

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)

平成19年12月

法務省入国管理局

目 次

第 1	はじめに	1
1	指針改訂の意義	1
(1)	研修・技能実習制度の現状	1
(2)	問題事例の存在	1
①	「不正行為」を行う機関の増加	2
②	失踪者・不法残留者の発生	2
③	不適正事例への社会的批判の高まり	2
(3)	政府の対応	3
(4)	指針改訂の意義	3
2	研修制度と技能実習制度に対する理解	4
(1)	研修制度の特徴	4
(2)	技能実習制度の特徴	4
第 2	適正な研修の実施について	4
1	在留資格該当性	4
(1)	研修生を受け入れる体制の整備	5
(2)	研修内容の確保	5
(3)	研修手当	5
2	基準適合性	6
(1)	研修生の保険加入義務	6
(2)	営利目的であつせんを行う機関が介在していないこと	6
3	適正な入国・在留のための留意点	7
(1)	第一次受入れ機関の役割	7
①	「監理」の在り方	7
②	研修・技能実習制度の趣旨の周知	8
③	非実務研修	8
a	非実務研修の重要性の認識, 実施	8
b	日本語教育の重要性	9
c	非実務研修の時間数, 時期	9
④	生活指導員の育成	10

⑤	研修指導員の育成	10
⑥	適正な研修生の選抜	11
⑦	受入れ機関における不法就労の排除	11
⑧	事前研修の実施	12
⑨	不適切な方法による研修生の管理の禁止	12
⑩	研修手当の支払い	12
⑪	管理費の適正な取扱い	13
⑫	監査・報告の在り方	13
a	監査・報告の必要性	13
b	監査報告	13
c	問題事例等の報告	14
⑬	失踪事例の取扱い	14
⑭	帰国後の修得技術等の活用状況に関するフォローアップ	14
⑮	体制の確保	15
(2)	第二次受入れ機関の役割	15
①	研修計画に従った研修の実施	16
②	非実務研修の重要性の認識と実施	16
③	研修生に対する生活指導	16
④	生活指導員の在り方	16
⑤	研修指導員の在り方	17
⑥	適正な研修生の選抜	17
⑦	研修生のリーダー	17
⑧	不適切な方法による研修生の管理の禁止	18
⑨	研修手当の支払い	18
⑩	問題事例の報告，失踪事例の取扱い	18
(3)	送出し機関の役割	19
①	適正な研修生の選抜	19
②	我が国の研修・技能実習制度に対する認識	19
③	十分な事前研修の実施	19
④	保証金等の適正化	19
⑤	帰国後の修得技術等の活用状況に関するフォローアップ	20

(4) 研修生の適格性	20
(5) 倒産等により研修が継続できなくなった場合の取扱い	20
第3 適正な技能実習の実施について	21
1 技能実習制度についての理解, 技能実習告示の遵守	21
(1) 研修生との明確な区別	21
(2) 実習実施機関による責任ある技能実習の実施	21
(3) 労働関係法規の遵守	22
(4) 賃金の支払い	22
2 適正な在留のための留意点	23
(1) 第一次受入れ機関の役割	23
① 技能実習生の生活面でのフォローアップ	23
② 地方入国管理局等からの指導の徹底	23
③ 実習実施機関への意識の徹底	23
④ 実習実施機関における不法就労の排除の指導	24
(2) 実習実施機関の役割	24
① 技能実習の適正化のための方策の実施	24
② 不適切な方法による技能実習生の管理の禁止	24
③ 失踪事例の取扱い	24
④ 修得技術等の認定	25
(3) 技能実習生の適格性	25
(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	25
第4 実態調査の実施	25
第5 不正行為	26
1 基本的考え方	26
2 「不正行為」の具体的内容	26
(1) 第1類型	26
① 二重契約	26
② 研修・技能実習計画との齟齬	27

