

第5回 技能実習生等受入適正化会議 配付資料

資料№	配 付 資 料 名
1	技能実習生関係監督指導実施状況（平成18年度から平成21年度まで）
2	実習実施機関に対する監督指導結果等（平成22年10月～11月）
3	全国の技能実習生関係の司法事件件数の推移（平成11年から平成22年10月末まで）
4	岐阜労働局管内における技能実習生関係の送検事例
5	平成22年の送検事例の概要（関係新聞記事）
6	技能実習生関係処分結果一覧（平成18年6月から平成22年10月まで）
7	技能実習生の現状等について（岐阜労働基準監督署）
8	労働者派遣・職業紹介事業所数（平成22年11月1日現在）
9	外国人技能実習生等の適正な受入れを（平成22年度版）
10	技能実習生の労働条件の確保・改善のために ～外国人技能実習制度が平成22年7月1日より改正されます～
11	外国人技能実習生の皆さんへ ～日本における労働基準関係法令について～（日本語版・中国語版）
12	岐阜県で適用する最低賃金一覧
13	最低賃金知っておきたい7つのポイント！
14	監理団体への要請文（案） 技能実習生の労働条件の確保・改善等に関する要請について

技能実習生関係監督指導実施状況(平成18年度～平成21年度)

(1) 主な法違反の状況

	平成18年度		平成19年度		平成20年度		平成21年度	
監督実施事業場数	245		212		106		89	
違反条文	違反件数	違反率	違反件数	違反率	違反件数	違反率	違反件数	違反率
労働基準法第15条（労働条件の明示）	43	17.6%	9	4.2%	9	8.5%	9	10.1%
労働基準法第18条（貯蓄金管理）	43	17.6%	16	7.5%	6	5.7%	5	5.6%
労働基準法第24条（賃金の支払い）	75	30.6%	39	18.4%	19	17.9%	5	5.6%
最低賃金法第4条（最低賃金）	47	19.2%	20	9.4%	17	16.0%	22	24.7%
労働基準法第32条（労働時間）	84	34.3%	50	23.6%	20	18.9%	12	13.5%
労働基準法第37条（割増賃金）	120	49.0%	84	39.6%	50	47.2%	47	52.8%
違反事業場計	209	85.3%	168	79.2%	74	69.8%	64	71.9%

(2) 文書指導の状況

	平成18年度		平成19年度		平成20年度		平成21年度	
中国語による労働条件の明示	55	22.4%	3	1.4%	1	0.9%	0	0.0%
労働時間管理の適正化	50	20.4%	17	8.0%	4	3.8%	8	9.0%
賃金明細書の交付	21	8.6%	13	6.1%	4	3.8%	0	
割増賃金支払いの適正化	12	4.9%	2	0.9%	0		1	1.1%
パスポート、通帳等保管の適正化	23	9.4%	3	1.4%	3	2.8%	4	4.5%
研修生の「時間外労働」の適正化	34	13.9%	8	3.8%	1	0.9%	0	
積立貯金の適正化	13	5.3%	1	0.5%	0		0	
強制貯金の排除	4	1.6%	2	0.9%	0		0	
管理費、組合費等の控除	8	3.3%	2	0.9%	0		0	
安全衛生	3	1.2%	10	4.7%	0		0	

(3) 是正支払額の状況

	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
支払総額	1億5,799万7,869円	6,192万2,803円	9,972万8,185円	4,547万2,651円
対象技能実習生人数	250人	136人	166人	127人
1人平均額	63万1,991円	45万5,315円	60万0,772円	35万8,052円
対象事業場数	75事業場	38事業場	48事業場	39事業場

(4) 第1次受入機関に対する指導状況

	平成18年度		平成19年度		平成20年度		平成21年度	
監督実施機関数	18		17		3		8	
指導事項	指導件数	指摘率	指導件数	指摘率	指導件数	指摘率	指導件数	指摘率
中国語による労働条件の明示	9	50.0%	4	23.5%	0		0	
賃金明細書の交付	2	11.1%	2	11.8%	0		0	
適正な労務管理	2	11.1%	1	5.9%	0		0	
適正な労働時間管理	1	5.6%	1	5.9%	0		1	12.5%
適正な割増賃金の支払い	3	16.7%	2	11.8%	0		0	
適正な貯蓄金管理	3	16.7%	1	5.9%	0		0	
傘下2次機関に対する継続指導の実施	2	11.1%	4	23.5%	0		2	25.0%
賃金控除協定の締結	3	16.7%	4	23.5%	0		0	
時間外・休日労働協定届の適正化	0		1	5.9%	0		0	
研修生の「時間外労働」の適正化	2	11.1%	1	5.9%	0		0	
指導事項のあった機関数	16	88.9%	12	70.6%	0		3	37.5%

実習実施機関に対する監督指導結果（平成22年10月～11月）

< 業種別労働基準関係法令違反の状況 >

	合 計	違 反 率 （ ％ ）	製 造 業						建 設 業	農 業	そ の 他
			食 料 品 製 造 業	繊 維 製 品 製 造 業	金 属 製 品 製 造 業	一 般 機 械 器 具 製 造 業	電 気 機 械 器 具 製 造 業	左 以 外 の 製 造 業			
監督指導実施事業場数	54		2	29	4	3	1	13			2
うち違反事業場数	42	77.8	2	24	3	3	1	8			1
違反率（％）			100.0	82.8	75.0	100.0	100.0	61.5			50.0
主な違反内容	労働基準法第15条	8	14.8		7	1					
	同 法 第 24 条	20	37.0	1	14	1		3			1
	同 法 第 32 条	23	42.6		12	2	3	6			
	同 法 第 34 条										
	同 法 第 35 条	1	1.9			1					
	同 法 第 37 条	16	29.6		15		1				
	同 法 第 89 条	3	5.6		1			2			
	同 法 第 108 条	12	22.2		11			1			
	同 法 第 96 条	8	14.8		5		1	1			1
	最低賃金法第4条(※)	9	16.7		7		2				
	労働安全衛生法	9	16.7								
	安 全 関 係	3	5.6			1		2			
	衛 生 関 係	6	11.1		3	2		1			
	そ の 他	7	13.0	1	5			1			

※ 約定賃金額が地域別最低賃金額未満の場合

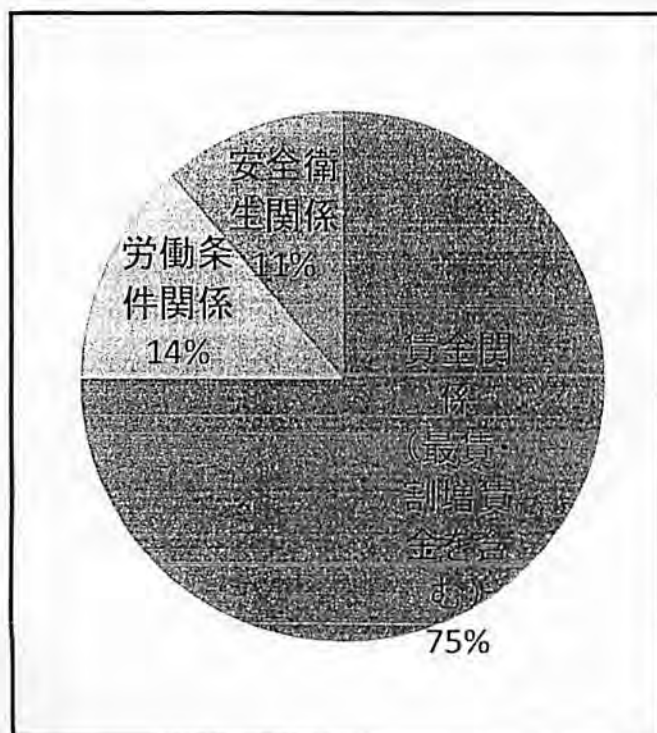
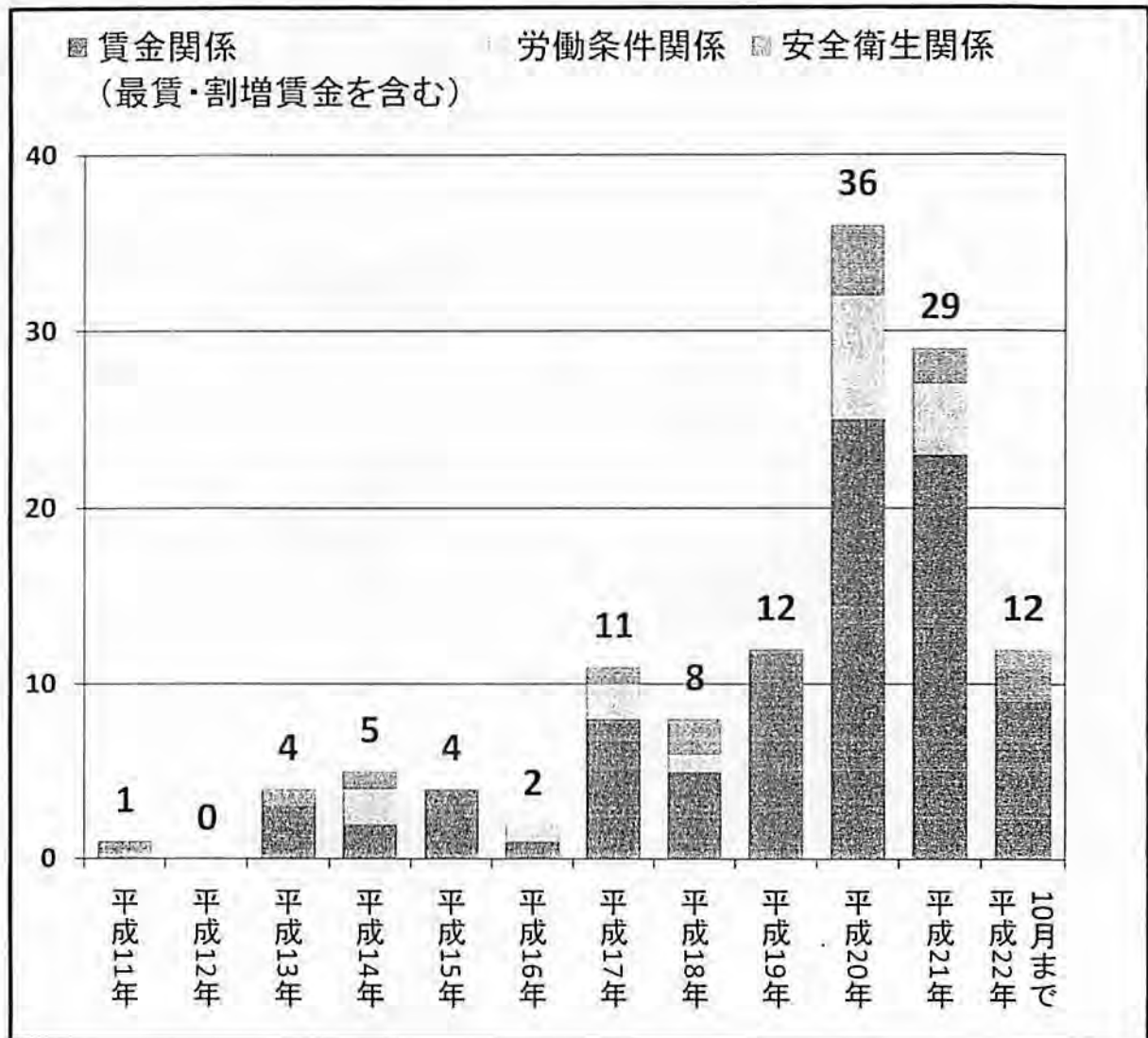
< 臨検監督時における実習実施機関の対応状況 >

項目			適正数	非適正数	不明数
1	臨検時の抵抗	監督指導時における実習実施機関の立入拒否、監督の抵抗。	46		3
2	事業主等からの虚偽説明	事業主等からの虚偽説明・説明拒否。	26	11	11
3	帳簿の改ざん等	帳簿等の提出拒否又は提出された帳簿等の改ざんの有無。	24	12	11

< 監理団体・実習実施機関による技能実習生の監理状況 >

項目			適正数	非適正数	不明数
1	名目的な監理	他の機関・団体による技能実習生の実質的な監理。	29	2	6
2	職業紹介許可・届出	監理団体は職業紹介事業の許可を受けているか又は届出を行っているか。	21	1	6
3	相談体制	① 監理団体における技能実習生からの相談体制の構築。	20	5	5
		② 監理団体による相談体制の実習生への周知。	18	6	6
4	管理費の適正化	① 技能実習監理費用の実習生への直接・間接負担。	27		8
		② 送出機関管理費の実習生への負担。	29	1	7
5	監理団体の監査	① 監理団体役員(技能実習運営責任者)による3か月に1回以上の現地監査の実施。	17	6	8
		② 監査時における監理団体役員による賃金台帳等の確認状況。	14	6	10
6	監理団体の訪問指導	監理団体による1か月1回以上の訪問指導の実施。	19	8	7
7	安全衛生指導	実習実施機関の技能実習指導員による技能実習生への安全衛生指導の実施。	18	1	8
8	帰国担保措置	① 監理団体による技能実習生の帰国旅費の確保等の実施。	17		9
		② 監理団体・実習実施機関の帰国旅費の全額負担。	21	3	5
9	技能実習生の監理	① パスポート・外国人登録証・預金通帳の保管。	45	1	
		② 携帯電話の所持、外出、自転車の所持・貸与、来客との面会規制等。	39		3
10	賃金水準	同一業務に従事する日本人の賃金と同額以上の賃金額。	16	12	14
11	賃金控除	① 賃金控除協定を締結した上での賃金控除。	34	8	3
		② 実費を超えた食費・療費等の控除。	25	5	11
12	内職(資格外活動)	技能実習生の内職(資格外活動)。	33	7	5

全国の技能実習生関係の司法事件件数の推移



送検内容の概略

賃金関係(最賃・割増賃金を含む)

- ・定期賃金の未払い(一部払い)
- ・時間外・休日労働に対する割増賃金の未払い(割増率不足)
- ・最低賃金未満の金額での支払い
- ・賃金控除違反

労働条件関係

- ・労働条件の明示違反
- ・賃金台帳等の未作成、未保存
- ・虚偽報告
- ・寄宿舍関係の違反
- ・中間搾取

安全衛生関係

- ・労働者死傷病報告の未提出
- ・安全措置義務違反
- ・無資格、安全衛生教育の未実施
- ・健康診断の未実施

岐阜労働局管内における技能実習生関係の送検事例

番号	年	署	業種	送検内容	備考
1	15年	岐阜	縫製業	賃金	
2	19年	大垣	紡績業	賃金・割増賃金 帳簿類隠滅・虚偽報告	
3		大垣	紡績業	賃金・割増賃金 帳簿類隠滅・虚偽報告	
4		大垣	縫製業	時間外労働・割増賃金・最低賃金 虚偽報告	
5		岐阜	縫製業	賠償予定 賃金・割増賃金・最低賃金	受入機関 関係者送致
6		関	プラスチック製品 製造業	時間外労働・休日・割増賃金	受入機関 関係者送致
7	20年	大垣	建築業	労災かくし	
8		岐阜	縫製業	労働条件明示・強制貯金 賃金・割増賃金・最低賃金	
9		岐阜	縫製業	割増賃金	
10		岐阜八幡	縫製業	割増賃金・最低賃金	
11	21年	大垣	縫製業	賃金・割増賃金	
12		岐阜	縫製業	割増賃金・最低賃金	
13	22年	大垣	縫製業	割増賃金・最低賃金	
14		多治見	金属製品 製造業	雇入時の安全衛生教育	

岐阜労働局管内における技能実習生関係の送検事例の概要（平成22年）

管轄署	大垣労働基準監督署
送検日	平成22年2月
送検法条項	・最低賃金法第4条違反（最低賃金の効力） ・労働基準法第37条違反（時間外・休日及び深夜の割増賃金）
事件の概要	被疑者（個人事業）は、内装カバー等の繊維製品製造業を営んでいるが、中国人技能実習生3名に対し、 1. 平成21年1月1日から同年21年7月11日までの7ヶ月分の賃金について、その所定支払日に岐阜県最低賃金（時間額：696円）以上の金額を支払わなかった 2. 平成21年1月1日から同年21年7月11日までの間、法定の労働時間（週：40時間、1日：8時間）を延長及び深夜の時間帯（午後10時から午前5時まで）に労働させながら、通常の労働時間の賃金計算額の2割5分以上の率で計算した割増賃金を所定支払日に支払っておらず、また法定休日（日曜日）に労働させながら、通常の労働時間の賃金計算額の3割5分以上の率で計算した割増賃金を所定支払日に支払わなかったものである。

管轄署	多治見労働基準監督署
送検日	平成22年6月
送検法条項	・労働安全衛生法第59条違反（安全衛生教育）
事件の概要	被疑会社は鋼材の卸・販売、加工業を営む事業者であり、被疑者（課長）は労働者の安全を管理する者であるが、 1. 労働者がガス溶断部バリ取り係から孔明け係へ配置転換され、同労働者の作業内容が変更したにもかかわらず、法定の除外事由がないのに、遅滞なく、同労働者が従事する業務に関する安全・衛生のための必要な教育を行なわなかったものである。

賃金未払いの疑い
業者の女書類送検

大垣労基署

大垣労働基準監督署は18日、最低賃金法違反と労働基準法違反の疑いで、養老町の縫製業の女(55)を大垣市を書類送検した。

送検容疑では、女は自分が経営する縫製工場で働く中国人技能実習生の女性2人と最低賃金(時給六百九十六円、月額換算約十二万円)を下回る月額四万八千円、五万二千元で契約。

さらに昨年一月から三月にかけて、

四月の間、実際には積み立てしていない社内預金名目で三万円を差し引き、一万八千円から二万二千元しか支払っていないとされた。

また、時間外(二割五分増)や休日労働(三割五分増)についても法定の割増賃金を支払わず、五月から七月十一日は賃金、割増賃金とも支払わなかったとされる。

同署によると、三人への未払い賃金は、約二百四十万円に上る。三人は昨年八月に帰国している。

同署によると、三人への未払い賃金は、約二百四十万円に上る。三人は昨年八月に帰国している。

中国人不当雇用
業者を書類送検

大垣労基署

大垣労働基準監督署

署は18日、中国人技能実習生3人を不当に安い賃金で働かせたとして、最低賃金法違反と労働基準法違反の疑いで大垣市静里町、縫製事業所経営の女性(55)を岐阜地検大

上、昨年1〜4月は一

部しか支払わず、5月17月11日までは全く賃金を支払わなかった疑い。また、時間外労働などの割増賃金についても、法定額を下回る賃金で働かせた疑い。3人への未払い総額は約340万円に上るといふ。

事業所は昨年7月11日で活動を停止し、破産申し立ての準備中といふ。

事業所は昨年7月11日で活動を停止し、破産申し立ての準備中といふ。

平成22年6月12日(土) 中日新聞

●安全教育怠った疑い
多治見労働基準監督署は11日、労働安全衛生法違反の疑いで、可児市矢戸、鋼材加工販売会社「三原商事東濃金属」と同社課長(50)を書類送検した。容疑は2月15日、技能実習生として雇用した中国人男性(29)に、鉄板の穴開け作業を担当させた際、必要な安全教育を怠ったとされる。

同労働基準によると、男性は同日の作業中、機械のドリル部分に巻き込まれ、右腕を切断する大けがを負った。同社は「事実を真剣に受け止め、社員教育体制の見直しなど、再発防止に努めたい」としている。

平成22年6月12日(土) 岐阜新聞

★安全教育を怠った疑い
多治見労働基準監督署は11日、労働安全衛生法違反の疑いで、可児市矢戸の鋼材加工販売会社「三原商事東濃金属」と同社の男性課長(50)を岐阜地検御嵩支部に書類送検した。

容疑は、同社と男性課長は今年2月、鉄板の穴あけ作業に従事させた中国人の男性技能実習生(29)に作業の安全教育を実施しなかった疑い。

同署によると、この実習生は2月15日、機械のドリル部に腕が巻き込まれ、右腕を切断する大けがを負った。事故状況などを調査した結果、同社は事前に実施することが定められている作業の危険性についての教育を怠っていたという。

平成22年6月12日(土) 朝日新聞

鋼材会社を書類送検 多治見労働基準監督署は11日、可児市の鋼材加工会社「三原商事東濃金属」と同社の安全管理責任者の課長(50)を労働安全衛生法違反の疑いで岐阜地検御嵩支部に書類送検し、発表した。同監督署によると、同社本社工場で今年2月15日、技能実習生の中国人男性(29)が鉄板の穴開け作業中、ドリルに巻き込まれた右腕を切断する大けがをした。男性は担当する作業が変更になったばかりで、同社と課長は必要な安全教育を怠った疑いがある。

技能実習生関係処分結果一覧

(平成18年6月から平成22年10月まで)

岐阜労働局

1 一次受入機関に対する処分状況

処分内容	件数
不正行為認定	3
不正行為に準ずる行為に認定	3
厳重注意	1

2 二次受入機関に対する処分状況

処分内容	件数
不正行為認定	57
不正行為に準ずる行為に認定	6
厳重注意	23
終止処分	2

(注) 1 当局からの通報により入国管理局が処分を行った事案を一覧とした。

2 処分内容は次のとおり。

「不正行為認定」・・・3年間の技能実習生等受入停止

「不正行為に準ずる行為に認定」・・・不正行為の認定にまでは至らないが問題があるとして、文書指導を行い、改善を指示したもの

「厳重注意」・・・不正行為に準ずる行為の認定までに至らないが問題があるとして文書指導を行い、改善を指示したもの

「終止処分」・・・上記いずれの処分も行わなかったもの

技能実習生の現状等について

岐阜労働基準監督署

1 本年度実習実施機関に対する監督指導結果から見られる縫製業の現状

- (1) 縫製業の法違反事業場では、労務関係記録の偽造・隠ぺいが認められたこと
- (2) 偽造・隠ぺいによる不正行為は業界の広い範囲に及んでいること
- (3) 違反指摘事業場の規範意識は極めて低いこと
- (4) 最低賃金以下の賃金、法定以下の割増賃金を前提として経営が成り立っている状況が認められること
- (5) 技能実習生制度は、技能移転という目的よりも安価な労働力利用という目的で行われていること

2 今後の技能実習生適正化についての意見

- (1) 悪質性の高い実習実施機関については、再度参入できないような仕組みの構築
- (2) 実習実施機関に対する事前経営審査により不適当な事業場を制度から排除
- (3) 監理団体の責任強化
- (4) 監理団体の実習実施機関に対する指導強化
- (5) 関係行政機関の指導厳格化

岐阜労働局 労働者派遣・職業紹介事業所数

岐阜労働局 需給調整事業室

平成22年11月1日 現在

	労働者派遣		職業紹介						
	一般	特定	有料	技能実習	無料				
					許可	技能実習	届出		
							特別の法人	地方公共団体	
							技能実習		
岐 阜	132	286	107	(2)	12	(4)	68	(68)	0
大 垣	50	132	35	(0)	2	(1)	13	(13)	0
(揖 斐)	(5)	(14)	(3)	(0)	(0)	(0)	(4)	(4)	(0)
多 治 見	39	81	29	(0)	0	(0)	2	(2)	1
高 山	4	24	4	(0)	1	(0)	1	(1)	3
恵 那	4	7	2	(0)	0	(0)	0	(0)	0
関	4	22	5	(0)	0	(0)	5	(5)	0
(岐阜八幡)	(0)	(3)	(0)	(0)	(0)	(0)	(2)	(2)	(0)
美濃加茂	16	36	6	(0)	0	(0)	5	(5)	0
中 津 川	8	13	3	(0)	1	(1)	0	(0)	1
合 計	257	601	191	(2)	16	(6)	94	(94)	5
	858		306						

※ () 内は内数

外国人技能実習生等の 適正な受入れを

平成22年度版



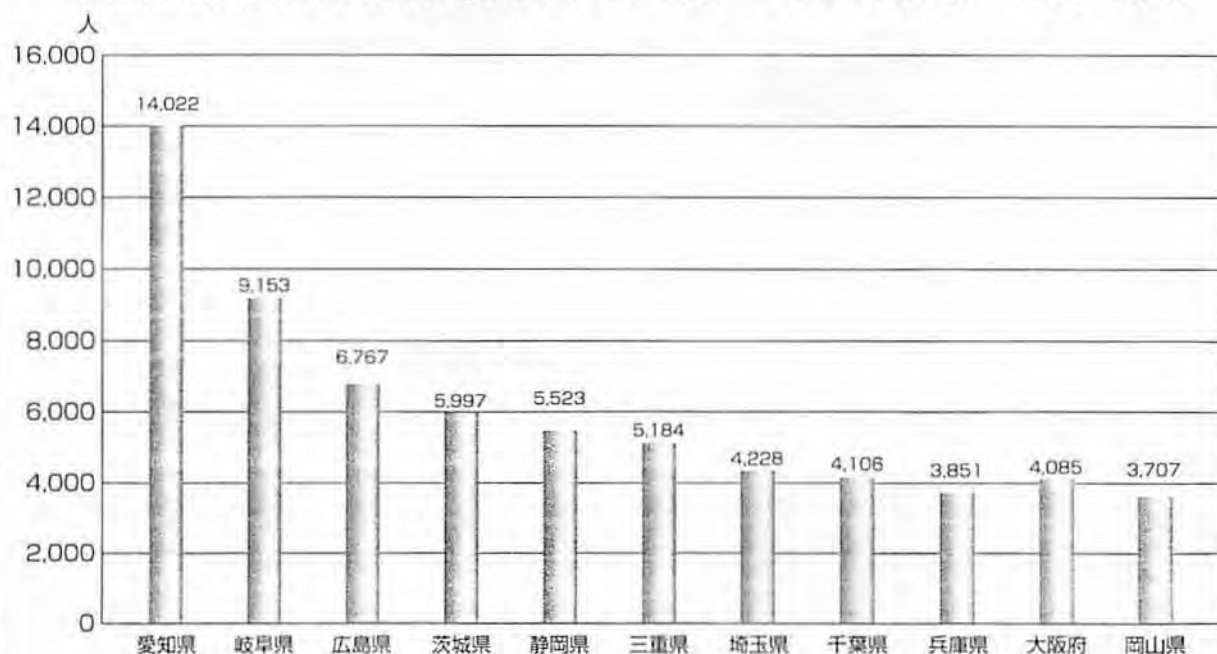
外国人研修生・技能実習生の受入れは、わが国で培われた技術等を発展途上国に移転し、国際貢献に資するという目的で創設され、現在岐阜県内の企業には、外国人研修生が約4,000人、外国人技能実習生は約9,000人在籍しており、愛知県に次ぎ全国で2番目に多く受入れが行われています。

これらの技能実習生に対しては、労働基準法等の関係法令が適用されますが、受け入れる事業場の中には、1か月100時間を超える長時間残業を行わせたり、法定の割増賃金を支払っていない等の不適切な労務管理等が行われているケースが数多く認められ、平成20年度に監督署が実施した監督指導結果においても約7割の事業場に違反が認められる状況です。

また、平成22年7月1日に、改正された「出入国管理及び難民認定法」等が施行され、それ以降は新たな在留資格として「技能実習」が創設されます。これに伴い、研修生として受け入れた後に技能実習に移行するというシステムが廃止され、最初から技能実習生としての受入れを行うこととなり、講習期間経過後には、直ちに労働関係法令が適用されることとなります。

技能実習生の受入れに当たっては、第一次受入機関はその受入れが適正な労務管理の下に行われるよう指導すべき立場にあり、特に新制度下では、技能実習生に対し労働関係法令が適用される期間が長くなること、監理団体として指導・監督・支援体制の強化等が義務付けられたことから、技能実習生等を受け入れる事業場におかれましては、労働関係法令を遵守いただき、外国人研修・技能実習制度の適正な運営を図っていただくようお願いいたします。

都道府県別技能実習生移行申請者数（2007年度～2008年度合計） 上位11府県



< (財) 国際研修協力機構調べ >

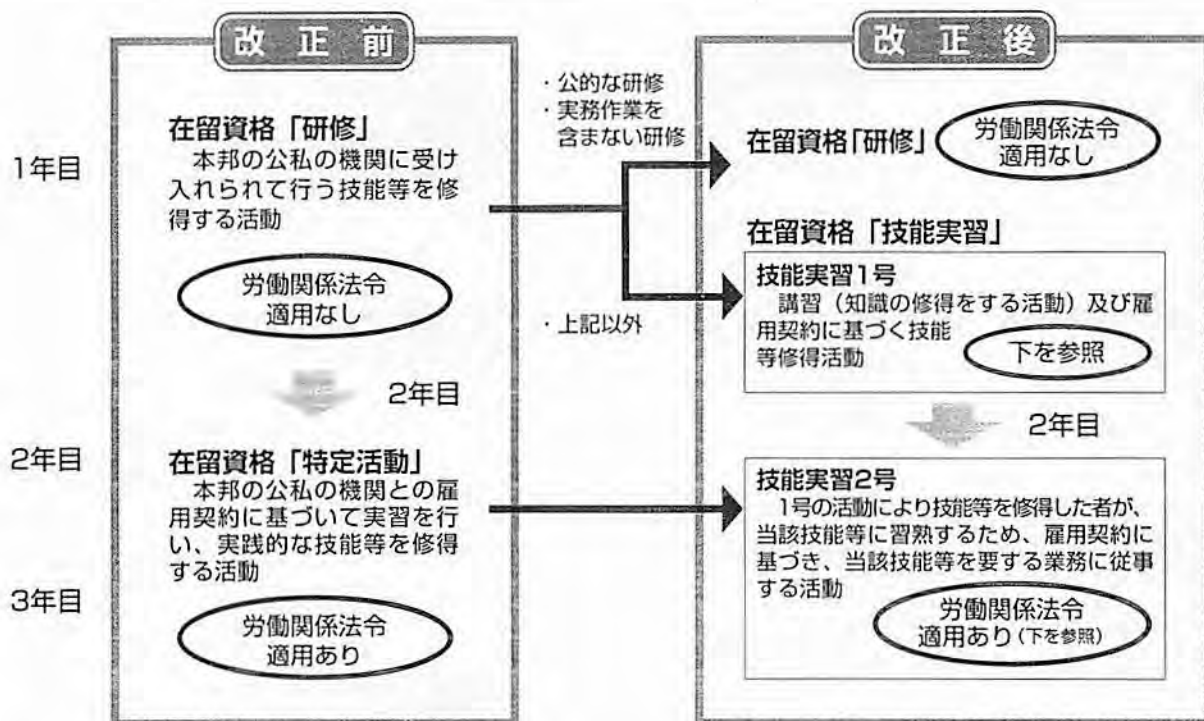
I 新しい研修・技能実習制度について

平成21年7月15日、「出入国管理及び難民認定法及び日本との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法の一部を改正する等の法律」が公布され、新しい研修・技能実習制度が平成22年7月1日から施行されます。

この新制度における労働関係法令の適用は、以下のとおりです。

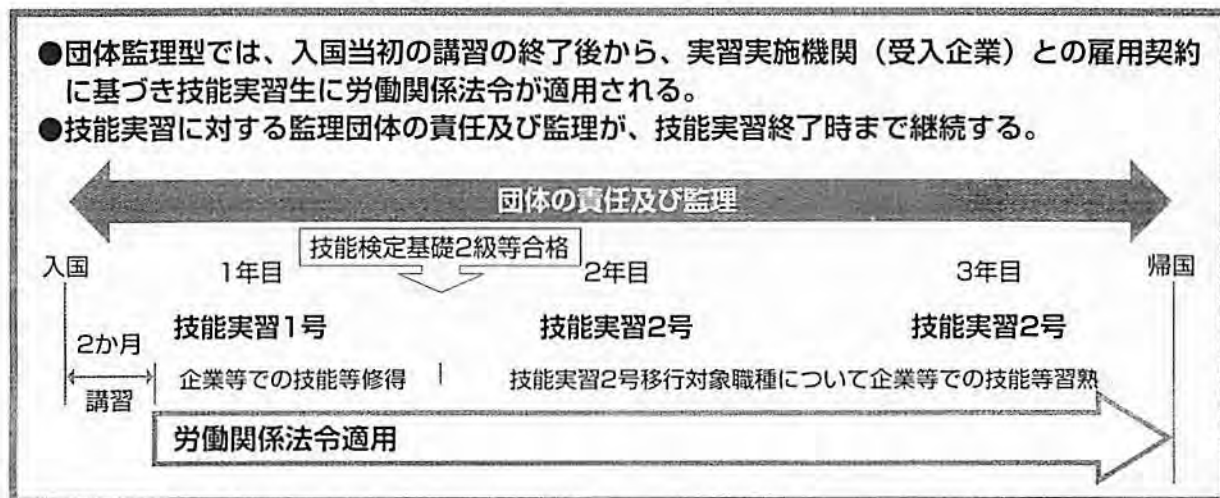
制度改正に係る受入概要の比較

在留資格と労働関係法令の適用との関係



改正後の技能実習制度における労働関係法令の適用

- 団体監理型では、入国当初の講習の終了後から、実習実施機関（受入企業）との雇用契約に基づき技能実習生に労働関係法令が適用される。
- 技能実習に対する監理団体の責任及び監理が、技能実習終了時まで継続する。



- 企業単独型では、入国当初に雇用契約に基づかない講習を実施する場合の当該講習の期間中を除き、雇用契約に基づき技能実習生に労働関係法令が適用される。

Ⅱ 受入機関が守るべき最低限のルール

- 1 研修・技能実習制度は、我が国で開発され培われた技術・技能・知識の開発途上国等への移転等を目的として創設された制度であることから、研修生・技能実習生を、**安易に単純労働力の確保策として利用しないこと。**
- 2 技能実習生から保証金・違約金等により**不当な金品徴収等を行わないこと。**
- 3 第一次受入機関は、『**監理団体**』としての役割を果たし、次の事項を適正に実施すること。
 - (1) 技能実習計画の策定
 - (2) 1月に1回以上の実習実施機関への訪問指導
 - (3) 3月に1回以上の監査実施及び地方入国管理局への報告
 - (4) 技能実習生からの相談対応体制の構築
 - (5) 技能実習生の帰国担保措置
 - (6) 技能実習継続が困難な場合における新たな実習実施機関への移行努力
 - (7) 監理費用の透明化及び技能実習生に負担させることの禁止
- 4 第二次受入機関は、『**実習実施機関**』として、①計画に沿った技能実習の実施②**適正な賃金等の支払い**③技能実習生等に係る書類・帳簿の適正な記入及び保管④不適切な方法による管理の禁止を徹底すること。
- 5 技能実習生については、労働基準法等労働関係法令が適用されることから、法で規定される以下の項目について遵守すること。
 - (1) 中間搾取の禁止（労働基準法第6条）
 - (2) 労働条件の明示（労働基準法第15条）
 - (3) 強制貯金の禁止（労働基準法第18条）
 - (4) 賃金控除に関する労使協定の締結（労働基準法第24条）
 - (5) **最低賃金額以上の賃金支払い**（労働基準法第24条・最低賃金法第4条）
 - (6) 適正な労働時間管理（労働基準法第32条）
 - (7) 時間外・休日労働に対する法定割増賃金の支払い（労働基準法第37条）
 - (8) 契約期間中の解雇制限・雇用の確保（労働基準法第20条・労働契約法第17条）
 - (9) 雇入時の安全衛生教育の実施（労働安全衛生法第59条）
 - (10) 就業制限業務（クレーン、フォークリフト等）に係る無資格者就労の禁止（労働安全衛生法第61条）
 - (11) 健康診断（雇入時健康診断、定期健康診断、特殊健康診断）の実施（労働安全衛生法第66条）

