

『2022年版外国人技能実習管理マニュアル』 追補

本書の原本である出入国管理庁・厚生労働省編「技能実習制度運用要領」は、令和4年4月1日より大幅な改訂が行われました。この改訂に合わせて、『2022年版外国人技能実習管理マニュアル』の「追補」を作成いたしました。

下線部分が『技能実習制度運用要領』の令和4年4月1日改訂を反映したものです。

ただし、文言の追加など改訂前のものと内容上大きな変更がないと思われるものは省略しています。

19頁

改訂後	改訂前
<p>※第2号技能実習を良好に修了して、しかも修了している技能実習において修得した技能が、次に従事しようとする業務において必要な技能と第2号技能実習の職種・作業で修得した技能に関連性があると認められる場合には、<u>在留資格「特定技能1号」として在留するために必要とされる技能水準および日本語能力水準に係る試験またはその他の評価方法による証明は免除されます。</u></p> <p><u>そのため、他の要件を満たせば、特定産業分野（14分野）において、在留資格「特定技能1号」として、引き続き在留を継続することまたは帰国後に改めて同在留資格により入国することが可能です（179頁参照）。ただし、技能実習の職種・作業によって異なりますが、所定の手続が必要です。</u></p>	<p>※第2号技能実習を良好に修了して、しかも修了している技能実習において修得した技能が、次に従事しようとする業務において必要な技能と関連性があると認められる場合には、<u>特定技能1号へ移行することができます。</u></p> <p><u>具体的には、在留資格「特定技能1号」で必要とされる技能水準および日本語能力水準に係る試験を受けることなく、特定産業分野（14分野）において、在留資格「特定技能1号」として、引き続き在留を継続することまたは帰国後に改めて同在留資格により入国することが可能です（179頁参照）。ただし、所定の手続が必要です。</u></p>

22頁

改訂後	改訂前
<p>⑧ 在留資格の変更許可</p> <p>※第2号技能実習を良好に修了して、次に従事しようとする業務において必要な技能と第2号技能実習の職種・作業で修得した技能に関連性があると認められる場合（第3号技能実習を修了している外国人を含む）には、<u>在留資格「特定技能1号」として在留するために必要とされる技能水準および日本語能力水準に係る試験または</u></p>	<p>⑧ 在留資格の変更許可</p> <p>※第2号技能実習を良好に修了している外国人（第3号技能実習を修了している外国人を含む）であり、しかも修了している技能実習において修得した技能が、次に従事しようとする業務において必要な技能と関連性があると認められる場合には、<u>特定技能1号へ移行することができます。具体的には、在留資格「特定技能1号」で必要とさ</u></p>

その他の評価方法による証明が免除されます。そのため、他の要件を満たせば、特定産業分野（14分野）において、在留資格「特定技能1号」として、引き続き在留を継続することまたは帰国後に改めて同在留資格により入国することが可能です（179頁参照）。ただし、技能実習の職種・作業によって異なりますが、所定の手続が必要です。

れる技能水準および日本語能力水準に係る試験を受けることなく、特定産業分野（14分野）において、在留資格「特定技能1号」として、引き続き在留を継続することまたは帰国後に改めて同在留資格により入国することが可能です（179頁参照）。ただし、所定の手続が必要です。

44頁

改訂後	改訂前
<p>〔⑥の最後に追加〕</p> <p><u>ただし、二国間取決めを作成している国のうち、インド、フィリピン、ミャンマー、ブータン、ウズベキスタン、パキスタン、タイについては、取決めに基づいて、推薦状の発行はされないため、提出は不要です。</u></p>	<p>〔⑥の最後〕</p>

45頁

改訂後	改訂前
<p>●技能実習生の基準</p> <p>イ 転籍</p> <p>実習実施者の経営上・事業上の都合、実習認定の取消しや実習実施者の労使間の諸問題、<u>暴行などの人権侵害行為や対人関係の諸問題等</u>、現在の実習実施者のもとで技能実習を続けさせることが、技能実習の適正な実施および技能実習生の保護という趣旨に沿わないと認められる事情による実習実施先の変更の場合が該当します。</p> <p>ウ 再実習（同業種）〔5つめの簡条書き〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・前回受けた技能実習で学んだ技能等を、母国において活用していた、または活用を予定していたが、<u>技能実習後の母国の事情の変化等により、やむを得ずその学んだ技能等を直ちに十分に活用できない状況となったこと</u> 	<p>●技能実習生の基準</p> <p>イ 転籍</p> <p>実習実施者の経営上・事業上の都合、<u>実習実施者における実習認定の取消しや実習実施者の労使間の諸問題、対人関係の諸問題等</u>、現在の実習実施者のもとで技能実習を続けさせることが、技能実習の適正な実施および技能実習生の保護という趣旨に沿わないと認められる事情による実習実施先の変更の場合が該当します。</p> <p>ウ 再実習（同業種）〔5つめの簡条書き〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・前回受けた技能実習で学んだ技能等が、母国において活用されている、または活用される<u>予定があること</u>

