

(資料 1)

研修・技能実習制度関係資料

資料1 研修・技能実習制度関係資料 (目次)

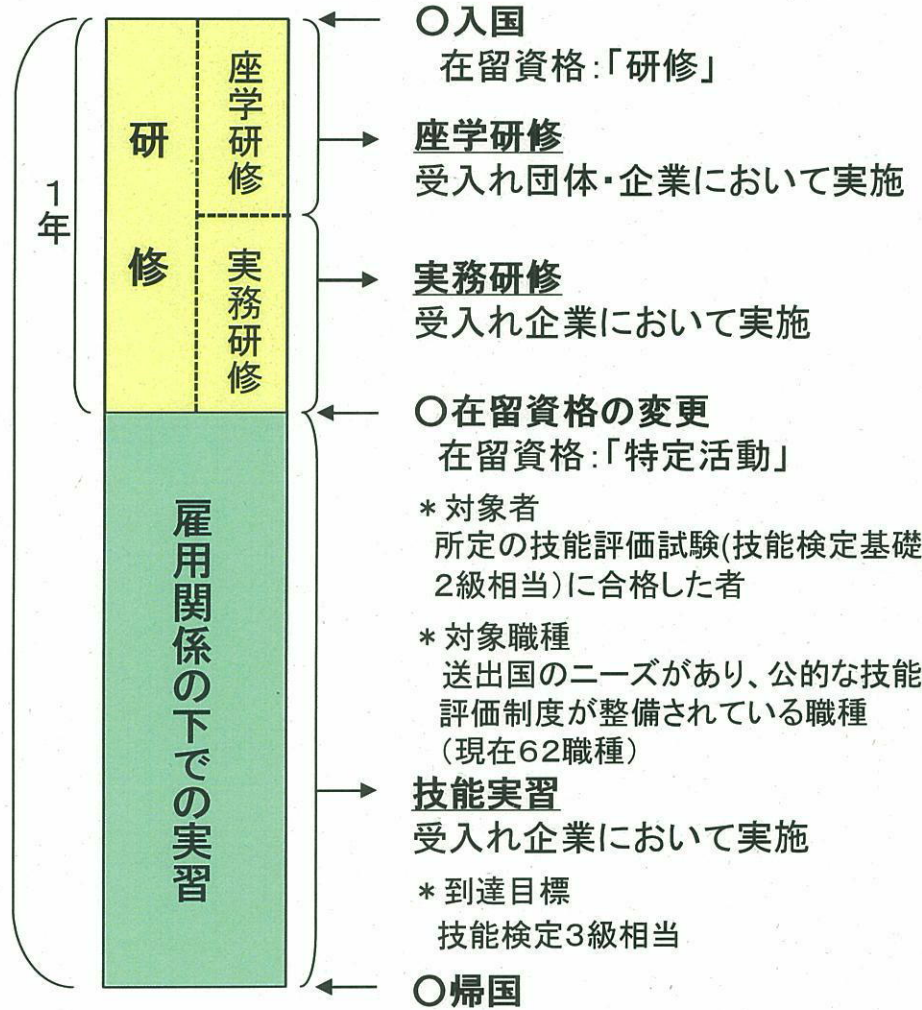
(1) 制度概況	
イ 制度の仕組み	p3
ロ 対象職種一覧	p4
ハ 創設経緯	p5
ニ JITCO の役割等	p6
ホ 制度に係る法令等	p7-18
ヘ 在留資格一覧	p19
ト 研修生・技能実習生の平均像	p20
(2) 研修制度の現状	
イ 「研修」目的入国者数	
(イ) 経年変化	p21
(ロ) 国籍別	p21
ロ JITCO 支援研修生の現状	
(イ) 官民別外国人研修生入国者数の状況	p22
(ロ) (従業員規模別)	p23
(ハ) (職種別)	p24
(ニ) (都道府県別)	p25
(ホ) (平均年齢等)	p26
(ヘ) (研修手当の状況)	p27
(3) 技能実習制度の現状	
イ 「実習」移行者数	
(イ) (経年変化)	p28
(ロ) (国籍別)	p28
ロ 「実習」移行申請者数の現状	
(ハ) (受入機関別)	p29
(ニ) (従業員規模別)	p30
(ホ) (職種別)	p31
(ヘ) (都道府県別)	p32
(ト) (平均年齢等)	p33
(チ) (平均支給予定賃金)	p34
(ヌ) (平均支払い賃金)	p35

(4) 不正行為、失踪等の現状	
イ 不正行為認定	p36—37
ロ JITCO 巡回指導の実施結果	p38
ハ 労働基準局の対応について	p38
ニ 失踪等について	p39
(5) 送出し国政府の認定送り出し機関数（経年変化）	p40
(6) 受入機関（団体、企業）の負担費用額の平均	p41
(7) 新聞報道等で指摘された研修・技能実習制度の問題点	p42—45
(8) 諸外国（ドイツ、韓国）の制度概要	p46

(1) 制度概況

イ 研修・技能実習制度の仕組み

発展途上国の「人づくり」に一層協力するため、新たな技能移転の仕組みとして平成5年に創設。



研修

- 研修生の要件
 - ・18歳以上
 - ・修了後母国で習得した技能を活かせる業務に就く予定のある者
 - ・母国での技能の習得が困難
 - * 家族呼び寄せは不可
- 受入人数枠
 - ・原則受入企業の常勤職員の5%
 - ・団体監理型は人数枠の緩和
- 受入機関の要件
 - ・過去3年間に外国人の研修に係る不正行為がないこと
- 受入機関の責務
 - ・研修計画の作成・履行
 - ・研修指導員、生活指導員の配置
 - ・不適正な行為の排除
 - ・(団体監理型のみ) 第1次受入機関の受入企業に対する指導監督

技能実習

- 技能実習生の要件
 - ・技能実習を実施できる職種について研修を修了した者
 - ・在留状況が良好な者
 - ・雇用契約に基づき、さらに技能を習得しようとする者
- 実習実施機関の責務
 - ・技能実習生に対する労働関係法令等の遵守
- 研修から技能実習への移行評価
 - ・研修成果の評価 (技能検定基礎2級相当以上の技能の習得)
 - ・技能実習計画の評価
 - ・在留状況の評価 → 入国管理局

} 国の委託を受けて
JITCOが実施

口 技能実習移行対象職種一覧（62職種114作業）

（平成18年4月1日現在）

1 農業関係（2職種5作業）

職種名	作業名
耕種農業 *	施設園芸
	畑作・野菜
畜産農業 *	養豚
	養鶏
	酪農

2 漁業関係（1職種7作業）

職種名	作業名
漁船漁業 *	かつお一本釣り漁業
	まぐろはえ縄漁業
	いか釣り漁業
	まき網漁業
	底曳網漁業
	流し網漁業
	定置網漁業

3 建設関係（21職種31作業）

職種名	作業名
さく井	パーカッション式さく井工事作業
	ロータリー式さく井工事作業
建築板金	ダクト板金作業
冷凍空気調和機器施工	冷凍空気調和機器施工作業
建具製作	木製建具手加工作業
建築大工	大工工事作業
型枠施工	型枠工事作業
鉄筋施工	鉄筋組立て作業
とび	とび作業
石材施工	石材加工作業
	石張り作業
タイル張り	タイル張り作業
かわらぶき	かわらぶき作業
左官	左官作業
配管	建築配管作業
	プラント配管作業
熱絶縁施行	保温保冷工事作業
内装仕上げ施工	プラスチック系床仕上げ工事作業
	カーペット系床仕上げ工事作業
	鋼製下地工事作業
	ボード仕上げ工事作業
カーテン工事作業	カーテン工事作業
	ビル用サッシ施工作業
防水施工	シーリング防水工事作業
コンクリート圧送施工	コンクリート圧送工事作業
ウェルポイント施工	ウェルポイント工事作業
表装	壁装工事
	押土・整地作業
建設機械施工 *	積み込み作業
	掘削作業
	締固め作業

4 食品製造関係（6職種11作業）

職種名	作業名
缶詰巻締 *	缶詰巻締
食鳥処理加工 *	食鳥処理加工作業
加熱性水産加工食品製造 *	節類製造
	加熱乾製品製造
	調味加工品製造
非加熱性水産加工食品製造 *	くん製品製造
	塩蔵品製造
	乾製品製造
水産練り製品製造	発酵食品製造
	かまぼこ製品製造作業
ハム・ソーセージ・ベーコン製造	ハム・ソーセージ・ベーコン製造作業

5 繊維・衣服関係（9職種16作業）

職種名	作業名
紡績運転 *	前紡工程作業
	精紡工程作業
	巻糸工程作業
	合撚糸工程作業
織布運転 *	準備工程作業
	製織工程作業
	仕上工程作業
染色	糸浸染作業
	織物・ニット浸染作業
ニット製品製造	靴下製造作業
	丸編みニット製造作業
婦人子供服製造	婦人子供既製服製造作業
紳士服製造	紳士既製服製造作業
寝具製作	寝具製作作業
帆布製品製造	帆布製品製造作業
布はく縫製	ワイシャツ製造作業

6 機械・金属関係（15職種28作業）

職種名	作業名
鋳造	鋳鉄鋳物鋳造作業
	銅合金鋳物鋳造作業
	軽合金鋳物鋳造作業
鍛造	ハンマ型鍛造作業
	プレス型鍛造作業
ダイカスト	ホットチャンバダイカスト作業
	コールドチャンバダイカスト作業
機械加工	普通旋盤作業
	フライス盤作業
金属プレス加工	金属プレス作業
鉄工	構造物鉄工作業
工場板金	機械板金作業
めっき	電気めっき作業
	溶融亜鉛めっき作業
アルミニウム陽極酸化処理	陽極酸化処理作業
仕上げ	治工具仕上げ作業
	金型仕上げ作業
	機械組立仕上げ作業
機械検査	機械検査作業
機械保全	機械系保全作業
電子機器組立て	電子機器組立て作業
	回転電機組立て作業
電気機器組立て	変圧器組立て作業
	配電盤・制御盤組立て作業
	開閉制御器具組立て作業
	回転電機巻線製作作業
プリント配線板製造	プリント配線板設計作業
	プリント配線板製造作業

7 その他（8職種16作業）

職種名	作業名
家具製作	家具手加工作業
印刷	オフセット印刷作業
	書籍製本作業
製本	雑誌製本作業
	商業印刷物製本作業
	圧縮成形作業
プラスチック成形	射出成形作業
	インフレーション成形作業
強化プラスチック成形	手積み積層成形作業
塗装	建築塗装作業
	金属塗装作業
	鋼橋塗装作業
	噴霧塗装作業
溶接 *	手溶接
	半自動溶接
工業包装	工業包装作業

注) *の職種はJITCO認定職種

ハ 技能実習制度の創設の経緯

平成元年12月 「出入国管理及び難民認定法」の改正
～在留資格の整備等

平成2年5月 入管法基準省令の制定

〃 8月 研修に係る審査基準を一部緩和する大臣告示
～団体監理型による受入れの拡大

平成3年9月 (財)国際研修協力機構(JITCO)設立
～外国人研修に対する支援事業を開始

〃 12月 「第3次行革審第2次答申」
～技能実習制度の創設を提言

〃 12月 「平成4年度行革大綱」
～「新たな制度の創設について検討する」

平成4年6月 「生活大国5か年計画」

〃 7月 「第7次雇用対策基本計画」

〃 12月 「平成5年度行革大綱」
～平成5年度に『技能実習制度』を導入する

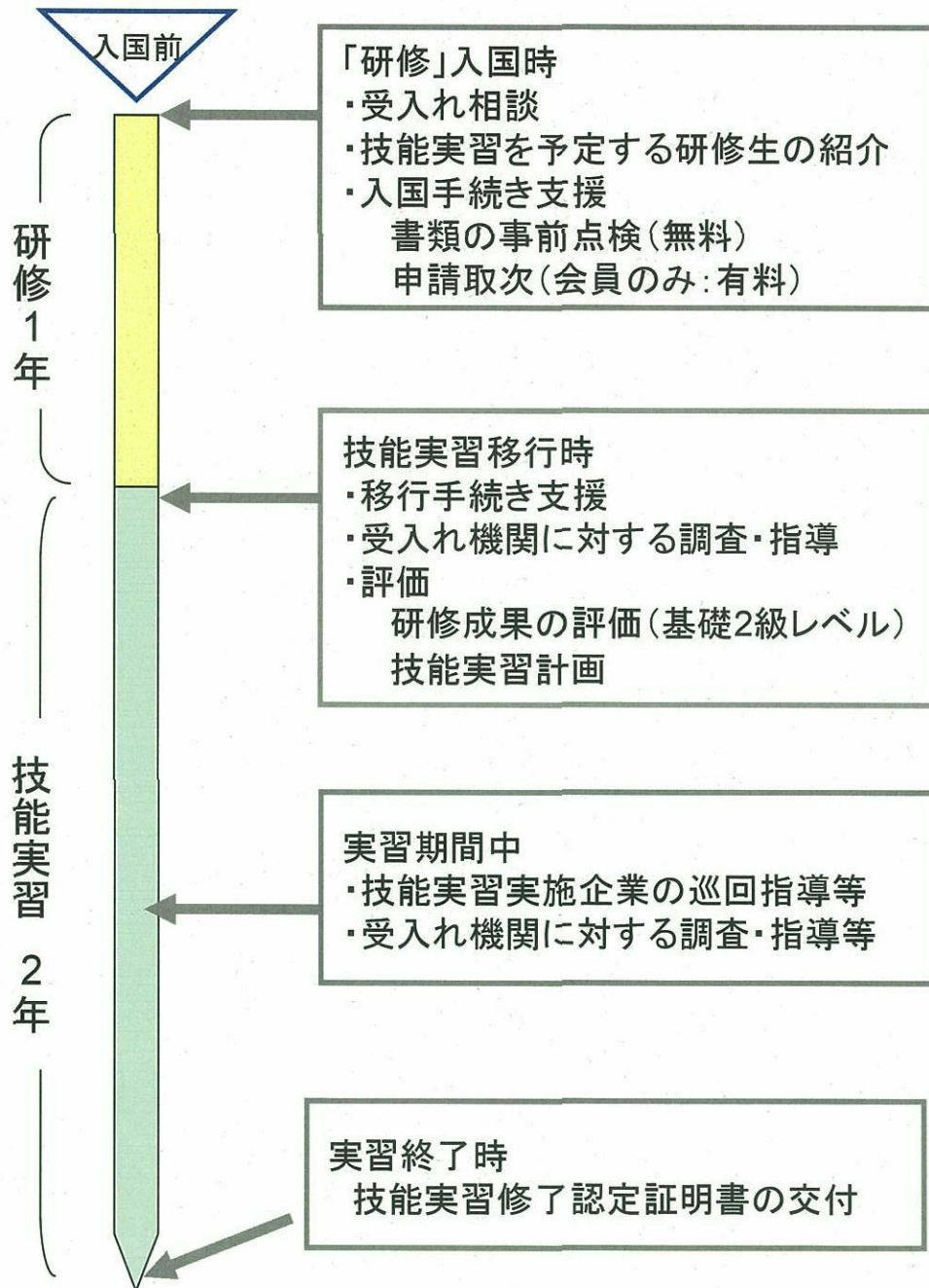
「技能実習制度の創設・
具体化を図る」

平成5年3月 外国人問題関係省庁連絡会議
～「技能実習制度の基本的枠組み」を申し合わせ、「技能
実習制度推進事業運営基本方針」等を報告・了承

〃 4月 法務省「技能実習制度に関する出入国管理法上の取扱いに関
する指針」告示、
労働省「技能実習制度推進事業運営基本方針」公示
JITCOにおいて技能実習制度に対する支援事業を開始

