

令和8年8月4日判決言渡 同日原本交付 裁判所書記官



福岡地方裁判所小倉支部令和4年（ワ）第767号 未払賃金等請求事件

口頭弁論終結日 令和8年5月12日

5

判

決

当事者：別紙当事者目録記載のとおり

主

文

10

1 被告 **実習実施者** は、原告に対し、45万1626円及びうち
37万6355円に対する令和3年9月1日から、うち7万5271円に
対する同月26日から各支払済みまで年14.6%の割合による金員を支
払え。

15

2 被告 **実習実施者**、被告 **監理団体**、被告
監理団体職員A及び被告 **送出機関代表者C**は、原告に対し、連帯して、269万298
0円及びこれに対する令和3年8月30日から支払済みまで年3%の割合
による金員を支払え。

3 原告のその余の請求をいずれも棄却する。

20

4 訴訟費用は、原告に生じた費用の10分の5、被告 **実習実施者**
□に生じた費用の7分の3、被告 **監理団体**に生じた
費用の9分の5、被告 **監理団体職員A**に生じた費用の9分の5、被告 **送出機関代表者C**
に生じた費用の9分の5を原告の負担とし、原告に生じた費用の10分の
2、被告 **実習実施者**に生じた費用の7分の4を被告 **実習**
実施者の負担とし、原告に生じた費用の10分の1、被告 **監理団体**
監理団体に生じた費用の9分の4を被告 **監理団体**
監理団体の負担とし、原告に生じた費用の10分の1、被告 **監理団体職員A**に生
じた費用の9分の4を被告 **監理団体職員A**の、原告に生じた費用の10分の1、

25

被告 送出国代表者C に生じた費用の9分の4を被告 送出国代表者C の負担とする。

5 この判決は、第1、2項に限り、仮に執行することができる。

事 実 及 び 理 由

5 第1 請求

1 被告 実習実施者 は、原告に対し、45万1626円及びこれに対する令和3年9月1日から支払済みまで年14.6%の割合による金員を支払え。

2 被告らは、原告に対し、連帯して599万8164円及びこれに対する令和
10 3年8月30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 事案の概要等

1 事案の要旨（以下、略称は、新たに定義するもののほか、別紙当事者目録記載の例による。）

15 原告は、フィリピン共和国（以下「フィリピン」という。）国籍の女性である。原告は、令和3年4月当時に、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（以下「技能実習法」という。）2条4項2号所定の団体監理型機能実習を受けるために、出入国管理及び難民認定法（以下「入管法」という。）別表第一の2の表の技能実習の項の下欄第2号ロ所定の在留資格（以下「技能実習2号ロの在留資格」という。）を有し、被告監理団体の実習監理の下、被告 実習実施者 が運営する特別養護老人ホームに技能実習生として勤務していた。

25 本件は、原告が、自身の妊娠を理由に被告 実習実施者 から退職を強要され、その余の被告らもこれに同調して原告を退職に追い込んだなどと主張して、以下の各請求をした事案である。

(1) 被告 実習実施者 に対して、原告が令和3年6月から8月までの間、就労でき

なかったのは被告「実習実施者」の責めに帰すべき事由によるものであるとして、
労働契約に基づく賃金請求として同期間の未払賃金合計45万1626円及
びこれに対する退職の日の翌日である同年9月1日から支払済みまで賃金の
支払の確保等に関する法律（以下「賃確法」という。）6条1項所定の年1
4. 6%の割合による遅延利息の支払

(2) 被告らに対して、共同不法行為に基づく損害賠償として、599万816
4円及びこれに対する不法行為の日である同年8月30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連帯支払

2 前提事実（当事者間に争いのない事実、括弧内に記載した証拠、当裁判所に
顕著な事実及び弁論の全趣旨により容易に認められる事実）

(1) 当事者等

ア 原告は、フィリピン国籍の女性である。原告は、入管法別表第一の2の
表の技能実習の項の下欄第1号ロ所定の在留資格をもって、令和元年9月
12日に本邦に上陸した。

原告はカトリック教徒であるところ、カトリックでは人工妊娠中絶（以
下、単に「中絶」という。）は大きな罪と考えられており、国民の多く
がカトリック教徒であるフィリピンでは中絶は違法とされていた。

イ 被告「実習実施者」は、
（以下「被告施設」という。）を運営する社会福祉法人であり、被
告監理団体の組合員であった。

ウ 被告監理団体は、技能実習法の監理許可を得て、技能実習の適正な実施
について確認、指導などの実習監理業務を行う義務を負う公益財団法人で
ある。被告「A」は、令和3年4月当時、被告監理団体の理事を務めていた。

エ 被告「C」は、日本の永住権を持つフィリピン国籍の女性である。被告「C」
「C」は、原告が技能実習生として来日する際の手続等に関与したフィリピン
政府認可の外国人技能実習生送り出し機関である訴外

（以下「送出機関」という。）の代表者であった。また、被告[C]は、[]の代表を20年近く務めており、原告も含めた日本在住のフィリピン人の日常的な支援活動や捜査機関や裁判所でのタガログ通訳を行っていた。

（以上、争いなし）

（2）原告と被告[実習実施者]間の労働契約の締結及び更新

ア 原告は、技能実習生として被告[実習実施者]との間で、以下の内容で雇用契約（以下「本件雇用契約」という。）を締結し、令和元年9月12日から1か月間の研修期間を経て、同年10月15日から被告施設で勤務を開始した（争いなし）。なお、本件雇用契約は、原告が在留資格技能実習第1号（出入国管理及び難民認定法別表第一の2の表の技能実習の項の下欄第1号所定の在留資格）により本邦に入国して技能等に係る業務に従事する活動を開始する時点をもって効力を生じ、原告が何らかの事由で在留資格を喪失した時点で終了するとされていた（甲4）。

（ア）雇用形態：期間の定めのある契約

（イ）更新の有無：あり

（ウ）従事すべき業務：介護業務

（エ）労働時間：1か月単位の変形労働制

1日の所定労働時間：7時間30分（シフト制）

休憩時間：90分から120分

1か月の所定労働時間：166時間15分（年間総所定労働時間数1995時間）

（オ）休暇：①年次有給休暇 6か月継続勤務した場合、10日

②その他の休暇 有給（慶弔休暇、産休、介護休暇）

無給（育休、病気休暇）

（カ）賃金：時間給（1時間900円）

賃金締切日：毎月15日

賃金支払日：毎月25日 口座振込み

昇給：あり

(キ) 賞与：あり

イ 原告は、在留資格を技能実習2号口の在留資格に変更し、被告実習実施者との間で、雇用期間を令和2年9月12日から令和4年9月11日の2年間（更新なし）として本件雇用契約を更新したうえで、令和2年10月7日、在留期間更新許可処分を受けた（甲1、争いなし）。

(3) 原告の妊娠から被告実習実施者に退職届を提出するまでの経緯

ア 原告は、令和3年4月25日頃、自身の妊娠を自覚し、同年5月11日、被告Aとともに産婦人科を受診し、妊娠していると診断された（争いなし）。

イ 原告は、同日以降、被告らから、技能実習の中断を告げられるとともに、フィリピンへの帰国を勧められた。これを受けて、原告は、同月28日、帰国が意思に反しないものである旨記載された「実習生の意思確認書」（甲10、以下「帰国同意書」という。）に署名した（なお、原告による帰国同意書への署名が真意に基づくものであるかどうかについては、当事者間に争いがある。）。（乙イ6、弁論の全趣旨）

ウ その後、原告は、外国人の権利擁護や生活支援を行う任意団体「コムスタカと生きる会」（以下「コムスタカ」という。）に保護され、同団体や代理人弁護士を通じて、被告実習実施者や被告監理団体と話し合いをしたものの折り合うことができず、令和3年8月30日付で、被告実習実施者を退職する旨記載した技能実習の中断理由書を外国人技能実習機構（技能実習法57条所定。以下「OTIT」という。）に提出した（甲13、14、争いなし）。

(4) 技能実習制度の概要

ア 現行の制度の創設に至る経緯（争いなし）

技能実習制度は、日本で培われた技能、技術又は知識の開発途上地域等への移転を図り、当該開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に寄与することを目的として平成5年に創設された制度である。同制度下では、労働関係法令が遵守されず、種々の人権侵害行為が問題となっていたことから、平成22年7月に施行された改正入管法により新たな在留資格として「技能実習」が創設され、在留1年目から労働関係法令が適用されることになり、技能実習生の法的保護及びその法的地位の安定化を図るための措置が講じられるようになった。

しかし、その後も依然として、入管法違反や労働関係法令違反が発生したことから、入管法とは独立して、平成29年11月、技能実習法が施行された。

イ 制度の概要（争いなし）

技能実習法が定める技能実習には、日本企業が海外の現地法人や取引先企業の職員である外国人を受け入れて、当該企業において必要な講習を実施し、当該企業との雇用契約に基づいて業務に従事させる企業単独型（技能実習法2条2項、3項）と、日本の監理団体（営利を目的としない中小企業団体や協同組合等の法人）が、外国人を受け入れて、当該監理団体において必要な講習を実施し、当該監理団体による実習監理を受ける企業との雇用契約に基づいて業務に従事させる団体監理型（技能実習法2条4項、5項）の2種類がある。

技能実習法においては、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、技能実習生ごとに策定される技能実習計画の認定や実習管理を行う監理団体の許可等の制度を設けるほか、技能実習に対する人権侵害行為等について、禁止規定を設け、違反に対する罰則を定めている。

ウ 令和3年当時の妊娠等の理由による技能実習の中断・再開の運用

令和3年当時の「技能実習制度運営要領」では、技能実習生が妊娠等のやむを得ない理由により、技能実習を中断した後に、改めて同じ技能実習実施者の下で技能実習の再開を希望する場合、技能実習計画の変更は原則として認められず、一旦廃止となり、再度技能実習を行うためには、技能実習計画の新規認定が必要であるとされていた。また、「みなし再入国許可」を使って在留資格を維持したまま出国することは認められず、出国時に空港で在留カードを返納し、在留資格を一度失効させ、再度の入国の際には新規に入国する外国人と同じ手続をとる必要があるとされていた。（乙イ23、24）

3 争点

(1) 被告[実習実施者]に対する賃金請求権の有無及び額

(2) 被告らの共同不法行為の成否

ア 被告[実習実施者]及び被告監理団体（以下「被告[実習実施者]ら」という。）に不法行為が成立するか否か

イ 被告[A]による原告の私生活上の自由（妊娠の自由）の侵害の有無

ウ 被告[C]が原告の権利や利益を違法不当に侵害しない義務に違反し、原告に退職を強要し、また原告の私生活上の自由を侵害したか否か

エ 関連共同性の有無

(3) 原告の損害

4 争点に対する当事者の主張

(1) 争点1（被告[実習実施者]に対する賃金請求権の有無及び額）について
（原告の主張）

ア 原告の労務提供不能が被告[実習実施者]の責めに帰すべき事由によるものであること

原告は、妊娠を被告[実習実施者]に伝えた際、被告[実習実施者]との雇用関係を継続しつつ、就労制限直前まで勤務を継続したうえで、産休を取得して

フィリピンで里帰り出産をした後、技能実習に復帰することを明確に伝えていた。

それにもかかわらず、被告「実習実施者」は、技能実習を中断するかどうかを決めるのは被告監理団体であるとの認識のもと、原告の希望に沿って技能実習を継続することができるかどうかや、継続するために必要な手続について十分な調査や説明を行わなかった。そのうえで、被告「実習実施者」は、原告に対し、技能実習が単に中断するだけでなく雇用関係も終了することや産休の取得も認められないことを伝え、原告が令和3年6月の第1週に帰国することを前提に、帰国同意書への署名を強要するとともに、同年5月31日をもって雇用契約が解除されるとして、同年6月以降、原告を勤務シフトに組み込まず、原告の就労を拒絶した。

