

- **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：251,594人（令和6年6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：153人（令和6年6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1号・2号でも受入れ可。黒字は特定技能1号のみで受入れ可。）  
（「自動車運送業」は分野所管省庁の定める告示が施行等されてから受入れ開始となる予定。）

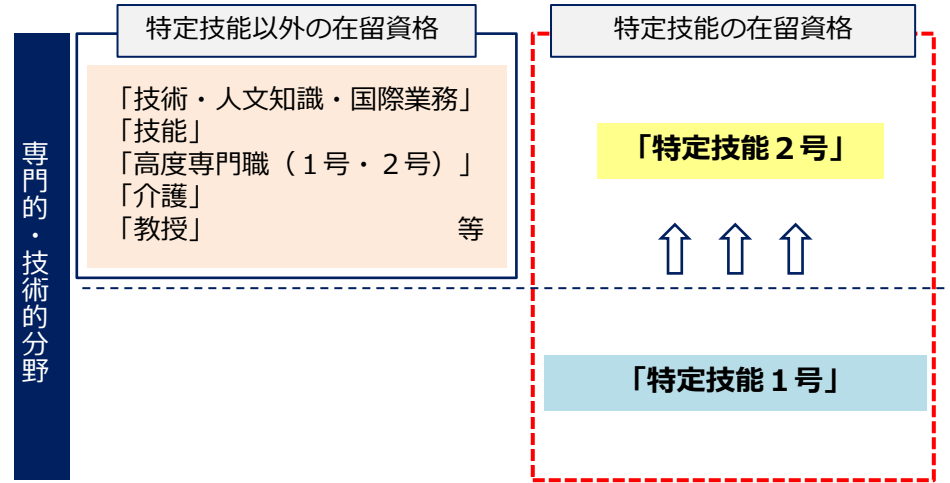
### 特定技能1号のポイント

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】



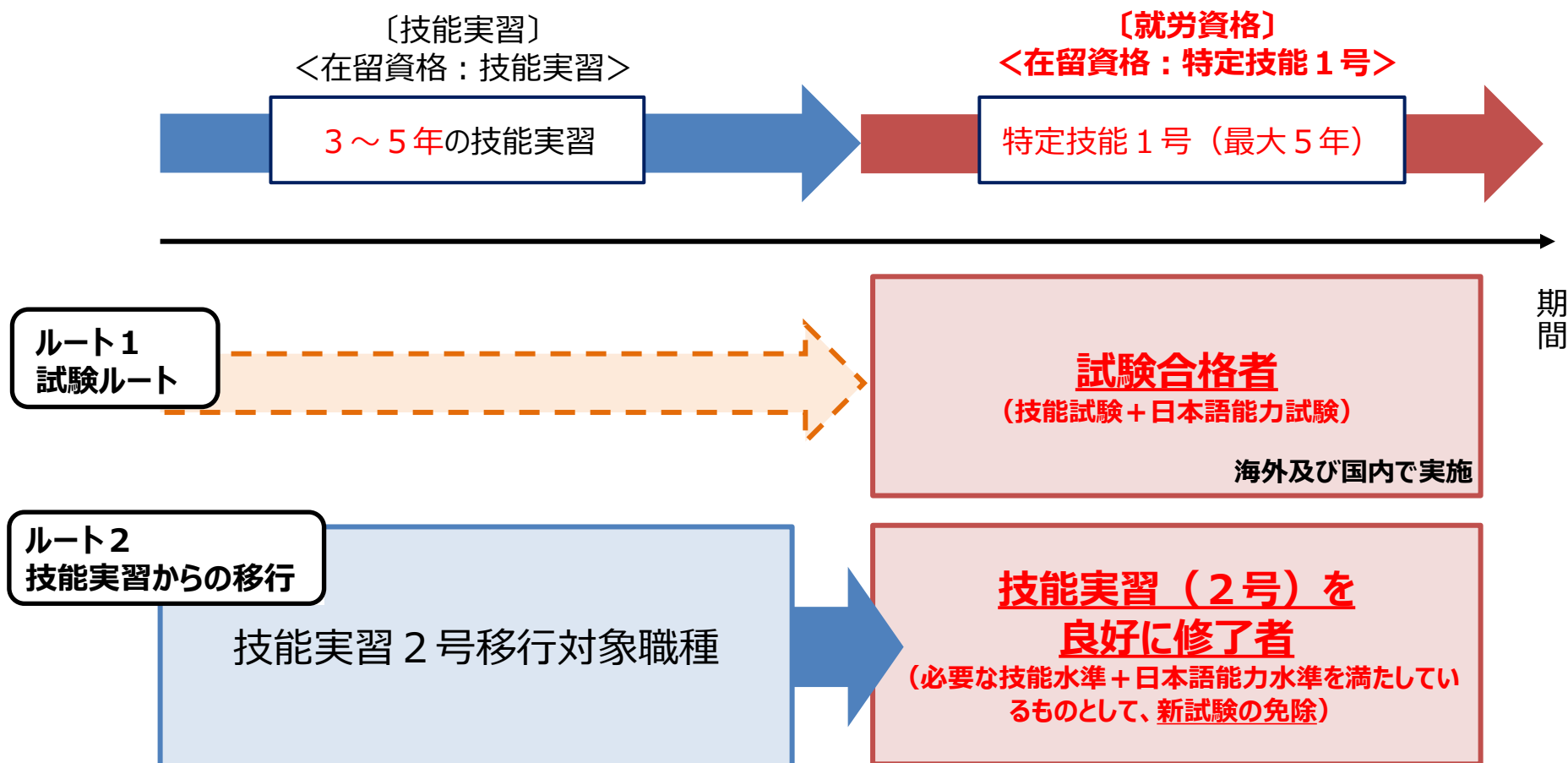
# 特定技能の受入れ見込数の再設定及び対象分野等の追加について（令和6年3月29日閣議決定）の概要

