

外国人技能実習制度とは

外国人技能実習制度は、我が国で培われた技能、技術又は知識を開発途上地域等へ移転することによって、当該地域等の経済発展を担う「人づくり」に寄与することを目的として1993年に創設された制度です。

2017年11月、「外国人の技能実習の適正な実務及び技能実習生の保護に関する法律（技能実習法）」が施行され、新たな技能実習制度がスタートしました。

外国人技能実習制度の概要

外国人技能実習制度は、1960年代後半頃から海外の現地法人などの社員教育として行われていた研修制度が評価され、これを原型として1993年に制度化されたものです。

技能実習制度の目的・趣旨は、我が国で培われた技能、技術又は知識（以下「技能等」という。）の開発途上地域等への移転を図り、当該開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に寄与するという、国際協力の推進です。制度の目的・趣旨は1993年に技能実習制度が創設されて以来終始一貫している考え方であり、技能実習法には、基本理念として「技能実習は、労働力の需給の調整の手段として行われてはならない」（法第3条第2項）と記されています。

技能実習制度の内容は、外国人の技能実習生が、日本において企業や個人事業主等の実習実施者と雇用関係を結び、出身国において修得が困難な技能等の修得・習熟・熟達を図るものです。期間は最長5年とされ、技能等の修得は、技能実習計画に基づいて行われます。

技能実習生受入れの方式

受け入れられる方式には、企業単独型と団体監理型の2つのタイプがあります。

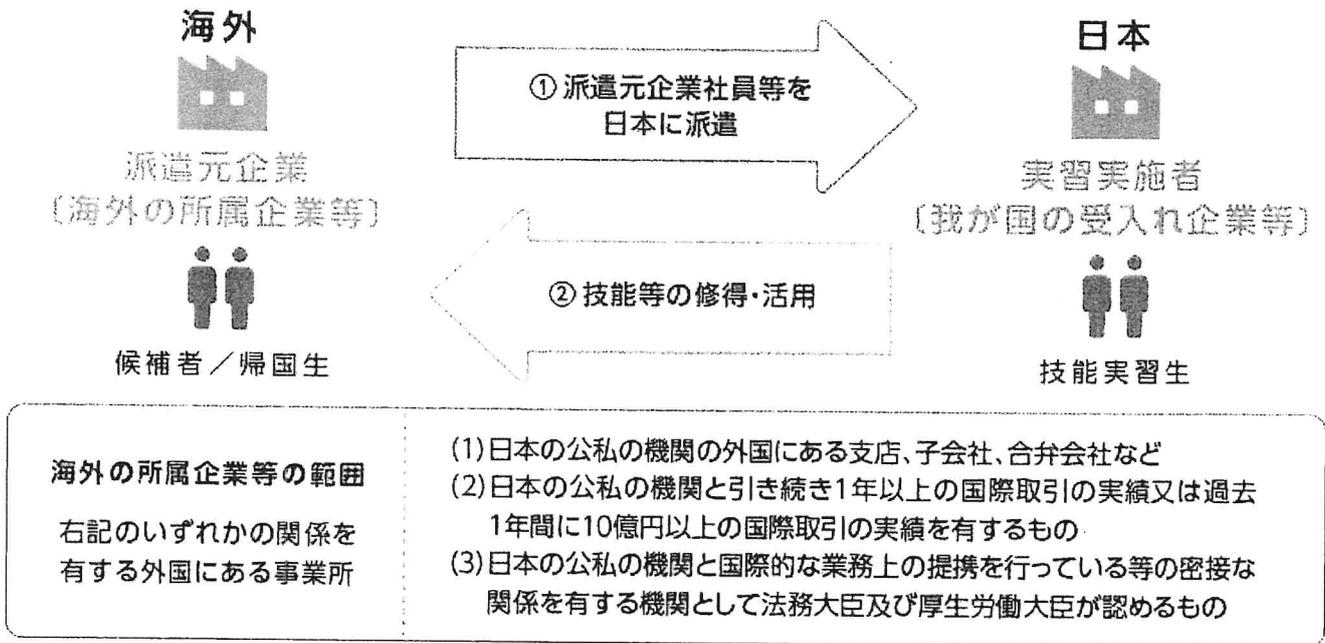
2023年末では企業単独型の受入れが1.7%、団体監理型の受入れが98.3%（技能実習での在留者数ベース）となっております。

- ①企業単独型：日本の企業等（実習実施者）が海外の現地法人、合弁企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施する方式
- ②団体監理型：事業協同組合や商工会等の営利を目的としない団体（監理団体）が技能実習生を受け入れ、傘下の企業等（実習実施者）で技能実習を実施する方式

技能実習生は入国後に、日本語教育や技能実習生の法的保護に必要な知識等についての講習を受けた後、日本の企業等（実習実施者）との雇用関係の下で、実践的な技能等の修得を図ります（企業単独型の場合、講習の実施時期について

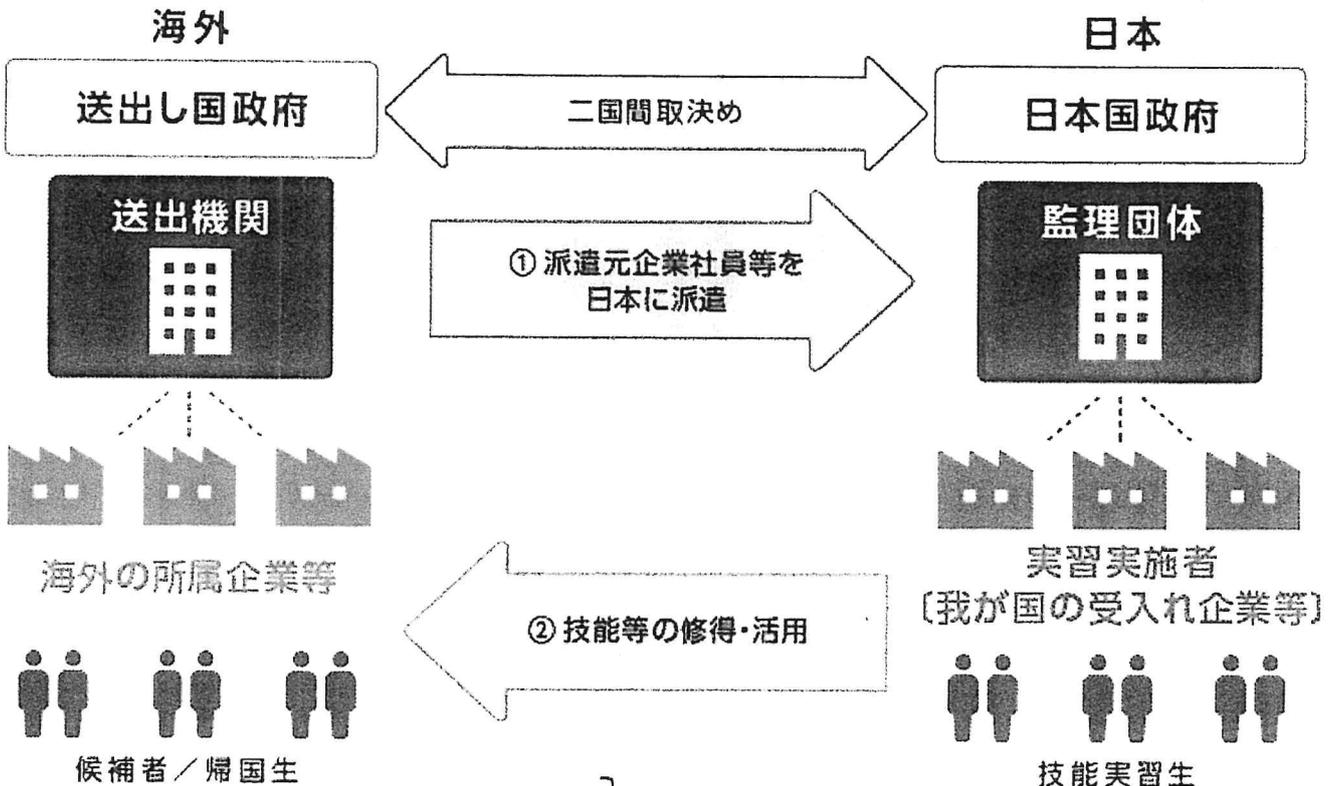
企業単独型

日本の企業等（実習実施者）が海外の現地法人、合併企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施する方式



団体監理型

事業協同組合や商工会等の営利を目的としない団体（監理団体）が技能実習生を受け入れ、傘下の企業等（実習実施者）で技能実習を実施する方式



技能実習制度の区分と在留資格

技能実習制度の区分は、企業単独型と団体監理型の受入れ方式ごとに、入国後1年目の技能等を修得する活動（第1号技能実習）、2・3年目の技能等に習熟するための活動（第2号技能実習）、4年目・5年目の技能等に熟達する活動（第3号技能実習）の3つに分けられます。

技能実習制度の区分に応じた在留資格は下表のとおりです。

企業単独型

団体監理型

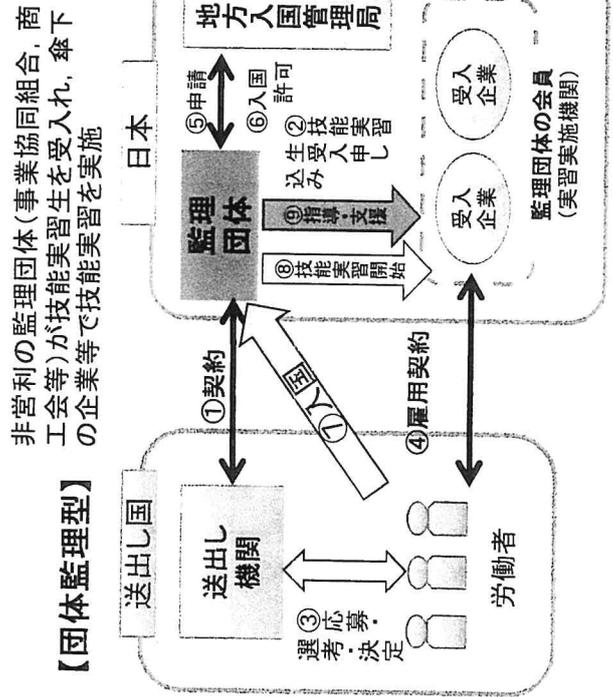
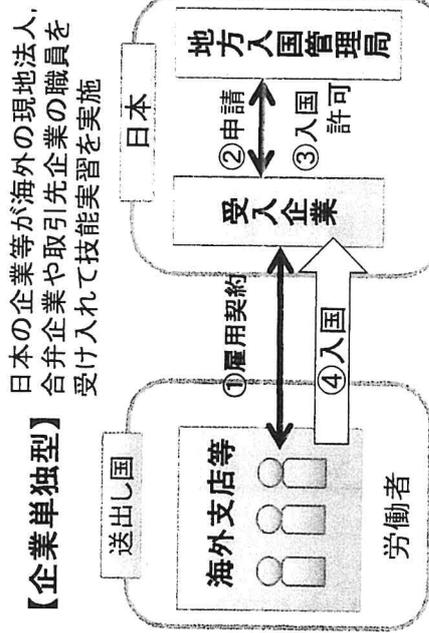
入国1年目 (技能等を修得)	第1号企業単独型技能実習 (在留資格「技能実習第1号イ」)	第1号団体監理型技能実習 (在留資格「技能実習第1号ロ」)
入国2・3年目 (技能等に習熟)	第2号企業単独型技能実習 (在留資格「技能実習第2号イ」)	第2号団体監理型技能実習 (在留資格「技能実習第2号ロ」)
入国4・5年目 (技能等に熟達)	第3号企業単独型技能実習 (在留資格「技能実習第3号イ」)	第3号団体監理型技能実習 (在留資格「技能実習第3号ロ」)

