

外国人雇用の労務リスク

～ 特定技能制度と外国人技能実習制度 ～

資料作成：社会保険労務士 長田 高幸

目次

- | | |
|------------------------------|---|
| 1．はじめに～「技能実習制度」と「特定技能制度」の概要～ | 1 |
| 2．外国人労働者を雇い入れる時の留意点 | 3 |
| 3．まとめ | 8 |

外国人雇用の労務リスク

～ 特定技能制度と外国人技能実習制度 ～

厚生労働省が毎年とりまとめを公表している「外国人雇用状況の届出状況のまとめ」によると、令和3年10月末現在、1,727,221人の外国人が日本で雇用されています。そのうち約2割を占める在留資格「技能実習」、そして平成31年4月に創設された在留資格「特定技能」、この2つの在留資格については、令和4年11月に両制度の見直しに向けた有識者会議が政府内に立ち上がり、今後の行方が注目されているところです。

ただ、この2つの在留資格制度、とりわけ「技能実習制度」には、実務上多くのリスクが存在するため、様々な対応が求められます。ここでは両制度の概要や、様々なリスクについてご説明します。

1. はじめに ～ 「技能実習制度」と「特定技能制度」の概要～

(1) 外国人技能実習制度

外国人技能実習制度は、我が国が先進国としての役割を果たしつつ国際社会との調和ある発展を図っていくため、技能、技術又は知識の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的として創設されました。

技能実習には受け入れ機関別に2つの型があり、実習実施者（受け入れ企業）の外国にある事業所など、一定の事業上の関係を有する機関から技能実習生を受け入れて技能実習を行わせる「企業単独型」と、事業協同組合や商工会などの営利を目的としない監理団体が、外国の送出国機関から技能実習生を受け入れたうえで、実習実施者に対して指導監督をしながら技能実習を行わせる「団体監理型」があります。

そして各々の型において、技能、技術等の習得段階によって「技能実習1号」（1年目）、「技能実習2号」（2年目～3年目）、そして「技能実習3号」（4年目～5年目）の区分に分かれて在留資格が存在します。なお、「技能実習3号」は一定の基準を満たす「優良な監理団体」かつ「優良な実習実施者」のみ実施することができるとされています。

また、技能実習1号から技能実習2号に移行することができる対象職種・作業は86職種・158作業に限定されていますが（令和4年4月25日現在）制度

の見直しも検討されており、今後も業界団体からの要望に応えるべく増加していくとされています。

(2) 特定技能制度

特定技能制度とは、深刻な人手不足に対応するため、一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人を受け入れる制度です。特に、国内で十分な人材が確保できない12分野を「特定産業分野」と位置づけ、特定産業分野に限って外国人が現場作業等で就労できるようになりました。特定産業分野に指定されている12業種は、介護業、ビルクリーニング業、素形材・産業機械・電気電子部品関連製造業、建設業、造船・船用工業、自動車整備業、航空業、宿泊業、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業です。

特定技能には、「特定技能1号」と「特定技能2号」という2種類の在留資格があり、特定技能1号は、特定産業分野に属する相当程度の知識または経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格であり、特定技能2号は、特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格です。各在留資格のポイントは次のとおりです。

【特定技能1号のポイント】

- ・在留期間：1年・6か月又は4か月ごとの更新、通算で上限5年まで
- ・技能水準：試験等で確認（ ）
- ・日本語能力水準：生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認（ ）
- ・家族の帯同：基本的に認めない
- ・受け入れ機関又は登録支援機関による支援の対象

【特定技能2号のポイント】

- ・在留期間：3年・1年又は6か月ごとの更新（上限なし）
- ・技能水準：試験等で確認
- ・日本語能力水準：試験等での確認は不要
- ・家族の帯同：要件を満たせば可能(配偶者、子)
- ・受け入れ機関又は登録支援機関による支援の対象外

