

外国人技能実習生労務管理 ハンドブック

財団法人 国際研修協力機構

JITCO

ま え が き

技能実習制度は、我が国が先進国としての役割を果たしつつ国際社会との調和ある発展を図っていくため、実践的な技術、技能等の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的として創設されたものです。

この技能実習制度では、技能等を修得するため我が国に入国する開発途上国等の方々、技能実習生として実習実施機関との間で雇用契約を締結し、生産現場等での労働を通じてより実践的な技能等を修得します。

このため、実習実施機関は労働関係法令上、使用者（事業主）としての義務を負うこととなりますが、団体監理型の技能実習は、監理団体の責任及び監理の下に行われることとされており、監理団体は、労働関係法令等の遵守も含め、適正な技能実習の実施について、実習実施機関を指導することが必要です。

平成5年4月に技能実習制度が創設され17年になりますが、残念なことに、不適正な事案が後を絶ちませんでした。こうした不適正な事案の発生を防止するため、平成22年7月1日より改正入管法が施行され、新しい外国人技能実習制度がスタートしました。監理団体・実習実施機関の皆様におかれましては、本ハンドブックを活用し、適正に技能実習を実施して頂きますようお願い致します。

平成23年1月
財団法人 国際研修協力機構

— 法令略称表 —

入管法：出入国管理及び難民認定法

指 針：厚生労働省「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に
対処するための指針」

労基法：労働基準法

労基則：労働基準法施行規則

安衛法：労働安全衛生法

安衛則：労働安全衛生規則

有機則：有機溶剤中毒予防規則

鉛則：鉛中毒予防規則

四アルキル則：四アルキル鉛中毒予防規則

特化則：特定化学物質障害予防規則

高圧則：高気圧作業安全衛生規則

電離則：電離放射線障害防止規則

石綿則：石綿障害予防規則

ボイラー則：ボイラー及び圧力容器安全規則

クレーン則：クレーン等安全規則

ゴンドラ則：ゴンドラ安全規則

酸欠則：酸素欠乏症等防止規則

事務所則：事務所衛生基準規則

最賃法：最低賃金法

目 次

1. 技能実習生に係る労働関係法令、労働・社会保険関係法令等の適用	1
(1) 労働関係法令、労働・社会保険関係法令の周知	1
(2) 法令以外のガイドライン等に対する留意の必要性	2
2. 労働契約（雇用契約）の締結と終了	2
(1) 労働契約の期間	3
(2) 労働契約締結時の注意事項	3
(3) 労働条件の明示義務とその方法	4
(4) 賠償予定の禁止	6
(5) 前借金相殺の禁止	6
(6) 強制貯金の禁止	7
(7) 労働契約の終了と終了事由	7
(8) 金品の返還	8
3. 賃 金	9
(1) 賃金支払の5原則	9
(2) 最低賃金制度	11
(3) 時間外、休日及び深夜の割増賃金	12
(4) 未払賃金の立替払制度	14
(5) 技能実習生の内職禁止	14
(6) 賃金台帳の作成	14
4. 労働時間と休憩	15
(1) 労働時間の原則と変形労働時間制	15
(2) 時間外・休日労働を行わせることができる場合	16
(3) 長時間労働の禁止	16
(4) 有害業務の労働時間延長の制限	18
(5) 妊産婦等の就業制限	18
(6) 深夜業に従事する女性に対する措置	19
(7) 休憩	19
(8) 農業技能実習における労働時間	19
(9) 漁業技能実習における労働時間	20
5. 休日と年次有給休暇等の付与	20
(1) 休日の付与	20
(2) 年次有給休暇及び生理休暇の付与	21
6. 就業規則による労務管理	22
(1) 就業規則の意義	22
(2) 就業規則が必要な事業場	22

(3) 就業規則の内容	22
(4) 労働者代表の意見の聴取	23
(5) 就業規則による労働契約の内容の変更	23
(6) 労働者への周知	23
7. 報告、届出及び記録・帳簿の保存	24
(1) 労働基準監督署への報告	24
(2) 記録・帳簿の保存	24
(3) 外国人雇用状況の届出	24
8. 寄宿舍（私生活の自由・人権の確保と安全衛生管理）	25
(1) 労働者の私生活の自由・人権の確保	25
(2) 寄宿舍規則の作成と届出	25
(3) 寄宿舍の設備及び安全衛生	25
(4) 寄宿舍設置計画の届出	26
9. セクシュアルハラスメントの防止	26
(1) 職場のセクシュアルハラスメントとは	26
(2) 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止のために	27
10. 実習実施機関の講ずべき安全・健康確保措置	28
(1) 安全衛生管理体制の整備	28
(2) 雇入れ時及び作業に応じた安全衛生教育の実施	33
(3) 就業制限業務と必要な資格	36
(4) 健康診断と健康の確保	38
(5) 健康診断の事後措置の必要性	41
(6) 長時間労働者に対する医師による面接指導	41
(7) 労働者の危険又は健康障害防止措置	41
(8) 労働災害が発生した場合の対応	42
11. 賃金に対する課税	43
12. 保険への加入	44
(1) 労働保険（労災保険、雇用保険）	44
(2) 社会保険（健康保険、厚生年金保険又は国民健康保険、国民年金、介護保険）	47
(3) 外国人技能実習生総合保険	52
【参考資料】	55

1. 技能実習生に係る労働関係法令、労働・社会保険関係法令等の適用

「技能実習制度」は、雇用関係の下で技能等を修得・習熟する制度である。そのため、技能実習生は「労働者」とするとともに、外国人であることから「外国人労働者」に該当するものとして扱われている。一般に外国人労働者は、国内に生活基盤を有していないこと、日本語や我が国の労働慣行に習熟していないこと等から、就労に当って各種のトラブル等が発生しがちであるため、厚生労働省は、その雇用・労働条件管理について「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業者が適切に対処するための指針」を策定し、適切な労務管理を行うよう啓発指導を行っている。

また、技能実習生は、①技能等の修得が目的であること、②一定の日本語教育が行われていること等の点において一般の外国人労働者と異なるが、雇用・労働条件管理の面で企業として留意すべき事項には大きな差はない。本ハンドブックでは雇用・労働条件として基本的な「労働契約を結ぶ際の留意点」、「労働・社会保険関係法令の適用に関する留意点」及び「安全と健康確保のための留意点」について説明する。

なお、団体監理型の技能実習においては、技能実習生の受入れ（募集・採用）に当たって、職業紹介事業の許可を受け又は届出を済ませた監理団体が、送出し機関と連携し、技能実習生を実習実施機関にあっせんすることとなる。

また、監理団体は、入管法令上、収益を得てあっせんを行うことは認められていない。監理団体、実習実施機関は職業安定法、入管関係法令等に従い、適正な職業紹介業務の実施及び受入れ（募集・採用）を行わなければならない。

(1) 労働関係法令、労働・社会保険関係法令の周知

実習実施機関は、労働基準法等関係法令、労働・社会保険関係法令の定めるところにより、その内容についてその周知を行うものとする。その際には、分かりやすい説明書を用いる等外国人労働者の理解を促進するために必要な配慮をするよう努めるものとする。

技能実習生は、実習実施機関との雇用関係の下に報酬を受けるものであり、労働基準法上の「労働者」に該当することから、通常の労働者と同様、労働基準法をはじめ労働関係法令等が適用される。

労働関係法令を周知することは、労働基準法第106条、労働安全衛生法第101条に定められていることに加え、入管関係法令で、技能実習生の法的保護に必要な情報として、入管法や労働関係法令の講習が監理団体に義務付けられた。実習実施機関は、これらの措置に留意するほか、技能実習生が、一般に日本の法令についての基礎知識がない場合が多く、日本語にも不自由な場合が多いことから、わかりやすい説明書を用いるなどにより、その理解の促進に努めなければならない。

監理団体は、実習実施機関に対して適切な指導を行って、問題発生の未然防止に努めなければならない。

JITCO は、技能実習生向けに労働関係法令の概要や生活利便向上のための事項を解説した「**実習生手帳**」（中国語、英語、インドネシア語、ベトナム語、フィリピン語、タイ語）を作成配布しているため、活用いただきたい。

労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険等の労働・社会保険関係法令についても、周知することとされている。しかし、日本人労働者の場合と同様な方法によるのでは十分な周知を図ることは困難であるため、実習実施機関は、雇入れ時の説明の他、文書の提示、備付け、配付をして、必要に応じ何時でも相談に応じられるようにする必要がある。

また、監理団体が技能実習生からの相談に対応する措置が新たに義務付けられているところ、監理団体でも相談に応じられるようにする必要がある。

〔参考〕「外国人労働者の雇用状況の届出」：実習実施機関は、新たに技能実習生を雇い入れた場合又はその雇用する技能実習生が離職した場合には、その者の氏名、在留期間その他の事項を確認し、管轄の公共職業安定所長に届け出なければならない。

この届出は、雇用保険被保険者資格取得届・喪失届の提出に併せて行う。

〔参照条文〕 労基法第9条、第106条、安衛法第101条、雇用対策法第28条

〔関係法令等〕 労基法、最賃法、安衛法、労災保険法、職業安定法、雇用保険法、健康保険法、厚生年金保険法、労働契約法、雇用対策法、男女雇用機会均等法、入管法、指針第五

(2) 法令以外のガイドライン等に対する留意の必要性

技能実習制度においては、一般的な労働条件に加えて、在留管理や監理費の負担等の特有な事項があることから、実習実施機関は、労働関係法令を遵守するとともに、指針、「**技能実習生の入国・在留管理に関する指針**」（平成21年12月法務省入国管理局公表）及び「**外国人技能実習制度における講習手当、賃金及び監理費等に関するガイドライン**」（2010年5月 JITCO 公表）についても留意する必要がある。

2. 労働契約（雇用契約）の締結と終了

実習実施機関は、技能実習生が雇用関係の下にあることを明確にするため、労働契約書の作成等労働条件を文書により明確化する措置を講じなければならない。

技能実習生は、日本の法令、職場慣行等を必ずしも理解していないこと、日本人に比べ契約意識が強いこと等から、実習実施機関との間でトラブルが生じるおそれがあり、いったんトラブルが発生すると言葉や文化の相違により、その解決が容易でない場合がある。

トラブルの未然防止と技能実習の成果向上の見地から、労働契約を締結し、文書化する等実習実施機関と技能実習生の権利義務関係を明確にしておくことが極めて重要である。このため、雇用契約書・雇用条件書（母国語併記）を作成・交付することとしているが、これを遵守することが重要である。また、労働契約は、入国前に締結しなければならないことに留意する必要がある。

(1) 労働契約の期間

期間の定めのない場合を除き、労働契約期間の上限は、原則3年である。

技能実習生は1年を超える契約を締結した場合でも、1年経過後は、実習実施機関に申し出ることにによって、いつでも退職できることに留意する必要がある。

また、1年未満であっても、止むを得ない事情がある場合には退職できることに留意する必要がある。

[参考条文] 労基法第14条、附則第137条、民法628条

(2) 労働契約締結時の注意事項

① 労働契約の原則

労働契約は、技能実習生及び実習実施機関が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものである。

技能実習生及び実習実施機関は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

[参照条文] 労働契約法第3条、第8条

② 差別的取扱いの禁止

実習実施機関は、技能実習生の国籍、信条又は社会的身分を理由として、**賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならない**。また、技能実習生が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。入管関係法令で日本人労働者と同等額以上の報酬とすることが求められている。さらに、労働者の配置、教育訓練といったあらゆる雇用管理の段階において性別を理由とした差別的取扱いをしてはならない。

このほか、労働組合法では、「労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと等の故をもってその労働者に対して不利益な取扱いをすること」等を不当労働行為として禁止しているが、これらの規定の適用についても日本人と同様の取扱いとなることに留意すること。

[参照条文] 労基法第3条、第4条、労働組合法第7条、男女雇用機会均等法第6条

[関係法令等] 指針第四-二-1

③ 就業規則の効力

労働基準法で定める基準に達していない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効である。無効となった部分は労働基準法で定める基準による。

また、技能実習生と実習実施機関が、就業規則とは違う内容の労働条件を個別に合意していた場合には、その合意していた内容が、技能実習生の労働条件になる。ただし、技能実習生の労働契約の内容は就業規則の定める労働条件を下回ってはならない。就業規則で定める基準に達しない労働条件は無効となり、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。なお、就業規則が労働契約の内容である労働条件となるためには、その内容が合理的であり、かつ、労働者（技能実習生）に周知されていることが必要である。

[参照条文] 労基法第13条、労働契約法第7条、第12条

(3) 労働条件の明示義務とその方法

① 明示する事項及び書面交付事項並びに労働契約の内容の理解の促進

実習実施機関は、労働契約の締結に際し、技能実習生に対して賃金、労働時間等の労働条件を明示しなければならない。明示すべき事項は、次表のとおりであるが、特に、表内の①から⑤の5項目は、必ず明示しなければならない事項であり、さらに「昇給」を除く事項については、書面をもって交付しなければならない。

実習実施機関は、技能実習生に提示する労働条件及び労働契約の内容について、技能実習生の理解を深めるようにするとともに、技能実習生及び実習実施機関は、労働契約の内容について、できる限り書面により確認すること。

(以上の点については雇用条件書を交付していれば問題ない。)

[参照条文] 労基法第15条、労基則第5条、労働契約法第4条

JITCO は、厚生労働省が作成した「外国人労働者向けモデル労働条件通知書」を基に各国語版(中国語、英語、インドネシア語、ベトナム語、タイ語・フィリピン語)の「雇用条件書(様式)」を作成している。(本ハンドブックの参考資料に掲載している。)

表 明示する労働条件の範囲

- | |
|---|
| (1) 必ず書面を交付して明示しなければならない事項(但し、④中の「昇給」に関する事項を除く) |
| ① 労働契約の期間に関する事項 |
| ② 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項 |
| ③ 始業及び終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、労働者を2組以上に分けて就業させる場合は就業時転換に関する事項 |
| ④ 賃金の決定、計算及び支払方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項 |
| ⑤ 退職に関する事項(解雇の事由を含む。) |
| (2) 定めをする場合には明示しなければならない事項 |
| ⑥ 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払いの方法、退職手当の支払いの時期に関する事項 |
| ⑦ 臨時に支払われる賃金、賞与及び最低賃金に関する事項 |
| ⑧ 労働者に負担させる食費、作業用品代その他に関する事項 |
| ⑨ 安全・衛生に関する事項 |
| ⑩ 職業訓練に関する事項 |
| ⑪ 災害補償、業務外の疾病扶助に関する事項 |
| ⑫ 表彰、制裁に関する事項 |
| ⑬ 休職に関する事項 |

※技能実習生においては、(2)⑧のその他に関して、賃金控除協定（3(1)③参照）に基づく
く宿舍費、水道光熱費等控除に関する事項が含まれる。

② 書面記載に当たっての留意点

(ア) 労働契約の期間

団体監理型では、入国後一定期間、講習を実施することが義務づけられている。雇用契約期間の始期は、講習終了後の「技能等の修得をする活動」を開始する日からとなる。終期については、技能実習予定期間に基づき記載するのが原則である。その場合、「在留資格を喪失したときは、その時点で労働契約は終了する」ことを、例えば雇用契約書等に付記しておくこと。

(イ) 就業の場所及び従事すべき業務

雇入れ直後の就業場所及び業務を明示すれば足りるが、具体的かつ明確に説明すること。
変動が予定されている場合はその旨を説明すること。

(ウ) 労働時間

当該技能実習生に適用される労働時間・休憩時間等に関する具体的な条件を明示すること。
就業規則を作成している場合は、所定外労働時間以外の項目については、項目ごとの考え方を説明した上で、就業規則上の該当条項を網羅的に示すことで足りる。

(エ) 賃金

手取り額を明らかにすることが、トラブルを避ける上で望ましいことから、税金、各種保険料、その他労使協定に基づく控除等についてよくわかるように説明すること。

この場合、残業手当など変動する場合もあるので、事前に正確な手取り額を計算して明示することまで一律に求めているわけではないが、大体の手取り額を示したあとは税金などによる控除があるという仕組みを十分説明しなければならない。賃金からの控除については、次表「講習手当・賃金からの控除」を参考にすること。

また、監理費・管理費について、**法務省指針において技能実習生に負担させてはならない**としており、JITCOにおいても「外国人技能実習制度における講習手当、賃金及び監理費等に関するガイドライン」の中で「**講習手当・賃金からの監理費・管理費の徴収禁止**」を定めている。理由の如何を問わず監理団体・実習実施機関及び送出し機関は賃金から監理費・管理費を控除してはならない。

技能実習生の賃金は、支払総額と手取り額に相違がある。賃金は、日本の労働者と同様に国や地方公共団体の税金や国の社会保険・雇用保険の本人負担の保険料が控除され、労使協定に基づく控除もある。どのくらいの額が控除されるかは次表を参照すること。

表 講習手当・賃金から控除されるもの（平成22年9月時点）

控除の種類		講習手当	賃 金
法定控除	税金	所得税	課税されない。 ただし、生活実費を超えるものは、この限りではない。 (課税標準額) (税率) (速算控除額) 195万円以下 5% - 330万円以下 10% 97,500円 695万円以下 20% 427,500円
		住民税	課税されない。 所得割 (課税標準額) × (税率) 10% 均等割 4,000円
	国の保険料	健康保険料	制度が適用されない。 標準報酬月額 × 4.75% (全国平均) 負担 標準賞与額 × 4.75% (全国平均) 負担 (全国健康保険協会健康保険の場合。 但し、都道府県単位で保険料率が異なる場合がある。)
		厚生年金保険料	制度が適用されない。 標準報酬月額 × 8.029% 負担 標準賞与額 × 8.029% 負担
		雇用保険料	制度が適用されない。 賃金額 × 0.6% 負担 (但し業種により異なる)
協定控除	労働基準法に基づく労使協定に規定するもの	制度が適用されない。 労使協定の規定による。 (例；寮・宿舍費)	
実費弁償 (例：昼の給食代)		実習実施機関との取決めによる。	実習実施機関が賃金から控除するのであれば、上記の労使協定の対象となる。

(注) 課税標準額は、技能実習の賃金全額が対象となるわけではなく、社会保険控除等を差し引いた賃金額が対象となる。また、実際の税金は、この課税標準額に税率を乗じた額から速算控除額を差し引いた額である。

〔参照条文〕 労基法第15条、労基則第5条

〔関係法令等〕 「外国人技能実習制度における講習手当、賃金及び監理費等に関するガイドライン」 II-1-(4)、II-2-(1)、II-4-(4)、6-(4)、指針第四-二-2

(4) 賠償予定の禁止

技能実習生が技能実習期間の途中で帰国するなど、労働契約の不履行について違約金を定めたり損害賠償額を予定する約束をしてはならない。

しかしながら、技能実習生の重大な過失によって現実に生じた損害について賠償を請求することを禁止する趣旨ではない。

〔参照条文〕 労基法第16条、民法第420条

(5) 前借金相殺の禁止

技能実習生が前借金により身分的拘束を伴う労働を強制されることを防止するために、使用者は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない。

「前借金」とは、労働契約の締結時又は後に労働することを条件として使用者から借入れ、将来の賃金により弁済することを約束する金銭である。

〔参照条文〕 労基法第17条、民法第510条

(6) 強制貯金の禁止

使用者は、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をしてはならない。労働契約に付随して行われる貯蓄金管理契約は、労働協約で定めている場合においても禁じられている。

また、労働契約締結時に貯蓄することを約束させたり、雇入れ後に貯蓄の契約をしなければ解雇するといったことも禁じられている。

[参照条文] 労基法第18条

(7) 労働契約の終了と終了事由

① 労働契約の終了

(ア) 解雇

使用者の一方的な意思表示による労働関係の終了をいう。

(イ) 辞職、自己都合退職

労働者の意思表示による労働関係の終了をいう。

(ウ) その他

その他、技能実習生に対する労働契約関係終了の事由として、労働契約の期間満了、死亡、休職期間の満了等がある。

② 解雇ルール

有期労働契約では、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

実習実施機関が技能実習生と締結した期間の定めのある労働契約についても、この規定が適用される。

[参照条文] 労働契約法第17条

③ 解雇の制限

技能実習生が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間並びに産前産後の女性がそのために休業する期間及びその後30日間は、解雇してはならない（ただし、打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となり所轄労働基準監督署の認定を受ける場合を除く）。妊娠したこと、出産したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

[参照条文] 労基法第19条、第65条、男女雇用機会均等法第9条

④ 解雇手続

解雇手続の原則

解雇をしようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない場合には、30日以上平均賃金を支払わなければならない。

ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は技

能実習生の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合においては、この限りではない。

この場合においては、その事由について所轄労働基準監督署の認定を受けなければならない。
〔参照条文〕 労基法第20条

⑤ 技能実習生の解雇に当たっての留意点

技能実習生が就業規則等の解雇事由に相当するような行為を行ったとの情報を得た場合であっても、実習実施機関は十分な調査により事実確認を行った上で労働基準法の規定による手続をはじめとする必要な手続を行わなければならない。その程度、内容によっては、本人に当該解雇事由のあることを十分説明し、合意を得た上での途中帰国とするよう配慮すること。

⑥ 懲戒

技能実習生を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該技能実習生の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効となる。

〔参照条文〕 労働契約法第15条

⑦ 退職時の証明

技能実習生から請求があった場合は、退職事由等について証明書を交付しなければならない。
〔参照条文〕 労基法第22条

(8) 金品の返還

- ① 技能実習生の死亡又は退職の際に権利者から請求があった場合においては7日以内に賃金、積立金、貯蓄金その他名称を問わず、当該技能実習生の権利に属する金品を返還しなければならない。また、請求から7日以内に技能実習生が出国する場合には、出国前に返還することとされている。

〔参照条文〕 労基法第23条

〔関係法令等〕 指針第四-二-6

- ② 旅券等（旅券、外国人登録証明書、上陸許可書等）については、本来、自己責任で保管すべきものである。入管法により技能実習生本人に常時携帯することが義務づけられており、事業主や他人が保管するべきではない。仮に技能実習生から保管して欲しい旨の要望があったとしても預かるべきではない。

〔関係法令等〕 「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」 第2-3-(2)-⑨、第2-3-(3)-⑦、

指針第四-二-6

3. 賃 金

賃金は、「通貨」で「直接」「全額」を「毎月1回以上」「一定期日」に技能実習生本人へ支払わなければならない。

賃金の支払に当たっては、賃金支払明細書を交付すること。

賃金は労働条件の根幹である。その支払が確実に行われることを保障するため、法律によって保護措置が講じられている。ここで賃金とは労働の対価として、使用者が労働者に支払う全てのものをいう（給料・手当・賞与その他名称の如何を問わない）。また、賃金額は原則として労働契約によって労使間で自主的に決定できるが、最低賃金法により決められた賃金額以上でなければならない。

なお、技能実習生の場合は、日本人が従事して受ける報酬と同等又はそれ以上の額の報酬とする必要がある。

〔参照条文〕 労基法第24条、最賃法第4条

〔関係法令等〕 指針第四-二-2-ロ

(1) 賃金支払の5原則

① 通貨払の原則

価格変動による不安定や、換金の不便など労働者の不利益となる危険性の大きな**現物給与制は禁止**される。現物給与や小切手を原則として禁止するとともに、国内で強制通用力のある通貨による賃金の支払を義務付けているものである。通貨払の例外は、法令又は労働協約に別段の定めがある場合（例えば労働協約による定期券の現物支給など）に限られている。

ただし、通貨で支払うことは原則であるが、本人の書面による同意（参考資料4参照）に基づき、本人が指定する本人名義の口座に振り込むという**金融機関への口座振込み**による賃金の支払が可能である。なお、口座振込みによる賃金の支払に当たっては、これらの要件に加えて、賃金支払明細書の交付（参考資料5参照）及び賃金の口座振込みに関する労使協定の締結（参考資料6参照）を行うことが必要とされる。

現金で賃金を支払う場合に賃金支払明細書の交付は労働基準法で要求されていないが、賃金支払いについてのトラブルを防止することからも、その交付は必要である。

また、技能実習生の賃金が振り込まれる銀行等の通帳については、技能実習生から要望があったとしても預かるべきではない。

〔参照条文〕 労基法第24条、労基則第7条の2

② 直接払の原則

労働者本人以外の者に賃金を支払うことは禁止されている。

実習実施機関が技能実習生の送出し機関等の技能実習生本人以外に賃金を支払うことは、たとえ技能実習生本人が同意したとしても一切許されず、技能実習生本人がそのような第三者に賃金受領権限を与えようとする委任、代理等の契約は無効となる。

〔参照条文〕 労基法第24条

③ 全額払の原則

賃金はその全額を支払わなければならない、一部を控除して支払うことを禁止するものである。
労使の協定による、住宅、寮その他の福利厚生施設の費用、食費等、**事理明白なもの以外は賃金から控除することが出来ない。**

技能実習生に対しては、**宿舍費、光熱費**がその代表的なものであるが、この場合において、**控除する額は実費を超えてはならない。**

賃金の一部を控除して支払うことが許されるのは、法令に別段の定めがある場合（税金の源泉徴収、労働・社会保険料の控除等）又は一定の要件を満たした労使の書面協定がある場合である。食費や寮費等を賃金から控除する場合には、事業場の労働者の過半数が組織する労働組合があるときはその労働組合、当該労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者との旨の書面協定（参考資料7参照）を結ぶ必要がある。

なお、「外国人技能実習制度における講習手当、賃金及び監理費等に関するガイドライン」（JITCO）により、次のものは**労使協定を結んでも控除対象外**であるので留意すること。

- (ア) 監理費・管理費
- (イ) 各種保険料（事業主負担分）
- (ロ) 福利厚生費用（技能実習生保険料を含む）
- (ハ) 在留期間更新等に要する法的手続費用
- (ニ) 健康診断費用
- (ホ) 技能実習2号への移行に係わる技能検定料等
- (ヘ) 日本語教育費用
- (ヘ) 技能実習生に対する相談・支援・生活指導に要する費用
- (コ) 監理団体との連絡・協議に要する費用
- (ク) 技能実習生に労働災害・事故があった場合の対策に要する費用

賃金に関するトラブルが生じないように、技能実習生に対しては、あらかじめ通勤手当等の諸手当、税金、社会保険等の賃金控除額についてはよく説明し、実際の手取り額について理解させておくことが必要である。

〔参照条文〕 労基法第24条

④ 毎月最低1回払の原則、⑤一定期日払の原則

毎月1日から月末までの間に少なくとも1回は賃金を支払わなくてはならない。

「一定期日払」とは期日が特定されるとともに、その期日は周期的に到来することが必要である。

月給の場合「月末」と定めることはよいが、「25日から月末まで」「毎月第3〇曜日」のように日を特定しない賃金支払日を定めることは出来ない。

賃金の支払に関して、次のようなトラブルが見られるので注意されたい。

〔参照条文〕 労基法第24条

【不適正事例】

- ・技能実習生に契約通りの賃金を支払わなかった。
- ・労使協定を締結せず、口座振込みを行っていた。
- ・技能実習生に時間外・休日労働を行わせたが、法定の割増賃金を支払わなかった。
- ・技能実習生の賃金全額を直接本人に支払わず、監理団体の口座に振り込み、監理団体が技能実習生にその一部を支払っていた。
- ・賃金控除協定を締結することなく諸費用を控除して支払った。
- ・実習実施機関が自己負担すべき管理費等を賃金から控除した。

(2) 最低賃金制度

最低賃金法に基づく最低賃金は、都道府県ごとに地域別最低賃金が定められている。このほかに特定の産業については、特定（産業別）最低賃金が定められている場合がある。

技能実習生が所属する事業場に**特定（産業別）最低賃金が適用される場合には、高い方の最低賃金以上の賃金を支払わなければならない。**

*技能実習生は、当該業務に一定の経験を有しているものであるため、特定（産業別）最低賃金の適用が除外されている「雇い入れ後一定期間未満の者であって技能習得中のもの」には該当しない。

*地域別最低賃金は、当該都道府県内のすべての事業場に適用される最低賃金で、全都道府県において地域別最低賃金が定められている。

*特定（産業別）最低賃金は、当該都道府県内の特定の産業に適用されるもので、製造業や小売業などの一部の産業において定められている。

各都道府県における地域別最低賃金の決定状況は、以下（平成22年度地域別最低賃金一覧）に示すとおりである。

なお、最低賃金には精皆勤手当、通勤手当、家族手当、賞与、時間外割増賃金、休日・深夜割増賃金及び臨時に支払われる賃金は含まれないことになっているので、これらの手当を支払っている場合には、これらの手当を除いた賃金額が最低賃金額以上でなければならないことに留意が必要である。

〔参照条文〕最賃法第4条、第6条

平成22年度地域別最低賃金一覧

都道府県	最低賃金 時 間 額	発効年月日	都道府県	最低賃金 時 間 額	発効年月日
北海道	691円	平成22年10月15日	滋 賀	706円	平成22年10月21日
青 森	645円	平成22年10月29日	京 都	749円	平成22年10月17日
岩 手	644円	平成22年10月30日	大 阪	779円	平成22年10月15日
宮 城	674円	平成22年10月24日	兵 庫	734円	平成22年10月17日
秋 田	645円	平成22年11月 3日	奈 良	691円	平成22年10月24日
山 形	645円	平成22年10月29日	和歌山	684円	平成22年10月29日
福 島	657円	平成22年10月24日	鳥 取	642円	平成22年10月31日
茨 城	690円	平成22年10月16日	島 根	642円	平成22年10月24日
栃 木	697円	平成22年10月 7日	岡 山	683円	平成22年11月 5日

群馬	688円	平成22年10月9日	広島	704円	平成22年10月30日
埼玉	750円	平成22年10月16日	山口	681円	平成22年10月29日
千葉	744円	平成22年10月24日	徳島	645円	平成22年10月16日
東京	821円	平成22年10月24日	香川	664円	平成22年10月16日
神奈川	818円	平成22年10月21日	愛媛	644円	平成22年10月27日
新潟	681円	平成22年10月21日	高知	642円	平成22年10月27日
富山	691円	平成22年10月27日	福岡	692円	平成22年10月22日
石川	686円	平成22年10月30日	佐賀	642円	平成22年10月29日
福井	683円	平成22年10月21日	長崎	642円	平成22年11月4日
山梨	689円	平成22年10月17日	熊本	643円	平成22年11月5日
長野	693円	平成22年10月29日	大分	643円	平成22年10月24日
岐阜	706円	平成22年10月17日	宮崎	642円	平成22年11月4日
静岡	725円	平成22年10月14日	鹿児島	642円	平成22年10月28日
愛知	745円	平成22年10月24日	沖縄	642円	平成22年11月5日
三重	714円	平成22年10月22日	全国加重平均額	730円	

〔注〕最低賃金に含まれない賃金があります（割増賃金、精皆勤手当、通勤手当、家族手当など）。

〔注〕都道府県別で特定（産業別）最低賃金が定められている産業もあるので、各都道府県の労働局もしくは最寄りの労働基準監督署に問い合わせること。

〔注〕最低賃金以上となっているかどうかは、賃金額を時間当たりの金額に換算し、最低賃金（時間額）と比較すること。

(1) 時間給の場合

時間給 \geq 最低賃金（時間額）

(2) 日給の場合

日給 \div 1日の所定労働時間 \geq 最低賃金（時間額）

ただし、日額が定められている産業別最低賃金が適用される場合には、日給 \geq 最低賃金額（日額）

(3) 月給の場合

賃金額を時間当たりの金額に換算し、最低賃金（時間額）と比較

$$\frac{\text{月給} \times 12 \text{か月}}{\text{年間総所定労働時間}} \geq \text{最低賃金額（時間額）}$$

(3) 時間外、休日及び深夜の割増賃金

① 使用者は、時間外・休日労働をさせるためには労使協定を締結し、**所轄労働基準監督署に届出が必要**である。法定時間外労働、法定休日労働及び深夜労働（午後10時から午前5時までの間の労働）を行わせた場合には、次の割増率による割増賃金を支払わなければならない。

(ア) 法定時間外労働の場合	2割5分以上* ¹	* ¹ 大企業については、1ヶ月の法定時間外労働が60時間を超える部分は5割以上
(イ) 法定休日労働の場合	3割5分以上	
(ウ) 深夜労働の場合	2割5分以上	* ² 大企業については、1ヶ月の法定時間外労働が60時間を超える部分と重なる場合は7割5分以上
(エ) 法定時間外労働が深夜に及んだ場合	5割以上* ²	
(オ) 法定休日労働が深夜に及んだ場合	6割以上	

なお、中小企業を含む全企業について、1ヶ月の法定時間外労働が「限度時間」を超える部分については、2割5分を超える割増率を設定するよう努力義務がある。

〔参照条文〕労基法第36条、第37条

② 割増賃金を支払うべき場合

(ア) 1日8時間及び1週40時間の法定の枠内を超えての労働

(イ) 週1回又は4週4日の法定休日における労働

次のような場合には休日労働の割増賃金を支払う必要はない。

- ・毎週1回の法定休日のほかに、国民の休日、年末年始などを休日と定めている場合に、その日に労働させる場合
- ・週休2日制を導入している場合に、週1回の法定休日以外の休日に労働させる場合（労働条件の明示の際に、法定休日を明確にしておく必要がある）

なお、法定休日以外の休日の労働により、週法定労働時間を超える場合には時間外労働となり時間外労働の割増賃金の支払が必要となる。

(ウ) 午後10時から午前5時までの間（深夜）における労働

所定内、所定外などいかなる場合にも、その労働が午後10時から午前5時までの時間帯の一部又は全部にかかる場合、その部分について割増賃金を支払わなければならない。

〔参照条文〕 労基法第32条、第35条、第37条

③ 割増賃金の計算の基礎から除外される賃金

(ア) 家族手当

(イ) 通勤手当

(ウ) 別居手当

(エ) 子女教育手当

(オ) 住宅手当

(カ) 臨時に支払われた賃金

(キ) 1ヶ月を超える期間毎に支払われる賃金

これらが除外されるのは、労働と直接的な関係が薄く、個人的な事情に基づいて支給されている賃金であるためである。除外される賃金は名称だけではなく、実態によって判断される。

