

# 技能実習生の労働条件の確保・改善のために

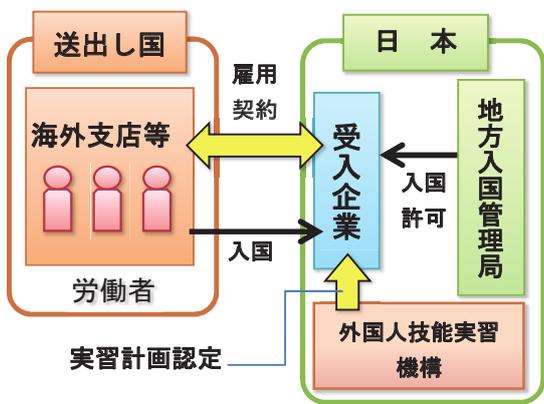
技能実習生を受け入れる事業主の皆さま方には、「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習の保護に関する法律（平成28年11月18日成立、平成29年11月1日施行）」を踏まえ、技能実習生の労働条件の確保・改善に取り組んでいただくようお願いいたします。

## 技能実習生の受入れ方式と技能実習の流れについて

### 技能実習制度の受入れ方式

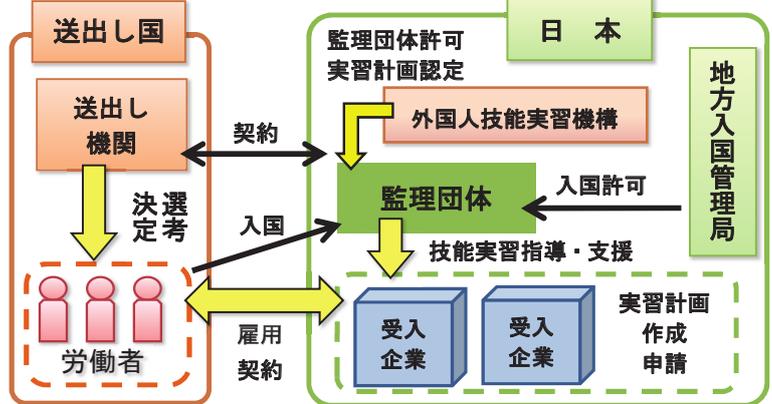
#### 【企業単独型】

日本の企業等が海外の現地法人、合併企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施

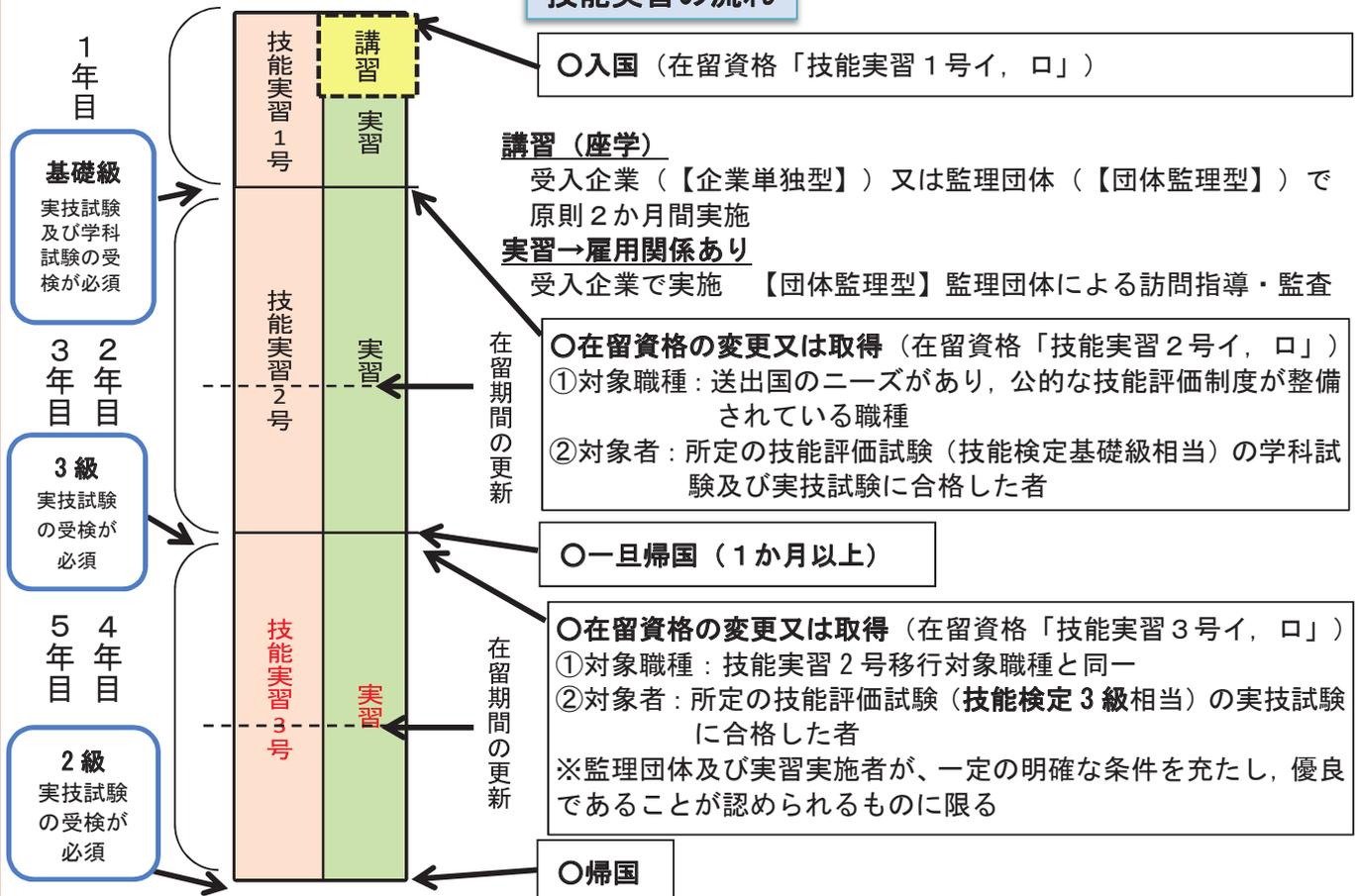


#### 【団体監理型】

非営利の監理団体（事業協同組合、商工会等）が技能実習生を受入れ、傘下の企業等で技能実習を実施



### 技能実習の流れ



## 講習について

講習は、座学により行います。

期間は、技能実習1号の活動時間全体の6分の1以上となっています。

(入国前に一定の講習を受講している場合には、12分の1以上に短縮されます)

→ 技能実習1号の活動を1年間行う場合には、原則として2カ月以上(入国前に一定の講習を受講している場合は、1カ月以上)の講習を実施することになります。

### I. 団体監理型の場合

講習は、受入れ団体(監理団体)が、入国当初に行います。

講習終了後、受入れ企業(実習実施者)で雇用契約に基づき労働者として働きます。

### II, III. 企業単独型の場合

講習は、受入れ企業が行います。企業単独型では、雇用契約に基づかず講習を実施する場合(II)と、雇用契約に基づいて実施する場合(III)があります。

