



ひと、暮らし、みらいのために

宮城労働局

Miyagi Labour Bureau

<https://jsite.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku/>

## Press Release

報道関係者 各位

令和4年10月14日

【照会先】

宮城労働局労働基準部監督課  
監督課長 佐々木賢一  
主任監察監督官 洞口 宗彦  
(夜間直通) 022(207)3792

### 外国人技能実習生の実習実施者に対する 令和3年の監督指導等の状況を公表します

～ 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72.2%～

宮城労働局（局長：小林 健）は、このたび、宮城県内の労働基準監督署が、令和3年に外国人技能実習生（以下「技能実習生」という。）の実習実施者（技能実習生が在籍している事業場）に対して行った監督指導の状況について取りまとめましたので、公表します。（別紙参照）

#### 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144事業場（実習実施者）のうち104事業場（72.2%）。

主な違反事項は、使用する機械等の安全基準48件（33.3%）、労働時間26件（18.1%）、年次有給休暇25件（17.4%）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。

宮城労働局においては、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、引き続き、技能実習生の適正な労働条件と安全衛生の確保に重点的に取り組んでいきます。

なお、度重なる指導にもかかわらず法令違反を是正しない、また中間搾取など人身取引が疑われるなど重大・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。

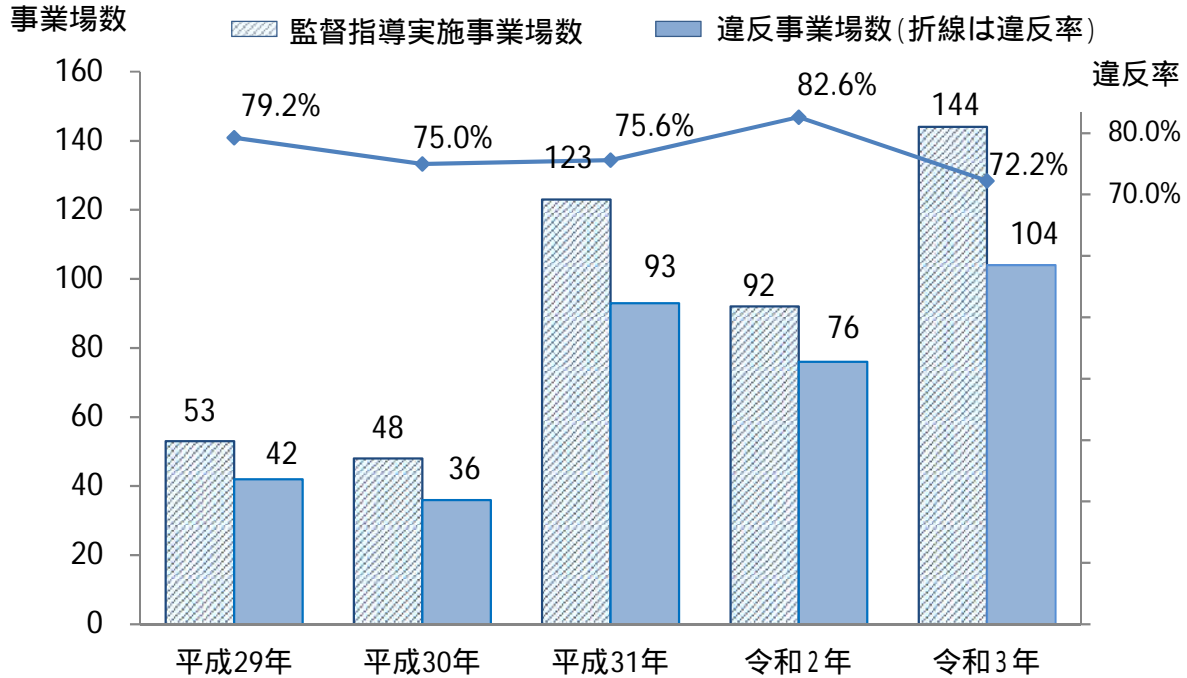
【別紙】技能実習生の実習実施者に対する監督指導等の状況（令和3年）

# 技能実習生の実習実施者に対する監督指導等の状況（令和3年）

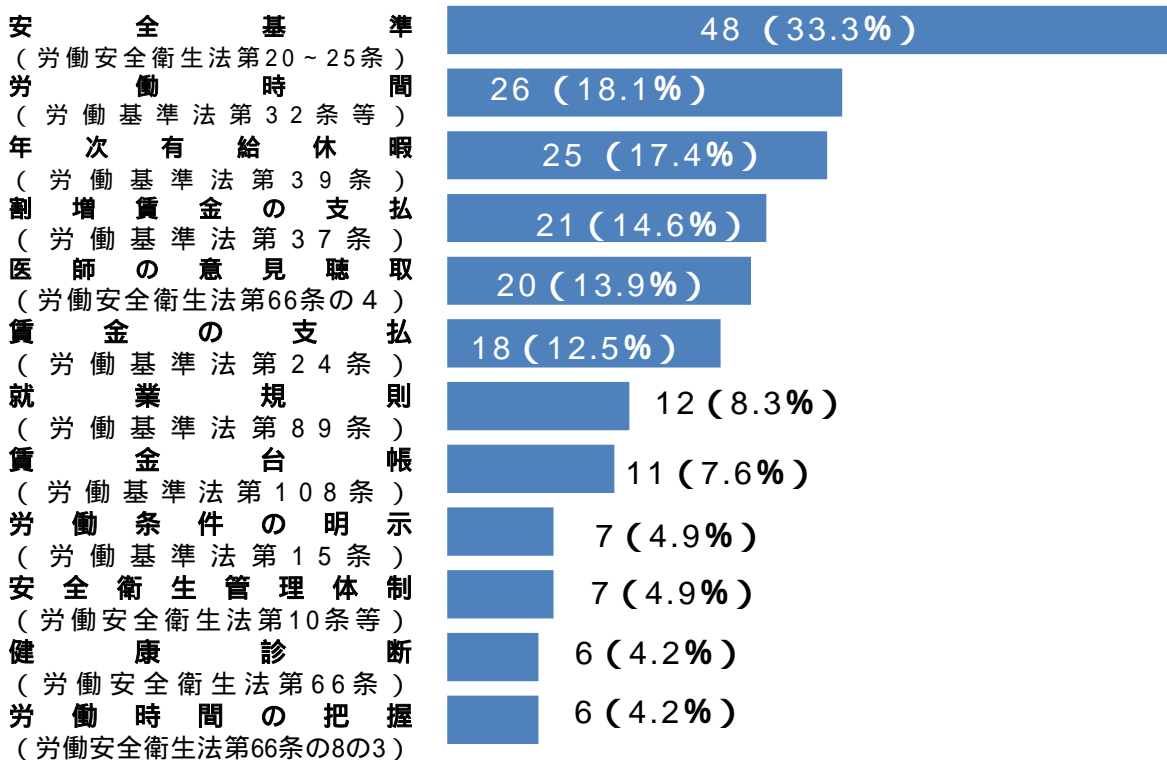
## 1 監督指導の状況

宮城県内の労働基準監督機関において、実習実施者に対して144件の監督指導を実施し、その72.2%に当たる104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。



主な違反事項は、使用する機械等の安全基準（31.0%）、労働時間（18.1%）年次有給休暇（17.4%）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。

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		
機械・金属	19	10 (52.6%)	安全基準 5(26.3%)	労働時間 3(15.8%)	衛生基準 3(15.8%)
食料品製造	73	56 (76.7%)	安全基準 35(47.9%)	労働時間 17(23.3%)	健康診断結果 の意見聴取 9(12.3%)
繊維・衣服	6	4 (66.7%)	年次有給休暇 2(33.3%)	賃金の支払 1(16.7%)	就業規則 1(16.7%)
建設	25	18 (84.2%)	年次有給休暇 7(28.0%)	健康診断結果 の意見聴取 7(28.0%)	賃金の支払 6(24.0%)
<参考> 全業種	144	104 (72.2%)	安全基準 48(33.3%)	労働時間 26(18.1%)	年次有給休暇 25(17.4%)

<注1> 「主な業種」は、技能実習の計画認定件数が多い職種（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）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