- 分野名を「**工業製品製造業分野**」と変更し上で、新たな**業種・業務区分を追加**する閣議決定を行った。関係規程の改正等を経て、令和6年9月30日より受入れ手続きが開始となった。

	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	<u>工業製品製造業分野</u>
受入れ見込数	<b>49,750人</b>	<b>173,300人</b>
業種	<ul style="list-style-type: none"> <li>○素形材産業</li> <li>○産業機械製造業</li> <li>○電気・電子情報関連産業</li> <li>○金属表面処理業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○素形材産業</li> <li>○産業機械製造業</li> <li>○電気・電子情報関連産業</li> <li>○金属表面処理業</li> <li>○鉄鋼業</li> <li>○金属製サッシ・ドア製造業</li> <li>○プラスチック製品製造業</li> <li>○紙器・段ボール箱製造業</li> <li>○コンクリート製品製造業</li> <li>○陶磁器製品製造業</li> <li>○<b>繊維業</b></li> <li>※追加要件を設定する（詳細は後述）</li> <li>○金属製品塗装業</li> <li>○RPF製造業</li> <li>○印刷・同関連業</li> <li>※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</li> <li>○<b>こん包業</b></li> <li>※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</li> </ul>
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、 <b>コンクリート製品製造</b> 、 陶磁器製品製造、 <b>紡織製品製造</b> 、 <b>縫製</b> 、 <b>RPF製造</b> 、 印刷・製本 全10区分

