

## 最近における外国人技能実習生の労働条件確保のための監督指導及び送検の状況

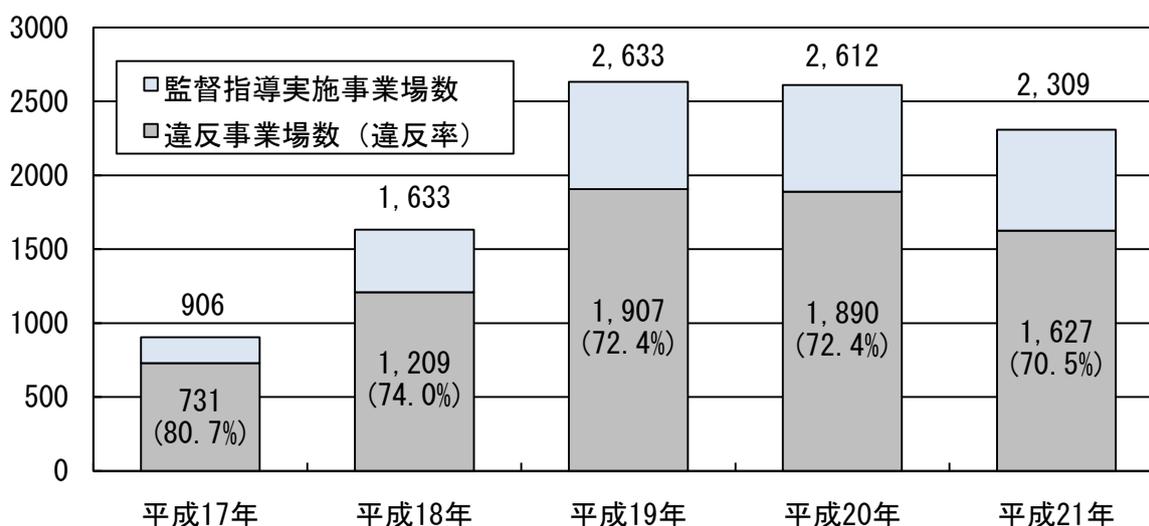
労働基準局においては、外国人技能実習生の適正な労働条件確保に重点的に取り組んでいるところであり、全国の労働基準監督機関において、平成21年に外国人技能実習生受入れ事業場に対し2,309件の監督指導を実施するとともに、外国人技能実習生に係る労働基準法等労働基準関係法令違反により30件の送検を行ったところである。

このように、外国人技能実習生の労働条件については、依然として問題が認められることから、労働基準監督機関においては、適正な労働条件の確保に向けて取り組んでいるところであるが、改正出入国管理及び難民認定法の施行をも踏まえ、事業主に対する法令の周知徹底を図るほか、積極的に監督指導を実施し、指導に従わないあるいは法違反を繰り返すなど悪質な事業場に対しては送検を行うなど、今後とも、厳正に対応していくこととしている。

