

事例：技能実習生に対して法定の割増賃金を支払わなかった疑いで送検

事例
(衣服その他の
繊維製品製造業)

縫製業の事業場（実習実施者）に立入調査を行ったところ、技能実習生の時間外労働に対し、法定の割増率で計算した割増賃金を支払っていないことが明らかになった。

実習実施者は、技能実習生の法定の時間外労働に対して、一時間あたり450円又は500円の賃金しか支払わず、通常の労働時間の賃金の2割5分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。

【被疑事実】

実習実施者（法人）及び代表取締役について

法定時間外労働に対し、法定の割増率以上で計算した割増賃金を支払っていなかったこと。

違反条文 [労働基準法第37条第1項(割増賃金の支払)]

事例：技能実習生に対する雇入れ時教育未実施

事例
(輸送用機械等製
造業)

自動車の塗装事業を行う事業場（実習実施者）で、ごみ収集車の塗装前処理作業を行う技能実習生が、ごみ収集車後部のホッパー内の押込板に首を挟まれ、死亡する災害が発生した。

実習実施者は、雇い入れた技能実習生に塗装前処理作業を行わせるに当たり、遅滞なく、当該技能実習生に対し、ごみ収集車後部のホッパーの危険性について安全教育を行わなかったもの。

【被疑事実】

実習実施者（法人）及び担当者について

労働者を雇い入れたときに、当該労働者に対し、遅滞なく、当該労働者が従事する業務に関する安全又は衛生のため必要な事項（機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱い方法に関すること）について、教育を行っていないこと。

違反条文 [労働安全衛生法第59条第1項(安全衛生教育)、労働安全衛生規則第35条第1項(雇入れ時の教育)]

事例
(その他の小売業)

- 1 中国人技能実習生4名を使用する実習実施者。
- 2 技能実習生について、36協定で定めた特別条項の時間外労働時間数(月95時間)を超える時間外労働(最長月98時間)が認められた。また、直近6か月で特別条項の適用回数が3回であったが、特別延長手続き(労働者代表への事前通知)がなされていなかった。
- 3 週40時間を超える法定時間外労働について、割増部分(2割5分)の賃金が支払われていなかった。

臨検監督により把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 技能実習生について、36協定で定めた特別条項の時間外労働時間数(月95時間)を超える時間外労働(最長月98時間)が認められ、特別条項の適用に際して、特別延長手続き(労働者代表への事前通知)がなされていなかった。

労働基準監督署の対応

- ① 労働基準法第32条(労働時間)違反を是正勧告。
- ② 36協定の不適切な運用について、原因分析、再発防止対策を指導。
- ③ 時間外・休日労働を月80時間以内にするための具体的方策を検討・実施するよう指導。
- ④ 時間外・休日労働の月45時間以内への削減を指導。

- 2 週40時間を超える法定時間外労働に対して割増部分(2割5分)の賃金が支払われていなかった。

労働基準監督署の対応

労働基準法第37条(割増賃金の支払)違反を是正勧告。



時間外労働の上限規制(労働基準法第36条第6項第2、3号)

平成31年4月1日に改正労働基準法が施行され、**法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間となり**、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなりました。

臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも

- ・時間外労働・・・年720時間以内
- ・時間外労働+休日労働・・・月100時間未満、2～6か月平均80時間以内

とする必要があります。

また、原則的な上限を超える場合における労使の手続きを定める必要があります。



- ◆以下の事業・業務は、令和6年3月31日まで上限規制の適用が猶予されます。
 - ・建設事業 ・自動車運転の業務
 - ・医師
 - ・鹿児島・沖縄砂糖製造業(複数月平均80時間以内、月100時間未満のみが猶予の対象となります。)
- ◆新技術・新商品などの研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。