

http://www

科研費基盤研究 B

【東アジアにおける人身取引と法制度・
運用実態の総合的研究】

News Letter

2011年7月11日

No.5

本号内容

- I JITCO訪問調査の報告
吉田 美喜夫
- II 国際研修協力機構を訪れて
山神 進
- III 入管関係研究会の概要
- IV 外国人労働実習生・研修生
をめぐる最近の動向と事件に
ついて
小野寺 信勝
- V 文献紹介

梅雨が明けて真夏の日差しに肌も汗ばむ頃、皆様いかがお過ごしでしょうか。京都では祇園祭が始まり、クライマックスの山鉾巡行へ向けて、毎夜お囃子の練習の音が聞こえてまいります。

本号は、2011年3月10日のJITCO訪問調査報告と、3月12日の外国人実習生・研修生問題研究会における小野寺信勝弁護士（熊本中央法律事務所）の報告を掲載します。

JITCO訪問調査の報告

吉田 美喜夫（立命館大学）

1 はじめに

2011年3月10日、山神進・吉田美喜夫・小田美佐子の3名で、JITCO（国際研修協力機構）本部において、外国人研修・技能実習制度（以下、本制度という）の現状と問題点についてヒアリング調査を行なった。あらかじめ8項目にわたる質問リストを送っていただいたので、まずそれに回答を受けた後、さらに補充的な質問を巡って質疑を行なった。約2時間40分にも及ぶヒアリングとなった。その内容は別に体裁を整えて報告文書にする予定なので、ここでは、今回の調査の要点と感想を中心に記述することにする。

2 JITCOの役割

JITCOは、本制度の構造において、独特の位置を占めている。外国人研修生を受け入れる場合、日本の個別の企業が独自のルートで受け入れる企業単独型と、中小企業団体などが受け入れる団体監理型がある。後者が主要な受入れルートであり、中小企業団体などが研修生の第一次受入れ団体となり、それを介して個々の企業（第二次機関）で研修・実習が行われることになる。

JITCOは、このような研修制度において、受入れから帰国後のフォローも含めて一貫したサービスを提供する唯一の機関である。そのサービスの内容は、関係機関・団体・研修生に対する支援・助言である。したがって、送出し国の機関、受入れ監理団体および実習実施機関・実習生という三角関係の外にあって、この制度がうまく運用されるように側面から援助する役割を担うのがJITCOということになる。

3 JITCOの組織的性格とその評価

JITCOは、法務、外務、厚生労働、経済産業、国土交通の5省共管の財団法人として1991年に設立された。この設立形態にこそ、JITCOの行なうサービスの強みと弱点の淵源がある。すなわ



ち、①多くの行政庁の寄り合い所帯であり、これが様々な問題への幅広い対応力の根拠となる反面、責任の所在をあいまいにしている。②財団法人という法人格の民間団体であるため、一方で私的自治の観点からの柔軟な関与が可能であるが、他方で行政権限を持たないので、問題が起こった場合にも、対処する方法に限界が生じ、明確な責任を負えない原因となっている。

このような JITCO の性格を当事者がどのように受け止めているかが問題となる。この点、多くの行政庁の集合体という点は、それぞれのノウハウを活動上反映でき、問題が生じたとき最も適切な行政庁に通報できるので強みであるとされている。また、民間団体であるため、労働条件上の違法状態があっても、労働基準監督署のような監督権限がない点も、関係団体（者）を指導するとともに、悪質なものは行政権限のある機関に通報しているの、問題はないということである。