# 特定技能1号への移行ルート

- 今後作成・実施予定の技能試験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。

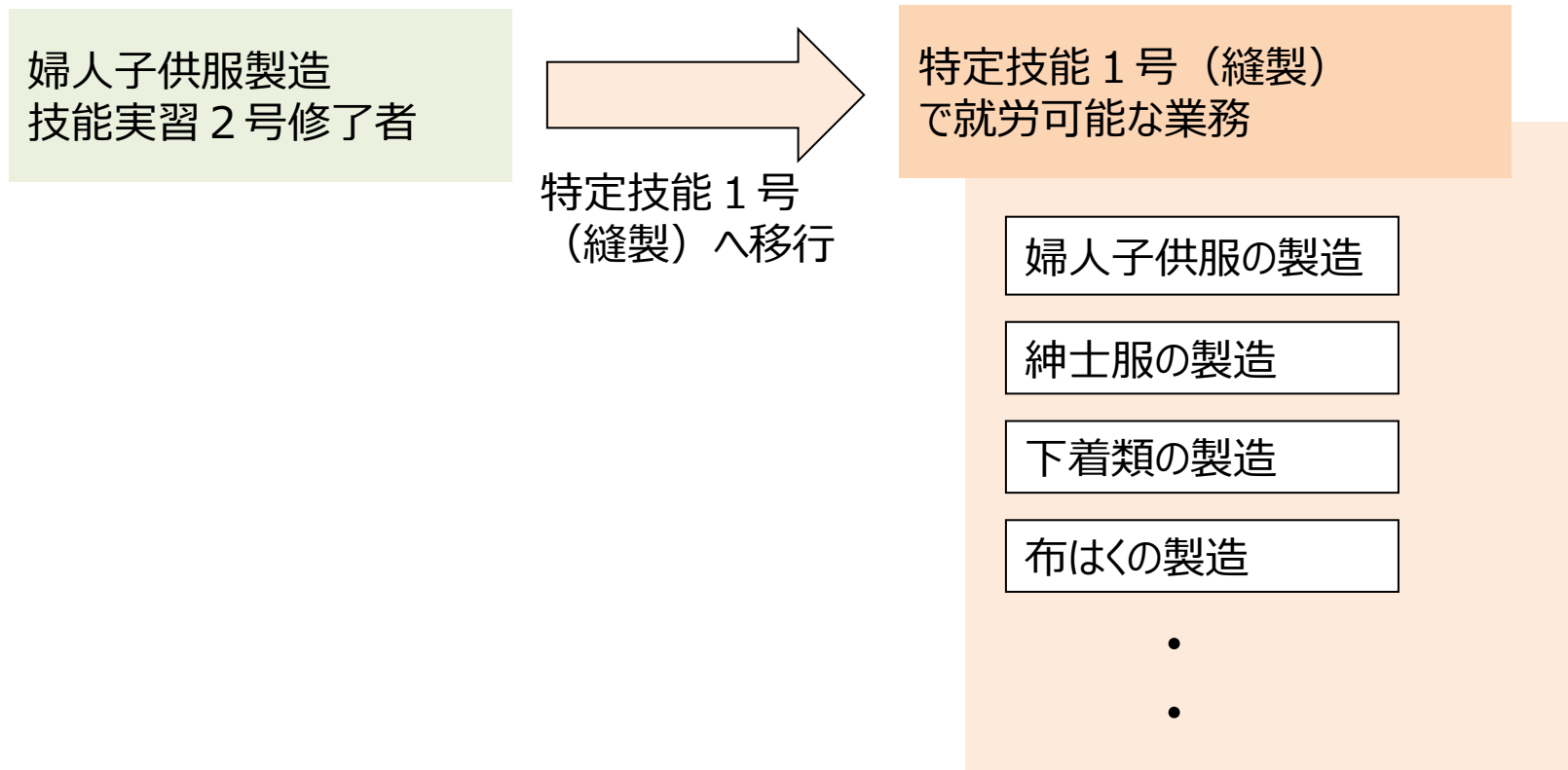


# 技能実習 2号移行対象職種と特定技能 1号の対象業務区分一覧

