

研修・技能実習制度研究会報告(概要)(平成19年5月中間報告、平成20年6月最終報告)

1. 実務研修中の研修生の法的保護のあり方

研修生の法的保護を図る観点から、「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。【中間報告】

2. 技能実習の実効性の確保

- 技能検定3級レベル以上の技能修得に向けて、3級レベル以上の受験を義務づけ。また、合格率が高い企業に対する優遇措置等を導入。【最終報告】
- 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。【中間報告】
- 受入れ人数について、受入れ企業単位で、ストック面の制限を設定。【最終報告】

3. 受入れ団体の責任強化、ブローカー対策等

- 実習に係る適正なマッチングの実施や受入れ企業に対する専門的・技術的支援の実施を担保する観点から、受入れ団体に対する許可制の導入等を検討。【最終報告】
- 不正行為を行った場合の規制の厳格化、送出し機関の適正化等の措置を実施。【中間報告】

4. より高度なレベルの技能実習

再技能実習については、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、2年間に限定し認める。【中間報告】

5. 法令遵守・実習状況に係るチェックの強化

- 企業・団体の法令遵守、実習実施状況について、ガイドラインに基づき、一定の公的機関による指導・勧告を実施する等チェック機能の強化について検討。【最終報告】
- 当面、JITCOにおける巡回指導等を強化する。【中間報告】

6. 制度運営に係る役割分担

- 企業に対する専門的・技術的支援は受入れ団体の役割とし、法令遵守・実習の監理的チェックは一定の公的機関が担うこと等役割分担の明確化を検討。【最終報告】
- JITCOについては、こうした役割分担の検討の中で、そのあり方を抜本的に見直す。【最終報告】

研修・技能実習制度研究会報告(概要)

【中間報告(平成19年5月)のポイント】

1. 実務研修中の研修生の法的保護のあり方

研修生の法的保護を図る観点から、「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

実習指導員の配置、技能実習終了時の評価等を義務づけ。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. 受入れ団体の責任強化、ブローカー対策等

受入れ団体は、技能実習中の受入れ企業に対する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受入れ要件とする。

併せて、不正行為を行った場合の規制の厳格化、送出し機関の適正化等の措置を実施。

4. より高度なレベルの技能実習

再技能実習については、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、2年間に限定し認める。

5. チェック機能の強化

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。



今回の報告は、制度の適正な運営と実効性を確保するため、悪質な企業・団体を排除する一方、優良な企業・団体を育成する観点から、上記のポイントに加え、実習生あっせんシステムの適正化、達成目標である技能検定3級レベル以上の取得に向けた実習の実効性確保、法令遵守・実習状況に係るチェックの強化等について、検討の方向性を打ち出すもの。

1. ブローカー対策等、実習生の需給調整のあり方

実習生あっせんシステムを適正化する観点から、受入れ団体に対する許可制の導入等を検討。

2. 実習の実効性確保

技能検定3級レベル以上の技能修得に向けて、受入れ団体が企業の実習を指導、支援する役割を担うとともに、3級レベル以上の受験の義務づけ及び合格率が高い企業に対する優遇措置等を導入。

また、受入れ人数について、受入れ企業単位で、ストック面の制限を設定。

3. 法令遵守・実習状況に係るチェックの強化

企業・団体の法令遵守、実習実施状況のチェック強化、指導・勧告等の実施について検討。

4. 制度運営に係る役割分担

企業に対する専門的・技術的支援は受入れ団体の役割とし、法令遵守・実習の監理的チェックは一定の公的機関が担うこと等役割分担の明確化を検討。

5. その他の課題

トータルな技能移転の推進 等。

1. ブローカー対策等、実習生の需給調整のあり方

○ 現行制度において、受入れ団体の一部が高額な管理費を徴収したり、不正行為の温床となっているケースや、送り出し機関が高額な保証金等を徴収するケースがあり、当面、以下のような措置を実施することが必要。

- ・ 不正行為を行った受入れ企業・団体に対するペナルティーの強化
- ・ 受入れ団体に対する職業紹介事業の許可、それに伴う紹介手数料の透明化
- ・ 受入れ団体が徴収する管理費等の金額・使途の透明化
- ・ 送出国政府に対し、送出国機関の適正化を要請

