

# 海事協通信

2015年  号

暦のうえでは、もう立春！しかし、まだまだ寒い日が続きインフルエンザも警報発令中です。  
ウイルスに負けないようにあったかい食べ物で身体を芯から温めましょう！

技能実習制度見直しに伴い、今後はさらに管理体制のチェックが厳しくなります！  
皆さんの事業所は万全ですか？  
今一度、チェックリストに基づいて確認してみましょう！

## 技能実習生雇用に伴うチェックリスト



実習実施機関名: \_\_\_\_\_

実施年月日: \_\_\_\_\_ 年 月 日

チェック項目	確認欄
<b>1. 労働条件の明示(労働基準法第15条)</b> ○技能実習生を雇い入れた時、最低賃金改定時、雇用契約の更新時、下記の事項を示した労働条件通知書を保管していますか。 ○技能実習生に労働条件通知書を交付していますか。 <書面で明示すべき労働条件> ・ 労働契約期間 ・ 就業場所および従事すべき業務 ・ 労働時間(始業・終業時刻、休憩時間、休日等) ・ 賃金等(賃金額、支払の方法、賃金の締め切りおよび支払日)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<b>2 賃金台帳の作成(労働基準法第108条ほか)</b> ○賃金台帳を作成し、次の事項を記載していますか。 ・ 労働者の氏名・性別・賃金計算期間・労働日数・労働時間数・時間外労働時間数 ・ 深夜労働時間数・休日労働時間数・手当その他賃金の種類ごとにその額など ○賃金台帳は3年間保存していますか。	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<b>3 労働時間管理の適正化</b> ○労働者の出勤日ごとの始業・終業時刻を、原則として ①使用者が自ら現認、または、 ②タイムカードなどの客観的な記録を基礎として確認し、記録していますか。 ○賃金台帳における労働時間に関する記載は、適切ですか。	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<b>4. 賃金支払(労働基準法第24条)</b> ○賃金については、通貨で、受入れ企業から直接技能実習生に、その全額を、毎月1回以上、一定	<input type="checkbox"/>

<p>期日に支払っていますか。</p> <p>○労働契約に基づく賃金が適切に支払われていますか。</p> <p>○賃金の控除については、法令で定められているもの(税金、社会保険料など)、労使協定で定めたもの(宿舍家賃や食費など)に限定していますか。</p>	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>		
<p><b>5 強制貯金の禁止(労働基準法第18条)</b></p> <p>○技能実習生に対して、労働契約に付随して貯蓄金を管理する契約(技能実習生名義の口座の通帳、印鑑を使用者が保管することを含む。)をしていませんか。</p>	<p><input type="checkbox"/></p>		
<p><b>6 時間外・休日・深夜割増賃金支払(労働基準法第37条)</b></p> <p>○法定の労働時間を超えて労働させる場合、法定の率で計算した割増賃金を支払っていますか。</p> <p>○労働契約に基づく割増賃金が適切に支払っていますか。</p>	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>		
<p><b>7 最低賃金(最低賃金法第4条)</b></p> <p>○賃金は、最低賃金額以上の額を支払っていますか。</p> <p>平成26年10月8日からの<b>最低賃金:748円</b></p> <p>平成26年10月7日までの最低賃金:734円</p>	<p><input type="checkbox"/></p>		
<p><b>8 労働時間等(労働基準法第32条、第34条、第35条、第39条ほか)</b></p> <p>○所定労働時間は、週40時間、1日8 時間以内ですか。</p> <p>○労働契約に基づく労働時間とされていますか。</p> <p>○労働時間が6時間を超える場合は少なくとも<b>45分</b>、8時間を超える場合は少なくとも<b>60分</b>の休憩を与えていますか。</p> <p>○少なくとも毎週1 日の休日か、4週間を通じて4日以上の日を休ませていますか。</p> <p>○労働契約に基づき年次有給休暇は適切に付与していますか。</p> <p>○法定労働時間を超えて、または法定休日に労働させる場合には、「時間外・休日労働に関する協定」(36協定)を締結し、労働基準監督署に届け出ていますか。</p> <p>○時間外や休日に労働させる場合は、36協定の範囲内としていますか。</p> <p>○36協定は、次の限度基準に適合していますか。</p> <table border="1" data-bbox="316 1391 983 1585"> <tr> <td data-bbox="316 1391 584 1585"> <p>① 一般の労働者</p> <p>1週間 15時間</p> <p><b>1か月 45時間</b></p> <p>1年間 360時間</p> </td> <td data-bbox="584 1391 983 1585"> <p>② 1年単位の<b>変形労働時間制</b></p> <p>1週間 14時間</p> <p><b>1か月 42時間</b></p> <p>1年間 320時間</p> </td> </tr> </table> <p>・ 特別条項:臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない「特別の事情」が予想される場合、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ます。ただし、この「特別の事情」は、臨時的なものに限られます。</p> <p>○漁獲繁忙期を想定して特別条項付き36協定書を締結していますか。</p>	<p>① 一般の労働者</p> <p>1週間 15時間</p> <p><b>1か月 45時間</b></p> <p>1年間 360時間</p>	<p>② 1年単位の<b>変形労働時間制</b></p> <p>1週間 14時間</p> <p><b>1か月 42時間</b></p> <p>1年間 320時間</p>	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>
<p>① 一般の労働者</p> <p>1週間 15時間</p> <p><b>1か月 45時間</b></p> <p>1年間 360時間</p>	<p>② 1年単位の<b>変形労働時間制</b></p> <p>1週間 14時間</p> <p><b>1か月 42時間</b></p> <p>1年間 320時間</p>		
<p><b>9 寄宿舍(労働基準法第96条ほか)</b></p> <p>寄宿舍に労働者を居住させる場合、次の労働基準法で定める規定を守らせる必要があります。</p> <p>○寄宿舍規則を作成したときや、変更した時は、労働基準監督署に届け出ていますか。</p> <p>○技能実習生を含め労働者を10人以上使用している場合は、寄宿舍設置届を届け出ていますか。</p>	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>		