**雇用契約に基づかない講習は入国当初に、雇用契約に基づく講習は入国後1年以内(技能実習1号の期間中)に実施しなければなりません。技能実習生の法的保護に必要な情報に係る講習は、実習前に実施しなければなりません。**

**I、IIの場合、講習は雇用契約に基づいていないため、講習期間中に技能実習生に業務を行わせることは一切できません。**

I、IIでは入国当初の講習終了後、IIIでは入国時から(講習期間中も)、技能実習生は受入れ企業で雇用契約に基づき労働者として働くことから、労働基準関係法令が適用されます。

## 労働条件について

### ○ 労働条件の明示(労働基準法第15条)

労働者を雇い入れたときには、下記の事項を示した労働条件通知書を交付するなど、労働条件を明示しなければなりません。母国語など技能実習生が理解できる方法で行ってください。

#### <書面で明示すべき労働条件>

- ・ 労働契約期間
- ・ 期間の定めのある労働契約(有期労働契約)を更新する場合の基準
- ・ 就業場所および従事すべき業務
- ・ 労働時間(始業・終業時刻、休憩時間、休日等)
- ・ 賃金(賃金額、支払の方法、賃金の締め切りおよび支払日)
- ・ 退職に関する事項(定年の有無、解雇事由等)

#### <その他明示すべき労働条件>

- ・ 昇給に関する事項
- ・ 臨時に支払われる賃金、労働者に負担させる食費および寮費等、災害補償、職業訓練、表彰および制裁、退職等に関する事項、旅費に関する事項 ←これらについて定めている場合

外国人労働者向けモデル労働条件通知書をダウンロードできます。

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/index.html>

(英語、中国語、韓国語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、インドネシア語、ベトナム語の労働条件通知書)

