

外国人労働者（技能実習生）を雇用する事業場における

労務管理マニュアル



平成25年2月改訂

常総労働基準監督署

外国人労働者（技能実習生）
だから、違っていてもいいん
でしょ



～ 労働基準法第3条 ～

使用者は、労働者の国籍、信条又は
社会的身分を理由として、賃金、労働
条件その他の労働条件について、
差別的取扱をしてはならない。

労働基準法、労働安全衛生法等は、外国人
にも日本人と同様に適用されます！

1 常総署に寄せられた労働相談内容

採用されたが、労働条件通知書が交付されなかったため、契約内容がよく分からない。

労働条件通知書は交付されたが、日本語で書かれていたので、契約内容が全く分からなかった。

口頭のみで労働契約をしたが、賃金額が約束と違っていった。

有給休暇を申請したが、拒否された。

賃金を決められた支払日に払ってくれない。社長に尋ねると、「帰国する時に払うから」と言われた。

残業をしたのに通常的时间額を払われただけで、割増賃金を支払ってくれない。社長に尋ねると、「外国人は関係ないから。」と言われた。

1年契約で長期間勤務していたが、突然雇止めを通告された。



2 立入検査で現認した法違反の内容など

労働者に、労働条件通知書を交付していなかった。また、交付していても日本語のみで当該労働者が労働契約内容を理解していなかった。

時間外・休日労働に関する協定がないのに、または、時間外・休日労働に関する協定で定めた上限時間数・休日出勤回数を超えて、時間外・休日労働を行わせていた。

時間外労働や深夜労働(22～翌5時)に対して、適正な割増賃金を支払っていなかった。

賃金が茨城県最低賃金(平成24年10月6日から時間額699円に改定。)を下回っていた。

年次有給休暇の請求があったのに、与えていなかった。

労働者名簿・賃金台帳といった法定帳簿を作成していなかった。

定期健康診断を実施していなかった。

資格が必要な作業(フォークリフトの運転等)なのに、資格を持たない外国人(技能実習生)に従事させていた。

寄宿舎に火災報知機を設置せず、消火器も設置していなかった。また、上水道ではないのに、水質検査を実施していなかった。

実際の労働時間を隠すため、タイムカードを二重に作成していた。



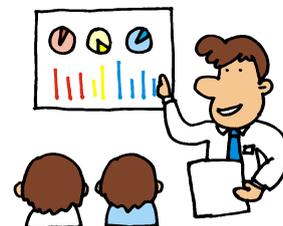
2 労務管理上の注意点

(1) はじめに

労働基準法、労働安全衛生法等は、必ず守る必要がある最低基準を定めたものです。よって、これを下回る契約等は、たとえ労使で合意しても法律を下回る範囲において無効となります。

労働基準法、労働安全衛生法、労災保険法などの法律では、「労働者」を『職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者』と定義付けています。

⇒ 正社員が「労働者」であることは、みなさん異論はないでしょう。ところで、パートタイマー、アルバイト、外国人労働者、外国人技能実習生は、「労働者」に該当すると思いますか？不法就労外国人ならどうでしょうか？
答えは、全て「労働者」となります。



(2) 雇い入れるとき

雇い入れ時に、書面にて、外国人労働者の理解できる言語により、賃金・労働時間・休日等の労働条件を明示（交付）して下さい。厚生労働省作成の「外国人労働者向けモデル労働条件通知書」を使用すると便利です。

(参考)「外国人労働者向けモデル労働条件通知書」のダウンロード先

[厚生労働省：労働基準行政関係リーフレット一覧<労働基準法関係>](#)

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

雇入れ時に、作業手順、安全対策、事故時の応急措置や退避に関することを教育して下さい。

労働者名簿、賃金台帳といった法定帳簿を作成して下さい。

(3) 賃金を支払うとき

茨城県最低賃金（平成24年10月6日から時間額699円に改定。）以上の賃金額を支払って下さい。（原則として茨城県最低賃金・時間額は、毎年10月頃に改定されますので確認をして下さい。）

