

判 決
主 文

1 被告組合は、原告 a に対し、10 万円及びこれに対する令和 6 年 1 月 31 日から支払済みまで年 3%の割合による金員を支払え。

5 2 被告組合は、原告 b に対し、10 万円及びこれに対する令和 6 年 1 月 31 日から支払済みまで年 3%の割合による金員を支払え。

3 被告組合は、原告 b に対し、77 万 5028 円及びこれに対する令和 6 年 1 月 31 日から支払済みまで年 3%の割合による金員を支払え。

10 4 被告組合及び被告 e は、原告 c に対し、連帯して 5 万円及びこれに対する令和 6 年 1 月 31 日から支払済みまで年 3%の割合による金員を支払え。

5 (1) 被告組合は、原告 c に対し、5 万円の限度で被告マルタツと連帯して 10 万円及びこれに対する令和 6 年 1 月 31 日から支払済みまで年 3%の割合による金員を支払え。

15 (2) 被告マルタツは、原告 c に対し、被告組合と連帯して 5 万円及びこれに対する令和 6 年 1 月 31 日から支払済みまで年 3%の割合による金員を支払え。

6 (1) 被告組合は、原告 d に対し、5 万円の限度で被告マルタツと連帯して 10 万円及びこれに対する令和 6 年 1 月 31 日から支払済みまで年 3%の割合による金員を支払え。

20 (2) 被告マルタツは、原告 d に対し、被告組合と連帯して 5 万円及びこれに対する令和 6 年 1 月 31 日から支払済みまで年 3%の割合による金員を支払え。

7 原告 a、原告 c 及び原告 d のその余の請求、原告 b の被告組合に対するその余の請求並びに原告 b の被告マルタツに対する請求をいずれも棄却する。

25 8 訴訟費用中、原告 a に生じた費用の 20 分の 1、原告 b に生じた費用の 20 分の 3、原告 c に生じた費用の 40 分の 1 及び原告 d に生じた費用の 40 分の

1を被告組合の負担とし、原告cに生じた費用の80分の1及び原告dに生じた費用の250分の3を被告マルタツの負担とし、原告cに生じた費用の250分の3を被告eの負担とし、被告組合に生じた費用の25分の8を原告aの、25分の4を原告bの、25分の6を原告cの、25分の4を原告dの各負担とし、被告マルタツに生じた費用の5分の2を原告bの、25分の7を原告cの、25分の7を原告dの各負担とし、被告eに生じた費用の20分の19を原告cの負担とし、その余は各自の負担とする。

9 この判決は、1項ないし5項並びに6項(1)及び(2)に限り、仮に執行することができる。

事 実 及 び 理 由

(以下、本件で用いる略語は、本文で定義するものも含め、別紙1の略語一覧のとおりである。)

第1 請求

1 被告組合は、原告aに対し、200万円及びこれに対する令和6年1月31日から支払済みまで年3%の割合による金員を支払え。

2 被告組合らは、原告bに対し、連帯して277万5028円及びこれに対する令和6年1月31日から支払済みまで年3%の割合による金員を支払え。

3 被告組合及び被告eは、原告cに対し、連帯して100万円及びこれに対する令和6年1月31日から支払済みまで年3%の割合による金員を支払え。

4 被告組合らは、原告dに対し、連帯して198万4419円及びこれに対する令和6年1月31日から支払済みまで年3%の割合による金員を支払え。

5 被告組合らは、原告eに対し、連帯して198万4419円及びこれに対する令和6年1月31日から支払済みまで年3%の割合による金員を支払え。

第2 事案の概要

1 事案の要旨

(1) 原告らは、いずれもフィリピン共和国出身の女性であり、技能実習法に基づ

き、監理団体である被告組合の実習監理の下で、原告 a がカネマツとの間で、原告 b らが被告マルタツとの間でそれぞれ雇用契約を締結し、技能実習を行っていた。

(2) 本件は、原告らが、被告組合及び同組合の職員であった被告 e 並びに被告マルタツに対し、次の各請求をする事案である（附帯請求は、いずれも訴状送達日の翌日から支払済みまで民法所定の年 3 % の割合による遅延損害金の支払請求）。

ア 原告 a

被告組合が原告 a を劣悪な住環境である被告組合が用意した宿舎で生活を送らせるとともに、原告 a の私生活を不当に制約したことが不法行為を構成するとして、被告組合に対し、民法 7 0 9 条に基づき慰謝料 2 0 0 万円の支払を請求（請求第 1 項）

イ 原告 b

(ア) 被告組合及び雇用主である被告マルタツが共同して、前記アと同様の行為に及んだほか、入国前の事前の説明と異なる過重な業務に従事させるなどしたことが共同不法行為を構成するとして、被告組合らに対して民法 7 1 9 条 1 項に基づき慰謝料 2 0 0 万円の連帯支払を請求（請求第 2 項の一部）

(イ) 被告組合及び雇用主である被告マルタツが共同して、第 2 号技能実習を終え、特定技能 1 号に移行し、就労先を変更しようと考えていた原告 b に対して虚偽の説明をしてこれを断念させ、逸失利益を生じさせたとして、被告組合らに対して民法 7 1 9 条 1 項に基づき逸失利益相当額 7 7 万 5 0 2 8 円の連帯支払を請求（請求第 2 項の一部）

ウ 原告 c

(ア) 前記イ(ア)と同様の理由により、被告組合らに対して民法 7 1 9 条 1 項に基づき慰謝料 1 0 0 万円の連帯支払を請求（請求第 3 項）

(イ) 被告 e が、必要性及び相当性もないのに、原告 c にズボン等を下すよう命じ、臀部を観察して原告 c のプライバシーを違法に侵害したとして、被告 e に対して民法 709 条、被告組合に対して同法 715 条 1 項に基づき慰謝料 100 万円の連帯支払を請求（請求第 4 項の一部）

5 (ウ) 前記(ア)及び(イ)により、被告マルタツでの技能実習を継続することができなくなり、逸失利益を生じさせたとして、被告組合らに対して民法 719 条 1 項（前記(イ)については同法 715 条 1 項）に基づき逸失利益 98 万 4 千 4 百 19 円の連帯支払を請求（請求第 4 項の一部）

エ 原告 d

10 (ア) 前記ウ(ア)と同様の理由により、被告組合らに対して民法 719 条 1 項に基づき慰謝料 100 万円の連帯支払を請求（請求第 5 項の一部）

(イ) 前記(ア)により、被告マルタツでの技能実習を継続することができなくなり逸失利益を生じさせたとして、被告組合らに対して民法 719 条 1 項に基づき逸失利益 98 万 4 千 4 百 19 円の連帯支払を請求（請求第 5 項の一部）

15 2 準拠法及び関係法令の定め

本件の準拠法は、日本法である（法の適用に関する通則法 17 条本文）ところ、関係法令の定めは、別紙 2 のとおりである。

3 前提事実（当事者間に争いがないか、後掲各証拠及び弁論の全趣旨から容易に認められる事実）

20 (1) 当事者等

ア 原告らは、いずれもフィリピン共和国から来日し、被告組合の実習監理のもとで枕崎市所在のカネマツ又は被告マルタツ（本件各実習先）との間で雇用契約を締結し、本件宿舎に居住して鰹節の製造業務等水産加工の技能実習を行っていた実習生の女性である。

25 イ 被告組合は、枕崎市の水産加工業者などを構成員とし、組合員のためにする外国人技能実習生共同受入れに係る職業紹介事業等を目的とする協同組

合であり、技能実習生の受入れや実習先との調整、実習生の保護等の実習監理事業を行う監理団体（技能実習法2条10項）である。

ウ 被告eは、被告組合の職員であり、原告らが枕崎市で技能実習を行っていた当時、実習監理責任者（技能実習法40条）として被告組合の実習監理事業を統括し、技能実習生の受入れや実習先との連絡調整、技能実習生の保護等の業務に従事していた。

エ 被告マルタツ及びカネマツ（本件各実習先）は、鯉節の製造等を業とする株式会社（特例有限会社）であり、原告らの実習先であったが、カネマツは、令和4年に倒産した。

(2) 原告らが本邦で技能実習を開始するに至る経緯

原告らは、本邦での就労を希望し、フィリピン共和国政府認定の送出国であるUNOに登録して日本語を学習した後、UNO及び監理団体である被告組合によるあっせんによって、希望する実習先での採用が決定された。その後、原告らは、雇用契約書及び雇用条件書等在留資格の取得申請に必要な書類を作成するなどして技能実習1号の在留資格を取得して本邦に入国し、入国後、程なく本件各実習先との間で改めて雇用契約書を取り交わして雇用契約を締結し、監理団体である被告組合による1か月程度の入国後講習を経て、実習先での就労を開始した（甲4の1、4の2、弁論の全趣旨）。なお、被告組合は、最初の1年間は本件宿舎に居住させ、2年目以降は各実習先が用意する寮に居住させるとの運用をしていた。

(3) 原告らの入国日等の状況

原告らの本邦への入国日、枕崎市で実習を受けていた期間（入国後講習を含む。）、実習先、在留資格の取得状況等及び居住先は、以下のとおりである（甲4の1、4の2、15、16、弁論の全趣旨）。

ア 原告a（▲年▲月生）

本邦への入国日 平成30年11月22日

枕崎市での実習期間 平成30年11月24日から令和3年11月22日まで

実習先 カネマツ

在留資格の取得状況等 技能実習1号及び2号に基づいて3年間在留し、
第1号技能実習及び第2号技能実習を修了した後、令和3年11月に枕崎市
を離れ、特定技能1号の在留資格を取得した。

居住先 平成30年11月22日から令和元年11月22日まで本件宿
舎に居住し、その後、カネマツの寮に転居した。

イ 原告b (▲年▲月生)

本邦への入国日 平成30年11月22日

枕崎市での実習期間 平成30年11月24日から令和4年3月28日
まで

実習先 被告マルタツ

在留資格の取得状況等 技能実習1号及び2号に基づいて3年間在留し
て第1号技能実習及び第2号技能実習を修了し、令和3年11月25日付け
で技能実習3号の在留資格を取得し、引き続き枕崎市で第3号技能実習を行
っていたが、令和4年3月に技能実習を中断して枕崎市を離れ、その後、特
定技能1号への変更申請を行い、同年7月21日に特定技能1号に変更とな
った。

居住先 平成30年11月22日から令和元年11月22日まで本件宿
舎に居住し、その後、被告マルタツの寮に転居した。

ウ 原告c (▲年▲月生)

本邦への入国日 令和4年9月29日

枕崎市での実習期間 令和4年9月30日から令和5年4月8日まで

実習先 被告マルタツ

在留資格の取得状況等 技能実習1号の在留資格を得て第1号技能実習

を行っていたが、在留期間の途中である令和5年4月9日に枕崎市を離れて
関西に転居し、同年10月23日付けで在留資格を短期滞在・資格外活動許
可に変更する旨の許可を受けた。

5 居住先 令和4年9月29日から令和5年4月8日まで本件宿舎に居住
した。

エ 原告d (▲年▲月生)

本邦への入国日 令和4年9月29日

枕崎市での実習期間 令和4年9月30日から令和5年4月8日まで

実習先 被告マルタツ

10 在留資格の取得状況等 技能実習1号の在留資格を得て第1号技能実習
を行っていたが、在留期間の途中である令和5年4月9日に枕崎市を離れて
関西に転居し、同年10月23日付けで在留資格を短期滞在・資格外活動許
可に変更する旨の許可を受けた。

15 居住先 令和4年9月29日から令和5年4月8日まで本件宿舎に居住
した。

(4) 原告らが居住していた当時の本件宿舎の状況

18 ア 本件宿舎には、原告らが居住していた当時、実習生の寝室として2階に4
つの部屋が設けられており、うち3室に8台、うち1室に7台の二段ベッド
20 が部屋の両側に置かれていて、各実習生は、ベッドの上段又は下段を割り当
てられていた。各ベッドには、ベッドの内側と外側を仕切るためのカーテン
が取り付けられていた。また、ベッドとベッドの間には、私物を置くための
スペースが設けられていた。(甲2、乙6、弁論の全趣旨)

25 イ そのほか、本件宿舎内には、共用のキッチン、食堂、私物を置くスペース
などが設けられていたほか、Wi-Fi設備が設置されており、実習生がイ
ンターネットを利用することが認められていたが、被告組合は、食堂付近の
みでしか使用できないよう、また、日曜日から金曜日までは午後9時以降、

土曜日は午後12時以降使用できないよう機器を設定していた（弁論の全趣旨）。

(5) 被告マルタツが作成した技能実習計画の内容

5 被告マルタツが原告bらの入国前に行う技能実習計画認定申請（技能実習法8条1項）に際して作成した原告bらの技能実習計画における技能実習の内容が記載された実習実施予定表には、次の記載がされていた。

ア 必須作業・必須業務

(7) 節類製造作業（必須作業）

a 原料魚類の判別作業

10 (a) 原料魚類の種類分け

(b) 原料魚類のサイズ分け

b 原料魚類の処理作業

(a) 包丁の選定

(b) 原料魚類の解凍

15 (c) 原料魚類の解凍状況の判別

(d) 一次処理（頭・内臓除去、異物除去等）

c 煮熱作業

(a) 煮熱温度の確認

(b) 煮熱時間の確認

20 d 焙乾作業

(a) 身割り

(b) 骨抜き

(c) 焙乾温度の確認

(d) 焙乾時間の確認

25 (1) 安全衛生業務（必須業務）

a 安全衛生作業

- (a) 雇入れ時等の安全衛生教育
- (b) 作業開始時の安全確認作業
- (c) 水産加工食品製造作業に必要な整理整頓作業
- (d) 水産加工食品製造用機械等及び周囲の安全確認作業
- 5 (e) 保護具及び安全標識・装置の点検作業
- (f) 安全装置の使用等による安全作業
- (g) 労働衛生上の有害性を防止するための作業
- (h) 危険性、有害性の排除及び応急処置対応作業
- (i) 安全作業に係る記録と確認作業
- 10 b 食品衛生作業
 - (a) 作業者の衛生管理作業
 - (b) 器具の衛生管理作業
 - (c) 製造用機械、調理器具等の取扱法
 - (d) 電気、ガス、燃油等の取扱法
 - 15 (e) 作業手順（フローシート）の確認
 - (f) 作業終了時の作業場の清掃及び機械・器具等の洗浄・殺菌
 - (g) 衛生作業に係る記録と確認作業
- イ 関連業務
 - (ア) 水産加工関連器具・工具の取扱い作業
 - 20 (イ) 水産加工関連機械の取扱い作業
 - (ウ) 包装機の取扱い作業
 - (エ) 製品の殺菌作業
 - (オ) その他の節類製造作業
 - a あん蒸
 - 25 b 日乾
 - c 蒸煮作業

d 節削り作業

ウ 周辺業務

(ア) 工場内清掃作業

(イ) 工場内運搬作業

5 (ウ) 梱包作業

(エ) 出荷作業

(以上、甲4の1、4の2、32の1)

(6) 技能実習計画や雇用契約書における記載内容

ア 原告 a 及び原告 b

10 (ア) 重要事項説明書の記載内容

原告 a 及び原告 b が本邦に入国する前の平成30年5月22日に受けた説明に係る重要事項説明書には、宿泊施設の形態が寮(寄宿舍)、1人当たりの居室の面積が9.8㎡であり、実習実施者が宿泊施設を提供するものと記載されていた(甲21の1、21の2)。

15 (イ) 雇用契約書の記載内容

原告 b が本邦に入国する前の平成30年4月23日に取り交わした被告マルタツとの雇用契約書添付の雇用条件書には、始業時刻午前7時、終業時刻午後4時10分と記載されていた(甲23)。

イ 原告 c 及び原告 d

20 (ア) 被告マルタツが令和4年7月1日に作成した原告 c 及び原告 d の技能

実習計画には、雇用期間が同年7月21日から令和7年7月20日まで、始業時刻午前7時、終業時刻午後3時50分と記載されていたほか、宿泊施設として本件宿舎が記載されていた。また、被告マルタツが、原告 c 及び原告 d との間で、同原告らが本邦に入国する前の令和4年2月21日に
25 取り交わし、上記技能実習計画の認定申請に際して添付した雇用契約書及び雇用条件書には、雇用期間が同年8月21日から令和7年7月20日ま

ずつ台車に積み重ね、そのまま台車で燻製室に移動させ、数日間燻製にする。

(カ) 燻製された魚が入った金属製トレーを燻製室から箱詰めエリアに運び、燻製された魚を段ボール箱に詰める。燻製された魚を詰めた箱を30箱ずつパレットに載せ、フォークリフト又は人力で冷蔵庫に運び入れる。

(以上、アにつき、乙45、弁論の全趣旨)

イ 原告c及び原告dの所定始業時刻は、被告マルタツでの就労を開始した直後から午前5時とされていた(乙13、14)。

(8) 被告eによる実習生らに対する私生活上の注意指導

ア 被告eは、令和元年の夏頃から、被告組合を監理団体とする実習生に対し、枕崎市外に外出したり、外泊したりする場合には、氏名、期間、目的、場所及び宿泊先、交通手段、緊急連絡先並びに外出・外泊時の行動予定を記載した外出・外泊申請誓約書(以下「申請誓約書」という。)を被告組合に提出するよう求め、その書式を本件各実習先を含む実習先に配布していた。申請誓約書には、誓約事項として、不動文字で「私は、自分の都合で外出・外泊しますので、以下の項目に充分注意し、貴社及び組合へ一切の迷惑や負担を掛けないことを誓約致します。1. 緊急時には、すぐに連絡すること。2. 外出・外泊期間は必ず守ること。3. 外出・外泊期間に発生した事故等に関しては、自己で責任を持つこと。4. 法律や交通ルールを必ず守ること。」などと日本語で記載されており、実習生は、「以上、相違ありません。」に続けて日付を記入し、自署した上で実習先に提出し、実習先は、「以上、許可します。」との記載の後に自社の社名印を押印するなどして、実習生に交付していた。なお、同誓約書の日本語の各不動文字部分には、これに沿って英語の訳文も記載されていた。また、被告組合は、本件宿舍の門限を午後9時と定めていたほか、被告マルタツは、午後10時に寮を施錠することとしていた。その他、被告eは、実習生に対し、外出時の服装や外国人との交流について

少なくとも注意喚起したことがあった。(乙8、弁論の全趣旨)

イ カネマツは、令和元年12月18日、原告aに対し、「この手紙は、あなたが交際している恋人との関係を明確にする為発行するものです。“恋人を寮に連れ込まない。また、寮の所在地を人に教えない”これは、有限会社カネマツで実習するに当たり、違反行為となりますので注意してください。あなたが住んでいる寮は会社の持ち物であり、女子寮です。会社の社長及び社長に許可された人しか出入りすることはできません。また先輩が年末年始に帰国するため、あなたは寮に一人しかいません。この間も必ず寮に誰もつれてきてはいけません。この注意を守らない場合、停止または解雇を含むさらなる懲戒処分につながります。この手紙を真剣に受け止め、会社からの解雇を避けるために間違いを起こさないでください。」と記載した「最初の注意文」と題する書面を交付し、令和2年3月6日には、「会社・組合の規則を知っていて、口頭で注意され、また前回の手紙をもらったにも関わらず、次の規則を守らなかった。この手紙は、あなたの生活に対する態度に対して再度注意喚起するためのものです。恋人を寮に連れてきた。また、恋人に寮の所在地を教えた。この件に関し、前回通訳を通してあなたに警告したにも関わらず、あなたは寮に男の人を連れてきました。このような問題が続くと、懲戒処分が行われ、最終的に雇用が終了する場合があります。この警告に対し、受領後1週間以内に書面で回答し、その書面は会社で原本、組合でコピーを保存する事とします。下記の署名は、同意を示すものではなく、上記の行動について懲戒警告書を受け取ったことを示す為のものです。」と記載した「第二の警告書」と題する書面を交付した。これに対し、原告aは、自らの行為を謝罪し、男性と一緒に寮に戻ることをしない旨を誓約するなどした別紙3の1の反省文を手書きで作成し、カネマツに提出した。(乙10の1、10の2、11)

ウ 被告eらは、申請誓約書で届け出た内容に違反した実習生に対し、反省文

を作成させることがあり、原告 a は、平成 31 年 4 月 26 日頃に別紙 3 の 2、令和 2 年 2 月頃に別紙 3 の 3 の、原告 b は、平成 31 年 4 月 26 日頃に別紙 4 の 1、令和元年 8 月 15 日に別紙 4 の 2、令和 3 年 11 月 24 日に別紙 4 の 3 の、原告 c は、枕崎市での実習期間中に別紙 5 の、原告 d は令和 5 年 3 月 5 日頃に別紙 6 の各反省文を作成した（甲 10、35～38（いずれも枝番を含む。）、乙 11、12、弁論の全趣旨）。

(9) 被告組合に対する改善命令及び外国人技能実習機構（O T I T）による改善指導

ア 被告組合は、令和 5 年 12 月 4 日付けで、法務大臣及び厚生労働大臣から、本件宿舎の寝室について、1 人当たり 4.5 m²以上を確保するとの技能実習法 9 条 9 号、技能実習法施行規則 14 条 1 号の基準に適合するものとする観点から、技能実習法 8 条 4 項が定める指導を行っていないこと、令和 4 年 11 月頃から令和 5 年 7 月頃までの間、実習生 1 人につき、1 か月当たり寮費として 1 万円を徴収し、技能実習法施行規則 14 条 4 号の「実費に相当する額その他適正な額」を超過する費用を定期的に徴収した結果、少なくとも 14 万 0178 円の報酬を受け、技能実習法 28 条 1 項に違反したことなどを理由として、技能実習法 36 条 1 項に規定する改善命令を受けた（甲 3、乙 5）。

