

|                              |
|------------------------------|
| 10年保存                        |
| 機密性 1                        |
| 平成25年6月24日から<br>平成35年6月23日まで |

基発 0624 第 9 号  
平成 26 年 6 月 24 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長  
(公印省略)

「技能実習制度の適正化等に係る技能実習制度推進事業における巡回指導の基準」  
に基づき労働基準監督機関へ情報提供された事案への対応について

技能実習制度について、厚生労働省が実施している技能実習制度推進事業の委託先である推進事業実施機関（以下「推進事業実施機関」という。）による巡回指導（以下「巡回指導」という。）の適正な実施を確保する観点から、総務省から厚生労働省に対し、「外国人の受入れ対策に関する行政評価・監視－技能実習制度等を中心として－結果に基づく勧告」（総務省 平成 25 年 4 月 19 日）がなされたところである。

この勧告において、厚生労働省は、①巡回指導における指導の基準及び労働基準監督機関等へ情報提供する事案の基準を策定すること、②推進事業実施機関に対し、これら基準を提示し、基準に沿った指導及び情報提供を厳格に実施するよう指導すること、③情報提供された問題事案については、当該問題事案の内容・緊急性を勘案し、可能な限り迅速かつ適切に処理すること、などの措置を講ずることとされている（別紙「外国人の受入れ対策に関する行政評価・監視－技能実習制度等を中心として－結果に基づく勧告」（総務省 平成 25 年 4 月 19 日）（抄）参照）。

これを受けて、今般、厚生労働省職業能力開発局（以下「能開局」という。）は、平成 26 年 4 月 1 日付け能発 0401 第 11 号「技能実習制度の適正化等に係る技能実習制度推進事業における巡回指導の基準」（別添）により、巡回指導における指導の基準及び労働基準監督機関等へ情報提供する事案の基準（以下「巡回指導基準」という。）を策定し、今年度における推進事業実施機関である公益財団法人国際研修協力機構（以下「JITCO」という。）に対して示したところである。

今後は、巡回指導基準に基づき、下記 1 及び 2 により、JITCO から労働基準監督機関へ情報提供されることとなるので、下記 3 に留意の上、監督指導を実施する等適切な対応に遺憾なきを期されたい。

## 記

### 1 JITCO から労働基準監督機関に情報提供される事案等

JITCO による巡回指導において把握された次の事案等が情報提供されることとなっている。

- (1) 労働基準法(昭和22年法律第49号)第5条違反(強制労働)が疑われる事案、巡回指導の実施に係る協力を拒否した事案(巡回指導基準記の4(2)①)
- (2) 巡回指導基準の記の3(4)②による指導が行われたが、所定の期日(原則1か月を目安)までに文書による改善報告が適切になされず、その後改善報告の督促にも応じないことが明らかになった事案(巡回指導基準記の4(2)②)
- (3) 上記(1)及び(2)のほか、厚生労働省から労働基準監督機関へ情報提供する必要があると認められた事案(巡回指導基準の記4(2)③)
- (4) 巡回指導実施状況及びそのうち労働関係法令の違反(労働基準法第5条違反(強制労働)を含む。)に係る指摘・改善状況(巡回指導基準記の5)

### 2 情報提供の方法・時期

- (1) 上記1(1)については、JITCOにおいて、巡回指導終了後に、速やかに、能開局海外協力課外国人研修推進室(以下「外研室」という。)を通じて厚生労働省労働基準局監督課(以下「本省監督課」という。)に情報提供されることとなっているので、その都度、速やかに、都道府県労働局労働基準部監督課(以下「局監督課」という。)あて情報提供することとする。(巡回指導基準記の4(2)①)
- (2) 上記1(2)及び(3)については、JITCOにおいて、当月末までの状況が翌月末までに取りまとめられ、外研室を通じて本省監督課に情報提供されることとなっているので、その都度、速やかに、局監督課あて情報提供することとする。(巡回指導基準記の4(2)②、4(3)①)
- (3) 上記1(4)については、JITCOにおいて、毎年4月から9月末までの分が12月末までに、10月から翌年3月末までの分が翌年6月末までに取りまとめられ、外研室を通じて本省監督課に情報提供されることとなっているので、その都度、局監督課あて情報提供することとする。(巡回指導基準記の5)

### 3 情報提供された事案への対応

#### (1) 迅速かつ適切な監督指導の実施等

上記1(1)、(2)及び(3)の事案については、その内容、緊急性等を勘案し、可能な限り迅速かつ適切に監督指導を実施すること。

なお、上記1(4)の事案については、監督指導計画策定の際等に参考とすること。

#### (2) 監督指導に当たっての留意点

ア 労働基準法第5条違反(強制労働)の有無について、重点的に確認を行うこと。

イ 監督指導において、使用者による技能実習生の預金通帳、印鑑の保管等が行われている事案、技能実習計画を超える時間外労働又は休日労働が行われている事案などを把握した場合には、早期に通訳を手配し、速やかに再監督を行う

などにより、複数の技能実習生から聴取を行い、実態を明らかにすること。

なお、技能実習生から聴取を行う場合には、技能実習生に無用の不安を与えないよう配慮すること。

(3) 積極的な司法処分

労働基準法第5条違反（強制労働）、同法第6条違反（中間搾取）及び同法第18条第1項違反（強制貯金）のほか、著しい長時間労働や事理明白でない賃金控除などの労働基準法違反は、技能実習生に対する人権侵害も疑われる事案であり、これら重大かつ悪質な法違反については、躊躇することなく早期に捜査に着手し、積極的に司法処分を行うなど厳正に対処すること。

