

2024年10月30日

1-2

特定技能制度について

～ 繊維業の業種追加を受けて ～

日本繊維産業連盟 副会長／事務総長

富吉 賢一

目 次

1. 国際人権基準への対応
(事前準備の必要性)
2. 特定技能外国人の雇用手続き
3. 技能実習制度改革：育成就労制度
と技能実習制度の違い)

目 次

1. 国際人権基準への対応
(事前準備の必要性)

2. 特定技能外国人の雇用手続き

3. 技能実習制度改革：育成就労制度
と技能実習制度の違い)

国際的な人権基準

- 「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。

対象の認証・監査名
GOTS
OEKO-TEX STeP
Bluesign
Global Recycled Standard (GRS)
日本アパレルソーイング工業組合連合会-取引行動規範ガイドライン

※日本アパレル・ファッション産業協会 CSR工場監査要求事項については、近日中に公表及び改正を予定しており、その対応後、追加する可能性がある。

※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）（※詳細後述）についても、令和6年度内の策定・対象追加を予定している。

※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。

国際的な人権基準を事前に把握するためには

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

「チェックリスト」(抜粋)

1. 強制労働

1. 強制労働

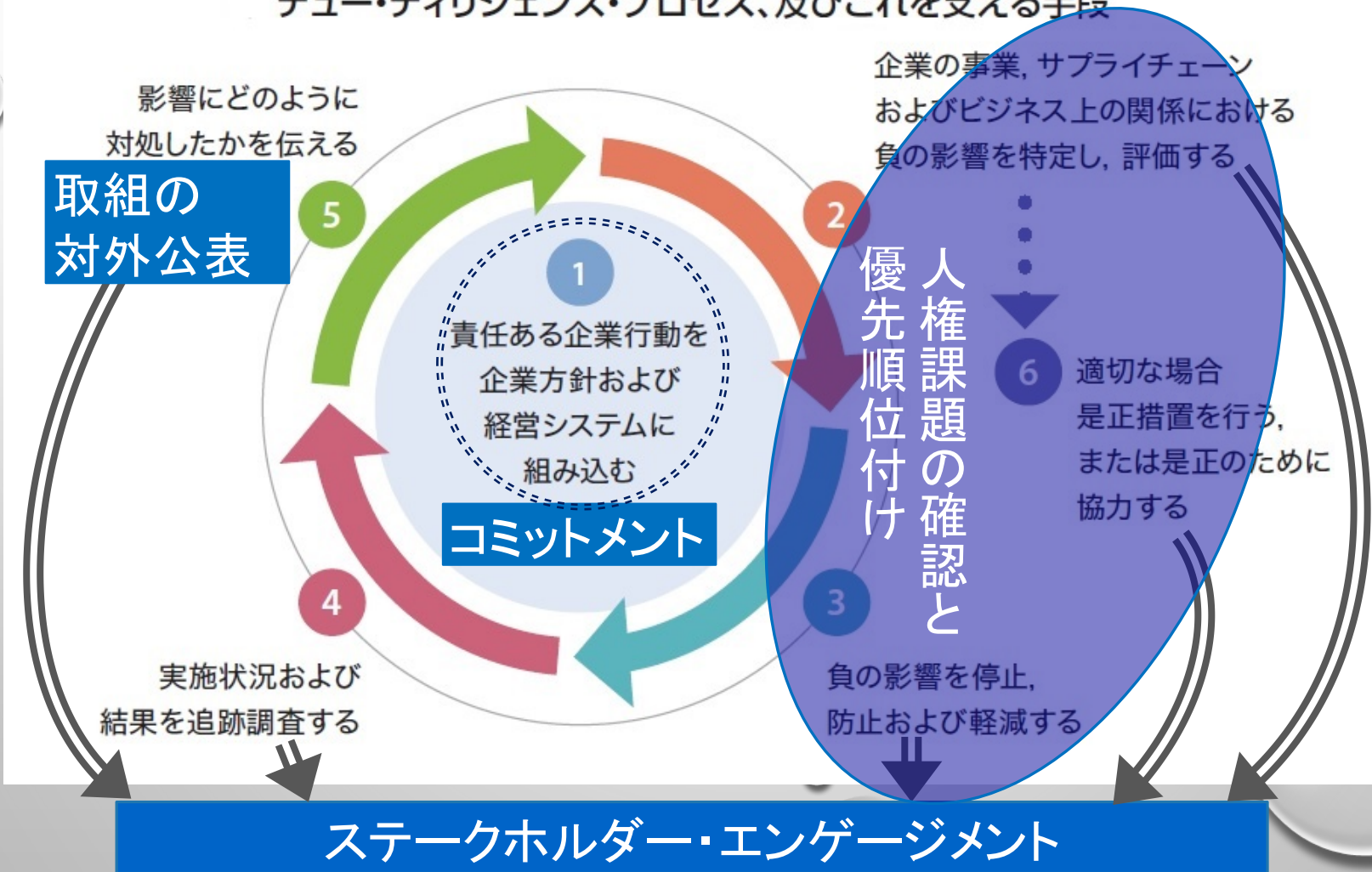
① 確認項目例	該当項目に 問題がある	該当項目に 問題がない
労働者に、適用ある法令または労働協約上認められた時間を超えた労働を命じ、従わない場合にペナルティを課すなどと言って、長時間労働をさせていないか？		
労働者に対して、その人格を傷つける言動、差別的言動、または威迫する言動によって、時間外や休日に勤務させていないか？		
労働者が、合理的な通知によって雇用を終了させる自由、契約満了時に仕事を辞める自由を有しているか（賃金の支払いの遅延や金銭的なペナルティを課したりするなど労働者が脅威を感じる可能性がある行為によって、事実上職場を辞めることが制約されていないか）？		
使用者が賃金の支払いを遅らせたり、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の脅しを行っていないか。		
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しう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・言語の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負の影響に対処したことにならないことに留意する。