### 1 監督指導状況

- (1) 平成17年以降において、労働基準監督機関が外国人技能実習生の受入れ事業場に対し監督指導を実施した事業場数及び違反事業場数は次のとおりである。

<注>違反は外国人技能実習生受入れ事業場に認められたものであり、日本人労働者に係る違反も含まれる。

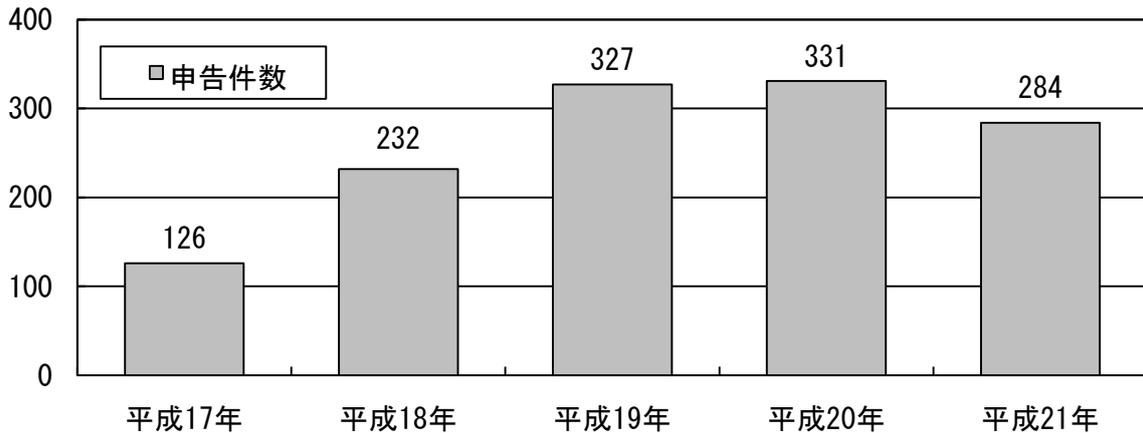


- (2) 平成21年における主な違反内容は次のとおりである。

主な違反内容	違反事業場数 (違反率)
労働時間 (労働基準法第32条)	567 (24.6%)
割増賃金不払 (労働基準法第37条)	497 (21.5%)
賃金不払 (労働基準法第24条)	294 (12.7%)
労働条件の明示 (労働基準法第15条)	265 (11.5%)
寄宿舍関係 (労働基準法第96条)	144 (6.2%)
安全衛生関係 (労働安全衛生法関係)	724 (31.4%)
最低賃金 (最低賃金法第4条)	136 (5.9%)

## 2 申告状況

- (1) 平成17年以降において、労働基準監督機関に対して外国人技能実習生から労働基準関係法令違反の是正を求めてなされた申告件数は次のとおりである。



- (2) 平成21年における主な申告事項は次のとおりである。

主な申告事項	申告事項別の申告件数
賃金不払（労働基準法第24条、第37条等）	255
最低賃金（最低賃金法第4条）	42
解雇の予告等（労働基準法第20条等）	31
労働時間等（労働基準法第32条等）	4

(注) 申告事項が2つ以上ある場合は、各々に計上しているため、各申告事項の合計と申告件数とは一致しない。

- (3) 平成21年における申告事例には次のようなものがあった。

### 事例1：多額の割増賃金の不足額が支払われたもの

【縫製業に勤務している中国人技能実習生から、割増賃金に係る申告がなされた事例】

申告に基づき臨検監督を実施したところ、2年の間、申告人を含む中国人技能実習生3名に対し、時間外労働について、時間額450円しか支払わず、法定の割増賃金を支払っていなかった（労働基準法第37条違反）事実が認められたため、使用者に対して是正勧告を行った結果、技能実習生に対し不足額約600万円が支払われた。

