

主 文

- 1 被告スキル、被告レクサスライク及び被告協同組合は、各自、原告らそれぞれに対し、各110万円及びこれに対する被告スキルは平成20年1月3日から、被告レクサスライクは平成20年5月23日から、被告協同組合は平成20年1月8日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 2 (1) 被告スキル及び被告レクサスライクは、各自、原告P1に対し、192万8710円及びこれに対する被告スキルは平成20年1月3日から、被告レクサスライクは平成20年5月23日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
(2) 被告スキル及び被告レクサスライクは、各自、原告P1に対し、139万3564円及びこれに対する本判決確定の日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 3 (1) 被告スキル及び被告レクサスライクは、各自、原告P2に対し、192万6710円及びこれに対する被告スキルは平成20年1月3日から、被告レクサスライクは平成20年5月23日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
(2) 被告スキル及び被告レクサスライクは、各自、原告P2に対し、138万9564円及びこれに対する本判決確定の日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 4 (1) 被告スキル及び被告レクサスライクは、各自、原告P3に対し、174万2512円及びこれに対する被告スキルは平成20年1月3日から、被告レクサスライクは平成20年5月23日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
(2) 被告スキル及び被告レクサスライクは、各自、原告P3に対し、136万1316円及びこれに対する本判決確定の日の翌日から支払

済みまで年5分の割合による金員を支払え。

5 (1) 被告スキル及び被告レクサスライクは、各自、原告P4に対し、174万4178円及びこれに対する被告スキルは平成20年1月3日から、被告レクサスライクは平成20年5月23日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

(2) 被告スキル及び被告レクサスライクは、各自、原告P4に対し、137万2982円及びこれに対する本判決確定の日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

6 原告らのその余の請求をいずれも棄却する。

7 訴訟費用は、第1事件につき、原告らと被告スキルとの間において生じた分は、これを2分し、その1を原告らの負担とし、その余を被告スキルの負担とし、原告らと被告協同組合との間において生じた分は、これを5分し、その4を原告らの負担とし、その余を被告協同組合の負担とし、原告らと被告協力機構との間において生じた分は原告らの負担とし、第2事件について生じた分は、これを2分し、その1を原告らの負担とし、その余を被告レクサスライクの負担とする。

8 この判決は、主文第1項、第2項(1)、第3項(1)、第4項(1)及び第5項(1)に限り、仮に執行することができる。

事 実 及 び 理 由

第1 請求

1 第1事件

(1) 被告スキル、被告協同組合及び被告協力機構は、連帯して、原告P1及び原告P2それぞれに対し、各538万4800円及びこれに対する被告スキルは平成20年1月3日から、被告協同組合は平成20年1月8日から、被告協力機構は平成20年1月5日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

- (2) 被告スキル、被告協同組合及び被告協力機構は、連帯して、原告P4及び原告P3それぞれに対し、各568万2400円及びこれに対する被告スキルは平成20年1月3日から、被告協同組合は平成20年1月8日から、被告協力機構は平成20年1月5日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- (3) 被告スキルは、原告P1に対し、354万3576円及びこれに対する平成20年1月3日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- (4) 被告スキルは、原告P2に対し、353万7576円及びこれに対する平成20年1月3日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- (5) 被告スキルは、原告P3に対し、328万0544円及びこれに対する平成20年1月3日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- (6) 被告スキルは、原告P4に対し、328万4544円及びこれに対する平成20年1月3日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

2 第2事件

- (1) 被告レクサスライクは、原告P1及び原告P2それぞれに対し、各538万4800円及びこれに対する平成20年5月23日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- (2) 被告レクサスライクは、原告P4及び原告P3それぞれに対し、各568万2400円及びこれに対する平成20年5月23日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- (3) 被告レクサスライクは、原告P1に対し、354万3576円及びこれに対する平成20年5月23日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- (4) 被告レクサスライクは、原告P2に対し、353万7576円及びこれに対する平成20年5月23日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

(5) 被告レクサスライクは、原告P3に対し、328万0544円及びこれに対する平成20年5月23日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

(6) 被告レクサスライクは、原告P4に対し、328万4544円及びこれに対する平成20年5月23日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

第2 事案の概要

本件は、外国人研修制度の研修生として来日し、後に技能実習生となった原告らが、第2次受入れ機関として原告らを受け入れた被告スキル及び被告レクサスライク（以下、まとめて「被告会社ら」という。）から、旅券・預金通帳等を強制的に管理されたり、最低賃金を下回る低賃金での長時間労働を強いられる等の行為を受けたことが不法行為を構成し、また、原告らの研修における第1次受入れ機関であった被告協同組合（以下、被告会社ら及び被告協同組合をまとめて「被告各受入れ機関」という。）並びに外国人研修制度及び技能実習制度に関する機関である被告協力機構（以下、被告4名をまとめて「被告ら」という。）は、被告会社らを指導・監督すべき義務を怠ったとして、被告らに対し、不法行為に基づく損害賠償（逸失利益，慰謝料，弁護士費用）及びこれに対する各訴状送達の日から翌日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の連帯支払を求める（上記第1の1の第1事件及び第2事件の各(1)及び(2)）とともに、研修期間中においても、原告らと被告会社らとの間において明示又は黙示の雇用契約が締結されていたなどと主張して、被告会社らに対し、未払賃金，時間外手当等及び付加金の支払並びにこれらに対する各訴状送達の日から翌日から支払済みまで商事法定利率年6分の割合による遅延損害金の連帯支払を求めた(上記第1の1の第1事件及び第2事件の各(3)ないし(6))事案である。

1 前提となる事実（以下の各事実は、当事者に争いがなく、文中掲記の各証

拠により、容易に認定することができる。)

(1) 外国人研修制度及び技能実習制度

ア 制度概要

外国人研修制度及び技能実習制度(以下、まとめて「本件制度」という。)は、いずれも諸外国の青壮年労働者を一定期間日本の産業界に受け入れ、産業上の技術・技能・知識を修得させることを目的とする制度である。外国人研修制度は、原則として1年以内の期間に、わが国の産業・職業上の技術・技能・知識の修得を支援することを内容とし、技能実習制度は、外国人研修制度による研修期間と合わせて最長3年の期間において、研修により修得した技術・技能・知識を、雇用関係の下、より実践的かつ実務的に習熟させることを内容とする。

イ 外国人研修生及び技能実習生(甲A4,乙口1,弁論の全趣旨)

(ア) 外国人研修生

外国人研修制度による研修を受ける者(以下「研修生」という。)は、出入国管理及び難民認定法(平成21年7月15日法律第79号による改正前のもの。以下「入管法」という。)別表第1の4の表の上欄の「研修」の在留資格をもって入国することになる。

「研修」の在留資格で入国する外国人は、日本の公私の機関(以下「受け入れ機関」という。)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(入管法別表1の4の表の「留学」及び「就学」の各下欄に掲げる活動を除く。)をすることができるが(同法2条の2第2項、別表1の4の表の下欄)、同法19条2項に定める法務大臣の許可がない限り、上記「研修」の在留資格として認められている活動に属しない収入を伴う事業を運営する活動又は報酬(業として行うものではない講演に対する謝金、日常生活に伴う臨時の報酬その他の法務省令で定めるものを除く。)を受ける活動を行ってはならない(同法19条1項1号)。

研修は、「実務研修」を円滑に実施するための日本語や実務研修についての技術・技能に関連した産業・職業の基礎知識やノウハウ，安全衛生の基本，生活環境・日本文化・研修への取組みの姿勢等の座学である「非実務研修」と生産現場で実際に商品の生産に従事する等しながら，技術，技能，知識を修得する「実務研修」に大別される。研修生は，「実務研修」において，受入れ機関の下で，「研修」の対象となる技術，技能又は知識を用いて労務を提供することになるが，これはあくまでも「研修」の一環であり，受入れ機関から日本滞在中の生活に要する実費として研修手当を受給することとなる。

(イ) 技能実習生

技能実習生が我が国に滞在し，技能実習を行うためには，研修終了時に，入管法上の在留資格について，「研修」から同法別表第1の5の表の上欄にいう「特定活動」に変更することについて，許可を受けなければならない。

上記「特定活動」とは，法務大臣が個々の外国人に対して入管法別表第1の5の表の下欄イから二までのいずれかに該当するものとして特に指定する活動をいうところ，研修生が一定の要件をクリアした場合には，在留資格変更許可を受けることができることになる。

技能実習生は，実習実施機関との間で雇用契約を締結することになることから，労働基準法及び最低賃金法（平成19年12月5日法律第129号により改正前のもの。以下同じ。）の適用がある。

ウ 研修生の受入れ機関

研修には，企業単独型研修と団体監理型研修がある。

企業単独型研修とは，日本の企業が，海外の現地法人，合併企業又は外国の取引先企業（一定期間の取引実績が必要）の常勤職員を研修生として受け入れるというものである。

団体監理型研修とは，商工会議所・商工会，事業協同組合等の中小企業団体，公益法人等が，公的援助・指導を受けて受入れ責任を持ち，これらの団体等の指導・監督の下でその構成員である参加企業等が研修生を受け入れるというものである。このうち，研修を監理する団体を第1次受入れ機関といい，同機関を通して研修生を受け入れて研修を行う企業等を第2次受入れ機関という。

(2) 当事者

ア 被告各受入れ機関

(ア) 被告協同組合

被告協同組合は，肩書住所地に主たる事務所を置き，組合員の行うニット製品製造の裁断に関する共同加工事業，組合員の必要とする副資材の共同購入及び組合員のために行う研修生の共同受入れ事業等を目的とする事業協同組合であり，研修生の共同受入れ事業に関し，団体監理型研修における第1次受入れ機関に位置づけられる。（甲A1）

(イ) 被告会社ら

被告スキルは，肩書住所地に本店を置き，各種衣料品の縫製，衣料用繊維製品の製造及び加工仕上等を目的とする特例有限会社である。

また，被告レクサスライクは，肩書住所地に本店を置き，衣料品繊維製品（ニット系，婦人下着）の製造，加工，仕上等を目的とする合名会社である。

被告会社らは，被告協同組合の組合員であり，団体監理型研修における第2次受入れ機関に位置づけられる。

（甲A2，弁論の全趣旨）

イ 原告ら

(ア) 原告P1

原告P1は，中華人民共和国(以下「中国」という。)の国籍を有する 年

月 日生まれの女性であり，平成18年4月22日，被告協同組合を第1次受入れ機関とし，被告スキルを第2次受入れ機関として，研修の在留資格をもって入国した。その後，原告P1は，被告スキルとの間で技能実習契約を締結した上で，平成19年4月22日，在留期限を平成20年4月22日として，在留資格を特定活動（技能実習）に変更することについて法務大臣の許可を受け，技能実習生となった。（甲B1の1・7・8，乙口3の1）

(イ) 原告P2

原告P2は，中国の国籍を有する 年 月 日生まれの女性であり，平成18年4月22日，被告協同組合を第1次受入れ機関とし，被告スキルを第2次受入れ機関として，研修の在留資格をもって入国した。その後，原告P2は，被告スキルとの間で技能実習契約を締結した上で，平成19年4月22日，在留期限を平成20年4月22日として，在留資格を特定活動（技能実習）に変更することについて法務大臣の許可を受け，技能実習生となった。（甲B2の1・7，乙口3の2）

(ウ) 原告P3

原告P3は，中国の国籍を有する 年 月 日生まれの女性であり，平成18年7月12日，被告協同組合を第1次受入れ機関とし，被告レクサスライクを第2次受入れ機関として，研修の在留資格をもって入国した。その後，原告P3は，被告レクサスライクとの間で技能実習契約を締結した上で，平成19年7月12日，在留期限を平成20年7月12日として，在留資格を特定活動（技能実習）に変更することについて法務大臣の許可を受け，技能実習生となった。（甲B3の1・11，乙口3の3）

(エ) 原告P4

原告P4は，中国の国籍を有する 年 月 日生まれの女性であり，

平成18年7月12日、被告協同組合を第1次受入れ機関とし、被告レクサスライクを第2次受入れ機関として、研修の在留資格をもって入国した。その後、原告P4は、被告レクサスライクとの間で技能実習契約を締結した上で、平成19年7月12日、在留期限を平成20年7月12日として、在留資格を特定活動（技能実習）に変更することについて法務大臣の許可を受け、技能実習生となった。（甲B3の11、4の1、乙口3の4）

ウ 被告協力機構

被告協力機構は、平成3年9月19日に設立された、法務省、外務省、厚生労働省、経済産業省及び国土交通省の共同管轄に属する財団法人であり、研修生の受入れの拡大と円滑化を図り、我が国の技術、技能又は知識を開発途上国等に積極的に移転し、もってこれらの国の人材の育成と経済社会の発展に寄与することを基本として、研修生・技能実習生の受入れを行おうとする、あるいは行っている民間団体・企業等や諸外国の送出し機関に対し、総合的な支援・援助や適正実施の助言・指導を行うこと、研修生・技能実習生の悩みや相談に応えるとともに、入管法令・労働法令等の法的権利の確保のため助言・援助を行うこと、制度本来の目的である研修・技能実習の成果が上がるよう、受入れ機関、研修生・技能実習生、送出し機関等を支援することを使命としている。（甲A4）

2 争点及び当事者の主張

(1) 不法行為に基づく損害賠償請求について

ア 被告らの不法行為の成否

（原告らの主張）

（ア） 被告会社らについて

a 被告会社らの一体性

被告会社らは、同一敷地内に事業所を置き、一体となって衣料品の

縫製等の事業を営み、原告らを研修生・技能実習生として受け入れ、同一の工場において縫製の労働に従事させており、原告らは、縫製の労働中、被告会社ら双方の指揮命令に従って労務を提供していた。

b 旅券の取上げ・強制管理

(a) 原告P 1及び原告P 2は、平成18年4月22日、下関から被告会社らの寮に向かう自動車の中において、被告スキールの代表者であるP 5から、旅券と印鑑を預けるよう言われ、これらをP 5に渡した。当時、原告P 1及び原告P 2は、簡単な日常会話程度の日本語しか理解できなかったため、P 5が旅券と印鑑を渡すよう言っていることは分かったが、何のために渡さなければならないのかについては理解できなかった。しかしながら、原告P 1及び原告P 2は、中国の送出し機関から受入れ機関の指示に従うよう言われており、また、P 5の要求を拒否することで強制帰国させられることをおそれたため、P 5に旅券及び印鑑を手渡した。原告P 1及び原告P 2は、旅券及び印鑑を手渡したことに付き、承諾書に署名していないし、署名を求められたこともなかった。そして、原告P 1及び原告P 2の旅券及び印鑑は、外国人登録の際に一度手元に戻されただけで、平成19年8月31日まで返却されなかった。

