

令和5年4月3日

実習実施者
監理団体 各位

出入国在留管理庁在留管理支援部在留管理課
厚生労働省海外人材育成担当参事官室
外国人技能実習機構

やむを得ない理由により技能実習を中断した場合の再開手続き改正に係る周知及び
妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いの禁止の徹底について（注意喚起とお願い）

1. やむを得ない理由により技能実習を中断した場合の再開手続きに係る「技能実習制度運用要領」の改正等について

技能実習生の病気・怪我（労災を含む）、技能実習生の家族の都合や、自身の妊娠・出産等のやむを得ない理由により技能実習の実施が困難となり、技能実習実施困難時届出書を提出の上、技能実習を中断した後に、改めて同じ実習実施者の下で技能実習の再開（以下「中断後の再開」という。）を希望する際には、これまで新規の技能実習計画の認定申請を必要としていました。

今般、「技能実習制度運用要領」（以下「運用要領」という。）の改正により中断後の再開における手続きの簡素化を行い、令和5年4月1日以降の申請については、技能実習計画の変更認定申請により中断後の再開手続きを行うことができることとしました。ただし、中断後の再開手続きに当たっては、技能実習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）を引き続き添付する必要がありますのでご留意ください。

また、令和4年12月23日付け「技能実習生の妊娠・出産に関する制度の更なる周知と不適正な取扱いの確認について（注意喚起）」¹では、次回監査時等に技能実習生に対して、妊娠・出産に係る制度の説明をお願いしておりましたが、今回、当該取組とは別に、運用要領の改正により、自身の妊娠・出産を理由として技能実習を中断又は中止し帰国することとなった場合、新たに「妊娠等に関連した技能実習期間満了前の帰国についての申告書（以下「申告書」という。）」（参考様式第1－42号）を技能実習生本人が作成し、監理団体又は企業単独型実習実施者（以下「監理団体等」という。）において保管する対応が必要となりますので、併せてご留意ください。

なお、入管庁においては、上記の中断後の再開を含めて、技能実習生が妊娠等した場合に取るべき対応の基本フロー及び地方入管や外国人技能実習機構への手続の留意点と必要書類をまとめた資料を作成し、入管庁ホームページ²に公表しておりますので、是非御活用ください。

2. 妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いの禁止の徹底等について

技能実習実施困難時届出書のうち、その届出内容から、妊娠・出産を理由とすることが確認できるものが平成29年11月1日から令和4年3月31日までの間において、1,434人

¹ [https://www.otit.go.jp/files/user/docs/令和4年12月23日付け「技能実習生の妊娠・出産に関する制度の更なる周知と不適正な取扱いの確認について\(注意喚起\)」.pdf](https://www.otit.go.jp/files/user/docs/令和4年12月23日付け「技能実習生の妊娠・出産に関する制度の更なる周知と不適正な取扱いの確認について(注意喚起)」.pdf)

² https://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/10_00033.html

「技能実習生が妊娠等した場合の基本フロー及び各種手続について（2023.04.03 掲載）」

分となるなど、妊娠・出産を理由とした技能実習の中断又は中止が一定数生じております。その際、妊娠・出産等を理由として技能実習生を解雇し不利益な取扱いをすること、私生活の自由を不当に制限することなどは、関係法令（※）に基づき禁止されており、このことは、これまでも注意喚起文等を通じて周知を行ってきたところです。

今般の運用要領改正においても以下の点について明確化しておりますので、ご注意ください。

- ・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。
- ・監理団体においては、このような不適切な取扱いを知らず、何ら措置を講じなかった場合は、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。

監理団体等の皆様におかれましては別添リーフレットを御確認いただくとともに、入国後講習の機会等をとらえ、技能実習生に対し、妊娠、出産等を理由として解雇等がなされることはないこと、妊娠・出産した場合の休業制度や支援制度（健康保険から出産育児一時金が支給されること等）、相談窓口について、別添リーフレットや技能実習生手帳の該当部分を活用して、分かりやすく御説明いただきますようお願いいたします。

また、妊娠・出産により技能実習を中断又は中止する技能実習生については、上記のとおり技能実習実施困難時届出書を提出する前に、技能実習生本人が作成した申告書により、技能実習生本人の技能実習の継続意思や終了後の再開意思を必ず確認するようにしてください。

※参考

「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」

（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っ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。

「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」

（禁止行為）

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。