

1 外国人の技能実習生への適用

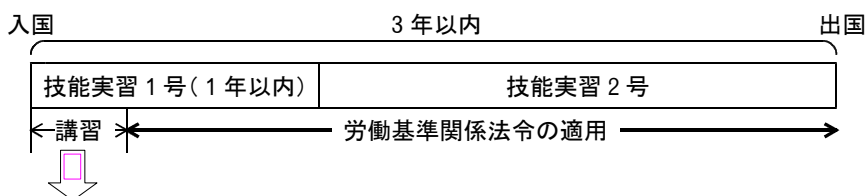
◆外国人の技能実習生は、入国1年目から労働者として労働基準関係法令の適用を受けることとされた。

法9条, H.22.2.8 基発0208 第2号関係 ★
(平成22年7月1日施行)

【通 達】：技能実習生の労働条件の確保 (H.22.2.8 基発0208 第2号)

1 [出入国管理及び難民認定法の]改正前の研修・技能実習制度においては、入国1年目は研修生として入管法上報酬を受ける活動が禁止され、労働基準法上の労働者に該当しないものであったが、改正後の技能実習制度においては、[講習の期間を除き]入国1年目から労働者として労働基準関係法令の適用を受けるものとなること。

<改正後の技能実習制度における適用>



* 企業が単独で行う技能実習(受入れ団体を利用しない技能実習)において、雇用契約に基づいて行われる講習の期間は、労働基準関係法令が適用される。

2 実習実施機関が暫定任意適用事業に該当する場合を除き、技能実習生に対しては、労働者災害補償保険が強制適用されることはいうまでもないが、法務省令において、労働者災害補償保険の暫定任意適用事業であっても、技能実習生を受け入れる場合には、労働者災害補償保険に係る保険関係の成立又はこれに類する措置を講じる必要があるとされていること。雇用保険についても、技能実習生に対しては、通常の労働者と同様に適用されること。

2 休業手当

◆計画停電による休業は、原則として、法 26 条の使用者の責めに帰すべき事由による休業には該当しない旨の通達が発出された。

法 26 条， H. 23. 3. 15 基監発 0315 第 1 号関係 ★

(平成 23 年 3 月 15 日適用)

【通 達】：計画停電が実施される場合の労働基準法 26 条の取扱い（H. 23. 3. 15 基監発 0315 第 1 号）

- 1 計画停電の時間帯における事業場に電力が供給されないことを理由とする休業については、原則として法 26 条の使用者の責めに帰すべき事由による休業には該当しないこと。
- 2 計画停電の時間帯以外の時間帯の休業は、原則として法 26 条の使用者の責に帰すべき事由による休業に該当すること。ただし、計画停電が実施される日において、計画停電の時間帯以外の時間帯を含めて休業とする場合であって、他の手段の可能性、使用者としての休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案し、計画停電の時間帯のみを休業とすることが企業の経営上著しく不相当と認められるときには、計画停電の時間帯以外の時間帯を含めて原則として法 26 条の使用者の責めに帰すべき事由による休業には該当しないこと。
- 3 計画停電が予定されていたため休業としたが、実際には計画停電が実施されなかった場合については、計画停電の予定、その変更の内容やそれが公表された時期を踏まえ、上記 1 及び 2 に基づき判断すること。