

()
→ ()

I. 団体監理型の場合

() 入国当初
()

II, III. 企業単独型の場合

(II)
(III)

雇用契約に基づかない講習は入国当初に、雇用契約に基づく講習は入国後1年以内(技能実習1号の期間中)に実施しなければなりません。

I、IIの場合、
することは一切できません。

講習期間中に技能実習生に業務を行わせ

()

労働条件について

○ 労働条件の明示(労働基準法第15条)

()
()

←

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/index.html>

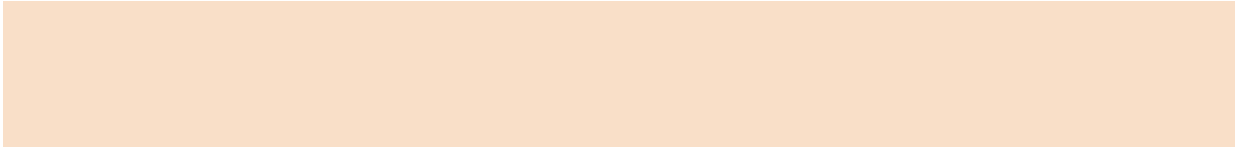
()

→ ()
改めて労働条件を明示しなければなりません。

本条に基づき交付した労働条件通知書は、入国又は在留資格変更の申請時に地方入国管理局に提出することとなります。

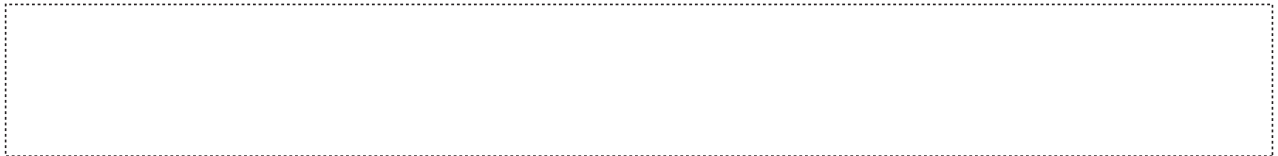
○ 賃金(労働基準法第24条)

() () }
 ()



○ 時間外・休日・深夜割増賃金(労働基準法第37条)

()



()

)

→

x =

最低賃金(最低賃金法第4条ほか)

最低賃金額以上の額

() () ()

)

800

400

→

800

)

800

()

()

→

850

賃金等の不払は、入管法に基づく不正行為認定の対象とされます。
 入国管理局から、「不正行為」を行ったと認定された監理団体や実習実施機関等は、技能実習生の受入れが一定期間停止されます。
 (「賃金等の不払」とは、賃金の不払、割増賃金の不払、最低賃金額未満の賃金の支払などをいいます。)

○ 労働時間(労働基準法第32条、第34条、第35条ほか)

()

1

()

(

(P)

(P)



10

154

・ 業務区分の細分化

一定期間の区分

限度時間

・ 特別条項

・ 適用除外



時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。

() ()

労働時間管理について

13 4 6

339

長時間にわたる時間外労働・休日労働により、労働時間が技能実習計画を大幅に上回っている場合には、入管法に基づく不正行為認定の対象となります。

○ 年次有給休暇(労働基準法第39条ほか)

()

勤続勤務年数	6カ月	1年6カ月	2年6カ月

○ 中間搾取の禁止(労働基準法第6条)

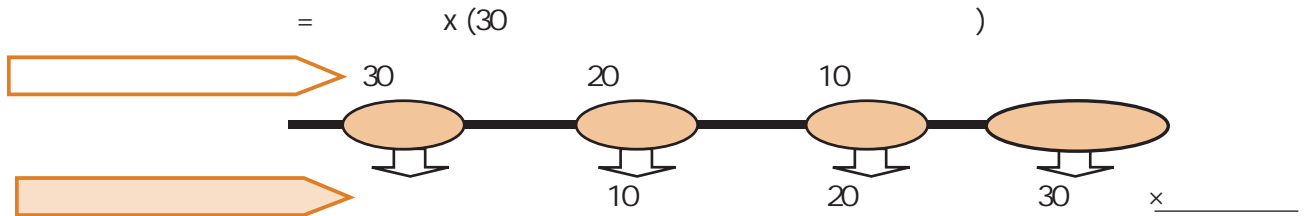
○ 強制貯金の禁止(労働基準法第18条)

()

○ 賃金台帳の作成(労働基準法第108条ほか)

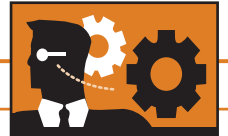
○ 解雇(労働基準法第20条、労働契約法第17条)

やむを得ない事由がない限り、



○ 就業規則(労働基準法第89条)

10



○ 寄宿舍(労働基準法第96条ほか)

) () () ()

}

()



安全衛生について

○ 安全衛生教育(労働安全衛生法第59条、安衛則第35, 36条など)

・雇入れ時等の安全衛生教育

・特別教育

特別教育の必要な業務

() ()
() ()

○ 就業制限(労働安全衛生法第61条、安衛令第20条)

就業制限業務

() ()
(1)

○ 健康診断の実施(労働安全衛生法第66条)

雇入れ時健康診断

定期健康診断

()

特殊健康診断

特殊健康診断の必要な有害業務

○ 労働災害が発生したときの対応

()
()

労災保険について

()

外国人雇用状況の届け出について

()
()
)