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

国際的な人権基準を事前に把握するためには（政府のガイドブック）



労働におけるビジネスと人権 チェックブック

人材確保に向けた必須の確認事項！
～外国人労働者受け入れや公共調達参加にも有用～



著：厚生労働省国際課・ILO駐日事務所

国際的な人権基準を事前に把握するためには (政府のガイドブック)

2. 強制労働

2. 強制労働



国内法である労働基準法(第5条)では、「使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。」と定められています。また、国際基準であるILO条約(第29号第1条及び第2条)では、加盟国は、強制労働(処罰の脅威の下に強要され、かつ、自ら任意に申し出たわけではない)すべての労働または役務を廃止することを約束すると定められており、国内法と国際基準(世界人権宣言、自由権規約を含む)のいずれにおいても強制労働は禁止されています。また、ILOは、強制労働のILO指標(ILO Indicators of Forced Labour)を示し、強制労働の存在を示唆する行為についても注意喚起をしています。

1 脅したり人格を傷つけたり、差別的なことを言って労働をさせている
▶▶ 当てはまる 当てはまらない ※「当てはまる」になった場合は**要改善**。

- 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を用いて労働させることは、強制労働を基礎づける要素の一つに当たる可能性があります。
- ILO第29号条約(強制労働)第2条、ILO第105号条約(強制労働の廃止)第1条、強制労働のILO指標「Physical and sexual violence」「Intimidation and threats」、労働基準法第5条
- 社内窓口への通報記録

2 外国人労働者に対して「言うとおりにしないと帰国させるぞ」などと脅して働かせていることがある
▶▶ 当てはまる 当てはまらない ※「当てはまる」になった場合は**要改善**。

- 脅迫などによって、労働者の意思に反して労働を強制することは強制労働を基礎づける要素の一つに当たります。また、労働施策総合推進法においては、外国人が解雇(自己の責めに帰すべき理由によるものを除く)その他事業主の都合により解雇する場合、その外国人が再就職を希望するときは、事業主は、求人の開拓その他その外国人の

再就職の援助に関し必要な措置を講ずるよう努める義務があります。
■ ILO第29号条約(強制労働)第2条、強制労働のILO指標「Intimidation and threats」、労働基準法第5条、労働施策総合推進法第7条

3 就業時間外に職場や寮から離れることを制限したり監視したりしている
▶▶ 当てはまる 当てはまらない ※「当てはまる」になった場合は**要改善**。

- 就業時間外(休憩時間も含む)に労働者が職場や寮、工場が存在する地区・地域を離れることを制限し、またこれを監視することは、労働者の移動の自由を奪う行為で強制労働を基礎づける要素の一つに当たる可能性があります。
- ILO第29号条約(強制労働)第2条、強制労働のILO指標「Restriction of movement」「Isolation」、労働基準法第5条、技能実習法第46条、第48条第2項(令和6年改正による育成就労法でも同様)
- 雇用契約書、労働条件通知書、就業規則、社員寮規則

4 労働者のストライキ参加や政治的な見解の表明等の制裁として、労働を強制させることがある
▶▶ 当てはまる 当てはまらない ※「当てはまる」になった場合は**要改善**。

