

研修生及び技能実習生の 入国・在留管理に関する指針

法務省入国管理局は、12月26日、「研修生及び技能実習生の入国・在留管理に関する指針（平成19年改訂）」を公表した。

同指針は、平成11年に策定されて以降、研修・技能実習制度の適正化が図られてきたが、近年の不適正な研修・技能実習事案の増加等を踏まえ、今般、その内容を見直し、事業協同組合等の受入れ機関が留意すべき事項などをより明確にするとともに、「不正行為」に該当する行為についても明確化を図ったものである。

その概要については次のとおり。
1 受入れに際し、一般に留意しなければならぬ事項

① 制度本来の趣旨を理解すること

研修生や技能実習生を受け入れようとする企業等は、何よりもこの制度の趣旨が、技術等の移転を通じた国際貢献にあることを理解しなければならぬことを明記。
▼ 研修・技能実習制度の趣旨の周知（指針の第2の3(1)②）
「第一次受入れ機関は、研修・技能実習制度の趣旨が、「人づくり」という

国際協力、国際貢献にあることを、第二次受入れ機関や研修生の送出し機関に周知して、研修生や技能実習生を安価な労働力と考えている第二次受入れ機関や、研修生を労働者として募集し、その研修生を送り出すような送出し機関が研修・技能実習制度に参入することを防がなければなりません。そのような第二次受入れ機関や、本国の送出し機関がこの制度に参入すると、結果として、稼働を目的とする研修生が入国したり、真摯に研修を受けようとして入国した研修生が、単純労働に従事させられるような事態を引き起こしかねません。最近、第一次受入れ機関の中には、研修生の受入れが、労働力不足の解消につながるなどと広告して、第二次受入れ機関を「募集」するような団体がありますが、このような「募集」は、本制度の趣旨に照らし不適正な「募集」といえます。

② 不適切な方法による研修生・技能実習生の管理の禁止

旅券や外国人登録証明書を預かったり、宿舍からの外出を禁止したりするような不適正な方法により研修生・技能実習生を管理し

てはならないことを明記。
▼ 不適切な方法による研修生の管理の禁止（指針の第2の3(1)⑨、(2)⑧、第3の2(2)②）

③ 研修手当、賃金の支払い

研修手当や賃金を確実に支払うこと。また、研修手当や賃金が振り込まれる口座の通帳は、本人から要望があったとしても預るべきではないことを明記。
▼ 研修手当の支払い
▼ 労働関係法規の遵守
▼ 賃金の支払い（指針の第2の3(1)⑩、(2)⑨、第3の1(3)(4)、2(2)②）
2 商工会や事業協同組合などの第一次受入れ機関が、特に留意すべき事項

① 研修実施体制の確保

第一次受入れ機関は、研修に対する監理を十分に行い、監査・報告を的確に行うことができる体制と規模を組織として備えていなければならないことを明記。
▼ 体制の確保（指針の第2の3(1)⑮）
「第一次受入れ機関は、研修を適正に実施するために、本指針で示したような監理を十分に行い、また監査・報告を的確に行うことができるとするような体制と規模を組織として備えることが必要です。例えば、新たに設立された機関、初めて研

修生を受け入れる機関、組合員が多数の都道府県にわたって所在する機関などの場合には、研修の適正な監理に困難を来すことも考えられます。特に、新たに設立する機関は、一定期間の共同事業の実績もあり十分な事業体制を構築した上で研修生受入れ事業を開始するなど、研修の監理を有効なものにする必要があります。このような観点から、中小企業団体中央会では、新たに事業協同組合を設立して外国人研修生受入れ事業を行うおうとする場合には、当該事業以外の、協同組合としての本来事業を少なくとも1年間以上実施し、事業体としての基盤を構築した上で、外国人研修生受入れ事業を行うように指導しています。また、第一次受入れ機関の職員は、とりわけ、入国・在留の諸手続、研修制度の趣旨、監理すべき事項について理解を深めることが必要です。さらに、研修生の受入れは、第一次受入れ機関の事業として行うものですから、定款、寄附行為等では外国人研修生の受入れを事業として行う旨を明確にしておくことも必要です。

