

#### 高まる外国人労働者受け入れ拡大圧力

いま、事実上外国人労働者の受け入れ制度となっている「外国人研修・技能実習制度」は、団体監理型(注)を中心に人権侵害や法令違反をはじめとする様々な問題を抱えています。こうしたなか、これらの問題に根本的なメスを入れることなく、制度を拡大させようとする動きがあります。また一方で、業種や職種、本人の技能レベルなどに関係なく、外国人労働者を就労期間3年で受け入れる「短期外国人就労制度」に衣替えしようとする動きもあります。ものづくり現場に対するなし崩し的な外国人労働者受け入れ拡大の圧力が高まっています。

#### 蓄積された現場力こそ国際競争力の源

90年代後半以降、わが国では人件費コスト削減が最優先され、長期的な人材育成が軽視されてきました。その結果、ものづくり現場における技術・技能の継承・育成は、いま多くの困難に直面しています。日本のものづくり産業の最大の強みは、長期雇用のなかで蓄積される現場の従業員の技術・技能、そして経験に裏づけられた判断力と創意工夫にあります。単なる人件費コスト競争なら、日本が新興国や発展途上国にかなうわけがありません。外国人労働者を短期的なローテーションで安く使おう、などという発想では、到底、国際競争を勝ち抜いていくことはできません。現場からは「もうこれ以上、外国人労働者の方に頼るのは無理!」という痛切な叫びが聞こえます。

#### 産業高度化の芽を摘み日本の潜在成長力も低下

外国人労働者受け入れ側のニーズは、人件費の安さにあります。どうしても「日本人の就きたがらない現場」がある、といわれますが、これも結局はコスト問題です。外国人労働者を安く使うということでは、付加価値を高めて生産性を向上させ、産業を高度化しようとする芽を摘んでしまいます。低生産性分野への外国人労働者の受け入れ拡大は、わが国の潜在的成長力を低下させることになります。安い外国人労働者のおかげで日本人の雇用や賃金が守れる、などという人もいますが、倫理的に問題があるばかりでなく、大いなる誤解、幻想です。

#### 格差社会が拡大し、人権侵害などの問題もさらに悪化します

現行の「外国人研修・技能実習制度」は、団体監理型を中心に人権侵害、労働法令違反、過酷な仕事内容、劣悪な職場環境、失踪、中間搾取など深刻な問題を抱えています。だからといって、短期外国人就労制度に衣替えすれば、状況がさらに悪化します。短期外国人就労制度では、日本人の寄りつかない特定の分野で、外国人労働者だけが働いているということになります。日本人と外国人が二分化され、格差社会がさらに拡大します。外国人労働者が格差社会のはけ口となり、社会不安を招く危険性もあります。自由な転職が困難なら、人権の確保や賃金・労働条件、仕事内容、職場環境の改善も期待できません。失踪して不法就労者となる者も拡大するでしょう。来日した外国人労働者の帰国後の生活設計についても、何ら考慮しておらず、もっぱら日本の身勝手な都合だけで成り立っている発想です。

#### われわれは断固として、

▶「短期外国人就労制度」は導入しない。

▶外国人研修・技能実習制度を健全化し、「技術・技能を 発展途上国に移転し、人づくりに寄与する」という制度本 来の趣旨が機能するよう、制度整備、運用の改善を図る。

ことを主張していきます。

(注) 企業が外国人研修生を直接受け入れるのではなく、協同組合、商工会議所などの機関が研修生をいったん受け入れ、座学を行ったあと、主に中小企業などで実務研修・技能 実習を行う制度。大企業などが研修生を直接受け入れる場合は「企業単独型」という。

