

愛知労働局発表

令和5年11月30日(木)

【照会先】

愛知労働局労働基準部監督課

監督課長 下田隆貴

統括特別司法監督官 鈴木基義

(電話) 052-972-0253

報道関係者 各位

外国人技能実習生の実習実施者に対する 令和4年の監督指導、送検等の状況について

愛知労働局(局長 ^{あべみつる}阿部 充)では、県内の14労働基準監督署(支署)が令和4年に技能実習生の実習実施者(技能実習生が在籍している事業場)に対して行った監督指導、送検等の状況について以下のとおり取りまとめました。

愛知労働局では、実習実施者に対し、監督指導を実施するなどにより、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ます。

また、度重なる指導にもかかわらず法令違反を是正しないなどの重大・悪質な事案については、送検を行うなど厳正に対応していきます。

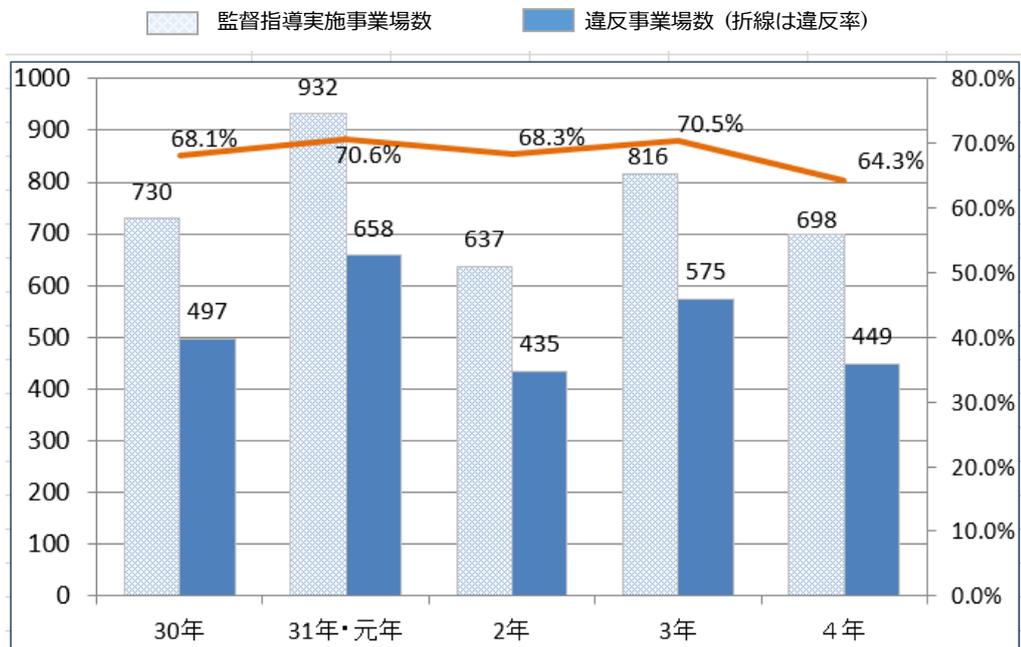
令和4年の監督指導・送検の概要

- 監督指導を実施した実習実施者：698事業場
- 労働基準関係法令違反が認められたもの：449事業場(64.3%)
- 主な違反事項
 - ①使用する機械に対して講ずべき措置などの安全基準 (154件、22.1%)
 - ②違法な時間外労働等、労働時間関係 (101件、14.5%)
 - ③年次有給休暇 (86件、12.3%)
- 重大・悪質な労働基準関係法令違反により送検したもの：1件

(詳細は次頁以降)