- ・ 有期労働契約(契約期間の定めのある契約)であって雇用契約の更新が必要な場合  
→ 更新する際に、**改めて労働条件を明示しなければなりません。**

**本条に基づき交付した労働条件通知書は、入国又は在留資格変更の申請時に地方入国管理局に提出することとなります。**

## ○ 賃金(労働基準法第24条)

賃金は、通貨で、受入れ企業から直接技能実習生に、その全額を、毎月1回以上、一定期日に支払わなければなりません。

- ・ 法令で定められているもの(税金、社会保険料など)
  - ・ 労使協定で定めたもの(寮費や食費など)
- は、賃金から控除することができます。

ただし、具体的な用途を明らかにできない「管理費」などは、賃金控除協定を締結していたとしても、控除することはできません。

「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」(平成24年11月 法務省入国管理局改訂)では、

- ・ 寮費や食費を控除する額は実費を超えてはならない
- ・ 実習終了時の帰国旅費や受入れ団体が監理に要する費用を技能実習生に負担させてはならないとされています。

## ○ 時間外・休日・深夜割増賃金(労働基準法第37条)

- ・ 時間外労働に対しては、25%以上
  - ・ 深夜業(午後10時～午前5時の労働)に対しては、25%以上
  - ・ 休日労働に対しては、35%以上
- の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

- ・ 平成22年4月1日より、1カ月に60時間を超える時間外労働については、法定割増賃金率が50%以上に引き上げられました。

- ・ ただし、中小企業については、当分の間、この引き上げが猶予されます。

- ・ 時間外労働を内職と称して行わせ、これに対する報酬を法定割増賃金未満とすることはできません(入管法上、技能実習生に内職をさせることは認められていません)。

例) 入国前に、所定労働時間は時給900円、時間外労働は時給300円とする労働契約を締結したことを理由に、その額で時間外手当を支払った場合

- 技能実習生との合意があっても、法定の割増率で計算した額を下回る場合は、労働基準法違反となります。この例では、時間外労働に対して、 $900 \times 1.25 = 1,125$ 円以上の支払が必要です。

## ○ 最低賃金(最低賃金法第4条ほか)

賃金は、**最低賃金額以上の額**を支払わなければなりません。

たとえ、使用者と労働者が最低賃金額を下回る賃金で合意し、労働契約を締結しても、その賃金額は無効となり、最低賃金額で締結したものとみなされます。

※ 以下の2種類の最低賃金が同時に適用される場合は、どちらか高い方の最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。

- ① 地域別最低賃金(都道府県ごとに定められている最低賃金)
- ② 特定(産業別)最低賃金(特定の産業ごとの基幹的労働者を対象に定められている最低賃金)

例) 地域別最低賃金が時給800円の適用を受ける労働者に対して、入国前に時給400円とする労働契約を締結したことを理由にその額しか支払わなかった場合

- 最低賃金額を下回る支払は、最低賃金法違反となります。この場合は、最低賃金額である時給800円の賃金を支払わなければなりません。

例) 地域別最低賃金が時給800円、特定(産業別)最低賃金が時給850円で、両方も同時に適用される事業場の場合

- 技能実習生は、特定(産業別)最低賃金が適用される基幹的労働者に該当しますので、この場合は、高い方の時給850円以上の賃金を支払わなければなりません。

賃金等の不払は、入管法に基づく不正行為認定の対象とされます。

入国管理局から、「不正行為」を行ったと認定された監理団体や実習実施機関等は、技能実習生の受入れが一定期間停止されます。

(「賃金等の不払」とは、賃金の不払、割増賃金の不払、最低賃金額未満の賃金の支払などをいいます。)

## ○ 労働時間(労働基準法第32条、第34条、第35条ほか)

- ・ 原則として、週40時間、1日8時間を超えて労働させてはなりません(法定労働時間)。
- ・ 労働時間が6時間を超える場合は45分、8時間を超える場合は60分の休憩を与えなければなりません。
- ・ 少なくとも毎週1日の休日か、4週間を通じて4日以上の日を与えなければなりません(法定休日)。

### < 適用除外 >

農業、畜産・水産業の事業場は、労働時間、休憩および休日に関する規定の適用が除外されています。なお、農林水産省は通達(「農業分野における技能実習移行に伴う留意事項について」(平成12年3月))において、「労働基準法の適用がない労働時間関係の労働条件についても、基本的に労働基準法の規定に準拠するもの」と示しています。