警告 —守らなければレッドカードです—

5の項目に係る労働基準法等の違反が認められた場合には、労働基準監督署が書類送検手続をとる場合があります。

Ⅲ 悪質なケースでの書類送検事例

① 実習生の労働災害について監督署に報告しなかった事案

会社が施工する住宅新築工事現場において、同社が受け入れている外国人技能実習生が作業中に4日以上の上の休業を伴う怪我をしたにもかかわらず、遅滞なく、所轄労働基準監督署長に対し、労働者死傷病報告書を提出せず、労災かくしを行ったため、労働安全衛生法違反の疑いで書類送検した。

② 定期賃金が最低賃金額未満、時間外手当が法定額未満であった事案

中国人技能実習生2名に対し、平成19年7月から平成20年5月までの間、

- 1 毎月、岐阜県最低賃金額以上の賃金を支払わなかった。（会社が支払っていた金額は、月額基本給が50,000円～60,000円であった。）
 - 2 時間外労働に対しては通常支払われる賃金の2割5分以上の割増賃金を、休日労働に対しては通常支払われる賃金の3割5分以上の割増賃金を支払うべきところこれを支払わず、1時間当たり一律350～400円で計算し、支払っていた。
- 所轄労働基準監督署が再三是正を指導したにもかかわらず是正されなかったため、同社を労働基準法及び最低賃金法違反の疑いで書類送検した。

③ 定期賃金が最低賃金額未満、時間外手当が法定額未満であった事案（強制捜査）

中国人技能実習生3名に対し、平成19年12月から平成20年4月までの間、

- 1 毎月、岐阜県最低賃金額以上の賃金を支払わなかった。（会社が支払っていた金額は、月額基本給が76,000円～81,000円であった。）
 - 2 時間外労働に対しては通常支払われる賃金の2割5分以上の割増賃金を、休日労働に対しては通常支払われる賃金の3割5分以上の割増賃金を支払うべきところこれを支払わず、1時間当たり一律300～400円で計算し、支払っていた。
- 所轄労働基準監督署が再三是正を指導したにもかかわらず、一向に是正が図られなかった。調査・指導に非協力的であったことから、同監督署は、事業場・代表者自宅・一次受入機関事務所の3箇所について裁判所の許可令状により家宅捜索を行った上で、労働基準法及び最低賃金法違反の疑いで書類送検した。

Ⅳ 技能実習生等受入適正化推進会議について

1 技能実習生等受入適正化推進会議とは

広く県民や第一次、第二次受入機関に、外国人技能実習生等の受入適正化のためのコンセンサスの形成を図ることが重要であるとの観点から、岐阜労働局を始めとする関係機関及び労使団体が参集して平成18年12月に「技能実習生等受入適正化推進会議」を設立し、推進会議メッセージを発出する等外国人技能実習生の適正な受入れに向けた取組を行っています。

【会議の構成メンバー】

- 岐阜労働局 ●名古屋入国管理局 ●岐阜県 ●岐阜県警察
- (財)国際研修協力機構名古屋駐在事務所(JITCO)
- 連合岐阜 ●(社)岐阜県経営者協会 ●岐阜県中小企業団体中央会

2 技能実習生等受入適正化推進会議の取組

(1) 平成18年度

◎受入機関に対する要請・県民への会議メッセージ発出(平成18年12月)

技能実習生等受入適正化推進会議を立ち上げ、技能実習生に関する問題の解決に向けて受入機関を始めとし、広く県民に対して推進会議からメッセージを発出しました。

(2) 平成19年度

◎業界団体への要請(平成20年2月)

岐阜県全体の約6割の外国人技能実習生等が縫製業で受け入れられており、縫製の発注者にも発注条件等の十分な配慮が必要であるとの観点から、岐阜県内の縫製業の業界団体に対し、適正な工賃の設定等について要請を行いました。

【要請内容】

- 1 縫製事業場で就労する技能実習生等の長時間労働による健康障害等を防止するため、計画的な作業管理が行えるよう、発注条件をあらかじめ明確にした計画的・合理的な発注を行うとともに、急な発注条件の変更等は極力行わないよう配慮すること。
- 2 発注契約においては、適正な工賃を設定すること。

(3) 平成20年度

◎第一次受入機関への要請(平成21年2月)

第一次受入機関に対し、傘下の第二次受入機関が、違法・不適正な対応を行わないよう適切に指導することを要請しました。

【要請内容】

第二次受入機関に対し、次の事項を指導し、違法・不適正な対応を行わないこと。

- 1 研修・技能実習に係る契約、関係機関への提出書類、計画等において記載された事項と実態に相違のないこと。
 - 特に、・研修・労働契約と異なる契約が存在する二重契約
 - ・研修・技能実習計画と異なる職種での受入れ
 - ・計画と異なる研修・技能実習の実施
 - ・研修生の残業
 - ・受入機関同士による名義貸し 等を行わせないこと。
- 2 外国人技能実習生については、労働基準法、最低賃金法等の労働関係法令が適用される

ことから、これを遵守すること。

特に、

- ・ 母国語による労働条件の明示を行うこと
 - ・ 最低賃金を下回ることのないよう適正な賃金支払いを行うこと。また、管理費等の名目で不当な控除を行うことがないこと
 - ・ 時間外、休日、深夜手当の割増賃金の適正な支払いを行うこと
 - ・ 長時間労働を行わせることがないようにすること
 - ・ 賃金台帳、タイムカード等の関係書類を適正に記録、保存すること
- を徹底すること。

3 外国人技能実習生への賃金支払い等に関するトラブル防止のため、次の事項に留意すること。

- ・ 賃金明細書を交付すること
- ・ 要望があっても、預金通帳、キャッシュカード及び印鑑を預からないこと

【参考】併せて「厳しい経済情勢における技能実習生の雇用確保に係る要請」も岐阜労働局長名で行っております。

(4) 平成21年度

◎第一次受入機関への要請（平成22年1月）

平成22年7月から技能実習制度が変更されることを踏まえ、第一次受入機関に対し、新制度下における適正な労務管理の徹底等について要請しました。

【要請内容】

- 1 新制度下においても、第一次受入機関としての役割を十分に認識し、第二次受入機関に対し、技能実習生の適正な受入を徹底されるよう技能実習の実施状況の把握に努め、指導・監督等を適切に実施すること。
- 2 新制度においては、第二次受入機関に対し技能実習生を紹介する第一次受入機関は職業紹介事業者となるため、職業安定法に基づく職業紹介事業に係る必要な手続きを取り、円滑に新制度に移行するとともに、職業紹介事業者としての責務を履行すること。
- 3 第二次受入機関が労働関係法令に違反することなく適正な労務管理を行うよう、次の事項について必要な指導を行うこと。
 - (1) 労働契約の締結について
 - ア 合意があっても、法定労働条件を下回る契約は違法であると認識させること。
 - イ 法定の労働条件を内容とする労働条件通知書（労働契約書）を作成し、受入時に技能実習生に対し交付すること。
 - ウ 労働条件通知書の内容について、技能実習生に十分理解させること。
 - (2) 労働時間管理について
 - ア タイムカード等の客観的な記録を基礎として、適正な労働時間管理を行うこと。
 - イ 本来時間外労働は、使用者の指示命令の下に行わせる必要があることを踏まえ、労働時間管理を技能実習生自身に任せないこと。
 - ウ 適正に把握した時間外労働・休日労働の実績に基づき、法定の率以上で計算した割増賃金を支払うこと。
 - エ 長時間労働を排除するよう必要な対策を講じること。
 - (3) 賃金の支払いについて
 - ア 最低賃金額以上の額で定期賃金額を設定するとともに、賃金控除を行う場合には、控除協定を締結した上で、控除の内訳及び金額を明確にし、技能実習生自身に通知すること。
 - イ 賃金の支払いに関するトラブル防止のために、賃金明細書は必ず交付すること。
 - ウ 本人の希望でも、預金通帳、キャッシュカード及び印鑑を預からないこと。

技能実習生の労働条件の確保・改善のために

～外国人技能実習制度が平成22年7月1日より改正されます～

外国人技能実習生を使用する事業主の皆様におかれては、「出入国管理及び難民認定法（入管法）」の改正も踏まえつつ、労働基準関係法令を遵守し、技能実習生の労働条件の確保・改善に取り組んでいただくようお願いします。

《労働基準法に関係する改正事項》

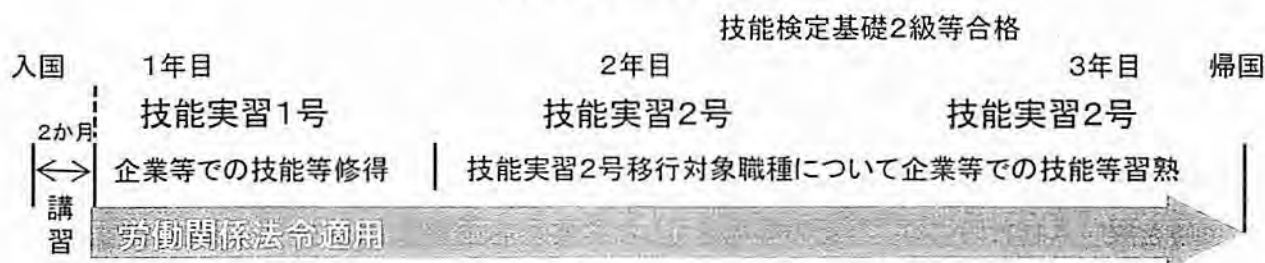
入管法の改正により、入国1年目から、研修生ではなく技能実習生となります。これに伴い、入国1年目から、労働基準法上の労働者として、労働基準関係法令の適用を受けます。

入管法改正による労働関係法令の適用について

I：団体監理型

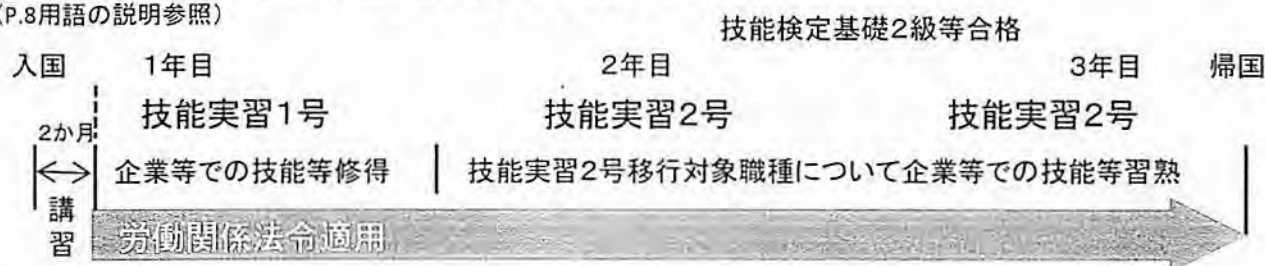
(P.8 用語の説明参照)

団体の責任及び監理

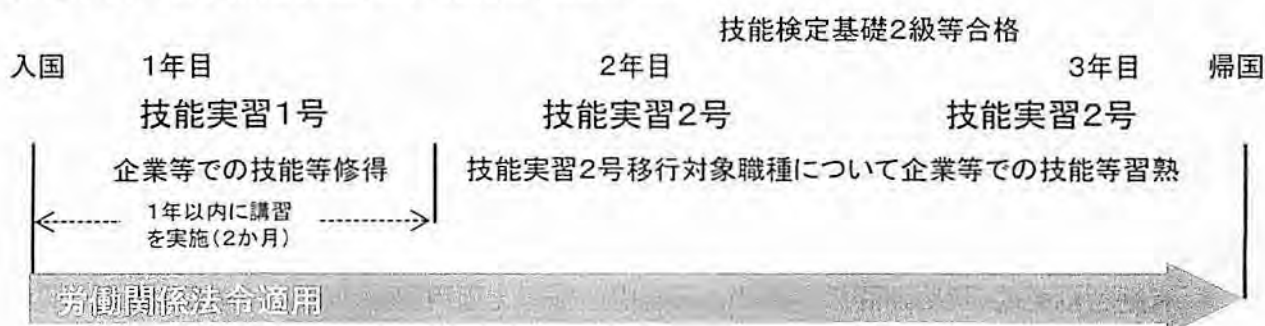


II：企業単独型（雇用契約に基づかない講習を実施する場合）

(P.8用語の説明参照)



III：企業単独型（雇用契約に基づいて講習を実施する場合）



講習について

講習は、座学により行います。

また、技能実習1号の活動時間全体の6分の1以上行うこととなっています。

(入国前に一定の講習を受講している場合には、12分の1以上に短縮されます。)

→ 技能実習1号の活動を1年間行う場合には、原則として2か月以上の講習を実施することになります。

〈団体監理型の場合(Ⅰの例)〉

講習は、受入れ団体(監理団体)が、入国当初に行います。

講習終了後、受入れ企業で雇用契約に基づき労働者として働きます。

〈企業単独型の場合〉

講習は、受入れ企業(実習実施機関)が行います。企業単独型では、講習を雇用契約に基づかずに実施する場合(Ⅱの例)と雇用契約に基づき実施する場合(Ⅲの例)があります。

雇用契約に基づかない講習は入国当初に、雇用契約に基づく講習は入国後1年以内(技能実習1号の期間中)に実施しなければなりません。

Ⅰ、Ⅱの場合、講習は雇用契約に基づいていないため、講習期間中に技能実習生に業務を行わせることは一切できません。

講習終了後(Ⅲの例では講習期間中も含みます)、技能実習生は受入れ企業で雇用契約に基づき労働者として働くことから、下記の労働基準関係法令が適用されます。

労働条件について

○ 労働条件の明示(労働基準法第15条)

労働者を雇い入れた時には、下記の事項を示した労働条件通知書を交付すること等により、労働条件を明示しなければなりません。

この明示は、技能実習生が理解できる方法により(母国語等で行ってください。

書面で明示すべき労働条件の内容

- ・ 労働契約期間
- ・ 就業場所及び従事すべき業務
- ・ 労働時間(始業・終業時間、休憩時間、休日等)
- ・ 賃金(賃金額、支払の方法、賃金の締切り及び支払日)
- ・ 退職に関する事項(定年の有無、解雇事由等)

その他明示すべき労働条件の内容

- ・ 昇給に関する事項
- ・ 臨時に支払われる賃金、労働者に負担させる食費及び寮費等、災害補償、職業訓練、表彰及び制裁、休職等に関する事項、旅費に関する事項…これらについて定めている場合
- ・ 有期労働契約の場合、更新の有無、更新する場合の判断基準も明示してください。



—外国人労働者向けモデル労働条件通知書—

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/index.html>

(中国語、タガログ語、インドネシア語、ベトナム語、英語等の労働条件通知書)

- ・ 有期労働契約(契約期間の定めのある契約)であって雇用契約の更新が必要な場合
→ 更新する際に、改めて労働条件を明示しなければなりません。

賃金について

○ 賃金について(労働基準法第24条)

賃金は、通貨で、受入れ企業から直接技能実習生に、その全額を、毎月一回以上、一定期日に支払わなければなりません。

- ・ 法令で定められているもの(税金、社会保険料等)
 - ・ 労使協定で定めたもの(寮費や食費等)
- は賃金から控除することができます。

ただし、賃金控除協定を締結していたとしても、具体的な用途を明らかにできない「管理費」等、事理明白でないものを控除することはできません。

法務省指針(P.8 用語の説明参照)において、

- ・ 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。

○ 時間外・休日・深夜割増賃金について(労働基準法第37条)

- ・ 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
- の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

- ・ 平成22年4月1日より、1か月に60時間を超える時間外労働については、法定割増賃金率が50%に引き上げられました。
- ・ ただし、中小企業については、当分の間、この引上げが猶予されます。

- ・ 時間外労働を内職と称して行わせ、これに対する報酬を上額の以下とすることはできません。

入管法上、内職を技能実習生に行わせることは認められていません。

例) 所定労働時間は1時間800円であるが、入国前に時間外労働は1時間300円とする労働契約を締結したことを理由に、その額しか支払わなかった場合

- 技能実習生の合意があっても、法定の割増率で計算した額を下回る支払は、労働基準法違反となります。時間外労働に対しては、 $800 \times 1.25 = 1,000$ 円以上の支払が必要です。

○ 最低賃金について(最低賃金法第4条ほか)

賃金は、**最低賃金額**以上の額を支払わなければなりません。

たとえ、使用者と労働者との間で最低賃金額を下回る賃金を定め労働契約を締結しても、その賃金額は無効となり、最低賃金額により締結したものとみなされます。

※ 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(最低賃金法第6条)。

- ① 地域別最低賃金(都道府県ごとに1つずつ定められている最低賃金)
- 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)

例) 地域別最低賃金が時間額700円の適用を受ける労働者に対して、入国前に時間額400円とする労働契約を締結したことを理由にその額しか支払わなかった場合

- 最低賃金額を下回る支払は、最低賃金法第4条違反となり、禁止されています。その場合の賃金額は最低賃金額である時間額700円となりますので、時間額700円の賃金を支払わなければなりません。

例) 地域別最低賃金が時間額700円、特定(産業別)最低賃金が時間額800円で、両方とも同時に適用される事業場の場合

- 技能実習生は、特定(産業別)最低賃金が適用される基幹的労働者に該当しますので、地域別最低賃金よりも高い額である特定(産業別)最低賃金の時間額800円以上の賃金を支払わなければなりません。

入管法により、賃金等の不払は、不正行為認定(P.8 用語の説明参照)の対象とされます。
(「賃金等の不払」とは、賃金の不払、割増賃金の不払、最低賃金額未滿の支払等をいいます。)

○ 労働時間について(労働基準法第32条、第34条、第35条ほか)

- ・ 原則として、週40時間、1日8時間を超えて労働させてはいけません(法定労働時間)。
- ・ 労働時間が6時間を超える場合は45分、8時間を超える場合は60分の休憩を与えなければなりません。
- ・ 少なくとも毎週1日の休日か、4週間を通じて4日以上の日を与えなければなりません。
- ・ 適用除外について
農業、畜産・水産業の事業場は、労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用が除外されています。(ただし、深夜業(P. 3)、年次有給休暇(P. 5)に関する規定については適用されます。)
- ・ 特例措置対象事業場
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。

→ 時間外・休日労働について

法定労働時間を超え又は法定休日に働かせる場合には、

「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る必要があります。

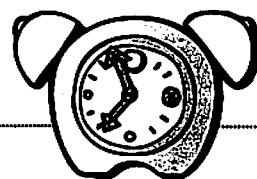
36協定は、限度基準に適合したものとなるようにしなければなりません。

時間外労働・休日労働を行わせる場合は、36協定の範囲内でなければなりません。

時間外労働の限度に関する基準(限度基準)

- ・ 業務区分の細分化
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することにより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。
- ・ 一定期間の区分
「1日」のほか、「1日を超え3か月以内の期間」と「1年間」について協定してください。
- ・ 限度時間
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としなければなりません。

①一般の労働者の場合	②1年単位の変形労働時間制の対象者
1週間 15時間	1週間 14時間
1か月 45時間	1か月 42時間
1年間 360時間 など	1年間 320時間 など
- ・ 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が、この「特別の事情」は、臨時的なものに限られます。
- ・ 適用除外
工作物の建設等の事業等については、限度基準が適用されません。



時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめる必要があります。

- ・ 講習を雇用契約に基づき実施する場合(Ⅲの場合)、その講習時間は労働時間となります。
- ・ 「入国当初の講習」(Ⅰ、Ⅱの場合)終了後に、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。

労働時間管理について

「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」に基づき、適正に労働時間を把握してください。

具体的には

- ・ 労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること
- ・ 始業・終業時刻の確認・記録に当たっては、原則として、①使用者が、自ら現認して、または、②タイムカード等の客観的な記録を基礎として、確認・記録すること等の措置を行ってください。

入管法により、長時間にわたる時間外労働・休日労働により労働時間が技能実習計画を大幅に上回っている場合には、不正行為認定の対象となります。

○ 年次有給休暇(労働基準法第39条ほか)

6か月以上継続勤務し(雇用契約日(技能実習生については、Ⅰ・Ⅱの例では「講習」終了後、Ⅲの例では入国時)から起算)、全労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、年次有給休暇を与えなければなりません。

年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他の不利益な取扱いをしてはいけません。

- ① 週所定労働日数が5日以上又は週所定労働時間が30時間以上の労働者に対しては、右の表の年次有給休暇が付与されます。

勤続勤務年数	6か月	1年6か月	2年6か月
付与日数	10	11	12

- ② ①以外の労働者に対して、週所定労働日数に応じて年次有給休暇が比例付与されます。

○ 中間搾取(労働基準法第6条)

受入れ団体の役員等が、技能実習生の賃金を、団体名義の銀行口座や団体が管理する技能実習生名義の銀行口座に振り込ませ、これを引き出す等して不当に利益を得るようなことは、中間搾取となり禁止されています。

○ 強制貯金の禁止(労働基準法第18条)

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みます。)をしてはいけません。

- ・ 法務省指針において、技能実習生の合意のもとであっても、技能実習生名義の口座の通帳等を使用者が保管してはならないとされています。

○ 賃金台帳の作成(労働基準法第108条)

賃金台帳を作成し、

労働者の氏名、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、手当その他賃金の種類ごとにその額 などを記載しなければなりません。また、賃金台帳は3年間保存しなければなりません。



○ 解雇(労働基準法第20条、労働契約法第17条)

有期労働契約により雇用されている技能実習生は、やむを得ない事由がない限り、契約期間内に解雇することはできません。

期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。

技能実習生は一定期間の技能実習の実施により開発途上国等への技能移転を図ることを目的としていることから、技能実習の継続に最大限努力する必要があります。

やむを得ず技能実習生を解雇する場合、

- ・ 少なくとも30日前までの予告が必要です。
- ・ 30日前までの予告を行わないで解雇する場合、解雇までの日数に応じた解雇予告手当(平均賃金×(30日-解雇予告日から解雇までの日数))の支払が必要です。



○ 就業規則(労働基準法第89条)

技能実習生を含め労働者を常時10人以上使用している場合は、就業規則を作成し、労働基準監督署長に届け出なければなりません。

また、就業規則を変更した場合にも、労働基準監督署長に届け出なければなりません。

※ 就業規則の内容は、技能実習生にも理解できるように配慮するようお願いします。



○ 寄宿舍(労働基準法第96条ほか)

寄宿舍に労働者を居住させる場合、労働基準法の規定を守らなければなりません。

技能実習生を、事業主等が受け入れるために用意した宿舎に居住させ、

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)を行っている場合には寄宿舍に該当します。マンション等で各自の部屋(個室)が設けられ、各部屋に便所、炊事場、浴室等が備わっている場合(共同生活の実態がない場合)には寄宿舍に該当しません。

① 労働者の私生活の自由を侵してはいけません。

- ・ 外出及び外泊について使用者の承認を受けさせること
- ・ 教育、娯楽その他の行事に参加を強制すること
- ・ 共同の利益を害する場合以外に面会の自由を制限すること

は、禁止されています。

② 寄宿舍規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければなりません。寄宿舍規則を変更したときも同様です。

- ・ 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。

③ 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、寄宿舍設置届が必要です。

④ 受入れ企業は、寄宿舍の設備等について、労働者の安全・衛生・風紀等を守るため、法令に定められた措置を講じなければなりません。

- ・ 警報装置(火災等の非常事態を居住者に分からせるもの)を設置すること
- ・ 消火設備を設置すること
- ・ 寝室を2階以上に設ける場合は避難階段等を設けること
- ・ 寝室に居住する者の氏名等を掲示すること など



安全衛生について

○ 安全衛生教育について(安衛法第59条、安衛則第35, 36条など)

- ・ 雇入れ時等の安全衛生教育
技能実習生を雇い入れたときや技能実習生の作業内容を変更したときには、①作業内容、②機械等や原材料等の取扱い方法、③安全装置や保護具等の取扱い方法など、技能実習生の安全衛生の確保に必要な事項について、安全衛生教育を実施しなければなりません。
- ・ 特別教育
危険有害業務に技能実習生を従事させる場合には、特別教育を実施しなければなりません。

(特別教育の必要な業務)

- ・ クレーン(つり上げ荷重5トン未満のもの)、移動式クレーン(つり上げ荷重1トン未満のもの)
- ・ 玉掛け作業(つり上げ荷重1トン未満のクレーン、移動式クレーンに係るもの)
- ・ フォークリフト等荷役機械(最大荷重1トン未満のもの)
- ・ 動力プレスの金型等の取付け、取外し、調整 ・ アーク溶接 など

※ これらの教育は、技能実習生がその内容を理解できる方法により行ってください。

○ 就業制限(安衛法第61条、安衛令第20条)

就業制限業務に技能実習生を従事させる場合には、免許の取得、技能講習の修了等の資格が必要です。

(就業制限業務)

- ・ クレーン(つり上げ荷重5トン以上のもの)、移動式クレーン(つり上げ荷重1トン以上のもの)の運転
- ・ 玉掛け作業(つり上げ荷重1トン以上のクレーン、移動式クレーンに係るもの)
- ・ フォークリフト等荷役機械(最大荷重1トン以上のもの)の運転
- ・ ガス溶接等 ・ 建設機械の運転 など

○ 健康診断の実施(安衛法第66条)

受入れ企業は、技能実習生を雇い入れたとき及び一定期間ごとに健康診断を実施しなければなりません。

- ・ 雇入れ時健康診断…労働者を雇い入れたときに実施しなければなりません。
- ・ 定期健康診断…1年以内ごとに1回、定期に実施しなければなりません。
(深夜業等に従事する者については、6月以内ごとに1回の健康診断が必要です。)
- ・ 特殊健康診断…有害業務を行わせる場合、一定期間ごとに実施しなければなりません。

(特殊健康診断の必要な有害業務)

特定化学物質の製造又は取扱い業務、鉛業務、四アルキル鉛等業務、
屋内作業所・タンク等の内部等における有機溶剤の製造又は取扱い業務、粉じん作業 など

○ 労働災害が発生したときの対応

技能実習生が労働災害により死亡又は負傷した場合に、的確に対応できるような体制を確立し、技能実習生にも理解できるように事前に説明してください。

また、技能実習生が労働災害に被災したときには、

- ・ 休業4日以上の場合…労働者死傷病報告(安衛則様式第23号)を遅滞なく
- ・ 休業4日未満の場合…労働者死傷病報告(安衛則様式第24号)を四半期ごとに

所轄の労働基準監督署に提出する必要があります。(安衛法第100条)

労働保険について

- ・ 技能実習生を含め労働者を1人でも雇用した場合には、労働保険に加入しなければなりません。
- ・ 労働保険とは、労働者災害補償保険(労災保険)と雇用保険のことをいいます。
- ・ また、入管法により、暫定任意適用事業(※)に該当する場合であっても、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。

※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

○労災保険について

労災保険は、労働者が業務上の事由又は通勤により負傷等を被った場合等に、被災した労働者や遺族を保護するため必要な保険給付等を行うものです。

外国人雇用状況の届出について

- ・ 受入れ企業は、外国人(技能実習生)の雇入れ・離職の際、その氏名、在留資格等を期限内にハローワークに届け出る必要があります。(届出義務は、1ページの表中「労働関係法令適用」に伴い生じます。雇用保険の加入手続と併せて届けてください。)
- ・ 届出をしなかったり虚偽の届出を行った場合、30万円以下の罰金を課せられることがあります。

用語の説明

- 1) 団体監理型 : 受入れ企業を会員とする商工会議所、事業協同組合等の受入れ団体(監理団体)の責任と監理の下で技能実習生を受け入れること。
- 2) 企業単独型 : 受入れ企業が外国にある合併会社、子会社等の常勤の職員を直接、技能実習生として受け入れること。
- 3) 法務省指針 : 技能実習生の入国・在留管理に関する指針(平成21年12月 法務省入国管理局公表)
- 4) 不正行為認定: 監理団体、実習実施機関、その経営者等が入管法に規定されている不正行為を行ったとして入国管理局に認定された場合は、一定期間技能実習生の受入れが停止されます。

このパンフレットに関するお問い合わせは、最寄りの労働基準監督署、都道府県労働局労働基準部(外国人雇用状況の届出に関するお問い合わせは、ハローワーク)にお願いします。

日本の労働基準相关法令介绍资料 ～外国技能实习生用～

在日的外国技能实习生也适用于日本的有关劳动基准相关法令，作为劳动者，他们与日本人其劳动条件受到法律保护。

以下的案例可能违反日本的劳动基准相关法令。

① 损坏公司的备件，受到了5万日元罚款的处罚。

→ 1 (4)

② 部分工资被强制储蓄，且由企业主保管存折。

→ 1 (5)

③ 过了发工资日，逾期未发工资。

→ 1 (8)

④ 一天工作时间超过了八小时，但是其工资每小时只支付了350日元。

→ 1 (11)

⑤ 从寄宿宿舍外出时，必须获得雇用者的同意，行动不自由。

→ 1 (14)

⑥ 规定的最低工资为每小时700日元，但是实际支付的工资却按每小时500日元计算。

→ 2

⑦ 以技能实习生的身份工作了一年后，没有安排体检。

→ 3 (4)

⑧ 工作中受伤，但是没有领到治疗费及休假补偿。

→ 4



日本主要有以下的劳动基准相关法令(摘要)

1. 劳动基准法

(1) 禁止中间榨取(第六条)

除法律允许情况外,禁止任何人介入他人就业以谋取利益。

违法案例

监理单位让企业主把技能实习生工资的一部分汇入监理单位自己管理的账户中侵吞。

(2) 违反《劳动基准法》签订的合同无效(第十三条)

没有达到《劳动基准法》规定的基准的劳动条件无效,无效的部分,要按照《劳动基准法》规定的基准进行整改。

(3) 劳动条件的明确(第十五条)

签订劳动合同时,必须发给劳动者“劳动条件通知书”等交待以下事项,以明确劳动条件。

- ① 劳动合同期间
- ② 就业场所及从事的工作
- ③ 劳动时间(上班时间·下班时间、休息时间、假日等)
- ④ 工资待遇(工资金额、支付的方法、工资计算截止日期及支付日期)
- ⑤ 有关离职的事项(有无退休、解雇事由等)

※ 此外,实习实施机构,除了准备日文的该书面资料外,还要准备技能实习生母语版的书面资料,并且其内容应确保技能实习生能够充分理解。

违法案例

实习实施机构与劳动者签订劳动合同时,没有交给实习生书面的劳动条件资料。

(4) 赔偿预定的禁止(第十六条)

对于未履行劳动合同的情况,禁止签订决定违约金或者预定损害赔偿金额的合同。

(虽然禁止预先决定损害赔偿金额,但是现实中不禁止对因劳动者责任引起的损害要求赔偿)

违法案例

事先被迫签订了损坏公司备件罚款5万日元的合同。

(5) 禁止强制存款(第十八条)

禁止劳动合同附带存款合同,或者管理存款的合同。

※ 虽然这个条款并不禁止劳动者自愿委托管理存款的情况,但是要求实习实施机构,即使技能实习生提出要求保管存折,也不要为他们保管存折等。

违法案例

企业主把部分工资存入了劳动者名义的银行账户中,并由企业主保管该存折。

(6)解雇的限制(第十九条)

工作中负伤或者患病,因疗养而休假的期间及其以后的30天期间,以及产前产后休假期间及其以后的30天期间,禁止解雇。

违法案例

因工负伤休假,身体恢复正常工作状态,上班后立即遭到了解雇。

※ 此外,一年合同等规定了劳动期间的劳动合同,只要没有迫不得已的事由,不得在合同期内解雇(《劳动合同法》第十七条第一款)

(7)解雇预告(第二十条、第二十一条)

解雇劳动者时,原则上应至少提前30天进行预告。未预告时,可以要求雇用者支付平均工资30天以上的解雇预告补助(预告期间不满30天时,应为其不足期间的平均工资)。

违法案例

未事先预告当即被解雇,而且未支付解雇预告补助。

(8)工资的支付(第二十四条)

支付工资前必须确定以下事项:① 通货;② 直接向劳动者支付;③ 全额;④ 每月一次;⑤ 固定日期。

(法令规定的缴费(税金、社会保险费等)及劳资协定规定的缴费(宿舍费、伙食费等实际费用)可以从工资中扣除。但是,不得扣除具体用途不明的缴费项目)

违法案例

即使过了发工资日,还没拿到工资。

(9)停工补助(第二十六条)

因雇用者责任,使劳动者休假时,需要支付停工补助(平均工资60%以上)。

违法案例

因“没活干”原因,让劳动者休假多日,而且未在发薪日向劳动者支付相应部分的停工补助。

(10)劳动时间(第三十二条、第三十四条、第三十五条)

(农业、畜产、水产业,不适用此规定)

原则上禁止劳动时间每星期超过40小时,每天超过8小时。

劳动时间超过6小时时,必须让劳动者休息45分钟以上,超过8小时时,必须休息60分钟以上。

至少每星期必须让劳动者休息一天、或者四个星期休息四天以上。

这里,雇用者向辖区内劳动基准监督署提交“规定时间外劳动和休息日劳动的协定申请书”时,劳动者可以在申请范围内在规定时间外和休息日劳动。

违法案例

劳动时间超过了“规定时间外劳动和休息日劳动的协定申请书”中规定的时间数,在规定时间外劳动。

(11)规定时间外、休息日及深夜劳动时的额外工资(第三十七条)

(农业、畜产、水产业,不适用于此项有关规定时间外及休息日劳动的额外工资的规定。这里,当劳动合同中规定了在规定时间外及休息日劳动须支付额外工资时,则必须进行支付)

让劳动者在规定时间外、深夜(下午10时~上午5时)及法定休息日劳动时,必须按照以下的比率支付额外工资。

规定时间外劳动的额外工资:不小于25%比率

(一个月的劳动时间超过了规定的60小时进行时间外劳动时,额外工资比率为50%。这里,中小企业可在一定期间内暂缓实施本项规定)

• 深夜劳动的额外工资:不小于25%比率

• 休息日劳动的额外工资:不小于35%比率

※ 即使技能实习生本人同意,但是如果金额低于依据法定比率计算的额度的话,则视为违反《劳动基准法》。

违法案例

虽然有每天8小时劳动的合同,但是让劳动者工作超过8小时,却未对规定时间外的劳动支付不小于25%比率的额外工资。

(12)年度带薪休假(第三十九条)

对于连续六个月工作、劳动天数不少于全部工作日80%的劳动者,将享受年度带薪休假。

连续工作年数	六个月	一年半	三年半
可享受天数	10	11	12

违法案例

向企业主申请了年度带薪休假后获准休假,可是发薪日未支付该部分工资。

(13)制裁规定的限制(第九十一条)

扣劳动者工资时,每次扣除金额不得超过日平均工资的一半,扣除总额不得超过每次工资支付期间工资总额的十分之一。

违法案例

上班迟到了一小时,扣了一天的工资。

(14) 寄宿宿舍(第九十六条等)

