

フィリピン人労働者の受け入れと人権問題について

—— JFC 母子、日系フィリピン人、技能実習生を中心として——

小松 公寛

I はじめに

出生率の減少、労働力人口減少への対処策として、高度人材としての外国人導入に在留資格優遇策が議論される一方で、日本経済を支える低賃金外国人労働者の導入については、その逆に場当たりの導入形態が採用されている。特に技能実習生においては、企業規模ごとの受入人数の見直し、優良受入れ事業場と認定されれば、2年間受入期間が延長されるなど改正が行われてきている。同時に2017年11月1日には「外国人技能実習適正化法」が施行され、労働基準法に準じた罰則規定も設けられている。それは、賃金未払い等に対するこれまで繰り返されてきた技能実習生問題に対処するためのものであって、技能実習生全員の人権や利益に配慮した技能実習制度自体の見直しではなかった。

技能実習生支援者からこの制度は奴隷制度であると非難されている。私自身、カトリック教会の中で外国人との日常的な関係を持ち、技能実習生サイドで弁護士やユニオンと連携しながらボランティア活動を行っている。一方で、特定社会保険労務士として企業サイドでの、労務相談を受ける実務家の立場でもある。支援団体や識者が指摘しているように、技能実習制度を奴隷制度と一般化し、廃止を求めることには違和感を覚えている。技能実習生は、他の外国人労働者と比べて制度によって守られていると感じざるを得ない。

こうした観点から、広島市周辺のフィリピン人労働者を見ると、①長期間日本に滞在し、それなりに生活の安定したグループ、②日系人グループ、③JFC (Japanese-Filipino Children) 母子グループ、④技能実習生グループに分類できる。②と③のグループは、本来は①のグループに含まれるが、低賃金労働者の導入形態といった観点から見ると、このグループ固有の問題を抱えているため、それぞれを一つのグループとしてみていく必要がある。

労働市場においては、外国人にも日本人と区別なく労働法が適用されるので、①のグループについては、ことさら問題はないと考えられる。働く現

場では、関連する法令の狭間でさまざまな問題が発生していることに、外国人も私たち支援する人間も気づいていないか、無視している現実がある。そうした外国人が抱える問題の縮図が技能実習生といえる。特に、②と③のグループの来日状況、その後の状況をみると、技能実習生以上に人権が無視された人身取引、奴隷的状态におかれているといわざるを得ない。本稿では、低賃金・使い捨て労働者導入の形態としてこの三つのグループを捉え、それぞれの抱える問題を見ていく。日系人とJFC母子グループは、データも少ないため簡単に紹介するにとどめ、奴隷制度、人権問題と指摘されながらも労働問題に矮小化されて論議されている技能実習制度を、技能実習生全員の不利益問題=人権問題の観点から検討していく。

現在進行している外国人導入の形態をみておくと、国家戦略特区での家事労働者や農業従事者の導入と、留学資格での導入がある。後者については、労働を目的とした日本語学校への留学と在留資格に介護福祉士が追加されたことに伴い、卒業後介護福祉士の資格が与えられる専門学校への留学が急増している。今後、新たな問題が発生すると考えられるが、日本語学校留学生については、すでに大きな問題が発生している。

II JFC母子グループの問題

JFC母子グループの問題は、2015年2月15日付毎日新聞のトップに掲載された岐阜県での事件があった。日本人の父親から生まれ、認知されていないJFC母子らを「永住権が取れる」と誘って短期在留資格で来日させ、借金を負わせ、パブ等で不法就労させていたという事件だった。この事件は、一般社団法人国際財団(以下国際財団)という組織がバックにおり、同じ時期にこの国際財団がらみで、認知の裁判を起こしている家族からの相談を受け、来日までの状況や日本での生活の実態、認知裁判での弁護士費用等について聞き取りをしていた。この時期の国際財団の登記簿を見ると、評議員には弁護士がおり、この弁護士が認知の裁判を担当していた。この家族以外にも、一軒家に数家族が同居して認知の裁判を起こしており、不法就労も一部にはあったが強要されたものではなく、生活苦によるものであった。国際財団には、下部組織として、JFC母子をフィリピンから連れてくるブローカーがいた。相談を受けた事例では、タレント時代のブローカーが、フィリピンで認知されていない子どもを持つ母親たち10名程度を集めて、セミナーを開き、裁判に勝てそうな証拠のある者3名を選んでいる。岐阜のように不法就労を目的としたものは例外なのか、問題が発覚していないだけなのか、不明である。認知後に来日させるか、認知前に来日させても、不法就労を禁止

していれば問題になりにくい。ここで問題となるのが、弁護士費用が80万円、それ以外に来日までの諸費用、渡航費や来日後認知されて就労するまでの、生活費などの貸し付けであり、その返済が済むまでは一定の拘束下に置かれてしまうことである。

また、大阪府や奈良県で、老人介護施設を運営している寿寿(じゅじゅ)が、フィリピンに設立した関連団体を通じて、在留資格のある数十人のJFC母子に渡航費等の費用を貸し付け、転職の自由を奪い、奴隷的労働を強いるという事件が、2014年に発生している。

2017年に同じような問題が、岡山で発生した。本人からCTIC(カトリック東京国際センター)に連絡が行き、対応するよう依頼があったもので、賃金問題等のトラブルがあり、受け入れたJFC母子の支援を目的とする特定非営利活動法人ジャフイーノジャパン(以下NPOジャフイーノジャパン)から「明日帰国させる」と言われ、急遽保護したものだった。このケースの場合、子どもの認知のことで、フィリピンの日本大使館に相談すると、このNPOの関連団体を紹介されている。JFC母子支援を謳った団体が、借金をかたに転職の自由を拘束したり、認知後の戸籍等の資料を渡さず、また本人の意思を無視して、強制帰国を企てるなど許しがたい人権侵害があり、人身取引に該当する問題を孕んでいると言わざるをえない。ちなみにこの例での認知費用も80万円であり、日本語があまり出来ない母親はもう少し高額な費用を徴収されるとのことだった。この母子は認知後来日し、NPOジャフイーノジャパンが企業に送り込み、送り込み先企業から毎月35,000円の管理費を徴収すると同時に、母親からは、NPOジャフイーノジャパンの会員として毎月5,000円の会費を徴収していた。派遣業ではなく、母親と送り込み先企業と労働契約を交わさせていることから、労働者供給事業¹⁾に該当し、職業安定法違反となる実態もある。また、強制的に会社を移籍させた際など、机を叩きながら大声で恐喝するという状況もあった。

