

新制度のまとめ

技能実習生を受け入れる組合員企業（実習実施者）向け

当資料は、法務省と厚生労働省が作成した「技能実習制度運営要領」その他関係法令等を元に実習実施者に必要な情報をまとめ、作成しています。

1 章 技能実習法の目的・定義等

1. 技能実習制度の趣旨

開発途上地域への技能等の移転による国際協力の推進

2. 技能実習制度の基本理念

実習生が技能実習に専念できるように、その保護を図る体制が確立された環境で行われなければならない。労働力不足を補うためのものではありません。

3. 実習実施者の責務

実習実施者は、「技能実習を行わせる者」としての責任を自覚し、環境整備に努めて国・地方公共団体の施策に協力しなければなりません。

4. 監理団体の責務

監理団体は、「実習監理を行う者」としてその責任を適切に果たし、国・地方公共団体の施策に協力しなければなりません。

5. 実習生の責務

実習生は、技能実習に専念することにより、技能等の修得等をし、本国への技能等の移転に努めなければならない。

2 章 技能実習計画の認定

重要

実習実施者は、受入れようとする実習生ごとに、監理団体の指導に基づいて「技能実習計画」を作成し、機構から認定を受ける必要があります。

1. 技能実習計画の認定基準

(1) 実習生の本国において修得等が困難であること

修得させる技能等が実習生の本国において修得可能であれば、日本で技能実習を行う必要性は認められません。

(2) 技能実習の目標

1号：2号移行予定があれば、技能検定等の実技試験と学科試験の受検が必須とされ、基礎級への合格を目標とし、合格しなければ、実習生は2号に移行できません。

2号：技能検定等の実技試験の受検が必須とされ、3級の実技試験への合格を目標とし、合格しなければ、実習生は3号に移行できません（優良な監理団体と実習実施者による受入れが必要）。

3号：技能検定等の実技試験の受検が必須とされ、2級の実技試験への合格を目標とする。

(3) 技能実習の内容

A. 修得等をさせる技能等の基準

修得等をさせる技能等が「同一の作業の反復によって修得等ができるもの」である場合には、移転すべき技能等として認められません。

B. 従事させる業務の基準

技能実習を行わせる事業所において通常行われている業務であり、当該事業所において一般的に用いられている機械・器具等の設備等の使用を求めるものです。

実習生の受入れのために、当該事業所において通常行われていない業務を行ったり、当該事業所において一般的に用いられていない設備等を使用したりすることでは、認められません。

実習生が行う業務の割合は、以下の通りになっている必要があります。

- ・ 必須業務 2分の1以上（うち10%以上は安全衛生）
- ・ 関連業務 2分の1以下（うち10%以上は安全衛生）
- ・ 周辺業務 3分の1以下（うち10%以上は安全衛生）

重要

時間外労働等 = 時間外労働 + 休日労働 + 深夜労働

(1) 時間外労働等の定義（時間外労働ではなく、時間外労働等です。）

技能実習制度のいう「時間外労働等」とは、時間外労働や休日労働、深夜労働のすべてのことです。休日労働を除外していません。

例) 時間外労働 20時間

休日労働 10時間

時間外労働等の合計時間 30時間となり、20時間ではありません。

時間外労働等（時間外労働や休日労働、深夜労働）については、技能実習の目的が「技能等の修得等」である以上、原則として行われることが想定されていません。したがって、技能実習計画において、時間外労働等を当初から予定した申請がされることは、原則として想定されていません。つまり、当初の技能実習計画では、時間外労働等が「まったく無い」という内容で、認定申請をしていただく必要があります。

(2) 時間外労働等の条件

なお、その後の「やむを得ない業務上の事情等」により、時間外労働等を行う必要が有る場合には、以下3つの条件を満たす場合に限り、認められる場合があります。

- ① 「労働関係法令を遵守して行う」ことはもとより、
- ② 時間外労働等が「技能等の修得等の活動の一環として行われ」、
- ③ 実習生に対する技能等の修得等に係る「指導が可能な体制が構築されていること」

