

特定技能外国人の雇用手続き

～ 特定技能制度は技能実習制度と全く異なります ～

2024年9月4日

日本繊維産業連盟 副会長／事務総長
富吉 賢一

(参考資料) 出入国在留管理庁「特定技能ガイドブック～特定技能外国人の雇用を考えている事業者の方へ～」
<https://www.moj.go.jp/isa/content/930006033.pdf>

特定技能外国人の雇用手続き その1 現行技能実習生

STEP1

技能実習生
技能実習2号を終了
※3号実習生:STEP1は済

STEP2

特定技能外国人との雇用契約
技能実習生、受入れ機関(事業所)

STEP3

特定技能外国人の支援計画策定
受入れ機関(事業所) (登録支援機関との契約)

STEP4

在留資格変更許可申請(技能実習→特定技能)
技能実習生 ※地方出入国在留管理局から承認を受けた取次者(受入れ機関職員、登録支援機関職員など)のみ代理申請可

STEP5

変更許可(特定技能へ在留資格変更)
技能実習生→特定技能外国人

STEP6

就労開始

STEP0

製造業特定技能外国人受入れ協議・連絡会に加入

※在留資格変更許可申請前

特定技能外国人の雇用手続き その1 現行技能実習生

STEP0

製造業特定技能外国人受入れ協議・連絡会に加入

- 受入予定の事業所ごとに加入。
- 繊維業については、通常の要件(特定技能外国人が対象業種・業務区分を満たす業務に従事すること)に加え、加入要件として以下の4要件が追加。
 - 国際的な人権基準に適合し事業を行っていること
 - 勤怠管理を電子化していること
 - パートナiership構築宣言の実施
 - 特定技能外国人の給与を月給制とする
- 国際的な人権基準を満たすことを証する第三者監査、勤怠管理の電子化のコストが追加で必要。
- 第三者監査については、繊維産連人権ガイドラインが参考になる。
- 協議・連絡会の年会費が必要。

国際的な人権基準：JASTIの運用への準備が必要

JTF Japan Textile Federation
日本繊維産業連盟

繊維産業における 責任ある 企業行動 ガイドライン

- 中小企業を主な対象とした世界初のデュー・ディリジェンス(DD)・ガイドライン。
- 労働者の人権に特化。
- 日本固有の問題（外国人技能実習制度、取引適正化）についても記載。
- 手続きのみならず、確認すべき具体的な項目についても解説。
- DD初心者向けに具体的確認事項を例示した「チェックリスト」を用意。

<https://jtf-net.com/index.htm>

繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン（2022年7月）

©日本繊維産業連盟 2022

目 次

第一部 本ガイドラインの目的・概要

● **コミットメント、エンゲージメントが重要**

第二部 自社内における確認と取り組み

国内サプライヤー（下請）が自ら襟を正す

別途サポートツールを作成

第三部 取引先との関係における確認と取り組み

サプライチェーン管理の視点から見てチェックすべき点と取引先への対応方法
デュー・デシリジェンスの本質的部分

第四部 人権デューデシリジェンスの全体像

取り組みの報告・公表も重要
救済措置の導入が今後の課題

【別紙 1】主要な国際人権条約・国際労働条約に含まれる国際人権の内容

【別紙 2】グッドプラクティス事例

【別冊】チェック項目例とリスク発見時の対処法の例について

- | | |
|----------------|--------------------|
| 1. 強制労働 | 6. 外国人労働者、外国人技能実習生 |
| 2. 結社の自由、団体交渉権 | 7. 労働安全衛生 |
| 3. 差別 | 8. 賃金 |
| 4. 児童労働 | 9. 労働時間 |
| 5. ハラスメント | 10. 取引適正化関係 |

「チェックリスト」(抜粋)

1. 強制労働

1. 強制労働

① 確認項目例	該当項目に 問題がある	該当項目に 問題がない
労働者に、適用ある法令または労働協約上認められた時間を超えた労働を命じ、従わない場合にペナルティを課すなどと言って、長時間労働をさせていないか？		
労働者に対して、その人格を傷つける言動、差別的言動、または威迫する言動によって、時間外や休日に勤務させていないか？		
労働者が、合理的な通知によって雇用を終了させる自由、契約満了時に仕事を辞める自由を有しているか（賃金の支払いの遅延や金銭的なペナルティを課したりするなど労働者が脅威を感じる可能性がある行為によって、事実上職場を辞めることが制約されていないか）？		
使用者が賃金の支払いを遅らせたり、留保したりしていないか？		
賃金の前借金や労働者に対するローンの貸し出しは、適用ある法令に沿って行われているか？		
使用者が労働者に対し、法令上保障されている有給休暇があるにもかかわらず、「病欠したら解雇や給料を減額する」などの発言をしていないか？		
労働者が職場、寮、工場が存在する地区・地域を、就業時間外に離れることを使用者が制限していないか？		
労働者が個人的な文書（出生証明書、パスポート、労働許可証、IDカードなど）に自由にアクセスすることを使用者が制限していないか？外国人労働者に対して、帰国させるとの脅しや不法滞在を告発すると脅しを行っているか？		
使用者や第三者に対して債務を負っている労働者がいるか？ いる場合には、当該債務によって自由に離職することが妨げられている状態ではないか【「6.外国人労働者」の確認項目例＜強制労働や移動の自由＞の欄も参照】？		
懲戒処分の効果として、労働者に働くことを実質的に強制させていないか？ 例えば、労働組合に加入しようとしたことやストライキに参加したことを理由に、制裁として望まない労働を求めているか？		
労働者の募集の際に示されたものと異なる労働条件を、本人の同意なしに適用していないか？		
受注者側での極度の時間外労働を誘発するような発注量や納期で発注を行ったり、無理な注文の変更をしていないか？		
間接取引先を含むサプライチェーン上の取引先における強制労働のリスクについて確認する際は、取引先使用者による隠蔽を防ぐため、取引先企業で働く労働者や、労働組合・NGO等へのインタビューを実施しているか？		