4 研修制度の問題点に関する認識

より重要な問題は、実際に訴訟などにもなっている研修生の実情について、どのように認識しているかである。この点と関わり、ジョイ・ヌゴジ・エゼイロ氏が国連人権理事会に提出した報告書では、JITCO は本制度の濫用を監視する役割を担っているはずであること、技能修習も不十分で、受入れ機関がパスポートの取上げや携帯電話の所持を禁止していること、苛酷な労働条件だけでなくセクハラもあること、居住環境も劣悪であること、法的地位が労働者となってからも処遇が低位であることなど、「人身売買の道につながる偽装採用制度」という実情があるにも拘わらず、JITCO は毎年の報告書で「制度の目標はほぼ達成されている」と報告していることを問題視している。したがって、このような報告書の指摘を JITCO の担当者がどのように受け止め、どのように改善しようとしているかが問題となる。

この点、低賃金であるとかパスポートの取上げというような事例は聞くが、とくに人身取引に該当するような事例は承知していないという。問題がある場合には指導しているし、賃金の未払いなど、いかに悪質な事例があるとしても、それは人身取引ではないという認識をしている。むしろ、JITCO としては、制度が適切に運用されるよう努力しているのに、国内のみならず国際的にも批判を受ける点については心外であるという姿勢であった。この反応の理由は、人身取引の定義の違いにあるのではなく、批判されるような事例があっても、あくまで制度の逸脱事例でしかないという認識のためであると思われる。制度全体がうまく機能していることを証明するため、研修生の文集に記された感動的な実習例が引用された。

5 おわりに

以上見てきたように、本制度において中枢的な役割独占をする機関が、単なるサービス機関でしかなく、しかも民間団体であるため、何らの監督権限もなく、問題があればしかるべき機関に報告する以上のことはできないのが現状である。仮に行政庁が逸脱事例の報告を受けたとしても、結局、当該の事例に含まれている問題についてのみ認識し、必要な対処をするだけである。したがって、本制度の全体に対して国家として統一的に責任を負う機関がないということになる。つまり、いかに JITCO が良心的に業務を遂行しているとしても、トータルな責任を負う機関がどこにもないのである。このことが、調査を通じて改めて明確になった。

なお、2009 年に入管法が改正され、2010 年 7 月 1 日より、研修の 1 年目から労働契約を締結し、労働者として労働法の保護を受けつつ実習に従事することになった。しかし、これも緊急の手当でしかなく、抜本的な解決になっていない。なぜなら、従来でも在留 2 年目以降は労働法の保護が及んでおり、それにも拘わらず様々な問題が発生していたからである。本制度の今後について、JITCO としては、改正法の運用を見守るといふ姿勢でとどまっていた。



国際研修協力機構(JITCO)を訪れて

山神 進(立命館アジア太平洋大学)

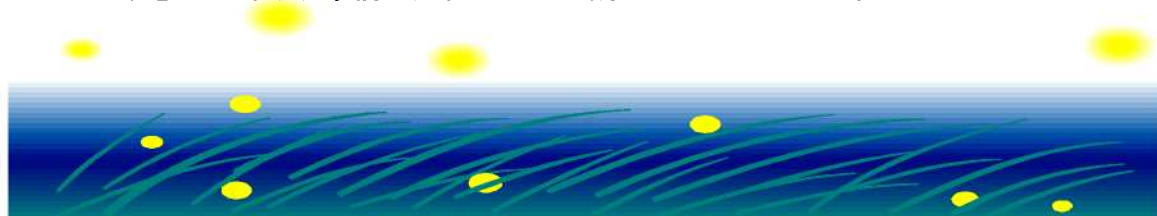


2011年3月10日、立命館大学の吉田先生および小田先生とJITCOを訪れ、午後1時30分から2時間強にわたって高山出入国担当部長（前職は東京入国監理局長）から研修生、技能実習生について話をうかがうことができました。

