

賃金の計算・支払いにはルールがあります

技能実習生の賃金には、他の労働者と同様のルールがあるほか、独自のルールがあります。

1 賃金の口座払いには同意書が必要です

(労働基準法第24条)

労働基準法では、賃金を直接（手渡しで）支払うこととされていますが、労働者が金融機関の口座振込に同意した場合は例外として認められています。そのため、労働者本人が同意しないと、口座払いをしても違法とされます。

2 賃金の一部控除には労使協定が必要です

(労働基準法第24条)

労働基準法では、賃金を全額支払うことが使用者に義務付けられていますが、2つの例外が認められています。

① 税金・社会保険料

法律で控除（天引き）ができるとされているため、特別な手続きをすることなく控除することができます（明細書で天引きの種類や額を明らかにする必要があります）。

② ①以外の費用 （宿泊施設費、光熱費、 通信費など）

労使協定(*)で控除する費用を定めた上で控除することができます。この労使協定は労働者との契約とは別のものです。控除できるのは、事理明白に生じる費用に限られます。

(*) 労働者全体の過半数を代表する者1人と使用者の間で法律に決められた事項を定めることによって、法律の例外を認める制度です。協定の種類によっては労働基準監督署への届出が必要です（賃金控除の協定は届出不要です）。

3 賃金の支払について記録が必要です

(労働基準法第108条)

労働基準法では、賃金を支払うたびに、次の事項を賃金台帳に記録して保存（3年間）しなければならないと定めています。

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• 氏名、性別• 賃金計算期間• 労働日数• 労働時間数(**)• 時間外労働、休日労働、深夜業の時間数 | <ul style="list-style-type: none">• 基本給、手当その他の賃金の種類ごとにその額• 賃金の控除（裏面の2）を行ったときは、その額 |
|--|--|

(**) ここでいう労働時間数は、時間外労働、休日労働、深夜業に該当しない、いわゆる「定時」の時間数をいいます。

4 日本人労働者と同等以上である必要があります

(技能実習法第9条)

技能実習法では、技能実習生の賃金の額を、日本人が従事した場合の賃金の額と同等以上であることを求めています。

技能実習生であることを理由に、他の労働者より低い賃金の額とすることはできません。また、技能検定の受検料や、監理団体に支払う監理費などの費用がかかるといった理由で技能実習生の賃金を低くすることはできません。

5 賃金を預かることは原則としてできません

(労働基準法第18条)

賃金の全部又は一部を「社内預金」「預り金」などとして使用者が預かっておくことは、労働基準法で禁止されています。例外的に社内預金制度を行う場合は、労使協定を締結して労働基準監督署に届け出たうえで利子（年0.5%以上）をつけるなど、さまざまな規制があります。