- ストライキに参加したこと、または政治的な見解を表明等したことを理由に制裁として労働を求めることは強制労働を基礎づける要素の一つに当たる可能性があります。
- ILO第105号条約(強制労働の廃止)第1条(a)(d)、強制労働のILO指標「Abusive working and living conditions」、労働組合法第7条第1号
- 就業規則、懲戒記録、社内窓口への通報記録

5 労働者の借金を理由として、職業に関する自由や権利がない(退職ができない、賃金が全額支払われない、移動が制限される等)中で労働をさせている
▶▶ 当てはまる 当てはまらない ※「当てはまる」になった場合は**要改善**。

- 借金返済のために労働を余儀なくされ、職業に関する自由や権利が奪われていることは強制労働を基礎づける要素の一つに当たる可能性があります。特に移住労働者の場合、仕事を求めるための募集斡旋手数料や関連費用を借金によって賄っていることがあります。前借金(家族の借金も含む)その他労働することを条件とする前買の債権について、使用者がそれを賃金と相殺することは労働基準法で禁止されています。
- ILO第29号条約(強制労働)第2条、強制労働のILO指標「Debt bondage」、労働基準法第5条、第17条、第24条第1項
- 賃金の前借・社内ローンに関する社内規程、社内の貸付金一覧表

6 仕事をやめてしまわないように、債務で束縛していたり、賃金の支払いを遅らせていたりする
▶▶ 当てはまる 当てはまらない ※「当てはまる」になった場合は**要改善**。

- 労働者を職場に留めるために意図的に賃金の支払いを遅らせ、または債務を負わせるなど、労働者が雇用を終了できない状態とすることは強制労働を基礎づける要素の一つに当たる可能性があります。労働契約の不履行について

2. 強制労働

目 次

1. 国際人権基準への対応
(事前準備の必要性)

2. 特定技能外国人の雇用手続き

3. 技能実習制度改革：育成就労制度
と技能実習制度の違い

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。

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に当たってのコスト：人件費

＜技能実習生／特定技能外国人の賃金差（統計データ）＞

（出典）令和5年賃金構造基本統計調査

○基本給（月額、税・社会保険料等天引き前）

＜全産業平均＞

技能実習生 : 181,700円

特定技能外国人 : 198,000円 (9.0%高い)