#### 金属労協では

#### 「外国人研修·技能実習制度」 の具体的な改革について

以下のような提案を行っています。



外国人研修生・技能実習生の受け入れ人数枠は、企業単独型だけでなく団体監理型も 「5%ルール (常勤職員20名につき研修生1名)」を基本とする。



団体監理型では、研修1年間だけで帰国させてしまう受け入れは認めない。研修生・ 技能実習生が自らの意思で受け入れ先を変更できるシステムを構築する。



JITCO (国際研修協力機構) の地方駐在事務所を拡充し、チェック体制を強化する。



団体監理型も含め、受け入れ企業の生活指導員、研修指導員を専任とする。



研修生も労働者として位置づけ、労働法の適用対象とする。



日本人従業員と同等の賃金水準が実効的に確保されるよう、具体的な制度を確立する。



技能実習終了時の技能検定3級受検を義務づけ、企業ごとに結果を公表する。



不正行為を行った受け入れ企業・団体の受け入 れ禁止期間は5年に延長する。



帰国後の再入国・再実習は、厳密な要件を明確に し、企業単独型に限定して認めることにする。



国内免許が送り出し国でも通用するよう、政府 として働きかけを行い、研修生・技能実習生に







全日本金属産業労働組合協議会 (金属労協/IMF-JC) 議長 加藤 裕治 〒103-0027 東京都中央区日本橋2-15-10 宝明治安田ビル4階 TEL 03-3274-2461 FAX 03-3274-2476

URL http://www.imf-jc.or.jp ●問い合わせ:金属労協政策局

2007年8月

## 的な改革についての金属労協の 人研修・技能実習制度の

# 一高まる外国人労働者受け入れ拡大圧力

●金属労協政策局部長 浅井茂利

予想を超える超少子高齢化の進 展を背景に、2002年以降の景 気回復とも相まって、労働力不足 感が高まっています。とりわけ、 ものづくり産業の製造現場などで は、技術・技能者の高齢化、この 10年以上にわたって正社員の削減 が行われてきたこと、などといっ た事情もあり、景気の如何を問わ でしているといっても過言ではあり ません。

こうしたなかで、現在は就労が制限されている製造現場などについても、外国人労働者の受け入れいても、外国人労働者の受け入れ

## ◆外国人労働者は2005

わが国に在留する外国人登録者

は2005年度に201万人となっていますが、このうちいわゆるっていますが、このうちいわゆるされています。外国人労働者は、お9万人と推測れていますが、このうち後述するれていますが、このうち後述するの外国人研修生・技能実習生」以外の4つは次のような状況となっています。

①専門的・技術的労働者

等を有し、異なる教育、文化等を等を有し、異なる教育、文化等・経営、技能など14の在留資格について、技能など14の在留資格について、技能など14の在留資格について、

背景とした発想が期待できる」ということで入国・就労が認められています。このうち「技術」は、 でいます。このうち「技術」は、 「機械工学等の技術者」、「技能」 は「外国料理の調理師、スポーツは「外国料理の調理師、スポーツ 指導者、航空機等の操縦者、貴金 指導者、航空機等の操縦者、貴金 り、一般的な技術・技能者のイメ り、一般的な技術・技能者のとなっ しずよりもかなり狭いものとなっ ています。

国者が減少傾向にあります。 をっていますが、「研究」「技術」なっていますが、「研究」「技術」のような、わが国産業の競争力強のような、わが国産業の競争力強

②日系人

#### 外国人研修・技能実習制度見直し提案における金属労協要求の反映状況 ●

金属労協要求(2006年12月まとめ)	経産省研究会	厚労省研究会	経済財政諮問会議 労働市場改革 専門調査会
団体監理型に5%ルール適用	×	$\triangle$	_
団体監理型では、技能実習に移行できない職種・作業は研修を認めない	-	$\triangle$	_
団体監理型で研修生・技能実習生が自らの意思で受け入れ先を変更できるシステム構築	_	_	_
JITCO駐在事務所拡充、チェック体制強化	0	0	0
受け入れ企業の生活指導員、研修指導員を専任に	_	0	_
研修生が実務研修に入った場合には労働法適用	_	0	0
日本人と同等賃金水準実効確保の具体的対策	_	0	Δ
技能実習終了時の技能検定3級受検義務づけ、実績公表	0	0	0
不正を行った受け入れ企業・団体の受け入れ禁止期間を5年間に	0	0	0
技能実習期間の延長はしない	0	0	0
再来日・再研修・再技能実習は企業単独型のみ	×	0	0
国内免許について送り出し国でも通用するよう働きかけ。研修生・技能 実習生に取得の道	_	_	_