### 事例2：通訳を確保して事情聴取を重ね、割増賃金の不足額が支払われたもの

【繊維工業に勤務している中国人技能実習生2名から、最低賃金及び割増賃金に係る申告がなされた事例】

申告に基づき臨検監督を実施したところ、1年8か月の間、中国人技能実習生2名に対し

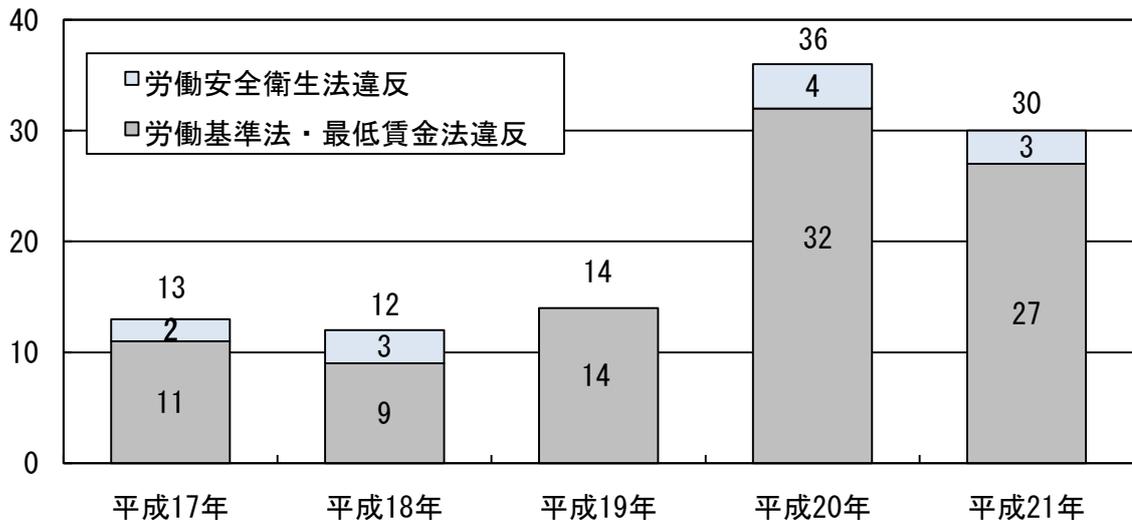
- ① 最低賃金に満たない月額7万円（1時間当たり約410円）しか賃金を支払わなかった（最低賃金法第4条違反）
- ② 時間外労働及び休日労働について、時間額675円しか支払わず、法定の割増賃金を支払っていなかった（労働基準法第37条違反）

事実が認められたため、使用者に対して是正勧告を行った結果、技能実習生に対し不足額約220万円が支払われた。

なお、本件については、技能実習生2名共に日本語を理解せず意思疎通が困難であったため、労働基準監督機関において確保した通訳を介して事情聴取を行い、事実関係の確認に努めた結果、法定の割増賃金の不払いの事実の特定に至った。

### 3 送検状況

(1) 平成17年以降において、労働基準監督機関が外国人技能実習生に係る労働基準関係法令違反により送検した件数は次のとおりである。



(2) 平成21年における送検事例には次のようなものがあった。

#### 事例1：割増賃金不払等について送検したもの

【縫製業を営むA社及び同社代表取締役Bについて、ベトナム人技能実習生に係る労働基準法違反の疑いで送検した事例】

被疑者Bは、1年9か月の間、ベトナム人技能実習生2名に対し、時間外労働及び休日労働について、時間額400円しか支払わず、法定の割増賃金を支払わなかった（労働基準法第37条違反）もの。（被害額は、合計約370万円）

また、被疑者Bは、同期間中、同技能実習生2名に対して、

- ① 時間外労働 約5,860時間（最長1か月約145時間）
- ② 休日労働 126回（最長1か月51時間）

を行わせ、もって時間外及び休日労働に関する協定の範囲を超えて時間外労働及び休日労働を行わせていた（労働基準法第32条・第35条違反）もの。

なお、本件は技能実習生からの申告に基づきA社に対し臨検監督を実施したところ、上記労働基準法違反が認められたため、長時間の時間外労働を行わせていたこと等について悪質と判断し送検した。

#### 事例2：最低賃金法等違反について、強制捜査を実施し、送検したもの

【縫製業を営むA社及び同社代表取締役Bについて、中国人技能実習生に係る最低賃金法違反及び労働基準法違反の疑いで送検した事例】

被疑者Bは、5か月の間、中国人技能実習生3名に対し、

- ① 最低賃金額に満たない月額5万円（1時間あたり約290円）しか支払わなかった（最低賃金法第5条違反）
- ② 時間外労働及び休日労働について、時間額300円しか支払わず、法定の割増賃金を支払わなかった（労働基準法第37条違反）

もの。（被害額は、合計約210万円）

なお、本件は技能実習生からの申告に基づきA社に対し臨検監督を実施したところ、上記労働基準関係法令違反が認められたため、被疑者Bに対し是正するよう行政指導を行ったが、被疑者Bは同法違反の是正を行わず、また是正の姿勢を見せなかったことから悪質と判断し、関係箇所に対し一斉に強制捜査を実施し、送検した。

