

監理支援機関及び監理型育成就労実施者等が労働条件等の明示、求人等に関する情報の的確な表示、監理型育成就労実施者等及び監理型育成就労外国人等の個人情報の取扱い等に関して適切に対処するための指針

令和8年3月31日  
法務省・厚生労働省告示第3号

出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律（令和六年法律第六十号）の施行に伴い、並びに外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成二十八年法律第八十九号）第二十七条第二項の規定により適用する職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第四十八条の規定に基づき、及び外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律を実施するため、監理団体及び団体監理型実習実施者等が労働条件等の明示、求人等に関する情報の的確な表示、団体監理型実習実施者等及び団体監理型技能実習生等の個人情報の取扱い等に関して適切に対処するための指針（平成二十九年法務省・厚生労働省告示第二号）の全部を改正する告示を次のように定める。

## 第一 趣旨

この指針は、外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成二十八年法律第八十九号。以下「法」という。）第二十七条第二項の規定により適用する職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第五条の三から第五条の五まで及び第三十三条の五に定める事項等に関し、監理支援機関及び監理型育成就労実施者等（監理型育成就労実施者又は監理型育成就労を行わせようとする者をいう。以下同じ。）が適切に対処するために必要な事項について定めたものである。

また、法第四十三条の規定により監理支援機関が講ずべき措置に関する必要な事項と併せて、個人情報の保護に関する法律（平成十五年法律第五十七号）の遵守等についても定めたものである。

## 第二 法第二十七条第二項の規定により適用する職業安定法第五条の三に関する事項（労働条件等の明示）

### 一 監理支援機関による労働条件等の明示

- (一) 監理支援機関は、法第二十七条第二項の規定により適用する職業安定法第五条の三第一項の規定に基づき、監理型育成就労外国人等（監理型育成就労外国人又は監理型育成就労の対象となろうとする外国人をいう。以下同じ。）に対し、従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件（以下「従事すべき業務の内容等」という。）を可能な限り速やかに明示しなければならないこと。

- (二) 監理型育成就労実施者等は求人者の申込みにより監理支援機関に対し、法第二十七條第二項の規定により適用する職業安定法第五條の三第二項の規定に基づき、従事すべき業務の内容等を明示しなければならないこと。
- (三) 監理支援機関及び監理型育成就労実施者等は、(一)又は(二)により従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げるところによらなければならないこと。
- イ 明示する従事すべき業務の内容等は、虚偽又は誇大な内容としないこと。
- ロ 労働時間に関しては、始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日等について明示すること。
- ハ 賃金に関しては、賃金形態（月給、日給、時給等の区分をいう。第三の二(二)において同じ。）、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給に関する事項等について明示すること。また、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を定額で支払うこととする労働契約を締結する仕組みを採用する場合は、名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金（以下このハ及び第三の二(二)において「固定残業代」という。）に係る計算方法（固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数（以下このハにおいて「固定残業時間」という。）及び金額を明らかにするものに限る。）、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を追加で支払うこと等を明示すること。
- (四) 監理支援機関及び監理型育成就労実施者等は、(一)又は(二)により従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げるところによるべきであること。
- イ 原則として、監理型育成就労外国人等と最初に接触する時点までに従事すべき業務の内容等を明示すること。なお、(三)ハ後段に係る内容の明示については、特に留意すること。
- ロ 従事すべき業務の内容等の事項の一部をやむを得ず別途明示することとするときは、その旨を併せて明示すること。
- (五) 監理支援機関及び監理型育成就労実施者等は、(一)又は(二)により従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げる事項に配慮すること。
- イ 監理型育成就労外国人等に具体的に理解されるものとなるよう、従事すべき業務の内容等の水準、範囲等を可能な限り限定すること。
- ロ 監理型育成就労外国人等が従事すべき業務の内容に関しては、職場環境を含め、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。
- ハ 明示する従事すべき業務の内容等が労働契約を含む育成就労に係る契約締結時の従事すべき業務の内容等と異なることとなる可能性がある場合は、その旨を併せて明示するとともに、従事すべき業務の内容等が既に明示した内容と異なることとなった場合には、当該明示を受けた監理型育成就労外国人等に速やかに知らせること。

