

厚生労働省群馬労働局発表
令和6年10月4日

報道関係者 各位

【照会先】

群馬労働局労働基準部監督課

監督課長 五十嵐勇樹

人身取引担当者 相澤 敏和

(電話) 027-896-4735

外国人技能実習生の実習実施者に対する 令和5年の監督指導等の状況を公表します

厚生労働省群馬労働局(局長 上野康博)は、県内の労働基準監督署が令和5年に外国人技能実習生(以下「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等の状況について取りまとめましたので、公表します。(別紙参照)

令和5年の監督指導の概要

監督指導を実施した事業場は、249 事業場。

このうち、労働基準関係法令違反が認められたのは、156 事業場(62.7%)。

監督指導は、労働基準関係法令違反が疑われる実習実施者に対し実施しています。

主な労働基準法関係法令違反事項は、使用する機械等の安全基準(18.5%)

健康診断結果についての医師等からの意見聴取(17.3%)、労働時間(16.9%)
の順に多かった。

外国人技能実習制度は、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図ることにより、企業などでの人材育成を通じた技能等の母国への移転により国際協力を推進することを目的としています。

群馬労働局及び県内の労働基準監督署は、監理団体及び実習実施者に対し、労働基準関係法令などの周知・啓発に努めるとともに、労働基準関係法令違反の疑いがある実習実施者に対しては監督指導を実施し、引き続き、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きます。

また、技能実習生に対して「強制労働」など人身取引が疑われる事案については、外国人技能実習機構との合同監督・調査を実施し、司法処分を含め厳正に対処いたします。

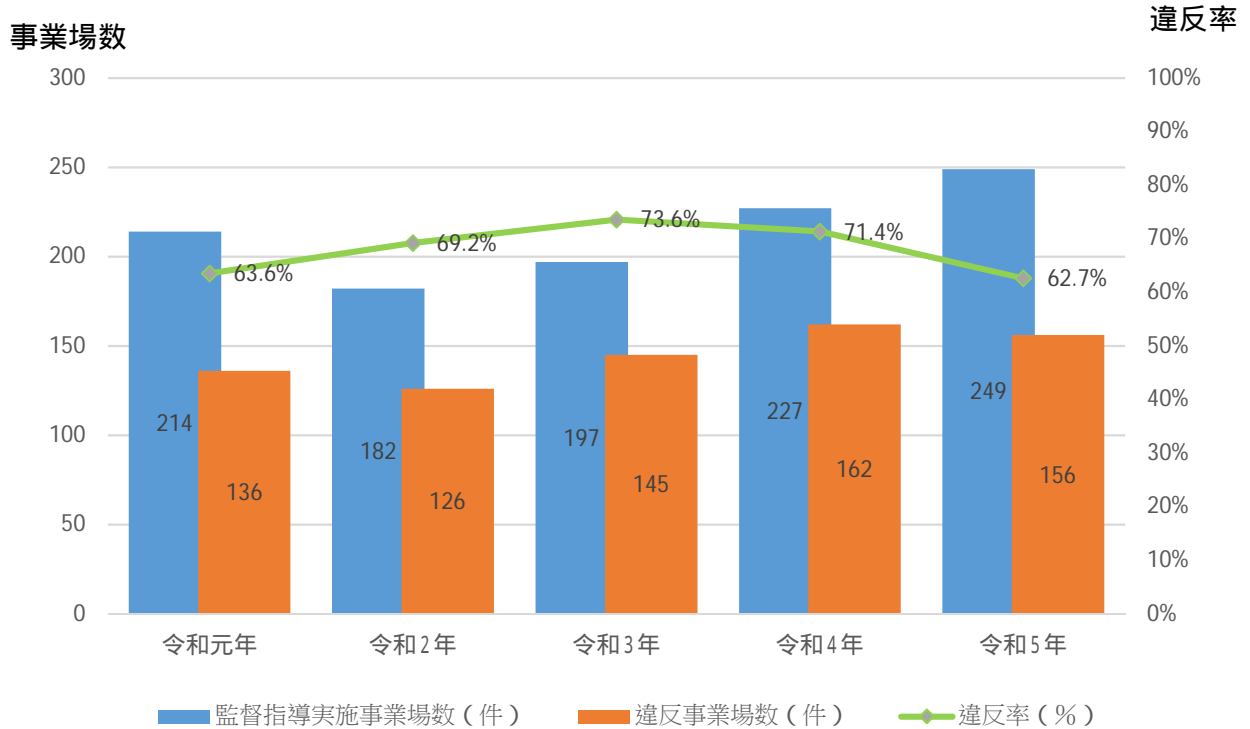
【別紙】技能実習生の実習実施者に対する監督指導等の状況(令和5年)

