



金属労協政策レポート

No.27 2007.6.21

全日本金属産業労働組合協議会（金属労協／IMF-JC）
 〒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>
 編集兼発行人 團野 久茂

外国人研修・技能実習制度の見直し等に関する法務大臣、 並びに経産省・厚労省の研究会からの提案に対する見解

2007年6月12日

全日本金属産業労働組合協議会
 （金属労協／IMF-JC）

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、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」より、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。主要な内容は以下のとおりである。

各提案の主要部分

提案者	外国人研修・技能実習制度			短期外国人就労制度
	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	なし
法務大臣	見直し	廃止	—	導入
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年間で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	—

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、「外国人労働者受け入れの新たな問題に関する考え方（2006年4月）」ならびに「ものづくり現場の技能者としての外国人労働者受け入れ問題に対する考え方（2006年

12月）」を整理してきた。

すなわち、専門的・技術的分野の労働者については、今後とも積極的な受け入れを行っ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、と判断せざるをえない。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」との考え方である。

金属労協はこうした基本的な姿勢に立って、長勢大臣、経産省・厚労省研究会の提案について検討を行ったが、

- ・短期外国人就労制度については、日本人と外国人を二分化させ、わが国経済の健全な発展と社会の安定を損なうこと、不法就労をさらに拡大させること、わが国産業の高度化を阻害し、潜在成長力を弱め、国際競争力を損なうこと、それらによって結局、日本全体の生活水準を低下させることになることなどから、創設すべきではない。
- ・外国人研修・技能実習制度については、現状において、主に団体監理型を中心として人権侵害や労働法令違反、失踪などといった事例が見られることから、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、制度整備、運用の改善を図るべきである。

と考える。

1. 短期外国人就労制度は創設すべきではない

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。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。また外国人労働者の人権確保のためには、転職の自由を保障する必要があるが、転職可能な枠組みを作ったとしても、その実効性は期待できない。さらに、わが国産業の高度化を阻害し、低生産性分野を温存することによって、わが国の潜在成長力を弱めることになる。加えて、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。

金属労協は、短期外国人就労制度について、これを創設すべきではないと考える。

① 諸外国における単純労働者受け入れ

*ヨーロッパ主要国では、かつて外国人労働者を積極的に受け入れた結果、外国人労働者の失業と社会統合に苦勞し、多大なコストを負担してきたことは、よく知られている。現在では、いわゆる単純労働者としての受け入れは、ドイツ、フランスでは、厳密な要件が課される例外を除いて行われていない。イギリスでは2003年に欧州経済領域以外の労働者が1年以内の期間で低熟練の仕事に就くことを許可する数量割当制度が導入されたが、2006年末に廃止された。

*韓国では2004年より、アジア6カ国(その後8カ国)との2国間協定による雇用許可制度が導入され、低熟練労働者の受け入れを行っているが、産業研修生制度、研修就業制度の下で生じていた人権などの問題解決は進んでいないと言われている。シンガポール、マレーシアでもローテーション型の低熟練労働者受け入れ制度を実施しているが、マレーシアではうまく運営できておらず、厳格な入国管理・国境警備が可能な、ある程度以下の面積・人口の国でなければ機能しないのではないかと、との指摘もある。

*いわゆる単純労働者を受け入れた各国の事例では、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った。しかしながら長勢大臣案では、受け入れ団体ごとに受け入れ枠を設定することになっており、総枠についてはまったく触れられていない。また、たとえ総枠を設定したとしても、使用者側の要

求によって年々総枠が拡大され、結局、際限なき受け入れとなりかねない。企業ごとに「従業員総数の何%まで」というような受け入れ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、尻抜ける可能性が高い。

②日本人と外国人の二分化

- * 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、仕事内容や職場環境の厳しさに見合った賃金・労働条件を提供していない職場、「日本人の就きたがらない現場」が受け入れの中心となる。こうした職場では本来、仕事内容、職場環境、賃金・労働条件の改善によって労働力を確保すべきである。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。
- * この結果、特定の分野ではもっぱ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。労働市場も短期外国人就労制度での外国人労働者については、日本人とは別々の労働市場が形成されるものと考えらるべきである。自由な就労が可能な日系人労働者については、すでに日本人の(とくに非典型的)労働市場と一体化しつつあるが、短期外国人就労制度における労働市場は、実質的に外国人技能実習生と近い状態に置かれるのではないか。
- * 現在、外国人労働者が働いている分野で、「日本人よりも外国人のほうがまじめ、よく働く」ということを耳にすることがある。そうした状況が仮にあったとしても、外国人労働者がどのような気持ちで働いているか、推し量るべきではないか。
- * わが国では、「格差社会」がきわめて大きな問題となっているが、これにより、格差はさらに拡大することになる。外国人労働者が「格差社会」の不満のはけ口になる危険性も否定しえない。「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。

