

2019年4月1日

(一社)建設技能人材機構 総会決議

特定技能外国人の適切かつ円滑な受入れの実現に向けた建設業界共通行動規範

I. 総則

1. 日本の建設業にとって有為な外国人材を特定技能外国人として確保し、現場を支える技能労働者として受け入れ、育成するため、建設業界は、一般社団法人建設技能人材機構（以下「機構」とする。）を設立し、ここで定める行動規範の遵守に一致協力する。
2. 特定技能外国人の来日準備や入国に関連して不当に高い金銭的負担を求める者、実勢水準以下の低賃金で特定技能外国人を雇い競争環境を不当に歪める者及び反社会的勢力との一切の関係を遮断する。
3. 特定技能外国人の受入れの前提として、生産性向上や国内人材確保の取組（適正な賃金水準の確保、社会保険加入徹底、長時間労働の是正、女性・若年者の就業促進等）を最大限推進する。
4. 特定技能外国人の受入れに関し、労働関係法令その他の法令を遵守するとともに、特定技能外国人との相互理解を深め、それぞれの文化や慣習を尊重し、特定技能外国人、建設産業及び地域社会の健全な発展に貢献する。

II. 受入企業（雇用者）の義務

5. 受入企業は、特定技能外国人が在留資格を適切に有していること（在留資格取得後であっても在留期間の更新を適切に行っていること等を含む。）を常時確認する。
6. 受入企業は、特定技能外国人に対し、同等の技能を有する日本人と同等の報酬を、月給制・固定給の設定などの方法によって確実に支払うとともに、技能の習熟に応じて昇給を行うことにより、技能と経験に見合った適切な処遇を確保する。
7. 受入企業は、自ら社会保険への加入義務を果たすとともに、外国人を含め、被雇用者を必要な社会保険に加入させる。
8. 受入企業は、特定技能外国人との雇用契約において、契約締結時に、当該外国人が従事する業務内容、これに対する報酬、労働時間、休暇、社会保険の加入状況その他の雇用関係に関する重要事項を母国語で説明し、かつ、書面にて契約を締結する。

9. 受入企業は、外国人であることを理由として、報酬の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、労災保険の適用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

10. 受入企業は、社内及び現場において、特定技能外国人の人権を尊重し、暴力、暴言、いじめ及びハラスメントを根絶するとともに、職業選択上の自由を尊重する。

11. 受入企業は、建設キャリアアップシステムに加入し、受け入れた特定技能外国人の登録を確かなものとするとともに、技能習得や資格取得を促し、適切な技能レベルへのキャリアアップをできるように努める。

12. 受入企業は、特定技能外国人が現場における指示等を的確に理解できるなど、技能レベルに合わせた日本語能力が身につけられるように配慮し、安全確保に必要な技能、知識等の向上を支援するとともに、安全の確保その他の要請に基づき元請企業が行う指導に従う。

13. 受入企業は、特定技能外国人が日本国内で安定的かつ円滑に就労し、生活できるよう、宿舍、通勤、相談等の日常生活上及び社会生活上の支援を行う。

14. 受入企業は、特定技能外国人が有する能力を有効に発揮できるよう、日常的に密接なコミュニケーションを図りながら、良好な職場環境を保ち、適切な処遇を行うとともに、他事業者が雇用している外国人に対し、直接的、間接的な手段を問わず、悪質な引抜行為を行わない。

15. 受入企業は、機構の行う共同事業の実施に要する費用を分担する。

Ⅲ. 元請企業の役割

16. 元請企業は、受入企業等の協力の下、建設キャリアアップシステムの活用等により、現場に入場する特定技能外国人の在留資格等の確認を徹底し、不法就労者・失踪者や、通常必要と考えられる安全衛生教育を受けていない者の現場入場を認めない。

