

外国人技能実習制度と実態

JAMゼネラルユニオン書記長 藤岡小百合

金属労協は2023年8月9日、新制度への移行が検討されている外国人技能実習制度の現状と課題について理解を深めるため、第34回「海外での建設的労使関係構築」国内労使セミナーを開催しました。今号では、そのセミナーで講演いただいた藤岡JAMゼネラルユニオン書記長に、技能実習生からの相談事例から見えてくる外国人技能実習生を取り巻く実態と制度の問題点などご寄稿いただきました。

JAMと外国人支援

JAMには現在、在日ビルマ市民労働組合(FWUBC)と国際プーター労働組合(ILUB)という外国人からなる労働組合があります。

特にFWUBCへは2002年の結成時から20年以上にわたって支援をしており、最近はこのFWUBCを通してミャンマー人から多くの相談が寄せられています。

2019年にはJAMゼネラルユニオン(以下「JAMGU」)が結成され、外国人を含めた雇用の多様化に対応するとともに、未組織労働者の受け皿としての役割を担っています。

外国人技能実習生制度について

外国人技能実習制度は、日本の技能、技術、知識を開発途上地域等へ移転し、経済発展を担う「人づくり」に寄与することを目的として1993年に創設された制度です。2017年には「外国人の技能実習の適正な実務及び技能実習生の保護に関する法律(技能実習法)」が施行され、新たな技能実習制度がスタートしました。現在日本には約40万人の技能実習生が働いています。コロナ禍で一時減少したものの、人手不足等の問題から2022年よりまた増加の一途をたどっています。

本年5月21日、技能実習に代わる外国人材受け入れの「育成就労」制

度創設と、入管難民法と技能実習適正化法の改正案が衆院を通過しました。

技能実習制度は原則転籍が認められておらず、多額の借金を抱えてくる実習生が劣悪な労働条件で働かされるといったことが当初から問題視されてきました。今回の法改正では当初廃止するかと思われていた転籍制限が設けられることになり「看板の掛けかえ」との批判が上がっています。

外国人からの相談件数と経路

JAMに寄せられる外国人からの相談件数は新規だけで月に60〜70件です。その中でも通知書の送付や団体交渉、労基署等の対応が必要な相談が全体の3割程度あり、メッセー

図表1 技能実習生の推移

在留資格	令和元年末 (2019年末)	令和2年末 (2020年末)	令和3年末 (2021年末)	令和4年末 (2022年末)	令和5年末 (2023年末)
総数	410,972	378,200	276,123	324,940	404,556
技能実習1号イ	4,975	1,205	211	3,310	3,531
技能実習1号ロ	164,408	74,476	24,005	161,683	167,734
技能実習2号イ	4,268	4,490	2,818	878	2,255
技能実習2号ロ	210,965	258,173	202,006	83,508	163,274
技能実習3号イ	605	707	779	1,206	982
技能実習3号ロ	25,751	39,149	46,304	74,355	66,780

図表 2 JAMGU 外国人からの相談件数
(4月30日現在)

	相談件数	対応件数
2022年	536	151
2023年	693	179
2024年	348	91
合計	1,577	421

※相談件数はメッセージのやり取り等だけで解決したもの、労働相談以外も含む
 ※対応件数は相談件数のうち対面やビデオ通話で実際に会い、通知書や団交等対応を行ったもの

ジで送られてきた相談に対し、必要に応じて電話や対面に切り替えて対応します。

外国人からの相談はSNSを通してきます。相談者の多くはスマートフォンをもっていますが、個人の電話番号を持っていません。審査の基準が日本人より厳しく、在留期間が短い場合、あるいはカード支払いができない場合は審査が通らないのです。行政機関でも外国人向けの相談窓口が増えてきましたが、その多くは電話対応で、時間帯は平日の日中です。こちらに来る相談は平日の20時以降や土日に集中しています。

一番多いのが技能実習生からの相談です。相談内容は多岐にわたりますが、最も多いのは転籍についてです。といっても転籍はあくまで「目的」であり、彼らがこの選択をせざるを得なくなった「原因」にはハラコメントや契約とは異なる労働条件といった問題があります。本来ならこのような問題に対しては、技能実習生を守る立場にある「監理団体」が対応するのですが、対応してくれないどころか相談したところ、その監理団体から強制帰国を迫られたというところで私たちのところへ駆け込んでくるのです。