第2号技能実習もしくは第3号技能実習に移行が可能な職種・作業（移行対象職種・作業）は主務省令で定められており、また、第1号技能実習から第2号技能実習へ、第2号技能実習から第3号技能実習へそれぞれ移行するためには、技能実習生本人が所定の試験（2号への移行の場合は学科と実技、3号への移行の場合は実技）に合格していることが必要です。

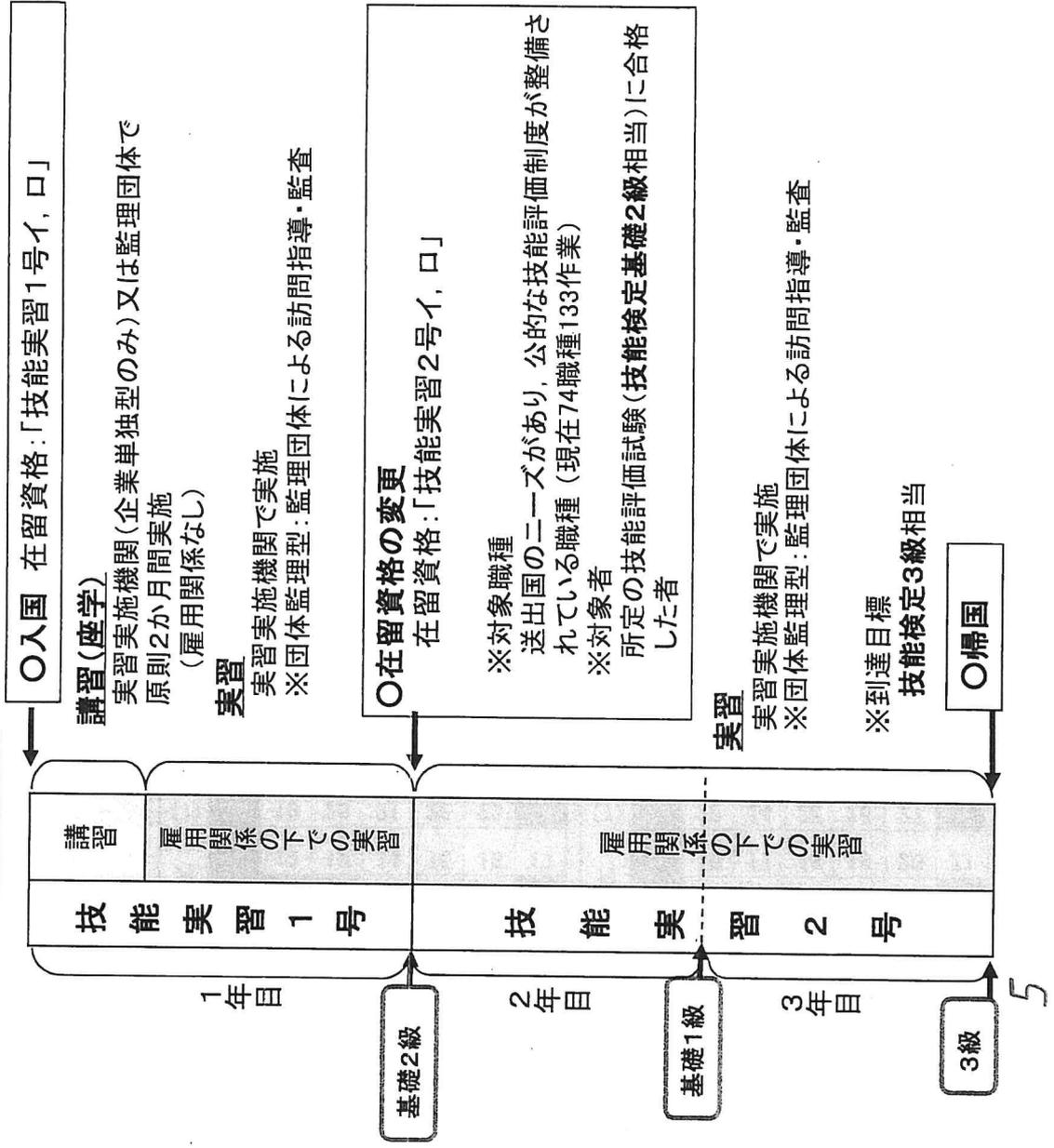
現行の技能実習制度の仕組み

- 技能実習制度は、国際貢献のため、開発途上国等の外国人を日本で一定期間（最長3年間）に限り受け入れ、OJTを通じて技能を移転する制度。（平成5年に制度創設。改正入管法が施行された平成22年7月より現行の仕組み。）
- 技能実習生は、入国直後の講習期間以外は、雇用関係の下、労働関係法令等が適用されており、現在全国に約21万人在留している。
※平成28年6月末時点

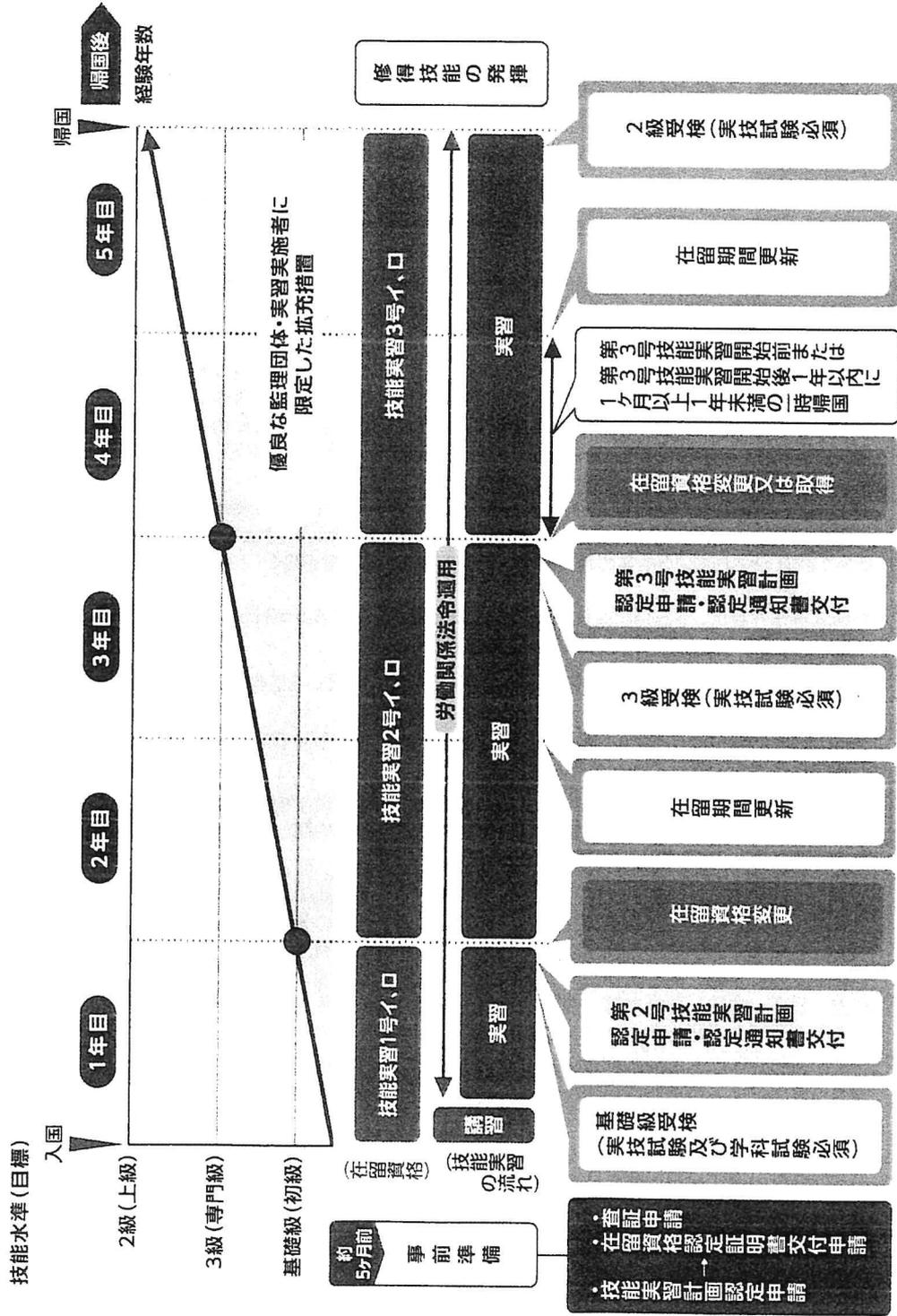
技能実習制度の受入れ機関別のタイプ



技能実習の流れ



技能実習生の入国から帰国までの流れ



在留資格一覽表

- 在留資格ごとに在留期間が定められています（令和6年9月30日現在）
- 在留資格については、地方出入国在留管理局へお問い合わせください。

これらの外国人は、各在留資格に定められた範囲で報酬を受ける活動が可能です。

教授	日本の大学もしくはこれに準ずる機関または高等専門学校において研究、研究の指導または教育をする活動	5年、3年、1年または3月	大学教授等
芸術	収入を伴う音楽、美術、文学その他の芸術上の活動（この表の興行の項に掲げる活動を除く）	5年、3年、1年または3月	作曲家、画家、著述家等
宗教	外国の宗教団体により日本に派遣された宗教家の行う布教その他の宗教上の活動	5年、3年、1年または3月	外国の宗教団体から派遣される宣教師等
報道	外国の報道機関との契約に基づいて行う取材その他の報道上の活動	5年、3年、1年または3月	外国の報道機関の記者、カメラマン
高度専門職1号・2号	日本の公私の機関との契約に基づいて行う研究、研究の指導または教育をする活動、日本の公私の機関との契約に基づいて行う自然科学または人文科学の分野に属する知識または技術を要する業務に従事する活動、日本の公私の機関において貿易その他の事業の経営を行いまたは管理に従事する活動など	5年（1号）または無期限（2号）	ポイント制による高度人材
経営・管理	日本において貿易その他の事業の経営を行いまたは当該事業の管理に従事する活動（この表の法律・会計業務の項に掲げる資格を有しなければ法律上行うことができないとされている事業の経営または管理に従事する活動を除く）	5年、3年、1年、6月、4月または3月	企業等の経営者・管理者
法律・会計業務	外国法事務弁護士、外国公認会計士その他法律上資格を有する者が行うこととされている法律または会計に係る業務に従事する活動	5年、3年、1年または3月	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師その他法律上資格を有する者が行うこととされている医療に係る業務に従事する活動	5年、3年、1年または3月	医師、歯科医師、看護師
研究	日本の公私の機関との契約に基づいて研究を行う業務に従事する活動（この表の教授の項に掲げる活動を除く）	5年、3年、1年または3月	政府関係機関や私企業等の研究者
教育	日本の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、専修学校または各種学校若しくは設備および編制に関してこれに準ずる教育機関において語学教育その他の教育をする活動	5年、3年、1年または3月	中学校・高等学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	日本の公私の機関との契約に基づいて行う理学、工学その他の自然科学の分野もしくは、法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する技術もしくは知識を要する業務または外国の文化に基盤を有する思考もしくは感受性を必要とする業務に従事する活動（この表の教授、芸術、報道、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、企業内転勤、介護、興行の項に掲げる活動を除く）	5年、3年、1年または3月	機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者等
企業内転勤	日本に本店、支店その他の事業所のある公私の機関の外国にある事業所の職員が日本にある事業所に期間を定めて転勤して当該事業所において行うこの表の技術・人文知識・国際業務の項に掲げる活動	5年、3年、1年または3月	外国の事業所からの転勤者
介護	日本の公私の機関との契約に基づいて介護福祉士の資格を有する者が介護または介護の指導を行う業務に従事する活動	5年、3年、1年または3月	介護福祉士
興行	演劇、演芸、演奏、スポーツ等の興行に係る活動またはその他の芸能活動（この表の経営・管理の項に掲げる活動を除く）	3年、1年、6月、3月または30日	俳優、歌手、ダンサー、プロスポーツ選手等
技能	日本の公私の機関との契約に基づいて行う産業上の特殊な分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する活動	5年、3年、1年または3月	外国料理の調理師、スポーツ指導者、航空機の操縦者、貴金属等の加工職人等
特定技能1号・2号	日本の公私の機関との契約に基づいて行う特定産業分野（介護、ビルクリーニング、工業製品製造業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、自動車運送業、鉄道、農業、漁業、飲食品製造業、外食業、林業、木材産業）に属する相当程度の知識もしくは経験を必要とする技能を要する業務（1号）または熟練した技能を要する業務（2号）に従事する活動	3年、1年または6月（2号）、法務大臣が個々に指定する期間（1年を超えない範囲）（1号）	特定産業分野（左記16分野（2号は介護、自動車運送業、鉄道、林業、木材産業以外の11分野））の各業務従事者

