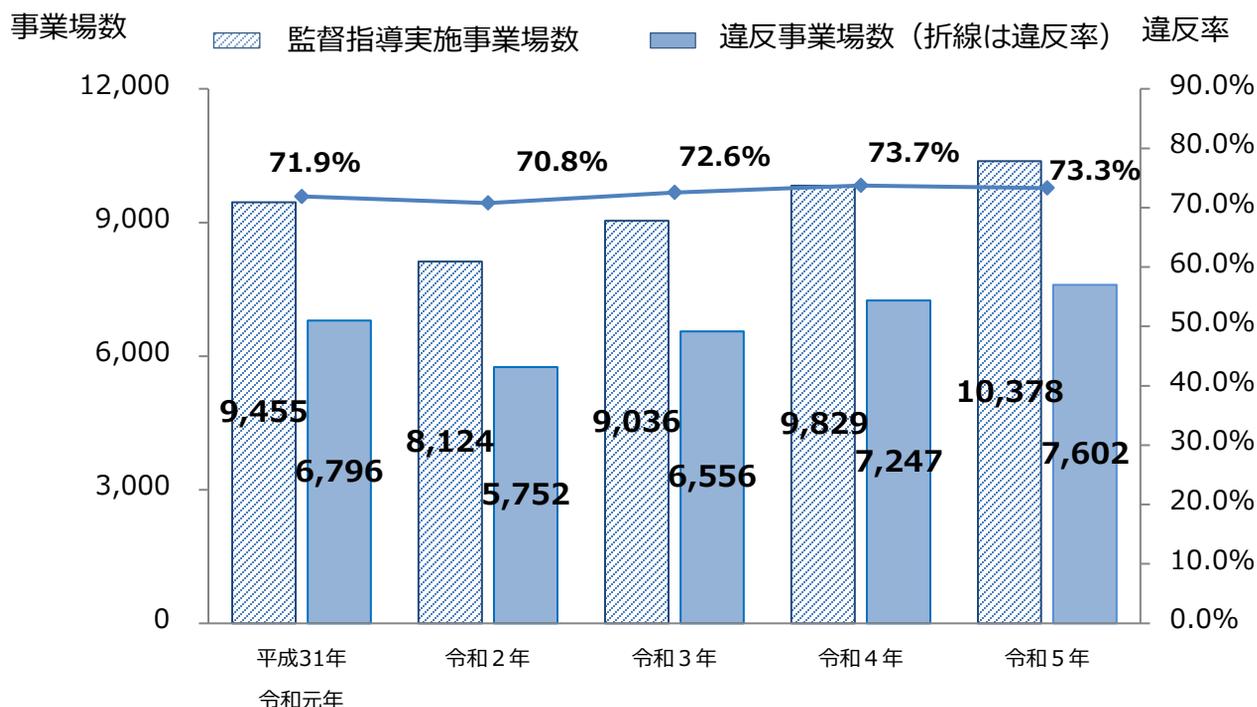


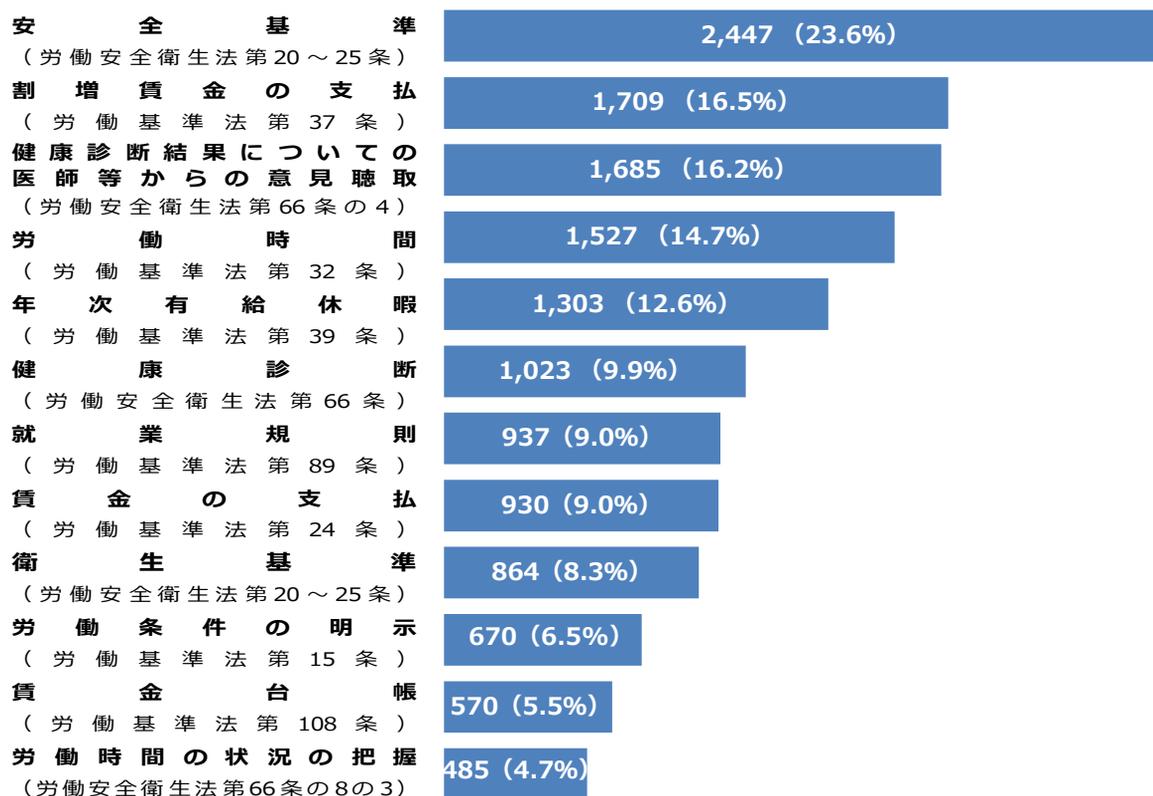
# 技能実習生の実習実施者に対する監督指導、送検等の状況

## 1 監督指導の状況

- (1) 令和5年に全国の労働基準監督署等において、労働基準関係法令違反が疑われる実習実施者10,378事業場に対して監督指導を実施したところ、その73.3%に当たる7,602事業場で同法令違反が認められた。



- (2) 主な違反事項は、①使用する機械等の安全基準（23.6%）、②割増賃金の支払（16.5%）、③健康診断結果についての医師等からの意見聴取（16.2%）の順に多かった。



(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		
機械・金属 製造	3,099	2,080 (67.1%)	安全基準 899 (29.0%)	衛生基準 596 (19.2%)	健康診断結果に ついての医師等 からの意見聴取 436 (14.1%)
食料品製造	1,479	1,073 (72.5%)	安全基準 538 (36.4%)	労働時間 263 (17.8%)	割増賃金の 支払 183 (12.4%)
繊維・衣服 製造	464	350 (75.4%)	健康診断結果に ついての医師等 からの意見聴取 101 (21.8%)	年次有給休暇 90 (19.4%)	割増賃金の 支払 88 (19.0%)
建設	1,856	1,500 (80.8%)	割増賃金の 支払 455 (24.5%)	健康診断結果に ついての医師等 からの意見聴取 386 (20.8%)	年次有給休暇 346 (18.6%)
農・畜産	423	337 (79.7%)	安全基準 92 (21.7%)	年次有給休暇 84 (19.9%)	賃金の支払 80 (18.9%)
<参考> 全業種	10,378	7,602 (73.3%)	安全基準 2,447 (23.6%)	割増賃金の 支払 1,709 (16.5%)	健康診断結果に ついての医師等 からの意見聴取 1,685 (16.2%)

<注1> 「主な業種」は、令和4年度における技能実習の計画認定件数が多い5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、農業関係職種）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・金属製造・・・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・衣服製造・・・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  
農・畜産・・・農業、畜産業

<注3> 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。

<注4> 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。

(4) 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からの通報を契機に、違法な時間外労働について指導

#### 概要

- 鉄鋼業の事業場において労働基準関係法令違反の疑いがあると外国人技能実習機構から労働基準監督署に通報があったため、立入調査を実施したところ、技能実習生3名及び日本人1名に対し、時間外・休日労働に関する協定（36協定）で定めた延長時間（1か月当たり80時間）を超える違法な時間外労働（技能実習生で1か月当たり最大90時間30分、日本人で1か月当たり最大114時間）を行わせていたことが認められた。
- 関係者からの聴取の結果、特定の個人及び部署に業務が集中していたことが違法な長時間労働の原因であることを確認した。