被告「実習実施者」による以上の対応は、原告が妊娠したことを理由とする不利益な取扱いとして雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法（以下「男女雇用機会均等法」という。）9条3項に違反するものであり、就労の拒絶に正当な理由はない。

したがって、被告「実習実施者」による正当な理由のない就労拒絶によって、原告は同年6月から退職届を出した同年8月末までの間、労務提供不能となったのであり、被告「実習実施者」の責めに帰すべき事由によるものであるといえるから、民法536条2項より、原告は、同期間の賃金請求権を失わない。

イ 未払賃金の額

原告の令和2年度の月平均給与額が15万0542円（同年1月～同年12月の給与支給合計額（賞与除く。）を月数で除したもの。）であることからすれば、令和3年6月～同年8月の賃金額は45万1626円を下回ることはない。

（被告「実習実施者」の主張）

被告「実習実施者」は、原告から妊娠を伝えられた後、被告監理団体と協議を行った。その結果、原告が妊娠したことで、技能実習計画に従った技能実習のうち重量物を扱う業務や腹部等に負担のある姿勢を伴う必須業務に従事することが不可能となり、同計画の継続が困難であるため中断せざるを得ないこと、これにより原告の在留資格が取り消されて、原告と被告「実習実施者」との雇用関係が終了する可能性があり、そうなれば原告が居住先や生活費を確保することが困難になるおそれがあることを確認した。そして、被告「実習実施者」は、原告が一旦フィリピンに帰国して出産し、その後再度技能実習生として来日することが原告にとって最善であるとの結論に至った。

以上を前提に、被告「実習実施者」は、被告監理団体とともに原告に対し、妊娠により必須介護実習業務を行うことはできず、実習の中断とフィリピンへの帰国が見込まれること等を説明した。また、これまでの原告の技能実習計画では流産の可能性が高いため、令和3年6月以降の勤務シフトには敢えて原告を組み込まず、原告が帰国する前日まで、日本人職員が妊娠した場合と同様の単純かつ軽易な仕事を原告が働きたい時間数だけ提供する旨の説明を行い、原告は納得して、帰国同意書に署名した。ところが、原告は、同年5月29日頃、被告施設の寮を出て、所在不明となった。

以上のとおり、原告は、自ら被告「実習実施者」での就労を放棄し、失踪して、令和3年6月から同年8月まで労務提供を行わなかったのであるから、被告「実習実施者」の責めに帰すべき事由はない。

(2) 争点2 (被告らの共同不法行為の成否) について

ア 被告「実習実施者」らに不法行為が成立するか否か。

(原告の主張)

(ア) 被告「実習実施者」らは、技能実習関係者(技能実習法48条1項)ないし

技能実習実施者として、労働関係法令、男女雇用機会均等法、技能実習法上の義務を負っており、妊娠した技能実習生を不利益に扱うこと、技能実習生の意思に反する技能実習の強制、私生活上の自由を不当に制限することはいずれも禁止されている。

したがって、被告「実習実施者」らは、技能実習生が妊娠した場合、技能実習を継続するか否かの判断に当たっては、技能実習生の継続の意思を妨げてはならない義務及び技能実習生が実習の継続を希望する場合には実習継続ができるように必要な措置を講じる義務を負う。具体的には、被告「実習実施者」らは、実習継続の可否を含む調査を行い、その調査に基づく実習継続の可否と産休取得の後の在留期間更新、在留資格認定証明の取得を含む必要な手続を説明する義務がある。また、仮に調査の結果、技能実習生の意に反して技能実習の継続が困難となった場合でも、技能実習を再開するために必要となる措置を講じる義務がある。

さらに、技能実習生の私生活上の自由を不当に制限したり、技能実習生の人権を侵害する行為を行ったりしてはならないのであるから、これによって妊娠した技能実習生が帰国ないし退職に追い込まれた場合は、その損害を賠償する責任を負う。

(イ) 技能実習を行うに当たっては、技能実習生ごとに技能実習計画を定める必要がある（技能実習法 8 条 1 項）。業務の内容は、必須業務に従事させる時間が、業務に従事させる時間全体の 2 分の 1 以上でなければならない（技能実習法施行規則 10 条 2 項 2 号ハ）。このために、必須業務に従事させる時間がこれを下回る場合には、技能実習計画の変更申請が必要になる。また、作業内容の変更をする場合には、年間の作業内容のうち 50% 以上の場合には技能実習計画の変更認定を受ける必要があるが、25% 以上 50% 未満の場合には技能実習計画の軽微変更届で足り、25% 未満の場合には手続自体が不要である。

原告が必須業務に従事した時間は、妊娠が判明した時点において、技能実習全体の業務従事時間数の2分の1以上に及んでおり、かつ、妊娠後も一部の必須業務を行うことは可能であった。そうすると、原告が産前休暇を取得するまでの間、軽易な業務に従事しても必須業務に従事する時間の割合は2分の1以上となる可能性が十分にあったし、仮に2分の1を下回るとしても、技能実習計画の軽微変更届を行うことにより、技能実習を継続することは制度上可能であり、被告「実習実施者」らはそのことを認識していた。

それにもかかわらず、被告「実習実施者」らは、原告の技能実習計画について、その変更に関する検討すらせず、原告の妊娠を知ってから数日後には原告の帰国を決めつけ、技能実習継続の可否についての調査・説明義務を全く果たさなかった。そればかりか、被告「実習実施者」らは、原告に対し、帰国同意書に署名しなければ、原告に不利益が生ずるかの発言をしたり、署名を拒否する原告に何度も署名することを強く求めたりするなど退職を強要しており、被告「実習実施者」らが前記義務に違反したことは明らかである。

また、仮に技能実習の継続が困難だったとしても、被告「実習実施者」らは原告のこれまでの技能実習の実施状況を調査し、また、原告の在留資格を把握したうえで必要に応じて在留期間更新許可申請を行う、あるいは、再入国許可の制度を説明するなどの措置を取る必要があるが、被告「実習実施者」らはこれをしなかったのであり、前記再開措置義務違反があることも明らかである。

(被告「実習実施者」らの主張)

令和3年当時の「技能実習制度運営要領」では、技能実習生の妊娠等によって技能実習を長期中断して帰国する場合、技能実習計画の変更は原則として認められず、再度技能実習を行う場合には、技能実習計画の新規認

定が必要であった。また、「みなし再入国許可」の制度も利用できず、再度の入国の際には新規に入国する外国人と同じ手続をとる必要があった。

原告の技能実習計画における必須業務の大部分は、妊婦に行わせるに際し配慮が必要な業務に当たり、より負担の少ない業務に代える必要があった。しかし、原告は、令和3年5月時点で、24か月の技能実習期間のうち7か月を経過したところであり、その後に妊婦でも行うことができる一部の必須業務や代替業務、関連業務を行わせたとしても、技能実習計画の2分の1以上を必須業務に充てるという技能実習実施要件を満たせないことが明らかであり、技能実習計画を変更することなく、技能実習を継続することは不可能であった。

このような状況で、被告監理団体は、技能実習計画の変更も検討し、O T I Tに対し、必須業務の大部分を今後実施しない内容の変更が可能かどうかを文書で回答するよう何度も求めたが、O T I Tからの回答はなかった。

以上の当時の制度状況及び原告の実習状況のもとでは、原告の技能実習計画は、その実施継続が困難であるため中断せざるを得ず、これにより原告の在留資格が取り消されて、原告と被告「実習実施者」との雇用関係が終了する可能性があったことなどから、原告が一旦技能実習を中止し、フィリピンに帰国して出産し、その後再度技能実習生として来日することが原告にとって最善であり、家族のいる母国に帰国しての出産という原告の希望にもかなうものであった。

被告「実習実施者」らは、労働関係法令や原告の事情に基づいた国内制度の状況を説明した上で、原告が置かれた前記の状況では、原告が出産後復職するまで、日本に滞在し続けることは現実問題として不可能であるとして、原告に発生しうる不利益を繰り返し説明し、帰国するよう勧めていたにすぎない。

そして、原告も本件についてコムスタカに相談し、そのアドバイスを受けていた状況の中で、帰国同意書に署名押印したことからすれば、原告は自らの状況を理解し、納得して帰国同意書に署名押印したのであり、被告「実習実施者」らに注意義務違反はない。

イ 被告「A」による原告の私生活上の自由（妊娠の自由）の侵害の有無
（原告の主張）

被告「A」は、原告に対し、中絶をしない場合には原告に不利益が生じることを示唆して中絶を強要するような発言をただけでなく、原告のパートナーに対しても、原告に中絶するように説得してほしいという意図のもと、中絶を選択しなければ、技能実習を継続することができないなどの不利益が生じる旨示唆するメッセージを送った。

以上の被告「A」の言動は、原告に対し、中絶を強要するものであり、原告の妊娠・出産の自由という私生活上の自由を侵害する違法なものであることは明らかである。

（被告「A」の主張）

令和3年4月当時、コロナウイルスのパンデミックにより、福岡県でも緊急事態宣言が発令され、高齢者施設の従業員らには厳しい行動制限が課され、県外移動等は無許可で行った職員が解雇されるなどしていた。そのような状況で、原告とそのパートナーは、県をまたいで移動してデートを重ねていた。その行動は高齢者施設利用者やほかのスタッフに対して安全性を著しく欠くものであり、高齢者施設での実習をこれ以上継続することは認められないとして、被告「実習実施者」を解雇される可能性があった。以上の状況を踏まえて、被告「A」は、原告らに起こりうる不利益を説明するとともに、それを免れる選択肢の一つとして、自らの経験も踏まえて、原告及びそのパートナーに中絶の話をしたものであった。

したがって、被告「A」は、原告に中絶を強要したり、脅迫したりしたも

のではないから不法行為責任を負わない。

ウ 被告[C]が原告の権利や利益を違法不当に侵害しない義務に違反し、原告に退職を強要し、また原告の私生活上の自由を侵害したか否か。

(原告の主張)

(ア) 技能実習制度は、送出機関の存在を前提とし、技能実習法施行規則は、送出機関の要件として、技能実習生に対する支援を行うこと（25条4号）や、送出機関及びその役員が過去5年以内に技能実習生等に対する人権侵害行為を行っていないこと（同条8号ハ）を定めている。そして、送出機関の代表者は、監理団体から注文を受けて技能実習生を紹介し、その対価を受け取る立場であり、送り出した技能実習生が監理団体の意向を汲んだ優秀な実習生であることを望むため、実習生に対する関係では、監理団体と利害関係が一致するから、送出機関である被告[C]にも、技能実習法48条2項の技能実習生の私生活の不当な制限を行うことを禁止する規定の趣旨は及ぶ。加えて、被告[C]は、原告の生活状況を確認し、原告から日常的に相談を受けていたことなどからすれば、原告との間で特別の社会的接触関係に至っていた者であるといえる。