これらの在留資格は在留中の活動に制限がないため、さまざまな分野で報酬を受ける活動が可能です。

永住者	法務大臣が永住を認める者	無期限	法務大臣から永住の許可を受けた者（入管特例法の「特別永住者」を除く）
日本人的配偶者	日本人の配偶者もしくは民法（明治29年法律第89号）第817条の二の規定による特別養子または日本人の子として出生した者	5年、3年、1年 または6月	日本人の配偶者・実子・特別養子
永住者の配偶者	永住者の在留資格をもって在留する者もしくは特別永住者（以下「永住者等」と総称する）の配偶者または永住者等の子として日本で出生し、その後引き続き日本に在留している者	5年、3年、1年 または6月	永住者・特別永住者の配偶者および日本で出生し引き続き在留している実子
定住者	法務大臣が特別な理由を考慮し一定の在留期間を指定して居住を認める者	5年、3年、1年、6月 または法務大臣が個々に指定する期間（5年を超えない範囲）	第三国定住難民、日系3世、中国残留孤児

■ その他の在留資格

技能実習

外国人技能実習制度は、我が国が先進国としての役割を果たしつつ国際社会との調和ある発展を図っていくため、技能、技術又は知識の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的としており、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成28年法律第89号）に基づき、実施されています。

法務大臣が個々に指定する期間（1年を超えない範囲（1号）、2年を超えない範囲（2号および3号））

特定活動

EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、ワーキングホリデーなど

「特定活動」の在留資格で日本に在留する外国人は、個々の許可の内容により報酬を受ける活動の可否が決定します。
※届出の際は旅券に添付された指定書により具体的な類型を確認の上、記載してください（P. 3※2を参照してください）。

5年、3年、1年、6月、3月または法務大臣が個々に指定する期間（5年を超えない範囲）

■ 就労活動が認められていない在留資格

留学、家族滞在などの在留資格は就労活動が認められていません。

～就労が認められるためには資格外活動許可が必要です～

出入国在留管理庁により、本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内（1週間当たり28時間以内など）で、相当と認められる場合に報酬を受ける活動が許可されます。（例：留学生や家族滞在者のアルバイトなど）

参考 外国人の雇用に関する参考情報

労働基準関係

外国人労働者向けモデル労働条件通知書・労働条件ハンドブック

労働条件をめぐるトラブル防止のためご活用ください。
（英語、中国語、韓国語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、インドネシア語、ベトナム語、カンボジア語（クメール語）、モンゴル語、ミャンマー語、ネパール語）



外国語版モデル就業規則

就業規則をめぐるトラブル防止のためご活用ください。
（英語、中国語、ポルトガル語、ベトナム語）



外国人労働者の安全衛生対策について

外国人労働者への安全衛生教育の教材などを掲載しています。



生活支援関係

外国人生活支援ポータルサイト、生活・就労ガイドブック

外国人が日本で生活するために必要な情報を掲載しています。



雇用管理関係

外国人労働者の人事・労務に関する3つの支援ツール

①「外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集」、②「雇用管理に役立つ多言語用語集」、③「モデル就業規則やさしい日本語版」を掲載。



外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック

留学生等の採用や活躍に向けて、企業が取り組む際に押さえておく良い12のポイントをまとめています。



高度外国人材にとって魅力ある就労環境を整備するために（好事例集）

高度外国人材が雇用管理改善を望む事項についてのアンケートやヒアリング調査を行い、好事例をまとめています。



事業者向け支援制度関係

人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）

外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を通じて、外国人労働者の職場定着に取り組む事業者に対して助成します。



働き方改革推進支援資金（融資制度）

外国人労働者の雇用管理の改善に取り組む事業者に対する融資制度があります。（詳しくは日本政策金融公庫まで）



在留カード等読取アプリケーション

公開日 2020年12月25日

対応OS Windows
macOS
Android
iOS

無料で利用できます



このアプリケーションはICチップの情報を表示します

出入国在留管理庁

■ 導入目的

出入国在留管理庁では、在留カード等の社会的信用性を保護するために様々な偽変造在留カード対策を行っていますが、近年、券面の偽造技術の精巧化、有効な在留カード番号を使用した偽変造在留カード作成事案が発生するなど、これまで以上に偽変造在留カード対策が必要となっております。

在留カード等読取アプリケーションは、在留カード等のICチップ内に保存されている身分事項や顔写真等の情報を読み取るためのものです。読み取った情報と、券面に記載された情報を見比べることで、容易に偽変造の有無を確認することができません。

本アプリを出入国在留管理庁ホームページ等において無料配布することで、偽変造在留カード対策を強化し、より一層偽装装滞在者対策を進めます。

特定技能制度の概要について

令和6年9月4日

出入国在留管理庁

制度概要 ①在留資格について

- 深刻化する人手不足への対応として、生産性の向上や国内人材の確保のための取組を行ってもおな人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野に限り、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるため、在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」を創設（平成31年4月から実施）
 - **特定技能1号**：特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
 在留者数：245,784人（令和6年5月末現在、速報値）
 - **特定技能2号**：特定産業分野に属する熟練した技能を要する外国人向けの在留資格
 在留者数：98人（令和6年5月末現在、速報値）
- （特定産業分野：介護、ビルクレーニング、工業製品製造業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、自動車運送業、鉄道、（16分野）
 農業、漁業、漁業、飲食料品製造業、外食業、林業、木材産業
 （赤字は特定技能2号でも受入れ可。青字は特定技能1号で受入れ可とする方針であり、省令等を改正する予定。）
 （「工業製品製造業」は省令等を改正するまでは引き続き「素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業」として受入れ可。）

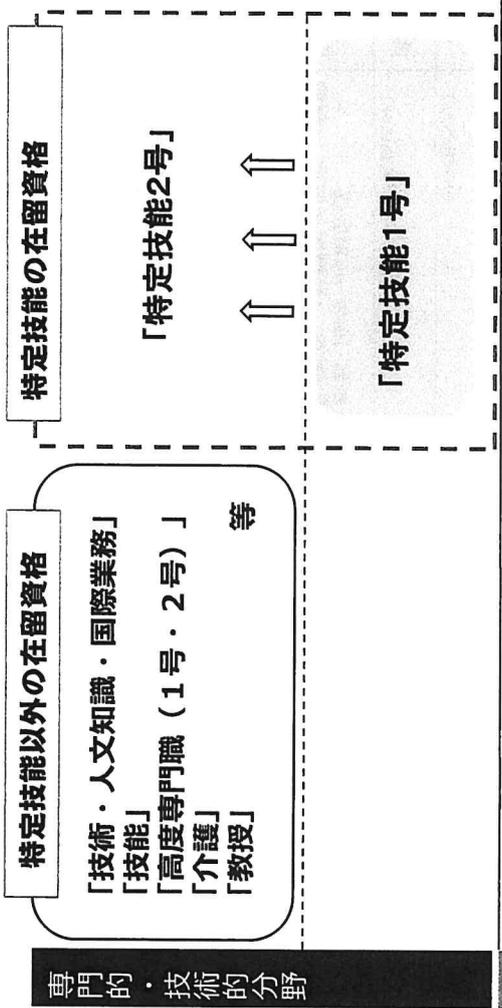
特定技能1号のポイント

在留期間	1年を超えない範囲内で法務大臣が個々の外国人について指定する期間ごとの更新（通算で上限5年まで）
技能水準	試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除）
日本語能力水準	生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験免除）
家族の帯同	基本的に認めない
支援	受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象

特定技能2号のポイント

在留期間	3年、1年又は6か月ごとの更新（更新回数に制限なし）
技能水準	試験等で確認
日本語能力水準	試験等での確認は不要
家族の帯同	要件を満たせば可能（配偶者、子）
支援	受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象外

【就労が認められる在留資格の技能水準】



特定技能1号の対象分野及び業務区分一覧

分野	1 人手不足状況 受入れ見込数 (5年間の上限)	技能試験	2 人材基準		3 その他重要事項 従事する業務	雇用 形態
			日本語試験	日本語試験		
厚労省 介護	135,000人	介護技能評価試験	国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験(N4以上) (上記に加えて介護日本語評価試験)	日本語試験	・身体介護等(利用者の心身の状況に応じた入浴、食事、排せつの介助等)のほか、これに付随する支援業務(レクリエーションの実施、機能訓練の補助等) (注)訪問系サービスは対象外 〔1業務区分〕	直接
経産省 ビルクリーニング	37,000人	ビルクリーニング分野特定技能1号評価試験			・建築物内部の清掃 〔1業務区分〕	直接
経産省 工業製品製造業 旧名:成形材、産業機械、電気電子情報関連製造業※1	173,300人	製造分野特定技能1号評価試験			・機械金属加工 ・電気電子機器組立て ・金属表面処理 ・紙器・段ボール箱製造 ・コンクリート製品製造 ・RF製造 ・陶磁器製品製造 ・印刷・製本 ・紡織製品製造 ・縫製 〔10業務区分〕	直接
建設	80,000人	建設分野特定技能1号評価試験等			・土木 ・建築 ・ライフライン・設備 〔3業務区分〕	直接
造船・船用工業	36,000人	造船・船用工業分野特定技能1号試験等	国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験(N4以上)		・造船 ・船用機械 ・船用電気電子機器 〔3業務区分〕	直接
自動車整備	10,000人	自動車整備分野特定技能1号評価試験等			・自動車の日常点検整備、定期点検整備、特定整備、特定整備に付随する基礎的な業務 〔1業務区分〕	直接
航空	4,400人	航空分野特定技能1号評価試験			・空港グランドハンドリング(地上走行支援業務、手荷物、貨物取扱業務等) ・航空機整備(機体、装備品等の整備業務等) 〔2業務区分〕	直接
宿泊	23,000人	宿泊分野特定技能1号評価試験			・宿泊施設におけるフロント、企画・広報、接客及びレストランサービス等の宿泊サービス 〔1業務区分〕	直接
自動車運送業※2	24,500人	自動車運送業分野特定技能1号評価試験等	国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験(N4以上) ※「従事する業務」のうち、青字について「日本語能力試験(N3以上)」		・トラック運転者 ・タクシー運転者 ・バス運転者 〔3業務区分〕	直接
鉄道	3,800人	鉄道分野特定技能1号評価試験等			・軌道整備 ・電気設備整備 ・車両整備 ・車両製造 ・運輸係員(駅係員、車掌、運転士) 〔5業務区分〕	直接
農業	78,000人	1号農業技能測定試験			・耕種農業全般(栽培管理、農産物の集出荷・選別等) ・畜産農業全般(飼養管理、畜産物の集出荷・選別等) 〔2業務区分〕	直接
漁業	17,000人	1号漁業技能測定試験			・漁業(漁具の製作・補修、水産動植物の探索、漁具・漁労機械の操作、水産動植物の採捕、漁獲物の処理・保蔵、安全衛生の確保等) ・養殖業(養殖資材の製作・補修・管理、養殖水産動植物の育成管理、養殖水産動植物の収穫(種)・処理、安全衛生の確保等) 〔2業務区分〕	派遣
農水省 飲食品製造業	139,000人	飲食品製造業特定技能1号技能測定試験	国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験(N4以上)		・飲食品製造業全般(飲料品(酒類を除く)の製造・加工、安全衛生の確保) 〔1業務区分〕	直接
外食業	53,000人	外食業特定技能1号技能測定試験			・外食業全般(飲食物調理、接客、店舗管理) 〔1業務区分〕	直接
林業※2	1,000人	林業技能測定試験			・林業(育林、素材生産等) 〔1業務区分〕	直接
木材産業※2	5,000人	木材産業特定技能1号測定試験			・製材業、合板製造業等に係る木材の加工等 〔1業務区分〕	直接

