

技能実習生の労務管理に係る 各種法令の正しい理解のために



公益財団法人 国際研修協力機構

JITCO

目 次

技能実習法について	1
労働基準法について	9
労働安全衛生法について	19
労働組合法について	22
社会・労働保険について	22

技能実習生を受け入れる事業主の皆様方には、技能実習法や労働関係法令など、関係する法令等をよく理解して、法違反の状態を生じさせないようにお願いいたします。

技能実習法について

技能実習制度について

- 技能実習制度は、国際貢献のため、開発途上地域等の外国人を日本で一定期間（最長5年間）に限り受け入れ、OJTを通じて技能等を移転する制度です。（平成5年に制度創設）
- 技能実習生は、入国直後の講習期間以外は、雇用関係の下、労働関係法令が適用されます。

技能実習法の概要

- 技能実習制度は、「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成28年法律第89号）」（以下「技能実習法」という。）に基づき実施されるものです。

第1条 この法律は、技能実習に関し、基本理念を定め、国等の責務を明らかにするとともに、技能実習計画の認定及び監理団体の許可の制度を設けること等により、出入国管理及び難民認定法その他の出入国に関する法令及び労働基準法、労働安全衛生法その他の労働に関する法令と相まって、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図り、もって人材育成を通じた開発途上地域等への技能、技術又は知識の移転による国際協力を推進することを目的とする。

- 技能実習法の第1条では、この法律の目的として、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図り、そのことにより人材育成を通じた開発途上地域等への技能等の移転による国際協力を推進することであることが定められています。あわせて、①国等の責務を明らかにすることや②技能実習計画の認定及び監理団体の許可の制度を設けることについても定められています。

第3条 技能実習は、技能等の適正な修得、習熟又は熟達のために整備され、かつ、技能実習生が技能実習に専念できるようにその保護を図る体制が確立された環境で行われなければならない。

② 技能実習は、労働力の需給の調整の手段として行われてはならない。

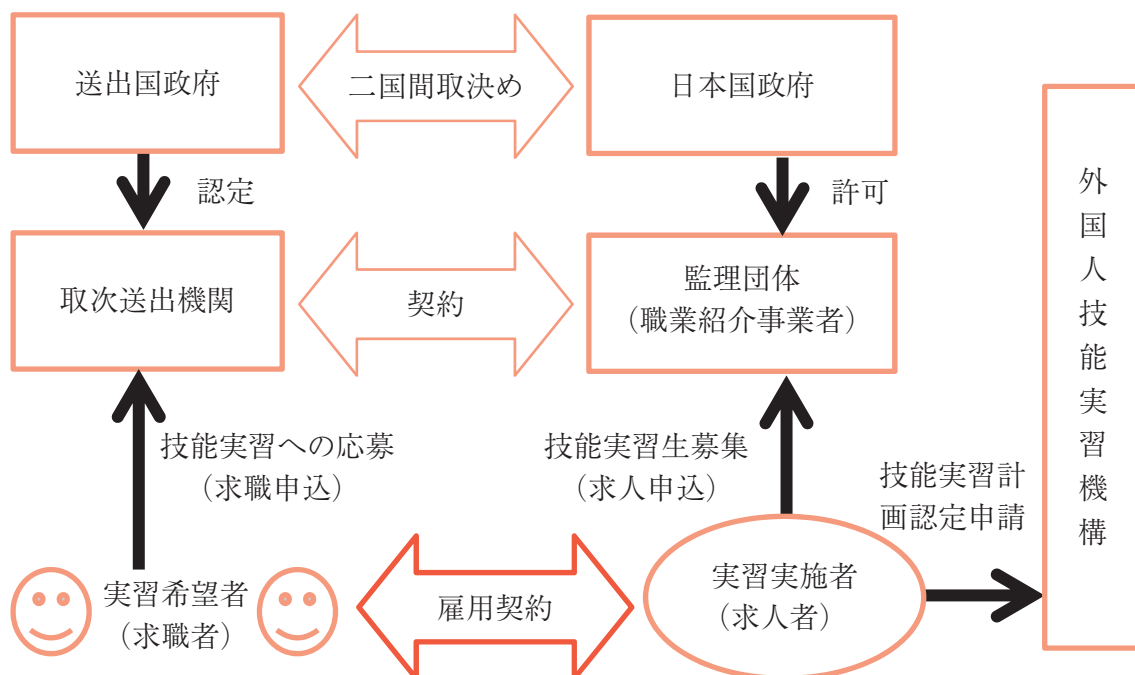
○技能実習法の第3条では、技能実習は、①技能等の適正な修得、習熟又は熟達のために整備され、かつ、技能実習生が技能実習に専念できるようにその保護を図る体制が確立された環境で行わなければならないこと、②労働力不足を補うなどの労働力の需給の調整の手段として行われてはならないこと、の2つの基本理念が定められています。