同部長は、技能実習生・研修生統計（JITCO業務統計速報）、入国管理局作成の広報資料「平成21年の不正行為認定について」、新しい研修・技能実習に関するパンフレット、地方駐在事務所の調査結果と巡回指導状況（2009年度）、JITCO総合パンフレットなどの資料を提供してくれた上で、JITCOとしての研修生、技能実習生の現状や抱える問題に関する認識を率直かつ丁寧に説明してくれ、また、当方からの質問などにも逃げることなく答えていただきました。その概要は以下のとおりですが、問題のある件数は少数である、研修生、技能実習生をめぐっては一部に賃金の未払いや残業手当が少ないなどという問題はありますが、全体としては適切に運用されており、人身取引といった事案は聞いたことがない、という認識を示しており、先に報告した入国管理局を訪問したときと同様、国連の特別報告者や米国の国務省のレポートや関係の弁護士グループが指摘する研修生、技能実習生が人身取引に広範に使われているという認識とは実に大きなギャップが存在するように見受けられます。私自身の過去の法務省における在職中の経験や今回の事情を聞かせていただいた際の法務省の担当者や高山部長の話しぶりなどからみて、入国管理局やJITCOがあえて実態を歪曲して認識をしたり、あるいは問題の矮小化をしているとは思えませんが、この事実認識のギャップの差に驚き、どうしてこうなっているのかということに関心を持たざるを得ません。

（高山部長の説明の要旨）

1. 研修・技能実習による入国者および在留者は最近では減少傾向にある。近年増加しているのは農業関係で、農家1戸に1-2人というのが多くなっている。新聞や国会でいろいろ問題があると指摘されるが、これが人身取引の事例にあふれているとか、人身取引の被害者がいたという話は聞いたことがない。低賃金、旅券を持たせない、預金通帳を持たせないといった話はあり、それはそれで問題なので、受け入れ団体を指導しているが、人身取引という認識はない。
2. 平成21年には324件の不正行為の認定があったが、労働関係法規違反、研修生の時間外作業、名義貸しが主なもの。
3. 地方事務所は、受け入れ監理団体を適宜訪問し（2年間で一通り回れる程度）、技能実習について任意での調査を実施している。これで判明した残業手当、割増賃金の未払いが2%あり、改善指導をするとともに、悪質なものは関係機関に通報している。（抜き打ちで訪問したほうが効果的ではないかという問いに対し）実際に行ってみたら担当者がいなくてわからないというケースが出て実質的に調査できないということ避けたいという思いもあり、事前に通告してから調査に出かけている。



4. J I T C Oでは母国語による相談も実施しているが、相談の内容は賃金、時間外手当に関するものが多く、最近の12件中の8件は時間外手当についてであった。
5. J I T C Oは15カ国の送り出し機関（窓口）と定期協議を年に1回程度行っているが、人身取引が協議のテーマになったことはない。入管法の改正や制度変更などが話題になることが多いが、賃金、処遇が適正に行われるようにとって話が出ることはある。
6. 研修から技能実習への移行にあたっては技能評価を行うことになっているが、技能検定試験がすべての職種についてあるわけではないので、関係業界からの要望がある分野で有識者8人からなる評価委員会が適正な技能評価を行えると判定するものについては、しかるべき技能検査を作ってもらったうえで、J I T C O認定職種として認めることとしている。
7. J I T C Oの出入国部としては、送り出し段階から受け入れ、技能習得、帰国後のフォローアップまで全体として一機関でやっており、illegalな送り出し、受け入れが入り込む余地は難しい制度になっていると認識している。よく言われる中国の送り出し期間の視察も行ってきているし、来日後の講習も一通り見てきているが、意欲も高く、技術習得を一生懸命にやりたいという姿勢もうかがえる。中国側でも来日前からテキストを作成し、日本語の勉強もしてきている。全体として、しっかりとした体制で実施されており、規律正しい行動、訓練が行われていると認識しており、強制、だまされたという要因とはかなりはなれたところで運用されていると考えている。確かに労働関係法令違反はあるが、これが人身取引というほどではないというのが率直なところ。全体としては関係者から高く評価されているのに、研修生・技能実習生は人身取引の巣窟のように入れられる向きがあることには‘合点がいかない’という気がしている。
8. 今回の研修・技能実習の改正は、特に研修生に対する研修手当や残業をめぐるわかりにくさを解消するために1年目から雇用契約を結んで実習をできるようにすることということで、技能実習という在留資格を設け、監理団体は帰国するまで適正に管理する責任を持つことをはっきりさせた。これは、抜本改革という位置づけではなく、緊急に手当てできる部分を改正し、3-4年後の実施状況を見てさらにどうするかを検討しようというもの。
9. （最近、技能実習生の過労について労働災害の認定がはじめて出されたが、これは氷山の一角という声もあるがという質問に対し）労働災害をめぐるのはどの程度であれば認定されるかという困難な問題が付きまといているが、この分野での厚労省の依託予算で行っているJ I T C Oの調査に関する予算が近年減額されてきている。この予算が減額されているのは厚労省としてこの問題がそう多くあるとは認識していないということではないかと推察される。



