

繊維産業における特定技能外国人の受入れ に向けた検討状況について

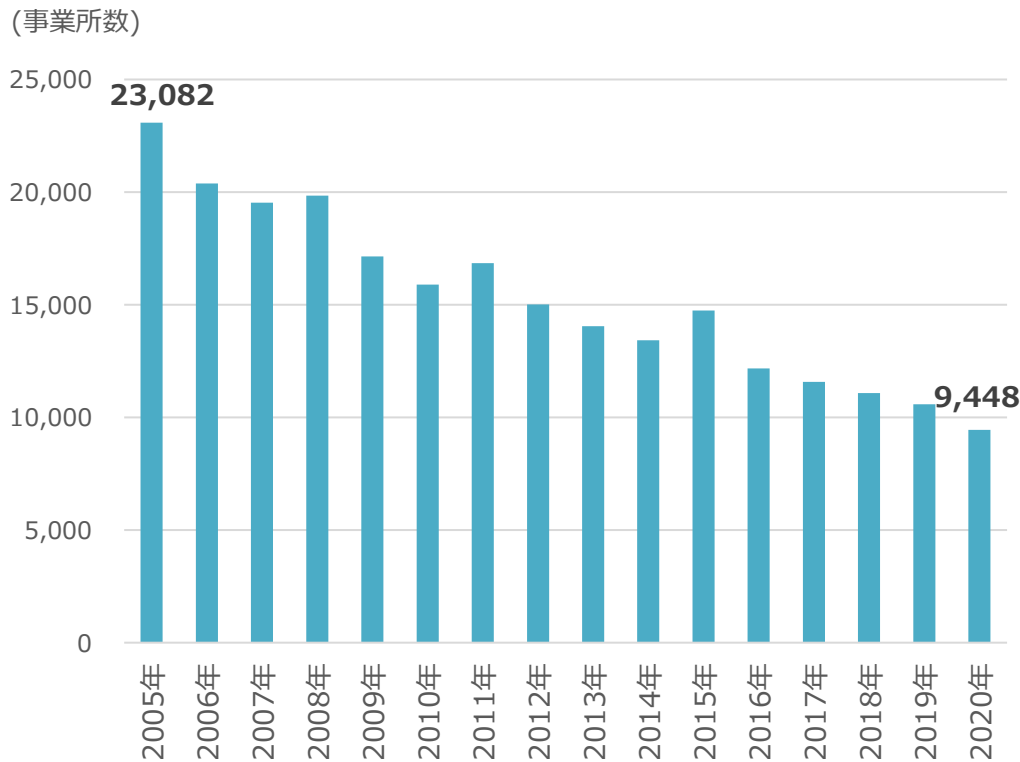
2024年6月21日
製造産業局 生活製品課

1. 繊維産業の技能実習に係る改善の取組 及び制度見直しに関する検討状況について

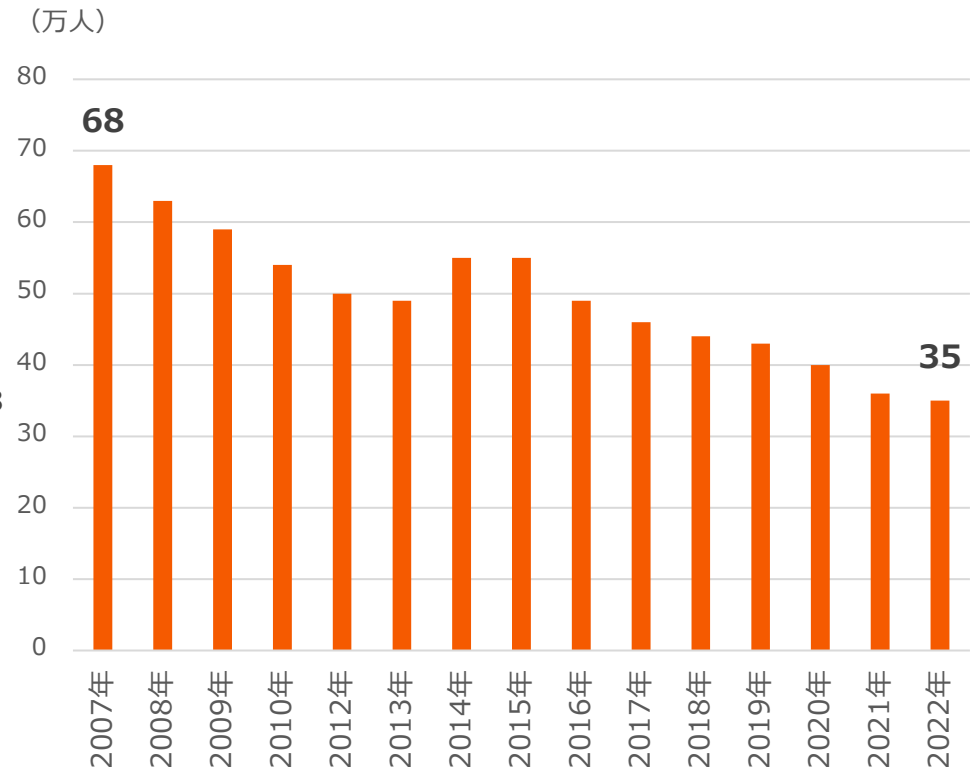
繊維工業における事業所数及び就業者数の推移

- 国内における繊維工業の事業所数は、過去15年で約半分以下となった。また、就業者数も減少傾向。

繊維工業における事業所数の推移



繊維工業における就業者数の推移



※ 1. 従業者 4 人以上の事業所。

※ 2. 繊維工業は、製糸業、紡績業、ねん糸製造業、織物業、ニット生地製造業、染色整理業、綱・網・レース・繊維粗製品製造業、外衣・シャツ製造業（和式を除く）、下着類製造業、和装製品・その他の衣服・繊維製身の回り品製造業、その他の繊維製品製造業を含む。

資料： 工業統計、経済センサス

※ 東日本大震災の影響により、2011年データはなし。

資料： 労働力調査

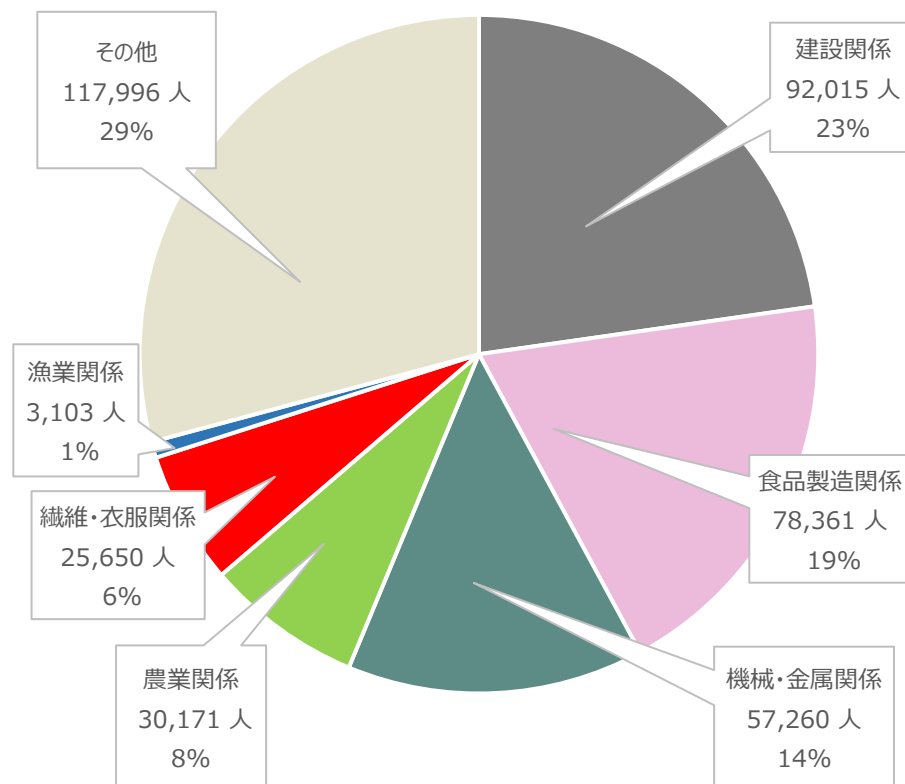
繊維産業における技能実習生の受入現状

- 技能実習の繊維・衣服分野では、技能実習の対象職種として13職種が指定。令和5年末時点で、25,650人の外国人技能実習生を受け入れ（全体の6％）。
- うち婦人子供服・紳士服製造や布はく縫製（ワイシャツ製造）が約7割。

移行対象職種・作業一覧（繊維・衣服関係）

職種名	作業名	職種名	作業名
①紡績運転 673人	前紡工程	⑥婦人子供服製造 17,288人	婦人子供既製服縫製
	精紡工程	⑦紳士服製造 1,158人	紳士既製服製造
	巻糸工程	⑧下着類製造 904人	下着類製造
	合ねん糸工程	⑨寝具製作 463人	寝具製作
②織布運転 1,190人	準備工程	⑩カーペット製造 169人	織じゅうたん製造
	製織工程		タフテッドカーペット製造
	仕上工程		ニードルパンチカーペット製造
③染色 592人	糸浸染	⑪帆布製品製造 916人	帆布製品製造
	織物・ニット浸染	⑫布はく縫製 235人	ワイシャツ製造
④ニット製品製造 349人	靴下製造	⑬座席シート縫製 1,523人	自動車シート縫製
	丸編みニット製造		
⑤たて編ニット生地製造 190人	たて編ニット生地製造		

技能実習生数（全職種）：404,556人



出所： 出入国在留管理庁 「職種・作業別 在留資格「技能実習」に係る在留者数（令和5年末時点）」

繊維産業における技能実習実施者の監督指導、法令違反の状況

- 繊維・衣服関係の実習実施者において、2018年には、労働基準監督署による監督指導数782件、労働基準関係法令違反数502件であったが、2022年には4割程度減少している。
- 主な違反事項としては、「割増賃金の支払」、「労働時間」、「賃金の支払」、「賃金台帳」が挙げられてきたが、直近では、「年次有給休暇」や「健康診断結果についての医師等からの意見聴取」といった違反が挙げられている。

繊維・衣服関係における監督指導の状況

	監督指導実施 事業場数	違反事業場数 (違反率)	主な違反事項		
2022年（令和4年）	466	318 (68.2%)	年次有給休暇 97（20.8%）	割増賃金の支払 82(17.6%)	医師等からの意見 聴取 77(16.5%)
2021年（令和3年）	491	350 (71.3%)	割増賃金の支払 96（19.6%）	労働時間 87（17.7%）	賃金の支払 77（15.7%）
2020年（令和2年）	577	389 (67.4%)	割増賃金の支払 110（19.1%）	労働時間 90（15.6%）	賃金の支払 76（13.2%）
2019年（平成31年）	802	550 (68.6%)	割増賃金の支払 165（20.6%）	労働時間 132（16.5%）	賃金台帳 115（14.3%）
2018年（平成30年）	782	502 (64.2%)	割増賃金の支払 155（19.8%）	労働時間 111（14.2%）	賃金台帳 84（10.7%）

出所：厚生労働省 技能実習生の実習実施者に対する監督指導、送検等の状況

繊維産業における技能実習法令違反に対する業界団体・政府の取組

- 経済産業省は、技能実習法第54条に基づき、2018年3月、技能実習に係る業界団体等を構成員とする「繊維産業技能実習事業協議会」を設置（事務局：経済産業省（生活製品課）、日本繊維産業連盟）。
- 同年6月に「繊維産業における外国人技能実習の適正な実施等のための取組」を決定。非加盟企業等に対する働きかけを含め、繊維業界における技能実習の適正な実施及び繊維業界の信頼回復等に向けた取組を実施。

具体的な取組

主務省庁（法務省・厚労省）による適切な法執行等に加え、繊維産業としても、業界団体の主導で、技能実習に係る法令遵守等を徹底。

技能実習に係る法令遵守等の徹底

・構成団体傘下の企業への周知・会員企業からの取引先への周知。

取引適正化の一層の推進

・日本繊維産業連盟、SCM推進協議会は、「取引ガイドライン」に縫製業を追加。「自主行動計画」を改訂。

発注企業の社会的責任の履行

・日本繊維産業連盟は、OECD「衣類・履物セクターにおける責任あるサプライチェーンのためのDDガイダンス」に係る検討。

業界団体における体制等の整備

・構成団体は、技能実習適正化推進委員会及び取引適正化推進委員会を設置。会員企業等の取組状況等をモニタリング。

これまでの成果

- ✓ **業界全体での違反の減少傾向、構成団体参加企業の違反数の減少**は一定の評価。
- ✓ 取引ガイドラインに基づく「聞き取り調査」を毎年実施、SCM協議会にて年1回、自主行動計画実施に係る会員団体の取組・課題を会議にて共有。
- ✓ 「**繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン**」を策定。サプライチェーンを管理すべき**アパレル企業等**を含め周知徹底。
- ✓ 各構成員団体による**会員企業からの定期報告**、技能実習適正化推進委員会及び取引適正化推進委員会を年2回程度開催し、**問題事例、優良事例**を含め、必要に応じ更なる改善策等を検討。

