厚生労働省

高知労働局

Press Release

報道関係者　各位

令和８年 10 月 29 日
【照会先】
高知労働局労働基準部監督課
監　督　課　長　門　脇　　勲
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

－　監督指導を実施した事業場の 56.9%に法違反　－

高知労働局（局長 池田邦彦）は、令和７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７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 102 事業場（実習実施者）のうち 58 事業場（56.9%）であった。
【参考】前年 80 事業場のうち 55 事業場（68.8%）

■　違反事項は、①安全基準（16.7%）、②賃金の支払（13.7%）、③定期健康診断（10.8%）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７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７年）

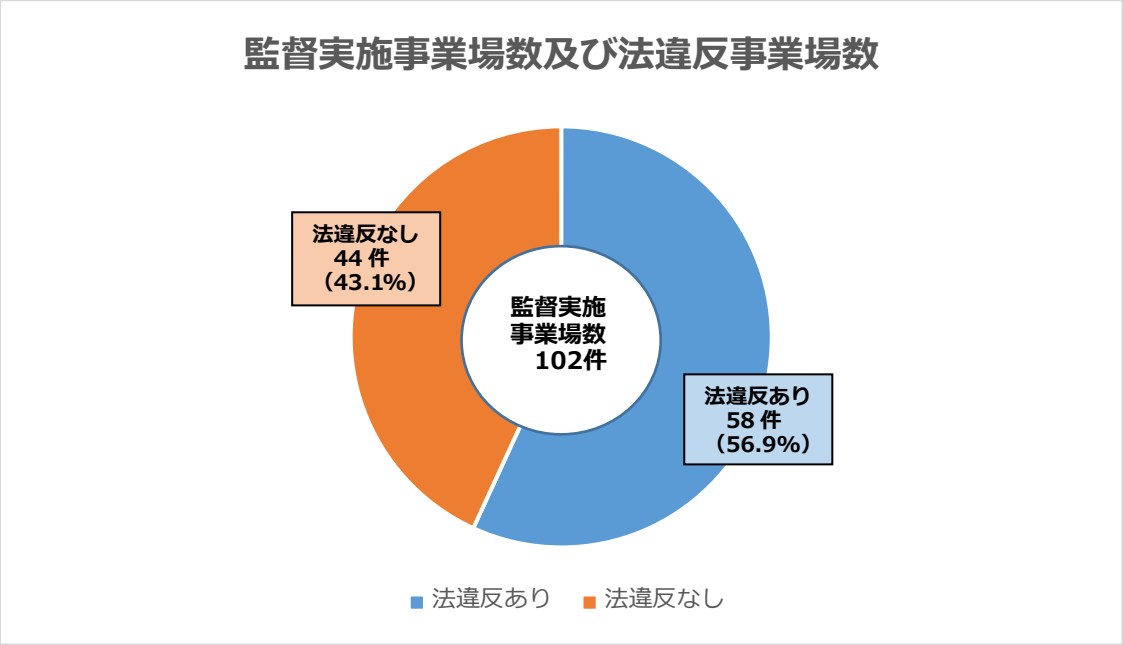
別　紙

技能実習生の実習実施者に対する監督指導結果（令和７年）

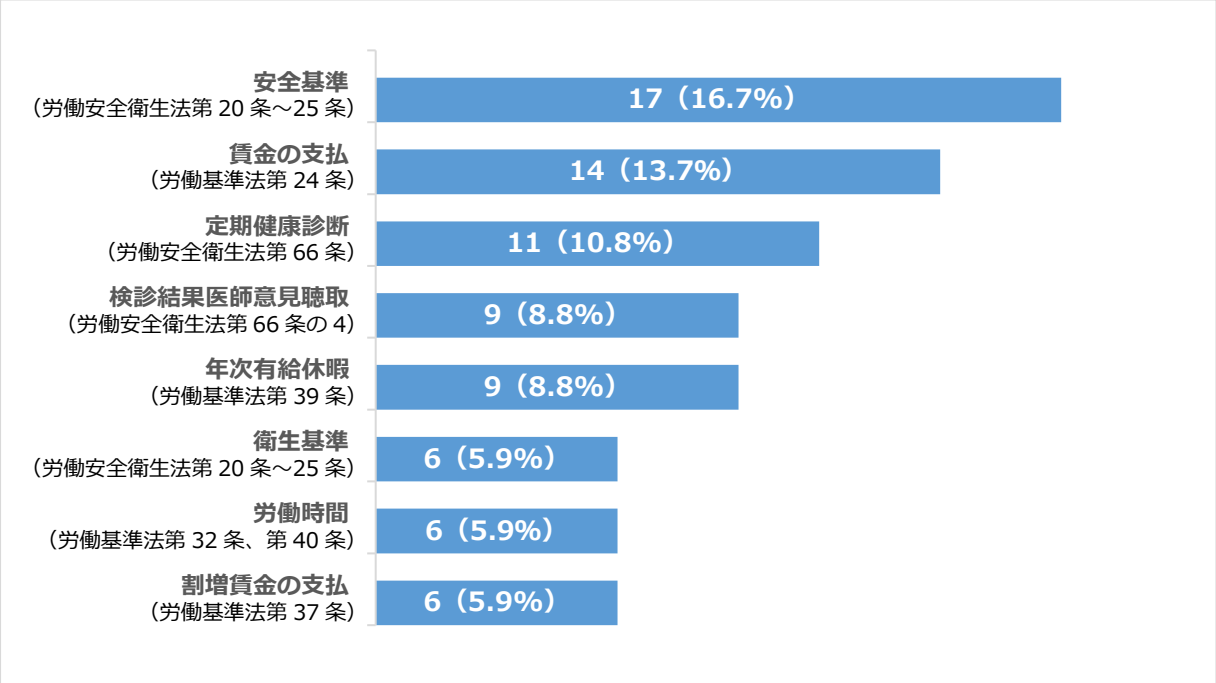
監督指導の結果

（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 102 件の監督指導を実施し、その 56.9%に当たる 58 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、①安全基準（16.7%）、②賃金の支払（13.7%）、③定期健康診断（10.8%）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ので、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	21	14 (66.7%)	安全基準 8 (38.1%)	衛生基準 5 (23.8%)	健康診断 4 (19.0%)
食料品製造	10	4 (40.0%)	健診医師意見聴取 3 (30.0%)	安全基準 1 (10.0%)	労働時間 1 (10.0%)
繊維・衣服	7	3 (42.9%)	賃金の支払 3 (42.9%)		
建設	18	13 (72.2%)	労働条件の明示 4 (22.2%)	健診医師意見聴取 3 (16.7%)	安全基準 3 (16.7%)
農業	12	6 (50.0%)	労働条件の明示 2 (16.7%)	安全基準 2 (16.7%)	年次有給休暇 1 (8.3%)
＜参考＞ 全業種	102	58 (56.9%)	安全基準 17 (16.7%)	賃金の支払 14 (13.7%)	健康診断 11 (10.8%)

＜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７年	令和６年
監督指導実施事業場		102	80
	うち、労働基準法などの法令違反あり	58 （56.9%）	55 （68.8%）
主な違反内容	賃金の支払	14 （13.7%）	6 （7.5%）
	労働時間	6 （5.9%）	7 （8.8%）
	割増賃金の支払	6 （5.9%）	9 （11.3%）
	賃金台帳の調製	3 （2.9%）	1 （1.3%）
	年次有給休暇	9 （8.8%）	5 （6.3%）
	就業規則	8 （7.8%）	2 （2.5%）
	最低賃金の支払	4 （3.9%）	1 （1.3%）
	安全基準	17 （16.7%）	10 （12.5%）