以上からすれば、被告[C]には技能実習生の私生活上の自由を不当に制限してはならない技能実習法上又は信義則上の義務がある。

(イ) 被告[C]は、原告との電話の際に、原告に対して、妊娠によるペナルティを示唆して、中絶を勧める発言をし、原告の妊娠・出産の自由という私生活上の自由を侵害した。また、被告[実習実施者]らとミーティングに参加した際には、被告[実習実施者]らに迎合して、原告に対し帰国同意書への署名を強要した。

したがって、被告[C]は、前記技能実習法上又は信義則上の義務に違反したものであり、不法行為責任を負う。

(ウ) なお、原告と送出機関の間の送出契約の準拠法がフィリピン法である

としても、本件における不法行為はすべて日本国内で行われているから、法の適用に関する通則法（以下「通則法」という。）17条より、被告[C]に対する請求の準拠法は日本法である。また、原告は、被告[C]が技能実習法及び信義則上の義務に違反したと主張しているものであり、原告及び被告[C]の両名が日本に居住していることなどから、密接関係地は日本であるから、通則法20条の適用はない。

（被告[C]の主張）

（ア）そもそも、被告[C]は、送出機関の代表者としても、被告[C]個人としても、日本で就労する原告との間に指揮命令関係はなく、「労働契約に類似する関係」はない。また、被告[C]と監理団体や実習実施先との間にも指揮命令関係は存在しないのであり、原告が妊娠したことによる手続について、被告監理団体の決定を覆す立場にない。

したがって、被告[C]と原告の間に「特別な社会的接触」関係はなく、仮に原告の技能実習の中止が不当な取り扱いということになったとしても、被告[C]は責任を負わない。

（イ）被告[C]は、原告との電話の際に、原告に対し「契約違反」や「penalty」と言ったのは、原告が、コロナウイルスのパンデミックにより、高齢者施設では不要不急の外出を控えるように指示されていたにもかかわらず、その指示に違反して、パートナーと県外でデート等していたため、それが契約違反であり、自費での帰国といった不利益を受ける可能性があることを説明するためである。原告が妊娠したことを指して、「契約違反」であるとか、「penalty」を受けるとは言っていない。また、被告[C]が、「中絶」という言葉を使ったのは、日本の文化で日本側の関係者が安易に「中絶」という言葉を使うかもしれないということを示すためであり、中絶をほのめかして強制してはいない。

以上の事情及び被告[C]が、前記電話の際、最終的には原告やそのパ

ートナーに寄り添う発言をしていることを併せ鑑みれば、被告[C]の電話での発言は不法行為と評価されるものではない。

(ウ) 被告[C]は、タガログ語というマイナー言語の通訳がすぐに見つからない状況だったために、[REDACTED]の活動の一環として令和3年5月11日と同月26日の2回、原告と被告[実習実施者]らとのミーティングの席での通訳を引き受けた。この通訳にあたって、被告[C]は、原告と被告[実習実施者]らとの円滑な意思疎通のために、単に逐語通訳をするのではなく、必要な説明等を加えただけである。そもそも、被告らは、労働関係法令や原告の事情に基づいた国内制度の状況を説明した上で、原告が置かれた状況での原告に発生しうるリスクを繰り返し説明し、帰国して出産するのが最もリスクが低いと判断して帰国を勧めていたにすぎない。

したがって、被告[C]のミーティングの席上での発言も不法行為と評価されるものではない。

(エ) なお、原告が送出機関との送出契約を原因として、送出機関の代表者である被告[C]の不法行為責任を問うものであれば、フィリピン法が準拠法となるから、同契約に基づく被告[C]の法的責任についてもフィリピン法に基づいて主張すべきである。

このように、原告が、フィリピン国内でフィリピン法に基づいて締結された送出契約に基づき、送出機関ではなく被告[C]個人を提訴したと評価することは、国際裁判管轄の潜脱にもなりかねない。

エ 関連共同性の有無

(原告の主張)

原告が妊娠したことを被告[C]に伝えた際には、被告[C]は、被告[A]に伝えるように助言し、その後も被告らが参加するミーティングにおいて原告の技能実習をどのように扱うか協議を行う一連の流れの中で、前

記各義務違反行為が行われたことは明らかである。そして、上記のとおり被告らはそれぞれの立場から技能実習生である原告の権利を侵害しないよう行動する義務を負っており、相互に原告の権利を侵害しないように協力する義務を負っていた。したがって、被告らの行為は客観的関連性を有しているといえ、関連共同性が認められる。

(被告「実習実施者」ら及び被告「A」の主張)

争う。

(被告「C」の主張)

技能実習の中止の判断は、監理団体が行うものであり、被告「C」はその決定に関与する者ではない。被告「C」が被告監理団体の決定に反して原告の技能実習を継続するように求めることは送出機関として越権であり、通訳としてもそのようなことを行う期待可能性はないから、主観的共同性がなく、関連共同性は認められない。

(3) 争点3 (原告の損害) について

(原告の主張)

ア 出産手当金相当額

原告は、被告らの共同不法行為がなければ、令和3年11月3日から産休に入り、出産日の同年12月4日の前後8週間の就業禁止期間を終えた令和4年1月29日には復職していたはずである。

そうすると、原告は、被告らの共同不法行為により、31万2664円の出産手当金（健康保険法102条1項）相当額の損害を被った。

イ 賃金相当額

原告は、被告らの共同不法行為により、令和3年9月から、技能実習2号口の2年目の在留期間が満了する令和4年10月7日まで（令和3年11月3日～令和4年1月29日の産休期間を除く。）の以下の賃金相当額の損害を被った。

(ア) 令和3年9月1日～同年11月2日の賃金

原告の時間給900円×(月平均所定労働時間166.25時間×2
か月(9、10月分)+1日の所定労働時間7.5時間×2日(11
月分))=31万2750円

(イ) 令和4年1月30日～同年10月7日の賃金

原告の時間給900円×(月平均所定労働時間166.25時間×8
か月(2月～9月分)+1日の所定労働時間7.5時間×9日(1、
10月分))=125万7750円

(ウ) 令和4年3月の賞与 6万5000円

(エ) 合計 163万5500円

ウ 在留資格「技能実習3号」に移行する期待権侵害

被告らの共同不法行為がなければ、原告は、技能実習2号口の在留期間満了後、1か月間一時帰国した後、技能実習3号に移行して、最短で令和6年11月8日まで被告施設で技能実習を継続することが十分可能であった。したがって、技能実習3号への移行についての期待は、法的保護に値するものであり、この期待権を侵害されたことによる損害は50万円を下回ることではない。

エ 精神的苦痛に対する慰謝料

原告は、被告らの共同不法行為によって、本来祝福されるべき妊娠を責められる立場となって追い込まれ、法令上認められるべき権利を享受できず、無念にも妊娠により退職せざるを得なくなったうえ、本来5年間継続できたはずの被告施設での技能実習を続けることができなくなった。これにより、将来、介護福祉士の資格を取得するという夢の実現が遠ざかってしまった。

技能実習生かつ妊婦という社会的に不安定な立場にある原告の権利を保護すべき被告らが、原告に対して中絶をすすめ、これを拒んだ原告を退

職、帰国に追い込んだのであり、被告らの行為は、単なるマタニティハラスメントを超えた悪質なものである。

以上によれば、原告の被った精神的苦痛は大きく、これに対する慰謝料は300万円を下回ることはない。

オ 弁護士費用 55万円

カ 合計 599万8164円

(被告らの主張)

否認し、争う。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

前記前提事実並びに掲記の証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。(以下、特に断りのない限り、令和3年のことを示す。)

(1) 原告が来日して被告施設で就労するまでの経緯

ア 原告は、フィリピン国内で介護の国家資格と日本語能力試験の資格を保有しており、日本における介護の技能実習生の募集資格を満たしていた。

原告は、フィリピン国内において、送出機関の採用プロセスに応募した。送出機関は、被告[C]がフィリピン国内で設立した会社であり、技能実習生のための機関としての認定を取得していた。

原告は、日本の在留資格を得て、令和元年9月12日に日本に入国し、被告監理団体に受け入れてもらって、被告[実習実施者]の技能実習生として本件雇用契約を締結した。

(以上、甲44、乙ロ8)

イ 原告は、被告施設において、老人ホームの入居者やデイサービスの利用者の介助をしていた。

被告施設では、利用者約20～30人を職員30人近くで対応していた。

職員の中には、原告と同時に来日した技能実習生も1人いた。

原告の勤務時間は、一番早いシフトでは午前6時に出勤して午後3時15分に退勤し、一番遅いシフトでは午前10時30分に出勤して午後7時45分に退勤していた。

原告の業務は日によって異なっており、主には、技能実習計画上の必須業務に当たるトイレ、入浴、身支度及び食事の介助、食事や入浴の際の利用者の移動、利用者の歯磨きのほか、技能実習計画上の関連業務・周辺業務に当たるシーツ交換、居室の清掃、おやつの提供、利用者の見守り、福祉用具の点検、物品の補充及び管理、レクリエーションの介助等を行っていた。介助の際には、1人の利用者を1人の職員が担当することもあれば、1人の利用者を3人の職員が担当することもあった。

(以上、甲44、乙イ9)

ウ 原告が被告施設で就労していた際に、日本人の職員で妊娠中の者がいた。その妊娠中の職員は、食事や歯磨きの介助、レクリエーションの手伝い、見守りなど、身体に大きな負担がかからない業務や、他の職員と一緒に、車いすを利用する利用者の移動をさせたり、手すりを伝って歩く利用者のそばを車いすについて行ったりしていた。(甲44、証人 E)

エ 原告の被告施設における技能実習の内容や時間は日誌に記録されていた。原告の令和2年10月～令和3年9月の所定労働時間は1995時間の見込みであったのに対し、令和2年10月～令和3年5月における必須業務の実施時間は1073時間15分に上っており、既に2分の1を超えていた。(甲40、乙イ7の1～7の8、乙イ8の1～8の9)

(2) 原告の妊娠の判明から1回目のミーティングまでの経過

ア 被告 実習実施者 では、新型コロナウイルス感染症対策として、原告や職員に対し、被告施設のある福岡県を越えて外出した際には必ず報告するように指示していた。ところが、原告は、被告 実習実施者 に伝えることなく、大

分県[]に外出して、男性のパートナーと会って性交渉をしていた。

(証人[E]、原告本人)

イ 原告は、4月25日頃、自身が妊娠していることを知り、同月末頃、被告施設で、原告ら技能実習生の生活指導員であった[実習実施者職員D] (以下「[D]」という。)に妊娠のことを伝えた(弁論の全趣旨)。