## 二 監理型育成就労実施者等による労働条件等の変更等に係る明示

- (一) 監理型育成就労実施者等は、法第二十七条第二項の規定により適用する職業安定法第五条の三第三項の規定に基づき、監理型育成就労外国人等と労働契約を締結しようとする場合であって、これらの者に対して法第二十七条第二項の規定により適用する職業安定法第五条の三第一項の規定により明示された従事すべき業務の内容等（以下この二において「第一項明示」という。）を変更し、特定し、削除し、又は第一項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加するときは、当該契約の相手方となろうとする者に対し、当該変更し、特定し、削除し、又は追加する従事すべき業務の内容等（(三)において「変更内容等」という。）を明示しなければならないこと。
- (二) 法第二十七条第二項の規定により適用する職業安定法第五条の三第一項の規定に基づく明示について、一(四)ロにより、従事すべき業務の内容等の事項の一部（以下この(二)において「当初明示事項」という。）が明示され、別途、当初明示事項以外の従事すべき業務の内容等の事項が明示された場合は、当初明示事項を第一項明示として取り扱うこと。
- (三) 監理型育成就労実施者等は、(一)の明示を行うに当たっては、監理型育成就労外国人等が変更内容等を十分に理解することができるよう、適切な明示方法をとらなければならないこと。その際、次のイの方法によることが望ましいが、次のロなどの方法によることも可能であること。
- イ 第一項明示と変更内容等とを対照することができる書面を交付すること。
- ロ 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十五条第一項の規定に基づき交付される書面（労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）第五条第四項第一号の規定に基づき送信されるファクシミリの記録又は同項第二号の規定に基づき送信される電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の記録を含む。）において、変更内容等に下線を引き、若しくは着色し、又は変更内容等を注記すること。なお、第一項明示の一部の事項を削除する場合にあっては、削除される前の当該従事すべき業務の内容等も併せて記載すること。
- (四) 監理型育成就労外国人等は、締結しようとする労働契約に係る従事すべき業務の内容等の調整が終了した後、当該労働契約を締結するかどうか監理型育成就労外国人等が考える時間が確保されるよう、可能な限り速やかに(一)の明示を行うこと。また、(一)の明示を受けた監理型育成就労外国人等から、第一項明示を変更し、特定し、削除し、又は第一項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加する理由等について質問された場合には、適切に説明すること。
- (五) 第一項明示は、そのまま労働契約の内容となることが期待されているものであること。また、第一項明示を安易に変更し、削除し、又は第一項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加してはならないこと。
- (六) 学校卒業見込者等（青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）第十三条第一項に規定する学校卒業見込者等をいう。以下この(六)において同じ。）については、特に配慮が必要であることから、第一項明示を変更し、削除し、

又は第一項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加すること（一(四)ロにより、従事すべき業務の内容等の一部をやむを得ず別途明示することとした場合において、当該別途明示することとされた事項を追加することを除く。）は不適切であること。また、原則として、学校卒業見込者等を労働させ、賃金を支払う旨を約し、又は通知するまでに、法第二十七条第二項の規定により適用する職業安定法第五条の三第一項及び(一)の明示が書面により行われるべきであること。

(七) 法第二十七条第二項の規定により適用する職業安定法第五条の三第一項の規定に基づく明示が同法の規定に抵触するものであった場合、(一)の明示を行ったとしても、同項の規定に基づく明示が適切であったとみなされるものではないこと。

(八) 監理型育成就労実施者等は、第一項明示を変更し、削除し、又は第一項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加した場合は、求人票等の内容を検証し、修正等を行うべきであること。

### 第三 法第二十七条第二項の規定により適用する職業安定法第五条の四に関する事項（求人等に関する情報の的確な表示）

#### 一 提供する求人等に関する情報の内容

監理支援機関は、広告等により求人等に関する情報を提供するに当たっては、外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律施行規則（令和七年法務省・厚生労働省令第四号）第四十八条第三項各号に掲げる事項並びに第二の一(三)ロ及びハにより明示することとされた事項を可能な限り当該情報に含めることが望ましいこと。