＜製造業平均＞

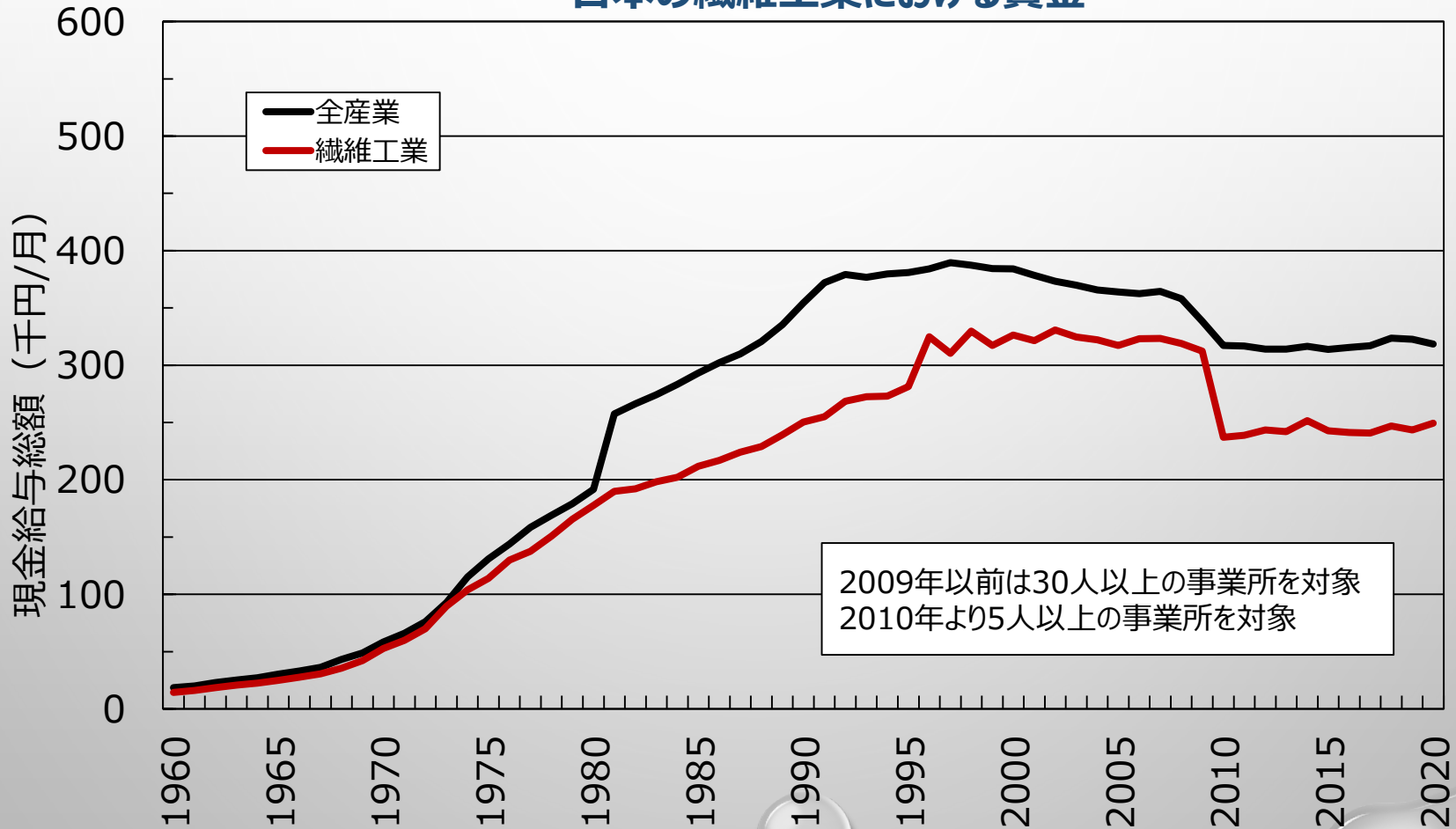
技能実習生 : 173,400円

特定技能外国人 : 189,200円 (9.1%高い)

特定技能外国人の雇用に当たってのコスト：人件費