49頁

改訂後	改訂前
<p>[エの最後に追加]</p> <p>また、座学により技能実習生が従事する職種・作業に応じた安全衛生教育を必ず実施することが求められます。職種・作業における特有の課題を説明することが重要であることから、たとえば、技能実習生の労働災害の防止・健康確保の観点から、食品製造関係職種等の製造業の場合には取り扱う製造機械の安全な使用方法を、農業職种の場合には農業機械や農業の安全な取扱いを、建設職種の場合には墜落・転落災害の防止対策や石綿暴露防止等の労働衛生対策について、技能実習生にわかりやすく説明することが求められます。一部の職種については、外国人技能実習機構のホームページに掲載する安全衛生対策マニュアルの活用なども想定されます(https://www.otit.go.jp/anzen/)。さらに、現場施設見学を行う場合が「アからウまでのほか、「わが国での円滑な技能等の修得等に資する知識」の科目に該当することとなります。</p>	<p>[エの最後]</p>

57頁

改訂後	改訂前
<p>技能実習生に対し待遇を説明する際には、技能実習生の言語に対応する雇用契約書および雇用条件書(参考様式第1-14号)を提示して説明します。必要に応じて通訳人をつけるなどしたうえで、内容を詳細に説明し技能実習生の理解を得ることが望ましいです。その際、賃金については、総支給額のみを説明するのではなく、控除される税金・社会保険料についてや、食費・居住費等を徴収する場合には、その金額や目的、内容等、特に手取り支給額について、<u>雇用契約書および雇用条件書の該当箇所を母国語を使用して丁寧に説明</u>します。</p>	<p>技能実習生に対し待遇を説明する際には、技能実習生の言語に対応する雇用契約書および雇用条件書(参考様式第1-14号)を提示して説明します。必要に応じて通訳人をつけるなどしたうえで、内容を詳細に説明し技能実習生の理解を得ることが望ましいです。その際、賃金については、総支給額のみを説明するのではなく、控除される税金・社会保険料についてや、食費・居住費等を徴収する場合には、その金額や目的、内容等について丁寧に説明します。</p>

59頁

改訂後	改訂前
<p>なお、借上物件であっても、監理団体・実習実施者の役員、専従者、同居の親族の所有物件である場合などで、実質的に貸主が監理団体・実習実施者と同一視できる場合には、借上物件として評価すべき事情について詳細な説明が必要な場合があるとともに、必要に応じて<u>実地検査を行うことがあります。</u></p>	<p>なお、借上物件であっても、監理団体・実習実施者の役員、専従者、同居の親族の所有物件である場合などで、実質的に貸主が監理団体・実習実施者と同一視できる場合には、借上物件として評価すべき事情について詳細な説明が必要な場合があります。</p>

77頁

改訂後	改訂前
<p>番号欄〔左から2列め〕 5 特記事項〔左から7列め〕 【<u>帰国期間の変更</u>】 帰国期間が変更となる場合には届出が必要。 <u>なお、帰国時期の変更（帰国期間の変更はなし）の届出は不要。</u></p>	<p>番号欄〔左から2列め〕 5 特記事項〔左から7列め〕 【<u>帰国期間の変更</u>】 <u>帰国期間が認定申請時に予定していた期間を下回り、1か月未満となる場合には届出が必要。</u></p>

80頁

改訂後	改訂前
<p>番号欄〔左から2列め〕 10 添付書類欄〔左から6列め〕 <u>・雇用契約書および雇用条件書の写し</u> <u>・技能実習生の報酬・宿泊施設・徴収費用についての説明書</u> 特記事項欄〔左から7列め〕 <u>・雇用契約書および雇用条件書上で記載事項に変更がなかった場合であっても、たとえば、食費・居住費の金額に変更はないが、提供する食事の回数、方法に変更があった場合や宿泊施設に変更があった場合等には、技能実習生が同意したうえで署名した意思確認書（任意様式）の提出が必要。なお、技能実習生の利益となる変更においては、上記の書類により、技能実習生に説明を十分に行い、同意が得られていれば、提出は不要。</u></p>	<p>番号欄〔左から2列め〕 10 添付書類欄〔左から6列め〕 <u>・徴収費用の説明書</u> 特記事項欄〔左から7列め〕 (新設)</p>

