

# 技能実習生に関する労働条件の自主点検票（質問用紙）

技能実習生に関する以下の各項目について、同封した「技能実習生に関する労働条件の自主点検票（回答用紙）」に「記入」または「該当番号に○」することにより、ご回答ください。

問0 現在、技能実習生を雇用していますか。

1 雇用している (現在雇用していなくても近いうちに受け入れていることが確約されている場合も含みます。)
2 雇用していない(今後も雇用の予定はない。)

回答が「2」の場合は問1以降の回答は不要です。

問1 現在、貴事業場では外国人技能実習生を国籍別に何人雇用していて、実習内容をご記入ください(国籍が4か国以上の場合は受け入れている人数上位3位についてご記入ください)。

問2 技能実習生を受け入れた際の監理団体の名称と監理団体の所在地(都道府県まで)をご記入ください。

問3 技能実習生に対し、「労働条件通知書」または「雇用契約書及び雇用条件書」(以下、「労働条件通知書等」という。)を交付していますか。

1 日本語で書かれた労働条件通知書等を交付している
2 技能実習生の母国語で書かれた労働条件通知書等を交付している
3 母国語及び日本語で書かれた労働条件通知書等を両方とも交付している
4 労働条件通知書等は交付していない

※1については、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。

※4については、改善が必要です。労働契約の締結時には、労働者に対し労働時間、賃金、退職(解雇の事由を含む)、安全衛生等の労働条件を明示しなければなりません。特に、労働契約期間、始業・就業の時刻、所定時間外労働の有無等、賃金の決定、計算、支払の方法等及び賃金の締切り、支払の時期等、退職(解雇の事由を含む)については、書面を交付しなければなりません(労働基準法第15条)。

問4 問3で「1」から「3」までに○を付けた場合、労働条件通知書等の中に以下の表1の事項が含まれていますか。 【表1】

書面の交付等により明示しなければならない事項	
①労働契約の期間	⑤始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交代制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項
②有期労働契約を更新する場合の基準(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限を含む)	⑥賃金の決定・計算・支払いの方法、賃金の締切り・支払いの時期に関する事項
③有期労働契約者に対して、無期転換申込機会及び無期転換後の労働条件	⑦退職に関する事項(解雇の事由を含む)
④就業の場所・従事すべき業務の内容(就業の場所・業務の変更の範囲を含む)	

1 全ての事項が含まれている

2 項目に不足がある

※②及び③については、契約期間の定めがある有期労働契約の場合に限ります。

※2については、改善が必要です。上の①～⑦に関しては、必ず書面の交付により明示しなければならない事項となります（労働基準法第15条）また、上の③及び④に関連し、労働基準法施行規則等が改正されています。詳しくは、以下の参考資料をご参照ください。

参考資料：2024年4月からの労働条件明示のルール変更 備えは大丈夫ですか？

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001298244.pdf>

#### 問5 技能実習生の預金について

①賃金の一部又は全部を預金するよう指導していますか。

1 はい 2 いいえ

②上記の①で「1」に○を付けた場合、預金通帳（キャッシュカード等）は技能実習生本人が保管していますか。

1 はい 2 いいえ

※②の場合、2については改善が必要です。労働契約に付随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理（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）することは禁止されています（労働基準法第18条）。

#### 問6 税金や社会保険料以外に賃金から控除している場合、賃金控除協定はありますか。

1 賃金控除協定がある

2 賃金控除協定なく、税金等以外のものを控除している。

3 税金等以外のものを控除していない

※2については改善が必要です。賃金から控除できるのは、法令で定められているもの（税金、社会保険料など）や労使協定で定めたもの（寮費や食費など）に限り控除できますが、用途が明確でない「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（労働基準法第24条）。

#### 問7 技能実習生に対して支払っている賃金額をご記入ください。

技能実習生が時給制であれば、その時給金額を記入いただき、月給制であれば、以下の計算式により、時給換算した金額を記入願います。

計算式

月給金額※1 ÷ 1か月平均所定労働時間数※2 = 時給換算額

※1 月給から「精皆勤手当、通勤手当及び家族手当」は除外して計算してください。

※2 1か月平均所定労働時間は「1日の所定労働時間数×年間所定労働日数÷12か月」により計算してください。

※技能実習生であっても、最低賃金額以上の支払が必要です。（令和6年10月1日改正：三重県最低賃金（時間額1,023円）、その金額以上の賃金を支払わなければなりません（最低賃金法第4条）。