上記のとおり、いずれも一定の技能水準および日本語能力水準が求められますが、（ ）について、「技能実習2号」修了者は、「特定技能1号」の技能試験・日本語能力試験の合格が免除され、「特定技能1号」に移行することができます。このことから、令和4年6月末の出入国在留管理庁のデータでは、特定技能1号の在留資格で滞在する外国人総数87,471人のうち76%が技能実習ルートで特定技能の在留資格を得て日本で働いているのです。

特定技能2号は、更新が必要ですが上記のとおり在留期間の上限はなく、家族の帯同も認められることから、長期間の就労が可能であり、10年以上継続して在留することにより永住権（在留資格「永住者」）の取得も考えられます。

また現在、特定技能2号は建設業と造船・船用工業の2分野ですが、対

象分野の追加に関する検討が行われており、「外国人材の受け入れ・共生のための総合的対応策（令和4年度改訂）」でも「外国人材の円滑かつ適正な受け入れ」の項目の中で「特定技能2号の対象分野追加の検討」が明記されています。

なお、受け入れ企業には、「賃貸借契約の保証人となることその他の適切な住居の確保に係る支援、預貯金口座の開設及び携帯電話の利用に関する契約その他の生活に必要な契約の支援」や「出入国しようとする飛行場等において外国人の送迎をすること」など、合わせて10の支援を行うことが求められています。受け入れ企業の代わりに登録支援機関が行うことも認められています。

2. 外国人労働者を雇い入れるときの留意点

(1) 宿泊施設や住居に関する不備に関するリスク

特定技能外国人の住居について、居室の広さは、一般的に我が国に相当数存在する居室の面積等を考慮し、1人当たり7.5㎡以上を満たすことが求められます（ただし、技能実習2号等から特定技能1号へ在留資格を変更する場合等であって、特定技能所属機関が既に確保している社宅等の住居に居住することを希望する場合を除きます。）。なお、ルームシェアするなど複数人が居住することとなる場合には、居室全体の面積を居住人数で除した場合の面積が7.5㎡以上でなければなりません。

技能実習生についてはさらに細かい要件があり、寝室は、床の間・押入を除き、1人当たり4.5㎡以上を確保することとし、室面積の7分の1以上の有効採光面積を有する窓及び採暖の設備を設けることとされており、私有物収納設備については「身の回りの品を収納できる一定の容量があって、施錠可能で持出不可なものであること（個人別に施錠可能な部屋がある場合を除く）」とされています。これ以外にも、就眠時間を異にする2組以上の技能実習生がいる場合は、寝室を別にする措置を講じていること、などとされています。

これらの要件を満たしていないと、事業者としての義務を満たしていないことになり、特に技能実習制度においては、技能実習計画の認定において基準を満たしていないとみなされたり、外国人技能実習機構における実地検査等で指導の対象となったりするリスクがあります。

また、住居という点では複数の外国人を相部屋で住ませる場合には、相性が悪いと大きなトラブルが発生するリスクもあります。とりわけ、勤務体制が異なる場合に問題が起きやすく、仕事を終えて寝ているときに食事やテレビの音がするとストレスの原因になります。実際に技能実習生同士の喧嘩による傷害事件も発生しており、このような場合には、せめて寝室だけは個室にする、技能実習生同士の組み合わせを考慮する、別々の部屋に住ませる等、トラブルの防止に向けた早めの対応が求められます。

(2) 契約通りに報酬が支払われていない際のリスク

技能実習制度においても、特定技能制度においても、報酬については同等の業務に従事する日本人労働者の報酬と比較して同等以上であることが求められています。ですから、外国人であるという理由で報酬が不当に低くなるということがあってはなりません。会社に賃金規程がある場合はその賃金規程に照らした報酬体系の観点から説明をする必要がありますし、賃金規程がないときは当該外国人が任される職務内容やその職務に対する責任の程度が日本人労働者と同等であることを説明したうえで、当該日本人労働者に対する報酬の額と同等以上であることを説明する必要があります。

もちろん両制度においては日本人と同じように、書面等で労働条件を明示する必要があります。雇用契約を締結する必要があります。雇用契約のとおり報酬が支払われていない場合、あるいは、雇用契約が労働基準法に準じていない場合には罰則の対象となるリスクが生じます。

