

〔法律実務の現場から〕

外国人研修・技能実習生問題と弁護士との取り組み

指 宿 昭 一

- I 外国人研修・技能実習制度の概要
- II 研修生の労働者性
- III 外国人研修・技能実習制度の問題点
 - 1 強制貯金・パスポート取り上げ・違法賃金などによる人権・権利侵害
 - 2 保証金・違約金契約
 - 3 「強制帰国」
 - 4 海外からの批判
- IV 外国人研修・技能実習生の権利擁護のために
 - 1 ABA 労働審判申立て事件（岐阜地裁）
 - 2 三和サービス事件（津地裁四日市支部）
 - 3 ソーイング・ワン協同組合事件（岐阜地裁）
 - 4 外国人研修生問題弁護士連絡会の結成
 - 5 伊藤工業事件（横浜地裁川崎支部）
 - 6 上海の不当判決との闘い
 - 7 これからの取り組み
- V 制度改革か廃止か
 - 1 研修生への労働諸法令の適用
 - 2 奴隷労働はなくなるか
 - 3 制度改革論議への取り組み
- VI 終わりに

I 外国人研修・技能実習制度の概要

外国人研修生は「研修」（出入国管理及び難民認定法別表第1四）という資格で日本に入国・在留している。「研修」は、「本邦の公私の機関により受け入れられて行う技術、技能又は知識を習得する活動」とされている。日本の技術をいわゆる開発途上国に移転することを通じて、国際貢献をすることを制度目的としている。「研修」期間は1年とされている。

しかし、実際には建設業、農業、漁業、縫製業、食品加工業など人手不足

の分野において、労働諸法令の適用を受けない低賃金労働者として働かされている。

「研修」期間終了後、一定の要件を満たした場合、在留資格を「特定活動」（出入国管理及び難民認定法別表1五）とする技能実習生として、さらに2年間、日本に滞在できる。この制度も、開発途上国への技術移転を通じて、国際貢献を図ることが制度目的とされている。技能実習生には一応労働諸法令の適用があるが、実際には労働諸法令は遵守されていない場合が多い¹⁾。

つまり、研修・技能実習制度は、国際貢献という美名に隠れて、実際には、低賃金の労働力を確保するという目的に使われている場合が多いのである。

研修生受け入れの原則型は企業単独型受け入れだが、現在の圧倒的多数は団体監理型受け入れである。団体監理型受け入れとは、事業協同組合等の中小企業団体や公益法人などが受け入れの責任を持ち（第1次受け入れ機関）、その指導・監督の下に中小企業が研修生を受け入れる（第2次受け入れ機関）ことをいう。第1次受け入れ機関の中には、労働基準法・最低賃金法に違反する労働条件を定めるように第2次受け入れ機関に指導している協同組合もある。

第1次受け入れ機関から会費を集め、これに助言を与える組織が財団法人国際研修協力機構（JITCO）である。1991年に設立された法務、外務、厚生労働、経済産業、国土交通の五省共管の組織であるが、国会審議で、共管省庁からの天下り役員、職員を多く受け入れており、役員給与も高額であることが明らかになっている²⁾。

II 研修生の労働者性

研修生は、「技術、技能又は知識を習得する活動」を行う者であり、労働契約が締結されている労働者ではないから、労働諸法令の適用はないとされている。よって、研修時間外に労働を行っても賃金は支払われなかったり、最低賃金以下の賃金しか支払われないという運用が多く³⁾の受け入れ機関で行わ

1) 西谷敏『労働法』116頁（日本評論社、2008年）。

2) 2006年5月11日参議院厚生労働委員会・同年11月14日内閣委員会各議事録。

れている。また、研修中に事故にあっても、労災保険は支給されない。

しかし、研修生が労働者であるといえるか、そして、労働諸法令の適用があるかは、在留資格のみに基づいて機械的に決まるものではない。労働者性は、例えば、明示の労働契約の成否という形式的な事項のみに依拠して判断するのではなく、作業内容等の実態に即して、すなわち実質的に判断されなくてはならない。

これは、研修医の賃金請求訴訟に関する近時の最高裁判決³⁾からも明らかである。研修医の労働者性が争われた裁判において、大阪地方裁判所堺支部、大阪高等裁判所そして最高裁いずれもが研修医の労働者性を認め、病院側に未払い賃金の支払いを認めているのである。

しかも、最高裁は、判決が1審、2審に引き続き病院側敗訴の上告棄却判決であるにも関わらず、あえて上告を受理したうえで、研修医の労働者性を認める司法判断を示している。