#### 問8 技能実習生の所定労働時間、休憩は何分ですか。また、所定休日はいつですか。複数ある場合は基本的な労働時間等をご記入ください。

※原則、週40時間、1日8時間を超えて労働させてはいけません（労働基準法第32条）。休憩は1日の労働時間が6時間を超える場合には45分、8時間を超える場合には60分与える必要があります（労働基準法第34条）。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（労働基準法第35条）。

#### 問9 技能実習生に関して時間外労働・休日労働に関する協定（以下、「36協定」という。）

を締結し、所轄の労働基準監督署長あてに届け出ていますか。

1 はい	時間外・休日労働を行わせており、36協定を締結・届出している
2 いいえ	時間外・休日労働を行わせているが、36協定を締結・届出していない
3 ない	時間外・休日労働自体がない

※2については改善が必要です。労働者に法定労働時間を超える時間外労働又は法定休日に休日労働を行わせる場合には、過半数代表者等と36協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません(労働基準法第36条第1項)。

問10 問9で「1はい」又は「2いいえ」に○を付けた場合、直近3か月間で最も時間外労働・休日労働が多い技能実習生の時間数等をご記入ください。

令和	年	月	時間数：	時間	分
----	---	---	------	----	---

問11 技能実習生に時間外労働、休日労働、深夜労働(午後10時から午前5時までの労働)を行わせた場合の賃金(割増賃金)はどうなっていますか。

1 一時間あたりの賃金額に割増賃金を上乗せして払っている
2 一時間あたりの賃金額相当分のみを払っている
3 特に支払いは行っていない

※3については改善が必要です。また、2についても時間外労働が法定労働時間を超える場合や、法定の休日に労働させる場合、深夜労働をさせる場合には、法定の率で計算した割増賃金の支払が必要です(労働基準法第37条)。

問12 問11で「1」に○を付けた場合、その割増率が何パーセントであるかご記入ください。

時間外労働	%
休日労働	%
深夜労働	%

※時間外労働に対しては25%以上(1ヵ月60時間を超える時間外労働に対しては50%)、深夜労働に対しては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(労働基準法第37条)。

問13 問11で「1」に○をつけた場合で諸手当を支給している場合、割増賃金の基礎となる賃金に右の表2の手当を除き全て算入していますか。

1 全て算入している
2 算入していない手当がある

【表2】

割増賃金の基礎に算入しなくてもよい賃金	
①家族手当	⑤住宅手当
②通勤手当	⑥臨時に支払われた賃金
③別居手当	⑦1ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金
④子女教育手当	

※2については改善が必要です。割増賃金の算定に当たり、月決めの諸手当を支給している場合は、法令により算入しなくてもよいと認められた賃金（表2の①～⑦）を除き、必ず算入する必要があります（労働基準法第37条）。

#### 問 14 技能実習生の年次有給休暇について

① 以下の該当するものに○を付けてください

1 付与した日から1年以内に年5日以上取得させている。
2 取得日数は年5日に満たない（全く取得していない場合を含む）

※2については改善が必要です。法定の年次有給休暇付与日数が10日以上である労働者に対し、その日数のうち5日については、基準日（年次有給休暇発生日）から1年以内に、労働者ごとにその時期を指定して付与しなければなりません（労働基準法39条）。

② 労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、保存していますか。

1 作成し、保存している。
2 作成はしているが、保存はしていない。
3 作成、保存ともしていない。

※2及び3については改善が必要です。使用者は、労働者ごとに年次有給休暇を与えた時季、日数及び基準日を記載する年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません（労働基準法施行規則第24条の7）。

#### 問 15 技能実習生の住居について

① 以下の該当するものに○を付けてください

1 会社で用意したアパート（マンション）で生活をさせている
2 事業場の構内にある宿舎で共同生活をさせている
3 会社で寮を作り、そこで共同生活をさせている
4 その他（（ ）内に具体的な内容をお書きください）

② 上記①で「2」又は「3」に○を付けた場合、共同生活させている人数と一部屋当たりの定員数をご記入ください。

※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するため、労働基準法で定める規定を守らなければなりません（労働基準法第94条～第96条の3・事業附属寄宿舍規程等）。

※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など共同生活の実態がない場合は寄宿舍に該当しません。

#### 問 16 技能実習生に対し、雇入れの際、および1年以内ごとに1回（深夜業従事者には6か月以内ごとに1回）、定期的に健康診断を実施していますか。

1 はい	2 いいえ
------	-------

※2に○をつけた場合には改善が必要です。技能実習生についても、労働安全衛生法66条に基づき、雇入時の健康診断、定期健康診断、特殊健康診断を行うとともに、その結果必要と認められるときは事後措置を実施する必要があります。