

第3章 育成就労法の目的・定義等

第1節 育成就労法の目的(法第1条)

【関係の法律の規定】

(目的)

法第1条 この法律は、育成就労に関し、基本理念を定め、国等の責務を明らかにするとともに、育成就労計画の認定及び監理支援機関の許可の制度を設けること等により、出入国管理及び難民認定法(昭和二十六年政令第三百十九号。以下「入管法」という。)その他の出入国に関する法令及び労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)、労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号)その他の労働に関する法令と相まって、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図り、もって育成就労産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を有する人材を育成するとともに、育成就労産業分野における人材を確保することを目的とする。

- 法第1条では、育成就労法は、
 - ・ 「育成就労の適正な実施」
 - ・ 「育成就労外国人の保護」を図ることにより、
 - ・ 育成就労産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を有する人材を育成すること
 - ・ 育成就労産業分野における人材を確保することを目的とすることを規定しています。

- 併せて、
 - ・ 育成就労に関し、基本理念を定め、国等の責務を明らかにすること
 - ・ 育成就労計画の認定及び監理支援機関の許可の制度を設けること
 - ・ 他法令(入管法令、労働関係法令)と相まって法目的が達成されるべきことについても規定しています。

第2節 定義(法第2条)

【関係規定】

(定義)

法第2条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 育成就労 単独型育成就労及び監理型育成就労をいう。
- 二 単独型育成就労 本邦の公私の機関の外国にある事業所の職員である外国人(入管法第二条第一号に規定する外国人をいう。以下同じ。)が、特定産業分野(入管法別表第一の二の表の特定技能の項の下欄第一号に規定する特定産業分野をいう。)のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当であるものとして主務省令で定める分野(以下「育成就労産業分野」という。)に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を修得するため、同表の育成就労の在留資格をもって、当該機関により受け入れられて必要な講習を受けること及び当該機関との雇用契約に基づいて当該機関の本邦にある事業所において当該育成就労産業分野に属する技能を要する業務に従事することをいう。
- 三 監理型育成就労 次に掲げるものをいう。
 - イ 外国人が、育成就労産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を修得するため、入管法別表第一の二の表の育成就労の在留資格をもって、本邦の営利を目的としない法人により受け入れられて必要な講習を受けること(本邦の公私の機関が当該機関と主務省令で定める取引上密接な関係を有する外国の公私の機関の外国にある事業所の職員である外国人を雇用する場合にあっては、当該本邦の公私の機関により受け入れられて必要な講習を受けること)及び当該法人による監理支援を受ける本邦の公私の機関との雇用契約に基づいて当該機関の本邦にある事業所において当該育成就労産業分野に属する技能を要する業務に従事すること。
 - ロ 外国人が、労働者派遣等育成就労産業分野(育成就労産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させるに当たり季節的業務に従事させることを要する分野であって、当該技能を労働者派遣等(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号。以下このロにおいて「労働者派遣法」という。)第二条第一号に規定する労働者派遣又は船員職業安定法(昭和二十三年法律第三百十号)第六条第十三項に規定する船員派遣をいう。(1)及び(2)並びに第二十条第二項において同じ。)による就労を通じて修得させることができると認められるものとして主務省令で定める分野をいう。以下同じ。)に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を修得するため、入管法別表第一の二の表の育成就労の在留資格をもって、本邦の営利を目的としない法人により受け入れられて必要な講習を受けること及び当該法人による監理支援を受ける本邦の派遣元事業主等(労働者派遣法第二条第四号に規定する派遣元事業主又は船員

職業安定法第六条第十六項に規定する船員派遣元事業主をいう。以下同じ。)との雇用契約に基づいて次の(1)又は(2)に掲げる業務のいずれかに従事すること。

(1) 当該派遣元事業主等の本邦にある事業所において行う当該労働者派遣等育成就労産業分野に属する技能を要する業務及び労働者派遣等により当該法人による監理支援を受け一又は複数の本邦の派遣先(労働者派遣法第二条第四号に規定する派遣先又は船員職業安定法第六条第十七項に規定する派遣先をいう。以下同じ。)の本邦にある事業所において行う当該労働者派遣等育成就労産業分野に属する技能を要する業務

