

## [特定技能外国人の適切な受入れのための受入企業セルフチェック・リスト]

特定技能外国人の適切な受入れのためには、国土交通省から認定を受けた建設特定技能受入計画や特定技能外国人と結んだ雇用契約書や、労働法等の関係法令を順守しながら、特定技能外国人との信頼関係を深めていくことが不可欠です。

FITS ではこれまでに実施した特定技能外国人の受入企業への巡回訪問の結果を踏まえ、特に企業のみなさまがしばしば気が付かなかつたりする点を中心に、セルフチェック・リストを作成しました。あわせてそれらの点に関し、参考となる資料等のリンクを掲載しました。

以下のリストを用いて、自社の受入れの取組みについてご確認ください。

### 【重要事項事前説明書・雇用契約書】

1. 建設特定技能受入計画や重要事項事前説明書・雇用契約書の内容と、実際の労働条件との間に食い違いはなく、合致しています。

2. 日本語と母国語で書かれた雇用契約書を特定技能外国人に1部手渡します。

《ポイント》重要事項事前説明書・雇用契約書は、特定技能外国人が母国語で労働条件を理解するための重要な手がかりであり、基本賃金・手当・昇給・労働時間・休日等を正確に記載します。

外部専門家等に作成を委ねても、企業の眼で間違いがないか必ず確認します。

特定技能外国人に対する企業としての約束であり、そのとおり実施します。

### 【労働時間・休日】

3. 1日8時間、1週40時間（変形労働時間制を採用している場合はその時間数）の範囲内で所定労働時間・所定労働日数を設定します。

1日の所定労働時間	月から金（合計）	土の取扱い（変形労働時間制でない場合）
8時間	40時間	休日
7時間	35時間	勤務時間5時間まで（超える部分は残業）

《ポイント》1年間を会社カレンダー等により労働日と休日に分け、休日を明示します。

### 【月給制・基本賃金の支払い】

4. 同等技能を有する日本人と同等以上の給与を安定的に支給するため、建設特定技能受入計画や雇用契約書に記載されたとおり、月給制で基本賃金（基本給・手当）を口座振込により支払います。

《ポイント》日給制や時給制ではなく、月給制で基本賃金を支払います。

所定労働日数とは別に、一定の労働日数（例えばひと月に23日など）を設定し、勤務実績（自己都合欠勤を除く）がそれを下回ると基本賃金を支払わないという運用は、月給制の趣旨に合致していません。

受入計画・雇用契約に定められたとおりの基本賃金を支払うことが必要です。

- なお受入計画・雇用契約で定めた基本賃金の総額を変えずに、基本給と労働の対償として毎月安定的に支払われる手当とに切り分けることは認められます（受入計画の変更申請が必要）が、基本給と固定残業代とに切り分けることは、認められません。
- 支払いを確実なものとするため、口座振込により支払う必要があります。
- 給与から家賃、水道光熱費、Wi-Fi代等を控除するためには、企業と労働者代表が賃金控除協定を結ぶ必要があります。

\*月給制、口座振込：国土交通省ガイドライン 23 ページ (001611458.pdf)

\*賃金控除協定：厚生労働省様式集（労働基準法関係）(001714403.docx)

### 【残業・休日出勤】

#### □5. 早出・残業・深夜勤務や、休日出勤など、勤務時間を正確に記録し、管理します。

- 《ポイント》残業・休日出勤については、36 協定（労使で締結し労働基準監督署に事前に届出）に基づき、その範囲内で行わせる必要があります。
- 出面表だけでなく、出退勤時刻、残業時間、休日出勤日など時間管理を適切に行います。
  - 企業は所定労働日・労働時間に仕事を提供することが求められますので、早上りした時間と残業時間を相殺することは、不適切です。
  - 休日を振り替えるときは、あらかじめ通知し、振り替えたことがわかるように記録します。

