

第3回 建設・不動産 人権デュー・ディリジェンス推進協議会
～技能実習生に関する人権課題を事例としたワークショップ～

送出国ベトナムの農村からみた 人権課題としての *Zero Fees*

技能実習に代わる新制度の案	
転職	同一企業で1年超の就労などの要件を満たせば本人の意向による転職を可能に
手数料	来日前手数料の一部を受け入れ企業が負担するなどの仕組みを導入
日本語能力	就労開始前に6段階の熟達度のうち最も低いA1以上 (日本語能力試験のN5合格など)
特定技能への移行	技能検定3級に合格など、日本語能力は2番目に低い熟達度A2以上が条件

(出所) 有識者会議の最終報告書たたき台



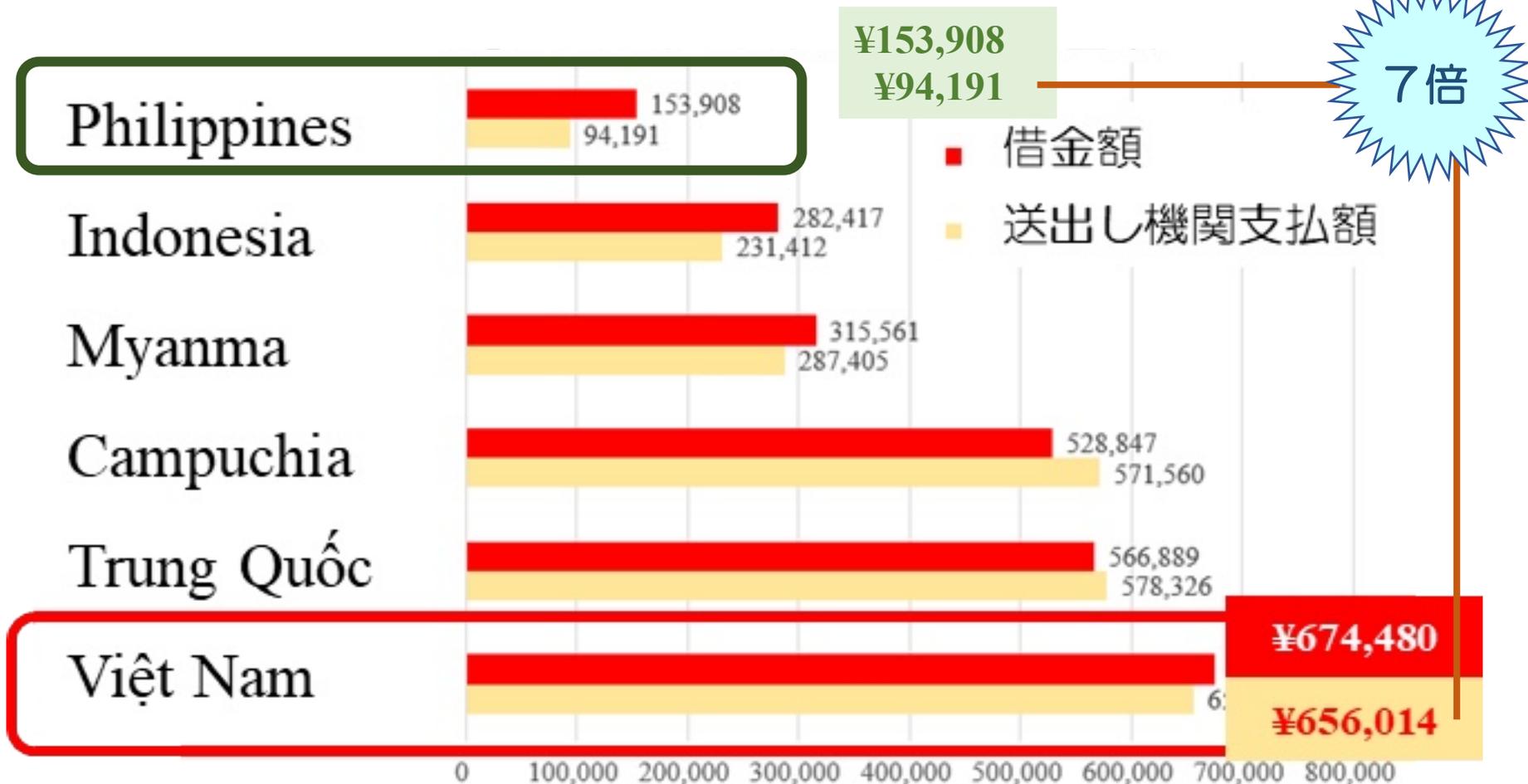
(認定) 特定非営利活動法人 日本国際親善協会
東京都新宿区西新宿1-19-8 新東京ビル10階
電話&FAX 03-5989-0814



<https://www.word.jifa.org> <https://www.jifa.org>

伊瀬 洋昭 ise@jifa.org

送出し機関支払費用総額と平均借金額



出典：令和4年7月26日 出入国在留管理庁 技能実習生の支払い費用に関する実態調査について
<https://www.moj.go.jp/isa/content/001377366.pdf>



○ 新海外労働者派遣法 Law69/2020/QH14号

2020年11月13日

第23条 サービス料

2. サービス企業が労働者から収受するサービス料

d) 労働者受入国側がサービス料を支払った場合、合意されたサービス手数料に比して不足している金額のみが労働者から収受されること。

4. 労働者から収受されるサービス料の上限額

サービス料は契約に基づく労働者の賃金の3か月分を超えてはならない

技能実習に代わる新制度の案

転職



同一企業で1年超の就労などの要件を満たせば本人の意向による転職を可能に

手数料



来日前手数料の一部を受け入れ企業が負担するなどの仕組みを導入

日本語能力



就労開始前に6段階の熟達度のうち最も低いA1以上
(日本語能力試験のN5合格など)

特定技能への移行



技能検定3級に合格など、日本語能力は2番目に低い熟達度A2以上が条件

(出所)有識者会議の最終報告書たたき台



今までも来日前手数料を払って
いなかったのか？



送出管理費の位置づけ

来日前及び来日後の手数料及び事前教育費用

改正前

Trước sửa đổi

改正後

Sau sửa đổi

仲介手数料

Tiền môi giới

明確に禁止
Bị cấm

法に適合しない
サービス手数料
(規定なし)

Phí dịch vụ bất hợp
pháp (Không quy tắc)

禁止
Cấm

実習生負担
3,600USD

Thực tập sinh
chi trả 3.600
USD

受入国側負担
18万円

Nước tiếp nhận trả 18man

実習生負担
30万円
TTS trả 30man

送出し管理費
18万円

Phí quản lý 180.000 yên

(例) 賃金16万円/月
送出し管理費5,000円/月

ベトナムの旧法では「送出し機関が収受する手数料」と「送出し管理費(5,000円/月 介護10,000円/月)」が明確には関連付けられていなかった

契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律 主な改正内容

Pháp luật liên quan đến người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng Nội dung sửa đổi chính

日本の場合 仲介契約に伴う報酬上限 0 VND

Đối với Nhật Bản 労働者による寄託金の上限 0 VND

Giới hạn trên của thù lao liên quan đến hợp đồng mỗi giới 0 VND

Tiền ký quỹ tối đa của người lao động 0 VND

改正前

Trước sửa đổi

仲介手数料
Tiền môi giới

法に適合しない
サービス手数料
(規定なし)
Phí dịch vụ bất hợp
pháp (Không quy tắc)

実習生負担
3,600USD

Thực tập sinh
chi trả 3.600
USD

送出し管理費
18万円
Phí quản lý 180.000 yên

改正後

Sau sửa đổi

(例) 賃金16万円/月 送出し管理費5,000円/月

(Ví dụ) Lương 160.000 yên

háng Phí quản lý 5.000 yên/tháng

明確に禁止
Bị cấm

禁止
Cấm

受入国側負担
18万円

Nước tiếp nhận trả 18man

実習生負担
30万円

TTS trả 30man

さらにゼロフィーに向けた努力
Nỗ lực hơn nữa tiến tới phí 0 đồng

受入国側負担+α
Nước tiếp nhận trả+α

受入国側負担
18万円

Nước tiếp nhận trả 18man

実習生負担
TTS chi trả

手数料上限
3ヶ月の賃金
(48万円)

Giới hạn phí 3 tháng
lương (480.000 yên)

手数料上限
3,600USD

Giới hạn phí
3.600USD

「受入国側が送出し機関に支払う費用」は通達により、「管理費として月額5,000円以上（介護は10,000円以上）」

“Chi phí do quốc gia tiếp nhận trả cho tổ chức phái cử” được quy định là “phí quản lý từ 5.000 yên trở lên mỗi tháng (10.000 yên trở lên đối với điều dưỡng).”