② 受入れ機関以外の機関が介在

し、実質的に研修の監理を行うこととの禁止

商工会・中小企業団体等の機関が名目のみ研修の受入れ機関となり、実質的には他の機関が研修を「監理」することは、研修告示の要件を満たさないことを明記▼**監査・報告の在り方**。(指針の第2の3(1))

⑫ 監査・報告の在り方

a 監査・報告の必要性：第一次受入れ機関は、第二次受入れ機関に対して指導した事項及び第二次受入れ機関が研修計画どおりに適正に研修を行っているかについて監査し、それを地方入国管理局又は地方入国管理局支局(以下、「地方入国管理局等」といいます。)に報告する義務のあることが研修告示に定められています。これは、研修実施主体である第一次受入れ機関が、第二次受入れ機関と一体となって適正な研修を行っているかを確認するためのものであり、また、実際の研修の状況を把握することは問題発生 of 未然防止にもつながるものです。なお、研修告示で定められた監査報告以外にも、失踪等の問題事例や不適正な研修内容、あるいはその疑いのあるもの等が発生したときは、速やかに

地方入国管理局等に報告することが必要です。これらを怠った場合や、報告の内容と実際に行われた研修とが相違していた場合には、「不正行為」や「不正行為に準ずる行為」認定の対象となります。以下、監査と報告の在り方を具体的に示します。

b 監査報告

第一次受入れ機関は3か月につき少なくとも1回、各第二次受入れ機関に対し監査を行い、その結果を地方入国管理局等の長に対して報告しなければならぬものとされていますが、新規に研修生を受け入れる第一次受入れ機関及び不正行為があったと認定され3年間の研修生の受入れを停止された後初めて研修生を受け入れる第一次受入れ機関は、最初の6か月間は毎月監査を行い、その結果を報告してください。監査報告を行う場合は、監査の結果を記載するほか、研修日誌の写しを添付しなければなりません。監査を行うに当たっては、現地に赴き研修生の研修状況を直接確認することが肝要です。その際、研修指導員などの担当者から状況を聴くだけでは、実際の研修が研修計画どおりに行われているかどうか十分

分に把握することはできません。通訳を同行させて、指導を受ける研修生から研修の進捗状況を聴取したり、その場で研修日誌の記載内容を確認する等して、研修の進捗状況を把握することが大切です。

c 問題事例等の報告

失踪等の問題事例やその疑いのある事案が発生した場合は、直ちに地方入国管理局等に報告してください。事案の内容によっては地方入国管理局等で対応する必要があるものもあるので、早急な報告が必要です。

③ 監査の実効性の向上

第一次受入れ機関が行う監査の際には、研修生から直接話を聞いたり、その場で研修日誌を確認するなど監査の実効性を高めることを明記。▼**監査・報告の在り方**(指針の第2の3(1)(12))

④ 管理費を適正に取り扱うこと

第一次受入れ機関が第二次受入れ機関から徴収する管理費は、実際の負担額を勘案し適正な額でなければならぬこと、また、送出し機関に対する管理費を研修生から徴収することはあってはならないことを明記。▼**管理費の適正な取扱い**(指針の第2の3(1)(11))

語研修等の非実務研修の実施に要する会場費等の費用や監査の実施に要する交通費などを、管理費として第二次受入れ機関から徴収していますが、この費用は実際の負担額を勘案し、適正な額でなければなりません。また、徴収する場合は、第二次受入れ機関から直接徴収し、研修生に支払うべき研修手当から控除することなどはあってはなりません。また、送出し機関に対する管理費の支払いについても、受入れに係る協定書等をお互いに交わしている第一次受入れ機関から支払うべきであり、間違っても、研修生から徴収することがあってはなりません。

3 送出し機関との関係において、特に留意すべき事項

① 研修生の適正な選抜

研修生を選抜する際は、送出し機関と十分に打ち合わせ、研修生本人が研修・技能実習制度を理解しているかを確認した上で選抜することが効果的な研修につながることを明記。▼**適正な研修生の選抜**(指針の第2の3(1)(6)、(3)(1))

