

報告論文

研修生・技能実習生の 国際的な権利保障へ向けて 日本と送出国での取組みについて

中島眞一郎 コムスタカ―外国人と共に生きる会

キーワード：急増する研修生・技能実習生，現代の奴隷労働と呼ばれる労働環境，外国人研修生・技能実習生の国際的な権利保障

近年，外国人研修生・技能実習生が急増し，日本全体で約20万人に達しています。熊本県内でも最近5年間で倍増し，約3,000人近くの外国人が，縫製工場や紡績工場など繊維関連企業や農家等に受け入れられています。研修生・技能実習生の多くは，来日前に多額の借金をして送出国に保証金を支払い，また逃亡防止などのために多額の違約金を支払う契約を締結し，さらに日本の最低賃金法に違反する低額の残業代で働く契約が送出国と受入機関により締結されています。それらが，研修生・技能実習生を，「人身売買」「現代の奴隷労働」と呼ばれる過酷な労働環境下においている要因です。それゆえ，研修生・技能実習生の権利保障のためには，対外的に救済を求めることができるための，研修生・技能実習生の権利意識の高まり，相談に対応するNGOや労働組合の対応能力や解決能力の向上，送出国の送出国機関と受入国の受入機関双方の違法行為や不正行為を取り締まる両国の政府や行政機関の国際的取組みが必要です。

熊本県内の外国人研修生・技能実習生の搾取と人権侵害の現状と，対外的に救済を求めて立ち上がった研修生・技能実習生の2つのケース（熊本県内の団体監視型の縫製企業及び単独型の紡績企業）の権利救済の実例を通じて，研修生・技能実習生の国際的権利保障の課題とその実現へのプロセスを考察します。

1 熊本県における研修生・技能実習生の状況

(1) 増加する研修生・技能実習生

研修生・技能実習生として日本の企業や農家に受入れられている外国人が増加し，2009年には約20万人に増加しています。熊本県においても，2004年から2008年の最近5年間で，以下の表1に見られるように1300人台から2600人台へ倍増しています。熊本県の場合，国籍別にはフィリピン人やインドネシア人もいますが，その8割以上を中国人が占めています。職种的には，繊維―衣服関連とともに農業の研修生・技能実習生の比率が高いことが特色です。

表1 熊本県における研修生・技能実習生の推移

	研修(うち中国籍)	※特定活動(うち中国籍)	合計(うち中国籍)
2004年	563 (408)	803 (653)	1,366 (1,061)
2005年	806 (641)	1,042 (827)	1,848 (1,468)
2006年	1,071 (906)	1,296 (1,091)	2,367 (1,997)
2007年	1,159 (958)	1,457 (1,249)	2,616 (2,207)
2008年	1,118 (938)	1,514 (1,308)	2,632 (2,246)

注：特定活動の在留資格は、技能実習生以外にも、働きながら学べるワーキングホリデーや大使館など働く家事労働者、帰国準備者などを対象とするものですが、熊本県の場合には、特定活動の在留資格者の大半が技能実習生と推測できます。

出典：財団法人入管協会『平成17年版～平成21年版在留外国人統計』

(2) 研修生・技能実習生からの相談の増加とNGOの取組み

2007年9月に熊本県天草市にある縫製企業2社で働く中国人女性技能実習生が労働組合に保護され、同年12月に受入機関等を被告として熊本地裁に未払い賃金等の支払いを求めて裁判を提訴しました。この事件を契機に、熊本県内では、研修生問題をマスコミが大きく報道したことから社会的関心が高まり、それとともに、熊本県内の研修生・技能実習生からの相談も増加していくこととなりました。

2009年12月末現在、熊本地方裁判所に研修生あるいは技能実習生を原告として提訴され、マスコミでの報道であきらかになっている訴訟だけでも5件あり、この2年間の相談件数は、数十件あるいは100件以上に及ぶと推測されます。労働基準監督署や入国管理局等の公的機関以外にも、弁護士、労働組合、NPO法人、NGOなどの団体・個人が、時には連携し、あるいは独自に対応し、取り組んでいます。

「コムスタカー外国人と共に生きる会」(以下、「コムスタカ」とよぶ)^{*1}にも、2008年2月から熊本県内の技能実習生からの相談が寄せられるようになりました。同年6月に福井県にあるNGOである「外国人研修生権利ネットワーク・福井」(以下、「ネットワーク福井」とよぶ)から熊本県玉名市横島町の縫製企業で働く中国人女性技能実習生の問題の依頼がありました。この事件は、コムスタカとして、主体的に技能実習生を初めてシェルター等に保護して、受入機関と交渉して解決できたケースでした。以後、研修生や技能実習生からの口コミや、関係団体からの紹介など、この2年ほどの間に相談のあったケースは18ケースです。これまで解決できたケースは7ケース(うち1ケースは一部裁判係争中)、8ケースが途中から連絡がとれなくなったり、受入機関や送出機関により帰国させられ未解決となったもので、残り3ケースが相談中及び待機中です。

これらの相談事例は、熊本県内で数千名存在する研修生や技能実習生のほんの氷山の一角に係っているにすぎず、また、私たちの力量を超えた問題に取り組んでおり、資金不足やスタッフ不足などの問題は解消されていません。

しかし、この2年間「泣き寝入りか、解決まで長期化する裁判か」という選択肢以外に、労働基準監督署、入国管理局、中国領事館など関係機関と連携しながら、第二次受入機関の受入企業・農家や第一次受入機関や送出機関である派遣企業と交渉して、解決できたいくつかのパターンを生み出すことができました。また、在留期間に残っている技能実習生には雇用保険の受給により、また、倒

産企業には、国の未払賃金立替制度の活用、あるいは他の受入機関へ移籍することで技能実習を継続しながら交渉や裁判を闘うことや、裁判提訴後に帰国しながら係争し続けるなど、それぞれの主体的な条件にあわせて、ある程度長期の闘いにも対応できるいくつかの応用パターンが可能となってきました。その結果、この2年間に解決できる能力は確実に高まってきました。

(3) 研修生・技能実習生の権利侵害の状況

研修生・技能実習生受入制度は、その理念は、「人づくりの国際貢献」*2とされていますが、その実態は、日本人労働者が就こうとしない職種の労働力不足を補ったり、最低賃金以下の格安で使える労働力として受入れられています。

研修生の多くは、送出国の派遣会社に、親族や友人から借金をしなければならないほどの高額の保証金を支払い、逃亡防止等のための違約金支払契約を締結して来日しています。1年目の研修生は労働者と看做されず、残業は禁止されていますが、多くの受入企業・農家で時給300円台～500円の違法な裏契約が送出国の派遣会社との間で締結され、残業させられています。来日2年目からは労働者と認められ、労働基準法などの適用のある技能実習生に移行し、最大2年間滞在できます。技能実習生に対しても、違法な「裏契約」が中国側派遣会社との間で締結され、最低賃金法に違反する残業代や労働基準法に違反する長時間労働、強制貯金、人権侵害に当たる来日時からの旅券や預金通帳の預かりなど違法行為が行われています。

このような違法行為や不正行為は、日本側の受入機関*3のうち、主に零細企業や農家を主な対象とする団体監視型とよばれる受入機関で多く発生していますが、大企業や中規模企業を主な対象とする単独型とよばれる受入機関でも発生しています。