旧法では、「送出し機関が収受する手数料」と「送出し管理費（5,000円/月 介護10,000円/月）」が関連付けられていなかった
Theo luật cũ, "phí do tổ chức phái cử nhận được" và "phí quản lý phái cử (5.000 yên/tháng điều dưỡng 10.000 yên/tháng)" không được liên kết với nhau.



○ 新海外労働者派遣法 Law69/2020/QH14号

2020年11月13日

第23条 サービス料

2. サービス企業が労働者から收受するサービス料

d) 労働者受入国側がサービス料を支払った場合、合意されたサービス手数料に比して不足している金額のみが労働者から收受されること。

4. 労働者から收受されるサービス料の上限額

サービス料は契約に基づく労働者の賃金の3か月分を超えてはならない

技能実習に代わる新制度の案

転職



同一企業で1年超の就労などの要件を満たせば本人の意向による転職を可能に

手数料



来日前手数料の一部を受け入れ企業が負担するなどの仕組みを導入

日本語能力



就労開始前に6段階の熟達度のうち最も低いA1以上
(日本語能力試験のN5合格など)

特定技能への移行



技能検定3級に合格など、日本語能力は2番目に低い熟達度A2以上が条件

(出所)有識者会議の最終報告書たたき台



改正前

Trước sửa đổi

改正後

Sau sửa đổi

仲介手数料

Tiền môi giới

明確に禁止

Bị cấm

法に適合しない
サービス手数料
(規定なし)

Phí dịch vụ bất hợp pháp (Không quy tắc)

禁止

Cấm

実習生負担
3,600USD

Thực tập sinh
chi trả 3.600
USD

受入国側負担
18万円

Nước tiếp nhận trả 18man

実習生負担
30万円
TTS trả 30man

送出し管理費
18万円

Phí quản lý 180.000 yên

(例) 賃金16万円/月
送出し管理費5,000円/月



ILO181の批准国ではない フィリピン

日本への労働者に対するリクルートフィー負担ゼロ規定

REVISED POEA RULES AND REGULATIONS GOVERNING THE
RECRUITMENT AND EMPLOYMENT OF LANDBASED OVERSEAS
FILIPINO WORKERS OF 2016

- 1 か月の基本給に相当する採用手数料に上限が設けられているが、
「**斡旋料の徴収が禁止されている国**で採用された労働者
には**料金を請求することはできない**」という規定
⇒ **送出し管理費 10,000円/月**

ベトナムの旧法では「送出し機関が收受する手数料」と
「送出し管理費(5,000円/月 介護10,000円/月)」
が明確には関連付けられていなかった



ILO条約181号の適用に関する厚生労働省の見解*

「ILO 条約181号に関して日本も批准国だが、批准国である日本国内の民間の仲介業者が直接もしくは間接的に労働者から手数料などを徴収してはいけないと定めたものと認識している。そうではない外国の送出し機関等がその国の求職者から手数料を徴収するということまでは禁止するものではないと理解している。二国間取決め（MOC）に関しては、相手国が条約を批准していない場合には、相手国はこの条項を遵守する義務を負っているとは言えないため、**MOCの中で規定することは、相手国の国内法令の整備等を要するものであり困難であると考えている。**」

*引用 <https://morinaga-shinko.com/info/online/2021/index.html>

公益財団法人 森永酪農振興協会（2021年度）講演会記録

「外国人労働者受入れの現状と課題 ～ビジネスと人権&持続可能性から考える～」
公益社団法人自由人権協会 理事 旗手 明氏

Q4：「労働者から手数料又は経費を徴収してはならない」とするILO条約181号（民間職業仲介事業所）を批准してる日本が、借金を背負った技能実習生を受け入れるのは、条約違反にはならないのでしょうか。

A4： この点に関して、ILO条約を司る厚生労働省は、以下のように回答しています。

「ILO条約181号に関して日本も批准国だが、批准国である日本国内の民間の仲介業者が直接もしくは間接的に労働者から手数料などを徴収してはいけないと定めたものと認識している。そうではない外国の送出し機関等がその国の求職者から手数料を徴収するということまでは禁止するものではないと理解している。二国間取決め（MOC）に関しては、相手国が条約を批准していない場合には、相手国はこの条項を遵守する義務を負っているとは言えないため、MOCの中で規定することは、相手国の国内法令の整備等を要するものであり困難であると考えている。」

私としては、これでは相手国の取扱いを通じて実質的にILO181号条約に違反する事態を容認しているものと言わざるを得ず、二国間取決めにおいて募集・あっせんにかかる費用のすべてを雇用主負担とすべきものと考えています。



ILO181の批准国ではない

フィリピンの海外労働者採用における リクルートフィーの労働者負担禁止

REVISED POEA RULES AND REGULATIONS GOVERNING THE RECRUITMENT AND EMPLOYMENT OF LANDBASED OVERSEAS FILIPINO WORKERS OF 2016

2016年の陸地で勤務する海外フィリピン人労働者の募集と雇用を管理する POEA 規則と規則の改訂

<https://asean.org/wp-content/uploads/2016/08/Revised-POEA-Rules-And-Regulations.pdf>

1 か月の基本給に相当する採用手数料に上限が設けられている。

ただし、家事労働者、船員、および斡旋料の徴収が禁止されている国で採用された労働者には、料金を請求することはできません。

SECTION 143. Grounds for Imposition of Administrative Sanctions Against a Licensed Recruitment

g 法律、政策または慣行のいずれかにより、一般的なシステムが配置および募集手数料の請求および徴収を許可しない国への配属のための配属手数料の請求および徴収。

罰則: ライセンスの取り消しと、労働者から徴収した斡旋料および斡旋料の返還。
徴収額から年率 6% の利息が付く。

出典: A global comparative study on defining recruitment fees and related costs

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_761729.pdf

*フィリピンは、全ての移住労働者及びその家族の権利の保護に関する国際条約を1995年に批准している。



ILO181の批准国ではない

ドイツの海外労働者採用における リクルートフィーの労働者負担禁止

Germany

This policy applies to both national and international recruitment of workers. The charging of recruitment fees and/or related costs to the worker is prohibited. This policy applies to temporary agency workers only.

Extract of relevant policies

According to Article 9(1)(5) of the Temporary Employment Act, workers may not be charged any fees by the agency for placing them on the job.