③産業の高度化の阻害

- * 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発揮にある。外国人労働者を含めた非正社員の比率の拡大は、そうした技術・技能、情報や知恵の継承・育成に対し、重大な懸念をもたらすところとなっている。
- * 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。
- * 「日本人の就きたがらない現場」においては、賃金・労働条件を引き上げ、職場環境を改善するのが基本である。しかしながら、どうしても日本国内に生産拠点を残さなくてはいけない製品分野、あるいは国際競争に直接さらされていないサービス分野であるにもかかわらず、現状では、賃金・労働条件の引き上げ、職場環境の改善が不可能、という場合もありうる。こうした状況は下請、請負のような企業間の取引上の付加価値配分の歪みが原因であり、外国人労働者の受け入れではなく、賃金・労働条件の社会的な横断化を通じて、取引関係における配分構造の是正を追求していくべきである。

④労働市場に対する影響

- * 長勢大臣は、「受入数などわが国の労働市場に悪影響のないものとする」と主張しているが、外国人労働者受け入れによって日本人の失業率が上昇しさえしなければ、「悪影響がない」ということではない。
- * 日本人と短期就労制度で受け入れた外国人労働者とは、別々の労働市場を形成することになるが、とはい

え、日本全体の労働力供給が拡大することにより、日本人の労働市場の賃金水準を低下させる方向で作用することは否定できない。低賃金の外国人労働者の活用により、日本人の雇用や賃金が維持されるなどという発想は倫理的に許されないし、市場原理からしても、少なくとも中長期的には幻想に過ぎない。

- * 外国人労働者受け入れ拡大によって、わが国の低生産性分野が温存され、潜在成長力が鈍化することになれば、そもそも勤労者への配分源資そのものが縮小せざるを得ない。
- * 賃金水準の低下は勤労者の生活水準の低下を招くだけでなく、賃金引き上げを前提に設計されている公的年金制度の維持をますます困難にする。
- * 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のではないか。

⑤失踪・不法就労の拡大

- * 現在、団体監理型を中心に、外国人研修生・技能実習生において、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。
- * 失踪を防ごうとすれば、外国人労働者の人権を損なう危険性が常に存在する。「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。
- * 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。

⑥発展途上国の人材

- * 外国人研修・技能実習制度の趣旨が、少なくとも建前では、「技術・技能を発展途上国に移転し、人づくりに寄与する」ことにあるのに対し、短期外国人就労制度の目的は、「国内で必要な労働力確保」である。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まったく欠如している。来日した外国人労働者の帰国後の生活にも思いを致していないのではないか。発展途上国には、わが国に対し人材送り出しの希望があることは事実だが、それに応えることが、必ずしもその国のためになるわけではない。

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。

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。

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(不正行為認定の97.5%が団体監理型…2003～2005年累計)しているが、経産省研究会提案では、これを是正するための実効性ある対策という点では不十分で、もっぱら受け入れ拡大の意図が強く打ち出されたものとなっている。

一方、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。

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、これまで主張してきた見直しの具体策の実現を図っていく。

①現在発生している人権侵害などに対する是正策

*現在発生している人権侵害、労働法令違反、過酷な仕事内容、劣悪な職場環境、失踪、中間搾取などの問題事例に対する是正策としては、経産省研究会では、

- ・送り出し機関への趣旨・目的の徹底
- ・第1次受け入れ機関の広告取り締まり
- ・公的機関による初期ガイダンスの実施、研修生カードの配布
- ・相談・申告窓口の充実
- ・雇用契約書の母国語表記義務化
- ・技能実習移行後も第1次受け入れ機関に監理責任
- ・受け入れ企業および第1次受け入れ機関を審査・外部評価する仕組みの導入
- ・送り出し機関が研修生・技能実習生から多額の保証金を徴収しないよう、JITCO、第1次受け入れ機関が対応

などといった対策を主張している。こうした対策はきわめて重要であり、ただちに実施すべきである。外国人研修生・技能実習生受け入れを許された企業は、社会的に立派な企業として尊敬されるくらいのハードルがあつてしかるべきである。

*しかしながら経産省研究会では、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は、現行3年を「最長5年」とすることを主張しているにすぎない。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。

*「研修+技能実習」の枠組みにおいて、仮に研修制度を廃止した場合には、**日本語教育、安全衛生教育、日本の生活習慣などの「座学」**について、「**現行制度と同様に、受入れ当初の段階で受入れ団体の責任において実施**する」ことが確実に実行されるよう、適切な制度整備を行っていく必要がある。

