

技能実習生の報酬・宿泊施設・徴収費用についての説明書

申請者（実習実施者）： 機構 株式会社

1. 報酬

技能実習生に対する報酬については、以下のとおり、「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」を担保しております。

(1) 技能実習生に対する報酬

ア 技能実習生に対する報酬

①技能実習生の氏名	ローマ字	(2 0 才) (経験 母国で1年)
	漢字	OTU HEITEI
※ 複数名について記載する場合には適宜欄を追加すること。記載しきれない場合には別紙に記載することも可とし、当欄には「別紙のとおり」と記載すること。	ローマ字	(2 4 才) (経験 母国で5年)
	漢字	BOKI KOU
	ローマ字	(2 2 才) (経験 母国で2年)
	漢字	SHIN JINKI
②技能実習生の職務内容や責任の程度		水産加工職種に従事する第1号技能実習生。安全管理や衛生管理に関する基礎的な技能（包丁の扱い方、作業者の衛生保持等）を身に付けるほか、初歩的な作業（原材料の選定、魚体処理等）を中心に行っている。 ラインマネージャーである技能実習指導員の指導の下で、指示を受けて業務を行っている。
③技能実習生に対する報酬		月給 円 / 時間給 1, 2 0 0 円
④第1号技能実習での報酬		月給 円 / 時間給 円
⑤第2号技能実習での報酬		月給 円 / 時間給 円
⑥その他		

(農業職種以外の記載例)
水産加工職種の例

●注記にかかわらず、漢字の氏名を省略し、ローマ字の氏名のみ記載でも可。

●最低賃金を上回ることが必要です。

●④は2号又は3号の場合に記載。
⑤は3号の場合に記載。

●⑥報酬以外の手当が支給されている場合は記載。

- (注意)
- 1 ①は、ローマ字で旅券（未発給の場合、発給申請において用いるもの）と同一の氏名を記載するほか、漢字の氏名がある場合にはローマ字の氏名と併せて、漢字の氏名も記載すること。また、経験年数は、修得等をしようとする技能等に係る技能実習生の経験年数を記載すること。
- 2 ③から⑤までについて、月給及び時間給以外の給与形態の場合については、月給又は時間給に換算した報酬を記載すること。また、月給又は時間給のいずれかを記載すればよいが、比較ができるよう統一して記載すること。なお、④は第2号技能実習又は第3号技能実習の場合、⑤は第3号技能実習の場合に記載すること。
- 3 ⑥は、報酬以外の諸手当等が支給されている場合など特記すべき事項がある場合に記載すること。

●イについてはパターン（A～C）により記載例が異なります。
該当するパターンの記載例を参考にしてください。

A 同程度の技能等を有する日本人労働者がいる場合。

イ 日本人労働者と同等の報酬であることの比較

①同程度の技能等を有する日本人労働者の有無		■有 ・ □無	
※以下の②～⑤欄及び⑦は、①欄の「有」「無」のいずれでも共通で記載。⑥欄は①欄を「無」とした場合に記載。			
②比較対象となる又は最も近い職務を担う日本人労働者の職務内容や責任の程度		水産加工工場に入社1年目のパート職員A。安全管理や衛生管理に関する基礎的な技能（包丁の扱い方、作業者の衛生保持等）を身に付けるほか、初歩的な作業（原材料の選定、魚体処理等）を中心に行っている。 ラインマネージャーの指導の下で、指示を受けて業務を行っている。	
③②欄の日本人労働者の年齢、経験年数		(4 6 才) (経験 1 年)	
④②欄の日本人労働者の報酬		月給 円 / 時間給 1, 2 0 0 円	
⑤技能実習生に対する報酬が日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であると考えた理由		パート職員Aは、技能実習生と同様に経験年数は1年であり、任されている業務の範囲や業務量についても、技能実習生と変わらない。 また、ともにラインマネージャーの指導の下で、指示を受けて業務を行っており、業務における責任も同程度である。	
⑥賃金規定の有無及び賃金規程に基づく賃金	規程の有無	□有 ・ □無	
	有の場合	賃金規程に基づき、技能実習生と職務や責任の程度が同等の日本人労働者に支払われるべき報酬 月給 円 / 時間給 円	
※①欄で有にチェックした場合には記入不要			
⑦その他			

