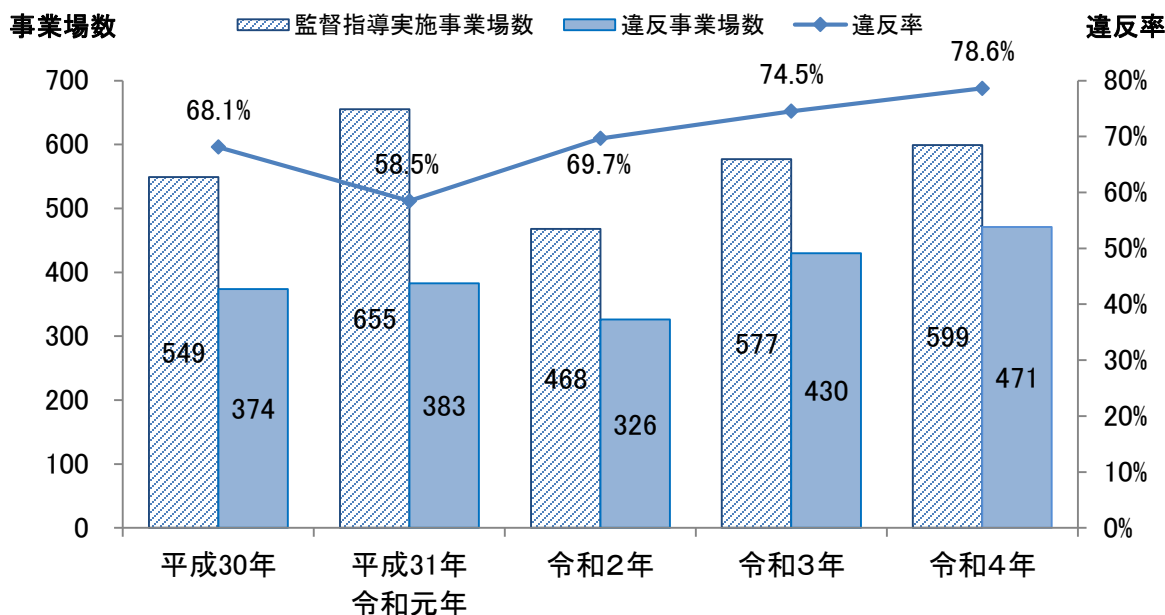


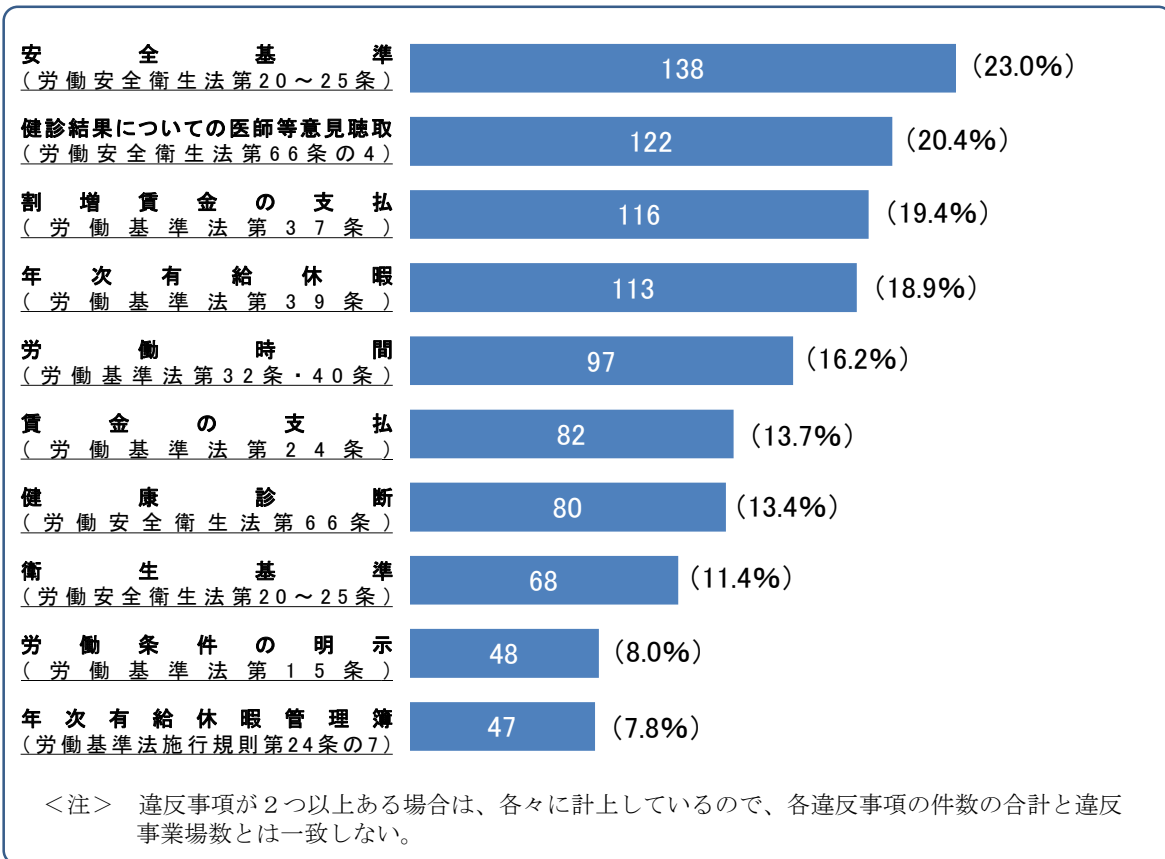
1 監督指導の状況

(1) 管内の労働基準監督署において、労働基準関係法令違反が疑われる実習実施者に対して599件の監督指導を実施し、その78.6%に当たる471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。



(2) 主な違反事項は、①安全基準（138件、23.0%）、②健診結果についての医師等意見聴取（122件、20.4%）、③割増賃金の支払（116件、19.4%）の順に多かった。



(3) 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		
			安全基準	衛生基準	健診医師等 意見聴取
機械・金属	256	188 (73.4%)	安全基準 84 (32.8%)	衛生基準 60 (23.4%)	健診医師等 意見聴取 48 (18.8%)
食料品製造	69	51 (73.9%)	安全基準 20 (29.0%)	労働時間 13 (18.8%)	健診医師等 意見聴取 11 (15.9%)
繊維・衣服	23	18 (78.3%)	年次有給休暇 12 (52.2%)	年次有給休暇 管理簿 6 (26.1%)	健診医師等 意見聴取 6 (26.1%)
建設	112	102 (91.1%)	割増賃金の 支払い 38 (33.9%)	年次有給休暇 30 (26.8%)	賃金の支払 28 (25.0%)
農業	15	15 (100%)	安全基準 6 (40.0%)	賃金の支払 6 (40.0%)	年次有給休暇 5 (33.3%)
<参考> 全業種	599	471 (78.6%)	安全基準 138 (23.0%)	健診医師等 意見聴取 122 (20.4%)	割増賃金の 支払い 116 (19.4%)

<注1> 「主な業種」は、技能実習の計画認定件数が多い5職種（機械・金属関係職種、食料品製造関係職種、繊維・衣服関係職種、建設関係職種、農業関係職種）に関連する業種について取りまとめたものである。