#### □6. 勤務時間の記録に基づき、残業手当・休日出勤手当を支払います。

- 《ポイント》職務に関連して支払う手当（職務手当・資格手当・皆勤手当など）は割増賃金計算の基礎単価に含める必要があります。
- 固定残業代を採用する場合は、その金額及び何時間分の残業に相当するかを雇用契約等に明記します。
  - 就業規則や雇用契約で、所定労働期間を超え、法定労働時間内の残業に対して割増賃金を支払うと定めている場合は、企業は割増賃金を支払う必要があります。

\*厚生労働省リーフレット「割増賃金の基礎となる賃金とは？」(001159457.pdf)

### 【有給休暇】

#### □7. 有給休暇を適切に付与し、取得を促進します。

雇われた日からの勤続期間	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月
付与される有給休暇日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

- 《ポイント》法律で定められた有給休暇の日数を付与し、年5日の計画的取得のみならず、リフレッシュ・健康管理のため取得を促進します。
- 有給休暇の残り日数を特定技能外国人と共有します。

一時帰国の際には有給休暇の取得に配慮します。(出入国在留管理庁の基準で求められており、雇用契約書にも記載されています)

\*有給休暇：厚生労働省リーフレット「年次有給休暇の付与日数は法律で決まっています」

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/dl/140811-3.pdf>

### 【休業手当】

**□8. 天候や会社都合で休業したときには、その日の給与を減額せず全額支給するか、60%以上の休業手当を支払います。**

《ポイント》天候や会社都合の休業について欠勤扱いとすることは認められません。(自己都合による欠勤の控除は差し支えありません)

休業日について本人から有給休暇を取得したいとの申し出があれば、有給休暇とすることもできます。

\*天候・会社都合の休業時の給与：国土交通省ガイドライン 24 ページ ([001611458.pdf](#))

### 【技能習熟に応じた昇給】

**□9. 技能習熟に応じた昇給を毎年実施します。**

《ポイント》勤続年数に応じて毎年、基本賃金の引上げを行います。

そのほか、受入計画や雇用契約の定めにしたがい、資格・技能検定の取得、建設キャリアアップシステムの能力評価のレベルアップなどの際に昇給を行います。

\*昇給：国土交通省ガイドライン 24 ページ ([001611458.pdf](#))

### 【保証金・違約金】

**□10. 保証金・違約金を徴収することはしません。**

《ポイント》特定技能外国人の活動に関し保証金・違約金を徴収する契約を結ぶことは、出入国在留管理庁の基準において、受入企業としての「欠格事由」に該当するとされています。

### 【労働安全衛生法に基づく特別教育・技能講習の受講等】

**□11. 特定技能外国人が業務を行うために必要な、労働安全衛生法に基づく危険有害業務に関する特別教育、就業制限業務に関する技能講習を受講させるほか、特定技能外国人の健康の保持増進にも取り組みます。**

《ポイント》特定技能外国人に対し、業務に必要な特別教育・技能講習を受講させるほか、技能の向上が図られ、必要な場合には、職長・安全衛生責任者教育を受講させます。

特定技能外国人は、土木、建築、ライフライン・設備の3つの業務区分の範囲内であれば、これまでに経験していない業務に就かせることも可能です。その際には、本人によく説明するとともに、必要な特別教育・技能講習を受講させることが求められます。

特定技能外国人に対し、雇入れ時の健康診断や年1回の定期健康診断を実施します。

**【将来のキャリアに関する目標の共有】**

12. 将来のキャリアに関する目標（例えば職長を目指す、特定技能2号に進むなど）を、できるだけ早い時期から特定技能外国人と共有し、必要な準備を進めます。

《ポイント》  特定技能2号に進むためには、班長経験を有することと、建設特定技能2号評価試験または技能検定1級のいずれかに合格することが条件とされています。そのためには、早い時期から企業のサポートのもと準備を進める必要があります。

**【社内の意識の共有・コミュニケーションの確保】**

13. 外国人材を自社に受け入れ、育成していくことについて社内の意識を共有するとともに、コミュニケーション・相談体制を整えます。

《ポイント》  外国人に対する差別的言動、暴言、いじめとは無縁の、働きやすい職場をつくります。  
 特定技能外国人が困ったときに直ちに相談できる体制を整備し、込み入った話のときは必要に応じ母国語でのコミュニケーションができるようにします。

（以上です）