予定して入国していることから、実習実施者の事業上・経営上の都合で技能実習の実施が困難となり転籍が必要であると認められる場合のほかにも以下のような場合に、「第1号技能実習の開始後に生じた特別な事情」として、当該技能実習生の第2号技能実習への移行を可能としています。
 - ・ 第1号技能実習の開始後に実習実施者が優良な実習実施者の基準(規則第15条)に適合しなくなったことにより技能実習生の人数枠が減少し、本条項がなければ第2号技能実習への移行ができない場合
 - ・ 第1号技能実習の開始後に実習実施者の常勤の職員の総数が減少したことにより技能実習生の人数枠が減少し、本条項がなければ第2号技能実習への移行ができない場合

第13 複数の職種及び作業に関するもの

【関係規定】

(認定の基準)

法第9条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、前条第一項の認定の申請があった場合において、その技能実習計画が次の各号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。

- 二 技能実習の目標及び内容が、技能実習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。

(技能実習の目標及び内容の基準)

規則第10条

- 3 複数の職種及び作業に係る技能実習計画である場合には、主たる職種及び作業(複数の職種及び作業のうち最も技能実習の時間が長いものをいう。以下同じ。)以外の職種及び作業については、法第九条第二号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める基準のうち技能実習の目標に係るものは、第一項の規定にかかわらず、次のいずれかを掲げるものであること。
- 一 修得等をしようとする技能等に係る基礎級の技能検定又はこれに相当する技能実習評価試験の実技試験及び学科試験の合格
 - 二 修得等をしようとする技能等に係る三級若しくは二級の技能検定又はこれに相当する技能実習評価試験の実技試験の合格
 - 三 修得等をすべき技能等を要する具体的な業務ができるようになること及び当該技能等に関する知識の修得等を内容とするもの(当該技能等に係る業務に従事する時間に照らし適切なものに限る。)
- 4 前項に規定する場合には、法第九条第二号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める基準のうち技能実習の内容に係るものは、第二項各号に掲げるもののほか、次のとおりとする。この場合において、同項第三号の規定の適用については、同号ハ中「技能等」とあるのは「主たる職種及び作業に係る技能等」と、同号ホ中「従事しようとする業務」とあるのは「従事しようとする主たる職種及び作業に係る業務」とする。
- 一 いずれの職種及び作業も移行対象職種・作業であること。
 - 二 それぞれの職種及び作業に係る技能等が相互に関連しており、複数の職種及び作業に係る技能実習を行うことに合理的な理由があること。

- 技能実習法施行前の旧制度では、単一の職種及び作業を行わせる技能実習しか認められていませんでしたが、現行制度では、多能工の養成等を目的として関連する複数の職種及び作業を組み合わせた技能実習を行わせることが認められています。
- 規則第10条第3項及び第4項の規定は、現行制度において複数の職種及び作業に係る技能実習計画を作成する場合の特則を定めるものであり、これらの項に規定するもの以外の要件は、単一の職種及び作業を行わせる場合の通常の場合の要件と同様のものとなります。
- 主たる職種・作業の目標については技能検定等の合格に係る目標でなければなりませんが、規則第10条第3項において、「主たる職種及び作業以外の職種及び作業(＝従たる職種及び作業)の目標」について、技能検定等の合格を目標とするものに限らず、以下のいずれかを目標として設定することも許容しています。
技能検定等の合格に係る目標以外としては、移行対象職種・作業以外を行わせる

第1号技能実習の場合の目標設定(規則第10条第1項第1号ロ)に準じて、「修得をさせる技能等を要する具体的な業務ができるようになること及び当該技能等に関する知識の修得を内容とするもの」を目標として定めることも可能です。

- また、複数の職種及び作業に係る技能実習を行う場合であっても、同一の実習実施者の下で行わせなければならず、かつ、その職種・作業が、いずれも移行対象職種でなければなりません。また、それぞれの職種及び作業に係る技能等が相互に関連しており、複数の職種及び作業に係る技能実習を行うことに合理的な理由があることが求められます。
- 従たる職種・作業は、規則第10条第4項の規定により、「本国に帰国後本邦において修得等をした技能等を要する業務に従事することが予定されていること」(規則第10条第2項第3号ハ)及び「本邦において従事しようとする業務と同種の業務に外国において従事した経験を有すること」(規則第10条第2項第3号ホ)の要件が課されていませんが、技能実習として行われることには変わりませんので、制度の趣旨を踏まえた技能等の修得等につながるよう適切に運用していただく必要があります。

【確認対象の書類】

- ・ 技能実習計画認定申請書(省令様式第1号)
- ・ 複数の職種及び作業に係る技能実習を行わせる理由書(参考様式第1-30号)

【留意事項】

- 複数職種及び作業として行わせることのできる職種及び作業の数について
複数職種及び作業として同時に行わせることができる職種及び作業の数は2が基本となり、通常3までが想定されています。これは、通常、主たる職種及び作業の目標を達成するために必要な時間を確保した上で、さらに、従たる職種及び作業の目標を達成することに、一定の時間の制約上の限界があると考えられるためです。同時に3つの職種及び作業に係る技能実習計画を提出する場合には、複数の職種及び作業に係る技能実習を行わせる理由書(参考様式第1-30号)において高いレベルでの説明が求められます。4以上の職種及び作業を同時に行わせる技能実習計画は、通常認められることを想定していません。なお、複数の職種及び作業ごとに申請書の実習実施予定表を作成することになります。
- 複数の職種及び作業を行わせる場合の従事させる業務の基準(実習時間)について
規則第10条第2項第2号に定められている必須・関連・周辺業務の時間配分などについては、主たる職種及び作業と従たる職種及び作業のそれぞれに適用されます。例えば、主たる職種及び作業と従たる職種及び作業の実習それぞれにかかる時間全体の割合が7:3であった場合は、主たる業務にあつては、その7に該当する時間数が規則第10条第2項第2号の「業務に従事させる時間全体」に当たることとなります。
また、ある職種・作業の必須業務が、別の職種・作業の関連業務である場合も想定され

ますが、このような場合においては、当該業務へ従事する時間は、必須業務の職種・作業に従事する時間とカウントすることとなります。

○ 複数職種及び作業を行わせる場合の技能実習生の基準について

技能実習生の基準(「本国に帰国後本邦において修得等をした技能等を要する業務に従事することが予定されていること」及び「本邦において従事しようとする業務と同種の業務に外国において従事した経験を有すること又は団体監理型技能実習に従事することを必要とする特別な事情があること」(規則第10条第2項第3号ハ及びホ))については、主たる職種及び作業との関係で満たせば足りることとし、従たる職種及び作業についてまで求めるものではありません。

○ 「複数の職種及び作業に係る技能等が相互に関連しており、複数の職種及び作業に係る技能実習を行うことに合理的な理由があること」について

「相互に関連していること」としては、当該複数の職種及び作業に係る業務が同一の申請者において行われていることはもとより、当該複数の職種及び作業が社会通念に鑑み、一般的にも相互に関連していると考えられることが求められます。同一の職種内の複数の作業を同時実施する場合には一般的に相互に関連している場合が多いと想定されますが、異なる職種間にまたがる作業を同時実施する場合には相互に関連していることについて詳細な説明をいただくことが必要となります。

「合理的な理由があること」としては、当該複数の職種及び作業に係る技能実習を行わせることにより技能等の移転がより一層図られ、技能実習の成果が高いものになると考えられるなど、技能実習制度の趣旨に沿った理由が求められます。

最低限、申請者の技能実習を行わせようとする事業所において日本人労働者が当該複数の職種及び作業を行っていることが必要不可欠です。その上で、具体的に、どの複数の職種及び作業に係るものであれば認められるかについては、個別の案件によりますので、機構の地方事務所・支所の認定課に御相談ください。

第3節 認定の欠格事由(技能実習法第10条)

技能実習計画の認定の欠格事由は、法第10条及びその関係政令に定められています。技能実習法を遵守することが期待できない者が、技能実習を行わせることがないよう、技能実習計画の認定には、欠格事由が設けられており、以下のいずれかに該当する者は、技能実習計画の認定を受けることができません。

第1 関係法律による刑罰を受けたことによる欠格事由

【関係規定】

(認定の欠格事由)

法第10条 次の各号のいずれかに該当する者は、第八条第一項の認定を受けることができない。

- 一 禁錮以上の刑に処せられ、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起算して五年を経過しない者
- 二 この法律の規定その他出入国若しくは労働に関する法律の規定(第四号に規定する規定を除く。)であって政令で定めるもの又はこれらの規定に基づく命令の規定により、罰金の刑に処せられ、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起算して五年を経過しない者
- 三 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律(平成三年法律第七十七号)の規定(同法第五十条(第二号に係る部分に限る。)及び第五十二条の規定を除く。)により、又は刑法(明治四十年法律第四十五号)第二百四条、第二百六条、第二百八条、第二百八条の二、第二百二十二条若しくは第二百四十七条の罪若しくは暴力行為等処罰に関する法律(大正十五年法律第六十号)の罪を犯したことにより、罰金の刑に処せられ、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起算して五年を経過しない者
- 四 健康保険法(大正十一年法律第七十号)第二百八条、第二百十三条の二若しくは第二百十四条第一項、船員保険法(昭和十四年法律第七十三号)第五十六条、第五十九条若しくは第六十条第一項、労働者災害補償保険法(昭和二十二年法律第五十号)第五十一条前段若しくは第五十四条第一項(同法第五十一条前段の規定に係る部分に限る。)、厚生年金保険法(昭和二十九年法律百十五号)第二条、第三条の二若しくは第四条第一項(同法第二条又は第三条の二の規定に係る部分に限る。)、労働保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和四十四年法律第八十四号)第四十六条前段若しくは第四十八条第一項(同法第四十六条前段の規定に係る部分に限る。)又は雇用保険法(昭和四十九年法律百十六号)第八十三条若しくは第八十六条(同法第八十三条の規定に係る部分に限る。)の規定により、罰金の刑に処せられ、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起算して五年を経過しない者

(法第十条第二号の出入国又は労働に関する法律の規定であつて政令で定めるもの)

政令第1条 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(以下「法」という。)第十条第二号の出入国又は労働に関する法律の規定であつて政令で定めるものは、次のとおりとする。

- 一 労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第一百七十七条(船員職業安定法(昭和二十三年法律第百三十号)第八十九条第一項又は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(昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。)第四十四条第一項の規定により適用される場合を含む。)、第一百八条第一項(労働基準法第六条及び第五十六条の規定に係る部分に限る。)、第一百九条(同法第十六条、第十七条、第十八条第一項及び第三十七条の規定に係る部分に限る。))及び第二百十条(同法第十八条第七項及び第二十三条から第二十七条までの規定に係る部分に限る。)の規定並びにこれらの規定に係る同法第二百一十一条の規定
- 二 船員法(昭和二十二年法律第百号)第二百二十九条(同法第八十五条第一項の規定に係る部分に限る。)、第三百十条(同法第三十三条、第三十四条第一項、第三十五条、第四十五条及び第六十六条(同法第八十八条の二の二第四項及び第五項並びに第八十八条の三第四項において準用する場合を含む。))の規定に係る部分に限る。))及び第三百一一条(第一号(同法第五十三条第一項及び第二項、第五十四条、第五十六条並びに第五十八条第一項の規定に係る部分に限る。))及び第三号に係る部分に限る。))の規定並びにこれらの規定に係る同法第三百三十五条第一項の規定(これらの規定が船員職業安定法第九十二条第一項の規定により適用される場合を含む。))
- 三 職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)第六十三条、第六十四条、第六十五条(第一号を除く。))及び第六十六条の規定並びにこれらの規定に係る同法第六十七条の規定
- 四 船員職業安定法第百一一条から第百十五条までの規定
- 五 出入国管理及び難民認定法(昭和二十六年政令第三百十九号)第七十一条の三、第七十一条の四、第七十三条の二、第七十三条の四から第七十四条の六の三まで、第七十四条の八及び第七十六条の二の規定
- 六 最低賃金法(昭和三十四年法律第百三十七号)第四十条の規定及び同条の規定に係る同法第四十二条の規定
- 七 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)第四十条第一項(第二号に係る部分に限る。))の規定及び当該規定に係る同条第二項の規定
- 八 建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和五十一年法律第三十三号)第四十九条、第五十条及び第五十一条(第二号及び第三号を除く。))の規定並びにこれらの規定に係る同法第五十二条の規定
- 九 賃金の支払の確保等に関する法律(昭和五十一年法律第三十四号)第十八条の規定

