

労務通信

2019.1月号

外国人実習生に関する監督指導と技能実習制度の見直し



◆外国人実習生に関する監督指導

入国管理法の改正に伴い、外国人技能実習制度等の見直しが行われます。日本の労働人口は、少子化や人口減少により、2030年までに最大で約900万人弱、2060年までには3,000万人弱も減少するといわれており、今回の入管法の見直しは、政府が労働力不足への対応としての在留資格見直しに大きく踏み出すことを意味しています。

「技能実習」について、外国人実習生を受け入れる企業に対して行われた全国の労働局や労働基準監督署による監督指導の状況を、厚生労働省が公表しています。

◆監督対象事業場・違反事業場は年々増加

平成29年は、実習実施者（企業）に対して5,966件の監督指導が実施され、4,226件（70.8%）で労働基準関係法令違反が認められました。主な違反としては、

- ・労働時間（26.2%）
- ・安全基準（19.7%）
- ・割増賃金の支払（15.8%）
- ・就業規則（9.2%）
- ・労働条件の明示（9.1%）

などとなっています。重大・悪質な労働基準関係法令違反により34件が送検されています。技能実習生の増加に伴って、監督・指導にも力が入れられ、その数も増加が予想されます。

◆違反の申告・通報もより活発に？

技能実習生から労働基準監督署などに対して労働基準関係法令違反の状況が申告されることもあります。技能実習生同士のつながりにより、賃金や割増賃金の不払いがある等の情報は広まりやすいと思われます。また、こうした申告は、労働基準監督署に対するものだけではなく、出入国管理機関（各地の入国管理局）に対しても行われ、それが労働局・監督署へ通報されて監督等につながるケースもあります。技能実習制度の違反等に対するペナルティとして、実習生の受入れの停止等が行われますので、企業活動に大きく影響します。

新しい制度が始まれば、それに伴って企業への監督等も厳しくなることが予想されます。外国人雇用・技能実習生の受入れなどを検討する企業は情報に注意しておきましょう。

【厚生労働省「外国人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（平成29年）」】

https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11202000-Roudouki_junkyoku-Kantokuka/besshi.pdf

働き方改革特集

「働き方改革特集」第2回目は、『残業時間の上限規制』です。

◎残業時間の上限規制(2019年4月1日より※中小企業は、2020年4月1日)

Q1：残業時間の上限が規制されることで、今後どう変わるのか？

A1：これまで法律上は残業時間の上限がなく、行政指導のみとなっておりましたが、今後は法律で定めることにより、原則として月45時間・年360時間を超える残業はできなくなります。
※月45時間は、1日当たり2時間程度の残業に相当します。

Q2：例外は認められないのか？

A2：臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、

- ・年720時間以内
- ・複数月平均80時間以内（休日労働を含む）
- ・月100時間未満（休日労働を含む）

を限度に設定する必要がある、これを超えることはできません。

※月80時間は、1日当たり4時間程度の残業に相当します。

※原則である月45時間を超えることができるのは年間6ヶ月までです。

※自動車運転業務、建設業、医師等については、上限規制の適用が猶予されています。

Q3：残業時間とは具体的に、どこからの時間帯を指すのか？

A3：法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超えたところから時間外労働となります。

<具体例：週休2日制の場合>

- ◆所定労働時間7時間 ⇒ 法定内残業1時間を超えたところから上限規制の対象となる
- ◆所定労働時間8時間 ⇒ 所定の8時間を超えたところから上限規制の対象となる

◎土日に出勤した場合は休日労働となり、上限規制の対象となります。

Q4：上限規制を超えて残業させた場合、ペナルティがあるか？

A4：罰則規定が適用されます。

Q5：時間外労働を行うにあたって、事業主がしなければならないものは？

A5：各事業場の労使で、時間外労働の上限を協定（36<サブロク>協定）し、所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。

※本社、支店等問わず、残業のあるすべての事業場について協定が必要です。

三六協定の新様式、記載例等はこちらをご参照ください。

⇒ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html