例えば、別居手当については、実質その目的が技能実習生の割増賃金を引き下げるために設けられている場合、割増賃金の計算基礎から除外されない。家族手当や通勤手当については、それぞれ扶養家族数や通勤に要する費用、通勤距離に応じて支給される手当であれば除外できることとなる。

〔参照条文〕 労基法第36条、第37条、労基則第21条

表 時間外割増賃金の計算式

①時間外労働に対する割増賃金の計算式

$(\text{通常賃金の時間単価}) \times 1.25^{*1} \times (\text{時間外労働時間数}) = \text{時間外労働手当}$

②休日労働に対する割増賃金の計算式

$(\text{通常賃金の時間単価}) \times 1.35 \times (\text{休日労働時間数}) = \text{休日労働手当}$

*1
P12の*1に同じ

③深夜労働に対する割増賃金の計算式

$(\text{通常賃金の時間単価}) \times 0.25 \times (\text{深夜労働時間数}) = \text{深夜労働手当}$

④深夜に及ぶ時間外労働に対する割増賃金の計算式

$(\text{通常賃金の時間単価}) \times 1.50^{*2} \times (\text{深夜に及ぶ時間外労働時間数}) = \text{深夜・時間外労働手当}$
ただし割増率 $0.50 = 0.25 + 0.25$

*2
P12の*2に同じ

⑤深夜に及ぶ休日労働に対する割増賃金の計算式

(通常の賃金の時間単価) × 1.60 × (深夜に及ぶ休日労働時間数) = 深夜・休日労働手当、
ただし割増率0.60 = 0.35 + 0.25

⑥休日労働が8時間を超えても深夜業に該当しない限り3割5分増しで差し支えない

注1) 休日労働とは週1回又は4週4日の法定休日に労働させること。

注2) 休日には所定労働時間の概念がないため、「休日の時間外労働」は有り得ず、すべて休日労働となる。

注3) 通常の賃金の時間単価

時間給の場合：時間給額

日給の場合：日給額を1日の所定労働時間数で割ったもの

(日によって所定労働時間数が異なるときは、1週間における1日の平均所定労働時間数で割ったもの)

月給の場合：月給額を1ヶ月の所定労働時間数で割ったもの

(月によって所定労働時間数が異なるときは、1年間における1ヶ月平均所定労働時間数(注)で割ったもの)。

(注) 1年間における1ヶ月平均所定労働時間数 =

$(365日 * 一年間所定休日) \times (1日の所定労働時間数) \div 12月$

* うるう年は366日とする。

(4) 未払賃金の立替払制度

企業が倒産したために、賃金が支払われないまま退職した労働者に対して、国(国の業務代行：独立行政法人「労働者健康福祉機構」)がその未払賃金の一定範囲について事業主に代わって支払う制度である。技能実習生は、この制度に基づく要件に該当する場合は、立替払を請求することができる。

[参照条文] 賃金の支払の確保等に関する法律第7条

賃金の支払の確保等に関する法律施行令第2条

※講習手当は賃金ではないので、この立替払制度の対象とならない。

(5) 技能実習生の内職禁止

技能実習生の内職は、入管法上資格外活動となり許されていない。実習実施機関が技能実習生に技能実習の一部として内職を行わせたとしても、使用者である実習実施機関の行う作業・時間等の指揮命令により生産活動に従事している実態であれば、これを雇用労働と評価することが適当であり、これを時間外労働として取り扱い、法定労働時間を超える場合は、法定の割増賃金を支払わなければならない。

[参照条文] 労基法第37条

(6) 賃金台帳の作成

使用者は、各事業場毎に賃金台帳を作成し、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額その他厚生

労働省令で定める事項を賃金支払の都度遅滞なく記入しなければならない。

事業の規模を問わず事業場毎に作成することが義務となっている。

〔参照条文〕 労基法第108条、労基則第54条

4. 労働時間と休憩

実習実施機関は、技能実習生に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らない。

労働時間が6時間を超える場合においては少くとも45分、8時間を超える場合は少くとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

(1) 労働時間の原則と変形労働時間制

① 労働時間の原則

1週40時間、1日8時間を超えて労働させてはならない。(労働時間とは、始業時刻から終業時刻までの拘束時間から、休憩時間を差し引いた時間を言う)

② 変形労働時間制

労働基準法は、次の4種類を変形労働時間制として規定している。

(ア) 1ヶ月単位の変形労働時間制

1月のうちに月末など特定の時期に業務が集中する傾向がある場合に、月末の労働時間を長くし、月初めの労働時間を短くすることによって、その対象となる1月以内の一定の期間を平均して1週間あたりの労働時間が40時間を超えないように労働時間を定める制度である。この制度を運用するためには、就業規則その他これに準ずるもの又は労使協定により変形労働時間制をとることを定めなければならない。なお、労使協定は所轄労働基準監督署に届け出なければならない。

〔参照条文〕 労基法第32条の2

(イ) 1年単位の変形労働時間制

1年のうち、忙しい時期と時間に余裕がある時期がある場合に、特定の時期について1日8時間、1週40時間を超えて所定労働時間を定めることができる制度である。導入する場合には、労使協定などによる書面の定めが必要で、当該労使協定を所轄労働基準監督署に届け出る必要がある。また、対象期間、対象労働者を特定し、対象期間の労働日と労働日ごとの労働時間を定め、その上で対象期間の1週間の労働時間の平均が40時間を超えないようにしなければならない。ただし、対象期間における労働日及び労働日毎の労働時間を定めるについて、次のような限度がある。

- ・対象期間における労働日数の限度は、1年当たり280日
- ・1日の労働時間の限度は10時間、一週間の労働時間の限度は52時間
- ・労働時間48時間を超える週を連続させることができるのは3週以下

- ・対象期間を3箇月毎に区分した各期間において、労働時間が48時間を超える週は3週以下（週の初日で数える）
- ・連続して労働させる日数の限度
通常は6日であるが、特に業務が繁忙な期間（特定期間）においては、一週間に1日の休日が確保できる日数である。

〔参照条文〕 労基法第32条の4

(ウ) フレックスタイム制

(エ) 1週間単位の非定形的変形労働時間制

このうち(ウ)、(エ)は技能実習制度の趣旨から技能実習生に適用することはなじまない。

〔参照条文〕 労基法32条の3、32条の5

③ 法定労働時間を超える場合

法定労働時間を超えて労働させることは原則として禁止されているが、非常災害の場合、及び労使協定による場合には、それぞれ一定の条件の下に、上記①、②の労働時間を延長して労働させることができる。

〔参照条文〕 労基法第32条、第33条、第36条

(2) 時間外・休日労働を行わせることができる場合

労使協定（36協定）を締結し、所轄労働基準監督署に届け出た場合には、その協定の範囲内で、時間外・休日に労働させることができる。（参考資料9参照）

労使協定は、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその組合、そのような労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者、と締結することが必要である。

労使協定においては、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、③労働者の数、④1日及び1日を超える一定の期間について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について、協定しなければならない。また、原則1年間の有効期間の定めをするものとされている。

所定労働時間終了後に、同一の使用者の下で、内職や請負として技能実習生を就労させても、実質的には時間外労働として取り扱われ、また、異なる使用者の下での内職や請負は、資格外活動となり禁止されている。

〔参照条文〕 労基法第36条

(3) 長時間労働の禁止

労使協定による時間外・休日労働については、労使協定において時間外労働の限度が適正に協定されることを促進するため、1日を超える一定期間についての延長することができる時間に関する告示が定められている。

1日を超える一定の期間における時間外労働については、厚生労働大臣が定める時間外労働の限度に関する基準（下表参照）に適合したものとなるよう労使協定を締結する必要がある。

〔参照条文〕 労基法第36条

表 時間外労働の限度に関する基準

	期間	一般労働者（右の欄以外の労働者）	1年単位の変形労働時間制（期間3ヶ月超） の対象労働者
週 又 は 月 を 単 位 と す る 期 間	1週間	15時間	14時間
	2週間	27時間	25時間
	4週間	43時間	40時間
	1ヶ月	45時間	42時間
	2ヶ月	81時間	75時間
	3ヶ月	120時間	110時間
	1年間	360時間	320時間

〔注〕

なお、工作物の建設等の事業、自動車の運転の業務等には、時間外労働の限度に関する基準が適用されない。

臨時的にこの限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない特別の事情が予想される場合に、特別条項付き協定を結べば、限度時間を超える時間を延長時間とすることができる。この場合、次の要件を満たしていることが必要である。

- ①原則としての延長時間（限度時間以内の時間）を定めること。
- ②限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない特別の事情をできるだけ具体的に定めること。
- ③「特別の事情」は、一時的又は突発的であって、全体として1年の半分を超えないことが見込まれること。
- ④一定期間の途中で特別の事情が生じ、原則としての延長時間を延長する場合に労使がとる手続を、協議、通告、その他具体的に定めること。
- ⑤限度時間を超えることのできる回数を定めること。
- ⑥限度時間を超える一定の時間を定めること。
- ⑦限度時間を超える一定の時間を定めるに当たっては、当該時間をできる限り短くするよう努めること。
- ⑧限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率を定めること。
- ⑨限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率は、法定割増賃金率を超える率とするよう努めること。

特別条項付き協定の例は、次のとおり。

「一定期間における延長時間は、1ヶ月45時間とする。ただし、通常の生産量を大幅に超える受注が集中し、特に納期がひっ迫したときは、労使協議を経て、6回を限度として、1ヶ月60時間までこれを延長することができる。なお、延長時間が1ヶ月45時間を超えた場合の割増賃金率は30%とする。」

特別条項付き協定を締結した場合は、上記の内容を含む協定書を、36協定届（参考資料9）を所轄労働基準監督署へ届け出る時に、別紙として添付しておくことが必要である。

長時間労働に関しては、「技能実習生について適正に労働時間管理を行う必要があるほか、技能修得活動の一環としてやむを得ず時間外労働や休日労働を行わせる場合には、労使協定の締結、割増賃金の支払い等法定の手续に則って行う必要がある。この場合においても、技能修得及び健康確保の観点から、恒常的な長時間労働とならないよう配慮する必要がある」（「技能実習制度推進事業運営方針」（厚生労働大臣公示）。また、「実際に行われた技能等修得活動の時間数が当初の技能実習計画の時間数を大幅に上回っている場合にも、技能実習計画との齟齬と判断されることもあります」（「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」（法務省入国管理局公表）とされることに留意する必要がある。

(4) 有害業務の労働時間延長の制限

次表に掲げる有害業務については、当該業務に従事する時間が1日についての法定労働時間に2時間を加えた時間を超えてはならない。

なお、() の中には当該業務に該当することがあると考えられる技能実習対象職種を参考までに記したものである。

表 1日2時間以上の時間外労働が禁止されている有害業務

- ① 坑内労働
- ② 多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務
(鋳造、鍛造、ダイカスト、溶接等)
- ③ 多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務
(加熱水産加工食品製造業、非加熱水産加工食品製造業、水産練り製品製造業、ハム・ソーセージ・ベーコン製造業等)
- ④ ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務
(溶接等)
- ⑤ 土石、獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務
(石材施工等)
- ⑥ 異常気圧下における業務
- ⑦ 削岩機、鋸打機等の使用によって身体に著しい振動を与える業務
(石材施工、鍛造、鉄工等)
- ⑧ 重量物の取り扱い等重激なる業務
(鋳造、ダイカスト等)
- ⑨ ボイラー製造等強烈な騒音を発する場所における業務
(金属プレス加工、工場板金、建設機械施工等)
- ⑩ 鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗素、塩素、塩酸、硝酸、亜硫酸、硫酸、一酸化炭素、二酸化炭素、青酸、ベンゼン、アニリン、その他これに準ずる有害物の粉じん、蒸気又はガスを発散する場所における業務
(めっき、アルミニウム陽極酸化処理、プリント配線板製造、印刷、塗装、溶接等)

(5) 妊産婦等の就業制限

使用者は妊婦及び使用者に申し出た産後1年を経過しない女性を、坑内で行われる業務に就かせてはならない。また、妊産婦以外の満18歳以上の女性に就いては、坑内における一部の有害業務への就業が制限されている。

使用者は妊産婦を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

〔参照条文〕 労基法第36条、第63条、第64条の2、労基則第18条

(6) 深夜業に従事する女性に対する措置

実習実施機関の事業主は妊産婦（妊娠中及び産後1年を経過しない女性）が請求した場合においては深夜業をさせてはならない。

深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備に関し、実習実施機関の事業主は、通勤及び業務の遂行の際における防犯面での安全の確保（送迎バスの運行、公共交通機関の運行時間に配慮した勤務時間の設定、従業員駐車場の防犯灯の整備、防犯ベルの貸与等、又は深夜業に従事する女性労働者が一人で作業することを避ける等）に必要な措置を講ずるように努めるべきである。

〔参照条文〕 労基法第66条 男女雇用機会均等法施行規則第13条

〔関連法令等〕 深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備に関する指針

(7) 休 憩

- ① 労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。
- ② 休憩時間は一斉に与えなければならない。ただし、過半数を占める労働組合又は労働者の過半数を代表する者との労使協定により、
 - (ア) 一斉に与えない労働者の範囲
 - (イ) 当該労働者に対する休憩の与え方について協定すれば適用が除外される。
- ③ 休憩時間は自由に利用させなければならない。

〔参照条文〕 労基法第34条

〔関係法令等〕 指針第四-二-3

(8) 農業技能実習における労働時間

農業関係技能実習職種に係る事業については、労働基準法の労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用が同法第41条第1項により除外されているところである。しかし、農業分野においても労働生産性の向上等のために、労働条件の適正化と快適な職場環境の形成が求められてきており、他産業と同じく適切な労働時間管理が行われることが必要となってきた。

特に、同職種に係る技能実習制度の運営に当たっては、人材育成及び国際貢献を目指す同制度の趣旨に鑑み、適切な労働環境の下で実施されることが必要であり、トラブルの発生を未然に防止し、本制度に対する社会一般及び関係国の信頼を得るよう努めることが重要である。

このため、農林水産省は労働関係諸法令において様々な例外がある農業分野に関して、実習実施機関である農家等を統一的に指導していくための指導基準（「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・農林水産省構造改善局地域振興課）の徹底による技能実習制度の適正・的確な運用に努めるよう求めている。

なお、具体的な事項については、参考資料14「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」を参考にされたい。

〔参照条文〕 労基法第41条

(9) 漁業技能実習における労働時間

漁業関係技能実習職種に係る事業については、前記(7)と同様に、労働基準法の労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用が除外されているほか、漁業での技能実習において、船員法に規定する船員である技能実習生については、均等待遇、強制労働の禁止、賃金の定義などの規定を除き、労働基準法が適用されず、労働時間その他の労働条件等は船員法の規定するところによる。但し、船員法の労働時間及び休日の規定は、漁船については適用されないが、「指定漁船に乗り込む海員の労働時間及び休日に関する省令」で定める指定漁船に乗り込む場合の労働時間及び休日は同省令の規定するところによる。また、指定漁船を除く漁船の乗り組み海員については、雇用条件書に定めるところによる。

いずれにしても漁業関係技能実習職種においても労働生産性の向上等のために、労働条件の適正化と快適な職場環境の形成が求められているところであり、適切な労働時間管理が行われることが必要となってきた。

特に、同職種に係る技能実習制度の運営に当たっては、人材育成及び国際貢献を目指す同制度の趣旨に鑑み、適切な労働環境の下で実施されることが必要であり、トラブルの発生を未然に防止し、本制度に対する社会一般及び関係国の信頼を得るよう努めることが重要である。

5. 休日と年次有給休暇等の付与

実習実施機関は、技能実習生に対して毎週少なくとも1回の休日（4週間に4日）を与えなければならない。また、年次有給休暇を付与しなければならない。

(1) 休日の付与

① 法定休日

(ア) 毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない。

(イ) 4週間を通じ4日以上以上の休日を与える変形休日制の採用ができる。この場合、就業規則その他これに準ずるものにおいて4週間の起算日を明らかにすることが必要である。

なお、休日の要件として1暦日（午前零時から午後12時までの24時間）が確保される必要があるが、例外とし「8時間3交替制」がとられている場合（就業規則で定められており規則的に行われている場合）には、継続する24時間を休日として扱うことができる。（なお、

一昼夜交替勤務の場合の非番の24時間は休日として認められない。）

また、休日については、雇用条件書等で明示し、就業規則に規定しなければならない。

〔参照条文〕 労基法第35条

〔関係法令等〕 指針第四-二-3

(2) 年次有給休暇及び生理休暇の付与

① 年次有給休暇の付与条件と付与日数

使用者は、雇入れの日から起算して6ヶ月継続勤務し、全労働日の8割以上を出勤した労働者には10日間、以後1年継続勤務するごとに、下表の日数の年次有給休暇を付与しなければならない。

また、労使協定を締結すれば、1年に5日分を限度として時間単位で付与できる。

この年次有給休暇は、労使協定による計画的付与の場合を除き技能実習生の請求する時季に与えなければならない。

ただし、技能実習生が請求した時季に年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合で、使用者が他の時季に与えるという意思表示をした場合（これを、「時季変更権の行使」という）には、他の時季に変更することができる。

「事業の正常な運営を妨げる場合」とは、企業にとって最も繁忙な時季に年次有給休暇を請求された場合や、同一時季に多数の従業員が集中して休暇を請求したため、その全員に休暇を付与し難い場合などが考えられるが、その企業の規模、内容、労働者の担当する作業の内容、性質、作業の繁閑、代行者の配置の難易、労働慣行等諸般の事情を考慮して客観的に判断すべきである。

いずれにしても、単に「仕事が忙しいから」「人手不足だから」という程度の理由では、安易に時季変更権の行使はできない。

〔参照条文〕 労基法第39条

② 買上げの禁止

年次有給休暇は、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため実際に休むことに意味があるので、休暇を買い上げることによって技能実習生に休暇を与えないことは労働基準法違反となる。

継続勤務年数と付与日数

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5
付与日数	10	11	12

③ 生理休暇

生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならない。この休暇は、半日又は時間単位で請求された場合には、使用者はその範囲で与えればよい。生理休暇中の賃金は、労働契約、労働協約又は就業規則で定めるところによる。

6. 就業規則による労務管理

常時10人以上の労働者（技能実習生を含む）を使用する実習実施機関は、就業規則を作成し、所轄労働基準監督署へ届け出なければならない。

(1) 就業規則の意義

使用者にとっては職場の秩序を維持して、画一的な労務管理にあたるために、また労働者にとっては安心して働くことができるようにするためにも、職場規律や労働条件を明確にしておくことは大切である。このような、事業場の職場規律や労働条件を定めたものが就業規則である。

ひとつの事業場において、一部の労働者（技能実習生）についてのみ適用される別個の就業規則を作成することは差し支えない。その場合、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として賃金、労働時間等の労働条件について、差別的取扱をしてはならないので留意すること。

(2) 就業規則が必要な事業場

常時10人以上の労働者を使用する事業場では、就業規則を作成しなければならない。労働者の中にはパートタイム労働者、継続的アルバイト、そして技能実習生等が含まれる。

作成又は変更した就業規則は、労働者代表の意見書を添付して所轄労働基準監督署へ届け出る必要がある。

常時9名以下の労働者を使用する事業場では、就業規則の作成義務はないが、就業規則の意義や効果を考えると作成することが望ましい。

[参照条文] 労基法第89条

(3) 就業規則の内容

- ① 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務がある場合は就業時転換に関する事項
- ② 賃金（臨時の賃金等を除く）の決定、計算及び支払の方法、締切り及び支払の時期、昇給に関する事項
- ③ 退職（解雇も含む）に関する事項
- ④ 退職手当の定めをする場合、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法、退職手当の支払いの時期に関する事項
- ⑤ 臨時の賃金等（退職手当を除く）及び最低賃金額の定めをする場合には、これに関する事項
- ⑥ 労働者に食費、作業用品、その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項
- ⑦ 安全、衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項

- ⑧ 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- ⑨ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- ⑩ 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
- ⑪ 以上のほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合には、これに関する事項

〔参照条文〕 労基法第89条

(4) 労働者代表の意見の聴取

就業規則の内容は労働者に直接利害を与えることであることから、就業規則を作成したり、変更する場合には、労働者代表の意見を聞くこととされている。

この場合、意見を聴く労働者代表は以下のとおりである。

- ① 事業場で労働者の過半数で組織する労働組合がある場合には、その労働組合
そのような労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者
- ② ①の労働者の過半数を代表する者とは、次の要件を満たす者でなければならない
 - (ア) 監督又は管理の地位にある者でないこと
 - (イ) 投票、挙手、話し合い等民主的な手続きにより選出された者であり使用者の意向によって選出された者でないこと

パートタイム労働者等に適用される就業規則はパートタイム労働者等の代表者にも意見を聴くよう努めることとされている。

〔参照条文〕 労基法第90条

(5) 就業規則による労働契約の内容の変更

実習実施機関は、技能実習生と合意することなく、就業規則を変更することにより、技能実習生の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、変更後の就業規則を技能実習生に周知させ、かつ、就業規則の変更が、技能実習生の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによる。

〔参照条文〕 労働契約法第9条、第10条

(6) 労働者への周知

就業規則は常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けるなどの方法により、労働者に周知しなければならない。技能実習生の場合は、言語に堪能でないことが多いので、周知徹底に特に配慮すること。

〔参照条文〕 労基法第106条

7. 報告、届出及び記録・帳簿の保存

実習実施機関は、所轄労働基準監督署に対し、必要な届出や報告を遅滞なく行う必要があるほか、公共職業安定所（ハローワーク）に外国人雇用状況の届出を行う必要がある。また労働者名簿、賃金台帳の作成を行うとともに、労働関係に関する重要な書類を3年間保存しなければならない。

(1) 労働基準監督署への報告

これまでに掲げた各種届出の他、次に該当する場合は、遅滞なく所轄労働基準監督署へ報告しなければならない。

- ① 事業を開始した場合
- ② 寄宿舎において、火災・爆発・倒壊の事故が発生した場合
- ③ 労働者が寄宿舎内において、負傷・窒息・急性中毒により死亡又は休業した場合（休業4日未満のものは四半期に1回）

なお、安全衛生関係についても報告の必要なものがあるので、「10(8) 労働災害が発生した場合の対応」を参考にすること。

〔参照条文〕 労基法第104条の2、労基則第57条

(2) 記録・帳簿の保存

使用者は、労働者名簿（日々雇い入れられる者は除く）、賃金台帳を作成するとともに、これらの書類及び雇入れ、解雇、労災補償、賃金、その他労働関係に関する重要な書類を3年間保存しなければならない。

なお、その他重要な書類として、「出勤簿」、「タイムカード」、「時間外労働・休日労働に関する労使協定書（36協定）」等がある。

〔参照条文〕 労基法第107条、第108条、第109条

〔関係法令等〕 指針第四-二-5

(3) 外国人雇用状況の届出

2007年10月1日からすべての事業主に、外国人労働者（技能実習生を含む）の雇入れ又は離職の際に、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等について、管轄の公共職業安定所（ハローワーク）へ届け出ることが義務付けられている。

雇用保険の被保険者である技能実習生の場合、雇用保険の被保険者資格の取得届又は喪失届の備考欄に、在留資格、在留期限、国籍等を記載して届け出ることができます。

なお、届出を怠ったり、虚偽の届出を行った場合には、30万円以下の罰金の対象となるので注意すること。届出に当たっては、実習実施機関が外国人労働者から旅券又は外国人登録証明書の提示を受けて記載することとされている。

〔参照条文〕 雇用対策法第28条

〔関係法令等〕 指針第五

8. 寄宿舍（私生活の自由・人権の確保と安全衛生管理）

実習実施機関は、技能実習生に対して寄宿舍などを提供している場合には、適切な管理を行わなければならない。

宿舎を、技能実習生に寮などの形で提供している場合、次の条件を満たせば、事業附属寄宿舍（以下「寄宿舍」という）として労働基準法が適用される。

- ① 常態的に相当人数の労働者が宿泊し、共同生活の実態を備えていること。
- ② 事業経営の必要上その一部として設けられているような事業との関連をもっていること。

火災時などの避難設備欠陥やトイレなど設備の不衛生、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である。

(1) 労働者の私生活の自由・人権の確保

私生活の自由・人権を侵すおそれがある次のような行為は禁止されている。

- ① 外出、外泊の承認（日時、行き先を届けさせる程度は差し支えない）
- ② 教育、娯楽等の行事への参加強制
- ③ 面会の自由の制限（共同の利益を害する場所及び時間を除く）
- ④ 技能実習生の失踪等問題事例の発生の防止を口実として宿舎からの外出禁止

(2) 寄宿舍規則の作成と届出

実習実施機関は、次の事項について寄宿舍規則を作成し、寄宿する労働者代表の同意書を添付して、所轄労働基準監督署に届出を行うとともに、寄宿者に対して明示することが必要である。また、実習実施機関及び技能実習生は、寄宿舍規則を遵守しなければならない。

- 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
- ⑤ 建設物及び設備の管理に関する事項

(3) 寄宿舍の設備及び安全衛生

寄宿舍における生活に当たっての安全衛生を確保するため、寄宿舍について、換気、採光、照明、保温、防湿、清潔、避難、定員の収容、就寝に必要な措置等必要な措置を講じなければならない。

具体的には、「外国人研修生・技能実習生の宿舎における事故防止について」（2008年7月 JITCO 公表、参考資料15）を参照のこと。

(4) 寄宿舍設置計画の届出

常時10人以上の労働者を就業させる事業場等の寄宿舍を設置、移転、変更する場合には、工事着工

14日前までに設置計画を所轄労働基準監督署に届け出ることが必要である。

〔参照条文〕 労基法第94条、第95条、第96条、第96条の2

事業附属寄宿舍規程

建設業附属寄宿舍規程

寄宿舍の《設置場所、寝室・階段・廊下・出入口・避難設備・非常警報設備・食堂・炊事場・浴室・便所・洗面場・洗濯場等に関する基準》が定められている。

9 セクシュアルハラスメントの防止

(1) 職場のセクシュアルハラスメントとは

- ① 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所のことであり、通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれる。また、勤務時間外の「宴会」等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当する。

(職場の例)

- ・取引先の事務所
- ・取引先と打ち合わせをするための飲食店（接待の席も含む）
- ・顧客の自宅（保険外交員等）
- ・取材先（記者）
- ・出張先及び業務で使用する車中 等

なお、「実質上職務の延長となる職場」の判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加が強制的か任意か等を考慮して個別に行うこと。

- ② 「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動であり、事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客等も行為者になり得るものである。また、女性が女性に、男性が男性に対して行う場合も含むものである。

(性的な言動の例)

(ア) 性的な内容の発言

- ・性的な事実関係を尋ねること
- ・性的な内容の情報（噂）を意図的に流布すること
- ・性的な冗談やからかい
- ・食事・デート等への執拗な誘い
- ・個人的な性的体験談を話すこと 等

(イ) 性的な行動

- ・性的な関係を強要すること
- ・必要なく身体に触ること
- ・強制わいせつ行為
- ・強姦
- ・わいせつな図面（ヌードポスター等）を配布・掲示すること 等

③ 職場におけるセクシュアルハラスメントの種類

- (ア) 「対価型セクシュアルハラスメント」とは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応（拒否や抵抗等）により、当該労働者が解雇、降格、減給等（その他、労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置

転換等)の不利益を受けることをいう。

(典型的な例)

- ・ 事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該労働者を解雇すること
- ・ 出張中の車内において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者に不利益な配置転換をすること
- ・ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格すること

(イ) 「環境型セクシュアルハラスメント」とは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることをいう。

(典型的な例)

- ・ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること
- ・ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと
- ・ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと

(2) 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止のために

職場におけるセクシュアルハラスメントに関し、雇用管理上講ずべき措置として厚生労働大臣の指針で以下の9項目が定められており、事業主はこれらについて、企業の規模や職場の状況如何を問わず必ず講じなければならない。

(事業主の方針の明確化およびその周知・啓発)

- ① 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあつてはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること
- ② セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること

(相談(苦情含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備)

- ③ 相談窓口をあらかじめ定めること
- ④ 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること、また、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること

(事後の迅速かつ適切な対応)

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 事実確認ができた場合は、行為者および被害者に対する措置を適正に行うこと
- ⑦ 再発防止に向けた措置を講ずること(事実が確認できなかった場合も同様)

(以上の措置と併せて講ずべき措置)

- ⑧ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨

を労働者に周知すること

- ⑨ 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取り扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

〔参照条文〕男女雇用機会均等法第11条

「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」

10. 実習実施機関の講ずべき安全・健康確保措置

実習実施機関は、安全衛生管理体制を確立するとともに、必要な危害防止措置などを講じること。安全衛生教育を実施するに当たっては、労働災害防止のための緊急指示など、技能実習生が教育内容を確実に理解することができるように、配慮する必要がある。

事業場の安全衛生管理を効果的・継続的に行い、労働者の安全と健康確保を図ることは、企業経営者をはじめラインの管理者及び安全・衛生管理者又は担当（スタッフ）の役割である。

労働安全衛生法は、安全衛生管理体制を確立して事業場が一体となって活動することを求めるとともに、経営トップが安全衛生管理の総責任者であることを明記している。特に小規模事業場の場合には、経営者自身が安全衛生の推進者であり、実践者となることが求められている。

また、労働契約法第5条では、実習実施機関は、労働契約に伴い、技能実習生がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものと規定されている。

(1) 安全衛生管理体制の整備

労働安全衛生法は、安全衛生管理を推進するために総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者（小規模事業場では安全衛生推進者等）、産業医の選任を義務付けている。これらの各管理者は、事業場の業種、規模によって選任の要否が決まるが、その概要は表「事業場規模別・業種別安全衛生管理組織」（32頁）のとおりである。

建設業、造船業及び構内で下請けを使用する製造業（造船業は除く）の事業者は、元方事業者として下請けの労働者を含めて、事業場全体の安全衛生管理を行わなくてはならない。

なお、事業場の規模を決定する労働者数には、技能実習生が含まれる。

① 総括安全衛生管理者の選任

次に掲げる規模以上の事業場においては、事業場トップを総括安全衛生管理者として選任し、労働の危険又は健康障害を防止するための措置、労働者の安全又は衛生のための教育の実施等に関する業務を統括管理させなければならない。

なお、総括安全衛生管理者が事故等により職務を行うことができないときは代理者を選任しなければならない。

(ア) 常時労働者100人以上を使用する林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業の事業場

(イ) 常時労働者300人以上を使用する製造業（物の加工業を含む）、電気業、ガス業、熱供給業、

水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業の事業場

(ウ) 常時労働者1,000人以上を使用するその他の業種の事業場

[参照条文] 安衛法第10条、労働安全衛生法施行令第2条

安衛則第2条、第3条、第3条の2

② 安全管理者の選任

①の(ア)及び(イ)に掲げる業種で、常時50人以上の労働者を使用する事業場は、安全管理者を選任し、安全に関する教育の実施、業務に起因する危険性の調査及びその結果に基づき講ずる措置、安全に関する計画の作成・実施・評価及び改善に関する技術的事項を管理させ、作業場を巡視させ、危険防止のために必要な措置を講じさせなければならない。安全管理者は、産業安全の実務経験を有するとともに、厚生労働大臣が定める研修を受けた者でなければならない。

[参照条文] 安衛法第11条、28条の2、労働安全衛生法施行令第3条

安衛則第4条、第5条、第6条

③ 衛生管理者の選任

業種を問わず、常時50人以上の労働者を使用する事業場は、衛生管理者を選任し、総括安全衛生管理者の業務のうち衛生に係る技術的事項を管理させ、また、週1回以上の作業場等を巡視し、労働者の健康障害防止のために必要な措置を講じさせなければならない。衛生管理者は、都道府県労働局長の免許を受けた者等でなければならない。

なお、衛生管理者が事故等により、職務を行うことができないときは、代理者を選任しなければならない。

[参照条文] 安衛法第12条

安衛則第7条、第9条、第11条

④ 安全衛生推進者又は衛生推進者の選任

①の(ア)及び(イ)に掲げる業種で、常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場は、安全衛生推進者を、その他の業種で常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場は、衛生推進者を選任し、安全及び衛生に関する業務（衛生推進者にあつては、衛生に関する業務に限る。）を担当させなければならない。

安全衛生推進者等は厚生労働省が定める講習を修了した者等でなければならない。

また、選任された安全衛生推進者等の氏名は、掲示する等により、関係労働者に周知しなければならない。

表 安全衛生推進者等の業務

- 1 施設、設備等（安全装置、労働衛生関係設備、保護具等を含む）の点検及び使用状況の確認並びに、これらの結果に基づく必要な措置に関する事
- 2 作業環境の点検（作業環境測定を含む）及び作業方法の点検並びに、これらの結果に基づく必要な措置に関する事
- 3 健康診断及び健康の保持増進のための措置に関する事
- 4 安全衛生教育に関する事
- 5 異常な事態における応急措置に関する事
- 6 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関する事
- 7 安全衛生情報の収集及び労働災害、疾病・休業等の統計の作成に関する事
- 8 関係行政機関に対する安全衛生に係る各種報告、届出等に関する事

〔参照条文〕 安衛法第12条の2

安衛則第12条の2、第12条の3、第12条の4

⑤ 産業医の選任

業種を問わず、常時50人以上の労働者を使用する事業場は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を持つ産業医を選任し、労働者の健康診断及び面接指導等の実施とこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための措置等に関する事項を行わせ、また、少なくとも毎月1回作業場等を巡視し、労働者の健康障害を防止するための必要な措置を講じなければならない。また、産業医の選任義務のない事業場でも地域産業保健センター等を利用することにより、労働者の健康管理を行うよう努めることとされている。