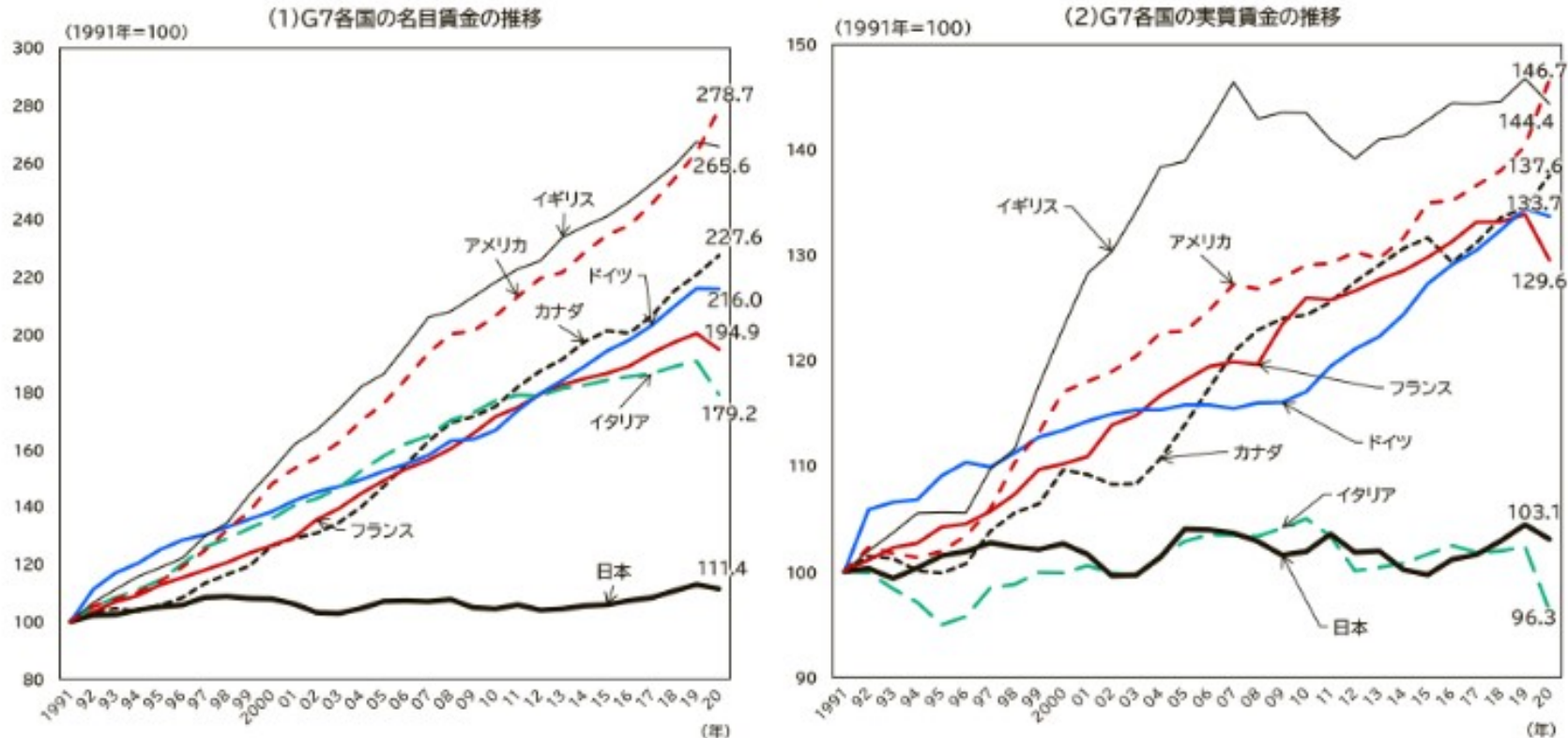
- 70年代までは平均的な賃金水準だったが、80年代以降比較的低賃金（80年前後に日本の一人当たりGDPが1万ドルを超える＝真の先進国化）。
- 2009以降小規模事業所が加わると、全産業平均との格差が広がる。