90頁

改訂後	改訂前
<p>[2つめの段落のあとに追加]</p> <p><u>技能実習生が妊娠、出産等したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いは、男女雇用機会均等法違反となります。妊娠・出産による中断等、技能実習を継続することができなくなった場合には、技能実習実施困難時届出書の提出が必要ですが、その際、監理団体・実習実施者は技能実習生向けリーフレット (https://www.otit.go.jp/info_kanri/) 等を活用して、次の事項についてわかりやすく説明するなどし、技能実習生の希望も踏まえて必要な対応が求められます。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>母子健康手帳の交付、病院や市町村の窓口、技能実習生の定期的な病院受診の手続の説明や支援等</u> ・ <u>技能実習を最後まで行えることの説明（地方出入国在留管理局で在留資格に係る相談ができることを含む）、技能実習の継続の意思の確認、わが国での出産希望の確認等</u> ・ <u>技能実習生が帰国して母国で出産を希望する場合は、実習の再開の時期や手続の説明等</u> ・ <u>出産育児一時金の支給、健康保険の出産手当金の支給の説明、産前産後休暇等の説明等</u> 	<p>[2つめの段落のあとに]</p> <p>(新設)</p>

95頁

改訂後	改訂前
<p>[第4章の見出しの次の文章]</p> <p>監理団体は、その責務として、技能実習の適正な実施およ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こととされています。監理団体は法律に則り、実習実施者と技能実習生との間の雇用関係の成立のあっせんや、実習実施者に対する指導・監督、技能実習生の相談対応などを行わなければなりません。</p>	<p>[第4章の見出しの次の文章]</p> <p>監理団体は、その責務として、技能実習の適正な実施およ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こととされています。監理団体は法律に則り、実習実施者と技能実習生との間の雇用関係の成立のあっせんや、実習実施者に対する指導、技能実習生の相談対応などを行わなければなりません。</p>

改訂後	改訂前
<p>監理団体が監査において確認する内容については、技能実習の運用上問題が生じやすい部分を重点的に確認することが必要です。たとえば、割増賃金の不払い、労働時間の偽装、技能実習計画とは異なる作業への従事、実習実施者以外の事業者での作業従事、不法就労者の雇用、入国後講習期間中の業務への従事、<u>暴力、脅迫やハラスメント等の人権侵害行為</u>などが、過去の不正行為事例として多く認められています。</p> <p><技能実習生との面談></p> <p>技能実習生との面談については、前頁の③のように1回の監査につき技能実習生の4分の1以上と面談しなければならないこととされており、3か月に1回以上の監査によってすべての技能実習生と面談することが望まれます。</p> <p>(略)</p> <p>面談において、技能実習生から実習内容や雇用契約の内容について要望や相談があり、その内容が技能実習法違反等の疑いがある場合には、速やかに実習実施者に確認し、改善させるとともに、<u>機構や関係行政機関に報告・通知</u>する必要があります。</p> <p>(略)</p> <p><u>技能実習生は、母国とは大きく異なる生活環境や人間関係等の中で技能実習を行っており、ストレスを受けやすい環境に置かれていると考えられます。このため、面談においては、メンタルヘルス面での問題がないかも技能実習生に確認し、問題や相談があれば適切に対応するなど、メンタルヘルス確保の観点にも留意して行うことが求められます。</u></p> <p>(略)</p> <p><④・⑤の確認にあたっての留意点></p> <p>(略)</p> <p>ア 技能実習計画に記載された機械、器具等の設備を用いて、<u>労働災害の防止に必要な安全衛生上の措置</u>を講じたうえで、</p>	<p>監理団体が監査において確認する内容については、技能実習の運用上問題が生じやすい部分を重点的に確認することが必要です。たとえば、割増賃金の不払い、労働時間の偽装、技能実習計画とは異なる作業への従事、実習実施者以外の事業者での作業従事、不法就労者の雇用、入国後講習期間中の業務への従事などが、過去の不正行為事例として多く認められています。</p> <p><技能実習生との面談></p> <p>技能実習生との面談については、前頁の③のように1回の監査につき技能実習生の4分の1以上と面談しなければならないこととされており、3か月に1回以上の監査によって<u>できる限り</u>すべての技能実習生と面談することが望まれます。</p> <p>(略)</p> <p>面談において、技能実習生から実習内容や雇用契約の内容について要望や相談があり、その内容が技能実習法違反等の疑いがある場合には、速やかに実習実施者に確認し、改善させるとともに、<u>機構に報告</u>する必要があります。</p> <p>(略)</p> <p>(略)</p> <p><④・⑤の確認にあたっての留意点></p> <p>(略)</p> <p>ア 技能実習計画に記載された機械、器具等の設備を用いて、<u>安全衛生面に配慮して、技能実習計画に記載されたとおりに</u></p>