◎は反映、○は一部反映、△は今後検討課題、一は前進なし、×は逆行。

語能力からくる地域社会との摩 問題点としては、不十分な日本 子どもの教育環境など支援体

いるものと見られています。

留学生・就学生については、

受

あります。

はなくなってきているとの見方も 非典型雇用の労働市場ということ ては、日本人の非典型雇用と同様 員との賃金・処遇格差などについ 請等で就労しており、非典型雇用 に限って見れば、日本人との区別 の問題を抱えていますが、一方で、 にかかわる問題点、たとえば正社 負会社を通じ、製造業大企業の下 日系人のほとんどは、 派遣·請

> 就学生は日本語学校などに通って ませんが、 ています。原則として就労はでき いる人で、 留学生は大学に通っている人、 資格外活動の許可を受 両方で16万人が在留し

き届かず、日本語も母国語も不十 長期滞在を念頭においていないた 金をするけれども、在留が長くな ことなどが指摘されています。 制の遅れ、 ており、これがまた帰国できない でなく、一方、母国語の教育も行 め、子どもの日本語教育に積極的 るといわれています。入国当初は 分な子どもが少なくないと言われ 有利な条件を求めて転々とし始め ると母国との関係が疎遠になり 日直後は熱心に勤務し、母国に送 犯罪に走るものがある

じみやすい制度といえます。20 しているので、それとの関連でな 日本人という「属人主義」を採用

業種などの就労制限はありませ 05年度に27万人が働いており、 たものです。わが国は、世界中ど 世に「定住者」の資格が認められ たのに加え、1990年に日系三

一世について在留が認められてい

日系人は、もともと日系一世

こで生まれても日本人の子どもは

### ③留学生・就学生

理由になっています。

ます。許可件数は約10万人で、 けた場合はアルバイトなどができ くは小売業・サービス業で働き 部が製造業中小企業で就労して

け入れを促進したり、逆に制限したり、政府が腰の定まらない政策を進めてきました。最近では入国に際し、勉学意思・能力、経費支行能力などの審査を厳しくしています。

#### 4.不法滞在者



(2007年6月15日) 甘利経済産業大臣に外国人労働者問題で要請

れています。 ことが、事業主に対し義務づけら 国籍などをハローワークに届ける 際、氏名、在留資格、在留期限 外国人労働者の雇い入れ、離職の が、制度見直しが行われ、不法滞 ダンサーの失踪が多くありました が想定されます。専門的・技術的 格で入国し、失踪している者など まま残留したり、あるいは他の資 す。観光目的で入国した者がその 年度で19万人と推定されていま 在者全体もやや減少しています。 分野の「興業」の資格で入国した なお2007年10月1日から、 外国人不法滞在者は、2005

## ◆金属労協関係の職場にお

国人労働者は非典型雇用で働いてを超えるケースもありますが、外を超えるケースもありますが、外を超えるケースもありますが、外のででは、ものづくり現場の50%

(2007年2月1日)長瀬法務大臣に外国人労働者問題で要請



す。

ない、その増加は技能の継承がっており、現場ではこれ以上増がっており、現場ではこれ以上増がっており、現場ではこれ以上増

請負で働いている場合が多く、請また、日系人などについては、

抜本的な解消をめざしたものでは

負の増加は現場の力を弱める方向 に働いています。正社員が現場の 経験を積むことができず、また現 場で日常的な指導ができないた め、職場がわからなくなってきて

## ◆法務大臣による短期外国

こうしたなか、慢性的とも言えるものづくり産業の製造現場における労働力不足を解消するため、ける労働力不足を解消するため、外国人労働者の受け入れ拡大を主殊する声が高まってきました。 寝する声が高まってきました。 2007年5月、長勢法務大臣 (当時)は、外国人技能実習制度 の廃止と「短期外国人就労制度」 創設を提案しました。「短期外国 人就労制度」は、業種や職種、技 能能力などに関係なく、外国人労 能能力などに関係なく、外国人労 能実習制度において、多くの問題 というものです。外国人研修・技 というものです。外国人研修・技