外国人労働実習・研修生問題研究会の報告



2011年3月12日（土曜日）、外国人研修生問題弁護士連絡会共同代表の小野寺信勝弁護士による研究会を立命館大学・朱雀キャンパス法科大学院214号教室で開催しました。

小野寺弁護士から「外国人技能実習制度を巡る問題」の報告があり、外国人技能実習制度（旧制度）の概要、研修生・技能実習生の受け入れ状況、問題事例および2010年7月から実施された制度改正の概要と問題点が指摘されました。

外国人労働実習生・研修生をめぐる 最近の動向と事件について

小野寺 信勝（弁護士）

1 はじめに

熊本県天草市の縫製工場で働く中国人技能実習生4名が受け入れ機関から逃げ出し労働組合に保護を求めた。彼女たちは、中国の派遣会社に4万元を支払い、外国人研修制度を利用して、2006年4月から6月の間に、熊本県小国町にある事業協同組合を第一次受け入れ機関、天草市の縫製会社を第二次受け入れ機関として来日した。彼女たちは到着するや否や旅券と印鑑を取り上げられ、休む間もなく就労させられた。毎日の就業時間は午前8時から午後10時、繁忙期には午前3時にまで及んでいた。休日は月1・2回、与えられるだけであった。研修期間中は研修手当として月6万円、残業代は研修・技能実習期間を通して時給300円しか支払われておらず、そのわずかなお金は会社が監理する口座に強制的に貯金させられていた。

2 外国人研修・技能実習制度とは？

本事件は外国人研修技能実習制度という制度下で発生した事件である。まず本制度について簡単に説明したい（なお、以下は従来の外国人研修・技能実習制度の概要である。同制度は2010年7月1日に新制度に移行した。新制度概要は後述する）。

「外国人研修・技能実習制度」は「我が国で開発され培われた技術・技能知識の開発途上国等への移転を図り、当該開発途上国等の経済発展を担う『人づくり』に寄与することを目的」とする制度であり、国際貢献の一環とされている。外国人研修技能実習制度は以下のような制度設計のもとで運用されていた。

ア 研修

研修生は、「研修」を在留資格（6ヶ月ないし1年）として入国することになる。研修生は「技術を学ぶ者」として非労働者にあたるため、労働関係法規の適用はない。

研修生の受け入れ方法には「企業単独型」と「団体監理型」の2種類がある。「企業単独型」とは、企業が直接研修生を受け入れるものであり、海外の現地法人の常勤職員などを研修生として受け入れる場合などに利用される。一方、「団体監理型」とは、日本の公的な援助指導を受けた中小企業団体、商工会議所、財団法人、社団法人等が受け入れの責任を持ち、その指導監督のもとに傘下企業が研修生を受け入れる形式をとるものである。

イ 技能実習

研修生が所定の要件を満たすと技能実習生に移行し、実習生として受け入れ企業との間で雇用契約を締結することになる。その場合、研修期間と合わせて最長3年間就労し、技能や知識を実践的に習得する。平成22年4月1日現在においては、66職種123作業での技能実習が認められている。技能実習生は労働者として扱われるため、労働基準法や最低賃金法などの労働関係法規が適用される。

