

# 外国人研修生の人権

藤本 富一  
(教育学部法律学研究室)

The Rights of Trainees from foreign countries in the Japanese Laws.

Tomikazu Fujimoto

## 目次

1. 問題の所在
2. 外国人研修生制度導入の背景
3. 外国人研修生の法的地位
4. 私人間における外国人の人権
5. 外国人研修生の人権問題
6. 結びに代えて

## 注

付録(資料) 「出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令」

(研修生に関する部分のみ)

**Abstract :** In the Japanese main immigration law (“Immigration Control and Refugee Recognition Act”), there is a status of residence called “Trainee”. This is the status for the persons who do the “Activities to learn and acquire the technology, skills or knowledge at public or private organizations in Japan.” They are not laborers, but students. However, some entrepreneurs regard them as cheap laborers. They treat Trainees so. There are many cases which infringe upon the Trainees’ rights. In this short article, I examined several patterns of the infringement from the viewpoint of the Japanese constitutional law and so on.

## 1. 問題の所在

わが国に在住する外国人の数は年々増加し、2001年末の時点で外国人登録法に基づく外国人登録者数は177万8,462人とされている<sup>(1)</sup>が、この数字をその前年である2000年末と比較すると、わずか1年間で9万人強の増加となる<sup>(2)</sup>。そしてその在留の形態は多様である。

外国人の人権に関する議論においては、外国人の在留状況に応じて人権が考えられるべきであるとされる(後述)。そして、いわゆる在日朝鮮・韓国人をはじめとする「定住外国人」の人権に関しては多くの研究がなされているところである<sup>(3)</sup>。これに対して、その他のカテゴリーの外国人の人権問題が個別に語られることはそれほど多くはない<sup>(4)</sup>。外国人の人権問題に関する議論をより精密にしてゆくためには、定住外国人以外の外国人の人権についても考察される必要がある。

本稿は、外国人の在留形態の中でも「研修生」の人権に焦点を当てて考察するものである。研修生の人権に注目した理由は、この在留資格設置の趣旨が必ずしも末端まで行き渡らず、しばしば制度の誤解に基づく人権侵害が生じているからである。

例えば、研修生らの実態調査を続けている日本インドネシアNGOネットワーク (JANNI) は研修生・実習生 (後述) の旅券管理, 強制的な積立貯金, 残業・休日出勤手当の未払い, 研修手当・賃金のピンハネ, 強制帰国措置などの事例を「構造的問題」の一端として指摘している<sup>(5)</sup>。

本稿ではまず外国人研修生の制度を概観した後, そこで生じている問題点を憲法の人権規定の見地から検討してみたい。

## 2. 外国人研修生制度導入の背景

1980年代にわが国には大量の外国人労働者が流入した。当時, わが国と周辺諸国との間の経済的な格差ははなはだ大きく, またわが国の労働者がいわゆる「3K (きつい, 汚い, 危険) 労働」を嫌ったため, この分野での人手不足は深刻であった。逆に周辺諸国においては, 高収入を得るためにわが国への出稼ぎを希望する者が多数存在した。この人手不足を補うために, 外国から労働力を導入しようという動きが出てくるのは自然なことであった。そのような現象は, ドイツ等でも見られたことである。

しかしながら, この時特に必要とされたのは特殊な技術・技能を必要としないいわゆる「単純労働」に従事する者であったが, わが国の「出入国管理及び難民認定法」(以下においては「入管法」と略す) においては, 単純労働は在留資格としては認められていなかった。このためわが国での出稼ぎを希望する者の中には, 観光客として入国した上で労働に従事する者も多数存在した。もちろん違法行為である。しかしそのようなやり方が横行したのは, それだけ人手不足が深刻で外国人の労働力に対する需要が大きかったからでもある。

とはいえ, 需要が大きいためとってただちに外国人労働者を受け入れることに抵抗を感じる向きもあった。社会の多様化に伴う諸問題に対する危惧が根底にあったと思われる。また, 当時, 外国人労働者を受け入れていたドイツやフランスで様々な問題<sup>(6)</sup>が噴出していた。このため, わが国においては「開国論」と「鎖国論」とが対立したのであった<sup>(7)</sup>。

その後, わが国の入管法には次のような改正が加えられた。

- \* 在留資格の増加・多様化
- \* 日系人の単純労働公認
- \* 逆に違法労働者の雇用主に対する罰則の新設 (73条の2 不法就労助長罪)

すなわち一方においては, それなりに技能を有する外国人がわが国で働ける余地を増やしつつ, 他方, なんら技能を有しない外国人を排除する傾向が見られたのである。

研修制度はその時期に導入されたものである。単純労働者を導入したいという経済界の本音と, 単純労働者は受け入れないという従来の入管体制の原則との妥協の産物であるように思われる。