② リスク発見時の対処法の例

「強制労働」にあたり得る事実を停止させ、また原因を作らないよう、管理者・スタッフに対する研修、必要な仕組みづくりや慣行の見直し等を通じて再発を防止する。また、必要に応じて、原因に関与した者に対して、人事上の必要な処分を行う。
権利侵害を受けている可能性のある労働者に救済手段（苦情申立を含む救済制度【詳細は、ガイドライン第四部の6.参照】）が与えられているか、実際に救済の申立てがなされているかを直ちに確認し、強制労働の態様等に応じた必要な救済（健康被害や精神的苦痛に対する金銭的補償等を含む）を行う。
「処罰による脅威」にあたり得る原因を解消する。
パスポートを没収している場合には返却する、賃金の支払いを留保している場合には直ちに支払う、ハラスメントを行っている場合には直ちにやめさせる、など。
現在の労働条件で働くことが本人の意思に反する場合、意思に反する部分の労働を停止させる。
特に、外国人労働者や少数民族・言語的少数者などの社会的・法的に脆弱な立場にある労働者に対して、労働条件（賃金や労働時間等）、移動の自由などに関する自らの権利を理解できるように、労働組合の支援なども通じて、意識の啓発を行う。労働者がわかる言語で、雇用条件を説明する【外国人労働者に関しては、ガイドライン第二部の2.（6）「外国人労働者」を参照】。
取引先（間接取引先を含む）やその委託加工先での強制労働のリスクに関しては、何が強制労働にあたりえるのかについて正確な理解を伝え、意識を啓発する。犯罪行為に当たる場合等は、当局への通報も検討する。
取引先（間接取引先を含む）やその委託加工先で強制労働のリスクが存在している場合、その原因が自社の設定する取引条件にないか（短納期などの無理な条件での発注などが、取引先における強制労働につながっているなど）を確認し、取引条件に起因している場合には、当該条件を見直す。
取引先において、強制労働のリスクが確認された場合、自社の影響力を行使して、対応を促す。なお、すぐに取引を停止することでは負の影響に対処したことにならないことに留意する。

「チェックリスト」(抜粋)

6-1. 外国人労働者

6-1.外国人労働者

① 確認項目例

<全般>	経路項目に 問題がある	経路項目に 問題がない
自社、取引先および採用に関わる仲介業者等が、採用、雇用、労働者の移動に関する、送出国、通過国及び受入れ国それぞれの関連法令（例えば、日本では出入国管理法及び難民認定法、技能実習法、労働基準法等）を遵守しているかを、専門家の協力を得るなどして確認しているか？ また、受入れ国である日本の関連法令（出入国管理法、技能実習法、労働基準法、労働契約法、労働安全衛生法、労働組合法等）で保障されている労働者として有する権利の内容について、外国人労働者に対し、わかりやすい言葉で、周知理解を促しているか？ 外国人労働者の日本語や関係法令の理解不足に起因して、法令違反に該当する行為などしていないか？（例 本人の意思に反する帰国理由を記載した文書に署名をさせて自己都合退職扱いとし、強制帰国を促したりする、など） 関連法令の周知以外にも、日本語を母国語としない外国人労働者にとって、わかりやすい平易な日本語で、口頭からコミュニケーションを取っているか（社内の勤怠管理やマニュアル等を多言語化したり日本語習得に関する支援を行ったりするなども考えられる）？ 外国人労働者の出身国の文化に関する理解を促進するため、社内企画や研修などを実施しているか？ また、外国人労働者が職場に馴染めるよう配慮したり、多様な人材や価値観を尊重する姿勢を具体的に示したりして、人種・国籍や立場に関係なくお互いが尊重できる環境の整備に努めているか？ 外国人労働者に対して、適用法令に従い、日本人と同等以上の待遇を保障しているか？ 外国人労働者が相談窓口にアクセスしやすい状況になっているか？ 相談窓口の担当者は、研修を受けた者であり、相談者の性別や宗教・国籍等を問わず、使用言語も含めて実際に相談しやすい体制となっているか？		
<渡航費用等の手数料>	経路項目に 問題がある	経路項目に 問題がない
ILO「公正な人材募集・斡旋に関する一般原則及び実務指針」に基づき、募集・斡旋手数料、関連費用及び保証金を求職者または労働者から徴収してはならないことについて、対外的に、取引先や採用に関わる仲介業者等の全ての関係者に対して伝達しているか？ 求職段階および採用後に本人に対するインタビューを行い、人身取引、高額の借金や保証金による拘束、搾取の兆候の有無、送出国において告知された労働条件についての誤解や現実の労働条件との齟齬の有無を確認しているか？ 技能実習生の実習終了時の帰国費用に要する旅費（航空機代など）を実習生に負担させていないか？		
<雇用条件の明確化>	経路項目に 問題がある	経路項目に 問題がない
渡航後に外国人労働者の期待値と現実のミスマップが起きないように、想定される仕事の内容や住環境について、渡航前に十分に説明しているか？ 外国人労働者の理解できる言語で、明確な労働条件通知書および雇用契約書を作成し、渡航前に労働者の同意を得たうえで契約を結んでいるか？ 文字の読めない労働者に対しては、雇用契約の締結前に、労働者の母語で、口頭より労働条件と契約内容を説明しているか？ その際、使用者が負担する費用と労働者が負担する費用も明確に伝えているか？ 別途就業規則がある場合は、外国人労働者が理解する言語で提供しているか？ 外国人労働者が企業が提供する寮に住む場合、どのような住環境が提供されるか、また、その費用負担について説明しているか？ 外国人労働者が渡航前に送出国と締結している契約書がある場合、その内容に国際労働基準で規定される内容（ガイドライン第二部の2で解説する各項目が含まれる）や各国法に違反する内容がないか、確認しているか？		

<差別>	経路項目に 問題がある	経路項目に 問題がない
採用にあたって出生前診断や妊娠検査を実施したり、妊娠の有無による採用の是非を判断したりしていないか？		
女性の外国人労働者に対して、妊娠・出産しても帰国する必要はないと明示的に伝えているか？		
外国人労働者の採用条件の設定に関して、他の同一または類似した仕事をする地元（日本人）労働者と同じ権利を得られるようにしているか（同一価値労働同一賃金、賞与、昇進、労働時間、休暇、保険、福利厚生、職業訓練の機会、懲戒、解雇、退職などの条件に関して）？		

<強制労働や移動の自由>	経路項目に 問題がある	経路項目に 問題がない
外国人労働者のパスポートや在留カードなどの身分証や銀行口座のカード・保険証などの私文書を取り上げたり、企業内で保管して本人の利用を制限したりしていないか？		
指示に従わない場合に帰国に結びつくことを示して、外国人労働者に意に反する労働を強制していないか？		
外国人労働者による携帯電話の使用を禁止するなどして孤立させていないか？ また、使用禁止をしても、外国人労働者が携帯電話やネット回線の契約の締結を自力で行うことの難しさや寮にWi-Fiが備えられていない場合のリスクを理解し、外国人労働者からの要望に応じて、携帯電話が使用できるような環境を整えることを検討しているか？		
就業時間を含め、飲料水やトイレへのアクセス、食事時間中の施設や提供した住居からの退去を認め、移動の自由を不合理に制限していないか？		
外国人労働者が一時帰国を希望する場合には、休暇を取得できるよう配慮し、休暇の取得が懲罰に結び付いたり、休暇期間中に契約が終了したりすることなく、帰国できるようにしているか？		
外国人労働者が退職の意思を示した場合、法令の定めに基づき、制裁を課さずに自由に退職・雇用関係の解除を認めているか？		

