

外国人技能実習生の 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「入づくり」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、外国人技能実習生が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、8割近い事業場に法違反が認められる状況です。

平成22年7月から改正「出入国管理及び難民認定法」等が施行され、技能実習生に対しては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になり、監理団体には指導・監督・支援体制の強化等が義務付けられました。

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



【外国人雇用状況の届出状況(平成24年10月末現在)】

I 平成24年度における監督指導結果について

1 平成24年度(4月～11月)監督指導結果

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。

- ア 監督指導を実施した受入事業場49件のうち39件(違反率79.6%)において労働基準関係法令の違反が認められるなど、依然として高水準の違反状況となっています。
- イ 法違反の状況としては、労働時間(29件、59.2%)が最も多く、法定割増賃金の不払(17件、違反率34.7%)、労働安全衛生基準(11件、22.4%)の順で多くなっています。

参考:主な法違反の内容

法違反の項目・条文	法違反の内容
労働時間 (労基法第32条)	1日8時間・週40時間以上の時間外労働を行わせる場合には、あらかじめ労働者代表と「時間外休日労働協定届(36協定)」を締結した上、労働基準監督署長に届け出る必要があるが、①36協定の未締結や未届出で時間外労働を行わせたり、②36協定で定めた延長時間を超える時間外労働を行わせるもの。
法定割増賃金の不払 (労基法第37条)	時間外、休日、深夜労働を行わせた場合には、基本給等から算定した時間単価に25%～35%以上の割増賃金を支払う必要があるが、これ以上の金額を支払っていないもの。
労働安全衛生基準 (労働安全衛生法)	労働安全衛生法で定められた安全衛生管理体制の未整備、安全衛生教育や健康診断の未実施、法で定める安全・衛生基準に基づく機械・設備を使用していなかったり、作業方法を遵守していないもの。
最低賃金未満の 賃金の支払 (最低賃法第4条)	岐阜県最低賃金を下回る賃金を支払っているもの。 ※ 岐阜県最低賃金(時間額)713円(24.10.1～)707円(23.10.1～)
賃金不払・不適正な 賃金控除 (労基法第24条)	労働契約で定めた賃金を支払わなかったり、労働者代表との賃金控除協定を締結することなく賃金から経費を控除したり、実態のない経費を控除するもの。

2 監督指導時における受入事業場の隠蔽行為

監督指導を実施した約2割の受入事業場において、事業主からの虚偽説明・説明拒否(22.9%)、帳簿等の改ざん・提出拒否(19.1%)等の隠蔽行為が認められました。

下記事例は、いずれも技能実習生等からの聴取や人事労務関係資料等から時間をかけて矛盾点を事業主に追及し、最終的には法違反及び隠蔽の事実を認めさせ、是正勧告書を交付し、差額が払われて是正が図られました。

隠蔽の事例	
①	1時間当たりの割増賃金額が400円であることや長時間労働の実態を隠すため、個々の技能実習生に銀行口座を2口座開設させた上、第1口座には毎月の生活費15,000円と賃金台帳に記入をした虚偽の割増賃金額を振り込み、第2口座には実際の割増賃金額と第1口座で支払った割増賃金との差額を振り込むことで違法行為を隠蔽。日々の労働時間記録(タイムカード等)についても改ざんしていた。
②	割増手当額を1時間350円で支払っていることを隠蔽するため、割増手当を1時間883円、1か月の残業時間を40時間であるかのように、賃金台帳、タイムカード等の労働時間記録を改ざん。さらに技能実習生に対し「夜間に監督署が来たら中には入れず、仕事を止めて電気を消しすぐに寮に戻る」と、残業代は1時間890円と言うように1と強く指示していた。そのため、技能実習生は監督指導実施時に事業主の指示どおりであると説明していた。

23年と24年には、各1件の受入事業場(いずれも縫製業)を技能実習生に係る労働基準法・最低賃金法違反の疑いで岐阜地方検察庁に送致しています。

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(平成23年)

