



I はじめに

2024年6月14日、日本における外国人雇用のしくみを大きく変える法律「外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律」（育成就労法）が成立しました。

この法律は「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」（技能実習法）を改正したものです。

このことからわかるのは、

- ・技能実習制度が育成就労制度に変わること
- ・育成就労制度は技能実習制度の枠組みを引き継ぐこと

です。

30年続いてきた技能実習制度ですが、「技能移転による国際貢献」という建前と、「労働者の確保と海外への出稼ぎ」という実態が大きく乖離していました。そして何より、多額の借金を背負って来日した技能実習生には、原則、転籍（同じ職種の他社に移ること）の自由が認められず、3年間は職場を変わることができないことが人権侵害にあたりと批判されてきました。

一方で、技能実習制度の枠組みは、国際間の人材あわせ機能や技能実習生の保護という点で一

定の役割を果たしているとの評価もあります。

そこで、技能実習制度の枠組みは残した上で、国際貢献という看板は下ろして、人材確保と人材育成のための新たな制度とすることになったのです。

人権保護の観点から、条件付きながら転籍の自由も認められます。

ここで技能実習制度の枠組みを簡単に確認しておきます。

技能実習制度全体の98.6%以上が団体監理型となっていますので、ここでは、団体監理型の枠組みを下の【図】を使ってご説明します。

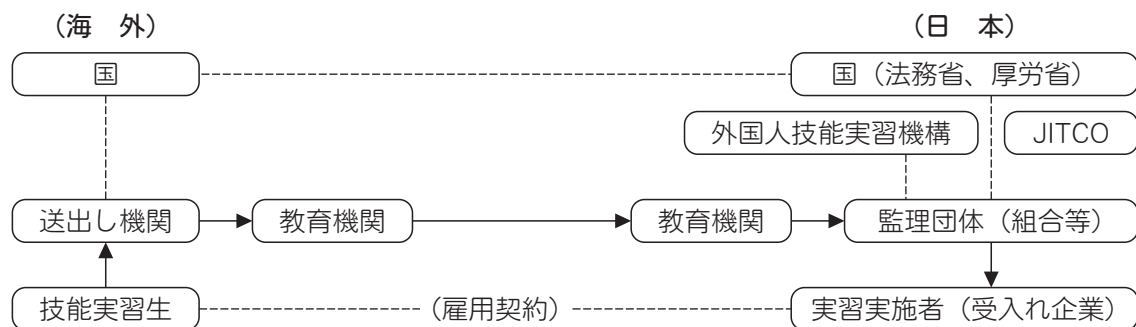
右半分が日本側で、左半分が海外側です。

右下の受入れ企業が技能実習生を受入れる場合は、図の上にある監理団体を通さなければなりません。

監理団体は、その企業で行う作業が技能実習制度の対象になっているかを確認し、問題がなければ、受入れ企業と図の左上の現地の送出し機関へ面接に行きます。

送出し機関にはたくさんの技能実習生候補者が登録しています。面接の他に実技試験や筆記試験を実施する企業もあります。面接合格者は受入れ企業と雇用契約を結びます。

【図】技能実習制度の枠組み（団体監理型）



ご注意いただきたいのは、ここで受入れ企業は技能実習生と直接、雇用契約を結んでいる点です。つまり技能実習生はその企業の社員です。

監理団体を通じて受入れているために、技能実習生はあたかも派遣会社の社員であるかのように錯覚しているケースが見られます。手続きからトラブル対応まで全て監理団体に任せておけばよいという考えは誤りです。技能実習生も日本人職員と同様に、自社の社員として責任をもって受入れなければなりません。

雇用契約を結んだからといって、技能実習生はすぐに日本へ行くことはできません。まずは現地の教育機関にて、日本語や日本の職業文化等を学びます。期間は決まっておらず1~6か月が多いです。

入国のための手続きが終われば、来日します。すぐに受入れ企業に行くのではなく、少なくとも1か月は日本側の教育機関にて、日本語を勉強しながら、日本での生活に必要な知識を学びます。それが終わって、ようやく受入れ企業へと配属され、原則の3年間であれば、残りの2年11か月にわたり技能実習を行います。

