

技能実習ガイドライン

1993年10月

最新改正 2008年1月

1 総論

(1) 技能実習制度の基本理念

技能実習制度は、我が国が先進国としての役割を果たしつつ国際社会との調和ある発展を図っていくため、より実践的な技術、技能等の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的とし、研修制度の拡充の観点から創設されるものである。

(2) 受入れ企業及び技能実習生による技能移転への努力義務

受入れ企業等は、技能実習制度の基本理念の下に、実効ある技術、技能又は知識（以下「技能等」という。）の修得が図られるように取り組むものとする。

また、受入れ企業等は技能実習生の技能等の修得状況や生活状況を十分に把握し、適切な指導を行うとともに、技能実習の継続が不可能となるような事態が生じないよう努めなければならない。

2 技能実習生の募集・採用に関する留意点

(1) あっせん

技能実習の予定のある研修生を国外から受入れ企業等にあっせんすることは、職業安定法上の職業紹介に該当する。(財)国際研修協力機構（以下「機構」という。）は、厚生労働大臣から無料職業紹介事業の許可を得て、「技能実習を予定する研修生」のあっせんで無料で行っている。

受入れ企業等は、機構からあっせんを受けた技能実習の予定のある研修生が入国し、研修を開始した場合は、自ら又は受入れ団体を経由して、その旨を遅滞なく、機構に報告するものとする。あっせんを受けた技能実習の予定のある研修生に係る研修の継続が不可能となった場合も、同様とする。

(2) 受入れ体制の整備

受入れ企業等においては、国際協力としての技能実習制度の理念・目的を理解するとともに、指導員体制、研修・技能実習計画、職場環境等が適切に整備されているなど、適正な研修・技能実習条件の下に、自らの指導により安定した技能等の移転が確保できる体制が整備されており、また、労働基準法、労働安全衛生法等の関係法令が遵守されていることが必要である。

技能実習生の受入れを予定する企業等においては、技能実習生は雇用関係に入るものであることから、あらかじめ当該事業場の労働組合等と技能実習制度に関して協議し、理解を得ることが望ましい。

(3) 条件の明示

受入れ企業等は、技能実習の予定のある研修生の受入れに当たっては、当該研修生に対し、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、文書をもって、①予定されてい

る研修・技能実習の内容 ②技能実習への移行に当たり受検することが必要な検定・資格試験
③研修条件及び技能実習期間中の労働条件を明示するものとする。

特に、技能実習の対象者は、研修期間において一定水準以上の技能等を修得し、研修成果の評価、技能実習計画の評価の双方に合格し、在留状況が良好であると認められることにより、在留資格の変更が認められるものであり、これが認められない場合には、帰国しなければならない旨明記するものとする。

技能実習の予定のない研修生が技能実習への移行を希望するに至った場合も同様とする。

3 技能習熟に関する留意点

(1) 研修段階

受入れ企業等は、技能実習への移行を予定する場合に、厚生労働大臣の行う技能検定及び機構の認定した評価システムの受検に係る職種に対応した適切な研修を行うことが必要である。

技能実習の予定のある研修生については、研修期間・技能実習期間全体を通じた計画を作成することが望ましい。その際、研修期間の計画については、全体を通じて技能等の移転が適切に行われるために必要な技能等を修得させるものとするのが適当である。特に安全衛生に関する知識の修得について十分配慮されたものとする。

(2) 技能実習期間

受入れ企業等は、技能実習計画に基づき定期的に技能の習熟状況を確認するとともに、技能実習生に適切な指導助言を行い、技能実習生の熟練の形成に努めるものとする。

受入れ企業等が作成する技能実習期間中の計画は、研修成果を踏まえたより実践的な技能等が修得されるものとするのが適当であり、また、実習に係る技能等について具体的な到達目標を付与することが望ましい。

受入れ企業等は、技能実習生が、技能実習終了までの間に、研修期間・技能実習期間を通じた全体の成果を確認し、帰国後のキャリア形成に資することを目的として、検定・資格試験制度等の受検を促し、その受検に必要な援助を行うように努めるものとする。

4 技能実習への移行に関する留意点

(1) 技能実習の予定のない研修生及び受入れ企業の双方が、入国後、技能実習の実施を希望するに至った場合は、機構に相談・報告の上、一定の条件をクリアした上で、当事者間で適切に労働契約が結ばれる必要がある。

