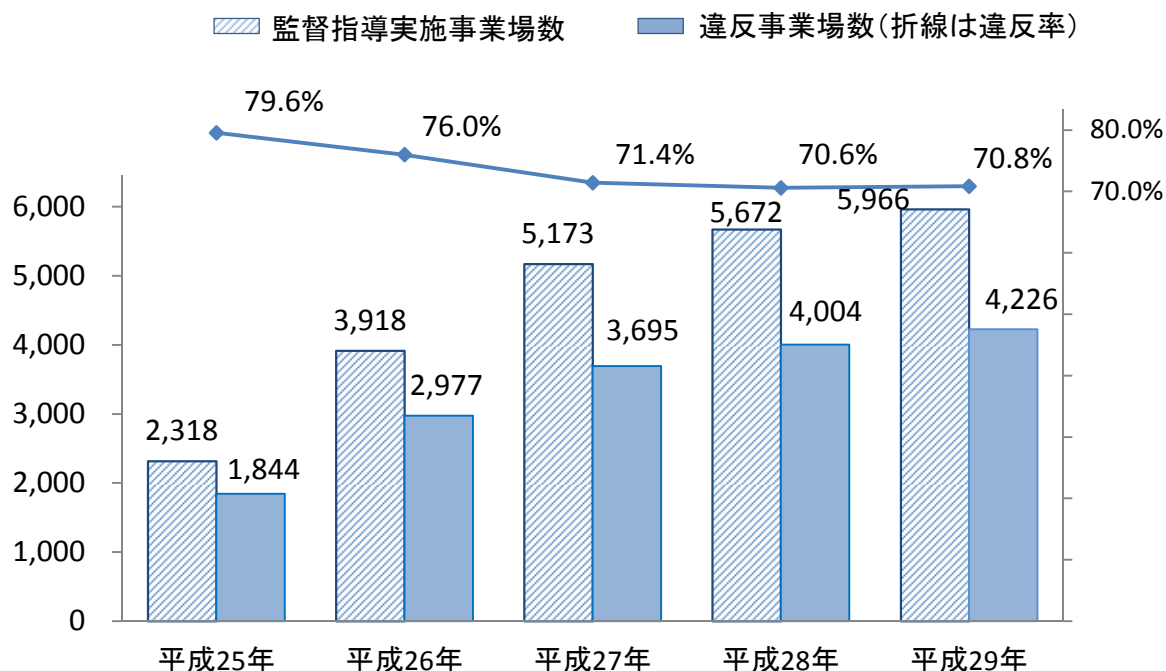


外国人技能実習生の実習実施者に対する 監督指導、送検等の状況（平成29年）

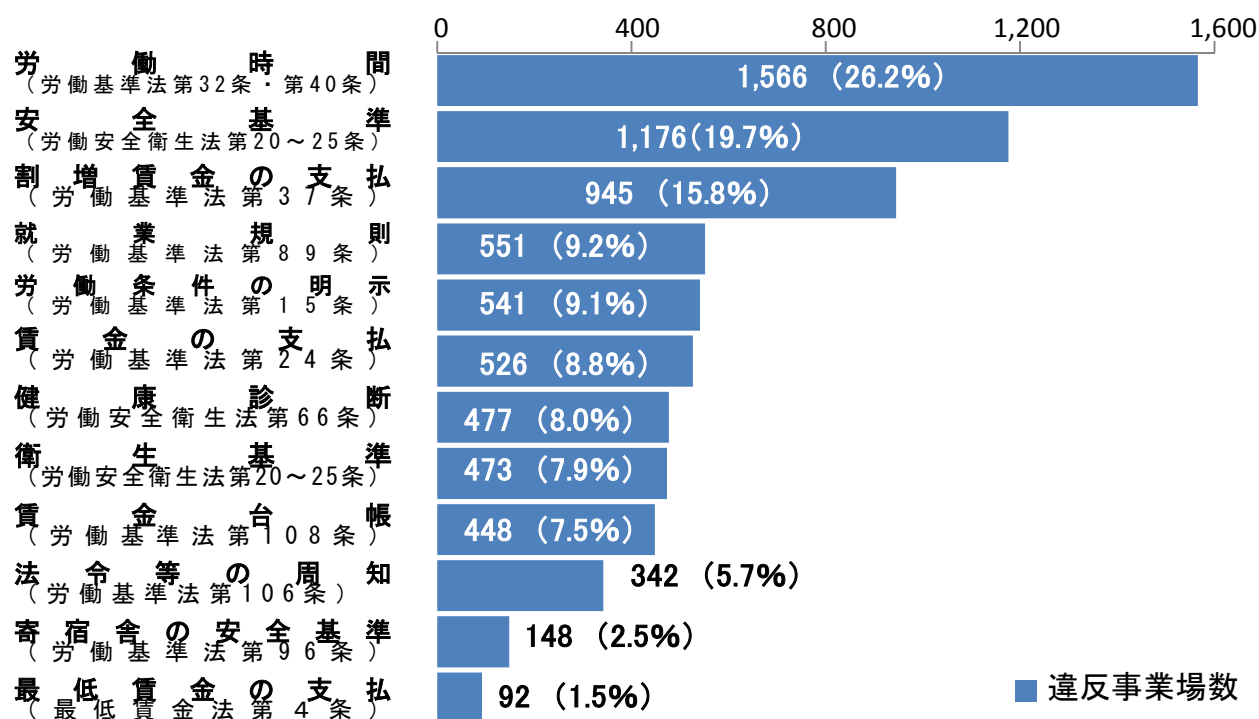
1 監督指導状況

- (1) 全国の労働基準監督機関において、実習実施者に対して5,966件の監督指導を実施し、その70.8%に当たる4,226件で労働基準関係法令違反が認められた。

<注>違反は実習実施者に認められたものであり、日本人労働者に関する違反も含まれる。



- (2) 主な違反事項は、①労働時間（26.2%）、②使用する機械に対して講ずべき措置などの安全基準（19.7%）、③割増賃金の支払（15.8%）の順に多かった。



<注> 違反事項が2つ以上ある場合は、各々に計上しているため、各違反事項の件数の合計と違反事業場数とは一致しない。

(3) 労働基準監督官が監督指導した事例には、以下のようなものがあった。

事例 1

「長時間労働が行われており、割増賃金も時給400円しか支払われていない」との情報を端緒に、事業場に対して夜間臨検を実施

概要

- 事業場には22名の技能実習生が勤務しており、班のリーダーが班員の労働時間を「記録簿」で管理している。
- リーダーはこの「記録簿」とは別に「実績簿」も作成し、事業主には「実績簿」を提出しているが、「実績簿」には「記録簿」に記録されている18時以降の時間外労働が記録されていない。
- 18時以降に夜間臨検を実施したところ、技能実習生は時間外労働を行っており、事業主に確認した結果、特別延長時間1か月80時間の36協定を届け出ていたが、月最長95時間程度の違法な時間外労働を行わせている。
- 「実績簿」に記録された時間外労働に対しては法定の割増率で計算した割増賃金が支払われているが、記録されていない18時以降の時間外労働に対しては、実習1年目は時間単価が400円、2年目は500円、3年目は600円が支払われており、法定の割増率以上で計算した割増賃金が支払われていない。
- 賃金台帳には、「実績簿」に記入された労働時間と、それに応じて支払われた割増賃金額のみが記入されている。

指導内容

- 1 技能実習生に、36協定の限度時間を超えて、違法な時間外労働を行わせていたため是正勧告した。また、過重労働による健康障害防止対策として時間外労働時間の削減と労働時間の把握方法について併せて指導した。