現在、技能実習生は約41万人おり、受入れ企業は約65,000社、監理団体は約3,700団体にも及びます。

技能実習生を受入れている企業の本音はこうです。

「人手不足で募集をかけ続けているが、一人の応募もない。技能実習生なら組合（監理団体）にお願いすれば半年後には、真面目で残業もいとわなない若者が確実に来てくれる。しかも3年間は辞める心配がないのだから本当に助かっている」

しかし、育成就労制度で転籍が認められるようになるとそうはいきません。

会社に不満があれば、簡単に辞めていってしまいます。どのようにして育成就労外国人の定着を図るかを真剣に考えなければなりません。

育成就労法は、2024年6月21日に公布され、「公布の日から原則3年以内に施行する」ことになっていますので、2027年から新制度がスタートすると思われます。

それまでに自社の雇用管理体制を見直し、日本人同様、外国人にとっても魅力ある職場を作っていく努力が必要になります。

そこで今回は、ある企業でのトラブル事例を取り上げ、定着のためのヒントとしていただこうと考えました。

以下、事実の推移、技能実習生の主張と社長の主張、の3つに分け、そこから「何がいけなかったのか」を読み取って「どういう対策を取るべきか」を考えていきたいと思います。

外国人雇用成功のためのカギが多く含まれている事例です。皆様も当事者になったつもりで一緒に考えていただければ幸いです。

II 事実の推移

1. A社は、自動車部品の製造、販売をしており、従業員数は120名、中国から技能実習生を1年に10名ずつ、合計30名受入れています。
2. 日本人従業員を募集してもなかなか応募がないため、技能実習生以外にもブラジル

からの日系人や、ベトナムやネパールの留学生をアルバイトとして雇っています。

3. 工場のラインは24時間操業をしており、3交代制（早番5時～14時、遅番13時～22時、夜勤21時～6時）を採用しています。

4. 令和元年10月15日、早番の実習生10名全員が各々、体調不良などを理由に残業をせずに定時で帰寮しました。また遅番の実習生10名も体調不良などを理由に、事前に電話で休ませてもらいたい旨の連絡がありました。製造部長は慌てて、その日休みであった実習生に電話をし、出勤できないか依頼をするも全員から断られました。それによって、ライン3台が止まるという事態になりました。

5. 激怒した社長と製造部長は、その夜、寮に赴き、実習生全員を集め、監理団体の担当者を通訳とし、「これは全員で示し合わせた不当なストライキではないか！ライン1台につき50万円、計150万円の損害賠償を請求する！」と非常に強い口調で叱責しました。

6. 実習生は、「別に全員で示し合わせたわけではなく、たまたまこうなっただけだ」と主張しましたが、社長は「そんなもの到底信じられない！」と厳しく叱りつけ、話し合いは深夜に及びました。

7. 翌日から、製造部長が実習生全員を個別に呼び出し、当日の状況を聞き取り、今回のストライキを主導した犯人捜しが始まりました。

8. 連日の聞き取りは従業員が通行する食堂にて、1週間に及び、何度も呼び出される実習生もいました。日本人従業員がそれを気に掛ける様子はありませんでした。

9. 後日、会社側から以下の内容の処分が発表されました。損害賠償請求はしないことになりましたが、会社側の判断により全実習生が帰責性別に3ランクに分けられました。

ランク1 トイレ掃除7日、工場の清掃7日
7日間通常と違う色の帽子を被る

ランク2 トイレ掃除5日、工場の清掃5日

ランク3 トイレ掃除3日

10. ランク2とランク3とされた実習生たちは、1週間にわたる聞き取りにすでにうんざりしており、早く幕引きしたいということから処分を受け入れました。ランク1で首謀者とされた実習生2名のうち1名は技能実習1年目ということもありしぶしぶ受け入れましたが、残り1名は納得がいかず断固受け入れを拒否しています。

(1) 8. 食堂での聞き取りについて

製造部長はなぜ、わざわざ他の従業員の目につく食堂で聞き取りを行ったのでしょうか。会議室がいくつも空いているにもかかわらずです。

おそらくこうした挑戦的で、重大な結果をもたらした事案に対しては会社も毅然とした態度で臨むのだということを社内に知らせたかったのではないかと考えられます。

しかしながら事実関係が明確になっていない段階で、実習生全員に対して行う聞き取りを、従業

員が目にする場所で行うというのは過剰な対応と言わざるをえません。果たして、聞き取りの対象が日本人だったとしても同様の対応を取ったでしょうか。

外国人は日本人が思っているよりも自尊心の高い人が多いです。注意や叱責をする際は、個別に他人がいないところでのべきです。恥をかかされたと感じた外国人は、仕事へのモチベーションが低下し、会社への信頼もなくなってしまうかねません。