繊維産業における人権遵守に関する取組

- 日本繊維産業連盟では、「繊維産業における企業行動ガイドライン」の趣旨を理解し、同ガイドラインに沿って人権尊重の取組を進めることに賛同した事業者に対し、人権への取組内容について「責任ある企業行動実施宣言」を行うよう働きかけ。
- 2024年6月7日時点で、1,102社の企業が宣言を行っている。

責任ある企業行動実施宣言 ひな形

繊維産業における責任ある企業行動実施宣言 (ひな形：サプライチェーン管理型)

当社は、日本繊維産業連盟が作成した「繊維産業における企業行動ガイドライン」の趣旨を理解し、同ガイドラインに沿って、当社製品の製造に関与する、外国人技能実習生を含む全ての労働者の人権を尊重すべく、当社製品のサプライチェーンの直接・間接取引先の皆様のご協力も得て、以下の行動を実施することを宣言します。(注1)

1. コミットメント及びステークホルダー・エンゲージメント
人権を尊重する責任が企業にあることを踏まえ、人権尊重に関する経営トップによる方針(コミットメント)を策定し、公に宣言し、経営システムに組み込みます。
また、コミットメントに基づき、当社従業員とのエンゲージメントを進めることで、人権を尊重する責任を果たす社内基盤を作っていくとともに、当社製品のサプライチェーンを担う直接・間接取引先の方々にも、当社と同様の取組を行っていただくべく、取引先とのエンゲージメントも進めます。

2. チェックリストによる人権リスクのチェック
同ガイドラインの別冊「チェック項目例とリスク発見時の対処法の例について」を活用して、当社及び当社製品のサプライチェーンを担う直接・間接取引先における人権リスクをチェックしていきます。

3. リスクの防止、軽減にむけた行動
人権リスクをチェックした結果、対応すべき課題があった場合は、人権リスクの深刻度に応じた優先順位をつけ、優先順の高いものからその防止、軽減に向け必要な行動をします。

4. PDCA
人権リスクの防止、軽減に向けた行動については、その効果が有効に存続しているかを継続してモニタリングします。モニタリングの結果、新たな人権リスクがあった場合には、その防止、軽減に向け必要な対応を行います。

5. 情報公開
当社における人権の尊重の取り組みについては、以下の当社ウェブページにて公表します。(注2)
当社ウェブページ <https://www.>

○年○月○日

企業名

役職・氏名(代表権を有する者)

(注1) 各項目について、具体的な取組事例があれば、できる限り記載してください。
(注2) ウェブページでの公表が望ましいですが、それ以外の方法で公表する場合は、具体的な公表方法を記載してください。

宣言企業数(日本産業分類別) ※2024年6月7日時点

業 種		企業数	更新
111	製糸業、紡績業、化学繊維・ねん糸等製造業	49	
112	織物業	164	
113	ニット生地製造業	32	
114	染色整理業	29	
115	網・網・レース・繊維粗製品製造業	21	
116	外衣・シャツ製造業(和式を除く)	365	
117	下着類製造業	36	
118	和装製品・その他の衣類・繊維製身の回り製造業	44	
119	その他の繊維製品製造業	229	※
511	繊維品卸売業(衣服、身の回り品を除く)	29	
512	衣服卸売業	48	
513	身の回り品卸売業	9	
56	各種商品小売業 561 百貨店、562 総合スーパーマーケット、563 コンビニエンスストア、564 ドラッグストア、565 ホームセンター、566 均一価格点、569 その他の各種小売業	1	
571	呉服・服地・寝具小売業	2	
572	男子服小売業	2	
573	婦人・子供服小売業	6	
579	その他の織物・衣服・身の回り品小売業	1	
	その他(上記分類以外)	35	
合 計		1,102	

技能実習制度の適正利用に関する事業者向け周知

- 法務省・厚生労働省と連携して、「責任ある企業行動実施宣言」等に関する周知文書を、繊維・衣服関係の外国人技能実習実施者約3,000者に対して郵送にて発出するとともに、経済産業省HPにて同内容を掲載。

配布チラシ

「繊維産業における責任ある企業行動実施宣言」は、繊維産業のサプライチェーン強化、ビジネスチャンス拡大に向けた第一歩

- 労働関連法の遵守を含め、国際的な水準を確保した労働者の人権尊重の取組は必須です。
- 日本の繊維産業における責任ある企業行動を浸透させるため、企業のトップによる人権尊重の取組の実践が必要です。

＜人権尊重の5つの取組＞

- (1) コミットメント及びステークホルダー・エンゲージメント
- (2) チェックリストを活用した人権リスクのチェック
- (3) 人権リスクの防止、軽減に向けた行動
- (4) PDCAサイクル
- (5) 情報公開

- 人権尊重の取組を対外的に宣言することで、**人材の確保や国内外でのビジネスチャンスの拡大**にも繋がります。
- **繊維産業の人権尊重の取組の拡大と可視化を進めます。**

「宣言」の内容・提出・掲載について

- 日本繊維産業連盟 企業行動実施宣言係
- 電話：03-3270-8192
- HP：https://www.jtf-net.com/



「パートナーシップ構築宣言」の作成・公表は、繊維産業のサプライチェーン強化の第一歩

- ① 取引先との共存共栄の取組や、「取引条件のしわ寄せ」防止を代表者の名前で宣言します。
 - 以下の項目について、企業の代表者の名前で宣言します。
 - ＞ サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携
 - ＞ 親事業者と下請事業者の望ましい取引慣行（振興基準※）の遵守
 - ＞ その他独自の取組
 - ※ 下請中小企業振興法に基づき基準
 - <https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/torihiki/shinkoukijyun.htm>
- ② 「宣言」はポータル上に公表されます。
 - (公財)全国中小企業振興機関協会が運営するポータルサイト<https://www.biz-partnership.jp>に提出すると、「宣言」が掲載されます。
 - ※「振興基準」に違反し、主務大臣の指導・助言を受けた場合など、「宣言」を履行していないと認められる場合には、「宣言」のサイトへの掲載を取りやめることがあります。
- ③ 「宣言」企業は「ロゴマーク」を使うことができます。

 <ロゴマークに込められた思い>
大企業と中小企業がうまく組み合わせ、共存共栄していく
- ④ 一部の補助金について加点措置を講じます。
 - 対象となる補助金については、ポータルサイトをご覧ください。

「宣言」の内容について

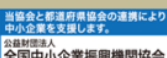
未来を拓くパートナーシップ構築推進会議事務局

- 内閣府政策統括官付
- 参事官（産業・雇用担当） 付 03-6257-1540
- 中小企業庁企画課 03-3501-1765

「宣言」の提出・掲載について

- (公財) 全国中小企業振興機関協会
- 03-5541-6688
- 提出先URL：https://www.biz-partnership.jp



生産性向上を目指す皆様へ 令和5年11月時点版

「IT導入補助金」でIT導入・DX（デジタルトランスフォーメーション）による生産性向上を支援！

- 業務の効率化やDXの推進、セキュリティ対策のためのITツール等の導入費用を支援！
- **インボイス対応に活用可能！** 安価なITツールの導入でも利用可能！
- **補助額は最大450万円/者、補助率は1/2～3/4！**

通常枠

- ・生産性の向上に資するITツールの導入費用を支援します。
- ・補助下限額を引き下げ、クラウド利用料の対象期間を延長（最大2年間）。

デジタル化基盤導入類型

- ・インボイス制度への対応も見据え、会計・受発注・決済・ECソフトに加え、PC・タブレット・レジ・券売機等のハードウェア導入費用も支援します。
- ・安価なITツール導入も支援すべく、補助下限額を撤廃。

商流一括インボイス対応類型

- ・取引関係における発注者（大企業を含む）が費用を負担してインボイス対応済の受発注ソフトを導入し、受注者である中小企業・小規模事業者等が無償で利用できるケースを支援します。

複数社連携IT導入類型

- ・10者以上の中小企業・小規模事業者等が連携した、インボイス制度への対応やキャッシュレス決済を導入する取組等を支援します。連携のための事務費・専門家費も補助対象です。

セキュリティ対策推進枠

- ・独立行政法人「情報処理推進機構（IPA）」が公表する「サイバーセキュリティお助けサービスリスト」に掲載されているセキュリティサービスの利用料を支援します。

※詳細は裏面をご確認ください。

令和4年度第2次補正予算で中小機構に措置

チラシのダウンロードはこちら！

技能実習制度及び特定技能制度の見直しに関する政府の検討結果

技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議最終報告書を踏まえた政府の対応について

両制度の在り方については、有識者会議最終報告書を踏まえ、共生社会の実現を目指し、日本が魅力ある働き先として選ばれる国になるという観点に立って、地方や中小零細企業における人材確保にも留意しつつ、以下の方針で検討を進める。

1 総論

- 現行の技能実習制度を実態に即して発展的に解消し、人手不足分野における人材確保及び人材育成を目的とする育成就労制度を創設。
- 企業単独型技能実習のうち、育成就労制度とは趣旨・目的を異にするものの引き続き実施する意義のあるものは、別の枠組みで受入れを検討。
- 特定技能制度については、適正化を図った上で存続。

2 外国人の人材確保

(1) 受入れ対象分野

- 「特定産業分野」に限定して設定。
- 技能実習2号対象職種のうち、特定産業分野があるものは原則受入れ対象分野として認める方向で検討。技能実習が行われている職種のうち、対応する特定産業分野がないものは、現行制度が当該職種に係る分野において果たしてきた人材確保の機能の実態を確認した上で、特定産業分野への追加を検討。

(2) 受入れ見込数

- 対象分野ごとに受入れ見込数を設定し、受入れ上限数として運用。

(3) 設定の在り方

- 有識者・労使団体等で構成する新たな会議体の意見を踏まえて政府が判断。

(4) 地域の特性等を踏まえた人材確保

- 自治体が地域協議会に積極的に参画し、受入れ環境整備等に取り組む。
- 季節性のある分野で、業務の実情に応じた受入れ形態等を検討。

3 外国人の人材育成

(1) 人材育成の在り方

- 基本的に3年間の就労を通じた育成期間において特定技能1号の技能水準の人材を育成。業務区分の中で主たる技能を定め、計画的に育成・評価。

(2) 人材育成の評価方法

- 以下の試験合格等を要件とする。

①就労開始前 日本語能力A1相当以上の試験（日本語能力試験N5等）合格又は相当する日本語講習を認定日本語教育機関等において受講

※受入れ機関は1年経過時までと同試験（ただし、既に合格している場合を除く。）及び技能検定試験基礎級等を受験させる。

※日本語能力に関しては現行の取扱いを踏まえ各分野でより高い水準を設定可。以下同じ。

②特定技能1号移行時 技能検定試験3級等又は特定技能1号評価試験合格

日本語能力A2相当以上の試験（N4等）合格

※試験等に不合格となった者について、最長1年の在留継続を認める。

③特定技能2号移行時 特定技能2号評価試験等合格/日本語能力B1相当以上の試験（N3等）合格

(3) 日本語能力の向上方策

- 日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関の認定等に関する法律の仕組みを活用するとともに、受入れ機関が支援に積極的に取り組むためのインセンティブを設ける。
- A1相当からA2相当までの範囲内で設定される水準の試験を含む新たな試験の導入や受験機会の確保の方策を検討するとともに、日本語教材の開発等、母国における受験準備のための日本語学習支援の実施等を進める。

4 外国人の人権保護・労働者としての権利性の向上

(1) 「やむを得ない事情がある場合」の転籍

- 「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。現行制度下においても速やかに運用改善を図る。

(2) 本人の意向による転籍

- (1)の場合以外は、3年間一つの受入れ機関での就労が効果的であり望ましいものの、以下を満たす場合に同一業務区分内に限り本人意向による転籍を認める。

ア 同一の機関において就労した期間が一定の期間（注1）を超えている

イ 技能検定試験基礎級等・一定水準以上の日本語能力に係る試験に合格（注2）

ウ 転籍先が、適切であると認められる一定の要件を満たす

（注1）当分の間、各分野の業務内容等を踏まえ、分野ごとに1年～2年の範囲内で設定。

人材育成の観点から踏まえた上で1年とすることを旨しつつも、1年を超える期間を設定する場合、1年経過後は、昇給その他待遇の向上等を図るための仕組みを検討。

（注2）各分野で、日本語能力A1相当の水準から特定技能1号移行時に必要となる日本語能力の水準までの範囲内で設定。

- 転籍前の受入れ機関が支出した初期費用等について、転籍前の受入れ機関が正当な補填を受けられるようにするための仕組みを検討。

- 転籍の仲介状況等に係る情報を把握。不法就労助長罪の法定刑を引き上げ適切な取締りを行う。当分の間、民間の職業紹介事業者の関与は認めない。

5 関係機関の在り方

(1) 監理支援機関・登録支援機関

- 監理団体（監理支援機関）について、受入れ機関と密接な関係を有する役職員の監理への関与の制限、外部監査人の設置の義務化等により独立性・中立性を担保。

- 特定技能外国人の支援業務の委託先を登録支援機関に限定。

(2) 受入れ機関

- 受入れ機関の要件を適正化。適正な受入れに必要な方策を講ずる。

(3) 送出機関

- 二国間取決め（MOC）を新たに作成し、悪質な送出機関排除に向けた取組を強化するとともに、原則として、MOC作成国からのみ受入れ。

- 手数料等の情報の透明性を高めるとともに、手数料等を受入れ機関と外国人が適切に分担するための仕組みを導入し、外国人の負担軽減を図る。

(4) 外国人育成就労機構

- 外国人技能実習機構を外国人育成就労機構に改組、特定技能外国人への相談援助業務も行わせるとともに、監督指導機能や支援・保護機能を強化。

6 その他

- 制度所管省庁は、制度全体の適正な運用の上で中心的な役割を果たす。
- 業所管省庁は、必要な受入れ環境整備等に資する取組を行う。
- 人権侵害行為に対しては現行制度下でも迅速に対処。
- 移行期間を確保し丁寧な事前広報を行い、必要な経過措置を設ける。
- 新制度の施行後も制度の運用状況について不断の検証と必要な見直しを行う。
- 永住許可制度を適正化。