例) 実習実施者の常勤職員が3人しかおらず、その3人とも外出している、あるいは時間外労働等を行わず帰宅して実習生だけに時間外労働等を行わせる等の場合は、②や③の条件を満たしていません。指導する者が不在であるという事は、実習生に対する指導ができないからです。

ただし、上記の条件すべてを満たしているのであれば、当初想定されていないといっても、何が何でも、計画認定後に、時間外労働等を実習生に行わせることは一切許さない、ということではありません。

(3) 変更の認定申請・変更の届出が必要な場合

月単位でいうと、時間外労働等が80時間以上となれば、変更の認定申請が必要となります。しかし、原則として、認定を受けることはできません。社会通念上、どうしても技能等の修得等のために時間外労働等が月80時間も必要であるという説明がつかないからです。

一方、その後の「やむを得ない業務上の事情等」により、上記条件①②③をすべて満たした上で、月単位の時間外労働等を80時間未満(80時間を含まない)行わせることとなったのであれば、変更の届出を行う必要はありません。

また、年単位で実習計画の時間が、時間外労働等を含め、25%以上50%未満になるのであれば、変更の届出が必要です。

50%以上となれば、認定申請が必要、つまり、原則として認定は受けられません。

例) 当初届け出て認定を受けた技能実習計画の年間の実習時間が1920時間であれば、年の時間外労働等の時間が480時間以上960時間未満になる予定であれば、変更の届出が必要。

960時間以上であれば、変更の認定申請が必要となります(この場合認定を受けることは困難です)。

C. 実習生の基準

- ① 入国後講習開始時に18歳以上(フィリピン人の場合18歳以上40歳未満)であること
 - ② 「**制度の趣旨**」を理解して技能実習を行おうとする者であること
 - ③ 帰国後日本で修得等をした技能等を要する業務に従事することが予定されていること
 - ④ 日本で従事しようとする業務と同種の業務に外国で従事した経験を有すること
 - ⑤ 3号の場合は、2号の終了後本国に1ヶ月以上帰国してから3号を開始するものであること
- 1か月以上の一旦帰国を終えて再入国した場合は、実習生は、速やかに地方入国管理局に出頭し、「技能実習3号口」の在留資格変更許可を受けた上で、3号を開始する必要があります。

D. 実習実施者の基準に関するもの

- ① 「**制度の趣旨**」を理解して技能実習を行わせようとする者であること

- ② 原則として、2号の技能実習計画に係る実習実施者は、その実習生に1号を行わせた者であること

3号実習については、基礎的な技能等を効果的・効率的に修得等する期間は修了しており、いわゆる応用段階の実習になることから、2号を行わせた実習実施者と同一の者の下での技能実習であることを必ずしも求めていません。実習生の意向に基づいて、3号認定申請の段階で実習先を選択することが可能となっています。

E. 技能実習の実施の基準

- ① 実習実施者、監理団体、送出機関又は外国の準備機関との間で、実習生が失踪、途中帰国等をした場合等の違約金等の契約を定めていないこと
- ② 実習生に対して暴行、脅迫、自由の制限その他人権を侵害する行為が行われていないことを、実習生の保護の観点から、定期的に確認すること

F. 講習の基準

旧制度同様、入国後講習の実施時期については、全ての科目について、実習実施者における技能等の修得活動を行わせる前に実施しなければなりません。講習期間中は休日・夜間・早朝を問わず、実習生を実習実施者の業務に従事させることはできません。

実習生が危険又は有害な業務に従事することが予定されている場合に、法令で義務付けられている技能講習、特別教育等を受講する必要がある場合がありますが、これについては、特に必要と認められる場合を除き、入国後講習終了後に各実習実施者における技能等修得活動中に受講させるものとなっています。

(4) 技能実習を行わせる体制

A. 技能実習責任者の選任

重要

技能実習責任者には、欠格事由に該当する者（禁錮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に関し不正又は著しい不当な行為をした者、未成年者はなることができません。

