

## 第5章 監理支援機関の許可等

監理支援機関は、その責務として、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こととされています(法第5条第2項)。監理支援機関は法律にのっとり、育成就労実施者と育成就労外国人との間の雇用関係の成立のあっせんや育成就労実施者に対する指導・監督、育成就労外国人の相談対応などを適正に行わなければなりません。

### 〈許可の手続〉

- 育成就労制度において、監理支援事業(監理支援を行う事業)を行おうとする者は、あらかじめ、主務大臣から監理支援機関の許可を受ける必要があります(法第23条)。監理支援機関は、監理支援事業を自ら行わなければならない、許可を受けた名義を他人に貸して監理支援事業を行わせてはなりません(法第38条)(監理支援事業において業務を委託できる範囲については、第15節参照)。
- 許可申請は、法第25条の許可基準を満たすことを証明する添付資料等を添えて、機構の本部事務所の審査課に申請しなければなりません(法第24条)。
- 監理支援事業の適正な運営のため、監理支援機関の許可に当たっては、欠格事由が設けられています(法第26条)。
- 監理支援機関の許可を受けたときに許可証が交付されます。監理支援機関は監理支援事業を行う事業所ごとに許可証を備え付け、関係者から請求があった場合には許可証を提示しなければなりません(法第29条)。
- 監理支援機関の許可の有効期間は、監理支援事業の実施に関する能力及び実績を勘案して3年以上で設定されます(法第31条)。
- 施行日後に円滑な受入れができるよう、施行日前の準備行為として監理支援機関の許可の申請を施行日前に行うことができます(改正法附則第5条)。施行日前申請の詳細については別途案内することとしています。

### 〈監理支援事業の概要〉

- 監理支援機関は、許可を受けて監理支援事業を行います(法第2条第11号)。「監理支援」とは、原則として育成就労実施者等と育成就労外国人等との間における雇用関係の成立のあっせん及び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

る監理を行うことをいいます(法第2条第10号)。

- 監理支援機関は、監理支援機関の許可を受ければ、育成就労に限って職業紹介事業を行うことができます。職業安定法で職業紹介事業者に求められる、労働条件等の明示などの適正な職業紹介のための取組みは、監理支援機関に対しても同様に求められます(法第27条)。
- 具体的には、監理支援機関は、労働条件等の明示のほか、求人等に関する情報の的確な表示、取扱職種の範囲等の届出、取扱職種の範囲等の明示、職業紹介事業者の責務等に関して適切に対応する必要があります(第4節参照)。
- 監理支援機関は育成就労実施者に対し、認定された育成就労計画に従った監理支援を行い、監理支援機関の業務の実施に関する基準に従って業務を実施しなければなりません(法第39条第1項及び第4項、規則第67条)。

特に、育成就労実施者に対する監査は、育成就労実施者が認定された育成就労計画に従って適切に育成就労を行わせていること、出入国・労働関係法令に違反していないことなどについて監査を行うものであり、監理支援機関の行う業務の要であることから、不正な行為を見落とすことのないよう、責任をもって適切に監査を行う必要があります。育成就労法等の規定や本要領を踏まえ、3か月に1回以上監査を実施し、実施後2か月以内に監査報告書を育成就労実施者の住所地を管轄する機構の地方事務所・支所の指導課に提出するなど適切に対応しなければなりません。

監理支援機関の業務の実施に関する基準に定められる業務には主に以下のものがあります(第16節第2参照)。

  - ・ 育成就労実施者に対する監査、訪問指導
  - ・ 外国の送出国との契約等
  - ・ 入国後講習の実施
  - ・ 育成就労計画の作成指導
  - ・ 育成就労外国人の保護及び支援(帰国までの生活支援、旅費の負担、相談体制の整備等)
- 監理支援機関は育成就労外国人から転籍の希望の申出があった場合等は、育成就労の継続のため、他の育成就労実施者や監理支援機関等との連絡調整等の必要な措置を講じなければなりません(法第39条第3項、規則第66条)。
- 監理支援機関は、監理支援事業に通常必要となる経費等を勘案した適正な種類及び額の監理支援費を育成就労実施者等へその用途及び金額を明示した上で徴収す

ることができます。また、この監理支援費を除き、育成就労実施者、育成就労外国人、送出機関等の関係者から、手数料又は報酬を受けることはできないため(法第 28 条)、送出機関等から社会通念上相当と認められる程度を超える金銭、物品その他の財産上の利益の供与若しくは供応接待を受けることは禁止されています。当然、送出機関等から送出管理費の不必要な払い戻しを受け取るなどいわゆるキックバックを受け取ることも認められません。

- 社会通念上相当と認められる程度を超える金銭、物品その他の財産上の利益の供与若しくは供応接待については、受けることのみならず、その要求をし、又はその申込みの承諾をすることも禁止されています(法第 39 条第4項、規則第 67 条第7号)。
- 監理支援を行う育成就労実施者の役職員等、監理支援を行う育成就労実施者と密接な関係を有する監理支援機関の役職員を、個人情報管理に係る業務及び入国後講習の実施に係る業務以外の監理支援業務に関与させることはできません(法第 39 条第5項、規則第 68 条)。
- 監理支援機関は、監理支援を行う育成就労実施者が育成就労を行わせることが困難となったと認めるときは育成就労実施者の住所地を管轄する機構の地方事務所・支所の認定課に、監理支援事業を廃止・休止しようとするときは機構の本部事務所の審査課に、それぞれ届出を行わなければなりません(法第 33 条及び第 34 条)。
- 監理支援機関は、上記の届出をしようとする場合において、育成就労外国人が引き続き育成就労を継続することを希望するときは、他の育成就労実施者や監理支援機関等との転籍に向けた連絡調整等の必要な措置を講じなければなりません(法第 51 条)。「必要な措置」には、育成就労外国人に他の育成就労実施者をあっせんすること、次の育成就労先が確保されるまでの間の生活支援等も含まれます(第 10 節参照)。

#### 〈体制〉

- 監理支援機関が監理支援の責任を適切に果たすためには、監理支援機関が育成就労実施者に対する指導・監督等を適切に行うために中立的な業務の運営ができる体制を確保することが不可欠であるとともに、相談応需体制の整備に当たり、育成就労実施者又は育成就労外国人のプライバシー確保にも配慮する必要があります。
- 監理支援機関には、監理支援事業を適正に遂行する能力を有していることが求められており(法第 25 条第1項各号)、監理支援機関は事業所を適切に設置するとともに、監理支援事業を行う事業所ごとに監理支援責任者を選任するほか(法第 40 条)、外

部監査等の措置を講ずる必要があります(法第 25 条第1項第5号等)。

- 監理支援機関は、監理支援事業に関して帳簿書類を作成し、事業所に備えて置かなければなりません(法第 41 条)。
- 監理支援機関は、監査を行ったときは監査報告書を作成し、育成就労実施者の住所地を管轄する機構の地方事務所・支所の指導課に提出しなければなりません。また、毎年1回、監理支援事業を行う事業所ごとに事業報告書を作成し、機構の本部事務所の審査課に提出しなければなりません(法第 42 条)。
- 監理支援機関は、個人情報 を適正に管理するために必要な措置を講じなければなりません(法第 43 条)。また、その役職員は正当な理由なく、その業務に関して知ることができた秘密を漏らし、又は盗用してはなりません(法第 44 条)。

〈報告徴収、行政処分等〉

- 育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護のため、主務大臣の職員による報告徴収等の権限が規定されています(法第 35 条第1項)。
- 育成就労法令、出入国・労働関係法令に違反しているときなど、監理支援事業の適正な運営を確保するために必要があると認められるときは、主務大臣が改善命令を行うことができることとされています(法第 36 条第1項)。
- 主務大臣は、監理支援機関がその許可基準に適合しなくなったとき、許可の欠格事由に該当することとなったとき、育成就労法又は出入国・労働関係法の規定又はこれらに基づく命令(改善命令を含む。)等に違反したときなどにおいて許可を取り消すことができます(法第 37 条第1項)。

## 第1節 監理支援機関の許可(法第 23 条・第 24 条)

### 第1 監理支援機関の許可(法第 23 条第1項)

#### 【関係規定】

(監理支援機関の許可)

第23条 監理支援を行う事業(以下この節、第百九条第一号及び第百十二条第一項第十一号において「監理支援事業」という。)を行おうとする者は、主務大臣の許可を受けなければならない。

(許可の申請等)

規則第41条 法第二十三条第二項の規定による申請は、別記様式第十五号による申請書の正本一部を提出して行わなければならない。

- 監理支援事業を行おうとする者は、監理支援機関許可申請書(省令様式第 15 号)を機構の本部事務所の審査課に提出しなければなりません(法第 23 条第1項)。
- 監理支援機関許可申請書(省令様式第 15 号)は、申請に際して、正本1通を提出する必要があります(副本の提出は不要)。

### 第2 申請書の記載事項(法第 23 条第2項)

#### 【関係規定】

(監理支援機関の許可)

法第23条

2 前項の許可(以下この節(第二十七条第二項を除く。)において「許可」という。)を受けようとする者(第七項、次条及び第二十五条において「申請者」という。)は、主務省令で定めるところにより、次に掲げる事項を記載した申請書を主務大臣に提出しなければならない。

- 一 名称及び住所並びに代表者の氏名
- 二 役員の氏名及び住所
- 三 監理支援事業を行う事業所の名称及び所在地
- 四 第四十条第一項の規定により選任する監理支援責任者の氏名及び住所
- 五 外国の送出機関から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の取次ぎを受けようとする場合にあっては、当該外国の送出機関の氏名又は名称及び住所並びに法人にあっては、その代表者の氏名
- 六 その他主務省令で定める事項

(申請書の記載事項)

規則第42条 法第二十三条第二項第六号(法第三十一条第五項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 役員の役職名及び法人番号
- 二 責任役員(監理支援事業に責任を有する役員をいう。以下同じ。)の氏名
- 三 外部監査人(外部監査を行う者をいう。以下同じ。)の氏名又は名称
- 四 法人の種類
- 五 監理型育成就労の取扱職種の範囲等
- 六 取次ぎを受けずに監理型育成就労の申込みを受けようとする場合にあっては、当該監理型育成就労の申込みを受ける方法の概要
- 七 監理支援事業を開始する予定年月日
- 八 監理型育成就労外国人からの相談に応じる体制の概要

- 監理支援機関の許可を受けようとする申請者は、育成就労法第 23 条第2項各号に定められている事項を申請書に記載しなければなりません。
- 外国の送出国機関については、法第9条第1項第 11 号に基づき、その要件が規則第 20 条に定められており(第4章第2節第 13 参照)、この要件を満たさない機関から育成就労に係る外国人の取次ぎを受けることはできません。

### 第3 申請書の添付書類(法第 23 条第3項・第4項)

【関係規定】

(監理支援機関の許可)

法第23条

- 3 前項の申請書には、監理支援事業を行う事業所ごとの監理支援事業に係る事業計画書、第二十五条第一項各号に掲げる事項を証する書面その他主務省令で定める書類を添付しなければならない。
- 4 前項の事業計画書には、主務省令で定めるところにより、監理支援事業を行う事業所ごとの監理支援を行う監理型育成就労実施者の見込数、当該監理型育成就労実施者における監理型育成就労外国人の見込数その他監理支援事業に関する事項を記載しなければならない。

(申請書の添付書類)

規則第43条 法第二十三条第三項(法第三十一条第五項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める書類は、次のとおりとする。

- 一 法第二十三条第一項の許可を受けようとする者(以下この節において「申請者」という。)の登記事項証明書、定款又は寄附行為並びに直近の二事業年度に係る貸借対照表及び損

益計算書又は収支計算書

- 二 監理支援事業に関する資産の内容及びその権利関係を証する書類
  - 三 申請者の概要書
  - 四 監理支援事業を行う事業所ごとの個人情報の適正管理及び秘密の保持に関する規程の写し
  - 五 監理支援事業を行う事業所ごとの監理支援機関の業務の運営(監理支援費の徴収を含む。)に係る規程の写し
  - 六 申請者が作成した監理型育成就労に係る誓約書
  - 七 申請者の役員の住民票の写し(当該役員が営業に関し成年者と同一の行為能力を有しない未成年者である場合にあっては、当該役員及びその法定代理人の住民票の写し(当該法定代理人が法人である場合にあっては、当該法人の登記事項証明書及び定款又は寄附行為並びにその役員の住民票の写し))及び履歴書
  - 八 監理支援責任者の住民票の写し、履歴書並びに就任承諾書及び監理型育成就労に係る誓約書の写し
  - 九 外部監査人の概要書並びに就任承諾書及び監理型育成就労に係る誓約書の写し
  - 十 外国の送出国から監理型育成就労の申込みの取次ぎを受けようとする場合にあっては、次に掲げる書類
    - イ 外国の送出国の概要書
    - ロ 外国の送出国が所在する国又は地域において事業を行うことを証する書類
    - ハ 申請者と外国の送出国との間に締結された申請者が当該外国の送出国から監理型育成就労の申込みの取次ぎを受けることに係る契約の契約書の写し
    - ニ 外国の送出国が監理型育成就労外国人及び監理支援機関から徴収する費用の算出基準を記載した書類
    - ホ 外国の送出国の監理型育成就労に係る誓約書
    - ヘ 第二十条第一号に規定する推薦を受けたことを明らかにする推薦状その他の推薦をした国又は地域の公的機関の作成に係る書類
  - 十一 育成就労計画の作成の指導に従事する者の履歴書
  - 十二 船員(船員職業安定法第六条第一項に規定する船員をいう。)である監理型育成就労外国人に係る監理型育成就労の監理支援を行う場合にあっては、同法第三十四条第一項の許可を受けていることを証する書面
  - 十三 その他必要な書類
- 2 法第二十三条第三項(法第三十一条第五項において準用する場合を含む。)の事業計画書は、別記様式第十六号によるものとする。

- 監理支援機関の許可申請に際しては、許可基準を満たしていることを証明する書類その他必要な書類を提出しなければなりません。具体的な書類については、別紙2に

において一覧表として示しています。また、必要な添付書類の詳細については、別途機構ホームページでお知らせしますので、併せて参照してください。

- 監理支援事業計画書(省令様式第 16 号)については、監理支援事業を行う事業所ごとに作成する必要があります。したがって、事業所が複数ある場合には、当該事業所の数に応じて提出しなければなりません。

**【留意事項】**

- 提出書類等の言語について

育成就労法令の規定により法務大臣及び厚生労働大臣若しくは出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣又は機構に提出する資料が外国語により作成されているときは、その資料に日本語の翻訳文を添付しなければなりません(規則第 94 条第1項)。また、育成就労法令の規定により

- ・ 法務大臣及び厚生労働大臣
- ・ 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣
- ・ 機構

のいずれかに提出し、又は事業所に備えて置く日本語の書類に、育成就労外国人の署名を求める場合は、育成就労外国人が十分に理解できる言語(母国語)も併記の上、署名を求めなければなりません(規則第94条第2項)。

#### 第4 機構による事実関係の調査の実施(法第 23 条第5項・第 24 条)

**【関係の法律の規定】**

(監理支援機関の許可)

法第23条

- 5 主務大臣は、許可の申請を受けたときは、第二項の申請書及び第三項の書類に係る事実関係につき調査を行うものとする。

(機構による事実関係の調査の実施)

法第24条 主務大臣は、機構に、前条第五項の事実関係の調査の全部又は一部を行わせることができる。

- 2 主務大臣は、前項の規定により機構に調査の全部又は一部を行わせるときは、当該調査の全部又は一部を行わないものとする。この場合において、主務大臣は、許可をするときは、機構が第四項の規定により報告する調査の結果を考慮しなければならない。
- 3 主務大臣が第一項の規定により機構に調査の全部又は一部を行わせるときは、申請者は、前条第二項の規定にかかわらず、同項の申請書を機構に提出するとともに、機構が行う当該調査を受けなければならない。

- 4 機構は、前項の申請書を受理したときは、主務大臣にその旨を報告するとともに、同項の調査を行ったときは、遅滞なく、当該調査の結果を主務大臣に報告しなければならない。
- 7 主務大臣は、第一項の規定により機構に調査の全部若しくは一部を行わせることとするとき、又は機構に行かせていた調査の全部若しくは一部を行わせないこととするときは、その旨を公示しなければならない。

- 監理支援機関の許可については、法第 24 条に基づいて事実関係の調査の全部を機構が行うこととしています。申請者は、申請書を機構の本部事務所の審査課に提出するとともに、機構が行う調査を受けなければ申請の結果を得ることはできません。
- 機構が調査を行いますが、許可権限は主務大臣にあります。機構が行った調査結果を考慮しつつ、最終的な許可の諾否は主務大臣が行います。

#### 第5 労働政策審議会の意見聴取(法第 23 条第6項)

【関係の法律の規定】

(監理支援機関の許可)

法第23条

- 6 厚生労働大臣は、許可をするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

- 厚生労働大臣は、監理支援機関の許可をしようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴取することとされています。これは、職業安定法における有料職業紹介事業の許可の際に、厚生労働大臣による労働政策審議会の意見聴取規定が設けられていること(職業安定法第 30 条第5項)を踏まえたものです。

#### 第6 監理支援機関の許可の申請に係る手数料(法第 23 条第7項・第 24 条第5項)

【関係規定】

(監理支援機関の許可)

法第23条

- 7 申請者は、実費を勘案して主務省令で定める額の手数料を納付しなければならない。

(機構による事実関係の調査の実施)

法第24条

- 5 主務大臣が第一項の規定により機構に調査の全部又は一部を行わせるときは、申請者は、

実費を勘案して主務省令で定める額の手数料を機構に納付しなければならない。

6 前項の規定により機構に納付された手数料は、機構の収入とする。

(許可の申請等)

規則第41条

2 法第二十三条第七項の主務省令で定める額は、一万六百元(監理支援事業を行う事業所の数が二以上の場合にあつては、四千四百円に当該事業所数から一を減じた数を乗じて得た額に一万六百元を加えた額)とする。

3 法第二十四条第五項の主務省令で定める額は、八万一千円(監理支援事業を行う事業所の数が二以上の場合にあつては、五万七千六百円に当該事業所数から一を減じた数を乗じて得た額に八万一千円を加えた額)とする。

(手数料の納付方法等)

規則第91条 法第二十三条第七項又は第三十一条第四項に規定する手数料は、申請書にその申請に係る手数料の額に相当する額の収入印紙を貼って納付しなければならない。

2 法第八条第六項又は第二十四条第五項(法第三十一条第五項において準用する場合を含む。)に規定する手数料は、金融機関に設けられた機構の口座に払い込むことにより納付しなければならない。

3 前二項の規定により納付した手数料は、返還しない。

- 申請者は監理支援機関の許可の申請に係る手数料として、国に申請手数料を収入印紙により、機構に調査手数料を口座振込みにより、それぞれ納付しなければならないこととされています。許可の申請に係る手数料は以下のとおりです。

納付先	納付額
国 (申請手数料)	基本額 1件につき 10,600円
	加算額 事業所が2以上の場合 $4,400円 \times (\text{事業所数} - 1)$
機構 (調査手数料)	基本額 1件につき 81,000円
	加算額 事業所が2以上の場合 $57,600円 \times (\text{事業所数} - 1)$

- 監理支援機関の許可に当たっては、許可1件につき登録免許税を15,000円納付することが必要となります(登録免許税法別表第1第63号)。
- それぞれの手数料の具体的な納付方法等については、別途、機構のホームページ等でお知らせしますので、そちらを参照してください。

## 第2節 監理支援機関の許可基準(法第 25 条)

監理支援機関の許可基準は、法第 25 条及びその関係規則に定められています。以下に示す基準のいずれにも適合し、かつ第3節に規定する許可の欠格事由に該当しないものが、監理支援機関として許可されることとなります。

なお、許可の時点のみならず、監理支援機関が許可を得て監理支援事業を行っている間に許可基準を満たさなくなった場合には、許可の取消しの対象となり得ますので注意が必要です。

### 第1 法人形態に関するもの

#### 【関係規定】

(許可の基準等)

法第25条 主務大臣は、許可の申請があった場合において、その申請者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でなければ、その許可をしてはならない。

一 本邦の営利を目的としない法人であって主務省令で定めるものであること。

(本邦の営利を目的としない法人)

規則第 44 条 法第二十五条第一項第一号の主務省令で定める法人は、次のとおりとする。

一 商工会議所(監理支援を行う監理型育成就労実施者が当該商工会議所の会員である場合に限る。)

二 商工会(監理支援を行う監理型育成就労実施者が当該商工会の会員である場合に限る。)

三 中小企業団体(中小企業団体の組織に関する法律(昭和三十二年法律第百八十五号)第三条第一項に規定する中小企業団体をいう。)(監理支援を行う監理型育成就労実施者が当該中小企業団体の組合員又は会員である場合に限る。)

四 職業訓練法人

五 農業協同組合(監理支援を行う監理型育成就労実施者が当該農業協同組合の組合員であって農業を営む場合に限る。)

六 漁業協同組合(監理支援を行う監理型育成就労実施者が当該漁業協同組合の組合員であって漁業を営む場合に限る。)

七 公益社団法人

八 公益財団法人

九 前各号に掲げる法人以外の法人であって、監理支援事業を行うことについて特別の理由があり、かつ、重要事項の決定及び業務の監査を行う適切な機関を置いているもの

2 前項の規定にかかわらず、育成就労産業分野のうち法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める特定の分野に係る監理型育成就労に係る監理支援を行う場合における法第二十五条第一項第一号の主務省令で定める法人は、当該特定の分野を所管する関係行政機関の長が、法務

大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該特定の分野に特有の事情に鑑みて告示で定める法人とする。

- 監理支援機関は、本邦の営利を目的としない法人であることが求められます。具体的には、規則において、認められる法人形態が列挙されており、原則として、
- ・ 商工会議所
  - ・ 商工会
  - ・ 中小企業団体
  - ・ 職業訓練法人
  - ・ 農業協同組合
  - ・ 漁業協同組合
  - ・ 公益社団法人
  - ・ 公益財団法人
- であることが必要とされています。
- これ以外の法人形態で監理支援機関になろうとする場合には、
- (ア) 監理支援事業を行うことについて特別の理由があること
  - (イ) 重要事項の決定及び業務の監査を行う適切な機関を置いていること
- の双方を立証する必要があります(規則第 44 条第 1 項第 9 号)。
- なお、(ア)については、過去3年以内に、次の①又は②の業務を行った実績があり、申請時点において、当該業務を通年で実施していること(通年性)及び複数年度で実施していること(継続性)が必要であるとともに、当該実績を客観的かつ具体的な資料により立証する必要があります。
- ① 特定非営利活動促進法(平成 10 年法律第 7 号)第 2 条第 3 項に規定する認定特定非営利活動法人又は同条第 4 項に規定する特例認定特定非営利活動法人として行う、我が国から外国への技能の移転に関する業務等、人材育成の支援に関する業務
  - ② 技能実習制度における監理団体として行う、我が国から外国への技能の移転に関する業務等、人材育成の支援に関する業務
- 育成就労制度では、主務大臣が制度全体の適正化を図ることに加え、各育成就労産業分野に係る知見を有する分野所管省庁が一定の関与を行い、分野の特有の事情に鑑みこれに上乗せして当該分野独自の基準を告示により定めます。具体的には、告示で規定する特定の分野については、分野所管大臣が特有の事情に鑑みて告示で基準を制定することを可能としています。当該告示において、監理支援機関の法人形態に関する基準が上乗せされている場合は、当該基準に適合している必要があります。

す。

**【確認対象の書類】**

- ・ 監理支援機関許可申請書(省令様式第 15 号)
- ・ 監理支援事業計画書(省令様式第 16 号)
- ・ 登記事項証明書
- ・ 定款又は寄附行為の写し
  - ※ 育成就労外国人の受入れは、監理支援機関の事業として行うものであるので、定款・寄附行為等では育成就労外国人の受入れを事業として行う旨を明確にしておくことが必要です。
- ・ 監理支援機関の業務の運営に関する規程の写し
- ・ 公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律(平成 18 年法律第 49 号)第 22 条第 1 項により行政庁に提出することとなっている事業報告書及び事業計画書
  - \* 法人類型が公益財団法人又は公益社団法人の場合(以下は、列挙された法人類型(規則第 44 条第 1 号から第 8 号まで)に該当しない場合のみ提出を要する書類)
- ・ 当該法人が監理支援事業を行おうとする具体的理由・背景等を記載した理由書(様式自由)
- ・ 過去 3 年以内に、当該法人が前記①又は②の業務を通年で、かつ継続的に行った実績があることを証明する客観的かつ具体的な資料
- ・ 他の機関との間に締結された監査契約書の写し
- ・ 前記①又は②の業務以外で当該法人が行っている事業の内容がわかる資料(様式自由)
- ・ 当該法人形態により監理支援事業を行う理由書(様式自由)
  - \* 前記②の場合であって、法人形態が一般社団法人又は一般財団法人の場合

## 第2 監理支援機関の業務の実施に関するもの

**【関係規定】**

(許可の基準等)

法第 25 条 主務大臣は、許可の申請があった場合において、その申請者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でなければ、その許可をしてはならない。

二 監理支援事業を適正に遂行するに足る能力を有するものとして主務省令で定める基準に適合しているものであること。

(認定育成就労計画に従った監理支援等)

法第 39 条

4 前三項に規定するもののほか、監理支援機関は、監理型育成就労の実施状況の監査その他の業務の実施に関し主務省令で定める基準に従い、その業務を実施しなければならない。

(監理支援事業を遂行する能力)

規則第45条 法第二十五条第一項第二号の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

一～五(後述)

- 監理支援機関は、原則として申請時に「監理支援事業を適正に遂行するに足りる能力」を有することが必要であり、能力を有するものとして主務省令に定める基準に適合しなければ許可を受けることはできません。

また、許可を受けた後も、監理支援事業の遂行能力や監査その他の業務の実施に関する基準に従って業務を実施しなければなりません。

### (1) 育成就労実施者の数に関するもの

【関係の省令の規定】

(監理支援事業を遂行する能力)

規則第45条 法第二十五条第一項第二号の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

一 監理支援を行う監理型育成就労実施者の数が二以上であるか、又は二以上となることが見込まれること。

- 監理支援機関の独立性・中立性の担保の観点から、監理支援機関が監理支援を行う監理型育成就労実施者は、原則として2者以上であることが求められます。

- 新規許可の申請時においては、監理支援が開始されていないことが想定されるところ、許可後速やかかつ確実に監理支援を行う育成就労実施者が2者以上となる見込みである必要があります。この「2者以上となることが見込まれる」ことについては、申請者の会員・組合員等一覧表(参考様式第2-9号)により確認します。具体的には、育成就労実施者となる予定の者の

- ・ 氏名又は名称
- ・ 住所
- ・ 代表者の氏名
- ・ 1年間の監理型育成就労外国人の受入れ人数
- ・ 受入れ見込み時期
- ・ 受け入れる分野・業務区分

等が具体的に示されることが必要です。また、許可後1年以内に、実際に、予定どおり育成就労外国人を受け入れる必要があります。

※ 監理支援機関の法人形態が商工会議所、商工会、中小企業団体、農業協同組合又は漁業協同組合である場合、「2者以上となることが見込まれる」ことの確認に

あたっては、育成就労実施者となる予定の者が申請者の会員又は組合員である必要があります。

- 許可の更新時においては、現に監理支援を行っている育成就労実施者が2者以上である必要があります。この「2者以上である」ことについても、申請者の会員・組合員等一覧表により確認します。

もつとも、一時的に監理支援を行う監理型育成就労実施者の数が減少することもあり得る(例えば、育成就労実施者が突然倒産するなど)ところ、許可の更新の時点で一時的に監理支援を行う育成就労実施者が2者に満たない場合に限り、監理支援を行う育成就労実施者数が許可更新後1年以内に2者以上になることが見込まれることを証明したときは、許可の更新を受けることができることとしています。この場合の「2者以上となる見込まれる」ことの確認方法については、新規許可の申請時と同様です。

【確認対象の書類】

- ・ 申請者の会員・組合員等一覧表(参考様式第2-9号)

## (2) 常勤の役職員の数に関するもの

【関係の省令の規定】

(監理支援事業を遂行する能力)

規則第45条 法第二十五条第一項第二号の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

- 二 申請者の常勤の役員又は職員(監理支援の実務に従事する者に限る。)の数が次のいずれにも該当すること。
  - イ 監理支援を行う監理型育成就労実施者の数を八で除して得た数(その数が一未満である場合には、一とする。)を超えていること。
  - ロ 監理支援に係る監理型育成就労の対象となっている監理型育成就労外国人の数を四十で除して得た数(その数が一未満である場合には、一とする。)を超えていること。

- 監理支援機関の体制に係る要件として、監理支援を行う育成就労実施者の数及び育成就労外国人の数に対し、監理支援の実務に従事する常勤の役職員(※)について一定以上の人数が確保されていることが求められます。具体的には、
  - ① 2人以上いること
  - ② 監理支援を行う監理型育成就労実施者の数を8で割った数を超えていること
  - ③ 監理支援の対象となる監理型育成就労外国人の数を 40 で割った数を超えていることのいずれも満たしている必要があります(②・③の計算の結果、必要となる常勤役職

員数については下表のとおり)。例えば、監理支援を行う育成就労実施者の数が4者、育成就労外国人の数が80人である場合、監理支援の実務に従事する常勤の役職員は3人以上必要となります。

※ 「監理支援の実務に従事する」役職員は、育成就労実施者と育成就労外国人との間の雇用契約の成立のあつせん、育成就労実施者への監査・訪問指導に従事する者のほか、入国後講習に係る事務に従事する者や相談対応に従事する者も含まれます。「常勤」の考え方は、第4章第2節第3(3)と同様です。

【育成就労実施者の数に関する例】

監理支援を行う監理型育成就労実施者の数	監理支援の実務に従事する常勤の役職員の数として必要な最低人数
1～15	2
16～23	3
24～31	4
32～39	5

【育成就労外国人の数に関する例】

監理支援の対象の監理型育成就労外国人の数	監理支援の実務に従事する常勤の役職員の数として必要な最低人数
1～79	2
80～119	3
120～159	4
160～199	5

○ 役職員は、監理支援の実務に従事している必要がありますが、監理支援機関の監理支援以外の業務と兼務して従事することも認められます。例えば、監理支援の実務に従事しつつ、総務や経理に係る事務に従事している者も「実務に従事する者」として計算することが可能です。ただし、専ら総務や経理に係る事務に従事している者は、「監理支援の実務に従事する」者とはいえません。

○ 上記②・③の計算の計算結果が1未満の場合(例えば、監理支援を行う育成就労実施者が7者以下である場合や、育成就労外国人が39人以下である場合)であっても、監理支援の実務に従事する常勤の役職員は2人いる必要があります。

※ 新規許可申請時や更新申請時においては、監理支援の実務に従事する常勤の役職員が、2人以上である必要があります。例えば、新規許可申請時は1人であるが、事業開始時等までに2人以上に増員するということは認められません。

※ 新規許可申請においては、初回受入時の監理型育成就労実施者及び監理型育成就労外国人の見込み数と申請時点の常勤の役職員数を比較して②及び③を満たしている必要があります。

- 監理支援機関として要件を満たした上で、適切な監理支援を行う能力が確保されていればよく、監理支援を行う事業所ごとに、この体制を求めるものではありません。
- 主務大臣が告示で定める分野については、当該分野を所管する関係行政機関の長が主務大臣と協議の上で定めた告示において、この要件の代替となる要件を定めることができます。

**【確認対象の書類】**

- ・ 申請者の概要書(参考様式第2-1号)
  - ・ 監理支援事業の実務に従事する常勤・非常勤の役職員の業務体制(参考様式第2-10号)
- ※ 様式内に記載されている「監査担当者」は育成就労実施者に対する定期監査又は臨時監査を行う者、「訪問指導担当者」は育成就労実施者に対する訪問指導を行う者、「相談担当者」とは育成就労外国人からの相談に対応する者を指します。

**(3) 相談応需体制の整備・その他監理支援事業を適正に遂行することができる能力に関するもの**

**【関係の省令の規定】**

(監理支援事業を遂行する能力)

規則第45条 法第二十五条第一項第二号の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

三 監理支援に係る監理型育成就労外国人からの相談に応じ、当該監理型育成就労外国人が十分に理解することができる言語により適切に対応するために必要な措置を講じていること。