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】 G7各国の賃金（名目・実質）の推移

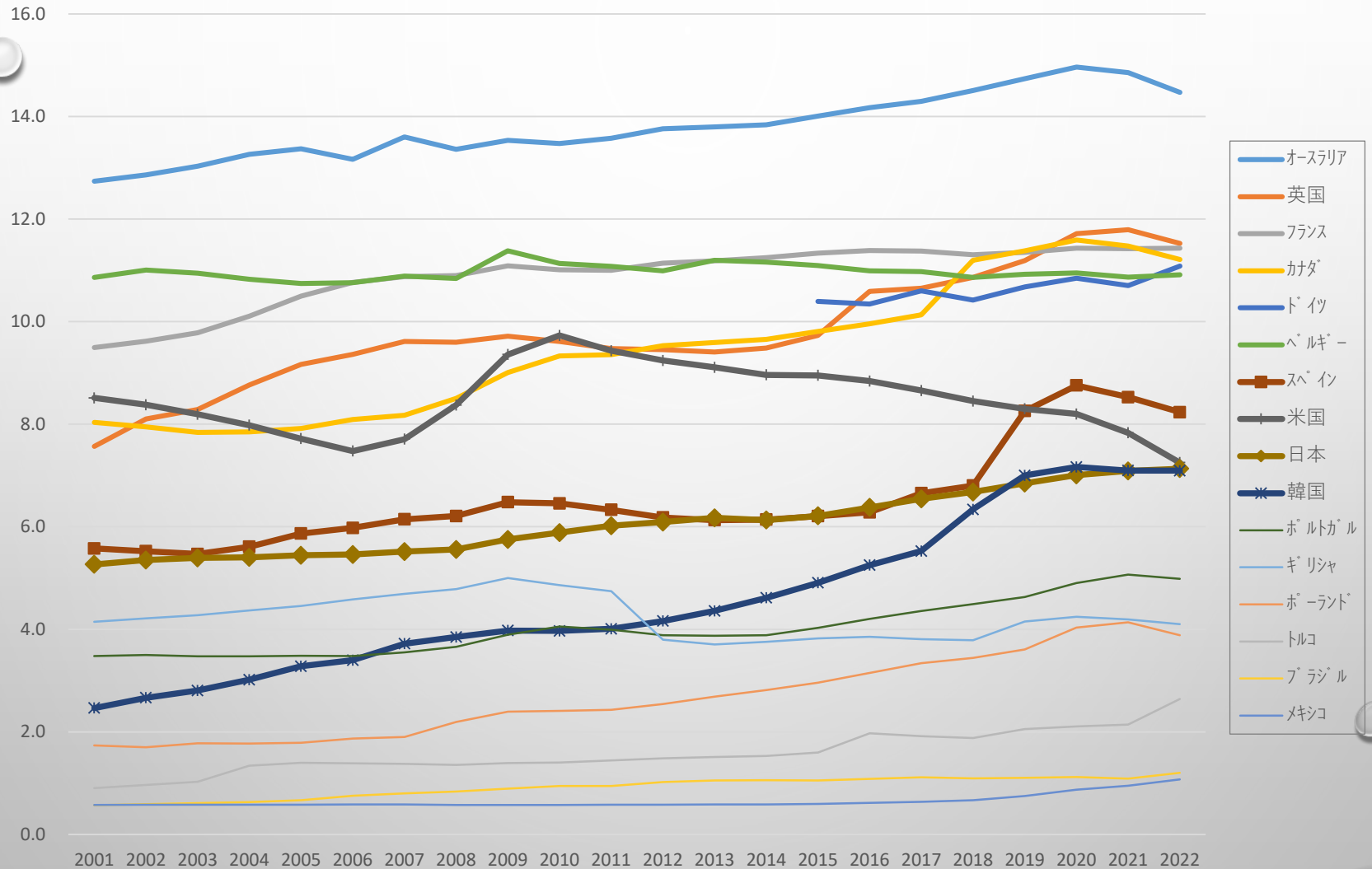


資料出所 OECD.StatにおけるAverage Annual Wagesにより作成。購買力平価ベース。

- (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」

目 次

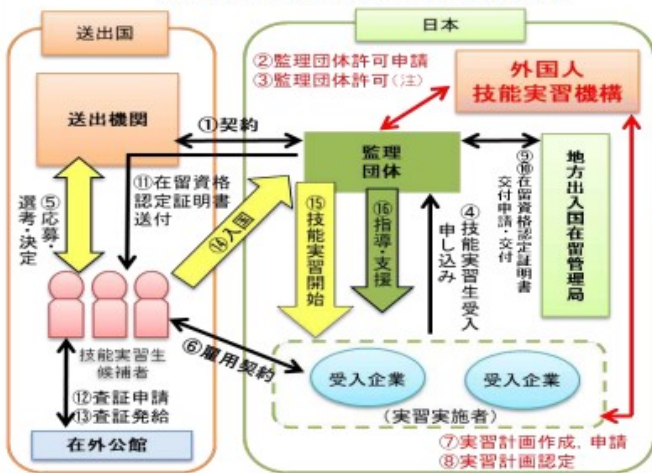
1. 国際人権基準への対応
(事前準備の必要性)
2. 特定技能外国人の雇用手続き
3. 技能実習制度改革：育成就労制度
と技能実習制度の違い)

技能実習制度の仕組み

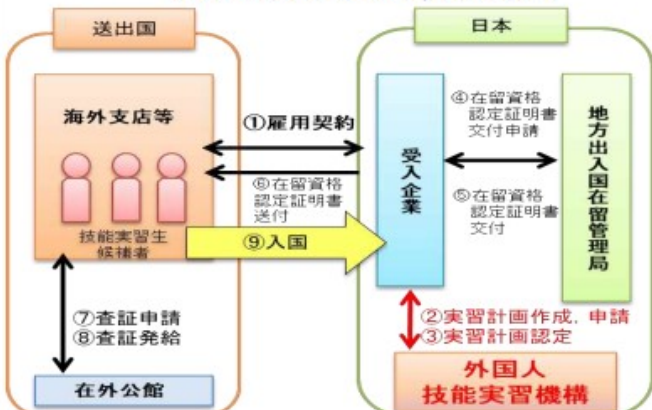
- 技能実習制度は、国際貢献のため、開発途上国等の外国人を日本で一定期間（最長5年間）に限り受け入れ、OJTを通じて技能を移転する制度。（平成5年に制度創設）
- 技能実習生は、入国直後の講習期間以外は、雇用関係の下、労働関係法令等が適用されており、現在全国に約36万人在留している。
※令和5年6月末時点

