

令和2年10月27日

監理団体・実習実施者 各位

外国人技能実習機構

監理団体部長

技能実習部長

技能実習生の年次有給休暇の取得について

外国人技能実習制度の適正な運用につきましては、平素から格別の御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、厚生労働省においては、今月を「年次有給休暇取得促進期間」として集中的な広報活動を行っています。ご承知の通り、労働基準法第39条では、労働者の心身の疲労を回復させる等の観点から、休日のほかに毎年一定日数の有給休暇を労働者に付与することを使用者に義務づけています。さらに先の労働基準法の改正により、平成31年4月1日からは、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、そのうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務づけられました。

技能実習生も労働基準法上の労働者であり、年次有給休暇は当然に付与されるものですので、原則として、請求があった日に与えない、年間5日以上与えていないといった場合は労働基準法違反、そして技能実習法第16条違反にもなります。この年次有給休暇を与えるという義務は実習実施者により確実に履行される必要があります。また、監理団体もそのことを監査の際等に確認し、問題があれば必要な指導を行うことが責務となります。

しかしながら、一部の实習実施者においては年次有給休暇制度を不適切に運用している実態が認められ、また監理団体も適切に対応してくれないことも含めた相談が、技能実習生から機構に寄せられている状況があります。

つきましては、実習実施者は下記1に、監理団体は下記2に特に留意し、技能実習生が年次有給休暇を確実に取得できるための取組みを行っていただきますようお願いいたします。

記

1 実習実施者が留意すべき事項

(1) 年次有給休暇を取得しやすい環境作り

労働基準法令の周知も労働基準法106条で定められた使用者の責務です。添付のリーフレットを活用等して周知してください。

また、年次有給休暇を取得しやすいよう、取得の申出方法を丁寧に説明するほか、管理簿を作成するなどにより、各技能実習生の取得可能な日数が常にわかりやすいよ

うにしてください。

(2) 適切な技能実習計画の策定等

技能実習計画は雇入れ後の年次に応じて実習時間を定めていますが、年次有給休暇を取得することを前提とした日程で計画を策定してください。なお、監理団体においても、その前提で計画作成指導を行ってください。

2 監理団体が留意すべき事項

(1) 年次有給休暇の制度の技能実習生への周知

入国後講習において労働基準関係法令を技能実習生に教授する際、添付のリーフレットを活用等して年次有給休暇制度を周知してください。

監査時に行う面接の際においても、必要に応じて周知してください。

(2) 適切な監査等の実施等

監査においては、必ず技能実習生ごとに年次有給休暇の取得状況を確認してください。取得日数が5日未満で労働基準法違反となる場合はもちろん、年次有給休暇を付与した実績が無いなど、実習実施者が制度の内容を理解していないと考えられる場合は必要な指導を行ってください。

なお、労働基準法違反が認められた場合は、技能実習法に基づきその事実を機構宛報告してください。また、制度の周知状況や指導状況についても、監査報告書に記載するなどにより情報提供していただくようお願いします。

(3) 適切な相談対応

技能実習生から年次有給休暇が取得できないとの相談があった時に、その相談を放置したり、逆に技能実習生に我慢をするよう説得するような行為を行った監理団体もみられますが、監理団体の責務を踏まえれば、大いに問題のある行為だと考えられます。事実関係をしっかりと確認のうえ、実習実施者に対し必要な指導等を行ってください。