お問い合わせ先

外国人技能実習機構 札幌事務所 指導課

北海道札幌市中央区北4条東2-8-2-5F

(電話) 011-596-6470

機構ホームページ <https://www.otit.go.jp/>



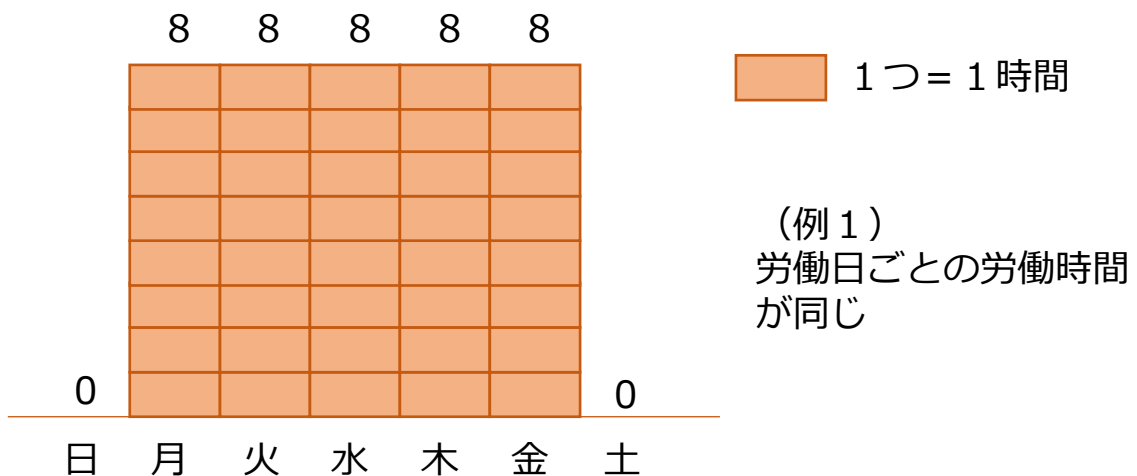
労働時間のルールを知ましょう

技能実習生に適用される労働時間のルールは、日本人労働者と同じものです。

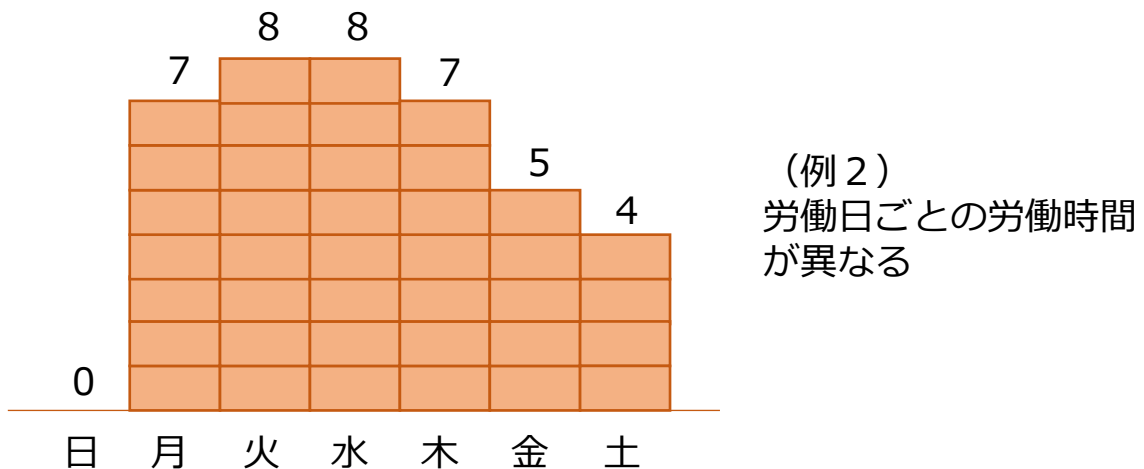
1 1週40時間、1日8時間が上限です (労働基準法第32条)

原則として、1週40時間、1日8時間を超えて労働させることはできません。この時間のことを法定労働時間といいます。

1日の労働時間を上限までとすると、1週40時間を超えずに労働させるためには、労働日の上限は5日となります。



1週40時間、1日8時間の範囲内であれば、労働日ごとの労働時間（所定労働時間）を変えても差し支えありません。

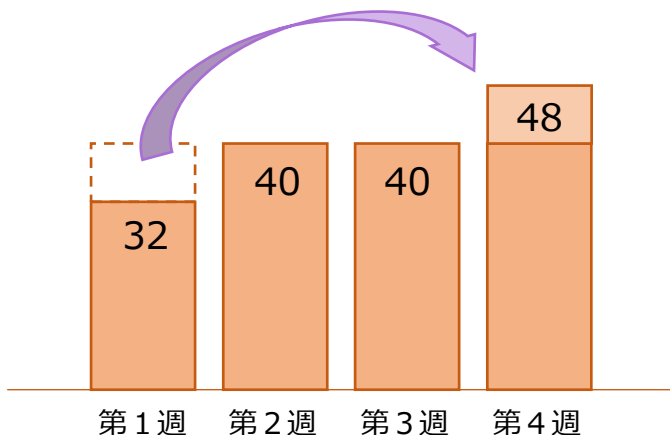


法定労働時間を超えて働かせることを**時間外労働**といいます。

2 平均して週40時間以内となる場合は、変形労働時間制を採用できます

(労働基準法第32条の2、第32条の3、第32条の5)

