| 岐 阜 労 働 局 発 表 |
| --- |
| 平成２０年１２月　４日 |


| 担当 | 岐阜労働局労働基準部監督課 |
| --- | --- |
| | 監督課長　角南（すなみ）　巌 |
| | 監察監督官　夏厩（なつまや）　宗幸 |
| | 専門監督官　平林　健生 |
| | 電話　０５８－２４５－８１０２（直通） |


# 第3回　技能実習生等受入適正化推進会議の開催について

―昨年度の監督指導により、残業手当等約6200万円の差額支払い―

―約8割の事業場で労働基準関係法令違反―

岐阜県内に就労する外国人技能実習生は毎年増加しており、約９,０００名と愛知県に次ぎ全国で2番目に多くなっているが、これらの外国人技能実習生受入事業場の中には、不適切な労務管理等が行われている事例も数多く見受けられる状況にある。

このような状況を踏まえ、岐阜労働局（局長　藤井龍一郎）では外国人技能実習生の労働条件確保を行政の最重要施策の一つとして取り組んでいるが、昨年度（平成１９年４月～平成２０年３月）、当局において実施した監督指導結果をみると、監督を実施した第２次受入機関（技能実習生が就労する事業場）２１２事業場のうち１６８事業場（違反率７９．２％）において労働基準法等違反が認められたため、是正勧告を行った。

また、外国人研修生・技能実習生の日本側の受入窓口である第１次受入機関（協同組合等）１７機関に対しても監督指導を実施したが、その結果、第２次受入機関に対し労務管理について適切な指導を行っていないとして１２機関に文書により指導を行った。

このうち定期賃金が最低賃金に満たない、法定の割増賃金を支払っていない等の賃金支払関係の違反が認められた３８事業場（対象技能実習生１３６名）が合計６２００万円の差額の支払を行った。（監督指導結果は別紙－１参照）

加えて、平成１９年に重大・悪質な労働基準法等違反が認められた５事業場に対し司法処分を行った。（司法処分事例としては別紙－２参照）

岐阜労働局では、引き続き事業場に対する監督指導を行い、悪質な事案には司法処分を含めて厳しい態度で臨むとともに、県内で発生している外国人技能実習生等の受入れに係る問題を広く県民にも理解いただき、不正防止の気運醸成を目的として、平成１８年から関係行政機関及び労使団体に呼びかけて「技能実習生等受入適正化推進会議」を設立しており、第３回の同推進会議を下記により開催する。

記

第３回「技能実習生等受入適正化推進会議」

（座長　籾山錚吾（もみやまそうご）朝日大学大学院法学研究科教授）

１　日　　時　……　平成２０年１２月８日（月）　午後２時から４時まで
２　場　　所　……　ホテルグランヴェール岐山
　　岐阜市柳ヶ瀬通六丁目１４番地（電話 058-263-7111）

３　会議の構成機関、団体
・岐阜労働局
・名古屋入国管理局
・中部経済産業局
・岐阜県
・岐阜県警察
・(財)国際研修協力機構名古屋駐在事務所
・日本労働組合総連合会岐阜県連合会（連合岐阜）
・(社)岐阜県経営者協会
・岐阜県中小企業団体中央会

※　上記のほか、技能実習生の受入事業場が多く所在する市町村にオブザーバー参加の呼掛けを行い、次の市町村が参加する。
〔オブザーバー〕市担当者（岐阜市、関市、本巣市、美濃加茂市、各務原市、郡上市、山県市）

参考資料
別紙－１　……技能実習生関係監督指導実施状況（平成１９年４月～平成２０年３月）
別紙－２　……技能実習生関係労働基準法等違反送検事例（平成１９年）
別紙－３　……都道府県別技能実習生移行申請者数
（２００６年度～２００７年度合計）（資料出所：（財）国際研修協力機構）
別紙－４　……外国人研修・技能実習の流れ　（資料出所：（財）国際研修協力機構）
別添　　……外国人技能実習生等の適正な受入を（リーフレット）

