

ヒアリング結果概要

- 1 日時
令和5年3月22日（水）9時10分～10時10分
- 2 場所
オンライン開催
- 3 ヒアリング対象者
ものづくり産業労働組合 JAM
川野副書記長、藤岡氏、ミンスイ在日ビルマ市民労働組合会長
- 4 出席者
 - (1) 有識者
高橋委員、市川委員、是川委員、佐久間委員、富田委員、富高委員、堀内委員、山川委員
(代理出席)
独立行政法人国際協力機構、日本商工会議所、北海道庁
 - (2) 関係省庁
内閣官房、出入国在留管理庁、厚生労働省
- 5 内容
(JAMの概要及び相談事例)
 - JAMは機械・金属製造業従事者39万人弱で組織する産業別労働組合であり、1,838組合で組織されている。200名を超える専従者を中心に活動を担っている。
 - JAMゼネラルユニオン（JAMGU）は、非正規や外国人労働者問題に広く対応しており、在日ビルマ市民労働組合（FWUBC）のミンスイ会長は、SNSを通して寄せられる、多くのミャンマー人からの相談に対応している。また、2019年に日本で結成された国際ブータン労働組合（ILUB）は、ブータンで初めての労働組合であり、留学生を中心にブータン人からの相談を受け付けている。
 - 外国人の相談は、月に40～50件。そのうち約3割は、団体交渉等を行い解決している。相談はフェイスブック経由で寄せられるものがほとんどであるが、多くの相談者が、最初に監理団体に相談したものの、解決に至らないために、最終的に当組合に連絡してくる。相談は業務後の20時過ぎや土日に寄せられることが多い。
 - 外国人技能実習機構にも電話相談窓口があるが、技能実習生はそもそも電話番号を持っていない人がほとんどであり、また、平日は仕事で電話もかけられないという状況。また、原則本人からの聞き取りとなっており、労働組合の取次ぎや委任を受け入れないため、相談対応が後手に回っている。

- 相談事例としては、劣悪・不衛生な職場環境や住居での実習を強いられ、自分たちにだけきつい仕事が多く割り当てられた、実習先の社長からセクハラを受けた、実習先とは別の会社で特定技能への移行を希望すると帰国を迫られた、といった相談が挙げられる。
- 技能実習生からの相談が最も多いが、最近は特定技能外国人からの相談も非常に増えている。

(転籍の在り方について)

- 憲法で職業選択の自由が保障されていることを踏まえれば、一切転籍が認められないことは課題があると考え。一方で技能修得のためには、一定期間、同一の企業で実習することも必要である。
- 現行制度でもやむを得ない事情の下では転籍が認められているものの、監理団体や企業に相談しても、帰国を求められる、「我慢なさい」と言われて対応してもらえない、転籍に必要な書類の提供に協力しないなどといった実態がある。こうした実態を踏まえ、一定の事情がある場合には転籍を認めるように、現行の転籍制限は緩和することも考えられる。ただし、人材育成の観点からバランスを取った検討が必要であると考え。
- 相談を受けた中には、技能実習制度について、職種の細分化等によって転籍先が見つかるまでに、又は技能実習から特定技能への移行時の手続に時間がかかり、その間働けないことで困窮してしまう事例や、元の企業や監理団体が転籍先を見つけることに積極的でなく、手続に必要な書類を発行しないような事例があった。また特定技能制度に関しては、登録支援機関からすぐに資格の変更ができると言われて特定技能外国人が安易に雇用先を辞めてしまったものの、手続に時間がかかった上に、最終的に「特定活動」へ変更をせざるを得なかった事例がある。
- 結果として転籍ができないという点では同じでも、ミャンマーのように本国の事情による特例措置で別の在留資格への変更許可が出るようなケースもあれば、原則が厳格に適用されて、帰国という本人が望まない結果になってしまうケースもある。本人の働く意欲や日本語能力があっても、転籍ができずに在留が認められないことがあるのは運用面での課題だと感じる。
- 実習実施者側は、できることなら長くいてほしいと考えて育成に力を注いだにもかかわらず、技能実習生が転籍を希望する理由を理解できないと主張する場合が多い。一方、技能実習生は給与面だけを重視しているわけではなく、労働環境全般における外国人と日本人との待遇の差を敏感に感じており、その待遇差が転籍の要求につながる。技能実習生に対し実習の継続を望むのであれば、実習実施者が意識を変え、技能実習生との感覚の隔たりを埋める

必要があると感じる。

- 転籍・転職に際しては手続に3か月程度かかることが多く、在留期間の残余が短い方については、転籍・転職できずにそのまま在留期間が満了することもある。円滑な転籍を実現する観点からも、監理団体や登録支援機関が機能しているかという評価を厳格にするべき。
- 仮に転籍制限が緩和ないし撤廃された場合にも、技能実習制度にある雇用者側の雇用維持の基本理念は維持されるべきである。劣悪な労働環境を改善し、又は働き続けられる環境を整備して、それでも問題がある場合には転籍させるといったより柔軟な制度運用が必要であると考えているが、その前提に雇用維持の基本理念があることは変わらない。

(管理監督や支援体制の在り方について)

