

# 外国人技能実習生等の 適正な受入れを

外国人技能実習制度は、我が国で開発され培われた技術等の開発途上国等への移転を図り、当該開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に寄与することを目的として創設されたものです。

現在岐阜県内の企業には、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番目に多く受入れが行われており、これらの技能実習生に対しては、労働基準法等の関係法令が適用されますが、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を行わせたり、法定の割増賃金を支払っていない等の不適切な労務管理等が行われているケースが数多く認められ、労働基準監督署が実施している監督指導結果においても7割以上の事業場に法違反が認められる状況です。

平成22年7月1日には、改正された「出入国管理及び難民認定法」等が施行され、それ以降は新たな在留資格として「技能実習」が創設され、最初から技能実習生としての受入れを行い、講習期間経過後に直ちに労働関係法令が適用されることとなっています。

新制度下では、監理団体に指導・監督・支援体制の強化等が義務付けられたことから、監理団体においては、その受入れが適正な労務管理の下に行われるよう強く指導していただくとともに、技能実習生等を受け入れる事業場におかれましては、労働関係法令を遵守いただき、外国人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いたします。



都道府県別技能実習移行申請者数（平成21年度～平成22年度合計）

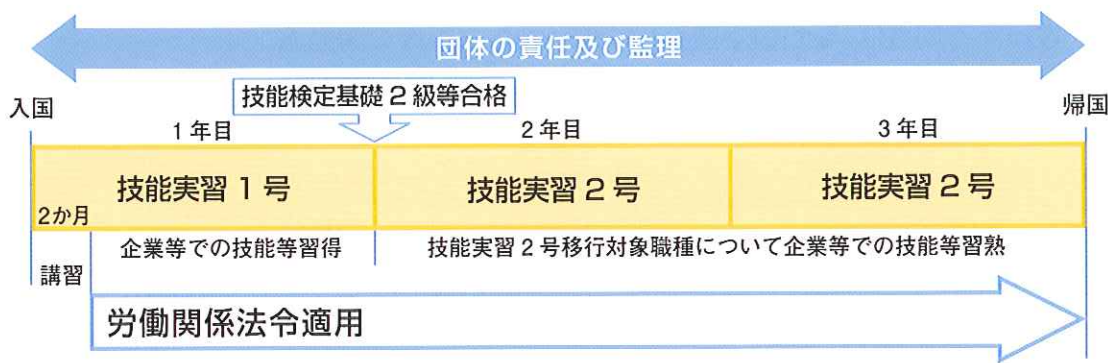


【財団法人国際研修協力機構調べ】

# I 新しい技能実習制度について

平成22年7月1日、「出入国管理及び難民認定法及び日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法の一部を改正する等の法律」が施行され、新しい技能実習制度がスタートしました。この新制度における労働関係法令の適用は、以下のとおりです。

- 団体監理型では、入国当初の講習の終了後から、実習実施機関（受入れ企業）との雇用契約に基づき技能実習生に労働関係法令が適用される。
- 技能実習に対する監理団体の責任及び監理が、技能実習終了時まで継続する。



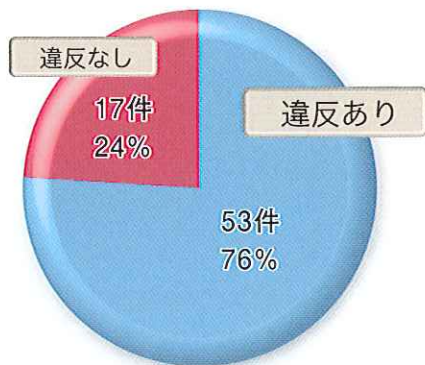
# II 新技能実習制度下における監督指導結果について

平成23年4月から10月にかけて、岐阜県下の7労働基準監督署で技能実習生を雇用する事業場（実習実施機関）に対し監督指導した結果は以下のとおりです。

## 実習実施機関に対する監督指導結果（平成23年4月～10月）

【監督実施事業場数 70件】

### 労働基準法等法違反の有無



主な違反内容	違反件数	違反率(%)
労働基準法第37条 (割増賃金に関する違反)	23件	32.9
労働基準法第32条 (労働時間に関する違反)	19件	27.1
最低賃金法第4条 (最低賃金に関する違反)	14件	20.0
労働基準法第24条 (賃金に関する違反)	11件	15.7
臨検監督時における対応状況 (対象件数67件)	非適正	非適正(%)
事業主等からの虚偽説明	17	25.4
帳簿の改ざん等	19	28.4
監理団体による管理状況 (調査実施件数50件)	非適正	非適正(%)
監理団体役員による 月1回以上の訪問指導	3	6.0

# Ⅲ 受入機関が守るべき最低限のルール

1 技能実習制度は、我が国で開発され培われた技術・技能・知識の開発途上国等への移転等を目的として創設された制度であることから、技能実習生を、安易に単純労働力の確保策として利用しないこと。

