

第4版

入門解説 技能実習制度

公益財団法人 国際人材協力機構

JITCO

第 4 版 は し が き

2017 年 11 月 1 日に「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」（技能実習法）が施行されました。制度の活用も拡大し、外国人技能実習生の入国・在留者数も年々増加しており、新しい技能実習制度も定着してきたと言えます。

本書は、新しい技能実習制度を分かり易く解説した「入門解説書」として、関係者の皆様に広く利用されています。

技能実習法は、施行後も特定の職種について事業所管大臣告示により新しい要件等が整備されており、本書も都度新しい内容に改訂をしてきたところです。第 4 版の出版に当たりましては、2020 年 4 月 1 日施行の「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則」や同年 4 月 3 日一部改正の「技能実習制度運用要領」、11 月 24 日付で変更となった「優良な実習実施者及び優良な監理団体の基準」を中心に改訂いたしました。

本書が、技能実習制度を活用する関係者の皆様にとりまして、技能実習制度の理解、適正な運用の一助になれば幸いです。

2021 年 1 月

公益財団法人 国際人材協力機構

目 次

第1章 技能実習制度とは

1 技能実習制度と国際協力	1
2 技能実習制度の沿革	2
(1) 技能実習制度創設前	2
(2) 技能実習制度の創設と発展	5
(3) 技能実習制度の抜本的見直しと技能実習法の制定	7
(4) 国際人材協力機構の役割	8
3 関係法令	10
(1) 技能実習法令等	10
(2) 出入国管理法令	11
(3) 労働関係法令	11
(4) 社会保険関係法令	12
(5) その他	12

第2章 技能実習生の法的位置づけと技能実習制度の枠組み

1 入管法と在留資格	13
2 在留資格「技能実習」	17
3 入管法令と技能実習法令	23

第3章 企業単独型による技能実習生受入れの法的要件

1 企業単独型技能実習の枠組み	25
(1) 企業活動のグローバル化と人材育成	25
(2) 外国の事業所との関係	29
2 技能実習計画の認定基準	32
(1) 技能実習計画の主な認定基準のポイント	32
(2) 技能実習計画の主な認定基準の内容	34
(3) 技能実習計画認定の取消し	50

第4章 団体監理型による技能実習生受入れの法的要件

1 団体監理型技能実習の枠組み	59
（1）監理団体の許可制と事業区分	59
（2）二国間取決め（協力覚書）に基づく公的な枠組み	61
（3）職業紹介事業とその特例	63
2 監理団体の許可基準	64
（1）監理団体の主な許可基準のポイント	64
（2）監理団体の主な許可基準の内容	66
3 技能実習計画の認定基準	82
（1）技能実習計画の主な認定基準のポイント	82
（2）技能実習計画の主な認定基準の内容	84
（3）技能実習計画認定の取消し	99

第5章 監理団体の受入れ実務上の留意事項

1 体制整備	109
（1）外部役員又は外部監査の措置による監理団体の中立的業務運営の確保	109
（2）監理責任者の設置とその統括管理	110
（3）監理責任者の指揮の下での監査等（定期監査・臨時監査、定期訪問） の実施	111
（4）相談体制の整備	112
2 監理事業の許可後に実施すること	112
（1）許可証の備え付け・提示	112
（2）業務運営規程の掲示	112
（3）契約先の送出機関からの取次ぎの申込み受付	113
（4）取扱職種の範囲等の明示	113
（5）技能実習生の従事する業務内容等の明示	113
3 実習監理に当たって実施すべきこと	113
（1）実習計画に沿った実習監理	113
（2）帳簿書類の作成・備付け・保管	113
（3）個人情報の保護	114
4 監理団体の許可申請等以外の申請、報告、届出及び提出	114
（1）許可証を亡失等した時の監理団体許可証再交付申請	114
（2）変更届出	114
（3）実習継続が困難となった時の技能実習実施困難時届出	114

(4) 事業休廃止届出	114
(5) 監理団体の許可の取消し理由に該当した時の当該事実の報告	115
(6) 監理事業報告書の提出	115

第6章 実習実施者の受入れ実務上の留意事項

1 体制整備	117
(1) 技能実習責任者の選任と統括管理	117
(2) 技能実習指導員の選任	118
(3) 生活指導員の選任	118
(4) 指導体制等の整備	119
2 技能実習計画認定等申請以外の届出（通知）及び提出	119
(1) 技能実習開始の届出（実習実施者届出書）	119
(2) 技能実習計画軽微変更届出	119
(3) 技能実習が困難となった場合の届出（技能実習実施困難時届出書）	119
(4) 計画認定取消し事由に該当したときの報告（実習認定取消し事由該当 事実に係る報告書）	120
(5) 実施状況報告書の提出	120
(6) 技能実習修了後も行うべき帳簿書類の備付け・保管	120
3 実習計画変更認定申請	120

第7章 介護職種における技能実習生受入れの法的要件

1 技能実習制度への介護職種の追加	123
(1) 介護分野における外国人材	123
(2) 技能実習制度への介護職種追加の基本的考え方	126
2 介護固有の要件とは	128
(1) 技能実習生の要件	129
(2) 実習実施者の要件	133
(3) 監理団体の要件	142
(4) 講習の要件	147
(5) 技能実習生の配置上の取り扱い	154
(6) 介護職種の技能実習計画審査基準等	154