平成9年4月 上記基本的枠組み、告示及び公示を改正し、技能実習制度に
おける滞在期間を最長3年間に延長

二 研修・技能実習制度におけるJITCOの役割



その他、研修・技能実習の適正かつ円滑な推進を目的に、次のような様々な事業を実施

- ・外国の送出しに関する情報提供と支援
- ・研修・技能実習成果向上のための各種支援
(日本語教育支援、研修指導員セミナー、テキスト・教材の開発等)
- ・研修生・技能実習生向けの相談援助 等

ホ 制度に係る法令等

平成 5 年 3 月 3 0 日
〔平成 9 年 4 月 4 日一部改正〕
〔平成 1 6 年 4 月 2 3 日一部改正〕

技能実習制度の基本的枠組み

外国人労働者問題関係省庁連絡会議

1 趣旨

本制度については、より実践的な技術、技能又は知識の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う人づくりに協力するという広義の研修制度として位置付けた上、研修制度の拡充の観点からこれを創設するものとする。

2 制度の枠組み

(1) 制度の実施方法と在留資格

本制度の早期実施を図る観点から、技能実習（以下「実習」という。）については、当面は、「研修」から「特定活動」への在留資格の変更により対応し、その実施状況等を踏まえ、入管法改正による在留資格「実習」（仮称）の新設等につき検討するものとする。

(2) 対象者

研修により一定水準以上の技術、技能又は知識（以下「技能等」という。）を修得した者を対象とする。

なお、実習移行を希望する場合は、研修終了の一定期間前までに（財）国際研修協力機構に対し意思表示の連絡を行うものとする。

(3) 対象技能等

公的に評価ができ、かつ、研修生送り出し国のニーズにも合致するものとする。

(4) 受入れ枠

実習制度の実施に当たっては、その受入れ枠が無限定とならないよう配慮することが必要であるが、当面は受入れ枠を設けないこととし、実施状況を踏まえ、受け入れ制限の方法につき関係省庁間で協議するものとする。

(5) 滞在期間

研修、実習を合わせ、滞在期間は、3年以内とする。

実習期間については、先行する研修期間とのバランスを考慮し、研修期間の概ね1.5倍以内とする。ただし、研修期間が9月を超えるものである場合は、この限りでない。また、研修期間が比較的短いものについては、実習を認めないものとする。

(6) 研修成果等の評価

研修から技能実習への移行を希望する者は、研修成果の評価を受けるものとする。この評価については、検定・資格試験等を実施している公益法人等の評価制度を踏まえた仕組みによる客観的かつ公正な評価に基づき、（財）国際研修協力機構が行うものとする。

また、同機構は、技能実習移行時に技能実習計画を評価するものとする。

なお、在留状況の評価については、法務大臣が在留資格変更又は在留期間更新の申請に際して行うものとする。

(7) 受け入れ機関等

実習は、研修を受けた機関（企業等）と同一機関（企業等）において、雇用関係の下で行うものとする。

なお、（財）国際研修協力機構は、モデル実習契約の作成・普及を図り、適正な雇用関係が結ばれるよう助言・支援を行うものとする。

(8) 修得技能等の認定

① (財)国際研修協力機構は、実習を終了した実習生に対し、実習終了証明書を発行するものとする。

② 実習終了までの間に、実習生の希望に応じ、修得された技能等についての認定を検定・資格試験制度等により受けることができるようにするものとする。

なお、広義の研修の成果の確認等の観点から、(財)国際研修協力機構は、実習生がこの認定を受けるよう奨励する。

(9) 家族呼び寄せの制限

実習期間中は、同居目的での家族の入国、在留を認めないものとする。

なお、再入国許可による一時帰国を妨げるものではない。

(10) 帰国担保

実習生の確実な帰国を担保するため、次の措置を実施するものとする。

① 受入れ機関に、実習期間中宿泊施設を確保させる措置

② 帰国報告制度(受け入れ機関に、実習生の帰国事実を報告させるもの)

③ 実習の実施に当たり違反行為等があった場合、一定期間の研修生・実習生の受け入れを認めない措置

④ 実習終了後の在留資格の変更を認めない措置

⑤ 帰国旅費等の積立制度等の帰国手段の確保措置

⑥ 実習生送り出し国機関との協力

(11) その他

① 福利厚生事業

実習生に対する(財)国際研修協力機構を通じての福利厚生事業については、同機構の財政状況を勘案し、可能なものから実施するものとする。

② 経過措置

本制度開始時に入国・在留中の研修生をもできる限り、本制度の対象とする等の目的から経過措置を設けるものとする。

③ 実習生送り出し国の政府に対し、実習制度の趣旨を十分説明するものとする。

3 (財)国際研修協力機構の活用等

(1) 実習制度の実施に当たっては、(財)国際研修協力機構を中核的機関と位置付け、積極的に活用する。

例えば、送り出し国との協議、実習生の関連情報提供・あっ旋、研修成果の評価、在留状況の評価、技能実習計画の評価、研修・実習状況等の把握・指導、研修・実習実施への支援、実習終了証明書の発給、実習生の帰国指導等。

(2) 研修・実習制度の適正な実施を図るため、逐次、同機構の機能を充実・強化する。また、同機構の財政状況をも踏まえつつ、地方サービス充実のための体制整備等の諸方策を順次講じていくものとする。

4 実施時期等

(1) 本制度は、平成5年4月1日(ただし、平成5年度予算成立後)から実施するものとする。

なお、本制度の開始に当たり、入管法上の取扱いの指針を法務省告示により公表する。

(2) 本制度における滞在期間を3年以内とする取扱いは、当該法務省告示の改正に基づき実施し、実施日以降に実習に移行した者を対象とする。

なお、実施日以前に実習に移行した者をもできる限り本改正の対象とする目的から、経過措置を設ける。

出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令（抄）

平成2年5月24日法務省令第16号

最近改正 平成16年2月27日法務省令第12号

出入国管理及び難民認定法（以下「法」という。）第7条第1項第2号の基準は、法第6条第2項の申請を行った者（以下「申請人」という。）が本邦において行おうとする次の表の上欄に掲げる活動に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げるとおりとする。

活 動	基 準
<p>法別表第1の4の表の研修の項の下欄に掲げる活動</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 申請人が修得しようとする技術、技能又は知識が同一の作業の反復のみによって修得できるものではないこと。 2 申請人が18歳以上であり、かつ、国籍又は住所を有する国に帰国後本邦において修得した技術、技能又は知識を要する業務に従事することが予定されていること。 3 申請人が住所を有する地域において修得することが不可能又は困難である技術、技能又は知識を修得しようとすること。 4 申請人が受けようとする研修が申請人を受け入れる本邦の公私の機関（以下「受入れ機関」という。）の常勤の職員で修得しようとする技術、技能又は知識について5年以上の経験を有するものの指導の下に行われること。 5 受入れ機関が実施する研修の中に実務研修（商品を生産し若しくは販売する業務又は対価を得て役務の提供を行う業務に従事することにより技術、技能又は知識を修得する研修をいう。以下同じ。）が含まれている場合は、第6号の2に定める研修を受ける場合を除き当該機関が次に掲げる要件に適合すること。ただし、受入れ機関が我が国の国若しくは地方公共団体の機関又は独立行政法人である場合その他法務大臣が告示をもって定める場合は、この限りでない。 <ol style="list-style-type: none"> イ 研修生用の宿泊施設を確保していること（申請人が受けようとする研修の実施についてあっせんを行う機関が宿泊施設を確保していることを含む。） ロ 研修生用の研修施設を確保していること。 ハ 申請人を含めた受入れ機関に受け入れられている研修生の人数が当該機関の常勤の職員の総数の20分の1以内であること。 ニ 外国人研修生の生活の指導を担当する職員（以下「生活指導員」という。）が置かれていること。

ホ 申請人が研修中に死亡し、負傷し、又は疾病に罹患した場合における保険（労働者災害補償保険を除く。）への加入その他の保障措置を講じていること（申請人が受けようとする研修の実施についてあっせんを行う機関が当該保障措置を講じていることを含む。）。

ヘ 研修施設について労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）の規定する安全衛生上必要な措置に準じた措置を講じていること。

6 受入れ機関が実施する研修の中に実務研修が含まれている場合は、次号に定める研修を受ける場合を除き申請人が次のいずれかに該当する外国の機関の常勤の職員であり、かつ、当該機関から派遣される者であること。ただし、申請人が本邦の機関が外国に設立することを予定している合弁企業若しくは現地法人の常勤の職員の養成を目的とする研修を受けるため当該本邦の機関に受け入れられる場合で当該合弁企業若しくは現地法人の設立が当該外国の公的機関により承認されているとき又は受入れ機関が我が国の国若しくは地方公共団体の機関若しくは独立行政法人である場合その他法務大臣が告示をもって定める場合は、この限りでない。

イ 国若しくは地方公共団体の機関又はこれらに準ずる機関

ロ 受入れ機関の合弁企業又は現地法人

ハ 受入れ機関と引き続き1年以上の取引の実績又は過去1年間に10億円以上の取引の実績を有する機関

6の2 申請人が受けようとする研修が法務大臣が告示をもって定めるものである場合は、受入れ機関が次に掲げる要件に適合すること。

イ 受入れ機関が第5号のイ、ロ及びニからへまでのいずれにも該当すること。

ロ 申請人を含めた受入れ機関に受け入れられている研修生の人数が当該機関の常勤の職員の総数を超えるものでなく、かつ、次の表の上欄に掲げる当該総数に応じそれぞれ同表の下欄に掲げる人数の範囲内であること。ただし、受入れ機関が農業を営む機関である場合については、申請人を含めた受入れ機関に受け入れられている研修生的人数が2人以内であること。

受入れ機関の常勤の職員の総数	研修生の人数
301人以上	常勤の職員の総数の 20分の1以内
201人以上300人以下	15人
101人以上200人以下	10人
51人以上100人以下	6人
50人以下	3人

- 7 申請人が本邦において受けようとする研修の中に実務研修が含まれている場合は、当該実務研修を受ける時間（2以上の受入れ機関が申請人に対して実務研修を実施する場合にあっては、これらの機関が実施する実務研修を受ける時間を合計した時間）が、本邦において研修を受ける時間全体の3分の2以下であること。ただし、法務大臣が告示をもって定める場合は、この限りでない。
- 8 受入れ機関又はその経営者、管理者、申請人の受ける研修について申請人を指導する者若しくは生活指導員が過去3年間に外国人の研修に係る不正行為を行ったこと（実務研修を含まない研修実施計画に基づいて受け入れた研修の在留資格をもって在留する者を実務研修に従事させたことを含む。）がないこと。
- 9 申請人が受けようとする研修の実施について我が国の国若しくは地方公共団体の機関又は独立行政法人以外の機関があつせんを行う場合は、営利を目的とするものでなく、かつ、当該機関又はその経営者若しくは常勤の職員が過去3年間に外国人の研修に係る不正行為を行ったことがないこと。

技能実習制度に係る出入国管理上の取扱いに関する指針

平成五年四月五日 法務省告示第百四十一号

(平成 九年四月二十四日 一部改正)

(平成十六年二月二十七日 一部改正)

第一 技能実習制度の対象等

技能実習制度は、より実践的な技術、技能又は知識（以下「技術等」という。）の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う人づくりに協力することを目的とし、次のいずれにも該当するものとする。

1 対象者

- 一 技能実習（以下「実習」という。）を希望する者（以下「実習希望者」という。）が、出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号。以下「法」という。）別表第一の四の表の上欄の研修の在留資格をもって本邦に在留し、当該在留資格に応じた同表の下欄に掲げる活動（以下「研修活動」という。）に従事している外国人であること。
- 二 国籍の属する国又は本邦に入国する前に居住していた国に帰国後本邦において修得した技術等を要する業務に従事することが予定されている者であること。
- 三 在留状況等から見て、技能実習制度の目的に沿った成果が期待できると認められる者であること。
- 四 本邦の公私の機関との雇用契約に基づいて実習することにより、さらに実践的な技術等を修得しようとするものであると認められる者であること。

2 研修成果及び在留状況の評価

実習希望者が本邦における研修活動により一定水準以上の技術等を修得し、かつ、在留状況が良好であると認められること。

また、予定されている実習の期間が一年を超える場合にあつては実習開始後おおむね一年に達した時点において、実習が当初の計画に沿って適正に行われ、かつ、在留状況が良好であると認められること。

3 実習実施機関等

- 一 日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けることを内容とする雇用契約が実習希望者と実習が実施される機関（以下「実習実施機関」という。）との間に締結されること。
- 二 実習が、研修活動と同一の技術等について、研修活動が行われている機関と同一の機関で行われること。
- 三 実習実施機関又は実習希望者に係る研修を事業として行う機関が実習生用の宿泊施設を確保し、かつ、実習生の帰国旅費の確保等帰国担保措置を講ずること。
- 四 実習実施機関は、実習生が実習を終了して帰国した場合又は実習の継続が不可能となる事由が生じた場合に、直ちに、財団法人国際研修協力機構を通じて、地方入国管理局へ当該事実を報告すること。
- 五 実習実施機関又はその経営者若しくは管理者が過去三年間に外国人の研修又は実習その他就労に係る不正行為を行ったこと（商品を生産し若しくは販売する業務又は対価を得て役務の提供を行う業務に従事することにより技術等を修得する研修（以下「実務研修」という。）を含まない研修実施計画に基づいて受け入れた法別表第一の四の表の上欄の研修の在留資格をもって在留する者を実務研修に従事させたこと及び四の報告を怠ったことを含む。）がないこと。

4 滞在期間

予定されている実習の期間が、次のいずれにも該当すること。

- 一 研修活動の期間のおおむね一、五倍以内であること。ただし、研修活動の期間が九月を超えるものである場合は、この限りでない。
- 二 研修活動の期間を合わせて三年以内の期間であること。

第二 在留資格の変更等

実習希望者は、法第二十条第二項の規定により法別表第一の五の表の上欄の特定活動の在留資格への変更の申請を行うこと。

技能実習制度推進事業運営基本方針

厚生労働大臣公示

平成5年4月5日

(平成9年4月24日一部改正)

(平成12年7月3日一部改正)

(平成16年4月19日一部改正)

I 総論

1 基本方針の目的

この基本方針は、技能実習制度の理念、仕組み及びその運営に係る基本的事項を明らかにすることにより、(財)国際研修協力機構への委託事業である技能実習制度推進事業の円滑かつ適正な実施を図るとともに、研修・実習生、受入れ企業等その他の関係者の技能実習制度に対する理解を深めることを目的とする。

2 技能実習制度の基本理念

技能実習制度は、我が国が先進国としての役割を果たしつつ国際社会との調和ある発展を図っていくため、より実践的な技術、技能等の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的とし、研修制度の拡充の観点から創設されるものである。

3 研修・実習生及び受入れ企業等の責務

(1) 研修・実習生の責務

研修・実習生は、技能実習制度の基本理念を十分に理解し、研修期間・技能実習期間を通じ、研修・技能実習計画及び受入れ企業等の指導に従い、技術、技能等の修得に精励するとともに、帰国後は修得した技術、技能等を母国の経済発展のために活かすよう努めるものとする。

(2) 受入れ企業等の責務

受入れ企業等は、技能実習制度の基本理念の下に、実効ある技術、技能等の修得が図られるように取り組むものとする。

4 出入国管理上の取扱い

出入国管理上の取扱いについては、技能実習制度に係る出入国管理上の取扱いに関する指針（平成5年法務省告示第141号）等において定められるものであり、この基本方針における出入国管理上の取扱いに係る記述は、これらにおいて定められているところによる。