賃金は毎月、決められた日に、全額を支払って下さい。

賃金から、税金・社会保険料以外のお金を一方的に控除することは許されておらず、ましてや意味不明なお金を控除することは絶対に許されません。

寮の家賃や公共料金等のお金を賃金から控除する場合は、まず、労働者の過半数を代表するもの等と会社で「賃金控除に関する労使協定」を結んで下さい。また、労働者に対し雇入れ時に書面（労働条件通知書）を交付し、きちんと説明して下さい。

なお、賃金控除の労使協定を結べる項目は「事理明白なもの」に限られることに注意して下さい。

(4) 労働時間の管理、残業をさせるとき

労働時間は、日々、正確に記録して下さい。その場合、できるだけタイムカード・IDカード等の客観的な方法により記録して下さい。

労働時間は、1日8時間、1週40時間が原則です。

休憩は、1日の労働時間が6時間を超え8時間までのときが45分以上、8時間を超えるとときが60分以上を与えて下さい。

休日は、1週間に1日以上です。

時間外（残業）休日、深夜（22時～翌朝5時の時間帯）に労働させれば、次の割増賃金を支払って下さい。

イ 時間外労働... 2割5分増し以上

改正労働基準法が平成22年4月1日から施行されました！！

- ・ **月45時間**（1年単位の变形労働時間制を採用している場合は月間42時間）**を超える時間外労働**に関して、割増率を**2割5分増超**に設定する必要があります（努力義務/中小企業に対する猶予措置はありません）
- ・ **月60時間を超える時間外労働**に関して、割増率が**5割増し以上**に変更されました（中小企業には猶予措置があります）

ロ 休日労働... 3割5分増し以上

ハ 深夜労働... 2割5分増し以上

ご案内

(5) 働き始めて6ヶ月が経過したとき

働き始めて6ヶ月経つと、年次有給休暇が10日発生します。

ご案内

改正労働基準法が平成22年4月1日から施行されました！！

- ・ 年間5日までの年次有給休暇は、1時間単位で与えることができるように変更されました。

(6) 定期健康診断

1年以内ごとに1回、定期的に健康診断を実施して下さい。

なお、夜勤等により深夜労働（22時～翌朝5時の時間帯）に従事させている場合は、6ヶ月ごとに1回（年に2回）健康診断を実施して下さい。

(7) 仕事中にケガしたとき

病院の窓口では「仕事中のケガであること」を告げ、労災保険の必要な手続きをとって下さい。

不明な点があったり、用紙が必要な場合は、労働基準監督署**労災係**へお尋ね下さい。



労 災

仕事を4日以上休むケガのときは、遅滞なく「労働者死傷病報告」を労働基準監督署へ提出して下さい。

不明な点があったり、用紙が必要な場合は、労働基準監督署**安全衛生係**へお尋ね下さい。

労災事故が起きたのに、労働基準監督署へ報告せずに隠してしまうことを

“ **労災かくし** ”

と呼び、発覚すると厳重に処罰しますので、絶対に隠さないで下さい！！

(8) 安全衛生教育

- ・雇入時と作業内容変更時については、
作業内容
機械等や原材料等の取扱方法
安全装置や保護具等の取扱い方法
など、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する必要があります。

(9) 就業制限業務

就業制限業務に従事させる場合は、免許の取得、技能講習の修了等の資格が必要です。

(技能講習が必要なもの (例))

- ・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)
- ・玉掛け作業 (つり上げ荷重 1 トン以上のクレーン、移動式クレーンにかかるもの。)

(免許が必要なもの (例))

- ・クレーン (つり上げ荷重 5 トン以上のもの)

安全衛生教育等実施予定表は、HPでご覧下さい。

http://ibaraki-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/anzen_eisei/hourei_seido/kijun18.html

