

SpringGEIL2019

Aチーム政策案

技能実習制度の改善案
～実習生の権利保護のために～

1. 問題の概要

【問題の背景】

技能実習制度の目的と実態の乖離 低賃金労働力確保の手段に

- 劣悪な労働環境・低賃金など、人権侵害の温床に…



MISSION : 技能実習生の労働・人権状況を改善する政策を立案せよ。

【前提】

生産年齢人口の減少もあり、日本として外国人労働者の受け入れは必須

- 単に非熟練外国人労働者受け入れを廃止せよという結論にはならない
- いかにして適正な制度運用をするかということを考えることになる

2. 現状分析

(1) 人権状況

マクロ的労働環境

いじめの発生、不当な長時間労働、過大な寮費の徴収、安全性の確保 etc

- 法律の不適用、言語の壁、差別意識

賃金

給与明細の捏造、最低賃金以下の時給 etc

- 法律の不適用、低価格競争、総じて低付加価値の労働

(2) 歪んだ労使関係

パスポート・通帳取り上げられ何もできない, 訴えられない, 情報が不十分etc

- ブローカーによる中間搾取や不当な契約,
- 帰国後の訴訟の難しさ

→以上3点に共通するのは、**第三者の目・第三者機関による監督不足**

3. 理想状態

(1) 人権状況

マクロ的労働環境→人として当然の労働環境

賃金→働いた分に見合った賃金

➤ これらは労働者保護法や技能実習生法によって既に規制がなされている

(2) 歪んだ労使関係

→言いたいことが言える労使関係

➤ 右の法規違反に対して文句を言えない歪んだ労使関係が形成されていることが**問題の根源**

・技能実習制度に関わる、送り出し機関・監理団体・受け入れ企業のそれぞれの段階で実習生が自らの人権侵害に対して抵抗することを妨げている要因を除去する施策を考案
・ただし、人権侵害が発生しうる現場である受け入れ企業に関しては、実習生が声をあげるだけでなく、そもそも人権侵害を防止することも目指す

4. 現状と理想の乖離

実習生が来日し実習先で働くに至るプロセスに着目し、以下のアクターを分析
なぜ、実習生が言いたいことを言えない状況になってしまうのか

送出機関

監理団体

企業

問題：中間搾取・不当契約

- ・実習生は来日時の費用を回収するために相対的に賃金の高い日本に束縛される
- ・来日時既に人権侵害的な契約を結んでいる
- ・契約違反の違約金を恐れて受け入れ企業に意見できない