なお、契約とおりに支払われていても、賃金については事前に手取り額を明らかにすることが重要です。日本では、総支給額から税金、各種保険料、その他労使協定に基づく控除があり、支払い総額と手取り額に相違があります。諸外国の人からすると、このことが理解されないということが頻繁にありますので、その仕組みについてよくわかるように十分に説明しておかないと、後になって「こんなはずではなかった」とトラブルに発展するリスクがあります。

(3) 割増賃金が適切に支払われていなかった際のリスク

労働基準法において、賃金は、「通貨」で「直接」「全額」を「毎月1回以上」「一定期日」に、本人へ支払われなければなりません。これを「賃金支払いの5原則」と言いますが、もちろんこれは日本人だけではなく、外国人労働者にも適用されます。

そして、労働基準監督署における臨時検査、あるいは外国人技能実習機構が実施する実地検査において多く見受けられる不適正な事例の一つに「時間外・休日労働を行わせたが、法定の割増賃金を支払わなかった」ということがあげられます。令和3年度において、労働基準監督署が監督指導を行った結果、支払い額が1企業で合計100万円以上となった事案の是正企業数は1,069企業に上り、支払われた割増賃金の平均額は1企業当たり609万円だったそうです。

未払い賃金の発生にはいくつか原因がありますが、中でも大きな原因として「労働時間が適切に管理されていないこと」そして「割増賃金の計算方法が間違っていること」があげられます。

よくある事例の一つに、労働時間を15分単位や30分単位などで切り捨てているというケースがあります。

労働時間は、1分単位で計算するのが原則です。労働時間を切り捨てることは、労働基準法第24条の「賃金全額払いの原則」に違反します。ただし例外的

に、時間外労働・休日労働・深夜労働の時間については、事務簡便のために、1か月における時間外労働、休日労働及び深夜業の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げることが認められています。

また、別の事例では、表向きはタイムカード等の勤怠システムで管理しているが、勤怠システムの打刻時間と、パソコンの使用記録、あるいは警備システムの入退室記録と照合したところ、実際には実労働時間と乖離しているというケースもあります。

これらのような場合、労働者からの申告等により労働基準監督署の調査指導等が入った場合、高額な未払い残業代の支払いを求められるというリスクが発生します。

なお、令和2年4月1日の民法改正において、賃金請求権の消滅時効期間が2年から5年（ただし当分の間は3年）に延長されました。対象となる賃金の中には割増賃金が適正に支払われていないもの、いわゆる未払い残業代も含まれます。このため訴訟で敗訴した場合等において賃金を遡及して支払うこととなった場合、その金額もこれまで以上に高額となるリスクが生じることになります。

あるいは、企業が従業員から未払い残業代請求を受けた場合、当該従業員だけでなく、他の従業員へ波及する恐れがあり、企業側としては、適切に対応する必要があります。実際にこれまで技能実習生の前身である外国人研修生の時代から、未払い残業代請求に関する訴訟は多数発生しており、潜在的なリスクが今後顕在化することも考えられます。

（４）実習内容や実習時間が計画と異なる際のリスク

これは技能実習制度におけるリスクになりますが、技能実習を行わせようとする者（実習実施者）は、受け入れる技能実習生ごとに作成した技能実習計画について、機構から認定を受けなければなりません。そして実習にあたっては認定を受けた技能実習計画とおりに進めていく必要があります。つまり認定を受けた技能実習計画に記載されていない作業はさせてはいけないことになっています。認定計画に従って技能実習を行っていないことが判明したときは、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が改善命令を行うことがあります。この場合、実習実施者は期限内に命じられた事項について、改善措置を講じる必要があります。なお、この改善命令に違反した場合、あるいは改善命令に従わない場合、その他悪質な場合については技能実習計画の認定取り消しの対象となることもあります。

技能実習計画の認定が取り消されると、技能実習を行うことができなくなり、技能実習生の受け入れも継続できなくなります。あわせて、当該企業が特定技能外国人を雇用している場合は、その特定技能外国人も雇用することがで