指導事項

労働基準法第32条違反（労働時間）、時間外労働の削減及び労働時間管理の適正化

- 2 実際の時間外労働に対して不足していた割増賃金を、法定の割増率（25%）以上で計算して支払うよう是正勧告した。

指導事項

労働基準法第37条違反（割増賃金の支払）

- 3 賃金台帳に、適正な労働時間数を記載するよう是正勧告した。

指導事項

労働基準法第108条違反（賃金台帳）

指導の結果

- 「記録簿」に基づき適正に労働時間を管理することとし、また、繁忙期でも月の特別延長時間を超えないように労働時間管理を徹底した結果、時間外労働時間数が最長でも月50時間程度に減少した。また、技能実習生の健康状態をより確実に把握するため、母国語通訳者による健康ヒアリングを実施することにした。
- 事業場に所属するすべての技能実習生22名に対し、不払となっていた割増賃金、総額約500万円が支払われた。
- 賃金台帳に適正な労働時間数を記載し、今後も継続的に記載していくことにした。

事例 2

定期監督において長時間労働の抑制や健康障害防止対策の確立について監督を実施

概要

- 1年単位の変形労働時間制を採用しており、タイムカードで労働時間を管理している。
- 労働時間の記録を確認すると、技能実習生8名を含む12名の労働者に月80時間を超える時間外労働を行わせており、月最長140時間程度の違法な時間外労働を行わせているほか、特別延長時間（1か月100時間）の適用回数も年6回の限度を超えている。
- 事業場には、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導の実施方法等が整備されていない。

指導内容

技能実習生などに、36協定の限度時間を超えて、違法な時間外労働を行わせていたためは正勧告した。また、過重労働による健康障害防止対策として時間外労働時間の削減と長時間労働者に対する面接指導等の実施方法及び実施体制の検討を併せて指導した。

指導事項

労働基準法第32条違反（労働時間）、時間外労働の削減及び健康障害防止対策

指導の結果

- 時間外労働の削減の取組として、繁忙部署の派遣社員を増員したり、早出と遅出のシフトを新たに設けることにより、業務の平準化を図るなどした結果、月80時間を超える時間外労働を行う労働者がいなくなり、その後も継続して時間外労働の削減が進んだ。

事例 3

「技能実習生が仕事中に負傷したが会社が労災扱いしない」、「技能実習生が事業主から暴力を受けている」との情報を端緒に、出入国管理機関と合同で監督・調査を実施

概要

- 立入調査で事業主に尋問したところ、「技能実習生が作業中に機械で手を挟む怪我を負ったが、休業はしていない。病院では労災保険の手続もしたが、本人のミスを咎めるあまり『労災扱いしない』と言ってしまった。」と説明している。
 - 事業場には技能実習生17名を含む60名の労働者が勤務しているが、安全衛生委員会が開催されていないため、この機械の危険性の調査（リスクアセスメント）に関することについて審議されていない。
- ※ 技能実習生に対する暴行事案について、出入国管理機関の担当官が確認したところ、複数の技能実習生が「課長が怪我をした技能実習生の胸ぐらをつかんで殴った。」と証言している。