3 外国人研修・技能実習制度の沿革と実態

(1) 低賃金単純労働者を供給する制度

日本政府は、外国人労働者政策として、一貫して高度な資格・能力を有する職種の労働者は積極的に受け入れるが、非熟練労働者の受け入れは認めないという建前をとっている。しかしながら、製造現場を中心とした若年労働者不足や中小零細企業の経営逼迫による安価な労働力としての外国人労働者への需要の高まりなどから、外国人非熟練労働者の供給は避けることができない問題となっていた。そうした中で、この研修制度が外国人非熟練労働者の受け入れルートとしての機能を担い、研修生・技能実習生という「非熟練労働者」を供給していくことに成功したのである。このことは、外国人研修制度がより企業の利用しやすい形に緩和していった経緯からも明らかである。

外国人研修制度自体の沿革は比較的早く、研修生の受け入れは1960年代後半から行われていたと言われている。当時は、主に海外に進出した日本企業が、現地法人の社員を呼び寄せて日本企業の技術・技能を習得させ、帰国した彼らが習得した技術を活用するという形で行われていた。1989年の入管法改正の際、在留資格として「研修」を創設し、1990年には「団体監理型」を導入したことによって、これまで事実上大企業しか利用できなかった研修制度を中小零細企業でも利用することが可能となった。さらに、1993年に技能実習制度（1年間）を創設し、1997年には期間が2年に延長されるなど、制度導入以来立て続けに受け入れ要件緩和措置がとられてきた。それと歩調を合わせるかのように、研修生・実習生の受け入れ人数も年々増加してきた。例えば、研修生の新規入国者数をみると、2002年度の39,724人から2009年度には71,762人に、技能実習への移行申請者は2002年度に22,997人から2009年度には57,996人に増加し、概ね増加傾向を辿ってきた（もっとも、研修生は2007年度の71,762人、技能実習移行申請者は2008年の63,747人をピークとして減少傾向にある。2009年度は研修生は50,064人、技能実習移行申請者は57,996人。これは昨今の不況と研修生を巡るトラブルの増加、関係機関による適正化指導強化によって研修生を受け入れる「うま味」がなくなったことが背景にあると思われる）。研修生・技能実習生の総数の統計は見当たらないが、現在、合計約20万人もの研修生・技能実習生が国内で働いていると言われている。

外国人研修・技能実習制度の利用の大部分は、団体監理型を利用した中小零細企業である。2009年度の団体監理型による研修生受け入れは全体の91.4%、技能実習移行申請者では96.3%である。また、職種別（2009年度）に見ると、研修では、衣服・繊維製品製造作業員21.9%、食料品製造作業員18.7%、農業13.7%であり、技能実習においては衣服・繊維製品製造作業員24.2%、機械金属加工21.3%、農業10.6%といずれも人手不足の分野が上位を占めている。特に近時農業分野での受け入れ人数の増加が顕著である。賃金（2009年度）を見ると、は研修手当の平均は65,336円、技能実習生の支給予定賃金は12.2万円と日本人従業員に比してかなり安価な給与で働いていることがわかる（なお、技能実習生は賃金から社会保障費等が控除されることから





実際の支給額はより低くなる)。今の経済状況からみて、そもそも経営が苦しい中小零細企業が、国際貢献のために率先して外国人を受け入れているとは到底考えることができず、上記数値は、研修生・技能実習生が低賃金の労働力として活用されている実態を示しているといえるだろう。他方で、いわゆる開発途上国の平均賃金に比して高い給与が多くの研修生・技能実習生の来日を後押ししているとも言える。このようにして経営側と外国人非熟練労働者の相互の利害が一致したこともあり、国際貢献のための制度は、低賃金単純労働者を供給する制度へと変容を遂げ、製造現場を中心に、外国人研修生・技能実習生は最下層の労働力として定着していった。