監督指導の事例には、以下のようなものがあった。

## 事例 1

災害を契機に監督指導を実施し、ドラグショベル（重機）との接触防止等について指導

### 概要

- 建設業の事業場において、道路の舗装工事中、技能実習生がドラグショベルと接触し負傷した労働災害が発生したため、立入調査を実施したところ、ドラグショベル（重機）について、接触防止措置が講じられていなかった。

### 指導内容

- 1 ドラグショベル（重機）で作業を行うときは、当該ドラグショベルに接触するおそれのある箇所に労働者を立ち入らせないための措置を講じなければならないことを是正勧告した。

### 指導事項

労働安全衛生法第20条第1号（事業者の講ずべき措置等）  
労働安全衛生規則第158条（接触の防止）

### 指導の結果

- 接触防止のため、立ち入り禁止区域について。技能実習生でもわかりやすい視覚的に表示するとともに誘導者を配置した。
- 作業計画や作業手順についても、技能実習生の理解が容易になるよう、災害防止に係る事項は母国語の表記を加え、改めて周知を行った。

## 事例 2

情報に基づいて監督指導を実施し、違法な時間外労働について指導

### 概要

- 水産食料品製造業の事業場について、技能実習生の長時間労働に係る情報に基づき事業場に対し立入調査を実施したところ、36協定の限度時間である1か月90時間を超え1か月約140時間にのぼる長時間に及ぶ時間外労働が認められた。
- 長時間に及ぶ時間外労働となった原因は、原材料の収穫量が例年になく良好となり、収穫量及び加工量を増やしてしまったことによる。

### 指導内容

- 1 36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせてはならないこと及び1か月100時間以上の時間外・休日労働を行わせてはならないことについて是正勧告し、また、過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