(2) 労働者派遣等により当該法人による監理支援を受ける複数の本邦の派遣先の本邦にある事業所において行う当該労働者派遣等育成就労産業分野に属する技能を要する業務((1)に掲げる業務を除く。)

四 育成就労外国人 単独型育成就労外国人及び監理型育成就労外国人をいう。

五 単独型育成就労外国人 単独型育成就労の対象となっている外国人をいう。

六 監理型育成就労外国人 監理型育成就労の対象となっている外国人をいう。

七 育成就労実施者 単独型育成就労実施者及び監理型育成就労実施者をいう。

八 単独型育成就労実施者 第十一条第一項に規定する認定育成就労計画に基づき、単独型育成就労を行わせる者をいう。

九 監理型育成就労実施者 第十一条第一項に規定する認定育成就労計画に基づき、監理型育成就労を行わせる者をいう。

十 監理支援 次のイ及びロに掲げる行為(本邦の公私の機関が当該機関と第三号イの主務省令で定める取引上密接な関係を有する外国の公私の機関の外国にある事業所の職員である外国人を雇用する場合にあつては、ロに掲げる行為)を行うことをいう。

イ 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。)(本邦の派遣先として第三号ロの監理型育成就労を行わせ、又は行わせようとする者を除く。)と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。)との間における雇用関係の成立のあつせん

ロ 監理型育成就労実施者に対する監理型育成就労の実施に関する監理

十一 監理支援機関 第二十三条第一項の許可を受けて監理支援を行う事業を行う本邦の営利を目的としない法人をいう。

(定義)

規則第1条 この省令において使用する用語は、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(以下「法」という。)において使用する用語の例によるほか、次の定義に従うものとする。

一 「入国後講習」とは、法第二条第二号並びに第三号イ及びロに規定する講習をいう。

二 「取次送出機関」とは、外国の送出機関(法第九条第一項第十一号に規定する外国の送出

機関をいう。以下同じ。)であって監理型育成就労の対象となろうとする外国人からの監理型育成就労に係る求職の申込み(以下「監理型育成就労の申込み」という。)を本邦の監理支援機関に取り次ぐものをいう。

三 「外国の準備機関」とは、育成就労の対象となろうとする外国人の外国における準備に関与する外国の機関(取次送出機関を除く。)をいう。

四 「外部監査」とは、法第二十五条第一項第五号に規定する役員の監理支援事業に係る職務の執行の監査をいう。

五 「育成就労事業年度」とは、育成就労に関する事業年度をいい、毎年四月一日に始まり翌年三月三十一日に終わるものとする。

(取引上密接な関係を有する外国の公私の機関)

規則第2条 法第二条第三号イの主務省令で定める取引上密接な関係を有する外国の公私の機関は、次の各号のいずれかに該当するものとする。

一 本邦の公私の機関(法第二条第三号イに規定する本邦の公私の機関をいう。次号において同じ。)と引き続き一年以上の国際取引の実績又は過去一年間に十億円以上の国際取引の実績を有する機関

二 前号に掲げるもののほか、本邦の公私の機関と国際的な業務上の提携を行っていることその他の取引上密接な関係を有する機関として出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が認めるもの

○ 育成就労法及びその関連法令において用いられる用語の定義を行うものです。

〈特定産業分野、育成就労産業分野、労働者派遣等育成就労産業分野について〉

○ 育成就労外国人を受け入れることができる産業分野を、育成就労産業分野といい、特定技能制度の特定産業分野の中から、主務省令で定められます。

○ 育成就労制度では、技能実習制度とは異なり、主務省令で定められた育成就労産業分野については労働者派遣等(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。))第2条第1号に規定する労働者派遣又は船員職業安定法(昭和23年法律第130号)第6条第13項に規定する船員派遣をいう。以下同じ。)が認められます。この労働者派遣等が認められる分野を労働者派遣等育成就労産業分野と呼びます。

○ 特定産業分野、育成就労産業分野、労働者派遣等育成就労産業分野の概要は以下のとおりです。

- ・ 特定産業分野: 人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野であり、特定技能外国人が活動し得る分野