5 定義

この基本方針における用語の定義は次のとおりとする。

- (1) 「技能実習制度」とは、一定期間の研修を経た上で研修成果等の評価を行い、一定の水準に達したこと等の要件を満たした場合に、その後雇用関係の下で技術、技能等（以下「技能等」という。）を修得することができる制度をいい、研修期間と技能実習期間からなるものをいう。
- (2) 「研修生」とは、(1)の研修期間において、出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号。以下「入管法」という。）別表第一の4の表の上欄の「研修」の在留資格をもって技能等の修得のための活動を行う者をいう。
- (3) 「技能実習生」とは、(1)の技能実習期間において、入管法別表第一の5の表の上欄の「特定活動」の在留資格をもって、雇用関係の下でより実践的な技能等の修得のための活動を行う者をいう。
- (4) 「研修・実習生」とは、研修生及び技能実習生をいう。

II 各論

1 在留資格

研修・実習生は、研修期間については入管法上の「研修」の在留資格を、技能実習期間については「特定活動」の在留資格をそれぞれ得て、我が国に滞在することとなる。

2 滞在期間

- (1) 滞在期間は、研修期間と技能実習期間を合わせて3年以内とされている。
- (2) 研修期間が比較的短いものについては、技能実習が認められないものである。
- (3) 技能実習期間は、先行する研修期間とのバランスを考慮し、研修期間のおおむね1.5倍の期間以内の期間（研修期間が9ヵ月を超えるものである場合は、この限りでない。）とされている。

- (4) (財)国際研修協力機構においては、適切な研修期間及び技能実習期間が設定されるよう受入れ企業等を指導するものとする。

3 対象技能等

- (1) 対象技能等は、公的に評価ができるものであって、かつ、研修生送出国のニーズに合致するものとする。
- (2) (1)の対象技能等に係る公的評価制度については、(財)国際研修協力機構に設置する技能評価の連絡調整に関する会議において審議の上、同機構が具体的に認定し、公表するものとする。

4 技能実習の対象者

- (1) 技能実習の対象者は、研修期間において一定水準以上の技能等を修得し、研修成果の評価等に合格し、在留資格の変更が許可された者とする。
- (2) 技能実習は、研修を受けた技能等と同一の技能等について、研修を受けた企業等(研修生受入れ事業を行う民法法人、商工会議所等の団体(以下「受入れ団体」という。)の事業として行われる研修において受入れ機関となっていた企業等を含む。)と同一の企業等において実施されるものとする。

5 受入れ枠

技能実習制度の実施に当たっては、その受入れ数が無限定とならないよう配慮することが必要であるが、当面は受入れ数の枠を設けないこととし、実施状況、労働市場への影響、国民生活への影響等を踏まえ、受入れ制限の方法につき関係省庁間で協議されるものとする。

6 研修・実習生の受入れの方法等

(1) 研修・実習生の受入れの方法

イ (財)国際研修協力機構によるあっせん等

- (イ) (財)国際研修協力機構は、技能実習の予定のある研修生の受入れについて、関係行政機関と連携をとりつつ、海外の送出機関との協議を行う。
- (ロ) (財)国際研修協力機構は、海外の送出機関と連携し、受入れ団体がある場合には当該団体と協力しつつ、受入れ企業等の申込みを受けて技能実習の予定のある研修生のあっせんを行うものとする。この場合、(財)国際研修協力機構は、あっせんを申し込む受入れ企業等と、受入れ企業等が技能実習制度の適正な実施を図ること等を内容とする取決めを締結するものとする。
- (ハ) (財)国際研修協力機構は、そのあっせんにより技能実習の予定のある研修生を受け入れる企業等に対し、受入れ団体がある場合には当該団体と協力しつつ、あらかじめ、研修・技能実習に係る計画及び研修・技能実習契約について、指導、助言を行うものとする。
- (ニ) 受入れ企業等は、あっせんを受けた研修生が入国し、研修を開始した場合は、自ら又は受入れ団体を經由して、その旨を遅滞なく、(財)国際研修協力機構に報告するものとする。あっせんを受けた研修生に係る研修の継続が不可能となった場合も、同様とする。
- ロ 技能実習の予定のある研修生を国外から受入れ企業等にあっせんすることは、職業安定法上の職業紹介に該当するので、国又は職業紹介事業の許可を受けた者以外のものがこれを行うことはできないものである。

ハ 受入れ企業等又は受入れ団体が、技能実習の予定のない研修生を国外で募集すること又は営利を目的としない第三者からあっせんを受けることは差し支えないものであり、研修生はイ又はロによらず入国することになるが、当該研修生及び受入れ企業の双方が、入国後技能実習の実施を希望するに至った場合は、この基本方針を踏まえ、当事者間で適切に技能実習契約が結ばれる必要がある。

(2) 受入れ企業等が配慮すべき事項

- イ 受入れ企業等については、国際協力としての技能実習制度の理念・目的を理解するとともに、適正な研修・技能実習条件の下に安定した技能等の移転が確保できる体制が整備されており、また、労働基準法、労働安全衛生法等の関係法令が遵守されていることが必要である。
- ロ 技能実習生の受け入れを予定する企業等においては、技能実習生は雇用関係に入るものであることから、あらかじめ当該事業場の労働組合等と技能実習制度に関して協議することが望ましい。

(3) 研修・技能実習条件の明示

イ 受入れ企業等は、技能実習の予定のある研修生の受入れに当たっては、当該研修生に対し、技能実習制度に係る関係法令について必要な説明を行うとともに、文書をもって、予定されて

いる研修・技能実習の内容、技能実習への移行に当たり受験することが必要な検定・資格試験、研修条件及び技能実習期間中の労働条件を明示するものとする。特に、4の(1)の条件を満たさない場合には、技能実習への移行が認められず、帰国しなければならない旨を明記すること。

ロ 技能実習の予定のない研修生が技能実習への移行を予定するに至った場合も同様とする。

7 技能実習への移行

- (1) 技能実習への移行を希望する研修生は、研修成果の評価、在留状況の評価及び技能実習計画の評価を受けなければならない。研修成果の評価は、8に定めるところによる。在留状況の評価は、研修の実施状況及び研修生の生活状況等を踏まえ、法務大臣が行う。技能実習計画の評価は、研修成果を踏まえたより実践的な技能等を修得する上での適合性の観点から、(財)国際研修協力機構が行う。
- (2) 在留資格変更の可否は、(1)の研修成果の評価、在留状況の評価及び技能実習計画の評価を考慮して、法務大臣により決定される。
なお、法務省では、在留資格変更申請について、研修期間満了のおおむね1ヵ月前までに行わせるよう取り扱うこととなっている。
- (3) 技能実習への移行を希望する研修生は、原則として研修期間が終了する3ヵ月前までに、(財)国際研修協力機構に対し、氏名、性別、送出国、修得を希望する技能等の種類、技能実習への移行のために受験を予定する検定・資格試験等、受験を希望する時期その他必要な事項を明らかにして研修成果の評価を受けることを申し出るものとし、受入れ企業等は、受入れ団体がある場合には当該団体と連携を図って、その手続きについて必要な援助を行う。
- (4) 受入れ企業等は、自ら又は受入れ団体を經由して、在留資格の変更の許可を受けて技能実習に移行した者の氏名等を(財)国際研修協力機構に報告するものとする。
- (5) 予定されている技能実習期間が1年を超える場合には、技能実習への移行後おおむね1年に達した時点において、技能実習の実施状況を含む在留状況について、法務大臣が評価を行い、在留期間更新の可否を決定する。

8 研修成果の評価

(1) 研修成果の評価システム等

- イ 研修成果の評価は、検定・資格試験等を実施している公益法人等の評価制度を踏まえた仕組みによる客観的かつ公正な評価に基づき、(財)国際研修協力機構が行う。
- ロ (財)国際研修協力機構の研修成果の評価の基とする公益法人等の評価制度の仕組み(以下「評価システム」という。)は、職業能力開発促進法に基づく技能検定及び(財)国際研修協力機構において、当該評価システムの内容、評価の基準、評価の方法、試験実施体制等を勘案の上認定したものとする。
- ハ (財)国際研修協力機構は、評価システムを認定したときは、これを公表するものとする。
- ニ 評価システムの運用に当たっては、簡便な方法による評価の実施等外国人研修生としての特性に配慮がなされるものとする。
- ホ (財)国際研修協力機構は、各評価システム相互間の連絡調整を行う。
- ヘ (財)国際研修協力機構は、ロの認定及びホの連絡調整のため、技能評価の連絡調整に関する会議を設置するものとする。
- ト (財)国際研修協力機構と評価システムを運営する公益法人等(以下「公的評価機関」という。)は、研修生の受験時期等の調整、評価結果の取りまとめ及び通知等について、密接な連携を図るものとする。

(2) 研修成果の評価の受験手続等

- イ (財)国際研修協力機構は、7の(3)の申し出があった場合は、研修の内容、受験を希望する検定・資格試験等、受験希望時期等に応じ、公的評価機関と調整の上、当該研修生に対し受験日等の連絡を行うものとする。
- ロ 研修生は、検定・資格試験等を原則として国内における全研修期間の6分の5程度を経過した後を受けるものとし、(財)国際研修協力機構は、その趣旨を踏まえ、必要な調整を行うものとする。
- ハ 研修生は、イの連絡があった場合は、原則として在留資格変更申請前に、当該連絡に係る評価システムによる検定・資格試験等を受験するものとする。
なお、在留資格の変更の申請前であれば、再受験を妨げない。
- ニ 受入れ企業等は、受入れ団体がある場合には当該団体と連携を図りつつ、研修生に対して検定・資格試験等の受験について必要な支援を行うものとする。

- ホ 公的評価機関は、検定・資格試験等の結果を（財）国際研修協力機構に対し通知するものとする。
- ヘ （財）国際研修協力機構は、各研修生に係る検定・資格試験等の結果を研修成果の評価として取りまとめ、法務省に報告する。

9 研修・技能実習の実施に関し留意すべき事項

(1) 技能実習ガイドライン

- イ （財）国際研修協力機構は、技能実習ガイドラインを策定・普及する。
- ロ 技能実習ガイドラインは、受入れ企業等が研修・実習制度の実施に当たり留意すべき事項について定めるものとする。

(2) 研修・技能実習計画の作成

- イ 技能実習の予定のある研修生については、研修期間・技能実習期間全体を通じた計画を作成すること。
- ロ 研修期間の計画については、全体を通じて技能等の移転が適切に行われるために必要な技能等を修得させるものとする。特に、安全衛生に関する知識の修得について十分配慮されたものとされる必要がある。
- ハ 技能実習期間の計画は、研修成果を踏まえたより実践的な技能等が修得されるものとする。

(3) 適正な雇用契約の締結

- イ 受入れ企業等は、技能実習生が雇用関係の下にあることを明確にするため、文書による雇用契約の締結その他必要な措置を講ずるものとする。
- ロ （財）国際研修協力機構は、適正な雇用契約が締結されるよう、モデル技能実習契約を作成し、その普及を図る。また、7の(3)の技能実習移行の意思表示等があった場合には、受入れ企業等に対し、必要な助言その他の支援を行うものとする。
- ハ 技能実習生に係る研修を事業として行った受入れ団体は、技能実習生と受入れ企業等との労働関係に介入することとならないよう留意しつつ、生活管理、帰国担保、技能実習計画の実施に関する助言・相談等に関し、受入れ企業等に対して必要な援助を行うことが望ましい。

(4) 労働関係法令等の適用

- イ （財）国際研修協力機構は、技能実習生に関しては、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法、労働者災害補償保険法等雇用労働者に係る諸法令が適用されることを受入れ企業等に周知させるものとする。

(5) 修得技能等の認定等

- イ （財）国際研修協力機構は、技能実習を終了した者に対し実習修了証明書を発行するものとする。
- ロ （財）国際研修協力機構は、技能実習生が、技能実習終了までの間に、研修期間・技能実習期間を通じた全体の成果を確認し、帰国後のキャリア形成に資することを目的として、修得した技能等についての認定を技能検定その他の検定・資格試験制度等により受けることについて、技能実習生及び受入れ企業等に対し奨励する。
- ハ 受入れ企業等は、技能実習生が検定・資格試験制度等の受験を希望する場合には、その受験に必要な援助を行うよう努めるものとする。

10 研修及び技能実習状況の把握等

- (1) 厚生労働省においては、（財）国際研修協力機構からの報告及び外国人雇用状況報告に基づき技能実習生の実態を把握し、受入れ企業等に対し、雇用の安定、雇用管理の改善、労働条件・安全衛生の確保を図るため、必要な指導、支援を行うものとする。
- (2) （財）国際研修協力機構は、関係行政機関との連携を図りつつ、研修及び技能実習状況を把握し、必要な指導、援助等を行うものとする。

11 帰国担保

- (1) （財）国際研修協力機構は、技能実習生の確実な帰国を担保するため、入管法令等で次の措置が講じられていることを受入れ企業等及び受入れ団体に対し周知させるものとする。
 - イ 技能実習生の宿泊施設を確保させること。
 - ロ 技能実習生の帰国旅費の確保等帰国担保措置を講じさせること。
 - ハ 帰国報告制度（技能実習生が技能実習を終了して帰国した場合又は実習の継続が不可能となる事由が生じた場合に、直ちに、（財）国際研修協力機構を通じて、地方入国管理局へ当該事実を報告させること。）

- ニ 過去3年間に外国人の研修又は技能実習その他就労に係る不正行為を行った場合には、技能実習生の受入れを認めないこと。
- (2) (財)国際研修協力機構は、技能実習生の確実な帰国を担保するため、海外の送出機関及び受入れ団体との連携、協力を図るものとする。
- (3) (財)国際研修協力機構は、研修・実習生、受入れ企業等に関する情報を管理し、帰国指導等に活用するものとする。

12 技能実習の継続が不可能となった場合の取扱い

- (1) 技能実習の継続が不可能になった場合には、受入れ企業等は、自ら又は受入れ団体を經由して直ちにその旨を(財)国際研修協力機構に報告するものとする。
- (2) 技能実習の継続が受入れ企業等の倒産等により不可能となった場合には、(財)国際研修協力機構において、関係機関・受入れ団体と協議しつつ、必要に応じて公共職業安定所とも連携を図りながら、当該技能実習生が他の企業等で技能実習を継続することが可能となるように努力するものとする。

13 (財)国際研修協力機構の役割等

- (1) (財)国際研修協力機構は、技能実習制度の円滑かつ適正な実施を図るため、許可を受けて無料職業紹介事業を行う等、この基本方針により、委託事業を適切に実施するものとする。また、地方における受入れ企業等や研修・実習生のサービスに資するための体制整備を逐次図るものとする。
- (2) 受入れ企業等に対する支援等
- イ (財)国際研修協力機構は、上記のほか、受入れ企業等に対する支援等のため、国から委託を受けて、技能実習制度推進事業の一環として次の事業を実施する。
- (イ) 研修指導員の養成
企業において研修・技能実習を担当しようとする指導員に対し、必要な知識、指導技法等を修得させるための講習会を開催する。
- (ロ) 研修生手帳の発給
研修・実習生の在留中の利便を図るため、研修・実習生の心構え、生活・衛生面における情報、労働関係法令等を記載した研修生手帳を作成し、研修・実習生に配付する。
- (ハ) 技能実習生相談会の開催
- (ニ) 技能実習生雇用管理ガイドブックの作成・普及
- (ホ) 受入れ企業との連絡協議会
地方において、受入れ企業等及び受入れ団体に対し、技能実習制度に係る情報提供、指導等を行うための連絡協議会を開催する。
- (ハ) 関係行政機関との会議等の開催
中央及び地方において、関係行政機関相互間及び(財)国際研修協力機構との間の連携を図るための会議等を開催する。
- ロ (財)国際研修協力機構は、技能実習制度推進事業の効果的な推進が図られるよう、次に掲げる事業の実施に努めるものとする。
- (イ) 福利厚生事業の実施
研修・実習生に対し、地域との交流事業等の福利厚生事業を実施する。
- (ロ) 研修教材の支援等
研修教材、標準カリキュラム、日本語教育システムの研究開発、研修計画に係る助言、支援、各種相談を実施する。
- (ハ) 外国人研修生総合保険の利用促進
- (ニ) 座学実施に係る公共職業能力開発施設利用に対する支援等
- (3) (財)国際研修協力機構は、技能実習制度の理念、仕組み、その運営に係る基本的事項等について、広報、各種セミナー、講演会等を通じ、十分な周知を図るものとする。

