

技能実習生の労働条件の確保・改善のために

～外国人技能実習制度が平成22年7月1日より改正されます～

外国人技能実習生を使用する事業主の皆様におかれては、「出入国管理及び難民認定法（入管法）」の改正も踏まえつつ、労働基準関係法令を遵守し、技能実習生の労働条件の確保・改善に取り組んでいただくようお願いします。

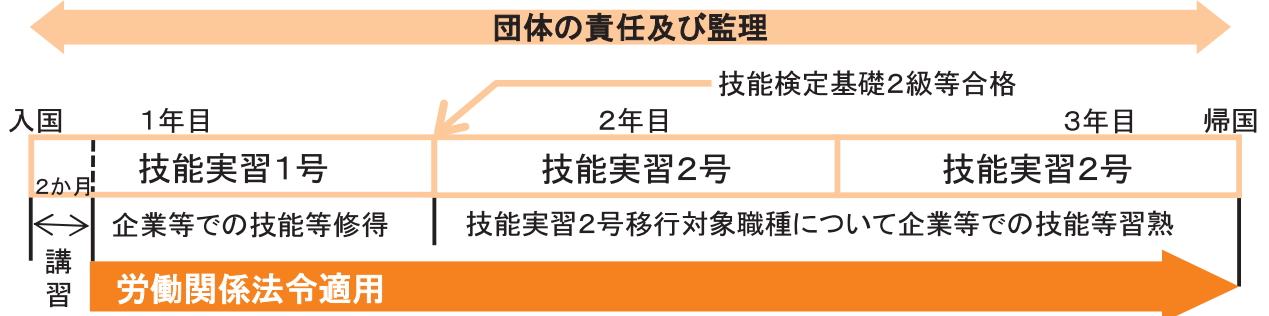
《労働基準法に関係する改正事項》

入管法の改正により、入国1年目から、研修生ではなく技能実習生となります。これに伴い、入国1年目から、労働基準法上の労働者として、労働基準関係法令の適用を受けます。

入管法改正による労働関係法令の適用について

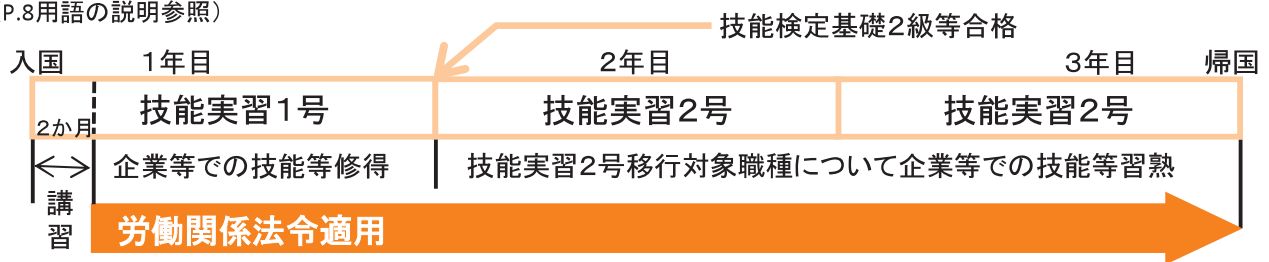
I：団体監理型

(P.8 用語の説明参照)