2 技能実習生から保証金・違約金等により不当な金品徴収等を行わないこと。

3 受入れを行う団体は、「監理団体」として次の事項を適正に実施すること。

- (1) 技能実習計画の策定
- (2) 1月に1回以上の実習実施機関への訪問指導
- (3) 3月の1回以上の監査実施及び地方入国管理局への報告
- (4) 技能実習生からの相談対応体制の構築
- (5) 技能実習生の帰国担保措置
- (6) 技能実習継続が困難な場合における新たな実習実施機関への移行努力
- (7) 監理費用の透明化及び技能実習生に負担させることの禁止

4 技能実習生を受け入れる(雇用する)事業場は、「実習実施機関」として、

①計画に沿った技能実習の実施、②適正な労働時間管理、③適正な賃金等の支払、④技能実習生等に係る書類・帳簿の適正な記入及び保管、⑤旅券等の不適切な方法による管理の禁止を徹底すること。

5 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、法で規定される以下の項目について遵守すること。

- (1) 中間搾取の禁止(労働基準法第6条)
- (2) 労働条件の明示(労働基準法第15条)
- (3) 強制貯金の禁止(労働基準法第18条)
- (4) 賃金控除に関する労使協定の締結(労働基準法第24条)
- (5) 最低賃金額以上の賃金支払(労働基準法第24条・最低賃金法第4条)
- (6) 適正な労働時間管理(労働基準法第32条)
- (7) 時間外・休日労働に対する法定割増賃金の支払(労働基準法第37条)
- (8) 契約期間中の解雇制限・雇用の確保(労働基準法第20条・労働契約法第17条)
- (9) 雇入時の安全衛生教育の実施(労働安全衛生法第59条)
- (10) 就業制限業務(クレーン、フォークリフト等)に係る無資格者就労の禁止(労働安全衛生法第61条)
- (11) 健康診断(雇入時健康診断、定期健康診断、特殊健康診断)の実施(労働安全衛生法第66条)



**警告** 一守らなければレッドカードですー

5の項目に係る労働基準法等の違反が認められた場合には、労働基準監督署が送検手続をとる場合があります。

# IV 送検事例

## 1 定期賃金が最低賃金未満、時間外手当が法定額未満であった事案

個人で縫製業を営んでいるが、中国人技能実習生4名に対し、

- ① 平成21年7月から平成22年3月までの賃金について、その所定支払日に岐阜県最低賃金以上の金額を支払わなかった。
- ② 平成21年7月から平成22年3月までの間、法定の労働時間(週:40時間、1日:8時間)を延長及び深夜の時間帯(午後10時から午前5時まで)に労働させながら、通常の労働時間の賃金計算額の2割5分以上の率で計算した割増賃金を所定支払日に支払っておらず、また法定休日(日曜日)に労働させながら、通常の労働時間の賃金計算額の3割5分以上の率で計算した割増賃金を所定支払日に支払わなかった。
- ③ 労働契約の締結の際に、労働時間や賃金等に関する法定事項について、書面を交付する方法により労働条件に明示していなかった。
- ④ 有効な時間外・休日労働に関する協定の締結なく、時間外・休日労働を行わせていた。

以上について、労働基準法及び最低賃金法違反の疑いで送検した。

(なお、立入調査の際に、労務管理に関する関係書類の提出を求められた際に、労働基準監督官に対して、虚偽の陳述をし、虚偽の記載をした書類を提出している。)

## 2 実習生の労働災害について労働基準監督署に報告しなかった事案

会社が施工する住宅新築工事現場において、同社が受入れている外国人技能実習生が作業中に4日以上の上休を伴う怪我をしたにもかかわらず、遅滞なく、所轄労働基準監督署長に対し、労働者死傷病報告書を提出せず、労災かくしを行ったため、労働安全衛生法違反の疑いで送検した。

## 3 安全教育を行わなかった事案

中国人技能実習生に鉄板の穴あけ作業を行わせていたが、この実習生が、機械のドリルに腕を巻き込まれ右腕を切断する大けがを負った。

会社は、実習生をバリ取り作業から配置転換し作業内容を変更していたが、この際に必要な安全教育を実施していなかったことから、労働安全衛生法違反の疑いで送検した。

## 第1 技能実習生等受入適正化推進会議とは

広く県民や監理団体（第一次受入機関）、実習実施機関（第二次受入機関）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を行っています。

### 【会議の構成メンバー】

- 岐阜労働局 ●名古屋入国管理局 ●岐阜県 ●岐阜県警察
- 財団法人国際研修協力機構名古屋駐在事務所(JITCO) ●岐阜県農業会議
- 連合岐阜 ●社団法人岐阜県経営者協会 ●岐阜県中小企業団体中央会