劳动者寄住寄宿宿舍时,禁止限制劳动者的生活自由,例如,外出时需要获得雇用者的同意等。此外,还要采取措施规定避难用楼梯以及设置灭火设备等。

※ 这里所说的“寄宿宿舍”,是指让劳动者居住在准备好的宿舍,大家共同生活(厕所、厨房、浴室等共用,一起餐饮等)的情况。每个人住单间,各房屋具备厕所、厨房、浴室等条件时,则不属于共同生活,这种情况不是寄宿宿舍。

违法案例

寄宿的技能实习生外出及在外留宿时,必须取得雇用者的同意。

2. 最低工资法

工资金额必须高于最低工资金额(第四条)。

签订的劳动合同中规定的工资低于最低工资金额,这种规定将无效,用工单位应支付最低工资金额。

※ 最低工资有以下两种,同时适用时,则以其中金额较高者为准(第六条)。

- ① 各地区最低工资(都道府县各自规定的最低工资)
- ② 特定(各产业)最低工资(以各特定产业的骨干劳动者为对象规定的最低工资)

违法案例

各地区最低工资尽管为每小时700日元,但与技能实习生之间签订了每小时工资500日元的劳动合同,则只领取了该金额的工资。

3. 劳动安全卫生法

(1) 危险等的防止(第二十条等)

企业主为了防止劳动者遭遇危险或者出现健康损害等,必须采取《劳动安全卫生法》规定的措施。

违法案例

在2米以上的高处作业时,没有安装扶手,也没有使用安全带。
冲压机械没有安装安全装置。
在室内从事电弧焊接作业时,未安装换气装置,也没有使用防尘面罩。

(2)安全卫生教育(第五十九条)

企业主雇用劳动者或者调整劳动者作业内容时,必须对劳动者实施有关必要的安全卫生教育。

此外,让劳动者从事法令规定的危险有害工作时,必须实施特别培训。

违法案例

没有接受特别培训,却从事了吊车操作(载荷不足5吨)、移动式吊车操作(载荷不足1吨)、吊钩装卸作业(载荷不足1吨的吊车、移动式吊车)、动力冲压模具等的装卸、电弧焊接等作业。

(3)就业限制(第六十一条)

企业主不得让无从业执照等无资格的劳动者从事特定的危险工作。

违法案例

没有必要的资格,却从事了吊车操作(载荷5吨以上)、移动式吊车操作(载荷1吨以上)、吊钩装卸作业(载荷1吨以上的吊车、移动式吊车)、叉车驾驶(最大载荷1吨以上)、气体焊接、建筑机械(机械重量超过3吨的机械)的驾驶操作等作业。

(4)体检(第六十六条)

企业主必须在雇用劳动者时及每隔一定期间(一年或半年内)对劳动者实施体检。

违法案例

以技能实习生身份劳动已有一年多时间,但是未接受过体检。

4 劳动者灾害补偿保险法

劳动者因工作上的原因或上下班途中遭遇伤亡等情况时,根据受害劳动者或遗属的要求,可以领取如下的补助。

① 需要疗养时,无偿治疗或发给疗养费用:疗养(补偿)补助

② 因疗养不能工作而不能领取工资时,自其第四天起,发给补助基本日额的80%:休假(补偿)补助

③ 伤病等治疗后仍留有一定残疾时,根据残疾程度,发给年金或临时补助:残疾(补偿)补助

④ 死亡时,根据遗属人数等,发给年金或临时补助:遗属(补偿)补助

※ 除此之外,开始疗养后,经过一定时间的疗养仍未治愈(症状固定)时,只要满足一定的条件,还可以发给保险补助等,比如:残疾程度比较重时发给的伤病(补偿)年金;因较重残疾,需要家属或护理人员等提供护理时发给的护理(补偿)补助等。

让我们了解一下自己的劳动条件

姓 名 _____ ※ 可匿名
在日期间 _____ 年 _____ 月 _____ 日 ~ _____ 年 _____ 月 _____ 日
工作公司 _____
派遣机构 _____

劳 动 条 件 通 知 书

1. 是否从工作的公司领取了劳动条件通知书? (领取了・未领取・不知道)
2. 劳动条件通知书上记载的工资金额是多少? (月金额・日金额・小时金额 日元)
3. 是否能够按照劳动条件通知书上记载的工资金额如数领取工资? (是・不是)

劳 动 时 间

1. 是否知道工作的公司规定的劳动时间? (知道・不知道)
2. 依靠什么掌握劳动时间?
(考勤卡・考勤簿・自己记录・其他 []・什么都没有)
3. 上个月加班了多少个小时? (约 小时)
4. 是否经常把工作带回家里做? (是的・没有)
5. 是否有休息时间? (有・没有)

工 资 的 支 付

1. 是否被扣过工资? (是的・没有)
→ 回答“是的”时, 扣除的项目和金额是多少?
(水电天然气费 日元、宿舍费 日元、伙食费 日元、其他 [] 日元)
2. 是否支付了加班费? (是的 [上个月 日元]・没有)
3. 加班费每小时支付了多少? (每小时 日元)
4. 银行的存折及印章由谁保管? (公司・自己・其他 [])

其 他

1. 每年是否体检一次? (是的・没有)
2. 工作中是否受过伤? (受过伤・没受过)
→ 回答“受过伤”时, 治疗费是谁付的? (公司・自己・劳灾保险(即工伤保险))

外籍劳动者咨询窗口介绍

各都道府县都在都道府县劳动局劳动基准部监督课或劳动基准监督署设置了外籍劳动者咨询窗口,这些服务窗口都可以使用外语为外籍劳动者提供有关劳动条件的咨询。关于开设日期等详细情况,请与各有关部门询问。

此外,未设置外籍劳动者咨询窗口的劳动基准监督署,也可以提供有关劳动条件的咨询,因为没有配备懂外语的工作人员,这时请前来咨询的人尽量由可以帮助翻译的人员陪同。

都道府县	设置场所	对应语言	邮编	地址	电话号码
北海道	北海道劳动局 监督课	英	060-8566	札幌市北区北八条西 2-1-1 札幌第 1 合同厅舍	011-709-2311
茨城	茨城劳动局 监督课	英、西、汉	310-8511	水戸市転町 1-8-31	029-224-6214
暖木	暖木劳动局 监督课	葡	320-0845	宇都田市明保野町 1-4 宇都第 2 地方合同厅舍	028-634-9115
	大田原劳动基准监督署	葡	324-0041	大田原市本町 2-2828-19	0287-22-2279
	暖木劳动基准监督署	汉	328-0042	暖木市沼和田町 20-24	0282-24-7766
群马	太田劳动基准监督署	葡	373-0817	太田市饭冢町 104-1	0276-45-9920
埼玉	埼玉劳动局 监督课	英、汉	330-6016	埼玉市中央区新都心 11-2 LAND AXIS 大楼西座 15 楼	048-600-6204
千叶	千叶劳动局 监督课	英	260-8612	千叶市中央区中央 4-11-1 千叶第 2 地方合同厅舍	043-221-2304
东京	东京劳动局 监督课	英、汉	102-8306	千代田区九段南 1-2-1 九段第 3 合同厅舍	03-3512-1612
神奈川	神奈川劳动局 监督课	英、葡、西	231-8434	横浜市中区北仲大街 5-57 横浜第 2 合同厅舍	045-211-7351
新潟	新潟劳动局 监督课	英	951-8588	新潟市中央区川岸町 1-56	025-234-5922
富山	高冈劳动基准监督署	葡	933-0062	高冈市江尻字村中 1193	0766-23-6446
福井	福井劳动局 监督课	葡、汉	910-8559	福井市春山 1-1-54 福井春山合同厅舍	0776-22-2652
山梨	甲府劳动基准监督署	葡、西	400-8579	甲府市下饭田 2-5-51	055-224-5611
长野	长野劳动局 监督课	葡	380-8572	长野市中御所 1-22-1	026-223-0553
岐阜	岐阜劳动局 监督课	葡、西	500-8723	岐阜市金竜町 5-13 岐阜合同厅舍	058-245-8102
静岡	静岡劳动局 监督课	英、葡、西	420-8639	静岡市葵区追手町 9-50 静岡地方合同厅舍	054-254-6352
	滨松劳动基准监督署	葡、西	430-8639	滨松市中区中央 1-12-4 滨松合同厅舍	053-456-8147
	磐田劳动基准监督署	葡	438-8585	磐田市鉢付 3599-6 磐田地方合同厅舍	0538-32-2205
爱知	爱知劳动局 监督课	英、葡	460-8507	名古屋市中区三之丸 2-5-1 名古屋合同厅舍 2 号楼	052-972-0253
	丰桥劳动基准监督署	葡	440-8506	丰桥市大町 111 丰桥地方合同厅舍	0532-54-1192
三重	四日市劳动基准监督署	葡、西	510-0064	四日市市新正 2-5-23	059-351-1661
	津劳动基准监督署	葡、西	514-0002	津市岛崎町 327-2 津第二地方合同厅舍	059-227-1281
滋贺	彦根劳动基准监督署	葡	522-0054	彦根市西今町 58-3 彦根地方合同厅舍 3 楼	0749-22-0654
	东近江劳动基准监督署	葡	527-8554	东近江市八日市緑町 8-14	0748-22-0394
京都	京都劳动局 监督课	英、法	604-0846	京都市中京区両替町大街 御池上金吹町 451	075-241-3214
大阪	大阪劳动局 监督课	英、葡、汉	540-8527	大阪市中央区大手前 4-1-67 大阪合同厅舍 2 号馆	06-6949-6490
兵库	兵库劳动局 监督课	中	650-0044	神户市中央区东川崎町 1-1-3 神户 CRYSTAL 大楼 16 楼	078-367-9151
冈山	冈山劳动局 监督课	英、葡	700-8611	冈山市北区下石井 1-4-1 冈山第 2 合同厅舍	086-225-2015
广岛	广岛劳动局 监督课	葡、汉	730-8538	广岛市中区上八丁堀 6-30 广岛合同厅舍第 2 号馆	082-221-9242
	福山劳动基准监督署	汉	720-8503	福山市旭町 1-7	084-923-0005
德岛	德岛劳动局 监督课	汉	770-0851	德岛市德岛町城内 6-6 德岛地方合同厅舍 1 楼	088-652-9163
福岡	福岡劳动局 监督课	英	812-0013	福岡市博多区博多驿东 2-11-1 福岡合同厅舍新馆 4 楼	092-411-4862
长崎	长崎劳动局 监督课	汉	850-0033	长崎市万才町 7-1 住友生命长崎大楼	095-801-0030

※ 英...英语、葡...葡萄牙语、西...西班牙语、汉...汉语、法...法语

※ 以上是截至2010年5月的信息资料,今后内容可能有所变更。

外国人技能実習生のみなさんへ ～日本における労働基準関係法令について～

外国人技能実習生のみなさんにも労働基準関係法令が適用され、労働者として日本人と同様に労働条件が守られます。

以下のような事案は日本の労働基準関係法令に違反するおそれがあります。

①会社の備品を壊したら、罰金として
5万円支払うことになっています。

→1(4)へ

②賃金の一部を強制的に貯蓄させられ、
預金通帳は事業主が持っています。

→1(5)へ

③賃金支払日を過ぎて
も賃金が支払われて
いません。

→1(8)へ

④1日8時間を超えて労働
しましたが、その分
の賃金が時給350円
しか支払われません。

→1(11)へ

⑤寄宿舍から外出する
際、使用者の承認を
受けなければなら
ず、不自由です。

→1(14)へ

⑥最低と決められた賃金額は時
間額700円なのですが、実
際には時間額500円で計算
して賃金が支払われています。

→2へ

⑦技能実習生として働き始めて1年以
上経ちましたが、健康診断を受診し
ていません。

→3(4)へ

⑧仕事中にケガをしたのですが、治療
費や休業の補償がなされません。

→4へ



日本の労働基準関係法令には以下のようなものがあります（抜粋）

労働基準法

(1) 中間搾取の禁止(第6条)

何人も、法律で許される場合の外、他人の就業に介入して利益を得ることは禁止されています。

違反例

監理団体が自ら管理する口座に、事業主に技能実習生の賃金の一部を振り込ませて着服していた。

(2) 労働基準法違反の契約の無効(第13条)

労働基準法に定める基準に満たない労働条件は無効であり、無効となった部分は、労働基準法に定める基準によることとなります。

(3) 労働条件の明示(第15条)

労働契約の締結に際し、労働者に対して、次の事項について労働条件通知書を交付する等により、労働条件を明示しなければならないことになっています。

- ①労働契約期間
- ②就業場所及び従事すべき業務
- ③労働時間(始業・終業時間、休憩時間、休日等)
- ④賃金(賃金額、支払の方法、賃金の締切り及び支払日)
- ⑤退職に関する事項(定年の有無、解雇事由等)

※なお、実習実施機関には、当該書面は日本語に加えて、技能実習生の母国語によっても作成するなど、内容が技能実習生に十分に理解できるようにすることが求められています。

違反例

実習実施機関との間で労働契約を結ぶに当たり、労働条件を書面で渡されなかった。

(4) 賠償予定の禁止(第16条)

労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約は禁止されています。

(あらかじめ損害賠償金額を決めておくことは禁止されていますが、現実には労働者の責任により発生した損害について賠償請求することは禁止されていません。)

違反例

会社の備品を壊したら罰金として5万円支払う契約をあらかじめさせられた。

(5) 強制貯金の禁止(第18条)

労働契約に付随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約は禁止されています。

※労働者の任意の委託を受けて貯蓄金を管理することまで禁止したものではありませんが、実習実施機関に対しては技能実習生からの要望があっても預金通帳等を預からないよう求めています。

違反例

事業主が労働者名義の銀行口座に賃金の一部を預け入れ、その通帳を事業主が保管していた。

(6) 解雇の制限(第19条)

業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間、並びに産前産後休業期間及びその後30日間の解雇は禁止されています。

違反例

業務上の負傷が原因で休業し、働ける状態になって出勤したところ、即時解雇された。

※なお、1年契約等、期間の定めのある労働契約は、やむを得ない事由がない限り、契約期間内に解雇することはできません。(労働契約法第17条第1項)

(7) 解雇の予告(第20条、第21条)

労働者を解雇する場合には、原則として30日以上前に予告することとされています。予告が行われない場合には、平均賃金の30日分以上の解雇予告手当(予告期間が30日に満たない場合には、その不足する期間の平均賃金)の支払いを受けることができます。

違反例

予告なく即時解雇されたにもかかわらず、解雇予告手当が支払われなかった。

(8) 賃金の支払い(第24条)

賃金は、①通貨で、②労働者に対し直接、③全額を、④各月に1回以上、⑤一定期日を定めて、支払われなければなりません。

(法令で定められているもの(税金、社会保険料等)や労使協定で定められたもの(療費、食費等の実費)は、賃金から控除できることとされています。ただし、具体的な使途を明らかにしていないものを控除することはできません。)

違反例

賃金支払日を過ぎてても賃金が支払われなかった。

(9) 休業手当(第26条)

使用者の責に帰すべき事由により、労働者を休業させる場合には、休業手当(平均賃金の60%以上)の支払いが必要とされています。

違反例

「仕事がない」という理由で数日間休業させられたが、その分の休業手当が賃金支払日に支払われなかった。

(10) 労働時間(第32条、第34条、第35条)

(農業、畜産・水産業については、この規定が適用されません。)

原則として、週40時間、1日8時間を超えて労働させることは禁止されています。

労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は60分以上の休憩が与えられなければなりません。

少なくとも毎週1日か、4週間を通じて4日以上の日が与えられなければなりません。

ただし、使用者が「時間外労働・休日労働に関する協定届」を所轄労働基準監督署へ届け出た場合、その範囲内で時間外労働又は休日労働を行うことができます。

違反例

「時間外労働・休日労働に関する協定届」で定める時間数を超えて、時間外労働を行わされた。

(11) 時間外、休日及び深夜の割増賃金(第37条)

(農業、畜産・水産業については、時間外、休日労働に関する割増賃金の規定は適用されません。ただし、労働契約で時間外、休日労働をした場合に割増賃金を支払うこととしている場合には、その支払いが必要です。)

時間外、深夜(午後10時～午前5時)、法定休日に労働させる場合には、以下の割増率による割増賃金が支払われなければなりません。

・時間外労働割増賃金：25%以上の率

(1ヶ月60時間を超える時間外労働については50%になります。ただし、中小企業は当分の間、適用が猶予されます。)

・深夜労働割増賃金：25%以上の率

・休日労働割増賃金：35%以上の率

※技能実習生自身の合意があっても、法定の割増率で計算した額を下回することは労働基準法違反となります。

違反例

1日8時間の契約だが、8時間を超えて労働させられても、その時間外労働に対して25%以上の率で割増賃金が支払われなかった。

(12) 年次有給休暇(第39条)

6ヶ月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、年次有給休暇が与えられます。

勤続勤務年数	6か月	1年6か月	2年6か月
付与日数	10	11	12

違反例

年次有給休暇を使って休むと事業主に申請して休んだにもかかわらず、賃金支払日にその分の賃金が支払われなかった。

(13) 制裁規定の制限(第91条)

労働者に対する減給の制裁は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えることはできません。

違反例

1時間仕事に遅刻したら、罰金として1日分の賃金額が減額された。

(14) 寄宿舍(第96条等)

寄宿舍に労働者が居住する場合において、例えば、外出の際に使用者の承認を必要とするなど、労働者の生活の自由が制限されるようなことは禁止されています。また、避難用階段や消火設備などの定められた設備が設置されてる等の措置が必要とされています。

※ここでいう「寄宿舍」とは、用意した宿舎に居住させ、共同生活(便所、炊事場、浴室等が共同で、一緒に食事する等)を行っている場合が該当します。各自に個室が与えられ、各部屋に便所、炊事場、浴室等が備わっている場合には、共同生活とは見なされず、寄宿舍には該当しません。

違反例

寄宿している技能実習生が外出や外泊する際、使用者の承認を受けなければならなかった。

2. 最低賃金法

賃金額は、最低賃金額以上でなければなりません。(第4条)

たとえ、最低賃金額を下回る賃金を定めた労働契約を締結しても、その賃金額は無効となり、支払われる賃金額は最低賃金額となります。

※最低賃金は以下の2種類があり、同時に適用される場合は、どちらか高い方の金額が適用されます。(第6条)

①地域別最低賃金(都道府県ごとに1つずつ定められている最低賃金)

②特定(産業別)最低賃金(特定の産業ことの基幹的労働者を対象に定められている最低賃金)

違反例

地域別最低賃金が時間額700円であるにもかかわらず、技能実習生との間に時間額500円とする労働契約を締結し、その額しか支払わなかった。

3. 労働安全衛生法

(1) 危険等の防止(第20条等)

事業者は、労働者の危険又は健康障害等を防止するために、労働安全衛生法で定められた措置を講じなければならないこととされています。

違反例

2m以上の高所で作業を行う際、手すりが設けられておらず、安全帯も使用していなかった。

プレス機械に安全装置が取り付けられていなかった。

屋内でアーク溶接を行う際、排気装置が設けられておらず、防じんマスクも使用していなかった。

(2)安全衛生教育(第59条)

事業者は、労働者を雇い入れ又は労働者の作業内容を変更した場合には、従事する業務に関する必要な安全衛生教育を実施しなければならないこととされています。

また、危険有害業務で、法令に定めるものに労働者を従事させる場合には、特別教育を実施しなければならないこととされています。

違反例

特別教育を受けていないのに、クレーンの運転(つり上げ荷重5トン未満のもの)、移動式クレーンの運転(つり上げ荷重1トン未満のもの)、玉掛け作業(つり上げ荷重1トン未満のクレーン、移動式クレーンに係るもの)、動力プレスの金型等の取付け・取外し、アーク溶接等の作業を行わされた。

(3)就業制限(第61条)

事業者は、特定の危険業務には、免許など資格を有する労働者以外を従事させてはならないこととされています。

違反例

必要な資格を有していないのに、クレーンの運転(つり上げ荷重5トン以上のもの)、移動式クレーンの運転(つり上げ荷重1トン以上のもの)、玉掛け作業(つり上げ荷重1トン以上のクレーン、移動式クレーンに係るもの)、フォークリフトの運転(最大荷重1トン以上のもの)、ガス溶接、建設機械(機体重量が3トン以上のもの)の運転等の作業を行わされた。

(4)健康診断(第66条)

事業者は、労働者を雇い入れた時及び一定期間(1年又は6月以内)ごとに健康診断を実施しなければならないこととされています。

違反例

技能実習生として働き始めて1年以上経過したが、健康診断を受診させられなかった。

4.労働者災害補償保険法

労働者が業務上の事由又は通勤により負傷等を被った場合等に、被災した労働者や遺族の請求に基づき、主に次のような給付が受給できます。

- ①療養が必要な場合、無償での治療又は療養の費用：療養(補償)給付
- ②療養のため労働することができないため賃金を受けることができない場合、その4日目からの給付基礎日額の80%：休業(補償)給付
- ③傷病等が治った後もその障害が一定の程度にある場合、障害の程度に応じ年金又は一時金：障害(補償)給付
- ④死亡した場合、遺族の数等に応じ年金又は一時金：遺族(補償)給付

※このほかにも、療養開始後、一定期間経過しても治癒(症状固定)しておらず、障害の程度が重い場合に支給される傷病(補償)年金や、重い障害により、家族や介護サービスなどから介護を受けた場合に支給される介護(補償)給付など、一定の要件を満たせば受給できる保険給付等もあります。

あなたの労働条件をチェックしてみましょう

氏 名 _____ ※匿名でも可
滞在期間 _____ 年 _____ 月 _____ 日 ~ _____ 年 _____ 月 _____ 日
勤務会社 _____
送出機関 _____

労働条件通知書

- 1 勤務会社から労働条件通知書をもらいましたか (はい・いいえ・知らない)
- 2 労働条件通知書に記載された賃金額はいくらですか (月額・日額・時間額 円)
- 3 労働条件通知書に記載された賃金額どおり支払われていますか (はい・いいえ)

労働時間

- 1 勤務会社の所定労働時間を知っていますか (はい・いいえ)
- 2 労働時間はなにで把握していますか
(タイムカード・出勤簿・自分のメモ・その他 []・なにもない)
- 3 先月は何時間残業しましたか (約 時間)
- 4 自宅に持ち帰って仕事をしていますか (はい・いいえ)
- 5 休憩時間はありますか (はい・いいえ)

賃金の支払

- 1 賃金から控除されているものはありますか (はい・いいえ)
→ 「はい」の場合、控除されているものと金額はいくらですか
(光熱費 円、宿舍費 円、食費 円、その他 [] 円)
- 2 残業代は払われていますか (はい [先月 円]・いいえ)
- 3 残業代は 1 時間当たりいくら払われていますか (1 時間 円)
- 4 銀行の通帳や印章は誰が保管していますか (会社・自分・その他 [])

その他

- 1 健康診断は 1 年に 1 回受けていますか (はい・いいえ)
- 2 仕事中にけがをしたことはありますか (はい・いいえ)
→ 「はい」の場合、治療費は誰が支払いましたか (会社・自分・労災保険)

外国人労働者相談コーナー設置箇所御案内

外国人労働者相談コーナーは、以下の都道府県労働局労働基準部監督課又は労働基準監督署に設けられ、外国語による労働条件に関する相談を受け付けています。開設日等詳細については、それぞれの連絡先にお問い合わせください。

なお、外国人労働者相談コーナーが設置されていない労働基準監督署においても労働条件に関する相談を受け付けていますが、できるだけ通訳できる方と御一緒に来署されるようお願いいたします。

都道府県	設置箇所	対応言語	郵便番号	所在地	電話番号
北海道	北海道労働局 監督課	英	060-8566	札幌市北区北八条西 2-1-1 札幌第 1 合同庁舎	011-709-2311
茨城	茨城労働局 監督課	英、ス、中	310-8511	水戸市宮町 1-8-31	029-224-6214
栃木	栃木労働局 監督課	ポ	320-0845	宇都宮市明保野町 1-4 宇都宮第 2 地方合同庁舎	028-634-9115
	大田原労働基準監督署	ポ	324-0041	大田原市本町 2-2828-19	0287-22-2279
	栃木労働基準監督署	中	328-0042	栃木市沼和田町 20-24	0282-24-7766
群馬	太田労働基準監督署	ポ	373-0817	太田市飯塚町 104-1	0276-45-9920
埼玉	埼玉労働局 監督課	英、中	330-6016	さいたま市中央区新都心 11-2 ランドアクシスタワー 15F	048-600-6204
千葉	千葉労働局 監督課	英	260-8612	千葉市中央区中央 4-11-1 千葉第 2 地方合同庁舎	043-221-2304
東京	東京労働局 監督課	英、中	102-8306	千代田区九段南 1-2-1 九段第 3 合同庁舎	03-3512-1612
神奈川	神奈川労働局 監督課	英、ポ、ス	231-8434	横浜市中区北仲通り 5-57 横浜第 2 合同庁舎	045-211-7351
新潟	新潟労働局 監督課	英	951-8588	新潟市中央区川岸町 1-56	025-234-5922
富山	高岡労働基準監督署	ポ	933-0062	高岡市江尻字村中 1193	0766-23-6446
福井	福井労働局 監督課	ポ、中	910-8559	福井市春山 1-1-54 福井春山合同庁舎	0776-22-2652
山梨	甲府労働基準監督署	ポ、ス	400-8579	甲府市下飯田 2-5-51	055-224-5611
長野	長野労働局 監督課	ポ	380-8572	長野市中御所 1-22-1	026-223-0553
岐阜	岐阜労働局 監督課	ポ、ス	500-8723	岐阜市金竜町 5-13 岐阜合同庁舎	058-245-8102
静岡	静岡労働局 監督課	英、ポ、ス	420-8639	静岡市葵区追手町 9-50 静岡地方合同庁舎	054-254-6352
	浜松労働基準監督署	ポ、ス	430-8639	浜松市中区中央 1-12-4 浜松合同庁舎	053-456-8147
	磐田労働基準監督署	ポ	438-8585	磐田市見付 3599-6 磐田地方合同庁舎	0538-32-2205
愛知	愛知労働局 監督課	英、ポ	460-8507	名古屋市中区三の丸 2-5-1 名古屋合同庁舎第 2 号館	052-972-0253
	豊橋労働基準監督署	ポ	440-8506	豊橋市大岡町 111 豊橋地方合同庁舎	0532-54-1192
三重	四日市労働基準監督署	ポ、ス	510-0064	四日市市新正 2-5-23	059-351-1661
	津労働基準監督署	ポ、ス	514-0002	津市島崎町 327-2 津第二地方合同庁舎	059-227-1281
滋賀	彦根労働基準監督署	ポ	522-0054	彦根市西今町 58-3 彦根地方合同庁舎 3 階	0749-22-0654
	東近江労働基準監督署	ポ	527-8554	東近江市八日市緑町 8-14	0748-22-0394
京都	京都労働局 監督課	英、フ	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町 451	075-241-3214
大阪	大阪労働局 監督課	英、ポ、中	540-8527	大阪市中央区大手前 4-1-67 大阪合同庁舎第 2 号館	06-6949-6490
兵庫	兵庫労働局 監督課	中	650-0044	神戸市中央区東川崎町 1-1-3 神戸クリスタルタワー 16F	078-367-9151
岡山	岡山労働局 監督課	英、ポ	700-8611	岡山市北区下石井 1-4-1 岡山第 2 合同庁舎	086-225-2015
広島	広島労働局 監督課	ポ、中	730-8538	広島市中区上八丁堀 6-30 広島合同庁舎第 2 号館	082-221-9242
	福山労働基準監督署	中	720-8503	福山市旭町 1-7	084-923-0005
徳島	徳島労働局 監督課	中	770-0851	徳島市徳島町城内 6-6 徳島地方合同庁舎 1 階	088-652-9163
福岡	福岡労働局 監督課	英	812-0013	福岡市博多区博多駅東 2-11-1 福岡合同庁舎新館 4 階	092-411-4862
長崎	長崎労働局 監督課	中	850-0033	長崎市万才町 7-1 住友生命長崎ビル	095-801-0030

※ 英…英語、ポ…ポルトガル語、ス…スペイン語、中…中国語、フ…フランス語

※ 平成22年5月現在のものであり、変更される可能性があります。

岐阜県で適用する最低賃金一覧

◎岐阜県最低賃金

最低賃金額（時間額）	発効年月日	岐阜県最低賃金は、岐阜県内のすべての労働者に適用されます。 ただし、下覧に掲げる産業に従事する労働者は、該当する特定（産業別）最低賃金が適用されます。
706円	22.10.17	

◎特定（産業別）最低賃金

最低賃金の件名	最低賃金額		発効年月日	適用除外 (岐阜県最低賃金が適用されます。)	
	時間額	日 額		産業別のもの	共通
陶磁器・同関連製品、 耐火物製造業	714円	5,708円	10.12.25	■陶磁器・同関連製品製造業にかかる業務のうち、底ふき又は転写による簡単な給付けの業務に主として従事する者 ■賄いの業務に主として従事する者	(1)(2)(3) 18歳未満又は65歳以上の者であつて、技能習得中のもの 清掃又は片付けの業務に主として従事するもの
電子部品・デバイス・ 電子回路、電気機械器具、 情報通信機械器具製造業	777円	—	22.12.17	■電球・電気照明器具製造業で働く者 ■手作業による、選別、包装又はこれらに附帯する業務に主として従事する者 ■卓上において、手作業により又は小型手持動力機、操作が容易な小型機械若しくは手工具を用いて行う巻線、組線又は組付の業務に主として従事する者	
自動車・ 同附属品製造業	815円	—	22.12.17	■手作業による、選別、包装又はこれらに附帯する業務に主として従事する者 ■卓上における手作業による軽易な業務又は小型機械若しくは手工具を用いて行う軽易な部品加工又は組付の業務に主として従事する者	
航空機・ 同附属品製造業	865円	—	22.12.17	■手作業による、選別、包装又はこれらに附帯する業務に主として従事する者 ■卓上における手作業による軽易な業務又は小型機械若しくは手工具を用いて行う軽易な部品加工又は組付の業務に主として従事する者	

※紡績業最低賃金は平成22年12月16日限りで廃止しました。(岐阜県最低賃金が適用されます。)

※最低賃金の対象となる賃金は、通常の所定内賃金に限られ、ボーナス等臨時の賃金、休日・時間外などの割増賃金及び通勤手当（交通費）、家族手当、精皆勤手当は対象になりません。

岐阜労働局

検索

ホームページ <http://www.gifu-roudoukyoku.go.jp/>最低賃金特設サイト <http://www.saiteichingin.info/>

(平成23年3月31日まで)

※携帯電話からはこちら→



必ずチェック最低賃金！ 使用者も 労働者も

あなたの会社、労働保険「**労災保険**」「**雇用保険**」に入っていますか？

☐ はい

☐ いいえ

一人でも労働者（パート、アルバイトも含まれます）を雇った場合、

事業主は、労働保険に加入する必要があります。

「いいえ」とお答えの事業主は、加入手続きを速やかに行ってください。



本気で考えて。**労働保険**



厚生労働省

●お問い合わせは

岐阜労働基準監督署
大垣労働基準監督署
多治見労働基準監督署
恵那労働基準監督署

(労働保険)058(247)2370 (最低賃金制度)058(247)2368
0584(78)5184
0572(22)6381
0573(26)2175

高山労働基準監督署 0577(32)1180
関労働基準監督署 0575(22)3251
岐阜八幡労働基準監督署 0575(65)2101

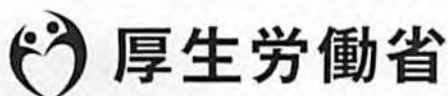
■労働保険の適用・納付については
■最低賃金制度については

岐阜労働局徴収室 058(245)8115
岐阜労働局賃金室 058(245)8104

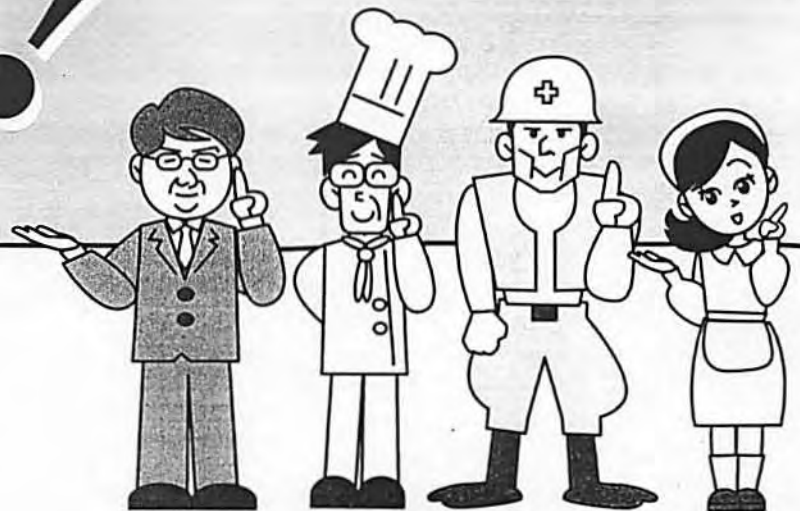
最低賃金は、
暮らしの
支えです。

最低賃金 知っておきたい 7つのポイント!

必ずチェック最低賃金!
使用者も、労働者も



最低賃金制度とは、最低賃金法に基づき
国が賃金の最低限度を定め、
使用者は、その最低賃金額以上の
賃金を支払わなければならないとする制度です。



Point

1

最低賃金制度とは？

最低賃金制度とは、最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする制度です。

仮に最低賃金額より低い賃金を労働者、使用者双方の合意の上で定めても、それは法律によって無効とされ、最低賃金額と同様の定めをしたものとみなされます。

したがって、最低賃金額未満の賃金しか支払わなかった場合には、最低賃金額との差額を支払わなくてはなりません。また、地域別最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合には、罰則(50万円以下の罰金)が定められています。

Point

2

最低賃金の種類には どのようなものがありますか？

最低賃金には、以下のとおり地域別最低賃金及び特定(産業別)最低賃金の2種類があります。

なお、地域別最低賃金及び特定(産業別)最低賃金の両方が同時に適用される場合には、使用者は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。

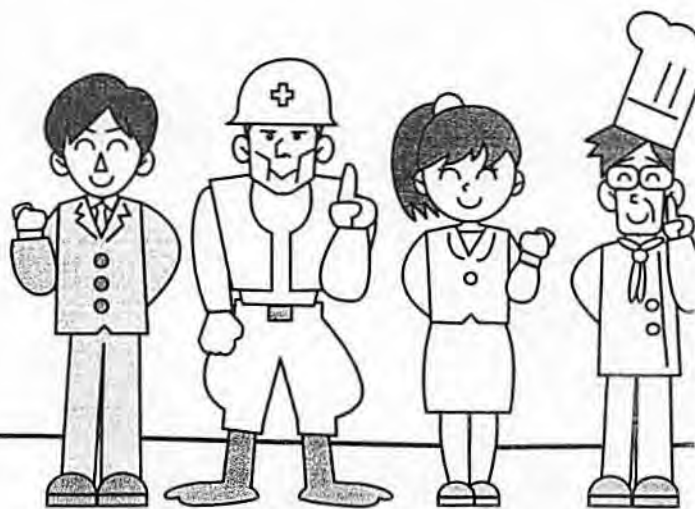
(1) 地域別最低賃金

地域別最低賃金は、産業や職種にかかわらず、都道府県内の事業場で働くすべての労働者とその使用者に対して適用される最低賃金として、各都道府県に1つずつ、全部で47件の最低賃金が定められています。

(2) 特定(産業別)最低賃金

特定(産業別)最低賃金は、特定の産業について、関係労使が基幹的労働者を対象として、地域別最低賃金より金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認めるものについて設定されており、全国で250件(平成22年10月1日現在)の最低賃金が定められています。

最低賃金
知っておきたい
7つのポイント!