\*日本の格差社会をさらに拡大するのでのであり現場の技術・技能のを開きする。

ありましたが、金属労協では、

る。

国人研修・技能実習制度の見直しに向け

計を考慮しておらず、日本の身(詳細は6頁参照・外国人労働者の帰国後の生活設)力な反対運動を

発行し、甘利経済産業大臣に対しなどの観点から、リーフレットを勝手な都合だけである。

(羊田は)(夏珍な)のな反対運動を展開しました。て直接、要請活動を行うなど、強

入れるという点について、国民的どに関係なく外国人労働者を受け

す。当面は外国人研修・技能実習えず頓挫する状況となっていま期外国人就労制度の提案はとりあ

働者を受け 制度の見直しが焦点となっていま技能能力な す。当面は外国人研修・技能実習えず頓挫する状況となっていま

す。

## ◆現行制度の概要

外国人研修・技能実習制度は、 わが国の技術・技能を発展途上国 に移転し、「人づくり」に寄与す る制度という建前にはなっていま すが、バブル経済の真只中、製造 業の人手不足が深刻な中で、「外 異人労働者受入れの在り方」とし て、提案されたものであり、現実 には、外国人労働者を導入するた めに設けられた制度といえます。 めに設けられた制度といえます。 めに設けられた制度といえます。 の後、評価制度が整備されている



日本語研修の様子

一方、団体監理型は、商工会議

外国人研修・技能実習制度には、企業単独型と団体監理型とがあり、企業単独型は受け入れようをする企業の海外現地法人、合弁とする企業、取引先などの従業員が対象で、受け入れ企業の常勤職員20名で、受け入れ企業の常勤職員20名に1名の研修生を受け入れることができます。(5%ルール)

所、商工会、職業訓練法人、農協 学を行ってのち、会員の中小企業 学を行ってのち、会員の中小企業 学を行ってのち、会員の中小企業 などに実務研修・技能実習を行わ せるものです。実務研修を行う中 せるものです。実務研修を行う中 小企業の受け入れ人数枠は、企業 規模などにより異なりますが、 規模などにより異なりますが、 でおり、常勤職員が50名以下の企 できます。

て、研修手当が支払われます。研衣料費など生活に要する実費とし衣料費など生活に要する実費とし

います。 査で月額平均6・6万円です。 修実施費用、保険料などは、受け お、研修生の渡航費、 修手当の金額は、2005年の調 間保険への加入が義務づけられて 会保険の対象とならないため、民 入れ企業が負担します。労災や社 住居費、 研 な

個々の研修生が一定水準 ることができます。 行い、その後、技能実習に移行す 定基礎2級相当)以上の技術・技 職種・114作業については、 で、評価制度の定められている62 らば10カ月程度が経過した段階 能を修得しているかどうか評価を 研修の6分の5程度、1年間な (技能検

と定められていますが、現実には、 す。社会保険、労働保険にも加入 労働基準法などの適用を受けま ています。賃金水準は2005年 多くが最低賃金法により算出され は、「日本人従業員と同等以上 働の対価として賃金が支払われ、 しなければなりません。賃金水準 技能実習生は労働者であり、労

> なっています。 度の調査で月額平均11・8万円と

#### 度における様々な問題の発 生 \*外国人研修・技能実習制

事故、不審死、その他が11名とな 中の事故が4名、病気6名、 自殺1名、殺人1名、研修・実習 が突然亡くなられており、内訳は での累計で、技能実習生の4%が 習生の失踪者数は、2005年度 研修協力機構)によれば、 なっています。JITCO データで2005年に652人と 仕事内容、劣悪な職場環境、失踪 初より多くの問題を抱えており、 失踪している計算になります。 1456名に達しており、これま などといった事例が見られます。 っています。 人権侵害、労働法令違反、 外国人研修・技能実習制度は当 また2005年度には23名の方 研修生の失踪者数は、法務省の 技能実 過酷な (国際

\*パスポート、 そのほか、 預金通帳などを会

しています。2005年の不正行

信用に係わる重大な問題」と指摘

\*研修手当や賃金の未払い。 \*研修生の派遣

\*違法な天引き。 な罰金。

·長時間研修、

\*賭博の強要。

でも後を絶たず、日本経団連です ら、「このまま放置すれば日本の 入れができなくなりますが、それ 行った企業は、3年間の新規受け が報告されています。不正行為を 違反に関わるさまざまな問題事例 といった人権侵害や法令、 ルール