(4) 地方入国管理局等との連携

人権侵害が疑われる事案については、地方入国管理局等とも積極的に連携し、共同で調査を行うなど、効果的な対応を行うこと。

「外国人の受入れ対策に関する行政評価・監視—技能実習制度等を中心として—  
結果に基づく勧告」（総務省 平成 25 年 4 月 19 日）（抄）

## 1 技能実習生の受入れ

### （3）推進事業実施機関による巡回指導の適正化

したがって、法務省及び厚生労働省は、厚生労働省が実施している技能実習制度推進事業の委託先である推進事業実施機関による巡回指導の適正な実施を確保する観点から、以下の措置を講ずる必要がある。

② 法務省及び厚生労働省は、巡回指導の実効性を高める観点から、次の措置を講ずること。

iii) 厚生労働省は、巡回指導における指導の基準（文書指導に関する基準、改善報告書の提出に関する基準及び抜き打ち又は訪問直前連絡の実施に関する基準を含む。）及び地方入国管理局又は労働基準監督機関へ情報提供する事案（巡回指導を拒否された事案を含む。）の基準を策定すること。

その際、文書指導に関する基準及び関係行政機関への情報提供の基準の適用範囲については、地方入国管理局による不正行為認定及び労働基準監督機関による是正勧告の検討対象となる事案を踏まえて設定すること。

また、推進事業実施機関に対し、上記基準を提示し、これに沿った指導及び関係行政機関への情報提供の厳格な実施を徹底するよう指導すること。

さらに、法務省及び厚生労働省は、上記基準に基づき推進事業実施機関から情報提供された問題事案については、当該問題事案の内容・緊急性を勘案し、可能な限り迅速かつ適切に処理すること。

平成 26 年 4 月 1 日  
能 発 0401 第 11 号

公益財団法人 国際研修協力機構 会長 殿

厚生労働省職業能力開発局長

### 技能実習制度の適正化等に係る技能実習制度推進事業における巡回指導の基準

標記については、平成 25 年 4 月 19 日、総務省より「外国人の受入れ対策に関する行政評価・監視－技能実習制度等を中心として－調査結果に基づく勧告」（以下「総務省行政勧告」という。）がなされたことを踏まえ、今後とも、厚生労働省が実施する技能実習制度推進事業（以下「委託事業」という。）を通じ、技能実習制度における更なる制度の適正化等を図るため、今般、当該委託事業における巡回指導の基準について、下記のとおり策定することとする。

#### 記

#### 1. 制定の目的

本基準については、委託事業における巡回指導を効果的かつ適正に実施することにより、監理団体及び実習実施機関において、技能実習が技能実習計画に基づいて段階的かつ計画的に行われ、もって技能移転が着実に行われるようにするとともに、併せて、労働関係法令（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）、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）、職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）、外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（平成 19 年厚生労働省告示第 276 号）等）及び「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」（平成 21 年 12 月策定。法務省入国管理局。以下「指針」という。))の遵守を促すことを通じ、技能実習制度推進事業運営基本方針（平成 5 年厚生労働大臣公示。以下「公示」という。）に基づき技能実習制度の円滑かつ適正な実施を図ることを目的として、制定する。

#### 2. 巡回指導対象機関等の選定基準

##### (1) 基本方針

##### ア 巡回指導の位置付け

本基準において、巡回指導とは、技能実習制度の円滑かつ適正な実施を図るために、委託事業を受託する者（以下「受託者」という。）が行う、監理団体又は実習実施機関における技能実習の計画的な実施の状況、労働関係法令及び指針の遵守の状況

の確認並びにそれに基づく改善指導等をいう。

なお、受託者は、巡回指導の効率的かつ効果的な実施に努めること。

#### イ 巡回指導の対象の把握

巡回指導の対象となる監理団体及び実習実施機関については、以下の監理団体及び実習実施機関のリストにより把握する。

- ① 法務省から委託者を通じて受託者に提供する監理団体及び実習実施機関リスト(技能実習生1号の者のみを受け入れている監理団体及び実習実施機関を含む。)
- ② 受託者が把握する技能実習2号移行申請関係データに基づく監理団体及び実習実施機関リスト

#### (2) 巡回指導の対象の選定

巡回指導の対象の選定は、監理団体については下記ア、実習実施機関については下記イに示す選定基準によること。

これに加え、受託者は、巡回指導の対象の選定に当たっては、以下についても十分に留意すること。

- ① 母国語電話相談の内容等各種情報により、不正行為の発生が懸念される事案については優先的に選定すること。
- ② 技能実習1号の者のみを受け入れている監理団体及び実習実施機関も対象とすること。
- ③ 巡回指導の実施に当たっては、巡回指導の実施が極端に低調な地域が生じないように、地域的な実施体制の確保について十分に配慮すること。(なお、下記3の(3)のア及びイに定める巡回指導に限る。)

#### ア 監理団体に係る選定基準

- ① 不正行為や労働関係法令違反が比較的多い業種等に係る実習実施機関を傘下に抱える監理団体
- ② 技能実習の適正な実施の観点から巡回指導の実施が必要と認められる監理団体
  - ・ 母国語電話相談の内容
  - ・ 監理団体や傘下の実習実施機関における自主点検の状況
  - ・ 以前の改善指導等への対応状況
  - ・ その他各種情報等を踏まえ、巡回指導の実施が必要と認められる監理団体
- ③ 厚生労働省が受託者に対して巡回指導の実施を個別に指示する監理団体
- ④ その他受託者が巡回指導の実施を必要と認める監理団体

なお、監理団体には、2、3年に1回程度の頻度で、巡回指導を実施することが望ましいこと。

また、技能実習生を新規に受け入れる監理団体の把握に努めるとともに、優先的に巡回指導を実施することが望ましいこと。

#### イ 実習実施機関に係る選定基準

- ① 不正行為や労働関係法令違反が比較的多い業種等に係る実習実施機関
- ② 技能実習の適正な実施の観点から巡回指導の実施が必要と認められる実習実施機関
  - ・ 母国語電話相談の内容
  - ・ 自主点検の状況
  - ・ 以前の改善指導への改善状況
  - ・ その他各種情報等を踏まえ、巡回指導の実施が必要と認められる実習実施機関
- ③ 厚生労働省が受託者に対して巡回指導の実施を個別に指示する実習実施機関
- ④ その他受託者が巡回指導の実施を必要と認める実習実施機関