ウ 原告は、5月9日、被告[C]に電話で連絡を取り、妊娠の事実を伝えた。この電話の際、被告[C]は、原告に対し、要旨、①原告もそのパートナーも技能実習生であり、契約違反があるため職場にいらなくなる、②雇用主はその穴埋めのために代わりの人を雇うためにお金を使うことになるから、「ペナルティ」を受けて、フィリピンに帰ることになる、③産休を取得できるときまで日本で働き、産休を取得してフィリピンに帰国して出産し、その後日本に戻ってくるという選択肢は、経験上、雇用主や監理団体は快く思わないことが多く、簡単ではない、④以前、技能実習生が妊娠した際に、雇用主などから「フィリピン人は自分のことだけ考えて、実習先のことは考えない。」とか、「日本では中絶は合法です。(出産しようとするが、)なぜ、あなたたちは他人に迷惑をかけようとするのか。」などと言われたこともあり、送出機関の代表者である自分は板挟みになる、⑤原告とそのパートナーの判断は尊重するが、雇用主に対する被告[C]の名誉が傷つくことになるのは心に留めておいて欲しいなどと伝えた。(甲30、乙口3)

エ 原告は、同日、被告[A]に対して電話で連絡を取り、妊娠していること、日本で働かせてもらえるのであれば働いて、出産の際にはフィリピンに戻って、産んだら日本に戻って契約期間満了まで働きたいことを伝えた。

原告から妊娠の報告を聞いた被告[A]は、原告に対し、要旨、①技能実習法では、妊娠を理由に解雇することはできないが、日本の法律では、子どもを育てるためのお金は少ししか出ない、②雇用主から、解雇して

フィリピンに帰国するように言われるかもしれないから、今は被告 **実習実施者**

実習実施者には妊娠を秘密にしておくこと、③技能実習生も産休をとることはできるが、パートナーの評価やフィリピン人の評価はすごく落ち、フィリピン人はいらないと言われるかもしれない、④原告が中絶を絶対にしないということであれば、原告とそのパートナーがしたことで、みんなに何があるかわからないが、それでいいというくらいの強い気持ちを持って、自分で決めたことは絶対にやることなどと伝えた。(甲7)

オ 被告 **A**は、5月10日、原告のパートナーに対して、原告とそのパートナーの選択は被告監理団体、送出機関、実習実施者、他の実習生、これから来日する技能実習生らの全てに影響を与えると前置きしたうえで、要旨、①原告とそのパートナーの行動は自分たちの気持ちを踏みにじるものだとして理解し、原告とそのパートナーはリスクを受け入れる準備をしなければならないこと、②原告のことを大切に思うのであれば、中絶を選択すべきであること、③中絶の悲しみか、原告が出産することで原告らに起こり得るすべてのリスクを受け入れる準備をするかの2つの選択肢から選ばなければならないこと、④妊娠という理由では解雇されないものの、世界的なコロナ禍の状況で、別の地域に住む交際相手と性交渉を行い、妊娠したのであり、高齢の利用者や他のスタッフの安全性の配慮に著しく欠けている行為があるという理由で解雇することもできること、⑤出産するとの選択が被告監理団体の理事長である **監理団体代表者B**(以下「**B**」という。)や被告 **C**、被告 **A**が積み上げてきたものを踏みにじり、ぶち壊すことだと理解することなどと英語で記載したメッセージをLINEで送信した(甲8)。

カ 原告は、5月10日、被告施設の副施設長であった **E**(以下「**E**」という。)に対して、妊娠を伝えた(争いなし)。

この際、**E**は、原告に対し、日本人の職員が妊娠した時と同様、原告

の業務を利用者の食事介助、見守り、水分補給などの軽度の業務に変え、帰国するまでは体調がいいときに働いて、体調が悪いときには勤務をしなくていい旨伝えた（原告本人、証人[E]）。

なお、この時点で、被告[実習実施者]は妊娠した技能実習生との雇用契約がどうなるかについて正確な知識を有していなかった（証人[E]）。

キ [B]は、この頃、技能実習を継続するか中断するかの判断は、被告監理団体が決めるものであるとの認識の下、被告[A]や被告[実習実施者]の[E]に対して、技能実習生が妊娠した場合、技能実習は中止となり、技能実習生は祖国に帰国しなければならないと伝えていた（証人[E]、被告[A]本人）。なお、被告[A]及び[E]は、この時点では、原告を身体に負担の小さい軽度な業務に従事させることで、技能実習を継続することも可能ではないかと考えていた（証人[E]、被告[A]本人）。

（３）原告が帰国同意書に署名するまでの経緯

ア 原告は、５月１１日、被告[A]らとともに産婦人科を受診し、妊娠しているとの診断を受けた。なお、原告は、同月１８日時点で、妊娠１０週であり、分娩予定日は１２月１４日であった（乙イ２）。

イ ５月１１日、原告及びそのパートナー、被告監理団体の[B]、被告[A]、被告施設の[E]、[D]、被告[C]が参加して、原告の妊娠と今後の技能実習についてミーティングが行われた（争いなし）。原告は、このミーティングの席で、技能実習をできるだけ継続してその後産休を取得しフィリピンで出産し、出産後再度来日し、残りの技能実習に取り組みたいとの意向を伝えた（原告本人、証人[E]）。

ウ 原告は、同日頃、コムスタカに連絡を取って、相談をした（原告本人）。

エ 同月１８日、原告とそのパートナー、[B]、被告[A]、[E]、[D]及びタガログ語の通訳人が参加して、２回目のミーティングが行われた（争いなし）。

原告は、産婦人科医師作成の重労働や夜勤をなるべく避けるよう記載された「母性健康管理指導事項連絡カード」（乙イ2）を提出し、被告 **実習実施者**

実習実施者らに対して、なるべく長く働いた後、帰国して子どもを産み、再度日本に戻ってきて入国したいとの意向を述べた（乙イ1、証人 **B**）。

これに対して、**B**、**E**や被告 **A**は、①介護の技能実習は、利用者の命を預かる業務で、母体への加重の負担、介護現場での事故発生のリスクが起りうることのほか、医師から業務によるリスクが発生し得るとの見解もあることから技能実習計画どおりの実行は不可能であること、②技能実習計画の全てを履行できない場合は、技能実習の早期の中断が見込まれ帰国となることを繰り返し2時間程度説明した（乙イ1、証人 **B**）。

オ 被告監理団体は、5月21日、OTIT及び入国管理局に対し、原告が妊娠し、それにより本人や利用者に対し不測の事態が生じるリスクがあることや、緊急事態宣言下で県をまたぐ移動をしており感染対策を反故していたことなどから必須実習項目全てを従来どおり遂行することが困難になった旨記載した文書を提出した（乙イ3）。

カ 被告 **C**は、同月26日、フィリピン海外労働者事務所（以下「POLO」という。）の担当者と面談し、介護技能実習の性質上、原告と子の命を守るためにも技能実習を中止し、フィリピンに帰国しなければならないと考えていることを共有し、その旨を被告監理団体に文書で報告した（乙イ4）。

キ 同月27日、原告、**B**、被告 **C**が参加して、3回目のミーティングが行われた。

(ア) **B**は、このミーティングの席で、原告に対し、要旨、①母体の安全や施設利用者のリスクなどから、被告 **実習実施者**らは原告の技能実習を中断すること、②原告が技能実習をしたい気持ちがあれば戻ってくること

はできること、③帰国同意書に署名すれば、被告監理団体に書類を整えて、帰国するまでの宿泊場所と飛行機を手配することなどを説明した。

(イ) 被告[C]は、ミーティングの間、[B]の上記説明の通訳をするとともに、原告に対し、原告の母体のことを考えており、出産後に日本に戻るのであるから、ストレスのない日々を送った方がいいとアドバイスする一方、①雇用主である被告[実習実施者]は、技能実習生として原告を受け入れたのに、もう原告は技能実習生とはいえず、雇用主もかわいそうである、②原告が本来飛行機のチケット代を持つものだが、被告監理団体は原告のことを考えてそれをさせないのだから、少しでも反省する部分があり、話を理解するなら帰国同意書に署名する必要があるなどとタガログ語で伝えた。さらに、[B]が一度退席した際には、被告[C]は、原告に対し、③フィリピン人のモラルに関わることであり、連帯責任で他のフィリピンの実習生も日本に妊娠しに来るというイメージがつくなどとタガログ語で伝えた。

(ウ) 原告は、以上の[B]及び被告[C]の説明を聞いた後、自分の意思に反しているのを、帰国同意書等の書類には署名できない旨伝えた。これに対し、[B]は、実習実施者が技能実習を終わらせ、仕事はなくなり、被告施設にはいられなくなるので、帰るための手続を進める、原告の言っていることはフィリピン側が全部聞いているから、悪い印象ばかり残ると思うなどと伝えた。

(以上、乙ロ1)

ク 原告は、同月28日午前9時頃に被告[実習実施者]に出勤した際、[D]から帰国同意書を持ってきたかと尋ねられたものの、原告が署名する意思がなかったことから持ってきていなかった(弁論の全趣旨)。

原告は、この頃に、コムスタカに電話をかけていた。コムスタカの関係者は、原告に対し、「会社が強制的に技能実習生を本国に帰るように要

求するのは違法である。妊娠によって本国に帰るように要請することも違法である。」と助言していた。(原告本人)

同日の昼休みに **D** とともに自宅へ戻った原告は、帰国同意書へ署名するよう促す **D** に対し、他にも方法があるはず、帰国同意書に署名するのは意思に反すると訴えたものの、**D** から、帰国同意書に署名する以外に方法はなく、技能実習を中断すれば実習生ではなくなるから、雇用関係が解消され、産休等も使えなくなるなどと説明を受け、泣きながら帰国同意書に署名した(甲11)。

(4) 原告が帰国同意書に署名した後の経緯等

ア 原告は、帰国同意書に署名した後に、被告施設から出て、同日午後7時20分頃、コムスタカに援助を求めた。そして、原告は、同日以降、被告 **実習実施者** が管理する寮には荷物を置いたまま戻らず、翌日以降、被告施設に出勤することもなかった(乙イ5、原告本人、証人 **E**)。

なお、被告 **実習実施者** は、原告の6月以降のシフト表は作成していなかった(争いなし)。

イ コムスタカは、同月29日、被告監理団体に対し、原告を保護したこと、原告は意思に反して帰国同意書に署名させられたこと及び原告は帰国する意思がなく、技能実習の継続を望んでいることが記載された文書をファックスで送付した(乙イ5)。

ウ 被告監理団体は、同月31日、OTITに対し、中断の理由を、利用者の安全確保、実習生の流産等の危険性から技能実習生計画に沿った実習を行わせることは困難であること及び母子の体調を最優先すべきであることを原告が理解・納得していることとし、帰国日を6月4日と記載した「技能実習実施困難時届出書」(乙イ6)を提出した。

被告監理団体は、前記「技能実習実施困難届出書」の提出時点で、6月4日のフィリピン行きの飛行機のチケットを用意していた(証人 **B**)。

エ 原告は、6月以降、コムスタカや原告代理人弁護士を通じて、被告実習実施者

実習実施者と技能実習の継続等の話し合いを行った（弁論の全趣旨）。

オ 原告は、8月10日付で、被告実習実施者に対し、原告との雇用契約が継続しているかどうか等の回答を求める内容証明郵便を送付した。これに対し、被告実習実施者は、原告に対し、雇用関係は継続している旨回答した（甲12の1、12の2）。