技能実習生の実習実施者に対する監督指導等の状況（令和5年）

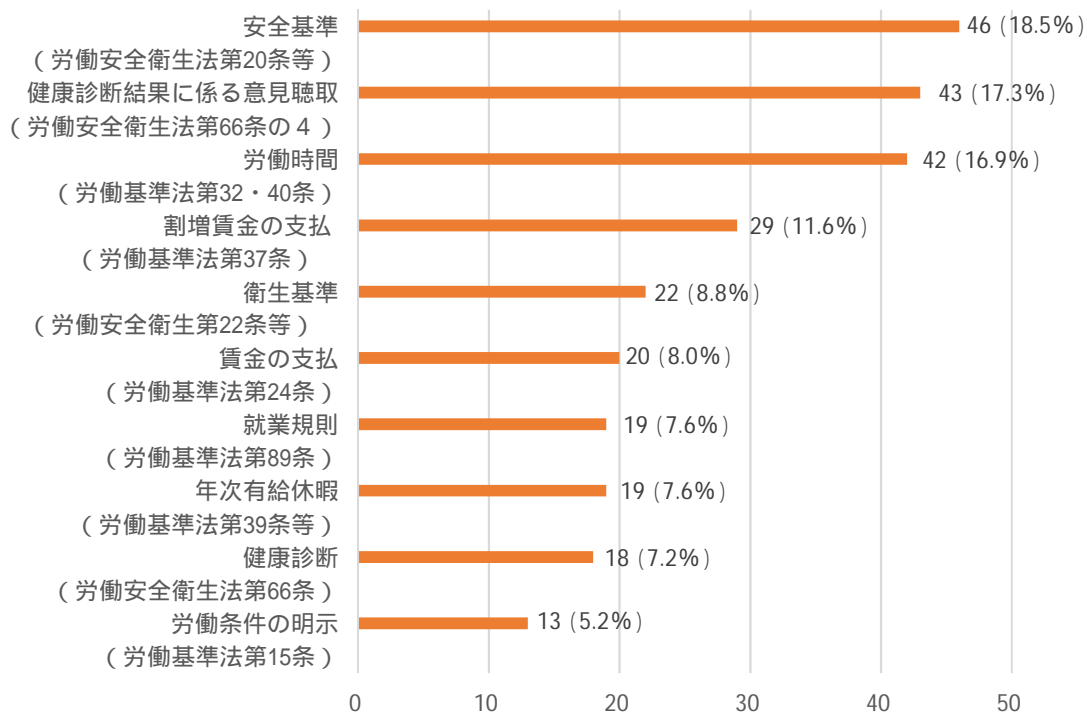
1 監督指導の状況

県内の労働基準監督機関において、労働基準関係法令違反が疑われる実習実施者に対して249件の監督指導を実施し、その62.7%に当たる156件で同法令違反が認められた。

<注> 違反は実習実施者に認められたものであり、技能実習生以外の労働者に関する違反も含まれる。



主な違反事項は、使用する機械等の安全基準（18.5%）、健康診断結果についての医師等からの意見聴取（17.3%）、労働時間（16.9%）の順に多かった。



<注> 違反事項が2つ以上ある場合は、各々に計上しているため、各違反事項の件数の合計と違反事業場数とは一致しない。

主な業種に対する監督指導の状況は、次のとおりであった。

主な業種	監督指導 実施事業場数	違反事業場数 (違反率)	主な違反事項		
金属製品 製造	42	25 (59.5%)	健康診断結果 に係る意見聴取 11(26.2%)	安全基準 衛生基準 各9(21.4%)	
食料品製造	35	27 (77.1%)	安全基準 13(37.1%)	労働時間 10(28.6%)	賃金の支払 割増賃金 各4 (11.4%)
化学工業	33	21 (63.6%)	労働時間 安全基準 衛生基準 健康診断結果に係る意見聴取 各5(15.6%)		
建設業	20	14 (70.0%)	健康診断結果 に係る意見聴取 7(35.0%)	年次有給休暇 6(30.0%)	労働条件の明示 割増賃金 就業規則 各4(20.0%)
輸送機械 製造	14	8 (57.1%)	安全基準 健康診断 各3(21.4%)	衛生基準 特殊健康診断 健康診断結果に係る意 見聴取 各2(14.3%)	
商業	11	8 (72.7%)	割増賃金 4(36.7%)	賃金の支払 労働時間 就業規則 健康診断結果に係る意見聴取 各2(18.9%)	
<参考> 全業種	249	156 (62.7%)	安全基準 46(18.5%)	健康診断結果 に係る意見聴取 43(17.3%)	労働時間 42(16.9%)