イ 被告マルタツは、令和 5 年 11 月、O T I T から、始業時刻及び終業時刻を本件雇用契約書の記載から変更したことを届け出ていなかったとして、改善指導を受けた（弁論の全趣旨）。

(10) 本件訴訟の提起

原告らは、令和 5 年 12 月 27 日、本件訴訟を提起した（当裁判所に顕著）。

(11) 消滅時効の援用

被告組合らは、令和 7 年 1 月 27 日の第 7 回弁論準備手続期日において、原告 a 及び原告 b に対し、同原告らの被告組合らに対する劣悪な住環境で居住さ

せたとの不法行為に基づく損害賠償請求権につき消滅時効を援用するとの意思表示をした（当裁判所に顕著）。

(12) 令和5年4月版の技能実習制度運用要領（運用要領）の定め

出入国在留管理庁及び厚生労働省は、平成28年11月28日に技能実習法
5 が公布され、技能実習制度が大きく改正されたことに伴い、技能実習制度の運
営に必要な法律・規則（法務省・厚生労働省令）等の解釈を示すとともに、用
語の解説や制度運用上の留意事項を明らかにするものとして、運用要領を作成
したところ、令和5年4月版の運用要領には、次の記載がある（甲1の1、1
の2）。

10 ア 実習実施者又は監理団体は、技能実習生に対し待遇を説明するに際して、
技能実習生の言語に対応する雇用契約書及び雇用条件書等を提示した上で
説明する。技能実習開始後に技能実習生とトラブルになりやすい部分である
ため、可能な限り通訳人をつけるなどし、直接、実習実施者又は監理団体の
職員が技能実習生の言語で内容を詳細に説明（オンラインによる方法を含
15 む。）した上で、技能実習生の理解を確実に得るようにする。その際、技能実
習生の母国語が併記された技能実習の期間中の待遇に関する重要事項説明
書を作成する必要がある。

20 イ 実習実施者又は監理団体は、技能実習生のための適切な宿泊施設を確保し
なければならない。基本方針（第3章第7節）において、実習実施者は、技
能実習生が健康で快適な実習生活を送れるようにするため、快適な住環境を
確保するとされており、これを踏まえ、適切な宿泊施設を確保する。新型コ
ロナウイルス感染症の感染を防止するため、宿泊施設においても3つの密
（換気の悪い密閉空間、多数が集まる密集場所、間近で会話や発声をする密
接場面）を避けることができるよう、必要な対応を行う。

25 また、寝室については、床の間・押入等、技能実習生が実際に使用できな
いスペースを除き、1人当たり4.5㎡以上を確保することとし、個人別の

私有物収納設備、室面積の7分の1以上の有効採光面積を有する窓、その他の社会通念上生活に必要な採暖・冷房設備等を設ける措置を講じていること及び就眠時間を異にする2組以上の技能実習生がいる場合は、寝室を別にす措置を講じていることが確認できることが必要である。

5 上記のうち「私有物収納設備」については、プライバシーの確保や盗難防止の観点から、身の回りの品を収納できる一定の容量があり、かつ、施錠可能で持出不可なものであることが必要である（個人別に施錠可能な部屋である場合を除く。）。技能実習生の私物であるスーツケースを私有物収納設備として利用しているケースがあるが、私有物収納設備の設置はあくまでも実習
10 実施者の責任において行われるものであり、このような私物の利用では私有物収納設備を設ける措置を講じているとは認められない。「施錠可能」について、収納設備に施錠機能がない場合には、南京錠やチェーンロックなどにより施錠機能を施す。また、「持出不可」について、収納設備が建物に備え付けられていない場合、防犯ワイヤー等で建物に固定する。単に押し入れの中
15 を技能実習生ごとに区分けしたり、個人ごとの収納ボックスを付与したのみでは、私有物収納設備とは認められない。なお、鍵については、当該私有物収納設備等を使用する技能実習生自身に管理させなければならない。

旧制度から技能実習生を受け入れて使用している宿泊施設については、寝室以外に私有可能なスペースを別途設けている等の取組により、実質的に
20 人当たり4.5㎡以上の私有スペースが確保されていると認められる場合には、当該宿泊施設を使用している間は、適切な宿泊施設を確保していると認められる余地がある。個別具体的には、機構の地方事務所・支所の認定課に事前に相談した上で、技能実習生の報酬・宿泊施設・徴収費用についての説明書の特記事項に上記の取組等を記載し、必要に応じて疎明資料を添付して
25 申請する必要がある。

ウ 技能実習を行わせる者若しくは実習監理者又はこれらの役員若しくは職

員が、技能実習生の外出その他の私生活の自由を不当に制限することは禁止されている。具体的には、技能実習生に対して、本人が所有する携帯電話等の私物を取り上げる行為、外出を一律に禁止する行為（宿泊施設について合理的な理由なく一律の門限を設けることを含む）、男女交際等を禁止する行為、妊娠しないこと等を誓約させる行為、健康保険証（健康保険証として使用する個人番号カード（マイナンバーカード）を含む。）を取り上げるなどの必要な医療機関の受診を阻害する行為、宿泊施設内の居室等の技能実習生のプライベートな空間に理由なくカメラを設置する（防犯目的でプライベートな空間が写らないように設置した場合は除く）等が想定される。これに違反して、技能実習生に対し、解雇その他の労働関係上の不利益又は制裁金の徴収その他の財産上の不利益を示して、技能実習が行われる時間以外における他の者との通信若しくは面談又は外出の全部又は一部を禁止する旨を告知した場合には、罰則（6月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金）の対象となる（技能実習法111条第6号）。

4 争点

- (1) 原告らを本件宿舎で居住させたことが、劣悪な住環境での生活を強いるものであり、被告組合らによる共同不法行為を構成するか。
- (2) 被告組合らが、共同して原告らの私生活を不当に制限し、プライバシーを侵害するなどの不法行為に及んだか。
- (3) 被告組合らが、共同して原告bらを技能実習計画、事前の説明、雇用契約等とは異なる過重な業務に従事させる不法行為に及んだか。
- (4) 被告組合らが、共同して、特定技能1号に移行し、就労先を変更しようと考えていた原告bに対し、虚偽の説明をしてこれを断念させる不法行為に及んだか。
- (5) 被告eが、必要性及び相当性もないのに、原告cにズボン等を下ろすよう命じ、臀部を観察して原告cのプライバシーを違法に侵害したか。

(6) 原告 a 及び原告 b が前記(1)の不法行為に基づく損害賠償請求権を取得した場合において、当該請求権の消滅時効の起算点はいつか。

(7) 被告組合らによる消滅時効の援用が信義則に反し、許されないか。

(8) 原告らの損害額

5 争点に対する当事者の主張

(1) 争点(1) (原告らを本件宿舎で居住させたことが、劣悪な住環境での生活を強いるものであり、被告組合及び原告 b らの雇用主である被告マルタツによる共同不法行為を構成するか。)

(原告らの主張)

10 ア 被告組合の注意義務

技能実習法 1 条は、技能実習生の保護をその目的の一つと規定し、技能実習法 5 条 2 項は、監理団体は、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護について重要な役割を果たすものであることを自覚し、実習監理の責任を適切に果たすとともに、国及び地方公共団体が講ずる施策に協力しなければならないと規定する。また、これらの規定を具体化するものである運用要領第 15 5 章前文は、監理団体は、その責務として、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護について重要な役割を果たすものであることを自覚し、実習監理の責任を適切に果たす旨定めている。

これらの技能実習法の規定及び運用要領の定めによれば、被告組合は、技能実習計画の作成指導、実習生の保護及び支援に当たるべき存在として、実習生である原告らに対し、適正な実習環境を確保する義務を負っており、自らが実習生に住環境を提供する場合には、適正かつ適切な住環境とする義務を負っていた。

20 イ 被告マルタツの注意義務

25 技能実習法 5 条 1 項は、実習実施者は、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護について技能実習を行わせる者としての責任を自覚し、同法 3 条

の基本理念にのっとり、技能実習を行わせる環境の整備に努めるとともに、国及び地方公共団体が講ずる施策に協力しなければならないと規定し、運用要領第4章前文は、実習実施者は、関係法令を遵守し、認定を受けた技能実習計画に従って技能実習を行わせる責務がある旨定めている。

5 これらの技能実習法の規定及び運用要領の定めによれば、原告bらの実習先であった被告マルタツは、原告bらに対し、適正な実習環境を整備する注意義務を負うとともに、事業主として、労働安全衛生法3条1項に基づき、原告bらに対し、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて、職場における労働者の安全と健康を確保すべき注意義務を負っていた。

10 ウ 住環境に関する被告組合らの注意義務違反

(7) 技能実習法9条9号は、技能実習計画の認定基準として技能実習生の待遇が主務省令で定める基準に適合していることを求めており、これを受け、技能実習法施行規則14条1号は、監理団体に対し、実習生のための適切な宿泊施設を確保することを求め、運用要領第4章第2節の第10の(2) ④は、適切な宿泊先の条件として、寝室について、床の間・押入れを除いて1人当たり4.5㎡以上を確保すること、同⑤は就眠時間を異にする2組以上の実習生がいる場合は、寝室を別にする措置を講じていることを定めており、被告マルタツが原告bらとの間で取り交わした雇用契約書にも、本件宿舍の1人当たりの居住面積が4.5㎡以上である旨が記載されていた。これらの規定等は、技能実習生が、単に労働によって対価を得るのではない、技能を習得することが求められており（技能実習法3条1項）、そのためには、プライバシーの保たれた空間で身体を休めたり考えたりすることが必須であること、技能実習生と雇用主との力の格差が日本人同士の労使関係の場合より大きく、よりきめ細やかな保護が必要であること、技能実習生が自由な転居を認められていないことなどに照らし、技能実習生が健康で快適な生活を送ることができるよう、適切な住環境の確保を監理

15
20
25

団体に義務付ける趣旨と解される。そして、技能実習法49条は、実習実施者等が同法又はこれに基づく命令の規定に違反し、技能実習生の利益が侵害された場合には、技能実習生に対して自らその利益を害されないよう是正する手段を与え、もって技能実習生の保護を図っている。これらの規定等やその趣旨に照らせば、技能実習生が、上記の規定等に従った宿泊施設の確保を受けることができるとの利益は法律上保護されているというべきであるから、これを侵害する行為は不法行為を構成する。

(イ) しかしながら、被告組合は、原告らが本件宿舎に居住していた間、原告らに対し、カーテンで仕切られているだけでプライバシーが確保されていないベッド以外の専有空間を確保せず、確保すべき寝室を確保せず、仮にベッドが寝室に当たるとしても、その広さは4.5㎡におよそ及ばず、面積が不足する寝室しか確保しなかった。また、同室の実習生には、実習先及び始業時間が原告らと異なる者もあり、原告c及び原告dのように早朝勤務の者もいたにもかかわらず、被告組合は、原告らに対し、実習先及び始業時刻が異なる実習生と同じ居室のベッドを割り当て、同室の他の実習生の気配や物音で安眠は阻害され、それ故に人間関係も険悪化して、疲れを癒すことができない状態に原告らを置き、適切な宿泊施設を確保する義務を怠り、原告らのプライバシーや尊厳をないがしろにする人権侵害に及んだものである。技能実習生は、来日した時点で既に用意された住居の変更を求めることは困難であり、また、日本の法規や労働環境に関する知識が乏しく、かつ、賃金労働者であって、実習を継続できなければ日本に滞在できないという二重の意味で監理団体や実習先に対して弱い立場にある。したがって、実習生が監理団体や実習先に苦情を申し立て、環境の改善に向けて動くのは困難であり、原告らは、このような被告らとの力関係によってその支配下に置かれ、非人道的な環境を甘受せざるを得なかったものである。したがって、被告組合が、原告らをこのような劣悪な住環境

のもとで生活させたことは、不法行為を構成する。

5 (ウ) また、被告マルタツは、実際の居住面積とは異なり、運用要領の定めに適合しているかのような内容虚偽の雇用契約書を作成し、もって虚偽の外
形を作出した上で、原告bらとの雇用契約に基づき、本件宿舎の上記のよ
うな劣悪な環境を知らながら、原告bらを本件宿舎に居住させていたもの
であり、被告マルタツのこのような対応は、原告bらのプライバシーや尊
厳をないがしろにする人権侵害に当たるものであって、不法行為を構成す
る。

10 (エ) そして、原告bらに対する被告組合らの行為は、客観的に関連しており、
かつ、被告組合らは、共謀の上で、上記各対応に及んでいたのであるから、
共同不法行為を構成する。

(被告組合らの主張)

ア 寝室の広さは、運用要領の基準を満たしていること

15 (ア) 実習生が使用していた本件宿舎の四つの部屋に設置されているのは2
段ベッドであり、1つのベッドで2人分の寝室の広さを確保できていたと
考えられるから、1人当たりの寝室の面積は、部屋の面積を、居住人数で
はなくベッドの数すなわち居住人数の半分で除して算定すべきである。そ
うすると、本件宿舎の各室の1人当たりの寝室の面積は、 5.2650 m^2
～ 6.3862 m^2 となり、いずれも運用要領が定める 4.5 m^2 以上確保さ
れていた。

20 (イ) また、寝室の面積には、ベッドだけでなく、個人別の収納スペース等の
面積も含めることができることも解されるどころ、本件宿舎には、個人別の
収納スペース等が用意されていた。これらの面積の合計では、1人当たり
の寝室の面積は、 4.5 m^2 を上回っている。

25 (ウ) 技能実習法施行の際の厚生労働省の通知によれば、旧制度から技能実習
生を受け入れて使用している宿泊施設について、「寝室以外に私有可能な

スペースを別途設けている等の取組により、実質的に1人当たり4.5㎡以上の私有スペースが確保されていると認められる場合には、・・・適切な宿泊施設を確保していると認められる余地が」あると定められているところ、本件宿舎には、実習生が自由に使用できる台所やリビング等の共用スペースが設けられていたから、仮に寝室だけの面積で4.5㎡が確保されていないとしても、運用要領の定めには反するとはいえない。

5

イ 仮に、寝室の広さについて運用要領の基準を満たしていないとしても、被告組合らに注意義務違反はないこと

仮に、本件宿舎における原告らの寝室が、運用要領の基準を満たしていなかったとしても、運用要領の基準が直ちに私法上の不法行為の注意義務違反を画するとはいえない上、①前記ア(イ)及び(ウ)のように解釈する余地があること、②技能実習法施行前においては、寝室の広さは1人当たり2.5㎡以上との基準が設けられており、本件宿舎はこの基準を満たしていたところ、被告組合は、技能実習法が平成29年11月1日に施行される際に行われた新制度実習生受入セミナーにおいて、施行前の基準を満たしていた寮はそのまま利用してよいとの説明を受けたこと、③被告組合は、平成30年以降、毎年O T I T熊本支所職員による実地検査を受けていたが、本件宿舎について何らの指摘も受けなかったことなどからすると、被告組合らに注意義務違反があるとはいえない。

10

15

20

また、被告マルタツの雇用契約書に寝室が4.5㎡以上である旨が記載されているのは、前記ア(ウ)のとおり考えていたことによるものであり、基準を満たしていない事実を隠ぺいする意図によるものではない。さらに、労働条件通知書に記載が求められるのは、1人当たりの居室の面積であるところ、一般に居室には寝室に加え、台所や居間も含むものと解されている。そして、実習生を62名とした場合の居間の1人当たりのスペースは1.8885㎡であり、これに各室の面積を実習生の人数で割った値と合計すると、4.5

25

210㎡～5.0816㎡となっていていずれも4.5㎡を上回るから、上記記載は虚偽ではない。

なお、技能実習法施行規則には、寝室を戸、障子、壁等で仕切ることを義務付ける規定はなく、技能実習法施行前の事業附属寄宿舍規程においても、
5 寝室と廊下との間を戸、障子、壁等で区画することを求めているものの、寝室と寝室の間や寝室と共用部分の間を同様に区画するとの規定はないから、
ベッドをカーテンで仕切っていたことに違法はない。

ウ 運用要領の基準を満たしていなかったとしても、常態化してはいなかったこと

10 本件宿舎における実習生1人当たりの寝室の面積が4.5㎡以下であり、
運用要領が定める基準を満たさない時期があったとしても、これが常態化していたものではなく、時期によっては1人当たり4.5㎡を優に超えていた。

エ 本件宿舎において始業時刻及び終業時刻が異なる実習生を同室させていたとしても、注意義務違反がないこと

15 本件宿舎に原告らと異なる実習先で実習する者がいたことは認めるが、被告eは、本件宿舎に実習生が戻ってくる時刻が統一されていないことについてOTITに問い合わせたところ、OTITは、運用要領における就眠時間を異にするとの定めは、夜勤や深夜に帰宅する実習生がいる場合をいい、始業時刻及び終業時刻がずれている場合はこれに含まれないとの回答を得て
20 いた。したがって、始業時刻及び終業時刻が異なる実習生を同室させていたことについて、注意義務違反があるとはいえない。

(2) 争点(2) (被告組合及び原告bらの雇用主である被告マルタツが、共同して原告らの私生活を不当に制限し、プライバシーを侵害するなどの不法行為に及んだか。)

25 (原告らの主張)

ア 被告組合らの注意義務

前記(1)の原告らの主張アの技能実習法の規定及び運用要領の定めに加え、労働基準法94条1項は、使用者が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と規定し、同法96条2項に基づき、寄宿舍について講じるべき具体的な措置の基準を規定する事業附属寄宿舍規程4条1号は、外泊又は外出について使用者の承認を受けさせることを禁止しているところ、運用要領は、技能実習生に用意される居所が、その条件によっては労働基準法の事業の附属寄宿舍に関する規定に従う必要があることを前提としており、被告組合らが、原告らの技能実習計画認定申請において、本件宿舍が「寮(寄宿舍)」に該当するとしていたこと、原告a及び原告bは、第1号技能実習を終えた後、本件各実習先が用意した宿舍に移ったが、原告a及び原告bは、これらの宿舍についても、「寮(寄宿舍)」に該当するとの説明を受けていたことなどに照らすと、本件宿舍及び本件各実習先が用意した宿舍にも上記各規定の適用があるといえ、少なくとも事業の附属寄宿舍と同様の形態を有する本件宿舍には、上記各規定が類推適用されると解すべきである。さらに、技能実習法48条2項は、技能実習を行わせる者若しくは実習監理者又はこれらの役員若しくは職員、すなわち技能実習関係者は、技能実習生の外出その他の私生活の自由を不当に制限してはならない旨規定し、運用要領は、具体例として、宿泊施設について合理的な理由なく一律の門限を設けることを含め、外出を一律に禁止する行為、男女交際等を禁止する行為等が想定される旨定めている。

これらの規定等によれば、監理団体である被告組合及び実習実施者である被告マルタツは、原告らの私生活を不当に制限してはならない注意義務を負っていた。

イ 被告組合の注意義務違反

しかしながら、被告組合は、被告eをして、原告らに対し、本件宿舍に居住していた間だけでなく、それ以降も、被告組合の監理下にあった間、次の

とおり、ルールを定めるなどして原告らの私生活を制約し、これらのルールに違反した場合には、パワーハラスメントとも評価し得る長文の反省文を作成・提出させたり、今後はルールを遵守する旨の誓約書を作成させたり、長時間立たせるなどの懲罰を実施したりするなどして、その遵守を強要し、も

5 5
って、被告組合との力関係によって原告らとその支配下に置き、非人道的な環境を甘受せざるを得なかった原告らの私生活を合理的な理由なく不当に制約したものであり、このような被告組合の行為は、不法行為を構成する。

すなわち、被告組合は、被告 e をして、①枕崎市外への外出は 2 週間前、外泊は 2 か月前にそれぞれ申請誓約書により事前申告させるとともに、必要

10 10
性がないのに目的、場所、交通手段、外出及び外泊中の詳細な予定等を記載させ、外出中の行動等のプライバシーにわたる事項を詳細に説明させるなどの厳格な許可制を取り、頻繁に外出及び外泊を許可せず、SNS による外泊の申請も理由なく許可せず、その限度で原告らの外出及び外泊を禁止し、さらに反省文を作成させるなどして、原告らに外出及び外泊することを萎縮させ、もって、労働者でもある原告らの私生活に甚だしい負担を課し、私生活

15 15
上の行動の自由を大きく制約した。

また、被告組合は、被告 e をして、②露出度の高い服を着ること、③異性と友達付き合いをすること、④被告組合の監理下で働くフィリピン人以外の外国人と交流することをいずれも禁止したほか、⑤本件宿舍の門限を午後 9