○その他、この法律には主に以下のことが定められています。

- ・技能実習の内容、実施に関する基準や要件
- ・技能実習に関係する者とその基準や要件
- ・技能実習生の保護を図るための措置
- ・技能実習制度を運用、監督する機関（外国人技能実習機構）の新設

技能実習制度の仕組み

技能実習は、実習実施者が監理団体に技能実習生等との間の雇用関係のあっせんを受け、その監理の下で行います。



○技能実習生

日本で技能等を学び、母国の経済発展を担う人材となることが期待される者です。次のような要件が定められています。

- ・技能実習開始時に18歳以上であること。
- ・帰国後日本において修得した技能等を要する業務に従事することが予定されていること。
- ・日本において従事しようとする業務と同種の業務に出身国において従事した経験を有すること又は技能実習に従事することを必要とする特別な事情があること。
- ・技能実習生の国籍又は住所を有する地域の公的機関から推薦を受けて技能実習を行おうとする者であること。

○監理団体

送出機関から紹介された技能実習生を実習実施者に斡旋する、主務大臣から許可を受けた営利を目的としない団体です。技能実習が適正に行われているかを確認し、実習実施者を指導します。

○取次送出機関

送出国の政府が認定した機関で、技能実習生の募集を行い、その申し込みを日本の監理団体に取り次ぎます。

○実習実施者

技能実習生を受け入れ、外国人技能実習機構より認定を受けた実習計画に基づき技能実習を実施します。

○外国人技能実習機構

技能実習の適正な実施及び技能実習の保護を図ることにより、開発途上地域等への技能等の移転による国際協力を推進することを目的として設立された認可法人です。

技能実習制度の流れ

技能実習計画の認定

○実習実施者は、受け入れようとする技能実習生ごとに「技能実習計画」を作成し、外国人技能実習機構から認定を受ける必要があります。

基礎級（実技試験
及び学科試験の受
検が必須）

3級（実技試験の
受験が必須）

2級（実技試験
の受験が必須）

講習	実習	実習	実習
技能実習 1 号	技能実習 2 号	技能実習 2 号	技能実習 3 号

一旦帰国

労働関係法令適用

講習について

講習は、座学により行います。

期間は、技能実習 1 号の活動時間全体の 6 分の 1 以上となっています（入国前に一定の講習を受講している場合には、12 分の 1 以上に短縮されます）。

➡技能実習 1 号の活動を 1 年間行う場合には、原則としておおよそ 2 か月以上（入国前に一定の講習を受講している場合には、おおよそ 1 か月以上）の講習を実施することになります。

講習は雇用契約に基づいていないため、講習期間中に業務を行わせることは一切できません。入国当初の講習終了後、技能実習生は実習実施者で雇用関係に基づき労働者として働くことから、労働関係法令が適用されます。

技能実習計画の主な認定基準

- ① 修得技能等の要件（技能実習生の本国において修得等が困難な技能等であること）
- ② 技能実習の目標の要件
 - （第1号の目標）技能検定基礎級又はこれに相当する技能実習評価試験の実技試験及び学科試験への合格など
 - （第2号の目標）技能検定3級又はこれに相当する技能実習評価試験の実技試験への合格
 - （第3号の目標）技能検定2級又はこれに相当する技能実習評価試験の実技試験への合格
- ③ 技能実習の内容の要件
 - ・ 同一の作業の反復のみによって修得できるものではないこと。
 - ・ 第2号・第3号については移行対象職種・作業（主務省令別表記載の職種及び作業）に係るものであること。
 - ・ 技能実習を行う事業所で通常行う業務であること。
 - ・ 移行対象職種・作業については、業務に従事させる時間全体の2分の1以上を必須業務とし、関連業務は時間全体の2分の1以下、周辺業務は時間全体の3分の1以下とすること。
また、必須業務、関連業務、周辺業務のそれぞれについて、従事させる時間のうち10分の1以上を安全衛生に係る業務を行うこと。
- ④ 技能実習生の要件
 - ・ 年齢・制度趣旨理解
 - ・ 業務経験
 - ・ 送出し国の公的機関からの推薦
 - ・ 修得技能等の現地活用（帰国後、修得等をした技能等を要する業務に従事する予定があること）
 - ・ 一旦帰国（第3号の技能実習生の場合は、第2号修了後に一か月以上帰国していること。）
 - ・ 再度の技能実習の原則禁止
- ⑤ 技能実習の要件
 - ・ 保証金・違約金契約禁止
 - ・ 人権侵害行為が行われていないことの定期確認