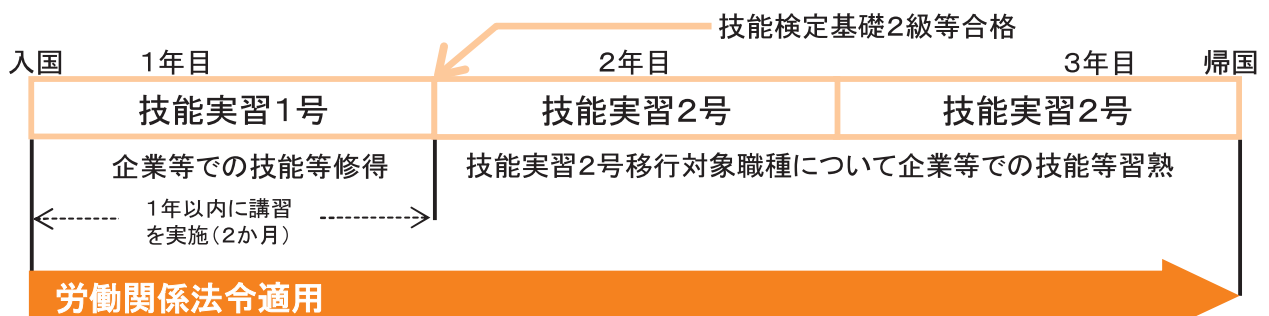


II：企業単独型（雇用契約に基づかない講習を実施する場合）

(P.8用語の説明参照)



III：企業単独型（雇用契約に基づいて講習を実施する場合）



講習について

講習は、座学により行います。

また、技能実習1号の活動時間全体の6分の1以上行うこととなっています。

(入国前に一定の講習を受講している場合には、12分の1以上に短縮されます。)

→ 技能実習1号の活動を1年間行う場合には、原則として2か月以上の講習を実施することになります。

〈団体監理型の場合(Ⅰの例)〉

講習は、受入れ団体(監理団体)が、**入国当初**に行います。

講習終了後、受入れ企業で雇用契約に基づき労働者として働きます。

〈企業単独型の場合〉

講習は、受入れ企業(実習実施機関)が行います。企業単独型では、講習を雇用契約に基づかずに実施する場合(Ⅱの例)と雇用契約に基づき実施する場合(Ⅲの例)があります。

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、講習は雇用契約に基づいていないため、講習期間中に技能実習生に業務を行わせることは一切できません。

講習終了後(Ⅲの例では講習期間中も含みます)、技能実習生は受入れ企業で雇用契約に基づき労働者として働くことから、下記の労働基準関係法令が適用されます。

労働条件について

○ 労働条件の明示(労働基準法第15条)

労働者を雇い入れた時には、下記の事項を示した労働条件通知書を交付すること等により、労働条件を明示しなければなりません。

この明示は、技能実習生が理解できる方法により(母国語等で)行ってください。

書面で明示すべき労働条件の内容

- ・ 労働契約期間
- ・ 就業場所及び従事すべき業務
- ・ 労働時間(始業・終業時間、休憩時間、休日等)
- ・ 賃金(賃金額、支払の方法、賃金の締切り及び支払日)
- ・ 退職に関する事項(定年の有無、解雇事由等)



その他明示すべき労働条件の内容

- ・ 昇給に関する事項
- ・ 臨時に支払われる賃金、労働者に負担させる食費及び寮費等、災害補償、職業訓練、表彰及び制裁、休職等に関する事項、旅費に関する事項…これらについて定めている場合
- ・ 有期労働契約の場合、更新の有無、更新する場合の判断基準も明示してください。

— 外国人労働者向けモデル労働条件通知書 —

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

(中国語、タガログ語、インドネシア語、ベトナム語、英語等の労働条件通知書)

- ・ 有期労働契約(契約期間の定めのある契約)であって雇用契約の更新が必要な場合
→ 更新する際に、**改めて労働条件を明示しなければなりません。**

賃金について

○ 賃金について(労働基準法第24条)

賃金は、通貨で、受入れ企業から直接技能実習生に、その全額を、毎月一回以上、一定期日に支払わなければなりません。

- ・ 法令で定められているもの(税金、社会保険料等)
 - ・ 労使協定で定めたもの(寮費や食費等)
- は賃金から控除することができます。

ただし、賃金控除協定を締結していたとしても、具体的な用途を明らかにできない「管理費」等、事理明白でないものを控除することはできません。

法務省指針(P.8 用語の説明参照)において、

- ・ 寮費や食費を控除する額は実費を超えてはならない
- ・ 実習終了時の帰国旅費や受入れ団体が監理に要する費用を技能実習生に負担させてはならないとされています。

