

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6月21日

日本繊維産業連盟 副会長／事務総長

富吉 賢一

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参加
- 繊維業については、参加に当たり追加4要件が必須。
 - 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
 - パートナーシップ構築宣言の実施
 - 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が必要。
- 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。
- 会費が必要。

国際的な人権基準の理解に向けて

JTF Japan Textile Federation
日本繊維産業連盟

責任ある 企業行動 ガイドライン

繊維産業における

- 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）

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・デリジェンスの本質的部分

第四部 人権デューデ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

ILO中核的労働基準
に該当する項目

【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

2. 結社の自由、団体交渉権

3. 差別

4. 児童労働

5. ハラスメント

6. 外国人労働者、外国人技能実習生

7. 労働安全衛生

8. 賃金

9. 労働時間

10. 取引適正化関係

人権ガイドラインの基本：デュー・ディリジェンスの流れと「4つのキーワード」

デュー・ディリジェンス・プロセス、及びこれを支える手段



人権対応の基本

- 経営者のコミットメント(経営方針)
- 従業員及び取引先に示す！
- 従業員、取引先などのステークホルダーとのエンゲージメント(建設的対話)
- 課題を見出し、優先順位を付けて対応
(エンゲージメントを忘れずに！)
- 取組みの対外公表

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

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（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

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

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)

- 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は可能
- 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 帰国した技能実習生

STEP0

製造業特定技能外国人受入れ協議・連絡会に加入

※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に変更許可申請

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に送付

変更許可申請の場合には2週間~1か月

STEP5

ビザ申請(元実習生の居住する在外公館)

元技能実習生

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

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

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

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
- ・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）