〔参照条文〕 安衛法第13条、第13条の2

安衛則第13条、第14条、第15条、第15条の2

⑥ 作業主任者の選任

ボイラー（小型ボイラーを除く）の取扱いの作業、動力プレス（5台以上）による作業、特定化学物質の製造または取扱いの作業、酸素欠乏危険場所における作業等危険・有害な作業については、作業主任者を選任し、当該作業の指揮・管理を行わせなければならない。作業主任者は、都道府県労働局長の免許を受けた者又は都道府県労働局長の登録を受けた者が行う技能講習を修了した者などの資格が必要である。

〔参照条文〕 安衛法第14条

安衛則第16条、第17条、第18条

⑦ 統括安全衛生責任者・安全衛生責任者の選任

建設業、造船業では、重層下請関係にある多くの企業の労働者が同一の場所で混在して働くことによって生ずる労働災害を防止するために、現場が一定の規模以上の場合、元方事業者の

現場の最高責任者を統括安全衛生責任者として選任し、統括管理させるとともに、各請負人も統括安全衛生責任者との連絡を行う安全衛生責任者を選任することとされている。

[参照条文] 安衛法第15条、第16条

安衛則第19条

⑧ 安全衛生委員会等

事業場における労働災害を防止するために、一定の規模や業種の事業場においては、安全委員会又は衛生委員会（若しくは両委員会を統合した安全衛生委員会）を設置し、労働者の危険の防止に関する重要事項、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項等について調査審議し、その議事の概要を労働者に周知しなければならない。また、構成委員の半数は労働組合等の推薦に基づいて指名しなければならない。なお、委員会の設置義務のない事業者においては、安全又は衛生に関する事項について関係労働者の意見を聴く機会を設けなければならない。

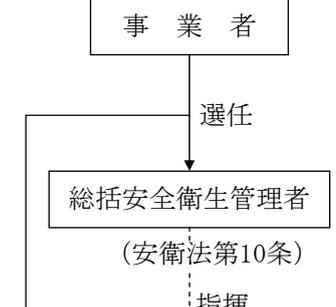
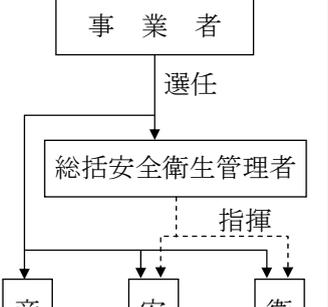
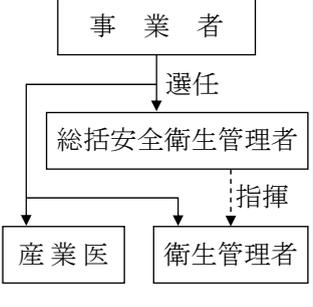
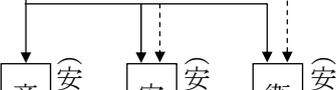
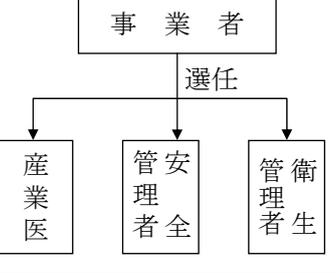
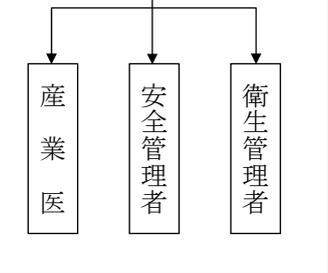
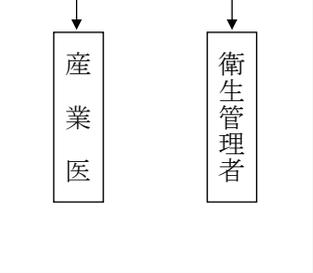
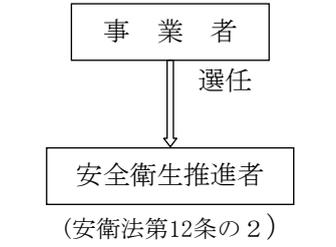
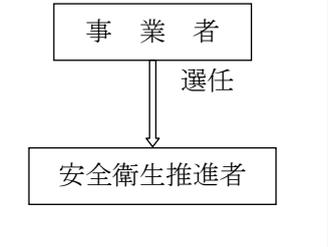
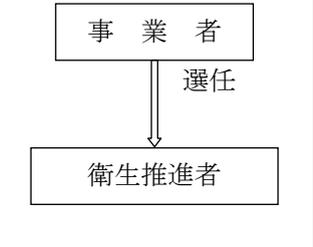
[参照条文] 安衛法第17条、第18条、第19条

安衛則第21条、第22条、第23条、第23条の2

⑨ JITCO の実習実施機関等に対する安全衛生支援事業

JITCO は、技能実習生の安全衛生確保のため、実習実施機関として留意すべき職場の安全衛生、健康管理、日常生活、食事・宿舎に関する点検項目を内容とした「**実習実施機関用自主点検表**」、技能実習生の自己点検のための「**心とからだの自己診断表**」及び技能実習生が病気になった時に医療機関へ提出する「**医療機関への自己申告表**」を作成している。

事業場規模別・業種別安全衛生管理組織

業種 規模 (人)	林業 鉱業 建設業 運送業 清掃業 (令第2条第1号の業種)	製造業(物の加工業を含む)、 電気業、ガス業、熱供給業、水道業、 通信業、各種商品卸売業、家具・ 建具・じゅう器等卸売業、各種商品小 売業、家具・建具・じゅう器小売業、 燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、 自動車整備業、機械修理業 (令第2条第2号の業種)	その他の業種 (令第2条第3号の業種)
1000～			
300～ 999			
100～ 299			
50～99			
10～49			
1～9			

(注1) 下線の業種及びその他の業種のうち農畜水産業、医療業については第1種衛生管理者免許を有する者を衛生管理者として選任することが必要である。(中災防「労働安全衛生法の概要」より)

(注2) 9人以下の規模の事業者という表現は、9人以下の事業所では、10～49人の規模の事業場における安全衛生推進者又は衛生推進者の職務を経営者自身が行うという意味である。

(2) 雇入れ時及び作業に応じた安全衛生教育の実施

技能実習生をはじめ事業場の労働者・管理者に対して安全衛生教育を実施することは事故を防止するうえで重要なことである。安全衛生教育は、実施する時期や種類等が多岐にわたるがその主なものを挙げる。

① 安全衛生教育

(ア) 雇入れ時の安全衛生教育

労働者の雇入れ時、つまり不慣れな業務に就く際の安全衛生教育は、災害防止のうえで最も基本的なことであって不可欠なものであることから、労働安全衛生規則においても詳細に規定されている。

雇入れ時教育の具体的な項目は次のとおりである。

表 雇入れ時の安全衛生教育項目

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">① 機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱い方法に関すること。② 安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及びこれらの取扱い方法に関すること。③ 作業手順に関すること。④ 作業開始時の点検に関すること。⑤ 当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防に関すること。⑥ 整理、整頓及び清潔の保持に関すること。⑦ 事故時等における応急措置及び退避に関すること。⑧ その他当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項。 |
|---|

特に、機械設備等の使用方法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多発しているので、保護具の着用の必要性と機械設備の使用法は実技によって確実に理解されるよう教育することが必要である。なお、建設業、運送業、製造業等の業種（P32の「規模別・業種別の安全衛生管理組織」の表の左欄及び中央欄の業種）に属する事業場にあつては、これら全部の事項について教育を実施する必要があるが、その他の業種（同表の右欄の業種）に属する事業場については①～④の事項については省略することができる。しかしながら、最近はこのような事業分野においても、労働災害に結びつく機械設備が導入されているので積極的に教育を行うことが必要である。

〔参照条文〕安衛法第59条第1項、安衛則第35条

(イ) 作業内容変更時の安全衛生教育

作業内容変更時も同様。

〔参照条文〕安衛法第59条第2項、安衛則第35条

(ウ) 安全衛生特別教育

危険又は有害な業務に従事させるときは、当該業務についての特別教育を行わなければならない。

また、JITCO は特別教育用テキストとして「玉掛作業」及び「クレーンの運転」について中国語版、インドネシア語版、ベトナム語版を、「粉じんによる疾病の防止」「グラインダ安全必携」について中国語版、インドネシア語版、ベトナム語版、英語版を作成している。

〔参照条文〕 安衛法第59条第3項、安衛則第36条

表 特別教育を必要とする業務一覧

- ・研削といしの取替え又は取替え時の試運転の業務
- ・動力プレス機械の金型、シャアの刃部又はこれら機械の安全装置若しくは安全囲いの取付け、取外し、調整の業務
- ・アーク溶接機を用いて行う金属の溶接、溶断等の業務
- ・高圧、特別高圧の充電電路若しくは当該充電電路の支持物の敷設、点検、修理、操作の業務、低圧の充電電路（対地電圧が50V以下及び電信用、電話用等感電による危害を生ずるおそれのないものを除く）の敷設、修理の業務又は配電盤室、変電室等区画された場所の低圧の電路のうち充電部分が露出している開閉器の操作の業務
- ・最大荷重1トン未満のフォークリフト運転（道路上を走行させる運転を除く）業務
- ・最大荷重1トン未満のショベルローダー又はフォークローダー運転（道路上を走行させる運転を除く。）業務
- ・最大積載荷重1トン未満の不整地運搬車運転（道路上を走行させる運転を除く）業務
- ・制限荷重5トン未満の揚貨装置の運転の業務
- ・機械集材装置の運転の業務
- ・胸高直径70cm以上の立木の伐木、胸高直径20cm以上で重心が著しく偏している立木の伐木、つりきりその他特殊な方法による伐木等の業務
- ・チェーンソーを用いて行う立木の伐木、かかり木の処理又は造材の業務
- ・機体重量3トン未満の建設機械（「整地・運搬・積込み用機械（ブルドーザー等）」、「掘削用機械（パワー・ショベル等）」、「基礎工事用機械（くい打機等）」、「解体用機械（ブレイカ等）」）で、不特定の場所に自走できるものの運転（道路上を走行させる運転を除く）の業務
- ・基礎工事用機械で、不特定の場所に自走できるもの以外のものの運転の業務
- ・基礎工事用機械で、不特定の場所に自走できるものの作業装置の操作（運転席における操作を除く）の業務
- ・締固め用機械（ローラー等）で、不特定の場所に自走できるものの運転（道路上を走行させる運転を除く）の業務
- ・コンクリート打設用機械（コンクリートポンプ車等）の作業装置の操作
- ・ボーリングマシンの運転の業務
- ・建設工事の作業を行う場合における、ジャッキ式つり上げ機械の調整、運転の業務
- ・作業床の高さが10m未満の高所作業車の運転の業務
- ・動力により駆動される巻上げ機の運転の業務

- ・動力車及び動力により駆動される巻上げ装置で軌条により人又は荷を運搬する用に供されるものの運転の業務
- ・小型ボイラーの取扱いの業務
- ・つり上げ荷重5トン未満のクレーン及びつり上げ荷重5トン以上の跨線テルハの運転の業務
- ・つり上げ荷重1トン未満の移動式クレーンの運転（道路上を走行させる運転を除く）の業務
- ・つり上げ荷重5トン未満のデリックの運転の業務
- ・建設用リフトの運転の業務
- ・つり上げ荷重1トン未満のクレーン、移動式クレーン、デリックの玉掛けの業務
- ・ゴンドラの操作の業務
- ・作業室及び気閘室へ送気するための空気圧縮機の運転の業務
- ・高圧室内作業に係る作業室への送気調整バルブ、コックの操作の業務
- ・高圧室内作業に係る業務
- ・特殊化学設備の取扱い、整備、修理の業務
- ・特定粉じん作業に係る業務
- ・ずい道などの掘削、ずり、資材等の運搬、覆工のコンクリート打設などの業務
- ・産業用ロボットの可動範囲内において行うマニプレータの教示等の業務
- ・産業用ロボットの可動範囲内において行う検査等の業務
- ・自動車（二輪自動車を除く）用タイヤの組立てに係る業務のうち、空気圧縮機を用いて当該タイヤに空気を充てんする業務
- ・廃棄物の焼却施設においてばいじん及び焼却灰その他の燃え殻を取り扱う業務
- ・廃棄物の焼却施設に設置された廃棄物焼却炉、集じん機等の設備の保守点検等の業務
- ・廃棄物の焼却施設に設置された廃棄物焼却炉、集じん機等の設備の解体等の業務及びこれに伴うばいじん及び焼却灰その他の燃え殻を取り扱う業務
- ・石綿等が使用されている建築物・工作物若しくは船舶の解体等の作業、又は吹き付けられた石綿等が損傷、劣化等によりその粉じんを発散させ、及び労働者がその粉じんにはく露するおそれがあるときの当該石綿等の封じ込め又は囲い込みの作業。

(エ) 職長教育

建設業、製造業等においては、新たに職長等現場監督となる者に対して、職長教育を行わなければならない。

〔参照条文〕安衛法第60条、安衛則第40条

(オ) 能力向上教育

安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者等に対して、その者の能力の向上を図るために教育等を実施するよう努めなければならない。

② 技能実習生に対する配慮の必要性

技能実習生は、日本語に堪能でない場合が多く、また、日本の職場慣行等に習熟していない場合も多い。そこで、安全な作業方法等の手本を見せるとともに、そして指導者の指揮の下実際に作業を行わせてみるのが重要である。また、災害が発生するような場面では、日本語で危険を知らせるようなことも多いと考えられる。実習実施機関は、技能実習生に対して、労働災害防止のための基本的な指示、合図や緊急の指示を理解することができるように、「止まれ」「入るな」「危ない」「逃げろ」等の必要な日本語や共同作業を行う場合の基本的な合図等を技能実習開始時に、理解させることが必要である。

加えて、実習実施機関は、労働災害防止に関する標識、掲示等についても、技能実習生が理解できる言語による表記や写真・図解を用いるなどの工夫が行われることが望ましい。JITCOは、技能実習生の生活指導教材として「健康管理のしおり」、「外国人技能実習生実習実施機関のためのメンタルヘルスハンドブック」を、また、技能実習生のメンタルヘルス・疾病防止のための「自殺防止対策マニュアル（こころの危機を支える）」、「突然死防止対策マニュアル（迅速・適切な対応が命を救う）」、「結核感染性疾患防止対策マニュアル」を作成しているので活用されたい。

なお、英語版の標識、注意ボード等を、中央労働災害防止協会が作成販売しているので活用されたい。

〔参照条文〕 安衛法第59条、第60条

〔関係法令等〕 指針第四-三-1～3

(3) 就業制限業務と必要な資格

実習実施機関において行われる作業の中には、適切に操作を行わないと、ボイラー等のように破裂等のおそれがあるもの、クレーン、車両系建設機械等のように転倒、衝突のおそれがあるもの等、危険な作業を伴うものがある。これらの作業に伴う災害には、当該作業に従事している者のみならず、周囲にいる労働者や場合によっては一般公衆にまで被害が及ぶおそれがあるものもある。このような重大な災害を防ぐために、労働安全衛生法は、つり上げ荷重5 t以上のクレーンの運転等、一定の危険な作業を伴う業務を就業制限業務とし、これらの業務については一定の資格を有する者でなければ就業させてはならないこととしている。

就業制限業務に従事することができる資格については、それぞれ、その区分に応じ、

- ① 都道府県労働局長の免許を受けた者
- ② 都道府県労働局長又はその登録する者が行う技能講習を修了した者に大別されている。

具体的には次の業務が該当する。

表 就業制限業務一覧

業務の区分	業務につくことができる者（関係分のみ）
①発破の場合におけるせん孔、装てん、結線、点火並びに不発の装薬又は残薬の点検及び処理の業務	発破技士免許を受けた者
②制限荷重が5 t以上の揚貨装置の運転の業務	揚貨装置運転士免許を受けた者
③ボイラー（小型ボイラーを除く）の取扱いの業務	特級ボイラー技士免許、一級ボイラー技士免許、二級ボイラー技士免許を受けた者又はボイラー取扱技能講習を修了した者 ただし、ボイラー取扱技能講習を修了した者は一定のボイラーのみ取扱うことができる
④ボイラー又は第一種圧力容器の溶接の業務	特別ボイラー溶接士免許又は普通ボイラー溶接士免許を受けた者 ただし、普通ボイラー溶接士免許を受けた者は一定の溶接についてのみ行うことができる
⑤ボイラー又は第一種圧力容器の整備の業務	ボイラー整備士免許を受けた者
⑥つり上げ荷重が5トン以上のクレーン（跨線テルハを除く。）の運転の業務のうち⑦に掲げる業務以外の業務	クレーン・デリック運転士免許を受けた者
⑦つり上げ荷重が5トン以上のクレーン（跨線テルハを除く。）の運転の業務のうち床上で運転し、かつ、当該運転をする者が荷の移動とともに移動する方式のクレーンの運転の業務	i クレーン・デリック運転士免許を受けた者 ii 床上操作式クレーン運転技能講習を修了した者
⑧つり上げ荷重が1トン以上の移動式クレーンの運転の業務のうち⑨に掲げる業務以外の業務	移動式クレーン運転士免許を受けた者
⑨つり上げ荷重が1トン以上の移動式クレーンの運転の業務のうちつり上げ荷重が5トン未満の移動式クレーンの運転の業務	i 移動式クレーン運転士免許を受けた者 ii 小型移動式クレーン運転技能講習を修了した者
⑩つり上げ荷重が5トン以上のデリックの運転の業務	クレーン・デリック運転士免許を受けた者
⑪潜水器を用い、かつ、空気圧縮機若しくは手押しポンプによる送気又はボンベからの給気を受けて、水中において行う業務	潜水士免許を受けた者
⑫可燃性ガス及び酸素を用いて行う金属の溶接、溶断又は加熱の業務	ガス溶接作業主任者免許を受けた者又はガス溶接技能講習を修了した者
⑬最大荷重が1トン以上のフォークリフトの運転（道路上を走行させる運転を除く）の業務	フォークリフト運転技能講習を修了した者
⑭機体重量が3トン以上の整地・運搬・積込み用及び掘削用の車両系建設機械の運転（道路上を走行させる運転を除く）の業務	車両系建設機械（整地・運搬・積込み用及び掘削用）運転技能講習を修了した者
⑮機体重量が3トン以上の基礎工事用の車両系建設機械の運転（道路上を走行させる運転を除く）の業務	車両系建設機械（基礎工事用）運転技能講習を修了した者

⑯機体重量が3トン以上の解体用の車両系建設機械の運転（道路上を走行させる運転を除く）の業務	車両系建設機械（解体用）運転技能講習を修了した者
⑰最大荷重が1トン以上のショベルローダー又はフォークローダーの運転（道路上を走行させる運転を除く）の業務	ショベルローダー等運転技能講習を修了した者
⑱最大積載量が1トン以上の不整地運搬車の運転（道路上を走行させる運転を除く）の業務	不整地運搬車運転技能講習を修了した者
⑲作業床の高さが10メートル以上の高所作業車の運転（道路上を走行させる運転を除く）の業務	高所作業車運転技能講習を修了した者
⑳制限荷重が1トン以上の揚貨装置又はつり上げ荷重が1トン以上のクレーン、移動式クレーン若しくはデリックの玉掛けの業務	玉掛け技能講習を修了した者

(注)・本表は技能実習生に関係すると思われる就業制限を中心にまとめたものである。

- ・平成18年4月1日からクレーン運転士免許とデリック運転士免許が統合され、クレーン・デリック運転士免許となった。

[参照条文] 安衛法第61条、安衛法施行令第20条、安衛則第41条

なお、技能実習生が技能講習を受け資格を取得する際は、外国語による**技能講習用補助テキスト等**が参考資料16のとおりそれぞれの団体で作成されているので参考とされたい。

(4) 健康診断と健康の確保

健康診断は、労働者の健康維持をはかるための基礎となるものである。技能実習生についても一般の労働者と同様、健康診断は必ず受診させなければならない。

また、労働者は事業者の指定する医師の健康診断を希望しないときは、自己の希望する医師の診断を受けなければならない、その結果を事業者に報告しなければならない。

① 健康診断の留意点

(ア) 健康診断の種類

法令に定める健康診断には、「表 健康診断の種類・実施時期・対象労働者等について」のとおり一般健康診断と特殊健康診断がある。

また、紫外線にさらされる業務、強烈な騒音を発する場所における業務、振動工具の取扱い業務、引金付き工具を取扱う業務等については、通達で特殊健康診断を実施するよう示されている。

(イ) 実施の時期・回数

健康診断の実施の時期・回数は、「表 健康診断の種類・実施時期・対象労働者等について」のとおりである。

(ウ) 対象労働者

対象労働者は、「表 健康診断の種類・実施時期・対象労働者等について」に掲げられた常時使用する労働者である。団体監理型の場合、講習が終了し、実習実施機関での技能

等修得活動となる際は、技能実習生に対して、雇入れ時健康診断を実施する必要がある。

また、吹きつけ塗装業務等を行う者には有機溶剤等健康診断、メッキ業務等を行う者には特定化学物質健康診断、粉じん作業（じん肺法適用の者）を行う者にはじん肺健康診断を実施しなければならない。

(エ) 雇入れ時・定期の一般健康診断の項目

雇入れ時及び定期の一般健康診断項目は次表のとおりである。

表 雇入れ時・定期の一般健康診断項目

1	既往症及び業務歴の調査
2	自覚症状及び他覚症状の有無の検査
3	*身長、体重、*腹囲、視力及び聴力の検査
4	*胸部エックス線検査及び*かくたん検査（かくたん検査は定期健診のみ）
5	血圧の測定
6	*貧血検査（血色素量及び赤血球数の検査）
7	肝機能検査（GOT, GPT, γ -GTPの検査）
8	*血中脂質検査（LDLコレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセライド）
9	*血糖検査
10	尿検査（尿中の糖及び蛋白の検査）
11	*心電図検査

このうち、定期の一般健康診断では、*の検査項目を以下の条件を満たし、かつ医師が必要でないと認めるときは省略することができる。ただし、雇入れ時は省略することができない。

3の*身長の検査は、20歳以上の者

3の*腹囲の検査は、35歳を除く40歳未満の者

4の*胸部エックス線検査は、20歳、25歳、30歳及び35歳を除く40歳未満の者、感染症法で結核に係る定期の健康診断の対象とされている施設等で働かれている者又はじん肺法で3年に1回のじん肺健康診断の対象とされている労働者でない者

4の*かくたん検査は、胸部エックス線検査によって病変の発見されない者及び胸部エックス線検査によって結核発病のおそれがないと診断された者

また、胸部エックス線検査を省略された者は、かくたん検査も省略される

6の*貧血検査、7の*肝機能検査、8の*血中脂質検査、9の*血糖検査及び11の*心電図検査は、35歳を除く40歳未満の者

表 健康診断の種類・実施時期・対象労働者等について

健 診 の 種 類	実施時期及び回数	対 象 労 働 者	その他参考事項
① 雇 入 れ 時 期 健 康 診 断	雇入れの直前又は直後	新規雇入者	健診項目の省略は認められない
② 定期健康診断	6月以内ごとに1回、定期に	安衛則第13条2号の有害業務従事者	医師が必要でないと認められたときは一部の項目の省略が認められる
	1年以内ごとに1回、定期に	上記以外の者	同 上
③ 海外派遣労働者 健 康 診 断	派遣前、帰国後	6月以上海外に派遣される労働者	上記①のほか、腹部画像検査等医師が必要と認める項目
④ 給食従事者 健 康 診 断	雇入時、当該業務に配置替え時	給食業務従事者	上記①又は②のほか、大便の細菌検査
⑤ 歯科医師による 健 康 診 断	雇入時、当該業務に配置替え時及び6月以内ごとに1回、定期に	塩酸等の取扱者	上記①又は②のほか、歯牙等の検査
⑥ 有機溶剤等 健 康 診 断	雇入時、当該業務に配置替え時及び6月以内ごとに1回、定期に	有機溶剤業務従事者	業務の経歴の調査等のほか、有機溶剤等の区分に応じた検査及び作業条件の調査等医師が必要と認める項目
⑦ 鉛健康診断	雇入時、当該業務に配置替え時及び6月以内ごとに1回（印刷はんだ付等は1年以内ごとに1回）、定期に	鉛業務従事者	業務の経歴の調査等のほか、作業条件の調査等医師が必要と認める項目
⑧ 四アルキル鉛 健 康 診 断	雇入時、当該業務に配置替え時及び3月以内ごとに1回、定期に	四アルキル鉛業務従事者	
⑨ 特定化学物質 健 康 診 断	雇入時、当該業務に配置替え時及び6月以内ごとに1回（一部1年以内ごとの項目もある）、定期に	特定化学物質製造、取扱業務従事者	一次健診は全員、二次健診は有所見者で医師が必要と認められた者のみ
⑩ 高気圧業務 健 康 診 断	雇入時、当該業務に配置替え時及び6月以内ごとに1回、定期に	高気圧業務従事者	一次健診は全員、二次健診は有所見者で医師が必要と認められた者のみ
⑪ 電離放射線 健 康 診 断	雇入時、当該業務に配置替え時及び6月以内ごとに1回、定期に	電離放射線業務従事者	
⑫ 石綿健康診断	雇入時、当該業務に配置替え時及び6月以内ごとに1回、定期に	石綿等の製造、取扱業務従事者	一次健診は全員、二次健診は有所見者で医師が必要と認められた者のみ
⑬ じん肺健康診断	① 雇入時、当該業務に配置替え時 ② 定期健康診断 イ 管理1の者 3年以内ごとに1回 ロ 管理2又は3の者 1年以内ごとに1回 ハ 管理2で、現在非粉じん作業についている者 3年以内ごとに1回 ニ 管理3で、現在非粉じん作業についている者 1年以内ごとに1回 ③ 離職時健康診断 イ 粉じん作業の従事者（口に掲げる者を除く。）で前回の健診から1年を経過した者 ロ 管理2又は3で前面の健診から6月を経過した者	粉じん作業（じん肺法適用のもののみ）従事者、又は過去にその経験があり、現在非粉じん作業従事者	

〔注〕⑤～⑬が特殊健康診断である。

(5) 健康診断の事後措置の必要性

実習実施機関は、一般健康診断及び特殊健康診断の結果を本人に通知するとともに、健康診断の結果、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、又は歯科医の意見を聴かなければならない。また、その意見を勘案して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、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を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備その他の事後措置を講じなければならない。実習実施機関は、これらについても技能実習生が理解できる方法により説明しなければならない。

ただし、技能実習生の場合、従事できる職種・作業が限られるので、業務・作業の変更・転換が必要な場合には、事前に地方入国管理局での手続をする必要がある。なお、参考資料として、健康診断個人票様式を載せている。JITCO は、各種病気の予防と治療等について解説している「**健康管理ガイドブック**」を各国語版で作成している。また、技能実習生が自分で心身の状況や職場の安全と衛生の状況をチェックできる「**技能実習生自己診断表**」も各国語版で作成しているほか、生活指導教材として実習実施機関向けの「**外国人技能実習生実習実施機関のためのメンタルヘルスハンドブック**」を作成しているので、活用されたい。

〔参照条文〕 安衛法第66条、第66条の3、第66条の4、第66条の5、第66条の6、じん肺法第7条、第8条、第9条、第9条2

有機則第29条、同別表、鉛則第53条、四アルキル則第22条、特化則第39条、高圧則第38条、電離則第56条、石綿則第40条

〔関係法令等〕 指針第四-三-4及び5

(6) 長時間労働者に対する医師による面接指導

実習実施機関には、次の①の者については医師による面接指導を行うことの義務が、次の②と③の者については面接指導等必要な措置を行うことの努力義務が課せられている。

- ①時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者（本人の申出による）
- ②長時間労働（時間外・休日労働時間が1月当たり80時間超）により、疲労の蓄積が認められ、又は、健康上の不安を有している者（本人の申出による）
- ③事業場において定められた基準に該当する者

〔参照条文〕 安衛法第66条の8、第66条の9

(7) 労働者の危険又は健康障害防止措置

① 実習実施機関の講ずべき措置

労働者の危険又は健康障害を防止するため、実習実施機関が講ずべき措置の詳細は、労働安全衛生規則等により定められている。具体的には、危険要因、危険作業及び危険場所について、実習実施機関の講ずべき措置、健康障害の防止措置と作業場の環境整備、作業行動から生ずる労働災害を防止する措置、労働者の救護に関する措置等が定められている。

② 具体的措置

(ア) 設備、原材料等による危険の防止措置

- ・機械、器具その他の設備による危険
- ・爆発性の物、発火性の物、引火性の物等による危険
- ・電気、熱その他のエネルギーによる危険
(安衛則、ボイラー則、クレーン則、ゴンドラ則等で詳細規制)

(イ) 作業方法、作業場所による危険の防止措置

- ・掘削、採石、荷役、伐木等の業務における作業方法から生ずる危険
- ・労働者が墜落するおそれのある場所、土砂等の崩壊するおそれのある場所等に係る危険
(安衛則で詳細規制)

(ウ) 設備、原材料等による健康障害の防止措置

- ・原材料、ガス、蒸気、粉じん、酸素欠乏空気、病原体等による健康障害
- ・放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧等による健康障害
- ・計器監視、精密工作等の作業による健康障害
- ・排気、排液又は残さい物による健康障害
(安衛則、特化則、有機則、鉛則、四アルキル則、高圧則、電離則、酸欠則、事務所則等で詳細規制)

(エ) 屋内作業場等における一般作業環境による健康・風紀及び生命の保持のための措置

- ・通路、床面、階段等の保全
- ・換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難、清潔に必要な措置
- ・その他労働者の健康、風紀及び生命の保持のため必要な措置
(安衛則、高圧則、事務所則等で詳細規制)

(オ) 労働者の作業行動から生ずる労働災害の防止措置

(カ) 緊急時における労働者の退避措置

労働災害発生の急迫した危険があるときは、直ちに作業を中止し、労働者を作業場から退避させる等必要な措置をとるよう義務づけられている。

[参照条文] 安衛法第20条～第25条の2、第27条第2項

③ 元方事業者による作業間の連絡調整の実施

建設業、造船業及び製造業の元方事業者は、その労働者及び関係請負人の労働者の混在作業による労働災害を防止するために、元方事業者と関係請負人、また、関係請負人相互における作業間の連絡・調整を行うなどの措置を講じなければならない。

[参照条文] 安衛法第30条、第30条の2

安衛則第635条～第638条、第643条の2～第643条の6他

(8) 労働災害が発生した場合の対応

労働安全衛生法によって、①事業場又は付属建物内で火災・爆発・倒壊・研削砥石破裂・ボイラー破裂・クレーン倒壊等の事故が発生した時、または、②労働者が死亡又は4日以上の休業災害

が発生した時は、労働基準監督署長に遅滞なく報告することが義務付けられている。実習中、技能実習生に死亡、又は4日以上の上の休業災害が発生した場合には、前述の監督署への報告のほか、『労働災害発生状況報告書』（参考資料13 参照）によって、JITCO 及び地方入国管理局あて報告することとされている。

なお、上記の労働基準監督署長宛の報告は、労災保険の手続とは別のものである。労災保険の給付のための手続等について、以下の労災保険の項で説明するので参考にされたい。

〔参照条文〕安衛法第100条（安衛則第96条、第97条）

11. 賃金に対する課税

① 所得税

外国人であっても、国内での勤務に対する賃金等であれば、所得税を納める義務がある。

講習手当は講習中の生活実費であり、労働の対価として支払われる報酬ではないので、宿舍費や食費等の生活に必要な実費弁償の範囲であれば源泉徴収する必要がない。

技能実習生に対する賃金については課税・源泉徴収される。この場合、日本人と同様の控除を受けることができる。その税額は、見込金額による給付で、最終的な税額は年末調整により確定される。納付額が多すぎた場合には、還付を受けることができる。

なお、年度途中で帰国する実習生は、出国までに確定申告を行い、還付を受けることができるが、すでに帰国している実習生は、納税管理人を指定し、実習生の所在地を所管する税務署長に届け出る必要がある。

② 住民税

住民税は、1月1日現在の住民（外国人登録をしている外国人）に対して、前年の所得をベースに課税される。

技能実習1年目は前年の所得がないため、一般的には住民税を徴収されない。技能実習2年目は、1年目の賃金に対して住民税が徴収される。

納税に当たって、在留中は各指定の期日までに当該期間分の納付額を納付することになる。

年度途中で帰国する場合は、既に年間の税額が確定しているので、年度分の残額を納付しなければならない。なお、住民税は、前年の所得に対して課税されるので、所得税のような見込み税額ではないため、年末調整、還付はない。

また、所得税、住民税ともに、母国の配偶者や扶養家族に生活費等を送金している場合には、事前に申告を行うことにより配偶者控除・扶養控除を受けることができる。

（※ 租税条約について）

日本が技能実習生の母国と締結している租税条約は、国毎に内容がそれぞれ異なっており、技能実習生に係る租税の免除についても同様で、所得税が免除される可能性がある国もない国もある。したがって、技能実習生の所得税の免除については、事前に必ず所轄税務署に相談すること。住民税については、所得税が免除され、条約締結相手国に住民税が

ある場合に限り、免除される可能性があるので、当該地方公共団体に相談すること。）
〔参照条文〕 所得税法第2条、第5条

12. 保険への加入

実習実施機関は、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らない。

(1) 労働保険（労災保険、雇用保険）

労働保険とは、労働者災害補償保険（一般に「労災保険」という）と雇用保険の総称である。保険給付は両保険制度で別個に行われるが、保険料の徴収等については、両保険は労働保険として、原則的に一体のものとして一元的に処理することとしている。

労働保険は、農林水産の事業の一部を除き、労働者（日本人・外国人の別は問わない）を一人でも雇っていれば強制適用事業となり、その事業主は成立手続を行い、労働保険料を納付することとなる。