4 制度の問題点

この問題は外国人研修制度の建前と実態の乖離という欺瞞にとどまらない。最も由々しき問題は、この制度で来日した外国人に深刻な被害が発生しているという事実である。

長時間労働、最低賃金以下の賃金、暴力、強制帰国、性的暴力、死亡事故など、問題事例が頻発している。外国人研修生問題に取り組む弁護士で構成する「外国人研修生問題弁護士連絡会」所属会員が提起した訴訟は、現在約30件が係争中である。

その多くが最低賃金以下の長時間労働の事件であるが、中には受入れ機関からの暴力、性的暴力等深刻な事件も少なくない。

また、研修生・技能実習生の死亡者数や労働災害発生件数を見れば、相当数の研修生・技能実習生が過酷な労働環境におかれていたことが想像される。

1992年から2009年までの間に、241名が死亡している（うち脳・心臓疾患は76名、自殺24名）。JITCOは死亡原因で最も多いのは脳・心臓疾患によるものでとりわけ心臓疾患が全体の1/2を占めていること、研修生の大部分は20代・30代であるが、この年代の心臓死の発生率はほぼ日本人のほぼ倍であると指摘している（2009年「2008年度外国人研修生・技能実習生は34名とのお知らせ」）。この数値には、一定数業務加重による過労死が含まれているだろうことが窺われる。現に2008年6月6日に急性心不全で死亡した茨城県潮来市の技能実習生が鹿嶋労働基準監督署から労災認定を受けている。

また、2009年の労働基準監督署による技能実習生受入れ事業所による調査では、労働安全衛生法違反件数は724件、違反率は31.4%であった。また、2008年度発生技能実習生の労働災害は580件が発生している。この数値は本来技術を学びに来た者に対する事故数としては多いのではないだろうか。

私が担当した事件では、来日してわずか1ヶ月ほどで、製材作業に従事していたところ、ギャングリッパという5連の丸鋸に右腕が挟まれ右腕を肘先から切断したという事件がある。労働者であれば労災保険による給付を受けることができるはずである。しかし、彼の身分は「研修生」であり、労働者ではないという形式的理由だけで労災保険給付を受けることができなかった。JITCOが主催する外国人研修性総合保険からわずか420万円が支給されたにすぎない。いくら日本と中国との間に経済格差があることを考えても彼が一生右腕を失ったことに対する補償としては低廉すぎる。ここでも研修生を労働者として扱わないことの歪みが現れている（なお、本件は2011年1月21日に徳島県阿南支部は、製材会社の安全配慮義務違反を認定し約746万円を支払えとの判決を出した）。





5 被害を生み出す構造

(1) 「労働者」として扱われないこと

本制度下で人権侵害を伴う数多くの深刻な事件を生み出している背景はいくつかある。旧制度下では来日1年目の研修生には労働関係法規が適用されなかった。本来研修生は就労させてはいけないので最低賃金法等の適用がないとされていたが（その代わりに研修手当として生活実費さえ支払えばよいとされていた）、かかる制度設計が歪曲され、研修生であれば就労させても最低賃金以下でも許されるという誤った制度解釈を生み出し、「研修生」を安価な労働力として利用してきた。

(2) 経済的拘束と強制帰国

しかし、問題はそれだけにとどまらず、本制度の問題は制度設計そのものに由来していると言わざるを得ない。

来日する際に、母国の送り出し機関や仲介会社に保証金や手数料名目で多額の金銭を支払うとともに、日本では明らかに無効である高額な違約金契約を締結している。そして、親族を保証人に立てるとともに、自宅を担保に入れていることも珍しいことではない。

たとえば、前記天草縫製実習生訴訟では、原告の彼女らは、送り出し機関に4万元（約50万円）の保証金を納めるとともに、いかなる労働組合・団体・組織にも参加してはならないとされ、仮に労組等に参加した場合は8万元（約100万円）の違約金を支払わなければならない等の違約金契約を締結して来日している。また、日本の受入機関自体が罰金を定めることも珍しくない。