この場合は、会議室で個別に聞き取りを行うのが妥当でした。

(2) 8. 日本人従業員の無関心さについて

私はここに、この企業の抱える最大の問題があると思います。実習生と会社の間でトラブルがあったことは日本人従業員も気づいています。連日の食堂での聞き取りも目にしています。それでも我関せずで、実習生に声掛けする日本人は一人もいません。つまり日頃から日本人と外国人の間にコミュニケーションがないのです。

これでは当然仕事にも影響がでますし、社内に活気がなくなります。

こうした状況になってしまわないためには、どうすべきでしょうか。

①外国人を受入れる前に、事前に日本人従業員の理解を得ておく

初めて外国人を受入れる際には、日本人従業員に対して、なぜ外国人を受入れるのか、どんな人が来るのか、正規の受入れであり制度上できる仕事とできない仕事があること、外国人を受入れたことで日本人の報酬が下がることはないこと、をしっ

かりと説明して理解を得ておく必要があります。

②コミュニケーションの機会をつくる

コミュニケーションは日々のあいさつから始まります。

入社後は、外国人のほうから率先してあいさつをするようにしてもらいます。

日本人社員やチームメンバーの名前（かな付）、役割（仕事内容）、写真、趣味などを一覧表にして外国人に渡します。相手の名前を覚えることが最初の一言につながります。

③孤独にさせない

外国人のリーダーがいる場合は、外国人の育成に積極的に関わってもらおうと同時に、日本人との橋渡し役になってもらいます。後輩を指導することは、自らにとっても成長の機会になります。

そうした人がいない小さな会社だったとしても、日本人の中に世話好きな社員がひとりはいらっしゃるものです。どんどん世話してもらえば良いのです。会社はそれを業務と認め、支援しましょう。

(3) 9. 処分について

会社側の判断による帰責性で、全員をいくつかのグループに分け、それぞれに罰を与えています。

この処分は就業規則上に根拠があるものではありません。就業規則に定めのない懲戒事由でもって制裁を行うことはできません（労働基準法 89 条 9 項）。さらに何ら明確な理由がないにもかかわらず、帰責性をランク付けされたことに実習生の納得は得られないでしょう。禍根を残すこととなります。

(4) 10. 技能実習 1 年目という事情

【I はじめに】でも触れたように技能実習生

は原則、3年間会社を変わることができません。しかも日本に来るための手数料などで、たいてい約100万円の借金を抱えています。それでも、3年間で300万円を貯め、親に家を建ててあげたい、子どもに良い教育を受けさせたい、との思いで頑張っています。

技能実習1年目では、まだ借金も返済できておらず帰国することなど絶対にできません。家族の期待を裏切ることになってしまいます。

一方、技能実習3年目となると事情は少し異なります。処分に納得がいかない実習生の主張を聞いてみましょう。

Ⅲ

中国人技能実習生：王晓華さん（仮名、女性 21 歳、技能実習 3 年目）の主張

1. 今回の処分で、私はランク1とされましたが、私は首謀者ではなく、到底受け入れることはできません。
2. 他の実習生はトイレ掃除や工場の清掃だけなのに、なぜ私だけ色違いの帽子を被らなければならないのでしょうか。私たち中国人にとって面子（メンツ）はたいへん大切なものです。面子を潰されるということは最大の侮辱です。
3. 中国語の「戴帽子」（帽子を被る）という言葉には、よくないレッテル（反革命分子、スパイなど）を張る、という意味があります。文化大革命時に三角帽子（ブルジョワ階級の象徴）を被らされ、大勢の紅衛兵から口々に打倒を叫ばれていた人がいましたが、あれが典型です。

4. 私たち実習生は、日頃から残業や夜勤が少ないことに不満を持っていました。同じ外国人である日系人や留学生には残業や夜勤がたくさんあるのですから、大変不公平だと感じていました。私たちは、多額の借金をした上で、日本に出稼ぎに来ているのです。残業や夜勤がなければ、思っていたように稼ぐことができません。これなら中国国内の大都市でアルバイトをしていたほうがずっとましです。