及び同条の規定に係る同法第二十条の規定

十 労働者派遣法第五十八条から第六十二条までの規定

十一 港湾労働法(昭和六十三年法律第四十号)第四十八条、第四十九条(第一号を除く。)及び第五十一条(第二号及び第三号に係る部分に限る。)の規定並びにこれらの規定に係る同法第五十二条の規定

十二 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律(平成三年法律第五十七号)第十九条、第二十条及び第二十一条(第三号を除く。)の規定並びにこれらの規定に係る同法第二十二條の規定

十三 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第六十二条から第六十五条までの規定

十四 林業労働力の確保の促進に関する法律(平成八年法律第四十五号)第三十二条、第三十三条及び第三十四条(第三号を除く。)の規定並びにこれらの規定に係る同法第三十五条の規定

十五 労働者派遣法第四十四条第四項の規定により適用される労働基準法第一百八条、第一百九条及び第二百一条の規定、船員職業安定法第八十九条第七項の規定により適用される船員法第二百二十九条から第三百一条までの規定並びに労働者派遣法第四十五条第七項の規定により適用される労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号)第一百九条及び第二百二十二条の規定

○ 関係法律による刑罰を受けたことによる欠格事由としては、以下のいずれかに該当する者が想定されています。

- ① 禁錮以上の刑に処せられた者(法第10条第1号)
- ② この法律に違反し、罰金刑に処せられた者、その他出入国又は労働に関する法律の規定であって政令で定めるものに違反し、罰金刑に処せられた者(法第10条第2号・政令第1条)
- ③ 暴力団関係法、刑法等に違反し、罰金刑に処せられた者(法第10条第3号)
- ④ 社会保険各法及び労働保険各法において事業主としての義務に違反し、罰金刑に処せられた者(法第10条第4号)

○ いずれも、「刑に処せられ、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年を経過しない者」がその対象となります。

※ 刑の執行猶予の言渡しを受けた後、その言渡しを取り消されることなく猶予の期間を経過した者は、刑の「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起算して5年を経過していない場合」には該当せず、その言渡しを取り消されることなく猶予の期間を経過することによって直ちに欠格事由を離脱することになります。大赦又は特赦により刑の言渡しの効力を失った者についても同様です。

【確認対象の書類】

- ・ 技能実習計画認定申請書(省令様式第1号)
- ・ 登記事項証明書、役員の住民票の写し
 - * 申請者が法人の場合
 - * 未成年者がある場合で、法定代理人が法人であるときは当該法定代理人分も含む。
- ・ 住民票の写し
 - * 申請者が個人の場合
 - * 未成年者がある場合で、法定代理人が個人であるときは当該法定代理人分も含む。

【留意事項】

○ 住民票の写しについて

マイナンバーの記載のないものの提出が必要です。また、日本人の場合には、本籍の記載があるものの提出が必要となります。外国人(特別永住者を除く。)の場合は、国籍(国又は地域)、在留資格、在留期間、在留期間の満了の日、在留カード番号が記載されたもの、特別永住者の場合は、特別永住者である旨、特別永住者証明書の番号が記載されたものに限られます。

○ 社会福祉法人等で、登記事項証明書に理事長以外の役員の記載がない場合は、役員の選任に関する理事会の議事録を提出してください。

○ 技能実習に関する業務の執行に直接的に関与しない役員に係る住民票の写しについて

役員の方は、住民票の写しを提出していただくことが原則ですが、技能実習に関する業務の執行に直接的に関与しない役員に関しては、住民票の写しに代えて、誓約書(技能実習に関する業務の執行に直接的に関与しない旨と法令に定められている欠格事由に該当する者ではない旨について申請者が確認し、誓約したもの。参考様式第 1-36 号参照。)の提出で代替可能です。

ただし、誓約書を提出した役員が、その後の調査において、実際は技能実習に関する業務の執行に直接的に関与していたことが判明した場合や、欠格事由に該当していたことが判明した場合には、技能実習計画の認定の取消し等がなされることとなりますので御注意願います。また、個別の審査の過程において、追加で住民票の写しの提出をお願いする場合もあります。

第2 技能実習法による処分等を受けたこと等による欠格事由

【関係規定】

(認定の欠格事由)

法第10条 次の各号のいずれかに該当する者は、第八条第一項の認定を受けることができない。

- 七 第十六条第一項の規定により実習認定を取り消され、当該取消しの日から起算して五年を経過しない者

- 八 第十六条第一項の規定により実習認定を取り消された者が法人である場合(同項第三号の規定により実習認定を取り消された場合については、当該法人が第二号又は第四号に規定する者に該当することとなったことによる場合に限る。)において、当該取消しの処分を受ける原因となった事項が発生した当時現に当該法人の役員(業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者をいい、相談役、顧問その他いかなる名称を有する者であるかを問わず、法人に対し業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者と同等以上の支配力を有するものと認められる者を含む。第十二号、第二十五条第一項第五号及び第二十六条第五号において同じ。)であった者で、当該取消しの日から起算して五年を経過しないもの
- 九 第八条第一項の認定の申請の日前五年以内に出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をした者

- 技能実習法による処分等を受けたこと等による欠格事由としては、以下のいずれかに該当する者が想定されています。
- ① 技能実習計画の認定を取り消された日から5年を経過しない者(取り消された者の法人の役員であった者を含む。)等(法第10条第7号及び第8号)
 - ② 出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をした者(法第10条第9号)
- 「出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をした者」(法第10条第9号)については、以下に規定するもののほか、個別具体的な事案の重大性に応じて該当性が判断されることとなります。
- ① 出入国に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為
 - ア 法施行前の技能実習における「不正行為」として、技能実習の適正な実施を妨げるものと認められる旨の通知を受けている者(不正行為が終了した日後、法務省令に規定されていた受入れ停止期間が経過していないものに限る。)
なお、申請者が法人である場合にあっては、当該法人の役員が、法施行前の技能実習における「不正行為」として、技能実習の適正な実施を妨げるものと認められる旨の通知を受けている監理団体又は実習実施機関の法人の役員(当該「不正行為」があった期間又は時点の役員である場合に限る。)も含む。
 - イ 入管法第73条の2第1項各号の規定する行為(以下「不法就労助長行為」という。)を行い、唆し、又はこれを助けた者
 - ウ 事業活動に関し外国人に不正に入管法第3章第1節若しくは第2節の規定による証明書の交付、上陸許可の証印若しくは許可、同章第4節の規定による上陸の許可若しくは同法第4章第1節若しくは第2節若しくは第5章第3節の規定による許可を受けさせる目的で、偽造若しくは変造された文書若しくは図画又は虚偽

の文書若しくは図画を行使し、又は提供する行為(以下「偽変造文書行使等」という。)に及んだ者

② 労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をした者

労働基準関係法令で送検され、かつ、刑罰(法第10条第2号及び第4号に規定されている罰金刑は除く。)が確定された者

※ 「申請の日前5年以内」に該当するか否かは、当該刑罰に係る行為時で判断することとし、刑罰の対象となった違反が技能実習生に係る違反か否かにはよりません。

※ 「労働基準関係法令」には、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法などがあります。

③ 技能実習法令に関し不正又は著しく不当な行為をした者

技能実習生の旅券や在留カードを保管する等の禁止行為を行う等、技能実習法令違反の態様が重大悪質と認められる者

【確認対象の書類】

- ・ 技能実習計画認定申請書(省令様式第1号)
- ・ 登記事項証明書、役員の住民票の写し
 - * 申請者が法人の場合
 - * 未成年者がある場合で、法定代理人が法人であるときは当該法定代理人分も含む。
- ・ 住民票の写し
 - * 申請者が個人の場合
 - * 未成年者がある場合で、法定代理人が個人であるときは当該法定代理人分も含む。

【留意事項】

○ 欠格事由の対象となる役員について

法人の役員に形式上なっている者のみならず、実態上法人に対して強い支配力を有すると認められる者についても対象となります。具体的には、業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者をいい、相談役、顧問その他いかなる名称を有する者であるかを問わず、法人に対し業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者と同程度の支配力を有するものと認められる者のことを指します。

第3 申請者等の行為能力・役員等の適格性の観点からの欠格事由

【関係規定】

(認定の欠格事由)

法第10条 次の各号のいずれかに該当する者は、第八条第一項の認定を受けることができない。

五 心身の故障により技能実習に関する業務を適正に行うことができない者として主務省令で定めるもの

六 破産手続開始の決定を受けて復権を得ない者

十一 営業に関し成年者と同一の行為能力を有しない未成年者であつて、その法定代理人が前各号又は次号のいずれかに該当するもの

十二 法人であつて、その役員のうち前各号のいずれかに該当する者があるもの

(技能実習に関する業務を適正に行うことができない者)

規則第16条の2 法第十条第五号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定めるものは、精神の機能の障害により技能実習に関する業務を適正に行うに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者とする。

- 申請者等の行為能力・役員等の適格性の観点からの欠格事由としては、以下のいずれかに該当する者になります。
 - ① 技能実習に関する業務を適正に行うことができない者(精神の機能の障害により技能実習に関する業務を適正に行うに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者(法第10条第5号))
 - ② 行為能力に制限がある者(破産手続開始の決定を受けて復権を得ない者)(法第10条第6号)
 - ③ 法人の役員、未成年の法定代理人で欠格事由に該当する者(法第10条第11号及び第12号)

【確認対象の書類】

- ・ 技能実習計画認定申請書(省令様式第1号)
- ・ 登記事項証明書、役員の住民票の写し
 - * 申請者が法人の場合
 - * 未成年者がある場合で、法定代理人が法人であるときは当該法定代理人分も含む。
- ・ 住民票の写し
 - * 申請者が個人の場合
 - * 未成年者がある場合で、法定代理人が個人であるときは当該法定代理人分も含む。

第4 暴力団排除の観点からの欠格事由

【関係規定】

(認定の欠格事由)

法第10条 次の各号のいずれかに該当する者は、第八条第一項の認定を受けることができない。

十 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第二条第六号に規定する暴力団員(以下この号において「暴力団員」という。)又は暴力団員でなくなった日から五年を経過しない者(第十三号及び第二十六条第六号において「暴力団員等」という。)

十三 暴力団員等がその事業活動を支配する者

○ 暴力団排除の観点からの欠格事由としては、以下のいずれかに該当する者が想定されています。

- ① 暴力団員等(暴力団員又は暴力団員でなくなった日から五年を経過しない者)
(法第10条第10号)
- ② 暴力団員等がその事業活動を支配する者(法第10条第13号)