送検法条項	<ul style="list-style-type: none"> ・最低賃金法第4条違反(最低賃金の効力) ・労働基準法第15条違反(労働条件の明示) ・労働基準法第32条違反(労働時間) ・労働基準法第35条違反(休日) ・労働基準法第37条違反(時間外・休日及び深夜の割増賃金)
<p>事件概要</p> <p>被疑者(個人事業)は、縫製業を営んでいるが、</p> <p>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(時間額:696円)以上の金額を支払わなかった。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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ものである。 (なお、被疑者らは立入調査の際に、労務管理に関する関係書類の提出を求められたが、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た。)</p>	

2 時間外手当が法定額未満であった事案(平成24年)

送検法条項	<ul style="list-style-type: none"> ・労働基準法第 32条違反(労働時間) ・労働基準法第 37条違反(時間外・休日及び深夜の割増賃金) ・労働基準法第120条違反(労働基準監督官に対する虚偽陳述、虚偽書類の提出)
<p>事件概要</p> <p>被疑者(個人事業)は、縫製業を営んでいるが、中国人技能実習生6名に対し、</p> <p>① 平成22年3月から同23年11月までの間、労使協定で定めた1か月42時間の時間外労働時間の上限時間を超え、かつ同期間の間に1年320時間を超える時間外労働を行わせた。</p> <p>② 平成22年3月から平成23年11月までの間、法定の労働時間(週:40時間、1日:8時間)を延長した労働をさせながら、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わなかった。</p> <p>③ 労働基準監督官の立入調査の際に、労働基準監督官に虚偽の陳述をし、かつ虚偽の記載をした給与明細書、タイムカード等の書類を提出した。</p>	

警告 一守らなければレッドカードです

岐阜労働局では、引き続き受入事業場に対する監督指導を行い、労働基準関係法令違反が認められた受入事業場のうち重大・悪質な事案については、労働基準法等違反で送検することとしています。

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)



岐阜県最低賃金

713円 (発効年月日 平成24年10月1日)

岐阜県最低賃金は、岐阜県内のすべての労働者に適用されます。
(ただし、特定の産業には特定(産業別)最低賃金が定められています。)

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) ●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

平成18年度は、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。

平成19年度は**繊維業の業界団体**に適正な工賃の設定等について、平成20年度は**第一次受入機関**に適正な労務管理の徹底等について要請しました。平成21年度は、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、新制度下における適正な労務管理の徹底等について、**第一次受入機関**に対し要請しました。

平成22年度と平成23年度は、**監理団体**に対し新しい技能実習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24年度は、**監理団体及び業界団体**に対し下記の要請を行いました。

監理団体への要請

技能実習生の労働条件の確保・改善等の取組において、監理団体による実習実施機関への指導・監督・支援体制の強化及び団体運営の透明化が強く求められています。監理団体が本来果たすべき役割の重要性について改めてご認識いただき、貴団体傘下の実習実施機関が違法・不適正な技能実習生の受入れを行うことが決してないよう、下記事項について強く要請いたします。

- 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、あらかじめ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 本人の希望であっても、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。

(4)安全衛生確保について

- ア 長時間労働の抑制とともに健康診断等により健康状態の把握に努め、適切な健康確保対策を講じること。
- イ 労働安全衛生法に基づく安全衛生管理体制の整備、安全衛生教育、機械設備等の危険有害防止対策を適切に講じること。
- ウ 寄宿舎については、消火器や警報設備の設置など適切な火災防止対策を講じること。

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を十分に理解を得た上で労働契約を締結させ、適切に労働条件の明示を行うこと。
- 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 取扱職種等の範囲等(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 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。

業界団体への要請

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、縫製の発注を行うに当たり、下記事項について本会議から要請します。

- 1 縫製事業場で就労する外国人技能実習生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・合理的な発注を行っていただくとともに、急な発注条件の変更等は行わないよう配慮をいただくこと。
- 2 発注契約においては、適正な工賃を設定していただくこと。