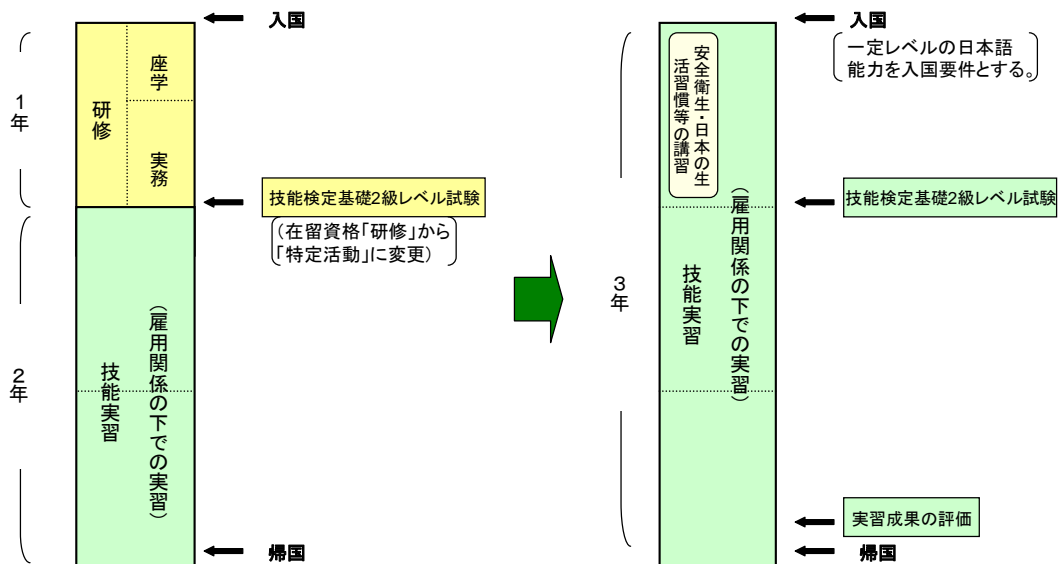


務研修」から「技能実習」まで一連のものとして捉えられている。

したがって、こうした実態を踏まえ、かつ、研修生の法的保護の実効性を図るためには、「研修（1年）」＋「技能実習（2年）」について、これを統合し、最初から雇用関係の下での最長3年間の実習として法律関係を明確にした上で、労働関係法令の適用を図ることとし、入管法上においても、技能実習に係る新たな在留資格を設けることが適当である。



この場合には、実習生と受入れ企業との間において、当初から雇用契約を締結し労働関係に入ることになり、次のように、制度面で実習生の募集・あっせんのあり方や実習のあり方を見直すことが必要である。

第一に、最初から雇用関係の下での実習とすることにより、入国後のトラブルを防ぐ措置についての検討が必要である。まず、実習生の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り、実習生の募集に当たっては、職業安定法上労働条件等の明示が義務づけられる。これに加えて、労働基準法上の労働条件明示義務や、明示された労働条件と事実が相違する場合の契約解除及び帰郷旅費負担義務の履行を担保する方法についても検討する必要がある。また、実習生に応募する者に実習先に係る情報を与えるため、受入れ企業の技能実習計画、技能評価試験の受験率・合格率等実習の内容や実施機関の質に係る事項等を入国前に明示させることも検討する必要がある。

第二に、具体的な制度設計については、実習の円滑な実施が可能となるよう、次のような考え方にに基づき設計を行う必要がある。

- ① 最初から雇用関係の下での実習となるため、技能修得の実効性や安全衛生の確保の観点から、実習生については入国前に一定レベルの日本語能力を有していることを要件とすることが必要である。ただし、送出し国における日本語の普及状況等を勘案し、当面は、現行制度と同様に入国後に一定の日本語を修得することとし、入国前に一定の日本語レベル