現在、長崎地裁で長崎県島原市の中国人縫製実習生が縫製工場相手に訴訟を闘っているが、彼女たちは第一次受入機関から「研修・実習規定」という罰金一覧を交付され不当な罰金が課されてきた。すべてを紹介することはできないが、①団体交渉をした場合は罰金50万円、保証金没収及び即時強制帰国、②日中間で決定した賃金以外の請求をした場合、罰金5万円、③会社の指示に従わない場合、罰金1万円など、明らかに不当な罰金制度に服していた。

実習生にとって最も恐怖なのはかかる違約金規定と「強制帰国」である。実習生は帰国させられると、母国で作った借金を返済することができなくなり、経済的に困窮することになる。こうした経済的拘束が彼女らが権利救済の機会を奪っているのである。

(3) 職業選択の自由の制約

研修生・技能実習生には受入れ機関の変更が原則として認められていない。受入れ機関が研修生に旅券の取り上げなど不当な取り扱いをした場合、受入れ機関は入国監理局から不正行為認定を受け、現に受け入れている研修生全員を帰国させなければならない。法務省指針では新たな受入れ機関が見つかれば例外的に研修・技能実習が継続できるとされているが、研修生が自ら受入機関を見つけるのは不可能に近いし、受入機関とトラブルになっている研修生を受け入れてくれる奇様な受入れ機関もないであろう。こうした制度設計も権利救済の大きな壁となっている。



(4) 監督機関の機能不全

制度を監督・支援する機関が機能していないということがあげられる。この制度は、財団法人国際研修協力機構（以下、「JITCO」）という厚労省、法務省、経産省、外務省、国交省の5省共管の公益法人が政府に代わって運営しているが、法的に監査権限が与えられていないことに加え、巡回指導員が不足しているなど、研修生・実習生の権利保護のための組織としてはあまりに懦弱である。また、企業立ち入りの際に事前連絡をするなど、調査方法上の問題も指摘されている。

外国人研修・技能実習制度は、しばしば「現代の女工哀史」「時給300円の労働者」「現代の奴隷制度」と揶揄されるが、これは、上記の要因が重なり合い、研修生・技能実習生は、受入機関と支配従属関係ともいえるべき関係が作られ、時として劣悪な労働条件や人権侵害を招いてきたためである。



6 新技能実習制度の概要と問題点

2009年に入管法が改正され、従来の研修制度が事実上廃止され、技能実習制度に一本化された（施行日は2010年7月1日）。新技能実習制度では、従来の研修制度が事実上廃止され、技能実習制度に一本化されることになった。具体的な改正点として①来日1年目からの労働関係法規の適用、②団体の監理の強化、③保証金や違約金規定の禁止、④不正行為の厳罰化などが謳われた。

それではこの改正で技能実習生の権利が図られるかというとはなはだ心許ない。たしかに、来日1年目に労働関係法規が適用されたことは前進と評価できるかもしれないが、むしろ現在の外国人非熟練労働者を非正規ルートで受け入れるという歪な制度を固定化することになるのではないかという懸念もあり、手放しで評価することはできない。

また、団体の監理の強化は図られたが、現状で第一次受入機関（新制度では「監理団体」という）の9割が受入れ事業者で構成される事業協同組合である現状からは、監理団体による監査がどこまで実効性を伴うものになるかは疑問である。さらに、保証金や違約金規定は禁止されたが、これはあくまで国内レベルでの規制にすぎず送り出し国に法規制がなく、また、条約等もないなかでどこまで実効性があるのか疑問である。特に昨今、保証金ではなく白紙の借用書にサインさせ、問題が発生した場合、「貸金返還」という形で違約金を請求するという新たな手法も散見される。

