

報道関係者 各位

令和6年12月9日

【照会先】

鳥取労働局 労働基準部 監督課
課長 古山 知諒
監察監督官 中島 章文
(直通電話) 0857-29-1703

外国人技能実習生の実習実施者に対する 令和5年の監督指導の状況を公表します。

鳥取労働局（局長 平川雅浩）はこのたび、県内の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123事業場（実習実施者）のうち97事業場（違反率78.9%）。
※ 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、①割増賃金の支払（22.8%）、②使用する機械等の安全基準（22.0%）、③健診結果についての医師等の意見聴取（13.0%）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。

鳥取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、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。

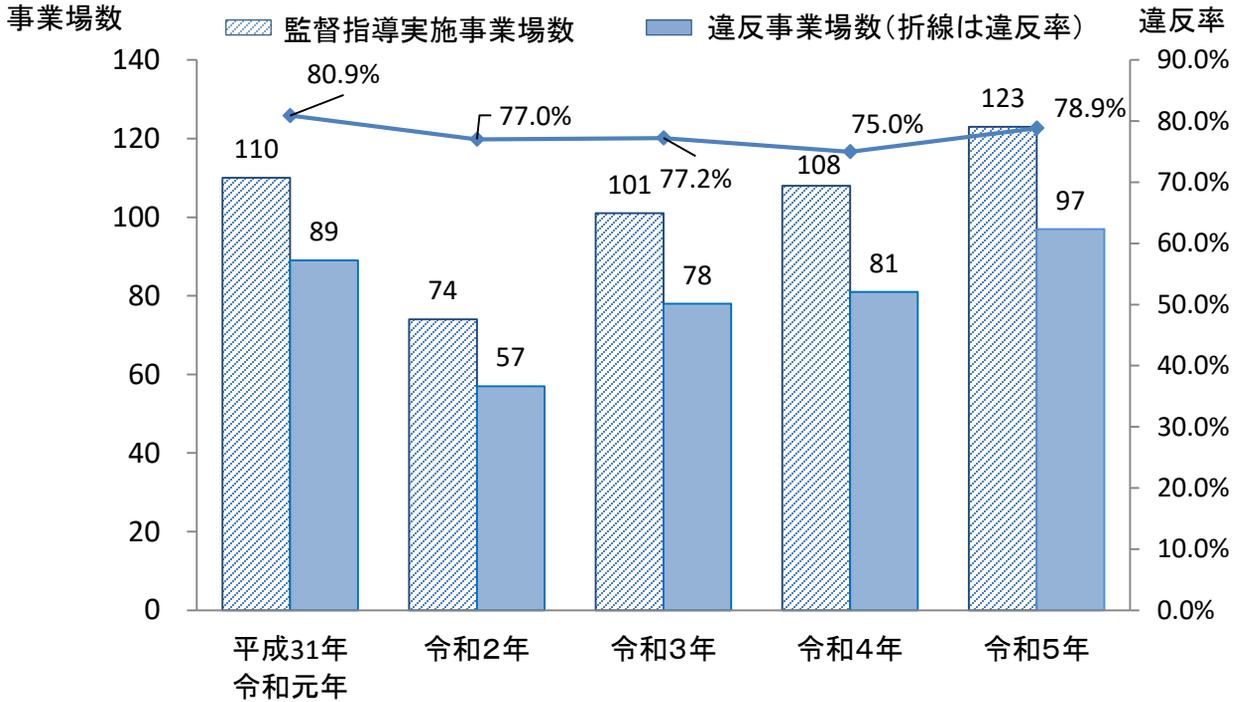
【別紙】技能実習生の実習実施者に対する監督指導の状況（令和5年）

技能実習生の実習実施者に対する監督指導 の状況（令和5年）

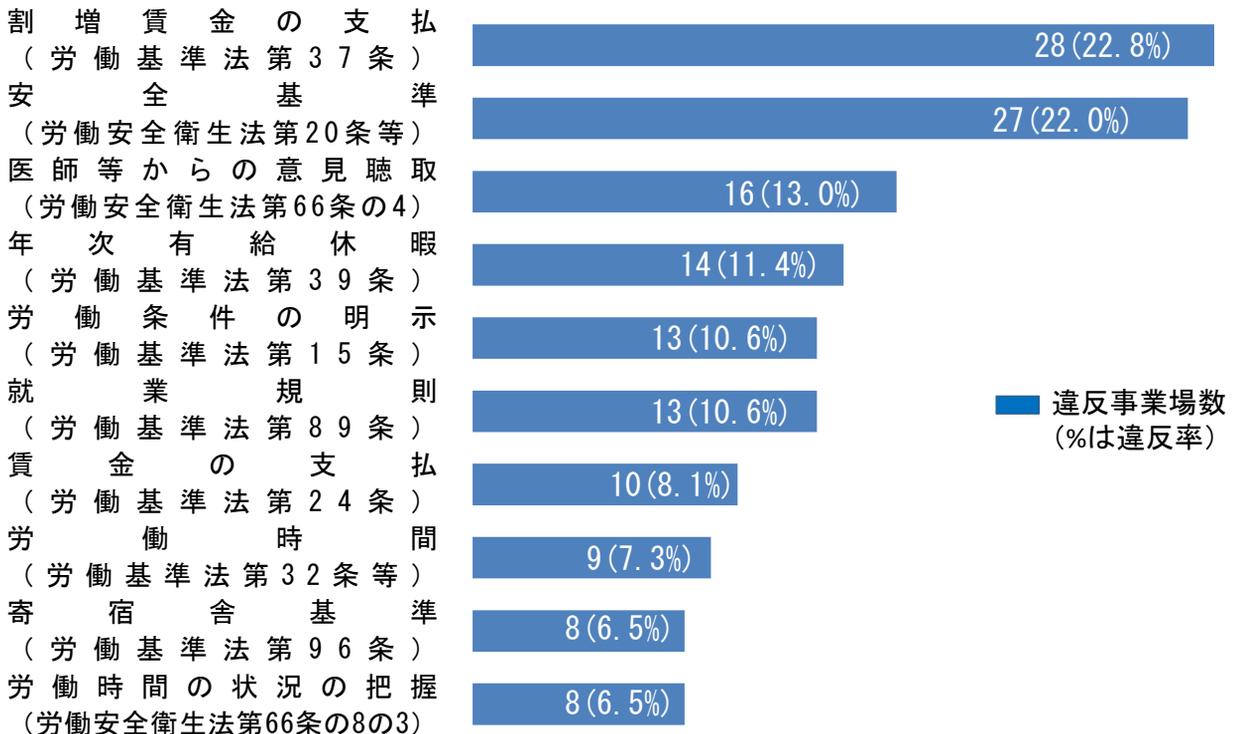
1 監督指導の状況

- (1) 県内の労働基準監督署において、労働基準関係法令違反が疑われる実習実施者に対して123件の監督指導を実施し、その78.9%に当たる97件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。



- (2) 主な違反事項は、①割増賃金の支払（22.8%）、②使用する機械等の安全基準（22.0%）、③健診結果についての医師等の意見聴取（13.0%）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。

(3) 主な業種に対する監督指導の状況は、次のとおりであった。

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		
			安全基準	年次有給休暇	割増賃金の支払
建設	31	27 (87.1%)	安全基準 10(32.3%)	年次有給休暇 8(25.8%)	割増賃金の支払 7(22.6%)
食料品製造	23	15 (65.2%)	安全基準 6(26.1%)	労働時間 割増賃金の支払 就業規則 各4(17.4%)	
機械・金属	22	15 (68.2%)	割増賃金の支払 6(27.3%)	寄宿舍基準 3(13.6%)	就業規則 安全基準 衛生基準 各2(9.1%)
<参考> 全業種	123	97 (78.9%)	割増賃金の支払 28(22.8%)	安全基準 27(22.0%)	医師等からの 意見聴取 16(13.0%)

<注1> 「主な業種」は、技能実習の計画認定件数が多い職種（建設関係職種、食料品製造関係職種、機械・金属関係職種）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。

建設・・・土木工事業、建築工事業、その他の建設業

食料品製造・・・食料品製造業