### 指導事項

労働基準法第32条違反（労働時間）  
労働基準法第36条違反（時間外労働の上限規制）

### 指導の結果

- 36協定の限度時間内での時間外労働に抑える生産計画の見直しすることとし、36協定の限度時間内での生産活動となった。

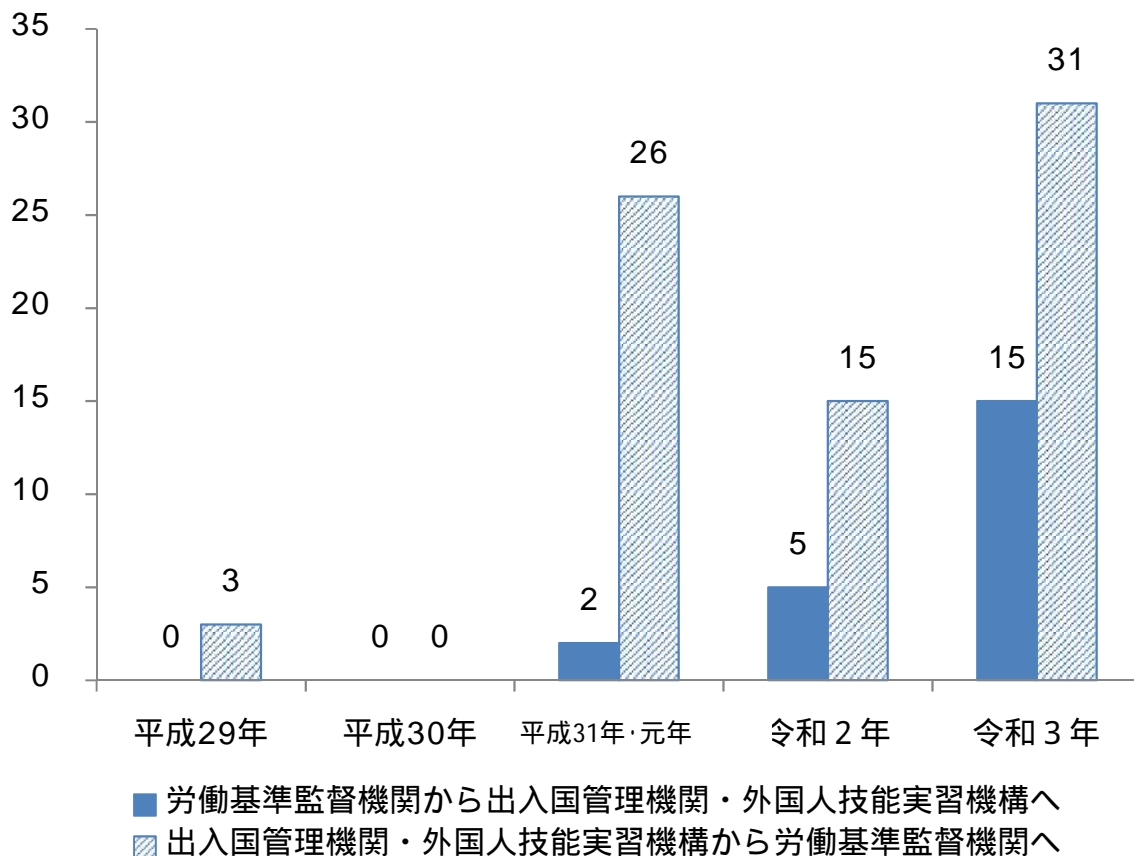
## 2 労働基準監督機関と出入国管理機関等との相互通報の状況

技能実習生の労働条件の確保を図るため、労働基準監督機関では、出入国管理機関・外国人技能実習機構との間で、その監督等の結果を相互に通報している。

労働基準監督機関から出入国管理機関・外国人技能実習機構へ通報（ 1 ）した件数は2件、出入国管理機関・外国人技能実習機構から労働基準監督機関へ通報（ 2 ）された件数は36件である。

- 1 労働基準監督機関から出入国管理機関・外国人技能実習機構へ通報する事案  
労働基準監督機関において実習実施者に対して監督指導等を実施した結果、技能実習生に係る労働基準関係法令違反が認められた事案
- 2 出入国管理機関・外国人技能実習機構から労働基準監督機関へ通報する事案  
出入国管理機関・外国人技能実習機構において実習実施者を調査した結果、技能実習生に係る労働基準関係法令違反の疑いがあると認められた事案

通報件数



（注）平成31年・令和元年については、法務省「技能実習制度の運用に関するプロジェクトチーム」における技能実習生の失踪事案に関する実態調査に基づき通報された事案8件を含む。

労働基準監督機関が、出入国管理機関・外国人技能実習機構から通報を受けた実習実施者については、監督指導等を実施している。

なお、監督指導等の結果を相互に通報する以外にも、強制労働等技能実習生の人権侵害が疑われる事案については、実習実施者に対し、出入国管理機関・外国人技能実習機構との合同監督・調査を行うこととしている。



# 技能実習生に対するその行為は 人身取引です



## 人身取引 は、重大な人権侵害であり、犯罪です

技能実習生に対する「強制労働」や「中間搾取」などは、人身取引に該当する可能性があります。絶対にやめましょう。

労働搾取目的の人身取引に該当する事案とは、法人または個人が財産上の利益を得る目的で、暴力の行使、脅迫、監禁、詐欺、権力の濫用またはぜい弱な立場に乗ずるなどの手段を用いて、加害者の影響下から離脱することを困難な状態に置いた上で、労働者の意思に反して働かせるの3つの要件を満たすものです。

