



Vol.35

杜若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ 技能実習生の在留資格変更への協力義務

弁護士の平野剛です。今回は、技能実習制度のもと、技能実習生の在留資格の変更に向けてとるべき義務を怠ったとして雇用主と監理団体の損害賠償責任を認めた裁判例（大阪地裁令和5年9月28日判決）をご紹介します。

1 技能実習制度における在留資格

現行の技能実習制度は、単独企業型と団体監理型の2つの受入れ方式の枠組が用意されていますが、大多数は団体監理型によるものと言われています。

技能実習制度の区分は、入国後1年目の技能等を修得する活動（第1号技能実習）、2・3年目の技能等に習熟するための活動（第2号技能実習）、4年目・5年目の技能等に熟達する活動（第3号技能実習）の3つに分けられ、在留資格も受入れ方式ごとそれぞれ「技能実習1号イ」（単独企業型）、「技能実習1号ロ」（団体監理型）という形で区分されており、第1号技能実習から第2号技能実習に移行する場合にも在留資格の変更手続きが必要となります。

2 事案の概要

本件は、被告会社がベトナム国籍の男性である原告を雇用期間を3年と定めて技能実習生として雇用し、被告協同組合が当該技能実習の監理団体として関わっていました。

原告は、平成30年6月8日、技能実習1号の在留資格（在留期間は令和元年6月8日までの1年間）で入国し、その後、問題なく技能実習生として就労していました。

被告協同組合は、平成30年12月の段階から原告の在留資格変更に向けた技能検定試験の受験申請等の手続きを開始しましたが、試験日程がなかなか決まらずに受験できたのが平成31年4月中旬となり（結果は合格）、試験の合格に関する書類を後日提出することとして原告の技能実習計画の認定申請書を作成し、4月23日に外国人技能実習機構（以下「機構」）に受理されました。

そうしたところ、同年（令和元年）5月27日、被告会社は労働基準監督署から労働基準法及び労働安全衛生法違反があるものとして是正勧告を受けました。5月28日、被告協同組合の担当者Eは、機構の担当者から、被告会社の技能実習生の技能実習計画の認定審査が止まっている旨、出入国在留管理庁から審査を保留するように連絡を受けた旨を伝えられました（理由は明確ではないものの、裁判所は上記是正勧告が理由であると考えられる旨を述べています）。

被告会社は被告協同組合とも協議のうえ、原告の在留期間満了日が6月8日に迫っていることから原告を一時帰国させることとし、被告協同組合の通訳Fを介して、原告に一時帰国するように告げました。原告はこれに応じず、Fに対し「他の人から、一時帰国しないために短期滞在のビザを申請できることを聞いた」旨を伝えましたが、Fは今回のケースでの適用はないという趣旨の返答をし、ベトナム滞在中の休業補償として給与の60%分を補償する旨等を記載した文書も提示しました。しかし、最終的に原告は応じず、被告会社の寮を退去して知人のもとに身を寄せました。

その後、原告は外国人労働者関係に詳しい労働組合の支援を受け、短期滞在資格の在留特別許可を受けるなどした後、他の会社を実習者とする技能実習を行うようになりました。

なお、被告会社においては5月31日に労働基準監督署に是正報告書を提出し、7月18日に原告以外の2名の技能実習生について技能実習2号口の在留資格の変更が認められていました。

3 裁判所の判断

- (1) 本件において原告は被告会社及び被告協同組合に対し、両被告の様々な対応を不法行為として主張していましたが、このうち、裁判所は、「在留資格変更手続きについて負う注意義務」を問題として検討しました。
- (2) 雇用主である被告会社との関係では、「原告が技能実習1号及び技能実習2号の在留資格を取得して、合計3年間、本邦に在留して活動することを想定して、本件雇用契約を締結した」、「技能実習の在留資格を取得するためには、機構から技能実習計画の認定を受ける必要がある」こと等を指摘し、「被告会社は、原告に対し、原告が技能実習1号口による在留期間満了までに技能実習2号口への在留資格の変更ができるよう、技能実習1号口による**在留期間満了までに技能実習計画を作成して機構による認定を受けるべき義務**を負っていた」と述べました。

さらには、「被告会社は、原告に対し、本件雇用契約の目的及び内容を実現するため、**本邦に在留しながら技能実習2号口の在留資格変更手続きを行うために取り得る手段の有無を調査して、これを原告に対して説明すべき義務を負っていた**」とも述べました。

そのうえで、出入国在留管理庁の実務担当者の運用（本件当時は文書化されていない）によれば「技能実習生の責によらない原因で技能実習の継続が困難となった場合、当該技能実習生は、出入国在留管理庁に対し、技能実習の継続に向けた活動を行っており、これが奏功する可能性があることを疎明して、短期滞在への在留資格の変更申請手続きをすれば、これが受理されて許可されることが、高度の蓋然性をもって想定された」として、こうした方法による在留資格変更手続きを行うことができる旨を説明すべきであったのにこれを説明しなかったことが説明義務違反の不法行為に当たると判断しました。

結論としては、就労できなかったことによる損害、慰謝料、弁護士費用についての賠償が認められています。

- (3) 被告協同組合についても、本件での在留資格変更に向けた関与状況等に照らして、被告会社と同様の義務を負っていたものとし、同様に損害賠償責任を認めました。

4 技能実習生を受け入れている以上、不運が重なった場合でも在留に向けた可能な限りの取り組みが求められる

本件の事実経過を目にして、率直に言って被告会社にとって酷な結論のように感じました。

在留資格の変更等については受入れ機関よりも専門的な知識があると思われる監理団体に委ねていたのに奏功せず残念な事態となってしまいました。監理団体の担当者も努力を重ねていたようですが、出入国在留管理庁への説明や問合せの仕方がより事案に則した踏み込んだ内容のものではなかったために、裁判所が指摘するような短期滞在という方法までの案内を受けられなかったようです（現在は、本件のようなケースでは「特定活動」での在留資格変更が可能なようです）。

裁判所が述べた被告会社の義務の内容は、実習実施期間である会社にとっては非常に重いもののように感じられますが、一方で異国から来た技能実習生にとって出入国在留管理庁との間で折衝することの方がより困難です。受入れ企業としては監理団体と連携しつつ、実習生の在留に向けて可能な限りの協力をすることが求められます。