別紙　１

# 技能実習生関係監督指導実施状況

（平成１９年４月～平成２０年３月）

岐阜労働局

## １　２次受入機関に対する指導状況

### （１）監督実施事業場数　　２１２事業場

### （２）法違反指摘状況

| | | | 違反率 | 19 年監督指導全体の違反率 |
|---|---|---|---|---|
| 違反事業場数 | | １６８件 | 79.2% | 62.9% |
| 主な違反事項 | 労基法第１５条 労働条件の明示 | ９件 | 4.2% | 10.5% |
| | 労基法第１８条　貯蓄金管理 | １６件 | 7.5% | 0.8% |
| | 労基法第２４条　賃金の支払い | ３９件 | 18.4% | 2.0% |
| | 最賃法第　５条　最低賃金 | ２０件 | 9.4% | 2.0% |
| | 労基法第３２条　労働時間 | ５０件 | 23.6% | 21.2% |
| | 労基法第３７条　割増賃金 | ８４件 | 39.6% | 16.0% |

（注）１　複数の違反事項があった場合については、それぞれの事項に計上。

２　違反率　＝　違反事業場（件）数 ／ 監督実施事業場数

### （３）文書指導実施状況（法違反以外の事項について文書指導を行ったもの）

| | | |
|---|---|---|
| 主な指導事項 | 中国語による労働条件の明示 | ３件 |
| | 時間管理の適正化 | １７件 |
| | 賃金明細書の交付 | １３件 |
| | 割増賃金支払いの適正化 | ２件 |
| | パスポート、通帳等保管の適正化 | ３件 |
| | 研修生の残業の適正化 | ８件 |
| | 積立貯金の適正化 | １件 |
| | 強制貯金の排除 | ２件 |
| | 管理費控除禁止、組合費の控除の適正化 | ２件 |
| | 安全衛生 | １０件 |

（注）複数の指摘事項があった場合については、それぞれの事項に計上。

（4）差額の支払い状況

| | 差額の支払総額 | 内、申告監督分 |
|---|---|---|
| 総額 | ６１，９２２，８０３円 | ５５，３３６，９５８円 |
| 対象人数 | １３６人 | ８６人 |
| １人平均額 | ４５５，３１５円 | ６４３，４５３円 |
| 対象事業場数 | ３８事業場 | ２７事業場 |

## 2　第１次受入機関に対する監督指導状況

（1）監督指導実施組合数　　１７組合

（内、文書による指導組合数　　１２組合）

（2）指導事項

| | | |
|---|---|---|
| 主な指導事項 | 中国語による労働条件の明示 | ４件 |
| | 賃金明細書の交付 | ２件 |
| | 適正な労務管理 | １件 |
| | 適正な労働時間管理 | １件 |
| | 適正な割増賃金の支払い | ２件 |
| | 適正な貯蓄金管理 | １件 |
| | 傘下２次機関に対する継続した指導の実施 | ４件 |
| | 賃金控除協定の締結 | ４件 |
| | 時間外協定の適正化 | １件 |
| | 研修生の残業禁止 | １件 |

