



鳥取労働局発表  
令和2年10月21日(水)

担  
当

鳥取労働局  
労働基準部監督課  
課長 樽見 晋平  
主任監察監督官 今井 敏仁  
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31年・令和元年の監督指導の状況を公表します

～監督指導を行った実習実施機関の80.9%で違反を指摘～

鳥取労働局（局長：石田聡）では、平成31年1月から令和元年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、各種情報から労働基準関係法令違反が疑われる事業場に対しては、積極的に監督指導を実施するとともに、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31年・令和元年の監督指導状況

110事業場に対し臨検監督を実施、うち89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80.9%）

主な違反事項：安全基準（32件）、割増賃金（17件）  
労働時間（14件）、賃金の支払（11件）

### 2 具体的な指導事例（是正勧告等を行い指導したもの）

- ・ 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）
- ・ 労働時間：36協定の上限を超えて時間外労働を行わせているもの。（労基法第32条違反）

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るところ、この制度を活用する実習実施機関の中には、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もの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、割増賃金や労働時間といった一般労働条件の確保面での問題のほか、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、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、送検を行う等厳正に対応しています。

#### (鳥取労働局長のコメント)

技能実習制度については、実習実施機関に対し労働基準関係法令の周知・啓発に努め、労働基準関係法令違反をすることなく適正な労働条件と安全衛生の確保ができるよう取り組みます。また、法令違反の疑いがある実習実施機関に対しては、監督指導を実施し、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。

昨年度から労働局において英語・ベトナム語による労働条件の相談ができる外国人労働者相談コーナーを設置し、また鳥取県が設置する鳥取県多文化共生支援ネットワークを通じ関係機関との連携を図るなど、技能実習生に限らず外国人労働者に対する労働条件確保の取組を積極的に進め、日本人・技能実習生を含む外国人労働者を問わず、気持ちよく仕事ができる環境を整える支援を行い、働く人材から選ばれる鳥取県となる一助を担いたいと思います。

# 監督指導等事例

## 事例1 (製造業)

技能実習生の労働災害発生を契機に監督を実施。機械の掃除中に、電源が入った状態で、誤って押しボタン式スイッチに触れてしまい、稼働部分に挟まれ怪我を負ったものであった。これらの是正を勧告するとともに、非常時のマニュアルが技能実習生の母国語で作成されていないことが判明し、作成を指導した。

### 立入調査において把握した事実と労基署の対応

災害の要因は、

- ・ 押しボタン式スイッチが突き出しており、接触により不用意に機械が起動するおそれがあるものだったこと
  - ・ 清掃時に機械の運転を停止しなかったこと
- だと判明した。また、非常時のマニュアルが母国語で作成されていないことが判明した。

### 労働基準監督署の対応

- ・ 以下について、労働安全衛生法第20条（安全基準）違反の是正勧告を行った。
  - ・ スイッチについて意図せず接触しないようにすること
  - ・ 清掃時には機械の運転を停止すること
- ・ 併せて母国語でのマニュアル作成を指導した。

### 指導の結果

スイッチについては、意図せず接触しないようにリングが設置された。また、母国語でのマニュアルが作成され、実習生に示された。



#### 労働安全衛生法第20条（一部抜粋・要約）

事業者は、次の危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。  
一 機械、器具その他の設備による危険

#### 労働安全衛生規則第103条（一部抜粋・要約）

事業者は、機械ごとにスイッチ、クラッチ、ベルトシフター等の動力しや断装置を設けなければならない。

事業者は、動力しや断装置については、容易に操作できるもので、かつ、接触、振動等のために不意に機械が起動するおそれのないものとしなければならない。

#### 労働安全衛生規則第107条（一部抜粋・要約）

事業者は、機械の掃除、給油、検査、修理又は調整の作業を行う場合において、労働者に危険を及ぼすおそれのあるときは、機械の運転を停止しなければならない。

意図せず接触しないように  
スイッチにリングを設置している事例



## 事例2 (製造業)

業務時間外に業務をさせられているという情報に基づき監督を実施。清掃や朝礼等が時間外に行われており、それに対して割増賃金が支払われていないことが判明したため、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対応

業務時間外に清掃や朝礼等が行われており、清掃の当番表が掲示されているなど、業務の一環として実施されていることが確認された。また、それに対して割増賃金が支払われていないことが判明した。

### 労働基準監督署の対応

労働基準法第37条（割増賃金）違反を是正勧告した。

### 指導の結果

過去に遡って割増賃金が支払われたことが確認された。また、その後は清掃や朝礼等が業務時間内に行われていることが確認された。



#### 労働基準法第37条（一部抜粋・要約）

使用者が、労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

#### 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たります。労働時間に当たるか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めにかかわらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価できるか否かにより客観的に定まります。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれているか否かは、労働者の行為が使用者から義務付けられ、またはこれを余儀なくされていたといった状況の有無等から、個別具体的に判断されます。