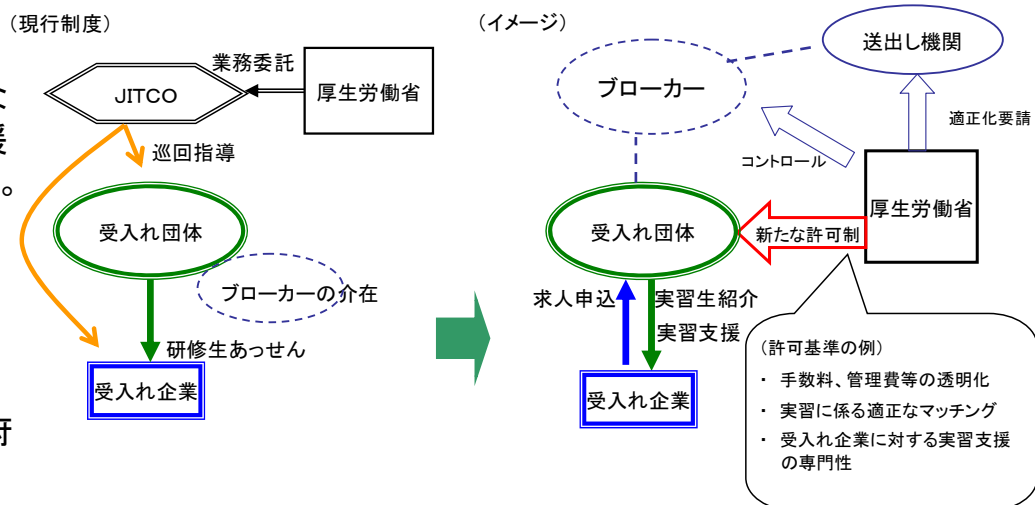


○ しかしながら、研修生・実習生のあっせんは国内外に渡っており、その募集から始まり、日本の企業に受け入れられるまでに、様々な手続、経路を経る形となっており、実態としては、受入れ団体・送出国機関の他、国内外のあっせん機関(ブローカー)等が介在するケースが少なくない。

○ こうした要因もあり、高額な管理費や保証金等の問題、募集時の条件と入国後の実態の乖離をめぐるトラブル、人権侵害等が発生しており、あっせんに関わる諸問題の抜本的解決のためには、以下の点をポイントとして、国内外を通じた実習生あっせんシステム全体を適正にコントロールする仕組みをつくっていくことが必要。

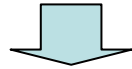
(あっせんに係る仕組みのポイント)

- ① 国内の受入れ団体について、実習に係る適正なマッチングの実施や受入れ企業に対する実習支援の実施を担保する観点から、許可制の導入を図る。
- ② 国内外に渡る諸々のあっせん機関についても、届出制、受入れ団体を通じたコントロール、送出国政府との連携による適正化等の方法を検討。
- ③ 送出国機関については、引き続き、送出国政府に対し保証金等の適正化を要請。



2. 実習の実効性確保

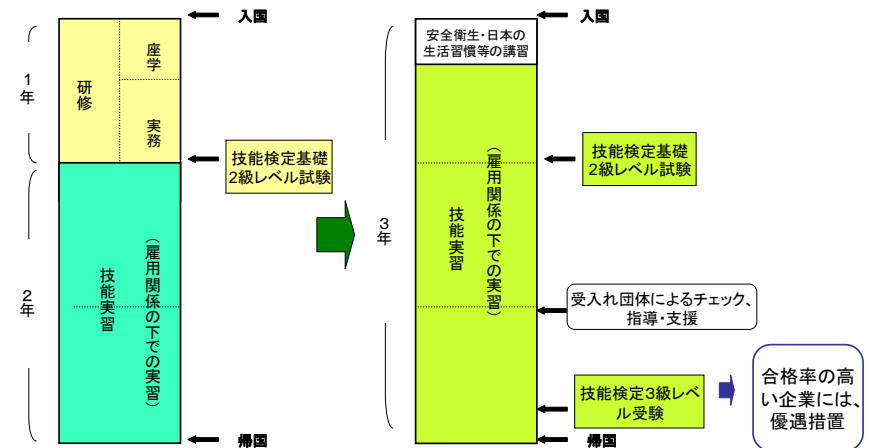
- 実習については、国際技能移転という制度趣旨が形骸化しないよう、①実習指導員の配置、②1年経過時の技能検定基礎2級レベルの受験、③実習終了時の評価等により、その実効性を上げていくことが必要。



