

島根労働局発表
令和6年12月9日(月)

担当	島根労働局労働基準部監督課 課長 市倉 健人 主任監察監督官 元行 展久 電話 0852-31-1156
----	---

島根県内における外国人技能実習生の実習実施者に対する 令和5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88.0%～

島根労働局(局長 ^{いわみ ひろふみ} 岩見 浩史)は、このたび、県内の4労働基準監督署が令和5年に外国人技能実習生(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)に対して行った監督指導等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5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 **79事業場**(実習実施者)のうち **58事業場(73.4%)**。

監督指導は、労働基準関係法令違反が疑われる実習実施者に対し実施しています。

主な違反事項は、**安全基準(17.7%)**、**就業規則(15.2%)**、**年次有給休暇(13.9%)**の順に多かった。

島根労働局及び県内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、引き続き、関係機関と連携して、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など重大・悪質な事案に対しては、送検を行うなど厳正に対応していきます。

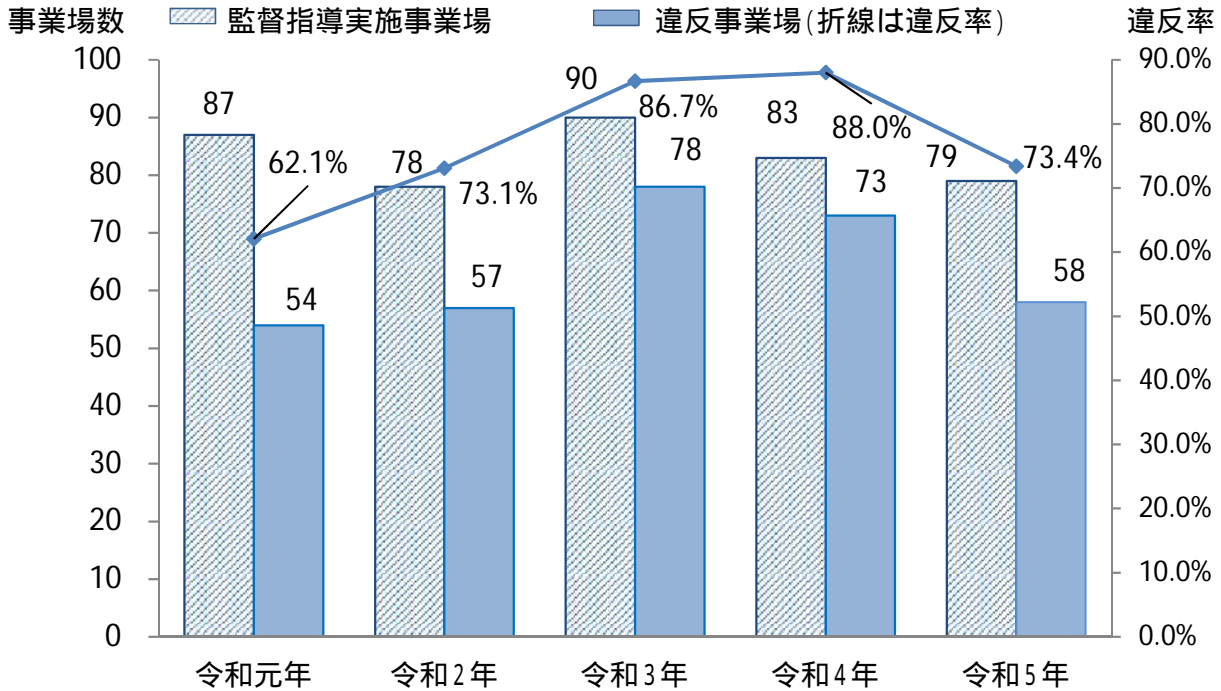
【別紙】技能実習生の実習実施者に対する監督指導等の状況(令和5年)

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5年)