また、原告P 3及び原告P 4の旅券及び印鑑は、下記(イ)cのとおり、被告協同組合によって取り上げられた後、被告会社らに渡され、被告会社らによって管理され、外国人登録の際に一度手元に戻されただけで、平成19年8月31日まで返却されなかった。

このため、原告らは、常時旅券を所持することができず、帰国の自由・移動の自由のない状態に置かれた。

(b) 旅券は研修生・技能実習生にとって日本滞在中の身分証明となるものであり、帰国を希望する場合には欠かせないものであり、本人

が携帯することが義務づけられている（入管法 23 条）。法務省も、研修生の受入れ企業に対し、旅券を取り上げ、強制管理することを止めるよう改善勧告を出しており、被告協力機構も同勧告に従うように指導しているし、国際人権 B 規約 12 条も「合法的にいずれかの国の領域内にいる全ての者は、当該領域内において、移動の自由及び居住の自由についての権利を有する。」と規定している。被告会社らは、原告らの逃亡を防止して囲い込み、低賃金で働かせるために旅券を取り上げて管理してきており、原告らは、常時旅券を所持することができず、帰国及び移動の自由のない状態に置かれたのであって、被告会社らの上記取扱いは、憲法 13 条、22 条 2 項、18 条に反し、民法 709 条の不法行為に該当する。

c 強制預金・通帳の強制管理

上記 b のとおり、原告 P 1 及び原告 P 2 は、平成 18 年 4 月 22 日、原告 P 3 及び原告 P 4 は、同年 7 月 12 日、それぞれ印鑑を取り上げられ、P 5 によって管理された。そして、P 5 は、同年 5 月 18 日に原告 P 1 及び原告 P 2 の預金口座を、同年 8 月 22 日に原告 P 3 及び原告 P 4 の預金口座をそれぞれ無断で開設し、生活費として月約 1 万円を現金で交付する他は、原告らの研修手当・賃金・残業代を上記各預金口座に振り込む形で支払ってきた。そして、原告らの印鑑及び預金通帳が P 5 によって保管されていたため、原告らは、自己の賃金を上記各預金口座から自由に下ろすことができなかつたし、原告らが自分の預金通帳を見ることができるのは、月 1 回ある給料日の昼休みの約 1 時間だけであった。

下記(2)ア(原告らの主張)(ア)のとおり、原告らと被告会社らとの間には労働契約が成立し、労働基準法の適用があるところ、強制預金は、一定の例外を除いて禁止され(同法 18 条 1 項)、刑事罰の対象

とされているのであり（同法 119 条 1 号），また，国際人権 B 規約 8 条，12 条，ILO 29 号条約 1 条，4 条にも違反する。被告会社らは，上記 b の旅券と預金通帳の強制管理を行うことで，二重の逃亡防止措置を謀っており，この行為は強い違法性を有し，原告らの人格権を侵害するものである。なお，被告会社らは，原告らの預金口座を 2 つ作成し，1 つを研修手当・技能実習の基本給振込用，もう 1 つを残業代振込用としていたが，その目的は，原告らの違法残業の発覚を防止することであり，責任追及をおそれて後に預金通帳を処分する等しており，極めて悪質といえる。

d 違法な労働状態

原告らは，下記(2)ア(原告らの主張)(ア)のとおり，研修生として来日した直後から，平均して，午前 8 時 30 分から午後 10 時ころまで就労させられ，忙しい時期には深夜午前 3 時ころまで就労させられたこともあり，一方で，休日は，月 1 回程度不定期に与えられるのみであった。下記(2)ア(原告らの主張)(ア)のとおり，原告らと被告会社との間には労働契約が成立し，労働基準法の適用があるから，被告会社らの上記各行為は，労働基準法 32 条，35 条及び 36 条に違反し，原告らの人格権を侵害する。

加えて，被告会社らは，原告らに対して，研修期間中は研修手当を月 6 万円，残業代を時給 300 円しか支払わず，技能実習移行後も，残業代を時給 300 円しか支払わず，研修・技能実習期間を通じて，一貫して最低賃金以下の極めて低額の賃金しか支払わなかった。また，上記 c のとおり，被告会社らは，原告らの賃金の大部分を強制的に貯金させていた。使用者は，賃金を全額，労働者に直接払わなければならない（労働基準法 24 条 1 項本文），最低賃金を下回る労働契約は，その部分について無効とされているのであり（最低賃金法 5 条 2 項），

しかも、上記各法令に反する行為は刑事罰の対象とされているのであるから（労働基準法120条1号、最低賃金法44条）、被告会社らの各行為は強い違法性を有し、原告らの人格権を侵害するものである。

さらに、原告らには、毎日厳しいノルマが課せられ、そのノルマを達成しないと作業を終えることが許されず、上記のと通りの残業を強いられ、午後10時以降の残業には残業代は支払われなかった。また、原告らがその日に課せられたノルマが終わらない場合は、翌日に前日分のノルマをこなさなければならず、その場合も前日のノルマ達成に要した作業には賃金は支払われなかった。平成18年8月24日、原告ら12名は、P5に対し、ノルマを減らすことと休みを与えることを要請し、同月25日午後から同月27日まで作業を放棄したが、同月28日、被告協同組合のP6理事長から「仕事をしたくないなら中国に帰ってください。帰ったら別の中国人が来る。中国から来たい人はたくさんいる。会社を潰さないでください。」とストライキをやめるよう要求され、さらに、同月分の残業代から7000円が天引きされることがあった。これらの行為は違法であり、原告らの人格権を侵害するものである。

e 劣悪な住環境

原告らは、被告会社らの工場の2階にある寮で生活していたが、その寮は、部屋の半分がパーティションで区切られ、一方は食事や調理をする共同スペースとして利用され、もう一方は2段ベッドが12人分、部屋いっぱい詰めて置かれており、そこで12人の研修生・技能実習生が生活していたため、極めて狭く、プライバシーの確保など到底望めなかった。また、エアコンは100円で2時間稼働するものであるが、原告らは、金銭的な余裕がなかったためにこれを利用できず、冬は小さな電気ストーブを3つ利用できるだけで、寮内でもコー

トを着て過ごさなければならなかった。風呂は1人用のものが1つあるだけで、12人が1人ずつ交替で入浴しなければならなかった。また、原告らは、研修及び技能実習を通して食費を各自で負担し、就業後に自炊していたため、就寝するのは早くても午前零時、遅いときは午前3、4時であり、過酷な労働のために疲弊しているなか、十分な休憩や睡眠をとることすらできず、精神的・肉体的疲弊は筆舌に尽くせないものがあった。また、原告らは、技能実習移行後、食費のみならず家賃等も自己負担とされ、上記住環境にもかかわらず、毎月家賃1万8500円、水道光熱費5000円及びその他（共益費）1186円を給与から控除されていた。被告会社らは、このような劣悪な住環境の下で、原告らに過酷な労働を強いており、原告の人格権を侵害するものである。

f 預金の流用

P5は、強制的に管理していた原告らの預金について、原告P1及び原告P2については平成18年10月18日に、原告P3及び原告P4については平成19年4月5日に、各25万円を、原告らの承諾を得ることなく引き下ろし、事業資金に充てた。上記各25万円は、同年8月31日、被告会社らから原告らに返却されたが、預金通帳については、わずか5分程度見せられただけで、現在まで、返却されていない。

被告らの行為は、業務上横領（刑法253条）、私文書偽造・同行使（同法159条1項、161条1項）に該当し、違法性が高く、原告らの人格権を侵害するものである。

g 外出の禁止

被告会社らは、原告らに対し、無断外出と外部の人間との接触を制限し、携帯電話やパソコンなどの通信機器の所持を禁止していた。原

告らは、休日であっても自由に外出することができず、買い物に行く際には、P5が自動車でスーパーまで送迎をすることがあった。P5は、休日でも午前10時ごろと午後2、3時ごろに寮に来て、原告らを点呼し、全員揃っているかを確認していたため、原告らは、P5が点呼に来ない時間帯に内緒で外出するしかなかった。また、原告らの外出が発覚すると、P5は、原告らが戻るまで寮に居座り、寮に残っている者に外出先をしつこく尋ね、帰宅後は訪ね先をしつこく問いただし、今後、二度と外出しないよう叱責した。原告らは、家族であっても、外部の人間と自由に連絡を取ることを禁止されており、毎週日曜日のみ、20分程度、外部に電話することが許されるのみであった。

使用者は、事業の附属寄宿舍に寄宿する労働者の私生活の自由を侵してはならないのであり（労働基準法94条、事業附属寄宿舍規程4条1号、3号）、また、かかる措置は原告らの逃亡防止の措置に他ならないから、被告会社らの上記行為は、原告らの人格権を侵害するものである。

h 不法行為の一体性

被告会社らの上記bないしgの各行為は、それぞれが原告らの人格権を侵害する違法行為であるが、いずれも原告らの逃亡及び違法発覚を防止する措置というべきものであり、これを原告らの側から見れば、原告らが逃亡したくなるような違法な労働状態・労使関係・生活環境に置かれたことを示すものであり、本件制度における構造的な問題の中で、全体として一体化した不法行為を構成するものであり、極めて悪質で違法性の高いものである。

(イ) 被告協同組合について

a 研修期間中の作為義務違反

本件制度における団体監理型研修は、被告協同組合のような団体に

よる「監理」を適正な研修実施の担保とし、単独での適正な研修の実施を期待できない中小零細企業でも研修生の受入れを可能とするために設けられたものであり、受入れ要件が緩和されたものである。そして、団体監理型研修の実施主体は、あくまで第1次受入れ機関であり、同機関は、法務省入国管理局が公表した研修生及び技能実習生の入国・在留管理に関する指針（平成11年2月公表。その後、平成19年12月に改訂された。以下、平成11年2月公表のものを「本件指針」、平成19年12月改訂のものを「本件改訂指針」という。）及び平成16年2月27日法務省告示第97号（入管法第7条第1項第2号の基準を定める省令の研修の在留資格に係る基準の6号の特例を定める件。以下「6号告示」という。）上、「監理」の在り方として、研修制度の適正実施のために、非実務研修の実施（1か月、160時間）、研修制度の趣旨の周知、生活指導員の育成、研修指導員の育成、適正な研修生の選抜、不法就労の排除、監査・報告の実施が要求されており、監査・報告には、少なくとも3か月に1回の定期監査・地方入国管理局への報告、問題事例等の報告が要求されている。さらに、本件制度の悪用事例は深刻な社会問題となっているところ、研修生・技能実習生の多くは、送出し機関に多額の保証金を支払っている結果、強制帰国に対する危惧感を持っているから、同人らに被害申告や権利救済の要求を自発的に求めることは困難である。以上に加え、入管法第7条第1項第2号の基準を定める省令の研修の在留資格に係る基準の5号の特例を定める件（以下「5号告示」という。）第8号口等において「当該研修が当該団体の監理の下に行われるものであること」との規定があることからすれば、被告協同組合には、第1次受入れ機関として、原告らに対して適正に研修を実施する法的義務があり、第2次受入れ機関である被告会社らに対して、適正

な研修の実施のために指導監督する作為義務がある。

それにもかかわらず，被告協同組合は，原告らが研修期間中，何らの監査も実施しなかったし，原告らは，被告協同組合の職員から研修実態の聴取り調査を受けなかった。また，仮に監査が行われたとしても，P 6 理事長は，1 回の監査につきわずか 30 ～ 40 分しか時間をかけておらず，また，研修生のうち 1，2 人しか聴取をしておらず，仮に旅券の取上げ等の問題が見つかったとしても，被告協同組合は当事者同士の問題であるとして，特段，指摘や指導をしていないと供述しているから，当該監査はあまりに不十分であったというべきであり，監査の実態がなかったことは明らかである。加えて，被告協同組合は，原告らの研修期間中の上記ア（原告らの主張）（ア）の被告会社らの違法行為を認識し，又は容易に認識し得たにもかかわらず，違法行為の是正指導を行わなかった。

したがって，被告協同組合には，原告らに適正な研修を実施する義務及び適正な研修の実施のために被告会社らを指導監督する義務の違反がある。

b 技能実習期間中の作為義務違反

技能実習移行後は，第 1 次受入れ機関は技能実習生を受け入れる機関ではなくなり，法令上，監督などの義務は課されていない。しかしながら，被告協同組合は，技能実習移行後も，信義則又は条理，不作為の先行行為に基づき，第 2 次受入れ機関に違法行為があれば，是正指導をするという作為義務を負うというべきである。すなわち，被告協同組合は，原告らの研修期間中から，上記ア（原告らの主張）（ア）の被告会社による原告らの人権侵害行為を認識していたか，もしくは容易に認識し得たにもかかわらず，被告会社らに是正指導することなく違法行為を容認していた。さらに，被告会社らは，被告協同組合の

組合員であり，被告協同組合は，原告らの研修期間中の第1次受入れ機関であるから，被告会社らに対する是正指導をして原告らに生じた人権侵害状態を回避することは容易であったといえる。本件改訂指針においても，第1次受入れ機関には，技能実習移行後も，技能実習の適正実施のために第2次受入れ機関を指導することが求められている。被告会社らは，単独では原告らを研修生として受け入れることはできなかったのであり，被告協同組合が第1次受入れ機関として原告らを受け入れなければ被告会社らは原告らを技能実習生として利用することができなかったのであるから，被告協同組合による原告らの受入れは，被告会社らによる原告らに対する技能実習移行後の違法行為の不可欠の前提となっているというべきであり，原告らが技能実習期間中に受けた人権侵害は，被告協同組合が原告らの研修期間中に被告会社らに是正指導をしなかった結果，生じたものといえるのであって，被告協同組合には，不作為の先行行為に基づいて，作為義務が発生している。

それにもかかわらず，被告協同組合は，被告会社らに対し，違法行為の是正指導を行わなかったのであり，上記作為義務の違反がある。

c 原告P3及び原告P4の旅券の取上げ

原告P3及び原告P4は，平成18年7月12日，下関港に着き，同日，被告協同組合事務所において，同被告の職員から旅券と印鑑を渡すよう指示された。原告P3及び原告P4は，中国の送出し機関から受入れ機関の指示に従うよう言われており，また，被告協同組合の職員の要求を拒否することで強制帰国させられることをおそれたため，同職員に旅券及び印鑑を手渡した。なお，原告P3及び原告P4は，旅券及び印鑑を手渡した際，承諾書に署名しておらず，署名を求められたことすらなかった。そして，被告協同組合は，原告P3及び

原告 P 4 から取り上げた旅券及び印鑑を，同原告らに無断で被告会社らに引き渡した。これらの行為は，上記(ア) b と同様，原告 P 3 及び原告 P 4 の人格権を侵害するものである。

(ウ) 被告協力機構について

a 作為義務の内容

条理に基づく法的作為義務は，危険が切迫し，行為者がそのことを知り又は容易に知り得，行為者がそれを容易に回避でき，行為者が危険を回避できる立場に自らを置いた場合に認められる。