技能実習責任者は、規則第12条第1項第1号イからリまでに掲げる事項を統括するために、下記の①～③の条件を満たす者でなくてはなりません。

- ① 実習実施者又はその常勤の役員若しくは職員である者
- ② 自己以外の技能実習指導員、生活指導員その他の技能実習に関与する職員を監督することができる立場にある者

③ 過去3年以内に技能実習責任者に対する講習を修了した者

※ ③については、経過措置によって、当面の間、この条件を満たさなくても技能実習責任者となることが可能とされています。

技能実習責任者、技能実習指導員及び生活指導員は、各々に求められる要件を備えた上であれば、兼務することは可能です。

技能実習責任者が統括管理する事項（規則第12条第1項第1号イからリ）

イ 技能実習計画の作成に関すること。

ロ 実習生が修得等をした技能等の評価に関すること。

ハ 法又はこれに基づく命令の規定による主務大臣若しくは機構又は監理団体に対する届出、報告、通知その他の手続に関すること。

ニ 帳簿書類の作成及び保管並びに報告書の作成に関すること。

ホ 実習生の受入れの準備に関すること。

ヘ 監理団体との連絡調整に関すること。

ト 実習生の保護に関すること。

チ 実習生の労働条件、産業安全及び労働衛生に関すること。

リ 国及び地方公共団体の機関であって技能実習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。

B. 技能実習指導員の選任

技能実習指導員には、欠格事由に該当する者（禁錮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に関し不正又は著しい不当な行為をした者、未成年者はなることができません。

技能実習指導員は、技能実習の指導を担当するために、下記の①及び②の条件を満たす者でなくてはなりません。

① 実習実施者又はその常勤の役員若しくは職員のうち、技能実習を行わせる事業所に所属する者

② 修得等をさせようとする技能等について5年以上の経験を有する者

C. 生活指導員の選任

生活指導員には、欠格事由に該当する者（禁錮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に関し不正又は著しい不当な行為をした者、未成年者はなることができません。

生活指導員は、実習生の生活の指導を担当するために、実習実施者又はその常勤の役員若しくは職員のうち、技能実習を行わせる事業所に所属する者でなくてはなりません。

生活指導員は、実習生の我が国における生活上の留意点について指導するだけでなく、実習生の生活状況を把握するほか、実習生の相談に乗るなどして、問題の発生を未然に防止することが求められます。

D. 労災保険関係成立等の措置

実習実施者は、事業に関する労働者災害補償保険に係る保険関係の成立の届出をしなければなりません。以下のような暫定任意適用事業所であれば、加入は任意となっていますが、実習生の保護のため、少なくとも、実習生の雇用開始と同時に加入する必要があります。

労災保険の暫定任意適用事業

- ・ 労働者数5人未満の個人経営の農家であって、特定の危険又は有害な作業を主として行う事業以外のもの
- ・ 労働者数5人未満の個人経営の畜産又は水産の事業

E. 帰国旅費の負担に関するもの

重要

実習生の帰国（単純出国）費用及び3号移行前の1ヶ月以上の一旦帰国費用は、監理団体又は実習実施者が負担しなければなりません。実習生の都合による一時帰国費用についてのみ、実習生の負担とすることが可能です。

例) 子供の誕生日を祝うため、親族の葬式に参加するため、家族問題解決のための一時帰国等

○ 帰国事由が実習生の自己都合による場合について

監理団体又は実習実施者が負担すべき帰国（単純出国）旅費については、帰国事由を限定していません。帰国事由が実習生の自己都合による場合であっても、帰国旅費の負担が監理団体又は実習実施者によってされなければなりません。

F. 法令違反時の報告、二重契約の禁止に関するもの

実習認定の取消事由（法第16条第1項各号）に該当するに至った場合は、実習実施者は監理団体に、当該事実を報告しなければなりません。実習実施者から当該報告を受けた監理団体は、監査を行うこと等により、その事実を確認し、機構に報告しなければなりません。