JFC母子がどの程度来日しているのか、どこに住んでいるのか、このグループの実態の把握は困難といえる。またフィリピンには、日本国籍取得が可能なJFCが10万人いるともいわれており、悪徳業者の餌食の対象となっており、隠れた低賃金労働者の供給源といえる。

Ⅲ 日系フィリピン人グループの問題

全国でどの程度の日系フィリピン人がいるのか、また問題を抱えたグループとして認識されているかは、不明である。広島のカキ養殖業には、多数の日系フィリピン人が働いており、そこからの相談がきっかけで、日系フィリ

ピン人グループの問題として認識するようになった。そうしたなか、山間部の工場や農業などでも、派遣会社の管理下にあるこのグループの存在が見えてきた。

日本に来るためには母国の斡旋機関に登録し、日本の派遣会社が受け入れる形態となっている。来日費用と当面の生活費は派遣会社が貸し付け、返済が済むまでは派遣会社の拘束下にある。受入形態としては技能実習生と同じであるが、同じカキ養殖業者に雇われていても、技能実習生は、労働保険と社会保険の適用を受け、日系フィリピン人は、制度によって守られていないのが現実である。日本語の勉強をしてくるわけでもなく、辺鄙な場所に住んでいるため、来日後に日本語を勉強する機会も無く、日本語ができない人がほとんどである。その結果、長年日本で生活していても、親類縁者等がない人たちや、この派遣会社の管理下を離れていったフィリピン人と情報交換できない人たちは、それでも派遣会社の下を離れることができない。こうした点で、日本人と結婚した人たちや、専門性を持った在留資格で来日して、都市部に住み、教会に毎週来ている人たちとは、一線を画すグループと言える。

カキ養殖業で働く人たちの問題点をみると、これまでの例では、家賃・光熱費は事業主負担、賃金は日本人同様にカキ打ちによる出来高制で、シーズン中には多い人では月30万円近くの収入がある。しかし、シーズンを外れると仕事内容が変わり、低収入となり、6月半ばから9月半ばまでは仕事がないため、帰国せざるを得ない人が多くみられる。この間も、住居はそのまま帰国する。事業主が、季節的労働者として雇用保険資格の手続きをしていけば、基本手当の40日分の特例一時金が受給でき、往復の費用と母国での生活費は賄えることになる。また、手取り収入を考えると、国民年金加入者は皆無、日本語が理解できないため、国民健康保険や住民税の滞納者も少なくない。また、何らかの理由で国民健康保険に加入すると、過去2年から3年遡って、国民健康保険料(税)また住民税²⁾の請求を受けることになり、大きな借金を抱えることになる。こうしたことは、行政側も把握していないが指導していない。これは、地域の重要な産業にメスを入れると、政治的な圧力を招きかねないことへの配慮ではないかと考えられる。

現在は3世までが、日系人として来日して、自由に働くことができるが、低賃金労働者導入の目的で4世まで拡大されると、飛躍的に増加することが予測される。このグループも実態の把握が困難で、「何処どこのビルに多数のフィリピン人が住んでいる」との情報や、相談に来た人や雑貨店で会った人たちの話の中で、確認することでこのグループの存在が見えてくる。

IV 技能実習生の問題

1 問題の所在

技能実習生をめぐる問題には、制度上の問題、労働問題、民事上の問題等がある。それらに共通していることが、人権軽視といえる。この原因は、一般労働者の導入でありながら、技術移転を目的とした研修生の導入という「建前と本音」の下に、低賃金労働者=搾取対象労働者=使い捨て労働者の導入を目的としていること、それに加えて、私たち日本人の心の底にある有色人種に対する蔑視の意識と、受入機関側の技能実習生との契約意識の乏しさ、もしくは欠如にあると考えられる。

技能実習生問題を考える場合の重要なキーワードとして、①建前と本音、②受入機関のコンプライアンスの欠如、③技能実習生が持つ恐怖感の三つが挙げられる。プラスワンとして、国際交流と労働契約(恩顧と収奪)の混同も考えておく必要がある。技能実習生たちは、弁護士も警察も信用できない状態にあり、支援する側としてはいかにして信用してもらうか、またさまざまな脅しに対する問題を、即座に共有できる関係を築いておく必要がある。プラスワンの国際交流と労働契約(恩顧と収奪)の混同とは、日本人の意識の中にある「良くしてもらっているから少々のことなら我慢しよう」という意識を、技能実習生に対して、自分勝手に押し付けていることである。例えば、バーベキューパーティーを開いてやったのに、宮島に連れて行ってやったのに、実習先のお弁当屋さんではおかずを持って帰らせているのに、わずかな残業代をなぜ問題にするのかといったもの。また、文化的な背景や言葉の問題から、意思疎通が不十分なまま、些細な問題が積み重なって、大きな問題へと発展するケースも少なくない。

技能実習制度の問題は、どのような対策を取っても、受入機関側のコンプライアンス意識が、改善されなければ解消されることはない。また受入機関は、「建前と本音」の世界の中で、労働者の集まらない業界の救済を目的としていながら、その趣旨を理解できず、技能実習生を低賃金の使い捨て労働者とししか見ることができない。そのような受入機関に対しては、罰則の強化による事後的な方法では意味がない。事前に、こうした問題のある受入機関を、排除することを第一に考える必要がある。行政としては、世界から奴隷制度と批判されている、この制度の延命措置ではなく、業界再編に力を入れるべきではないのか。下表のとおり「繊維・衣服関係」と「農業・漁業関係」に問題が集中しており、業界として自主規制できなければ、研修職種からの除外もやむを得ないといえる。また、技能実習生受入事業所を規模別にみると、10人未満の事業所が50.9パーセントを占めており、50人未満の事業所で

