

平成
27
年度版

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

上位10府県



【外国人雇用状況の届出状況（平成26年10月末現在）】

平成26年度における監督指導結果について

1 平成26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80件のうち67件(違反率83.8%)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 労働時間(40事業場、50.0%)が最も多く、次いで法定割増賃金の不払(28事業場、35.0%)、最低賃金(16事業場、20.0%)の順に多くなっています。

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(午後10時から午前5時までの間)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。
最低賃金未滿の賃金の支払 (最賃法第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) 754円(27.10.1～)
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2割以上の受入事業場において、事業主からの虚偽説明・説明拒否(22.4%)、帳簿等の改ざん・提出拒否(24.1%)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	<p>技能実習生から基本給を6万0,000円～7万5,000円、時間外手当を1時間300円～500円でしか支払われていないとの申告を受けて監督指導を実施した事例。</p> <p>会社は、出勤簿、賃金台帳等の労務関係書類を改ざん、時間計算の基礎となる日々の労働時間記録はあえてカレンダー中に日々手書きし、実際は月150時間以上ある時間外労働を1日1時間、月20時間程度しかないように虚偽の資料を作成、あたかも法定の割増賃金以上を支払っているかのように装っていたほか、改ざん書類には実習生に賃金支払済の署名もさせていた。</p>
2	<p>技能実習生から月100時間を超える時間外労働があり、残業代が法定額を下回っているとの投書による情報提供を受けて監督指導を実施した事例。</p> <p>会社は、基本給は概ね最低賃金額で支払ってはいたものの、時間外労働は月最大130時間行わせ、割増賃金は1時間500円で計算し、かつ毎月支払わず、帰国時にまとめて支払っていた。</p> <p>会社は、出勤簿、賃金台帳等の労務関係書類を改ざんし、タイムカードは定時で押させて時間外労働は一切ないように装っていた。実習生の通帳や印鑑、パスポートは事業主が保管していた。</p>

送検事例

24年1件、25年3件、26年2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。主な送致事例は以下のとおりです。

1 定期賃金が最低賃金未滿、時間外手当が法定額未滿で 監理団体の長も共犯で送致した事案（平成25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）
<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、技能実習生6名に対し、</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 平成22年11月の賃金について、当時の岐阜県最低賃金（時間額706円）以上の金額を支払っていなかった ② 平成22年11月から同月30日までの間、法定の除外事由がないにもかかわらず、法定労働時間を超えて労働させ、かつ、休日労働を行わせていた ③ 平成22年11月から同月30日までの間の時間外及び休日労働に対し、1時間当たり420円の賃金しか支払っておらず、法定の割増率（時間外労働に対し2割5分増、休日労働に対し3割5分増）以上の率で計算した割増賃金を支払っていなかったものである。 <p>本件は、監理団体の長についても共犯で送致した。</p>	

2 長時間労働、賃金が法定額未滿等で 家宅捜索を行い送致した事案（平成26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32条（労働時間） ・労働基準法第35条（休日） ・労働基準法第37条第1項、第4項（時間外、休日及び深夜の割増賃金） ・労働基準法第120条違反（労働基準監督官に虚偽陳述）
<p>事件概要</p> <p>被疑会社2社は、縫製業を営んでいるが、平成24年4月21日から同年9月20日までの期間において、技能実習生12名に対し、</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 時間外労働に関する協定届に定めた時間を超えて時間外労働を行わせていた（1か月最大192時間） ② 休日労働に関する協定届に定めた日数を超えて休日労働を行わせていた ③ 時間外労働、休日労働に対し時間額350～400円しか支払っておらず、深夜労働に対し全く支払わず、法定の割増率以上の率で計算した割増賃金を支払っていなかったものである。 ④ 毎月の定期賃金を生活費として2万円を手渡しし、積立金として4万円?6万3千円を会社保管し帰国時に支払うこととして当時の岐阜県最低賃金（1時間707円）以上の賃金を支払わなかった ⑤ 労働基準監督官が臨検した際の尋問に対し、低い割増賃金の単価や長時間労働等を隠蔽する目的で、虚偽の陳述をした <p>本件は、被疑会社2社の工場や代表取締役の事業主（同一人物）の自宅を家宅捜索した。</p>	

警告 一守らなければレッドカードですー

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（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たり、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りする事案を含む。）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）



754円

発効年月日 平成27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たことを踏まえ、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、25、26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 寄宿舍については、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 実習実施機関の技能実習生に対する人権侵害、或いは人権侵害につながりかねない次の事項について、必要な指導を行うこと。

ア 技能実習生に対する強制労働はもとより、暴行・脅迫・監禁、技能実習生からの違約金等の徴収や失踪等問題事例の発生の防止等を口実として、技能実習生の預金通帳・印鑑・旅券、在留カード等の取上げ、預かり等を行わないこと。

イ 技能実習生に対し、就業時間外の宿舎からの外出禁止、自転車・携帯電話・パソコンの所持や使用の制限、来客との面会制限等を行わないこと。

4 技能実習生を受け入れる際、送出し機関と技能実習希望者との間で締結された送出しに係る契約事項を把握し、日本の労働関係法令に反する契約内容、契約の中に保証金の徴収に関する規定等不適正な内容を発見した場合は、当該送出し機関からの受入れを直ちに停止するとともに、入国管理局に報告すること。また、技能実習生を受け入れた後に不適正な内容を含む契約を発見した場合についても同様であること。

5 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 取扱職種の範囲等については、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 求人求職管理簿に必要事項を適正に記載し、備え付けること。

6 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。