別紙3 「認定の取消し事由について・主な罰則について」をご参照ください。初回契約時にご署名いただきます。

また、実習実施者又は監理団体は、技能実習計画と反する内容の取決めを実習生との間で行ってはなりません。「技能実習計画と反する内容の取決め」の代表的な例としては、実習生の雇用契約について、技能実習計画の認定申請の際に提出した雇用契約書に記載された報酬より低い報酬を支払う旨の別の合意を行っていた場合、36協定で定められた上限時間を超過したことの発覚を免れるため、時間外労働等の手当の一部をボーナス等として支給している場合や、給料明細書を二重に作成している場合などが考えられます。

(5) 実習生の待遇

A. 実習生の報酬額の基準

重要

「技能実習生の報酬に関する説明書」(参考様式1-16)に記載し、機構に提出する必要があります。雇用条件書の作成の前に、まずは報酬額を決定する必要があります。

基準

実習生(フルタイムの有期契約労働者)に対する報酬の額が、実習生と「職務内容や職務に対する責任の程度」や、「実習生が修得等をしようとする技能等に係る経験年数」が同等の日本人が従事する場合と同等以上であること

(注意) 実習生と同等の日本人は、フルタイムの常勤社員であり、パート・アルバイト社員ではありません。

① 同程度の技能等を有する日本人労働者がいる場合

実習生の任される「職務内容や職務に対する責任の程度」や、実習生が「修得等をしようとする技能等に係る経験年数」が、当該日本人労働者と同等であることを説明した上で、当該日本人労働者に対する報酬の額と同等以上であることを、説明する必要があります。

比較対象者の例：他社における経験も含め、経験が1年程度しかない新入社員

② 同程度の技能等を有する日本人労働者がいない場合

1. ※賃金規程がある場合(賃金規定を添付する。)

実習生に対する報酬の額が日本人労働者に対する報酬の額と同等以上であるということについて、賃金規程の給料表等に照らした個々の企業の報酬体系の観点から説明を行うこととなります。

2. ※賃金規程がない場合(賃金規定があっても給料表等の報酬額を決定するための基準が無い場合)

例えば、実習生の任される職務内容や実習生の職務に対する責任の程度が最も近い職務を担う日本人労働者と比べてどのように異なるかという観点から、説明を行うこととなります。

比較対象者の例：他社における経験も含め、経験が数年あり、ある程度職務を任されている社員

※賃金規定について

賃金規定とは、就業規則の一部の、賃金の決定および計算方法、賃金の支払方法、賃金の締め切り、昇給に関する事項等に関する規定です。就業規則は、常時10人以上の労働者を使用する場合は作成し、労基署へ届け出る必要があります。

なお、技能検定等の受検料や監理団体に支払う監理費等の費用がかかるからといって、実習生の報酬の額を低くすることは許されません。

【留意事項】

実習生を継続して受け入れる場合について

基本的には、1号よりも2号、2号よりも3号の賃金が上回るようにする必要があります。対象の実習生が1号のときよりも2号のときの方が高くなるようにするだけでなく、同時に異なる区分（1号・2号・3号の区分）の実習生を受入れている場合、異なる区分の実習生との差もつける必要があります。ただし、例外として、実習実施者において、日本人労働者の昇給が一切無いということであれば、1号、2号、3号の報酬が同額であっても認められる可能性はあります。

【用語の解説】

報酬

「一定の役務の給付の対価として与えられる反対給付」をいい、一般的に通勤手当、扶養手当、住宅手当等の実費弁償の性格を有するもの（課税対象となるものを除く。）は含まれません。

B. 宿泊施設の確保に関するもの

実習実施者又は監理団体は、実習生のための適切な宿泊施設を確保しなければなりません。また、適切な宿泊施設として、例えば下記のような事項が確認できることが必要です。すべての事項については、**別紙4**「宿泊施設の適正についての確認書」（参考様式1-17号）をご参照ください。