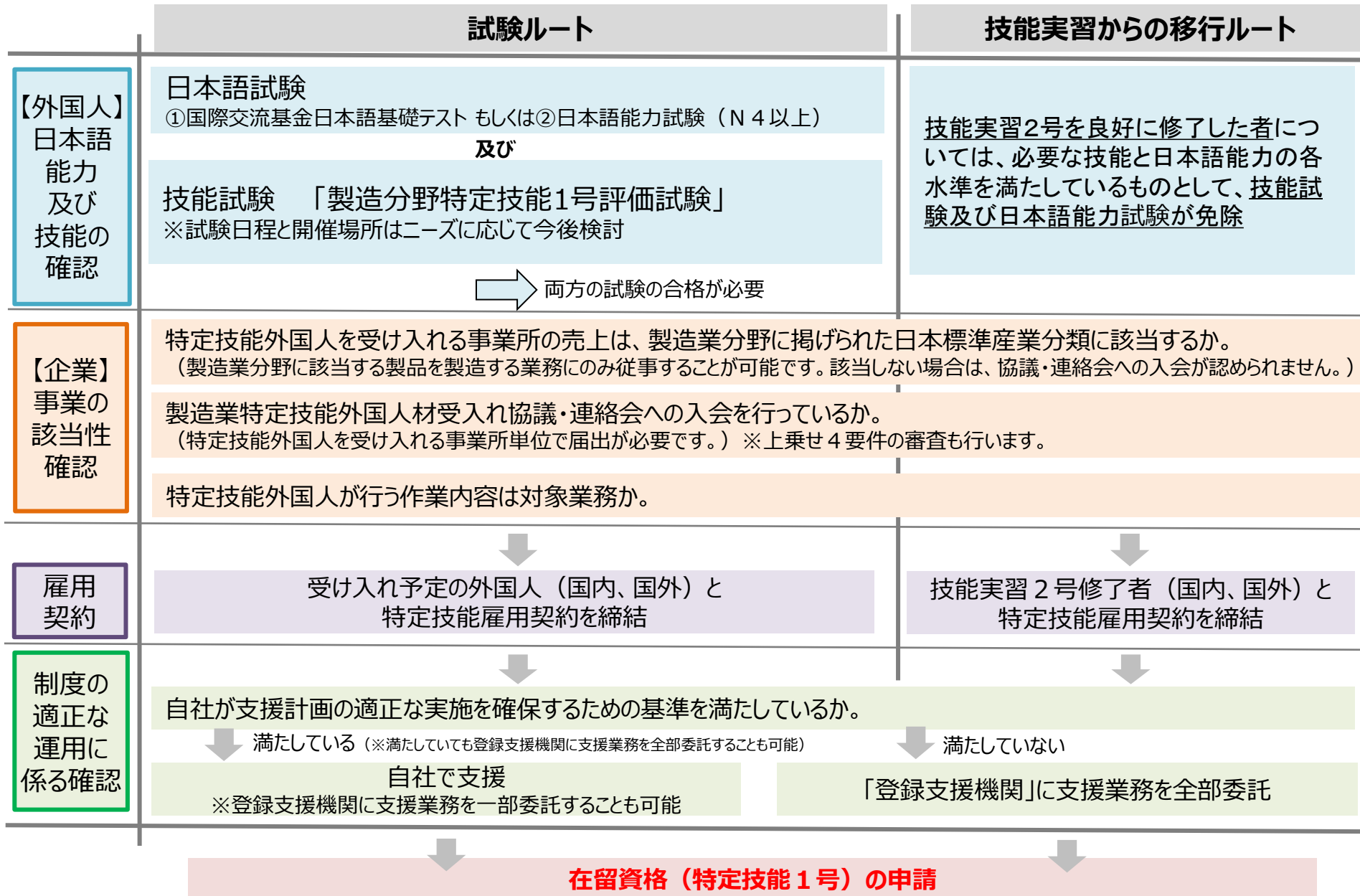
技能実習2号移行対象職種		特定技能1号対象業務区分
紡織運転	⇒	紡織製品製造
織布運転		
染色		
ニット製品製造		
たて編ニット生地製造		
カーペット製造		
婦人子供服製造	⇒	縫製
紳士服製造		
下着類製造		
寝具製作		
帆布製品製造		
布はく縫製		
座席シート縫製		