Point

3

最低賃金はすべての人に適用されるのですか？

- (1) 地域別最低賃金は、セーフティネットとして、都道府県内の事業場で働く常用、臨時、パート、アルバイト、嘱託などの雇用形態や呼称の如何を問わずすべての労働者に適用されます。
- (2) 特定(産業別)最低賃金は、特定地域内の特定産業の基幹的労働者とその使用者に対して適用されます。(18歳未満又は65歳以上の方、雇入れ後一定期間未満で技能習得中の方、その他当該産業に特有の軽易な業務に従事する方などには適用されません。)

なお、一般の労働者より著しく労働能力が低いなどの場合に、最低賃金を一律に適用するとかえって雇用機会を狭めるおそれがあるため、次の労働者については、使用者が都道府県労働局長の許可を受けることを条件として個別に最低賃金の減額の特例が認められています。

- ①精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い方
- ②試の使用期間中の方
- ③基礎的な技能等を内容とする認定職業訓練を受けている方のうち厚生労働省令で定める方
- ④軽易な業務に従事する方
- ⑤断続的労働に従事する方

最低賃金の減額の特例許可を受けようとする使用者は、最低賃金の減額の特例許可申請書(所定様式)2通を作成し、所轄の労働基準監督署長を経由して都道府県労働局長に提出してください。

使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者の範囲、これらの労働者に係る最低賃金額、算入しない賃金及び効力発生年月日を常時作業場の見やすい場所に掲示し、又はその他の方法で労働者に周知させるための措置を取らなければなりません。



Point

4

派遣労働者への適用は？

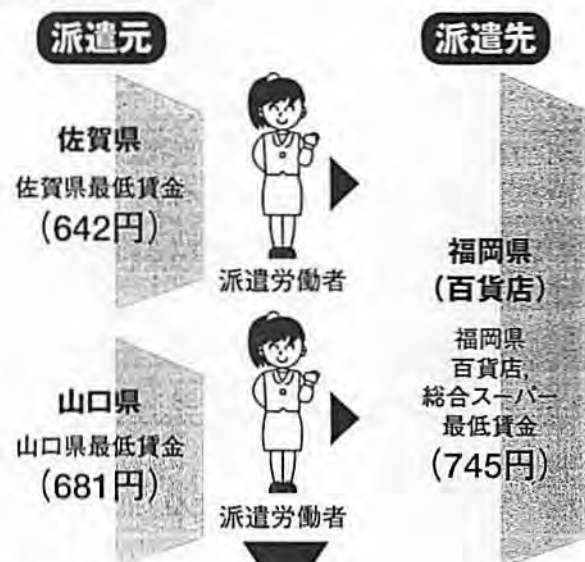
派遣労働者には、派遣先の最低賃金が適用されますので、派遣先の事業場に適用される最低賃金を把握しておく必要があります。

■派遣先の事業場が他地域にある例



派遣先の東京都最低賃金(821円)が適用されます

■派遣先の事業場に特定(産業別)最低賃金が適用されている例



派遣先の福岡県百貨店、総合スーパー最低賃金(745円)が適用されます

※金額は平成22年10月末日現在のものです。

Point

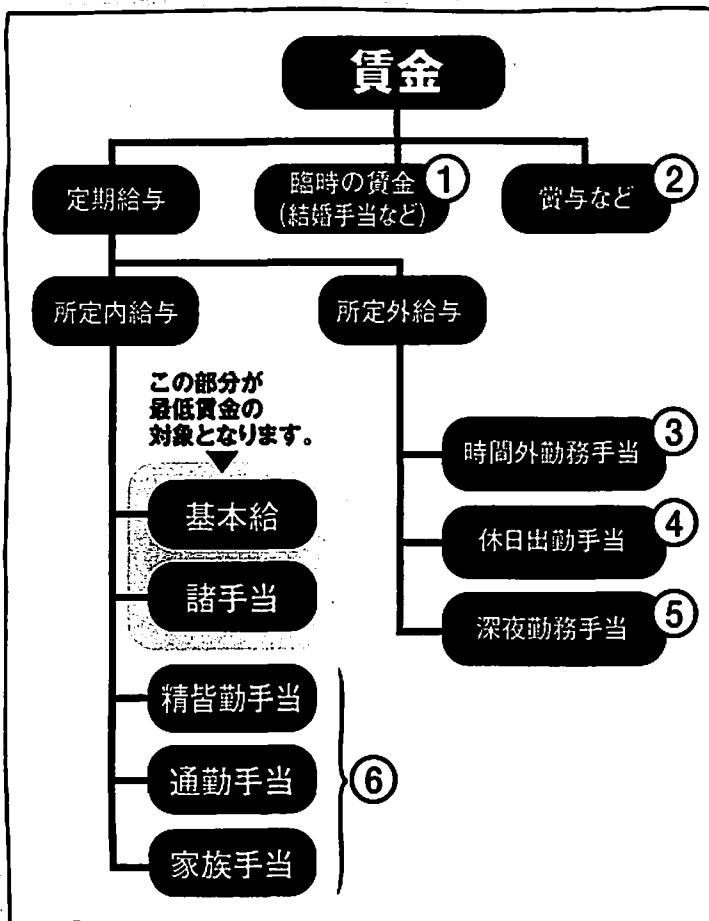
5

最低賃金はどのような賃金を対象としているのですか？

最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金です。

具体的には、実際に支払われる賃金から以下の賃金を除外したものが最低賃金の対象となります。

- ①臨時に支払われる賃金(結婚手当など)
- ②1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)
- ③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など)
- ④所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など)
- ⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など)
- ⑥精皆勤手当、通勤手当及び家族手当



Point

6

最低賃金はどのようにして決められているのですか？

最低賃金は、以下の手続で決定します。

●地域別最低賃金

中央最低賃金審議会から示される引上げ額の目安を参考にしながら、地方最低賃金審議会(公益代表、労働者代表、使用者代表の各同数の委員で構成)での地域の実情を踏まえた審議・答申を得た後、異議申出に関する手続を経て、都道府県労働局長が決定します。

●特定(産業別)最低賃金

関係労使の申出に基づき、地方最低賃金審議会が必要と認めた場合において、地方最低賃金審議会の審議・答申を得た後、異議申出に関する手続を経て、都道府県労働局長が決定します。

官報公示

効力の発生

公示の日から30日経過後
又は公示の日から30日経過後で指定する日

最低賃金は、中央及び地方最低賃金審議会において、賃金の実態調査結果など各種統計資料を十分に参考にしながら審議を行い決定します。

地域別最低賃金は、①労働者の生計費、②労働者の賃金、③通常の事業の賃金支払能力を総合的に勘案して定めるものとされており、「労働者の生計費」を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮することとされています。

最低賃金額以上になっているかどうかは、 どうやってチェックするのですか？

支払われる賃金が最低賃金額以上となっているかどうかを調べるには、最低賃金の対象となる賃金額と適用される最低賃金額を以下の方法で比較します。

なお、すべての地域別最低賃金と大部分の特定(産業別)最低賃金は、時間額で定められていますが、一部の特定(産

業別)最低賃金は、日額と時間額の両方で定められています。

この日額と時間額の両方が定められている特定(産業別)最低賃金については、日額は日給制の労働者に、時間額は日給制以外の時間給制・月給制の労働者に従前どおりそれぞれ適用されます。

(1) 時間給の場合

時間給 $\geq$ 最低賃金額(時間額)

(2) 日給の場合

日給 $\div$ 1日の所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額(時間額)

ただし、日額が定められている特定(産業別)最低賃金が適用される場合には、

日給 $\geq$ 最低賃金額(日額)

(3) 月給の場合

月給 $\div$ 1箇月平均所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額(時間額)

【月給制の場合の換算方法1:〇〇県で働くAさんの場合】

基本給	90,000円
職務手当	25,000円
通勤手当	5,000円
時間外手当	35,000円
合計	155,000円

労働時間/日	7時間30分
年間労働日数	250日
〇〇県最低賃金	695円

〇〇県で働く労働者Aさんは、月給で、基本給が月90,000円、職務手当が月25,000円、通勤手当が月5,000円支給されています。また、この他残業や休日出勤があれば時間外手当、休日手当が支給されます。11月は、時間外手当が35,000円支給され、合計が155,000円となりました。なお、Aさんの会社は、年間所定労働日数は250日、1日の所定労働時間は7時間30分で、〇〇県の最低賃金は時間額695円です。

①Aさんに支給された賃金から、最低賃金の対象とならない賃金を除きます。

除外される賃金は通勤手当、時間外手当であり、職務手当は除外されませんので、

$$155,000円 - (5,000円 + 35,000円) = 115,000円$$

②この金額を時間額に換算し、最低賃金額と比較すると、

$$(115,000円 \times 12か月) \div (250日 \times 7.5時間) = 736円 > 695円$$

となり、最低賃金額以上となっています。

(4) 上記(1)、(2)、(3)の組み合わせの場合

例えば、基本給が日給制で各手当(職務手当等)が月給制などの場合は、

それぞれ上記(2)、(3)の式により時間額に換算し、それを合計したものと最低賃金額(時間額)と比較します。

【日給制と月給制の組み合わせの場合の換算方法2:△△県で働くBさんの場合】

基本給(日給)	4,600円
11月の労働日数	20日
職務手当	25,000円
通勤手当	5,000円
合計	122,000円

労働時間/日	8時間
年間労働日数	250日
△△県最低賃金	730円

△△県で働く労働者Bさんは、基本給が日給制で、1日あたり4,600円、各種手当が月給制で、職務手当が月25,000円、通勤手当が月5,000円支給されています。11月は、20日間働き、合計が122,000円となりました。なお、Bさんの会社は、年間所定労働日数は250日、1日の所定労働時間は8時間で、△△県の最低賃金は時間額730円です。

①Bさんに支給された手当から、最低賃金の対象とならない賃金である通勤手当を除きます。

$$30,000円 - 5,000円 = 25,000円$$

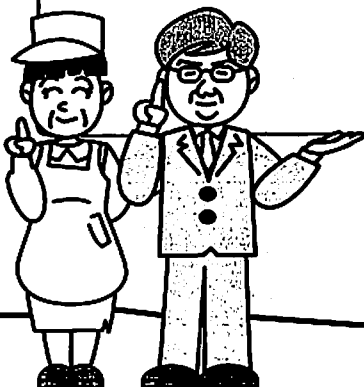
②基本給(日給制)と手当(月給制)のそれぞれを時間額に換算し、合計すると、

$$\text{基本給の時間換算額} \quad 4,600円 \div 8時間/日 = 575円/時間$$

$$\text{手当の時間換算額} \quad (25,000円 \times 12か月) \div (250日 \times 8時間) = 150円/時間$$

$$\text{合計の時間換算額} \quad 575円 + 150円 = 725円 < 730円$$

となり、最低賃金額を下回ることになります。



地域別最低賃金一覧（47都道府県）

都道府県名	最低賃金額(円)	発効年月日
北海道	691	平成22年10月15日
青森	645	平成22年10月29日
岩手	644	平成22年10月30日
宮城	674	平成22年10月24日
秋田	645	平成22年11月3日
山形	645	平成22年10月29日
福島	657	平成22年10月24日
茨城	690	平成22年10月16日
栃木	697	平成22年10月7日
群馬	688	平成22年10月9日
埼玉	750	平成22年10月16日
千葉	744	平成22年10月24日
東京	821	平成22年10月24日
神奈川	818	平成22年10月21日
新潟	681	平成22年10月21日
富山	691	平成22年10月27日
石川	686	平成22年10月30日
福井	683	平成22年10月21日
山梨	689	平成22年10月17日
長野	693	平成22年10月29日
岐阜	706	平成22年10月17日
静岡	725	平成22年10月14日
愛知	745	平成22年10月24日
三重	714	平成22年10月22日

都道府県名	最低賃金額(円)	発効年月日
滋賀	706	平成22年10月21日
京都	749	平成22年10月17日
大阪	779	平成22年10月15日
兵庫	734	平成22年10月17日
奈良	691	平成22年10月24日
和歌山	684	平成22年10月29日
鳥取	642	平成22年10月31日
島根	642	平成22年10月24日
岡山	683	平成22年11月5日
広島	704	平成22年10月30日
山口	681	平成22年10月29日
徳島	645	平成22年10月16日
香川	664	平成22年10月16日
愛媛	644	平成22年10月27日
高知	642	平成22年10月27日
福岡	692	平成22年10月22日
佐賀	642	平成22年10月29日
長崎	642	平成22年11月4日
熊本	643	平成22年11月5日
大分	643	平成22年10月24日
宮崎	642	平成22年11月4日
鹿児島	642	平成22年10月28日
沖縄	642	平成22年11月5日
全国加重平均額	730	

ウェブで最低賃金がチェックできます。

最低賃金制度

検索

厚生労働省
ホームページアドレス

<http://www.mhlw.go.jp/>

最低賃金に関する
特設サイト

<http://www.saiteichingin.info/>



最低賃金に関するお問い合わせは都道府県労働局又は最寄りの労働基準監督署へ

(H22.10)

リサイクル適性(A)
この印刷物は、事務用に紙へ
リサイクルできます。

案

監理団体 代表者 殿

技能実習生等受入適正化推進会議

座 長 初 山 錚 吾

技能実習生の労働条件の確保・改善等に関する要請について

時下、益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

さて、岐阜県内には、愛知県に次いで全国で2番目に多い外国人研修生・技能実習生が現在研修及び技能実習活動に従事していますが、これらの技能実習生を受け入れている実習実施機関の中には、法定の最低賃金、割増賃金を支払っていなかったり、長時間労働を行わせている等の労働基準関係法令等に違反している事業場が、依然として数多く認められます。また、最近では、労働基準監督署等の監督指導時における事業主等の虚偽説明、帳簿等の改ざん・隠蔽等の悪質な事案が目立つようになってきています。

当推進会議は、これらの問題に対処するため、労働行政のみならず関係機関が緊密に連携することにより、監理団体・実習実施機関にとどまらず広く県民に対し、技能実習生等の適正な受入れのためのコンセンサスを形成することを目的とし、関係機関及び労使団体が参集し設立されたものです。

本年7月1日に施行された「出入国管理及び難民認定法」等の改正により、技能実習生は、講習期間経過後、直ちに労働関係法令が適用されることとなったほか、監理団体による実習実施機関への指導・監督・支援体制の強化及び団体運営の透明化が強く求められることとなりました。今後における技能実習生の労働条件の確保・改善等の取組において、監理団体が果たす役割は益々大きくなっています。

つきましては、これらの技能実習生問題の現状及び監理団体が果たすべき役割の重要性について改めてご認識いただき、貴団体傘下の実習実施機関が違法・不適正な技能実習生の受け入れを行うことのないよう、下記事項について要請いたします。

記

- 1 新しい「技能実習制度」において強く求められることとなった監理団体が果たすべき役割を十分に認識し、技能実習生の適正な受入れを徹底するため、技能実習の実施状況の把握に努め、実習実施機関に対する指導・監督・支援を適切に実施すること。

特に、「団体要件省令」第1条3号において定められた、監理団体役員（技能実習運営責任者）が実習実施機関に赴き技能実習の状況を直接確認する「監査」を確実に実施すること。

また、監理団体は職業紹介事業者として職業安定法を遵守すること。

2 実習実施機関が労働関係法令に違反することなく適正な労務管理を行うよう、次の事項について必要な指導を行うこと。

(1) 労働時間管理について

- ア タイムカード等の客観的な記録を基礎として、適正な労働時間管理を行うこと。
- イ 時間外労働は、使用者の指示命令の下に行わせる必要があることを踏まえ、労働時間管理を技能実習生自身に任せないこと。
- ウ 適正に把握した時間外労働・休日労働の実績に基づき、法定の割増率以上で計算した割増賃金を支払うこと。
- エ 時間外・休日労働は、労働基準監督署に届出した時間外・休日労働協定届の範囲内で行うこと。

(2) 賃金の支払いについて

- ア 最低賃金額以上の額で定期賃金額を設定するとともに、賃金控除を行う場合には、控除協定を締結した上で、控除の内訳及び金額を明確にし、技能実習生自身に通知すること。なお、控除額は実費を超えないこと。
- イ 賃金の支払いに関するトラブル防止のために、賃金明細書は必ず交付すること。
- ウ 本人の希望でも、預金通帳、キャッシュカード及び印鑑を預からないこと。

(3) 帳簿等について

- ア 賃金台帳、タイムカード等の労働基準法で作成を義務づけられた帳簿等の作成を必ず行い、3年以上保存すること。
- イ 帳簿等の改ざんを行わないこと。

3 実習生による資格外活動等の不法就労事案や、実習実施機関に係る虚偽申請により研修生が不法入国していた事案が認められたことから、このような犯罪行為を防止するために、監理団体はもちろんのこと貴団体傘下の実習実施機関・技能実習生に対しても、その入国に係る関連法令等に違反しないよう遵法意識などの啓蒙を行い、またその遵守状況についても必要な指導・監督・支援を実施すること。

(参考) 技能実習生等受入適正化推進会議

- 座長 初山錚吾（朝日大学大学院法学研究科教授）
- 構成行政機関・団体
 - ・法務省 名古屋入国管理局
 - ・岐阜県
 - ・岐阜県警察本部
 - ・財団法人 国際研修協力機構 名古屋駐在事務所（JITCO）
 - ・日本労働組合総連合会岐阜県連合会（連合岐阜）
 - ・社団法人 岐阜県経営者協会
 - ・岐阜県中小企業団体中央会
 - ・厚生労働省 岐阜労働局

県内09年度

外国人実習生受け入れ事業場

不払い 是正 4547万円

外国人技能実習生を受け入れている県内の事業場で、県内7労働基準監督署が2009(平成21)年度内に監督指導を行った89事業

場のうち、71・9%に実習生127人に支払われた差額の賃金は総額4547万円(1人平均約35万8千円)に上った。

同労働局によると、勧告対象となったのは、適正な残業手当てを支払わないなど「法定割増賃金の不払い」が47件、最低賃金以下の給料しか支払わな

い「最低賃金未満の検した。定期賃金支払い」が22件。ほかに、労働時間の違反や労働条件の明示違反などが目立った。

今年2月には、中国人技能実習生3人を不当に安い賃金で働かせたとして、大垣労働基準監督署が最低賃金法違反と労働基準法違反の疑いで大垣市の繊維製品製造業者を書類送

る。県内の技能実習生は中国人を中心に約9千人で、愛知県に次いで全国で2番目に多い。同労働局は「技能実習生は人材育成のための制度だが、安い労働力と考えるケースが多い。引き続き事業場への監督指導を行い、悪質な業者には厳しく対処する」としてい

外国人実習生雇用

事業所の7割が違反

労働局
まとめ 残業代不払いなど

外国人技能実習生を雇う県内の事業所のうち89事業所を県内7労働基準監督署が09年度に監督したところ、71・9%にあたる64事業所で残業代の不払いなどの法律違反があったことが岐阜労働局のまとめで分かった。実習生127人への不払い賃金の総額は4547万円(1人当たり約35万8000円)に及び、外国人技能実習生を取り巻く劣悪な労働環境が浮き彫りとなった。

【岡大介】

劣悪な環境浮き彫り

同労働局によると、最も多く指摘されたのは残業や深夜労働による割り増し賃金の不払

いで、全事業所の52・8%にあたる47件に上った。次いで、最低賃金以下の給料しか払わ

なかった違反が22件(全事業所の24・7%)指摘された。労働時間についての違反も12件(同13・5%)あり、中には1カ月の残業が100時間を超えた悪質なケースもあった。こうした法律違反以外にも、事業所が実習生のパスポートや通帳

などを取り上げたケースが4件あった。今年2月18日には、中国人技能実習生3人に対し、09年1～4月に最低賃金を下回る2万円前後の月給しか払わず、5月からは給料自体を払わなかったとして、大垣労働基準監督署が繊維製品製造業

者を労働基準法違反などの容疑で書類送検している。

県内では、愛知県に次ぎ全国で2番目に多い約9000人の中国人やベトナム人などの外国人技能実習生が働いている。だが、違反

を指摘された事業所の割合は07年度が79・2%、08年度は69・8%と、高水準で推移しており、違反が横行しているのが現状だ。岐阜労働局は「外国人技能実習生を雇う事業主には零細企業も多

く、実習生を安価な労働力とらえているケースが多い。法律に違反した業者を厳しく処分すると同時に、説明会を開くなどして技能実習制度について理解を求めている」としている。

外国人実習生に4547万支払い

最低賃金など39事業所、是正勧告受け

県内の39事業所が昨年度、岐阜労働局の是正勧告に従い、就労している外国人技能実習生127人に対して最低賃金や残業手当など計約4547万円を支払っていたことが同労働局の調べでわかった。うち1事業所は管轄する労働基準監督署の再三の是正指導に従わなかったため、労働基準法と最低賃金法違反の疑いで書類送検された。

同労働局によると、外国

人技能実習生が就労する県内89事業所のうち、約7割にあたる64事業所で労働基準法違反などが認められ、是正勧告を実施。主な違反内容は、残業手当の未払いが47件と最も多く、最低賃金の未払い22件、労働時間12件、労働条件の明示9件と続いた。

また、今年2月、大垣労働基準監督署に労基法違反

容疑などで書類送検された養老町の縫製業者は昨年1～7月、中国人技能実習生3人に対し、県の最低賃金以上の月給と残業手当などを支払わなかった疑い。未払い額は約340万円という。

県内で就労する外国人技能実習生は約9000人で、全国では愛知県に次いで2番目に多い。同労働局は引き続き、事業所への監督指導などを実施する。

研修・技能実習制度の見直しに係る法務省令の改正・制定の概要

※ (用例) は文末

1 研修・技能実習に係る上陸基準の概要

(1) 「技能実習 1 号イ」及び「技能実習 1 号ロ」に係る主な基準

ア 技能実習生の保護に係る主な要件

- (ア) 講習において技能実習生の法的保護に必要な情報に係る講義を義務付け
(「技能実習 1 号ロ」では専門的知識を有する外部講師が行う) (実イー 7, 実ロー 8)
- (イ) 技能実習生の技能等の修得活動前に実習実施機関等が労働者災害補償保険
に係る保険関係の成立の届出等の措置を講じていること (実イー 15, 実ロ
ー 12)
- (ウ) 監理団体による技能実習生のための相談体制の構築 (団体 1-4)
- (エ) 実習実施機関での技能実習が継続不能となった場合、監理団体が技能実習
生の新たな受入れ先確保に努めること (団体 1-5)
- (オ) 技能実習生の帰国旅費等の確保 (帰国担保措置) (実イー 16, 実ロー 1
3) (「技能実習 1 号イ」では実習実施機関, 「技能実習 1 号ロ」では監理団
体が確保)

イ 団体による監理の強化に係る主な要件

- (ア) 3 か月に 1 回以上監理団体の役員による技能実習の監査を実施し、その結
果を地方入国管理局へ報告すること (団体 1-3)
- (イ) 技能実習に係る技能等について一定の知識等を有し、適正な技能実習計画
を策定する能力のある役職員 (当該団体の監理の下で技能実習を実施する実
習実施機関の役職員を兼務する者を除く。) が当該計画を策定すること (団
体 1-7)
- (ウ) 1 か月に 1 回以上監理団体の役職員が実習実施機関を訪問し、技能実習実
施状況の確認及び指導を行うこと (団体 1-8)

ウ 技能実習生受入れに係る欠格要件

- (ア) 受入れ側の機関又はその役員等が、研修又は技能実習に係る不正行為を一
定期間 (行為の重大性に応じて 5 年間, 3 年間又は 1 年間) 行っていないこ
と (対象となる事由を省令で明確化) (実イー 18, 19, 実ロー 16, 1
7, 31, 36)
- (イ) 受入れ側の機関又はその役員等が、入管法, 労基法等の労働関係法令に規
定する罪により刑に処せられたことがある場合には、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 年を経過していること (実イー 2
1, 実ロー 19, 33, 38)

(ウ) 受入れ側の機関の役員等が、過去５年間に他の機関で役員等として研修又は技能実習の監理等に従事したことがある場合には、その在任中に当該他の機関が不正行為を行い、一定期間研修生及び技能実習生の受入れを認められないこととされている場合には、当該期間が経過していること (実イ－２２, 実ロ－２０, ３４, ３９)

(エ) 送出し側の機関又はその役員等が、過去５年間、外国人に不正に在留資格認定証明書の交付等を受けさせる目的で、偽変造文書等の行使等を行っていないこと (実イ－２３, 実ロ－４０)

エ 不当な金品徴収等の禁止に係る要件

(ア) 送出し機関等が技能実習生等から保証金等を徴収し、又は労働契約の不履行に係る違約金を定める契約等が行われていないこと (実イ－５, 実ロ－６)

(イ) 技能実習に関係する機関相互の間で、技能実習に関連して、労働契約の不履行に係る違約金を定める契約等が行われていないこと (実イ－６, 実ロ－７)

(ウ) 監理団体の監理費用を徴収する場合は、技能実習生の受入れ前に、費用を負担する機関に対して金額及び使途を明示し、技能実習生には直接的又は間接的に負担させないこと (団体１－６)

オ その他の主な要件

(ア) 「技能実習１号イ」で受入れが認められる技能実習生と実習実施機関との関係

① 本邦の公私の機関の外国にある事業所の職員 (実イ－１)

② 実習実施機関と引き続き１年以上の取引実績又は過去１年間に１０億円以上の取引実績を有する機関の外国にある事業所の職員 (機関－１)

③ 実習実施機関と国際的な業務上の提携その他の事業上の関係を有する機関で法務大臣が告示をもって定める機関の外国にある事業所の職員 (機関－２)

(イ) 「技能実習１号ロ」で技能実習生の受入れが認められる団体 (団体１－１)

① 商工会議所又は商工会

② 中小企業団体

③ 職業訓練法人

④ 農業協同組合

⑤ 漁業協同組合

⑥ 公益社団法人又は公益財団法人

⑦ 法務大臣が個別に告示した団体

(ウ) 講習の実施 (実イ－７, 実ロ－８)

日本語，生活一般，修得技能に関する知識，技能実習生の法的保護に必要な情報等に関する講習を一定期間以上（※）実施（「技能実習１号ロ」においては，技能等修得活動を実施する前に監理団体が実施）

※ 技能実習１号における活動時間全体の６分の１（ただし，入国前６か月以内に実習実施機関（「技能実習１号イ」の場合）若しくは監理団体（「技能実習１号ロ」の場合）が本邦外で実施した講習又は外国の公的機関等が実施した外部講習を１か月以上かつ１６０時間以上受けている場合は１２分の１）以上

（エ）技能実習生の受入れ人数（実イ－１１，実ロ－２４～２９）

実習実施機関の常勤職員数に応じて定める人数の範囲内（現行の受入れ人数枠と同様に，「技能実習１号イ」では原則として常勤職員の２０分の１，「技能実習１号ロ」では現行の特例告示による人数枠を継続。ただし，実習実施機関の常勤職員数に技能実習生を含めない。）

（オ）報酬の要件（実イ－８，実ロ－２１）

日本人が従事する場合の報酬と同等額以上の報酬

（２）「研修」に係る主な基準（公的研修又は非実務研修のみ）

ア 公的研修として認められる研修（研修－５）

（ア）国，地方公共団体の機関又は独立行政法人が自ら受入れ機関となる研修

（イ）独立行政法人国際協力機構（ＪＩＣＡ）等の事業として行われる研修

（ウ）国際機関の事業として行われる研修

（エ）我が国の国，地方公共団体等の資金により主として運営される研修

（オ）外国の国若しくは地方公共団体等の職員を受け入れる研修

（カ）外国の国又は地方公共団体に指名された者が，我が国の国の援助及び指導を受けて行われる研修で，同人が本国において技能等を広く普及する業務に従事している場合

イ 研修生受入れに係る欠格要件

上記（１）ウの（ア）ないし（エ）と同じ

ウ 上記ア及びイのほか新たに追加される要件

（ア）研修が継続不可能となった際の受入れ機関による地方入国管理局への報告（研修－６）

（イ）受入れ機関による研修生の帰国旅費等の確保（帰国担保措置）（研修－７）

（ウ）受入れ機関による研修実施状況に係る文書の作成，保存（研修－８）

２ 技能実習２号への変更基準の概要

（１）「技能実習２号イ」への主な変更基準（「技能実習１号イ」に係る上陸基準と

同一の要件を除く。)

ア 技能検定試験基礎２級等に合格していること (変更 1-2)

イ 「技能実習１号イ」の活動と同一の実習実施機関で、かつ、同一の技能等について行われること (変更 1-4)

ウ 本邦での技能実習の活動期間が３年以内の期間であること (変更 1-17)

エ 「技能実習１号イ」の活動期間が１年以内であること (変更 1-17)

(2) 「技能実習２号ロ」への主な変更基準 (「技能実習１号ロ」に係る上陸基準と同一の要件を除く。)

ア 「技能実習１号ロ」の活動と同一の実習実施機関で、かつ、同一の技能等について行われること (変更 2-4)

イ 「技能実習１号ロ」の活動期間が１年以内であること (変更 2-28)

ウ 上記 (1) ア及びウに該当すること (変更 2-2, 28)

3 その他

(1) 経過措置

改正法施行後に「技能実習１号イ」又は「技能実習１号ロ」で入国する者の在留資格認定証明書交付申請では、改正法の施行前であっても改正基準省令を適用するなど、必要な経過措置については附則で規定

(2) 告示の廃止

「出入国管理及び難民認定法第７条第１項第２号の基準を定める省令の研修の在留資格に係る基準の５号の特例を定める件」等の関連告示を廃止

(用例)

実イ-15 : 「出入国管理及び難民認定法第７条第１項第２号の基準を定める省令 (案) の表の法別表第１の２の表の技能実習の項の下欄第１号イに掲げる活動」の第15号

実ロ-12 : 「出入国管理及び難民認定法第７条第１項第２号の基準を定める省令 (案) の表の法別表第１の２の表の技能実習の項の下欄第１号ロに掲げる活動」の第12号

研修-5 : 「出入国管理及び難民認定法第７条第１項第２号の基準を定める省令 (案) の表の法別表第１の４の表の研修の項の下欄に掲げる活動」の第5号

変更 1-2 : 出入国管理及び難民認定法第２０条の２第２項の基準を定める省令第1条第2号

団体 1-5 : 出入国管理及び難民認定法別表第１の２の表の技能実習の項の下欄に規定する団体の要件を定める省令 (案) 第1条第5号

機関-1 : 出入国管理及び難民認定法別表第１の２の表の技能実習の項の下欄に規定する事業上の関係を有する外国の公私機関を定める省令 (案) 第1号

技能実習生の入国・在留管理に関する指針の概要

1 指針策定の意義（指針第1の2）

新たな技能実習制度の下で適正な技能実習を実施するために、監理団体や実習実施機関等が留意すべき事項、不正行為となる事項などについて明らかにした。

2 技能実習生の受入れに際し留意すべき事項

（1）制度本来の趣旨を理解すること（指針第1の1(1)及び第2の3(2)②）

技能実習制度の趣旨が、技能等の移転を通じた「人づくり」という国際協力、国際貢献にあることを実習実施機関等が理解していなければならないことを明記。

（2）技能実習計画の策定（指針第2の3(1)）

技能実習計画の策定に当たっては、人材育成の観点に立つことが重要であり、技能実習の節目における到達目標をきちんと定めることにより、計画的・段階的に技能等を修得できる内容にすることが必要であることを明記。

（3）不適切な方法による技能実習生の管理の禁止（指針第2の3(2)⑨及び(3)⑦）

技能実習生に対して宿舎からの外出を禁止したり、技能実習生の旅券や外国人登録証明書、預金通帳等を預かってはならないことを明記。

（4）講習の実施（指針第2の3(2)③及び(3)⑫）

省令で義務付けている講習の実施について、①「日本語」、「本邦での生活一般に関する知識」、「技能実習生の法的保護に必要な情報」及び「本邦での円滑な技能等の修得に資する知識」の科目全てが含まれていなければならないこと（団体監理型では、「技能実習生の法的保護に必要な情報」に係る講義は専門的な知識を有する外部講師が行うこと）、②実習実施機関の工場の生産ライン等商品を生産するための施設においては見学以外の活動は認められないこと、③講習を実施する機関が講習の実施状況（実施時間、内容、講師名等）を日誌に記録し、少なくとも当該講習を含む技能実習の終了から1年間は保管しなければならないことを明記。

（5）講習手当・賃金の支払い（指針第2の3(2)⑩及び(3)⑨）

講習手当を支払う場合は、講習を実施する監理団体が本邦入国前に支払額を明示した上で直接かつ確実に支払わなければならないことを明記。

賃金は実習実施機関が労働関係法令を遵守して確実に支払う必要があり、食費や寮費等を賃金から控除する場合は労使協定を締結しなければならず、また、実費を超える額を控除してはならないことを明記。

（6）帰国担保措置（指針第2の3(2)⑬及び(3)⑬）

帰国旅費については、監理団体又は技能実習機関が全額負担しなければならないことを明記。

3 監理団体において留意すべき事項

(1) 監理の在り方（指針第2の3(2)①）

「監理」とは、技能実習生を受け入れる団体が実習実施機関において、技能実習計画に基づいて適正に技能実習を実施しているかどうかを確認し指導することであり、新たな技能実習制度では技能実習1号の期間だけでなく、技能実習2号の期間も監理団体による監理の対象となることを明記。

(2) 相談体制の構築（指針第2の3(2)④）

省令で監理団体に義務付けている技能実習生からの相談体制について、休日や夜間の相談や技能実習生の母国語での相談にも対応できるようにすることが望まれるほか、技能実習生から相談を受けた相談員は、相談内容を記録するとともに、相談内容に応じて公的機関や実習実施機関の生活指導員等と連携して適切に対応する必要があることを明記。

(3) 監理費の適正な取扱い（指針第2の3(2)⑩）

監理団体は技能実習の監理に要する費用を徴収する場合には、技能実習生に直接又は間接に負担させてはならないことを明記。

送出し機関が技能実習生の派遣等に要する費用を「管理費」と称して徴収する場合は監理団体が支払うべきものであり、技能実習生に負担させてはならないことを明記。

(4) 監査・報告の在り方（指針第2の3(2)⑬）

監理団体の役員で技能実習の運営について責任を有する者（監査の対象となる実習実施機関の経営者又は職員を兼務する者は除く。）が3か月に1回以上行う必要がある監査については、現地に赴いて技能実習生から進捗状況等を直接聴取したり、技能実習日誌を確認するなどして技能実習の実施状況を把握するとともに、賃金台帳等を確認して技能実習生の労働時間や賃金の支払いが適法に行われているかも確認する必要があることを明記。

(5) 訪問指導の在り方（指針第2の3(2)⑭）

訪問指導は、技能実習計画の内容を十分に把握し実習実施機関に対して適正な指導を行うことができる監理団体の役員又は職員（原則として当該計画を策定した者。ただし、当該団体の監理の下で技能実習を実施する実習実施機関の経営者又は職員を除く。）が1か月に1回以上実施し、訪問指導の実施状況を記録して監理団体が保管しなければならないことを明記。