### 強制労働



労働者の意思に反して働かせる行為

### 中間搾取



第三者が労働者の賃金の一部を不当に得る（いわゆる「ピンハネ」）行為



## 以下の行為も「人身取引」となる可能性があります

以下の手段で、技能実習生を従わざるを得ない状況にして、労働基準関係法令に違反して働かせる行為も人身取引に該当する可能性があります。

### 暴力、脅迫、監禁 その他の強制力



暴力、脅迫、監禁のほか、怒鳴る、殴りかかろうとする など

以下のような行為で技能実習生に恐怖を与え、働かせると、この手段に該当する可能性があります。

- ・頭を小突いたり肩を叩く
- ・住居から無断で外出を禁じ、勝手に外出すると罰金を取ると脅す
- ・語尾に「アホ」などの言葉を付けて強い口調で注意する など

### 権力の濫用または ぜい弱な立場に乗ずる



職場内の上下関係を利用して、相手の弱い立場につけ込む など

解雇されたら行くところがないといった技能実習生の弱い立場につけ込み、「解雇する」「帰国させる」などと言って働かせることも、この手段に該当する可能性があります。

# 外国人技能実習生のみなさんへ ～日本における労働基準関係法令について～

外国人技能実習生のみなさんにも労働基準関係法令が適用され、労働者として日本人と同様に労働条件が守られます。

以下のような事案は日本の労働基準関係法令に違反するおそれがあります。

①会社の備品を壊したら、罰金として5万円支払うことになっています。  
→1.(5)へ

②賃金の一部を強制的に貯蓄させられ、預金通帳は使用者が持っています。  
→1.(6)へ

③賃金支払日を過ぎても賃金が支払われていません。  
→1.(9)へ

④1日8時間を超えて労働しましたが、その分の賃金が時給350円しか支払われません。  
→1.(12)へ

⑤寄宿舍から外出する際、使用者の承認を受けなければならず、不自由です。  
→1.(15)へ

⑥最低と決められた賃金額は時間額1,000円なのですが、実際には時間額600円で計算して賃金が支払われています。  
→2.へ

⑦技能実習生として働き始めて1年以上経ちましたが、健康診断を受診していません。  
→3.(4)へ

⑧仕事中にケガをしたのですが、治療費や休業の補償がなされません。  
→4.へ



日本の労働基準関係法令には以下のようなものがあります(抜粋)。

## 1. 労働基準法

### (1) 強制労働の禁止 (第5条)

暴行脅迫等によって意思に反して労働を強制させることは禁止されています。

### (2) 中間搾取の禁止 (第6条)

何人も、法律で許される場合の外、他人の就業に介入して利益を得ることは禁止されています。

#### <違反例>

監理団体が自ら管理する口座に、使用者に技能実習生の賃金の一部を振り込ませて着服していた。

### (3) 労働基準法違反の契約の無効 (第13条)

労働基準法に定める基準に満たない労働条件は無効であり、無効となった部分は、労働基準法に定める基準によることとなります。

### (4) 労働条件の明示 (第15条)

労働契約の締結に際し、労働者に対して、次の事項について労働条件通知書を交付する等により、労働条件を明示しなければならないことになっています。

- ① 労働契約の期間
- ② 期間の定めのある労働契約(有期労働契約)を更新する場合の基準
- ③ 就業場所及び従事すべき業務
- ④ 労働時間(始業・終業時間、休憩時間、休日等)
- ⑤ 賃金(賃金額、支払の方法、賃金の締切り及び支払日)
- ⑥ 退職に関する事項(定年の有無、解雇事由等)

※なお、実習実施機関には、当該書面は日本語に加えて、技能実習生の母国語によっても作成するなど、内容が技能実習生に十分に理解できるようにすることが求められています。

#### <違反例>

実習実施機関との間で労働契約を結ぶに当たり、労働条件を書面で渡されなかった。

### (5) 賠償予定の禁止 (第16条)

労働契約の不履行について違約金を定め、又は、損害賠償額を予定する契約は禁止されています。(あらかじめ損害賠償金額を決めておくことは禁止されていますが、現実に労働者の責任により発生した損害について賠償請求することは禁止されていません。)

#### <違反例>

会社の備品を壊したら罰金として5万円支払う契約をあらかじめさせられた。

### (6) 強制貯金の禁止 (第18条)

労働契約に付随して貯蓄の契約をさせ、又は、貯蓄金を管理する契約は禁止されています。

※労働者の任意の委託を受け一定の要件の下、貯蓄金を管理することまで禁止したものではありませんが、実習実施機関に対しては技能実習生からの要望があっても預金通帳等を預からないよう求めています。



### <違反例>

使用者が労働者名義の銀行口座に賃金の一部を預け入れ、その通帳を使用者が保管していた。

## (7) 解雇の制限 (第19条)

業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間並びに産前産後休業期間及びその後30日間の解雇は禁止されています。

### <違反例>

業務上の負傷が原因で休業し、働ける状態になって出勤したところ、即時解雇された。

※なお、1年契約等、期間の定めのある労働契約は、やむを得ない事由がない限り、契約期間の途中で解雇することはできません。(労働契約法第17条第1項)

## (8) 解雇の予告 (第20条、第21条)

労働者を解雇する場合には、原則として30日以上前に予告することとされています。予告が行われない場合には、平均賃金の30日分以上の解雇予告手当(予告期間が30日に満たない場合には、その不足する期間の平均賃金)の支払を受けることができます。