<結社の自由等>	経路項目に 問題がある	経路項目に 問題がない
企業は、外国人労働者が、労働組合に加入したり、団体交渉をしたり、従業員代表制などに参加する権利を積極的に保障しているか？		

<賃金および労働時間>	経路項目に 問題がある	経路項目に 問題がない
第三者を介さず、定められた期日に、労働者に給与等を支払っているか？		
外国人労働者が、寮と職場との往復が生活の大部分となることにより、長時間労働が誘発されがちなことを認識し、適法・適切な労働時間を遵守しているか？法令に従い、労働時間が正確に記録・管理されているか？		
住居費や食費など控除する費用がある場合には、事前に労使協定などにより労働者の同意を得ているか？ また、その金額は実費に基づく合理的な額か？		
同一価値労働同一賃金の原則を守っているか（残業代を含み、外国人労働者に適う金額が設定されていないか）？		
労働時間を中心に労務管理を日本人労働者と同様に行っているか？		

「チェックリスト」(抜粋)

6-1. 外国人労働者、6-2. 外国人技能実習生

<安全衛生>	既設項目に 問題がある	既設項目に 問題がない
外国人労働者が理解できる言語で、就業開始前に、就業場所および寮における、就業規則・規程、安全衛生基準、火災その他の緊急時の避難経路、避難訓練その他の業務に関連した労働安全衛生に関する事項について、研修を行っているか？		
また、寮の衛生状況やプライバシーの確保状況を含む、寮の安全衛生について適切な水準を維持しているか？		

<救済制度>	既設項目に 問題がある	既設項目に 問題がない
外国人労働者が理解できる言語で、救済制度を設置しているか、外国人技能実習機構や UJ・センなど、外部のネットワークを労働者が利用できるように案内しているか？		

<仲介業者等の調査>	既設項目に 問題がある	既設項目に 問題がない
外国人労働者の採用プロセスを確認し、前述の確認項目が遵守されるよう、仲介業者等（人材斡旋業者、送出国・管理団体・登録支援機関等）に対する働きかけを行っているか？ 具体的には、仲介業者等を利用する場合、仲介業者等との契約により、例えば、労働者が負担してはならないと定めた費用（手数料や保証金等）の徴収を禁止したうえで、違反が判明した場合には速やかな改善や契約解除をしているか？		
費用の点以外にも、仲介業者等を選定するにあたり、その法的地位、倫理的慣行、処罰・苦情に関する前歴、外国人採用方針の有無などの調査を行っているか？		
その際、適切な運用を行っている送出国に関するファンキングなども参照しているか？		
以上について、自社で行うことができない事情がある場合には、関連する専門家に相談するなどして適切な対応方針を定めているか？		

<取引先>	既設項目に 問題がある	既設項目に 問題がない
間接取引先を含むサプライチェーン上の取引先におけるリスクについて確認する際は、まず、取引先への外国人労働者の就労状況（外国人労働者の有無、人数、人種、賃金、労働環境等の状況、労働関係法令の遵守状況等）を確認しているか？		
そのうえで、前述の確認項目が遵守されているか、確認しているか？ サプライチェーン上の取引先（間接取引先を含む）における外国人労働者の人権リスクについて確認する際は、取引先使用者による隠蔽を防ぐため、取引先企業で働く労働者や、労働組合・NGO等へのインタビューを実施しているか？		

② リスク発見時の対処法の例

リスクを抱える外国人労働者またはその代表者と対話する機会を設け、自社内で対応できる問題である場合は対応するとともに、外部の支援が必要な場合には、外部の専門家も含めた支援体制を構築する。
違法な運用をしている仲介業者等を発見した場合、現地の日本大使館や政府等に報告する。
そのうえで、違法または不適切な運用をしている仲介業者等に働きかけ、そのような行為をやめさせ、実際に労働者にリスクが生じている場合には救済措置を提供するよう働きかける。それでも状況が変わらない場合には、違法または適切な運用をしていることが確認できた仲介業者等（入国前借金を労働者に負担させていない仲介業者等）への変更を検討する。場合により、適切な運用ができていない送出国のファンキング情報なども参照する。
入国前借金がない、または少ない法制度や、送出国の事業許可について厳格な要件を採用している国からの受け入れに変更する。
現在労働者が来日に関して費用を負担している場合、長期的には、国際基準に基づき、ゼロファイア（外国人労働者自身の費用負担がなく、雇用に関する費用は雇用主が負担する形）で採用できるように、必要な費用を計上する。
取引先において、外国人労働者の人権リスクが確認された場合、自社の影響力を行使して、対応を促す。なお、すぐに取引を停止することで負の影響に対処したことにならないことに留意する。

6-2.外国人技能実習生

確認項目

<技能実習関係>	はい	いいえ
技能実習の実施		
技能実習計画に従った技能実習がなされているか？		
技能実習日誌が作成されているか？		
技能実習責任者		
技能実習責任者講習は受講したか？ (当年を含め過去3年以内に受講した場合は問題はない)		
技能実習指導員		
技能実習指導員講習は受講したか？		
生活指導員		
生活指導員講習は受講したか？		
技能実習生管理研修		
法令遵守のための講習会等を受講するなどの研修を行っているか？		
技能実習生の管理		
旅券・預金通帳等の保管、外出禁止・携帯電話の所持禁止等不適切な方法による技能実習生の管理を行っていないか？		
地域社会との共生		
技能実習生に対し、日本語教育を行っているか？		
地域社会との交流を行う機会や日本文化を学ぶ機会はあるか？		