技能実習制度及び特定技能制度の見直し結果を踏まえた改正法案の内容

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。

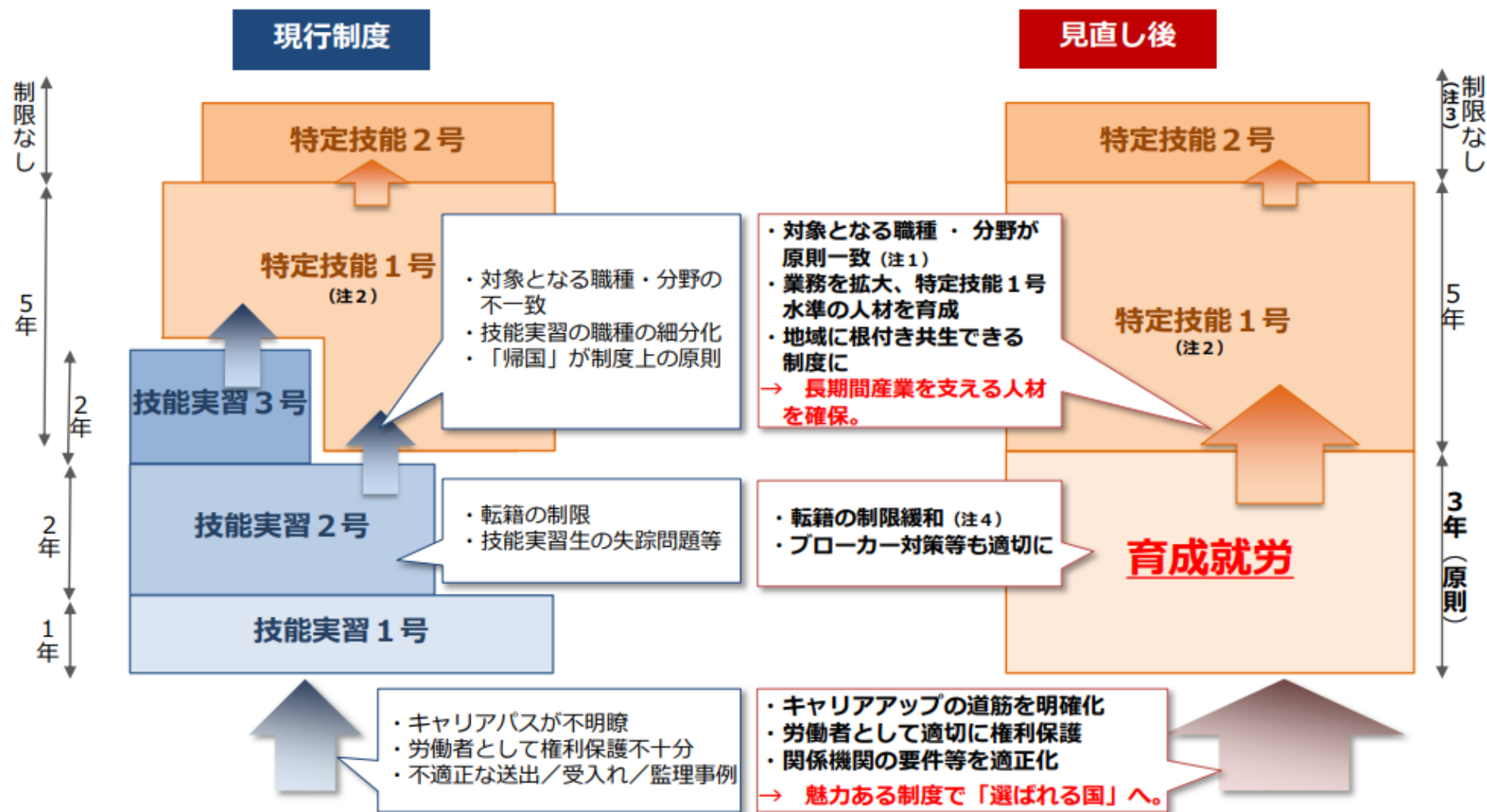
（注3）主務省令で定める相当の理由（試験不合格）がある場合は、最大で1年の延長可。

（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

2. 特定技能制度への繊維業の追加について

- **深刻化する人手不足への対応**として、生産性の向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野に限り、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるため、在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」を創設（平成31年4月から実施）
- **特定技能1号**：**特定産業分野**に属する**相当程度の知識又は経験を必要とする技能**を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
在留者数：224,467人（令和6年2月末現在、速報値）
- **特定技能2号**：**特定産業分野**に属する**熟練した技能**を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
在留者数：48人（令和6年2月末現在、速報値）

特定産業分野：介護、**ビルクリーニング**、工業製品製造業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、自動車運送業、鉄道、（16分野）**農業、漁業、飲食料品製造業、外食業、林業、木材産業**
（赤字は特定技能2号でも受入れ可。青字は特定技能1号で受入れ可とする方針であり、省令等を改正する予定。）
（「工業製品製造業」は省令等を改正するまでは引き続き「素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業」として受入れ可。）

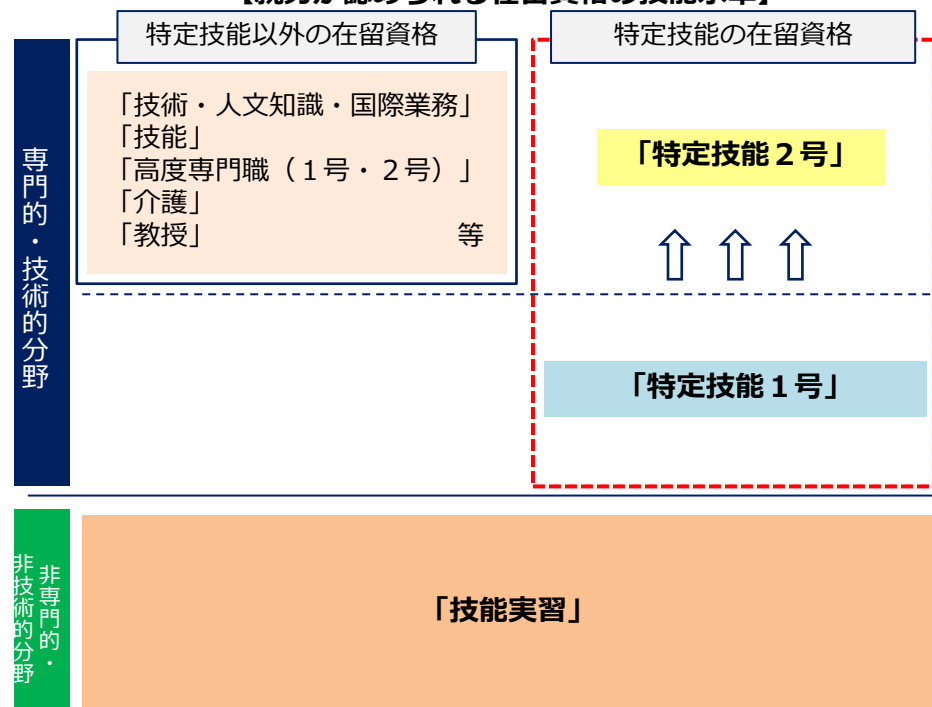
特定技能1号のポイント

在留期間	1年を超えない範囲内で法務大臣が個々の外国人について指定する期間ごとの更新（通算で上限5年まで）
技能水準	試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除）
日本語能力水準	生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験免除）
家族の帯同	基本的に認めない
支援	受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象

特定技能2号のポイント

在留期間	3年、1年又は6か月ごとの更新（更新回数に制限なし）
技能水準	試験等で確認
日本語能力水準	試験等での確認は不要
家族の帯同	要件を満たせば可能（配偶者、子）
支援	受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象外

【就労が認められる在留資格の技能水準】



特定技能の受入れ見込数の再設定及び対象分野等の追加について（令和6年3月29日閣議決定）の概要

● 分野名を「工業製品製造業分野」と変更したうえ、新たな業種・業務区分を追加する閣議決定を行った。
※新規業種での受入れ開始時期については、規定類を調整の上、決まり次第HPにてお知らせ予定。

	R1～R5年度	R6～R10年度
分野名	素形材・産業機械・ 電気電子情報関連製造業分野	工業製品製造業分野
受入れ見込数	49,750人	173,300人
業種	○素形材産業 ○産業機械製造業 ○電気・電子情報関連産業 ○金属表面処理業	○素形材産業 ○産業機械製造業 ○電気・電子情報関連産業 ○金属表面処理業 ○鉄鋼業 ○金属製サッシ・ドア製造業 ○プラスチック製品製造業 ○紙器・段ボール箱製造業 ○コンクリート製品製造業 ○陶磁器製品製造業 ○繊維業 ※追加要件を設定する（詳細は後述） ○金属製品塗装業 ○R P F 製造業 ○印刷・同関連業 ※全日本印刷工業組合連合会、全国グラビア協同組合連合会、全日本製本工業組合連合会いずれかに所属していることを要件とする ○こん包業 ※日本梱包工業組合連合会に所属していることを要件とする
業務区分	機械金属加工 電気電子機器組立て 金属表面処理 全3区分	機械金属加工、電気電子機器組立て、金属表面処理、 紙器・段ボール箱製造、コンクリート製品製造、 陶磁器製品製造、紡織製品製造、縫製、R P F 製造、 印刷・製本 全10区分

対象分野追加の方針①

対象分野追加の必要性

○「デフレ完全脱却のための総合経済対策」(令和5年11月2日閣議決定)(抜粋)

生産性向上や国内人材確保のための取組を行ってもなお人材の確保が困難な状況にある産業について、在留資格「特定技能1号」や「特定技能2号」の対象分野の追加について2023年度中に検討し、結論を得次第速やかに措置を講ずる。

○業種を所管する省庁からの要望

現行の特定産業分野以外の業種でも人材確保が困難であるとして、業種を所管する省庁から特定技能の対象分野への追加の要望あり

対象分野追加案の概要

現状

12分野

方針

16分野

既存の3分野に新たな業務等
を追加。新規で4分野追加

：新規分野

：新たな業務等を追加
する既存分野

：その他既存の分野

介護分野	ビルクリーニング分野	建設分野	自動車整備分野	航空分野	宿泊分野
農業分野	漁業分野	外食業分野	工業製品製造業分野 ※1	造船・船用工業分野 ※2	飲食物品製造業分野 ※3
自動車運送業分野 ※4	鉄道分野 ※4	林業分野 ※4	木材産業分野 ※4		

※1 分野名を「素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業分野」から「工業製品製造業」に変更、業種を追加。新規追加業種では1号特定技能外国人のみ受入れ可能。

※2 区分を整理し、造船・船用工業に必要な各種作業を新区分に追加。新区分でも2号特定技能外国人が受入れ可能。

※3 食料品スーパーマーケットにおける惣菜等の製造も可能とする。新たな業務においても2号特定技能外国人が受入れ可能。

※4 新規分野については、1号特定技能外国人のみ受入れ可能。

対象分野追加の方針②【新規分野】

新規分野の業務内容等の詳細

- 今回追加希望が示されている新規分野は**特定技能 1 号**のみ受入れ可能とする。
- 新規分野等においても、特定技能 1 号には「相当程度の知識又は経験を必要とする技能」及び「ある程度日常会話ができ、生活に支障がない程度の能力」を有することを基本としつつ、特定産業分野ごとに業務上必要な日本語能力水準が求められ、技能水準及び日本語能力に係る各種試験を課すこととする。