20 20
時とする旨のルールを定め、門限を過ぎた場合には、どこで何をしているかを執拗に確認し、帰寮を求めるなどした。

ウ 被告マルタツの注意義務違反

被告組合は、被告マルタツら実習先に実習生らの私生活上のルールを伝え、被告マルタツを含む実習先は、実習生らにこれを周知し、もって両者一体と

25 25
なってルールを流布していた。また、申請誓約書には実習先である被告マルタツが記名押印し、被告組合に写しが交付されていた。原告 a に対する注意

文及び警告書には、被告組合の名称が印字され、実習先であるカネマツが記名押印していることや、原告らが作成した反省文には実習先の社長に対する反省の弁が記載されていることから明らかなとおり、被告マルタツを含む実習先は、被告組合と一体となって原告らに反省文を作成させていたといえる。これらの事情によれば、被告マルタツは、被告組合と共同して原告らからの外出及び外泊を不当に制約していたといえるから、被告組合及び被告 e の原告らに対する不法行為につき、共同不法行為が成立する。

(被告組合らの主張)

否認ないし争う。被告組合が、原告らの私生活を不当に制限した事実はない。

被告マルタツは、原告らによる反省文の作成に関与していない。

原告らの主張①については、外出及び外泊を事前申告させていたのは、外出・外泊先で緊急事態に陥った際に被告らに連絡すること及び外出先で軽率な行動や他人の迷惑となる行動を取らないことなどを確認させるとともに、外出時に行方不明になる者もいることから行き先を把握し、必要な助言をすることを目的とするものである。また、申告期限として外出を 2 週間前、外泊を 2 か月前までとしたのは、休日に出勤する人数を調整する必要があることによるもので、合理的な理由に基づくものである。したがって、事前申告や期限の設定は、外出及び外泊を許可制とする趣旨に行っていたのではない。実際、被告組合らが、期限までに申告がなかったことを理由に外出や外泊を不許可にしたことはなかった。とりわけ、被告マルタツは、試験前であることを理由に長期の外泊を控えた方がよい旨助言したことはあったが、申請のあった外出及び外泊を全て認めており、不許可にしたことはなかった。申請誓約書は、実習生の行動を制限する目的で作成させたのではなく、その表題のとおり、迷惑を掛けないこと等を誓約させることであつた。原告 b が枕崎市外に外出・外泊していることは、外出及び外泊が禁止されていなかったことを裏付けている。被告らは、実習生が過度に長期の外出を希望した場合に自粛を求めたことがあったほか、新

型コロナウイルスが蔓延し、外出の自粛が要請されていた時期に、実習生らに対して外出及び外泊の自粛を要請していたが、実習生も納得の上でこれを受け入れていた。さらに、被告 e は、就業時間外の行動を尋ねていたが、実習生が行方不明になったり、トラブルを起こしたりすることを防止する目的で動向を確認していたに過ぎず、当然のことであって、とりわけ何度もルール違反をしていた原告らに就業時間外の行動を尋ねたことが、プライバシーの違法な侵害には当たるとはいえない。被告 e が令和 2 年 2 月 1 2 日に原告 b の外泊を認めなかったのは、原告 b が令和元年 1 1 月に二度と約束を破らない旨誓約したにもかかわらず、午後 1 0 時までに本件宿舎に戻る旨の約束に反し、翌日の午前 7 時に戻ることの許可を求めてきたため、誓約したのに約束を破ることはあつてはならないと考え、これを認めなかったものであり、原告 b もこれに素直に応じた。

②については、露出度の高い服を着用して公共の場に行くと男性に絡まれるなどトラブルになるおそれがあり、その場合には日本語を自由に話せない実習生が助けを求めることができないおそれがあるため、露出度の高い服を着用しないよう助言したに過ぎず、強制してはいない。

③については、異性と友達付き合いをすることを禁止した事実はない。

④についても、被告組合の監理下で働くフィリピン人以外の外国人と交流することを禁止した事実はなく、外国人と交流する際には気を付けるよう助言しただけである。

⑤については、集団生活の場であることや犯罪者の侵入を防止し、安全を確保するために一応の門限を設けることは必要かつ合理的であるし、用事があり、門限を過ぎる場合には、事前に被告 e に伝えるなどしていれば、門限後に本件宿舎に戻ることも認めていたのであって、そのような対応が不当な私生活の拘束に当たるとは言えない。

被告組合が、ルールに違反した原告ら実習生を長時間立たせた事実はない。

被告組合がルールに違反した原告ら実習生に反省文を作成・提出させることはあったが、ルール違反を繰り返すなど指導しても改善が見られない場合に作成させていたにとどまるし、記載すべき事項も特段決まっておらず、被告 e が指示したこともない。原告らは、集団生活の規律を守らず、他の実習生とトラブルになることが多く、被告組合は、とりわけ原告 a 及び原告 b に対し、懲戒処分や解雇の可能性のあることを指摘していた。しかしながら、原告 a 及び原告 b は、なおもルール違反を繰り返し、原告 b については帰国させることもできたが、被告組合は、なおも辛抱し、反省文を作成させて帰国せずにやり直させる機会を与えていたのであって、このように反省文を作成させることは、規律維持の観点からやむを得ないものであって、違法ではない。反省文の作成は、ほとんどが他の実習生のクレームを端緒として注意指導するために行われたものであり、迷惑を掛けた他の実習生への謝罪文や二度と繰り返さない旨の誓約文としての側面もある。

(3) 争点(3) (被告組合らが、共同して原告 b らを技能実習計画、事前の説明、雇用契約等とは異なる過重な業務に従事させる不法行為に及んだか。)

(原告 b らの主張)

ア 被告マルタツの注意義務違反

(ア) 被告マルタツは、前記(1)の原告らの主張イのとおり、技能実習生の適正かつ適切な実習環境を確保する義務を負っていたところ、技能実習生は、本邦に入国した後、原則として定められた実習先で就労せざるを得ず、容易にこれを変更できないこと、技能を習得し、習得した技能を開発途上国等に移転するとの技能実習制度の目的に照らすと、技能習得にふさわしい労働環境が保障されている必要があることなどからすると、技能実習に関する事前説明及び雇用契約の内容は非常に重要であるといえる。また、技能実習法は、技能実習計画で認定された以外の業務に技能実習生に従事させることを厳に禁止している。したがって、被告マルタツは、原告 b らに

対し、技能実習生の適正かつ適切な実習環境を確保する義務の一内容として、技能実習計画、雇用契約及び事前の説明に沿った内容の業務に従事させる注意義務を負っていた。また、被告マルタツは、原告bらに対し、原告bらの使用者として職場における原告bらの安全と健康を確保する安全配慮義務をも負っていた。

(イ) にもかかわらず、被告マルタツは、次のとおり、原告bらに対し、UNOを介して技能実習計画の内容に沿って行った業務内容に関する事前の説明とは異なり、技能実習計画や雇用契約書の内容とも異なり、労働基準法64条の3第2項に反し、女性労働基準規則3条が準用する同規則2条に違反する過重な業務に従事させるなどしたものであり、このような被告マルタツの行為は、不法行為を構成する。

a 重量物の運搬等

原告d及び原告cは、従事する作業について、主に魚を切る作業であり、物の運搬は通常機械化されていて、人が物を運ぶのは稀であるとの説明をUNOから受けており、被告マルタツからは、雇用契約書を取り交わす際に作業の実態について何らの説明もされなかった。しかしながら、被告マルタツは、上記の事前の説明等と異なり、原告d及び原告cに対し、長時間にわたり、2～5kgある魚や、魚が入った煮籠、箱詰めを終えた20kgの段ボール箱などの重い物の上げ下げを頻繁に行う運搬作業等の重労働に従事するよう命じた。原告bも、被告マルタツから同様の作業を命じられ、これに従事せざるを得なかった。

その結果、原告dは、令和4年11月に重い箱をコンベヤに置く際に何度も指を挟んで爪を負傷し、令和5年3月に首の痛みを覚えて整骨院の受診を余儀なくされた。また、原告cは、重量物の運搬等が原因と考えられる痔を発症し、令和4年12月には右手首の腱鞘炎と診断され、令和4年12月と令和5年3月に使い過ぎで痛めたとして肘関節捻挫

や頸部捻挫で整骨院を受診したり、令和4年12月に背中と腕の痛みで仕事を休んだりした。

b 保護具等を着用しないままでの灰の清掃

原告bらに対し、技能実習計画に記載されていない年2回行われる炉内の灰の清掃作業に従事させるにつき、当該作業は、粉じんを発散する場所で行われる業務であるから、労働安全衛生規則593条1項に基づいて保護衣、保護眼鏡、呼吸用保護具等の適切な保護具を着用させることが義務付けられるところ、原告bに対し、マスクを二重に着用させただけで保護具を着用させないまま、作業に従事させた。

c 無免許無資格の原告bにフォークリフトの運転や天井クレーンの操作をさせたこと

フォークリフトの運転や天井クレーンの操作に関する運転技能講習を経ておらず、免許も有しておらず、十分な知識を有さず、操作に習熟もしていない原告bに対し、技能実習計画にも記載されておらず、その場にいる他の労働者だけでなく、操作を行う原告b自身の生命及び身体に危険を及ぼすおそれがあるフォークリフトの運転や天井クレーンの操作をさせた。

d 始業時刻を同意なしに変更したこと

始業時刻は、技能実習計画及び雇用契約書において午前7時と定められていたのに、午前4時45分からの始業を命じた。被告組合らは、全実習生を含む従業員全員との合意である労使協定に基づく変更である旨主張するが、そのような合意が成立した事実はないし、仮に合意が成立していたとしても、被告マルタツは、当該合意が成立した後、原告c及び原告dとの間で、始業時刻が午前7時である旨が記載された雇用契約書を取り交わしており、原告c及び原告dとの関係では、同契約書による個別合意が優先し、始業時刻は午前7時である。

イ 被告組合の注意義務違反

前記(1)の原告らの主張のとおり、監理団体である被告組合は、原告bらに対し、適正かつ適切な実習環境を整備すべき注意義務を負っており、実習先である被告マルタツにおいて原告bらが技能実習計画やこれに沿う事前の説明に従った業務に従事し、原告bらが安全かつ安定的に所定の実習を行うことを保障する注意義務を負っていた。とりわけ、被告組合は、枕崎市で技能実習を行う実習生を集中的に本件宿舎に居住させ、実習先である各組合員のもとで就労させる体制を構築していたのであり、実習先での労働環境及び労働実態等を極めて容易に把握することができたのであるから、被告組合は、実習先での実習生の労働環境の安全性や労働条件の適切性を的確に把握し、問題がある場合には適切に対処すべき注意義務を負っていた。

しかしながら、被告組合は、被告マルタツが前記アのとおり原告bらを技能実習計画や事前の説明等とは異なる過重な労働に従事させているのを黙認し、労働環境を改善しようとはせず、原告dに対しては、UNOとともにフィリピンに帰国した際には多くの不利益があるなどと脅すなどして就労を継続させるなどして、上記注意義務を怠った。

そして、被告マルタツが被告組合の組合員であり、長年にわたり劣悪な労働環境を維持することによって実習生を安価な労働力として利用し、被告組合は、被告マルタツから実習生の監理費を受領してきたことに照らすと、被告組合の不法行為と被告マルタツの前記アの不法行為は、共同不法行為を構成する。

(被告組合らの主張)

次のとおり、被告マルタツが、原告bらを技能実習計画、事前の説明及び雇用契約の内容と異なる過重な業務に従事させるなどした事実はない。

ア 重量物の運搬

重い箱等重量物の運搬作業は、技能実習計画上の必須作業に必要的に随伴

する作業であるし、技能実習計画の実習実施予定表上「工場内運搬作業」を行うことも予定されており、月20時間ないし24時間行うこととされる周辺作業に含まれるから、運搬作業に従事させることが技能実習計画には反するとはいえない。

5 また、箱の上げ下げ等の運搬作業が過重な業務であるともいえない。頭を切る前の魚の重量は、4.5kgを上回るものはほとんどなかったし、魚が入った煮籠を台の上に重ねる作業の際には補助をさせるようにしていた。煮終えた魚が入った煮籠を作業台に置く際には負担軽減のために常に4人で行うよう指導していた。骨抜きが終わった魚を乗せた金属製のトレーを台車
10 に積み上げる際にも2人で行うようにしていた。燻製された魚を台車で運ぶ作業は男性従業員が行っており、実習生にお願いしていたのは人手が足りないなど限られた場合だけであった。また、燻製にした魚は水分が抜けて元の重量の半分ほどになるため、さほど重くはない。箱詰めを終えた段ボールを冷蔵庫に運ぶ作業は、基本的にフォークリフトで行っており、人力で運んだ
15 のは、運転できる従業員がいないなどの場合に過ぎない。これらの作業が過重であるとはいえず、原告bら以外の実習生が、業務の過重さを訴えたことはなかった。原告bらが、継続的に重量物を取り扱っていたわけではない。被告マルタツの工場では、機械化されている箇所は多くはなかったから、運搬は機械化されていて人が運ぶのは稀であるとの説明をUNOがするはず
20 がない。

原告a及び原告cが痔になったとしても、従事していた業務との間に因果関係があるとはいえず、まして業務が過重であったことを裏付けるものともいえない。

原告dが指を負傷したとしても、被告マルタツでの作業中に指を挟んだことが原因ではなく、その3日前に引越しの手伝いに行き指を挟んだことが原因である。原告dは、当時、被告eに対し、自然に痛くなったなどと話し
25

ていたほか、受診をしたが問題ないと判断された。原告dは、爪を伸ばしており、何かの拍子に爪を引っかけて怪我をした可能性もある。

イ 灰の清掃作業の際に保護具を着用させる義務はないこと

被告マルタツでは、年3回、乾燥機の中に入って灰の掃除を行っていたが、
5 鎮火してから行っており、暑熱な場所での作業ではなく、有害な作業でもないから、保護具の着用が義務付けられる作業には当たらない。

除去した灰をあくまきの調理に活用するため、灰に水分を含ませずに掃除
をする必要があったが、被告マルタツは、8か所あるルーフファンを回したり、乾燥機がある場所のシャッターを閉めて灰が飛散しないような方法を試
10 したりしながら、マスクを重ねて着用させ、タオルを頭に巻かせて日本人も含めた従業員を灰の掃除に従事させていたのであり、保護具を装着していなかったとしても、過重な作業であるとはいえない。被告マルタツの工場に複数回第三者機関による監査が入っているが、保護具を着用するよう指示されたことはなかった。

15 ウ 技能実習生にフォークリフトの運転や天井クレーンの操縦を命じていないこと

被告マルタツが、技能実習生にフォークリフトの運転や天井クレーンの操
縦を命じたことはない。技能実習生がそのような行為をしている動画は、作
業場への持込みが禁止されているはずのスマートフォンで撮影されたもの
20 であり、スタンプのようなイラストを用いた画像加工やSNSを示す文字の表示がみられることから、技能実習生らが、危険と知りながらふざけてフォークリフトの運転や天井クレーンの操縦を行ったにすぎない。なお、フォークリフト及び天井クレーンの操縦を行ったことによって、原告bに何らの損害も生じていない。

25 エ 始業時刻等の変更は、原告bらを含む全従業員の同意を得て行われたこと
始業時刻を早めたのは、被告マルタツが水産物の加工等を業とするため、

始業時刻を漁の船の時間に合わせてほしいとの要望があったこと、併せて終業時刻を早め、実習生から早く終業して明るいうちに遊びに行きたいという要望があったことによるものである。被告マルタツは、従業員との間で、労使協定書において届け出ている労働時間を変更する協定書を作成しており、原告bらも納得し、むしろ喜んでいた。さらに、被告マルタツは、冬の寒さにも配慮し、実習生を本件宿舎から車で職場に送迎したり、実習生に1台ずつ電動アシスト機能付き自転車を提供したりもしていた。労働時間にも変動がないことから、始業時刻を早めたことが不法行為を構成するとはいえない。被告マルタツがO T I Tから改善指導を受けたのは、O T I Tへの届出を失念していたからに過ぎず、変更の違法性を裏付けるものではない。

(4) 争点(4) (被告組合らが、共同して、特定技能1号に移行し、就労先を変更しようと考えていた原告bに対し、虚偽の説明をしてこれを断念させる不法行為に及んだか。)

(原告bの主張)

ア 原告bは、技能実習2号修了後に特定技能1号の資格を取得し、被告組合や被告マルタツの下を離れて別の地域で就労しようと考えており、令和3年5月頃には監理団体であるA&Fの運営者であるfに相談するなどしていたところ、フィリピン国籍を有する者が海外に出国して就労しようとする場合には、フィリピン海外雇用庁(略称P O E A、現在は、移住労働者省(英語表記での略称D M W。以下、当時の名称に従い、海外雇用庁と表記する。))から海外雇用許可証(英語表記での略称O E C)の発行を受ける必要があり、同許可証を有していなければ出国が許可されないが、一時帰国せず、日本国内にとどまったままで技能実習から特定技能1号に移行する場合には、勤務先の変更を伴う場合であっても、海外雇用許可証の発行を受けることを要しないものとされていた。

イ しかしながら、被告組合らは、原告bが上記希望を有しており、fと相談

5 するなどしていたことなどを知るや、原告bに対し、fとの接触を禁止し、
被告eが、原告bに対し、「3年間の実習を終えなければ職場の変更はでき
ない。3年後に他の職場に変更することは許さないから、帰国するしか
ない。」などと前記アに反する誤った説明を執拗に行い、さらに、令和3年8月
頃には、原告bに対し、被告eに連れて行かれた出入国管理局において、被
告らと意を通じた人物を通じ、「f社長のところには行けない。フィリピン
に帰る必要がある」などと、やはり前記アに反する誤った説明をし、もって、
技能実習3号に移行して被告マルタツでの就労を継続するか、フィリピンに
帰国するかのいずれかを選択するよう迫った。

10 ウ これを受け、原告bは、被告eらの説明が正しいものと誤信し、日本での
就労継続を希望していたことから帰国を選択できず、技能実習3号に移行し
て被告マルタツの下での就労継続を選択することを余儀なくされ、もって、
被告らの虚偽の説明により特定技能1号へ変更し、他の就労先に移る機会を
不当に奪われたものであって、被告組合らの行為は、原告bに対する不法行
15 為を構成する。

(被告組合らの主張)

ア 被告組合に過失はないこと

20 仮に、原告bが特定技能1号に移行するためにフィリピンに一時帰国する
必要がなく、被告eの説明に誤りがあったとしても、被告組合が、フィリピ
ンの法令等を逐一確認し、判断することは困難であるところ、次の各事情に
よれば、被告組合が、UNOの説明が正しいものであり、一度帰国が必要で
あると考えていたことはやむを得ないものであるから、誤った説明をしたこ
とにつき故意又は過失はない。

25 (ア) 被告組合は、UNOから、フィリピンの法律では、技能実習2号から特
定技能1号に変更し、就労先も変更する場合、採用される勤務先が海外雇
用庁に認定されており、ライセンスを持つPRAと有効な求人契約を締結

している場合には、実習生が認証された書類を海外雇用庁の担当課に直接提出し、海外雇用許可証を発行してもらう必要があること、一方、採用される勤務先が海外雇用庁に認定されていないか、ライセンスを持つPRAと有効な求人契約を締結していない場合には、実習生は特定技能ビザに係る雇用契約を海外労働事務所（英語表記での略称POLO、現在は移住労働者事務所（英語表記での略称MWO）。以下、海外労働事務所と表記する。）に提出して確認を受け、その後海外雇用許可証を発行してもらう必要があるとの説明を受けていた。

(イ) 被告組合は、複数の同業者から、A&Fがライセンスを持つPRAと有効な求人契約を締結したものの、送出管理費の未払により、ライセンスを失効したと聞いていたほか、実習生について必要な手続を怠り、オーバーステイにより実習生を帰国させてしまったことがあり、実習生を任せるには危険で不安な団体と聞いていた。また、被告組合は、原告a及び原告bに対し、転籍先が法律上の要件を満たしているかについて尋ねたところ、同原告らは要件の充足について確信を持っていなかった。

(ウ) 被告組合が前記(イ)の情報をUNOに伝えて相談したところ、UNOは、原告a及び原告bの安全及び最善の利益を考慮し、同原告らに対し、技能実習終了後実施機関の費用でフィリピンに帰国する選択肢を与え、UNOが本邦の他の信頼できる企業で特定技能1号として就職するのを支援するのが最も適切であると判断し、UNOの担当者がその旨を同原告らに伝えるとともに、被告組合に対しても同様の説明・助言をした。

(エ) 出入国在留管理局の職員であるgは、フィリピンの制度上、他の会社に転籍するには一度帰国して再度手続を執らなくてはならないなどの説明をし、被告eはこれを聞いていた。

イ 原告bは、自らの意向で技能実習3号に移行したのであり、被告らがその意に反して移行させた事実はないこと

原告 b は、素行が悪く、被告マルタツから技能実習 3 号への移行を拒否されていたところ、被告組合は、f から、原告 a 及び原告 b を含む 4 名の実習生の履歴書を渡すようになどと要請された。被告 e が原告 b から事情を聞くと、f の紹介する会社に就職すれば月収 30 万円・ボーナス年 3 回で 100 万円と言われたため今の実習が終了したら帰国しないでそちらへ転籍したいとのことだったため、そのような仕事があるか疑問を呈し、また、当初は A&F について実習生を任せるには危険で不安がある団体であるとの悪評を聞いたこともあり、被告マルタツでの実習中は実習に集中するよう伝え、どうしても A&F に行きたければ一度帰国し、再度適切に手続をしてから行った方がよいのではないかと伝えた。そうしたところ、原告 b は、被告マルタツ代表者に対し、父親が癌になって治療費を稼がなければならず、これからはルールを守るため技能実習 3 号へ移行させてほしいと泣きついたため、被告マルタツは、技能実習 3 号への移行を認めた。被告 e が原告 b と出入国在留管理局に行った際には、職員の g がフィリピンの制度上、他の会社に転籍するには一度帰国して再度手続を執らなくてはならないなどの説明をした。被告 e はこれを聞いて一度帰国が必要であると信じ、原告 b に繰り返し帰国を説得していた。