(2) 技能実習への移行を希望する研修生は、原則として研修期間が終了する3か月前までに、機構に対し、氏名、性別、出身国、修得を希望する技能等の種類、技能実習への移行のために受検を予定する検定・資格試験等、受検を希望する時期その他必要な事項を明らかにして研修成果の評価を受けることを申し出るものとする。受入れ企業等は、受入れ団体がある場合には、当該団体と連携を図って、その手続きについて必要な援助を行うことが適当である。

受入れ企業等は、自ら又は受入れ団体を經由して、在留資格の変更の許可を受けて技能実習に移行した者の氏名を機構に報告することとする。

受入れ企業等は、受入れ団体がある場合には当該団体と連携を図りつつ、研修生に対して検

定・資格試験等の受検について必要な支援を行うものとする。

(なお、4か月前に事前情報として、機構に対し移行希望者の職種・人数等を報告することが検定・資格試験を円滑に実施する観点から望ましい。)

5 在留手続きにおける留意点

受入れ企業等は次の点に留意する必要がある。

- (1) 技能実習へ移行するための在留資格変更許可申請は、研修が終了するおおむね1か月前までに地方入国管理局（支局、出張所を含む。以下同じ。）へ行うこと。
- (2) 技能実習への移行が認められる場合には、「特定活動」への在留資格の変更が許可され、当該外国人が本邦で行うことができる活動が指定書により指定される。技能実習生の場合、技能実習を受ける機関名及び研修の在留資格で修得した技能等による業務に従事する活動を指定されるが、当該指定書に掲げられている活動に属しない収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動を行った場合は、資格外活動として出入国管理及び難民認定法（以下「入管法」という。）違反を問われること。
- (3) 技能実習期間は、研修期間のおおむね1.5倍以内（研修期間が9か月を超える場合は、この限りにあらず）で、研修期間と合算して最長3年となる。一方、在留資格変更許可の際に付与される在留期間は最長1年であるため、1年を超えて技能実習を行う場合には、在留期間満了前に地方入国管理局へ在留期間更新許可申請を行うこと。
- (4) 技能実習制度に係る出入国管理上の取扱いについては、「技能実習制度に係る出入国管理上の取扱いに関する指針」（平成5年4月5日付け法務省告示第141号、平成9年4月24日付け法務省告示第106号及び平成16年2月27日付け法務省告示第98号により一部改正）を参照すること。

6 労働条件に関する留意点

(1) 関係法令等の遵守の原則

受入れ企業等は、技能実習生に対して適用される、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、雇用保険法、男女雇用機会均等法及び「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」等の労働関係法令等を遵守しなければならない。

(2) 国籍等を理由とした差別の禁止

受入れ企業等は、技能実習生の国籍、信条又は社会的身分を理由として、労働条件について差別的取扱いをしてはならない。

(3) 労働契約の締結及び終了

労働契約の締結又は変更は、技能実習生と受入れ企業等が直接、対等の立場における合意により行われなければならない。技能実習生及び受入れ企業等は、労働契約を遵守しなければならない。また、受入れ企業等は、労働契約により、技能実習生が、安全に労働できるよう配慮しなければならない。

受入れ企業等は、労働契約の締結に際し、技能実習生に対して書面により、労働条件を明示しなければならない。労働契約の内容に変更が生じた場合においても書面で変更した内容の確認を

行うこと。労働契約書等は、日本語に加えて、技能実習生の母国語などにより記載し、かつ、労働契約の内容が技能実習生に十分理解できるように、説明することが必要である。労働契約の締結に当たっては、機構が作成する「労働条件通知書（技能実習生用）」等を活用することが望ましい。

労働契約は、解雇又は退職により終了する。解雇の場合、労働基準法第20条所定の解雇予告等の手続が必要であるが、技能実習生の場合、あらかじめ在留資格の喪失を労働契約の終了事由と定める場合であって、当該事由により労働契約が終了する場合には解雇に当たらず、労働基準法第20条所定の手続は要しない。

（４）就業規則

受入れ企業等は、労働契約の締結又は変更に際し、技能実習生の契約内容は就業規則を下回ってはならない。また、就業規則の内容の変更は、合理的な理由がなければ行えない。研修生から技能実習生への移行により、事業場の労働者数が10名以上になる場合には、就業規則の作成及び所轄の労働基準監督署への届出が必要であり、技能実習生がいつでも閲覧できるように配慮すること。