○ 時間外・休日・深夜割増賃金について(労働基準法第37条)

- ・ 時間外労働に対しては、25%以上
 - ・ 深夜業(午後10時～午前5時の労働)に対しては、25%以上
 - ・ 休日労働に対しては、35%以上
- の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

- ・ 平成22年4月1日より、1か月に60時間を超える時間外労働については、法定割増賃金率が50%に引き上げられました。
- ・ ただし、中小企業については、当分の間、この引上げが猶予されます。

- ・ 時間外労働を内職と称して行わせ、これに対する報酬を上額の以下とすることはできません。

入管法上、内職を技能実習生に行わせることは認められていません。

例) 所定労働時間は1時間800円であるが、入国前に時間外労働は1時間300円とする労働契約を締結したことを理由に、その額しか支払わなかった場合

- 技能実習生の合意があっても、法定の割増率で計算した額を下回る支払は、労働基準法違反となります。時間外労働に対しては、 $800 \times 1.25 = 1,000$ 円以上の支払が必要です。

○ 最低賃金について(最低賃金法第4条ほか)

賃金は、**最低賃金額**以上の額を支払わなければなりません。

たとえ、使用者と労働者との間で最低賃金額を下回る賃金を定め労働契約を締結しても、その賃金額は無効となり、最低賃金額により締結したものとみなされます。

※ 以下の2種類の最低賃金が同時に適用される場合は、どちらか高い方の最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません(最低賃金法第6条)。

- ① 地域別最低賃金(都道府県ごとに1つずつ定められている最低賃金)
- ② 特定(産業別)最低賃金(特定の産業ごとの基幹的労働者を対象に定められている最低賃金)

例) 地域別最低賃金が時間額700円の適用を受ける労働者に対して、入国前に時間額400円とする労働契約を締結したことを理由にその額しか支払わなかった場合

- 最低賃金額を下回る支払は、最低賃金法第4条違反となり、禁止されています。その場合の賃金額は最低賃金額である時間額700円となりますので、時間額700円の賃金を支払わなければなりません。

例) 地域別最低賃金が時間額700円、特定(産業別)最低賃金が時間額800円で、両方とも同時に適用される事業場の場合

- 技能実習生は、特定(産業別)最低賃金が適用される基幹的労働者に該当しますので、地域別最低賃金よりも高い額である特定(産業別)最低賃金の時間額800円以上の賃金を支払わなければなりません。

入管法により、賃金等の不払は、不正行為認定(P.8 用語の説明参照)の対象とされます。
(「賃金等の不払」とは、賃金の不払、割増賃金の不払、最低賃金額未満の支払等をいいます。)

○ 労働時間について(労働基準法第32条、第34条、第35条ほか)

- 原則として、週40時間、1日8時間を超えて労働させてはいけません(法定労働時間)。
- 労働時間が6時間を超える場合は45分、8時間を超える場合は60分の休憩を与えなければなりません。
- 少なくとも毎週1日の休日か、4週間を通じて4日以上の日を与えなければなりません。
- 適用除外について
農業、畜産・水産業の事業場は、労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用が除外されています。(ただし、深夜業(P. 3)、年次有給休暇(P. 5)に関する規定については適用されます。)
- 特例措置対象事業場
商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業であって、労働者が1~9人の事業場は、1週44時間、1日8時間まで労働させることができます。

→ 時間外・休日労働について

法定労働時間を超え又は法定休日に働かせる場合には、
「時間外・休日労働に関する協定」(36協定)を締結し、労働基準監督署に届け出る必要があります。
36協定は、限度基準に適合したものとなるようにしなければなりません。
時間外労働・休日労働を行わせる場合は、36協定の範囲内で行わなければなりません。

時間外労働の限度に関する基準(限度基準)