●「有」にチェック。

●④の報酬は「同程度の技能を有する日本人労働者」であることから、報酬額は1 (1) ア③の報酬と同等又はそれ以下となります。

B 同程度の技能等を有する日本人労働者がいない場合（賃金規程有）の場合。

イ 日本人労働者と同等の報酬であることの比較

①同程度の技能等を有する日本人労働者の有無 ※以下の②～⑤欄及び⑦は、①欄の「有」「無」のいずれでも共通で記載。⑥欄は①欄を「無」とした場合に記		□有 ・ ■無	
②比較対象となる又は最も近い職務を担う日本人労働者の職務内容や責任の程度		水産加工工場に入社5年目のパート職員B。5年間の経験の中で、安全管理や衛生管理について高い技能（包丁の扱い方、作業者の衛生保持等の基礎的な技能はもとより、大型工具の洗浄等も担当）を有しているほか、初歩的な作業（原材料の選定、魚体処理等）から一定の技術が必要な作業（製品としての仕上げ、製品品質の判別等）までを行っている。 ラインマネージャーを補佐する役割を与えられており、新入パート社員を指導することもある。	
③②欄の日本人労働者の年齢、経験年数		(46 才) (経験 5 年)	
④②欄の日本人労働者の報酬		月給 円 / 時間給 1,300 円	
⑤技能実習生に対する報酬が日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であるとする理由		パート職員Bは、賃金規程に基づき、勤続5年目の社員としての報酬が決定されている。 技能実習生は、同一の賃金規程に基づき、勤続1年目の社員としての報酬が決定されている。	
⑥賃金規定の有無及び賃金規程に基づく賃金 ※①欄で有にチェックした場合には記入不要	規程の有無	■有 ・ □無	
	有の場合	賃金規程に基づき、技能実習生と職務や責任の程度が同等の日本人労働者に支払われるべき報酬 月給 円 / 時間給 1,200 円	
⑦その他			

●「無」にチェック。

●⑥規定の有無：有にチェックの上、規定を添付。
規定に基づき、同等の日本人に支払われる報酬を記入。

●⑥の報酬は「技能実習生と職務や責任の程度が同等の日本人労働者」であることから、報酬額は1
(1) ア③の報酬と同等又はそれ以下となります。

C 同程度の技能等を有する日本人労働者がいない場合（賃金規程無）の場合。

イ 日本人労働者と同等の報酬であることの比較

①同程度の技能等を有する日本人労働者の有無 ※以下の②～⑤欄及び⑦は、①欄の「有」「無」のいずれでも共通で記載。⑥欄は①欄を「無」とした場合に記		□有 ・ ■無	
②比較対象となる又は最も近い職務を担う日本人労働者の職務内容や責任の程度		水産加工工場に入社5年目のパート職員C。5年間の経験の中で、安全管理や衛生管理について高い技能（包丁の扱い方、作業者の衛生保持等の基礎的な技能はもとより、大型工具の洗浄等も担当）を有しているほか、初歩的な作業（原材料の選定、魚体処理等）から一定の技術が必要な作業（製品としての仕上げ、製品品質の判別等）までを行っている。 ラインマネージャーを補佐する役割を与えられており、新入パート社員を指導することもある。	
③②欄の日本人労働者の年齢、経験年数		(46 才) (経験 5 年)	
④②欄の日本人労働者の報酬		月給 円 / 時間給 1,300 円	
⑤技能実習生に対する報酬が日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であるとする理由		パート職員Cは、技能実習生と比べて担当する業務の範囲が広い（大型工具の洗浄、製品としての仕上げ、製品品質の判別）ほか、同一の時間で約1.2倍のスピードで正確に業務をこなすことができる。 また、ラインマネージャーを補佐して、新入パート社員を指導することもあり、技能実習生と比べて責任の程度も大きい。 上記の観点から、技能実習生とパート職員Cとの報酬の違いは妥当なものであると考える。	
⑥賃金規定の有無及び賃金規程に基づく賃金 ※①欄で有にチェックした場合には記入不要	規程の有無	□有 ・ ■無	
	有の場合	賃金規程に基づき、技能実習生と職務や責任の程度が同等の日本人労働者に支払われるべき報酬 月給 円 / 時間給 円	
⑦その他			

●「無」にチェック。

●規定の有無：無にチェック。

- (注意)
- ②は、比較対象となる日本人労働者の職務内容や責任の程度が、技能実習生と同等であることを示すこと。
比較対象となる日本人労働者がいない場合には、技能実習生と最も近い職務を担う日本人労働者の職務内容や責任の程度について、技能実習生が担う職務内容や責任の程度と比べて、具体的にどのような差異があるのかも併せて、詳細に記載すること。
 - ③の経験年数は、比較対象となる日本人労働者の経験年数を記載すること。
 - ④は、月給及び時間給以外の給与形態の場合については、月給又は時間給に換算した報酬を記載すること。
また、月給又は時間給のいずれかを記載すればよいが、技能実習生に対する報酬と比較ができるよう統一して記載すること。
 - ⑥は、賃金規程を作成している場合には、必ず「有」にチェックマークを付すこと。また、賃金規程に基づき、技能実習生と職務や責任の程度が同等の日本人労働者に支払われるべき報酬を具体的に記載し、当該賃金規程を参考資料として添付すること。
 - ⑦は、報酬以外の諸手当等が支給されている場合など特記すべき事項がある場合に記載すること。