<注2> 「主な業種」の内訳は以下のとおり。

機械・金属・・・鉄鋼業、非鉄金属製造業、金属製品製造業、一般機械器具製造業、電気機械器具製造業、輸送用機械等製造業

食料品製造・・・食料品製造業

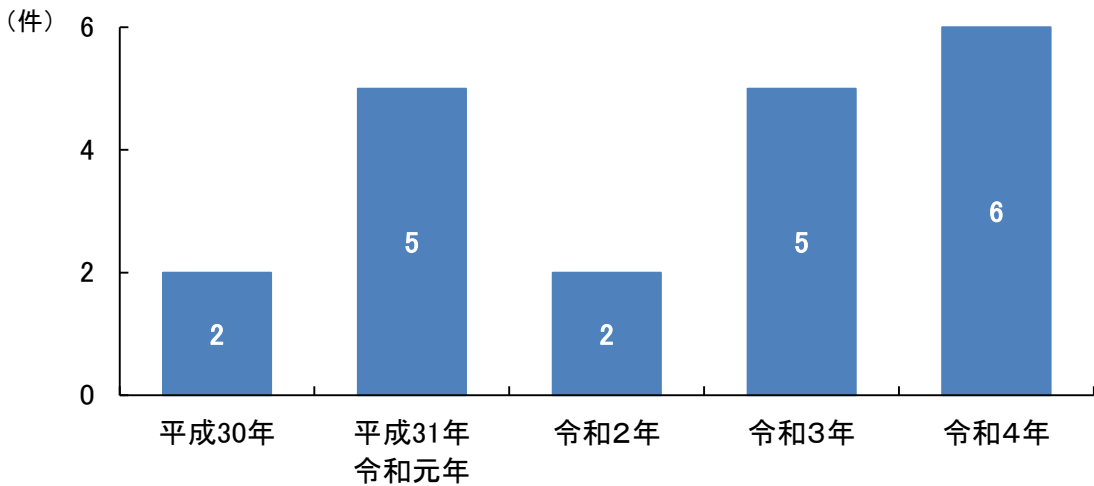
繊維・衣服・・・繊維工業、衣服その他の繊維製品製造業

建設・・・土木工事業、建築工事業、その他の建設業

農業・・・農業、畜産業

2 申告の状況

(1) 技能実習生から管内の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6件であった。



(2) 令和4年の申告内容は、全て「賃金・割増賃金の不払」（労働基準法第24条、第26条、第37条）に関するものであった。

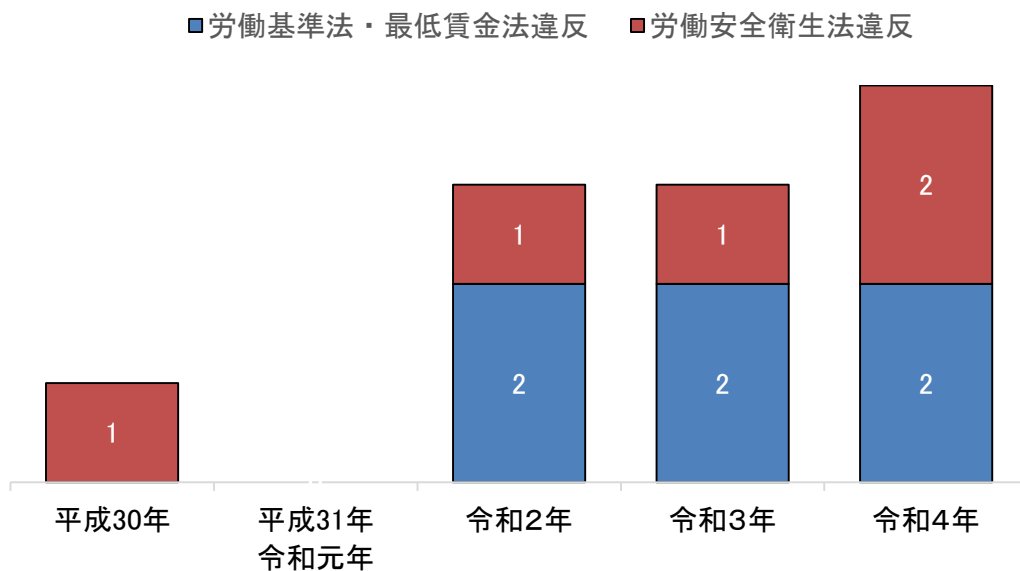
3 違反例

労働基準関係法令の違反例には、以下のようなものがあった。

賃金の支払 (労働基準法第24条)	<ul style="list-style-type: none">・定期賃金を所定の賃金支払日に支払っていなかったもの。・労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者との書面による協定がないのに、賃金から家賃・光熱費・通信費等を控除していたもの。
割増賃金の支払 (労働基準法第37条)	<ul style="list-style-type: none">・時間外労働に対し2割5分、休日労働に対し3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。・割増賃金の計算の基礎となる賃金に、算入すべき手当を算入していなかったもの。
労働時間 (労働基準法第32条・36条)	<ul style="list-style-type: none">・36協定を締結していないのに、時間外・休日労働を行わせていたもの。・36協定で定める延長時間を超えて労働させたもの。・1か月当たり100時間以上、連続する複数の月を平均して1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働を行かせたもの。
年次有給休暇 (労働基準法第39条)	<ul style="list-style-type: none">・年5日以上の有給休暇を付与する必要がある者に有給休暇を全く付与していなかったもの。・年次有給休暇管理簿を作成していなかったもの。
安全基準 (労働安全衛生法第20～25条)	<ul style="list-style-type: none">・機械の回転部に覆い等を設けていないもの。・機械の掃除や修理を行わせる際、当該機械の運転を停止していなかったもの。

4 送検の状況

(1) 技能実習生に関する重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められた事案として、管内の労働基準監督署が送検した件数は4件であった。



(2) 令和4年の送検法条文の内訳は、次のとおりであった。

労働時間 (労働基準法第32条、第36条)	1	(件)
賃金台帳 (労働基準法第108条)	1	
就業制限 (労働安全衛生法第61条)	1	
作業主任者 (労働安全衛生法第14条)	1	

(3) 令和4年の送検事例には、以下のようなものがあった。