研修を適正に行うためには、受入れ機関が研修・技能実習制度に対する理解を深め、効果的に技術

等を修得し得る研修計画を定めたり、研修指導員を選抜するなどの研修生の受入れ体制を整えることが極めて重要なことはいまでもありません。これと同時に、研修制度を理解し、研修に対する意欲を持った研修生を受け入れることも重要です。したがって、研修生の選抜を送出し機関にまかせることなく、研修生選抜の方法や、研修生の条件、事前の説明事項などについて、送出し機関と十分に打ち合わせるとともに、研修を受けようとする者が研修・技能実習制度を理解しているかを確認した上で選抜を行うことが、研修意欲のある研修生の受入れにつながり、さらに効果的な研修の実施にもつながります。受入れ機関が具体的に確認する資料としては、送出し機関と研修生との間にどのような契約が結ばれているか、送出し機関はどのようにして研修生を募集しているか、その際の研修生の条件としてどのような事項を挙げているか、また、本制度の趣旨をどのような方法で研修生に正しく伝えていくかなどです。

② 保証金の取扱い

送出し機関が不当に高額な保証

金を徴収している場合には、その送出し機関を介しての受入れを取りやめる等の対応をすべきことを明記。▼保証金等の適正化（指針の第2の3(3)④） Ⅱ 失踪防止等々名目として、研修生本人から保証金等を徴収している送出し機関があります。中には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つて、研修時間外の稼働や不法就労を助長しているとの指摘もあり、送出し機関が不当に高額な保証金等を徴収している場合には、その送出し機関からの受入れを取りやめる等の対応が必要となります。

4 研修や技能実習を継続出来なくなった場合の措置

受入れ機関、実習実施機関が倒産や「不正行為」の認定を受けるなどにより研修や技能実習を継続できなくなった場合であっても、研修生や技能実習生が、適正に研修や技能実習を実施する体制を有している他の機関に受け入れられるときは、研修や技能実習の継続が認められることを明記。▼倒産等により研修が継続できなくなった場合の取扱い▼倒産等により技能実習が継続できなくなった場合

の取扱い▼在留する研修生・技能実習生に対する措置（指針の第2の3(5)、第3の2(4)、第5の3(2)）。

5 「不正行為」

「不正行為」とは、研修や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企業等は、法務省令の規定に基づき、その後3年間は、研修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」に当たるかについて、受入れ機関等の関係者の理解が更に深まるよう、不正行為の各類型に具体例を盛り込むとともに、いくつかの類型については細分類を設けるなど、不正行為認定の対象となる行為を明確化した。▼「不正行為」の具体的内容（指針の第5の2） Ⅱ

(1) 第1類型

研修生や技能実習生を受け入れる場合、受入れ機関は、研修や技能実習の内容について、研修計画や研修生の処遇の概要についての書面、技能実習計画などを提出し、その計画に従って研修や技能実習を実施しなければなりません。また、第一次受入れ機関は、第二次受入れ機関に対し監査を行って、その結果を報告しなければなりません。

せん。これにもかかわらず、地方入国管理局等に提出した書類の内容と実際に行われた研修・技能実習との間に齟齬がある研修や技能実習を行った場合がこの類型に該当し、以下の4つに細分類していただきます。①二重契約：研修生については、在留資格認定証明書交付申請時などに提出された書面上の研修手当の額などと異なる合意が存在する場合。②研修・技能実習計画との齟齬：提出された研修計画や、技能実習生との間の雇用契約の内容と齟齬する研修や技能実習が行われていた場合で、その齟齬の程度が申請の可否を左右する程度である場合。③名義貸し：申請上の研修生・技能実習生の受入れ機関では研修生・技能実習生を受け入れず、他の機関が研修生・技能実習生を受け入れている場合です。名義を借りた機関（実際に研修生や技能実習生を受け入れた機関）及び名義を貸した機関（申請上では、研修生・技能実習生を受け入れるとされた機関）の双方がこの類型にあたる。④その他虚偽文書の作成・行使：地方入国管理局等に対し、虚偽の内容の書面を提出した場合。