いずれにせよ新制度でもこの問題の解決を望むことができず、抜本的見直しは急務である。なお、入管法改正にあたり、衆参両院法務委員会が「同制度の在り方の抜本的な見直しについて、できるだけ速やかに結論を得るよう、外国人研修性・技能実習生の保護、我が国の産業構造等の観点から、総合的な検討を行うこと。」と附帯決議をしているとおり、立法機関自体も本改正では抜本的解決にならないことを自認しているが、めぼしい議論もなく、何ら前進していない。

7 最後に

冒頭で紹介した天草縫製実習生訴訟は、2007年12月6日、天草市の縫製会社2社、事業協同組合等に対して未払賃金及び慰謝料請求の損害賠償請求訴訟を提起した。2年以上の裁判闘争を経て、2010年1月29日、熊本地方裁判所は、縫製会社2社及び協同組合に未払賃金と慰謝料等の合計1700万円の支払いを認める



判決を下した。また、福岡高裁も 2010 年 9 月 13 日に協同組合の控訴を棄却し、熊本地裁の判決を維持する勝利判決を下した。原告の主張をほぼ認める画期的判決であった。研修生・技能実習生の権利救済の一つの道筋ができたかに思えたが、判決後も研修生や技能実習生の深刻な事件は止む気配はない。

私はいつもある漢詩を読む度にこの制度に対する怒りと彼女たちの無念さに胸を打たれる。その漢詩は、鹿児島県で裁判を争っている原告から見せてもらったものである。詠み人知らずの漢詩が実習生の間で出回っているらしい。最後にその詩を紹介してこの文章を終えたいと思う。

人生短短几个秋（人生は短い、何度目の秋）
 美好生活必所求（幸せな生活を求め）
 告别故乡与亲友（故郷、家族や親戚、友人と離れて）
 为了梦想来日修（夢と希望のために日本に来た）
 梦想现实天地别（夢と現実は天と地のように違った）
 无奈他乡难回头（異国の地で、帰国することもできない）
 每天工作累如牛（毎日、牛のように働かされた）
 一年四季无假休（一年春夏秋冬、休みもなく）
 受人欺负无理由（いわれない侮辱も受けた）
 回忆往事已成旧（過ぎた日々は、もう古い思い出）
 三年光阴似水流（三年間は水の流れるように過ぎ去った）
 如果光阴能重来（もし、もう一度機会があっても）
 再也不愿来日修（再び日本に来たくはない）



文献の紹介

- ・外国人研修生問題ネットワーク編『外国人研修生 時給 300 円の労働者』（明石書店、2006 年）。
- ・外国人研修生権利ネットワーク編『外国人研修生 時給 300 円の労働者 2』（明石書店、2009 年）。
- ・指宿昭一「外国人労働者問題の現在—外国人研修・技能実習生問題を中心に—」『労働法律旬報』1717 号（2010 年 4 月上旬号）6～13 頁。
- ・小野寺信勝「外国人研修生の権利救済に道を開いた判決—プラスパアパレル協同組合ほか事件・熊本地裁判決（平 22.1.29）」『労働法律旬報』1717 号（2010 年 4 月上旬号）14～17 頁。
- ・早川智津子「外国人研修・技能実習の法律関係」『企業法学』6 巻（1997 年 10 月）136～157 頁。
- ・早川智津子「外国人研修・技能実習制度における労働法の適用問題」『日本労働法学会誌』112 号（2008 年）73～81 頁。

立命館大学

[郵便番号]603-8577

[住所 1]京都市北区等持院北町56-1

[電話](075)465-1211

[FAX](075)465-1214

[電子メール]tarotaro1995@yahoo.co.jp(川村)

ホームページ:

http://www.ritsumei.ac.jp/acd/re/k-rsc/ras/03_research/2010/humantrafficking.html

次号 No.6 では、2011 年度の第 1 回全体会です承された第 2 年度研究計画を掲載します。

本 News Letter に関するご意見やアイデア・情報は事務局の川村 (tarotaro1995@yahoo.co.jp) までお知らせください。