

外国人研修・技能実習制度研究会中間報告

研修・技能実習制度については、研修生が実質的に低賃金労働者として扱われている等の実態を改善するとともに、技能移転を通じた国際協力という制度本来の目的が適正に実施されるよう、以下の方向で必要な見直しを行うこととする。

なお、制度見直しについては、「遅くとも平成21年通常国会までに関係法案提出」(規制改革・民間開放推進会議第3次答申)とされており、今後、関係省庁との間において具体的な制度設計について調整を行う。

1. 実務研修中の研修生の法的保護のあり方

実務研修中の研修生が実質的に低賃金労働者として扱われている等の問題が生じているが、組織的な労務管理体制が不十分な中小零細企業を中心に、「労働」とならないよう「研修」の性格を担保することは困難であることから、「研修(1年)」+「技能実習(2年)」については、最初から雇用関係の下での3年間の実習とし、労働関係法令の適用を図る。

2. 技能実習の実効性の確保

実習としての実効性を確保するため、実習計画の作成の他、実習指導員の配置、技能実習終了時の評価等を義務づける。

また、対象職種については、実習生の幅広い技能の修得が可能となるよう見直す。

3. 受入れ団体の役割・責任

受入れ団体(第一次受入れ機関)は、新たに、傘下の技能実習中の受入れ企業に対する実習の適正実施に係る指導、監査等の監理責任を負うこととする。また、営利目的の団体の設立を防止するため、本来の事業協同組合等としての活動実績を有することを実習生受入れの要件とする。

4. 同等報酬要件の実効性の確保

日本人の労働市場への悪影響を防ぐため、同等報酬要件の判断の前提となるガイドライン(目安)を設定し、実習生の賃金水準が目安に照らし著しく低い場合には同等報酬要件の遵守状況を調査し、必要な措置を講ずる。

5. より高度なレベルの技能実習

いったん帰国した実習生の再入国による実習(再技能実習)については、現行制度において技能移転や適正な運営がなされていないこと、定着のおそれがないことが前提であり、概ね技能移転と適正化が図られ、失踪率も低い「企業単独型」に限り、現地法人における更なる技能向上のためなど、個別の審査により再実習の必要性が認められた場合に、2年間に限定し(合算して5年以内)これを認める。

6. ブローカー対策・チェック機能の強化

受入れ機関・送出し機関の適正化、不正行為を行った場合の規制の厳格化等の措置を講ずる。JITCOにおいて巡回指導等を強化するとともに、その役割・体制を抜本的に見直す。

