

育成就労法第9条の3に規定する「やむを得ない事情」について

第2回特定技能制度及び育成就労制度の円滑な施行及び運用に向けた有識者懇談会 参考資料2

第九条の三 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第八条の六第一項の認定の申請があった場合において、その育成就労計画が次の各号のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。ただし、同条第二項第五号イの事実があり、同号ロの期間が二年を超えず、同号ハの事実がない場合において、従前の認定育成就労計画に定められていた技能と同一でない技能を要する業務又は従前の認定育成就労計画に定められていた育成就労産業分野と同一でない育成就労産業分野に属する技能を要する業務に従事させることについて主務省令で定めるやむを得ない事情があると認められるときは、第三号に適合することを要しない。

一・二 (略)

三 次のイ及びロのいずれにも適合すること。

イ 従事させる業務において要する技能及び当該技能の属する育成就労産業分野が従前の認定育成就労計画に定められていたものとそれぞれ同一であること。

ロ 当該申請に係る育成就労の対象でなくなった外国人を対象として新たに育成就労を行わせることについて主務省令で定めるやむを得ない事情があると認められること。

従前の育成就労の業務区分が自己に向かないものであったことなどを想定

育成就労の対象でなくなった理由が専ら育成就労実施者の責めに帰すべき事由によって認定が取り消されたことによる場合や、病気・怪我等により育成就労を中断したことによる場合などを想定

(参考)

(育成就労認定を取り消された外国人等の新たな育成就労計画の認定)

第八条の六 第十一条第一項に規定する育成就労認定が第十六条第一項の規定により取り消されたこと又は入管法別表第一の二の表の育成就労の在留資格を有する者でなくなったことにより育成就労の対象でなくなった外国人を対象として新たに育成就労を行わせようとする本邦の個人又は法人は、主務省令で定めるところにより、新たに当該外国人を育成就労の対象とする育成就労計画を作成し、これを出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に提出して、その育成就労計画が適当である旨の認定を受けることができる。この場合においては、第八条第二項の規定を準用する。

2 前項の場合において、育成就労計画には、次に掲げる事項を記載しなければならない。

一～四 (略)

五 次に掲げる事項

イ 当該外国人が本邦から出国した事実（当該外国人が入管法第二十六条第一項の規定による再入国の許可を受けていた場合（入管法第二十六条の二第一項又は第二十六条の三第一項の規定により当該許可を受けたものとみなされる場合を含む。）にあっては、当該出国により本邦外にある間に当該許可の効力が失われた場合における出国の事実に限る。）の有無

ロ 当該外国人が当該出国の前に育成就労の対象となっていた期間の合計

ハ 当該外国人が当該出国の後に育成就労の対象となった事実の有無

3 (略)