指導内容

安全衛生委員会を、毎月1回、定期に開催し、リスクアセスメントを含む法定の付議事項について審議するよう是正勧告した。

指導事項

労働安全衛生法第17条・第18条違反（安全衛生委員会）、リスクアセスメントの実施

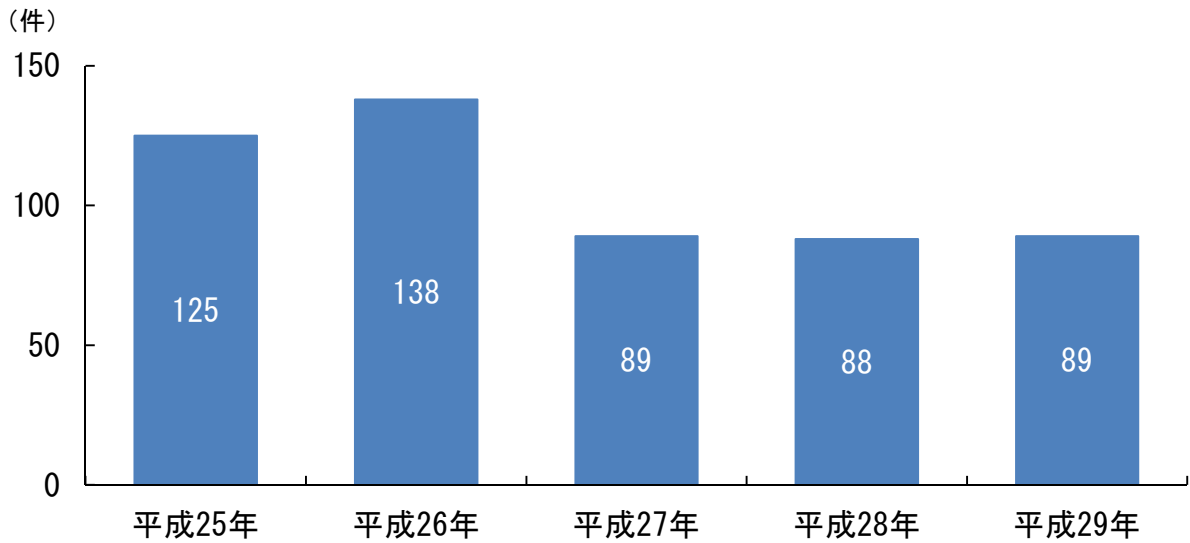
- ※ 労災保険の手続については適切に行われており、また、技能実習生にもその旨の説明がなされた。

指導の結果

- 事業場内で安全衛生委員会を設け、定期的で開催することにした。また、事業場内の機械について、リスクアセスメントが実施された。
- ※ 暴行事案については、出入国管理機関において事実関係を調査の上、然るべき措置が講じられた。