#### 労基署の対応

- 36協定で定める延長時間を超えて、労働者に時間外労働を行わせていたことについて、労働基準法違反として是正勧告した。
- 併せて、時間外労働を1か月当たり80時間以下とすることについて指導した。

#### その後の会社の対応

- 36協定の延長時間を超えた者等の特定の者への業務の集中を防止するため、業務の平準化を進めるとともに、業務内容を精査（アウトソーシングが可能な業務か精査等）することなどにより、全体の業務量を削減した。
- 特定の部署への業務の集中を防止するため、他の部署で対応可能な業務を振り分けるなどの全体の業務量を調整することとした。
- 管理者が、毎月の途中で時間外労働時間数を集計し、36協定の限度時間を超えないよう、管理を徹底することとした。

## 事例 2

### 外国人技能実習機構からの通報を契機に、割増賃金の不払いについて指導

#### 概要

- 建設会社において労働基準関係法令違反の疑いがあると外国人技能実習機構から労働基準監督署に通報があったため、立入調査を実施したところ、技能実習生を含めた労働者9名について、1週間につき40時間を超えた時間外労働に対する割増賃金について支払われていなか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不払いについて、労働基準法違反として是正勧告した。

#### その後の会社の対応

- 技能実習生を含む労働者9名の時間外労働時間数を精査し、過去の割増賃金の不足額合計約40万円を支払った。

## 事例 3

### 労働災害を契機に、無資格での玉掛け作業について指導

#### 概要

- 土木工事現場で玉掛け作業を行っていた技能実習生が玉掛用具に手を挟まれる労働災害（左手中指挫創、休業2週間）が発生したため、労働基準監督署が立入調査を実施したところ、無資格で同作業を行わせていたことが認められた。

#### 労基署の対応

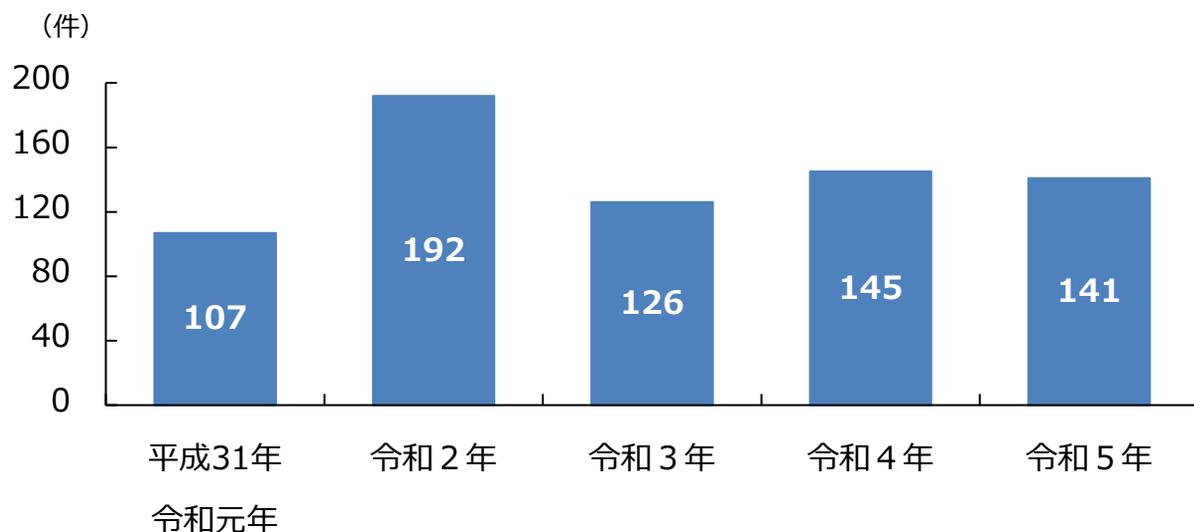
- 資格のない労働者に玉掛け作業を行わせたことについて、労働安全衛生法違反として是正勧告した。

#### その後の会社の対応

- 玉掛け作業を行う可能性のある技能実習生に対し、母国語での対応が可能な登録教習機関で同作業の資格を取得させた。
- 同作業は有資格者のみが行う旨を作業計画に盛り込むとともに、日々の朝礼でも同計画の内容を周知することとした。