第8章 技能実習生の保護、違法行為に対する罰則

1 技能実習生の保護	155
(1) 人権侵害等の禁止	155
(2) 技能実習生の主務大臣への法令違反事実の申告制度の導入	156
2 違法行為に対する罰則	156
(1) 無許可等で監理事業を行う行為	156
(2) 秘密を洩らす行為又は盗用する行為	156
(3) 報告徴収等に対する報告等の拒否等	157
(4) 改善命令の違反	157

第9章 技能実習生の受入れ手続

1 企業単独型の手続の流れ	159
(1) 入国までの手続の流れ	159
(2) 2号技能実習（「3号技能実習」）への移行の流れ	160
(3) 技能実習評価試験の受験	161
2 団体監理型の手続の流れ	163
(1) 入国までの手続の流れ	163
(2) 2号技能実習（「3号技能実習」）への移行の流れ	164
(3) 技能実習評価試験の受験	165

情報コーナー一覧

技能実習生受入れ効果の事例	3
国際社会からの批判とは？（米国国務省「人身取引報告書」と技能実習制度）	4
技能実習制度の歩み	9
「査証（ビザ）」とは？	14
在留資格及び在留期間の規定	15
在留資格一覧	15
日本で働く外国人の在留資格	16
技能実習法が定める各主体の責務	24
企業単独型の活用状況	27
在留資格「研修」	31
自動車整備職種における技能実習計画認定の付加的要件とは	50, 99
漁船漁業職種・作業の技能実習計画の認定に係る付加的要件とは	52, 80, 101
養殖業職種・作業の技能実習計画の認定に係る付加的要件とは	54, 104

建設関係職種・作業の技能実習計画の認定に係る付加的要件とは	55, 106
自動車整備職種・自動車整備作業で技能実習計画の作成指導を担当する者とは	70
実習実施者等の変更と活動機関の変動に関する届出	121
在留資格「介護」とは	124
経済連携協定（EPA）による介護福祉士候補者の受入れとは	125
技能実習法案に対する付帯決議	127
介護職種の技能実習生に求められる職歴(送出国での介護職種の従事経験)とは	130
日本語能力試験のレベルとは	132
日本語能力試験の合格者以外の同等以上の日本語能力を有する者とは	132
技能実習制度における介護職種の対象施設とは	135
技能実習指導員に選任する者のうち、介護福祉士と同等以上の専門的知識及び 技術を有すると認められる者とは	138
技能実習生の夜勤業務	139
「中長期在留者」への在留カード交付	166
「中長期在留者」と住民基本台帳制度	167
「みなし再入国許可制度」とは	168
在留資格「特定技能」の創設について	169

図表一覧

図表 1	在留資格「技能実習」の種類と在留期間	19
図表 2	技能実習生の入国から帰国までの流れ	21
図表 3	移行対象職種・作業一覧（令和 3 年 1 月 8 日時点）	22
図表 4	直接投資先からの撤退の理由（複数回答）	26
図表 5	企業単独型技能実習のイメージ	30
図表 6	講習パターン 1 の流れ	39
図表 7	講習パターン 2 の流れ	40
図表 8	優良な実習実施者の基準（ポイント表）	45
図表 9	企業単独型の人数枠	48
図表 10	基本人数枠	48
図表 11	技能実習計画認定の欠格事由（要約）	49
図表 12	監理団体の許可の有効期間	60
図表 13	団体監理型技能実習における各主体の役割	62
図表 14	団体監理型技能実習と職業紹介事業	63
図表 15	団体監理型技能実習の流れ（講習及び監査・訪問指導の実施）	69
図表 16	優良な監理団体の基準（ポイント表）	76

図表 1 7	監理団体の欠格事由（要約）	79
図表 1 8	団体監理型技能実習の流れ（講習の実施）	89
図表 1 9	優良な実習実施者の基準（ポイント表）	94
図表 2 0	基本人数枠	97
図表 2 1	団体監理型の人数枠	97
図表 2 2	常勤の職員の総数が30人の場合（例）	97
図表 2 3	技能実習計画認定の欠格事由（要約）	98
図表 2 4	介護職種における団体監理型の人数枠	140
図表 2 5	介護職種における企業単独型の人数枠	141
図表 2 6	介護職種における優良な実習実施者の基準	142
図表 2 7	介護職種の監理団体の優良基準	146
図表 2 8	介護職種の講習内容	148
図表 2 9	介護職種の日本語の教育内容と講習時間数	149
図表 3 0	介護導入講習の教育内容と講習時間数	151
図表 3 1	企業単独型技能実習生入国までの手続き	160
図表 3 2	技能実習生の入国から帰国までの手続きの流れ	162
図表 3 3	団体監理型技能実習生入国までの手続き	164