なお、労働保険が強制適用されない農林水産の一部の事業（暫定任意適用事業という）は、**労災保険の場合**、事業主に保険加入の意思があるとき、又はこれらの事業主に使用される労働者の過半数が希望するときは、事業主は任意加入の申請をすることとなる。暫定任意適用事業で労災保険に加入していない場合でも、使用者は労働基準法上の災害補償義務があり、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合における療養補償、休業補償、労働者が業務上障害を負った場合における障害補償、労働者が業務上死亡した場合における遺族補償及び葬祭料の支払を行わなければならない。また、入管関係法令では技能実習生を受入れる農家等についても、労災保険への加入その他これに類する措置を規定しているので、労災保険による補償範囲と同様の補償がある民間保険等がない場合、労災保険の加入が必要となる。

また、**雇用保険の場合**、使用される労働者の2分の1以上の同意を得て申請するか、若しくは、使用される労働者の2分の1以上が希望するときは、事業主は任意加入の申請をすることとなる。農林水産省は技能実習生を雇用する農家については、技能実習生を含む労働者と農家の意思により申請するか否かを決定するよう指導することとしている。

適用事業における技能実習生は労働保険の対象になる。

① 労災保険給付の種類と内容

労災保険給付には、療養補償給付（通勤災害の場合には、療養給付。以下同じ。）、休業補償給付（休業給付）、障害補償給付（障害給付）、遺族補償給付（遺族給付）、葬祭料（葬祭給付）、傷病補償年金（傷病年金）、介護補償給付（介護給付）、二次健康診断等給付があり、これらの保険給付とは別に、社会復帰促進等事業の1つとしての特別支給金の支給がある。

主な給付の内容は次のとおりである。

(ア) 療養（補償）給付

「療養の給付」

療養の給付は、被災労働者が無料で必要な治療をうけることができる療養の現物給付である。（通勤災害の場合は、初診時に200円の一部負担金）。この療養の給付が行われるのは、労災病院及び都道府県労働局長が指定した病院、診療所、薬局又は訪問看護事業者等である。

療養の給付は、次に掲げるうちで厚生労働省が必要と認めたものについて行われることになる。

- ① 診察
- ② 薬剤又は治療材料の支給
- ③ 処置、手術その他の治療
- ④ 居宅における療養上の管理及びその療養に伴う世話その他の看護
- ⑤ 病院又は診療所への入院及びその療養に伴う世話その他の看護
- ⑥ 移送

また、療養の給付は症状が固定（治ゆ）するまで行われるが、症状固定（治ゆ）とは必ずしも全快を意味するわけではなく、医学上一般に認められた医療を行っても医療効果が期待できなくなった状態のことをいう。

「療養の費用の支給」

被災労働者が労災指定医療機関等以外の医療機関で療養したような場合、療養の現物給付を行うということができないので、この場合、被災労働者はその療養に要した費用全額の立替払いを行い、後日、労災保険に請求し、現金給付を受けることになる。療養の費用が支給される範囲や期間は、療養の給付と同じである。

(イ) 休業（補償）給付

被災労働者が業務上の傷病による療養のため労働することができず、そのために賃金が受けられないときは、休業補償給付（通勤災害の場合は、休業給付）が休業4日目から支払われる。

給付額は、1日につき給付基礎日額（原則として労働基準法第12条の平均賃金相当額）の60%相当額が、所定労働時間の一部を休業したような場合は、給付基礎日額と実労働時間に対して支給される賃金の差額の60%相当額となる。

休業初日から3日間は待機期間とされているが、業務災害の場合、この3日間について使用者が労働基準法上の休業補償（平均賃金の60%相当額）を行わなければならない。

なお、休業（補償）給付の受給者については、1日につき給付基礎日額の20%相当額の「休業特別支給金」が併給されることになっている。

(ウ) 障害（補償）給付

業務上・通勤途上の疾病の症状固定（治ゆ）時に障害が残っている場合に、厚生労働省令で定める障害等級に応じ、年金又は一時金が支給される。

(エ) 遺族（補償）給付

業務上・通勤途上で労働者が死亡した場合は、その遺族に対し、死亡労働者との続柄・生

計維持関係によって、年金又は一時金が給付される。

(f) 傷病（補償）年金

この傷病（補償）年金は、労働者の業務上又は通勤による負傷又は疾病に係る療養の開始後1年6ヶ月を経過した日、又はその日以後において、当該負傷又は疾病が治らず、それによる障害の程度が傷病等級（第1級～第3級）に該当するときは、休業（補償）給付から傷病（補償）年金に切り換えられ、その障害の程度に応じて年金が支給される。（該当しない場合には、引き続き休業（補償）給付が支給される）

(g) 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るが、技能実習生が被災した場合、労災保険制度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、実習実施機関は、日常教育を通して本制度について十分理解の向上に努め、万が一事故が発生した場合には、積極的な援助を行うことが必要である。

具体的には、業務災害又は通勤災害等が発生した場合には、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、請求に当たって労働基準監督署へ同行すること、④受給に伴う金融機関等の口座開設を援助すること等が考えられる。

(h) 第三者行為災害

労働者が業務中、又は通勤の途中において、他人の行為や他の建物、あるいは設備等が原因となって負傷したり、死亡したりすることがある。

このように、保険関係以外の者の行為によって発生した災害を「第三者行為災害」と言う。第三者行為災害も、業務災害又は通勤災害として扱われるので、被災労働者又はその遺族は、所轄労働基準監督署に対して労災保険の保険給付を請求することは勿論のこと、災害が発生させた第三者に対して民事上の損害賠償を請求することができる。

また、第三者行為災害が自動車事故である場合は、一定額まで自動車損害賠償責任保険からも損害賠償を受けられる。しかし、これらの場合には、重複して損害がてん補されない仕組みとなっているので注意されたい。また、第三者行為災害に伴う労災保険給付請求の際には、「第三者行為災害届」を所轄労働基準監督署に提出することになっている。

〔関係法令等〕指針第四-三-1及び2

② 雇用保険の給付の内容

技能実習制度に関連する雇用保険の給付内容は、次のとおりで、失業中の生活を心配しないで新しい仕事を探し、一日も早く再就職してもらうために失業等給付を支給している。

(ア) 基本手当

基本手当の所定給付日数（基本手当の支給を受けることができる日数）は、受給資格に係る離職の日における年齢、雇用保険の被保険者であった期間及び離職の理由等によって、90日～360日の間で決められる。

受給要件は、雇用保険の被保険者が離職してa)ハローワークに来所し、求職の申し込みを行い、就職しようとする積極的な意思及び就職できる能力があるにもかかわらず、本人や

ハローワークの努力によっても、職業に就くことができない「失業の状態」にあること、⑥離職の日以前2年間に、賃金支払の基礎となった日数が11日以上ある雇用保険に加入していた月が12ヶ月以上あること。ただし、倒産・解雇等の理由により離職された方については、離職日前1年間に賃金払の基礎となった日数が11日以上ある雇用保険に加入していた月が6ヶ月以上あれば受給要件を満たす。また、雇用保険の受給期間は原則として離職した日の翌日から1年間である。

基本手当日額は、原則として離職した日の直前の6ヶ月に毎月きまって支払われた賃金の合計を180で割って算出した金額のおよそ50～80%となっている。

(イ) 就職促進手当

就職促進手当には「再就職手当」などがあり受給要件は次のとおりである。

再就職手当の受給要件

再就職手当は、基本手当の受給資格がある者が安定した職業に就いた場合に、基本手当の支給残日数が所定給付日数の3分の1以上あり、一定の要件に該当する場合に支給される。

支給額は、所定給付日数の支給残日数×40%（残日数が2/3以上の場合は50%）×基本手当日額となる（一定の上限あり）。

(2) 社会保険（健康保険、厚生年金保険又は国民健康保険、国民年金、介護保険）

健康保険は、一定要件を満たす事業所（5人以上の労働者を雇用する適用業種の個人事業所とすべての法人事業所）において常用的に使用される者を対象とし、業務以外の傷病やケガに対して治療費等の一部について給付がされる保険である。この保険の適用されない人は、同様の趣旨の保険である国民健康保険に加入することとなる。

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常用的に使用される技能実習生については健康保険が適用される。ただし、講習期間中の技能実習生は健康保険の適用はなく、以下のいずれかに該当する場合、国民健康保険への加入が強制される。

- ① 外国人登録を行っており、在留資格を有する者で、在留許可期間が「1年」以上である場合
- ② 外国人登録を行っており、在留資格を有する者で、在留許可期間が「1年未満」であっても、滞在目的や資料から、1年以上日本に滞在すると見込まれる場合

国民年金、厚生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あるいは死亡した場合で一定の要件を具備した遺族に給付される。

厚生年金保険は、一定要件（5人以上の労働者を雇用する適用業種の個人事業所とすべての法人事業所）を満たす事業所に強制的に適用される年金制度である。厚生年金保険法の適用事業所の被保険者とならない技能実習生は、国民年金のみの被保険者となる。国民年金は、20歳以上60歳未満で日本国内に住所を有する者（外国人を含む）を被保険者とする年金制度であり、被保険者は保険料の納付義務が生じるが、所得が低いなどの理由による申請により保険料の納付が免除される。

講習期間中の技能実習生に対しては、国民年金の加入申請及び保険料の免除申請を怠ると、厚生年金の受給（障害年金や遺族年金）を申請する際、国民年金と厚生年金との期間通算規定があり、厚生年金の保険料を支払っても受給できない場合が発生する。

介護保険は40歳から64歳までの国民健康保険・健康保険加入者に強制的に適用され、研修生・技能実習生であっても日本に在住する以上相互扶助の観点から日本人同様に適用される。

JITCO は、労働保険や社会保険の適用関係、加入手続き等に関し、「外国人技能実習生と労働・社会保険Q & A」「外国人技能実習生と労災保険」等のパンフレットを作成しているので詳細はこれらを参照されたい。

〔参照条文〕厚生年金保険法第6条、第9条、健康保険法第3条、第35条、介護保険法第9条、第10条

〔関係法令等〕指針第四-四-1及び2

表 各種保険給付内容

(1) 健康保険の主な給付

①療養の給付

(ア) 診療、(イ) 薬剤、治療材料の支給、(ウ) 処置、手術その他の治療、(エ) 在宅療養、訪問看護、(オ) 入院・看護、に必要なすべての医療給付が受けられる。

義務教育就学後から70歳未満の者は給付割合は7割であり3割相当分は自己負担である。

②高額療養費

窓口での負担が、自己負担限度額を超えたときには、高額療養費支給申請を行うことにより自己負担限度額（例：70歳未満の一般所得者〔80,100円＋（医療費－267,000円）×1%〕）を超えた額が払いもどされる。なお、自己負担限度額は所得等により異なる。

③移送費

病気やけがで入院をするとき、症状により、移動が困難なために、医師の指示によりタクシーなどを使った場合、その費用を後で払いもどしてもらえることとされている（移送の際に人を雇った等の費用も含まれる）。

ただし、次の条件のいずれにも該当した場合に限られる。

(ア) 移送の目的である療養が保険診療として適切であること

(イ) 患者がその療養の原因である病気・けがにより移動が困難であること

(ウ) 一時的・緊急的その他やむを得ないこと

④傷病手当金

本人が病気やけがの療養のため会社を休み、賃金を支給されない場合に支給される。

傷病手当金は、休業1日につき標準報酬日額の3分の2が、休業4日目から1年6ヶ月以内であって支給要件を満たした期間について支給される。

ただし、次の条件を満たすことが必要となる。

(ア) 病気・けがで療養中であること

(イ) 仕事ができないとき

(ウ) 4日以上仕事を休んだとき（仕事を休んだ日から継続した3日間の期間をおき、4日以上休んだ場合、4日目から支給される）

(エ) 賃金の支払いがないとき（賃金をもらっていても、傷病手当金を下回るときは、差額が支給される）

⑤埋葬料

本人が死亡したときは、埋葬を行った遺族に、定額5万円の埋葬料が支給される。ただし、業務上の原因または通勤途上の災害による病気・けがで死亡したときは、労働基準法に基づく葬祭料または労災保険の葬祭料として補償される。

⑥保険外併用療養費

なお、本人が保険医療機関等において先進的な医療技術を用いた療養などを受けたとき、その療養に要した費用について本来保険診療となる部分は、保険外併用療養費として支給される。

(2) 国民年金又は厚生年金の給付

①障害年金の給付

障害年金の給付に際しては、次の要件を満たさない場合には給付が認められないので注意が必要となる。

障害基礎年金	障害厚生年金
<p>①保険料納付要件</p> <p>(ア) 初診日の前日において、初診日の属する月の前々月までに被保険者期間があり、かつ被保険者期間のうち保険料納付済期間と保険料免除期間を合算した期間が3分の2以上であること。または</p> <p>(イ) 初診日が平成28年3月末までは、初診日の属する月の前々月までの1年間に保険料の滞納がないこと（＝直近1年要件の特例）。</p> <p>②初診日において、被保険者であるか又は被保険者であった人であって60歳以上65歳未満の国内居住者であること</p> <p>③障害の状態</p> <p>障害認定日（※）において、障害の程度が1級又は2級に該当すること。</p> <p>（ただし、障害認定日に1級又は2級に該当しなかった場合でも、65歳に達する日の前日までの間に障害が重くなり、1級又は2級に該当した時は、請求により障害基礎年金を受給できる。）</p>	<p>①保険料納付要件</p> <p>障害基礎年金と同じ。</p> <p>②初診日において厚生年金保険の被保険者であること</p> <p>③障害の状態</p> <p>障害認定日において、障害の程度が1級～3級に該当すること。</p> <p>※障害認定日</p> <p>初診日から1年6ヶ月経過した日。その間に症状が固定した場合は、その固定した日。</p>

●20歳前傷病による障害基礎年金

初診日において20歳未満であった人が20歳に達した日において1級・2級の障害の状態にあるとき、または、20歳に達した後に1級・2級の障害の状態となったときは、障害基礎年金が支給される。ただし、所得制限が設けられている。

※障害手当金

障害基礎年金を受けるのに必要な保険料納付済期間のある人が、厚生年金被保険者期間中に病気やけがで障害となり、初診日から5年以内に症状が固定し、その症状が政令で定める程度の障害に該当するときに支給される。

②遺族年金の給付

遺族年金の給付に際しては、次の要件を満たさない場合には給付が認められないので注意が必要となる。

遺族基礎年金	遺族厚生年金
<p>①短期要件又は長期要件に該当すること</p> <p>(ア) 短期要件</p> <p>被保険者が死亡したとき、又は被保険者であったことがある60歳以上65歳未満の人が国内に住所を有する人が死亡したとき。</p> <p>(イ) 長期要件</p> <p>老齢基礎年金の受給権者又は受給資格期間を満たしている人が死亡したとき。</p> <p>②保険料納付要件</p> <p>短期要件の場合は、死亡日の前日において、死亡日の属する月の前々月までに被保険者期間があり、かつ被保険者期間のうち保険料納付済期間と保険料免除期間とを合算した期間が3分の2以上であること。または、障害基礎年金と同様、直近1年間保険料を納付していること。</p> <p>③遺族の範囲</p> <p>死亡した人によって生計を維持されていた次の人に支給される。</p> <p>④子のある妻</p> <p>⑤子</p> <p>※子の年齢要件</p>	<p>①短期要件又は長期要件に該当すること</p> <p>(ア) 短期要件</p> <p>④被保険者が死亡したとき。</p> <p>⑤被保険者期間中に初診日のある傷病によって初診日から5年以内に死亡したとき。</p> <p>⑥1級又は2級の障害厚生年金受給権者又は受給資格期間を満たしている人が死亡したとき。</p> <p>(イ) 長期要件</p> <p>老齢厚生年金の受給権者又は受給資格期間を満たしている人が死亡したとき。</p> <p>②保険料納付要件</p> <p>短期要件の④・⑤の場合は、遺族基礎年金と同様の保険料納付要件を満たすことが必要。</p> <p>③遺族の範囲</p> <p>死亡した人によって生計を維持されていた、次の人に支給される。</p> <p>④遺族基礎年金の対象となる遺族</p> <p>⑤子のない妻</p> <p>⑥55歳以上の夫・父母・祖父母（60歳から</p>

<ul style="list-style-type: none"> ・18歳の誕生日の属する年度の年度末を経過していない子 ・20歳未満で1級又は2級の障害者 	支給) ⑩孫（遺族基礎年金の支給対象となる子と同様の年齢要件あり）
--	--------------------------------------

③脱退一時金

日本で年金に加入して下記の4つの条件にすべて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る。

- (ア) 日本国籍を有していない者
- (イ) 国民年金又は厚生年金保険の保険料を6ヶ月以上納めた者
- (ウ) 日本に住所を有していない者
- (エ) 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
（詳しくは、最寄りの年金事務所及び市区町村へ）

・脱退一時金の受給金額

国民年金の場合（最後に保険料を納付した月が平成22年度に属する場合）

	国民年金（第1号被保険者）
保険料納付期間	金額
6月以上12月未満	45,300円
12月以上18月未満	90,600円
18月以上24月未満	135,900円
24月以上30月未満	181,200円
30月以上36月未満	226,500円
36月以上	271,800円

厚生年金保険の場合

2005年4月以降の被保険者期間を有する場合には、厚生年金保険の被保険者期間の最後の月（最終月）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）における厚生年金保険の保険料率をもとに、つぎのように計算される。

脱退一時金額 = 被保険者期間の平均標準報酬額（再評価なし） × 支給率

↓
 支給率 = 厚生年金保険の保険料率 × $\frac{1}{2}$ × 下表の被保険者期間に応じた月数

※支給率に小数点以下1位未満の端数がある場合には四捨五入。

厚生年金保険の被保険者期間	支給率計算に用いる数
6月以上12月未満	6
12月以上18月未満	12
18月以上24月未満	18
24月以上30月未満	24

30月以上36月未満	30
36月以上	36

【備考】

国民年金の脱退一時金は、所得税が源泉徴収されないが、厚生年金保険の脱退一時金の場合には、支給の際に20%の所得税が源泉徴収される。この場合、日本の居住地を管轄する税務署へ他の退職一時金と併せて確定申告を行い、「退職所得の選択課税申告書」を提出することにより税の還付を受けることができる場合がある。

なお、手続等詳しいことは所轄の税務署に照会されたい。

(3) 外国人技能実習生総合保険

受入れに当たって、実習実施機関等は労災保険の届出等の措置を講じていなければならないが、また、「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」において、公的保険を補完する民間の傷害保険等に加入することも、その保護に資するものであるとされている。

【法務省ガイドライン「技術実習生の入国・在留管理に関する指針」】

毎年、不慮の事故や疾病に遭遇する技能実習生が見受けられることから、関係法令に基づき健康保険等に加入することはもちろんのこと、これらの公的保険を補完するものとして民間の傷害保険等に加入することについても、技術実習生の保護に資するものといえます。

①補償内容

・補償対象期間



・補償範囲

時系列	出国	入国	出国	帰国
期 間	治療費用100%補償期間 ^{※1}		治療費用30%補償期間	
死亡時の補償 【日常生活】	死亡保険金（一時金）			
後遺障害の補償 【日常生活】	後遺障害保険金（一時金）			
傷害、疾病治療費 ^{※3} 【日常生活】	国民健康保険 治療費用の100%補償 ^{※2}		国民健康保険、協会けんぽ、組合管掌健康保険(70%給付); 治療費用の30%補償	
死亡、危篤時への 救援者費用	救援者（ご家族）の往復交通費、ホテル宿泊費 等			
第三者への損害賠償 【日常生活】	損害賠償金、訴訟費用 等			

※1 治療費用100%補償期間中であっても公的保険からの補償が受けられる場合は、お支払いする保険金が調整される可能性があります。

※2 傷害、疾病治療費用を100%補償する期間は、加入時に「1ヶ月・2ヶ月・3ヶ月」の3パターンから選択する。

※3 治療費用100%補償期間終了後は、雇用契約が発効されず健康保険等の被保険者になっていない場合、健康保険等の被保険者であっても健康保険対象外の治療によって健康保険等からの給付がなされない場合、技能実習終了後の日本国を出国してから国籍国等で帰国手続きを終了するまでの健康保険等の被保険者になっていない場合は、実際に負担される治療費用に30%を乗じた額でのお支払となる。

②保険金額・保険料

タイプ	保 険 金 額					保 険 料			
	傷 害		疾 病		賠 償 任	救 援 者 費 用	治 療 費 用 100% 補 償 期 間	滞 在 期 間 …12ヶ月 保 険 期 間 …13ヶ月	滞 在 期 間 …36ヶ月 保 険 期 間 …37ヶ月
	死 亡・ 後 遺 障 害	治 療 費 用	死 亡	治 療 費 用					
A	700 万円	100 万円	700 万円	100 万円	3,000 万円	200 万円	1ヶ月	11,130円	24,320円
							2ヶ月	11,380円	24,720円
							3ヶ月	11,580円	25,090円
D	700 万円	300 万円	700 万円	300 万円			1ヶ月	20,390円	43,520円
							2ヶ月	21,180円	44,580円
							3ヶ月	21,910円	45,510円

*上記以外のタイプも加入可能ですので、個別にご相談下さい。

*ご加入人数により割引率に変更になる場合があります。

参 考 資 料

1	外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針	57
2	雇用契約書	65
3	雇用条件書	66
4	賃金の口座振込み同意書	95
5	賃金支払明細書	96
6	賃金の口座振込みに関する協定書	97
7	賃金控除に関する協定書	98
8	賃金台帳	99
9	時間外労働・休日労働に関する協定届	100
10	労働契約法の概要	101
11	健康診断個人票	102
12	労働者死傷病報告（様式23号のみ、様式24号は略）	105
13	労働災害発生状況報告書	107
14	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	108
15	外国人技能実習生の宿舎における事故防止について	116
16	JITCO が提供できる外国語による特別教育用テキスト一覧 及び 外国語による技能講習用補助テキスト等一覧	121

[参考資料 1]

外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針

(平成十九年八月三日)

(厚生労働省告示第二百七十六号)

雇用対策法（昭和四十一年法律第百三十二号）第九条の規定に基づき、外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針を次のように定め、平成十九年十月一日から適用することとしたので、同条の規定に基づき告示する。

外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針

第一 趣旨

この指針は、雇用対策法第八条に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、事業主が講ずべき必要な措置について定めたものである。

第二 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して必要な措置を講ずるに当たっての基本的考え方

事業主は、外国人労働者について、雇用対策法、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）、雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）、最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）、健康保険法（大正十一年法律第七十号）、厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）等の労働関係法令及び社会保険関係法令（以下「労働・社会保険関係法令」という。）を遵守するとともに、外国人労働者が適正な労働条件及び安全衛生を確保しながら、在留資格の範囲内でその有する能力を有効に発揮しつつ就労できる環境が確保されるよう、この指針で定める事項について、適切な措置を講ずるべきである。

第三 外国人労働者の定義

この指針において「外国人」とは、日本国籍を有しない者をいい、特別永住者並びに在留資格が「外交」及び「公用」の者を除くものとする。また、「外国人労働者」とは、外国人の労働者をいうものとする。

なお、「外国人労働者」には、技能実習制度において「技能実習」の在留資格をもって雇用関係の下で技術、技能等の修得のための活動又は修得した技術、技能等を要する業務に従事する活動を行う者（以下「技能実習生」という。）も含まれるものである。

第四 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が講ずべき必要な措置

一 外国人労働者の募集及び採用の適正化

1 募集

事業主は、外国人労働者を募集するに当たっては、募集に応じ労働者になろうとする外国人に対し、当該外国人が採用後に従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間、就業の場所、労働契約の期間、労働・社会保険関係法令の適用に関する事項（以下1において「明示事項」という。）について、その内容を明らかにした書面の交付又は当該外国人が希望する場合における電子メールの送信のいずれかの方法（以下1において「明示方法」という。）により、明示すること。特に、募集に応じ労働者になろうとする外国人が国外に居住している場合にあっては、来日後に、募集条件に係る相互の理解の齟齬そご等から労使間のトラブル等が生じることのないよう、事業主による渡航費用の負担、住居の確保等の募集条件の詳細について、あらかじめ明確にするよう努めること。

また、事業主は、国外に居住する外国人労働者のあっせんを受ける場合には、職業安定法の定めるところにより、職業紹介事業の許可を受けている者又は届出を行っている者（以下1において「職業紹介事業者」という。）から受けるものとし、職業安定法又は労働者派遣法に違反する者からは外国人労働者のあっせんを受けないこと。その際、事業主は、求人者の申込みに当たり、職業紹介事業者に対し、明示事項を明示方法により、明示すること。なお、職業紹介事業者が職業紹介を行うに当たり、国籍を理由とした差別的取扱いをすることは、職業安定法上禁止されているところであるが、事業主においても、職業紹介事業者に対し求人者の申込みを行うに当たり、国籍による条件を付すなど差別的取扱いをしないよう十分留意すること。

2 採用

事業主は、外国人労働者を採用するに当たっては、第五に定める方法等を通じ、あらかじめ、当該外国人が、採用後に従事すべき業務について、在留資格上、従事することが認められる者であることを確認することとし、従事することが認められない者については、採用してはならないこと。

事業主は、外国人労働者について、在留資格の範囲内で、外国人労働者がある有する能力を有効に発揮できるよう、公平な採用選考に努めること。特に、永住者、定住者等その身分に基づき在留する外国人に関しては、その活動内容に制限がないことに留意すること。

また、新規学卒者等を採用する際、留学生であることを理由として、その対象から除外することのないようにするとともに、異なる教育、文化等を背景とした発想が期待できる留学生の採用により、企業の活性化・国際化を図るためには、留学生向けの募集・採用を行うことも効果的であることに留意すること。

二 適正な労働条件の確保

1 均等待遇

事業主は、労働者の国籍を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならないこと。

2 労働条件の明示

イ 書面の交付

事業主は、外国人労働者との労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について、当該外国人労働者が理解できるようその内容を明らかにした書面を交付すること。

ロ 賃金に関する説明

事業主は、賃金について明示する際には、賃金の決定、計算及び支払の方法等のもとより、これに関連する事項として税金、労働・社会保険料、労使協定に基づく賃金の一部控除の取扱いについても外国人労働者が理解できるよう説明し、当該外国人労働者に実際に支給する額が明らかとなるよう努めること。

3 適正な労働時間の管理

事業主は、法定労働時間の遵守、週休日の確保をはじめ適正な労働時間管理を行うこと。

4 労働基準法等関係法令の周知

事業主は、労働基準法等関係法令の定めるところによりその内容について周知を行うこと。その際には、分かりやすい説明書を用いる等外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めること。

5 労働者名簿等の調製

事業主は、労働基準法の定めるところにより労働者名簿及び賃金台帳を調製すること。その際には、外国人労働者について、家族の住所その他の緊急時における連絡先を把握しておくよう努めること。

6 金品の返還等

事業主は、外国人労働者の旅券等を保管しないようにすること。また、外国人労働者が退職する際には、労働基準法の定めるところにより当該外国人労働者の権利に属する金品を返還すること。また、返還の請求から七日以内に外国人労働者が出国する場合には、出国前に返還すること。

三 安全衛生の確保

1 安全衛生教育の実施

事業主は、外国人労働者に対し安全衛生教育を実施するに当たっては、当該外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うこと。特に、外国人労働者に使用させる機械設備、安全装置又は保護具の使用方法等が確実に理解されるよう留意すること。

2 労働災害防止のための日本語教育等の実施

事業主は、外国人労働者が労働災害防止のための指示等を理解することができるようにするため、必要な日本語及び基本的な合図等を習得させるよう努めること。

3 労働災害防止に関する標識、掲示等

事業主は、事業場内における労働災害防止に関する標識、掲示等について、図解等の方法を用いる等、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うよう努めること。

4 健康診断の実施等

事業主は、労働安全衛生法等の定めるところにより外国人労働者に対して健康診断を実施すること。その実施に当たっては、健康診断の目的・内容を当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めること。また、外国人労働者に対し健康診断の結果に基づく事後措置を実施するときは、健康診断の結果並びに事後措置の必要性及び内容を当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めること。

5 健康指導及び健康相談の実施

事業主は、産業医、衛生管理者等を活用して外国人労働者に対して健康指導及び健康相談を行うよう努めること。

6 労働安全衛生法等関係法令の周知

事業主は、労働安全衛生法等関係法令の定めるところによりその内容についてその周知を行うこと。その際には、分かりやすい説明書を用いる等外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めること。

四 雇用保険、労災保険、健康保険及び厚生年金保険の適用

1 制度の周知及び必要な手続の履行

事業主は、外国人労働者に対し、雇用保険、労災保険、健康保険及び厚生年金保険（以下「労働・社会保険」という。）に係る法令の内容及び保険給付に係る請求手続等について、雇入れ時に外国人労働者が理解できるよう説明を行うこと等により周知に努めること。また、労働・社会保険に係る法令の定めるところに従い、被保険者に該当する外国人労働者に係る適用手続等必要な手続をとること。

2 保険給付の請求等についての援助

事業主は、外国人労働者が離職する場合には、外国人労働者本人への雇用保険被保険者離職票の交付等、必要な手続を行うとともに、失業等給付の受給に係る公共職業安定所の窓口の教示その他必要な援助を行うように努めること。

また、外国人労働者に係る労働災害等が発生した場合には、労災保険給付の請求その他の手続に関し、外国人労働者からの相談に応ずること、当該手続を代行することその他必要な援助を行うように努めること。

さらに、厚生年金保険については、その加入期間が六月以上の外国人労働者が帰国する場合、帰国後、加入期間等に応じた脱退一時金の支給を請求し得る旨帰国前に説明するとともに、年金事務所等の関係機関の窓口を教示するよう努めること。

五 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等

1 適切な人事管理

事業主は、その雇用する外国人労働者が円滑に職場に適応し、当該職場での評価や処遇に納得しつつ就労することができるよう、職場で求められる資質、能力等の社員像の明確化、職場

における円滑なコミュニケーションの前提となる条件の整備、評価・賃金決定、配置等の人事管理に関する運用の透明化等、多様な人材が能力発揮しやすい環境の整備に努めること。その際、公共職業安定所の行う雇用管理に係る助言・指導を踏まえ、適切に対応すること。

2 生活指導等

事業主は、外国人労働者の日本社会への対応の円滑化を図るため、外国人労働者に対して日本語教育及び日本の生活習慣、文化、風習、雇用慣行等について理解を深めるための指導を行うとともに、外国人労働者からの生活上又は職業上の相談に応じるように努めること。

3 教育訓練の実施等

事業主は、外国人労働者が、在留資格の範囲内でその能力を有効に発揮しつつ就労することが可能となるよう、教育訓練の実施その他必要な措置を講ずるよう努めるとともに、苦情・相談体制の整備、母国語での導入研修の実施等働きやすい職場環境の整備に努めること。

4 福利厚生施設

事業主は、外国人労働者について適切な宿泊の施設を確保するよう努めるとともに、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について、外国人労働者にも十分な機会が保障されるよう努めること。

5 帰国及び在留資格の変更等の援助

- イ 事業主は、その雇用する外国人労働者の在留期間が満了する場合には、当該外国人労働者の雇用関係を終了し、帰国のための諸手続の相談その他必要な援助を行うよう努めること。
- ロ 事業主は、外国人労働者が在留資格を変更しようとするとき又は在留期間の更新を受けようとするときは、その手続を行うに当たっての勤務時間の配慮その他必要な援助を行うよう努めること。

6 労働者派遣又は請負を行う事業主に係る留意事項

労働者派遣の形態で外国人労働者を就業させる事業主にあつては、当該外国人労働者が従事する業務の内容、就業の場所、当該外国人労働者を直接指揮命令する者に関する事項等、当該外国人労働者の派遣就業の具体的内容を当該外国人労働者に明示する、派遣先に対し派遣する外国人労働者の氏名、労働・社会保険の加入の有無を通知する等、労働者派遣法の定めるところに従い、適正な事業運営を行うこと。また、派遣先は、労働者派遣事業の許可を受けていない者又は届出を行っていない者からは外国人労働者に係る労働者派遣を受けないこと。

請負を行う事業主にあつては、請負契約の名目で実質的に労働者供給事業又は労働者派遣事業を行うことのないよう、職業安定法及び労働者派遣法を遵守すること。

また、請負を行う事業主は、自ら雇用する外国人労働者の就業場所が注文主である他の事業主の事業所内である場合に、当該事業所内で、第六で選任する雇用労務責任者等に人事管理、生活指導等の職務を行わせること。

六 解雇の予防及び再就職の援助

事業主は、事業規模の縮小等を行おうとするときは、外国人労働者に対して安易な解雇等を行わないようにするとともに、やむを得ず解雇等を行う場合は、その対象となる外国人労働者で再就職を希望する者に対して、関連企業等へのあっせん、教育訓練等の実施・受講あっせん、求人

情報の提供等当該外国人労働者の在留資格に応じた再就職が可能となるよう、必要な援助を行うように努めること。その際、公共職業安定所と密接に連携するとともに、公共職業安定所の行う再就職援助に係る助言・指導を踏まえ、適切に対応すること。

第五 外国人労働者の雇用状況の届出

事業主は、雇用対策法第二十八条第一項及び附則第二条第一項の規定に基づき、新たに外国人労働者を雇い入れた場合若しくはその雇用する外国人労働者が離職した場合又は平成十九年十月一日の時点で現に外国人労働者を雇い入れている場合には、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等の一に掲げる事項について、二に掲げる方法により確認し、三に掲げる方法及び期限に従って、当該事項を当該事業主の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に届け出ること。なお、確認に当たっての留意事項は、四のとおりとすること。

一 確認し、届け出るべき事項

- イ 雇用保険被保険者資格を有する外国人労働者（ハに該当する者を除く。）について
氏名、在留資格（資格外活動の許可を受けて就労する者を雇い入れる場合にあっては当該許可の有無を含む。ロにおいて同じ。）、在留期間、生年月日、性別、国籍のほか、職種、賃金、住所等の雇用保険被保険者資格取得届又は雇用保険被保険者資格喪失届に記載すべき当該外国人の雇用状況等に関する事項
- ロ 雇用保険被保険者資格を有さない外国人労働者（ハに該当する者を除く。）について
氏名、在留資格、在留期間、生年月日、性別、国籍
- ハ 平成十九年十月一日の時点で現に雇い入れている外国人労働者について
氏名、在留資格、在留期間、生年月日、性別、国籍