(5) 争点(5) (被告 e が、必要性及び相当性もないのに、原告 c にズボン等を下ろすよう命じ、臀部を観察して原告 c のプライバシーを違法に侵害したか。)

(原告 c の主張)

原告 c は、令和 5 年 4 月 7 日昼過ぎ、通訳の h を通じて、被告 e に対し、外核痔になってしまったと思う、何かが私の肛門から出ている、刺すように痛くて歩くこともしゃがむこともできない、などと詳細な症状とともに痔を患ったことを伝え、病院への受診を希望する旨伝えた。しかしながら、被告 e は、原告 c が痔を患っていることを認識しており、実際に患部を見る必要がなかった上、仮に痔であることを知らなかったとしても、医療従事者ではなく適切な薬

を選択などできないから患部を直接視認する必要性はなかったにもかかわらず、同日午後3時過ぎ、被告組合事務所において、他の職員もいる前で大人の女性である原告cに対して患部を露出するよう求め、同人にズボン等を下ろさせて患部を確認し、これによって原告cのプライバシーを侵害した。

5 (被告組合及び被告eの主張)

被告eは、hを通じて、被告組合の事務所を訪れた原告cから、臀部に痛みがある旨を伝えられたが、原告cが痔であることをhから伝えられておらず、その旨を認識していなかった。

10 また、被告eは、hを介し、原告cに病院に行きたいかなどを尋ねたが、原告cは、病院には行きたくないなどと明確な返事をしなかった。

そこで、被告eは、原告cに対し、ズボンを下ろして下着を少しずらせば見えるのではないかと、よければ見せて欲しい旨伝え、さらに、当時同人らがいた被告組合事務所の一室のドアを全て施錠して外から人が入れないようにし、カーテンを閉め、カーテン内にいたh及び別の職員1名には壁側を向いてもらうと伝えたところ、原告cは頷き、自ら下着をも下ろしたのであって、被告eは
15 下着まで下すよう命じてはいない。

被告eは、原告cの臀部をごく僅かな時間見て初めて痔に気が付き、すぐに着衣を戻すように伝え、原告cは着衣を戻した。被告eは、痔と言ってくれば見せる必要もなかった旨を告げるとともに、痔を治療する専門の病院を診療
20 時間内に受診できない時間であり、原告cも、病院には行きたくない、自分で薬局に行って薬を買いと話したため、被告eは、治療薬を記載したメモを原告cに手渡した。

このように、原告cは、症状をうまく伝えられないために自ら任意に着衣を下ろしたものであり、被告eは、原告cに着衣を下ろすよう強制しておらず、
25 また、着衣を下ろさせるに際して、原告cのプライバシーにも配慮していたのであって、その対応に違法性はない。

(6) 争点(6) (原告 a 及び原告 b が前記(1)の不法行為に基づく損害賠償請求権を取得した場合において、当該請求権の消滅時効の起算点はいつか。)

(被告組合らの主張)

5 仮に、本件宿舎の住環境の点で、被告組合らが原告らに対して損害賠償義務を負うとしても、原告 a 及び原告 b が本件宿舎に居住していたのは令和元年 1 1 月末頃までであり、その時点で不法行為は終了し、その後に損害賠償請求権を行使することは可能であったから、同原告らの被告組合らに対する損害賠償請求権の消滅時効の起算点もその頃であり、遅くとも令和 4 年 1 2 月 1 日までに消滅時効が完成している。

10 (原告 a 及び原告 b の主張)

被告組合らの原告 a 及び原告 b に対する不法行為は、他の行為をも含め、全体として 1 個であるから、消滅時効の起算点もこれらの行為の最終日であり、本件訴訟を提起した時点で消滅時効期間は経過していない。

15 また、原告 a 及び原告 b は、本件宿舎を出た後も被告組合の管理下にあったから、損害賠償請求権を行使できるようになったのは、実質的に被告組合らの影響・支配下を脱した時点であり、原告 a が被告 e を、原告 b が被告マルタツ代表者を恐れていた令和 3 年 1 1 月以降の時点でその影響・支配下を脱していないから、消滅時効の起算点は同月より後である。

(7) 争点(7) (被告組合らによる消滅時効の援用が信義則に反し、許されないか)

20 (原告 a 及び原告 b の主張)

本件は、被告らが原告ら技能実習生に対して適正な実習環境や労働環境を整備しなかった結果、継続的に不法行為が行われていたという事案であること等からすれば、被告組合らが、原告 a 及び原告 b に対して本件宿舎に関する不法行為に基づく損害賠償請求権の消滅時効を援用することは信義則に反する。

25 (被告組合らの主張)

争う。

(8) 争点(8) (原告らの損害額)

(原告らの主張)

5 ア 劣悪な生活環境で居住させられたこと及び私生活を不当に制約されたこと並びに原告bらにつき過重な労働環境に置かれたことによる精神的苦痛に対する慰謝料

 原告a及び原告bにつき各200万円、原告c及び原告dにつき各100万円を下らない。

 イ 原告cにつきプライバシーを侵害されたことによる精神的苦痛に対する慰謝料

10 名譽及び羞恥心が著しく害されたものであり、100万円を下らない。

 ウ 技能実習3号に移行させられたことによる原告bの逸失利益

 原告bは、特定技能1号に移行できず、技能実習3号に移行させられたところ、技能実習3号を中断して特定技能1号に移行することは原則として認められておらず、その移行に長時間を要した。その結果、原告bは、枕崎市を離れた令和4年4月から同年7月までの4か月間にわたって収入を得ることができなかった。原告bの令和4年9月から同年11月までの3か月間の平均月給額は19万3757円であるから、逸失利益の額は77万5028円(=193,757円×4か月)となる。

20 エ 劣悪な生活環境で居住させられたこと、私生活を不当に制約されたこと、過重な労働環境に置かれたこと、原告cにつき臀部を露出させられたことによる原告c及び原告dの逸失利益

 原告c及び原告dは、劣悪な生活環境で居住させられたこと、私生活を不当に制約されたこと、過重な労働環境に置かれたことにより、原告cは、さらに臀部を露出させられたことにより、被告組合らの下での就労は困難と判断して枕崎市を離れた。その結果、原告c及び原告dは、令和5年4月9日から同年10月22日までの間、収入を得ることができなかった。原告c及

び原告 d の被告マルタツとの雇用契約上の月給額は 14 万 9 9 4 7 円、1 か月の所定労働日数は 23 日で 1 日当たりの賃金額は 6 5 1 9 円 (=149,947 円 ÷ 23 日) であるから、逸失利益の額は、令和 5 年 4 月 10 日から同月 30 日までの間 (所定労働日数 18 日) 及び同年 10 月 1 日から同月 22 日までの間 (所定労働日数 18 日) がそれぞれ 1 1 万 7 3 4 2 円 (=6,519 円 × 18 日)、令和 5 年 5 月 1 日から同年 9 月 30 日までの 4 か月間が 7 4 万 9 7 3 5 円 (=149,947 円 × 4) となり、それぞれ合計 9 8 万 4 4 1 9 円となる。

(被告らの主張)

いずれも否認ないし争う。住環境が劣悪であったとは言えないし、本件宿舎に居住していたことにより、原告らに慰謝料をもって償うほどの精神的苦痛が生じたとはいえない。労働環境が過重であったともいえない。原告 b が枕崎市を離れたのは、自らが何度もルールに違反し、他の実習生との関係が悪化し、白い目で見られて居づらくなったことによる可能性があるほか、原告 c 及び原告 d については、被告マルタツでの就労に嫌気がさしたことによる可能性がある。

原告 c 及び原告 d は、令和 4 年 5 月 17 日の時点で、京都のホテルで就労していたほか、O T I T から手当の支給を受けていた可能性があり、さらに、原告 d は、オンラインでの英会話レッスンの講師をしていて、同年 10 月 22 日までの間就労せず、賃金収入を得られなかったとはいえない。少なくとも、英会話レッスンによる収入は、逸失利益の額から控除されるべきである。

第 3 当裁判所の判断

1 争点(1) (原告らを本件宿舎で居住させたことが、劣悪な住環境での生活を強いるものであり、被告組合及び原告 b らの雇用主である被告マルタツによる共同不法行為を構成するか。) について

(1) 被告組合らの注意義務

技能実習法は、技能実習に関し、基本理念を定め、国等の責務を明らかにす

るとともに、技能実習計画の認定及び監理団体の許可の制度を設けること等により、出入国管理法その他の出入国に関する法令及び労働基準法、労働安全衛生法その他の労働に関する法令と相まって、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図り、もって人材育成を通じた開発途上地域等への技能等の移転による国際協力を推進することを目的とし（同法1条）、技能実習が、技能等の適正な修得等のために整備されるものであり、技能実習生が技能実習に専念できるようにその保護を図る体制が確立された環境で行われなければならない、労働力の需給の調整の手段として行われるものではないとし（同法3条1項2項）、実習実施者に対し、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護について技能実習を行わせる者としての責任を自覚し、技能実習法3条の基本理念にのっとり、技能実習を行わせる環境の整備に努めるとともに、国及び地方公共団体が講ずる施策に協力することを義務付け（同法5条1項）、また、監理団体に対し、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護について重要な役割を果たすものであることを自覚し、実習監理の責任を適切に果たすとともに、国及び地方公共団体が講ずる施策に協力することを義務付けている（同条2項）。

そして、技能実習法は、技能実習を行わせようとする法人は、主務省令で定めるところにより、技能実習生ごとに、技能実習計画を作成し、これを出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣若しくはこれらの委任を受けたO T I Tに提出して、その技能実習計画が適当である旨の認定を受けることができるものとし（技能実習法8条1項、12条）、技能実習計画には、報酬、労働時間、休日、休暇、宿泊施設、技能実習生が負担する食費及び居住費その他の技能実習生の待遇を記載することを義務付け（同法8条2項9号）、さらに、団体監理型技能実習を行わせようとする申請者に対し、実習監理を受ける監理団体の指導に基づき、技能実習計画を作成することを義務付けている（同条4項）。技能実習計画の提出を受けた出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣若しくはこれらの委任を受けたO T I Tは、技能実習計画における技能実習生の待遇が主務

省令で定める基準に適合していることが要件とされ（同法9条9号）、当該主務省令である技能実習法施行規則は、団体監理型技能実習に係るものである場合にあっては申請者又は監理団体が、技能実習生のための適切な宿泊施設を確保していることをその基準の一つとして規定している（同規則14条1号）。

5 外国人が、技能実習の在留資格で本邦に在留するためには、技能実習計画が上記の認定を受けることを要することから（出入国管理法別表第一の2の技能実習）、技能実習を行わせようとする法人は、上記の基準に適合する技能実習計画の作成を義務付けられることになる。実習実施者は、認定計画に従って技能実習を行わせることを義務付けられ、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣
10 は、実習実施者が認定計画に従って技能実習を行わせていないと認め、技能実習の適正な実施を確保するために必要があると認めるときは、当該実習実施者に対し、期限を定めて、改善命令を発することができることと定め（技能実習法15条1項）、認定計画に従って技能実習が行われることによる技能実習生の保護の実効化を図っている。

15 これらの規定は、外国人である技能実習生が、本邦の労使関係における法的規制に精通していないことにより、労働者としての権利が侵害され、安価な労働力として利用されるおそれがあることから、これを防止するとともに、宿泊施設についても、実習実施者又は監理団体が確保した宿泊施設を利用せざるを得ない場合が多いことを踏まえ、実習実施者に対して技能実習生が健康で快適
20 な生活を送ることができるよう、適切な宿泊施設を確保することを義務付けるとともに、監理団体に対して、実習実施者が認定計画と異なり、適切な宿泊施設を確保していない場合には、適切な指導を行うことを義務付けるものであり、監理団体が自ら宿泊施設を用意する場合には、これが適切なものであることも当然義務付けるものと解される。

25 以上のような技能実習法等の規定内容やその趣旨に加え、技能実習法が、実習実施者等が同法又はこれに基づく命令の規定に違反する事実がある場合に

5 おいては、技能実習生は、その事実を出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣
に申告することができ、実習実施者等に対して、同申告を理由として技能実習
生に対して技能実習の中止その他の不利益取扱いをすることを禁止する旨定
6 めていること（同法49条1項及び2項）にも照らすと、実習実施者である被
告マルタツは、自らのもとで技能実習を行う原告らに対し、技能実習生が健
康で快適な実習生活を送れるようにするため、快適な住環境を確保すべき不法
7 行為法上の注意義務を負うとともに、監理団体である被告組合は、本件各実習
先で団体監理型技能実習を行う技能実習を行う原告らに対する不法行為法上
の注意義務として、本件各実習先が快適な住環境を確保すべき注意義務を怠っ
8 ていないかを確認するとともに、これを怠っている場合には適切な指導を行っ
て是正させるなど技能実習の実施に関して本件各実習先を適切に監理する注
意義務を負っており、さらに、自ら宿泊施設を用意する場合には、適切な宿泊
9 施設を確保すべき注意義務を負っているというべきである。

(2) 検討

15 そこで、原告らを本件宿舎に居住させたことが適切な宿泊施設を確保すべき
注意義務に違反するものであるかについて検討すると、前記前提事実(4)ア及
び証拠(乙46)によれば、実習生が居住している本件宿舎には四つの部屋が
あり、うち3部屋の面積は、52.4㎡、43.2㎡及び43.6㎡であった
こと（以下、順に「B室」、「C室」及び「D室」という。）、残りの1部屋（以
16 下「A室」という。）の面積は40.6934㎡であり、うち17.25㎡は共
有の荷物置き場として利用されていたこと、令和4年4月17日から令和5年
17 11月2日までの間において、A室のうち荷物置き場部分を除いた面積（端数
処理をして23.44㎡）及びB室ないしD室の面積を当該期間に各部屋の実
習生の数（時期によって変動がある。）で除し、これらの面積にA室の荷物置き
18 場の面積を本件宿舎に入居する全部屋の実習生の合計数で除した面積をそれ
ぞれ加算すると、A室が2.63～8.38㎡、B室が3.81～11.2㎡、

C室が3.39～11.51㎡、D室が3.03～6.79㎡となることが認められ、これらの1人当たりの面積によれば、上記期間において、仮に経過措置の適用があり、荷物置き場の面積（原告bは、縦及び横が60cm×30cmの3段の物入れを使用できたと供述している。）を寢室の面積に加算したとしても、1人当たりの寢室の面積が運用要領が定める4.5㎡を下回っている時期があったと認められる。そして、これらの状況は、原告らが本件宿舎で居住していた間も概ね同様であったと推認されるのであって、原告bの技能実習の期間中の待遇に関する重要事項説明書に記載されている9.8㎡を大幅に下回っているばかりか、原告c及び原告dの技能実習計画（前提事実(6)イ(ア)）に記載され、運用要領に下限と定められている4.5㎡をも下回る時期があったものであって、面積の点で非常に狭小な環境であったといえる。また、前記前提事実(4)アによれば、本件宿舎における実習生の寢室は、1つの部屋に最大で16人を居住させることが想定されており、感染症等の拡大も懸念される状態といえ、実際にも、令和4年4月17日から令和5年11月2日までの間における1人当たりの寢室の面積及び証拠（甲2）によれば、上記期間において各部屋に10名を超える実習生が居住していたものと推認されるほか、個々の実習生に割り当てられた二段ベッドには、個々のベッドにカーテンが掛けられているに過ぎず、プライバシーが十分に確保された空間であるとも言い難い。さらに、被告組合は、原告らが本件宿舎に居住していた当時、各部屋に始業時刻が数時間異なる実習生を同室させており（甲63ないし65、原告ら本人、被告e本人）、就寝中に他の実習生が起床又は就寝のために室内を移動するなどすることにより、その物音で目覚めるなど安眠を妨害されるおそれもあって（原告bは、本件宿舎では、夜間に同室の別の実習生がフィリピンに帰りたいと泣いている声が聞こえたことがあったほか、寝ようとしても声がしたり、人の気配がしたりして休まる気持ちにならなかつたと陳述する（甲63）ほか、室内で通話する実習生もおり、1か月の4分の1程度就寝が妨害された旨供述

する。)、身体を休める場所として快適な空間とはやはり言い難い。

これらの事情に加え、本件宿舎の寝室の状況が撮影された写真が複数の報道機関によって大きく報道され(甲50の1、50の2、弁論の全趣旨)、その反響の大きさや世間一般の受け止めが非常に厳しいものがうかがえることにも
5 照らすと、本件宿舎は、社会通念に照らして、睡眠による十分な休養を取るのに適切ではなく、かつプライバシーの確保も不十分なものと言わざるを得ず、
このような施設に実習開始後の短期間にとどまらず、1年もの長期間にわたって居住させることはおよそ相当とは言い難いのであって、監理団体であり、技能実習計画の内容について把握しており(被告eは、自らO T I Tに技能実習
10 計画に係る書類を提出している(被告e本人。))、かつ自ら宿泊施設を提供していた被告組合は、適切な宿泊施設を確保し、適切な住環境を確保すべき注意義務を怠ったというべきである。

また、実習実施者である被告マルタツについても、本件宿舎の状況を確認し、把握することを怠り、上記のような不適切な宿泊施設に原告bらが居住を余儀
15 なくされていることを放置し、適切な宿泊施設を確保すべき注意義務を怠ったというべきであるから、原告bらに対する関係では、被告組合との共同不法行為が成立するというべきである。

なお、原告らは、被告組合らが故意に劣悪な環境で原告らを居住させた旨主張するところ、確かに、上記のとおり、実習生を不適切な住環境で居住させて
20 おり、特に最大16名を同室で居住させることが想定されていたこと、技能実習計画に記載された宿泊施設における1人当たりの寝室の面積が実際の面積とは異なっていることのほか、技能実習法施行規則14条4号の規定に反し、適正な額を超える額を定期的に徴収したとして、改善命令を受けていることからすると、被告組合らが故意に劣悪な環境で原告らを居住させたとの疑いがな
25 いではないが、これらの事情をもって、直ちに被告組合らの故意を認めることはできず、ほかに被告組合らの故意を認めるに足りる証拠はない。

(3) 被告組合らの主張について

ア 被告組合らは、各居室に置かれていたのは、2段ベッドであるとして、寝室の広さが運用要領の基準を満たしていたと主張するが、寝室の広さに関する運用基準の定めは、単に就寝するためのスペースが確保されているだけではなく、室内環境や私有空間を確保するために1部屋当たりの居住人数をも確保しようとするものと解される。仮に寝室の1人当たりの面積を被告組合ら主張の方法で算定することが許容されたとすると、ベッドの段数を増やせば、より多くの人数を居住させることが許容されることになるが、そのような解釈が不合理であることは明らかである。被告組合らの主張は採用できない。

イ 被告組合らは、個人別の収納スペース等の面積も含めることができるとも解されるどころ、本件宿舎には、個人別の収納スペース等が用意されており、これらの面積の合計では、1人当たりの寝室の面積は、4.5㎡を上回っていると主張するが、前記(2)で認定したA室の荷物置き場部分以外の私有スペースの存在及びその一人当たりの面積を確定するに足りる的確な証拠はない。被告組合らの主張は採用できない。

ウ 被告組合らは、本件宿舎には、実習生の共用スペースが設けられていたから、運用要領の定めには反するとはいえないと主張するが、私有スペースの確保という運用要領の定め趣旨に照らすと、寝室の面積に共用スペースの面積を加えることは、相当とはいえない。被告組合らの主張は採用できない。

エ 被告組合らは、本件宿舎における原告らの寝室が、運用要領の基準を満たしていなかったとしても、第2の5(1)の被告らの主張イの各事情によれば、直ちに被告組合らに注意義務違反があるとはいえないと主張するが、そもそも、前記(2)で述べたとおり、寝室の面積に加え、多数の実習生を1室で居住させていたことその他の事情を踏まえて被告組合らに注意義務違反があると判断したものであり、運用要領の定め違反したことはその一事情として

考慮したものである。その点を措くとしても、被告組合ら主張の解釈は誤っており、無過失であるとは言い難いし、被告らが新制度実習生受入セミナーで受けた説明については、被告eの陳述（乙56）及び供述にはこれに沿う部分があるが、これを裏付けるに足りる他の証拠はないこと、運用要領の経過措置に関する定め（前提事実(12)イ）の内容に照らすと、私有可能なスペースを別途設けるか否かにかかわらず、従前のままで使用してよい旨の説明があったとは考えにくいことなどから直ちに採用できず、ほかに当該説明があったことを認めるに足りる証拠はない。O T I Tの現地検査における指摘の点についても、当該現地検査で指摘がされなかった具体的な理由は不明であり、O T I Tが実際の寝室の利用状況を踏まえて被告組合らの対応を是認していたとは認められず、寝室の実態に気づかなかつたに過ぎない可能性もあるから、指摘がなかったことをもって、原告らに対する注意義務違反がなかつたとはいえない。

オ 被告組合らは、運用要領の基準を満たしていなかつたとしても、常態化してはいなかつたと主張するが、仮にそうであるとしても、注意義務違反による精神的苦痛の程度に影響するに過ぎず、注意義務違反がなかつたとの根拠足り得ない。