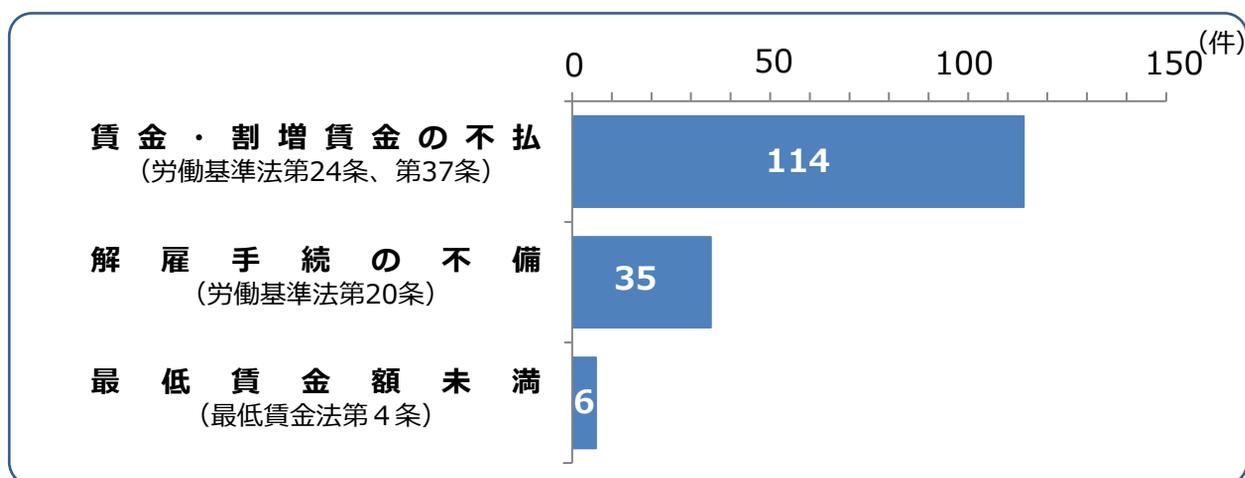
## 2 申告の状況

- (1) 令和5年に技能実習生から労働基準監督署等に対して労働基準関係法令違反の是正を求めてなされた申告の件数は141件であった。



- (2) 主な申告内容は、①賃金・割増賃金の不払（114件）、②解雇手続の不備（35件）、③支払われる賃金額が最低賃金の効力（6件）の順に多かった。

<注> 申告事項が2つ以上ある場合は、各々に計上しているため、各申告事項の件数の合計と申告件数とは一致しない。



(3) 申告事例には、以下のようなものがあった。

## 事例 1

### 「出張先のホテルの備品を壊した賠償として賃金が支払われなかった」との申告があったもの

#### 概要

- 建設会社で働く技能実習生から、出張先のホテルの備品を壊し、その賠償を会社が立て替えたが、当該賠償額が2か月分の賃金相当額であるとして、当該期間の賃金について支払われなかったと労働基準監督署に申告があった。
- 立入調査を行った結果、備品を壊した事実関係については双方で争いがあったものの、2か月分の賃金を支払っていないことは認められた。

#### 労基署の対応

- 2か月分の定期賃金不払いについて、労働基準法及び最低賃金法違反として是正勧告した。

#### その後の会社の対応

- 申告した技能実習生に、定期賃金の合計約30万円を支払った。

## 事例 2

### 「時間外労働等に対する割増賃金が支払われていない」との申告があったもの

#### 概要

- 縫製会社で働く技能実習生から、終業時刻にタイムカードを打刻し、その後時間外労働等を行うよう命じられ、その分の割増賃金が支払われていないと労働基準監督署に申告があった。
- 終業時刻後の労働実態を把握するため、夜間に立入調査を行った結果、終業時刻後に技能実習生に対して作業を命じていた上、時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を支払っていないことが認められた。