Link to relevant policy

[Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung \(Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - AÜG\), zuletzt geändert 2020 .](#)

ドイツ

このポリシーは、国内および国際的な労働者の募集に適用されます。採用手数料および/または関連費用を労働者に請求することは禁止されています。このポリシーは、派遣労働者のみに適用されます。

関連政策の抜粋

派遣法第9条第1項第5項によると、労働者は、彼らを仕事に就かせるために代理店から手数料を請求されることはありません。

出典：A global comparative study on defining recruitment fees and related costs

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_761729.pdf

ILO181の批准国である

モンゴルとの二国間協力覚書における 手数料の記述は他国と同じ

ILO181の批准国である
(2015年4月17日批准)



送出機関の認定基準

1 送出機関は、次の全ての基準を満たしている必要がある。

二 技能実習生又は技能実習生になろうとする者（以下「**技能実習生等**」という。）から徴収する手数料その他の費用について、**算出基準を明確に定めて公表し、当該手数料その他費用の詳細について技能実習生等に十分に理解をさせるために説明すること。**

六 モンゴル国の法令に従って事業を行うこと。

七 送出機関又はその役員が、過去5年以内に、次に掲げる行為を行っていないこと。
(a) 技能実習に関連し、保証金の徴収やその他の目的など理由のいかんを問わず、技能実習生等、その親族又はそれらの関係者等の金銭その他の財産を管理する行為

平成29年12月21日「日本国法務省・外務省・厚生労働省とモンゴル労働・社会保障省との間の技能実習に関する協力覚書（MOC）」

ILO181の批准国でない フィリピン

参考



送出機関の認定基準

1 送出機関は、次の全ての基準を満たしている必要がある。

二 技能実習生又は技能実習生になろうとする者（以下「**技能実習生等**」という。）から徴収する手数料その他の費用について、算出基準を明確に定めて公表し、当該手数料その他の費用の詳細について技能実習生等に十分に理解をさせるために説明すること。

六 フィリピンの法令に従って事業を行うこと。

七 フィリピンの送出機関又はその役員が、過去5年以内に、次に掲げる行為を行っていないこと。
(a) 技能実習に関連し、保証金の徴収その他の手段のいかんを問わず、技能実習生等、その親族又はそれらの者の関係者等の金銭その他の財産を管理する行為

ILO181の批准国でない ベトナム

参考



ベトナムの送出機関の認定基準

ベトナムの送出機関は、日本に技能実習生を送り出すための認定を受けるためには、次に掲げるすべての基準を満たしている必要がある。

(3) 技能実習生又は技能実習生になろうとする者（以下「**技能実習生等**」という。）から徴収する手数料その他の費用について、算出基準を明確に定めて公表し、当該手数料その他の費用の詳細について技能実習生等に十分に理解させるために説明すること。

(7) ベトナムの法令に従って事業を行うこと。

(8) 略

(9) ベトナムの送出機関又はその役員が、覚書の開始の後、次に掲げる行為をしていないこと。

(a) 技能実習生の募集やベトナムの送出機関及び日本の監理団体との間における技能実習生の送出し及び受入れに際し、ブローカーが介入することを許容し、又はブローカーが日本の監理団体に対し、賄賂を提供し、又は手数料を支払うことを許容する行為

平成29年6月6日「日本国法務省・外務省・厚生労働省とベトナム国労働・傷病兵・社会問題省との間の技能実習に関する協力覚書（MOC）」

Zero Fees の定義に関する議論

外国人材の責任ある受入れにあたって、国際労働基準に準拠し、手数料及び関連費用等の費用負担なく受け入れる仕組みを構築するため、課題と解決策について、様々なステークホルダーズの参加のもと、送出し国の海外労働派遣関連制度との整合を図りながら検討する

JP-MIRAI（責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム）にJIFAから分科会設置を提案 JP-MIRAI発足時 51団体 ⇒ 現在637（2023/5/8 現在）

国際労働基準 International Labour Organization (ILO)

労働における基本的原則および権利に関するILO宣言(1998)

（未批准国も尊重、促進、実現の義務を負う）

・移民労働者条約(公共職業紹介事業の無償など)

・ **民間職業仲介事業所条約（労働者からの手数料他の徴収の禁止）**

ILO181 条約発効日：2000年5月10日（日本：1999年7月28日批准）

・ **公正な人材募集・斡旋に関する一般原則・実務指針ならびに募集・斡旋手数料及び関連費用の定義**（ILO,2019）

政府の責任：手数料・関連費用の請求排除の措置

事業者の責任：手数料・関連費用の労働者からの徴収禁止

必要とする語学教育費用、前職要件訓練費用まで含めるかどうかなど議論

（国内的には、EPAによる介護福祉士・看護師候補生との整合も話題）

今後責任ある受入れが目指すべき方向 Zero Fees / 人権 Due Diligence

人権Due Diligenceは、人権侵害に関わるリスクを評価し、コントロールしようとするもの。

人権侵害の対象には、「過度の長時間労働」、「賃金の未払い」、「ハラスメント」といった、組織内で発生する問題だけでなく、「強制労働」、「児童労働」、「外国人労働者の権利侵害」といったサプライチェーン上で発生するグローバルな問題も含まれます。

募集・斡旋手数料・関連費用

請求・徴収の方法、時期、場所にかかわらず、雇用又は採用を確保するために募集・斡旋・選定の過程で発生するあらゆる手数料又は費用 ⇒ **労働者負担なし**

募集・斡旋手数料

官民を問わず、人材紹介者が提供する求人と求職をマッチングする募集・斡旋サービスに対する支払等を含む。（賄賂、リベート、保証金、不正な費用、回収手数料、担保などの契約外費用、非開示の費用、水増しされた費用は不正費用として違法である）

関連費用

① 医療費 健康診断、検査、予防接種

② 保険費

労働者の生命、健康及び完全について付保するための費用

③ 技能資格検定費

労働者の言語能力及び技能・資格の水準を検証し、もしくは特定地ごとの資格認定、証明または許認可を取得するための費用

④ 訓練・研究費

新規採用労働者の出発前または到着後研修を含む、必要な訓練を受けるための費用

⑤ 機材費 制服、保護具その他の機材にかかる費用

⑥ 旅費・宿泊費

訓練、面接、領事関係の手続き、転勤及び帰還または帰国に係るものを含む、募集・斡旋過程において国内的または国境を越えた渡航、宿泊及び生計に必要な経費

⑦ 管理費

募集・斡旋プロセスを遂行する目的でのみ必要となる申請・サービス費用。労働者の雇用契約、身分証明書、旅券、査証、身元確認、安全・出国検査、銀行サービスならびに就労・居住許可証の作成、取得または合法化のための代理及びサービスに係る手数料が含まれる

職業安定法

第一章 総則

(法律の目的)

第一条 この法律は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）と相まつて、公共に奉仕する公共職業安定所その他の職業安定機関が関係行政庁又は関係団体の協力を得て職業紹介事業等を行うこと、職業安定機関以外の者の行う職業紹介事業等が労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整に果たすべき役割に鑑みその適正な運営を確保すること等により、各人にその有する能力に適合する職業に就く機会を与え、及び産業に必要な労働力を充足し、もつて職業の安定を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

(均等待遇)

第三条 何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。但し、労働組合法の規定によつて、雇用主と労働組合との間に締結された労働協約に別段の定めのある場合は、この限りでない。

第三章の二 労働者の募集

(委託募集)

第三十六条 労働者を雇用しようとする者が、その被用者以外の者をして報酬を与えて労働者の募集に従事させようとするときは、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。

② 前項の報酬の額については、あらかじめ、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。

③ 労働者を雇用しようとする者が、その被用者以外の者をして報酬を与えることなく労働者の募集に従事させようとするときは、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。

(報酬受領の禁止)