みると81.7パーセントとなる。こうした状況からみると、建前としての研修実施機関というよりは、本音としての低賃金労働者の受け入れであることがわかる。

(表1)

団体管理型での実習実施機関の業種別 「不正行為」機関数(2015度入管資料表3)			
	25年	26年	27年
繊維・衣服関係	75	76	94
農業・漁業関係	79	88	67
建設関係	16	16	20
食品製造関係	15	11	19
機械・金属関係	7	12	10
その他	18	15	28
計	210	218	238

(表2)

2014年実習実施機関の 規模(法務省)	
10人未満	50.90%
10～19人	15.50%
20～49人	15.30%
50～99人	9.30%
100～299人	6.50%
300人以上	2.40%

2 技能実習生におけるさまざまな人権 問題

① 人権問題としての扱いのむずかしさ

私たちが「人権問題」といった言葉を聞くと、日本人に対するものでは「同和」地区住民や障害者の問題を、外国人であれば難民や技能実習生の問題が頭に浮かぶ。しかし技能実習生の場合には、支援者側は奴隷制度と批判しながらも、相談のあった賃金未払い、解雇、強制帰国等の示談解決には全力を尽くすが、その背景にある人権問題については無視している現実がある。無視しているというよりは、裁判に持ち込んだとしても時間がかかり、かならずしも勝訴できる保証もなく、ペイしないという現実があるためといえる。

技能実習生問題は、制度設計時から「建前と本音」が大前提としてあり、国が音頭を取ってきた、外国人搾取という構造的な人権問題であると考えていく必要がある。

外国人の支援に奔走している教会関係者から、フェイスブックで次のようなメールが届いた。

実習先を逃げた(暴力と低賃金のため)ベトナム青年、今、解体業の現場で8か月間無給で働かされているらしいです。社長は「来月払う」「あと10日で払う」「お前たちが入管に収容されたら、全額持っていく」といいつつ、食料品を買ってやる以外、何もしていません。

昨晚、「クリスマスなんですね。ごちそうが食べたい。おいしいもの食べたい」とメールがありました。

技能実習生が、悪徳な一部の雇用主の研修先から逃亡³⁾する例は、少なくない。逃亡する理由にはさまざまなものがあるが、このメールのように、理不尽な扱いから、やむなく逃亡する人達も少なくないと考えられる。しかし、そこまでせず我慢している人の方がはるかに多いのが現実である。ここで問題となるのが、技能実習生を含めた外国人労働者に対する相談体制がないこと、理不尽な行動をとる会社(第二次受入機関)を指導監督する立場にある協同組合(第一次受入機関)が、その機能を果たさず、会社に加担している例が多いことである。

② 労災後遺症申請の事例から

帰国の日まで2ヵ月を切った技能実習生から、2016年11月27日に、労災事故での後遺障害について相談があった。病院や監督署の配慮によってどうか12月26日に申請と調査が完了し、1月19日の帰国までに、後遺障害一時金の給付を受けることができた。

事故は、2014年4月、左足の上に500キログラムのグレーチングが落ちて、第1趾と第2趾の基節骨を骨折したものだ。固定した金具を取り出したのが2015年8月で、既に症状固定日から一年以上が経過していた。これまでも、本人は後遺症のことを会社に話しをしていたが、何もしてくれないまま、帰国だけが迫り、教会に相談に来た。負傷した2本の趾は動かず、痛みもあったが、「会社にお金を負担させるのであれば、何もしないでもいい」との思いを持っていた。しかし、会社と協同組合の対応は、まったく正反対のものだった。その対応を追ってみると、

- (1) 12月5日 会社に電話すると、事故日の確認と、どのような状況か調べて連絡をするとのことだったが、本人に協同組合から「私とどこで知り合ったか」との質問があっただけで、私の方への回答はなかった。
- (2) 12月19日 会社に平均賃金等の証明依頼のため「障害補償給付支給申請書」を送付すると、「診断書を見たくて証明して返送するので、ファックスを送ってもらいたい」との連絡がある(これが会社から私への初めての連絡だった)。まだ受領していないこと、労基署に証明が無くても受け付ける確認をとっていると告げ、すぐ返送するように伝える。
- (3) この間、本人の所に会社と協同組合が押し掛け、「協同組合が手続をするので診断書を渡すように」と言われ、「先生の所に送られるようになっている」と答えると、「先生から会社か協同組合に連絡するよう」と指

示され、また「どのような書類にサインして渡したのか」と聞かれたとのこと。

早くから本人が、後遺症のことについて訴えても相手にされず、私が申請書を送付した時の文書に、「労働災害は労災保険のみで会社は責任を果たしたことになるが、安全管理義務違反として会社にも損害賠償の責任が発生します。労災事故はこうした二面性を持っています。特に技能実習生に関しては、場合によっては、これだけでは済まない問題があることは十分ご承知のことと思います。また御社では技能実習生を手厚く処遇されていると、かねがね聞いております。しかし一方では、寮規則違反で2名の技能実習生を、帰国させたこともありました。技能実習生は使い捨ての奴隷ではない事を、ご理解の上技能実習生受入機関として責任を持った行動をお願いいたします」との一文を入れていました。それでも打てば響く対応をせず、本人を責める行動に出たことは、理解に苦しまざるを得ない。