	分野名	業務内容等	技能試験	日本語試験	新たに関連させる技能実習の職種等	分野独自の要件
国土交通省	自動車運送業	バス運転者、タクシー運転者、トラック運転者（3 業務区分）	自動車運送業分野特定技能 1 号評価試験	国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験（N4以上） （「業務内容等」のうち、 青字 についてはN3以上）	—	※ 1
	鉄道	運輸係員（運転士、車掌、駅係員）、軌道整備、電気設備整備、車両製造、車両整備（5 業務区分）	鉄道分野特定技能 1 号評価試験		軌道整備：鉄道施設保守整備 車両製造：機械加工等 8 職種19作業 車両整備：鉄道車両整備	—
農林水産省	林業	育林、素材生産、林業種苗育成等（1 業務区分）	林業技能測定試験		厚生労働省及び関係省庁において技能実習制度の職種への追加を検討中。	※ 2
	木材産業	製材業、合板製造業などに係る木材の加工工程及びその附帯作業等（1 業務区分）	木材産業特定技能 1 号測定試験		木材加工	

※ 1 日本の運転免許の取得等（バス運転者及びタクシー運転者については、外免切替及び第 2 種免許の取得並びに法令で定める新任運転者研修を修了したこと、トラック運転者については外免切替）が要件。日本国内で運転免許を取得するための手続等に要する期間においては、運転免許が必要な業務に従事できないため、在留資格「特定活動」（バス運転者及びタクシー運転者については 1 年・更新不可、トラック運転者については 6 月・更新不可）で在留を認める。特定技能所属機関の要件として、運転者職場環境良好度認証制度に基づく認証を取得したこと等を求める。

※ 2 協議会において協議が調った事項に関する措置を求める（安全対策等を想定）。

対象分野追加の方針【既存分野への業務等追加】

既存分野への業務等追加の詳細

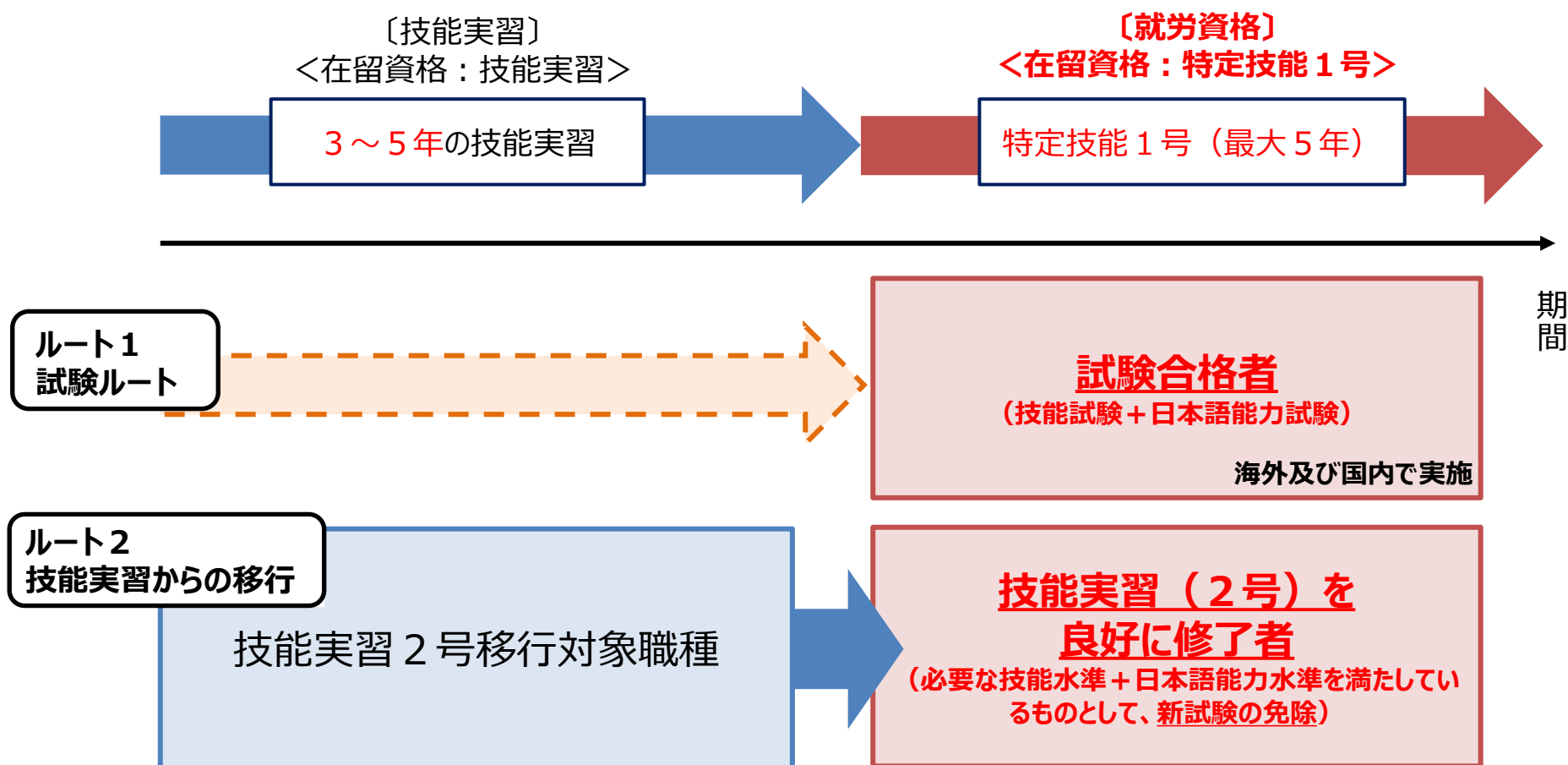
	分野名	改正内容	改正後の業務区分	特定技能 2 号の 受入れ	新たに関連させる技能 実習の職種等	分野独自の 要件
経済産業省	工業製品 製造業	紙器・段ボール箱製造、コンクリート製品製造、陶磁器製品製造、紡織製品製造、縫製、R P F 製造、印刷・製本を新たな業務区分として追加。 既存の業務区分に鉄鋼、アルミサッシ、プラスチック製品、金属製品塗装、こん包関連の事業所を新たに含める。	・機械金属加工 ・電気電子機器組立て ・金属表面処理 ・紙器・段ボール箱製造 ・コンクリート製品製造 ・陶磁器製品製造 ・紡織製品製造 ・縫製 ・R P F 製造 ・印刷・製本 〔10業務区分〕	新規追加業種は特定技能 1 号のみ受入れ可。	繊維・衣服関係等 (21職種38作業)	※
国土交通省	造船・ 船用工業	業務区分を 3 区分に再編するとともに、作業範囲を拡大し、造船・船用工業に係る必要となる各種作業を新たな業務区分に追加。	・造船 ・船用機械 ・船用電気電子機器 〔3業務区分〕	新たな業務区分でも2号特定技能外国人が業務に従事可能。	とび、配管等 (8職種11作業)	—
農林水産省	飲食料品 製造業	特定技能外国人の受入れが認められる事業所を追加し、食料品スーパーマーケット及び総合スーパーマーケットの食料品部門における惣菜等の製造も可能とする。	・飲食料品製造業全般（飲食料品（酒類を除く）の製造・加工、安全衛生）〔1業務区分〕 * 業務区分の変更なし	新たな業務においても、2号特定技能外国人が業務に従事可能。	* 新たに関連させるものではないものの、そう菜製造業等が関連する。	—

※協議会入会要件等として以下の内容を定める。

- ・ 繊維工業（紡織製品製造区分及び縫製区分）については、①国際的な人権基準を遵守し事業を行っていること、②勤怠管理を電子化していること、③パートナーシップ構築宣言を実施していること、④特定技能外国人の給与を月給制とすること。
- ・ 印刷・同関連業（印刷・製本区分）については、全日本印刷工業組合連合会、全国グラビア協同組合連合会、全日本製本工業組合連合会のいずれかに所属していること。
- ・ こん包業での受入れについては、日本梱包工業組合連合会に所属していること。

特定技能1号への移行ルート

- 今後作成・実施予定の技能及び日本語能力試験に合格した者は、特定技能1号の在留資格を得ることが可能。
- また、技能実習2号移行対象職種において約3年間の実習期間を良好に修了した者は、技能及び日本語試験が免除され、特定技能1号の在留資格を得ることが可能。