なお、実習実施機関には、3年に1回程度の頻度で、巡回指導を実施することが望ましいこと。

また、技能実習生を新規に受け入れる実習実施機関の把握に努めるとともに、優先的に巡回指導を実施することが望ましいこと。

### 3. 巡回指導時の指導基準

#### (1) 指導種別

受託者が、計画的に状況の確認及びそれに基づく改善指導等を行う巡回指導（一般）のほか、主眼とする確認事項の内容や緊急性等を踏まえ実施する巡回指導（以下「特別巡回指導」という。）、さらには、安全衛生分野に係る専門的な知識を有する者による巡回指導（以下「安全衛生現場指導型巡回指導」という。）及びメンタルヘルス分野に係る専門的な知識を有する者による巡回指導（以下「メンタルヘルス支援型巡回指導」という。）を活用し、効率的かつ効果的に実施することとして差し支えない。

#### (2) 指導に共通する留意事項

- ① 巡回指導の実施に当たって、受託者は、監理団体又は実習実施機関あて別途自主点検票を送付する場合には、当該自主点検票の提出状況について必ず確認すること。

- ② 受託者が、母国語電話相談等各種情報に基づき、実習時間、実習計画に基づく適切な作業の実施等に係る技能実習生の実態、作業場所での安全衛生対策、宿泊施設等の実態を確認する場合には、必要に応じて、事前連絡せず(抜き打ち)に又は訪問直前連絡により巡回指導を実施する。
- ③ 巡回指導の実施に当たっては、技能実習生への面談を可能な範囲で実施すること。ただし、受託者が、面談の対象となった技能実習生がその後において不当な取扱いを受ける可能性があると認めた場合等については、技能実習生への面談を省略しても差し支えない。また、受託者は、必要に応じて、巡回指導に通訳を同行する。
- ④ 受託者は、巡回指導を実施する際には、周知資料の配布等を通じて、労働保険及び社会保険の適正な加入を促すとともに、修得技能等の評価については技能実習実施計画書に記載した方法による到達目標の達成状況の確認を勧奨すること。
- ⑤ 過去の巡回指導において重大な問題が認められない監理団体又はその傘下の実習実施機関については、指定する場所に呼び出し、巡回指導を行うこととして差し支えない。  
この場合、監理団体に対しては、所要の確認事項について書面等で確認ができる場合に行う。  
また、実習実施機関に対しては、監理団体への巡回指導に併せ、労働時間や賃金支払いの状況等(労働条件の明示、賃金台帳の作成、労働時間管理の適正化、賃金支払、強制貯金の禁止、時間外・休日・割増賃金、労働時間等)について確認するために行う。

### (3) 指導における確認及び指導等事項

#### ア 監理団体を対象とする巡回指導

監理団体を対象とする巡回指導において、原則として、書面等による確認及び関係者へのヒアリングによる確認を行う。なお、対象となる監理団体において、過去の巡回指導で重大な問題が認められない場合又は緊急性等を踏まえ、巡回指導を迅速に行うことが必要と判断される場合、項目の一部について、確認を省略できる。

#### (ア) 書面等による確認

- ① 前回の巡回指導における改善指導等に対する対応状況
- ② 傘下の実習実施機関に対する監査の実施状況(別添に示す労働関係法令の遵守に係るチェックリストの活用状況の確認を含む。)及び指摘事項の改善状況
- ③ 上記②の監査の実施状況等に係る地方入国管理局への報告状況(監査結果報告書(写し)の確認を含む。)、傘下の実習実施機関から指針に基づく不正行為報告を受けた場合等の対応状況
- ④ 技能実習生の募集及び選抜方法の状況
- ⑤ 技能修得に関する取組み状況(技能実習計画に沿った進捗及び成果の把握、帰国後のフォローアップ等)

- ⑥ 傘下の技能実習生に対する母国語支援体制、相談体制の整備・運用状況、トラブル発生又はメンタルヘルス対策等の対応状況
- ⑦ その他巡回指導の実施に関する事項

(イ) 関係者へのヒアリングによる確認

イ 実習実施機関を対象とする巡回指導

実習実施機関を対象とする巡回指導において、原則として、書面等による確認、関係者へのヒアリングによる確認及び実習環境の点検を行う。なお、対象となる実習実施機関において、過去の巡回指導で重大な問題が認められない場合又は緊急性等を踏まえ、巡回指導を迅速に行うことが必要と判断される場合、項目の一部について、確認を省略できる。

(ア) 書面等による確認

- ① 前回の巡回指導における改善指導等に対する対応状況
- ② 監理団体による監査における指導等への対応状況
- ③ 労働関係法令(労働条件の明示、賃金台帳の作成、労働時間管理の適正化、賃金支払、強制貯金の禁止、時間外・休日・深夜割増賃金、労働時間等、寄宿舎・宿泊施設、安全衛生教育、就業制限、健康診断の実施、労働保険・社会保険の加入状況)及び指針等の遵守状況
- ④ 技能修得に関する取組み状況(技能実習計画に沿った進捗及び成果の把握、帰国後のフォローアップ等)
- ⑤ 傘下の技能実習生に対する母国語支援体制や相談体制の整備・運用状況、トラブル発生やメンタルヘルス対策等の対応状況

(イ) 関係者へのヒアリングによる確認

(ウ) 実習環境の点検

ウ 特別巡回指導

監理団体又は実習実施機関を対象として、主眼とする確認事項の内容や緊急性等を踏まえ、現状の確認及びそれに基づく改善指導等を行うために実施する。

具体的には、母国語電話相談その他の各種情報から把握した問題事案であって早急に事実確認、改善指導等を行うことが効果的と考えられる事案について、関係する監理団体及び実習実施機関を対象とし、訪問又は指定する場所に関係者を呼び出して行う。