シフト制などにより、あらかじめ一定期間内の所定労働時間が1週間平均40時間以内となる場合は、一時的に1週40時間、1日8時間を超えた所定労働時間であっても、時間外労働としない制度（**変形労働時間制**）があります。



(例3)

4週間を一区切りとして、終盤の業務量が多くなることから、第1週の所定労働時間を8時間減らす代わりに第4週の所定労働時間を8時間増やして変形する

事前にシフトなどを組まず、たまたま平均した労働時間が1週当たり40時間以下になったことから変形労働時間制が採用されるとして、一時的に1週40時間、1日8時間を超えた部分を時間外労働としないという処理はできません。変形労働時間制は、事前に労働日、労働時間を定めることが不可欠です。

変形労働時間制には、対象期間の上限に応じ、1週間単位、1か月単位、1年単位の3種類があります。

これらの制度は種類によって、導入できる業種や規模に制限があるものや、シフト制によっても1日の所定労働時間の上限が設けられているもの、労働基準監督署への届出が必要なものなど、ルールが細かく定められています。

変形労働時間制を新しく採用しようとする場合は、事前に労働基準監督署に相談されることをお勧めします。

お問い合わせ先

外国人技能実習機構 札幌事務所 指導課

北海道札幌市中央区北4条東2-8-2-5F

(電話) 011-596-6470

機構ホームページ <https://www.otit.go.jp/>

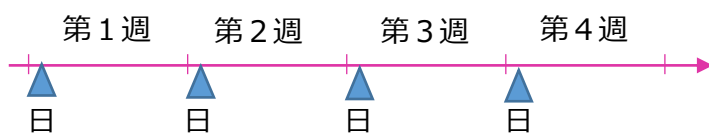


休日を実実に設けましょう

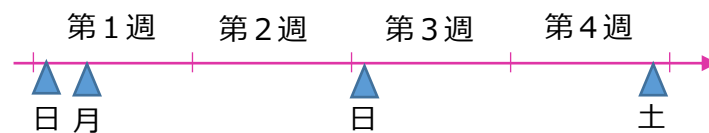
技能実習生に適用される休日のルールは、日本人労働者と同じものです。

1 休日は毎週1回、4週に4日与えましょう (労働基準法第35条)

労働基準法では、原則として毎週1回休日を与えることが義務づけられています。例えば毎週日曜日というように周期的な与え方が望ましいところですが、不定期になる場合は4週を通じて4日の休日があれば差し支えありません。この場合は、4週間の起算日を就業規則や労働契約などで明らかにする必要があります。法律で与えることが義務づけられるこの休日のことを**法定休日**といいます。



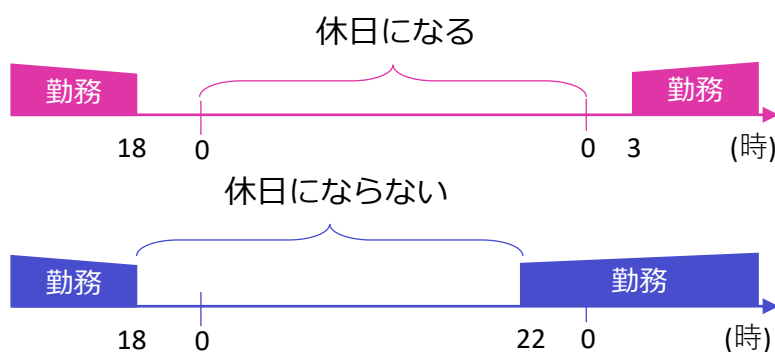
(例1)
毎週決まった曜日を休日とする。



(例2)
4週を通じて4日の休日を与える。

(※) 例2の場合、休日については合法となりますが、労働時間が1週40時間を超えるときには時間外労働として処理することが必要になります。例えば第2週は7日間労働しているため、労働時間が1週40時間を超えていることが考えられます。

労働基準法にいう休日は、原則として午前0時から連続する24時間のことをいいます。前の勤務終了から24時間の間隔を空けたことで休日を与えたことにはならないため、注意が必要です。