本件において，本件制度における受入れ機関と研修生・技能実習生との間には，中小企業による安価な労働力の必要性と，保証金を支払っていること等による研修生・技能実習生の違約金の負担・強制帰国に対する危惧感が構造的に存在するため，強い支配従属関係が成立し，研修生・技能実習生は，常に人権侵害を受ける危険に曝されている。実際，原告らもまた，保証金，保証人，違約金等で縛られ，強制帰国を理由に脅され，常に人権侵害の危険に曝され，上記(1)ア(原告らの主張)(ア)及び(イ) c のとおり，実際に人権侵害を受けていた。そして，本件制度を悪用した人権侵害事例は，平成 11 年ころから深刻な社会問題として知られるようになり，また，被告協力機構自身も，たびたび同制度の適正化に関するガイドライン等を公表していたのであるから，被告協力機構は，人権侵害事例の頻発・増加・構造的な要因などについての認識があったといえるし，本件についても，地方入国管理局に提出される書類や研修・生活状況報告書等の内容を調査すれば，原告らが人権侵害を受けること又は受けていることは容易に知り得たはずである。さらに，被告協力機構は，国に代わって本件制度を円滑に遂行するために設立され，同制度のほぼ全般に関与して制度の中核的役割を担い，また，具体的権限としても巡回指導など

の権限を有していたのであるから，被告協力機構こそが，まず違法・不当な行為を発見し，強制的権限を有する各機関と連携するなどの手段で，人権侵害の阻止にあたるのが最も可能な立場にあったのであり，具体的には，被告協力機構は，同制度のあらゆる段階を通じて，不正な行為を発見し，入国管理行政当局や労働基準監督，司法警察当局等と協力して刑事上・行政上の処分も利用して，原告らの被害を防ぐことができたのである。そして，被告協力機構は，5省共管で設立された公益法人として，財政的にも国から多額の援助を受け，さらに多数の天下りを受け入れるなど人的にも中央官庁と深いつながりを持っており，国が自ら研修生・技能実習生を受け入れる機関を設ける代わりに設立された国の外郭団体であって，本件制度のほぼ全般に深く関与し，同制度の中核的機関として，同制度が円滑に行われることを自らの存在意義としており，巡回指導権などの具体的な権限を付与され，同制度における人権侵害の防止・是正を自らの重要な役割・本来的業務と位置づけていたのであるから，原告らの人権侵害に関しても，積極的に防止・発見・是正に努めることに自らの存在意義を認めていたというべきである。

以上によれば，被告協力機構は，本件制度により入国した研修生・技能実習生に対して，日本国内の法令に違反する違法な取扱いを防止するために，受入れ機関及び受入れ企業に対して，注意，助言，指導，支援を行い，研修生・技能実習生の法的権利を確保する法的義務（保護義務），原告らの個々の職場を定期的に巡回調査し，原告らへの聴取りなどによってその実態を把握し，法令遵守につき，受入れ機関及び受入れ企業に対して是正指導を行う法的義務及び不適切な技能実習が行われないように，適切に研修成果の評価をする法的義務があるというべきである。

b 作為義務違反

被告協力機構は、上記具体的権限を適切に行使せず、被告各受入れ機関による人権侵害行為を発見し、是正することをしなかった。そして、被告協力機構が、自らの権限を行使せず、漫然と人権侵害行為を放置するようなことがなければ、原告らは上記ア(原告らの主張)(ア)及び(イ) c の人権侵害を被ることはなく、被告会社らから離れたり、被告協同組合から逃げ出すようなこともなく、技能実習を続けることが可能であったのである。したがって、被告協力機構の不作为と原告らが被った損害との間に因果関係があることは明らかである。

(エ) 被告らの連帯責任

上記被告会社らの各権利侵害行為は、全体として一体化した不法行為を構成するが、さらに、被告協同組合及び被告協力機構は、これらの行為を知り、又は容易に知ることができたにもかかわらず、指導・監督を行わなかったのであるから(被告協同組合については、自ら積極的に権利侵害行為を行っている。)、被告らは、連帯して、原告らの各損害につき賠償責任を負う。

(被告各受入れ機関の主張)

(ア) 被告会社らの一体性について

被告会社らは一体として経営されておらず、また、原告らが被告会社ら双方の指揮命令に従って労務を提供した事実はない。

(イ) 旅券の取上げ・強制管理について

旅券については、原告らから、保管場所がないので預かってほしいという申し出があり、過去に、旅券の盗難等があったことから、預けたい人については預かることを説明し、預託者の自由な意思により預かったものである。その際には、被告各受入れ機関は、預かり書を徴し、原告らに対し、返還の求めがあれば、預かり書と引き替えに、いつでも返還

することを説明し、預かり書にもその旨を記載しているし、現に、途中で帰国を希望した者等には旅券を返還しており、何らの支障も生じていないから、原告らに精神的苦痛を与えるものでもない。原告らは、旅券の「取上げ」などと主張するが、旅券を預かることは、原告らの利益にはなっても被告らの利益にはならない。旅券を保管することにより、原告らを「困い込み」などする必要は皆無であることは、技能実習生は期間が来れば帰国するものであることを考えれば容易に理解できる。また、原告らが主張する本件指針・本件改訂指針は、旅券の保管を禁止しているのではなく、一定の条件下で保管するように指導しているに過ぎないし、被告協力機構が作成した技能実習制度利用企業向け雇用・労働条件管理ハンドブックも、保管に心配がある等の理由で保管依頼があったときは、保管することができるようになっており、絶対的禁止をしているものではないから、仮にこれに違背しても、そのことが直ちに原告らに対する不法行為等になるものではない。なお、被告各受入れ機関は、本件紛争が生じるまでは、原告らから、旅券の返還を求められたことはない。

(ウ) 強制預金・通帳の強制管理について

被告会社らは、原告らの預金口座を開設した事実はあるが、全て原告らの依頼と承諾に基づくものである。被告会社らは、原告らから、紛失防止のために預かって欲しいとの要望があり、通帳を預かったものであり、預かり書を交付し、必要なときは、預かり書と引替えにいつでも返還することを合意していた。預金通帳については、いつでも見ることができるようになっており、見たいとの申し出があれば、原告らに預金通帳を交付し、自分の部屋で確認をした上で、再度、保管依頼があったために預かったものであるから、何ら違法性はないし、原告らにとって便宜（安全）ではあっても、不利益は一切与えていない。しかも、被告会社らは、最終的には、原告らの退職時に、原告らに対し、預金全額を現金

で交付しているものであり、何らの損害も与えていない。

したがって、被告会社らの行為が不法行為になることはあり得ない。

(エ) 違法な労働状態について

被告会社らにおける作業時間は午前8時30分から午後5時30分までである。休憩時間は午後零時から午後1時まで、休日は土、日、祝祭日である。残業は、基本的にはさせないこととしていたが、技能実習生については、収入を増やしたいので残業したいという強い希望があったため、1日に1～2時間（1か月に最大50時間程度）の残業を認めていた。時間外労働の時間数についての原告らの主張は、何ら証拠上の根拠のないものである。

原告らは、日本人労働者と同じ労働をしており、原告らの強い要求に基づく時間外労働が若干あったに過ぎない。そして、非実務研修もきちんと行われていることは、明らかであり、仮にこれが一部行われていないことがあったとしても、それが原告らに対する不法行為となり、損害賠償の対象となるものではない。

(オ) 劣悪な住環境についての原告らの主張は争う。被告会社らは、原告らの生活環境について、十分な配慮をしている。

(カ) 預金の流用について

預金の流用など全くない。P5が原告らの了解を得て一時借入れをしたことはあるが、借入れについては、原告らの承諾を得ているし、退職にあたっては、預金全額が原告らに返済されている。したがって、少なくとも、これが不法行為になることはあり得ない。

(キ) 外出の禁止について

被告会社らが、原告らの外出を禁止していないことは明らかである。外出にあたっては十分に注意するようには常に言っていたが、そのような注意は原告らを預かる者として当然のことである。原告らは、日本人

の友達もでき，中国料理店などにも行っていた。

(ク) 不法行為の一体性についての原告らの主張は争う。

(ケ) 被告協同組合の違法行為についての原告らの主張は否認ないし争う。

(被告協力機構の主張)

(ア) 被告協力機構の役割

団体監理型の研修・技能実習において，第1次受入れ機関，第2次受入れ機関，研修生・技能実習生本人及び送出し機関には，それぞれ果たすべき役割があり，国は，その政策を反映させて研修生の受入れ要件・技能実習生への移行要件を定めるが，当事者がこれに適合する行動を取ることを予定し，かつ，当事者間において適切な契約関係が結ばれることを予定している。このように，本件制度の適正な実施が実現されるためには，本来，本件制度利用当事者各人（受入れ機関，送出し機関，研修生・技能実習生本人）による法令遵守及び制度の趣旨を踏まえた運用が第1に予定されているものである。一方，被告協力機構は，上記前提となる事実(2)ウの使命を有しているが，同被告の業務は，国の定めた基本的枠組みの実施に貢献し，関係当事者に周知させるための多方面に及ぶ活動が中心であって，その中には，強制力を持つものは一切含まれていない。また，これらの業務の中には，指導業務も含まれているが，あくまでも受入れ機関の任意の協力のもとに行われているものであることはもちろんのこと，いわゆる行政指導のような強制権限を背景とするものではない。さらに，被告協力機構には，受入れ機関を監視・監督する権限はなく，監視・監督する業務も含まれていない。被告協力機構は，民法（平成16年12月1日法律第147号改正前のもの。）34条に基づいて設立された民間の財団法人であり，それ以上の特別な法的地位を有するものではないから，同被告の本件制度における役割は，民間に

ふさわしい公益的業務を行うことにより、国の制度運営に貢献するというものであると解される。

(イ) 原告らの主張について

原告らは、被告協力機構に対し、不作為による不法行為に基づいて損害賠償を請求しているところ、同請求が認められるのは、法令、契約、条理などによって作為義務があるとされる者が、結果の発生を防止し得る状態であるにもかかわらず、故意又は過失により防止行為をせず、これにより、結果を発生させた場合に限られる。そして、これらの要件事実についての主張立証責任は原告らにある。そして、作為義務についていうならば、少なくとも、作為義務発生の根拠、発生時期及び当該根拠から導かれる作為義務の内容を主張しなければならないし、その時点における結果回避可能性、作為可能性・容易性について主張しなければならない。加えて、仮に過失による不法行為を主張するのであれば、過失の評価根拠事実の主張が必要である。

しかしながら、原告らの主張する作為義務の内容は、極めて広範かつ抽象的なものに留まっており、結果が生じれば作為義務違反とされるような内容であるとの謗りを免れないし、いつの時点で作為義務が発生したのかについても、何ら特定されていない。

また、本件において、原告らは、上記のとおり、被告協力機構に対し、原告らが不法行為により日本で労働できなくなったことを理由に、逸失利益として引き続き日本で働いて得たであろう賃金相当額を請求しているが、原告らの主張するとおり、被告協力機構に全ての研修生・技能実習生の実態を正確に把握する義務があり、また、強制的権限を持つ諸機関への通報等を行う義務があったと仮定すれば、当該義務を履行することにより、原告らは帰国せざるを得なくなる可能性が高く、その後日本に働いて得たであろう賃金相当額を、「義務」を果たした被告協力機

を認識していたことから，原告らに対する不法行為も認識していたと主張するが，かかる原告らの主張には明らかな論理の飛躍があり，これが成り立たないことは自明である。そして，条理上の作為義務が発生する前提条件としては，少なくとも，作為義務者と当該作為を必要とする者との間に，それを単なる道義上の義務などとは異なる法的な義務とするだけの特殊な社会的関係が必要であるところ，上記(ア)のとおり，被告協力機構の本件制度における役割からは，同被告が，受入れ機関や個々の研修生・技能実習生との間で，条理上の作為義務を発生させるような特殊な社会的関係に立たないことは明らかである。

さらに，被告協力機構としては，原告らの主張する不法行為（原告らの主張(ア)及び(イ) c）の発生については知らないし争うものであるが，仮にそのような不法行為が発生していたとしても，被告協力機構は，それについて認識しておらず，その点においても，特殊な社会的関係が生じる余地はない。

したがって，被告協力機構に，条理上の作為義務が生じる余地もない。

イ 損害及びその額

（原告らの主張）

（ア）逸失利益

原告らは，研修生・技能実習生として，通算して3年間は日本で働くことが予定されていた。しかしながら，原告らは，被告らの不法行為により，平成19年9月以降，労働する機会を失った。仮に同月以降も日本において労働を継続したとすれば，原告P1及び原告P2は，平成21年3月までの19か月間，原告P3及び原告P4は，平成21年6月までの22か月間，賃金を得ていたはずである。したがって，原告らには，逸失利益として，日本で働いて得たであろう賃金相当額の損害が生

じている。

そして、熊本県の本件訴え提起時（平成19年12月6日）における最低賃金額（時給620円）を基礎にして、平日（月20日）に、原告らの労働日の所定の就業時間であった午前8時30分から午後5時30分まで（1時間の休憩を含む。）の間の8時間働いたと仮定して、その逸失利益を算定すると、以下のとおりとなる。

a 原告P1及び原告P2 各188万4800円

$4960(620 \times 8)(\text{円/日}) \times 20(\text{日}) \times 19(\text{月}) = 188$
万4800(円)

b 原告P3及び原告P4 各218万2400円

$4960(620 \times 8)(\text{円/日}) \times 20(\text{日}) \times 22(\text{月}) = 218$
万2400(円)

(イ) 慰謝料

原告らは、被告らの不法行為によって人間としての尊厳を著しく傷つけられた。原告らの屈辱感、不安等は計り知れず、原告らが被った精神的苦痛は甚大である。

このような精神的苦痛を慰謝するには、原告ら各自につき、各300万円が相当である。

(ウ) 弁護士費用

原告各自につき各50万円を請求する。

(被告らの主張)

争う。

ウ 紛争解決の合意（和解契約）の成否

(被告各受入れ機関の主張)

被告会社らは、本件紛争を生じて事業の遂行ができず、既に廃業している。その結果、被告会社らは、収入の途を失ったが、それでも、本件が国

際的な問題であり、原告らが加入した労働組合の執拗な要求があったため、労働局は、解決のため、被告会社らに対し、金員の支出を要請した。被告会社らは、原告らの主張の大部分が事実と反することであり、しかも、既に廃業して資金の準備ができないことから、この要請に応えることは困難であったが、自分は廃業しても、他に事業継続し、中国から研修生・技能実習生を受け入れている企業が多数あることを考えて、労働局の要請に応じることとし、労働局の要請どおり、原告P1及び原告P2に対し、時間外・休日労働手当として各25万円、解雇予告手当として各17万円の計各42万円、また、原告P3及び原告P4に対し、時間外・休日手当として各6万円、解雇予告手当として各17万円の計各23万円を支払った。この支払は、労働局の強い要請で、紛争解決のための解決金の性質を有するもので、被告会社らは借金をしてまで出捐したもので、これで紛争解決しないのであれば、出捐しなかったものであるから、仮に上記ア（原告らの主張）（ア）及び（イ）が認められるとしても、原告と被告各受入れ機関との紛争は、既に、和解により解決済みである。