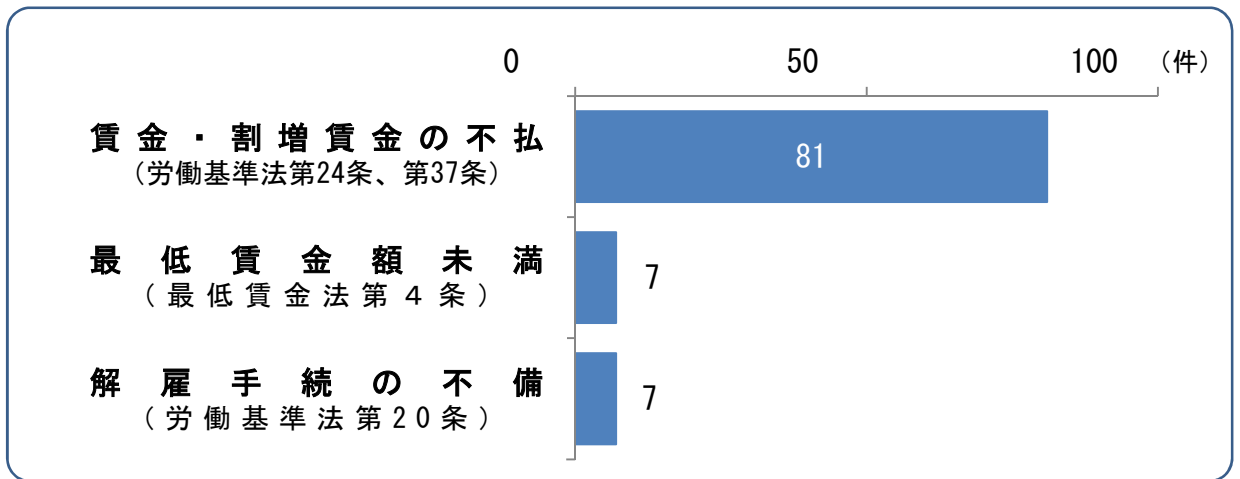
2 申告状況

- (1) 技能実習生から労働基準監督機関に対して労働基準関係法令違反の是正を求めてなされた申告は89件であった。



- (2) 主な申告内容は、①賃金・割増賃金の不払(81件)、②約定賃金額が最低賃金額未満(7件)、③解雇手続の不備(7件)の順に多かった。

<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、各申告事項の件数の合計と申告件数とは一致しない。



- (3) 労働基準監督官が処理した申告事例には、以下のようなものがあった。

事例 1

「労働時間が適正に管理されておらず、時間外労働の割増賃金が不足している」との技能実習生からの申告に基づき監督指導を実施

概要

- 労働時間の管理は自己申告制で行われており、記録簿に記入された労働者の終業時刻が一律にそろっているなど不自然な点が認められる。
- 時間外労働については、「内職」と称して製造した商品の種類や個数に応じて賃金が支払われているが、支払額が時間外労働時間に対する割増賃金に満たない。

指導内容

- 1 自己申告された労働時間が実労働時間と合致しているか否かについて実態調査を行うよう指導した。

指導事項

労働時間の適正把握

- 2 時間外労働に対する割増賃金を、法定の割増率（25%）以上で計算して支払うよう是正勧告した。

指導事項

労働基準法第37条違反（割増賃金の支払）

指導の結果

- 労働時間の管理方法を見直し、労働者が記入した記録簿を、上長が毎日確認する方式に変更した結果、労働時間が適正に把握されるようになった。
- 技能実習生2名に対し、実態調査の結果、新たに明らかになった時間外労働に対する割増賃金の不足額、総額約30万円が支払われた。

事例 2

技能実習生から領事館に寄せられた相談を端緒に、定期賃金や割増賃金が法律を下回っているとの技能実習生からの申告に基づき監督指導を実施

概要

- 調査を実施したところ、技能実習生の賃金は、フルタイムで勤務しているにもかかわらず、申告内容どおり月額6万円と最低賃金額を下回っており、また、時間外労働の時間単価が500円～700円で計算されている。

指導内容

定期賃金を最低賃金額以上で計算し、また、時間外・休日労働と深夜労働に対する割増賃金を法定の割増率（時間外・深夜は25%、休日は35%）以上で計算して支払うよう是正勧告した。

指導事項

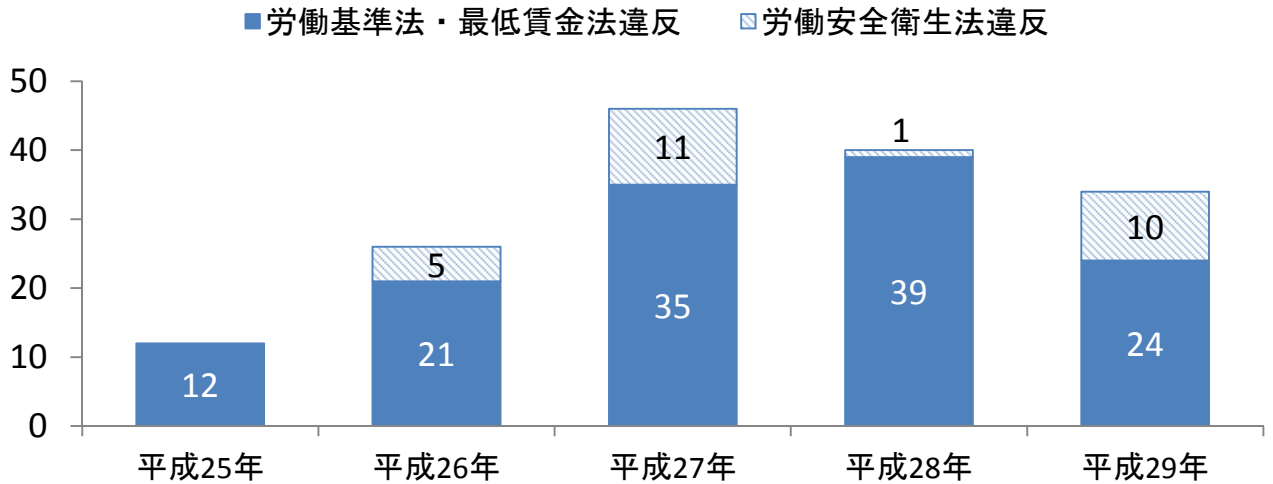
最低賃金法第4条違反（最低賃金額以上の支払）、労働基準法第37条違反（割増賃金の支払）