<注>「主な業種」は、監督指導実施事業場数が多かった順に6業種の内容を取りまとめたものである。

事例 1

労働災害を契機に監督指導を実施し、機械の調整作業中の安全確保について指導

概要

- 食料品製造業を営む事業場において、製品を流すベルトコンベアの調整作業中にコンベアが動き出しコンベア上の金属板に技能実習生の手指が接触する労働災害が発生したため、立入調査を実施したところ、機械を停止せずに調整作業を行っていたことが認められた。

労基署の対応

- 機械の運転を停止せずに機械の調整作業を行わせたことについて是正勧告した。

指導事項

労働安全衛生法第20条第1号（事業者の講ずべき措置等）違反
労働安全衛生規則第107条（掃除等の場合の運転停止等）

- 食料加工用混合機について、覆いが設けられていなかったことについて是正勧告した。

指導事項

労働安全衛生法第20条第1号（事業者の講ずべき措置等）違反
労働安全衛生規則第130条の5（混合機等への転落等における危険の防止）

指導後の会社の取組

- 機械の調整・メンテナンス時の作業手順書を作成・周知。
- 機械に「機械の調整・清掃作業中機械停止」の表示を掲示。
- 作業を行う際には、機械を止めて作業を行うよう、改めて全労働者に対して安全教育を実施。
- 食料品加工用機械にカバーやセンサーを設置し、災害発生リスクの低減化を図った。

事例 2

外国人技能実習機構からの通報を契機に監督指導を実施し、長時間労働及び賃金台帳の調製について指導

概要

- 製造業を営む事業場において、外国人技能実習機構から労働基準関係法令違反の通報があったことから立入調査を実施したところ、技能実習生について、1か月100時間を超える時間外労働及び賃金台帳への労働時間数の未記載等が認められた。

労基署の対応

- 技能実習生2名について、36協定で定めた上限時間（特別条項：月80時間）を超える違法な時間外労働（月120時間超）が認められたことについて是正勧告した。
- 時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

