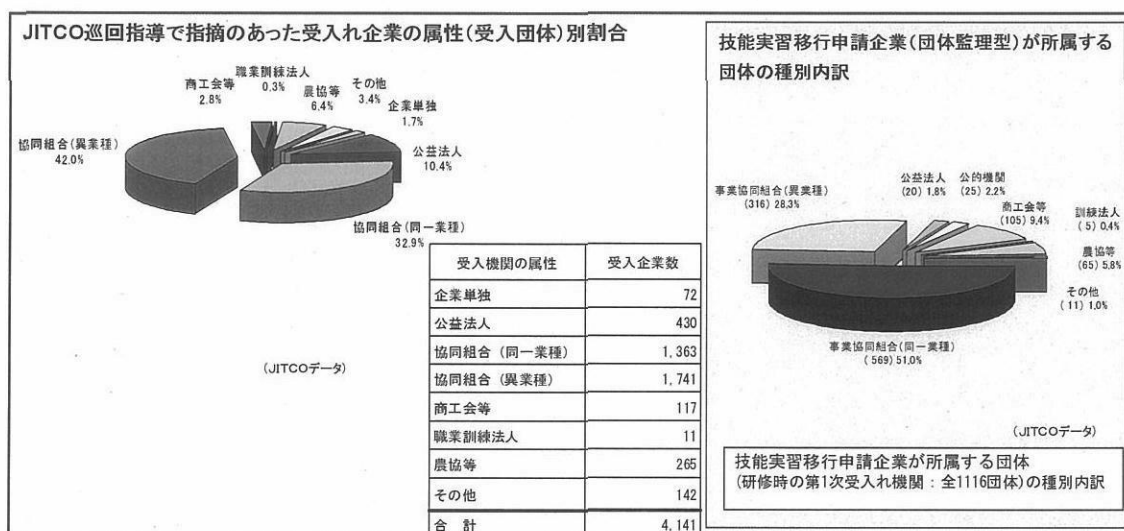


(2) 国内の受入れ団体

受入れ団体は、多くの場合、企業から手数料や受入れ管理費を徴収しており、後者の内訳としては、研修生の募集・選考に要する費用、集合研修に要する費用、受入れ企業に対する指導・支援に要する費用等が挙げられるが、具体的な金額は個々の受入れ団体が決定している。（平成17年経済産業省委託調査によると1人当たり月平均2.8万円）

受入れ団体の中には、不当な仲介手数料や必要以上に高額な受入れ管理費を徴収するケースもあるとされるが、上記Ⅳの1のように最初から雇用関係の下での実習とすれば、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、紹介に係る手数料は透明化される。他方、受入れ管理費については、職業紹介に係るものではないため、別途、その用途を、透明化しチェックしていく仕組みを検討する必要がある。

また、不正行為等の問題も団体監理型において多く発生しており、特に最近では、一部の異業種の事業協同組合において営利を目的として組合を設立し、ブローカー的に高額な管理費等を徴収するケースも見られる。



こうした不正行為を行った団体に対しては、ペナルティを強化していくことが必要であり、例えば、不正行為を行った企業に対するペナルティ強化に併せ、受入れ停止期間を5年以上に延長するなどの厳格化を図る必要がある。併せて、前述したように、受入れ団体について、本来の事業協同組合としての事業実績要件を課すること等により、悪質な受入れ団体の排除を図っていくことが必要である。

(3) 国外の送出し機関

送出し機関は、多くの場合、受入れ団体及び受入れ企業から送出し管理費を徴収しており、その送出し管理費の内訳としては、研修生の選抜・

選考に要する費用、日本語教育等の事前研修に要する費用、研修生・実習生に対する相談・支援に要する費用等が挙げられるが、具体的な金額は送出し機関と受入れ機関の契約により決定されている。(平成17年経済産業省委託調査によると、1人当たり月平均3.3万円、受入れ団体と受入れ企業で分担)