四 前三号に掲げるもののほか、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護の観点から申請者が監理支援事業を適正に遂行するに足る能力を有していること。

- 育成就労実施者において育成就労外国人が人権侵害行為を受けている事案など、育成就労外国人が育成就労実施者の育成就労指導員や生活相談員などの役職員に相談できない場合において、監理支援機関が適切に当該育成就労外国人を保護・支援できるよう、監理支援機関においては、育成就労外国人の相談応需体制、緊急時の保護体制を整備しておくことが必要です。

#### 〈相談応需体制〉

- 母国語相談応需体制の整備は、育成就労実施者のみでは体制整備が困難な母国語での相談を、監理支援機関において可能とするためのものです。このため、監理支援機関において、次のような措置を講じておく必要があります。
  - ・ 育成就労外国人が使用する言語について、当該言語を使用できる者又は当該言語の通訳人を常勤として配置(義務ではないが常勤配置していることが望ましいもの)
  - ・ 当該言語の通訳人と連絡がとれる体制を整備(例えば、当該通訳人の連絡先を把握した上、この者と契約をしておく、又は、緊急時にあっても対応してもらえるよう依頼しておく等)
  
- 育成就労外国人からの相談には、監理支援事業に従事する役職員が責任を持って適切に対応しなければならず、その内容に応じて、公的機関や育成就労実施者の生活相談員等と連携して適切に対処する必要があります。育成就労外国人からの相談に対応した際には、監理型育成就労外国人からの相談対応記録書(追って参考様式として示す予定です)を作成し、事業所に備え付けなければなりません。相談対応記録書には、相談内容や対処した内容を具体的に記載する必要があります。
  
- 夜間・休日の相談応需体制の整備については、育成就労外国人からの相談は、平日の日中のみならず、夜間、休日にも想定されるため、それらの時間帯にも適切な相談応需体制を整備する必要があります。例えば、
  - ・ 夜間・休日でも対応可能な緊急連絡先を育成就労外国人と共有しておく
  - ・ 電話、メール、SNS その他の媒体を利用して互いにメッセージを送受信できる状況にしておく
  - ・ 電話のほかメールや通話アプリなどで相談を受け付け、翻訳アプリなどを活用するなどして、いつでも母国語相談ができる体制を構築しておくなどの体制を整備することが求められます。

#### 〈保護体制〉

- 育成就労外国人を保護するための体制として、緊急時においても育成就労外国人の保護等を迅速かつ確実に行えるよう、監理支援事業を行う事業所と育成就労実施場所の距離が、迅速に対応できる位置関係にあることが必要です。その目安として、監理支援機関の役職員が監理支援事業を行う事業所から育成就労実施者の事業所や育成就労外国人の居住地まで赴き、保護等の必要な対応を行った上で帰所するといった一連の対応が、通常の業務時間内で可能な位置関係にあることが求められます。

ただし、離島(離島振興法(昭和 28 年法律第 72 号)、奄美群島振興開発特別措置法(昭和 29 年法律第 189 号)、小笠原諸島振興開発特別措置法(昭和 44 年法

律第 79 号)及び沖縄振興特別措置法(平成 14 年法律第 14 号)の対象かつ有人の離島(沖縄本島を除く。))に育成就労実施者の事業所が所在する場合など、交通上の事情等により、日帰りでの対応が不可能な場合には、例外的に、夜間・休日も対応可能な監理支援機関の緊急連絡先を育成就労外国人と共有した上で監理支援機関の役職員が到着するまでの間の一時的な避難先(宿泊施設等)を具体的に指定するなどの措置をとることでも許容されます。その場合、緊急時に監理支援機関から宿泊施設に連絡すれば宿泊できることが担保されていることが必要です(これらの対応としては、緊急時に宿泊が可能な宿泊施設等を事前に複数選定し、緊急時に連絡する可能性がある旨を当該宿泊施設に伝達しておくことなどが考えられます。)。なお、例外措置を取る場合であっても、迅速な対応を行える場所、例えば、当該離島が属する都道府県内やその都道府県に隣接する都道府県に事業所を設置していない場合、適切な保護体制を有していないと判断されることがあります。

- 監理支援機関と育成就労実施者・育成就労外国人との位置関係が日帰りでも対応可能な距離にある場合でも、当日の対応が困難な時間帯に保護の必要が生じた場合は、上記の緊急保護体制に記載の措置をとるなどの対応が求められます。
- いずれの場合においても、緊急時の監理支援機関内及び監理支援機関と育成就労外国人との連絡体制、育成就労外国人の保護の手順を示したマニュアルの整備が必要です。

〈その他〉

- 監理支援機関には、外国の送出機関等とのコミュニケーション等を通じて適切な監理支援事業の遂行能力の確保が期待されることや、3年間の育成期間を通じて人材を育成する制度である育成就労制度においては、初期段階からの育成就労外国人の育成を行うための一連の監理支援事業を行う能力が求められることから、専ら転籍者のみを対象に監理支援事業を行う者は、3年間を通じた一連の監理支援事業を行う能力を有しているとは言えず、監理支援事業を適正に遂行する能力を有しないものと判断される場合があります。

このため、監理支援機関の許可申請や許可の有効期間更新時においては、取次ぎを受けることを予定している送出機関や取引上密接な関係を有する外国の公私の機関を具体的に示した上、監理支援事業の対象が専ら転籍者のみでないことを立証する必要があります。

【確認対象の書類】

- ・ 監理支援機関許可申請書(省令様式第 15 号)

- ・ 申請者の概要書(参考様式第2-1号)
- ・ 申請者の誓約書(参考様式第2-2号)
- ・ 通訳人の確保が確認できる書類
- ※ 通訳人の確保が確認できる書類として、下記の書類を提出してください。
  - ① 通訳人が申請者の職員(常勤又は非常勤)の場合
    - ・ 雇用契約書の写し
    - ・ (日本国籍を持たない者の場合は)在留カードの両面の写し
    - ※ 特定在留カード及び特定特別永住者証明書の場合は表面のみ提出
  - ② 通訳業務を委託する場合
    - ・ 申請者と通訳人との間で締結された通訳業務委託契約書の写し
    - ・ (日本国籍を持たない個人に委託する場合は)在留カードの両面の写し
    - ※ 特定在留カード及び特定特別永住者証明書の場合は表面のみ提出
- ※ 雇用契約書又は業務委託契約書には、通訳する言語を明記してください。
- ・ 申請者の会員・組合員等一覧表(参考様式第2-9号)
- ・ 監理支援事業の実務に従事する常勤・非常勤の役職員の業務体制(参考様式第2-10号)
- ・ 事業所から育成就労実施場所までの移動時間が分かる書類(交通機関アプリケーションの検索結果の写しなど。ただし、監理支援事業を行う事業所と育成就労実施場所の距離が、業務時間内に日帰りで往復することが明らかに可能な位置関係にある場合は提出不要)
- ・ 一時的な避難先の名称、住所、連絡先がわかるもの
- \* 例外的な措置をとる場合

#### 【留意事項】

##### ○ 通訳人について

通訳人は、育成就労外国人からの相談を母国語で受け付ける役割を担う者ですが、必ずしも監理支援機関の常勤職員であることは義務ではありません。非常勤の職員が従事することや、通訳業務自体を外部委託することも可能です。ただし、通訳業務を外部に委託したとしても、監理支援機関の役職員が責任を持って相談に応じなければならないことに変わりはありません。特に監査における育成就労外国人のヒアリングに際しては、積極的に通訳人の活用を図ることが望まれます。また、中立的な相談応需体制の整備の観点から、育成就労実施者や送出機関の職員及びその関係者を通訳人とするのは望ましくありません。

### 第3 財産的基礎に関するもの

#### 【関係規定】

(許可の基準等)

法第25条 主務大臣は、許可の申請があった場合において、その申請者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でなければ、その許可をしてはならない。

三 監理支援事業を健全に遂行するに足りる財産的基礎を有するものとして主務省令で定める基準に適合しているものであること。

(監理支援機関の財産的基礎)

規則第46条 法第二十五条第一項第三号の主務省令で定める基準は、債務超過の状態にないこととする。

- 監理支援事業を健全に遂行するに当たって、監理支援機関は、一定程度の財産的基礎を有することが必要であり、直近の事業年度末時点で債務超過の状態にないことが求められます。
- 直近の事業年度末の時点で債務超過の状態にあった場合は、申請時に直近の月次試算表を合わせて提出するなどの対応をし、債務超過の状態が解消されていることが確認できた場合に限り、基準を満たしていると認められます。
- 許可又は更新の後に債務超過に陥った場合は、指導、改善命令又は許可の取消しの対象になりますので、そうならないように注意するとともに、万が一債務超過に陥った場合には、速やかに債務超過の解消のための必要な措置をとることが必要です。

**【確認対象の書類】**

- ・ 直近の2事業年度に係る貸借対照表及び損益計算書又は収支計算書の写し
- ・ 直近の2事業年度に係る法人税の確定申告書の写し
- ・ 直近の2事業年度の法人税の納税証明書
- ・ 預金通帳の写し等の現金・預貯金の額を証する書類
- ・ 直近月時点の月次試算表
  - \* 直近事業年度が債務超過の状態である場合
- ・ 債務超過を改善した説明書(債務超過の原因、解消した方法、今後の運営について)
  - \* 直近事業年度が債務超過の状態である場合

**【留意事項】**

- 貸借対照表及び損益計算書又は収支計算書の写しについて  
納税地の所轄税務署長に提出したもの(損益計算書又は収支計算書については、可能な限り事業区分(セグメント)単位で売上額が確認できるもの)であることが求められます。なお、直近の事業年度における決算は終了しているものの、総会の承認を得ていないため納税地の所轄税務署長に提出していない場合は、当該決算に係る貸借対照表及び損益計算書又は収支計算書を確実に納税地の所轄税務署長に提出することが確認できる場合に

限り、当該貸借対照表及び損益計算書又は収支計算書の写しで差し支えありません。

なお、法人設立直後であるなどの理由により、直近の2事業年度に係る書類が存在しない場合には、存在するものを提出することが求められます。

○ 法人税の確定申告書の写し、納税証明書の写しについて

法人税の確定申告書の写しについては、国税電子申告・納税システム(e-Tax)を利用した場合は、e-Tax からの受信完了メール(タイトルが「受信通知」となっているもの)を添付してください。書面で提出した場合は、令和7年1月から、税務署において法人税の確定申告書の写しに収受日付印の押なつを行わないことになったことから、収受日付印が押なつされていないものを提出することで差し支えありません。納税証明書の写しについては、国税通則法施行令第41条第1項第3号ロに係る同法施行規則別紙第9号書式(その2)による法人の事業年度における所得金額に関するものであることが求められます。

なお、法人設立直後であるなどの理由により、直近の2事業年度に係る書類が存在しない場合には、存在するものを提出することが求められます。

○ 預金通帳の写し等の現金・預貯金の額を証する書類について

一定程度の財産的基礎を有することを確認するとともに、監理支援事業を行う事業所の賃借料や役職員の給料の支払い等、法人の事業に係る入出金が適正に行われているか確認できるものを提出することが求められます。

○ 設立後最初の決算期を終了していない法人の申請について

法人成立時の貸借対照表等や入出金の履歴を確認することができるものを提出することが求められます。

## 第4 個人情報保護に関するもの

### 【関係の法律の規定】

(許可の基準等)

法第25条 主務大臣は、許可の申請があつた場合において、その申請者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でなければ、その許可をしてはならない。

四 個人情報(個人に関する情報であつて、特定の個人を識別することができるもの(他の情報と照合することにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。))をいう。第四十条第一項第四号及び第四十三条において同じ。)を適正に管理し、並び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の秘密を守るために必要な措置を講じていること。

- 監理支援機関は、育成就労外国人の身分事項や労働条件等の情報や育成就労実施者の情報など、個人情報として保護する要請の高い情報を取り扱うことになるため、個人情報を適正に管理し、秘密を守るために必要な措置を講じておかなければなりません。
- 具体的には、「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」(以下「指針」という。)に基づき、個人情報適正管理規程を作成するとともに、規程に定められた措置を適切に実施しなければなりません。規程に最低限盛り込む事項を示した規程の例は、別紙4として示していますので、参考にしてください。
- 個人情報の保護に関するポイントは、以下のとおりです。
  - ① 育成就労外国人等の個人情報を適正に管理するための事業運営体制
    - ・ 個人情報を取り扱う事業所内の職員の範囲が明確にされていること
    - ・ 業務上知り得た個人情報を業務以外の目的で使用したり他に漏らしたりしないことにつき職員への教育が実施されていること
    - ・ 本人から求められた場合の個人情報の開示又は訂正の取扱いに関する規定があり、その規定について育成就労外国人等への周知がされていること
    - ・ 個人情報の取扱いに関する苦情処理に関する事業所内の体制が明確にされ、苦情を適切に処理することとされていること
  - ② 個人情報管理の措置
    - ・ 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が講じられていること
    - ・ 個人情報の漏えい、滅失又は毀損を防止するための措置が講じられていること
    - ・ 個人情報を取り扱う事業所内の職員以外の者による個人情報へのアクセスを防止するための措置が講じられていること
    - ・ 監理支援事業の目的に照らして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が講じられていること

**【確認対象の書類】**

- ・ 個人情報適正管理規程(監理支援事業を行う事業所ごとのもの)の写し
- ・ 監理支援機関の組織体系図

## 第5 外部監査に関するもの

### 【関係規定】

(許可の基準等)

法第25条 主務大臣は、許可の申請があった場合において、その申請者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でなければ、その許可をしてはならない。

五 監事その他法人の業務を監査する者による監査のほか、監理型育成就労実施者と主務省令で定める密接な関係を有しない者であって、職務の執行の監査を公正かつ適正に遂行することができる知識又は経験等を有することその他主務省令で定める要件に適合するものに、主務省令で定めるところにより、役員の監理支援事業に係る職務の執行の監査を行わせるための措置を講じていること。

(外部監査人)

規則第47条 法第二十五条第一項第五号の主務省令で定める密接な関係を有しない者は、次の各号のいずれにも該当しない者とする。

一 申請者が監理支援を行う監理型育成就労実施者(過去五年以内に申請者が監理支援を行った監理型育成就労実施者を含む。)若しくはその役員若しくは職員又は過去五年以内にこれらの者であった者

二 前号に規定する者の配偶者又は二親等以内の親族

三 社会生活において密接な関係を有する者であって、外部監査の公正が害されるおそれがあると認められるもの

2 法第二十五条第一項第五号の主務省令で定める要件は、次の各号のいずれにも該当する者であって役員の監理支援事業に係る職務の執行の監査を公正かつ適正に遂行することができる能力を有するものであることとする。

一 過去三年以内に外部監査人に対する講習として法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定めるものを修了した者

二 弁護士若しくは弁護士法人、社会保険労務士若しくは社会保険労務士法人又は行政書士若しくは行政書士法人その他育成就労に関する知見を有する者

三 次のいずれにも該当しない者

イ 申請者の役員若しくは職員又は過去五年以内にこれらの者であった者

ロ 申請者の構成員(監理支援を行う監理型育成就労に係る育成就労産業分野に属する技能を要する業務に係る事業を営む者に限る。)若しくはその役員若しくは職員又は過去五年以内にこれらの者であった者

ハ 育成就労実施者(監理支援を行う監理型育成就労実施者を除く。)又はその役員若しくは職員

ニ 監理支援機関(申請者を除く。)又はその役員若しくは職員

ホ 申請者が監理型育成就労の申込みの取次ぎを受ける外国の送出機関若しくはその役員

若しくは職員又は過去五年以内にこれらの者であった者

ヘ 法第二十六条第五号イからニまでのいずれかに該当する者

ト 法人であって、法第二十六条各号のいずれかに該当するもの又はその役員のうちイからホまでのいずれかに該当する者があるもの

チ イからトまでに掲げるもののほか、申請者又はその役員、職員若しくは構成員と社会生活において密接な関係を有すること、過去に育成就労に関して不正又は著しく不当な行為を行った者であることその他の事情により外部監査の公正が害されるおそれがあると認められる者

四 外部監査人の氏名を機構がインターネットを利用して公衆の閲覧に供する方法により公表することに同意している者

3 外部監査は、次の各号に定めるところにより行うものとする。

一 監理型育成就労実施者に対する監査その他の申請者の業務が適正に実施されているかどうかについて、次に掲げる方法により、監理支援事業を行う各事業所につき三月に一回以上の頻度で確認し、その結果を記載した書類を当該申請者に提出すること。

イ 責任役員及び監理支援責任者から報告を受けること。

ロ 申請者の事業所においてその設備を確認し、及び帳簿書類その他の物件を閲覧すること。

二 監理型育成就労実施者に対する監査が適正に実施されているかどうかについて、申請者が行う第六十七条第一号又は第二号の規定による監査に監理支援事業を行う各事業所につき一年に一回以上同行することにより確認し、その結果を記載した書類を当該申請者に提出すること。

(育成就労責任者に対する講習等に関する経過措置)

規則附則第4条

3 第十七条及び第四十七条第二項の規定の適用については、当分の間、技能実習法施行規則第三十条第五項第一号に規定する講習を修了した者は、第十七条第一号イ及び第四十七条第二項第一号に規定する講習を修了した者とみなす。

(第四十七条第二項第三号イの規定の適用除外)

規則附則第5条 第四十七条第二項第三号イの規定は、施行日前に監理団体の非常勤の指定外部役員(技能実習法施行規則第二十六条第三号に規定する指定外部役員をいう。)であった者(監理事業(技能実習法第二条第十項に規定する監理事業をいう。)に関する業務(技能実習法施行規則第三十条第二項に規定する確認を除く。)に従事していなかった者に限る。)については、適用しない。

- 育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を実現するためには、監理支援機関が育成就労実施者に対して指導・監督を適切に行うことを担保し、監理支援機関が中立的な業務の運営を行うことが不可欠です。

- 一方で、監理支援機関が育成就労実施者の監理支援を行う際には、中立的な業務の運営を行うことが難しい側面が存在することも事実です。このため、監理支援機関に外部監査の措置を講じていることを法律上義務付け、外部の視点を加えることにより、監理支援機関の業務の中立的な運営を担保しようとするものです。
- 外部監査人は、監理支援機関による育成就労実施者に対する監査等の業務が適正に実施されているかの監査を、法人外部から実施する者として、監理支援機関から選任を受けた者であり、法人・個人のいずれでも外部監査人になることが可能です。

〈外部監査人の要件等〉

- 外部監査人については、次の要件を申請時点から監理支援機関の許可を受けている間を通じて満たしていることが必要です。

(1) 育成就労実施者と密接な関係を有しないこと

- 外部監査人は、育成就労実施者に対する監査が適切に実施されるように、育成就労実施者と密接な関係にある者であってはならないため、規則第 47 条第1項各号に規定する者は外部監査人になれません。すなわち、下記(2)の①～③に記載されている者のほか、規則第 47 条第1項第3号で規定する「社会生活において密接な関係を有する者であって、外部監査の公正が害されるおそれがあると認められるもの」は外部監査人になれません。

この、「社会生活において密接な関係を有する者であって、外部監査の公正が害されるおそれがあると認められるもの」とは、例えば、

- ・ 監理支援機関が監理支援を行う育成就労実施者と顧問契約を結んでいる弁護士
  - ・ 監理支援機関が監理支援を行う育成就労実施者から定期又は臨時に会費の支払いを受けている法人
- などが考えられます。

(2) 外部性を担保していること・欠格事由に該当しないこと

- 外部監査人は、その外部性を担保する観点から、次に掲げる者であってはならないこととされています。
  - ① 監理支援を行う育成就労実施者若しくはその役職員又は過去5年以内にこれらの者であった者
  - ② 過去5年以内に監理支援を行った育成就労実施者若しくはその役職員又は過去5年以内にこれらの者であった者
  - ③ ①・②の者の配偶者又は二親等以内の親族
  - ④ 監理支援機関の役職員又は過去5年以内にこれらの者であった者

- ⑤ 監理支援機関の構成員(ただし、監理支援機関が監理支援を行う育成就労において育成しようとする育成就労産業分野に属する技能を要する業務に係る事業を営む構成員に限る。)若しくはその役職員又は過去5年以内にこれらの者であった者
- ⑥ 監理支援機関が監理支援を行う育成就労実施者以外の育成就労実施者又はその役職員
- ⑦ 他の監理支援機関又はその役職員
- ⑧ 監理支援機関に取次ぎを行う外国の送出機関若しくはその役職員又は過去5年以内にこれらの者であった者
- ⑨ 法人であって監理支援機関の許可の欠格事由(法第26条)に該当する者又は役員に④から⑧に該当する者がいるもの、個人であって監理支援機関の許可に係る役員関係の欠格事由(法第26条第5号)に該当する者
- ⑩ 上記のほか、監理支援機関又はその役職員若しくは監理支援機関の構成員と社会生活において密接な関係を有すること、過去に育成就労に関して不正等を行った者であることなど、外部監査の公正が害されるおそれがあると認められる者  
 なお、技能実習制度において監理団体が実習実施者に対して行う定期監査などの監理事業の業務に携わっていない、当該監理団体の非常勤の外部役員(指定外部役員)は、辞任後から5年以内であっても上記④の役職員には該当しません。また、上記⑩の「社会生活において密接な関係」とは、例えば、
  - ・ 監理支援機関から定期又は臨時に会費の支払いを受けている法人である場合などが考えられます。(監理支援機関と顧問契約を結んでいる弁護士等は、直ちに「社会生活において密接な関係」には該当しません。)
 また、監理支援機関の構成員(組合員、会員等。ただし、監理支援機関が監理支援を行う育成就労において育成しようとする育成就労産業分野に属する技能を要する業務に係る事業を営む構成員を除く。)若しくはその役職員については、外部監査の公正が害されるおそれがあるため、認められません。

(3) 監査を公正かつ適正に遂行することができる資格・能力があること

- 外部監査人は、弁護士、社会保険労務士、行政書士、その他育成就労の知見を有する者である必要があります(弁護士法人、社会保険労務士法人、行政書士法人も可)。
- 「その他育成就労の知見を有する者」には、
  - ① 出入国又は労働に関する法令について高度な知識・経験を有する者
  - ② 外部監査人に係る講習実施機関として告示されている機関であって相当の実績がある者が該当します。

上記①の「出入国又は労働に関する法令について高度な知識・経験を有する者」については、出入国又は労働に関する法令を研究している大学教授である等、高度な知識・経験を有していると客観的に評価のできる者である必要があります。

上記②の「外部監査人に係る養成講習実施機関として告示されている機関のうち、相当の実績があると認める機関」については、外部監査人に係る講習実施機関として告示されている機関のうち、直近2事業年度のいずれかの年において、外部監査人に係る講習を20回以上実施している機関である必要があります。

※ 当面の間は、技能実習制度の外部監査人に対する講習（監理責任者等養成講習）の実績も考慮されます。

また、②の場合、「監査を公正かつ適正に遂行することができる能力を有する」事が必要であることから、当該機関が営利を目的としない法人であることが求められます。

○ 外部監査人は、過去3年以内に主務大臣が告示で定める外部監査人に対する講習（第8章参照）を修了した者でなくてはなりません。

○ 法人が外部監査人になる場合は、実際に実地で監査を行い、当該監査を指揮担当する者（監査実施責任者）が上記の外部監査人の講習を受講する必要があります。法人が外部監査人になる場合には、法人の役職員の中から、複数の監査実施責任者を選任することも可能です。

※ 経過措置として、育成就労法施行前に技能実習制度における監理責任者等講習を受講した者も外部監査人に選任することができます。（規則附則第4条）。

○ 外部監査人は、監理支援機関の特徴や受入れ分野に関する知見を有していることが望まれます。

○ 外部監査人の代表者名や所在地などについては、機構ホームページにおいて公表するため、これに同意している必要があります。

#### 〈外部監査の方法〉

○ 外部監査人は、監理支援機関の各事業所について監査等の業務の遂行状況を3か月に1回以上の頻度で確認し、その結果を記載した書類を作成して監理支援機関へ提出することが求められます。

○ 外部監査人は監理支援機関の役職員ではなく、監理支援機関が行う監査等の業務に従事することがないことから、監理支援機関が行う育成就労実施者への監査に、監

理支援機関の各事業所につき1年に1回以上同行して確認し、その結果を記載した書類を作成して監理支援機関へ提出することが求められます。

※ 「1年に1回以上」とは、事業年度中に1回以上の監査を実施した上で、前回の同行監査の実施日を起算日とする1年以内に少なくとも1回以上同行を実施することです。

例えば、初回の同行監査を5月10日に実施した場合、第2回目の同行監査は、当該日付の1年後の応答する日である翌年5月10日までに実施しなければなりません。

- 監理支援機関においては、外部監査人の外部監査に協力することが求められるとともに、外部監査で受けた改善の指摘について改善を図ることが求められます。
- 外部監査人は、監理支援機関が監理支援を行う育成就労外国人の外部通報窓口としての役割を果たすことも望まれます。

#### 【確認対象の書類】

- ・ 監理支援機関許可申請書(省令様式第15号)
- ・ 外部監査人の就任承諾書及び誓約書並びに概要書(参考様式第2-5号)
  - ※ 法人の場合、「④監査実施責任者の氏名」欄に外部監査人に対する講習を受講した者の氏名を記載します。
- ・ 直近2事業年度の講習実績が確認できる書類
  - \* 外部監査人に係る講習実施機関として告示されている機関であって、外部監査人になろうとする場合。
- ・ 出入国又は労働に関する法令について高度な知識・経験を有する者の実績(大学教授としての経歴、専攻分野、実績など)が確認できる書類(様式自由)
  - \* 出入国又は労働に関する法令について高度な知識・経験を有する者が外部監査人になろうとするとする場合。

#### 【留意事項】

- 外部監査の方法及びその結果を記載した書類について
  - ・ 外部監査人が行う事業所ごとの業務の遂行状況の確認のうち帳簿書類の確認については、当該帳簿書類が書面に代えて電磁的記録により作成・保存されている場合に、実地で行う業務の遂行状況の確認に先立って電子的に提出させ確認する等して確認の効率化を図ることは差し支えありません(ただし、当該帳簿書類が事業所に適切に備え付けられているか、事前に提出された資料が実態を踏まえたものとなっているか等については実地で確認を行うことが必要です。)
  - ・ 外部監査の結果を記載した書類は、法第41条に規定する帳簿書類として事業所に備

えて置く必要があります。なお、当該帳簿書類は書面に代えて電磁的記録により作成・保存することが可能であり、外部監査人から監理支援機関への書類の提出も電子的に行って差し支えありません。

## 第6 監理支援事業を適正に遂行することができる能力を有することに関するもの

### 【関係の法律の規定】

(許可の基準等)

法第25条 主務大臣は、許可の申請があった場合において、その申請者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でなければ、その許可をしてはならない。

七 前各号に定めるもののほか、申請者が、監理支援事業を適正に遂行することができる能力を有するものであること。

- 監理支援機関は、監理支援事業を適正に遂行することができる能力を有しなければなりません。監理支援事業について、育成就労法を始め、関係する法令に従って遂行するとともに、監理支援機関の許可を受けた監理支援機関は、育成就労実施者に対する監査や育成就労外国人の支援などを行う必要があることから、特に育成就労実施者との関係で中立的に運営することが必要です。事業が適正に行えるよう、必要な体制も整えなければなりません。また、相談応需体制の整備に当たり、育成就労実施者又は育成就労外国人のプライバシーが確保されるよう留意する必要があります。

### (1) 育成就労法等に従って監理支援事業を遂行できること

- 監理支援機関は、許可を受けた後に、育成就労法に従って、監理支援事業を適正に遂行することができる能力を有し続けなければなりません。
- このため、育成就労法に定める許可の要件を満たすほか、それ以外の監理支援機関に関わるあらゆる規定を遵守することが求められます。特に、
  - ① 監理支援費は、適正な種類及び額をその用途及び金額を明示した上で徴収すべきこと(法第 28 条、第5節参照)
  - ② 自己の名義をもって、他人に監理支援事業を行わせてはならないこと(法第 38 条、第 15 節参照)
  - ③ 適切な監理支援責任者を事業所ごとに選任すべきこと(法第 40 条、第 17 節参照)
  - ④ 関係者との連絡調整等の措置を適正に行い、育成就労外国人が育成就労を継続するための支援を適切に行うこと(法第 39 条第3項、第 16 節第1参照)

- ⑤ 監理型育成就労の実施状況の監査その他の業務の実施に関し、主務省令で定める基準に従い、その業務を実施すること(法第 39 条第4項、規則第 67 条、第 16 節第2参照)
- ⑥ 監理型育成就労実施者と密接な関係を有する役職員を、個人情報管理に係る業務及び入国後講習の実施に係る業務以外の業務に関わらせてはならないこと(法第 39 条第5項、第 16 節第3参照)

といった事項は、監理支援機関が、育成就労法等の関係法令に従って監理支援事業を遂行するに当たって必要不可欠な事項であるため、許可申請(許可更新申請を含む。)における審査の際に、これらの事項について、適切に遂行する意思、能力及び体制があることを確認できなかった場合は、法第 25 条第 1 項第 7 号の許可基準に適合しないものと判断されますので、注意してください。

**【確認対象の書類】**

- ・ 監理支援機関許可申請書(省令様式第 15 号)
  - ・ 監理支援事業計画書(省令様式第 16 号)
  - ・ 申請者の概要書(参考様式第2-1号)
  - ・ 申請者の誓約書(参考様式第2-2号)
  - ・ 申請者と外国の送出国との契約書の写し
  - ・ 監理支援責任者の住民票の写し
  - ・ 監理支援責任者の就任承諾書及び誓約書並びに履歴書(参考様式第2-4号)
  - ・ 育成就労計画作成指導者の履歴書(参考様式第2-6号)
  - ・ 監理支援責任者の常勤性が確認できる書類
- ※ 監理支援責任者の常勤性が確認できる書類として、①及び②の資料を提出してください。
- ① 社会保険の加入を証明する以下のいずれかの書類(保険者番号、被保険者等記号・番号、被保険者整理番号、基礎年金番号及び監理支援責任者以外の情報をマスキングしたものを提出してください。)
    - ・ 健康保険・厚生年金保険被保険者標準報酬決定通知書の写し
    - ・ 健康保険・厚生年金保険資格取得確認及び標準報酬決定通知書の写し
  - ※ 上記の社会保険の加入を証明する書類の提出が難しい場合は、提出が困難であること及び常勤の役員又は職員であることについての具体的な説明文書
  - ② 賃金台帳の写し及び出勤簿等の写し
    - ・ 監理支援責任者に対する講習を修了したことを証明する書類

## (2) 中立的な事業運営ができる体制が確保されていること

- 監理支援機関は、監理支援事業として育成就労実施者に対する監査や育成就労外国人に対する支援を行います。このため、育成就労実施者との関係において中立的であることが求められます。このための措置として、常勤の監理支援責任者の責任の下で業務運営を行うこと(法第 40 条、第 17 節参照)や外部監査の措置を講じること(法第 25 条第 1 項第 5 号、第 5 参照)が法律上も求められています。また、相談応需体制の整備に当たり、育成就労実施者又は育成就労外国人のプライバシーが確保されるよう留意する必要があります。
- 監査の際にヒアリングを受けたり、相談したりする立場にある育成就労外国人にとって、監理支援機関が中立的な事業運営を行っていることを外形的に確認できる状況にあることも必要です。
- 育成就労外国人からの相談応需等を通じ、送出機関における適正な業務執行を確保する観点から、送出機関の役員と監理支援機関の役員が同一人物であってはなりません。

### 【確認対象の書類】

- ・ 監理支援機関許可申請書(省令様式第 15 号)
- ・ 申請者の誓約書(参考様式第 2-2 号)
- ・ 申請者の会員・組合員等一覧表(参考様式第 2-9 号)
- ・ 申請者の役員の履歴書(参考様式 2-3 号)

## (3) 監理支援事業のための適切な体制が確保されていること

- 監理支援事業を行う事業所は、所在地、構造、設備、面積等について、次の要件を満たしていることが、監理支援事業を適正に遂行する観点から求められます。
  - ① 所在地が適切であること  
風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律(昭和 23 年法律第 122 号)で規制する風俗営業や性風俗関連特殊営業等が密集するなど、監理支援事業の運営に好ましくない場所がないことが求められます。  
所在地が適切であるか否かは、事業所の置かれた状況により総合的に判断されますが、例えば、同一の建物内に風俗店が存在している場合や、事業所に風俗店が隣接している場合など、そうした立地が原因で育成就労外国人の支援等の監

