

第7章 補則

第1節 指導及び助言等(法第 50 条)

【関係の法律の規定】

(指導及び助言等)

法第50条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は育成就労実施者に対し、主務大臣は監理支援機関に対し、この章の規定の施行に関し必要があると認めるときは、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に必要な指導及び助言をすることができる。

2 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、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、育成就労外国人からの相談に応じ、必要な情報の提供、助言その他の援助を行うものとする。

- 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には、育成就労実施者や監理支援機関が、育成就労関係法令に従って育成就労を適切に行わせ、監理支援事業を行うことが必要です。このため、主務大臣等が、育成就労実施者や監理支援機関に対し、必要な指導及び助言をしていくことが求められています。
- 育成就労外国人が、本邦で技能の修得をするに当たっては、様々な困難に直面することが想定されます。育成就労外国人の受入れを担う育成就労実施者や監理支援機関が、育成就労外国人の相談に応じ、必要な情報の提供、助言その他の援助を行うことが重要です。
- この育成就労実施者や監理支援機関による相談応需・情報提供等に加え、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣も、育成就労外国人からの相談に応じ、必要な情報の提供、助言その他の援助を行うこととしています。このほか、上記の趣旨から、機構においても相談に応じ、必要な情報の提供、助言その他の援助を行うこととしています(法第 87 条第1項第2号)。
- 機構の地方事務所・支所においても相談対応をしています。特に母国語相談窓口で対応していない言語については、地方事務所・支所で通訳人の確保に努めた上で相談対応することとしています。

第2節 連絡調整等(育成就労法第 51 条)

【関係の法律の規定】

(連絡調整等)

法第51条 育成就労実施者又は監理支援機関は、第十九条第一項から第四項までの規定による届出若しくは通知又は第三十三条第一項若しくは第三十四条第一項の規定による届出をしようとするときは、当該育成就労実施者又は当該監理支援機関に係る育成就労外国人であって引き続き育成就労を継続することを希望するものが育成就労を継続することができるよう、他の育成就労実施者又は監理支援機関その他関係者との連絡調整その他の必要な措置を講じなければならない。

2 監理支援機関は、その監理支援を受ける監理型育成就労の対象となっている外国人に係る育成就労認定が第十六条第一項の規定により取り消された場合において、当該外国人が新たに育成就労の対象となることを希望するときは、当該外国人が新たに育成就労の対象となることができるよう、他の育成就労実施者又は監理支援機関その他関係者との連絡調整その他の必要な措置を講じなければならない。

3 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は第一号に掲げる者に対し、主務大臣は第二号に掲げる者に対し、第八条の四第五項又は前二項に規定する措置の円滑な実施のためその他必要があると認めるときは、必要な指導及び助言を行うことができる。

一 育成就労実施者及びその関係者(監理支援機関の関係者を除く。)

二 監理支援機関及びその関係者その他関係者(前号に掲げる者を除く。)

- 育成就労外国人を受け入れている育成就労実施者や監理支援機関の事情により、育成就労を行わせることや監理支援事業を続けることが困難となった場合等において、育成就労外国人が他の育成就労実施者や監理支援機関に円滑に転籍等することができなければ、予定していた期間の育成就労を行うことができず、育成就労外国人が途中帰国を余儀なくされることとなります。
- このような事態を防止するため、育成就労実施者や監理支援機関が、育成就労の実施が困難となった旨の届出や通知、事業の休廃止届出等をしようとするときは、責任を持って他の育成就労実施者や監理支援機関その他関係者との連絡調整その他の必要な措置を講じ、育成就労外国人の円滑な転籍の支援を図ることが義務付けられています。
- 育成就労実施者や監理支援機関は、認定・許可の取消しを受けた場合や監理支援機関が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、他の育成就労実施者や監理支援機関等との連絡調整その他の必要な措置を講じることが求められます。

- 主務大臣等はその措置の円滑な実施のために必要があると認めるときは、育成就労実施者や監理支援機関等に対する指導及び助言を行うことができます。

【留意事項】

- 育成就労の終期までの実施について

育成就労実施者には認定を受けた育成就労計画に定める育成就労期間の終期まで育成就労を行わせる義務があり、監理支援機関には当該義務が適切に履行されるよう監理支援を行う義務があります。法第 51 条は育成就労を行わせることや監理支援事業を続けることが困難となった場合等の対応について規定していますが、育成就労期間の途中で育成就労の中止は、倒産等のやむを得ない事情がある場合を除いては、育成就労実施者や監理支援機関の一方的な都合によるものであってはなりません。

- 転籍に緊急性を要する場合等の対応について

転籍に緊急性を要する場合に、育成就労実施者や監理支援機関等の自助努力のみでは転籍先を確保できない場合も想定されますが、そのような場合には、まずは機構地方事務所・支所の援助課又は指導課(援助担当)に、相談してください。