<p>技能実習計画に記載されたとおりに技能実習が行われていること</p> <p>(略)</p> <p>ア～ウ (略)</p> <p>エ 鍵の付いた私物保管設備はあるか</p>	<p>技能実習が行われていること</p> <p>(略)</p> <p>ア～ウ (略)</p>
---	--

104頁

改訂後	改訂前
<p>●臨時監査〔本文2つめの段落〕</p> <p>実習実施者が実習認定の取消事由のいずれかに該当する疑いがあると監理団体が認めた場合に直ちに行う監査を、便宜上臨時監査と呼んでいます。<u>この臨時監査は、上記の疑いがある事項を確認するほか、定期監査と同じ項目について確認することにより、規則に規定する監査の一つとすることができます。したがって、定期監査または臨時監査は3か月以内に実施すればよく、必ずしも定期監査を3か月に1回以上の頻度で臨時監査とは別に実施しなければいけないわけではありません。</u></p> <p>●訪問指導〔本文の最後に追加〕</p> <p><u>第1号技能実習については、技能実習生を取り巻く環境に大きな変化がある中で行われていることから、訪問指導の際は、実習実施者に対して、技能実習生のメンタルヘルスの配慮に努めているか確認および指導を行うなど、メンタルヘルスの確保が図られるよう特に留意する必要があります。</u></p>	<p>●臨時監査〔本文2つめの段落〕</p> <p>実習実施者が実習認定の取消事由のいずれかに該当する疑いがあると監理団体が認めた場合に直ちに行う監査を、便宜上臨時監査と呼んでいます<u>が、この臨時監査は、必ずしも定期監査を3か月に1回以上の頻度で臨時監査とは別に実施しなければいけないわけではありません。</u></p> <p>●訪問指導〔本文の最後〕</p>

106頁

改訂後	改訂前
<p>●入国後講習の実施〔本文2つめの段落のあとに追加〕</p> <p><u>なお、講習に際しては新型コロナウイルス感染症対策に留意した座席の配置等が求められます。</u></p>	<p>●入国後講習の実施〔本文2つめの段落のあと〕</p>

106頁・107頁

改訂後	改訂前
<p>●技能実習計画の作成指導〔本文3つめの段</p>	<p>●技能実習計画の作成指導〔本文3つめの段</p>

落]

修得等をさせようとする技能等について一定の経験または知識を有すると認められる技能実習計画作成指導者は、監理団体の役職員（常勤・非常勤は問わない）であって、取扱職種について5年以上の実務経験を有する者か、旧制度において取扱職種に係る技能実習計画の作成経験を有する者である必要があります。

(略)

旧制度において取扱職種に係る技能実習計画の作成経験を有する者には、たんに補助者として技能実習計画の作成を手伝ったり、助言にとどまる場合は含まれません。

落]

修得等をさせようとする技能等について一定の経験または知識を有すると認められる技能実習計画作成指導者は、監理団体の役職員（常勤・非常勤は問わない）であって、取扱職種について5年以上の実務経験を有する者か、取扱職種に係る技能実習計画作成の指導歴を有する者である必要があります。

(略)

技能実習計画作成の指導歴については、適正に認定された技能実習計画の作成指導経験（旧制度における技能実習計画の作成経験を含む）があることが必要です。たんに補助者として技能実習計画の作成を手伝ったり、助言にとどまる場合には指導歴とみなすことはできません。