労災給付は、法律上、本人申請となっているが、被災者任せにするのは、無責任な話といえる。特に技能実習生となれば、何もわかるはずもないし、協同組合は、会社から高額な管理費を取っており、会社としても手続をとるのは、当たり前のことといえる。後遺障害申請の知識が無かったとしても、こちらから手続を依頼した段階で行動を起すべきである。しかも帰国は1月19日であった。年末年始が絡んでおり、帰国までに後遺障害として認定されるかどうかの決定が出るのか、支給決定となれば振込が間に合うのか微妙なところであった。私の本業から見ると、労災事故に対する、安全管理義務違反への認識が乏しいこと、技能実習生制度の違反には受入停止があることなどを考えると、危機管理意識がまったく欠けた対応と考えざるを得ない。会社も協同組合にもそうした意識はなく、何らかの問題があれば、「技能実習生は使い捨ての奴隷」として帰国させてしまえば、それで問題が解決したと、ごく自然に考えている証左といえる。今回の問題は、労働法上の責任を会社には問えないかもしれないが、人権問題として見ると看過できない問題と言わざるを得ない。

③ 住居と家賃の事例から

外国人技能実習生問題の一つに、住居に関するものがある。狭い部屋に多数の人を押し込め、家賃が高すぎる、汚い、冷暖房が効かないなどさまざまな問題がある。しかし、いざ対応しようとしても、「アパートを借りると家賃が高額になり、また通勤する時間も1時間以上かかるが通勤できるのか」

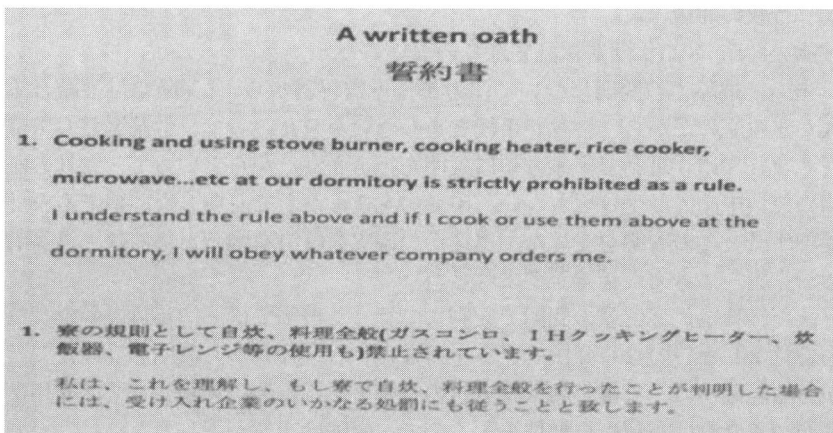
などと、逆に無理難題を持ち出されてしまう。個人間の契約の問題であり、適正な家賃の相場も明確なものはなく、残業代や解雇等の問題に付随して扱われるもので、メインの問題として扱われることは少ないと言える。

福岡県の農家の実習生たちは、4部屋の戸建て住宅に18名が住まわせられていた。家賃は光熱費込で1人25,000円。合計すると450,000円。この協同組合は、1階部分が駐車場、2階には間仕切りをして、40~50名が住んでいるプレハブを事務所の横に建てた宿舎も持っており、家賃は同じであった。住宅は、奥まったところにあり、もし火事になれば逃げることはむずかしい状況にある。労基法による寄宿舎として認められる状況にないため、届出は無視されていた。

この組合の管理費は、15,000円と低額であり、事業主から徴収すべき管理費の一部を、実習生の家賃に振り替えて処理していたと推測される。また自動車解体工場では、最低賃金の変更による賃金増額分を、家賃を増額することで回収しているなど、さまざまな問題がある。

また下記の誓約書のように、寮で料理をすることが禁止されている例もある。昼と夜の食事は、会社の食堂の使用が義務付けられ、食事代は賃金から控除されていた。本人たちにとって、料理が禁止されていることは大きなストレスであるが、この問題のみで交渉に入ると、強制帰国を含めたさまざまな不利益が考えられるため、技能実習生が今治市から広島に相談に来たが、何もできなかった。

図1



④ 労働組合による搾取

カキやホタテ養殖業の技能実習期間を、1年から3年に延長する条件として、技能実習生保護の名目の下に、全日本海員組合への加入が義務付けられた。全日本海員組合と協同組合が労使協定⁴⁾を結び1人月額3千円の組合費を、賃金から控除して全日本海員組合に納入している。技能実習生だけではなく、事業主も何のためのお金か分からないまま、賃金から控除されている実態もある。しかも全日本海員組合は、3年間一度も技能実習生と会うこともない。これは、技能実習生保護とは名目上の話で、労働組合による搾取の構造としか言いようがない。中国人技能実習生による、江田島での雇用主等殺傷事件に対して、どのように総括し、その後の対応をどのように改善したのだろうか。2015年に、漁業で実習生2号に移行した人数は913人おり、これに組合費月額3千円を乗じると274万円となる。これを3倍した金が毎月全日本海員組合に入っている計算になる。国家による搾取の制度としての技能実習制度に、さまざまな利権の構造が組み込まれている例の一つかもしれない⁵⁾。

また、福岡県の農家で働く技能実習生から相談があり、支援する中で、「福岡県内の労働組合が、相談をした先輩たちの問題を解決した後、協同組合からお金をもらい、次回からはその旨連絡するので協同組合内で解決するよにとの契約を交わした」と、協同組合から聞かされたとの情報があった。そうであれば、相談に来た技能実習生を裏切り、協同組合に売り渡す結果としかならず、半信半疑だったが、この地区の他の情報と考え合わせると、このような契約があったのは事実と考えられる。

⑤ 行政の問題

技能実習期間の3年間で保証されていないこと

先の後遺障害の問題について、労働基準監督署から、「保険給付手続は本人がするものだから、会社が手続きをしないからといって、労基署としては何もできない。電話で申請書類に証明を拒否されたからといって、会社の証明の無い申請書は受け取れない。申請書を送った上で証明しないのであれば受理する」との説明を受けた。迅速かつ確実な解決を図るためには、被災者救済を第一に考えた措置が望まれる。