本稿は、「研修生・技能実習生の国際的権利救済」をテーマとしていますが、そのためには日本側受入機関との問題の解決だけでなく、帰国後の身の安全や保証金の返還や違約金を取られないこと等、送出国の送出機関（派遣会社等）との問題の解決も不可欠です。

本稿では、過酷な労働環境や人権侵害状況下におかれていた研修生・技能実習生らが、いかにして権利の回復や救済を得ることができたかを、コムスタカの相談事例のうち、解決に至った2つのケースの経験を通じてその実情を報告します。それを通じて研修生・技能実習生の国際的権利救済のためにどのようなことが必要かを明らかにしていきたいと思います。

2 団体監視型（縫製企業）の研修生・技能実習生問題

(1) はじめに

ネットワーク福井から、2008年6月中旬に相談がコムスタカにありました。「熊本県玉名市横島の縫製企業2社（実態は1社）で働く研修生と技能実習生の合計18名からの救援依頼が、ネットワーク福井にきており、熊本の企業の問題なのでそれに取り組んでほしい」とのことでした。依頼の内容や18名の状況などを書いたファイル1冊にとじられた資料をもらい一晩読んでみました。

当初は、これを引き受けるのは、コムスタカの能力を超え、無理なので断ろうかと思いました。10

数年前に農業研修生を保護し取り組んだ経験^{*4}がありますが、技能実習生の救援の経験がないこと、依頼されている人数が18名と多人数であり、それらを長期間保護できる体制がないこと、かつ、来日3年目の技能実習生、2年目の技能実習生、1年目の研修生と分かれ、条件がそれぞれ異なるため交渉の難しさが予想されたこと、第二次受入機関の情報はあがるが、第一次受入機関及び中国の送出国の情報がほとんどないことなど不安ばかりでした。

(2) どのようにして解決するか

ネットワーク福井のメンバーから、これまでの解決事例やその方法を聞きました。それによると、労働基準監督署へ申立をおこない、是正勧告を求め、それが出されて履行期限までの2～3カ月を目処に保護して、受入企業や第一次受入機関と交渉して解決していくというものでした。そして、NGO(市民団体)として解決が困難なときは、労働組合に加入してもらい、労働組合から受入企業に団体交渉を申し入れ、それでも解決できない時は弁護士に依頼して訴訟を提訴するというものでした。

ネットワーク福井のメンバーが熊本まで来て、技能実習生らから直接聞き取りをするということなので、当初はその取り組みの協力という程度で考えていました。しかし、実際に身柄を保護して取り組むとなると、ネットワーク福井からは、これまでの解決の方法やアドバイスをしてもらえるものの、取り組みのための費用や保護する施設の確保や相手方企業等との交渉はすべてこちらでしなければなりません。結局、最終的には、コムスタカの責任で取り組むことになりました。

(3) 技能実習生の訴え——「私達を助けてください」^{*5}

こんにちは。私は、中国の実習生・童恵娟です。2005年8月21日に、裁縫の仕事のため、来日しました。飛行機を降りて、すぐ大分県日田市で2週間のトレーニングを受けました。昼は、7時間日本語の勉強をし、夜3時間ぐらい働きました。

9月4日にトレーニング終了後、長崎市にあるシーエス企画で、8カ月の研修を受けました。その期間、夜も残業をし、残業代は300円/時間でした。その後、会社が破産しました。2006年4月22日、熊本市玉名横島町に来ました。会社の名は、有限会社シーエス企画のままでした。しかし、有限会社シーエス企画と有限会社ラ・メールの全従業員、研修生、実習生が同じ時間、同じ工場内で仕事することが分かりました。シーエス企画は、名ばかりで、存在しない会社です。私たちは、経営者一家の父親を社長、息子を工場長と呼びました。ラ・メールの仕事は、非常に忙しくて、社長や工場長は毎日私たちに残業するよう要求してきました。そして、私たちに手帳を配り、何時から何時までという形式で、残業時間を記入するよう言われました。

例えば、(19時から23時)300円/時間(研修生の時)、350円/時間(実習生の時)、毎月の給料日は15日(その後、2008年1月から25日に変更)でした。しかし、検査されるのを防ぐため、私たちは残業代の明細をもらったことはありません。封筒の裏に、基本給と残業代の合計金額のみが書いてありました。

現在、社長は、私たちに未払いの給料があります(人によって金額が異なる)。そして、私たち一人一人から、10万から15万円を借りました。社長を信頼したため、借用書を書いてもらって、

未だに返済してくれていません。

2007年10月下旬、社長はみんなを集め、ミーティングをしました。そこで、日本の労働法上、実習生の残業代は、780円／時間ということが初めて分かりました。社長は、「あなたたちに780円／時間を与えることは不可能だ。そうでないと、会社が倒産してしまって、私が夜逃げしたら、1円ももらえないだけでなく、中国に帰らされる」と言いました。このように、私たちを脅迫し、残業代の記帳方法を変えるよう迫りました(実際の残業時間4時間でも、2時間と記帳する方法)。例えば、以前19時から23時の場合、現在2時間(780円／時間)と記帳する。実際、私たちは変わらず390円／時間しかもらえませんでした。

2008年4月29日に社長はまたみんなを集め、私たち実習生に対し、契約書にサインするよう命じました。その内容は、夜仕事をする時、「社長」が某会社から注文をもらい、私たちが働くのですが、社長や工場長から残業するよう命じたのではなく、彼らがただ私たちに機械、電気と場所を提供するだけということでした。その本当の目的は言わなくても分かることです。

社長は、いろいろな手段で、JITCO(財団法人国際研修協力開発機構)による研修生、実習生に関する検査を誤魔化しました。例えば、残業する様子が見えないようにするため、私にシーエス企画のカーテンを二重に作らせたり、すぐ逃げられるように警報器を設置したりしました。日本語の勉強でさえ、検査の時にうそを言うための検査対策が目的になっていました。

最近、7月11日午前、JITCOの人がシーエス企画に検査に来た時、社長は事前に私たちに、「土日休み、夜の残業無し、パスポートなどの証明書は、各自に保管している」と検査員に言うよう指示しました。私たちは、彼らに怒られ、帰国させられるのが怖くて、本当のことが言えませんでした。現在、私たちは勇気を出して、すべての事実を述べました。私たちを助けてください。

(4) どのような準備が必要だったか

「保護してから、労働基準監督署へ申立てをおこない、相手企業らと交渉して、是正勧告が出される期間を含めて1～3カ月で合意書を締結し、未払賃金や残業代などを支払わせて解決し、研修生・技能実習生らを帰国できるようにする」ことになりますが、具体的に解決できるためには以下のような準備が必要でした。

①労働基準監督署が、この問題に反応して、研修生・技能実習生らの権利救済の方向で具体的に動くかどうかを打診したところ、労基署の担当者は前向きな反応でした。②なぜ、日本人労働者と異なり、彼女らを受入企業から保護しなければならないのかについても議論し、彼女らの身柄を確保して保護しないと、受入機関や送出機関から強制的に帰国させられ、相手方との対等な交渉も問題解決もできない事情を理解し、当面1～2カ月間保護できるシェルターの確保が不可欠でしたが、協力者が見つかり何とか確保できることになりました。③保護する前に、研修生・技能実習生らから聞き取りを行い、労基署へ提出して、受入企業の違反や不正行為の事実を認定させ、是正勧告を企業に出させるための証拠や資料を揃えたり、陳述書やその訳文の作成が必要でしたが、終業後の深夜や休日に聞き取りを何度か行うことができました。④通訳者や翻訳者の確保、保護している期間中の世話や相談相手となる支援者・協力者を確保できるかも課題でしたが、呼びかけたところ何とか集ま