理支援機関の果たすべき責務を適正に行えない場合には、監理支援事業の運営に好ましくない場所であると考えられます。

② 名称が適切であること

監理支援機関及び監理支援事業を行う事業所の名称(愛称等も含む。)は、利用者に機構その他公的機関と誤認させるものでないことが求められます。また、他の監理支援機関(既存の監理団体も含む。)と誤認させる名称であることも望ましくないため、完全に同一の名称の監理支援機関等がある場合は、改称を検討する必要があります。

③ 事業所の設置が適切であること

上記(2)の趣旨を踏まえ、以下の事項を満たすことが必要となります。

ア 独立性が確保されていること

- ・ 監理支援事業を行う事業所が、他の事業者の事業所等と混在していないこと。

監理型育成就労の場合には、監理支援事業を行う事業所が他の事業者の事業所や監理支援機関の役職員など私人の住居と混在している状況は適切ではないため、監理支援機関が占有するスペースに、他者が了解を得ずに立ち入ることのないよう、監理支援事業を行う事業所は他の事業者の事業所等とは独立していることが外形上も分かる形で整備されていることが必要です。

例えば、他の事業者の事業所の一部を、監理支援事業を行う事業所とすることや、他の事業者の事業所や作業場所等を通しなれば監理支援事業を行う事業所に入室できないような場合は、監理支援事業を行う事業所が独立しているとは認められません。

また、育成就労実施者等の事業所が隣接している場合には、単に上記のように独立しているだけでは足りず、相談に際して育成就労外国人が不利益な取扱いを受けるおそれがないよう、例えば、双方の事業所への入室の動線が重ならないようにすることや予約制による相談応需、近隣の貸部屋の確保等の措置を講ずることなどにより、相談者のプライバシーを保護することが求められます。

- ・ プライバシーを保護しつつ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対応することが可能であること。

具体的には、相談応需を行う場所について、個室の確保、パーティション等での区分(育成就労実施者等の事業所と隣接している場合は、上記の措置を講ずることも含む。)により、プライバシーを保護しつつ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対応することが可能である構造を有することが求められます。

ただし、上記の構造を有しない場合でも、近隣の貸部屋の確保等により、他の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同室にならずに対面で相談や育成就労に関する職業紹介を行うことができるような措置を講じており、相談者のプライバシーを保護している場合は、この要件を満たしているものと認められます。

イ 監理型育成就労実施者等から便宜供与を受けて設置していないこと

- ・ 監理支援事業を行う事業所を、監理型育成就労実施者等又はこれらと密接な関係を有する者が所有する土地・建物に設置していないこと(※)。

※ 監理型育成就労実施者等又はこれらと密接な関係を有する者以外の者が所有する土地・建物であっても、監理型育成就労実施者等又はこれらと密接な関係を有する者から転借(有償無償を問わない。)している場合、便宜供与を受けているものと判断されます。なお、「密接な関係を有する者」の考え方は、第16節第3と同様です。

- ・ 事業所に関する賃貸借契約を締結する際には、監理型育成就労実施者等又はこれらと密接な関係を有する者を当該賃貸借契約における連帯保証人にしていないこと。

やむを得ずこれらの者を連帯保証人にする場合には、当該監理型育成就労実施者等に対する監理支援事業(育成就労外国人のあっせんを含む。)については別の監理支援機関で行うことが必要です。

- ・ 事業所について無償又は安価に提供を受けるなど、金銭以外の手段により便宜を受けていないこと。

ウ 事業所のレイアウトが適切であること

- ・ 事務機器の設置、情報管理、来訪者対応等を適切に行えるレイアウトが確保されていること。

事業所の面積はおおむね 20 m<sup>2</sup>以上であることが求められます。また、単に 20 m<sup>2</sup>以上確保されているだけでなく、監理支援事業を行うために支障のないレイアウトが確保されていることが必要です。例えば、一部が遊休スペースとなっており、実際には事業所として利用されている面積が 20 m<sup>2</sup>未満である場合や、来訪者対応のための適切な場所や動線が確保されていない場合は、要件を満たさないと判断される場合があります。

【確認対象の書類】

- ・ 監理支援事業計画書(省令様式第 16 号)
- ・ 申請者の誓約書(参考様式第2-2号)
- ・ 監理支援事業に関する資産の権利関係を証明する書類(事業所に係る不動産の登記事項証明書、賃貸借契約書の写し等)

(4) 適正な事業運営が確保されていること

監理支援機関は、法の次の各条文の内容を含む業務の運営に関する規程を有し、これに従って適正に運営されることが求められます。最低限盛り込むべき事項を示した規程の例を別紙5として示していますので、参考にしてください。なお、この規程は、個人情報適正管理規程(第4参照)と一体のものとして差し支えありません。

※ 第1条(目的)、第3条(基本理念)、第5条(監理支援機関等の責務)、第 27 条(職業安定法の特例等(注))、第 28 条(監理支援費)、第 38 条(名義貸しの禁止)、第 39 条(認定育成就労計画に従った監理支援等)、第 40 条(監理支援責任者の設置等)、第 42 条(監査報告等)及び第 43 条(個人情報の取扱い)。

(注) 読替え後の職業安定法第5条の3(労働条件の明示)、第5条の5(求職者等の個人情報の取扱い)、第5条の6(求人の申込み)、第5条の7(求職の申込み)、第5条の8(紹介の原則)、第 32 条の 12(取扱職種の種類等)、第 51 条第2項(秘密を守る義務等)及び第 34 条において準用する第 20 条(労働争議に対する不介入)が該当。

- 監理型育成就労の申込みの取次ぎを受けようとする場合は、次の要件を満たすものであることが必要です。
  - ① 監理支援機関が申請又は届出を行った外国の送出国のみを利用し、それ以外のものを利用するものではないこと。
  - ② 監理支援機関が申請又は届出を行った国又は地域の育成就労外国人になろうとする者からの求職の申込みの取次ぎのみを受けるとし、それ以外の国又は地域を取り扱うものではないこと。
  - ③ 我が国の出入国又は労働に関する法令はもとより、送出国の出入国又は労働に関する法令を遵守して活動するものであること。
  - ④ 監理支援機関又は育成就労実施者等が渡航費用その他の費用を貸し付けた育成就労外国人等に対して、雇用関係の成立のあっせんを行うものでないこと。
- 以上で述べたもののほか、監理支援機関の役員や監理支援責任者としてふさわしくない者がある場合(例えば、役員や監理支援責任者が外国人である場合に在留資格

で認められている活動の範囲を超えるときや、監理支援機関の中に法第 26 条第5号ハ又はニに該当する者がいた場合で、当該役員が代表理事である又は監理支援事業に係る意思決定に関与する若しくは監理支援事業に携わるとき(ただし、当該役員が代表理事でなく、かつ、監理支援事業に係る意思決定に関与しないこと及び監理支援事業に携わらないことが定款等で確認できる場合を除く。)などは、監理支援事業を適正に遂行することができる能力を有するとは認められません。

**【確認対象の書類】**

- ・ 申請者の定款又は寄附行為の写し
- ・ 監理支援事業を行う事業所ごとの監理支援機関の業務の運営に係る規程の写し
- ・ 送出国において、申請者の活動が認められていることを証明する書類
  - \* 外国の送出国から取次ぎを受けない場合に限る。送出国において許可等を受けて活動している場合は、その許可証等の写し

### 第3節 許可の欠格事由(法第 26 条)

監理支援機関の許可の欠格事由は、法第 26 条及びその関係政令に定められています。育成就労法を遵守することが期待できない者が監理支援事業を行うことがないよう、監理支援機関の許可には、欠格事由が設けられており、以下のいずれかに該当する者は、監理支援機関の許可を受けることができません。

#### 第1 関係法律による刑罰を受けたことによる欠格事由

##### 【関係規定】

(許可の欠格事由)

法第26条 次の各号のいずれかに該当する者は、許可を受けることができない。

一 第十条第二号、第四号又は第十三号に該当する者

五 役員のうちに次のいずれかに該当する者があるもの

イ 第十条第一号、第三号、第五号、第六号、第十号又は第十一号に該当する者

ロ 第一号(第十条第十三号に係る部分を除く。)又は前号に該当する者

(認定の欠格事由)

法第10条 次の各号のいずれかに該当する者は、第八条第一項、第八条の五第一項及び第八条の六第一項の認定を受けることができない。

一 拘禁刑以上の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して五年を経過しない者

二 この法律の規定その他出入国若しくは労働に関する法律の規定(第四号に規定する規定を除く。)であつて政令で定めるもの又はこれらの規定に基づく命令の規定により、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して五年を経過しない者

三 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律(平成三年法律第七十七号)の規定(同法第五十条(第二号に係る部分に限る。))及び第五十二条の規定を除く。)により、又は刑法(明治四十年法律第四十五号)第二百四条、第二百六条、第二百八条、第二百八条の二、第二百二十二条若しくは第二百四十七条の罪若しくは暴力行為等処罰に関する法律(大正十五年法律第六十号)の罪を犯したことにより、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して五年を経過しない者

四 健康保険法(大正十一年法律第七十号)第二百八条、第二百十三条の二若しくは第二百十四条第一項、船員保険法(昭和十四年法律第七十三号)第一百五十六条、第一百五十九条若しくは第一百六十条第一項、労働者災害補償保険法(昭和二十二年法律第五十号)第五十一条前段若しくは第五十四条第一項(同法第五十一条前段の規定に係る部分に限る。)、厚生年金保険法(昭和二十九年法律第一百五号)第一百零二条、第一百零三条の二

若しくは第百四条第一項(同法第百二条又は第百三条の二の規定に係る部分に限る。)、労働保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和四十四年法律第八十四号)第四十六条前段若しくは第四十八条第一項(同法第四十六条前段の規定に係る部分に限る。)又は雇用保険法(昭和四十九年法律第百十六号)第八十三条若しくは第八十六条(同法第八十三条の規定に係る部分に限る。)の規定により、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して五年を経過しない者

(認定の欠格事由に関する経過措置)

改正法附則第12条 技能実習法の規定により罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して五年を経過しない者は、育成就労法第十条(第二号に係る部分に限る。)の規定の適用については、育成就労法の規定により罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して五年を経過しない者とみなす。

(法第十条第二号の出入国又は労働に関する法律の規定であつて政令で定めるもの)

政令第1条 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。)第十条第二号の出入国又は労働に関する法律の規定であつて政令で定めるものは、次のとおりとする。

- 一 労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第百十七条(船員職業安定法(昭和二十三年法律第百三十号)第八十九条第一項又は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「労働者派遣法」という。)第四十四条第一項の規定により適用される場合を含む。)、第百十八条第一項(労働基準法第六条及び第五十六条の規定に係る部分に限る。)、第百十九条(第一号(同法第十六条、第十七条、第十八条第一項及び第三十七条の規定に係る部分に限る。))に係る部分に限る。))及び第百二十条(第一号(同法第十八条第七項及び第二十三条から第二十七条までの規定に係る部分に限る。))に係る部分に限る。))の規定並びにこれらの規定に係る同法第百二十一条の規定
- 二 船員法(昭和二十二年法律第百号)第百二十九条(同法第八十五条第一項の規定に係る部分に限る。)、第百三十条(同法第三十三条、第三十四条第一項、第三十五条、第四十五条及び第六十六条(同法第八十八条の二の二第四項及び第五項並びに第八十八条の三第四項において準用する場合を含む。))の規定に係る部分に限る。))及び第百三十一条(第一号(同法第五十三条第一項及び第二項、第五十四条、第五十六条並びに第五十八条第一項の規定に係る部分に限る。))及び第三号に係る部分に限る。))の規定並びにこれらの規定に係る同法第百三十五条第一項の規定(これらの規定が船員職業安定法第九十二条第一項の規定により適用される場合を含む。))
- 三 職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)第六十三条、第六十四条、第六十五条(第一号を除く。))及び第六十六条の規定並びにこれらの規定に係る同法第六十七条の規定

- 四 船員職業安定法第百十一条から第百十五条までの規定
- 五 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)第七十一条の三、第七十一条の四、第七十三条の二、第七十三条の四から第七十四条の六の三まで、第七十四条の八及び第七十六条の二の規定
- 六 最低賃金法(昭和三十四年法律第百三十七号)第四十条の規定及び同条の規定に係る同法第四十二条の規定
- 七 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和三十九年法律第百三十二号)第四十条第一項(第二号に係る部分に限る。)の規定及び当該規定に係る同条第二項の規定
- 八 建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和三十九年法律第三十三号)第四十九条、第五十条及び第五十一条(第二号及び第三号を除く。)の規定並びにこれらの規定に係る同法第五十二条の規定
- 九 賃金の支払の確保等に関する法律(昭和三十九年法律第三十四号)第十八条の規定及び同条の規定に係る同法第二十条の規定
- 十 労働者派遣法第五十八条から第六十二条までの規定
- 十一 港湾労働法(昭和三十九年法律第四十号)第四十八条、第四十九条(第一号を除く。)及び第五十一条(第二号及び第三号に係る部分に限る。)の規定並びにこれらの規定に係る同法第五十二条の規定
- 十二 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律(平成三年法律第五十七号)第十九条、第二十条及び第二十一条(第三号を除く。)の規定並びにこれらの規定に係る同法第二十二条の規定
- 十三 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第六十二条から第六十五条までの規定
- 十四 林業労働力の確保の促進に関する法律(平成八年法律第四十五号)第三十二条、第三十三条及び第三十四条(第三号を除く。)の規定並びにこれらの規定に係る同法第三十五条の規定
- 十五 労働者派遣法第四十四条第四項の規定により適用される労働基準法第百十八条、第百十九条及び第百二十一条の規定、船員職業安定法第八十九条第八項の規定により適用される船員法第百二十九条から第百三十一条までの規定並びに労働者派遣法第四十五条第七項の規定により適用される労働安全衛生法(昭和三十九年法律第五十七号)第百十九条及び第百二十二条の規定

- 関係法律による刑罰を受けたことによる欠格事由は、以下のいずれかに該当する場合です。
  - ① この法律の規定や、その他出入国又は労働に関する法律の規定であって政令で定めるものに違反し、罰金刑に処せられた者又はこれに該当する役員がいる場合

(法第 26 条第 1 号・法第 26 条第 5 号ロ(法第 10 条第 2 号)、改正法附則第 12 条第 1 項、政令第 1 条)

- ② 社会保険各法及び労働保険各法において事業主としての義務に違反し、罰金刑に処せられた者又はこれに該当する役員がいる場合(法第 26 条第 1 号・法第 26 条第 5 号ロ(法第 10 条第 4 号))
- ③ 役員に拘禁刑(※)以上の刑に処せられた者がいる場合(法第 26 条第 5 号イ(法第 10 条第 1 号))
- ④ 役員に暴力団関係法、刑法等に違反し、罰金刑に処せられた者がいる場合(法第 26 条第 5 号イ(法第 10 条第 3 号))

○ いずれも、「刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から5年を経過しない者」がその対象となります。

※ 刑の執行猶予の言渡しを受けた後、その言渡しを取り消されることなく猶予の期間を経過した者は、刑の「執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して5年を経過していない場合」には該当せず、その言渡しを取り消されることなく猶予の期間を経過することによって直ちに欠格事由を離脱することになります。大赦又は特赦により刑の言渡しの効力を失った者についても同様です。

#### 【確認対象の書類】

- ・ 監理支援機関許可申請書(省令様式第 15 号)
- ・ 登記事項証明書、役員の住民票の写し
  - \* 役員内に未成年者がいる場合で、その法定代理人が個人であるときは、当該個人の住民票の写しも含む。
  - \* 役員内に未成年者がいる場合で、その法定代理人が法人であるときは、当該法人の登記事項証明書、役員の住民票の写しも含む。

#### 【留意事項】

○ 住民票の写しについて

マイナンバーの記載のないものを提出してください。また、日本人の場合は、本籍の記載があるものの提出が必要となります。外国人(特別永住者を除く。)の場合は、国籍(国又は地域)、在留資格、在留期間、在留期間の満了の日、在留カード番号が記載されたもの、特別永住者の場合は、特別永住者である旨、特別永住者証明書の番号が記載されたものに限られます。

## 第2 育成就労法による処分等を受けたこと等による欠格事由

【関係規定】

(許可の欠格事由)

法第26条 次の各号のいずれかに該当する者は、許可を受けることができない。

- 二 第三十七条第一項の規定により許可を取り消され、当該取消しの日から起算して五年を経過しない者
- 三 第三十七条第一項の規定による許可の取消しの処分に係る行政手続法(平成五年法律第八十八号)第十五条の規定による通知があった日から当該処分をする日又は処分をしないことを決定する日までの間に、第三十四条第一項の規定による監理支援事業の廃止の届出をした者(当該事業の廃止について相当の理由がある者を除く。)で、当該届出の日から起算して五年を経過しないもの
- 四 出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をした日から起算して五年を経過しない者
- 五 役員のうち次のいずれかに該当する者があるもの
  - ロ 第一号(第十条第十三号に係る部分を除く。)又は前号に該当する者
  - ハ 第三十七条第一項の規定により許可を取り消された場合(同項第二号の規定により許可を取り消された場合については、第一号(第十条第十三号に係る部分を除く。)に該当する者となったことによる場合に限る。)において、当該取消しの処分を受ける原因となった事項が発生した当時現に当該処分を受けた者の役員であった者で、当該取消しの日から起算して五年を経過しないもの
  - ニ 第三号に規定する期間内に第三十四条第一項の規定による監理支援事業の廃止の届出をした場合において、同号の通知の日前六十日以内に当該届出をした者(当該監理支援事業の廃止について相当の理由がある者を除く。)の役員であった者で、当該届出の日から起算して五年を経過しないもの

(監理支援事業の許可の欠格事由に関する経過措置)

改正法附則第14条 技能実習法第三十四条第一項の規定により監理事業の廃止の届出をし、又は技能実習法第三十七条第一項の規定により監理許可を取り消された者は、育成就労法第二十六条(第二号、第三号並びに第五号ハ及びニに係る部分に限る。)の規定の適用については、その届出をした日又は処分を受けた日において、育成就労法第三十四条第一項の規定により監理支援事業(育成就労法第二十三条第一項に規定する監理支援事業をいう。附則第二十四条第三項において同じ。)の廃止の届出をし、又は育成就労法第三十七条第一項の規定により許可を取り消されたものとみなす。

- 育成就労法による処分等を受けたこと等による欠格事由は、以下のいずれかに該当する者がいる場合です。
  - ① 監理支援機関の許可を取り消された日から5年を経過しない者(取り消された者の役員であった者を含む。)等(法第26条第2号、第3号及び第5号ハ・ニ)

- ② 出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をした日から起算して5年を経過しない者又はこれに該当する役員がいる者(法第 26 条第4号及び第5号ロ)
- 技能実習法の規定により監理許可を取り消された者等であつて、当該取消し等の日から5年を経過しない場合についても、監理支援機関の許可の欠格事由に該当します(改正法附則第 14 条)。
- 「出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をした日から起算して5年を経過しない者」(法第 26 条第4号)については、以下に規定するもののほか、事案の重大性に依じて個別具体的に該当性が判断されることとなります。
- ① 出入国に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をした者
- ア 入管法第 73 条の2第1項各号に規定する行為(以下「不法就労助長行為」という。)を行い、唆し、又はこれを助けた者
- イ 事業活動に関し外国人に不正に入管法第3章第1節若しくは第2節の規定による証明書の交付、上陸許可の証印若しくは許可、同章第4節の規定による上陸の許可又は同法第4章第1節、第2節若しくは第5章第3節の2の規定による許可を受けさせる目的で、偽造若しくは変造された文書若しくは図画又は虚偽の文書若しくは図画を行使し、又は提供する行為(以下「偽変造文書行使等」という。)に及んだ者
- ② 労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をした者
- 労働基準関係法令で送検され、かつ、刑罰(法第 10 条第2号及び第4号に規定されている罰金刑は除く。)が確定された者
- ※ 「不正又は著しく不当な行為をした日から起算して5年」に該当するか否かは、刑が執行された時点ではなく、当該刑罰に係る行為時で判断することとし、刑罰の対象となった違反が育成就労外国人に係る違反か否か、日本人・外国人いずれに係るものであるかによりません。
- ※ 「労働基準関係法令」には、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法などがあります。
- ③ 育成就労法令に関し不正又は著しく不当な行為をした者
- 監理支援事業に関し手数料等を受け取る、他人に監理支援事業を行わせる等、育成就労法令違反の態様が重大悪質と認められる者

**【確認対象の書類】**

- ・ 監理支援機関許可申請書(省令様式第 15 号)
- ・ 登記事項証明書、役員の住民票の写し

\* 役員内に未成年者がいる場合で、その法定代理人が個人であるときは、当該個人の

住民票の写しも含む。

- \* 役員内に未成年者がいる場合で、その法定代理人が法人であるときは、当該法人の登記事項証明書、役員の住民票の写しも含む。

**【留意事項】**

○ 欠格事由の対象となる役員について

法人の役員に形式上なっている者のみならず、実態上法人に対して強い支配力を有すると認められる者についても対象となります。具体的には、業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者をいい、相談役、顧問その他いかなる名称を有する者であるかを問わず、法人に対しこれらの者と同等以上の支配力を有するものと認められる者のことを指します。

### 第3 役員等の適格性の観点からの欠格事由

**【関係規定】**

(許可の欠格事由)

法第26条 次の各号のいずれかに該当する者は、許可を受けることができない。

五 役員のうち次のいずれかに該当する者があるもの

イ 第十条第一号、第三号、第五号、第六号、第十号又は第十一号に該当する者

(認定の欠格事由)

法第10条 次の各号のいずれかに該当する者は、第八条第一項、第八条の五第一項及び第八条の六第一項の認定を受けることができない。

五 心身の故障により育成就労実施者としての責務を果たすことができない者として主務省令で定めるもの

六 破産手続開始の決定を受けて復権を得ない者

十一 営業に関し成年者と同一の行為能力を有しない未成年者であつて、その法定代理人が前各号又は次号のいずれかに該当するもの

(育成就労に関する業務を適正に行うことができない者)

規則第31条 法第十条第五号(法第十一条第二項において準用する場合を含む。)の主務省令で定めるものは、精神の機能の障害により育成就労実施者としての責務を果たすに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者とする。

- 役員等の適格性の観点からの欠格事由は、役員に以下のいずれかに該当する者がいる場合です。
  - ① 育成就労に関する責務を果たすことができない者(精神の機能の障害により育成就労に関する責務を果たすに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者(法第26条第5号イ(法第10条第5号)))

- ② 行為能力に制限がある者(破産手続開始の決定を受けて復権を得ない者)(法第 26 条第5号イ(法第 10 条第6号))
- ③ 法定代理人が欠格事由該当者である未成年者(法第 26 条第5号イ(法第 10 条第 11 号))

**【確認対象の書類】**

- ・ 監理支援機関許可申請書(省令様式第 15 号)
- ・ 役員の住民票の写し
  - \* 役員内に未成年者がいる場合で、その法定代理人が個人であるときは、当該個人の住民票の写しも含む。
  - \* 役員内に未成年者がいる場合で、その法定代理人が法人であるときは、当該法人の登記事項証明書、役員の住民票の写しも含む。

**第4 暴力団排除の観点からの欠格事由**

**【関係の法律の規定】**

(許可の欠格事由)

法第26条 次の各号のいずれかに該当する者は、許可を受けることができない。

一 第十条第二号、第四号又は第十三号に該当する者

五 役員のうち次のいずれかに該当する者があるもの

イ 第十条第一号、第三号、第五号、第六号、第十号又は第十一号に該当する者

六 暴力団員等をその業務に従事させ、又はその業務の補助者として使用するおそれのある者

(認定の欠格事由)

法第10条 次の各号のいずれかに該当する者は、第八条第一項、第八条の五第一項及び第八条の六第一項の認定を受けることができない。

十 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第二条第六号に規定する暴力団員(以下この号において「暴力団員」という。)又は暴力団員でなくなった日から五年を経過しない者(第十三号及び第二十六条第六号において「暴力団員等」という。)

十三 暴力団員等がその事業活動を支配する者

- 暴力団排除の観点からの欠格事由は、以下のいずれかに該当する者がいる場合です。
  - ① 役員に暴力団員等(暴力団員又は暴力団員でなくなった日から5年を経過しない者)に該当する者(法第 26 条第5号イ(法第 10 条第 10 号))
  - ② 暴力団員等がその事業活動を支配する者(法第 26 条第1号(法第 10 条第 13

号))

- ③ 暴力団員等とその業務に従事させ、又はその業務の補助者として使用するおそれのある者(法第 26 条第6号)

**【確認対象の書類】**

- ・ 監理支援機関許可申請書(省令様式第 15 号)
- ・ 登記事項証明書、役員の住民票の写し
  - \* 役員内に未成年者がいる場合で、その法定代理人が個人であるときは、当該個人の住民票の写しも含む。
  - \* 役員内に未成年者がいる場合で、その法定代理人が法人であるときは、当該法人の登記事項証明書、役員の住民票の写しも含む。

#### 第4節 職業安定法の特例により監理支援機関等が講ずべき措置(法第 27 条)

##### 第1 監理支援機関による育成就労実施者等と育成就労外国人等との雇用関係の成立のあつせん

###### 【関係規定】

(職業安定法の特例等)

法第27条 監理支援機関は、職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)第三十条第一項及び第三十三条第一項の規定にかかわらず、育成就労職業紹介事業(監理支援機関の監理支援を受ける監理型育成就労実施者等(本邦の派遣先として労働者派遣等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。))のみを求人者とし、当該監理支援機関の監理支援に係る監理型育成就労外国人等のみを求職者とし、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における育成就労に係る雇用関係の成立をあつせんすることを業として行うものをいう。以下この条において同じ。)を行うことができる。

(監理団体による雇用関係の成立のあつせんに関する経過措置)

整備政令第14条 監理団体(技能実習法第二条第十項に規定する監理団体をいう。以下同じ。)は、職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)第三十条第一項及び第三十三条第一項の規定にかかわらず、改正法附則第五条第一項の規定による認定の申請をしようとする者(本邦の派遣先(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)第二条第四号に規定する派遣先又は船員職業安定法(昭和二十三年法律第百三十号)第六条第十五項に規定する派遣先をいう。))として労働者派遣等監理型育成就労(改正法第二条の規定による改正後の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「育成就労法」という。))第八条第二項に規定する労働者派遣等監理型育成就労をいう。)を行わせようとする者を除く。)のみを求人者とし、監理型育成就労(育成就労法第二条第三号に規定する監理型育成就労をいう。)の対象となろうとする外国人のみを求職者とし、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における育成就労(育成就労法第二条第一号に規定する育成就労をいう。)に相当するものに係る雇用関係の成立をあつせんすることを業として行うことができる。

- 育成就労法は、育成就労外国人の職業紹介からその後の育成就労の監理まで一貫して同一の団体において行うことが望ましいとの観点から、育成就労実施者等と育成就労外国人等との間における雇用関係の成立のあつせん及び育成就労実施者に対する育成就労の実施に関する監理を行う事業である監理支援事業を行う監理支援機関を許可制としています。
- あつせんのみを行って監理を行わない場合や、監理のみを行ってあつせんを行わない場合(「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の監理型育成就労

の場合を除く。)は、監理支援事業に該当しないことになります。

- 育成就労外国人を受け入れようとする場合には、監理支援機関の許可を受けた後に育成就労実施者等と育成就労外国人等との間における雇用関係の成立のあっせんを行う必要があります。
- 監理支援機関の許可を受けていたとしても、職業安定法上の許可を受けていない、又は届出を行っていない場合には、育成就労関係以外の労働者の雇用関係の成立のあっせんを行うことはできません。

**【留意事項】**

○ 職業安定法上の許可又は届出の取扱いについて

育成就労法に基づく監理支援機関の許可を受けた場合、職業安定法上の許可を受けていない、又は届出を行っておらずとも育成就労に関する雇用関係の成立のあっせんが実施可能となります。

また、育成就労法の施行前においては、技能実習法上の監理団体が、準備行為として育成就労に関するものに係る雇用関係の成立のあっせんを行うことができます(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の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令(令和7年政令第341号)第14条)。

○ 船員職業安定法上の許可の取扱いについて

育成就労法に基づく監理支援機関の許可を受けた場合においても、法律上、船員職業安定法の職業紹介に関する特例は設けられていませんので、船員職業安定法上の許可は別途取得する必要があります。これは、海上労働の特殊性(長期間の孤立性、陸上の支援・保障を受けられない自己完結性、危険性、職住一致等)を有する船員の利益を確保するために、別途国土交通大臣からの許可を得ることを求めているものです。

**第2 読み替えて適用する職業安定法の規定**

**【関係規定】**

(職業安定法の特例等)

法第27条

- 2 監理支援機関が行う育成就労職業紹介事業に関しては、監理支援機関を職業安定法第四条第十項に規定する職業紹介事業者、同法第三十二条の三第一項に規定する有料職業紹介事業者若しくは同法第三十三条第一項の許可を受けた者又は労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百

三十二号)第二条に規定する職業紹介機関とみなして、職業安定法第五条の二、第五条の三、第五条の四第一項及び第三項、第五条の五から第五条の八まで、第三十二条の十二及び第三十二条の十三(これらの規定を同法第三十三条第四項において準用する場合を含む。以下この項において同じ。)、第三十三条の五並びに第三十三条の六、同法第三十四条において準用する同法第二十条、同法第四十八条、第四十八条の三第二項及び第三項並びに第五十一条第二項並びに労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第三章の規定を適用する。この場合において、職業安定法第五条の三第三項及び第四項、第五条の四第一項及び第三項、第五条の五第一項、第五条の六第一項第三号、第三十二条の十三、第三十三条の六並びに第五十一条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「主務省令」と、同法第三十二条の十二第一項中「有料の職業紹介事業」とあるのは「育成就労職業紹介事業(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)第二十七条第一項に規定する育成就労職業紹介事業をいう。以下同じ。)」と、同項、同条第三項、同法第三十三条の六、第四十八条並びに第四十八条の三第二項及び第三項並びに労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第十一条及び第十二条第一項中「厚生労働大臣」とあるのは「主務大臣」と、職業安定法第三十二条の十二第二項及び第三項中「有料の職業紹介事業」とあるのは「育成就労職業紹介事業」と、同法第四十八条中「第三条、第五条の三から第五条の五まで、第三十三条の五、第四十二条、第四十三条の八及び第四十五条の二」とあるのは「第五条の三から第五条の五まで及び第三十三条の五」と、「求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者」とあるのは「及び求人者」と、同法第四十八条の三第二項中「求人者又は労働者供給を受けようとする者」とあるのは「求人者」と、同条第三項中「労働者の募集を行う者に対し第一項の規定による命令をした場合又は前項」とあるのは「前項」と、「命令又は勧告」とあるのは「勧告」とする。

3 前項において読み替えて適用する職業安定法第三十二条の十二第一項(同法第三十三条第四項において準用する場合を含む。)の規定による届出の受理に係る事務については、第八条の三の規定を準用する。

4 前三項に定めるもののほか、育成就労職業紹介事業に関し必要な事項は、主務省令で定める。

(監理団体による雇用関係の成立のあっせんに関する経過措置)

整備政令第14条 監理団体(技能実習法第二条第十項に規定する監理団体をいう。以下同じ。)は、職業安定法(昭和二十二年法律第四百十一号)第三十条第一項及び第三十三条第一項の規定にかかわらず、改正法附則第五条第一項の規定による認定の申請をしようとする者(本邦の派遣先(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)第二条第四号に規定する派遣先又は船員職業安定法(昭和二十三年法律第三百十号)第六条第十五項に規定する派遣先をいう。))として

労働者派遣等監理型育成就労(改正法第二条の規定による改正後の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「育成就労法」という。)第八条第二項に規定する労働者派遣等監理型育成就労をいう。)を行わせようとする者を除く。)のみを求人者とし、監理型育成就労(育成就労法第二条第三号に規定する監理型育成就労をいう。)の対象となろうとする外国人のみを求職者とし、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における育成就労(育成就労法第二条第一号に規定する育成就労をいう。)に相当するものに係る雇用関係の成立をあっせんすることを業として行うことができる。