第三十九条 労働者の募集を行う者及び第三十六条第一項又は第三項の規定により労働者の募集に従事する者（以下「募集受託者」という。）は、募集に応じた労働者から、その募集に関し、いかなる名義でも、報酬を受けてはならない。



この条項は、外国人労働者への適用を除外してはいないはず

(罰則)

第六十五条 次の各号のいずれかに該当するときは、その違反行為をした者は、これを六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

六 第三十九条、第四十条又は第四十三条の三の規定に違反したとき。

Ⅳ 労働者募集の原則

1 労働者募集の原則

募集主及び募集受託者は、次の原則に従って労働者募集（文書募集、直接募集又は委託募集）を行わなければならない。

（12）報酬の受領及び供与の禁止（法第39条、第40条）

募集主又は募集受託者は、募集に応じた労働者からその募集に関していかなる名義でも報酬を受けてはならない。また募集主は募集従事者に対して、賃金、給料その他これに準ずるもの又は厚生労働大臣の認可に係る報酬を与える場合を除き、報酬を与えてはならない。

なお、募集とは、労働者を雇用しようとする者が、自ら又は他人をして労働者となろうとする者に対し、その被用者となることを勧誘することであり、採用試験は募集に応じた者から雇用することとなる者を選考するために行うものであるため、募集とは別の行為である。このため、採用試験の手数料を徴収することは法第39条の報酬受領の禁止には該当しない。

8. 罰則

（3）委託募集関係

子 募集主又は募集従事者が募集に応じた労働者から報酬を受けたときは、その違反行為をした者は、は6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる。また、募集主が募集従事者に認可を受けた報酬以外の報酬を与えたときも同様である（法第65条第6号）。

募集・求人業務取扱要領

令和4年12月

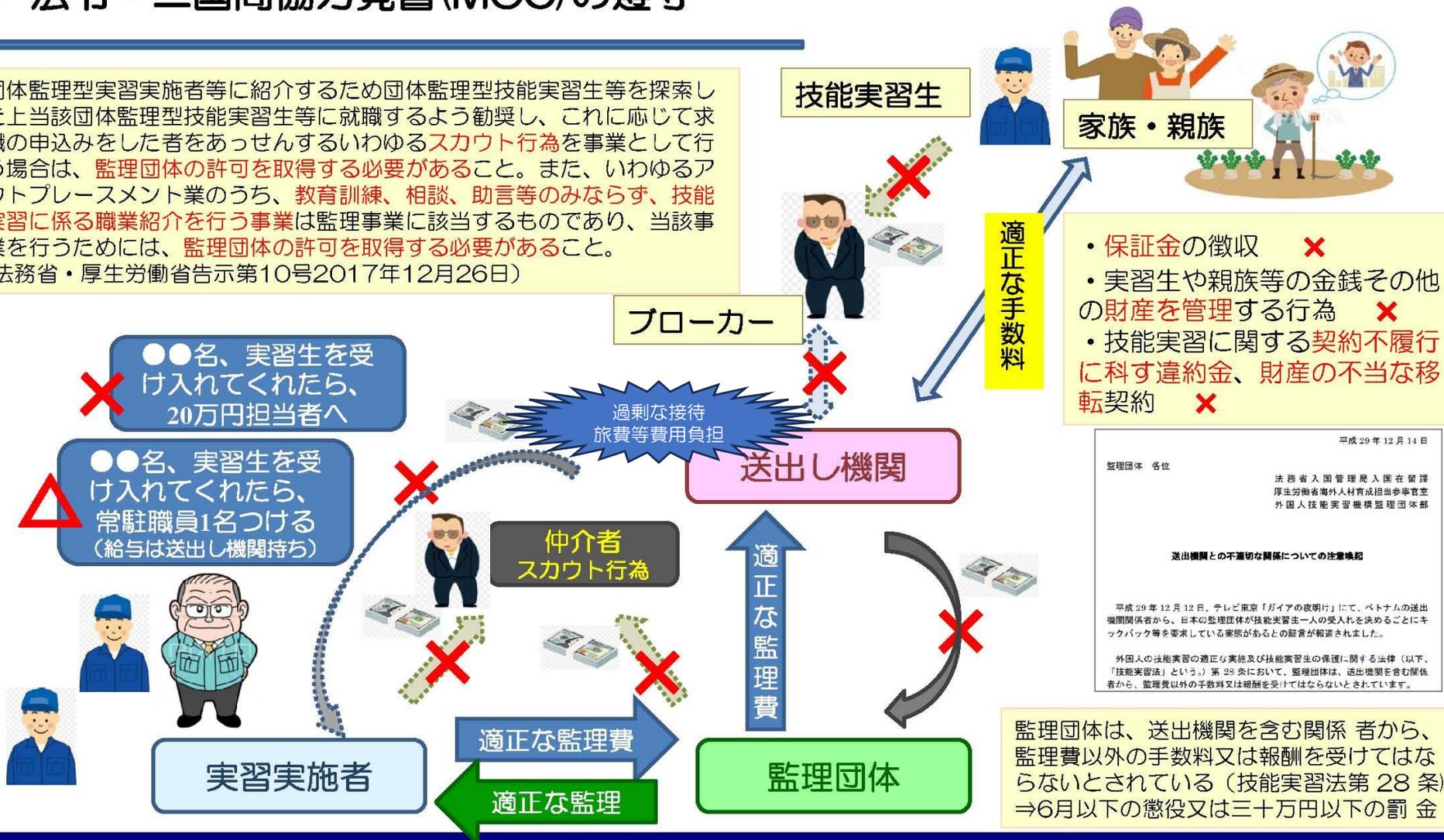
厚生労働省職業安定局

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001030887.pdf>



法令・二国間協力覚書(MOC)の遵守

団体監理型実習実施者等に紹介するため団体監理型技能実習生等を探索した上当該団体監理型技能実習生等に就職するよう勧奨し、これに応じて求職の申込みをした者をあっせんするいわゆるスカウト行為を事業として行う場合は、**監理団体の許可を取得する必要があること**。また、いわゆるアウトプレースメント業のうち、**教育訓練、相談、助言等のみならず、技能実習に係る職業紹介を行う事業は監理事業に該当するものであり、当該事業を行うためには、監理団体の許可を取得する必要があること**。
(法務省・厚生労働省告示第10号2017年12月26日)



技能実習生の受入れ事例と留意点 ～ 監理団体・送出し機関との適正な連携～

一般社団法人 日本生産技能労務協会
製造請負現場における外国人材活用セミナー

2018年9月26日

監理団体当時
伊瀬作成資料

技能実習生の5分の1を占めるハティン・ゲアン両省の技能実習生の負担額がなぜ高いのか？

ベトナム技能実習生手数料負担額



JP-MIRAI 第3回手数料研究会資料(2022)
国立社会保障・人口問題研究所 国際関係部長 是川様：
「アジアの労働市場・移民労働の現状」より引用

北中部出身実習生の負担額が高い主な理由

- ①適正な情報に乏しく、ブローカー等の不適切な誘いが未だに多い
- ②大手送り出し機関がリクルーターを多用し、草刈り場となっている
- ③親族・教師・地元有力者・仲介者それぞれの段階で謝金が日常化している（各段階での仲介謝金・手数料）
- ④頻発する水害等により貧しい農村地域であるため、借金が多く、高額な借金をするため、今までの借金を清算する必要がある
- ⑤地元優良な日本語学校や送り出し機関が少ない(寮費・交通費含む)
- ⑥農業以外の前職経験が得られないため高額な偽造就業証明書が横行
- ⑦二国間協定や通達に基づく手数料等の規制が徹底していない
- ⑧地域では雇用機会がなく、採用の遅れが大きな負担となることから、高額な仲介手数料を払っても地元の仲介者に頼る傾向