送出し機関によっては、必要以上に高額な送出し管理費を徴収する例があるとされる。

<p>【送出し機関の実態】 JITCOと送出し国政府窓口との間において協力体制に関する文書(R/D)を締結しており、各国政府窓口は適切と認められる送出し機関を認定している。</p> <p>(中国の例) 中国の認定送出し機関は、①商務部管轄の中日研修生協力機構に加盟するもの(182機関)と、②国家外国専門家局が認定するもの(8団体)の2種類がある。</p> <p>また、研修生・実習生に対するケア、送出し管理費の徴収や新規受入れ団体・企業の開拓等を目的として、日本国内に駐日事務所を設置している送出し機関も多い。(①44機関、②6機関)</p> <p>この他、認定送出し機関が関与せず、地方自治体等の地方組織が直接研修生を送り出すケースがある。</p>	<p>送り出し側の問題:保証金等の事例 JITCOフォローアップ調査結果(中国:対象63人)</p> <p>保証金納入状況(対象63人)</p> <table border="1"> <tr> <td colspan="2">納入あり</td> <td>不納</td> <td>無回答</td> </tr> <tr> <td colspan="2">49人(77.8%)</td> <td rowspan="2">14人 (22.2%)</td> <td rowspan="2">0</td> </tr> <tr> <td>送出し企業</td> <td>送出し機関</td> </tr> <tr> <td>22人(34.9%)</td> <td>27人(42.9%)</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>納入者のうち保証金の返還状況(対象49人)</p> <table border="1"> <tr> <td></td> <td>全額返還された</td> <td>一部返還された</td> <td>返還されなかった</td> <td>無回答</td> </tr> <tr> <td>(人)</td> <td>46(93.8%)</td> <td>0(0%)</td> <td>3(6.2%)</td> <td>0</td> </tr> </table>	納入あり		不納	無回答	49人(77.8%)		14人 (22.2%)	0	送出し企業	送出し機関	22人(34.9%)	27人(42.9%)				全額返還された	一部返還された	返還されなかった	無回答	(人)	46(93.8%)	0(0%)	3(6.2%)	0
納入あり		不納	無回答																						
49人(77.8%)		14人 (22.2%)	0																						
送出し企業	送出し機関																								
22人(34.9%)	27人(42.9%)																								
	全額返還された	一部返還された	返還されなかった	無回答																					
(人)	46(93.8%)	0(0%)	3(6.2%)	0																					

また、送出し機関の多くが、失踪防止等を目的として、本人から保証金(15万円~30万円と言われる)や違約金を徴収したり、身元保証人を求めたりしている。JITCOのフォローアップ調査事例によれば、保証金はほとんど(94%)が返還されているが、中には、契約どおり研修・技能実習を終えて帰国したにもかかわらず、返還されないケースもある。

本人からの保証金等の徴収は、失踪防止の観点からは、一定の効果が認められるものの、一方で、高額な保証金を払うために借金をしているケースもあり、本人が「できるだけ多く稼ぐ」ことを優先させ、研修中の残業(研修時間外の活動)や不法就労を助長している面がある。

したがって、送出し機関による不当に高額な保証金や違約金については、送出し国政府に対し、その適正化を強く要請することが必要である。

6. チェック体制等の再構築

現行制度において、IIで述べたように、JITCOにおいては、①受入れ団体・受入れ企業に対する調査、巡回指導、②研修成果、技能実習計画の評価、③研修生・実習生向けの相談・援助等を実施しており、問題事案の多発を受けて、全受入れ企業に対する自主点検の実施、巡回指導の強化等適正化に向けた取組を強化している。

また、労働基準監督機関及び出入国管理機関においても、JITCOから提供された情報も踏まえ、実習生受入れ事業場に対する監督指導、実態調査を実施するとともに、相互の連携を図っている。

これまで述べてきた技能実習制度の問題点を踏まえ、その適正な運営を確保するためには、上記のような巡回指導や相互の連携の強化に加え、出入国管理機関における実態調査等の強化を図るとともに、次のような方向で、チェック体制の再構築を図っていくことが必要である。

第一に、JITCOによる技能実習の適正化対策については、今後とも、受入れ団体・企業に対する自主点検・巡回指導を抜本的に強化するとともに、業務の見直しを行い、管理・指導業務への集中化を図ることが必要である。具体的には、実習の実施状況の点検・改善指導や評価、労働基準監督機関、出入国管理機関等に対する情報提供・連携の強化をさらに進める必要がある。

また、研修生・実習生は受入れ企業等から不当な扱いを受けても、帰国させられることを恐れて泣き寝入りするケースが多いとの指摘もある。このため、研修生・実習生の様々な問題について、率直に相談でき、かつ、必要な支援が受けられるよう、相談・援助体制を強化する必要がある。例えば、技能の修得状況を研修生・実習生本人に対して確認する機会を設け、併せて相談会も実施する等、直接研修生・実習生を支援する仕組みなどを検討することが必要である。

さらに、受入れ企業・受入れ団体が倒産したり、不正行為認定を受けた場合について、他の受入れ企業・受入れ団体へのあっせん等JITCOが積極的に関与することによって、研修生・実習生が帰国することなく研修・実習を継続できるシステム作りを検討することが求められる。

第二に、労働基準監督機関においては、引き続き、実習生の労働条件の履行・確保上、問題がある実習生受入れ事業場に対する監督指導を実施するとともに、出入国管理機関との相互通報制度を適切に運用することが求められる。

第三に、上記IVの1のように最初から雇用関係の下での実習とすれば、研修生・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、受入れ団体の実施する実習生あっせん行為について、職業安定法令のルールが適用されることとなる。

[参考]

- ・ 今国会に外国人雇用状況報告の義務化（報告漏れや虚偽報告には罰則）等を内容とする雇用対策法改正案が提出されており、その報告対象には技能実習生も含まれる。

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对应している実態もある。

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つてこよう。