- 2 技能実習法第二十七条第二項から第四項までの規定は、前項の規定により監理団体が行う事業について準用する。
- 3 監理団体が第一項の規定による事業を開始する日までに技能実習法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第三十二条の十二第一項(同法第三十三条第四項において準用する場合を含む。以下同じ。)の規定により取扱職種の範囲等(同法第二十九条第三項に規定する取扱職種の範囲等をいう。以下同じ。)を届け出たときは、当該取扱職種の範囲等は、前項において準用する技能実習法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第三十二条の十二第一項の規定により届け出られた取扱職種の範囲等とみなす。

(労働条件等の明示)

規則第48条 法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第五条の三第三項の主務省令で定める場合は、次のとおりとする。

- 一 求人の申込みをした監理支援機関の紹介による求職者に対して法第二十七条第二項の規定により読み替えて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。)の範囲内で従事すべき業務の内容等を特定する場合
  - 二 前号に規定する求職者に対して法第二十七条第二項の規定により読み替えて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を削除する場合
  - 三 従事すべき業務の内容等を追加する場合
- 2 法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第五条の三第三項の主務省令で定める事項は、次のとおりとする。
- 一 前項第一号の場合において特定する従事すべき業務の内容等
  - 二 前項第二号の場合において削除する従事すべき業務の内容等
  - 三 前項第三号の場合において追加する従事すべき業務の内容等
- 3 法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第五条の三第四項の主務省令で定める事項は、次のとおりとする。ただし、第三号に掲げる事項にあっては期間の定めのある労働契約(当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものに限る。以下この項において「有期労働契約」という。)に係る育成就労職業紹介(監理支

援機関の監理支援を受ける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い、本邦の派遣先として労働者派遣等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。以下同じ。)のみを求人者とし、当該監理支援機関の監理支援に係る監理型育成就労外国人等のみを求職者とし、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における育成就労に係る雇用関係の成立をあっせんすることをいう。以下同じ。)の場合に限り、第十号に掲げる事項にあつては労働者を労働者派遣等監理型育成就労の対象となる外国人として雇用する場合に限るものとする。

- 一 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項(従事すべき業務の内容の変更の範囲を含む。)
  - 二 労働契約の期間に関する事項
  - 三 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項(通算契約期間(労働契約法(平成十九年法律第百二十八号)第十八条第一項に規定する通算契約期間をいう。)又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。以下同じ。)
  - 四 第二十六条に規定する期間に関する事項
  - 五 就業の場所に関する事項(就業の場所の変更の範囲を含む。)
  - 六 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項
  - 七 賃金(臨時に支払われる賃金、賞与及び労働基準法施行規則(昭和二十二年厚生省令第二十三号)第八条各号に掲げる賃金を除く。)の額に関する事項
  - 八 健康保険法(大正十一年法律第七十号)による健康保険、厚生年金保険法(昭和二十九年法律第百十五号)による厚生年金、労働者災害補償保険法による労働者災害補償保険及び雇用保険法(昭和四十九年法律第百十六号)による雇用保険の適用に関する事項
  - 九 労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称に関する事項
  - 十 労働者を労働者派遣等監理型育成就労の対象となる外国人として雇用しようとする旨
  - 十一 就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項
- 4 法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第五条の三第四項の主務省令で定める方法は、前項各号に掲げる事項(以下この項及び次項において「明示事項」という。)が明らかとなる次の各号のいずれかの方法とする。ただし、育成就労職業紹介の実施について緊急の必要があるためあらかじめこれらの方法によることができない場合において、明示事項をあらかじめこれらの方法以外の方法により明示したときは、この限りでない。
- 一 書面の交付の方法
  - 二 次のいずれかの方法によることを書面被交付者(明示事項を前号に掲げる方法により明示する場合において、書面の交付を受けるべき者をいう。以下この号及び次項において同じ。)が希望した場合における当該方法
  - イ ファクシミリを利用してする送信の方法

ロ 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(電気通信事業法(昭和五十九年法律第八十六号)第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下「電子メール等」という。)の送信の方法(当該書面被交付者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)

5 前項第二号イに掲げる方法により行われた明示事項の明示は、当該書面被交付者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同号ロに掲げる方法により行われた明示事項の明示は、当該書面被交付者の使用に係る通信端末機器に備えられたファイルに記録された時に、それぞれ当該書面被交付者に到達したものとみなす。

6 求人者は、求職者に対して法第二十七条第二項の規定により読み替えて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に関する記録を、当該明示に係る育成就労職業紹介が終了する日(当該明示に係る育成就労職業紹介が終了する日以降に当該明示に係る労働契約を締結しようとする者にあつては、当該明示に係る労働契約を締結する日)までの間保存しなければならない。

(求人等に関する情報の的確な表示)

規則第49条 法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第五条の四第一項の主務省令で定める方法は、書面の交付の方法、ファクシミリを利用してする送信の方法若しくは電子メール等の送信の方法又は著作権法(昭和四十五年法律第四十八号)第二条第一項第八号に規定する放送、同項第九号の二に規定する有線放送若しくは同項第九号の五イに規定する自動公衆送信装置その他電子計算機と電気通信回線を接続してする方法その他これらに類する方法とする。

2 法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第五条の四第一項の主務省令で定める情報は、次のとおりとする。

- 一 自ら又は求人者に関する情報
- 二 法に基づく業務の実績に関する情報

3 法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第五条の四第三項の規定により、求人等に関する情報を提供するに当たっては、次に掲げる措置を講じなければならない。

- 一 当該情報の提供を依頼した者又は当該情報に自らに関する情報が含まれる者から、当該情報の提供の中止又は内容の訂正の求めがあつたときは、遅滞なく、当該情報の提供の中止又は内容の訂正をすること。
- 二 当該情報が正確でない、又は最新でないことを確認したときは、遅滞なく、当該情報の提供を依頼した者にその内容の訂正の有無を確認し、又は当該情報の提供を中止すること。
- 三 次のいずれかの措置
  - イ 求人者又は求職者に対し、定期的に求人又は求職者に関する情報が最新かどうかを確認すること。
  - ロ 求人又は求職者に関する情報の時点を明らかにすること。

(求職者等の個人情報の取扱い)

規則第 50 条 法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第五条の五第一項の規定により業務の目的を明らかにするに当たっては、インターネットの利用その他適切な方法により行うものとする。

(求人者の申込みを受理しない場合)

規則第 51 条 法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第五条の六第一項第三号の主務省令で定める場合は、次のとおりとする。

一 求人者が職業安定法施行令(昭和二十八年政令第二百四十二号)第一条第一号又は第三号に掲げる法律の規定に違反する行為(労働基準法施行規則第二十五条の二第一項並びに第三十四条の三第一項及び第二項の規定に違反する行為を含む。以下この号において「違反行為」という。)をした場合であって、法第二十七条第二項の規定によりみなして適用する職業安定法第五条の六第二項の規定による報告の求め(以下この項において「報告の求め」という。)により、次のいずれかに該当することが確認された場合

イ 育成就労職業紹介に関する求人者の申込みの時に、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないこと(当該違反行為をした日から起算して過去一年以内において当該違反行為と同一の規定に違反する行為(口において「同一違反行為」という。)をしたことがある場合その他当該違反行為が求職者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがある場合に限る。)

ロ 当該違反行為に係る事件について刑事訴訟法(昭和二十三年法律第百三十一号)第二百三条第一項(同法第二百十一条及び第二百六条において準用する場合を含む。)若しくは第二百四十六条の規定による送致又は同法第二百四十二条の規定による送付(以下このロにおいて「送致等」という。)が行われ、その旨の公表が行われた場合であって、次のいずれかに該当すること。

(1) 当該送致等の日前に当該違反行為の是正が行われた場合(当該違反行為をした日から起算して過去一年以内において同一違反行為をしたことがある場合であって、当該違反行為の是正が行われた日から当該送致等の日までの期間((2)において「経過期間」という。)が六月を超えるときに限る。)であって、育成就労職業紹介に関する求人者の申込みの時に、当該送致等の日から起算して六月を経過していないこと。

(2) 当該送致等の日前に当該違反行為の是正が行われた場合(当該違反行為をした日から起算して過去一年以内において同一違反行為をしたことがある場合であって、経過期間が六月を超えないときに限る。)であって、育成就労職業紹介に関する求人者の申込みの時に、当該送致等の日から起算して一年から経過期間を減じた期間が経過していないこと。

(3) 当該送致等の日前に当該違反行為の是正が行われた場合(当該違反行為をした日から起算して過去一年以内において同一違反行為をしたことがある場合を除

く。)又は当該送致等の日前に当該違反行為の是正が行われていない場合であつて、育成就労職業紹介に関する求人の申込みの時に於いて、当該送致等の日から起算して一年を経過していないこと、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないこと。

二 求人者が職業安定法施行令第一条第二号に掲げる法律の規定に違反する行為(以下この号において「違反行為」という。)をし、法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第四十八条の三第三項の規定による公表がされた場合であつて、報告の求めにより、次のいずれかに該当することが確認された場合

イ 育成就労職業紹介に関する求人の申込みの時に於いて、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないこと。

ロ 当該違反行為の是正が行われた日から起算して六月を経過する前に当該違反行為と同一の規定に違反する行為(以下このロにおいて「同一違反行為」という。)を行った場合であつて、育成就労職業紹介に関する求人の申込みの時に於いて、当該同一違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないことその他当該同一違反行為が求職者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがあること。

三 求人者が職業安定法施行令第一条第四号に掲げる法律の規定に違反する行為(以下この号において「違反行為」という。)をし、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)第三十三条第二項の規定による公表がされた場合であつて、報告の求めにより、次のいずれかに該当することが確認された場合

イ 育成就労職業紹介に関する求人の申込みの時に於いて、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないこと。

ロ 当該違反行為の是正が行われた日から起算して六月を経過する前に当該違反行為と同一の規定に違反する行為(以下このロにおいて「同一違反行為」という。)を行った場合であつて、育成就労職業紹介に関する求人の申込みの時に於いて、当該同一違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないことその他当該同一違反行為が求職者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがあること。

四 求人者が職業安定法施行令第一条第五号に掲げる法律の規定に違反する行為(以下この号において「違反行為」という。)をし、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第三十条の規定による公表がされた場合であつて、報告の求めにより、次のいずれかに該当することが確認された場合

イ 育成就労職業紹介に関する求人の申込みの時に於いて、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないこと。

ロ 当該違反行為の是正が行われた日から起算して六月を経過する前に当該違反行為と

同一の規定に違反する行為(以下この口において「同一違反行為」という。)を行った場合であって、育成就労職業紹介に関する求人の申込みの時に、当該同一違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないことその他当該同一違反行為が求職者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがあること。

五 求人者が職業安定法施行令第一条第六号に掲げる法律の規定に違反する行為(以下この号において「違反行為」という。)をし、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第五十六条の二の規定による公表がされた場合であって、報告の求めにより、次のいずれかに該当することが確認された場合

イ 育成就労職業紹介に関する求人の申込みの時に、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないこと。

ロ 当該違反行為の是正が行われた日から起算して六月を経過する前に当該違反行為と同一の規定に違反する行為(以下この口において「同一違反行為」という。)を行った場合であって、育成就労職業紹介に関する求人の申込みの時に、当該同一違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないことその他当該同一違反行為が求職者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがあること。

2 監理支援機関が、法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第五条の六第一項ただし書の規定により育成就労職業紹介に関する求人の申込みを受理しないときは、求人者に対し、その理由を説明しなければならない。

(取扱職種の範囲等の届出等)

規則第52条 法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第三十二条の十二第一項(同法第三十三条第四項において準用する場合を含む。)の規定による届出は、法第二十三条第二項の規定による申請又は法第三十二条第一項の規定による届出と併せて、別記様式第十五号又は別記様式第二十号により行うものとする。

2 法務大臣及び厚生労働大臣は、法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第三十二条の十二第三項(同法第三十三条第四項において準用する場合を含む。)の規定により、監理支援機関に対し、取扱職種の範囲等の変更を命令するときは、別記様式第十七号により通知するものとする。

(取扱職種の範囲等の明示等)

規則第53条 法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第三十二条の十三(同法第三十三条第四項において準用する場合を含む。)の主務省令で定める事項は、求人者の情報(育成就労職業紹介に係るものに限る。)及び求職者の個人情報の取扱いに関する事項とする。

2 法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第三十二条の十三(同

法第三十三条第四項において準用する場合を含む。)の規定による明示は、育成就労職業紹介に関する求人の申込み又は求職の申込みを受理した後、速やかに、次の各号のいずれかの方法により行わなければならない。ただし、育成就労職業紹介の実施について緊急の必要があるためあらかじめこれらの方法によることができない場合において、当該明示すべき事項(次項において「明示事項」という。)をあらかじめこれらの方法以外の方法により明示したときは、この限りでない。

一 書面の交付の方法

二 次のいずれかの方法によることを書面被交付者(明示事項を前号に掲げる方法により明示する場合において、書面の交付を受けるべき者をいう。以下この号及び次項において同じ。)が希望した場合における当該方法

イ ファクシミリを利用してする送信の方法

ロ 電子メール等の送信の方法(当該書面被交付者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)

3 前項第二号イに掲げる方法により行われた明示事項の明示は、当該書面被交付者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同号ロに掲げる方法により行われた明示事項の明示は、当該書面被交付者の使用に係る通信端末機器に備えられたファイルに記録された時に、それぞれ当該書面被交付者に到達したものとみなす。

(主務大臣の指導等)

規則第 54 条 法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第三十三条の六の規定により法務大臣及び厚生労働大臣が行う指導、助言及び勧告は、書面により行うものとする。

(秘密を守る義務等)

規則第 55 条 法第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する職業安定法第五十一条第二項の主務省令で定める者は、法人である雇用主とする。

○ 監理支援機関及び監理型育成就労実施者等は、育成就労法第 27 条第2項の規定により読み替えて適用する職業安定法の規定に基づき、

- ・ 労働条件等の明示(職業安定法第5条の3)
- ・ 求人等に関する情報の的確な表示(職業安定法第5条の4)
- ・ 求職者等の個人情報の取扱い(職業安定法第5条の5)
- ・ 取扱職種の種類等の届出(職業安定法第 32 条の 12)
- ・ 取扱職種の種類等の明示(職業安定法第 32 条の 13)
- ・ 職業紹介事業者の責務(職業安定法第 33 条の5)
- ・ 秘密を守る義務(職業安定法第 51 条)

等に関して適切に対応する必要があります。

- 労働条件等の明示に当たっては、設定された転籍制限期間(※)についても、明示する必要があります。
- (※)転籍制限期間(本人意向の転籍に当たって転籍元の育成就労実施者の下で育成就労を行う必要のある期間(第4章第3節2参照))は、育成就労産業分野ごとに、分野別運用方針において、その業務内容等を踏まえて1年から2年までの範囲内で設定されます(当該分野別運用方針において1年を超える期間が定められた場合でも、育成就労実施者は、当該期間を自主的に1年と設定することが可能)。
- 転籍制限期間が1年を超える場合は、育成就労外国人の待遇向上策を図ることが求められますが、その旨についても、併せて明示してください。
- 監理支援機関が行う育成就労職業紹介事業については、育成就労法第27条第2項により読み替えて適用する職業安定法第48条の規定に基づき、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(別紙3)において、具体的な留意点を定めています。

**【留意事項】**

- 監理団体が準備行為として行う育成就労に関する雇用関係の成立のあっせんについて  
 育成就労法の施行前においては、技能実習法上の監理団体が、準備行為として育成就労に関するものに係る雇用関係の成立のあっせんを行うことができます(整備政令第14条第1項)。準備行為として行う育成就労に関するものに係る雇用関係の成立のあっせんに当たっては、技能実習法第27条第2項から第4項までの規定が準用されることに留意が必要です(整備政令第14条第2項)。また、育成就労に係る雇用関係の成立のあっせんに係る管理簿(参考様式第4-9号)を作成の上、備え置く必要があります。  
 なお、既に当該監理団体において、技能実習法の規定により読み替えて適用する職業安定法の規定により取扱職種の種類等が届け出られている場合は、新たに取扱職種の種類等を定めなくても、既に届け出られているものと同じ取扱職種の種類等が定められて、これが届け出られているものとみなされます(整備政令第14条第3項)。技能実習における職種・作業と育成就労における分野・業務区分の対応については、別紙7として示していますので、参考にしてください。
- 監理団体が準備行為として行う育成就労に関する雇用関係の成立のあっせんに要する経費の徴収について  
 技能実習法上の監理団体が準備行為として行う育成就労に関するものに係る雇用関係

の成立のあつせんに要した経費については、育成就労制度における監理支援費に係る規定を踏まえ、育成就労制度の施行前に徴収することが可能です(第5節参照)。

この場合、経費を徴収するに当たっては、

- ・ 監理型育成就労外国人になろうとする者に直接又は間接的に負担させないこと
- ・ 監理型育成就労実施者になろうとする者へあらかじめ用途及び金額を明示すること
- ・ 実費のみを徴収すること

に留意する必要があります。

また、監理団体が、育成就労実施者になろうとする者から当該経費を徴収した場合は、その収支を明らかにするために監理支援費管理簿(参考様式第4-8号)を作成し、備え置かなければなりません。

## 第5節 監理支援費(法第 28 条)

### 【関係規定】

#### (監理支援費)

法第28条 監理支援機関は、監理支援事業に関し、監理型育成就労実施者等、監理型育成就労外国人等その他の関係者から、いかなる名義でも、手数料又は報酬を受けてはならない。

2 前項の規定にかかわらず、監理支援機関は、監理支援事業に通常必要となる経費等を勘案して主務省令で定める適正な種類及び額の監理支援費をその用途及び金額を明示した上で監理型育成就労実施者等から徴収することができる。

(監理支援費)

規則第56条 法第二十八条第二項の主務省令で定める適正な種類及び額は、次の表の上欄及び中欄のとおりとし、監理支援費の徴収方法は同表の上欄に掲げる種類の区分に応じ、同表の下欄に定めるとおりとする。

種類	額	徴収方法
職業紹介費	監理型育成就労実施者等と監理型育成就労外国人等との間における雇用関係の成立のあっせんに係る事務に要する費用(募集及び選抜に要する人件費、交通費、外国の送出国機関へ支払う費用その他の実費に限る。)の額を超えない額	監理型育成就労実施者等から求人者の申込みを受理した時以降に当該監理型育成就労実施者等から徴収する。
講習費	監理支援機関が実施する入国前講習及び入国後講習に要する費用(監理支援機関が支出する施設使用料、講師及び通訳人への謝金、教材費、監理型育成就労外国人に支給する手当その他の実費に限る。)の額を超えない額	入国前講習に要する費用にあつては入国前講習の開始日以降に、入国後講習に要する費用にあつては入国後講習の開始日以降に、監理型育成就労実施者等から徴収する。
監査指導費	監理型育成就労の実施に関する監理支援に要する費用(監理型育成就労実施者に対する監査及び指導に要する人件費、交通費その他の実費に限る。)の額を超えない額	監理型育成就労外国人が監理型育成就労実施者の事業所において業務に従事し始めた時以降一定期間ごとに当該監理型育成就労実施者から徴収する。
その他諸経費	その他育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に資する費用(実費に限る。)の額を超えない額	当該費用が必要となった時以降に監理型育成就労実施者等から徴収する。

- 監理支援機関は、監理支援事業に通常要する経費等を勘案して規則第56条で定められた適正な種類及び額の監理支援費について、監理型育成就労実施者等へあらかじめ用途及び金額を明示した上で、監理型育成就労実施者等からその実費のみを徴収することができることとされています(法第28条第2項)。それ以外の場合には、いかなる名義でも手数料又は報酬を徴収することはできず、育成就労外国人等には、直接的又は間接的にも、負担を求めることはできません(法第28条第1項)。
- 監理支援機関は、監理支援を行う育成就労実施者等から監理支援事業の対価とし

て無償で又は安価に事業所や土地の提供を受けるなど、金銭以外の手段により便宜を受けることも認められません。

- 育成就労外国人等が外国の送出機関へ支払う手数料が、外国の送出機関を經由して監理支援機関に流れている場合等は、監理支援機関が実質的に育成就労外国人等から手数料を徴収していることと変わらないため、法第 28 条第 1 項の規定に抵触することとなります。また、監理支援機関が、外国の送出機関より、手数料や報酬として送出管理費の不必要な払戻しを受け取るなどいわゆるキックバック等を受けた場合についても、同様に法第 28 条第 1 項の規定に抵触することとなります。
- 手数料又は報酬の名義でなくても、社会通念上相当と認められる程度を超える金銭、物品その他の財産上の利益の供与若しくは供応接待を受けること(監理支援機関の役職員が個人として受け取る場合も含む。)は、いかなる名義であっても、「手数料又は報酬」を受領したとして、法第 28 条第 1 項の規定に抵触することとなり得ます。
- 参考までに、国家公務員倫理規程における「社会通念上相当と認められ得る供応接待」に相当するものとして、次の例が考えられます。
  - ・ 送出機関から宣伝用物品又は記念品であって広く一般に配布するためのものの贈与を受けること。
  - ・ 多数の者が出席する立食パーティーにおいて、送出機関から記念品の贈与や飲食物の提供を受けること。
  - ・ 職務として送出機関を訪問した際に、当該送出機関から提供される物品を使用すること。
  - ・ 職務として送出機関を訪問した際に、当該送出機関から提供される自動車(当該送出機関がその業務等において日常的に利用しているものに限る。)を利用すること(当該送出機関の事務所等の周囲の交通事情その他の事情から当該自動車の利用が相当と認められる場合に限る。)
  - ・ 職務として出席した会議その他の会合において、送出機関から茶菓の提供を受けること。
  - ・ 職務として出席した会議において、送出機関から簡素な飲食物の提供を受けること。
- 規則第 67 条第 7 号は、送出機関等に対し、社会通念上相当と認められる程度を超える金銭等の供与・供応接待の要求又はその申込みの承諾をすることを禁止しており、これに反した場合は、法第 39 条第 4 項に抵触することとなります。

- 監理支援費の種類は、規則第 56 条において「職業紹介費」「講習費」「監査指導費」「その他諸経費」に区分されており、それぞれ同条に定める額及び徴収方法による徴収が認められています。
- 「職業紹介費」は、育成就労実施者等と育成就労外国人等との間における雇用関係の成立のあつせんに係る事務に要する費用とされており、職業紹介費に含まれる費用として、例えば次のものが挙げられます。
  - ① 募集及び選抜に要する人件費、交通費
    - ア 送出機関との連絡・協議に要する費用
    - イ 育成就労実施者との連絡・協議に要する費用
  - ② 外国の送出機関へ支払う費用
    - ア 外国の送出機関が育成就労外国人を監理支援機関に取り次ぐに当たって要する費用(人件費、事務諸経費、送出管理費等)
    - イ 育成就労実施者と育成就労外国人の雇用契約の成立に資する目的で取り次ぐ前に送出機関が行った次の業務に要する費用
      - ( i ) 入国前講習に該当しない、日本語学習や日本在留のための生活指導等の事前講習に要する費用
      - ( ii ) 育成就労外国人に対する健康診断の費用

なお、外国の送出機関が、監理支援機関への取次ぎを行うに際して、外国において育成就労外国人から手数料を徴収することもあり得ますが、一般論として、この手数料はあつせんに係るものには該当せず、職業紹介費に含まれるものではありません。
- 「講習費」には、入国前講習及び入国後講習に要する費用が該当します。講習費に含まれる費用としては、例えば、監理支援機関が支出する施設使用料、講師及び通訳人への謝金、教材費、育成就労外国人に支給する講習手当、講習を委託して行う場合の委託費等が挙げられます。
- 「監査指導費」には、育成就労実施者に対する監査及び指導に要する人件費、交通費等の費用が該当します。
- 「その他諸経費」は、職業紹介費、講習費及び監査指導費に含まれない、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に資する費用であり、例えば次のものが挙げられます。
  - ・ 育成就労外国人の渡航及び帰国に要する費用(帰国するまでの間の生活支援に要する費用を含む。)

- ・ 育成就労実施者及び育成就労外国人に対する相談対応や支援に要する費用(送出機関が日本に職員を派遣するなどして、育成就労外国人からの相談対応や支援等を行う場合や、育成就労外国人が事故に遭った場合の対応に要する費用を含む。)
  - ・ 育成就労実施者の倒産等により育成就労が継続できなくなった場合の対応に要する費用
  - ・ 育成就労外国人の在留資格に関する諸申請の取次ぎに要する費用(在留諸申請に係る手数料(印紙代)、住民税の課税証明書等各種証明書の発行費用、窓口手数料等、申請者である育成就労外国人本人が当然に負担すべき費用を除く。)
  - ・ その他職業紹介費、講習費及び監査指導費に含まれない費用であって、監理支援事業の実施に要する費用(人件費、事務諸経費、会議等の管理的費用等)
- 監理支援機関は、育成就労実施者から監理支援費を徴収した場合は、その収支を明らかにするために監理支援費管理簿(参考様式第4-8号)を、監理支援事業を行う事業所ごとに作成し、それぞれの事務所に備え置かなければなりません。

**【留意事項】**

○ 監理支援費の徴収時点について

監理支援費の徴収については、「求人申し込みを受理した時以降」「講習の開始日以降」といった形で、実際に費用が発生した日以降に徴収する旨が規定されていますが、これはあくまで監理支援費として精算する時点の規定したものです。例えば、渡航及び帰国に要する費用や育成就労実施者の倒産等により育成就労が継続できなくなった場合の対応に要する費用については、予期せず急に出費が必要となる場合等もあることから、育成就労実施者が事前に監理支援機関に一定の金銭を預託しておき、費用が発生した時点で預託しておいた金銭から監理支援費として精算するという方法も可能です。この場合は、預託した金銭から監理支援費として精算した時点が、徴収時点となります。

○ 監理支援費の料金表の設定について

監理支援費の額については、職業紹介費、講習費、監査指導費及びその他諸経費のいずれの種類についても、規則第56条において実費に限る旨が規定されていますが、実費については決算等により事後的に確定する部分もあります。そのため、実費の確定前に、実費に相当する額が記載された監理支援費の料金表(以下この章において「監理支援費表」という。)を定め、育成就労実施者に事前に預託させることは差し支えありません。

この場合、監理支援費表に基づき預託させた監理支援費については、決算等の結果に基づき、実費として適正なものであったかについて事後的な確認が必要となります。また、監理支援費表についても、実費としてふさわしい設定となっているか、不断に見直しを行うこと

が必要となります。

監理支援費表は、監理支援機関の業務の運営に関する規程の別表であることから、この監理支援費表に基づいて監理支援費の徴収を行っていること又は預託させることが明確になるよう、インターネットにより公表しなければなりません。

○ 監理支援費が実費であることについて

監理支援費の額については、職業紹介費、講習費、監査指導費及びその他諸経費のいずれの種類においても、規則第 56 条において実費に限る旨の規定がされているため、それぞれについて、徴収額と支出額が一致することが原則であることに留意する必要があります。

あらかじめ監理支援費を預託させた場合において、預託額が、監理支援費として精算(徴収)した額を上回る場合は、当該額については、決算後に精算することや、それ以降に監理支援費として預託させる額を減額するなどの手法により育成就労実施者に対して返還することが求められ、返還せずに他の用途に費消する等した場合には、法第 28 条第 1 項で禁止されている手数料又は報酬を受けたものと認められる場合があります。また、監理支援費を預託させた場合や、監理支援費(預託金)を次年度に繰り越す場合には、会計上、その金額等を明らかにしておくことが求められます。

○ 送出機関へ支払う費用について

監理支援費は実費に限って徴収でき、送出機関との契約に基づいて送出管理費の支払債務が解消されたにもかかわらず、当該送出管理費に対応する監理支援費を徴収することは認められません。また、監理支援費はあらかじめ用途及び金額を明示して徴収したものであることから、一旦徴収した送出管理費は全額を送出機関へ支払う必要があり、育成就労外国人の途中帰国や行方不明等を理由に送出管理費を減額して支払うことはできません。

なお、送出機関への送出管理費の支払いに当たっては、支払いの証明が容易な送金手続により支払いを行い、かつ、送出機関との契約に送金先口座を明記するなどの措置が望まれます。

監理支援機関が送出機関に対して送出管理費を定期的に支払っているケースにおいて、育成就労外国人の転籍や途中帰国、行方不明等の事情が生じた場合に、監理支援費のうち送出機関へ支払う費用を引き続き育成就労実施者から徴収するか否かについて、監理支援費表や監理支援契約書等によってあらかじめ明示することが望まれます。その前提として、育成就労外国人の転籍や途中帰国、行方不明等の事情によって送出管理費の支払義務がどのように影響を受けるかについても、送出機関との契約において明確化しておくことが望まれます。

○ 毎月定額を預託する場合の取扱いについて

監理支援費表に基づき育成就労実施者が事前に監理支援機関へ毎月定額を預託する場合についても、監理支援費の種類ごとの預託額を明確にしておく必要があります。

このように事前に預託を受ける場合は、預託額を記録するとともに、監理支援費として精算(支出)した場合は、その旨を監理支援費管理簿に記載する必要があります。

○ 監理支援費管理簿について

監理支援費管理簿は監理支援費の収支を明らかにするために作成するものですが、同時に事業報告書の「14 監理支援費徴収実績」部分を明らかにするものでもあるので、監理支援費管理簿の「対象期間」は、事業報告書の「報告対象育成就労事業年度＜毎年4月1日に始まり翌年3月31日に終わるもの＞」と合わせることが望まれます。

○ 監理支援費管理簿の記載について

監理支援費管理簿は、監理支援費の徴収・支出・設定の適正性を担保するために作成が義務付けられているものであり、会計帳簿の作成をもって監理支援費管理簿の作成を省略することはできません。

なお、監理支援費管理簿には、監理支援費の区分を明記して記載する必要があります。

また、人件費・交通費など、1回の支出に関係する育成就労実施者が複数にわたり明らかでないときには、育成就労実施者の記載を省略することができます。

○ 育成就労法施行日前の準備行為に要した経費の徴収について

育成就労制度の円滑な施行に向けて、準備行為として育成就労法の施行日前に育成就労計画の認定申請をすることができますが、これを可能とするために、技能実習法上の監理団体が、準備行為として育成就労に関するものに係る雇用関係の成立のあっせんを行うことを可能としています。育成就労計画の認定申請に要した経費を含むこれらの準備行為に要した経費については、育成就労制度における監理支援費に係る規定を踏まえ、育成就労制度の施行前に徴収することが可能です。

経費を徴収するに当たっては、

- ・ 監理型育成就労外国人になろうとする者に直接又は間接的に負担させないこと
- ・ 監理型育成就労実施者になろうとする者へあらかじめ用途及び金額を明示すること
- ・ 実費のみを徴収すること

に留意する必要があります。

この場合も監理団体が、育成就労実施者になろうとする者から当該経費を徴収した場合は、その収支を明らかにするために監理支援費管理簿(参考様式第4-8号)を作成し、備え置かなければなりません。

## 第6節 許可証(法第 29 条)

### 【関係規定】

#### (許可証)

法第29条 主務大臣は、許可をしたときは、監理支援事業を行う事業所の数に応じ、許可証を交付しなければならない。

2 許可証の交付を受けた者は、当該許可証を、監理支援事業を行う事業所ごとに備え付けるとともに、関係者から請求があつたときは提示しなければならない。

3 許可証の交付を受けた者は、当該許可証を亡失し、又は当該許可証が滅失したときは、速やかにその旨を主務大臣に届け出て、許可証の再交付を受けなければならない。

4 主務大臣は、機構に、第一項の規定による交付又は前項の規定による再交付に係る事務を行わせることができる。

5 主務大臣は、前項の規定により機構に第一項の規定による交付若しくは第三項の規定による再交付に係る事務を行わせることとするとき、又は機構に行かせていた第一項の規定による交付若しくは第三項の規定による再交付に係る事務を行わせないこととするときは、その旨を公示しなければならない。

#### (許可証)

規則第57条 法第二十九条第一項(法第三十一条第五項において準用する場合を含む。)の許可証(以下単に「許可証」という。)は、別記様式第十八号によるものとする。

2 法第二十九条第三項(法第三十一条第五項において準用する場合を含む。)の規定により許可証の再交付を受けようとする者は、別記様式第十九号による申請書の正本一部を提出しなければならない。

3 許可証の交付を受けた者は、次の各号に掲げる場合に該当することとなったときは、その日から十日以内に、当該各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める許可証を返納しなければならない。