カ 被告組合らは、本件宿舎において始業時刻及び終業時刻が異なる実習生を同室させていたとしても、注意義務違反がないと主張し、被告ら訴訟代理人作成の電話聴取書（乙54）には、O T I T熊本支所の担当者の説明として、数時間の入眠時間の差がある実習生を別々の部屋に居住させる措置を講じることを求めてはいない旨の記載があるが、始業時刻及び終業時刻が異なる実習生を同室に居住させることによって、実習生の就寝に悪影響を与えることは否定できない上、そもそも、場合によっては10名を超える多数の実習生を、1人当たりの私有面積が確保されておらず、かつ、消音効果もないはずのカーテンで仕切られているだけの部屋で居住させ、

かつ、始業時刻及び終業時刻が異なる実習生もいたことなど、前記(2)で指摘した各事情を総合して注意義務違反を構成すると判断したものであり、単に始業時刻及び終業時刻が異なる実習生を居住させたことのみをもって注意義務違反を構成するものと判断したのではない。O T I T熊本支所の担当者の上記説明も、本件宿舎での実習生の具体的な状況を踏まえて述べたものとは解されない。被告組合らの主張は採用できない。

キ その他、被告組合らのその余の主張を考慮しても、前記(2)の判断を左右しない。被告組合らの主張は採用できない。

2 争点(2) (被告組合及び原告ららの雇用主である被告マルタツが、共同して原告らの私生活を不当に制限し、プライバシーを侵害するなどの不法行為に及んだか) について

(1) 判断枠組み

被告マルタツは技能実習を行わせる実習実施者として、被告組合は技能実習を監理する監理団体として、それぞれ技能実習生を保護すべき責任を負っており、技能実習生の外出その他の私生活の自由を保障し、これを不当に制限してはならないとの不法行為法上の注意義務を負っていると解され(技能実習法48条2項、労働基準法94条1項参照)、労働基準法96条2項に基づき、寄宿舎について講じるべき具体的な措置の基準を規定する事業附属寄宿舎規程4条1号が、外泊又は外出について使用者の承認を受けさせることを禁止していることも踏まえると、とりわけ外出及び外泊に関する自由はできる限り尊重されるべきと解される。

一方、被告組合は監理団体として、被告マルタツは実習実施者として、上記の技能実習生を保護すべき責任の一内容として、技能実習生が技能実習に専念できるよう、技能実習生の生命、身体、財産を保護し、その安全に配慮する義務を負っており、とりわけ、技能実習生との間で私生活に関しても密接な関係を有し、技能実習生の保護について重要な役割を果たす監理団体については、

技能実習を行っている時間帯のみならず、時間外においてもそのような安全配慮義務を一定程度負うものと解される。技能実習生が外国人で日本語能力が必ずしも充分でない者もあり、地理や交通に不案内な者もいることに加え、令和2年以降の新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の取組が進められ、その
5 中で一定の移動の自粛が求められていたことにも照らすと、技能実習生に対する安全配慮義務を果たすためには、実習時間外における外出その他の私生活についても、これを一定程度制約する必要が生じ得ることは否定できない。

したがって、被告組合らが、原告らの外出その他の私生活を制約したことをもって直ちに不法行為を構成するということとはできないが、とりわけ外出及び
10 外泊すなわち行動の自由は十分に保障されるべきであることも考慮すると、当該制約を行うことの目的が合理的で制約の必要性があり、かつ実際に行われた制約の内容及び程度が当該目的を達成する手段として合理的な範囲にとどまる場合には、当該制約が不法行為を構成するということとはできず、これを超え、合理的な範囲を超える制約がされた場合には、不当な制約に当たるものとして
15 不法行為を構成するといふべきである。

(2) 検討

ア 外出及び外泊の禁止

(ア) 目的の合理性の有無

前記前提事実(8)及び証拠(乙56、被告e本人)によれば、被告eは、
20 日本語が容易に話せない実習生が外泊先や外出先で緊急事態に陥った際に実習先又は被告組合若しくは被告eに連絡するよう確認させることで不測の事態が発生した場合に被告組合側で速やかに対応できるようにすること、実習生が外出先で起きた事故について自己責任であることから軽率な行動をしないよう確認させること、トラブル発生時に被告組合が責任を負わないようにすること、行き先でトラブルに巻き込まれていないかどうかを把握することなどを目的として、自らの発案により、令和元年8月
25

頃以降、実習生が枕崎市外に外出したり、外泊したりする場合には、氏名、期間、目的、場所及び宿泊先、交通手段、緊急連絡先並びに外出・外泊時の行動予定を記載した申請誓約書を実習先に提出し、その記名印を得てこれを被告組合に提出するよう求めていたこと、申請誓約書の提出を求めていたのは、目的地への行き方を助言したり、交通機関のチケットを予約し、早期割引料金で購入してあげたりできること、休日に人数を調整する必要があったことから、外出の2週間前、外泊の2か月前までに提出することを求めていたことが認められるところ、申請誓約書を事前に提出させて上記各事項を届け出させたり、注意喚起をしたりすること自体は、令和2年4月以降の新型コロナウイルス感染症の感染防止の観点をも踏まえると、その必要性がないとはいえず、原告bが作成した申請誓約書(乙8)に記載されている行動予定がやや詳細に過ぎるとの感は否定できないものの、その目的に合理性がないとはいえないし、事前に提出させていた目的についても、不合理なものとはまではいえない。

(イ) 制約の程度

a そこで、その制約の程度についてみると、原告らは、①申請誓約書に詳細な予定を記載させ、外出中の行動等プライバシーにわたる事項を説明させるなどして厳格な許可制を取り、②頻繁に外出及び外泊を許可せず、③SNSによる外泊の申請を理由なく不許可としてその限度で原告らの外出及び外泊を禁止し、④反省文を作成させ、原告らに対して外出及び外泊を委縮させ、原告らの私生活に甚だしい負担を課して、私生活における行動の自由を大きく制約したと主張し、原告aは、自らが枕崎市で働き始めてから、枕崎市外への外出及び外泊は原則として禁止されており、許可を取ろうとしても被告eから断られることもあった、被告eは、夜間外出しているときに電話を掛けてきたり、メッセージを送ったりし、午後6時にカネマツの寮にいるかを確認してきたり、他の実習

生が告げ口し、寮にいないことが知られて午後10時に連絡が入ることもあったと陳述(甲62)又は供述し、原告bらもこれに沿う陳述(甲63~65)及び供述をする。

b しかしながら、①については、確かに、申請誓約書には、実習先が「以上、許可します。」との記載の後に自社の社名印を押印するとの運用が
5 取られており(前提事実(8)ア)、被告eが外出及び外泊については、実習先の許可を要するものとするを念頭に置いていた可能性はあるが、被告マルタツ代表者は、原告bらを含む実習生から申請誓約書の提出を受けた場合、試験前であるため、長期の外泊は控えた方がよいのではないかと助言したことはあったものの、提出されたものの全てに社名
10 印を押していたと陳述(乙55)及び供述しており、被告eも、提出期限より後に申請誓約書が提出された場合でも、外泊及び外泊を認めないわけではなく、申請誓約書が提出された場合に外出及び外泊を認めなかったことはなかったと陳述(乙56)及び供述をするところ、これに反し、申請誓約書を提出した場合に外出及び外泊が拒否されていたことを
15 裏付けるに足りる客観的な証拠はない上、「以上、許可します。」との訳文として記載されている「I agree with above.」が、外泊や外出を同意する旨を意味すること(弁論の全趣旨)にも照らすと、申請誓約書を作成させること自体をもって外出及び外泊が許可制となっており、原告
20 らを含む実習生に外出及び外泊に対する大きな萎縮的効果を生じさせていたとまでは認め難い。被告eが、多くの場合においてプライバシーにわたる外出時の行動予定等について詳細に説明させていた事実を認めるに足りる証拠もない。原告aが陳述等する被告eによる夜間外出時の電話連絡やメッセージの送信等についても、これが行われたこと自体
25 やその具体的なやり取りの内容や電話連絡等に至る経緯を認めるに足りる的確な証拠はなく、被告eが外出等の際にプライバシーの侵害に当

たるような行動確認をしたものと認めることも困難である。他の実習生が告げ口し、寮にいないことが知られて午後10時に連絡が入ることもあったとの点についても、後記ウのとおり、問題ある対応とはいえ、やはり厳格な許可制が取られていたことを裏付けるものとはいえない。

5 b ②については、原告aが陳述等する外出又は外泊を被告eに断られたこと自体やその具体的なやり取りの内容や電話連絡等に至る経緯を認めるに足りる的確な証拠はなく、被告eが頻繁に外出及び外泊を許可しなかったとは認められない。

10 一方、原告bは、令和4年1月1日及び同月2日に外出する旨の申請誓約書を提出し、それぞれの日に交際相手の男性の自宅を日帰りで訪れている（甲63、乙8、原告b本人）ところ、原告bは、令和3年末頃、被告eに対し、令和4年1月1日及び同月2日に交際相手の男性の自宅に外泊したいとの申出をしたが、被告eが一度被告マルタツの寮に戻るよう求めてこれを許可しなかったため、原告bは、同月1日に交際相手の
15 自宅を訪れ、一度被告マルタツの寮に戻り、同月2日、申請誓約書を提出した上で再度交際相手の自宅を訪れた旨陳述（甲63）及び供述する。

20 しかしながら、被告eは、原告bが、2日連続で日帰りをするようになったのは、原告bが、令和3年10月頃、被告マルタツのもとで第3号技能実習を行うに際し、被告マルタツ代表者にルールを守ると約束したのに、その約1か月後に無断で外泊し、そのことが発覚したため、被告マルタツ代表者との間で、外出をしてもよいが、当分は午後10時までに帰宅するよう求められ、原告bがこれに応じたことによる旨陳述
25 （乙56）及び供述しており、被告マルタツ代表者もこれに沿う供述をするほか、原告bが令和3年11月24日に作成した反省文（別紙4の3）においても、原告bがルールを守る旨を約束しているところ、被告

eが原告bから外泊の許可申請を受け、これを許可しなかったとの原告bの陳述及び供述を裏付けるに足りる他の証拠はないから、同供述を直ちに採用できない。また、原告bは、それ以外にも外泊の許可を求めたことがあるものの、外泊は許可されなかった旨供述するが、具体的な日を覚えていないなどその供述は曖昧なものであって、直ちに採用できない。

また、原告bは、上記以外にも被告eに外泊申請を拒否されたことがたくさんある旨供述するが、被告eはこれを否認しているところ、原告bは、具体的な日を覚えていないなどのその供述は曖昧であり、原告bの上記供述を裏付ける的確な証拠がないことにも照らすと、原告bの供述は直ちに採用できず、被告eが頻繁に外出及び外泊を許可しなかったと認めるには足りない。

c ③については、被告eは、令和4年2月12日夜、交際相手の自宅で過ごしていた原告bから、午前6時59分には帰宅するので外泊したいとの申出をメッセージで受けたが、被告eは、「また こんど ゆっくり いきましょうね」と返信してこれを許可せずに帰ってくるよう伝え、原告bがこれに従ったことが認められる(甲26、63、乙56、原告b本人、被告e本人)。この点、被告eが外泊を認めなかったのは、上記②で述べたとおり、原告bと被告マルタツ代表者との間で、当面の間午後10時までには帰宅するとの約束をしていたことに加え、数日前に原告bが交際相手の自宅を訪れる旨の申請誓約書を提出した際、帰宅時刻を午後5時と記載していたところ、被告eが門限である午後10時を記載すればよいのではないかと助言したのに対し、原告bが記載を訂正せず、午後5時に帰宅する旨を述べていたにもかかわらず、外泊の申出をしてきたことによるのであり(乙56、被告e本人)、原告bに対し、被告マルタツ代表者との約束に反した行動を取るのを控え、約束を遵守

させよとしたことにあったと認められるのであって、後記4で認定判断
するとおり、原告bが被告マルタツのもとで第3号技能実習を行うこと
になったのが、被告eの誤った説明に起因することを考慮しても、この
ような被告eの対応が不合理なものであるといえず、不当に外泊を制約
5 するものであるとはいえないから、不法行為を構成するとはいえない。

d ④については、原告aが作成した別紙3の2及び原告bが作成した別
紙4の1の各反省文は、門限を5分過ぎて本件宿舎に戻ったことに対す
るものであり、原告aが作成した別紙3の3の反省文は、必ずしもその
趣旨が明確ではないが、申請誓約書を提出せずに南九州市甲町を訪れた
10 ことに対する反省文であることがうかがえる。また、原告bが作成した
別紙4の2の反省文は、申請誓約書を提出せずに鹿児島市を訪れて買い
物などをしていたところ、被告eに発見されたことに対して謝罪し、二
度と同様の行為をしないことを約束するもの、別紙4の3の反省文は、
必ずしもその趣旨が明確ではないが、6枚にわたって、申請誓約書を提
15 出せずに南九州市乙町の交際相手の自宅を訪れたことを謝罪し、これま
でに被告組合らで多くのルールを破ったが、今後はルールを守ることを
約束するなどしたものであると推認される。さらに、原告cが作成した
別紙5の反省文は、その記載内容及び証拠（甲64、原告c本人）によ
れば、原告cが先輩の送別パーティーに出席した後、門限の時刻までに
20 帰宅できなかったことについて、被告eから4枚分記載した反省文を作
成して提出するよう求められ、夜間で疲れていた上、業務に従事したこ
とにより手が痛み、手を握ることも困難な状態のもとで、ルールを破っ
たことを謝罪するとともに今後はルールを守る旨を繰り返し小さな字
をびっしりと記載して1枚分作成して提出したものと認められる。加え
25 て、原告dが作成した別紙6の反省文は、申請誓約書に記載した帰宅予
定時刻を過ぎても帰宅せず、遅れる旨を連絡することもなかったため、

先輩の実習生がその間寮に滞在したままになっていたことや被告組合に迷惑を掛けたことを謝罪し、今後は帰宅が遅れる場合には連絡することを約束するとともに、これと別に、被告組合を掃除せず、ごみを捨てることを失念していたことについても謝罪するものであると認められる。

これらの反省文は、門限を過ぎて帰宅したこと、申請誓約書に記載した帰宅予定時刻に帰宅しなかったことや、その場合に遅れる旨を連絡しなかったこと、申請誓約書を提出せずに枕崎市に外出したことなどについて作成されたものであり、被告eがその作成及び提出を求め、時には
10 文量も指定していたものと認められるところ（乙56、被告e本人（なお、被告eは、文量について原告らに指示した事実を否定する旨の供述するが、原告c作成の反省文（別紙5）に4枚分の作成を求められた旨記載されているほか、原告bの反省文も長文に及んでいること（別紙4の3）に照らし、採用できない。）、連絡をしないまま、門限を過ぎて帰宅
15 したり、帰宅予定時刻に帰宅しなかったりした場合には、他の実習生、被告組合の職員及び被告マルタツの関係者に迷惑がかかることもあるため、同様の行為を今後行わないように一定の注意指導を行うこと自体は直ちに行動の自由を過度に制約するものとまではいえないものの、反省文の作成及び提出は、ルール違反に対する懲罰としての側面があること
20 とは否定できず、これにより、自らが届け出た内容を遵守しなければ、反省文の作成を余儀なくされるとして、外出先での行動を控えたり、ひいては、外出すること自体を控えたりするなどの萎縮的效果を生じさせたことは否定できないから、外出の自由を過度に制約するものと言わざるを得ない。とりわけ、原告らが作成した反省文の中には、被告eから
25 4枚分の文章を記載するよう求められたものの、業務により手が痛いため、4枚分を作成できないとして、「ごめんなさい」と謝罪し、「ゆるし

てください」と許しを請う旨がごく小さな文字で多数回にわたって繰り返し記載されている原告 c 作成に係るもの（別紙 5）、門限時刻のわずか 5 分後に帰宅したのに反省文の作成を求められた原告 a 及び原告 b の作成に係るもの（別紙 3 の 2、4 の 1）、申請誓約書を提出せずに枕崎市外の交際相手の自宅を訪れたことにつき 6 枚にわたって謝罪する原告 b 作成に係るもの（別紙 4 の 3）は、その文量や作成時の状況、実習生らが有する日本語能力（すべてひらがな又はカタカナで記載されている。）から推認される作成の困難度に照らし、ルールを遵守させる方法としては明らかに行き過ぎであって、原告らの行動の自由を尊重する観点から許容することは困難であるし、被告 e が、原告 d に対し、別紙 6 の反省文を作成するに際し、15 枚分の反省文を作成するよう求めたものの、原告 d が手が痛い旨を述べたことから、1 枚分で良い旨述べたこともやはり行き過ぎである。

したがって、被告 e が原告らにこれらの反省文を作成させていたことは、不当に行動の自由を制約するものであって、不法行為を構成するといふべきである。被告 e は、UNO の指示により作成させていた旨供述するが、これを裏付けるに足る証拠はないし、仮にそのような事実があったとしても、実習生に反省文を作成させることが行動の自由の不当な制約に当たるとの前記判断を左右しない。

イ 露出度の高い服を着ること、異性と友達付き合いをすること及び被告組合の監理下で働くフィリピン人以外の外国人と交流することの禁止

原告 a は、露出度の高い服を着ること、男性と話すこと、他のフィリピン人と友達になることを禁止されていたと陳述（甲 6 1）及び供述し、原告 b もこれに沿う陳述（甲 6 2）及び供述をするが、被告 e は、露出度の高い服を着て公共の場に行かない方がよい旨を助言したことはあったが、強制はしていない、原告 a 及び原告 b が規律に反して本件宿舎に交際相手を連れ込ん

5
10
15
で他の実習生からクレームを受けたため、何度も指導したことはあるが、異性と友達付き合いをすることを禁止していない、他の組合の実習生と交流することを禁止したこともないと陳述（乙56）及び供述していること、被告eは、原告bから令和3年末頃に令和4年1月1日及び同月2日に交際相手の男性の自宅に外泊してよいかを尋ねられ、外泊を許可しなかったものの、両日とも交際相手の自宅に遊びに行くことは許可しており（前記ア(イ)b）、男性との友達付き合いを禁止していた事実と整合しないこと、前記前提事実(8)イによれば、原告aは、女子寮であるカネマツの寮に交際相手を立ち入らせ、これを注意指導されたものの、再び寮の近くの交際相手を連れて来たり、寮の所在地を教えたために注意指導を受け、原告aが謝罪文を提出したことがあったことが認められるものの、男性と話すこと自体が禁止されたわけではなかったこと、原告a及び原告bの陳述及び供述を裏付けるに足りる客観的証拠はないことからすると、同陳述及び供述を直ちに採用できず、ほかに露出度の高い服を着ること、男性と話すこと及び他のフィリピン人と友達になることを禁止されていたことを認めるに足りる証拠はない。

ウ 門限の設定及び門限を過ぎた場合の執拗な行動確認や帰寮要求

20
前記前提事実(8)アのとおり、本件宿舎では午後9時を門限と定め、被告マルタツの寮では午後10時に寮を施錠していたところ、証拠（乙56、被告e本人）によれば、被告組合は、本件宿舎で同じ部屋に居住する実習生の安眠を確保するとともに、夜間は職員等が不在となることから、犯罪者の侵入を防止することを目的として門限を設定していたことが認められ、被告マルタツも同様の目的で門限を設定していたものと推認されるどころ、当該目的で門限を設定すること自体は一定の必要はあるといえ、門限を設定したこと自体が直ちに違法とはいえない。

25
また、門限の設定による制約の程度についてみると、原告aは、被告eが、他の実習生から告知されたことにより原告aが寮にいないことを知り、午後

10時に電話連絡を受けたことがあった、別紙3の1の反省文(前提事実(8)ウ)につき、門限を5分過ぎたために作成させられたなどと、被告eが懲罰としての反省文の作成を命じるなどして門限の遵守を厳格に求めていたとも解される陳述(甲62)及び供述する。しかしながら、被告eは、門限を過ぎた場合には必ず締め出されるのではなく、事前に宿舎のリーダー若しくは門限当番又は被告eに伝えていた場合には、門限より後に本件宿舎に戻ることを認めていたと陳述(乙56)又は供述しており、実際に被告eが原告aに対して門限後の帰宅を認めたことがあったと認められる(乙9)ところ、これに反し、門限後には本件宿舎に戻る事が許されないなど、その遵守を厳格に求めていたことを裏付けるに足りる他の証拠はない。また、被告eが、午後10時に電話連絡をしたとの点については、これを裏付けるに足りる他の客観的証拠はない上、仮にそのような対応に及んだとしても、事前に届出をしなかった原告aの居場所や状況を確認しようとしたに過ぎない可能性があり、前記アで述べたところに照らして直ちに不当な制約をしていたことを裏付けるものとはいえない。

もともと、反省文を作成させていたことが、不当に行動の自由を制約するもので不法行為を構成することは、前記アで判断したとおりであるが、被告eは、規律違反は他の実習生のクレームで発覚することが多く、反省文はクレームを述べた実習生への謝罪や二度と同じことをしないことを誓約させる趣旨で作成させていた、原告a及び原告bは規律違反が多かったなどと陳述(乙56)又は供述しており、原告a及び原告bが反省文の作成を求められたのは、他にも規律違反をし、他の実習生らから不満が出ていた中で、再発防止を主たる目的としてこれを求めた可能性があるから、門限の遵守を厳格に求めていたことまで裏付けるものとはいえない。その他、被告eが、門限の遵守を厳格に求めるなど、その目的に照らして合理的な範囲を超える制約を課していたことを認めるに足りる証拠はない。