*なお、**技能実習に移行しない研修の取り扱い**に関しては、厚労省研究会提案では今後の検討課題としている。そうした研修については、**団体監理型での受け入れを認めるべきではない**。また、**研修生が実務研修に入った場合には、非実務研修(座学)の継続の如何を問わず、労働法の適用対象とすべき**である。

*受け入れ団体における「**本来の事業協同組合等としての活動実績**」については、現在活動している団体についても要件とし、**悪質な受け入れ団体を排除**すべきである。

②再入国・再実習

*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と同じの業務・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行われるべきである。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**に認めることとし、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。
- * 経産省、厚労省とも、再入国・再実習の要件として、初回の技能実習終了時の技能検定3級合格をあげていることは評価できる。なお、再入国・再実習の有無を問わず、技能検定3級レベル受検を義務づけるべきである。
- * 日本経団連は、技能実習修了生がいったん帰国後、「技能」の在留資格での再入国を提案している。また経産省研究会では、優秀な技能実習修了生(たとえば再実習中に非常に高度な技能検定を取得した者など)への就労資格付与を今後の検討課題としている。優秀な技能実習生こそ、帰国して母国で活躍することの意義は大きく、日本での就労資格を考慮すべきではない。

③受け入れ人数について

- * 厚労省研究会では、**研修生・技能実習生の数が日本人従業員を大きく上回り、適正に指導できる体制が確保されていない例が見られることから、受け入れ人数のあり方を今後検討する、**としている。これに対して経産省研究会では、受け入れ人数枠の拡大を今後の検討課題としている。
- * 金属労協では従来より、**団体監理型についても企業単独型と同様に5%ルール(常勤職員20名につき研修生1名)を適用させるよう主張している。**現在、50人以下(下限なし)の企業でも3人は受け入れられるようになっており、その拡大は行うべきではない。「研修+技能実習」における研修制度を廃止した場合、技能実習生に関して、少なくとも5%ルールと同程度のルールを企業単独型、団体監理型ともに確立すべきである。

④対象職種について

- * 経産省研究会では、技能実習制度の対象職種について、従来の技能検定にとらわれることなく工夫・検討し、産業実態、技能の実態を踏まえ、職種設定のあり方、追加・見直しを検討することを主張している。厚労省研究会でも、中心となる職種に評価制度が整備されていれば、関連する複数職種の実習を可能とするよう提案している。
- * 現在の制度でも、「従来の技能検定」の対象職種でないものについては、JITCO(国際研修協力機構)が評価システムを認定すればよいことになっており、柔軟な対応がなされている。**技能修得を伴わない労働に陥ることを防止するため、技能検定制度のない職種を対象とすることに対しては、十分慎重に扱うべきである。**
- * 複数職種の実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実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**に限定すべきである。

3. 金属労協の今後の対応

われわれは、今後、外国人研修・技能実習制度の見直しをはじめとする外国人労働者問題に関し、関係府省における検討が深められ、政府として、具体的な制度設計が行われるものと想定している。

金属労協は、

- ・短期外国人就労制度については、これを創設しない。
- ・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、これまで主張してきた見直しの具体策の実現を図っていく。

との姿勢に立って、金属労協がこれまで「外国人労働者受け入れの新たな問題に関する考え方」ならびに「ものづくり現場の技能者としての外国人労働者受け入れ問題に対する考え方」において打ち出してきた、外国

人労働者問題の適正化に向けた具体的な対策、すなわち、不法就労者の厳しい取り締り、日系人労働者の入国・更新要件の強化、本来の趣旨が機能する外国人研修・技能実習制度とするための制度整備、運用の改善などについて、その実現をめざし、連合を先頭にして、政府・政党に対する働きかけを強化していく。

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級受検義務づけ、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。

各提案の概要 (金属労協まとめ)

① 長勢法務大臣「外国人労働者受入れに関する検討の指示について」〔2007年5月15日〕

- * 受け入れの目的を現行の国際技能移転に限定せず、国内で必要な労働力確保に転換する。受け入れ対象者、受け入れ企業について、業種・職種、技能能力などの区分は行わない。
- * 劣悪、低賃金での受け入れは認めない。受け入れ数などわが国の労働市場に悪影響のないものとする。
- * 特定要件を備えた受け入れ団体の許可制度を設け、団体ごとに受け入れ枠を設定する。受け入れ団体は国内企業に外国人労働者を紹介し、企業は外国人労働者と雇用契約を締結する。
- * 受け入れ団体は、雇用企業とともに入国・在留管理、雇用管理の責任を負う。
- * 就労期間は3年とし、再就労は認めない。
- * 技能実習制度は廃止、研修制度は見直す。企業単独型、日系人の受け入れはさらに検討する。