技能実習生からは様々な相談が寄せられます。実際の相談事例をあげて、制度の問題点をあげていきます。

相談事例1

介護 入居者からのセクハラ

2024年5月、宮城県で介護の技能実習生として働くミャンマー人女性2名から相談が入りました。職場内でセクハラがあるが会社も監理団体も対応してくれないというのです。

(1) 入居者からのセクハラ
 彼女ら二人は2023年8月から働き始めたのですが、当初から男

性利用者から食事の配膳の際に胸を触られるといったセクハラに悩まされていました。行為はエスカレートし、お風呂介助の際に自身の行為を見せつけ、卑猥な言葉を投げかけて二人の反応を楽しむようなことをしてきたのです。

(2) 会社と監理団体の対応

彼女たちはさすがに我慢できなくなり、監理団体に相談したのですが、「日本の介護業界ではこういうことがあってもいい」とし、さらには「別の介護施設に行っても同じこと」「これが耐えられないなら介護は無理」とも言われました。

二人がショックを受けていると、担当者は「他の施設に行かないなら帰国するしかない」「帰国しないのであれば仕事をすれば警察に通報し、あなたの顔写真を町中に貼って探します」と不安をあおり脅すようなことを言いました。

相談をしたところ「我慢できないなら帰国しろ」と言われるケースは私たちに来る相談の中でも本場に多いです。ハラコメント等があった場合には例外的に転籍が認められているのですが、職種変更が出来ないので「ここで無理ならほかでも無理」

と言われ、帰国をすると言われるのです。

相談事例2

縫製業 賃金の未払い・契約とは異なる教務内容・在留資格の勝手な変更

2024年4月24日、四国で縫製業として働いていたミャンマー人女性4名から相談が来しました。相談内容は賃金の未払いです。

彼女たちは2022年9月末ごろ来日し、1カ月の研修を経て縫製工場で働き始めました。2024年1月に会社を退職したのですが、退職月の給与が支払日を過ぎ、社長に連絡しても支払いを拒まれているというのです。話を聞いてみるとほかにも多くの問題があることが判明しました。

(1) 給与と残業代の未払い

彼女たちは2022年10月27日から働き始めたのですが、10月は休みを除く4日間を「練習期間」として通常業務をしたにも関わらず、給与がもらえませんでした。また、彼女たちの勤務時間は8時30分～17時なのですが、11月からは毎日19時まで残業していました。しかしながらこの残業代が半年間払われず現在も

※相談事例2で紹介した実習生の契約書の一部 時給は当時の最賃で休みは基本日曜のみ。賞与・昇給もない

ပုံအား			
1. 基本賃金 အခြေခံလစာ	<input type="checkbox"/> 月給 (円) တစ်လလုပ်အားခ(ယန်း)	<input type="checkbox"/> 日給 (円) တစ်နေ့လုပ်အားခ (ယန်း)	<input checked="" type="checkbox"/> 時間給 (821 円) တစ်နာရီလုပ်အားခ 821 ယန်း
4) 年間総所定労働日数 တစ်နှစ်တာအလုပ်လုပ်ရမည့်ရက် (1年目 255 日、2年目 277 日、3年目 277 日、4年目 _____ 日、5年目 _____ 日) ပထမနှစ် (255 ရက်) ဒုတိယနှစ် (277 ရက်) တတိယနှစ် (277 ရက်) စတုတ္ထနှစ် (_____ ရက်)			
5) 所定時間外労働の有無 အချိန်ပိုအလုပ်ချိန် မှီ/မရှိ <input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無 ရှိမည် မရှိပါ ○詳細は、就業規則 第 _____ 条~第 _____ 条、第 _____ 条~第 _____ 条 အသေးစိတ်မှာ အလုပ်ခွင်စည်းမျဉ်း မှ အချက် _____ မှ နှင့် အချက် _____ မှ			
休日 လုပ်ပိတ်ရက် ・ 定例日：毎週 _____ 日 _____ 曜日 ပုံမှန်ပိတ်ရက် အပတ်စဉ်			

未払いのままなのです。タイムカードはなく、時間は社長が管理していたそうです。残業代をこまかすためか、時給制にも関わらずタイムカードを設けていないケースが非常に多いです。

(2) 契約とは違う業務内容

技能実習では働く職種が限定され、従事する業務についても細かく決められています。制度上の目的は「技術移転」なので単純作業をさせてはいけませんし、実習計画以外の業務をさせるのも違法です。彼女たちは「婦人子供服製造」という職種なのですが、実際に行っていたのはタオルの製造でした。作業中の動画があり見せてもらいましたが、タオルのタグ付けばかり行っており、周りを見ても「服」になるような生地や工程を行っている様子はみえません。これでは勿論婦人子供