二 確認の方法

- イ ロに該当する者以外の外国人労働者について
当該外国人労働者の旅券又は外国人登録証明書の提示を求め、届け出るべき事項を確認する方法
- ロ 資格外活動の許可を受けて就労する外国人労働者について
当該外国人労働者の旅券又は外国人登録証明書及び資格外活動許可書又は就労資格証明書の提示を求め、届け出るべき事項を確認する方法

三 届出の方法・期限

- イ 雇用保険被保険者資格を有する外国人労働者（ハに該当する者を除く。）について
雇入れに係る届出にあっては雇い入れた日の属する月の翌月十日までに、雇用保険被保険者資格取得届と併せて、必要事項を届け出ることとし、離職に係る届出にあっては離職した日の翌日から起算して十日以内に、雇用保険被保険者資格喪失届と併せて、必要事項を届け出ること。

ロ 雇用保険被保険者資格を有さない外国人労働者（ハに該当する者を除く。）について

雇入れに係る届出、離職に係る届出ともに、雇入れ又は離職した日の属する月の翌月の末日までに、雇用対策法施行規則（昭和四十一年労働省令第二十三号）様式第三号（以下「様式第三号」という。）に必要事項を記載の上、届け出ること。

ハ 平成十九年十月一日時点で現に雇い入れている外国人労働者について

平成二十年十月一日までの間に、様式第三号に必要事項を記載の上、届け出ること。ただし、当該者が離職した場合にあっては、イ又はロの方法・期限に従い届け出ること。

四 確認に当たっての留意事項

事業主は、雇い入れようとする者（平成十九年十月一日時点で現に雇い入れている者を含む。）について、通常の注意力をもって当該者が外国人であると判断できる場合に、当該者に係る一の事項を確認すること。ここで通常の注意力をもって当該者が外国人であると判断できる場合とは、特別な調査等を伴うものではなく、氏名や言語などから、当該者が外国人であることが一般的に明らかである場合をいうこと。このため、例えば、通称として日本名を用いており、かつ、日本語の堪能な者など、通常の注意力をもっては、当該者が外国人であると判断できない場合にまで、確認を求めるものではないこと。なお、一に掲げる事項以外の事項の確認・届出は必要のないものであり、外国人労働者のプライバシーの保護の観点からも、この点に十分留意すること。

第六 外国人労働者の雇用労務責任者の選任

事業主は、外国人労働者を常時十人以上雇用するときは、この指針の第四に定める事項等を管理させるため、人事課長等を雇用労務責任者（外国人労働者の雇用管理に関する責任者をいう。）として選任すること。

第七 技能実習生に関する事項

技能実習生については、外国人労働者に含まれるものであることから、第四から第六までに掲げるところによるものとするほか、事業主は、技能実習制度推進事業運営基本方針（平成五年四月五日労働大臣公示）に規定する技能実習生の受入れ等、技能実習の実施に関し留意すべき事項、技能実習の継続が不可能となった場合の取扱い等の内容に留意し、技能実習生に対し実効ある技術、技能等の修得が図られるように取り組むこと。

第八 職業安定機関、労働基準監督機関その他関係行政機関の援助と協力

事業主は、職業安定機関、労働基準監督機関その他関係行政機関の必要な援助と協力を得て、この指針に定められた事項を実施すること。

改正文 （平成二十一年一月二八日厚生労働省告示第五〇五号） 抄
平成二十二年一月一日から適用することとしたので、雇用対策法（昭和四十一年法律第三百三十二号）第九条の規定に基づき告示する。

技能実習雇用合同 技能実習のための雇用契約書

実施技能実習单位名称 _____ (以下简称“甲”。) 与技能实习生 (包括候补生。)
_____ (以下简称“乙”。) 之间, 按照附件雇用条件书所记载的内容, 订立雇用合同。

実習実施機関名 _____ (以下「甲」という。) と技能実習生 (候補者を含む。)
_____ (以下「乙」という。) は、別添の雇用条件書に記載された内容に従い雇用契約を締結する。

本雇用合同, 在乙方以在留资格“技能实习 1 号- _____”入境日本, 从开始以该在留资格学习掌握技能等活动之日起生效。

本雇用契約は、乙が、在留資格「技能実習 1 号 _____」により本邦に入国して、同在留資格の技能等を修得する活動を開始する時点をもって効力を生じるものとする。

当乙方の入境日与预定入境日不符时, 雇用条件书所记载的雇用合同期限 (雇用合同生效日和期满日), 应随实际入境日而变更。

雇用条件書に記載の雇用契約期間 (雇用契約の始期と終期) は、乙の入国日が入国予定日と相違した場合には、実際の入国日に伴って変更されるものとする。

此外, 因某种理由乙方在丧失在留资格之日起, 本雇用合同将终止结束。

なお、乙が何らかの事由で在留資格を喪失した時点で雇用契約は終了するものとする。

技能実習雇用合同及技能実習雇用条件书一式 2 份, 甲乙双方各持一份。

雇用契約書及び雇用条件書は 2 部作成し、甲乙それぞれが保有するものとする。

年 月 日

年 月 日

甲	印章	乙
甲 _____	印	乙 _____
〔 実施技能実習单位名称・代表人职务名称・ 姓名・盖章 (実習実施機関名・代表者役職名・氏名・捺印) 〕		(技能实习生签名)
		(技能実習生の署名)

[参考資料3]

技能実習雇用条件書 雇用条件書		中文版 表格 中国語版 樣式
<input type="checkbox"/> 仅限技能实習1号班 1号のみのコース	<input type="checkbox"/> 技能实習2号班 2号コース	年 月 日 年 月 日
: 殿		实施技能实習单位名称 実習実施機関名 _____ 地 址 _____ 所 在 地 _____ 电 话 号 码 _____ 電 話 番 号 _____ 代表人 职务 姓名 _____ 印章 代表者 職 氏名 _____ 印
I. 雇用合同期限 雇用契約期間 1. 雇用合同期限 雇用契約期間 (年 月 日 ~ 年 月 日) (年 月 日 ~ 年 月 日) ○ 预定入境日 年 月 日 入国予定日 年 月 日		
2. 有无合同更新 契約の更新の有無 <input type="checkbox"/> 不更新合同 <input type="checkbox"/> 原则上更新合同 契約の更新はしない 原則として更新する (判断更新基準: 根据经营状况的程度, 有需要变更实施技能实習单位的情况等, 当公司经营状况显著恶化时, 则会有不更新合同的情况。) (更新の判断基準・経営難により実習実施機関を変更する等、会社の経営状況が著しく悪化した場合には、契約を更新しない場合がある。) 		
II. 工作场所 就業の場所		
III. 劳动从事的工作(工种、作业)内容 従事すべき業務(職種・作業)の内容		
IV. 劳动时间等 労働時間等 1. 上下班的时间等 一天规定的劳动时间 小时 分钟 始業・終業の時刻等 1日の所定労働時間数 時間 分 (1) 上班时间(时 分) 下班时间(时 分) 始業 (時 分) 終業 (時 分) (2) 【以下制度适用于劳动者时】 【次の制度が労働者に適用される場合】 <input type="checkbox"/> 非常规劳动时间制:()单位非常规劳动时间制 变形労働時間制:() 单位の变形労働時間制 ◎在采用全年单位非常规劳动时间制时, 需附上母语一并记载的全年日历的复印件以及递交至劳动基準監督署的关于非常规工作时间的制 协定书的复印件。 1年单位の变形労働時間制を採用している場合には、母国語併記の年間カレンダーの写し及び労働基準監督署へ届け出た变形労働 時間制に関する協定書の写しを添付する。 <input type="checkbox"/> 作为轮班制, 根据以下工作时间调配。 交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 上班时间(时 分) 下班时间(时 分) (适用日 休息时间 分钟 一天规定的工作时间 小时 分钟) 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日 休憩時間 分 1日の所定労働時間 時間 分) 上班时间(时 分) 下班时间(时 分) (适用日 休息时间 分钟 一天规定的工作时间 小时 分钟) 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日 休憩時間 分 1日の所定労働時間 時間 分) 上班时间(时 分) 下班时间(时 分) (适用日 休息时间 分钟 一天规定的工作时间 小时 分钟) 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日 休憩時間 分 1日の所定労働時間 時間 分) 2. 休息时间()分钟 休憩時間()分 3. 一周规定的劳动时间 小时 分钟 (全年规定的总劳动时间 小时) 1週間の所定労働時間数 時間 分 (年間総所定労働時間数 時間) 4. 全年规定的总劳动天数 (第一年 天、第二年 天、第三年 天) 年間総所定労働日数 (1年目 日、2年目 日、3年目 日)		

5. 有无规定时间以外的劳动 有 无
 所定時間外労働の有無 有 無
 ○详细内容请参见就业规则 第 条~第 条、第 条~第 条、第 条~第 条
 詳細は、就業規則 第 条~第 条、第 条~第 条、第 条~第 条

V. 休息日
休日
 ・规定日；每周 星期、日本的法定节日、其他 () ・(全年合计休息日天数 天)
 定例日；每週 曜日、日本の国民の祝日、その他 () (年間合計休日日数 日)
 ・非规定日；平均每周每月 天、其他 () (需附上母语一并记载的全年日历的复印件)
 非定例日；週・月当たり 日、その他 () (母国語併記の年間カレンダー写しを添付する)
 ○详细内容请参见就业规则 第 条~第 条、第 条~第 条
 詳細は、就業規則 第 条~第 条、第 条~第 条

VI. 休假
休暇
 1. 年度带薪休假 持续6个月或以上出勤时→ 天
 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日
 持续出勤不足6个月的年度带薪休假 (有 无)
 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有 無)
 → 经过 个月後 天
 → か月経過で 日
 2. 其他休假 带薪 () 不带薪 ()
 その他の休暇 有給 () 無給 ()
 ○详细内容请参见就业规则 第 条~第 条、第 条~第 条
 詳細は、就業規則 第 条~第 条、第 条~第 条

VII. 工资
賃金

1. 基本工资 月薪 (日元) 日薪 (日元) 计时工资 (日元)
 基本賃金 月給 (円) 日給 (円) 時間給 (円)
 (详细内容如附件所示)
 (詳細は別紙のとおり)

2. 各种津贴(规定时间以外的工作的增额津贴工资除外)
 諸手当(時間外労働の割増賃金は除く)
 (津贴、 津贴、 津贴)
 (手当、 手当、 手当)
 (详细内容如附件所示)
 (詳細は別紙のとおり)

3. 对规定时间以外、休息日或深夜的劳动所支付的增额工资率
 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率
 (a) 规定时间以外 超过法定时间时
 所定時間外 法定超 () %
 超过法定时间达60小时以上时
 法定60時間超 () %
 超过公司规定的劳动时间时
 所定超 () %
 (b) 休息日 法律规定的休息日时 法律未规定的休息日时
 休日 法定休日 () % 法定外休日 () %
 (c) 深夜 深夜 () %

4. 工资结算日 () - 每月 日、() - 每月 日
 賃金締切日 () - 毎月 日、() - 毎月 日

5. 工资支付日 () - 毎月 日、() - 毎月 日
 賃金支払日 () - 毎月 日、() - 毎月 日

6. 工资支付方式 以法定货币支付 汇入银行帐户
 賃金支払方法 通貨払 口座振込み

7. 有无根据劳资协议规定需在工资支付时扣除 无 有 (详细内容如附件所示)
 労使協定に基づく賃金支払時の控除 無 有 (詳細は別紙のとおり)

8. 提 薪 有 (时期、金額等) 无
 昇 給 有 (时期、金額等)、 無
 9. 奖 金 有 (时期、金額等) 无
 賞 与 有 (时期、金額等)、 無
 10. 退職金 有 (时期、金額等) 无
 退職金 有 (时期、金額等)、 無

VIII. 关于退职的事项

退職に関する事項

1. 由于个人情况而退职时的手续 (需在退职的两星期前, 向所属总经理和厂长等申请)
 自己都合退職の手續 (退職する 2 週間以上前に社長・工場長等に届けること)

2. 解雇の理由及手續

解雇の事由及び手續

在不得已的理由情况下, 至少在三十天前作出事先通知, 或者支付三十天以上的平均工资可加以解雇。

当责任在于技能实习生一方需加以解雇时, 只要经主管劳动基准监督署长的认定, 可以不作出事先通知也不支付平均工资立即解雇。

解雇は、やむを得ない事由がある場合にかぎり少なくとも 30 日前に予告をするか、又は 30 日分以上の平均賃金を支払って解雇する。技能実習生の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合には、所轄労働基準監督署長の認定を受けることにより予告も平均賃金の支払も行わず即時解雇されることもあり得る。

- 详细内容请参见就业规则 第 条~第 条、第 条~第 条
 詳細は、就業規則 第 条~第 条、第 条~第 条

IX. 其他

その他

- ・加入社会保険的状况

社会保険の加入状況

(厚生年金 (养老金) 国民年金 健康保険 国民健康保険)
 (厚生年金 国民年金 健康保険 国民健康保険)

- ・劳动保险的适用 (雇用保険 工伤保险)

労働保険の適用 (雇用保険 労災保険)

- ・雇用时的健康体检 年 月

雇入れ時の健康診断 年 月

- ・初次定期健康体检 年 月 (其后每 实施)

初回の定期健康診断 年 月 (その後 ごとに実施)

- ・技能实习生签名
 受取人 (署名)

工资支付
賃金の支払い

1. 基本工资 月薪() 日元) 日薪() 日元) 计时工资() 日元)
基本賃金 月 給 () 円) 日 給 () 円) 時間給 () 円)

●平均毎小时的金額() 日元)
時間当たりの金額() 円)

2. 各种津贴金额及其计算方法 (规定时间以外的工作的增额津贴工资除外)

諸手当の額及び計算方法 (時間外労働の割増賃金は除く)

- (a) () 津贴 () 円 / 计算方法: ()
() 手当 () 円 / 计算方法: ()
(b) () 津贴 () 円 / 计算方法: ()
() 手当 () 円 / 计算方法: ()
(c) () 津贴 () 円 / 计算方法: ()
() 手当 () 円 / 计算方法: ()
(d) () 津贴 () 円 / 计算方法: ()
() 手当 () 円 / 计算方法: ()

3. 平均一个月的支付概算額 (1 + 2) 約 _____ 日元 (合計)

1 ヶ月当たりの支払い概算額 (1 + 2) 約 _____ 円 (合計)

4. 工资支付时需扣除的项目

賃金支払時に控除する項目

- (a) 税金 (約 _____ 日元) (b) 雇用保険費 (約 _____ 日元)
税金 (約 _____ 円)、 雇用保険料 (約 _____ 円)
(c) 社会保険費 (約 _____ 日元) (d) 伙食費 (_____ 日元)
社会保険料 (約 _____ 円)、 食費 (_____ 円)
(e) 住宿费 (_____ 日元)
住居費 (_____ 円)
(f) 其他 (水、电、气費) (約 _____ 日元) (_____) (約 _____ 日元)
その他 (水道光熱費) (約 _____ 円)、 (_____) (約 _____ 円)
(_____) (約 _____ 日元) (_____) (約 _____ 日元)
(_____) (約 _____ 円)、 (_____) (約 _____ 円)

● 扣除金額の合計 約 _____ 日元

控除する金額の合計 約 _____ 円

● 在工资支付时实际支付的净收入金额 (无缺勤等时) 約 _____ 日元 (规定时间以外的工作的增额津贴工资除外)

賃金支払時に実際に支給する手取り額 (欠勤等がない場合) 約 _____ 円 (時間外労働の割増賃金は除く)

Employment Contract for Technical Intern Training 技能実習のための雇用契約書

The organization implementing the technical intern training _____ (hereinafter “Implementing Organization”) and the technical intern trainee (or technical intern trainee candidate) _____ (hereinafter “Technical Intern Trainee”) agree to enter into this Employment Contract under the terms and conditions prescribed in the separate Employment Terms and Conditions for Technical Intern Training.

実習実施機関名

(以下「甲」という。)と技能実習生(候補者を含む。)

(以下「乙」という。)は、別添の雇用条件書に記載された内容に従い雇用契約を締結する。

This Employment Contract becomes effective when the Technical Intern Trainee enters Japan under the “Technical Intern Training (i)-____” status of residence and commences activities toward acquiring skills that are permitted under the said status.

本雇用契約は、乙が、在留資格「技能実習1号」により本邦に入国して、同在留資格の技能等を修得する活動を開始する時点をもって効力を生じるものとする。

In cases where the Technical Intern Trainee’s actual date of entry into Japan is different from his/her scheduled date of entry, the employment period specified in the Employment Terms and Conditions for Technical Intern Training (commencement and termination of employment contract) shall be modified in accordance with the actual date of entry.

雇用条件書に記載の雇用契約期間(雇用契約の始期と終期)は、乙の入国日が入国予定日と相違した場合には、実際の入国日に伴って変更されるものとする。

If, for some reason or other, the Technical Intern Trainee loses his/her status of residence, this Employment Contract shall be terminated at that point.

なお、乙が何らかの事由で在留資格を喪失した時点で雇用契約は終了するものとする。

In witness whereof, the parties hereto have executed this Employment Contract and the Employment Terms and Conditions for Technical Intern Training in duplicate, and each party shall keep one copy of the originals.

雇用契約書及び雇用条件書は2部作成し、甲乙それぞれが保有するものとする。

_____ (year) _____ (month) _____ (day)
年 月 日

Implementing Organization: _____ (seal)

甲 _____ 印

(Name of implementing organization, name and
title of representative, seal)

(実習実施機関名・代表者役職名・氏名・捺印)

Technical Intern Trainee:

乙 _____

(Signature of technical intern Trainee)

(技能実習生の署名)

V. Days Off**休日**

• Regular days off: Every _____, Japan's national holidays, others () • (Total number of days off per annum: ___ days)
 定休日；毎週 曜日、日本の国民の祝日、その他 () (年間合計休日日数 日)

• Additional days off: ___ days per week/month, others ()

(Attach a copy of a yearly corporate calendar with translations in the technical intern's native language)

非定休日；週・月当たり 日、その他 () (母国語併記の年間カレンダー写しを添付する)

○ See Articles ___ to ___, Articles ___ to ___, and Articles ___ to ___ of the Rules of Employment for details.

詳細は、就業規則 第 条～第 条、第 条～第 条

VI. Leave**休暇**

1. Annual paid leave: After working consecutively for 6 months → ___ days

年次有給休暇 6か月継続勤務した場合 → 日

Annual paid leave prior to working consecutively for 6 months (Yes No)

継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有 無)

→ ___ days after ___ months

→ か月経過で 日

2. Other leave entitlements: Paid () Unpaid ()

その他の休暇 有給 () 無給 ()

○ See Articles ___ to ___, Articles ___ to ___, and Articles ___ to ___ of the Rules of Employment for details.

詳細は、就業規則 第 条～第 条、第 条～第 条

VII. Wage**賃金**

1. Basic wage: Monthly wage (yen) Daily wage (yen) Hourly wage (yen)
 基本賃金 月給 (円) 日給 (円) 時間給 (円)

(Details are as provided in the attachment.)

(詳細は別紙のとおり)

2. Allowances (excluding additional pay for overtime work)

諸手当 (時間外労働の割増賃金は除く)

(allowance, allowance, allowance)

(手当、 手当、 手当)

(Details are as provided in the attachment.)

(詳細は別紙のとおり)

3. Additional payment rates for overtime work, work on days off, and work late at night

所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率

(a) Overtime work: Work outside statutory working hours () %

所定時間外 法定超 () %

Work outside statutory working hours exceeding 60 hrs. () %

法定60時間超 () %

Work outside prescribed working hours () %

所定超 () %

(b) Work on days off: Statutory holidays () % Non-statutory holidays () %

休日 法定休日 () %、 法定外休日 () %

(c) Work late at night: () %

深夜 () %

4. Closing day of wage period: () ___ of every month, () ___ of every month

賃金締切日 () - 毎月 日、 () - 毎月 日

5. Wage payment date: () ___ of every month, () ___ of every month

賃金支払日 () - 毎月 日、 () - 毎月 日

6. Method of wage payment: Cash Bank transfer

賃金支払方法 通貨払 口座振込み

7. Deductions from wage payment in accordance with labor-management agreement: No Yes (Details are as provided in the attachment.)

労使協定に基づく賃金支払時の控除 無 有 (詳細は別紙のとおり)

8. Wage raise: Yes (Timing, amount, etc.), No

昇給 有 (時期、金額等)、 無

9. Bonus: Yes (Timing, amount, etc.), No

賞与 有 (時期、金額等)、 無

10. Termination allowance: Yes (Timing, amount, etc.), No

退職金 有 (時期、金額等)、 無

VII. Termination of Employment

退職に関する事項

1. Voluntary termination (Notify president, plant manager, or other superior at least two weeks in advance.)

自己都合退職の手続（退職する2週間以上前に社長・工場長等に届けること）

2. Dismissal

解雇の事由及び手続

The accepting organization may dismiss a technical intern only when a compelling reason exists, after giving 30 days prior notice or upon paying no less than the average wage for 30 days of labor to the technical intern.

When dismissing a technical intern for reasons attributable to the technical intern, the accepting organization may do so immediately without prior notice or payment of average wage compensation upon receiving approval from the head of the competent Labour Standards Inspection Office.

解雇は、やむを得ない事由がある場合にかぎり少なくとも30日前に予告をするか、又は30日分以上の平均賃金を支払って解雇する。技能実習生の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合には、所轄労働基準監督署長の認定を受けることにより予告も平均賃金の支払も行わず即時解雇されることもあり得る。

- See Articles __ to __ and Articles __ to __ of the Rules of Employment for details.

詳細は、就業規則 第 条～第 条、第 条～第 条

IX. Others

その他

- Subscription to social insurance

社会保険の加入状況

(Employees' pension insurance National pension insurance Health insurance National health insurance)

(厚生年金 国民年金 健康保険 国民健康保険)

- Application of labor insurance (Employment insurance Workmen's accident compensation insurance)

労働保険の適用 (雇用保険 労災保険)

- Medical checkup at the time of employment: _____ (year) _____ (month)

雇入れ時の健康診断 年 月

- First routine medical checkup: _____ (year) _____ (month) (thereafter, every _____)

初回の定期健康診断 年 月 (その後 ごとに実施)

- Signature of technical intern

受取人(署名)

Wage Payment
賃金の支払い

1. Basic wage: Monthly wage (yen) Daily wage (yen) Hourly wage (yen)
基本賃金 月給 (円) 日給 (円) 時間給 (円)

● Wage per hour (yen)
時間当たりの金額 (円)

2. Amount and method of calculation of allowances (excluding additional payment for overtime work)

諸手当の額及び計算方法 (時間外労働の割増賃金は除く)

- (a) (allowance: yen / Method of calculation:)
(手当 円 / 計算方法:)
- (b) (allowance: yen / Method of calculation:)
(手当 円 / 計算方法:)
- (c) (allowance: yen / Method of calculation:)
(手当 円 / 計算方法:)
- (d) (allowance: yen / Method of calculation:)
(手当 円 / 計算方法:)

3. Estimated monthly payment (1 + 2): Approx. yen (total)

1ヵ月当たりの支払い概算額 (1 + 2) 約 円 (合計)

4. Items to be deducted at the time of wage payment

賃金支払時に控除する項目

- (a) Tax: Approx. yen (b) Employment insurance premium: Approx. yen
税金 (約 円)、 雇用保険料 (約 円)
- (c) Social insurance premium: Approx. yen (d) Meal expenses: yen
社会保険料 (約 円)、 食費 (円)
- (e) Housing expenses: yen
住居費 (円)
- (f) Others (Utility fees): Approx. yen () Approx. yen
その他 (水道光熱費) (約 円)、 () (約 円)
() Approx. yen () Approx. yen
() (約 円)、 () (約 円)

● Total deductions: Approx. yen
控除する金額の合計 約 円

● Take-home amount paid at the time of wage payment (provided there are no missed workdays)

賃金支払時に実際に支給する手取り額 (欠勤等がない場合)

Approx. yen (excluding additional payment for overtime work)
約 円 (時間外労働の割増賃金は除く)

Kontrak Kerja untuk Pelatihan Peserta Magang Teknis 技能実習のための雇用契約書

Perusahaan pelaksana pelatihan peserta magang teknis _____ (selanjutnya disebut “Perusahaan Pelaksana”) dan peserta magang teknis (atau calon peserta magang teknis) _____ (selanjutnya disebut “Peserta Magang Teknis”) setuju untuk menerima Kontrak Kerja ini berdasarkan persyaratan dan ketentuan yang dicantumkan dalam lembar terpisah Surat Persyaratan dan Ketentuan Kerja.

実習実施機関名 (以下「甲」という。) と技能実習生 (候補者を含む。) (以下「乙」という。) は、別添の雇用条件書に記載された内容に従い雇用契約を締結する。

Kontrak Kerja ini berlaku bila Peserta magang teknis masuk ke Jepang dengan status kependudukan “Pelatihan Peserta Magang Teknis (1)-__” dan memulai aktivitas untuk memperoleh keahlian yang diizinkan menurut status tersebut.

本雇用契約は、乙が、在留資格「技能実習1号」により本邦に入国して、同在留資格の技能等を修得する活動を開始する時点をもって効力を生じるものとする。

Bila tanggal masuknya Peserta Magang Teknis ke Jepang berbeda dengan tanggal masuk yang telah dijadwalkan, maka jangka waktu kontrak yang ditentukan dalam Surat Persyaratan dan Ketentuan Kerja untuk Pelatihan Peserta Magang Teknis (mulai dan berakhirnya kontrak kerja) akan diubah sesuai dengan tanggal masuk yang sebenarnya.

雇用条件書に記載の雇用契約期間 (雇用契約の始期と終期) は、乙の入国日が入国予定日と相違した場合には、実際の入国日に伴って変更されるものとする。

Jika, untuk alasan tertentu atau lainnya, Peserta Magang Teknis kehilangan status kependudukannya, maka Kontrak Kerja ini akan dihentikan pada saat tersebut.

なお、乙が何らかの事由で在留資格を喪失した時点で雇用契約は終了するものとする。

Seperti yang disebutkan di atas, semua pihak telah menjalankan salinan Kontrak Kerja ini dan Surat Persyaratan dan Ketentuan Kerja untuk Pelatihan Peserta Magang Teknis, dan masing-masing pihak harus menyimpan satu salinan dokumen asli.

雇用契約書及び雇用条件書は2部作成し、甲乙それぞれが保有するものとする。

_____ (tahun) _____ (bulan) _____ (tanggal)
年 月 日

Perusahaan Pelaksana: (cap)

甲 _____ 印

Nama perusahaan pelaksana pelatihan peserta magang teknis, nama dan jabatan staf perwakilan, cap
(実習実施機関名・代表者役職名・氏名・捺印)

Peserta Magang Teknis:

乙 _____

(Tanda tangan peserta magang teknis)

(技能実習生の署名)

- Hanya Kursus Pelatihan Peserta Magang Teknis (i)
1号のみのコース

- Kursus Trainee Pelatihan Peserta Magang Teknis (ii)
2号コース

Tuan: _____ (tahun) _____ (bulan) _____ (tanggal)
年 月 日

殿

Perusahaan pelaksana pelatihan peserta magang teknis

実習実施機関名 _____

Lokasi (dg huruf romawi)

所在地 _____

Telepon

電話番号 _____

Nama dan jabatan staf perwakilan

Cap

代表者 職 氏名 _____ 押印

I. Periode kontrak kerja

雇用契約期間

1. Periode kontrak kerja

雇用契約期間

(Sejak ____ (tahun) ____ (bulan) ____ (tanggal) hingga ____ (tahun) ____ (bulan) ____ (tanggal))

(____ 年 ____ 月 ____ 日 ~ ____ 年 ____ 月 ____ 日)

○ Tanggal masuk ke Jepang yang dijadwalkan: ____ (bulan) ____ (tanggal)

入国予定日 ____ 月 ____ 日

2. Pembaruan kontrak

契約の更新の有無

- Kontrak tidak akan diperbarui. Kontrak akan diperbarui.

契約の更新はしない

原則として更新する

(Kontrak mungkin tidak diperbarui, tergantung pada kriteria penilaian pembaruan, atau perubahan pada perusahaan yang melakukan perusahaan pelaksana pelatihan peserta magang teknis karena alasan keuangan akibat menurunnya kinerja usaha dan sebagainya.)

(更新の判断基準・経営難により実習実施機関を変更する等、会社の経営状況が著しく悪化した場合には、契約を更新しない場合がある。)

II. Tempat pekerjaan 就業の場所

III. Pekerjaan (keterangan kerja, tugas) yang harus dilakukan 従事すべき業務 (職種・作業) の内容

IV. Jam kerja dan sebagainya

労働時間等

1. Jam mulai dan selesai kerja

Jadwal jam kerja per hari: ____ jam. ____ men.

始業・終業の時刻等

1日の所定労働時間数 時間 分

- (1) Mulai kerja (jam ____:____) Selesai kerja (jam ____:____)

始業 (____ 時 ____ 分)

終業 (____ 時 ____ 分)

- (2) 【Bila sistem di bawah ini berlaku pada tenaga kerja】

【次の制度が労働者に適用される場合】

- Sistem perubahan jam kerja: satuan (____) sebagai sistem perubahan jam kerja

変形労働時間制: (____) 単位の変形労働時間制

◎ Jika sistem tenaga kerja tidak tetap dengan jangka waktu 1 tahun diterapkan, lampirkan salinan kalender tahunan perusahaan dengan terjemahan dalam bahasa asli trainee praktek kerja dan salinan surat perjanjian tentang sistem tenaga kerja tidak tetap yang dikirim ke Kantor Pemeriksaan Standar Tenaga Kerja.

1年単位の変形労働時間制を採用している場合には、母国語併記の年間カレンダーの写し及び労働基準監督署へ届け出た変形労働時間制に関する協定書の写しを添付する。

- Sistem pergantian: disusun jam kerja sebagai berikut

交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。

Mulai (jam ____:____) Selesai (jam ____:____) (berlaku pada tanggal: Jam istirahat: ____ men. Jadwal jam kerja per hari: ____ jam ____ men.)

始業 (____ 時 ____ 分) 終業 (____ 時 ____ 分) (適用日 休憩時間 分 1日の所定労働時間 時間 分)

Mulai (jam ____:____) Selesai (jam ____:____) (berlaku pada tanggal: Jam istirahat: ____ men. Jadwal jam kerja per hari: ____ jam ____ men.)

始業 (____ 時 ____ 分) 終業 (____ 時 ____ 分) (適用日 休憩時間 分 1日の所定労働時間 時間 分)

Mulai (jam ____:____) Selesai (jam ____:____) (berlaku pada tanggal: Jam istirahat: ____ men. Jadwal jam kerja per hari: ____ jam ____ men.)

始業 (____ 時 ____ 分) 終業 (____ 時 ____ 分) (適用日 休憩時間 分 1日の所定労働時間 時間 分)

2. Jam istirahat: (____) men.

休憩時間 (____) 分

3. Jadwal jam kerja per minggu: ____ jam ____ men. (Jadwal jam kerja per tahun: ____ jam)

1週間の所定労働時間数 時間 分 (年間総所定労働時間数 時間)

4. Jumlah hari kerja per tahun (Tahun pertama: ____ hari; Tahun kedua: ____ hari; Tahun ketiga: ____ hari)

年間総所定労働日数 (1年目 ____ 日、2年目 ____ 日、3年目 ____ 日)

5. Ada tidaknya pekerjaan diluar jam kerja: Ada Tidak
 所定時間外労働の有無 有 無
 Untuk detailnya, Peraturan Kerja No () ~ No (), No () ~ No (), No () ~ No ()
 詳細は、就業規則 第 条~第 条、第 条~第 条、第 条~第 条

V. Hari libur

休日

- Hari libur tetap: setiap pekan hari _____, libur nasional Jepang, lainnya () • (Jumlah total hari libur per tahun: ___ hari)
 定例日; 毎週 曜日、日本の国民の祝日、その他 () (年間合計休日日数 日)
 - Hari libur tidak tetap: setiap minggu/bulan _____ hari, dan lain-lain ()
 (Lampirkan salinan kalender perusahaan tahunan dengan terjemahan dalam bahasa asli trainee praktek kerja)
 非定例日; 週・月当たり 日、その他 () (母国語併記の年間カレンダー写しを添付する)
- Untuk detailnya, Peraturan Kerja No () ~ No (), No () ~ No ()
 詳細は、就業規則 第 条~第 条、第 条~第 条

VI. Cuti kerja

休暇

1. Cuti kerja tahunan dengan upah kerja: Bila bekerja terus selama 6 bulan atau lebih, dapat _____ hari
 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合 → 日
 Bekerja belum sampai 6 bulan, ada tidaknya cuti dengan upah (Ada Tidak)
 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有 無)
 → Setelah _____ bulan kerja dapat cuti _____ hari
 → _____ か月経過で 日
 2. Cuti lain-lain: Dengan upah kerja () Tanpa upah kerja ()
 その他の休暇 有給 () 無給 ()
- Untuk detailnya, Peraturan Kerja No () ~ No (), No () ~ No ()
 詳細は、就業規則 第 条~第 条、第 条~第 条

VII. Upah kerja

賃金

1. Upah kerja: Upah bulanan (_____ yen) Upah harian (_____ yen) Upah jam-jaman (_____ yen)
 基本賃金 月給 (_____ 円) 日給 (_____ 円) 時間給 (_____ 円)

(Rincian sesuai yang tercantum dalam lampiran.)
(詳細は別紙のとおり)

2. Tunjangan (tidak termasuk pembayaran tambahan untuk kerja lembur)
 諸手当 (時間外労働の割増賃金は除く)
 (_____ tunjangan, _____ tunjangan, _____ tunjangan)
 (_____ 手当, _____ 手当, _____ 手当)

(Rincian sesuai yang tercantum dalam lampiran.)
(詳細は別紙のとおり)

3. Tambahan upan untuk pekerjaan di luar jam kerja, hari libur atau larut malam
 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率
 (a) Diluar jam kerja: Melebihi ketentuan hukum
 所定時間外 法定超 () %
 Bekerja di luar jam kerja resmi, melebihi 60 jam
 法定60時間超 () %
 Melebihi ketentuan yg ditetapkan
 所定超 () %
- (b) Hari libur: Hari libur resmi _____ Hari libur tidak resmi _____
 休日 法定休日 () %、 法定外休日 () %
- (c) Larut malam: _____ %
 深夜 () %
4. Batas akhir upah kerja: () — tanggal _____ tiap bulan; () — tanggal _____ tiap bulan
 賃金締切日 () — 毎月 日、 () — 毎月 日
5. Tanggal pembayaran upah kerja: () — tanggal _____ tiap bulan; () — tanggal _____ tiap bulan
 賃金支払日 () — 毎月 日、 () — 毎月 日
6. Metode pembayaran upah: Tunai Transfer rekening bank
 賃金支払方法 通貨払 口座振込み
7. Pengurangan upah kerja berdasarkan Perjanjian Kerja: Tidak Ada (Rincian sesuai yang tercantum dalam lampiran.)
 労使協定に基づく賃金支払時の控除 無 有 (詳細は別紙のとおり)

8. Kenaikan upah kerja: Ada (masa, jumlah uang, dll. _____), Tidak
昇給 有 (時期、金額等 _____)、 無
9. Bonus: Ada (masa, jumlah uang, dll. _____), Tidak
賞与 有 (時期、金額等 _____)、 無
10. Uang berhenti kerja: Ada (masa, jumlah uang, dll. _____), Tidak
退職金 有 (時期、金額等 _____)、 無

VIII. Hal-hal yang berkaitan dengan berhenti kerja

退職に関する事項

1. Prosedur berhenti karena alasan pribadi (Melaporkan direktur, manajer pabrik, atau atasan lainnya 2 minggu sebelum berhenti kerja.)

