

報道関係者 各位

令和4年 10月 27日

【照会先】

高知労働局労働基準部監督課

監督課長 神子沢啓司

主任地方監察監督官 門脇勲

(電話) 088-885-6022

外国人技能実習生の実習実施者に対する 令和3年の監督指導結果を公表します

～ 監督指導を行った実習実施者のうち、労働基準関係法令違反が認められたのは56.5%～

高知労働局(局長 中村克美)は、県内の労働基準監督署が、令和3年に実施した外国人技能実習生(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)に対する監督指導の結果を取りまとめましたので、監督指導事例とともに公表します。

令和3年の監督指導の概要

労働基準関係法令違反が認められた実習実施者は、監督指導を実施した69事業場(実習実施者)のうち39事業場(56.5%)

違反事項は、使用する機械等の安全基準の未措置(20.3%)、定期健康診断の有所見者に係る医師意見聴取の未実施(13.0%)、賃金の不払、法定労働時間超え労働(各11.6%)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。

高知労働局と県内4か所(高知・須崎・四万十・安芸)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、技能実習生の適正な労働条件と安全衛生の確保に取り組んでいます。

今後とも、法違反の疑いのある実習実施者に対する監督指導を積極的に行うとともに、度重なる指導にもかかわらず法令違反を是正しないなど重大・悪質な事案に対しては、送検を行い厳正に対応していきます。

【別紙】技能実習生の実習実施者に対する監督指導結果(令和3年)

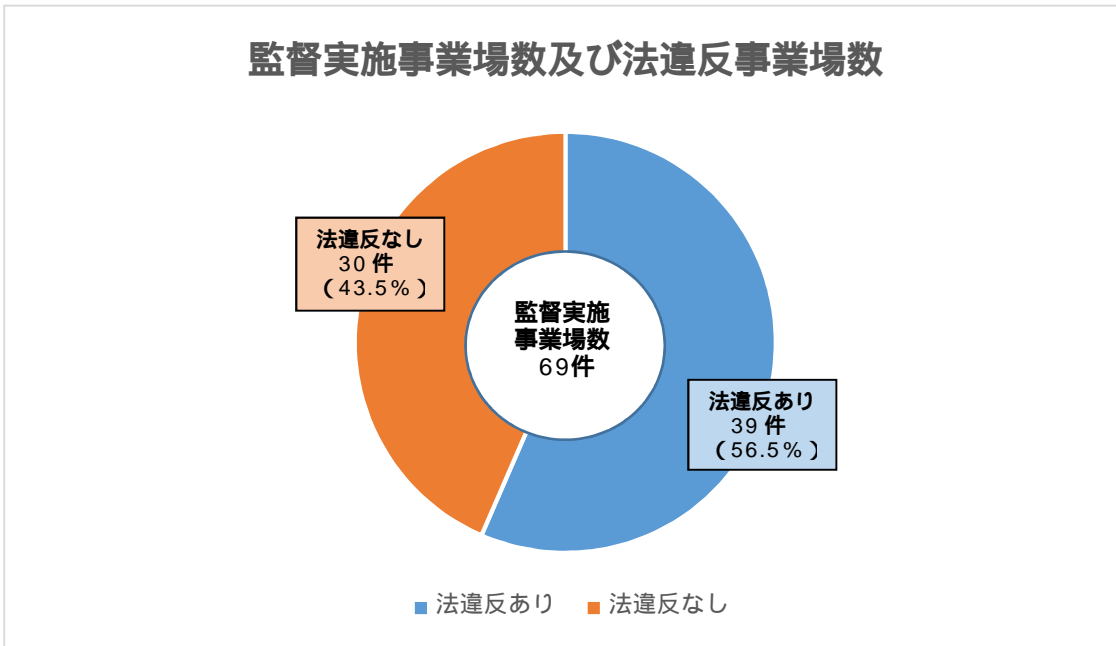
【別添】技能実習生の実習実施者に対する監督指導事例(令和3年)

