

事例でわかる外国人雇用の労務リスク
～ 外国人技能実習制度と特定技能制度 ～

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」の最近の動き～	1
■ 2. 企業に起因するトラブル事例	2
■ 3. 外国人労働者に起因するトラブル事例	4
■ 4. まとめ	8

事例でわかる外国人雇用の労務リスク

～ 外国人技能実習制度と特定技能制度 ～

令和4年10月末現在、1,822,725人の外国人が日本で雇用されています（厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況のまとめ」より。）。このうちの422,308人（23.2%）を、在留資格「技能実習」、そして在留資格「特定技能」で占めています。いずれも企業の「現場」で働く、いわゆるブルーカラーの外国人労働者です。

この2つの制度、とりわけ「技能実習制度」では、これまで多くの労務管理上のトラブルが発生しています。ここでは2つの制度の最近の動きや、「企業」そして「外国人労働者」、各々に起因する様々なトラブル事例とその原因、対策等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」の最近の動き～

（1）外国人技能実習制度

「技能実習」は、我が国の技能・技術・知識を発展途上国に移転させる国際協力を目的とした制度として平成5年に創設されました。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、「第3号技能実習」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」でのみ実施することができるとされています。

令和4年10月現在、約343千人（18.9%）が技能実習生として働いていますが、同年11月に立ち上がった「外国人技能実習制度および特定技能制度の在り方に関する有識者会議」において、「現行の技能実習制度は廃止し、人材確保・人材育成を目的とした新しい制度を立ち上げる」ことが令和5年5月の中間報告書に明記されました。受入れ企業においては、これまでは多くの場合、原則3年間は自社において働く有期雇用労働者であったものが、今後は

- ① 同一の受入れ企業等において就労した期間が1年を超えていること
- ② 技能検定（基礎級）等および日本語能力A1相当以上の試験（日本語能力試験N5等）に合格していること

の2つの条件を満たしている場合、本人の意向による転籍を認める方向で、最終報告書作成に向けて検討が進められています（当分の間、分野によって1年を超える期間の設定を認めるなど、必要な経過措置を設けることも検討）。

ただ、新しい制度ができて直ぐに技能実習を廃止するのではなく「政府は、現行の技能実習制度から新たな制度への移行に当たっては、(中略)、現在も多くの技能実習生が受け入れられているという実態に留意し、移行期間を十分に確保すべきである。」とされる見込みです(注)。

(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、令和元年に制定された、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」(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)とし、現場作業等で雇い入れることができます。なお、在留期間については、特定技能1号は5年を上限に、特定技能2号は上限なく日本に在留することができますとされています(特定技能2号については、要件を満たせば配偶者や子の帯同も可能)。

特定技能外国人の数は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響もあり、直近3年ほどで大幅に増加しており、令和2年1月には4,000人ほどしかいなかったのが、令和5年5月現在16万7,000人となっております(出入国在留管理庁HPより)。このため、現状日本で働く「特定技能外国人」の多くが技能実習出身者です。

また、これまでは特定技能2号は建設と造船・船用工業の2分野だけでしたが、令和5年8月より、ほかの9分野が追加され(介護分野については既に「介護」という在留資格がありこちらへの移行が可能)、これによって技術を身につけた多くの外国人材に日本で長く働いてもらうことができるようになりました。

また現状12の特定産業分野についても今後は、「運送業」等のこれまで対象となっていなかった分野についても追加が検討されています。

■ 2. 企業に起因するトラブル事例

(1) 労働時間

技能実習制度においては、あらかじめ認定を受けた技能実習計画通りに業務を行う必要があり、現行制度では時間外労働時間が過多になることを、外国人技能実習機構も想定しておりません。ですので、時間外労働時間が月45時間(1年単位の變形労働時間制を採用している場合には42時間)を超えた際には「軽微変更届」を、80時間を超えそうになったら、超える前に事前に「変更認定」を受ける必要があります。特に「軽微変更届」の届出を行っていない企業が多く、外国人技能実習機構による実地検査の際の指導対象となる最も多い事由の1つとなっておりますので、届出漏れに注意が必要です。

ただ、「想定していない」とは言っても、現場としてはもちろん会社によって残業はあるでしょうし、技能実習生自身も「残業して給料をたくさんもらいたい」と思っている人も多いので、全く残業がないとなるとお金が貯まらず不満に思い、失踪トラブルの原因になってしまうこともあるので、難しいところではあります。

