

短期外国人就労制度は導入せず、 外国人研修・技能実習制度の健全化を

金属労協政策局

勢に立って、長勢大臣や経産省・厚労省研究会の提案について検討を行った結果、

●短期外国人就労制度については、これを創設しないよう主張していく。

●外国人研修・技能実習制度については、当面、団体監理型を拡大させるような方向での見直しではなく、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、中間搾取などの状況の発生を防止し、「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、厚労省研究会提案を踏まえつつ、引き続き、これまで要求してきた見直しの具体策の実現を図っていくことを確認した。

1. 短期外国人就労制度の問題点

長勢大臣は、外国人研修・技能実習制度において、人権侵害や労働法令違反、失踪などといった事

今般、長勢法務大臣から、外国

人技能実習制度の廃止と「短期外国人就労制度」創設の提案、そして経済産業省の「外国人研修・技能実習制度に関する研究会」および厚生労働省の「研修・技能実習制度研究会」から、外国人研修・技能実習制度の見直しに関する提案が行われた。主要内容は図表1のとおりである。

外国人労働者受け入れ拡大の動きに対し、金属労協はこれまで、外国人労働者を活用している職場

においてヒアリングを実施し、

●外国人労働者の増加が技能の継承を危うくしている。
●現場ではこれ以上増やしたくない。

などといった切実な声を受け止めたうえで、専門的・技術的分野の労働者については、今後とも積極的に受け入れていくことを基本としつつ、いわゆる単純労働者や、ものづくり現場をはじめとする専門的・技術的とはみなされていない分野については、「ものづくり

現場へのなし崩し的な外国人労働

者の流入は、技術・技能、情報や知恵の長期にわたる蓄積とその発揮という『労働の質』の高さに裏づけられた、わが国ものづくり産業の国際競争力を失わしめる危険性が大きいもの、と判断せざるを得ない。ものづくり現場の技能者として外国人労働者を受け入れるという考え方については、認めることはできない」との見解を示してきた。

金属労協はこうした基本的な姿

《図表1》各提案の主要部分

提案者	外国人研修・技能実習制度		
	研修	技能実習	再入国・再実習
現行制度	1年以内(うち座学3分の1以上)	2年以内	個々の審査で、再研修は認められる場合がある
法務大臣	見直し	廃止	—
経産省研究会	現行の1年間を維持	現行の2年間を維持	企業単独型・団体監理型とも2年間
厚労省研究会	技能実習に移行するものは廃止、移行しないものは今後検討	研修1年間を最初から技能実習とし、3年間とする	企業単独型のみ2年間

例が発生しているなかで、法秩序の維持を司る法務大臣として、また、かつて自ら制度の立案に関与してきた経過から、こうした状況を看過することができず、外国人技能実習制度の廃止と短期外国人就労制度創設の提案を行ったもの

と理解している。しかしながら、短期外国人就労制度の提案は、諸外国での外国人受け入れにおける失敗、負担、苦悩を踏まえていないと判断せざるをえない。また、各国の事例では、二国間協定などで受け入れ人数の

総枠を設定するのが一般的であるのに対し、長勢大臣案では総枠についてまったく触れられておらず、またたとえ設定しても、使用者側の要求により年々拡大され、結局、際限なき受け入れとなりかねない。企業ごとに受け入れ枠のルールを設けたとしても、大企業以外には大幅な緩和措置が設けられ、尻抜けになる可能性が強い。制度導入当初は就労期間を3年間としていても、使用者側から延長の要望が高まるのは必至であり、結局際限がなくなってしまうことが危惧される。

短期外国人就労制度により、業種・職種、技能能力などを問わず外国人労働者を受け入れるとすれば、日本人の寄りつかない特定の分野でもつばら外国人労働者だけが就労するという状況が生じ、日本人と外国人との二分化が進みかねない。長勢大臣は「劣悪、低賃金での受け入れは認めない」としているが、むしろ「劣悪、低賃金を放置することになりかねない。格差社会がこれほど問題となっているなかで、さらに日本人と外国

人との二重構造を作るような提案は容認できない。外国人労働者が「格差社会」の不满のはけ口になる危険性も大きい。「格差社会」の一層の拡大が、わが国経済の健全な発展を損ない、社会の安定を揺るがすものであることはいうまでもない。「タコ部屋」化を防止し、人権を確保するためには、転職の自由が不可欠であるが、短期外国人就労制度において、制度上、転職可能な枠組みを作ったとしても、受け入れ団体が転職を支援するとは想定しがたく、その実効性は期待できない。

現在、団体監理型を中心に、外国人研修生・技能実習生に多くの失踪者が発生し、不法就労者を生み出している。長勢大臣案のように、受け入れ団体と雇用企業に管理をさせようとしても、現在の団体監理型の実態を見れば、適切に機能するとは考えられない。賃金水準が低く、転職が事実上できないとすれば、外国人労働者は失踪して別の職に就こうとする可能性が強い。また帰国後、母国において何の仕事の保証もないため、帰