また、残業代と解雇の問題で裁判まで行った事例では、「3年目の労働契約を会社がしないのなら帰国せざるを得ない」と、入管から説明を受けたことがある。確かに、労働契約は厚労省の管轄であるため、入管としては雇用関係が無くなれば在留資格要件を欠くので、帰国は当然かもしれない。しかし、技能実習生として来日時⁶⁾の在留資格申請時には、3年間の雇用契約書(労働

条件通知書とPOLO[®]の書類を含む)と、3年間の実習実施計画書の添付が必要となっており、3年間の実習が前提とされているはずである。技能実習制度は、関係行政機関が合同で運営している「建前と本音」のバランスの上に、成り立っている制度であり、各省庁がこの制度の趣旨を付度して、それぞれが文書や通達で暗黙の連携の下に対応するのではなく、協議の上明確な方針の下に運営するのであれば、技能実習生の権利は守れないといえる。

脱退一時金に対する源泉所得税

技能実習生が帰国した後、年金保険料掛け捨て防止のため、脱退一時金が本人の請求により給付され、源泉所得税が徴収される。税法上、脱退一時金は退職所得とみなされる。日本人であれば会社に「退職所得の受給に関する申告(退職所得申告)」に名前を書いて出すだけで、退職金は非課税とされる。技能実習生も、脱退一時金申請書とともに提出させ、非課税とすべきであるが、日本年金機構はこれを認めていない。これまで扱った例では、1人8万円程度の源泉所得税が控除されており、法務省の資料によると、2016年12月末の技能実習生の人数は228,588人であり、単純平均して毎年帰国する技能実習生を76,000人として計算すると、脱退一時金に課せられる源泉所得税は、1年間で60.8億円となる。この還付手続きを知っている技能実習生が、どの程度いるのだろうか。たとえ知っていたとしても、還付手続きには、日本国内に在住している人を代理人とする必要があるため、代理人の確保は、ほぼ不可能と考えられる。インターネット上で、この手続きを商売として宣伝している人がいるが、どの程度の人がそれに気づくだろうか。日本の経済を支えている技能実習生を、建前と本音の世界で翻弄し、搾取の対象として、一番おいしい汁を吸っているのは、日本の国家といえる。租税条約の適用を受け、賃金から所得税が徴収されない中国人技能実習生に対しても、課税される。また、技能実習生以外の外国人が、年金受給期間を満たさずに帰国する際には、当然脱退一時金の請求ができる。

扶養控除と子ども手当

2016年1月から、外国人が、母国の家族を所得税法上の扶養家族とする認定条件が、厳しくなった。永住権を持っている人から、2016年度の年末調整時に、「被扶養者全員に対する送金証明書がない」との理由で、会社から扶養控除を拒否されたと相談があった。また、某協同組合は、添付書類が煩雑になったことから、実習生の扶養控除をいっさい認めないよう、受け入れ企業を指導している。こうしたトラブルは、各所で発生していると考えられ

る。扶養する家族への送金は、配偶者なり世帯の中心となる人物宛ての送金が普通であり、改正前はそれでよかったが、改正後は、扶養家族全員への送金が必要となったため、0歳の子どもにも送金が必要となった。しかし16歳未満の子どもは、子ども手当の対象となるため、所得税法上の扶養とは認められていない。しかも日本国内に居住していない子どもに対して、こども手当は支給されないため、技能実習生にとっては、所得税法からも子ども手当からも排除されていることになる。子ども手当が始まったときには問題はなかったが、この背景には、外国人の養子を数十人抱えた日本人の問題があった。技能実習生については、子ども手当ではなく扶養控除の対象として認めるべきではないのか。縦割り行政による配慮不足なのか、外国人であるがゆえの搾取の構造なのか。

3 技能実習生が労働者として扱われることの問題

① 労働者性の問題

2010年の入管法改正により、1年間の研修生の後に試験を受けて、合格すれば労働契約を結び、2年間の技能実習を行うという制度から、日本で生活するための日本語等の講習を1~2ヶ月受けた後、労働契約を結ぶ3年間の技能実習に変わった。「技能実習」という在留資格を設けたことと、労働契約を前倒ししたことを除けば、実質何も変わってはいない。こうした制度改正の目的は、「今回の研修・技能実習制度の見直しは、一部の受入れ機関において不適正な受入れが行われ、研修生・技能実習生が実質的に低賃金労働者として扱われるなど問題のある事例が増加している現状に対処し、研修生・技能実習生の保護の強化を図る観点から、実務研修を伴うものについては、原則として雇用契約を締結した上で実施させ、実務研修中の研修生が労働関係法令上の保護を、受けられるようにすること等を目的としたものです」⁷⁾とされている。要するに、労働者とされていなかった研修生時代にも、低賃金労働者として使用されており、残業代未払い等の問題が多発し、研修中に事故が発生しても、労災保険の適用が受けられないなどの弊害から、労働者として労働法の適用を受けさせることで、解決を目指したものと見える。それは、自由意思で職業を選択し、労働契約を結ぶことが出来る一般の労働者と同列に扱うことで、安易に問題解決を図ろうとしたものといえる。技能実習生の置かれた状況を、十分検討したうえではないため、新たな問題も発生し、弱い立場の技能実習生が、さらに痛めつけられることになったということもできる。

これまで技能実習生に関し、労働者として扱われることによって、さまざま

まな不利益な取り扱いがなされていると感じざるを得ない。労働者であるか否かといった問題は、労働基準法第9条「この法律で『労働者』とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下『事業』という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」に該当する必要がある。確かに労働契約を結べば、形の上では労働者とみることができる。ただ、労働者とみなされるかどうかについては、労働者性があるかどうかで判断することになり、労働契約でなく、請負契約を結んでいても、裁判で労働者とみなされることも少なくない。クラブのホステスやタレントは労働者なのか、野球選手はどうなのか等、簡単には結論が出ないのが、この労働者性をめぐる問題といえる。原則として、労使が対等な立場で労働契約を結ぶということが大前提としてある。そうすると、技能実習生が使用者と対等な立場で、労働契約を結ぶ立場にあるかと考えればそれは、絶対にありえない話である。技能実習生は、技能実習という制度で来日している以上、その制度の制約の下で、また受入機関の思惑の下での労働契約を受け入れざるを得ない。労働基準法が考えている対等な立場で、自由な意思の下に労働契約を結んでいるとは考えにくい。自由意思を阻害する技能実習生制度からくる制約として、次のものがあげられる。