- ⑥ 入国後講習の要件（第1号の技能実習生に対する入国後講習、入国後講習に専念するための措置）
- ⑦ 複数の職種・作業の要件（複数職種の場合は2号移行対象職種、相互関連性、実施の合理性があること。）
- ⑧ 実習実施期間の要件（第1号は1年以内、第2号・第3号はそれぞれ2年以内であること）
- ⑨ 目標達成の要件（前段階における技能実習の際に定めた目標が達成されていること）
- ⑩ 技能等の適正な評価の実施（技能検定、技能実習評価試験等による評価を行うこと）
- ⑪ 適切な体制・事業所の設備、責任者の選任の要件
 - ・ 技能実習責任者
 - ・ 技能実習指導員
 - ・ 生活指導員
 - ・ 人権侵害行為、偽変造文書等の行使等を行っていないこと
 - ・ 技能実習を行わせる事業所の設備（技能の修得等に必要な機械、器具その他の設備を備えていること。）
 - ・ 技能実習を継続して行わせる体制の要件
- ⑫ 実習監理の要件
- ⑬ 日本人との同等報酬等、技能実習生に対する適切な待遇の確保
 - ・ 技能実習生に対する報酬の額（報酬の額が日本人と同等以上であること）
 - ・ 宿泊施設の確保（適切な宿泊施設の確保）
 - ・ 監理費の負担禁止
 - ・ 技能実習生が定期負担する費用（実習生が定期的に負担する費用について適正な額で合意がなされていること）
- ⑭ 労災保険措置の要件
- ⑮ 帰国旅費負担の要件
- ⑯ 優良な実習実施者の要件（第3号技能実習の場合）
- ⑰ 技能実習生の受入れ人数枠の要件

実習実施者の技能実習指導体制

技能実習生に技能等を修得させるために技能実習責任者を配置するとともに、技能実習指導員及び生活指導員を配置しなければなりません。

○技能実習責任者

実習実施者又はその常勤の役員もしくは職員であって、技能実習指導員、生活指導員等を監督し、技能実習の進捗状況全般を統括管理します。また、過去3年以内に技能実習責任者講習を修了している必要があります。

○技能実習指導員

実習実施者又はその常勤の役員もしくは職員であって、修得等をさせようとする技能等について5年以上の経験を有する技能実習を行う事業場に従事する者で技能実習の指導を行います。

○生活指導員

実習実施者又はその常勤の役員もしくは職員であって、技能実習を行う事業場に従事する者で技能実習生の生活の指導を行います。

技能実習生の待遇

○日本人と同等額以上の報酬

技能実習生の報酬額は日本人が従事する場合の報酬額と同等以上でなければなりません。

○適切な宿泊施設の確保

実習実施者又は監理団体は技能実習生のために適切な宿泊施設を確保している必要があります。(寝室は1人4.5㎡以上)

○監理費の負担

監理団体から徴収される監理費を直接又は間接に実習生に負担させてはいけません。

○費用負担の適正額

食費、居住費等技能実習生が定期的に負担する費用について食事、宿泊施設等を十分に技能実習生に理解させた上で合意し、その費用が実費等適正である必要があります。

○帰国旅費

帰国旅費については企業単独型実習実施者又は監理団体が負担します。また、第2号技能実習を行っている間に第3号技能実習の技能実習計画の認定申請を行った場合には、第3号技能実習開始時の日本への渡航費用についても第3号技能実習を行わせる企業単独型実習実施者又は監理団体が負担することになります。

技能実習生の数

○基本人数枠

実習実施者の常勤の職員の総数	技能実習生の人数
301人 以上	常勤職員総数の 20分の 1
201人～ 300人	15人
101人～ 200人	10人
51人～ 100人	6人
41人～ 50人	5人
31人～ 40人	4人
30人 以下	3人

○人数枠

技能実習1号 (1年間)	技能実習2号 (2年間)	優良基準適合者		
		1号(1年間)	2号(2年間)	3号(2年間)
基本人数枠	基本人数枠の2倍	基本人数枠の2倍	基本人数枠の4倍	基本人数枠の6倍

- ・ 1号実習生は常勤職員の総数、2号実習生は常勤職員数の2倍、3号実習生は常勤職員数の3倍の人数を超えてはいけません。
- ・ 特有の事情のある職種については、事業所管大臣が定める告示で定められた人数となります。
- ・ やむを得ない事情で他の実習実施者から転籍した実習生を受け入れる場合、上記の人数枠と別に受け入れることが可能となります。

実習実施者の禁止事項

- ① 旅券等を保管する行為
- ② 私生活の自由を不当に制限する行為
- ③ 法違反事実を主務大臣に申告したことを理由とする技能実習生に対する不利益な取り扱い

労働基準法について

労働条件の原則

第1条 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を満たすものでなければならない。

- ② この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

○第1項は、憲法25条に保障されている「生存権」の理念に基づいて、労働条件が人間の尊厳を保つために必要かつ十分な内容であるべきことを宣言したものです。

○第2項は、労働基準法で定められた労働時間などの労働条件の基準は、法律として許容できる最低限度、つまり「合法的な最低の水準」であることを明確にしています。

中間搾取の禁止

○監理団体の役員等が、技能実習生の賃金を、監理団体名義の銀行口座や団体が管理する技能実習生名義の銀行口座に振り込ませ、これを引き出すなどして不当に利益を得るようなことは、中間搾取となり、禁止されています。

