

さらに、出入国管理機関（入国管理局）においても、積極的に受入れ団体・企業に対する実態調査を行い、入管法令等に照らして「不正行為」に当たると判断した場合は、新規受入れを3年間停止するなど、厳格な対応を行っている。

なお、平成18年6月からは、出入国管理機関と労働基準監督機関との新たな相互通報制度が設けられたところであり、こうした連携により適正化に向けた取組の強化を図っている。

[適正化のための当面の対応]

○ JITCOによる全受入れ機関に対する自主点検の実施等

・労働関係法令の遵守状況を中心とした自主点検を、すべての技能実習生受入れ企業（14,500企業）及び受入れ団体（1,180団体）を対象とし、JITCOを通じて平成18年9月に実施。（回答率74%）

・JITCOにおいて、自主点検結果を踏まえ、未回答企業及び問題があると認められた企業への巡回指導等を平成18年12月より実施し、それらの結果を労働基準監督機関に提供している。

○ JITCOを通じた巡回指導の強化。

・平成19年度巡回指導件数を増加し、7,300企業（全受入れ企業の約半数）に対して予定。（前年度比1,300件増）

○ 労働基準監督機関による監督指導等の実施

・労働基準監督機関においては、JITCOから提供された情報も踏まえ、技能実習生の労働条件の履行・確保上、問題がある技能実習生受入れ事業場に対する監督指導を実施。

・出入国管理機関との間に新たに設けた相互通報制度を適切に運用。

○ 出入国管理機関による調査等

・受入れ団体・企業に対する実態調査を行い、入管法令等に照らして「不正行為」に当たると判断した場合は、新規受入れを3年間停止するなど、厳格に対応。

・労働基準監督機関との間に新たに設けた相互通報制度を適切に運用。

III 現行制度の評価と見直しの方向性

現行制度については、技能移転を通じた国際協力を目的としているにもかかわらず、上記Ⅰの2にあるように、一部において研修生・実習生が実質的に低賃金・単純労働者として扱われ、人権侵害等の問題も生じている。他方、現行制度の対象職種・在留期間等が、国内における産業・企業の受入れニーズに十分応えるものになっていないとの指摘もある。

このような中、現行制度は制度目的が形骸化しているとして、これを一旦廃止した上で、新たな労働力受入れの仕組みを創設すべき、との意見もある。

しかしながら、これまで受入れを行ってきた団体・企業の中には、制度の趣旨に則った適正な研修・実習が行われているものも少なくない。研修生・実習生の帰国後の状況を見ても、職場の主任や責任者に登用され、技術指導や品質管理を任されたり、日本企業との取引・交渉担当者に抜擢されるなどの例が報告されている。

また、現行制度は、研修・実習としての性格を担保するため、以下のような仕組みを設けており、それによって、上記の例に代表されるように一定の実習の実効性や管理に係る効果をもたらしていると考えられる。

① 職種の設定に当たって、同一作業の反復によって修得できる技術・技

能等（単純作業）ではないこと、公正な評価制度を設けることを前提条件としていること。

- ② 受入れ企業は、修得技能の目標と修得方法等に関する研修計画・技能実習計画の作成・履行が義務づけられているとともに、研修から技能実習に移行する際には、研修生は公正な技能評価試験に合格することが条件となっていること。
- ③ 研修期間当初に、日本語、日本の生活習慣等を教育することにより、その後の技術・技能の修得や日本での生活面への適応が円滑に図られる仕組みとなっていること。
- ④ 研修期間中は、受入れ団体が受入れ企業に対する研修の適正実施に係る指導、監査等の監理責任を負うとともに、JITCOにおいて、技能実習計画等の履行を担保するための巡回指導、相談・援助を相当の頻度で行っていること。

このほか、現行制度は、次のような点で研修・実習制度として仕組みられていることによって、定着を避け、一定期間で帰国することが、ほぼ実現（期間内の帰国率96%）できている。

- ① 修得した技能を母国に移転するため、国内の労働力需給動向にかかわらず、研修・技能実習合わせて最長3年で必ず帰国する仕組みとなっていること。
- ② 3年の年限を限って研修・技能実習を受け、帰国することが予定されているため、家族滞留を認めていないこと。
- ③ 行政機関による監督以外に、技能実習計画等の履行を担保するため、JITCOによる巡回指導等が相当の頻度で行われていること。

さらに、近年、アジア諸国との経済連携が強まる中で、アジア諸国の若者を単なる労働力として受け入れるのではなく、来日した労働者に技能を付与し、帰国後その成果を活かしてもらうことにより、これらの国の技術向上に寄与するという制度の趣旨は、今後、益々重要になるものと考えられる。

したがって、こうした技能実習制度のメリットを考えると、現行制度について、技能移転を通じた国際協力という目的は今後とも維持した上で、一部に見られる劣悪な労働環境・実習環境の改善を図りつつ、技能移転の実効性を一層高めるための措置を講ずる方向で制度の見直しを行うことが適当である。

IV 各論（制度の課題と対策）

1. 「実務研修」中の研修生の法的保護の在り方

研修の実態を見ると、日本語教育等を中心とした「非実務研修」（座学、概ね4ヶ月（うち集合研修1ヶ月））終了後、多くの受入れ企業において「実