## (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。



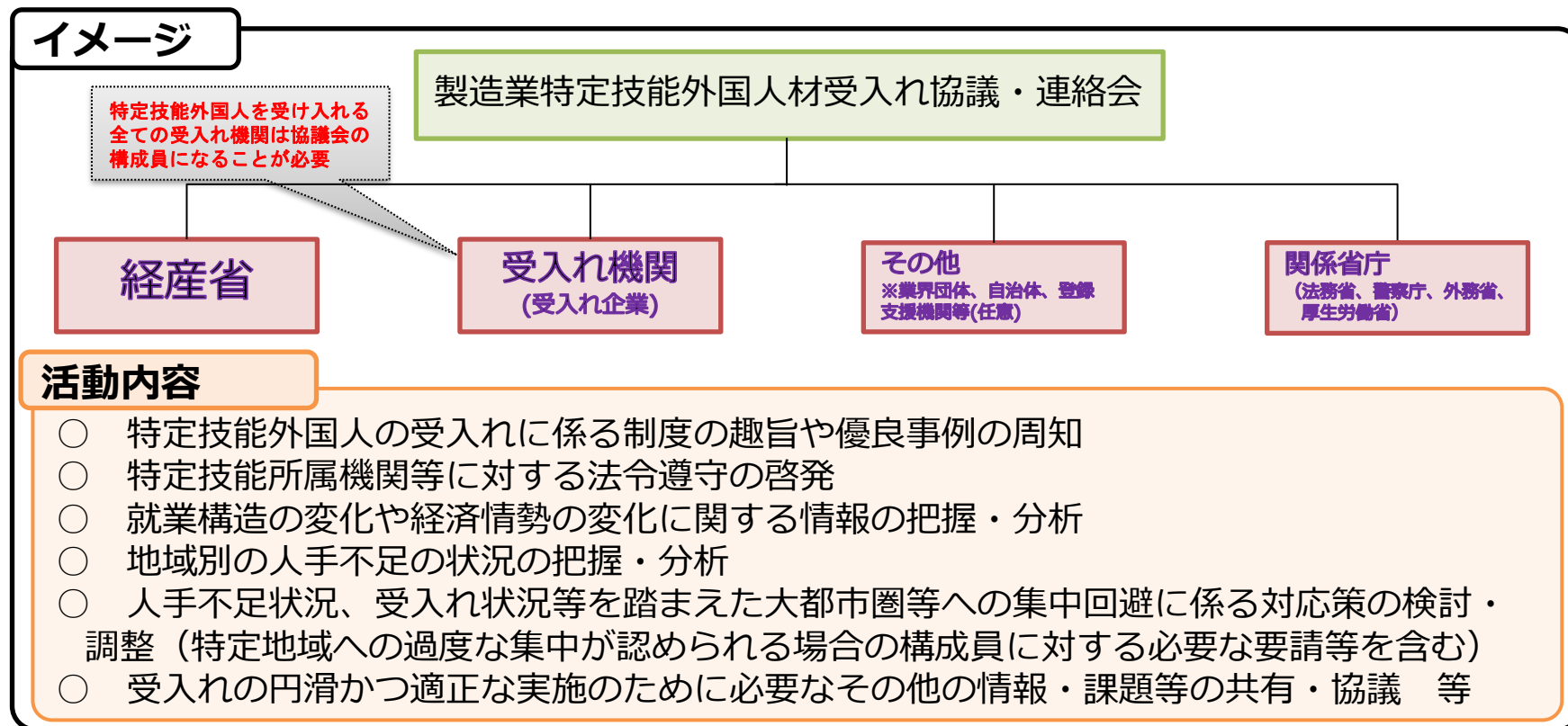
# 1号特定技能外国人を受け入れるには（二つの受入れルート）