(6) 監理団体の体制等の整備（指針第2の3(2)⑯）

傘下の実習実施機関数や実習実施機関と監理団体の事務所との距離等を勘案して、監理団体が監理を十分に行うことができるような常勤職員数の確保など体制と規模を組織として備えることが必要であり、また、職員に対して制度の趣旨や監理すべき事項等を理解させることが必要であることを明記。

4 実習実施機関において留意すべき事項

(1) 技能実習計画に従った技能実習の実施（指針第2の3(3)①）

制度の趣旨に照らして技能実習生に対する指導が可能な体制の下で技能実習計画に従って技能実習が行われ、その実施状況を技能実習日誌に記録しなければならないこと、また、時間外労働等を行わせる場合には技能実習生に対する指導体制が整っていないしなければならないことを明記。

(2) 生活指導員及び技能実習指導員の在り方（指針第2の3(3)③及び④）

生活指導員は、技能実習生の生活上の留意点について指導し、生活状況の把握や相談にも応じるなどして問題の発生を未然に防ぐように努めなければならない、また、技能実習指導員は、自らの指導能力を向上させるとともに、技能実習生に具体的な目標を与え、成果をチェックするなど技能実習の効果を高める工夫をする必要があることを明記。

(3) 労働関係法令の遵守（指針第2の3(3)⑧）

適正な技能実習を実施するために労働関係法令を遵守することが必要であるとともに、実習実施機関には、雇用契約において労働条件（賃金、労働時間等）を技能実習生に明示する義務があり、雇用契約書等を母国語でも作成して雇用契約の内容を技能実習生に十分理解させるようにしなければならないこと、技能実習生について労働時間管理を行う必要があること等を明記。

5 送出し機関との関係において留意すべき事項

(1) 保証金の徴収の禁止等（指針第2の3(4)④）

送出し機関等が技能実習生やその家族等から保証金を徴収するなどして金銭その他の財産を管理したり、労働契約の不履行に係る違約金を定めるなど不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約を締結していた場合には当該送出し機関からの技能実習生の受入れは認められないことを明記。

また、送出し機関、監理団体、実習実施機関及びあっせん機関の間で相互に、技能実習生の労働契約の不履行に係る違約金を定めるなど不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約を締結していた場合も技能実習生の受入れが認められないことを明記。

(2) 適正な技能実習生の選抜（指針第2の3(2)⑦、(3)⑤及び(4)①）

団体監理型においては、監理団体が、技能実習生、送出し機関、実習実施機関それぞれの適格性を確認するため、監理団体が技能実習生の選抜・受入れを送出し機関や実習実施機関に任せることなく、技能実習生の選抜方法や条件、事前の説明事項などについて、送出し機関、監理団体及び実習実施機関が協力して十分に打ち合わせを行い、受け入れる前の段階で技能実習生を選抜することが重要であることを明記。

(3) 帰国後の修得技能等の活用状況に関するフォローアップ（指針第2の3(2)⑰）

及び(4)⑤)

技能等を海外に移転するという技能実習の趣旨から、技能実習生が帰国後に本邦で修得した技能等を活用する業務に従事しているかどうかのフォローアップを行う必要があることを明記。

(4) 不適正な送出し契約を発見した場合の対応（指針第2の3(9)）

監理団体及び実習実施機関は、技能実習生を受け入れる際、送出し機関と技能実習希望者との間で締結された送出しに係る契約を把握し、保証金の徴収に関する規定等不適正な内容が発見した場合は、当該送出し機関からの受入れを直ちに停止するとともに、地方入国管理局に報告しなければならないことを明記。

6 技能実習を継続できなくなった場合の取扱い（指針第2の3(7)）

実習実施機関の倒産、不正行為認定、実習実施機関と技能実習生との間に諸問題が生じたなど技能実習生本人の責めによらない事由により継続困難となった場合、その事実と対応策を速やかに地方入国管理局に報告する必要がある。また、技能実習生が引き続き技能実習を行うことを希望し、適正な技能実習が実施可能な他の機関に受け入れられるときは、引き続き在留することが認められるため、技能実習を継続できなくなった機関は、関係機関の協力・指導等を受けるなどして技能実習生の新たな実習実施機関を探す必要があることを明記。

7 事故等への備え（指針第2の3(8)）

監理団体又は実習実施機関は、技能実習生が雇用契約に基づいて技能等の修得活動を開始する前に、その事業に関する労働者災害補償保険法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が省令で義務付けられており、実習実施機関が労働者災害補償保険法による暫定任意適用事業に該当する場合でも、技能実習生を受け入れるに当たっては、労働者災害補償保険あるいはこれに類する他の保険に加入することなどにより当該保障措置を講じなければならないことを明記。

8 不正行為（指針第4）

不正行為とは、技能実習の適正な実施を阻害する行為であり、不正行為を行ったと認定された実習実施機関等は、法務省令の規定に基づき、行為の重大性に応じて5年、3年又は1年の期間、技能実習生の受入れを行うことができない。

いかなる行為が不正行為の対象となるのかについて理解が深まるように、不正行為の具体例を挙げて不正行為の対象となる行為を明確化した。

1 管内の在留外国人数(各年12月末現在の外国人登録者数)

	平成19年	平成20年	平成21年	平成21年の 全国順位	平成21年10月1日 現在の人口(千人)	人口に占める 割合(%)	占める割合の 全国順位
愛知県	222,184	228,432	214,816	2位	7,418	2.90	2位
静岡県	101,316	103,279	93,499	8位	3,792	2.47	5位
岐阜県	57,250	57,570	52,241	11位	2,092	2.50	4位
三重県	51,835	53,073	49,087	13位	1,870	2.62	3位
富山県	15,477	15,744	14,489	24位			
福井県	14,198	13,682	12,881	26位		(参考)全国平均1.71%	
石川県	11,303	12,171	11,601	28位			
合 計	473,563	483,951	448,614				

2 管内の平成21年末現在の国籍別割合(パーセント)

	中国	韓国・朝鮮	ブラジル	フィリピン	ペルー	米国	その他
愛知県	21.9	18.9	31.3	12.1	3.8	1.2	10.9
静岡県	14.6	6.8	45.6	13.4	6.6	0.9	12.0
岐阜県	31.2	10.7	32.7	16.2	2.0	0.8	6.4
三重県	19.4	12.5	38.0	10.4	7.3	0.6	11.7
富山県	41.0	9.5	22.9	11.8	0.2	1.2	13.4
福井県	36.7	26.2	18.6	9.7	0.7	1.1	6.9
石川県	44.8	18.0	13.3	5.5	0.5	2.1	15.8

3 管内の在留資格「研修」の在留者数

	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成21年の 全国の順位
愛知県	4,632	7,158	8,969	9,404	5,980	1位
静岡県	2,887	3,559	4,095	4,375	2,986	5位
岐阜県	3,588	4,863	5,800	5,351	3,950	3位
三重県	1,875	2,982	3,624	3,340	2,384	7位
富山県	1,191	1,662	1,991	1,893	1,279	20位
福井県	1,322	1,476	1,617	1,623	1,156	22位
石川県	624	1,123	1,456	1,499	852	26位
合 計	16,119	22,823	27,552	27,485	18,587	

(注) 法務省在留外国人統計から引用したものである。

(外国人は本邦に入国後90日以内又は出生などの後60日以内に市区町村で登録するが
入国後90日以内に出国する場合は登録を行わない。)

1 新しい研修・技能実習制度に係る省令

(1) 出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令
(上陸基準省令)

・在留資格認定証明書交付申請

(修得技能の内容, 帰国後の業務, 本国での修得が不可, 本国での経験, 公的機関の推薦, 保証金不可, 講習科目・時間等, 講習の時期, 帰国報告等, 講習施設の確保, 宿泊施設の確保, 労災保険, 帰国費用の確保, 講習関連文書の保管, あっせんに関し収益を得ないこと, 不正行為, その他)

(2) 出入国管理及び難民認定法第20条の2第2項の基準を定める省令
(変更基準省令)

・在留資格変更許可申請

(帰国後関連業務に従事, 検定に合格, 日本人と同等の報酬, 技能実習指導員・生活指導員, 入管への継続困難時の報告, 宿泊施設の確保, 労災保険, 帰国費用の確保, 不正行為, 技能実習1号口の期間＝1年以内, 1号口と2号口は通算3年以内)

(3) 出入国管理及び難民認定法別表第1の2の表の技能実習の項の下欄に規定する団体の要件を定める省令 (団体要件省令)

(資金その他の援助及び指導, 監査報告, 不正行為に係る報告等, 相談体制, 監理費の使途の明示・技能実習生に負担させない, 1号口の計画策定者, 月1回以上の訪問指導・記録の保管, その他)

2 出入国管理及び難民認定法及び日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法の一部を改正する等の法律

(1) 在留期間更新申請等をした者の在留期間の特例に係る措置

(2) 特例期間の再入国許可

お 知 ら せ

入管法の改正により、平成22年7月1日から、在留資格変更・在留期間更新許可申請をした方については、その申請に対する処分（結果の告知）が在留期間の満了日までになされないときは、在留期間の満了日から2か月を経過する日（以下「特例期間の満了日」という。）又は処分の日のいずれか早い日までの間は、引き続き従前の在留資格をもって日本に在留することができることとなります。

処分（結果の告知）が行われないまま在留期間の満了日から2か月を経過した場合は、日本に滞在することができなくなりますので、申請の結果に関する「通知書」が届いたときは、速やかに当局に出頭するようお願いします。

なお、在留期間の満了日から2か月を経過する日の10日前までに「通知書」が届かない場合は、お手数ですが当局に出頭してください。

また、特例期間の満了日を期限とする再入国許可を受けている方は、同日まで再入国することができますが、同日が、閉庁日（閉庁時間）に当たる場合には、同日に在留資格変更・在留期間更新許可申請に対する処分（結果の告知）を受けることができないため、閉庁日（閉庁時間）前に手続をお願いします。

（注）住所等連絡先が変更した場合は、必ず連絡願います。

（連絡先）

〒455-8601 名古屋市港区正保町5-18

名古屋入国管理局

☐ 就 労 審 査 部 門 (052) 559-2114

☐ 留 学 ・ 研 修 審 査 部 門 (052) 559-2117

☐ 永 住 審 査 部 門 (052) 559-2120

お 知 ら せ（再入国）

特例措置期間最終日を期限とする再入国許可を受けている方は、同日まで再入国することができますが、同日が、閉庁日（閉庁時間）に当たる場合には、同日に在留資格変更・在留期間更新許可申請に対する処分（結果の告知）を受けることができないため、閉庁日（閉庁時間）前に手続をお願いします。

（注）住所等連絡先が変更した場合は、必ず連絡願います。

（連絡先）

〒455-8601 名古屋市港区正保町5-18

名古屋入国管理局

☐ 就 労 審 査 部 門 (052) 559-2114

☐ 留 学 ・ 研 修 審 査 部 門 (052) 559-2117

☐ 永 住 審 査 部 門 (052) 559-2120

出入国管理及び難民認定法及び日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法の一部を改正する等の法律の概要

法務省入国管理局

- 1 新たな在留管理制度の導入（参考資料1）【施行日：公布の日から3年以内（注1）】
 - (1) 法務大臣が必要な情報を継続的に把握する制度の構築
 - (2) 適法に在留する外国人の利便性を向上させるための措置
 - a 在留期間の上限の伸長（3年→5年）
 - b 再入国許可制度の見直し（みなし再入国許可制度の導入等）
- 2 特別永住者に係る措置（特別永住者証明書の交付）（参考資料2）【施行日：公布の日から3年以内（注1）】
- 3 外国人研修制度の見直しに係る措置【施行日：平成22年7月1日】
 - (1) 以下の活動行うことができる在留資格として「技能実習」を整備する。
 - a 在留資格「研修」の活動のうち実務研修を伴うもの（国等が受け入れる場合を除く。）について、労働関係法令の適用を可能とするための活動
 - b aの活動に従事し、技能等を修得した者が雇用契約に基づき修得した技能を要する業務に従事するための活動
 - (2) 事実と異なる在職証明書等の作成に関与して研修生が入国することを幫助するような悪質なブローカーに対処するため、偽変造文書作成の教唆・幫助等に係る退去強制事由を規定する。
- 4 在留資格「留学」と「就学」の一本化【施行日：平成22年7月1日】

留學生の安定的な在留のため、在留資格「留学」と「就学」の区分をなくし、「留学」の在留資格へと一本化する。
- 5 入国者収容所等視察委員会の設置【施行日：平成22年7月1日】
- 6 拷問等禁止条約等の送還禁止規定の明文化【施行日：公布の日（注2）】
- 7 在留期間更新申請等をした者の在留期間の特例に係る措置【施行日：平成22年7月1日】

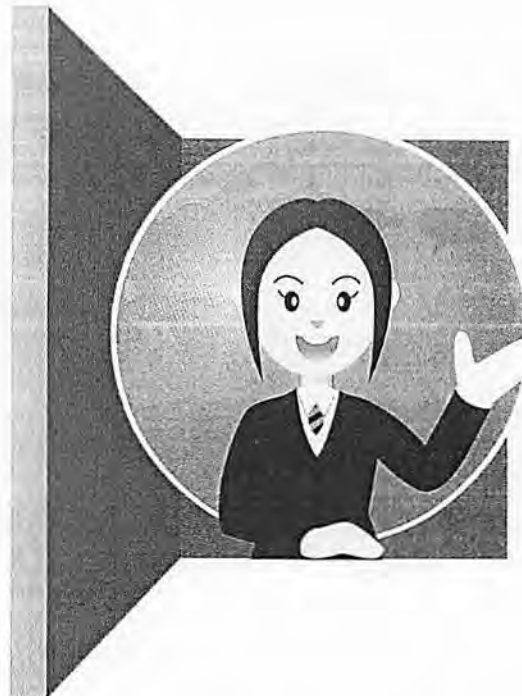
在留期間の満了の日までに申請した場合において、申請に対する処分が在留期間の満了までにされないときは、当該外国人は、その在留期間の満了後も、当該処分がされるとき又は従前の在留期間の満了の日から2月を経過する日のいずれか早いときまで、引き続き当該在留資格をもって本邦に在留することができる規定を設ける。
- 8 上陸拒否の特例に係る措置【施行日：平成22年7月1日】

上陸拒否事由に該当する特定の事由がある場合であっても、法務大臣が相当と認めるときは、上陸を拒否しないことができる規定を設ける。
- 9 乗員上陸の許可を受けた者の乗員手帳等の携帯・提示義務に係る措置【施行日：平成22年1月1日】
- 10 不法就労助長行為等に的確に対処するための退去強制事由等の整備に係る措置【施行日：平成22年7月1日】

（注1）施行日は、政令で定めます。

入管法が変わります

新しい研修・ 技能実習制度 について



はじめに

平成21年7月15日、「出入国管理及び難民認定法及び日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法の一部を改正する等の法律」が公布され、新しい研修・技能実習制度が平成22年7月1日から施行されます。

改正のポイント

どうして
変わるの？

研修・技能実習制度は、我が国で開発され培われた技能・技術・知識の開発途上国等への移転等を目的として創設されたものですが、研修生・技能実習生を受け入れている機関の一部には、本来の目的を十分に理解せず、実質的に低賃金労働者として扱う等の問題が生じており、早急な対応が求められていました。

新しい研修・技能実習制度では、研修生・技能実習生の法的保護及びその法的地位の安定化を図るための様々な措置が講じられています。

何が
変わるの？

1 在留資格「技能実習」の創設

技能実習 1号

「講習による知識修得活動」及び「雇用契約に基づく技能等修得活動」

※ 在留資格「技能実習」は、受入れ形態により次の2種類に分けられます。

- イ 海外にある合併企業等事業上の関係を有する企業の社員を受け入れて行う活動（企業単独型）
- ロ 商工会等の営利を目的としない団体の責任及び監理の下で行う活動（団体監理型）



技能実習 2号

技能実習1号の活動に従事し、技能等を修得した者が当該技能等に習熟するため、雇用契約に基づき修得した技能等を要する業務に従事する活動

※ 技能実習2号も、1号と同様にイ又はロのどちらかに分類されることになります。

○技能実習の期間

技能実習期間は技能実習1号、技能実習2号の期間を合わせて最長3年です。

○技能実習2号への移行

技能実習2号へ移行する場合、技能検定基礎2級等の検定試験に合格する必要があります。
技能実習2号への移行対象職種は現在65職種です。（平成22年1月1日現在）

○新制度における在留資格「研修」

国の機関、JICA等が実施する公的研修や実務作業を伴わない非実務のみの研修は、引き続き在留資格「研修」で入国・在留することができます。





2 保証金・違約金等による不当な金品徴収等の禁止

失踪防止を名目として、送出し機関が研修生本人から高額な保証金を徴収しているケースがあり、これが研修生の経済的負担となって研修時の時間外作業や不法就労を助長していると指摘されており、これらを踏まえ、新制度では、不当な金品の徴収等を禁止しています。

送出し機関等が技能実習生から保証金等を徴収していたり、労働契約の不履行に係る違約金を定める契約等が行われてはなりません。

技能実習に関係する機関相互の間で、技能実習に関連して、労働契約の不履行に係る違約金を定める契約等が行われてはなりません。

不適正な取決めがないかを確認するため、送出し機関等と技能実習生本人との間の契約書等を入国の審査の際に提出していただきます。

3 講習

○講習の期間

技能実習1号の活動期間全体の1/6以上の期間を充てることになります。
(海外で1月かつ160時間以上の講習等を受けた場合は、技能実習1号の活動期間全体の1/12以上の期間)

○講習の内容

項目3に係る講義については、専門的知識を有する者から受けることになります。

1 日本語

3 技能実習生の法的保護に必要な情報

2 日本での生活一般に関する知識

4 円滑な技能等の修得に資する知識



○講習を実施する上でのポイント

「講習」は座学（見学を含む）により実施しなければならず、実習実施機関の工場の生産ライン等商品を生産するための施設における機械操作教育や安全衛生教育は含めることができません。

団体監理型である「技能実習1号口」では、法務省令に規定する時間数以上の「講習」を終了した後、技能実習生と実習実施機関との間に雇用関係が生じることとなります。

2. 監理団体の主な役割と役割の強化、変更（中略）

新制度では、技能実習生の本邦における技能等の修得活動が終了するまで監理団体が技能実習の指導・監督・支援を行うことになります。監理団体の主な要件は次のとおりです。

- 技能等に関する一定の経験及び知識を有する監理団体の役職員による技能実習計画の策定
- 1月に1回以上監理団体の役職員による実習実施機関への訪問指導
- 3月に1回以上監理団体の役員による監査の実施及び地方入国管理局への報告
- 技能実習生からの相談に対応する体制の構築（相談員の配置等）
- 監理団体による技能実習生の帰国担保措置（帰国旅費の確保等）
- 実習実施機関での技能実習継続が困難な場合における新たな実習実施機関への移行努力
- 監理に要する費用を徴収する場合は徴収する機関に対する金額及び用途の明示
- 監理に要する費用を技能実習生に直接又は間接に負担させることの禁止

3. 監理団体の重大な不正行為を行った場合の受入れ停止期間の延長、対応要件の明記

- 受入れ停止期間は、不正行為の内容によって5年、3年又は1年となります。また、以下の重大な不正行為については、研修生・技能実習生の受入れ停止期間を5年間に延長します。

暴力・脅迫・監禁行為

旅券・外国人登録証明書の取上げ

賃金等の不払い

人権を著しく侵害する行為

偽変造文書等の行使・提供

- 次の要件に該当している場合は、研修生・技能実習生の受入れが認められません。

受入れ側の機関又はその役員等が、入管法や労働関係法令の罪により刑に処せられたことがある場合で、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年を経過していないとき

受入れ側の機関の役員等が、過去5年間に他の機関で役員等として技能実習の監理等に従事していたことがあり、その従事期間中に当該他の機関が不正行為を行い技能実習生等の受入れが認められなくなった場合で、当該期間が経過していないとき

送出し側の機関又はその経営者等が、過去5年間に、外国人に不正に在留資格認定証明書の交付等を受けさせる目的で、偽変造文書等の行使又は提供を行っていた場合

4. その他規定された要件

実習実施機関は、技能実習の実施状況に係る文書を作成し、技能実習が終了した後1年間は当該文書を保存しなければなりません。

監理団体は、講習の実施状況に係る文書、訪問指導に係る報告書を作成し、技能実習が終了した後1年間は当該文書を保存しなければなりません。

技能実習生が技能等修得活動を開始する前に、実習実施機関等が労働者災害補償保険に係る保険関係の成立の届出等の措置を講じている必要があります。

企業単独型において、実習実施機関での技能実習の継続が不可能となった場合は、直ちに、実習実施機関が地方入国管理局に当該事実と対応策を報告しなければなりません。

団体監理型において、技能実習が終了して帰国した場合又は技能実習の継続が不可能となった場合は、直ちに、監理団体が地方入国管理局に当該事実と対応策を報告しなければなりません。



適正な技能実習生受入れのための留意点

1 監理団体の役割

監理の在り方

新制度における「監理」とは、監理団体が実習実施機関において、計画に基づき適正に技能実習が実施されているかについて確認・指導することを言います。また、技能実習1号口だけでなく技能実習2号口の期間も「監理」の対象となります。（図1参照）

適正な技能実習生の選抜

技能実習生の受入れに当たって、監理団体は、技能実習生、送出し機関、実習実施機関それぞれの適格性を確認するだけでなく、本制度の趣旨について監理団体を含むそれぞれの機関が理解しているかを監理団体自らが確認する必要があります。

講習の実施

監理団体は、技能実習生が実習実施機関において技能等の修得活動を実施する前に、一定時間以上の講習を実施することが求められています。講習を実施する際には、技能実習生を、机といすが備えられている学習に適した研修施設に集めて実施しなければなりません。

監理体制の整備

技能実習1号実施計画の策定、1月につき1回以上の訪問指導、3月につき1回以上の監査等を実施できる体制と規模を組織として備えることが必要です。また、業務量に応じた常勤職員を配置することが望まれ、傘下の実習実施機関数等を勘案して、監理業務を的確に行える人員を確保する必要があります。

2 実習実施機関の役割

計画に沿った技能実習の実施

技能実習生は、技能等の修得を目的に入国することから、技能実習計画の内容を実習実施前に十分に説明し、理解させることが必要です。また、計画の達成の度合いを確認するために、技能実習日誌を作成する必要があります。

賃金の支払い

技能実習生に対しては最低賃金法をはじめ労働関係法令を遵守した賃金の支払いを行う必要があります。時間外労働や休日労働などを行わせたときは、所定の割増賃金を支払うことになり、また、食費や寮費等を賃金から控除する場合は、労働基準法にのっとりた労使協定の締結が必要であり、控除額は実費を超えてはなりません。

不適切な方法による管理の禁止

技能実習生の失踪等問題事例の発生防止を口実として、技能実習生に対し宿舎からの外出を禁止したり、技能実習生の旅券や外国人登録証明書を預かったりしてはなりません。また、技能実習生に対して、携帯電話の所持や来客との面会等を禁止することにより親族や友人等との連絡を困難にさせることも不適切な方法による管理に当たります。

3 不正行為について

基本的な考え方

「不正行為」の具体的な内容は、上陸基準省令に規定されており、「技能実習の適正な実施を妨げるもの」が「不正行為」の対象となります。「不正行為」を行ったと認定された機関は、研修生・技能実習生の受入れが一定期間停止されます。



留意点の詳細な内容については「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」をご覧ください。

施行日前後の入国について(団体監理型での受入れ)

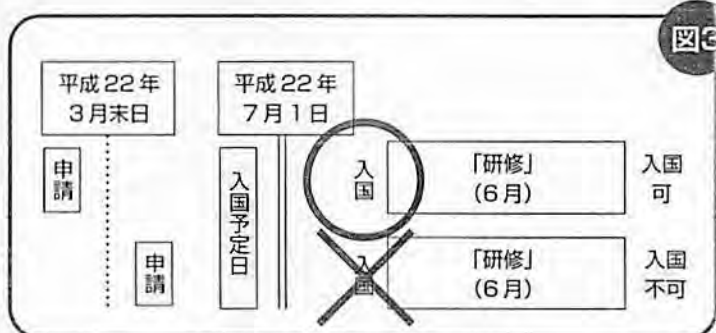
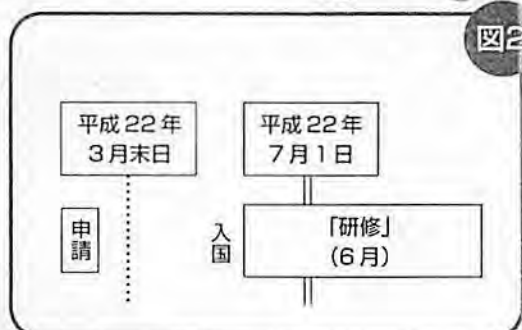
1 施行日前(6月30日以前)の研修生の入国について

①申請から入国まで

施行日以前に、実務研修を伴う研修を目的として入国する予定の研修生については、現行の「研修」の在留資格認定証明書交付申請を行い、「研修」(6月)で入国することとなります。申請書は平成22年3月末日までに地方入国管理局に提出してください。(図2参照)

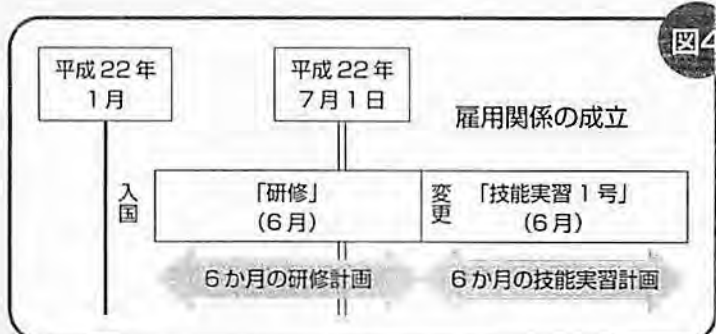
平成22年1月から6月までに入国予定の研修生については、研修予定期間が6か月を超える場合であっても、原則として「研修」(6月)の在留資格認定証明書を交付しますので、あらかじめ6か月の研修計画を提出してください。(図4参照)

平成22年3月末日までの申請に基づき、現行の「研修」の在留資格認定証明書の交付を受けた場合は、入国予定日を過ぎ、7月以降に入国することは可能です。なお、4月以降の申請に基づき、現行の「研修」の在留資格認定証明書の交付を受けた場合は、7月以降に現行の在留資格「研修」での入国はできません。(図3参照)



②入国から在留資格の変更まで

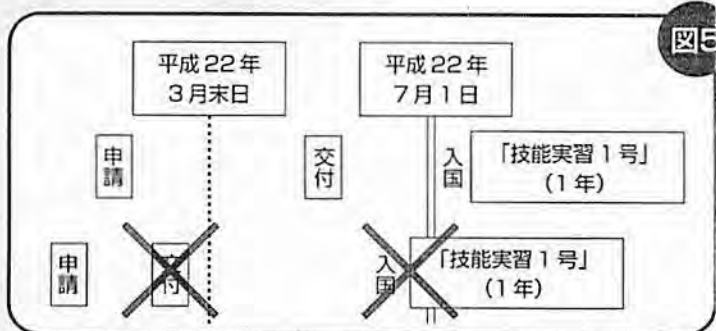
「研修」(6月)で入国した研修生は、改正法が施行され在留期限が到来する前に、実習実施機関との間で、「技能実習1号」変更後の講習終了後に発効する雇用契約を締結し、「技能実習1号」への在留資格変更許可を受け、技能実習生として在留を継続することになります。(図4参照)



2 施行日後(7月1日以後)の技能実習生の入国について

平成22年7月以降に入国する研修生は、新制度により「技能実習1号」の在留資格で入国することとなります。「技能実習1号」の在留資格認定証明書交付申請は1月から可能となり、認定証明書が交付されるのは、4月1日からになります。

「技能実習1号」の在留資格認定証明書を取得した方は、7月より前に本邦へ入国することができません。



施行日前後の在留資格変更・在留期間更新申請について

①施行日より前に在留期限が到来する場合

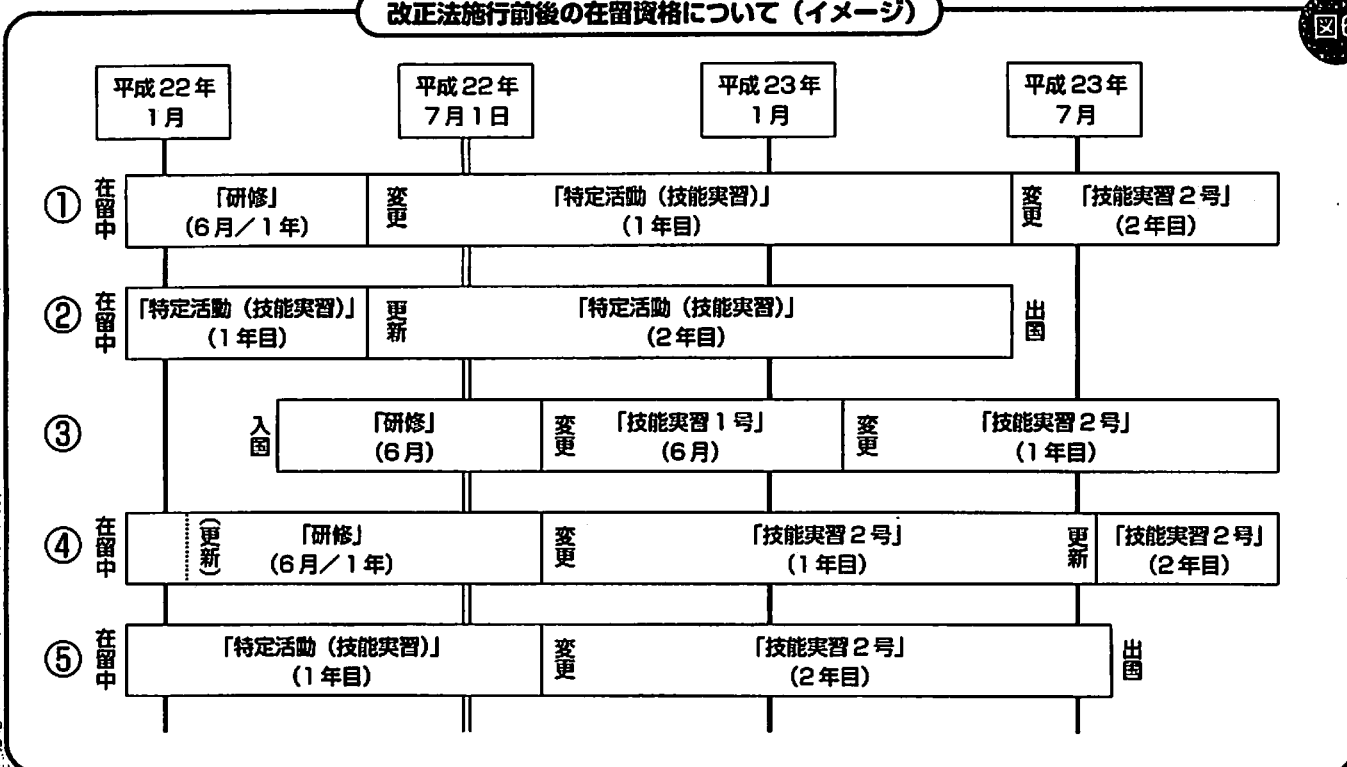
現行制度によって在留期間更新申請及び在留資格変更申請を行うこととなります。(図6①～②参照)

②施行日後に在留期限が到来する場合

新制度の施行に伴い、「研修」を継続する場合は「技能実習1号」、「特定活動(技能実習)」へ移行若しくは継続する場合は「技能実習2号」への在留資格変更の申請を行うこととなります。(図6③～⑤参照)

改正法施行前後の在留資格について(イメージ)

図6



札幌入国管理局	〒060-0042	北海道札幌市中央区大通西12丁目	TEL 011-261-7502(代)
仙台入国管理局	〒983-0842	宮城県仙台市宮城野区五輪1-3-20	TEL 022-256-6076(代)
東京入国管理局	〒108-8255	東京都港区港南5-5-30	TEL 03-5796-7111(代)
成田空港支局	〒282-0004	千葉県成田市古込字古込1-1 成田国際空港第2旅客ターミナルビル6階	TEL 0476-34-2222(代)
横浜支局	〒236-0002	神奈川県横浜市金沢区鳥浜町10-7	TEL 045-769-1720(代)
名古屋入国管理局	〒455-8601	愛知県名古屋市中区正保町5-18	TEL 052-559-2150(代)
中部空港支局	〒479-0881	愛知県常滑市セントレア1-1 CIQ 棟内	TEL 0569-38-7410(代)
大阪入国管理局	〒559-0034	大阪府大阪市住之江区南港北1-29-53	TEL 06-4703-2100(代)
関西空港支局	〒549-0011	大阪府泉南郡田尻町泉州空港中1番地	TEL 072-455-1453(代)
神戸支局	〒650-0024	兵庫県神戸市中央区海岸通り29	TEL 078-391-6377(代)
広島入国管理局	〒730-0012	広島県広島市中区上八丁堀6-30	TEL 082-221-4411(代)
高松入国管理局	〒760-0033	香川県高松市丸の内1-1	TEL 087-822-5852(代)
福岡入国管理局	〒812-0003	福岡県福岡市博多区下臼井778-1 福岡空港国内線第3ターミナルビル内	TEL 092-623-2400(代)
那覇支局	〒900-0022	沖縄県那覇市楠川1-15-15	TEL 098-832-4185(代)
外国人在留総合 インフォメーション センター	〒983-0842	宮城県仙台市宮城野区五輪1-3-20 (仙台入国管理局内)	TEL 022-298-9014
	〒108-8255	東京都港区港南5-5-30 (東京入国管理局内)	TEL 03-5796-7112
	〒236-0002	神奈川県横浜市金沢区鳥浜町10-7 (東京入国管理局横浜支局内)	TEL 045-769-0230
	〒455-8601	愛知県名古屋市中区正保町5-18 (名古屋入国管理局内)	TEL 052-559-2151~2
	〒559-0034	大阪府大阪市住之江区南港北1-29-53 (大阪入国管理局内)	TEL 06-4703-2150
	〒650-0024	兵庫県神戸市中央区海岸通り29 (大阪入国管理局神戸支局内)	TEL 078-326-5141
	〒730-0012	広島県広島市中区上八丁堀6-30 (広島入国管理局内)	TEL 082-502-6060
新宿外国人センター	〒812-0003	福岡県福岡市博多区下臼井778-1 福岡空港国内線第3ターミナルビル内(福岡入国管理局内)	TEL 092-626-5100
	〒160-0021	東京都新宿区歌舞伎町2-44-1 東京都健康センター「ハイジア」11階	TEL 03-3209-6177
法務省入国管理局	〒100-8977	東京都千代田区霞が関1-1-1	TEL 03-3580-4111(代)

ホームページのご案内 改正法・関係省令・指針等の内容については ◆ <http://www.immi-moj.go.jp/newimmilact/newimmilact.html>