- ・ 育成就労産業分野：特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当である分野であり、育成就労外国人が活動し得る分野
- ・ 労働者派遣等育成就労産業分野：育成就労産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させるに当たり季節的業務に従事させることを要する分野であって、当該技能を労働者派遣等による就労を通じて修得させることができると認められる分野

〈育成就労の形態について〉

○ 育成就労の形態としては、大きく

- ・ 単独型育成就労
- ・ 監理型育成就労

に分けられます。そして、監理型育成就労には通常の監理型育成就労と「取引上密接な関係を有する外国の公私の機関」(規則第2条各号に該当するもの)の外国にある事業所の職員である外国人を雇用する形態があります。監理型育成就労は派遣形態も認められます。

また、単独型育成就労、監理型育成就労のどちらにおいても、複数の育成就労実施者が共同して育成就労(労働者派遣等の形態によるものを除く。)(第4章第1節参照)を行うことが認められています。

〈単独型育成就労(法第2条第2号)〉

○ 単独型育成就労とは、育成就労実施者の外国にある事業所から育成就労外国人を受け入れて育成就労を行わせる形態です。

○ 単独型育成就労における「本邦の公私の機関の外国にある事業所」として認められるのは、原則として、

- ・ 本店・支店の関係にある事業所
- ・ 親会社・子会社の関係にある会社の事業所
- ・ 親会社が同一となる子会社同士の関係にある会社の事業所
- ・ 親会社・関連会社の関係にある会社の事業所

になりますが、申請者と外国にある事業所との間の個別具体的な関係に基づき判断されることになります。外国にある事業所との個別具体的な関係について判断に悩む場合には事前に機構の地方事務所・支所の認定課に相談してください。

〈監理型育成就労(法第2条第3号イ)〉

○ 監理型育成就労とは、監理支援機関が、育成就労実施者に対して指導・監督をしな

がら育成就労を行わせる形態で、

- ① 通常の監理型育成就労
- ② 「取引上密接な関係を有する外国の公私の機関」(規則第2条各号に該当するもの)の外国にある事業所の職員である外国人を雇用する形態に分けられます。

- ①・②いずれの場合も、育成就労外国人は、本邦に入国後、入国後講習を受けた後、監理支援機関による監理支援を受ける育成就労実施者に受け入れられ、当該育成就労実施者の下で業務に従事することは同じですが、次の違いがあります。

	入国後講習の実施者	監理支援機関の関与
① 通常の監理型育成就労	監理支援機関	あっせん(法第2条第10号イ) 監理(法第2条第10号ロ)
② 取引上密接な関係を有する 形態	育成就労実施者	監理(法第2条第10号ロ) ※あっせんは行わない (法第2条第10号かつこ書)

※「監理支援」の内容については、第5章を参照。

- 「取引上密接な関係を有する外国の公私の機関」とは、
- ・ 本邦の公私の機関と引き続き1年以上の国際取引の実績又は過去1年間に10億円以上の国際取引の実績を有するもの(規則第2条第1号)
 - ・ 本邦の公私の機関と国際的な業務上の提携を行っていることその他の取引上密接な関係を有する機関として出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が認めるもの(規則第2条第2号(同条第1号と同等と評価できるものを同長官及び同大臣が認定。))

をいいます。このうち後者については、外国の公私の機関との間で事実上安定的な関係が構築されていることや、育成就労を共同で取り組む必要性等を踏まえた総合的な観点から個別に評価しますので、その判断に迷う場合は事前に機構事務所・支所の認定課に相談してください。

- 本邦の公私の機関と国際的な業務上の提携を行っていることその他の取引上密接な関係を有する機関の例としては、以下のような事例が考えられます。
- ・ 資本関係のないA国のY社との間で業務提携契約を締結し、長年にわたり人的交流を行ってきたX社が、Y社の職員を育成就労外国人として受け入れ、業務を行わせようとする事例。

Y社においては、職員をX社において育成就労させることで、X社が長年築いてきた高度な専門的知識、熟練した技能、ノウハウ等をY社職員に吸収させ、将来的にY社

の現地における業務の品質の向上や要職の人材確保につながることを期待される。X社においては、A国から育成就労外国人を受け入れることにより、A国内における事業実態を把握することが可能となり、今後の事業の展開の可能性が広がり、双方の会社にとって事業上の大きなメリットが期待される。