#### 労基署の対応

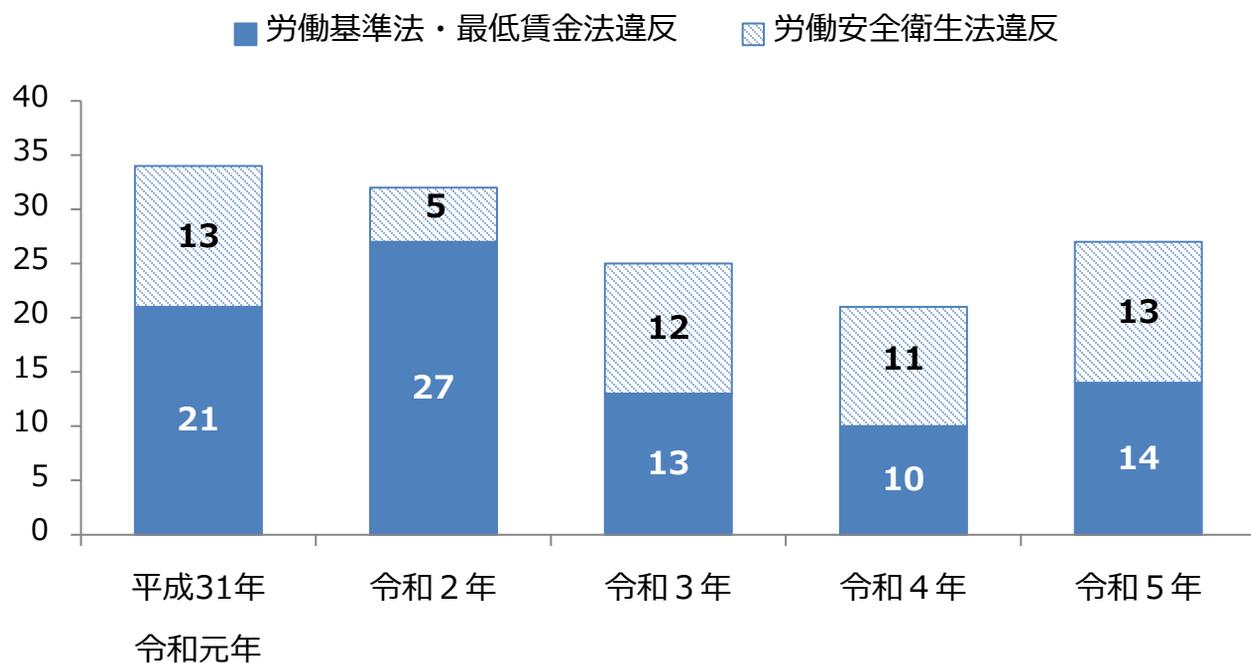
- 時間外労働等の割増賃金不払いについて、労働基準法違反として是正勧告した。

#### その後の会社の対応

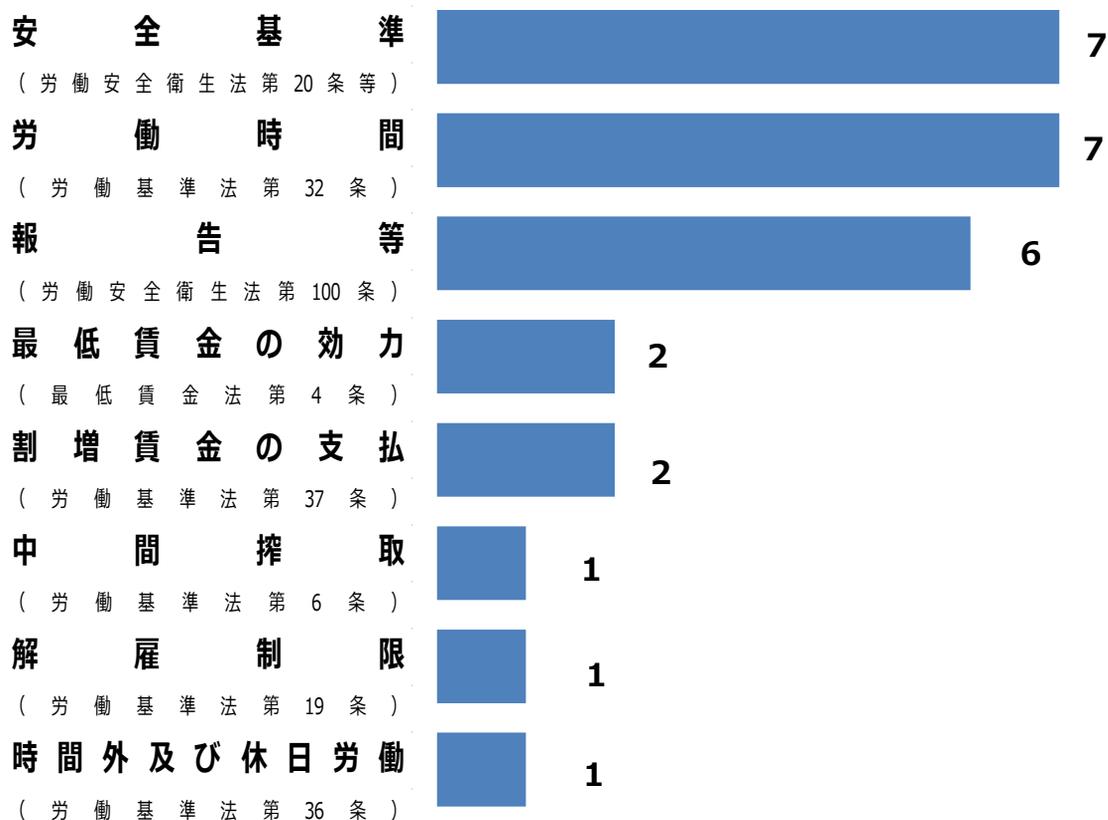
- 終業時刻後に作業をしていた技能実習生の時間外労働等の時間数を精査し、過去の割増賃金の不足額合計約142万円を支払った。

