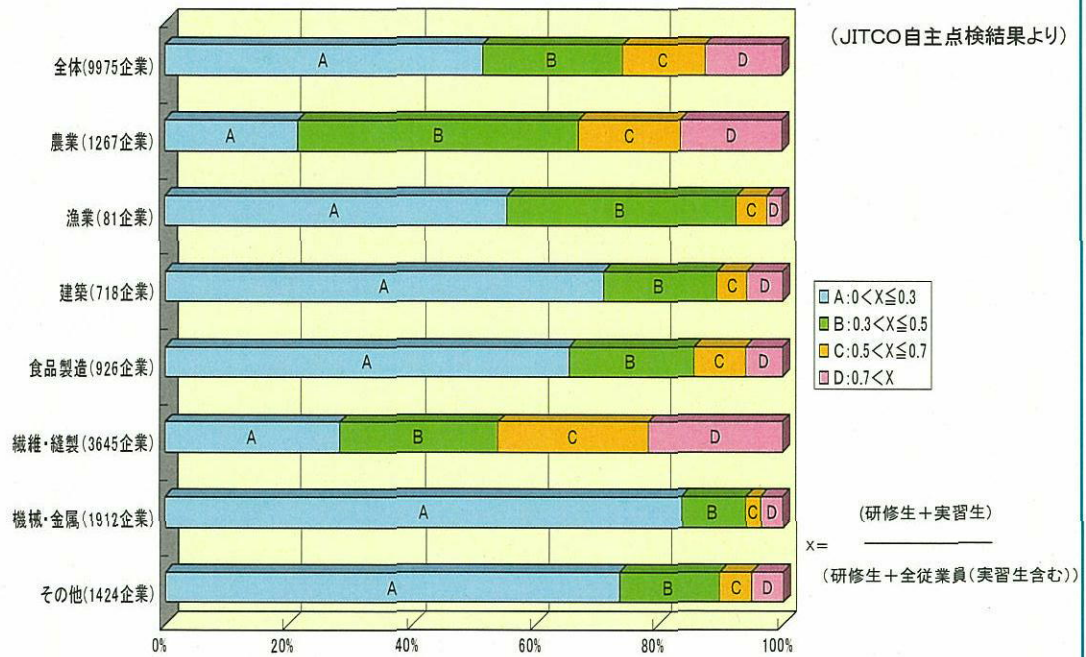


### [JITCO自主点検結果]

#### 受入れ企業の従業員に対する研修生、実習生の割合

・全従業員（研修生・実習生を含む）に占める研修生・実習生の割合は平均40.2%であるが、一部の受入れ企業では、この割合が70%を超えている。



さらに、受入れ総数についても、研修生・実習生の急激な増加を踏まえ、①出入国管理・雇用管理上の問題、②国内労働市場への影響、③技能流出や産業政策上の問題等の観点から、コントロールのあり方について中長期的課題として検討していくことが必要である。

### 3. 法令遵守・実習状況に係るチェック機能の強化

#### (現状と課題)

これまで、制度の適正化に向けて、JITCOにおいて巡回指導等の強化を図るとともに、労働基準監督機関や出入国管理機関等においても、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、実態調査を積極的に実施してきたところであるが、依然として、飛ばし、パスポート取上げ等の不正行為や、労働関係法令違反も頻発しており、こうした不正行為等に対するチェック体制の強化が大きな課題となっている。

このため、上記Iの2にあるように、19年度、さらにJITCOにおいて巡回指導件数を大幅に増加する等取組を強化しているとともに、労働基準監督機関、出入国管理機関等関係機関相互の連携を緊密にし、受入れ団体・受入れ企業に関する情報の共有化を図っているところである。

しかしながら、JITCOの巡回指導については、一定のチェック機能を果たしているものの、JITCO自体が受入れ団体や企業からの会費収

入に依存しているサービス援助機関であるという性格や法的権限がないこともあり、受入れ企業に法令違反の疑いがあった場合も指導・助言等により自主的な改善を促すに止まるなど不正行為の摘発に対しては必ずしも十分な実効力を伴っていない面がある。

(検討の方向性)

このため、受入れ企業・受入れ団体における法令遵守や実習実施についての適正化を徹底するため、こうした監理的な面について一元的にチェックする機能を強化する方向で、今後そのあり方を検討していく必要がある。

具体的には、次のようなことが可能となるよう制度設計を検討していくことが適当である。

- ① 適正な実習実施や雇用管理・労働条件等に係る「ガイドライン」を策定し、ガイドラインに基づき、一定の公的機関が受入れ企業に立入調査等を行い、助言・指導を実施し、悪質なケースに対しては勧告等の措置を実施できるようにする。
- ② 法令違反や指導等に応じない受入れ企業については、入国管理局と連携し、受入れ停止等の措置を科す。
- ③ こうしたケースについて、受入れ団体の指導等が不十分と認められる場合は団体に対しても改善を指導し、悪質なケースについては許可を取消す。