北中部のハティン省では、一人当たりの域内総生産(GRDP)の2025年目標値は、ハノイ市やホーチミン市の3分の1

★腐敗認識指数 (Corruption Perceptions Index - CPI)
ベトナム77位 (前年度から10位上昇、11年前は112位)
日本18位 出典：Transparency International 2022



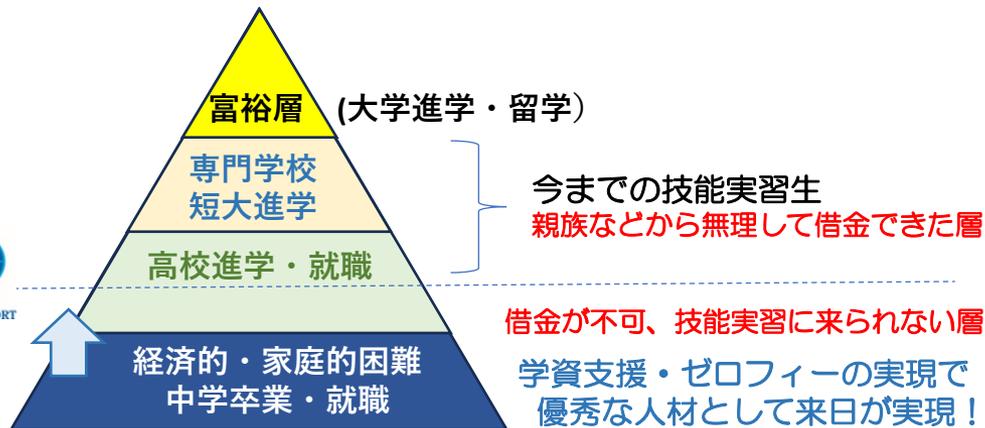
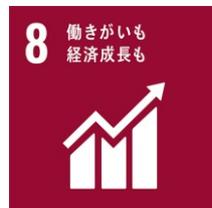
ベトナム 全国63省・市における2025年までの国民1人当たり域内総生産(GRDP)の目標値

ハティン・ゲアン両省は農業が中心で発展が遅れ、政府は失業対策や経済対策の面から海外出稼ぎを奨励。63ある省と市のうち、この2省で海外派遣労働者全体の5分の1を超える。英国のコンテナ事件では、亡くなった39人のうち31人が両省の出身



コンテナ事件で命をおとした元技能実習生ファム・ティ・チャー・ミーさん(ハティン省カンロックの出身)

北中部ハティン省にみる 今後の来日実習生・就労者への期待



**Zero Fees
の実現**

**企業就業奨励金
信頼関係
帰属意識の醸成**

ハティンでの教育支援に、日本人教師をJIFAから派遣



**Zero Fees
企業支援**

**地方自治体
の支援**

受入企業の奨励金や *ZeroFees* により、困難な若者の人生をかえ、キャリアを築く夢の実現を応援

↓
支援を通じて培った帰属意識や信頼関係が、地域における安定した雇用や継続につながる (転籍抑制)



自動車技術に関心をもち、日本語を勉強し技能実習をめざす青年と訪問団の大手自動車メーカー参加者の質疑

JIFA学資支援が契機となって日本語を学びはじめた高校生

- ### 成功に向けたロードマップ
1. 信頼できる正確な情報の提供
 2. 仲介手数料Freeの定着
 3. 受入企業と就労者の信頼関係の構築
 4. キャリアパスの具体化と企業の協力態勢
 5. 日本語や日本を知る基礎教育の充実
 6. 就労地域や企業の魅力と期待



ハティン ゼロフィープロジェクト



認定NPO
日本国際親善協会 (JIFA)
ハティン越日友好協会 (NPO)

日本からの支援で
Zero Feesを実現しましょう！

ハティン
技能実習生や留学生の費用負担・借金が多い地域

日本の文化や社会を紹介し交流を通じて、明確な目的や目標を持つことにより、支援企業等の協力を得て、費用負担少なく、日本で学び働けるようにする

原因：

- ① 間違っ情報 → 信頼できる情報が乏しい
- ② 違法な行為 → 保証金、担保禁止が守られていない
- ③ 仲介者への手数料 → **禁止されたが守られていない**
- ④ 地域に優れた教育・訓練機関が少ない → ハノイやホーチミンの送出し機関・日本語学校の寮費や交通費負担
- ⑤ 帰国後地元での就業の見込みがない → 失踪の要因の一つ

日本とベトナムの信頼できる正しい情報を提供する

保証金、担保に替わる事前支援による信頼関係の構築

仲介手数料は受入企業側から徴収することを徹底する

ハティンの教育機関、訓練機関、日本語学校への支援

産業振興ロードマップに沿った帰国後支援態勢への協力

労働における基本的原則および権利に関するILO宣言(1998)

(未批准国も尊重、促進、実現の義務を負う)

国際労働基準 International Labour Organization (ILO)

ILO181 民間職業仲介事業所に関する条約 (1998)

「派遣労働者からの手数料徴収禁止」

条約発効：2000年5月10日 (日本は1999年7月28日批准)

募集・斡旋・選定の過程で、あらゆる手数料又は費用を本人から徴収しない**Zero Fees**が **グローバルスタンダード** になりつつある

受入企業がFeesを負担するためには

日本でのハティン人材の魅力紹介も重要！

候補生と受入企業との確かな信頼関係
習得する技能・知識が明確であること
受入企業に教育的視点が明確であること
帰国後地域で技能・知識を活かす見通し
受入企業や同職種企業のハティン進出につながる

ハティン省が総合的な産業振興ロードマップを策定し、誘致・協力する企業に対し戦略的にふさわしい人材を派遣し、帰国後の就業につなげる取組みを進めることに、JIFAは協力します。

ハティンには日本語や日本を理解する帰国技能実習生が多く、日本への関心が高い若者が多いにもかかわらず

稼ぐことを最優先する人は、もう日本を選ばない現実



多くの技能実習生を送出してきたハティンやゲアンの労働者は、賃金が2倍のオーストラリアや韓国、台湾等をめざす傾向が地元紙「ハティン新聞」で取り上げられている
日本を出国してオーストラリアへ行く傾向が紹介されている

企業負担の増大と転籍への不安

就業奨励金制度の導入(送出し管理費とは別に)
就業奨励貸与制度
(国や地方自治体等の制度 一定期間就労すれば返済免除)
給与水準を高め、処遇を改善
不安な青年らの心の支えとなる支援態勢
地域自治体と連携して地域の魅力・企業の魅力を増す
一人の人間として温かく迎え、キャリアパスを支援
人権デュー・デリジェンス尊重ブランドの確立

初期費用の転籍先適正負担

初期リクルート投資費用の適正配分の義務化
送出し管理費による分割負担の明確化

Fair & Ethical Recruitment

グローバルスタンダード国際労働基準に即した企業活動
国際的な信頼 ブランドの確立
人権 Due Diligence

選ばれる日本になるために、国、地方自治体、地域社会が変わること、受入企業が変わること(事業主・従業員)



Zero Fees への志向
企業にとって何が魅力？

Zero Fees の本当の魅力

早期支援による信頼関係を基礎に、キャリア形成支援を通じて、意欲にあふれる帰属意識の高い外国人労働者を安定的に雇用
最低賃金が低い地域でも、受入れ企業や地域の魅力と温かさで、「転籍」に怯えることなく安定して外国人労働者を雇用
キャリアを積んだベテラン労働者の育成