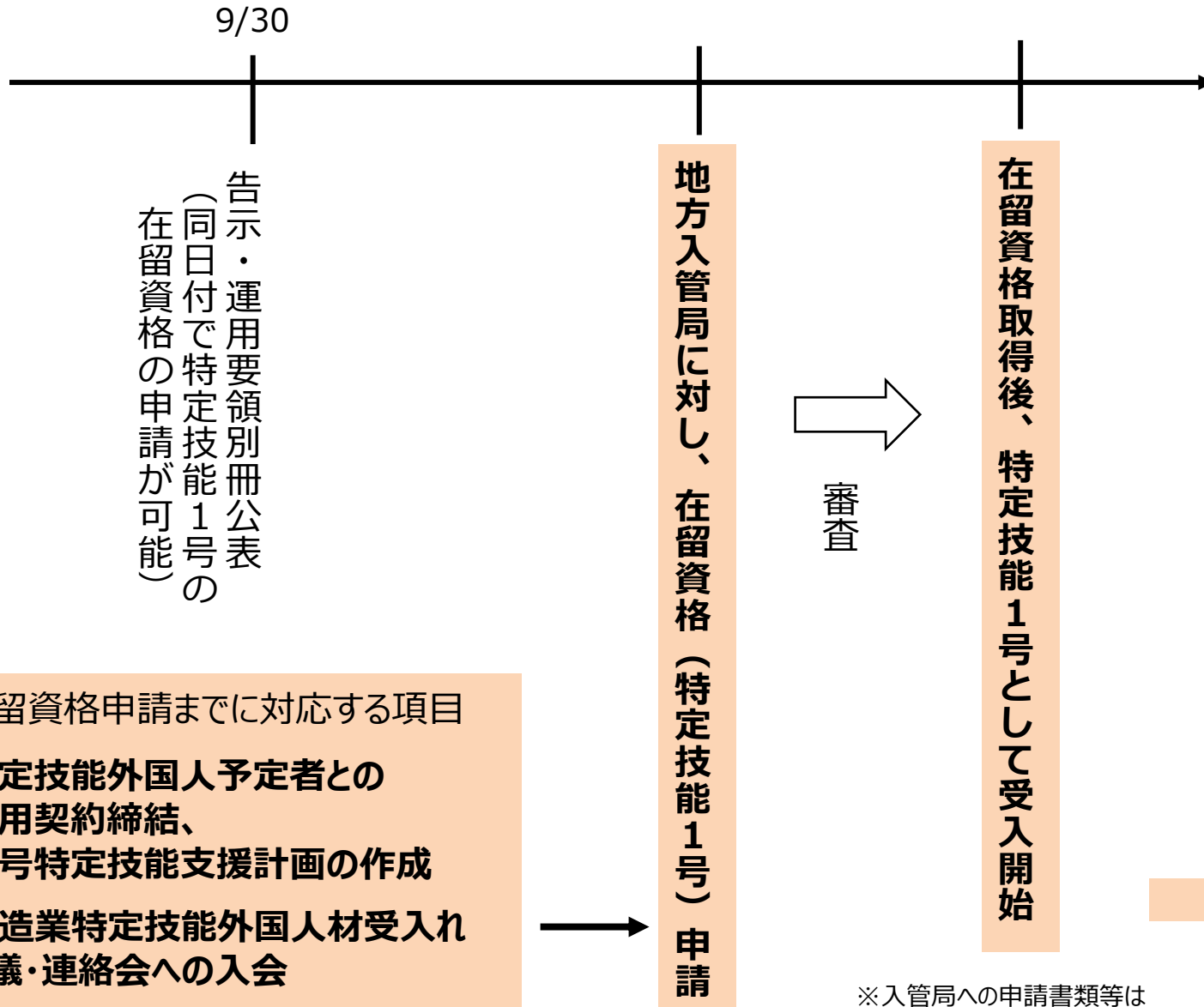
## (参考) 製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会