※1 「電気電子機器組立て」、「金属表面処理」の3業務区分以外の業務区分については、省令の改正等を行った後、受入れ開始となる予定。

※2 省令の改正等を行った後、受入れ開始となる予定。

制度概要 ②受入れ機関と登録支援機関について

受入れ機関について

1 受入れ機関が外国人を受け入れるための基準

- ① 外国人と結ぶ雇用契約が適切（例：報酬額が日本人と同等以上）
- ② 機関自体が適切（例：5年以内に入出国・労働法令違反がない）
- ③ 外国人を支援する体制あり（例：外国人が理解できる言語で支援できる）
- ④ 外国人を支援する計画が適切（例：生活オリエンテーション等を含む）

2 受入れ機関の義務

- ① 外国人と結んだ雇用契約を確実に履行（例：報酬を適切に支払う）
- ② 外国人への支援を適切に実施
→ 支援については、登録支援機関に委託も可。
全部委託すれば①③も満たす。
- ③ 出入国在留管理庁への各種届出

(注) ①～③を怠ると外国人を受け入れられなくなるほか、出入国在留管理庁から指導、改善命令等を受けられることがある。

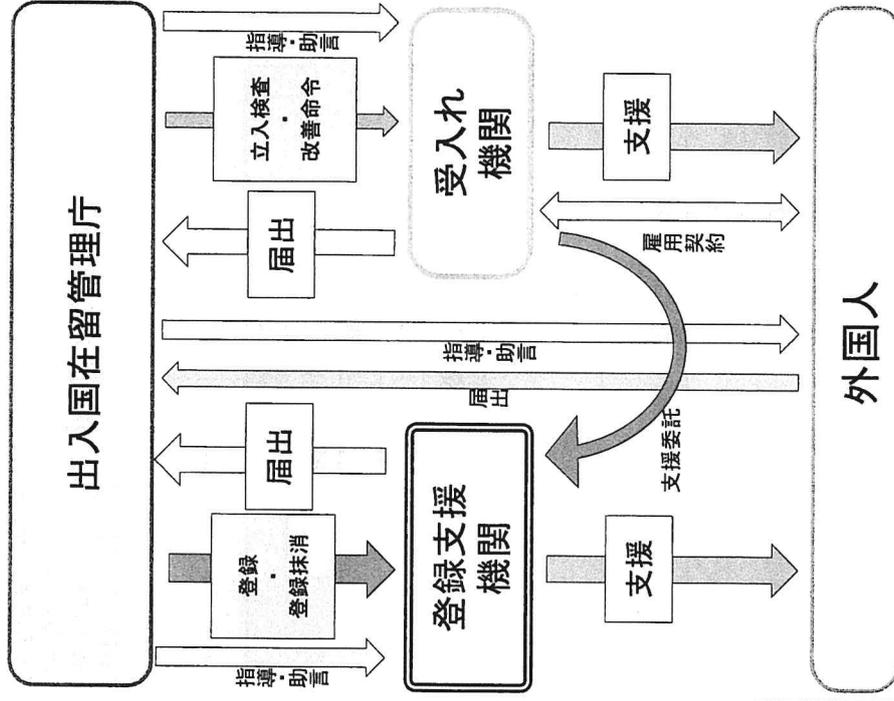
登録支援機関について

1 登録を受けるときの基準

- ① 機関自体が適切（例：5年以内に入出国・労働法令違反がない）
- ② 外国人を支援する体制あり（例：外国人が理解できる言語で支援できる）

2 登録支援機関の義務

- ① 外国人への支援を適切に実施
 - ② 出入国在留管理庁への各種届出
- (注) ①②を怠ると登録を取り消されることがある。



技能実習と特定技能の制度比較

技能実習（団体監理型）

特定技能（1号）

関係法令
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／出入国管理及び難民認定法

出入国管理及び難民認定法

在留資格 「技能実習」

在留資格 「特定技能」

在留期間
技能実習1号：1年以内、技能実習2号：2年以内、
技能実習3号：2年以内（合計で最長5年）

通算5年

外国人の技能水準

なし

相当程度の知識又は経験が必要

入国時の試験

なし
(介護職種のみ入国時N4レベルの日本語能力要件あり)

技能水準、日本語能力水準を試験等で確認
(技能実習2号を良好に修了した者は試験等免除)

送出国機関

なし
外国政府の推薦又は認定を受けた機関

なし

監理団体

あり
(非営利の事業協同組合等が実習実施者への監査その他の監理事業を行う。主務大臣による許可制)

なし

支援機関

なし

あり

(個人又は団体が受入れ機関からの委託を受けて特定技能外国人に居住の確保その他の支援を行う。出入国在留管理庁長官による登録制)

外国人と受入れ機関のマッチング

通常監理団体と送出国機関を通して行われる

受入れ機関が直接海外で採用活動を行い又は国内外のあせせん機関等を通じて採用することが可能

受入れ機関の人数枠

常勤職員の総数に応じた人数枠あり

人数枠なし(介護分野、建設分野を除く)

活動内容

技能実習計画に基づいて、講習を受け、及び技能等に係る業務に従事する活動(1号)
技能実習計画に基づいて技能等を要する業務に従事する活動(2号、3号)
(非専門的・技術的分野)

相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する活動
(専門的・技術的分野)

転籍・転職

原則不可。ただし、実習実施者の倒産等やむを得ない場合や、2号から3号への移行時は転籍可能

同一の業務区分内又は試験によりその技能水準の共通性が確認されている業務区分間において転職可能

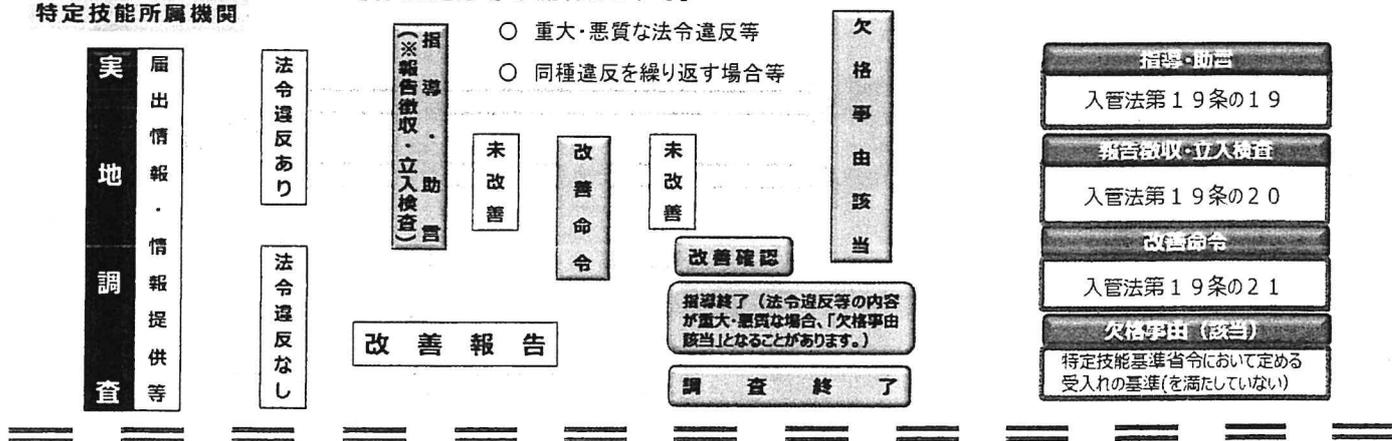
● 地方出入国在留管理局は、特定技能所属機関・登録支援機関に対して、外国人の受入れが適正に行われていることを確認する目的で実地調査を行っています。また、電話や郵送等で調査を行うこともあります。
 入管職員が当該調査を目的に事業所等を訪問することがありますので、調査への御理解、御協力をお願いします。

● 地方出入国在留管理局が、特定技能所属機関に対し、入管法第19条の20に基づき「報告徴収・立入検査」を行う場合に、これを拒んだり、虚偽の回答を行った場合には、罰則（30万円以下の罰金）の対象となります（入管法第71条の4第2号）。
 ● また、地方出入国在留管理局が、登録支援機関に対し、入管法第19条の34に基づき「報告又は資料の提出」を求める場合に、これに応じず、又は虚偽の報告若しくは資料の提出を行った場合には、登録の取消しの対象となります（入管法第19条の32第1項第5号）。

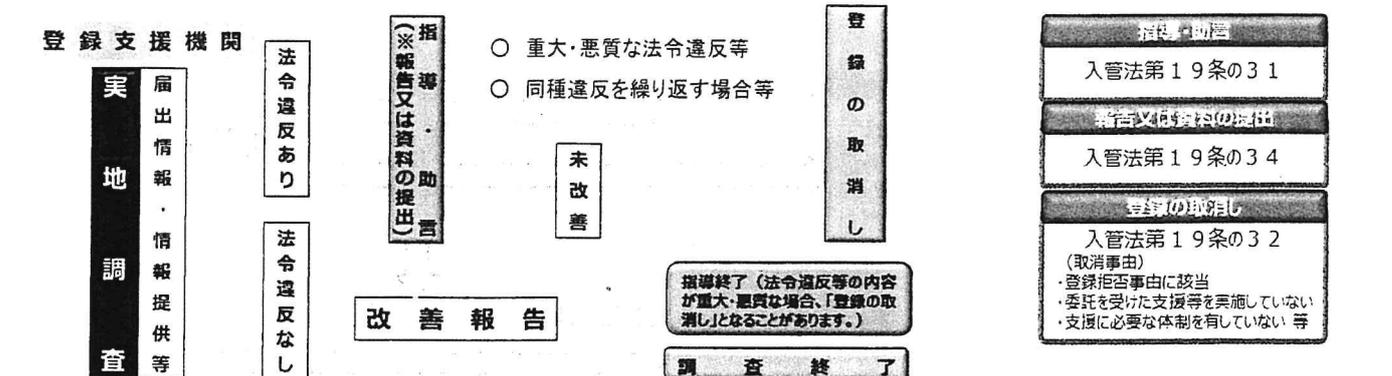
● 実地調査等の結果から、法令違反等が認められた場合には、「指導・助言」を行うことがあるほか、特定技能所属機関の「欠格事由該当」や、登録支援機関の「登録の取消し」となる場合があります。
 行政処分等の一般的な流れは以下の図を御参照ください。