#### 二 誤解を生じさせる表示の禁止

監理支援機関は、広告等により求人等に関する情報を提供するに当たっては、監理型育成就労外国人等に誤解を生じさせることのないよう、次に掲げる事項に留意すること。

(一) 関係会社を有する監理型育成就労実施者等が監理型育成就労外国人等の募集を行う場合、監理型育成就労外国人等を雇用する予定の監理型育成就労実施者等を明確にし、当該関係会社と混同されることのないよう表示しなければならないこと。

(二) 賃金等（賃金形態、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給、固定残業代等に関する事項をいう。以下同じ。）について、実際の賃金等よりも高額であるかのように表示してはならないこと。

(三) 職種又は業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いてはならないこと。

#### 三 求人等に関する情報を正確かつ最新の内容に保つための措置

監理支援機関は、外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律施行規則第四十九条第三項第三号イ及びロに掲げる措置を可能な限りいずれも講ずることが望ましいこと。

### 第四 法第二十七条第二項の規定により適用する職業安定法第三十三条の五に関する事項

## (監理支援機関の責務) 等

### 一 監理支援機関における求人の申込みの受理に関する事項

(一) 監理支援機関は、原則として、監理型育成就労実施者等に対し、求人の申込みが法第二十七条第二項の規定により適用する職業安定法第五条の六第一項各号のいずれかに該当するか否かを申告させるべきこと。

(二) 監理支援機関は、求人の申込みが法第二十七条第二項の規定により適用する職業安定法第五条の六第一項各号のいずれかに該当することを知った場合は、当該求人の申込みを受理しないことが望ましいこと。

### 二 監理型育成就労外国人等の能力に適合する職業の紹介の推進

監理支援機関は、監理型育成就労外国人等の能力に適合した育成就労に係る職業紹介を行うことができるよう、監理型育成就労外国人等の能力の的確な把握に努めるとともに、その業務の範囲内において、可能な限り幅広い求人の確保に努めること。

### 三 監理型育成就労外国人等又は監理型育成就労実施者等からの苦情の適切な処理

監理支援機関は、主務大臣の機関、外国人育成就労機構、他の監理支援機関その他関係者と連携を図りつつ、当該事業に係る監理型育成就労外国人等又は監理型育成就労実施者等からの苦情（あっせんを行った後の苦情を含む。）を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。

### 四 監理支援事業に係る適正な許可の取得

(一) 監理型育成就労実施者等に紹介するため監理型育成就労外国人等を探索した上当該監理型育成就労外国人等に就職するよう勧奨し、これに応じて求職の申込みをした者をあっせんするいわゆるスカウト行為を事業として行う場合は、監理支援機関の許可を取得する必要があること。また、いわゆるアウトプレースメント業のうち、教育訓練、相談、助言等のみならず、育成就労に係る職業紹介を行う事業は監理支援事業に該当するものであり、当該事業を行うためには、監理支援機関の許可を取得する必要があること。

(二) 次のいずれかに該当する行為を事業として行う場合は、当該者の判断が電子情報処理組織により自動的に行われているかどうかにかかわらず、監理支援機関の許可を取得する必要があること。また、宣伝広告の内容、監理型育成就労実施者等又は監理型育成就労外国人等との間の契約内容等の実態から判断して、監理型育成就労実施者等に監理型育成就労外国人等を、又は監理型育成就労外国人等に監理型育成就労実施者等をあっせんする行為を事業として行うものであり、募集情報等提供事業はその一部として行われているものである場合には、全体として監理支援事業に該当するものであり、当該事業を行うためには、監理支援機関の許可を取得する必要があること。

イ 監理型育成就労外国人等に関する情報又は求人に関する情報について、当該者の判断により選別した提供相手に対してのみ提供を行い、又は当該者の判断により選別した情報のみ提供を行うこと。

ロ 監理型育成就労外国人等に関する情報又は求人に関する情報の内容について、当該者の判断により提供相手となる監理型育成就労実施者等又は監理型育成就労外

国人等に応じて加工し、提供を行うこと。

- ハ 監理型育成就労外国人等と監理型育成就労実施者等との間の意思疎通を当該者を介して中継する場合に、当該者の判断により当該意思疎通に加工を行うこと。

#### 五 適正な宣伝広告等に関する事項

- (一) 監理支援事業に関する宣伝広告の実施に当たっては、職業安定法第五条の四第一項及び第三項並びに不当景品類及び不当表示防止法（昭和三十七年法律第百三十四号）の趣旨に鑑みて、不当に監理型育成就労実施者等又は監理型育成就労外国人等を誘引し、合理的な選択を阻害するおそれがある不当な表示をしてはならないこと。
- (二) 求職の申込みの勧奨については、監理型育成就労外国人等が希望する地域においてその能力に適合する職業に就くことができるよう、監理支援事業の質を向上させ、これを訴求することによって行うべきものであり、監理支援機関が監理型育成就労外国人等に金銭等を提供することによって行うことは好ましくないこと。