事例3：使用者に加え、不正な賃金計算や「二重帳簿」の作成に関わった社会保険労務士についても幫助犯として送検したもの

【クリーニング業を営むA社及び同社代表取締役Bについて、中国人技能実習生に係る最低賃金法違反及び労働基準法違反、社会保険労務士Cについて同法違反幫助の疑いで送検した事例】

被疑者Bは、1年6か月の間、中国人技能実習生6名に対し、最低賃金額に満たない月額5万円（1時間あたり約290円）しか支払わなかった（最低賃金法第4条違反）等であるもの。（被害額は、合計約1,120万円）

また、A社の賃金計算業務の委託を受けていた被疑者Cについて、法違反と認識しながら上記賃金の計算を行い、事実と異なる賃金台帳（二重帳簿）の作成にも加担するなど、被疑者Bの法違反行為を幫助したもの。

なお、本件は技能実習生からの申告に基づきA社に対し臨検監督を実施したところ、上記労働基準関係法令違反が認められたが、被疑者B及びCが、事実を隠蔽するため二重帳簿を作成し、また、証拠隠滅を図ったことから悪質と判断し、強制捜査を実施して送検した。

事例4：事業附属寄宿舎の火災で多数の技能実習生が死傷した事例について送検したもの

【金属製品製造業を営むA社及び同社代表取締役Bについて、中国人技能実習生に係る労働基準法違反の疑いで送検した事例】

被疑者Bは、A社の建屋の3階に寝室等を設け、中国人技能実習生6名を寄宿させていたが、同建屋は技術的基準に該当しないため、3階以上に寝室を設けることができないところ、これに反し、労働者の生命の保持に必要な措置を怠った（労働基準法第96条違反）もの。

なお、本件は同建屋において火災が発生し、中国人技能実習生1名が死亡、1名が重体、7名（うち3名は中国人研修生）が重軽傷を負ったことから、重大と判断し送検した。

事例5：一次受入れ機関の理事についても中間搾取を行ったとして送検したもの

【輸送用機械器具製造業を営むA社及び同社代表取締役B、並びに中国人技能実習生の一次受入れ機関の理事Cについて、労働基準法違反の疑いで送検した事例】

被疑者Bは、1年1か月の間、中国人技能実習生1名の賃金を、同技能実習生の一次受入れ機関である協同組合名義の銀行口座に振り込み、もって労働者に対して直接賃金を支払わなかった（労働基準法第24条違反）もの。

また、被疑者Cは、同技能実習生の賃金の全額を、被疑者Bから協同組合名義の銀行口座に入金させ、そのうち、毎月約5万円を差し引き残額を同技能実習生に対し現金で渡しており、もって業として他人の就業に介入して利益を得た（労働基準法第6条違反）もの。（被害額は、約85万円）

なお、本件は技能実習生からの申告に基づきA社に対し臨検監督を実施したところ、上記労働基準関係法令違反が認められたため、悪質と判断し送検した。

事例6：技能実習生に無資格でクレーンを運転させ、労働災害の発生につながったものについて送検したもの

【輸送用機械器具製造業を営むA社及び同社代表取締役B並びに取締役Cについて、中国人技能実習生に係る労働安全衛生法違反の疑いで送検した事例】

被疑者Bは、クレーン・デリック運転士免許を有しておらず、かつ、床上操作式クレーン運転技能講習を修了していない中国人技能実習生に対し、吊り上げ荷重10トンの床上操作式クレーンの運転業務に就かせた（労働安全衛生法第61条違反）もの。

また、被疑者Cは、上記業務において負傷した同技能実習生について労働者死傷病報告を提出しなかった（いわゆる「労災かくし」。労働安全衛生法第100条違反）もの。

なお、本件は同災害に関する情報に基づきA社に対し臨検監督を実施したところ、上記労働安全衛生法違反が認められたため、重大、悪質と判断し送検した。