強制貯金の禁止

○技能実習生に対して、労働契約に付随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約（技能実習生名義の口座の通帳、印鑑を使用者が保管することを含む。）をしてはなりません。

労働条件の決定

第2条 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

② 労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

○労働規範の定義

労働協約	労働組合と使用者との間の団体交渉において合意した労働条件その他に関して、書面により取りまとめたもの。原則として、その労働組合の組合員に対してのみ効力が生じる。
就業規則	使用者が作成する事業場内の賃金、労働時間等の労働条件に関する取り決めのこと。常時10人以上の労働者を使用する使用者に作成義務がある。事業場内の全労働者に関して効力が生じる。
労働契約	個々の労働者と使用者との間における労働条件に関する契約のこと。

就業規則

○技能実習生を含め常時10人以上の労働者を使用する使用者は、所定の必要記載事項について就業規則を作成し、労働基準監督署に届けなければなりません。また、就業規則を変更した場合にも、同様に届出が必要です。

○法的効力の順位

法的効力の順位は法令＞労働協約＞就業規則＞労働契約の順です。

したがって、実際に労働者と締結する労働契約の労働条件は、就業規則、労働協約、法令のいずれの労働条件をも下回ってはいけません。

また、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として労働条件の差別的取扱いをしてはならない、とされています。

労働条件の明示

○使用者は、労働契約の締結に際し、労働条件を明示しなければなりません。母国語など技能実習生が理解できる方法で行う必要があります。

<書面で明示すべき労働条件>

- ・労働契約期間
- ・期間の定めのある労働契約（有期労働契約）を更新する場合の基準
- ・就業場所及び従事すべき業務
- ・労働時間（始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日等）
- ・賃金（賃金額、支払いの方法、賃金の締切及び支払日）
- ・退職に関する事項（解雇事由を含む）

<その他明示すべき主な事項>

- ・昇給に関する事項
- ・臨時に払われる賃金、労働者に負担させるべき食費及び寮費、安全衛生、職業訓練、災害補償、表彰及び制裁、休職等に関する事項←これらについて定めがある場合

- ・有期労働契約（期間の定めのある労働契約）を更新する際にも、労働契約の明示は必要です

check

技能実習生との間の雇用契約書及び雇用条件書は技能実習計画書の認定申請時に、その写しを外国人技能実習機構に提出することになります。

賃金について

賃金支払い5原則と例外

○賃金は、①**通貨**で、②**直接**技能実習生に、③**その全額**を支払わなければなりません。また、賃金は、④**毎月1回以上**、⑤**一定の期日**を定めて支払わなければなりません。これを賃金支払いの5原則といいます。

○5原則の例外

・通貨払いの例外

技能実習生の同意を得れば、金融機関の預貯金口座に振り込むことができます。

・全額払いの例外

① 法令に別段の定めがある場合（税金、社会保険料等）、及び、

② 労使協定が締結されている場合（寮費や食費等）

は賃金から控除することができます。

最低賃金

○使用者は、技能実習生等の労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。

○最低賃金額に達しない賃金を定める労働契約は、その部分については無効となり、無効となった部分は、最低賃金と同様の定めをしたものとみなされます。

○地域別最低賃金（都道府県ごとに定められている最低賃金）と特定（産業別）最低賃金（特定の産業ごとに定められている最低賃金）の両方が同時に適用される場合には、金額の高い方の最低賃金が適用されます。

賃金台帳

○使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を調製し、次の事項を賃金の支払いのつど遅滞なく記入しなければなりません。また、賃金台帳は3年間保存しなければなりません。

- ・氏名 ・性別 ・賃金計算期間 ・労働日数 ・労働時間数
- ・時間外労働時間数、休日労働時間数及び深夜労働時間数
- ・基本給、手当その他賃金の種類ごとにその額
- ・賃金の一部を控除した場合には、その額

時間外・休日・深夜割増賃金

○割増賃金の支払いが必要な場合と割増賃金率は次の通りです。

割増賃金の支払いが必要な場合		割増賃金率
① 時間外労働	法定労働時間を超えて労働させた場合	25%以上
② 休日労働	法定休日に労働させた場合	35%以上
③ 深夜労働	深夜時間帯（午後10時から午前5時まで）に労働させた場合	25%以上
④ 時間外労働が深夜時間帯に及んだ場合 （時間外労働+深夜労働）		50%以上
⑤ 休日労働が深夜時間帯に及んだ場合 （休日労働+深夜労働）		60%以上

・60時間を超える時間外労働については、割増賃金率が50%以上になっていますが、中小企業については、当分の間、この規定が適用されません。

○次の賃金は、割増賃金の算定の基礎から除外されます。①～⑤は労働者の個人的事情により変動する賃金であるため、⑥は通常の賃金でないため、⑦は基礎への参入が困難であるためです。

①家族手当、②通勤手当、③別居手当、④子女教育手当、⑤住宅手当、
⑥臨時に支払われた賃金、⑦1ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金