- ① 2階以上の寝室に寄宿する建物には、容易に屋外の安全な場所に通ずる階段を2箇所以上（収容人数15人未満は1箇所）設ける措置を講じていること
- ② 適当かつ十分な消火設備を設置する措置を講じていること
- ③ **寝室については、床の間・押入を除き、1人当たり※4. 5㎡以上を確保することとし、個人別の私有物収納設備、室面積の7分の1以上の有効採光面積を有する窓及び採暖の設備を設ける措置を講じていること** **※二段ベッドであれば2人でもよいということにはなりません。**
- ④ 宿泊施設が労働基準法に規定する「事業の附属寄宿舎」に該当する場合は、寄宿舎規則の届出等を行っており、又は速やかに行うこととしていること

「事業の附属寄宿舎」の適合性について

労働基準法に規定する「事業の附属寄宿舎」の適合性については、管轄する労働基準監督署にお尋ねください。原則として、以下の条件を満たせば労働基準法上の事業場附属寄宿舎に該当することとなります。

- ・ 常態的に相当人数の労働者が宿泊し、共同生活の実態を備えていること。
- ・ 独立又は区画された施設であること。
- ・ 事業経営の必要上その一部として設けられているような事業との関連をもっていること（労務

管理上共同生活の必要性の有無、事業場内又はその付近にあるか。社宅・アパートは非該当。)

C. 監理費の負担禁止

監理費として徴収される費用については、直接的にも、間接的にも、実習生に負担させてはなりません(例：帰国費用、技能検定代(再試験代も含む))。

D. 実習生が定期的に負担する費用

以下(a)から(d)までのすべてについて、費用が実費に相当する額その他の適正であることの説明を、計算式等によって、「徴収費用の説明書」(参考様式1-18号)に記入し、機構に提出することになります。

雇用条件書作成の前に、実習生から徴収する費用を決定する必要があります。

(a) 居住費

・ 自己所有物件の場合

①(実際に建設・改築等に要した費用)、②(物件の耐用年数)、③(入居する実習生の人数)等を勘案して算出した合理的な額。「徴収費用の説明書」(参考様式1-18)に記載し、機構に提出する必要があります。(機構に証明を求められる可能性があります。記載内容には十分ご注意ください。)

記載例) $\text{①} \div \text{②} (\text{耐用年数} \times 12 \text{ カ月}) \div \text{③}$

・ 借上物件の場合

①(借上げに要する費用(管理費・共益費を含み、敷金・礼金・保証金・仲介手数料等は含まない。))を②(入居する実習生の人数)で除した額以内の額(機構に賃貸契約書等の証明を求められる可能性があります。記載内容には十分ご注意ください。)

記載例) $\text{①} \div \text{②}$

(b) 水道・光熱費

実際に要した費用を当該宿泊施設で実習生と同居している者(実習実施者やその家族を含む)の人数で除した額以内の額

(c) 食費

提供する食事、食材等の具体的な内容が

①「食材、宅配弁当等の現物支給」の場合：購入に要した額

②「社員食堂での食事提供」の場合：実習生以外の職員から徴収する額

③「食事の調理・提供」の場合：材料費、水道光熱費、人件費等の費用の提供を受ける者(実習生のみに限られない。)の人数で除した額以内の額

(d) その他技能実習生が定期的に負担する費用

例) 宿舍のインターネット接続料

実習生と同居している者の人数で除した額以内の額

(6) 実習生の人数枠に関するもの

A. 原則的な形態

① 基本人数枠

申請者の常勤の職員の総数	実習生の数
301人以上	申請者の常勤の職員の総数の20分の1
201人以上300以下	15人
101人以上200人以下	10人
51人以上100以下	6人
41人以上50人以下	<u>5人</u>
31人以上40人以下	<u>4人</u>
30人以下	3人

② 団体監理型の人数枠

1号 (1年間)	2号 (2年間)	優良な実習実施者・監理団体の場合		
		1号(1年間)	2号(2年間)	3号(2年間)
基本人数枠	基本人数枠の2倍	基本人数枠の2倍	基本人数枠の4倍	基本人数枠の6倍