特定技能制度においては原則、上記のような届出等は必要ありませんが、当然に時間外労働、休日労働が発生する見込みの場合には、法律で定められた「時間外労働・休日労働に関する届出（いわゆる「36協定」）を労働基準監督署に届け出る必要があります。なお、有効期間が原則1年間とされており、時折有効期間が切れてしまって、違法状態となっている事業所も見受けられるので、スケジュール管理に留意する必要があります。

（2）給与設定

技能実習制度、特定技能制度、いずれにおいても、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。労働基準法の中では、「国籍」を理由として賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的な取扱いをしてはならないとされています。

先に述べた通り多くの特定技能外国人は、技能実習において3年あるいは5年の実務経験のある「即戦力」ですから、当然に給与額も技能実習生よりも高く設定する必要があります。外国人技能実習機構および出入国在留管理庁の統計によると、対象の全産業平均で、技能実習2号で19万2,000円、技能実習3号で21万3,000円、そして特定技能外国人で23万2,000円となっており、業種としてはいずれも「建設業」で高い傾向にあります。

給与設定をあまりに低くしてしまうと、技能実習における失踪トラブル、特定技能における転籍に繋がりがやすくなってしまいます。もちろん日本人の労働者とのバランスは大切ですが、「外国人は、どうせいずれ母国に帰るのだから」という理由で給与を低くするのではなく、「技術を身につけて、特定技能2号を取得してもらい、自社で末永く働いてもらう」ことを見据えて設定するのがいいのではないのでしょうか。

（3）契約の説明不足

外国人労働者についても日本人と同じように、「労働条件通知書」等の書面等で労働条件を明示する必要があり、雇用契約を締結する必要があります。そしてこの明示は、外国人が理解できるようなかたちで明示する必要があります。具体的には外国人の母国語を併記したものであることが望ましいとされています。

技能実習の場合には、外国人技能実習機構のHPにある機構様式を使用することがほとんどです。この機構様式は、母国語と日本語が併記されたものとなっており、日本人が見ても日本語に堪能でない技能実習生が見ても双方同じ内

容が理解できるものとなっております。

特定技能の場合には、決まった様式はありませんが、厚生労働省のHPに「外国人労働者向けモデル労働条件通知書」が現在13か国語で掲載されており、こちらを使用して作成するとよいでしょう。

そして、この労働条件の明示にあたり、賃金については事前に手取り額の概算を明示することが極めて重要です。日本においては、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、最初の給与支給の際に「約束と違う」「こんなはずではなかった」とトラブルに発展することがあります。このようなトラブルにならないように、外国人との契約にあたっては賃金における「控除」について、しっかり理解を得る必要があります。

(4) 解雇規制の認識不足

外国人労働者に対しても日本人と同様に解雇の規制があります。このことを知らずに解雇したり、強制的に帰国させたりすることによりトラブルになることがあります。

技能実習生、特定技能外国人、いずれもほとんどの場合は有期労働契約を締結しています。有期労働契約では、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において労働者を解雇することができません。また、労働者が業務上負傷または疾病にかかり療養のために休業する期間およびその後30日間、並びに産前産後の女性がそのために休業する期間およびその後30日間は原則解雇してはならないことになっています。

上記以外の場合にも、労働契約法において、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものととして、無効とする。」と定められています。

ですので、特に技能実習生について「仕事をなかなか覚えられないから」「日本語の理解が遅いから」というような理由では、「会社の指導力不足」と捉えられ、解雇することができません。

外国人労働者の場合、円満退社なら良いのですが、そうでない場合には、ユニオン（労働組合）に加入して団体交渉を求められたり、自国に帰ってから訴訟を起こされたり等のトラブルも発生しています。

■ 3. 外国人労働者に起因するトラブル事例

(1) 日本におけるルールやマナー、地域との共生

ここでは、日本に来て間もない技能実習生等によくあるトラブル事例について列挙してみます。

① 交通ルール

技能実習生や特定技能外国人にとっては、日本における移動手段として「自転車」がよく用いられますが、自転車事故によるトラブルが多発しています。運転の際に「夜はライトを点ける」「酒を飲んで運転しない」「2人乗りをしない」「スマートフォンを見ながらの運転をしない」など会社として指導するとともに、最寄りの警察署に相談して指導会を実施してもらったり、損害保険に加入することも検討すべきです。

また、「介護」に関わる特定技能外国人は、利用者の送迎のために自動車免許を取得するケースもありますが、外国人にとって日本の車、交通ルールは独特で、「左側通行」で「右ハンドル」かつ「ウインカーが右側」は世界的にみても稀なため、事故を起こしやすいとされています。また、日本ではあまりクラクションを鳴らしませんが、海外ではクラクションを頻繁に鳴らす傾向があり、時折トラブルになることもあります。

