

令和7年3月4日

実習実施者
監理団体 各位

出入国在留管理庁
厚生労働省
外国人技能実習機構

技能実習生に対する人権侵害行為について（注意喚起）

令和6年12月、カンボジア人技能実習生の女性が、実習先の男性経営者から繰り返し性暴力を受けて妊娠、中絶させられ、心的外傷後ストレス障害を負ったなどとして、当該男性に損害賠償を求め提訴した事案や、ベトナム人技能実習生の女性が、実習先の男性経営者から性暴力を繰り返し受けていた事案が報道されました。

これらの事案の事実関係等については、現在調査中ですが、実習実施者及び監理団体の皆様におかれましては、今一度、下記の事項について御確認いただきますようよろしくお願い申し上げます。

記

技能実習生に対する性的暴行等のセクシュアルハラスメント、暴力や暴言等のパワーハラスメントは、言うまでもなく重大な人権侵害行為等であり、関係法令により処罰の対象となり得るほか、技能実習法令違反が認められた場合には行政処分等を行うなど厳正に対処することとなります。

実習実施者の皆様におかれましては、このような人権侵害行為は、日常の無自覚な言動や行動の中でも起こり得ることに十分留意していただき、実習先において、技能実習生等への人権侵害行為等の不適切な対応が生じていないかを改めて徹底して確認いただくようお願いいたします。

また、監理団体の皆様におかれましては、監査、訪問指導、日々の相談等あらゆる機会を捉えて、監理する実習実施者において技能実習生に対する不適正な対応が行われていないかどうかを適時・適切に御確認いただき、人権侵害行為等を把握した場合には、技能実習生に我慢を強いるような対応は決して行わず、外国人技能実習機構をはじめとする関係機関へ確実に報告・相談の上、技能実習生が安心して技能実習を続けられるよう適切な対応をお願いいたします。

併せて、監理団体の皆様におかれましては、技能実習生に対し、入国後講

習の機会等を捉え、人権侵害行為を受けた場合は、やむを得ない事情がある場合の転籍事由に該当することや、外国人技能実習機構等の相談窓口について、リーフレットや技能実習生手帳の該当部分を活用し、確実に御説明いただくようお願いいたします。

これらの点については、実習実施者の全ての職員、監理団体の全ての職員及び通訳者等の関係者に周知徹底をお願いいたします。

引き続き、技能実習制度の適正な実施及び技能実習生の保護のため、御協力をお願いいたします。

○やむを得ない事情がある場合の転籍について（外国人技能実習機構ウェブサイト）

<https://www.otit.go.jp/tenseki/>

<併せて御確認ください>

妊娠・出産等を理由とする技能実習生の不利益取扱いの禁止の徹底や、入国後講習の機会等を捉えた休業制度や支援制度、相談窓口の説明について、これまでの注意喚起文を改めて御確認をお願いいたします。

○技能実習生の妊娠・出産についてこれまでの注意喚起文、リーフレット等（出入国在留管理庁ウェブサイト）

https://www.moj.go.jp/isa/applications/titp/10_00033.html

実習実施者について

『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（平成二十八年法律第八十九号）』

（認定の基準）

第九条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、前条第一項の認定の申請があった場合において、その技能実習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。

一～五 （略）

六 技能実習を行わせる体制及び事業所の設備が主務省令で定める基準に適合していること。

七～十一 （略）

第四十八条 （略）

2 技能実習関係者は、技能実習生の外出その他の私生活の自由を不当に制限してはならない。

『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施行規則（平成二十八年法務省・厚生労働省令第三号）』

（技能実習を行わせる体制及び事業所の設備）

第十二条 法第九条第六号（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基準のうち技能実習を行わせる体制に係るものは、次のとおりとする。

一～七 （略）

八 申請者又はその役員（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と同等以上の支配力を有するものと認められる者を含む。次号において同じ。）若しくは職員が、過去五年以内に技能実習生の人権を著しく侵害する行為を行っていないこと。

九～十四 （略）

『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一一三号）』

（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等）

第九条 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

- 3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

『技能実習制度運用要領』

○第4章第10節

技能実習生の妊娠・出産等を理由に、技能実習生の意に反して一方的に技能実習を打ち切った場合は、認定計画に従って技能実習を行わせていないものとして、技能実習計画の認定の取消しの対象となります。

監理団体について

『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（平成二十八年法律第八十九号）』

（許可の基準等）

第二十五条 主務大臣は、第二十三条第一項の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。

一 （略）

二 監理事業を第三十九条第三項の主務省令で定める基準に従って適正に行うに足る能力を有するものであること。

三～八 （略）

第四十八条 （略）

2 技能実習関係者は、技能実習生の外出その他の私生活の自由を不当に制限してはならない。（認定計画に従った実習監理等）

第三十九条 監理団体は、認定計画に従い、団体監理型技能実習生が団体監理型技能実習を行うために必要な知識の修得をさせるよう努めるとともに、団体監理型技能実習を実習監理しなければならない。

2 監理団体は、その実習監理を行う団体監理型実習実施者が団体監理型技能実習生が修得等をした技能等の評価を行うに当たっては、当該団体監理型実習実施者に対し、必要な指導及び助言を行わなければならない。

3 前二項に規定するもののほか、監理団体は、団体監理型技能実習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。

『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施行規則(平成二十八年法務省・厚生労働省令第三号)』

(監理団体の業務の実施に関する基準)

第五十二条 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 (略)

二 団体監理型実習実施者が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、監理責任者の指揮の下に、直ちに、前号に規定する監査を適切に行うこと。

三～十三 (略)

十四 その実習監理に係る団体監理型技能実習生からの相談に適切に応じるとともに、団体監理型実習実施者及び団体監理型技能実習生への助言、指導その他の必要な措置を講ずること。

十五、十六 (略)

『技能実習制度運用要領』

○第5章第2節第2(2)

特に、技能実習生に対する暴行、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については、迅速かつ確実に臨時監査を実施する必要があります。

また、臨時監査後、電話等により、その概要を直ちに実習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については、監査報告書によりとりまとめの上、速やかに同課に報告する必要があります。

○第4章第10節

技能実習生の妊娠・出産等を理由に、技能実習生の意に反して一方的に技能実習を打ち切った場合は、認定計画に従って技能実習を行わせていないものとして、技能実習計画の認定の取消しの対象となります。

○第5章第10節

技能実習生の妊娠・出産等を理由に、技能実習生の意に反して一方的に技能実習を打ち切った場合であって、監理団体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、認定計画に従って実習監理を行っていないものとして、監理団体の許可の取消しの対象となります。