ただし、深夜業(P. 3)、年次有給休暇(P. 5)に関する規定については適用されます。

### < 特例措置対象事業場 >

商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業であって、労働者が1~9人の事業場は、1週44時間、1日8時間まで労働させることができます。

## 時間外・休日労働

法定労働時間を超えて、または法定休日に労働させる場合には、「時間外・休日労働に関する協定」(36協定)を締結し、労働基準監督署に届け出る必要があります。時間外や休日に労働させる場合は、36協定の範囲内でなければなりません。また、36協定は、限度基準に適合したものにしてください。

### 時間外労働の限度に関する基準(限度基準)(平成10年労働省告示第154号)

#### ・ 業務区分の細分化

安易に臨時の業務などを予想して対象業務を拡大しないよう、業務の区分を細分化し、時間外労働をさせる業務の範囲を明確にしなければなりません。

#### ・ 一定期間の区分

「1日」のほか、「1日を超え3カ月以内の期間」と「1年間」について、時間外労働の協定をしてください。

#### ・ 限度時間

36協定で定める延長時間は、最も長い場合でも次の限度時間を超えないものにしてください。

##### ① 一般の労働者

1週間 15時間  
1カ月 45時間  
1年間 360時間 など

##### ② 1年単位の変形労働時間制の対象者

1週間 14時間  
1カ月 42時間  
1年間 320時間 など

#### ・ 特別条項

臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない「特別の事情」が予想される場合、特別条項付き協定を結べば限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。ただし、この「特別の事情」は、臨時的なものに限られます。

なお、限度時間を超える時間外労働に対しては、別途割増賃金率を定める必要がありますが、その率は25%を超える率とするように努めてください。

#### ・ 適用除外

工作物の建設などの事業、自動車の運転、新技術・新商品の研究開発の業務などについては、限度基準が適用されません。



**時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。**

- ・雇用契約に基づいて講習を実施する場合（Ⅲの場合）、講習時間は労働時間となります。
- ・「入国当初の講習」（Ⅰ、Ⅱの場合）終了後に、別の講習を義務づける場合、その講習時間は労働時間となります。

### 労働時間管理について

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成29年1月20日策定）に基づき、労働時間を適正に把握してください。

具体的には、労働者の出勤日ごとの始業・終業時刻を、原則として ①使用者が自ら現認、または、②タイムカードなどの客観的な記録を基礎として確認し、記録してください。

長時間にわたる時間外労働・休日労働により、労働時間が技能実習計画を大幅に上回っている場合には、入管法に基づく不正行為認定の対象となります。

### ○ 年次有給休暇(労働基準法第39条ほか)

6カ月以上継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、年次有給休暇を与えなければなりません（雇用契約日から起算。技能実習生については、Ⅰ、Ⅱでは「講習」終了後、Ⅲでは入国時から起算）。

年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他の不利益な取扱いをしてはなりません。

- ① 週所定労働日数が5日以上または週所定労働時間が30時間以上の労働者に対しては、右の表の年次有給休暇が付与されます。

勤続勤務年数	6カ月	1年6カ月	2年6カ月
付与日数	10	11	12

- ② ①以外の労働者に対しては、週所定労働日数に応じて年次有給休暇が比例付与されます。

### ○ 中間搾取の禁止(労働基準法第6条)

受入れ団体の役員等が、技能実習生の賃金を、団体名義の銀行口座や団体が管理する技能実習生名義の銀行口座に振り込ませ、これを引き出すなどして不当に利益を得るようなことは、中間搾取となり、禁止されています。

### ○ 強制貯金の禁止(労働基準法第18条)

技能実習生に対して、労働契約に付随して貯蓄金を管理する契約（技能実習生名義の口座の通帳、印鑑を使用者が保管することを含む。）をしてはなりません。

「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」では、技能実習生との合意があっても、技能実習生名義の口座の通帳などを使用者が保管してはならないとされています。

### ○ 賃金台帳の作成(労働基準法第108条ほか)

賃金台帳を各事業場ごとに作成し、以下の事項を記載してください。また、賃金台帳は3年間保存しなければなりません。

- ・労働者の氏名
- ・賃金計算期間
- ・労働日数
- ・労働時間数
- ・時間外労働時間数
- ・深夜労働時間数
- ・手当その他賃金の種類ごとにその額
- など