したがって、門限の設定等は、反省文を作成させたことを除き、原告らの私生活上の自由を不当に制約する不法行為を構成するものとはいえない。

エ ルールに反した場合の懲罰等

原告らは、ルールに違反した実習生を長時間立たせたと主張し、原告 a はこれに沿う陳述（甲 6 2）及び供述をするほか、原告 b はルールに違反したことを理由に在留カードのコピーを被告組合の事務所の壁に張り出された旨陳述（甲 6 3）及び供述をするが、被告 e はこれらを否定する陳述（乙 5 6）及び供述をするところ、ほかに原告 a 及び原告 b の陳述等を裏付けるに足りる証拠はなく、同陳述等を直ちに採用できない。

(3) 被告マルタツの共同不法行為責任について

被告マルタツは、実習生らに申請誓約書の作成を求め、これを受領して被告組合に提出させていたものであるが、被告マルタツ代表者が、提出された申請誓約書の全てに社名印を押していたと陳述及び供述しており、これに反する他の証拠がないことは、前記(2)ア(イ)のとおりであり、申請誓約書の作成に関し、被告マルタツがこれを不承認にするなどして原告 b らの外出及び外泊の自由を制約していたとは認められない。また、被告マルタツ代表者は、被告 e が反省文を作成させていることを知らなかったと陳述（乙 5 5）又は供述するところ、この供述に反し、被告マルタツが、被告 e が外泊の申出を拒否したり、申請誓約書を提出せずに枕崎市外に外出したり、申請誓約書に記載された時間に帰宅しなかったりした原告らに対して反省文を作成させていることを認識していることを認めるに足りる証拠はない。したがって、被告マルタツが、前記(2)の被告組合の不法行為を共同して行ったと認めることはできず、同不法行為につき共同不法行為責任を負うとはいえない。

3 争点(3)（被告組合らが、共同して原告 b らを技能実習計画、事前の説明、雇用契約等とは異なる過重な業務に従事させる不法行為に及んだか）について

(1) 重量物の運搬

ア 原告bらは、事前の説明、技能実習計画及び雇用契約書の記載内容と異なり、長時間にわたり、2～5kgある魚や、魚が入った煮籠、箱詰めを終えた20kgの段ボール箱などの重い物の上げ下げを頻繁に行う運搬作業等の重労働に従事するよう命じられたと主張する。

5 イ しかしながら、前記前提事実(5)によれば、被告マルタツが原告bらの技能実習計画認定申請に際して提出した実習実施予定表には、周辺業務として工場内運搬作業が挙げられているのであり、UNOもこの内容に従って原告bらに説明したものと推認されるから、技能実習計画及び雇用契約書の記載内容と異なる作業に従事させたとは認められない。

10 また、証拠(甲4の1、4の2、32の1)によれば、上記実習実施予定表には、1年間の実習合計時間が1905時間であり、周辺業務に従事する時間が254時間である旨が記載されていると認められるところ、原告bらが具体的にこれらの運搬作業に従事した時間を確定にするに足りる証拠はないから、原告bらが、上記実習実施予定表の記載と異なり、長時間にわた

15 って上記運搬作業に従事したと認めることはできない。

さらに、運搬作業の対象が重量物であることについてみても、被告マルタツは、重量物については、数人で運ぶよう実習生ら従業員に指導していたものであり、最も重い煮籠についても、作業台に置く際には4人で運搬するよう指導し、実際にそのとおりに行われていたこと(乙45、55、被告マルタツ代表者)からすると、その重量や原告bらが女性であることを踏まえても、

20 過重であったとまで評価することはできない。なお、原告bらが働いている様子を撮影したとする写真(甲9)には、数多くの箱詰めを終えた段ボール箱を乗せた台車を一人で引っ張って運んでいる様子が写っているが、このような作業を一人で継続的に行っていたことやこれが被告マルタツの指示によるものであることを裏付けるに足りる客観的な証拠はなく、業務の過重性を直ちに裏付けるとはいえない。

25

加えて、原告c及び原告dは、従事した業務内容がUNOによる事前説明の内容と異なる旨陳述（甲64、65）及び供述し、原告bも、魚を切る仕事である旨の説明を受けただけであるなどと供述するが、これらを裏付けるに足りる客観的な証拠はない上、原告bは、時々重い物を持って行くこともあるとの説明を受けたなどと重量物の運搬が業務内容に含まれている旨の説明を受けたとも供述し、原告cも重量物を運ぶ仕事が20%程度あること自体は説明を受けていた旨供述していることにも照らすと、上記陳述等は直ちには採用できない。したがって、被告マルタツが、事前の説明と異なる業務に従事させたとも認められない。

ウ 原告bらは、原告dが①令和4年11月に重い箱をコンベヤに置く際に何度も指を挟んで爪を負傷し、②令和5年3月に首の痛みを覚えて整骨院を受診したこと、原告cが③重量物の運搬等が原因と考えられる痔を発症し、④令和4年12月には右手首の腱鞘炎と診断され、⑤令和4年12月と令和5年3月に使い過ぎで痛めたとして肘関節捻挫や頸部捻挫で整骨院を受診したり、⑥令和4年12月に背中と腕の痛みで仕事を休んだりしたとし、これらが過重労働の結果生じたものであると主張する。

しかしながら、①については、確かに、令和4年11月頃、原告dの両手の中指の爪の下に出血が生じている（甲8）ところ、原告dは、煮終えた煮籠を4人で作業台に運ぶ作業をしていたところ、作業台に下ろす際に手を煮籠の下に添えていたため、下ろした際に作業台と煮籠との間に手が挟まって負傷したと供述する。しかしながら、原告dは、同月6日、通訳のhに対し、爪が黒くなっており、少し触っただけで痛む旨をメッセージで伝え、hから何があったかを尋ねられたものの、その原因については伝えなかったこと（甲40）、原告dは、同日、通訳を介して被告eに対し、手が痛くて爪が剥がれそうであるため、病院に行きたいと相談したものの、手が痛くなった理由については述べなかったこと、被告eは、その後、先輩の実習生から、原

告 d が爪を長く伸ばしており、先輩従業員や被告マルタツ代表者の妻から爪が長いと引っ掛かったりして危ないので短く切った方が良いと何度も助言を受けたが、原告 d がこれに応じなかったことから、何かに引っ掛かって爪が剥がれそうになったのではないか、との事情を聴き取ったこと（以上、乙 5 19）、原告 d は、同月 15 日、尾辻病院を受診した際、医師に対し、3 日前に引越しを手伝った際に挟んだと説明したこと（甲 17 の 1）などが認められ、これらの説明等に加え、被告マルタツ代表者は、原告 d が業務中に負傷したとの報告を受けていない旨供述していることにも照らすと、負傷原因に関する原告 d の上記供述は直ちに採用し難い。仮に、原告 d が供述する原因で負傷したとしても、煮籠の下に手を添えた状態で作業台に下ろせば、手を挟んで負傷する危険があることは容易に認識できるのであり、原告 d が負傷したのは、被告マルタツでの実習開始から程なく、作業に慣れていない中（原告 d は、令和 4 年 9 月 30 日に実習を開始し、1 か月の入国後講習を経た後に被告マルタツでの勤務を開始している（前提事実(2)及び(3)エ。））での自らの不適切な作業方法に起因するといえる。

②については、原告 d は、令和 5 年 3 月 3 日に整骨院に通院し、頸部右側の圧痛及び疼痛を訴え、頸部捻挫との傷病名が付されていることがうかがえる（甲 18 の 1）ものの、その原因が過重な業務にあることを裏付けるに足りる客観的な証拠はない。③については、後記 5 (1) で認定するとおり、原告 c が痔を発症していたと認められるが、これが重量物の運搬等過重な業務に起因することを裏付けるに足りる客観的な証拠はない。④については、原告 d に対し、令和 4 年 12 月 28 日に右手首の腱鞘炎との傷病名が付されている（甲 17 の 2）ものの、やはりその原因が過重な業務にあることを裏付けるに足りる客観的な証拠はない。⑤については、原告 c は、令和 4 年 12 月 29 日に整骨院に通院し、頸部右側及び右肘外側につきそれぞれ圧痛及び疼痛を訴えるとともに、その原因について、使い過ぎて痛めた旨を述べ、右肘

関節捻挫及び頸部捻挫との傷病名が付された（甲18の2）ものの、原告cの主訴によるものに過ぎず、やはりその原因が過重な業務にあることを裏付けるに足りる客観的な証拠はない。⑥については、原告cが令和4年12月1日に仕事を休んだことがうかがえる（甲60の1）ものの、やはりその原因が業務にあることを裏付けるに足りる客観的な証拠はない。その他、原告c及び原告dが陳述（甲64、65）又は供述する症状の発生等を検討しても、これらの症状が直ちに被告マルタツでの労働の過重性を裏付けるものとはいえない。したがって、原告bらの主張は採用できない。

(2) 保護具等を着用しないままでの灰の清掃

原告bらは、被告マルタツが、原告bらに対し、技能実習計画に記載されていない年2回行われる炉内の灰の清掃作業に労働安全衛生規則593条1項に基づいて着用させることが義務付けられる保護衣、保護眼鏡、呼吸用保護具等の適切な保護具を着用させず、マスクを二重に着用させただけで保護具を着用させないまま、作業に従事させたことが不法行為を構成すると主張する。

しかしながら、原告bが炉内の灰の掃除を行う様子が写っているものとされる写真及び動画（甲33の1、33の2）その他本件全証拠によっても、年2回行われる炉内の灰の清掃作業において除去する灰の量や作業時間は不明であり、原告bらがこれに従事した時間も不明であるから、保護具の着用が法令上必要な作業であるかも不明であると言わざるを得ない。原告b本人も、鼻に灰が入って息をするのが難しかった旨供述するのみで、やはりその具体的な状況は不明である。むしろ、上記写真及び動画に写っている原告bらの様子からは、原告bらに特段の健康上の問題が生じるような状況であったとほうかがえないことにも照らすと、マスクを二重に着用させただけで保護具を着用させなかったことが不法行為を構成するということはできない。

(3) 無免許無資格の原告bにフォークリフトの運転や天井クレーンの操作をさせたこと

原告bらは、フォークリフトの運転や天井クレーンの操作に関する運転技能講習を経ておらず、免許も有しておらず、十分な知識を有さず、操作に習熟もしていない原告bに対し、技能実習計画にも記載されておらず、その場にいる他の労働者だけでなく、操作を行う原告b自身の生命及び身体に危険を及ぼすおそれがあるフォークリフトの運転や天井クレーンの操作をさせたりしたことが不法行為を構成する旨主張し、原告b本人は、被告マルタツ代表者からフォークリフト及び天井クレーンの仕事をするよう告げられた、被告マルタツ代表者の前でフォークリフトや天井クレーンの操作をしていたと供述する部分があるところ、証拠（甲30の1、30の2、原告b本人）によれば、原告bが、フォークリフトの運転及び天井クレーンの操作をしていたことが認められる。

しかしながら、原告bは、被告マルタツ代表者がフォークリフトの操作をするよう直接指示したことはないとか、被告マルタツ代表者及びフォークリフトを操作できる男性従業員が不在の際に別の従業員からフォークリフトを操作するよう依頼されたとも供述しており、その供述内容は曖昧である上、被告マルタツ代表者は、原告bにフォークリフトの運転や天井クレーンの操作をするよう命じた事実を否定する供述をするところ、ほかに被告マルタツ代表者が、原告bにフォークリフトの運転や天井クレーンの操作をするよう命じたことを裏付けるに足りる証拠はない。原告b本人の供述は直ちに採用できない。

したがって、被告マルタツが、原告bにフォークリフトの運転や天井クレーンの操作をさせたと認めることはできない。原告bらの主張は採用できない。

(4) 始業時刻を同意なしに変更したこと

ア 原告b

前記前提事実(6)ア(イ)によれば、原告bが本邦に入国する前の平成30年4月23日に取り交わした被告マルタツとの雇用契約書添付の雇用条件書には、始業時刻午前7時と記載されているところ、原告bが被告マルタツで

技能実習を行っていた期間の始業時刻は、これより遅い午前7時30分であり、午前4時45分から勤務を開始することが一時的にあったに過ぎない（甲63、原告b本人）と認められる。そして、始業時刻の変更がわずか30分繰り下げるものであること、被告マルタツ代表者は、始業時刻の変更について従業員全員の同意を得ており、好意的であったと陳述（乙55）及び供述していること、原告bが始業時刻が雇用条件書の上記記載と異なることについて、被告マルタツに対して、雇用条件書の記載とは異なる旨異議を述べた形跡はないことからすると、被告マルタツが、雇用条件書の記載と異なる始業時刻等によって原告bを就労させていたことが不法行為を構成するとまではいえない。

イ 原告c及び原告d

前記前提事実並びに証拠（甲65、乙55、原告d本人、被告マルタツ代表者）及び弁論の全趣旨によれば、被告マルタツが、平成30年4月23日に原告bとの間で取り交わした雇用契約書添付の雇用条件書には始業時刻が午前7時と記載され、令和4年2月21日に原告c及び原告dとの間で取り交わした雇用契約書及び雇用条件書には始業時刻が日本語の欄に午前6時30分、フィリピン語の欄に午前7時30分、並びに同年9月30日に原告dとの間で取り交わした雇用契約書及び雇用条件書には始業時刻が午前7時と記載されていること（前提事実(6)ア(イ)、イ(ア)及び(イ))、原告c及び原告dの始業時刻は、被告マルタツでの就労を開始した直後から午前5時とされており（前提事実(7)）、被告マルタツは、原告c及び原告dを含む従業員に対し、業務開始の準備のため、午前4時45分頃には出勤するよう求めていたことが認められる。そして、原告cと被告マルタツとの間で原告cの入国後に取り交わされた雇用契約書及び雇用条件書にも、始業時刻が午前7時と記載されているものと推認される。

一方、被告マルタツは、令和4年7月1日及び令和5年3月1日に被告マ

ルタツの従業員の代表者との間で、始業時刻を午前5時に繰り上げ、これに
応じて終業時刻も繰り上げる旨の労使協定を締結していた(乙13、14)
ものの、少なくとも、令和5年3月1日に労使協定を締結するまでの間は、
原告c及び原告dとの間の雇用契約における始業時刻は、雇用契約書の定め
5 が優先することになるから(労働契約法7条)、被告マルタツは、原告c及び
原告dを雇用契約の定めを反し、業務に従事させていたことになる。

もつとも、令和4年7月1日及び令和5年3月1日の労使協定の締結によ
る始業時刻及び終業時刻の変更は、早く仕事を終え、平日の明るい時間帯に
遊びに出たいとの希望を有する実習生が多くいたとの従業員側の要望や、鯉
10 節製造という業務の性質上、鯉漁の時刻に影響を受ける面があり、漁が早く
終わる時期には早い時間帯に業務を開始する必要があること、夏季は気温が
上がらないうちに業務を終える方が望ましく、それまでにも始業時刻を事実
上早めることがあったことなどの業務上の必要性により行われたものであ
り(乙55、被告マルタツ代表者)、その目的に不合理な点はないこと、上記
15 労使協定の締結に際しての手續上の問題はうかがえないこと、前記前提事実
(7)アの業務内容に照らすと、被告マルタツの従業員の勤務時間を個々の従
業員ごとに異にすることは困難なことがうかがえること、令和4年7月1日
及び令和5年3月1日に締結された労使協定による始業時刻及び終業時刻
は、原告c及び原告dとの雇用契約における始業時刻を深夜労働には該当し
20 ない午前5時に早めるものにとどまり、併せて終業時刻をも繰り上げること
で、1日の所定労働時間は同じであったこと(乙13、14)、原告c及び原
告dが、被告マルタツに対し、雇用契約の定めと異なる始業時刻等によつて
業務に従事していることについて異議を述べた形跡はないことなどの事情
に照らすと、被告マルタツが上記変更を踏まえた就業規則の変更及びその届
25 出や変更後の労使協定の届出を怠っており、その点についてOTITから改
善指導を受けたこと(乙55、被告マルタツ代表者、弁論の全趣旨)に照ら

しても、被告マルタツが、原告 c 及び原告 d を雇用契約の定めとは異なる始業時刻等に従って稼働させていたことが不法行為を構成するものということとはできない。

4 争点(4) (被告組合らが、共同して、特定技能 1 号に移行し、就労先を変更しようと考えていた原告 b に対し、虚偽の説明をしてこれを断念させる不法行為に及んだか) について

(1) 認定事実

証拠(甲 4 1、4 2、4 8 の 2、6 3、乙 4 9、5 6、証人 f、原告 b 本人、被告 e 本人) 及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められ、この認定を左右するに足りる他の証拠はない。

ア フィリピン国籍を有する技能実習生が、上記の在留資格及び勤務先の変更をするために一時帰国する必要はなかった(これに反する被告らの主張は、掲記の証拠(甲 4 1、4 2、4 8 の 2) に照らし、採用できない)。

イ 原告 b は、令和 3 年 5 月頃、鹿児島県志布志市に所在し、監理団体としての業務を行っていた A&F を運営する f に対し、在留資格を特定技能 1 号に変更し、勤務先も変更したいとの希望を伝え、変更後の勤務先として A&F が提携していた株式会社ジャパンファームの面接を受けるなどしていた。

ウ 原告 b は、その後、被告 e に対し、第 3 号技能実習ではなく、特定技能 1 号の在留資格を取得し、勤務先を変更したい旨を伝えたところ、被告 e は、UNO から在留資格及び勤務先の変更をするためには一時帰国する必要があるとの説明を受けていたことから、原告 b に対し、複数回にわたって、在留資格及び勤務先の変更をするためには一時帰国する必要があるため、技能実習 3 号に移行し、枕崎市で第 3 号技能実習を行うか、在留資格及び勤務先の変更をするために帰国するかのいずれかを選択するしかない旨の前記アに反する誤った説明をした。

エ 被告 e は、原告 b を連れて出入国在留管理局の出張所を訪れたところ、同

出張所の職員は、被告組合や送出機関から一度帰国し、フィリピンへの手続をした方がよいと言われているのであれば、フィリピンの制度上そのようになっているのであろうし、そうであれば一度帰国した方がよいのではないか、との説明をした（なお、原告 b は、出入国在留管理局の出張所の職員が、被告 e の説明と同様に在留資格及び勤務先の変更をするためには一時帰国する必要があるとの説明をした旨陳述（甲 6 3）及び供述するが、当該職員が明らかに誤った説明を断定的にしたとは考えにくく、同陳述等を裏付けるに足りる証拠もないから、上記認定に沿う被告 e の陳述（乙 5 6）及び供述に比し、直ちに採用できない。）。

オ 原告 b は、被告 e 及び出入国在留管理局の職員の説明を受け、在留資格及び勤務先の変更を断念するとともに、被告マルタツで第 3 号技能実習を行うことになった。

カ 被告 e は、原告 b が特定技能 1 号への移行を断念し、第 3 号技能実習を行うことを選択するに至るまでの間、フィリピンへの一時帰国の要否について、出入国在留管理局に問い合わせたものの、フィリピンの法律はよく分からないとの回答しか得られず、O T I T に照会することはなく、一時帰国が不要である旨の記事が掲載されている出入国在留管理庁のウェブサイトを確認することもなかった。

(2) 注意義務違反の有無

ア 勤務先や在留資格の選択に関する意思決定は、実習生にとって非常に重要なものであり、その選択の機会が保障されることは、実習生にとって非常に重要な権利利益であるというべきところ、選択に要する具体的な要件や手続に関する我が国及び母国における規定について実習生が十分な知識を有していない場合もあることから、実習生との関係が密接であり、実習生としてはそのような説明に依存せざるを得ないことがあることも踏まえると、監理団体である被告組合が、実習監理責任者である被告 e をして、勤務先等の選

択に要する具体的な要件や手続に関する情報を提供するに際しては、可能な範囲で関係法令等を調査する義務を負い、自らが行い得る範囲の調査によって十分な根拠を得ることができない場合には、出入国在留管理局やO T I T等我が国の公的機関に正式に問い合わせるなどして適切に調査を行い、その結果を踏まえ、できる限り正確な情報を提供すべき注意義務を負っているというべきである。

イ これを本件についてみると、前記(1)の認定事実によれば、被告 e は、原告 b に対し、特定技能 1 号への在留資格の変更及び勤務先の変更について誤った説明をしたものであるところ、被告組合らは、被告らが、フィリピンの法令等を逐一確認し、判断することは困難である中で、被告 e が、①UNO から、就労先及び在留資格を特定技能 1 号に変更するためには、一度帰国する必要がある旨の説明を受けていたこと、②複数の同業者から A & F がライセンスを失効したほか、実習生について必要な手続を怠り、帰国させてしまったことがあると聞いており、原告 b 及び原告 b と同様に特定技能 1 号への在留資格の変更及び勤務先の変更を希望していた原告 a が転籍の要件を充足しているとの確信を有していなかったこと、③UNO は、原告 a 及び原告 b が一度帰国し、UNO が信頼する他の本邦の企業と特定技能雇用契約を締結するのが最も適切であると判断し、その旨を同原告ら及び被告組合に説明していたこと、④出入国在留管理局の職員である g は、フィリピンの制度上、他の会社に転籍するには一度帰国して再度手続を執らなくてはならないなどの説明をし、⑤被告 e はこれを聞いていたことなどの事情によれば、被告組合らに過失はない旨主張し、被告 e はこれに沿う陳述（乙 5 6）及び供述をする。