（原告らの主張）

被告会社らが原告らに対し、時間外・休日手当及び解雇予告手当を支払ったこと及びその額については認めるが、紛争解決の合意が成立したことについては争う。

また、被告協同組合は、原告らに対し、「貯金、給料、その他清算確認書」なる文書（以下「清算確認書」という。）に署名をさせている。しかしながら、清算確認書は、平成19年9月3日に、原告らが、P6理事長から同年8月分の給与として約11万円を受領した際、P6理事長から署名を求められたものである。原告らは、清算確認書は日本語で記載されているためその内容がわからなかったが、被告協同組合の職員がその内容を同年8月分の給与を受領したことであると中国語で説明し、署名を拒むと

技能実習を継続できず，中国に強制帰国させられると思い，署名したものである。したがって，清算確認書をもって，原告らの貯金，給与等の清算が全て済んでいるということとはできない。

(2) 賃金等の支払請求について

ア 研修期間における原告らの労働者性の有無（労働基準法及び最低賃金法の適用の可否）

（原告らの主張）

（ア）労働者性の有無

原告らは，研修期間中，研修を受けることなく，被告会社らの指揮命令のもと，縫製業務の労働に従事していたのであり，労働基準法9条所定及び最低賃金法2条1号所定の労働者に該当する。したがって，原告らと被告会社らとの間には，労働契約が成立しており，労働基準法及び最低賃金法の適用があるというべきであり，被告会社らは，研修期間中の労働に対し，最低賃金額により算定された賃金及びそれを基準とした深夜・時間外労働手当を支払わなければならない。

a 実質的に研修がされていないこと

外国人研修制度においては，非実務研修を研修期間全体の3分の1以上行う必要があり，研修生に修得させる技術等は，それが「研修」としてふさわしいものである必要があり（すなわち，既に研修生本人が身につけている技術等では「研修」とはいえない。），「研修」の実を挙げ，かつ，「研修」を低賃金労働に利用する脱法行為を抑止するため，時間外の稼働や休日労働は原則として許されない。それにもかかわらず，原告P1及び原告P2は，平成18年4月に来日して以降，非実務研修を全く受けることはなく，原告P3及び原告P4は，来日した同年7月12日から同月21日までの10日間，被告協同組合において日本語の教育を受けたのみであったし，原告ら

は、いずれも、中国で中学校を卒業後、縫製工場において縫製の仕事をした経験があるところ、被告各受入れ機関は、原告らに対し、格別の職業訓練を施すことなく、単に仕事内容が書かれたプリントを渡したのみで、中国で原告らが得た技術のみでこなすことができる縫製の単純作業に従事させたものであるし、上記(1)ア(原告らの主張)(ア) dのとおり、被告会社らは、原告らを毎日朝8時から夜10時まで働かせ、休日は月に1日から3日程度しか与えず、深夜残業までもさせる状態であったのであり、これに上記(1)ア(原告らの主張)(ア)及び(イ)の事情を併せ考慮すれば、原告らの研修期間において、「研修」の実質が失われていたことは明らかである。

b 原告らは労働基準法及び最低賃金法にいう「労働者」に該当すること

労働基準法9条所定及び最低賃金法2条1号所定の「労働者」に該当するか否かは、契約の外形にかかわらず、実質的な使用従属関係の有無（指揮監督関係の存否及び報酬の労務対償性）によって判断されるべきであって、その中心的な考慮要素である指揮監督関係の存否の判断の際には、仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無、業務遂行上の指揮監督の有無、時間的・場所的拘束性の有無、労務の代替性の有無などの諸要素が考慮されるべきであり、「使用従属性」の基準を補強する判断要素として、事業者性の有無、専属性の程度等が考慮されるべきである。

本件について見ると、指揮監督関係の存否については、原告らは、来日後すぐ、ノルマを課され、終日、ひたすら定型的な縫製作業に従事させられたのであり、原告らには、与えられた仕事を拒否して、他の業務を選択する余地はなく、被告会社らの指示について諾否の自由はなかったし、原告らは、上記縫製作業について、被告会社らから

具体的な仕事のやり方を示され、女性用下着を水準どおり仕上げることを求められ、仕事のやり方について裁量の余地はなかったし、原告らは、被告会社らの工場内で、通常は午前8時から午後10時まで働かされており、ときには夜中の3時ころまで縫製作業をさせられ、この間、原告らは工場（会社）外に出ることはできず、ノルマ達成のために、P5らの監視下で作業に取り組み続けていたし、原告らは、自らの裁量で他の者を使役して労務を提供することは許されておらず、自らの判断で補助者を使うこともできなかった。そして、報酬の労務対償性については、原告らは、被告会社らの工場で指揮監督に服しながら縫製作業に従事することで生活の資を得ていたし、被告会社らは、深夜にわたる長時間労働、休日労働に対して、「残業代」として低額ながら時給300円を支払っていたのであって、原告らは、被告会社らに提供した労務の対償として報酬を得ていたものということができる。以上に加え、原告らは、被告会社らの工場で、被告会社ら所有の道具、被告会社らから提供された材料を使い、被告会社らの指揮命令の下で縫製作業に従事していたこと、原告らは、賃金を被告会社らにのみ依存していたこと、被告各受入れ機関は、結局のところ、原告らを、日本人並みの待遇を与えずに済む安い労働力として期待して使用していたといえることをも考慮すれば、原告らは、その研修期間においても、労働基準法9条所定及び最低賃金法2条1号所定の労働者に該当するというべきである（最高裁判所平成14年（受）第1250号同17年6月3日第2小法廷判決・民集59巻5号938頁参照）。

(イ) 被告会社らの一体性

原告らは、上記(1)ア(原告らの主張)(ア)のとおり、縫製労働中、被告会社らによる共同の指揮命令に従って労務を提供していた。

すなわち，被告会社らは，同一敷地内に事業所を置いており，同一の工場内で，被告スキールの社員も被告レクサスライクの社員も区別なく一体となって衣料品等の製造，加工，仕上等の事業を行っていた。工場内における作業の具体的な手順は，P 5 が工場内の裁断室において生地を裁断し，原告ら研修生・技能実習生らが，工場内作業所において，被告スキル従業員から仕様書の説明を受けて，その指示どおりにその生地を縫製し，被告スキールの従業員及び被告レクサスライクの従業員らが，作業所の作業台において，原告らが縫製した製品の糸切り，検品，包装をし，工場内倉庫において被告スキールの従業員が梱包をするというものであった。原告らは，この工程の中で，受入れ機関ないし技能実習実施先にかかわらず，P 5 ないし被告スキールの従業員及び被告レクサスライクの代表者 P 7 ないし同被告従業員から指示があれば，その指示に従って縫製作業等の労務を提供していたのである。

以上によれば，原告らは，受入れ機関ないし研修実施先のいかににかかわらず，被告会社ら双方と明示ないし黙示の労働契約を締結したというべきであり，被告会社ら双方に対し，賃金請求権を有している。

（被告会社らの主張）

（ア） 労働基準法及び最低賃金法の適用の可否について

研修生には，研修手当を支給しており，賃金請求権はない。研修期間は，仕事を学ぶ期間であり，文字通り「研修生」であって労働者ではない。また，研修生には，実務・非実務の研修につき，カリキュラムを組み，そのとおりに行っている。

（イ） 被告会社らの一体性についての原告らの主張は争う。

イ 支払われるべき賃金の額

（原告らの主張）

原告らは，別紙 1 労働時間目録（主張）の各原告毎の労働時間に関する

表の「年月」欄に記載の月に、「労働時間」欄に記載の時間のとおり、被告会社らの指揮命令下において就労した。その労働時間の内訳は、同目録の「法定労働時間」、「平日残業」、「平日深夜」、「休日労働」及び「休日深夜」の各欄に記載のとおりであり、原告らが被告会社らから支払を受けるべき賃金等の額は、下記のとおりである（なお、熊本県における当時の最低賃金額は時給 6 1 2 円であった。）。

記

(ア) 原告 P 1 3 5 4 万 3 5 7 6 円

法定労働時間分 1 6 5 万 3 6 2 4 円

$6 1 2 (\text{円} / \text{時間}) \times 2 7 0 2 (\text{時間}) = 1 6 5 \text{万} 3 6 2 4 (\text{円})$

平日残業分 9 4 万 8 4 4 7 円

$6 1 2 (\text{円} / \text{時間}) \times 1 . 2 5 \times 1 2 3 9 . 8 = 9 4 \text{万} 8 4 4 7 (\text{円})$

平日深夜分 8 万 3 5 3 8 円

$6 1 2 (\text{円} / \text{時間}) \times 1 . 5 \times 9 1 (\text{時間}) = 8 \text{万} 3 5 3 8 (\text{円})$

休日労働分 1 0 1 万 5 8 1 3 円

$6 1 2 (\text{円} / \text{時間}) \times 1 . 3 5 \times 1 2 2 9 . 5 (\text{時間}) = 1 0 1 \text{万} 5 8 1 3 (\text{円})$

休日深夜分 3 万 8 6 7 8 円

$6 1 2 (\text{円} / \text{時間}) \times 1 . 6 \times 3 9 . 5 (\text{時間}) = 3 \text{万} 8 6 7 8 (\text{円})$

既払金等 1 5 6 万 7 0 0 0 円

被告スキルは、原告 P 1 に対し、別紙 2 既払賃金目録の原告 P 1 の「既払賃金」のとおり、平成 1 8 年 4 月分から平成 1 9 年 8 月分まで、基本給合計 9 0 万 9 0 0 0 円を、時間外手当合計 2 9 万 6 0 0 0 円を支払った。その他に、被告スキルは、未払の時間外・休日労働分として 2 5 万円を、被告協同組合は、未払賃金分として

11万2000円を、それぞれ原告P1に対して支払った。

付加金 154万0476円

被告スキルは、原告P1に対して支払うべき時間外手当の合計額から既払金を控除した残金154万0476円(上記 ないしの合計額から の既払金等のうちの時間外手当支払分合計54万6000円を控除した金額)の支払をしていない。したがって、被告会社らは、これと同額の154万0476円の付加金を支払わなければならない。

未払賃金等合計 371万3576円

損益相殺

被告スキルは、原告P1に対し、解雇予告手当という名目で17万円を支払った。

損益相殺後の額 354万3576円

(イ) 原告P2 353万7576円

法定労働時間分 165万3624円

$612(\text{円}/\text{時間}) \times 2702(\text{時間}) = 165万3624(\text{円})$

平日残業分 94万8447円

$612(\text{円}/\text{時間}) \times 1.25 \times 1239.8(\text{時間}) = 94万8447(\text{円})$

平日深夜分 8万3538円

$612(\text{円}/\text{時間}) \times 1.5 \times 91(\text{時間}) = 8万3538(\text{円})$

休日労働分 101万5813円

$612(\text{円}/\text{時間}) \times 1.35 \times 1229.5(\text{時間}) = 101万5813(\text{円})$

休日深夜分 3万8678円

$612(\text{円}/\text{時間}) \times 1.6 \times 39.5(\text{時間}) = 3万8678$

(円)

既払金等 156万9000円

被告スキルは、原告P2に対し、別紙2既払賃金目録の原告P2の「既払賃金」のとおり、平成18年4月分から平成19年8月分まで、基本給合計90万9000円、時間外手当合計30万円を支払った。その他に、被告スキルは、未払の時間外・休日労働分として25万円を、被告協同組合は、未払賃金分として11万円を、それぞれ原告P2に対して支払った。

付加金 153万6476円

被告スキルは、原告P2に対して支払うべき時間外手当の合計額から既払金を控除した残金153万6476円(上記 ないしの合計額から の既払金等のうちの時間外手当支払分合計55万円を控除した金額)の支払をしていない。したがって、被告会社らはこれと同額の153万6476円の付加金を支払わなければならない。

未払賃金等合計 370万7576円

損益相殺

被告スキルは、原告P2に対し、解雇予告手当という名目で17万円を支払った。

損益相殺後の額 353万7576円

(ウ) 原告P3 328万0544円

法定労働時間分 137万5164円

$612 \text{ (円/時間)} \times 2247 \text{ (時間)} = 137万5164 \text{ (円)}$

平日残業分 84万7467円

$612 \text{ (円/時間)} \times 1.25 \times 1107.8 \text{ (時間)} = 84万7467 \text{ (円)}$

平日深夜分 8万1702円

$612(\text{円}/\text{時間}) \times 1.5 \times 89(\text{時間}) = 8万1702(\text{円})$

休日労働分 85万4291円

$612(\text{円}/\text{時間}) \times 1.35 \times 1034(\text{時間}) = 85万4291(\text{円})$

休日深夜分 3万6230円

$612(\text{円}/\text{時間}) \times 1.6 \times 37(\text{時間}) = 3万6230(\text{円})$

既払金等 120万5000円

被告レクサスライクは、原告P3に対し、別紙2既払賃金目録の原告P3の「既払賃金」のとおり、平成18年7月分から平成19年8月分まで、基本給合計73万6000円、時間外手当合計29万9000円を支払った。その他に、被告レクサスライクは、未払の時間外・休日労働分として6万円を、被告協同組合は、未払賃金分として11万円を、それぞれ原告P3に対して支払った。

付加金 146万0690円

被告レクサスライクは、原告P3に対して支払うべき時間外手当の合計額から既払金を控除した残金146万0690円(上記 ないし の合計額から の既払金等のうちの時間外手当支払分合計35万9000円を控除した金額)の支払をしていない。したがって、被告会社らは、これと同額の146万0690円の付加金を支払わなければならない。

未払賃金等合計 345万0544円

損益相殺

被告レクサスライクは、原告P3に対し、解雇予告手当という名目で17万円を支払った。

損益相殺後の額 328万0544円

(工) 原告P4 合計328万4544円

法定労働時間分 137万5164円

$612(\text{円}/\text{時間}) \times 2247(\text{時間}) = 137万5164円$

平日残業分 84万7467円

$612(\text{円}/\text{時間}) \times 1.25 \times 1107.8(\text{時間}) = 84万7467(\text{円})$