## 3. 外国人研修生の法的地位

外国人研修生の制度は入管法の定める在留資格の一つとして, 同法別表第一の四の表に明記されている。

それによると, 研修とされるのは, 「本邦の公私の機関により受け入れられて行う技術, 技能又は知識の修得をする活動」である。具体的な受入れ基準は「出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令」(平成2年5月24日法務省令第16号) に定められている (本稿の末尾に研修の受入れ基準を記載しておく)。なお, 研修の在留期間は1年又は6ヶ月である (入管法施行規則別表第二)。更新については特に制限は設けられていないが, 研修の目的を達したとみなされた場合には更新は認められなくなるであろう。

研修の性質は, いわば「企業留学生」であり労働者ではない。「研修の在留資格をもって在留する

者は、報酬を受ける活動はできないこととされており、研修を名目とした雇用労働がこれに含まれないのはもちろんである。研修手当を受けることは差し支えないが、実費弁償としての性格に反しないものでなければならない。」<sup>(8)</sup>

しかし企業側においては必ずしもこの主旨が徹底しているとはいいがたく、低賃金で使える労働力とみなされがちである。本来であれば、きちんとした計画に基づいて研修がなされ技術を修得することとなっているが、ある財団が斡旋した研修に関する調査で研修生の7割が「技術を修得しているとは感じていない」と回答したケースもあった<sup>(9)</sup>。

以上のような問題があるにもかかわらず、研修生として入国してくる者の数は、1999年に49,877人、2000年に55,901人、2001年に60,854人となっており、増加傾向にある<sup>(10)</sup>。

さらに研修を終了した者のために1993年より技能実習の制度が導入されている。これは「一定期間の研修活動を行った上で研究成果の評価により一定水準以上の技術、技能等を修得したと認められること等の要件を満たす研修生が、その後、研修を受けた機関（企業等）において、雇用関係の下で、より実践的な技術・技能等を修得することができるようにするものである」<sup>(11)</sup>。「雇用関係の下で」行われるわけであるから、労働者として活動し、賃金も支払われることになる。その点が研修生と大きく異なるところである。労働者であり賃金が支払われる以上、実費弁償の研修生よりは遥かに収入が多くなる。しかし、この技能実習は無期限に行えるわけではない。「技能実習制度に係る出入国管理上の取扱いに関する指針」(平成5年4月5日法務省告示第141号)の第一の4によると、滞在期間は次のようになっている。

「予定されている実習の期間が、次のいずれにも該当すること。

一 研修活動の期間のおおむね1.5倍以内であること。ただし、研修活動の期間が9月を超えるものである場合は、この限りではない。

二 研修活動の期間を合わせて3年以内の期間であること。」

技能実習は在留資格としては「特定活動」(入管法別表第一の五の表)となる。

技能実習は当初は研修と合わせて2年間であったが、企業と外国人の双方からの要請により3年間に延長された。

技能実習の場合は労働者であるので労働基準法等の労働関係法規が適用されるが、研修生は労働者ではないので労働法は適用されず、かえってその待遇が曖昧になってくる。

そして制度そのものの曖昧さと受け入れる側の制度に対する無理解（労働者ではないのに労働者として見る）が研修生の人権侵害を引き起こす原因となる。

ところで、入管法の規定によると研修はわが国の「公私の機関」で行われることになっている。すなわち、研修は国や地方公共団体といった公的機関で行われる場合もあれば、民間企業で行われる場合もある。仮に国や地方公共団体が研修生の人権を侵害したとすればただちに憲法問題として提起できるわけであるが、民間企業による人権侵害の場合は多少話が込み入ってくる。いわゆる「人権の私人間効力」の問題が関わってくるからである。以下において、まず外国人の人権に関する憲法論、次いで人権の私人間効力に関する理論を概観してみたい。

#### 4. 私人間における外国人の人権

##### (1) 外国人の人権

まず外国人の人権に関する憲法論から述べる。この問題は、いかなる人権がどの程度外国人に保障されるのかという各論部分においてはまだ議論があるものの、日本国憲法の人権規定は外国人にも保障されるか否かという総論部分、また保障されとした場合の一般的な基準は何かということについては、概ねコンセンサスが出来上がっているといえることができる。すなわち、「憲法第三章の

諸規程による基本的人権の保障は、権利の性質上日本国民のみをその対象としていると解されるものを除き、わが国に在留する外国人に対しても等しく及ぶものと解すべきである<sup>(12)</sup>という考え方である(性質説)。日本国憲法がそこで保障している諸権利を「基本的人権」と位置付けている(憲法11条,97条)こと、日本国憲法が条約の遵守義務を規定しており(憲法98条2項)わが国が締結した国際人権規約などの人権条約では外国人に人権が保障されることとなっていること<sup>(13)</sup>などを考えると、外国人にも人権規定が適用されるという考えは当然のことと言える<sup>(14)</sup>であろうし、また、いかなる人権が外国人に適用されるかについて文言説<sup>(15)</sup>に明らかな問題がある以上性質説が妥当であるということが出来る。