（注）複数の指摘事項があった場合については、それぞれの事項に計上。

別紙－２

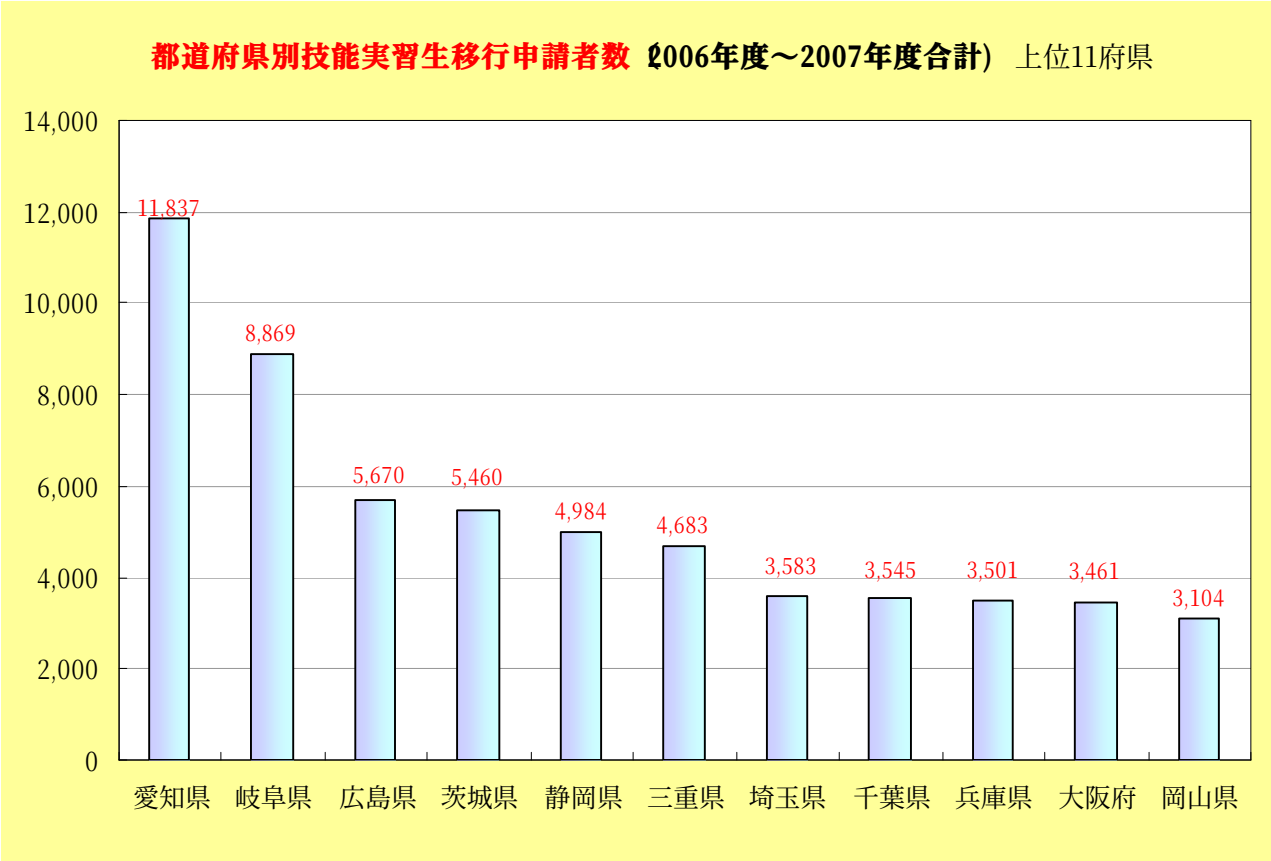
# 技能実習生関係労働基準法等違反送検事例（平成１９年）

岐阜労働局

| 番号 | 送検月 | 事　案　の　概　要 |
|---|---|---|
| 事　例<br>１ | ３月 | 県内の繊維関係の事業場で働く中国人技能実習生から、時間外労働に係る賃金を１時間当たり３００円と最低賃金にも満たない額しか支払いを受けていないという申告があり、これを受け、管轄の労働基準監督署が監督指導を実施。<br>その結果、実習生５名に対し賃金の一部を支払っていないこと、時間外労働に係る賃金を１時間当たり３００円で支払っていることが確認されたため是正勧告を行った。<br>その後、事業主から、当該不足額を支払ったとの報告が労働基準監督署に提出されたが、実習生の申立から、これが嘘であることがわかり、時間外労働の割増賃金の一部不払い、労働基準監督署への虚偽報告等労働基準法違反の疑いで、書類送検。 |
| 事　例<br>２ | ３月 | 事例１の事業主が経営する別会社。<br>事例１と同じ内容の違反が認められ、中国人技能実習生２名に対する時間外労働の割増賃金の一部不払い、労働基準監督署への虚偽報告等労働基準法違反の疑いで、書類送検。 |
| 事　例<br>３ | ９月 | 県内の縫製業で働くベトナム人技能実習生から、時間外労働に係る賃金について、１時間当たり３００円と、最低賃金にも満たない額しか支払いを受けていないという申告があり、これを受け、管轄の労働基準監督署が監督指導を実施。<br>その結果、ベトナム人技能実習生５名に対し、最低賃金に満たない賃金で使用していたこと、時間外労働に係る賃金を１時間当たり３００円で支払っていたこと、以前、管轄の労働基準監督署の監督官が臨検した際、技能実習生に時間外労働を行わせているにもかかわらず、「残業はない。」と嘘の申立を行い、虚偽の記載をした賃金台帳を同監督官に提出していたことが判明したため、当該縫製業者を、労働基準法違反、最低賃金法違反で書類送検。<br>この縫製業者は、架空の光熱費、寮費等を賃金台帳に記載し、技能実習生を最低賃金未満で使用していることを隠蔽していた。 |
| 事　例<br>４ | １１月 | 県内の縫製業で働く中国人技能実習生から、基本賃金が毎月７万3,000円、時間外労働に係る賃金を1時間当たり300円と、最低賃金に満たない賃金しか支払いを受けていないとの申告があり、これについて、技能実習生の直接の就労先である第２次受入機関（縫製業）を指導する立場にある第１次受入機関（協同組合）が関与している疑いも認められたため、縫製業の工場及び事務所に加え、協同組合の代表理事の事務所等関連施設を一斉捜索し、関係書類を押収した。 |