平日深夜分 8万1702円

$612(\text{円}/\text{時間}) \times 1.5 \times 89(\text{時間}) = 8万1702(\text{円})$

休日労働分 85万4291円

$612(\text{円}/\text{時間}) \times 1.35 \times 1034(\text{時間}) = 85万4291(\text{円})$

休日深夜分 3万6230円

$612(\text{円}/\text{時間}) \times 1.6 \times 37(\text{時間}) = 3万6230(\text{円})$

既払金等 120万8000円

被告レクサスライクは、原告P4に対し、別紙2既払賃金目録の原告P4の「既払賃金」のとおり、平成18年7月分から平成19年8月分まで、基本給合計74万6000円、時間外手当合計29万2000円を支払った。その後、被告レクサスライクは、未払の時間外・休日労働分として6万円を、被告協同組合は、未払賃金分として11万円を、それぞれ原告P4に対して支払った。

付加金 146万7690円

被告レクサスライクは、原告P4に対して支払うべき時間外手当の合計から既払金を控除した残金146万7690円(上記ないしの合計額から の既払金等のうちの時間外手当支払分合計35万2000円を控除した金額)の支払をしていない。したがって、被告会社らは、これと同額の146万7690円の付加金の支払わ

なければならない

未払賃金等合計 345万4544円

損益相殺

被告レクサスライクは、原告P4に対し、解雇予告手当という名目で17万円を支払った。

損益相殺後の額 328万4544円

(被告会社らの主張)

争う。時間外労働の時間数についての原告らの主張は、何ら証拠上の根拠のないものである。

ウ 紛争解決の合意(和解契約)の成否

(被告会社らの主張)

仮に原告らの被告会社に対する賃金請求権が発生していたとしても、上記(1)ウ(被告各受入れ機関の主張)のとおり、原告らと被告会社らとの間の紛争は合意(和解契約)により解決済みであるから、原告らの請求は認められない。

(原告らの主張)

争う。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

上記前提となる事実と証拠(甲A4, 5, 17, 18, 20, 73~75, 81の1の1~4, 81の2の1~4, 84の1の1・2, 84の2の1~3, 85の1・2, 86の1及び2の各1~3, 89の1~4, 甲B1の1~5, 1の6の1・2, 1の7・8, 2の1~7, 3の1・2・7~12, 4の1・2・7~10, 乙イ1~8, 10, 11及び12の各1・2, 13, 32, 乙ロ1, 原告P1, 原告P2, 原告P3, 被告スキル代表者, 被告協同組合代表者)及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 原告らの来日の経緯

ア 原告らの中国における労働内容

原告らは、いずれも中学校を卒業してすぐに中国山東省青島市にある縫製工場に就職し、原告P1及び原告P2は平成18年1月まで、原告P3及び原告P4は同年3月まで、ミシンを使って衣服を縫製する作業に従事し、それぞれ月700～1000人民元程度（月1万円から1万5000円程度）の収入を得ていた。（甲B1の1・8，2の1・7，3の1・12，4の1）

イ 送出し機関との契約

(ア) a 原告らは、上記縫製工場での就労中、本件制度を利用して日本で働くことを考え、外国人研修制度の受入れ機関に研修生を送り出す機関である青島益佳国際貿易集团有限公司経済合作分公司（以下「訴外送出し機関」という。）に対し、原告らが日本における外国人研修制度を利用するための手続を4万人民元の保証金を支払って委託することとし、その旨の協議書（以下「本件協議書」という。）に署名し、その交付を受けた。原告らは、親族や知人から金員を借り入れて、訴外送出し機関に4万元を支払ったが、その他にも、親族ら2人を保証人として立てなければならなかった。また、本件協議書には、研修生が労働組合・団体・組織に参加した場合には8万人民元の賠償金や契約期間を守らずに帰国を要求した場合には2万5000人民元の賠償金等の支払義務が定められていた。

b 原告らの研修待遇に関して、本件協議書に記載されていた内容は、下記のとおりである。

記

職種：裁縫

研修場所：被告協同組合

研修期間は12か月とし、技能試験に合格した場合、並びに企業・研修生協力機構の受入れと入国管理局の認可を得た後、技能実習生として合計36か月とすることができる。

研修期間中の1日の労働時間は8時間とし、毎週6日間労働する。

賃金待遇

研修手当：月6万円

技能実習期間の待遇は受入れ組合と受入れ企業の規定に従って執行する。

残業代は日本の研修企業の規定に従って執行する。

税金と保険：受入れ組合と受入れ企業の規定に従う。

食費：各自で賄う。

住居：受入れ組合と受入れ企業の規定に従う。

帰国旅費は原告らが負担する。

(甲B1の1, 1の6の1・2, 8, 2の1・6・7, 3の1・12, 4の1)

(イ) 原告らは、訴外送出し機関から、本件協議書の内容について、記載に沿って一つ一つ説明を受けたが、来日1年目は研修生で、2年目からは技能実習生となり、その間に試験があることは理解できたものの、本件制度の詳しい内容及び研修制度と技能実習制度の違いについては本件協議書には記載がなく、説明も受けなかったため、両制度の違いは給料の額の違いにあるという程度にしか理解しておらず、研修期間中は残業代を受け取ることは認められていないことも知らなかった。確かに、本件協議書の賃金待遇に関する上記記載内容からは、少なくとも、研修期間中、残業(労働)を行うことが認められないことを理解することは困難であるといえる。(原告P1, 原告P3)

ウ 来日までの経緯

原告らは、平成17年11月、P5と青島市で面接し、縫製作業の実技試験を受け、原告P1及び原告P2は平成18年1月から、原告P3及び原告P4は同年3月から、いずれも青島市において3か月間の日本語の研修を受け、その後、原告P1及び原告P2は同年4月22日に、原告P3及び原告P4は同年7月12日にそれぞれ来日した。(甲B1の1・8, 2の1・7, 3の1・12, 4の1, 弁論の全趣旨)

(2) 旅券の管理について

ア 原告P1及び原告P2について

原告P1及び原告P2は、来日当日、山口県下関市でP5に会い、P5の車で被告スキールの事務所のある建物(以下「本件建物」という。)内にある工場(以下「本件工場」という。)に向かった。P5は、知人から、研修生に旅券を所持させていると逃亡することがあるといった話を聞いていたため、本件工場に向かう車中において、原告P1及び原告P2に対し、「なくさないように」、「安全のために」と言って旅券を渡すよう求めた。これに対し、原告P1及び原告P2は、訴外送出し機関から、「旅券は社長に預けるように」との指示を受けていたため、何の疑いもなく旅券をP5に渡した。その後、P5は、外国人登録のときを除き、平成19年8月31日まで、原告P1及び原告P2の旅券を管理し続けた。(甲B1の8, 2の7, 原告P1, 被告スキール代表者)

イ 原告P3及び原告P4について

原告P3及び原告P4は、来日当日、被告協同組合の事務所に赴いたが、同被告の職員は、原告P3及び原告P4の入国等の事務手続のため、同原告らに対し、旅券を渡すよう求めた。原告P3及び原告P4は、訴外送出し機関から「あなた達が旅券を持っていると危ないから、日本に行ったら協同組合に預けなさい。」等の指示を受けていたため、預けることに不安を感じつつも、旅券を同職員に渡した。ところが、上記事務手続の終了後、

原告 P 3 及び原告 P 4 の旅券は，同原告らの知らない間に，被告協同組合から P 5 に交付され，同人が管理することとなった。原告 P 3 及び原告 P 4 は，他の研修生の旅券も P 5 が管理しており，旅券の返還を求めると帰国を求められるのではないかと考え，本件協議書における違約金の定めや保証人の存在もあって，旅券の返還を要求することはしなかった。その後，P 5 は，平成 19 年 8 月 31 日まで，原告 P 3 及び原告 P 4 の旅券を管理し続けた。（甲 B 3 の 1・12，4 の 1，原告 P 3，被告スキル代表者，被告協同組合代表者，弁論の全趣旨）

ウ 被告協同組合による旅券の管理についての指導内容

被告協同組合は，研修生が入国したことの警察への届出，期間更新，資格変更，一時帰国等の事務手続のため，研修生から旅券を一時的に預かることがあり，また，第 2 次受入れ機関の多くが研修生から旅券を預かっていることを認識していたが，これについては，基本的には第 2 次受入れ機関と研修生との任意の取決めに任せることとしていた。そして，被告協同組合は，第 2 次受入れ機関が研修生から旅券を預かる場合のために，貴重品保管依頼書（「パスポートの預かり書」及び「研修生，実習生パスポート保管依頼書」と題する書面）のひな形を作成し，同機関に交付していた。もっとも，原告らの旅券の保管に関しては預かり書は存在せず，また，被告協同組合の第 2 次受入れ機関に対する監査の際，旅券についての預かり証があればその写しをとることとなっていたものの，原告らの旅券について，預かり証の写しも存在していない。（乙イ 10，被告スキル代表者，被告協同組合代表者）

エ 被告協力機構及び法務省の指導内容

被告協力機構は，平成 18 年 10 月作成の「技能実習制度利用企業向け雇用・労働条件管理ハンドブック」において，技能実習制度利用企業に対し，旅券は，本来自己責任で保管すべきものであり，事業主や他人が保管

してはならないとした上で、技能実習生からの自発的な保管依頼（依頼書の提出）があった場合には、技能実習生が、旅券は本人のものであり、本人の責任において保管すべきものということを認識していること、保管は、適当な保管場所もなく、紛失、盗難を防ぐために技能実習生自身から願い出たものであること、保管中も、技能実習生から願いがあるときは、何時でも返還されること、保管する場合は、上記～の内容を明らかにした本人からの書面が提出されていること、第1次受入れ機関が全ての旅券を保管することとしているものとか、第2次受入れ機関で保管しているが、第1次受入れ機関の方針の基で、一律に保管することとしているものではないことを条件に、受入れ企業は旅券を保管することができるとの指針を示している。（甲A18）

また、本件指針において、第2次受入れ機関の役割として、不適切な方法による研修生の管理を禁止しており、具体的には、旅券及び外国人登録証明書を預かったりしてはならないことを公表している。（甲A5）

(3) 原告らの来日後の縫製作業への従事状況

ア 縫製作業に従事した時間

(ア) 認定事実

原告らは、来日後、被告会社らの下で縫製作業に従事していた時間数を手帳に記載し続け、これを保管していた（ただし、原告P1及び原告P2は、その後、被告会社らの寮から被告協同組合の寮に移る際に、各自の手帳を無くしており、同時期に研修生及び技能実習生として同一内容の縫製作業に従事した訴外P8の手帳を写し取り、保管している。）。したがって、原告らは、各自の手帳（甲B1の2、2の2、3の2、4の2）に記載されたとおり、被告会社らの下で縫製作業に従事したものと認められ、その労働日数と時間を月毎に集計すると、別紙3労働時間目録（認定）中の「日数」欄及び「労働時間」欄に記載のとおりとなる

(その内訳は「法定時間内労働時間」,「時間外労働時間(休日[法定休日]深夜を除く。)」及び「休日(法定休日)における労働時間」欄に記載のとおりである。)。そして,これらの手帳によれば,原告らは,概ね午前8時30分から午後6時ないし午後11時まで(昼休みは1時間),遅い場合は翌日午前3時まで縫製作業に従事していたものと認められる。また,原告らの休日の取得状況は,概ね月に2,3日程度であった。(甲B1の1・2・8,2の1・2・7,3の1・2・12,4の1・2,原告P1,原告P2,原告P3)

(イ) 事実認定の補足説明

a 被告各受入れ機関は,上記認定事実について,研修時間を超える時間外の作業時間については何ら証拠がない旨主張する。しかしながら,下記(6)アのとおり,被告会社らから原告らの預金通帳に時間外作業手当名目で金員が振り込まれていたのであるから,研修期間中,残業が存在していたこと自体は否定できないところ,原告P1は,本人尋問において,原告らは,原告らより先に本件制度を利用して来日していた中国人の研修生及び技能実習生から,残業代について争いが生じた場合等に備えて作業時間をメモしておくことが重要であると教えられ,寝る前に毎日作業時間を手帳に記録していた旨供述しており,上記(1)イのとおり,原告らには,研修制度と技能実習制度の違いは給料の額にあるという程度にしか理解しておらず,研修制度の下においても残業代を得ることが可能であると認識していたのであるから,上記供述内容は合理性を有するといえることができるし,原告らの各手帳に記載されている内容自体も,日々の作業時間の記載が30分単位で記載されてはいるものの,内容自体に不自然な点はなく,かえって,作業時間だけでなく,作業内容等を記載した部分があるなど,日々の作業時間をその都度,機械的に記したものと認めることができるのであ

って、上記各手帳の記載内容には信用性を認めることができるというべきである。そもそも、労働基準法の賃金全額支払の原則（同法24条1項）や時間外労働及び休日労働に対する規制の存在に照らすと、本来、使用者において、労働者の労働時間を適正に把握し、管理すべきであって、下記2のとおり、研修期間においても、原告らの労働者を認めることができる本件事案においても、このことは当てはまるというべきであるから、被告会社らから何ら具体的な反証がされていない以上、上記手帳の記載内容に沿って原告らの縫製作業の時間を認定するのが相当である。

b ところで、原告P1と原告P2は、同じ手帳を写し取っているが、原告P1の手帳（甲B1の2）と原告P2の手帳（甲B2の2）の記載内容には、平成18年5月2日と平成19年3月23日の各終業時間に若干の違い（1時間と30分）がある。そして、原告P2の手帳には記載が欠落している日（平成18年10月10日）が存在しており、原告P1の手帳の記載内容の方がより正確であると認められるから、上記相違する点については、原告P1の手帳の記載に拠って認定する。また、原告P2の手帳の平成18年10月10日の欠落は、同原告が他の手帳を写し取った際に誤って生じたものと考えられるから、同日の同原告の作業時間については原告P1の手帳（甲B1の2）に基づいて認定するのが相当である。

また、原告P3と原告P4は、同じ時期に入国し、下記イのとおり、作業内容や時間の共通性が強く認められるし、原告P3と原告P4の手帳には若干の齟齬があるものの、ほぼ同じ内容となっている。したがって、原告P3と原告P4の各手帳（甲B3の2、4の2）において、それぞれ、記載が欠落している部分（具体的には、原告P3の平成19年6月9日から同月29日までの間の記載が欠落しているが、

これは、前後の関係からして、同期間の作業内容を記載した頁が1頁失われたためであると考えられる。また、原告P4の平成18年8月28日から同月31日までの分と平成19年2月28日の分が欠落しているが、これも記載を失念したものと考えられる。)については、それぞれ、相互に他方の手帳の記載に拠って認定するのが相当である。

