

管理局等に通報してください。

#### ④ 修得技術等の認定

技能実習制度は、生産現場での労働を通じてより実践的な技術等を修得することを目的とするものであることから、修得した技術等の評価・認定のため、より上級の検定・資格試験を技能実習生に積極的に受験させることが望まれます。

#### (3) 技能実習生の適格性

技能実習生は研修生と異なり労働関係に係る諸法令が適用されます。したがって、実習実施機関と適正な雇用関係を結んだ上でより高度な技術の修得に十分に努めることが重要であり、失踪し不法就労した場合には、研修生と同様本人の不利になることを十分に認識させることが必要です。

また、技能実習生は修得した技術等を本国において役に立たせるべく、適正に技能実習を行ったあと帰国することが予定されています。

#### (4) 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

実習実施機関が倒産等して、技能実習が継続できなくなる場合があります。

このような場合であっても、技能実習生が引き続き技能実習を行うことを希望し、適正な技能実習を実施する体制を有していると認められる他の機関に雇用されるときは、引き続き在留が認められます。したがって、技能実習を継続できなくなった機関が雇用していた技能実習生が、技能実習の継続を希望している場合には、当該機関は、その旨を地方入国管理局等に申し出るとともに、JITCO等関係機関の協力・指導等を受けるなどして、新たな実習実施機関を探す必要があります。

### 第4 実態調査の実施

研修・技能実習の適正な実施のために必要な事項、留意すべき事項は、以上のとおりですが、これが実行されているかを確認するために、地方入国管理局等が実態調査を実施することがあります。

調査事項は、本指針の内容に沿ったものとなりますので、受入れ機関等は、日頃から本指針を遵守した受入れを行うとともに、実態調査には

地方入国管理局等の調査に協力することが望まれます。

## 第5 不正行為

### 1 基本的考え方

本指針で定めた事項を遵守すれば適正な研修生及び技能実習生の受入れを行うことができますが、他方、本指針によらず不適正な受入れを行っている受入れ機関に対しては、第4で示したように実態調査を行った上で、「不正行為」認定を含めた厳正かつ的確な対応を行います。

「研修」の在留資格に係る基準省令第8号には、受入れ機関又はその経営者若しくは管理者等が過去3年間に「外国人の研修に係る不正行為を行ったこと（実務研修を含まない研修実施計画に基づいて受け入れた研修の在留資格をもって在留する者を実務研修に従事させたことを含む。）」がある場合、当該受入れ機関は研修生を受け入れることができない旨規定されています。また、技能実習告示第1第3項第5号でも、同様に規定されています。

「不正行為」の具体的内容は以下のとおりであり、このような「不正行為」を行ったと認定された機関は、上記基準省令や技能実習告示の規定に従い、研修生や技能実習生の受入れが3年間停止されます。

### 2 「不正行為」の具体的内容

#### (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。

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があります。

例えば、入国管理局へは研修手当を月額8万円として申請しながら、受入れ機関と研修生との間に、作業の出来高に応じて研修手当の支払い額を決定する合意がある場合です。

技能実習生の雇用契約についても、同様に、提出された雇用契約書に記載された報酬より低い報酬を実際には支払う旨の別の合意があるような場合です。

また、団体監理型の研修においては、第一次受入れ機関が傘下の第二次受入れ機関での「二重契約」を知りながら、何ら対策を講じないまま放置したような場合には、第一次受入れ機関も「二重契約」に当たることとなります。

## 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許否を左右する程度である場合です。

例えば、研修生に対し研修計画どおりの非実務研修を行わなかった場合や、申請では、食品加工機の取扱い、煮熟温度の調整などを内容とする「食品加工」の研修を行うとしながら、実際はそれらの作業を行わず「容器への盛りつけ」のみを行わせるなど、研修を行うとした作業とは別の作業に従事させた場合、研修計画では、裁断、縫製、プレスなどを内容とする「婦人子供服製造全般」の研修を行うとしながら、実際は「プレス」のみしか行っていないなど、計画上の複数の作業項目のうち、その一部しか実施しなかった場合などです。

また、技能実習については、研修成果の評価において受験し合格した技能実習移行対象職種と異なる職種に従事させていたような場合です。

## 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当たります。

例えば、申請に係る受入れ機関では受け入れずに別の機関で受け入れていた場合や、実態のない会社を受入れ機関とした申請を行って研修生を入国させて、別の会社で受け入れていた場合が該当します。

名義貸しにより「不正行為」に認定される機関は比較的多く、軽い気持ちで他の機関に研修生を手伝いに出したとしても、「不正行為」に問われることとなりますので、留意してください。

#### 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は。

例えば、受入れ機関の常勤職員数を実際よりも多く偽った内容の書面を提出した場合、研修告示に規定する「国又は地方公共団体の援助」があることを証する文書を偽造し、当該偽造文書を提出したような場合です。

また、第一次受入れ機関が地方入国管理局等に提出する監査報告書の内容が実態と異なっていた場合、すなわち、第二次受入れ機関で「不正行為」が行われているのにもかかわらず、適正に研修が実施されているかのような監査結果報告書を提出した場合や監査を実施していないのにもかかわらず、実施したかのような報告書を提出した場合も含まれます。

なお、この類型に該当するのは虚偽記載の内容が申請の許否を決する程度である場合に限り、それに至らない場合は、後述の「不正行為に準ずる行為」に認定されることとなります。

#### (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の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ことは、あっ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です。

#### ② 旅券・外国人登録証明書の取上げ

研修生や技能実習生の旅券・外国人登録証明書を取り上げていた場合です。

例えば、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です。

#### 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かった場合です。

#### 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です。

### (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です。

例えば、研修生が失踪したのにもかかわらず、これを届け出ることなく、失踪した研修生が摘発されるなどして初めて、失踪していたことが地方入国管理局等に明らかになった場合です。

#### 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です。

#### 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です。

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です。

例えば、研修生・技能実習生を併せて50名受け入れていた機関から、1年間に10名が失踪した場合や、研修生・技能実習生を併せて10名受け入れていた機関から6名が失踪した場合がこの類型に該当します。

なお、失踪者が発生したことについて、受入れ機関の責に帰すべき事情がない場合は、この類型に該当しません。

#### (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規を遵守しなければならないことはいうまでもありません。しかしながら、技能実習生について労働関係法規違反があったとして、「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は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ないとともに、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関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です。

##### ② 労働関係法規違反

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