要因

日本の国内法届かず

実習生からとる金銭の内訳不透明

問題：業務の形骸化

- ・実習実施者を監督し、人権侵害を改善、抑止できない
- ・実習生の相談相手たり得ない

要因

技能実習法の実効性のなさ

OTITの機能不足

問題：人権侵害の発生

- ・企業の経営意識や財務状況が人権状況の改善要求に応じ得なければ実習生は受け入れ先を失う
- リスクを鑑みて声をあげることはできない

要因

人権意識の低さ

財務状況の悪さ

発注元からの厳しいノルマ

5. 施策1「送り出し機関の中間搾取・不当な契約の防止」

中間団体の類を完全に失くす、というのは現実的ではない

➤ それらを完全に排除するというのではなく、適正な運用を目指す

①相手国政府への交渉

悪徳ブローカー排除のための実効力ある法律の制定を迫る（具体的には以下の2つ）

(i)ピンハネ金額の上限を国レベルで確定

➤ 語学学習費・食費などの実費につき「その国の相場を踏まえた上での」金額決定

(ii)人権侵害の契約内容を厳格に禁止する

➤ 人権法の専門家を交えて議論、世界水準で通用する基準を策定

相手国政府が要求に従うか？

- 既存の二国間覚書を根拠に
- これを無視するということは相手国政府のレピュテーションリスク

②日本の最終手段としての強硬措置

①の交渉後改善がない場合、通告や勧告を経た上で日本がその国から受け入れを停止

➤ 監理団体からの報告や労働者からの訴えから不正行為を確認

日本経済のブレーキに？

➤ 複数回改善を促してもなお変化がなかった場合の最終手段

➤ あくまで最終手段として交渉材料に

➤ 相手国の改善が見られた場合、再開する可能性も残す

➤ 日本経済を考慮してもなお看過できない人権侵害の継続にとる措置

5. 施策2「監理団体の適正な業務の担保」

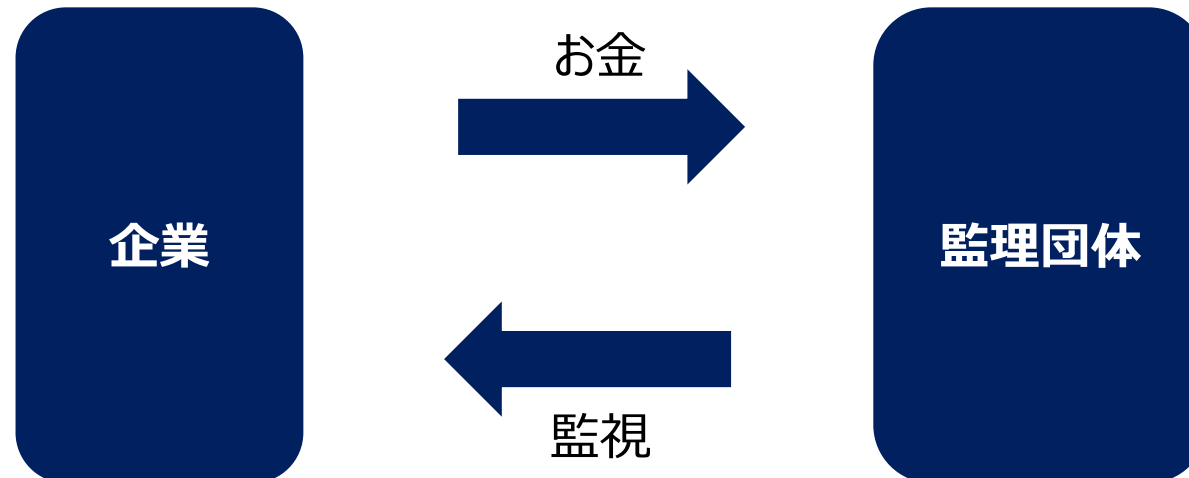
【前提】

周知のように、技能実習生にかかる労基法違反の指摘は極めて高い割合にも関わらず、それを監督する監理団体の許認可が取り消されたケースはごくわずか

- これらの団体の業務活動が十分に機能していない可能性が高い

問題の根源は**企業と監理団体**の間の**利益関係**

- 自発的な変化は考えにくく、①法規制強化②外部監査の強化の2点から考察



5. 施策2「監理団体の適正な業務の担保」

①法規制の明確化

監理団体に関する許認可要件は技能実習法に規定あり（25条）

- 取り消し規定も存在（37条）
- しかし、抽象的な文言ゆえ厳格な運用は困難
- 監理団体の規制強化の特別法策定が必要か

厳しい要求に対し、本当に監理団体は耐えられるのか？

- 取り消し要件を考える際に最低限の監理団体側の運営費用も確保した上での数値を出す

②法規制の実効性を担保するOTITの有効性強化

実際に現場を監査した際、場合によっては実習生から直接ヒアリングを母国語相談を通じて実習生との距離を縮め、直接のパイプを強化

OTITは人材不足ということだが、本当に実現できるか？

- まず現状からできる限り人材を増やす
- 限度があるため、実際の監査に向かう前に様々な方面から情報を集めて監査先を精査する
- OTITは創立時期を考えてもデータ不足だが、有効可能性はかなり期待できるのでは

5. 施策3「企業へのアプローチ」

【なぜ企業が実習生の人権に配慮しないのか？】

- ①人権・コンプライアンス意識が希薄、あるいは知らない。
- ②知っていても、できない

①啓発運動

JITCOによる人権意識の向上（セミナー等）
実習生の権利保護にかかる正のインセンティブ・負のインセンティブから
Ex) 海外ビジネスへのチャンス拡大？、人権を守らないということへの評判悪化

本当にセミナー程度で意識が変わるか？既存のものでは不十分か？

- 事業者についてはJITCOのセミナー参加は義務となっている。少なくとも量的な問題ではない？
- 仮に問題があったら「質」

5. 施策3「企業へのアプローチ」

企業が実習生の人権への配慮を「できない」のは以下の2通りが考えられる。

(i)財務体力がなく、そもそも実習生の人権に配慮している余力がない

(ii)ビジネスの上流、発注元からの厳しいノルマゆえ、労働者に配慮する余裕がない

②川上企業へのアプローチ

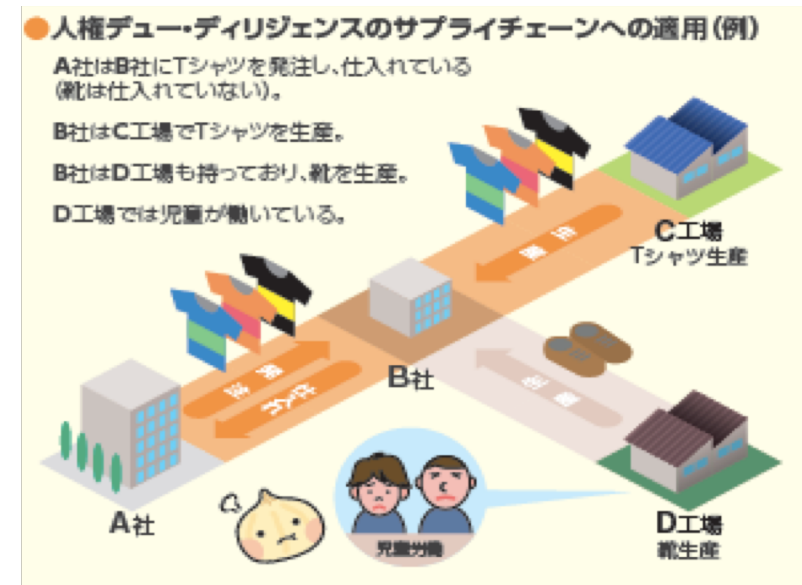
発注元・川上の企業に対しても、**下請企業の人権保護にかかる社会的責任**を負わせる。

経産省・厚労省という省庁が主体となって働きかけ
人権デューデリジェンスのなされている優良企業を表彰するなど正のインセンティブを与える

- 例えば、優良企業はマイナビやリクナビ等の求人サイトにランキング掲載など
- 企業イメージを良くしたいという強烈なインセンティブはまちがいに存在する

本当に企業がその程度のことでも動くのか？

- 近年CSR概念の浸透など、企業イメージを上げていかんとする流れはある
- 似たようなケースで、成功事例(?)も（経産省：「健康経営銘柄」）



(出所：日本労働組合連合会
「多国籍企業の社会的責任と国際ルール」)