技能実習生の実習実施者に対する 監督指導結果（令和3年）

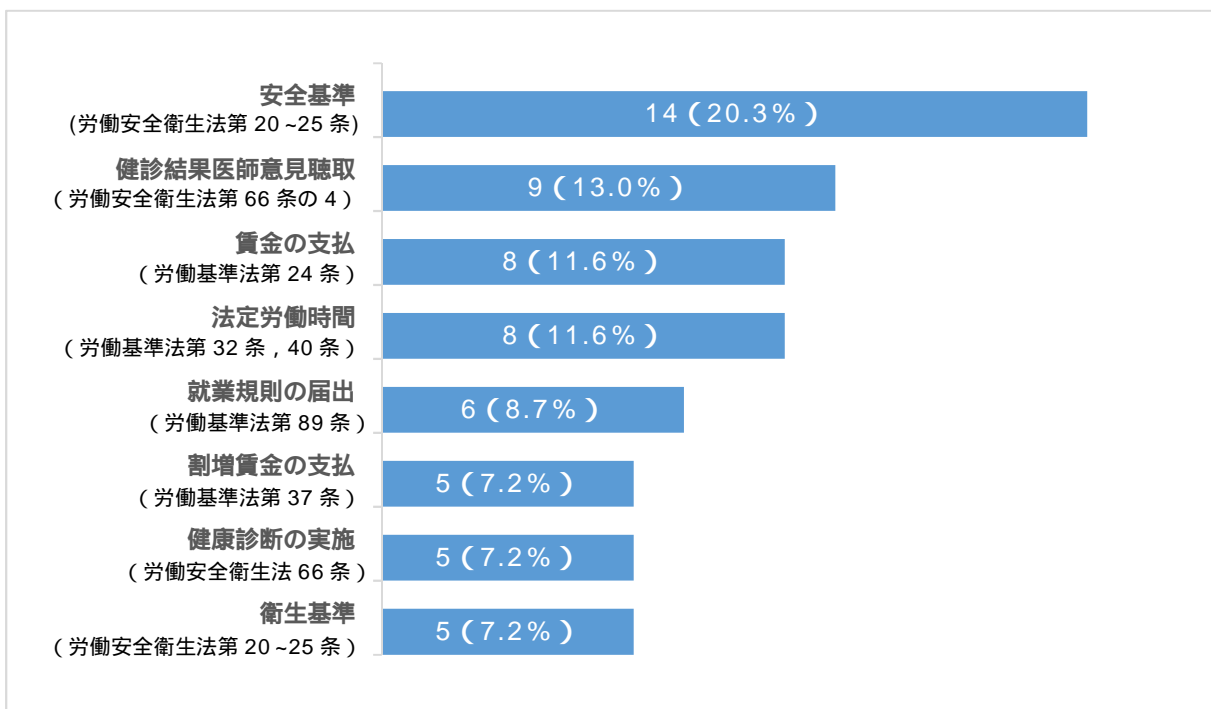
監督指導の結果

（1）県内4か所の労働基準監督署において、実習実施者に対して69件の監督指導を実施し、その56.5%に当たる39件で労働基準関係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）主な法違反は、使用する機械等の安全基準の未措置（20.3%）、定期健康診断の有所見者に係る医師意見聴取の未実施（13.0%）、賃金の不払、法定労働時間超え労働の実施（各11.6%）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。

(3) 主な業種に対する監督指導の状況は、以下のとおりであった。

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(違反率)		
機械・金属	15	9 (60.0%)	安全基準 5(33.3%)	衛生基準 5(33.3%)	健康診断 2(13.3%)
食料品製造	15	8 (53.3%)	労働時間 4(26.7%)	健診医師 意見聴取 3(20.0%)	安全基準 2(13.3%)
繊維・衣服	5	2 (40.0%)	労働条件の 明示 1(20.0%)	賃金の支払 1(20.0%)	健診医師 意見聴取 1(20.0%)
建設	12	7 (58.3%)	安全基準 3(25.0%)	健診医師 意見聴取 2(16.7%)	就業規則の 届出 2(16.7%)
農業	15	7 (46.7%)	賃金の支払 4(26.7%)	就業規則の 届出 2(13.3%)	安全基準 2(13.3%)
<参考> 全業種	69	39 (56.5%)	安全基準 14(20.3%)	健診医師 意見聴取 9(13.0%)	賃金の支払 8(11.6%)

<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、非鉄金属製品製造業、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

【参考】 前年の監督指導結果との比較

前年の監督指導結果との比較は以下のとおり。

		令和3年	令和2年
監督指導実施 事業場		69	50
	うち、労働基準法などの 法令違反あり	39 (56.5%)	32 (64.0%)
主な 違反内容	賃金の支払	8 (11.6%)	6 (12.0%)
	労働時間	8 (11.6%)	4 (8.0%)
	割増賃金の支払	5 (7.2%)	6 (12.0%)
	賃金台帳の調製	4 (5.8%)	3 (6.0%)
	年次有給休暇管理簿の調 製	1 (1.4%)	2 (4.0%)
	最低賃金の支払	1 (1.4%)	2 (4.0%)
	安全基準	14 (20.3%)	9 (18.0%)
	衛生基準	5 (7.2%)	3 (6.0%)
	定期健康診断	5 (7.2%)	2 (4.0%)
	健診結果医師意見聴取	9 (13.0%)	5 (10.0%)
	労働時間の状況把握	1 (1.4%)	4 (8.0%)