社が強制保管。

\*来日後、研修する職種・作業が 変えられてしまう。

\*きわめて低い残業代、内職代。 \*禁止されている研修中の残業の 代わりに「内職」をさせる。 残業、内職を拒否すると、高額

\*各種保険の未加入。 \*帰国の脅迫。 長時間労働

\*不法就労者の混在。 \*安全衛生管理の欠如。

> 対し、団体監理型は175件とな っています。 為認定件数は、企業単独型5件に

#### 直し案 ▼厚労省、 経産省などの見

なっているのはふたつの点で、 \*現状では労働者としての法の保 れ提案しています。とくに焦点と の両省が、異なる改革案をそれぞ いては、経済産業省と厚生労働省 生、すなわち1年目について、 権侵害などが起こりやすい研修 護を受けないために、とくに人 外国人研修・技能実習制度につ

\*さらに高度な技能を身につける 場合、 か。 団体監理型にも認めるかどう 悪質な事例が多く発生している ため、再入国・再実習を認める 労働法を適用させるかどうか。 企業単独型だけでなく、

ということです。 経済産業省案では

最初の1年目は現行どおりとし 法の対象としない。 基本的には、引き続き労働

方を今後検討する。

などを内容とするものです。

\*優良で効果的な技能実習を実施 監理型でも、一旦帰国後の再入 している企業については、団体

省の提案は、 というものです。 一方、厚生労働

国・再実習を認める。

\*企業単独型に限り、個別審査に \*外国人研修・技能実習制度は、 研修1年と技能実習2年を統合 係法令を適用させる。 3年間の技能実習とし、 最初から雇用関係の下での 労働関

研修生・技能実習生の数が日本 ことから、受け入れ人数のあり な実習が困難な状況も見られる 再技能実習を認める。 2年間に限定した再入国による より必要性が認められた場合、 人従業員を大きく上回り、 適正

実には、 さ」にして、優良な受け入れ企業 を増やそうという発想ですが、 能になるということをいわば 経済産業省の案は、再実習が可 状況の改善が進まず、た え 現

> 革専門調査会では、実務研修につ う結果になりかねません。 だ受け入れ枠が拡大しただけとい 経済財政諮問会議の労働市場改

います。 るという、両省の折衷案を示して に、将来的に団体監理型にも認め いては労働法を適用、再入国・再 実習については企業単独型を基本

## ・金属労協の考え方

設けるべきであると考えます。 5%ルールにほぼ見合った制限を 常勤職員20名に研修生1名という から技能実習生とする場合でも、 す。なお、厚労省案のように最初 ルを基本とするよう求めていま だけでなく団体監理型も5%ルー の受け入れ人数枠を、企業単独型 から、外国人研修生・技能実習生 正に指導できる体制が確保されて 日本人従業員を大きく上回り、 いない事例が見られるということ っても研修生・技能実習生の数が 金属労協としては、まず何とい

ついても、とりわけ実務研修に入 そして、現行制度での研修生に

とが重要です。 団体監理型については、

\*研修生・技能実習生が自らの意 思で受け入れ先を変更できるシ

ことから、再入国・再実習は企業 型では母国でのいったん帰国後の て再検討すべき、と主張していま 成果などを検証したうえで、改め に向けた諸施策の実現状況、その 体監理型については、制度適正化 単独型のみに認めることとし、団 対し、団体監理型では困難である 業務・職種が確認可能であるのに 国・再実習については、企業単独 焦点のひとつとなっている再入

づけ、労働法の適用対象とするこ った場合には、労働者として位置

また、問題事例が集中している

ر <sub>\</sub> ・技能実習に移行できない職種 作業については研修を認めな

ステムを構築する。

ことが必要だと考えています。

\*JITCOの地方駐在事務所を そのほか、

> る。 拡充し、 チェック体制を強化す

\*団体監理型も含め、受け入れ企 業の生活指導員、 専任とする。 研修指導員を

\*日本人従業員と同等の賃金水準 受検を義務づけ、 技能実習終了時の技能検定3級 体的な制度を確立する。 が実効的に確保されるよう、具 企業ごとに結

業・団体の受け入れ禁止期間を 不正行為を行った受け入れ企 5年に延長する。

果を公表する。

取得の道を開く。 するよう、政府として働きかけ 国内免許が送り出し国でも通用 を行い、研修生・技能実習生に

金属労協としても状況を注視し 2009年通常国会での法改正に 向け、議論が行われていきますが 重要な局面で的確な対応を図って ことなどを主張しています。 外国人研修・技能実習制度は、