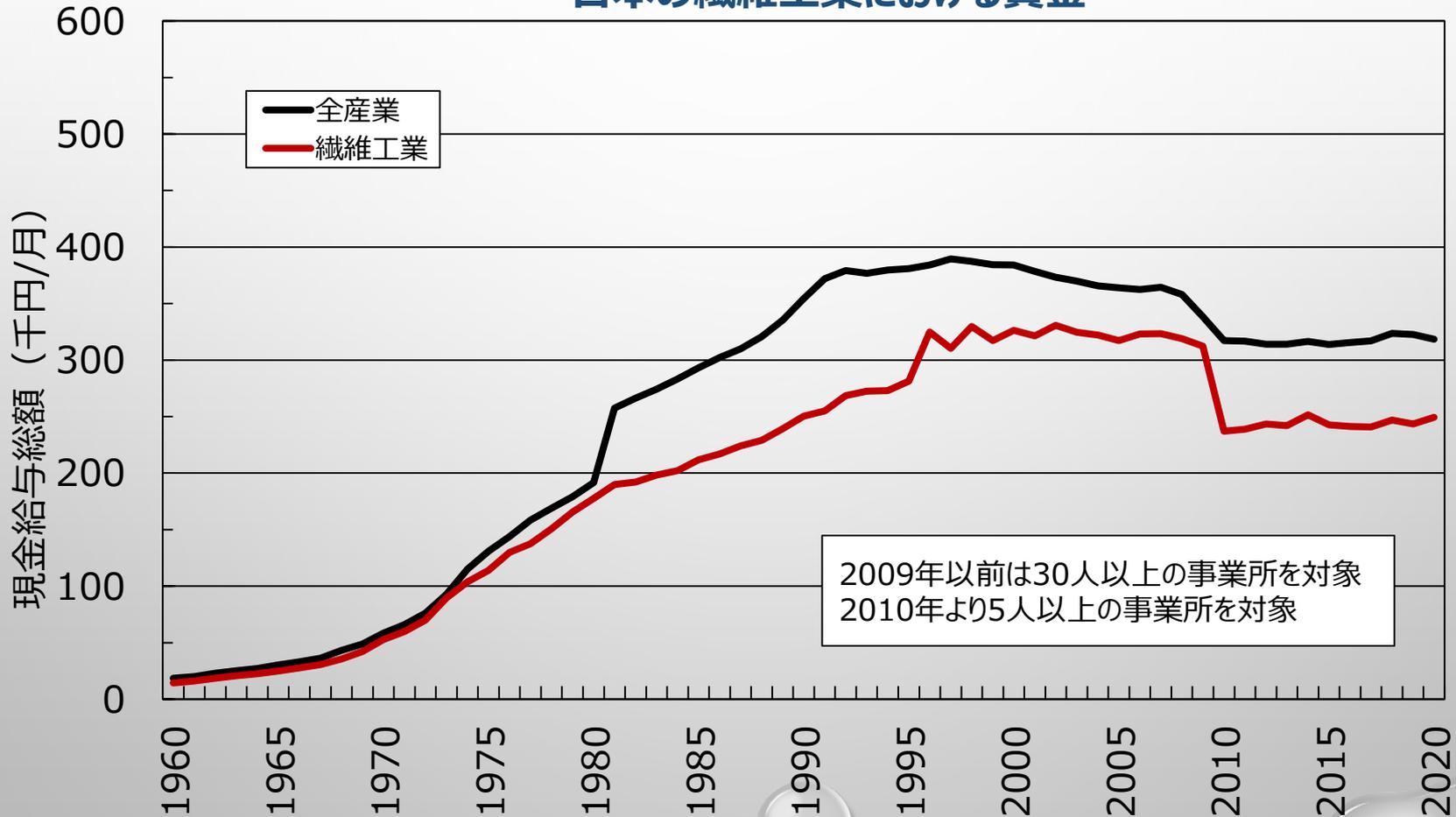
＜人件費＞

○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

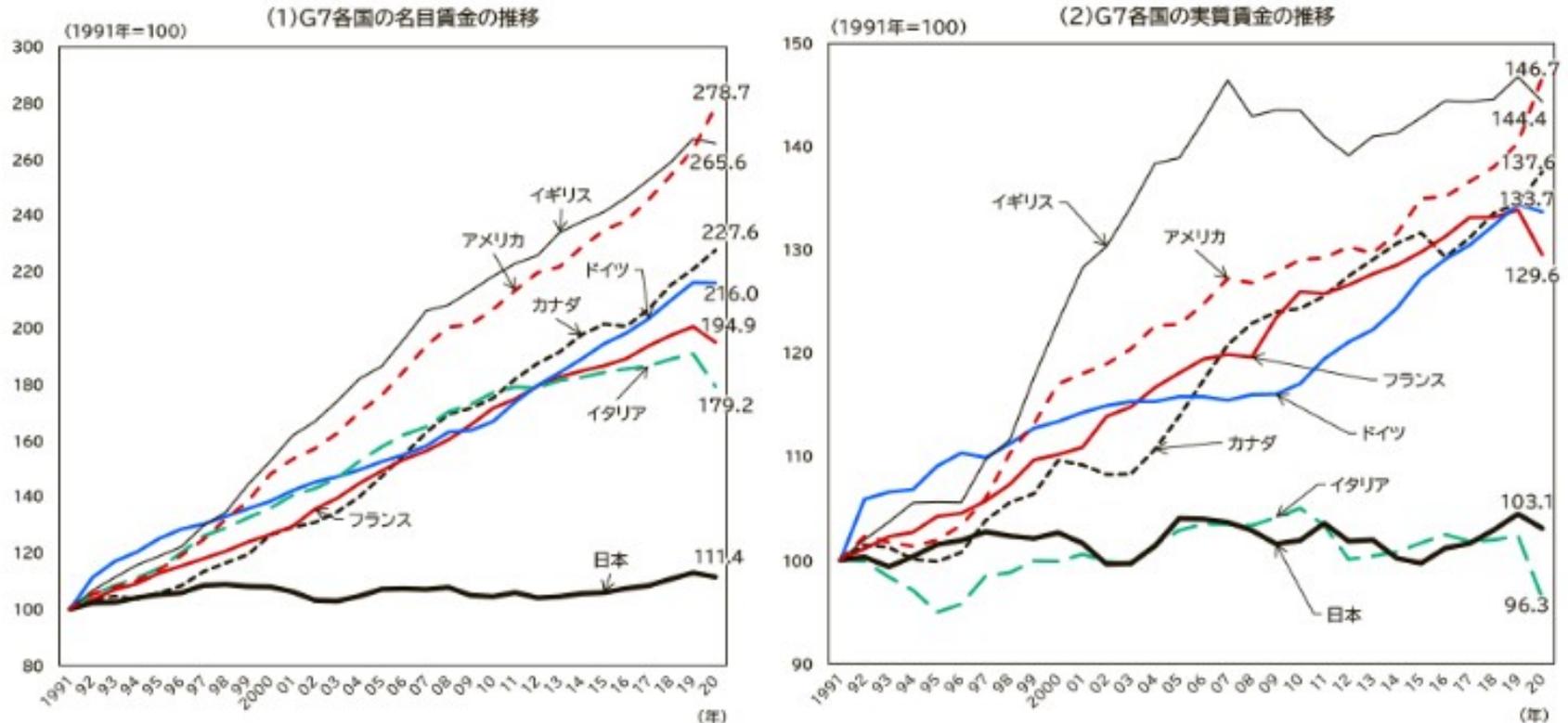
- 70年代までは平均的な賃金水準だったが、80年代以降比較的低賃金（80年前後に日本の一人当たりGDPが1万ドルを超える＝真の先進国化）。
- 2009以降小規模事業所が加わると、全産業平均との格差が広がる。