- 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](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）



技能実習からの移行の場合、本年中を目処に就労可能となる見込み

※試験ルートについては、「製造分野特定技能1号評価試験」合格後に就労可能となる見込み

※入管局への申請書類等は申請時に入管庁HP（特定技能のページ）にてご確認ください。

# 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。

## 繊維業における特定技能の受け入れに係る追加要件

- 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

- 「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。

# 「国際的な人権基準に適合し事業を行っていること」の審査事項

- 審査のポイント

1. 前掲のリストに掲載されている監査・認証のいずれかを取得していること
2. 申請時点で有効期限が3ヶ月以上残っていること
3. 受入れ事業所において取得していること

- 審査における提出書類

1. 上記3点について記載されている、当該監査・認証のレポートや認定証

# (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

# 「勤怠管理の電子化」の審査事項

- 審査のポイント
  1. 『勤怠管理の電子化要件 登録システム一覧』に掲載されているシステムのいずれかを導入していること、又はシステムの要件を満たす仕組み（自社開発システム等を想定）を導入していること
  2. 受入れ事業所で活用されていること
- 審査における提出書類
  1. リストに掲載されているシステムを導入していることを証明する画像等（契約書、領収書等を想定）
  2. 活用状況の写真（事業所内の設置場所等）（商品の宣伝写真などは不可）
  3. 自社開発等のため1. を提出できない場合は、システムの要件を満たしていることを明瞭に示す画像等

## システムの要件

1. 電子的に出退勤を記録できること  
※ ICカード、指紋、顔など、代理出勤が不可能な仕組みのみならず、  
職場設置の一台のタブレットで自分の名前をタップすることで出退勤を記録する仕組みも可
2. 手作業を介さずにPCやクラウド等に打刻データが送信されること（紙からPCへの転記は不可）  
※ CSV形式はエクセルを使用することで容易に改ざんできるため、不可
3. タイムカードで打刻の場合は上記2. の対応が可能となっていること
4. 打刻時間の修正は、原則本人が行うが、本人の同意があれば管理者による修正も可能であること
5. 打刻時間を修正する場合、実際の打刻時間と修正した打刻時間の両方を確認することができること

登録システム一覧  
が掲載されているHP



# 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）

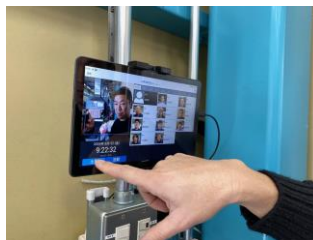
### Before

- 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勞していた。
- 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。