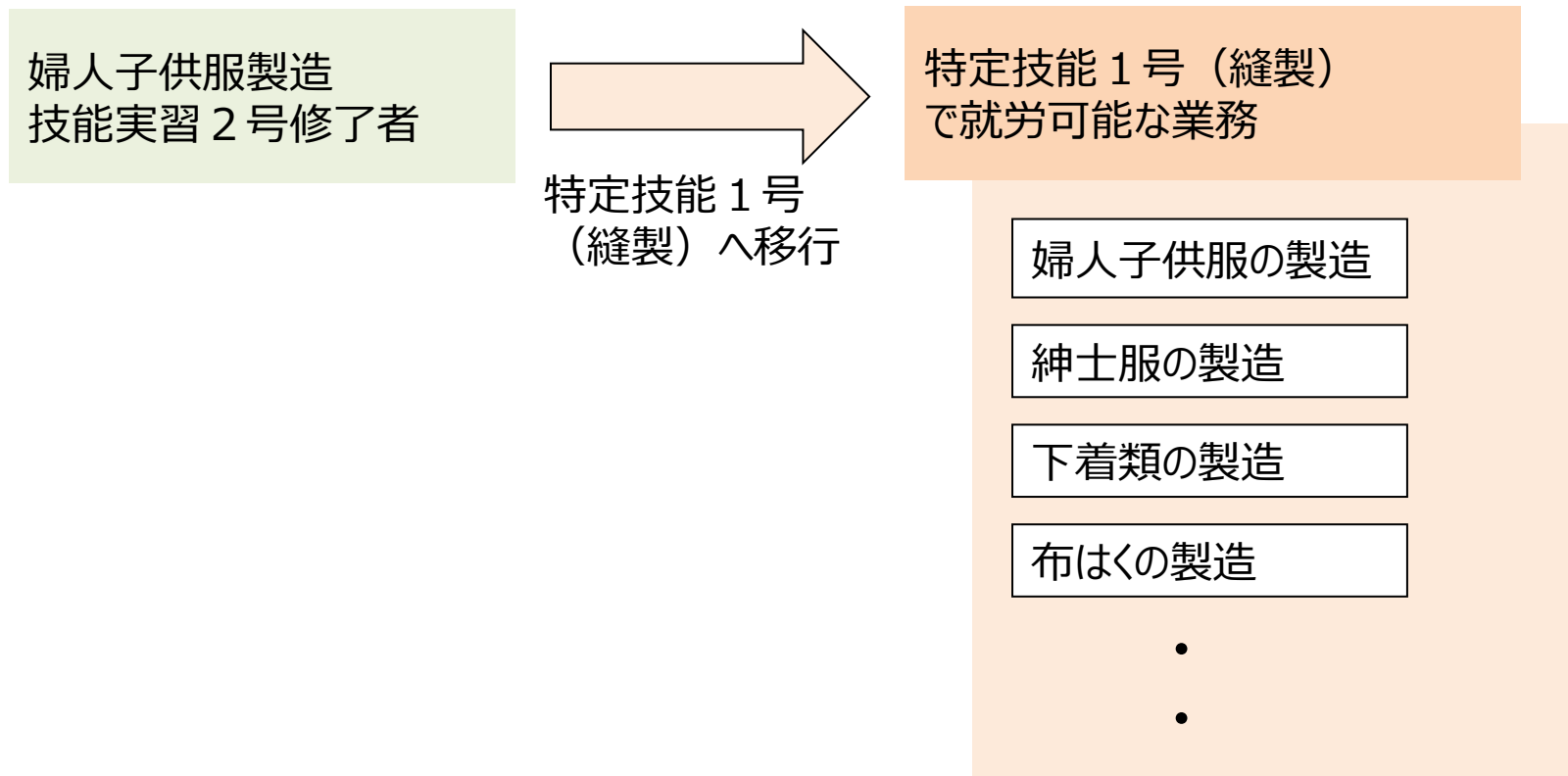


技能実習 2 号移行対象職種と特定技能 1 号の対象業務区分一覧（案）

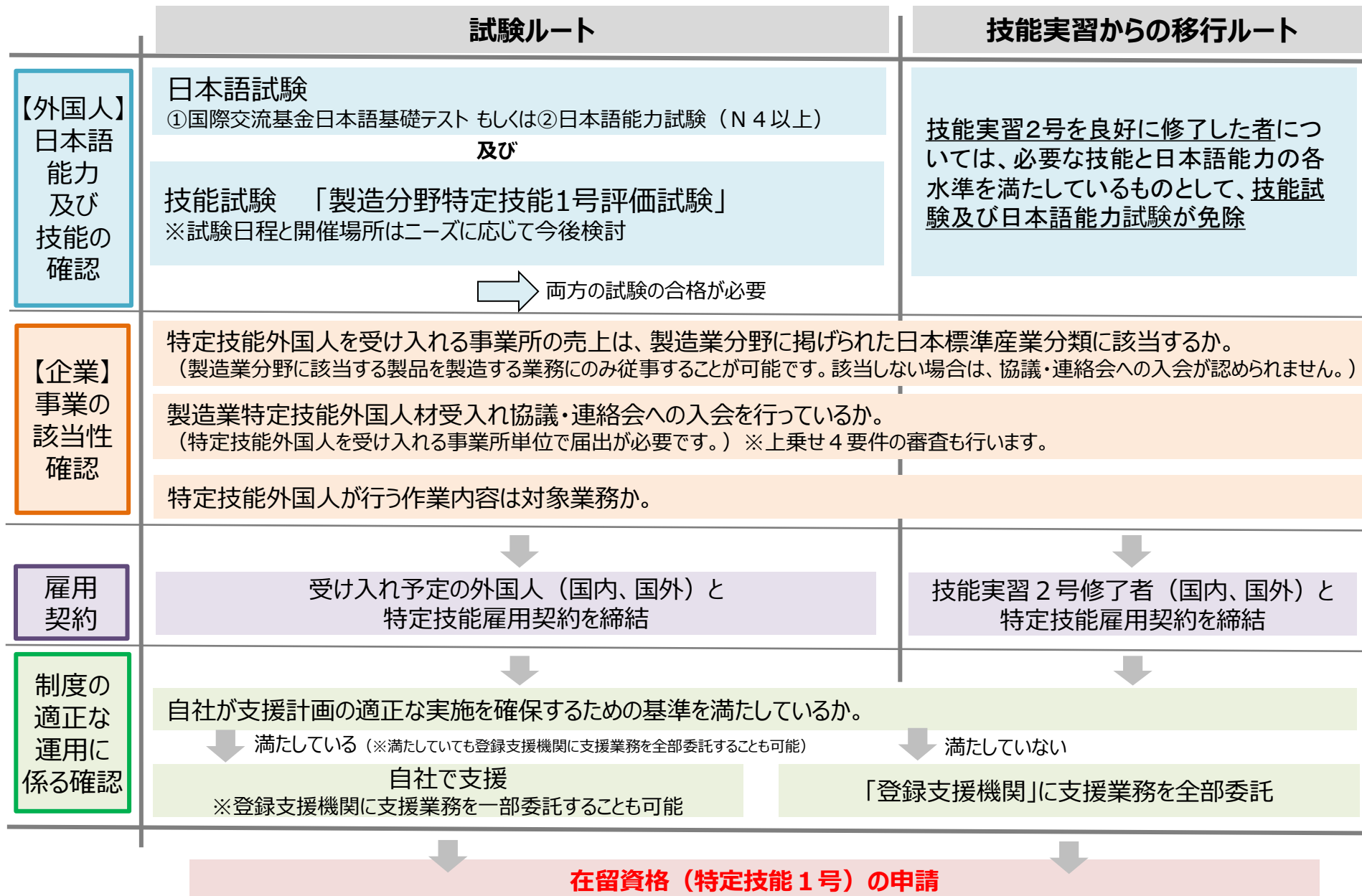
技能実習2号移行対象職種		特定技能1号対象業務区分
紡織運転	⇒	紡織製品製造
織布運転		
染色		
ニット製品製造		
たて編ニット生地製造		
カーペット製造		
婦人子供服製造	⇒	縫製
紳士服製造		
下着類製造		
寝具製作		
帆布製品製造		
布はく縫製		
座席シート縫製		

(例示) 技能実習 2 号 (3 号) を良好に修了した者の特定技能 1 号への移行イメージ

- 例えば、婦人子供服製造で技能実習 2 号を良好に修了した者が、特定技能 1 号 (縫製) に移行すると、技能実習と異なり、婦人子供服に限定されず、紳士服、下着類、布はく、などの「縫製」の業務を行うことも可能。



1号特定技能外国人を受け入れるには（二つの受入れルート）



①事前ガイダンス

・在留資格認定証明書交付申請前又は在留資格変更許可申請前に、労働条件・活動内容・入国手続・保証金徴収の有無等について、対面・テレビ電話等で説明



②出入国する際の送迎

・入国時に空港等と事業所又は住居への送迎
・帰国時に空港の保安検査場までの送迎・同行



③住居確保・生活に必要な契約支援

・連帯保証人になる・社宅を提供する等
・銀行口座等の開設・携帯電話やライフラインの契約等を案内・各手続の補助



④生活オリエンテーション

・円滑に社会生活を営めるよう日本のルールやマナー、公共機関の利用方法や連絡先、災害時の対応等の説明



⑤公的手続等への同行

・必要に応じ住居地・社会保障・税などの手続の同行、書類作成の補助



⑥日本語学習の機会の提供

・日本語教室等の入学案内、日本語学習教材の情報提供等



⑦相談・苦情への対応

・職場や生活上の相談・苦情等について、外国人が十分に理解することができる言語での対応、内容に応じた必要な助言、指導等



⑧日本人との交流促進

・自治会等の地域住民との交流の場や、地域のお祭りなどの行事の案内や、参加の補助等



⑨転職支援(人員整理等の場合)

・受入れ側の都合により雇用契約を解除する場合の転職先を探す手伝いや、推薦状の作成等に加え、求職活動を行うための有給休暇の付与や必要な行政手続の情報の提供



⑩定期的な面談・行政機関への通報

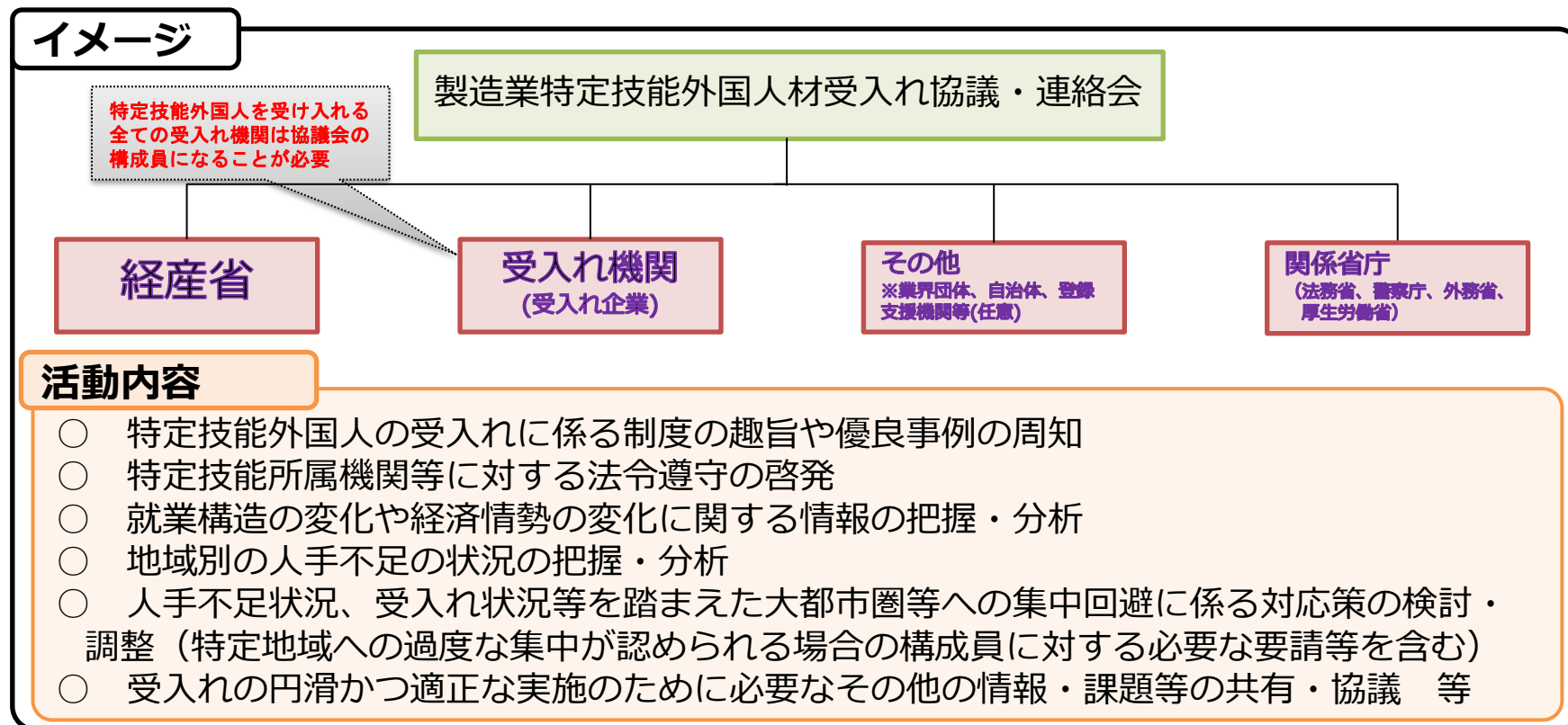
・支援責任者等が外国人及びその上司等と定期的(3か月に1回以上)に面談し、労働基準法違反等があれば通報



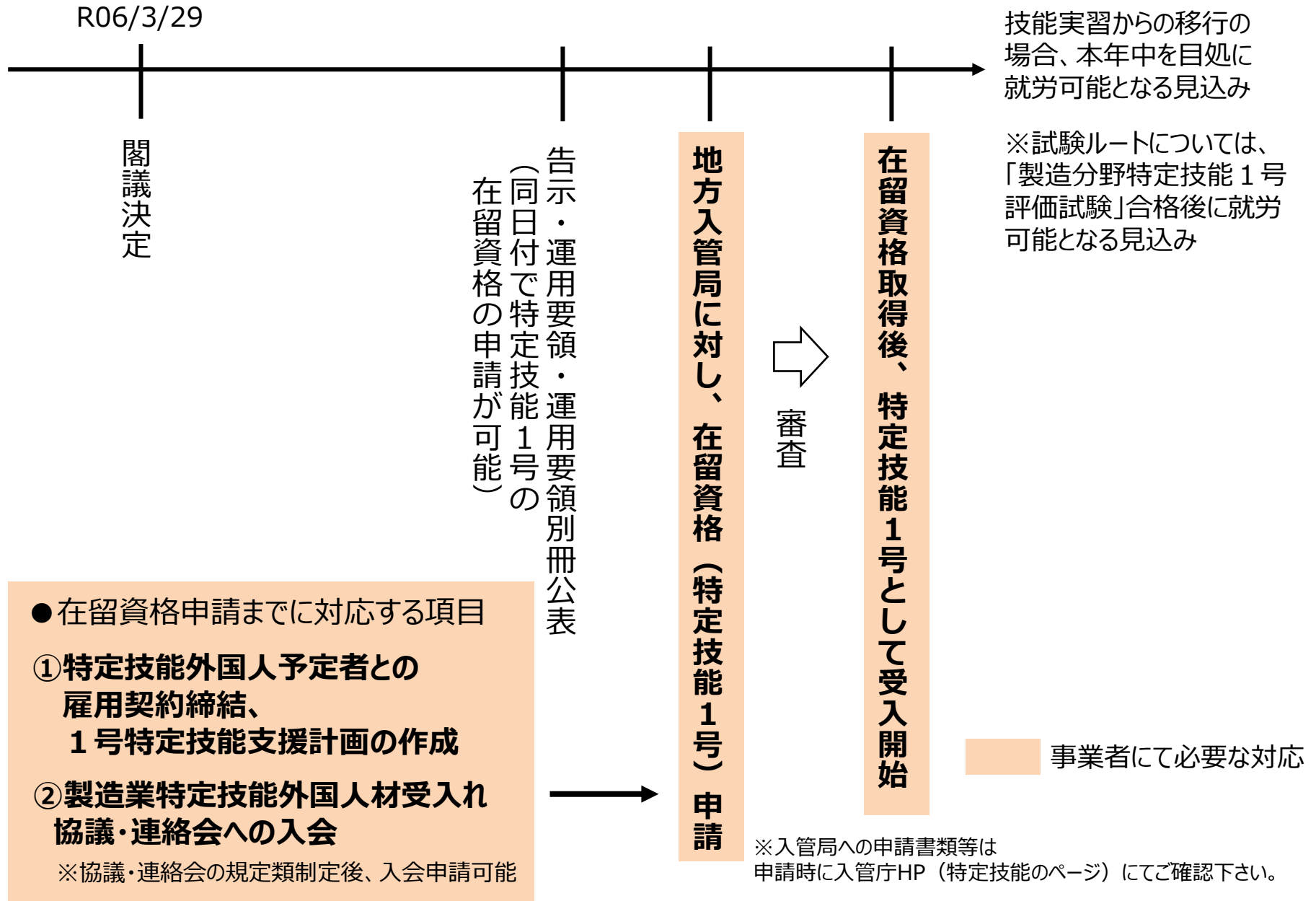
(参考) 製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会

- 制度の適切な運用を図るため、協議・連絡会を設置しております。**特定技能外国人を受け入れる機関(企業)は、出入国在留管理庁への在留諸申請前に必ず加入する必要があります。**
- 協議・連絡会においては、構成員の連携の緊密化を図り、各地域の事業者が必要な特定技能外国人を受け入れられるよう、**制度や情報の周知、法令遵守の啓発、地域ごとの人手不足の状況を把握し、必要な対応**等を行います。これまでの開催実績は経済産業省HPで公開しております。