- (1) 受入機関（協同組合と会社）の管理下にあること。
- (2) 来日後技能実習職種と違う職種の労働であっても受け入れざるを得ないこと。
- (3) 技能実習中の職種から途中で他の職種への変更は認められないこと。
- (4) 会社の倒産等で解雇された時は、同一職種の移籍先が見つからなければ帰国となる。当然自分で求職活動はできない。
- (5) 賃金は一方的に最低賃金で決定され、交渉、検討の余地はない。
- (6) 居住する場所も自分の意志では決められない。（狭い部屋に多人数が押し込まれて、プライバシーは確保できない実態がある）
- (7) 理不尽な取扱いを受けても自由意思で退職・転職を申し出ることは、技能実習の放棄とみなされて、帰国につながること。
- (8) 労働者としての権利を訴えたり、病気・労災等で労働できなくなると帰国させられることへの恐怖感から、会社に隠して働いている例も少なくない。

こうしたさまざまな制約は、特定された職種の技能実習のため、来日しているのやむを得ない面、要するに研修者性を有していることから当然のこ

とといえる。また、研修生として扱うと残業問題等労働法上の問題が多発することから、労働者として解決しようという考え方も分かる。しかし、上記の制約を労働基準法との関係で見れば、第5条の強制労働の禁止との整合性が、気にかかる。この条文は、次のように定められている。「使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段によつて、労働者の意思に反して労働を強制してはならない」。そしてこの条文違反への罰則は、「一年以上十年以下の懲役又は二十万円以上三百万円以下の罰金に処する」と労働基準法上もっとも重い罰則が定められている。この条文の制定の趣旨として「労働者の自由の侵害、基本的人権の蹂躪を厳罰を持って禁止し、以て今尚労働関係に残存する封建的悪習を払拭し、労働者の自由意思に基づく労働を保障せんとすることを目的とするものである」⁸⁾と説明されている。また、「不当に拘束する」の解釈として「具体的にその諸条件をも考慮し、社会通念上是認し難い程度の手段の意である。したがって必ずしも『不法』なもののみに限られず、たとえ合法的であっても「不当」なものとなることがある」⁹⁾。さらに、「意思に反する労働の制約」については、「必ずしも労働者が現実に『労働』することを必要としない。例えば労働契約を締結するに当り、『精神又は身体の自由を不当に拘束する手段』が用いられ、それが意識ある意思を抑圧し労働することを強要したものであれば、本条に該当する。これに反し、詐欺の手段が用いられても、それは、通常労働者は無意識の状態にあって意思を抑圧されるものではないから、必ずしもそれ自体としては本条に該当しない」¹⁰⁾とされている。先に挙げた技能実習制度からくる制約と照らし合わせて考えると、研修者性よりも労働者性に重心を移しかえれば移しかえるほど、強制労働の条文に抵触していくことにならないだろうか。ただ「詐欺の手段」の場合は適用にならないとあるので、こうした制度上の制約自体、技能実習生にとっては意識にも上らない。サインするように言われたためサインしたとすれば、詐欺にあったとして、適用されないということもあるかもしれない。関係者全員が、この制度自体「建前と本音」の世界で動いていると認識している。これは、社会通念として確立していると考えられる。そうすると、全員が技能実習制度に対して詐欺行為を働いているとしたら、やはり制度上の制約として、この条文の違反と言わざるを得ないのではないか。それ以前に、入管法の在留資格要件を満たしていない不法滞在者ということになってしまうかもしれない。

外形的には、労働者性を判断する基準を通して考えれば、労働者であることを否定しづらい面もあるかもしれないが、技能実習生制度の趣旨、またこの制度の制約のもとに本人の自由意思が働くのは、この制度に応募するところ

ろまででしかない。あとは制度の流れに従うしかない現状を考えると、技能実習生を研修者性よりも労働者性に軸足を移すことは、受け入れることができない。たださまざまな問題を解決する安易な手段として、労働者として扱うこととしたことには一理ある。残業代や解雇の問題また労働・通勤災害については、労働基準法に基づいて解決を図ることが可能となったのは、評価される。しかし、労働者でなければ労働基準法が適用できないと考えるのも、いささか短絡的な話に思えて仕方がない。研修生のまま、労働者性としての権利義務関係については「労働基準法に準じて扱う」とすれば済む話ではないかと考えられる。技能実習生には、研修者性と労働者性の2つの側面があり、研修者性に軸足を置いた場合より労働者性に軸足を置いた方が、技能実習生全員に対する不利益が大きいの。そうした不利益問題として、次のようなものが挙げられる。

- (1) 労働契約期間の問題
- (2) 最低賃金での賃金決定の問題
- (3) 労基法上の問題
- (4) 社会保険と労働保険の問題
- (5) 税金の問題
- (6) 宿舎の問題

② 研修者性に軸足を置いた見方

契約期間の問題

技能実習生の労働契約書を見ると、普通1年契約となっており、2回更新することで3年間の研修期間を終了することになる。労働契約である以上、次回の契約を更新するかどうかは、使用者の判断で決まることになる。契約期間途中であっても30日前に解雇予告をするか30日分の平均賃金を支払えば、即解雇が可能となり、労基法上の問題は発生しない。残りの期間に対する損害賠償請求に対して、使用者は、労基法に基づいた正当な措置であるとして拒否することになる。来日手続のため入管に提出する書類には、3年間の労働契約書と実習計画書が添付されており、2-⑤で見たように、労働契約書には、POLOの3年間の労働契約であることが明記された書類も添付されている。これらのことが労基法上問題なしとされてしまうと、技能実習生としては、民法上の問題として裁判に訴える以外方法がなく、問題が複雑にならざるを得ない。在留期間が1年であるのは、逃亡等の不測の事態への対応のため当然のことといえる。民法に従って両者の合意の下に労働契約を1年