ここに至って、司法において、労働者性は実態に即して判断されることは規範として確立している。

また、厚生労働省は、外国人研修生が労働者にあたりうることを明記した通達を発している⁴⁾。行政上の取扱いにおいても、労働者性が実態に即して判断されるべきこと、さらに、外国人研修生もその例外ではないことが明確化されている。

さらに、労働法学者からも、「現行法上も、労働者の実態をもつ『研修生』には労働法規が適用されると解すべきである⁵⁾。」という主張がなされている。

よって、研修の実態が労働である場合には、研修生は労働者として扱い、労働諸法令の適用を認めるべきである。

Ⅲ 外国人研修・技能実習制度の問題点

3) 関西医科大学事件・最判平成17年6月3日労判893号14頁。

4) 1993年10月6日労働基準局長通達592号・乙38。

5) 西谷・前掲注1) 116頁。同旨、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」労働112号75頁（2008年）。

1 強制貯金・パスポート取り上げ・違法賃金などによる人権・権利侵害

(1) 名ばかりの「研修」と人権・権利侵害

日本への入国後1年間は「研修」が行われるはずだが、「研修」の名前に値しないことが多い。法務省令及び告示によれば、原則として、3分の1、最低でも5分の1以上の期間は日本語研修等の「非実務研修」を実施しなければならないが（「出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令」「同省令の研修生在留資格に係る基準の第7号の特例を定める件」）、ほとんど「非実務研修」が行われていない場合も多い。実務研修に関しては、日本人の技術指導者が現場に配置されなかったり、外国人研修・技能実習生だけで作業が進められている場合すらある。

研修契約において研修手当は月額6万円程度に設定されている場合が多いが、そこから2~3万円の強制貯金が控除され、さらに、第1次受け入れ機関に支払う「会費」や送り出し機関に支払う「管理費」までもが差し引かれ、研修生には数千円が「生活費」として渡されるだけという場合もある。そして、時給300円といった最低賃金を大幅に下回る残業代で長時間の残業が行われるのである。ある岐阜の縫製工場の場合、1ヶ月の時間外労働時間が200時間近かったこともあった。

強制貯金に使われる通帳は本人の名義で作られるが、通帳も銀行印も第2次もしくは第1次受け入れ機関が違法に「保管」している。研修生が逃亡した場合、この通帳が悪用され、送り出し機関へ賠償金・違約金として送金されたり、受け入れ機関が引き出して使ってしまうことすらある。

さらには、逃亡防止の名目で、パスポートや外国人登録証まで第2次もしくは第1次受け入れ機関が取り上げてしまうことが多い。携帯電話所持禁止、他の外国人研修生・実習生との連絡禁止、外出の制限、異性との交際禁止などを、受け入れ機関から一方的に押しつけられることも少なくない。受け入れ機関による暴力やセクシャルハラスメントも後を絶たない。さらに、研修生は、受け入れ機関の用意した寮に住んでいることが多いが、この寮も劣悪な環境であることが少なくない。

前述したように、研修の実態が労働である場合には、労働諸法令が適用されるべきである。そうであれば、月6万円の賃金、時給300円の残業代は、

最低賃金法に違反する。また、強制貯金は、労働基準法 18 条 1 項が禁止している。

また、パスポートや外国人登録証の取り上げは、法務省入国管理局「研修生及び技能実習生の入国・在留監理に関する指針」（2009 年 12 月改訂）でも禁止されている。

(2) 技能実習生の状況

2 年目に技能実習生になっても状況はほとんど変わらない。基本給は最低賃金法以上に設定されるが、強制貯金をはじめとして様々な控除を受けて、手取りはほとんどなくなってしまうこともある。残業時給もそのままか、少し上がる程度である。通帳、パスポート、外国人登録証の取り上げなども同じである。

このような人権・権利侵害に対して、研修・技能実習生が異議を申し立てることが困難な要因が 2 つある。その一つが、保証金・違約金契約であり、もう一つが「強制帰国」である。

2 保証金・違約金契約

研修生たちは、それぞれの母国の送り出し機関の人材募集に応じて集められ、この機関と契約（承諾協議書等という）を結び、多額の準備費用を負担させられ、契約違反の損害賠償予定の保証金、保証人、土地・家などの担保を取られることが多い。ある中国の送り出し機関の場合、保証金が 5 万元（約 75 万円）、違約金が 10 万元（約 150 万円）という契約がなされている。

送り出し機関との契約においては、「基本給 4 万 5 千円、天引貯金 3 万円、残業時給 300 円」などという日本の労働基準法、最低賃金法に違反する労働条件が決められるのが通常である。さらに、「日本の裁判所、社会団体、報道機関に訴えない。」などという条項が入ることもある。