<労働関係法令の遵守>	はい	いいえ
労働条件の明示		
技能実習生を雇入れたときや雇用契約の更新を行う時には、技能実習生の母国語による労働条件通知書を交付するなど、労働条件を明示しているか？		
賃金台帳の作成		
賃金台帳は適正に作成されているか？		
労働時間管理の適正化		
労働者の出勤日ごとの始業・終業時刻を、原則として、①使用者が自ら確認、または、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、記録しているか？		
賃金台帳における労働時間に関する記載は適正か？		
賃金支払		
労働契約に基づく賃金が適正に支払われているか？		
時間外・休日・深夜割増賃金支払		
法定の労働時間を超えて労働させる場合、法定の率で計算した割増賃金を支払っているか？		
労働時間等		
労働契約に基づく労働時間とされているか？		
時間外労働等をさせる場合には「36協定」を締結し、労働基準監督署に届け出ているか？		
安全衛生教育		
安全衛生教育実施記録はあるか？		
就業制限		
クレーン・フォークリフトの運転等、業務に必要な免許の取得や技能講習の修了など所要の措置を取っているか？		
健康診断の実施		
雇入れ時および1年に1回定期健康診断を実施しているか？		
労働保険・社会保険		
雇用保険・労災保険・健康保険・年金の加入手続きはされているか？		
改善指導		
対象期間中に労働監督基準署及び入国管理局より送検・不正行為・監督指導などを受けたか？		

特定技能外国人の雇用手続き その1 現行技能実習生

STEP1

技能実習生
技能実習2号を終了
※3号実習生:STEP1は済

STEP2

特定技能外国人との雇用契約

技能実習生、受入れ機関(事業所)

STEP3

特定技能外国人の支援計画策定

受入れ機関(事業所) (登録支援機関との契約)

STEP4

在留資格変更許可申請(技能実習→特定技能)

技能実習生 ※地方出入国在留管理局から承認を受けた取次者(受入れ機関職員、登録支援機関職員など)のみ代理申請可

STEP0

製造業特定技能外国人受入れ協議・連絡会に加入

※在留資格変更許可申請前

STEP5

変更許可(特定技能へ在留資格変更)

技能実習生→特定技能外国人

STEP6

就労開始

特定技能外国人の雇用手続き その1 現行技能実習生

STEP2

特定技能外国人との雇用契約締結

<雇用契約が満たすべき要件>

- 労働法規を順守していること
- 派遣契約でないこと
- 従事させる業務区分（紡織製品製造、縫製）を明記
- 所定労働時間：日本人と同等
- 報酬額：同様の業務を行う日本人と同等以上
- 月給制であること
- 教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇において外国人を差別しないこと
- 一時帰国のための有給休暇取得制度があること

特定技能外国人の雇用手続き その1 現行技能実習生

STEP1

技能実習生
技能実習2号を終了
※3号実習生:STEP1は済

STEP2

特定技能外国人との雇用契約
技能実習生、受入れ機関(事業所)

STEP3

特定技能外国人の支援計画策定
受入れ機関(事業所) (登録支援機関との契約)

STEP4

在留資格変更許可申請(技能実習→特定技能)
技能実習生 ※地方出入国在留管理局から承認を受けた取次者(受入れ機関職員、登録支援機関職員など)のみ代理申請可

STEP5

変更許可(特定技能へ在留資格変更)
技能実習生→特定技能外国人

STEP6

就労開始

STEP0

製造業特定技能外国人受入れ協議・連絡会に加入
※在留資格変更許可申請前

特定技能外国人の雇用手続き その1 現行技能実習生

STEP3

特定技能外国人の支援計画策定

○受入れ機関が支援計画実施体制を整えることが原則

- (1) 事前ガイダンスの提供
- (2) 出入国する際の送迎
- (3) 適切な住居の確保に係る支援・生活に必要な契約に係る支援
- (4) 生活オリエンテーションの実施
- (5) 日本語学習の機会の提供
- (6) 相談又は苦情への対応
- (7) 日本人との交流促進に係る支援
- (8) 外国人の責めに帰すべき事由によらないで特定技能雇用契約を解除される場合の転職支援
- (9) 定期的な面談の実施、行政機関への通報

○中小企業には支援体制整備の難易度が高すぎるため、登録支援機関に計画作成も含め全部委託可能 (体制整備の手間と時間をお金で買う)

○登録支援機関は、在留資格変更手続等の代行も可能なので、使うなら早めに。

○登録支援機関に登録している監理団体もある。

特定技能外国人の雇用手続き その1 現行技能実習生

STEP1

※3号実習生:STEP1は済

技能実習2号を終了

技能実習生

STEP2

特定技能外国人との雇用契約
技能実習生、受入れ機関(事業所)

STEP3

特定技能外国人の支援計画策定
受入れ機関(事業所) (登録支援機関との契約)

STEP4

在留資格変更許可申請(技能実習→特定技能)
技能実習生 ※地方出入国在留管理局から承認を受けた取次者(受入れ機関職員、登録支援機関職員など)のみ代理申請可

STEP5

変更許可(特定技能へ在留資格変更)
技能実習生→特定技能外国人

STEP6

就労開始

STEP0

製造業特定技能外国人受入れ協議・連絡会に加入
※在留資格変更許可申請前

特定技能外国人の雇用手続き その1 現行技能実習生

STEP4

在留資格変更許可申請(技能実習→特定技能)

STEP5

変更許可(特定技能へ在留資格変更)

- 本来は技能実習生本人が行うべき手続き。
- 2号終了前に申請手続きを取ることが可能。
- 登録支援機関に取次ぎを依頼したほうがスムーズか。
- 申請から許可までの標準処理期間は2週間～1か月。
- 申請は無料だが、許可時に交付される在留カードの代金として4000円(収入印紙)が必要。

特定技能外国人の雇用手続き その2 帰国技能実習生、試験合格者

STEP0

製造業特定技能外国人受入れ協議・連絡会に加入

※在留資格認定証明書交付申請前

STEP1

特定技能外国人との雇用契約締結

技能実習生、受入れ機関(事業所)

STEP2

特定技能外国人の支援計画策定

受入れ機関(事業所) (登録支援機関との契約)

STEP3

在留資格認定証明書交付申請

受入れ機関 ※地方出入国在留管理局から承認を受けた取次者(受入れ機関職員、登録支援機関職員など)のみ代理申請可

現役の技能実習生の場合は変更許可申請

STEP4

在留資格認定証明書受領(1~3か月)

受入れ機関から元技能実習生等に送付

変更許可申請の場合は2週間~1か月

STEP5

ビザ申請(元実習生等の居住する在外公館)

元技能実習生等

STEP6

ビザ取得、入国

登録支援機関は入国支援もできる。

STEP7

就労開始

特定技能外国人の雇用手続き 追加コストのかかる部分（青色）

STEP1

技能実習生
技能実習2号を終了
※3号実習生:STEP1は済

STEP2

特定技能外国人との雇用契約
技能実習生、受入れ機関(事業所)