○上記①～⑦は制限的に列举されたものであるため、これらに該当しない賃金は、割増賃金の算定の基礎に参入しなければなりません。

○割増賃金率について技能実習生との間で労働基準法を下回る水準の労働契約を締結していたとしても、その部分は無効となり、労働基準法の割増賃金率が適用されることになります。

○技能実習生に技能実習計画に記載のない「内職」を行わせることはできません。

割増賃金計算の端数処理の方法

- 1ヵ月の時間外労働・休日労働・深夜業の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に30分未満を切り捨て、これ以上を1時間に切り上げることは法律に違反しないものと解されていますが、1日単位でこのような切り捨て・切り上げを行うことは認められません。
- 1時間当たりの賃金額及び割増賃金額に円未満の端数が生じた場合に、50銭未満の端数を切り捨て、それ以上を1円に切り上げることは法律に違反しないものと解されています。また、1か月における時間外労働、休日労働、深夜業の各々の割増賃金の総額に1円未満の端数が生じた場合で同様の処理をしても法律違反とはなりません。

check

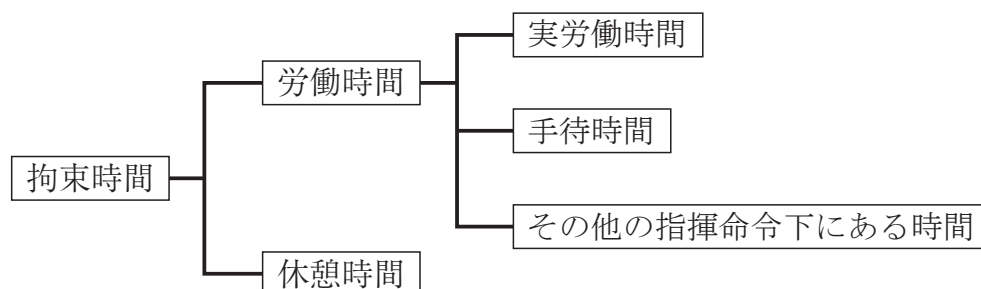
賃金の不払い等の労働基準法違反があった場合、技能実習法に基づく技能実習計画の認定の取り消しや改善命令の対象となる可能性があります。対象となった場合には事業者名等が公表されますのでご注意ください。

労働時間・休憩・休日について

労働時間

- 使用者は、原則として、休憩時間を除き1週間について40時間、1日について8時間を超えて労働させてはなりません（法定労働時間）。

- 労働時間の定義



○使用者は、労働時間の長さに応じた次表の休憩時間を労働時間の途中に付与しなければなりません。

労働時間の長さ	付与すべき休憩時間
① 6時間以下	付与義務なし
② 6時間を超え8時間以下	少なくとも45分
③ 8時間を超える	少なくとも1時間

○使用者は、毎週少なくとも1回の休日、4週間を通じ4日以上の日を与えなければなりません（法定休日）

【適用除外】

農業、畜産・水産業の事業場は、労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用が除外されています。ただし、農林水産省は通達（「農業分野における技能実習移行に伴う留意事項について」（平成12年3月））において、「労働基準法の適用がない労働時間関係の労働条件についても、基本的に労働基準法の規定に準拠するもの」としています。

なお、深夜業、年次有給休暇に関しては労働基準法の規定が適用されます。

【特例対象事業】

商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業であって、労働者が1～9人の事業場は、1週44時間、1日8時間まで労働させることができます。

労働時間管理

○労働者の出勤日ごとの始業・終業時刻を、原則として、①使用者が自ら現認、又は、②タイムカードなどの客観的な記録を基礎として確認し、記録しなければなりません。

時間外・休日労働

○法定労働時間を超えて、又は休日労働させることは禁止されていますが、「時間外・休日労働に関する協定」（36協定）を締結し、労働基準監督署に届けた場合には、適法に時間外労働又は休日労働させることが認められています。

36協定

○36協定には、次の事項を定めなければなりません。

- ①時間外又は休日の労働をさせる必要のある具体的事由
- ②業務の種類（業務の種類は細分化する必要があります。）
- ③労働者の数
- ④延長時間は、「1日」、「1日を超え3ヵ月以内の期間（1ヵ月とする等その長さは任意に定める）」及び「1年間」についての延長することができる時間又は労働させることができる休日
- ⑤有効期間（1年間とするのが望ましい）

○36協定は時間外労働の限度基準に適合したものとする必要があります。

	限度基準で定める時間外労働の限度時間			
期間	1週間	1ヵ月	3ヵ月	1年間
一般の労働者	15時間	45時間	120時間	360時間
1年間の変形労働時間制の対象者	14時間	42時間	110時間	320時間

○限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情（臨時的なものに限る）が生じたときに限り、次のア～ウの内容の特別条項付きの協定を締結すれば、一定期間について、限度時間を超える時間外労働を行わせることができます。