研修・技能実習生たちは、この契約に基づく保証金の没収及び違約金の徴収を恐れており、日本の受け入れ機関で人権侵害を受け、また、自分たちの労働条件が日本の労働基準法、最低賃金法に違反することが分かっても、権利を主張することは極めて困難である。実際に、労働組合に加入して不払い賃金を請求し、その支払いを受けて帰国しても、本国に帰国後、保証金を没

収されたり、違約金の請求を受けたりすることは少なくない。

3 「強制帰国」

研修・技能実習生が受け入れ機関に反抗した場合、労災に被災し、それを受け入れ機関が隠そうとする場合、もしくは、受け入れ機関の事情により労働力が不要になった場合には、「強制帰国」がなされる。強制的に寮から連れ出され、車に乗せられて空港に連れて行かれ、そこで、パスポートと強制貯金分の金銭を受け取られ、母国に帰されてしまうのである。帰国を拒否しようとする研修・技能実習生に対して暴力が用いられ、警備会社のガードマンが「警察官」と詐称して、研修・技能実習生を空港まで連行することなどもある。また、帰国を拒否すれば、強制貯金の預金や送り出し機関の保証金を返さないと脅迫されることもある。

研修・技能実習生は、母国で多額の準備費用を支払うために借金をしてきている場合が多いから、この「強制帰国」を何よりも恐れている。3年間の期間を通じて一定額の賃金を得て持ち帰らないと、帰国後に借金が返せないからである。2006年8月18日、中国人農業技能実習生が「強制帰国」に抵抗して、第1次受け入れ機関である農業協会の常務理事をナイフで刺し殺してしまうという不幸な事件まで起きている⁶⁾。この事件も、多額の借金を抱えた技能実習生が、「強制帰国」により借金を返すことができなくなるのが背景になって起きたといえる。

4 海外からの批判

(1) アメリカ国務省人身売買年次報告書の批判

以上、述べたような研修・技能実習生の状況は、研修・技能実習であるどころか、労働の名にも値しない。強制労働であり、人身売買である。実際に、2007年と2008年のアメリカ国務省人身売買年次報告書では、日本の研修・技能実習制度を「強制労働」「人身売買」として批判している。

(2) 国連自由権規約委員会・最終見解

また、2008年10月の国連自由権規約委員会による第94会期第5回日本政

6) 安田浩一『外国人研修生殺人事件』（七つ森書館、2007年）。

府報告書に対する最終見解では、研修・技能実習生が労働法による保護や社会保障から排除されていること、法律上の最低賃金を下回る研修手当の支払いを受け、時間外賃金の支払いもなく時間外労働に従事することを強制され、使用者に旅券を取り上げられているという報告に、懸念が表明され、現行制度を改めることを検討すべき、と述べられた。

IV 外国人研修・技能実習生の権利擁護のために

では、新人弁護士である筆者が、実際に担当してきた研修・技能実習生事件について述べることによって、外国人研修・技能実習生の権利擁護のためにどのような取り組みが必要かについて呈示したい。

1 ABA 労働審判申立て事件（岐阜地裁）

(1) 中国人技能実習生からの相談

2007年9月、岐阜市内の縫製業 ABA（アバ）で働く4人の中国人技能実習生（すべて女性）は、突然、2日後に、中国へ帰国するように命じられた。ABAが、既に帰国した別の実習生に対して、違法に低額の残業代を支払っていたことが発覚し、名古屋入管から「不正行為」と認定され、研修生・実習生の受け入れ機関としての適格性を失ったため、技能実習生全員を帰国させようとしたのである。

実習生たちは、中国で多くの費用を支払って日本に来ているので、技能実習期間満了まで仕事をしたいと希望したが、全く聞き入れられなかった。そこで、日本労働評議会（労評）岐阜県本部という労働組合に駆け込んで相談し、法定の残業代（最低賃金×労働基準法 37 条の割増率）と既払残業代（「研修」の時期の時給 300 円、「技能実習」の時期の時給 500 円）の差額を請求することにした。また、彼女たちの「研修」手当、賃金から、毎月3万円が、「貯金」名目で強制的に控除されていたので、その取戻しも請求することに決めた。

ABA は団体交渉には応じたものの、誠実な回答が得られなかったため、私が代理人となって、法的手段を用いて争うことになった。私は、同年9月5

日に弁護士登録したばかりであり、最初の仕事であった。すぐに、私の事務所のある東京から岐阜市に赴き、ボランティアの通訳を介して、彼女たちから詳しい事情を聞いた。

ABA 実習生たちは、すでに ABA からの給料は貰っておらず、在留資格が「特定活動」であるためアルバイトもできず、住んでいた ABA の寮からも追い出されそうになっていたため、長期の裁判闘争には耐えられそうなかった。そこで、短期間で解決を図ることのできる労働審判を申し立てることにした。これ以前に、研修・技能実習生の事件で、労働審判が申し立てられたことはなかった。