14 その他

厚生労働省は、技能実習制度の実施状況について、(財)国際研修協力機構からの報告を受けて、定期的に、関係審議会に対し報告するものとする。

在留資格一覽表

2000/10/15

◎活動に基づく在留資格

○各在留資格に定められた範囲での就労が可能

<入管法別表第1の1の表>

- 外交 (外国政府の大使、公使、総領事等及びその家族)
- 公用 (外国政府の大使館・領事官の職員等及びその家族)
- 教授 (大学教授等)
- 芸術 (作曲家、画家、著述家等)
- 宗教 (外国の宗教団体から派遣される宣教師等)
- 報道 (外国の報道機関の記者、写真家等)
- 投資・経営 (外資系企業の経営者・管理者)
- 法律・会計業務 (弁護士・公認会計士等)
- 医療 (医師、歯科医師等)
- 研究 (政府関係機関や企業等の研究者)
- 教育 (高等学校・中学校等の語学教師等)
- 技術 (機械工学等の技術者)
- 人文知識・国際業務 (通訳、デザイナー、企業の語学教師等)
- 企業内転勤 (外国の事業所からの転勤者で、上2つに同じ)
- 興行 (俳優、歌手、ダンサー、プロスポーツ選手等)
- 技能 (外国料理の調理師、スポーツ指導者、貴金属等の加工職人等)

○就労はできない

<入管法別表第1の3の表>

- 文化活動 (日本文化の研究者等)
- 短期滞在 (観光客、会議参加者等)

<入管法別表第1の4の表>

- 留学 (大学、短期大学、専修学校 (専門課程等の学生)
- 就学 (高等学校・専修学校 (高等又は一般課程)等の生徒)
- 研修 (研修生)
- 家族滞在 (上記の教授から文化活動まで、留学から研修までの在留資格を有する外国人が扶養する配偶者・子)

○個々の外国人に与えられた許可の内容により就労の可否が決められる。

<入管法別表第1の5の表>

- 特定活動 (外交官等の家事使用人、ワーキングホリデー及び技能実習の対象者等)

◎身分又は地位に基づく在留資格

○活動に制限なし

<入管法別表第2>

- 永住者 (法務大臣から永住の許可を受けた者)
- 日本人の配偶者等 (日本人の配偶者・実子・特別養子)
- 永住者の配偶者等 (永住者・特別永住者の配偶者及び我が国で出生し引き続き在留している実子)
- 定住者 (インドシナ難民、日系3世等)

(注1) 「留学」、「就学」のように就労できない在留資格であっても、資格外活動の許可を受ければ、許可の範囲内での就労が可能 (入管法第19条第2項)。

(注2) 入管法上の在留資格ではないが、「日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法」により特別永住者として本邦に永住を許可されている者についても、永住者同様に我が国での活動に制限はなく、在留期間も定められていない。

(注3) 在留資格の後ろの () 内は例示。

ト 研修生・技能実習生の平均像

	団体監理型	企業単独型
入国時の平均年齢 (JITCO支援研修生データより)	25.6歳	26.9歳
研修手当(平均) (JITCO支援研修生データより)	63,423円	82,684円
支給予定賃金(平均) (技能実習移行申請データより)	117,809円	124,277円
主な職種 (JITCO支援研修生データより)	衣服・繊維製造業、 食料品製造業、農業	機械製造業

(2) 研修制度の現状

イ「研修」目的入国者数

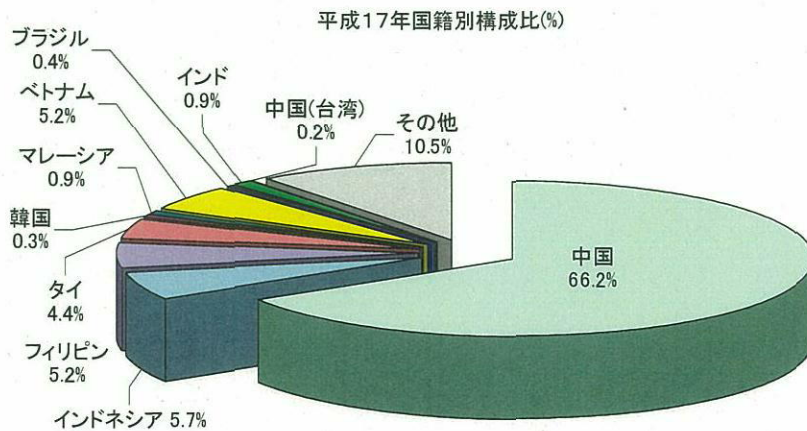
(イ) 研修目的入国者数の推移



(法務省データ)

(ロ) 平成17年「研修」を目的とした新規入国者の国籍別構成比

	H5年	H6年	H7年	H8年	H9年	H10年	H11年	H12年	H13年	H14年	H15年	H16年	H17年	合計
中国	15,688	14,750	16,009	17,904	21,340	22,372	22,041	27,839	32,894	34,754	38,319	48,729	55,156	367,795
インドネシア	3,433	2,984	3,965	5,098	6,701	5,972	5,926	6,231	5,817	4,925	5,597	5,204	4,788	66,641
フィリピン	2,942	2,734	3,348	4,446	4,380	3,658	3,694	3,727	3,768	3,222	3,618	3,635	4,311	47,483
タイ	4,075	3,718	3,661	3,298	3,534	4,625	2,998	2,974	3,184	2,739	3,119	3,353	3,645	44,923
韓国	3,224	2,487	2,423	2,710	1,596	553	696	592	435	344	274	212	288	15,834
マレーシア	2,174	1,839	1,782	1,675	1,575	1,645	1,358	1,285	1,163	947	824	773	786	17,826
ベトナム	292	266	1,007	1,313	2,009	2,136	2,108	2,757	3,238	3,034	4,028	3,835	4,371	30,394
ブラジル	565	568	565	551	582	538	495	402	360	349	305	262	369	5,911
インド	544	547	465	631	567	637	697	649	479	464	540	590	709	7,519
中国(台湾)	448	486	564	737	499	499	299	335	204	328	395	176	156	5,126
その他	6,410	6,233	6,802	7,173	6,811	7,162	7,673	7,258	7,522	7,428	7,798	8,590	8,740	95,600
合計	39,795	36,612	40,591	45,536	49,594	49,797	47,985	54,049	59,064	58,534	64,817	75,359	83,319	705,052



(法務省データ)

口 JITCO 支援研修生の現状

(イ)官民別外国人研修生入国者の状況

(単位:人)

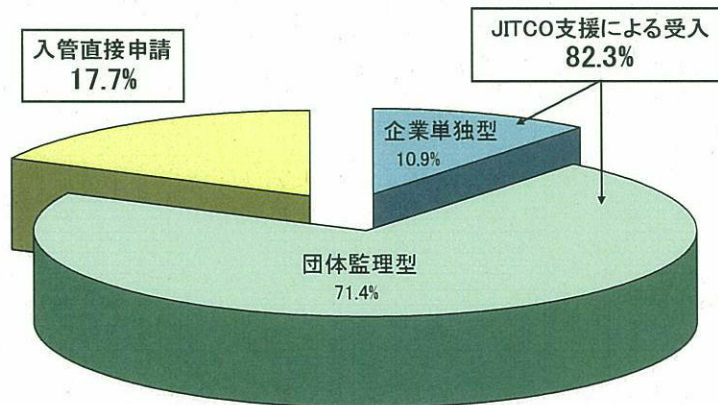
		H3年	H4年	H5年	H6年	H7年	H8年	H9年	H10年	H11年	H12年	H13年	H14年	H15年	H16年	H17年
合 計		43,649	43,627	39,795	36,612	40,591	45,536	49,594	49,797	47,985	54,049	59,064	58,534	64,817	75,359	83,319
国の受入れ	計	10,509	11,298	13,474	14,813	13,176	12,593	13,222	14,136	13,189	13,030	12,626	12,351	13,473	13,817	13,985
	べ政府ス J I C A	6,337	6,864	8,834	9,562	7,621	6,899	7,263	8,304	7,569	7,791	7,816	7,489	8,297	8,664	8,599
	民間開便与ス A O T S	3,364	3,623	3,834	4,444	4,752	4,882	5,207	5,110	4,933	4,547	4,126	4,425	4,761	5,011	5,244
	J A V A D A	600	600	600	600	600	600	550	525	525	534	534	322	249	0	0
	I L C	208	211	206	207	203	212	202	197	162	158	150	115	166	142	142
民間の受入れ	計	33,140	32,329	26,321	21,799	27,415	32,943	36,372	35,661	34,796	41,019	46,438	46,183	51,344	61,542	69,334
支J 援I T C O	小 計	160	8,067	13,440	12,879	18,264	23,078	28,011	26,075	25,631	31,898	37,423	39,724	43,457	51,012	57,050
	企業単独型	160	5,530	7,778	7,676	10,796	12,833	12,374	11,208	9,151	9,023	9,953	8,821	8,606	7,894	7,570
	団体監理型	0	2,537	5,662	5,203	7,468	10,245	15,637	14,867	16,480	22,875	27,470	30,903	34,851	43,118	49,480
入管直接申請		32,980	24,262	12,881	8,920	9,151	9,865	8,361	9,586	9,165	9,121	9,015	6,459	7,887	10,530	12,284

(JITCO データ)

注1)JITCO データは、各年度における研修から技能実習への移行申請者数に基づいている。

注2)JITCO 支援研修生とは、研修に係る申請手続きにおいて JITCO が「申請取次」、「事前書類点検」で関与している研修生。

平成17年民間の受入れ構成比



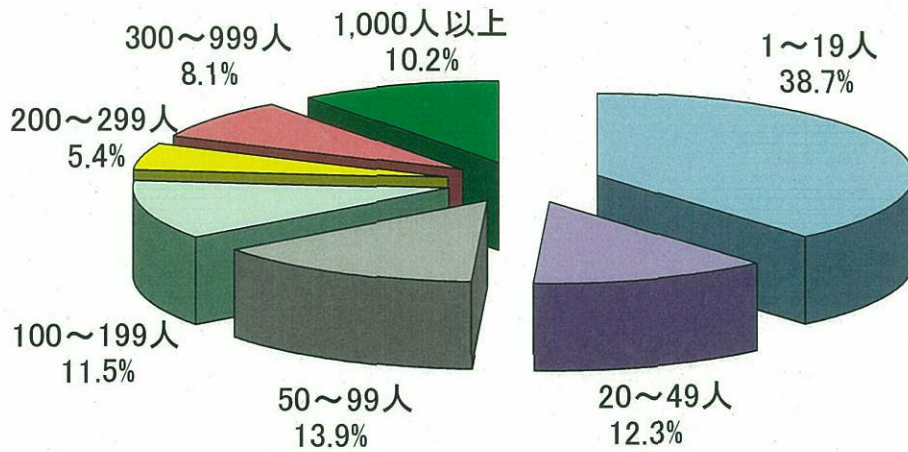
(二)平成17年 JITCO 支援の受入れ企業の従業員規模別外国人研修生数

(単位:人)

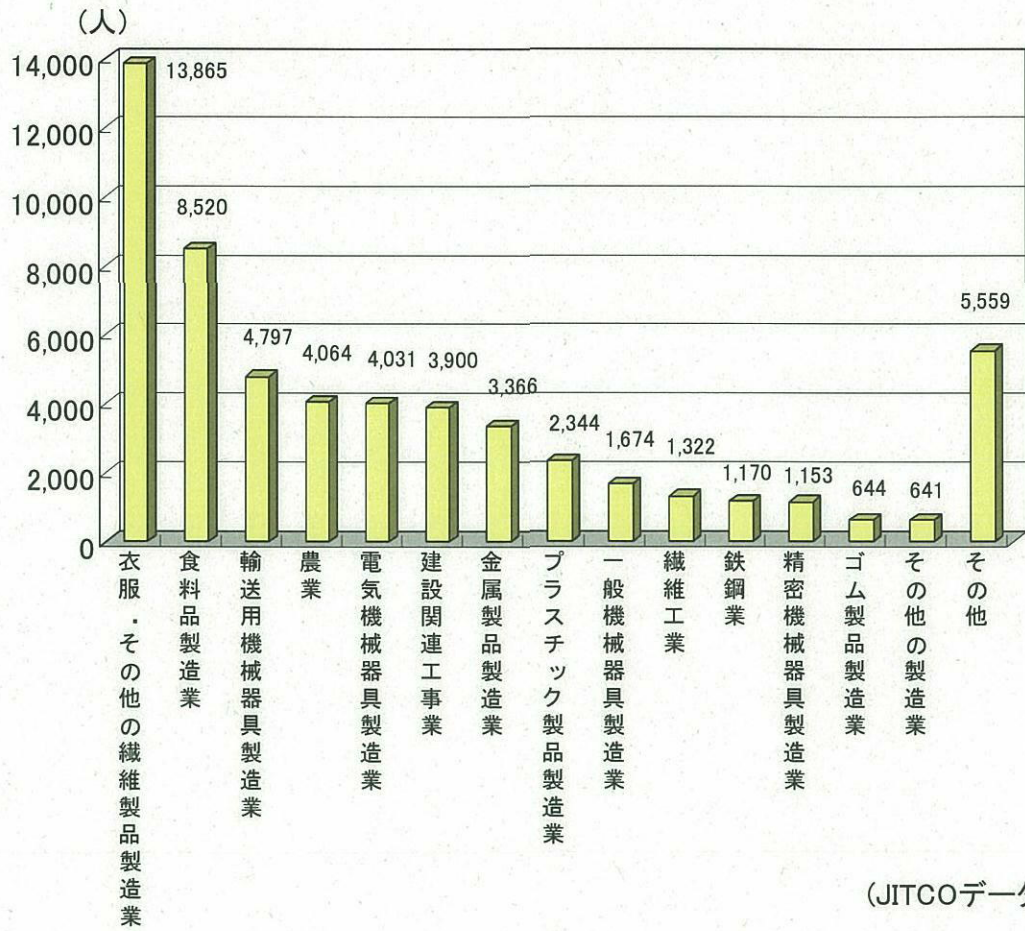
	合計		団体監理型受入れ		企業単独型受入れ	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
合計	57,050	100.0%	49,480	86.70%	7,570	13.30%
1～19人	22,060	38.7%	21,990	38.50%	70	0.10%
20～49人	7,003	12.3%	6,869	12.00%	134	0.20%
50～99人	7,911	13.9%	7,497	13.10%	414	0.70%
100～199人	6,536	11.5%	5,685	10.00%	851	1.50%
200～299人	3,103	5.4%	2,585	4.50%	518	0.90%
300～999人	4,617	8.1%	2,927	5.10%	1,690	3.00%
1,000人以上	5,820	10.2%	1,927	3.40%	3,893	6.80%

(JITCOデータ)