ってくれました。⑤3カ月以上にわたる場合の支援体制や、裁判をせざるを得ない事態になったとき弁護士をどうするかもありましたが、これについては準備段階では手がまわりませんでした。しかし、①～④の課題はなんとかと解決できそうに思えたこと、及び保護を求めている来日3年目の技能実習生の在留期限が9月上旬までとなっており、その1カ月間前の7月末に保護することにしました。

(5) 事件の概要と経緯

2008年7月30日深夜に、熊本県玉名市横島町の縫製企業で働く18名の中国人女性のうち、来日2年目と3年目の12名の技能実習生実習生を保護しました。来日1年目の研修生は「労働」とみなされず労働基準監督署の是正勧告の対象とならず、具体的な補償は得られるか不明なため、5名の研修と来日2年目の1名の技能実習生の計6名は、縫製企業に残る選択をしました。彼女達は、「1カ月200時間をこえる残業など長時間労働」、「未払い賃金や残業代の未払い」、「強制貯金とその会社資金への流用」、「会社への貸付」、「旅券の取り上げ」など過酷な労働環境下で働かされていました。

翌日7月31日に熊本労働局へ救済申立をおこない、同日午後、熊本市役所内の市政記者クラブで記者会見をおこないました。熊本県内では、その日の夕方のニュースや翌日の新聞朝刊(一部九州内)で大きく報道されました。

当該の企業に対して、熊本労働局及び管轄の玉名労働基準監督署は、8月1日に実態調査に入り、8月12日は是正勧告を通知し、当該受入企業に対して刑事事件としての立件へ向けて実習生からの聴取をおこなうなど、最優先課題として取り組みました。

また、本件は、日中間の外交問題ともなり、7月31日のマスコミ報道を通じて事態を知った中国駐福岡総領事館の領事が、技能実習生12名から直接話を聞きました。その後、中国政府は、この問題解決がなされるまで、浙江省にある中国の派遣会社の海外派遣業務を8月14日に一時停止する処分をおこないました。

さらに、中国側の派遣会社の代表者らを日本に呼び、技能実習生12名との話し合いが8月20日実現し、技能実習生と中国の派遣会社との間で、全国で初めて5項目の協定(①本件の責任が技能実習生にないこと、②帰国後、奨励金を返還すること、③帰国後、違約金を請求したり、訴訟をおこさないこと、④家族への接触をしないこと、⑤日本と中国の法令を遵守することを約束すること)が締結されました。

日本側受入機関(当該受入企業と協同組合)と実習生12名とは、熊本労働局職員の立会いで話し合いを数回行い、「①重大な法令違反や人権侵害行為を発生させたことを認め、実習生に謝罪する。②賃金や残業代など未払い総額2226万のうち、既に支払われた分を除く1270万円を9月18日までに支払う、2年目の実習生5人分の残業代未払い分214万円を2009年11月までに分割で支払う、3年目の実習生の残業代の未払い分742万円の債権を放棄する。③受入機関側が法令違反の事実を認め、今後法令遵守の運用を行う」等を内容とする合意が成立することになりました。

そして、2008年9月19日に、熊本労働局会議室で、熊本労働局職員2名と中国在福岡総領事館の領事1名の立会いの下、実習生12名と当該企業と協同組合の間で示談書と協定書が締結され、本件事件は、実習生12名が7月30日に起ち上がってから52日目に解決しました。合意に基づき、2

年目の実習生 5 名は 9 月 2 日より職場に復帰し、3 年目の実習生 7 名は 9 月 21 日に帰国しました。

(6) 復職した 5 名のその後 (第二次事件)

この事件は、2008 年 9 月で解決したかに思えました。しかし、復職した 5 名の縫製企業は 2009 年 8 月に倒産し、ここに新たな問題が発生することになりました。2009 年 8 月に縫製工場が倒産したとき、工場には 11 名の中国人女性技能実習生が働いていました。内訳は、残り 1 年余り在留期限のある 2 年目の技能実習生 5 名、2009 年 8 月 22 日までの在留期間しかない技能実習生 3 名、そして 2009 年 11 月末まで残り 3 カ月の在留期間しかない技能実習生 3 名でした。

彼女たち 11 名の技能実習生には、倒産した企業の社長から、「帰国するときに支払う」として 2009 年 1 月から 8 月までの給与は支払われていませんでした。また、復職した 5 名等に対して分割して 2009 年 1 月から給与に上乗せして支払うと合意していた 2008 年の返済分も、2009 年 7 月 14 日に一括して一旦返済されましたが、その場で「他の企業の技能実習生の未払い賃金の支払いにあてる」寄付金として取り上げられてしまいました。

復職した 5 名のうち在留期間が 8 月 22 日までしかなかった 3 名は、2009 年 8 月 21 日に、未払い賃金等の支給を受けて中国に帰国しました。そして、残り 1 年余り在留期間のある 2 年目の技能実習生 5 名は、第一次受入機関である協同組合が、8 月下旬に他の企業の縫製工場へ移籍させるため引き取りました。しかしながら、在留期限が 2009 年 11 月末の残り 3 カ月しかない復職した 2 名と (昨年工場から逃げ出さずに残った) 1 名の計 3 名については、協同組合は、倒産した縫製企業が責任を持つべきとして引き取らなかったため、3 名は倒産した工場の寮で未払い賃金の支払いを求めて残っていました。

そして、倒産した企業の社長は、会社の倒産手続きを弁護士に依頼して行っており、残った 3 名に賃金の未払い分を支払うことも、また、これ以上工場敷地内にある寮においておくこともできないとして、コムスタカへ 3 名の保護を求めてきました。翌日の 8 月 31 日に 3 名の技能実習生の意思を確認して、保護しました。

保護された 3 名の技能実習生は、コムスタカのシェルターなどで暮らしながら、ハローワークで雇用保険受給申請をして認められ、帰国までの生活費をえて、その間に、倒産企業の未払い賃金を国が立て替える (総支給額の 80% の 6 カ月分) 制度の申請を労働基準監督署に行いました。その認定と支給に 2 カ月あまりかかりましたが、同年 11 月に支給を受けることができました。その上で、第二次受入機関の縫製企業の社長は倒産手続きに入っており、そこからの支払いが望めないの、第一次受入機関である協同組合に対して、帰国費用だけでなく、7 月 14 日に一旦返済されて、寄付金として取り戻されたお金の返済を求めて交渉しました。

その結果、2009 年 11 月 19 日に合意書が締結でき、未払い額の 7 ～ 8 割程度の返済が実現しました。そして、同年 11 月 26 日に中国人女性技能実習生 3 名は、福岡空港から上海空港行きの飛行機で無事帰国しました。帰国後の 3 名から連絡があり、中国の派遣会社から、「2008 年 9 月 19 日の締結した協定どおり帰国後の奨励金が約束どおりの金額で返済された」という報告がありました。

(7) まとめ

本件事件では、熊本労働局や中国駐福岡総領事館の協力の下に、技能実習生への法令違反の未払い分への支払いの履行や、今後の運用で法令遵守を誓う日本側受入機関や中国側送出機関と実習生との示談書や協定書が締結されて解決することになりました。また、関係機関により、以下のような日本側受入機関や中国側送出機関双方への規制や処分がなされました。