### 3 送検の状況

(1) 令和5年に全国の労働基準監督署等において、技能実習生に関する重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められた事案として送検した件数は、27件であった。



(2) 送検法条文の内訳は、次のとおりであった。



(3) 送検事例には、以下のようなものがあった。

## 事例 1

### 運転中のショベルカーとの接触防止措置を講じなかった疑いで送検

#### 捜査経過

- 土木工事現場において、技能実習生に土砂の運搬作業を行わせるに当たり、掘削作業中のショベルカー（ドラグ・ショベル）と接触するおそれがある箇所に立ち入らせていた。
- この結果、当該技能実習生が後進してきたショベルカーに牽かれ片足切断の大怪我を負う労働災害が発生したことから、労働基準監督署において捜査に着手した。

#### 被疑事実

- 実習実施者（法人）及び現場代理人について  
運転中のショベルカーとの接触予防措置を講じなかったこと。

#### 違反条文

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

## 事例 2

### 違法な時間外・休日労働を行わせた疑いで送検

#### 捜査経過

- 自動車整備工場において、技能実習生（1名）に対し、時間外・休日労働に関する協定（36協定）で定める延長時間（1か月当たり70時間）を超え、1か月当たり100時間以上、また、連続する複数の月を平均して1か月当たり80時間を超える違法な時間外・休日労働（1か月当たり最大109時間30分）を行わせていたことが発覚した。
- 立入調査の際、違法な時間外・休日労働を隠蔽するため、虚偽のタイムカードを提出したことなどを踏まえ、労働基準監督署において捜査に着手した。

#### 被疑事実

- 実習実施者（法人）及び取締役について  
技能実習生に対して36協定の延長時間を超えて時間外労働を行わせ、1か月当たり100時間以上、連続する複数の月を平均して1か月当たり80時間を超える違法な時間外・休日労働を行わせたこと。

#### 違反条文

労働基準法第32条（労働時間）違反  
労働基準法第36条第6項第2号、3号（時間外及び休日労働の上限）違反

## 4 労働基準監督署等と外国人技能実習機構等との相互通報の状況

(1) 技能実習生の労働条件の確保を図るため、労働基準監督署等では、外国人技能実習機構等との間で、相互に通報し、合同監督・調査を実施している（※1）。

※1 令和3年までは、出入国管理機関との間でも技能実習生に係る相互通報を行っていたが、制度改正により、令和4年以降、外国人技能実習機構との間でのみ行っている。

(2) 令和5年に労働基準監督署等から外国人技能実習機構へ通報（※2）した件数は519件、外国人技能実習機構から労働基準監督署等へ通報（※3）された件数は2,173件である。

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、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おり、42の実習実施者に対して実施した。

※2 労働基準監督署等から外国人技能実習機構へ通報する事案

労働基準監督署等において実習実施者に対して監督指導を実施した結果、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

※3 外国人技能実習機構から労働基準監督署等へ通報する事案

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