- 今後は、さらに、3年間で着実に3級レベル以上を取得して帰国できるよう、3級取得に向けたインセンティブの付与や、企業の実施する実習を支援するための取組を強化していくことが必要。

(制度設計のポイント)

- ① 基礎2級レベル試験については、実習生活に必要な日本語や安全衛生の水準を担保するためにも重要であることから、引き続き維持する。
- ② 実習終了時までには3級レベル以上の受験を義務づけることとし、合格率の高い企業に対する受入れ枠の拡大等優遇措置を講じる。(各企業・団体の合格率は入国管理局等に報告させ、公表する。)
- ③ 受入れ団体は、実習期間を通じて、定期的に企業を巡回し、実習内容・方法等について企業を指導、支援する役割を担うこととする。



この場合、受入れ団体において個々の実習生の技能レベルを評価シート等によりチェックしたり、専門家を企業に派遣してアドバイスする等の取組の促進を図る。

- ④ 本人の技能修得意欲を向上させるため、能力に応じた賃金ガイドラインの導入を奨励するとともに、帰国後に3級取得が評価されるよう送出国に対する技術協力を進める。
- ⑤ このほか、実習生の生活面や仕事上の悩み、トラブル相談に専門的に対応する体制整備も進めていく。

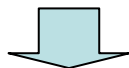
- また、実習指導体制(指導する側の日本人従業員の体制)を確保する観点から、新規受入れ人数(フロー)の制限に加え、ストック面の制限(実習生と日本人従業員についての一定の比率)を設定することが必要。

3. 法令遵守、実習状況に係るチェック機能の強化

○ 現在、技能実習の適正化を図るため、JITCOにおける巡回指導等の強化、労働基準監督機関や出入国管理機関等による監督指導、実態調査を積極的に実施しているが、依然として、飛ばし、パスポート取上げ等の不正行為や、労働関係法令違反が頻発。

このため、JITCOにおいて、巡回指導等の強化を図っているところ。

○ しかしながら、現状において、立入権限も伴わない指導・助言等のチェック機能にとどまっているため、不正行為等の摘発に対して必ずしも十分な実効力を伴っていない。



○ 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、以下の点をポイントとして、チェック機能を強化することを検討する。

(制度設計のポイント)

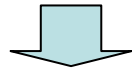
- ① 適正な実習や雇用管理・労働条件等に係る「ガイドライン」を策定し、ガイドラインに基づき、一定の公的機関が受入れ企業に立入調査等を行い、助言・指導を実施。悪質なケースに対しては勧告等の措置。
- ② 法令違反や指導等に応じない企業については、入国管理局と連携し、受入れ停止等の措置を科す。
- ③ 受入れ団体の監理・指導が不十分と認められる場合は団体に対しても改善を指導し、悪質なケースは許可を取消す。

不正行為認定の類型別内訳		H19年			H19年計	H18年計
		企業単独型	団体監理型			
			第一次受入れ機関	第二次受入れ機関		
全体計		9	440		449	229
第1類型	①二重契約	0	7	1	8	20
	②研修・技能実習計画との齟齬	2	4	30	36	46
	③名義貸し	2	4	109	115	74
	④虚偽文書の作成・行使	3	13	6	22	43
第2類型	所定時間外活動等	3	5	90	98	69
第3類型	人権侵害行為等	0	6	64	70	4
第4類型	問題事例未報告等	0	1	0	1	7
第5類型	労働法規違反等	2	6	201	209	68
第6類型	準ずる行為の再発生	0	3	0	3	1
計（延数）		12	49	501	562	332

(法務省データ)

4. 制度運営に係る役割分担

- 現行制度では、受入れ団体が研修生・実習生受け入れのほか、非実務研修の実施や研修中の企業に対する監理責任(研修の適正実施に係る指導、監査等)を負う一方で、JITCOが受入れ企業に対する巡回指導を実施し、入管法令・労働関係法令の遵守状況のほか、実習計画の進捗状況等もチェックしている。
- また、JITCOでは、上記巡回指導のほか、制度を円滑に推進するためのサービス機関として、送出国政府との定期的な協議、受入れに関する企業向けの相談会・セミナーの開催、入国・在留手続の援助等を行っている。