- 育成就労実施者等を変更する場合の調整について

育成就労実施者、監理支援機関又は取次送出機関の少なくともいずれか1つを変更する場合は、必ずしも関係する当事者間で事前の同意が必要ではありませんが、争いとなることがないよう、育成就労外国人を含めた当事者間で、事前の同意を得ておくことが望まれます。

例えば、育成就労実施者及び監理支援機関を変更する場合は、対象となる育成就労外国人、変更前後の育成就労実施者、変更前後の監理支援機関及び取次送出機関の6者の間で、あらかじめ同意を得ておくことが望まれます。

さらに、上記に加え、取次送出機関も併せて変更となる場合には、変更後の送出機関も含めた最大7者の同意を得ることが望ましいです。

第3節 育成就労評価試験(法第 52 条)

【関係規定】

(育成就労評価試験)

法第52条 主務大臣は、育成就労実施者が円滑に技能の評価を行うことができるよう、育成就労評価試験の振興に努めなければならない。

2 主務大臣は、公正な育成就労評価試験が実施されるよう、育成就労評価試験の基準を主務省令で定めるものとする。

(育成就労評価試験の基準等)

規則第 72 条 法第五十二条第二項の主務省令で定める育成就労評価試験の基準は、次のと

おりとする。

- 一 育成就労外国人が修得した技能について公正に評価すること。
- 二 職員、設備、業務の実施方法その他の試験実施者の体制を、育成就労評価試験を適正かつ確実に実施するために適切なものとする。
- 三 前二号に掲げるもののほか、公正な育成就労評価試験の実施のために必要な措置を講ずること。

- 在留資格「特定技能1号」において要求される水準の技能を有する人材を育成するという育成就労制度の目的を達成するためには、育成就労により技能の修得を行った育成就労外国人が、育成就労の開始後1年経過時及び育成就労終了時に目標として定めた技能試験を受験し、適切に育成就労の効果を測定する必要があります。
- 育成就労評価試験は育成就労のために整備された試験であるため、育成就労法において、その振興に努めることとともに、その信頼性・公平性の担保のため、育成就労評価試験の基準を定めています。
- 機構では、育成就労外国人が、育成就労の適切な時期において、技能検定又は育成就労評価試験(特定技能1号評価試験を除く。)を適切に受験できるよう、監理支援機関(単独型育成就労の場合は育成就労実施者)からの申請に基づき、試験実施機関への取次ぎや合否結果の迅速な把握等のための業務を行います。

【留意事項】

- 機構による受験支援の申込み時期

育成就労の開始後1年が経過する時までに受験する試験に係る申込みは、認定を受けたら速やかに、遅くとも育成就労の開始から6月後までに行ってください。育成就労を終了する時までに受験する試験に係る申込みは、育成就労の開始から1年後を目処に、遅くとも育成就労を終了する12月前までに行ってください。

- 育成就労外国人が技能試験を受験した後に、監理支援機関(単独型育成就労の場合は育成就労実施者)が試験実施機関から合格を証明する書面を受領した場合は、在留資格の申請や本人意向による転籍などで使用するため、監理支援機関や育成就労実施者が保管することなく、速やかに当該育成就労外国人本人へ手交してください。

第4節 分野所管行政機関の長への要請及び分野別協議会(法第53条・第54条)

【関係の法律の規定】

(分野所管行政機関の長への要請)

法第53条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、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に必要があると認めるときは、個別育成就労産業分野を所管する関係行政機関の長（次条第一項において「分野所管行政機関の長」という。）に対して、当該個別育成就労産業分野に係る育成就労に関し必要な協力を要請することができる。

（分野別協議会）

法第54条 分野所管行政機関の長は、当該分野所管行政機関の長及びその所管する個別育成就労産業分野に係る育成就労実施者又は監理支援機関を構成員とする団体その他の関係者により構成される協議会（以下この条において「分野別協議会」という。）を組織することができる。

2 分野別協議会は、必要があると認めるときは、機構その他の分野別協議会が必要と認める者をその構成員として加えることができる。

3 分野別協議会は、その構成員が相互の連絡を図ることにより、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に有用な情報を共有し、その構成員の連携の緊密化を図るとともに、個別育成就労産業分野の実情を踏まえた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取組について協議を行うものとする。

4 分野別協議会の事務に従事する者又は従事していた者は、正当な理由なく、当該事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。

5 前各項に定めるもののほか、分野別協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、分野別協議会が定める。

- 育成就労産業分野は、その分野ごとに、事業者や事業内容の特性、技能の修得に当たって必要となる知識や抱えている課題等が異なります。

このため、主務大臣等及び機構による全般的な指導監督に加え、個別の分野に係る知見を有する分野所管行政機関の長が一定の関与をすることができる制度となっています。

- 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、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に必要があると認めるときは、分野所管行政機関の長に対して、当該分野に係る育成就労に関し必要な協力を要請することができます。要請を受けた分野所管行政機関の長は、各行政機関所管の法令に基づく権限行使や各行政機関の所掌事務の範囲内での行政指導を行うこととなります。