	衛生基準	6 （5.9%）	8 （10.0%）
	定期健康診断	11 （10.8%）	9 （11.3%）
	健診結果医師意見聴取	9 （8.8%）	10 （12.5%）
	労働時間の状況把握	2 （2.0%）	0 （0.00%）

別　添

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毎月処遇改善手当を支払っているが、その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

処遇改善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）

別　添

監　督　指　導　事　例　2

事例

1年間に５日以上の年次有給休暇を取得させていないこと

事案の概要

年間10日以上の年次有給休暇が付与された技能実習生について、付与日から１年以内に５日以上の年次有給休暇を取得させていなかったもの。

指導の内容

年10日以上の年次有給休暇が付与された労働者については、労働者が時期指定をしない場合は、労働者の希望を聴取したうえで、使用者が取得時期を指定するなどの方法により、年５日以上の年次有給休暇を取得させるよう是正勧告した。

関係法令

労働基準法第39条（年次有給休暇）

指導の結果

今後は年５日以上の年次有給休暇を取得させることとした。

年次有給休暇の付与義務

年次有給休暇は、雇入れの日から起算して６か月間継続勤務し、全所定労働日の８割以上出勤した労働者に対して法定の日数を与えなければなりません。その後も、勤続年数に応じた日数を毎年付与しなければなりません。

年次有給休暇の取得時期は、原則として労働者が指定することになりますが、年次有給休暇の付与日数が10日以上である労働者に対しては、その日数のうち５日については、年次有給休暇が発生した日から１年以内に、労働者の意見を聴取したうえで、できるかぎり労働者の希望に沿った時期指定となるよう労働者の意見を尊重して、時期指定を行わなければなりません。

時期指定を要しない場合

①労働者が時期指定して取得した年次有給休暇がある場合、または②労使協定により年次有給休暇の計画的付与をを行った場合は、その与えた有給休暇の日数分については、使用者の付与義務の対象となる「年５日」から控除する必要があります。

つまり、①、②の日数については、使用者が重ねて時期指定をして付与する必要はなく、また、することもできません。

（労働基準法第３９条第７項）

別　添

監　督　指　導　事　例　3

事例

アーク溶接の業務に従事させる技能実習生に対し、6か月以内ごとに１回定期に特定化学物質に係る特殊健康診断を実施していなかったこと

事案の概要

アーク溶接の業務に従事させている技能実習生に対し、６か月以内ごとに１回、定期に特定化学物質に係る特殊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、特殊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

以降６か月以内ごとに１回、特殊健康診断を受診させることとした。

特殊健康診断

事業者は、有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し、医師による特別の項目についての健康診断を行わなければなりません。

政令では、有害な業務として、特定化学物質業務、有機溶剤業務、放射線業務などが定められております。

アーク溶接の業務は、特定化学物質業務に該当し、6か月ごとに１回定期的に特定化学物質にかかる特殊健康診断を実施しなければなりません。

（労働安全衛生法第66条第２項、施行令第22条、特定化学物質障害予防規則第39条第１項）