

報道関係者 各位

令和7年12月25日

【照会先】

高知労働局労働基準部監督課

監督課長 吉本 雄一

主任地方監察監督官 上久保 賢吾

(電話) 088-885-6022

外国人技能実習生の実習実施者に対する監督指導の実施状況を公表します

ー 監督指導を実施した事業場の 68.8%に法違反 ー

高知労働局（局長 菊池宏二）は、令和6年1月から12月までに県内の労働基準監督署（以下「監督署」）が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公表します。

令和6年の監督指導結果の概要

- 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80事業場（実習実施者）のうち55事業場（68.8%）であった。
【参考】前年74事業場のうち55事業場（74.3%）
- 違反事項は、①安全基準、定期健康診断の有所見者に係る医師意見聴取の未実施（各12.5%）、②割増賃金の不払、健康診断の未実施（各11.3%）、③衛生基準（10.0%）に関する違反の順に多かった（対前年比は【別紙】【参考】のとおり）。

高知労働局及び各監督署では、技能実習生を雇用する事業者（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、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。

法違反の疑いのある事業者（実習実施者）に対しては、積極的に監督指導を行うとともに、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、送検手続を行う等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6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6年）

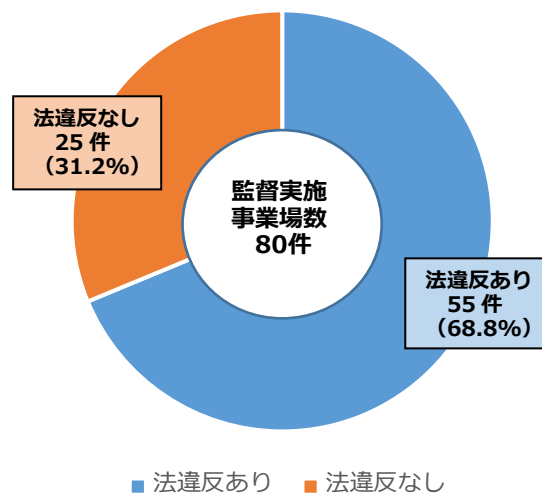
技能実習生の実習実施者に対する 監督指導結果（令和6年）

監督指導の結果

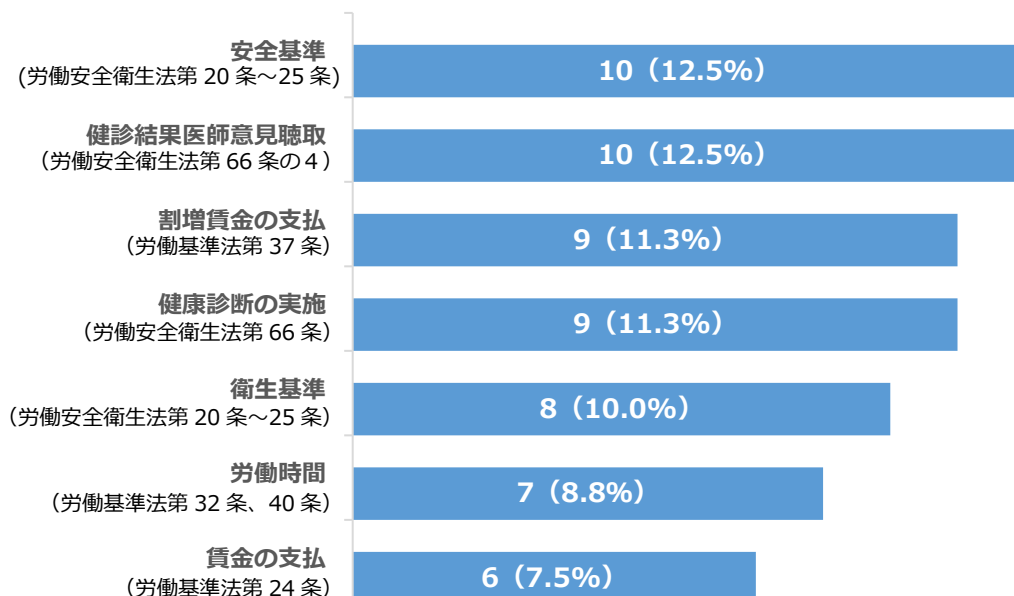
（１）県内４か所の労働基準監督署において、実習実施者に対して８０件の監督指導を実施し、その６８．８％に当たる５５件で労働基準関係法令違反が認められた。