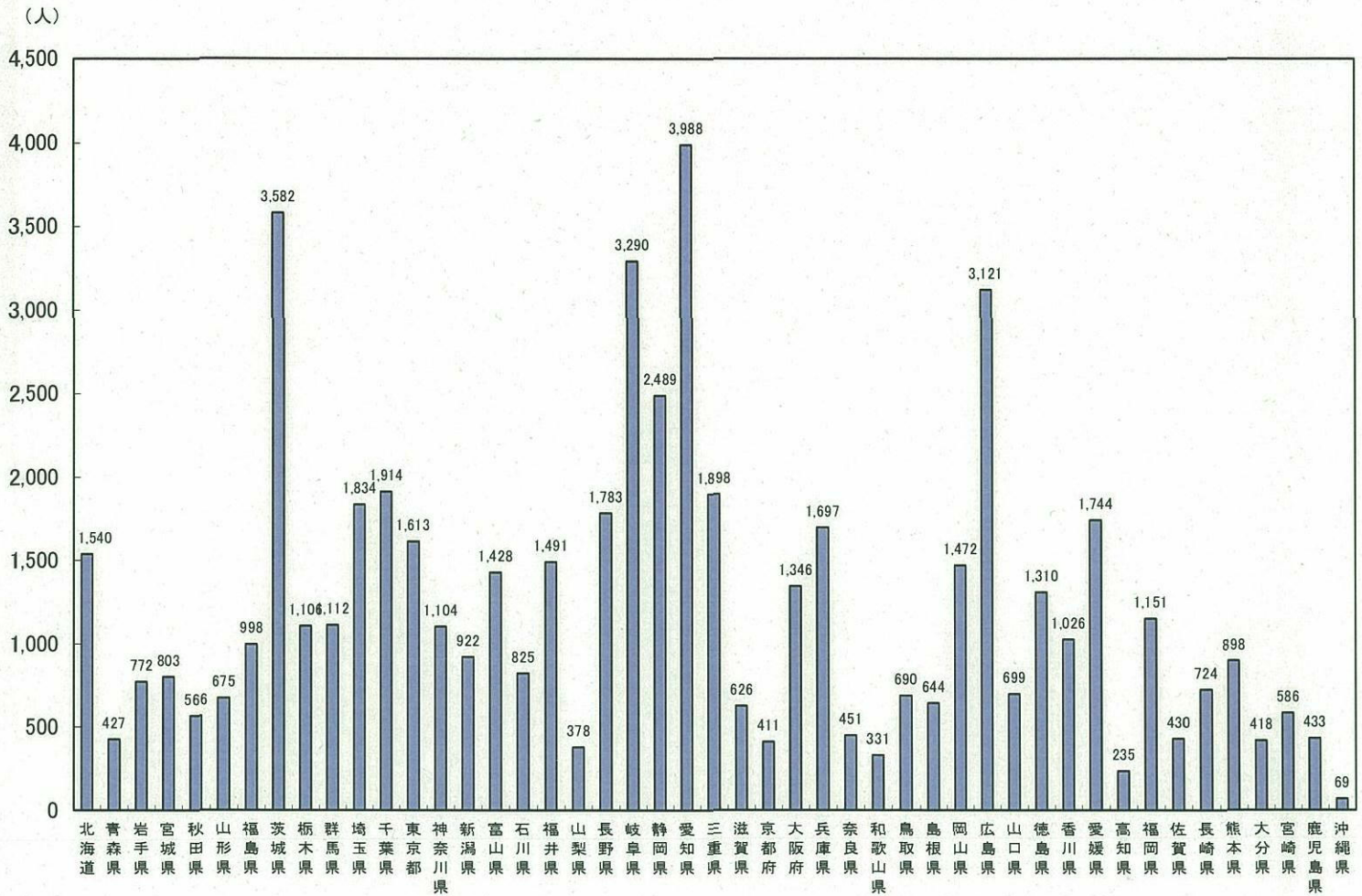
平成17年JITCO支援受入れ企業従業員規模別構成比



(木)平成17年 JITCO 支援の外国人研修生の職種別受入れ状況



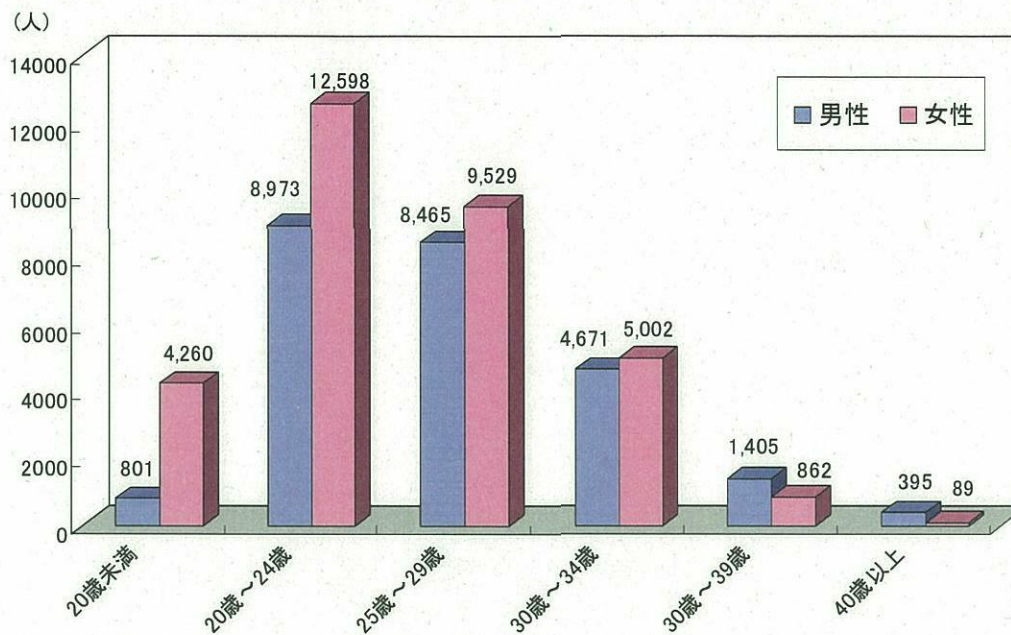
(へ)平成17年 JITCO 支援の都道府県別外国人研修生数の状況



(JITCO データ)

(ト)平成17年における性別・年齢別の JITCO 支援の外国人研修生受入れ状況

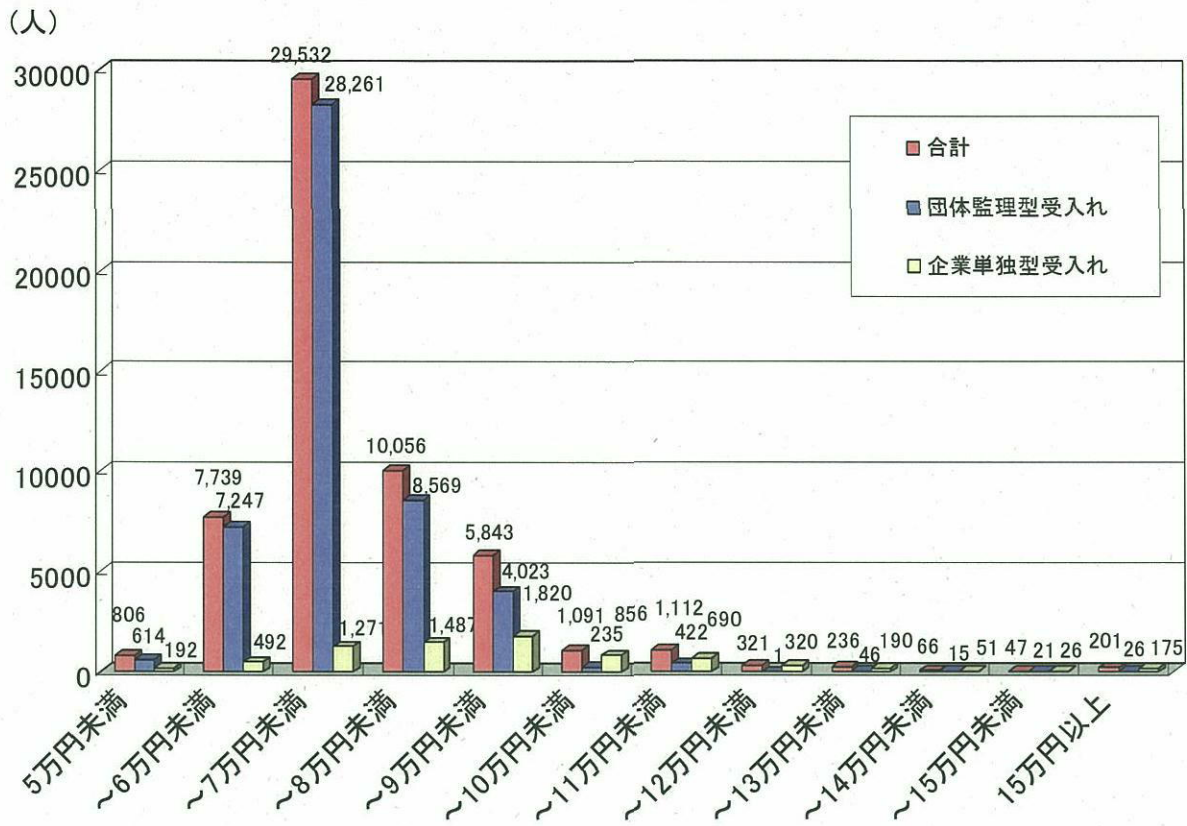
JITCO 支援研修生全体の平均年齢は、25.7 歳、男性の平均は 26.7 歳、女性の平均は 25.1 歳。



(JITCO データ)

(チ)平成 17 年 JITCO 支援の外国人研修生の研修手当の支給金額状況

JITCO 支援研修生の研修手当の平均額は、65,979 円であり、団体管理型の平均は 63,423 円、企業単独型の平均は 82,684 円。



(JITCO データ)

(3) 技能実習制度の現状

イ 「技能実習」移行者数

(イ) 技能実習への移行者数の推移

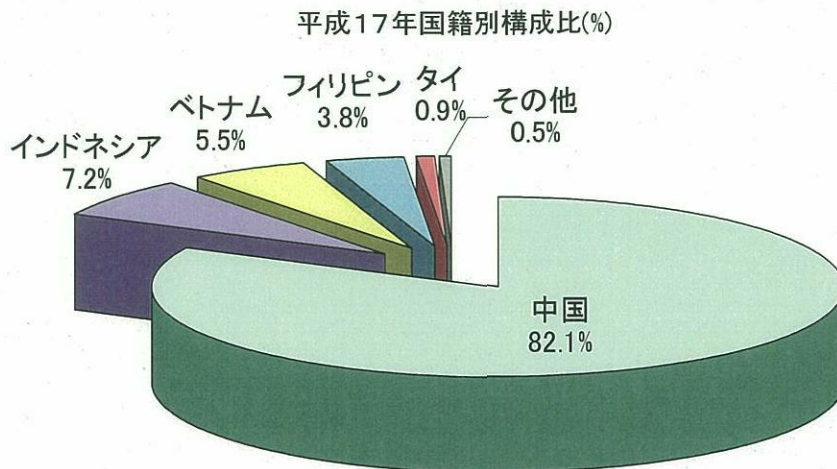


(法務省データ)

(ロ) 平成17年技能実習移行者数の国籍別構成比

	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成31年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年	合計
中国	82	1,156	1,486	2,128	3,677	7,690	7,225	8,633	11,114	14,388	16,620	20,922	26,606	121,737
インドネシア	31	579	632	965	1,970	4,136	2,504	2,227	2,854	2,359	2,060	2,474	2,340	25,131
ベトナム	16	14	31	272	407	945	1,074	1,165	1,462	1,694	1,343	2,070	1,791	11,712
フィリピン	10	82	101	203	228	221	187	278	470	518	653	819	1,219	5,561
タイ	21	15	28	38	25	45	37	32	112	150	110	112	277	1,002
その他	0	15	8	18	32	29	5	60	101	116	36	91	161	672
合計	160	1,861	2,296	3,624	6,339	13,066	11,032	12,395	16,113	19,225	20,822	26,488	32,394	165,815

(法務省データ)



□ 「技能実習」移行申請者数の現状

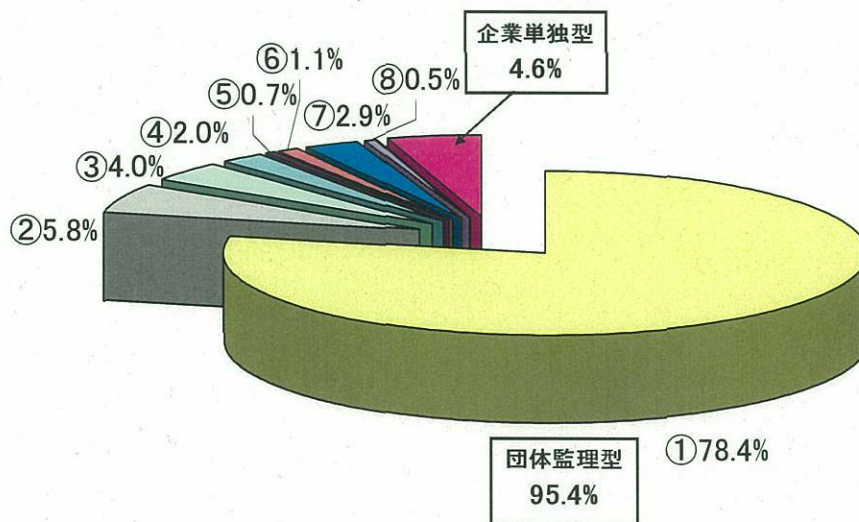
(ハ) 受入機関別推移

		平成15年度		平成16年度		平成17年度	
			全体に占める割合		全体に占める割合		全体に占める割合
団体 監理型	①協同組合等	19,753	25,850 94.9%	26,406	33,377 95.9%	32,126	39,102 95.4%
	②民法第34条による社団・財団	2,799		3,344		2,362	
	③10号団体	1,091		1,128		1,657	
	④商工会	578		765		814	
	⑤公的機関	397		343		283	
	⑥商工会議所	450		395		446	
	⑦農協・農業技術協力を行う公益法人	707		853		1,196	
	⑧職業訓練法人	75		143		211	
	その他団体	0		0		7	
企業(単独)		1,383	5.1%	1,439	4.1%	1,891	4.6%
合 計		27233	100%	34,816	100%	40,993	100%

(JITCO データ)

注)JITCO データは、各年度における研修から技能実習への移行申請者数に基づいている。

受入機関別構成比(平成17年度)

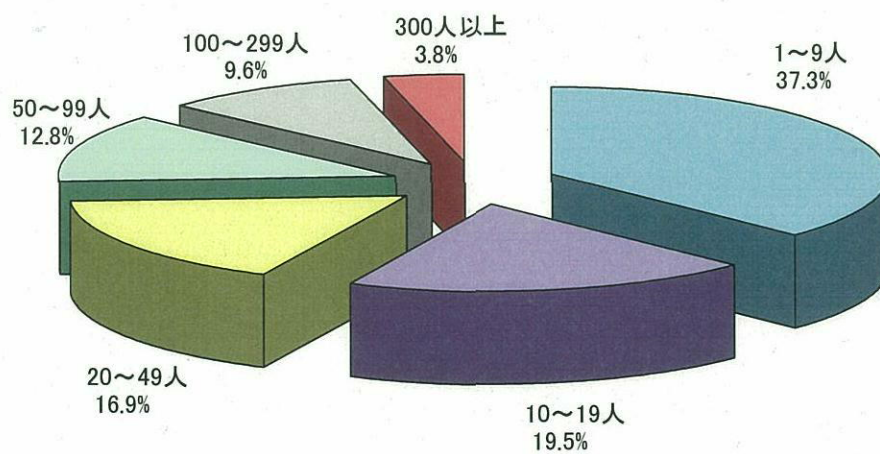


(二)平成 17 年度技能実習実施企業の従業員規模別状況

	合計	
	企業数	構成比
1～9人	5,116	37.3%
10～19人	2,678	19.5%
20～49人	2,322	16.9%
50～99人	1,757	12.8%
100～299人	1,321	9.6%
300人以上	516	3.8%
合計	13,710	100.0%