(2) 労働審判申立てとその反響

2007年10月26日、岐阜地裁に労働審判を申し立てた。私にとっては、初めての労働審判申立てである。岐阜の縫製業を支える外国人技能実習生の労働審判ということでマスコミの注目を集め、地裁前にはテレビカメラ数台と多くのカメラマンが控えており、門に入る私と実習生たちを写していた。申立て後、記者会見も行った。記者も研修・技能実習生制度についてよく知らず、私の説明も不十分であったため、なかなか問題の要点が伝わらず、もどかしかったが、記者会見を通じて、問題が整理され、勉強不足が自覚できたことは大きな収穫であった。

その後、ABA 社長の労働基準法及び最低賃金法違反を被疑事実とする告訴状を、岐阜労働基準監督署に提出した。監督官は告訴状の受け取りを嫌がっていたが、強引に提出した。

労働審判の申立ては、岐阜県内で大きく報道されたため、ABA は強制貯金約 330 万円を任意に返還してきた。そして、明らかに労働基準法が適用される技能実習生の期間の残業代支払義務は認め、研修生の期間の残業代支払義務を否定する答弁書を提出してきた。

私は、入国後 1 年目の彼女たちの実情は「研修」に値せず、実態が労働であることを補充書面で主張した。月の残業時間が 200 時間を超えることがあったこと、研修の指導員も配置されていないこと、日本語教育などの非実務修習もほとんど行われていないことなどの実態を書いたのである。答弁書到着から第 1 回期日までの期間が短かったため、補充書面は第 1 回期日前夜

にやっと完成した。

(3) 労働審判の期日

2007年12月18日の労働審判第1回期日では、争点整理終了後、審判官⁷⁾が申立人らの請求をベースとする調停を勧めた。ABAは、「研修生は労働者ではないから、研修期間中の残業代は払わない。」と主張したが、審判官はこの主張を認めず、「(調停が成立せず) 審判をすることになれば、あなたの主張するような内容の審判にはなりませんよ。」と断言し、研修期間中の残業代支払義務があるという心証を開示した。前夜まで必死で起案した補充書面の主張を理解してくれたのであろうか。

これにより、ABAも、研修期間中の残業代支払義務を認めざるを得なくなり、持ち帰って検討してくることになった。

2008年1月16日の第2回期日では、ABAは、支払能力がないことを理由に、残業代総額670万円のうち400万円だけを支払うという調停案を提案してきた。申立人らはこれを拒否し、400万円を即金で、200万円を分割で払うように求め、この案をABAが持ち帰り検討してくることになった。通訳を介して、ABAの提案を申立人たちに説明し、申立人側の意見を集約するのが大変だった。言葉の壁だけでなく、日本の裁判制度、特に調停について、なかなか理解してもらえなかった。「私たちが正しいのに、なぜ、妥協しなければならないのか。」と言う申立人らに対して、70万円を減額し、200万円を分割払いにするという譲歩を行うことによって、早期解決を図り、履行を確実にするという一生懸命説明した。

1月下旬にABAは、申立人らの提案を受け入れる旨を伝えてきたが、申立人たちが細かい支払条件等にこだわっていたため、彼女たちが住む岐阜市内の寮に行き、時間をかけて説明、説得した。調停を決裂させ、長期間の闘いを覚悟して審判を出させようかという話も出たが、やっとのことで、最終調停案について納得してもらった。

2008年1月31日、第3回期日において、ABAが、残業代総額670万円の

7) 労働審判手続は、1名の労働審判官と2名の労働審判員で組織される労働審判委員会によって行われ(労働審判法7条)、審判官は、裁判官の中から指定される(同法8条)。

うち 600 万円の支払義務があることを認め、持参した 400 万円をその場で支払い、200 万円を 36 回分割で 3 年間にわたり支払うという勝訴的調停が成立した。本件の実態においては、「研修」生が労働者であり、労働基準法等の労働法が適用されるということを前提とした画期的な調停⁸⁾であると考えている。

「春節（中国の正月）までには、中国の家族の元に帰りたい。」という実習生たちの希望がかない、彼女たちは総額 400 万円を持って、2 月 5 日に帰国することができた。岐阜労働基準監督署への告訴は取り下げた。