| | | |
|---|---|---|
| | | その結果、縫製業事業主と協同組合代表理事は共謀の上、上記違反行為を行っていたことに加え、技能実習生を労働者として雇い入れるに当たり、逃亡をした場合には罰金５０万円とする違約金を定める契約を結んでいたことが認められた。<br>このことから、縫製業者を最低賃金法違反及び労働基準法違反で書類送検するとともに、協同組合の代表理事も共犯の疑いで書類送検。 |
| 事　例<br>５ | １２月 | 県内のプラスチック製造業で働く中国人技能実習生について、時間外労働に係る賃金を１時間当たり３３０円から５００円と法定の割増率に満たない額で使用していること、時間外労働に係る協定の限度時間を超えて労働させていたことが確認されたが、時間外労働に係る割増賃金の一部不払いに関し、技能実習生の直接の就労先である第２次受入機関（プラスチック製造業）を指導する立場にある第１次受入機関（協同組合）の顧問が関与している疑いが認められたため、協同組合事務所の捜索を行い、関係書類を押収した。<br>その結果、縫製業事業主と第１次受入機関顧問は共謀の上、時間外労働の割増賃金一部不払いの違反行為を行っていたことが認められた。<br>このことから、プラスチック製造業者を労働基準法違反で書類送検するとともに、協同組合顧問を共犯の疑いで書類送検。 |