(2)第2類型（研修生の所定時間外作業）

研修生に、一般の労働者のように所定時間外、休日等に作業を行わせるなど、研修計画に記載されていない作業をさせていた場合です。これまで、繰り返し述べたように、研修生は、技術等を学ぶ者であって、留学生などと変わらぬ立場にあります。したがって、一般の労働者が残業をしたり休日出勤をすることと同じような活動を行うことはできません。例えば、研修実施日を月曜日から金曜日まで、研修実施時間を9時から17時として申請して許可を得ながら、実際は、土曜、日曜に作業を行わせたり、17時以降や早朝から作業を行わせた場合が該当します。

(3)第3類型

研修・技能実習の実施に際し、研修生や技能実習生の人権を侵害するようないことは、あつてはならないことです。それにもかかわらず、一部の受入れ機関では人権侵害の問題が生じていることが指摘されています。研修生や技能実習生の人権を侵害した場合が、この類型に該当します。①暴行・監禁等：研修生や技能実習生に対し、

暴行や監禁を行った場合。②旅券・外国人登録証明書の取上げ：受入れ機関が、逃走防止などと称して旅券や外国人登録証明書を保管していた場合。③研修手当、賃金の不払い：研修生に対する研修手当や技能実習生に対する賃金の一部又は全部を支払っていない場合。④その他人権侵害行為：その他研修生や技能実習生に対し悪質な人権侵害行為を行ったり、研修・技能実習制度に対する信頼に重大な影響を与えた場合。

(4)第4類型

①報告義務違反：研修生や技能実習生の失踪等問題事例が発生した事実を、ことさらに地方入国管理局等に対して届け出ていなかった場合。②監査未実施：第一次受入れ機関が研修告示で定められた監査報告を怠っていた場合。③失踪者の多発：直近の失踪者の発生の前1年間に受け入れた研修生・技能実習生が50人以上の機関については20%以上の研修生・技能実習生が失踪した場合。前1年間に受け入れた研修生・技能実習生が50人未満である機関については、10人以上の研修生・技能実習生が失踪した場合、あるいは、失踪者

が10人未満であっても、その失踪者数が受け入れた研修生・技能実習生の半数を超えていた場合のいずれかの場合。

(5)第5類型

技能実習を適正に実施するためには、実習実施機関が労働関係法を遵守しなければならないことはいまでもありません。しかしながら、技能実習生について労働関係法違反があつたとして、「不正行為」に認定された機関は、平成18年には37機関に達しています。実習実施機関が労働基準監督機関

から是正勧告を受けた場合には、違反事実を是正しなければならぬとともに、下記②のとおり、「不正行為」認定の対象となることに留意しなければなりません。また、不法就労外国人を雇用することは、それ自体、刑罰の対象となる行為であるとともに、「不正行為」認定の対象でもあります。この類型は、受入れ機関や実習実施機関が、上記のような外国人の就労に關し違法な行為を行った場合を類型として定めたもので、以下の3つに細分類しています。

①不法就労者の雇用：研修生受入れ機関や実習実施機関において、

不法就労者を雇用した場合。②労働関係法違反：研修生受入れ機関や実習実施機関において、技能実習生等に係る労働関係法違反があつた場合。③その他外国人の就労に係る不正な行為：①、②のほか、第二次受入れ機関や実習実施機関など研修・技能実習に關する機関が、不法就労者の雇用をあっせんしたり、不法就労活動を容易にするなどの外国人の就労に係る不正な行為を行った場合。

(6)第6類型（再度の不正行為に準ずる行為）

後述の「不正行為に準ずる行為」に認定された後、改善策を提出し、改善が認められて研修生や技能実習生の受入れを再開したものの、「不正行為に準ずる行為」に認定された後、概ね3年以内に、再度「不正行為に準ずる行為」に該当する行為を行った場合です。例えば、傘下機関の「不正行為」認定の監理責任を問われ「不正行為に準ずる行為」に認定された後、別の傘下機関が「不正行為」に認定され、再度、監理責任を問われ「不正行為に準ずる行為」に該当する場合があります。