【確認対象の書類】

- ・ 技能実習計画認定申請書(省令様式第1号)
- ・ 登記事項証明書、役員の住民票の写し
 - * 申請者が法人の場合
 - * 未成年者がある場合で、法定代理人が法人であるときは当該法定代理人分も含む。
- ・ 住民票の写し
 - * 申請者が個人の場合
 - * 未成年者がある場合で、法定代理人が個人であるときは当該法定代理人分も含む。

第4節 技能実習計画の変更(技能実習法第11条)

【関係規定】

(技能実習計画の変更)

法第11条 実習実施者は、実習認定を受けた技能実習計画(以下「認定計画」という。)について第八条第二項各号(第五号を除く。)に掲げる事項の変更(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。

2 第八条第三項から第五項まで及び前二条の規定は、前項の認定について準用する。

(軽微な変更)

規則第17条 法第十一条第一項の主務省令で定める軽微な変更は、次に掲げる変更以外の変更であって、申請者が当該変更があった旨を当該変更があったことを証する書類とともに別記様式第三号により出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に届け出たものとする。

一 技能実習の目標の変更

二 技能実習の内容のうち職種及び作業に係るものの変更

三 前二号に掲げるもののほか、認定計画(法第十一条第一項に規定する認定計画をいう。以下同じ。)に従った技能実習の実施に実質的な影響を与える変更

2 団体監理型技能実習に係る前項の届出を行おうとする者は、実習監理を受ける監理団体の指導に基づき、当該届出をしなければならない。

(技能実習計画の変更の認定申請等)

規則第18条 法第十一条第一項の規定による技能実習計画の変更の認定の申請は、別記様式第四号による申請書の正本一部及び副本一部を提出して行わなければならない。

2 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、法第十一条第一項の認定をしたときは、その旨を申請者に通知するものとする。

3 前項の通知は、別記様式第五号による変更認定通知書に第一項の申請書の副本を添えて行うものとする。

4 法第十一条第二項において準用する法第八条第三項の主務省令で定める書類は、第八条各号に掲げる書類のうち変更しようとする事項に係るものとする。

○ 実習実施者は、認定を受けた技能実習計画について、技能実習計画に記載された事項を変更しようとするときは、以下に記載の変更の程度(重要な変更、通常の変更又は些細な変更)に応じた対応が必要となります。変更内容ごとの対応については、次の表を御参照ください。

- ・ 重要な変更の場合 : 変更認定
- ・ 通常の変更の場合 : 軽微な変更の届出
- ・ 些細な変更の場合 : 届出不要

- 重要な変更をしようとする場合にあっては、当該変更を行おうとする前に、あらかじめ変更認定を受けることが必要です。変更認定を受けるためには、別表に掲げる変更事由に応じた書類の提出、監理団体の技能実習計画に係る指導、手数料の納付が必要となるほか、認定基準(法第9条)に適合し、欠格事由(法第10条)に該当しないことが求められます。

この技能実習計画の変更認定の申請は、機構の地方事務所・支所の認定課に提出しなければなりません。技能実習計画変更認定申請書(省令様式第4号)は、申請に際して正本1通及び副本1通を提出する必要があります。なお、申請書の添付書類については、申請書の正本1通に添付することが必要であり、副本1通には添付する必要はありません。

- また、技能実習生の待遇を変更する場合には、必要に応じて通訳を付けるなどし、技能実習生に対し、変更内容を丁寧に説明した上で、改めて技能実習生の母国語が併記された技能実習の期間中の待遇に関する重要事項説明書(参考様式第1-19号)を作成し、実習実施者において保管する必要があります。

- 通常の変更をしようとする場合にあっては、変更に係る事由が発生した日から1か月以内に、機構の地方事務所・支所の認定課に技能実習計画軽微変更届出書(省令様式第3号)を提出しなければなりません。届出をするに際しては、次の表に掲げる変更事由に応じた書類を併せて提出することが求められます。

- 省令様式第3号に記載する内容が、同様式の記の「1 認定番号」欄、「2 認定年月日」欄及び「4技能実習生」欄以外の記載が全て同一のときは、それら3つの欄の記載について、別紙を用いて表形式で記載すれば、同様式の提出は1通にまとめて届け出をすることも可能です。

また、過去3年以内又は5年以内の申請又は届出により提出したものと内容に変更がない場合にあっては、どの申請又は届出に添付したかを明示することにより、変更事由に応じた書類の提出を省略することができます。それぞれの書類ごとの省略することができる期間については、別紙②を参照してください。

- なお、届出を受理した後に、機構が技能実習計画の認定の各要件に適合しないものであることを確認した場合にあっては、当該変更を是正するよう指導することとなりますので、指導を受けた実習実施者は当該指導に従うことが必要です。当該指導に従わない場合にあっては、技能実習計画の認定取消し、改善命令等の対応を執ることとなるので留意願います。

【確認対象の書類】

- ・ 技能実習計画変更認定申請書(省令様式第4号)
- ・ 技能実習計画軽微変更届出書(省令様式第3号)

【留意事項】

○ 技能実習の区分の変更について

技能実習の区分(法第8条第2項第5号)を事後的に変更することは、法律上想定されていません(法第11条第1項)。

○ 技能実習開始後に全く別の職種・作業の技能実習へ変更することについて

新規の技能実習計画の認定申請をすることは手続上可能ですが、技能実習は段階的に技能等の習得を目指すものであることから、技能実習開始後に全く異なる職種・作業に変更することは想定されていません。

表 技能実習計画の変更認定と届出の区分

	計画記載事項	変更認定	届出	添付書類	特記事項
1 実習実施者	1 氏名又は名称	×	○	・登記事項証明書(法人) ・住民票の写し(個人)	・実習実施者自体を変更(交代)する場合には新規の技能実習計画の認定が必要。 ・実習実施者が法人の場合にあつては、合併、会社分割により、消滅したとき、個人事業の場合にあつては、死亡したときは新規の技能実習計画の認定が必要。 ・住民票の写しは、マイナンバーの記載がないもの。また、日本人の場合は、本籍地の記載があるもの。外国人(特別永住者を除く)の場合は、国籍等、在留資格、在留期間、在留期間の満了の日、在留カード番号の記載があるもの。特別永住者の場合は、特別永住者である旨、特別永住者証明書番号の記載があるもの。
	2 住所	×	○	・登記事項証明書(法人) ・住民票の写し(個人)	・電話番号の変更を含む。 ・住民票の写しは、マイナンバーの記載がないもの。また、日本人の場合は、本籍地の記載があるもの。外国人(特別永住者を除く)の場合は、国籍等、在留資格、在留期間、在留期間の満了の日、在留カード番号の記載があるもの。特別永住者の場合は、特別永住者である旨、特別永住者証明書番号の記載があるもの。
	3 代表者の氏名(実習実施者が法人の場合)	×	○	・登記事項証明書	【代表者の変更(交代)】 ・代表者を変更(交代)する場合には届出が必要。 【代表者の氏名の変更】 ・代表者が婚姻するなどの事情により氏名を変更する場合であつて、代表者の変更(交代)を伴わない変更の届出は不要。
	4 役員の氏名(実習実施者が法人の場合)	×	○	・登記事項証明書 ・役員の住民票	【役員の変更(交代又は追加で新規に選任)】

					の写し	<p>・役員を変更(交代又は追加で新規に選任)する場合には届出が必要。</p> <p>・住民票の写しは、マイナンバーの記載がないもの。また、日本人の場合は、本籍地の記載があるもの。外国人(特別永住者を除く)の場合は、国籍等、在留資格、在留期間、在留期間の満了の日、在留カード番号の記載があるもの。特別永住者の場合は、特別永住者である旨、特別永住者証明書番号の記載があるもの。</p> <p>【役員の氏名の変更】</p> <p>・役員が婚姻するなどの事情により氏名を変更する場合であって、役員の変更(交代又は追加で新規に選任)を伴わない変更の届出は不要。</p>
	5	役員の役職名(実習実施者が法人の場合)	×	×		
	6	役員の住所(実習実施者が法人の場合)	×	×		
	7	業種	×	×		
2 技能実習を行わせる事業所	1	技能実習を行わせる事業所(名称、所在地)	×	○	・実習実施予定表(省令様式第1号第4～6面)の変更箇所	・新規認定申請時に提出した実習実施予定表の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。
	2	技能実習責任者の氏名	×	○	<p>・技能実習責任者・技能実習指導員・生活指導員の履歴書</p> <p>・技能実習責任者・技能実習指導員・生活指導員の就任承諾書及び誓約書の写し</p> <p>・技能実習責任者に対する講習を修了したことを証明する書類</p>	<p>【技能実習責任者の変更(交代又は追加で新規に選任)】</p> <p>・技能実習責任者を変更(交代又は追加で新規に選任)する場合には届出が必要。</p> <p>【技能実習責任者の氏名の変更】</p> <p>・技能実習責任者が婚姻するなどの事情により氏名を変更する場合であって、技能実習責任者の変更(交代又は追加で新規に選任)を伴わない変更の届出は不要。</p>
	3	技能実習責任者の役職名	×	×		

4	技能実習指導員の氏名	×	○	<ul style="list-style-type: none"> ・技能実習責任者・技能実習指導員・生活指導員の履歴書 ・技能実習責任者・技能実習指導員・生活指導員の就任承諾書及び誓約書の写し ・実習実施予定表(省令様式第1号4～6面)(技能実習指導員の担当する指導に変更があった場合) 	<p>【技能実習指導員の変更(交代又は追加で新規に選任)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技能実習指導員を変更(交代又は追加で新規に選任)する場合には届出が必要。 <p>【技能実習指導員の氏名の変更】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技能実習指導員が婚姻するなどの事情により氏名を変更する場合であって、技能実習指導員の変更(交代又は追加で新規に選任)を伴わない変更の届出は不要。 <p>【技能実習指導員が担当する指導内容の変更】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・申請時に申告した技能実習指導員に変更(交代又は追加で新規に選任)はないものの、必須業務、関連業務又は周辺業務として記載している具体的な業務ごとに記載した技能実習指導員の担当を変更する場合の届出は不要。
5	技能実習指導員の役職名	×	×		
6	生活指導員の氏名	×	○	<ul style="list-style-type: none"> ・技能実習責任者・技能実習指導員・生活指導員の履歴書 ・技能実習責任者・技能実習指導員・生活指導員の就任承諾書及び誓約書の写し 	<p>【生活指導員の変更(交代又は追加で新規に選任)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生活指導員を変更(交代又は追加で新規に選任)する場合には届出が必要。 <p>【生活指導員の氏名の変更】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生活指導員が婚姻するなどの事情により氏名を変更する場合であって、生活指導員の変更(交代又は追加で新規に選任)を伴わない変更の届出は不要。
7	生活指導員の役職名	×	×		

3 技能実習生	1	氏名	×	○	旅券その他の身分を証する書類の写し	
	2	国籍(国又は地域)	×	○	旅券その他の身分を証する書類の写し	
	3	生年月日	×	○	旅券その他の身分を証する書類の写し	
	4	性別	×	○	旅券その他の身分を証する書類の写し	
	5	帰国期間(第3号技能実習に限る)	×	○		【帰国期間の変更】 帰国期間が変更となる場合には届出が必要。なお、帰国時期の変更(帰国期間の変更はなし)の届出は不要。
4 技能実習の内容	1	技能実習の職種・作業及び分野	○	×	・実習実施予定表(省令様式第1号第4～6面)の変更箇所	【職種・作業に係る技能実習の追加】 ・認定を受けた技能実習計画に記載されている職種・作業の技能実習に新たな職種・作業の技能実習を追加して行おうとする場合に変更認定が必要。 【全く別の技能実習への変更】 ・通常想定されているものではないが、認定を受けた技能実習計画に記載された職種・作業の技能実習を中止して、全く別の職種・作業の技能実習を行おうとする場合にあっては、変更認定の対象とならず、新規の技能実習計画の認定が必要。

