

から、最長3年で帰国する仕組みとなっており、家族の帯同も認めていない。

- ④ なお、現行制度は「研修・実習」という目的があるため、研修施設（＝活動場所）が特定されており、本人に対するケアや在留管理が容易となっている。

以上を踏まえ、技能実習制度については、技能移転を通じた国際協力という目的は今後とも堅持した上で、現状を改め、制度の適正化と実習の実効性を高めるための措置を徹底していくこととする。

Ⅲ 各論（今後の課題と検討の方向性）

1. ブローカー対策等、実習生の需給調整のあり方

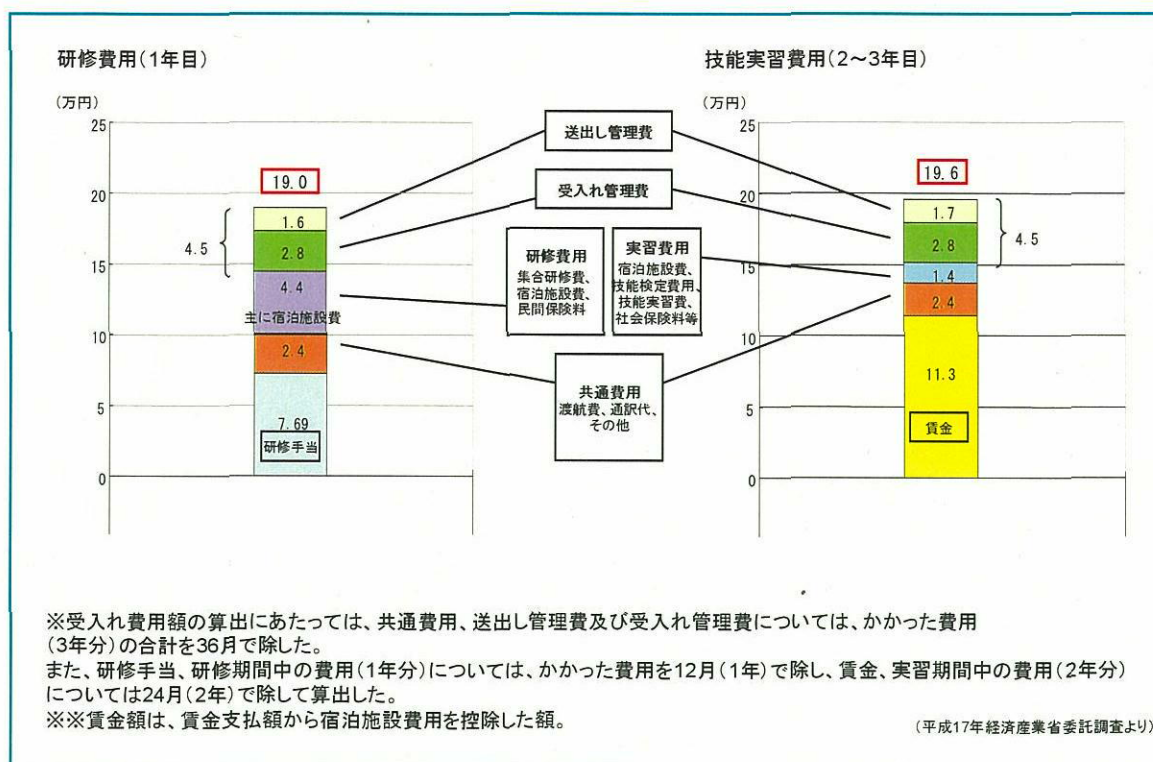
（現状と課題）

研修生・実習生の送出し・受入れについては、団体監理型の場合、国外においては送出し機関が、国内においては受入れ団体が当事者となり、責任をもって運営することが制度上想定されている。

しかしながら、研修生・実習生のあっせんは国内外に渡っており、その募集から始まって、日本の企業に受け入れられるまでに、様々な手続、段階を経ることが必要となっている。このため、実態としては、こうしたプロセスを経る間において、受入れ団体・送出し機関以外に、これを媒介する者の必要を生じ、制度上想定されていない国内外の非公認のあっせん機関（いわゆるブローカー）等が介在しているケースが少なくないと考えられる。

これらのいわゆるブローカーについて、その実態は必ずしも明らかではないが、中には、現地において受入れ企業側の要望に応じた研修生の選抜、企業との面接会の手配を行ったり、入国後の研修生・実習生の生活相談、トラブル解決に対応する等、制度運営上の潤滑油として一定の役割を担っているケースがある一方で、高額な仲介料等を本人や受入れ団体・企業から徴収したり、送出し国政府が認定していない送出し機関・送出しルートへのあっせん、申請書類の偽造等を行うケースのほか、コストダウンを図りたい受入れ企業に売り込みをかけ、一部に見られる低賃金・劣悪労働の原因となっているケースも指摘されている。

受入れ企業(団体監理型)における一人あたりの費用負担(月額)比較



現行制度における、高額な管理費や保証金、手数料等の問題、募集時の条件と入国後の実態との乖離(落差)をめぐるトラブル、人権侵害等の問題への対処としては、中間報告で述べたように、当面、

- ① 受入れ企業、受入れ団体が不正行為を行った場合のペナルティーの強化(受入れ停止期間の延長等)
- ② 受入れ団体の実習生あっせん行為について職業紹介事業の許可又は届出が必須の条件となることにより、紹介に係る手数料を透明化
- ③ ②に併せ、受入れ団体における受入れ管理費及びその用途の透明化
- ④ 国外の送出し機関の不当に高額な保証金や違約金等について、送出国政府に対し適正化を要請

等を重点として対策を講じていく必要がある。

しかしながら、上記のような問題は、近年、深刻の度を増しており、こうしたあっせんに関わる諸問題を抜本的に解決するためには、

- ① 過剰な保証金、管理費等の負担を軽減すること
- ② 実習生・受入れ企業の双方の条件を保障・明示し、入国後のトラブルを防止すること
- ③ 実習生・受入れ企業の双方が納得でき、かつ、効果的な実習実施の観点から適正なマッチングが実現できること

等に留意しつつ、単に個々の送出し機関や受入れ団体の問題に止まらず、ブローカーの存在も含め、国内外を通じた実習生あっせんシステム全体を視野に入れて適正にコントロールする仕組みを検討していくことが必要である。