一 次のいずれかに該当するとき 監理支援事業を行う全ての事業所に係る許可証

イ 許可が取り消されたとき。

ロ 許可の有効期間が満了したとき。

ハ 監理支援事業を廃止したとき。

二 監理支援事業を行う事業所を廃止したとき 廃止した事業所に係る許可証

三 許可証の再交付を受けた場合において、亡失した許可証を発見し、又は回復したとき 発見し、又は回復した許可証

4 許可証の交付を受けた者が合併により消滅したときは、合併後存続し、又は合併により設立された法人の代表者は、その日から十日以内に、監理支援事業を行う全ての事業所に係る許可証を返納しなければならない。

- 監理支援機関の許可を受けると、監理支援事業を行う事業所の数と同じ枚数の許可証が発行され、監理支援機関に交付されます。許可証の交付を受けた監理支援機関は、事業所ごとに許可証を備え付け、関係者から請求があればいつでも提示できるようにしておかなければなりません。
- 監理支援機関は、許可を受けた後に、許可の取消し、事業所の廃止、亡失した許可証の発見など許可証の返納事由(規則第 57 条第3項各号)が生じた場合や、許可証の交付を受けた者が合併により消滅した場合には、10 日以内に、関係する事業所に係る全ての許可証を機構の本部事務所の審査課に返納しなければなりません。
- 交付された許可証を亡失又は滅失した場合には、監理支援機関は、監理支援機関許可証再交付申請書(省令様式第 19 号)を機構の本部事務所の審査課に提出し、許可証の再交付を受ける必要があります。

## 第7節 許可の条件(法第 30 条)

### 【関係の法律の規定】

(許可の条件)

法第30条 許可には、条件を付し、及びこれを変更することができる。

2 前項の条件は、許可の趣旨に照らして、又は当該許可に係る事項の確実な実施を図るために必要な最小限度のものに限り、かつ、当該許可を受ける者に不当な義務を課することとなるものであってはならない。

○ 監理支援機関の許可には条件を付されることがあります。付される条件の具体例として、例えば次のものが挙げられます。

#### ① 取扱職種の種類等に関するもの

- ・ 「監理支援を行う監理型育成就労の取扱職種は、適切かつ効果的に技能の修得をさせる観点からの指導を担当する育成就労計画の作成指導者が在籍する職種の範囲に限る。」

監理支援機関の役職員に、育成就労計画の作成指導者として、育成就労外国人に修得をさせようとする技能について一定の経験や知識がある者が在籍していなければならないという趣旨です(規則第 67 条第9号参照)。

※ 監理支援機関は、その法人形態によって監理支援を行う監理型育成就労実施者を監理支援機関の組合員や会員等に限定しているものがあります。監理支援機関はどのような者が加入できるのかを法人の定款等で明らかにする必要があります(規則第 44 条第1項参照)。

#### ② 特定の分野に関するもの

- ・ 「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7年法務省・厚生労働省令第4号)第 44 条第2項、第 45 条第5号又は第 67 条第1号若しくは第 20 号の規定に基づき、法務大臣及び厚生労働大臣が定める特定の分野(●●の分野に係るものを除く。)を除く。」

主務大臣が特定の分野として指定しているものについて、分野所管行政機関の長が告示をもって監理支援機関となれる法人、監理支援事業を遂行する能力に関する基準等を定めている場合には、当該告示に定める基準を満たしていることを主務大臣が確認した上で監理支援を行わせる趣旨です。

#### ③ 受け入れる育成就労外国人の国籍・地域に関するもの

- ・ 「監理支援の対象とする監理型育成就労外国人の国籍・地域は、相談応需体制が構築された国籍・地域の範囲に限る。」

監理支援機関が監理支援の対象とする育成就労外国人の国籍・地域に応じた相談応需体制を整備していなければならないという趣旨です(規則第 67 条第 17 号参照)。

- 監理支援機関の許可に条件が付される場合は、監理支援機関の許可証にその内容が記載されます。記載事項が長文になる場合には、別紙により条件が指定されることもあります。
- 許可条件に反した場合は、監理支援機関の許可の取消し等の対象となることがあります。
- 監理支援機関は、許可に条件が付された後に、条件が付された理由が解消された場合には、当該条件の変更を申し出ることができます。この場合は、機構の本部事務所の審査課に相談してください。

**【留意事項】**

- 監理支援機関が特定の分野に係る育成就労を新たに行う場合又は特定の分野に係る分野所管行政機関の長が告示をもって定める監理支援機関となれる法人、監理支援事業を遂行する能力に関する基準等を満たさなくなった場合について

監理支援機関が特定の分野に係る育成就労を新たに行う場合又は特定の分野に係る分野所管行政機関の長が告示をもって定める監理支援機関となれる法人、監理支援事業を遂行する能力に関する基準等を満たさなくなった場合は、監理支援機関許可に係る上記②の条件の変更が必要となります。要件を満たすこととなる場合には、特定の分野に特有の要件に係る確認書類とともに、監理支援機関許可条件変更申出書(参考様式第2-8号)を提出しなければなりません。

## 第8節 許可の有効期間等(法第31条)

### 【関係規定】

#### (許可の有効期間等)

法第31条 許可の有効期間(次項の規定により許可の有効期間の更新を受けた場合にあつては、当該更新された有効期間。以下この条において同じ。)は、当該許可の日(次項の規定により許可の有効期間の更新を受けた場合にあつては、当該更新前の許可の有効期間が満了する日の翌日。以下この項において同じ。)から起算して三年を下らない政令で定める期間とする。ただし、許可の申請(次項の規定による許可の有効期間の更新の申請を含む。)があつた場合において、当該申請を行った者が監理型育成就労の実施状況の監査その他の業務の遂行に関して主務省令で定める基準に適合している者であると主務大臣が認めるときは、当該許可の日から起算して五年を下らない政令で定める期間とする。

- 2 許可の有効期間の満了後引き続き当該許可に係る監理支援事業を行おうとする者は、許可の有効期間の更新を受けなければならない。
- 3 主務大臣は、許可の有効期間の更新の申請があつた場合において、当該申請を行った者が第二十五条第一項各号のいずれかに適合していないと認めるときは、当該許可の有効期間の更新をしてはならない。
- 4 許可の有効期間の更新を受けようとする者は、実費を勘案して主務省令で定める額の手料を納付しなければならない。
- 5 第二十三条第二項から第五項まで、第二十四条、第二十五条第二項及び第三項、第二十六条(第二号、第三号並びに第五号ハ及びニを除く。)並びに第二十九条の規定は、許可の有効期間の更新について準用する。

#### (監理支援機関の許可の有効期間)

政令第2条 法第三十一条第一項本文の政令で定める期間は三年とし、同項ただし書の政令で定める期間は五年とする。

#### (長期の有効期間が認められる者)

規則第58条 法第三十一条第一項の主務省令で定める基準は、従前の監理支援事業に係る許可の有効期間において法第三十六条第一項又は第三十七条第二項の規定による命令を受けていないこととする。

#### (許可の有効期間の更新の申請等)

- 規則第59条 法第三十一条第五項において準用する法第二十三条第二項の規定による申請は、許可の有効期間が満了する日の三月前までに、別記様式第十五号による申請書の正本一部を提出して行わなければならない。
- 2 法第三十一条第四項の主務省令で定める額は、四千四百円に監理支援事業を行う事業所の数を乗じて得た額とする。
  - 3 法第三十一条第五項において準用する法第二十四条第五項の主務省令で定める額は、五

万七千六百円に監理支援事業を行う事業所の数を乗じて得た額とする。

4 更新後の許可証の交付は、更新前の許可証と引換えに行うものとする。  
 (更新申請書の記載事項)

規則第60条 法第三十一条第五項において準用する法第二十三条第二項第六号の主務省令で定める事項は、次のとおりとする。

一 第四十二条各号(第七号を除く。)に掲げる事項  
 二 監理支援機関の許可年月日及び許可番号

- 監理支援機関の許可の有効期間は、監理支援事業の実施に関する能力及び実績を勘案して、以下のとおり定められています。

	初回	更新
主務省令で定める基準に適合している者であると主務大臣が認める場合	3年	5年
上記以外の場合	3年	3年

- 許可の有効期限が5年となる「主務省令で定める基準に適合している者であると主務大臣が認める場合」とは、従前の監理支援機関の許可の有効期間(更新の申請がされた際に現に有する許可の有効期間をいい、それ以前のものを含みません。)において改善命令や業務停止命令を受けていない場合です。

- 許可の有効期間の満了後引き続き当該許可に係る監理支援事業を行おうとする者は、有効期間が満了する日の3か月前までに、監理支援機関許可有効期間更新申請書(省令様式第15号)を機構の本部事務所の審査課に提出しなければなりません。

- 許可の有効期間の更新を受けることができなかつた場合、当該許可に係る監理支援事業は行うことができず、育成就労実施者や育成就労外国人など関係者に与える影響も大きいため、注意が必要です。

なお、許可の有効期間の更新を受けることができなかつた監理支援機関は、育成就労実施者が他の監理支援機関へ円滑に変更できるよう協力する必要があるとともに、後継の監理支援機関が育成就労実施者と監理支援契約を結ぶまでは、規則第15条第1項第6号二及び第67条第12号に基づく育成就労外国人の帰国旅費を負担すること(以下「帰国旅費負担」という。)及び帰国が円滑になされるよう必要な措置を講ずること(以下「帰国担保措置」という。)が求められます。

**【留意事項】**

○ 許可の有効期間の更新を受けることができなかつた監理支援機関については、原則とし

て、当該監理支援機関による監理支援の対象となる全ての育成就労外国人について、当該監理支援機関の監理支援の下では育成就労を継続することができないこととなります。

そのため、育成就労外国人が同一の育成就労実施者で引き続き育成就労を継続するためには、当該育成就労実施者は監理支援機関を変更することが必要となります。その場合、新たな監理支援機関の指導を受けて、育成就労計画の変更の認定を受けることが必要となります。監理支援機関は、育成就労実施者が他の監理支援機関による監理支援を受けられるよう、円滑な移行に協力しなければなりません。

許可の有効期間の更新を受けることができなかった場合であっても、帰国旅費負担及び帰国担保措置の義務を引き続き負います。育成就労外国人の帰国に支障を来さないようにするために、帰国旅費の全額を負担し、帰国担保措置として、育成就労外国人が帰国するまでの間、生活面等で困ることがないように必要な範囲で、育成就労外国人の資力や置かれた状況に応じて、その支援を行うことが必要です。これは、帰国予定の育成就労外国人が、帰国が困難である等の事情により他の在留資格に変更された場合であっても同様です。なお、許可の有効期間の更新を受けることができなかった監理支援機関と後継の監理支援機関が協議の上、後継の監理支援機関が帰国旅費の負担や帰国するまでの間の帰国担保措置を行うこととしても差し支えありません。

一方で、育成就労外国人として帰国する予定がなくなった者にまで永続的に支援を行う必要はありません。例えば、帰国が困難であること等を理由に在留資格変更許可を受けた後、「家族滞在」の在留資格への変更許可を受けた場合など、在留目的が実質的に変更されたと評価される場合や、専ら育成就労外国人の本人の責めに帰すべき事由により行方不明となったことなどで在留期限を経過して本邦に不法に残留する者、在留資格を取り消された者等にまで支援を行う必要はありません。

- 許可の有効期間の更新を受けることができなかった監理支援機関は、育成就労実施者から徴収した監理支援費について、徴収と費用支出の時期に応じて適切に精算することが必要です。

例えば、①渡航及び帰国に要する費用や育成就労実施者の倒産等により育成就労が継続できなくなった場合の対応に要する費用について、予期せず急に出費が必要となる場合等もあることから、育成就労実施者が事前に監理支援機関に一定の金銭を預託していた場合、②決算等により事後的に確定する部分があり、実費の確定前に実費に相当する金額が記載された監理支援費表を定め、育成就労実施者から事前に徴収していた場合、③監理支援費表に基づき育成就労実施者が事前に監理支援機関へ毎月定額を預託していた場合等が考えられます。

これら①～③のような場合には、許可の有効期間の更新をしない旨の通知を受けた時点で監理支援事業に要する費用を早急に確定させ、徴収した金銭から当該費用を差し引き精算することが望ましいです。費用の確定が遅れるような場合でも、必要な精算を行うこと

について、育成就労実施者に対して早急に連絡することが重要です。また、許可の有効期間が満了する日までに徴収した送出管理費について、許可の有効期間が満了する日の後に、送出機関への支払日が設定されている場合も考えられます。この場合、許可の有効期間の更新を受けることができなかった監理支援機関が、既に徴収した送出管理費を送出機関へ支払うことは可能です。

なお、契約期間の途中における契約解除も想定されるため、監理支援機関と育成就労実施者の間において、契約解除に係る諸費用の精算方法について監理支援契約に記載するなど、契約締結の段階であらかじめ定めておくことが望まれます。

- 有効期間の更新を申請するには、監理支援機関許可有効期間更新申請書(省令様式第 15 号)を機構の本部事務所の審査課に提出しなければなりません。
- 申請書には、許可基準を満たしていることを証明する書類その他必要な書類を添付しなければなりません。具体的な書類については、別紙2において一覧表として示しています。また、必要な添付書類の詳細については、別途、機構ホームページでお知らせしますので、併せて参照してください。
- 申請者は、許可の有効期間の更新の申請に係る手数料として、国に申請手数料を収入印紙により、機構に調査手数料を口座振込みにより、それぞれ納付しなければならないこととされています。許可の有効期間の更新の申請に係る手数料は以下のとおりです。

納付先	納付額
国(申請手数料)	4,400 円×事業所数
機構(調査手数料)	57,600 円×事業所数

- それぞれの手数料の具体的な納付方法等については、別途、機構のホームページ等でお知らせしますので、そちらを参照してください。

## 第9節 変更の届出(法第 32 条)

### 【関係規定】

#### (変更の届出)

法第32条 監理支援機関は、第二十三条第二項各号に掲げる事項(主務省令で定めるものを除く。)に変更があったときは、変更の日から一月以内に、その旨を出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に届け出なければならない。この場合において、当該変更に係る事項が監理支援事業を行う事業所の新設に係るものであるときは、当該事業所に係る事業計画書その他主務省令で定める書類を添付しなければならない。

- 2 第二十三条第四項の規定は、前項の事業計画書について準用する。
- 3 主務大臣は、第一項の規定による監理支援事業を行う事業所の新設に係る変更の届出があったときは、当該新設に係る事業所の数に応じ、許可証を交付しなければならない。
- 4 監理支援機関は、第一項の規定による届出をする場合において、当該届出に係る事項が許可証の記載事項に該当するときは、その書換えを受けなければならない。
- 5 第一項の規定による届出の受理に係る事務については第八条の三の規定を、第三項の規定による許可証の交付に係る事務については第二十九条第四項及び第五項の規定を、それぞれ準用する。

#### (軽微な変更)

規則第61条 法第三十二条第一項の主務省令で定めるものは、法第二十三条第二項各号に掲げる事項のうち監理支援事業の実施に実質的な影響を与えない変更とする。

#### (変更の届出等)

規則第62条 法第三十二条第一項の規定による届出は、別記様式第二十号によるものとする。

- 2 前項の規定にかかわらず、同項の届出に係る事項が許可証の記載事項に該当する場合にあっては、別記様式第二十号による申請書の正本一部を提出しなければならない。
- 3 法第三十二条第一項の主務省令で定める書類は、法第二十五条第一項各号に掲げる事項を証する書面及び第四十三条第一項各号に掲げる書類のうち事業所の新設によって変更を生ずる事項に係るものとする。
- 4 法第三十二条第一項後段に規定する場合以外の場合には、第一項の届出書又は第二項の申請書には、次に掲げる書類を添付しなければならない。
  - 一 監理支援事業を行う事業所ごとの監理支援事業に係る事業計画書
  - 二 法第二十五条第一項各号に掲げる事項を証する書面
  - 三 第四十三条第一項各号に掲げる書類のうち変更があった事項に係るもの

- 監理支援機関は、申請書の記載事項に掲げる事項に変更があったときは、変更届出書(省令様式第 20 号)を機構の本部事務所の審査課に提出しなければなりません。また、届出事項が監理支援機関の許可証の記載事項に該当する場合は、変更届出

書及び許可証書換申請書(省令様式第 20 号)を機構の本部事務所の審査課に提出しなければなりません。いずれの場合においても、変更に係る事実を証するための添付書類が必要です。変更内容ごとの添付資料等については、追って本要領においてお示しします。

- 変更届出をしようとする場合は、変更の日から1か月以内に届出を行うことが必要です。
  
- 機構が変更届出を受理した後に、監理支援機関の許可の各要件に適合しないものであることを確認した場合は、是正指導を行うこととなるので、監理支援機関はこれに従うことが必要です。是正されない場合は、改善命令、監理支援機関の許可の取消し等に至る可能性があります。

## 第 10 節 育成就労実施困難時の届出等(法第 33 条)

### 【関係規定】

(育成就労の実施が困難となった場合の届出)

法第33条 監理支援機関は、第十九条第二項の規定による通知を受けた場合その他監理支援を行う監理型育成就労実施者が監理型育成就労を行わせることが困難となったと認めるときは、遅滞なく、当該通知に係る事項その他の主務省令で定める事項を出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に届け出なければならない。

2 前項の規定による届出の受理に係る事務については、第八条の三の規定を準用する。

(育成就労を行わせることが困難となった場合の届出等)

規則第63条 法第三十三条第一項の規定による届出は、別記様式第十三号によるものとする。

2 法第三十三条第一項の主務省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 届出者の許可番号、名称及び住所
- 二 監理型育成就労を行わせることが困難となった監理型育成就労実施者の育成就労実施者届出受理番号、氏名又は名称及び住所
- 三 第三十八条第二項第三号から第六号までに規定する事項
- 四 法第十九条第二項に規定する監理型育成就労実施者による監理型育成就労外国人の育成就労の継続のための措置
- 五 届出者による監理型育成就労の継続のための措置
- 六 法第十九条第二項の規定による通知を受けた場合にあつては、前各号に掲げるもののほか、当該通知の年月日その他当該通知に係る事項

- 監理支援機関は、育成就労実施者から、育成就労実施者の事業上・経営上の都合、育成就労外国人の病気やけが(労災を含む。)、妊娠・出産の事情等により育成就労を行わせることが困難となった旨の通知を受けた場合のほか、監理支援機関が、育成就労実施者が育成就労を行わせることが困難となったと認める場合には、育成就労実施者の住所地を管轄する機構の地方事務所・支所の認定課に遅滞なく育成就労実施困難時届出書(省令様式第 13 号)を提出しなければなりません。

※ 育成就労を行わせることが困難となった事由が法第 16 条第1項各号(育成就労計画の認定の取消事由)のいずれかに該当する可能性がある場合には、監理支援機関は、育成就労実施困難時届出書の提出とは別に、直ちに臨時監査を実施し、速やかにその結果を監査報告書により機構の地方事務所・支所の指導課に報告する必要があります(規則第 67 条第3号、第 16 節参照)。

- この「育成就労を行わせることが困難となった」場合には、以下の場合も含まれます。

- ア 育成就労計画上の入国後講習開始日前に入国した場合で、当該開始日から1か月を超える期間が経過しても入国後講習を開始できない事情が生じた場合
- イ 育成就労計画上の入国後講習開始日以降に入国した場合で、入国日から1か月を超える期間が経過しても入国後講習を開始できない事情が生じた場合
- ウ 入国後講習終了日又は在留資格変更許可日から1か月を超える期間が経過しても就労を開始できない事情が生じた場合
- 育成就労実施困難時届出書を提出した後、困難となった事由が発生してから1か月以内に、困難となった事由が解消されて育成就労を再開する場合は、育成就労が中断した理由及び再開するに至った経緯等を記載した理由書(様式自由)を提出した上で再開してください(育成就労計画の変更認定手続は不要です。)。詳細は、第4章第12節を参照してください。なお、育成就労を再開する場合、人数枠に係る基準(第4章第2節第11参照)を満たしている必要があります。
- 育成就労実施困難時届出書を提出した後、困難となった事由が発生してから1か月を超える期間が経過した後、解消され、育成就労を再開する場合には、再開前に育成就労計画の変更認定手続が必要です。変更認定申請の際は、育成就労外国人等に関する申告書(参考様式第1-12号)及び育成就労を中断した理由及び再開するに至った経緯等を記載した理由書(様式自由)を提出することが必要となります。この場合、中断期間は育成就労期間に含まれません。ただし、中断期間中も関係法令に従い育成就労実施者への監査を行う必要がある点に留意してください。
- 育成就労外国人が転籍を希望しており、転籍を認め得る場合には、他の育成就労実施者や監理支援機関等との連絡調整等の必要な措置を講じなければなりません(法第51条)。
- 監理支援機関が育成就労実施困難時届出書を提出しなければならない時期は次のとおりです。
- ・ 育成就労外国人が途中帰国(※)することとなる場合:帰国日前又は困難になった事由が発生してから2週間以内のどちらか早いときまで
  - ・ それ以外の場合:困難になった事由が発生してから2週間以内
- ※ 育成就労を中止し、帰国することを指します。休暇による一時的な帰省や、毎年一定期間帰国する計画の認定を受けている育成就労(第4章第2節第3(7)参照)における一時帰国は含みません。

提出を怠り、機構の指導にも従わなかった場合には、許可の取消しなどの行政処分や、罰則(30万円以下の罰金)の対象になる可能性があります(法第112条第1項第3号及び第8号)。

〈育成就労を中止して帰国する場合に必要な措置〉

- 育成就労外国人が育成就労計画の満了前に途中で帰国することとなる場合には、育成就労外国人に対し、意に反して育成就労を中止して帰国する必要がないことの説明を丁寧に行い、帰国の意思確認を書面により十分に行う必要があります。その上で、育成就労外国人が帰国する方針が決定した時点で、同書面を育成就労実施困難時届出書とともに、帰国前に機構の地方事務所・支所の認定課へ届け出なければなりません。詳細は第4章第12節を参照してください。

〈妊娠・出産等による中断・再開〉

- 育成就労外国人が妊娠、出産等したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いは、男女雇用機会均等法違反となります。妊娠・出産、病気やけがにより育成就労を継続することができなくなった場合には、育成就労実施困難時届出書の提出が必要となり、再開する場合には育成就労計画の変更認定申請が必要です。詳細は第4章第12節を参照してください。

〈転籍する場合に必要な措置〉

- 現在の育成就労実施者での育成就労が継続できなくなった場合に、育成就労外国人が転籍による育成就労の継続を希望する場合には、監理支援機関は関係機関との連絡調整や育成就労外国人の支援等の措置を講じることが必要となります。詳細は第4章第12節を参照してください。

- これらの措置には育成就労外国人の支援も含まれますが、個々の育成就労外国人の置かれた状況に応じて必要な支援を行うものであり、様々な支援を行うことが想定されます。例えば育成就労外国人が新たな育成就労実施者が決定するまでの間に宿泊する場所がない場合に、当面の間、宿泊することができる施設を確保することや日常生活に関する支援を行うことなどが想定されます。

なお、当該措置に要する費用については、監理に要する費用であるため、育成就労外国人本人に直接又は間接に負担させることは認められませんが、育成就労外国人に代わって監理支援機関等が自ら賃借人となって賃貸借契約を締結した上で、当該育成就労外国人の合意の下、当該育成就労外国人に対して住居として提供する場合などについては、育成就労外国人から、実費に相当する適正な額に限って徴収することは差し支えありません。

〈育成就労実施困難時届出書提出の際の留意事項〉

- 第4章第12節を参照してください。

【留意事項】

- 育成就労外国人が行方不明となった場合について

育成就労外国人の行方不明の疑いを監理支援機関が把握した場合は、送出機関等と連携し、本国の緊急連絡先(育成就労外国人の家族等)に確認するなどして所在把握に努めてください。

その上で、育成就労を行わせることが困難となった場合には、機構の地方事務所・支所の認定課への育成就労実施困難時届出が必要となります。一度行方不明となった育成就労外国人が行方不明となる前の育成就労実施者に復帰し、育成就労の再開を希望する場合の取扱いについては、別途機構の地方事務所・支所に相談してください。なお、行方不明となった育成就労外国人については、入管法上の在留資格の取消手続の対象となります。

## 第 11 節 事業の休廃止(法第 34 条)

### 【関係規定】

#### (事業の休廃止)

法第34条 監理支援機関は、監理支援事業を廃止し、又はその全部若しくは一部を休止しようとするときは、その廃止又は休止の日の一月前までに、その旨及び当該監理支援機関が監理支援を行う監理型育成就労実施者に係る監理型育成就労の継続のための措置その他の主務省令で定める事項を出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に届け出なければならない。

2 前項の規定による届出の受理に係る事務については、第八条の三の規定を準用する。

#### (休廃止の届出等)

規則第64条 法第三十四条第一項の規定による届出は、別記様式第二十一号によるものとする。

2 法第三十四条第一項の主務省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 届出者の許可番号、許可年月日、名称及び住所
  - 二 監理支援事業を行う事業所の名称及び所在地
  - 三 廃止又は休止の予定日
  - 四 監理支援事業を休止しようとする場合にあつては、その範囲及び期間
  - 五 廃止又は休止の理由
  - 六 直近の監理支援事業に係る許可の有効期間において監理支援を行った監理型育成就労に係る事項
  - 七 監理支援を行う監理型育成就労が現に行われている場合にあつては、届出者による当該監理型育成就労の継続のための措置
- 3 第一項の届出をして監理支援事業の全部又は一部を休止した者は、休止した監理支援事業を再開しようとするときは、あらかじめ、機構を経由して、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣にその旨を届け出なければならない。

- 監理支援機関は、監理支援事業を休廃止しようとするときは、休廃止予定日の1か月前までに、事業廃止届出書又は事業休止届出書(省令様式第 21 号)に、休廃止する旨や監理支援を行う育成就労実施者に係る育成就労を継続するための措置などについて記載し、機構の本部事務所の審査課に提出しなければなりません。

なお、監理支援事業は休廃止せず、一部の事業所を廃止する場合は、変更届出書(省令様式第 20 号)を提出してください。

- 監理支援事業を廃止するとき、又は休止する場合であつて当該休廃止により監理支援を継続することが困難になるときは、監理支援を行う育成就労実施者が受け入れて

いる育成就労外国人が、引き続き育成就労を継続することを希望しているかを確認する必要があります。継続を希望する場合は、他の育成就労実施者や監理支援機関等との連絡調整等の必要な措置を講じなければなりません(法第 51 条)。これらの措置には、後継の監理支援機関との監理支援契約が締結されるまでの間、育成就労外国人の帰国旅費負担及び帰国担保措置を講ずること等も含まれます。

**【留意事項】**

○ 休止した監理支援事業を再開する場合について

休止した監理支援事業を再開する場合は、あらかじめ、事業再開届出書(追って参考様式として示す予定)により、機構の本部事務所の審査課にその旨を届け出なければなりません。

○ 許可証の取扱いについて

監理支援事業を廃止したときは、監理支援事業を行う全ての事業所に係る許可証を、監理支援事業を行う事業所を廃止したときは、廃止した事業所に係る許可証を機構の本部事務所の審査課に返納しなければなりません。監理支援事業を休止した場合には、許可証の返納は必要ありませんが、事業所には掲示せず、亡失・滅失等のないように保管しなければなりません。

## 第12節 報告徴収等(法第35条)

### 【関係の法律の規定】

(報告徴収等)

法第35条 主務大臣は、この節の規定を施行するために必要な限度において、監理型育成就労関係者(監理支援機関等又は監理型育成就労実施者若しくは監理型育成就労実施者であった者をいう。以下この項において同じ。)若しくは監理型育成就労関係者の役員若しくは職員(以下この項において「役職員」という。)若しくは役職員であった者(以下この項において「役職員等」という。)に対し、報告若しくは帳簿書類の提出若しくは提示を命じ、若しくは監理型育成就労関係者若しくは役職員等に対し出頭を求め、又は当該主務大臣の職員に、関係者に対して質問させ、若しくは監理型育成就労関係者に係る事業所その他監理型育成就労に関係のある場所に立ち入り、その設備若しくは帳簿書類その他の物件を検査させることができる。

2 第十三条第二項の規定は前項の規定による質問又は立入検査について、同条第三項の規定は前項の規定による権限について、それぞれ準用する。

- 主務大臣には、監理支援機関の許可に関する業務について、育成就労実施者や監理支援機関等に対し、報告の徴収、帳簿書類の提出若しくは提示の命令、出頭の命令、質問又は立入検査を行う権限が認められています。
- 主務大臣が行う報告徴収等について、拒んだり、虚偽の回答を行ったりした場合などには、監理支援機関の許可の取消事由となる(法第37条第1項)ほか、罰則(30万円以下の罰金)の対象にもなります(法第112条第1項第1号)。
- 機構は、監理支援機関及び育成就労実施者に対して定期的に実地検査を行うこととしており、機構が行う検査には積極的に協力し、育成就労が適正に行われていることを明らかにすることが求められます。

### 【留意事項】

- 監理支援機関による労働関係法令指導義務に係る報告徴収等について

監理支援機関による労働関係法令指導義務(法第40条第3項から第5項まで)に係る報告徴収等の権限については、主務大臣の育成就労制度を担当する職員のほか、労働基準監督官又は船員労務官が権限を行使することが想定されています(法第105条)。

## 第 13 節 改善命令等(法第 36 条)

### 【関係の法律の規定】

(改善命令等)

法第36条 主務大臣は、監理支援機関が、この法律その他出入国若しくは労働に関する法律又はこれらに基づく命令の規定に違反した場合において、監理支援事業の適正な運営を確保するために必要があると認めるときは、当該監理支援機関に対し、期限を定めて、その監理支援事業の運営を改善するために必要な措置をとるべきことを命ずることができる。

2 主務大臣は、前項の規定による命令をした場合には、その旨を公示しなければならない。

- 機構や主務大臣による調査等によって、監理支援機関が育成就労法、出入国又は労働に関する法令等に違反していることが判明したときであって、監理支援事業の適正な運営を確保するために必要があると認めるときは、主務大臣が改善命令を行う場合があります。
- この改善命令は、違反行為そのものについての是正を行うことはもとより、監理支援機関として、違反行為を起こすような管理体制や運営を行っていることそのものについて、改善を行わせることを目的として発せられるものになります。監理支援機関は、主務大臣から、期限を定めて問題となっている事項の改善に必要な措置をとるよう命じられますので、命じられた事項について、期限内に改善措置を講じる必要があります。  
改善命令に従わない場合や、改善措置を講じたとしても主務大臣から適切な措置であると認められない場合には、監理支援機関の許可の取消事由となる(法第 37 条第1項)ほか、罰則(6月以下の拘禁刑又は 30 万円以下の罰金)の対象にもなります(法第 111 条第3号)。
- 改善命令を受けた監理支援機関は、改善命令を受けた旨を公示されることとなりますので、不適正な受入れを行っていたことが周知の事実となります。
- 改善命令を受けることのないよう、日常的に監理支援事業を適正に実施することが求められます。

### 【留意事項】

- 改善命令を受けた場合は、示された改善期日までに改善のために主務大臣が求めた措置が講じられ、かつ、今後は法令違反を犯さないような体制に改善されたことを明らかにするため、改善命令に係る改善報告書を提出することが必要です。

- 再度同様の法違反に及んだ場合は、監理支援機関の許可の取消し等のより厳しい措置の対象となり得ることから、改善した管理体制や運営を維持することが求められます。

## 第14節 許可の取消し等(法第37条)

### 【関係規定】

(許可の取消し等)

法第37条 主務大臣は、監理支援機関が次の各号のいずれかに該当するときは、許可を取り消すことができる。

- 一 第二十五条第一項各号のいずれかに適合しなくなったと認めるとき。
  - 二 第二十六条各号(第二号、第三号並びに第五号ハ及びニを除く。)のいずれかに該当することとなったとき。
  - 三 第三十条第一項の規定により付された許可の条件に違反したとき。
  - 四 この法律の規定若しくは出入国若しくは労働に関する法律の規定であつて政令で定めるもの又はこれらの規定に基づく命令若しくは処分違反したとき。
- 2 主務大臣は、監理支援機関が前項第一号、第三号又は第四号のいずれかに該当するときは、期間を定めて当該監理支援事業の全部又は一部の停止を命ずることができる。
- 3 主務大臣は、第一項の規定による許可の取消し又は前項の規定による命令をした場合には、その旨を公示しなければならない。

(法第三十七条第一項第四号の出入国又は労働に関する法律の規定であつて政令で定めるもの)