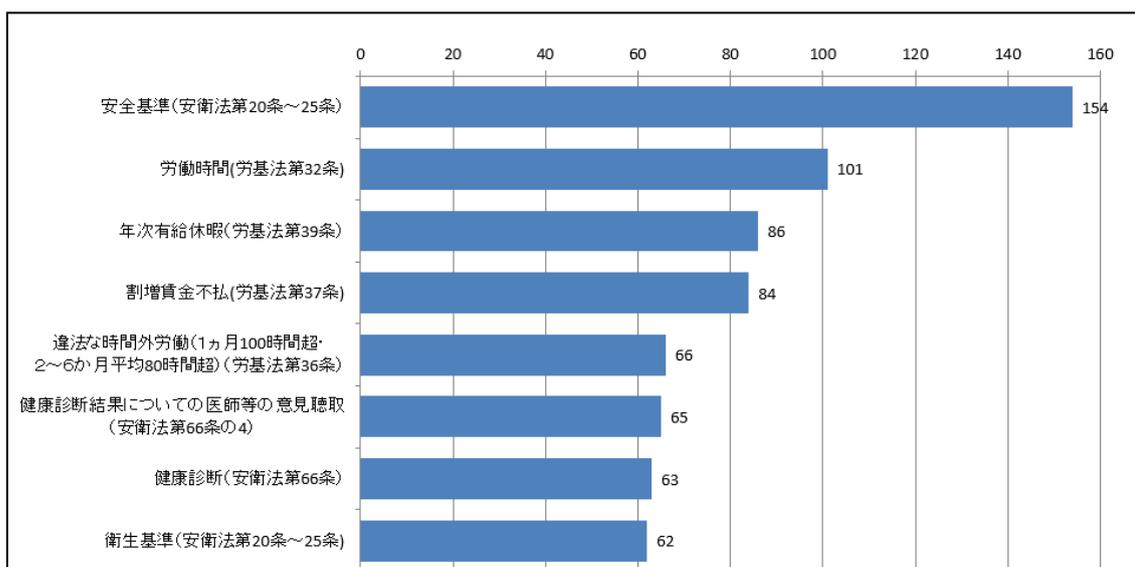
1 監督指導状況

- (1) 実習実施者698事業場に対し監督指導を実施したところ、64.3%に当たる449事業場に労働基準関係法令違反が認められた。



※ 実習実施者に係る違反事業場数、違反率については技能実習生以外の違反を含む。

- (2) 主な違反内容のうち、①安全基準（機械に安全カバーがない状態で作業を行わせていたもの等）、②労働時間（36協定の限度を超える時間外労働を行わせていたもの等）、③年次有給休暇（取得の時季指定等）の順で多かった。



【監督事例】 ドラグショベルの用途外使用時における災害について指導した事例

【概要】

- 解体業の事業場に監督を実施したもの。当該事業場はドラグショベルのアタッチメントを解体用の爪状ユニットに替え、廃棄物のつり上げ作業に使用していた。
- 技能実習生は、作業員として解体の作業に従事していた。
- 技能実習生は、廃棄物を移動するために、廃棄物にワイヤーを通して、ドラグショベルの爪上のユニットにかけようとした。ところ、ワイヤーと爪状ユニットの間に挟まれ、手を負傷した。