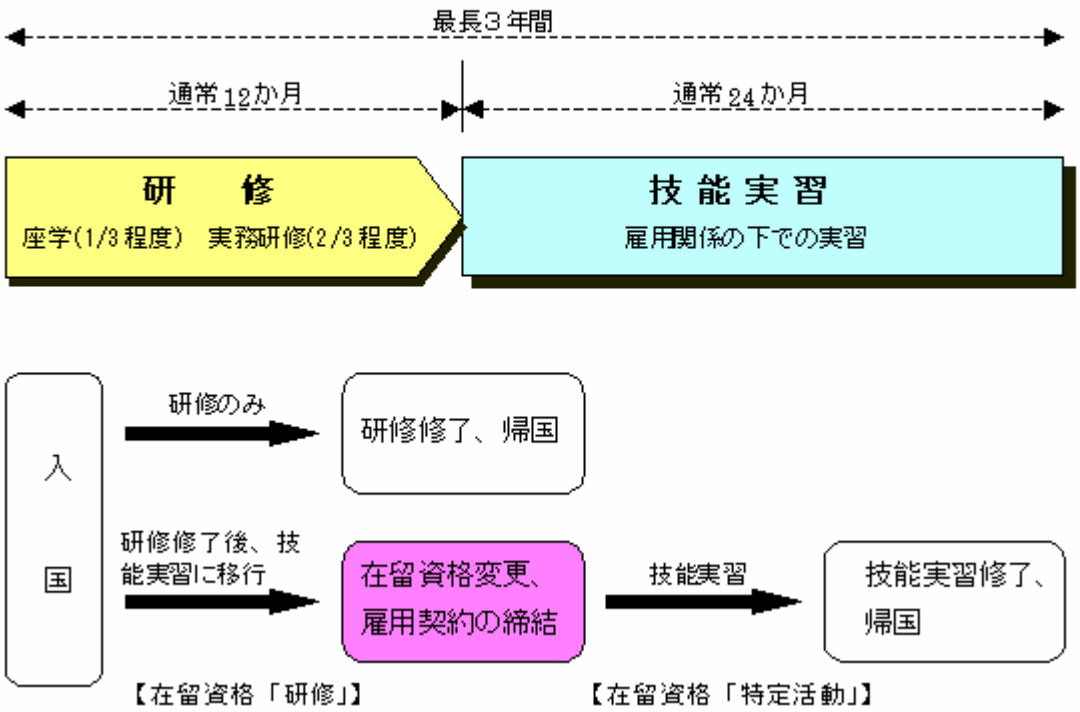
別紙－３

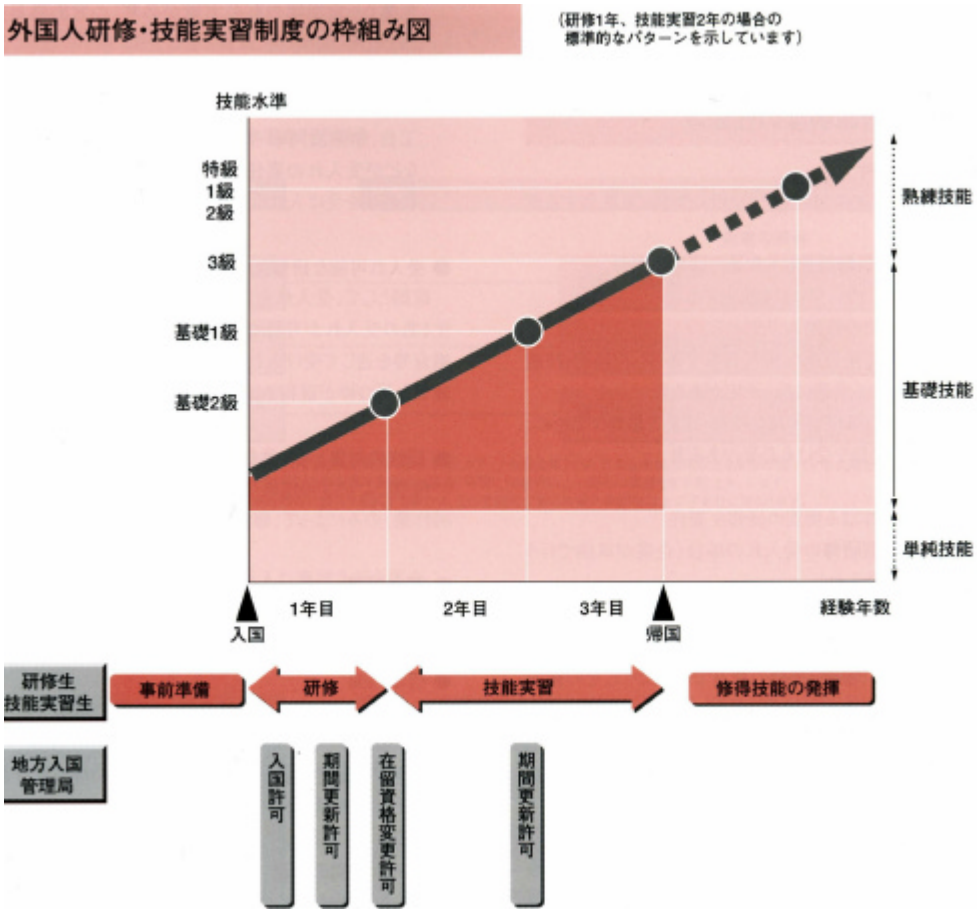



資料出所：（財）国際研修協力機構

別紙－４

# 外国人研修・技能実習の流れ



## 実務研修を伴う民間企業の研修生受入れのパターン

●企業が団体を通じて研修生受入れ事業を行う場合

| 外国 送出し機関・研修生 | 日本 受入れを行う団体（第一次受入機関） | 受入れを行う企業（第二次受入機関） | 企業の要件 | 人数枠 |
|---|---|---|---|---|
| ①現地国の国・地方公共団体からの推薦を受けた者<br>かつ<br>②日本で受ける研修と同種の業務に従事した経験がある者 | 国・地方公共団体の援助・指導 | | | |
| | 商工会議所・商工会 | 会員の中小企業 | | B |
| | 中小企業団体 | 組合員の中小企業 | | B |
| | 職業訓練法人（社団） | 社員の中小企業 | | B |
| | 農業協同組合<br>農業技術協力を行う公益法人 | 農業を営む組合員 | | C |
| | 職業訓練法人（財団） | 会員の企業 | | A |
| | 民法第34条による社団・財団法人 | 会員の企業 | | A |