2 三和サービス事件（津地裁四日市支部）

三重県四日市市では、2007 年 9 月以降、中国人技能実習生 7 名（全員女性）が労評愛知県本部に加入して、有限会社三和サービスに対して団体交渉で残業代を請求していたが、決裂した。同年 10 月 30 日、技能実習生らに対して、三和サービスは「実習生たちが仕事をボイコットしたため、縫製部門の営業廃止に追い込まれた。」と主張して 2750 万円の損害賠償を請求する訴訟を、津地方裁判所四日市支部へ提訴してきた。団交で追い詰められた会社が、残業代の支払いを回避するために提起した不当訴訟である。7 名のうち 2 名は、強いショックを受け、寮を出て、行方不明になってしまった。原告は、その 2 名については、訴えを取り下げた。

2007 年 12 月 17 日の第 1 回期日で、実習生ら 5 名は、三和サービスに対して、残業代約 247 万円、付加金 39 万円、不当解雇後の賃金を請求する反訴を提起した。

三和サービスは、2007 年 4 月 30 日及び同年 8 月 27 日に実習生らが仕事をボイコットしたと主張している。しかし、実習生らは、4 月 30 日には、労働基準監督署への申告をするため休暇を取っており、また、8 月 27 日には、労働条件の一方的変更に対して同社社長に交渉を求めたところ、社長が実習生らに暴行を加えたため、就労ができなくなったのである。また、同社の縫製部門が営業廃止になったのは、同社の経営上の問題であり、実習生らの責任ではない。

また、会社は、実習生らを解雇しておらず、実習生らが辞職したと主張す

8) 労判 965 号 95 頁 (2008 年)。

る。しかし、実習生らは、第1次受け入れ機関の協同組合に、就労する会社の変更を求めたものの、辞職の意思表示はしておらず、団体交渉でも、労働契約期間満了までの就労を要求している。会社の主張は成り立たない。

反訴の争点は、上記労働審判事件と同様、研修生に労働基準法が適用されるか否かである。三和サービスでは、2007年4月までは、残業代として、研修生には時給300円、1年目の技能実習生には時給350円、2年目の技能実習生には時給400円しか払っていない。

訴訟の途中で実習生たちは帰国したが、2008年10月、2名が来日し、本人尋問が行われた。訴訟は、2009年1月20日に結審し、同年3月18日に判決を迎えた。

本判決は、会社の請求を棄却し、会社に対して、約246万円の未払残業代及び約24万円の付加金の支払を命じた。本判決は、外国人研修生の訴訟において、研修生の労働者性を認め、労基法・最低賃金法に基づく残業代及び付加金の支払を認めた初めての判決である。

本判決が、研修生の労働者性を認めたのは、(i)非実務修習が3日間しか行なわれておらず、外国人研修制度の要件を満たしていないことに加え、(ii)①実務研修の内容（技能実習生として行った作業と同じであること）、②時間外研修の名目で長時間の作業を行っていること、③訴状に1年目から雇用契約を結んでいたとの記載があり、会社には、研修生が労働者と区別される存在であるとの認識がなかったことを総合的に判断してのことである。これは、今後の判例・実務において、研修生の労働者性を判断する基準となると思われる。

本件において、会社による損害賠償請求については、技能実習生らの2日の不就労のうち、1日については会社の承諾を認定し、もう1日は、労働条件の不利益変更に対するストライキとして適法であるから、責任がないとした。なお、当時（労組加入前）、技能実習生らは、労働法上の労働組合とはいえないが、憲法上の団体交渉権及び争議権の保障を受けるとしている。この点も、かなり斬新な判断である。

不当解雇後の賃金請求については、棄却された。上記のストライキの日以降、技能実習生らは、労務を提供する意思がなく、帰国を予定していたから、

労働契約は合意解約されたといえ、解雇したとはいえない、と判断したからである。会社が労働条件を一方的に不利益変更したことにより、技能実習生らがその会社で働きたくなくなったからといって、合意解約を認定するのは不当である。技能実習生らは、会社が反省すれば、就労する意思であったし、技能実習生らが加入した労働組合（労評）は、実習満了までの就労保障を会社に求めていたのであるから、合意解約は認定できないはずである。

会社は控訴する意思を示しているので、技能実習生らも不当解雇後の賃金請求について控訴することになるであろう。

3 ソーイング・ワン協同組合事件（岐阜地裁）

前述 ABA 労働審判事件を通じて、ABA らが加盟するソーイング・ワン協同組合が、研修生の受け入れに際して、違法な労働条件などを設定していたことが明らかになった。そこで、ABA 労働審判事件で申立人となった 4 名と他の会社で働いていた 2 名が原告となり、2007 年 12 月 26 日、同協同組合及びその理事長に対して約 680 万円の損害賠償を請求する訴訟を提起した。原告らは、被告と中国の送り出し機関との協定に基づき、基本給から毎月約 3 万円を違法に控除され、また、原告のうち ABA で働いた 4 名は、入国管理局から「不正行為」を認定されたことによる ABA 廃業のため、労働契約期間満了まで賃金の支払いを受ける期待権を侵害された。これらの損害の賠償を請求したのである。