2 休日の振替えと代休は違うものです

業務の都合上、休日と労働日を入れ替えることがあります。入れ替えるタイミングによっては法律上問題が生じることがあるため、注意が必要です。

休日の振替え

あらかじめ休日とされていた日を労働日にして、その代わりに別の労働日を休日とすることをいいます。こうすることにより、あらかじめ休日とされていた日に労働させても、休日労働にはなりません。

ただし、振り替えた後に少なくとも4週を通じて4日の休日確保されていなければならず、例えば今月の休日と来月の労働日を入れ替えると、今月の休日が足りなくなります。

代 休

休日とされていた日に労働させた後で、別の労働日を休日とすることをいいます。すでに休日労働を行わせているため、後で休日を与えたとしても、休日労働がなくなることはありません。また、代休は与える義務はなく、休日労働について割増賃金の支払いが義務づけられています。

3 休日労働には手続きが必要です

(労働基準法第36条)

休日労働を行わせる可能性があるときは、労使協定（いわゆる36協定）を締結して労働基準監督署に提出しなければなりません。

また、休日労働を行わせるときは、通常の賃金の35%以上の割増賃金を支払わなければなりません。

お問い合わせ先

外国人技能実習機構 札幌事務所 指導課

北海道札幌市中央区北4条東2-8-2-5F

(電話) 011-596-6470

機構ホームページ <https://www.otit.go.jp/>



時間外・休日労働には36協定が必要です

時間外労働や休日労働は原則として行わせることができませんが、一定のルールの下で行うことが認められています。

1 時間外・休日労働は原則としてできません (労働基準法第32条、第35条)

労働基準法では無制限に労働させることを防止するため、法定労働時間（シリーズNo.1 - 2）や法定休日（シリーズNo.1 - 3）を設けており、時間外労働や休日労働は原則としてできないこととしています。

2 労使協定を結び、届け出ることで例外的に 時間外・休日労働ができるようになります (労働基準法第36条)

しかし、業務の都合上法定労働時間を超えて労働させることや法定休日に労働させることの必要がある場合は、これを例外として認めるため、事前に時間外・休日労働に関する労使協定を結び、労働基準監督署長に届け出ることで、その協定の範囲内に限って時間外・休日労働が認められます。この協定のことを36協定といいます。

労使協定

労働者を代表する者と使用者との間で、法律上禁じられていることの例外を書面によって合意するもの。協定の範囲内で法律の例外が認められます。

協定の種類によって労働基準監督署長への届出が必要なものがあります。36協定は届出が必要とされており、届出がなければ無効です。

労働者を代表するもの

事業場の労働者全員の過半数が加入する労働組合があるときはその労働組合、ないときは労働者全員の過半数を代表する者1人が当事者となります。代表者は民主的に選ばれることが必要です。また、管理監督者は代表者になることができません。

3 時間外労働には上限があります

労使協定で1か月、1年の時間外労働の限度を定める必要がありますが、いくらでも多い時間を定めることはできず、法律により上限が定められています。

原則

1か月45（42）時間、1年360（320）時間以内に定めなければなりません。

※ 3か月を超え1年以内の期間を対象とする変形労働時間制を採用する場合は、かつこ内の時間が上限です。

例外（特別条項）

臨時的な特別の事情がある場合は、あらかじめ原則の上限を定めた上で、これを超えることができるよう特別条項を結ぶことができますが、以下の制限があります。

- ① 臨時的な特別の事情は、原則として行わせる時間外労働の事由より限定されること
- ② 特別条項が適用されるのは、1年の半分（6か月）までとすること
- ③ 1か月の時間外・休日労働の上限は100時間未満とすること
- ④ 2～6か月平均の1か月当たりの時間外・休日労働の上限は80時間未満とすること
- ⑤ 1年の時間外労働の上限は720時間以内とすること
- ⑥ 特別条項を適用する場合の手続きを定めること
- ⑦ 特別条項が適用される時間外労働の割増率（25%を超えるよう努めること）を定めること

4 36協定は労働者に周知する必要があります (労働基準法第106条)