なお、就業規則を作成又は変更するときは技能実習生も含めた、労働者の過半数で組織する労働組合か労働者の過半数を代表する者の意見を聞くことが必要である。

（５）賃金

受入れ企業等は、賃金を通貨で、全額を、労働者に直接、毎月1回以上、一定期日を定めて支払わなければならない。賃金から税金、社会保険料等法令で定められているもの以外を控除する場合には、労働者の過半数で組織する労働組合か労働者の過半数を代表する者との労使協定が必要であり、控除する額は実費を超えてはならない。なお、一定の要件（①労働者の同意を得ること ②労働者の指定する本人名義の預貯金口座に振り込まれること ③賃金の全額が所定の支払日に払い出し得ること）を満たせば、金融機関への振込みにより支払うことができる。

さらに、日本人が従事する場合に受ける報酬と同等又はそれ以上の額の報酬を受けることを内容とする労働契約が締結されなければ、技能実習を目的とする在留資格変更は許可されないことに留意すること。

（６）労働時間及び休日

受入れ企業等は、技能実習生に対して法定労働時間及び休日を遵守しなければならない。止むを得ない理由がある場合に限り、法定労働時間を超えて、又は休日に労働させることができる。その場合は労使協定を締結し、労働基準監督署に届出なければならない。かつ、これら労働に対して割増賃金を支払わなければならない。また、法定の手続をとった上で時間外労働、休日労働及び深夜（原則として午後10時～午前5時）労働を命ずる場合にも、技能実習の趣旨にかんがみ適正な時間となるよう努めるものとする。

また、受入れ企業等は、労働者の過半数で組織する労働組合か労働者の過半数を代表する者との書面による労使協定を行うに際しては、当該協定の内容が「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（平成10年12月28日労働省告示第154号）に適合したものとなるようにしなければならない。

なお、受入れ企業等は、技能実習生に対して、時間外労働、深夜労働させた場合には2割5分

以上、法定休日に労働させた場合には3割5分以上の割増賃金を支払わなければならない。

(7) 年次有給休暇

受入れ企業等は、技能実習生が実習開始後6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した場合には、10日間の年次有給休暇を付与しなければならない。

また、実習開始後、6か月を超えて1年6か月までの間、全労働日の8割以上出勤した場合には、11日間の年次有給休暇を付与しなければならない。

(8) 安全衛生管理体制

受入れ企業等は、常時使用する労働者の数により安全衛生管理体制に関する労働安全衛生法の規定の適用が異なることから、研修生から技能実習生への移行による事業場の労働者数の変更に伴い、安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、産業医等の選任等安全衛生管理体制の変更が必要となる場合があることに留意すること。

(9) 安全衛生教育

受入れ企業等は、技能実習生に対し、労働安全衛生法第59条第1項に定められる雇入れ時の教育を実施するとともに、つり上げ荷重1トン未満のクレーンの玉掛け業務、研削といしの取替え業務等の安全衛生法第59条第2項に定められる危険有害業務に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。

なお、これらの教育を実施するに当たっては、技能実習生がその教育内容を確実に理解できる時期、方法により行うことが必要である。

(10) 就業制限業務

受入れ企業等は、つり上げ荷重が5トン以上のクレーンの運転の業務、つり上げ荷重が1トン以上のクレーンの玉掛け業務等労働安全衛生法第61条に定められる就業制限業務については、同条の規定に基づき、免許の取得、技能講習の修了等の資格を取得した研修生及び技能実習生でなければ、その業務に就かせてはならない。

(11) 健康診断の実施等

受入れ企業等は、労働安全衛生法第66条等に基づき、技能実習生に対して雇入れ時の健康診断、一般定期健康診断、特殊健康診断を実施しなければならない。

また、受入れ企業等は、上記の健康診断の結果、異常が認められた技能実習生の健康を保持するための必要な措置について、医師又は歯科医師の意見を聴かなければならない。

さらに、受入れ企業等は、上記の医師又は歯科医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該技能実習生の実情を考慮して、就業場所の変更、労働時間の短縮等の適切な措置を講じなければならない。また、この際、受入れ企業等は、技能実習生が理解できるように、十分説明しなくてはならない。