- 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が密接な関係を有する機関として認めるもの(規則第2条第2号)の適用を受けようとする場合には、育成就労計画の認定申請時に必要書類を提出し、密接な関係を有することを立証する必要があります。

なお、密接な関係を有する機関として認められる期間は、育成就労計画が認定された日から3年間とし、当該期間が経過した場合には、再度その該当性について確認をしますので、当該期間経過後の育成就労計画の認定申請時に必要書類を提出することとなります。

〈労働者派遣等の形態で行われる監理型育成就労(法第2条第3号ロ)〉

- 法第2条第3号ロは、監理型育成就労のうち、労働者派遣等の形態で行う育成就労について規定しています。労働者派遣等の形態で行う育成就労は、以下の2つの形態が認められています。

- ① 派遣元事業主等の事業所及び一つ又は複数の派遣先の事業所のいずれの事業所においても業務に従事させる形態(法第2条第3号ロ(1))
- ② 派遣元事業主等の事業所においては業務に従事せず、複数の派遣先の事業所において業務に従事させる形態(法第2条第3号ロ(2))

派遣元事業主等(労働者派遣法第2条第4号に規定する派遣元事業主又は船員職業安定法第6条第16項に規定する船員派遣元事業主をいう。以下同じ。)は監理支援機関ではなく、育成就労実施者であり、育成就労計画は派遣先(労働者派遣法第2条第4号に規定する派遣先又は船員職業安定法第6条第17項に規定する派遣先をいう。以下同じ。)を含む全育成就労実施者が共同して作成する必要があります。

上記2つの形態のいずれにおいても、育成就労外国人は、本邦に入国後、まずは監理支援機関による入国後講習を受けます。その後、派遣元事業主等又は派遣先の育成就労実施者に受け入れられ業務に従事します。

なお、監理支援機関は、派遣元事業主等及び派遣先に対して、監査等の監理型育成就労の実施に関する監理を行う必要があります。

【確認対象の書類】

- ・ 育成就労計画認定申請書(省令様式第1号、第2号、第3号(1)又は(2))
- ・ 育成就労外国人の履歴書及び申告書(参考様式第1-4号)
- ・ 外国の所属機関の概要書及び当該機関による証明書(参考様式第1-5号)

- ＊ 単独型育成就労の場合又は監理型育成就労のうち規則第2条第1号又は同第2号の適用を受けようとする場合
- ・ 規則第2条第1号の基準への適合性を立証する資料
 - ＊ 監理型育成就労のうち規則第2条第1号の適用を受けようとする場合
- ・ 理由書(参考様式第1-1号)及び規則第2条第2号の基準への適合性を立証する資料
 - ＊ 監理型育成就労のうち規則第2条第2号の適用を受けようとする場合

【留意事項】

○ 「親会社」について

「親会社」とは、会社法(平成 17 年法律第 86 号)の規定に従い、「株式会社を子会社とする会社その他の当該株式会社の経営を支配している法人として法務省令で定めるもの」(会社法第2条第4号)を指します。また、ここでいう「法務省令で定めるもの」とは、「会社等が同号(＝同法第2条第4号)に規定する株式会社の財務及び事業の方針の決定を支配している場合における当該会社等とする。」(会社法施行規則(平成 18 年法務省令第 12 号)第3条第2項)を指します。なお、ここでいう「会社等」及び「財務及び事業の方針の決定を支配している場合」については、次の子会社の欄を参照してください。

○ 「子会社」について

「子会社」とは、会社法の規定に従い、「会社がその総株主の議決権の過半数を有する株式会社その他の当該会社がその経営を支配している法人として法務省令で定めるもの」(会社法第2条第3号)を指します。また、ここでいう「法務省令で定めるもの」とは、「同号(＝同法第2条第3号)に規定する会社が他の会社等の財務及び事業の方針の決定を支配している場合における当該他の会社等とする。」(会社法施行規則第3条第1項)を指します。なお、ここでいう「会社等」とは「会社(外国会社を含む。)、組合(外国における組合に相当するものを含む。))その他これらに準ずる事業体」(同規則第2条第3項第2号)を指し、「財務及び事業の方針の決定を支配している場合」とは、次の①から③の場合を指します(同規則第3条第3項)。