なお、同組合理事長は、同年 6 月、岐阜労働基準監督署による家宅捜索を受け、その際に、組合事務所から中国の送り出し機関と賃金等を決めた契約書が見つかり、残業代等不払いによる労働基準法違反で同年 11 月 22 日に書類送検されている。

実は、第一次受け入れ機関に対して、賃金相当の金員の支払請求をする法的構成には苦勞した。技能実習生は、第二次受け入れ機関と労働契約を締結しているのであるから、第一次受け入れ機関との間に直接の労働契約はない。しかし、実際には、第一次受け入れ機関であるソーイング・ワン協同組合が第二次受け入れ機関である ABA に対して「不正行為」をさせるような指導をしていたから、ABA は「不正行為」を認定されて廃業となり、技能実習生

たちは働けなくなったのである。そこで、やや強引であるかもしれないとは思ったが、期待権侵害として構成したのである。

訴訟を通じて、協同組合の法的責任を問うことには大きな困難があったが、裁判官は熱心に和解を勧めてくれた。裁判官は、請求原因の法的構成が必ずしも十分とはいえないといったニュアンスの発言をしつつも、技能実習生たちの実情を考えて、救済する必要があることを強調していた。被告らの和解提示金額は、当初、著しく低かったが、これに対して、裁判官は2回も再考を促して、和解期日を続行した。

2009年1月26日、被告らが原告らに対して総額180万円を支払うという和解が成立した。決して満足のできる和解内容ではないが、第1次受け入れ機関である協同組合に実質的に責任を認めさせることができた意義はあると考えている。

4 外国人研修生問題弁護士連絡会の結成

(1) 若手弁護士のネットワークをつくる

弁護士登録直後からその年の年末までに上記3つの研修・技能実習生の訴訟・労働審判を抱え、無我夢中で取り組んでいる時に、熊本の縫製業の工場で働く中国人技能実習生の訴訟を準備していた小野寺信勝弁護士から連絡を受け、訴訟の進め方や当事者の在留資格の問題などについて意見交換をした。小野寺弁護士は、私よりも1年先輩の若手弁護士である。その際、「外国人研修・技能実習生の問題に取り組む弁護士のネットワークを設立する必要があるのではないか。」という問題提起を受けたが、正直なところ、その時は、「そこまでは、とても手が回らない。」と思っていた。しかし、研修・技能実習生に関する情報を一人で集めることには限界がある。相談のできる仲間も欲しかった。

2008年1月12日、私の事務所に熊本弁護団及び長野で中国人技能実習生の労災問題に取り組む弁護士が集まって会議を行った。会議では、各地の取り組みについての意見交換、情報交換を行ったうえで、外国人研修生問題弁護士連絡会の準備会を発足させた。ここに集まったのは、弁護士登録後2年以内の弁護士であった。かなり無謀な取り組みのようにも思えるが、我々は、

少なくとも研修・技能実習生問題については訴訟に取り組み、他の弁護士にはない情報や問題意識を持っていることは間違いないと考えた。また、新しい人権課題への取り組みは、このようにして若手弁護士の「無謀な」取り組みから始めることも少なくないのである。我々は、全く臆することなく、第一歩を踏み出すことを決めた。

(2) 2008年3月8日、9日、東京・明治大学駿河台キャンパスにおいて、外国人研修生権利ネットワーク主催の第1回外国人研修生全国フォーラム2008が開催され、研修生弁連準備会からも何人かの弁護士が参加した。「研修生と裁判」分科会では、研修生弁連準備会から、熊本、岐阜、四日市の事例及び研修生弁連設立について発言した。また、全体会議における分科会報告の中でも、研修生弁連設立について触れさせてもらった。おかげで、10年来、研修・技能実習生問題に取り組んできた全国の労働組合、市民団体等の活動家と知り合うことができた。

このフォーラム終了後、引き続き、研修生弁連準備会の第2回会議を行い、東京、長野、愛知、福岡、熊本の弁護士が参加した。研修・技能実習生が最も多い東海地方の弁護士が参加したことの意義は大きい。なお、愛知の弁護士も登録2年以内の若手弁護士ばかりで、既に、ベトナム人元研修・技能実習生の訴訟や強制貯金取り戻し交渉等に取り組んでいた。

(3) その後、規約案の準備等を行い、2008年6月1日、渋谷勤労福祉会館で設立総会を開催し、約40名の弁護士会員と若干名の司法修習生の準会員で研修生弁連を設立した。小野寺信勝弁護士（熊本）と筆者（東京）が共同代表、大坂恭子弁護士（愛知）が事務局長、大脇雅子弁護士（愛知）が顧問に就任した。