<p>○寄宿舎の設備などについて、寄宿舎に居住する労働者の安全・衛生・風紀等を守るため、次の措置を講じていますか。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 警報装置(火災など非常事態を居住者に知らせるもの)を設置すること</li> <li>・ 消火設備を設置すること</li> <li>・ 寢室を2階以上に設ける場合は避難階段等を設けること</li> <li>・ 寢室に居住する者の氏名等を掲示することなど</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<p><b>10 安全衛生教育(労働安全衛生法第59条、労働安全衛生規則第35条、第36条など)</b></p> <p>○技能実習生を雇用したとき、①作業内容、②機械や原材料などの取り扱い方法など、技能実習生の安全衛生の確保に必要な事項について、実習生が理解できる方法で安全衛生教育を実施していますか。</p>	<input type="checkbox"/>
<p><b>11 就業制限(労働安全衛生法第61条、労働安全衛生法施行令第20条)</b></p> <p>○就業制限業務に技能実習生に従事させる場合に、免許の取得、技能講習の修了などの所要の措置を取らせていますか。</p>	<input type="checkbox"/>
<p><b>12 健康診断の実施(労働安全衛生法第66条)</b></p> <p>○技能実習生を雇い入れたとき、雇入れ時健康診断を実施していますか。</p> <p>○技能実習生に年に1回、定期健康診断を実施していますか。</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p><b>13 労働保険・社会保険</b></p> <p>○労災保険の加入手続はされていますか。</p> <p>○雇用保険の加入手続はされていますか。</p> <p>○健康保険、国民健康保険の加入手続はされていますか。</p> <p>○厚生年金、国民年金の加入手続はされていますか。</p> <p>○技能実習生の雇入れ・離職の際、その氏名、在留資格などを期限内にハローワークに届け出をしていますか。</p> <p>○雇用保険資格取得届(複写)・資格喪失届(複写)を保管していますか。</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p><b>14 技能実習生が安心して実習を行うことができる環境づくり</b></p> <p>○技能実習計画について、申請の際に行うとした作業とは別の作業をさせた場合や技能実習計画上の複数の作業項目のうち、大半の項目を実施しなかった場合はないですか。</p> <p>○「技能実習2号口」(入国2、3年目)の技能実習生に対して、技能実習成果の評価において受験し合格した技能実習移行対象職種と異なる職種に従事させたことはないですか。</p> <p>○技能実習計画において設定された到達目標について、所定の期間までに、所定の確認方法により、到達目標が達成されていることを確認していますか。</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>



## 年次有給休暇について

使用者は雇い入れの日から起算して、6カ月間継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤した労働者に対して、**最低10日**の年次有給休暇を与えなければなりません。(参照条文:労働基準法第39条)





# 今年の春節は、何月何日？

中国では、旧正月(春節)をお祝いするため、多くの中国人はその期間に1週間程度の休暇をとります。旧暦のため毎年春節は変わり、今年2015年の春節は、**2月19日**となります。そのため旧暦の大みそかにあたる2月18日から2月24日頃まで、家族とゆっくり休暇を過ごします。また、ベトナムでも同様に旧正月(テト)をお祝いします。



旧暦の**1月1日**は ⇒ 2月19日

旧暦の**12月31日**は ⇒ 2月18日



## 法律コラム 第12回目

### 法律事務所便り ～2015年技能実習制度の展望～

明けましておめでとうございます。

今年(2015年)はひつじ年。羊は「祥」につながることから、中国では吉祥動物のひとつとされているとか。2015年が皆様にとって佳い年になりますように。

さて、年頭にあたり技能実習制度の今後の展望を。

2014年11月に、技能実習制度の見直しに関する法務省・厚生労働省合同の有識者懇談会が立ち上げられました。

そこで議論されているのは、**技能実習制度の管理監督体制を抜本的に強化した上での**、①優良機関での実習期間の延長又は再実習、②優良機関における受入人数上限見直し、③対象職種の拡大です。受入企業や監理団体への立入検査を実施し、優良な企業・監理団体の認定や実習生保護を業務とする新法人(取締機関)の設置も検討され、2015年度中の新制度移行が目指されています。

当組合も、ベトナムからの実習生受入開始を目前に控え、これまで通り適正な技能実習の実施が求められています。今年も実習生の笑顔の輪が広がることを期待します。



あお葉法律事務所 弁護士 伊藤 絢子

節分といえば豆まき！豆をまいたあとは、自分の年の分だけ(又は自分の年より一つ多く)豆を食べますね！ひとつ、ふたつと数えながら、食べても食べても、まだまだ減らぬ豆の数！年をとるって大変ね…。来年は恵方巻にしよう…と、思う今日この頃です。皆さんも無病息災でありますように！！  
今月の担当は、西川でした。