契約に変更することも可能である。しかしそれでは、3年間の研修計画に基づいて運営されている、技能実習制度の趣旨に反することになる。在留資格更新時には、すでに入管に提出している3年間の労働契約書の写しでなければ、理屈に合わないことになる。来日時また在留資格更新時に1年の労働契約がなされるのは、3年間の雇用が明示されたPOLOの付録文書を意図的に除去し、技能実習生に契約更新でストレスを与え、また不満分子を除去する目的のためとしか考えられない。

労働者としてではなく、研修生として扱うことになれば、当然3年間の研修計画に基づいた研修契約を結ぶことになる。在留資格更新に併せて、研修契約を更新するという自体成り立たない話で、在留資格更新時には、当初の3年間の契約書の写しを添付するのが当然といえる。また、技能実習生に問題ありとして研修を中止せざるを得ないときは、それに見合った正当な理由が必要となる。残りの期間についての損害賠償請求は、裁判に進まざるを得ないとしても、その理由が正当であるかどうかは、労働者の解雇と違ってハードルが高くなると考えられる。それ以前に研修生の人権保護のため、研修契約の解約・帰国については、事前に入管なり技能実習生機構での、技能実習生本人からの、意見聴取を含めた厳格な審査を経たのちに行う体制づくりが必要と考えられる。

賃金決定の問題

技能実習生の賃金について、上陸基準省令¹¹⁾には、「日本人が従事する場合の報酬と同等額以上であること」と定められていながらも、技能実習生の賃金は最低賃金で決められているのが、一般的である。

しかし、会社は協同組合に対して毎月管理費¹²⁾を支払っており、これを加えると、日本人並みの賃金といえるかもしれない。そうすると、中間搾取機関は排除し、ハローワークのような公的機関に受入・管理を行わせなければ、適正な賃金管理はできないといわざるを得ない。また、協同組合が管理費をとって管理する形態は、職安法が禁止する労働者供給事業に該当すると考えられ、大きな問題を孕んでいるといえる。

また、賃金は時間給で支給されるのが、一般的である。ゴールデンウィークやお盆など稼働日数の少ない月は、賃金も大きく減少することから、送り後の生活費を借金している技能実習生もいる。また、農業など雨天日に仕事ができなければ、平均賃金の60パーセントの休業補償の支払いが必要となるが、賃金カットされるという問題もあるため、「年間所定労働時間×時間給÷12」で毎月均等な支給を制度化する必要がある。

研修生としての扱いとすれば、研修手当が支給されることになる。研修手当の額は、最低賃金を用いることを明確にする。研修手当となることで、技能実習生のメリットとして、①研修手当は月額で支給される。②所得税が非課税となり、扶養控除関係の煩わしさがなくなる。③住民税は、非課税若しくは均等割りとなる。④国民年金は、学生免除が適用をされる。⑤雇用保険料の負担がなくなり、これまで社会保険料や家賃として5万円程度控除されていたが、国民健康保険料の数千円の控除だけとなる。事業主にとっては、①社会保険料の会社負担分がなくなる。②労働保険料の負担がなくなり、家賃・光熱費の負担が増えることになる。ただ後で見るように、労災保険については、特別加入の適用が検討課題となる。

労基法上の問題

技能実習生を研修生として扱うことによって、労基法の適用の対象から外れることになる。1年間の研修生期間があったときは、研修時間も8時間に限定されていたため、残業や休日労働の問題が発生し、労働者性があるとの立場から、労基法が適用されて解決が図られてきた。その結果、1年目から労働者として扱われることになったが、かつて1年間の研修生期間が設けられていたのは、研修者性に配慮した「建前と本音」に基づくポーズでしかなかったといえる。そうした扱いも可能であるのなら、むしろ研修者性に軸足を移して、またOJTとしての性格上、1日8時間の研修とか、休日研修の禁止枠は取り払い、受入機関の実態に即して研修を行い、「研修条件=労働条件は労基法に準じた扱いする」と制度上定めれば、問題は解決するといえる。

ちなみに農業分野については「農業労働の特殊性から、労働基準法の労働時間・休憩・休日等の規定は適用除外されているが、技能実習生の労働時間等を決める場合は、基本的に労働基準法の規定に準拠し、①の労働契約、②の就業規則において、具体的に定める」¹³⁾と、労基法第41条の適用除外¹⁴⁾の規定を、農林水産省は課長名義の通知文書で否定している。しかし、入国管理局は、労基法のこの規定を否定せず、雇用契約や技能実習計画の内容に基づいて判断するとの立場をとっている。これは、農業分野では、労基法41条の適用除外に基づいた労働契約では在留資格を認めないとの立場で連携をとっていることを意味している。こうした持って回った扱いは止めて、「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」に関連官庁と連携の上、労基法41条の適用除外等研修生として、不適当な条文を除いて、労基法に準じた扱いとすると、明確にすれば済む話と言える。

社会保険と労働保険の問題

賃金をもらうとなると、技能実習生は、普通、社会保険（健康保険と厚生年金保険）と労働保険（労災保険と雇用保険）に加入することになる。個人経営で5人未満の事業所¹⁵⁾で働く場合には、社会保険は、国民年金と国民健康保険の組み合わせになる。（国民）健康保険と労災保険については理解できるが、年金保険と雇用保険については、加入させる必要があるのかと疑問に思う。業務外で、もし何かあったときのことを考えれば、年金保険はあるに越したことはないが、3年で帰国するため、老齢年金を受給することはいえぬし、雇用保険にしても、技能実習の制度上、受給すること自体ありえない話である。