政令第3条 法第三十七条第一項第四号の出入国又は労働に関する法律の規定であつて政令で定めるものは、次のとおりとする。

- 一 職業安定法の規定(法第二十七条第二項の規定により適用される場合を含む。)
- 二 船員職業安定法の規定
- 三 出入国管理及び難民認定法の規定
- 四 労働者派遣法(第三章第四節の規定を除く。)の規定

### 第1 許可の取消し等に関する事項

- 一度許可を受けた監理支援機関であっても、許可基準を満たさなくなった場合、監理支援機関が欠格事由に該当することとなった場合、許可の条件に違反した場合、改善命令に違反した場合、入管法令や労働関係法令に違反した場合等には、許可の取消しの対象となります。
- 監理支援機関の許可が取り消されると、監理支援事業を行うことができなくなり、現在受け入れている育成就労外国人の監理支援も継続できなくなります。また、許可の取消しを受けた旨が公示されることとなり、不適正な受入れを行っていることが周知の事実となるほか、取消しの日から5年間は新たな監理支援機関の許可が受けられなく

なります(法第 26 条第2号)。

なお、取消しを受けた監理支援機関は、監理支援を行う育成就労実施者が他の監理支援機関による監理支援を受けられるよう円滑な移行に協力する必要があるとともに、後継の監理支援機関との監理支援契約が締結されるまでは、規則第 15 条第1項第6号ハ及びニ並びに第 67 条第 11 号及び 12 号に基づき、育成就労外国人の帰国旅費負担及び帰国担保措置を講ずることが求められます。

取消しを受けた監理支援機関に対する外部監査人による監査が適正に行われていた場合にはその旨について機構において公示することとなりますので、その場合には外部監査人による監査が適切に行われてもなお不適正な受入れが行われていたことが周知の事実となります。

- このように、監理支援機関の許可の取消しを受けると、それ以降、一定期間は育成就労制度を利用することが認められなくなるという厳しい制裁を受けることとなります。

#### 【留意事項】

- 監理支援機関の許可が取り消された場合は、当該監理支援機関による監理支援の対象となる全ての育成就労外国人は、当該監理支援機関の監理支援を受けながら育成就労を継続することはできません。

そのため、育成就労外国人が同一の育成就労実施者の下で引き続き育成就労を継続するためには、当該育成就労実施者は監理支援機関を変更することが必要となります。その場合の留意事項については、許可の有効期間の更新を受けることができなかった場合と同様となりますので、第8節の留意事項を参照してください。

## 第2 事業停止命令に関する事項

- 監理支援機関が、許可の取消事由(欠格事由を除く。)に該当することとなった場合においても、主務大臣は、違反の内容等を考慮した上で、許可の取消しではなく、期間を定めて監理支援事業の全部又は一部の停止を命ずることがあります。この場合も、その旨が公示されることとなります。
- 育成就労外国人の行方不明者を高い割合で発生させ、かつ、発生させないための対策を十分に講じていないと認められる監理支援機関に対して、主務大臣は、事業停止を命ずることがあります。この場合、命令による期間が経過するまでの間、当該監理支援機関を監理支援機関とした新たな受入れを伴う育成就労計画の認定を受けることができません。

この場合において、事業停止命令の日までにされた育成就労計画の認定申請につ

いて、事業停止命令の日までに当該計画の認定がされなかった場合、命令による期間が経過するまでの間、当該計画の認定を受けることができません。

- 監理支援事業の全部の停止を命じられた場合などは、監理支援を行う育成就労実施者が他の監理支援機関による監理支援を円滑に受けられるよう、速やかに対応する必要があります。
- 改善命令が行われた場合と同様に、監理支援機関は、主務大臣から事業停止命令を受ける理由となった事項の改善に必要な措置を速やかに講ずることが重要であり、再発防止に向けた改善措置を講ずる必要があります。

## 第 15 節 名義貸しの禁止(法第 38 条)

### 【関係の法律の規定】

(名義貸しの禁止)

法第38条 監理支援機関は、自己の名義をもって、他人に監理支援事業を行わせてはならない。

- 監理支援事業は、欠格事由に該当せず、事業遂行能力等について許可基準に照らして許可を受けた法人が自ら行うものでなければ許可制度とした意義が失われるため、許可を受けた名義を他人に貸して監理支援事業を行わせることは禁止されています。

これに違反した場合には、罰則(1年以下の拘禁刑又は 100 万円以下の罰金)の対象となります(法第 109 条第4号)。

### 【留意事項】

- 無許可監理支援について

監理支援機関の許可(法第 23 条第1項)を受けずに監理支援事業を行った者についても、罰則(1年以下の拘禁刑又は 100 万円以下の罰金)の対象となります(法第 109 条第1号)。したがって、名義貸しをした監理支援機関のみならず、監理支援機関から名義貸しを受けた者も罰則の対象となります。

- 監理支援事業において業務を委託できる範囲について

育成就労法は、監理支援事業の名義貸しを禁止していますが、監理支援機関の業務の全てについて委託を禁止している訳ではなく、監理支援機関が自ら責任を有した上であれば、一部補助的な業務を委託することが認められます。その考え方は以下のとおりです。

なお、業務を委託する場合は、委託の範囲を明確に定めた上で、委託先とは契約書等の書面による契約の締結が望まれます。

- ① 入国前講習及び入国後講習

入国前講習及び入国後講習については、規則上、「他の適切な者に委託」して実施することが可能であるとしています(規則第 13 条第2項第7号)。

監理支援機関 が自ら行うべき 業務	入国前講習及び入国後講習の企画立案
委託することが 可能な業務	監理支援機関が企画した入国前講習及び入国後講習の講師の業務(適切な者が講師となっている場合に限る。)

- ② 育成就労に係る雇用関係の成立のあっせん

監理支援機関が自ら行うべき業務	<p>育成就労実施者等からの求人及び育成就労外国人等からの求職の申込みを受け、育成就労実施者等と育成就労外国人等との間における育成就労に係る雇用関係の成立のあっせんをすること</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 外国の送出機関との協議や交渉</li> <li>・ 育成就労実施者等、育成就労外国人等との協議や交渉等</li> </ul> <p>※ 外国の送出機関から提示を受ける育成就労外国人候補者を事前に絞り込ませることや送出国に赴いて育成就労外国人候補者と面接を行うことも含まれる。</p>
委託することが可能な業務	<p>上記に該当する業務であっても、補助者としての業務に過ぎないもの</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 協議や交渉に同席し、意見を述べること</li> <li>・ 送出国における育成就労外国人候補者との面接会場の設営等</li> </ul>

③ 育成就労計画の作成指導

監理支援機関が自ら行うべき業務	<p>監理支援機関の役職員が、育成就労実施者に対して育成就労計画の作成についての監理支援機関の意見を提示、説明して指導すること</p> <p>※ 指導の前提としての意見の検討も含まれる。</p>
委託することが可能な業務	<p>上記に該当する業務であっても、補助者としての業務に過ぎないもの</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育成就労実施者が作成してきた計画案について外部専門家として検討し意見を述べること</li> <li>・ 育成就労実施者への意見伝達や説明の会場に同席し意見を述べること 等</li> </ul>

④ 監査

監理支援機関が自ら行うべき業務	<p>監理支援機関の役職員が、監理支援責任者の指揮の下で、規則第67条第1号イからホまでに掲げる方法により監査を行うこと</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育成就労の実施状況の現地確認</li> <li>・ 育成就労責任者及び育成就労指導員から報告を受けること</li> <li>・ 在籍育成就労外国人の4分の1以上との面談</li> <li>・ 育成就労実施者の事業所における設備の確認・帳簿書類等</li> </ul>
-----------------	--

	<p>の閲覧</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育成就労外国人の宿泊施設等の生活環境の確認</li> </ul>
委託することが可能な業務	<p>上記に該当する業務であっても、補助者としての業務に過ぎないもの</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育成就労の実施状況の現地確認に同行すること</li> <li>・ 育成就労外国人との面談において通訳を行うこと</li> <li>・ 監査を自ら行う監理支援機関の役職員の指示により設備の確認・帳簿書類等の閲覧を行うこと</li> </ul> <p>※ 規則で求めている3か月に1回という頻度以上に育成就労実施者への監査を行った場合において、省令で求めている頻度を上回る部分の監査業務は委託することが可能です。</p>

⑤ 育成就労外国人の相談対応

監理支援機関が自ら行うべき業務	<p>監理支援機関の役職員が自ら育成就労外国人からの相談に応じる体制を整備すること</p> <p>※ 外部の者に下記下欄に記載する通訳業務等を委託する場合でも、監理支援機関の役職員が、その相談内容に応じて、育成就労実施者及び育成就労外国人への助言、指導その他の必要な対応を行う必要があります。</p>
委託することが可能な業務	<p>上記に該当する業務であっても、補助者としての業務に過ぎないもの</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 監理支援機関の役職員自身が相談に対応する際の通訳等</li> </ul>

## 第 16 節 育成就労計画に従った監理支援等(法第 39 条)

### 【関係の法律の規定】

(認定育成就労計画に従った監理支援等)

法第39条 監理支援機関は、認定育成就労計画に従い、当該監理型育成就労外国人に係る監理型育成就労の監理支援を行わなければならない。

2 監理支援機関は、その監理支援を行う監理型育成就労実施者が監理型育成就労外国人が修得した技能の評価を行うに当たっては、当該監理型育成就労実施者に対し、必要な指導及び助言を行わなければならない。

3 監理支援機関は、主務省令で定める基準に従い、第八条の四第五項並びに第五十一条第一項及び第二項に規定する措置その他の必要な措置を適切に行わなければならない。

4 前三項に規定するもののほか、監理支援機関は、監理型育成就労の実施状況の監査その他の業務の実施に関し主務省令で定める基準に従い、その業務を実施しなければならない。

5 監理支援機関は、監理型育成就労実施者と主務省令で定める密接な関係を有する役員又は職員を、前各項に規定する業務のうち主務省令で定めるものの実施に関わらせてはならない。

- 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、監理支援事業を行うに当たっては、監理支援の責任を適切に果たすことが必要です。
- 育成就労外国人が育成就労計画に従って育成就労を適切に行うことができるよう、監理支援機関は、監理型育成就労外国人が監理型育成就労を行うために必要な知識を修得できるよう努めるとともに、適切に監理支援しなければなりません。
- 育成就労外国人に対する技能の修得に係る指導については、直接的には育成就労実施者が行うものですが、修得をさせようとする技能について一定の経験又は知識を有する育成就労計画作成指導者を中心に、必要な経験又は知識の修得に努めることが必要です。育成就労実施者に対し、技能試験や日本語能力試験の受験時期の調整や育成就労実施者による技能の指導状況の確認など、育成就労外国人が修得をした技能の評価を行うに当たっての指導・助言も行わなければなりません。
- 監理支援機関は、育成就労の実施状況の監査その他の業務の実施に関して、規則第 67 条で定める基準に従い、監理支援事業を実施しなければなりません。その詳細は、監理支援機関の許可基準(第2節参照)の「第2 監理支援機関の業務の実施に関するもの」に記載したとおりです。

## 第1 育成就労の継続のために必要な措置

### 【関係の省令の規定】

(連絡調整等に関する基準)

規則第66条 法第三十九条第三項の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

- 一 法第八条の二第一項の規定による申出又は同条第三項若しくは第八条の四第一項(同条第四項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定による通知を受けた場合において、当該申出又は通知に係る育成就労外国人からの聴取その他の必要な調査を行い、当該育成就労外国人に係る第二十五条各号又は第二十六条及び第二十七条各号に関する事項の確認を行い、当該育成就労外国人に対する必要な情報の提供、助言、指示その他の必要な指導を行うこと。
- 二 監理支援に係る監理型育成就労外国人が育成就労実施者の変更を希望する場合において、当該監理型育成就労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者に対し、当該育成就労に係る育成就労計画の認定の申請のために必要な情報を提供すること。
- 三 その他監理支援に係る監理型育成就労外国人等が育成就労の対象になること又は育成就労を継続することができるようにするために必要な措置を講ずること。

- 監理支援機関は、育成就労外国人から転籍の申出を受けた場合、当該申出に係る育成就労外国人からの聴取その他の必要な調査を行い、まずは法第9条の2第4号ただし書及び規則第25条各号に規定のやむを得ない事情(第4章第3節第2(2)参照)に該当し得る事実があるかどうかの確認を行った上で、当該事実が確認できない場合には規則第26条及び第27条各号に規定する、
  - ・ 転籍元で育成就労を行った期間が転籍制限期間を経過していること、
  - ・ 転籍に必要な一定の水準の技能及び日本語能力を有することといった本人意向の転籍のための要件(第4章第3節第2参照)に係る事実の確認を行わなければなりません。本人意向の転籍の要件に係る事実を確認できた場合には、転籍に向けた当該育成就労外国人に対する必要な情報の提供、助言、指示その他の必要な指導を行わなければなりません(規則第66条第1号)。
- 当該育成就労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者(本邦の個人又は法人)に対し、当該育成就労に係る育成就労計画の認定申請のために必要な情報提供その他の必要な措置を行わなければなりません(規則第66条第2号)。
- 監理支援機関は、当該育成就労外国人について明らかに規則第26条及び第27条各号に規定する要件を満たしていないことを確認した場合には、当該育成就労外国

人に対し必要な情報の提供、助言、指示その他の必要な指導を行います(詳細は第4章第3節第1参照)。

- 監理支援機関は育成就労実施者による人権侵害等の事案や不適切な取扱いを認知した場合、育成就労実施者に必要な指導や改善申入れを行うほか、必要に応じて、転籍に向けて適切に対応する必要があります(第4章第3節第1参照)。
- 育成就労外国人の妊娠・出産等を理由に、育成就労外国人の意に反して育成就労実施者が一方的に育成就労を打ち切った場合であって、監理支援機関がそれを知りながら、何ら措置を講じていなかった場合は、育成就労計画に従って監理支援を行っていないものとして、監理支援機関の許可の取消しの対象となり得ます。
- 育成就労外国人が育成就労実施中の育成就労実施者において育成就労が困難になる場合には、育成就労実施者は、速やかに監理支援機関に通知しなければなりません。通知を受けた監理支援機関は、育成就労実施困難時届出書(省令様式第13号)を当該育成就労実施者の住所地を管轄する機構の地方事務所・支所の認定課に遅滞なく提出しなければなりません(法第33条)。

## 第2 監理支援機関の業務の基準

### (1) 定期監査に関するもの

#### 【関係の省令の規定】

(監理支援機関の業務の実施に関する基準)

規則第67条 法第三十九条第四項の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

- 一 監理型育成就労実施者が認定育成就労計画に従って監理型育成就労を行わせているか、出入国又は労働に関する法令に違反していないかどうかその他の監理型育成就労の適正な実施及び監理型育成就労外国人の保護に関する事項について、監理支援責任者の指揮の下に、次に掲げる方法(監理支援を行う監理型育成就労が育成就労産業分野のうち法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める特定の分野に係るものである場合にあっては、当該特定の分野を所管する関係行政機関の長が、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該特定の分野に特有の事情に鑑みて告示で定める方法、その他監理型育成就労外国人が従事する業務の性質上次に掲げる方法のうちその方法によることが著しく困難なものがある場合にあっては、当該方法については、これに代えて他の適切な方法)により、監理型育成就労実施者に対し三月に一回以上の頻度で監査を適切に行うこと。
  - イ 監理型育成就労の実施状況について実地による確認を行うこと。
  - ロ 育成就労責任者及び育成就労指導員から報告を受けること。

- ハ 監理型育成就労外国人の四分の一以上(当該監理型育成就労外国人が二人以上四人以下の場合にあつては二人以上)と面談すること。
  - ニ 監理型育成就労実施者の事業所においてその設備を確認し、及び帳簿書類その他の物件を閲覧すること。
  - ホ 監理型育成就労外国人の宿泊施設その他の生活環境を確認すること。
- 二 前号の規定にかかわらず、前号に規定する監理型育成就労実施者の行わせている監理型育成就労が労働者派遣等監理型育成就労である場合にあつては、前号に規定する事項について、監理支援責任者の指揮の下に、前号に規定する方法により、本邦の派遣元事業主等及び本邦の派遣先に対し、これらの事業所において監理型育成就労外国人に業務に従事させている期間中三月に一回以上(当該期間が三月に満たない場合にあつては当該期間中に一回以上、本邦の派遣元事業主等がその事業所において監理型育成就労外国人に業務に従事させることとしていない場合にあつては一年に一回以上)の頻度で監査を適切に行うこと。

- 監理支援機関は、育成就労実施者が、
  - ・ 育成就労外国人に対して育成就労計画に従って育成就労を行わせているか
  - ・ 出入国又は労働に関する法令に違反していないかなどの事項について、監理支援責任者の指揮の下で、3か月に1回以上の頻度で、育成就労実施者に対して適切に監査を行うことが必要です。
  
- ※ 監理支援責任者は監理支援機関が行う監理支援事業の統括責任者です。そのため、監査に当たっては、監理支援責任者が自らの指揮の下、監査の実務を担当する監理支援機関の役職員とともに適切に行う必要があります。当然のことながら、第15節④のとおり、監査は監理支援機関が行う監理支援事業の根幹業務であり、外部に委託することはできません。
  
- ※ 監理支援責任者は、育成就労実施者の役職員又は過去5年以内に役職員であった場合や、これらの者の配偶者又は二親等以内の親族である場合は、当該育成就労実施者の監理支援を行うことはできません。この場合、他の監理支援責任者を新たに選任し、監理支援を行わせる必要があります(規則第69条第3項)。第17節も参照してください。
  
- ※ 「3か月に1回以上の頻度」とは、入国後講習開始日の属する月を起算月とする3か月ごとに少なくとも1回監査を実施するということです。  
例えば、入国後講習開始日が4月16日である場合は、6月30日までに第1回目の監査を実施する必要があり、第1回目の監査を5月10日に実施した場合、第2

回目監査は、当該日付の3か月後の応当する日である8月 10 日を含む月内(8月 31 日まで)に実施しなければなりません。

なお、監査実施日を起点とした3か月後に応当する日がない場合でも、監査実施日の属する月を起算月として3か月以内に次回の監査を実施してください。例えば8月 31 日に監査を実施した場合、11 月 31 日が3か月後に応当する日となりますが、曆上当該日付は存在しないことから、11 月 30 日までに実施する必要があります。

※ 労働者派遣等の形態による育成就労である場合にも、上記の方法で、派遣元事業主等及び派遣先の双方に対して監査を実施する必要があります。この場合、それぞれの事業所において育成就労外国人に業務に従事させている期間中3か月に1回以上(業務に従事する期間が3か月に満たない場合は当該期間中に1回以上、育成就労外国人が業務に従事しない派遣元事業主等にあつては1年に1回以上)の頻度で監査を行う必要があります。詳細は第4章第2節第 15(8)を参照してください。

- 監査を行った場合は、当該結果について監査を行った日から起算して2か月以内に、監査報告書(省令様式第 23 号)により、育成就労実施者の住所地を管轄する機構の地方事務所・支所の指導課に報告する必要があります。
- 監査の際には、原則として、
  - ① 育成就労の実施状況を実地に確認すること
  - ② 育成就労指導員から報告を受けること
  - ③ 育成就労外国人の4分の1以上と面談すること
  - ④ 育成就労実施者の事業所の設備、帳簿書類等を閲覧すること
  - ⑤ 育成就労外国人の宿泊施設等の生活環境を確認することが必要です。
- 一方で、例えば部外者の立入りが極めて困難な場所で育成就労が行われているため上記①の方法によることができない場合など、育成就労外国人が従事する業務の性質上、上記①～⑤のうちの一つ又は複数の方法について著しく困難な事情がある場合には、これらの方法に代えて他の適切な方法をとることが可能です。この場合は、その理由と他の適切な監査方法を監査報告書(省令様式第 23 号)の特記事項欄に記載してください。

【確認対象の書類】

- ・ 監理支援機関許可申請書(省令様式第 15 号)

- ・ 監理支援事業計画書(省令様式第 16 号)
- ・ 監査報告書(省令様式第 23 号)
- ・ 申請者の誓約書(参考様式第2-2号)

#### 【留意事項】

##### ○ 監理支援機関が監査において確認する内容について

- ・ 育成就労実施者に対する定期監査においては、育成就労の運用上問題が生じやすい部分を重点的に確認することが必要です。

例えば、割増賃金の不払い、労働時間の偽装、二重帳簿の作成、育成就労計画に従わない育成就労の実施、育成就労実施者以外の事業者での業務への従事、不法就労者の雇用、入国後講習期間中の業務への従事、暴力、脅迫やハラスメント等の人権侵害行為などについて、特に注意が必要です。

- ・ 「育成就労計画に従って育成就労を行わせているか」「雇用契約に基づき適切に報酬が支払われているか」「旅券・在留カードの保管を行っていないか」などの事実関係について確認し、育成就労計画に従って育成就労を行っていない事実や出入国・労働関係法令に違反する事実があれば、適切に指導を行わなければなりません。

- ・ 「育成就労計画に従って育成就労を行わせているか」については、育成就労計画と照合して確認するだけでなく、育成就労外国人の従事する業務の内容が分野別運用方針に規定する業務区分に属する技能を要する業務や審査基準に規定する必須業務に合致しているかを必ず確認しなければなりません。

監査は上記のとおり確認の上、必要な指導を行うものであり、このような確認や指導が適切に行われていない場合、十分な監査が行われているとはいえません。

##### ○ 育成就労外国人が従事する業務の性質上、上記①～⑤の方法による監査の実施が著しく困難な場合について

- ・ 上記①～⑤の方法によることが著しく困難な場合とは、例えば、次に記載する場合などを想定しており、やむを得ない場合に限られます。

- 安全上の観点から立入りができず、育成就労外国人の稼働状況を遠目に見ることも困難な建設現場での就労の場合

- 衛生上の観点から従業員以外の立入りが不可能な食品工場での就労の場合

- ・ 他の適切な監査方法については、例えば、次に記載するような監査方法が想定されま

- 実地での確認を省略する代わりに、育成就労外国人に対し、現場近くで面談して話を聴く

- 建設現場の場合は、元請事業者の現場代理人等から作業状況等を聴取する

- WEB カメラ等を利用して、実際に作業を行っているところを確認する

○ 育成就労外国人との面談について

- ・ 育成就労外国人との面談については、育成就労外国人ごとに個別に面談する方法のみならず、複数の育成就労外国人に対して集団で面談する方法なども考えられます。また、面談の全ての過程を必ず口頭で行わなければならないわけではなく、例えば、その場で簡単な質問票を配付して回答を得た上で、回答を踏まえ項目を絞って面談を行うような方法も考えられます。
- ・ 1回の監査につき育成就労外国人の4分の1以上と面談する必要がある、3か月に1回以上の監査を行うことで、1年で全ての育成就労外国人と面談することが望まれます。
- ・ 受け入れている育成就労外国人が1人など少数の場合には、育成就労外国人が監査当日に病気等の事情で欠勤したことにより、監査の訪問時に所定の数の育成就労外国人との面談が難しい場合がありますが、そのような場合に、欠勤した育成就労外国人と面談することまで求めるものではありません。このような場合には、別の日に改めて日程調整して当該育成就労外国人と必ず面談するなどの対応が必要です。
- ・ 育成就労外国人との面談においては、育成就労外国人の日本語の理解能力に応じて、通訳人を使用することのほか、「最近どこでどんな仕事をしていますか」「先月の給料はいくらもらいましたか」といった平易な日本語を用いて質問することや、育成就労外国人手帳を用いて重要な部分を参照しながら説明を行うことなどが効果的であると考えられます。
- ・ 面談において、育成就労外国人から育成就労の内容や雇用契約の内容について要望や相談があり、要望等の内容から育成就労法違反等が疑われる場合には、速やかに育成就労実施者に事実関係を確認し、違反が認められた場合はその状況を改善させるとともに、速やかに機構や関係行政機関に報告・通報する必要があります。
- ・ 育成就労を継続していく上で支障が生じるおそれがある状況を把握した場合（例えば、仕事がきつい、指示がわからない、もっと休みが欲しい、仕事のことを考えると眠れなくなる、いつもつらそうにしているなどといった、本人からの相談や同僚等からの情報があった場合）は、育成就労実施者と相談の上、育成就労外国人の負担軽減のための業務上の配慮をしたり、育成就労外国人とのコミュニケーション方法を見直したりする等の対応を行うことが求められます（育成就労計画の変更が生じる場合には、その内容に応じて機構による認定等が必要になる場合があります。）。
- ・ 育成就労外国人は、母国とは大きく異なる生活環境や人間関係等の中で育成就労を行っており、ストレスを受けやすい環境に置かれていると考えられます。このため、面談においては、メンタルヘルス面での問題がないかも育成就労外国人に確認し、問題や相談があれば適切に対応するなど、メンタルヘルス確保の観点にも留意して行うことが求められます。
- ・ 育成就労外国人から要望や相談が寄せられない場合であっても、面談や監査を通じ

て、現在の育成就労の環境が育成就労外国人にとって大きな負担となっていないかを十分に確認し、負担となっていると判断される場合は、上記と同様の対応を取ることが望まれます。

※ 監理支援機関は、育成就労外国人と雇用関係にはないため、育成就労外国人に対して、パワーハラスメント等の防止について労働施策総合推進法における雇用管理上の措置義務を負うものではありません。しかしながら、監理支援機関は、育成就労法令上、育成就労外国人の保護に関する役割のみならず、育成就労に関し労働関係法令に違反しないよう、必要な指導を行う役割があることを認識の上、雇用管理上の措置の内容を参考にしつつ、適切な対応に努めてください。監理支援責任者自ら又は監理支援機関の役職員が育成就労外国人に対してパワーハラスメント等に類する言動等を行うことは、人権侵害行為として許可の取消事由にもなり得ることに留意してください。

※ 育成就労実施者との面談を適正に行うに当たり、育成就労実施者の役職員が面談時に同席することのないようにする必要があります。

#### ○ 事業所の設備・帳簿書類の確認について

- ・ 事業所の設備・帳簿書類の確認に当たっては、例えば以下の点に留意することが必要です。
  - 育成就労計画に記載された機械、器具等の設備を用いて、労働災害の防止に必要な安全衛生上の措置を講じた上で、育成就労計画に記載されたとおりに育成就労が行われているか
  - 賃金台帳、タイムカードなどから確認できる育成就労外国人に対して支払われた報酬や労働時間が育成就労計画に記載された内容と合致しているか
  - 育成就労外国人に係る業務内容・指導内容を記録した日誌から、育成就労外国人が育成就労計画に記載された業務を行っていることが確認できるか
- ・ 帳簿書類が書面に代えて電磁的記録により作成・保存されている場合に、当該帳簿書類を定期監査・臨時監査に先立って電子的に提出させ確認する等して監査の効率化を図ることは差し支えありません。ただし、実地での確認においても、当該帳簿書類が事業所に適切に備え付けられているか、事前に提出された資料が実態を踏まえたものとなっているか等について確認を行うことが必要です。

#### ○ 宿泊施設等の生活環境の確認について

- ・ 宿泊施設等の生活環境の確認に当たっては、例えば以下の点に留意することが必要です。
  - 宿泊施設の衛生状況が良好であるか
  - 宿泊施設の1部屋当たりの育成就労外国人数が適切であるか
  - 不当に私生活の自由が制限されていないか

- 鍵の付いた私物保管設備はあるか
- ・ 宿泊施設が離れた場所に複数に分かれており、毎回全ての宿泊施設を確認することが困難な場合は、複数回の定期監査に分けて各宿泊施設を訪れてもかまいません。その場合においても、複数回の定期監査により全ての宿泊施設を訪れる必要があります。

○ 特定の分野に関するものについて

育成就労制度では、主務大臣が制度全体の適正化を図ることに加え、各育成就労産業分野に係る知見を有する分野所管省庁が一定の関与を行い、分野の特有の事情に鑑みこれに上乗せして当該分野独自の基準を告示により定めます。具体的には、告示で規定する特定の分野については、分野所管大臣が特有の事情に鑑みて告示で基準を制定することを可能としています。当該告示において、規則第 67 条第 1 号イからホまでに掲げる方法に代わる方法が上乗せされている場合は、当該基準に適合している必要があります。

## (2) 臨時監査に関するもの

### 【関係の省令の規定】

(監理支援機関の業務の実施に関する基準)

規則第 67 条 法第三十九条第四項の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

- 三 監理型育成就労実施者について法第十六条第一項各号のいずれかに該当する疑いがあると認めるときは、監理支援責任者の指揮の下に、直ちに、前二号に規定する監査を適切に行うこと。

- 3か月に1回以上の頻度で行う監査のほか、育成就労実施者からの報告や育成就労外国人からの相談等により、法第 16 条第 1 項各号(育成就労計画の認定の取消事由)のいずれかに該当する可能性がある場合には、監理支援機関は直ちに臨時の監査を行うことが必要となります。
- この臨時の監査については、育成就労実施者が育成就労計画に従って育成就労を行わせていないなどの情報を得たときはもとより、育成就労実施者が不法就労者を雇用しているなど出入国関係法令に違反している疑いがあるとの情報を得たとき、育成就労実施者が育成就労外国人の労働災害を発生させたなど労働関係法令に違反している疑いがあるとの情報を得たときなどにも行うことが求められます。
- 臨時監査を実施した場合は、当該結果について原則として、監査を行った日から2か月以内に、監査報告書により育成就労実施者の住所地を管轄する機構の地方事務所・支所の指導課に報告する必要があります。

- 特に、育成就労外国人に対する暴行、脅迫その他人権を侵害する行為が疑われる情報を得た場合は、育成就労外国人の保護や早期の事案の解明のため、迅速かつ確実に臨時監査を実施し、直ちにその結果を機構に報告する必要があります。具体的には、臨時監査の実施後、直ちに電話等によりその概要を育成就労実施者の住所地を管轄する機構の地方事務所・支所の指導課に連絡するとともに、当該監査の実施結果を監査報告書にとりまとめの上、遅くとも臨時監査実施後2週間以内に同課に報告する必要があります。育成就労外国人に対する暴行、脅迫その他人権を侵害する行為が認められた場合は、育成就労外国人と加害者との間で和解があった等の事情のいかんにかかわらず、速やかに報告する必要があることに留意してください。

**【確認対象の書類】**

- ・ 監理支援機関許可申請書(省令様式第15号)
- ・ 監理支援事業計画書(省令様式第16号)
- ・ 申請者の誓約書(参考様式第2-2号)

**【留意事項】**

- 臨時監査の位置付けについて

育成就労実施者が法第 16 条第1項各号(育成就労計画の認定の取消事由)のいずれかに該当する疑いがあると監理支援機関が認めた場合には、直ちに規則第 67 条第1号又は同条第2号の監査を行うこととされています(これを便宜上、「臨時監査」と呼んでいます。)

そのため、例えば3か月に一度の頻度で行われる定期監査の実施予定日と同時期に臨時監査を実施した場合は、もともと同時期に予定していた定期監査を改めて実施する必要はありません。もっとも、臨時監査の実施とは別に、もともと予定していた定期監査を実施することも妨げられません。特に、育成就労実施者が育成就労計画の認定の取消事由に該当する疑いがある状況においては、高い頻度で監査を実施することが望まれます。

**(3) 訪問指導に関するもの**

**【関係の省令の規定】**

(監理支援機関の業務の実施に関する基準)

規則第 67 条 法第三十九条第四項の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

四 監理支援責任者の指揮の下に、一月に一回以上の頻度で、監理型育成就労実施者が

認定育成就労計画に従って監理型育成就労を行わせているかについて実地による確認（監理型育成就労外国人が従事する業務の性質上当該方法によることが著しく困難なものがある場合にあっては、他の適切な方法による確認）及び監理型育成就労実施者に対する必要な指導を行うこと。ただし、監理支援に係る監理型育成就労外国人が育成就労の対象となっていた期間（法第九条の三ただし書に該当するものとして法第八条の六第一項の認定を受けた育成就労計画に基づく育成就労の対象となっている育成就労外国人にあっては、当該認定の後に育成就労の対象となっていた期間に限る。）の合計が一年を超えている場合は、この限りでない。

- 訪問指導とは、上記(1)及び(2)の定期監査及び臨時監査とは別途、以下に記載の育成就労外国人に対し、監理支援責任者の指揮の下に、1か月に1回以上(※)、監理支援機関の役職員が育成就労実施者に赴いて育成就労の実施状況を実地に確認するとともに、認定された育成就労計画に基づいて育成就労を適正に行わせるよう必要な指導を行うことをいいます。