性質説に立つとして、それではいかなる権利がどの程度外国人に保障されいかなる権利が日本国民にのみ留保されるかが問題となる。この問題について、外国人に保障されると考えられる人権の範囲は拡大傾向にある。何が保障されるかではなく、何が保障されないかを見たほうが分かり易いと思われる。

人権の中でも前国家的権利とされる自由権は、本来その性質から、外国人にも当然保障されるべきものであるが、実際には外国人であるがゆえに制限される場合がある。精神的自由権については制限されることはないが、経済的自由権や人身の自由について制限が存在する。経済的自由権の制限例としては、一部の公務員・漁業・海運業など特定の職業への就業が制限されたり禁止されたりすること<sup>(16)</sup>、ある種の財産の保持が禁止されていること<sup>(17)</sup>が挙げられる。人身の自由の制限例としては、わが国への入国やわが国での滞在そのものが保障されていないということが挙げられる<sup>(18)</sup>。

国務請求権(受益権)においては、国家賠償法により国家賠償について相互主義が採られている(国家賠償法6条)ために本国の法律次第ではわが国の国家賠償を受けられない外国人が存在する。

社会権は本来、後国家的人権であるから、本国が保障すべきものであるという考え方もかつては有力であった<sup>(19)</sup>。現在も憲法解釈上の問題は存在するが、現実には外国人にも広範に保障されるようになってきている。それは1981年にわが国が難民条約に加入したことに負うところが大きい。この条約は第22条から24条にかけて、社会権に関わる教育・公的扶助・労働法制・社会保障について規定し、難民を自国民と同様に扱うことを要求している。この条約を遵守するため国民健康保険法、国民年金法などの国内法が改正されたが、その際、難民のみならずその他の外国人にも保障が拡大されることとなった。なお、労働法制については、以前から労働基準法が国籍による差別待遇を禁止している(同法第3条)。

近年特に問題となっているのは参政権である。参政権はながらく国民にのみ留保されるべき権利の典型とみなされてきた。ところが近年になって、とりわけ地方公共団体レベルでの選挙について、外国人への選挙権付与も憲法上可能ではないかという考えが出されるようになってきた。外国人への地方レベルでの選挙権付与は、1970年代以降ヨーロッパ諸国を中心に認められるようになってきており今日では珍しいものではなくなっている。また、わが国には歴史的な理由から多数の韓国籍・朝鮮籍住民が存在しており、韓国籍住民や韓国政府からは定住外国人への地方選挙権付与が求められている。

日本国憲法は国民主権の原則を採用しており、それを受けて憲法15条1項が公務員の選定罷免権を「国民固有の」権利としている。他方、憲法93条2項は地方公共団体の長と議会の議員をその地方公共団体の「住民」が直接選挙すると規定している。「国民主権」とは何か。それは国籍保持者のみで政治を決定することか、それとも君主主権を否定し「治者と被治者の同質性」をあらわしたものと考えるべきか。「国民固有」という場合の「国民」は国籍保持者に限定されるのか、それとも定住外国人もそこに含むのか。93条2項にいう「住民」は日本国籍保持者たる住民を意味するの

か、それとも国籍の如何を問わずその地方公共団体に住所を有する者を指すのか（注：地方自治法における「住民」はこの意味である。同法10条参照。）。これらをめぐって立場が分かれ、結局、外国人への選挙権付与については国政レベルでは禁止されているという考え方が圧倒的に強いが、地方レベルの選挙権付与については憲法によって禁止されているという説（禁止説）、禁止もされていないが要求もされていないという説（許容説）、憲法によって要求されており従ってそれを認めていない現行公職選挙法は憲法違反であるとする説（要請説）<sup>(20)</sup>に分かれる。判例は許容説を採っているようであり、定住外国人に選挙権を付与するか否かは立法政策の問題としている<sup>(21)</sup>。これを受けて外国人に地方選挙権を付与しようとする法案が繰り返し国会に提出されているが、反対も根強く、現時点では未だ成立していない。なお、選挙権に比べ被選挙権に関する議論はそれほどなされていない。

外国人と日本国民との間の人権保障の格差は徐々に縮小する傾向にあるが、最後まで日本国民に留保されそうなものはどの権利であろうか。私見では、日本に入国する権利と国レベルの選挙権ではないかと考える。外国人が一般にわが国に自由に入国する権利を得ることとなれば、それはわが国の独立そのものに影響を及ぼすことになりうるであろう<sup>(22)</sup>し、団体（この場合は国家）の構成員でない者が団体の政治を決定する権利を有するのは妥当ではないと考えられるからである。

外国人の人権を考える場合、外国人の在留形態を斟酌しなければならないとされる。短期間しか滞在しない観光客と在日韓国・朝鮮人とを同列に扱うわけにはいかない。定住外国人の人権は可能な限り日本国民に近づけて考えるべきであるとされる。しかし、「定住外国人」が具体的にどの範囲の人々を指すのか、コンセンサスは出来上がっていないように思われる。

