⑵　技能実習２号の対象技能等は、技能実習１号で修得した技能等に習熟するものであって、一定水準以上の技能等を修得したことについて公的に評価できるものとして別表に掲げる職種及び作業（以下「移行対象職種・作業」という。）に従事するのに必要な技能等とする。

⑶　⑵の対象技能等に係る公的な評価制度（職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第44条第１項の技能検定（以下「技能検定」という。）を除く。）については、職業能力開発局長が、有識者により構成する「技能実習評価試験の整備に関する専門家会議」を開催し、同会議において、評価の基準、評価の方法、試験実施体制等を確認の上、認定し、当該評価制度に係る職種・作業を公表するものとする。

３　技能実習２号への移行者

⑴　技能実習２号への移行者は、技能実習１号の技能実習期間において一定水準以上の技能等を修得し、当該技能等についての公的な評価に合格し、在留資格の変更（技能実習１号から技能実習２号への在留資格の変更をいう。）が許可された者とする。

⑵　技能実習２号は、技能実習１号と同一の職種及び作業に従事するのに必要なより実践的な技能等について、同一の実習実施機関において実施されるものとする。

４　技能実習生の受入れ等

⑴　技能実習生のあっせん

イ　技能実習制度は、労働力を受け入れる制度ではなく、技能等の開発途上国等への移転による国際協力を目的とする制度であることから、営利を目的として、技能実習生を実習実施機関にあっせんすることは、制度の趣旨に反し認められないものである。

ロ　団体監理型の技能実習においては、監理団体が送出し機関と連携し、技能実習生を実習実施機関にあっせんをすることは、職業安定法（昭和22年法律第141号）上の職業紹介事業に該当することから、同法等に規定する職業紹介事業の許可又は届出が必要である。なお、入管法令上、監理団体は営利を目的としない団体とされているほか、収益を得るあっせん行為は認められていない。

⑵　募集時の技能実習条件の明示

イ　実習実施機関は、技能実習生の募集に当たっては、自ら又は監理団体若しくは送出し機関等を通して、技能実習生になろうとする者に対し、技能実習制度に係る関係法令について必要な説明を行うとともに、当該技能実習生になろうとする者の母国語によって作成した文書をもって、予定されている技能実習の内容、技能実習２号への移行に当たり受検することが必要な試験及びこれまでの合格実績並びに技能実習期間中の労働条件を明示するものとする。

　特に、募集時に示した労働条件等と入国後の実態に齟齬が生じるとトラブルの原因になることから、賃金の決定、計算等の方法、食費、寮費等の賃金からの一部控除の取扱い、渡航費用の負担の有無等、条件の詳細についてあらかじめ明示することが必要である。

ロ　イの文書には、技能実習２号への移行を予定しない場合にはその旨を、また、技能実習２号への移行を予定する場合には、３の⑴の条件を満たさないときには、技能実習２号への移行が認められず、帰国しなければならない旨を、明記するものとする。

⑶　実習実施機関が配慮すべき事項

イ　実習実施機関は、国際協力としての技能実習制度の理念及び目的を理解するとともに、適正な技能実習条件の下、技能等の移転が確保できる指導体制が整備されており、また、入管法、労働基準法（昭和22年法律第49号）、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）等の関係法令が遵守されていることが必要である。

　また、実習実施機関は、技能実習生が健康で快適な実習生活を送れるようにするため、監理団体と連携して、快適な住環境を確保するとともに、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る。

ロ　技能実習生の受入れを予定する実習実施機関においては、技能実習生と雇用関係に入るものであることから、あらかじめ当該事業場の労働組合等と技能実習制度に関して協議することが望ましい。

５　技能実習の実施に関し留意すべき事項

⑴　技能実習２号への移行を予定する場合の技能実習計画の作成

イ　監理団体及び実習実施機関（企業単独型にあっては実習実施機関）は、技能実習２号への移行を予定する技能実習生が技能実習１号及び技能実習２号の期間全体を通じて効果的な技能の修得等が図られるよう技能実習計画を策定しなければならない。同計画の策定に当たっては、各段階の到達目標及び実習内容を具体的に明記するとともに、到達目標が達成されたことを確認するため、各年毎の技能検定等の受検など、修得等した技能を評価する時期及び方法を明記する必要がある。

ロ　技能実習１号の期間の計画については、入国当初の講習と併せて技能検定基礎２級に相当する技能等が適切に修得できるよう作成するものとし、特に、安全衛生に関する技能等の修得について十分配慮されたものとする必要がある。

ハ　技能実習２号の期間の計画は、技能実習１号で修得した技能等をさらに向上させ、技能実習２号を開始した日から１年を経過した日においては技能検定基礎１級に相当する技能等、２年を経過した日においては技能検定３級に相当する技能等に適切に習熟できるものとすること。

ニ　技能実習計画には、移行対象職種・作業の技能検定等において評価される技能等に加えて、当該移行対象職種・作業に従事する日本人労働者が通常従事するものとして関連する技能等を修得することを当該計画に含むことを妨げない。この場合、当該移行対象職種・作業の技能検定等において評価される技能等の修得等に充てる時間は、全体の計画時間の半分以上とする。

⑵　適正な雇用契約の締結

イ　実習実施機関は、雇用契約を入国前に締結し、団体監理型の雇用契約の始期については、監理団体が行う講習の終了後とする。

ロ　入国後のトラブル防止の観点から、実習実施機関は、技能実習生が雇用契約の内容を十分に理解できるようにするため、技能実習生の母国語によって作成した文書による雇用契約の締結その他必要な措置を講ずるものとする。

ハ　技能実習生に支払う賃金については、日本人が従事する場合に支払われる賃金と同等額以上の賃金を支払う必要がある。なお、技能等の習熟度に応じた賃金の格付けを行う等、技能実習生の技能修得意欲の向上が図られるよう配慮することが望ましい。

　また、実習実施機関又は監理団体が負担すべき費用を技能実習生に直接又は間接に負担させることはあってはならないものである。実習実施機関又は監理団体が負担すべき費用としては、講習や監査の実施費用、相談体制の構築等の監理に要する費用、技能検定に関する費用等の教育訓練に要する費用、技能実習終了時の帰国旅費等がある。

ニ　監理団体は、技能実習生と実習実施機関との労働関係に介入することとならないよう留意しつつ、生活管理、帰国担保及び技能実習計画に基づく実習の実施に関し、実習実施機関に対して必要な指導又は援助を行うものとする。

⑶　労働関係法令の適用等

　技能実習生には、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法（昭和34年法律第137号）、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）等の労働者に係る諸法令が適用されることから、実習実施機関は、これを遵守する必要がある。

　特に、賃金については、最低賃金額以上の額を支払う必要があるほか、食費、寮費等を控除する場合には法令に則った労使協定の締結が必要である。

　また、この場合においても、控除する額は実費を超えてはならず、かつ、⑵のハのとおり、実習実施機関又は監理団体が負担すべき費用を「管理費」等の名目で不当に控除することはできない。

　さらに、技能実習生について適正に労働時間管理を行う必要があるほか、技能修得活動の一環としてやむを得ず時間外労働や休日労働を行わせる場合には、労使協定の締結、割増賃金の支払い等法定の手続に則って行う必要がある。この場合においても、技能修得及び健康確保の観点から、恒常的な長時間労働とならないよう配慮する必要がある。