イ 作業内容

(ア) 認定事実

P5又はP7は、毎日、全研修生(ないし技能実習生)の作業ノルマが記載された紙、例えば、「各600枚×2, 1.200枚 ブラキャミナオシで終了!」(平成19年7月8日:甲A89の3),「7/9~7/15 各900枚×2=1800枚 終了後オシで終了。」(平成19年7月9日:甲A89の4)などと記載された紙やグループ(被告スキルと被告レクサスライクの各研修生や技能実習生を混合して編成したグループ)毎の作業ノルマが記載された紙(甲A89の1・2)を本件工場内に掲げることにより、原告らに対して、縫製作業のノルマを課していた。原告らは、研修時間(技能実習生においては法定労働時間)を超過してもノルマを達成しない限り(自己のノルマを達成しても、他の者[他のグループ]のノルマが達成されない限り)、作業を終了することができず、同日中に作業を終了できない場合には、P5が、作業を終えるか、翌日まで作業を続けるかを判断し、P5が同日の作業を終える旨判断した場合には、ノルマが翌日のノルマに加算されることとなっていた。(甲A89の1~4,甲B1の1・8,2の1・7,3の1・12,4の1,原告P1,原告P2,原告P3)

なお、被告スキル及び同レクサスライクには日本人の従業員もいたが、同人らにはノルマが課されておらず、就業時間は午前8時から午後3時までであり、基本的には残業はなかった。(原告P2,被告スキ-

ル代表者)

(イ) 事実認定の補足説明

被告スキル代表者尋問の結果中には、本件工場内に掲示した紙は、その日の予定を書いているに過ぎず、それができなければ残業してでも仕上げるなどというものではない旨の供述部分が存在する。しかしながら、被告会社らは、取引先から1か月の受注を受け、納期を設定されており、納期が遅れ続ければ取引先の信用を失うことが認められる(被告スキル代表者)から、P5が、上記紙に記載された内容を達成できない場合に原告らに残業させることは何ら不自然ではないし、上記ア(ア)で認定したとおり、原告らは、実際に、研修時間ないし技能実習期間における法定労働時間を大幅に超過する縫製作業に従事し、下記(6)のとおり、時間外手当(残業代)の支払を受けていたのであるから、上記供述部分は採用できない。

ウ 被告会社らにおける研修生及び技能実習生の作業内容の相違

被告会社らは、同じ敷地内の本件建物に事業所を置いていた。本件建物には、被告スキルの看板は掲げられているものの、被告レクサスライクの看板は掲げられていなかった。

被告会社らの研修生及び技能実習生は、どちらの会社に属するかにかかわらず、本件建物内の同じ場所で縫製作業に従事しており、上記イのとおり、作業グループを組む場合も被告スキルと被告レクサスライクの各研修生(ないし技能実習生)を混合して編成したグループで作業を行っていた。また、被告会社らにおいて、作業の難易度によっては研修生が作業に従事しないこともあったが、従事する縫製作業の内容はほぼ共通していた。なお、被告会社らは、被告協力機構の監査がある際には、倉庫にマシンを移動させ、本件工場を被告スキルの作業場、倉庫部分を被告レクサスライクの作業場として、研修生・技能実習生が所属すべき会社毎に同人

らを区別し、縫製作業に従事するという外形を作るなどしていた。

(甲A89の2, 甲B2の7, 原告P1, 原告P2, 原告P3, 被告スキール代表者)

(4) 研修計画とその実施状況

ア 認定事実

被告協同組合は、原告らを受け入れるにあたって、研修実施計画表を作成していたが、同計画表によれば、原告らの研修期間中における非実務研修の総時間は643時間であり、そのうち、原告らの来日1月目において、被告協同組合における集合研修(合計160時間)が予定されており、その後、被告会社らにおいて、P5又はP7らにより、日本の生活習慣、日本語、安全教育、商品・品質管理といった非実務研修(2月目から10月目まで。月12~80時間)及び指示書・仕様書の見方、仕分け、縫製の準備工程といった実務研修(2月目から12月目まで。月64~168時間)が予定されていた。上記研修実施計画表によれば、実務研修の総時間として、1285時間が予定されていた。

しかしながら、原告P1及び原告P2は、来日当日の平成18年4月22日以降、本件工場において縫製作業に従事し、被告協同組合において集合研修を受けておらず、被告会社らによる非実務研修もほとんど受けていないし、原告P3及び原告P4は、同年7月12日に来日した後、被告協同組合において、同月21日まで非実務研修を受けているが、同月22日以降は、本件工場において縫製作業に従事し、以後、集合研修を受けることはなく、被告会社らによる実務・非実務研修もほとんど受けていなかった。また、上記(1)アのとおり、原告らは、いずれも中学校を卒業してすぐに中国にある縫製工場に就職し、来日する少し前まで縫製作業に従事していたため、P5らにより、改めて系統だった実務研修は行われなかった。

(甲A81の1及び2の各1~4, 甲B1の2, 2の2, 3の1・2, 4

の1・2, 乙イ11及び12の各1・2)

イ 以上に対し, 被告各受入れ機関は, 上記研修実施計画に則り, 原告らに対し, 適正に実務研修及び非実務研修を実施した旨主張するが, これを裏付けるに足りる的確な証拠は見当たらない。

(5) 技能実習契約の締結

原告P1及び原告P2は, 平成19年1月9日, 被告スキルとの間で, 原告P3及び原告P4は, 同年3月28日, 被告レクサスライクとの間で, 概ね下記の内容の技能実習契約を締結した。

記

業務内容 婦人子供服製造に必要な技能及び知識

実習期間 原告P1及び原告P2

平成19年4月22日から平成20年4月22日まで

原告P3及び原告P4

平成19年7月12日から平成20年7月12日まで

労働時間 就業時間

原告P1及び原告P2

午前8時30分から午後5時まで

原告P3及び原告P4

午前8時30分から午後5時30分まで

所定労働時間

原告P1及び原告P2

7.5時間

原告P3及び原告P4

8時間

休憩時間 60分

休日 毎週土, 日曜日, 祝日

その他に年末年始，夏季休暇等計 8 日

休暇 有給休暇 10 日

賃金 月給 10 万 7 0 0 0 円（ただし，税金，保険料，家賃，水道光熱費等を控除した後の手取額は 6 万 6 0 0 0 円）

毎月末日締め翌月 18 日払

（甲 B 1 の 7 ， 3 の 1 1 ， 弁論の全趣旨）

(6) 預金通帳及び印鑑の管理，研修手当等の支払

ア 預金通帳及び印鑑の管理

原告らは，P 5 に対し，旅券とともに印鑑を預けた。そして，P 5 は，これらの印鑑を使用して，原告ら名義の預金通帳を原告 1 人につき 2 通ずつ作成し，そのうちの 1 通については，主に研修手当（技能実習移行後は基本給）を振り込むために使用し，他の 1 通については，主に研修時間外に縫製作業に従事した対価（以下，単に「時間外作業代金」という。）及び技能実習移行後の時間外手当を振り込むためにそれぞれ使用し，同通帳及び印鑑を管理し続けた。旅券の場合と同様に，被告会社らによる原告らの印鑑及び預金通帳の保管に関する預かり書は存在しない。

原告らは，P 5 が預金通帳及び印鑑を管理していたため，上記各預金口座に振り込まれる金員（以下「研修手当等」という。）につき，自由に払戻しを受けることができず，まとまった金員が必要となった都度，P 5 に申し出て，払戻しを受けていた。また，原告らの生活費は，研修手当等の支払日に 1 万円から 2 万円程度を現金として渡してもらっていた。そして，原告らは，各預金通帳の中身について，P 5 から，研修手当等の支払日に 10 分程度の時間，見せてもらっていた。そして，上記各預金通帳は，下記(10)の被告会社らの廃業の際，P 5 により，原告らに無断で廃棄され，原告らに返還されることはなかった。

（甲 B 1 の 1 ・ 5 ・ 8 ， 2 の 1 ・ 5 ・ 7 ， 3 の 1 ・ 9 ・ 1 0 ・ 1 2 ， 4 の

1・9・10,原告P1)

イ 研修手当等の支払

原告らは、被告会社らから、それぞれ、別紙2既払賃金目録記載のとおり(但し、平成19年8月分の各支払は被告協同組合によるものである。)、

基本給として、「支給対象月」欄記載の年月分を「基本給」欄中の「支給対象月」欄の月日に「支給額(基本給)」欄の金額の支払を受け、また、

時間外手当として、「支給対象月」欄記載の年月分を「時間外手当」欄中の「支給対象月」欄の月日に「支給額(時間外手当)」欄の金額の支払を受けた。上記各金員は、上記(3)アで認定した原告らの労働時間並びに平成18年及び平成19年当時における熊本県の最低賃金額(時給612円)を前提にして算定した賃金額に比べると、著しく低額なものであった。(甲B1の5,2の5,3の9・10,4の9・10,弁論の全趣旨)

(7) 預金の流用

P5は、本件工場の拡張工事及び新しい研修生を迎えるための寮の新設等のため、原告P1及び原告P2から金員を借り受けることにし、平成18年9月ないし10月ころ、その旨を同原告らに伝えた。そして、P5は、原告P1及び原告P2の明確な同意を確認しないまま、同年10月19日、原告P1及び原告P2の預金口座(2つの口座)から、各それぞれ合計25万円ずつ払戻しを受け、これを事業資金に充てた。

また、P5は、他の研修生が帰国する際の出費に充てる名目で、平成19年4月5日、原告P3及び原告P4の預金口座(2つの口座)から、同原告らの同意を確認することなく、それぞれ合計25万円ずつ払戻しを受け、これを使用した。

上記各金員は、被告会社らの廃業に伴い、同年8月31日、P5から、原告らに対し、旅券と共に返還された。

(甲B1の1・5・8,2の1・5・7,3の1・9・10・12,4の1・

9・10，原告P1)

(8) 日常生活及び休日の状況

原告らは、本件建物の2階にある寮(広さ約66㎡)で生活していた。寮の間取りは、大きく分けて台所、テーブルとテレビのある部屋、ベッドのある部屋に分かれており、このうち、テーブルとテレビのある部屋とベッドのある部屋は1間続きで、間仕切りで区切れるようになっていた。ベッドは2段ベッドが6つ、人が1人通れる程度の間隔を空けて設置されていた。

原告らは、この寮に12人で生活しており、食事は自炊で、エアコンは2時間100円の使用料を払って利用し、ストーブはベッドのある部屋に1台あり、風呂は1人用のものが1つあり、電話も1台あった。原告らは、上記(3)ア(ア)のとおり、縫製作業が夜間に及ぶこともあり、作業終了後、食事を作り、12人が交替で風呂に入るため、就寝するのが深夜になることもあった。

原告らは、買物などの外出や被告会社ら以外の人との交流は可能であったが、P5が、原告らの外出や門限等に注意を払っていたため、休日の生活について不自由を感じていた。

(甲A86の1の1，甲B1の1・8，2の1・7，3の1・12，4の1，乙イ32，原告P2)

(9) 原告らの作業放棄

原告らを含む12名の研修生及び技能実習生は、平成18年8月24日、多い作業ノルマを課せられてノルマが達成できない日々が続き、P5から、ノルマを達成できない場合には8月分の残業手当は支払わないと言われ、また、トイレに行くのも惜しんで働くように言われたり、昼休みを1時間から30分に短縮すると言われたりしたことから、ストレスがたまり、P5に対し、ノルマを減らし、休みを与えることを要求し、同月25日午後から同月27日まで作業を放棄したことがあった。(甲B1の1・8，2の1・7，

3の1・12, 4の1)

(10) 被告会社らの廃業とその後の経緯

P5は、被告会社らの事業を廃業することとし、平成19年8月31日、原告らに対し、旅券及び印鑑と預金口座(2つずつ)から払戻しを受けた預金残高に相当する金員(原告P1は18万1626円及び7万6180円、原告P2は18万9121円及び5万0160円、原告P3は11万6314円及び9109円、原告P4は17万6265円及び3万2087円)を返還した。

被告協同組合の職員は、同年9月1日、本件建物を訪れ、原告らに対し、「被告スキルと被告レクサスライクは倒産したので、仕事がしたいなら被告協同組合で新しい会社を探す。仕事をしたくないなら帰国してよい。」と伝えた。これに対し、原告らは、仕事がしたい旨伝えたため、被告協同組合の職員は、原告らを同被告の事務所に連れて行った。

P6理事長は、同月3日、原告らに対し、原告らの上記手帳に基づき、同年8月分の給料を、原告P1につき11万2000円、その余の原告らにつき各11万円と算定して支払い、原告らに対し、被告協同組合宛の「貯金、給料、その他清算確認書」と題する書面に署名させた。同書面は、「私は、第1次受入れ機関であるプラスパアパレル協同組合と、全ての貯金、給料の支払を受け清算が済んでいることを認めます。」との文言がふりがなを付した状態で記載されていた。

その後、被告協同組合は、原告らの新たな第2次受入れ機関を探したが、見つからなかった。また、原告らは、被告協力機構に対しても、新たな受入れ先を探すことを依頼していたが、結局、見つからなかった。

これに対し、原告らは、ローカルユニオン(労働組合)に加入し、被告協同組合の事務所を出た。

その後、被告会社らは、熊本地方労働局の仲裁により、平成19年11月

19日，原告P1及びP2に対し，時間外・休日労働手当として各25万円，解雇予告手当として各17万円を，原告P3及び同P4に対し，時間外・休日労働手当として各6万円，解雇予告手当として各17万円を連帯して支払った。

(甲B1の1・3・4・8，2の1・3・4・7，3の7・8・12，4の1・7・8，乙イ1～8，13)

(11) 本件制度における第1次受入れ機関の位置づけ

団体監理型研修は，入管法7条1項2号の基準を定める省令を受けた5号告示及び6号告示により，中小企業団体等の一定の公的性格を有する第1次受入れ機関が，研修の実施を「監理」することにより，中小企業等の第2次受入れ機関の研修実施能力を補完して，適正な研修の実施を図るものである。

そして，本件指針は，第1次受入れ機関が行うべき「監理」の具体例として，非実務研修の実施，生活指導員の育成，研修指導員の育成，適正な研修生の選抜，受入れ機関における不法就労の排除，事前研修の実施，不適切な方法による研修生の管理の禁止，監査・報告，失踪事例の取扱い及び体制の確保等を挙げている。このうち，非実務研修の実施については，日本語教育，安全衛生教育，日本の生活習慣等を中心に，1か月160時間程度を目安にして欲しいとし，不適切な方法による研修生の管理の禁止については，宿舍内の閉じこめ，旅券や外国人登録証明書の預かり等を挙げ，監査・報告については，第2次受入れ機関に対して指導した事項及び第2次受入れ機関が適正に研修を行っているかについて監査し，少なくとも3か月に1回，地方入国管理局に報告する必要があるとし，失踪等の問題事例やその疑いのあるものが発生した場合にも，地方入国管理局に報告すること等が挙げられている。