第1章 技能実習制度とは

1 技能実習制度と国際協力

技能実習制度は、経済発展・産業振興の担い手を育成したいという開発途上地域等からのニーズに応えるため、当該地域等の人材を、「技能実習生」として、一定期間、日本の企業等が受け入れ、当該企業等で開発され培われてきた技能、技術又は知識（以下、「技能等」という。）を移転する「民間ベースによる人材育成を通じた国際協力の仕組み」です。

アジア諸国を中心に約 41 万人（2019 年末現在）の技能実習生が、日本の企業等の生産現場等で技能等の修得・習熟に努めています。技能実習制度の特徴は、日本の企業等と技能実習生との間で、雇用契約を締結し企業等の指導員や技能者と直接、接しながら、技能実習計画に基づき、日本企業の生産現場等に蓄積された汎用性の高い、生きた技能等を学ぶ機会を提供することにあります。

技能実習制度は、テクニカル・インターン・トレーニング・プログラム（Technical Intern Training Program）と英訳されています。つまり、日本の企業等が、海外からインターン（実習生）を受け入れ、開発途上地域等の人材に就業機会を提供し、教育・訓練するプログラムなのです。

技能実習制度の活用を通じて、人材育成を通じた開発途上地域等に対する国際協力に資するだけでなく、技能実習生を受け入れた日本企業から、職場の活性化、企業経営・従業員の国際化、あるいは、地域社会との国際交流の効果がもたらされていることが報告されるなど、技能実習制度は、開発途上地域等と日本の双方にとって有益な制度として一定の成果をあげてきました。

その一方で、残念ながら、一部の日本企業が制度を悪用し、技能実習生を長時間労働

やサービス残業に従事させ、実質的な低賃金労働者として扱ったり、日本企業の経営者・従業員等による技能実習生に対するハラスメント行為が発生するなど、労働関係法令・出入国管理法令等の違反や人権侵害行為が行われていることが報告されています。また、送出し国においては、技能実習生から保証金・違約金等の名目で高額な金銭を徴収する送出し機関やブローカーが存在していることも報告されており、国際社会からの批判と相まって、制度の適正化と技能実習生の保護を図ることが喫緊の課題となっています。

こうした状況を受けて、日本政府は、2016年11月28日に「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」（技能実習法）を公布し、技能実習制度が、開発途上地域等への技能等の移転による国際協力という制度の趣旨・目的に反して、利用されることがないようにルールを整備し、2017年11月1日から、技能実習法に基づく、新しい技能実習制度がスタートしました。

2 技能実習制度の沿革

（１）技能実習制度創設前

技能実習制度についての理解を深めていただくに当たって、最初に、どのような経緯を経て、制度が今日に至っているのか、その沿革を整理したいと思います。

技能実習制度は、海外からの研修生を受け入れる「研修制度」を拡充する形で創設され、法令等の整備・改正を重ねながら、発展してきました。

読者の皆様もご存じのとおり、日本の経済・社会は、第二次世界大戦後の復興期、高度経済成長期を経て、1960年代後半頃から、グローバル化への歩みを加速させてきました。こうした情勢の下、日本企業は、貿易取引や海外での現地生産・販売を増加させるなど、企業活動の海外展開を拡大させてきました。

<情報コーナー>

技能実習生受入れ効果の事例

1 帰国後、活躍する技能実習生

日本で機械加工を学んだ技能実習生が、中国に帰国後、派遣前に在職していた工場に戻り中堅技術者となり、活躍していました。その後、自ら起業し、機械加工の会社を設立しました。この会社は、ボーリングマシン、旋盤、フライス盤、ロール曲げ機、せん断機、アーク溶接といった機械加工関連業務を行っています。会社の経営に当たっては、日本で学んだ日本人の職業倫理や考え方等を生かし、常に製品の品質を第一として、厳しい品質チェックを行い、工場の規模を拡大させています。

2 社内の活性化効果

従業員による各種資格の取得を広く奨励している日本企業 A 社では、技能検定合格者に費用面での援助を行うなど、より高い技能の修得へ向けた取組を展開。特に、技能実習生に対する受検指導については、技能検定受検のみならず日本語検定の受検も視野に入れた指導を実施。一連の受検指導について、社長は「試験合格という一つの目標を設定することで、技能実習生達にも仕事に対する能動的な態度が身に付くし、受検という経験から時間を有意義に使うことも同時に学んで欲しい」と、同社グループ全体の活性化に繋がっています。

3 企業経営の国際化

団体監理型で技能実習生を受け入れた日本企業 B 社は、技能実習生を受け入れたことをきっかけとして、ベトナムに進出。自社の製造技術や日本語を修得した帰国技能実習生を採用し、スムーズに経営の現地化を図ることに成功。レンタル工場から自社工場に発展させ、ベトナムから日本に完成品を輸出するまでに成長させました。帰国技能実習生がベトナム法人の幹部等として活躍しています。

<情報コーナー>

国際社会からの批判とは？（米国国務省「人身取引報告書」と技能実習制度）

米国国務省は、世界の人身取引に関する年次報告書を公表しています。2017 年の同報告書では、技能実習制度について、次のとおり記述しています。

「強制労働の事案は、政府が運営する技能実習制度において発生している。この制度は本来、外国人労働者の基本的な専門的技能を育成することを目的としていたが、事実上の臨時労働者事業となった。「実習」期間中、多くの移住労働者は、技能実習制度の本来の目的である技能の教授や育成が実施されない仕事に従事させられ、中には依然として強制労働の状態に置かれている者もいた。」