5 技能実習の目標	1	技能実習の目標	○	×	・実習実施予定表(省令様式第1号第4～6面)の変更箇所		
6 前段階の技能実習計画の目標の達成状況	1	前段階の技能実習計画の目標の達成状況	×	×		【目標の達成状況の変更】 ・通常、変更されることが想定されているものではないが、変更がある場合は、実習認定取消し事由該当事実に係る報告書の提出が必要。	
7 技能実習の期間及び時間数	1	実習期間	【実習開始時期の変更】	×	○	・実習実施予定表(省令様式第1号第4～6面)の変更箇所 ※新規認定申請時に提出した実習実施予定表の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。	・実習の開始時期を当初の予定から3か月以上早め、又は、遅らせる場合には届出が必要。
			【実習の延べ期間の変更】	○	×	同上	・実習の延べ期間を当初の予定から延長する場合には変更認定が必要。 ・実習の延べ期間を当初の予定から短縮する場合には届出の対象とはしないが、別途技能実習実施困難時届出書の提出が必要。
			【中断後の再開による実習期間の変更】	○	×	上記に加えて次の資料を添付 ・申請者の概要書(参考様式第1-1号)	・実習開始後、やむを得ない事由により、一時的に実習を中断し、当該事由の解消後に実習を再開し、計画の終期が変更となる場合は、変更認定が必要(変更認定に先立ち、別途技能実習実施困難時届出書の提出が必要。)

					<p>・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)</p> <p>※再開に際して、技能実習を行わせる事業所や技能実習生の待遇等の計画記載事項について届出の対象となる変更を同時に行う場合には、技能実習変更認定申請の際に、それぞれの計画記載事項に対応する添付書類の提出書類も併せて提出が必要。</p>	<p>※再開に際して人数枠の基準を満たしている必要があります(人数枠の特例は適用されません。)</p>
2	実習時間数	<p>【50%以上の年間時間数の変更】 (上記年間時間数の変更に関し時間外労働等を含む場合)</p>	○	×	<p>・実習実施予定表(省令様式第1号第4～6面)の変更箇所</p> <p>※新規認定申請時に提出した実習実施予定表の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。</p> <p>上記に加えて次の資料を添付</p> <p>・所轄労働基準監督署に届け出た労働基準法第36条に基づく労使協定(以下「36協定」という。)の写し</p>	<p>・年間の合計時間数を予定の50%以上に相当する時間数を変更する場合には変更認定が必要。</p> <p>・時間外労働又は休日労働(以下「時間外労働等」という。)は原則として想定されていないが、技能等を修得するためのやむを得ない業務上の事情等により行う場合には、これらについて変更認定を受ける又は届出をすることが必要。</p> <p>※36協定で定める月及び年の時間外労働等の時間(特別条項適用時)の上限を超える時間外労働等を行わせようとする技能実習計画は認定できません。</p> <p>※なお、時間外労働等は、技能等の修得等の観点から必要最小限の時間でなければなりません。</p>

					・やむを得ない業務上の事情等を説明する資料	
		【25%以上50%未満の年間時間数の変更】 (上記年間時間数の変更 に時間外労働等を含む場合)	×	○	・実習実施予定表(省令様式第1号第4～6面)の変更箇所 ※新規認定申請時に提出した実習実施予定表の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。 上記時間外労働等の年間時間数変更に係る資料に同じ	・年間の合計時間数を予定の25%以上50%未満に相当する時間数を変更する場合には届出が必要。
		【入国後講習の合計時間数の変更】	×	○	添付書類については、 ※企業単独型は、後記10「入国後講習実施予定表(企業単独型)」の5「講習時間数」に同じ ※団体監理型は、後記11「入国後講習実施予定(団体監理型)」の6「講習時間数」に同じ	・講習の合計時間数を変更する場合は届出が必要。
8 体等 監理団	1	許可番号	×	×		
	2	許可の別	×	×		

3	名称	○	×	<ul style="list-style-type: none"> ・監理団体と実習実施者の間の実習監理に係る契約書又はこれに代わる書類の写し ・入国後講習実施予定表(省令様式第1号第3面D)(講習を実施する監理団体に変更があった場合) 	<p>【監理団体の変更】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・監理団体を変更(交代)する場合には技能実習計画の変更認定が必要。 <p>【監理団体の名称の変更】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・監理団体の名称変更がある場合には技能実習計画の変更認定や変更届出は不要。
4	住所	×	×		
5	代表者の氏名	×	×		
6	監理責任者の氏名	×	×		
7	担当事業所の名称	×	○		
8	取次送出機関の氏名又は名称(送出機関番号又は整理番号を記載すること。)	×	○	<ul style="list-style-type: none"> ・技能実習生と取次送出機関の間の技能実習に係る契約書の写し ・取次送出機関の誓約書 	<p>【送出機関番号又は整理番号について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構において、外国政府認定送出機関には9桁(英字3桁・数字6桁)の「送出機関番号」を、二国間取決めがされていない国又は地域の送出機関には4桁の「整理番号」を付している。 ・送出機関番号については、機構HPの外国政府認定送出機関一覧ページに掲載されている国ごとの認定送出機関リストにて公表している。 ・整理番号については、上記機構HPで公表しておらず、監理団体許可後又は外国の送出機関の変更に係る変更届出書の提出後、機構から各監理団体に対し、個別に通知している。 ・申請書には、送出機関番号又は整理番号のいずれか1つの番号を必ず記載すること。

9 技能実習生の待遇	1	賃金	×	○	・雇用契約書及び雇用条件書の写し ・技能実習生の報酬・宿泊施設・徴収費用についての説明書(当初の技能実習計画の認定時に技能実習生の報酬を決定する上で比較対象とした日本人労働者等に変更があったことにより、新たな比較対象とした日本人の報酬額に従って技能実習生の報酬額を変更した場合)	・金額を引き上げる場合には届出不要。
	2	講習手当(金銭に限られず現物支給も含む)	×	○		・金額を引き上げる場合には届出不要。
	3	その他の報酬	×	○	・雇用契約書及び雇用条件書の写し ・技能実習生の報酬・宿泊施設・徴収費用についての説明書(技能実習生の報酬を決定する上で比較対象とした日本人労働者等に変更があった場合のみ)	・金額を引き上げる場合には届出不要。
	4	雇用契約期間	×	○	・雇用契約書及び雇用条件書の写し	

5	労働時間及び休憩	【深夜時間帯に含むものに変更する場合】	○	×	・雇用契約書及び雇用条件書の写し ・技能等の修得等の観点から深夜労働することが必要となる理由を説明する資料(新たに深夜労働を含む労働時間への変更又は現に認定を受けている深夜時間帯の労働時間の変更(時間帯のみを変更する場合も含む。)があった場合のみ)	深夜労働は原則として想定されていないが、技能等の修得等の観点から合理的な理由がある場合に限り、変更認定を受ける事が可能。 ※なお、深夜時間帯労働を含んでいれば、新たに発生する場合だけでなく、現に深夜時間帯の勤務を含んで認定を受けている時間に変更がある場合(短縮・延長、既存の時間帯以外の深夜時間帯の追加を含む)であっても、変更認定が必要です。
		【深夜時間帯に含まないものに変更する場合】	×	○	・雇用契約書及び雇用条件書の写し	
6	所定労働時間		×	○	・雇用契約書及び雇用条件書の写し	
7	休日		×	○	・雇用契約書及び雇用条件書の写し	
8	休暇		×	○	・雇用契約書及び雇用条件書の写し	
9	宿泊施設		×	○	・技能実習計画(別記様式第1号第2面) ・技能実習生の報酬・宿泊施設・徴収費用についての説明書 ・宿泊施設の概要の分かる資	技能実習計画については、新規認定申請時に提出した技能実習計画の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。 ※宿泊施設の変更に当たり、雇用契約書及び雇用条件書(参考様式第1-14号)の提出は不要。

					<p>料（見取り図※）</p> <p>※ 寝室（床の間・押入等、技能実習生が実際に使用できないスペースを除く。）の面積及び居住する技能実習生の人数が分かるものとする必要があります。</p> <p>・技能実習生が同意した上で署名した意思確認書（任意様式）</p>	
	10	技能実習生が定期的に負担する費用	×	○	<p>・雇用契約書及び雇用条件書の写し</p> <p>・技能実習生の報酬・宿泊施設・徴収費用についての説明書</p>	<p>・雇用契約書及び雇用条件書上で記載事項に変更がなかった場合であっても、例えば、食費・居住費の金額に変更はないが、提供する食事の回数、方法に変更があった場合や宿泊施設に変更があった場合等には、技能実習生が同意した上で署名した意思確認書（任意様式）の提出が必要。なお、技能実習生の利益となる変更においては、左記書類により、技能実習生に説明を十分に行い、同意が得られていれば、提出は不要。</p>
10 入国後講習実施予定（企業単独型）	1	講習実施施設（施設名、所在地、連絡先）	×	○	<p>・入国後講習実施予定表（省令様式第1号第3面A）</p>	<p>・新規認定申請時に提出した講習実施予定表の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。</p>
	2	法的保護に必要な情報について講義を行う講師（氏名、職業、所属機関、専門的知識の経歴、資格・免許）	×	○	<p>・入国後講習実施予定表（省令様式第1号第3面A）</p>	<p>・新規認定申請時に提出した講習実施予定表の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。</p>
	3	講習期間	×	○	<p>・入国後講習実施予定表（省令様式第1号第3</p>	<p>・新規認定申請時に提出した講習実施予定表の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。</p>

				面A)	<p>い。</p> <p>【入国後講習の開始時期の変更】 ・当初の予定から3か月以上早め、又は、遅らせる場合には届出が必要。</p> <p>【講習の延べ期間の変更】 ・当初の予定より講習の延べ期間を短縮する変更を行う場合には届出が必要。</p>
4	講習内容 講師の氏名(役職・ 経験年数・委託の有 無)	×	○	・入国後講習実 施予定表(省令 様式第1号第3 面A)	<p>・新規認定申請時に提出した講習実施 予定表の写しに赤字で訂正したものを添 付書類として届け出ることでも差し支えな い。</p> <p>【講習科目の変更】 ・講習科目を変更する場合は届出が必 要。</p> <p>【講師の変更】 ・法的保護の講師以外の講師を変更す る場合の届出は不要。</p> <p>【委託の有無の変更】 ・委託の有無を変更する場合には届出 が必要。</p>
5	講習時間数	×	○	・入国後講習実 施予定表(省令 様式第1号第3 面A)	<p>・新規認定申請時に提出した講習実施 予定表の写しに赤字で訂正したものを添 付書類として届け出ることでも差し支えな い。</p> <p>【月ごとの時間数の変更】 ・月ごとの講習の各科目の時間数又は 合計時間数を変更する場合の届出は不 要。</p> <p>【科目ごとの時間数の変更】 ・講習の科目ごとの合計時間数を変更 する場合は届出が必要。</p>

