

第四に、上記Ⅳの2で提言したように、受入れ団体についても、実習が適正に行われることを補完し、監理する役割を担うため、受入れ企業に対する実習の適正実施に係る指導等を行うことが求められる。

最後に、制度の適正化のためには、上記のように、JITCOをはじめとする関係機関が各々の役割を適切に果たすとともに、これらの機関及び出入国管理機関が相互に連携し、重層的に監視していく体制づくりが重要である。そのため、JITCOによる巡回指導の結果等、受入れ企業・受入れ団体の情報の共有化を進め、緊密な連携体制を構築することにより、制度の適正化を図っていくべきである。

V 我が国の産業構造等の問題

研修・技能実習制度は、その名のとおり、途上国への技術移転を目的とした制度であるが、雇用関係のもとに実習労働に携わることから、他方で、受入れ産業、企業の労働力ニーズに応えている実態もある。

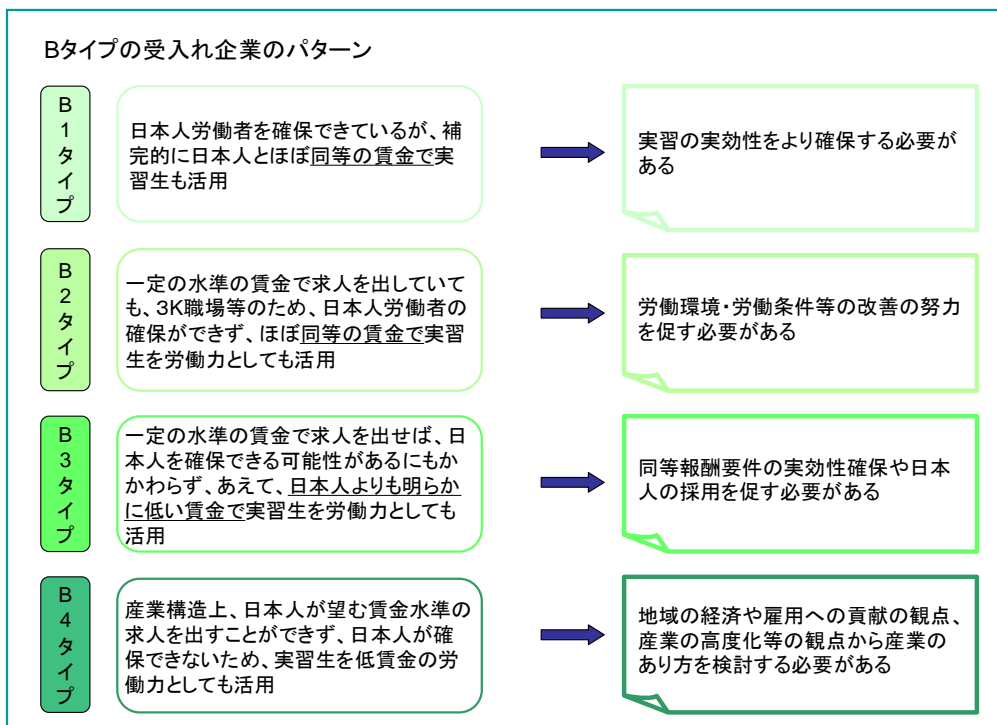
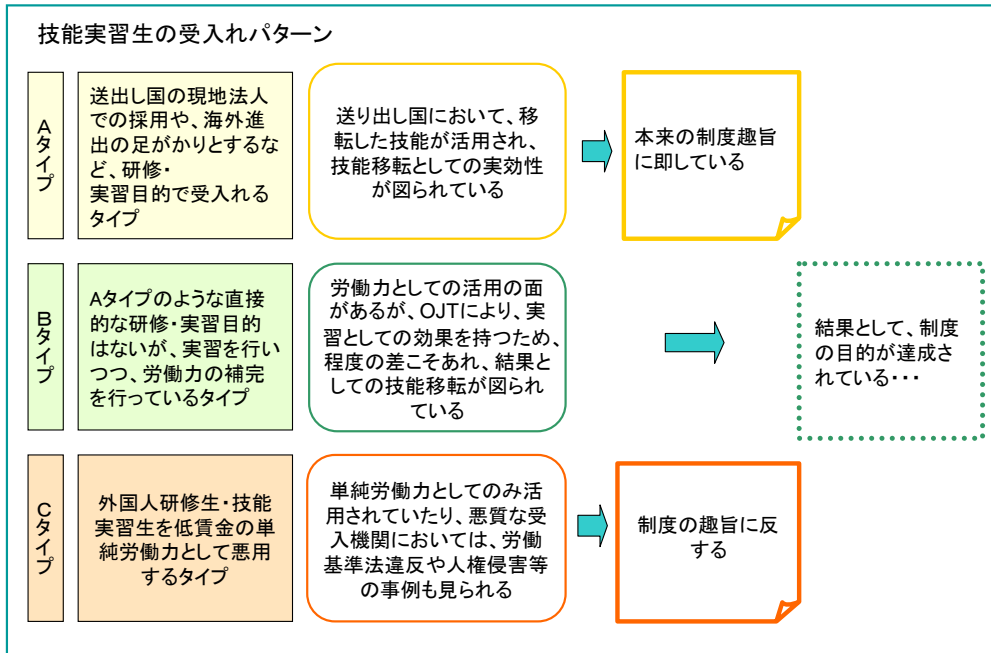
受け入れている産業・企業の受入れ動機は様々であるが、少なくとも団体監理型については、背景として、産業構造上の問題や労働条件・環境の状況から、日本人従業員を十分に採用できない実態が存在している。

こうした背景のもとで、専ら人件費の削減を目的として研修生・実習生を低賃金労働者として悪用する企業や、安い労働力を供給することを売り物として、営利を目的として高額な管理費等を徴収するあっせん機関も存在している。

また、こうした一部の悪質な事例を除いても、事業の高度化や労働環境の改善努力を怠り、安易に研修生・実習生に頼っているケースや、そもそも産業構造上、日本人が望む賃金水準を支払う経営基盤がなく、やむをえず研修生・実習生を労働力として活用し、事業活動を維持しているケースも少なくない。

今後、国内産業の益々の高度化が必要となる中で、少子化による若年世代の減少や高学歴化が進むことが予想され、上記のような産業・企業の矛盾は一層深まることが懸念される。

したがって、今後の研修・技能実習制度のあり方を考える場合、上記で述べてきた制度の見直しを進めるだけでは根本的な解決にならない可能性があり、今後、背景となっている我が国の経済的立場や産業構造のあり方を正面から見据え、労務管理体制の強化、労働環境改善の促進や、さらには、事業の高度化を進めることなどについて、議論を深めていくことが必要となってこよう。



おわりに

以上、当研究会におけるこれまでの議論を中間的に取りまとめた。
 研修・技能実習制度は、アジア諸国の若者に我が国の技術・技能を付与し、これらの国の技術向上に寄与することを目的としており、21世紀の国際社会、とりわけ、アジアにおいて指導的地位に立つことが期待される我が国にとって益々重要な意義を持つ制度として、その発展が期待される。