なお、受入れ企業等は、健康診断を実施した技能実習生に対して、健康診断の結果を通知しなければならない。

(12) 労働災害が発生した場合の対応

受入れ企業等は、技能実習生について労働災害が発生した場合には、所轄の労働基準監督署に労働者死傷病報告を提出しなければならない。

また、受入れ企業等は、労災保険給付の請求その他労災保険の手続を速やかに行わなければな

らない。

なお、受入れ企業等は、技能実習生に労働災害が発生したときは、機構（対策課）にもその旨報告するものとする。

(13) 保険への加入

受入れ企業等は、技能実習生について、技能実習期間中は日本人雇用労働者と同様、労働保険、社会保険に加入しなければならない。

また、受入れ企業等は、公的保険を補完し、技能実習期間中の賠償保険金等を担保するための保険にも加入することが望ましい。

なお、受入れ企業等は、実務研修を伴う研修にあつては、研修生の死亡、負傷又は疾病に備え、入管法第7条第1項第2号の基準を定める省令で義務付けられた保険に加入する必要がある。

(14) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策

受入れ企業等は、男女雇用機会均等法第11条に基づき、職場において行われる性的な言動に対する技能実習生の対応により、技能実習生がその労働条件につき不利益を受け又は当該性的な言動により技能実習生の就業環境が害されることのないよう、技能実習生からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

7 技能実習生の生活指導等に関する留意点

(1) 日常生活の支援

受入れ企業等は、技能実習生が健康で快適な日常生活を送れるようにするため、快適な住宅環境の確保、食生活、生活様式、医療等について適切な助言、指導その他の援助を行うことが望ましい。

(2) 職場におけるカウンセリング

受入れ企業等は、技能実習生が、同僚と職場内外でコミュニケーションを図れるよう配慮するとともに、実習生活の悩みや苦情について相談しやすい体制を整備すること。

(3) 地域社会との連携

受入れ企業等は、技能実習生が地域社会に溶け込み、日本について好印象を抱いて帰国できるよう、地方公共団体、地域住民等と連携するよう努めることが望ましい。

(4) 一時帰国

受入れ企業等は、技能実習生本人が希望した場合、一時帰国を認める措置を講じることが望ましい。

但し、帰国費用については、受入れ企業等の負担を義務づけるものではない。なお、一時帰国の際には再入国許可を必ず得ること。

8 帰国担保等に関する留意点

受入れ企業等は、技能実習生の確実な帰国を担保するため、入管法令等で次の措置を講じることなどに留意すること。

(1) 帰国担保

①技能実習実施機関又は技能実習希望者に係る研修を事業として行う機関が技能実習生用の宿

泊施設を確保しなければならないこと。

②技能実習生の帰国旅費の確保等の帰国担保措置を講じなければならないこと。

③技能実習生が技能実習を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る事由が生じ、帰国した場合は、直ちに機構を通じて、地方入国管理局へ当該事実を報告すること。
(帰国報告制度)

(注) 技能実習終了後の在留資格変更は認められないこと。

(2) その他

過去3年間に外国人の研修又は技能実習その他就労に係る不正行為を行った場合には、受入れが認められないこと。

9 関係行政機関及び機構の援助等の活用

受入れ企業等は、地方入国管理局、労働行政機関等の関係行政機関の指導、援助の下に適切に技能実習を行うとともに、機構の行う次の援助を活用し、研修及び技能実習のより一層の充実に努めること。また、研修・技能実習生が機構の援助を円滑に活用できるよう配慮すること。

(1) 送出し国の情報提供

(2) 入国手続についての相談

(3) 在留資格認定証明書等入国在留手続書類の事前点検

(4) 座学実施に係る公共職業能力開発施設利用に対する支援等

(5) 研修教材、標準カリキュラム、日本語教育システムの研究開発、研修計画に係る助言、支援、各種相談

(6) 中小企業日本語教育支援助成金など日本語教育についての支援

(7) 受入れ企業との連絡協議会

(8) 企業において研修・技能実習を担当しようとする指導員に対する講習会の開催

(9) 実習生手帳の発給

(10) 雇用・労働条件管理ハンドブックの作成・普及

(11) 研修・技能実習生に係る地域との交流事業、カウンセリング等の福利厚生事業

(12) その他技能実習生相談会等研修・技能実習に関する各種セミナー、相談、安全衛生・メンタルヘルスに関するセミナー

(13) 技能実習生の安全衛生・メンタルヘルス・労災保険に係る巡回相談の実施

(14) 顧問医による医療相談に実施

(15) 安全衛生・労働条件確保等講習会開催に対する支援

(16) 技能実習制度に関する各種広報パンフレットの作成・普及

(17) 修得技能評価奨励事業