### <違反例>

予告なく即時解雇されたにもかかわらず、解雇予告手当が支払われなかった。

## (9) 賃金の支払 (第24条)

賃金は、①通貨で、②労働者に対し直接、③全額を、④各月に1回以上、⑤一定期日を定め、支払われなければなりません。

(法令で定められているもの(税金、社会保険料等)や労使協定で定められたもの(寮費、食費等の実費)は、賃金から控除できることとされています。ただし、具体的な用途を明らかにしていないものを控除することはできません。)

### <違反例>

賃金支払日を過ぎても賃金が支払われなかった。

※技能実習生に対する賃金は口座振込みが原則とされています。  
(技能実習適正化法施行規則第14条)

## (10) 休業手当 (第26条)

使用者の責に帰すべき事由により、労働者を休業させる場合には、休業手当(平均賃金の60%以上)の支払が必要とされています。

### <違反例>

「仕事がない」という理由で数日間休業させられたが、その分の休業手当が賃金支払日に支払われなかった。

### (11) 労働時間（第32条、第34条、第35条）

（農業、畜産・水産業については、この規定が適用されません。なお、農業分野における外国人技能実習生については、農林水産省の指導により、この規定に準拠して取り扱うこととされており、技能実習計画はこの規定に準拠した取扱いとなっている必要があります。）

原則として、週40時間、1日8時間を超えて労働させることは禁止されています。労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は60分以上の休憩が与えられなければなりません。

少なくとも毎週1日か、4週間を通じて4日以上の日が与えられなければなりません。ただし、使用者が「時間外労働・休日労働に関する協定届」を所轄労働基準監督署へ届け出た場合、その範囲内で時間外労働又は休日労働を行うことができます。

#### <違反例>

「時間外労働・休日労働に関する協定届」で定める時間数を超えて、時間外労働をさせられた。

### (12) 時間外、休日及び深夜の割増賃金（第37条）

（農業、畜産・水産業については、時間外、休日労働に関する割増賃金の規定は適用されません。ただし、労働契約で時間外、休日労働をした場合に割増賃金を支払うこととしている場合には、その支払が必要です。なお、農業分野における外国人技能実習生については、農林水産省の指導により、この規定に準拠して取り扱うこととされており、技能実習計画はこの規定に準拠した取扱いとなっている必要があります。）

時間外、深夜（午後10時～午前5時）、法定休日に労働させる場合には、以下の割増率による割増賃金が支払われなければなりません。

- ・時間外労働割増賃金：25%以上の率  
（1か月60時間を超える時間外労働については50%になります。ただし、中小企業については、2023年3月31日まで適用が猶予されます。）
- ・深夜労働割増賃金：25%以上の率
- ・休日労働割増賃金：35%以上の率

※技能実習生自身の合意があっても、法定の割増率で計算した額を下回ることは労働基準法違反となります。

#### <違反例>

1日8時間の契約だが、8時間を超えて労働させられても、その時間外労働に対して25%以上の率で割増賃金が支払われなかった。

### (13) 年次有給休暇（第39条）

6か月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、年次有給休暇が与えられます。

勤続勤務年数	6か月	1年6か月	2年6か月
付与日数	10	11	12

#### <違反例>

年次有給休暇を使って休むと事業主に申請して休んだにもかかわらず、賃金支払日にその分の賃金が支払われなかった。

### (14) 制裁規定の制限（第91条）

労働者に対する減給の制裁は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えることはできません。

### <違反例>

1時間仕事に遅刻したら、罰金として1日分の賃金額が減額された。

## (15) 寄宿舍 (第96条等)

寄宿舍に労働者が居住する場合において、例えば、外出の際に使用者の承認を必要とするなど、労働者の生活の自由が制限されるようなことは禁止されています。また、避難用階段や消火設備などの定められた設備が設置されている等の措置が必要とされています。

※ここでいう「寄宿舍」とは、用意した宿舎に居住させ、共同生活（便所、炊事場、浴室等が共同で、一緒に食事する等）を行っている場合が該当します。各自に個室が与えられ、各部屋に便所、炊事場、浴室等が備わっている場合には、共同生活とは見なされず、寄宿舍には該当しません。