36協定は掲示、写しの交付などの方法により、労働者に周知させてください。

お問い合わせ先

外国人技能実習機構 札幌事務所 指導課
北海道札幌市中央区北4条東2-8-2-5F
(電話) 011-596-6470

機構ホームページ <https://www.otit.go.jp/>



割増賃金を適正に支払いましょう

時間外労働や休日労働、深夜業を行わせた場合は、割増賃金を支払う必要があります。これを支払わないと、賃金不払残業（いわゆるサービス残業）として法律違反となります（労働基準法第37条）。

1 割増賃金の計算方法

割増賃金は、次の算式で計算します。

$$\text{時間単価} \times \text{割増率} \times \text{時間数}$$

(例) 時間単価1,000円の実習生が、時間外労働10時間、休日労働8時間を行った場合

時間外労働 @1,000×1.25×10 = 12,500円

休日労働 @1,000×1.35×8 = 10,800円

2 割増率

割増率の下限は、次のように定められています。

時間外労働	25% (月60時間を超えた部分については50%(**))
休日労働	35%
深夜業(*)	25%

(*) 午後10時から翌日午前5時までの間の労働をいいます。

(**) 中小企業、個人事業は2023年4月1日から適用されます。

時間外労働、休日労働は深夜業と組み合わせられると割増率が上がります。

時間外労働 + 深夜業 → 50% (75%)

休日労働 + 深夜業 → 60%

休日には法定労働時間がないため、時間外労働と休日労働は重複することはありません。

3 時間単価の算出

割増賃金を計算するための1時間当たりの単価は労働者によって異なります。また、賃金の計算方法によっても異なります。

① 時間給の場合

時間額がそのまま単価になります。

② 日給の場合

日額を1日の所定労働時間で割った額が単価になります（端数は小数点以下四捨五入して1円単位とします）。

③ 月給の場合

月額を1か月の所定労働時間で割った額が単価になります（端数処理は②と同じように行います）。

②、③で1日（1か月）の所定労働時間が日（月）によって異なるときは、1週間（1年間）における1日（1か月）平均所定労働時間を計算し、その時間で割って計算します。

①、②、③の賃金を組み合わせて支給する場合（時間給に加えて月ごとに手当を支給する場合）は、上の方法で算定した額を合計して単価を計算します。

原則として、労働者に支給する賃金はすべて計算の対象となりますが、次に挙げる7種類の手当は除くことができます。

1. 家族手当
2. 通勤手当
3. 別居手当
4. 子女教育手当
5. 住宅手当
6. 臨時に支払われた賃金
7. 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

4 時間数の計算

時間数の計算に当たっては、原則として1時間未満の端数もすべて計上します。ただし、月ごとに合計したときの端数30分未満をゼロとし、30分以上を1時間とすることは差し支えありません。

つまり、日々の時間外労働等の計算で端数を切り捨てるような処理は、時間数を正しく計上していないこととなります。

お問い合わせ先

外国人技能実習機構 札幌事務所 指導課

北海道札幌市中央区北4条東2-8-2-5F

（電話）011-596-6470

機構ホームページ <https://www.otit.go.jp/>



年次有給休暇の取得を進めましょう

技能実習生にも日本人労働者と同じく、条件を満たせば年次有給休暇が発生します。また、年次有給休暇を取得させることが使用者に義務づけられています（労働基準法第39条）。

1 年次有給休暇の発生条件

年次有給休暇は、①雇入れから6か月間継続勤務し、②6か月間の出勤率が8割以上であることを満たす労働者に10日発生します。初めて休暇が発生した日から1年後、引き続き勤務していた労働者がその1年間で8割以上の出勤率だった場合、休暇が11日発生します。その後日数は次の表のように増えていきます。

勤続年数	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年
休暇の日数	10日	11日	12日	14日	16日

※ 直近半年（1年）の出勤率が8割以上の場合

出勤率は次の式で計算します。労災となって休業した期間、育児・介護休業の期間、産前産後休業の期間、有給休暇を取得した日は、それぞれ出勤したものとして計算します。

$$\text{出勤率} = \frac{\text{勤務日数}}{\text{所定労働日数}}$$

2 年次有給休暇の繰り越し

年次有給休暇は条件を満たせば1年に1回発生するものですが、使い切らなかった休暇は翌年まで繰り越すことができます。例えば最初に発生した休暇10日のうち3日使わなかった場合、翌年発生する11日とあわせて14日の休暇を取得することができます。