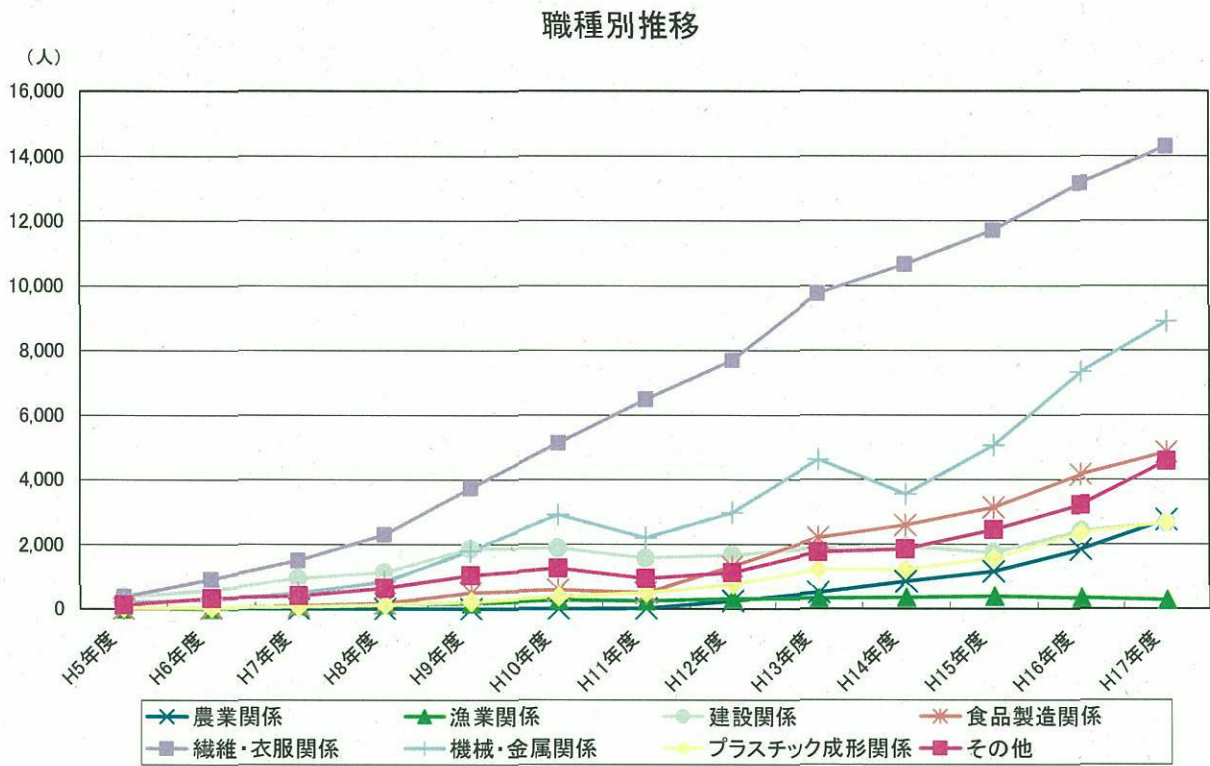
(JITCOデータ)

平成17年度技能実習実施企業従業員規模別構成比



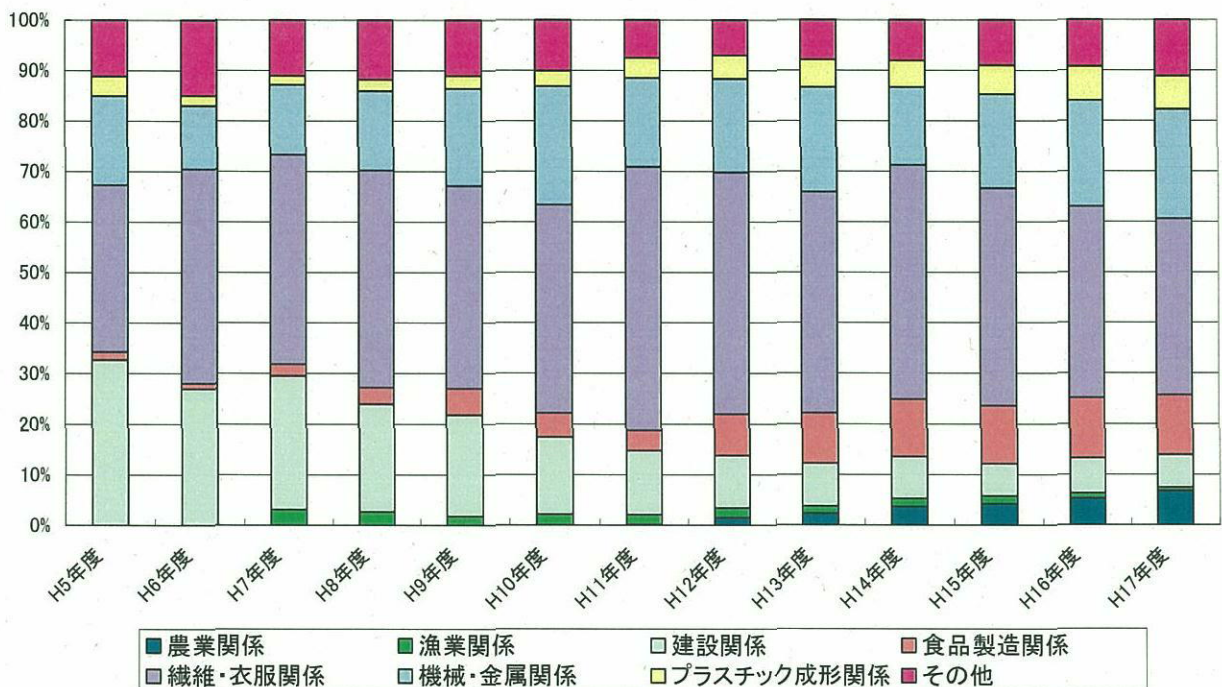
(JITCOデータ)

(ホ)平成 17 年度技能実習移行申請者の職種別推移



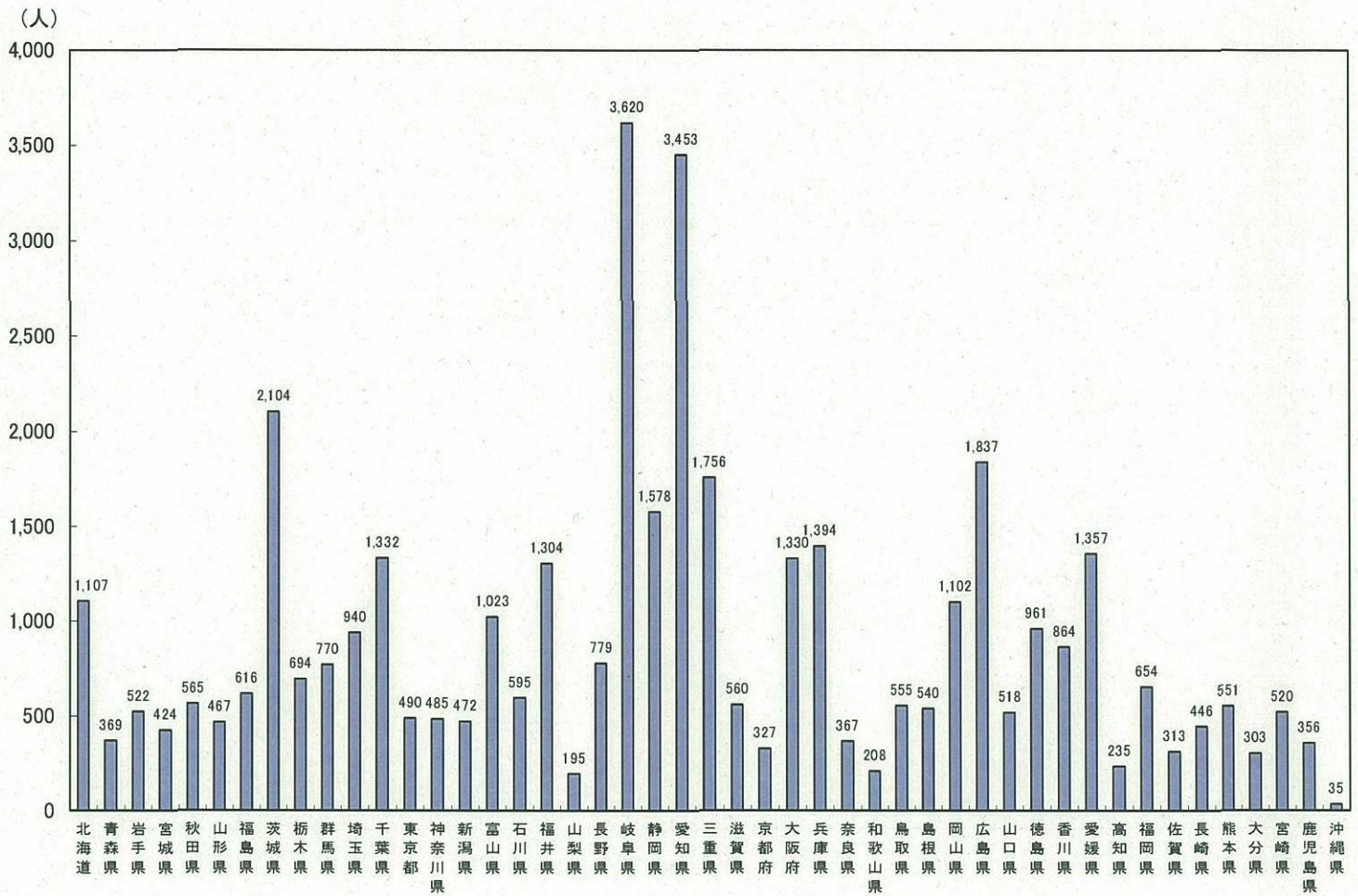
(JITCO データ)

職種ウェイトの推移



(JITCO データ)

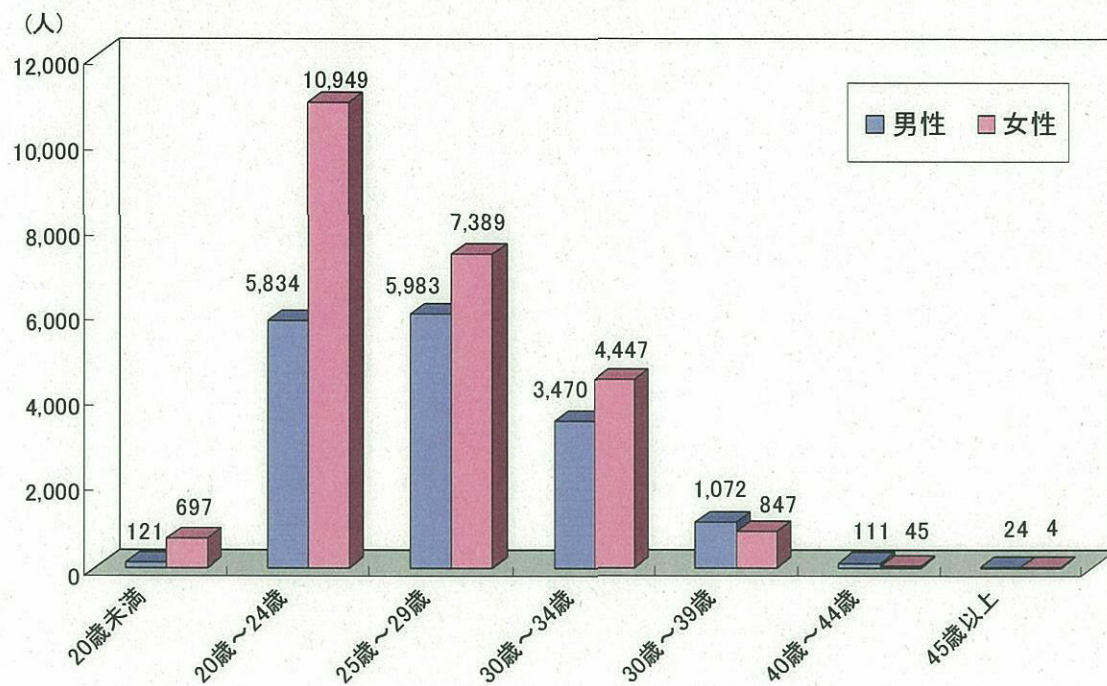
(へ)平成 17 年度技能実習移行申請者の都道府県別の状況



(JITCO データ)

(ト)平成17年度性別・年齢別の技能実習移行申請者の状況

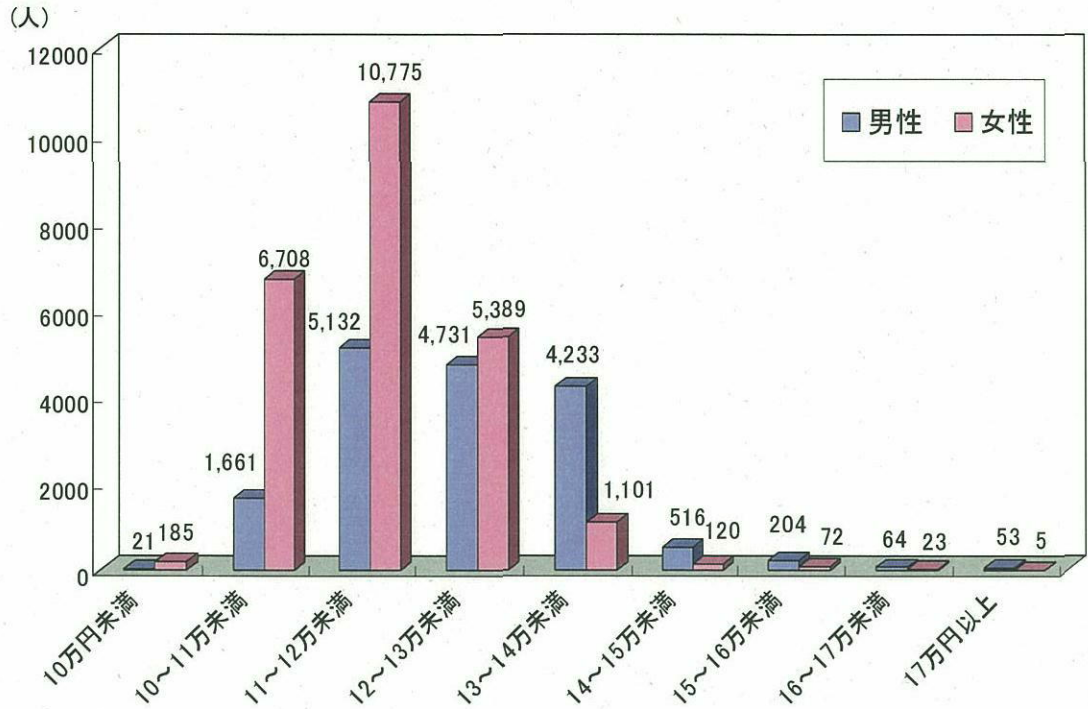
技能実習移行申請者全体の平均年齢は、26.3歳、男性の平均は27.0歳、女性の平均は25.8歳。



