

研修・技能実習制度の見直しについて(各提言比較)

	現行制度	中間報告 (19年5月11日)	経産省案 (19年5月14日)	法務大臣私案 (19年5月15日)	労働市場改革 専門調査会案 (19年9月21日)	経団連提言 (19年9月18日)	連合 追加政策 (19年3月9日)
目的	技能移転を通じた国際協力	技能移転を通じた国際協力	技能移転を通じた国際協力	国内に必要な労働力の確保	技能移転を通じた国際協力・産業構造高度化の実現・労働力ミスマッチへの対応	技能移転を通じた国際協力・労働力ミスマッチへの対応	制度廃止を含めた抜本的改革が必要 新たな国際貢献制度を検討
制度の枠組み	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;">研修 1年 (座学+実務研修)</div> + <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;">技能実習 (雇用関係あり) 2年</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;">技能実習 (雇用関係あり) 3年</div> <p>※ただし、一定の日本語能力を入国要件とし、入国当初に生活習慣、安全衛生教育等の実施を義務づけ。</p>	(現行の枠組みを維持) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;">研修 1年 (座学+実務研修)</div> + <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;">技能実習 (雇用関係あり) 2年</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;">就労 3年</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;">技能実習 (雇用関係あり) 3年</div> <p>※「座学」部分は、労働時間として取り扱わない。</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;">(例)研修 6ヶ月 (座学+実務研修)</div> + <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;">(例)技能実習 (雇用関係あり) 2年6ヶ月</div> <p>※研修と技能実習期間の配分を柔軟化。</p>	合わせて3年
実務研修中の研修生の保護のあり方	(現状) 実質的に低賃金労働者として扱われ、残業までさせられている例がある。	最低賃金法等労働関係法令を適用。 (更に、同等報酬要件のガイドラインを設定。)	「研修」と「就労」の判断基準を明確化。 制度趣旨の周知徹底、初期ガイダンス、相談・申告窓口の整備等に対応。		「実務研修」部分について最低賃金法等労働関係法令を適用。 「研修」のみで1年以内に帰国する場合も、実務研修には労働関係法令を適用。	研修と技能実習期間の配分を柔軟化し、早期の技能実習移行を認める。 労働基準監督署による指導・保護の充実。	労働者性の判断基準の明確化。 母国語での安全衛生教育・無料相談体制等の整備。
再技能実習(再入国)	x	「企業単独型」(現地法人・合併企業等の従業員を直接受入れ)に限って認める。 (2年)	「企業単独型」に限らず、優良な受入れ機関であれば認める。 (2年) 優秀な技能実習修了生には「就労」ビザを検討。	x	当面は「企業単独型」を主とし、優良企業については「団体監理型」であっても将来的には個別企業ベースを対象とすることを検討。 (2年)	「企業単独型」に限らず、優良な受入れ機関であれば認める。(2年) 再技能実習修了後の「就労」も検討。	x
対象職種の見直し	62種114作業 (制度発足時は17職種)	関連する複数職種の実習を可能とする等見直し。	職種設定のあり方、追加・見直しを検討。	業種・職種は問わず。	職種設定・職種範囲の弾力的見直し(例えば、看護・介護や家事・育児)。送出国の研修ニーズを十分把握し、常時、追加・見直し。	多能工化に応じた職種設定のあり方、追加・見直しを検討。	修得技能の帰国後の活用状況をPDCAサイクルで検証し、受入れ継続の可否を随時判断。
受入れ人数枠	受入れ全従業員数の5%(事業協同組合等では、従業員数10人以下は3人までと拡大されている)	実習指導体制の確保という観点から、受入れ人数のあり方について今後検討。	優良な受入れ機関について受入れ人数枠の拡大を引き続き検討。	我が国の労働市場に影響がないものとし、受入れ団体の人的・資金的規模による受入れ枠を設定。		優良認定制度の活用により、少なくとも企業単独型の人数枠を拡大。	5%ルール of 厳格な適用
受入れ団体の役割・責任	研修期間中は、第二次受入れ機関に対する監理が義務づけられている(技能実習期間中はなし)。	技能実習期間中の監査等の監理責任の導入。 事業協同組合としての活動実績を要件とする。	技能実習期間中の受入れ企業に対する管理・支援義務の導入。	受入れ団体(許可制)が職業紹介を行い、雇用企業とともに入国・在留管理を行う。		技能実習中の受入れ企業に対する指導・監査等の義務づけ。	事業協同組合としての具体的な活動実績を受入れ要件とする。
技能実習の実効性の確保	技能検定基礎2級レベルの合格が技能実習移行の要件。 研修計画・技能実習計画の作成・履行を義務付け。	実習計画の作成・履行に加え、実習指導員の配置、1年経過時の技能検定基礎2級レベルの受験及び技能実習終了時の評価等を義務付け。	技能実習終了時の評価と日本語教育、安全衛生教育を義務付け。			実習終了時の評価の義務付け 我が国の技能評価制度の送出国での普及により評価制度の互換性を確保し、受験意欲を高める。	技能検定資格の取得、語学力の向上に重点を置く。
チェック機能の強化	・JITCOによる巡回指導。 ・入国管理局の実態調査。 ・労働基準監督機関による監督指導。	JITCOの巡回指導を抜本的強化するとともに、管理指導業務に集中化。不正行為認定時の実習生本人の保護。	JITCOによる指導の強化(サービス部門と指導部門の区分)。 不正行為認定時の研修・実習生の保護	受入れ団体を許可制により規制。	JITCO支援機能の徹底。 研修生ホットラインの設置。 研修手当・賃金不払いを防止するための積立金制度の設立。	JITCOによる相談・援助、監理指導業務の強化。	ハローワークに母国語無料相談窓口を設置、JITCO、地方入管局と連携強化。
ブローカー対策	営利目的の研修生のあっせんは認められない。	職業紹介事業の許可又は届出が必須となることにより、手数料を透明化。 高額な保証金を徴収している送出国機関について、送出国政府へ適正化を要請。 不正行為の行った場合の規制の厳格化(停止期間3年→5年)。	受入れ団体の適正化として、外部評価機関による優良団体の認定。 送出国機関の適正化として政府レベルでの要請、JITCO等による不正な保証金の規制に関する取り決め。 不正行為を行った場合の規制の厳格化(停止期間3年→5年)。	受入れ団体を許可制により規制。	罰則の強化(不正行為認定時の受入れ停止期間の延長3→5年)。	送出国政府、機関との協定による不正な保証金等の徴収の是正。 自主的コンプライアンスの強化、受入れ団体による企業への監理。 悪質な受入れ団体への罰則の厳格化。	送出国機関と研修生・実習生の劣悪な契約締結などへの対策強化。 住居費や食費等について天引き額の上限を設定。 送出国、受入れ機関に対する管理費の適正水準について検討。