エ 安全衛生現場指導型巡回指導

技能実習生の安全と健康の確保に何らかの課題等がある実習実施機関を対象として、安全衛生分野に知識を有する者により、重点的に技能実習生の安全と健康の確保に係る取組みを支援するために実施する。

具体的には、「安全衛生教育、就業制限、健康診断の実施」を中心に、書面等の確認、実習環境の点検、関係者へのヒアリングを行う。

#### オ メンタルヘルス支援型巡回指導

技能実習生のメンタルヘルスに何らかの課題等がある実習実施機関を対象として、メンタルヘルス分野に知識を有する者により、重点的に技能実習生のメンタルヘルスに係る取組みを支援するために実施する。

具体的には、メンタルヘルスに係る相談体制の整備、実習環境の点検、関係者へのヒアリングを行う。

#### (4) 巡回指導に基づく改善等に係る指導及び改善状況等の確認

① 巡回指導において、上記(3)における確認対象となっている項目に係る確認等を通じて、下記の違反行為が疑われる場合には、文書により指導を行うこと。

○ 暴行・脅迫・監禁、旅券・在留カードの取上げ、人権を著しく侵害する行為、偽変造文書等の行使・提供、保証金等の徴収等、雇用契約に基づかない講習の期間中の業務への従事、二重契約、名義貸し、実習実施機関における「不正行為の報告不履行」・「実習継続不可能時の報告不履行」、監理団体における「不正行為等の報告不履行」・「監査、相談体制構築等の不履行」、不法就労者の雇用等、営利目的のあっせん行為、巡回指導の実施に係る協力の拒否、技能実習計画との齟齬(軽微な場合を除く)、強制労働(労働基準法第5条違反)

② 巡回指導において、上記(3)における確認対象となっている項目のうち、下記の違反行為が疑われる場合には、文書により指導し、改善状況等について、原則1か月を目安として、必要な書類の写しを添付させる等をして、文書により報告させること。

○ 労働基準関係法令の違反(※)、技能実習計画との齟齬(軽微な場合)、日誌等の作成等不履行、帰国時の報告不履行

※ 労働基準関係法令の違反については、次のもの。(以下同じ。)

- ・ 賃金等の不払(労働基準法第23条、第24条、第26条、第37条又は最低賃金法第4条違反)
- ・ 違法な時間外労働(労働基準法第32条違反)、違法な休日労働(労働基準法第35条違反)
- ・ 中間搾取(労働基準法第6条違反)、賠償予定(労働基準法第16条違反)、前借金との相殺(労働基準法第17条違反)、強制貯金(労働基準法第18条違反)
- ・ 労働条件明示(労働基準法第15条)、休憩(労働基準法第34条)、年次有給休暇(労働基準法第39条)、就業規則(労働基準法第89条)、賃金台帳の未調整(労働基準法第108条)、寄宿舎(労働基準法第94条ないし第96条の3)、安全衛生教育(労働安全衛生法第59条)、就業

制限(労働安全衛生法第 61 条)、健康診断の未実施(労働安全衛生法第 66 条)

- ③ 実習実施機関に対して、文書による指導を行う場合、原則として、当該実習実施機関を傘下とする監理団体を通じて、指導に係る文書の発出及び改善報告に係る文書の受領を行うこと。この場合、受託者は必要に応じて、当該監理団体に対しても、状況の確認及びそれに基づく改善指導、地方入国管理局への報告等を指導することとして差し支えない。
- ④ 改善状況等を確認するため、必要に応じて、実習環境の点検を行うこととして差し支えない。
- ⑤ 所定の期日までに文書での報告が提出されない場合、期限を付して督促を行うこと。

#### 4. 地方入国管理局、労働基準監督機関又は職業安定行政機関に対する情報提供基準

##### (1) 概要

ア 受託者は、技能実習制度の円滑かつ適正な実施を図るために、下記(2)に該当する事案については、その定める方法により、速やかに厚生労働本省のほか、事案の内容に応じ、地方入国管理局、労働基準監督機関(都道府県労働局労働基準部監督課)又は職業安定行政機関(都道府県労働局職業安定部職業対策課を通じ需給調整事業部署)へ情報提供する。

イ このほか、受託者は、母国語電話相談や各種情報から、技能実習生に対する支援、救済等が必要と認められる事案については、①技能実習生等から受託者が把握した事実関係、②技能実習生からの支援、救済等の申し出、これらを踏まえ、③指針に定める不正行為に該当する可能性があるとして受託者として判断できる事案については、速やかに、厚生労働省本省のほか、事案に応じ、地方入国管理局、労働基準監督機関又は職業安定行政機関へ情報提供すること。

##### (2) 具体的な基準

- ① 受託者は、巡回指導終了後に、速やかに、厚生労働本省のほか、事案に応じ、地方入国管理局又は職業安定行政機関へ情報提供すること

(地方入国管理局へ情報提供するもの)

- 暴行・脅迫・監禁、旅券・在留カードの取上げ、人権を著しく侵害する行為、偽変造文書等の行使・提供、保証金等の徴収等、雇用契約に基づかない講習の期間中の業務への従事、二重契約、名義貸し、実習実施機関における「不正行為の報告不履行」・「実習継続不可能時の報告不履行」、監理団体における「不正行為等の報告不履行」・「監査、相談体制構築等の不履行」、不法就労者の雇用等、

営利目的のあつせん行為、巡回指導の実施に係る協力の拒否、技能実習計画との齟齬(軽微な場合を除く)

(労働基準監督機関へ情報提供するもの)

- 労働基準法第5条違反(強制労働)、巡回指導の実施に係る協力の拒否

(職業安定行政機関へ情報提供するもの)