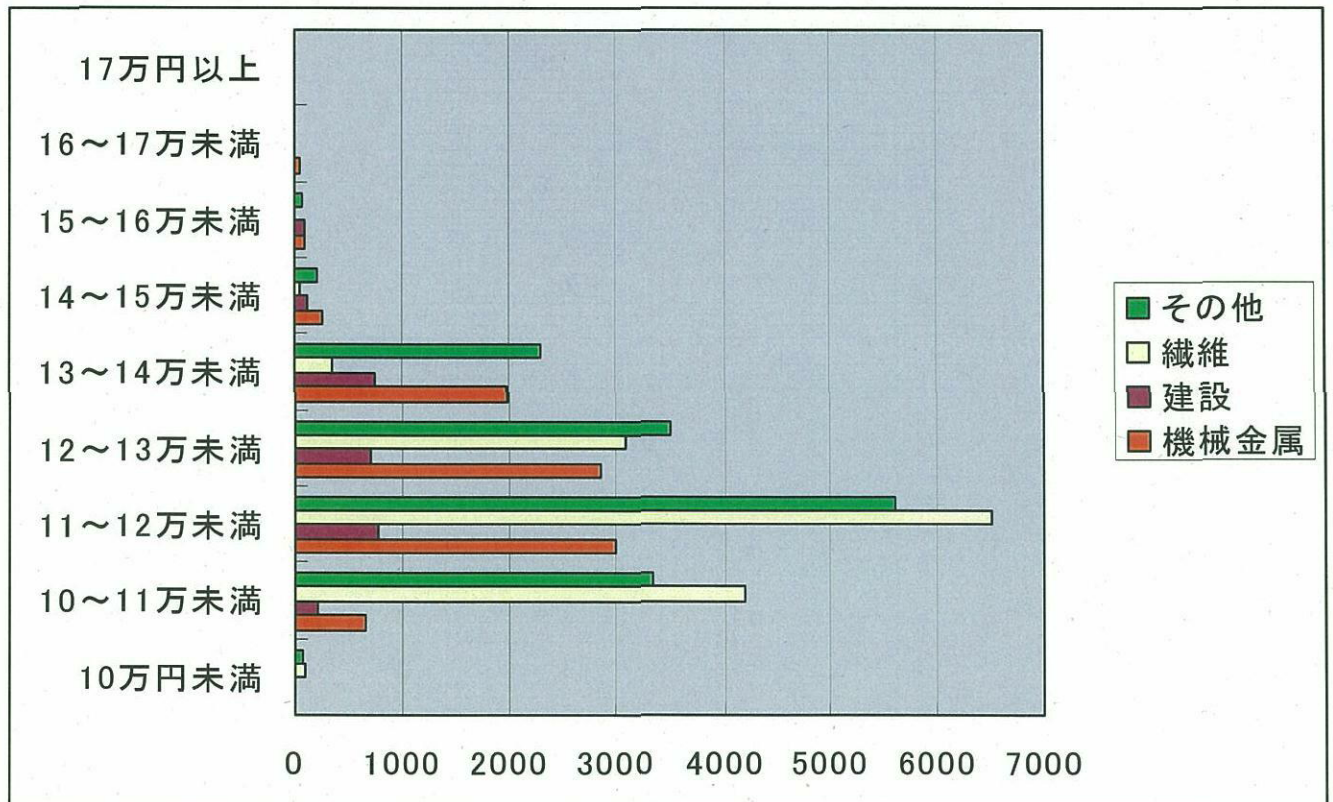
(JITCO データ)

(チ)平成 17 年度技能実習移行申請者への支給予定賃金（基本給）の性別・職種別の状況

技能実習移行申請者全体における支給予定賃金の平均は、11.8 万円、男性の平均は 12.3 万円、女性の平均は 11.5 万円。



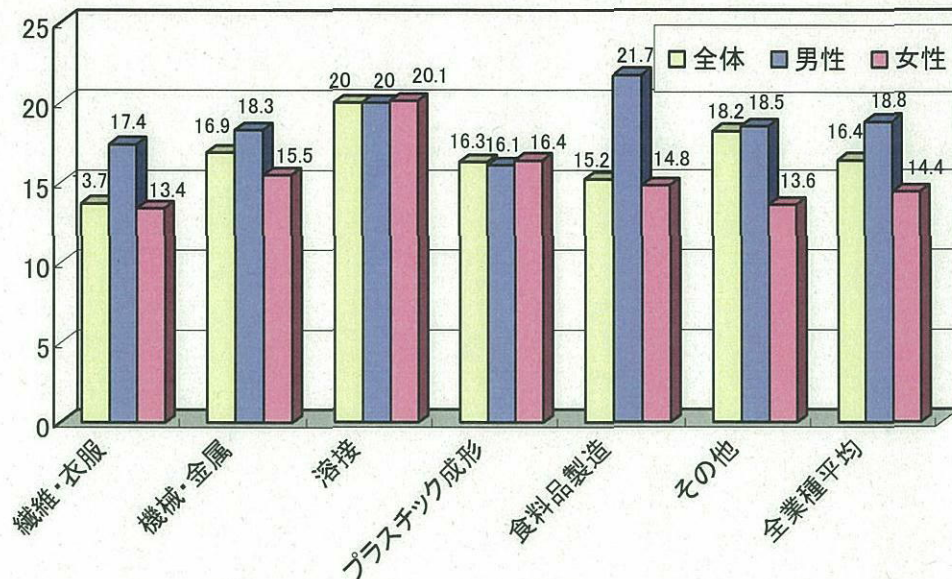
(JITCO データ)



(JITCO データ)

(ヌ)平成 17 年度技能実習生への平均支払賃金の性別・職種別状況

(万円)



(JITCO データ)

※本データは、JITCO によるアンケート調査結果による。(292 社、技能実習生 3,325 人分)

(4)不正事案、失踪者等の現状

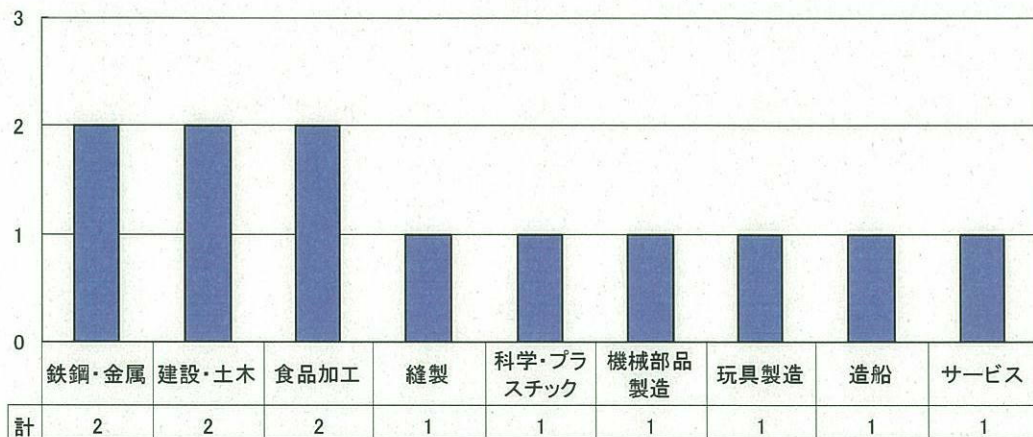
イ 不正行為認定(法務省)

(単位:人)

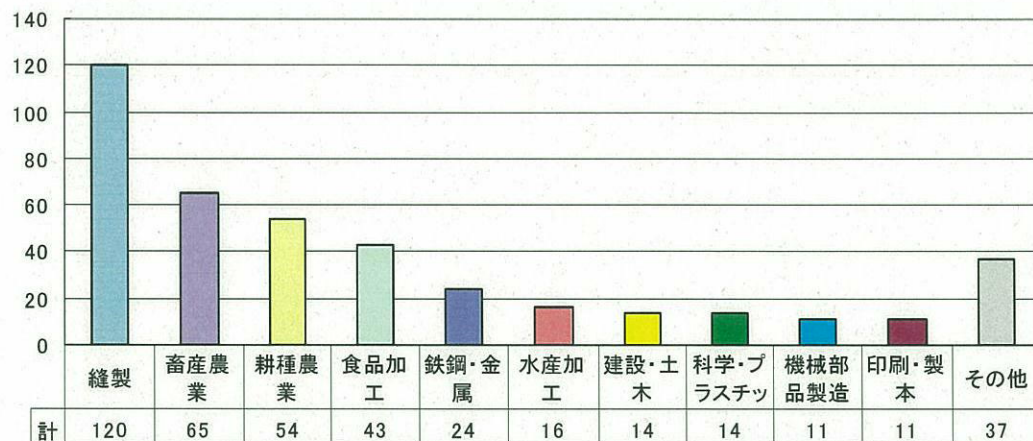
	H15年	H16年	H17年	合計
認定件数	92	210	180	482
うち団体監理型	87	208	175	470

(法務省データ)

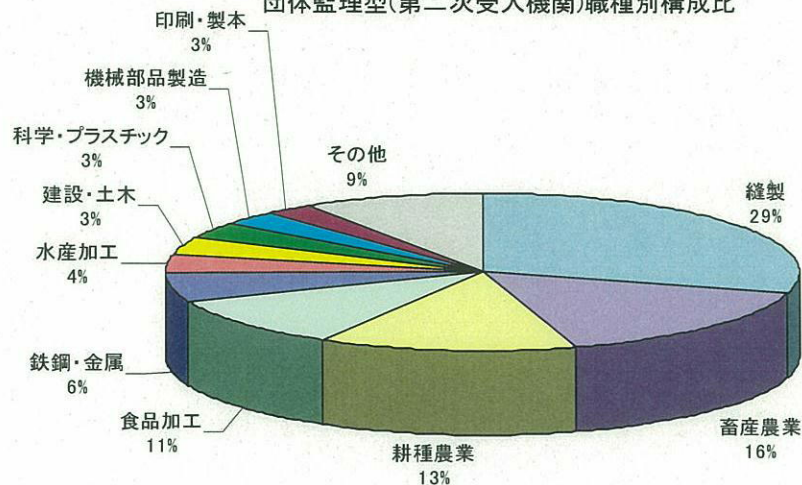
企業単独型



団体監理型



団体監理型(第二次受入機関)職種別構成比



不正行為認定の種類別内訳(H15~17年の合計)

	企業単独型		団体監理型			
			第一次受入機関		第二次受入機関	
第1類型 ①二重契約	3	25.0%	5	8.9%	22	5.3%
②研修・技能実習計画との齟齬	7	58.3%	33	58.9%	106	25.6%
③名義貸し	1	8.3%	15	26.8%	218	52.7%
④虚偽文書の作成・行使	8	66.7%	51	91.1%	37	8.9%
第2類型 所定時間外活動等	10	83.3%	7	12.5%	175	42.3%
第3類型 人権侵害行為等	6	50.0%	5	8.9%	42	10.1%
第4類型 問題事例未報告等	1	8.3%	4	7.1%	6	1.4%
第5類型 不法就労者の雇用等	3	25.0%	0	0.0%	60	14.5%
第6類型 準ずる行為の再発生	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

※ 一つの受入機関が、複数の種類をもって不正行為認定される場合があるため、認定数と不正行為認定機関数は一致しない。

ロ JITCOが実施した技能実習実施企業に対する調査・巡回指導の実施結果

○巡回指導等実施企業及び団体

平成17年度 5,945件（うち訪問指導:4,770企業、87団体）

○技能実習の申請と実行の乖離状況

項目	該当する企業数	全数に占める割合
技能実習申請職種との不一致	12	0.3%
技能実習申請場所との不一致	55	1.2%

○賃金の支払い状況

項目	該当する企業数	全数に占める割合
口座払いの同意書なし	254	5.3%
賃金控除協定の未締結	479	10.0%
割増賃金の不適正な支払い	68	1.4%
労働条件の書面による明示なし	8	0.2%
就業制限業務免許等なし	7	0.1%
定期健康診断の未実施	90	1.9%
雇い入れ時の健康診断の未実施	1,285	26.9%
特殊健康診断の未実施	34	0.7%

○国の保険の未加入状況

項目	該当する企業数	全数に占める割合
健康保険未加入	903	18.9%
厚生年金保険未加入	906	19.0%
雇用保険未加入	822	17.2%
労災保険未加入	280	5.9%

○不適正なパスポート等の管理状況

項目	該当する企業数	全数に占める割合
不適正なパスポート等の管理	26	0.5%

※全数に占める割合は企業に対する訪問指導 4,770件に対する割合である。

ハ 労働基準局の対応について

○外国人労働者相談コーナーにおける外国人労働者からの相談件数

平成15年 7,679件
平成16年 8,712件
平成17年 9,934件

○技能実習生受入れ事業場に対する監督指導結果

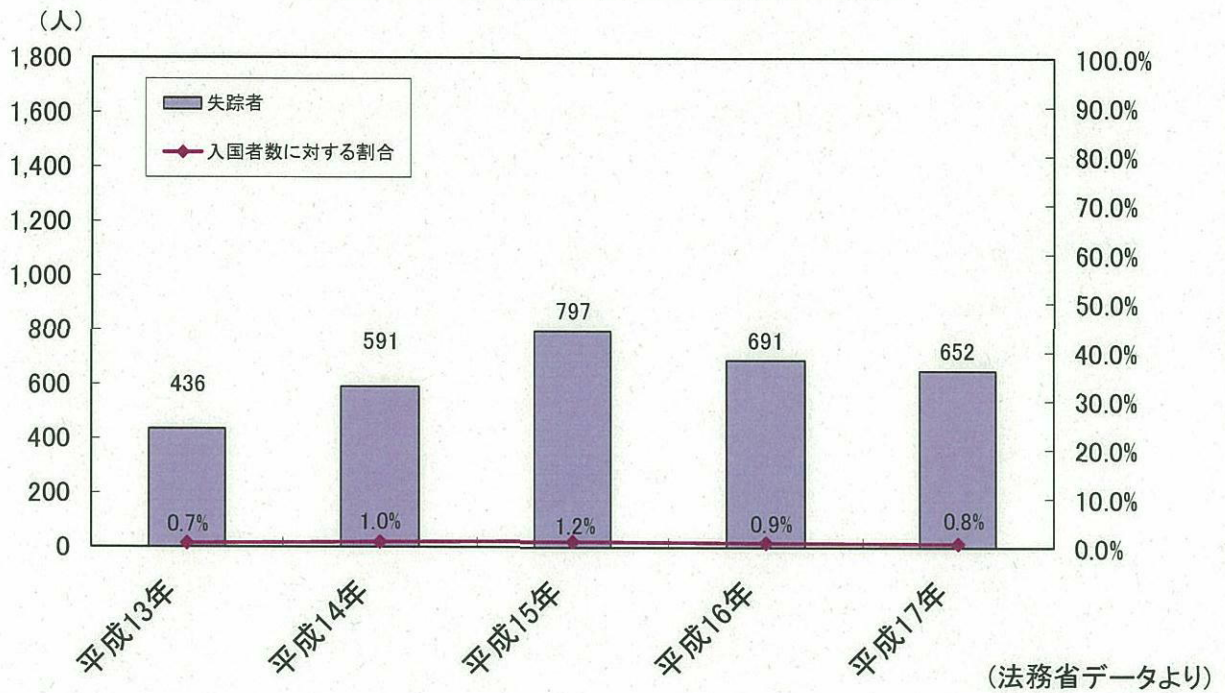
年	監督指導 実施事業場数	違反事業場数
15	530件	412件(77.7%)
16	630件	513件(81.4%)
17	906件	731件(80.7%)

○外国人労働者に係る申告件数(うち技能実習生に係るもの)

