

# パネルディスカッション ～解決に向けていま取り組む事

2021年6月15日

毎日新聞国際事業室・岩崎

# 手数料問題：これまでの講師とテーマ

4月27日	「移民労働者に関するILO 条約と国際潮流」
	田中竜介：ILO 駐日事務所 プログラムオフィサー/渉外・労働基準専門官
	「ベトナムにおける関連法制度・取組み及び本邦の法制度との関係」
	杉田昌平：Global HR Strategy代表社員（弁護士）
5月18日	「斡旋手数料の国際比較と斡旋構造：技能実習制度を中心に」
	安里和晃：京都大学大学院文学研究科 社会学専修/国際連携文化越境専攻
	「ベトナムの送出し機関のリクルートの現状と手数料問題」
6月1日	宮本勇樹：LACO労働協力有限会社 対外事業部部長
	「外国人技能実習制度に係る取組み（外国人技能実習生が支払う手数料の問題を中心として）」
	岡本真人：帝人フロンティア 環境安全・品質保証部
6月15日	「アジアの労働市場・移民労働の現状」
	是川夕：国立社会保障・人口問題研究所 国際関係部長
	「ベトナム送出国機関の現状及び、手数料問題について」
6月15日	松本伸彦：TSC JAPAN 代表取締役、グローバル・ビジネス・アライアンス協同組合（GBA）専務理事
	「送出機関の適切な選定と負担軽減に対する取り組み」
	服部説夫：PIRA理事、協働組合 FUJI代表理事
6月15日	「外国人技能実習制度の適正化に向けた取り組み」
	林幹雄：在ベトナム日本国大使館一等書記官

## 本日のパネラー（敬称略）

---

鹿島 均：愛知商工連盟協同組合理事長

岡本真人：帝人フロンティア 環境安全・品質保証部

清水寛子：ESUHAI 社長補佐

杉田昌平：Global HR Strategy 代表社員、弁護士

穴戸健一：国際協力機構（JICA）上級審議役

\* 司会・岩崎日出雄：毎日新聞社国際事業室

# 広報啓発サイト KOKORO (2カ国語)

**KOKORO**

HOME ABOUT POST KINH NGHIỆM CỦA TÔI BLOG | VN / JP

**KOKORO**

Hành trang kiến thức trước và sau khi tới Nhật

Đây là trang cung cấp nhiều thông tin có ích cho những người Việt Nam chuẩn bị đi hoặc đang sống tại Nhật Bản.

04/06/2021 Blog  
bầu vật ở kinken shop ...

04/06/2021 Blog  
Việt Nam OK - Nhật Bản DAME\_18 ...

NEW  
11/06/2021 Kinh nghiệm của tôi  
Vol. 61 Dịch giả cuốn tiểu thu ...

NEW  
10/06/2021 Blog  
Lừa đảo Uber Eats

NEW  
08/06/2021 Blog  
Săn tìm bầu vật ở kinken shop ...

主催：毎日新聞社、在日ベトナム人協会  
後援：在ベトナム日本国大使館等  
協賛：エースコックベトナムなど

検索

KOKORO-VJ

# 本日のパネルディスカッションの流れ

---

1. 技能実習制度の現状
2. 手数料はどこで発生するかーリクルート
3. 手数料はどこで発生するかー求人確保
4. 高額手数料を助長する背景
5. 送出機関の本来のあり方
6. だれのための正常化か
7. 対策：受入企業・監理団体の姿勢
8. 対策：監理団体の選び方
9. 対策：送出機関の選び方
10. 対策：JP MIRAI、メディアなど
11. まとめ：解決に向けていま取り組む事

# 1. 技能実習制度の現状

---

## ■技能実習生が訪日前に支払うコスト

- ・ベトナムの場合で、50～100万円
- ・実習生の実家の収入は月2、3万円

## ■実習生にも利益のある制度

- ・人生を変えることができるほど影響力のある制度
- =ベトナムでは何年もかかる金額を3年で貯蓄できる
- =日本で働きながらN2やN1を取る人もいる。帰国後のキャリアアップ。

## 2. 手数料はどこで発生するかーリクルート

---

### ■リクルートの担い手

#### A：募集ブローカー

- =複数の送出とつながり。
- =謝礼総額は500～1,500ドル（職種による、コロナで上昇）
- =有力者、教師、親戚、元実習生→うのみ

#### 【3重取り】

- ・面接参加時（送出から200～1,000ドル／500ドルが多い印象）
  - ・面接合格時（実習生から0～1,500ドル／送出国関不知）
  - ・出国後（送出から500～1,500ドル）
- =ブローカーは実習生の処遇に無関心