企業への外国人労働者の定着の促進
若い人材による地域の継続的発展
母国における起業支援・企業海外進出
送出し地域からの信頼は相乗効果

新しい外国人労働者受入制度の下で 安定した外国人技能実習生・労働者受入れと 先進的なゼロフィーを両立させる地方都市向け政策提言（素案）

新しい外国人労働者受入制度 導入における地方都市の課題

- 賃金水準の相対的に低い地域に良い人材をいかにリクルートするか？
- 転籍が可能ななかで、いかに雇用を安定的に継続できるか？
- 全国に先駆けて誇れる外国人労働者受入を実現し、優れた外国人材を誘致できるか？
- 国境を超えたマッチングにおいていかに当該地域での就労・生活の魅力を伝えるか？
- 全国的な受入制限のなかで、地方に必要な人材をいかに確保するか？

検討すべき課題

「手数料を支払うための債務労働」とならず、かつ「転籍・転職の自由」を制限することにならないよう、国や地方自治体が協力して制度設計する必要がある。
地方自治体が、送出し地域と提携して信頼関係を築く中で、魅力ある地域企業で働き学ぶ海外青年を誘致する戦略的な取組をどう構築するか

ハティン省では地方自治体との連携を期待

提案の内容

1. 転籍抑制につながる支援金（返済免除条件付）によるゼロフィー（リクルート費用の本人負担ゼロ）

サービス手数料本人負担額を支援貸付金として受入国側が貸付け、3年間当該地域で就業すれば返済免除とすることでゼロフィーを実現。ただし、返済猶予期間内に転籍する場合は返済を原則とする。ただし期間内であっても、転籍希望の原因が雇用契約違反や人権侵害と認められた場合には返済免除とする。

（期待できる効果）

- ① 転籍の自由を保障しつつ、転籍を抑制できる。
- ② 賃金水準だけでなく受入企業や地域との間に一定の信頼関係が醸成できる。
- ③ 経済的に困難な優秀青年を受け入れることができる。
- ④ 就職が困難な地域の優秀な青年を受け入れることができる。
- ⑤ 雇用契約違反や人権侵害の抑止力となる。

2. 送出し国の職業短大カリキュラムに位置づけ安定した受入れ

2022年にベトナムで導入された職業短大のカリキュラムに3年の技能実習（通信教育付）を組込む制度を活用、受け入れ企業が職業短大での日本語教育を含む初期学費を支援貸付金として貸付け、技能実習にかかるゼロフィーを実現させる。

（期待できる効果）

- ① 受け入れ期間中の転籍を抑制できる。
- ② 送出し地域や大学との間に継続的な就労ルートを構築できる。
- ③ 送出し国の困難であるが優秀な青年を受け入れることができる。

3. JIFAの学資支援と効果的に組み合わせる

困難な生徒に対する中学4年生から高校卒業までの学資支援（4年間で4万円）で支えた企業の貢献を当該地域で紹介し、日本への関心を深める。

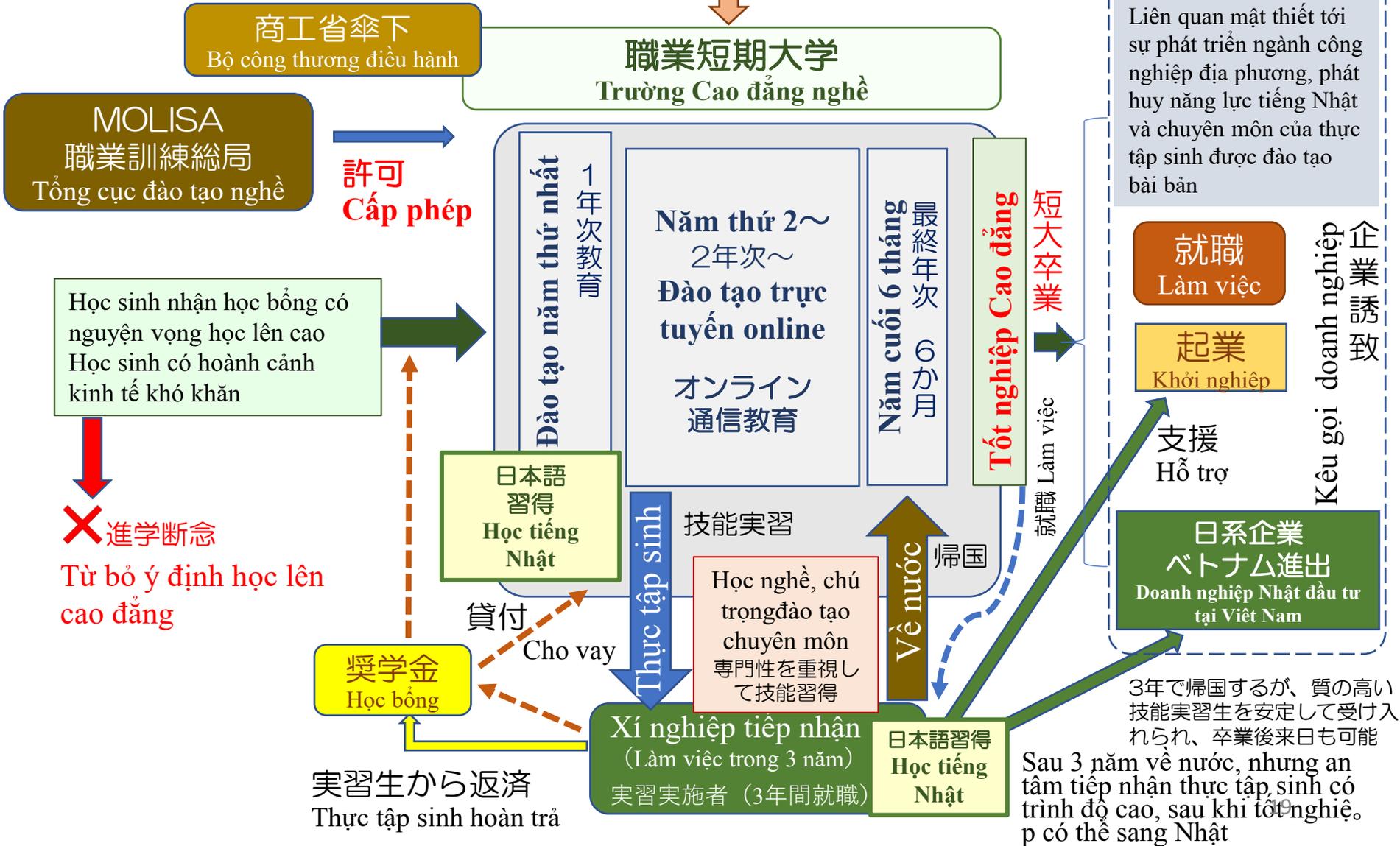
（期待できる効果）

送出し地域と信頼関係の構築でき、早期からの支援企業紹介が可能となる。
支援対象学生のみならず地域の青年に対して受入れ地域の魅力の紹介や企業のアピールができ、地方への就労を促進できる。

MOLISA政令による技能実習を組み込んだ職業短期大学教育

TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ DÀNH CHO THỰC TẬP SINH DƯỚI SỰ ĐIỀU HÀNH CỦA MOLISA

地域産業振興ロードマップ
Lộ trình phát triển ngành công nghiệp địa phương



賃金や労働時間等に関する説明の不足と誤解

技能実習生手帳

SÁCH HƯỚNG DẪN
THỰC TẬP SINH KỸ NĂNG



ベトナム語版
Bản tiếng Việt

外国人技能実習機構

Hiệp hội thực tập kỹ năng quốc tế
Organization for Technical Intern Training

OTIT

型枠施工 職種
コンクリート圧送施工 職種

賃金や労働時間等に関する説明の不足と誤解 (1)