## （2）人権の私人間効力

上にも述べたように、研修は「本邦の公私の機関」（傍点筆者）で行われるものであるから、私人間関係における人権問題が生じることも少なくはない。したがって、人権の私人間効力の問題が生じてくる。

ここで人権の私人間効力の問題について簡単に復習してみたい。

法の分野には、公法という分野と私法という分野とがある。

大雑把に言うと、公法とは公権力と私人との関係、私法とは私人相互の関係を規律する法である。企業も法的には「私人」として扱われる。

憲法は公法であって本来私人間の関係には適用されないものであった。憲法の人権規定は公権力に対して向けられたものであり、私人による人権侵害はその射程外であった（無適用説）。私人間の関係は契約自由の原則を中心とする「私的自治」に委ねられていた。すなわち、人間は自由で平等な存在であるから、人々が自由意思で決めたことは最大限尊重すべきであって公権力や法は口出しすべきではないということである。

しかし実際には私人間に力の差があることはいうまでもない。そこにおいては強い私人による弱い私人の人権侵害が起こり得る。私人間に憲法の人権規定が及ばないというのでは、世の中に存在する多くの人権侵害が野放しになる可能性がある。それは妥当ではない。

このため現在では憲法の人権規定も私人相互の関係に適用されるものと考えられるようになってきているが、適用の仕方に修正が加えられている。なぜなら、私的自治の原則はいまだ生きており、また、私人間の関係では、お互いが人権の保持者であるからである。例えば、人権の私人間効力が問題となった最も著名な例である三菱樹脂事件<sup>(23)</sup>（企業が採用試験の際に思想調査を行ったケース）においては原告側の思想・良心の自由及び平等権と被告企業側の営業の自由とが問題となった。これらの権利相互の調整を図る必要がある。

通説・判例が採っているのは間接適用説という考え方である<sup>(24)</sup>。それは、憲法の人権規定は民法90条、同709条等のような私法の一般条項を媒介として私人間に適用されるという考え方である。すなわち、事件に直接適用されるのは私法規定であるが、その私法規定に憲法の人権の精神を読み込んで解釈・適用するということである。このことによって憲法の人権規定の効果は若干緩和されるが、私的自治を尊重しながら人権の中核的部分が保障される。

間接適用説の典型的な適用例は「日産自動車事件」<sup>(25)</sup>に見ることができる。この事件では男女で5歳の定年差を設けている就業規則の有効性が争われた。最高裁判所は直接には民法90条を適用してこの就業規則が公序良俗に違反して無効であるとしたが、判決文中に括弧書きで憲法14条を明示することにより、「公序良俗」の解釈に当たって憲法14条が民法90条の中に読み込まれ民法90条を介してこの件に適用されたことが示されている(なお、日産自動車事件のようなケースは今日では「男女雇用機会均等法」8条の直接適用で解決される問題である)。

私法の一般条項を媒介とする際に憲法の人権の要請は調整され緩和されることになるが、その基準がいかなるものであるかは明確でない。間接適用の手法は、「公序良俗」などの重要な概念の解釈次第で憲法規定の私人間への適用を事実上否定しかねない面もある。

### (3) 私的団体と外国人の人権

企業その他の私的団体による外国人の人権侵害の場合も上記のような間接適用説の考え方による。ただし、直接適用の可能な特別法や規定がある場合は、間接適用などといった回りくどい操作は必要ない。例えば、労働基準法は第3条において「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。」と規定しており、憲法14条、27条、28条に関する部分がカバーされている。

次に、私的団体が外国人を差別して訴訟になった例を挙げる。

#### ①日立製作所事件 (横浜地裁昭和49年6月19日判決；労民集25巻2号277頁)

この事件は、採用試験を日本式の通用名で受験した在日韓国人が採用内定後戸籍謄本を提出できなかったため内定を取り消された事例であるが、横浜地裁は、採用通知を発した時点で原告と被告との間に労働契約が成立したということを確認した上で、この韓国人が履歴書や身上書などに本籍、氏名、現住所、職歴などについて真実でない記載をしたことには留保解約権の行使が許されるほどの不信義性はなく、(内定取消の)真の決定的理由が国籍にあったものと推認せざるを得ず、したがって本件留保解約権による解雇および懲戒解雇はいずれも「労働基準法3条に抵触し、公序に反するから、民法90条によりその効力を生ずるに由ないものというべきである。」と判断した(原告勝訴)。ただしこの判決は「一般に、私企業者には契約締結の自由があるから、立法、行政による措置や民法90条の解釈による制約がない限り労働者の国籍によってその採用を拒否することも、必ずしも違法とはいえない」とも述べている。なお、この判決は一審で確定している。

#### ②ゴルフクラブ国籍差別事件 (東京地裁平成7年3月23日判決；判例時報1531号53頁)<sup>(26)</sup>

在日韓国人である会社社長が、自分が経営する会社が法人会員となっているゴルフクラブに対して、自らを正規の登録会員とするよう求めたところ、日本国籍を有していないという理由で認められなかったため、憲法14条違反を主張し、精神的損害を蒙ったとして損害賠償を請求した事件。裁判所は間接適用説の立場に立ちつつ、本件で登録を認めなかったことは憲法14条の趣旨に照らし、社会的に許容しうる限度を超えるものであり違法であるとして被告に30万円の慰謝料の支払いを命じる判決を下した。本件も一審で確定している。