日本の繊維工業における賃金



特定技能外国人の雇用にあたってのコスト：人件費

【コラム1-3-①】 G7各国の賃金（名目・実質）の推移

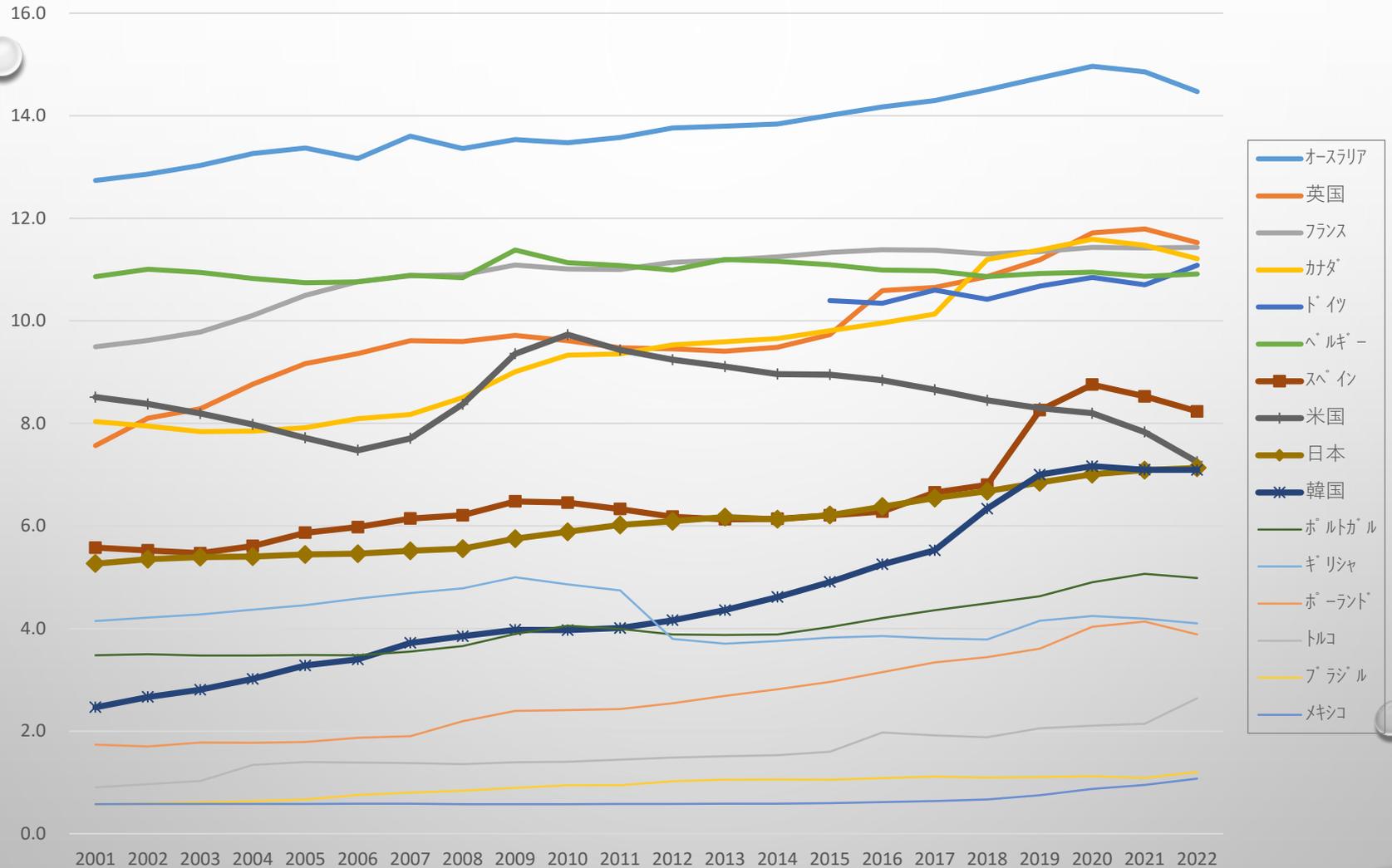


資料出所 OECD.StatにおけるAverage Annual Wagesにより作成。購買力平価ベース。