* 経済産業省HP https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/gaikokujinzai/kyogi-renrakukai-nyukai.html



特定技能外国人受け入れ開始のスケジュール（イメージ）



特定技能制度への繊維業の業種追加を受けた繊維業界の反応

- 特定技能制度への繊維業の業種追加を受け、日本繊維産業連盟日覚会長より歓迎のコメントが公表された。「『繊維業の特定技能の受け入れに係る追加要件』への対応などを通じ、国際的な人権基準を遵守し、外国人を含む労働者の人権を最大限に尊重した取り組みを進めて」いくと意思表示がされたところ。

令和6(2024)年3月29日

日本繊維産業連盟

会長 日覚昭廣

特定技能制度における繊維業の業種追加に関する閣議決定について

本日(3月29日)の閣議において、繊維業が、特定技能制度における特定産業分野「工業製品製造業分野」の対象業種となったことを歓迎する。

業種追加にご尽力いただいた、経済産業省をはじめ関係府省の方々に感謝申し上げます。

日本繊維産業連盟としては、外国人労働者の活用の前提である、DX化等による生産性向上及び人手不足を踏まえた賃上げ等の処遇の改善などの国内人材確保のための取り組みをより一層進めて参りたい。

加えて、これまで「繊維産業技能実習事業協議会」等を通じて行ってきた技能実習制度の適正な実施及び技能実習生の保護に資する取り組みを一層進めるとともに、令和4(2022)年に策定した「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」の普及、特定技能制度における「繊維業の特定技能の受け入れに係る追加要件」への対応などを通じ、国際的な人権基準を順守し、外国人を含む労働者の人権を最大限に尊重した取り組みを進めて参りたい。

3. 繊維業における特定技能外国人の 受け入れのための追加要件について

繊維業における特定技能の受け入れに係る追加要件（案）

- 繊維業の技能実習制度において、賃金の支払いに関する違反が多いことから、違反をなくし適正な取引を推進するため、繊維業においては追加要件を設定する。

	内 容
既存製造業の要件	派遣契約ではないこと
	受入企業の産業分野（日本標準産業分類で限定）
	特定技能の「受入れ協議・連絡会」の構成員であること
	経産省、協議・連絡会の指導、報告徴収等に協力すること
繊維業の追加要件	国際的な人権基準を遵守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

繊維業の追加要件に関して 国際的な人権基準（案）

- 「国際的な人権基準に適合し事業を行っていること」とは、公開された監査要求事項等に基づき、第三者による認証・監査機関の審査を受け適合していることとする。
- 公開された監査要求事項には、労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関宣言に掲げられた基本的権利に関する原則（※）が含まれることを必須とする。

※結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、強制労働の禁止、児童労働の撤廃、雇用及び職業における差別の排除、安全で健康的な労働環境 を指す。

	現時点の認証制度等(案)
認証・監査	GOTS、OEKO-TEX STeP、Bluesign、Global Recycled Standard (GRS)、日本アパレル・ファッション産業協会 CSR工場監査要求事項（★）
	----- 経済産業省が今後策定する繊維産業の監査要求事項・評価基準 「Japanese Audit Standard for Textile Industry (JASTI)」（仮称） ※次頁詳細

★近日中に公表及び改正を予定しており、その対応を前提として対象とする。

※なお、上記に挙げる認証制度等の例は、資料公開時点において要件に合致することが確認できたものであり、今後、要件に合致する制度が確認された場合には追加することも検討する。

(参考) 労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関宣言に掲げられた基本的権利に関する原則の位置づけ

国際的に認められた人権の基準

世界人権宣言
(1948年採択)

国際人権規約
(1989年採択)

労働における基本的原則及び
権利に関する ILO 宣言
(1998年採択)

労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関宣言 に掲げられた基本的権利に関する原則に該当する5分野10条約

結社の自由及び団体交渉権 の効果的な承認

結社の自由及び団結権保護
(1948年 第87号)

団結権及び団体交渉権
(1949年 第98号)

強制労働の廃止

強制労働
(1930年 第29号)

強制労働廃止
(1949年 第105号)

児童労働の撤廃

最低年齢
(1973年 第138号)

最悪の形態の児童労働
(1999年 第182号)

雇用及び職業における 差別の排除

同一報酬
(1951年 第100号)

差別待遇 (雇用・職業)
(1958年 第111号)

安全で健康的な労働環境

職業上の安全及び健康
(1981年 第155号)

職業上の安全及び
健康促進枠組み
(2006年 第187号)

(資料) 国際労働機関HPを基に一部編集

経済産業省が今後策定する繊維産業の監査要求事項・評価基準について

- 2024年2月、経済産業省は、日本繊維産業連盟がILOと協力して策定した「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」及び主な国際イニシアチブ・国際認証をもとに以下の監査要求事項の84項目（案）を整理。
- 2024年度には、監査要求事項の84項目をベースにして監査要求事項・評価基準の精緻化を行い、「Japanese Audit Standard for Textile Industry（JASTI）」（仮称）を策定するとともに、これに基づく第三者監査を実施する予定。

「JASTI」（仮称）の監査要求事項項目案（全84項目）（1／3）

1. “Forced Labour”（強制労働）

身体的または心理的暴力の使用を禁止するポリシーの基準
金銭の預託、金銭的保証、または個人の所有物の保持の禁止に関する基準
違法・過大な控除・手数料(採用手数料を含む)の基準
労働者の文書と私物(ID、パスポート)の保持に関する基準
労働者の移動と移動の自由に関する基準
残業拒否権の基準
懲戒処分の記録の基準
プライバシー保護の基準
囚人労働の使用に関する基準

2. “Child labour”（児童労働）

児童労働法令遵守方針の基準
労働者の年齢記録の維持に関する基準
児童労働是正方針の基準(児童労働者とその家族への支援を含む)
若年労働者の雇用・雇用基準
若年労働者の労働条件に関する基準
若年労働者の労働時間に関する基準

3. “Discrimination”（差別・ハラスメント）

性別に基づく差別の禁止に特化して関連する基準
障害者の差別の禁止に関する基準
労働組合に関する差別の禁止に関する基準
組織の苦情処理メカニズムを利用した労働者に対する差別の禁止に関する基準
採用段階での差別に関する基準
職場における女性の権利に関する基準
性的搾取・ハラスメントに関する基準
女性労働者の業績評価基準(昇進、研修)
在宅勤務者の基準

4. “Freedom of association” （結社の自由・団体交渉権）

合同委員会/労働組合/労働組合の基準
結社の自由と団体交渉が法律で支持されていない国における労働者代表の形成に関する基準

「 JASTI 」 (仮称) の監査要求事項項目案 (全84項目) (2 / 3)

5. “Health and Safety” (労働安全衛生)

職場における安全に関する基準 - 法令遵守
職場の安全に関する基準
建物の安全性の検証と維持のためのポリシーの基準
機械設備及び材料の安全保持に関する基準
電気機器の安全性に関する基準
火災対策の基準(訓練、設備、標識)
非常口の定期的・計画的なメンテナンスの基準
緊急応急処置キットの基準
労働者の設備費(PPEとユニフォームを含む)に関する基準
文書化された危機管理計画と公開されている避難手順の基準
化学物質の取り扱いに関する安全手順に関する基準
安全装置と個人用保護具の基準
事故記録のモニタリング基準
定期健康診断の基準
労働者の安全な飲料水へのアクセスに関する基準
職場の衛生施設(シャワー/トイレ/更衣室など)への労働者のアクセスに関する基準
職場条件(空気質、照明、騒音)に関する基準
労働者の寮や食堂を含む安全で適切な住居条件に関する基準
地域・地域における流行疾病の予防・治療に関する基準
健康と安全の問題に関するトレーニングの基準
事故時の作業員の対応手順に関する研修基準
手順とベストプラクティスに対する労働者の意識に関する基準

6. “Social Benefits” (福利厚生)

雇用/雇用慣行に関する基準-国内規制の法令遵守
雇用条件の伝達基準
法的拘束力のある労働契約を文書で使用するための基準
労働者のすべての権利と義務を定義するための労働契約の形式形式またはテンプレートの使用に関する基準
労働者が理解できる言語での明確な雇用契約の基準
解雇の基準
労働者の休憩(食事休憩など)の権利に関する基準
労働時間と時間外労働の監視に関する基準
時間外労働の任意・報酬の基準
労働者の医療保険加入基準
年金・社会保障給付の基準
7日間に1日休む基準
有給休暇の基準:一般方針(祝日、年次休暇、病気休暇、臨時休暇)
特別休暇(病気休暇、結婚休暇、家族休暇)の基準
母性保護に関する基準

「 JASTI 」(仮称) の監査要求事項項目案 (全84項目) (3 / 3)

7. “Salaries” (賃金)

公正かつ適時な賃金支払いに関する基準
非公認賃金控除の基準
賃金補償の問題に関する基準と政策
法的に認可された控除に関する労働者情報の基準
セクターまたは地域の特殊性に基づく最低賃金を確保するための原則と慣行に関する基準
生産、ノルマ、または出来高払いの現実的な作業目標に関する基準
給与記録と給与明細の基準
最大労働時間に関する基準

9. 外国人労働者 (技能実習生を含む) 関連*

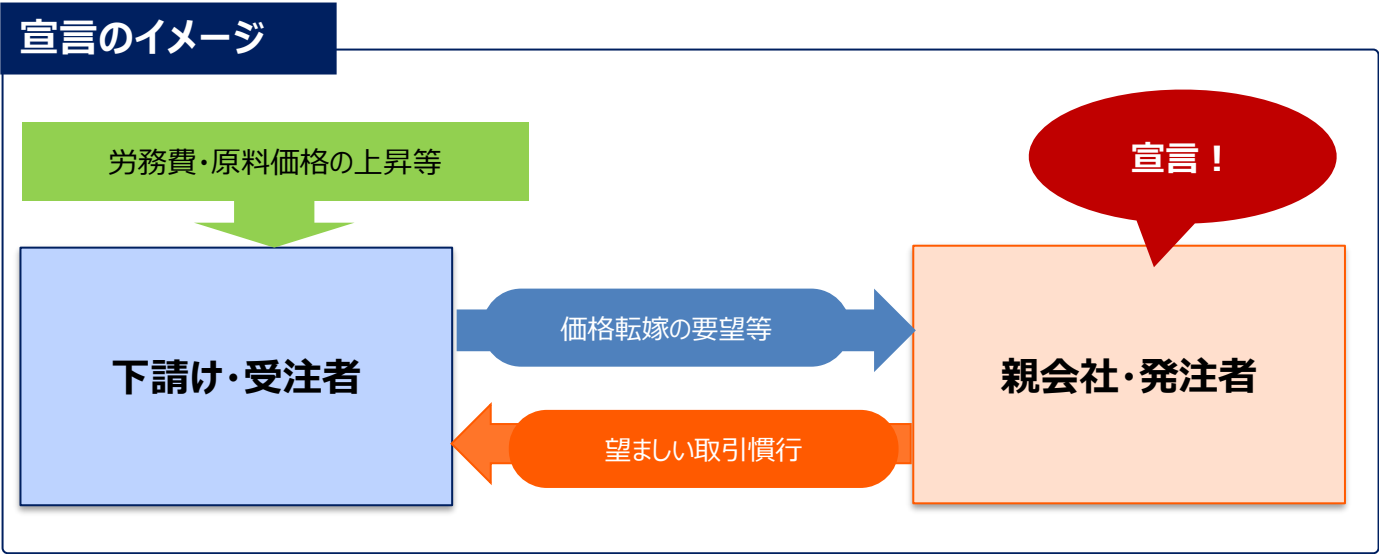
債務による束縛の基準
安全手順が現地の言語で書かれている/労働者が理解できるかどうかの基準
労働斡旋業者を通すものを含む、透明性のある採用プロセスに関する基準
雇用/人材紹介会社による組織の労働者の権利方針の遵守に関する基準
採用手数料の基準
移民労働者、季節労働者、臨時労働者、非フルタイム労働者の労働権保護に関する契約雇用の基準

8. “Due Diligence” (デューディリジェンス)

人権に関する方針・手続きの基準
人権侵害に関する苦情処理メカニズムの基準
苦情処理手続きの透明性とアクセス性に関する基準
人権に関するリスク評価基準
人権への負の影響の防止と軽減に関する基準
特定された人権侵害の是正基準
職場における労働基本権の管理手順の設定に関する基準

繊維業の追加要件に関して パートナリップ構築宣言

- 「パートナリップ構築宣言」は、事業者が、取引先との共存共栄を目指し、下記に取り組むことを「代表権のある者の名前」で宣言し、ポータルサイトで公表するもの。
 - (1) サプライチェーン全体の付加価値増大と新たな連携（IT実装、BCP策定、グリーン調達支援等）
 - (2) 下請企業との望ましい取引慣行（「振興基準」）の遵守、特に、取引適正化の重点5分野（①価格決定方法、②型管理の適正化、③現金払の原則の徹底、④知財・ノウハウの保護、⑤働き方改革に伴うしわ寄せ防止）
- 「未来を拓くパートナリップ構築推進会議」（2020年5月）において、導入を決定。
- 2024年6月14日時点で繊維工業は967社（全体の約2.0%）（産業界全体では、48,145社）が宣言。（繊維産地サミット宣言での目標は1,000社）



「パートナリップ構築宣言」
ポータルサイト



繊維業の追加要件に関して 勤怠管理の電子化事例

- 勤怠管理のIT化を進めることで、**適切な労務管理が可能**となるほか、**労務管理業務の効率化や生産性向上等が期待**される（その効果として、**労働関係法規の遵守徹底等**）。
- 特に、管理部門に従事する社員が少ない中小企業・小規模企業にとっては、勤怠管理業務のIT化により、**経営者の働き方改革にも資する**。

伴染工株式会社

創業：1961年、従業員数：12名、事業内容：染色整理業、自社製品販売（2024年3月現在）

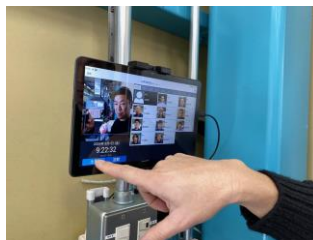
Before

- 勤怠管理はタイムカードで実施。
- タイムカードに打刻された時間から、経営者が一人で転記、給与計算を実施。
- 雇用形態により計算方法が煩雑で苦労していた。
- 毎月半日程度かけて手入力により給与計算。



After

- クラウド型勤怠管理システムを導入。
- 勤怠打刻用にタブレットを1台購入。
- 打刻は顔写真をタップ→出退勤ボタンの2ステップ。
- システムに紐づけて給与計算もPC上で計算。



Point !