法務省 <http://www.moj.go.jp/>

入国管理局 <http://www.immi-moj.go.jp/>

財団法人 国際研修協力機構

JITCO

Japan International Training Cooperation Organization

Contents

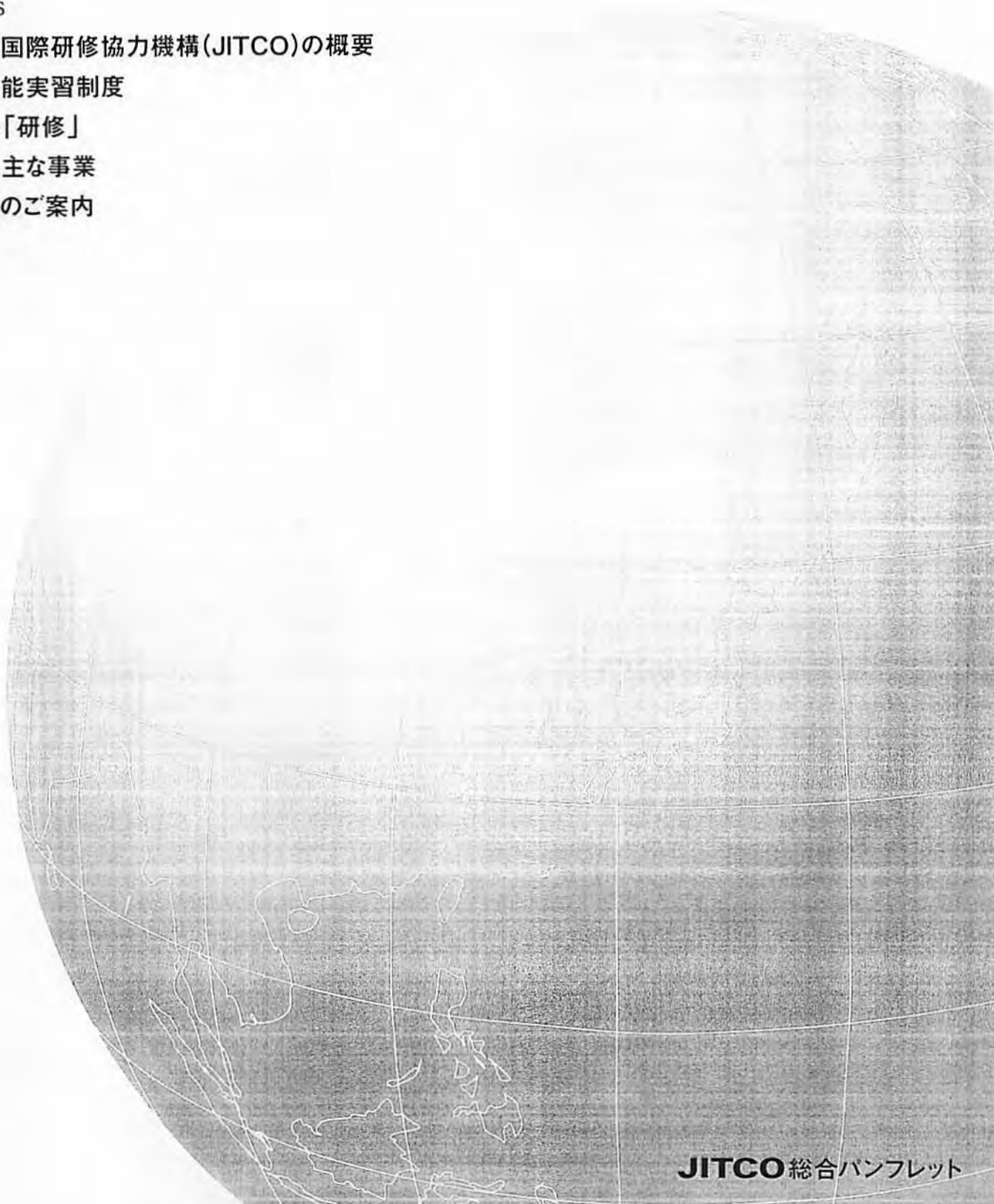
財団法人国際研修協力機構(JITCO)の概要

外国人技能実習制度

在留資格「研修」

JITCOの主な事業

賛助会員のご案内



目次

財団法人国際研修協力機構 (JITCO) の概要 1

外国人技能実習制度

1 外国人技能実習制度のあらまし 2

2 外国人技能実習制度の仕組み 4

 団体監理型受入れ

 企業単独型受入れ

3 外国人技能実習制度の手続きの流れ 14

在留資格「研修」 15

JITCOの主な事業

1 受入れに関する総合的な相談・援助 16

2 外国の送出しに関する情報提供と支援 18

3 入国・在留手続等に関する支援 20

4 技能実習1号から技能実習2号への移行等に関する支援・指導 22

5 技能実習の成果向上に関する支援 23

6 制度の適正実施に関する助言・指導 24

7 外国人技能実習生受入れ事業の評価、認定 25

8 母国語情報提供と相談支援 26

9 技能実習生の安全・衛生の確保と災害補償に関する支援 27

10 技能実習関係の教材・出版物の提供 28

賛助会員のご案内 29

個人情報保護について 29

財団法人国際研修協力機構（JITCO）は、 外国人技能実習生・研修生の受入れを支援し、 開発途上国の人材育成に寄与します

財団法人国際研修協力機構（Japan International Training Cooperation Organization：略称JITCO（ジツコ））は、1991年に設立された、法務、外務、厚生労働、経済産業、国土交通の5省共管の財団法人です。

研修・技能実習制度について

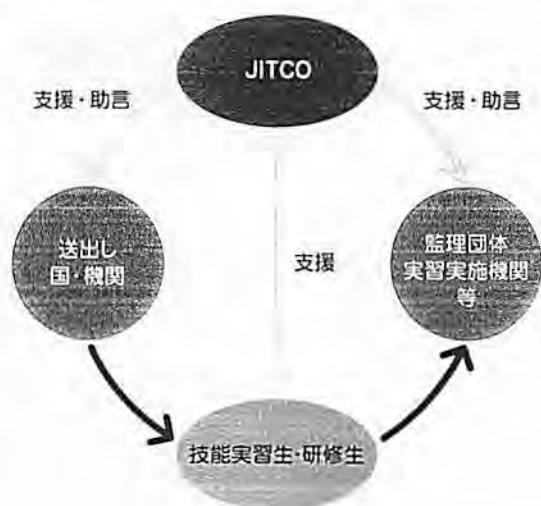
1960年代後半頃から海外の現地法人などの社員教育として行われていた研修制度が1990年に改正され、我が国で開発され培われた技能、技術、知識（以下「技能等」という。）の諸外国への移転を図り経済発展を担う「人づくり」に貢献するため、資本・取引関係がない場合でも受入れが可能となり、1993年には、雇用関係の下で、より実

践的な技能等の修得可能な技能実習制度が創設されました。そして、この度、技能実習生・研修生の法的保護、その法的地位の安定化を図るために、研修・技能実習制度の見直しが行われ、2009年7月の入管法の一部改正により、新しい外国人技能実習制度が、2010年7月1日から施行されることとなりました。

JITCOの役割

外国人技能実習・研修制度の適正かつ円滑な推進に寄与することを基本として、以下を使命としています。

- 1 技能実習生・研修生の受入れを行おうとする、あるいは行っている民間団体・企業等や諸外国の送出し機関に対し、総合的な支援・援助や適正実施の助言・指導を行うこと。
- 2 技能実習生・研修生の悩みや相談に応えるとともに、入管法令・労働法令等の法的権利の確保のため助言・援助を行うこと。
- 3 制度本来の目的である技能実習・研修の成果が上がるよう、監理団体・実習実施機関、技能実習生・研修生、送出し機関等を支援すること。



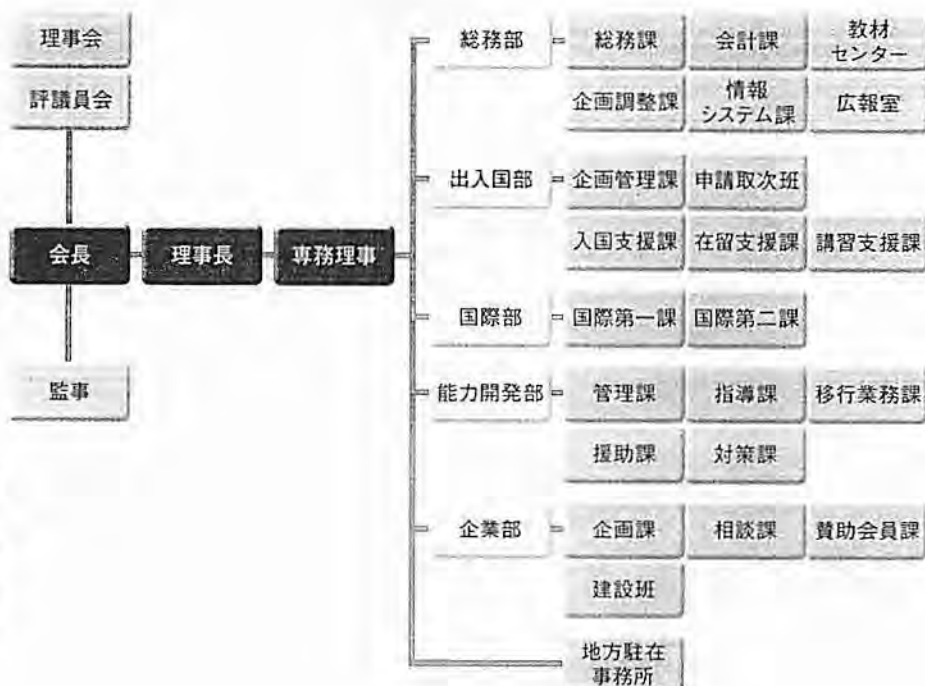
JITCOの組織体制

JITCOの事業計画、予算等の基本事項は、評議員会、理事会で審議決定され、それに基づき事業を展開しています。具体的な事業を効率的かつ円滑に実施するため、以下の体制を整備しています。

本部には、「総務部」の他、各種の事業を実施する四事業部「出入国部」「国際部」「能力開発部」「企業部」を設置しています。

地方には、17の地方駐在事務所を設置しています。

一般職員の他に、専門職員（点検指導員・技能実習移行指導員・日本語指導アドバイザー・安全衛生アドバイザー・メンタルヘルスアドバイザー・労災保険相談員）、外国人相談スタッフ等を配置しています。



外国人技能実習制度

1 外国人技能実習制度のあらまし

「外国人技能実習制度」の趣旨

開発途上国等には、経済発展・産業振興の担い手となる人材の育成を行うために、先進国の進んだ技能・技術・知識（以下「技能等」という。）を修得させようとするニーズがあります。我が国では、このニーズに応えるため、諸外国の青壮年労働者を一定期間産業界に受け入れて、産業上の技能等を修得してもらう「外国人技能実習制度」という仕組みがあります。

この制度は、技能実習生へ技能等の移転を図り、その国の経済発展を担う人材育成を目的としたもので、我が国の国際協力・国際貢献の重要な一翼を担っています。

「外国人技能実習制度」の利用によって、以下に役立ててもらうことにしています。

- ① 技能実習生は、修得技能と帰国後の能力発揮により、自身の職業生活の向上や産業・企業の発展に貢献
- ② 技能実習生は、母国において、修得した能力やノウハウを発揮し、品質管理、労働慣行、コスト意識等、事業活動の改善や生産向上に貢献
- ③ 我が国の実習実施機関等にとっては、外国企業との関係強化、経営の国際化、社内の活性化、生産に貢献

「外国人技能実習制度」の概要

（1）在留資格「技能実習」の新設と4区分

新たな外国人技能実習制度では、受入れ機関の別により次の二つのタイプがあります。

- ① 企業単独型：本邦の企業等（実習実施機関）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
- ② 団体監理型：商工会や中小企業団体等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（実習実施機関）で技能実習を実施
そして、この二つのタイプのそれぞれが、技能実習生の

行う活動内容により、入国後1年目の技能等を修得する活動と、2・3年目の修得した技能等に習熟するための活動とに分けられ、対応する在留資格として「技能実習」に4区分が設けられました。

	入国1年目	入国2・3年目
企業単独型	在留資格「技能実習1号イ」	在留資格「技能実習2号イ」
団体監理型	在留資格「技能実習1号ロ」	在留資格「技能実習2号ロ」

（2）新制度の特徴

新たな外国人技能実習制度の主な特徴として、次のものがあげられます。

- ① 技能実習生は1年目から実習実施機関との雇用契約の下で技能実習を受けることとなり、労働関係法令の保護が及ぶようになりました。
- ② 実習実施機関（企業単独型のみ）又は監理団体による、技能実習生に対する講習（日本語教育、技能実習生の法的保護に必要な講義など）の実施が義務とされました。
- ③ 監理団体による実習実施機関に対する指導、監督及び支援体制の強化が求められることになりました。

（3）技能実習2号への移行

技能実習生は、技能実習1号終了時に移行対象職種・作業について技能検定基礎2級等に合格し、在留資格変更許可を受けると技能実習2号へ移行することができます。この場合、技能実習1号で技能等を修得した実習実施機関と同一の機関で、かつ同一の技能等について習熟するための活動を行わなければなりません。滞在期間は、技能実習1号と技能実習2号を合わせて最長3年となります。

入国・在留手続

（1）在留資格認定証明書の交付申請

技能実習生を受け入れようとする実習実施機関（企業単独型のみ）又は監理団体は、まず、地方入国管理局に在留資格認定証明書の交付申請を行うことになります。この証明書は、申請に係る技能実習生が入管法令の定める許可要件

に適合していることを証するもので、有効期間は3ヶ月です。
 なお、監理団体は、技能実習生を受け入れるに当たっては、職業紹介事業の許可又は届出が必要です。(後記「監理団体の職業紹介事業の要件」参照)

(2)査証(ビザ)の取得と上陸許可

技能実習生として日本に上陸しようとする外国人は、有効な旅券と査証を所持しなければなりません。査証は、在留資格認定証明書等を提示して日本の在外公館に申請します。そして、日本の空港・海港で旅券、査証等を入国審査官に提示し、在留資格「技能実習1号イ(又はロ)」在留期間1年(又は6月)とする上陸許可を受けて初めて技能実習生としての活動ができます。

(3)在留資格変更許可

技能実習1号から技能実習2号へ移行しようとする技能実習生は、移行対象職種・作業等に係る技能検定基礎2級

等の試験に合格した上で、地方入国管理局に在留資格変更許可申請を行うことになります。この申請は、在留期間が満了する1ヶ月前までに行わなければなりません。

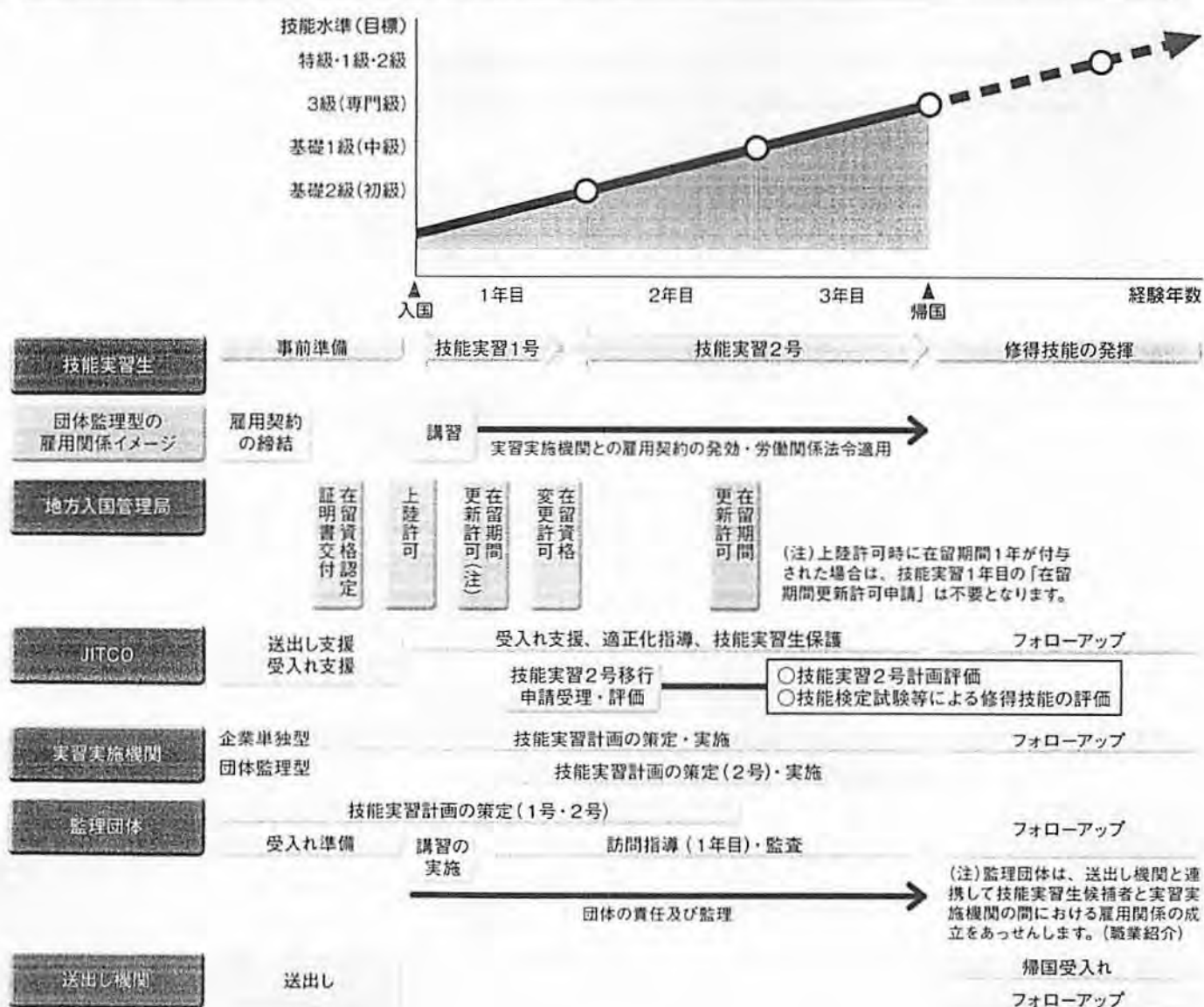
(4)在留期間更新許可

技能実習1号(在留期間6月の場合)や技能実習2号について、技能実習生は、通算して滞在可能な3年の範囲内で、在留期間の更新申請を地方入国管理局に行うことができます。この申請は、在留期間が満了する1ヶ月前までに行わなければなりません。

(5)外国人登録

技能実習生は、入国後90日以内に居住地の市区町村に外国人登録を申請しなければなりません。登録後に交付される外国人登録証明書は、常時携帯する義務があります。また、居住地の変更や在留資格等の変更が生じた場合には、変更登録の申請を行わなければなりません。

外国人技能実習制度のフレームワーク



2 外国人技能実習制度の仕組み

団体監理型受入れ

監理団体の役割と 受入れができる範囲

(1) 監理団体の役割

団体監理型受入れでは、技能実習生の受入れを行う商工会や中小企業団体などの監理団体の役割が非常に重要です。監理団体は、その責任と監理の下で技能実習生を受け入れ、技能実習1号と技能実習2号による期間を通して、技能実習を実施する各企業等（実習実施機関）において技能実習が適正に実施されているか確認し指導することが求められます。

(2) 受入れができる監理団体の範囲

技能実習生の受入れができる監理団体（営利を目的とするものは認められません。）は次のとおりです。

- ① 商工会議所又は商工会
- ② 中小企業団体
- ③ 職業訓練法人
- ④ 農業協同組合、漁業協同組合
- ⑤ 公益社団法人、公益財団法人
- ⑥ 法務大臣が告示をもって定める監理団体

実習実施機関の役割

実習実施機関は、技能実習生に対し実際に技能等を修得させる立場にあります。技能実習指導員を配置し技能実習計画に従って技能実習を実施するとともに、生活指導員を配置し技能実習生の生活管理にも細かく配慮するなど、技能実習が円滑に行われるようにすることが求められます。

「技能実習1号口」(1年目) 受入れの要件

「技能実習1号口」で行うことができる活動は、監理団体が行う講習による知識の修得活動と、実習実施機関との雇用契約に基づいて行う技能等の修得活動ですが、以下の要件（一部省略したものがあある。）をいずれも充足する必要があります。

(1) 技能実習生に係る要件

- ① 修得しようとする技能等が単純作業でないこと。
- ② 18歳以上で、帰国後に日本で修得した技能等を生かせる業務に就く予定があること。
- ③ 母国で修得することが困難である技能等を修得するものであること。
- ④ 本国の国、地方公共団体等からの推薦を受けていること。
- ⑤ 日本で受ける技能実習と同種の業務に従事した経験等を有すること。
- ⑥ 技能実習生（その家族等を含む。）が、送出し機関（技能実習生の送出し業務等を行う機関）、監理団体、実習実施機関等から、保証金などを徴収されないこと。また、労働契約の不履行に係る違約金を定める契約等が締結されていないこと。

(2) 監理団体に係る要件

- ① 国、地方公共団体等から資金その他の援助及び指導を受けて技能実習が運営されること。
- ② 3ヶ月に1回以上役員による実習実施機関に対する監査等を行うこと。
- ③ 技能実習生に対する相談体制を確保していること。
- ④ 技能実習1号の技能実習計画を適正に作成すること。
- ⑤ 技能実習1号の期間中、1ヶ月に1回以上役職員による実習実施機関に対する訪問指導を行うこと。
- ⑥ 技能実習生の入国直後に、次の科目についての講習（座学で、見学を含む。）を「技能実習1号口」活動予定時間の6分の1以上の時間（海外で1月以上かつ160時間以上の事前講習を実施している場合は、12分の1以上）実施すること。

ア 日本語

イ 日本での生活一般に関する知識

ウ 入管法、労働基準法等技能実習生の法的保護に必要な情報

エ 円滑な技能等の修得に資する知識

なお、上記ウの講義は、専門的知識を有する外部講師が行うこととされています。

- ⑦ 他に監理費用の明確化、技能実習継続不可能時の対応、帰国旅費及び技能実習生用宿舎の確保、労災保

険等の保障措施、役員などに係る欠格事由等の要件あり。

(3) 実習実施機関に係る要件

- ① 技能実習指導員及び生活指導員を配置していること。
- ② 技能実習日誌を作成し備え付け、技能実習終了後1年以上保存すること。
- ③ 技能実習生に対する報酬が日本人が従事する場合と同等額以上であること。
- ④ 他に技能実習生用の宿舍確保、労災保険等の保障措施、経営者などに係る欠格事由等の要件あり。

(4) 技能実習生受入れ人数枠

「技能実習1号口」による技能実習生の受入れ人数枠は、下表のとおりです。

(5) 滞在期間

技能実習1号による滞在期間は1年以内とされており、

上陸許可時に1年又は6月の在留期間が与えられます。

(6) 不正行為

技能実習生に対する暴行や脅迫、旅券又は外国人登録証明書の取上げ、賃金の不払い等の行為は不正行為に該当し、一定期間（5年、3年又は1年）の技能実習生受入れ停止と再発防止に必要な改善措置が求められます。

「技能実習2号口」（2・3年目）への 在留資格変更の要件

「技能実習2号口」で行うことができる活動は、「技能実習1号口」で修得した技能等に習熟するため、法務大臣が指定する実習実施機関との雇用契約に基づいて、当該機関において当該技能等を要する業務に従事する活動とされています。

団体監理型受入れ人数枠

監理団体		実習実施機関	実習区分	人数枠	
職業訓練法人	社団	社員である中小企業者 上記以外		特例人数枠 常勤職員の20分の1 常勤職員の20分の1	
	財団				
公益社団・財団法人 (含む特例社団法人・特例財団法人)				常勤職員の20分の1	
商工会議所・商工会		会 員		特例人数枠	
中小企業団体		組合員又は会員		特例人数枠	
農業協同組合（注）		組合員で営農 組 合 員		法人	特例人数枠
				非法人	2人以内
漁業協同組合		組 合 員	船上漁業	2人以内	
			船上漁業以外	法人	特例人数枠
				非法人	2人以内
法務大臣告示団体		「個人営農・漁業」以外 個人営農 漁 業	船上漁業	特例人数枠 2人以内 2人以内	
				法人	特例人数枠
			船上漁業以外	非法人	2人以内
				非法人	2人以内

(注1) 常勤職員には、技能実習生（1号及び2号）は含まれない。

(注2) 監理団体が開発途上国に対する農業技術協力を目的とする公益社団・財団法人で、かつ、実習実施機関が農業を営む機関である場合は農業協同組合の受入れ人数枠と同様である。

技能実習生の受入れ特例人数枠

実習実施機関の常勤職員総数	技能実習生の人数
301人以上	常勤職員総数の20分の1
201人以上 300人以下	15人
101人以上 200人以下	10人
51人以上 100人以下	6人
50人以下	3人

(注1) 技能実習生（1号）の人数が、常勤職員の総数を超えないこと。

(注2) 船上漁業の場合は、技能実習生（1号及び2号）の人数が、各漁船につき乗組員（技能実習生を除く）の人数を超えないこと。

「技能実習2号口」への在留資格変更申請は、「技能実習1号口」で在留していた者に限られますが、以下の要件を充足する必要があります。

(1) 技能実習生に係る要件

「技能実習1号口」で求められる要件に加えて次の要件があります。

- ① 技能実習が、「技能実習1号口」と同一の実習実施機関で、かつ同一の技能等について行われること。ただし、技能実習生の資に帰することができない事由により、同一の実習実施機関での技能実習ができない場合は、この限りではありません。
- ② 基礎2級の技能検定その他これに準ずる検定又は試験に合格していること。
- ③ 技能実習計画に基づき、更に実践的な技能等を修得しようとするものであること。

(2) 監理団体又は実習実施機関に係る要件

監理団体又は実習実施機関に係る要件については、基本的には「技能実習1号口」において求められる要件と同様ですが、監理団体が行うこととされている実習実施機関に対する月1回以上の訪問指導、講習の実施は「技能実習2号口」では適用されません。また、「技能実習2号口」に係る技能実習計画の作成は、実習実施機関が行うこともできます。

(3) 技能実習生受入れ人数枠

「技能実習2号口」では、実習実施機関における技能実習生の人数枠は、船上において漁業を営む場合（1号及び2号の技能実習生の人数が実習実施機関の乗組員の人数を超えないこと）を除き、特に設けられていません。

(4) 滞在期間

「技能実習2号口」に係る滞在期間は、次のいずれにも該当する必要があります。

- ① 「技能実習1号口」に応じた滞在期間が1年以下であること。
- ② 「技能実習1号口」に応じた滞在期間が9月以下である場合は、「技能実習2号口」に応じた滞在期間が「技能実習1号口」の滞在期間のおおむね1.5倍以内であること。
- ③ 「技能実習2号口」と「技能実習1号口」に応じた滞在期間を合わせて3年以下であること。

移行対象職種と移行評価

(1) 「技能実習2号口」への移行対象職種・作業

移行対象職種・作業は、職業能力開発促進法に基づく技能検定の職種・作業と、JITCO認定による公的評価システムに基づく職種・作業を併せて2010年4月1日現在合計66職種123作業あります。このうち、技能検定によるものが53職種86作業、JITCO認定による公的評価システムによるものが13職種37作業あります。

(2) 「技能実習2号口」への移行評価

「技能実習1号口」から「技能実習2号口」への移行が認められるためには、次の二つの評価をクリアするとともに在留状況が良好であると評価されることが必要です。

① 「技能実習1号口」の成果の評価

「技能実習1号口」の全期間の4分の3程度を経過した時点で、国の技能検定、またはJITCO認定による公的評価システムにより、技能実習生（1号口）が一定水準（国の技能検定基礎2級相当）以上の技能等を修得していると認められること。

② 技能実習計画の評価

技能実習生（1号口）を受け入れている実習実施機関等から提出された「技能実習2号口」の技能実習計画が「技能実習1号口」の成果の評価（①の修得技能等の評価）を踏まえた適正なものであると認められること。

技能実習計画の作成

(1) 「技能実習1号口」計画の作成と履行

① 職種・作業の範囲について

技能実習の職種・作業の範囲については、製造業の生産現場において多能工化が進み、多様な作業が行われている実態を踏まえ、2010年1月に改正された技能実習制度の基本的な考え方を示す技能実習制度推進事業運営基本方針（厚生労働大臣公示）において、技能実習計画には、移行対象職種・作業の技能検定等において評価される技能等（以下※①「必須作業」により修得します。）に加えて、当該職種・作業に従事する日本人労働者が通常従事しているものとして、「関連する技能等」（以下※②「関連作業」により修得します。）を修得することを当該計画に含むことが認められることとなりました。

これを踏まえて、JITCOでは、技能実習の職種・作業

の範囲についての考え方の見直しを行い、その結果を作業ごとにとりまとめ、ダイジェスト版として公表しました。このダイジェスト版に掲載されている三つの作業の意味とそれらの各作業時間の全実習時間に対する割合は次のとおりです。

イ 【必須作業】※①

技能実習生が技能等を修得するために必ず行わなければならない作業（技能検定等の評価試験を受ける予定の職種・作業の「試験の出題範囲を定めた基準・細目」の範囲に該当する作業）。必須作業の作業時間は、全実習時間のおおむね半分以上となります。

ロ 【関連作業】※②

「必須作業」に携わる労働者が、当該職種・作業の生産工程において行う可能性がある作業のうち、必須作業には含まれないが、その作業が必須作業の技能等向上に直接又は間接的に寄与する作業。関連作業の作業時間は、全実習時間のおおむね半分以上となります。

ハ 【周辺作業】

「必須作業」に携わる労働者が、当該職種・作業の生産工程において通常携わる作業のうち、必須作業及び関連作業に含まれない作業。なお、「周辺作業」の作業時間は、必須作業の技能等向上に直接又は間接的に寄与する作業でなく、当該職種・作業の生産工程において通常携わる作業であることから、実習時間全体の3分の1程度以下にする必要があります。

ニ 【安全衛生作業】

安全衛生作業は、技能実習生の作業現場での事故や疾病を防止する観点から必ず行う必要のある作業で、必須作業、関連作業、周辺作業の各作業ごとに10%程度を行うこととしています。

② 計画の作成

イ 外国人技能実習制度の目的は、我が国で開発され培われた技能等の開発途上国等への移転を図り、当該開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に寄与することです。従って、技能実習計画の策定に当たっては、人材育成の観点を踏まえることが重要です。技能実習生が効果的、効率的に技能等を修得できるか否かは技能実習計画次第であると言えます。

ロ 「技能実習1号口」の計画には、技能等修得活動（講習による知識修得活動を含む）について、具体的なスケジュール、カリキュラム、指導体制等を記載します。

ハ 「技能実習1号口」の期間の計画については、講習

と併せて技能検定基礎2級に相当する技能等が適切に修得できるよう作成するものとし、特に、安全衛生に関する技能等の修得について十分配慮されたものとする必要があります。

ニ 「技能実習2号口」への移行を予定する場合、技能実習生が「技能実習1号口」及び「技能実習2号口」の期間全体を通じて効果的な技能の修得・習熟が図られるよう技能実習計画を策定する必要があります。

ホ 「技能実習2号口」への移行を予定していない「技能実習1号口」のみの場合、技能実習を行うそれぞれの目的に沿って技能実習終了時の到達目標を立てることが必要です。

③ 計画に基づく技能実習の履行

「技能実習1号口」の計画の内容は、技能検定職種・作業の場合は基礎2級レベル、JITCO認定職種・作業の場合は、初級レベルを技能修得の到達目標と定めて技能実習計画を策定することから、実習実施機関は、この技能実習計画内容に則って、着実に技能等の修得を実行していくことが必要となります。計画に従って着実に技能実習を実施することにより、技能実習生は技能等を修得することが可能となり、制度本来の目的を達成することができます。

また、実習実施機関は、現場での技能実習を開始する前に技能実習生に対して技能実習計画の内容を十分に説明し、理解させることが必要となります。

(2)「技能実習2号口」計画の作成と履行

① 職種・作業の範囲について

(1)の①の範囲と同様です。

② 計画の作成

「技能実習2号口」の期間の計画は、「技能実習1号口」で修得した技能等をさらに向上させ、「技能実習2号口」を開始した日から1年を経過した日においては技能検定基礎1級に相当する技能等、2年を経過した日においては技能検定3級に相当する技能等が適切に修得できるものとする必要があります。

計画の策定に当たっては、各段階の到達目標及び実習内容を具体的に明記するとともに、到達目標が達成されたことを確認するため、各年毎の技能検定等の受験など、修得した技能等を評価する時期及び方法を明記する必要があります。

③ 計画に基づく技能実習の履行

「技能実習2号口」の計画の内容は、「技能実習2号口」の1年目の終了時には技能検定職種・作業の場合は基礎

1級レベル、JITCO認定職種・作業の場合は、中級レベルを技能修得の到達目標として定めることとし、また、「技能実習2号口」の2年目の終了時には技能検定職種・作業の場合は3級レベル、JITCO認定職種・作業の場合は、専門級レベルを技能修得の到達目標として定めることとして技能実習計画を策定するとしていることから、実習実施機関は、この技能実習計画内容に則って、着実に技能の修得と習熟を実行していくことが必要となります。

また、技能実習生に対する技能実習計画の内容説明等の必要性は「技能実習1号口」と同様です。

技能実習生の処遇

(1) 講習期間中の処遇

講習期間中は、技能実習生に係る雇用契約が未だ発効していないので、監理団体が収入のない技能実習生に生活上の必要な実費として講習手当を支給することになります。宿舎は無償提供とします。また、講習手当の額は入国前に技能実習生に示すことが求められます。

なお、講習期間中に、実習実施機関が未だ雇用関係の生じていない技能実習生に対して指揮命令を行うことはできないので、講習のない休日や夜間に技能等修得活動を行わせてはなりません。

(2) 「技能実習1号口」(講習期間を除く。)及び「技能実習2号口」活動期間中の処遇

① 技能実習条件の明示

実習実施機関は、技能実習生(1号)に対し、外国人技能実習制度に係る関係法令について必要な説明を行うとともに、書面をもって、予定されている「技能実習1号口」の実習内容、「技能実習2号口」への移行に関する条件等及び技能実習期間中の労働条件を明示(母国語併記)する必要があります。

② 雇用契約の適正な締結

実習実施機関は、技能実習生が雇用関係の下にあること、及びトラブルの未然防止のために労働時間、賃金その他労働条件を明確にするため、雇用契約を締結し、雇用契約書の作成、労働条件通知書の交付(母国語併記)が必要です。

③ 労働時間の取扱い

技能実習生(1号及び2号)の労働時間は、労働基準法に基づき1日8時間以内、1週間40時間以内の原則が適

用されます。これを超えて実習実施機関が技能実習生(1号及び2号)に時間外又は休日の労働をさせる場合には、法律の規定に従って、労使協定を締結する等一定の手続きが必要であり、時間外割増賃金等の支払いが必要となります。

④ 賃金の適正な支払い

実習実施機関は、技能実習生の賃金を本人に直接その全額を毎月一定期日に支払わなければなりません。ただし、直接払いの例外として、(イ)口座払いの労使協定の締結、(ロ)本人の書面による同意、(ハ)本人の指定する金融機関の本人名義の預金口座に振り込むこと、(ニ)賃金支払明細書の交付等一定の要件の下に、金融機関への口座払いにより賃金を支払うことが出来ます。また、賃金控除については、法定控除以外の費目を控除する場合には労使協定の締結が必要となります。この場合でも、控除できるのは宿舍費等の事理明白なものに限られ、控除する額は実費を超えてはなりません。