指導の結果

- 事業場に所属するすべての技能実習生9名に対し、最低賃金額に満たない賃金及び不払となっていた割増賃金、総額約970万円が支払われた。

3 送検状況

- (1) 技能実習生に関する重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められた事案として、労働基準監督機関が送検した件数は34件であった。



- (2) 労働基準監督官が送検した事例には、以下のようなものがあった。

事例 1

技能実習生3名からの賃金不払に関する申告を端緒に捜査に着手、賃金不払等により送検

捜査経過

- 縫製業の事業場で実習中の技能実習生3名から、事業場から支払われている賃金が最低賃金額を下回っているなどの申告がなされた。
- 捜査の結果、この事業主は、平成5年頃に技能実習生の受入を開始した当初から、最低賃金額を下回る月額6万円を支払っており、また、時間外労働の時間単価を350円～450円に設定して支払っていたことが判明した。
- また、現在実習中の技能実習生3名については、最低賃金額に満たない賃金及び割増賃金、総額約540万円が支払われていないことや36協定を届け出ることなく月最長190時間程度の違法な時間外・休日労働を行わせていたことが明らかになった。

被疑事実

- 個人事業主
最低賃金額以上の賃金を支払っていなかったこと。

違反条文

最低賃金法第4条（最低賃金額以上の支払）

36協定を届け出ることなく、労働者に時間外労働等を行わせたこと。

違反条文

労働基準法第32条（労働時間）

時間外・休日労働と深夜労働に対し、法定の割増率以上で計算した割増賃金を支払っていなかったこと。

違反条文

労働基準法第37条（割増賃金の支払）

事例 2

出入国管理機関からの通報を契機として月最長160時間程度の違法な時間外労働を行わせたことにより送検

捜査経過

- 製本業の事業場について、出入国管理機関から、技能実習生の査証更新審査において過重労働が疑われる事案を把握したとの通報があったことから、事業主や技能実習生を尋問するなどしたところ、36協定の限度時間を超えて、技能実習生を残業させていた疑いが強まった。
- この事業場は、過去に違法な時間外労働に対して是正勧告を受けており、その際に労働時間を短縮した旨の報告を労基署に提出していたが、押収した資料などから、技能実習生4名を含む労働者7名に対し、36協定の特別延長時間（1か月100時間）を超えて、月最長160時間程度の違法な時間外労働を行わせていたことが判明した。

被疑事実

- 実習実施者（法人）及び事業主
36協定の限度時間を超えて、労働者に時間外労働を行わせたこと。

違反条文

労働基準法第32条（労働時間）

事例 3

技能実習生の労働災害を労基署に報告せず、「労災かくし」を行ったことにより送検

捜査経過

- 造船工場内で、技能実習生が、船体部品の取り付け作業中に誤って転落し、手足に重傷を負い、1週間の入院加療を要した。
- この技能実習生が、事業主から休業中の賃金を補償してもらえず、生活に困窮したことから、労基署に相談のために来署し、「労災かくし」が明らかになった。
- 捜査の結果、この工場の事業主は、元請事業者から労働災害の再発防止について指導を受けることをおそれ、また、労災申請に関する事務処理を面倒だと感じたことから、この技能実習生に対し、自宅で怪我をしたことにするよう強要していたことが判明した。

被疑事実

- 実習実施者（法人）及び事業主
技能実習生が、労働災害により休業し、休業日数が4日以上となったときに、遅滞なく、法定の報告書を所轄労働基準監督署長に提出していないこと。