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

(4) 令和5年の監督指導の事例には、以下のようなものがあった。

事例 1

外国人技能実習機構の通報を契機に監督指導を実施し、違法な休日労働等について指導

概要

- 建設業を営む事業場において、外国人技能実習機構から「36協定に定める休日労働の限度を超えて労働させている」との通報があったことから立入調査を実施。
- 36協定の限度として休日労働の回数を月3回までと定めていたところ、これを超える回数の休日労働を実施していたほか、法違反には該当しなかったものの、長時間の時間外・休日労働を行っている労働者を認めた。

労基署の対応

- 36協定で定めた限度回数を超え休日労働を行わせたことについて是正勧告。また、過重労働による健康障害防止対策として、長時間労働の削減・面接指導の実施を指導した。

指導事項

労働基準法第35条（休日）違反

長時間労働の削減、面接指導の実施

指導後の会社の取組

- 労働時間を削減し、これにより休日労働の回数を減らした。
- 地域産業保健総合支援センター等を活用し、長時間労働を行った労働者へ医師の面接指導を実施できる体制を構築した。

事例 2

外国人技能実習機構の通報を契機に監督指導を実施し、割増賃金の支払について指導

概要

- 卸売業を営む事業場において、外国人技能実習機構から「割増賃金の支払額に不足が疑われる」との通報があったことから立入調査を実施
- 技能実習生に能力手当を支払っていたところ、時間外労働に対する割増賃金の計算に際し能力手当を考慮（算入）しておらず、結果として時間外労働に対する割増賃金の金額に不足のあったことが認められた。

労基署の対応

- 時間外労働に対する割増賃金の計算に際し、算定基礎賃金に能力手当を算入していなかったことにより、支払額に不足があったことについて是正勧告した。

指導事項

労働基準法第37条第1項（時間外の割増賃金）違反

指導後の会社の取組

- 割増賃金算定基礎に能力手当を算入し再計算の上、不足額を遡及して支払った。また、以後も能力手当を踏まえた適正な割増賃金算定を行うようになった。

事例 3

外国人技能実習機構の通報を契機に監督指導を実施し、年次有給休暇の取得、および定期健康診断の事後措置について指導

概要

- 製造業を営む事業場において、外国人技能実習機構から「年間5日の年次有給休暇を与えていない、また定期健康診断実施後の措置を行っていない」との通報があったことから立入調査を実施。
- 立入調査時にはすでに技能実習生は帰国していたが、過去の年次有給休暇について、令和3年時に年5日の取得を達成できていなかった（未取得が1名、3日のみの取得が1名）ことを認めた。また、技能実習生に対する定期健康診断で所見が認められたにもかかわらず、健康診断結果に関する医師への意見聴取を行っていなかった。

労基署の対応

- 1 年次有給休暇を年5日以上取得させる義務を怠っていたことについて是正勧告した。

指導事項

労働基準法第39条第7項（年次有給休暇）違反

- 2 定期健康診断の結果、有所見が認められた労働者につき、その労働者の健康を保持するために必要な措置に関して医師の意見を聴いていなかったことについて是正勧告した。

指導事項

労働安全衛生法第66条の4
（健康診断の結果についての医師等からの意見聴取）違反

指導後の会社の取組

- 今後技能実習生を雇用した際には適切に管理を行うことについて再確認を行った。