### <違反例>

寄宿している技能実習生が外出や外泊する際、使用者の承認を受けなければならなかった。

## 2. 最低賃金法

賃金額は、最低賃金額以上でなければなりません。(第4条)

たとえ、最低賃金額を下回る賃金を定めた労働契約を締結しても、その賃金額は無効となり、支払われる賃金額は最低賃金額となります。

※最低賃金は以下の2種類があり、同時に適用される場合は、どちらか高い方の金額が適用されます(第6条)

- ① 地域別最低賃金（都道府県ごとに1つずつ定められている最低賃金）
- ② 特定（産業別）最低賃金（特定の産業ごとの基幹的労働者を対象に定められている最低賃金）

### <違反例>

地域別最低賃金が時間額1,000円であるにもかかわらず、技能実習生との間に時間額600円とする労働契約を締結し、その額しか支払わなかった。

## 3. 労働安全衛生法

### (1) 危険等の防止 (第20条等)

事業者は、労働者の危険又は健康障害等を防止するために、労働安全衛生法で定められた措置を講じなければなりません。

### <違反例>

2m以上の高所で作業を行う際、手すりが設けられておらず、墜落制止用器具も使用していなかった。

プレス機械に安全装置が取り付けられていなかった。

屋内でアーク溶接を行う際、排気装置が設けられておらず、防じんマスクも使用していなかった。

## (2) 安全衛生教育（第59条）

事業者は、労働者を雇い入れ又は労働者の作業内容を変更した場合には、従事する業務に関する必要な安全衛生教育を実施しなければなりません。

また、危険有害業務で、法令に定めるものに労働者を従事させる場合には、特別教育を実施しなければなりません。

### <違反例>

特別教育を受けていないのに、クレーンの運転（つり上げ荷重5トン未満のもの）、移動式クレーンの運転（つり上げ荷重1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、移動式クレーンに係るもの）、動力プレスの金型等の取付け・取外し、アーク溶接等の作業をさせられた。

## (3) 就業制限（第61条）

事業者は、特定の危険業務には、免許など資格を有する労働者以外を従事させてはなりません。

### <違反例>

必要な資格を有していないのに、クレーンの運転（つり上げ荷重5トン以上のもの）、移動式クレーンの運転（つり上げ荷重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、移動式クレーンに係るもの）、フォークリフトの運転（最大荷重1トン以上のもの）、ガス溶接、建設機械（機体重量が3トン以上のもの）の運転等の作業をさせられた。

## (4) 健康診断（第66条）

事業者は、労働者を雇い入れた時及び一定期間（1年又は6月以内）ごとに健康診断を実施しなければなりません。

### <違反例>

技能実習生として働き始めて1年以上経過したが、健康診断を受診させられなかった。

## 4. 労働者災害補償保険法

労働者が業務上の事由又は通勤により負傷等を被った場合等に、被災した労働者や遺族の請求に基づき、主に次のような給付が受給できます。

- ① 療養が必要な場合、無償での治療又は療養の費用：療養（補償）給付
- ② 療養のため労働することができないため賃金を受けることができない場合、その4日目からの給付基礎日額の80%：休業（補償）給付
- ③ 傷病等が治った後もその障害が一定の程度にある場合、障害の程度に応じ年金又は一時金：障害（補償）給付
- ④ 死亡した場合、遺族の数等に応じ年金又は一時金：遺族（補償）給付

※このほかにも、療養開始後、一定期間経過しても治ゆ（症状固定）しておらず、障害の程度が重い場合に支給される傷病（補償）年金や、重い障害により、家族や介護サービスなどから介護を受けた場合に支給される介護（補償）給付など、一定の要件を満たせば受給できる保険給付等もあります。

なお、特定化学物質等による疾病等については、潜伏期間を経て発症する場合もあることから、帰国後であっても請求することが可能です。

## あなたの労働条件をチェックしてみましょう

氏 名 \_\_\_\_\_ ※匿名でも可  
滞在期間 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日～ \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日  
勤務会社 \_\_\_\_\_  
送出機関 \_\_\_\_\_