技能実習生手帳

SÁCH HƯỚNG DẪN
THỰC TẬP SINH KỸ NĂNG



ベトナム語版
Bản tiếng Việt

外国人技能実習機構

Hiệp hội thực tập kỹ năng quốc tế
Organization for Technical Intern Training

OTIT

型枠施工 職種

コンクリート圧送施工 職種

<特徴>

- ・打設計画が元請主導で時間管理しにくい
- ・時間外労働上限規制クリアが難しい職種
(日本人従業員と異なる時間管理)

実習生は現場に自ら「通勤」するのは困難
実習生は事業場での準備・片付及び現場移動
時間も「勤務時間」と当然のように認識

始業・終業時刻の計算の違い(例)

- A社：出発前準備開始時⇒帰着片付終了時
- B社：事業場出発時⇒事業場帰着時
- C社：現場到着時⇒現場出発時
- D社：作業開始時⇒作業終了時

休憩時間

- A社：契約通りの休憩時間
- D社：待機時間

☆コンクリート圧送施工職種：

現場でミキサー車が来るまで、現場待機時間が長くなりがちで、実作業時間が少なく、長時間の拘束にかかわらず給与が少ない等、同職種の他社の技能実習生と比べて不満が出やすい。
元請主導で統一した管理・指導が望まれる。

IV. 労働時間等

Thời giờ làm việc

1. 始業・終業の時刻等

Thời gian bắt đầu và kết thúc công việc

(1) 始業 (時 分) 終業 (時 分) (1日の所定労働時間数 時間 分)
Bắt đầu (giờ phút) Kết thúc (giờ phút) (Số giờ làm việc quy định cho 1 ngày giờ phút)

(2) 【次の制度が労働者に適用される場合】

【Trường hợp những chế độ sau được áp dụng cho người lao động】

- 変形労働時間制：() 単位の変形労働時間制

Chế độ thời giờ làm việc đặc biệt Chế độ thời giờ làm việc đặc biệt tính theo đơn vị ()

※ 1年単位の変形労働時間制を採用している場合には、母国語併記の年間カレンダーの写し及び労働基準監督署へ届け出た変形労働時間制に関する確定書の写しを添付する。

Trường hợp áp dụng chế độ thời giờ làm việc đặc biệt tính theo đơn vị 1 năm thì phải đính kèm bản sao Lịch làm việc cả năm có ghi kèm cả tiếng mẹ đẻ của thực tập sinh và bản sao Thỏa thuận về chế độ thời giờ làm việc đặc biệt đã đăng ký với Cơ sở giám sát thực hiện tiêu chuẩn lao động.

- 交代制として、次の勤務時間の組合せによる。

Chế độ thay ca với giờ làm việc như sau

始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日、1日の所定労働時間 時間 分)

Bắt đầu (giờ phút) Kết thúc (Giờ phút) (Ngày áp dụng, Số giờ làm việc quy định cho 1 ngày giờ phút)

始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日、1日の所定労働時間 時間 分)

Bắt đầu (giờ phút) Kết thúc (Giờ phút) (Ngày áp dụng, Số giờ làm việc quy định cho 1 ngày giờ phút)

始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日、1日の所定労働時間 時間 分)

Bắt đầu (giờ phút) Kết thúc (Giờ phút) (Ngày áp dụng, Số giờ làm việc quy định cho 1 ngày giờ phút)

2. 休憩時間 () 分

Thời gian nghỉ giải lao () phút

3. 1か月の所定労働時間数 時間 分 (年間総所定労働時間数 時間)

Số giờ làm việc quy định cho một tháng giờ phút (Tổng số giờ làm việc quy định trong năm giờ)

4. 年間総所定労働日数 (1年目 日、2年目 日、3年目 日、4年目 日、5年目 日)

Tổng số ngày làm việc quy định trong năm (Năm thứ 1 __ ngày, Năm thứ 2 __ ngày, Năm thứ 3 __ ngày, Năm thứ 4 __ ngày, Năm thứ 5 __ ngày)

5. 所定時間外労働の有無 □ 有 □ 無

Làm việc ngoài giờ quy định: Có Không

◇詳細は、就業規則 第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条

Xem chi tiết tại Điều đến Điều, Điều đến Điều, Điều đến Điều, Bản quy tắc làm việc

V. 休日 Ngày nghỉ

・定休日：毎週 曜日、日本の国民の祝日、その他 () (年間合計休日数 日)

Nghỉ định kì: Thứ __ hàng tuần, Ngày lễ của Nhật Bản, ngày khác () (Tổng số ngày nghỉ trong năm: __ ngày)

・非定休日：週・月当たり 日、その他 ()

Nghỉ không định kì: __ ngày mỗi tuần/tháng, ngày khác ()

◇詳細は、就業規則 第 条～第 条、第 条～第 条

Xem chi tiết tại Điều đến Điều, Điều đến Điều, Điều đến Điều, Bản quy tắc làm việc

4. 賃金支払時に控除する項目

Các khoản khấu trừ khi trả lương

(a) 税金 Thuế	(約 円) (Khoảng Yên)
(b) 社会保険料 Phí bảo hiểm xã hội	(約 円) (Khoảng Yên)
(c) 雇用保険料 Phí bảo hiểm thất nghiệp	(約 円) (Khoảng Yên)
(d) 食費 Tiền ăn	(約 円) (Khoảng Yên)
(e) 居住費 Tiền thuê nhà	(約 円) (Khoảng Yên)
(f) その他 (水道光熱費) Những khoản khác (Tiền điện nước gas)	(約 円) (Khoảng Yên)

控除する金額 約 円 (合計)
Số tiền khấu trừ Khoảng Yên (Tổng cộng)

5. 手取り支給額 (3-4)

約 円 (合計)
Số tiền chi trả thực tế được nhận (3-4) Khoảng Yên (Tổng cộng)

※欠勤等がない場合であって、時間外労働の割増賃金等は除く。

※Dành cho trường hợp không có ngày nghỉ việc và không kể tăng lương làm việc ngoài giờ.

賃金や労働時間等に関する説明の不足と誤解 (2)

租税条約の違いにより、中国とベトナムでは控除が異なる

引き抜きの際の失踪勧誘手口
「うちに来れば、給与から抜かれることなく、全額もらえる！」

(参考) 租税条約の概要

国名	租税条約の概要
ベトナム	原則どおり課税
中国	生計、教育又は訓練のために受け取る給付又は所得は免税

技能実習生は、原則として、賃金から所得税(国税)と住民税(地方税)を天引きされるが、届ければ中国からの技能実習生は租税条約にもとづき免除される。

面接合格後の企業説明及び雇用契約説明が重要。ビデオなどで、宿舍、事業場、移動・現場作業の様子、指導を受ける様子、食事の様子、会社リクリエーションなど、受入企業の責任者が、監理団体とともに丁寧に説明すると、本人も家族も理解が進み安心。(母国語通訳が必須)