技能実習制度の受け入れ機関別のタイプ

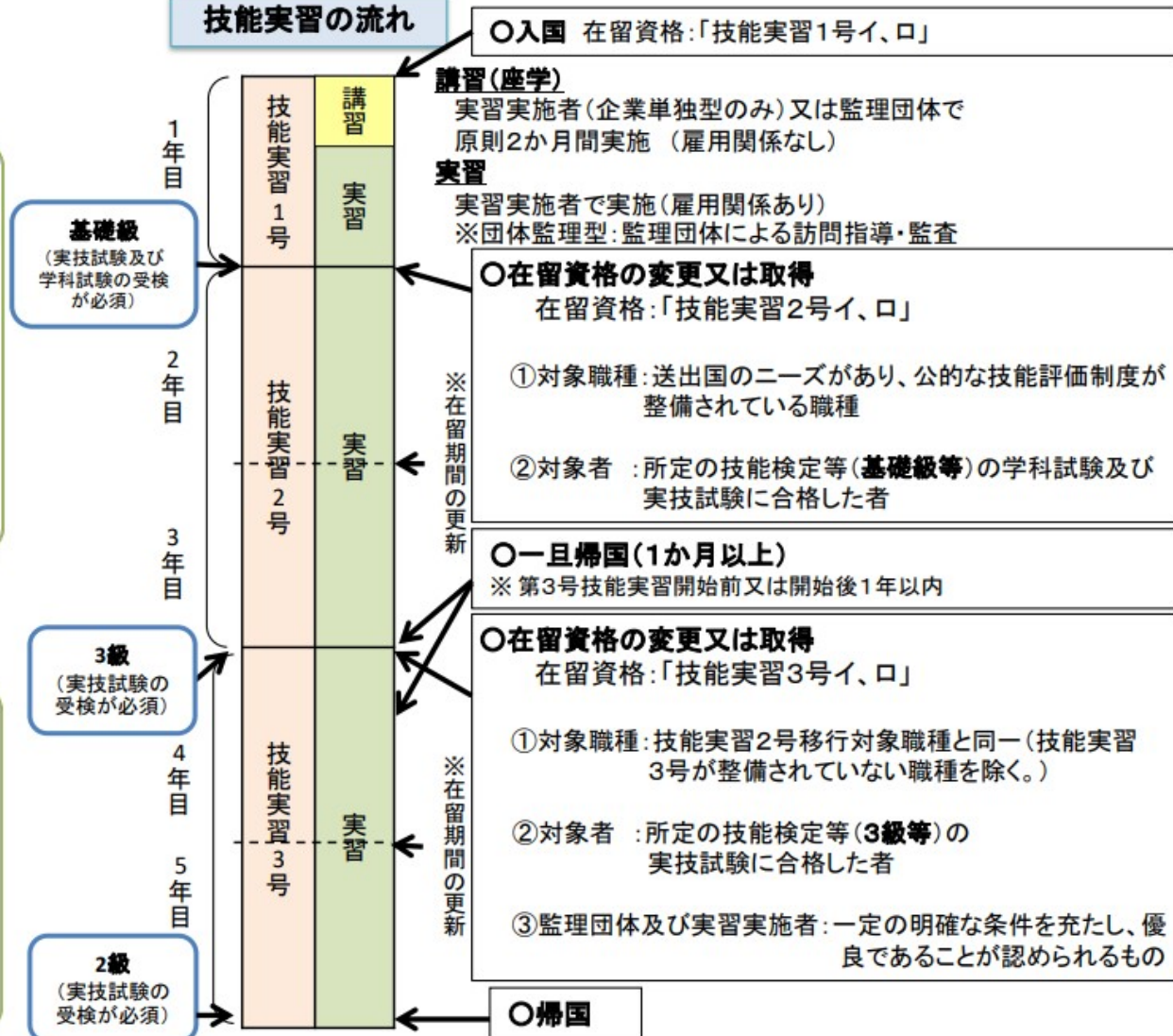
【団体監理型】 非営利の監理団体（事業協同組合、商工会等）が技能実習生を受け入れ、傘下の企業等で技能実習を実施