- **業務区分の細分化**
安易に臨時的業務などを予想して対象業務を拡大しないよう、業務の区分を細分化することにより時間外労働をさせる業務の範囲を明確にしなければなりません。
- **一定期間の区分**
「1日」のほか、「1日を超え3か月以内の期間」と「1年間」について協定してください。
- **限度時間**
36協定で定める延長時間は、最も長い場合でも次の限度時間を超えないものとしなければなりません。

①一般の労働者の場合	②1年単位の変形労働時間制の対象者
1週間 15時間	1週間 14時間
1か月 45時間	1か月 42時間
1年間 360時間 など	1年間 320時間 など
- **特別条項**
臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない「特別の事情」が予想される場合、特別条項付き協定を結べば限度時間を超える時間を延長時間とすることができますが、この「特別の事情」は、臨時的なものに限られます。
- **適用除外**
工作物の建設等の事業等については、限度基準が適用されません。



時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめる必要があります。

- ・ 講習を雇用契約に基づき実施する場合(Ⅲの場合)、その講習時間は労働時間となります。
- ・ 「入国当初の講習」(Ⅰ、Ⅱの場合)終了後に、講習を義務づける場合、その講習時間は労働時間となります。

労働時間管理について

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」に基づき、適正に労働時間を把握してください。

具体的には

- ・ 労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること
- ・ 始業・終業時刻の確認・記録に当たっては、原則として、①使用者が、自ら現認して、または、②タイムカード等の客観的な記録を基礎として、確認・記録すること等の措置を行ってください。

入管法により、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、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)

6か月以上継続勤務し(雇用契約日(技能実習生については、Ⅰ・Ⅱの例では「講習」終了後、Ⅲの例では入国時)から起算)、全労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、年次有給休暇を与えなければなりません。

年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他の不利益な取扱いをしてはいけません。

- ① 週所定労働日数が5日以上又は週所定労働時間が30時間以上の労働者に対しては、右の表の年次有給休暇が付与されます。

勤続勤務年数	6か月	1年6か月	2年6か月
付与日数	10	11	12

- ② ①以外の労働者に対して、週所定労働日数に応じて年次有給休暇が比例付与されます。

○ 中間搾取(労働基準法第6条)

受入れ団体の役員等が、技能実習生の賃金を、団体名義の銀行口座や団体が管理する技能実習生名義の銀行口座に振り込ませ、これを引き出す等して不当に利益を得るようなことは、中間搾取となり禁止されています。

○ 強制貯金の禁止(労働基準法第18条)

技能実習生に対して、労働契約に付随して貯蓄金を管理する契約(技能実習生名義の口座の通帳、印鑑を使用者が保管することを含みます。)をしてはいけません。

法務省指針において、技能実習生の合意のものであっても、技能実習生名義の口座の通帳等を使用者が保管してはならないとされています。

○ 賃金台帳の作成(労働基準法第108条)

賃金台帳を作成し、労働者の氏名、賃金計算期間、労働日数、労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数、手当その他賃金の種類ごとにその額などを記載しなければなりません。また、賃金台帳は3年間保存しなければなりません。



○ 解雇(労働基準法第20条、労働契約法第17条)

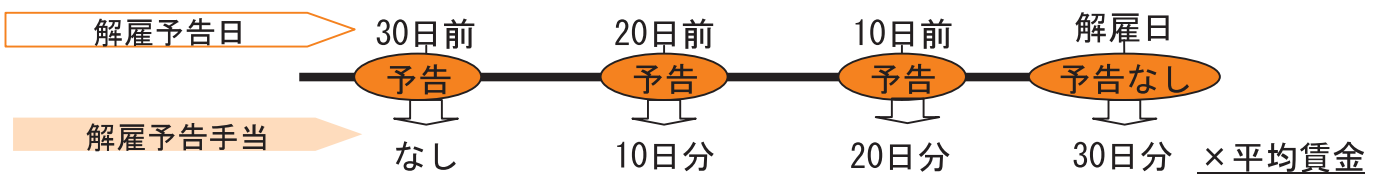
有期労働契約により雇用されている技能実習生は、**やむを得ない事由がない限り**、契約期間内に解雇することはできません。