その他、訴訟にはなっていないものの、私人による外国人差別は少なくないものと思われる。例

を一つ挙げれば、大相撲において外国人は力士にはなれるものの年寄名跡（いわゆる年寄株）を取得することができず、帰化しない限り引退後年寄（親方）として相撲界に残ることが出来なくなっている。このことも外国人の人権論からすると大いに問題があると考えられる（この問題については別稿で考察する予定である）。

## 5. 外国人研修生の人権問題

最後に本稿の主題である外国人研修生の人権問題について検討する。外国人研修生の人権侵害の例として本稿1の「問題の所在」の箇所において列挙したのは以下の事柄であった。

- ①旅券管理
- ②強制的な積立貯金
- ③残業・休日出勤手当の未払い
- ④研修手当・賃金のピンハネ
- ⑤強制帰国措置

その他にも問題は存在し得るが、とりあえずこれらについて検討してみたい。

### ① 旅券管理

研修や実習を行っている機関が旅券を管理するということは、研修生本人が常時それを自由に保持できないということである。ところが入管法23条1項は、「本邦に在留する外国人は常に旅券または仮上陸許可書若しくは一時庇護許可書を携帯していなければならない。ただし、外国人登録法（昭和27年法律第125号）による外国人登録証明書を携帯する場合は、この限りでない。」と規定しており、違反者は10万円以下の罰金に処されることとなっている（同法76条）。この条文によると、外国人登録証明書（外登証）があれば旅券は必要でないが、しかし何らかの事情で外登証を携帯できない場合、旅券がなければ外国人は外出も出来ない状態に置かれることとなる。特に近年、旅券不携帯による逮捕が増加している<sup>(27)</sup>という状況においては、仮に旅券管理が旅券をなくさないようにというような善意からくるものであるにせよ、旅券管理は違法状態をもたらすような行為であって許されないと考える。旅券管理の結果外出が制約されるとするなら、人身の自由（居住移転の自由）が制限されることとなり、私人間では不法行為を構成するであろう。

### ② 強制的な積み立て貯金

この問題は、研修生と技能実習生とで分けて考える必要がある。技能実習生は労働者であるので労働関係法制が適用される。労働基準法は18条1項で「使用者は、労働契約に附随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはならない」と規定されており、強制貯金は禁止されている。外国人であっても労働者であれば労働基準法3条により同一待遇となるというのは、先述したとおりである。

研修生についてはこのような明示的規定はない。しかし、研修生については技能実習生以上に強制貯金が許されないと考える。なぜなら、研修生は労働者ではなく、賃金が得られないからである。代わりに研修生には研修手当が支払われるが、「この研修手当は、学生に支払われる奨学金と似た性格のものであって、受け入れ機関が研修を奨励する目的で渡航旅費、滞在費等の実費を研修生に対して支払うものであると考えられる」<sup>(28)</sup>。奨学金類似の手当を強制的に貯金させるのは、当該手当の性格から見て不当であろうし、また、現実問題として労働者の賃金よりも低額であろうから、労働者にすら強制貯金させることが出来ないのであれば、研修手当の強制貯金はもちろん許されない。研修生に貯蓄の契約をさせることは公序良俗に反して無効であろうし、契約によらず一方的に貯金を天引きしていたのであれば不法行為が成立するであろう。もしその背後にある憲法上の人権を主張するとすれば、少なくとも財産権（29条）を主張することができよう。

### ③ 残業・休日出勤手当の未払い

研修生の場合、研修手当は作業の対価として支払われるものではなく、従って作業量や時間によって左右されるものではない。名目は研修手当であっても実質的に労働の対価としての意味を持つ金銭の給付を受けた研修生は、入管法19条1項2号の規定（行ってはならない活動）に違反したものととして退去強制及び刑事罰の対象となる（同法24条4号イ、70条1項4号及び73条）。また、研修生に対し賃金を支給した受け入れ機関は、不法就労助長罪（同法73条の2）に問われることがあるほか、不正行為を行った機関として以後の研修生の受け入れが認められないことにもなる（基準省令の研修の項の8号）<sup>(29)</sup>。研修生が、所定時間外、休日などに研修を行うと資格外活動である就労活動とみなされる。研修生の場合には、「残業・休日出勤手当の未払い」という以前に「残業・休日出勤手当」と、その前提となる残業や休日出勤があってはならないのである。

これに対して技能実習生は労働者であるから残業や休日出勤も可能であり、それに対する報酬も受け取ることが出来る。手当も含めた賃金について労働基準法は、「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない」（24条）と規定しているから、賃金の未払いは労働基準法に違反し、同法120条によって違反者は30万円以下の罰金ということになる。労働者との関係では、債務不履行による損害賠償責任を負うことになる。こういう問題にあえて憲法が出てくる必要はないと思われるが、強いてあげれば、ここでも29条の財産権の違法な侵害ということになる。