						<p>【合計時間数の変更】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・講習の合計時間数を変更する場合は届出が必要。
11 入国後講習実施予定(団体監理型)	1	講習実施施設(施設名、所在地、連絡先)	×	○	・入国後講習実施予定表(省令様式第1号第3面D)	・新規認定申請時に提出した講習実施予定表の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。
	2	監理団体(名称、住所、代表者の氏名)	○	×	<ul style="list-style-type: none"> ・監理団体と実習実施者間の実習監理に係る契約書又はこれに代わる書類の写し ・入国後講習実施予定表(省令様式第1号第3面D) 	<ul style="list-style-type: none"> ・新規認定申請時に提出した講習実施予定表の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。 <p>【監理団体の変更】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・監理団体を変更(交代)する場合には技能実習計画の変更認定が必要。 <p>【監理団体の名称の変更】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・監理団体の名称変更がある場合には技能実習計画の変更認定や変更届出は不要。
	3	法的保護に必要な情報について講義を行う講師(氏名、職業、所属機関、専門的知識の経歴、資格・免許)	×	○	・入国後講習実施予定表(省令様式第1号第3面D)	・新規認定申請時に提出した講習実施予定表の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。
	4	講習期間	×	○	・入国後講習実施予定表(省令様式第1号第3面D)	<ul style="list-style-type: none"> ・新規認定申請時に提出した講習実施予定表の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。 <p>【入国後講習の開始時期の変更】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当初の予定から3か月以上早め、又は、遅らせる場合には届出が必要。 <p>【講習の延べ期間の変更】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当初の予定より講習の延べ期間を短縮する変更を行う場合には届出が必要。
	5	講習内容(実施日、	×	○	・入国後講習実	・新規認定申請時に提出した講習実施

		科目、時間、委託の有無、講習施設、講師)			<p>施予定表(省令様式第1号第3面D)</p> <p>予定表の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。</p> <p>【講習科目の変更】 ・講習科目を変更する場合は届出が必要。</p> <p>【実施日又は実施時間の変更】 ・講習の各科目における全体の時間数を変更せず、各科目の実施日又は実施時間のみを変更する場合の届出は不要。</p> <p>【委託の有無の変更】 ・委託の有無を変更する場合には届出が必要。</p> <p>【講習施設の変更】 ・講習の科目ごとに実施する講習施設を変更する場合の届出は不要。</p> <p>【講師の変更】 ・法的保護の講師以外の講師を変更する場合の届出は不要。</p>
	6	講習時間数	×	○	<p>・入国後講習実施予定表(省令様式第1号第3面D)</p> <p>・新規認定申請時に提出した講習実施予定表の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。</p> <p>【1日当たりの時間数の変更】 1日当たりの時間数を変更する場合の届出は不要。</p> <p>【科目ごとの時間数の変更】 ・講習の科目ごとの合計時間数を変更する場合は届出が必要。</p> <p>【合計時間数の変更】 ・講習の合計時間数を変更する場合は届出が必要。</p>
12 施 予 定 表 実 習 実	1	技能実習を行わせる事業所(事業所名、所在地)	×	○	<p>・実習実施予定表(省令様式第1号第4～6面)の変更箇所</p> <p>・新規認定申請時に提出した実習実施予定表の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。</p>

2	実習期間	【延べ期間の延長】	○	×	<p>・実習実施予定表(省令様式第1号第4～6面)の変更箇所</p> <p>※新規認定申請時に提出した実習実施予定表の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない(以下同じ)</p>	<p>・実習の延べ期間を当初の予定から延長する場合には変更認定が必要。</p> <p>・実習の延べ期間を当初の予定から短縮する場合には届出の対象とはしないが、別途技能実習実施困難時届出書の提出が必要。</p>
		【開始時期の変更】	×	○	同上	・実習の開始時期を当初の予定から3か月以上早め、又は、遅らせる場合には届出が必要。
3		技能実習の内容 必須業務、関連業務及び周辺業務の別 指導員の役職・氏名	×	○	<p>・実習実施予定表(省令様式第1号第4～6面)の変更箇所</p> <p>(指導員を変更する場合)</p> <p>・技能実習責任者・技能実習指導員・生活指導員の履歴書</p> <p>・技能実習責任者・技能実習指導員・生活指導員の就任承諾書及び誓約書の写し</p>	<p>・新規認定申請時に提出した実習実施予定表の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。</p> <p>【業務の内容の変更】</p> <p>・必須業務、関連業務及び周辺業務として記載している具体的な業務の内容を変更する場合には届出が必要。</p> <p>また、実習実施者以外の第三者が実施する訓練又は研修を受講させようとする場合にも届出が必要。</p> <p>【指導員の変更】</p> <p>・技能実習指導員を変更(交代又は追加で新規に選任)する場合には届出が必要。</p> <p>・技能実習指導員の役職を変更する場合、又は婚姻するなどの事情により氏名を変更する場合の届出は不要。</p> <p>・申請時に申告した技能実習指導員に変更(交代又は追加で新規に選任)はないものの、必須業務、関連業務及び周辺業務として記載している具体的な業務ごとに記載した技能実習指導員の担当を変更する場合の届出は不要。</p>
4		技能実習を行わせる事業所	×	○	・実習実施予定表(省令様式第	・新規認定申請時に提出した実習実施

					1号第4～6面) の変更箇所	付書類として届け出ることでも差し支えない。 【業務ごとの事業所の変更】 必須業務、関連業務及び周辺業務として記載している具体的な業務ごとに記載した事業所を変更する場合は届出が必要。	
5	月時間数	月ごとの時間外労働等の合計時間数の変更	【80 時間を超えて延長しようとする場合】	○	×	<p>・実習実施予定表(省令様式第1号第4～6面)の変更箇所</p> <p>※新規認定申請時に提出した実習実施予定表の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。</p> <p>・36協定の写し</p> <p>・やむを得ない業務上の事情等を説明する資料</p>	<p>・時間外労働等は原則として想定されていないが、技能等を修得するためのやむを得ない業務上の事情等により行う場合には、これらについて変更認定を受ける又は届出をすることが必要。</p> <p>※36協定で定める月及び年の時間外労働等の時間(特別条項適用時)の上限を超える時間外労働等を行わせようとする技能実習計画は認定できません。</p> <p>※技能等の修得等の観点から必要最小限の時間でなければなりません。</p> <p>※「月」の始期が、技能実習計画と36協定で異なる場合は、36協定における始期としてください。</p> <p>(例:36協定では毎月1日を始期としており、4月15日から技能実習を開始した場合、5月1日からの1か月で45時間を超える場合には、後記のとおり届出が必要。)</p>
			【45 時間を超えて延長しようとする場合】	×	○	同上	<p>・1年単位の变形労働時間制を導入している場合は、月42時間を超えて延長する場合に届出が必要です。</p>
			【80 時間以上短縮する場合】	×	○	<p>・実習実施予定表(省令様式第1号第4～6面)の変更箇所</p> <p>※新規認定申請時に提出した実習実施予定表の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。</p>	<p>・月ごとの合計時間数を80時間以上短縮する場合には届出が必要。</p>

		業務ごとの合計時間数の変更	【50%以上変更する場合】	○	×	同上	<ul style="list-style-type: none"> ・必須業務、関連業務及び周辺業務として記載している具体的な業務ごとにみて、合計時間数を予定の50%以上に相当する時間数を変更する場合には変更認定が必要。 ・なお、法第9条第2号(規則第10条第2項第2号)の従事させる業務の基準は遵守する必要があること。 	
			【25%以上50%未満変更する場合】	×	○	同上	<ul style="list-style-type: none"> ・必須業務、関連業務及び周辺業務として記載している具体的な業務ごとにみて、合計時間数を予定の25%以上50%未満に相当する時間数を変更する場合には届出が必要。 ・なお、法第9条第2号(規則第10条第2項第2号)の従事させる業務の基準は遵守する必要があること。 	
			年間合計時間数の変更	【50%以上変更】	○	×	添付資料については、前記7「技能実習の期間及び時間数」の2「実習時間数」に同じ	<ul style="list-style-type: none"> ・年間の合計時間数を予定の50%以上に相当する時間数を変更する場合には変更認定が必要。
				【25%以上50%未満変更】	×	○		<ul style="list-style-type: none"> ・年間の合計時間数を予定の25%以上50%未満に相当する時間数を変更する場合には届出が必要。
		6	使用する素材、材料等	×	○	<ul style="list-style-type: none"> ・実習実施予定表(省令様式第1号第4～6面)の変更箇所 	<ul style="list-style-type: none"> ・新規認定申請時に提出した実習実施予定表の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。 	
		7	使用する機械、器具等	×	○	<ul style="list-style-type: none"> ・実習実施予定表(省令様式第1号第4～6面)の変更箇所 	<ul style="list-style-type: none"> ・新規認定申請時に提出した実習実施予定表の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。 	

	8	製品等の例	×	○	<p>・実習実施予定表(省令様式第1号第4～6面)の変更箇所</p> <p>・新規認定申請時に提出した実習実施予定表の写しに赤字で訂正したものを添付書類として届け出ることでも差し支えない。</p>
--	---	-------	---	---	--

第5節 機構による認定の実施(技能実習法第12条)

【関係規定】

(技能実習計画の認定)

法第12条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、外国人技能実習機構(以下この章において「機構」という。)に、第八条第一項の認定(前条第一項の規定による変更の認定を含む。第四項において同じ。)に関する事務(以下「認定事務」という。)の全部又は一部を行わせることができる。

2 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、前項の規定により機構に認定事務の全部又は一部を行わせるときは、当該認定事務の全部又は一部を行わないものとする。

3 機構が認定事務の全部又は一部を行う場合における第八条から前条までの規定の適用については、第八条第一項、第九条及び前条第一項の規定中「出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣」とあるのは、「機構」とする。

4 機構は、第八条第一項の認定を行ったときは、遅滞なく、その旨を出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に報告しなければならない。

5 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が第一項の規定により機構に認定事務の全部又は一部を行わせるときは、申請者は、第八条第五項(前条第二項において準用する場合を含む。)に規定する手数料を機構に納付しなければならない。

6 前項の規定により機構に納付された手数料は、機構の収入とする。

7 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第一項の規定により機構に認定事務の全部若しくは一部を行わせることとするとき、又は機構に行わせていた認定事務の全部若しくは一部を行わせないこととするときは、その旨を公示しなければならない。

- 技能実習計画の認定事務は、法第12条の規定に基づいてその全部を機構が行うこととなっています。
- 技能実習計画の認定に関する法の条文上で「出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣」が行うこととされているものも、この条の規定により「機構」が行うことと読み替えられています。

第6節 報告徴収等(技能実習法第13条・第14条)

【関係規定】

(報告徴収等)

法第13条 主務大臣は、この章(次節を除く。)の規定を施行するために必要な限度において、実習実施者若しくは実習実施者であった者(以下この項及び次条第一項において「実習実施

者等」という。)、監理団体若しくは監理団体であった者(以下この項、次条第一項及び第三十五条第一項において「監理団体等」という。)若しくは実習実施者等若しくは監理団体等の役員若しくは職員(以下この項において「役職員」という。)若しくは役職員であった者(以下この項及び次条第一項において「役職員等」という。)に対し、報告若しくは帳簿書類の提出若しくは提示を命じ、若しくは実習実施者等若しくは役職員等に対し出頭を求め、又は当該主務大臣の職員に関係者に対して質問させ、若しくは実習実施者等若しくは監理団体等に係る事業所その他技能実習に関係のある場所に立ち入り、その設備若しくは帳簿書類その他の物件を検査させることができる。

2 前項の規定による質問又は立入検査を行う場合においては、当該主務大臣の職員は、その身分を示す証明書を携帯し、かつ、関係者の請求があるときは、これを提示しなければならない。

3 第一項の規定による権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。
(機構による事務の実施)

法第14条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第十二条第一項の規定により機構に認定事務の全部又は一部を行わせるときは、この節の規定を施行するために必要な限度において、次に掲げる事務を機構に行わせることができる。