ただし、発生から2年が経過すると使い切らなかった休暇は消滅します。また、退職した時点で使い切らなかった休暇は発生から2年経っていなくても消滅します。

3 年次有給休暇の取得方法

年次有給休暇の取得方法は3種類あります。①②③いずれかの方法により、10日以上 of 年次有給休暇が発生する労働者については、そのうち5日以上を取得させなければなりません。

①労働者が取得時季を指定する方法

労働者が事前に年次有給休暇を取得する時季を指定します（**時季指定**）。その時季にその労働者が年次有給休暇を取得することが事業の正常な運営を妨げる場合に限り、別の時季に取得させることができます（時季変更）。時季変更がなければ、指定した時季に年次有給休暇を取得させなければなりません。単に「人が足りないから」「忙しいから」といった事情は時季変更の理由としては認められません。

②使用者が取得時季を指定する方法

使用者は、10日以上 of 年次有給休暇が発生する労働者に対し、そのうち5日について、時季を指定して取得させることができます。この時季については、事前に労働者に希望を聴くようにする必要があります。

③労使協定で取得時季を定める方法

労使協定を定めて、労働者ごとに有給休暇を取得する日を定めることができます。このとき、労働者が自由に時季指定できる休暇を5日以上確保しなければなりません。

4 年次有給休暇を取得した日の賃金

年次有給休暇を取得した日の賃金は、①所定労働時間労働した場合の賃金、②平均賃金1日分、③標準報酬月額 of 30分の1のいずれかを支払う必要があります（③による場合は、労使協定を締結する必要があります）。

お問い合わせ先

外国人技能実習機構 札幌事務所 指導課

北海道札幌市中央区北4条東2-8-2-5F

（電話）011-596-6470

機構ホームページ <https://www.otit.go.jp/>



作業に必要な資格は備えていますか？

作業によっては、従事する労働者に資格や教育が必要な場合があります。無資格、教育未実施で作業を行わせると労働安全衛生法違反に問われることがあります。

1 資格、教育の種類

労働安全衛生法では、事業者が労働者に作業を行わせるときに安全・衛生についての教育を行うこととされます。その上で、危険・有害な業務については**特別な教育**を行わせを求めています（労働安全衛生法第59条第3項）。

また、一部の業務については**免許**を持つ者や**技能講習**を修了した者にのみ行わせなければならないものを定めており、これ以外の者が業務を行えないようにしています（同法第61条）。

自社で技能実習生に行わせる業務について資格や特別教育が必要か否かについては、所轄の労働基準監督署まで問い合わせてください。

2 免許が必要な業務

特に危険な業務に労働者をつかせるときは、免許を持つ者に行わせなければなりません。以下は免許が必要な業務の一部です。

- つり上げ荷重5トン以上のクレーンの運転
- 発破のための穿孔、火薬装填、点火、点検等
- 潜水器を使い、空気の送給を受けて行う潜水
- ボイラーの整備

免許試験は全国7か所にある安全衛生技術センターで定期的に行われています。合格者には免許証が発行され、免許が必要な業務につく者は免許証を携帯する必要があります。

なお、免許試験は日本語のみで行われ、翻訳文の配布や通訳の同席は認められません（事前に申し込むと問題文等の漢字にふりがなを振ってもらうことができます）。



3 技能講習の修了が必要な業務

危険、有害な業務に労働者をつかせるときは、都道府県労働局に登録した機関が実施する技能講習を修了した者に行わせるか、その者に労働者を指揮させなければなりません。以下は技能講習の修了が必要な業務の一部です。

