

報道関係者 各位

平成 26 年 8 月 8 日（金）

【照会先】

労働基準局 監督課

課長

秋山 伸一

副主任中央労働基準監察監督官

加藤 博人

(代表電話) 03(5253)1111(内線 5427)

(直通電話) 03(3595)3203

外国人技能実習生の実習実施機関に対する 平成 25 年の監督指導、送検の状況

厚生労働省は、このたび、全国の労働局や労働基準監督署などの労働基準監督機関が、平成 25 年に技能実習生の実習実施機関に対して行った監督指導や送検の状況について取りまとめましたので、公表します。(別紙参照)

外国人への技能実習は、企業などでの実習を通して技術を習得し、母国の経済発展を担う人材を育成することを目的としています。しかし、実習実施機関では、法定の危険・健康障害防止措置などの未実施、労使協定を超えた残業や割増賃金の不払いといった労働基準関係法令に違反したケースが依然として認められており、厚生労働省は技能実習生の適正な労働条件と安全衛生の確保に取り組んできました。

〔平成 25 年の監督指導等の概要〕

- 何らかの労働基準関係法令違反が認められた実習実施機関は、監督指導を実施した 2,318 事業場（実習実施機関）のうち 1,844 事業場（79.6%）であった。
- 主な違反内容は、①安全衛生関係（49.3%）②労働時間（29.9%）③割増賃金不払（20.0%）の順に多かった。
- 重大・悪質な労働基準関係法令違反により送検したのは 12 件であった。

厚生労働省は、実習実施機関に対し、労働基準関係法令などの周知・啓発に努めるとともに、問題があると考えられる実習実施機関に対しては監督指導を実施するなど、引き続き、技能実習生の適正な労働条件と安全衛生の確保に重点的に取り組んでいきます。

外国人技能実習生の実習実施機関 に対する監督指導、送検の状況

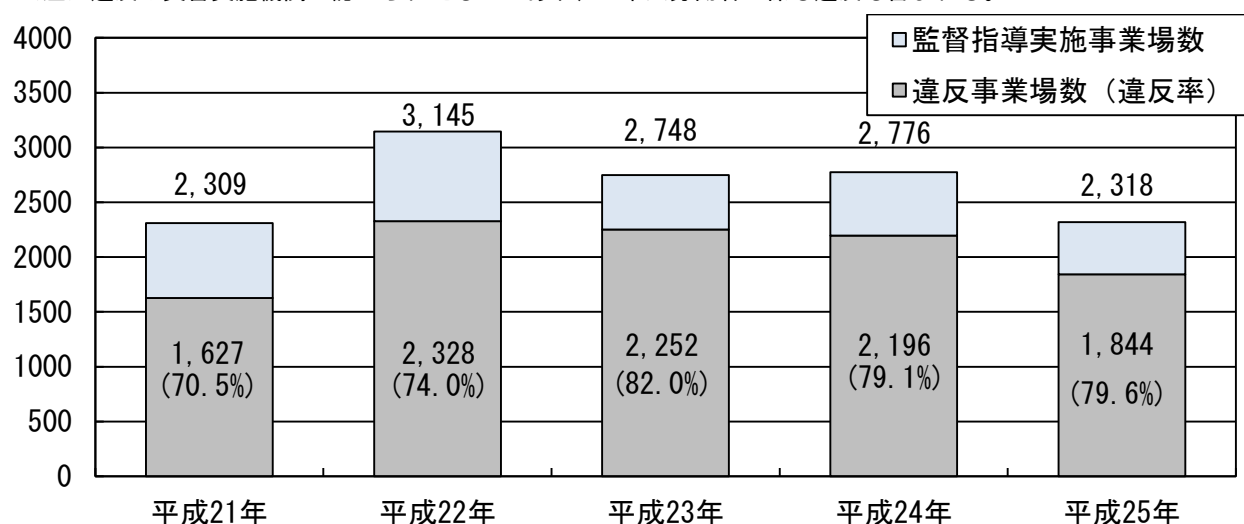
労働基準局においては、技能実習生の適正な労働条件等の確保に重点的に取り組んでいる。全国の労働基準監督機関において、平成25年に実習実施機関に対して2,318件の監督指導を実施し、その79.6%に当たる1,844件で何らかの労働基準関係法令違反が認められた。また技能実習生に係る重大又は悪質な労働基準関係法令違反について、12件を送検した。