#### B：送出国関募集部

- =他の送出ともつながっている場合が多い
- =Aと同じく歩合給の割合が大きい ⇒ 結局Aと同じ意識・やり方に

### 3. 手数料はどこで発生するかー求人確保

---

#### ■キックバックと旅費・接待

- ・キックバック A組合  
=1人2,000ドル  
(面接で1,000ドル、実習生持参1,000ドル)
- ・キックバック B組合  
=1人1,500ドル(レクリエーション費用として)
- ・失踪賠償 C組合=1年目20万、2年目15万、3年目10万
- ・失踪賠償 D組合=20万円
- ・管理費環流 E組合=渡航時に一部または全部を環流
- ・面接渡航・宿泊・接待の負担

◎営業すると必ず聞かれる



## 4. 高額手数料を助長する背景

---

### ■ 実習生は高額費用をなぜ受容するのか

- ・ 謝礼金が当たり前の文化（送出機関認可にも高額賄賂）
- ・ 正しい情報を得る機会が少ない（SNSうのみ）、知人信用
- ・ 「高かろう、よかろう」「安かろう、悪かろう」と誤解 ⇒ 不適切な選択

### ■ キックバックや接待がはびこる背景構造

#### 【需給ギャップ】

- ・ 低いスキルでできる ⇒ 潜在的候補者が多い ⇒ 「働きたい人 >> 求人数」

#### 【情報の非対称性】

- ・ 雇用する側もされる側もお互いのことがわからない ⇒ 仲立ち必要

#### 【対策】

- ・ 対策には経済学的な動機付けのメカニズムを組み込むことが重要

## 5. 送出機関の本来のあり方

---

### ■LACOLIの取り組み

- ・ 全職種で法定費用のみ  
= 手数料3,600ドル  
その他費用2,100万ドン（半年でも1年でも）  
※その他費用（学費、寮費、水道・光熱費、  
健康診断、ビザ申請）  
= 採用面接前の寮費・学費無料
- ・ ブローカー排除（実習生との金銭收受禁止）

◎総額496,000円

## 6. だれのための正常化か

---

### ■受入企業の利害

- ・ 出国までにかかる費用の差は最大2倍（50万円）
- ・ かかった費用が大きいほど失踪等のトラブル増加。
  - ※目標の貯蓄額に届かない
    - 「失踪して他の仕事でもっと稼がねば」
  - ※返済に意識が集中し、実習や勉強に身が入らない
- ・ 失踪や犯罪・トラブル
  - ⇒新しい人材確保や対処に費用・時間
  - 新たに受入準備、指導、教育
  - ⇒コンプライアンスの問題も発生

## 7. 対策：受入企業・監理団体の姿勢

---

### ■ヒアリングによる実態把握

- ・ 帝人フロンティアの実例
- ・ ヒアリングの際の注意点  
=ベトナムの場合、法規では3,600ドル（3年契約）と590万VND（520コマ）が上限▽もともとの借金や別の用途の借金が含まれることも多い▽学費、健康診断費、ブローカーへの謝礼／寮費・食費／持ち込み荷物購入費（2分）

### ■実習生に寄り添う

- ・ 単なるコマ・頭数として考えるのを改める
- ・ 日本に来てよかったと思って帰ってもらう
- ・ 実習生の「笑顔」がキーワード

## 8. 対策：監理団体の選び方

---

### ■適切な監理団体の選び方

- ①どのような送出機関と取引しているか
- ②実習生によりそった考え方・対応
- ③受入企業に対してオープン
- ④ケアの体制（スタッフの人数と力量、適正なカバーエリア）
- ⑤求人条件に関する説明＝なんでも「大丈夫です！」は要注意
- ⑥管理費とサービスのバランス

## 9. 対策：送出機関の選び方

---

### ■送出機関の選び方

- ①政府規定（約50万円）を上回る費用を取っていないか  
=上回る場合は、支払い先と費目など明確な説明をできるか
- ②失踪者はどのくらいいるか。失踪防止の取り組み。
- ③求人条件に関する説明=なんでも「大丈夫です！」は要注意
- ④リスク説明と対策
- ⑤日本語教育  
=日本語講師の有無やベトナム人講師の日本語力。卒業生の会話力。
- ⑥実習希望者に給与や労働条件の説明をきちんとしているか
- ⑦キックバックの有無
- ⑧ケアの体制