第1次受入れ機関は，研修の実施主体であって，研修生が技能実習に移行した後については，技能実習生の受入れ機関は技能実習実施機関（第2次受

入れ機関)のみとなる。なお、本件改訂指針(平成19年改訂)は、第1次受入れ機関は、研修を監理していた実態に鑑み、技能実習本体の活動以外で技能実習の実施に協力することが望ましいとした上で、技能実習生の生活面でのフォローアップ、地方入国管理局等からの指導の徹底、実習実施機関への意識の徹底及び実習実施機関における不法就労の排除の指導等が望まれるとしている。

(甲A5, 17, 73~75, 乙口1)

(12) 本件制度における被告協力機構の業務内容

平成18年度及び平成19年度当時の被告協力機構の業務内容は、別紙4「被告協力機構の業務内容」に記載のとおりである。(甲A4, 乙口1)

なお、平成5年に労働大臣が作成した技能実習制度推進事業運営基本方針によれば、国は、技能実習制度推進事業を被告協力機構に委託しており、被告協力機構は、同事業の円滑かつ適正な実施を図るため、関係行政機関との連携を図りつつ、研修及び技能実習状況を把握し、必要な指導、助言等を行うものとされている。(甲A20)

(13) 被告協同組合及び被告協力機構の研修状況の監査・監督等について

ア 被告協同組合について

被告協同組合は、その職員が毎月1回以上、被告会社らの事務所のある本件建物を訪れ、監査を行い、福岡入国管理局長に対し、3か月に1回、監査結果報告書を提出していた。被告協同組合による監査の内容は、賃金台帳及び研修手当の領収書を確認し、また、研修生ないし技能実習生1, 2名と面接して話を聞くこともあった。しかしながら、原告らの研修についての監査の際、被告協同組合の担当職員は、原告らから作業時間や研修手当以外の支給等について事情を聴取したり、同手当の振込先の預金口座の通帳を確認したりすることはなく、監査結果報告書においても、「研修手当以外の支給(残業手当・休日手当)」の「問題の有無」の項の「無」

に丸印が付けられた。さらに、被告協同組合は、上記監査において、旅券、預金通帳及び印鑑の保管状況について、原告らから事情を十分に聴取しておらず、旅券や預金通帳等の確認も不十分であったため、原告P1及び原告P2についての初回の監査結果報告書（監査実施日平成18年7月18日）では、「問題の有無」の項で受入れ機関が旅券及び預金通帳を保管しているとされていたが、2回目の監査結果報告書（監査実施日同年10月31日）では、受入れ機関が保管しているのは旅券のみとされ、さらに、3回目の監査結果報告書（監査実施日平成19年1月18日）では、受入れ機関が保管しているものは何もないとされ、また、原告P3及び原告P4についての初回の監査結果報告書（監査実施日平成18年10月31日）では、受入れ機関が保管しているのは旅券のみとされ、2回目の監査結果報告書（監査実施日平成19年1月18日）では、受入れ機関が保管しているものは何もないとされ、3回目の監査結果報告書（監査実施日同年6月11日）では、再び、受入れ機関が旅券を保管しているとされている等、上記(2)ア及びイ、(6)アで認定した事実と反する報告を続けた。そして、上記各監査結果報告書の「総合講評」欄には、原告らの研修が順調に進んでおり、被告会社らの指導も適正と認められる旨が繰り返し記載されていた。

そして、被告協同組合は、上記監査により把握した被告会社らによる原告らの旅券や預金通帳の保管について、被告会社らに対し、特段の指導は行っていない。

（甲A86の1及び2の各1～3，甲B2の7，被告スキル代表者，被告協同組合代表者）

イ 被告協力機構について

被告協力機構は、被告各受入れ機関から、原告らの研修・生活状況について、ほぼ研修計画どおりに実施されている旨の報告を受けており、技能

実習制度移行のための原告らの技能実習計画を「良」と評価している。また、被告協力機構は、被告協同組合から、原告らの件について、第2次受入れ機関である被告会社らに対する指導に関して、相談を受けたことはなかった。

(甲A84の1の1・2, 84の2の1~3, 85の1・2)

2 賃金等の支払請求について

(1) 研修期間における原告らの労働者性の有無

ア 労働基準法及び最低賃金法の適用の可否

(ア) 労働基準法9条及び最低賃金法2条1号は、「労働者」について、「職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者」と規定しており、労働基準法及び最低賃金法が適用されるか否かは、法形式の有無にかかわらず、その実態が使用者の指揮監督の下における労務の提供と評価するにふさわしいものであるかどうかによって判断されるものというべきである。

これを本件について見るに、上記1(3)ア認定のとおり、原告らは、研修期間中にもかかわらず、概ね午前8時30分から午後6時ないし午後11時ころまで、場合により午後12時を超えて、1時間の休憩を除く他は被告会社らの指揮監督下において、本件工場内で縫製作業に従事していたこと、しかも、原告らは、被告会社らからノルマを課せられ、そのノルマを達成するか、又はP5の指示があるまでは作業から解放されなかったこと、原告らは、被告会社らと雇用関係にある技能実習生とほぼ同一内容の作業に従事し、かつ、日本人従業員よりも長時間、作業に従事していたこと、等の事実が認められるのであるから、原告らの研修期間中における被告会社らの下での縫製作業への従事は、被告会社らの指揮監督の下における労務の提供であると評価するにふさわしいものというべきである。そして、上記1(1)及び(6)によれば、原告らは、

研修期間中においても、残業代を支払って貰えるものと理解しており、他方、被告会社らとしても、原告らの研修期間中に、残業代として、研修手当を超える金員を原告らに支払っていたのであり、原告らの労務の提供に対して対価を支払う意図があったと推認されるから、原告ら及び被告会社らの双方ともに、研修期間中、労務の提供の対価として報酬が支払われるとの認識を有していたと認められる。

(イ) ところで、上記前提となる事実(1)イ(ア)のとおり、研修生は、「実務研修」として受入れ機関の下で労務を提供した場合においても、かかる労務の提供は、「研修」の一環に過ぎず、また、入管法上、研修生が報酬を得る活動を行うことは原則として許されないこととなっている。

しかしながら、上記1(4)アのとおり、原告らは、原告P3及び原告P4が来日後の10日間に受けた非実務研修以外、非実務研修をほとんど受けていないし、実務研修についても、原告らは、いずれも中学校を卒業してすぐに中国山東省青島市にある縫製工場に就職し、来日する少し前まで縫製作業に従事してきており、P5らから、改めて系統だった研修・指導が行われたとは認められないことからすれば、原告らが研修期間中に従事した縫製作業はいずれも「研修」の一環とは到底認められず、結局、「研修」とは名ばかりで、その実態を伴わないものであるし、労働基準法及び最低賃金法は、実態としての労働関係に着目し、労働者を保護することを目的とするものであり、入管法上、報酬を得る活動が禁止されていることをもって直ちに労働基準法及び最低賃金法の適用が排除されるものと解さなければならぬわけではないから、上記及びの事情は、上記(ア)の認定を左右するものではない。

(ウ) 以上によれば、原告らは、その研修期間中においても、労働基準法9条所定及び最低賃金法2条1号所定の「労働者」に該当するものと認

めるのが相当である。

イ 被告会社ら相互の関係

上記 1 (3)ウのとおり、被告会社らは、原告らが、被告会社らのいずれに属する研修生であるか、技能実習契約をいずれの会社との間で締結したかにかかわらず、P 5 を中心にして、統一された意思による共同の指揮監督の下、原告らを、同一の建物内において同一内容の作業に従事させていたのであるから、原告らは、被告会社らの共同の指揮監督下で労務を提供していたものであり、したがって、原告らと被告会社ら双方との間において、明示又は黙示の労働契約が成立しているものと認めるのが相当である。

ウ 小括

以上によれば、原告らは、研修期間中を含めて、労働基準法及び最低賃金法に基づき、被告会社ら双方（不可分債務）に対し、賃金等を請求することができる。

(2) 支払われるべき賃金の額

ア 原告らは、被告会社らの指揮監督下において縫製作業に従事し、労務を提供したところ、技能実習期間（原告 P 1 及び原告 P 2 については平成 19 年 4 月 22 日以降、原告 P 3 及び原告 P 4 については、平成 19 年 7 月 12 日以降）の労働時間の取決め等については、上記 1 (5)のとおりである。他方、研修期間中について、特に、労働時間等について明確な取決めがされていたとは認められないものの、上記 1 (3)の原告らの来日後の縫製作業への従事状況等に照らすと、技能実習期間中の就労状況と特段の差異は認められないから、原告ら各自の技能実習契約における取決め内容に準じるのが相当であると認める。そして、算定の基礎となる賃金額については、原告らの研修期間及び技能実習期間中における熊本県の最低賃金額である 1 時間 612 円によることとする。

イ 賃金額

そこで、以下、原告ら各自について、法定労働時間分、時間外労働時間（深夜労働分とそれ以外）及び法定休日分（深夜労働分とそれ以外）に分けて算定する（円未満切捨て）。

(ア) 原告 P 1 332万2274円

法定労働時間分 172万6146円

$2820.5(\text{時間}) \times 612(\text{円/時間}) = 172万6146(\text{円})$

時間外労働分

時間外労働時間（深夜労働を除く。）分 149万4748円

$1953.92(\text{時間}) \times 612(\text{円/時間}) \times 1.25 = 149万4748円$

時間外労働時間（深夜労働）分 10万4193円

$113.5(\text{時間}) \times 612(\text{円/時間}) \times 1.5 = 10万4193円$

休日労働（深夜労働を除く。）分 33万9155円

$410.5(\text{時間}) \times 612(\text{円/時間}) \times 1.35 = 33万9155円$

休日深夜労働分 1468円

$1.5(\text{時間}) \times 612(\text{円/時間}) \times 1.6 = 1468円$

小計 193万9564円

既払金等 156万7000円

その内訳は、上記1(6)イ及び(10)記載のとおりであり、法定労働時間分に対して、102万1000円、時間外労働分として、54万6000円である。

未払賃金 209万8710円

法定労働時間分 70万5146円

時間外労働分 139万3564円

損益相殺 17万円

原告P1は、被告会社らから、解雇予告手当の名目により支払を受けた17万円について、損益相殺を主張しているところ、法定労働時間分の未払賃金と損益相殺するのを相当と認める（他の原告らについても同様である。）。

損益相殺後の未払賃金 192万8710円

法定労働時間分 53万5146円

時間外労働分 139万3564円

付加金 139万3564円

合計額 332万2274円

(イ) 原告P2 331万6274円

法定労働時間分 172万6146円

$2820.5(\text{時間}) \times 612(\text{円/時間}) = 172万6146(\text{円})$

時間外労働分

時間外労働時間（深夜労働を除く）分 149万4748円

$1953.92(\text{時間}) \times 612(\text{円/時間}) \times 1.25 = 149万4748(\text{円})$

時間外労働時間（深夜労働）分 10万4193円

$113.5(\text{時間}) \times 612(\text{円/時間}) \times 1.5 = 10万4193(\text{円})$

休日労働（深夜労働を除く。）分 33万9155円

$410.5(\text{時間}) \times 612(\text{円/時間}) \times 1.35 = 33万9155(\text{円})$

休日深夜労働分 1468円

$1.5(\text{時間}) \times 612(\text{円/時間}) \times 1.6 = 1468(\text{円})$

小計 193万9564円

既払金等 156万9000円

その内訳は、上記1(6)イ及び(10)記載のとおりであり、法定労働時間分に対して、101万9000円、時間外労働分として、55万円である。

未払賃金 209万6710円

法定労働時間分 70万7146円

時間外労働分 138万9564円

損益相殺 17万円

損益相殺後の未払賃金 192万6710円

法定労働時間分 53万7146円

時間外労働分 138万9564円

付加金 138万9564円

合計額 331万6274円

(ウ) 原告P3 310万3828円

法定労働時間分 139万7196円

$2283(\text{時間}) \times 612(\text{円/時間}) = 139万7196(\text{円})$

時間外労働分

時間外労働時間(深夜労働を除く)分 132万5301円

$1732.42(\text{時間}) \times 612(\text{円/時間}) \times 1.25 = 132万5301(\text{円})$

時間外労働時間(深夜労働)分 10万4193円

$113.5(\text{時間}) \times 612(\text{円/時間}) \times 1.5 = 10万4193(\text{円})$

休日労働(深夜労働を除く。)分 29万0822円

$352(\text{時間}) \times 612(\text{円/時間}) \times 1.35 = 29万0822(\text{円})$

休日深夜労働分 0円

小計 172万0316円

既払金等 120万5000円

その内訳は、上記1(6)イ及び(10)記載のとおりであり、法定労働時間分に対して、84万6000円、時間外労働分として、35万9000円である。

未払賃金 191万2512円

法定労働時間分 55万1196円

時間外労働分 136万1316円

損益相殺 17万円

損益相殺後の未払賃金 174万2512円

法定労働時間分 38万1196円

時間外労働分 136万1316円

付加金 136万1316円

合計額 310万3828円

(工) 原告P4 311万7160円

法定労働時間分 139万7196円

$2283(\text{時間}) \times 612(\text{円/時間}) = 139万7196(\text{円})$

時間外労働分

時間外労働時間(深夜労働を除く)分 132万7978円

$1735.92(\text{時間}) \times 612(\text{円/時間}) \times 1.25 = 132万7978(\text{円})$

時間外労働時間(深夜労働)分 10万6029円

$115.5(\text{時間}) \times 612(\text{円/時間}) \times 1.5 = 10万6029(\text{円})$

休日労働(深夜労働を除く。)分 28万9996円

351 (時間) × 612 (円/時間) × 1.35 = 28万9996 (円)

休日深夜労働分 979円

1 (時間) × 612 (円/時間) × 1.6 = 979円

小計 172万4982円

既払金等 120万8000円

その内訳は、上記1(6)イ及び(10)記載のとおりであり、法定労働時間分に対して、85万6000円、時間外労働分として、35万2000円である。

未払賃金 191万4178円

法定労働時間分 54万1196円

時間外労働分 137万2982円

損益相殺 17万円

損益相殺後の賃金 174万4178円

法定労働時間分 37万1196円

時間外労働分 137万2982円

付加金 137万2982円

合計額 311万7160円

(3) 紛争解決の合意(和解契約)の成否

上記1(10)のとおり、被告会社らは、原告らに対し、時間外・休日労働手当及び解雇予告手当を支給しており、被告会社らは、同支給により、原告らと被告会社らとの紛争は、解決済みである旨主張する。

しかしながら、上記各手当の支払により、原告らと被告会社らとの間でその余の債権債務関係を全て清算する旨の合意(和解契約)が成立したと認めるに足りる証拠は見当たらないから、被告会社らの主張は採用できない。(なお、上記1(10)のとおり、原告らは、被告協同組合に対して清算確認書を提

