

## 研修・技能実習制度研究会中間報告

はじめに

外国人研修・技能実習制度については、平成5年4月の制度発足以来14年余りを経過し、研修生・技能実習生の数も大幅に増加している。この間、アジア各国の若者が来日し、技術、技能又は知識を学び、帰国後は現地で技術等を指導する立場に就き活躍している者も少なくない。

しかしながら、一部の受入れ機関において、本来働かせてはならない研修生が残業（研修時間外の活動）までさせられていたり、技能移転のための適正な実習指導が行われていない等の問題も生じている。

特に、同制度については、「規制改革・民間開放の推進に関する第3次答申（平成18年12月25日規制改革・民間開放推進会議）」において、「実務研修中の法的保護の在り方」等について「遅くとも平成21年通常国会までに関係法案提出」等必要な措置を講ずることとされているほか、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」、外国人労働者問題に関するプロジェクトチーム（副大臣会議）、自民党外国人労働者等特別委員会などにおいても制度の見直しが提言されている。

本研究会は、現行制度の問題点を是正するとともに、制度の目的である開発途上国等への技能移転が適正に実施されるよう、制度の適正化や在り方に関する事項について、平成18年10月以来9回にわたって、問題点の整理及び検討を行ってきた。検討に当たっては、受入れ団体及び受入れ企業に対する現地訪問調査や、労使関係者及び受入れ団体からのヒアリングを実施し、出来る限り実態を踏まえた議論を行ったところである。

こうした検討の結果、今般、制度見直しの方向性について一定のとりまとめを行ったので、中間的に報告する。

なお、本研究会は、研修・技能実習制度として「研修」後に「技能実習」に移行するケースを中心に検討してきたが、今後、「研修」のみで帰国するケースも含め、必要に応じ残された課題等についても引き続き検討していくこととしたい。

本研究会としては、この中間報告を契機として、厚生労働省をはじめとする関係省庁において具体的な制度設計についての検討が開始されることを期待する。

平成19年5月

### I 外国人研修・技能実習制度の現状と課題

#### 1. 現行制度の仕組み

研修・技能実習制度は、従来の研修制度を拡充する観点から、研修を終

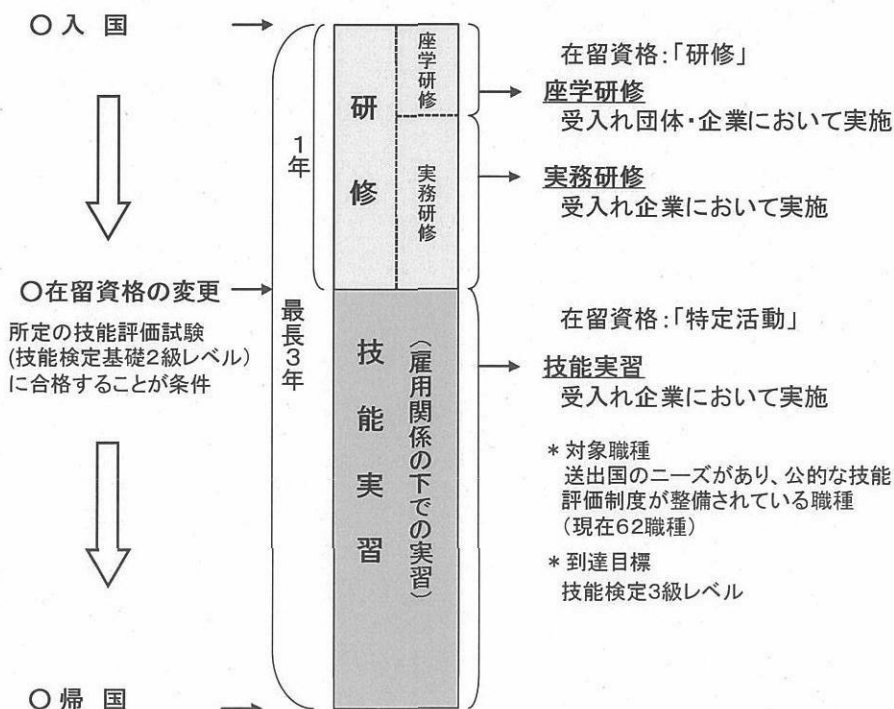
了し所定の要件を満たした研修生に、雇用関係の下でより実践的な技術・技能等を修得させ、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的として、平成5年4月に創設された。

同制度において、開発途上国等の若年労働者は、まず研修生（在留資格「研修」）として入国し、日本の企業等において、概ね1年間、産業・職業上の技術、技能又は知識を修得する（なお、この「研修」期間中は、研修生は報酬を受ける活動が禁止されており、原則として労働基準法上の「労働者」には当たらない。）。

その後、研修生は、対象となる職種について、研修終了後の技能レベルが一定水準以上に達し（具体的には、技能検定基礎2級レベル試験に合格すること）、在留状況が良好と認められるなど所定の要件を満たすと、在留資格「特定活動」への変更許可を受け、雇用関係の下でより実践的な技術等を修得する技能実習生（以下「実習生」という。）に移行することとなる（研修期間と合わせて最長3年間の在留が認められる。）。

### 研修・技能実習制度の仕組み

開発途上国等の「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4月に創設。



## 2. 現状と問題点

(研修生・実習生の増加)

外国人研修生・実習生の数は、大幅に増加しており、平成18年の在留資格「研修」入国者数は約9万3千人(政府関係機関による受入れも含む。)、