福岡入国管理局は2009年7月10日、第二次受入機関である当該縫製企業に、不正行為認定をして、3年間の研修生受入停止の処分を文書で交付、残っていた技能実習生11名について他企業への移籍又は帰国させるように口頭指導をしました。なお、第一次受入機関の協同組合は、2010年1月まで6カ月間の猶予期間をおいて処分の決定がなされるとのことでしたが、今後の改善が見込めるとして嚴重注意のみで不正行為認定はなされませんでした。

熊本労働局及び玉名労働基準監督署は、2008年8月初旬、当該縫製企業に実態調査に入り、8月に是正勧告、及び指導書交付、2009年3月に、当該縫製企業の社長に対して、その未履行を理由に検察庁へ書類送検。現在検察庁が、当該企業社長に対して、刑事処分へむけ最終的な手続きを進めています。

中国駐福岡総領事館及び中国政府は、2008年8月初めから領事が問題解決へ向け積極的に関与、領事による報告をうけた中国中央政府及び地方政府は、同年8月中旬に、中国の派遣会社の海外派遣業務の停止処分、同年8月中旬派遣会社の代表ら5名を来日させ、技能実習生の帰国後の問題について、全国ではじめて中国側派遣会社との協定締結の合意成立。中国側派遣会社は、その後も海外派遣業務停止処分が解けず、既に派遣している研修生や技能実習生の帰国後の受け皿となる会社としてのみ存続し、現在に至っています。

本件事件は、当事者の技能実習生らの権利回復や救済を求めることへの強い決意と忍耐強い取組みのもと、ネットワーク福井やコムスタカなどNGOへ救済を求めて保護され、公的機関(労働基準監督署・入国管理局・中国総領事館など)への申立とその協力を得て、第一次受入機関(協同組合)、第二次受入機関(縫製企業)、中国側送出機関である派遣会社と交渉して「情に適い、理に適い、法に適う」解決ができました。その意味では、日本国内で研修生・技能実習生をめぐり多発している「労働一人権侵害」事件のなかでも、今後の解決のモデルケース⁶となる意義を持っています。

3 企業単独型(紡績企業)の研修生・技能実習生の問題

(1) はじめに

技能実習生3名は、2006年1月16日に研修生として来日し、以後3年間、2009年1月13日まで熊本県内にある紡績工場で働いていました。在留資格は「特定活動」で、在留期限は2009年1月16日でした。

この紡績株式会社は、本社が兵庫県内にあり、8年前から研修生を受け入れるようになり、2009年1月13日段階で来日1年目の研修生6名、2年目の技能実習生6人、3年目の技能実習生7人の19名が在籍していました。1月13日から14日にかけて、19名のうち来日3年目の7名を保護しま

した。しかし、同年1月15日に工場敷地内にある寮に技能実習生らの荷物を取りにいった時に、いきり立つ社員らに取り囲まれ脅されて、4名が工場に戻ってしまいました。そして、この4人は1月17日に中国に帰国して、来日3年目の技能実習生3名が残り、コムスタカで2カ月余り保護しました。

この期間中、労基署に救済申立を行い、2月16日是正勧告が会社に提出され、その支払期限である2月27日に法令上の義務とみなされた未払い賃金等1人当たり約80万円の支払いが技能実習生3名に会社よりなされました。その一方で、寮費の返還分や帰国費用など労基署の権限外の問題について会社が支払おうとしなかったため、同年3月5日熊本地裁に、会社を被告として技能実習生3名を原告に総額約520万円の支払いを求める訴訟を提訴しました。そして、技能実習生3名は、訴訟を代理人弁護士に委ねて3月18日に中国へ帰国しました。

(2) 実習生からの訴え⁷⁾

私たち(陳静、張運霞、田紅遠)は中国人です。2006年1月16日、研修生として日本の熊本の紡績会社に来ました。その時、福岡国際空港の会社に行く車の中で、私たちのパスポートが取り上げられました。しかも、会社に着いた時、印鑑も取り上げられ、以後会社に保管されたままとになりました。その理由は、「パスポートと印鑑は貴重なものですから」と通訳は私達に説明しました。

私達は、2006年1月17日から26日まで、毎日8時間研修をうけました。8時間の中で、1時間で日本語を勉強して、7時間作業場で研修しました。

約10日間の研修期間を経て、2006年1月27日から、私達は、毎日12時間交代及び月に1度早番と遅番の交代で、工場で勤務しました。即ち、早番は6時から18時で、遅番は18時から翌朝6時が勤務時間でした。毎日12時間の勤務時間内で実際に働く時間は11時間でした(前の8時間は通常の勤務時間になり、後の3時間は残業になります)。休憩時間は1時間(食事を取る時間は40分、午前の休憩時間は10分、午後の休憩時間は10分で、合計1時間です)。このような毎日通常の勤務は8時間で、残業時間は3時間という計算の仕方は、2006年1月27日から2008年7月26日まで続いていました。

2008年7月27日から、私達の勤務時間が一部変更されました。毎日12時間の勤務時間内で、実際に働く時間は毎日10時間15分となりました(前の7時間15分は通常の勤務時間になり、後の3時間は残業です)。休憩時間は1時間45分(食事を取る時間は45分、午前の休憩時間は2回、それぞれ15分で、午後の休憩時間も2回、それぞれ15分で、合計1時間45分です)。

さらに、私たちは2006年1月27日から2008年3月の間、深夜勤務でも一切手当がありませんでした。毎月の給料明細の記入も曖昧で、全く分かりませんでした。

私達は日本に来てから、1年目の毎月の研修の手当は4万円、残業代は時給350円、その他に生活費1万5000円です。2年目の毎月の研修の手当は4万5000円、残業代は時給400円、それに生活費1万5000円です。3年目の2008年2月までの研修の手当は5万円、残業代は時給450円、それに生活費1万5000円です。2008年3月以後、日本人と同じような給料明細書がわたされるようになってからは、それまでとの違いが一目瞭然になりました。基本給は11万円と書いてありました。この時、以前の私達の給料は、不当に低かったと初めてわかりました。

2006年1月16日来日から2008年1月13日まで、私たちの毎月の給料は会社側に保管され、月々1万5000円の生活費しかもらえませんでした。

2006年1月16日から2008年3月まで、私達は6人でずっとひとつ屋根の下に住んでいました。毎日一緒に出勤し一緒に帰宅して、6人の共同生活はとても不便でした。あまりの不便さで、喧嘩したことも少なくありませんでした。同じ条件のひとつ屋根の下に住んでいた日本人は3人だけでした。2008年3月以後、私達の給料明細書の表記が日本人と同じになって、家賃(寮費)が1人月々3万5000円を控除されていることが初めて分かりました。但し、日本人の家賃(水光熱費を含まない)は1人月々1500円ぐらいしか控除されていませんでした。これは平等ですか？

2008年3月以後、日本人と同じような給料明細に切り替えた後は一目瞭然になりました。しかし、月々会社に1万円のサービス費を控除されますが、この金額は給料明細に記入されていません。何のサービス費かもよく分かりませんでした(研修生、実習生として、毎年検診を受ける権利があると思いますが、私たちは1年目の夏に1回検診を受けたきりで、あとの2年間は一度もありませんでした)。