出しているが、同書面は被告協同組合に対するものであるから、これをもって被告会社らとの間で紛争解決の合意があったと認めることはできない。)

(4) 小括

以上によれば、原告らは、被告会社らに対し、原告P 1は332万2274円の、原告P 2は331万円6274円の、原告P 3は310万3828円の、原告P 4は311万7160円の各賃金等支払請求権を有する。

3 不法行為に基づく損害賠償請求について

(1) 被告らの不法行為の成否

ア 被告会社らについて

(ア) 旅券の預り行為及び管理行為について

上記1(2)ア及びイのとおり、P 5が原告らの旅券を管理する主たる目的は、原告らの逃亡防止にあったのであり、他方、原告らは、本来、自己で保管すべき旅券を被告会社らに管理させることの意味・目的を十分に理解できないまま、来日当日に、指示されるまま、原告P 1及び原告P 2においては直接P 5に、原告P 3及び原告P 4においては被告協同組合を介してP 5に、旅券を引き渡したものであるところ、上記1(2)ウ及びエによれば、法務省入国管理局及び被告協力機構は、旅券を預かることの問題点を指摘し、旅券は、本来自己責任で保管すべきものであり、事業主や他人が保管してはならないとの基本的立場に立っており、P 5は、これらのことを十分に認識していたのであるから(被告スキー代表者)、上記逃亡防止という目的を秘したまま原告らの旅券を預かることが許されないことについても十分に認識していたと認められる。そして、外国人は、日本への入国にあたっては有効な旅券を所持していなければならない(入管法3条1項1号)、日本に在留するには、外国人登録証明書を携帯する場合を除き、常に旅券を携帯しなければならない(同法23条)、これに違反した者には罰則規定の適用が予定されている(同

法76条)のであるから、旅券は、日本に在留する外国人にとって、日本への入国・在留資格を公的に証明し、日本における移動の自由を担保するものとして重要な役割を担うものといえることができることを併せ考慮すれば、P5が、原告らの逃亡を防止することを主たる目的として、原告らの旅券を預かり、これを管理し続けた行為は、原告らの日本における移動の自由を制約し、下記(ウ)の違法な労働状態の継続を助長するものとして違法な行為であるというべきである。

これに対し、被告会社らは、被告協同組合からの指導を受け、被告会社らの研修生・技能実習生に対し、「パスポートの預かり書」及び「研修生、実習生パスポート保管依頼書」を作成し、同人らに署名をさせているとして、これに関する書面(乙イ10)を提出し、被告スキル代表者尋問の結果中には、原告らについても、同書面を作成した旨の供述部分がある。しかしながら、原告P1は、本人尋問において、同書面を作成したことを否定する供述をしている上に、同書面は原告らが来日する前の3名の研修生について作成されたものに過ぎず、これをもって、原告らについても、同様の書面が作成されたと認定することは困難であり、被告スキル代表者尋問の結果中の上記供述部分も採用できない。

(イ) 預金口座の開設と預金の払戻し、預金通帳・印鑑の管理行為について

上記1(6)及び(7)のとおり、P5は、原告らから預かった印鑑を使用して、複数の預金口座を開設し、原告らの明確な同意をとることなく、預金通帳及び印鑑を管理し、これにより原告らが、必要な都度、自由に研修手当等を払い戻すことを困難にしたばかりか、原告らの意思を確認することなく、自己の事業資金等として5ないし10か月の間、合計100万円もの金員を、返済時期や利息の支払について何ら取り決めることなく、流用したというのであり、かかる行為は、強制貯金の禁止(労

働基準法 18 条 1 項) 及び賃金直接支払の原則 (同法 24 条 1 項) に反するものというべきである。そして、上記(ア)のとおり、P 5 が原告らの逃亡防止を主たる目的として旅券を管理していたことに鑑みれば、P 5 の上記行為の目的は原告らの財産を管理することにより、その逃亡を防止することにあつたものと推認することができる。さらに、P 5 が、原告ら各自について複数の預金口座を開設し、研修手当と時間外作業代金を別々に振り込むようにしたのは、その後、P 5 が原告らの預金通帳を無断で廃棄していることも併せると、外部からの監査を受けた際、研修生に残業をさせる等の違法状態の存在を隠ぺいする目的があつたものというべきである。

(ウ) 違法な労働状態の作出について

上記 1 (3)によれば、被告会社らは、研修期間及び技能実習期間を問わず、労働基準法 36 条の要件を満たすことなく、法定労働時間 (同法 32 条) を大幅に上回り、また、休日に関する規定 (同法 35 条) に反して、被告会社らの指揮監督下において、原告らを縫製作業に従事させ、しかも、原告らにノルマを課する等して強い指揮命令下に置いており、さらに、上記 1 (6)イのとおり、被告会社らは、原告らの労務の提供に対して著しく低額な対価しか支払っておらず、他方で、上記 1 (4)アによれば、被告会社らは、原告らの研修期間中、原告らに対して、実施すべき研修を実施しなかったというのであるから、被告会社らのこれらの各行為は、違法な労働状態を積極的に作出し、これを継続させたものであると認められる。

(エ) 日常生活及び休日について

上記 1 (8)によれば、原告らの生活していた寮は、台所、ベッド、風呂、テーブル、テレビ、電話機等、原告らの生活に必要なものは最低限整っていたのであって、それ自体が劣悪な住環境であつたと認めることはで

きない。また，原告らは，P 5 によって外出及び外部との接触が制限されていた旨主張するが，上記 1 (8) のとおり，P 5 が原告らの外出や門限等に注意を払っていたことは認められるものの，原告らは外出及び外部との接触自体を禁止されていたわけではないから，P 5 による上記行為をもって違法な行為とまでは認めることはできない。

したがって，原告らの上記主張は採用できない。

(オ) 小括

上記(ア)の旅券の預り行為及び管理行為及び(イ)の預金口座の開設と預金の払戻し，預金通帳・印鑑の管理行為は，(ウ)の違法な労働状態を継続させるための手段としての側面も有している等，(ア)ないし(ウ)の各行為は，相互に密接に関連しているものと認められ，これらの違法行為を全体として見た場合，原告らの人格権を侵害するものとして，不法行為を構成するというべきである。そして，上記(ア)ないし(ウ)の各行為の内容と上記 1 (3)ウ及び 2 (1)イの被告会社らの相互の関係を前提にすると，上記行為は被告会社らの共同不法行為に該当すると認めるのが相当である。

イ 被告協同組合について

(ア) 原告 P 3 及び原告 P 4 の旅券の預り行為について

上記 1 (2)イのとおり，被告協同組合は，原告 P 3 及び原告 P 4 から，事務手続のため旅券を預かり，これを同人らに返還することなく，P 5 に渡しているところ，これは，預かる目的の点においては理由があるものの，同手続終了後，原告 P 3 及び原告 P 4 の同意を得ることなく，P 5 に旅券を渡した点においては，同人の違法な旅券管理の継続の原因を作出したものであり，この点において，被告会社らの不法行為に荷担するものであるというべきである。

(イ) 作為義務違反について

上記 1 (11)のとおり，被告協同組合は，入管法 7 条 1 項 2 号の基準を定める省令を受けた 5 号告知及び 6 号告知により，被告会社らの研修実施能力を補完するため，研修を「監理」することが求められているのであり，同監理には，第 2 次受入れ機関による違法就労の排除，不適切な方法による研修生の監理の禁止，非実務研修の実施，監査・報告等が含まれている。そして，上記 1 (13)アのとおり，被告協同組合は，毎月 1 回以上，被告会社らの事務所を訪れ，監査を行っていたのであるから，原告らを始めとする研修生からの事情聴取や旅券，預金通帳等の確認等の調査(上記 1 (2)イのとおり，被告協同組合は，P 5 が原告 P 3 及び原告 P 4 の旅券の管理を継続している可能性があることを知っていた。)により，違法就労の排除，不適切な監理の禁止，非実務研修の実施等について適正な監査を行い，その結果に基づいて，被告会社らを適切に指導すべき作為義務があるというべきであるし，これらの監査が履行されていたならば，被告会社らの上記アの一連の違法行為の存在が明らかとなり，適切な指導を行うことにより，これらの違法行為が是正されていた可能性は高いというべきである。しかるに，被告協同組合は，被告会社らに対する十分な監査を行わず，福岡入国管理局長に対し定期的に提出した監査結果報告書においても，「研修手当以外の支給(残業手当・休日手当)」については問題は無いと記載し続け，また，原告らの旅券，預金通帳及び印鑑の保管状況についても，事実と反する極めて不十分な報告を行っており，結局，原告らの研修が順調に進んでおり，被告会社らの指導も適正と認められると繰り返し報告し，被告会社らに対しても，旅券と預金通帳の保管の点を始めとして，何らの指導も行っていないというのであるから，被告協同組合は，上記作為義務に違反したものであるといわざるを得ない。

(ウ) 被告各受入れ機関の連帯責任

以上によれば，被告協同組合は，被告会社らに対する監査・指導義務に違反し，その結果，研修期間中はもとより，技能実習期間中も被告会社らによる上記アの違法行為の継続を招いたといえることができる。したがって，上記1(11)のとおり，第1次受入れ機関は，研修の実施主体であって，研修生が技能実習に移行した後については，技能実習生の受入れ機関は技能実習実施機関（第2次受入れ機関）のみとなるとしても，被告協同組合の監査・指導義務の違反と，原告らの技能実習期間中の被告会社らの違法行為の継続との間には，因果関係が認められるから，被告協同組合は，被告会社らと連帯して，原告らに生じた損害につき，賠償責任を負うものと認めるのが相当である。

ウ 被告協力機構について

原告は，条理上，被告協力機構には，本件制度により入国した研修生・技能実習生に対して，日本国内の法令に違反する違法な取扱いを防止するために，受入れ機関及び受入れ企業に対して，注意，助言，指導，支援を行い，研修生・技能実習生の法的権利を確保する法的義務（保護義務）があり，これに加えて，原告らの個々の職場を定期的に巡回調査し，原告らへの聴取りなどによってその実態を把握し，法令遵守につき，受入れ機関及び受入れ企業に対して是正指導を行う法的義務があり，さらに，不適切な技能実習が行われないように，適切に研修成果の評価をする法的義務があると主張する。

しかしながら，上記前提となる事実(2)ウ及び上記1(12)のとおり，被告協力機構は，国から技能実習制度推進事業を委託され，本件制度の円滑かつ適正な実施を使命とする等，公的な性格を担っていることは認められるものの，あくまでも民法上の財団法人であり，かつ，被告各受入れ機関と異なり，個々の研修・技能実習の実施において，その当事者となるものでもない。そして，被告協力機構の業務内容に照らしても，同被告が行う報告，

指導（巡回による指導を含む。）、援助等の業務が、強制力や何らかの法的権限を伴うものであると認めるに足りる証拠は見当たらないし、研修成果の評価についても、「各研修生に係る検定・資格試験等の結果を研修成果の評価としてとりまとめて法務省に報告する」業務であって（甲A20）、このことから、何らかの法的作為義務が導かれると解することは困難である。

以上によれば、被告協力機構につき、原告らの主張する法的義務の存在を認めることはできないから、原告らの上記主張を採用することはできない。

(2) 損害及びその額

ア 慰謝料について

被告各受入れ機関の上記不法行為の内容、態様、侵害された権利の内容等本件に顕れた諸事情を考慮すれば、同行為により、原告らの受けた精神的損害を慰謝するには、原告らそれぞれにつき、100万円をもって相当と認める。

イ 逸失利益について

原告らは、研修生・技能実習生として、通算して3年間は日本で働くことが予定されていたところ、被告らの行為により、平成19年9月以降、技能実習生としての在留期間の満了日まで、日本で労働する機会を失ったから、同期間の賃金相当額が逸失利益となる旨主張する。

しかしながら、上記1(10)によれば、原告らが、平成19年9月以降、日本において就労できなかったのは、被告会社らの廃業後に新たな技能実習受入れ企業が見つからなかったことに起因するものと認められるのであって、被告各受入れ機関の上記不法行為に直接起因するものとは認められないから、原告らの上記主張を採用することはできない。

したがって、原告らについて、逸失利益の発生を認めることはできない。

ウ 弁護士費用について

事案の内容，認容額等本件に顕れた諸事情を考慮すると，不法行為と相当因果関係のある弁護士費用としては，原告らそれぞれにつき，10万円をもって相当と認める。

(3) 紛争解決の合意（和解契約）の成否について

被告各受入れ機関は，原告らと被告各受入れ機関の間には紛争解決の合意（和解契約）が成立した旨主張する。

しかしながら，上記2(3)で判示したとおり，原告らと被告会社らとの間に，上記紛争解決の合意が成立したと認めるに足りる証拠はない。また，原告らは，被告協同組合に清算確認書を提出しているが，上記1(10)の清算確認書の記載内容及び同書面の作成の経緯からすると，同書面は，原告らと同被告との間で，賃金及び貯金の払戻しについての清算がされたことを確認する趣旨であると認められるから，当該清算の対象として，原告らの被告各受入れ機関に対する不法行為に基づく損害賠償請求を含むものであると認めることはできない。

したがって，被告各受入れ機関の上記主張は認められない。

第4 結論

よって，原告らの本訴請求のうち，不法行為に基づく損害賠償請求については，被告各受入れ機関に対し，連帯して，110万円及びこれに対する被告スキルは平成20年1月3日から，被告レクサスライクは平成20年5月23日から，被告協同組合は平成20年1月8日から支払済みまで年5分の割合による金員の支払を求める限度で理由があるから認容し，その余は理由がないからいずれも棄却し，賃金等の支払請求については，被告会社らに対し，各自，原告P1について，192万8710円及びこれに対する被告スキルは平成20年1月3日から，被告レクサスライクは平成20年5月23日から支払済みまで，年6分の割合による金員並びに139万3564円及びこれに対

する本判決確定の日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員の支払を，原告P2について，192万6710円及びこれに対する被告スキルは平成20年1月3日から，被告レクサスライクは平成20年5月23日から支払済みまで年6分の割合による金員並びに138万9564円及びこれに対する本判決確定の日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員の支払を，原告P3について，174万2512円及びこれに対する被告スキルは平成20年1月3日から，被告レクサスライクは平成20年5月23日から支払済みまで年6分の割合による金員並びに136万1316円及びこれに対する本判決確定の日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員の支払を，原告P4について，174万4178円及びこれに対する被告スキルは平成20年1月3日から，被告レクサスライクは平成20年5月23日から支払済みまで年6分の割合による金員並びに137万2982円及びこれに対する本判決確定の日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員の支払を求める限度で理由があるから認容し，その余は理由がないからいずれも棄却することとし，主文のとおり判決する。

熊本地方裁判所民事第2部

裁判長裁判官 高 橋 亮 介

裁判官 古 市 文 孝

裁判官 植 田 裕 紀 久