【行政処分等の流れについて】

特定技能所属機関



登録支援機関



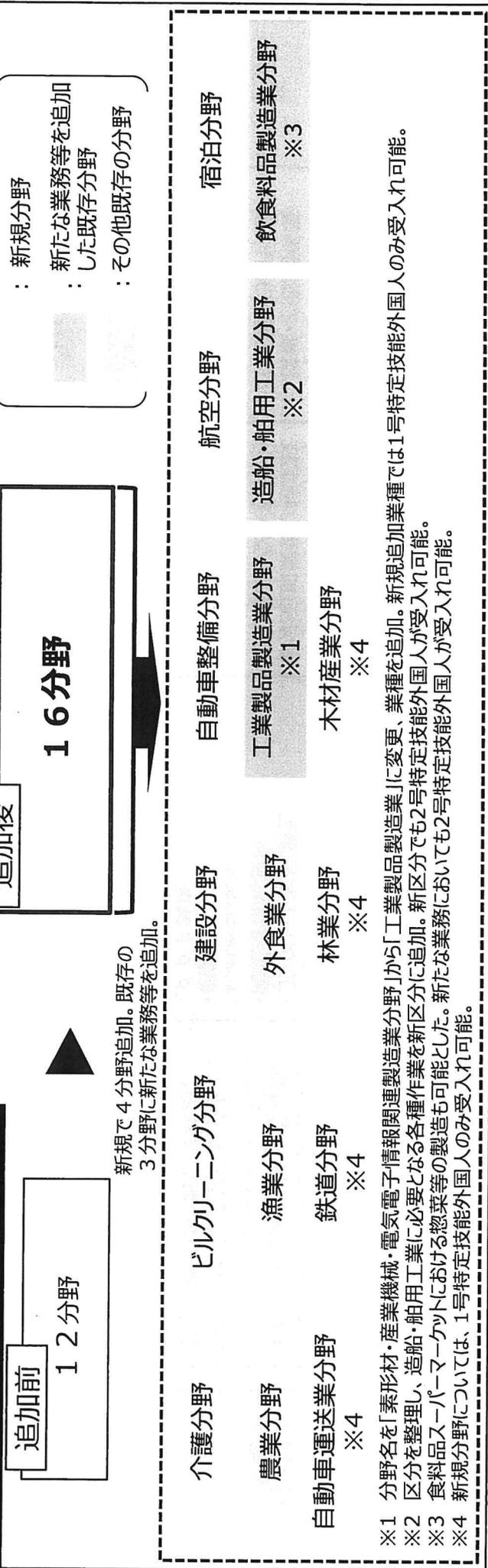
裏面の「特定技能制度における届出について」も御確認をお願いします。

特定技能制度の対象分野の追加（令和6年3月29日閣議決定）

対象分野追加の必要性

- 「デジタル完全脱却のための総合経済対策」（令和5年11月2日閣議決定）（抜粋）
生産性向上や国内人材確保のための取組を行ってもなお人材の確保が困難な状況にある産業について、在留資格「特定技能1号」や「特定技能2号」の対象分野の追加について2023年度中に検討し、結論を得次第速やかに措置を講ずる。
- 業種を所管する省庁からの要望
現行の特定産業分野以外の業種でも人材確保が困難であるとして、業種を所管する省庁から特定技能の対象分野への追加の要望あり

対象分野追加の概要



※育成就労制度の導入に併せた分野追加等は別途検討予定

特定技能制度の対象分野の追加（令和6年3月29日閣議決定）

既存分野への業務等追加の詳細

分野名	改正内容	改正後の業務区分	特定技能2号の受入れ	新たに関連させる技能実習の職種等	分野独自の要件
経済産業省 工業製品製造業	紙器・段ボール箱製造、コンクリート製品製造、陶磁器製品製造、紡織製品製造、縫製、RPF製造、印刷・製本を新たな業務区分として追加。 既存の業務区分に鉄鋼、アルミサッシ、プラスチック製品、金属製品塗装、こん包関連の事業所を新たに含める。	<ul style="list-style-type: none"> 機械金属加工 電気電子機器組立て 金属表面处理 紙器・段ボール箱製造 コンクリート製品製造 陶磁器製品製造 紡織製品製造 縫製 RPF製造 印刷・製本 （10業務区分）	新規追加業種は特定技能1号のみ受入れ可。	繊維・衣服関係等 （21職種38作業）	※
国土交通省 造船・船用工業	業務区分を3区分に再編するとともに、作業範囲を拡大し、造船・船用工業に係る必要となる各種作業を新たな業務区分に追加。	<ul style="list-style-type: none"> 造船 船用機械 船用電気電子機器 （3業務区分）	新たな業務区分でも2号特定技能外国人が業務に従事可能。	とび、配管等 （8職種11作業）	-
農林水産省 飲食物品製造業	特定技能外国人の受入れが認められる事業所を追加し、食料品スーパーマーケット及び総合スーパーマーケットの食料品部門における惣菜等の製造も可能とする。	<ul style="list-style-type: none"> 飲食物品製造業全般（飲食物品（酒類を除く）の製造・加工、安全衛生） （1業務区分） * 業務区分の変更なし	新たな業務においても、2号特定技能外国人が業務に従事可能。	* 新たに関連させるものではないものの、そう菜製造業等が関連する。	-

※協議会入会要件等として以下の内容を定める。

- ・ 繊維工業（紡織製品製造区分及び縫製区分）については、①国際的な人権基準を遵守し事業を行っていること、②勤怠管理を電子化していること、③パートナーシップ構築宣言を実施していること、④特定技能外国人の給与を月給制とすること。
- ・ 印刷・同関連業（印刷・製本区分）については、全日本印刷工業組合連合会、全国グラフィア協同組合連合会、全日本製本工業組合連合会のいずれかに所属していること。
- ・ こん包業での受入れについては、日本梱包工業組合連合会に所属していること。

特定技能制度における届出について ～必要な手続忘れていませんか～

- 特定技能所属機関、登録支援機関は、定期的に又は一定の事由が生じた場合に、届出を行わなければならないこととなっています。

定期届出

特定技能外国人の
・受入れ・活動状況
・支援実施状況
を年4回、定期的に入管局にお知らせいただく届出です。

提出期間

- 第1四半期：
4月1日～4月15日
- 第2四半期：
7月1日～7月15日
- 第3四半期：
10月1日～10月15日
- 第4四半期：
1月1日～1月15日

それぞれの四半期に対応する対象期間
第1四半期：1月1日～3月31日
第2四半期：4月1日～6月30日
第3四半期：7月1日～9月30日
第4四半期：10月1日～12月31日

この時期の受入れ・活動状況、支援状況
を入管に提出してください。

随時届出

特定技能外国人の
・雇用条件が変わった
・退職した(雇用契約の終了)
・新たな雇用契約を結んだ
・雇用を続けることが困難な
事由が生じた
・支援計画が変わった
・支援の委託先が変わった
など

登録支援機関の
・登録事項が変わった
・登録支援機関としての活動
をやめた(休止・廃止した)
・登録支援機関としての活動
を再開した

ときにその内容を入管局に
お知らせいただく届出です。

事由が発生したときから、
14日以内
に提出してください。

提出先(郵便・持参)

郵便・持参の際の届出の提出先は、特定技能所属
機関の住所を管轄する地方入管局・支局となります。
法人の場合は、登記上の本店所在地を
管轄する入管局が提出先となりますので
ご注意ください。

インターネットから提出

これらの届出は、インターネットから提出するこ
ともできます。

※ インターネットで提出する場合は、事前に利用
者登録が必要です。
詳しくは、出入国在留管理庁電子届出ポータルサ
イトをご覧ください。

[https://www.moj.go.jp/isa/publications/
materials/i-ens_index.html](https://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/i-ens_index.html)



届出が適正に履行されていない場合

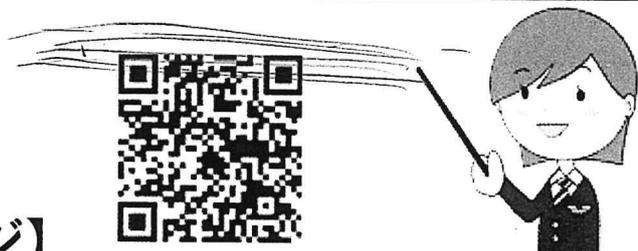


- 特定技能所属機関が引き続き特定技能外国人を受け入れることができなくなります。
- 登録支援機関の登録が取り消されます。

- 出入国在留管理庁のホームページに記載例や提出資料一覧表等を掲載しています。届出書を作成する際は、そちらも参考にしてください(以下のURL又は二次元コードから確認いただけます。)

【出入国在留管理庁ホームページ】

https://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri10_00002.html



育成就労制度の概要



世界をつなぐ。未来をつくる。
出入国在留管理庁
Immigration Services Agency



ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

令和6年6月21日、「出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律」が公布されました。

それにより、技能移転による国際貢献を目的とする技能実習制度を抜本的に見直し、我が国の人手不足分野における人材の育成・確保を目的とする**育成就労制度が創設**されます（育成就労制度は令和6年6月21日から起算して3年以内の政令で定める日に施行されます。）。

育成就労制度の

目的

「**育成就労産業分野**（育成就労制度の受入れ分野）」（※）において、我が国での3年間の就労を通じて**特定技能1号水準の技能を有する人材を育成**するとともに、当該分野における**人材を確保**すること。

（※）特定産業分野（特定技能制度の受入れ分野）のうち就労を通じて技能を修得させることが相当なもの

育成就労制度の**基本方針**及び**育成就労産業分野ごとの分野別運用方針**を策定する（策定に当たっては、有識者や労使団体の会議体から意見を聴取）。

分野別運用方針

分野別運用方針において、生産性向上及び国内人材確保を行ってもなお不足する人数に基づき**分野ごとの受入れ見込数を設定**し、これを**受入れの上限数として運用**する。

育成就労計画の 認定制度

育成就労外国人ごとに作成する「**育成就労計画**」を認定制とする（育成就労計画には育成就労の期間（3年以内）、育成就労の目標（業務、技能、日本語能力等）、内容等が記載され、**外国人育成就労機構による認定を受ける**）。

監理支援機関の 許可制度

（育成就労外国人と育成就労実施者の間の雇用関係の成立のあっせんや）育成就労が適正に実施されているかどうか監理を行うなどの役割を担う**監理支援機関を許可制とする**（許可基準は厳格化。技能実習制度の監理団体も監理支援機関の許可を受けなければ監理支援事業を行うことはできない。）。

適正な送出しや 受入環境整備の 取組

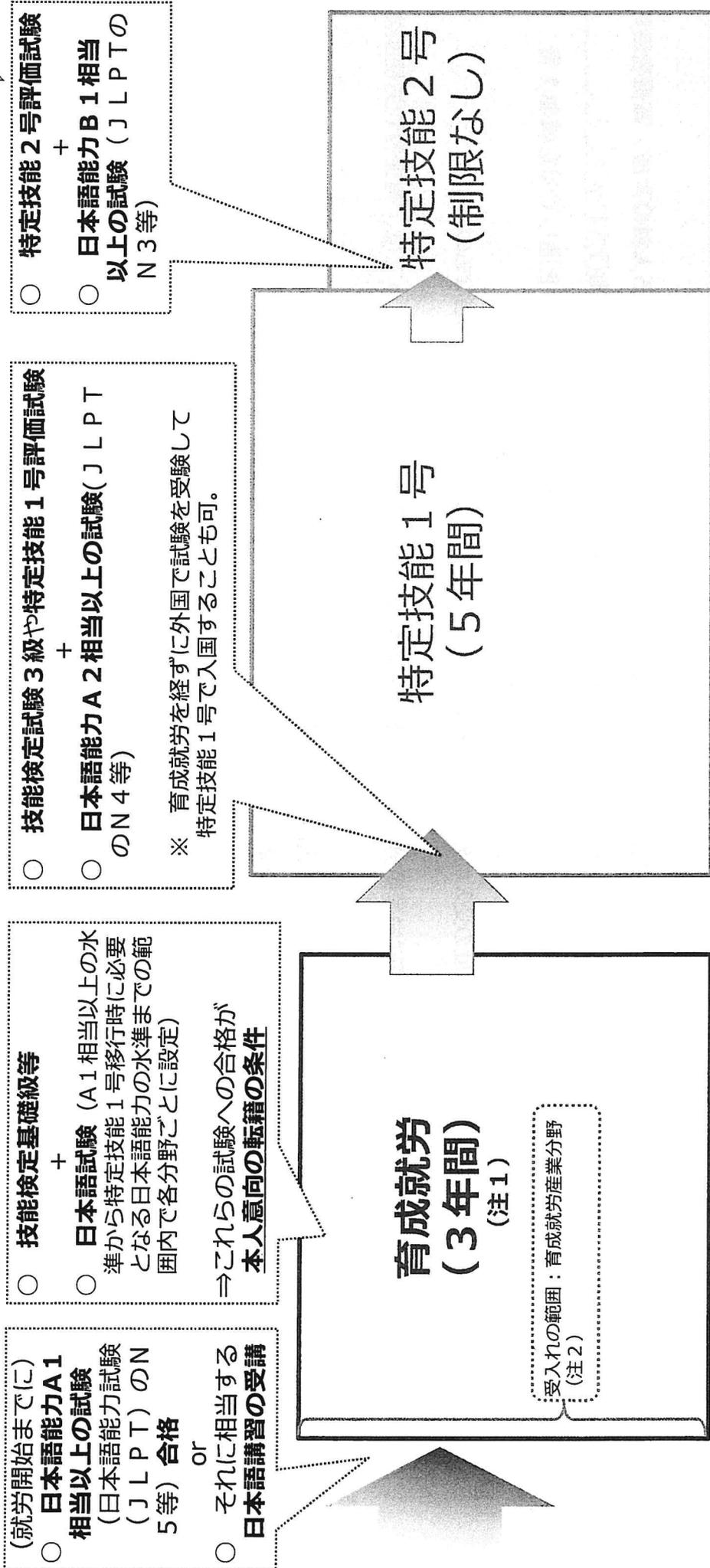
- ・送出国と二国間取決め（MOC）の作成や**送出国に支払う手数料が不当に高額にならない仕組みの導入**など、送出しの適正性を確保する。
- ・育成就労外国人の**本人意向による転籍を一定要件の下で認める**ことなどにより、労働者としての権利保護を適切に図る。
- ・**地域協議会**を組織することなどにより、地域の受入環境整備を促進する。