STEP3

特定技能外国人の支援計画策定
受入れ機関(事業所)（登録支援機関との契約）

STEP4

在留資格変更許可申請(技能実習→特定技能)
技能実習生 ※地方出入国在留管理局から承認を受けた取次者(受入れ機関職員、登録支援機関職員など)のみ代理申請可

STEP5

変更許可(特定技能へ在留資格変更)
技能実習生→特定技能外国人

STEP6

就労開始

STEP0

製造業特定技能外国人受入れ協議・連絡会に加入
※在留資格変更許可申請前

特定技能外国人の雇用に当たってのコスト

＜人件費以外＞人件費などの通常コスト以外に・・・

○協議会に入会するためのコスト

- ・第三者監査
 - ・電子勤怠管理システム導入
 - ・年会費
- など

○登録支援機関への委託費（自前で支援計画を実施する場合は、体制整備・運用のためのコスト）

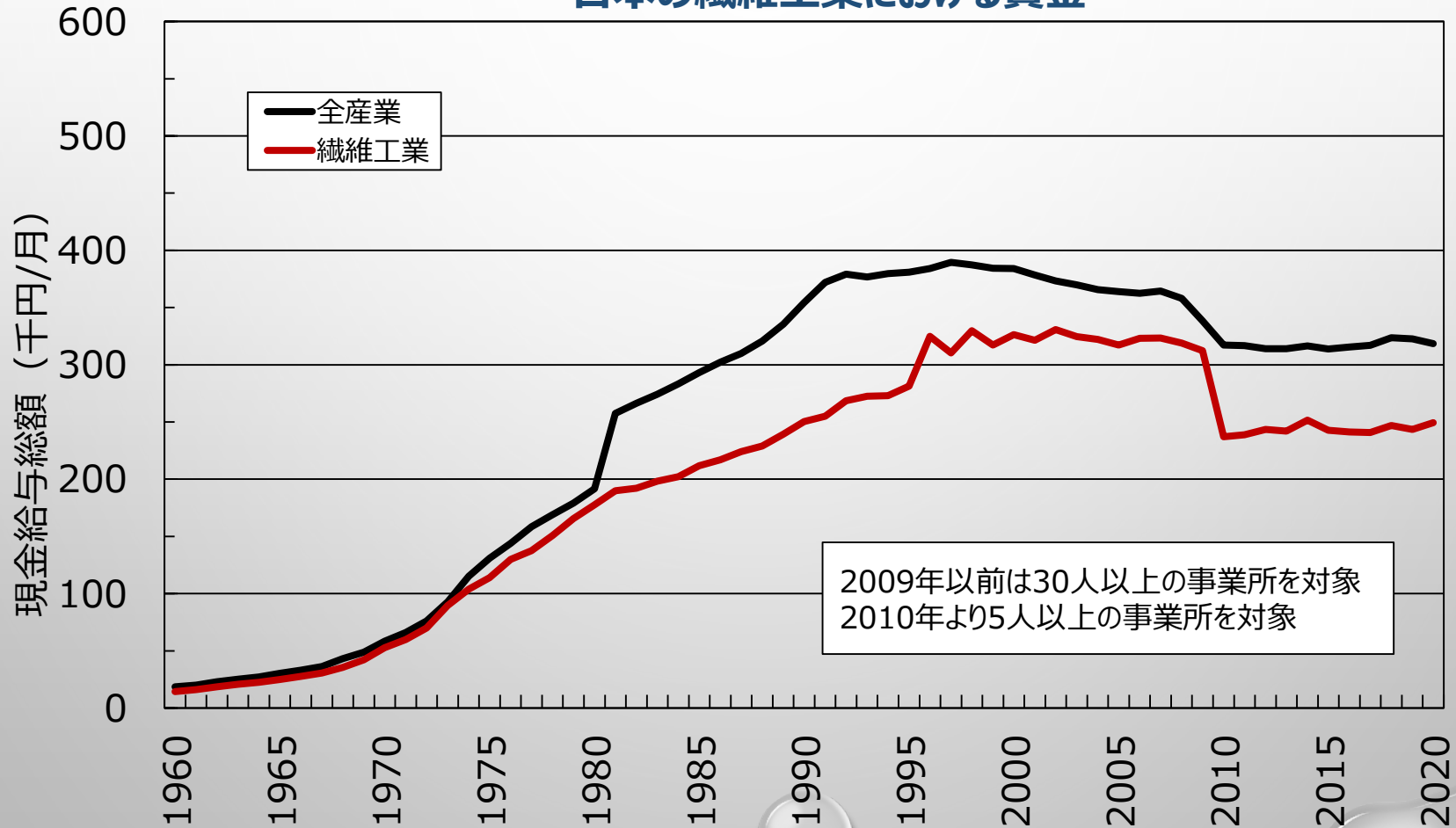