- 相談事例の中には、監理団体の実態として、技能実習生からの相談に対し、ただ「相談を受けた」だけで対応したと処理するなど、問題の調査や解決に向けて動こうとしていない事例もある。また、相談役を通訳者に一任していたり、面談についても一方的に技能実習生に質問して、5分程度で終わらせていたりするような事例もあると聞いている。このように監理団体が適切に機能していない実態があり、監理団体の質の担保に課題があると考えている。悪質な監理団体に対する技能実習生の受入れ停止を厳格化すべきである。
- 登録支援機関による支援について、現行の10項目の支援内容が十分なのかは検討が必要。特定技能外国人について、特に海外から直接来日するケースで、日本語能力や労働慣行、社会保険の仕組み等に関する知識が十分でない場合がある。登録支援機関は、個人から法人まで幅広く登録可能ということもあり、質の担保には懸念がある。そもそも登録支援機関が相談先として認識されていないケースも多く、支援としての実態が伴っていないのではないかと考える。
- 監理団体や登録支援機関による支援の在り方については、外国人の日本語能力や日本の労働慣行に関する知識の不足等の問題から、就労・生活面で一定の支援は必要であるが、先ほど申しあげたように監理団体や登録支援機関自体に課題が多くあるということを踏まえれば、まずは、支援できる体制であるかを含めて、監理団体や登録支援機関の認定・登録・取消しを厳格に行うべきである。
- 外国人技能実習機構については、地方の事務所に直接相談に行った際や電話での相談の際、真摯に対応してくれることも多い。しかし、本人からの直接の聞き取りという原則が重視されすぎており、その点では柔軟性に欠けていると感じている。この原則が迅速な対応において障壁となっているのであ

れば、労働組合や監理団体、登録支援機関との連携をより柔軟に行うべきである。実際に労働組合が保護した技能実習生からは、外国人技能実習機構から何の連絡もなく不安であるとか、いつ新しい実習先に行けるのかというような相談もある。このような問題を解消するためにも関係者と密に連絡を取るべきであり、そのためには電話のみならず、LINEやメッセージなどのツールを活用すべきである。

- 技能実習生は外国人技能実習機構について知っていても、相談できる先として認識していない場合もある。実習先や監理団体の問題が複合的なものとして存在していることを背景に、技能実習生らの抱える問題は多岐にわたっており、どこに相談して良いのか自分では選定できない状況にある。そうした中で、実効性ある問題解決を求めて労働組合に相談してくるものと理解している。
- 送出機関等に支払う手数料は、ブローカーの温床になっている。悪質なブローカーの排除に向けて、相手国との継続的な協議を行うべきである。

(外国人の日本語能力の向上に向けた取組について)

- 受入れ時の技能実習生の日本語能力については、実際に相談を受けていて、個人差が非常に大きく、一概に十分又は不十分とは言えない。また、日本語を学んでも方言が入ると理解できないという問題もある。
- 一番の問題は、技能実習生が日本語に自信がなく、話すのが恥ずかしいと感じ、会話をしなくなり、日本語が一層上達しないことである。したがって、受入れ側の日本人についても、やさしい日本語で話しかけたり、挨拶程度の簡単な外国人の母国語を学んだりするなど、多文化理解も含めた、受入れ側の環境整備も重要である。規模の大きい企業では1か月に数回程度、日本語教室を開催するケースもあると聞くが、実習実施者の多くは地方の中小企業であり、日本語教育が行われているかは疑問がある。食事の時間も日本人と外国人とで分けているなどコミュニケーションさえ十分でない実態もある。
- 日本語能力については、日常生活や仕事の場で、困ったときに自分の言葉で伝えられる程度の能力は必要である。したがって、技能実習制度においても、特定技能制度と同様に、受入れの要件に日本語能力を設けることは一定程度有効だと考える。また、監理団体による講習内容についても基準を設けるなど、質を担保する方策の検討が必要ではないかと考える。

(その他)

- 技能実習制度及び特定技能制度においては、人権の観点から家族帯同は認めるべき。

- 外国人本人のスキル向上において、まずは安心できる生活、職場環境の整備が必要であり、監理団体や登録支援機関による適切な支援の実施、労働関係法違反に対する指導監督の強化を行うべきだと考えている。
- 技能実習生や特定技能外国人の相談者が所属する企業についていえば、外国人の待遇にのみ問題があるというよりも、日本人を含め職場全体として労働法令を遵守していない場合もあるのではないかと感じる。ただ、外国人労働者のみに人権を無視した働き方をさせるような事例もあり、こうしたことが一層劣悪な状況を生み出しているのではないか。
- 技能実習の目的に関して、技能を学びたいという目的を持っている技能実習生は一定数いる。給与を稼ぐことが目的で来日した技能実習生も、給与を得るためには技能の修得が必要であり、しっかりと働かなければいけないということは理解しているため、単純に給与を稼ぐことだけを目的とする技能実習生は少ないのではないかと感じる。だからこそ、実習先での現実とのギャップに困惑し、労働組合等への相談に繋がっているのではないか。技人国で来日したにもかかわらず単純作業を行っていることに對し、在留資格の更新への不安を抱えているといった相談も寄せられている。
- 外国人労働者一人ひとりの問題については、企業別労働組合では解決が難しい場合もある。強行法規に抵触する部分は個別に対応しても改善できるが、それを上回る労働条件の改善となると、組織や産業全体の労働条件に関わってくるので、一定規模の集団で対応しないと解決できない問題もある。だからこそ、外国人労働者を含めた労働組合の組織化は重要だと考えている。

以上