育成就労制度及び特定技能制度のイメージ



ひとくらしをいかにのびやかに
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

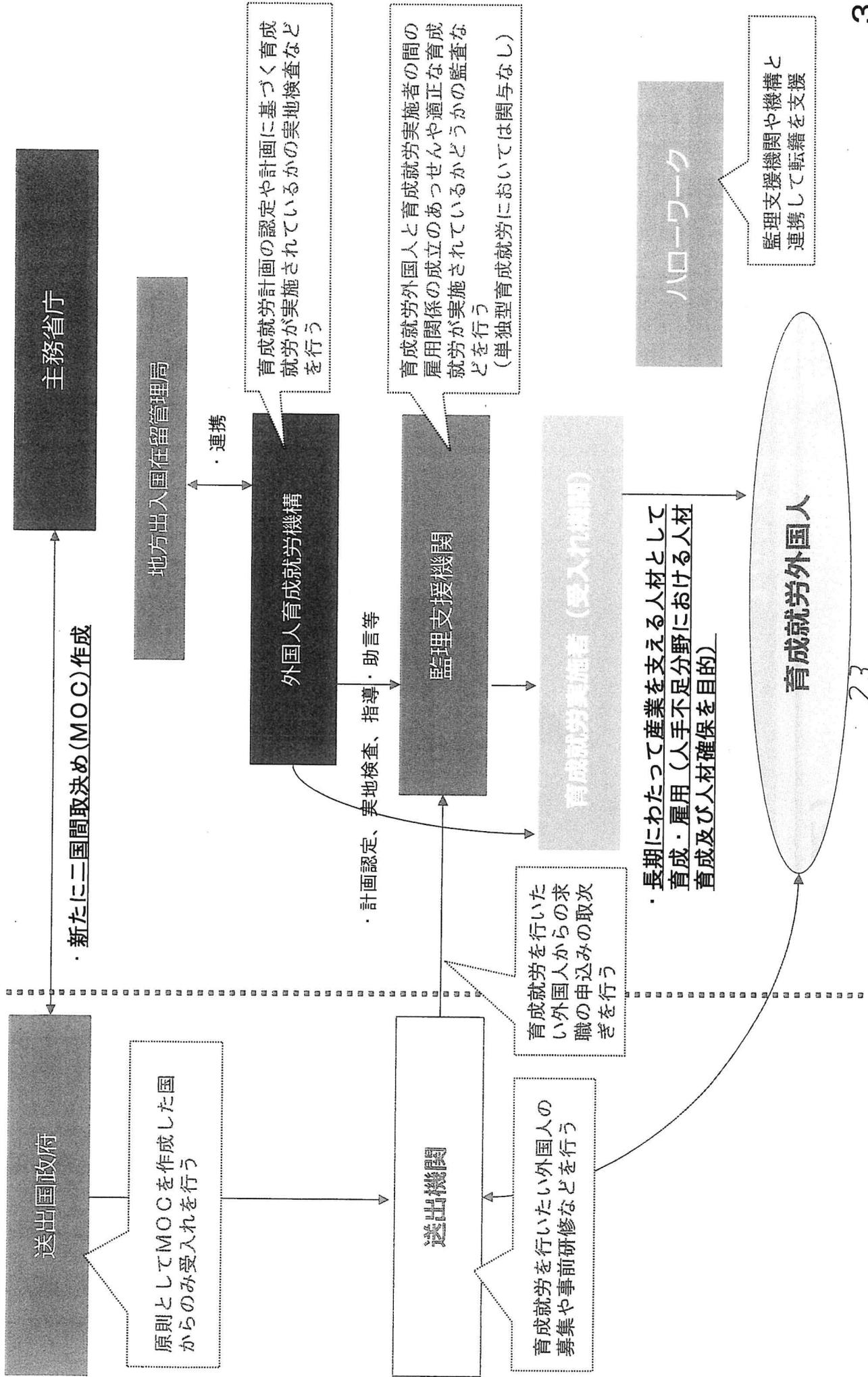
世界をつなぐ、未来をつくる。
出入国在留管理庁
Immigration Services Agency



(注1) 特定技能1号の試験不合格となった者には再受験のための最長1年の在留継続を認める。

(注2) 育成就労制度の受入れ対象分野は特定技能制度と原則一致させるが、特定技能の受入れ対象分野でありつつも、国内での育成にまじまない分野については、育成就労の対象外。

育成就労制度の関係機関のイメージ



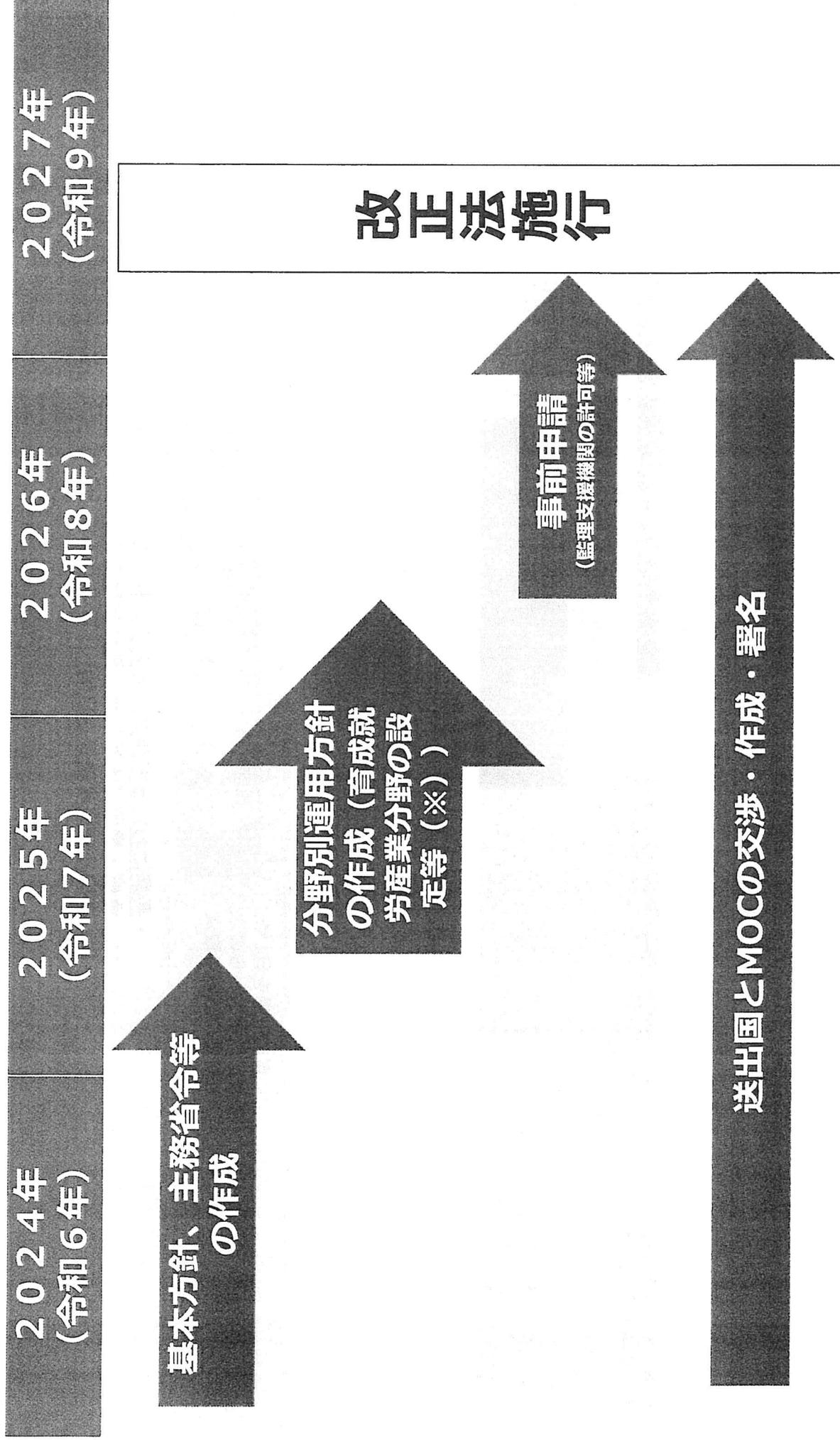
施行までのスケジュール（予定）



世界をつなぐ、未来をつくる。
出入国在留管理庁
Immigration Services Agency



ひとくらしからいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



※ 育成就労産業分野・特定産業分野の設定は、必要に応じて、改正法施行までの間にも行う。

技能実習に関する経過措置のイメージ

下記①又は②に該当する場合、施行日後にも技能実習を行うことが可能であり、要件を満たせば、次の段階の技能実習までは引き続き行うことができます（注1）。また、この場合には、技能実習制度のルールが適用され、技能実習から育成就労に移行することはできません。

（注1） 施行日時点で技能実習1号で在留する方は技能実習計画の認定を受けた上で技能実習2号への移行ができますが、施行日時点で技能実習2号で在留する方の技能実習3号への移行については、一定の範囲のものに限られます。

施行日（令和9年予定）



① 施行日前に入国し、施行日時点で現に技能実習を行っている場合は、引き続き技能実習を行うことができます。



② 施行日前に技能実習計画（注2）の認定の申請をしている場合は、施行日以後に技能実習生として入国できる場合があります。

（注2） 施行日から3か月以内に開始することを内容とする技能実習計画に限ります。また、技能実習計画は、施行日以後に認定される場合があります。



施行日前に既に技能実習を終えて出国している場合は、技能実習生として再度入国することはできません（注3）。

（注3） 技能実習を行っていた期間や職種によっては、育成就労外国人として再度入国することができません。

參考資料

「日本語教育の参照枠」のレベル尺度 (日本語能力の熟達度について6レベルで示したもの)

CEFR (ヨーロッパ言語共通参照枠) を参考に、日本語の習得段階に応じて求められる日本語教育の内容・方法を明らかにし、外国人等が適切な日本語教育を継続的に受けられるようにするための共通の基盤として示したもので、日本語教育に関わる全ての者が参照できる日本語学習、教授、評価のための枠組み。