- ① その会社等の 50%を超える議決権を保有している場合(子会社・子法人等が保有する議決権を含む。)。ただし、民事再生法の規定による再生手続開始の決定を受けた会社等、会社更生法の規定による更生手続開始の決定を受けた株式会社、破産法の規定による破産手続開始の決定を受けた会社等その他これらに準ずる会社等であって、かつ、有効な支配従属関係が存在しないと認められるものを除く。
- ② その会社等の 40%以上 50%以下の議決権を保有し、かつ、次のいずれかに該当する場合
 - A 次に掲げる者の保有する議決権の合計が 50%を超えている場合
 - a 自己(子会社・子法人等を含む。以下同じ。)
 - b 自己と出資、人事、資金、技術、取引等において緊密な関係があることにより自己の意思と同一の内容の議決権を行使すると認められる者

- c 自己の意思と同一の内容の議決権を行使することに同意している者
 - B その会社の取締役会その他これに準ずる機関において、自己の役員、自己の業務を執行する社員、自己の使用人及びこれらであった者が占める割合が 50%を超えている場合
 - C その会社等の重要な財務及び事業の方針の決定を支配する契約等が存在する場合
 - D その会社等の資金調達額(貸借対照表の負債の部に計上されているものに限る。)の額に対する自己が行う融資(債務の保証及び担保の提供を含む。)の額(自己と出資、人事、資金、技術、取引等において緊密な関係のある者が行う融資の額を含む。)の割合が 50%を超えている場合
 - E その他その会社等の財務及び事業の方針の決定を支配していることが推測される事実が存在する場合
- ③ 前記②Aの a から c までに掲げる者の保有する議決権の合計が 50%を超え(前記①又は②に該当する場合を除く。)、かつ、前記②のBからEまでのいずれかに該当する場合

なお、子会社の子会社のことを「孫会社」などと呼ぶこともありますが、保有議決権の計算においては、上記のとおり、子会社が保有する議決権も自己の保有する議決権に含まれることから、会社法上は、「孫会社」という概念はないものの、子会社の子会社も「子会社」に当たります。

○ 「関連会社」について

「関連会社」とは、財務諸表等の用語、様式及び作成方法に関する規則(昭和 38 年大蔵省令第 59 号)の規定に従い、「会社等及び当該会社等の子会社が、出資、人事、資金、技術、取引等の関係を通じて、子会社以外の他の会社等の財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができる場合における当該子会社以外の他の会社等」(同規則第8条第5項)を指します。また、ここでいう「子会社以外の他の会社等の財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができる場合」とは、次の①から④の場合を指します。ただし、財務上又は営業上若しくは事業上の関係からみて子会社以外の他の会社等の財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができないことが明らかであると認められるときは、この限りではありません(同条第6項)。

- ① 子会社以外の他の会社等(民事再生、会社更生又は破産の開始決定を受けた会社等であって、かつ、当該会社等の財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができないと認められる会社等を除く。以下この項(＝同条第6項)において同じ。)の議決権の 20%以上を自己の計算において所有している場合
- ② 子会社以外の他の会社等の議決権の 15%以上、20%未満を自己の計算において所有している場合であって、かつ、次に掲げるいずれかの要件に該当する場合

- A 役員若しくは使用人である者、又はこれらであった者で自己が子会社以外の他の会社等の財務及び営業又は事業の方針の決定に関して影響を与えることができる者が、当該子会社以外の他の会社等の代表取締役、取締役又はこれらに準ずる役職に就任している場合
 - B 子会社以外の他の会社等に対して重要な融資を行っている場合
 - C 子会社以外の他の会社等に対して重要な技術を提供している場合
 - D 子会社以外の他の会社等との間に重要な販売、仕入れその他の営業上又は事業上の取引がある場合
 - E その他子会社以外の他の会社等の財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができることが推測される事実が存在する場合
- ③ 自己の計算において所有している議決権と自己と出資、人事、資金、技術、取引等において緊密な関係があることにより自己の意思と同一の内容の議決権を行使すると認められる者及び自己の意思と同一の内容の議決権を行使することに同意している者が所有している議決権とを合わせた場合（自己の計算において議決権を所有していない場合を含む。）に子会社以外の他の会社等の議決権の 20%以上を占めているときであって、かつ、前記②のAからEまでに掲げるいずれかの要件に該当する場合
- ④ 複数の独立した企業（会社及び会社に準ずる事業体をいう。）により、契約等に基づいて共同で支配される企業に該当する場合