将来のある一人の若者を大切に預かる姿勢

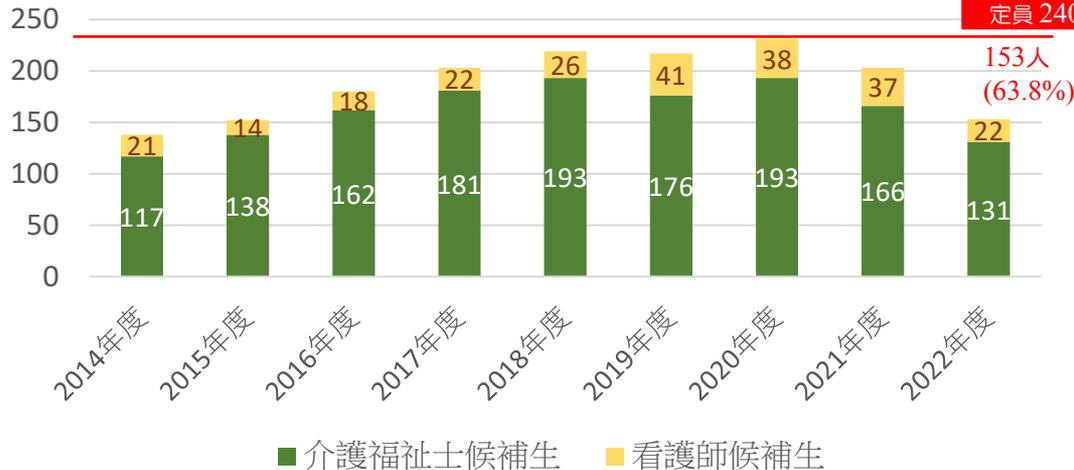
勤務時間、休憩時間、給与から控除される項目と金額、手取り支給額等、労働条件等の説明を送出し機関まかせにせず、受入企業の責任者が監理団体とともに丁寧な説明をし、責任もって誠実に質問に答える企業は、信頼関係が醸成され、安定的継続的な雇用につながる。

Zero Fees先行事例

EPA（経済連携協定）

介護福祉士候補生・看護師候補生の受入れの現状と問題点

ベトナムからのZero Fees外国人材受入 (EPA介護福祉士候補生・看護師候補生)



- * EPA（経済連携協定プログラム）候補者は、**宿泊費・食費・研修費・往復航空運賃・日本行きの前払費用などの費用負担を免除される。**
- * 同制度を利用して訪日する場合、健康診断などの諸経費を除いて、訪日前研修の授業料や渡航費用などの**一切の費用は無料**となる。
- * さらに、訪日前研修期間中（約1年間）は**生活費として日額8.5USD（日額約1200円）が支給**されている。
- * 定員240名に対して**153名（63.8%）と目標が達成できていない。**

（参考）技能実習「介護」職種の場合、1年目（入国時）は「N3」程度が望ましい水準、「N4」程度が要件。2年目は「N3」程度が要件

【参考1】これまでの受入れ実績（2020年3月時点）

		インドネシア	フィリピン	ベトナム
平成26年度	看護	41名(22施設)	36名(20施設)	21名(11施設)
(2014年度)	介護(就労)	146名(61施設)	147名(64施設)	117名(62施設)
平成27年度	看護	66名(25施設)	75名(30施設)	14名(8施設)
(2015年度)	介護(就労)	212名(86施設)	218名(89施設)	138名(58施設)
平成28年度	看護	46名(21施設)	60名(28施設)	18名(10施設)
(2016年度)	介護(就労)	233名(99施設)	276名(116施設)	162名(79施設)
平成29年度	看護	29名(14施設)	34名(17施設)	22名(12施設)
(2017年度)	介護(就労)	295名(123施設)	276名(141施設)	181名(78施設)
平成30年度	看護	31名(12施設)	40名(18施設)	26名(13施設)
(2018年度)	介護(就労)	298名(139施設)	282名(149施設)	193名(87施設)
令和元年	看護	38名(15施設)	42名(18施設)	41名(19施設)
(2019年度)	介護(就労)	300名(173施設)	285名(177施設)	176名(86施設)
令和2年度 ^(※)	看護	23名(12施設)	49名(23施設)	38名(14施設)
(2020年度)	介護(就労)	274名(207施設)	269名(220施設)	193名(96施設)
令和3年度	看護	8名(4施設)	11名(6施設)	37名(15施設)
(2021年度)	介護(就労)	263名(163施設)	226名(143施設)	166名(85施設)
合計	看護		1,587名	
(3か国)	介護(就労)		6,417名	
	介護(就学)		37名	

(※) JICWISS調べ（入国時点）

EPAにみるゼロフィーの現状と問題点

Zero Feesであるにもかかわらず、近年目標する**定員（240名）をなかなか達成できない原因**として考えられるもの

- ① 他の介護プログラムより一年間の学習時間は長く、入国まで待ち時間が長い
- ② 広報が不十分なため、情報が大勢の人々に広がらず、理解されていない（主に看護学校に対しての募集のため、一般に知られていない）
- ③ N3を要件としており、他のプログラムより学歴・語学力のハードルがかなり高く、一般の候補者が条件を満足できない。
- ④ ベトナムで医療看護士大学・短大の学生は国内でも 相応しい仕事も見つけ、そして国離れなくても 仕事がある
- ⑤ ハードルが高いのに 他のプログラム（実習生など）日本での給料・収入がそれほど変わらない（多少負担が掛かっても短い時間で行きやすい方法を選ぶ）
- ⑥ 円安傾向が続き、EPAや実習生・特定技能も含めて日本にすぐ行きたいという希望者がある減りつつある。
- ⑦ 目標とする日本の介護福祉士の資格取得は、帰国する候補生にとってそれほど魅力がない
- ⑧ 看護専門課程（3年間又は4年間）の修了（看護師候補生の場合はさらに実務経験2年）を条件としているため、資格取得は早くて26～29歳ごろとなり、結婚や家族との生活を始める時期が遅れる。

(質問) Feeを取っている国の中で格差はいろいろあると思うが、日本の水準は高いのか？

→ベトナムから韓国に行く場合においても、手数料がかかっている現状がある※。アジア間での労働移動に関してILOは、181条約（労働者から手数料を取らない）を徹底させることを目指しているが、現実には進んでいない。なぜベトナムが高いのかというと、送出し機関が徴収する仲介手数料は「0」でも慣習的に仲介者に謝金を払う習慣がある、監理団体、実習実施者が送り出し機関に過剰な接待や費用負担をさせる慣例がなくならないことに原因がある。ベトナム、日本の両国の課題となっている。ベトナム政府は、3か月分の賃金を上限とするサービス手数料から送出し管理費を減じた額を実習生負担の上限とするなど、枠組みを改正し対応をしている。受け入れ国側がそれに対応することが重要。

(質問) 労働賃金について、他国に抜かれている現状はあるものの、日本で住居の確保などの福利厚生を実施している。実質賃金においても見劣りするものなのか。

→国際比較の際に、社会保険などの制度や福利厚生費用の負担の違いについて説明が重要だ。実質的に低いのかどうか、現地でちゃんと説明する必要がある。労働安全についても他国に比べ優れている面があるので、良い面をちゃんと説明する必要がある。日本での経験が国に戻った際のキャリアなどにつながるなど、日本における雇用の良さも並行して説明していくことが必要

(質問) 医療を受けられる体制について、現状ある課題感についておしえてほしい

→医療を受ける体制については、他国に劣ることはないが、一方で、妊娠時の対応などについては課題がある。

(質問) 手数料の負担を受け入れ国側がすべきというお話があったが、日本国内では誰が負担すべきか？

→日本国内では、基本的には受け入れ企業や親会社が負担すべきと考える。介護、福祉士、看護師候補生については、企業と国が教育費用を負担しており、ゼロフィーになっている。加えて、入国前の1年間は生活費として8.5ドル/日が支給されている。（約10年前から）。この事例と同じように、厳しい中小企業や地方においては、企業だけではなく国や地方自治体も一定の負担をすべきだと考える。受け入れ企業も頑張る必要があるが、それは金銭的な面だけでなく、コミュニケーション、説明などを丁寧にして、帰属意識を持ってもらう工夫も必要。

※https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2021/05/seiken_210514.pdf

ご清聴ありがとうございました