（在日米国大使館・領事館「2017 年人身取引報告書（日本に関する部分）」

（<https://jp.usembassy.gov/ja/tip-2017-ja/>）から抜粋）

企業経営の国際化の進展に伴い、日本企業が海外に設立した現地法人等の従業員の人材育成のために、当該従業員を「研修生」として日本に招聘する動きが見られるようになりました。こうした動きを受けて、日本政府は、1982 年の出入国管理及び難民認定法（入管法）の一部改正時に、研修生のための在留資格「4-1-6 の 2」（入管法第 4 条 1 項第 6 号の 2 を意味するものです。）を新設し、海外からの研修生受入れを制度化しました。開発途上地域の公務員や技術者等を対象とした日本政府の関与の下での研修員・研修生の受入れに加え、1985 年のプラザ合意（ドル高是正に向けた先進 5 か国による協調行動への合意）を契機に、日本企業がアジアへの進出を加速させた時期とも重なり、民間ベースにおける「研修制度」の活用が進みました。

その後、1980 年代後半になると、日本経済は、バブル経済といわれる好景気を迎え、全産業的に国内での人手不足が深刻となりました。アジア・中東等の開発途上地域から

の旺盛な労働者送出し圧力もあり、日本に「外国人不法就労者」が急増しました。その数は、一時は 30 万人を超える規模となり、大きな社会問題に発展しました。こうした状況を受けて、開発途上地域からの外国人を受け入れるべきか否か、受け入れた場合、どのように外国人と向き合うべきなのかをめぐって、論争が繰り広げられました。同時に、開発途上地域との国際関係については、当時、世界有数の「援助大国」となった日本の国際協力の在り方をめぐる議論も行われるようになりました。つまり、開発途上地域の経済・社会開発の基盤となるインフラストラクチャー（道路、橋、港湾、ダム等）の整備を重視するのみならず、「援助の質」の向上のため、人材育成・技術協力を拡充すべきではないかという問題が提起されたのです。

こうした議論の積み重ねの中から、日本政府は、1989 年の入管法の一部改正に当たって、在留資格「研修」を新設し、日本企業が、海外に設立した合弁企業等の従業員を研修生として受け入れる「企業単独型」に加え、研修の在留資格の基準を定めた基準省令に基づく法務大臣告示により、海外との資本・取引関係のない中小企業等についても、商工会議所、商工会、中小企業団体等の団体の管理・監督の下であれば、最長 1 年間の期間内に限って、実務研修を伴う研修生の受入れを認めることとしました。つまり、「団体監理型」を通じた研修生受入れが制度化されたのです。団体監理型の受入れがスタートしたことにより、日本の中小企業に海外から研修生を受け入れるチャンスが拡大しました。これは、日本の中小企業が培ってきた汎用性の高い技能等や品質管理等のノウハウの国際的な移転が可能となり、海外の人材にとっては、日本で研修を受ける機会が拡大することを意味しました。

（２）技能実習制度の創設と発展

1993 年には、研修制度を拡充する形で、技能実習制度が創設されました。在留資格

「研修」の活動を終了し、適切な技能実習計画が策定され、国の技能検定基礎2級相当の技能評価試験に合格するなどの一定の要件を満たした研修生は、在留資格を「特定活動」に変更し、技能実習生として、研修を受けた同一の企業等において、雇用契約の下で、より実践的な技能等を修得することが可能となりました。つまり、技能実習生になると、労働関係法令が適用になり、その法的保護の下で、さらに1年間（研修期間と合計して最長2年間）、日本での滞在が認められるようになったのです。技能実習移行対象の職種（現在は技能実習2号移行対象職種）は、制度発足当初、17職種¹に限られていましたが、技能評価のための試験の整備が進められ、現在は、農業関係、漁業関係、建設関係、食品製造関係、繊維・衣服関係、機械・金属関係等の幅広い分野から、83職種151作業（2021年1月8日現在）に拡大しています（図表3、22ページ参照）。また、研修・技能実習の期間は、制度発足時は最長2年間でしたが、1997年から、技能評価制度の準備が整った職種・作業から順次、1998年以降は、すべての職種・作業で、最長3年間に延長されました。

こうした制度拡充策の効果もあって、在留資格「研修」の新規入国者数は、2007年には10万人を超え、制度の国内外への定着化が進みましたが、その一方で、入管法令・労働関係法令を違反する受入れ企業等の存在が指摘されるようになり、研修生・技能実習生を保護するためのルールの整備が求められるようになりました。こうした状況を受け、政府は、2007年6月22日に閣議決定した「規制改革推進のための3か年計画」の方針に基づき、研修生・技能実習生の保護の強化を目的として、2009年7月に入管法の一部改正を行い、在留資格「技能実習」を新設し、2010年7月から施行されました。