なお、支払賃金額は、都道府県ごとに定められている最低賃金額(地域別最低賃金の適用が一般的ですが、特定(産業別)最低賃金が適用になる場合もありますので留意が必要です。)を下回らないことが必要です。

⑤ 労働関係法令等の遵守

実習実施機関は、受け入れた技能実習生に関して、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法、労働者災害補償保険法、雇用保険法、健康保険法、国民健康保険法、厚生年金保険法、国民年金法等、労働者に係る諸法令が適用されますので、これを遵守しなければなりません。

なお、労働法令の適用については、一般の日本人従業者と全く同様です。

⑥ 安全衛生と保険措置

技能実習生は日本語や日本の文化・習慣に不自由・不慣れなことから、日本人に対するよりもさらに職場や私生活上の安全衛生を確保することが重要です。

実習実施機関は、技能実習生にケガをさせず、健康な体で母国・家族のもとに帰国させる義務があります。そのため、労働安全衛生法規の遵守を中心に災害防止・健康確保対策を推進する必要があります。

また、万一の労働災害・通勤途上災害に備えて労災保険に、日常生活でのケガや病気、障害補償や遺族補償に備えて健康保険や厚生年金保険等社会保険にそれぞれ加入する必要があります。民間保険に加入することも望ましいことといえます。(JITCOでは技能実習生専用の外国人技能実習生総合保険を用意しています。)

⑦ 労働組合等との協議

技能実習生の受入れを予定する企業等は、技能実習生と雇用関係に入ることから、あらかじめ当該事業場の労働組合と技能実習生受入れに伴う取扱いに関して協議することが望まれます。

監理団体の職業紹介事業の要件

技能実習生については、実習実施機関と雇用契約を結んで技能実習を行うものであるため、監理団体が送出し機関と連携して行う技能実習生の受入れは、職業紹介行為に該当し、職業安定法に基づく職業紹介事業の許可又は届出が必要となります。また、監理団体は、技能実習生の受入れ（職業紹介事業）を職業安定法に基づき適正に行わなければなりません。

技能実習を希望する外国人の職業紹介については、外国人技能実習制度の趣旨から、営利を目的として行うものであってはなりませんし、収益を得てはいけないうこととされていますので、監理団体は、（イ）無料職業紹介の許可を受ける、（ロ）無料職業紹介の届出を行う（職業安定法に定める特別の法人（職業安定法施行規則第25条の3第1項参照）であって一定の要件を満たす場合に限る。）、（ハ）有料職業紹介の許可を受ける（監理団体の事情により、職業紹介に要する経費について実費を徴収して職業紹介を行う場合）、のいずれかが必要です。ただし、建設業務については有料職業紹介を行うことはできません。

なお、監理団体は国外にわたる職業紹介を行うことになりますので、許可申請又は届出に当たっては、提携先送出し機関、相手先国を特定することになり、変更する場合は届出を要します。

修得技能等の評価

「技能実習2号ロ」への移行を希望する技能実習生（1号ロ）は、国の技能検定試験またはJITCO認定による公的評価システムに基づく評価試験により、一定水準（国の技能検定試験「基礎2級」相当）以上の技能等を修得していると認定されることが必要です。

国の技能検定試験制度は、労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、これを公証する技能の国家検定制度であり、当該技能検定試験は、職業能力開発促進法に基づ

いて各都道府県の職業能力開発協会において実施されています。

また、JITCO認定による公的評価システムに基づく評価試験制度は、有識者により構成する「公的評価システム認定会議」において、評価の基準、評価の方法、試験実施体制等を審議の上、公的評価制度として認定されたものです。当該評価試験は、職種ごとの試験実施機関において実施されています。

各都道府県職業能力開発協会の連絡先

都道府県名	電話番号	都道府県名	電話番号	都道府県名	電話番号
北海道	011-825-2386	石 川	076-262-9020	岡 山	086-225-1547
青 森	017-738-5561	福 井	0776-27-6360	広 島	082-245-4020
岩 手	019-654-5427	山 梨	055-243-4916	山 口	083-922-8646
宮 城	022-271-9917	長 野	026-234-9050	徳 島	088-663-2316
秋 田	018-862-3510	岐 阜	058-233-4777	香 川	087-882-2854
山 形	023-644-8562	静 岡	054-345-9377	愛 媛	089-993-7301
福 島	024-525-8681	愛 知	052-524-2039	高 知	088-846-2300
茨 城	029-221-8647	三 重	059-228-2732	福 岡	092-671-1238
栃 木	028-643-7002	滋 賀	077-533-0850	佐 賀	0952-24-6408
群 馬	0270-23-7761	京 都	075-642-5075	長 崎	095-882-1616
埼 玉	048-829-2802	大 阪	06-6946-2621	熊 本	096-285-5818
千 葉	043-296-1150	兵 庫	078-371-2091	大 分	097-542-3651
東 京	03-5211-2353	奈 良	0742-24-4127	宮 崎	0985-58-1570
神奈川	045-633-5419	和歌山	073-425-4555	鹿児島	099-226-3240
新 潟	025-283-2155	鳥 取	0857-22-3494	沖 縄	098-862-4278
富 山	076-432-9887	島 根	0852-23-1755		

JITCO認定職種の試験実施機関

職 種 名	試 験 実 施 機 関	電話番号
耕種農業	全国農業会議所	03-6910-1121(代)
畜産農業		03-6910-1124(直)
漁船漁業	社団法人 大日本水産会	03-3585-6682
養殖業		
建設機械施工	社団法人 日本建設機械化協会	03-3433-1501(代)
缶詰巻締	社団法人 日本缶詰協会	03-5256-4801
食鳥処理加工業	社団法人 日本食鳥協会	03-5289-7890(代)
加熱性水産加工食品製造業	全国水産加工業協同組合連合会	03-3662-2040(代)
非加熱性水産加工食品製造業		
紡績運転	財団法人 日本綿業技術・経済研究所	06-6203-5161(代)
織布運転		
溶接	社団法人 日本溶接協会	03-3257-1525
たて編ニット生地製造	日本経編協会	0776-27-0771

技能実習2号移行対象職種 66職種123作業

[2010年7月1日現在]

1 農業関係(2職種5作業)

職種名	作業名
耕種農業*	施設園芸
	畑作・野菜
畜産農業*	養豚
	養鶏
	酪農

2 漁業関係(2職種9作業)

職種名	作業名
漁船漁業*	かつお一本釣り漁業
	まぐろはえ縄漁業
	いか釣り漁業
	まき網漁業
	底曳網漁業
	流し網漁業
	定置網漁業
	かに・えびかご漁業作業
養殖業*	ホタテガイ・マガキ養殖作業

3 建設関係(21職種31作業)

職種名	作業名
さく井	パーカッション式さく井工事作業
	ロータリー式さく井工事作業
建築板金	ダクト板金作業
冷凍空調和機器施工	冷凍空調和機器施工作業
建具製作	木製建具手加工作業
建築大工	大工工事作業
型枠施工	型枠工事作業
鉄筋施工	鉄筋組立て作業
とび	とび作業
石材施工	石材加工作業
	石張り作業
タイル張り	タイル張り作業
かわらぶき	かわらぶき作業
左官	左官作業
配管	建築配管作業
	プラント配管作業
熱絶縁施工	保温保冷工事作業
	プラスチック系床仕上げ工事作業
	カーペット系床仕上げ工事作業
	鋼製下地工事作業
内装仕上げ施工	ボード仕上げ工事作業
	カーテン工事作業
	ビル用サッシ施工作業
サッシ施工	シーリング防水工事作業
防水施工	コンクリート圧送工事作業
コンクリート圧送施工	コンクリート圧送工事作業
ウェルポイント施工	ウェルポイント工事作業
表装	壁装作業
建設機械施工*	押土・整地作業
	積込み作業
	掘削作業
	締固め作業

(参考)ほかに建設に関係するものとして、別掲の塗装職種に「建築塗装作業」と「鋼橋塗装作業」の2作業がある。

4 食品製造関係(7職種12作業)

職種名	作業名
缶詰巻締*	缶詰巻締
食鳥処理加工業*	食鳥処理加工作業
	節類製造
加熱性水産加工食品製造業*	加熱乾製品製造
	調味加工品製造
	くん製品製造
非加熱性水産加工食品製造業*	塩蔵品製造
	乾製品製造
	発酵食品製造
水産練り製品製造	かまぼこ製品製造作業
ハム・ソーセージ・ベーコン製造	ハム・ソーセージ・ベーコン製造作業
パン製造	パン製造作業

(注) *の職種はJITCO認定職種

5 繊維・衣服関係(10職種17作業)

職種名	作業名
紡績運転*	前紡工程作業
	精紡工程作業
	巻糸工程作業
	合係糸工程作業
織布運転*	準備工程作業
	製織工程作業
	仕上工程作業
染色	糸浸染作業
	織物・ニット浸染作業
ニット製品製造	靴下製造作業
	丸編みニット製造作業
たて編ニット生地製造*	たて編ニット生地製造作業
婦人子供服製造	婦人子供既製服製造作業
紳士服製造	紳士既製服製造作業
寝具製作	寝具製作作業
帆布製品製造	帆布製品製造作業
布はく縫製	ワイシャツ製造作業

6 機械・金属関係(15職種28作業)

職種名	作業名
鋳造	鋳鉄鋳物鋳造作業
	銅合金鋳物鋳造作業
	軽合金鋳物鋳造作業
鍛造	ハンマ型鍛造作業
	プレス型鍛造作業
ダイカスト	ホットチャンバダイカスト作業
	コールドチャンバダイカスト作業
機械加工	旋盤作業
	フライス盤作業
金属プレス加工	金属プレス作業
鉄工	構造物鉄工作業
工場板金	機械板金作業
めっき	電気めっき作業
	溶融亜鉛めっき作業
アルミニウム陽極酸化処理	陽極酸化処理作業
仕上げ	治工具仕上げ作業
	金型仕上げ作業
	機械組立仕上げ作業
機械検査	機械検査作業
機械保全	機械系保全作業
電子機器組立て	電子機器組立て作業
	回転電機組立て作業
	変圧器組立て作業
電気機器組立て	配電盤・制御盤組立て作業
	開閉制御器具組立て作業
	回転電機巻線製作作業
	回転電機巻線設計作業
プリント配線板製造	プリント配線板設計作業
	プリント配線板製造作業

7 その他(9職種21作業)

職種名	作業名
家具製作	家具手加工作業
印刷	オフセット印刷作業
	書籍製本作業
製本	雑誌製本作業
	商業印刷物製本作業
	圧縮成形作業
プラスチック成形	射出成形作業
	インフレーション成形作業
	ブロー成形作業
強化プラスチック成形	手積み積層成形作業
	建築塗装作業
塗装	金属塗装作業
	鋼橋塗装作業
	噴霧塗装作業
溶接*	手溶接
	半自動溶接
工業包装	工業包装作業
	印刷箱打抜き作業
紙器・段ボール箱製造	印刷箱製箱作業
	貼箱製造作業
	段ボール箱製造作業

企業単独型受入れ

企業単独型における 受入れ対象者の範囲

「技能実習1号イ」で受け入れることができる技能実習生の範囲は、本邦の公私の機関と次のいずれかの関係を有する外国の事業所の職員とされています。

- ① 本邦の公私の機関の外国にある事業所（支店、子会社又は合併企業など）
- ② 本邦の公私の機関と引き続き1年以上の国際取引の実績又は過去1年間に10億円以上の国際取引の実績を有する機関
- ③ 本邦の公私の機関と国際的な業務上の提携を行っているなどの事業上の関係を有する機関で法務大臣が告示をもって定めるもの。

実習実施機関の役割

企業単独型における実習実施機関の役割は、団体監理型における役割に加え、技能実習生の選抜に始まり、入国当初から自ら作成した技能実習計画に従って技能実習を行うこと、技能実習生に対する講習を実施すること、技能実習生の帰国旅費の確保を単独で行うことなどの義務があり、団体監理型と比較しその役割は非常に重要であるといえます。

「技能実習1号イ」の受入れ要件

「技能実習1号イ」で行うことができる活動は、実習実施機関との雇用契約に基づいて行う技能等の修得活動であり、その活動には講習による知識の修得活動を含むこととされていますが、以下の要件をいずれも充足する必要があります。

(1) 技能実習生に係る要件

- ① 海外の支店、子会社又は合併企業の職員で、当該事業所から転勤し、又は出向する者であること。
- ② 修得しようとする技能等が単純作業でないこと。
- ③ 18歳以上で、帰国後に日本で修得した技能等を生かせる業務に就く予定があること。
- ④ 母国で修得することが困難である技能等を修得する

ものであること。

- ⑤ 技能実習生（その家族等を含む。）が、送出し機関（技能実習生の送出し業務等を行う機関）、実習実施機関等から、保証金などを徴収されないこと。また、労働契約の不履行に係る違約金を定める契約等が締結されていないこと。

(2) 実習実施機関に係る要件

- ① 次の科目についての講習（座学で、見学を含む。）を「技能実習1号イ」活動予定時間の6分の1以上の時間（海外で1月以上かつ160時間以上の事前講習を実施している場合は、12分の1以上）実施すること。

ア 日本語

イ 日本での生活一般に関する知識

ウ 入管法、労働基準法等技能実習生の法的保護に必要な情報

エ 円滑な技能等の修得に資する知識

なお、上記ウの講義は、専門的知識を有する講師（内部職員でも可）が行うこととされ、また、入国後技能等の修得活動に入る前に実施することが求められます。

- ② 他に技能実習指導員や生活指導員の配置、技能実習日誌の作成等、技能実習生に対する報酬、宿舍の確保、労災保険等の保障措置その他団体監理型における実習実施機関に係る要件と同様の要件があります。

(3) 技能実習生の受入れ人数枠

「技能実習1号イ」による技能実習生の受入れ人数枠は、右表のとおりです。

(4) 滞在期間

団体監理型と同様です。

(5) 不正行為

団体監理型と同様に技能実習生に対する不正行為があった場合には、一定期間の技能実習生受入れ停止と再発防止に必要な改善措置が求められます。

「技能実習2号イ」への 在留資格変更の要件

「技能実習2号イ」で行うことができる活動は、「技能実習1号イ」で修得した技能等に習熟するため、法務大臣が指定する実習実施機関との雇用契約に基づいて、当該機関において当該技能等を要する業務に従事する活動とされています。

「技能実習2号イ」への在留資格変更申請は、「技能実習1号イ」で在留していた者に限られますが、以下の要件を充足する必要があります。

(1) 技能実習生に係る要件

「技能実習2号ロ」における技能実習生に係る要件と同様です。

(2) 実習実施機関に係る要件

「技能実習2号ロ」における実習実施機関に係る要件と同様です。

(3) 技能実習生の受入れ人数枠

「技能実習2号イ」では、実習実施機関における技能実習生の人数枠は、特に設けられていません。

(4) 滞在期間

「技能実習2号ロ」における要件と同様です。

移行対象職種と移行評価

(1) 「技能実習2号イ」への移行対象職種・作業
団体監理型と同様です。

(2) 「技能実習2号イ」への移行評価

① 「技能実習1号イ」の成果の評価

団体監理型と同様です。

② 技能実習計画の評価

団体監理型と同様です。

技能実習計画の作成

(1) 「技能実習1号イ」計画の作成と履行

団体監理型と同様です。

(2) 「技能実習2号イ」計画の作成と履行

団体監理型と同様です。

技能実習生の処遇

(1) 講習期間中の処遇

「技能実習1号イ」では技能実習生は、入国当初が出張状態である場合を除き、基本的に実習実施機関との雇用関係にあるので、講習手当等特別な措置は必要ありません。

(2) 技能実習1号及び2号活動期間中の処遇

団体監理型と同様です。

企業単独型における技能実習生の受入れ人数枠

実習実施機関の常勤職員総数		技能実習生の人数
A		常勤職員総数の20分の1
	301人以上	常勤職員総数の20分の1
B	201人以上 300人以下	15人
	101人以上 200人以下	10人
	51人以上 100人以下	6人
	50人以下	3人

(注1) 常勤職員には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(1号及び2号)は含まれない。

(注2) Bは法務大臣が告示をもって定める場合。

技能実習生(1号)の人数が、常勤職員の総数を超えないこと。

3 外国人技能実習制度の手続きの流れ

●JITCOの業務

JITCOの支援

- 受入れ相談
- 入国手続支援

JITCOの支援・評価・調査・指導

- 講習支援
- 在留手続支援
- 移行手続支援
- 監理団体及び実習実施機関に対する調査・指導
- 評価
 - ・修得技能等の評価
 - ・技能実習計画の評価

JITCOの調査・指導

- 監理団体及び実習実施機関に対する調査・指導

JITCOの調査・指導

- 監理団体及び実習実施機関に対する調査・指導

JITCOの支援

- 技能実習修了証書の交付

入国前

講習

1ヶ月

技能実習1号

技能実習2号(1年目)

技能実習2号(2年目)

帰国

●監理団体又は 実習実施機関の必要な手続

地方入国管理局へ

- 在留資格認定証明書交付申請

地方入国管理局から

- 在留資格認定証明書交付

地方入国管理局へ

- 在留期間更新許可申請(注)

地方入国管理局から

- 在留期間更新許可

JITCOへ

- 受験申請事前情報

JITCOへ

- 技能実習2号移行希望申請書

都道府県知事から

- 技能検定(基礎2級)合格証書

地方入国管理局へ

- 在留資格変更許可申請

地方入国管理局から

- 在留資格変更許可

JITCOへ

- 技能実習2号移行報告書

地方入国管理局へ

- 在留期間更新許可申請

地方入国管理局から

- 在留期間更新許可

地方入国管理局へ

- 帰国報告書(団体監理型のみ)

JITCOへ

- 帰国報告書

(注) 在留期間1年が付与された場合は、技能実習1号の「在留期間更新許可申請」は不要となります。

在留資格「研修」

在留資格「研修」の改正

(1)改正後の「研修」における活動内容

改正入管法では新たに在留資格「技能実習」が新設されましたが、在留資格「研修」での活動は、「本邦の公私の機関により受け入れられて行う技能等の修得をする活動（入管法別表第1の2の表の技能実習の項の下欄第1号及び別表第1の4の表の留学の項の下欄に掲げる活動を除く。）」とされました。

このように、従来の「研修」で行うことができる活動内容から新たに「技能実習1号」に係る活動が除かれましたので、改正後の「研修」が適用される活動は、実務研修を全く伴わない研修、国や地方公共団体等の資金により主として運営される事業として行われる公的研修などに限定されることになりました。したがって、中小企業団体等が監理団体となって在留資格「研修」で実務研修を伴う研修の受入れを行うことは事実上困難となります。

なお、改正後の「研修」において許可される在留期間は、1年又は6月であり改正前の取扱いと同じです。

改正後の在留資格「研修」で受入れ可能な研修

(1)実務研修を含まない場合

改正後の在留資格「研修」に係る受入れ要件は、「研修」の上陸基準省令に規定されているとおりであり、研修が、実務研修を含まず非実務研修のみで行われる場合は、

- ① 技能等が同一作業の反復のみによって修得できるものではないこと。
- ② 年齢が18歳以上で帰国後に修得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。
- ③ 住所地において修得することが困難な技能等を修得しようとする事。
- ④ 受入れ機関の常勤職員で、修得技能等につき5年以上の経験を有する研修指導員がいること。
- ⑤ 研修継続不可能な場合は、直ちに、受入れ機関が地方入国管理局に当該事実及び対応策を報告すること。
- ⑥ 受入れ機関又はあっせん機関が研修生の帰国旅費の確保などの措置を講じていること。
- ⑦ 受入れ機関が研修の実施状況に係る文書を作成し備え付け、研修終了日から1年以上保存すること。

などの要件を充足していることが求められるほか、不正行為に関する規定、受入れ機関の経営者、管理者、研修指導員などに関する欠格事由の規定があります。

なお、改正入管法では、非実務研修の定義がより具体的に規定され、たとえば、試作品製作実習については、商品を生産する場所とあらかじめ区分された場所又は商品を生産する時間とあらかじめ区分された時間において行われるものを除き、非実務研修に該当しないこととされました。

(2)実務研修を含む場合

実務研修を含む研修は、公的研修として認められる研修に限定され、「研修」の上陸基準省令第5号において、次のものがあげられています。

- ① 国、地方公共団体の機関又は独立行政法人が自ら実施する研修
- ② 独立行政法人国際観光振興機構の事業として行われる研修
- ③ 独立行政法人国際協力機構（JICA）の事業として行われる研修
- ④ 独立行政法人石油天然ガス・金属鉱物資源機構石油開発技術センターの事業として行われる研修
- ⑤ 国際機関の事業として行われる研修
- ⑥ ①～⑤に掲げるもののほか、我が国の国、地方公共団体等の資金により主として運営される事業として行われる研修で、受入れ機関が次のすべてに該当するとき。
 - イ 研修生用の宿泊施設及び研修施設を確保していること。
 - ロ 生活指導員を置いていること。
 - ハ 研修生の死亡、疾病等に対応する保険への加入などの保障措置を講じていること。
 - ニ 研修施設について安全衛生上の措置を講じていること。
- ⑦ 外国の国、地方公共団体等の常勤の職員を受け入れて行われる研修
 - イ 受入れ機関が上記⑥の付加的要件のすべてに該当していること。
- ⑧ 外国の国、地方公共団体に指名された者が、我が国の国の援助及び指導を受けて行われる研修で、次のすべてに該当するとき。
 - イ 申請人が住所地において技能等を広く普及する業務に従事していること。
 - ロ 受入れ機関が上記⑥の付加的要件のすべてに該当していること。

なお、これらの公的研修を行う場合であっても、上記(1)の①～⑦までの要件や不正行為に関する規定、受入れ機関の経営者、管理者、研修指導員、生活指導員などに関する欠格事由の規定も適用されます。

JITCOの主な事業

1 受入れに関する総合的な相談・援助

受入れについての総合的な相談等

JITCOは、外国人技能実習・研修制度の総合的な支援機関として、技能実習生等の受入れについてあらゆる相談に応じ、受入れ事業を進める監理団体・実習実施機関等へ種々の支援事業を行っています。

● 全般的な相談受付

技能実習生等の受入れに関する、窓口・電話での相談を随時受け付けています。

お問合せ先 企業部相談課（電話：03-6430-1160）

● 定例説明会

本制度の健全な推進を目的として、制度の概要、技能実習生の要件、監理団体・実習実施機関の要件、技能実習2号への移行など、技能実習生の受入れに関する全般的説明と希望者に対する個別相談を定期的に開催しています。参加ご希望の方は事前に電話にてご連絡ください。

[日時] 毎週水曜日 13時～（個別相談も含め4時間程度）

[場所] JITCO本部会議室

[対象] 受入れを検討中の団体・企業の責任者・担当者
及び既に受入れをしている団体・企業の新規担当者

(※) 東京での開催のほか、若干回数の地方開催を予定しています。
詳細についてはJITCOホームページでご確認ください。

お問合せ先 企業部相談課（電話：03-6430-1160）

● 技能実習生受入れ実務セミナーの開催

技能実習生の受入れ事業を円滑に進めるに当たっては、制度やノウハウについての深い理解と基礎的な知識が必要です。そのためJITCOでは受入れ事業責任者・業務担当者を対象として「技能実習生受入れ実務セミナー」を開催しています。

● 団体監理型コース

● 企業単独型コース

[内容] 各受入れ形態における法的要件、申請実務、生活指導員等、受入れに必要な実務全般についての講義

[対象] 受入れ事業責任者・業務担当者

(※) 団体監理型で新たに受入れを予定している団体・企業の場合は、本セミナーお申込み前に必ず定例説明会を受講してください。

(※) セミナー開催の日時と場所はJITCOホームページでご確認ください。

お問合せ先 企業部企画課（電話：03-6430-1156）

● 相談員養成セミナーの開催

監理団体の相談体制の構築・強化を図るために、トラブル事例やトラブル対処法、防止策などについて講義を行い相談員を養成するセミナーを開催しています。

[対象] 監理団体の相談員（担当者）

(※) セミナー開催の日時と場所はJITCOホームページでご確認ください。

お問合せ先 企業部相談課（電話：03-6430-1160）

● 講師派遣

中小企業団体等が会員等を集めて説明会や相談会を開催する場合、技能実習生の入国・在留、技能実習2号への移行のための法制度や申請手続き及び必要書類等、制度やその運用に関する専門的知識や受入れノウハウなどについて精通しているJITCOの専門スタッフを、依頼に応じ講師として派遣し、説明や相談等を行います。この事業は講師交通費の負担をお願いしています。ご希望の方はご連絡ください。

お問合せ先 企業部相談課（電話：03-6430-1160）

● 建設業関係への支援

建設業に関しては、JITCOの専門スタッフが業界団体、監理団体・実習実施機関等を訪問し、本制度を正しく理解していただくための出張説明会や相談会等を実施しています。また、技能実習が適正かつ円滑に行われるよう支援・助言をします。

お問合せ先

建設業関係 企業部建設班（電話：03-6430-1165）

広報誌等の発行

● 総合情報誌「かけはし」の発行

監理団体・実習実施機関向けに、技能等修得の成果向上、事業の適正化などに関する記事等を内容として、偶数月に冊子を発行しています。賛助会員には無料で提供し、一般には有料販売をしています。JITCOホームページに掲載しています。

お問合せ先 総務部広報室（電話：03-6430-1166）

● 「JITCO白書」の配布

技能実習・研修に関する統計、JITCO活動状況を取りまとめ、本制度の実施状況及びJITCOの事業を理解してもらうため、無料配布しています。

お問合せ先 総務部企画調整課（電話：03-6430-1104）

ホームページによる情報発信

本制度やJITCOの事業内容などを掲載し、日本語、英

語、中国語で、広く情報の発信、提供に努めています。

（ホームページアドレス <http://www.jitco.or.jp/>）

制度とJITCO事業の案内パンフレットの提供

外国人技能実習・研修制度が適正かつ円滑に実施されるよう、本制度や各種事業に関する案内パンフレットを作成し、無料で提供しています。ぜひご利用ください。

JITCOの本部や地方駐在事務所で配布しておりますが、郵送を希望される方には、送料をご負担いただく場合があります。部数に限りがあるものもありますので、在庫がなくなってしまった場合はご容赦願います。また、一部のものはJITCOホームページに掲載しており、今後、逐次掲載を拡大していく予定です。

お問合せは各担当窓口へお願いします。

（※）各国語版の簡略表示は、日：日本語、ひ：ひらがな、英：英語、中：中国語、イ：インドネシア語、ベ：ベトナム語、タ：タイ語、タガ：タガログ語、ス：スペイン語、モ：モンゴル語、ミ：ミャンマー語、カ：カンボジア語です。

無料教材・パンフレット等のリスト

区分	パンフレット名	担当部署	担当窓口電話番号	言語
① 制度やJITCOの全体的ガイド	JITCO総合パンフレット	総務部広報室	03-6430-1167	
	外国人技能実習制度推進のための地方駐在事務所の支援業務〔ご案内〕	能力開発部管理課	03-6430-1170	
	事業主の皆さんに役立つ外国人技能実習制度活用のためのQ&A	能力開発部援助課	03-6430-1182	
② セミナーガイド	定例説明会のご案内	企業部相談課	03-6430-1160	
	セミナーのご案内	能力開発部援助課	03-6430-1182	
③ 研修・技能実習の適正な実施ガイド	雇用・労働条件管理ハンドブック	能力開発部援助課	03-6430-1182	
	技能実習ガイドブック	国際部	03-6430-1150	日
	外国人技能実習制度における講習手当、賃金及び監理費等に関するガイドライン JITCO白書－外国人研修・技能実習事業実施状況報告－	総務部企画調整課	03-6430-1104	
④ 健康で安全な研修・技能実習の実施のためのガイド	(1) 安全衛生 健康管理ガイドブック 心とからだの自己診断表 医療機関への自己申告表・補助問診票 受入れ企業用自主点検表（安全・健康・生活管理）	能力開発部対策課	03-6430-1176	ひ、英、中、イ、ベ 英、中、イ、ベ、タガ、モ 英、中、イ、ベ、タガ、モ
	(2) 保 険 技能実習生と労災保険 技能実習生のみなさんへ（労災保険解説） 外国人技能実習生と労働・社会保険Q&A 外国人技能実習生総合保険のご案内			英、中、イ、ベ、タガ
⑤ 技能実習を支援する助成金ガイド	外国人技能実習生日本語修得支援事業のご案内	能力開発部援助課	03-6430-1183	
	外国人技能実習生修得技能評価奨励事業のご案内	能力開発部管理課	03-6430-1179	
⑥ JITCOのテキスト・教材ガイド	JITCO教材のご案内	教材センター	03-6430-1110	
⑦ 特定産業の技能実習ガイド	建設と外国人技能実習生	企業部建設班	03-6430-1165	
⑧ JITCO賛助会員募集ガイド	賛助会員入会のおすすめ	企業部賛助会員課	03-6430-1163	
⑨ その他	技能実習記録	総務部企画調整課	03-6430-1104	
	わかりやすい日本語の話し方	能力開発部援助課	03-6430-1950	
	日本語作文コンクール優秀作品集（2009年）（2008年）	能力開発部援助課	03-6430-1183	

2 外国の送出しに関する情報提供と支援

送出し国事情や認定送出し機関等についての情報の提供

技能実習生の受入れを計画するに当たり、送出し国や送出し機関の選定に必要な情報の収集は、技能実習生の受入れ事業の第一歩です。最適な技能実習生が選ばれ、また、送出し機関との折衝もスムーズに進むよう、以下のような情報提供サービスを行っています。

- 送出し国の動向等各種情報の提供
- 送出し機関等の情報提供と紹介
- 技能実習生の事前講習状況についての情報の提供
- 帰国した技能実習生の調査、情報提供

● ジョイントセミナーの開催

監理団体と送出し機関の意見交換及び交流を促進し、相互協力に基づく技能実習の成果向上を図ることを目的として、ジョイントセミナーを開催しています。

● 技能実習ガイドブックの普及促進

技能実習生向けに、技能実習生の権利や処遇、生活上の留意点などを分かりやすく解説した「技能実習ガイドブック」を作成し、配布しています。

● 送出し国政府窓口等が行う成果事例収集に対する支援

送出し国政府窓口への助成を通じ、帰国生の成果事例収集・編集に対する支援を行っています。

お問合せ先 国際部（電話：03-6430-1150）

外国政府機関等との定期協議

● 送出し各国との協議・情報交換

技能実習生送出し事業がより円滑かつ適正に行われることを目的として、これまでに15ヶ国16の関係政府窓口（右表）と協力関係を結び、定期協議を行っています。これら政府窓口は、送出し機関の認定及び認定取消し等を所掌します。

● 在京大使館との意見・情報交換

関係各国の大使館と技能実習生の受入れ及び送出しに関して情報交換を行っています。

送出し機関等への支援

● 送出し機関セミナーの開催

各国政府窓口の協力のもとに、適切な送出しを支援するため、送出し機関セミナーを開催し、本制度等の周知、適正な選抜、派遣前健康診断の励行、日本語を含む事前講習の実施等をアドバイスしています。

● 送出しマニュアル等の普及促進

送出し機関・技能実習生の所属機関等が本制度を正しく理解し、技能実習生の送出しを適切に行うよう支援するため、送出し機関及び技能実習生の所属機関向けに送出しの標準的なマニュアルとして、「送出し機関の送出しマニュアル」を作成（改訂作業中）し、配布しています。

送出し国の政府窓口

[2010年7月現在]

国名	機関名(略称)	初回R/D調印日	改訂R/D調印日
中国	国家外国専門家局(専門家局)	'91.12.26	'10. 4.26
	中日研修生協力機構(中日)	'92. 6.29	'10. 3.31
インドネシア	労働移住省(MOM&T) 訓練・生産性開発総局	'92. 3. 9	'10. 3. 8
ベトナム	労働・傷病兵・社会省 海外労働局(DOLAB)	'92. 9.25	'10. 3. 4
フィリピン	労働雇用省 技術教育技能開発庁(TESDA)	'92.10.15	'10. 3.19
タイ	労働省 雇用局(DOE)	'94. 3.31	'10. 3.16
ペルー	労働・雇用促進省(MTPE)	'94. 7.25	'10. 4.21
ラオス	労働社会福祉省(MLS)	'95. 2. 6	協議中
スリランカ	外務省 海外雇用庁(SLBFE)	'95. 9.28	'10. 5. 6
インド	労働省(MOLE) 雇用訓練局	'96. 9.18	協議中
ミャンマー	労働省 労働局(DOL)	'98. 9. 8	協議中
モンゴル	社会福祉・労働省(MSWL) 労働政策調整局	'98. 9.29	協議中
ウズベキスタン	労働・人口社会保障省(MLSP) 国際移住労働者関係庁	'99. 3.25	協議中
カンボジア	労働・職業訓練省(MLV)	'03.10. 1	協議中
ネパール	労働・運輸管理省(MOLTM)	'03.12. 3	'10. 2. 2
バングラデシュ	海外居住者福利厚生・海外雇用省(MEWOE)	'05. 7.14	'10. 3.21

(※)R/Dは討議議事録(Record of Discussion)

3 入国・在留手続等に関する支援

技能実習生・研修生の受入れのためには、地方入国管理局への在留資格認定証明書交付申請が必要です。標準的な提出書類は、以下のとおりですが、JITCOは地方入国管理局に提出するこれらの書類の点検指導などのサービスを無料で行っています。

ここでは、団体監理型で、商工会議所・商工会及び協同組合など中小企業団体等が技能実習生を受け入れる場合の手続を説明します。

在留資格認定証明書交付申請に必要な書類

● 申請人に係る提出書類

- 在留資格認定証明書交付申請書
- 申請人等作成用 1、申請人等作成用 2 Y（技能実習 1 号）
- 写真（縦 4 cm×横 3 cm）1 葉
- 旅券の身分事項又は身分証等の写し
- 申請人の履歴書

● 監理団体が用意する書類

- 招へい理由書
- 監理団体概要書
- 登記事項証明書
- 損益計算書、貸借対照表等
- 技能実習 1 号実施計画書
- 定款（又は寄付行為）
- 技能実習生受入れ事業に係る規約
- 会員名簿、組合員名簿、その他会員、組合員であることを証明する文書
- 講習実施予定表
- 講習中の待遇概要書
- 監理団体と送出し機関との間に締結された技能実習実施に係る契約書の写し
- 国若しくは地方公共団体又は独立行政法人から資金その他の援助及び指導の概要
- 監理費徴収明示書
- 実習実施機関名簿
- 実習実施船舶一覧表（漁船漁業に従事する場合のみ）
- 申請人名簿（技能実習 1 号）
- 現在受け入れている技能実習生名簿（監理団体用）

（12月31日時点で受け入れている技能実習生名簿を、翌年、地方入国管理局に対して在留資格認定証明書交付申請、在留期間更新許可申請又は在留資格変更許可申請のいずれか最初に申請する書類に添付して提出する。）

[監理団体が本邦外において実施した講習を受けた場合]