業務負担の軽減

- 従業員規模に合う無料プランの範囲内で取り組んでおり、**導入費は無料**。
- 毎月**半日程度の手入力による給与計算がゼロ**になった。
- **社内経理業務の引継ぎ・承継のスムーズな遂行**が期待できる。
- 法令で求められる**タイムカードの適正な保管が管理が容易**になる。

導入時の工夫

- 60代以上の従業員も多く、従業員個人がスマホを所有していない、という状況を踏まえて、勤怠管理アプリをスマホにダウンロードすることや新たなICカード発行を行うことはせず、会社内にタブレット1台を導入する工夫を行った。

（資料）伴染工株式会社より写真提供

「IT導入補助金2024」の概要（令和5年度補正予算）

- 中小企業・小規模事業者等の労働生産性の向上を目的として、業務効率化やDX等に向けたITツール（ソフトウェア、アプリ、サービス等）の導入を支援する補助金。

1. 補助対象事業者

中小企業・小規模事業者等（飲食、宿泊、小売・卸、運輸、医療、介護、保育等のサービス業の他、製造業や建設業等も対象）

※インボイス枠電子取引類型では、大企業も補助対象事業者を含む。

2. 補助対象ツール

事前に事務局の審査を受け、補助金HPに公開（登録）されているITツール（ソフトウェア、サービス等）が対象。
相談対応等のサポート費用やクラウドサービス利用料等も補助対象を含む。

3. 補助額・補助率

	通常枠	複数社連携 IT導入枠	インボイス枠		セキュリティ 対策推進枠
			インボイス対応類型	電子取引類型	
要件	業務効率化やDXの推進等に資するITツールの導入	複数の中小・小規模事業者が連携してITツール及びハードウェアを導入	インボイス制度に対応し、会計・受発注・決済の機能を有するITツール及びそのためのハードウェアを導入	発注者がインボイス制度に対応し、受発注機能を有するITツールを導入し、受注者が無料で利用	サイバーセキュリティお助け隊サービスを導入
補助上限	ITツールの業務領域が1～3まで：5万円～150万円 4以上：150万円～450万円	(a)インボイス枠対象経費：同右 (b)消費動向等分析経費：50万円×グループ構成員数 (a)+(b) 合わせて3,000万円まで (c)事務費・専門家費：200万円	ITツール： 1 機能：～50万円 2 機能以上：～350万円 PC・タブレット等：～10万円 レジ・券売機等：～20万円	～350万円	5万円～100万円
補助率	中小企業：1/2	(a)インボイス枠対象経費：同右 (b)・(c)：2/3	～50万円以下：3/4 (小規模事業者：4/5) 50万円～350万円：2/3 ハードウェア購入費：1/2	中小企業：2/3 大企業：1/2	中小企業：1/2
対象経費	ソフトウェア購入費、クラウド利用料（最大2年分）、導入関連費	ソフトウェア購入費、クラウド利用料（最大2年分）、導入関連費、ハードウェア購入費	ソフトウェア購入費、クラウド利用料（最大2年分）、導入関連費、ハードウェア購入費	クラウド利用料（最大2年分）	サイバーセキュリティお助け隊サービス利用料（最大2年分）

特定技能制度に関する F A Q

Q 1 違法就労で書類送検されても、代表者が変わる(実権は前代表者が持っている)だけで再び受入れが可能になる様な制度も、この際、不可能になる位の制度に変えて頂きたい。

A 1 特定技能の受入れ機関が満たすべき基準については、制度所管省庁である法務省、厚生労働省において検討されるものであると承知しておりますが、現行の特定技能制度においては、特定技能基準省令第2条に規定するとおり、技能実習で認定の取消しを受けた事業者は当該法人の役員等を含め、5年間は受け入れが認められておりません。

<出典> 特定技能外国人の受入れに関する運用要領 P61

○ 実習実施者として技能実習生を受け入れていた際に実習認定の取消しを受けた場合、当該取消日から5年を経過しない者（取り消された者の法人の役員であった者を含む。）は、特定技能所属機関になることはできません。）

<出典> 特定技能基準省令第2条

法第2条の5第3項の法務省令で定める基準のうち適合特定技能雇用契約の適正な履行の確保に係るものは、次のとおりとする。

四 次のいずれにも該当しないこと。

ト 技能実習法第16条第1項の規定により実習認定を取り消され、当該取消しの日から起算して5年を経過しない者

チ 技能実習法第16条第1項の規定により実習認定を取り消された者が法人である場合（同項第3号の規定により実習認定を取り消された場合については、当該法人がロ又は二に規定する者に該当することとなったことによる場合に限る。）において、当該取消しの処分を受ける

原因となった事項が発生した当時現に当該法人の役員（業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者をいい、相談役、顧問その他いかなる名称を有する者であるかを問わず、法人に対し業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者と同等以上の支配力を有するものと認められる者を含む。ヲにおいて同じ。）であった者で、当該取消しの日から起算して5年を経過しないもの

Q 2

縫製をやっていない業者、計画齟齬を行ってきた仕上げアイロン業者（プレス・物流）などの受け入れ業者の受け入れを阻止していただきたい。

A 2

1. 受入れ可能な業種は、日本標準産業分類に基づき該当性を確認します。「繊維製品製造」又は「縫製」の業務区分で特定技能外国人の受入れを希望する事業所の場合は、直近1年間に、日本標準産業分類の中分類11「繊維工業」における「製造品出荷額等」が発生している必要があり、その製造ラインで従事しなければなりません。
2. 例示されたプレス業は、中分類92「その他の事業サービス業」、倉庫業は中分類47に分類されるため、いずれも特定技能外国人の受入れ対象外となります。

Q 3

技能実習の縫製職種を修了した場合、産業分類の11の一部が特定技能に認めるのでしょうか。具体的に分類番号が示されるのでしょうか。

A 3

1. 繊維業の特定技能所属機関では、日本標準産業分類に基づく中分類11「繊維工業」における「製造品出荷額等」が発生している必要があります。なお、中分類11「繊維工業」に指定されている全ての業種が対象となります。
2. なお、技能実習生本人が、技能実習2号移行対象職種のうち、婦人子供服製造等の縫製に関わる職種を良好に修了した場合、特定技能1号対象業務区分の「縫製」に移行可能となります。

Q 4

特定技能実習生の日本への窓口は従前通り管理団体なのですか？ここでの不正が散見されたかと思いますがここに対する歯止めは？国が関与されないのですか。制度の主体は経産省ですか？労働に関することなので厚労省ではないのでしょうか？外国人が在留できる評価法はどうなるのでしょうか？輸出ものの価格が上がっている内容をご教授してください。サプライチェーンでモノづくりの現場には利益還元されていないのでは？

1. 特定技能に関するご質問との前提にて回答します。特定技能制度の場合、本来、特定技能所属機関が行う「1号特定技能外国人支援計画」に基づく支援業務を、特定技能所属機関から「登録支援機関」に対して全部又は一部を委託することが可能です。
2. 技能実習制度が外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図るため、技能実習計画の認定及び監理団体の許可の制度を設けている制度であるのに対し、特定技能制度は一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を雇用するために受け入れる制度であり、それぞれの制度の目的が異なります。そのため、技能実習制度において監理団体が実施していた監査業務は特定技能制度下では行われません。ただし、特定技能所属機関が届出の不履行や虚偽の届出といった法令違反が発覚した場合、指導・罰則の対象となります。
3. 特定技能制度に関する関係省庁の役割については、特定技能の在留資格に係る制度運用については法務省及び厚生労働省が所管しており、受入れ分野に関することは当該分野を所管する行政機関（繊維業を含む工業製品製造業分野については経済産業省）が対応することとなっております。
4. 製造現場を含めたサプライチェーン全体での取引適正化は重要な課題であると認識しています。そのため、政府では3月と9月を「価格交渉促進月間」と定め、発注元企業となる事業者を含む業界全体に価格転嫁の要請をしています。同月間の後には、価格交渉・価格転嫁のフォローアップ調査、下請Gメンによる事業者へのヒアリングを行い、評価が芳しくない事業者には、大臣名で助言・指導を行うこととしています。また、本年2月、価格交渉促進月間について各関係団体に周知文書を送付するとともに、同3月、経済産業大臣によるサプライチェーン全体での価格交渉、価格転嫁を要請する動画を公開し要請を行いました。加えて、大手アパレル企業や百貨店などの経営層を対象に、中小・小規模繊維事業者と発注側企業がパートナーシップを構築し、サプライチェーン全体での取引適正化を強力に進めていくことを目的として「繊維産業企業経営者セミナー」を昨年10月に開催し、価格転嫁・取引適正化の呼び掛けを行いました。

また、こうした取組の結果、発注元が価格交渉に応じるようになり、材料費やエネルギーコスト分についても価格転嫁へ一定程度反映されても、労務費の価格転嫁は不十分との声も聞かれています。このような状況を受けて、昨年11月、内閣官房と公正取引委員会は、発注者・受注者双方の立場における行動指針として、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を公表しました。この行動指針に沿わない行為をすることで、公正な競争を阻害するおそれがある場合には、独占禁止法、下請代金法に基づき厳正に対処するとしており、行動指針の周知徹底に努めているところです。

現に、事業者の皆様が交渉現場において、発注者が労務費の価格転嫁の交渉に応じない場合には、公正取引委員会がその事業者を匿名にて情報提供できるサイトを設けており、その情報を受けて調査することが可能なほか、中小企業庁にて「下請かけこみ寺」を全都道府県に設置しており、事業者からのお電話、オンラインでの無料相談ができますので、行動指針に沿わない行為に遭遇した場合などお困りの場合には積極的な情報提供について御協力をお願いします。

Q5

現在、食品や介護では、ほかの技能実習を修了した場合、日本語資格は免除で、技能試験ですが、繊維系の特定技能に入る場合、技能実習終了資格で日本語試験は免除にならないのでしょうか。

A5

1. 既に特定技能が可能である介護分野や外食業分野と同様、今後追加となる繊維業種についても技能実習2号を良好に修了している場合には、原則として技能実習の職種・作業にかかわらず日本語試験が免除されます。さらに、従事しようとする業務区分と技能実習2号の職種・作業に関連性が認められる場合は技能試験も免除されます。
2. なお、「技能実習2号を良好に修了した」と判断する要件は、以下の2つの要件を満たす必要があります。1) 技能実習2年10か月以上の修了、かつ、2-1) 技能検定3級若しくは相当する技能実習評価試験の実技試験への合格、又は、2-2) 「評価調書」に基づき、技能実習2号を良好に修了したと認められること、のいずれかの要件を満たす必要があります。

ただし、当該外国人を技能実習生として受け入れていた実習実施者である場合、かつ、過去1年以内に技能実習法の「改善命令」（技能実習法施行前の旧制度における「改善指導」を含む）を受けていない場合は2-1) に係る合格証書及び2-2) に係る「評価調書」の提出を省略できます。詳細については最寄りの地方出入国在留管理官署へお問い合わせください。

Q6 少なくとも、直接的労務コストだけみても、日本人と同等か上回るという建付けなわけですが、繊維・縫製産業以外の産業での本制度（技能実習制度からの変化）への受け止めはどうか？やはり、労働力確保が第一義、最大課題ゆえ、産業界として有益との受け止め方ですか。