監督指導事例 1

事例

定期健康診断を実施した結果、いずれかの健診項目に異常所見のあった労働者に関し、健康診断の事後措置として、医師の意見を聴取していなかったもの。

事案の概要

当該事業場は実習生の受け入れを行い、業務に従事させているが、定期健康診断は毎年実施し、個人票の保管も適正に行われていたが、有所見者にかかる医師の意見聴取が実施されていなかったもの。

指導の内容

監督指導時に、定期健康診断の結果、健診実施項目に異常所見のある労働者にかかる医師の意見聴取実施に関し是正勧告した。

関係法令

労働安全衛生法第66条の4（健康診断の結果についての医師等からの意見聴取）

指導の結果

意見聴取対象労働者にかかる医師の意見聴取実績の報告をもって、意見聴取実施が確認され、法違反が是正された。



健康診断実施後の措置

事業者は、健康診断の結果、異常の所見があると診断された労働者について、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について医師等の意見を聴取し、必要があると認めるときは当該労働者の実情を考慮して、
就業場所の変更
作業の転換
労働時間の短縮
深夜業の回数の減少等の措置を講ずる
等、適切な措置を講じなければなりません。

（労働安全衛生法第66条の4、第66条の5）

監督指導事例 2

事例

所定（1日7時間、1週40時間）を超え労働に割増賃金を支払う契約であったにもかかわらず、当該所定労働時間を超える労働時間に適正に約定の賃金が支払われていなかったもの。

事案の概要

当該事業場は実習生を受け入れ、所定労働時間を1日7時間、1週40時間として業務に従事させており、当該所定労働超えの労働に対し、割増賃金を支払う契約となっていたところ、月間総労働時間から月間所定労働時間（1週40時間を基準に算定）を引いた時間についてのみ割増賃金を支払っていたため、賃金が一部不払となっている事実が認められた。

* 当該事業場は農業のため、法定労働時間にかかる規制は適用除外。

指導の内容

監督指導時に不払となっている定期賃金について、その金額及び所定支払日を特定の上、是正期日（法違反を是正すべき期日として指導時に決定）までに、その全額を実習生らに支払うよう是正勧告した。

関係法令

労働基準法第24条（賃金の支払）

指導の結果

実習生らに対し、不払となっていた定期賃金の一部について支払が行われたことをもって、賃金の全額が支払われたことが確認され、法違反が是正された。



賃金の支払

賃金は、通貨で、**全額を、毎月1回以上**、一定の期日を定めて、労働者に直接支払わなければなりません。また、賃金から税金や社会保険料など法令で定められているもの以外のものを控除する場合には、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、そのような労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による労使協定が必要です。

（労働基準法第24条第1項、2項）

監督指導事例 3

事例

時間外・休日労働に関する協定を締結し、労働基準監督署へ届出ていたものの、時間外労働と休日労働の実績が当該協定の限度を超えて労働を行わせていたもの

事案の概要

当該事業場は実習生の受け入れを行い、所定労働時間を1日8時間、1週40時間とし、時間外休日労働協定（以下、「36協定」という。）の特別条項にて月間99時間までの延長時間を定め、業務に従事させているが、時間外労働と休日労働の合計時間が、特定の月において132時間、複数の月で80時間超えとなっていたもの。

指導の内容

監督指導時に、法定労働時間の遵守、時間外・休日労働の実労働時間数の上限規制に関し是正勧告するとともに、36協定特別条項の適正運用のための再発防止対策の検討と実施を指導した。

関係法令

労働基準法第32条（労働時間）、労働基準法第36条6項2号、3号（1か月100時間未満、2か月ないし6か月平均80時間以内）

指導の結果

36協定特別条項を遵守した実績報告をもって、適正労働時間管理が確認され、法違反が是正された。



時間外及び休日の労働

休憩を除いて1週に40時間、1日に8時間を超えて労働させてはいけません。

時間外又は休日に労働させる場合には、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、そのような組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による労使協定（36協定）を締結し、事前に所轄の労働基準監督署長に届け出るとともに、**協定で定める限度時間内でなければ労働させることができません。**

36協定で定めた内容に従って時間外・休日労働を行わせる場合であっても、次の要件を満たさなければなりません。

坑内労働その他構成労働省令で定める健康上特に有害な業務については、時間外労働は1日2時間以内

1か月(単月)における時間外労働時間数と休日労働時間の合計が**100時間未満**

36協定の対象期間におけるいずれの**2か月ないし6か月間**における時間外労働時間数と休日労働時間数の合計が、1か月当たりの**平均で80時間以内**

（労働基準法第32条、第36条）