### ④ 研修手当・賃金のピンハネ

技能実習生の場合、上記③の場合と全く同じである。

これに対して研修生の場合は若干問題が複雑になるのではないと思われる。「ピンハネ」という表現を用いている以上、研修手当の金額があらかじめ設定されていたものと思われる。所定の研修手当を支払うことを研修生と約束していた場合には、債務不履行の問題が生じ得る。憲法でいうと財産権の侵害である。しかし、実は、現行法上、研修手当の支払い自体は義務ではない。その理由は次のように説明されている。

「研修生は、技術や技能について指導員から教えを受けるいわば学生の立場にある。本来、研修に要する諸経費は、教えを受ける側の研修生自身又は研修生を送り出した外国の機関が負担すべきものである。しかし、研修生の多くが開発途上国から来日していること等の事情が考慮され、受入れ機関において研修生等から諸経費を徴収している例はほとんど見られない。逆に、日本側の受入れ機関が研修生に対して研修手当として本邦滞在中に要する実費を支給することが一般に行われている。」<sup>(30)</sup>

すなわち、研修生に研修手当を支給することは広く行われているが、それは事実上のものであって法的な義務ではないということである。そうすると、研修生と受入れ機関との間で研修手当の支払いと金額についてあらかじめ合意があり、機関の側がそれを守らなかったような場合には、研修生の権利侵害の問題が生じるが、研修手当を支払うということについてあらかじめ何も合意がなかったような場合には、研修手当の未払いは違法とはいえないことになる。

### ⑤ 強制帰国措置

強制帰国措置という言葉が具体的に何を意味するのか不明瞭であるが、文字通り受け入れ機関が強制的に帰国させるというのであれば、行き過ぎであると思われる。一旦在留資格を得た外国人はその在留資格に付随した在留期間中はわが国に在留することが出来るのが原則である。確かに、研修・実習の受け入れ機関が帰国させようとするということは研修や実習が打ち切りになるということで、在留の前提が崩れる可能性が高いが、しかし他の機関に移って研修・実習を続ける可能性も全くないわけではないのであるから、受入れ機関自らが強制帰国の措置をとることは研修生・実習生の居住移転の自由の不当な侵害であり、ひいては不法行為を成り立たせるとと思われる。もちろん



ん、受け入れ機関が帰国するよう研修生を説得することは何ら問題がないが、強制帰国はあくまでも入管当局のみがなし得ることである。

## 6. 結びに代えて

以上、外国人研修生の人権問題について簡単に検討したが、ここで取り上げた事例だけでも研修生の人権や私法上の権利が相当侵害されているということが出来る。安価な労働力が求められているところに企業留学生的な研修生の制度を当てたことによる問題点が表れたのだと思われる。外国人単純労働者を受け入れないという従来の原則を維持するのであれば、今後は研修制度に対する啓蒙活動を強化することが必要である。

本稿のテーマは、憲法、入管法、労働法、民法など広範な分野にまたがり、筆者の手に余るものであった。とりわけ、民法に対する無知から思わぬ考え違いをしているかもしれない。私人による外国人の人権侵害の問題を引き続き検討してゆきたいと考える次第である。

## 注

- (1) 法務大臣官房司法法制部編『第41出入国管理統計年報』（平成14年）164頁。
- (2) 法務大臣官房司法法制部編『第40出入国管理統計年報』（平成13年）196頁参照。
- (3) 例えば、アット・ランダムに、姜徹『在日朝鮮人の人権と日本の法律（第二版）』（1994年；雄山閣出版）、金敬得『在日コリアンのアイデンティティと法的地位』（1995年；明石書店）、中井清美『定住外国人と公務就任権』（1989年；柘植書房）、日本弁護士連合会編集委員会（編）『定住化時代の外国人の人権』（1997年；明石書店）、福岡安則『在日韓国・朝鮮人』（1993年；中央公論社）、朴一『<在日>という生き方』（1999年；講談社）、大沼保昭・徐龍達『在日韓国・朝鮮人と人権』（1986年；有斐閣）などを挙げることができるが、もちろんこれらは定住外国人を取り上げた文献のごく一部にしか過ぎない。また、近年急激に増加している「外国人の参政権」に関する研究（例えば、徐龍達〔編〕『共生社会への地方参政権』（1995年；日本評論社）、長尾一紘『外国人の参政権』（2000年；世界思想社）、田中宏『Q & A 外国人の地方参政権』（1996年；五月書房）、及び近藤敦氏の一連の著作など）も定住外国人に関する研究の一端であるということができよう。
- (4) ただし、「外国人労働者」と「難民」に関する著作は非常に多い。本文でも述べるように、本稿の主たる対象である研修生は労働者とは異なる地位にある。
- (5) 2001年2月6日朝日新聞社説参照。
- (6) 西ドイツ(当時)はトルコと協定を結びトルコから労働者を受け入れていた。当初の予定では、トルコ人労働者はローテーションによって交代することになっていたが、実際にはこのローテーションはうまく働かず、ドイツに定住するトルコ人が増加した。イスラム教徒であるトルコ人とキリスト教徒であるドイツ人との間では、宗教問題をはじめとして文化的な摩擦が生じた。フランスでも、旧植民地であるマグレブ諸国（アルジェリア、チュニジア、モロッコ）からの移民が相当数ののぼり、やはりイスラム教とキリスト教との間で摩擦が生じた。
- (7) 当時の鎖国論の代表的論者が西尾幹二氏であり、開国論の代表的論者が石川好氏であった。西尾氏は議論の前提に、外国人労働者の大量導入は、民族の生命力を脅かし文化的衰退をもたらすという危惧を抱いていたようであり、ドイツなどを反面教師として、わが国は国内法規と管理体制を整備して「鎖国防衛」を行うしかないとした。これに対して石川氏は、外国人労働者は違法であっても来るときには来るものでありむしろ受け入れのルールを作ったほ