服製造の技術は学べません。日時は覚えていないとのことですが、一日だけ「調査がある」とのことで、タオルを全て隠して子供服の製造を行った日もあったそうです。技術を学びに来たのに単純作業ばかりさせられた、聞いていた仕事内容と違うという相談は非常に多いで

す。技能実習には職種ごとに検定試験があるのですが、その結果不合格になってしまい、それを理由に解雇や帰国を迫られるというケースもあります。(3) 聞いていた内容と異なる不衛生な寮
彼女たちはミャンマーで説明を



1 「技能実習制度 運用要領」では「寝室については、床の間・押入を除き、1人当たり4.5㎡以上」と定められている
2 蓋が割れている洗濯機
3 前の住人が残した私物やゴミが散乱する廊下



受けた際「寮は一人一部屋」と聞いていました。しかしながら、実際に案内されたのは日本家屋の一軒家で、前の住人の荷物やごみが放置されたまま掃除もされていません。寝室は二段ベッド3台の6人一部屋、洗濯機の蓋は割れており、テーブルの脚は斜めに傾いていました。

寮が狭い、不衛生であるといった相談も非常に多いです。寮のことで会社に相談したら「お前の国では水や電気がこんなに使えるのか！」と怒鳴られたという相談もありました。技能実習制度では会社は実習生に対し安全で清潔な寮を提供する義務があります。しかしながらこれらが守られず「タコ部屋」のような場所で集団生活を行っているというケースは未だに後を絶ちません。

(4) 在留資格の勝手な変更

彼女たちは2023年10月12日付けで技能実習2号の在留カードが交付されました。しかしながらその約1カ月後に「あと2年働くために手続きが必要」と言われ、監理団体の人と入管に連れていかれました。手続き後、社長から「これから保険のお金は自分たちで払うようになる」「保険料は今までより安くなる」

「寮はそのまま使える」等の話がされました。11月末に新しい在留カードが渡されたのですが、資格が「特定活動」に変更されていたのです。彼女たちはなぜ勝手にビザが変更されたのか会社と監理団体に問いましたが、理由は説明してもらえませんでした。会社と監理団体が信頼できなくなり、彼女たちは退職を申し入れました。

この「特定活動」は「本国情勢を踏まえた在留ミャンマー人への緊急避難措置」としてクーデター後に特定の認められている在留資格です。このビザであればアルバイトで働かせること、単純作業をさせることも可能です。実習経過を技能実習機構へ報告する義務もありません。おそらく会社は違法な働かせ方が発覚するのを恐れて資格を変更し、さらには制度をよくわかっていない彼女たちに都合の良い説明をして、社会保険から国保に切り替えようとしていたと考えられます。

賃金未払いだけでなく団体交渉や労基署で違反申告を行い解決します。しかしながら、この件（相談事例2）については問題点が多く、労基法だけでなく技能実習制度からみても

非常に悪質なケースです。現在相談者からの協力を得て証拠を集め、技能実習機構への告発等も視野に入れた対応を行っています。

これまで技能実習生だけでも200件を超える雇用契約書を見ましたが、その9割が最低賃金です。休日は日曜日だけという実習生も多く、昇給・賞与・退職金はないのが当たり前です。技能実習生との雇用契約における待遇は、日本人と同等以上であることが必要です。そうでないといえぬ書類申請が通りません。このような条件で申請が通っているということは、日本人の待遇がこの程度であると認めているようなものです。

労働基準法、労働組合法等いかなる労働法は国籍による差別は一切認めていません。外国人であっても日本で働く以上、日本の労働者なので

す。たまたま労働者が外国人であっただけで、日本の企業で起こっている労働問題です。私たちは、明日は我が身だと考え、日々の相談を受けています。問題とは、起こっていることを知ることで初めて問題になるものです。まずは多くの方にこの現状

を知ってもらい、対岸の火事ではないと問題意識をもっていただければと思います。

なお、その後2024年7月2日に今治タオール工業組合へ人権デューデリジェンスの対応要請を行い、工業組合からは真摯に対応するとの回答を得ました。また、要請後、記者会見を行い、その様子はマスコミにも取り上げられました。



藤岡 小百合

ふじおか・さゆり

JAM 組織グループ書記局長
JAM ゼネラルユニオン書記長

大学卒業後、青年海外協力隊としてソロモン諸島に2年間、キルギス共和国に2年間派遣。
2018年にJAM入局。