続けて、外国人研修生権利ネット運営委員の鳥井一平さんに「外国人研修生のいまとこれから」という題で記念講演をしていただき、また、各弁護士から事件報告等を行った。

5 伊藤工業事件（横浜地裁川崎支部）

研修生弁連結成直後から、多くの相談、依頼が来るようになった。関東では、全統一労働組合から、伊藤工業事件について依頼があったので、東京と

神奈川の弁護士6名で弁護団を結成し、取り組むことにした。本件も、上記三和サービス事件と同じように、技能実習生が会社から訴えられた事案である。本件は、債務不存在確認請求であった。

伊藤工業株式会社は建築工事の請負等を業とする会社である。被告らは中国人男性2名で、2005年3月に研修生として来日し、2008年3月まで、伊藤工業で、研修・技能実習を受けていた。彼らの受けた研修は名ばかりで、仕事の大部分は掃除や後片づけであった。さらに、伊藤工業は、自らの不正行為や残業代未払いなどの発覚を恐れたためか、研修生らが毎日書く日記に仕事のことを書くことを禁じ、研修生らが仕事のことを書くと激怒し、彼らの髪をわしづかみにして振り回すなどの暴行を働いた。彼らの研修時代の研修手当は6万円、残業時給500円、技能実習時代の基本給は12万5千円、残業時給900円であった。技能実習生らには、1人あたり200万円以上の賃金・残業代の未払いがあることが明らかになった。

技能実習生らは、全統一労働組合に加入し、2008年2月に伊藤工業に対し、団体交渉を申し入れた。しかし、伊藤工業は、技能実習生らに対する暴力行為を否認し、伊藤工業の弁護士は団体交渉に1回応じただけで、すぐに団体交渉を一方的に打ち切り、同年5月13日、本件訴訟を提起した。

技能実習生らの弁護団は、同年6月26日に基本給、時間外労働賃金等の支払いを求める反訴を提起し、同月27日の第1回期日に陳述した。なお、全統一労働組合は、同月26日、東京都労働委員会に、伊藤工業の団体交渉拒否について、不当労働行為の救済申立てを行った。

本件訴訟を通じて、弁護団は、最低賃金違反、残業代・賃金不払い、強制貯金や旅券の取り上げ、暴力行為等、研修生・実習生の置かれた劣悪な研修・実習実態を明らかにしていきたいと考えている。

6 上海の不当判決との闘い

2007年4月16日、中国上海の送り出し機関が上海市崇明区人民法院へ、4名の元研修生及びその保証人に対して4つの損害賠償請求訴訟（各5万2千円）を提起した。同月25日、元研修生らは、保証金返還請求（各2万円）の反訴を提起したが、同年10月12日、元研修生1名およびその保証人の一審敗訴

判決が出された。敗訴の根拠は、第1次受け入れ機関名義の損害賠償請求書が証拠として提出されたことである。同年10月頃、敗訴した元研修生および保証人は、上海市第二中級人民法院へ控訴。同年12月17日、控訴棄却判決が出され、確定した（中国の裁判は、二審制である）。同年12月20日、他の3名の元研修生及びその保証人の一審敗訴判決が出されている。2008年9月、送り出し機関は、上記確定判決に基づき強制執行をかけてきた。

筆者は、上海で元研修生たちと協議し、上海の労働弁護士（律師）に依頼して、再審を申し立てる準備を行った。そして、日本で上記証拠が偽造文書であることを証明する陳述書を公正証書として作成し、日本の外務省と中国大使館の認証を取って、上海の弁護士に送った。同年11月に、元研修生らは再審を申し立てた。2009年2月27日、送り出し機関が保証金全額を元研修生らに返還し、違約金請求を放棄するという内容の和解が成立した。

7 これからの取り組み

研修生弁連の会員は60名を超え、全国の研修・技能実習生からの相談に対応し、訴訟事件・労働審判事件を受任して取り組んでいる。また、弁護士会、日本労働弁護団、青年法律家協会等で報告する機会も多くなった。マスコミの取材や原稿依頼もある。

研修・技能実習生問題は、個々の訴訟に取り組むだけでは問題の解決を図れない。個々の研修・技能実習生の権利擁護の闘いをしつつ、研修・技能実習生自身の立ち上がりをつくっていかなければならない。そして、弁護士の仲間を増やし、世論に訴え、また、制度改革の議論の中で発言していく必要もある。困難はあるが、やりがいのある仕事だと思う。