¹ 17職種は、鋳造、鍛造、機械加工、金属プレス加工、建築板金、電気めっき、仕上げ、機械検査、電子機器組立て、電気機器組立て、婦人子供服製造、紳士服製造、プラスチック成型、配管、型枠施工、鉄筋施行、塗装です。

ただし、2009年7月の入管法の一部改正に基づく技能実習制度の見直しについては、衆参両院の法務委員会が付帯決議を行っているとおり、研修生・技能実習生の保護の強化等のために早急に対処すべき事項についての必要なものにとどまるもので、制度の在り方の抜本的な見直しについては、その後の政策課題として検討されることとなりました。

（３）技能実習制度の抜本的見直しと技能実習法の制定

技能実習制度の抜本的な見直しは、2014年6月に閣議決定された「日本再興戦略改訂2014」で示された「外国人材」の活用拡大策の一環として進められることとなりました。具体的には、技能実習制度の管理監督体制の強化を前提に、制度を拡充するという方針の下、日本政府による検討が重ねられました。そして、2015年3月に技能実習法案及び入管法の一部改正案が国会に提出され、衆参両院での審議を通じて一部修正が加わり、2016年11月に可決・成立しました。

技能実習法では、開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に協力するという制度趣旨を徹底するため、管理監督体制を強化するとともに、技能実習生の保護等を図るための見直しが図られました。具体的には、技能実習制度が、国際協力という制度の目的に反して使われることがないように、基本理念として、技能実習は、技能等の適正な修得、習熟又は熟達のために整備され、かつ、技能実習生が技能実習に専念できるようにその保護を図る体制が確立された環境で行わなければならないこと、労働力の需給の調整の手段として行われてはならないことを定め、監理団体については許可制、実習実施者（実習実施機関）については届出制とし、技能実習生ひとりひとりの技能実習計画を個々に認定制とすることが盛り込まれています。また、技能実習生の保護を図るために、人権侵害行為等の禁止行為を定め、違反に対する所要の罰則規定が整備されたほか、

技能実習生に対する相談、情報提供、転籍の連絡調整が行われることとなり、これらの業務を執行する公的機関として「外国人技能実習機構」（認可法人）が新設されることとなりました。また、このような制度適正策とあわせて、優良な監理団体・実習実施者・技能実習生については、期間延長（最長３年から５年）、人数枠の拡大を認めるなど、制度拡充策が盛り込まれています。

（４）国際人材協力機構の役割

国際人材協力機構は、1991年９月に、経済界の協力の下、法務省、外務省、通商産業省（現在の経済産業省）、労働省（現在の厚生労働省）の共管（1992年４月から建設省（現在の国土交通省）が追加）により設立され、①研修生・技能実習生の入国・在留に関する相談の受付、地方入国管理局への申請手続の支援、②技能実習移行のための移行表明の受付、技能等の修得状況の評価、技能実習状況の把握・指導から、③送出し国政府機関等との討議議事録(RD:Record of Discussions)の署名、送出し機関に対する送出し支援、④研修生・技能実習生に対する情報提供・相談を行うなど、研修生受入れの支援を行うとともに、技能実習制度の創設後は、制度の運用について重要な役割を果たしてきました。

2017年11月施行の技能実習法に基づく技能実習制度においては、新設された外国人技能実習機構による法令等に基づく「監督指導」が強化されることとなりました。

日本政府及び外国人技能実習機構が一体となり、法令等に基づく制度の適正化と技能実習生の保護に向けた取り組みが進められることとなりますが、適正かつ円滑な技能実習生の受入れが行われるためには、監理団体・実習実施者・技能実習生・送出機関等に対する情報の提供や助言・相談等の支援の充実も欠かすことができません。

そのため、国際人材協力機構は、これまで積み重ねてきた経験・ノウハウに基づき、

円滑かつ適正な技能実習生受入れのための「総合支援機関」として、5つの柱（①受入れ支援事業、②手続支援事業、③人材育成事業、④実習生保護事業、⑤送出支援事業）を中核とした事業を展開します。

<情報コーナー>

技能実習制度の歩み

- 1982 年 入管法一部改正により在留資格「4-1-6 の 2」の新設
- 1989 年 入管法一部改正により在留資格「研修」の新設
- 1990 年 改正入管法施行、法務省告示による団体監理型の受入れスタート
(研修期間：最長 1 年)
- 1991 年 財団法人国際研修協力機構発足（現在は公益財団法人国際人材協力機構）
- 1993 年 技能実習制度創設
(研修 1 年間＋技能実習 1 年間（最長 2 年間）)
- 1997 年 技能実習期間の延長
(研修 1 年間＋技能実習 2 年間（最長 3 年間）)
- 1999 年 「研修生及び技能実習生の入国・在留管理に関する指針」公表
- 2007 年 「規制改革のための 3 か年計画」で研修・技能実習制度見直し方針の決定
- 2009 年 入管法一部改正により在留資格「技能実習」の新設（2010 年施行）
(技能実習 1 号（1 年間）＋技能実習 2 号（2 年間）（最長 3 年間）)
- 2012 年 新しい在留管理制度の施行
- 2014 年 「日本再興戦略改訂 2014」で技能実習制度見直し方針の決定
- 2015 年 技能実習制度の見直しに関する法務省・厚生労働省合同有識者会議報告書
技能実習法案及び入管法の一部改正案の国会への提出