(10) 危険有害業務

危険有害業務に従事させる場合には、特別教育を実施することが必要です。

(例) ・アーク溶接作業

- ・クレーン (つり上げ荷重 5 トン未満のもの)
- ・玉掛け作業 (つり上げ荷重 1 トン未満のクレーン、移動式クレーンにかかるもの。)

安全衛生教育等実施予定表は、HPでご覧下さい。

http://ibaraki-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/anzen_eisei/hourei_seido/kijun18.html

(11) 寄宿舍に住ませるとき

寄宿舍における入居者の私生活の自由を保障し、安全で衛生的な生活を全うするために各種規定を設けているので、これらを遵守して下さい。

各種規定は、「事業附属寄宿舍について」を参照して下さい。

(1 2) 仕事が減った、勤務能力が低い等で解雇するとき

仕事が減り、会社の都合で自宅待機させる場合は、平均賃金の6割を補償（休業手当）して下さい。

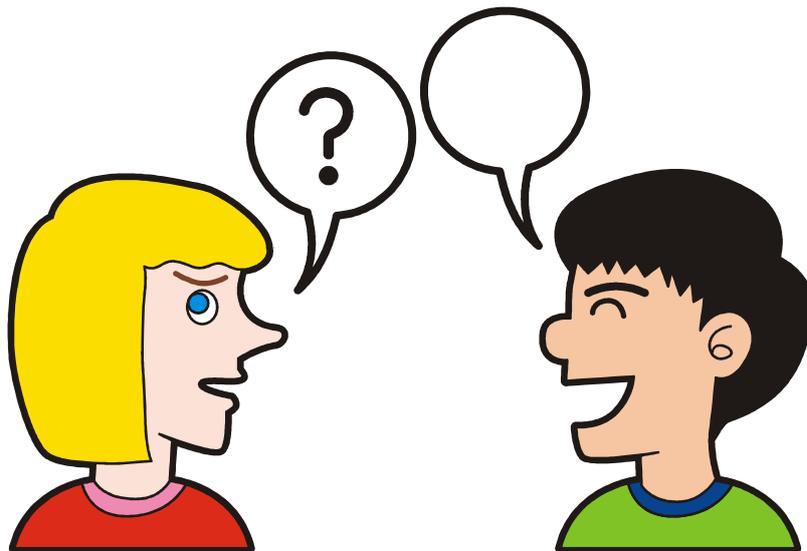
やむを得ない事情で解雇する場合は、30日以前に予告するか、平均賃金の30日分（解雇予告手当）を支払って下さい。

労働契約法により、合理的な理由のない解雇は無効となります。この点も十分に考慮の上、解雇するか否かの決定をして下さい。

(1 3) その他

パスポート、お金、通帳は、本人にて保管するようにして下さい。

各種様式等は、厚生労働省のホームページに掲載されていますので、それらをダウンロードして使して下さい。



割増賃金の計算方法（労基法第37条、労基則第19～21条）

1 時間単価の算出方法

(1) 月額（月単位で支払う基本給・手当）の場合

年間の所定労働時間を計算する。 $365(366)日 - 年間休日 = 年間労働日$
1日の所定労働時間 \times 年間労働日 = 年間の所定労働時間
月平均の所定労働時間を計算する。 $年間の所定労働時間 \div 12ヶ月 = 月平均の所定労働時間$
割増賃金を計算する場合の基礎となる時間単価（時間額）を計算する。

$$\text{時間単価} = \text{月額} \div \text{月平均の所定労働時間}$$

基本給以外に各種手当を支払っている場合は、基本給にそれら手当も含めて（合算して）割増賃金を計算します。ただし、「家族手当、通勤手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当、臨時に支払われた手当（慶弔手当等）1ヶ月を超える時間ごとに支払われる賃金（賞与等）」については、含める必要はありません。