(2) 入国後講習中の手当等

講習手当 (1か月当たり)	①支給の有無	☒ 有 (支給額・支給内容 1か月 70,000 円 現金) ☐ 無
	②備考	
食費 (1か月当たり)	③支給の有無	☒ 有 (支給内容 朝・昼・夕食 30,000 円相当) ☐ 無
	④技能実習生の負担の有無	☐ 有 (負担内容) ☒ 無
	⑤備考	
居住費 (1か月当たり)	⑥支給の有無	☒ 有 (支給内容 宿泊施設 (1か月 15,000 円相当)) ☐ 無
	⑦技能実習生の負担の有無	☐ 有 (負担内容) ☒ 無
	⑧形態	☒ 寮 (寄宿舍) ・ ☐ 賃貸住宅 ・ ☐ その他 ()
	⑨名称	〇〇研修センター
	⑩所在地	〒〇〇〇-〇〇〇〇 □□県□□市□□1-1-1 (電話〇〇-〇〇〇-〇〇〇)
	⑪規模	面積 (700㎡)、収容人員 (20 人)、1人当たり居室 (5.5 ㎡)
⑫その他		

(注意)
1 ⑫その他は講習手当、食費及び居住費以外の諸手当等が支給される場合など特記すべき事項がある場合に記載すること。

●入国後講習中の待遇について記載してください。
実習実施者又は監理団体は、第1号技能実習生が入国後講習を受講する期間において、講習に専念できるよう期間中の技能実習生の待遇を確保することが求められています。

●2号・3号実習については記載不要です。

●入国後講習期間中の宿泊施設においても、寝室においては床の間・押入等、技能実習生が実際に使用できないスペースを除く、1人あたり4.5㎡以上を確保していることが必要となります。

2. 宿泊施設

宿泊施設の適正についての確認事項 (入国後講習中の宿泊施設も含む)

確認事項		措置の有無	特記事項
①宿舍を確保する場所は、爆発物、可燃性ガス等の火災による危険の大きい物を取扱い・貯蔵する場所の付近、高熱・ガス・蒸気・粉じんの発散等衛生上有害な作業場の付近、騒音・振動の著しい場所、雪崩・土砂崩壊のおそれのある場所、湿潤な場所、出水時浸水のおそれのある場所、伝染病患者収容所建物及び病原体によって汚染のおそれの著しいものを取扱う場所の付近を避ける措置を講じていること		☒ 有・ ☐ 無	
②2階以上の寝室に寄宿する建物には、容易に屋外の安全な場所に通ずる階段を2箇所以上(収容人数15人未満は1箇所)設ける措置を講じていること		☒ 有・ ☐ 無	注①
③適当かつ十分な消火設備を設置する措置を講じていること		☒ 有・ ☐ 無	
④寝室については、床の間・押入等、技能実習生が実際に使用できないスペースを除き、1人あたり4.5㎡以上を確保することとし、個人別の私有物収納設備(身の回りの品を収納できる一定の容量があつて、施錠可能で持出不可なものであることが必要(個人別に施錠可能な部屋がある場合を除く。))、室面積の7分の1以上の有効採光面積を有する窓及び採暖の設備を設ける措置を講じていること		☒ 有・ ☒ 無	
⑤就眠時間を異にする2組以上の技能実習生がいる場合は、寝室を別にする措置を講じていること		☐ 有・ ☒ 無	該当なし
⑥食堂又は炊事場を設ける場合は、照明・換気を十分に行い、食器・炊事用器具を清潔に保管し、ハエその他の昆虫・ネズミ等の害を防ぐための措置を講じていること		☒ 有・ ☐ 無	
⑦他に利用し得るトイレ、洗面所、洗濯場、浴場(脱衣室を含む。)のない場合には、当該施設を設けることとし、施設内を清潔にする措置を講じていること(各施設は一般的な機能を有する設備を設け、浴場は保温性を維持し、必要に応じプライバシーが守られるよう十分に配慮していること)		☒ 有・ ☐ 無	
⑧(宿泊施設が労働基準法第10章に規定する「事業の附属寄宿舍」に該当する場合)同章で定められた寄宿舍規則の届出等を行っており、又は速やかに行うこととしていること		☒ 有・ ☐ 無	入国後講習期間中の宿舎について
⑨ 宿泊施設内の共用部分については、衛生管理を行い、感染症の発生及びまん延防止のための措置を講じていること		☒ 有・ ☐ 無	
確認者	実習実施者(企業単独型の場合) _____ 監理団体名(団体監理型の場合) 法厚協同組合	氏名 組合 次郎	