カ 原告は、同月25日付で、被告実習実施者に対し、これまでの被告実習実施者らの対応は、原告の妊娠を理由とする解雇通知であり、無効であるとの原告の主張を記載した内容証明郵便を送付した（甲12の2）。

キ 原告は、同月30日付で、被告実習実施者を退職する旨記載した技能実習の中断理由書をOTIT及び被告実習実施者に提出し、その後、フィリピンに帰国した（甲13、14）。

ク 原告は、12月4日、フィリピンにおいて出産した（原告本人）。

2 争点1（被告実習実施者に対する賃金請求権の有無及び額）について

(1) 原告の労務提供不能が被告実習実施者の責めに帰すべき事由によるものであるかについて

ア 過去の入管法下の技能実習制度では、制度趣旨を理解せず、技能実習生を低賃金労働者として扱うなど、労働関係法令が遵守されず、技能実習生に対する人権侵害行為が繰り返されてきた。このような経緯を受けて、技能実習法は、入管法や労働基準法をはじめとする労働関係法令と相まって、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図ることを目的として制定され、その実現のため、技能実習実施者に対し、技能実習生に技能実習を行わせる環境整備に努める義務を負わせ（技能実習法5条1項）、さらに技能実習生の意思に反した技能実習の強制（同46条）や、技能実習生の私生活の自由を制限すること（同48条2項）を禁止している。

また、男女雇用機会均等法は、女性労働者の母性を尊重し、充実した職



業生活を営むことができるようにすることを基本的理念（同法２条）とし、事業主は、雇用する女性労働者が妊娠したことなど理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないと定めている（同法９条３項）。

このことは、法務省入国管理局、厚生労働省、ＯＴＩＴが、平成３１年頃から、技能実習実施者に対して、連名で前記技能実習法や男女雇用機会均等法の規定の趣旨に則り、技能実習生の妊娠及び出産等を理由とした解雇その他不利益な取り扱いをしてはならず、技能実習生が妊娠した際には、休業制度や支援制度等についてわかりやすく説明し、行政機関等による手続のサポート等の適切な対応を行うように注意喚起している（甲２の１、２の２）ことから明らかである。

これらの規定の趣旨に照らせば、技能実習実施者は、雇用する技能実習生が妊娠した場合には、技能実習生の意思を尊重して適切な支援、環境整備に努める義務があり、妊娠したことを理由として、帰国させたり、技能実習を中止したりするなど不利益な取り扱いをすると上記規定に違反することがあるというべきである。

そして、技能実習生にとって妊娠・出産に関連する各種の選択（技能実習を継続するか、継続するとして産休や育休を取得するのか、日本で出産するか母国で出産するかなど）は、私生活上の自由の中でも特に重要なものであり、その選択の機会には十分に保障されなければならないところ、技能実習生は具体的な手続等について、十分な知識を有していないことも多く、技能実習実施者や監理団体の説明に依存せざるを得ないことも多い。加えて、技能実習を中止し、技能実習実施者との雇用関係を終了させることは、技能実習生の雇用契約上の地位を失わせるものであるだけでなく、在留資格の喪失にもつながるなど、技能実習生が受ける不利益は甚大である。

したがって、技能実習実施者や監理団体が技能実習生の妊娠を理由に帰国させたり、技能実習を中止したりすることは、原則として上記規定が禁止する不利益な取り扱いに当たり、技能実習実施者や監理団体が、技能実習継続の可否、技能実習計画の変更や在留期間の更新、産休等の取得等に必要な手続の調査を行い、技能実習生に対してその調査に基づいて上記手続等について説明し、技能実習生が十分に理解したうえで承諾したような、上記規定の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するときを除き、技能実習実施者の責めに帰すべき事由による労務提供不能に当たると解するのが相当である。

イ 上記認定のとおり、原告は、**B**、被告**A**、**E**らが参加するミーティングの場において、繰り返し、被告**実習実施者**での技能実習を継続し、産休を取得後、フィリピンに帰国して出産し、日本に帰国して被告**実習実施者**における技能実習を継続したいと何度も述べていた（認定事実（2）エ、（3）イ、エ、キ）のであるから、原告は、当時、上記のような意思を持っており、被告**実習実施者**らは、原告が上記意思を有していることを当然認識していたといえる。

被告**実習実施者**では、日本人の職員が妊娠した場合、利用者の食事介助、見守り、水分補給などの軽度な業務に従事しており、妊娠した職員でも業務に従事することは可能であった（認定事実（1）ウ、（2）カ）。原告は、令和3年5月の時点で、令和2年9月から1年間の業務に従事する時間全体の2分の1以上の時間にわたって必須業務に従事していたことが認められ（認定事実（1）エ）、技能実習法9条2号、同法施行規則10条2項2号ハに適合する状態であったから、同法11条の技能実習計画の変更を要する場合には当たらなかった可能性が高い。そうすると、原告の上記希望どおり、原告が産休を取得するまでは、被告**実習実施者**

実習実施者において日本人が妊娠した場合の対応と同様、軽度の業務に従事さ

せたとしても従前の技能実習計画に反することなく、被告【実習実施者】で技能実習を継続することは可能であったと推認できる。

それにもかかわらず、上記認定のとおり、【B】は、原告から妊娠の報告を受けた直後、原告の希望を十分に聞く前の段階から、原告の技能実習を中止し、フィリピンに帰国させるという方針を決定し、被告【実習実施者】の【E】、被告監理団体の理事であった【A】と共有した（認定事実（2）キ）。これ以降、被告【実習実施者】らは、ミーティングの場において、前記のような希望を持っていることを原告が繰り返し訴えていたにもかかわらず、妊娠したことによって、被告【実習実施者】で、技能実習計画どおりに技能実習を継続することはできず、技能実習は中止となり、祖国に帰国しなければならないなどと説明し、最終的には、【B】が、原告に対し、実施者である被告【実習実施者】が技能実習を終わらせるから、帰国の手続をするなどと、被告【実習実施者】が、原告の意思にかかわらず、強制的に技能実習を終了させ、帰国させるという趣旨の発言をした（認定事実（3）エ、キ）。そして、被告【実習実施者】は6月以降の原告のシフト表を組むことなく、【D】も、原告に対し、帰国同意書に署名する以外に方法はなく、技能実習を中断すれば実習生ではなくなるから、雇用関係が解消され、産休等も使えなくなる等の説明し、帰国同意書に署名させた（認定事実（3）ク）。

これらの状況、経緯のほか、【B】が、原告が帰国同意書に署名する前の時点で技能実習継続が困難になったと記載した文書をO T I T等に提出していたことや、原告が帰国同意書に署名した直後の6月4日のフィリピン行の航空機のチケットを取得していたこと（認定事実（3）オ、（4）ウ）からすれば、被告【実習実施者】は、被告監理団体の意を汲み、自身が雇用する技能実習生である原告が妊娠したことは面倒ないし迷惑なことであり、早期に技能実習を強制終了させて帰国して欲しいと考えて

いたと認められる。そのうえで、被告「実習実施者」は、原告の希望どおりに技能実習を継続することが可能であるにもかかわらず、被告監理団体と共同して、原告に対し、これに反する説明をしたうえで、強制的に雇用関係を終了させ、帰国させる旨の発言を行い、帰国同意書に署名させた。そうすると、被告「実習実施者」は、原告の妊娠を理由として技能実習法及び男女雇用機会均等法で禁止される不利益な取り扱いをしたと認められ、このような取り扱いを容認できる特段の事情は認められない。

そして、以上のような状況で、実際に6月以降のシフト組まれていなかったこと（認定事実（4）ア）などからすれば、原告が被告らから強制的に帰国させられると考え、それを免れるため、カスタムカに保護を求め、被告施設へ出勤しなかったことはやむを得なかったといえる。

したがって、原告が令和3年6月から退職届を提出した8月まで就労ができなかったのは、被告「実習実施者」の責めに帰すべき事由によるものであったと認められる。

ウ これに対し、被告「実習実施者」は、令和3年当時の技能実習法の運用要領では、妊娠による技能実習の長期中断では技能実習計画の変更は原則として認められていなかったところ、原告が妊娠により必須介護実習業務を行うことはできなくなり、技能実習計画の継続が困難であるため、実習の中断、在留資格の取り消し、帰国が見込まれることなどから、原告が一旦フィリピンに帰国して出産し、その後再度技能実習生として来日することが原告にとって最善であると結論に至った。これを前提に、被告「実習実施者」は、令和3年6月以降の勤務シフトには敢えて原告を組み込まず、原告に対して、日本人職員が妊娠した場合に行う単純かつ軽微な労働を原告が帰国する前日まで、原告が働きたい時間数提供することなどの説明を行っており、何ら間違った説明はしていないし、原告は納得して帰国同意書に署名した。それにもかかわらず、原告は無断で所在不明となったことで技能実習の継

続できなかったのであるから、被告「実習実施者」に帰責事由はないと主張する。

確かに、令和3年当時の技能実習制度運用要領では、原則として、妊娠等による計画変更は認められておらず、一度技能実習を中断し、帰国後、再度技能実習を行う場合には、技能実習計画の新規認定が必要との運用になっていた（前提事実（4）ウ）。

しかしながら、上記のとおり、平成31年3月11日及び本件直前の令和3年2月16日には、法務省入国管理局、厚生労働省、OTITが連名で、技能実習実施者に対して、技能実習法や男女雇用機会均等法の規定の趣旨に則り、技能実習生が妊娠した際には、休業制度や支援制度等についてわかりやすく説明し、行政機関等による手続のサポート等の適切な対応を行うように注意喚起していること（甲2の1、2の2）、コムスタカの代表者である中島眞一郎は、本件以前にも技能実習生が妊娠したケースで、日本において出産したケースではあるものの、技能実習計画の変更が認められたことがあると陳述していること（甲41）からすれば、技能実習を継続する方法は存在していたといえる。

これを措いても、原告の令和3年5月までの技能実習の実施状況からすれば、同年9月頃までは軽易な業務に従事したとしても、技能実習計画の変更をすることなく、認定を受けていた技能実習計画どおりに技能実習を行うことが可能であったことは上記のとおりであり、被告「実習実施者」らの前記主張は前提を欠くものである。

また、被告「実習実施者」は、被告監理団体に問い合わせただけで、自ら原告の希望に沿って技能実習を継続することが可能であるかどうかや、そのための手続、出産手当金等の行政手続などについて調査し、原告に対して説明した形跡はない。被告「実習実施者」は、原告の実習状況を容易に把握し、技能実習の継続が可能か検討できる立場にあったことに加え、**E**をはじめ、技能実習生が妊娠した場合の手続等について、十分な知識を

有していなかったにもかかわらず、自ら技能実習実施者が負うべき調査をせず、漫然と被告監理団体の意向に従って、原告に対し、技能実習の中止、帰国を前提とした説明を行い、帰国同意書への署名を強要したのであるから、被告実習実施者の判断を正当化できる事情はない。

そして、上記のとおり、原告は帰国同意書に署名する直前まで日本に残って技能実習を継続する方法があることを訴えていたこと、帰国同意書に泣きながら署名したこと、署名した日にコムスタカに保護を求め、翌日には意思に反して帰国同意書に署名されていた旨訴えていることからすれば、原告が納得して、帰国同意書に署名したとは認められない。