- 海外の講習実施施設の概要を明らかにする文書
 - 監理団体と海外の講習実施施設との間に締結された講習実施に係る契約書の写し
 - 本邦外における講習・外部講習実施（予定）表
- ##### ● 実習実施機関が用意する書類
- 実習実施機関概要書
 - 登記事項証明書又は実習実施機関の概要が分かるパンフレット等
 - 損益計算書、貸借対照表等
 - 雇用契約書の写し
 - 雇用条件書の写し（労働条件通知書の写し）
 - 技能実習指導員履歴書
 - 現在受け入れている技能実習生名簿（実習実施機関用）
 - 営農証明書（農業の場合のみ）
 - 船舶検査証書（又は動力漁船登録票）（漁船漁業に従事する場合のみ）

● 外国の送出し機関が用意する書類

- 派遣国の国又は地方公共団体の推薦状
- 送出し機関概要書
- 送出し機関の概要が分かるパンフレット等
- 送出し機関が登記・登録されていることを証する公的な資料
- 送出し機関と技能実習生との間で締結された契約書の写し
- 送出し機関（所属機関）概要書
- 送出し機関（所属機関）の概要が分かるパンフレット等
- 送出し機関（所属機関）が登記・登録されていることを証する公的な資料
- 技能実習生派遣状（又は復職予定証明書）

お問合せ先 出入国部入国支援課（電話：03-6430-1130）

上記の書式は、JITCO発行の「外国人研修生・技能実習生入国・在留諸申請用書式と記載例集（第10版）」に収録されています。

お求めは、教材センターへお申込みください。

監理団体が実施する講習の支援

監理団体が行う講習については、技能実習生の保護の観点から、入管法、労働関係法、不正行為への対応方法等「技能実習生の法的保護に必要な情報」に関する講義が外部講師により実施されることが必要ですが、JITCOでは、外部専門講師の確保、派遣・紹介又は多言語教材を作成するなどの講習支援を行います。

なお、講師派遣及び教材は有料を原則とさせていただきますが、料金については別に定めることとしています。

お問合せ先 出入国部講習支援課（電話：03-6430-1981）

賛助会員に対する 申請取次ぎサービス

地方入国管理局に対する入国・在留関係諸申請に当たっては、研修生・技能実習生の受入れ企業や監理団体又は研修生・技能実習生自身が自ら地方入国管理局の窓口へ赴いて申請を行うことが原則とされています。しかし、JITCOの賛助会員等がJITCOのサービスを希望する場合には、JITCOの職員が代わって申請の取次ぎをしています。

申請取次ぎを利用されれば、実習実施機関等の職員、技能実習生等自ら地方入国管理局に赴くことなく申請をすることができ、申請書類の提出とその許可をもらうための時間・労力等を節約することができますので、ご利用ください。

また、JITCOでは、2006年9月から、インターネットによる「賛助会員向け情報提供サービス」を行っています。このサービスを利用すると、申請書類のJITCO受付から地方入国管理局の審査結果日までの進捗状況を、JITCOホームページの専用ページから確認することができますので、ご利用ください。

申請取次ぎ料

申請取次ぎを行った場合は、それに要する人件費、通信・運搬費、交通費等の実費を申請取次ぎ料として申し受けますので、ご承知おきください。

申請取次ぎ料

申請に係る外国人の数	申請取次ぎ料（税込み）
1～10人	一括 5,500円
11～20人	一括 6,600円
21～30人	一括 7,700円
31～40人	一括 8,800円
41～50人	一括 9,900円
51人以上	一括 11,000円

(※)上表の申請取次ぎ料は、在留資格認定証明書交付申請については、団体監理型の場合、団体ごとに、企業単独型の場合、企業等ごとに、在留期間更新、在留資格変更及び再入国許可申請については実習実施機関ごとに申し受けることとしておりますのでご留意願います。

(※)旅券の受渡しのため遠隔地まで出向く場合又は郵送を希望される場合は、上記取次ぎ料のほかに交通費・郵送料等の所要経費の負担をお願いいたします。

国への納付手数料

在留期間更新、在留資格変更及び再入国の許可に際しては、地方入国管理局に対し旅券の提示と国への手数料の納付が必要とされますので、申請取次ぎを依頼された案件の許可通知を受けたときは、手数料納付書に必要な額の収入印紙を貼付し、旅券とともにJITCOに持参していただくことになります。

(参考)手数料納付に必要な収入印紙の額

在留期間更新	1人につき	4,000円
在留資格変更	1人につき	4,000円
再入国（1回限り）	1人につき	3,000円
再入国（数次有効）	1人につき	6,000円

4 技能実習1号から技能実習2号への移行等に関する支援・指導

技能実習2号への移行評価の実施

● 修得技能等の評価及び技能実習計画の評価

修得技能等の評価については、試験実施機関との連携等により、技能評価試験の受験を手配し、評価を行います。

技能実習計画の評価については、評価基準に基づいて技能実習計画の評価を行います。また、実地調査及び専門家の意見を含めた上で内容の適否を判断し、監理団体・実習実施機関に対し助言指導を行います。その結果は、修得技能等の評価結果と併せて地方入国管理局に報告します。

技能実習2号への移行手続

● 技能実習2号への移行申請

技能実習2号への移行を希望する技能実習生(1号)は、技能実習1号期間が終了する5ヶ月前までにJITCOの地方駐在事務所に受験申請事前情報を提出し、4ヶ月前までに、JITCOの地方駐在事務所に対し、氏名、性別、出身国、修得を希望する技能等の種類、技能実習2号への移行のための受験を予定する検定・資格試験、受験を希望する時期、その他必要な事項を明らかにして修得技能等の評価を受けることを申請することとなっています。

● 在留資格変更手続に必要な書類

技能実習2号へ移行するための在留資格変更許可申請は、技能実習1号が終了する1ヶ月前までに、技能実習生(1号)自身が所轄の地方入国管理局に申請することとされています。

なお、JITCOの申請取次ぎサービスを受ける場合は、技能実習1号が終了する1ヶ半月から2ヶ月前の間に申請書類をJITCOに提出してください。(在留期間の更新手続も同様です。)

① 技能実習生(1号)本人に関する書類

- 在留資格変更許可申請書
- 旅券、外国人登録証明書の写し

② 監理団体・実習実施機関に関する書類

- 技能実習2号実施計画書の写し
- 技能実習生派遣状の写し
- 送出し機関と外国人との間で締結された契約書の写し(合同書)
(企業単独型の場合は、合同書ではなく本国所属機関が交付した出向命令・転勤命令・辞令等の写しでも可)

- 雇用契約書の写し
- 雇用条件書の写し(労働条件通知書の写し)
- 技能実習指導員履歴書の写し
- 検定合格証明書の写し
- 技能実習・生活状況等報告書
- 年間の収入及び納税額に関する証明書
- 現在受け入れている技能実習生名簿(実習実施機関)
- 現在受け入れている技能実習生名簿(監理団体)
- 実習実施機関名簿の写し
- 申請人名簿(技能実習2号及び再入国ほか)

技能実習2号移行後の手続

● 移行報告書

在留資格の変更許可が下りた場合は、変更許可後2週間以内にJITCOの地方駐在事務所に技能実習移行報告書を提出することが必要です。

● 在留期間の更新手続に必要な書類

在留期間満了の1ヶ月前までに地方入国管理局に在留期間更新許可申請をすることが必要です。

① 技能実習生(2号)本人に関する書類

- 在留期間更新許可申請書
- 旅券、外国人登録証明書の写し

② 監理団体・実習実施機関に関する書類

- 技能実習2号実施計画書の写し
- 技能実習・生活状況等報告書の写し
- 雇用契約書の写し
- 雇用条件書の写し(労働条件通知書の写し)
- 年間の収入及び納税額に関する証明書
- 現在受け入れている技能実習生名簿(実習実施機関)
- 現在受け入れている技能実習生名簿(監理団体)
- 実習実施機関名簿の写し
- 申請人名簿(技能実習2号及び再入国ほか)の写し

帰国時の手続

● 技能実習修了証書の交付

技能実習修了者(技能実習2号予定期間の8割以上経過した者)に対して、その技能実習内容・期間等を記載した修了証書を発行しています。

● 帰国報告

技能実習生が技能実習2号を修了して帰国した場合には、各所轄の地方入国管理局、JITCOの地方駐在事務所に帰国報告書を提出することが必要です。

5 技能実習の成果向上に関する支援

技能実習計画作成の相談・援助

技能実習計画は、監理団体、実習実施機関と技能実習生の双方にとって、確実な技術・技能の修得のために大変重要です。これらの計画の作成に関し、以下のような事項について相談・援助を行います。

● 技能実習計画

- 「技能実習計画書」の作成
- 技能検定等の受験による修得技能等の確認と技能到達目標の設定

お問合せ先 能力開発部移行業務課（電話：03-6430-1192）
地方駐在事務所

日本語教育に係わる支援

技能実習生が実習実施機関の下で技能等を修得するとともに、日本社会で日本人とコミュニケーションを図り、健康で安全に生活するには、日本語の力を養うことが大切です。

日本語教育の効果的な実施のために、次のような支援を行っています。

- 技能実習生の日本語教育における学習目標設定及び教育効果測定方法の開発、各種調査
- 日本語指導アドバイザーによる監理団体・実習実施機関への日本語指導訪問相談の実施
- 国内外の日本語指導者に日本語教材・素材及び日本語教育に関する情報等を、インターネットを通じて提供する「日本語教材ひろば」の開発
- 講習における日本語教育を支援し、助成金を支給する「外国人技能実習生日本語修得支援事業」の推進
- 講習における日本語指導の進め方を学ぶ「日本語指導セミナー」の開催
- 「外国人研修生・技能実習生日本語作文コンクール」の募集・表彰と優秀作品集の作成配布
- 日本語教育のテキスト・教材等の開発

お問合せ先 能力開発部援助課（電話：03-6430-1183）

技能実習生（1号・2号）の修得技能の評価促進

● 技能実習の職種・作業の範囲の明確化と普及促進

監理団体及び実習実施機関が適正な技能実習計画を作成し、当該計画に基づき技能実習を適切に実施できるよう支援しています。

● 技能評価の広報活動の充実と報奨金の支給

技能実習の成果を確実なものとするため、パンフレット等を作成し、監理団体・実習実施機関、技能実習生等に対し技能評価試験の上位級受験勧奨を行っています。

JITCOが実施する「修得技能評価奨励事業」では、基礎1級相当及び随時3級相当以上の合格者に対し、JITCO賛助会員である監理団体等からの申請に基づいて報奨金を支給しています。

お問合せ先 能力開発部管理課（電話：03-6430-1170）

指導員セミナー等の開催

技能実習生を直接指導する技能実習指導員や生活指導員、担当者等の能力向上を目的として、より必要性の高い実践的な知識を修得していただく「技能実習指導員セミナー」、「生活指導員セミナー」及び「日本語指導セミナー」を全国主要都市で開催しています。

お問合せ先 能力開発部対策課・援助課
（電話：03-6430-1176・1184）

テキスト・教材の開発・監修・販売

本制度が適正に実施され、技能等の移転の成果が上がるよう、各種のテキスト・教材等を開発・監修し、販売しています。

制度活用のためのテキスト・教材として、監理団体、実習実施機関等向けに技能実習生の受入れに関する基礎知識をまとめた制度解説、入国管理局申請書類の記載例集、技能や生活指導等のノウハウをまとめたものなどがあります。

技能実習生向けには、日本での生活案内、日本語教育教材、職種別テキスト等、その他必要な教材を販売しています。

お問合せ先 教材センター（電話：03-6430-1110）

6 制度の適正実施に関する助言・指導

技能実習・研修の適正実施指導

本制度実施機関の一部には、制度本来の目的を十分に理解せず、実質的に低賃金労働者として受け入れるものもあり、様々な問題が引き起こされています。

このような状況に対して、国は入管法令を改正（平成21年）するとともに、入管法令や労働法令を厳正に運用する方針で臨んでいます。JITCOでは、監理団体・実習実施機関等が自らの役割や責任を認識し、かつ、制度に関する基準やルールを遵守して技能実習を適正に実施することによって、技能移転の成果が上がるよう、以下のような助言指導を行っています。

●「外国人技能実習制度における講習手当、賃金及び監理費等に関するガイドライン」の普及徹底

監理団体や実習実施機関が技能実習を遂行する上で技能実習生に対する賃金の適正な支払いや、技能実習事業の遂行上必要な各種経費いわゆる監理費の取扱いについて、遵守すべきガイドラインを明示し、その周知徹底に努めています。

お問合せ先 総務部企画調整課（電話：03-6430-1105）

●雇用・労働条件管理ハンドブックの作成配布

技能実習生は、日本人労働者と同じく、労働関係法令、労働・社会保険関係法令が適用されます。監理団体や実習実施機関は、これら関係法令を遵守し、雇用管理・労働条件管理を適正に実施する必要があります。このことは技能実習制度の本来の目的である技能移転の前提であり、これらが適正に監理されてはじめて、技能実習生は安心して技能の修得に専念できるようになります。

これらの制度の理解を深めていただくことを目的に、技能実習生を受け入れる監理団体・実習実施機関向けに「雇用・労働条件管理ハンドブック」を作成し、一層の適正化に努めています。

お問合せ先 能力開発部援助課（電話：03-6430-1182）

●技能実習適正化推進講習会の開催

技能実習制度の適正化及び効果的活用を推進するため、監理団体及び実習実施機関における自主点検調査等を行い、その結果を踏まえ、適正化推進講習会を開催しています。

●実習実施機関等との連絡会議開催

技能実習制度を円滑かつ適正に運営するために、技能実

習生の労働条件、雇用管理等をテーマに実習実施機関等との連絡会議を開催しています。

●地方駐在事務所による巡回指導

技能実習制度を円滑かつ適正に運営するため、JITCOの地方駐在事務所では、実習実施機関等を訪問して、巡回指導を行います。その際、問題点があれば、是正を指導します。

- 技能実習計画に則った技能実習の実施状況の確認
- 技能実習生の労働条件の確認
- 日常生活、帰国担保措置等の状況の把握と助言
- 監理団体における監理状況の確認
- その他

●講習会の開催及びパンフレットの提供

監理団体・実習実施機関向けに労務管理セミナー、健康確保セミナー、経営者向けに事故防止・健康確保経営者セミナーを開催しています。また、技能実習生に係る公的保険の内容を解説したパンフレットや「外国人技能実習生と労働・社会保険Q&A」も提供しています。

お問合せ先 能力開発部対策課（電話：03-6430-1176）

7 外国人技能実習生受入れ事業の評価、認定

外国人技能実習生受入れ事業の評価、認定

近年、産業界では、環境、安全等のマネジメントシステムについて基準認証を行い、企業活動に役立ててもらう事業が推進されていますが、JITCOでは、技能実習生の受入れの拡大と円滑化を図ることを目的として、技能実習生を受け入れる監理団体、実習実施機関又は外国の公私の機関（以下「監理団体等」という。）を積極的に支援するため、「外国人技能実習生受入れ事業の評価、認定」を実施しています。

この事業は、JITCOが監理団体等への調査やヒアリングなどを行った上で、監理団体等の行う技能実習生受入れ事業が、適正で効果的な技能実習を実施できるかどうかについて、JITCOが評価、認定するものです。

JITCOの評価、認定は、透明性、公平性を保つため、あらかじめ評価のための基準と手続を定め、有識者により構成される評価委員会を設け、総合的な判断を委ねることとしています。

● 評価、認定を行う対象

技能実習生の受入れに係る監理団体等又はそれらが行う外国人技能実習生受入れ事業です。

● 評価、認定の効果

評価、認定された監理団体等は、適正な監理団体等とし

ての自覚を新たにし、適正な技能実習の実施を通じ、技能実習の大きな成果を上げることに役立てることができます。

JITCOとしては、この評価、認定の趣旨に賛同された監理団体等とともに当事業の定着化を推進することにより、今後、この評価、認定を受けた監理団体等が、社会一般から「適正な技能実習生を受け入れる監理団体等」として認知され、技能実習の成果を上げられることを期待しております。

● 申請時期及び有効期間

新たに技能実習生の受入れを予定し、評価、認定を受けようとする監理団体等は、原則として技能実習生の日本への入国予定日の3～4か月前までに申請していただきます。

評価、認定の申請は、在留資格認定証明書交付申請の申請取次ぎの受付と同時に行うことができます。

また、評価、認定の有効期間は3年で、3年ごとに再評価を行うことにしています。

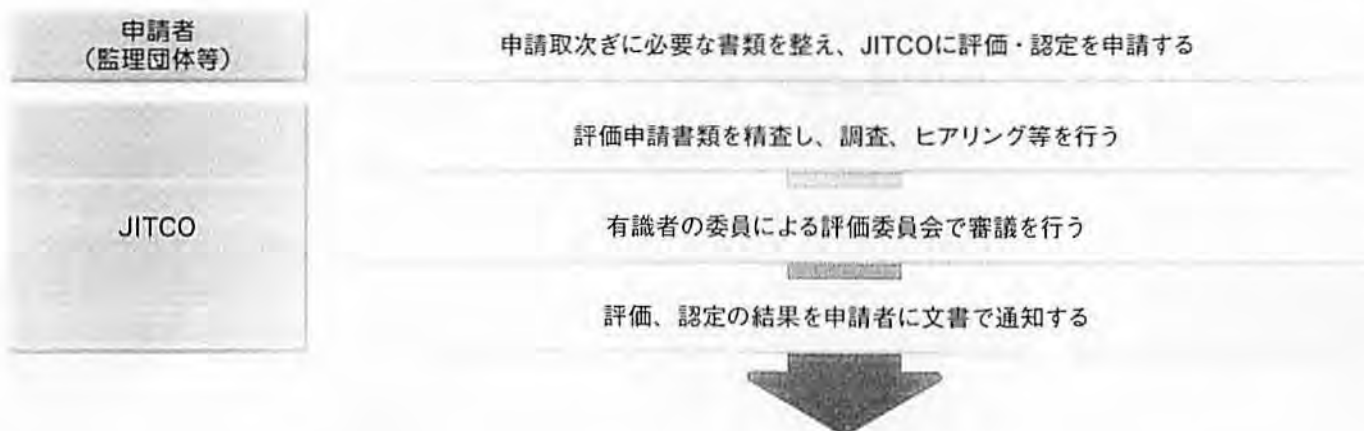
なお、団体監理型における実習実施機関にあつては、当該技能実習に係る監理団体の認定有効期限までの期間になります。

● 審査料

評価、認定に要する実費として、審査料をいただきます。

お問合せ先 出入国部入国支援課（電話：03-6430-1133）

外国人技能実習生受入れ事業の評価、認定の概要



8 母国語情報提供と相談支援

本制度の円滑な推進には、何と言っても技能実習生・研修生の心身の健康が不可欠ですが、不案内な日本での生活やカルチャーショック等、種々の悩みを抱えています。また、技能実習生・研修生の福祉や法的権利が保障されることも極めて重要です。

そこで、JITCOは技能実習生・研修生との直接的な対話が必要と考え、以下のような相談事業や情報提供を行っています。

技能実習生・研修生向け 母国語情報提供

(※)各国語版の簡略表示は、日：日本語、ひ：ひらがな、英：英語、中：中国語、イ：インドネシア語、ベ：ベトナム語、タ：タイ語、フ(タガ)：フィリピン語(タガログ語)です。

● 母国語情報誌「技能実習生の友」の発行

技能実習生・研修生を対象に、母国のニュース、技能実習・研修関連情報、JITCOからのお知らせなどを内容として、毎月発行しています。発行冊子は、中国語版とその他言語(イ・ベ・タ・英)の合本版の2種類です。日本語を併記し、英語に併記した日本語にはルビを付しています。JITCOホームページに掲載しています。

お問合せ先 総務部広報室(電話：03-6430-1166)

● 労働条件に関する情報

技能実習生に適用となる労働関係法令を主たる内容とした「技能実習生手帳」(英・中・イ・ベ・タ・フ)を、入国時に当該技能実習生に配布することとしています。

お問合せ先 能力開発部援助課(電話：03-6430-1181)

技能実習生・研修生向け相談

● 母国語相談

フリーダイヤル：0120-022332

一般電話：03-6430-1111

制度やその運用に詳しい中国人、インドネシア人、ベトナム人のスタッフが、電話や手紙による技能実習生・研修生からの相談に母国語で応じています。

言語	相談日	受付時間
インドネシア語	毎週火曜日	11時～19時(13時～14時昼休み)
	毎週土曜日	13時～20時
中国語	毎週木曜日	11時～19時(13時～14時昼休み)
	毎週土曜日	13時～20時
ベトナム語	毎週金曜日	11時～19時(13時～14時昼休み)
	毎週土曜日	13時～20時

● 健康・医療相談

電話：03-6430-1118

一般の健康相談や病院のかかり方などの医療相談を毎月第1水曜日(14時～17時)にJITCOの顧問医が行っています。電話でも来訪でも受け付けています。来訪の場合はご予約ください。

● メンタルヘルス相談

電話：03-6430-1173

技能実習生の心の悩みなどに関する相談に専門のカウンセラーが応じます。

技能実習の継続が困難となった 技能実習生に対する支援

実習実施機関の倒産、不正行為認定等により技能実習を継続することが困難となり、技能実習生がその継続を希望する場合は、新たな実習先を確保する必要性が生じます。この対応は監理団体・実習実施機関が行うこととなりますが、JITCOにおいても監理団体等に必要情報を提供する等のお手伝いをします。

9 技能実習生の安全・衛生の確保と災害補償に関する支援

安全衛生・心とからだの健康の確保

● 安全衛生・メンタルヘルス巡回相談の実施

技能実習生が、健康で安全に技能実習を行うため、技能実習中や日常生活上の安全衛生の確保・技能実習生の心とからだの健康に十分な配慮がなされていなければなりません。そのため、安全衛生やメンタルヘルスの専門家である「安全衛生アドバイザー」「メンタルヘルスアドバイザー」が実習実施機関を巡回訪問してアドバイスをを行うほか、電話による相談にも応じています。

● セミナーの開催

- 監理団体・実習実施機関の総務・労務担当者等を対象に、労務管理上必要な労働基準法、労働・社会保険、税金等の説明を行う「労務管理セミナー」を開催しています。
- 技能実習指導員や生活指導員を対象として、安全衛生対策の説明等を行う「技能実習指導員セミナー」、技能実習生の日常生活上の留意事項を説明する「生活指導員セミナー」を開催しています。
- 生活指導員を主に対象として技能実習生の健康確保対策、メンタルヘルスケアの説明を行う「健康確保セミナー」を開催しています。
- 経営者の安全衛生・心身の健康確保に関する意識向上を図るため「事故防止・健康確保経営者セミナー」を開催しています。

● 事故等の情報提供と対策の周知

技能実習生が傷害を負ったり病気に罹患する件数が増加しており、また技能実習中や日常生活を送るうちに不幸にして事故や病気によって亡くなる場合もあります。そのような情報をJITCOホームページや広報誌等により監理団体・実習実施機関の皆様提供しています。

また、技能実習生に多く見られる災害等の具体的な事例に関する発生原因や対策を各種セミナー等で紹介し、実習実施機関の安全・健康管理や技能実習生への安全・健康教育に活用いただいています。

● 事故防止と健康管理のためのツールの提供

実習実施機関において、技能実習現場の安全管理の状況を自主的に点検して改善を図っていただけるように「受入れ企業用自主点検表」を配布しています。

また、技能実習生が自らの心身の状況を自己点検するとともに、生活指導に役立てていただくように「心とからだの自己診断表」、技能実習生が医師に受診する際の「医療機関への自己申告表・補助問診票」を提供しています。

そのほか、技能実習生が病気にかからないための予防方法や罹患した場合の医療機関へのかかり方などを内容とする「健康管理ガイドブック」を提供して、健康に関する自己管理の徹底や健康管理教育などに活用いただいています。

監理団体・実習実施機関の生活指導員向けに、技能実習生の心の問題の早期発見早期治療のための「メンタルヘルスハンドブック」を発行しておりますので併せてご利用ください。

労災保険受給のための支援

● 労災保険情報の提供

技能実習生が技能実習中に業務上又は通勤途上に怪我をしたり、業務や通勤が原因で病気にかかった場合には労災保険が適用されます。

このため労災保険制度や給付の内容をお知らせするとともに、技能実習生に関する労災事故の発生状況を調査し、広報誌で情報を提供しています。

● 給付手続に関するアドバイス

技能実習生の労災事故が発生した場合には、具体的な労災保険給付の内容、帰国後母国からの給付請求方法、必要な証明書類の取寄せなど、労災保険請求に関する疑問・質問に専門家の労災保険相談員が巡回訪問して相談に応じています。電話による相談も受け付けています。

遺族に対する支援

● 死亡弔慰金制度による弔慰金の支給

日本滞在中の技能実習生が不幸にして亡くなられた場合、その遺族に対して弔意を表すため、JITCO賛助会員である監理団体等からの申請に基づき、JITCOの「外国人技能実習生死亡弔慰金制度」による弔慰金を支給いたします。

電話：03-6430-1177

10 技能実習関係の教材・出版物の提供

JITCOが制作・監修した教材は、監理団体及び実習実施機関にとって、技能実習生の受入れに関する基礎知識、技能等指導及び生活指導等のノウハウなど、また、技能実習生にとっては、日本での生活や技能実習を受ける上でのノウハウなど、それぞれ必要となる事項を中心にまとめたものです。

相互理解を深めるとともに技能実習の成果を向上させるために、ぜひご活用ください。

(※) 各国語版の簡略表示は、日：日本語、英：英語、中：中国語、イ：インドネシア語、ベ：ベトナム語、タ：タイ語、タガ：タガログ語、ス：スペイン語、です。

有料教材リスト

区分	教材名	サイズ等	言語等
①適正かつ円滑な受入れに必要な教材集	外国人技能実習制度概説	A4	日
	外国人技能実習制度における技能実習計画	A4	
	外国人技能実習生・研修生の入国・在留手続Q&A	A5	
	団体監理型技能実習生受入れ業務のQ&A	B5	日
②申請・届出に必要な「書式」「様式」集と記載例集	外国人研修生・技能実習生入国・在留諸申請用書式と記載例集 [第10版]	A4	
	技能実習2号移行関係申請様式と記載例 [第9版] (JITCO手続き用)	A4	
③研修・技能実習テキスト集	職種別研修テキスト (本となっているもの)	B5	13職種14編
	トレーニングテキスト (PDF化しCDとなっているもの)	CD-ROM	日(28職種)、中(21職種)
	職種別専門用語対訳集	手帳サイズ	中(25職種)、イ(13職種)
④研修生・技能実習生への日本語教育教材集	日本語指導必携	B5	
	外国人研修生のための日本語 [5編/生活基礎編、日常生活編、安全・衛生編、作業場面編、研修場面編]	B5	5編とも4ヶ国語併記の 単語集付き(日・英・中・イ)
	外国人研修生のための日本語 [一般用語集]	A4	中・イ
	どうぞよろしくー来日前研修用 (テキスト及びCD-ROM)	B5	英・中・イ・ベ
	「あたらしいじっせんにほんご」シリーズ (教科書、翻訳版等9点)	B5	翻訳版 (英・中・イ・ベ)
	「じっせんにほんご」シリーズ (翻訳版、文法入門、指導員用等4点)	B5	翻訳 (タ)・文法 (英・イ)
	「にほんご100時間」シリーズ (教科書、翻訳版等6点)	B5	翻訳版 (中・ベ・ス)
	「すぐつかえるにほんご」シリーズ (教科書、指導用マニュアルCD等4点)	B5・CD	中
	[ビデオ] しごとのにほんご	45分×2巻	
⑤研修生・技能実習生の研修・技能実習教材集	日本の生活案内	A5	英・中・イ・ベ・タ
	入管法令テキスト	B5	英・中・イ・ベ・タ
	労働関係法令等テキスト	B5	英・中・イ・ベ・タ
⑥健康と安全の確保のための教材集	健康管理のしおり	B5	英・中・イ
	安全衛生管理のしおり	B5	英・中・イ
	メンタルヘルスハンドブック	B5	
	「ビデオ版/DVD版」ルールを守って安全健康	20分	日・英・中・イ・ベ
⑦その他	総合情報誌「かけはし」(賛助会員には1冊無料配布)	A4	

(※) 教材のご案内 (注文書付きの教材カタログ) を用意し、本部又は地方駐在事務所で配布しています。

詳しくは、JITCOホームページを参照してください。

(※) 教材をお求めの方は、所定の申込書にご記入の上、FAX又はEメールでお申し込みください。

教材についてのお問合せ先 教材センター 電話：03-6430-1110 FAX：03-6430-1116

E-mail publication_center@jitco.or.jp URL <http://www.jitco.or.jp/>

賛助会員のご案内

賛助会員入会のおすすめ

JITCOは、技能実習生・研修生の適正かつ円滑な受入れを図り、我が国の技術・技能又は知識を開発途上国に移転することによって、これらの国の人材の育成と経済・産業・社会の発展に寄与することを目的にしています。このJITCOの趣旨に賛同される賛助会員の皆様から納入いただく賛助会費等によって、JITCOの事業は運営されています。

国際貢献の一翼を担うJITCOの目的に賛同を賜り、賛助会員にご入会くださいますよう、お願い申し上げます。

賛助会員の特典

- (1) 技能実習生・研修生の受入れに関する個別の相談に応じます。
- (2) JITCO自主事業として実施するセミナー・講習会・相談会へご優待します。
- (3) JITCO自主事業として実施する講師派遣を優先的に行います。
- (4) JITCO自主事業として実施する技能実習・研修関係の重要情報を優先的に提供します。
- (5) JITCOホームページ上で賛助会員向け情報提供サービスを行います。
- (6) JITCOホームページ上で地方入国管理局に提出する各種申請書類の作成を支援する「申請書類作成支援システム」(JITCOサポート)をご使用いただけます。
- (7) 地方入国管理局への申請取次ぎを行います。
- (8) 総合情報誌「かけはし」を無料で提供します。
- (9) 技能実習生・研修生向け母国語情報誌「技能実習生の友」を提供します。
- (10) 技能実習・研修に関する販売テキスト・教材等を割引価格で提供します。(一部教材を除く。)

賛助会費

賛助会員の年会費は、ご入会をいただいた月を含む四半期から1年間(4四半期)が有効となります。

1 企業等の会費

企業等の会費は資本金により異なります。何口でもご加入いただくことができます。

- ① 資本金3億円超の企業(常時使用する従業員の数が、それぞれ小売業にあっては50人以下、卸売業及びサービス業にあっては100人以下、並びに製造業、建設業、運輸業、その他の業種にあっては300人以下の企業を除く。)

..... 1口30万円

- ② ①以外で資本金3千万円以上の企業 1口15万円

- ③ 資本金3千万円未満の企業及び個人 1口10万円

2 団体の会費

団体の会費は、基礎会費と比例会費により構成されています。

(1) 基礎会費

1口10万円 何口でもご加入いただくことができます。

(2) 比例会費

団体を通じ技能実習生・研修生を受け入れる傘下の企業及び個人の数に前記1(企業等の会費)を乗じた金額の合計です。

ただし、次の団体の比例会費については、傘下の企業及び個人が前記1の②又は③に該当する場合には、前記1の会費から50%の割引をいたします。

商工会議所、商工会、中小企業団体、農業協同組合、漁業協同組合、職業訓練法人(社団)、財団法人、社団法人、地方公共団体

なお、基礎会費については、10万円を限度に比例会費相当額を免除いたします。

ご入会の手続き

賛助会員にご入会をご希望の方は、JITCOの「賛助会員入会申込書」を提出していただきます。入会手続、会費等の詳細については、下記までお問い合わせください。

詳しい案内書はJITCO本部で配布しておりますが、郵送をご希望の方は、ご連絡ください。

お問合せ先 企業部賛助会員課(電話: 03-6430-1163)

個人情報保護について

「個人情報の保護に関する法律」に従って個人の権利利益を保護するために、JITCOは個人情報取扱業者として、「個

人情報保護方針」を作成して個人情報の適正な取扱いに留意しています。詳細は、JITCOホームページをご覧ください。

財団法人 国際研修協力機構

〒105-0013

東京都港区浜松町1-18-16 住友浜松町ビル4階

電話 03-6430-1100 (代表)

FAX 03-6430-1112

HP <http://www.jitco.or.jp/>

E-mail kouhou@jitco.or.jp

電話番号 (ダイヤルイン)

■総務部	03-6430-1100
■教材センター	03-6430-1110
■出入国部	03-6430-1126
入管局申請関係	
技能実習生 (1号)・研修生	03-6430-1130
技能実習生 (2号)	03-6430-1140
■国際部	03-6430-1150
■能力開発部	03-6430-1170
技能実習生 (2号) 移行・職種関係	03-6430-1192
■企業部	03-6430-1160
賛助会関係	03-6430-1163

JITCOへのご案内



最寄駅 JR線「浜松町駅」(北口)より徒歩5分
都営浅草線・大江戸線「大門駅」(A2出口)より徒歩2分
都営三田線「御成門駅」(A2出口)より徒歩5分

地方駐在事務所

(札幌・仙台・名古屋・大阪・広島・高松・福岡の各駐在事務所では技能実習生受入れ手続の相談を受け付けています。)

札幌駐在事務所	電話 011-242-5820	〒060-0003	札幌市中央区北3条西3-1 札幌北三条ビル6階
仙台駐在事務所	電話 022-299-8420	〒983-0852	仙台市宮城野区榴岡3-4-18 タカノビル第22ビル7階
水戸駐在事務所	電話 029-233-2275	〒310-0021	水戸市南町3-4-57 水戸セントラルビル2階
宇都宮駐在事務所	電話 028-627-6970	〒320-0033	宇都宮市本町4-15 宇都宮NIビル5階
千葉駐在事務所	電話 043-245-2327	〒260-0028	千葉市中央区新町3-13 千葉TNビル4階
東京駐在事務所	電話 03-6430-1190	〒105-0013	東京都港区浜松町1-18-16 住友浜松町ビル5階
新潟駐在事務所	電話 025-282-3858	〒950-0965	新潟市中央区新光町10-3 技術士センタービルII5階
富山駐在事務所	電話 076-442-1496	〒930-0004	富山市桜橋通り1-18 住友生命富山ビル5階
長野駐在事務所	電話 026-233-5180	〒380-0838	長野市大字県町484-1 センターポア302
静岡駐在事務所	電話 054-250-0032	〒420-0031	静岡市葵区呉服町2-3-1 ふしみやビル4階
名古屋駐在事務所	電話 052-934-3932 (技能実習2号移行手続き関係)		
	電話 052-934-3950 (入管局宛申請関係)	〒461-0004	名古屋市東区葵2-12-1 ナカノビル2階
大阪駐在事務所	電話 06-6344-9521/9522	〒530-0001	大阪市北区梅田1-1-3 大阪駅前第3ビル19階
松江駐在事務所	電話 0852-32-3501	〒690-0007	松江市御手船場町565-8 松江東京海上日動ビルディング5階
広島駐在事務所	電話 082-224-0253/0254 (技能実習2号移行手続き関係)		
	電話 082-224-0263 (入管局宛申請関係)	〒730-0012	広島市中区上八丁堀8-2 広島清水ビル5階
高松駐在事務所	電話 087-826-3748/3749	〒760-0019	高松市サンポート2-1 高松シンボルタワー12階
松山駐在事務所	電話 089-931-1162	〒790-0878	松山市勝山町2-14-4 朝日生命松山ビル3階
福岡駐在事務所	電話 092-414-1729 (技能実習2号移行手続き関係)		
	電話 092-414-1752 (入管局宛申請関係)	〒812-0011	福岡市博多区博多駅前2-19-27 九動博多駅前ビル4階