② 窃盗

「池の鯉と畑の野菜は持っていかれる」という言葉があるほど、技能実習生は何でも勝手に持って帰ってしまう傾向にあります。東南アジアの（特に農村部）出身の外国人の中には、犬やタヌキなどの動物をと畜、調理して食べてしまう人もいます。

食べ物以外にも放置自転車を勝手に乗って帰ってしまうこともあります。警察官の職務質問の際に、乗っている自転車の防犯登録を確認され、自己の所有物でないことが発覚した場合、窃盗罪として検挙される可能性もあります。

③ 住居におけるトラブル

夜遅い時間に、大きな音量で音楽を鳴らしたり大声で騒いだりして近隣の住民とトラブルになることがあります。また、地域のゴミ出しのルールを守らないことで、住民から会社にクレームが入ることもあります。とはいえ、日本に来たばかりの外国人にとって、地域のゴミの分別方法を理解することはかなり難しいでしょう。なので、例えば最初のうちは生ごみ以外のゴミを会社に持ってきてもらって、目の前で一緒に分別して見せるのも一つの指導方法だと思います。

また、外国人の中には自室の壁に絵を描いたり、落書きをしたりする人がいます。これは部屋の退去時に高額な原状復帰費用が掛かることになり、金銭的なトラブルの原因になります。入居時に部屋はきれいに使うように指導することが必要です。

④ 職場のルール、マナー

日本では、特に年配の方においては「礼儀」を重んじる傾向にあります。それに対して海外ではフラットな関係をよしとする傾向があります。日本に来たばかりの技能実習生であれば敬語は中々難しいとは思いますが

が、少なくとも職場への入社時、帰る際の退社時の挨拶はきちんと指導した方がいいでしょう。

また、日本では仕事において「時間」に厳しいとされています。海外、特にアジア圏においては比較的時間に対しての感覚が緩い国が多いため、仕事の始業時間や休憩時間、納期などは必ず守るように厳しく指導することがトラブルを防ぐ意味でも重要です。

⑤ 宗教上のトラブル

外国人にとっての宗教とは、日々の生活の一部として日常的に当たり前のものであり、中には厳しい戒律にしたがい行動する、あるいは制限されるものも数多くあります。

例えば、イスラム教の戒律においては「酒を飲んではいけない」「豚肉を食べてはいけない」というルールや、約1ヶ月の「ラマダン（断食）」期間中は、日の出から日没までの間、水すらも飲んではいけないというルールがあります。ですので、歓迎会などの宴会の際には決してお酒を強要してはならず、食事会等の際にもそういった宗教上のルールを理解した上で、一定程度配慮してあげることも必要です。

また、イスラム教では1日5回（回数には個人差があるようです）、1回あたり5～10分の礼拝を行うといったルールがあります。ですので、お祈りができるちょっとしたスペースをパーテーション等で仕切って場所を作ってあげたり、お祈りの時間を設けてあげたりすると、とても感謝されます。もちろん業種や仕事内容、会社の事情等によっては場所や時間の確保が難しいこともありますが、その際にはハッキリと伝えることで、昼休み等に自分たちで工夫してお祈りをするようになるので、この点はあまり心配要らないかと思われまます。

⑥ 地域との共生

③で触れた騒音問題やゴミ問題のほかにもトラブルが発生することがあります。例えば、洗濯物が強風で隣家の屋根に飛んでしまったため、技能実習生が屋根伝いに取りに行ったところ、不法侵入者として警察に通報されてしまったというトラブルも報告されています。私たちが当たり前に思っていることが、外国人にとっては当たり前でないことが数多くあるからです。そういった際にも大声で怒鳴りつけるのではなく、「わからなくても仕方ないか」という寛容な気持ちで、粛々と指導するのがよろしいでしょう。

また、なるべく地域住民に理解されるように、入居時の近隣への挨拶はもちろん、地元のボランティア活動や地域イベントがあれば積極的に参加できるようにアテンドしてあげることも重要です。

⑦ メンタルヘルス不全

技能実習生、並びに特定技能1号外国人は、家族帯同が認められていません。職場の人と上手くコミュニケーションが取れないと、場合によっては孤独が原因でメンタルヘルス疾患に罹ってしまう人もいます。それが悪化し、ひどくなると、2013年に広島で起こった「事業主等殺傷事件」のような大きなトラブルに発展してしまうこともあります。ですので、外国人労働者が孤立することがないように、積極的にコミュニケーションをとること、様子がおかしいようであれば早めに心療内科等を受診させることが必要です。