①と②の条件以外に、下記の人数を超えてはならないこととされています。

- ・ 1号実習生 : 常勤の職員の総数
- ・ 2号実習生 : 常勤の職員の総数の2倍
- ・ 3号実習生 : 常勤の職員の総数の3倍

農業における常勤の職員の取扱い

農業における常勤職員については、申請者である農家が個人事業主である場合にあっては、確定申告をした前年分の収支内訳書(農業所得用)のうち「事業専従者の氏名等」欄に氏名の記載があるかなどを確認されるほか、当該専従者の就労状況について具体的な説明が求められ、常勤職員として認めることが適当か否か判断されることとなります。

3章 認定の欠格事由(技能実習法第10条)

別紙3 「認定の取消し事由について・主な罰則について」をご参照ください。初回契約時にご署名いただきます。

4章 報告徴収等

主務大臣（法務大臣と厚生労働大臣）には、技能実習計画の認定に関する業務について、実習実施者や監理団体等に対し、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、技能実習計画の認定の取消事由となるほか、罰則（30万円以下の罰金）の対象ともなります。

また、技能実習計画の認定に関する業務は、機構に行わせることとされているため、機構においても、実習実施者や監理団体等に対し、報告や帳簿書類の提示を求めることや、質問すること、実習実施者又は監理団体等の設備や帳簿書類等を実地に検査することが認められています。

この機構が行う実地検査等については、虚偽の回答を行ったりすると、一定の期間技能実習計画の認定の取消事由となるほか、調査への協力が得られない場合には、技能実習計画の認定に必要な情報が得られないため技能実習計画が認定されないこととなります。

なお、機構は、特に問題事例が発生せずとも、監理団体に対して1年に1回程度の頻度、実習実施者に対して3年に1回程度の頻度で定期的に実地検査を行うことを予定していますので、機構が行う検査には積極的に協力し、自らが行う技能実習の内容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。問題などがあれば、その都度実地検査が行われます。

5章 改善命令等

機構や主務大臣による調査によって、実習実施者が認定計画に従って技能実習を行っていないことが判明したとき、技能実習法、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、技能実習の適正な実施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。

実習実施者は、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、期限内に命じられた事項について、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、技能実習計画の取消事由となるほか、罰則（6月以下の懲役又は30万円以下の罰金）の対象ともなります。

さらに、改善命令を受けた実習実施者は、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。

6章 認定の取消し等（技能実習法第16条）

一度認定された技能実習計画であっても、認定計画に従って技能実習を実施していない場合や、認定基準を満たさなくなった場合、実習実施者が欠格事由に該当することとなった場合、主務大臣が行う立入検査を拒んだり妨害等した場合、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、認定の取消しの対象となります。

技能実習計画の認定が取り消されると、技能実習を行わせることができなくなり、現在受け入れている実習生の受け入れも継続できなくなります。また、認定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年間は新たな技能実習計画の認定が受けられなくなります。

7章 実施の届出

実習実施者は、技能実習計画の認定を受けた後、技能実習を開始したときには、遅滞なく、機構の地方事務所・支所の認定課に「実習実施者届出書」（省令様式第7号）を提出しなければなりません（初めて技能実習計画の認定を受けて技能実習を開始したときのみ）。届出が受理された場合には、「実習実施者届出受理書」（省令様式第8号）が交付されますが、この書類には、「実習実施者届出受理番号」が付されています。この番号は、今後の申請で用いることとなりますので、大切に保管してください。

8章 技能実習実施困難時の届出等

実習実施者は、事業上・経営上の都合、実習生の病気や怪我（労災を含む。）の事情等で技能実習を行わせることが困難となった場合には、監理団体に通知しなければなりません。

実習生が技能実習計画の満了前に途中で帰国することとなる場合には、実習生に対し、意に反して技能実習を中止して帰国する必要がないことの説明や、帰国の意思確認を書面により十分に行った上、実習生の帰国が決定した時点で、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。

実習生が技能実習を継続したいという希望を持っている場合には、他の実習実施者や監理団体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。