したがって、技能実習法及び男女雇用機会均等法など規定の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するということはできず、被告実習実施者の前記主張は採用できない。

エ よって、原告が、令和3年6月1日から退職届を提出した同年8月30日まで被告実習実施者の労務に従事できなかったのは、被告実習実施者に民法536条2項所定の「債権者の責めに帰すべき事由」があったためと認められるから、原告は、被告実習実施者に対して、同期間の賃金を請求することができる。

(2) 未払賃金の額

前記前提事実（（2）ア）によれば、原告は被告実習実施者との間で、年間総所定労働時間数1995時間、時給900円の内容で労働契約を締結しており、令和2年1月から12月までの1年間の原告の平均給与額は月15万0542円と認められる（甲5の3～甲5の14）。

したがって、原告は、被告実習実施者に対し、令和3年6月から被告実習実施者に退職届を提出した同年8月までの3か月の賃金合計45万1626円の支払を求めることができる。

(3) まとめ

したがって、被告「実習実施者」は、原告に対し、未払賃金45万1626円の支払義務を負う。

なお、原告は前記未払賃金の全部に対して令和3年9月1日からの遅延損害金を求めているが、本件雇用契約では賃金の締切日は毎月15日であり、賃金の支払日が毎月25日とされていること（前提事実（2）ア（カ））からすれば、同年8月16日から同月30日までの賃金7万5271円の支払日は同年9月25日である。よって、前記未払賃金のうち7万5271円については、同年9月26日から支払済みまでの遅延損害金を求めることができるにとどまる（賃確法6条1項括弧書）。

3 争点2（被告らの共同不法行為の成否）について

（1）被告「実習実施者」らに不法行為が成立する否か

ア 妊娠を理由とした不利益な取り扱いの有無

（ア）技能実習実施者が技能実習生の妊娠を理由に不利益な取り扱いをすることを法令上禁止されていることは上記のとおりである。また、技能実習法上、監理団体も、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し、国等が講ずる施策に協力する義務を負っており（技能実習法5条2項）、技能実習関係者として、技能実習生の意思に反した技能実習の強制（同46条）や、技能実習生の私生活の自由を制限すること（同48条2項）、男女雇用機会均等法上、技能実習生が妊娠したことを理由に不利益な取り扱いをすることが禁止されていることは、技能実習実施者と同様である。

したがって、技能実習実施者や監理団体が、技能実習生の妊娠を理由に、その真意に反して、帰国させたり、技能実習を中止したりするなどした場合には、上記法令に違反するとともに、社会的相当性を著しく欠く不利益な取り扱いをしたことによって技能実習生として保護されるべき権利を侵害したものとして、不法行為が成立する。

(イ) 上記のとおり、被告「実習実施者」らは、原告が被告「実習実施者」での技能実習を継続する希望を有していることは当然認識していた。また、原告は技能実習計画を変更することなく、軽易な業務に従事して被告「実習実施者」での技能実習を継続することは可能であった。それにもかかわらず、被告「実習実施者」らは、自身が雇用又は監理する技能実習生である原告が妊娠したことは面倒又は迷惑なことであり、技能実習を終了して帰国して欲しいと考え、原告から妊娠の報告を受けた直後に技能実習を一方的に終了し、フィリピンに帰国させると決めるとともに、これを前提に技能実習を継続することは不可能であるから、帰国しなければならないと説明し、さらに一方的に雇用関係を終了させ、帰国させる旨の発言を行い、帰国同意書に署名させた。これにより、原告はその意思に反して、被告「実習実施者」との間の雇用契約を解除せざるを得なくなり、日本で技能実習を継続できず、帰国を余儀なくされたのであるから、被告「実習実施者」らは、技能実習生法及び男女雇用機会均等法で禁止される不利益な取り扱いをしたものと認められる。そして、これを正当化できる事情がないことも上記のとおりである。

(ウ) したがって、被告「実習実施者」らは、社会的相当性を著しく欠き、原告が技能実習生として保護されるべき権利を侵害したから、同人らには原告に対する不法行為が成立する。

イ 被告「実習実施者」による調査・説明義務違反の有無

(ア) 技能実習法は、技能実習実施者や監理団体に対し、技能実習生に技能実習を行わせる環境整備に努める義務や国等が講ずる施策に協力する義務を負わせていること、また、出入国在留管理庁や厚生労働省も、技能実習実施者や監理団体に対して、技能実習生が妊娠した際には、休業制度や支援制度等についてわかりやすく説明し、行政機関等による手続のサポート等の適切な対応を行うように注意喚起していること、技能実習

生は具体的な手続等について、十分な知識を有していないことも多く、技能実習実施者や監理団体の説明に依存せざるを得ないことも多いことは上記のとおりである。

以上に照らせば、技能実習実施者及び監理団体には、技能実習生が妊娠及び出産に際し、その意思に反して技能実習が中断させられる等の不利益な取り扱いを受けることがないように、技能実習継続の可否、技能実習計画の変更や在留期間の更新、産休等の取得等に必要な手続の調査を行い、その調査に基づいて上記手続等について説明し、技能実習生が技能実習の継続を希望する場合には、技能実習が継続できるよう必要な措置を取る義務を負っていると解するのが相当である。

(イ) 上記認定のとおり、被告「実習実施者」らは、原告が被告「実習実施者」での技能実習を継続する希望を有していることを認識していたのであるから、原告が技能実習を継続することが可能かどうかや、継続のために必要な手続等について調査し、説明する必要があった。そして、実際にも、原告の技能実習状況からすれば、原告は、出産までの期間については、食事介助、歯磨き、水分補給等の身体に負担がかからない必須業務に従事することによって、技能実習計画を変更せずに技能実習を継続することは可能であった。さらに、原告が日本国内で出産する方法を選択していれば、出国によって在留資格を失うという事態（前記前提事実（４）ウ）を回避して従前の技能実習計画を継続することが可能になり、産休が明ける令和４年１月３０日以降も、技能実習生２号口の２年目の在留期間が満了する同年１０月７日までは、技能実習生として被告「実習実施者」で就労を継続できた蓋然性があったといえる。

ところが、被告監理団体の代表者である「B」は、原告から妊娠の報告を受けた直後、原告の希望を十分に聞く前の段階から、原告の技能実習を中止し、フィリピンに帰国させることを決め、その後、原告の希望に

沿って技能実習を継続することが可能であるかどうかや、そのための手続、出産手当金等の行政手続などについて調査を全く行わなかった。また、被告「実習実施者」も上記被告監理団体の意向に従い、原告の希望どおりに技能実習が継続できる方法について、具体的な調査や検討を全く行わなかったことは上記のとおりである。

さらに、被告「実習実施者」らは、原告に対し、妊娠により介護実習科目の履修が不可能であり、技能実習は中止となるから、祖国に帰国しなければならないと説明し、帰国同意書に繰り返し署名するように求めるだけで、技能実習の継続のために取りうる手続や産休等を取得した場合の行政手続等の説明していなかったのであって、原告の意思決定に必要な情報を提供していないのは明らかである。

以上の事情からすれば、被告「実習実施者」らは、前記調査及び説明義務に違反したといえる。これにより、原告はその意思に反して、被告「実習実施者」との間の雇用契約を解除せざるを得なくなり、日本で技能実習を継続できず、帰国を余儀なくされたのであるから、被告「実習実施者」及び被告監理団体は、原告の技能実習生として保護されるべき権利を侵害したものととして不法行為が成立する。

ウ 被告「実習実施者」らの主張について

これに対して、被告「実習実施者」らは、令和3年当時の技能実習法の運用要領では、妊娠による技能実習の長期中断では技能実習計画の変更は原則として認められていなかったところ、原告の実習状況からすると、技能実習計画の2分の1を必須業務に充てるとの要件も満たすことができないことが明らかな状況であったが、技能実習計画の変更については検討し、O T I Tに相談に行き、回答を求めたが、具体的な回答はなかったと主張し、「B」も同趣旨の供述をする。

しかしながら、上記イ（イ）で説示したとおり、令和3年9月以降も、

原告がこれらの必須業務に従事することは可能であったといえ、産休から復帰後は妊娠前と同様の業務に従事することができることも踏まえれば、技能実習計画の2分の1を必須業務に充てるとの要件も満たすことも十分可能な状況であったとはいえる。

加えて、**B**は、O T I Tから現場の判断に任せるといわれていたものの、O T I Tに対しては、基本的には被告監理団体のスタンスを説明するにとどまっていたとも供述している（証人**B**）ところ、O T I Tから現場の判断に任せると言われていたのであれば、被告監理団体において技能実習計画の変更申請をすることもできたにもかかわらず、これらの方法について具体的に検討した形跡はないのであって、**B**の技能実習計画の変更については検討し、O T I Tに相談に行き、回答を求めたが、具体的な回答はなかったとの供述が上記認定を左右するものとはいえない。

さらに、被告**実習実施者**らは、技能実習を中断せざるを得ず、さらに当時のコロナ禍でフィリピンへのフライト制限がいつかかるかわからない状況の下では、技能実習を早期に中断してフィリピンへ帰国するのが最善であり、そのことを繰り返し説明し、原告は納得して帰国同意書に署名押印したのであるから、被告**実習実施者**らは前記義務に違反していないと主張する。

しかしながら、被告**実習実施者**らの主張を前提としても、被告**実習実施者**らは、フィリピン航空で妊娠23週以降は医師の意見が必要となること（甲15）や、それまでは軽易な業務に従事して技能実習を継続したとしても技能実習計画に反しないこと、結果的に技能実習計画の変更ができず、技能実習を中止し、帰国せざるを得なくなった場合の再開の手続などについても説明したとは認められないのであって、原告が真に意思決定するのに、必要な情報を提供していたとは認められない。

以上からすれば、被告「実習実施者」らの主張は、いずれも前記認定を左右するものとはいえない。

エ 結論

したがって、被告「実習実施者」らは原告に対して前記調査及び説明義務違反について不法行為責任を負う。

(2) 被告「A」による原告の私生活上の自由（妊娠の自由）の侵害の有無

ア 被告「A」の法的義務

妊娠及び出産等の選択は極めて私的な領域の事柄であって、自己決定権の核心をなすものとして、法律上保護されるべき利益である。被告「A」は、被告監理団体の役員であるところ、監理団体の役員も技能実習関係者として、技能実習実施者や監理団体と同様、技能実習生の私生活上の自由を制限することは禁止されている（技能実習法48条2項）。

したがって、被告「A」は、技能実習生の上記の選択について、妊娠・出産したことそれ自体を非難したり、妊娠・出産をすることに対して不利益を示すなどして中絶等の特定の選択に誘導したりすることは許されず、これに違反したときは、社会的相当性を著しく欠く方法で技能実習生の前記権利を侵害したものであるとして不法行為が成立する。

イ 検討

被告「A」は、原告から電話で妊娠を伝えられた際、技能実習生が産休をとれば、原告のパートナーやフィリピン人の評価はすごく落ちるなどと産休を取得する権利を行使することを非難するような発言をした。また、原告が中絶の選択肢はないといったのに対し、「あなたのやったことで、みんなに何があるかわからないがそれでいいですね。」などと中絶の選択肢を取らないことによって不利益を受ける可能性を示唆した（認定事実（2）エ）。