107頁

改訂後	改訂前
<p>●人権侵害行為、偽変造文書等の行使等〔本文2つめの段落〕</p> <p>また、不正な目的での偽変造文書等の行使等の代表的な例としては、実習実施者に対する監査を法定基準にのっとって行っていない事実を隠蔽するためや、実習実施者において法令違反が行われていることを認識しつつ技能実習が適正に実施されているかのように見せかけるため、事実とは異なる内容を記載した監査報告書を機構に提出した場合などが考えられます。</p>	<p>●人権侵害行為、偽変造文書等の行使等〔本文2つめの段落〕</p> <p>また、不正な目的での偽変造文書等の行使等の代表的な例としては、実習実施者に対する監査を法定基準にのっとって行っていない事実を隠蔽するために作成した監査報告書を機構に提出した場合や、実習実施者において法令違反が行われていることを認識しつつ、技能実習が適正に実施されているかのような監査報告書を機構に提出した場合などが考えられます。</p>

109頁

改訂後	改訂前
<p>〔最初の段落〕</p> <p>技能実習生からの相談には、相談しやすい環境を作り、相談に速やかに対応することが重要です。また、監査における面談等を通じて日頃から良好な関係性を築いておくことにより、技能実習生の悩みや体調の変化を把握することが重要です。</p>	<p>〔最初の段落〕</p> <p>技能実習生からの相談には、相談しやすい環境を作り、相談に速やかに対応するとともに、日頃から良好な関係性を築いておくことにより、技能実習生の悩みや体調の変化を把握することが重要です。</p>

112頁

改訂後	改訂前
<p>〔「ポイント」の最後に追加〕</p> <p>なお、取次送出機関の変更の際には、関係する当事者間（技能実習生・実習実施者・監理団体・変更前後の取次送出機関等）で争いとなることがないように、当事者間で事前の同意を得ておくことが望まれます。</p>	<p>〔「ポイント」の最後〕</p> <p>（新設）</p>

119頁

改訂後	改訂前
<p>●相談・支援体制</p> <p>〔2つめの段落の「やむを得ない事情」に注を追加〕</p> <p>※実習実施者の経営上・事業上の都合、実習認定の取消し、実習実施者における労使間の諸問題、実習実施者における暴行等の人権侵害行為や対人関係の諸問題等、現在の実習実施者の下で技能実習を続けさせることが、技能実習の適正な実施および技能実習生の保護という趣旨に沿わないと認められる事情をいう。</p>	<p>●相談・支援体制</p> <p>〔2つめの段落〕</p>

121頁

改訂後	改訂前
<p>▶監理事業を適正に遂行することができる能力〔見出しの下の段落のあとに追加〕</p> <p>また、相談応需体制の整備にあたり、実習実施者または技能実習生のプライバシーが確保されるよう留意する必要があります。</p>	<p>▶監理事業を適正に遂行することができる能力〔見出しの下の段落のあと〕</p>

121頁

改訂後	改訂前
<p>●中立的な事業運営ができる体制確保</p> <p>〔見出しの下の最初の段落のあとに追加〕</p> <p>また、相談応需体制の整備にあたり、実習実施者または技能実習生のプライバシーが確保されるよう留意する必要があります。</p> <p>（略）</p> <p>（削る）</p>	<p>●中立的な事業運営ができる体制確保</p> <p>〔見出しの下の最初の段落のあと〕</p> <p>（略）</p> <p>このため、団体監理型技能実習の場合には、監理団体が実習実施者など構成員（組合</p>

員等)と運営が混在しているような状況は適切ではなく、監理団体の事業所は、実習実施者の事業所と独立していることが外形上にもわかる形で整備されていることが必要です。たとえば、実習実施者等の事務所の一部を事業所とすることや、実習実施者等の事務所や作業場所等を通過しなければ事業所に入室できないような場合は、監理団体の事業所が独立しているとは認められません。