このように、技能実習生の労働条件等については、依然として問題が認められることから、今後とも、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の事業場に対しては、送検するなど厳正に対応していくこととしている。

1 監督指導状況

(1) 労働基準監督機関が実習実施機関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>違反は実習実施機関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25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) |
|----------------------|---------------|
| 安全衛生関係 (労働安全衛生法関係) | 1,142 (49.3%) |
| うち健康診断 (労働安全衛生法第66条) | 275 (11.9%) |
| 労働時間 (労働基準法第32条) | 692 (29.9%) |
| 割増賃金不払 (労働基準法第37条) | 463 (20.0%) |
| 労働条件の明示 (労働基準法第15条) | 331 (14.3%) |
| 賃金不払 (労働基準法第24条) | 272 (11.7%) |
| 寄宿舎関係 (労働基準法第96条) | 146 (6.3%) |
| 最低賃金 (最低賃金法第4条) | 83 (3.6%) |

(3) 平成 25 年における監督指導事例には、次のようなものがあった。

事例 1： 臨検監督により、割増賃金の不足額が支払われた事例

臨検監督を実施した際、技能実習生が自身のノートに記録していた時間外労働時間数と事業主が賃金台帳に記録していた時間外労働時間数との間に齟齬が認められた。

このため、労働時間の把握方法について調査した結果、1時間当たりの賃金額が最低賃金額を下回る 700 円で賃金が計算されていたこと、時間外労働の割増賃金を法定の計算通りに支払っていないことが明らかとなった。事業主に対し是正するよう勧告し、その結果、技能実習生 7 名に対して、割増賃金等の不足額合計約 250 万円が支払われた。

事例 2： 実習実施機関における法違反を是正させ、監理団体に対する指導も行った事例

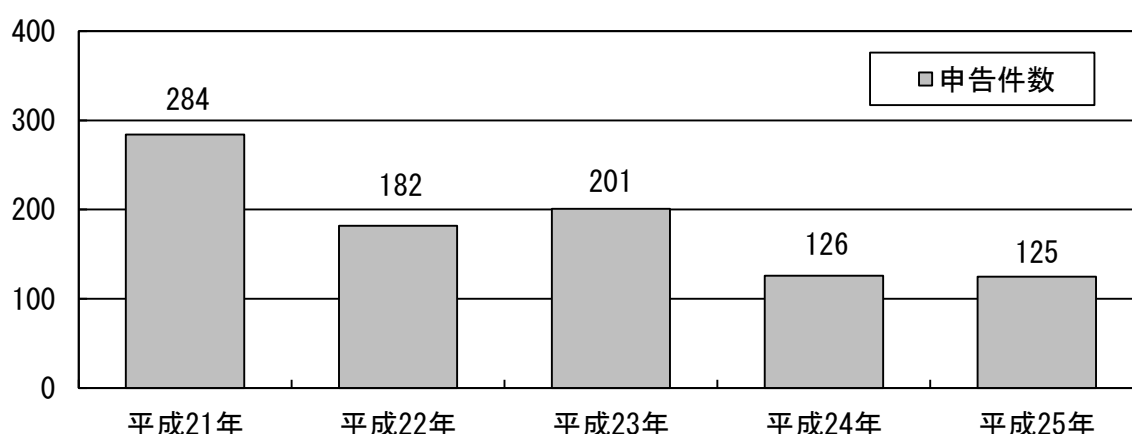
ある監理団体傘下の実習実施機関 2 事業場に対し臨検監督を実施したところ、2 事業場とも時間外労働の割増賃金を、法定以下の 1 時間当たり 400 円しか支払っていないなどの労働基準関係法令違反が認められた。このため、この 2 事業場に対し、それぞれ是正するよう勧告した。その結果、2 事業場について時間外労働の割増賃金の不足額が支払われた。