2009年1月13日は、私達の日本の紡績会社での3年間研修の終了日でした。終了日の1週間前に、私達は会社に対して「未払い賃金や残業代の支払いをして下さい」と要求しました。会社は「支払います」と回答しましたが、曖昧で金額は全く明らかにしませんでした。そろそろ帰国しなければならなくなり、やむを得ないので、コムスタカなどにSOS(救援)をもとめて保護されました。「日本の法律により、私達の人権を守って下さい。日本の法律により、私達に未払い賃金や残業代及び不当控除された費用等を返して下さい」とお願いしました。

2009年1月13日、コムスタカの中島さんは私達と一緒に熊本労働基準監督署に行って、紡績会社の違法行為を訴えました。同日午後、紡績会社の工場長は残業代56万円しか支払わないとして、私達の基本給の未払い賃金などには言及しませんでした。交渉した結果、1月22日に再交渉しますと約束しましたが、一方的にキャンセルされました。

紡績会社は、1月30日に労働基準監督署の算定した支払い金額も無視し、会社は解決に対して誠意を持っていないことがわかりました。しかも、故意に解決のための期間を延ばしてきました。ようやく、2008年2月27日に、労働基準監督署の是正勧告の支払期限の最終日に、労働基準監督署で私達の未払い賃金等を受け取りました(79万7100円)。

紡績会社は私達に対して44日間、いたずらに時間を過ごさせました。私達と私達の家族に対して精神的苦痛を強いました。また、この44日間に私達は仕事もすることができず、収入もなく、かつ生活上多大な不便などを受けました。だから、私達は弁護士を代理人として依頼して、不公平に控除された家賃(寮費)や、帰国旅費及び精神的苦痛の慰謝料等の支払いを請求する訴訟を裁判所に提訴しました。

(3) 会社の違法・不正行為について

実習生の訴えの内容や労働基準監督署を通じての会社との交渉などから明らかになってきた、会社の違法・不正行為は以下のとおりです。①来日1年目の研修生に禁止されている残業を、違法な時給350円で行っていたこと(研修手当て：毎月4万円)。②来日2年目以降は、技能実習生となっ

ているにもかかわらず、研修生扱い(来日2年目の研修手当:毎月4万5000円・残業代時給:400円, 来日3年目の研修手当:毎月5万円・残業代時給:450円)でした(但し, 原告らの先輩に当たる前期の技能実習生が労働基準監督署に通告したことにより, 2008年3月より技能実習生としての扱いに変わり, 給料明細表も, 基本賃金毎月11万円となるなど適正なものにかわる)。③禁止されている管理費(仲介手数料として徴収される)が, 2008年3月から2009年1月まで11カ月間, 実習生の通帳から毎月1万円が引き落とされていたこと。④寮費が毎月3万5000円引き落とされていた(適正価格は毎月1万5000円程度)。⑤貯金通帳と印鑑が会社保管で, 会社の許可なく自由になるお金が毎月現金で1万5000円しか渡されていないこと。⑥旅券は, 来日時から会社保管されていたこと。⑦企業単独型の研修生・技能実習生受入であるにもかかわらず, 中国側の送出機関が中国の紡績企業ではなく, 派遣会社と研修生が契約して派遣されており, 関与が禁止されている派遣会社や仲介会社が介在した研修生・技能実習生の受入がおこなわれていること。

このケースは, 3人の実習生の労働基準法違反や最低賃金法違反など労働問題をめぐる争いですが, 主に中堅企業や大企業でしか受入れが認められない企業単独型の研修生・技能実習生受入制度の根幹を揺るがしかねない大きな問題もはらんでいます。

企業単独型の研修生・技能実習生受入れは, 政府機関の職員, 受入企業が20%以上出資した現地子会社の常勤職員, あるいは, 受入企業と10億円相当の取引実績のある現地会社の常勤職員の派遣しか認められていません。しかし, 今回の紡績会社は, 実際には, 関与が一切禁止されている中国側派遣会社や仲介会社を通じて研修生・技能実習生を受け入れており, また, 技能実習生も, 大きな紡績会社等の常勤職員ではなく, 企業単独型の受入条件とは関係ない中国側の派遣会社の募集に応募して来日しています。この中国側派遣会社は, 他の日本の紡績会社にも研修生・技能実習生を派遣しており, 企業単独型で研修生・技能実習生の受入れをおこなっている日本の紡績会社のなかに, 同様な方法で違法な受入れがおこなわれている疑いが出てきました。

(4) 労働基準監督署を通じての会社との交渉の経緯

技能実習生3名は, 2009年1月13日午前中に, 熊本労働基準監督署に未払い賃金や残業代などの支払いを求めて救済申立てをしました。

労働基準監督官が会社に連絡して, 1月13日午後1時から1回目の話し合いが労働基準監督署の会議室で行われました。会社から工場長と職員の2名が参加し, 未払い分として56万円を支払う旨の説明がありました。しかし, 仲介手数料として毎月1万円が給料から差し引かれている分が含まれていないこと, 未払い残業代のみの計算で, 2年目からの13カ月間が研修手当で4万5000円で計算され基本賃金である11万円で計算されていないこと, 寮費が3万5000円控除されていることなど問題点を指摘しました。

労働基準監督官は, 会社に「仲介手数料を賃金から同意なく控除するのは違法なので, 返還すること, 2年目からの13カ月分を毎月11万の基本賃金として毎月の給与や控除分を計算し直し, 未払い分を確定する」ように指導しました。また, 技能実習生側も, 未払い請求額を計算して提出する旨を伝えました。その結果, 2回目の話し合いを2009年1月22日午後1時から労働基準監督署の会

議室で行うことが確認されました。

この時点では、工場長は、「労働基準監督署の指導に従う」という立場でしたから、早期に合意でき解決して帰国できると判断していました。しかしながら、会社は同年1月20日に、会社の代理人として弁護士を就任させ、労基署の監督官に会社の弁護士は、「2回目の話し合いには出席しない。(どうせ裁判となるので)今後話し合いはしない」と通告してきたため、2回目の話し合いはキャンセルとなりました。

2009年1月30日に、労働基準監督官より以下のような報告と説明がありました。「調査を踏まえて、労基署として未払い賃金額を計算したところ、1人当たり、法律上の未払い額は約80万円、適正な寮費や税金の返還額を含めると合わせて約98万5000円となった。会社には、未払い額を支払うように行政指導した」という説明でした。

私たちからの「今後とも会社が交渉を拒否し未払い額を支払わないときは、どうすればよいのか」という質問に対して、労働基準監督官は、「行政指導に会社が従わないときは、会社を処罰するため検察庁へ書類送検することになる。また、未払い分を支払わせるためには、民事事件として裁判所へ提訴してもらう必要がある」という説明でした。

2009年2月2日付で、技能実習生の要求内容を会社にFAXで送信しました。それに対して、会社の代理人の弁護士に2月6日夕方電話したところ、「文書で熊本労働基準監督署に回答してあるので、労基署から説明を聞いてほしい。会社の回答した金額以上の額は、微調整程度は可能だが、それ以上は支払う意思はない。あとは裁判してくれ」という回答でした。

2009年2月10日午前中、熊本労働基準監督署の労働基準監督官から会社の回答の説明を受けました。それによると、「労基署が、労基法違反の未払い分として算定して行政指導している金額約80万円と比べて、2009年2月3日に届いた会社の回答では、2006年2月から2008年3月までの13カ月間の寮費が2万円(労基署の算定は1万5000円)となっており、未払い額として支払う金額は、73万程度という回答である。会社の回答が労基署の算定金額を下回っており、その後も会社から誠意ある回答がないので、労基署としては会社が指導にしたがう意思がないとみなして、会社には是正勧告を行うようにする。