122頁

改訂後	改訂前
<p>●監理事業のための適切な体制管理 (略)</p> <p>また、監理事業を適正に遂行する観点から、監理事業を行う事業所について、所在地、構造、設備、面積等が次の要件を満たしていることが求められます。</p> <p>① 所在地が適切であること</p> <p>風俗営業や性風俗関連特殊営業等が密集するなど、監理事業の運営に好ましくない場所がないこと。</p> <p>所在地が適切であるか否かは、事業所の置かれた状況により、総合的に判断されますが、たとえば、同一の建物内に風俗店が存在している場合や、事業所に風俗店が隣接している場合など、そうした立地が原因で技能実習生の相談支援等の監理団体の果たすべき責務を適正に行えない場合には、監理事業の運営に好ましくない場所であると考えられます。</p> <p>② 名称が適切であること</p> <p>監理事業を行う事業所の名称（愛称等も含む）が、利用者に機構その他公的機関と誤認させるものでないこと。</p> <p>③ 事業所の設置が適切であること</p> <p>次の事項を満たすことが必要です。</p> <p>ア プライバシーが確保されていること</p> <p>・監理団体の事業所が、他の事業者の事</p>	<p>●監理事業のための適切な体制管理 (略)</p> <p>また、監理事業を適正に遂行する観点から、監理事業を行う事業所について、所在地、構造、設備、面積等が次の要件を満たしていることが求められます。</p> <p>① 所在地が適切であること</p> <p>風俗営業や性風俗関連特殊営業等が密集するなど、監理事業の運営に好ましくない場所がないこと。</p> <p>たとえば、同一の建物内に風俗店が存在している場合は、その建物全体の床面積の過半数を風俗店が占めている等の場合が考えられます。</p> <p>また、監理事業を行う事業所の建物と風俗店の建物が別である場合であっても、監理事業を行う事業所の建物の両隣が双方ともに建物全体の店舗数の過半数を風俗店が占めている建物である場合には、風俗店が密集している場所とみなされます。</p> <p>(新設)</p> <p>② 事業所として適切であること</p> <p>(新設)</p>

業所と混在していないこと。

監理団体が占有するスペースに、他者が了解を得ずに立ち入ることのないよう、監理団体の事業所は他の事業者の事業所とは独立していることが外形上もわかる形で整備されていることが必要です。

たとえば、他の事業者の事務所の一部を監理団体の事業所とすることや、他の事業者の事務所や作業場所等を通過しなければ監理団体の事業所に入室できないような場合は、監理団体の事業所が独立しているとは認められません。

また、実習実施者等の事業所が隣接している場合には、たとえば、双方の事業所への入室の動線が重ならないようにすることや予約制、近隣の貸部屋の確保等の措置を講ずることなどが求められます。

- ・ プライバシーを保護しつつ実習実施者等または技能実習生等に対応することが可能であること。

具体的には、相談応需対応を行う場所について、個室の設置、パーティション等での区分（実習実施者等の事業所と隣接している場合は、上記の措置を講ずることも含む）により、プライバシーを保護しつつ実習実施者等または技能実習生等に対応することが可能である構造を有すること。

ただし、上記の構造を有しない場合でも、予約制、近隣の貸部屋の確保等により、他の実習実施者等または技能実習生等と同室にならずに対面で技能実習に関する職業紹介を行うことができるような措置を講じている場合は、この要件を満たしているものと認めること。

イ 便宜供与を受けていないこと

- ・ 事業所は、団体監理型実習実施者等ま

プライバシーを保護しつつ、実習実施者等または技能実習生等に対応することが可能であること。

具体的には、個室の設置、パーティション等での区分により、プライバシーを保護しつつ、実習実施者等または技能実習生等に対応することが可能である構造を有することが必要です。

ただし、上記の構造を有することに代えて、次のアまたはイのいずれかによっても、この要件を満たしているものと認められます。

ア 予約制、近隣の貸部屋の確保等により、他の実習実施者等または技能実習生等と同室にならずに、対面で技能実習に関する職業紹介を行うことができるような措置を講じていること

イ 事業所の面積がおおむね20㎡以上で

たはこれらと密接な関係を有する者が所有する建物等に設置しないこと。

これらの者が所有する建物等にやむを得ず事業所を設置する場合には、その実習実施者等に対する監理事業（実習生のあっせんを含む）について、別の監理団体で行うことが適切です。

その上で、プライバシーの確保に関する措置については、入り口を実習実施者等の事務所とは別にする、実習実施者等の事務所とは施錠可能な扉や壁で区切るなど、独立した構造である必要があります。

・事業所に関する賃貸借契約を締結する際には、団体監理型実習実施者等またはこれらと密接な関係を有する者を連帯保証人にしないこと。

・事業所について無償または安価に提供を受けるなど、金銭以外の手段により便宜を受けていないこと。

ウ 事業所の面積がおおむね20㎡以上であること

あること

監理事業を行う事業所の名称（愛称等も含む）が、利用者に機構その他公的機関と誤認させるものでないこと。

事業所は、団体監理型実習実施者等が所有する建物等に設置しないこと。

なお、団体監理型実習実施者等が所有する建物等にやむを得ず事業所を設置する場合には、適切な賃貸契約を締結するとともに、その実習実施者等に対する監理事業（実習生のあっせんを含む）について、別の監理団体で行うことが適切です。また、同じ建物内に設置する場合は、入り口を実習実施者等の事務所とは別にする、実習実施者等の事務所とは施錠可能な扉や壁で区切るなど、独立した構造である必要があります。