- 今後、企業の実習実施に係る監理面でのチェック機能、実習内容面での専門的技術的援助、実習生本人に対する相談援助等を強化していくためには、関係機関の役割分担を明確にすることが必要。
- 具体的には、制度運営に当たっては、現在受入れ団体やJITCOが担っている各種の役割の中で、①実習生と企業のマッチングや実習実施に係る専門的・技術的支援の役割と、②法令遵守や実習に係る監理的チェックの役割については明確に切り分けた上で、前者については受入れ団体に、後者については一定の公的機関に担わせることが適当。
このほか、送出国政府との協議、入国手続の援助等については、中央レベルでの取組みが不可欠。JITCOについては、こうした役割分担の検討の中で、そのあり方を抜本的に見直すことが必要。

(役割分担のイメージ)

- 受入れ企業 → 実習の適正実施、3級レベル以上の受験
- 受入れ団体 → 実習生と受入れ企業のマッチング、実習内容・方法についての専門的・技術的支援等
- 一定の公的機関 → 法令遵守、実習に係る監理的チェック
- その他中央レベルでの送出国政府との協議、入国手続の援助等の取組が必要

5. その他の課題

○ 「研修」のみで1年以内に帰国する場合の取扱い

技能実習には移行せず、「研修」のみで1年以内に帰国する場合についても、「実務研修中の研修生の法的保護を図る」べき必要性に変わりはないことから、実務研修部分については労働関係法令を適用することとし、在留資格「研修」の取扱い等を整理することが適当。

○ トータルな技能移転の推進

途上国に技能移転を図るためには、技能実習だけでなく、トータルな技能移転を推進する中で、適切に関連づけていく必要がある。

このため、送出し国における技能労働者の育成への協力、適正な評価制度の移転と処遇改善等を並行して進め、トータルな「人づくり」支援の中で、実習生が技能修得意欲を高め、帰国後にその能力を発揮できる環境整備を進めていくことが必要。

○ 産業構造等の問題

実習生を受入れる動機・背景として、一部の産業・企業において、産業構造上の問題や労働環境等の状況から日本人従業員を十分に確保できない実態が存在する。こうした動機等を背景とする受入れにおいて、専ら低賃金労働力としての活用が横行することのないよう、制度の見直しを行う。

他方、本報告書のテーマそのものではないが、労働力問題については、背景となっている産業構造の問題や、ものづくり分野における人材育成・確保等のあり方についての抜本的な議論が必要であり、政府全体として、中長期的な産業・経済政策、教育政策等も含めた総合的な観点から議論していくことが必要。

研修・技能実習制度研究会委員名簿

- ◎ 今野浩一郎 （学習院大学経済学部教授）
- 上林千恵子 （法政大学社会学部教授）
- 北浦 正行 （（財）社会経済生産性本部事務局次長）
- 丹野 清人 （首都大学東京都市教養学部准教授）
- 樋口 美雄 （慶應義塾大学商学部教授）
- 森永 卓郎 （獨協大学経済学部教授）
- 山川 隆一 （慶応義塾大学大学院法務研究科教授）
- 渡邊 博顕 （（独）労働政策研究・研修機構主任研究員）

（注）◎は座長（敬称略、五十音順）

研修・技能実習制度研究会報告

はじめに

外国人研修・技能実習制度については、技能移転を通じた開発途上国等への国際協力を目的としているが、一部の受入れ機関において、研修生が実質的に低賃金労働者として扱われていたり、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が生じている。

このため、同制度については、「規制改革推進のための3か年計画（平成19年6月22日閣議決定、平成20年3月25日改定）」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、その見直しについて各種の提言が行われている。

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12回にわたって、問題点の整理及び検討を行ってきた。この間、平成19年5月には、制度見直しの方向性について中間報告をとりまとめ、主に次のような提言を行った。

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ること、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. ブローカー対策等

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。

7. チェック機能の強化

JITCO（財団法人国際研修協力機構（ジツコ））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。

この中間報告公表後、経済産業省の研究会報告と法務大臣（当時）の私案が相次いで発表されたほか、経済財政諮問会議の労働市場改革専門調査会第2次報告（平成19年9月）においても、研修・技能実習制度のあり方が提言された。また、産業界、労働界からも制度の適正化や見直しを求める各種提言が発表されている。