# 10. 対策：JP MIRAI、メディアなど 01

---

## ■仲介業者に対する対応策

### 【ミクロ】

- ・適正な仲介事業者に対し、①手続き面で優遇 ②減税 ③表彰

### 【マクロ】

- ・健全化＝なるべく少数の大きな仲介事業者を育成（規模の経済、規制の効率性／大きな仲介事業者による採用から訓練、スキル認証、帰国後の支援までone-stopサービス）
- ・直接雇用＝現地の仲介事業者を介さない（仲介コストの削減／国外の使用者が現地に詳しい採用担当者を派遣）

## 10. 対策：JP MIRAI、メディアなど 02

---

### ■関係者への情報発信

- ・ 対実習生  
= 制度周知、役立ち情報
- ・ 対受入企業  
= 寄り添う、自社のため、コンプライアンス

### ■団体での取り組み

- ・ 監理団体のチェックシート
- ・ 優良監理団体の認定制度
- ・ 仲介業者不要のマッチングプラットフォーム



# JP-MIRAIが出来そうなこと



Japan Platform for Migrant Workers  
towards Responsible and Inclusive Society

## 1. 外国人労働者の課題の背景や実態を知ること

### (1) 研究会・勉強会

実態を知ることにより、パートナーの選定などのポイントを共有

### (2) 外国人労働者の声を聞く（JP-MIRAIポータルサイト／アプリ）

本当の実態は外国人労働者しか知らない世界。労働者の声なき声を聞き分析

## 2. 送出し国・日本の政府や関係機関等に申し入れ

上記エビデンスを基に、政府や関係機関に改善要望

## 3. 良い団体と一緒に見極めること

### (1) 送出国機関・監理団体の違法行為等の通報（JP-MIRAIポータルサイト／アプリ）

外国人労働者の声から問題を特定し、公益通報等を行う。

### (2) 認証制度

監査やピアレビューにより優良な企業、監理団体、送出国機関を認証

## 4. 外国人労働者への情報提供

### (1) 外国人労働者も制度やルールを知らない（JP-MIRAIポータルサイト／アプリ）

# 【JP-MIRAIポータル/アプリ構想】

## 日本企業・団体・市民向け

- (1) 一般向け普及啓蒙
- (2) 企業・団体向けお役立ちコンテンツ

### 外国人材来日前情報

- ① 日本及び各国の制度の平易な説明
- ② キャリアモデル
- ③ 優良送出国/訓練機関/日本語学校/留学先/受入企業/団体の掲載
- ④ 特定技能・日本語試験情報、教材等

### 外国人材日本滞在中

- ⑥ 日本での生活情報など（自治体ごとに対応が異なるものは除く）
- ⑦ 有用情報（リンク）（各種団体による支援活動、割引券含む）
- ⑧ 労働者の問題（入力）
- ⑨ 送出国、受入団体等の評価（入力）

### 外国人材帰国後

- ⑩ 就職情報（日系企業含む）
- ⑪ サポート情報（JICA等が実施予定の企業セミナー等）
- ⑫ 日本の情報（受け入れ先からの発信掲載）

現地、日本での就労や留学に関心を持った人材がまず活用するサイト・アプリを目指す



帰国後も、引き続き日本への関心を醸成するサイト・アプリを目指す

## 【期待される成果】

ねらい①:外国人労働者の正しい情報や公共サービス等へのアクセス →外国人の満足度向上

ねらい②:外国人労働者の課題把握(マクロ) →ステークホルダに共有(施策に反映要望)

ねらい③:問題の多い団体特定～公益通報 →送出国・監理団体等の違法行為の是正(検討中)

# 11. まとめ：解決に向けていま取り組む事

---

1. 外国人材を無条件で安定確保できるわけではない

2. 手数料は日本側の問題でもある

- ・ 受入企業の利益
- ・ 選ばれる国

3. 手数料問題は日本側（受入企業、監理団体）から改善できる

① まずは実態把握（ヒアリング、人間関係）

② 監理団体・送出機関に要望・交渉

③ 監理団体を選ぶ

= 取引先送出機関、ケアの体制、実習生に親身かどうかなど

④ 送出機関を選ぶ

= 総費用（キックバック、接待／ブローカー）、日本語教育、失踪対策

4. 日本政府やJP-MIRAIとも連携した取り組み