ア 特別の事情、労使が経る手続き及び限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる旨を定める。

➡限度時間を超える時間外労働の時間をできるだけ短くするように努めなければならない。

イ 限度時間を超えることのできる回数を定める。

➡限度時間を超える期間が1年の半分以下になるようにしなければならない。

ウ 限度時間を超える時間外労働の割増賃金率を定める。

➡割増賃金率は、法定割増賃金率（2割5分）を超える率とするように努めなければならない。

○工作物の建設などの事業、自動車の運転、新技術・新商品の研究開発の業務などについては、限度基準が適用されません。

年次有給休暇

- 6か月以上勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者については、年次有給休暇を与えなければなりません（技能実習生については、「講習」終了後「実習」の開始日から起算）。

勤続年数	6ヵ月	1年6ヵ月	2年6ヵ月	3年6ヵ月	4年6ヵ月
付与日数	10	11	12	14	16

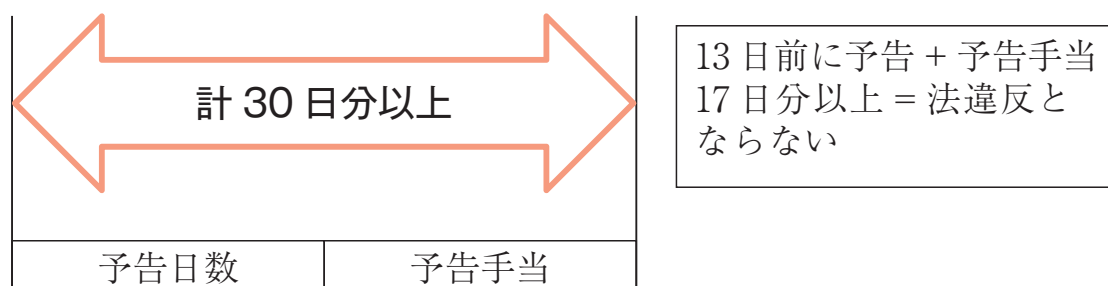
- 使用者は、年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければなりません。また、年次有給休暇の買い上げ予約をし、これに基づいて法定の付与日数を減じ、又は与えないことは違反となります。

解雇

- 使用者は、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が終了するまでの間において、有期労働契約で雇用されている技能実習生を解雇することができません。

- やむを得ない事由で技能実習生を解雇する場合、
- ・少なくとも30日前までの予告
 - ・30日前までの予告を行わないで解雇する場合、解雇までの日数に応じた解雇予告手当の支払いが必要です。

支払額=平均賃金×（30日－解雇予告日から解雇までの日数）以上



事業附属寄宿舍

- 宿舎を技能実習生に寮などの形で提供している場合、事業経営上の必要上、事業施設の一部分として設置するもので、相当人数の労働者が宿泊し、共同生活の実態を備えるものは、事業附属寄宿舍として労働基準法で定める規定を守らなければなりません。
- 事業附属寄宿舍に居住する労働者の私生活の自由を侵してはなりません。私生活の自由を侵す行為には、外出・外泊における承認制や行事への強制参加などが該当します。
- 寄宿舍規則を作成し、次の事項について労働基準監督署に届けなければなりません。寄宿舍規則を変更した場合も同様です。

必要記載事項	同意
①起床、就寝、外出及び外泊に関する事項 ②行事に関する事項 ③食事に関する事項 ④安全及び衛生に関する事項	寄宿労働者の過半数を代表する者の同意が必要
⑤建設物及び設備の管理に関する事項	同意は不要

- 使用者は、技能実習生を含め常時10人以上の労働者を就業させる事業等の寄宿舍を設置し、移転し、又は変更しようとする場合においては、所定の計画を、工事着手14日前までに労働基準監督署長に届け出なければなりません。
- 実習実施者は、事業附属寄宿舍の設備などについて、事業附属寄宿舍に居住する労働者の安全・衛生・風紀等を守るため、次の措置を講じなければなりません。
 - ・警報装置（火災など非常事態を居住者に知らせるもの）を設置すること
 - ・消火設備を設置すること
 - ・寝室を2階以上に設ける場合は避難階段等を設けること
 - ・寝室に居住する者の氏名等を掲示すること
- 事業附属寄宿舍に該当しない場合にも、火災時などの避難設備やトイレなど設備の確保等、宿舎の安全・衛生対策に加え、詰め込み、不当な私生活への干渉など私生活の自由・人権を侵すようなことをしてはならないことは当然のことです。

労働安全衛生法について

労働安全衛生法の目的

第1条 この法律は、労働基準法と相まって、労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする。

○本条では、立法趣旨である労働災害の防止の手段と目的を述べています。

具体的な内容については、次のようにまとめられます。

- ①危害防止基準の確立 ----- 労働者の危害防止の措置、機械・有害物等に関する規制、監督等
- ②責任体制の明確化 ----- 安全衛生管理体制
- ③自主的活動の促進の措置 ----- 安全衛生教育等、健康の保持増進の措置