寮費の問題については、工場長が『1月13日に提示した金額は、別件で寮費(水光熱費やその他の支給品の費用を含む)としての算定が認められた金額が1万5000円であったので、その金額で未払い額を計算したといていた』ことも考慮し、技能実習生に明示されていない2006年2月から2008年3月までの13カ月間については、月1万5000円で算定している。労基署として、給料明細書に書かれていた2008年3月から2009年2月の11カ月分の寮費毎月3万5000円の返還額については、双方で話し合うか、民事訴訟で解決してもらう問題であると考えているが、会社には、寮費(水光熱費込み)は24カ月とも毎月同じ金額を算定するよう指導している」とのことでした。

以上の労基署の説明を聞き、2009年2月10日に会社に対して、「実習生の要求(労基署の算定額に、寮費毎月1万5000円を適正とみなし、毎月2万円の返還と税の返還分及び帰国費用を含めて1人当たり109万円の支払いと和解書の締結)に対する誠意ある回答を2月13日までに求めます」とFAXで送信しました。

2月12日、会社の代理人の弁護士より届いた返事は「当方の考えは、労基署へ提出した書面の通り」という内容でした。その旨労基署の監督官へ報告したところ、労基署は、約80万円を支払えという是正勧告を会社におこない、来週（2月16日以降）期日を決めて会社に通告するという報告でした。

そして、2月16日夕方、労働基準監督官から電話で、会社の熊本工場へいき、工場長に是正勧告書（実習生1人当たり、法令上の未払い額79万7057円を2009年2月27日までに支払え）を渡してきたという報告がありました。

2月27日、労働基準監督署の会議室で、労働基準監督官立会いの下、会社から実習生3名に1人当たり79万7100円が支払われ、実習生から「未払い賃金分として入金日2009年2月27日に上記正に領収しました」と記載した領収書に署名・捺印して渡しました。

この場で、出席していた工場長に、未解決の寮費の返還や帰国費用など約30万円の問題について、「会社側から新たな提案はありませんか」と尋ねましたが、工場長は、「会社の代理人弁護士が労基署に回答したとおりです」との回答で、未解決分野の交渉は残念ながら成立しませんでした。

(5) 訴訟の提訴と中国帰国後の不安について

そのため、3月5日熊本地裁に、会社を被告として未解決分野（寮費の返還、帰国費用）にくわえて、滞在費用、慰謝料、弁護士料など原告3名で総額約520万円の支払いを求める訴訟を提訴しました。

技能実習生3名は、帰国後に中国側派遣会社から奨励金1万元（約15万円）の返還がされないことや、契約違反として8万元（約120万円）の違約金が請求されることを恐れていました。そのため、中国駐福岡総領事館に連絡して、領事に面会と要請を行いました。その結果、中国領事館から中国側の派遣会社の代表者に連絡し、実習生3名の帰国後の問題について、以下のような回答をFAXで取り寄せてくれました。

「《日本に赴いた紡績研修生の帰国後の処理意見について》の確認について

紡績研修生：

- 1、身分証明書は本人に還す、身分証明書の存続期間の責任はわが会社が負う。
- 2、奨励金10,000元は本人に返す（領収書を失った人も含む）。
- 3、帰国後、担保責任書は自動的に解消する。
- 4、在日期間の労資事件は、3人は責任を負わないと認める。」

これをうけて、実習生3人は、2009年3月18日に安心して中国に帰国することができました。熊本地裁に提訴した訴訟は、今後、代理人弁護士が、実習生3名の訴訟を担っていくことになりました。

(6) 帰国後の中国の派遣会社との攻防

しかしながら、帰国後に、原告3名が中国の派遣会社に電話で1万元の奨励金の返還を話したところ、会社は、「日本での裁判を取り下げろ。会社を逃げ出してから、どうやって日本の人権団体に相談したのか。帰国するまでの経緯を報告書として提出しないと奨励金の1万元は返却しない」と言い、領事館を通じて2009年3月17日に送られた中国の派遣会社からの回答で示された約束を守りませんでした。その報告を受け、私は、その経過を領事館へ報告し、3月30日に再度領事館から中国

の派遣会社の代表に指導してもらいました。このときも派遣会社の代表は、「報告書を提出してもらえれば1万円は返す。また、日本の裁判は、中国の派遣会社と直接関係ないので、その取り下げは要求しない」と回答してきたということでした。

そのとき領事から「コムスタカに保護された今年1月13日から中国に帰国する3月18日までの出来事の報告書を会社へ提出した方がよい」といわれました。そして、原告ら3名には、領事館へ以前提出した内容を一部修正したものを、中国の派遣会社に提出して、1万円の返還を受けるように伝えました。その報告書を作成し、中国の派遣会社に提出したところ、4月18日に中国派遣会社の代表者が原告3名の住む町までやってきて原告3名と会って話をしました。

代表は、原告3名に奨励金1万円を返却するどころか、「日本での裁判を取り下げろ。10万円を違約金として支払え。支払わなければ中国の弁護士を雇って裁判する。1万円は、これらの問題が解決したあとにしか返さない。日本の会社にいる研修生・実習生もお前たちのために帰国させられることになった。彼女らの帰国の責任を取れ。やくざ(黒道の人)や、弁護士(白道の人)らに気をつけろ」などと脅され、「もし、自分達の身の上に不幸な出来事が起きたら会社のせいと思ってほしい」という報告が4月19日に送られてきました。

このように中国の派遣会社は、中国領事館を通じて行われた原告らへの約束を履行する気はなく、すべて反故にする立場を明らかにしました。中国の派遣会社は、被告紡績会社やその他の日本の紡績会社への派遣業務の存続をかけて、日本での裁判を原告ら3名から取り下げさせようと必死に動いており、一時原告3名も大きく動揺し、「日本での裁判の取り下げをしたい」と言い出し、予断を許さない局面でしたが、説得して何とか踏みとどまりました。

(7) 中国領事館への3度目の要請で解決

原告らからの報告をうけ、私から領事館への要請は3度目となりましたが、その経緯を伝え、「中国の派遣会社に、3月17日の回答で示した約束をすみやかに実行するようにして連絡指導してください。また、これに応じて実行しないのであれば、中国の派遣会社の国内派遣業務の認可を取消すなどの処分をして、規制してください」との要請文を2009年4月21日にFAXで領事館に午前中に送りました。

同日夕方、領事館に電話したところ、担当領事は午前中の私からのFAXを読んで、すぐに中国の派遣会社に連絡して代表と話して指導したところ、「3名の問題は早急に解決するようにする、1万円の奨励金を返還する」との回答を得たということでした。この回答をすぐに中国の原告3名に伝えました。この時点では、中国の派遣会社は、領事館や政府からの指導には従うそぶりを見せながら、実際には約束を反故にすることを繰り返しているのです。領事館からの3度目の指導で1万円の奨励金を返還するか不明でした。

しかし、派遣会社も、今度は中国政府の本気度がわかったようで、その日の午後、「原告3名に連絡があり、明日1万円を返すので会社に来てほしい。従来の契約書は回収し、そのとき新しい契約書に署名・捺印してもらおう」という連絡がありました(原告らには、もし、新しい契約書などに署名・捺印が求められるときは、内容を確認して問題があれば署名・捺印しないように伝えていました)。