### 研修生の受入れ人数枠

受け入れることができる研修生の人数枠は、受入れ形態や受入れ機関の種類、常勤職員の規模によって違いがあります。上記図中右端の「人数枠」ABCは、右表の「区分」ABCと符合します。

| 区分 | 実務研修実施機関の常勤職員数 | 研修生の人数 |
|---|---|---|
| A | —— | 常勤職員の5%以内 |
| B | 201人以上300人以下 | 15人 |
| | 101人以上200人以下 | 10人 |
| | 51人以上100人以下 | 6人 |
| | 50人以下 | 3人 |
| C | 農業を営む組合員 | 2人以下 |

# 外国人技能実習生等の適正な受入れを

外国人研修生・技能実習生の受入れは、わが国で培われた技術等を発展途上国に移転し、国際貢献に資するという目的で創設され、岐阜県内の企業には、外国人研修生が約 4,000 人、外国人技能実習生は約 8,000 人在籍しており、愛知県に次ぎ全国で 2 番目に多くの受入れを行っています。

これら技能実習生等は縫製関係を中心として実習活動に従事していますが、研修生が技能実習生に移行した段階で労働者となることから、技能実習生を受け入れるに当たり、受入企業は労働基準法等の関係法令を遵守する責務があることは言うまでもありません。

しかしながら、外国人技能実習生等を受け入れる事業場の中には、1 か月 100 時間を超える長時間残業や割増賃金の支払い等に関し不適切な労務管理等が行われている事例が数多く見受けられ、平成 18 年度に実施した監督指導結果をみると 8 割を超える事業場に違反が認められています。

また、賃金台帳を 2 種類作成し表向きは適正に賃金を支払っているように見せかけたり、賃金台帳に労働時間を記入せず、割増賃金の不適正な支払いが表面化しないよう操作するなど悪質な事例も目立ってきており、このような不正行為に第 1 次受入機関が加担した事例がみられるなど、制度の根幹を揺るがす極めて憂慮すべき状況になっています。

技能実習生等を受け入れる事業場におかれましては、関係法令を遵守いただき、外国人研修・技能実習制度の適正な運営を図っていただくよう、お願いします。

**都道府県別技能実習生移行申請者数（2005 年度～ 2006 年度合計）** 上位 11 府県

岐阜労働局

# 受入機関が守るべき最低限のルールです

1　外国人研修・技能実習制度は、わが国で培われた技術・技能・知識を発展途上国に技術移転を行って国際貢献に資するという目的で創設された国際的な人材育成制度であることについて十分に理解の上、安易に単純労働力の確保策として利用しないこと。

2　研修・技能実習に係る契約、関係機関への提出書類、計画等において記載された事項と実態に相違のないこと。

特に
**① 研修・労働契約と異なる契約が存在する「二重契約」**
**② 研修・技能実習計画と異なる職種での受入れ**
**③ 計画と異なる研修・技能実習の実施**
**④ 研修生の「残業」**
**⑤ 受入機関間での「名義貸し」**
等の不正行為は行わないこと。

3　外国人技能実習生については、労働基準法等労働関係法令が適用されることから、これを遵守すること。**特に、労働条件の非明示、長時間労働、強制貯金、賃金不払（管理費等の名目で不当な控除を行うことを含む。）時間外労働・休日・深夜割増手当の不払、岐阜県最低賃金額未満の支払い等の法違反は絶対に行わないこと。**

**外国人技能実習生が送出機関等と最低賃金に満たない賃金の支払いや、時間外・休日労働に関し法定を下回る割増賃金の支払いの約束をしていたとしても、そのような約束は無効となること。**

4　技能実習生等の書面による同意なく、旅券、外国人登録証、預金通帳、印鑑等の貴重品を管理しないこと。

5　技能実習生等に関係する書類・帳簿の適正な記入・保管をすること。

**警告　― 守らなければレッドカードです ―**

3～5に関連する労働基準法等違反が認められた場合は、労働基準監督署は、送検手続をとる場合があります。

# こんな問題事例が発生しています

**（監督指導事例）**
**低賃金及び書類の不正な作成**

○　県内で働く縫製業の技能実習生からの申告により事業場を監督したところ、時間外労働協定で定める時間を超えて時間外労働を行わせていた上、時間外手当として 1 時間当たり 450 円しか支払っていなかった。