きなくなります。さらに、認定の取り消しを受けた旨が公表されるほか、取り消し日から5年間は新たな技能実習計画の認定が受けられなくなり、同時に特定技能外国人も取り消し日から5年間は受け入れることができなくなります。

技能実習制度や特定技能制度を利用する企業は、元々人材不足であることが多く、両制度が利用できなくなること、事実が公表されることは、人材確保という面で計り知れない損失となります。

(5) 業務中の事故やメンタルヘルス不調を起こすリスク

業務中の事故について

外国人労働者の休業4日以上死傷災害は、外国人労働者の増加とともに増え続け、令和2年には4,682人にも上ります。業種別で見ると、製造業、建設業で特に多く見られます。

過去の送検事例の中に以下のようなものがありました。

【フォークリフトの無資格運転と「労災かくし」を行ったことにより送検】
 この培養場において、必要な資格を有していない外国人技能実習生にフォークリフトを運転させたところ、この技能実習生が、柱とフォークリフトの間に右足を挟み、4日間休業する労働災害が発生した。
 事業主からは、技能実習生が転倒して負傷した旨の虚偽の報告が労働基準監督署に提出されていたが、技能実習生本人から労働基準監督署に相談があったことで、フォークリフトの無資格運転と「労災かくし」（虚偽報告）を行ったことが確認された。
 捜査の結果、事業主は、無資格運転の事実を隠したいという理由で、労災かくしを行ったことが明らかとなった。
 労働安全衛生法第61条および第76条では、「最大荷重が1トン以上のフォークリフトの運転の業務」については「フォークリフト運転技能講習を修了した者」でなければ従事する事ができないこととされており、また、労働安全衛生規則第97条では「事業者は、労働者が労働災害その他就業中又は事業場内若しくはその附属建設物内における負傷、窒息又は急性中毒により死亡し、又は休業したときは、遅滞なく、様式第二十三号による報告書を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。」とされており、以上のことから送検となった。

これ以外にも、外国人特有の問題として、「安全の意識が不十分だった」、「日本語能力が不足していた」、「現場のルールが理解されていなかった」というようなことが原因で、労働災害が発生しており、そのリスクは小さくないといえます。

また、業務中の事故以外にも、外国人技能実習生や特定技能外国人は、プライベートで病気を罹ったり、自転車事故等の交通事故を起こしたりすることも多いため、関係法令に基づき健康保険等に参加することはもちろんのこと、これらの公的保険を補完するものとして民間の傷害保険等に参加することについても、技能実習生等の保護に資すると言えます。

メンタルヘルスについて

労働安全衛生法では、常時雇用する労働者が50人以上の事業場において、ストレスチェックの実施を義務付けています。この労働者の中にはもちろん、外国人技能実習生、及び特定技能外国人が含まれます。厚生労働省では外国語版の調査票等を作成し、ホー

ムページで公開しています。

外国人労働者には、業務による一般のストレスのほか、他国で働くことへの不安、家族や仲間と離れて生活することからくる心細さ、相談相手のいない孤独感など、特有の事情を抱えており、こうした事情を考慮し十分な配慮をすることが求められます。

なお、技能実習制度においては、実習実施者における生活指導等を行うにあたり、母国から離れて暮らす技能実習生が、心の健康を保持し、悩みを抱えたまま技能実習を継続することのないように、技能実習生のメンタルヘルス対策について、以下のようなことに留意して実施することがポイントとなります。

- ・生活指導員をはじめ職場全員で、積極的に技能実習生に話し掛けること等により、日頃から意思疎通を図ること
- ・技能実習指導員をはじめ職場全員で、繰り返し、かつ、分かりやすく説明し、厳しく叱責等することによって技能実習生が委縮してしまうことがないようにすること
- ・日本語の理解が重要なポイントであるため、日本語を継続して学習させるようにし、可能であれば日本語の勉強会等を実施すること
- ・日本の生活習慣に慣れ、地域社会と共生できるよう、例えば地元のボランティア活動に参加させる等の配慮をすること