V 制度改革か廃止か

1 研修生への労働諸法令の適用

2007年5月に、厚生労働省・経済産業省の各研究会報告及び長勢法務大臣私案が示され、それ以後も、各省庁、日本経団連及び自民党等から研修・技

能実習制度について改革案が呈示された。2008年3月に閣議決定された規制改革推進3カ年計画では、「実務研修中の研修生に対する労働諸法令の適用」が確認され、来年の通常国会に提出される予定である。これによって、研修生にも労働基準法、最低賃金法や労災保険法が適用されることになる。

同年6月、厚生労働省の研修・技能実習制度研究会の最終報告が出され、受け入れ団体に対する許可制の導入、技能実習終了時までには技能検定基礎3級合格レベル以上の受験の義務づけ、技能実習生を含む受け入れ人数規制、国際研究協力機構（JITCO）のあり方の見直し、研修のうち実務研修への労働関係法令の適用などが提案されている。

これらの改革案に基づき検討が進められ、2009年3月6日に出入国管理及び難民認定法の改正法案が閣議決定された。近日中に、本法案が国会に提出されることになるであろう。

2 奴隷労働はなくなるか

しかし、現在の改革案は研修生・技能実習制度の問題の抜本的な解決を図るものではない。送り出し機関による保証金の徴収、違法な労働条件の設定、奴隷的な拘束、そして、「強制帰国」がなくなるとは考えられない。これまで、技能実習生には労働諸法令が適用される建前であったが、実際には労働諸法令に著しく違反する労働条件が設定され、様々な人権侵害が横行していたことから考えると、研修生に労働諸法令を適用するとしたところで、問題の抜本的解決にならないことは明らかである。また、他の改革案も、問題の抜本的解決を図るものではない。「奴隷労働」、「人身売買」と批判されるような実態は改善されないのである。

そもそも、研修・技能実習制度は、「技能・技術等の移転による国際貢献」という建前の下、「人権が擁護されず、労働諸法令の適用されない低賃金労働者の確保」のために使われている。この動機は、決して建前と折り合いのつくものではないのである。このまやかしの制度には終止符を打つべきである。少なくとも団体監理型研修・技能実習制度は廃止すべきだ。

これに対して、外国人研修・技能実習生の安い労働力に頼らなければ存続が難しい中小零細企業の要求を無視できないという批判があろう。しかし、

中小零細企業を守るために、外国人研修・技能実習生の人権・権利侵害を放置するということはあってはならない。そもそも、この制度は、中小零細企業に安価な労働力を提供するための制度ではなく、「国際貢献」のための制度であるはずである。「国際貢献」のためにならず、むしろ、人権・権利侵害の温床になっているならば、この制度は廃止して、外国人労働者をどのように迎え入れるかについては、正面から議論すべきだ。その際に、外国人労働者の人権・権利保障の制度を構築することは当然の前提とされなければならない。

研修生に労働諸法令が適用されるようになるのだから、現行制度を前提に労働諸法令をしっかりと適用させるように努力すべきだという意見もある。しかし、労働諸法令の徹底適用と研修・技能実習制度の存続は両立しないであろう。中小零細企業は、決して、「国際貢献」のためではなく、労働諸法令の適用のない低賃金の労働者を求めて、この制度を使っていると考えられる。

筆者も、今後、研修・技能実習生について労働諸法令が遵守されるように努力していく所存である。これが徹底されれば、中小零細企業は、この制度を使わなくなり、団体監理型研修・実務研修制度は崩壊するであろう。

3 制度改革論議への取り組み

研修生弁連では、2008年11月に制度改革についての学習会を行い、顧問である大脇雅子弁護士から、「外国人研修・技能実習制度の問題点と立法構想」(国際人権19号)についての報告を受けた。

2009年2月8日には臨時総会を開催し、「外国人研修・技能実習制度の法改正に対する意見書⁹⁾」を採択し、同月9日、関係省庁、国会議員に意見書を配布しつつ、意見を述べて回った。今後も、関係省庁、国会への働きかけを行っていきたいと考えている。

VI 終わりに

9) <http://nagoya.cool.ne.jp/kenbenren/ikensyo.htm> (最終アクセス日: 3月31日)

研修・技能実習生問題について、筆者自身の取り組みを中心に述べてきた。この問題は、法律家の世界では新しい問題に属するが、そうであるからこそ、新人弁護士が積極果敢に取り組むべき意義がある。困難ではあるが、やりがいのある仕事であろう。

ロースクール生のみなさんにも訴えたい。人権侵害を許さない意志と、新しい問題に対して取り組む感性を持って、ぜひ、弁護士登録後に、このような現代の人権侵害に対する闘いに取り組んでいただきたい。そして、研修・技能実習生に対する人権・権利侵害が許せないと考える方は、ぜひ、一緒にこの問題に取り組もう。