指導事項

労働基準法第32条（労働時間）違反
労働基準法第36条（時間外労働）違反
過重労働による健康障害防止について指導

- 賃金台帳に労働時間数を記載していないことについて是正勧告した。

指導事項

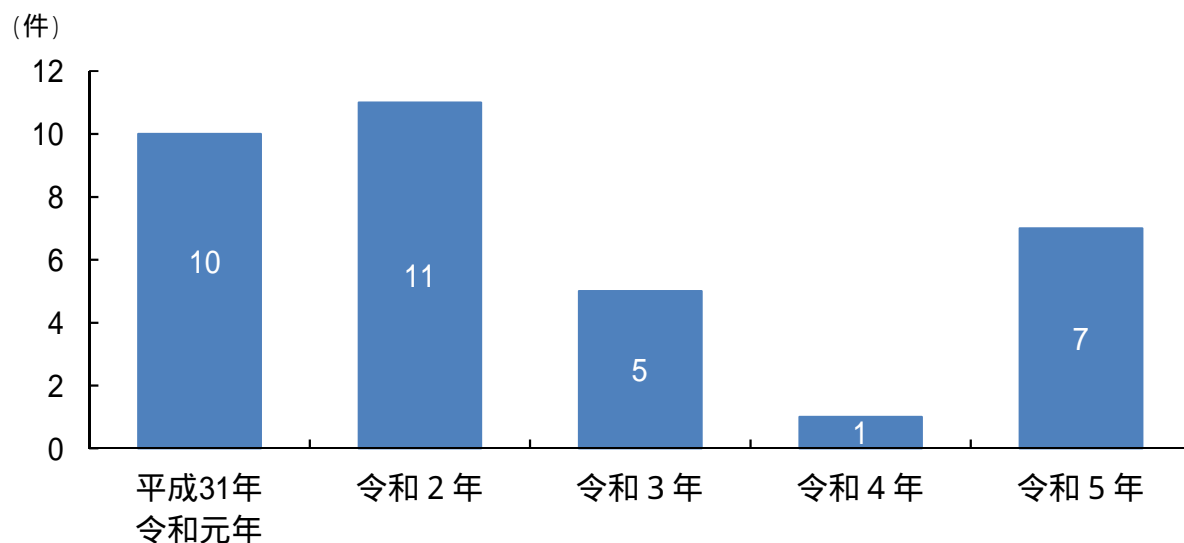
労働基準法第108条（賃金台帳）違反

指導後の会社の取組

- 生産調整や業務の平準化を図ることにより、時間外労働時間数の削減を図った。
- 賃金台帳に労働時間数ほか必要記載事項を記載するよう改善を図った。

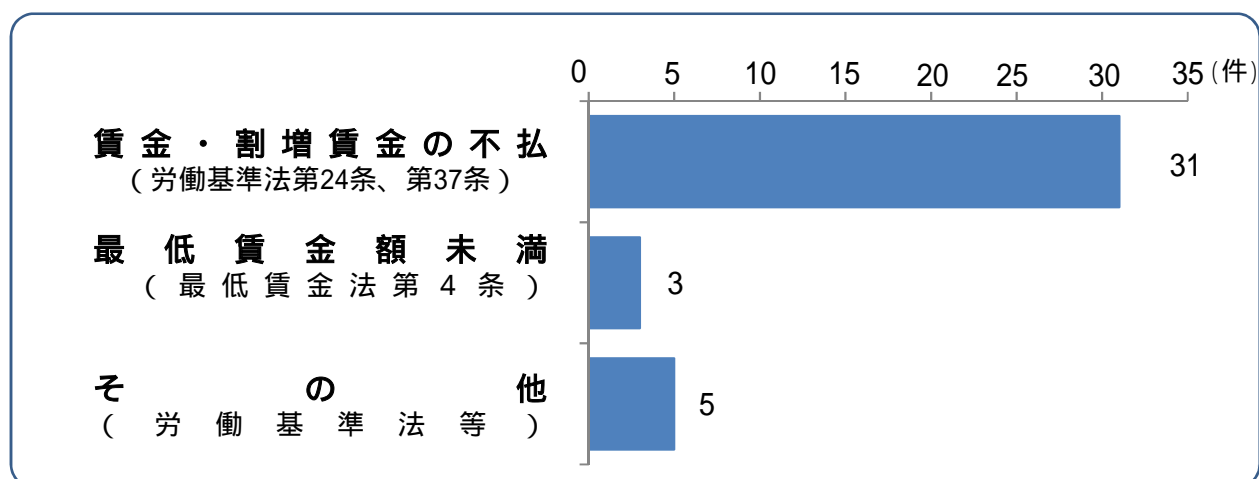
2 申告の状況

技能実習生から労働基準監督署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の件数は7件であった。



過去5年における主な申告内容は、賃金・割増賃金の不払(31件)、支払われる賃金額が最低賃金額未満(3件)、その他(5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、各申告事項の件数の合計と申告件数とは一致しない。