【企業単独型】 日本の企業等が海外の現地法人、合併企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施



技能実習の流れ



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。

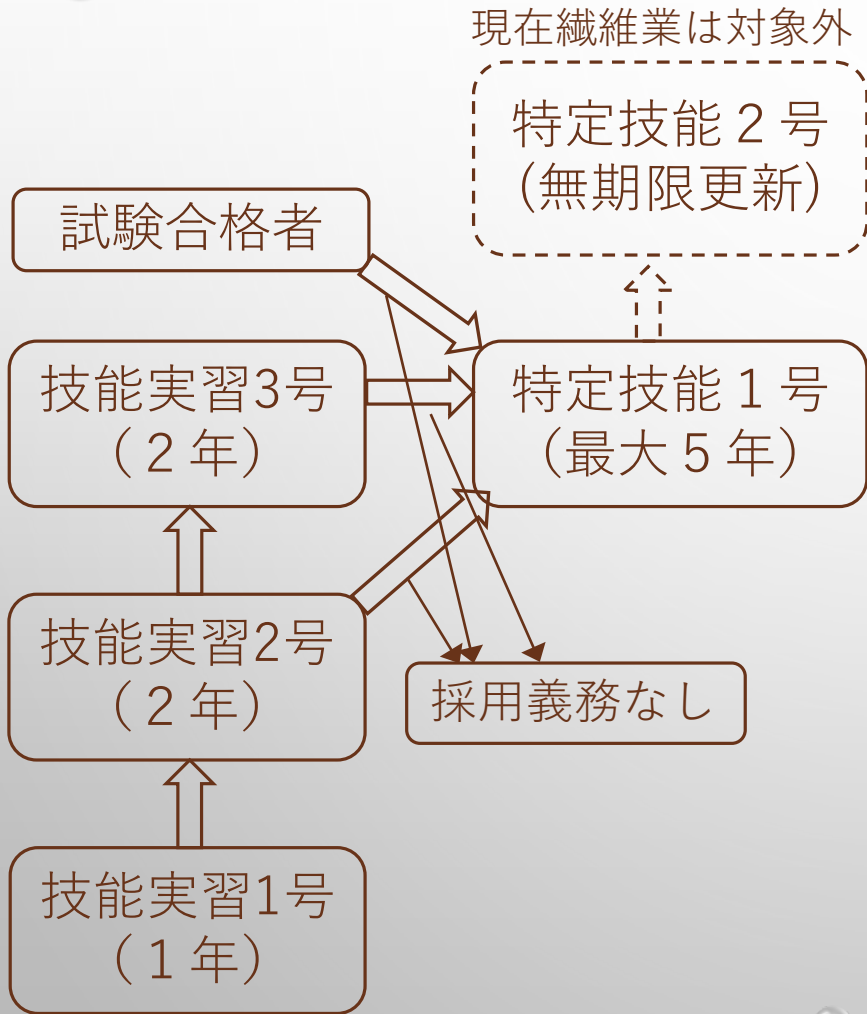
（注4）詳細な要件は、主務省令で定める。

（注5）詳細な要件は、主務省令で定める。具体的には、

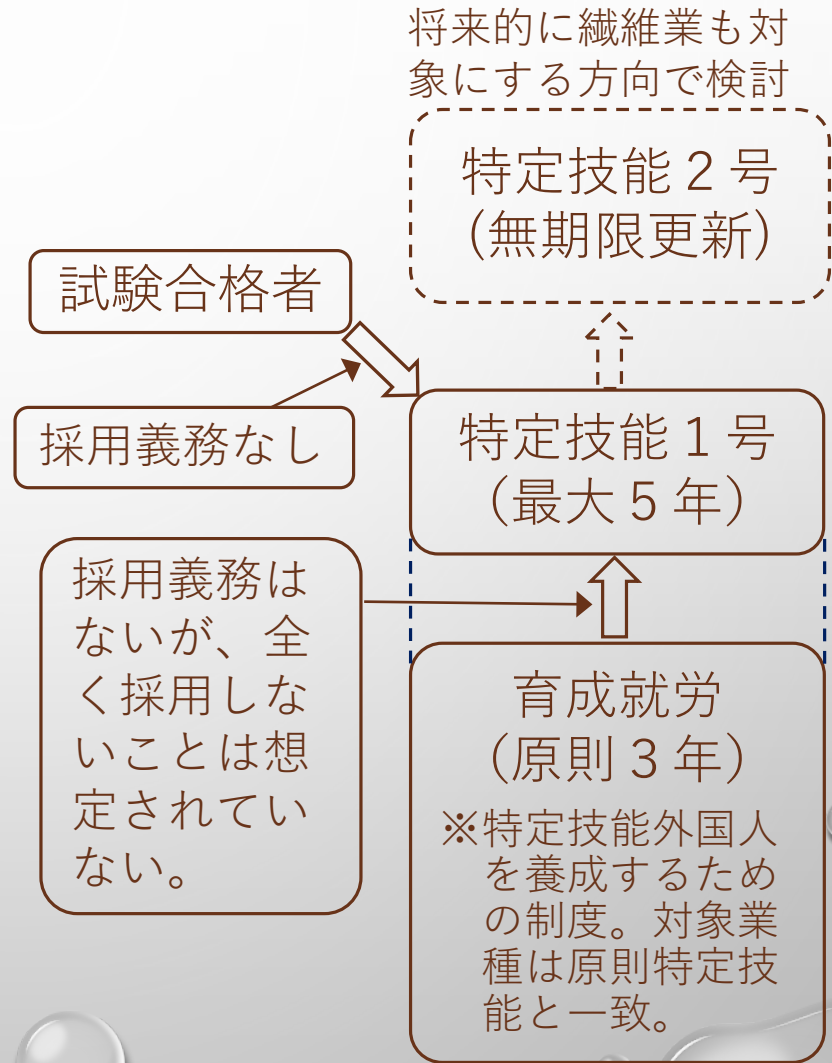
- ・ 同一機関での就労期間については分野ごとに1年から2年の範囲で設定すること
- ・ 技能等の水準については、技能検定試験基礎級等及び分野ごとに設定するA1～A2相当の日本語能力に係る試験への合格
- ・ 転籍先が、育成就労を適正に実施する基準を満たしていることを要件とすることを予定している。

技能実習制度と育成就労制度の違い

現行制度



制度改正後(3年後)



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

