

鳥取労働局発表
平成30年6月28日(木)

担 当	鳥取労働局
	労働基準部監督課
	課長 宮崎 健治 主任監察監督官 平井 美敏
	電話 0857-29-1703

県内の外国人技能実習生を雇用する事業場（実習実施機関）に対する平成29年の監督指導、送検等の状況を公表します

～ 監督指導を行った実習実施機関の82.5%で違反を指摘～

鳥取労働局（局長：丸山陽一）では、平成29年1月から同年12月までの期間に外国人技能実習生を雇用する事業場（実習実施機関）に対して実施した監督指導等結果を取りまとめましたので、公表します。

これらの状況を踏まえ、引き続き、技能実習生の適正な労働条件の確保に向けて、事業主に対する法令の周知徹底を図るほか、積極的に監督指導を実施するとともに、悪質な事案等に対しては送検手続をとるなど厳正に対処することとしています。

1 平成29年の監督指導状況

57事業場に対し臨検監督を実施、うち47事業場で労働基準法、労働安全衛生法等関係法令違反が認められた。（違反率82.5%）

主な違反事項： 健康診断（23件）

労働時間（13件）

法令の周知（10件）

その他の違反：寄宿舍基準（安全）（9件）

割増賃金（7件）、安全基準（8件）

2 具体的な指導事例（是正勧告等を行い指導したもの）

- ・ 長時間労働：月100時間を超える時間外労働を恒常的に行わせていたもの。（労基法第32条違反）
- ・ 割増賃金：時間外・休日労働に対して法定の割増賃金率で計算した割増賃金を支払っていなかったもの。（労基法第37条違反）

3 外国人技能実習生を雇用する事業場（実習実施機関）の送検状況

平成27年：0件、平成28年：3件、平成29年：4件

平成29年の送検は、4件とも36協定の限度時間を超えて違法な時間外労働を行わせたもの。うち3件で割増賃金不払が認められた。（4件の業種はいずれも縫製，繊維製品製造業）

外国人技能実習制度は、外国人が企業などでの実習を通して技術を習得することにより、母国の経済発展を担う人材となるよう育成することを目的としています。

しかし、実習実施機関では、労使協定を超えた残業、割増賃金の不払い、危険や健康障害を防止する措置の未実施などの労働基準関係法令に違反する事例が依然として存在しています。

こうした中、労働局では、実習実施機関に対し、監督指導などを実施することで、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。

鳥取県内では、労働時間や法令の周知といった一般労働条件の確保面での問題のほか、健康診断の実施、寄宿舍を含め安全基準の確保面で問題が認められ、改善を指導しました。

また、違法な長時間労働や賃金不払残業を恒常的に行うものなど重大・悪質な事案に対しては、送検を行う等厳正に対応しています。

(鳥取労働局長のコメント)

今後も、労働基準関係法令の周知・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機関に対しては、監督指導を実施するなど、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参ります。

また、違法な長時間労働や賃金不払残業を恒常的に行うもの、虚偽の報告を行いまたは度重なる指導にもかかわらず法令違反を是正しないものなど重大・悪質な事案に対しては、送検を行う等厳正に対応して参ります。

監督指導等事例

事例1 (繊維製品製造業)

- 1 各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる会社に対し、立入調査を実施した。
- 2 特別条項付き36協定が労使で締結され、労働基準監督署長に届出されていたが、36協定で定める上限（特別条項：月80時間）を超えて、違法な時間外労働（最長：月134時間）が認められたことから、是正を勧告した。

立入調査において把握した事実と労基署の指導

労働時間の記録及び賃金台帳等確認したところ、36協定で定める上限（特別条項：月80時間）を超えて、違法な時間外労働（最長：月134時間）を行わせている事実が判明。

労働基準監督署の対応

労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告
36協定の不適切な運用について原因を分析し、適切な運用を図るための具体的な再発防止対策を検討するよう指導
月80時間以内への削減について専用指導文書により指導

指導の結果

報告を求め、違反が是正されたことを確認した。

36協定の特別条項における「特別の事情」



特別条項付き協定を結べば、「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」で定める限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。ただし、特別条項を適用する際の「特別の事情」は臨時的なものに限られ、また、限度時間を超えることのできる回数も全体として1年の半分を超えないよう定めなければなりません。36協定の特別条項で定めた限度時間を超えることのできる回数を超えた場合には、労働基準法違反となります。

事例 2 (繊維製品製造業)

- 1 各種情報から技能実習生に長時間労働、賃金不払残業を行わせていると考えられる会社に対し、立入調査を実施した。
- 2 賃金不払残業分の割増賃金を含む3か月分の賃金不払（総額約400万円）と時間外・休日労働時間数が1か月に100時間を超える違法な長時間労働を繰り返す実態が認められ、指導するも是正しないため、違反の事実につき司法処分とした。

立入調査において把握した事実と労基署の対応

労働時間の記録及び賃金台帳を確認したところ、1日3時間の恒常的な時間外労働の実態があり、これに対して法定の割増賃金額を支払っていない事実、さらには3か月分の賃金を所定支払日に支払っていない事実が判明。

労働基準監督署の対応

過去に長時間労働の是正について是正勧告を受けており、是正指導中であったにもかかわらず、新たな違反が認められたことから、違反内容について司法処分とした。

指導の結果

最終的には、事業経営が困難となったため、賃金不払については、立替払による救済の手続をとった。



未払賃金立替払制度

「賃金の支払の確保等に関する法律」（昭和51年法律第34号）に基づき、企業倒産に伴う賃金未払事案であって、監督指導によっても解決し得ないものについて、労働者の救済を目的として、未払賃金債権の一定額を政府が当該事業主に代わって立替払する制度。