本研究会においても、引き続き検討すべき事項として、ブローカー対策や技能移転の実効性確保等の課題を取り上げ、議論を継続してきたところであるが、今般、最終的なとりまとめを行ったので、報告する。

本報告は、中間報告で指摘した事項に加え、制度目的である実習の実効性を一層確保するため、悪質な企業・団体を排除する一方、優良な企業・団体を育成する観点から更に検討すべき事項について、その検討の方向性を打ち出すものである。本研究会としては、この報告を踏まえ、厚生労働省をはじめとする関係省庁において更なる検討を深め、具体的な制度化が図られることを期待する。

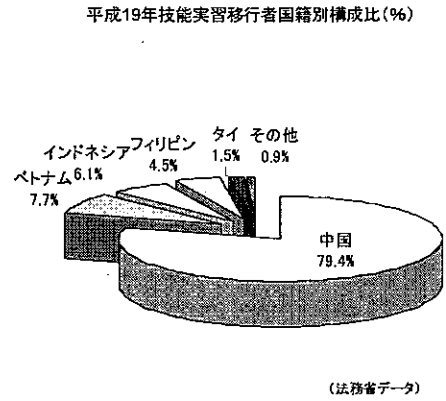
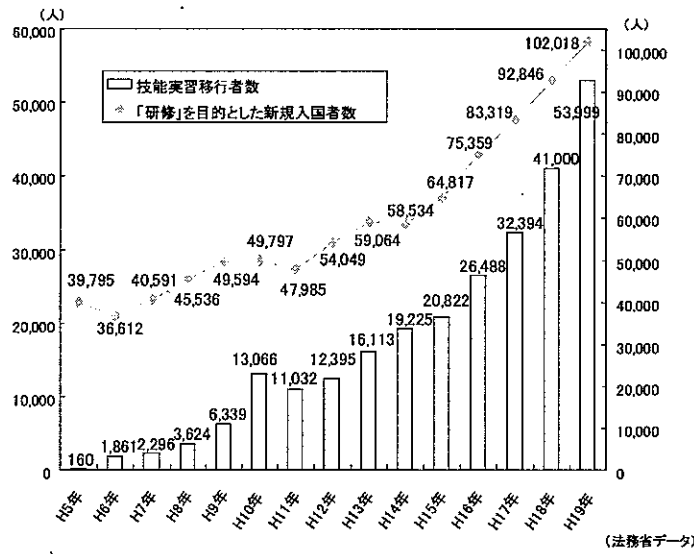
平成20年6月

I 中間報告以降の動向

1. 研修生・実習生の増加

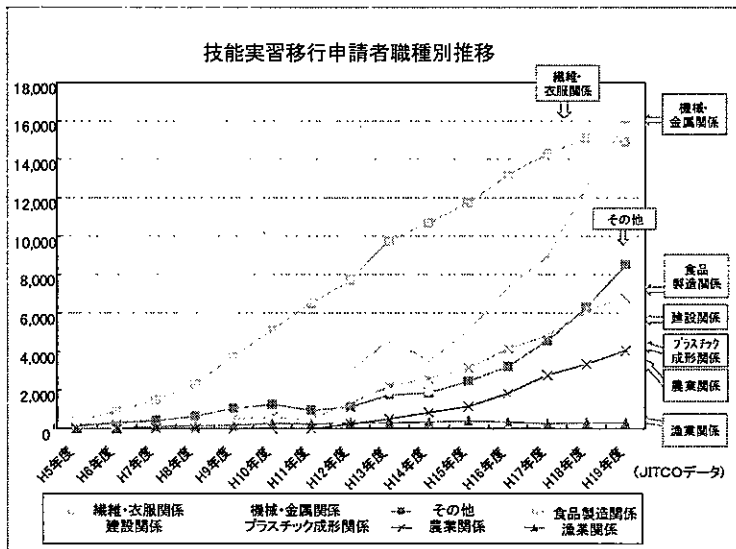
外国人研修生・実習生の数は、引き続き増加しており、平成19年の在留資格「研修」入国者数は約10万2千人（政府関係機関による受入れも含む。）、技能実習移行者数は約5万4千人となり、技能実習中の者は10万人近くに上ることとなった。研修生・実習生合わせると約20万人と