うつなどのメンタルヘルス不調は場合によっては大きなトラブルを巻き起こします。平成 25 年に広島県江田島市で起きた技能実習生による事業主等殺傷事件をはじめとして、度々傷害事件等のトラブルが発生しています。このようなトラブルが発生しないようにするために、技能実習生を孤立させないことは極めて重要です。

(6) ハラスメントに起因する訴訟リスク

労働施策総合推進法等の改正により、中小企業においても令和 4 年 4 月 1 日から、企業におけるパワーハラスメント防止対策が義務化されました。これにより職場におけるセクシュアルハラスメント、出産、育児休業等に関するハラスメントに関する防止対策とあわせて、様々なハラスメント防止対策が強化されました。防止措置の対象となる職場におけるパワーハラスメント等には技能実習生や特定技能外国人を含む、その雇用するすべての労働者に対するものが含まれています。これまで実際に女性の外国人技能実習生に対するセクシャルハラスメント、具体的には、肩を揉んだり身体を触ったりしたことにより行政処分の対象となった案件もあります。

令和 4 年 10 月、福岡県内の高齢者福祉施設で技能実習生として働いていたフィリピン人女性（26）が妊娠を理由に帰国を迫られ、不当に退職させられたとして、実習先の運営法人や大分市の監理団体などに計約 620 万円の損害賠償などを求めて福岡地裁行橋支部に提訴しました。

同様の訴訟が過去にもあり、平成 25 年 7 月に富山市の食品加工会社で実習生として働いていた中国人の女性（22）が、帰国を迫られて流産し、不当に解雇されたとして、同社と受け入れ団体に解雇無効と 630 万円の損害賠償などを求

めた裁判がありました。この時には富山地裁は解雇を無効と認め、会社側に毎月約 11 万円の未払い賃金と賠償金など約 363 万円の支払いを命じました。

今後、上記のような女性の技能実習生に対するハラスメントのほか、様々なハラスメントについて、行政処分のみならず訴訟にまで発展するリスクも増加していくのではないかと考えられます。

(7) 指導体制が不十分であったリスク

前述のとおり技能実習制度においては技能実習生ごとに技能実習計画の認定を受ける必要があります。その技能実習計画の中で、使用する機材や知識、技術等の指導体制についても定める項目があります。

また、技能実習生の指導の中心を担う技能実習指導員については、その要件として習得等をさせようとする技能等について 5 年以上の経験を有する者である必要があります。

さらに、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護の観点から、実習実施者として適切な指導体制を構築できるよう、言い換えれば、確実に技能等を習得させるための指導ができるよう、実習実施者が受け入れることができる技能実習生の数については上限が定められています。

これらの要件を満たしているものでなければ、技能実習計画の認定を受けることができず、技能実習生を受け入れることはできません。また、受け入れた後もその基準を満たさなくなった場合には、外国人技能実習機構によって、改善命令、及び認定計画の取り消しの処分がなされるリスクがあります（なお、特定技能制度においては、前述のとおり、特定技能外国人は一定の技術水準及び日本語能力水準を満たした者であることから、雇入れ可能人数に上限はありません。）。

3. まとめ

我が国においては、平成 12 年を境に生産年齢人口（15 歳から 64 歳までの人口）の数が減少し続けており、今後ますます外国人労働者のニーズは高まっていくと思われます。ここまでご紹介してきた外国人技能実習生や特定技能外国人も含め、外国人労働者を雇用するということは、文化や習慣、そして考え方が全く異なる人を雇うことであり、様々なリスクが生じる恐れがあります。外国人技能実習生や特定技能外国人の雇用について安易に考えていると、思わぬトラブルにつながる場合もあります。これまで述べてきたリスクを認識し、十分に対策したうえで雇用することが極めて重要であると言えるでしょう。

【著者プロフィール】長田 高幸（ながた たかゆき）

社会保険労務士 キャリアコンサルタント

元公益財団法人 国際研修協力機構（JITCO）巡回指導員、CDA（キャリア・デベロップメント・アドバイザー）資格取得