### 第五 法第二十七条第二項の規定により適用する職業安定法第五条の五に関する事項及び法第四十三条に関する事項（監理型育成就労実施者等及び監理型育成就労外国人等の個人情報の取扱い）

#### 一 個人情報の収集、保管及び使用

- (一) 監理支援機関及び監理型育成就労実施者等は、法第二十七条第二項の規定により適用する職業安定法第五条の五第一項の規定によりその業務の目的を明らかにするに当たっては、個人情報（監理型育成就労外国人等の個人情報をいう。（二）において同じ。）がどのような目的で収集され、保管され、又は使用されるのか、監理型育成就労外国人等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に明示すること。
- (二) 監理支援機関及び監理型育成就労実施者等は、その業務の目的の達成に必要な範囲内（監理支援機関が、監理支援事業に関し、個人情報を使用する場合にあっては、監理支援事業の目的の達成に必要な範囲内）で、当該目的を明らかにして個人情報を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他当該目的の達成に必要な不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。
  - イ 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
  - ロ 思想及び信条
  - ハ 労働組合への加入状況
- (三) 監理支援機関及び監理型育成就労実施者等は、個人情報（監理支援機関にあっては監理型育成就労実施者等及び監理型育成就労外国人等の個人情報をいい、監理型育成就労実施者等にあっては、監理型育成就労外国人等の個人情報をいう。以下この（三）から（五）まで及び二において同じ。）を収集する際には、本人から直接収集し、本人の同意の下で本人以外の者から収集し、又は本人により公開されている個人情報を収集する等の手段であって、適法かつ公正なものによらなければならないこと。

- (四) 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合はこの限りでないこと。
- (五) 監理支援機関及び監理型育成就労実施者等は、法第二十七条第二項の規定により適用する職業安定法第五条の五、法第四十三条又は(二)から(四)までの監理型育成就労外国人等本人の同意を得る際には、次に掲げるところによらなければならないこと。
  - イ 同意を求める事項について、監理型育成就労外国人等が適切な判断を行うことができるよう、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。
  - ロ 業務の目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を収集し、保管し、又は使用することに対する同意を、育成就労に係る職業紹介の条件としないこと。
  - ハ 監理型育成就労外国人等の自由な意思に基づき、本人により明確に表示された同意であること。

## 二 個人情報の適正な管理

- (一) 監理支援機関及び監理型育成就労実施者等は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る措置を講ずるとともに、監理型育成就労実施者等及び監理型育成就労外国人等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。
  - イ 個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置
  - ロ 個人情報の漏えい、滅失又は毀損を防止するための措置
  - ハ 正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置
  - ニ 収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置
- (二) 監理支援機関及び監理型育成就労実施者等が、監理型育成就労実施者等及び監理型育成就労外国人等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。
- (三) 監理支援機関は、次に掲げる事項を含む個人情報の適正管理に関する規程を作成し、これを遵守しなければならないこと。
  - イ 個人情報を取り扱うことができる者の範囲に関する事項
  - ロ 個人情報を取り扱う者に対する研修等教育訓練に関する事項
  - ハ 本人から求められた場合の個人情報の開示又は訂正（削除を含む。以下同じ。）の取扱いに関する事項
  - ニ 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項
- (四) 監理支援機関は、本人が個人情報の開示又は訂正の求めをしたことを理由として、当該本人に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

## 三 個人情報の保護に関する法律の遵守等

- 一及び二に定めるもののほか、監理支援機関及び監理型育成就労実施者等は、個人情報の保護に関する法律第十六条第二項に規定する個人情報取扱事業者（以下「個人情報

取扱事業者」という。)に該当する場合には、同法第四章第二節に規定する義務を遵守しなければならないこと。また、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、個人情報取扱事業者に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めること。