安全衛生教育

雇入れ時等の教育

○技能実習生を雇入れ、又は技能実習生の作業内容を変更した時は、次の事項のうち業務に関する安全又は衛生のために必要な事項について、教育を行わなければなりません。特に、機械設備等の使用方法の理解不足や保護具の不着用等が原因となって技能実習生の労働災害が発生しているので、機械設備の使用法や保護具の必要性の確実な理解に向けて実際に行わせて教育することが必要です。

雇入れ時・作業内容変更時の教育項目

- | | |
|---------------|---------------|
| ①機械等の危険性・取扱い | ⑤業務関連疾病の原因・予防 |
| ②安全装置等の性能・取扱い | ⑥整理・整頓・清潔の保持 |
| ③作業手順 | ⑦事故時の応急措置・退避 |
| ④作業開始時の点検 | ⑧その他必要な事項 |

特別教育

○危険又は有害な業務で、厚生労働省令で定めるものに技能実習生を就かせるときは、当該業務に関する安全又は衛生のための特別の教育を行わなければなりません。また、特別教育を行ったときは、受講者及び科目等の記録を作成し、3年間保存しなければなりません。

特別教育の必要な業務

- ①クレーン（吊り上げ荷重5トン未満のもの）、移動式クレーン（吊り上げ荷重1トン未満のもの）の運転
- ②玉掛け作業（吊り上げ荷重1トン未満のクレーン・移動式クレーンに係るもの）
- ③フォークリフト等荷役運搬機械（最大荷重1トン未満のもの）の運転
- ④動力プレスの金型の取付け、取外し、調整
- ⑤アーク溶接
- ⑥足場の組み立て、解体又は変更
- ⑥ロープ高所作業
- ⑦車両系建設機械の運転（機体重量3トン未満のもの） など

就業制限業務

○就業制限業務に技能実習生に従事させる場合には、免許の取得、技能講習の修了等の資格が必要です。

就業制限業務

- ①クレーン（吊り上げ荷重5トン以上のもの）、移動式クレーン（吊り上げ荷重1トン以上のもの）の運転
- ②玉掛け作業（吊り上げ荷重1トン以上のクレーン・移動式クレーンに係るもの）
- ③フォークリフト等荷役運搬機械（最大荷重1トン以上のもの）の運転
- ④可熱性ガス溶接等
- ⑤車両系建設機械の運転（機体重量3トン以上のもの） など

健康診断の実施とその結果の記録、通知及び事後措置

○実習実施者は、技能実習生を雇い入れたとき、及び一定期間ごとに、健康診断を実施しなければなりません。

- ・雇入れ時健康診断 ----- 労働者を雇い入れたときに実施
- ・定期健康診断 ----- 1年以内ごとに1回、定期に実施（常時深夜業に従事する者については、6月以内ごとに1回の健康診断が必要です）
- ・特殊健康診断 ----- 有害業務を行わせる場合、一定期間ごとに実施

特殊健康診断が必要な有害業務

- | | |
|----------------|----|
| ①有機溶剤業務 | |
| ②特定化学物質製造、取扱業務 | |
| ③粉じん作業 | など |

○実習実施者は、一般健康診断及び有害業務に関する健康診断の結果について「健康診断個人票」を作成し、法令に定める期間保存しなければなりません。

○健康診断の結果は、本人に通知するとともに、実施項目に異常の所見が認められた労働者に対しては、健康を保持するために必要な措置について医師、又は歯科医師の意見を聞かなければなりません。

○その意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、次のような措置を講じなければなりません。

- ・労働者に関して ----- 就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置
- ・事業場に関して ----- 作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、医師又は歯科医師の意見の衛生委員会等への報告その他の適切な措置

○技能実習生の場合、実習計画に従った実習が行われる必要があるので、業務・作業の変更・転換が必要な場合には、実習計画の変更の手続きを行う必要があります。

ストレスチェック

○外国で暮らす技能実習生は、仕事や生活でストレスを感じています。実習実施者はストレスチェックを行い（労働者数50人未満は努力義務）、ストレスを軽減するための適切な措置を講ずるよう努めなければなりません。

労働組合法について

不当労働行為について

- 使用者は、労働組合法の第7条において、技能実習生が労働組合に加入したり、結成しようとしたこと、あるいは、労働争議になって労働委員会に証拠提示や発言を行ったことをもって、その技能実習生を解雇したり、不利益な取り扱いをしてはならない、とされています。

社会・労働保険について

- 実習実施者は、労働保険、社会保険、その他の保険に加入するなどして技能実習生の不慮の災害・事故・病気に備えなければなりません。

労災保険

労災保険の役割

- 本来、労働者の仕事上のケガ等（業務災害）については、労働基準法上事業主がその補償（災害補償）すべきことになっています。事業主には、その雇っている労働者を安全に働かせるべき「安全配慮義務」があるためです。
- しかし、事業主に補償能力がない場合は、労働者に補償が行われない場合が出てきます。これでは労働者が安心して働けません。そこで、事業主に労災保険への加入を義務付け、事業主に代わって、国が業務災害に対する保険給付を行い、確実に労働者に対して補償が行われる仕組みが整っています。
- つまり、労災保険には、事業主の災害補償責任を国が代行するという役割があるわけです。

