

原則

技能実習生による時間外労働や休日労働、深夜労働については、技能実習が、労働力の需給の調整の手段でなく、技能等の修得等を目的として行われる以上、技能実習を行わせる合理的な理由がない限り、原則として行われることが想定されていない。

例外：時間外労働等を行わせる場合

ただし、やむを得ない業務上の事情等により、時間外労働等を行う必要がある場合は、以下の要件を満たしている必要がある。

- 労働関係法令を遵守して行うものであること
- 技能等の修得等の活動の一環として行われるものであること
- 技能実習生に対する技能等の修得等に係る指導が可能な体制が構築されていること

※ 深夜労働については、技能実習を行わせる合理的な理由がない限り、実習生の年齢にかかわらず、原則として行われることが想定されていない。

一方で、技能実習計画において、交替制により深夜労働を行わせるにあたり、合理的な理由がある場合に限っては、申請が認められる場合がある。

労働関係法令の適用

- 技能実習生についても、労働基準法上の労働者として、労働関係法令の適用を受ける。
- 労使協定（36協定）の締結及び所轄労働基準監督署長への届出により、原則月45時間、年360時間を限度として、時間外労働を行わせることができる（労働基準法第36条）。
- また、技能実習生に時間外労働等を行わせる場合、適正に割増賃金を支払わなければならない（労働基準法第37条）。