- 最大荷重 1 トン以上のフォークリフトの運転
- 最大荷重 1 トン以上のショベルローダー、フォークローダーの運転
- 機体重量 3 トン以上の建設用車両機械（ドラグショベル、パワーショベル、ブルドーザー等）の運転
- つり上げ荷重 1 トン以上のクレーンの玉掛け
- 高さ 5 メートル以上の足場の組立て、解体の作業の指揮
- 屋内で有機溶剤を用いる作業の指揮
- 特定化学物質を用いる作業の指揮

免許と異なり、技能講習は法令で定める内容を習得できれば外国語でも修了が可能です。そのため、登録教習機関の中には外国語で講習を実施するものや、通訳の同席を可能とするものがあります。

4 特別教育が必要な業務

作業に従事する労働者に危険性や有害性を知らせるための特別な教育は、法令で定める条件を満たす講師が、法令で定める内容・時間数の教育を実施すれば自社で実施することも可能です。また、登録教習機関等で技能講習同様に実施しているところもあります。

以下は特別教育の実施が必要な業務の一部です。

- つり上げ荷重 5 トン未満のクレーンの運転
- 足場の組立て、解体又は変更
- 高さ 2 メートル以上の箇所でするフルハーネス型墜落制止用器具（安全帯）を使って行う作業

お問い合わせ先

外国人技能実習機構 札幌事務所 指導課

北海道札幌市中央区北4条東2-8-2-5F

（電話）011-596-6470

機構ホームページ <https://www.otit.go.jp/>



健康診断を実施しましょう

常時使用する労働者に対しては、雇い入れるときと、その後定期的に、医師による健康診断を実施しなければなりません（労働安全衛生法第66条）。また、その結果についても適切に措置しなければなりません。

1 健康診断を実施する必要がある労働者

技能実習生は「常時使用する労働者」に該当するので、①雇入れ時健康診断と②定期健康診断（1年以内ごとに1回）を実施する必要があります。このほか、特定業務^(*)に週1回（半年で24回）以上従事する場合は、③特定健康診断（6か月以内ごとに1回）を実施する必要があります。

さらに、有害な業務に従事する場合は健診項目が異なる特殊健康診断を別途実施する必要があります（本リーフレットでは割愛します。詳細は労働基準監督署にお問い合わせください）。

^(*) 深夜業（午後10時から翌日午前5時まで）を含む業務、多量の高熱（低温）物体を取り扱う業務及び著しく暑熱（寒冷）な場所における業務など13種類の業務があります。