- 分野所管行政機関の長は、自らのほか、業界団体、機構等を構成員とする分野別協議会を組織することができます。

分野別協議会では、育成就労外国人を受け入れている分野ごとに、問題事案の共有や追加的な基準の策定を行うことなどを通じて、当該分野における育成就労の適正

化につなげていくことが想定されています。

なお、育成就労制度においては、育成就労実施者は、分野別協議会に加入している又は分野によってはこれに代わる措置を講じている必要があります(第4章第2節第3(4)参照)。

第5節 他の法律の規定に基づく措置の実施に関する要求等(法第55条)

【関係の法律の規定】

(他の法律の規定に基づく措置の実施に関する要求等)

法第55条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、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必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に資する情報の提供をすることができる。

2 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るために実施し得る他の法律の規定に基づく措置があり、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るため、当該措置が速やかに実施されることが必要であると認めるときは、当該措置の実施に関する事務を所掌する大臣に対し、当該措置の速やかな実施を求めることができる。

3 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、前項の規定により同項の措置の速やかな実施を求めたときは、同項の大臣に対し、当該措置の実施状況について報告を求めることができる。

- 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、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必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に資する情報の提供をすることができます。
- 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、実施し得る他の行政機関が所管する法律の規定に基づく措置があり、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るため、当該措置が速やかに実施されることが必要であると認めるときは、当該措置の実施に関する事務を所掌する大臣に対し、当該措置の速やかな実施を求めることができます。

【留意事項】

- 個人情報の保護に関する法律(平成15年法律第57号)との関係について

個人情報の保護に関する法律において、「行政機関の長は、法令に基づく場合を除き、利用目的以外の目的のために保有個人情報を自ら利用し、又は提供してはならない。」(同

法第 69 条第1項)と定められていますが、この「法令に基づく場合」に法第 55 条第1項の規定が該当することとなり、個人情報の保護に関する法律との関係が整理され、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣による関係行政機関の長に対する個人情報の提供が可能とされています。

第6節 地域協議会(法第 56 条)

【関係の法律の規定】

(地域協議会)

法第56条 地域において育成就労に関する事務を所掌する国の機関は、当該機関及び地方公共団体の機関その他の関係機関により構成される協議会(以下この条において「地域協議会」という。)を組織することができる。

2 地域協議会は、必要があると認めるときは、機構その他の地域協議会が必要と認める者をその構成員として加えることができる。

3 地域協議会は、その構成員が相互の連絡を図ることにより、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に有用な情報を共有し、その構成員の連携の緊密化を図るとともに、その地域の実情を踏まえた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取組について協議を行うものとする。

4 地域協議会の事務に従事する者又は従事していた者は、正当な理由なく、当該事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。

5 前各項に定めるもののほか、地域協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、地域協議会が定める。

- 地域において育成就労に関する事務を所掌する国の機関は、自らのほか、地方公共団体の機関、機構等を構成員とする地域協議会を組織することができます。

これは、育成就労外国人を受け入れている地域ごとに、育成就労外国人の受入れに関し抱えている課題等が異なる中で、各地域の出入国在留管理機関、労働基準監督機関、職業安定機関をはじめとした国の機関と地方公共団体の機関、機構等との相互の連携を図り、地域レベルでの関係機関の情報共有等を図る仕組みを構築することを目的としています。具体的には、

- ① 育成就労制度の運用についての関係機関による情報共有の結節点となる場
- ② 育成就労における不正防止及び育成就労外国人の保護に重点を置いた取組方針を関係機関が確認する場

等としての役割を担うことが想定されています。

- 地域協議会が担う業務としては、例えば、

- ① 育成就労の適正化に向けた地域での取組方針の協議・決定

- ② 地域における育成就労の現状等のデータ、制度運用上の留意点等の把握・共有
- ③ 分野所管行政機関の出先機関、都道府県等との密接な連携の確保・強化等が考えられます。

【留意事項】

- 地域において育成就労に関する事務を所掌する国の機関について
各地域の出入国在留管理機関、労働基準監督機関、職業安定機関をはじめとして、分野所管行政機関の出先機関等も地域協議会の構成員として想定されます。
- 地方公共団体の機関その他の関係機関について
地方公共団体の機関としては、監理支援機関となる法人（事業協同組合等）の許認可権者であるという観点や、都道府県における国際協力の推進の観点から、主に都道府県が想定されます。
- 育成就労実施者や監理支援機関等の地域協議会への参画について
地域協議会は、地域レベルでの行政機関相互間の情報共有等を図る仕組みであり、不正事案や問題事案等についての協議も行うことが想定されていることから、育成就労実施者や監理支援機関等の事業者が地域協議会に参画することは想定されていません。