- うがよいと考えた。また石川氏は、外国人労働者を受け入れることにより発生する問題よりも、受け入れの積極的側面(例えば、社会の活性化)を評価すべきであるとした。西尾幹二『戦略的「鎖国」論』(1988年)、同『「労働鎖国」のすすめ』、石川好・西尾幹二「激突対談 やるかやらぬか『人の自由化』』正論1988年5月号40頁,6月号44頁参照。
- (8) 出入国管理法令研究会(編)『注解・判例 出入国管理外国人登録実務六法(平成14年版)』(2002年)139頁。
  - (9) 読売新聞2000年11月28日。
  - (10) 前掲注(1)文献VI頁及び注(2)文献VI頁参照。
  - (11) 坂中英徳・齋藤利男『全訂 出入国管理及び難民認定法逐条解説』(2000年)223頁以下。
  - (12) マクリーン事件最高裁判決(最高裁昭和53年10月4日大法廷判決;民集32巻7号1223頁)参照。
  - (13) 例えば、国際人権規約はA規約・B規約とも第2条で「国民的出身national origin」による差別を禁じている。「児童の権利に関する条約」第2条も同様に「国民的出身」による差別を禁止している。また難民条約は条約そのものが外国人である難民の人権を保障するためのものである。
  - (14) ただし、外国人に人権規定が適用されるといいながら例外を多く認める通説に対して、適用されるのではなく準用されるのであるとする萩野教授の準用説のほうが現状を説明する場合説得力があるかもしれない。萩野芳夫『基本的人権の研究』(1980年)63頁以下参照。もっとも、萩野教授自身は、最近では「準用という用語について誤解を生じることもあるので、準用とは言わないことにしている」とのことである(萩野編『外国人と法』(2000年)44頁)。
  - (15) 条文で「何人も」と書かれている権利は外国人にも保障され、「すべて国民は」と書かれている権利は日本国民のみに保障されるとする考え。「何人も」と書かれている国籍離脱の自由を外国人に保障する(明らかに当該外国人の本国に対する干渉となる)など不合理な結果が生じる。
  - (16) 海運業については船舶法3条。漁業については外国人漁業の規制に関する法律3条。公務員については、「国家意思の形成又は公権力の行使」にたずさわる職種には外国人は就けないとする政府解釈(「当然の法理」と呼ばれる)。
  - (17) 例えば、外国人は日本の船舶を所有できないとする船舶法1条。
  - (18) これを憲法22条が保障する居住移転の自由の制限とみるかどうかは見解が分かれるところである。判例によると憲法の保障する居住移転の自由は日本国内での居住移転の自由であって日本への入国の権利を含むものではない(最高裁昭和32年6月19日大法廷判決;刑集11巻6号1663頁)。
  - (19) 例えば、宮沢俊義『憲法Ⅱ(新版)』(1974年)241頁。
  - (20) 外国人の選挙権をめぐる学説の状況について詳しくは長尾前掲注(3)文献参照。
  - (21) 最高裁平成7年2月28日第三小法廷判決;民集49巻2号639頁
  - (22) ただし特定の限られた範囲の外国人に入国権を認めることは可能であろう。定住外国人に再入国の権利を認めることやEUのように加盟国民の自由な移動を認める機構にわが国が加入するような場合である。
  - (23) 最高裁昭和48年12月12日大法廷判決;民集27巻11号1536頁
  - (24) 通説・判例は間接適用説を採るが、その立場でも人権によってはその性質上直接適用がなされるものがあることは否定されない。具体的には、15条4項,24条,27条,28条である。
  - (25) 最高裁昭和56年3月24日第三小法廷判決;民集35巻2号300頁