日本語の学習・教授・評価を考慮する際に必要になる、日本語のレベルを示した全体的な尺度と、「聞く」「読む」「話す(やりとり・発表)」「書く」の言語活動別に実生活において日本語を使ってどんなことができるかを表した言語能力記述文 (Can do) を示すもの。

日本語教育の参照枠の全体的な尺度 (抜粋) 日本語能力の熟達度について6レベルで示したもの		＜参考＞日本語能力試験 (JLPT) ※	＜参考＞日本語基礎テスト (JFT-Basic)	＜参考＞就労場面での「できることリスト」 【厚労省・外国人就労・定着支援事業】	＜参考＞英検とCEFRとの対応 (英検協会HPより)
熟達した 言語使用者	C2	—	—	—	—
	C1	聞いたり、読んだりしたりしたほぼ全てのものを容易に理解することができる。自然に、流ちょうかつ正確に自己表現ができ、非常に複雑な状況でも細かい意味の違い、区別を表現できる。 いろいろな種類の高度な内容のかなり長いテキストを理解することができる。含意を把握できる。言葉を探しているという印象を与えずに、流ちょうに、また自然に自己表現ができる。社会的、学問的、職業上の目的に応じた、柔軟なしかも効果的な言葉遣いができる。	—	—	1級
自立した 言語使用者	B2	自分の専門分野の技術的な議論も含めて、具体的な話題でも抽象的な話題でも複雑なテキストの主要な内容を理解できる。お互いに緊張しないで熟達した日本語話者とやり取りができるくらい流ちょうかつ自然である。	—	—	1～準1級
	B1	仕事、学校、娯楽でふだん出会うような身近な話題について、共通語による話し方であれば、主要点を理解できる。身近で個人的にも関心のある話題について、単純な方法で結び付けられた、脈絡のあるテキストを作ることができる。	N1	—	—
	A2	ごく基本的な個人情報や家族情報、買い物、近所、仕事など、直接的関係がある領域に関する、よく使われる文や表現が理解できる。簡単な日常的な範囲なら、身近で日常の事柄についての情報交換に応じることができる。	N2	—	—
基礎段階の 言語使用者	A1	具体的な欲求を満足させるための、よく使われる日常的表现と基本的な言い回しは理解し、用いることもできる。もし、相手がゆっくり、はっきりと話して、助け船を出してくれるなら簡単なやり取りをすることができる。	N3	顧客等とのやりとり無し 不明なことがあった場合、上司等が助けてくれるれば実施可能な業務	準1～2級
	—	—	合格	レジ打ち等の接客、配達、介護、調理 など 機械オペレーター-顧客が少くない場所で行う商品陳列、キッチン内で行う調理業務 など	2～準2級
—	—	N4	顧客等とのやりとり無し 上司・同僚から簡単な指示を受けて行う単独業務	接客・袋詰め・仕分け、農作物収穫、清掃・洗濯 など	3級
—	—	N5	—	—	—

各レベルについての説明は、CEFR日本語版 (追補版) の訳文を基にし、CEFR補遺版を参考に一部修正を加えた。

※JLPTのN5～N1と日本語教育の参照枠の各レベルとの対応は概ねの目安。詳細は2025年2月下旬公表、同年12月試験結果より通知開始予定

監理団体による監査のためのチェックリスト

(厚生労働省関連部分 (労働関係法令の遵守))

記入欄に、はいの場合「○」、いいえの場合「×」、該当ない場合「-」を記入してください。

実施年月日： 年 月 日 監査者： _____

実習実施機関名： _____

番号	項 目	記入欄
※	<p>前回の監査の指摘に対する改善状況</p> <p>○前回の監査において、改善すべき事項等の指摘がなされていた場合、指摘に基づいて適切に改善されていますか。</p> <p>【確認すべき書類】 前回の監理団体による監査のためのチェックリスト</p>	<input type="checkbox"/>
1	<p>労働条件の明示(労働基準法第 15 条)</p> <p>○技能実習生を雇い入れたときや雇用契約の更新を行うときには、下記の事項を示した労働条件通知書 (JITCO 雇用条件書を含む) (技能実習生の母国語によるもの) を交付するなど、労働条件を明示していますか。</p> <p><書面で明示すべき労働条件></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働契約期間 ・ 就業場所および従事すべき業務 ・ 労働時間(始業・終業時刻、休憩時間、休日等) ・ 賃金等(賃金額、支払の方法、賃金の締め切りおよび支払日) ・ 退職に関する事項(解雇事由等) ・ 期間の定めのある労働契約 (有期労働契約) を更新する場合の基準 <p>※ 一部の母国語について、JITCO 雇用条件書をダウンロードできます。 http://www.jitco.or.jp/download/download.html (中国語、英語、インドネシア語、ベトナム語、タイ語、フィリピン語の JITCO 雇用条件書)</p> <p>【確認すべき書類】 労働条件通知書 (JITCO 雇用条件書を含む) の写し</p> <p>【実習生ヒアリング】 労働条件通知書 (JITCO 雇用条件書を含む) を受け取っていますか。</p>	<input type="checkbox"/>
2	<p>賃金台帳の作成(労働基準法第 108 条ほか)</p> <p>○賃金台帳を事業場ごとに作成し、次の事項を記載していますか。</p> <p>○賃金台帳は 3 年間保存していますか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者の氏名 ・ 性別 ・ 賃金計算期間 ・ 労働日数 ・ 労働時間数 ・ 時間外労働時間数 ・ 深夜労働時間数 ・ 休日労働時間数 ・ 手当その他賃金の種類ごとにその額など <p>【確認すべき書類】 賃金台帳 (正本 (写しは不可))</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3	<p>労働時間管理の適正化</p> <p>○労働者の出勤日ごとの始業・終業時刻を、原則として ①使用者が自ら現認、または、</p>	<input type="checkbox"/>

	<p>②タイムカードなどの客観的な記録を基礎として確認し、記録していますか。</p> <p>○賃金台帳における労働時間に関する記載は、適切ですか。</p> <p>※ 労働時間管理については、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（平成 13 年 4 月 6 日付け基発第 339 号）に基づき、労働時間を適正に把握してください。</p> <p>【確認すべき書類】 賃金台帳、労働時間の客観的記録(タイムカード等)、 労働条件通知書（JITCO 雇用条件書を含む）の写し</p> <p>【実習生ヒアリング】 出勤日ごとの始業・終業時刻は正しく記録されていますか。</p>	<input type="checkbox"/>
<p>4</p>	<p>賃金支払(労働基準法第 24 条)</p> <p>○賃金については、通貨で、受入れ企業から直接技能実習生に、その全額を、毎月 1 回以上、一定期日に支払っていますか。</p> <p>○労働契約に基づく賃金が適切に支払われていますか。</p> <p>○賃金の控除については、法令で定められているもの(税金、社会保険料など)、労使協定で定めたもの(寮費や食費など)に限定していますか。(ただし、具体的な用途を明らかにできない「管理費」などは、賃金控除協定を締結していたとしても、控除することはできません。)</p> <p>※ 労使協定により賃金からの控除が認められるものは、社宅、寮の費用等、事理明白なものに限られます。</p> <p>※ 「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」（平成 24 年 1 月 法務省入国管理局改訂）では、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 寮費や食費を控除する額は実費を超えてはならない ・ 実習終了時の帰国旅費や受入れ団体が監理に要する費用を技能実習生に負担させてはならないとされています。 <p>【確認すべき書類】 賃金台帳、労働条件通知書（JITCO 雇用条件書を含む）の写し、 賃金控除に係る労使協定</p> <p>【実習生ヒアリング】 労働契約に基づき賃金が支払日に適切に支払われていますか。 賃金控除に係る労使協定のとおり控除されていますか。</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>5</p>	<p>強制貯金の禁止(労働基準法第 18 条)</p> <p>○技能実習生に対して、労働契約に付随して貯蓄金を管理する契約(技能実習生名義の口座の通帳、印鑑を使用者が保管することを含む。)をしていませんか。</p> <p>※ 「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」では、技能実習生との合意があっても、技能実習生名義の口座の通帳などを使用者が保管してはならないとされています。</p> <p>【確認すべき書類】 労働条件通知書の写し（JITCO 雇用条件通知書を含む）、 (使用者が労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理するために作成されている場合) 貯蓄金管理規定</p> <p>【実習生ヒアリング】 技能実習の条件として、貯金を契約させられていませんか。 貯金の通帳や印鑑を預かってもらっていませんか。</p>	<input type="checkbox"/>

6	<p>時間外・休日・深夜割増賃金支払(労働基準法第 37 条)</p> <p>○法定の労働時間を超えて労働させる場合、法定の率で計算した割増賃金を支払っていますか。 <input type="checkbox"/></p> <p>○労働契約に基づく割増賃金が適切に支払っていますか。 <input type="checkbox"/></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 時間外労働に対しては、25%以上 ・ 深夜業(午後 10 時～午前 5 時の労働)に対しては、25%以上 ・ 休日労働に対しては、35%以上 ・ 1 カ月に 60 時間を超える時間外労働については、50%以上 (ただし、中小企業については、当分の間、この引き上げが猶予されています。) <p>※ 時間外労働を内職と称して行わせ、これに対する報酬を法定割増賃金未満とすることはできません (入管法上、技能実習生に内職をさせることは認められていません)。</p> <p>【確認すべき書類】 賃金台帳、労働時間の客観的記録(タイムカード等)、 労働条件通知書 (JITCO 雇用条件書を含む) の写し</p> <p>【実習生ヒアリング】 労働契約に基づき割増賃金が適切に支払われていますか。</p>	
7	<p>最低賃金(最低賃金法第 4 条)</p> <p>○賃金は、最低賃金額以上の額を支払っていますか。 <input type="checkbox"/></p> <p>※ たとえ、使用者と労働者が最低賃金額を下回る賃金で合意し、労働契約を締結しても、その賃金額は無効となり、最低賃金額で締結したものとみなされます。</p> <p>※ 以下の 2 種類の最低賃金が同時に適用される場合は、どちらか高い方の最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。(例年、10 月から 12 月頃に改訂されます。)</p> <p>①地域別最低賃金(都道府県ごとに定められている最低賃金)</p> <p>②特定(産業別)最低賃金(特定の産業ごとの基幹的労働者を対象に定められている最低賃金)</p> <p>【確認すべき書類】 賃金台帳、労働時間の客観的記録(タイムカード等)、 労働条件通知書 (JITCO 雇用条件書を含む) の写し</p> <p>【実習生ヒアリング】 賃金額 (時給換算) は最低賃金額を上回っていますか。</p>	
8	<p>労働時間等(労働基準法第 32 条、第 34 条、第 35 条、第 39 条ほか)</p> <p>○所定労働時間は、週 40 時間、1 日 8 時間以内ですか。 <input type="checkbox"/></p> <p>○労働契約に基づく労働時間とされていますか。 <input type="checkbox"/></p> <p>【確認すべき書類】 賃金台帳、労働時間の客観的記録(タイムカード等)、 労働条件通知書 (JITCO 雇用条件書を含む) の写し</p> <p>【実習生へのヒアリング】 所定労働時間は、週 40 時間、1 日 8 時間以内ですか。 労働契約に基づく適切な労働時間となっていますか。</p> <hr/> <p>○労働時間が 6 時間を超える場合は少なくとも 45 分、8 時間を超える場合は少なくとも 60 分の休憩を与えていますか。 <input type="checkbox"/></p> <p>【確認すべき書類】 賃金台帳、労働時間の客観的記録(タイムカード等)、 労働条件通知書 (JITCO 雇用条件書を含む) の写し</p>	

