

技能実習生「手数料」問題研究会

第1回～第3回研究会の未回答質問への回答

2021年6月14日

第1回「国際社会の動きと日本の労働者受入れ制度・課題」（4月27日開催）	
1. 技能実習生がもとの職場を離れ、その後、在留期間が経過した後も本邦に残留している場合、特に見つけれられた時点で、日本滞在査証期間が切れている場合は、不法滞在となると思うが、すぐに強制帰国となるのか？あるいは入管施設に収容されるのか？また、失踪者が見つかる場合は、失踪者の全体のなかでの割合はどの程度あるか？	技能実習生がもとの職場を離れ、その後、在留期間が経過した後も本邦に残留している場合、退去強制事由に該当します（入管法24条1項4号口）。退去強制事由がある場合、退去強制手続にそって手続が行われます。具体的には次のフローチャートをご覧ください。 http://www.moj.go.jp/isa/applications/guide/tetuduki_taikyo_taikyo_flow.html 収容については、フローチャートにもあるとおり、退去強制事由があると疑う相当の理由がある場合には、収容されます（入管法39条1項）。実務的には、仮放免（入管法54条以下）が行われ、シェルター等で帰国を待つこともあります。本来の実習実施者から手続を経ずに出勤しなくなったようなケースを失踪と定義される場合、ご提供できる統計はございません。（杉田様回答）
第2回「民間企業及び送出し機関の取組み」（5月18日開催）	
1. 日越間の技能実習生に関する窓口を韓国のように「国が窓口になる」方式へ変えると、どのような効果や弊害が考えられるか？	現在の技能実習或いは特定技能を韓国の雇用許可制のように国が一元管理するのは難しいのではと感じます。その理由としては、「数」が挙げられます。ベトナムから韓国への年間の派遣人数は10,000名にも満たず、ベトナムから日本へのほぼ単月派遣人数と同数です。20万人強のベトナム人実習生及び今年更なる増加が見込まれる特定技能のマッチング、企業の選定等を国が一元で行うのはハードルが多いのではと感じます。EPAによる看護師・介護福祉士候補者が企業の選定・マッチング・教育まで日本国が行っていますが、一陣は約300名前後ですので、可能なのであろうと考えています。又、現行の民間による技能実習制度自体は決して悪い制度ではないと考えています。監理団体にしても、実習実施者(受け入れ企業)にしても、法を守り、小さい問題はありながらも3年ないし、5年を極々平穩に満了している例が多いと思っています。仮に韓国のように国が一元管理をしたとしても、実際に外国人と日々接する実習実施者の意識が変わらなければ制度を変えても意味がないものと考えています。（宮本様回答）
2. 監理団体が良い送出し機関と協定したくてもベトナム政府(Dolab)が邪魔をして変えさせないと言う話を聞いたことがあるが、事実か？良い送り出しに変更したくても、政府が中々変えさせないように、理不尽な要求をして来ると聞いたことがある。何故、変更するのか？その送り出しを変更する理由や送り出しの品質が悪い証拠を出せと言われ、結局は、良い送り出しと協定が出来ないと聞いたことがあるが、事実か？それは政府が送り出しから賄賂を貰っているからなのか？	まず、変えられない原因として、そもそもベトナムのルールである3社枠(監理団体の年間の受け人数によって枠が増加)に抵触していないかの確認が必要です。もし、抵触している場合、海外労働管理局(DOLAB)に対していくつかの書面を提出する必要がありますが、これまで数件、変更し携わってきましたが、1~2週間程度でDOLABより認可をいただいています。 日本で実習中の実習生を抱えている送り出し機関との契約を解消する場合、中々時間がかかるという話は確かに聞いたことがあります。ただ、ベトナム側の懸念も当然で、以前、OTITから送り出し機関の変更にあたっては、新旧送り出し機関を含めた関係先の合意を取るように通達が出ています。そんな通達が出た理由・原因は、日本側が強引に変更を進めていた可能性が考えられます。DOLABとしても、自国の企業保護の責任が少なからずあるでしょうし、明らかに送り出し機関側に非がない強引な変更希望という事例があったのでしょ。その為に、実習中の実習生を抱える送り出し機関の変更に対して、態度を硬化したというのは想像に難くありません。良い送り出し機関・悪い送り出し機関の定義も監理団体側によるものですから。 又、仮に変更するにしても、変更事由が大きい要因となることは言うまでもありません。例えば、「実習生の質が低い」「実習生の日本語レベルが低い」という場合、そもそもその実習生を採用したのは誰なのか？そもそもその送り出し機関を選んだのは誰なのか？というものを顧みる必要があると思います。その原因や解決方法がわからないまま変更をしても、新たな送り出し機関でも同じ問題が発生することでしょう。 又、「失踪が多い」という客観的な数字があったとしても、先の理由と同じく、そもそもなぜ失踪が多いのか？という理由を考える必要があるでしょう。もし、入国後講習中の失踪が相次ぐのであれば、送り出し機関の人材募集に問題がある可能性はあります。但し、先にも述べた通り、そもそも採用したのは誰なのか？という問題にも行きつくものです。又、実習中の失踪であれば、給与に問題がなかったのか、実習実施者の対応に問題がなかったのか等、日本側でも顧みるべきことも少なくありません。先の理由と同じように送り出し機関を変えたところで、同じ問題にぶつかる可能性は低くないでしょう。 送り出し機関と監理団体の関係は上下があるものではなく、対等なビジネスパートナーであるべきものです。替える替えないの前に、どうすればその問題を解決・解消できるのかを考えることから始めたほうがいいのではと感じます。 各課題に対して、送り出し機関も改善に取り組み、監理団体も改善に取り組んでも、尚、解決できない場合において、初めて送り出し機関の変更という選択肢を検討すべきではないかと考えます。（宮本様回答）