2 健康診断の実施項目

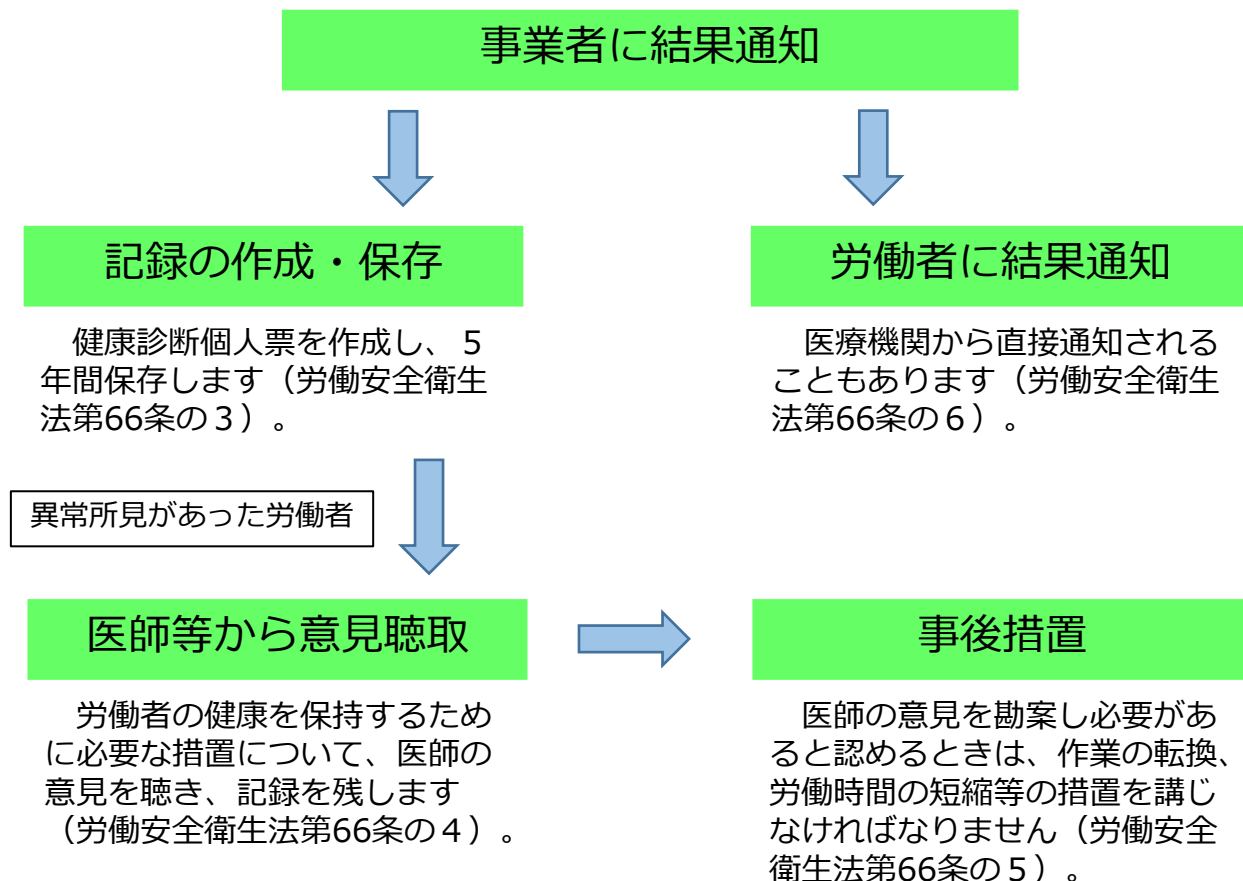
健康診断で実施する項目は右の表のとおりです。

- ：実施しなければならないもの
- ×：実施しなくてよいもの
- 1：20歳未満の者は、医師の判断により省略できるもの
- 2：40歳未満の者は、医師の判断により省略できるもの（ただし35歳の者は省略不可）
- 3：原則1000ヘルツ・4000ヘルツの音を用いてオージオメーターで検査するが、45歳未満の者は他の検査方法でも可能なもの（ただし35歳、40歳の者は原則どおり）
- 4：胸部エックス線検査により、病変や結核発病のおそれがないと診断された者は、医師の判断により省略できるもの
- 5：40歳未満の者は、医師の判断により省略できるもの
- 6：実施しなくてよいもの（ただし、定期健康診断で実施している場合に限る）

	雇入れ時	定期	特定業務
既往歴及び業務歴の調査	○	○	○
自覚症状及び他覚症状の有無の検査	○	○	○
身長	○	●1	●1
体重	○	○	○
腹囲	○	●2	●2
視力	○	○	○
聴力	○	●3	●3
胸部エックス線検査	○	○	●6
喀たん検査	×	●4	●4
血圧	○	○	○
貧血	○	●5	●5
肝機能	○	●5	●5
血中脂質	○	●5	●5
血糖	○	●5	●5
尿検査	○	○	○
心電図	○	●5	●5

3 健康診断を実施した後の措置

健康診断を実施すると医療機関から結果が事業者へ通知されます。その後の措置の流れは以下のとおりです。



このほか、労働者数50人以上の事業場では、定期健康診断や特定業務従事者の健康診断の結果を所轄労働基準監督署長に報告する必要があります（労働安全衛生法第100条）。

4 過重労働による健康障害防止に向けて

健康診断とは別に、時間外・休日労働が1か月80時間を超え、疲労の蓄積が認められる労働者が申し出た場合は、医師による面接指導を受けさせなければなりません（労働安全衛生法第66条の8）。もとより、時間外・休日労働が1か月80時間を超えるような過重労働はさせないよう配慮してください。

お問い合わせ先

外国人技能実習機構 札幌事務所 指導課

北海道札幌市中央区北4条東2-8-2-5F

（電話）011-596-6470

機構ホームページ <https://www.otit.go.jp/>