＜人件費＞

○法律上は「同様の業務を行う日本人と同等以上」だが、雇用市場の現状から見て、賃金水準の設定は、日本人の賃金も含め要検討（引き上げる）。

特定技能外国人の雇用に当たってのコスト：人件費

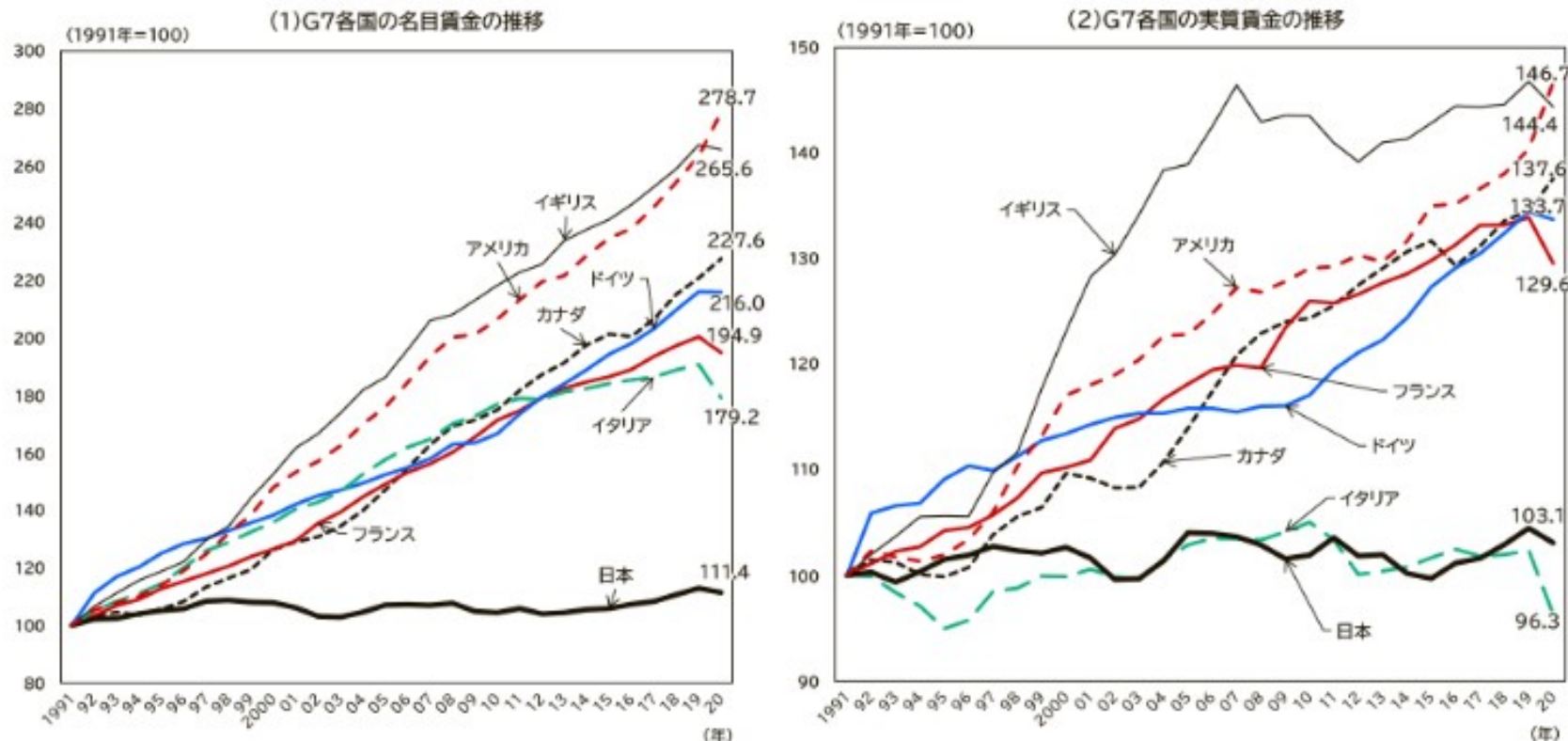
- 70年代までは平均的な賃金水準だったが、80年代以降比較的低賃金（80年前後に日本の一人当たりGDPが1万ドルを超える＝真の先進国化）。
- 2009以降小規模事業所が加わると、全産業平均との格差が広がる。

日本の繊維工業における賃金



特定技能外国人の雇用に当たってのコスト：人件費

【コラム1-3-①図 G7各国の賃金（名目・実質）の推移】



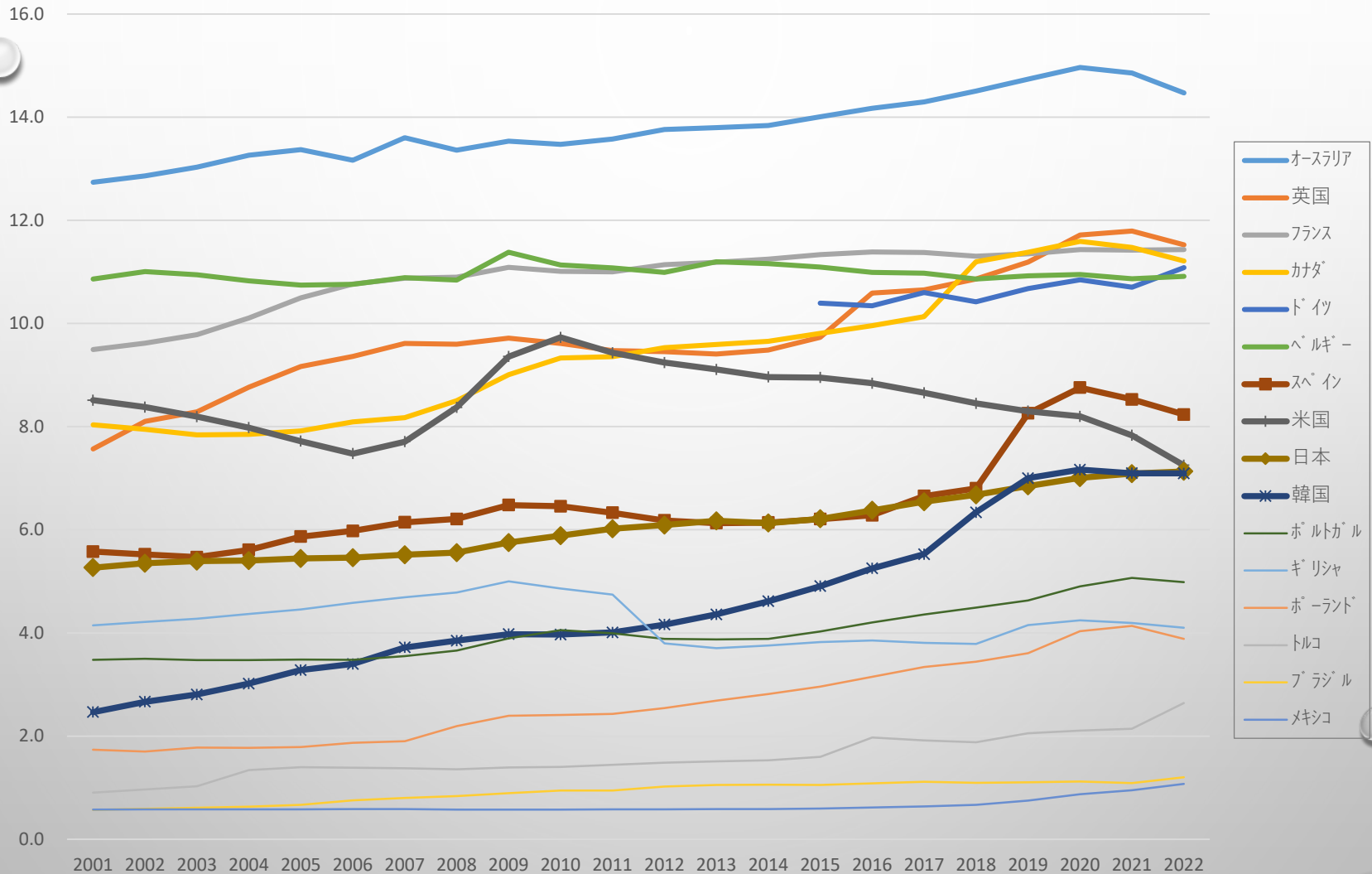
資料出所 OECD.StatにおけるAverage Annual Wagesにより作成。購買力平価ベース。