## ○ 期間途中の解雇(労働基準法第20条、労働契約法第17条)

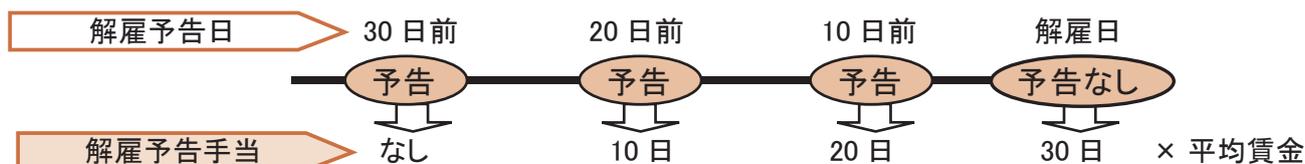
期間の定めのある労働契約(有期労働契約)により雇用されている技能実習生は、**やむを得ない事由がない限り**、契約期間内に解雇することはできません。期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断される可能性がございます。

技能実習生は一定期間の実習で技能を身につけ、その技能を開発途上国等へ移転することを目的としていることから、技能実習の継続に最大限努力してください。

やむを得ず技能実習生を解雇する場合であっても、

- ・ 少なくとも30日前までの予告
- ・ 30日前までの予告を行わないで解雇する場合、解雇までの日数に応じた解雇予告手当の支払が必要です。

支払額 = 平均賃金 × (30日 - 解雇予告日から解雇までの日数)



## ○ 雇止め法理(労働契約法第19条)

雇止めは、有期労働契約において、使用者が更新を拒否したときに契約期間の満了により雇用が終了することをいいます。

雇止めはどのような場合にも認められるわけではなく、有期労働契約が次の①、②のいずれかに該当する場合において、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、その雇止めは無効とされます。

①過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの

②労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの

※ 雇止めの有効性は、最終的には司法において判断されます。

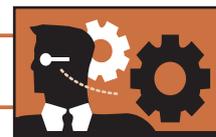
その判断に当たっては、雇用更新回数のみならず、臨時性・常用性、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待を持たせる使用者の言動の有無などを総合考慮して、個別事案ごとに判断されることに留意が必要です。

## ○ 就業規則(労働基準法第89条)

技能実習生を含め労働者を常時10人以上使用している場合は、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければなりません。

また、就業規則を変更した場合にも、同様に届け出が必要です。

※ 就業規則の内容は、技能実習生にも理解できるよう配慮をお願いします。



## ○ 寄宿舍(労働基準法第96条ほか)

寄宿舍に労働者を居住させる場合、労働基準法で定める規定を守らなければなりません。

- ・ 技能実習生が、事業主等の用意した宿舎に居住し、共同生活(便所、炊事場、浴室などが共同で、一緒に食事をとる等)を行っている場合は寄宿舍に該当します。
- ・ マンションなどで各自の部屋(個室)が設けられ、各部屋に便所、炊事場、浴室などが備わっている場合(共同生活の実態がない場合)は寄宿舍に該当しません。

- ① 寄宿舍に居住する労働者の私生活の自由を侵してはなりません。
    - ・ 外出および外泊について使用者の承認を受けさせること
    - ・ 教育、娯楽その他の行事に参加を強制すること
    - ・ 共同の利益を害する場合以外に面会の自由を制限すること
- } は、禁止されています。
- ② 寄宿舍規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければなりません。寄宿舍規則を変更したときも同様です。
    - ・ 届け出には、寄宿舍に居住する労働者の過半数を代表する者の同意書の添付が必要です。
  - ③ 技能実習生を含め労働者を10人以上使用している場合は、寄宿舍設置届が必要です。
  - ④ 受入れ企業は、寄宿舍の設備などについて、寄宿舍に居住する労働者の安全・衛生・風紀等を守るため、以下の措置を講じなければなりません。
    - ・ 警報装置(火災など非常事態を居住者に知らせるもの)を設置すること
    - ・ 消火設備を設置すること
    - ・ 寝室を2階以上に設ける場合は避難階段等を設けること
    - ・ 寝室に居住する者の氏名等を掲示すること



など

## 安全衛生について

### ○ 安全衛生教育(労働安全衛生法第59条、安衛則第35, 36条など)

#### ・雇入れ時等の安全衛生教育

技能実習生を雇い入れたときや技能実習生の作業内容を変更したときには、①作業内容、②機械や原材料などの取り扱い方法、③安全装置や保護衣等の取扱い方法など、技能実習生の安全衛生の確保に必要な事項について、安全衛生教育を実施しなければなりません。