一 実習実施者等若しくは監理団体等又は役職員等に対して必要な報告又は帳簿書類の提出若しくは提示を求める事務

二 その職員をして、関係者に対して質問させ、又は実地に実習実施者等若しくは監理団体等の設備若しくは帳簿書類その他の物件を検査させる事務

2 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、前項の規定により機構に報告若しくは帳簿書類の提出若しくは提示を求めさせ、又は質問若しくは検査を行わせる場合には、機構に対し、必要な事項を示してこれを実施すべきことを指示するものとする。

3 機構は、前項の指示に従って第一項に規定する報告若しくは帳簿書類の提出若しくは提示を求め、又は質問若しくは検査を行ったときは、その結果を出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に報告しなければならない。

○ 主務大臣である法務大臣と厚生労働大臣には、技能実習計画の認定に関する業務について、実習実施者や監理団体等に対し、報告の徴収、帳簿書類の提出若しくは提示の命令、出頭の命令、質問又は立入検査を行う権限が認められています。

○ 主務大臣が行う報告徴収等について、拒んだり、虚偽の回答を行ったりした場合などには、技能実習計画の認定の取消事由となる(法第16条)ほか、罰則(30万円以下の罰金)の対象ともなりません(法第112条第1号)。

○ また、技能実習計画の認定に関する業務は、機構に行わせることとされているため、

機構においても、実習実施者等や監理団体等に対し、報告や帳簿書類の提示を求めることや、関係者(入国後講習を受託している機関の職員など)に対し質問すること及び実習実施者等又は監理団体等の設備や帳簿書類等を実地に検査することが認められています。(機構が必要と認める場合には、電子メールやオンライン会議システム等を活用する場合があります。)

- この機構が行う実地検査等については、虚偽の回答を行ったりする等、一定の場合に技能実習計画の認定の取消事由となる(法第16条)ほか、調査への協力が得られない場合には、技能実習計画の認定に必要な情報が得られないため技能実習計画が認定されないこととなります。
- なお、機構は、監理団体に対して1年に1回程度の頻度、実習実施者に対して3年に1回程度の頻度で定期的に実地検査を行うこととしていますので、機構が行う検査には積極的に協力し、自らが行う技能実習の内容が適正に行われていることを明らかにすることが求められます。

第7節 改善命令等(技能実習法第15条)

【関係規定】

(改善命令等)

法第15条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、実習実施者が認定計画に従って技能実習を行わせていないと認めるとき、又はこの法律その他出入国若しくは労働に関する法律若しくはこれらに基づく命令の規定に違反した場合において、技能実習の適正な実施を確保するために必要があると認めるときは、当該実習実施者に対し、期限を定めて、その改善に必要な措置をとるべきことを命ずることができる。

2 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、前項の規定による命令をした場合には、その旨を公示しなければならない。

- 機構や出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣による調査等によって、実習実施者が認定計画に従って技能実習を行わせていないことが判明したとき、技能実習法、出入国又は労働に関する法令等に違反していることが判明したときであって、技能実習の適正な実施を確保するために必要があると認めるときは、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が改善命令を行う場合があります。
- この改善命令は、違反行為そのものについての是正を行うことはもとより、実習実施者として、違反行為を起こすような管理体制や運営を行っていることそのものについて、

改善を行わせることを目的として発せられるものになります。実習実施者は、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣から、期限を定めて問題となっている事項の改善に必要な措置をとるよう命じられますので、期限内に命じられた事項について、改善措置を講じる必要があります。

なお、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣から改善の確認を受けるまでの間は、新たな技能実習計画の認定を受けることはできません。

改善命令に従わない場合や、改善措置を講じたとしても出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣から適切な措置であると認められない場合には、技能実習計画の取消事由となる(法第16条)ほか、罰則(6月以下の懲役又は30万円以下の罰金)の対象ともなります。(法第111条第1号)

- さらに、改善命令を受けた実習実施者は、改善命令を受けた旨を公示されることとなりますので、不適正な受入れを行っていたことが周知の事実となります。
- 改善命令を受けることのないよう、日常的に技能実習を適正に実施することが求められます。

【留意事項】

- 改善命令を受けた場合は、示された改善期日までに改善のために出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が求めた措置が講じられ、かつ、今後は法令違反を犯さないような体制に改善されたことを明らかにするため、改善命令に係る改善報告書を提出することが必要です。
- 再度同様の法違反に及んだ場合にあつては、技能実習計画の認定の取消し等のより厳しい措置の対象となり得ることから、改善した管理体制や運営を維持することが求められます。

第8節 認定の取消し等(技能実習法第16条)

【関係規定】

(認定の取消し等)

法第16条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、次の各号のいずれかに該当するときは、実習認定を取り消すことができる。

- 一 実習実施者が認定計画に従って技能実習を行わせていないと認めるとき。
- 二 認定計画が第九条各号のいずれかに適合しなくなったと認めるとき。
- 三 実習実施者が第十条各号のいずれかに該当することとなったとき。
- 四 第十三条第一項の規定による報告若しくは帳簿書類の提出若しくは提示をせず、若しくは虚偽の報告若しくは虚偽の帳簿書類の提出若しくは提示をし、又は同項の規定による質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の答弁をし、若しくは同項の規定による検査を拒み、妨

げ、若しくは忌避したとき。

五 第十四条第一項の規定により機構が行う報告若しくは帳簿書類の提出若しくは提示の求めに虚偽の報告若しくは虚偽の帳簿書類の提出若しくは提示をし、又は同項の規定により機構の職員が行う質問に対して虚偽の答弁をしたとき。

六 前条第一項の規定による命令に違反したとき。

七 出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をしたとき。

2 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、前項の規定による実習認定の取消しをした場合には、その旨を公示しなければならない。

- 一度認定された技能実習計画であっても、認定計画に従って技能実習を実施していない場合や、認定基準を満たさなくなった場合、実習実施者が欠格事由に該当することとなった場合、主務大臣が行う立入検査を拒んだり妨害等した場合、改善命令に違反した場合、入管法令や労働関係法令に違反した場合等には、認定の取消しの対象となります。
- 技能実習計画の認定が取り消されると、技能実習を行わせることができなくなり、現在受け入れている技能実習生の受け入れも継続できなくなります。また、認定の取消しを受けた旨が公示されることとなり、不適正な受け入れを行っていることが周知の事実となるほか、取消しの日から5年間は新たな技能実習計画の認定が受けられなくなります(法第10条第7号)。
- このように、技能実習計画の認定の取消しを受けると、それ以降一定期間は技能実習制度に参画することが認められなくなるという厳しい制裁を受けることとなります。

【留意事項】

○ 技能実習計画の認定の取消しが行われた場合にあつては、原則として、対象となる実習実施者に在籍する全ての技能実習生について、当該実習実施者の下では実習を継続することができないこととなります。

そのため、技能実習生が円滑に転籍を行うことが可能となるよう、団体監理型技能実習の場合は、実習監理を行う監理団体の協力を得て、在籍している技能実習生の転籍を行うことが必要です。

第9節 実施の届出(技能実習法第17条・第18条)

【関係規定】

(実施の届出)

法第17条 実習実施者は、技能実習を開始したときは、遅滞なく、開始した日その他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ない。

(機構による届出の受理)

法第18条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、機構に、前条の規定による届出の受理に係る事務を行わせることができる。

2 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が前項の規定により機構に届出の受理に係る事務を行わせるときは、前条の規定による届出をしようとする者は、同条の規定にかかわらず、機構に届け出なければならない。

3 機構は、前項の規定による届出を受理したときは、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣にその旨を報告しなければならない。

4 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第一項の規定により機構に届出の受理に係る事務を行わせることとするとき、又は機構に行かせていた届出の受理に係る事務を行わせないこととするときは、その旨を公示しなければならない。

(実施の届出)

規則第20条 法第十七条の届出は、別記様式第七号によるものとする。

2 法第十七条の主務省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 届出者の氏名又は名称及び住所
- 二 技能実習計画の認定番号及び認定年月日

3 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣(法第十八条第一項の規定により機構に法第十七条の届出の受理に係る事務を行わせる場合にあつては機構)は、同条の届出を受理したときは、別記様式第八号により、その旨を届出者に通知するものとする。

- 実習実施者は、技能実習計画の認定を受けた後、技能実習を開始したときには、遅滞なく、機構の地方事務所・支所の認定課に実習実施者届出書(省令様式第7号)を提出しなければなりません。
- この届出は、技能実習計画の認定を受けて技能実習を行わせる都度ではなく、当該実習実施者において初めて技能実習計画の認定を受けて技能実習を開始したときのみ、届出を行うことで差し支えありません。
- 届出がなされていない場合、当該実習実施者における以後の技能実習計画認定申請の審査において届出の状況を確認することとなるため、審査に時間を要し、技能実

習開始予定日まで認定を受けることができなくなる場合があります。

- 届出が受理された場合には、実習実施者届出受理書(省令様式第8号)が交付されますが、この書類には、「実習実施者届出受理番号」が付されています。この番号は、今後の申請で用いることとなりますので、大切に保管してください。

第10節 技能実習実施困難時の届出等(技能実習法第19条)

【関係規定】

(技能実習を行わせることが困難となった場合の届出等)

法第19条 企業単独型実習実施者は、企業単独型技能実習を行わせることが困難となったときは、遅滞なく、企業単独型技能実習を行わせることが困難となった企業単独型技能実習生の氏名、その企業単独型技能実習生の企業単独型技能実習の継続のための措置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ない。

2 団体監理型実習実施者は、団体監理型技能実習を行わせることが困難となったときは、遅滞なく、団体監理型技能実習を行わせることが困難となった団体監理型技能実習生の氏名、その団体監理型技能実習生の団体監理型技能実習の継続のための措置その他の主務省令で定める事項を実習監理を受ける監理団体に通知しなければならない。

3 第一項の規定による届出の受理に係る事務については、前条の規定を準用する。

(技能実習を行わせることが困難となった場合の届出等)

規則第21条 法第十九条第一項の届出は、別記様式第九号によるものとする。

2 法第十九条第一項及び第二項の主務省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 届出者の実習実施者届出受理番号、氏名又は名称及び住所
- 二 技能実習計画の認定番号、認定年月日及び技能実習の区分
- 三 技能実習生の氏名、国籍、生年月日、年齢及び性別
- 四 技能実習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
- 五 技能実習生の現状
- 六 技能実習の継続のための措置

- 実習実施者や監理団体は技能実習を適正に実施しなければなりません。
- 企業単独型実習実施者は、事業上・経営上の都合、技能実習生の病気や怪我(労災を含む。)の事情等で技能実習を行わせることが困難となった場合には、機構の地方事務所・支所の認定課に遅滞なく技能実習実施困難時届出書(省令様式第9号)を提出しなければなりません。

- 団体監理型実習実施者は、事業上・経営上の都合、技能実習生の病気や怪我(労災を含む。)の事情等で技能実習を行わせることが困難となった場合には、速やかに監理団体に通知しなければなりません。通知を受けた監理団体は、技能実習実施困難時届出書(省令様式第18号)を対象の実習実施者の住所地を管轄する機構の地方事務所・支所の認定課に遅滞なく提出しなければなりません(法第33条)。
- 技能実習生から「実習先変更希望の申出書」(参考様式第1-44号)によって転籍希望の申出を受けた企業単独型実習実施者又は実習実施者から同申出書の写しの提出を受けた監理団体が、「転籍を認め得るやむを得ない事情」(第4章第2節第3(3)参照。)があるとして実習先変更に係る連絡調整を行うこととした場合は、同申出書及び「実習先変更希望の申出に係る対応通知書」(参考様式第1-45号)の写しを添えて、技能実習実施困難時届出書を提出する必要があります(第5章第10節参照)。
- 企業単独型実習実施者、又は団体監理型実習実施者から通知を受けた監理団体は、
 - ・ 技能実習生が途中帰国することとなる場合:帰国日前まで
 - ・ それ以外の理由で技能実習を行わせることが困難になった場合:困難になった事由が発生してから2週間以内
 に、技能実習実施困難時届出書を提出しなければなりません。提出を怠ったにもかかわらず機構の指導に従わなかった場合には、行政処分の対象となる可能性があるほか、罰則(30万円以下の罰金)の対象ともなります(法第112条第3号及び第8号)。
- 技能実習生が技能実習計画の満了前に途中で帰国することとなる場合には、技能実習生に対し、意に反して技能実習を中止して帰国する必要がないことの説明や帰国の意思確認を書面(参考様式第1-43号)により十分に行った上、技能実習生の帰国が決定した時点で技能実習実施困難時届出書とともに帰国前に機構の地方事務所・支所の認定課へ届け出なければなりません。これは、旧制度において技能実習生の意に反して技能実習計画の満了前に帰国させるという事案が発生したことを受けたものです。