いう規模に達しつつある。なお、国籍別には、従来同様、実習生の約80%を中国が占めている。

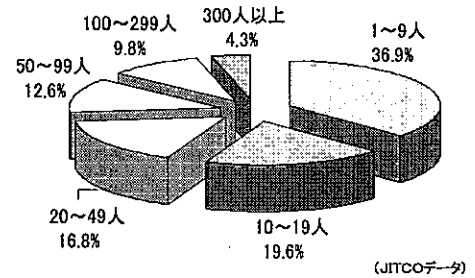


また、実習生受入れ人数を職種別に見ると、制度発足以来、繊維・衣服関係が最も多い状況が続いていたが、ここ数年、機械・金属関係が急増し、平成19年に遂に逆転した。

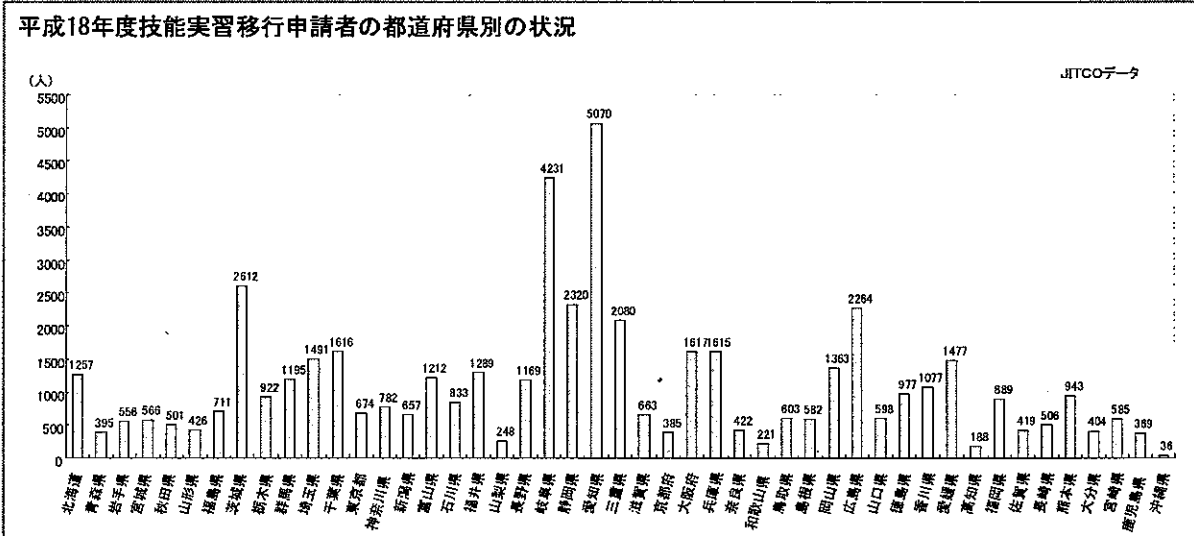
なお、実習生の在留地域を都道府県別にみても、愛知（機械・金属等）が岐阜（繊維・衣服等）を抜いて最も多くなり、次いで、茨城（農業等）、広島（機械・金属等）等が続いている。



平成18年度技能実習実施企業従業員規模別構成比



都道府県別技能実習移行申請者数



2. 平成19年の問題事案発生状況と適正化に向けた取組

本制度をめぐる問題事案の増加を受けて、関係行政機関及びJITCOにおいては制度の適正化に向けた取組を強化しているところであるが、依然として、研修中の残業（研修時間外の活動）や名義貸し（いわゆる「飛ばし」）、パスポートの取上げ等の不正行為が頻発している。また、最近では、受入れ団体が偽造パスポートによる入国を手引きしたケース、渡航費用を受入れ企業と研修生から二重取りしたケース、最低賃金法違反、パスポート管理等を受入れ企業に指示していたケース等、受入れ団体が不正の温床となっている事例が見られるところである。

なお、最近の傾向として、実習生が労働基準監督署に申告したり、労働審判の申立て、民事訴訟の提訴等を行うケースが目につくようになっており、実習生自らの訴えにより問題事案が顕在化するケースが増えている。