また、上記実習実施機関 2 事業場に認められた法違反の原因が、調査の結果、監理団体の実習実施機関に対する誤った指導によるものであったことが明らかとなったことから、監理団体に対し、傘下の実習実施機関に労働基準関係法令の遵守を徹底するための措置を講じるよう文書指導を行った。

その結果、監理団体は、傘下の実習実施機関 14 事業場における賃金の支払状況を確認するとともに、これら実習実施機関に対して労務管理に関する勉強会を開催し、労働基準関係法令の周知・指導を行った。

2 申告状況

(1) 労働基準監督機関に対して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 25 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） | 114 |
| 解雇の予告等（労働基準法第20条等） | 15 |
| 最低賃金（最低賃金法第4条） | 9 |

<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 25 年における申告処理事例には、次のようなものがあった。

事例 1： 縫製業の事業場で就労している技能実習生から、時間外労働の割増賃金が不足していることについて、申告がなされた事例

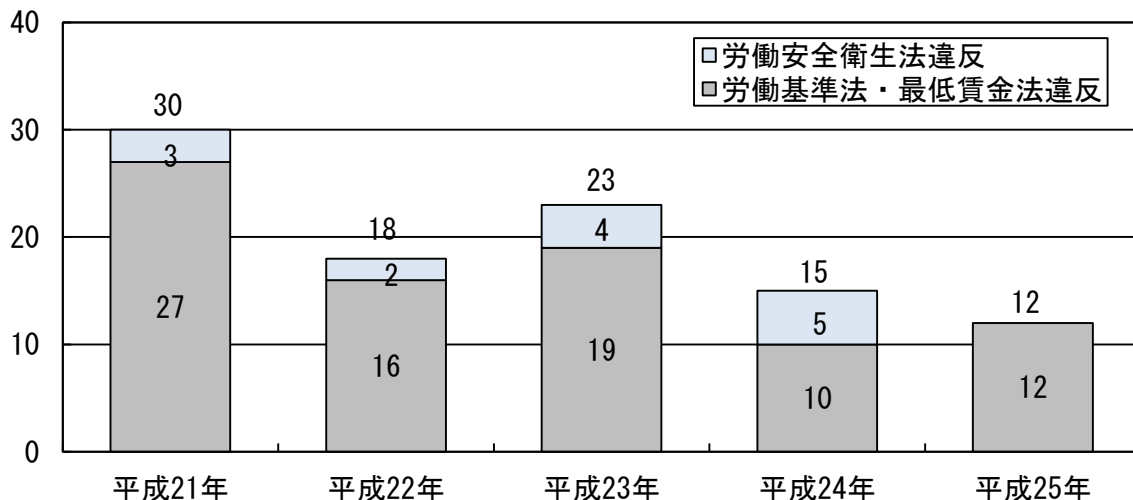
時間外労働の割増賃金が適正に支払われていないとする技能実習生からの申告を受け、夜間も含め複数回にわたる臨検監督を実施した。調査の結果、①約定賃金額が最低賃金額未満であったこと、②時間外労働の割増賃金額を、法定以下の 1 時間当たり 350 円しか支払っていなかったこと、③月 6 万円の強制貯金を行っていたこと等が明らかとなった。このため、最低賃金法第 4 条（最低賃金の効力）違反、労働基準法第 37 条（割増賃金）違反、労働基準法第 18 条（強制貯金）違反等について、事業主に対し是正するよう勧告した。その結果、技能実習生 16 名に対して、貯蓄金の返還と賃金の不足額を合わせた合計約 1,600 万円が支払われた。

