

外国人技能実習制度の適正化と技能実習生の保護に関する意見書

2020年7月15日
日本労働組合総連合会四国ブロック連絡会
日本労働組合総連合会香川県連合会

外国人技能実習法が施行されて約2年半が経過しましたが、外国人技能実習制度の適正化はまだ取り組みの途上にあります。さらに、今般の新型コロナウイルス感染拡大により、雇用が急速に減少する中において、実習実施者による突然の解雇や、休業による帰国の強制など、技能実習生にも大きな影響が及んでいます。

連合は、「発展途上地域等への技能、技術又は知識の移転による国際協力」という技能実習制度本旨に沿った適正な制度運営および、技能実習生の権利保護の観点から、以下の通り意見を申し上げます。

1. 技能実習生に対する新型コロナウイルス感染症に係る情報提供については、やさしい日本語を始めとする多言語による最新の情報提供に努めるとともに、監理団体および実習実施者への周知を徹底すること。
2. 技能実習生を雇用する実習実施者に対し、技能実習生も雇用調整助成金の支給対象であることを周知するとともに、事業活動の縮小等によりやむを得ず休業する場合には、雇用調整助成金の活用を促すこと。
3. 技能実習生は在留期間に限りのある有期労働契約により雇用されている者であり、解雇に関しては通常の労働者よりその有効性が厳しく判断されることを周知するとともに、安易な解雇や強制帰国に対しては厳正に対処すること。
4. 実習先の経営悪化等により、技能実習の継続が困難となった技能実習生に対しては、監理団体は新たな実習先を斡旋する必要があることを周知徹底するとともに、監理団体において新たな実習先を斡旋することができない場合においては、外国人技能実習機構が責任を持って新たな実習先を斡旋すること。
5. 実習先の経営悪化等により、技能実習の継続が困難となり、新たな実習先も見つからない技能実習生に対しては、特定技能外国人の業務に必要な技能を身に付けることを希望している場合など、一定の要件を満たす場合においては「特定活動（最大1年・就労可）」への在留資格の変更が可能であることを、監理団体に周知徹底すること。

6. 技能実習生に対して最賃を下回る賃金しか支払われていない事例が多くみられることを踏まえ、外国人技能実習法第9条第9号の「技能実習生に対する報酬の額が日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であること」の確認を徹底すること。
7. 外国人技能実習法ならびに上陸基準省令において明記されている「日本人と同等額以上の報酬」について、同等報酬の実効性を確保するために、地方出入国在留管理局として賃金データベースを構築すること。
8. 外国人技能実習法の趣旨を踏まえ、外国人技能実習機構と都道府県労働局との相互連携を積極的にはかり、労働関係法令に対する監督指導体制を強化すること。
9. 監理団体への年1回の実地検査ならびに実習実施者への3年以内の実地検査を完全履行するとともに、実習計画に沿った技能実習内容となっているか、適正な職場環境と労働条件が確保されているかを確認すること。また、是正が必要な場合においては、適正な指導を行うとともに、改善報告の確認を行うこと。
10. 技能実習生を含む、すべての外国人労働者の権利を確保し、適正な就労環境のもとで労働できるよう、外国人労働者を雇用する事業主に対し、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関する事業主が適切に対処するための指針」の周知を徹底すること。
11. 地方公共団体が設置・運営する一元的相談窓口をはじめ、労働局や外国人技能実習機構で受ける技能実習生からの相談内容については、地域協議会において共有化するとともに、問題事例の把握に努め、技能実習生の保護をはかること。
12. 技能実習生の中には自由に外出することもままならない者もいることから、相談についてはメールやSNS等による相談方法も検討すること。
13. 四国ブロックにおいて把握した、技能実習生からの相談件数、監理団体および実習実施機関に対する不正行為件数、労働基準監督署による監督指導、送検件数等について公表すること。
14. 監理団体等への実地検査や、適切な技能実習計画の認定、さらには技能実習生の保護の観点から、外国人技能実習機構高松事務所の体制を強化すること。

15. 実習生の在留期限は3年（実習生第2号）と5年（実習生第3号）であり、現行の未払い賃金の請求権では帰国までに時効になることから、速やかに請求権の時効を5年に延長すること。また、未払い賃金を請求することで、強制帰国させられ、受験もさせてくれないケースがあるため、立場の弱い請求者の保護を徹底させること。さらには、実習実施者によっては賃金台帳（残業の記録）を出さないため、未払い金額を確定できず、労働基準監督署はお手上げ状態に陥っているケースがある。実習生が申告しても、未払い賃金問題を解決できないのは監理団体と受入会社が行政処分を軽視する傾向があることが理由と考えられるため、対応を強化すること。
16. 労災の際、申告主義の行政手続きに不慣れであること、会社の嫌がらせで、手続き（休業給付申請など）を遅らせることで、労災制度本来の救済を受けられないケースがある。また、日本人を対象として作られた労働基準法等では、外国人労働者が増える現状では支障が生じており、法改正を含む以下のような解決策が必要である。
- ① 労災認定に携わる担当者が知識の研修と現場の経験を積む必要がある。労災制度の趣旨に沿った判断および迅速かつ適正な対応を要請する。労働基準監督署の担当者は医師が発行した休業が必要であるとの診断証明を無視し、休業補償給付を不支給決定とした根拠は乏しく不支給ありきの背景が伺われる。
 - ② 不服申立を行い、口頭意見陳述を請求した。2019年8月19日付けと12月17日付けの審査請求をしたが、口頭意見陳述は2020年3月12日に行った。労災で就労ができず、しかも収入がない技能実習生にとって、在留期限や生活費など、切実な問題であり、行政の速やかな対応が求められる。
 - ③ 2014年に成立した「行政不服審査法及び行政不服審査法の施行に伴う関係法の整備等に関する法律」が2016年4月から施行された。このことは社会一般に広く知られておらず、周知方法を検討すべきである。
17. 労働基準法においては、給料明細発行の義務は明文化されていない。しかし、労働基準法に関する行政通達においては、給与を口座振込で支給する場合は「賃金の支払いに関する計算書を交付すること」と定められている。実習生の賃金を現金で支払う場合、通達は適用されるのか不明である。一方、所得税法においては給与明細発行が明確に義務付けられている。所得税法231条に「金額その他必要な事項を記載した支払明細書を、その支払を受ける者に交付しなければならない」と記載されているため、給与の支払者は従業員に給与明細を発行しなければならないが、開示請求をしても、会社は発行してくれないケースがある。税務署は催促しかできず、労働者を守る労働基準法に明文化すべきである。

18. 海外送金の際、給料明細の提示が必要だが、給付された給料明細には残業代が加算されず、送金金額より少ない原因で、送金ができないケースがある。問題解決に向けて、関係省庁と調整し、早急に対応すること。

以上