

Q1：受け入れ機関による研修生規則や契約書に、あなたの自由を拘束するようなことは書かれていませんか？

A：日本政府は、研修生・実習生の自由を拘束する契約を認めていません。また契約書よりも日本の法律が優先されます。以下をチェックしてみましょう。

◎パスポートは本人のものであり、本人が保管すべきものです。本人の了承もなく受け入れ機関や会社が一方的に保管することはもちろん、その保管が「紛失防止」などの名目であっても、実質的に「失踪等の発生防止」を目的としている場合は、合意文書があっても不適切とみなされます。

◎研修手当または賃金から、積立貯金または不透明な管理費などの名目でお金を引くことは認められていません。
◎外出の規制、電話所有の規制や人権団体や労働組合など第三者との接触の禁止は、あなたの人権を踏みにじる違法行為です。

契約書やあらゆる合意文書は、

- ちゃんと自分の国の言語で説明を受け、内容を確認しましょう。
- その写しを自分でも保管しましょう。
- 疑問があれば、外国人労働者を支援する日本のLSMなどに聞いてみましょう。

Q2. 実習生になって賃金からどんな項目で控除されていますか？

Q3：賃金が他の日本人従業員より低くはありませんか？

A：技能実習生には、日本の労働法が適用され、日本の労働者と同じ権利が保障されています。

◎通常、賃金から控除されるものは税金、社会保険料と社宅費・光熱費です。不当に控除されているものはないか、チェックしてみましょう。

〈実習生〉

- 所得税 健康保険料 厚生年金
- 雇用保険 社宅費（受け入れ企業による）
- 光熱費（受け入れ企業による）

◎1年目の研修生の手当は「生活実費」なので、会社は「社宅費」「工具代」などいかなる理由でも管理費を差し引くことはできません。

◎日本の法務省は、技能実習生は同じ職場の日本人と「同等額以上の報酬を受けることを内容とする雇用契約」が実習生と会社の間で交わされることとしています。

Q4：残業や休日労働をしているのに、残業手当が出ません。どうしたらよいのですか？

A：技能実習生は、残業手当を請求できます。

◎週40時間以上の労働は原則的に残業扱いとなります。通常の残業は25%増、午後10時から午前5時までの労働（深夜残業）は50%増、休日労働は35%増となります。

◎過去の未払分は請求できます。その時、給与明細書、タイムカード、作業カレンダー、またはあなたが毎日つける記録が重要な証拠となります。

（例）A社は研修生に残業をさせ、1年間で400時間近い残業手当を支払いませんでした。彼らは日本の労働組合に加入し、未払賃金請求の交渉を会社と行いました。その結果、A社は組合に加入した元研修生全員に、残業手当相当の和解金を支払いました。その際、彼らの作

業カレンダーなどの記録が重要な証拠になりました。

◎研修生の場合、そもそも時間外研修が禁止されているので断りましょう。

Q5：有給休暇が何日とれるのか、わかりません。

A：技能実習生は有給休暇をとることができます。

◎実習生になってから半年後に10日の有給休暇が付与され、その1年後には新たに11日が付与されます。

◎受け入れ機関や会社が有給休暇の時期や使い方を一方的に決めることはできません。

Q6：仕事中に怪我をして、病院に行って数日仕事を休みました。賃金からはその分引かれるのですか？

A：研修生総合保険・実習生総合保険などの民間保険のほか、実習生には労災保険が適用されます。

◎工作中的の怪我の場合、実習生は労災申請をすることができ、認定されれば保険金が給付されます。補償されるのは、医療費、休業補償、指を切断した場合などの後遺障害、遺族補償などです。

◎研修生であっても、作業の実態が労働であれば、労災の適用は可能です。

◎労災申請には時効があり、医療費や休業補償などは各請求権発生後2年です。また、後遺障害や遺族補償は各請求権発生後5年です。

◎医師の診断書などを早めに準備しましょう。

Q7：会社が不況だからと解雇を言い渡されました。この場合、すぐに帰国しなくてはいけないのですか？

Q8：会社が倒産してしまいました。すぐ帰国手続きが

取られましたが、帰国しなくてはいけないのでしょうか？

A：日本の労働法では、一方的でいきなりの解雇は許されていません。

◎会社が倒産した場合、移籍することができます。

◎客観的に合理的で社会通念上相当な理由がない場合、解雇は認められません。

◎不況などを理由にした整理解雇は、①その必要性、②解雇回避努力、③人選の合理性、④労働者との協議、など4つの要件を満たさなければ無効となります。

◎解雇予告（手当）のない突然の解雇は日本の労働法に違反しています。社長は、30日以上前に解雇を予告するか、30日分以上の平均賃金を予告手当として支払わなければなりません。

（例）B工場が閉鎖された時、そこにいた実習生が労働組合を結成して、同等な条件で移籍を勝ち取った事例があります。実習生が労働組合に加入することは、法律によって保障されています。組合と一緒に交渉することによって移籍だけではなく、他の労働条件の向上も図ることができます。

Q9：会社の問題を訴えたくても強制帰国などの脅しが怖いのですが...

A：あなた一人で交渉するより、第三者がいた方が強制帰国の可能性は低いです。

◎研修生からの確かな証拠と第三者の監視の目があれば、受け入れ機関は下手な動きができません。