2016 年 技能実習法の公布

2017 年 外国人技能実習機構の設立、技能実習法の施行

(技能実習 1 号 + 技能実習 2 号 + 技能実習 3 号 (最長 5 年間))

3 関係法令

技能実習生の受入れに当たって関係する法令等は、主なものとして、以下の様なものがあります。技能実習法令のみならず、関係する法令等に基づき、コンプライアンスを重要視し、適正かつ効果的に技能実習制度を活用していただきたいと思います。

(1) 技能実習法令等

外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律

外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行令

外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則

技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する基本方針

【事業所管大臣告示関係】

自動車整備職種 of 自動車整備作業について外国人の技能実習の適正な実施及び保護に関する法律施行規則に規定する特定の職種及び作業の特有の事情を鑑みて事業所管大臣が告示で定める基準を定める件

漁船漁業職種及び養殖業職種に属する作業について外国人の技能実習の適正な実施及び保護に関する法律施行規則に規定する特定の職種及び作業の特有の事情を鑑みて事業所管大臣が告示で定める基準等

介護職種について外国人の技能実習の適正な実施及び保護に関する法律施行規則に規定する特定の職種及び作業の特有の事情を鑑みて事業所管大臣が告示で定める基準等

建設関係職種等に属する作業について外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則に規定する特定の職種及び作業に特有の事

情に鑑みて事業所管大臣が定める基準等

監理団体が労働条件等の明示、団体監理型実習実施者等及び団体監理型技能実習生等の個人情報の取扱い等に関して適切に対処するための指針

(2) 出入国管理法令

出入国管理及び難民認定法

出入国管理及び難民認定法施行令

出入国管理及び難民認定法施行規則

出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令

(3) 労働関係法令

労働基準法

労働基準法施行規則

最低賃金法

労働安全衛生法

労働安全衛生法施行令

労働安全衛生規則

じん肺法

有機溶剤中毒予防規則

特定化学物質障害予防規則

鉛中毒予防規則

高気圧作業安全衛生規則

石綿障害予防規則

電離放射線障害防止規則

労働契約法

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

職業安定法

職業安定法施行規則

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律
労働者災害補償保険法

労働者災害補償保険法施行規則

賃金の支払いの確保等に関する法律

中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律

(4) 社会保険関係法令

健康保険法

厚生年金保険法

国民健康保険法

国民年金法

雇用保険法

雇用保険法施行令

雇用保険法施行規則

労働保険の保険料の徴収等に関する法律

労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則

(5) その他

個人情報保護に関する法律

第2章 技能実習生の法的位置づけと技能実習制度の枠組み

1 入管法と在留資格

今日では、観光客、留学生、経営者、IT 技術者など、様々な目的を持った外国人が日本に入国するようになっていきます。その数は、約 3100 万人（2019 年）。年々、増加する傾向にあります。また、日本に在留する外国人の数は、2007 年には 200 万人を超え、その後も増加し、2019 年には 293 万人に達しています。

日本に入国・在留する外国人が増加する中、私たちの生活の様々な場面で、外国人と接する機会が増えているのではないのでしょうか。

技能実習生も日本に在留する外国人です。そのため、技能実習制度を理解するための基礎的な知識として、日本に在留する外国人がどのようなルールと手続に基づき入国し、どのような活動を行っているのか、確認することから始めてみましょう。

どのような外国人を受け入れるのかは、国際慣習法として、国の自由裁量によることができる取り扱いとなっています。日本では、出入国管理及び難民認定法（入管法）が、外国人の上陸・在留の許可・不許可や退去強制の処分などに関する手続や基準等を定め、外国人の出入国管理を行っています。つまり、入管法が外国人の出入国管理について規定する基本的な法律となっているのです。

旅行や出張などで海外に行かれた経験がある読者の皆様は、国際空港等で入出国の審査を受けた経験があると思います。同じように、外国人が日本に入国する時には、日本の空港等において、入国審査官による審査（上陸の審査）が行われています。

日本の場合、有効な旅券（パスポート）を所持しているか、査証（ビザ）が有効か、在留資格に応じた活動を行う者であるかなどが審査され、その結果、入管法が規定する上陸の条件に適合していると認められると、旅券に上陸許可が証印されるのです。

<情報コーナー>

「査証（ビザ）」とは

「査証（ビザ）」というと、上陸許可や在留許可の際に付与される在留資格のことをイメージする方も多いのではないのでしょうか。ビザの延長と聞くと、上陸許可や在留許可時に付与された在留期間を更新することではないかと理解している方もいるかもしれませんが、「ビザ」と「在留資格」は違うものです。

ビザは、在外公館（領事館等）から発給される証書で、日本の法令上は、「査証」といいます。査証は、「外国人の所有する旅券が真正なものであり、日本への入国は問題ないと判断されることを旅券に表示（査証印を押印）したもの」（黒木忠正編（2001年6月）「入管法・外登法用語辞典」日本加除出版参照）です。そのため、国によっては、査証が付与されると上陸許可が受けられるところがありますが、日本では、査証は、上陸許可申請に必要な要件の一つではありますが、査証の発給を受けたからといって、必ず上陸が許可されるという取り扱いにはなっていません。