134頁

改訂後	改訂前
〔最初の段落のあとに追加〕 許可条件に反した場合は、 <u>監理団体の許可取消し等の処分の対象となることがあります。</u>	〔最初の段落のあと〕

138頁

改訂後	改訂前
番号欄〔左から1列め〕 10 添付資料欄〔左から4列め〕 【職種・作業を追加する場合】 ・定款 ・計画作成指導者の履歴 特記事項欄〔左から5列め〕 <u>作業のみ新たに追加する場合も届出が必要。</u>	番号欄〔左から1列め〕 10 添付資料欄〔左から4列め〕 【職種を追加する場合】 ・定款 ・計画作成指導者の履歴 特記事項欄〔左から5列め〕 (新設)

<p>番号欄〔左から1列め〕</p> <p>11</p> <p>添付資料欄〔左から4列め〕</p> <p>【職種・作業を追加する場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定款 ・計画作成指導者の履歴書 <p>番号欄〔左から1列め〕</p> <p>12</p> <p>添付資料欄〔左から4列め〕</p> <p>【新規事業所開設の場合】</p> <p>(略)</p> <p>(削る)</p> <p>(略)</p>	<p>番号欄〔左から1列め〕</p> <p>11</p> <p>添付資料欄〔左から4列め〕</p> <p>【職種を追加する場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定款 ・計画作成指導者の履歴書 <p>番号欄〔左から1列め〕</p> <p>12</p> <p>添付資料欄〔左から4列め〕</p> <p>【新規事業所開設の場合】</p> <p>(略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>最近の事業年度における貸借対照表および損益計算書（納税地の所轄税務署長に提出したもの）</u> ・ <u>最近の事業年度における法人税の確定申告書⑨の写し（納税地の所轄税務署の受理印のあるものに限る。法人税法施行規則別表1および4は、必ず提出すること。）</u> ・ <u>納税証明書（国税通則法施行令第41条第1項第3号口に係る同施行規則別表第8号様式（その2）による法人の最近の事業年度における所得金額に関するもの。）</u> <p>(略)</p>
---	---

141頁

改訂後	改訂前
<p>〔4つめの段落のあとに追加〕</p> <p><u>技能実習生が妊娠、出産等したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いは、男女雇用機会均等法違反となります。妊娠・出産による中断等、技能実習を継続することができなくなった場合には、技能実習実施困難時届出書の提出が必要ですが、その際、監理団体・実習実施者は技能実習生向けリーフレット (https://www.otit.go.jp/info_kanri/) 等を活用して、次の事項についてわかりやすく説明するなどし、技能実習生の希望も踏まえて必要な対応が求められます。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>母子健康手帳の交付、病院や市町村の窓口、技能実習生の定期的な病院受診の手続の説明や支援等</u> 	<p>〔4つめの段落のあと〕</p>

<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>技能実習を最後まで行えることの説明（地方出入国在留管理局で在留資格に係る相談ができることを含む）、技能実習の継続の意思の確認、わが国での出産希望の確認等</u> ・ <u>技能実習生が帰国して母国で出産を希望する場合は、実習の再開の時期や手続の説明等</u> ・ <u>出産育児一時金の支給、健康保険の出産手当金の支給の説明、産前産後休暇等の説明等</u> 	
---	--

143頁

改訂後	改訂前
<p>〔「ポイント」の次の段落のあとに追加〕</p> <p><u>なお、取消しを受けた監理団体は、実習実施者が他の監理団体へ円滑に変更できるよう協力する必要があるとともに、後継の監理団体が実習監理契約を結ぶまでは、規則に基づく技能実習生の帰国旅費負担および帰国が円滑になされるよう必要な措置（帰国担保措置）を講ずる義務を負うことに留意が必要です。</u></p>	<p>〔「ポイント」の次の段落のあと〕</p>

146頁

改訂後	改訂前
<p>〔3つめの段落のあとに追加〕</p> <p><u>なお、技能実習法令にも違反する場合であって、実習実施者の技能実習計画が認定の取消しのおそれがあると監理団体が認めた場合は、臨時監査を実施し、監査報告書によりとりまとめのうえ機構に対して報告する必要があります。</u></p> <p><u>監理責任者が統括管理する事項は、次のとおりです（法第40条第1項第1号～第6号）。</u></p>	<p>〔3つめの段落のあと〕</p> <p><u>なお、監理責任者が統括管理する事項は、次のとおりです（法第40条第1項第1号～第6号）。</u></p>