- (26) 本件については棟居快行『憲法フィールドノート』（1996年）10頁以下参照。
- (27) 詳しい事情については岡本雅享「外登証から旅券へ——常時携帯制度運用の転換」法学セミナー 594号（2001年）62頁参照。
- (28) 坂中・齋藤前掲注（11）文献189頁。ちなみに、坂中氏も齋藤氏も法務省入国管理局の当局者である。
- (29) 坂中・齋藤前掲書189頁参照。
- (30) 坂中・齋藤前掲書188頁以下。

### 付録（資料）

本文中でも述べたように、「出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令」（平成2年5月24日法務省令第16号）をここに記載する。この省令はそれぞれの在留資格について具体的な受入れ基準を示したものである（入管法7条は入国審査官による審査の規定である。従ってこの省令は入国審査官の審査基準の一つを定めたものである）。これを見ることによって、研修制度のアウトラインが分かると思われる。この省令はすべての在留資格についての基準を定めているが、「研修」に関する部分のみ引用する。すなわち、以下に掲げるのは、研修生の入国審査の基準である。

#### 「出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令」

##### （研修生に関する部分のみ）

- 一 申請人が修得しようとする技術、技能又は知識が同一の作業の反復のみによって修得できるものではないこと。
- 二 申請人が18歳以上であり、かつ、国籍又は住所を有する国に帰国後本邦において修得した技術、技能又は知識を要する業務に従事することが予定されていること。
- 三 申請人が住所を有する地域において修得することが不可能又は困難である技術、技能又は知識を修得しようとする事。
- 四 申請人が受けようとする研修が申請人を受け入れる本邦の公私の機関（以下「受入れ機関」という。）の常勤の職員で修得しようとする技術、技能又は知識について5年以上の経験を有するものの指導の下に行われること。
- 五 受入れ機関が実施する研修の中に実務研修（商品を生産し若しくは販売する業務又は対価を得て役務の提供を行う業務に従事することにより技術、技能又は知識を修得する研修をいう。以下同じ。）が含まれている場合は、当該機関が次に掲げる要件に適合すること。ただし、受入れ機関が我が国の国若しくは地方公共団体の機関又は独立行政法人である場合その他法務大臣が告示をもって定める場合は、この限りでない。
  - イ 研修生用の宿泊施設を確保していること（申請人が受けようとする研修の実施についてあつせんを行う機関が宿泊施設を確保していることを含む。）
  - ロ 研修生用の研修施設を確保していること。
  - ハ 申請人を含めた受入れ機関に受け入れられている研修生の人数が当該機関の常勤の職員の総数の二十分の一以内であること。
- ニ 外国人研修生の生活の指導を担当する職員（以下「生活指導員」という。）が置かれているこ

と。

ホ 申請人が研修中に死亡し、負傷し、又は疾病に罹患した場合における保険（労働者災害補償保険を除く。）への加入その他の保障措置を講じていること（申請人が受けようとする研修の実施についてあっせんを行う機関が当該保障措置を講じていることを含む。）

ヘ 研修施設について労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）の規定する安全衛生上必要な措置に準じた措置を講じていること。

六 受入れ機関が実施する研修の中に実務研修が含まれている場合は、申請人が次のいずれかに該当する外国の機関の常勤の職員であり、かつ、当該機関から派遣される者であること。ただし、申請人が本邦の機関が外国に設立することを予定している合弁企業若しくは現地法人の常勤の職員の養成を目的とする研修を受けるため当該本邦の機関に受け入れられる場合で当該合弁企業若しくは現地法人の設立が当該外国の公的機関により承認されているとき又は受入れ機関が我が国の国若しくは地方公共団体の機関若しくは独立行政法人である場合その他法務大臣が告示をもって定める場合は、この限りでない。

イ 国若しくは地方公共団体の機関又はこれらに準ずる機関

ロ 受入れ機関の合弁企業又は現地法人

ハ 受入れ機関と引き続き1年以上の取引の実績又は過去1年間に10億円以上の取引の実績を有する機関

七 申請人が本邦において受けようとする研修の中に実務研修が含まれている場合は、当該実務研修を受ける時間（2以上の受入れ機関が申請人に対して実務研修を実施する場合にあっては、これらの機関が実施する実務研修を受ける時間を合計した時間）が、本邦において研修を受ける時間全体の三分の二以下であること。ただし、法務大臣が告示をもって定める場合は、この限りでない。

八 受入れ機関又はその経営者、管理者、申請人の受ける研修について申請人を指導する者若しくは生活指導員が過去3年間に外国人の研修に係る不正行為を行ったこと（実務研修を含まない研修実施計画に基づいて受け入れた研修の在留資格をもって在留する者を実務研修に従事させたことを含む）がないこと。

九 申請人が受けようとする研修の実施について我が国の国若しくは地方公共団体の機関又は独立行政法人以外の機関があっせんを行う場合は、営利を目的とするものでなく、かつ、当該機関又はその経営者若しくは常勤の職員が過去3年間に外国人の研修に係る不正を行ったことがないこと。

平成14(2002)年10月3日受理

平成14(2002)年12月25日発行