(注意) 宿泊施設の概要を明らかにするため、当該施設の見取り図を添付すること。

適切な宿泊施設として認められるためには、前提として建築基準法上の基準を満たした「建築物」であることが必要です。

注①：
確認事項②に関して、すべり台、避難はしご、避難用タラップ等の代替措置を講じている場合には、この欄に記載(別紙としても可)して疎明資料を添付。

●宿泊施設の見取り図を添付してください。
寝室においては床の間・押入等、技能実習生が実際に使用できないスペースを除く、1人あたり4.5㎡以上を確保していることを明示してください。
具体的には、太枠で囲む・斜線を記載するなどにより、見取り図内のどの部分を使用するかわかるようにした上で、面積の算出根拠(見取り図内に居室の各辺の長さを記載する、空白部分に計算式を記載する等)を記載してください。

3. 徴収費用

技能実習生に対する報酬の支払概算額 <u>1 9 2, 0 0 0 円</u> （1 か月当たり。社会保険料・税金等控除前。）				
徴収費用（1 か月あたり）	①食費 <u>約 1 3, 0 0 0 円</u>	②食事、食材等の提供の有無		☒ 有 ☐ 無
		③食事の提供回数、提供方法等	提供する食事：朝、昼 食材等の内容：朝は寮の食堂で提供 昼は仕出し弁当	
		④実費相当額その他適正な額であることの説明	朝は予算 300 円で提供、昼は 350 円の宅配弁当を実費で提供する。 所定労働日（年平均の月所定労働日数 20 日）のみの提供であり、金額は 1 日 650 円、1 か月当たりでは 650 円×20 日＝13, 000 円となる。	
	⑤居住費 <u>約 5, 0 0 0 円</u>	⑥提供する宿泊施設の具体的な内容		☐ 自己所有物件 ☒ 借上物件
		⑦実費相当額その他の適正な額であることの説明	賃料 3 0, 0 0 0 円÷入居する技能実習生の人数 5 人＝6, 0 0 0 円であり、徴収額はこの金額以内である。	
	⑧水道光熱費 <u>約 3, 0 0 0 円</u>	⑨水道光熱費の徴収の有無		☒ 有 ☐ 無
	⑩その他技能実習生が定期に負担する費用 <u>約 1, 0 0 0 円</u>	⑪その他技能実習生が定期に負担する費用の有無		☐ 有 ☐ 無
		⑫技能実習生が定期に負担する費用の内容	I 通 信 費	1 か月当たり約 1, 0 0 0 円
			II 費	1 か月当たり約 円
			III 費	1 か月当たり約 円
⑬技能実習生が定期に負担する費用に関し技能実習生が受ける具体的な便益の内容	W i - F i サービスの提供			
⑭実費相当額その他適正な額であることの説明	月額使用料 6, 0 0 0 円で、技能実習生 5 人で使用する。 6, 0 0 0 ÷ 5 人＝1, 2 0 0 円となるが、1 人当たり 1, 0 0 0 円の徴収としている。			

●支払い概算額には、条件を満たさないと支払われない手当（例：皆勤手当）は含めないでください。
常時支払われる手当（例：能力手当）は含めてください。

- (注意)
- ③及び④については②において、⑫から⑭については⑪において、それぞれ有にチェックを付した場合にのみ記載すること。
 - ④は、例えば以下のような観点から記載し、説明が適切にされなければならない。
 - ③が「食材、宅配弁当等の現物支給」の場合： 購入に要した額
 - ③が「社員食堂での食事提供」の場合： 技能実習生以外の職員から徴収する額
 - ③が「食事の調理・提供」の場合： 材料費、水道光熱費、人件費等の費用の総額を、提供を受ける者（技能実習生のみに限られない。）の人数で除した額
 - ⑥は、「自己所有物件」、「借上物件」のいずれかに印を付すこと。
 - ⑦は、例えば以下のような観点から記載し、説明が適切にされなければならない。
 - ⑥が「自己所有物件」の場合： 実際に建設・改装等に要した費用、物件の耐用年数、入居する技能実習生の人数等を勘案して合理的であると説明可能な額
 - ⑥が「借上物件」の場合： 借上げに要する賃料（管理費・共益費等を含み、敷金・礼金・保証金・仲介手数料等は含まない。以下同じ。）を、入居する技能実習生の人数で除した額
 - ⑧は、徴収見込額を記載すること。なお、技能実習生から徴収する際には、実際に水道光熱費の提供者に申請者が支払った費用を、水道光熱設備を利用する者（技能実習生に限られない。）の人数で除した額以内の金額を徴収するものでなければならない。
 - ⑨は、技能実習生本人が水道光熱費の提供者と直接契約をする場合は無にチェックすること。
 - ⑫は、食費・居住費・水道光熱費以外に技能実習生が定期に負担する費用について費目ごとに記載すること。
 - ⑬及び⑭は、技能実習生が定期に負担すること及びその負担額が合理的なものであることについて、説明が適切にされなければならない。