実習生が失踪した場合について

実習生が失踪した場合についても、技能実習を行わせることが困難となった場合に該当することから、機構への技能実習実施困難時届出が必要となります。

9章 帳簿の備付け

実習実施者は、次の帳簿書類を作成し、事業所に備えて置かなければなりません。保管期間は、帳簿書類の基となる技能実習が終了した日から1年間です（実習生が2号までの3年間の実習を行った場合、2号終了時から1年間、1号開始時からの帳簿を備えて置く必要があります。）。

① 実習生の管理簿（実習生ごとに作成）

- ・ 実習生の名簿
- ・ 実習生の履歴書（参考様式第1-3号）
- ・ 雇用契約書（参考様式第1-14号）
- ・ 雇用条件書（参考様式第1-15号）
- ・ 実習生の待遇に係る記載がされた書類（賃金台帳等、労働関係法令上必要とされる書類の備え付けにより対応可能）

② 認定計画の履行状況に係る管理簿（参考様式第4-1号）

③ 技能実習日誌（参考様式第4-2号）

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提示できるよう適切に作成して備えておく必要があります。

10章 実施状況報告

実習実施者は、毎年1回、実施状況報告書（省令様式第10号）を作成の上、管轄する機構の地方事務所・支所の認定課に提出しなければなりません。この報告書は、毎年4月1日から5月31日までに、直近の技能実習事業年度（4月1日に始まり翌年3月31日に終わる技能実習に関する事業年度）に係る報告書を提出することとされています。また、3号を行わせている実習実施者又は拡大人数枠の規定の適用を受けている実習実施者については、毎年、優良要件適合申告書（参考様式1-24）のほか、優良基準を満たすことを明らかにする書類を添付する必要があります。

< 監理費の違い >

種類

1. 職業紹介費、
2. 講習費、
3. 監査指導費、
4. その他諸経費

(新制度上では、旧制度の無料職業紹介事業所であっても、職業紹介費が徴収可能となります。)

監理費の徴収時点について

監理費の徴収については、「求人の申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費として精算する時点を規定したものです。実習実施者が事前に監理団体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精算するという方法も可能とされています(ただし、技能検定受験料や帰国渡航費用については、預託した場合その期間が長過ぎるため、必要となったときに請求することとさせていただきます)。

新制度が適用される実習生を受け入れる場合は、監理費の明示書類として、「監理費料金表」を提供します。実習生の入国日等によって、2年目や3年目から新制度が適用(監理費料金表が適用)されることもあります。

<優良な実習実施者として技能実習を行わせ続けることについて>

「優良」であると一度判断された後も、優良な実習実施者として技能実習を行わせ続けるためには、優良基準を満たし続ける必要があります。そのためには、合格率や合格実績を高い水準で保ち続けることが必要であることに留意が必要です。合格率が低下し、他のポイントを合わせても6割未満の点数となってしまった場合には、優良な実習実施者として技能実習計画の認定を受けることができなくなります。

<既に帰国済みの実習生の技能検定3級（技能評価試験専門級）受検について>

旧制度の2号を満了して帰国済みの実習生が、技能実習生の基準等の他の要件を全て満たした上で、3級（または専門級）の技能検定の実技試験に合格するために、「短期滞在」等の在留資格により来日し、合格すれば、3号の条件を満たすこととなります（ただし、優良基準を満たした監理団体及び実習実施者の下でなければ3号を行うことはできません。また、帰国済み実習生が、他の実習実施者を選ぶ可能性もあります。）

帰国済の実習生は、監理団体、実習実施者、送出機関のいずれにも所属しません。受験のための渡航費用、日本滞在費用、その他諸経費については、実習実施者の負担としていただくこととなり、また入国後に失踪や犯罪等の問題が発生した場合や、他の実習実施者を選んだ場合も、監理団体及び送出機関には一切責任はありませんので、十分ご注意ください。ビザの申請等は、元実習生が直接、実習実施者と協力して書類を集め、現地の業者を通じて行うこととなります。また、外国の日本国大使館でビザの申請をし、ビザが発給されなかった場合、6カ月は再申請ができなくなります。