さらに、被告「A」は、前記電話の翌日には、原告のパートナーに対し、

原告らの選択は監理団体、送出機関、技能実習実施者、他の技能実習生、これから来日する技能実習生等の全てに影響を与えると前置きしたうえで、原告のことを考えて中絶すべきである、出産するという選択を取ることはリスクがあり、被告監理団体や被告Aらが積み上げてきたものを踏みにじり、ぶち壊すものであるなどと記載したメッセージを送っており（認定事実（1）オ）、中絶せず、出産した場合には不利益が及ぶことを直接的に示して原告が中絶するように説得することを強く促した。

これらの被告Aの言動は、原告が妊娠したことそれ自体を非難し、出産することによって原告やそのパートナーだけでなく、他の技能実習生らにも不利益が及ぶ可能性があることを示唆して、中絶等の選択肢をとるよう迫るものであり、原告やそのパートナーの技能実習を監理するうえで必要な範囲を超え、原告の妊娠・出産に関わる選択を強制しようとしたものとみるほかない。そして、被告Aは、原告が、中絶が禁止されるフィリピン国籍のカトリック教徒であり、日本人以上に中絶に対して拒絶感があることを認識していたことも併せ考慮すれば、前記被告Aの言動は、社会的相当性を著しく欠く方法で原告の妊娠・出産の選択の権利を侵害するものであり、不法行為が成立する。

ウ 被告Aの主張について

これに対して、被告Aは、コロナ禍の緊急事態宣言下で被告従業員らには厳しい行動制限が課されていた状況の中で、原告とそのパートナーは県をまたいでデートを重ねていたのであり、高齢者施設の利用者やそのスタッフに対して安全性を著しく欠くもので、被告実習実施者を解雇される可能性があった。そのため、原告らには起こり得る不利益を説明し、それを免れる選択肢の一つとして、中絶の話をしたものであると主張する。

確かに、令和3年当時のコロナ禍の状況等からすれば、高齢者施設の従

業員である原告が県をまたぐ行動をしていたことについて注意・指導すること自体が否定されるものではない。

しかし、そもそも、原告の前記のような行動を注意・指導する趣旨であったとしても、中絶を選択肢として提示する必要性はないし、原告が中絶をすることが解雇を回避することになるという考え方それ自体が、原告の妊娠・出産に関わる選択の自由を軽視するものであって、上記認定を左右するものとはいえない。

これを措いても、被告Aは原告との電話の際に、原告が県をまたいでパートナーと会っていたことについては直接言及していなかった。かえって、上記のとおり、産休を取ればフィリピン人の評価が落ちるとか、中絶をしない選択によって何があるかわからないなど、妊娠・出産に伴う権利の行使や出産することによって不利益を受けると伝えているのであって、被告Aが前記の趣旨で原告が被告実習実施者から解雇されることを回避する目的で前記発言をしたとは認められない。また、被告Aが原告のパートナーに送ったメッセージについては、コロナ禍の状況で高齢者施設の従業員である原告が県をまたぐ行動していたことが解雇理由になると言及している。しかし、その直前に、妊娠を理由に解雇できないとしていることや、その後に妊娠したことを祝福しない、出産という選択をすることは、自分たちが積み上げてきたことをぶち壊すとしていること（認定事実（2）オ）からすれば、直接的には妊娠したことを理由に解雇される可能性があることを示唆して中絶を促すメッセージであるといえ、被告Aが主張するような趣旨のメッセージであると解することはできない。

したがって、被告Aの主張は採用できない。

エ 結論

以上より、被告Aは原告に対して不法行為責任を負う。

(3) 被告[C]が原告の権利や利益を違法不当に侵害しない義務に違反し、原告に退職を強要し、また原告の私生活上の自由を侵害したか否か

ア 被告[C]の法的義務について

被告[C]は、技能実習法所定の技能実習実施者や監理団体といった技能実習関係者に該当しないから、前記被告[実習実施者]らが技能実習者に対して負っている義務と当然に同様の義務を負うものではない。

しかし、技能実習法が技能実習者や技能実習関係者に対し、技能実習生の意思に反する技能実習の強制（技能実習法46条）や私生活の自由を不当に制限してはならない（同法48条2項）と定めたのは、過去の技能実習制度の下で、技能実習生に対し強い立場を有している技能実習実施者や技能実習関係者によって技能実習生に対する人権侵害が行われたことから、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護の目的を達するためであり、この趣旨は、技能実習実施者や技能実習関係者に当たらない場合であっても、技能実習生との関係で強い立場にあり、人権侵害の危険がある者にも当然及ぶと解される。

技能実習法は、監理団体が監理事業を行うための許可の基準として、送出機関との取次契約を挙げていること（技能実習法25条1項6号）からすると、団体監理型の技能実習において、技能実習生と監理団体の取次役として送出機関の存在を前提とし、監理団体と連携して技能実習を実施するものとして予定しているといえる。さらに、技能実習法規則25条は、技能実習の適正な実施や技能実習生の保護に関する要請に応じることとしていること（同条5号）や、送出機関やその役員が技能実習生等に対する暴行、脅迫、自由の制限その他人権を侵害する行為を行っていないこと（同条8号ハ）を送出機関の要件としている。

以上の技能実習法及び技能実習法規則の規定からすれば、送出機関及びその役員は、監理団体と協同して、技能実習の適正な実施及び技能実習

生を保護する役割を担うものであるから、技能実習実施者や技能実習関係者同様、技能実習生との関係で強い立場にあり、人権侵害の防止を特に要請される者ということができる。

このことは、被告[C]が代表を務める送出機関と被告監理団体との間で締結された協定書（甲36）において、技能実習の中止について送出機関と監理団体・実習実施機関と協議するとされていること（同協定書16条）や、送出機関が技能実習に対し、監理団体らと協力して遵守事項について指導するとされていること（同協定書20条）、被告[C]が原告の妊娠についてP O L Oの担当者と面談し、面談内容を被告監理団体に報告するなど、被告監理団体とも密に連絡を取り、原告が妊娠したことについて対応していることからして、本件でも異なるところはない。

以上の技能実習法の目的及び規定等のほか、被告[C]が被告監理団体とともに原告の技能実習の実施を支援する立場にいたことなどからすれば、被告[C]にも、技能実習法46条及び48条2項の趣旨が及び、技能実習生の意思に反する技能実習の強制や技能実習生の私生活上の自由を制限してはならず、原告がその意思に反した技能実習や意思に反して帰国させられることがないように技能実習生を保護する義務を負っていると解するのが相当である。

したがって、被告[C]がこの義務に反して技能実習生の妊娠を理由に原告の意思に反する帰国を求めた場合には、被告[C]に不法行為が成立すると解するのが相当である。

イ 検討

上記認定のとおり、原告は、被告[C]との電話の際や被告[C]が通訳として参加したミーティングにおいて、被告[実習実施者]において技能実習を継続して、産休を取得し、フィリピンに帰国し出産した後、日本に戻って技能実習を終わらせたいと繰り返し述べていた（認定事実（2）ウ、

(3) イ、キ) のであるから、被告[C]は、原告が上記のような希望を持っており、技能実習を中断し、フィリピンに帰国することがその意思に反することを認識していたといえる。

それにもかかわらず、被告[C]は、原告から妊娠したことを電話で聞いた際、原告が妊娠したことで自分自身が監理団体や技能実習実施者との間で板挟みになって責められ、被告[C]自身の名誉が傷つくなどと、原告が妊娠したことそのものを非難する発言をした(認定事実(2)ウ)。そのうえで、令和3年5月27日のミーティングにおいて、[B]の説明を通訳するにとどまらず、妊娠した原告は実習生とはいえず、雇用主がかわいそうであるとか、原告に落ち度があることから本来的には飛行機のチケット代を持つ必要があるから、反省する気持ちがあるなら帰国同意書に署名する必要があるなどと話し、さらに[B]が一度退席した際には、原告の連帯責任で他のフィリピンの実習生も日本に妊娠しに来るというイメージがつくなどと伝えた(認定事実(3)キ)。

これらの被告[C]の言動は、原告が妊娠したこと自体が被告[実習実施者]や被告監理団体との契約違反であって反省すべきものであると妊娠自体を非難し、その反省として原告の意思に反する帰国同意書への署名を求めたものであるといえる。

したがって、被告[C]の上記言動は、技能実習生を保護すべき義務に違反して、原告の意思に反して帰国を求める意図で行ったものであって、これにより原告の技能実習生として保護されるべき権利を侵害したものであるとして不法行為が成立する。

ウ 原告の主張について

原告は、被告[C]に妊娠を報告した際、被告[C]が原告に中絶を勧める発言をし、原告の私生活上の自由を侵害したとも主張する。

確かに、上記のとおり、被告[C]は、原告から妊娠したとの報告を受け

た際、被告[C]が監理団体から言われうる言葉として「日本では中絶が合法である。」などと伝えていた。しかし、被告[C]が「中絶」という言葉を使ったのは、過去に技能実習実施者からそのように言われたことがあり、今回も同様に言われる可能性があるとして説明するためであると評価できる。また、最終的には被告[C]は、自分の名誉が傷つくものの、原告らの意思を尊重することなどと伝えていることを踏まえれば、原告と被告[C]の会話を全体としてみたときに被告[C]が原告に対して中絶を勧めたと解することまではできず、この点に関する上記原告の主張は採用できない。

エ 被告[C]の主張について

(ア) 被告[C]は、原告との電話は、原告にとってフィリピン人でありタガログ語を使える母親みたいな存在であるとの個人的な属性に基づいたものであるし、原告と被告[実習実施者]らとの間のミーティングへの参加もタガログ語の通訳が見つからなかったことから、[]の活動として無償のボランティアとして参加したもので、送出機関の代表者であることとは無関係になされたものであると主張する。

確かに、原告は、送出機関を通してではなく、個人的な Facebook の Messenger で被告[C]とやり取りしている(乙ロ5)。しかし、上記のとおり、被告[C]は、原告との電話の際、原告に対し、送出機関の代表者である自分が雇用主等から責められ、自分の名誉が傷つくことになることと発言していること(認定事実(2)ウ)や、令和3年5月27日のミーティングで、[B]がいない場においても、技能実習生であるフィリピン人の評価が下がるなどとして自らの意図で帰国同意書の署名することを求めていること(認定事実(3)キ(イ))からして、被告[C]の前記言動が送出機関の代表者としての立場から離れて行ったものであるとは認められないし、原告としても送出機関の代表者と離れた被告[C]の

個人的な見解であると解釈できるものであったといえない。

したがって、被告[C]の前記主張は採用できない。

(イ) 被告[C]は、ミーティングの際の通訳にあたって、被告[C]は、原告と被告[実習実施者]らとの円滑な意思疎通のために、単に逐語通訳をするのではなく、必要な説明等を加えただけである。そもそも、被告らは、労働関係法令や原告の事情に基づいた国内制度の状況を説明した上で、原告が置かれた状況での原告に発生しうるリスクを繰り返し説明し、帰国して出産するのが最もリスクが低いと判断して帰国を勧めていたにすぎないことも考慮すれば、不法行為と評価されるものではないと主張する。