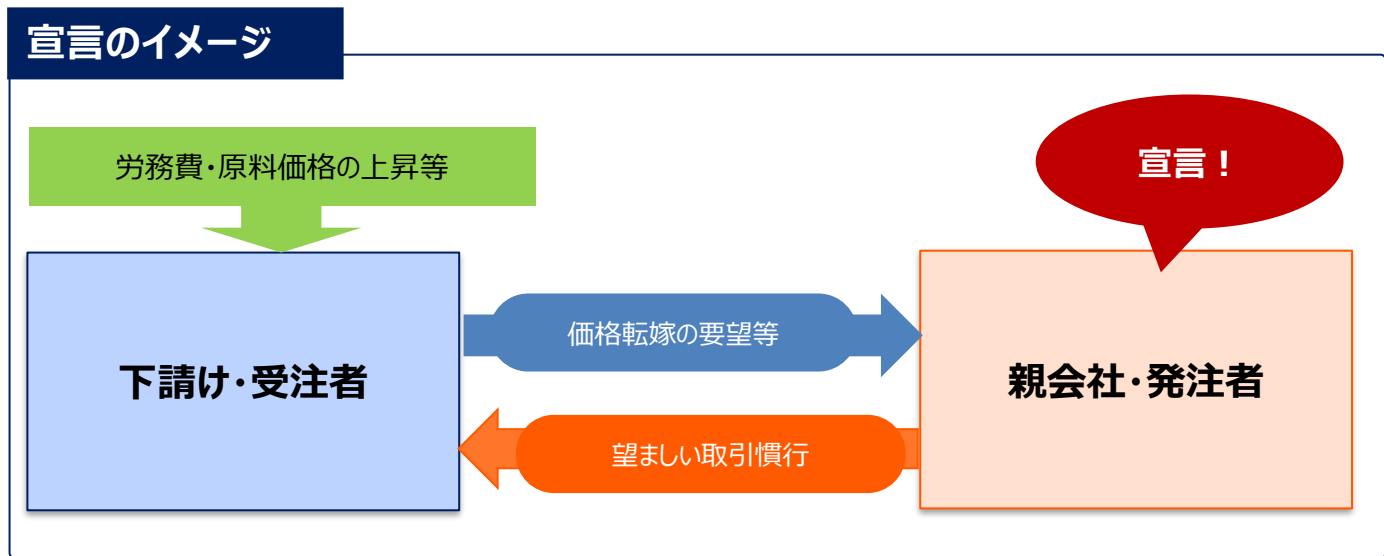
#### 導入時の工夫

- 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

# パートナーシップ構築宣言

- 「パートナーシップ構築宣言」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、グリーン調達への支援等)
  - (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ーシップ構築推進会議」(2020年5月)において、導入を決定。
- 2024年10月23日時点で繊維工業は1,136社 (全体の約2.0%) (産業界全体では、55,679社) が宣言。(繊維産地サミット宣言での目標は1,000社)



「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイト



# 「パートナーシップ構築宣言」の審査事項

- 審査のポイント

1. 「パートナーシップ構築宣言」を実施していること

(パートナーシップ構築宣言は企業単位であることから、事業所単位でなくともよい)

- 提出書類は3点

1. 「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイト上の自社が掲載されている箇所に赤枠をつけて強調した画像（スクリーンショット等を活用）

2. HPに掲載されている宣言文のpdfファイル

3. 「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイトの掲載URL

## 追加要件における「月給制」

- 特定技能制度（繊維工業）においては、季節的な要因等による仕事の繁閑により、日本に生活の基盤がない外国人労働者の生活が不安定となることを避けるため、安定的かつ確実に給与が支給される「月給制」を要件する。

### <月給制の要件>

- 受注量の減少といった会社都合等を理由とする休業や有給休暇の取得を欠勤として扱い基本給から控除することは認められない。他方、有給休暇をすべて消化した後や特定技能外国人が有給休暇の取得を希望しない場合の欠勤については、報酬額を基本給から控除することは認められる。
- 1 カ月あたりの所定労働日数の変動や変形労働時間制を採用することにより1 カ月の所定労働時間数が変動する場合においても、「1 カ月単位で算定される額」で報酬を支給しなければならない。
- 受入れ企業で雇用している日本人等の他の職員が月給制でない場合においても、特定技能外国人に対しては、月給制による報酬の支払が必要となる。

# 「月給制とすること」の協議・連絡会における審査事項

- 審査のポイント

1. 規定の様式の誓約書を、受入れ企業の代表者名で提出

- 提出書類は 1 点

1. 規定の様式を使った誓約書

## < 誓約書 >

### 繊維工業における特定技能外国人の受け入れに係る誓約書

当特定技能所属機関は、以下について事実と相違ないことを誓約する。

特定技能外国人との雇用契約について、月給制(「1ヶ月単位で算定される額」(基本給、毎月固定的に支払われる手当及び残業代の合計)で報酬が支給される方式)とし、同等の業務に従事する日本人労働者の報酬の額と同等以上の報酬を安定的に支払い、技能の習熟に応じて昇給を行うこと。

作成日

令和 年 月 日

特定技能所属機関名

企業の代表者(役職 氏名)