(2) 日額（1日単位で支払う基本給・手当）の場合

$$\text{時間単価} = \text{日額} \div \text{1日の所定労働時間}$$

なお、日によって1日の所定労働時間が異なる場合

$$\text{時間単価} = \text{日額} \div \text{1日平均の所定労働時間}$$

(例) 月～金が7時間、土が5時間： $(7時間 \times 5日 + 5時間) \div 6日 = 6,66時間$

(3) 出来高払給（歩合給）の場合

$$\text{時間単価} = \text{当該期間中の出来高払給（歩合給）} \div \text{当該期間中の総労働時間【 】}$$

【注】「当該期間中の総労働時間」には、時間外・休日労働時間数も含めます。

(4) 賃金が2つ以上の種類からなる場合 (例) 基本給は日額だが、手当は月額の場合

上記(1)から(3)の計算式にもとづき算出した金額を合計する。

$$\text{(例) 時間単価} = (\text{日額} \div \text{1日平均の所定労働時間}) + (\text{月額} \div \text{月平均の所定労働時間})$$

2 割増賃金の計算

時間外割増賃金の場合 ... $\text{時間単価} \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数}$

休日割増賃金の場合 $\text{時間単価} \times 1.35 \times \text{休日労働時間数}$

深夜割増賃金の場合 $\text{時間単価} \times 0.25 \times \text{深夜労働時間数}$

なお、出来高給（歩合給）の場合は、割増率「 $1.25(1.35)$ 」のところ、「 $0.25(0.35)$ 」になります。

平均賃金の計算方法（労基法第12条）

労災保険の申請に関して平均賃金を計算する場合は、例外がありますので、労災保険担当部署に必ず確認してください。

1 平均賃金の計算方法

平均賃金の計算方法の原則は（1）ですが、最低保障の計算方法として（2）もありますので、（1）と（2）の算出金額を比較して、高い方の金額を使用して下さい。

（1）原則の計算方法

3ヶ月間に支払われた賃金総額

3ヶ月間の暦日数

（2）最低保障の計算方法

日給・時間給・請負給の場合〔労基法第12条第1項第1号〕

3ヶ月間に支払われた賃金総額
3ヶ月間の実労働日数 × 0.6

上記の賃金と月給・週給等との併給の場合〔労基法第12条第1項第2号〕

上記の金額 + **3ヶ月間に支払われた月給等の部分の総額**
3ヶ月間の暦日数

月給日給制で欠勤により減額された場合〔労基法第12条第8項、昭24年4月11日労働省告示第5号第2条、昭30年5月24日基収第1619号〕

3ヶ月間に欠勤しなかった場合に受けるべき賃金総額
3ヶ月間の所定労働日数 × 0.6

月給日給制で欠勤により減額された場合で、上記の賃金や減額されない月給等との併給の場合〔 に同じ〕

<上記の賃金> <上記の賃金> <減額されない月給等>

上記の金額 + 上記の金額 + **3ヶ月間に支払われた月給等の部分の総額**
3ヶ月間の暦日数

2 留意事項

「3ヶ月間」とは、平均賃金を計算する必要が生じた出来事の“直前の賃金締切日”を起算日として、過去3ヶ月間遡って計算します。なお、雇入れ後3ヶ月に満たない場合であっても直前の賃金締切日から起算し、当該3ヶ月以内の期間をもって計算します。雇入れ後1賃金締切期間を経過していない場合は、当該出来事の発生日以前の期間で計算します。

「賃金総額」には、基本給以外の通勤手当や家族手当、その他各種手当を含んで計算します。賃金ごとに締切日が異なる場合は、賃金ごとにその直前の締切日をもって計算し、合算します。次の期間がある場合は、当該期間の日数及び賃金額を除外して計算します（労働者の私的理由による休業の場合は除外しません）

イ 労働災害による休業期間 □ 産前産後の休業期間、育児・介護休業期間

ハ 使用者の責に帰すべき事由による休業期間 ニ 試用期間

事業場附属寄宿舍について

労働基準法の第4章（第94条～第96条の3）及び事業場附属寄宿舍規定では「事業場附属寄宿舍」に関する規定があります。

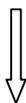
「寄宿舍」とは...