ウ(ア) しかしながら、①及び③については、UNO がどのような一時帰国を要する根拠としてどのような説明をしたかを認めるに足りる的確な証拠はない上、勤務先や在留資格の選択に関する意思決定は、実習生にとって非

常に重要なものであることからすると、UNOの説明や判断のみに依拠するのでは足りず、出入国在留管理局やO T I Tなど我が国の公的機関に問い合わせるなどして調査すべき注意義務を負っていたというべきであるところ、証拠（甲41、42）によれば、出入国在留管理庁のホームページ上には、技能実習生の受入機関に向けた説明文書が公開されており、当該文書の記載内容によれば、第2号技能実習を良好に終了した実習生が特定技能1号に移行するに当たって、当該実習生がフィリピンに一時帰国する必要がないことは容易に理解できると認められるし、さらに、実際に出入国在留管理局等に問い合わせれば、より正確な情報を得られた可能性が高い（甲47の1ないし48の2）のであって、このような調査義務を負うとしても、監理団体に過大な負担を負わせることになるとはいえないから、これらの公的機関に確認することのないまま、UNOから説明を受けた内容に従って説明したことをもって直ちに過失がないということとはできない。

(イ) ②については、証人fは当該事実を否定する証言をするところ、ほかに被告eの陳述等を裏付けるに足りる証拠はないから、被告ら主張の事実を認めることはできない。

(ウ) ④については、前記(1)の認定事実エによれば、gが出入国在留管理局の公式な見解として一時帰国が必要であると説明したとは直ちには解されず、ほかに被告ら主張の説明があったことを裏付けるに足りる証拠はない。

(エ) ⑤については、実習生らが選択の機会を保障されることが重要な利益であることに照らすと、被告組合及び被告eは、就労先及び在留資格の変更のために経済的にも大きな負担となる帰国を要するか否かという重要な情報を提供するに当たっては、十分な調査を尽くす義務を負っていると解され、フィリピンの法令に関する知識を十分有していないとしても、我が

国の公的機関に正式に問い合わせることは可能であり、かつ大きな負担を生じさせるものともいえないから、UNOの説明や判断のみに依存したことを正当化するものとはいえない。

エ したがって、被告らの主張は採用できず、被告組合には、上記注意義務を
5 怠った過失があるというべきである。

(3) 因果関係の有無

前記(1)の認定事実によれば、原告bは、被告組合が被告eをして行った誤った説明により、就労先の変更及び特定技能1号への移行を断念したと認められるから、被告組合の注意義務違反と就労先の変更及び特定技能1号への移行
10 を断念したこととの間には因果関係があると認められる。

被告組合らは、原告bは、自らの意向で技能実習3号に移行したのであり、被告ら
15 被告らとその意に反して移行させた事実はないと主張するところ、前記(1)の認定事実によれば、被告eが意図的に虚偽の説明をし、原告bの就労先及び在留資格の変更を断念させた
と認められないものの、原告bが就労先及び在留資格の変更を断念した理由が、被告eや出入国在留管理局の職員の説明にあった
と認められるのであって、被告組合ら指摘の事情を考慮しても、この認定を左右しない。そして、前記(1)で認定した出入国在留管理局の職員の説明内容に
20 照らすと、当該説明は、一時帰国を要することを出入国在留管理局の見解として示したのではなく、あくまで被告組合や送出国からの説明をもとに、それに従った方がよい旨を促すものに過ぎず、原告bが最終的に就労先の変更及び特定技能1号への移行を断念したのは、UNO及びこれに依存した被告eの誤った説明に起因していると認められるから、前記認定を左右しない。被告組合らの主張は採用できない。

(4) 被告マルタツの責任

25 本件全証拠によっても、被告組合が、被告eをして誤った説明をしたことについて、被告マルタツに何らかの注意義務違反があったとは認められないから、

被告マルタツは、原告bが就労先及び在留資格の変更を断念したことによる損害について、共同不法行為責任を負うということとはできない。

5 争点(5) (被告eが、必要性及び相当性もないのに、原告cにズボン等を下ろすよう命じ、臀部を観察して原告cのプライバシーを違法に侵害したか) について

5 (1) 認定事実

証拠(甲6、7、乙15、56、57、原告c本人、被告e本人)によれば、以下の事実が認められる。

ア 原告cは、令和5年4月7日午後0時24分頃、通訳であるhに対し、メッセージアプリを通じて、「私は外核痔になってしまったと思う。何か
10 が私の肛門から出ている。刺すように痛くて、歩くことも、しゃがむこともできない。休憩時間に出たものを戻したが、重い箱を持ったら、また出てきてしまった。処方箋なく買える薬はありますか?」と連絡するとともに、被告マルタツ代表者及びその妻らが不在である旨をも伝えたところ、hは、被告eに連絡する旨返答した。

15 イ hは、その後程なく、被告eに対し、原告cから連絡があったことを伝えた上で、「お尻になんかできものがあるみたいです。歩くと下向こうとしたら痛くてヒリヒリするみたいです。」とのメッセージを送った。

ウ 原告cは、同日中に被告組合の事務所を訪れ、h及び被告組合の女性職員1名が在室していた事務所の一室で被告eに会った。原告cは、臀部に痛み
20 がある旨を訴えた後、被告eからどうしたいか、病院に行きたいのかと尋ねられたのに対し、薬が欲しい、病院に行きたいなどと答えたものの、返事が明確でなく、痛みの原因が痔であることも述べないまま、歩くとき、座ったとき、パンツのゴムが当たったときに痛い旨述べた。被告eは、出席予定の会議の開催時刻が迫っていた中で、痛みの原因を直接確認しようと考え、h
25 を通じて原告cに対し、ズボンを下ろして患部を見せるよう求めたが、原告cは恥ずかしがるような態度を示して躊躇し、複数回同様の求めを受けても

これに応じないでいた。そこで、被告 e は、h を通じて原告 c に対し、同室の出入口ドアを施錠し、カーテンを閉め、h 及び女性職員に壁側を向いてもらう旨を伝え、これらを行って状況を確認できる者を被告 e に限定した上で、原告 c にズボンを下ろすよう求めたところ、原告 c は、痔の状況を直接確認
5 させるよう求められているものと判断し、ズボンだけでなくパンツをも下ろしたため、肛門部分を含む臀部全体が露出されるに至った。被告 e は、痛みの原因が痔であることを確認するや、程なく下着及びズボンを戻すよう伝え、原告は着衣を元に戻した。

エ 被告 e は、その後、原告 c に対し、「いぼぢの薬 ボラギノール？」と記載
10 したメモを手渡した。

(2) 原告 c が痔であることの認識の有無

原告 c は、被告 e が、原告 c が痔であることを認識しており、患部を見る必要がなかったにもかかわらず、患部を露出させるよう求めたと主張し、原告 c は、被告 e に対し、痔であることやその状態を説明した旨供述する。

しかしながら、被告 e は、h を介して原告 c から、臀部に痛みがある旨を伝えられたものの、痔であることは伝えられておらず、原告 c が、歩くとき、座ったとき及びパンツのゴム部分が当たったときに痛むと伝えられていたことから、パンツのゴム部分と接触すると考えられる臀部と大腿部の境目付近に何かできものができているのではないかと考えており、ズボンを下ろしてもらい、
15 パンツを少しずらせば患部が見えるのではないかと考え、ズボンを下ろすよう求めたが、パンツを下ろすよう求めてはいない旨陳述（乙 5 6）及び供述をす
20 るところ、h が事前に被告 e に送信したメッセージには、原告 c にできものができたとの記載はあるものの、痔であることは記載されていなかったこと（前記(1)イ）、仮に、被告 e が痔であることを認識していたのであれば、その患部
25 は肛門付近であるから、被告 e は患部を観察するためにズボンだけでなく、パンツまで下ろすことを求めたはずであるが、原告 c の陳述書（甲 6 4）には、

被告 e がズボンを下ろすよう求めたとの記載はあるものの、下着まで下ろすよう求めたとの記載がなく、被告 e が痔であることを認識していたとの事実と整合しないこと、原告 c は、被告 e に対し、痔であることをタガログ語で伝えたと供述していることに照らすと、被告 e の前記陳述等は信用でき、ほかにこの判断を左右するに足る証拠はない。だとすれば、被告 e は、原告 c にズボンを下ろすよう伝えた際、原告 c が訴える痛みの原因が痔であることを認識していなかったと認められる。原告 c の主張は採用できない。

(3) 注意義務違反の有無

ア 一般に、着衣だけでなく下着によって外部に露出させないようにしている部分のプライバシー性が非常に高く、本人の意思に反してこれを露出させられることにより害される羞恥心が大きいことは明らかであって、その保護の必要性は高いというべきであるから、被告 e は、仮に臀部付近の痛みの原因を確認するために当該部分を露出させることを求めるにしても、その痛みの原因を丁寧に聴取し、露出を求める範囲をその目的に照らして可能な限り限定し、露出させるか否かにかかわらず、その後の対応に特段影響しないのであれば、露出させることを控えるべき注意義務を負っていたというべきである。

イ これを本件についてみると、前記(1)の認定事実によれば、被告 e は、原告 c が h を通じて臀部にできもののようなものがあり、歩行中下を向こうとすると痛くてヒリヒリする旨を訴えていることを伝えられていたこと、原告 c がわざわざ被告 e に病状や対応について相談しに訪れ、薬が欲しい、受診したいなどと述べていたことから、その痛みの程度が相当重いものであることは認識できたはずであること、一般的には、相当重い痛みを伴う臀部に生じられるできものとして痔を想起し得る上、原告 c は、被告 e からズボンを下ろすよう求められたのに対し、恥ずかしがって直ちにこれに応じなかったことからすると、原告 c の患部がプライバシー性がより高い部位であること、すな

わち原告cが痔を発症している可能性があることを認識できたというべきである。

だとすれば、被告eは、原告cに対し、直ちに患部を直接核にすべく、ズボンを下ろすよう求めるのではなく、露出させる範囲を限定し、その疾患の内容によっては露出させることを控えるべく、hを通じてより丁寧に痛みの原因である疾患を聴取するとの対応をすべき注意義務を負っていたというべきである。

にもかかわらず、被告eは、このような聴取義務を怠り、原告cに対してズボンを下ろすよう原告cに求めた結果、原告cは、患部すなわち痔の発症部位を直接確認させるよう求められているものと判断し、被告eの面前で下着をも下ろして臀部全体を露出させ、被告eにこれを確認されるに至ったものであるから、被告eには過失があるというべきであり、被告eが出席予定の会議の開始時刻が迫っていたとの事情をもって、被告eの対応がやむを得ないものであったとはいえず、前記注意義務違反を否定することはできないし、ズボンを下げるよう求めるに際して、ドアを施錠しカーテンを閉めて他の職員には壁を向いてもらうなど原告cのプライバシーに配慮した対応をしていることについても、原告cの慰謝料額の考慮事情であることは格別、他人である被告eに患部を含むプライバシー性の高い部位を確認されることによってプライバシーが侵害されることは否定できないから、やはり前記注意義務違反を否定することはできない。したがって、これらの事情は前記判断を左右しない。

(4) 小括

したがって、被告eが原告cに対してその症状の原因を聴取することをしないまま、原告cにズボンを下ろすよう求め、その結果、原告cが被告eの面前で下着をも下ろして臀部全体を露出させ、被告eがこれを確認した行為は、原告cのプライバシーを侵害する不法行為と評価できるから、被告eは民法70

9条に基づき、被告組合は同法715条1項に基づき、原告cに対して損害賠償責任を負うというべきである。

6 争点(6) (原告a及び原告bが、本件宿舎の住環境に係る不法行為に基づく損害賠償請求権を取得した場合において、当該請求権の消滅時効の起算点はいつか。) について

本件宿舎の住環境に係る原告a及び原告bに対する不法行為は、同原告らが本件宿舎を退去した令和元年11月22日(前提事実(3)ア)に終了し、その時点で同原告らの精神的苦痛の程度も確定したから、同原告らは、同日の時点で損害及び加害者を知ったといえる。

原告a及び原告bは、住環境に関する不法行為は、他の不法行為を含めて一個であると主張するが、被告らの不法行為はいずれも過失によるものであって一個の故意に基づくものと認められないことは前記判断したとおりであるし、私生活上の自由の制約や原告bに対する特定技能1号への移行及び就労先の変更のための一時帰国の要否に関する誤った説明が、住環境に関する不法行為と一体性を有すると認めるような関連性があるとはいえない。したがって、住環境に関する不法行為が他の不法行為を含めて一個であるとはいえない。原告a及び原告bの主張は採用できない。

また、原告a及び原告bは、本件宿舎を出た後も被告組合の監理下にあり、損害賠償請求権を行使できるようになったのは、実質的に被告らの影響・支配下を脱した時点であり、令和3年11月以降であるなどと主張する。確かに、原告a及び原告bは、本件宿舎を退去した後も被告組合の実習監理下にあり、そのような中で被告組合に対して損害賠償請求権を行使することに慎重になることは考えられるのであり、原告b本人も、被告eが怖く、仮に逆らうとフィリピンに帰国させると脅されていたため、枕崎市にいる間に被告組合及び被告マルタツに対する訴訟を提起することができなかつたと供述するものの、原告a及び原告bが、本件宿舎を退去した時点で、O T I T等に本件宿舎における住環境について相談

を持ち掛けることすらできない状況にあったことを裏付ける事情はなく、そのような相談を持ち掛けるなどして被告らの対応の違法性を確認し、損害賠償請求権を行使することは可能であったといえるから、不法行為による損害賠償請求権の消滅時効の起算点は、本件宿舎を退去した時点というべきである。原告 a 及び原告 b の主張は採用できない。

7 争点(7) (被告らによる消滅時効の援用が信義則に反し、許されないか。) について

原告 a 及び原告 b は、本件が被告らが原告ら技能実習生に対して適正な実習環境や労働環境を整備しなかった結果、継続的に不法行為が行われていたという事案であること等を理由に消滅時効の援用が信義則に反すると主張するが、同原告ら主張の事情をもって、消滅時効の援用が信義則に反するとはいえない。同原告らの主張は採用できない。

したがって、本件宿舎の住環境に係る原告 a 及び原告 b の被告らに対する不法行為に基づく損害賠償請求権は、被告らの消滅時効の援用により消滅したというべきである。

8 争点(8) (原告らの損害額) について

(1) 本件宿舎の住環境に係る不法行為による原告 c 及び原告 d の慰謝料

前記 1 で認定判断した不法行為及び被侵害利益の内容及び性質、原告 c 及び原告 d が本件宿舎に入居していた間における同室の居住者数及び本件宿舎で居住していた期間によって認められる被侵害利益の程度のほか、原告らが本人尋問で本件宿舎の環境の主たる問題点について、同室者が夜間携帯電話を使用していたことのほか、1 階の共有スペースで先輩の技能実習らが飲酒をして大声で騒いだりしたことによる騒音を挙げていること、一方で、入居者数には変動があり、その変動状況は不明であって (被告 e 本人は、実習生が入国後 1 年を経過したとき等に変動し、一室当たりの入居者数が 60 名から 25～30 名程度に減少し、1 人当たりの寝室の面積が基準を満たしている時期もあったと

供述する。)、したがって、原告 c 及び原告 d の入居期間における具体的な状況を確定するに足りる的確な証拠がなく、実際にどの程度安眠を妨害されるような状況にあったのかは不明と言わざるを得ないことなどを踏まえると、本件宿舍の住環境によって原告 c 及び原告 d が受けた精神的苦痛に対する慰謝料は、
5 それぞれ 5 万円をもって相当と認める。

(2) 外出及び外泊の制約に係る不法行為による原告ら全員の慰謝料

前記 2 で認定判断した不法行為及び被侵害利益の内容及び性質、反省文の内容及び作成回数のほか、外出及び外泊への萎縮を生じていた期間すなわち原告らが本件宿舍に居住していた期間、申請誓約書の作成を求められていた期間、
10 被告組合の実習監理下にあった期間等をも考慮し、外出及び外泊の不当な制約によって原告らが受けた精神的苦痛に対する慰謝料は、原告 a 及び原告 b につき各 10 万円、原告 c 及び原告 d につき各 5 万円をもって、相当と認める。

(3) 臀部の露出に係る不法行為による原告 c の慰謝料

不法行為の内容及び性質、被告 e の注意義務違反の程度、被侵害利益の内容及び性質並びに侵害の程度等に加え、当該不法行為が原告 c が本人尋問において枕崎市から出た大きな要因である旨述べていることも考慮すると、臀部の露出に係る不法行為によって原告 c が被った精神的苦痛に対する慰謝料は、5 万円をもって相当と認める。

(4) 就労先及び在留資格の変更に関する誤った説明に係る不法行為による原告
20 b の逸失利益

前記前提事実(3)イ、証拠(甲 11～14、63、原告 b 本人)及び弁論の全趣旨によれば、原告 b は、令和 4 年 3 月に第 3 号技能実習を中断して枕崎市を離れた後、在留資格が技能実習 3 号であったことから直ちに就労先を変更できず、その後、同年 7 月 21 日に特定技能 1 号への在留資格の変更が認められたが、同年 4 月 1 日から同年 7 月 31 日までの 4 か月間にわたって就労できなかったこと、原告 b は、その後、株式会社ジャパンファームに就職し、同年 9 月
25

分、同年10月分及び同年11月分の給与として19万3817円、19万3130円及び19万4324円の支給を受けたことが認められる。そして、就労先及び在留資格の変更に関する被告eの誤った説明がなければ、原告bは、令和3年11月頃に就労先及び在留資格を変更し、株式会社ジャパンファームに就職し、令和4年4月から同年7月までの4か月間についても収入を得ることができたと認められるから、原告bには、その間に受領できたと考えられる賃金相当額の逸失利益が生じたというべきところ、その額は、令和4年9月から同年11月までの3か月間の平均月給額19万3757円(= (19万3817円+19万3130円+19万4324円) ÷ 3) に4か月を乗じた77万5028円(= 19万3757円×4か月)と認められる。

(5) 住環境に係る不法行為、外出及び外泊の制約に係る不法行為、原告cにつき臀部を露出させられたことによる原告c及び原告dの逸失利益

原告c及び原告dは、自らの判断で技能実習を中断し、枕崎市から離れることを決意したものであるところ、原告c及び原告dの陳述書(甲64、65)及び供述によれば、被告マルタツでの業務における身体的な負担が大きいものと感じていたと認められ、実際にも原告dは、枕崎市を離れる主たる要因が、業務上の負担である旨供述等していること、前記(1)ないし(3)で指摘した各不法行為による慰謝料の考慮事情を踏まえると、住環境に係る不法行為並びに外出及び外泊に係る不法行為、さらに原告cにつき臀部を露出させられたことによる不法行為と、原告c及び原告dが技能実習を中断し、枕崎市から離れたこととの間に相当因果関係があると認めることはできない。原告らの主張は採用できない。

9 結論

以上によれば、被告組合は、原告aに対し、外出及び外泊の不当な制約による慰謝料として10万円、原告bに対し、外出及び外泊の不当な制約による慰謝料として10万円並びに就労先及び在留資格の変更に関する誤った説明による逸

失利益として77万5028円、原告cに対し、住環境に係る不法行為並びに外出及び外泊の不当な制約による慰謝料として各5万円の合計10万円並びに臀部を露出させられたことによる慰謝料5万円、原告dに対し、住環境に係る不法行為並びに外出及び外泊の不当な制約による慰謝料として各5万円の合計10万円の損害賠償義務を負うとともに、被告マルタツは、原告c及び原告dに対して住環境に係る不法行為による慰謝料各5万円の限度で、被告eは、原告cに対し、臀部を露出させられたことによる慰謝料5万円の限度で、被告組合と連帯して損害を賠償する義務を負う。

第4 結語

よって、原告らの請求は主文1項ないし5項並びに6項(1)及び(2)掲記の限度で理由があるから認容し、原告a、原告c及び原告dのその余の請求、原告bの被告組合に対するその余の請求並びに原告bの被告マルタツに対する請求はいずれも理由がないから棄却することとし、主文のとおり判決する。

鹿児島地方裁判所民事第1部

15

裁判長裁判官 窪 田 俊 秀

20

裁判官 松 田 康 孝

25

裁判官 高 橋 涼 香

略語一覧

技能実習法 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律

技能実習法施行規則 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関

5 する法律施行規則

運用要領 技能実習制度運用要領

出入国管理法 出入国管理及び難民認定法

実習生 技能実習生

被告組合ら 被告組合及び被告マルタツ

10 カネマツ 有限会社カネマツ

原告bら 原告a以外の原告ら

第1号技能実習 第1号団体監理型技能実習 (技能実習法2条4項1号)

第2号技能実習 第2号団体監理型技能実習 (技能実習法2条4項2号)

第3号技能実習 第3号団体監理型技能実習 (技能実習法2条4項3号)

15 技能実習1号 出入国管理法別表第一の二の在留資格のうち技能実習の1号口の
在留資格

技能実習2号 出入国管理法別表第一の二の在留資格のうち技能実習の2号口の
在留資格

20 技能実習3号 出入国管理法別表第一の二の在留資格のうち技能実習の3号口の
在留資格

特定技能1号 出入国管理法別表第一の二の在留資格のうち特定技能の1号の在
留資格

本件各実習先 カネマツ及び被告マルタツ

本件宿舍 被告組合が管理、運営する枕崎市内の宿舍

25 実習先 実習実施者(法2条6項)である各企業

UNO ウノ・オーバーシーズ株式会社 (UNO Overseas Placement Inc.)