しかし、上記のとおり、被告[C]のミーティングにおける言動は、単に[B]の言葉の通訳や補足したものであると評価することはできない。また、被告[C]は、原告が妊娠したこと自体が契約違反であり、反省すべきものであると、技能実習計画の実施などの事情とはかけ離れて、原告の妊娠したことが問題であるとして、原告の意思に反する帰国同意書に署名することを求めたのであって、労働関係法令や原告の事情に基づいた国内制度の状況を説明した上で、原告が置かれた状況での原告に発生しうるリスク等について必要な説明を加えていただけであるとは認められない。

したがって、被告[C]の前記主張は採用できない。

(ウ) 被告[C]は、原告は、フィリピン国内でフィリピン法に基づいて締結された送出契約に基づき、送出機関ではなく被告[C]個人を提訴したといえ、これは国際裁判管轄や準拠法を脱法的に回避したものといえる旨主張する。

しかしながら、既に説示したとおり、被告[C]の言動は、原告が妊娠したこと自体を非難し、その反省として原告の意思に反する帰国同意書への署名を強要したものであり、被告[C]自身の原告に対する明らかな

加害行為であるし、それによって原告の権利が侵害されたことも明らかである。これらの加害行為及び結果発生があったのはいずれも日本であるから、日本に国際裁判管轄があること（民訴法3条の3第8号）、日本法が準拠法になること（通則法17条）は明らかであって、原告が国際裁判管轄や準拠法を潜脱する目的で被告[C]の不法行為を訴訟物として設定したとみる余地はない。

オ 結論

以上より、被告[C]は前記の義務に違反して、原告の保護されるべき権利を侵害したといえるから、被告[C]は原告に対して不法行為責任を負う。

（４）関連共同性について

ア 上記認定に基づく判断

以上で検討したとおり、被告らは、それぞれの立場から相互に協力して技能実習生である原告の人権を保護する役割があったことや、被告らの不法行為が、いずれも技能実習生である原告が妊娠したことに対する一連の対応の中でされたものであることからすれば、客観的な関連共同性が認められる。

イ 被告[C]の主張について

これに対し、被告[C]は、技能実習の判断は、被告監理団体が行うもので、その決定過程に参画しないうえ、被告監理団体の決定に反して、原告の技能実習を継続するよう被告監理団体に求めることは越権行為であり、期待可能性がないから、共同不法行為における主観的共同はないから、共同不法行為は成立しないと主張する。

しかし、上記のとおり、被告[C]は、被告監理団体や技能実習実施者である被告[実習実施者]から自身が責められることを回避するために、被告[実習実施者]らの意を汲んで、単に[B]の説明を通訳することを超えて、原告

の意思に反する帰国同意書に署名するように求めたのであるから、被告
実習実施者らと客観的にも主観的にも共同しているといえる。

ウ 結論

したがって、被告らの行為は共同不法行為であるから、被告らが原告に
対して負う債務は不真正連帯債務の関係にある。

4 争点3（原告の損害）について

（1）出産手当金相当額

ア 上記認定のとおり、原告は、被告実習実施者で技能実習を継続し、産休を
取得することを希望していたところ、本件雇用契約上も産休を取得するこ
とは可能であったし、原告は、令和3年6月以降も産休に入るまでは、被
告実習実施者で、必須業務である食事や歯磨きの介助などをはじめとする軽
易な業務に従事するなどして産休を取得するまで技能実習を継続すること
もできたのであるから、原告の分娩予定日（令和3年12月14日）の6
週間である同年11月3日から、少なくとも実際の出産日（同年12月4
日）の8週間後の令和4年1月29日までは産休を取得することが可能で
あった。

そうすると、原告は、被告らの前記共同不法行為により、88日間の産
休中に受給できた出産手当金を受給することができなくなったのである
から、原告は、出産手当金相当額の損害を被ったと認められる。

イ 原告が被告実習実施者の業務に従事していた際に控除されていた社会保険
料額からすれば、令和3年11月以前の直近の継続した12か月間の標準
報酬月額とは各16万円と認められる（甲5の14～20、甲17）。

そして、出産手当金の日額は、出産手当金の支給を始める日の属する月
以前の直近の継続した12か月間の各月の標準報酬月額の30分の1に
相当する額（その額に、5円未満の端数があるときは、これを切り捨て、
5円以上10円未満の端数があるときは、これを10円に切り上げるも

のとする。)の3分の2に相当する金額(その金額に、50銭未満の端数があるときは、これを切り捨て、50銭以上1円未満の端数があるときは、これを1円に切り上げるものとする。)とされている(健康保険法102条2項、99条2項)から、原告の受給できた出産手当金の日額は、3555円(出産手当金の支給開始日の属する月以前の12か月の各標準報酬月額平均額16万円÷30日×2/3)といえる。

ウ したがって、原告は、産休期間の88日間で、合計31万2840円の出産手当金を受給することが可能であったといえるから、原告が主張する31万2664円に相当する金額の損害を被ったと認められる。

(2) 賃金相当額

ア 上記認定のとおり、被告らの共同不法行為がなければ、原告は、令和3年6月以降も産休に入るまでは、食事や歯磨きの介助などの必須業務をはじめとする身体への負担の少ない軽易な業務に従事するなどすれば、技能実習計画に反することなく、技能実習生として被告「実習実施者」において就労を継続することが可能であった。また、原告は、被告「実習実施者」が調査・説明義務を適切に履行して、日本国内で出産する方法を選択することができていれば、技能実習計画の変更が認められることによって、産休が明ける令和4年1月30日以降も、技能実習生2号口の2年目の在留期間が満了する同年10月7日までは、技能実習生として被告「実習実施者」で就労を継続する蓋然性があったと認められ、原告もそれを希望していたのであるから、原告は被告らの不法行為によって上記期間の賃金相当額の損害を被ったと認められる。

イ 本件雇用契約に定められた時間給、月平均所定労働時間、1日の所定労働時間からすれば、原告が上記期間内に得られた蓋然性のある賃金は下記のとおりである。

(ア) 令和3年9月1日から11月2日までの賃金 31万2750円

時間給 900 円 × (月平均所定労働時間 166.25 時間 × 2 か月
(令和 3 年 9 及び同年 10 月分) + 1 日の所定労働時間 7.5 時間 × 2
日 (同年 11 月分)) = 31 万 2750 円

(イ) 令和 4 年 1 月 30 日から 10 月 7 日までの賃金 125 万 7750 円
時間給 900 円 × (月平均所定労働時間 166.25 時間 × 8 か月
(令和 4 年 2 月から同年 9 月分) + 1 日の所定労働時間 7.5 時間 × 9
日 (1、10 月分)) = 125 万 7750 円

(ウ) 令和 4 年 3 月の賞与 6 万 5000 円

本件雇用契約において、「賞与あり」とされていること、令和 2 年 3
月に支給された賞与の額が 6 万 5000 円、令和 3 年 3 月に支給された
賞与の額が 15 万 9000 円とされていること (甲 6 の 1、6 の 3) か
らすれば、令和 4 年 3 月には少なくとも 6 万 5000 円の賞与が支給さ
れた蓋然性が高いと認められる。

(エ) 合計 163 万 5500 円

ウ したがって、原告は、上記期間内に合計 163 万 5500 円の賃金の支
給を受ける蓋然性があったと認められるから、これに相当する金額の損害
を被ったと認められる。

(3) 在留資格「技能実習 3 号」への期待権侵害

原告は、被告らの共同不法行為がなければ、技能実習 2 号ロの在留資格の
期間満了後、技能実習 3 号に移行して、最短で令和 6 年 11 月 8 日まで被告
施設で技能実習を継続することが十分可能であり、技能実習 3 号への移行に
対する期待権の侵害による損害は 50 万円を下回ることはないと主張する。

しかし、技能実習 3 号に移行するには技能実習 2 号ロの在留資格に係る技
能実習検定等の試験に合格しなければならないところ、技能実習検定を合格

することが合理的に期待できたとまで証拠上認められないことや、被告 **実習実施者**

実習実施者において、技能実習 3 号に移行後の技能実習生を継続して雇用していた

実績があるとは認められないことからすれば、技能実習3号に移行後も、被告施設で技能実習を継続する期待権が法律上保護すべき程度であるということとはできない。

したがって、原告が期待権の侵害による損害を被ったとは認められない。

5 (4) 慰謝料

前記で認定したとおり、原告は、被告Aや被告Cから、妊娠したこと自体がフィリピン人の評価を落とす反省すべきことであるなどと非難されただけでなく、被告Aからは、不利益等を示唆して意思に反する中絶を迫られており、原告が、法律で中絶が禁止されるフィリピンの国籍であるとともに、同じく中絶が禁忌とされるカトリック教徒であることも考慮すると、原告が感じた苦痛は相当大きかったものと認められる。

加えて、被告実習実施者が、行うべき調査や説明をしないまま、一方的に雇用関係を終了させ、帰国させると取れる発言をし、原告の意思に反する帰国同意書への署名を求めたことによって、原告は、納得することができないまま帰国同意書への署名を余儀なくされ、意に沿わない形で被告実習実施者での技能実習を終了し、帰国せざるを得ず、その後の技能実習を受けることができなかったものであること、一方で、令和3年8月までの未払賃金請求のほか、それ以降の賃金相当額や出産手当金相当額の損害賠償請求が認容され、その分の経済的損失が補填されることなどを考慮すれば、原告が被った精神的苦痛に対する慰謝料は50万円と認めるのが相当である。

20 (5) 弁護士費用

本件の事案の内容や認容額、その他本件に現れた一切の事情を総合考慮すれば、被告らの共同不法行為と相当因果関係のある弁護士費用は24万4816円とするのが相当である。

25 (6) まとめ

したがって、原告には、被告らの上記共同不法行為により合計269万2

980円の損害が生じたと認められる。

第4 結論

以上の次第で、原告の請求のうち、被告 **実習実施者** に対する本件雇用契約に基づく賃金請求は主文第1項の限度で理由があるからその限度で認容することとし、被告らに対する共同不法行為に基づく損害賠償請求は主文第2項の限度で理由があるからその限度で認容することとし、その余の請求はいずれも理由がないから棄却することとして、主文のとおり判決する。

福岡地方裁判所小倉支部第2民事部

裁判長裁判官

千賀卓郎 

裁判官

富張邦夫 

裁判官

中谷 洸 

当事者目録

5

原告

同訴訟代理人弁護士

同訴訟復代理人弁護士

石 黒 大 貴

原 口 竜 太 朗

被告

10

(以下「被告実習実施者」という。)

同代表者理事長

被告

15

同代表者代表理事

監理団体代表者B

被告

監理団体職員A

(以下「被告A」という。)

上記3名訴訟代理人弁護士

平 山 秀 生

20

被告

送出機関代表者C

(以下「被告C」という。)

同訴訟代理人弁護士

井 田 雅 貴

同

中 村 多 美 子

25

以上

これは正本である。

令和8年8月4日

福岡地方裁判所小倉支部第2民事部

裁判所書記官 安川清野