17. 元請企業は、正当な理由なく、適切な在留資格を有する特定技能外国人を工事現場から排除しない。

18. 元請企業と受入企業は、各々の役割分担を踏まえつつ、協力して、特定技能外国人への適切な安全衛生教育及び安全衛生管理を行う。

19. 元請企業は、自社の工事現場で就労する特定技能外国人に対する労災保険の適用を徹底する。

IV. 共同事業の実施

20. 機構は、有為な外国人材の選抜のための事前訓練（日本語・技能・安全衛生等）及び技能試験の実施、試験合格者や試験免除者の就職・転職の支援並びに受入企業及び特定技能外国人に対する指導・助言、相談対応等を行う。
21. 機構は、日本の建設現場での就業経験がない特定技能外国人に対して、業務への従事前に必要な安全衛生教育を行う。
22. 機構は、受入企業による給与、手当、社会保険その他の労働関係法令の遵守、理解促進等を推進する。
23. 機構は、受注環境が大きく変化した場合における特定技能外国人への転職先の紹介、斡旋を可能な限り行う。
24. 機構は、特定技能外国人の有する能力を有効に発揮できる環境を整備するため、適正就労監理機関である一般財団法人国際建設技能振興機構に委託して、受入企業及び特定技能外国人に対する調査・巡回訪問等による指導・助言業務、特定技能外国人からの苦情・相談への母国語による対応業務（母国語ホットライン）等を行う。受入企業は、これを受け入れ、また協力するものとする。
25. 機構は、特定技能外国人の大都市圏等の特定地域への偏在ができる限り生じないように、地方部における求人情報の発掘を積極的に行う。また、都市部と地方部との間で著しい待遇の格差が生じないように、受入企業に対して、求人条件の見直しなどの助言・指導を行う。さらに、建設特定技能協会からの地域偏在対策に関する決定等を踏まえ、必要な措置を講じる。
26. 機構は、受入企業からの受入負担金及び会員からの会費を徴収し、共同事業の実施等の事業運営を行う。

V. 実効性確保措置

27. 機構は、受入企業が本規範に関して違反を繰り返し、改善の余地が見られない場合は、関係機関への通報、機構からの除名その他必要な措置を講じることができる。
28. 機構は、本規範の定める特定技能外国人の適正かつ円滑な受入れの実現にあたっては、必要に応じ、国土交通省、法務省その他関係機関と連携する。

VI. 外国人技能実習生及び外国人建設就労者の取り扱い

29. 外国人技能実習生及び外国人建設就労者については、活動終了後、試験免除で特定技能外国人として日本で就労できるものであることに鑑み、機構の構成員は、特定技能外国人への取扱いに準じて、外国人技能実習生及び外国人建設就労者の適正な就労環境の確保に取り組むものとする。

平成31年4月1日
令和2年6月4日改訂
令和3年6月2日改訂
令和6年6月4日改訂
(一社)建設技能人材機構

1号特定技能外国人に係る受入負担金の支払要領 (特定正会員・建設企業用)

1号特定技能外国人を受け入れる建設企業（以下「受入企業」という。）が負担する受入負担金の一般社団法人建設技能人材機構（以下「機構」という。）への支払いについて、詳細を下記のとおりとする。

記

(受入負担金の額)

1. 受入企業が負担する受入負担金の額は、受け入れる1号特定技能外国人1人につき、12,500円とする。
2. 受入負担金の額の算定に当たっては、日割計算を行わず、1号特定技能外国人が就労を開始した日が属する月を1月目として計算し、当該1号特定技能外国人との雇用契約を満了した日又は当該1号特定技能外国人が退職した日が属する月を最終月として計算するものとする。

(受入負担金の請求と支払いの期日)

3. 受入企業は、機構から請求された所定の金額を、請求のあった当月の26日までに、毎月支払うものとする。

(支払いの方法)

4. 機構の請求に対する受入企業の支払いは口座振替によるものとし、他の支払いの方法によることはできない。

(遅延損害金)

5. 受入企業が機構に対する支払いを期日までに口座振替が出来ない場合の遅延損害金については、支払期日の翌日から実際に支払いがあった日までの日数に応じ、次の計算式にて算出する。

$$\text{遅延損害金} = \text{遅延額} \times \text{遅延損害率（年6％）} \times \text{遅延日数} / 365 \text{日}$$

裏面に続く

(1号特定技能外国人の負担禁止)

6. 受入企業は、いかなる理由があっても、受入負担金について、直接的又は間接的を問わず、1号特定技能外国人に負担させてはならない。

(誠実交渉義務)

7. 受入負担金の支払いに関する疑義が生じた場合は、信義誠実の原則に従い、円満に解決を図るものとする。

参考

2. の「1号特定技能外国人が就労を開始した日」とは、

(1) 新たに1号特定技能外国人となった場合は、在留カード交付日とし、

(2) 転職をした場合は、転職先の受入企業で就労を開始した日とする。