事例1

技能実習生15名に対し、時間外・休日労働に関する協定（36協定）で定めた延長時間を超えて、違法な長時間労働を行わせた疑いで送検

捜査経過

- 食品加工・販売業を営む事業場について、労働者の労働時間を実際より少なくみせるため、労働時間の記録等を改ざんしていたとの情報を得て捜査に着手した。
- 捜査の結果、技能実習生15名を含む労働者に対して、36協定で定めた延長時間を超えて時間外労働を行わせていた。
- また、労働基準法上、時間外労働と休日労働の合計時間の上限は、
 - ①月100時間未満
 - ②連続する複数月（2か月～6か月）を平均して月80時間とされているところ、これらの上限を超えて労働させており送検した。

被疑事実

実習実施者（法人）及び工場長について、技能実習生に対し36協定の限度時間を超えて、時間外労働を行わせ、1か月当たり100時間以上、連続する複数の月を平均して1か月当たり80時間を超える違法な時間外・休日労働を行わせたこと。

違反条文

労働基準法第32条第1項（労働時間）
同法第36条第6項第2号、第3号（時間外及び休日の労働）

事例2

無資格の技能実習生をフォークリフト（最大荷重3.5トン）の運転業務に就かせた疑いで送検

捜査経過

- 解体業を営む事業場において、同社の労働者が運転するフォークリフトが、協力会社の労働者と接触し、接触された労働者が左足切断等の怪我をするという労働災害が発生したことから捜査に着手した。
- 労働安全衛生法では、最大荷重1トン以上のフォークリフトの運転の業務には、フォークリフト運転技能講習を修了した者等、法定の資格を有した者でなければ就かせてはならないと規定されているが、本件災害のフォークリフト（最大荷重3.5トン）を運転していたのは、当該資格を有していない技能実習生であった。
- 無資格の技能実習生にフォークリフトを運転させた疑いで送検した。

被疑事実

実習実施者（法人）及び工場長について、法定の資格を有していない技能実習生を、最大荷重3.5トンのフォークリフトの運転の業務に就かせていたこと。

違反条文

労働安全衛生法第61条第1項（就業制限）
同法施行令第20条第11号（就業制限に係る業務）
労働安全衛生規則第41条（就業制限についての資格）

5 労働基準監督機関と外国人技能実習機構等との相互通報の状況

(1) 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、外国人技能実習機構等との間で、相互に通報し、合同監督・調査を実施している。

※令和3年までは、出入国管理機関との間でも技能実習生に係る相互通報を行っていたが、制度改正により令和4年以降、技能実習生に係る相互通報は、外国人技能実習機構との間でのみ行っている。

(2) 労働基準監督機関から外国人技能実習機構へ通報（※1）した件数は33件、労働基準監督機関が外国人技能実習機構から通報（※2）された件数は277件であった。

- ※1 労働基準監督機関から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 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
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