期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。

技能実習生は一定期間の技能実習の実施により開発途上国等への技能移転を図ることを目的としていることから、技能実習の継続に最大限努力する必要があります。

やむを得ず技能実習生を解雇する場合、

- ・ 少なくとも30日前までの予告が必要です。
- ・ 30日前までの予告を行わないで解雇する場合、解雇までの日数に応じた解雇予告手当(平均賃金×(30日-解雇予告日から解雇までの日数))の支払が必要です。



○ 就業規則(労働基準法第89条)

技能実習生を含め労働者を常時10人以上使用している場合は、就業規則を作成し、労働基準監督署長に届け出なければなりません。

また、就業規則を変更した場合にも、労働基準監督署長に届け出なければなりません。

※ 就業規則の内容は、技能実習生にも理解できるように配慮するようお願いします。



○ 寄宿舍(労働基準法第96条ほか)

寄宿舍に労働者を居住させる場合、労働基準法の規定を守らなければなりません。

技能実習生を、事業主等が受け入れるために用意した宿舎に居住させ、共同生活(便所、炊事場、浴室等が共同で、一緒に食事をとる等)を行っている場合には寄宿舍に該当します。マンション等で各自の部屋(個室)が設けられ、各部屋に便所、炊事場、浴室等が備わっている場合(共同生活の実態がない場合)には寄宿舍に該当しません。

- ① 労働者の私生活の自由を侵してはいけません。
 - ・ 外出及び外泊について使用者の承認を受けさせること
 - ・ 教育、娯楽その他の行事に参加を強制すること
 - ・ 共同の利益を害する場合以外に面会の自由を制限すること
 } は、禁止されています。
- ② 寄宿舍規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければなりません。寄宿舍規則を変更したときも同様です。
 - ・ 届出には、寄宿舍に居住する労働者の過半数を代表する者の同意書の添付が必要です。
- ③ 技能実習生を含め労働者を10人以上使用している場合は、寄宿舍設置届が必要です。
- ④ 受入れ企業は、寄宿舍の設備等について、労働者の安全・衛生・風紀等を守るため、法令に定められた措置を講じなければなりません。
 - ・ 警報装置(火災等の非常事態を居住者に分からせるもの)を設置すること
 - ・ 消火設備を設置すること
 - ・ 寝室を2階以上に設ける場合は避難階段等を設けること
 - ・ 寝室に居住する者の氏名等を掲示すること など



安全衛生について

○ 安全衛生教育について(安衛法第59条、安衛則第35, 36条など)

- ・ 雇入れ時等の安全衛生教育
技能実習生を雇い入れたときや技能実習生の作業内容を変更したときには、①作業内容、②機械等や原材料等の取扱い方法、③安全装置や保護具等の取扱い方法など、技能実習生の安全衛生の確保に必要な事項について、安全衛生教育を実施しなければなりません。
- ・ 特別教育
危険有害業務に技能実習生を従事させる場合には、特別教育を実施しなければなりません。

(特別教育の必要な業務)

- ・ クレーン(つり上げ荷重5トン未満のもの)、移動式クレーン(つり上げ荷重1トン未満のもの)
- ・ 玉掛け作業(つり上げ荷重1トン未満のクレーン、移動式クレーンに係るもの)
- ・ フォークリフト等荷役機械(最大荷重1トン未満のもの)
- ・ 動力プレスの金型等の取付け、取外し、調整
- ・ アーク溶接
- など

※ これらの教育は、技能実習生がその内容を理解できる方法により行ってください。

○ 就業制限(安衛法第61条、安衛令第20条)