違反条文

労働安全衛生法第100条（報告）

4 労働基準監督機関と出入国管理機関との相互通報状況

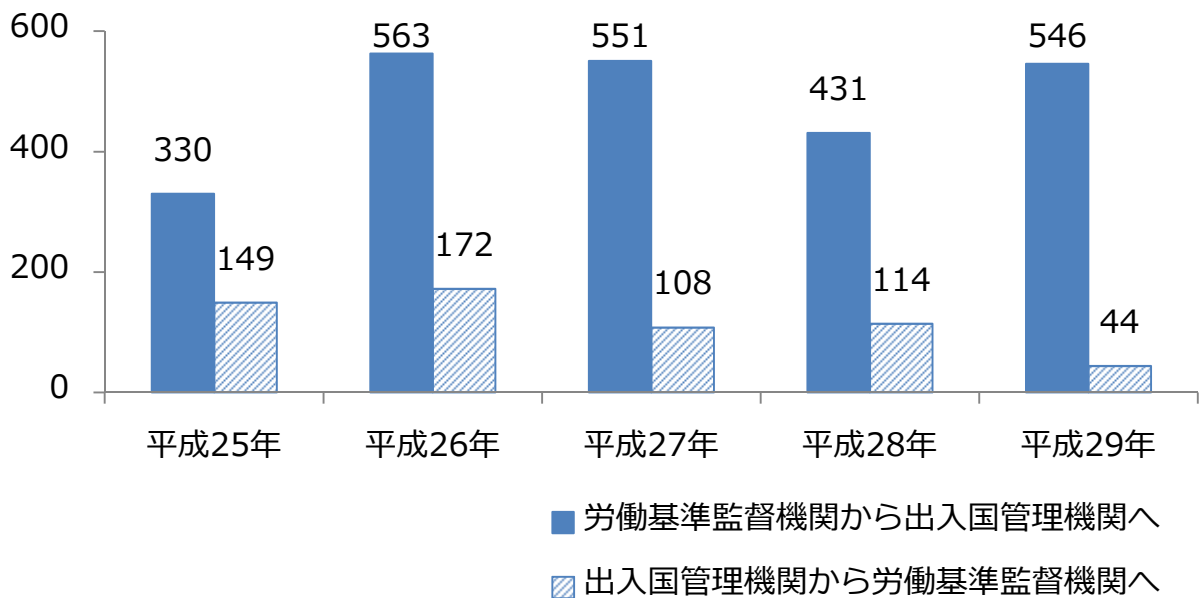
- (1) 技能実習生の労働条件の確保を図るため、労働基準監督機関と出入国管理機関が、その監督等の結果を相互に通報している。
- (2) 労働基準監督機関から出入国管理機関へ通報（※1）した件数は546件、出入国管理機関から労働基準監督機関へ通報（※2）された件数は44件である。

※1 労働基準監督機関から出入国管理機関へ通報する事案

労働基準監督機関において実習実施者に対して監督指導等を実施した結果、技能実習生に係る労働基準関係法令違反が認められた事案

※2 出入国管理機関から労働基準監督機関へ通報する事案

出入国管理機関において実習実施者を調査した結果、技能実習生に係る労働基準関係法令違反の疑いがあると認められた事案



- (3) 労働基準監督機関が、出入国管理機関から通報を受けた実習実施者については、監督指導等を実施している。
- (4) 強制労働等技能実習生の人権侵害が疑われる事案については、出入国管理機関との合同監督・調査を行うこととしており、35件の実習実施者に対して実施した。

平成29年11月から新たな技能実習制度が施行しました

- 平成29年11月1日に施行された外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成28年法律第89号）に基づいて、新しい技能実習制度が実施されています。
- 労働基準監督機関は、新たに設立された「外国人技能実習機構」と連携し、引き続き、技能実習生の労働条件の確保に向けた取組を進めています。
- 労働基準監督機関と「外国人技能実習機構」は、技能実習生の労働条件の確保を図るため、その監督等の結果を相互に通報し、また、強制労働等技能実習生の人権侵害が疑われる事案については、合同監督・調査を行うこととしています。