自己都合退職の手続 (退職する2週間以上前に社長・工場長等に届けること)

2. Prosedur dan alasan pemecatan dari pekerjaan

解雇の事由及び手続

Jika penghentian kerja karena pemecatan, perusahaan pelaksana pelatihan peserta magang teknis harus memberikan pemberitahuan 30 hari sebelumnya kepada peserta magang teknis atau memecat peserta magang teknis dengan kompensasi gaji rata-rata 30 hari, hanya bila terjadi kondisi yang tidak dapat dihindari.

Bila trainee praktek kerja dipecaat karena kesalahan peserta magang teknis, perusahaan pelaksana pelatihan peserta magang teknis dapat melakukannya tanpa pemberitahuan sebelumnya atau pembayaran kompensasi gaji rata-rata segera setelah menerima persetujuan dari kepala Kantor Pemeriksaan Standar Tenaga Kerja.

解雇は、やむを得ない事由がある場合にかぎり少なくとも30日前に予告をするか、又は30日分以上の平均賃金を支払って解雇する。技能実習生の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合には、所轄労働基準監督署長の認定を受けることにより予告も平均賃金の支払も行わず即時解雇されることもあり得る。

- Untuk detailnya, Peraturan Kerja No () ~ No (), No () ~ No ()

詳細は、就業規則 第 条 ~ 第 条、第 条 ~ 第 条

IX. Lain-lain

その他

- Keanggotaan asuransi sosial

社会保険の加入状況

(Asuransi jaminan masa tua Asuransi pensiun nasional Asuransi kesehatan Asuransi kesehatan nasional)
(厚生年金 国民年金 健康保険 国民健康保険)

- Berlakunya asuransi tenaga kerja (Asuransi karyawan Asuransi kompensasi kecelakaan kerja)

労働保険の適用 (雇用保険 労災保険)

- Pemeriksaan medis saat masih bekerja: _____ (tahun) _____ (bulan)

雇入れ時の健康診断 年 月

- Pemeriksaan medis rutin pertama: _____ (tahun) _____ (bulan) (setelahnya, setiap _____)

初回の定期健康診断 年 月 (その後 ごとに実施)

- Tanda tangan trainee praktek kerja

受取人(署名)

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CHO THỰC TẬP KỸ NĂNG 技能実習のための雇用契約書

Tổ chức thực hiện thực tập kỹ năng: (Dưới đây gọi là Bên A) và Thực tập sinh kỹ năng (Bao gồm cả người dự kiến): (Dưới đây gọi là Bên B) đồng ý ký kết Hợp đồng lao động theo những điều khoản và điều kiện ghi trong bản Điều kiện lao động và Điều kiện thực tập kỹ năng kèm theo.

実習実施機関名 _____ (以下「甲」という。) と技能実習生 (候補者を含む。) _____ (以下「乙」という。) は、別添の雇用条件書に記載された内容に従い雇用契約を締結する。

Hợp đồng lao động này có hiệu lực từ thời điểm Thực tập sinh kỹ năng nhập cảnh vào Nhật Bản với tư cách lưu trú là “Thực tập kỹ năng (1) -__” và bắt đầu học kỹ năng theo tư cách lưu trú đó. 本雇用契約は、乙が、在留資格「技能実習1号-__」により本邦に入学して、同在留資格の技能等を修得する活動を開始する時点をもって効力を生じるものとする。

Trong trường hợp ngày nhập cảnh thực tế của Thực tập sinh kỹ năng khác với ngày dự kiến thì thời hạn Hợp đồng lao động ghi trong bản Điều kiện lao động cho thực tập kỹ năng (bắt đầu và kết thúc Hợp đồng lao động) sẽ được điều chỉnh theo ngày nhập cảnh thực tế.

雇用条件書に記載の雇用契約期間 (雇用契約の始期と終期) は、乙の入学日が入学予定日と相違した場合には、実際の入学日に伴って変更されるものとする。

Tuy nhiên, Hợp đồng lao động sẽ kết thúc tại thời điểm Thực tập sinh kỹ năng mất tư cách lưu trú vì bất cứ lý do nào.

なお、乙が何らかの事由で在留資格を喪失した時点で雇用契約は終了するものとする。

Hợp đồng lao động và bản Điều kiện lao động cho Thực tập kỹ năng được làm thành mỗi thứ 2 (hai) bản, mỗi Bên A và B giữ mỗi thứ 1 (một) bản.

雇用契約書及び雇用条件書は2部作成し、甲乙それぞれが保有するものとする。

(Năm) (Tháng) (Ngày)
年 月 日

Bên A	(Đóng dấu)	Bên B
甲 _____	印	乙 _____
(Tên tổ chức thực hiện thực tập kỹ năng- Tên và chức vụ người đại diện-Đóng dấu) (実習実施機関名・代表者役職名・氏名・捺印)		(Chữ ký của Thực tập sinh kỹ năng) (技能実習生の署名)

ĐIỀU KIỆN LAO ĐỘNG CHO THỰC TẬP KỸ NĂNG

MẪU BẢN TIẾNG VIỆT

雇用条件書

ベトナム語版 様式

CHƯƠNG TRÌNH THỰC TẬP KỸ NĂNG (1)
1号のみのコース

CHƯƠNG TRÌNH THỰC TẬP KỸ NĂNG (2)
2号コース

Anh (chị)

殿

(Năm) (Tháng) (Ngày)
年 月 日

Tổ chức thực hiện Thực tập kỹ năng

実習実施機関名

Địa chỉ

所在地

Số điện thoại

電話番号

Họ tên và chức vụ người đại diện

(Con dấu)

代表者 職 氏名

印

I. Thời hạn hợp đồng lao động

雇用契約期間

1. Thời hạn hợp đồng lao động

雇用契約期間

(Từ _____(Năm)_____(Tháng)_____(Ngày) đến _____(Năm)_____(Tháng)_____(Ngày))
(年 月 日 ~ 年 月 日)

Ngày dự kiến nhập cảnh _____(Tháng)_____(Ngày)
入国予定日 月 日

2. Gia hạn hợp đồng

契約の更新の有無

Không gia hạn Về nguyên tắc có gia hạn

契約の更新はしない

原則として更新する

(Hợp đồng có thể không được gia hạn do thay đổi tiêu chuẩn gia hạn, hoặc phải thay đổi Tổ chức thực hiện thực tập kỹ năng vì lý do tài chính do kết quả kinh doanh giảm sút nghiêm trọng)

(更新の判断基準・経営難により実習実施機関を変更する等、会社の経営状況が著しく悪化した場合には、契約を更新しない場合がある。)

II. Nơi làm việc 就業の場所

III. Công việc yêu cầu (Loại nghề, công việc được lựa chọn) 従事すべき業務 (職種・作業) の内容

IV. Thời gian lao động

労働時間等

1. Thời gian bắt đầu và kết thúc công việc

始業・終業の時刻等

Số giờ lao động quy định cho 1 ngày: _____giờ_____phút

1日の所定労働時間数

時間 分

(1) Bắt đầu (giờ phút)

Kết thúc (giờ phút)

始業 (時 分)

終業 (時 分)

(2) 【Trường hợp những chế độ sau được áp dụng cho người lao động】

【次の制度が労働者に適用される場合】

Chế độ giờ lao động thay đổi: Chế độ giờ lao động thay đổi theo đơn vị ()

変形労働時間制: () 単位の変形労働時間制

Trường hợp áp dụng chế độ giờ lao động thay đổi theo đơn vị 1 năm thì phải đính kèm bản sao Lịch lao động cả năm ghi bằng cả tiếng mẹ đẻ của thực tập sinh và bản sao Thỏa thuận về chế độ giờ lao động thay đổi đã đăng ký với cơ quan giám sát tiêu chuẩn lao động.

1年単位の変形労働時間制を採用している場合には、母国語併記の年間カレンダーの写し及び労働基準監督署へ届け出た変形労働時間制に関する協定書の写しを添付する。

Chế độ thay ca được hình thành từ sự kết hợp những khoảng thời gian lao động sau:

交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。

Bắt đầu (giờ	phút)	Kết thúc (giờ	phút)	(Ngày áp dụng	Thời gian nghỉ giải lao	phút;	Số giờ lao động quy định trong một ngày	giờ	phút)
始業 (時	分)	終業 (時	分)	(適用日	休憩時間	分;	1日の所定労働時間	時間	分)
Bắt đầu (giờ	phút)	Kết thúc (giờ	phút)	(Ngày áp dụng	Thời gian nghỉ giải lao	phút;	Số giờ lao động quy định trong một ngày	giờ	phút)
始業 (時	分)	終業 (時	分)	(適用日	休憩時間	分;	1日の所定労働時間	時間	分)
Bắt đầu (giờ	phút)	Kết thúc (giờ	phút)	(Ngày áp dụng	Thời gian nghỉ giải lao	phút;	Số giờ lao động quy định trong một ngày	giờ	phút)
始業 (時	分)	終業 (時	分)	(適用日	休憩時間	分;	1日の所定労働時間	時間	分)

2. Thời gian nghỉ giải lao () phút

休憩時間 () 分

3. Số giờ lao động quy định trong một tuần _____giờ_____phút (Tổng số giờ lao động quy định trong năm _____giờ)

1週間の所定労働時間数

時間 分

(年間総所定労働時間数 時間)

4. Tổng số ngày lao động quy định trong năm: (Năm thứ 1: _____ngày, Năm thứ 2: _____ngày, Năm thứ 3: _____ngày)

年間総所定労働日数

(1年目 日、

2年目 日、

3年目 日)

5. Lao động ngoài giờ quy định Có Không
 所定時間外労働の有無 有 無
 Cụ thể tham khảo ở Nội quy lao động: Điều _____ đến Điều _____, Điều _____ đến Điều _____, Điều _____ đến Điều _____
 詳細は、就業規則 第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条

V. Ngày nghỉ
休日
 • Ngày nghỉ cố định: Thứ _____ hàng tuần, Ngày lễ của Nhật Bản, các ngày khác () • (Tổng cộng số ngày nghỉ trong năm _____ ngày)
 定例日; 毎週 曜日、日本の国民の祝日、その他 () (年間合計休日日数 日)
 • Ngày nghỉ không cố định: ngày _____ trong tuần-tháng, ngày khác ()
 (Kèm theo Lịch năm có ghi bằng cả tiếng mẹ đẻ của thực tập sinh)
 非常例日; 週・月当たり 日、その他 () (母国語併記の年間カレンダー写しを添付する)
 Cụ thể tham khảo ở Nội quy lao động: Điều _____ đến Điều _____, Điều _____ đến Điều _____
 詳細は、就業規則 第 条～第 条、第 条～第 条

VI. Nghỉ phép
休暇
 1. Nghỉ phép có lương trong năm: Trường hợp làm việc liên tục từ 6 tháng trở lên → _____ ngày
 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合 → 日
 Làm việc liên tục dưới 6 tháng có được nghỉ phép có lương không (Có Không)
 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有 無)
 → Làm việc liên tục _____ tháng, được nghỉ _____ ngày
 → _____ か月経過で 日
 2. Những ngày nghỉ khác: Có lương () Không lương ()
 その他の休暇 有給 () 無給 ()
 Cụ thể tham khảo ở Nội quy lao động: Điều _____ đến Điều _____, Điều _____ đến Điều _____
 詳細は、就業規則 第 条～第 条、第 条～第 条

VII. Tiền lương
賃金

1. Lương cơ bản Lương tháng (_____ Yên) Lương ngày (_____ Yên) Lương giờ (_____ Yên)
 基本賃金 月給 (_____ 円) 日給 (_____ 円) 時間給 (_____ 円)
(Cụ thể như văn bản kèm theo)
(詳細は別紙のとおり)

2. Các loại phụ cấp (Không kể lương làm ngoài giờ)
 諸手当 (時間外労働の割増賃金は除く)
 (Phụ cấp _____, Phụ cấp _____, Phụ cấp _____)
 (_____ 手当、 _____ 手当、 _____ 手当)
(Cụ thể như văn bản kèm theo)
(詳細は別紙のとおり)

3. Tỷ lệ lương khi làm việc ngoài giờ quy định, trong ngày nghỉ hay trong đêm khuya
 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率
 (a) Làm việc ngoài giờ quy định: Trường hợp vượt quá giờ lao động pháp luật quy định
 所定時間外 法定超 () %
 Trường hợp vượt quá 60 giờ so với pháp luật quy định
 法定60時間超 () %
 Trường hợp vượt quá giờ lao động do công ty quy định
 所定超 () %
 (b) Lao động trong ngày nghỉ Trường hợp ngày nghỉ do pháp luật quy định Trường hợp ngày nghỉ không do pháp luật quy định
 休日 法定休日 () %、 法定外休日 () %
 (c) Lao động vào ban đêm
 深夜 () %

4. Ngày tính lương () Ngày hàng tháng, () Ngày hàng tháng
 賃金締切日 () - 毎月 日、 () - 毎月 日

5. Ngày trả lương () Ngày hàng tháng, () Ngày hàng tháng
 賃金支払日 () - 毎月 日、 () - 毎月 日

6. Phương thức thanh toán lương Trả tiền mặt Chuyển khoản ngân hàng
 賃金支払方法 通貨払 口座振込み

7. Khấu trừ khi trả lương theo Thỏa thuận giữa công đoàn và công ty: Không Có (Cụ thể như văn bản kèm theo)
 労使協定に基づく賃金支払時の控除 無 有 (詳細は別紙のとおり)

Trả lương
 賃金の支払い

1. Lương cơ bản Lương tháng (_____ Yên) Lương ngày (_____ Yên) Lương giờ (_____ Yên)
 基本賃金 月給 (_____ 円) 日給 (_____ 円) 時間給 (_____ 円)

● Số tiền được lĩnh mỗi giờ (_____ Yên)
 時間当たりの金額 (_____ 円)

2. Những phụ cấp khác và cách tính (Không kể lương làm ngoài giờ)
 諸手当の額及び計算方法 (時間外労働の割増賃金は除く)

- (a) (Phụ cấp _____ Yên / Cách tính: _____)
 (_____ 手当 _____ 円 / 計算方法: _____)
- (b) (Phụ cấp _____ Yên / Cách tính: _____)
 (_____ 手当 _____ 円 / 計算方法: _____)
- (c) (Phụ cấp _____ Yên / Cách tính: _____)
 (_____ 手当 _____ 円 / 計算方法: _____)
- (d) (Phụ cấp _____ Yên / Cách tính: _____)
 (_____ 手当 _____ 円 / 計算方法: _____)

3. Số tiền ước tính trả mỗi tháng (1 + 2): Khoảng _____ Yên (Tổng cộng)

1ヵ月当たりの支払い概算額 (1 + 2) 約 _____ 円(合計)

4. Những khoản khấu trừ khi trả lương

賃金支払時に控除する項目

- (a) Thuế Khoảng _____ Yên (b) Bảo hiểm công ăn việc làm Khoảng _____ Yên
 税金 (約 _____ 円)、 雇用保険料 (約 _____ 円)
- (c) Bảo hiểm xã hội Khoảng _____ Yên (d) Tiền ăn _____ Yên
 社会保険料 (約 _____ 円)、 食費 (_____ 円)
- (e) Tiền thuê nhà _____ Yên
 住居費 (_____ 円)
- (f) Những khoản khác (Tiền điện nước) Khoảng _____ Yên (_____) Khoảng _____ Yên
 その他 (水道光熱費) (約 _____ 円)、 (_____) (約 _____ 円)
 (_____) Khoảng _____ Yên (_____) Khoảng _____ Yên
 (_____) (約 _____ 円)、 (_____) (約 _____ 円)

● Tổng cộng số tiền khấu trừ Khoảng _____ Yên

控除する金額の合計 約 _____ 円

● Số tiền thực tế chi trả khi trả lương (Trường hợp không có ngày nghỉ)

賃金支払時に実際に支給する手取り額 (欠勤等がない場合)

Khoảng _____ Yên (Không kể lương làm ngoài giờ)

約 _____ 円 (時間外労働の割増賃金は除く)

สัญญาจ้างงานเพื่อการฝึกปฏิบัติงานเทคนิค 技能実習のための雇用契約書

สถานประกอบการผู้รับผู้ฝึกปฏิบัติงานเทคนิค _____ (ต่อไปนี้จะเรียกว่า "สถานประกอบการผู้รับ") และผู้ฝึกปฏิบัติงานเทคนิค (รวมถึงผู้สมัครที่ยังไม่ได้เดินทางไปฝึกปฏิบัติงานเทคนิค) _____ (ต่อไปนี้จะเรียกว่า "ผู้ฝึกงาน") ได้รวมตกลงทำสัญญาจ้างงานตามเงื่อนไขที่ระบุในเอกสารแนบ เงื่อนไขการจ้างงานเพื่อการฝึกปฏิบัติงานเทคนิค
実習実施機関名 (以下「甲」という。) と技能実習生 (候補者を含む) (以下「乙」という。) は、別添の雇用条件書に記載された内容に従い雇用契約を締結する。

สัญญาจ้างงานนี้เริ่มมีผลใช้บังคับเมื่อผู้ฝึกงานได้เดินทางเข้าสู่ประเทศญี่ปุ่นด้วยสถานภาพการพำนัก "ผู้ฝึกปฏิบัติงานเทคนิค1-__" และได้เริ่มดำเนินกิจกรรมฝึกฝนทักษะตามสถานะนั้นแล้ว
本雇用契約は、乙が、在留資格「技能実習1号」により本邦に入学して、同在留資格の技能等を修得する活動を開始する時点をもって効力を生じるものとする。

ในกรณีที่วันเดินทางเข้าประเทศญี่ปุ่นจริงของผู้ฝึกงานแตกต่างจากกำหนดการที่ระบุในเอกสารเงื่อนไขการจ้างงานเพื่อการฝึกปฏิบัติงานเทคนิค (เอกสารแนบ เงื่อนไขการจ้างงานเพื่อการฝึกปฏิบัติงานเทคนิค) จะถือว่าระยะเวลาของสัญญาจ้างงานที่เขียนไว้ในเงื่อนไขการจ้างงาน (วันเริ่มต้นและสิ้นสุดของสัญญา) ได้ถูกแก้ไขให้สอดคล้องกับวันเดินทางเข้าประเทศจริง
雇用条件書に記載の雇用契約期間 (雇用契約の始期と終期) は、乙の入学日が入学予定日と相違した場合には、実際の入学日に伴って変更されるものとする。

นอกจากนี้ สัญญาจ้างงานนี้จะสิ้นสุดลงในกรณีที่ผู้ฝึกงานสูญเสียสิทธิการพำนักไม่ว่าด้วยสาเหตุใด ๆ ก็ตาม
なお、乙が何らかの事由で在留資格を喪失した時点で雇用契約は終了するものとする。

สัญญาจ้างงานและเงื่อนไขการจ้างงานเพื่อการฝึกปฏิบัติงานเทคนิคถูกจัดทำขึ้น 2 ชุด โดยสถานประกอบการผู้รับและผู้ฝึกงานเก็บรักษาไว้คนละชุด
雇用契約書及び雇用条件書は2部作成し、甲乙それぞれが保有するものとする。

(ปี) (เดือน) (วันที่)
年 月 日

สถานประกอบการผู้รับ (ตราประทับ) ผู้ฝึกปฏิบัติงานเทคนิค
甲 _____ 印 乙 _____
〔 ชื่อสถานประกอบการผู้รับผู้ฝึกปฏิบัติงานเทคนิค/
ตำแหน่งตัวแทน/ชื่อ/ตราประทับ 〕 (ลายมือชื่อผู้ฝึกปฏิบัติงานเทคนิค)
(実習実施機関名・代表者役職名・氏名・捺印) (技能実習生の署名)

เงื่อนไขการจ้างงานเพื่อการฝึกปฏิบัติงานเทคนิค
雇用条件書

รูปแบบภาษาไทย
タイ語版 様式

- ฝึกปฏิบัติงานเทคนิค 1 เท่านั้น
1号のみのコース
- ฝึกปฏิบัติงานเทคนิค 2
2号コース

ถึง

殿

(ปี) (เดือน) (วันที่)
年 月 日

สถานประกอบการผู้รับผู้ฝึกปฏิบัติงานเทคนิค

実習実施機関名

ที่อยู่

所在地

หมายเลขโทรศัพท์

電話番号

ชื่อ/ตำแหน่ง ตัวแทนสถานประกอบการผู้รับผู้ฝึกปฏิบัติงานเทคนิค

ตราประทับ

代表者 職 氏名

印

I. ระยะเวลาสัญญาจ้างงาน

雇用契約期間

ระยะเวลาสัญญาจ้างงาน

雇用契約期間

(วันที่ _____ (ปี) _____ (เดือน) _____ (วันที่) ~ _____ (ปี) _____ (เดือน) _____ (วันที่))

(年 月 日 ~ 年 月 日)

○ กำหนดการเข้าญี่ปุ่น _____ (เดือน) _____ (วันที่)

入国予定日 月 日

2. การต่ออายุสัญญา

契約の更新の有無

ไม่ต่ออายุสัญญา

โดยหลักการแล้วต่ออายุให้

契約の更新はしない

原則として更新する

(อาจจะไม่ต่อสัญญาทั้งนี้ขึ้นกับเงื่อนไขการประเมินผลเพื่อต่อสัญญา หรือสถานประกอบการผู้รับผู้ฝึกปฏิบัติงานเทคนิคมีปัญหาด้านการเงิน เนื่องจากธุรกิจอยู่ในสถานะตกต่ำ)

(更新の判断基準・経営難により実習実施機関を変更する等、会社の経営状況が著しく悪化した場合には、契約を更新しない場合がある。)

II. สถานที่ปฏิบัติงาน 就業の場所

III. งานที่ปฏิบัติ (ประเภทงาน/เรื่องงาน) 従事すべき業務 (職種・作業) の内容

IV. ชั่วโมงทำงาน ฯลฯ

労働時間等

1. เวลาเริ่ม/เลิกงาน

始業・終業の時刻等

ระยะเวลาปฏิบัติงานใน 1 วัน _____ ชั่วโมง _____ นาที

1日の所定労働時間数

時間 分

(1) เริ่มงาน (_____ นาฬิกา _____ นาที)

始業 (時 分)

เลิกงาน (_____ นาฬิกา _____ นาที)

終業 (時 分)

(2) 【กรอกข้อมูลเฉพาะในหัวข้อที่สอดคล้อง】

【次の制度が労働者に適用される場合】

ระบบเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น (การทำงานที่ไม่มีกำหนดเวลาการทำงานที่ชัดเจน: ใช้ระบบเวลาทำงานแบบยืดหยุ่นในหน่วย ()

変形労働時間制: () 単位の変形労働時間制

◎ ในกรณีที่ใช้ระบบเวลาทำงานยืดหยุ่นในหน่วย 1 ปี ให้แนบสำเนาปฏิทินปฏิบัติงานรายปีแปลเป็นภาษาของฝึกปฏิบัติงานเทคนิค และสำเนาข้อตกลง

เกี่ยวกับระบบเวลาทำงานยืดหยุ่นที่เคยยื่นให้กับสำนักงานควบคุมมาตรฐานแรงงาน

1年単位の変形労働時間制を採用している場合には、母国語併記の年間カレンダーの写し及び労働基準監督署へ届け出た変形労働

時間制に関する協定書の写しを添付する。

ระบบทำงานตามกะ: ทำงานตามช่วงเวลาต่อไปนี้

交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。

เริ่มงาน (_____ นาฬิกา _____ นาที) เลิกงาน (_____ นาฬิกา _____ นาที) (จำนวนวัน เวลาพัก _____ นาที ระยะเวลาทำงานใน 1 วัน _____ ชั่วโมง _____ นาที)

始業 (時 分) 終業 (時 分)

(適用日 休憩時間 分

1日の所定労働時間 時間 分)

เริ่มงาน (_____ นาฬิกา _____ นาที) เลิกงาน (_____ นาฬิกา _____ นาที) (จำนวนวัน เวลาพัก _____ นาที ระยะเวลาทำงานใน 1 วัน _____ ชั่วโมง _____ นาที)

始業 (時 分) 終業 (時 分)

(適用日 休憩時間 分

1日の所定労働時間 時間 分)

เริ่มงาน (_____ นาฬิกา _____ นาที) เลิกงาน (_____ นาฬิกา _____ นาที) (จำนวนวัน เวลาพัก _____ นาที ระยะเวลาทำงานใน 1 วัน _____ ชั่วโมง _____ นาที)

始業 (時 分) 終業 (時 分)

(適用日 休憩時間 分

1日の所定労働時間 時間 分)

2. เวลาพัก () นาที

休憩時間 () 分

3. ระยะเวลาปฏิบัติงานใน 1 สัปดาห์ _____ ชั่วโมง _____ นาที (ระยะเวลาปฏิบัติงานรวมต่อปี _____ ชั่วโมง)

1週間の所定労働時間数

時間 分

(年間総所定労働時間数

時間)

4. จำนวนวันปฏิบัติงานต่อปี (ปีที่ 1: _____ วัน, ปีที่ 2: _____ วัน, ปีที่ 3: _____ วัน)

年間総所定労働日数 (1年目

日、2年目

日、3年目

日)

5. ทำงานล่วงเวลา มี ไม่มี
 所定時間外労働の有無 有 無
 รายละเอียดในระเบียบการจ้างงาน ข้อ -- ข้อ , ข้อ -- ข้อ , ข้อ -- ข้อ
 詳細は、就業規則 第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条

V. วันหยุด
 休日
 • วันหยุดปกติ: วัน _____ ของสัปดาห์, วันหยุดประจำชาติญี่ปุ่น, อื่น ๆ () • (รวมวันหยุดใน 1 ปี _____ วัน)
 定例日; 毎週 曜日、日本の国民の祝日、その他 () (年間合計休日日数 _____ 日)
 • วันหยุดพิเศษ: ทุกสัปดาห์/เดือน _____ วัน, อื่น ๆ () (แนบสำเนาปฏิทินรายปีแปลเป็นภาษาของผู้ปฏิบัติงาน)
 非定例日; 週・月当たり _____ 日、その他 () (母国語併記の年間カレンダー写しを添付する)
 รายละเอียดในระเบียบการจ้างงาน ข้อ -- ข้อ , ข้อ -- ข้อ
 詳細は、就業規則 第 条～第 条、第 条～第 条

VI. การลา
 休暇
 1. วันลาพักผ่อนโดยได้รับค่าจ้าง หลังจากทำงานติดต่อกัน 6 เดือนหรือมากกว่า มีสิทธิลาพักผ่อนโดยได้รับค่าจ้าง → _____ วัน
 年次有給休暇 6 か月継続勤務した場合 → _____ 日
 วันลาพักผ่อนโดยได้รับค่าจ้างกรณีทำงานไม่ถึง 6 เดือน (มี ไม่มี)
 継続勤務 6 か月以内の年次有給休暇 (有 無)
 → เมื่อครบ _____ เดือนแล้วมีให้ _____ วัน
 → _____ か月経過で _____ 日
 2. การลาอื่น ๆ มีค่าจ้าง () ไม่มีค่าจ้าง ()
 その他の休暇 有給 () 無給 ()
 รายละเอียดในระเบียบการจ้างงาน ข้อ -- ข้อ , ข้อ -- ข้อ
 詳細は、就業規則 第 条～第 条、第 条～第 条

VII. ค่าจ้าง
 賃金
 1. ค่าจ้างพื้นฐาน ต่อเดือน (_____ เยน) ต่อวัน (_____ เยน) ต่อชั่วโมง (_____ เยน)
 基本賃金 月給 (_____ 円) 日給 (_____ 円) 時間給 (_____ 円)
(รายละเอียดตามเอกสารแนบ)
(詳細は別紙のとおり)
 2. เงินช่วยเหลือ (ไม่รวมค่าทำงานล่วงเวลา)
 諸手当 (時間外労働の割増賃金は除く)
 (ค่า _____, ค่า _____, ค่า _____)
 (_____ 手当、 _____ 手当、 _____ 手当)
(รายละเอียดตามเอกสารแนบ)
(詳細は別紙のとおり)

3. อัตราค่าจ้างในกรณีทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือในเวลากลางคืน
 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率
 (a) ทำงานล่วงเวลา กรณีเกินเวลาที่กฎหมายกำหนด
 所定時間外 法定超 () %
 กรณีเกินเวลาที่กฎหมายกำหนดมากกว่า 60 ชั่วโมง
 法定60時間超 () %
 กรณีเกินเวลาทำงานของบริษัท
 所定超 () %
 (b) ทำงานในวันหยุด สำหรับวันหยุดตามกฎหมาย สำหรับวันหยุดที่ไม่ได้กำหนดไว้ในกฎหมาย
 休日 法定休日 () %、法定外休日 () %
 (c) ทำงานกลางคืน
 深夜 () %
 4. วันคิดค่าจ้าง วันที่ ของทุกเดือน (_____), วันที่ ของทุกเดือน (_____)
 賃金締切日 (_____) - 毎月 _____ 日、 (_____) - 毎月 _____ 日
 5. วันจ่ายค่าจ้าง วันที่ ของทุกเดือน (_____), วันที่ ของทุกเดือน (_____)
 賃金支払日 (_____) - 毎月 _____ 日、 (_____) - 毎月 _____ 日
 6. วิธีชำระเงิน เงินสด โอนเข้าบัญชีธนาคาร
 賃金支払方法 通貨払 口座振込み
 7. หักค่าจ้าง ณ ที่จ่ายตามข้อตกลงแรงงาน ไม่หัก หัก (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)
 労使協定に基づく賃金支払時の控除 無 有 (詳細は別紙のとおり)

8. การขึ้นค่าจ้าง มี (กำหนดเวลา, จำนวน ฯลฯ), ไม่มี
昇給 有 (時期、金額等)、無
9. โบนัส มี (กำหนดเวลา, จำนวน ฯลฯ), ไม่มี
賞与 有 (時期、金額等)、無
10. การชดเชยเมื่อเลิกจ้าง มี (กำหนดเวลา, จำนวน ฯลฯ), ไม่มี
退職金 有 (時期、金額等)、無

VIII. การยุติการจ้าง

退職に関する事項

- การลาออกด้วยเหตุผลส่วนตัว (ต้องยื่นใบลาออกต่อผู้จัดการบริษัท/ผู้จัดการโรงงานล่วงหน้าอย่างน้อย 2 สัปดาห์)
自己都合退職の手続 (退職する 2 週間以上前に社長・工場長等に届けること)
- การถูกให้ออกและขั้นตอนปฏิบัติ
解雇の事由及び手続
นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างออกจากงานได้หากมีเหตุจำเป็น โดยนายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน หรือจะจ่ายค่าจ้างชดเชยให้ 30 วันขึ้นไป กรณีนายจ้างให้ออกอันเนื่องมาจากความผิดของผู้ฝึกปฏิบัติงาน นายจ้างอาจจะให้ออกทันทีหลังจากได้รับอนุญาตจากหัวหน้าสำนักงานควบคุมมาตรฐานแรงงาน โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าและไม่มีการจ่ายค่าจ้างชดเชย
解雇は、やむを得ない事由がある場合にかぎり少なくとも 30 日前に予告をするか、又は 30 日以上平均賃金を支払って解雇する。技能実習生の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合には、所轄労働基準監督署長の認定を受けることにより予告も平均賃金の支払も行わず即時解雇されることもあり得る。

- รายละเอียดในระเบียบการจ้างงาน ข้อ -- ข้อ , ข้อ -- ข้อ
詳細は、就業規則 第 条～第 条、第 条～第 条

IX. อื่น ๆ

その他

- การจัดให้เข้าระบบประกัน
社会保険の加入状況
(ประกันบำนาญที่นายจ้างจัดให้ ประกันบำนาญของรัฐ ประกันสุขภาพที่นายจ้างจัดให้ ประกันสุขภาพของรัฐ)
(厚生年金 国民年金 健康保険 国民健康保険)
- ประกันแรงงาน (ประกันการจ้างงาน ประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน)
労働保険の適用 (雇用保険 労災保険)
- ตรวจสอบสุขภาพเมื่อรับเข้าทำงาน _____ (ปี) _____ (เดือน)
雇入れ時の健康診断 年 月
- ตรวจสอบสุขภาพตามกำหนดครั้งแรก _____ (ปี) _____ (เดือน) (หลังจากนั้นตรวจทุก _____)
初回の定期健康診断 年 月 (その後 ごとに実施)

- ลายมือชื่อผู้ฝึกปฏิบัติงานเทคนิค
受取人(署名)

Employment Contract Para Sa Technical Intern Training 技能実習のための雇用契約書

Ang organisasyong nangangalang _____ na magsasagawa ng technical intern training (itutukoy mula rito bilang “Organisasyong Sasagawa”), at ang technical intern trainee (o aplikante) na si _____ (itutukoy mula rito bilang “Technical Intern Trainee”) ay sumasangayon sa kontratang ito batay sa mga tuntunin at kondisyon na nakasulat sa nakalakip na dokumentong “Mga Tuntunin at Kondisyon Upang Magtrabaho Bilang Technical Intern Trainee”.