- 名義貸し、不法就労者の雇用等、営利目的のあつせん行為、巡回指導の実施に係る協力の拒否

- ② 受託者は、上記3(4)②の改善指導を行った場合で、所定の期日までに文書での改善報告が適切になされず、その後改善報告の督促にも応じないことが明らかになった場合に、速やかに、厚生労働本省のほか、事案に応じて、地方入国管理局又は労働基準監督機関へ情報提供すること

(地方入国管理局へ情報提供するもの)

- 技能実習計画との齟齬(軽微な場合)、日誌等の作成等不履行、帰国時の報告不履行

(労働基準監督機関へ情報提供するもの)

- 労働基準関係法令の違反(上記の3(4)②に掲げたもの)

- ③ その他、委託者が、地方入国管理局、労働基準監督機関又は職業安定行政機関へ情報提供する必要があるものとして認めるもの

なお、上記に加えて、受託者は、下記5により、定期的に情報提供を行う。

### (3) 情報提供の方法

- ① 受託者は、上記(2)の情報提供を行う際には、厚生労働本省のほか、事案に応じ、関係行政機関へ情報提供を行うこと。

なお、この場合、「速やかに」とは、巡回指導を実施した又は所定の期日までに文書での改善報告が適切になされず、その後改善報告の督促にも応じないことが明らかになった当月末までの状況について、翌月末までにとりまとめ、情報提供するものであること。

- ② 受託者は、下記について書面により情報提供すること。

- 巡回指導実施年月日、監理団体の名称、実習実施機関の名称、上記4の(2)における違反行為の類型及び簡単な概要

## 5. 委託者への定期的な報告

### (1) 概要

受託者は、巡回指導実施状況のうち、労働関係法令の違反(※)及び強制労働(労働基準法第5条違反)に係る指摘及び改善状況等について、定期的に委託者へ報告を行うこと。

### (2) 報告の方法

- ① 受託者は、上記(1)の報告を行う際には、その定める方法により、委託者(厚生労働本省)へ報告を行うこと。  
なお、この場合、「定期的に」とは、巡回指導実施状況等について、毎年4から9月末までの分を12月末までに、10月から翌年3月末までの分を翌年6月末までにとりまとめ、それぞれその翌月末までに報告を行うものであること。
- ② 受託者は、下記を含む内容を書面により報告を行うこと。
  - 監理団体又は実習実施機関の名称、所在地、巡回指導実施年月日、指導内容及びその改善の有無

## 6. 巡回指導を適正に行うための環境整備の方策

- ① 受託者は、巡回指導の担当者を対象として、巡回指導の実施結果等を踏まえた研修、関係行政機関の職員による講義等の実施を通じ、巡回指導の適正な実施に必要な知識等を取得するための機会を設け、当該担当者の能力向上に努めること。
- ② 受託者は、委託事業の枠組みの中で、具体的な監査の視点、手順、方法等に係る監理団体に対する実践的な研修を実施する場合には、巡回指導の実施結果等の現状についての的確に反映をさせ、効果的な研修の実施に努めること。
- ③ また、受託者は、外部の有識者で構成される組織体制を整え、当該組織において、本基準に基づいた厳正な事業の実施について審査を求める。
- ④ さらに、受託者は、巡回指導を通じて技能実習制度の円滑かつ適正な実施を図るために、技能実習生手帳の配布による母国語電話相談等相談窓口の周知を行い、受託者と技能実習生とのコミュニケーションツールを確保するとともに、実習実施機関に対する労働関係法令の遵守に係る自主点検票を配布し、提出を求めることにより、常日頃から、実習実施機関自ら労働関係法令の遵守に取り組むよう促すこととする。

## 7. その他

厚生労働省職業能力開発局は、委託事業を通じ、技能実習制度における更なる制度の適正化を徹底するために、本基準の内容について、必要に応じて見直すこととする。

監理団体による監査のためのチェックリスト

(厚生労働省関連部分 (労働関係法令の遵守))

記入欄に、はいの場合「○」、いいえの場合「×」、該当ない場合「-」を記入してください。

実施年月日： 年 月 日 監査者：

実習実施機関名：

| 番号 | 項目                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 記入欄                                                  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| ※  | <p><u>前回の監査の指摘に対する改善状況</u></p> <p>○前回の監査において、改善すべき事項等の指摘がなされていた場合、指摘に基づいて適切に改善されていますか。</p> <p>【確認すべき書類】 前回の監理団体による監査のためのチェックリスト</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <input type="checkbox"/>                             |
| 1  | <p><u>労働条件の明示(労働基準法第15条)</u></p> <p>○技能実習生を雇い入れたときや雇用契約の更新を行うときには、下記の事項を示した労働条件通知書 (JITCO 雇用条件書を含む) (技能実習生の母国語によるもの) を交付するなど、労働条件を明示していますか。</p> <p>&lt;書面で明示すべき労働条件&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働契約期間</li> <li>・ 就業場所および従事すべき業務</li> <li>・ 労働時間(始業・終業時刻、休憩時間、休日等)</li> <li>・ 賃金等(賃金額、支払の方法、賃金の締め切りおよび支払日)</li> <li>・ 退職に関する事項(解雇事由等)</li> <li>・ 期間の定めのある労働契約(有期労働契約)を更新する場合の基準</li> </ul> <p>※ 一部の母国語について、JITCO 雇用条件書をダウンロードできます。<br/> <a href="http://www.jitco.or.jp/download/download.html">http://www.jitco.or.jp/download/download.html</a><br/> (中国語、英語、インドネシア語、ベトナム語、タイ語、フィリピン語のJITCO 雇用条件書)</p> <p>【確認すべき書類】 労働条件通知書 (JITCO 雇用条件書を含む) の写し</p> <p>【実習生ヒアリング】 労働条件通知書 (JITCO 雇用条件書を含む) を受け取っていますか。</p> | <input type="checkbox"/>                             |
| 2  | <p><u>賃金台帳の作成(労働基準法第108条ほか)</u></p> <p>○賃金台帳を事業場ごとに作成し、次の事項を記載していますか。</p> <p>○賃金台帳は3年間保存していますか。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働者の氏名 ・ 性別 ・ 賃金計算期間 ・ 労働日数 ・ 労働時間数 ・ 時間外労働時間数</li> <li>・ 深夜労働時間数 ・ 休日労働時間数 ・ 手当その他賃金の種類ごとにその額など</li> </ul> <p>【確認すべき書類】 賃金台帳 (正本 (写しは不可))</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> |
| 3  | <p><u>労働時間管理の適正化</u></p> <p>○労働者の出勤日ごとの始業・終業時刻を、原則として ①使用者が自ら現認、または、</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <input type="checkbox"/>                             |