それでは、在留資格とは何を指すのでしょうか。入管法では、外国人は、原則として在留資格と在留期間をもって在留することを求めています。つまり、日本に入国・在留する外国人は、入管法が規定する29種類の在留資格のうち、いずれかを有する必要があるのです。

在留資格は、外国人が日本で行うことができる活動の内容または身分又は地位により付与されるものに分類されています。例えば、観光を目的に日本に入国する外国人は、在留資格「短期滞在」、大学教授として働くためには「教授」、プロ・スポーツ選手や芸能人等のエンターテイナーには「興行」、外国料理の料理人には「技能」といった日本における活動の内容に応じた在留資格を取得する必要があります。同じように技能実習生として入国・在留する外国人は、在留資格「技能実習」を取得し、在留資格に該当する活動を行わなければならないのです。

第4版

入門解説 技能実習制度 【関係法令集】

(法律・政令・省令等)

公益財団法人 国際人材協力機構

JITCO

目 次

◎外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律	1
◎外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行令	30
◎外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則	33
◎技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する基本方針	76
◎自動車整備職種 of 自動車整備作業について外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則に規定する特定の職種及び作業の特有の事情を鑑みて事業所管大臣が告示で定める基準を定める件	87
◎漁船漁業職種及び養殖業職種に属する作業について外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則に規定する特定の職種及び作業の特有の事情を鑑みて事業所管大臣が定める基準等	89
◎介護職種について外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則に規定する特定の職種及び作業の特有の事情を鑑みて事業所管大臣が定める基準等	91
◎建設関係職種等に属する作業について外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則に規定する特定の職種及び作業に特有の事情に鑑みて事業所管大臣が定める基準等	95
◎出入国管理及び難民認定法（抄）	98
◎出入国管理及び難民認定法施行令（抄）	138
◎出入国管理及び難民認定法施行規則（抄）	143
◎出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令（抄）	170

外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律

平成28年11月28日法律第89号

最終改正 令和元年6月14日法律第37号

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、技能実習に関し、基本理念を定め、国等の責務を明らかにするとともに、技能実習計画の認定及び監理団体の許可の制度を設けること等により、出入国管理及び難民認定法(昭和二十六年政令第三百十九号。次条及び第四十八条第一項において「入管法」という。)、その他の出入国に関する法令及び労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)、労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号)その他の労働に関する法令と相まって、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図り、もって人材育成を通じた開発途上地域等への技能、技術又は知識(以下「技能等」という。)の移転による国際協力を推進することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「技能実習」とは、企業単独型技能実習及び団体監理型技能実習をいい、「技能実習生」とは、企業単独型技能実習生及び団体監理型技能実習生をいう。

2 この法律において「企業単独型技能実習」とは、次に掲げるものをいう。

- 一 第一号企業単独型技能実習(本邦の公私の機関の外国にある事業所の職員である外国人(入管法第二条第二号に規定する外国人をいう。以下同じ。))又は本邦の公私の機関と主務省令で定める密接な関係を有する外国の公私の機関の外国にある事業所の職員である外国人が、技能等を修得するため、在留資格(入管法別表第一の二の表の技能実習の項の下欄第一号イに係るものに限る。))をもって、これらの本邦の公私の機関により受け入れられて必要な講習を受けること及び当該機関との雇用契約に基づいて当該機関の本邦にある事業所において当該技能等に係る業務に従事することをいう。以下同じ。)
- 二 第二号企業単独型技能実習(第一号企業単独型技能実習を修了した者が、技能等に習熟するため、在留資格(入管法別表第一の二の表の技能実習の項の下欄第二号イに係るものに限る。))をもって、本邦の公私の機関との雇用契約に基づいて当該機関の本邦にある事業所において当該技能等を要する業務に従事することをいう。以下同じ。)
- 三 第三号企業単独型技能実習(第二号企業単独型技能実習を修了した者が、技能等に熟達するため、在留資格(入管法別表第一の二の表の技能実習の項の下欄第三号イに係るものに限る。))をもって、本邦の公私の機関との雇用契約に基づいて当該機関の本邦にある事業所において当該技能等を要する業務に従事することをいう。以下同じ。)

3 この法律において「企業単独型技能実習生」とは、次に掲げるものをいう。

- 一 第一号企業単独型技能実習生(第一号企業単独型技能実習を行う外国人をいう。以下同じ。)
- 二 第二号企業単独型技能実習生(第二号企業単独型技能実習を行う外国人をいう。以下同じ。)
- 三 第三号企業単独型技能実習生(第三号企業単独型技能実習を行う外国人をいう。以下同じ。)