翌日の4月22日に派遣会社へ原告3名が行ったところ、「①身分証明書は帰国後1週間以内に返却したこと。②派遣会社と原告らの契約書は、会社に返却して、会社が破棄したこと。③奨励金1万円は速やかに返却されたこと。④帰国した3名が、会社代表の問題解決のための迅速な対応に感謝していること」の4つを内容とする文書に署名・捺印が求められ、それに署名・捺印したところ、原告3人に1万円が返却されたということでした。

以上の4項目の文書は、「速やかに問題を解決した」という証明として中国(地方)政府、中国領事館へ報告するためのものであったことが明らかになりました。中国の派遣会社が、中国政府から本当に処分されるという恐怖感を抱き、わずか1日で問題を解決しました。

(8) 提訴後の状況について

2009年3月5日に熊本地裁に中国人女性技能実習生3名が、寮費の不当利得返還や帰国費用や滞在費、不法行為による慰謝料や弁護士料など総額520万円を超える損害賠償請求訴訟を、受入れた紡績会社を相手に提訴しました。本件訴訟は、同年5月、7月、9月と3回の口頭弁論が開かれ、同年10月から裁判所が、被告企業に、「ガイドラインの違反があったことは事実なので金銭補償による和解協議」をうながして、被告側及び原告側も協議に同意したため、和解協議に移行しました。しかし、被告企業の違法行為や不正行為を認めない頑な姿勢は変わらず、和解による解決は困難となり、2010年5月19日証人尋問や本人尋問など証拠調べをへて、2010年秋にも判決が言い渡されるものと思われます。

この訴訟の弁護士費用について、彼女たちは日本に住所がないことや在留資格がないことから、民事法律扶助制度の適用は認められませんが、その代わりに法テラスに委託されている日弁連法律援助制度を申請したところ、2009年4月22日に認められました。これにより、弁護士への弁護士費用が支払われ、裁判を担っていくことが可能となりました。

帰国した原告ら3名は、派遣会社の代表らの脅しにより当初相当動揺し、一時は「日本での裁判を取り下げたい」と言い出しましたが、中国領事館の協力を得て、中国側派遣会社との攻防に勝利し、奨励金の返還を得ることができました。奨励金の返還は得られましたが、中国の派遣会社の社長を通じて、「日本での裁判を取り下げろ」という脅しは、2009年6月及び9月にも行われるなど止んでいませんが、原告3名は日本での権利救済に希望を託して訴訟を続けています。

既に被告企業は、2009年1月に3年満期を終え帰国した7名の技能実習生以外に残っていた13名(1年目6名、2年目7名)の研修生・技能実習生を、同年4月下旬に帰国させました。被告企業には、いずれ、入国管理局から不正行為の認定がなされ、3年間の研修生受入禁止処分が言い渡されると思います。また、被告企業は経営危機に直面しており、同年6月末に工場で働いている日本人労働者のうち50名ほどの正社員以外の契約社員や派遣労働者など非正規従業員70名を解雇し、操業を大幅に縮小しています。

研修生や技能実習生の弱い立場につけこみ、その正当な要求を拒否し、引き延ばすことでその責任を免れようとしていく被告企業に対しては、あきらめずに粘り強く闘い、その違法行為や不正行為の司法認定や行政認定をえて、その違法性を社会的に明らかにし、その責任を取らせるべきです。

そして、同様な方法で引き延ばしをはかって責任を免れようとしている他の受入機関に対する警告としていく必要があります。

4 研修生・技能実習生の国際的な権利保障へ向けて

(1) 新技能実習生制度の開始を前に

2010年7月1日から改定入管法下での新しい技能実習生制度が始まります。改定の大きな柱は、①「技能実習1号」と、「技能実習2号」の在留資格を新たに設けて、1年目の研修を雇用と認めてこなかったあり方を改め、座学の原則2カ月間を除き雇用と認めること、②2年目、3年目の技能実習生に対して、団体管理型では第一次受入機関に事実上責任がなかったあり方から、第一次受入機関の「監理責任」を明記することで、第二次受入機関への監理と責任も負わせ、2年目、3年目の技能実習生の権利保障を実現しようとすることです。

この新技能実習生制度が、技能実習生の権利保障としてどの程度機能するかは、その運用を見極めないと判断できません。しかしながら、日本人が就労せず、格安の賃金で雇える労働者を求める企業や農家と、相対的に高額な賃金を求めて応募してくる外国人の両方で成り立っている現行の研修・技能実習制度の実態に向き合わず、「日本の国際貢献としての技術移転」という制度目的を維持している限り、制度の建前と実態の乖離は解消されません。

日本社会の少子高齢化の進展による日本の労働力不足が深刻化すればするほど、日本側の需要圧力がまし、新「技能実習制度」の破綻は早晚避けられないと思われます。問題の根本的な解決には、実態にあわせ、「研修」や「技能実習」についてはその実態にあう者のみ認める厳格な運用を、就労目的のものについては「労働」として受入れる日本の外国人政策の大転換が必要です。

(2) 研修生・技能実習生の国際的権利保障への課題

これまでの研修・技能実習制度が、搾取や人権侵害などの違法行為や不正行為が横行するなかで、約20万人を超えるほどに肥大化できたのは、日本政府も「一般労働として外国人を受入れない」との方針を維持しつつ、格安の労働力として研修生や技能実習生を求める企業や農家等の現実の日本側の需要に応えられる便利な制度として容認してきたためであり、研修生・技能実習生も、一部失踪する者がいるものの、その大多数が送出機関や受入機関との間の隷属関係の下で泣き寝入りを強いられてきたためです。

それ故、研修生・技能実習生の国際的権利保障には、人権侵害や搾取の被害者であり当事者である研修生・技能実習生自身が、その権利保障を対外的に訴え出て救済されることを可能とすることが必要です。そのための研修生・技能実習生の権利意識の向上や知識の習得など権利回復のための主体的な取り組みが必要です。

しかし、研修生・技能実習生の大多数は、日本語がほとんど話せず、日本の制度も理解できず、借金を抱えて来日し、受入機関や送出機関からの強制帰国の脅しや、入管の在留資格制度により転職や居住移転の自由もないなど、日本人労働者とは異なる、極めて不利な条件を抱えています。そ

のため、それを補い、対等な関係で受入機関や送出機関と交渉できるようになるため、日本側の NGO や NPO 法人、労働組合、弁護士や行政書士などの専門家、通訳者・翻訳者、日常的な生活の相談に応じる等の支援をする支援者などの多様な人々の協力や支援が不可欠です。

また、外国人研修生・技能実習生の「労働一人権侵害」問題の要因には、送出国の派遣会社等から「保証金」や「違約金」等の名目で巨額の借金や金銭を要求される契約がなされていることがあります。また、日本側受入機関と送出国側の送出機関双方の間で、日本の最低賃金法や労働基準法に違反する「秘密契約（協定）」が結ばれていることもあります。そのため、多くの外国人研修生・技能実習生が「人身売買」や「現代の奴隷制」とよばれる過酷な労働環境下での違法な労働を強いられています。いわば、日本側受入機関と送出側の送出機関は、日本の研修・技能実習制度の下で、研修生・技能実習生の人権を侵害し搾取していく国際組織犯罪行為をおこなっています。したがって、この問題の解決には、日本国内での取り組みだけでなく、日本側受入機関と送出国側送出機関の双方の違法行為を取り締まる両国政府の関係機関の取り組みが不可欠です。