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                          |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
|   | <p>②タイムカードなどの客観的な記録を基礎として確認し、記録していますか。</p> <p>○賃金台帳における労働時間に関する記載は、適切ですか。</p> <p>※ 労働時間管理については、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」(平成13年4月6日付け基発第339号)に基づき、労働時間を適正に把握してください。</p> <p>【確認すべき書類】賃金台帳、労働時間の客観的記録(タイムカード等)、<br/>労働条件通知書(JITCO雇用条件書を含む)の写し</p> <p>【実習生ヒアリング】出勤日ごとの始業・終業時刻は正しく記録されていますか。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <input type="checkbox"/>                                                                 |
| 4 | <p><b>賃金支払(労働基準法第24条)</b></p> <p>○賃金については、通貨で、受入れ企業から直接技能実習生に、その全額を、毎月1回以上、一定期日に支払っていますか。</p> <p>○労働契約に基づく賃金が適切に支払われていますか。</p> <p>○賃金の控除については、法令で定められているもの(税金、社会保険料など)、労使協定で定めたもの(寮費や食費など)に限定していますか。(ただし、具体的な用途を明らかにできない「管理費」などは、賃金控除協定を締結していたとしても、控除することはできません。)</p> <p>※ 労使協定により賃金からの控除が認められるものは、社宅、寮の費用等、事理明白なものに限られます。</p> <p>※ 「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」(平成24年11月 法務省入国管理局改訂)では、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 寮費や食費を控除する額は実費を超えてはならない</li> <li>・ 実習終了時の帰国旅費や受入れ団体が監理に要する費用を技能実習生に負担させてはならないとされています。</li> </ul> <p>【確認すべき書類】賃金台帳、労働条件通知書(JITCO雇用条件書を含む)の写し、<br/>賃金控除に係る労使協定</p> <p>【実習生ヒアリング】労働契約に基づき賃金が支払日に適切に支払われていますか。<br/>賃金控除に係る労使協定のとおり控除されていますか。</p> | <input type="checkbox"/><br><br><input type="checkbox"/><br><br><input type="checkbox"/> |
| 5 | <p><b>強制貯金の禁止(労働基準法第18条)</b></p> <p>○技能実習生に対して、労働契約に付随して貯蓄金を管理する契約(技能実習生名義の口座の通帳、印鑑を使用者が保管することを含む。)をしていませんか。</p> <p>※ 「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」では、技能実習生との合意があっても、技能実習生名義の口座の通帳などを使用者が保管してはならないとされています。</p> <p>【確認すべき書類】労働条件通知書の写し(JITCO雇用条件通知書を含む)、<br/>(使用者が労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理するために作成されている場合)貯蓄金管理規定</p> <p>【実習生ヒアリング】技能実習の条件として、貯金を契約させられていませんか。<br/>貯金の通帳や印鑑を預かってもらっていませんか。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <input type="checkbox"/>                                                                 |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| <p>【実習生へのヒアリング】労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも60分の休憩を与えられていますか。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                  |
| <p>○少なくとも毎週1日の休日か、4週間を通じて4日以上の日を休ませていますか。</p> <p>&lt;参考&gt;</p> <p>農林水産省は通達(「農業分野における技能実習移行に伴う留意事項について」(平成12年3月))において、「労働基準法の適用がない労働時間関係の労働条件についても、基本的に労働基準法の規定に準拠するもの」と示しています。</p> <p>&lt;特例措置対象事業場&gt;</p> <p>商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業であって、労働者が1～9人の事業場は、1週44時間、1日8時間まで労働させることができます。</p> <p>【確認すべき書類】賃金台帳、労働時間の客観的記録(タイムカード等)</p> <p>労働条件通知書(JITCO雇用条件書を含む)の写し</p> <p>【実習生へのヒアリング】少なくとも毎週1日の休日か、4週間を通じて4日以上の日を休ませられていますか。</p>                                                                                                                   | <input type="checkbox"/>                                                         |
| <p>○労働契約に基づき年次有給休暇は適切に付与していますか。</p> <p>【確認すべき書類】賃金台帳、労働時間の客観的記録(タイムカード等)、労働条件通知書(JITCO雇用条件書を含む)の写し、有給休暇請求書</p> <p>【実習生へのヒアリング】労働契約に基づき年次有給休暇は適切に付与されていますか。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <input type="checkbox"/>                                                         |
| <p>○法定労働時間を超えて、または法定休日に労働させる場合には、「時間外・休日労働に関する協定」(36協定)を締結し、労働基準監督署に届け出ていますか。</p> <p>○時間外や休日に労働させる場合は、36協定の範囲内としていますか。</p> <p>※ 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。</p> <p>○36協定は、次の限度基準に適合していますか。</p> <p>&lt;時間外労働の限度に関する基準(限度基準)(平成10年労働省告示第154号)&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務区分の細分化 <p>安易に臨時的業務などを予想して対象業務を拡大しないよう、業務の区分を細分化し、時間外労働をさせる業務の範囲を明確にしなければなりません。</p> </li> <li>・ 一定期間の区分 <p>「1日」のほか、「1日を超え3カ月以内の期間」と「1年間」について、時間外労働の協定をしてください。</p> </li> <li>・ 限度時間 <p>36協定で定める延長時間は、最も長い場合でも次の限度時間を超えないものにしてください。</p> </li> </ul> | <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> |