5. あの日私は早番でしたが、「誰か」が今日はもう残業せずに帰ろうよ、と言ったのでみんなで残業せずに帰ったのです。遅番の人たちが休むと連絡を入れていたことは知りませんでした。

6. 個別に何度も呼び出され、製造部長さんは私を首謀者だと決めつけて、いろいろな質問をしてきました。私がいくら呼びかけたのは私ではないといっても聞いてくれませんでした。

7. 私は技能実習3年目に入り、満了帰国まであと10ヶ月あります。もちろん最後までしっかり稼いでから帰りたいと考えています。しかしながら、色違いの帽子を被るという屈辱を受けるくらいなら、今すぐ帰国してもいいと思っています。

8. みんなと同じ処分であるならば、受け入れた上で残りの期間頑張ってお金を稼ぎたいです。私は首謀者ではないのですから。

(1) 2. 中国人は面子が命

外国人にはそれぞれに譲れない一線というのがあります。

信仰はその典型です。インドネシア人を受入れる場合、食事や礼拝に配慮しなければなりません。

中国人は面子を何より大切にします。罰として他人と違う色の帽子を被せる行為は、彼らにとってみれば面子を潰されることにほかならず、最大の屈辱と感じてしまいます。

ベトナム人も、プライドが高い人が多いです。指導に際してはプライドを傷つけないような気配りが必要になります。

(2) 3. 歴史的な事情

なかなか各国の歴史的な事情までは分かりませんが、外国人を受入れた以上、知ろうとする努力は必要ですし、知ったのであれば同じ過ちは繰り返さないようにしなければなりません。

(3) 4. さまざまな外国人が混在

労働基準法3条に「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない」とあります。

外国人を差別することなく、日本人と均等の待遇にしなければならないということですが、これはもちろん外国人と外国人の間にも当てはまります。

外国人は、日本人との待遇差よりも、外国人間の待遇差に非常に敏感です。

特に技能実習生には、3年間という限られた期間で300万円を貯めるという目標を持っている人が多く、それを実現するためには、残業による時

間外手当でどれだけ稼ぐかが重要になります。他の外国人より残業時間が少ないと不満がつっていきます。

会社としては、持ち場によってどうしても残業の量が異なることを説明し、できるだけ不公平がないよう調整していることを理解してもらう必要があります。

それでは最後に、社長の主張をお伺いすることにします。

IV

A社 代表取締役社長：今村憲太郎氏 (仮名、男性65歳)の主張

1. この度の実習生による不当なストライキは、残業や夜勤が少ないといったくだらない理由と短絡的な思考から引き起こされたもので、ラインが止まるといった実損害が出ており到底見過ごすことはできません。
2. 製造部長の報告では、全員の話を総合するに「誰か」が最初に計画し、それが皆に広がっていったというのが実状のようで、その「誰か」がどうやら王曉華であるということでした。
3. 計画そのものを知らなかった実習生もいるようなので、全実習生を帰責性により3ランクに分け、ランク1の者には色違いの帽子を被せることとしました。それによって、自分のやったことの重大さを認識させ、反省を促すためです。他の実習生に、もう二度と同様のことを起こしてはいけないと思わせるための見せしめという意味合いもあります。なお、トイレ掃除と工場の清掃

は、製造部長も加わって行っています。

4. 実損害を実習生 30 人で頭割りにして、給料から引こうかとも考えましたが、反発が予想され、今後の生産のことも考えるといち早く事態を収束させることを優先し、損害賠償請求はしないことにしました。

5. ここ数年は注文も多く、機械をフル稼働させて対応していますが、いかんせん人が集まりません。そのため中国人の実習生を毎年 10 名ずつ受け入れています。実習生は寮の確保や監理団体への監理費などがかかり、決して安くはありませんが、背に腹は代えられません。実習生は、中には手を抜く者もいますが総じてよくやってくれていて、わが社の重要な戦力です。

6. 実習生の不満の種であった残業や夜勤については、日系人や留学生と比べて、できるだけ公平になるようなシフトを組むよう製造部長に指示をしました。

7. ランク 1 となった 2 名のうち 1 名の実習生はすでに処分を受け入れており、王曉華だけが処分を受け入れないということでは、他の実習生に示しがつきません。どうしても拒否するのであれば、帰国してもらうほか仕方がありません。