実習実施機関名 (以下「甲」という。) と技能実習生 (候補者を含む。) (以下「乙」という。) は、別添の雇用条件書に記載された内容に従い雇用契約を締結する。

Ang kontratang ito ay magkakaroon ng bisa mula sa sandali na dumating sa Japan ang Technical Intern Trainee ayon sa katayuan na “Technical Intern Training (1)- ”, at magsimula ng trabaho patungo sa pagkakamit ng mga bihasa.

本雇用契約は、乙が、在留資格「技能実習1号」により本邦に入国して、同在留資格の技能等を修得する活動を開始する時点をもって効力を生じるものとする。

Kung ang araw ng pagpasok sa Japan ng Technical Intern Trainee ay naging iba sa inasahang petsa ng pagdating, ang haba ng panahon ng kontrata (simula at katapusan ng kontrata) na nakasaad sa “Mga Tuntunin at Kondisyon Upang Magtrabaho Bilang Technical Intern Trainee” ay babaguhin din upang tumugma sa aktwal na araw ng pagdating.

雇用条件書に記載の雇用契約期間 (雇用契約の始期と終期) は、乙の入国日が入国予定日と相違した場合には、実際の入国日に伴って変更されるものとする。

Kung sa anumang dahilin ay mawalan ang Technical Intern Trainee ng kanyang katayuang manatili sa Japan (residence status), ang kontratang ito ay matatapos agad sa sandaling yon.

なお、乙が何らかの事由で在留資格を喪失した時点で雇用契約は終了するものとする。

Dalawang kopya ng kontratang ito at ng “Mga Tuntunin at Kondisyon Upang Magtrabaho Bilang Technical Intern Trainee” ang ihahanda, at ang Organisasyong Sasagawa at Technical Intern Trainee ay bibigyan ng tig-iisang kopya para maitago nila ito.

雇用契約書及び雇用条件書は2部作成し、甲乙それぞれが保有するものとする。

_____ (taon) _____ (buwan) _____ (araw)
年 月 日

Organisasyong Sasagawa: _____ (tatak) 甲 _____ 印 [Pangalan ng organisasyon, pangalan at titulo ng kumakatawan, tatak] (実習実施機関名・代表者役職名・氏名・捺印)	_____	Technical Intern Trainee: 乙 _____ (Pirma ng Technical Intern Trainee) (技能実習生の署名)
---	-------	---

Mga Tuntunin at Kondisyon Upang Magtrabaho Bilang Technical Intern Trainee Pilipino format
雇用条件書 フィリピン語版 様式

Technical Intern Training 1 lamang
1号のみのコース

Technical Intern Training 2
2号コース

Para kay: _____ (taon) _____ (buwan) _____ (araw)
年 月 日

_____ 殿

Organisasyong sasagawa ng technical intern training
実習実施機関名 _____

Lugar ng tanggapan
所在地 _____

Telepono
電話番号 _____

Pangalan at titulo ng kumakatawan _____ Tatak
代表者 職 氏名 _____ 印

I. Habang panahon ng kontrata 雇用契約期間

1. Habang panahon ng kontrata
雇用契約期間
(Mula _____ (taon) _____ (buwan) _____ (araw) hanggang _____ (taon) _____ (buwan) _____ (araw))
(年 月 日 ~ 年 月 日) Inaasahang petsa ng pagdating sa Japan: _____ (buwan) _____ (araw)
入国予定日 _____ 月 _____ 日

2. Renewal ng kontrata
契約の更新の有無
 Hindi iri-renew ang kontrata. Iri-renew ang kontrata.
契約の更新はしない 原則として更新する
(Maaring hindi mai-renew ang kontrata kung mag-iba ang organisasyong sumasagawa dahil sa renewal criteria, o kaya'y pag sumama ang takbo ng negosyo.)
(更新の判断基準・経営難により実習実施機関を変更する等、会社の経営状況が著しく悪化した場合には、契約を更新しない場合がある。)

II. Lugar ng Pagtrabaho 就業の場所

III. Inaasahang Katungkulan (Uri ng posisyon at trabaho) 従事すべき業務 (職種・作業) の内容

IV. Oras ng trabaho, atbp. 労働時間等

1. Oras ng simula at katapusan
始業・終業の時刻等
Nakatakdang oras ng trabaho bawat araw: _____ oras _____ minuto
1日の所定労働時間数 時間 分

(1) Oras ng simula (____:____) Oras ng katapusan (____:____)
始業 (時 分) 終業 (時 分)

(2) 【Sistemang gagamitin】
【次の制度が労働者に適用される場合】

Variable hours system: ikukuwenta ang lahat ng oras ng trabaho sa loob ng 1 (_____)
変形労働時間制: (_____) 単位の変形労働時間制

Kung ang variable hours system ang gagamitin at ito ay tatagal ng isang taon, ilakip ang kopya ng kalendaryo ng kumpanya na may kasamang salin sa Tagalog, at ang kopya ng sulat ng pagsangayon tungkol sa sistemang ito na ibinigay sa Labor Standards Inspection Office.
1年単位の変形労働時間制を採用している場合には、母国語併記の年間カレンダーの写し及び労働基準監督署へ届け出た変形労働時間制に関する協定書の写しを添付する。

Shift system: kombinasyon ng mga sumusunod na oras.
交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。

Oras ng simula (____:____) Oras ng katapusan (____:____) (Araw: _____ Pahinga: _____ minuto. Nakatakdang oras bawat araw: _____ oras _____ minuto)
始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日 休憩時間 分 1日の所定労働時間 時間 分)

Oras ng simula (____:____) Oras ng katapusan (____:____) (Araw: _____ Pahinga: _____ minuto. Nakatakdang oras bawat araw: _____ oras _____ minuto)
始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日 休憩時間 分 1日の所定労働時間 時間 分)

Oras ng simula (____:____) Oras ng katapusan (____:____) (Araw: _____ Pahinga: _____ minuto. Nakatakdang oras bawat araw: _____ oras _____ minuto)
始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日 休憩時間 分 1日の所定労働時間 時間 分)

2. Pahinga: (_____) minuto.
休憩時間 (_____) 分

3. Nakatakdang oras ng trabaho bawat linggo: _____ oras _____ minuto (Nakatakdang oras ng trabaho bawat taon: _____ oras)
1週間の所定労働時間数 時間 分 (年間総所定労働時間数 時間)

4. Bilang ng araw ng trabaho bawat taon (Unang taon: _____ araw; pangalawang taon: _____ araw; pangatlong taon: _____ araw)
年間総所定労働日数 (1年目 日、 2年目 日、 3年目 日)

5. Trabahong overtime: Meron Wala
 所定時間外労働の有無 有 無
 Para sa mga detalye, tignan ang Artikulo _____ - _____, Artikulo _____ - _____, at Artikulo _____ - _____ ng Mga Patakaran ng Pagtrabaho.
 詳細は、就業規則 第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条

V. Araw ng Pahinga

休日

- Regular na day-off: Bawat _____, mga national holiday sa Japan, atbp. () • (Bilang ng day-off bawat taon: _____ araw)
 定例日; 毎週 曜日、日本の国民の祝日、その他 () (年間合計休日数 日)
 - Karagdagang day-off: _____ araw bawat linggo/ buwan, atbp. ()
 (Ilakip ang kopya ng kalendaryo ng kumpanya na may kasamang salin sa Tagalog.)
 非定例日; 週・月当たり 日、その他 () (母国語併記の年間カレンダー写しを添付する)
- Para sa mga detalye, tignan ang Artikulo _____ - _____ at Artikulo _____ - _____ ng Mga Patakaran ng Pagtrabaho.
 詳細は、就業規則 第 条～第 条、第 条～第 条

VI. Bakasyon

休暇

1. Annual leave (taunang bakasyon) na may bayad: Matapos magtrabaho ng walang putol na 6 o higit na buwan → _____ araw
 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合 → 日
 Annual leave bago makapagtrabaho ng walang putol na 6 o higit na buwan (Meron Wala)
 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有 無)
 → _____ araw pagkatapos ng _____ buwan
 → _____ か月経過で 日
 2. Mga ibang leave: May bayad () Walang bayad ()
 その他の休暇 有給 () 無給 ()
- Para sa mga detalye, tignan ang Artikulo _____ - _____ at Artikulo _____ - _____ ng Mga Patakaran ng Pagtrabaho.
 詳細は、就業規則 第 条～第 条、第 条～第 条

VII. Suweldo

賃金

1. Suweldo: Buwanang sahod () yen Arawang sahod () yen Orasang sahod () yen
 基本賃金 月給 () 円 日給 () 円 時間給 () 円

(Ang mga detalye ay ayon sa nakalakip na dokumento.)
(詳細は別紙のとおり)

2. Allowance (bukod ang karagdagang bayad para sa overtime)
 諸手当 (時間外労働の割増賃金は除く)
 (_____ allowance, _____ allowance, _____ allowance)
 (_____ 手当、 _____ 手当、 _____ 手当)

(Ang mga detalye ay ayon sa nakalakip na dokumento.)
(詳細は別紙のとおり)

3. Karagdagang bayad para sa overtime, trabaho sa araw ng day-off, at trabaho sa hatinggabi.
 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率
 (a) Trabahong overtime: Trabahong ginanap lagpas sa panahong ayon sa batas
 所定時間外 法定超 () %
 Trabahong ginanap lagpas sa panahong ayon sa batas at lagpas ng 60 oras.
 法定60時間超 () %
 Trabahong ginanap lagpas sa panahong nakatakda.
 所定超 () %
 (b) Trabaho sa araw ng day-off: Legal na holiday Mga ibang holiday
 休日 法定休日 () %、 法定外休日 () %
 (c) Trabaho sa hatinggabi:
 深夜 () %
4. Araw ng pagkuwenta ng suweldo: Ika-() ng bawat buwan, Ika-() ng bawat buwan
 賃金締切日 () ー毎月 日、 () ー毎月 日
5. Araw ng pagbayad ng suweldo: Ika-() ng bawat buwan, Ika-() ng bawat buwan
 賃金支払日 () ー毎月 日、 () ー毎月 日
6. Paraan ng pagbayad ng suweldo: Cash Deposito sa bangko
 賃金支払方法 通貨払 口座振込み
7. Babawasan mula sa suweldo ayon sa kasunduan ng labor-management: Wala Meron (Ang mga detalye ay ayon sa nakalakip na dokumento.)
 労使協定に基づく賃金支払時の控除 無 有 (詳細は別紙のとおり)

8. Pagtaas ng Suweldo: Meron (Panahon, halaga, atbp. _____), Wala
 昇給 有(時期、金額等 _____)、 無
9. Bonus: Meron (Panahon, halaga, atb _____), Wala
 賞与 有(時期、金額等 _____)、 無
10. Separation Pay: Meron (Panahon, halaga, atbp. _____), Wala
 退職金 有(時期、金額等 _____)、 無

VIII. Pagtigil sa Trabaho

退職に関する事項

1. Kusang Pagbitiw (Magbigay-alam sa presidente o plant manager nang 2 or higit pa na linggo bago huminto ng trabaho.)
 自己都合退職の手続(退職する2週間以上前に社長・工場長等に届けること)
 2. Sisante
 解雇の事由及び手続
 Ang organisasyong sumasagawa ng technical intern training ay maaari lamang isisante ang technical intern trainee kung may sapat na dahilan.
 Bibigyan ng organisasyon ang technical intern trainee ng 30 araw na advanced notice (abiso), o kaya'y babayaran ito ng halagang katumbas ng 30 araw ng average pay.
 Kung ang dahilan ng pagsisante ay ayon sa kamalian o pagkukulang ng technical intern trainee, maari itong pahintuin agad ng walang paunang-sabi o bayad basta't may permiso mula sa puno ng Labor Standards Inspection Office.
 解雇は、やむを得ない事由がある場合にかぎり少なくとも30日前に予告をするか、又は30日分以上の平均賃金を支払って解雇する。技能実習生の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合には、所轄労働基準監督署長の認定を受けることにより予告も平均賃金の支払も行わず即時解雇されることもあり得る。
- Para sa mga detalye, tignan ang Artikulo _____ - _____ at Artikulo _____ - _____ ng Mga Patakaran ng Pagtrabaho.
 詳細は、就業規則 第 _____ 条～第 _____ 条、第 _____ 条～第 _____ 条

IX. Mga Ibang Bagay

その他

- Pagsali sa mga Social Insurance System
 社会保険の加入状況
 (Employees' pension insurance National pension insurance Health insurance National health insurance)
 (厚生年金 国民年金 健康保険 国民健康保険)
- Nababagay na labor insurance (Unemployment insurance Worker's accident compensation insurance)
 労働保険の適用 (雇用保険 労災保険)
- Medical checkup bago magsimula ng trabaho : _____(taon)_____ (buwan)
 雇入れ時の健康診断 _____年 _____月
- Unang regular medical checkup: _____(taon)_____ (buwan) (uulitin bawat _____)
 初回の定期健康診断 _____年 _____月 (その後 _____ごとに実施)

- Pirma ng Technical Intern Trainee
 受取人(署名)

Bayaran ng Suweldo
賃金の支払い

1. Suweldo: Buwanang sahod (yen) Arawang sahod (yen) Orasang Sahod (yen)
基本賃金 月給 (円) 日給 (円) 時間給 (円)

● Halaga ng bayad kada oras (yen)
時間当たりの金額 (円)

2. Halaga at paraan ng pagkuwenta ng allowance (bukod ang karagdagang bayad para sa overtime)
諸手当の額及び計算方法 (時間外労働の割増賃金は除く)

- (a) (allowance: yen / Paraan ng pagkuwenta:)
(手当 円 / 計算方法:)
(b) (allowance: yen / Paraan ng pagkuwenta:)
(手当 円 / 計算方法:)
(c) (allowance: yen / Paraan ng pagkuwenta:)
(手当 円 / 計算方法:)
(d) (allowance: yen / Paraan ng pagkuwenta:)
(手当 円 / 計算方法:)

3. Tantiyang halaga ng bayad kada buwan (1 + 2): Mga yen (kabuuan)

1ヵ月当たりの支払い概算額 (1 + 2) 約 円(合計)

4. Mga bagay na babawasin bago bayaran ang suweldo

賃金支払時に控除する項目

- (a) Buwis: Mga yen (b) Premium sa unemployment insurance: Mga yen
税金 (約 円)、 雇用保険料 (約 円)
(c) Premium sa social security: Mga yen (d) Gastos sa pagkain: yen
社会保険料 (約 円)、 食費 (約 円)
(e) Gastos sa tirahan: yen
住居費 (円)
(f) Ibang bagay (kuryente, gas at tubig): Mga yen (): Mga yen
その他 (水道光熱費) (約 円)、 () (約 円)
(): Mga yen (): Mga yen
() (約 円)、 () (約 円)

- Kabuuang halaga ng bawas: Mga yen

控除する金額の合計 約 円

- Kabuuang halaga ng suweldong ibabayad (kung walang araw na hindi pumasok sa trabaho)

賃金支払時に実際に支給する手取り額 (欠勤等がない場合)

 Mga yen (bukod ang karagdagang bayad para sa overtime)

約 円 (時間外労働の割増賃金は除く)

賃金の口座振込み同意書

私は、会社が私の賃金の口座払を行うことに同意し、口座振込みの取扱いは次のとおりとするよう申出ます。

1 口座振込みを希望する賃金の範囲及びその金額

イ 定期賃金 ○○円を除く金額

ロ 賞 与 ○○円を除く金額

2 指定金融機関店舗名並びに預金の種類及び口座番号

○○銀行△△支店

普通預金 口座番号 ○○○○○○○○

名義人 ☆☆☆ ☆☆

3 口座払開始希望時期

○○○○年○○月分定期賃金の支払から

○○○○年○○月○○日

○○○○○株式会社

代表取締役 ○ ○ ○ ○ 殿

技能実習生

○○○○○○

(住所)

[参考資料 5]

賃金支払明細書 (〇〇〇〇年 〇 月分)		〇〇〇〇〇株式会社 総務部長〇〇〇〇〇	
支 給 額		控 除 額	
基本給	月額 円	所得税	円
	時給 円	市区町村税	円
〇〇〇〇手 当	円	健康保険	円
〇〇〇〇手 当	円	厚生年金保険	円
〇〇〇〇手 当	円	雇用保険	円
通 勤 手 当	円	住居費	円
時間外勤務手当	時間 円	光熱費	円
(時間単価 円×1.25× 時間)		食費	円
深夜勤務手当	時間 円	購入物品代金	円
{ 時間単価 円× $\left(\frac{1.25}{1.50}\right)$ × 時間 }		親睦会費	円
残業として深夜勤務の場合は1.50の係数を使用			
休日勤務手当	時間 円		円
(時間単価 円×1.35× 時間)			円
支給合計額	円	控除額合計	円
差引支給額	円 (うち現金支給額	円 口座振込額	円)

賃 金 受 領 書	
〇〇〇〇〇株式会社 総務部長 〇〇〇〇〇 殿	
本日、〇〇月分賃金として総支給額 の支払を受け、正に受領いたしました。	円 (控除後の支給額 円)
	〇〇〇〇年 〇 月 〇 日 技能実習生 〇〇〇 〇〇 印

賃金の口座振込みに関する協定書

〇〇〇〇〇株式会社と同社従業員代表は、従業員の賃金の口座払に関し、次のとおり協定する。

- 1 会社は、従業員各人の同意を得て、本人の口座に賃金を振り込むことができる。
- 2 口座払の対象者は全従業員とする。
- 3 口座払の対象とする賃金は、定期賃金及び賞与とし、その金額は、各従業員の申出た金額とする。
- 4 口座払を行う金融機関は、〇〇銀行及び〇〇銀行とする。
- 5 口座払は、〇〇〇〇年〇〇月〇〇日以降実施する。
- 6 本協定は、両当事者調印の日から効力を生じ、いずれかの当事者が〇〇日前に文書により破棄を通告しない限り効力を存続する。

〇〇〇〇年〇〇月〇〇日

以 上

使用者職氏名 ○ ○ ○ ○ ⑩

従業員代表 ○ ○ ○ ○ ⑩

賃金控除に関する協定書

株式会社〇〇〇〇と同社従業員代表〇〇〇〇は、労働基準法第24条第1項但書に基づき賃金控除に関し、下記の通り協定する。

記

- 1 会社は、毎月〇〇日、賃金支払の際、法令に定めるもののほか、次に掲げるものを控除して支払うことができる。
 - (1) 住居費（寮費）及び光熱費
 - (2) 食費
 - (3) 購入物品代金
 - (4) 親睦旅行積立金及び親睦会費（本人負担分）
 - (5) 〇〇〇〇〇
- 2 この協定は、平成〇〇年〇〇月〇〇日から有効とする。
- 3 この協定は、何れかの当事者が〇〇日前に文書による破棄の通告をしない限り効力を有するものとする。

平成〇〇年〇〇月〇〇日

使用者職氏名 〇 〇 〇 〇 (印)

従業員代表 〇 〇 〇 〇 (印)

(作成上の注意事項)

従業員代表は、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働組合がないときは投票、選挙等の民主的な方法で選出された労働者の過半数を代表する者でなければなりません。

賃 金 台 帳 (常時使用される労働者に対するもの)

生年月日 明治 大正 昭和	○年 4月 1日生	雇入年月日		従事する業務		氏 名		性別					
		平成○年3月21日雇入	会計事務	○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○	男							
賃金計算期間	1月分	2月分	3月分	4月分	5月分	6月分	7月分	8月分	9月分	10月分	11月分	12月分	合計
労働日数	20日												合計
労働時間数	160時間												日
休日労働時間数	0												時間
早出残業時間数	26												
深夜労働時間数	0												
基本賃金	120,000円												円
所定時間外割増賃金	24,400												円
物価手当	2,000												円
地域手当	3,600												円
													円
													円
													円
													円
													円
小計	150,000												円
臨時の給与													円
賞与													円
合計	150,000												円
健康保険料	6,375												円
厚生年金保険料	10,185												円
雇用保険料	1,068												円
住民税	4,000												円
所得税	3,530												円
差引合計金	25,158												円
実物給与													円
差引支給金額	124,842												円
領収者印	(印)												円

時間外労働・休日労働に関する協定届（記入例）

様式第9号（第17条関係）

時間外労働 に関する協定届
休日労働

[参考資料9]

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）			
金属製品製造業		〇〇金属工業株式会社		品川区〇〇1-2-3（00-0000-0000）			
① 下記②に該当しない労働者	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類 「満18歳以上の者」	労働者数	所定労働時間	延長することができる期間 1日を超え一定の期間（起算日） 1カ月（毎月1日）	期間	
	臨時の受注、納期変更 月末の決算事務	検査 経理	10人 5人	1日8時間 同上	30時間 150時間	平成〇年4月1日から1年間 同上	
② 1年単位の變形労働時間制により労働する労働者	臨時の受注、納期変更	機械組立	10人	同上	20時間	同上	
	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数	所定休日	労働させることができる休日 並びに始業及び終業の時刻		
臨時の受注、納期変更	機械組立	10人	10人	毎週土曜、日曜	1か月に1日、8:30～17:30 平成〇年4月1日から1年間		

協定の成立年月日 平成〇年 3月 12日

協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の
職名 氏名
検査課主任 山田花子

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（投票による選挙
氏名
代表取締役社長 田中太郎

平成〇年 3月 15日

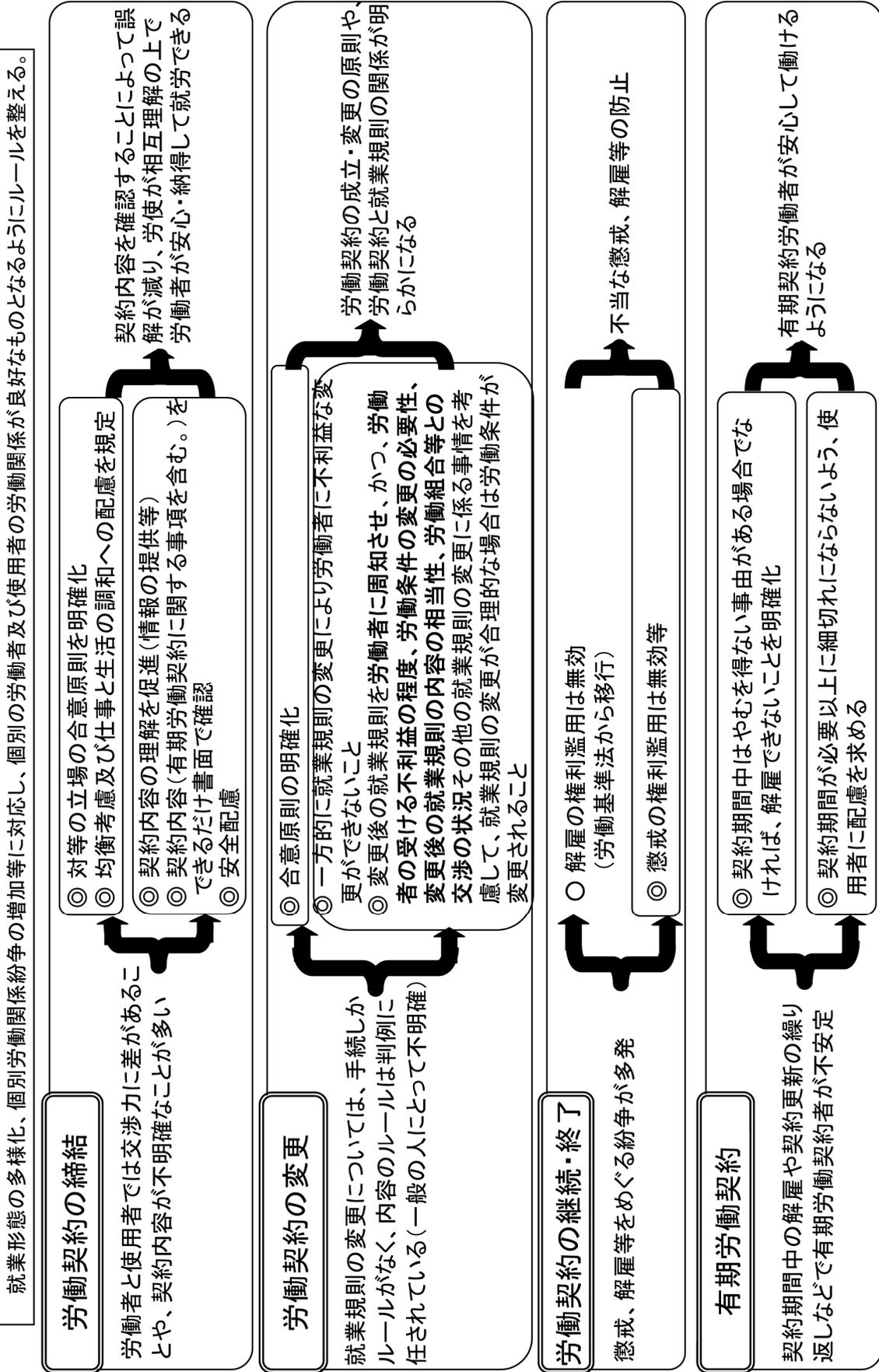
使用者 氏名
品川 労働基準監督署長 殿



記載心得

- 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第1項ただし書の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。
- 「延長することができる期間」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。
 - 「1日」の欄には、労働基準法第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延長することができる期間であって、1日について記入すること。
 - 「1カ月」の欄には、労働基準法第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延長することができる期間であって、1か月に1日、8:30～17:30について記入すること。
- 「1年単位の変形労働時間制」の欄には、労働基準法第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延長することができる期間であって、1年単位の変形労働時間制により労働させることができる期間を記入すること。
- 「労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する者に限る。）について記入すること。
- 「期間」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる日の属する期間を記入すること。

労働契約法の概要



[参考資料11]

様式第5号 (第51条関係) (1)

健康診断個人票 (雇入時)

氏名	生年月日		年 月 日		健診年月日		年 月 日	
	性別		男 ・ 女		年 齢		歳	
業務歴				血 圧 (mmHg)				
既往歴				貧血検査	血色素量 (g/dℓ)			
				赤血球数 (万/mm ³)				
自覚症状				肝機能検査	G O T (IU/ℓ)			
					G P T (IU/ℓ)			
他覚症状				血中脂質検査	γ - G T P (IU/ℓ)			
					LDLコレステロール (mg/dℓ)			
					HDLコレステロール (mg/dℓ)			
身長 (cm)				トリグリセライド (mg/dℓ)				
				血 糖 検 査 (mg/dℓ)				
体重 (kg)				尿検査	糖		- + ++ +++	
					たん 蛋 白		- + ++ +++	
BMI				心電図検査				
腹囲 (cm)				その他の法定検査				
視力	右	()		その他の検査				
	左	()						
聴力	右	1000Hz	1 所見なし 2 所見あり	医師の診断				
		4000Hz	1 所見なし 2 所見あり					
	左	1000Hz	1 所見なし 2 所見あり	健康診断を実施した医師の氏名 ㊞				
		4000Hz	1 所見なし 2 所見あり	医師の意見				
胸部エックス線検査	直接 間接		撮影年月日	意見を述べた医師の氏名 ㊞				
				歯科医師による健康診断				
フィルム番号	No.			歯科医師による健康診断を実施した歯科医師の氏名 ㊞				
備考				歯科医師の意見				
				意見を述べた歯科医師の氏名 ㊞				

備考

- 労働安全衛生規則第43条、第47条若しくは第48条の雇入時の健康診断又は労働安全衛生法第66条第4項の健康診断を行ったときに用いること。
- BMIは、次の算式により算出すること。

$$BMI = \frac{\text{体重 (kg)}}{\text{身長 (m)}^2}$$
- 「視力」の欄は、矯正していない場合は () 外に、矯正している場合は () 内に記入すること。
- 「その他の法定検査」の欄は、労働安全衛生規則第47条の健康診断及び労働安全衛生法第66条第4項の健康診断のうち、それぞれの該当欄以外の項目についての結果を記入すること。
- 「医師の診断」の欄は、異常なし、要精密検査、要治療等の医師の診断を記入すること。
- 「医師の意見」の欄は、健康診断の結果、異常の所見があると診断された場合に、就業上の措置について医師の意見を記入すること。
- 「歯科医師による健康診断」の欄は、労働安全衛生規則第48条の健康診断を実施した場合に記入すること。
- 「歯科医師の意見」の欄は、歯科医師による健康診断の結果、異常の所見があると診断された場合に、就業上の措置について歯科医師の意見を記入すること。

健康診断個人票

氏名		生年月日		年月日		雇入年月日		年月日	
		性別		男・女					
健診年月日		年月日		年月日		年月日		年月日	
年齢		歳		歳		歳		歳	
他の法定特殊健康診断の名称									
業務歴									
既往歴									
自覚症状									
他覚症状									
身長 (cm)									
体重 (kg)									
BMI									
腹囲 (cm)									
視力	右	()	()	()	()	()	()	()	
	左	()	()	()	()	()	()	()	
聴力	右 1000Hz	1所見なし 2所見あり							
	4000Hz	1所見なし 2所見あり							
	左 1000Hz	1所見なし 2所見あり							
	4000Hz	1所見なし 2所見あり							
検査方法		1オージオ 2その他							
胸部エックス線検査		直接 間接							
フィルム番号		No.							
喀痰検査									
血圧 (mmHg)									
貧血検査	血色素量 (g/dℓ)								
	赤血球数 (万/mm ³)								
肝機能検査	G O T (IU/ℓ)								
	G P T (IU/ℓ)								
	γ-G T P (IU/ℓ)								
血中脂質検査	LDLコレステロール (mg/dℓ)								
	HDLコレステロール (mg/dℓ)								
	トリグリセライド (mg/dℓ)								
血糖検査 (mg/dℓ)									
尿検査	糖	- + ++ +++	- + ++ +++	- + ++ +++	- + ++ +++	- + ++ +++	- + ++ +++	- + ++ +++	
	たん 蛋 白	- + ++ +++	- + ++ +++	- + ++ +++	- + ++ +++	- + ++ +++	- + ++ +++	- + ++ +++	
心電図検査									

健康診断年月日	年月日	年月日	年月日	年月日	年月日
その他の法定検査					
その他の検査					
医師の診断					
健康診断を実施した医師の氏名 ㊤					
医師の意見					
意見を述べた医師の氏名 ㊤					
歯科医師による健康診断					
歯科医師による健康診断を実施した 歯科医師の氏名 ㊤					
歯科医師の意見					
意見を述べた歯科医師の氏名 ㊤					
備考					

備考

- 労働安全衛生規則第44条、第45条、第47条若しくは第48条の健康診断、労働安全衛生法第66条第4項の健康診断（雇入時の健康診断を除く。）又は同法第66条の2の健康診断を行つたときに用いること。
- 「他の法定特殊健康診断の名称」の欄には、当該労働者が特定の業務に就いていることにより行うことになっている法定の健康診断がある場合に、次の番号を記入すること。
（1.有機溶剤 2.鉛 3.四アルキル鉛 4.特定化学物質 5.高気圧作業 6.電離放射線 7.石綿 8.じん肺）
- BMIは、次の算式により算出すること。

$$BMI = \frac{\text{体重 (kg)}}{\text{身長 (m)}^2}$$
- 「視力」の欄は、矯正していない場合は（ ）外に、矯正している場合は（ ）内に記入すること。
- 「聴力」の欄の検査方法については、オージオメーターによる場合は1に、オージオメーター以外による場合は2に丸印をつけること。なお、労働安全衛生規則第44条第4項の規定により医師が適当と認める方法により行つた聴力の検査については、1,000ヘルツ及び4,000ヘルツの区分をせずに所見の有無を1,000ヘルツの所に記入すること。
- 「その他の法定検査」の欄は、労働安全衛生規則第47条の健康診断及び労働安全衛生法第66条第4項の規定により都道府県労働局長の指示を受けて行つた健康診断のうち、それぞれの該当欄以外の項目についての結果を記入すること。
- 「医師の診断」の欄は、異常なし、要精密検査、要治療等の医師の診断を記入すること。
- 「医師の意見」の欄は、健康診断の結果、異常の所見があると診断された場合に、就業上の措置について医師の意見を記入すること。
- 「歯科医師による健康診断」の欄は、労働安全衛生規則第48条の健康診断を実施した場合に記入すること。
- 「歯科医師の意見」の欄は、歯科医師による健康診断の結果、異常の所見があると診断された場合に、就業上の措置について歯科医師の意見を記入すること。

様式第23号（第97条関係）（裏面）

備考

- 1 □□□で表示された枠（以下「記入枠」という。）に記入する文字は、光学的文字・イメージ読取装置（OCIR）で直接読み取りを行うので、この用紙は汚したり、穴をあけたり、必要以上に折り曲げたりしないこと。
- 2 記入すべき事項のない欄、記入枠及び職員記入欄は、空欄のままとすること。
- 3 記入枠の部分は、必ず黒のボールペンを使用し、枠からはみ出さないように大きめの漢字、カタカナ及びアラビア数字で明りように記入すること。
なお、濁点及び半濁点は同一の記入枠に「ガ」「パ」等と記入すること。
- 4 「性別」、「休業見込」及び「死亡」の欄は、該当する項目に○印を付すこと。
- 5 「事業場の名称」の欄の漢字が記入枠に書ききれない場合は、下段に続けて記入すること。
- 6 派遣労働者が被災した場合、派遣先及び派遣元の事業者は、「提出事業者の区分」の欄の該当する項目に○印を付した上、それぞれ所轄労働基準監督署長に提出すること。
- 7 「経験期間」の欄は、当該職種について1年以上経験がある場合にはその経験年数を記入し、1年未満の場合にはその月数を記入し、該当する項目に○印を付すこと。
- 8 氏名を記載し、押印することに代えて、署名することができること。