就業制限業務に技能実習生を従事させる場合には、免許の取得、技能講習の修了等の資格が必要です。

(就業制限業務)

- ・ クレーン(つり上げ荷重5トン以上のもの)、移動式クレーン(つり上げ荷重1トン以上のもの)の運転
- ・ 玉掛け作業(つり上げ荷重1トン以上のクレーン、移動式クレーンに係るもの)
- ・ フォークリフト等荷役機械(最大荷重1トン以上のもの)の運転
- ・ ガス溶接等
- ・ 建設機械の運転
- など

○ 健康診断の実施(安衛法第66条)

受入れ企業は、技能実習生を雇い入れたとき及び一定期間ごとに健康診断を実施しなければなりません。

- ・ 雇入れ時健康診断…労働者を雇い入れたときに実施しなければなりません。
- ・ 定期健康診断…1年以内ごとに1回、定期に実施しなければなりません。
(深夜業等に従事する者については、6月以内ごとに1回の健康診断が必要です。)
- ・ 特殊健康診断…有害業務を行わせる場合、一定期間ごとに実施しなければなりません。

(特殊健康診断の必要な有害業務)

特定化学物質の製造又は取扱い業務、鉛業務、四アルキル鉛等業務、
屋内作業所・タンク等の内部等における有機溶剤の製造又は取扱い業務、粉じん作業 など

○ 労働災害が発生したときの対応

技能実習生が労働災害により死亡又は負傷した場合に、的確に対応できるような体制を確立し、技能実習生にも理解できるように事前に説明してください。

また、技能実習生が労働災害に被災したときには、

- ・ 休業4日以上の場合… 労働者死傷病報告(安衛則様式第23号)を遅滞なく
- ・ 休業4日未満の場合… 労働者死傷病報告(安衛則様式第24号)を四半期ごとに所轄の労働基準監督署に提出する必要があります。(安衛法第100条)

労働保険について

- ・ 技能実習生を含め労働者を1人でも雇用した場合には、労働保険に加入しなければなりません。
- ・ 労働保険とは、労働者災害補償保険(労災保険)と雇用保険のことをいいます。
- ・ また、入管法により、暫定任意適用事業(※)に該当する場合であっても、技能実習生を受け入れる場合には、労災保険に加入するか、これに類する措置を講ずる必要があります。

※常時5人未満の労働者を使用する個人経営の農林、水産業、養殖、畜産等の一部の事業

○労災保険について

労災保険は、労働者が業務上の事由又は通勤により負傷等を被った場合等に、被災した労働者や遺族を保護するため必要な保険給付等を行うものです。

外国人雇用状況の届出について

- ・ 受入れ企業は、外国人(技能実習生)の雇入れ・離職の際、その氏名、在留資格等を期限内にハローワークに届け出る必要があります。(届出義務は、1ページの表中「労働関係法令適用」に伴い生じます。雇用保険の加入手続と併せて届け出てください。)
- ・ 届出をしなかったり虚偽の届出を行った場合、30万円以下の罰金を課せられることがあります。

用語の説明

- 1) 団体監理型 : 受入れ企業を会員とする商工会議所、事業協同組合等の受入れ団体(監理団体)の責任と監理の下で技能実習生を受け入れること。
- 2) 企業単独型 : 受入れ企業が外国にある合併会社、子会社等の常勤の職員を直接、技能実習生として受け入れること。
- 3) 法務省指針 : 技能実習生の入国・在留管理に関する指針(平成21年12月 法務省入国管理局公表)
- 4) 不正行為認定: 監理団体、実習実施機関、その経営者等が入管法に規定されている不正行為を行ったとして入国管理局に認定された場合は、一定期間技能実習生の受入れが停止されます。

このパンフレットに関するお問い合わせは、最寄りの労働基準監督署、都道府県労働局労働基準部(外国人雇用状況の届出に関するお問い合わせは、ハローワーク)にお願いします。