(1) 3. 法令遵守の意識

本人の同意がないのに、見せしめ目的で色違いの帽子を被せようとし、拒否するなら帰国してもらうというのは、最悪の場合、強要罪にすら問われかねません。

法令遵守の意識が低い人の言葉には説得力がありません。自分の働く会社に尊敬と信頼が抱けなくなった時、人は去っていきます。

使用者と労働者は、雇用契約を結んだ対等な立場にあるということを忘れてはいけません。

(2) 4. 損害賠償請求ができるか

実習生が、損害が出たのは自分たちの責任ではないと主張していることから、この段階での損害賠償請求は認められません。

仮に損害賠償請求が認められたとしても、給料から引くことはできません。

賃金は全額支払うのが原則です（労働基準法 24 条）。税金や社会保険料、労使協定で定めた寮の費用や水道光熱費等以外を給料から引いてはいけません。

(3) 5. 技能実習生の貢献

社長も認めているように、多くの実習生は真面目に仕事に取り組んでいます。

確かに当初の制度目的と実態が乖離しているとはいえ、技能実習生が長きにわたり日本の現場を支えてくれたのは事実です。外国人の若者が入ってくることで活性化した職場も多くあります。

私たちは技能実習生への感謝を忘れないようにしたいものです。

(4) 6. 在留資格によってできる仕事とできない仕事がある

日系人の在留資格は「定住者」というものですが、この方たちは就労に制限がありませんので、日本人と同様にどんな仕事でも行うことができます。

留学生の在留資格は「留学」で、本来の活動は学業ですから働くことはできません。ただ入管から資格外活動許可を得れば、週 28 時間までアルバイトをすることができます。ほとんどの留学生がこの許可を得ています。風俗営業を除けば、どんな仕事でも行うことができます。

一方、技能実習生の在留資格「技能実習」ではそうはいきません。技能実習計画で認められた技能の習得に資する範囲の作業しかできません。人手が足りないからといって、認められた範囲外の作業を行ってもらうことはできないので注意が必要です。

V おわりに

今回取り上げた事例は、ある企業において起こった複数の事案を基に再構成したものです。日時や固有の名称はすべて架空のものにしてあります。ただ、ここからお話する後日談は全て私が経験したものです。

本件の当事者である王曉華（仮名）さんは、結局帰国を選びました。色違いの帽子を被ることをどうしても受け入れることができなかったのです。

当時、私は中国に出向しており、王さんの故郷の近くで勤務していました。王さんが技能実習生として来日した頃からよく知っていましたので、連絡を取り食事に行くことにしました。

今回の件についてどう思っているのか、正直な気持ちを聞いてみたかったからです。

王さんは帰国後に買ったという最新の携帯電話を私に見せながら、こう言いました。

「3 年間で満了できなかったのは残念だったけれ

ども、今はもう何とも思っていないよ」

恨み言ひとつ言うこともなく、さすががしさすら感じる笑顔を見せてくれました。

その後は、日本での話題はほとんど出ず、これから何をしようと思っているかについて話してくれたと記憶しています。

他郷にある私に対して「困ったことがあればいつでも携帯に連絡してください」と言い残し、バスで帰っていきました。

前を向いて歩み始めている彼女の姿に、勢いがある国の若者の強さを感じました。

最後に、王さんが実習していた企業の現場のリーダーから私に、以下のメールがあったことを付け加えておきます。

「今回、私の力が及ばず、王が途中で帰国するという結果になってしまったことを大変残念に思っています。現在、松本さんがそちらにいらっしやると聞きました。フォローいただければ助かります。何卒よろしく願います」

《プロフィール》

松本 光正（まつもと みつまさ）

1972 年、奈良県磯城郡生まれ。神戸大学経営学部卒業。在学中 1 年半、中国黒龍江省哈爾濱市にて中国語を学ぶ。

大手家電メーカーでの商品企画等を経て、外国人技能実習生受入れ業務に 9 年間従事。2016 年、独立開業。専門は外国人雇用。奈良労働局、外国人雇用管理アドバイザー。

社会保険労務士、申請取次行政書士、中小企業診断士、全国通訳案内士（中国語・英語）。

近著に「待ったなし！外国人雇用」～STORY で読む入管法改正～（三恵社、2019 年）がある。

松本光正社労士・行政書士・診断士事務所

〒636-0201 奈良県磯城郡川西町下永 657-1

Tel&Fax 0743-20-6901

E-mail songben0103@gmail.com

URL <https://guestworker.jimdo.com/>