労災保険の適用の範囲

- このような労災保険の役割から、原則として労働者を1人でも使用する事業が、労災保険が強制的に適用される強制適用事業となっています。しかしながら、事業の実態を把握することが困難などの理由から、個人経営で、
①労働者5人未満の農業・畜産業、②年間使用延べ労働者300人未満の林業、
③労働者5人未満の船員法適用外の漁業は暫定的に、労災保険の適用が強制とされていません。
- 技能実習法では、暫定任意適用事業に該当する場合であっても、技能実習生を受け入れる場合には、労災保険に加入するか、これに類する措置を講ずる必要があるとされています。

労災保険の給付請求

- 労災保険の給付請求は、被災者又は遺族が直接行うことになっていますが、自ら請求その他の手続きを行うことが困難な場合には、事業主にその手続きを助力する義務があります。
- 技能実習生が被災した場合、労災保険についての理解が不十分であること、日本語が堪能でないこと等もあり、困難な場合が多いと考えられることから、実習実施者は積極的な援助を行うことが必要と考えられます。
- 具体的には、①保険給付の請求手続きを代行すること、②保険給付の請求に当たり、必要事項等の記入に際して手助けすること、③場合によっては、請求にあたって労働基準監督署に同行すること、④受給に伴う金融機関の口座開設を援助すること等が考えられます。

雇用保険

雇用保険の目的

○雇用保険の主な目的は、①失業、②雇用の継続が困難となる事由の発生及び③職業に関する教育訓練の受講について必要な給付を行うことです。

雇用保険の適用事業

○原則として、労働者を1人でも雇用する事業が、雇用保険が強制的に適用される強制適用事業となります。ただし、常時5人未満の労働者を雇用する個人経営の農林業、畜産業、養蚕業又は水産業（船員が雇用される事業は強制適用事業となります）は、雇用保険の暫定任意適用事業となります。

健康保険

○健康保険は、業務以外の疾病やケガに対して治療費等の一部について給付がなされる保険で、次の事業所が強制適用事業場となります。

- ①法人の事業所であって、常時従業員を使用するもの
- ②個人経営で適用業種の事業の事業所であって、常時5人以上の従業員を使用するもの

強制適用事業所の範囲

		一般的な業種	農林水産業・旅館業・クリーニング業等特定の業種
法人		強制適用事業所	強制適用事業所
個人	5人以上		非該当
	5人未満	非該当	

○技能実習生は、雇用関係の下で技能実習を実施することから、健康保険の適用事業所で実習に従事する技能実習生については健康保険が適用されます。適用事業所でない事業所で実習に従事する技能実習生については健康保険の適用はなく、国民健康保険への加入が強制されます。（在留期間が3ヵ月を超えて決定された外国人は、住民基本台帳法の適用を受ける外国人となることから、技能実習生は、全員適用を受けます。）

厚生年金

厚生年金保険の適用

- 厚生年金保険のうち障害年金・遺族年金は、技能実習生がケガや病気で重大な障害が残った場合又は死亡した場合で、一定の要件を満たしているときに、本人又はその遺族に給付される保険で、適用事業所（原則、健康保険と同じ）に使用される者が強制加入する保険制度です。
- 技能実習生は、雇用関係の下で技能実習を実施することから、厚生年金保険の適用事業所で実習に従事する技能実習生については厚生年金保険への加入が強制されます。適用事業所でない事業所で実習に従事する技能実習生については厚生年金保険の加入は強制ではなく、国民年金の被保険者となります。

厚生年金保険の脱退一時金

- 厚生年金に加入して次の4つの条件にあてはまる者が被保険者資格を喪失し、出国後2年以内に請求すると脱退一時金が支給されます。
 - ①日本国籍を有していない者
 - ②厚生年金保険の保険料を6か月以上納めた者
 - ③日本に住所を有していない者（出国前に市区町村に転出届を提出する必要がある）
 - ④年金（障害手当金を含む。）を受ける権利を有したことがない者
- 脱退一時金の額は、厚生年金保険の最後の月の属する年の前年の10月（最終月が1月から8月の場合には前々年の10月）における保険料率をもとに、次のように計算されます。

脱退一時金の計算方法

被保険者期間	脱退一時金の額
6月以上12月未満	平均標準報酬額×保険料率×1/2×6
12月以上18月未満	平均標準報酬額×保険料率×1/2×12
18月以上24月未満	平均標準報酬額×保険料率×1/2×18
24月以上30月未満	平均標準報酬額×保険料率×1/2×24
30月以上36月未満	平均標準報酬額×保険料率×1/2×30
36月以上	平均標準報酬額×保険料率×1/2×36

JITCO