	<p>【実習生へのヒアリング】労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも60分の休憩を与えられていますか。</p> <p>○少なくとも毎週1日の休日か、4週間を通じて4日以上の日を休ませていますか。 <input type="checkbox"/></p> <p><参考></p> <p>農林水産省は通達(「農業分野における技能実習移行に伴う留意事項について」(平成12年3月))において、「労働基準法の適用がない労働時間関係の労働条件についても、基本的に労働基準法の規定に準拠するもの」と示しています。</p> <p><特例措置対象事業場></p> <p>商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業であって、労働者が1～9人の事業場は、1週44時間、1日8時間まで労働させることができます。</p> <p>【確認すべき書類】賃金台帳、労働時間の客観的記録(タイムカード等)</p> <p>労働条件通知書(JITCO雇用条件書を含む)の写し</p> <p>【実習生へのヒアリング】少なくとも毎週1日の休日か、4週間を通じて4日以上の日を休ませられていますか。</p>	
	<p>○労働契約に基づき年次有給休暇は適切に付与していますか。 <input type="checkbox"/></p> <p>【確認すべき書類】賃金台帳、労働時間の客観的記録(タイムカード等)、労働条件通知書(JITCO雇用条件書を含む)の写し、有給休暇請求書</p> <p>【実習生へのヒアリング】労働契約に基づき年次有給休暇は適切に付与されていますか。</p>	
	<p>○法定労働時間を超えて、または法定休日に労働させる場合には、「時間外・休日労働に関する協定」(36協定)を締結し、労働基準監督署に届け出ていますか。 <input type="checkbox"/></p> <p>○時間外や休日に労働させる場合は、36協定の範囲内としていますか。 <input type="checkbox"/></p> <p>※ 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。</p> <p>○36協定は、次の限度基準に適合していますか。 <input type="checkbox"/></p> <p><時間外労働の限度に関する基準(限度基準)(平成10年労働省告示第154号)></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務区分の細分化 <p>安易に臨時の業務などを予想して対象業務を拡大しないよう、業務の区分を細分化し、時間外労働をさせる業務の範囲を明確にしなければなりません。</p> ・ 一定期間の区分 <p>「1日」のほか、「1日を超え3カ月以内の期間」と「1年間」について、時間外労働の協定をしてください。</p> ・ 限度時間 <p>36協定で定める延長時間は、最も長い場合でも次の限度時間を超えないものにしてください。</p> 	

	<p>① 一般の労働者 1週間 15時間 1か月 45時間 1年間 360時間 など</p> <p>② 1年単位の変形労働時間制の対象者 1週間 14時間 1か月 42時間 1年間 320時間 など</p> <p>・ 特別条項 臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない「特別の事情」が予想される場合、特別条項付き協定を結べば限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。ただし、この「特別の事情」は、臨時的なものに限られます。</p> <p>なお、限度時間を超える時間外労働に対しては、別途割増賃金率を定める必要がありますが、その率は25%を超える率とするように努めてください。</p> <p>・ 適用除外 工作物の建設などの事業、自動車の運転、新技術・新商品の研究開発の業務などについては、限度基準が適用されません。</p> <p>※ 企業単独型で雇用契約に基づいて講習を実施する場合、講習時間は労働時間となります。</p> <p>※ 「入国当初の講習」(団体監理型、企業単独型で上記以外の場合) 終了後に、別の講習を義務づける場合、その講習時間は労働時間となります。</p> <p>【確認すべき書類】 賃金台帳、労働時間の客観的記録(タイムカード等)、 労働条件通知書 (JITCO 雇用条件書を含む) の写し、 時間外・休日労働に関する協定</p> <p>【実習生へのヒアリング】 時間外や休日の労働時間は (「時間外・休日労働に関する協定」(36 協定)に定められた) ○○時間の範囲内ですか。</p>	
9	<p><u>寄宿舍(労働基準法第96条ほか)</u> 寄宿舍に労働者を居住させる場合、次の労働基準法で定める規定を守らせる必要があります。</p> <p>※ 技能実習生が、事業場内又はその付近で、労務管理上共同生活(便所,炊事場,浴室等が共同で、一緒に食事をとる等)を要請され、居住を行っている場合、寄宿舍に該当します。</p> <p>※ マンションなどで各自の部屋(個室)が設けられ、各部屋に便所、炊事場、浴室などが備わっている場合(共同生活の実態がない場合)は寄宿舍に該当しません。</p> <p>○寄宿舍規則を作成したときや、変更したときは、労働基準監督署に届け出ていますか。(届出には、寄宿舍に居住する労働者の過半数を代表する者の同意書の添付が必要です。) <input data-bbox="1321 1630 1394 1680" type="checkbox"/></p> <p>○技能実習生を含め労働者を10人以上使用している場合は、寄宿舍設置届を届け出ていますか。 <input data-bbox="1321 1809 1394 1859" type="checkbox"/></p> <p>○実習実施機関は、寄宿舍の設備などについて、寄宿舍に居住する労働者の安全・衛生・風紀等を守るため、次の措置を講じていますか。 <input data-bbox="1321 1926 1394 1975" type="checkbox"/></p>	

	<ul style="list-style-type: none"> ・ フォークリフト等荷役運搬機械(最大荷重 1 トン以上のもの) の運転 など <p>② 技能講習</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ フォークリフトの運転、ガス溶接等、床上操作式クレーンの運転、小型移動式クレーンの運転、車両系建設機械の運転 など <p>【確認すべき書類】 技能実習計画、技能実習日誌</p> <p style="padding-left: 40px;">(法定での保管義務はないが、保管していれば) 免許・技能講習修了証の写し</p> <p style="padding-left: 40px;">(法定での作成義務はないが、作成していれば) 安全衛生教育の実施結果、安全衛生教育の実施計画 (年間等)、技能講習等就業制限業務受講計画 (年間等)</p> <p>【実習生へのヒアリング】 (就業制限業務に従事している場合) 免許の取得、技能講習の修了などの機会を与えられていますか。</p> <p style="padding-left: 40px;">免許・技能講習修了証を携行していますか。(携行確認)</p>	
12	<p>健康診断の実施(労働安全衛生法第 66 条)</p> <p>○実習実施機関は、技能実習生を雇い入れたとき、雇入れ時健康診断を実施していますか。 <input type="checkbox"/></p> <p>○実習実施機関は、1年に1回(常時深夜業等に従事する者については、6月に1回)、定期健康診断を実施していますか。 <input type="checkbox"/></p> <p>○実施機関は、技能実習生に有害業務を行わせる場合には、有害業務に就業開始したときと、その後、一定期間ごとに、特殊健康診断を実施していますか。 <input type="checkbox"/></p> <p><有害業務></p> <p style="padding-left: 20px;">有機溶剤の製造または取扱い業務 (屋内作業場・タンクの内部などの場合)、粉じん作業、特定化学物質の製造または取扱い業務、鉛業務、四アルキル鉛等業 など</p> <p>【確認すべき書類】 (法定での保管義務はないが、保管していれば) 健康診断実施結果報告書 (安衛則様式) 写し</p> <p style="padding-left: 40px;">(可能であれば) 個人ごとの健康診断の実施結果がわかるもの</p> <p>【実習生へのヒアリング】 雇入れ時健康診断、定期健康診断を受診していますか。</p> <p style="padding-left: 40px;">(有害業務に従事している場合) 特殊健康診断を受診していますか。</p>	
	<p>(参考) 労働安全衛生分野では、以下の事項についても、内容を確認することは、技能実習生の安全と健康を確保する上で、とても有効です。</p> <p>① 安全衛生管理の状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 安全管理者、衛生管理者、産業医、安全衛生推進者、作業主任者等の選任状況 ・ 安全委員会、衛生委員会、安全衛生委員会等の開催状況 <p>② 作業環境管理の状況 (有害な業務)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 作業環境測定結果の確認 	

13	<p>労働保険・社会保険</p> <p>○労災保険の加入手続はされていますか。</p> <p>※ 技能実習生を含め労働者を1人でも雇用している場合、労災保険に加入しなければなりません。</p> <p>※ 暫定任意適用事業(※)に該当する場合であっても、入管法令の規定により、技能実習生を受け入れる場合には、労災保険に加入するか、これに類する措置を講ずる必要があります。(暫定任意適用事業(※): 常時5人未満の労働者を使用する個人経営の農林、水産業、養殖、畜産等の一部の事業)</p> <p>【確認すべき書類】 納付書や口座振替納付結果通知書等の労働保険料の納付が確認できる書類の写し(直近2年)</p>	<input type="checkbox"/>
	<p>○雇用保険の加入手続はされていますか。</p> <p>※ 関係規定に基づき、適切に届け出をしてください。</p> <p>【確認すべき書類】 雇用保険被保険者資格取得確認通知書</p>	<input type="checkbox"/>
	<p>○健康保険、国民健康保険の加入手続はされていますか。</p> <p>○厚生年金、国民年金の加入手続はされていますか。</p> <p>※ 関係規定に基づき、適切に届け出をしてください。</p> <p>【確認すべき書類】 健康保険・厚生年金保険資格取得確認通知書 標準報酬決定通知書</p> <p>【実習生へのヒアリング】 健康保険又は国民健康保険の被保険者証をお持ちですか。</p> <p>※ 団体監理型の場合は、入国直後の「講習期間」中において、技能実習生の国民健康保険と国民年金(※国民年金は20歳以上60歳未満の者のみ)への加入が義務付けられますのでご注意ください。(講習期間後、実習実施機関に技能実習生が移ると、健康保険と厚生年金の加入へ変更となります。なお、個人経営で一定の条件の場合は、国民健康保険と国民年金の加入が継続されます。)</p> <p>※ 企業単独型の場合は、入国直後に講習を行う義務付けがなく(法的保護情報講習を除く)、入国時から雇用関係に入る場合が多いことから、今までと同様に、入国直後から健康保険と厚生年金に加入することとなります。</p> <p>※ 40歳から64歳までの国民健康保険・健康保険加入者は、技能実習生であっても、相互扶助の観点から日本人同様に介護保険の被保険者となります。保険料は、国民健康保険料や健康保険料と併せて徴収されます。</p> <p>※ なお、「講習期間」中は「講習手当」が支払われますが、講習手当は生活実費ということで所得税の対象外となっていますので、その中から保険料等を支払うことは困難です。したがって、「講習期間」中の保険料は、監理団体・実習実施機関が負担するようにJITCOでは従来から要請しています。また、国民年金については、保険料の免除制度があります。(免除申請は住所地の市区町村で手続をしてください。)</p> <p>※ 「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」(法務省)において、「毎年、不慮の事故や疾病に遭遇する技能実習生が見受けられることから、(中略)公的保険を補完するものとして民間の損害保険等に加入することについても、技能実習生の保護に資するものといえます」とされており、この民間の損害保険として、外国人技能実習生総合保険が開発されています。</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

監理団体の監査担当の皆さまへ

実習実施機関は、常日頃から、上記のチェック項目を含め労働関係法令の順守を徹底し、技能実習生の労働条件等の確保・改善のために、自ら措置を講じなければなりません。

- 監査の機会を有効に活用し、実習実施機関における労働関係法令の遵守について、更に一層推進してください。
- 今回の監査で用いたチェックリストについては、次回の監査において、必ず携行し、改善すべき事項の改善状況の確認などに活用してください。

ご質問・ご相談は、お近くの JITCO・関係行政機関まで。

技能実習制度全般に関すること・・・・・・・・・・・・・・・・・・JITCO 本部・地方駐在事務所
労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法、労災保険などに関すること・労働基準監督署
雇用保険、外国人雇用状況届などに関すること・・・・・・・・ハローワーク（公共職業安定所）
結婚・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い禁止等、セクシュアル・ハラスメントなど
に関すること・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・都道府県労働局雇用均等室
健康保険に関すること・・全国健康保険協会(協会けんぽ)都道府県支部、各健康保険組合
厚生年金に関すること、健康保険の加入手続に関すること・・日本年金機構 年金事務所
国民健康保険、国民年金に関すること・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・市町村