なお、技能実習生が途中帰国する方針が決まった時点で、当該書面を添付した上で必ず帰国する前に届け出て(郵送の場合は必着)ください。

ただし、帰国便の都合や帰国予定の技能実習生が期間満了日までに有給休暇をまとめて消化する等の技能実習期間の満了まで技能実習を行わせられないことやむを得ない事情がある場合など技能実習生の意に反するものでないことが確認できる場合には、参考様式(第1-40号)等により、帰国の意思確認を十分に行い、これらの

やむを得ない事情があったことを記録しておく場合は、技能実習実施困難時届出書の提出は不要です。

- 次段階の技能実習に移行予定の技能実習生が、現在の技能実習期間の満了前に次段階の技能実習に係る在留資格変更許可を受ける場合も、早期に移行した日数の分、全体の技能実習期間が短縮されることとなりますが、この場合も、参考様式(第1-41号)等により、技能実習生の同意が得られていれば、技能実習実施困難時届出書の提出は不要です。

- 技能実習生が妊娠、出産等したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いは、男女雇用機会均等法違反となります。妊娠・出産による中断等、技能実習を継続することができなくなった場合には、技能実習実施困難時届出書の提出が必要ですが、その際、監理団体・実習実施者は出入国在留管理庁 HP「技能実習生の妊娠・出産について」(https://www.moj.go.jp/isa/applications/titp/10_00033.html)掲載の技能実習生向けリーフレット等を活用して、以下の事項について分かりやすく説明するなどし、技能実習生の希望も踏まえて必要な対応が求められます。
 - ・ 母子健康手帳の交付、病院や市町村の窓口、技能実習生の定期的な病院受診の手続の説明や支援等
 - ・ 技能実習を最後まで行えることの説明(地方出入国在留管理局で在留資格に係る相談ができることを含む。)、技能実習の継続の意思の確認、日本での出産希望の確認等
 - ・ 技能実習生が帰国して母国で出産を希望する場合は、実習の再開の時期や手続の説明等
 - ・ 出産育児一時金の支給、健康保険の出産手当金の支給の説明、産前産後休業等の説明等その上で、技能実習生が帰国することを希望した場合には、技能実習の継続や終了後の再開の意思を把握するための資料として、技能実習生本人が作成した「妊娠等に関連した技能実習期間満了前の帰国についての申告書」(参考様式第1-42号)を、監理団体又は企業単独型実習実施者において保管するようにしてください。
- また、一度技能実習を中断した後に、同じ実習実施者の下で技能実習を再開する場合には、新規の技能実習計画の認定は必要なく、変更認定により行えることとしています。この場合は、申請者の概要書(参考様式第1-1号)及び技能実習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(中断理由が自身の妊娠・出産等の場合にあっては、経緯等を記載した理由書に代えて、「妊娠等に関連した技能実習期間満了前の帰国についての申告書」(参考様式第1-42号)写しを提出することも可能です。)

なお、再開に際して人数枠に係る基準を満たしている必要があります(人数枠の特例は適用されません。)

そのため、本人が出産等のため一度は帰国を希望する場合であっても、上記申告書を使用するなどして、計画的に技能実習を再開することができるように実習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。

- 病気・怪我による技能実習の中断については、入院を伴う治療等実習に全く従事することができず技能修得を行うことができなかつたことが客観的に立証できる場合に限られるため、単に体調不良等を理由として数日間自宅で療養する場合など、技能実習を行わせることが困難となったものと認められないときは、再開は認められません。そのため、このような場合には、技能実習実施困難時届出書を提出することは不要となります。
- 受け入れている技能実習生が技能実習を継続したいとの希望を持っているかを確認することが必要となります。継続の希望を持っている場合には、他の実習実施者や監理団体等との連絡調整等の必要な措置を講じなければなりません(法第51条)。また、次の実習先が確保されるまでの間の技能実習生の待遇がどのようになっているのかなど、技能実習生の現状(入国状況、住宅の確保、休業手当や雇用保険の受給状況を含む生活費等の確保)や技能実習の継続のための措置(転籍等の連絡調整等の状況、帰国する場合は帰国理由や予定時期等)を含めて届け出る必要があります。
- なお、実習実施者や監理団体が責任を持って次の実習先を確保することが必要ですが、機構が行う実習先変更支援のサービスを利用することも可能です。
- 省令様式第9号に記載する内容が、同様式の記の「2の① 認定番号」欄、「2の② 認定年月日」欄及び「3 技能実習生」欄以外の記載が全て同一のときは、それら3つの欄の記載について、別紙を用いて表形式で記載すれば、同様式の提出は1通にまとめて届け出をすることも可能です。
- 技能実習生の行方不明を事由として技能実習実施困難時届出書を提出する場合は、同届出書の提出に加え、行方不明となった技能実習生に関する「行方不明が判明した際の状況説明書」(参考様式第1-46号)及び直近3か月分の実習内容及び報酬支払い状況が確認できる資料の写しも併せて提出をお願いいたします。

- 技能実習生の妊娠・出産等を理由に、技能実習生の意に反して一方的に技能実習を打ち切った場合は、認定計画に従って技能実習を行わせていないものとして、技能実習計画の認定の取消しの対象となります。

【留意事項】

- 技能実習生が失踪した場合について

技能実習生が失踪した場合については、まずは、同僚の技能実習生からの情報収集や本人のSNS、また、送出機関等と連携しながら、本国の緊急連絡先(技能実習生の家族等)に対して確認するなどにより所在把握に努めてください。その上で、技能実習を行わせることが困難となった場合には、機構への技能実習実施困難時届出が必要となります。失踪した技能実習生の失踪先が判明して説得を行うなどしている場合であっても、上記のとおり技能実習実施困難時届出書を提出しなければなりません。いったん失踪した技能実習生が失踪前の実習実施者に復帰し、技能実習の再開を希望する場合の取扱いについては、別途機構地方事務所に御相談ください。

なお、失踪した技能実習生については、入管法上の在留資格の取消手続の対象となります。

その他、失踪を発生させないために配慮いただきたいことや失踪が発生した場合の手続の詳細については、出入国在留管理庁作成のリーフレット(掲載場所：https://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/nyuukokukanri07_00153.html)を御参照ください。

- 技能実習計画の認定の取消しがなされた場合について

既に行われている技能実習計画の認定が取り消された場合には、新たに技能実習を開始することはできません。技能実習計画の認定は受けたものの、在留資格認定証明書が未だ交付されていない、又は同証明書は交付されたが技能実習生が入国をしていない場合については、技能実習実施困難時届出書を提出することが必要となります。

第11節 帳簿の備付け(技能実習法第20条)

【関係規定】

(帳簿の備付け)

法第20条 実習実施者は、技能実習に関して、主務省令で定める帳簿書類を作成し、技能実習を行わせる事業所に備えて置かなければならない。

(帳簿書類)

規則第22条 法第二十条の主務省令で定める帳簿書類は、次のとおりとする。

- 一 技能実習生の管理簿
- 二 認定計画の履行状況に係る管理簿
- 三 技能実習生に従事させた業務及び技能実習生に対する指導の内容を記録した日誌

四 企業単独型実習実施者にあつては、入国前講習及び入国後講習の実施状況を記録した書類

五 前各号に掲げるもののほか、法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める特定の職種及び作業に係るものにあつては、当該特定の職種及び作業に係る事業所管大臣が、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該職種及び作業に特有の事情に鑑みて告示で定める書類

2 法第二十条の規定により前項の帳簿書類を技能実習を行わせる事業所に備えて置かなければならない期間は、技能実習生が技能実習を終了した日から一年間とする。

○ 実習実施者は、次の帳簿書類を作成し、事業所に備えて置かなければなりません。保管期間は、帳簿書類の基となる技能実習が終了した日から1年間です（技能実習生が第2号までの3年間の実習を行った場合、第2号終了時から1年間、第1号開始時からの帳簿を備えて置く必要があります。）。

○ それぞれの帳簿書類に記載すべき最低限の事項は次のとおりです。

① 技能実習生の管理簿

・ 技能実習生の名簿（最低限の記載事項は次のとおり）

ア 氏名

イ 国籍（国又は地域）

ウ 生年月日

エ 性別

オ 在留資格

カ 在留期間

キ 在留期間の満了日

ク 在留カード番号

ケ 外国人雇用状況届出の届出日（技能実習生が雇用保険被保険者に該当する場合は、雇用保険被保険者通知書に記載されている確認（受理）通知年月日の日付）

コ 技能実習を実施している認定計画の認定番号

サ 技能実習を実施している認定計画の認定年月日

シ 技能実習を実施している認定計画の技能実習の区分

ス 技能実習を実施している認定計画の技能実習の開始日

セ 技能実習を実施している認定計画の技能実習の終了日

ソ 技能実習を実施している認定計画の変更認定に係る事項（変更の認定年月日、変更事項）

タ 技能実習を実施している認定計画の変更届出に係る事項（変更の届出年月

日、変更事項)

チ 既に終了した認定計画に基づき在留していた際の前記オからキまでの事項

ツ 既に終了した認定計画に係る前記ケからタまでの事項

- ・ 技能実習生の履歴書(参考様式第1-3号)
 - ・ 雇用契約書及び雇用条件書(参考様式第1-14号)
 - ・ 技能実習生の待遇に係る記載がされた書類(賃金台帳(労働基準法第108条)等労働関係法令上必要とされる書類の備え付けにより対応可能)
- ② 認定計画の履行状況に係る管理簿(参考様式第4-1号)
- ③ 技能実習生に従事させた業務及び技能実習生に対する指導の内容を記録した日誌(参考様式第4-2号)
- ・ 従事させた業務の記録に当たっては、実習実施予定表(省令様式第1号の4面から6面)の項目の番号を引用するなどの方法により必須業務・関連業務・周辺業務それぞれの実施状況を具体的に記録することが求められます。
- ④ 企業単独型実習実施者にあつては、入国前講習及び入国後講習の実施状況を記録した書類(参考様式第4-3号及び4-4号)

○ また、事業所管大臣が当該特定の職種及び作業に特有の事情を踏まえた告示を制定することが可能となっており、帳簿書類についても告示が定められることがあります。この告示が定められた場合には、事業所管省庁、法務省、出入国在留管理庁、厚生労働省及び機構のHP等により周知します。

○ これらの帳簿書類は、機構が行う実地検査や主務大臣が行う立入検査の際にも提示できるよう適切に作成して備えておく必要があります。

【留意事項】

○ 電磁的記録による帳簿書類の作成・保存について

書面に代えて電磁的記録により帳簿書類の作成・保存を行うことも認められています。この場合には、以下の方法によることが必要となります。

- ・ 作成された電磁的記録を電子計算機に備えられたファイル又は光ディスク等(CD-ROM等で一定の事項を確実に記録しておくことができる物)をもって調製するファイルにより保存する方法
- ・ 書面に記載されている事項をスキャナ(これに準ずる画像読取装置を含む。)により読み取ってできた電磁的記録を電子計算機に備えられたファイル又は光ディスク等をもって調製するファイルにより保存する方法