### 労働条件通知書

- 1 勤務会社から労働条件通知書をもらいましたか (はい・いいえ・知らない)
- 2 労働条件通知書に記載された賃金額はいくらですか (月額・日額・時間額 円)
- 3 労働条件通知書に記載された賃金額どおり支払われていますか (はい・いいえ)

### 労働時間

- 1 勤務会社の所定労働時間を知っていますか (はい・いいえ)
- 2 労働時間はなにで把握していますか  
(タイムカード・出勤簿・自分のメモ・その他 [ ]・なにもない)
- 3 先月は何時間残業しましたか (約 時間)
- 4 自宅に持ち帰って仕事をしていますか (はい・いいえ)
- 5 休憩時間はありますか (はい・いいえ)

### 賃金の支払

- 1 賃金から控除されているものはありますか (はい・いいえ)  
→ 「はい」の場合、控除されているものと金額はいくらですか  
(光熱費 円、宿舍費 円、食費 円、その他 [ ] 円)
- 2 残業代は支払われていますか (はい [先月 円]・いいえ)
- 3 残業代は1時間あたりいくら支払われていますか (1時間 円)
- 4 銀行の通帳や印章は誰が保管していますか (会社・自分・その他 [ ])

### その他

- 1 健康診断は1年に1回受けていますか (はい・いいえ)
- 2 仕事中にけがをしたことはありますか (はい・いいえ)  
→ 「はい」の場合、治療費は誰が支払いましたか (会社・自分・労災保険)
- 3 仕事の指示を受けるときに殴られた・暴力をふるわれたことはありますか (はい・いいえ)



## 外国人労働者向け相談ダイヤルの御案内

厚生労働省では、「外国人労働者向け相談ダイヤル」を開設し、英語や中国語のほか、以下の13言語について、外国人労働者の方からの相談に対応しています。

「外国人労働者向け相談ダイヤル」では、労働条件に関する問題について、法令の説明や関係機関の紹介等を行います。

「外国人労働者向け相談ダイヤル」での相談は、固定電話からは180秒ごとに8.5円（税込）、携帯電話からは180秒ごとに10円（税込）の料金が発生します。

言語	開設曜日	開設時間	電話番号
英語	月～金	午前10時～午後3時 (正午～午後1時は除く)	0570-001-701
中国語			0570-001-702
ポルトガル語			0570-001-703
スペイン語			0570-001-704
タガログ語	月～金		0570-001-705
ベトナム語	月～金		0570-001-706
ミャンマー語	月		0570-001-707
ネパール語	火、水、木		0570-001-708
韓国語	木、金		0570-001-709
タイ語	水		0570-001-712
インドネシア語			0570-001-715
カンボジア語 (クメール語)			0570-001-716
モンゴル語			金

## 労働条件相談ほっとラインの御案内

「労働条件相談ほっとライン」は、厚生労働省が委託事業として実施している事業です。全国どこからでも、無料で通話できるフリーダイヤルです。固定電話・携帯電話・公衆電話のいずれからでも御利用いただけます。

「労働条件相談ほっとライン」での相談は、日本語に加え、英語や中国語のほか、以下の14言語に対応しています。都道府県労働局や労働基準監督署の閉庁後や休日に、労働条件に関する問題について、法令の説明や関係機関の紹介等を行います。

言語	開設曜日	開設時間	電話番号
日本語	月～日 (毎日)	○平日(月～金) 午後5時～午後10時  ○土日・祝日 午前9時～午後9時	0120-811-610
英語			0120-531-401
中国語			0120-531-402
ポルトガル語			0120-531-403
スペイン語	火、木～土		0120-531-404
タガログ語	火、水、土		0120-531-405
ベトナム語	水、金、土		0120-531-406
ミャンマー語	水、日		0120-531-407
ネパール語			0120-531-408
韓国語	木、日		0120-613-801
タイ語			0120-613-802
インドネシア語			0120-613-803
カンボジア語 (クメール語)	月、土		0120-613-804
モンゴル語		0120-613-805	

※「外国人労働者向け相談ダイヤル」、「労働条件相談ほっとライン」は開設曜日等が変更となる場合がありますので、最新の情報はHPをご確認ください。

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner.html>