＜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。

監督実施事業場数及び法違反事業場数



（２）主な法違反は、①安全基準、定期健康診断の有所見者に係る医師意見聴取の未実施（各 12.5％）、②割増賃金の不払、健康診断の未実施（各 11.3％）、③衛生基準（10.0％）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	17	14 (82.4%)	衛生基準 7 (41.2%)	安全基準 5 (29.4%)	健康診断 4 (23.5%)
食料品製造	7	6 (85.7%)	労働時間 2 (28.6%)	健診医師意見聴取 2 (28.6%)	労働条件の明示 1 (14.3%)
繊維・衣服	8	2 (25.0%)	解雇の予告 1 (12.5%)	健診医師意見聴取 1 (12.5%)	
建設	8	4 (50.0%)	労働条件の明示 1 (12.5%)	労働時間 1 (12.5%)	安全基準 1 (12.5%)
農業	11	8 (72.7%)	賃金の支払 6 (54.5%)	健康診断 2 (18.2%)	年次有給休暇 1 (9.1%)
＜参考＞ 全業種	80	55 (68.8%)	安全基準 10 (12.5%)	健診医師意見聴取 10 (12.5%)	割増賃金 健康診断 9 (11.3%)

＜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

【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6年	令和5年
監督指導実施 事業場		80	74
	うち、労働基準法などの 法令違反あり	55 (68.8%)	55 (74.3%)
主な 違反内容	賃金の支払	6 (7.5%)	9 (12.2%)
	労働時間	7 (8.8%)	4 (5.4%)
	割増賃金の支払	9 (11.3%)	9 (12.2%)
	賃金台帳の調製	1 (1.3%)	1 (1.4%)
	年次有給休暇	5 (6.3%)	14 (18.9%)
	最低賃金の支払	1 (1.3%)	1 (1.4%)
	安全基準	10 (12.5%)	8 (10.8%)
	衛生基準	8 (10.0%)	2 (2.7%)
	定期健康診断	9 (11.3%)	6 (8.1%)
	健診結果医師意見聴取	10 (12.5%)	10 (13.5%)
	労働時間の状況把握	0 (0.00%)	2 (2.7%)

監督指導事例 1

事例

手当を割増賃金の基礎となる賃金に算入していなかったもの。

事案の概要

事業場は技能実習生に対し皆勤手当を支払っていたものの、当該手当を割増賃金の基礎となる賃金に算入していなかったもの。

指導の内容

法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超えて労働させた時間については、割増賃金を支払うことはもとより、計算の元となる1時間あたりの単価（時給）を計算する際には、基本給のみならず、法定で定められた以外の手当は算入して計算するよう是正勧告した。

関係法令

労働基準法第37条（時間外、休日及び深夜の割増賃金）

指導の結果

皆勤手当を割増賃金の基礎となる賃金に算入することとした。



割増賃金の基礎となる賃金

割増賃金の基礎となるのは、所定労働時間の労働に対して支払われる「1時間当たりの賃金額」です。例えば月給制の場合、各種手当も含めた月給を、1か月の所定労働時間で割って、1時間当たりの賃金額を算出します。この時、以下の①～⑦は、労働と直接的な関係が薄く、個人的事情に基づいて支給されていることなどにより、**基礎となる賃金から除外することができます。**

- ① 家族手当 ② 通勤手当 ③ 別居手当 ④ 子女教育手当 ⑤ 住宅手当
- ⑥ 臨時に支払われた賃金（私傷病手当、加療見舞金、退職金 等）
- ⑦ 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

ただし①～⑤の手当については、このような名称の手当であれば、すべて基礎となる賃金から除外できるというわけではないことに注意が必要です。例えば、割増賃金の基礎から除外できる「通勤手当」は、通勤距離または通勤に要する実際費用に応じて算定される手当をいいます。そのため通勤手当という名称でも、通勤に要した費用や通勤距離に関係なく一律に支給するものは除外できないものとなります。

（労働基準法第37条第5項、労基則第21条）

監督指導事例 2

事例

常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期に法定の項目について医師による健康診断を行っていないもの。

事案の概要

事業場は技能実習生の受け入れを行い、業務に従事させているが、1年以内ごとに1回、定期健康診断を実施していなかったもの。

指導の内容

監督指導時に、定期健康診断を実施するよう是正勧告した。

関係法令

労働安全衛生法第66条（健康診断）

指導の結果

是正勧告後、健康診断を受診させ、以降1年以内ごとに1回受診させることとした。



健康診断

事業者は、労働安全衛生法第66条に基づき、労働者に対して、医師による健康診断を実施しなければなりません。事業者に実施が義務付けられている健康診断には、上記事例のような1年以内ごとに1回実施する**定期健康診断**のほか、雇入れの際実施する**雇入れ時の健康診断**、深夜業等の業務に常時従事する労働者に6か月以内ごとに1回実施する**特定業務従事者の健康診断**等があります。

また、事業者は労働者の健康診断の結果に基づき、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、必要があると認められらるときは当該労働者の実情を考慮して、

- ① 就業場所の変更
- ② 作業の転換
- ③ 労働時間の短縮
- ④ 深夜業の回数の減少

等の適切な措置を講じなければなりません。

法律に基づき実施した健康診断は、その結果（健康診断個人票）を、事業場で保管しておく必要があります。

（労働安全衛生法第66条、第66条の4、第66条の5）