第3節 基本理念（法第3条）

【関係の法律の規定】

（基本理念）

法第3条 育成就労は、育成就労産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能の適正な修得を図り、かつ、育成就労外国人が育成就労に専念できるようにその保護を図る体制が確立された環境で行わなければならない。

- 法第3条では、育成就労がその目的に沿って適正に運用されるように基本理念を定めています。
- 育成就労制度は、育成就労の適正な実施と育成就労外国人の保護を図り、育成就労産業分野における人材の育成及び人材の確保を目的としています。育成就労制度がその目的に沿って適正に運用されるためには、育成就労の適正な実施と育成就労外国人の保護が実効的になされる必要があります。
- そのため、同条においては、育成就労が、技能の適正な修得を図る体制が確立され

た環境、かつ、育成就労外国人が育成就労に専念できるようにその保護を図る体制が確立された環境で行われなければならない旨を規定しています。

第4節 国及び地方公共団体の責務(法第4条)

【関係の法律の規定】

(国及び地方公共団体の責務)

法第4条 国は、この法律の目的を達成するため、前条の基本理念に従って、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るために必要な施策を総合的かつ効果的に推進しなければならない。

2 地方公共団体は、前項の国の施策と相まって、地域の実情に応じ、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るために必要な施策を推進するように努めなければならない。

- 法第4条では、国及び地方公共団体の責務を定めています。育成就労法において、地方公共団体について特段の権限等は定められていませんが、育成就労外国人は地域住民として地方公共団体の中で生活すること、地方公共団体が監理支援機関の他法令(中小企業等協同組合法等)上の許認可権者であること等を踏まえ、連携して施策を推進する必要があるため、総括的な責務規定が設けられているものです。

第5節 育成就労実施者、監理支援機関等の責務(法第5条)

【関係の法律の規定】

(育成就労実施者、監理支援機関等の責務)

法第5条 育成就労実施者は、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護について育成就労を行わせる者としての責任を自覚し、第三条の基本理念にのっとり、育成就労を行わせる環境の整備に努めるとともに、国及び地方公共団体が講ずる施策に協力しなければならない。

2 監理支援機関は、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護について重要な役割を果たすものであることを自覚し、監理支援の責任を適切に果たすとともに、国及び地方公共団体が講ずる施策に協力しなければならない。

3 育成就労実施者又は監理支援機関を構成員とする団体は、その構成員である育成就労実施者又は監理支援機関に対し、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るために必要な指導及び助言をするように努めなければならない。

- 育成就労実施者は、育成就労を行わせる者としての責任を自覚し、環境整備に努

めて国・地方公共団体の施策に協力しなければなりません。また、監理支援機関は、監理支援を行う者としてその責任を適切に果たし、国・地方公共団体の施策に協力しなければなりません。

- さらに、育成就労実施者や監理支援機関の上部機関(育成就労実施者や監理支援機関が加入している上部団体で、例えば、都道府県中小企業団体中央会や、都道府県農業会議等を指します。)も育成就労実施者や監理支援機関に対して必要な指導及び助言をするよう努めなければなりません。

第6節 育成就労外国人の責務(法第6条)

【関係の法律の規定】

(育成就労外国人の責務)

法第6条 育成就労外国人は、育成就労に専念することにより、育成就労産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能の修得に努めなければならない。

- 育成就労実施者や監理支援機関の責務を法律上明らかにしたことに加え、育成就労外国人についても、育成就労に専念し、技能の修得に努めなければならない旨の責務が定められています。この責務からも明らかなように、育成就労外国人は、入管法上の資格外活動許可を得て、他所で就労活動を行うことは認められません。