[参考資料13]

■ 返送先：(財) 国際研修協力機構 (JITCO)

能力開発部 対策課行 FAX：03-6430-1115

労働災害発生状況報告書

実習実施機関名				
担当者	所属・役職名		従業員数	名
	氏 名	様	(うち技能実習生数)	名
所在地		〒		
FAX 番号			電話番号	
被災した 技能実習生	国 籍		性 別	男 ・ 女
	年齢 (被災時)	歳	入 国 日	年 月 日
	業 種			
	職 種			
災害の原因 及び 発生の状況	災害発生日時	年 月 日 午前・午後 時		
	発生場所			
	発生の状況 〔作業内容・ 状況等〕	----- ----- -----		
労災保険請求の有無		有 ・ 無 (を適用)		労働保険番号
傷病部位 及び 傷病名				
療養の期間 (見込み)	ヶ月程度 (日程度)			
傷病の経過	年 月 日現在 (治ゆ・死亡・転医・中止・継続中・帰国)			

◎ 複数のときは、コピーして使用して下さい。

■ 労災保険に関するお問い合わせは： 能力開発部対策課 TEL：03-6430-1175

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

農林水産省農村振興局地域振興課

農業分野における外国人研修生は、一部作業について雇用関係の下で技術等をより実践的かつ実務的に修得させる技能実習への移行が可能となった。

農業に関しては、労働関係諸法令において様々な例外があることから、受入機関である農家・農業法人・農協等（以下「農家等」という。）を統一的に指導していくことが必要であり、当省としての考え方を整理したものである。

今後、農業分野における技能実習移行に当たっては、下記事項に十分留意の上、技能実習制度の適正・的確な運用に努めていただきたい。

記

1. 労働基準法等の規定の適用と労働時間関係規定の準拠について

原則として1人でも労働者を使用していれば、労働基準法の適用を受けるが、農業労働の場合、気候や天候に大きな影響を受けるという特殊性から、労働基準法の労働時間・休憩・休日等に関する規定については適用除外とされている（ただし、深夜業に関する割増賃金に係る規定、年次有給休暇に関する規定は適用がある。）。

しかし、農業の場合も労働生産性の向上等のために、適切な労働時間管理を行い、他産業並みの労働環境等を目指していくことが必要となっている。

このため、技能実習移行に当たっては、労働時間関係を除く労働条件について労働基準法等を遵守するとともに、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する。

① 労働契約について

【基準法第15条】

研修生が技能実習生に移行する際には、農家等と技能実習生との間で労働契約を締結することが必要である。使用者は、労働契約を締結するに際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。特に、次の事項については、書面の交付により明示することが義務づけられている。

- 労働契約の期間に関する事項
- 就業の場所、従事すべき業務に関する事項
- 始業・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、休暇、就業時転換に関する事項
- 賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金等を除く。以下同じ。）の決定、計算・支払の方法、賃金の締切り・支払の時期に関する事項
- 退職に関する事項

② 就業規則について

【基準法第89条】

技能実習生を含め常時10人以上の労働者を使用する農家等については、就業規則を作成し、労働基準監督署へ届け出る義務があり、該当する農家等については、作成と届出が必要となる。就業規則の具体的作成方法等については、農業人材確保育成対策事業により全国農業会議所が平成10年3月作成した「就業改善指導マニュアル」等により指導する。

10人未満の労働者を使用する農家等については、労働基準法上、就業規則の作成・届出義務はないが、職場規律や労働条件の明確化のため、できるかぎり就業規則を作成するよう指導する。

③ 強制貯金の禁止について

【基準法第18条】

使用者は、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をしてはならない。ただし、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合（当該労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者）との書面による貯蓄金管理に関する協定を締結し、所管の労働基準監督署に届け出た場合には、使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理することができる。この場合、貯蓄金の管理に関する規定を定め、これを労働者に周知するため作業場に備え付ける等の措置をとらなければならない。

労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する方法には、使用者自身が直接労働者の預金を受け入れて自ら管理するいわゆる社内預金と、使用者が受け入れた労働者の預金を労働者個人ごとの名義で銀行その他の金融機関に預金し、その通帳、印鑑を保管するいわゆる通帳保管がある。

- 1) 貯蓄金管理に関する協定では（通帳保管の場合を除く）、(イ)預金者の範囲、(ロ)預金者一人当たりの預金額の限度、(ハ)預金の利率及び利子の計算方法、(ニ)預金の受け入れ及び払い戻しの手続、(ホ)預金の保全の方法を定める必要があり、このうち、(ハ)の預金の利率については、労働省令において定められている年5厘（平成12年4月1日現在）以上の利率で計算した利子を支払わなければならない（通帳保管の場合を除く）。
- 2) 預貯金の管理に関する規定では、前記(イ)から(ホ)に関する事項及びその具体的取扱いについて規定する必要がある（なお、通帳保管の場合には、預金先の金融機関名及び預金の種類、通帳の保管方法、預金の出入れの取次の方法等の規定で足りる）。

したがって、技能実習生本人の希望により、賃金控除に関する労使協定を締結の上、毎月の賃金から本人希望の金額を控除して、貯蓄金を管理する場合は、前記の手続きを行う必要があるとともに、使用者は、技能実習生が貯蓄金の返還を請求したときは、遅滞なく返還しなければならない。

④ 賃金の支払いについて

【基準法第24条】

①の労働契約、②の就業規則において、通貨で、直接技能実習生に対して、その全額を、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払う旨を規定する。

この場合、法律に基づく税金、各種保険料等、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合との書面による労使協定がある場合は、販売代金、社宅、その他福利厚生施設の費用、社内預金、組合費等事理明白なものについてのみ賃金から控除して支払うことができる。

なお、賃金を技能実習生の預金口座等への振り込みにより支払う場合は、書面により本人の同意を得ること、本人指定の本人名義の口座に振り込むことが必要です。また、賃金支払日に賃金の支払いに関する計算書を交付する。

⑤ 最低賃金の保証等について

【最低賃金法等】

国が法的強制力をもって最低の賃金額を定め、使用者は、その金額以上の賃金を労働者に支払わなければならない最低賃金制度は、農業の技能実習生にも適用され、最低賃金法の定める基準を下回る賃金を支払っている使用者は最低賃金法違反となる。したがって、①の労働契約、②の就業規則等で定める賃金の額は、都道府県労働基準局長の定める「地域別・産業別最低賃金」を上回っていることが必要である（農業分野は産業別最低賃金が設定されていない）。

⑥ 労働時間・休憩・休日等について 【基準法第32・34・35・36・37条】

農業労働の特殊性から、労働基準法の労働時間・休憩・休日等の規定は適用除外されているが、技能実習生の労働時間等を定める場合は、基本的に労働基準法の規定に準拠し、①の労働契約、②の就業規則において、具体的に定める。

1) 労働（技能実習）時間

(1) 1日及び1週間の労働時間の原則 【基準法第32条】

1日の労働時間は8時間を、また1週間の労働時間は40時間を超えないこと。

(2) 変形労働時間制

変形労働時間制を採用する場合は、労使協定又は就業規則その他これに準ずるものによる定めをする。

ア) 1ヶ月単位の変形労働時間制 【基準法第32条の2】

1ヶ月以内の一定期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えないことを条件に、(1)の原則の労働時間を超えて労働させることができる制度。

イ) 1年単位の変形労働時間制 【基準法第32条の4】

次の条件のもとで(1)の原則の労働時間を超えて労働させることができる制度。

(ア) 対象期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えないこと。

(イ) 1年当たりの労働日数の限度は280日とすること（対象期間が3か月を超える場合に限る。）。

(ウ) 1日の労働時間は10時間を、また1週間の労働時間は52時間を限度とすること。

(エ) 連続して労働させる日数は6日を限度とすること。等

(3) 時間外労働の限度の基準 【基準法第36条】

(1)の労働時間を超えて時間外労働をさせる場合は、次の時間数を限度とする。

期 間	一 般	1年単位の変形
1週間	15時間	14時間
1ヶ月	45時間	42時間
3ヶ月	120時間	110時間
1年間	360時間	320時間

なお、(1)の労働時間の原則を超えて労働させることが必要となる場合には、時間外労働をさせる事由、1日及び1日を超える一定の期間についての限度時間を労使協定において定める。

2) 休 憩 【基準法第34条】

原則として、次のとおり一斉に付与する必要があるが、書面による労使協定が締結されている場合は、一斉に付与する必要はない。この場合には、休憩の与え方等を定めた労使協定を締結する。

- (1) 労働時間が6時間を超える場合は、少なくとも45分
- (2) 労働時間が8時間を超える場合は、少なくとも1時間

3) 休日 【基準法第35条】

原則として、毎週少なくとも1回の休日を付与することとするが、①の労働契約又は②の就業規則その他これに準ずるものによる定めをした場合は、4週間を通じて4日以上の日を付与する変形休日制を採用できる。

4) 時間外、休日、深夜の場合の割増賃金 【基準法第37条】

農業の技能実習生の場合においては、本条の最低の水準である次の割増賃金の支払いを指導すること。

なお、農業の場合であっても、深夜業に関する割増賃金に関する規定は適用除外とならない。

時間外労働：通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分以上

休日労働：通常の労働日の賃金の計算額の3割5分以上

深夜労働（午後10時～午前5時）：通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分以上

⑦ 年次有給休暇について 【基準法第39条】

年次有給休暇は、(イ)雇入れの日から起算して6か月以上継続して勤務し、(ロ)全労働日の8割以上出勤するという要件を充たした労働者に対し、労働基準法第35条で定める休日の他に毎年一定日数の休暇を有給で付与する制度であり、農業においても労働基準法の規定の適用が除外されていない。年休を取得する権利（年休権）は、労働者からの請求があつて発生するのではなく、法律上当然に発生するので、技能実習生に対し、法定の年次有給を付与する必要がある。

- 1) 年休権が発生した場合は、技能実習生は年次有給休暇をとる時季を指定することができ、その場合、(イ)「事業の正常な運営を妨げる場合」であり、かつ、(ロ)使用者がこれを理由に時季変更権の行使をしない限り、労働者が指定した時季に年次有給休暇を与えなければならない。
- 2) 年次有給休暇の付与日数は、初年度は10日となっており、1年6か月以上継続して勤務した場合1日が加算され合計11日となり、その後勤務年数に応じ最高20日付与される。未消化の年休は、2年間の時効にかかるまで繰越ができ、即ち翌年度の最終日まで繰越が可能である。
- 3) 休暇をどのように利用するかは技能実習生の自由であり、使用者に何に使うかを告げる必要はないし、使用者に告げた目的と異なる用途に使っても何ら影響を及ぼさない。
ただし、休日等を利用したアルバイト活動等の資格外活動は認められていない。
- 4) 技能実習生の場合、研修期間を含め1年半以上母国に帰国せず、家族にも会っていないことが多いと考えられるため、年次有給休暇や休業日を利用して一時帰国することが推奨される。再入国の許可を受けずに日本から出国すると、在留期間内であっても再入国ができないため、必ず地方入国管理局等で「再入国」の許可を受けて出国することが必要となる。

⑧ 賃金台帳の整備について 【基準法第108条】

農家等は、各技能実習生について賃金台帳を整備し、労働時間数等賃金計算の基礎となる事項、賃金（時間外割増賃金等を含む。）の額等を賃金支払いの都度、遅滞なく記入しなければならない。

2. 社会保険（医療保険、年金保険）について

医療保険は、疾病、負傷、死亡、分娩に対して保険給付を行うものである。また、年金保険は、労働者の老齢、死亡に対して保険給付を行うものである。これらは、社会保険と総称されており、法人の場合と個人経営の場合で、その適用に差異がある。

① 法人の事業所の場合

法人の事業所であれば、事業主やその労働者の意志に関係なく強制的に被用者保険である社会保険が適用される。農業法人の場合も、有限会社などの会社法人であっても、農事組合法人であっても強制適用となっている。年金については、会社法人は厚生年金、農事組合法人は農協職員などと同じく農林年金に加入することとなっている。

これらの強制適用事業所に「使用される者」は、①臨時に使用される者、②季節的業務に使用される者等を除き、強制的に社会保険の被保険者となる。技能実習生も当然のことながら「使用される者」に含まれる。

② 個人経営の場合

農業の個人経営の場合は、使用する人数に関係なく、経営者・労働者の意志に基づき、健康保険・厚生年金保険、国民健康保険・国民年金いずれかに加入することになる（強制適用）。

個人経営が健康保険に任意加入するには、1)個人経営の農業の事業主の認可申請、2)被保険者となるべき者の2分の1以上の同意、3)厚生大臣の認可が必要である。

また、個人経営が厚生年金保険に任意加入するには、1)個人経営の農業の事業主の認可申請、2)被保険者となるべき者の2分の1以上の同意、3)都道府県知事（平成12年4月以降は「社会保険庁長官」）の認可が必要である。

健康保険の任意加入をしない場合には、国民健康保険に加入しなければならないが、一年以上我が国に滞在すると見込まれる技能実習生が属する世帯の世帯主（技能実習生本人の場合が多いと考えられる。）が住所を有する市町村又は特別区に資格取得の届出を行わなければならない。

厚生年金保険の任意加入をしない場合には、国民年金に加入しなければならない。

③ 健康保険・厚生年金保険の保険料

健康保険と厚生年金保険の保険料は、被保険者である労働者と事業主が50%ずつ折半して納めることになっている。

政府管掌の健康保険及び厚生年金保険の保険料は、労働者が受け取る報酬額（賃金、給料、俸給、手当又は賞与に準すべきもので、臨時に支給されるもの等を除く）に応じて定められる標準報酬月額に、保険料率を乗じて計算される。

（参考）

保険料＝標準報酬月額×保険料率^(注)＝労働者負担（50%）＋事業主負担（50%）

^(注) 健康保険：1000分の85

厚生年金保険：1000分の173.5

この他、賞与などを対象に、特別保険料が徴収される（1000分の10）。

事業主は、法律で保険料の被保険者（労働者）負担分と事業主負担分を合わせて納付する義務を負わされている。

④ 国民健康保険・国民年金の保険料

国民健康保険の保険者である市町村又は特別区が、条例に基づき、世帯主から徴収する。

また、国民年金は、技能実習生本人が被保険者となり、国民年金法等の規定に基づき、1月につき13,300円の保険料を納めることになる。

3. 労働保険（労働者災害補償保険、雇用保険）について

労働者災害補償保険（以下「労災保険」という。）は、労働者の業務上の事由または通勤による負傷、疾病、障害、死亡に対して、保険給付を行うものである。

また、雇用保険は、労働者が失業した場合、及び雇用の継続が困難となる事由が生じた場合の保険給付を行うとともに、労働者の職業の安定に資するために雇用安定事業などを行っている。これらは、労働保険と総称されており、法人経営の場合と個人経営の場合で、その適用に差異がある。

① 法人経営（農協含む）の場合

原則として、労働者を一人でも使用する事業は、事業主の意思にかかわらず、法律により加入する義務があり、事業開始日に自動的に保険関係が成立することとなっており、法人経営の場合には、原則どおりすべて強制適用となる。

② 個人経営の場合

農業を営む個人経営の場合は、当分の間、強制適用とされず、暫定任意適用事業とされる場合がある。暫定任意適用事業とされるのは、農業の事業の一部でそれぞれ次の条件を満たすものである。

1) 労災保険の場合

○民間の個人経営の農業の事業（特定の危険有害作業を主として行う事業であって常時労働者を使用するもの並びに特定農業機械作業従事者及び一定の危険又は有害な作業を行う一定規模以上の事業の個人事業主等が特別加入した場合における当該事業を除く。）であって、5人未満の労働者を使用するもの。

なお、労災保険の暫定任意適用事業は、事業主に保険加入の意思があるとき又は、これらの事業主に使用される労働者の過半数が希望するときは、事業主は任意加入の申請をすることとなる。

技能実習生を雇用する農家については、労災保険の適用の申請を行うよう強く指導する。

2) 雇用保険の場合

○農業の事業のうち、常時5人以上の労働者を雇用する事業以外の事業に適用される。

なお、雇用保険の暫定任意適用事業は、使用される労働者の2分の1以上の同意を得て申請するか、若しくは、使用される労働者の2分の1以上が希望するときは、事業主は任意加入の申請をすることとなる。

技能実習生を雇用する農家については、技能実習生を含む労働者と農家の意志により申請するか否か決定するよう指導する。

③ 労災保険の保険料

保険料は全額事業主負担で次のとおりとなっている。

$$\text{保険料} = \text{賃金総額} \times \text{労災保険率}$$

④ 雇用保険の保険料

保険料は事業主と被保険者で負担するが、その割合は次のとおり。また、事業主は、被保険者負担部分の雇用保険料を賃金から控除できる。

$$\text{保険料} = \text{賃金総額} \times \text{雇用保険率}$$

4. その他補完する任意保険

① 技能実習生総合保険（JITCO 保険）

技能実習生は、労災保険及び健康保険などが被保険者について適用となるが、医療費の自己負担分や医療費以外の諸雑費の負担及び労災適用以外の疾病・傷害による死亡・後遺障害等については補償を受けられない。このため、これらに対する補償を目的に設けられた保険である。保険内容に応じて4タイプに別れており、保険料も11,760円から27,960円となっている。

② (社)日本農業法人協会傷害保険制度

(社)日本農業法人協会の会員である農業法人等の従業員等（技能実習生含む）が、当該農場の関連業務に従事しているとき、偶然・急激かつ外来の事故による死亡、傷害等についての補償である。保険内容に応じて5タイプに別れており、保険料も1,100円から9,050円となっている。

③ 農業災害補償制度（農業共済）

自然災害を中心とする農業災害の特殊性にかんがみ、農業者が不慮の事故によって受けることのある損失を保険の仕組みにより補填して農業経営の安定を図り、農業生産力の発展に資することを目的とする制度である。

5. 安全衛生と健康の管理について

農業においても、労働災害と職業性疾病の発生防止及び心と体の健康の確保を図り、心身ともに健康で安心して働ける快適な職場環境を形成することが必要である。したがって、法の履行を図ることはもとより、技能実習生に対する安全衛生管理、健康確保及び職場環境の整備に努めるとともに、特に次の事項は必ず遵守すること。

① 安全衛生教育の実施

【労働安全衛生法第59条】

技能実習生に対して、雇入れ時及び危険（最大荷重1 t未満のフォークリフトの運転等）又は有害（酸素欠乏危険場所における作業等）な業務に従事させる場合に、法定の安全衛生教育を実施し、必要事項を守るよう指導を徹底する。

② 就業制限の遵守

【労働安全衛生法第61条】

技能実習生に対して、最大荷重1 t以上のフォークリフトの運転の業務等就業制限業務に従事させる場合は、フォークリフト運転技能講習を修了する等の法定の必要な資格を取得させた上で従事させる。

③ 健康診断の実施

【労働安全衛生法第66条】

技能実習生に対して、雇入れ時及び1年以内ごとに1回、定期に法令に基づく項目について医

師による健康診断を実施する。また、重量物の取扱い等重激な業務、深夜業等の業務に常時従事させる場合には、当該業務への配置換えの際及び6月以内ごとに1回、定期的に法令に基づく項目について医師による健康診断を実施する。

なお、技能実習生に特定化学物質等の取扱い等の有害な業務に常時従事させる場合には、法令に基づく医師による特別な健康診断を実施する。

外国人技能実習生の宿舎における事故防止について

2008年7月1日

2011年1月31日改定

外国人技能実習生が、制度の目的である日本の進んだ技能等を習得するためには、実習現場はもちろん生活の場をも含め、技能実習生自身にかかる安全を確保することが不可欠です。

一方、技能実習生の生活の中で多くの時間を占める寄宿舍等宿泊施設（以下、宿舎という）内における事故が頻発しています。

このようなことから、JITCO は厚生労働省の委託を受け、宿舎内における技能実習生の事故防止対策を明らかにすることを目的として、安全専門家及び監理団体・実習実施機関の実務者からなる検討委員会を設置し検討を行ってきましたが、2008年3月に一定の結論を得、検討委員会から報告がありました。

この報告を踏まえ、外国人技能実習生の宿舎における事故防止対策として、当面の重点事項を下記のとおり示しますので、宿舎における事故防止に努めて下さい。

なお、宿舎における生活の安全と健康管理には、怪我をさせないことの他、食事、睡眠、運動、コミュニケーション等心身の健康管理面の対策を講じることも必要であります。ここでは、安全管理面に絞っています。

記

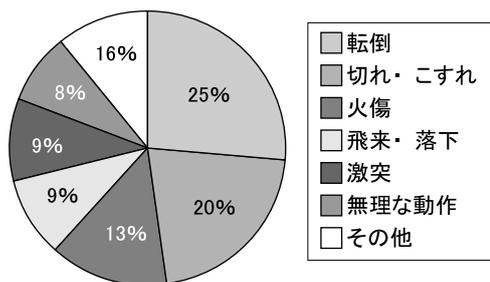
1 宿舎内事故発生状況

(1) 外国人研修生・技能実習生の宿舎内における事故発生件数は把握できないが、外国人研修生・技能実習生総合保険（「JITCO 保険」）給付データによれば、外国人研修生・技能実習生の大幅な増加に比例して外国人研修生・技能実習生に関する保険請求件数も大幅に増加しているなかで、保険請求件数の四分の一が宿舎内で発生した事故によるものである。

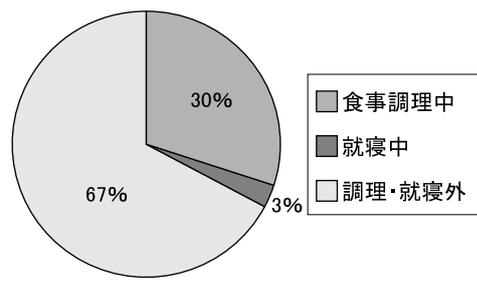
(2) 宿舎内で発生した事故の内容は次のとおりである。

①事故の型別で分類すると、下図のとおり、転倒、切れ・こすれ、火傷が多く、これらで全体の6割を占めている。

②行動別に分類すると、下図のとおり、食事調理中、就寝中が三分之一を占め、それ以外が三分の二あるが、階段昇降中、廊下歩行中、扉開閉中、室内掃除中、入浴中、引越作業中など多様である。



宿舎内事故の型別分類
(2006年度)



宿舎内事故発生時の行動別分類
(2006年度)

- ③主な食事調理中の事故は、包丁による切り傷、揚げ物中の火傷が多く、就寝中の事故としては、湯たんぽ等による火傷が多い。
- ④また、2002年10月には、技能実習生2名が宿舍の火災で死亡している。

2 対象とする宿舍

宿舍には、労働基準法（事業場附属寄宿舍規程）の適用されるものとされないものがあるが、適用されない宿舍においても災害が発生していることから、双方を対象とする。

なお、宿舍の施設面については、労働基準法による規制に限定したが、労働基準法の他に建築基準法、消防法などの関連法規の規制に留意する必要がある。

3 宿舍内の事故防止対策の重点事項

宿舍内での事故を防止するためには、宿舍の施設や設備などに関する物的対策と、施設・設備・器具等の使用方法の教育などの人的対策が必要であるが、具体的には、次の事項が当面の対策として必要と考える。

(1) 宿舍の施設面での安全対策

①労働基準法（事業場附属寄宿舍規程）が適用される宿舍（寄宿舍）の施設に関する安全対策は、事業場附属寄宿舍規程の定めによるが、主たるものは次のとおりである。

- (ア) 爆発物・可燃性ガス等の火災による危険の大きい物を取扱い・貯蔵する場所の付近、高熱・ガス・蒸気・粉じんの発散等衛生上有害な作業場の付近、騒音・振動の著しい場所、雪崩・土砂崩壊のおそれのある場所、湿潤な場所・出水時浸水のおそれのある場所、伝染病患者収容建物及び病原体によって汚染のおそれが著しいものを取り扱う場所の付近に宿舍を設置しないこと。
- (イ) 男女を同一棟に収容する場合は、完全な区画を設け、出入口を別にする事。
- (ウ) 寝室は地下又は（耐火建築物を除いて）3階以上に設けないこと。
- (エ) 2階以上の寝室に寄宿する建物には、容易に屋外の安全な場所に通ずる階段を二カ所以上（収容人数15人未満は一カ所）設けること。但し、避難設備がある場合はこの限りでない。
- (オ) 屋外に通じる出入口の戸は外開き戸又は引き戸とし、何時でも容易に外部に避難できるようにしておくこと。
- (カ) 非常ベル、拡声器等の非常事態通報設備を設置すること。
- (キ) 適当かつ十分な消火設備を設置すること。
- (ク) 必要な掃除用具を備え付けること。
- (ケ) 階段は次のとおりとすること。（常時使用しないものは除く）
踏面21cm以上・蹴上22cm以下・勾配は40度以内とする。
蹴込板又は裏板（屋外除く）を設け、側壁がない場合は高さ75cm～85cmの手すりを設ける。階段の幅は内法75cm以上とし（屋外を除く）、各段より高さ1.7m以内に障害物が無いようにする。
- (コ) 廊下は片廊下とし、幅1.2m以上とし、中廊下とするときは幅1.6m以上とすること。

- (サ) 寝室については、床の間と押入を除いて一人あたり2.5㎡（1.5畳超）以上・1室16人以下とし、寝具収納設備（ベッド使用を除く）・個人別の私有物収納設備・室面積の七分の一以上の有効採光面積を有する窓・採暖の設備が必要であること。（注1—ガイドライン・JITCO 指導では6畳2人程度）
- (シ) 各人専用の寝具、ふとんのえりカバー・枕カバー・敷布を備え、清潔に保持すること。
- (ス) 就眠時間を異にする二組以上の技能実習生を同一の寝室に寄宿させないこと。
- (セ) 食堂又は炊事場を設ける場合は、照明・換気が十分であること、食器・炊事用器具を清潔に保管すること、ハエその他の昆虫・ネズミ等の害を防ぐための措置を講ずること。
- (ソ) その他、便所、洗面所、洗濯場、物干し場、浴場につき人数に応じた数を確保し、清潔にしておくこと。

②労働基準法（事業場附属寄宿舍規程）の適用されない宿舎

外国人技能実習生が日本に入国するに際し、自らが宿舎を探し確保することは極めて困難であることから、実習実施機関が宿舎を確保しており、また、火災防止のため及び近隣住民や技能実習生同士のトラブル防止や技能実習生の健康管理のため、宿舎及び宿舎内の技能実習生の行動を管理している（せざるを得ない）実態がある。一方、宿舎の形態は、多人数入居の寄宿舍的なもの、アパート等の共同住宅、戸建てなど様々であり、一律に施設面の対策を示すことは適切ではない。

そこで、労働基準法（事業場附属寄宿舍規程）が適用されないと考えられる宿舎の施設については、事業場附属寄宿舍規程の内容を準用し、火災時などの避難設備やトイレなど衛生設備、適切な居室空間の確保が必要である。

具体的には、次のとおりである。

- (ア) 宿舎を確保する場所は、
 - 爆発物・可燃性ガス等の火災による危険の大きい物を取扱い・貯蔵する場所の付近、高熱・ガス・蒸気・粉じんの発散等衛生上有害な作業場の付近、騒音・振動の著しい場所、雪崩・土砂崩壊のおそれのある場所、湿潤な場所、出水時浸水のおそれのある場所、伝染病患者収容建物及び病原体によって汚染のおそれの著しいものを取扱う場所の付近を避けること。
- (イ) 2階以上の寝室に寄宿する建物には、容易に屋外の安全な場所に通ずる階段を二カ所以上（収容人数15人未満は一カ所）設けること。但し、避難設備がある場合はこの限りでない。
- (ウ) 適当かつ十分な消火設備を設置すること。
- (エ) 寝室については、床の間・押入を除いて一人あたり2.5㎡（1.5畳超）以上とし、個人別の私有物収納設備・室面積の七分の一以上の有効採光面積を有する窓・採暖の設備を設けること。（注1—ガイドライン・JITCO 指導では6畳2人程度）
- (オ) 就眠時間を異にする二組以上の技能実習生がいる場合は、寝室を別にする。
- (カ) 食堂又は炊事場を設ける場合は、照明・換気が十分であること、食器・炊事用器具を清潔に保管すること、ハエその他の昆虫・ネズミ等の害を防ぐための措置を講ずること。
- (キ) トイレ、洗面所、洗濯場、浴場は清潔にしておくこと。

(2) 宿舎内の行動面での安全対策

宿舎内における行動別の事故防止対策は次のとおりである。

①食事の調理中

(ア) 日本と技能実習生の母国では、使用する調理器具が異なる場合があり、特に日本と中国の包丁では、大きさも異なり使い方も違うために指を切りやすい。また、中国において揚げ物などに使う鍋は、肉厚で重く、火が日本のフライパンのように中へは回りにくく、鍋は大きいので一般に油が飛び散ることが起きにくいのに比べ、日本のフライパンは容易に火が回り火傷する。

(イ) 対策として、調理の仕方、調理器具の使い方などの教育が必要である。

また、火災防止のために消火器の設置とその使用方法の説明が必要である。

②就寝中

(ア) 湯たんぽによる低温火傷が目立つが、暖房方法（中国は床暖房）の違いと、見よう見まねで即導入することに問題がある。

(イ) 対策として、湯たんぽなど暖房器具の使用方法的説明が必要である。

③一般生活行動中

(ア) 階段昇降中の転落、廊下歩行中の転倒、家具移動中の挟まれ・無理な動作、入浴中の転倒、掃除中の物の落下・無理な動作、洗濯関連行動中の墜落・転倒、扉開閉中の挟まれなどによる怪我が発生している。これらの事故は日本に長年住んでいる者にも同様に発生するが、技能実習生の習慣の違いなど特徴的な問題があるとも考えられる。

(イ) 対策として、一般生活行動中の一般的安全教育に加え、宿舎内での生活活動を円滑にするルール化や習慣化が必要であり、それを実地に指導する生活指導員やリーダーの適切な活動が必要である。

④天災地変時の対応

地震、台風等非常時の対応として、避難通路の確保、家具の転倒防止措置、懐中電灯、情報収集のためのテレビ・ラジオ等が必要である。

(3) 宿舎での生活に関する安全教育の必要性

①安全教育の必要性と時期は次のとおりである。

(ア) 監理団体・実習実施機関は、技能実習生に対して職場における安全教育と同様に、宿舎内における事故防止のための教育を行うことが必要である。

また、宿舎内で使用する調理器具等各種器具の説明書の多くは日本語であり、外国人技能実習生の母国語表示は少ないことから、器具の取扱について教える必要がある。

(イ) 宿舎についての教育は、宿舎における事故防止のための知識を有する者（消防関係機関、事故防止の知識を有する監理団体・実習実施機関生活指導員等）により実施する必要がある。

(ウ) この教育は宿舎入居時に実施することが必要である。

②宿舎に関する教育の内容として、次の項目が考えられる。

(ア) 火災予防のための電気器具・ガス器具の取扱方法、消火器の使用法、避難方法

(イ) 安全に調理を行うための調理器具の取扱方法、暖房器具の使用法

(ウ) 地震、台風等の天災地変時の対応（火の始末、避難方法、連絡方法等）

(エ) その他、入浴・掃除・家具移動など一般生活行動中の事故の防止対策

注1—— 一人当たりの床面積等について、 2.5m^2 は労基法上の最低基準であり、厚生労働省労働基準局の「望ましい建設業附属寄宿舍に関するガイドライン」では、1室2人以下、1人当たり床面積 4.8m^2 以上（3畳）となっており、JITCOも6畳に2人程度を指導してきている。

[参考資料16]

JITCO が提供できる外国語による特別教育用テキスト一覧

科目	作成言語
玉掛けの業務（1トン未満）	中国語・インドネシア語・ベトナム語
クレーンの運転（5トン未満）	中国語・インドネシア語・ベトナム語
粉じんによる疾病の防止（作業用）	中国語・インドネシア語・ベトナム語・英語
研削といしの取替え・試運転	中国語・インドネシア語・ベトナム語・英語
アーク溶接等作業の安全	中国語・インドネシア語・ベトナム語・英語

その他のテキスト

安全衛生管理のしおり	中国語・インドネシア語・ベトナム語・英語
------------	----------------------

上記テキストについての問い合わせ先

能力開発部対策課 TEL 03-6430-1172

外国語による技能講習用補助テキスト等一覧

技能講習の種類	外国語の種類	提供団体名
フォークリフト運転	英 語 ポルトガル語 スペイン語 インドネシア語 中国語（北京語）	中央労働災害防止協会 Tel：03-3452-6841
ガス溶接	英 語 ポルトガル語 スペイン語 インドネシア語 中国語（北京語）	中央労働災害防止協会
車両系建設機械（整地・運搬・積み込み用及び掘削用）運転	英 語 ポルトガル語 スペイン語	建設業労働災害防止協会 Tel:03-3453-8201
高所作業車運転	英 語 ポルトガル語 スペイン語	建設業労働災害防止協会
玉掛け	英 語 ポルトガル語 スペイン語 インドネシア語 中国語（北京語）	社団法人日本クレーン協会 Tel:03-5569-1911
床上操作式クレーン運転	英 語 ポルトガル語 インドネシア語	社団法人日本クレーン協会
小型移動式クレーン運転	英 語 ポルトガル語	社団法人日本クレーン協会

注：補助テキストの提供の方法は団体により異なるので、入手に当たっては、各団体あてに直接問い合わせてください。