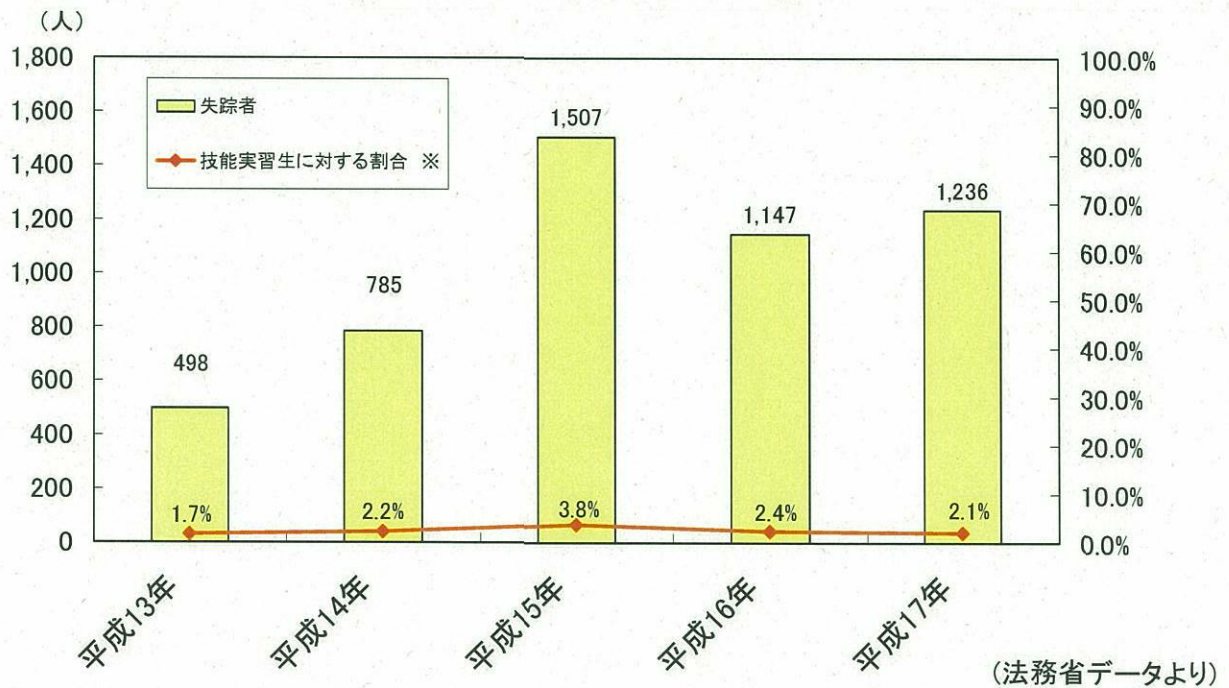
平成15年 1,526件（28件）
平成16年 1,566件（48件）
平成17年 1,654件（126件）

二 失踪等について

「研修」目的入国者数に占める失踪者の割合



技能実習生に占める失踪者の割合



※技能実習生数は(当該年とその前年の技能実習移行者の合計数)から推計。

(5) 送出し国政府認定送り出し機関数の推移

国名	1994	1996	1998	2000	2002	2004	2005	2006	
中国	(中日機構)	123	67	103	107	137	164	182	176
	(専門家局)	8	8	8	8	8	8	8	8
インドネシア	1	2	3	2	13	20	22	23	
ベトナム	7	18	27	37	43	34	56	58	
フィリピン	12	9	8	15	24	28	36	48	
タイ		1	1	15	15	15	21	21	
ペルー	1	1	1	4	4	4	5	5	
ラオス	1	1	1	1	1	1	1	1	
スリランカ		2	2		2	2	2	9	
インド			5	5	5	6	6	6	
ミャンマー				1	3	4	42	45	
モンゴル				7	11	12	9	12	
ウズベキスタン				1	1	1	1	1	
カンボジア							9	9	
ネパール						1	2	1	
バングラデシュ							1	1	
総数	153	109	159	203	267	300	403	424	

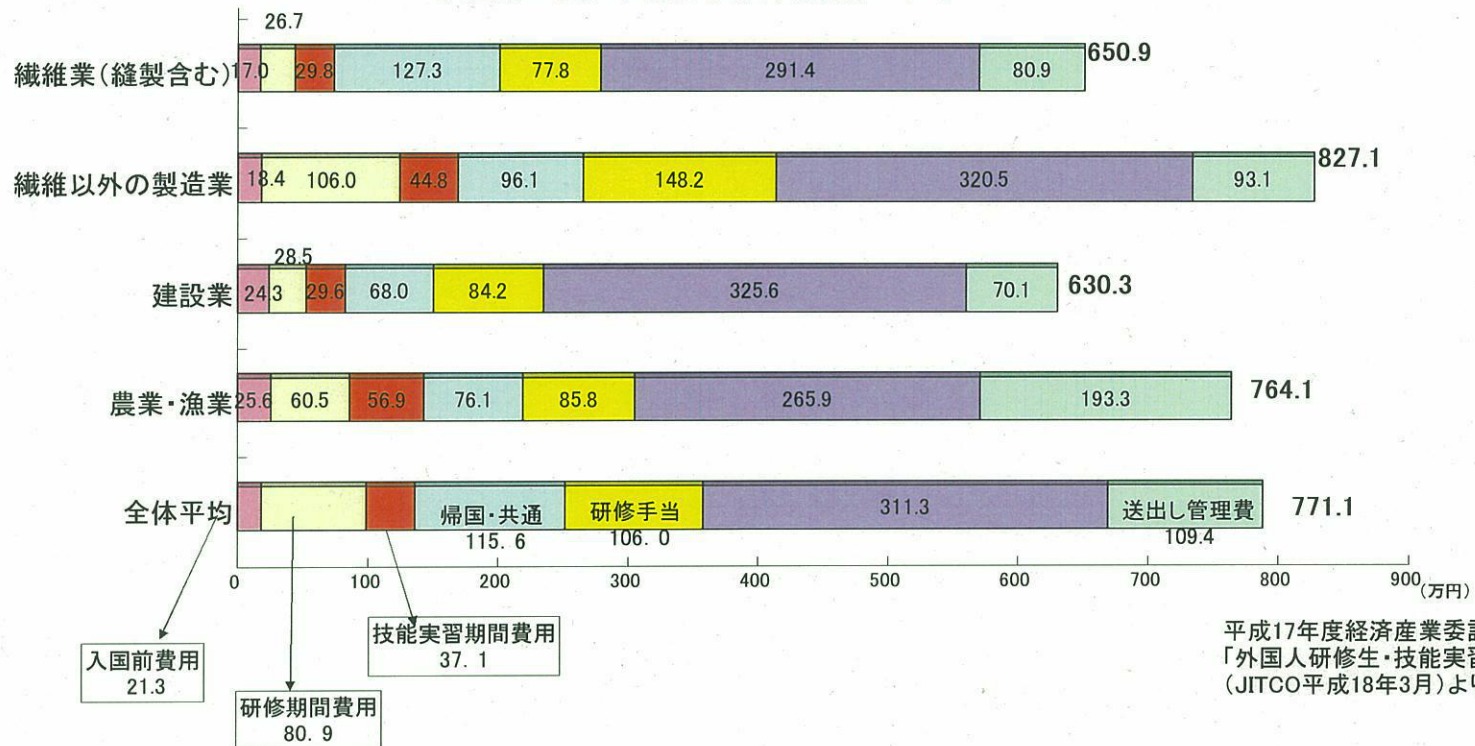
※ 1994～2005 までは、各年度末の数値、2006 については、2006 年 10 月現在の数値

(6) 受入企業業種別団体監理型における受入費用の平均(受入企業業種別/3年間)

(万円)

	繊維業(縫製含む)	繊維以外の製造業	建設業	農業・漁業	全体平均
入国前費用	17.0	18.4	24.3	25.6	18.0
研修期間費用	26.7	106.0	28.5	60.5	80.9
技能実習期間費用	29.8	44.8	29.6	56.9	37.1
帰国・共通費用	127.3	96.1	68.0	76.1	115.6
研修手当	77.8	148.2	84.2	85.8	106.0
実習生賃金	291.4	320.5	325.6	265.9	311.3
受入れ管理費	(64.5)	(101.9)	(114.0)	(230.1)	(102.2)
送出し管理費	80.9	93.1	70.1	193.3	119.2
支出合計	650.9	827.1	630.3	764.1	771.1
実習生からの徴収額 (宿泊施設費用)	▲ 40.7	▲ 37.5	▲ 52.4	▲ 36.0	▲ 39.9
収入合計	▲ 40.7	▲ 37.5	▲ 52.4	▲ 36.0	▲ 39.9
合計	610.0	789.5	578.1	728.0	730.1

業種別の受入れ費用支出合計額の平均



(7) 新聞報道等で指摘された研修・技能実習制度の問題点

(2004年10月～)

	新聞等	年月日	指 摘
1	朝日	04.10.14	<ul style="list-style-type: none"> ○実習生11人を含む36人に対する賃金不払い、時間外割増賃金不払い ○安い労働力を得ようと制度を悪用する中小企業 ○厳しく労働条件をチェックする機関が必要 <p>【室蘭・ルックラン】</p>
2	朝日等	04.11.20	<ul style="list-style-type: none"> ○溶接の研修名目で入国した者を、パン製造会社へ斡旋し就労させた ○出稼ぎ希望者と安価な労働力をほしがる企業をつなぐ構造矛盾 <p>【徳島不法就労斡旋事件】</p>
3	SAPIO	04.11.24	<ul style="list-style-type: none"> ○月額6万～10万の研修生が生活苦から逃亡 ○研修生送出し機関の商売の道具(送出し機関に手数料30～50万円、保証金50万～80万) ○研修制度は人身売買の隠れ蓑
4	朝日等	05. 1.16	<ul style="list-style-type: none"> ○最低賃金未満の月6万円 ○実態は単純労働者と変わらない ○労働条件・人権をめぐる問題も全国で多発 <p>【鳥取・ロワール・ソシエ】</p>
5	毎日	05. 4.20	<ul style="list-style-type: none"> ○研修生に時給100円で残業 ○不十分な座学研修 ○安価な労働力として利用 <p>【鳥取・郡家町商工会】</p>

6	毎日	05. 6.11	<ul style="list-style-type: none"> ○残業手当不払い ○管理費 20,000～25,000 を研修手当や賃金から控除 ○安価な労働力確保に利用 <p>【和歌山・黒潮アパレル】</p>
7	朝日等	05. 7.27	<ul style="list-style-type: none"> ○79 事業場に監督指導実施〔繊維関係が 42 事業場〕。72事業場で違反(違反率 91%)。36協定違反、割増賃金算定誤り、労働条件の明示なし等、実習生の権利軽視 <p>【福井労働局調査】</p>
8	サンデー毎日	05.12.19	<ul style="list-style-type: none"> ○基本給5万5千円、4 万円が強制貯金で生活費1万5千円、残業手当は時給300円と劣悪な労働条件が問題 <p>【岐阜・全統一労組】</p>
9	週刊金曜日	06.2. 3	<ul style="list-style-type: none"> ○岐阜の縫製業界ぐるみで酷使 ○残業代 300 円と劣悪な労働条件であり「奴隷労働」の温床 ○日本でのパスポート保管や強制貯金での担保と、中国での多額の手数料徴収という日中連携の締め付け ○正規の道を外国人にも与え共生を目指す労働政策の確立が課題 <p>【岐阜・全統一労組】</p>
10	朝日	06.5.7-8	<ul style="list-style-type: none"> ○愛媛県今治市の実情 ○好況支える時給 750 円 ○研修生の残業、低賃金労働

11	毎日	06.5.20	<ul style="list-style-type: none"> ○中国人研修生:未払い賃金支払いを ○福井労基署に是正勧告申し入れ
12	毎日	06.6.16	<ul style="list-style-type: none"> ○茨城県で不法滞在のタイ人 8 人摘発 ○外国人依存深める農家
13	毎日	06.7.12	<ul style="list-style-type: none"> ○中国人実習生:「不当な低賃金。是正を」 ○最賃法違反で、倉敷労基署に申し入れ
14	朝日 (1面トップ)	06.8.17	<ul style="list-style-type: none"> ○法務省による正行為認定件数が125件(7月末)と増加傾向 ○茨城県で農業技能実習生が労基署へ違法雇用(残業代 350 円)を申告 ○受入れ組合理事長が中国人実習生にセクハラ ○送出し機関が高額な保証金徴収、没収をおそれ雇用主の不正に従う ○法務省 PT・副大臣 PT 等が制度の見直しを提言
15	朝日等	06.8.19	<ul style="list-style-type: none"> ○中国人農業研修生(養豚)がナイフで 3 人を殺傷する事件 ○研修手当6万5千円、3万円程度の残業代 ○研修手当に不満が原因か 【千葉・木更津森本畜産】
16	徳島	06.9.1	<ul style="list-style-type: none"> ○徳島県経済異業種協同組合が高松入管から活動禁止処分 ○傘下企業 2 社への指導監督を怠る ○中国人実習生に対する賃金不払い

17	朝日 (解説記事)	06.9.3	<ul style="list-style-type: none"> ○中国人農業研修生の時間外は 450 円 ○2 万 5 千円の残業台は別口座へ入金 ○厚労省が受入れ企業の指導強化へ <p>【千葉・木更津森本畜産】</p>
18	東京・中日	06.9.3	<ul style="list-style-type: none"> ○トヨタ自動車の下請け企業 23 社が最低賃金や時間外割増賃金を守らずに、約 200 人のベトナム人技能実習生を雇用 ○豊田労基署からは是正勧告を受け、8 月末までにほぼ支払い完了 ○未払い額の総額は 500 万円以上 <p>【愛知・トヨタ自動車下請け】</p>
19	日経ビジネス	06.9.11	<p>日系外国人労働者の問題を主に解説記事。技能実習生関係については以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○実習生の日給を一方向的に 1, 000 円切り下げ ○実習生は来日前に借金して保証金 5 万元(約 75 万円)を支払う
20	週刊東洋経済	06.9.16	<p>日本で働く外国人の単純労働者特集記事。研修・技能実習生関係については以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○研修手当 4 万 5 千円、残業代時給 200 円 ○受入れ企業がパスポート・印鑑・預金通帳を補完し、研修手当の一部を強制貯金 ○実習移行後も基本給 5 万円、残業代時給 300 円 ○来日前に送出し機関に 2 万元(26 万円)の保証金と実家、農地を担保に提供。研修放棄の場合には全て没収の約束
21	読売	06.10.17	<ul style="list-style-type: none"> ○外国人研修生・技能実習生の失踪、5年間で 8,340 人 ○厚生労働省の調査では約 8 割で労基法等の違反 ○中小零細企業の手不足を低賃金の外国人で補っている実態

(8) 諸外国における外国人実習制度概要

	ドイツ：ゲスト労働者協定	韓国：産業研修制度・研修就業制度
制度	ゲスト労働者協定（二国間協定）に基づき、若年労働者を受入れ、OJT訓練（労働契約）を施すもの	産業研修制度における研修を終えた産業研修生を対象に研修先企業の推薦と「研修就業資格試験」の合格を条件に、2年間の就業を認めるもの（2006年を持って廃止）
目的	① 実践的な技能・技術の修得 ② 協定国との経済協力関係強化 ③ 国内の労働力不足解消	① 中小企業における深刻な人手不足の緩和 ② 技術・技能の移転を通じて国家間の協力を高める
受入対象国	アルバニア、ブルガリア、クロアチア、リトアニア、ポーランド、チェコ、ハンガリー、ロシア等	東南アジア、中央アジアを中心に、17カ国
対象者	若年労働者（18～40）で十分なドイツ語の知識を有することのほか、職業養成訓練の修了又は、3年の実務経験を要件とする。	若年労働者（20～40）であり、犯罪歴のない者、送り出し機関による教育を履修した者。 （韓国語試験も実施するがレベル等の要件はない）
対象者の身分	雇用契約に基づく労働者	産業研修制度：1年目「研修」 研修就業制度：2年目～3年目「労働者」
受入枠	毎年、国毎に設定。全体で1万弱。	毎年、産業や相手国毎に受入枠（ストック）を設定するとともに、各事業所に対し、従業員規模に応じた受入枠を設定。
期間	12ヶ月～18ヶ月	研修1年＋就業2年の最大3年間
事業者の要件	専門労働者としての採用・処遇（専門労働者としての賃金、賃金総額明示、協約労働時間、適切な宿泊所の用意）、訓練に相応しい就業場所、一定（外国人1人にドイツ人4人）の人員構成	<ul style="list-style-type: none"> ・ 製造業、建設業、農畜産業及び遠近海漁業 ・ 従業員規模300人以下 ・ 宿泊施設の整備