② 経済産業省「外国人研修・技能実習制度に関する研究会とりまとめ」〔2007年5月14日〕

- * 送り出し国の統括機関に対し、末端の送り出し機関にまで制度の趣旨・目的を理解させるよう、要請する。第1次受け入れ機関の不適切な広告などを取り締まる。
- * 研修生に対し、公的機関が初期ガイダンスを実施し、研修生カードを配布する。相談・申告窓口を充実させる。
- * 受け入れ機関が不正により受け入れ停止となった際、研修生・技能実習生を帰国させず、他の同業種の受け入れ企業に移す。
- * 雇用契約書の母国語表記を義務化する。

- *不正を行った受け入れ機関の受け入れ停止措置を現行3年から最長5年とする。
- *技能実習修了時の技能検定3級受検など義務づけ、結果の報告。
- *日本語教育、安全教育の義務化。
- *技能実習移行後も第1次受け入れ機関に監理責任。
- *受け入れ企業および第1次受け入れ機関の活動内容を審査・外部評価する仕組みを導入する。
- *送り出し機関が研修生・技能実習生から多額の保証金を徴収しないよう、JITCO、第1次受け入れ機関が対応。
- *「高度技能実習制度(再技能実習制度)」の導入。
 - ・3年修了時に技能検定3級を取得した者などが、一旦帰国後、再入国を認め、2年間、高度な内容の実習を受けられる仕組みとする。
- ・中小企業・大企業を問わず、優良で効果的な技能実習を実施している企業が、申請し、評価を受けた場合に認める。
- ・同一の職種により高度な技能の修得をめざす場合と、周辺作業も含めて幅広い技能の修得をめざす場合とに認める。
- ・体系的で高度な内容のプログラムが策定・実施できる業種・職種に限る。
- *産業実態、技能の実態を踏まえ、職種設定のあり方、追加・見直しを検討する。従来の技能検定にとらわれることなく、工夫・検討を行う。
- *受け入れ人数枠の拡大、優秀な技能実習修了生(たとえば再実習中に非常に高度な技能検定を取得した者など)への就労資格付与について、引き続き検討する。

③厚生労働省「研修・技能実習制度研究会中間報告」

[2007年5月11日]

- *外国人研修・技能実習制度は、研修1年と技能実習2年を統合し、最初から雇用関係の下で最長3年間の技能実習とし、労働関係法令を適用させる。
- *当面、現行制度と同様に入国後一定の日本語を修得する。入国前に一定のレベルに到達している場合には免除。最低限の安全衛生教育、日本の生活習慣、職場において必要な日本語教育は、現行制度と同様、受け入れ当初に受け入れ団体の責任で実施する。
- *研修のみで1年以内に帰国する場合の取り扱いを検討する。
- *実習指導員の配置を義務づける。
- *現行の技能実習対象職種・作業範囲は、評価制度が整備されている62職種・114作業に限定されているが、中心となる対象職種に評価制度が整備されていれば、関連する複数職種の実習を可能とする。
- *実習終了時の評価を義務づける。必ずしも技能検定試験等に限らず、実行可能な仕組みとする。技能検定3級レベル試験の受験率・合格率の明示を義務づける。
- *研修生・技能実習生の数が日本人従業員を大きく上回り、適正な実習が困難な状況にある例も見られることから、日本人従業員と技能実習生の割合を含め、受け入れ人数のあり方を今後検討課題とする。
- *第1次受け入れ機関に、技能実習中の指導、監査などの監理責任を負わせる。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要件とする。
- *日本人との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等)を設定。
- *企業単独型に限り、個別審査により必要性が認められる場合、帰国後一定期間(たとえば3年以上)経過し、技能移転を行っていること、技能検定3級レベル試験に合格していること、受け入れ企業も3級レベル試験の受験率・合格率が高いことを要件に、2年の再技能実習を認める。
- *不正行為を行った受け入れ企業・団体に対する受け入れ停止期間を現行3年から5年以上に延長する。
- *送り出し機関の保証金や違約金について、送り出し国政府に対し、適正化を強く要請する。
- *JITCOによる、受け入れ団体・企業に対する自主点検・巡回指導を抜本的に強化する。
- *受け入れ企業・団体が倒産したり、不正行為認定を受けた場合、研修生・技能実習生が帰国することなく継続できるシステムづくりを検討する。
- *労働基準監督機関、出入国管理機関との相互通報制度を適切に運用する。