

外国人技能実習生が 妊娠した場合の対応



はじめに

日本国内に「技能実習」の在留資格で滞在している外国人は、2022年末時点で約32万人にのぼります。外国人技能実習生制度は、外国から日本に訪れて技術や技能を習得するために働く人々にとって、貴重な機会を提供しています。しかし、時には予期せぬ状況が生じます。技能実習生の妊娠もその一つです。

近年のニュースでは、技能実習生が妊娠の事実を告げられずに出産し乳児を遺棄するというような痛ましい事件も報じられています。

こうした事件が起こらないように、外国人技能実習生が妊娠した場合、企業はどのように対応すべきでしょうか？

このホワイトペーパーでは、企業が妊娠した技能実習生を適切にサポートし、法的な規定を遵守するための情報を提供します。

妊娠を知らされた際の初期対応

外国人技能実習生が妊娠を通知した場合、企業は速やかな対応が必要となります。

初期の対応策には、以下のポイントが重要です。

◎技能実習生と話すべきこと

妊娠した技能実習生は戸惑いと不安の中にいます。そのためまずは不安を取り除くために以下の情報を伝えてください。

- ・ 技能実習をやめる必要はないこと
- ・ 妊娠出産に対する支援制度
- ・ 実習・実務における配慮について
- ・ 必要に応じて技能実習計画の変更や中断も可能であること

◎技能実習生に確認すべきこと

技能実習生が妊娠出産についてどう考えているか、確認することが必要です。

- ・ 技能実習を継続する意思があるか
- ・ 帰国しての出産か、あるいは日本での出産を希望するか

実習を中断、あるいは中止することになった場合、円滑な帰国のために企業・監理団体が支援をすることも伝えてください。

妊娠を理由に強制的に実習を中止させ帰国させることは、技能実習の保護に関する法律や、労働基準法に反するためやってはなりません。また、受け入れ時の誓約書などで「妊娠時に帰国させる」などの約束を結ぶこともできません。

妊娠中・出産後の実習生への配慮

技能実習生が妊娠中・出産後に実習に取り組む際には、様々な配慮が必要となります。

妊娠期間の業務に対する配慮

妊娠中・出産後は業務内容に対する配慮が必要です。重量物の取り扱い、5 m以上の高所作業、有害ガスを取り扱う業務は禁止されています。また、技能実習生から申し出があった場合は、時間外労働や休日出勤、深夜勤務などをさせることはできません。

妊娠期間の健康に対する配慮

妊娠期間は業務時間中でも保健指導や健康診断を受ける時間を確保することが必要です。また、医師から通勤の緩和や休憩の取得、勤務時間の短縮などについて指導があった場合には配慮した措置が必要となります。

産前産後休業について

日本人の社員と同じく、技能実習生も労働基準法に基づいた産前産後休業が必要です。

本人の請求があれば、出産予定日を基準に産前6週間（多胎妊娠は14週間）と産後8週間は休業することができます。産後6週間は、本人の請求の有無にかかわらず、業務運営に差し支える場合であっても、休ませなければいけません。

技能実習を中断・中止する場合

帰国しての出産を希望した場合などは、技能実習を中断・中止する必要があります。

「妊娠等に関連した技能実習期間満了前の帰国についての申告書」（技能実習制度運用要領参考様式1－42号）を提出

記入に当たっては実習の再開時期や手続きについて技能実習生に説明し、復帰する場合も円滑に対応できるようにします。

帰国に当たっての対応

帰国に当たっては費用負担を実習生本人に求めることはできません。企業・管理団体が円滑な帰国についての措置を取ります。

技能実習困難時届出書を提出

同届出書を提出した場合でも、技能実習計画の変更認定申請を行い、実習を再開することができます。

日本で出産する場合の留意点

日本で出産する場合には、様々な出産支援制度を受けることができます。
受け入れ企業・管理団体は、出産に当たっての支援を行う必要があります。

主な出産に当たっての支援内容

出産する病院や入院の手配

入院中に必要な書類等の用意

出産育児一時金・出産手当金などの申請支援

健康保険・厚生年金などの保険料免除申請の支援

産前産後休業に当たっての届出

外国人技能実習機構に技能実習実施困難時届を提出する必要があります。

また、在留資格の手続きについては、地方出入国在留管理局へ相談してください。

基本的に在留資格の変更はありませんが、産前産後休業中に在留期間が切れる場合には、「特定活動」への在留資格の変更が認められる場合があります。

差別の防止とコンプライアンス

人権への配慮と差別の防止

妊娠した技能実習生に対して、職場内で不当な取り扱いが無いように留意する必要があります。

- ・差別やいじめ行為に対する厳格な方針を明確にする
- ・パワハラ・セクハラに対する啓蒙活動を行う

こうした配慮は、外国人技能実習生に限ったものではなく、すべての妊娠中・出産後の女性社員に対して不当な取り扱いが無いようにしなくてはなりません。

コンプライアンスリスクのマネジメント

技能実習生の妊娠時の取り扱いについては、特に報道や行政機関が注意を払っている話題となります。そのため、取り扱いに不備があった場合は法的リスクを招く可能性があります。法的リスクを最小限に抑えるために、技能実習生と十分なコミュニケーションをとるほか、申請等の手続きだけでなく支援内容などもエビデンスを残しましょう。

- ・技能実習生とのコミュニケーションの確保
- ・妊娠した技能実習生に対する支援内容の記録
- ・説明した内容や申出の記録

実施した内容を記録に残すことで、実習生にとっての不利な取り扱いを防ぎ、後日コンプライアンスの問題になった時にも対応することができます。

まとめ

外国人技能実習生が妊娠した場合、企業・管理団体は彼女たちを適切にサポートし、法的規定を遵守する責任があります。妊娠は特別な状況であり、人道的かつ法的な観点からも適切な対応が求められます。

特に、技能実習生の妊娠についてはセンシティブなニュースになりやすく、継続的な外国人実習生や特定技能外国人の受け入れを行うためには丁寧な対応が必要です。

企業と技能実習生の協力関係を作り、健康で安全な職場環境が実現し、双方にとって有益な結果を得られるように動きましょう。



最後に

CAMTECHでは、もっと詳細が知りたい、情報収集がしたいという方向けに、外国人雇用の様々な情報を提供しています。ぜひご活用ください。

☐ 資料ダウンロード

外国人雇用の知識をテーマ別にまとめたホワイトペーパーや調査レポートを提供しています。

☐ 海外人材マネジメントサービスGMS 資料ダウンロード

<https://gms.ca-m.co.jp/archives/download>

☐ セミナー

外国人雇用の具体的な生の情報をお伝えしています。

☐ 海外人材マネジメントサービスGMS セミナーのご案内

<https://gms.ca-m.co.jp/archives/seminar>

☐ 海外人材Q & A

よくある質問に一问一答形式でお答えしています。社労士・行政書士に無料相談も可能です。

☐ 海外人材マネジメントサービスGMS 海外人材Q & A

<https://gms.ca-m.co.jp/qa>

細やかな気遣い・サポートを提供し、
日本での生活をもっと快適に。



<https://gms.ca-m.co.jp/>

Webサイトでは「社労士・行政書士無料相談」や
「海外人材Q&A」をご用意し、みなさまの疑問や
不安などにお応えいたします。

0120-530-451（受付／平日10:00～18:00）

また、フリーダイヤルでも様々なご相談に対応いたします。

担当者が丁寧にご説明いたしますので、まずは一度ご連絡ください。

お問い合わせ

フリーダイヤル

0120-530-451

営業時間:10:00-18:00(月-金)