研修生とした場合、これらの問題がどうなるかということ、社会保険については、国民健康保険と国民年金に加入することになる。この場合、国民年金については、学生免除の適用が受けられることになるため、保険料が発生しないまま障害を負った場合の補償が受けられる。当然労働保険料は発生しない。ただ問題があるのは、研修中の労災事故の場合である。中小企業の事業主や一人親方については、労災保険の対象ではないが、特別加入という制度をつくることで、労災事故での救済が図られている。従って技能実習生に対しても、特別加入を認めれば、この問題も解決できることになる。

税金の問題

技能実習生が労働者として賃金を得ることで、所得税が発生し、付随して扶養控除や子供手当(2-⑤)の問題が生じる。年金の適用を受けることで脱税一時金にかかる源泉所得税(2-⑤)また住民税の問題等については、すでに述べた状況にある。研修生としての扱いとなれば、研修手当は所得とみなされることもなく、すべての問題が解消されることになる。

住居の問題

住環境の問題も、すでに述べた(2-③)ように、賃金回収の手段また劣悪な環境が常態となっている。研修生にしたからと言って、明確な宿舍基準を設けない限り、住環境が改善されることはないが、住環境は現行のままとしても、1年間の研修期間があったとき、また現行制度下での1~2か月間は、家賃の徴収はない。会社が招いた研修という実態から、費用はすべて会社負担とすべきといえる。

V まとめ

これまで、フィリピン人労働者の実態を、低賃金労働者の受入形態の観点からJFCグループ、日系人グループ、そして技能実習生グループの3つのグループに分類してきてきた。しかし、外国人労働者の問題として考えると、こうした受入形態グループとは別に、技術・人文知識・国際業務、日本人の配偶者等、永住者や定住者の在留資格に属する生活の安定した人たちを一つのグループとして見ていく必要もある。JFC母子や日系人も、このグループに属するが、これ以外の人たちに問題がないかということ、奴隷的状况におかれていないまでも、労基法の適用が蔑ろにされ、社会保険等セーフティネットから除外されている人たちも少なくない。また、技能実習生の項で見たように、扶養控除や子ども手当また年金受給期間を満たさず、帰国する外国人に対する、脱退一時金に関する問題等、外国人全員が法律の隙間に落ち込んで、不利益な扱いを受けていることに、留意する必要がある。

人口減少に伴い、外国人労働者の導入を、加速度的に進めなければ、日本経済は成り立たない状況に陥っている。今後さまざまな方法で、外国人労働者の導入が図られていくことになる。どのような形であれ、制度的な管理体制がなければ、JFC母子や日系人グループと同じ経過を辿ることになるといえる。その点、技能実習制度は、さまざまな問題を抱えながらも、技能実習生たちを、制度によって守っている側面もある。利益を追求せざるを得ない協同組合や派遣会社任せではなく、外国人労働者雇用庁のような行政機関を設置し、外国人の労働移動を容易にするために、ハローワークの外国人部門の充実、来日時の日本語教育と、その後のフォローアップ体制、そして、外国人相談窓口の充実など、官民一体となった体制づくりが必要と考えられる。

注

- 1) 職安法第4条に「〔労働者供給〕とは、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させること」と定められ、例外措置として、派遣業法によるものと労働組合の事業に限定されている。
- 2) 住民税については、事業主が徴収して支払う特別徴収ではなく、本人が直接支払う普通徴収で市役所に報告している例が、多いようである。所得税についても、年末調整せず確定申告書を作成して渡している会社もあった。また国民健康保険料については、市町村が、国民健康保険料として徴収する場合には、時効は2年間であり、市町村条例により国民健康保険税として徴収すると、時効は3年となる。
- 3) JITCOが発表した15年度の行方不明者は、3,110人となっている。実習生数192,655人に対する発生率は1.6パーセントである。

- 4) 労使協定は、労働者と使用者間で締結するものであり、協同組合は、使用者に該当せず、労働組合法違反となる。大阪府労働委員会 H/T事件(2014年(不)第30号事件)
- 5) 水産業の労組加入の詳細は、SrK2002.com/ 「外国人労働者を巡る労働問題技能実習生を中心として 5-2 海員組合への技能実習生の強制加入(水産業)」。
- 6) フィリピン労働者を招聘する場合、東京のフィリピン大使館内にあるPOLOという機関の推薦状を添えてフィリピンのPOEAに申請する必要がある。技能実習生の労働契約書に添付するPOLOの書類の第1項には、3年間の研修(1年契約を2回更新)と明記されており、3年の期間満了を待たず使用者の都合で帰国させる場合には残りの期間に対する補償が必要との立場をPOLOはとっている。また、フィリピン人技能実習生問題で受入機関が前向きでない場合には、POLOと連携をとることで迅速かついい方向での解決を図ることができる。
- 7) 法務省2000年入管法改正における研修・技能実習制度の見直しに関するQ & A Q1-2
- 8) 1948.3.2基発381号
- 9) 1948.3.2基発381号、昭63.3.14基発150号
- 10) 1948.3.2基発381号、昭63.3.14基発150号
- 11) 2009年12月25日 法務省令第51号第2条第5号
- 12) ある協同組合の例では、技能実習生一人当たり35,000円(内送出機関分5,000円)徴収しており、これを技能実習生の賃金に加えると、160,000円前後となる。
- 13) 2000年3月の農林水産省農林振興局地域振興課「農業分野における技能実習以降に伴う留意事項について」
- 14) 適用除外の詳細は、srk2002.com/ 「外国人労働者を巡る労働問題技能実習生を中心として 5. 適用除外の問題」。
- 15) 農業分野では、2000年3月の農林水産省農林振興局地域振興課「農業分野における技能実習移行に伴う留意事項について」により、労災保険については、「労災保険の適用の申請を行うよう強く指導する」と、雇用保険については、「技能実習生を含む労働者と農家の意志により申請するか否か決定するよう指導する」とされている。

(こまつ・きみひろ 特定社会保険労務士)