#### ・特別教育

危険有害業務に技能実習生に従事させる場合には、特別教育を実施しなければなりません。

##### 特別教育の必要な業務

- ・ クレーン(つり上げ荷重5トン未満のもの)、移動式クレーン(つり上げ荷重1トン未満のもの)の運転
  - ・ 玉掛け作業(つり上げ荷重1トン未満のクレーン、移動式クレーンに係るもの)
  - ・ フォークリフト等荷役運搬機械(最大荷重1トン未満のもの)の運転
  - ・ 動力プレス等の金型等の取付け、取外し、調整
  - ・ アーク溶接
- など

※ これらの教育は、技能実習生がその内容を理解できる方法で行ってください。

### ○ 就業制限(労働安全衛生法第61条、安衛令第20条)

就業制限業務に技能実習生に従事させる場合には、免許の取得、技能講習の修了などの資格が必要です。

##### 就業制限業務

- ・ クレーン(つり上げ荷重5トン以上のもの)、移動式クレーン(つり上げ荷重1トン以上のもの)の運転
  - ・ 玉掛け作業(つり上げ荷重1トン以上のクレーン、移動式クレーンに係るもの)
  - ・ フォークリフト等荷役運搬機械(最大荷重1トン以上のもの)の運転
  - ・ ガス溶接等
  - ・ 車両系建設機械の運転
- など

## ○ 健康診断の実施(労働安全衛生法第66条)

受入れ企業は、技能実習生を雇い入れたとき、および一定期間ごとに、健康診断を実施しなければなりません。

- ・雇入れ時健康診断・・・労働者を雇い入れたときに実施
- ・定期健康診断・・・1年以内ごとに1回、定期に実施  
(常時深夜業等に従事する者については、6月以内ごとに1回の健康診断が必要です)
- ・特殊健康診断・・・有害業務を行わせる場合、一定期間ごとに実施

### 特殊健康診断の必要な有害業務

特定化学物質の製造または取扱い業務、鉛業務、四アルキル鉛等業務、  
屋内作業所・タンクの内部などにおける有機溶剤の製造または取扱い業務、粉じん作業 など

## ○ ストレスチェックの実施(労働安全衛生法第66条の10)

常時50人以上の労働者を使用する事業場では、技能実習生に、1年以内ごとに1回、ストレスチェックを実施しなければなりません。

## ○ 労働災害が発生したときの対応

技能実習生が労働災害により死亡または休業した場合に備え、的確に対応できる体制を整えてください。また、技能実習生に、あらかじめ、事故時等における応急措置や退避に関することや、労災保険の申請手続についても説明してください。

技能実習生が労働災害に被災したときには、

- ・休業4日以上の場合・・・労働者死傷病報告(安衛則様式第23号)を遅滞なく
- ・休業4日未満の場合・・・労働者死傷病報告(安衛則様式第24号)を四半期ごとに労働基準監督署に提出する必要があります。

(「労働者は、労働災害を防止するため必要な事項を守るほか、事業者その他の関係者が実施する労働災害防止に関する措置に協力するように努めなければならない。」とされています。)

## 労災保険について

### ○ 労災保険について

労災保険は、労働者が業務上の事由または通勤により負傷等を被った場合などに、被災した労働者や遺族を保護するため必要な保険給付などを行う制度です。

- ・技能実習生を含め労働者を1人でも雇用した場合には、労災保険に加入しなければなりません。
- ・入管法により、暫定任意適用事業(※)に該当する場合であっても、技能実習生を受け入れる場合には、労災保険に加入するか、これに類する措置を講ずる必要があります。

※常時5人未満の労働者を使用する個人経営の農林、水産業、養殖、畜産等の一部の事業

## 外国人雇用状況の届け出について

- ・受入れ企業は、外国人(技能実習生)の雇入れ・離職の際、その氏名、在留資格などを期限内にハローワークに届け出る必要があります(届出義務は、1ページの表中「労働関係法令適用」に伴い生じます。雇用保険の加入手続と併せて届け出てください)。
- ・届け出をしなかったり虚偽の届け出を行った場合、30万円以下の罰金を科せられることがあります。

このパンフレットに関するお問い合わせは ▶ 最寄りの労働基準監督署、都道府県労働局労働基準部へ  
外国人雇用状況の届け出に関するお問い合わせは ▶ 最寄りのハローワークへ