（育成就労実施者の変更の希望の申出があった場合の出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣又は外国人育成就労機構による通知）

第十二条　法第八条の四第一項（同条第四項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）及び第二項に規定する通知は、別記様式第六号によるものとする。

（育成就労の目標及び内容の基準）

第十三条　法第九条第一項第二号（法第十一条第二項において準用する場合を含む。次項において同じ。）の主務省令で定める基準のうち育成就労の目標に係るものは、次の各号に掲げる育成就労の目標の区分に応じ、当該各号に定める事項が定められていることとする。

一　育成就労外国人に修得させる技能に係る育成就労の目標　修得させる技能に係る三級の技能検定又はこれに相当する育成就労評価試験に合格すること。

二　育成就労外国人の日本語の能力に係る育成就労の目標　本邦での生活に必要な日本語能力及び従事させる業務に必要な日本語能力を有していることが試験その他の評価方法により証明されること。

2　法第九条第一項第二号の主務省令で定める基準のうち育成就労の内容に係るものは、次のとおりとする。

一　従事させる業務において要する技能が次のいずれにも該当するものであること。

イ　業務区分（従事させる業務において要する技能の属する育成就労産業分野に係る分野別運用方針に規定する業務区分をいう。）に属するものであること。

ロ　同一の作業の反復のみによって修得することができるものではないこと。

二　従事させる業務について、次のいずれにも該当するものであること。

イ　従事させる業務の性質及び当該業務に従事させるに当たっての就労環境その他の環境に照らし、外国人に育成就労として行わせることが適当でないと認められるものでないこと。

ロ　育成就労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、当該事業所に備えられた技能の修得に必要な素材、材料等を用いるものであること。

ハ　必須業務（修得させる技能に係る技能検定又はこれに相当する育成就労評価試験の試験範囲に基づき、当該技能を修得するために必ず行わなければならない業務をいう。）に従事させる時間が業務に従事させる時間全体の三分の一以上であること。

ニ　従事させる業務に関する安全衛生に係る業務に従事させる時間が業務に従事させる時間全体の十分の一以上であること。

ホ　育成就労外国人の所定労働時間が、申請者に雇用される通常の労働者の所定労働時間と同等であること。

ヘ　ハからホまでに掲げるもののほか、育成就労の期間を通じた業務の構成が、育成就労の目標に照らして適切なものであること。

三　育成就労外国人が次のいずれにも該当する者であること。

イ　十八歳以上であること。

ロ　健康状態が良好であること。

ハ　素行が善良であること。

ニ　出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令（平成二年法務省令第十六号）の表の法別表第一の二の表の特定技能の項の下欄第一号に掲げる活動の項の下欄第一号ホに規定する旅券を所持していること。

ホ　出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号。以下「入管法」という。）別表第一の二の表の特定技能の在留資格をもって本邦に在留していた期間を有する者にあっては、当該期間に従事していた業務の内容に照らして、育成就労の適正な実施の観点から育成就労の対象となることが相当と認められる者であること。

ヘ　単独型育成就労に係るものである場合は、申請者の外国にある事業所において継続して一年以上業務に従事している常勤の職員であり、かつ、当該事業所から転勤し、又は出向する者であること。

ト　監理型育成就労に係るものである場合は、次のいずれかに該当すること。

(1)　当該者が国籍又は住所を有する国又は地域（出入国管理及び難民認定法施行令（平成十年政令第百七十八号）第一条に定める地域をいう。以下同じ。）の公的機関（政府機関、地方政府機関又はこれらに準ずる機関をいう。以下同じ。）から推薦を受けて育成就労の対象となろうとする外国人であること。

(2)　法第二条第三号イの主務省令で定める取引上密接な関係を有する外国の公私の機関の外国にある事業所の職員である場合にあっては、当該外国にある事業所において業務に従事していた期間が一年以上であること。

四　申請者が、従事させる業務において要する技能の属する育成就労産業分野に係る分野別協議会に加入していること。ただし、申請者の行わせる育成就労が育成就労産業分野のうち法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める特定の分野に係るものである場合にあっては、当該特定の分野を所管する関係行政機関の長が、法務大臣及び厚生労働大臣と協議の上、当該特定の分野に特有の事情に鑑みて告示で定める分野別協議会への加入に代わる措置を講じているときは、この限りでない。

五　外国の準備機関又はその役員が、過去五年以内に、育成就労を行わせようとする者に不正に法第八条第一項、第八条の五第一項、第八条の六第一項若しくは第十一条第一項の認定を受けさせる目的、監理支援事業を行おうとする者に不正に法第二十三条第一項の許可若しくは法第三十一条第二項の更新を受けさせる目的、出入国若しくは労働に関する法令の規定に違反する事実を隠蔽する目的又はその事業活動に関し外国人に不正に入管法第三章第一節若しくは第二節の規定による証明書の交付、上陸許可の証印（入管法第九条第四項の規定による記録を含む。以下同じ。）若しくは許可、同章第四節の規定による上陸の許可若しくは入管法第四章第一節若しくは第二節若しくは第五章第三節の二の規定による許可を受けさせる目的で、偽造され、若しくは変造された文書若しくは図画若しくは虚偽の文書若しくは図画を行使し、若しくは提供し、又は不正に作られた電磁的記録を人の事務処理の用に供し、若しくは行使する行為を行っていないこと。

六　イ　育成就労外国人等（育成就労外国人又は育成就労の対象となろうとする外国人をいう。以下同じ。）又はその配偶者、直系若しくは同居の親族その他育成就労外国人等と社会生活において密接な関係を有する者が、当該育成就労外国人等に係る育成就労に関連して、保証金の徴収その他名目のいかんを問わず、金銭その他の財産を管理されず、かつ、育成就労に係る契約の不履行について違約金を定める契約その他の不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約をしないこと。

ロ　単独型育成就労に係るものである場合は、次のいずれにも該当すること。

(1)　申請者又は外国の準備機関が、他の申請者又は外国の準備機関との間で、単独型育成就労外国人等（単独型育成就労外国人又は単独型育成就労の対象となろうとする外国人をいう。(3)において同じ。）に係る単独型育成就労に関連して、単独型育成就労に係る契約の不履行について違約金を定める契約その他の不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約をしていないこと。

(2)　申請者が、単独型育成就労に関連して、単独型育成就労外国人に対する暴行、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定期的に確認すること。

(3)　申請者が単独型育成就労外国人等と雇用契約を締結するに当たり、申請者が、当該単独型育成就労外国人等に対し、対面により又はテレビ電話装置その他の方法により、当該雇用契約に係る業務の内容、労働条件その他の雇用契約の内容、入国後講習の期間における当該単独型育成就労外国人等の待遇、第二十六条に規定する期間その他の待遇の説明を行っていること。