O T I T 外国人技能実習機構

A & F エーアンドエフ事業協同組合

技能等 技能又は知識

修得等 修得、習熟又は熟達

5 実習認定 技能実習法8条1項の認定（11条1項の規定による変更の認定があったときは、その変更後のもの）

認定計画 実習認定を受けた技能実習計画

実習実施者等 実習実施者及び監理団体又はこれらの役員若しくは職員

以 上

関係法令の定め

○外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律

(目的)

- 5 第一条 この法律は、技能実習に関し、基本理念を定め、国等の責務を明らかにするとともに、技能実習計画の認定及び監理団体の許可の制度を設けること等により、出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号。次条及び第四十八条第一項において「入管法」という。）その他の出入国に関する法令及び労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）
- 10 その他の労働に関する法令と相まって、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図り、もって人材育成を通じた開発途上地域等への技能、技術又は知識（以下「技能等」という。）の移転による国際協力を推進することを目的とする。

(定義)

- 第二条 この法律において「技能実習」とは、企業単独型技能実習及び団体監理型技能実習をいい、「技能実習生」とは、企業単独型技能実習生及び団体監理型技能実習生をいう。
- 15

2、3 (略)

4 この法律において「団体監理型技能実習」とは、次に掲げるものをいう。

- 一 第一号団体監理型技能実習（外国人が、技能等を修得するため、在留資格（入管法別表第一の二の表の技能実習の項の下欄第一号口に係るものに限る。）をもって、本邦の営利を目的としない法人により受け入れられて必要な講習を受けること及び当該法人による実習監理を受ける本邦の公私の機関との雇用契約に基づいて当該機関の本邦にある事業所において当該技能等に係る業務に従事することをいう。以下同じ。）
- 20
- 二 第二号団体監理型技能実習（第一号団体監理型技能実習を修了した者が、技能等に習熟するため、在留資格（入管法別表第一の二の表の技能実習の項の下欄第
- 25

二号ロに係るものに限る。)をもって、本邦の営利を目的としない法人による実習監理を受ける本邦の公私の機関との雇用契約に基づいて当該機関の本邦にある事業所において当該技能等を要する業務に従事することをいう。以下同じ。)

三 第三号団体監理型技能実習(第二号団体監理型技能実習を修了した者が、技能等に熟達するため、在留資格(入管法別表第一の二の表の技能実習の項の下欄第三号ロに係るものに限る。)をもって、本邦の営利を目的としない法人による実習監理を受ける本邦の公私の機関との雇用契約に基づいて当該機関の本邦にある事業所において当該技能等を要する業務に従事することをいう。以下同じ。)

5 この法律において「団体監理型技能実習生」とは、次に掲げるものをいう。

10 一 第一号団体監理型技能実習生(第一号団体監理型技能実習を行う外国人をいう。以下同じ。)

二 第二号団体監理型技能実習生(第二号団体監理型技能実習を行う外国人をいう。以下同じ。)

15 三 第三号団体監理型技能実習生(第三号団体監理型技能実習を行う外国人をいう。以下同じ。)

6 この法律において「実習実施者」とは、企業単独型実習実施者及び団体監理型実習実施者をいう。

7 (略)

8 この法律において「団体監理型実習実施者」とは、実習認定を受けた第八条第一項に規定する技能実習計画に基づき、団体監理型技能実習を行わせる者をいう。

20 9 この法律において「実習監理」とは、団体監理型実習実施者等(団体監理型実習実施者又は団体監理型技能実習を行わせようとする者をいう。以下同じ。)と団体監理型技能実習生等(団体監理型技能実習生又は団体監理型技能実習生になろうとする者をいう。以下同じ。)との間における雇用関係の成立のあっせん及び団体監理型実習実施者に対する団体監理型技能実習の実施に関する監理を行うことをいう。

25

10 この法律において「監理団体」とは、監理許可（第二十三条第一項の許可（第三十二条第一項の規定による変更の許可があったとき、又は第三十七条第二項の規定による第二十三条第一項第二号に規定する特定監理事業に係る許可への変更があったときは、これらの変更後のもの）をいう。以下同じ。）を受けて実習監理を行

5 う事業（以下「監理事業」という。）を行う本邦の営利を目的としない法人をいう。
(基本理念)

第三条 技能実習は、技能等の適正な修得、習熟又は熟達（以下「修得等」という。）のために整備され、かつ、技能実習生が技能実習に専念できるようにその保護を図る体制が確立された環境で行われなければならない。

10 2 技能実習は、労働力の需給の調整の手段として行われてはならない。

(実習実施者、監理団体等の責務)

第五条 実習実施者は、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護について技能実習を行わせる者としての責任を自覚し、第三条の基本理念にのっとり、技能実習を行わせる環境の整備に努めるとともに、国及び地方公共団体が講ずる施策に協力し

15 なければならない。
2 監理団体は、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護について重要な役割を果たすものであることを自覚し、実習監理の責任を適切に果たすとともに、国及び地方公共団体が講ずる施策に協力しなければならない。

3 実習実施者又は監理団体を構成員とする団体は、実習実施者又は監理団体に対し、

20 技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図るために必要な指導及び助言をするように努めなければならない。
(技能実習計画の認定)

第八条 技能実習を行わせようとする本邦の個人又は法人（親会社（会社法（平成十七年法律第八十六号）第二条第四号に規定する親会社をいう。）とその子会社（同条

令で定めるところにより、技能実習生ごとに、技能実習の実施に関する計画（以下「技能実習計画」という。）を作成し、これを出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に提出して、その技能実習計画が適当である旨の認定を受けることができる。

2 技能実習計画には、次に掲げる事項を記載しなければならない。

- 5 一 前項に規定する本邦の個人又は法人（以下この条、次条及び第十二条第五項において「申請者」という。）の氏名又は名称及び住所並びに法人にあっては、その代表者の氏名
 - 二 法人にあっては、その役員の氏名及び住所
 - 三 技能実習を行わせる事業所の名称及び所在地
 - 10 四 技能実習生の氏名及び国籍
 - 五 技能実習の区分（第一号企業単独型技能実習、第二号企業単独型技能実習若しくは第三号企業単独型技能実習又は第一号団体監理型技能実習、第二号団体監理型技能実習若しくは第三号団体監理型技能実習の区分をいう。次条第二号において同じ。）
 - 15 六 技能実習の目標（技能実習を修了するまでに職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第四十四条第一項の技能検定（次条において「技能検定」という。）又は主務省令で指定する試験（次条及び第五十二条において「技能実習評価試験」という。）に合格することその他の目標をいう。次条において同じ。）、内容及び期間
 - 20 七 技能実習を行わせる事業所ごとの技能実習の実施に関する責任者の氏名
 - 八 団体監理型技能実習に係るものである場合は、実習監理を受ける監理団体の名称及び住所並びに代表者の氏名
 - 九 報酬、労働時間、休日、休暇、宿泊施設、技能実習生が負担する食費及び居住費その他の技能実習生の待遇
 - 25 十 その他主務省令で定める事項
- 書類を添付しなければならない。

4 団体監理型技能実習を行わせようとする申請者は、実習監理を受ける監理団体（その技能実習計画が第三号団体監理型技能実習に係るものである場合は、監理許可（第二十三条第一項第一号に規定する一般監理事業に係るものに限る。）を受けた者に限る。）の指導に基づき、技能実習計画を作成しなければならない。

5 5 （略）

（認定の基準）

第九条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、前条第一項の認定の申請があった場合において、その技能実習計画が次の各号のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

10 一 修得等をさせる技能等が、技能実習生の本国において修得等が困難なものであること。

二 技能実習の目標及び内容が、技能実習の区分に応じて主務省令で定める基準に適合していること。

15 三 技能実習の期間が、第一号企業単独型技能実習又は第一号団体監理型技能実習に係るものである場合は一年以内、第二号企業単独型技能実習若しくは第三号企業単独型技能実習又は第二号団体監理型技能実習若しくは第三号団体監理型技能実習に係るものである場合は二年以内であること。

20 四 第二号企業単独型技能実習又は第二号団体監理型技能実習に係るものである場合はそれぞれ当該技能実習計画に係る技能等に係る第一号企業単独型技能実習又は第一号団体監理型技能実習に係る技能実習計画、第三号企業単独型技能実習又は第三号団体監理型技能実習に係るものである場合はそれぞれ当該技能実習計画に係る技能等に係る第二号企業単独型技能実習又は第二号団体監理型技能実習に係る技能実習計画において定めた技能検定又は技能実習評価試験の合格に係る目標が達成されていること。

25 五 技能実習を修了するまでに、技能実習生が修得等をした技能等の評価を技能検定若しくは技能実習評価試験又は主務省令で定める評価により行うこと。

六 技能実習を行わせる体制及び事業所の設備が主務省令で定める基準に適合していること。

七 技能実習を行わせる事業所ごとに、主務省令で定めるところにより技能実習の実施に関する責任者が選任されていること。

5 八 団体監理型技能実習に係るものである場合は、申請者が、技能実習計画の作成について指導を受けた監理団体（その技能実習計画が第三号団体監理型技能実習に係るものである場合は、監理許可（第二十三条第一項第一号に規定する一般監理事業に係るものに限る。）を受けた者に限る。）による実習監理を受けること。

10 九 技能実習生に対する報酬の額が日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であることその他技能実習生の待遇が主務省令で定める基準に適合していること。

十 第三号企業単独型技能実習又は第三号団体監理型技能実習に係るものである場合は、申請者が技能等の修得等をさせる能力につき高い水準を満たすものとして主務省令で定める基準に適合していること。

15 十一 申請者が技能実習の期間において同時に複数の技能実習生に技能実習を行わせる場合は、その数が主務省令で定める数を超えないこと。

（機構による認定の実施）

第十二条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、外国人技能実習機構（以下この章において「機構」という。）に、第八条第一項の認定（前条第一項の規定による
20 変更の認定を含む。第四項において同じ。）に関する事務（以下「認定事務」という。）の全部又は一部を行わせることができる。

2 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、前項の規定により機構に認定事務の全部又は一部を行わせるときは、当該認定事務の全部又は一部を行わないものとする。

25 3 機構が認定事務の全部又は一部を行う場合における第八条から前条までの規定の適用については、第八条第一項、第九条及び前条第一項中「出入国在留管理庁長

官及び厚生労働大臣」とあるのは、「機構」とする。

4 機構は、第八条第一項の認定を行ったときは、遅滞なく、その旨を出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に報告しなければならない。

5 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣が第一項の規定により機構に認定事務の全部又は一部を行わせるときは、申請者は、第八条第五項（前条第二項において準用する場合を含む。）に規定する手数料を機構に納付しなければならない。

6 前項の規定により機構に納付された手数料は、機構の収入とする。

7 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第一項の規定により機構に認定事務の全部若しくは一部を行わせることとするとき、又は機構に行わせていた認定事務の全部若しくは一部を行わせないこととするときは、その旨を公示しなければならない。

(改善命令等)

第十五条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、実習実施者が認定計画に従って技能実習を行わせていないと認めるとき、又はこの法律その他出入国若しくは労働に関する法律若しくはこれらに基づく命令の規定に違反した場合において、技能実習の適正な実施を確保するために必要があると認めるときは、当該実習実施者に対し、期限を定めて、その改善に必要な措置をとるべきことを命ずることができる。

2 (略)

(監理費)

20 第二十八条 監理団体は、監理事業に関し、団体監理型実習実施者等、団体監理型技能実習生等その他の関係者から、いかなる名義でも、手数料又は報酬を受けてはならない。

2 (略)

(改善命令等)

25 第三十六条 主務大臣は、監理団体が、この法律その他出入国若しくは労働に関する法律又はこれらに基づく命令の規定に違反した場合において、監理事業の適正な運

営を確保するために必要があると認めるときは、当該監理団体に対し、期限を定めて、その監理事業の運営を改善するために必要な措置をとるべきことを命ずることができる。

2 (略)

5 (監理責任者の設置等)

第四十条 監理団体は、監理事業に関し次に掲げる事項を統括管理させるため、主務省令で定めるところにより、監理事業を行う事業所ごとに監理責任者を選任しなければならない。

一 団体監理型技能実習生の受入れの準備に関すること。

10 二 団体監理型技能実習生の技能等の修得等に関する団体監理型実習実施者への指導及び助言並びに団体監理型実習実施者との連絡調整に関すること。

三 次節に規定する技能実習生の保護その他団体監理型技能実習生の保護に関すること。

15 四 団体監理型実習実施者等及び団体監理型技能実習生等の個人情報の管理に関すること。

五 団体監理型技能実習生の労働条件、産業安全及び労働衛生に関し、第九条第七号に規定する責任者との連絡調整に関すること。

六 国及び地方公共団体の機関であつて技能実習に関する事務を所掌するもの、機構その他関係機関との連絡調整に関すること。

20 2 (略)

3 監理団体は、団体監理型実習実施者が、団体監理型技能実習に関し労働基準法、労働安全衛生法その他の労働に関する法令に違反しないよう、監理責任者をして、必要な指導を行わせなければならない。

25 4 監理団体は、団体監理型実習実施者が、団体監理型技能実習に関し労働基準法、労働安全衛生法その他の労働に関する法令に違反していると認めるときは、監理責任者をして、是正のため必要な指示を行わせなければならない。

5 (略)

第四十八条 技能実習を行わせる者若しくは実習監理者又はこれらの役員若しくは職員（次項において「技能実習関係者」という。）は、技能実習生の旅券（入管法第二条第五号に規定する旅券をいう。第百十一条第五号において同じ。）又は在留カード（入管法第十九条の三に規定する在留カードをいう。同号において同じ。）を保管してはならない。

2 技能実習関係者は、技能実習生の外出その他の私生活の自由を不当に制限してはならない。

（出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に対する申告）

10 第四十九条 実習実施者若しくは監理団体又はこれらの役員若しくは職員（次項において「実習実施者等」という。）がこの法律又はこれに基づく命令の規定に違反する事実がある場合においては、技能実習生は、その事実を出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に申告することができる。

15 2 実習実施者等は、前項の申告をしたことを理由として、技能実習生に対して技能実習の中止その他不利益な取扱いをしてはならない。

○外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則
（技能実習生の待遇の基準）

第十四条 法第九条第九号（法第十一条第二項において準用する場合を含む。）の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

20 一 企業単独型技能実習に係るものである場合にあっては申請者が、団体監理型技能実習に係るものである場合にあっては申請者又は監理団体が、技能実習生のための適切な宿泊施設を確保していること。

二、三 (略)

25 四 食費、居住費その他名目のいかなを問わず技能実習生が定期的に負担する費用について、当該技能実習生が、当該費用の対価として供与される食事、宿泊施設その他の利益の内容を十分に理解した上で申請者との間で合意しており、かつ、当

該費用の額が実費に相当する額その他の適正な額であること。

四の二 技能実習生に対する報酬を、当該技能実習生の指定する銀行その他の金融機関に対する当該技能実習生の預金口座若しくは貯金口座への振込み又は当該技能実習生に現実に支払われた額を確認することができる方法によって支払われることとしていること。

五 (略)

○労働基準法

(危険有害業務の就業制限)

第六十四条の三 使用者は、妊娠中の女性及び産後一年を経過しない女性（以下「妊産婦」という。）を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

2 前項の規定は、同項に規定する業務のうち女性の妊娠又は出産に係る機能に有害である業務につき、厚生労働省令で、妊産婦以外の女性に関して、準用することができる。

15 3 前二項に規定する業務の範囲及びこれらの規定によりこれらの業務に就かせてはならない者の範囲は、厚生労働省令で定める。

(寄宿舎生活の自治)

第九十四条 使用者は、事業の附属寄宿舎に寄宿する労働者の私生活の自由を侵してはならない。

20 2 使用者は、寮長、室長その他寄宿舎生活の自治に必要な役員の選任に干渉してはならない。

(寄宿舎の設備及び安全衛生)

第九十六条 使用者は、事業の附属寄宿舎について、換気、採光、照明、保温、防湿、清潔、避難、定員の収容、就寝に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持に必要な措置を講じなければならない。

25 2 使用者が前項の規定によつて講ずべき措置の基準は、厚生労働省令で定める。

○労働安全衛生法

(事業者等の責務)

第三条 事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。また、事業者は、国が実施する労働災害の防止に関する施策に協力するようにしなければならない。

2、3 (略)

○女性労働基準規則

(危険有害業務の就業制限の範囲等)

第二条 法第六十四条の三第一項の規定により妊娠中の女性を就かせてはならない業務は、次のとおりとする。

一 次の表の上欄に掲げる年齢の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる重量以上の重量物を取り扱う業務

年 齢	重 量 (単位 キログラム)	
	断続作業の場合	継続作業の場合
満十六歳未満	十二	八
満十六歳以上 満十八歳未満	二十五	十五
満十八歳以上	三十	二十

二～十七 (略)

十八 次の各号に掲げる有害物を発散する場所の区分に応じ、それぞれ当該場所において行われる当該各号に定める業務

イ 塩素化ビフェニル (別名PCB)、アクリルアミド、エチルベンゼン、エチレンイミン、エチレンオキシド、カドミウム化合物、クロム酸塩、五酸化バナジウム、水銀若しくはその無機化合物 (硫化水銀を除く。)、塩化ニッケル (Ⅱ) (粉状の物に限る。)、スチレン、テトラクロロエチレン (別名パークロルエチ

レン)、トリクロロエチレン、砒ひ素化合物(アルシン及び砒ひ化ガリウムを除く。)、ベータープロピオラクトン、ペンタクロルフエノール(別名PCP)若しくはそのナトリウム塩又はマンガンを発散する場所 次に掲げる業務(スチレン、テトラクロロエチレン(別名パークロルエチレン)又はトリクロロエチレンを5 発散する場所において行われる業務にあつては(2)に限る。)

(1) 特定化学物質障害予防規則(昭和四十七年労働省令第三十九号)第二十二條第一項、第二十二條の二第一項又は第三十八條の十四第一項第十一号ハ若しくは第十二号ただし書に規定する作業を行う業務であつて、当該作業に従事する労働者に呼吸用保護具を使用させる必要があるもの

10 (2) (1)の業務以外の業務のうち、安衛令第二十一條第七号に掲げる作業場(石綿等を取り扱い、若しくは試験研究のため製造する屋内作業場若しくは石綿分析用試料等を製造する屋内作業場又はコークス炉上において若しくはコークス炉に接してコークス製造の作業を行う場合の当該作業場を除く。)であつて、特定化学物質障害予防規則第三十六條の二第一項の規定による評価の結果、第三管理区分に区分された場所における作業を行う業務

15 ロ 鉛及び安衛令別表第四第六号の鉛化合物を発散する場所 次に掲げる業務

(1) 鉛中毒予防規則(昭和四十七年労働省令第三十七号)第三十九條ただし書の規定により呼吸用保護具を使用させて行う臨時の作業を行う業務又は同令第五十八條第一項若しくは第二項に規定する業務若しくは同條第三20 項に規定する業務(同項に規定する業務にあつては、同令第三條各号に規定する業務及び同令第五十八條第三項ただし書の装置等を稼働させて行う同項の業務を除く。)

(2) (1)の業務以外の業務のうち、安衛令第二十一條第八号に掲げる作業場であつて、鉛中毒予防規則第五十二條の二第一項の規定による評価の結果、第三管理区分に区分された場所における業務

25 ハ エチレングリコールモノエチルエーテル(別名セロソルブ)、エチレングリ

コールモノエチルエーテルアセテート（別名セロソルブアセテート）、エチレングリコールモノメチルエーテル（別名メチルセロソルブ）、キシレン、N・N—ジメチルホルムアミド、スチレン、テトラクロロエチレン（別名パークロルエチレン）、トリクロロエチレン、トルエン、二硫化炭素、メタノール又はエチルベンゼンを発散する場所 次に掲げる業務

5
（１） 有機溶剤中毒予防規則（昭和四十七年労働省令第三十六号）第三十二条第一項第一号若しくは第二号又は第三十三条第一項第二号から第七号まで（特定化学物質障害予防規則第三十八条の八においてこれらの規定を準用する場合を含む。）に規定する業務（有機溶剤中毒予防規則第二条第一項（特定化学物質障害予防規則第三十八条の八において準用する場合を含む。）の
10 規定により、これらの規定が適用されない場合における同項の業務を除く。）

（２） （１）の業務以外の業務のうち、安衛令第二十一条第七号又は第十号に掲げる作業場であつて、有機溶剤中毒予防規則第二十八条の二第一項（特定化学物質障害予防規則第三十六条の五において準用する場合を含む。）の
15 規定による評価の結果、第三管理区分に区分された場所における業務

十九～二十四 （略）

2 （略）

第三条 法第六十四条の三第二項の規定により同条第一項の規定を準用する者は、妊娠中の女性及び産後一年を経過しない女性以外の女性とし、これらの者を就かせて
20 はならない業務は、前条第一項第一号及び第十八号に掲げる業務とする。

以 上