(注) 1) 1991年を100とし、推移を記載している。なお、OECDによるデータの加工方法が不明確なため、厳密な比較はできないことに留意。なお、我が国の計数は国民経済計算の雇用者所得をフルタイムベースの雇用者数、民間最終消費支出デフレーター及び購買力平価で除したものと推察される。

2) 名目賃金は、OECDが公表する実質賃金に消費者物価指数の総合指数を乗じることで算出している。

特定技能外国人の雇用にあたってのコスト：人件費

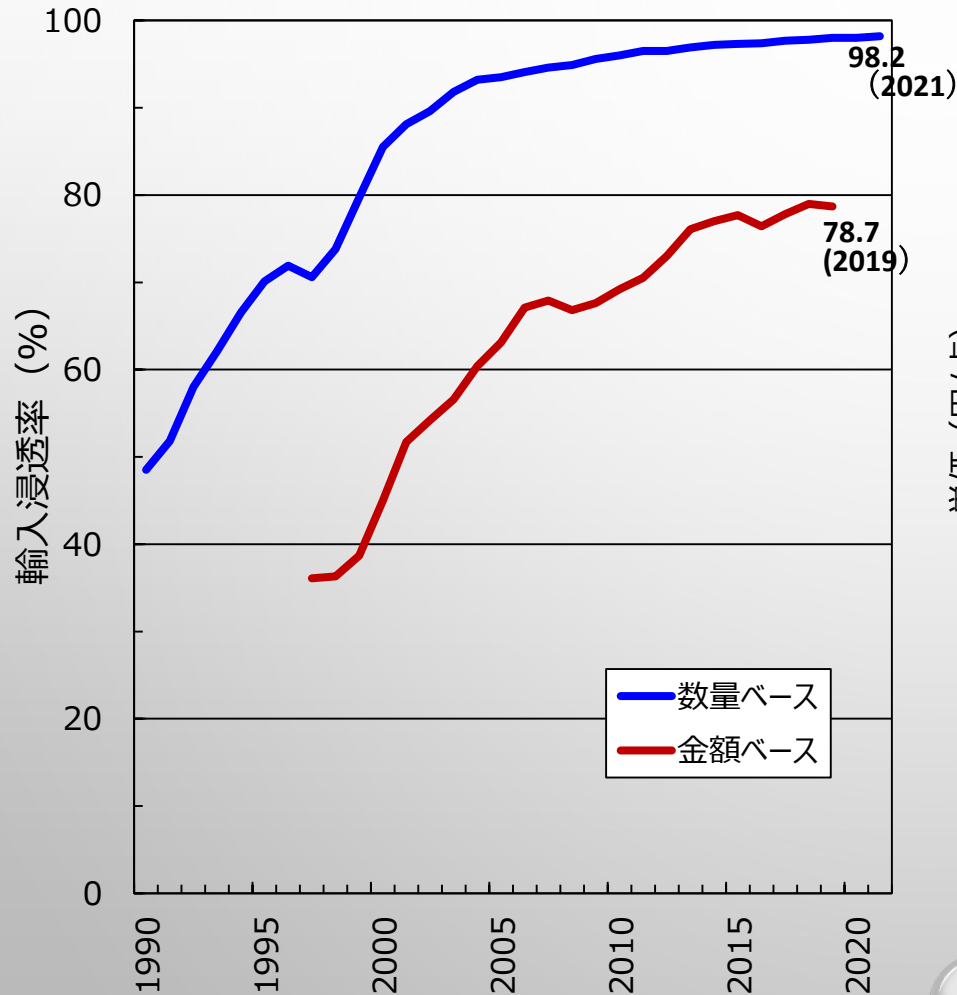
主要国の最低賃金の推移



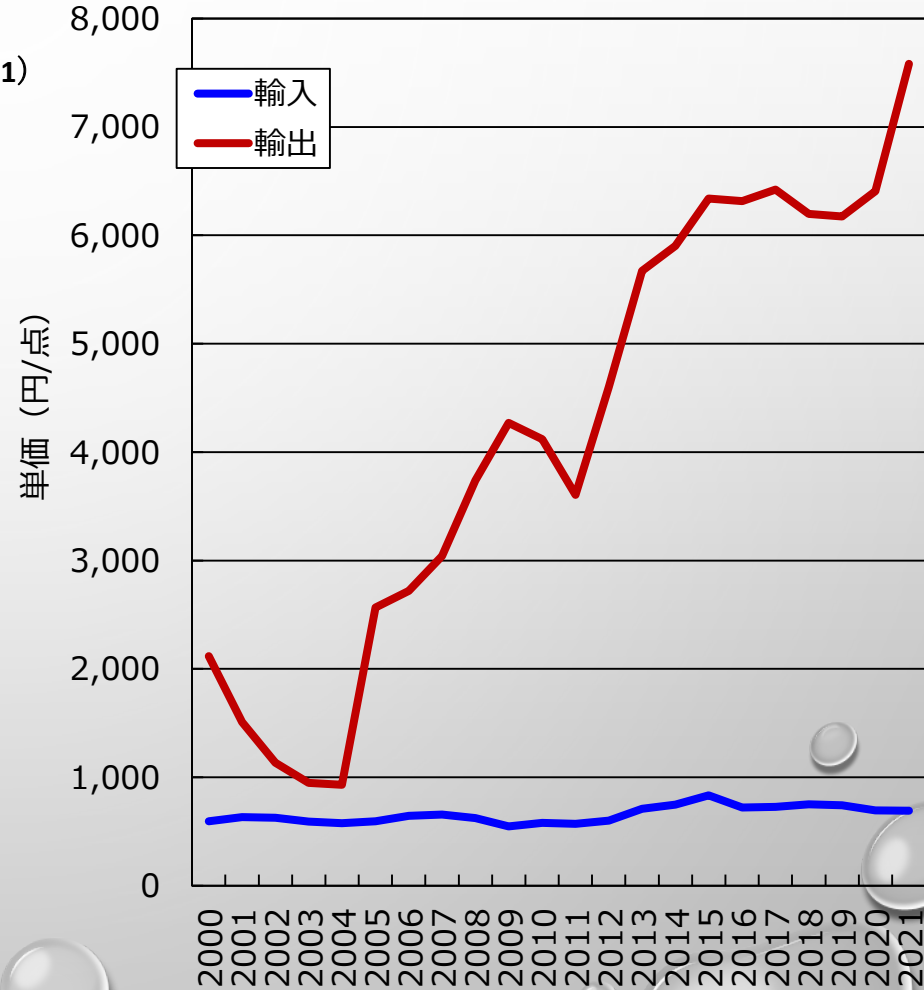
出典) OECD「Real minimum wages | Annual / Hourly」「Average annual wages」