(2) 法律の理解不足

技能実習生は技能実習法において、その責務の一つとして、「技能実習に専念する」ことが定められています。ですので、入管法上の資格外活動許可を得て他所で就労活動を行うことは認められていません。ここで言う「就労活動」というのは、「他の会社で雇用される」ことよりも広い意味で捉えられており、「収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動」と定義されています。

過去には、インターネットにおける転売サイトを使って業としての報酬を得たり、海に潜って蛤やウニ等の海産物を獲って販売するなどの行為により業として収入を得たりしたことにより、入管法違反で処罰を受けるというトラブルが発生しています。技能実習責任者をはじめとした職場の方々が、「最近何やら裏でコソコソしているようだ。」とか「最近妙に羽振りが良くなった。」「高価な装飾品を身につけるようになった。」等の異変を感じたら、早めに技能実習生に確認することが必要です。

(3) オーバーステイ

オーバーステイとは、いわゆる「不法残留者」のことを指しますが、入管法では「入国審査を受け在留資格を取得して日本に入国した外国人が、その在留資格に定められた在留期間を超えて日本にとどまっている者」とされています。在留期間（満了日）の管理については基本的には外国人本人がすべきことですが、就労している外国人の場合には雇用する会社も把握しておく必要があります。なぜならば、オーバーステイしている外国人だけでなく、働かせた雇用主も処罰の対象とするという「不法就労助長罪」を定めており、これは外国人が不法就労活動をしていることを会社が知らないことに過失があったときも処罰を免れないからです。

技能実習では、団体管理型の場合は監理団体が在留期間の管理をしており、1号から2号、2号から3号への在留資格の変更や、在留期間の更新の申請を行うのでトラブルになることは少ないのですが、特定技能やそれ以外の外国人労働者の場合は会社側も気にかけておく必要があります。

また 在留期間は在留カードで確認しますが この際には必ず「原本」で確認

する必要があります。以前、この在留カードをスマートフォンで撮影した写真で確認した際、その写っていた在留カードが偽造カードで、実際にはオーバーステイだったことによるトラブルが発生したこともあります。最近の偽造カードは精巧にできており、見た目だけで判別することはほぼ不可能だと言われています。出入国在留管理庁では、偽造カード対策として在留カードにICチップを埋め込み、スマートフォンやパソコンで読み取り判別することを推奨しています。

(4) 失踪、行方不明、転籍

出入国在留管理庁の集計によると、令和3年度の技能実習生の失踪人数は7,167名、業種別では建設業だけで54%を占めています。同じく特定技能外国人の行方不明者数は76名、分野別では農業30%、飲食料品製造29%となっています。

こういったトラブルや、第3号技能実習や特定技能外国人の転籍については、先に述べた通り、残業がない、もしくは少ないことや基本給が安いこと等、給与についての不満が原因と言われています。もちろんそれも一因ではありますが、真の原因は「人間関係を含めた職場環境」だと言われています。日本人から暴力行為やパワハラを受けている場合、住環境が劣悪な場合のほか、例えば、日本人の上司とウマが合わない、あるいは同じ技能実習生同士で関係が良くないなどの理由で失踪、転籍してしまうこともあります。

また、地方で働く技能実習生や特定技能外国人が、給与額の高い関東、関西などの都市部に転籍するケースが多く、地方における人材確保が課題となっています。地方では都市部よりも物価が安く、自然が多いのでお金が貯まりやすい点のほか、その地域の良さ、働きやすさ、住みやすさをアピールするとともに、働いてくれる外国人労働者に、地域を上げてサポート、感謝を表明するというような体制も必要なのではないでしょうか。

■ 4. まとめ

前述の「外国人技能実習制度および特定技能制度の在り方に関する有識者会議」における最終報告書には、「現行の技能実習制度を発展的に解消し、我が国社会の人手不足分野における人材確保と人材育成を目的とする新たな制度を創設する。」ことが明記される予定ですが（注）、我が国の労働力人口の減少を背景に、外国人労働者の数は今後もますます増加していくことが見込まれており、あわせてトラブルも増えていくことが懸念されます。そのような中、企業としては、外国人労働者特有のリスクを十分に理解した上で雇用することが求められており、これに対し適切かつ確実に対策を打つことが極めて重要であると言えるでしょう。

（注）本原稿は令和5年11月27日に作成されたものです。有識者会議の最

新情報は出入国在留管理庁のホームページから入手可能です。

出入国在留管理庁 HP

https://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/03_00033.html

【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