(3) 研修生・技能実習生の国際的権利保障の実現へむけて

私が考える、研修生・技能実習生の国際的権利保障の実現のプロセスとは、以下のようなイメージです。どのような法律の制定や制度や運用の改正がなされても、それが現実には権利救済として実働しなければ、意味がありません。そして、権利は、闘い取らなければ自らや自分達のものにはなりません。

本稿で報告した団体管理型の縫製企業、単独型の紡績企業で働く技能実習生の権利回復の取り組みの2つのケースのように、技能実習生自身とそれを支援する NGO が、受入機関（第一次受入機関、第二次受入機関）との交渉による自主的な解決や、一部の未解決問題について日本の裁判所での訴訟の継続が可能となっています。それらが可能となったのは、日本側の労働基準監督署や入国管理局、そして中国側の中国総領事館などの公的機関が、研修生・技能実習生の権利保障へ向けて、その持っている権限を行使し、その果たすべき役割を果たしたからであり、同時に私たち NGO が公的機関をその方向に動くように働きかけた結果でもあります。そのため、研修生や技能実習生や NGO だけでなく、公的機関を相手にして、孤立した受入機関や送出機関は、研修生・技能実習生らの要求に応じざるを得なくなり、実態として国際的な権利保障へ向けての協力関係が成立し、比較的早期の解決が可能となってきました。

このような解決事例を積み重ね、権利回復を実現できた研修生・技能実習生が、口コミで他の研修生・技能実習生へ伝え、対外的に訴え出ても権利回復ができるという安心感や実感を与え、対外的な訴えをより容易にする。それと同時に、研修生・技能実習生からの相談に対応し、その権利救済を支援する日本側の支援団体等が、経験を蓄積し、問題解決能力を高めていく。そして、この制度の許認可権を持つ入国管理局や労働基準監督署など監督機関や領事館等送出国の公的機関に対して、研修生・技能実習生の国際的な権利保障へ向けた制度の運用や権限の行使を連携して行うことができるように働きかけて実現させる。その上で、送出国と受入国の二国間や多国間の協定や条約の制定により制度的な国際的な権利保障の実現を目指すというものです。

- *1 熊本市中心部にある手取カトリック教会を連絡先として、在住外国人のための無料の人権相談や支援活動を民間のボランティア団体(NGO)として担っています。1985年6月に「売春」強要や賃金未払いなど契約違反で逃げてきた「興行(当時は4-1-9)」の在留資格で働きに来ていたフィリピン女性らを救援した事件がきっかけとなり、コムスタカの前身にあたる「滞日アジア女性問題を考える会」が、キリスト者や市民の手で、1985年9月に結成されました。その後、相談者の多国籍化や内容の多岐化により、1993年に「コムスタカー外国人と共に生きる会」に改称されて現在に至っています。在住外国人からの相談は、移住女性からのものが多く、国籍別ではフィリピン人や中国人からの相談が多いのですが、現在では国籍も多様化し、労働・結婚・離婚・子どもの権利・教育・相続など内容も多岐に渡ります。2008年2月頃から研修生・技能実習生の相談も増えてきて、その支援活動にも取り組んでいます。
- *2 「今日、国際関係が一層緊密化する中で、いずれの国にも、国際社会において果たすべき役割があります。特に、我が国を含む先進諸国には、開発途上国に対して様々な面で支援を行うことにより、開発途上国のみならず国際社会全体の発展を目指すための協力・貢献を行うことが期待されています。国際貢献には、財政的な援助を行うこと、直接的な投資を行うこと、技術の移転など様々な方法がありますが、我が国の研修・技能実習制度は、開発途上にある国々に対して技術・技能を移転することを目的として、我が国に研修生を招いて技術移転による人材育成を行い、それらの国々の発展を支援するという、長く広くその効果が浸透していく国際協力・国際貢献です。研修・技能実習を終了して本国に帰った開発途上国の人々は、修得した技術や技能、知識を利用して、自分たちの会社の、その産業の、ひいては国家の発展に寄与する人材として活躍することが期待されます。つまり、ひとつの企業での研修生・技能実習生の受入れが、実は我が国の国際協力・国際貢献の重要な一翼を担っているというわけです」(法務省入国管理局のHPから)。
- *3 研修生・技能実習生の日本側受入機関の要件(出典：法務省入国管理局のHPから)
受入機関には、企業単独型と団体監視型の2種類があります。
- 1、企業単独型——海外関連企業から受け入れる場合
 - ①海外の現地法人・合併企業(出資比率20%以上)
 - ②海外の取引先企業(相当規模又は期間の取引実績が必要)
 - 2、団体監視型——海外関連企業がない場合
- 次の団体を通じて受け入れることができます。また、(財)国際研修協力開発機構(JITCO)の推薦を受けて研修生を受け入れてきた研修などで法務大臣が適正と認めて新たに個別に告示した場合にも受け入れることができます。
- ①中小企業3団体(商工会議所、商工会、中小企業組合)
 - ②職業訓練法人
 - ③農業協同組合
 - ④公益法人(財団・社団)
- 団体監視型では、このように送出国の送出機関から日本で受入れる機関を第一次受入機関、研修や技能実習に従事する受け入れ企業や農家等を、第二次受入機関という。
- *4 2008年7月31日、中国人技能実習生12名が熊本市役所市政記者クラブで記者会見した際に、12名の一人である童恵娟さんが、中国語で読み上げたアピール文の日本語訳です。
- *5 中島眞一郎、2000「熊本の農業研修生」外国人研修生問題ネットワーク編『まやかしの外国人研修制度』現代人文社。1993年熊本県国際農業交流協会が受入団体となって熊本県内の農家に派遣されていたフィリピン人研修生ら約30名が人権侵害や契約違反を理由に手取カトリック教会に保護を求めて逃げてきた。その権利救済のためにコムスタカとして取り組んだ事件など農業研修生問題についての報告を掲載。
- *6 この事件は、2008年9月10日TBS イブニングファイブのなかで、「外国人研修制度の闇」というタイトルで、10分間程度の特集(一部、山梨のクリーニング店で働く中国技能実習生の問題も含みますが、大半が本件事件について特集)として全国報道(熊本や一部地域は放映なし)されました。
- *7 2009年3月5日に熊本地方裁判所へ提訴した原告3名(陳静さん、張運霞さん、田紅遠さん)が、提訴後の弁護士会館での記者会見時に、中国語で読み上げたアピール文の日本語訳です。

The International Right Guarantee for Foreign Trainees and Technical Skill Interns

Serious effort is needed between Japan and Sending Countries

NAKAJIMA Shinichiro

Kumusta ka — Association for Living Together with Migrants

key words: increasing foreigners as trainees and technical skill Interns in japan, work as the 'Slave Labor of Today', the international right guarantee for foreign trainees and technical skill interns

Recently, the number of foreigners who stay in Japan as Trainees and Technical Skill Interns is increasing rapidly. Even in Kumamoto prefecture, several thousand foreigners are accepted by fiber-related enterprises and farmers.

In order to secure entry to Japan, many foreigners sign contracts between home country and Japanese organizations. These contracts violate Japanese law. And result in the individual being in debt for large sums.

Such a background on their entry is driving them to work under severe circumstances. And is referred to as the 'Slave Labor of Today'.

To guarantee their human rights, international action must be taken against these illegal transactions. This manuscript gives an example of two cases in which foreign Trainees and Technical Interns rose and asked NGO for help.

And through these examples, it will offer future topics for consideration. In particular, a process to actualize an International Rights Guarantee.