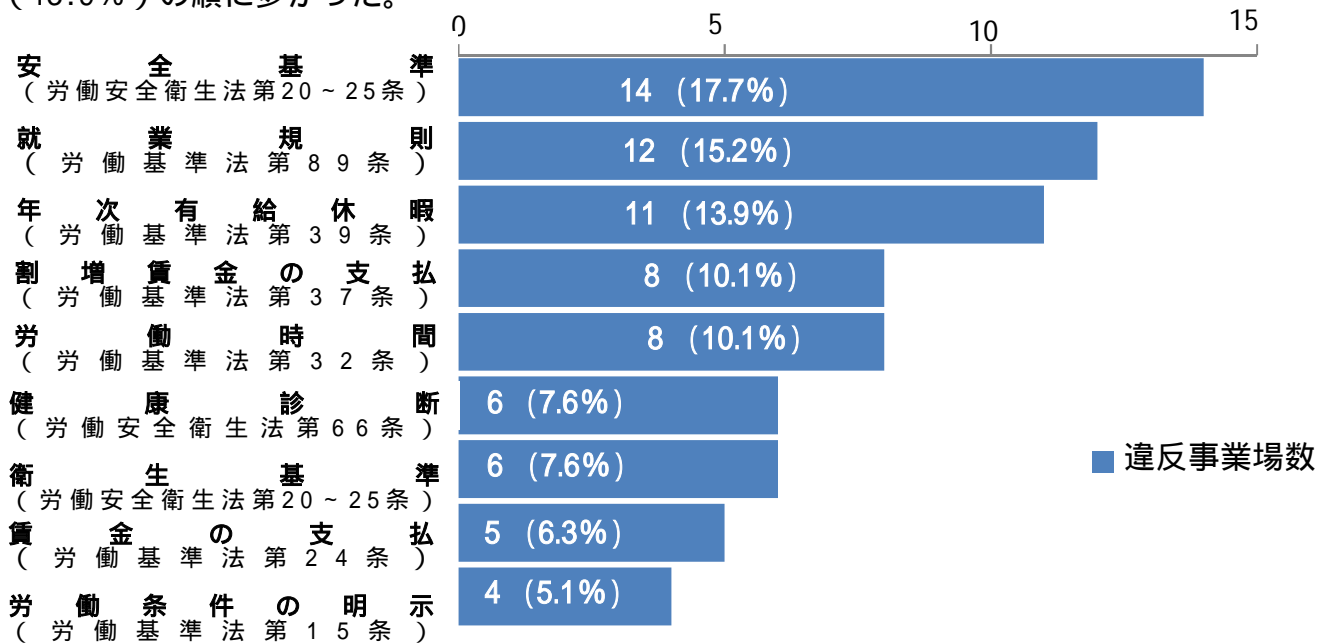
1 監督指導状況

島根県内の労働基準監督署において、労働基準関係法令が疑われる実習実施者79事業場の監督指導を実施し、その73.4%に当たる58事業場で同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。



違反事項は、安全基準（17.7%）、就業規則（15.2%）、年次有給休暇（13.9%）の順に多かった。



<注> 一の事業場に違反事項が2つ以上ある場合は、各々に計上している
ので、各違反事業場数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		
建設	15	11 (73.3%)	割増賃金の支払 3 (20.0%)	・賃金支払 ・労働時間 ・年次有給休暇 各 2 (13.3%)	・就業規則 ・健康診断 各 2 (13.3%)
衣服その他の 繊維製品 製造	10	10 (100%)	年次有給休暇 6 (60.0%)	・労働条件の明示 ・割増賃金の支払 各 2 (20.0%)	労働時間の 把握 2 (20.0%)
食料品製造	8	5 (62.5%)	年次有給休暇 2 (25.0%)	・賃金の支払 ・労働時間 ・割増賃金の支払 各 1 (12.5%)	・就業規則 ・安全基準 各 1 (12.5%)
金属製品 製造	6	6 (100%)	衛生基準 3 (50.0%)	就業規則 2 (33.3%)	・賃金の支払 ・労働時間 各 1 (16.7%)
化学工業	5	2 (40.0%)	安全基準 2 (40.0%)	労働条件の明示 1 (20.0%)	
<参考> 全業種	79	58 (73.4%)	安全基準 14(17.7%)	就業規則 12(15.2%)	年次有給休暇 11(13.9%)

<注1>

「主な業種」は、監督指導実施事業場数が多かった順に5つの業種の内容を取りまとめたものである。

<注2>

業種ごとの内訳は以下のとおり。

建設	: 土木工事業、建築工事業、その他の建設業
衣服その他の繊維製品製造	: 外衣下着製造業、その他の繊維製品製造業
食料品製造	: 肉・乳製品、水産食料品、農産食料品、パン・菓子製造 等
金属製品製造	: 洋食器・刃物製造業、ねじ等製造業、金属プレス製造業
化学工業	: 化学繊維製造業、プラスチック製造業、ゴム製品製造業 等

事例 1

外国人技能実習生を受け入れている事業場に対し、賃金の支払い等について指導

概要

製造業を営む事業場への立入調査を行ったところ、受け入れている外国人技能実習生について、賃金控除協定を締結していないのに家賃等について賃金から控除していることが認められた。また、就業規則を変更しているのに変更届を所轄の監督署長に届出ていなかったことが認められた。

労基署の対応

- 1 賃金は原則として全額を支払う必要があること及び賃金控除に関する労使協定を締結している場合はこの限りではないことを説明した上で、家賃等について、労使協定なく賃金から控除していることについて、労働基準法第24条違反として是正勧告した。
- 2 常時10人以上の労働者を使用する事業場は、就業規則を作成または変更した場合に、所轄労働基準監督署長に届け出る必要があることを説明の上で、就業規則の変更届を所轄の監督署長に届出ていなかったことについて、労働基準法第89条違反として是正勧告した。

指導後の会社の取組

労使間で話し合いを行い、家賃等の事理明白な費用について賃金控除に関する労使協定を締結し、家賃等の事理明白な費用について、適法に賃金から控除するよう是正改善した。

変更した部分について就業規則を改正し、当該就業規則の変更届を所轄の監督署長に届出し、違法状態を是正改善した。

事例 2

外国人技能実習生を受け入れている事業場に対し、年次有給休暇について指導

製造業を営む事業場への立入調査を行ったところ、受け入れている外国人技能実習生について、年5日以上年次有給休暇を付与していなかったことが認められた。

労基署の対応

年次有給休暇の付与日数が年10日以上労働者については、年5日以上について、使用者が時季を指定することにより年次有給休暇を取得させる必要があることを説明した上で、労働基準法第39条違反として是正勧告した。

指導後の会社の取組

外国人技能実習生に対して、年5日以上年次有給休暇を取得する必要があることを説明し、年次有給休暇管理簿を活用しつつ、各労働者の希望を聞いた上で取得すべく是正改善することとした。