事例 2： 縫製業の事業場で就労している技能実習生から、時間外労働の割増賃金が不足していることについて、申告がなされた事例

時間外労働の割増賃金が適正に支払われていないとする技能実習生からの申告を受け、臨検監督を実施した。事業主は、当初、時間外労働・休日労働の割増賃金を適正に支払っている旨申し立てたが、調査の結果、実際には割増賃金額を、法定以下の 1 時間当たり 550 円しか支払っていなかったことが明らかとなった。このため、労働基準法第 37 条（割増賃金）違反について、事業主に対し是正するよう勧告した。その結果、技能実習生 3 名に対して、割増賃金の不足額合計約 300 万円が支払われた。

3 送検状況

(1) 労働基準監督機関が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 25 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： 縫製業を営む個人事業主 A を、労働基準法違反及び最低賃金法違反の疑いで、また監理団体役員 X を共犯の疑いで送検した事例

技能実習生からの申告に基づき臨検監督を行った結果、約定賃金額が最低賃金額を下回り、時間外労働の割増賃金の支払額も不足していたことが明らかとなったため、労働基準法第 37 条（割増賃金）違反、最低賃金法第 4 条（最低賃金の効力）違反について、個人事業主 A に対し是正するよう勧告した。

しかし、是正期日を過ぎては是正されないことから、悪質と判断し、個人事業主 A を送検した。また、毎月の賃金額及び割増賃金額の決定に当たり、監理団体の関与が疑われたことから、同監理団体役員 X を共犯で送検した。

【違反事実】

〔労働基準法第 37 条第 1 項、第 119 条第 1 号違反〕

技能実習生に対し、法定を超えた労働時間に対する割増賃金について、法定を下回る 420 円しか支払わなかったもの。

〔最低賃金法第 4 条第 1 項、第 40 条、第 42 条違反〕

A 及び X が共謀して、技能実習生に対し、最低賃金額以上の賃金を支払っていなかったもの。

事例 2： 食肉加工業を営む B 社及び B 社代表取締役 C を、労働基準法違反の疑いで送検した事例

技能実習生 5 名に対し、時間外、深夜及び休日労働を行わせたにもかかわらず、法定で支払われるべき割増賃金額を支払っていなかった。さらに、臨検監督時に労働基準監督官に対して、偽造したタイムカードを提示し、虚偽の陳述（説明）を行ったことから、悪質と判断し、B 社及び B 社代表取締役 C を送検した。

【違反事実】

〔労働基準法第 37 条第 1 項、同条第 4 項、第 119 条第 1 号違反〕

技能実習生に対し、法定を超えた労働時間及び休日労働、深夜労働に対する割増賃金について、支払わなかったもの。

〔労働基準法第 101 条第 1 項、第 120 条第 4 号違反〕

労働基準監督官の調査に対して、偽造のタイムカードによる虚偽の陳述をしたもの。

事例 3： 水産食料品製造業を営む D 社及び D 社代表取締役 E を、労働基準法違反の疑いで送検した事例

入国管理局からの通報に基づき臨検監督を実施したところ、技能実習生を含む労働者 11 名に対し、1 週間について 40 時間を超えて延べ 76 週（最大 37 時間）、1 日について 8 時間を超えて延べ 519 日（最大 5 時間）にわたる長時間の時間外労働を行わせていた。

事業主が、時間外労働・休日労働に関する協定を適正に締結せず、さらに、労働時間の記録を改ざんしていたため、悪質と判断し、D 社及び D 社代表取締役 E を送検した。

【違反事実】

〔労働基準法第 32 条第 1 項及び第 2 項、第 119 条第 1 号違反〕

法定の除外事由がないにもかかわらず、1 週間について 40 時間を超えて延べ 76 週、1 日について 8 時間を超えて延べ 519 日の時間外労働を行わせていたもの。

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、実習実施機関について、労働基準監督機関と出入国管理機関が相互に必要な情報を提供している。
- (2) 平成 25 年に、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 330 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 149 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
労働基準監督機関が行う臨検監督の結果、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
出入国管理機関が行う実態調査等により、技能実習生受入機関において労働基準関係法令違反の疑いが認められた事案
- (3) 労働基準監督機関が、出入国管理機関から情報提供を受けた実習実施機関については、監督指導等を実施している。