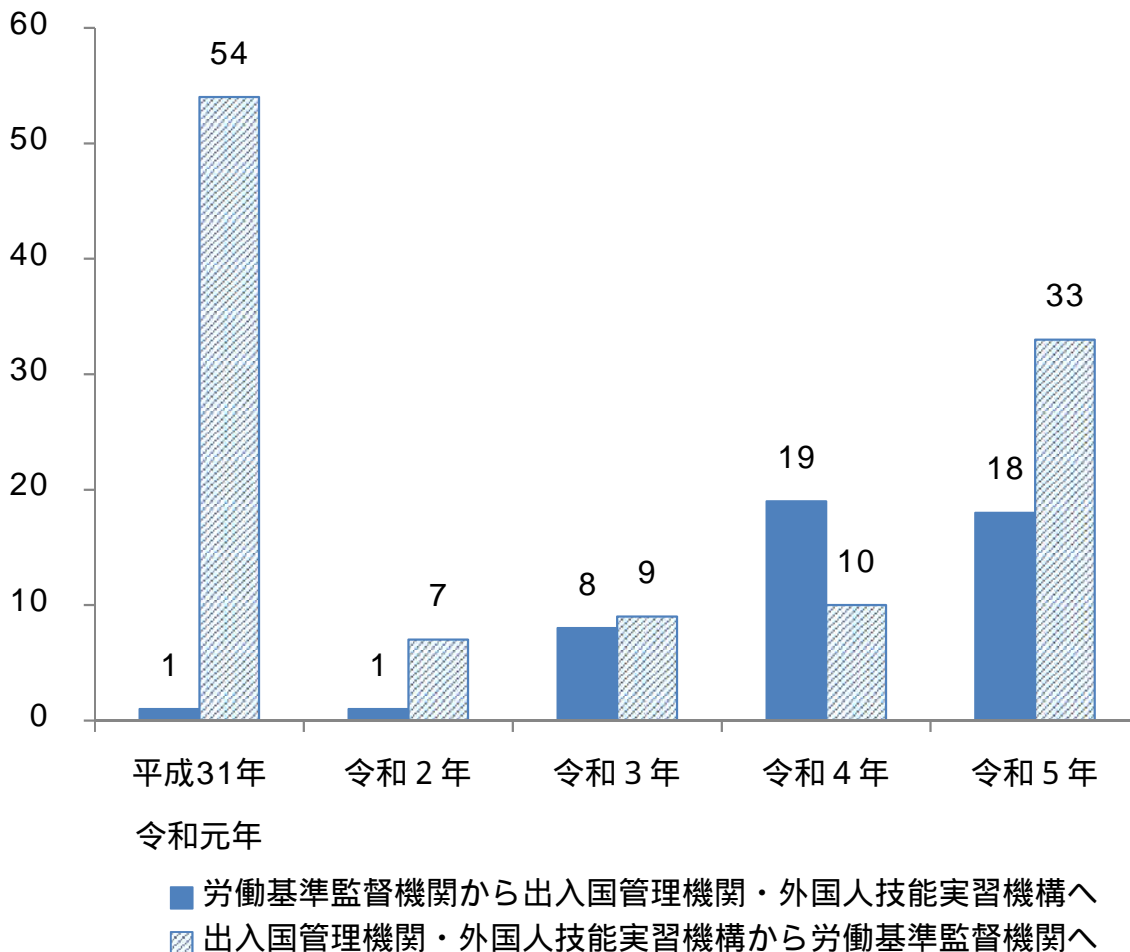
3 労働基準監督機関と出入国管理機関等との相互通報の状況

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、相互に通報し、合同監督・調査を実施している。

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（ 1 ）した件数は18件、労働基準監督機関が出入国管理機関・外国人技能実習機構から通報（ 2 ）された件数は33件である。

- 1 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する事案
労働基準監督機関において実習実施者に対して監督指導等を実施した結果、技能実習生に係る労働基準関係法令違反が認められた事案
- 2 出入国管理機関・外国人技能実習機構から労働基準監督機関へ通報する事案
出入国管理機関・外国人技能実習機構において実習実施者を調査した結果、技能実習生に係る労働基準関係法令違反の疑いがあると認められた事案

通報件数



（注）平成31年・令和元年については、法務省「技能実習制度の運用に関するプロジェクトチーム」における技能実習生の失踪事案に関する実態調査に基づき通報された事案を含む。

技能実習生に対するその行為は 人身取引です



人身取引※は、重大な人権侵害であり、犯罪です

技能実習生に対する「強制労働」や「中間搾取」などは、人身取引に該当する可能性があります。絶対にやめましょう。

※ 労働搾取目的の人身取引に該当する事案とは、
①法人または個人が財産上の利益を得る目的で、
②暴力の行使、脅迫、監禁、詐欺、権力の濫用またはぜい弱な立場に乗ずるなどの手段を用いて、
③加害者の影響下から離脱することを困難な状態に置いた上で、労働者の意思に反して働かせる
の3つの要件を満たすものです。

強制労働



労働者の意思に反して働かせる行為

中間搾取



第三者が労働者の賃金の一部を不当に得る（いわゆる「ピンハネ」）行為



以下の行為も「人身取引」となる可能性があります

以下の手段で、技能実習生を従わざるを得ない状況にして、労働基準関係法令に違反して働かせる行為も人身取引に該当する可能性があります。

暴力、脅迫、監禁 その他の強制力



暴力、脅迫、監禁のほか、怒鳴る、殴りかかろうとする など

以下のような行為で技能実習生に恐怖を与え、働かせると、この手段に該当する可能性があります。

- ・ 頭を小突いたり肩を叩く
- ・ 住居から無断で外出を禁じ、勝手に外出すると罰金を取ると脅す
- ・ 語尾に「アホ」などの言葉を付けて強い口調で注意する など

権力の濫用または ぜい弱な立場に乗ずる



職場内の上下関係を利用して、相手の弱い立場につけ込む など

解雇されたら行くところがないといった技能実習生の弱い立場につけ込み、「解雇する」「帰国させる」などと言って働かせることも、この手段に該当する可能性があります。