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |  |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|   | <p>① 一般の労働者</p> <p>1週間 15時間</p> <p>1か月 45時間</p> <p>1年間 360時間 など</p> <p>・ 特別条項</p> <p>臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない「特別の事情」が予想される場合、特別条項付き協定を結べば限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。ただし、この「特別の事情」は、臨時的なものに限られます。</p> <p>なお、限度時間を超える時間外労働に対しては、別途割増賃金率を定める必要がありますが、その率は25%を超える率とするように努めてください。</p> <p>・ 適用除外</p> <p>工作物の建設などの事業、自動車の運転、新技術・新商品の研究開発の業務などについては、限度基準が適用されません。</p> <p>※ 企業単独型で雇用契約に基づいて講習を実施する場合、講習時間は労働時間となります。</p> <p>※ 「入国当初の講習」(団体監理型、企業単独型で上記以外の場合) 終了後に、別の講習を義務づける場合、その講習時間は労働時間となります。</p> <p>【確認すべき書類】 賃金台帳、労働時間の客観的記録(タイムカード等)、<br/>労働条件通知書 (JITCO 雇用条件書を含む) の写し、<br/>時間外・休日労働に関する協定</p> <p>【実習生へのヒアリング】 時間外や休日の労働時間は(「時間外・休日労働に関する協定」(36 協定)に定められた) ○○時間の範囲内ですか。</p> |  |
| 9 | <p><b>寄宿舍(労働基準法第96条ほか)</b></p> <p>寄宿舍に労働者を居住させる場合、次の労働基準法で定める規定を守らせる必要があります。</p> <p>※ 技能実習生が、事業場内又はその付近で、労務管理上共同生活(便所、炊事場、浴室等が共同で、一緒に食事をとる等)を要請され、居住を行っている場合、寄宿舍に該当します。</p> <p>※ マンションなどで各自の部屋(個室)が設けられ、各部屋に便所、炊事場、浴室などが備わっている場合(共同生活の実態がない場合)は寄宿舍に該当しません。</p> <p>○寄宿舍規則を作成したときや、変更したときは、労働基準監督署に届け出ていますか。(届出には、寄宿舍に居住する労働者の過半数を代表する者の同意書の添付が必要です。) <input type="checkbox"/></p> <p>○技能実習生を含め労働者を10人以上使用している場合は、寄宿舍設置届を届け出ていますか。 <input type="checkbox"/></p> <p>○実習実施機関は、寄宿舍の設備などについて、寄宿舍に居住する労働者の安全・衛生・風紀等を守るため、次の措置を講じていますか。 <input type="checkbox"/></p>                                                                                                                |  |



|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |  |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ フォークリフト等荷役運搬機械(最大荷重 1 トン以上のもの) の運転 など</li> </ul> <p>② 技能講習</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ フォークリフトの運転、ガス溶接等、床上操作式クレーンの運転、小型移動式クレーンの運転、車両系建設機械の運転 など</li> </ul> <p>【確認すべき書類】 技能実習計画、技能実習日誌</p> <p style="padding-left: 40px;">(法定での保管義務はないが、保管していれば) 免許・技能講習修了証の写し</p> <p style="padding-left: 40px;">(法定での作成義務はないが、作成していれば) 安全衛生教育の実施結果、安全衛生教育の実施計画(年間等)、技能講習等就業制限業務受講計画(年間等)</p> <p>【実習生へのヒアリング】(就業制限業務に従事している場合) 免許の取得、技能講習の修了などの機会を与えられていますか。</p> <p style="padding-left: 40px;">免許・技能講習修了証を携行していますか。(携行確認)</p>                                                                                                                        |  |
| 12 | <p><u>健康診断の実施(労働安全衛生法第 66 条)</u></p> <p>○実習実施機関は、技能実習生を雇い入れたとき、雇入れ時健康診断を実施していますか。 <input type="checkbox"/></p> <p>○実習実施機関は、1年に1回(常時深夜業等に従事する者については、6月に1回)、定期健康診断を実施していますか。 <input type="checkbox"/></p> <p>○実施機関は、技能実習生に有害業務を行わせる場合には、有害業務に就業開始したときと、その後、一定期間ごとに、特殊健康診断を実施していますか。 <input type="checkbox"/></p> <p>&lt;有害業務&gt;</p> <p style="padding-left: 20px;">有機溶剤の製造または取扱い業務(屋内作業場・タンクの内部などの場合)、粉じん作業、特定化学物質の製造または取扱い業務、鉛業務、四アルキル鉛等業 など</p> <p>【確認すべき書類】(法定での保管義務はないが、保管していれば) 健康診断実施結果報告書(安衛則様式) 写し</p> <p style="padding-left: 40px;">(可能であれば) 個人ごとの健康診断の実施結果がわかるもの</p> <p>【実習生へのヒアリング】雇入れ時健康診断、定期健康診断を受診していますか。</p> <p style="padding-left: 40px;">(有害業務に従事している場合) 特殊健康診断を受診していますか。</p> |  |
|    | <p>(参考) 労働安全衛生分野では、以下の事項についても、内容を確認することは、技能実習生の安全と健康を確保する上で、とても有効です。</p> <p>① 安全衛生管理の状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 安全管理者、衛生管理者、産業医、安全衛生推進者、作業主任者等の選任状況</li> <li>・ 安全委員会、衛生委員会、安全衛生委員会等の開催状況</li> </ul> <p>② 作業環境管理の状況(有害な業務)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 作業環境測定結果の確認</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |  |