- (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

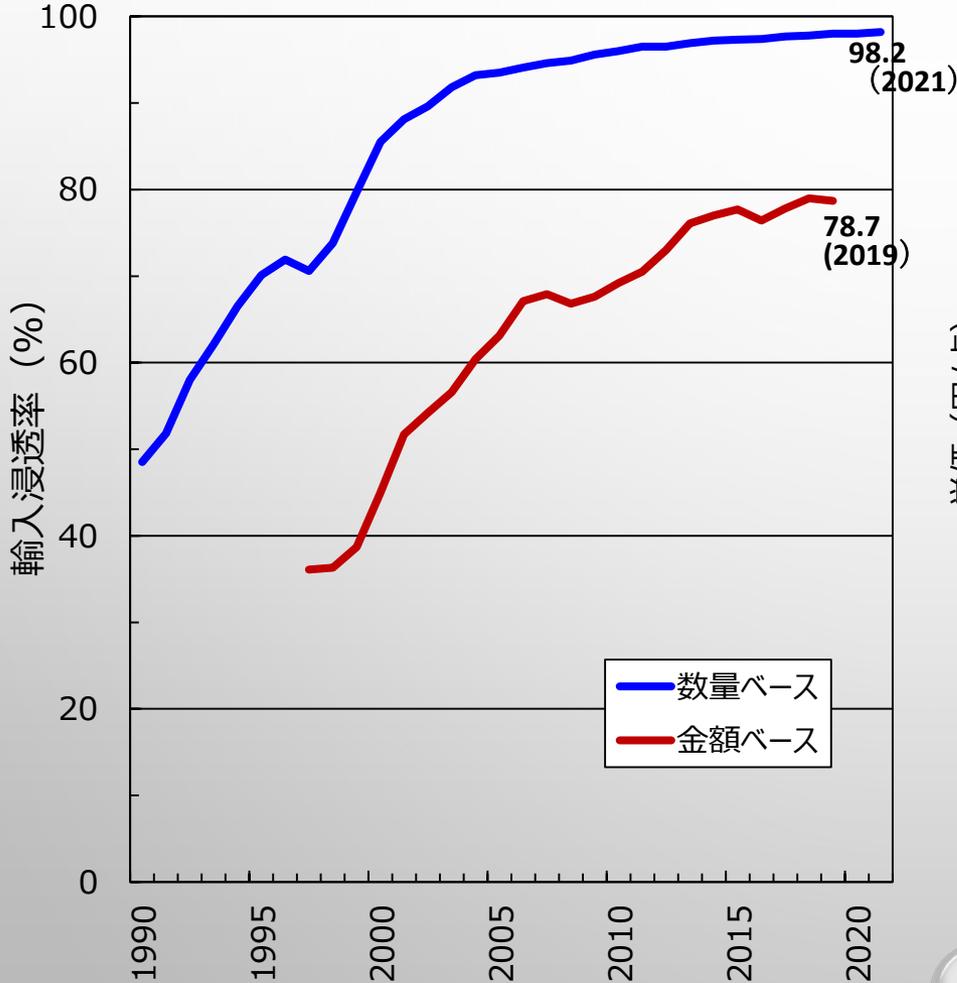
主要国の最低賃金の推移



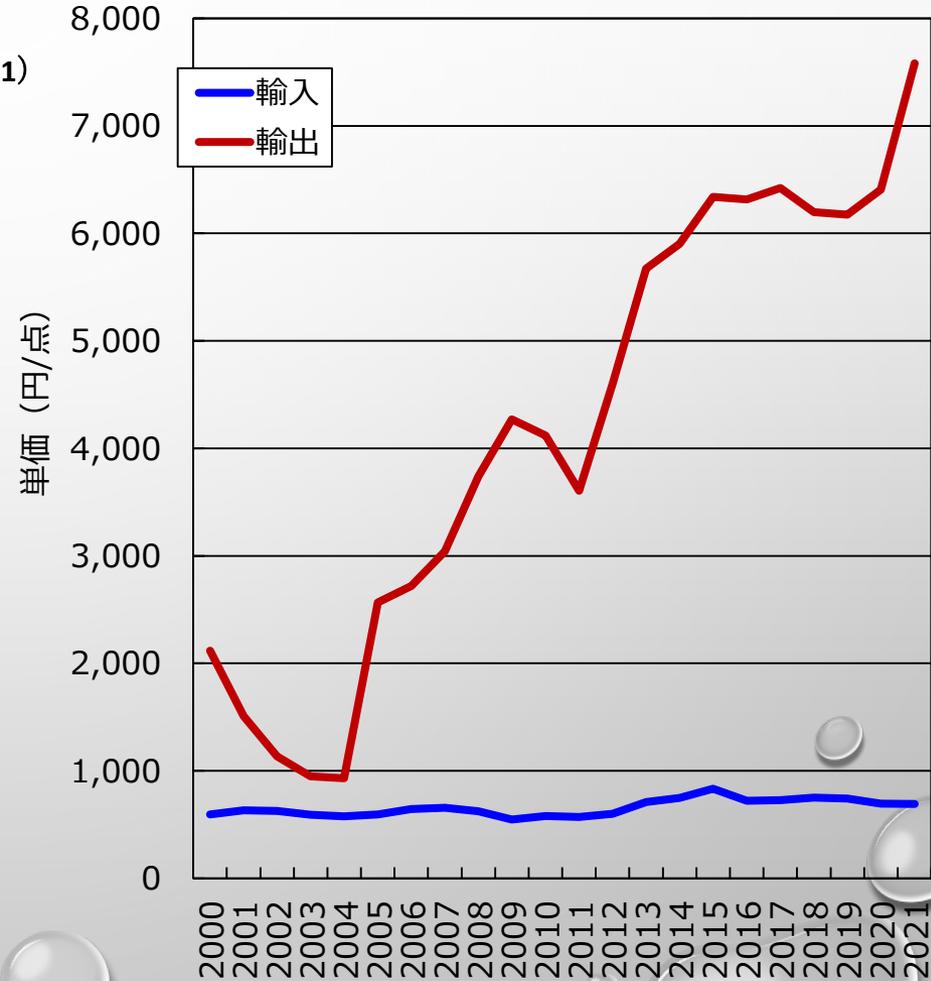
出典) OECD 「Real minimum wages | Annual / Hourly」「Average annual wages」