※ 「1か月に1回以上」とは、入国後講習開始日が属する月を起算月として、各月のいずれかの日に少なくとも1回の訪問指導を実施するということです(ただし、起算月から計算した各月が入国後講習のみ(就労を開始していない)の場合は、訪問指導が、育成就労実施者における育成就労の実施の適正化のために行われるものであることを踏まえ、訪問指導を実施する必要はないこととします。)

例えば、入国後講習開始が4月1日である場合、

- ・ 4月20日に入国後講習を終了して育成就労実施者の下での就労を開始したときには、4月30日までに訪問指導を実施する必要があり、次回は、5月1日から5月31日までの期間に、訪問指導を実施することになります。
  - ・ 5月10日に入国後講習を終了して育成就労実施者の下での就労を開始したときには、4月中は訪問指導を実施する必要はありませんが、5月31日までに訪問指導を実施する必要があり、次回は、6月1日から6月30日までの期間に、訪問指導を実施することになります。
- 訪問指導が必須となるのは、監理支援を受ける育成就労外国人が育成就労の対象となっていた期間(育成就労を中断して帰国したものの、新たに3年間の育成就労を行うことになった育成就労外国人については、新たな育成就労の対象となっていた期間)の合計が1年以下となる場合です。このため、例えば、毎年同じ時期に育成就労外国人を受け入れている育成就労実施者に対しては、育成就労の対象となっている期間の合計が1年以下となる育成就労外国人が毎年いることとなりますので、毎月訪問指導を行う必要があるということになります。

- 訪問指導を行った場合は、指導の内容を記録した訪問指導記録書(追って参考様式として示す予定)を作成し、監理支援事業を行う事業所に備え付けなければなりません。また、この訪問指導の書類の写しは、事業報告書に添付し、年に1度、機構の本部事務所の審査課に提出しなければなりません。
- 育成就労の期間が合計で1年以下となる育成就労外国人は、その育成就労外国人を取り巻く環境に大きな変化がある中で育成就労が行われることから、訪問指導の際には、育成就労実施者が育成就労外国人のメンタルヘルスに配慮しているか確認し、必要な指導を行うなど、メンタルヘルスの確保が図られるよう特に留意する必要があります。

**【確認対象の書類】**

- ・ 申請者の誓約書(参考様式第2-2号)

**【留意事項】**

- 訪問指導を担当する者について

- ・ 訪問指導は、育成就労の期間が合計で1年以下となる段階での育成就労を行わせるに当たって、監理支援機関が作成の指導を行った育成就労計画に基づいて育成就労が適正に行われているかを確認するものであるため、育成就労実施者に対して適切に指導できるように育成就労計画の作成の指導を担当した者が実施するのが最も望ましいと考えられます。
- ・ 監理支援を行う育成就労実施者の数や所在地などの関係から、育成就労計画の作成指導者のみで全ての訪問指導に対応することが困難な場合は、他の役職員がその育成就労計画作成指導者から事前に必要な説明を受けるなどした上で、訪問指導を実施することが望ましいと考えられます。
- ・ 訪問指導に先立って育成就労実施者から育成就労日誌を電子的に提出させ計画作成指導者が確認すること等により、訪問指導の効率化を図ることは差し支えありません。なお、訪問指導自体をオンラインでのみ実施することは認められません。

- 育成就労外国人が従事する業務の性質上、実地確認による訪問指導が著しく困難な場合について

- ・ 上記「(1)定期監査に関するもの」に記載の考え方と同様の考え方にに基づき、実地確認によることが著しく困難か否かを判断することになります。

- 監理支援機関は、このような監査や訪問指導を通じて、育成就労実施者における育成就労の実施状況を適切に監理することが求められます。

#### (4) 外国の送出国との契約内容に関するもの

##### 【関係の省令の規定】

(監理支援機関の業務の実施に関する基準)

規則第 67 条 法第三十九条第四項の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

五 外国の送出国との間で監理型育成就労の申込みの取次ぎに係る契約を締結するときは、当該外国の送出国が、監理型育成就労外国人等の本邦への送出国に関連して、監理型育成就労外国人等又はその配偶者、直系若しくは同居の親族その他監理型育成就労外国人等と社会生活において密接な関係を有する者の金銭その他の財産を管理せず、かつ、監理型育成就労に係る契約の不履行について違約金を定める契約その他の不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約をしないことを確認し、その旨を契約書に記載すること。

- 監理型育成就労において、外国の送出国から取次ぎを受けようとする場合は、当該外国の送出国は、育成就労外国人になろうとする者からの育成就労に係る求職の申込みを適切に監理支援機関に取り次ぐことができる者として、規則第 20 条に定める要件をいずれも満たしている必要があります(第4章第2節第 13 参照)。また、監理支援機関は、外国の送出国から求職の申込みの取次ぎを受けようとする場合は、外国の送出国との間で当該取次ぎに係る契約を締結することが求められます(下記(5)参照)。
- これに加え、監理支援機関は、外国の送出国が保証金、違約金の徴収を行う契約を結んでいないことを確認し、その旨を外国の送出国との取次ぎに係る契約書に記載しなければなりません(規則第 67 条第5号)。監理支援機関と外国の送出国との間で、育成就労外国人の行方不明や途中帰国等による育成就労に係る契約の不履行について、違約金(名称はこれに限定されません。)を定める契約を結ぶことも認められません。
- これは、育成就労外国人等から保証金、違約金の徴収を行うような外国の送出国はふさわしくないため、そのことを監理支援機関においても確認し、外国の送出国との契約書において明記することを求めるものです。
- 監理支援機関自らが外国の送出国との間で、育成就労に係る契約の不履行についての違約金契約や、送出国等から送出管理費の不必要な払い戻しを受け取るなど、いわゆるキックバックなどの不当な利益を得る契約を締結している場合には、監理

支援機関の許可が取り消される原因となることがありますので、外国の送出機関と契約を締結する際には、相手任せにせず、確実に契約内容を確認してください。

**【確認対象の書類】**

- ・ 監理支援機関許可申請書(省令様式第 15 号)
- ・ 申請者の誓約書(参考様式第2-2号)
- ・ 申請者と外国の送出機関との契約書(名称を問わず、当該契約書の内容の一部について別途取決めをしている場合は当該取決めを含む。)の写し

**(5) 外国の送出機関からの取次ぎに関するもの**

**【関係の省令の規定】**

(監理支援機関の業務の実施に関する基準)

規則第 67 条 法第三十九条第四項の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

- 六 監理型育成就労の申込みの取次ぎを受ける場合にあっては、当該取次ぎが外国の送出機関からのものであること。

- 監理支援機関が取次ぎを受ける場合には、外国の送出機関から監理型育成就労の申込みの取次ぎを受けるものでなければなりません。育成就労外国人の保護の観点から、規則第 20 条で定める要件を満たした外国の送出機関からの取次ぎのみが認められます(外国の送出機関の基準等については第4章第2節第 13 参照)。

**【確認対象の書類】**

- ・ 監理支援機関許可申請書(省令様式第 15 号)
  - ・ 申請者の誓約書(参考様式第2-2号)
  - ・ 申請者と外国の送出機関との契約書の写し
  - ・ 認定送出機関リストの写し
- ※機構のホームページにて公開予定です(第4章第2節第 13 参照)。

**(6) 外国の送出機関等に対する供応接待の要求等の禁止に関するもの**

**【関係の省令の規定】**

(監理支援機関の業務の実施に関する基準)

規則第 67 条 法第三十九条第四項の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

- 七 取次送出機関又は外国の準備機関に対し、社会通念上相当と認められる程度を超える金銭、物品その他の財産上の利益の供与若しくは供応接待の要求をし、又はその申込み

の承諾をしていないこと。

- 監理支援機関は、取次送出機関又は外国の準備機関に対し、社会通念上相当と認められる程度を超える金銭、物品その他の財産上の利益の供与、供応接待（供応接待の定義については第5節参照）を要求したり、送出機関等からそれらの申込みを受けたりした場合にその承諾をしてはなりません。

なお、監理支援機関が社会通念上相当と認められる程度を超えた財産上の利益の供与等を受けることは、法第28条第1項違反として禁止の対象となり得るので注意が必要です。

### (7) 入国後講習の実施に関するもの

#### 【関係の省令の規定】

（監理支援機関の業務の実施に関する基準）

規則第67条 法第三十九条第四項の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

- 八 認定育成就労計画に従って入国後講習を実施し、かつ、入国後講習の期間中は、監理型育成就労外国人を業務に従事させないこと。

- 監理支援機関は、監理型育成就労外国人に対して入国後講習を行わせる主体となります（講習の基準については第4章第2節第3(8)、入国後講習の施設確保については第4章第2節第6(3)参照）。

※ 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は、監理型育成就労に該当しますが、入国後講習を行わせる主体は、監理支援機関ではなく育成就労実施者となります。

- 入国後講習の実施方法は、座学（見学を含む。）による必要があるため、実技により実施することは認められません。

ここでいう座学とは、育成就労実施者又は監理支援機関が、育成就労を適切かつ円滑に実施するために、語学の修得、我が国の法令や社会生活又は職業生活に資する教養・知識の伝達及び情報共有などの学習を講義形式で行うものが該当します。

そのため、入国後講習中（講習時間前後の早朝や夜間を含む。）においては、育成就労実施者との雇用契約に基づいて当該育成就労外国人に育成就労として行わせるべき業務等に従事させることは認められず、それが模擬的な作業の実践であっても行わせることは認められません。

このように、入国後講習の期間中は、いかなる事情があろうとも、育成就労外国人を育成就労実施者の都合で業務に従事させてはいけませんので、監理支援機関は、そ

のようなことがないよう十分に監理支援を行うことが必要です。

- 入国後講習を実施する施設は、入国後講習が座学で行われることに照らして、机と椅子が整えられた学習に適した施設でなければなりません。
- 監理支援機関は、入国後講習を実施した後、入国後講習実施記録(参考様式第4-7号)を作成し、事業所に備え付けなければなりません。

【確認対象の書類】

- ・ 申請者の誓約書(参考様式第2-2号)
- ・ 入国後講習実施記録(参考様式第4-7号)

### (8) 育成就労計画の作成指導に関するもの

【関係の省令の規定】

(監理支援機関の業務の実施に関する基準)

規則第67条 法第三十九条第四項の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

九 法第八条第五項第二号(法第八条の五第三項、第八条の六第三項及び第十一条第二項において準用する場合を含む。)に規定する指導を行うに当たり、監理型育成就労を行わせる事業所及び監理型育成就労外国人の宿泊施設(法第十一条第二項において準用する場合にあっては、これらのうち変更しようとする事項に係るものに限る。)を実地に確認するほか、次に掲げる観点から当該指導を行うこと。この場合において、口に掲げる観点から行う指導は、修得させようとする技能について一定の経験又は知識を有する役員又は職員に担当させること。

イ 育成就労計画が法第九条第一項各号、同条第二項各号、第九条の二各号又は第九条の三各号に掲げる基準及び出入国又は労働に関する法令に適合するものとなるようにすること。

ロ 適切かつ効果的に技能を修得させることができるものとなるようにすること。

ハ 育成就労を行わせる環境が適切に整備されることとなること。

- 監理支援機関が育成就労計画の作成を指導(法第8条第5項第2号)するに当たっては、育成就労を行わせる事業所と育成就労外国人の宿泊施設を実地に赴いて確認するほか、認定基準及び出入国又は労働に関する法令への適合性の観点、適切かつ効果的に技能の修得をさせる観点、育成就労を行わせる環境を適切に整備する観点から指導を行わなければなりません。

- このうち特に、適切かつ効果的に技能の修得をさせる観点から行う指導の部分については、育成就労外国人に修得をさせようとする技能に関する一定の経験や知識を有する役職員が担当しなければなりません。

なお、この作成指導は、監理支援機関が自ら行わなくてはならないため、監理支援機関と雇用契約がない者を育成就労計画作成指導者とした上で、育成就労計画の作成指導を行わせた場合は、本条違反になります。

また、監理支援を行う育成就労実施者の役職員等、監理支援を行う育成就労実施者と密接な関係を有する者は、当該育成就労実施者が作成する育成就労計画の作成指導をすることはできません(第3参照)。

- 育成就労計画作成指導者は、育成就労実施者が育成就労外国人に従事させようとする業務が、育成就労を行わせる事業所において通常行われている内容であることを確認するとともに、育成就労実施者に分野別運用方針や審査基準を丁寧に説明するなどして、定められている業務の内容が分野別運用方針に規定する業務区分に属する技能を要する業務や審査基準に規定する必須業務として実施可能であることを、必ず確認しなければなりません。

**【確認対象の書類】**

- ・ 監理支援機関許可申請書(省令様式第15号)
- ・ 監理支援事業計画書(省令様式第16号)
- ・ 申請者の誓約書(参考様式第2-2号)
- ・ 育成就労計画作成指導者の履歴書(参考様式第2-6号)

**【留意事項】**

- 修得をさせようとする技能について一定の経験又は知識を有する役職員について
- ・ 修得をさせようとする技能について一定の経験又は知識を有すると認められる育成就労計画作成指導者は、監理支援機関の役職員(常勤・非常勤は問わない。)であって、「取扱職種(育成就労外国人に育成就労を行わせる業務区分をいう。本留意事項の記載において同じ。)について5年以上の実務経験を有する者」又は「直近過去3年以内に技能実習法に基づく技能実習制度において取扱職種に係る技能実習計画の作成指導経験を有する者」である必要があります。
  - ・ 「5年以上の実務経験」として求められる範囲について、主たる技能の単位まで一致する経験を求められるわけではなく、業務区分単位で一致する経験であれば技能の単位で異なる経験であったとしても認められることとなります。
  - ・ 「直近過去3年以内」とは、申請時を起点として遡った3年間を指します。
  - ・ 「技能実習法に基づく技能実習制度において取扱職種に係る技能実習計画の作成指導経験を有する者」には、単に補助者として技能実習計画の作成を手伝ったり、助言したり

したにとどまる場合は含まれません。技能実習における職種・作業と育成就労における分野・業務区分の対応については、別紙7として示していますので、参考にご覧ください。

- ・ 育成就労計画作成指導員には、上記以外に特段の資格等の取得が求められるものではありません。ただし、分野ごとに特有の事情に鑑みて講じる措置として条件が設けられている場合があります。
- ・ 監理支援機関許可申請書(省令様式第 15 号)の「1 申請者①監理型育成就労の取扱職種の範囲等」に記載された全ての取扱職種について、育成就労計画作成指導者が確保されている必要があります。全ての取扱職種を1人が担当しなければならない訳ではなく、2人以上で取扱職種ごとに分担して担当することも認められます。
- ・ 取扱職種ごとに、監理支援機関の役職員の中から要件を満たす育成就労計画作成指導者が確保されていることを要しますが、監理支援事業を行う事業所ごとに専属の育成就労計画作成指導者が確保されていないわけではありません。

○ 宿泊施設の実地確認について

- ・ 育成就労実施者が育成就労外国人の宿泊施設を確保する場合には特に、第4章第2節第10(2)に記載している宿泊施設の基準を満たしていることを監理支援機関が十分に確認する必要があります。なお、実地確認は必ず実施する必要がありますが、デジタル技術の活用により宿泊施設の様子を事前に確認することで実地確認の効率化を図ることは差し支えありません。

## (9) 雇用契約の内容の説明に関するもの

### 【関係の省令の規定】

(監理支援機関の業務の実施に関する基準)

規則第 67 条 法第三十九条第四項の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

- 十 監理支援を受ける監理型育成就労実施者が第十三条第二項第六号ハ(4)に規定する雇用契約の内容の説明を行う場合において、その円滑な実施を図るため必要な措置を講ずること。

- 育成就労外国人の労働者としての権利保護を図るために、規則第 13 条第2項第6号ハ(4)において、育成就労実施者が育成就労外国人に対し育成就労に係る雇用契約等の条件又は待遇について母国語で直接(対面又はオンライン)説明することを義務付けており、監理支援機関は、その説明の際の通訳の手配や WEB 会議の設定など育成就労実施者に対して必要な支援を行う必要があります。

## (10) 帰国旅費の負担に関するもの

### 【関係の省令の規定】

(監理支援機関の業務の実施に関する基準)

規則第 67 条 法第三十九条第四項の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

十一 監理支援を行う監理型育成就労がその実施に関し第十三条第二項第六号二に規定する場合にあつては、同号二に規定する一時帰国に要する旅費を負担すること。

十二 監理型育成就労外国人が育成就労の終了後に帰国する場合にあつては、育成就労の終了後の帰国に要する旅費を負担するとともに、当該帰国が円滑になされるよう必要な措置を講ずること。

- 監理支援機関は、育成就労外国人が育成就労を終了し、帰国する場合、帰国旅費負担及び帰国担保措置を講じなければなりません。なお、規則第 13 条第2項第6号二(一年ごとに本国に一時帰国して育成就労を一定期間休止して実施する育成就労)に規定する一時帰国に要する旅費に関する詳細については第4章第2節第6(5)を参照してください。
- 帰国旅費には、送出国へ渡航するための航空券代のほか、空港までの送迎や現地到着後の自宅までの帰路等に要する費用も含まれます。
- 「必要な措置」は、育成就労外国人の帰国に支障を来さないようにするため、育成就労外国人が帰国するまでの間の育成就労外国人が置かれた状況に応じた宿泊施設の確保等の生活面の支援のほか、帰国の際の空港までの送迎等の支援が含まれます。単に空港まで送迎するだけでは不十分であり、手荷物検査場の通過を見届ける、空港等に設置されているフライトインフォメーションボードを確認し、帰国便が確実に出発したことを確認するなど、監理支援機関は、責任をもって、育成就労外国人の円滑な帰国に必要な措置を講じなければなりません。
- これらについては、育成就労を終了し帰国予定の育成就労外国人が帰国困難を理由として「特定活動」や「短期滞在」などの在留資格に変更した場合であっても同様です。

他方、育成就労外国人が在留目的を変更し「育成就労」の在留資格から、「特定技能」の在留資格や特定技能への移行準備を目的とする「特定活動」の在留資格への在留資格の変更許可を受けた後に帰国する場合、又はそれらの在留資格変更許可申請中に一時帰国する場合にまで帰国費用を負担する必要はありません。

- 監理支援機関は、帰国旅費及び「必要な措置」を講じるに当たって要する費用については、「その他諸経費」に係る監理支援費として、実費分に限り育成就労実施者から徴収することができますが、育成就労外国人に負担させることは認められません。

【確認対象の書類】

- ・ 申請者の誓約書(参考様式第2-2号)

### (11) 人権侵害行為、偽変造文書等の行使等に関するもの

【関係の省令の規定】

(監理支援機関の業務の実施に関する基準)

規則第 67 条 法第三十九条第四項の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

十三 その監理支援に係る監理型育成就労外国人の人権を著しく侵害する行為を行わないこと。

十四 育成就労を行わせようとする者に不正に法第八条第一項、第八条の五第一項、第八条の六第一項若しくは第十一条第一項の認定を受けさせる目的、不正に法第二十三条第一項の許可若しくは法第三十一条第二項の更新を受ける目的、出入国若しくは労働に関する法令の規定に違反する事実を隠蔽する目的又はその事業活動に関し外国人に不正に入管法第三章第一節若しくは第二節の規定による証明書の交付、上陸許可の証印若しくは許可、同章第四節の規定による上陸の許可若しくは入管法第四章第一節若しくは第二節若しくは第五章第三節の二の規定による許可を受けさせる目的で、偽造され、若しくは変造された文書若しくは図画若しくは虚偽の文書若しくは図画を行使し、若しくは提供し、又は不正に作られた電磁的記録を人の事務処理の用に供し、若しくは行使する行為を行わないこと。

- 監理支援機関は、監理支援事業を行う上で、育成就労外国人の人権を著しく侵害する行為を行わないこと、外国人に不正に許可を受けさせる等の目的で偽変造文書等の行使等を行わないことが求められます。
- 「育成就労外国人の人権を著しく侵害する行為」としては、暴力・暴言、各種ハラスメントのほか、監理支援機関が育成就労外国人の意に反して預貯金通帳やキャッシュカードを取り上げる行為などが考えられます。
- 「外国人に不正に許可を受けさせる等の目的で偽変造文書等の行使等」する代表的な例としては、育成就労実施者に対する監査を法定基準にのっとり行っていない事実を隠蔽するために事実と異なる内容を記載した監査報告書を機構に対して提出

すること、育成就労実施者において法令違反が行われていることを隠蔽するために、事実と異なる内容を記載した監査報告書を機構に提出することなどが考えられます。また、仮にこれらの「目的」がなくとも、事実と異なる文書を行使した場合には適切に監理支援を行っていないものと判断される場合があるので、正確な文書を作成し提出するよう留意してください。

【確認対象の書類】

- ・ 申請者の誓約書(参考様式第2-2号)

## (12) 二重契約の禁止、法令違反時の報告に関するもの

【関係の省令の規定】

(監理支援機関の業務の実施に関する基準)

規則第 67 条 法第三十九条第四項の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

十五 その監理支援に係る監理型育成就労外国人との間で認定育成就労計画と反する内容の取決めをしないこと。

十六 法第三十七条第一項各号のいずれかに該当するに至ったときは、直ちに、機構に当該事実を報告すること。

- 監理支援機関は、育成就労計画と反する内容の取決めを育成就労外国人との間で行ってはなりません。「育成就労計画と反する内容の取決め」としては、育成就労外国人の講習手当について、育成就労計画の認定申請の際に提出した書類に記載された金額より低い額の手当を支払う旨の別の合意を行っている場合や、育成就労計画上の業務とは別に、業務時間外に単価制の内職を行う旨の合意を行っている場合などが考えられます。
- 監理支援機関は、許可の取消事由(法第 37 条第1項各号)に該当するに至った場合は、報告書(追って参考様式として示す予定)によって、当該事実を機構の地方事務所・支所の指導課に報告しなければなりません。

【確認対象の書類】

- ・ 申請者の誓約書(参考様式第2-2号)

## (13) 相談応需体制の整備等に関するもの

【関係の省令の規定】

(監理支援機関の業務の実施に関する基準)

規則第 67 条 法第三十九条第四項の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

十七 その監理支援に係る監理型育成就外国人からの相談に適切に応じるとともに、監理型育成就労実施者及び監理型育成就労外国人への助言、指導その他の必要な措置を講ずること。

- 監理支援機関に相談応需体制を求める趣旨は、育成就労実施者において育成就労外国人が人権侵害行為を受けているなど育成就労実施者の育成就労指導員や生活相談員などの役職員に相談できない場合において、監理支援機関が育成就労外国人を保護・支援できるようにするためです。また、監理支援機関に、受け入れている育成就労外国人の国籍又は地域に応じた相談応需体制を整備させることにより、育成就労実施者のみでは体制整備が困難な母国語での相談を可能とするものです。  
このため、育成就労外国人への適切な相談応需体制を整備するに当たっては、監理支援機関においては、通訳人を常勤として配置することが望まれるほか、緊急時の監理支援機関内における連絡体制及び監理支援機関と育成就労外国人との連絡体制、育成就労外国人の保護の手順を示したマニュアルを整備した上で、職員に周知しておく必要があります(第2節第2(3)参照)。
- 育成就労外国人からの相談に係る対応については、監理支援業務に従事する役職員が責任を持って適切に行わなければならない、その内容に応じて、公的機関や育成就労実施者の生活相談員等と連携して適切に対応する必要があります。育成就労外国人からの相談に対応した場合は、監理型育成就労外国人からの相談対応記録書(追って参考様式として示す予定)を作成し、事業所に備え付けなければなりません。相談対応記録書の作成に当たっては、相談内容や対応内容が明らかになるよう具体的に記載してください。
- 育成就労外国人からの相談は、平日の日中のみならず、夜間、休日にも想定されることを踏まえ、それらの時間帯にも適切な相談応需体制を整備する必要があります。  
例えば、
  - ・ 夜間・休日でも対応可能な緊急連絡先を育成就労外国人と共有しておく
  - ・ 電話、メール、SNS その他の媒体を利用して互いにメッセージを送受信できる状況にしておく
  - ・ 電話のほかメールや通話アプリなどで相談を受け付け、翻訳アプリなどを活用するなどして、いつでも母国語相談ができる体制を構築しておくなどの体制を整備することが求められます。

#### 【確認対象の書類】

- ・ 監理支援機関許可申請書(省令様式第 15 号)
- ・ 監理支援事業計画書(省令様式第 16 号)
- ・ 申請者の概要書(参考様式第2-1号)
- ・ 申請者の誓約書(参考様式第2-2号)

#### 【留意事項】

##### ○ 通訳人について

- ・ 通訳人は、育成就労外国人からの相談を母国語で受け付ける役割を担う者ですが、必ずしも監理支援機関の常勤職員であることは義務ではありません。非常勤の職員が従事することや、通訳業務自体を外部委託することも可能です。ただし、通訳業務を外部に委託したとしても、監理支援機関の役職員が責任を持って相談に応じなければならないことには変わりはありません。特に監査における育成就労外国人のヒアリングに際しては、積極的に通訳人を活用することが望まれます。また、中立的な相談応需体制の整備の観点から、育成就労実施者や送出機関の職員及びその関係者を通訳人とすることは望ましくありません。

##### ○ 育成就労外国人への相談方法等の周知について

- ・ 監理支援機関は、育成就労外国人が相談を希望する場合に、いつ誰に連絡すれば相談を受けられるのかが分かるよう、監理支援機関の連絡先等を示すとともに、機構、その他の相談先機関の連絡先や相談方法等について、入国後講習の法的保護科目の講義の際に必須教材とされている育成就労外国人手帳の該当箇所も示しつつ、育成就労外国人に対して確実に周知する必要があります。
- ・ 監理支援機関は、育成就労実施者と連携して、育成就労外国人が健康で快適な育成就労生活を送れるようにするため、食生活・医療等についての適切な助言及び援助を行うことができる体制を整備する必要があります。相談対応に当たっては、育成就労に関するもの以外の相談にも応じる必要があり、相談内容によっては、国や自治体等が行っている各種行政サービスや医療機関の窓口への付き添い等のサポートを行いながら利用を促すことが求められます。
- ・ 育成就労外国人が相談しやすい環境を整備するとともに、相談に速やかに対応することが重要です。また、監査における面談等を通じて日頃から良好な関係性を築いておくことにより、育成就労外国人の悩みや体調の変化を把握することが重要です。

※ 監理支援機関は、育成就労外国人と雇用関係にはないため、育成就労外国人に対して、パワーハラスメント等の防止について労働施策総合推進法における雇用管理上の措置義務を負うものではありませんが、同法の趣旨を踏まえるとともに、監理支援機関には育成就労外国人の保護に関する役割があることを認識の上、雇用管理上の措

置の内容を参考にしつつ、適切な対応に努めてください。監理支援機関の役職員が育成就労外国人に対してパワーハラスメント等に類する言動等を行うことは、人権侵害行為として監理支援許可の取消事由にもなり得ることに留意してください。

#### (14) 監理支援機関の業務の運営に係る規程の公表等に関するもの

##### 【関係の省令の規定】

(監理支援機関の業務の実施に関する基準)

規則第 67 条 法第三十九条第四項の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

十八 監理支援機関の業務の運営(監理支援費の徴収を含む。)に係る規程及び徴収する監理支援費の内訳をインターネットを利用して公衆の閲覧に供する方法により公表すること。

十九 監理支援機関の代表者の氏名を機構がインターネットを利用して公衆の閲覧に供する方法により公表することに同意していること。

- 監理支援機関は、
  - ・ 監理支援機関が作成した業務の運営に係る規程
  - ・ 徴収する監理支援費の内訳をインターネットにより公表しなければなりません。なお、インターネット上の掲載場所は、監理支援機関が自ら開設するホームページに限らず、不特定多数の者が閲覧可能な SNS サイト(当該 SNS を利用していない者も含め閲覧可能な状態となっているもの)でも差し支えありませんが、この場合は、公表場所を明確にする必要があることに留意してください。
- 監理支援機関の業務の運営に係る規程は、育成就労関係法令に反する事項が含まれていないことはもとより、監理支援機関及び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等の事項を遵守していることが分かる内容であることが必要です。

監理支援機関の業務の運営に係る規程に最低限盛り込むべき事項を示した規程の例を別紙5として示していますので、参考にしてください。

その上で、監理支援機関は、当該規程に従って監理支援事業を行う必要があります。
- 「監理支援費の内訳」について、規則第 56 条に規定する監理支援費の費目(職業紹介費、講習費、監査指導費、その他諸経費)ごとにその金額を明示する必要があります。なお、費目の特定は、規則第 56 条に規定の費目よりも詳細に細分化した費目

(例えば、「講習費」について、入国前講習と入国後講習に係る費用を分ける等)にすることが望ましいです。

- 監理支援機関の名称、所在地等の基本情報とともに、代表者の氏名も機構ホームページに公表しますので、監理支援機関はそのことに同意している必要があります。

**【確認対象の書類】**

- ・ 申請者の誓約書(参考様式第2-2号)
- ・ 監理支援機関の業務の運営に関する規程の写し

**(15) 分野特有の事情に関するもの**

**【関係の省令の規定】**

(監理支援機関の業務の実施に関する基準)

規則第 67 条 法第三十九条第四項の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

二十 前各号に掲げるもののほか、監理支援を行う監理型育成就労が育成就労産業分野のうち法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める特定の分野に係るものである場合にあっては、当該特定の分野を所管する関係行政機関の長が、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該特定の分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準に適合すること。

- 育成就労制度では、主務大臣が制度全体の適正化を図ることに加え、各育成就労産業分野に係る知見を有する分野所管省庁が一定の関与を行い、分野の特有の事情に鑑みこれに上乗せして当該分野独自の基準を告示により定めます。具体的には、告示で規定する特定の分野については、分野所管大臣が特有の事情に鑑みて告示で基準を制定することを可能としています。当該告示において、監理支援機関の業務の実施に関する基準が上乗せされている場合は、当該基準に適合している必要があります。

**第3 密接関係役職員の関与の制限に関するもの**

**【関係の省令の規定】**

規則第 68 条 法第三十九条第五項の主務省令で定める密接な関係を有する役員又は職員は、次の各号のいずれかに該当する者とする。

- 一 監理支援を行う監理型育成就労実施者若しくはその役員若しくは職員又は過去五年以内にこれらの者であった者
- 二 前号に規定する者の配偶者又は二親等以内の親族

- 三 前二号に掲げるもののほか、社会生活において密接な関係を有する者であって、監理型育成就労実施者に対する監査その他の監理支援の公正が害されるおそれがあると認められるもの
- 2 法第三十九条第五項の主務省令で定める業務は、前項の密接な関係を有する役員又は職員が密接な関係を有する監理型育成就労実施者に係る業務であって、次に掲げるもの以外のものとする。
  - 一 法第四十条第一項第四号に規定する個人情報の管理に係る業務
  - 二 入国後講習の実施に係る業務

- 監理支援機関の役職員のうち、当該監理支援機関が監理支援を行う育成就労実施者の役職員等、監理支援を行う育成就労実施者と密接な関係を有する者は、当該育成就労実施者に対する監理支援において次の2点の業務以外の業務に関与することはできません。
  - ・ 個人情報管理
  - ・ 入国後講習の実施
- 業務関与が制限される「密接な関係を有する者」とは、次のとおりです。
  - ① 監理支援を行う育成就労実施者又は当該育成就労実施者において現在役職員である者若しくは過去5年以内に役職員であった者
  - ② ①の者の配偶者又は二親等以内の親族
  - ③ 社会生活において密接な関係を有する者であって、監理型育成就労実施者に対する監査その他の監理支援の公正が害されるおそれがあると認められるもの
- 上記③「社会生活において密接な関係を有する者であって、監理型育成就労実施者に対する監査その他の監理支援の公正が害されるおそれがあると認められるもの」については、具体的には個別の役職員と育成就労実施者の関係により判断しますが、例えば、育成就労実施者と資本関係がある会社(子会社、グループ会社等)からの出向者などが該当します。

**【確認対象の書類】**

- ・ 申請者の会員・組合員等一覧表(参考様式第2-9号)
- ・ 申請者の役員の履歴書(参考様式第2-3号)
- ・ 申請者の誓約書(参考様式第2-2号)

