

外国人建設就労者受入事業に関するガイドライン案に係る意見書

2014年（平成26年）9月24日

日本弁護士連合会

（該当箇所）

第8章1(4)

（意見）

外国人建設就労者の転職について、外国人建設就労者の雇用主変更の自由を保障し、ひいては対等な労使関係が構築されるよう、以下のとおり改めるべきである。

- 1 現在の受入建設企業が所属している特定監理団体に相談することを条件とした上で、転職先の紹介を現在の受入建設企業が所属している特定監理団体が行う事項とし、また、当該特定監理団体傘下で受入れが可能な企業への転職を第一順位の転職先候補とするという転職のあっせん方法を採用しているが、上記のような特定監理団体が関与することを条件とする転職のあっせん方法を採用すべきではない。
- 2 転職の相談、転職先のあっせん等は、受入建設企業の所属する特定監理団体との関係を持たない、ハローワーク（公共職業安定所）などの機関が、複数の特定監理団体やその傘下の建設企業のリストに基づいて行うこととするべきである。
- 3 転職先について、転職先の所属する特定監理団体が当該外国人建設就労者の送出し機関との協定を締結していることを条件とするべきではない。また、この点から、外国人建設就労者受入事業に関する告示第5第1項の「(12)外国の送り出し機関に関する事項」は、転職により外国人建設就労者を受け入れる場合には不要であることを、ガイドラインに明記するべきである。

（意見の理由）

- 1 本ガイドライン案第8章1(4)②及び③では、転職を希望する外国人建設就労者は特定監理団体に相談することとし、転職に係る相談があった場合、特定監理団体は、外国人建設就労者に対して、以下の支援を行うよう努めることが必要としている。

ア 当該外国人建設就労者、就労先の受入建設企業及び送出し機関の間の話し合いの仲介

イ 特定監理団体の傘下において受入れが可能な別の受入建設企業の紹介

ウ (イが不可能な場合) 適正監理推進協議会を通じて、傘下に当該外国人建設就労者が従事することができる職種の受入建設企業が所属している他の特定監理団体の紹介

エ 転職に係る送出し機関との調整 (当該外国人建設就労者の転職に関して必要な手続を行うこと等)。

2 この規定によれば、転職を希望する外国人建設就労者は、現在の受入建設企業に転職の相談をすることが義務付けられ、転職先についての情報の提供、転職のあっせんも現在の受入建設企業が所属する特定監理団体が行うこととなる。その結果、外国人建設就労者は、特定監理団体を通じてしか転職ができないこととなる。

しかし、特定監理団体は、現行制度である技能実習制度の監理団体と同様、傘下の受入建設企業などから監理等にかかる費用を徴収して運営されるものがほとんどであると想定される。したがって、外国人建設就労者から見ると、現在勤務している受入建設企業が所属する特定監理団体は、中立・公平な立場から転職のあっせんをする機関とはいえず、特定監理団体は、転職を希望する外国人建設就労者を、むしろ受入建設企業に残留させる方向で働きかけることが十分にありうる。

また、技能実習制度の監理団体は、外国人建設就労者の制度においても、特定監理団体を兼ねることができるところ、技能実習制度でも、外国人建設就労者の制度と同様に、技能実習生は監理団体を通じて実習実施機関と雇用契約を結び、技能実習の態様は監理団体が監督することとなっている。

ところが、総務省が2013年4月19日に発表した「外国人の受入れ対策に関する行政評価・監視－技能実習制度等を中心として－〈結果に基づく勧告〉」によれば、地方入国管理局が認定した実習実施機関の不正行為のうち、監理団体が実施した監査でこれを指摘できていない事例が約98%という高い割合に及んでおり、不正行為のあった実習実施機関が属する監理団体についても、実習実施機関の不正行為を監督し得ない問題のある監理団体が極めて多いことが明らかになっている。とすれば、同様の制度枠組みを持つ外国人建設就労者の制度においても、現在所属する特定監理団体傘下の受入建設企業への転職が優先されなければならないなどとするのは、現在の就労条件に問題を感じている外国人就労者の転職を抑制する方向に働く結果となる。

このため、上記の転職あっせんの仕組みは、本来制限無く認められるべき外国人建設就労者の雇用主変更の自由を、実質的には著しく制約することとなる可能

性が高い。

したがって、労働者の雇用主変更の自由を保障するためには、外国人建設就労者の転職に当たって特定監理団体への相談を条件とした上で、転職先の紹介を現在の受入建設企業が所属している特定監理団体が行う事項としたり、当該特定監理団体傘下で受入れが可能な企業への転職を第一順位の転職先候補とするという転職のあっせん方法を採用すべきではない。

3 外国人建設就労者が安んじて転職の相談を行い、転職のあっせんを受けるためには、他の一般の労働者と同様、勤務先とは無関係な機関によってこれらの業務が行われるべきである。したがって、受入建設企業やその所属する特定監理団体とは無関係な団体として、例えばハローワーク（公共職業安定所）が転職の相談やあっせんを行うこととするべきである。外国人建設就労者については、特定監理団体傘下の企業によってのみ就労が可能であるという制約があるとしても、ハローワークなどに、特定監理団体とその傘下の企業のリストを備え置くことにより、これら業務の遂行は十分に可能である。

4 次に、本ガイドライン案では、外国人建設就労者の転職が可能となる場合として、転職先の特定監理団体が、当該外国人建設就労者の所属する送出し機関と協定を締結していることとの条件を課している（本ガイドライン案第8章1(4)④）。

しかし、かかる条件があることにより、外国人建設就労者は、転職先の選択肢を極めて狭められ、雇用主変更の自由が事実上制限されることとなる。

他方、既に日本に入国して就労している外国人建設就労者に対して、当該外国人労働者を送り出した本国にある機関が実効性のある監督等を行うことはおよそ想定しがたく、このような条件を付することの意義は見いだせない。

また、外国人建設就労者と同様、送出し機関と監理団体の間でのやりとりに基づいて実習実施機関が決まる外国人技能実習制度においては、日本側による送出し機関の規制が不十分で、送出し機関によって技能実習生に対する保証金徴収・違約金請求等の人権侵害事例が多数発生していることは、当連合会が繰り返し指摘してきたところである（2011年4月15日「外国人技能実習制度の廃止に向けての提言」、2013年6月20日「外国人技能実習制度の早急な廃止を求める意見書」）。

このような現状がある中で、外国人建設就労者の転職先を、送出し機関と協定を締結した特定監理団体の傘下にある企業に限定すれば、保証金徴収等の権利侵害がさらに横行し、外国人建設就労者と受入建設企業の対等な労使関係の形成が

阻害されるおそれすらある。

したがって、雇用主変更の自由を実質的に保障し、人権侵害を予防するため、上記条件は転職が可能である場合の要件とするべきではない。

また、この点から、外国人建設就労者受入事業に関する告示第5第1項に記載された、受入建設企業になろうとする者が策定する適正監理計画中の「(12)外国の送り出し機関に関する事項」は、転職によって外国人建設就労者を受け入れる場合は不要であることを、ガイドラインに明記するべきである。

以 上