- 4 この法律において「団体監理型技能実習」とは、次に掲げるものをいう。
- 一 第一号団体監理型技能実習(外国人が、技能等を修得するため、在留資格(入管法別表第一の二の表の技能実習の項の下欄第一号口に係るものに限る。))をもって、本邦の営利を目的としない法人により受け入れられて必要な講習を受けること及び当該法人による実習監理を受ける本邦の公私の機関との雇用契約に基づいて当該機関の本邦にある事業所において当該技能等に係る業務に従事することをいう。以下同じ。)
 - 二 第二号団体監理型技能実習(第一号団体監理型技能実習を修了した者が、技能等に習熟するため、在留資格(入管法別表第一の二の表の技能実習の項の下欄第二号口に係るものに限る。))をもって、本邦の営利を目的としない法人による実習監理を受ける本邦の公私の機関との雇用契約に基づいて当該機関の本邦にある事業所において当該技能等を要する業務に従事することをいう。以下同じ。)
 - 三 第三号団体監理型技能実習(第二号団体監理型技能実習を修了した者が、技能等に熟達するため、在留資格(入管法別表第一の二の表の技能実習の項の下欄第三号口に係るものに限る。))をもって、本邦の営利を目的としない法人による実習監理を受ける本邦の公私の機関との雇用契約に基づいて当該機関の本邦にある事業所において当該技能等を要する業務に従事することをいう。以下同じ。)
- 5 この法律において「団体監理型技能実習生」とは、次に掲げるものをいう。
- 一 第一号団体監理型技能実習生(第一号団体監理型技能実習を行う外国人をいう。以下同じ。)
 - 二 第二号団体監理型技能実習生(第二号団体監理型技能実習を行う外国人をいう。以下同じ。)
 - 三 第三号団体監理型技能実習生(第三号団体監理型技能実習を行う外国人をいう。以下同じ。)
- 6 この法律において「実習実施者」とは、企業単独型実習実施者及び団体監理型実習実施者をいう。
- 7 この法律において「企業単独型実習実施者」とは、実習認定(第八条第一項の認定(第十一条第一項の規定による変更の認定があったときは、その変更後のもの))をいう。以下同じ。)を受けた第八条第一項に規定する技能実習計画に基づき、企業単独型技能実習を行わせる者をいう。
- 8 この法律において「団体監理型実習実施者」とは、実習認定を受けた第八条第一項に規定する技能実習計画に基づき、団体監理型技能実習を行わせる者をいう。
- 9 この法律において「実習監理」とは、団体監理型実習実施者等(団体監理型実習実施者又は団体監理型技能実習を行わせようとする者をいう。以下同じ。)と団体監理型技能実習生等(団体監理型技能実習生又は団体監理型技能実習生になろうとする者をいう。以下同じ。)との間における雇用関係の成立のあっせん及び団体監理型実習実施者に対する団体監理型技能実習の実施に関する監理を行うことをいう。
- 10 この法律において「監理団体」とは、監理許可(第二十三条第一項の許可(第三十二条第一項の規定による変更の許可があったとき、又は第三十七条第二項の規定による第二十三条第一項第二号に規定する特定監理事業に係る許可への変更があったときは、これらの変更後のもの))をいう。以下同じ。)を受けて実習監理を行う事業(以下「監理事業」という。)を行う本邦の営利を目的としない法人をいう。

(基本理念)

第三条 技能実習は、技能等の適正な修得、習熟又は熟達(以下「修得等」という。)のために整備され、かつ、技能実習生が技能実習に専念できるようにその保護を図る体制が確立された環境で行われなければならない。

2 技能実習は、労働力の需給の調整の手段として行われてはならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第四条 国は、この法律の目的を達成するため、前条の基本理念に従って、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図るために必要な施策を総合的かつ効果的に推進しなければならない。

2 地方公共団体は、前項の国の施策と相まって、地域の実情に応じ、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図るために必要な施策を推進するように努めなければならない。

(実習実施者、監理団体等の責務)

第五条 実習実施者は、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護について技能実習を行わせる者としての責任を自覚し、第三条の基本理念にのっとり、技能実習を行わせる環境の整備に努めるとともに、国及び地方公共団体が講ずる施策に協力しなければならない。

2 監理団体は、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護について重要な役割を果たすものであることを自覚し、実習監理の責任を適切に果たすとともに、国及び地方公共団体が講ずる施策に協力しなければならない。

3 実習実施者又は監理団体を構成員とする団体は、実習実施者又は監理団体に対し、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図るために必要な指導及び助言をするように努めなければならない。

(技能実習生の責務)

第六条 技能実習生は、技能実習に専念することにより、技能等の修得等をし、本国への技能等の移転に努めなければならない。

(基本方針)

第七条 主務大臣は、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する基本方針(以下この条において「基本方針」という。)を定めなければならない。

2 基本方針には、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する基本的事項
- 二 技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図るための施策に関する事項
- 三 技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に際し配慮すべき事項
- 四 技能等の移転を図るべき分野その他技能等の移転の推進に関する事項

3 主務大臣は、必要がある場合には、基本方針において、特定の職種に係る技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図るための施策を定めるものとする。

4 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議しなければならない。

5 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二章 技能実習

第一節 技能実習計画

(技能実習計画の認定)

第八条 技能実習を行わせようとする本邦の個人又は法人(親会社(会社法(平成十七年法律第八十六号)第