③ 名義貸し	27
④ その他虚偽文書の作成・行使	28
(2) 第2類型（研修生の所定時間外作業）	28
(3) 第3類型	29
① 暴行・監禁等	29
② 旅券・外国人登録証明書の取上げ	29
③ 研修手当，賃金の不払い	29
④ その他人権侵害行為	29
(4) 第4類型	29
① 報告義務違反	29
② 監査未実施	29
③ 失踪者の多発	29
(5) 第5類型	30
① 不法就労者の雇用	30
② 労働関係法規違反	30
③ その他外国人の就労に係る不正な行為	31
(6) 第6類型（再度の不正行為に準ずる行為）	31
3 「不正行為」に当たると判断された場合の措置	31
(1) 新規研修生・技能実習生の受入れ停止	31
(2) 在留する研修生・技能実習生に対する措置	31
(3) 改善措置の提出	32
4 不正行為に準ずる行為	32
(1) 第1類型（研修・技能実習計画との相違）	33
(2) 第2類型（研修生の所定時間外作業）	33
(3) 第3類型（権利侵害）	33
(4) 第4類型（失踪者の多発）	33
(5) 第5類型（監理責任等）	33
第6 J I T C Oの活用	34

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)

第1 はじめに

1 指針改訂の意義

(1) 研修・技能実習制度の現状

研修・技能実習制度は、平成元年の入管法改正により在留資格「研修」が設けられた後、平成5年に技能実習の制度が設けられ、平成9年には、その滞在期間が2年とされ（「研修」での滞在期間と併せて最長3年間）、現在の形となりました。

この制度は、我が国で開発され培われた技術・技能・知識（以下、「技術等」といいます。）の開発途上国等への移転を図り、当該開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に寄与することを目的として創設され、平成18年の在留資格「研修」の新規入国者数は初めて9万人を超え、技能実習への移行者数も4万人を超えるなど、年々定着してきています。

この間、平成11年2月に、それまでの運用などを踏まえて「研修生及び技能実習生の入国・在留管理に関する指針」（以下、「旧指針」といいます。）を公表し、この旧指針に従って受入れ機関を指導するなどして、研修・技能実習制度の適正化を図ってきましたが、旧指針策定から8年を経過し、研修・技能実習を巡る状況は大きく変化しています。平成11年の在留資格「研修」の新規入国者数、技能実習への移行者数は、それぞれ、4万7,985人、1万1,032人であったのに対し、平成18年には、それぞれ、9万2,846人、4万1,000人と大きく増加しました。また、この間、技能実習移行対象職種も55職種（平成11年4月）から、現在の62職種（平成17年4月）に増加し、この制度を利用できる機関が広がりました。

このように、制度の利用が広がっていますが、次に述べるような問題事例が発生しており、制度運用上看過できない状況にあります。

(2) 問題事例の存在

研修・技能実習制度の目的は、技術等の移転を通じた国際貢献にあります。研修生・技能実習生を受け入れている機関の中には、この趣旨を理解せず、研修生や技能実習生を安価な労働力として受け入れ

る機関が存在し、このような受入れが様々な問題を引き起こしています。不適正な受入れの問題は平成11年の旧指針策定時にも指摘されていましたが、以下のとおり、近年、その問題が顕著になり、中には研修生や技能実習生の人権が侵害されている事例も報告されるなど、制度の運用上、看過できない状況となっています。

① 「不正行為」を行う機関の増加

「不正行為」に認定した機関数は、取りまとめを開始した平成15年には92機関でしたが、平成18年には229機関と過去最高に達しました。このうち、研修生に「所定時間外作業」を行わせていた機関が69機関、労働関係法規に違反して技能実習生を雇用していた機関が37機関認定されています。

また、組合、傘下機関ぐるみで研修生の「名義貸し」を行ったり、ペーパーカンパニーを設立して研修生を受け入れていた事案など、当初から研修・技能実習制度を潜脱した受入れを行っていたと認められる機関もあります。

② 失踪者・不法残留者の発生

研修生及び技能実習生は本邦の受入れ機関において研修・技能実習を行うことになっていますが、中には受入れ機関から失踪する事例があります。

研修生・技能実習生の失踪者数は、平成11年は513人であったのに対し、平成15年には2,304人と、初めて2,000人を超え、平成18年も2,201人と高水準にあります。

また、失踪者の中には在留期限を経過した後も引き続き本邦に不法に残留するものもあり、平成19年1月1日現在で3,333人の(元)研修生が在留期間を超えて不法に残留しています。旧指針策定当時の(元)研修生の不法残留者数は、平成11年1月1日の時点で3,115人であり、この間、不法残留者数全体が減少する中であって、(元)研修生の不法残留者数は、以前と同じ水準にあり、不法残留者全体に占める割合は、約1.1%から約2.0%に増加しています。

③ 不適正事例への社会的批判の高まり

研修生・技能実習生を受け入れている機関の中には、他人名義の