13

**労働保険・社会保険**

○労災保険の加入手続はされていますか。

※ 技能実習生を含め労働者を1人でも雇用している場合、労災保険に加入しなければなりません。

※ 暫定任意適用事業(※)に該当する場合であっても、入管法令の規定により、技能実習生を受け入れる場合には、労災保険に加入するか、これに類する措置を講ずる必要があります。(暫定任意適用事業(※): 常時5人未満の労働者を使用する個人経営の農林、水産業、養殖、畜産等の一部の事業)

【確認すべき書類】 納付書や口座振替納付結果通知書等の労働保険料の納付が確認できる書類の写し(直近2年)

○雇用保険の加入手続はされていますか。

※ 関係規定に基づき、適切に届け出をしてください。

【確認すべき書類】 雇用保険被保険者資格取得確認通知書

○健康保険、国民健康保険の加入手続はされていますか。

○厚生年金、国民年金の加入手続はされていますか。

※ 関係規定に基づき、適切に届け出をしてください。

【確認すべき書類】 健康保険・厚生年金保険資格取得確認通知書  
標準報酬決定通知書

【実習生へのヒアリング】健康保険又は国民健康保険の被保険者証をお持ちですか。

※ 団体監理型の場合は、入国直後の「講習期間」中において、技能実習生の国民健康保険と国民年金(※国民年金は20歳以上60歳未満の者のみ)への加入が義務付けられますのでご注意ください。

(講習期間後、実習実施機関に技能実習生が移ると、健康保険と厚生年金の加入へ変更となります。

なお、個人経営で一定の条件の場合は、国民健康保険と国民年金の加入が継続されます。)

※ 企業単独型の場合は、入国直後に講習を行う義務付けがなく(法的保護情報講習を除く)、入国時から雇用関係に入る場合が多いことから、今までと同様に、入国直後から健康保険と厚生年金に加入することとなります。

※ 40歳から64歳までの国民健康保険・健康保険加入者は、技能実習生であっても、相互扶助の観点から日本人同様に介護保険の被保険者となります。保険料は、国民健康保険料や健康保険料と併せて徴収されます。

※ なお、「講習期間」中は「講習手当」が支払われますが、講習手当は生活実費ということで所得税の対象外となっていますので、その中から保険料等を支払うことは困難です。したがって、「講習期間」中の保険料は、監理団体・実習実施機関が負担するようにJITCOでは従来から要請しています。また、国民年金については、保険料の免除制度があります。(免除申請は住所地の市区町村で手続をしてください。)

※ 「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」(法務省)において、「毎年、不慮の事故や疾病に遭遇する技能実習生が見受けられることから、(中略)公的保険を補完するものとして民間の損害保険等に加入することについても、技能実習生の保護に資するものといえます」とされており、この民間の損害保険として、外国人技能実習生総合保険が開発されています。

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                          |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <p>○実習実施機関は、外国人雇用状況（外国人(技能実習生)の雇入れ・離職の際、その氏名、在留資格など）を期限内にハローワークに届け出ていますか。</p> <p>※ 雇用保険の加入手続と併せて届け出てください。</p> <p>【確認すべき書類】雇用保険資格取得届（複写）・資格喪失届（複写）<br/>外国人雇用状況届（複写）</p> <p>※ いずれも事業主が届出に係る控えの交付を希望した場合に交付されている。<br/>控えの交付を受けていない事業所で、届出状況について特段の疑義がある場合はハローワークに相談してください。</p>                                                                                                                                                                    | <input type="checkbox"/>                                                                 |
| 14 | <p><u>技能実習生が安心して実習を行うことができる環境づくり</u></p> <p>○技能実習計画について、申請の際に行うとした作業とは別の作業にさせた場合や技能実習計画上の複数の作業項目のうち、大半の項目を実施しなかった場合はないか。</p> <p>○「技能実習2号イ」又は「技能実習2号ロ」の技能実習生に対して、技能実習成果の評価において受験し合格した技能実習移行対象職種と異なる職種に従事させたことはないか。</p> <p>○技能実習計画において設定された到達目標について、所定の期間までに、所定の確認方法により、到達目標が達成されていることを確認していますか。</p> <p>&lt;例えば1年目技能検定基礎2級又はJITCO認定初級、3年目技能検定3級又はJITCO認定専門級の到達目標&gt;</p> <p>【確認すべき書類】技能実習計画、技能実習日誌</p> <p>【実習生へのヒアリング】技能実習計画に基づいて、作業をしていますか。</p> | <input type="checkbox"/><br><br><input type="checkbox"/><br><br><input type="checkbox"/> |

### 監理団体の監査担当の皆さまへ

実習実施機関は、常日頃から、上記のチェック項目を含め労働関係法令の順守を徹底し、技能実習生の労働条件等の確保・改善のために、自ら措置を講じなければなりません。

- 監査の機会を有効に活用し、実習実施機関における労働関係法令の遵守について、更に一層推進してください。
- 今回の監査で用いたチェックリストについては、次回の監査において、必ず携行し、改善すべき事項の改善状況の確認などに活用してください。

ご質問・ご相談は、お近くの JITCO・関係行政機関まで。

技能実習制度全般に関すること・・・・・・・・・・ JITCO 本部・地方駐在事務所  
労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法、労災保険などに関すること・労働基準監督署  
雇用保険、外国人雇用状況届などに関すること・・・・・・・・ハローワーク（公共職業安定所）  
結婚・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い禁止等、セクシュアル・ハラスメントなど  
に関すること・・・・・・・・・・都道府県労働局雇用均等室  
健康保険に関すること・・全国健康保険協会(協会けんぽ)都道府県支部、各健康保険組合  
厚生年金に関すること、健康保険の加入手続に関すること・・日本年金機構 年金事務所  
国民健康保険、国民年金に関すること・・・・・・・・・・市町村