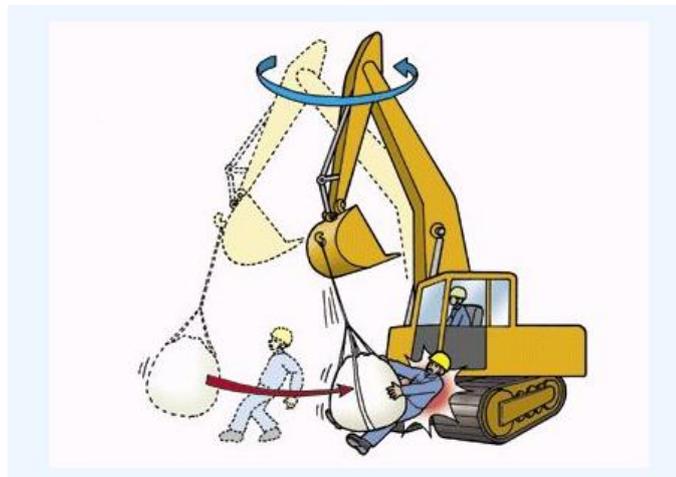
【指導事項】

- クレーン仕様でないドラグショベルを荷のつり上げ等主たる用途以外の用途に使用していたため、主たる用途以外に使用を行わないよう是正勧告した。

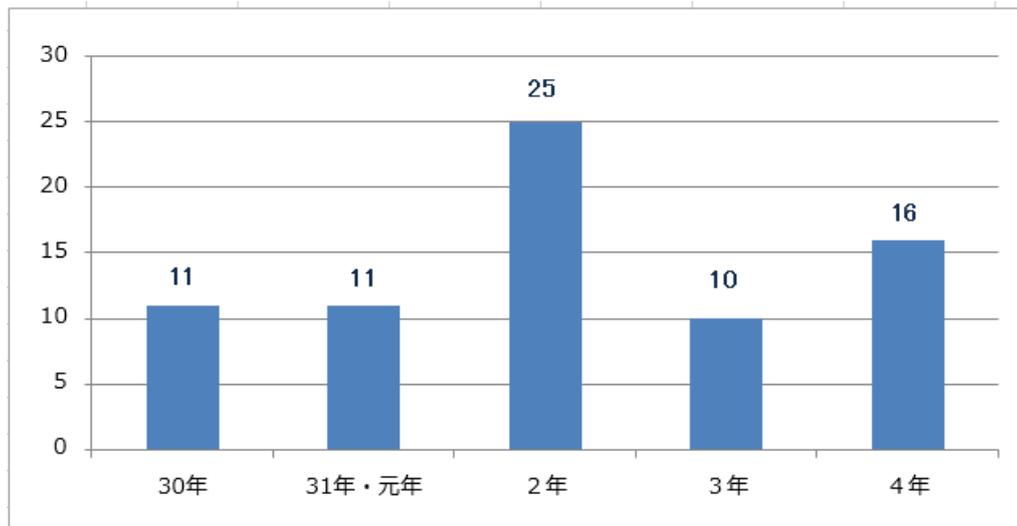
⇒ 労働安全衛生法第20条第1項
(労働安全規則第164条第1項)
主たる用途以外の使用の制限

【指導の結果】

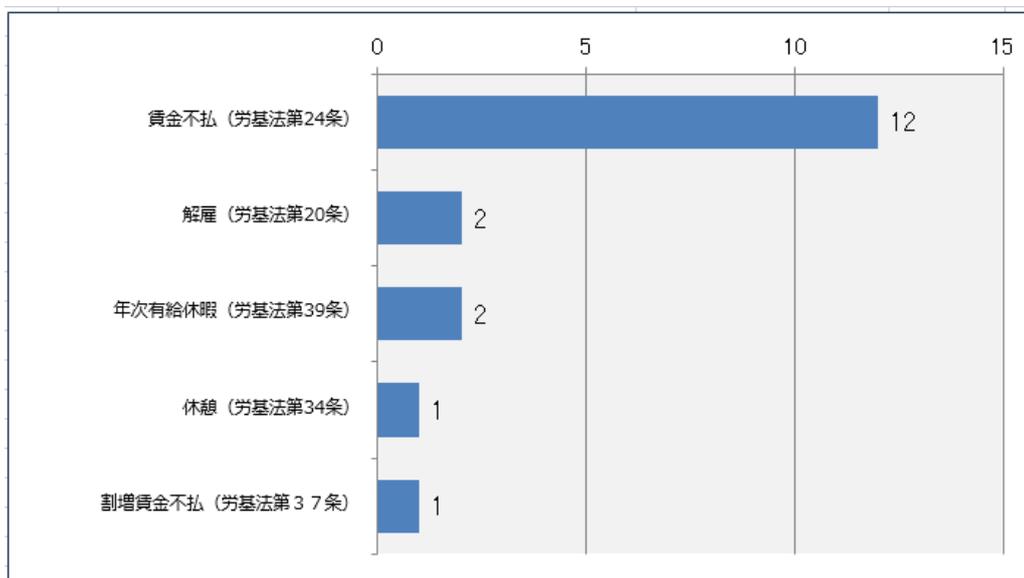
- 事業場は、ドラグショベルの適切な使用方法について作業計画を定め、技能実習生をはじめとした労働者に対し、ドラグショベルを荷のつり上げ等主たる用途以外の用途に使用しないことを周知・徹底した。



