

技能実習生の報酬・宿泊施設・徴収費用についての説明書

農業職種の例

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

①技能実習生の氏名 ※ 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	ローマ字	( 20 才 ) (経験 母国で1年)
	漢字	OTU HEITEI
	ローマ字	( 24 才 ) (経験 母国で5年)
	漢字	BOKI KOU
●漢字の氏名がある場合であっても、ローマ字の氏名のみの記載で足り、漢字の氏名の記載は省略可。	ローマ字	( 22 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		農業職種に従事する第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(農器具の整理整頓、保護具等の着用等)を身に付けるほか、初歩的な作業(肥料の区別、灌水作業等)を中心に行っている。 班長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	●最低賃金を上回ることが必要です。	時間給 1,200円
④第1号技能実習での報酬		時間給 円
⑤第2号技能実習での報酬	月給 円 / 時間給 円	円
⑥その他		●④は2号又は3号の場合に記載。 ⑤は3号の場合に記載。

(注意)

- 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)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、修得等を行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。
- 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。
- 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。

(2) 日本人労働者と同等の報酬である

① 同程度の技能等を有する日本人労働者がいる場合。

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」とした場合に記載。	■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	農業職種に従事1年目の職員A。安全管理や衛生管理に関する基礎的な技能(農器具の整理整頓、保護具等の着用等)を身に付けるほか、初歩的な作業(肥料の区別、灌水作業等)を中心に行っている。 班長の指導の下で、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	( 30 才 ) (経験 1 年)	
④②欄の日本人労働者の報酬	月給 円 / 時間給 1,200 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られる理由	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、ともに班長の指導の下で、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	規程の有無	□有 ・ □無

金 ※①欄で有にチェックした場合には記入不要	有りの場合	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		

(2) 日本人労働者と同等 **② 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)。**

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」とした場合に記載。		□有 ・ <input checked="" type="checkbox"/> 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	農業職種に従事5年目の職員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(農器具の整理整頓、保護具等の着用等の基礎的な技能はもとより、異常時の応急措置等も担当)を有しているほか、初歩的な作業(肥料の区別、灌水作業等)から一定の技術が必要な作業(施肥設計作業等)までを行っている。 班長を補佐する役割を与えられており、新入職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	( 43 才 ) (経験 5 年)	
④②欄の日本人労働者の報酬	月給 円 / 時間給 1,200 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	職員Bは、賃金規程に基づき、勤続5年目の職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年目の職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	<input checked="" type="checkbox"/> 有 ・ □無
	有りの場合	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		

(2) 日本人労働者と同等 **③ 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)。**

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」とした場合に記載。		□有 ・ <input checked="" type="checkbox"/> 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	常勤者は代表者のみであり、最も近い職務を担う日本人労働者はいない。	
③②欄の日本人労働者の年齢、経験年数	( 才 ) (経験 年)	
④②欄の日本人労働者の報酬	月給 円 / 時間給 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	近隣の同種の日本人労働者に関する求人情報から、日本人労働者が担う業務や責任の程度が技能実習生よりも同等(上記1②)以上、かつ、日本人労働者の報酬が技能実習生よりも同等(上記1④)以下のものを基準として報酬額を設定した。	
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 ・ <input checked="" type="checkbox"/> 無
	有りの場合	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	上記⑤の求人票の写しを添付する。	

(注意)

- 1 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を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

●本様式の別添として、⑦で引用した「求人票の写し」を添付してください。

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。

- 2 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。
- 3 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。
- 4 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。
- 5 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. 宿泊施設

### 宿泊施設の適正についての確認事項

確認事項	措置の有無	特記事項
①宿舎を確保する場所は、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舎を 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。	■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・押入を除き、1人当たり4.5㎡以上を確保することとし、個人別の私有物収納設備、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	注②
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。	□有・■無	該当なし
⑥食堂又は炊事場を清潔に保管していること	■有・□無	注②：旧制度から引き続き技能実習生が使用している宿泊施設については、寝室面積に関して、4.5㎡以上を確保できない場合でも代替措置を講ずることによる特例的な取扱の対象となる可能性がありますので、詳細は、機構の地方事務所・支所の認定課に事前にご相談ください。
⑦他に利用し得るトイレ、洗面所、洗濯場、浴場のない場合には、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	■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	
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）	氏名
	法厚協同組合	組合 次郎

### 3. 徴収費用

技能実習生に対する報酬の支払概算額 <u>197,000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13,000円</u>	②食事、食材等の提供の有無	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 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5,000円</u>	⑥提供する宿泊施設の具体的な内容	<input type="checkbox"/> 自己所有物件 <input checked="" type="checkbox"/> 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30,000円÷入居する技能実習生の人数5人=6,000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3,000円</u>	⑨水道光熱費の徴収の有無	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	
	⑩その他技能実習生が定期に負担する費用 <u>約1,000円</u>	⑪その他技能実習生が定期に負担する費用の有無		<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 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 1,000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		Wi-Fi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6,000円で、技能実習生5人で使用する。 6,000円÷5人=1,200円となるが1人当たり、1,000円の徴収としている。			

(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業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業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。