同社は賃金台帳を二種類作成するいわゆる二重帳簿を作成しており、表向きの賃金台帳には賃金から控除していた家賃や光熱費等は一切記入されていなかった。

また、賃金台帳には法定事項として労働時間数等を記入しなければならないが、これを行わないことで、法定を下回る時間単価が表面化しないように操作していた。

同社に対し、是正勧告を行った結果、技能実習生 5 名に対し総額約 482 万円の差額が支払われた。

**（送検事例）**
**最低賃金法及び労働基準法違反で書類送検**

○　県内の縫製業で働く技能実習生から基本賃金を毎月 7 万 3 千円、時間外賃金を 1 時間当たり 300 円と最低賃金に満たない賃金しか支払いを受けていないという申告があり、これに関し、技能実習生の直接の就労先である第二次受入事業場（縫製業）を指導する立場にある第一次受入機関である協同組合が関与している疑いも認められたため、縫製業の工場及び事務所に加え、協同組合の代表理事の事務所等関連施設の一斉捜索を行い関係書類を押収した。

その結果、縫製業事業主と協同組合代表理事は共謀の上、上記違反行為を行っていることに加え、技能実習生を労働者として雇い入れるに当たり、逃亡をした場合には罰金 50 万円とする違約金を定める契約を結んでいたことが認められた。

このことから、縫製業事業主を最低賃金法及び労働基準法違反で書類送検するとともに、協同組合代表理事も共犯の疑いで書類送検した。

（注）監督指導、送検事例については、平成１９年度実施分による。

# ■■■■■ 技能実習生等受入適正化推進会議について ■■■■■

広く県民や第１次、第２次受入機関に、外国人技能実習生等の受入適正化のためのコンセンサスの形成を図ることが重要であるとの観点から、岐阜労働局を始めとする関係機関及び労使団体が参集して平成１８年１２月に「技能実習生等受入適正化推進会議」を設立し、推進会議メッセージを発出する等外国人技能実習生の適正な受入れに向けた取組みを行っています

## 【技能実習生等受入適正化推進会議メッセージ（抄）】

### ◎受入機関に対する要請

技能実習生等受入機関においては、次の事項を遵守していただき、受入の適正化推進に取組んでいただくように要請します。

１　外国人研修・技能実習制度は、我が国で培われた技術・技能・知識を発展途上国に技術移転を行って国際貢献に資するという目的で創設された国際的な人材育成制度であることについて十分に理解の上、安易に単純労働力の確保策として利用しないこと。

２　「研修生及び技能実習生の入国・在留管理に関する指針」（平成11年２月法務省入国管理局公表）や「再研修及び交替制による研修に係る要件の明確化について」（平成18年３月法務省入国管理局公表）に十分留意の上、研修・技能実習の適正な実施を図ること。

３　研修・技能実習に係る契約、関係機関への提出書類、計画等において記載された事項と実態に相違のないこと。

特に、①研修・労働契約と異なる契約が存在する「二重契約」、②研修・技能実習計画と異なる職種での受入れ、③計画と異なる研修・技能実習の実施、④研修生の「残業」、⑤受入機関間での「名義貸し」等の不正行為はしないこと。

４　技能実習生については労働基準法等労働関係法令が適用されることから、同法令の遵守をすること。

特に、労働条件の非明示、長時間労働、強制貯金、賃金不払（管理費等の控除等の不当な賃金控除を含む。）、時間外・休日・深夜割増手当の不払、岐阜県最低賃金額未満の賃金の支払いに係る法違反については根絶をすること。

５　技能実習生に係る労働・社会保険等の未加入を解消すること。

技能実習生等の書面による同意なく、旅券、外国人登録証、預金通帳、印鑑等の貴重品を管理しないこと。

７　技能実習生等に関係する書類・帳簿の適正な記入・保管をすること。

### ◎県民へのお願い

岐阜県は、全国で最も多くの技能実習生等を抱える都道府県です。

研修・技能実習制度は国際的な人材育成制度であり、その活用によっては岐阜県が国際貢献に誇らしく寄与できるものです。しかしながら、不適正な受入れによって多くの問題事例も発生させているのも事実です。

技能実習生等の適正な受入れを推進するためには、県民の皆様におかれては状況・実態のご理解と不適正な受入れを許さないという認識をお持ちいただくようお願いします。

平成１８年１２月４日

**岐阜県技能実習生等受入適正化推進会議**

岐阜労働局　名古屋入国管理局　岐阜県　岐阜県警察
（財）国際研修協力機構名古屋駐在事務所
連合岐阜　（社）岐阜県経営者協会　岐阜県中小企業団体中央会