第7節 基本方針(法第7条)

【関係の法律の規定】

(基本方針)

法第7条 政府は、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基本方針(以下この条及び次条において「基本方針」という。)を定めなければならない。

2 基本方針は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 育成就労に係る制度の意義に関する事項
- 二 育成就労産業分野及び労働者派遣等育成就労産業分野の選定に関する基本的な事項
- 三 育成就労産業分野において求められる人材に関する基本的な事項
- 四 育成就労外国人の保護を図るための施策に関する基本的な事項
- 五 育成就労に係る制度の運用に関する関係行政機関の事務の調整に関する基本的な事項
- 六 前各号に掲げるもののほか、育成就労に係る制度の運用に関する重要事項

- 3 主務大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 主務大臣は、基本方針の案を作成するときは、あらかじめ、育成就労に関し知見を有する者の意見を聴かなければならない。
- 5 主務大臣は、第三項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 6 前三項の規程は、基本方針の変更について準用する。

- 政府は、育成就労制度の適正な運用を図るため、「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び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基本方針について」(令和7年3月 11 日閣議決定。以下「基本方針」という。)を策定しています。
- 基本方針には、育成就労制度の意義に関する事項、育成就労産業分野の選定に関する基本的事項、育成就労産業分野において求められる人材に関する基本的事項、育成就労外国人の保護を図るための施策に関する事項等が定められています。

第8節 分野別運用方針(法第7条の2)

【関係の法律の規定】

(分野別運用方針)

法第7条の2 主務大臣は、基本方針にのっとり、育成就労産業分野のうち特定の分野(以下「個別育成就労産業分野」という。)を所管する関係行政機関の長並びに国家公安委員会及び外務大臣(以下この条において「分野所管行政機関の長等」という。)と共同して、当該個別育成就労産業分野における育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るため、当該個別育成就労産業分野における育成就労に係る制度の運用に関する方針(以下「分野別運用方針」という。)を定めなければならない。

2 分野別運用方針は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 当該分野別運用方針に定める個別育成就労産業分野及び当該個別育成就労産業分野が労働者派遣等育成就労産業分野である場合にはその旨
- 二 前号の個別育成就労産業分野において求められる人材の基準に関する事項
- 三 第一号の個別育成就労産業分野における育成就労外国人の育成に関する事項
- 四 第一号の個別育成就労産業分野における人材の受入れ見込数その他の人材の確保に関する事項(当該個別育成就労産業分野において人材が不足している地域の状況を含む。)
- 五 第一号の個別育成就労産業分野における第十二条の二の規定による育成就労認定の停止の措置及びその再開の措置に関する事項

六 第一号の個別育成就労産業分野における育成就労実施者の変更に関する事項

七 前各号に掲げるもののほか、第一号の個別育成就労産業分野における育成就労に係る制度の運用に関する重要事項

3 主務大臣及び分野所管行政機関の長等は、分野別運用方針を定めるときは、あらかじめ、育成就労に関し知見を有する者の意見を聴かなければならない。

4 主務大臣及び分野所管行政機関の長等は、分野別運用方針を定めるときは、あらかじめ、分野所管行政機関の長等以外の関係行政機関の長に協議しなければならない。

5 主務大臣及び分野所管行政機関の長等は、分野別運用方針を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 前三項の規定は、分野別運用方針の変更について準用する。

○ 主務大臣は、法第7条の2第1項に基づき、育成就労制度の適正な運用を図るため、育成就労産業分野の各分野を所管する行政機関の長並びに国家公安委員会、外務大臣と共同して、各分野における分野別運用方針をそれぞれ策定します。

○ 分野別運用方針には、

- ・ 育成就労産業分野における育成就労外国人の育成に関する事項
- ・ 育成就労産業分野における人材の見込数その他人材の確保に関する事項

等が定められます。分野別運用方針において定められる向こう5年の受入れ見込数は、各分野における受入れの上限として運用されます。

○ 各分野に共通の質問については機構及び主務省庁でも受け付けていますが、質問内容によっては、各分野を所管する省庁を案内します。また、各分野に関する個別的な質問については、各分野を所管する省庁にお尋ねください。