(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16件であった。



(2) 主な申告内容は、賃金の不払（12件）が最も多く、次いで解雇（2件）、年次有給休暇（2件）、休憩時間（1件）、割増賃金不払い（1件）、であった。



<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、各申告事項の合計と申告件数とは一致しない。

【申告事例】（機械修理業）

・技能実習生から、賃金不払等の申告があり、事業場を指導した事例

【概要】

- 機械修理業の事業場で働いていた技能実習生から、
 - ①労働時間が適切に把握されておらず、朝礼などの始業前の早出残業に対して賃金が払われていない。
 - ②割増賃金の算定において、皆勤手当が含まれていない。
 - ③所定労働時間が1日7時間30分から、1日7時間45分の職場に異動となったが、月額賃金は変わらず、愛知県最低額より不足している。との申告が寄せられ、監督を実施したものの。
- 事業場を調査したところ、①労働時間は入社時にタイムカードを打刻するのみで、始業前の朝礼等準備時間を把握していなかった。また、②割増賃金の算定にあたり皆勤手当を含めていなかった。③申告人の月額賃金は、所定労働時間が7時間30分から7時間45分に変更になったため、愛知県最低賃金額を下回る金額となっていた。

【指導事項】

- 申告人に対する早出残業などの時間調査を行い、不足の賃金を支払うこと。また労働時間を適切に把握すること、愛知県最低賃金と比較し不足した金額を支払うよう是正勧告した。

- ⇒
- ①労働安全衛生法第66条の8の3（労働安全衛生規則第52条の7の3）
法令で定める労働時間の状況の把握を行っていないこと。
 - ②労働基準法第37条
割増賃金の算定にあたり皆勤手当を含めず、もって割増賃金が不足していること。
 - ③最低賃金法第4条違反（労働基準法第24条）
愛知県最低賃金額以上の賃金を支払っていないこと。

【指導の結果】

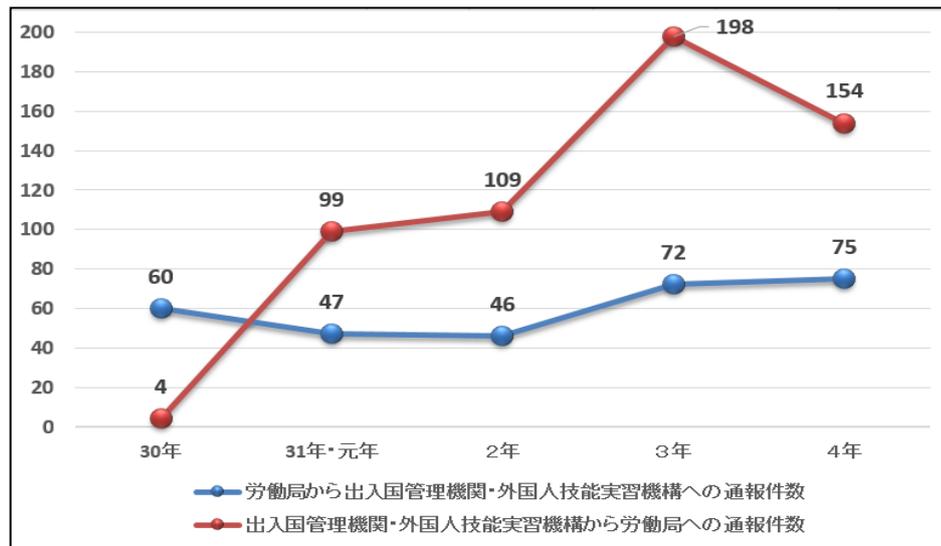
- 事業場において、労働時間を適切に把握するとともに、労働者及び技能実習生に対し、始業前の朝礼などの労働時間の調査を行い、不足の支払いを行った。また皆勤手当を割増賃金の算定に含めることとした。
- 実習生に対し、約25,000円の不足が支払われ解決した。

3 労働基準監督機関と出入国管理機関等との相互通報状況

技能実習生の労働条件の確保を図るため、労働基準監督機関では、出入国管理機関・外国人技能実習機構との間で、その監督実施等の結果を相互に通報している。

技能実習生に係る労働基準関係法令違反が認められたとして、労働基準監督機関から出入国管理機関・外国人技能実習機構へ通報した件数は75件（令和4年）であった。

出入国管理機関・外国人技能実習機構に通報した違反内容のうち、機械の掃除等の場合における運転停止措置に関するもの（38件）、賃金の支払（24件）の順に多かった。



<注>平成31年・令和元年以降は、外国人技能実習機構からの通報を合わせて計上している。

4 送検状況

令和4年の送検50件のうち、1件において技能実習生を含めた労働基準関係法令違反（賃金不払）について送検を行っている。なお賃金未払については、未払賃金の立替払い制度により、賃金の8割が支払われている。