3. 来日前自習生は日本語、日本の現実以外のオリエンテーションはあるか？(例え日本法律の労働者の権利、契約の内容等)	それに割く時間、内容の薄い・濃いに差はあれど、専門用語、契約内容・労働法・実習実施者の社内規則、今であれば、コロナ感染対策、又、年初であれば、入国時(隔離中の行動規範等)の注意事項等は多くの送り出し機関で実施されているものと考えています。内容満載の素敵な資料を送り出し機関からもらうこともあるでしょうが、その徹底具合、網羅具合は送り出し機関によって、大きな差があります。実際にどこまで徹底されているのか否かは入国後の実習生に聞き取りを行うことで判明するかと思いますが、監理団体として、入国前に徹底してほしい場合、送り出し機関に丸投げをするのではなく、オンラインで監理団体が自前の通訳を介して、講座を行うなどの対応が必要でしょう。（宮本様回答）
第3回「アジアの労働市場の視点から見た手数料問題」（6月1日開催）	
1. 実習生・特定技能の状況を評価するためには、永住型分類は3年または5年以内とすべきではないか？	OECDの分類では永住型移民の定義は在留期間の長さではなく、在留期間の上限(含更新)の有無です。よって現時点では技能実習生、特定技能は一時的(temporal)に分類されると考えられます。（是川様回答）
2. 包括的な移動過程とそこにおける費用負担の実態把握の必要性という結論に強く共感した。その点に関して、どのように把握していけばいいのか。現状の取り組みや課題はどうなっているのか？	現状において技能実習生についてその賃金、労働環境、生活実態等について全体の状況を示す統計等はありません。そのため、確認される事例が問題事例に集中する傾向があり、制度全体に対する客観的な評価が極めて困難な状況です。こうした中、必要な取り組みは全実習生(あるいは全対象者から無作為抽出した対象者)に対する定期的な調査の実施かと思っています。（是川様回答）
3. 「情報の非対称性」について、給与や職場環境などの情報がSNSに溢れている中で「情報の非対称性」による不利益は下がるのではないか(適正な金額の送出国を希望者が選択するなど)?あるいは、立地的な理由などで希望する良質な送出国に行けない若者たちが、妥協するかたちで、第二希望・第三希望の送出国を選ぶというマッチング構造になっているのか？	SNSの効果は一定程度あるかと思いますが、現状において「情報の非対称性」に起因する現象が確認されている以上、十分なものではないと考えられます。実際の移動過程をみると、個人レベルでは探索的(逐次的)なアプローチが採られており、SNSもその中の一助に過ぎないといったところではないかと思っています。（是川様回答）
4. 受け入れ企業が、監理団体の適性を判断するためには、どうやって情報収集をすればいいのか？	ご質問ありがとうございます。監理団体全体の考え方をお聞きして、この監理団体がどこを向いているのかを確認するべきだと思います。また受け入れ企業としてその考え、行動に同調できるかが正しい監理団体を見分ける1歩だと思います。受け入れ企業はその監理団体の協働責任者です。その責任を一緒に負っていけると考えれば、良いと思います。監理団体に頼る姿勢では、うまく情報収集は出来ないと感じています。（松本様回答）
5. 送り出し機関と手数料について話し合う際、大切にしていることやコツなどあるか？	ご質問ありがとうございます。コツなどはありません。経営責任者としてしっかり話をすることが大事だと思います。一度会うだけでは難しいかなと感じています。出てこない経営者、出さない営業社員がいるところとはビジネスができません。私はパートナーとは、10年来の信頼関係を築いてきています。実習生に対して私のパートナーの考えは、送出国の1番のお客様は実習生と考えております。その次に日本側監理団体、受け入れ企業だと考えております。そのように実習生を守る姿勢のある送出国を選ぶべきだと思います。（松本様回答）
6. 技能実習生の受け入れにあたり、適正な取り組みを行っている、送り出し機関・監理団体を見つけるためにはどのような点をチェックすればよいか？	ヒアリングに尽きると思います。先ほどの回答と同じですが、送出国機関が実習生をどのように考えているか？監理団体は実習生に対して上から目線などのような態度をとっていないかという点に気を付けて頂ければと思います。（松本様回答）
7. 手数料3,000\$を受入れ企業で負担するといった案について、実習生負担の軽減の観点からは良い案だと思うが、企業からするとコスト増となり躊躇する企業が多いのではないか？そのような企業に対しては、どのように手数料問題は正の訴求をするのか？	正しく運用するためのコスト意識を高めて頂きます、フィリピンの実習生制度を利用している企業はすでにそのコストを負担しています。企業の負担金額はもう少し安いとは思いますが、今後他社との人材獲得競争も激化してくると思います。（松本様回答）

8. 手数料減額は大賛成ですが、ベトナム政府（Dolab）側の賄賂なくして、現地送し機関は、対応可能なのか？	ベトナム政府の賄賂は無くなりません。毎月、盆暮れ、正月には必ず必要です。日本側がしっかり変われば、問題ありません。ただし、近隣諸国より全体が下がるとは思えません。（松本様回答）
--	--