**【留意事項】**

- 業務への関与について

業務への関与については、密接な関係を有する役職員が監理、指導、助言等の業務に直接的に関与することのみならず

- ・ 上司や決裁者の立場で指示、命令や起案の修正等を行うこと
- ・ その他の立場で口出し、助言等を与えること
- ・ 第三者を介してこれらを行うこと
- ・ その他、業務に従事する職員に影響力を行使すること

など、直接的に関与していない場合も業務への関与に含まれます。

そのため、監理支援機関は、監理支援責任者を複数選任しておくことや、密接な関係を有する役職員に代わって他の監理支援責任者が代理決裁をできるように体制を整備しておくことなどが必要となります。

一方で、個人情報管理業務、入国後講習の実施に係る業務はもとより、密接な関係を有する育成就労実施者以外の育成就労実施者への監理支援業務に従事することは可能です。

## 第 17 節 監理支援責任者の設置等(法第 40 条)

### 【関係規定】

#### (監理支援責任者の設置等)

法第40条 監理支援機関は、監理支援事業に関し次に掲げる事項を統括管理させるため、主務省令で定めるところにより、監理支援事業を行う事業所ごとに監理支援責任者を選任しなければならない。

- 一 監理型育成就労外国人の受入れの準備に関すること。
  - 二 監理型育成就労外国人の技能の修得に関する監理型育成就労実施者への指導及び助言並びに監理型育成就労実施者との連絡調整に関すること。
  - 三 次節に規定する育成就労外国人の保護その他監理型育成就労外国人の保護に関すること。
  - 四 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管理に関すること。
  - 五 監理型育成就労外国人の労働条件、産業安全及び労働衛生に関し、第九条第一項第六号及び同条第二項第五号に規定する責任者との連絡調整に関すること。
  - 六 国及び地方公共団体の機関であつて育成就労に関する事務を所掌するもの、機構その他関係機関との連絡調整に関すること。
- 2 監理支援責任者は、次に掲げる者以外のものでなければならない。
- 一 第二十六条第五号イ(第十条第十一号に係る部分を除く。)又はロからニまでに該当する者
  - 二 前項の規定による選任の日前五年以内又はその選任の日以後に出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をした者
  - 三 未成年者
- 3 監理支援機関は、監理型育成就労実施者が、監理型育成就労に関し労働基準法、労働安全衛生法その他の労働に関する法令に違反しないよう、監理支援責任者をして、必要な指導を行わせなければならない。
- 4 監理支援機関は、監理型育成就労実施者が、監理型育成就労に関し労働基準法、労働安全衛生法その他の労働に関する法令に違反していると認めるときは、監理支援責任者をして、是正のため必要な指示を行わせなければならない。
- 5 監理支援機関は、前項に規定する指示を行ったときは、速やかに、その旨を関係行政機関に通報しなければならない。

#### (監理支援責任者)

規則第69条 法第四十条第一項の監理支援責任者は、監理支援事業を行う事業所ごとに、監理支援機関の常勤の役員又は職員の中から、当該事業所に所属する者であつて監理支援責任者の業務を適正に遂行する能力を有するものを選任しなければならない。

- 2 監理支援責任者は、過去三年以内に監理支援責任者に対する講習として法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定めるものを修了した者でなければならない。
- 3 監理支援事業を行う事業所において監理支援を行う監理型育成就労実施者と密接な関係を有する者として次の各号に掲げる者が当該事業所の監理支援責任者となる場合にあっては、当該監理支援責任者は当該監理型育成就労実施者に対する監理支援に関与してはならず、当該事業所には、他に当該監理型育成就労実施者に対する監理支援に関与することができる監理支援責任者を置かなければならない。
- 一 当該事業所において監理支援を行う監理型育成就労実施者若しくはその役員若しくは職員又は過去五年以内にこれらの者であった者
  - 二 前号に規定する者の配偶者又は二親等以内の親族
  - 三 前二号に掲げるもののほか、当該事業所において監理支援を行う監理型育成就労実施者と社会生活において密接な関係を有する者であって、監理支援の公正が害されるおそれがあると認められるもの

- 監理支援機関は、監理支援事業を行う事業所ごとに、法第 40 条第1項第1号から第6号までに掲げる事項を統括管理する者として監理支援責任者を選任する必要があります。
- 監理支援責任者には、
  - ・ 欠格事由に該当する者(拘禁刑以上の刑に処せられ、その執行を終えた日から5年を経過していない者など)
  - ・ 過去5年以内に出入国又は労働に関する法令(育成就労法令も含まれます。)に関し不正又は著しく不当な行為をした者
  - ・ 未成年者
 はなることができません。
- 監理支援責任者は、法第 40 条第 1 項第1号から第6号までに掲げる事項を統括管理するために、下記の①～③の条件を満たす者として監理支援事業を行う事業所ごとに選任された者でなくてはなりません。
  - ① 監理支援機関の常勤の役員又は職員である者
  - ② 監理支援事業を行う事業所に所属する者であって監理支援責任者の業務を適正に遂行する能力を有する者
  - ③ 過去3年以内に監理支援責任者に対する講習(主務大臣が告示で定める監理支援責任者に対する講習、第8章参照)を修了した者
- ※ 監理支援責任者は、申請時点から監理支援機関の許可を受けている間を通じて①～③の条件をいずれも満たす必要がありますが、それ以外に特段の資格等の取

得が求められるものではありません。

※ 監理支援責任者は、法第 40 条第1項第1号から第6号までに掲げる事項の全てを監理支援責任者自らが行わなければならないものではなく、監理支援責任者の統括管理の下、監理支援機関の役職員にその一端を担わせることは可能です。

※ 「常勤」の考え方は、第4章第2節第3(3)と同様です。

※ 監理支援事業を行う事業所を複数有する監理支援機関においては、同一の者を複数の事業所の監理支援責任者として選任することはできません。なお、監理支援責任者が常勤する事業所における業務を適時適切に行っていることを前提として、当該監理支援責任者がリモートワーク等により他の事業所における業務に一部従事することは妨げません。

※ 経過措置として、育成就労法施行前に技能実習制度における監理責任者等講習を受講した者も監理支援責任者に選任することができます。(規則附則第4条)。

○ 監理支援責任者が、監理支援を行う育成就労実施者又はその役職員等でもある場合には、監理支援の公正が害されるおそれが高く、利益相反により適切に監理支援責任者として業務を行うことができないことが想定されます。このため、規則第 69 条第3項では、そのようなことがないように別に利益相反のない監理支援責任者を選任することが求められています。結果として、監理支援事業を行う事業所において監理支援を行う育成就労実施者又はその役職員等が監理支援責任者となるような場合には、当該事業所に監理支援責任者を複数選任する必要があります。

○ 監理支援機関は、監理支援を行う育成就労実施者が育成就労に関し労働関係法令に違反しないよう、監理支援責任者をして必要な指導を行わせなければなりません。また、労働関係法令に違反していると認めるときは、監理支援責任者をして是正のため必要な指示を行わせなければなりません。

※ 監理支援機関は、併せて、直ちに臨時監査(規則第 67 条第3号、第 16 節参照)を行うことが必要となります。

○ 監理支援機関は、是正指示を行った場合において、

- ・ 当該是正指示が労働基準関係法令の違反を理由としてなされたときは、監理支援機関の所在地を管轄する労働基準監督署に対して
- ・ 当該是正指示が労働基準関係法令の違反を理由としてなされたものではないときは、監理支援機関の所在地を管轄する都道府県労働局職業安定部訓練課(室)に対して

それぞれ通報(様式自由)しなければなりません。この通報をした場合は、監理支援機関の指導の下で、育成就労実施者に改善に向けて指導することが求められます。

当該通報を受けた行政機関は、監理支援機関による当該指導が不適切であると判断する場合には、育成就労実施者の改善に向けた指導の内容について当該監理支援機関に対して指導を行うこととなります。

なお、育成就労法令にも違反する場合であって、法第 16 条第 1 項各号に規定する育成就労計画の認定の取消事由のいずれかに該当する疑いがあると監理支援機関が認めるときは、監理支援機関は速やかに臨時監査を実施し、その結果を監査報告書により機関に報告する必要があります(第 16 節第 2 参照)。

## 第 18 節 帳簿の備付け(法第 41 条)

### 【関係規定】

(帳簿の備付け)

法第41条 監理支援機関は、監理支援事業に関して、主務省令で定める帳簿書類を作成し、監理支援事業を行う事業所に備えて置かなければならない。

(帳簿書類)

規則第70条 法第四十一条の主務省令で定める帳簿書類は、次のとおりとする。

- 一 監理支援を行う監理型育成就労実施者及びその監理支援に係る監理型育成就労外国人の管理簿
  - 二 監理支援費に係る管理簿
  - 三 監理型育成就労に係る雇用関係の成立のあつせんに係る管理簿
  - 四 法第四十二条第一項の監査報告書
  - 五 第六十七条第四号の規定による指導の内容を記録した書類
  - 六 入国前講習及び入国後講習の実施状況を記録した書類
  - 七 監理型育成就労外国人から受けた相談の内容及び当該相談への対応を記録した書類
  - 八 第四十七条第三項各号に規定する書類
  - 九 前各号に掲げるもののほか、監理支援を行う監理型育成就労が育成就労産業分野のうち法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める特定の分野に係るものである場合にあっては、当該特定の分野を所管する関係行政機関の長が、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該特定の分野に特有の事情に鑑みて告示で定める帳簿書類
- 2 法第四十一条の規定により前項の帳簿書類を監理支援事業を行う事業所に備えて置かなければならない期間は、監理支援を行う監理型育成就労実施者の行わせている監理型育成就労の終了日から起算して一年間とする。

○ 監理支援機関は、次の①から⑨までの帳簿書類を作成し、監理支援事業を行う事業所に備えて置かなければなりません。保管期間は、帳簿書類の基となる育成就労が終了した日から1年間です。

○ それぞれの帳簿書類に記載すべき最低限の事項は次のとおりです。

① 監理支援を行う育成就労実施者の管理簿

- ・ 監理支援を行う育成就労実施者の名簿
  - ア 氏名又は名称
  - イ 住所
  - ウ 代表者の氏名
  - エ 法人番号

- オ 役員の氏名、役職及び住所
- カ 育成就労を行わせる事業所の名称、所在地及び選任されている育成就労責任者
- キ 育成就労責任者の氏名及び役職
- ク 育成就労指導員の氏名及び役職
- ケ 生活相談員の氏名及び役職
- コ 常勤職員数
- サ 育成就労を行わせる事業所の常勤職員の総数
- シ 育成就労外国人の受入れ実績(国籍・地域別)
- ス これまで途中帰国した育成就労外国人の人数
- セ これまで行方不明となった育成就労外国人の人数
- ・ 育成就労責任者・育成就労指導員・生活相談員の就任承諾書及び誓約書並びに履歴書(参考様式第1-11号)
- ・ 監理支援機関と育成就労実施者の間の監理支援に係る契約書又はこれに代わる書類
- ② 監理支援に係る育成就労外国人の管理簿
  - ・ 監理支援に係る育成就労外国人の名簿
    - ア 氏名
    - イ 国籍・地域
    - ウ 生年月日
    - エ 性別
    - オ 在留資格
    - カ 在留期間
    - キ 在留期間の満了日
    - ク 在留カード番号
    - ケ 所属する育成就労実施者
    - コ 外国人雇用状況届出の届出日(育成就労外国人が雇用保険被保険者に該当する場合は、雇用保険被保険者通知書に記載されている確認(受理)通知年月日の日付)
    - サ 育成就労外国人に係る育成就労計画の認定番号
    - シ 育成就労外国人に係る育成就労計画の認定年月日
    - ス 育成就労外国人に係る育成就労計画における育成就労の開始日
    - セ 育成就労外国人に係る育成就労計画における育成就労の終了日
    - ソ 育成就労外国人に係る育成就労計画の変更認定に係る事項(変更の認定年月日、変更事項)
    - タ 育成就労外国人に係る育成就労計画の変更届出に係る事項(変更届出年

月日、変更事項)

チ 従前の育成就労計画に係る上記サからセまでの事項

※ 転籍した場合等、従前の育成就労計画がある場合

- ・ 育成就労外国人の履歴書及び申告書(参考様式第1-4号)
- ・ 雇用契約書及び雇用条件書(参考様式第1-2号)

③ 監理支援費に係る管理簿

- ・ 監理支援費管理簿(参考様式第4-8号)

ア 監理支援費を支払った育成就労実施者の氏名又は名称

※ 監理支援費を支払った者について、個人の場合は氏名を、法人の場合は名称を記載。なお、監理支援費を支払った育成就労実施者が複数の事業所を有するときは、求人申込み等の主体となっている事業所の名称を記載。

イ 年月日

※ 支出を行った年月日を記載。

ウ 監理支援費の種類

※ 職業紹介費、講習費、監査指導費、その他諸経費の種類ごとに記載(より詳細な費目を特定できるのであれば、特定の上で記載することが望ましい。)

エ 監理支援費の額

※ 支出した監理支援費の額を種類ごとに記載。

オ 監理支援費の算出の根拠

※ 監理支援費の算出根拠となった人件費や交通費等がわかるように記載。

カ 監理支援費の収支の状況

※ 管理簿の記載対象期間における監理支援費の徴収額及び支出額について、職業紹介費、講習費、監査指導費及びその他諸経費の種類ごとに記載。

- ・ 監理支援費管理簿の記載内容を裏付ける資料

※ 徴収事実、監理支援費の算出の根拠を示す書類(請求書、領収書の写し等)

※ 支出事実を裏付ける書類(監査時に支出した交通費、入国後講習時に支出した講師への謝金の領収書等がこれに含まれる。)

④ 育成就労に係る雇用関係の成立のあっせんに係る管理簿(参考様式第4-9号)

- ・ 求人に関する事項

ア 求人者の氏名又は名称

※ 求人者が個人の場合は氏名を、法人の場合は名称を記載。求人者が複数の事業所を有するときは、求人の申込み及び採用選考の主体となっている事業所の名称を記載。

イ 求人者の住所

ウ 求人に係る連絡先

※ 求人者において、求人及び採用選考に関し必要な連絡を行う際の担当者の氏名及び連絡先電話番号等を記載。

エ 求人受付年月日

※ 求人を受け付けた年月日を記載。なお、同一の求人者から、複数の求人を同一の日に受け付けた場合で、受付が同時でない場合は、その旨記載。

オ 求人の有効期間

※ 求人 の 取 扱 い に 当 た っ て 有 効 期 間 が あ る 場 合 は、 当 該 有 効 期 間 を 記 載 す る と と も に、 有 効 期 間 が 終 了 し た 都 度、 そ の 旨 記 載。 な お、 有 効 期 間 に つ い て は、 事 前 に 求 人 者 に 説 明 し て お く こ と が 必 要。

カ 職業紹介の取扱状況

※ 当該求人者に求職者をあつせんした場合は、職業紹介を行った時期、求職者・送出機関の氏名又は名称、採用・不採用の別を記載(当該求人者からの求人が複数ある場合は、求人が特定できるようにしておくことが必要)。採用された場合は採用年月日も記載。なお、求人者・求職者とのトラブル防止の観点から、採用・不採用に至るまでの経緯を記載することも差し支えない。

・ 求職に関する事項

ア 外国の送出機関の氏名又は名称

※ 求職者を取り次ぐ外国の送出機関が個人の場合は氏名を、法人の場合は名称を記載。

イ 求職者の氏名

ウ 求職者の生年月日

※ 年齢によっては、労働基準法上、就業制限があるので留意が必要。

エ 求職者の希望する業務区分

※ 求職者の希望する業務区分を記載。

オ 求職受付年月日

※ 求職を受け付けた年月日を記載。

カ 求職の有効期間

※ 求職 の 取 扱 い に 当 た っ て 有 効 期 間 が あ る 場 合 は、 当 該 有 効 期 間 を 記 載 す る と と も に、 有 効 期 間 が 終 了 し た 都 度、 そ の 旨 記 載。 な お、 有 効 期 間 に つ い て は、 事 前 に 求 職 者 に 説 明 し て お く こ と が 必 要。

キ 職業紹介の取扱状況

※ 当該求職者に求人者をあつせんした場合は、職業紹介を行った時期、求人者の氏名又は名称、採用・不採用の別を記載。採用された場合は採用年月日も記載。なお、求人者・求職者とのトラブル防止の観点から、採用・不採用に至るまでの経緯を記載することも差し支えない。

- ⑤ 育成就労の実施状況の監査に係る書類
    - ・ 監査報告書(省令様式第 23 号)の写し
      - ※ 監査を実施した場合には、監査報告書のほかに、監査実施概要(追って参考様式として示す予定)を作成して当該書類を併せて保存することが望ましい。
      - その他、育成就労責任者・育成就労指導員からの報告内容、育成就労外国人との面談結果等を記録した文書、監査の際に撮影した設備等の写真等もあれば併せて保存することが望ましい。
  - ⑥ 入国前講習及び入国後講習の実施状況を記録した書類
    - ・ 入国前講習実施記録(参考様式第4-6号)
    - ・ 入国後講習実施記録(参考様式第4-7号)
  - ⑦ 訪問指導の内容を記録した書類
    - ・ 訪問指導記録書(追って参考様式として示す予定)
  - ⑧ 育成就労外国人から受けた相談の内容及び当該相談への対応を記録した書類
    - ・ 育成就労外国人からの相談対応記録書(追って参考様式として示す予定)
      - ア 相談の受付日
      - イ 相談をした育成就労外国人の氏名
      - ウ 相談を受け付けた者の氏名
      - エ 相談の内容
      - オ 相談の内容に関し必要な対応をした日
      - カ 相談の内容に関し必要な対応をした者の氏名
  - ⑨ 外部監査の結果を記録した書類
    - ・ 外部監査報告書(追って参考様式として示す予定)
    - ・ 外部監査報告書(同行監査)(追って参考様式として示す予定)
- 育成就労制度では、主務大臣が制度全体の適正化を図ることに加え、各育成就労産業分野に係る知見を有する分野所管省庁が一定の関与を行い、分野の特有の事情に鑑みこれに上乗せして当該分野独自の基準を告示により定めます。具体的には、告示で規定する特定の分野については、分野所管大臣が特有の事情に鑑みて告示で基準を制定することを可能としています。当該告示において、帳簿書類が上乗せされている場合は、当該基準に適合している必要があります。
- これらの帳簿書類は、機構が行う実地検査や主務大臣が行う立入検査の際にも提示できるよう適切に作成して備えて置く必要があります。

【留意事項】

○ 電磁的記録による帳簿書類の作成・保存について

書面に代えて電磁的記録により帳簿書類の作成・保存を行うことも認められます。この場合には、以下の方法による必要があります。

- ・ 作成された電磁的記録を電子計算機に備えられたファイル又は光ディスク等(CD-ROM等で一定の事項を確実に記録しておくことができるもの)をもって調製するファイルにより保存する方法
- ・ 書面に記載されている事項をスキャナ(これに準ずる画像読取装置を含む。)により読み取ってできた電磁的記録を電子計算機に備えられたファイル又は光ディスク等をもって調製するファイルにより保存する方法

また、書面によらず電磁的記録により帳簿書類の備付けを行う場合は、必要に応じ電磁的記録に記録された事項を出力することにより、直ちに整然とした形式及び明瞭な状態で電子計算機その他の機器に表示し、書面を作成できるようにする必要があります。

## 第 19 節 監査報告及び事業報告(法第 42 条)

### 【関係規定】

(監査報告等)

法第42条 監理支援機関は、その監理支援を行う監理型育成就労実施者について、第三十九条第四項の主務省令で定める基準に従い監査を行ったときは、当該監査の終了後遅滞なく、監査報告書を作成し、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に提出しなければならない。

2 監理支援機関は、主務省令で定めるところにより、監理支援事業を行う事業所ごとに監理支援事業に関する事業報告書を作成し、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に提出しなければならない。

3 第一項の規定による監査報告書の受理及び当該監査報告書の保管並びに前項の規定による事業報告書の受理及び当該事業報告書の保管に係る事務については、第八条の三の規定を準用する。この場合において、同条第二項中「前条第一項の規定による申出又は同条第二項、第六項若しくは第七項の規定による届出」とあるのは「第四十二条第一項の規定による監査報告書の提出又は同条第二項の規定による事業報告書の提出」と、「申出又は届出を」とあるのは「監査報告書又は事業報告書の提出を」と、同条第三項中「申出又は届出」とあるのは「監査報告書又は事業報告書」と、「その旨」とあるのは「その旨及び当該監査報告書又は当該事業報告書の内容」と読み替えるものとする。

(監査報告等)

規則第71条 法第四十二条第一項の監査報告書は、別記様式第二十三号によるものとする。

2 法第四十二条第二項の事業報告書は、育成就労事業年度ごとに、別記様式第二十四号により、監理支援事業の実施状況を記載し、翌育成就労事業年度の五月三十一日までに提出するものとする。

3 法第四十二条第二項の事業報告書には、次に掲げる書類を添付しなければならない。

- 一 直近の事業年度に係る監理支援機関の貸借対照表及び損益計算書又は収支計算書
- 二 前条第一項第五号に掲げる書類の写し
- 三 報告年度における第四十七条第三項各号に規定する書類の写し

- 監理支援機関は、監理支援を行う監理型育成就労実施者について監査(規則第67条第1号の通常の育成就労の場合の定期監査、同条第2号の労働者派遣等の形態の育成就労の場合の派遣元事業主等及び派遣先への定期監査のみならず、同条第3号の臨時監査も含みます。)を行ったときは、当該監査の終了後、遅滞なく監査報告書(省令様式第 23 号)を作成の上、同報告書を監査対象の育成就労実施者の住所地(法人の場合にあっては当該法人の本店の所在地)を管轄する機構の地方事務所・支所の指導課に2か月以内に提出しなければなりません。

- 監理支援機関は、毎年1回、監理支援事業を行う事業所ごとに事業報告書(省令様式第24号)を作成の上、次の書類を添付して、機構の本部事務所の審査課に提出しなければなりません。
  - ① 直近の事業年度に係る監理支援機関の貸借対照表及び損益計算書又は収支計算書
  - ② 訪問指導の内容を記録した書類の写し
  - ③ 外部監査の結果を記録した書類の写し
  
- この事業報告書は、毎年4月1日から5月31日までに、直近の育成就労事業年度(4月1日に始まり翌年3月31日に終わる育成就労に関する事業年度)に係る報告書を提出することとされています。例えば、7月1日から監理支援事業を開始した場合には、7月1日から翌年3月31日までの監理支援事業に関する事業報告書を作成し、翌年5月31日までに提出することとなります。なお、報告対象となる育成就労事業年度内に監理支援機関の許可を受けた場合は、当該年度に育成就労外国人の受入れを行っていない場合でも報告書の提出が必要です。
  
- 監理支援機関が、報告対象となる育成就労事業年度内に監理支援事業を廃止した場合には、事業報告書を提出する必要はありません。

監理支援事業そのものを廃止するのではなく、複数の監理支援事業所を有する監理支援機関が一部の監理支援事業所を廃止した場合には、廃止した当該監理支援事業所についても廃止した年度に係る事業報告書を提出する必要があります(廃止した翌年度以降を対象とする事業報告書の提出は不要です。)
  
- 報告対象となる育成就労事業年度内に監理支援事業を休止した場合や報告年度の前から監理支援事業を継続して休止している場合には、年度ごとに報告書の提出が必要です。

## 第 20 節 個人情報の取扱いと秘密保持義務(法第 43 条・第 44 条)

### 【関係の法律の規定】

#### (個人情報の取扱い)

法第43条 監理支援機関は、監理支援事業に関し、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収集し、保管し、又は使用するに当たっては、監理支援事業の目的の達成に必要な範囲内で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収集し、並びにその収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

2 監理支援機関は、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適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

#### (秘密保持義務)

法第44条 監理支援機関の役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由なく、その業務に関して知ることができた秘密を漏らし、又は盗用してはならない。

- 監理支援機関は、育成就労外国人の賃金、職歴、国籍又は地域等や育成就労実施者の情報など、個人情報を適正に管理し、秘密を守るために必要な措置を講じておかなければならず、これは監理支援機関の許可基準にも規定されています(法第 25 条第1項第4号及び第 43 条第2項)。
  - ※ 具体的には、指針に基づき、個人情報適正管理規程を作成しなければなりません。規程に最低限盛り込むべき事項を示した規程の例を別紙3として示していますので、参考にしてください。
- これに加え、監理支援機関は、監理支援事業に関し、育成就労実施者等及び育成就労外国人等の個人情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、監理支援事業の目的の達成に必要な範囲内で個人情報を収集し、並びにその収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならないこととされています(法第 43 条第1項)。監理支援機関宛ての電話を他法人や監理支援機関の役職員以外の個人に転送したり、対応させたりすることは、個人情報の取扱い上問題となる場合があります。
- 監理支援機関の役職員(退職者も含む。)は、正当な理由なく、その業務に関して知ることができた秘密を漏らし、又は盗用してはならないこととされており、秘密保持義務が課せられています(法第 44 条)。



## 第 21 節 法人の合併・分割に対応した取扱い

- 法人の合併等の際し、消滅する法人(以下「消滅法人」という。)が監理支援機関の許可を有しており、当該消滅法人の事業所において、合併後存続する法人(以下「存続法人」という。)又は合併により新たに設立される法人(以下「新設法人」という。)が引き続き監理支援事業を行う場合等には、以下のとおり取り扱うこととします。

### 第1 吸収合併の場合の取扱い

〈新規に監理支援機関の許可申請が必要となる場合〉

- 合併前に存続法人が監理支援機関の許可を受けておらず、かつ、消滅法人が監理支援機関の許可を受けている場合であって、合併後に存続法人が監理支援事業を行おうとするときは、新規に監理支援機関の許可申請が必要となります。この場合の取扱いは、以下のとおりです。
  - ① 合併後に存続法人が監理支援事業を行おうとする場合、監理支援機関の許可の期間に空白が生じることを避けるため、監理支援機関の許可申請に当たっては、例えば合併を議決した総会議事録等により合併が確実に行われることを確認することにより、合併と同日付けで許可を受けることが可能となるよう、存続法人において事前に監理支援機関の許可申請を行うこととなります。
  - ② 合併により、事業開始予定日までに又は事業開始予定日付けで、法人の名称、住所、代表者、役員、監理支援責任者が変更となる場合であって、これらについて、監理支援機関の許可申請時に合併を議決した総会議事録等により当該変更が確認できるときは、監理支援機関許可申請書(省令様式第 15 号)においては、変更後のものを記載し、変更後直ちに、存続法人又は新設法人において、適宜の方法でその内容に違いがない旨の報告を機構にする必要があります。
  - ③ 合併後の法人に係る監理支援機関の許可申請を合併前の法人に行わせるものであるため、通常の監理支援機関の許可手続に必要な関係書類のほか、原則として、以下の書類を提出することが必要となります。
    - ・ 合併の経緯、合併後の法人及び監理支援事業を行う事業所の概要
    - ・ 関係法人の総会議事録(合併を議決したもの)
    - ・ 監理支援事業を行う事業所に係る賃貸借契約書の名義人変更に関する貸主の同意書
    - ・ 社会・労働保険等に関する合併後に提出すべき書類
    - ・ 存続法人及び消滅法人の最近の事業年度における貸借対照表等
  - ④ 財産的基礎に関する要件は、原則として、存続法人の貸借対照表等により確認することとなりますが、合併により存続法人の資産状況が大きく毀損するおそれがある場合(消滅法人の最近の事業年度の決算において、多額の負債が確認できる場合

など)は、申請者において財産的基礎に関する要件を満たしていることを疎明してください。

〈新規の監理支援機関の許可申請を必要としない場合〉

- 合併前に存続法人が監理支援機関の許可を受けている場合であって、合併後に存続法人が監理支援事業を行おうとするときは、新規の監理支援機関の許可申請を行う必要はありません。なお、合併により法人の名称等に変更がある場合や監理支援事業を行う事業所が増減する場合には、変更の届出を行うことが必要です。
- ※ 存続法人ではなく、消滅法人が監理支援機関の許可及び優良な監理支援機関の認定を得ている場合であっても、優良性の認定は監理支援事業を行う法人に着目して判断されるものであるため、消滅法人が得ていた監理支援機関の許可及び優良性の認定が存続法人に自動的に付与されることにはならず、実績も引き継がれないことに注意してください。

## 第2 新設合併の場合の取扱い

- 新設合併(合併する法人が全て解散し、それと同時に新設法人が成立する場合)を行い、合併後に新設法人が監理支援事業を行う場合には、監理支援機関の許可申請が必要となります。
- 吸収合併の場合の取扱いと同様の手続により事前に監理支援機関の許可申請を行うこととして差し支えありませんが、申請時には新設法人が存在しないため、特例的に合併後の予定に基づいて申請書等を記載するものとし、新設法人の成立後直ちに、新設法人においてその内容に違いがない旨を報告することが必要です。
- 全ての消滅法人が合併前に監理支援機関の許可を受けており、かつ、当該消滅法人の事業所において、合併後に新設法人が引き続き監理支援事業を行うときであっても、財産的基礎に関する要件については、新設法人の財産的基礎について通常どおり判断することとなります。

## 第3 吸収分割・新設分割の場合の取扱い

〈吸収分割の場合〉

- 既存の法人が、既に存在する他法人に既存事業を分割して継承させる吸収分割の場合には、吸収合併の場合の取扱いに準じて対応することとなります。

〈新設分割の場合〉

- 既存の法人が、新設法人に既存事業の一部を継承させる新設分割の場合には、新規法人が監理支援事業を行おうとするときは、監理支援機関の許可申請が必要となります。
- ※ 事業の一部を分割する既存の法人が監理支援機関の許可及び優良な監理支援機関の認定を得ている場合であっても、優良性の認定は監理支援事業を行う法人に着目して判断されるものであるため、既存の法人が得ていた監理支援機関の許可及び優良性の認定が当該事業の一部を継承する新設法人に自動的に付与されることにはならず、実績も引き継がれないことに注意してください。
  
- 分割前に既存の法人が監理支援機関の許可を受けている場合であって、分割後に既存の法人が監理支援事業を行おうとするときは、新規の監理支援機関の許可申請を行う必要はありません。なお、分割により法人の名称に変更がある場合や監理支援を行う事業所数等が変更したときは、変更の届出を行うことが必要です

## 第 22 節 優良な監理支援機関に関するもの

### 【関係規定】

(認定の基準)

法第9条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第八条第一項の認定の申請があった場合(同項の認定を受けようとする育成就労計画が労働者派遣等監理型育成就労を行わせるものである場合を除く。)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。

十 申請者が育成就労の期間において同時に複数の育成就労外国人に育成就労を行わせる場合は、その数が主務省令で定める数を超えないこと。

(育成就労外国人の数)

規則第19条

2 申請者の行わせる育成就労が単独型育成就労(同時にこの項に規定する数の育成就労外国人に育成就労を行わせる場合においても継続的かつ安定的に育成就労を実施することができる体制を有するものとして出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が認めたものに限る。)又は監理型育成就労に係るものである場合における法第九条第一項第十号の主務省令で定める数は、次に掲げる数とする。

三 前二号の規定にかかわらず、申請者が前項第二号の基準に適合する者(監理型育成就労に係るものである場合にあつては、監理支援を受ける監理支援機関が、次のイからホまでに掲げる事項を総合的に評価して、監理型育成就労の実施状況の監査その他の業務を遂行する能力につき高い水準を満たすと認められるものに限る。)であり、かつ、申請者の住所が法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める区域(以下「指定区域」という。)にある場合にあつては、次の表の上欄に掲げる申請者の常勤の職員の総数の区分に応じ同表の下欄に定める数

イ 監理型育成就労の実施状況の監査その他の業務を行う体制及び実施状況

ロ 監理型育成就労における技能及び日本語能力の修得に係る実績

ハ 出入国又は労働に関する法令への違反、監理型育成就労外国人の行方不明者の発生その他の問題の発生状況

ニ 監理型育成就労外国人からの相談に応じることその他の監理型育成就労外国人に対する保護及び支援の体制並びに実施状況

ホ 監理型育成就労外国人と地域社会との共生に向けた取組の状況

- 優良な監理支援機関とは、規則第19条第2項第3号に掲げる事項を総合的に評価して、監理型育成就労の実施状況の監査その他の業務を遂行する能力につき高い水準を満たすと認められるものとされています。

- 優良な監理支援機関の認定については、制度施行後の一定期間の業務の実施状況等に基づき評価を行いますので、施行日前申請及び制度施行直後の申請受付は行いません。優良な監理支援機関の基準の詳細等については、追って本運用要領にてお知らせします。