150頁

改訂後	改訂前
<p>第19節 監査報告および事業報告 ポイント</p> <p><u>監理団体は、実習監理を行う実習実施者に</u></p>	<p>第19節 監査報告および事業報告 ポイント</p> <p><u>監理団体は、実習監理を行う実習実施者に</u></p>

ついて監査（臨時監査も含む）を行ったときは、その監査の終了後遅滞なく、監査報告書（省令様式第22号）を作成のうえ、監査対象の実習実施者の住所地（法人の場合にあってはその法人の本店の所在地）を管轄する機構の地方事務所・支所の指導課に2か月以内に提出しなければなりません。（以下、略）

ついて監査（臨時監査も含む）を行ったときは、その監査の終了後遅滞なく、監査報告書（省令様式第22号）を作成のうえ、監査対象の実習実施者の住所地（法人の場合にあってはその法人の本店の所在地）を管轄する機構の地方事務所・支所の指導課に提出しなければなりません。（以下、略）

152頁

改訂後	改訂前
<p><新規に監理団体の許可申請を要しない場合> (略)</p> <p>合併前に存続法人が監理団体の許可を受けている場合であって、合併後に存続法人が監理事業を行おうとするときは、新規の監理団体の許可申請を行う必要はありません。存続法人が一般監理事業を行っている場合も同様に、改めて一般監理事業の申請を行う必要はありません。なお、合併により法人の名称等に変更がある場合や監理事務所が増減する場合には、変更の届出を行うことが必要です。</p>	<p><新規に監理団体の許可申請を要しない場合> (略)</p> <p>合併前に存続法人が監理団体の許可を受けている場合であって、合併後に存続法人が監理事業を行おうとするときは、新規の監理団体の許可申請を行う必要はありません。存続法人が一般監理事業を行っている場合も同様に、改めて一般監理事業の申請を行う必要はありません。なお、合併により法人の名称等に変更がある場合には、変更の届出を行うことが必要です。</p>

158頁

改訂後	改訂前
<p>[表のすぐ上の段落の前に追加]</p> <p>また、母国語による相談窓口の中に、暴行や脅迫等の緊急案件に関する専用相談窓口として「<u>技能実習SOS・緊急相談専用窓口</u>」を設けています。窓口への連絡は、母国語相談窓口の各言語の電話番号（下表参照）にコールし、アナウンスのあと「1」を押すことでつながります。</p>	<p>[表のすぐ上の段落の前]</p>

165頁

改訂後	改訂前
<p>第5節 人身取引事案への対応</p> <p><u>わが国政府全体として、人身取引の防止・撲滅と被害者の保護に向けた取組を進めており、技能実習生についても、人身取引の被害者となる可能性があることから、実習実施者・監理団体両者ともに、人身取引対策につ</u></p>	<p>(新設)</p>

き理解を深め、適切に対応する必要があります。特に、実習実施者を監理する立場の監理団体は、人身取引被害者の可能性がある技能実習生を発見した場合は、速やかに機構地方事務所へ連絡することが求められます。

人身取引について、「国際的な組織犯罪の防止に関する国際連合条約を補足する人（特に女性及び児童）の取引を防止し、抑止し及び処罰するための議定書」（人身取引議定書）第3条は、次のとおり定義しています。

① 「人身取引」とは、搾取の目的で、暴力その他の形態の強制力による脅迫もしくはその行使、誘拐、詐欺、欺もう、権力の濫用もしくはぜい弱な立場に乗ずることまたは他の者を支配下に置く者の同意を得る目的で行われる金銭もしくは利益の授受の手段を用いて、人を獲得し、輸送し、引き渡し、蔵匿し、または収受することをいう。

搾取には、少なくとも、他の者を売春させて搾取することその他の形態の性的搾取、強制的な労働もしくは役務の提供、奴隷化もしくはこれに類する行為、隷属または臓器の摘出を含める。

② ①に規定する手段が用いられた場合には、人身取引の被害者が①に規定する搾取について同意しているか否かを問わない。

売春等の性的な搾取のみならず、労働搾取も人身取引に該当し、性別や国籍を問わず、被害者となり得ます。また、人身取引の行為には、人の「売買」に限らず、弱い立場にあることにつけ込んだりして被害者を支配下に置くなどの行為も含まれ、暴力、脅迫、詐欺等の手段が用いられた場合には、被害者が搾取に同意していたとしても人身取引に該当する可能性があります。