常態として相当人数の労働者が宿泊し、共同生活の実態を備えるものをいいます。

【判断基準】 おおむね次の基準によって総合的に判断します。

- 1) 相当人数の労働者が宿泊しているか否か
- 2) その場所が独立又は区画された施設であるか否か
- 3) 共同生活の実態を備えているか否か

社宅のような独立の生活を営むものや少人数が社長宅に住み込むものは寄宿舍として扱わない。



「事業に附属する」とは、事業経営の必要上設けられるような事業との関連をもつことをいいます。

【判断基準】 おおむね次の基準によって総合的に判断します。

- 1) 労務管理上共同生活が要請されているか否か
- 2) 事業場敷地内又はその付近にあるか否か

福利厚生施設として設置されるいわゆるアパート式寄宿舍は、寄宿舍として扱わない。



「事業場附属寄宿舍」に関する規定の主なものとしては、以下のとおりです。

- ・ 入居者が15人以上の場合で、2階以上に寝室を設ける場合は、各階に容易に屋外の安全な場所に通じる階段を2箇所以上設けること。
- ・ 屋外に通じる出入口の戸は、外開き戸又は引き戸とすること。
- ・ 火災等非常時に入居者に知らせるベル・拡声器等設備を設けること。
- ・ 十分な消火設備を設けること。
- ・ 飲料水・炊事用水は地方公共団体から供給されるものを使用するか水質検査に合格したものを使用すること。

水質検査は、茨城県薬剤師会公衆衛生検査センターにて実施（保健所へ問合せ）

その他の具体的な内容は、法令及び解説をお読み下さい。例えば.....

- ・ 掃除用具を備えること。
- ・ 一室の居住面積は、床の間及び押入れを除き一人につき2.5㎡以上とすること。
- ・ 各室の私物を収納するための設備は、個人別のものとすること。
- ・ 室面積の七分の一以上の有効採光面積を有する窓を設け、居住面積4㎡につき10ルクス以上の灯火を設けること。
- ・ 防蚊のための措置を講ずること。防寒のため、採暖設備を設けること。
- ・ 各人専用の寝具を備え、常にこれらを清潔に保持すること。
- ・ 寝室には居住者の氏名・定員を入口に掲示すること。
- ・ 炊事場には、十分な照明・換気設備を設け、害虫の予防措置を講ずること。
- ・ 他に利用し得る浴場がない場合は、浴場を設け、また清潔に保持すること。
- ・ 便所には、流水によって手を洗える設備を設けること。
- ・ 洗面所・洗濯場・物干し場を設けること。



点検

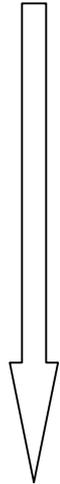
e t c .

入管法の改正（研修・技能実習生制度の見直し）

（入国管理局のホームページより抜粋したものに一部加工）

1 概要

- (1) 研修生・技能実習生の保護の強化を図るため、次の活動を行うことができる在留資格「技能実習」を新たに設けます。



「講習による知識修得活動」及び「雇用契約に基づく技能等修得活動」
イ 海外にある合併企業等事業上の関係を有する企業の社員を受け入れて行う活動（企業単独型）
ロ 商工会等の営利を目的としない団体の責任及び監理の下で行う活動（団体監理型）

の活動に従事し、技能等を修得した者が雇用契約に基づき修得した技能等を要する業務に従事するための活動

これにより、雇用契約に基づき行う技能等修得活動は、労働基準法、最低賃金法等の労働関係法令等が適用されるようになります。

また、 から への移行は、在留資格変更手続により行うこととなります。

- (2) その他以下の事項について、今後関係省令の改正等を行う予定です。

受入れ団体の指導・監督・支援体制の強化、運営の透明化
重大な不正行為を行った場合の受入れ停止期間の延長
送出し機関と本人との間の契約内容の確認の強化 など

2 施行日

平成22年7月1日に施行されました。

3 改正法の「技能実習」受入れ概要図（団体監理型）