（法務省入国管理局による不正行為認定等）

平成19年の不正行為認定件数を見ると、出入国管理機関において取締りを強化していることもあり、その数は大幅に増加し、449件（対前年220件の増加）となっている。

不正行為認定件数（法務省データ）

	H15年	H16年	H17年	H18年	H19年	合計
認定件数	92	210	180	229	449	1160
うち団体監理型	87	208	175	218	440	1128

不正行為認定の類型別内訳	H19年						H19年計 (延数)	H18年計 (延数)	
	企業単独型	団体監理型							
		第一次受入れ機関	第二次受入れ機関						
第1類型	①二重契約	0	25.0%	7	8.9%	1	5.3%	8	20
	②研修・技能実習計画との齟齬	2	58.3%	4	58.9%	30	25.6%	36	46
	③名義貸し	2	8.3%	4	26.8%	109	52.7%	115	74
	④虚偽文書の作成・行使	3	66.7%	13	91.1%	6	8.9%	22	43
第2類型	所定時間外活動等	3	83.3%	5	12.5%	90	42.3%	98	69
第3類型	人権侵害行為等	0	50.0%	6	8.9%	64	10.1%	70	4
第4類型	問題事例未報告等	0	8.3%	1	7.1%	0	1.4%	1	7
第5類型	労働法規違反等	2	25.0%	6	0.0%	201	14.5%	209	68
第6類型	準ずる行為の再発生	0	0.0%	3	0.0%	0	0.0%	3	1
計		12		84		501		562	332

こうした中、法務省入国管理局においては、昨年12月、受入れ機関等が留意すべき事項を定めた「研修生及び技能実習生の入国・在留管理に関する指針」について、制度運用の適正化の観点から改訂するとともに、不正行為に該当する行為についても具体的に列挙・明確化し、取締りを強化しているところである。

特に、今回の改訂においては、①パスポートや外国人登録証明書を預かる等不適切な方法による研修生の管理の禁止、②営利目的であっせんを行う機関の介在の禁止、③受入れ団体における研修実施体制の確保、④送出し機関が徴収している保証金等の適正化等が明記されたほか、受入れ機関が不正行為に認定された場合であっても、研修生・実習生本人に責がなく、適正に研修・実習を実施できる他の機関に受け入れられる場合には、引き続き在留が認められることが明確にされたところである。

(労働基準監督機関による監督指導等)

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、実習生の労働条件の履行確保上問題があると考えられる実習生受入れ事業場に対する監督指導を実施している。平成18年度の技能実習生受入れ事業場に対する監督指導件数は1,633件（うち違反事業場数1,209件、違反率74.0%）となっており、前年度（906件）に比べて大幅に増加している。

また、実習生に係る申告件数は232件となっており、ここ数年大幅に増加している（平成16年48件、平成17年126件）。

労働局の対応について

○外国人労働者相談コーナーにおける外国人労働者らの相談件数 ○技能実習生受入れ事業場に対する監督指導結果

平成16年 8,712件

平成17年 9,934件

平成18年 11,081件

※技能実習生に係る相談件数の内訳は不明

○外国人労働者に係る申告件数（うち技能実習生に係るもの）

平成16年 1,566件（48件）

平成17年 1,654件（126件）

平成18年 1,721件（232件）

年	監督指導実施事業場数	違反事業場数
16	630件	513件（81.4%）
17	906件	731件（80.7%）
18	1633件	1209件（74.0%）

（外国人雇用状況届出の義務化等）

昨年10月から改正雇用対策法が施行され、外国人雇用状況の届出が義務化されるとともに、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」が策定された。この指針は実習生受入れ企業にも適用されるものであり、その旨指針にも明記され、周知啓発が図られている。

（JITCOによる巡回指導、実習生に対する相談・援助等）

JITCOにおいては、受入れ団体・受入れ企業に対する巡回指導を強化しており、平成19年度においては農業や縫製関係等トラブルが多く発生している業種を重点として、8,139件（受入れ団体98件、受入れ企業8,041件）実施した。指摘内容としては、雇入れ時の健康診断の未実施、社会保険・労働保険の未加入、賃金控除協定の未締結等が多い。なお、平成20年度については、さらに取組を強化し、10,000件を目標に実施する予定である。