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）を行う。

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。

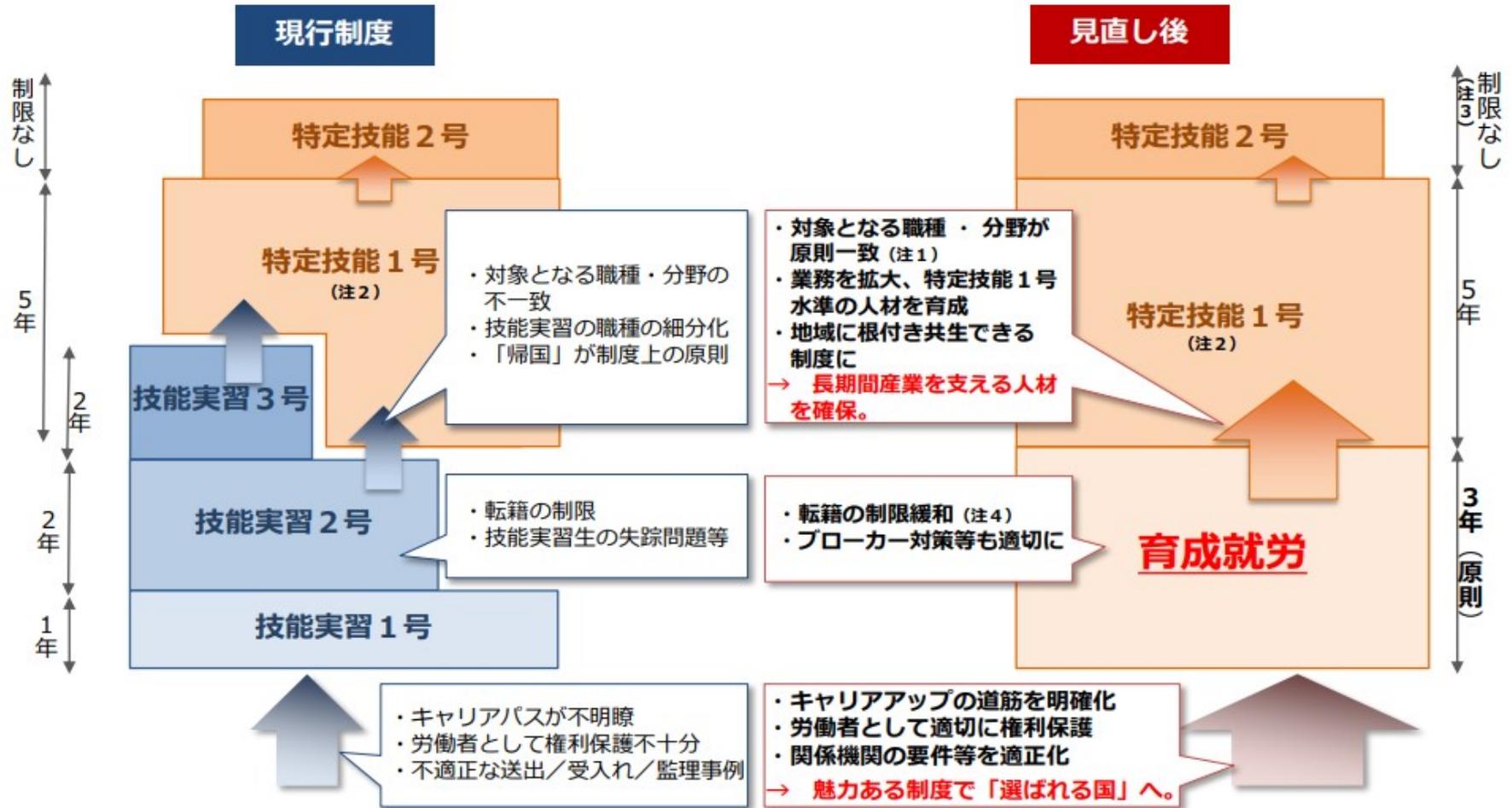
（注3）主務省令で定める相当の理由（試験不合格）がある場合は、最大で1年の延長可。

（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。

制度見直しのイメージ図



(注1) 育成就労制度の受入れ対象分野は特定産業分野と原則一致させるが、国内での育成になじまない分野は育成就労の対象外。

(注2) 特定技能 1号については、「試験ルート」での在留資格取得も可能。

(注3) 永住許可につながる場合があるところ、永住許可の要件を一層明確化し、当該要件を満たさなくなった場合等を永住の在留資格取消事由として追加する。

(注4) 転籍の制限緩和の内容

- 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化するとともに、手続を柔軟化。
- 以下を要件に、同一業務区分内での本人意向による転籍を認める。
 - ・ 同一機関での就労が1～2年(分野ごとに設定)を超えている
 - ・ 技能検定試験基礎級等及び一定水準以上の日本語能力に係る試験への合格
 - ・ 転籍先が、適切と認められる一定の要件を満たす

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