国直前に失踪して不法就労者となる危険性も大きい。

ものづくり産業の国際競争力の源泉は、技術・技能、情報や知恵の長期にわたる蓄積とその發揮にある。わが国金属産業が引き続き世界市場をリードしていくためには、「労働の質」の高さに裏づけられた、絶えざるカイゼンや生産システムの革新、新技術の導入、自動化、開発と生産の一体化などが不可欠である。外国人労働者の拡大による労働コストの引き下げは、こうした産業の高度化に対する動機を弱め、むしろ国際競争力の弱体化を招きかねない。わが国の低生産性分野が温存され、潜在成長力が低下し、勤労者への配分源資そのものが縮小せざるを得ない。

結局、先進国たるわが国が、発展途上国の将来を担うべき有用な労働力を身勝手に利用するだけで、これらの国々の発展に寄与しようとする発想が欠如したものであり、来日した外国人の帰国後の生活にも思いを致していないという点で、「美しい国」のすべきこ

ととは言い難いものであろう。

2・外国人研修・技能実習制度の見直しは、制度本来の趣旨が機能する方向で

経産省研究会、および厚労省研究会は、それぞれ外国人研修・技能実習制度の見直しを主張しているが、その方向性はかなり異なっている。

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、中間搾取などといった事例が、団体監理型を中心に発生しているが、厚労省研究会の提案は、そうした問題事例に直接メスを入れようとするものであり、金属労協がこれまで提案してきた見直しの具体策についても、相当程度盛り込まれている。

一方、経産省研究会の提案は、外国人研修・技能実習制度を積極的に利用している業界団体の代表と一部の学識経験者が、議事録、配布資料はもとより、開催日程す

ら公表しないなかで議論し、とりまとめたものであり、内容に片寄った傾向があることは否定できない。問題点の是正に関しては、実効性ある対策を打ち出しておらず、もっぱら受け入れ拡大を前面に出したものとなっている。不正を行った受け入れ機関の受け入れ停止措置について、現行3年を「最長5年」にすることを主張しているが、規制改革・民間開放推進会議の第3次答申において「5年」という数字が打ち出されるなかで、影響を最小限にすべく議論した結果ではないか、と疑わざるをえない。

これに対して厚労省研究会では、「研修+技能実習」とされている制度について、労働法適用の難しい研修制度を廃止し、最初から技能実習とするよう主張している。とりわけ問題事例は団体監理型が中心であることから、第1次受け入れ機関は、本来の事業協同組合等としての活動実績を有するところとし、営利のみを目的とした団体の新設と脱法の防止を打ち出している。また不正行為を行っ

た受け入れ企業・団体の受け入れ停止期間を、現行3年から「5年以上」に延長することを提案している。加えて、実習指導員の配置義務づけも盛り込んでおり、受け入れ人数のあり方も今後の検討課題に掲げている。賃金についても、単に日本人との同等原則を謳うだけでなく、同等報酬要件のガイドライン（たとえば都道府県別高卒初任給平均額など）を設定することが盛り込まれている。

技能実習生がいったん帰国したのちの「再入国・再実習」については、厚労省研究会では、企業単独型にのみ認めようとしているのに対し、経産省研究会では、団体監理型も含めて認める考え方である。再入国・再実習は、技能実習生が帰国後、日本で技能実習を受けたの同一の業務・職種に従事したのち、さらに高度・複合的な技術・技能を修得するために往けるべきである。問題事例の発生は団体監理型が中心であるという状況に加え、企業単独型では母国での業務・職種が確認可能であるのに対し、団体監理型ではその確

短期外国人就労制度は導入せず、 外国人研修・技能実習制度の健全 化を

認が困難である。こうしたことから、再入国・再実習については、企業単独型のみ認めることとし、各研究会や連合、金属労協が打ち出している制度適正化に向けた施策の実現状況、その成果などを検証したうえで、あらためて再検討するようすべきである。

金属労協は、外国人研修・技能実習制度については、当面、団体監理型を拡大させるような方向での見直しではなく、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、中間搾取などの状況の発生を防止し、「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、厚労省研究会提案を踏まえつつ、制度改革を進めていくことが重要であると考えられる。厚労省研究会提案に

加えて、図表2に示したような、

* 技能実習に移行しない研修に關しては、団体監理型での受け入れを認めない。研修生が実務研修に入った場合には、座学の継続の如何を問わず、労働法の適用対象とする。

* 受け入れ団体の「本来の事業協同組合等としての活動実績」要件については、現在活動している団体についても適用し、悪質な受け入れ団体を排除する。

* 受け入れ人教梓については、企業単独型、団体監理型を問わず、5%ルール（常勤職員20名につき研修生1名）と同レベルのルールを確立する。

* 技能検定制度のない職種を対象とすることに對しては、十分慎重に扱う。複数職種の實習を可能とする場合でも、評価制度が整備されていない職種が事実上技能實習の中心とならないよう、評価制度の整備されている職種のみ限定する。

などといった制度改革が必要であろう。

《図表2》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 研究会提案	厚労省 研究会提案
団体監理型に5%ルール適用	×	△
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	—	△
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	○	○
受け入れ企業の生活指導員、研修指導員を専任に	—	○
研修生が実務研修に入った場合には労働法適用	—	◎
日本人と同等賃金水準実効確保の具体的対策	—	◎
技能実習終了時の技能検定3級受験義務づけ、実績公表	○	○
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	○	◎
技能実習期間の延長はしない	◎	◎
再来日・再研修・再技能実習は企業単独型のみ	×	◎
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、—は前進なし、×は逆行。