受入れ機関への巡回指導結果

巡回指導等実施企業及び団体 (JITCO)
平成19年度 8,139件 (うち訪問指導: 8,041企業、98団体)

○技能実習の申請と実行の乖離状況

項目	該当する企業数	全数に占める割合
技能実習申請職種との不一致	23	0.3%
技能実習申請場所との不一致	85	1.1%

○賞金の支払い状況

項目	該当する企業数	全数に占める割合
口座払いの同意書なし	428	5.3%
賞金控除協定の未締結	745	9.3%
割増賞金の不適正な支払い	179	2.2%
労働条件の書面による明示なし	32	0.4%
就業制限業務免許等なし	9	0.1%
定期健康診断の実施	173	2.2%
雇い入れ時の健康診断の実施	2,848	35.4%
特殊健康診断の実施	18	0.2%

○国の保険の未加入状況

項目	該当する企業数	全数に占める割合
健康保険未加入	1,209	15.0%
厚生年金保険未加入	1,212	15.1%
雇用保険未加入	1,147	14.3%
労災保険未加入	419	5.2%

○不適正なパスポート等の管理状況

項目	該当する企業数	全数に占める割合
不適正なパスポート等の管理	25	0.3%

また、平成20年度においては、研修生・実習生の相談援助体制を強化するため、土曜、夜間等にフリーダイヤルによる相談ホットラインを開設するとともに、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であって、実習生本人に責がなく、継続して実習を希望する場合について、関係行政機関との連携を図りながら、できるだけ実習が継続できるように支援することとしている。

<p>JITCOの体制 体制(平成19年7月現在) 本部(総務部、出入国部、企業部、国際部、能開部) 常勤役員 7人 本部職員 109人(非常勤スタッフ等を除く。) 地方駐在事務所 全国17カ所 (巡回指導要員 約60名)</p> <p>役割 (国際関係) ①送り出し国政府とのR/Dの締結、定期協議・意見交換 ②帰国生ネットワーク化事業(同窓会の組織化)の推進等 (出入国関係) ①入国・在留関係申請書類の事前点検事業(会員以外も対象) ②入国・在留関係申請書類の取次ぎ事業(会員のみ:有料) ③受入れ機関に対する実地調査(実習移行、在留期間更新時)等 (能力開発関係) ①研修成果の評価・技能実習計画の評価(政府からの委託) ②技能実習生受入れ企業・団体に対する自主点検、巡回指導(政府からの委託) ③技能実習修了認定証明書の交付(政府からの委託) ④日本語教育支援 ⑤教材の開発等 (相談・援助) ①受入れに関する相談(企業・団体向け) ②母国語相談等(研修生・技能実習生向け)</p> <p>その他、各種セミナーの開催等を行っている。</p>	<p>JITCOの主な取組み ①受入れ機関への巡回指導の強化 平成19年度8,139件実施 ②全受入れ機関への自主点検の実施 ③自主点検を踏まえた巡回指導の実施及びそれらの結果の労働基準監督機関への提供 ④適正化キャンペーン会議等の実施 2007年6月~7月全国7都市にて開催 ※参加者数 789団体、1158名 ⑤受入れ団体の技能実習担当者講習会の実施 (平成19年度 35回 対象者868名) ⑥地方行政機関連絡会議の実施等関係行政機関との連携</p>
---	---

Ⅱ 現行制度の評価と見直しの方向性（研修・技能実習制度の実効性強化）

現行研修・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、残業（研修時間外の活動）までしている例や、本来の実習場所と異なった場所で働いている例、適切な技能実習がなされていない例など、不適正な運用実態がつとに指摘されてきた。

このため、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、産業・経済上の必要性を正面から認め、新たな労働力受入れの仕組みを創設すべきとの意見や、移民の受入れを推進すべきとの意見もある。

しかしながら、技能実習制度の実績を見ると、制度の趣旨に則った適正な研修・実習が行われ、研修生・実習生が帰国後その修得した技能や経験を活かして活躍している例も少なからず報告されている。

また、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、これらの国の人づくり、技術向上に寄与するという現行制度の趣旨は、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、現状において不適正な運用実態が一部にあることを認めつつも、逆に本来の制度理念に立ち帰って、技能実習としての性格を強化し、実効ある方向に改革していくことが適当である。