〈オブザーバー〉

○中部経済産業局 ○岐阜市ほか11市



## 第2 技能実習生等受入適正化推進会議の取組

### 1 平成18年度

#### ◎受入機関に対する要請・県民への会議メッセージ発出(平成18年12月)

技能実習生等受入適正化推進会議を立ち上げ、技能実習生に関する問題の解決に向けて受入機関を始めとし、広く県民に対して推進会議からメッセージを発出しました。

### 2 平成19年度

#### ◎業界団体への要請(平成20年2月)

岐阜県全体の約6割の外国人技能実習生等が縫製業で受け入れられており、縫製の発注者にも発注条件等の十分な配慮が必要であるとの観点から、岐阜県内の縫製業の業界団体に対し、適正な工賃の設定等について要請を行いました。

#### 【要請内容】

- (1) 縫製事業場で就労する技能実習生等の長時間労働による健康障害等を防止するため、計画的な作業管理が行えるよう、発注条件をあらかじめ明確にした計画的・合理的な発注を行うとともに、急な発注条件の変更等は極力行わないよう配慮すること。
- (2) 発注契約においては、適正な工賃を設定すること。

### 3 平成20年度、平成21年度

#### ◎第一次受入機関への要請(平成21年2月、平成22年1月)

平成22年7月から技能実習制度が変更されることを踏まえ、第一次受入機関に対し、新制度下における適正な労務管理の徹底等について要請しました。

#### 【平成21年度の要請内容】

- (1) 第二次受入機関に対し、技能実習生の適正な受入れを徹底されるよう技能実習の実施状況の把握に努め、指導・監督等を適切に実施すること。
- (2) 新制度においては、第二次受入機関に対し技能実習生を紹介する第一次受入機関は職業紹介事業者となるため、職業安定法に基づく職業紹介事業に係る必要な手続きを取り、円滑に新制度に移行するとともに、職業紹介事業者としての責務を履行すること。
- (3) 第二次受入機関が労働関係法令に違反することなく適正な労務管理を行うよう、
  - ①労働契約の締結、②労働時間管理、③賃金支払等の事項について必要な指導を行うこと。

## 5 平成22年度、平成23年度

### ◎監理団体への要請(平成22年12月、平成23年12月)

平成22年7月から新しい技能実習制度がスタートしたことを踏まえ、監理団体に対し、新制度下における適正な監理の徹底等について要請しました。

#### 【平成23年度の要請内容】

- 1 「技能実習制度」において強く求められている監理団体が果たすべき役割を十分に認識し、技能実習生の適正な受入れを徹底するため、技能実習の実施状況の把握に努め、実習実施機関に対する指導・監督・支援を適切に実施すること。  
特に、「団体要件省令」第1条第3号において定められた、監理団体役員(技能実習運営責任者)が実習実施機関に赴き技能実習の状況を直接確認する「監査」を確実に実施すること。
- 2 実習実施機関が労働関係法令に違反することなく適正な労務管理を行うよう、次の事項について必要な指導を行うこと。
  - (1)労働時間管理について
    - ア タイムカード等の客観的な記録を基礎として、適正な労働時間管理を行うこと。
    - イ 時間外労働は、使用者の指示命令の下に行わせる必要があることを踏まえ、労働時間管理を技能実習生自身に任せないこと。
    - ウ 適正に把握した時間外労働・休日労働の実績に基づき、法定の割増率以上で計算した割増賃金を支払うこと。
    - エ 時間外・休日労働は、労働基準監督署に届出した時間外・休日労働協定届の範囲内で行うこと。
  - (2)賃金の支払いについて
    - ア 最低賃金額以上の額で定期賃金額を設定するとともに、賃金控除を行う場合には、控除協定を締結した上で、控除の内訳及び金額を明確にし、技能実習生自身に通知すること。なお、控除額は実費を超えないこと。
    - イ 賃金の支払いに関するトラブル防止のために、賃金明細書は必ず交付すること。
    - ウ 本人の希望でも、預金通帳、キャッシュカード及び印鑑を預からないこと。
  - (3)帳簿等について
    - ア 賃金台帳、タイムカード等の労働基準法で作成を義務づけられた帳簿等の作成を必ず行い、3年以上保存すること。
    - イ 帳簿等の改ざんを行わないこと。
- 3 監理団体は、職業紹介事業者として、次の事項に留意の上、職業安定法を遵守し職業紹介事業を適正に運営すること。
  - ア 技能実習生に対し、従事することとなる業務の労働条件について明示を行うこと。
  - イ 職業安定法に規定する事項に変更があった場合は、指定期日までに届出を行うこと。
  - ウ 取扱職種の範囲等(苦情の処理に関する事項その他当該職業紹介事業の業務の内容)については、あらかじめ技能実習生及び実習実施機関に対して明示すること。
  - エ 求人求職者管理簿に必要事項を適正に記載し、備え付けること。
- 4 技能実習生による資格外活動等の不法就労事案や、実習実施機関に係る虚偽申請により研修生が不法入国していた事案が認められたことから、このような犯罪行為を防止するために、監理団体はもちろんのこと貴団体傘下の実習実施機関・技能実習生に対しても、その入国に係る関連法令等に違反しないよう遵法意識などの啓発を行い、またその遵守状況についても必要な指導・監督・支援を実施すること。