特定技能外国人の雇用に当たってのコスト：人件費

日本市場における衣料品輸入浸透率



衣料品の輸出入単価



改正法の概要（育成就労制度の創設等）

技能実習制度及び特定技能制度をめぐる状況に鑑み、就労を通じた人材育成及び人材確保を目的とする新たな在留資格として育成就労の在留資格を創設し、育成就労計画の認定及び監理支援を行おうとする者の許可の制度並びにこれらに関する事務を行う外国人育成就労機構を設けるほか、1号特定技能外国人支援に係る委託の制限、永住許可の要件の明確化等の措置を講ずる。（公布の日から原則3年以内に施行（注1））

（注1）準備行為に係る規定は公布即施行

入管法

1. 新たな在留資格創設

- 技能実習の在留資格を廃止。「**育成就労産業分野**」(特定産業分野のうち就労を通じて技能を修得させることが相当なもの)に属する技能を要する業務に従事すること等を内容とする「**育成就労**」の在留資格を創設（注2）。

2. 特定技能の適正化

- 特定技能所属機関（受入れ機関）が1号特定技能外国人の支援を外部委託する場合の委託先を、登録支援機関に限るものとする。

3. 不法就労助長罪の厳罰化

- 外国人に不法就労活動をさせる等の不法就労助長罪の罰則を引上げ。（拘禁刑3年以下又は罰金300万円以下→5年以下又は500万円以下 ※併科可）

4. 永住許可制度の適正化

- 永住許可の要件を一層明確化し、その基準を満たさなくなった場合等の取消事由を追加。ただし、特段の事情がない限り、在留資格を変更して引き続き在留を許可。

（注2）さらに、一定基準に適合する企業の外国事業所の職員が技能等を修得するための「企業内転勤2号」の在留資格を創設。

4. その他

- 季節性のある分野において、派遣形態による育成就労の実施を認める。
- 制度所管省庁が地域協議会を組織することができるものとし、地域の実情を踏まえた取組について協議を行うものとする。
- 施行までに技能実習生として入国した者は、施行後、現段階から次の段階までの資格変更（例：1号→2号、2号→3号）を一定の範囲で認める。

育成就労法（技能実習法の抜本改正）

1. 育成就労制度の目的・基本方針

- 法律名を「外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律」(育成就労法)に改める。
- 育成就労制度は、育成就労産業分野において、**特定技能1号水準の技能を有する人材を育成するとともに、当該分野における人材を確保すること**を目的とする。
- 政府は基本方針及び分野別運用方針を定めるものとし、分野別運用方針において、各分野の受入れ見込数を設定するものとする。

2. 育成就労計画の認定制度

- 育成就労計画の認定に当たって、育成就労の期間が3年以内（注3）であること、業務、技能、日本語能力その他の目標や内容、受入れ機関の体制、外国人が送出機関に支払った費用額等が基準（注4）に適合していることといった要件を設ける。
- 転籍の際には、転籍先において新たな育成就労計画の認定を受けるものとし、当該認定は、①やむを得ない事情がある場合や、②同一業務区分内であること、就労期間（1～2年の範囲で業務の内容等を勘案して主務省令で規定）・技能等の水準・転籍先の適正性に係る一定の要件（注5）を満たす場合（本人意向の転籍）に行う。

3. 関係機関の在り方

- 監理団体に代わる「**監理支援機関**」については、外部監査人の設置を許可要件とする。監理支援機関は、受入れ機関と密接な関係を有する役職員を当該受入れ機関に対する業務に関わらせてはならないものとする。
- 外国人技能実習機構に代わる「**外国人育成就労機構**」を設立。育成就労外国人の転籍支援や、1号特定技能外国人に対する相談援助業務を追加。

（注3）主務省令で定める相当の理由（試験不合格）がある場合は、最大で1年の延長可。

（注4）詳細な要件は、主務省令で定める。

（注5）詳細な要件は、主務省令で定める。具体的には、

- ・ 同一機関での就労期間については分野ごとに1年から2年の範囲で設定すること
- ・ 技能等の水準については、技能検定試験基礎級等及び分野ごとに設定するA1～A2相当の日本語能力に係る試験への合格
- ・ 転籍先が、育成就労を適正に実施する基準を満たしていることを要件とすることを予定している。

技能実習制度と育成就労制度の違い

<詳細は省令で定めることとなっており、現時点では不明>

○制度全体の基本方針に加え、分野別運用方針が策定される。

→対象分野は特定技能対象分野のうち、省令で定める要件を満たすもの

特定技能対象分野外は育成就労制度の対象外。

繊維業は今回特定技能対象となったため対象。

※特定技能の対象分野（職種による区分ではない）

- ・対象産業分野であること（日本標準産業分類による）
- ・対象とする業務区分の業務を行うこと
 - 紡織製品製造と縫製

技能実習制度と育成就労制度の違い

- 分野別受入人数制限あり(上限に達すると受入停止)
- 「送出機関→監理法人→受入企業」の流れは同じ。
- 育成就労制度を使うためには、育成就労計画の認定が必要(技能実習計画の認定が必要なのと同じ)。
 - 具体的な記載内容(＝育成就労の内容)が技能実習計画とどう違うかは、省令ができるまで不明。
- 育成就労期間は3年。技能実習のような1、2、3号の区別なし。育成就労による技術レベルは技能実習2号卒業と同じ(技能検定3級相当)。1年浪人可能という新たな制度あり。
 - 技能実習制度の職種区分は技能検定制度を前提としているが、育成就労制度でどうなるかは省令次第。
 - 育成就労では日本語教育が法律上義務付けられる。

技能実習制度と育成就労制度の違い

- 本人希望による転籍が可能となる。
→ やむを得ない事由による転籍も拡充。
- 監理団体→監理支援機関に名称変更。許可が必要なことは変わらない。
→ 外部監査人の設置が義務付けられるが、外部監査人の要件は省令次第。
→ 許可要件が厳しくなる可能性あり(数が減る?)
- 外国人技能実習機構の名称変更
→ 新しい名称は「外国人育成就労機構」
→ 特定技能外国人の支援業務が追加される。
- 改正法施行までは技能実習生として入国。改正法施行後も、1号実習生→2号終了まで、2号実習生→3号終了まで技能実習生として滞在可能。

環境にやさしい草木染

ご静聴ありがとうございました

SDGsロゴ(スペイン語版)

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