また、書面によらず電磁的記録により帳簿書類の備付けを行う場合は、必要に応じ電磁的記録に記録された事項を出力することにより、直ちに整然とした形式及び明瞭な状態で使用に係る電子計算機その他の機器に表示し、書面を作成できるようにする必要があります。

ます。

第12節 実施状況報告(技能実習法第21条)

【関係規定】

(実施状況報告)

法第21条 実習実施者は、技能実習を行わせるときは、主務省令で定めるところにより、技能実習の実施の状況に関する報告書を作成し、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に提出しなければならない。

2 前項の規定による報告書の受理に係る事務については、第十八条の規定を準用する。

(実施状況報告)

規則第23条 法第二十一条第一項の技能実習の実施の状況に関する報告書は、技能実習事業年度ごとに、別記様式第十号により、技能実習の実施状況を記載し、翌技能実習事業年度の五月三十一日までに提出するものとする。

2 団体監理型技能実習に係る前項の報告書の作成は、実習監理を受ける監理団体の指導に基づいて行わなければならない。

- 実習実施者は、毎年1回、実施状況報告書(省令様式第10号)を作成の上、管轄する機構の地方事務所・支所の認定課に提出しなければなりません(報告対象期間中に技能実習生の受入れを行っていない場合は提出不要です)。
- この実施状況報告書は、毎年4月1日から5月31日までに、直近の技能実習事業年度(4月1日に始まり翌年3月31日に終わる技能実習に関する事業年度)に係る報告書を提出することとされています。
- したがって、例えば、7月1日から翌年6月30日までの1年間、技能実習生を受け入れる場合には、7月1日から翌年3月31日までの実施状況について実施状況報告書を作成し、翌年5月31日までに提出することとなります。なお、残りの翌年4月1日から翌年6月30日までの実施状況については、次の技能実習事業年度分として翌々年の4月1日から5月31日までに提出することとなります。
- 昇給率の算出について、第2号移行時は、第1号技能実習の開始時の「基本給」(給与の総支給額から超過労働給与額(時間外手当、深夜手当、休日手当、宿日直手当等)、通勤手当額、精皆勤手当額、家族手当額等を除いた額)と、第2号の「基本給」を比較した昇給率を比較します。第3号移行時は、同様に第2号技能実習開始時の「基本給」と第3号の「基本給」を比較します。

【留意事項】

- 行方不明者が多い実習実施者について
報告事項とされている行方不明者率が20%以上かつ3人以上の実習実施者については、管轄する機構の地方事務所・支所の認定課に対し、行方不明者の多発を防止するための実効性のある対策を講じていることについて、理由書(様式自由)を提出することが必要となります。

第13節 留意事項

第1 個人事業主が法人化する場合又は法人が個人事業主となる場合の手続等

- 現に技能実習計画の認定を受けている個人事業主が法人化する場合又は法人が個人事業主となる場合は、実習実施者の主体が変更されることになるから、新たな事業組織による新規の技能実習計画の認定申請を行うことが必要です。実習実施者の届出等の他の手続についても同様の考え方となります。

第2 個人事業主が死亡した場合の手続等

- 個人事業主が死亡した場合には、実習認定を受けた技能実習計画の効果は当然に終了します。団体監理型技能実習の場合、死亡を把握した実習実施者を実習監理する監理団体は、遅滞なく実習実施困難時届出書を機構の地方事務所・支所の認定課に提出することが必要です。
- ただし、死亡の日から10日以内に死亡を理由とした実習実施困難時届出書が提出された場合は、死亡の日から1か月間は、監理団体の指導の下、技能実習責任者等の責任において技能実習の継続が可能となります。
- この場合において、引き続き技能実習を行わせようとする者からの新規の技能実習計画の認定申請が行われた場合には、技能実習計画の認定の許否が通知される日まで監理団体の指導の下、技能実習責任者等の責任において技能実習の継続が認められます。

第3 法人の合併等をする場合の手続等

- 法人の合併等に際し、消滅する法人(以下「消滅法人」という。)が実習認定を受けた技能実習計画に基づき技能実習を行わせており、当該消滅法人の事業所におい

て、合併後存続する法人(以下「存続法人」という。)又は合併により新たに設立される法人(以下「新設法人」という。)が引き続き技能実習を行わせようとする場合等には、以下のとおり取り扱うこととします。

① 吸収合併の場合の取扱い

A 新規に技能実習計画の認定申請を要する場合

合併前に存続法人が技能実習計画の認定を受けておらず、かつ、消滅法人が認定を受けている場合であって、合併後に存続法人が技能実習を行わせようとするときは、新規技能実習計画の認定申請が必要となります。この場合、実習認定を受けた技能実習計画に基づいた技能実習を行わせる期間に空白が生じることを避けるため、技能実習計画の認定申請に当たっては、例えば合併を議決した総会議事録等により合併が確実に行われることを確認することにより、合併の日と同日に実習を開始することが可能となるよう、存続法人において事前に技能実習計画の認定申請を行うこととなります。

その際、合併により、事業開始予定日まで又は事業開始予定日付で、法人の名称、住所、代表者、役員、技能実習責任者が変更するときであって、これらについて、技能実習計画の認定申請時に合併を議決した総会議事録等により当該変更が確認できるときは、技能実習計画認定申請書(省令様式第1号)においては、変更後のものを記載し、変更後直ちに、その内容に違いがない旨の報告が必要となります。

合併後の法人に係る技能実習計画の認定申請を合併前の法人に行わせるものであるため、通常技能実習計画の認定申請に必要な関係書類のほか、原則として、以下の書類を提出することが必要となります。

- ・ 合併の経緯、合併後の法人及び技能実習を行わせる事業所の概要
- ・ 関係法人の総会議事録(合併を議決したもの)
- ・ 社会・労働保険等合併後に提出すべき書類
- ・ 存続する法人及び消滅する法人の最近の事業年度における貸借対照表等

また、認定基準のうち実習実施者の技能実習を継続して行わせる体制(財産的基礎)に関する要件は、原則として、存続する法人の貸借対照表等により確認することとなりますが、合併により存続する法人の資産状況が大きく毀損するおそれがある場合(消滅する法人の最近の事業年度の決算において、多額の負債が確認できる場合など)にあつては、申請者から合併後も技能実習を継続して行わせる体制(財産的基礎)に関する要件を満たしていることを疎明してください。

B 新規に技能実習計画の認定申請を要しない場合

合併前に存続法人が実習認定を受けている場合であって、合併後に存続法人が技能実習を行わせようとするときは、新規の技能実習計画の認定申請を行う必要はありませんが、合併により法人の名称等に変更がある場合には、変更の

届出を行うことが必要です。

② 新規合併の場合の取扱い

新設合併の場合(合併する法人が全て解散し、それと同時に新設法人が成立する場合)には、合併後に新設法人が技能実習を行わせようとするときは、新規の技能実習計画の認定申請が必要となります。

この場合、吸収合併の場合の取扱いと同様の手続により事前に技能実習計画の認定申請を行うこととして差し支えありませんが、申請時には新設法人の主体はないため、特例的に合併後の予定に基づいて申請書等を記載するものとし、新設法人の成立後直ちに、その内容に違いがない旨を報告することが必要です。

なお、全ての消滅法人が合併前に実習認定を受けており、かつ、当該消滅法人の事業所において、合併後に新設法人が引き続き技能実習を行わせようとするときであっても、技能実習を継続して行わせる体制(財産的基礎)に関する判断に係る認定基準については、通常どおり取り扱うこととなります。

③ 吸収分割等の場合の取扱い

既に存在する他の法人に分割する法人の営業を継承させる吸収分割の場合又は新設する法人に分割する営業を継承させる新設分割の場合には、吸収合併の場合の取扱いに準じて対応することとなります。

なお、分割する法人について事業所数等が変更したときは、変更の届出を行うことが必要です。

第4 中断後の再開手続等

- 技能実習生の病気・怪我(労災を含む。)、技能実習生の家族の都合や、自身の妊娠・出産等のやむを得ない理由により、一旦、技能実習の実施が困難となり、帰国した後などに、改めて同じ実習実施者の下で技能実習の再開を希望する場合には、以下のとおり取り扱うこととします。

※ 中断後の再開に係る手続については、これまで新規の技能実習計画の認定を必要としていましたが、令和5年4月1日以降は、技能実習計画の変更認定により行えることとしています。

① 技能実習の中断手続(技能実習実施困難時届出)

やむを得ない理由による技能実習の中断に際して、「技能実習実施困難時届出書」を機構に提出してください。その際には、同届出書様式の「技能実習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(または「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。

② 技能実習の再開手続(技能実習変更認定申請)

中断した技能実習を再開する場合は、申請者の概要書(参考様式第1-1号)及び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技能実習計画の変更認定申請を行ってください。

※ 再開に際して人数枠に係る基準を満たしている必要があります(人数枠の特例は適用されません。)。そのため、中断理由が自身の妊娠・出産等の場合にあつては計画的に技能実習を再開することができるよう技能実習生と実習実施者の間であらかじめ調整することが望まれます。

※ この場合の実習期間は、既に行った同一段階の実習期間と通算して法律上の上限の範囲内となります。

※ 中断理由が自身の妊娠・出産等の場合にあつては、経緯等を記載した理由書に代えて、妊娠等に関連した技能実習期間満了前の帰国についての申告書(参考様式第1-42号)写しを提出することも可能です。

③ 在留資格等手続(在留資格認定申請書交付申請等)

ア 技能実習を中断し、再入国許可(みなし再入国許可を含む。)を受けずに出国した場合

上記②の変更認定後、地方出入国在留管理局において在留資格認定証明書の交付を受けた上で、外国にある日本大使館等で改めて査証を取得する必要があります。

イ 技能実習を中断し、再入国許可(みなし再入国許可を含む。)を受け出国し、再入国許可の期限内に再入国する場合

上記②の変更認定後、特段の手続は必要ありません。ただし、中断後に在留期限を迎える場合は在留期間の更新(又は在留資格の変更)が必要です。

※ 再入国許可(みなし再入国許可を含む。)を受け出国した場合であっても、再入国許可の期限を超えて入国する場合又は、在留期間の更新(又は在留資格の変更)手続を行うことなく出国し、在留期限を超えて入国する場合は、上記アの手続が必要となります。

ウ 本邦での在留を継続した状態で技能実習を中断した場合

中断後に在留期限を迎える場合は、在留期間の更新(又は在留資格の変更)が必要です。

○ 技能実習生自身が職務怠慢により欠勤していたなど、技能実習を継続する意思や能力を欠くことに起因した中断については、再開は認められません。

また、病気・怪我による中断については、入院を伴う治療等実習に全く従事することができず技能修得を行うことができなかつたことが客観的に立証できるものに限られます。そのため、単に体調不良等を理由として数日間自宅で療養する場合など、技能

実習を行わせることが困難となったものと認められないときは、再開は認められません。
なお、このような場合には、技能実習実施困難時届出書を提出することは不要となります。

- あらかじめ、再開予定時期が明らかになっている場合は、技能実習実施困難時届出書の提出と併せて、技能実習計画の変更認定申請を行うこともできます。
- なお、実習の再開に際して、中断前と再開時の実習実施者が異なる場合は、新規の技能実習計画の認定申請手続が必要になります。