- A6**
1. 特定技能制度が、深刻化する人手不足への対応について、生産性の向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分類に限り、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れる制度であり、各業界からの要望等により必要性の説明がなされた上で認められている制度であることから、今回追加された他業界においても深刻化する人手不足への対応として有益であると受け止めているものと考えられます。
 2. 例えば、サッシ、ドア、シャッターその他の開口部用建材及びエクステリアの業界団体である一般社団法人日本サッシ協会においても、「金属製サッシ・ドア製造業」の業種追加を歓迎する旨のコメントが公表されています。

<出典> 一般社団法人日本サッシ協会ホームページ

<http://www.jsma.or.jp/news/details.html?itemid=83&dispmid=649>

Q7 特定技能制度の手続きの説明を聞く限り、「企業内転勤」制度よりハードルが高いイメージがありますが、海外に工場がある企業は「企業内転勤者」として受け入れた方が良いと理解しても良いでしょうか。

- A7**
1. 在留資格「企業内転勤」に該当する活動は、「本邦に本店、支店その他の事業所のある公私機関の外国にある事業所の職員が本邦にある事業所に期間を定めて転勤して当該事業所において行う入管法別表第一の二の表の技術・人文知識・国際業務の項に掲げる活動」と規定されており、在留資格「特定技能」における活動である「法務省令で定める相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務」とは異なります。
 2. 滞在理由となる活動内容が異なるだけでなく、細かな点では家族の帯同要件等も異なりますので、日本国内の事業所での雇用を想定する者の状況に応じてご判断下さい。

Q8

一時帰国のための有給休暇について、制限はありますか（例えば、最低何日間とか）？また、法的付与に準ずる有給休暇としなければなりませんか。

A8

1. 特定技能外国人から一時帰国の申し出があった場合、必要な有給休暇を取得させる必要があります。特定技能外国人とは雇用契約を締結していることから、労働基準法第39条に定める年次有給休暇を与える必要があります（雇入れの日から起算して、6カ月間継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤した労働者に対して最低10日を与えなければなりません。）。
2. また、特定技能所属機関は、特定技能外国人から一時帰国の申し出があった場合は、事業の適正な運営を妨げる場合等業務上やむを得ない事情がある場合を除き、何らかの有給の休暇を取得することができるよう配慮が求められます。例えば、既に労働基準法上の年次有給休暇を全て取得した特定技能外国人から、一時帰国を希望する申し出があった場合にも、追加的な有給休暇の取得や無給休暇を取得することができるよう配慮することが望まれます。具体的には、在留資格申請時に提出いただく「雇用条件書」において、定める必要があります。

<出典：年次有給休暇の付与日数 厚生労働省HP>

労働基準法第39条において、使用者は、6か月継続勤務して全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、10労働日の年次有給休暇を与えることとされています。年次有給休暇の付与日数は、勤続年数に応じて加算されます。

<出典：特定技能外国人受入れに関する運用要領 出入国在留管理庁P.45>

【特定技能基準省令】

第1条 出入国管理及び難民認定法（以下「法」という。）第2条の5第1項の法務省令で定める 基準のうち雇用関係に関する事項に係るものは、労働基準法（昭和22年法律第49号）その他の労働に関する法令の規定に適合していることのほか、次のとおりとする。

五 外国人が一時帰国を希望した場合には、必要な有給休暇を取得させるものとしていること。

【確認対象の書類】

・雇用条件書の写し（参考様式第1－6号）※10か国語の翻訳様式を HP 掲載

【留意事項】

- 「有給休暇」とは、労働基準法第39条に定める年次有給休暇を含む一般の有給休暇をいいます。
- 「業務上やむを得ない事情」とは、特定技能外国人が担当する業務が他の労働者が代替することが不可能な業務であって、休暇取得希望日に当該外国人が業務に従事しなければならないことについて合理的な理由がある場合をいいます。
- 特定技能外国人から一時帰国の申し出があった場合は、必要な有給又は無給休暇を取得させることを特定技能雇用契約で定めることとしてください。
- 特定技能外国人が一時帰国のために休暇を取得したことを理由に、就労上の不利益な扱いをしていることが判明した場合は、本基準に不適合となることもあり得ますので、留意してください。
- 業務上やむを得ない事情により、一時帰国休暇の取得を認めない場合は、代替日を提案するなどの配慮をするよう留意してください。
- 特定技能外国人の家族が「短期滞在」で来日した場合には、家族と過ごす時間を確保することができるようにするため、家族の滞在中は有給休暇を取得することができるよう、配慮しなければなりません。
- 雇用条件書（参考様式第1－6号）は、申請人が十分に理解できる言語により作成し、申請人が内容を十分に理解した上で署名していなければなりません。

Q9

一時帰国のための有給休暇は法定付与とは別に与えるということですか？

A9

問8に対するご回答のとおりです。

Q10

特定技能実習生を受け入れるにおいて第3者監査が必要なことは理解しましたが、国際的に認知されたイニシアチブは監査員が監査しますが成否の判断はするのでしょうか？項目ごとの評価を相対的に判断するのは監査を依頼した、その工場に仕事ををお願いする発注者が行うのではないのでしょうか。日本でも様々な民間機関が海外イニシアチブと協業を始めてますが、その工場へ「優良企業」というお墨付きを与えることを政府は認めるのですか？ご回答をお願いします。

A10

1. 繊維業の追加要件では、「国際的な人権基準に適合し事業を行っていること」とされており、公開された監査要求事項等に基づき、第三者による認証・監査機関の審査を受け適合していることを求めています。
2. 現時点（6月18日時点）では、既存の認証制度等として、GOTS、OEKO-TEX STeP、Blue sign、Global Recycled Standard (GRS)、日本アパレル・ファッション産業協会 CSR工場監査要求事項（※）の監査を受け、認証を取得している又は監査の審査を受けて合格していることを要件とすることを考えています。
※近日中に公表及び改正を予定しており、その対応を前提として対象とする予定です。
3. 本追加要件は、あくまで、国際的な人権基準に適合した事業を実施しているかを判断しており、特定技能所属機関の優良品性を判断するものではありません。

Q 11 支援機関も連絡会への入会をしないといけませんか。

A 11 登録支援機関の製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会への入会は任意です。

Q12 月給制は日給月給制でも問題無いですか？

A12 1. 日給月給制は対象外となります。日給制と月給制の併用とした場合、労働者としては毎月の給与が変動し、特に日本に生活の基盤がない外国人労働者にとっては生活が不安定となるため、安定的かつ確実に給与が支給されとの観点から、月給で雇用契約することを要件としています。

Q13 JASTIの第三者監査の監査機関は、どのような機関を考えておられますか？

A13 1. 繊維業の追加要件である「国際的な人権基準に適合し事業を行っていること」について、既存の認証制度等に加えて、経済産業省にて繊維産業の監査要求事項・評価基準「Japanese Audit Standard for Textile Industry (JASTI)」(仮称)を年内を目処に策定予定です。
2. 監査機関は、繊維関連の検査機関や、社会保険労務士等を対象とすることを検討しています。具体的な制度内容については、経済産業省の審議会(繊維産業小委員会)において検討していきます。

Q 14 新規に特定技能外国人受け入れを行う場合、事業者は既存製造業の要件＋繊維業の追加要件をいつまでに満たしておく必要があるのでしょうか。施行直後は移行期間のような、すべての要件を満たしていなくても、要件を満たすように準備を進めていけば良いなどの措置は検討しているのでしょうか。

A 14 地方入管局への在留資格の申請にあたっては、製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会に入会していること等が申請の要件となっております。よって、「既存製造業の要件＋繊維業の追加要件」は、遅くとも協議・連絡会の入会申請時に満たしておく必要があります。

Q15 技能実習2号を良好に終了し、現在3号の実習生は特定技能の受入が可能になれば技能実習3号を途中で中止し、特定技能へ移行できるのか。

A15 法務省が公表する「特定技能制度に関するQ & A」によると、「技能実習生は、技能実習計画に基づいて技能等に習熟するための活動を行うものであり、技能実習計画を終了していない実習中の外国人の場合は、技能実習という在留資格の性格上、特定技能への在留資格の変更は認められません。」とあります。

Q16 技能実習2号・3号を満了し、帰国している元実習生の扱いはどうなるのか。

- A16**
1. 技能実習2年10か月以上の修了をしており、技能検定3級若しくは相当する技能実習評価試験の実技試験への合格（※1）、又は、当時の実習先が作成する「評価調書」に基づき、技能実習2号を良好に修了したと認められる場合は、特定技能外国人受入れの対象となります。
 2. なお、評価調書には、技能実習実施状況や技能実習責任者等の所見を記載します。

※1 ①技能検定3級の実技試験の合格証明書の写し ②技能実習評価試験(専門級)の実技試験の合格証明書の写し

<出典：出入国在留管理庁 特定技能外国人受入れに関する運用要領 P.19>

- 技能実習2号を修了した者には、技能実習法施行前の技能実習2号を修了した技能実習生や在留資格「技能実習」が創設される前の「特定活動」（技能実習）をもって在留していた技能実習生（「研修」及び「特定活動」で在留した期間が2年10か月を超えている者に限る。）も含まれます。
- 「技能実習2号を良好に修了している」とは、技能実習を2年10か月以上修了し、①第2号技能実習計画における目標である技能検定3級若しくはこれに相当する技能実習評価試験（専門級）の実技試験に合格していること、又は、②技能検定3級及びこれに相当する技能実習評価試験（専門級）の実技試験に合格していないものの、特定技能外国人が技能実習を行っていた実習実施者（旧技能実習制度における実習実施機関を含む。）が当該外国人の実習中の出勤状況や技能等の修得状況、生活態度等を記載した評価に関する書面により、技能実習2号を良好に修了したと認められることをいいます。

<https://www.moj.go.jp/isa/content/930004944.pdf>

<参考2：評価調書の記載例>

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001338915.pdf>

Q17 特定技能で受入れた場合、受入機関（企業）が特別に負担する費用は発生するのか。

- A17**
- 送出国の2国間協定にて定められた人材紹介や雇用契約にかかる費用（各国により仕組みが異なる）に加え、外国人への支援等にかかる費用等が発生します。その他、受入機関は、製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会への入会が必要となります。入会に当たって、今後費用が発生する見通しです。なお、繊維業に関しては、協議・連絡会への入会要件を満たすに当たり国際人権基準への適合に係る監査や勤怠管理の電子化システム整備のために、費用が発生する場合があります。

Q 18

技能実習 3 号の一時帰国は企業負担であるが、特定技能外国人から企業負担として欲しいと要望があった場合は帰国費用を支払うべきなのか。

A 18

特定技能外国人の一時帰国に関する費用負担について、受入機関が負担しなければならない規則はありません。

なお、（特定技能による在留期間の終了に伴い）最終的な帰国時の費用を外国人本人が負担できない場合は、受入機関が負担することになります。また、入国時は空港と事業所又は住居への送迎、帰国時は保安検査場までの送迎を支援することが義務づけられています。

<出典：特定技能外国人の受入れに関する運用要領（入管庁HP） P48>

<https://www.moj.go.jp/isa/content/930004944.pdf>

特定技能基準省令第 1 条

2 法第 2 条の 5 第 1 項の法務省令で定める基準のうち外国人の適正な在留に資するために必要な事項に係るものは、次のとおりとする。

一 外国人が特定技能雇用契約の終了後の帰国に要する旅費を負担することができないときは、当該特定技能雇用契約の相手方である特定技能所属機関が、当該旅費を負担するとともに、当該特定技能雇用契約の終了後の出国が円滑になされるよう必要な措置を講ずることとしていること。

○ 特定技能外国人が特定技能雇用契約の終了後に帰国する際の帰国費用については本人負担が原則となりますが、当該外国人がその帰国費用を負担することができない場合は、特定技能所属機関が帰国費用を負担するとともに、出国が円滑になされるよう必要な措置を講ずることを求めるものです。

Q19 特定技能外国人に支払うべき給与水準を教えてください。

- A19**
1. 特定技能外国人の報酬額については、日本人が同等の業務に従事する場合の報酬額と同等以上であることが求められます。
 2. 「日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であること」は、入国管理局に対する在留資格申請において提出いただく書類にて審査されます。比較対象となる日本人労働者がいる場合には、賃金規定に基づきその者の役職、職務内容、責任の程度、報酬額等を記載いただき、賃金規定がなく日本人労働者も雇用していない場合には報酬額を決定した方法や背景等について説明した文書を作成・提出する必要があります。

<出典 1：法務省 特定技能制度に関するQ & A>

<https://www.moj.go.jp/isa/content/930006254.pdf>

Q 25 特定技能外国人に支払うべき給与水準を教えてください。

【A】 特定技能外国人の報酬額については、日本人が同等の業務に従事する場合の報酬額と同等以上であることが求められます。

<出典 2：出入国在留管理庁HP 特定技能外国人の在留諸申請に関するもの（参考様式）>

参考様式第 1－4 号 特定技能外国人の報酬に関する説明書>

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001338920.pdf>