

5. 帰国後の技能移転のあり方

実習生の帰国後の再就職状況等技能移転の状況については、中間報告でも指摘したように、その把握が十分でなく、引き続き制度効果の検証に努めることが必要であるが、一部報告によると、帰国後は実習職種とは関係なく、日本語を活かして通訳になったり、送出し機関の職員になる例も少なくないと言われている。

技能実習制度が強いインセンティブを持ち、技能移転としての効果を発揮するためには、実習生の母国において、日本における実習経験や技能検定3級取得が評価され、帰国後活かすことができる状況にすることが重要であり、そのためには、技能実習制度だけでなく、トータルな技術協力、技能移転を推進する中で、技能実習制度とこれらの国際協力事業とを適切に関連づけていく必要がある。

このため、現在、送出し国における技能労働者の育成への協力、適正な技能評価制度の移転と処遇改善等を並行して進めているところであるが、今後、さらに、トータルな「人づくり」支援の中で、実習生本人たち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である。

(※) 主な海外技術協力事業

- ・ アジア・太平洋地域人材養成事業
アセアン諸国等の職業能力開発担当者の研修、現地日系企業等を活用した技能訓練、セミナーの開催等
- ・ アジア太平洋地域技能就業能力計画（SKILLS-AP）への協力
ILOが協力する地域プログラム（職業訓練政策、訓練技法等の調査研究）への拠出
- ・ 技能評価システム移転促進事業
我が国の技能検定のノウハウを移転するため、技能評価者に対する研修や技能検定の試行実施を支援

6. 「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、ほとんどの場合「実務研修」が行われており、「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。

H18年における「研修」入国者数の内訳			
		H18年(人)	(構成比)
合 計		92,846	100%
国の受入れ	小 計	12,868	13.8%
	JICA	7,812	8.4%
	AOTS	4,924	5.3%
	ILO協会	132	0.1%
JITCO支援	小 計	68,304	73.6%
	企業単独型	7,794	8.4%
	団体監理型	60,510	65.2%
そ の 他		11,674	12.6%
小計		79,978	86.2%

○19年「技能実習」移行者数 約54,000人
 ※1年以内で帰国する者; 79,978-54,000
 =約26,000人

この点については、労働市場改革専門調査会第2次報告において、「技能実習に移行せず「研修」のみで1年以内に帰国する場合についても、技能実習に移行する場合の「研修」と同様に、実務研修部分につき労働基準法等を適用することにより、研修制度の濫用を防止する。ただし、JICAなど国の機関や地方自治体などが実施する研修事業であって、原則として実務研修を伴わない場合、入管法上は従来どおり「研修」の在留資格で入国・滞在を認め、労働基準法等を適用しない。」との提言がなされている。

こうした提言を踏まえ、「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である。

なお、その際には、当該研修が短期の単純労働として悪用されることがないように、「研修」としての実効性や、受入れ体制を確保するための措置について、新たな「技能実習」とのバランスも考慮しつつ、併せて検討することが必要である。

IV 我が国の産業構造等の問題

外国人研修生・実習生の数は制度創設以来一貫して増加しており、主な受入れ先となっている中小零細企業や経済団体等からは制度の維持、拡充を求める声強い。

実習生を受け入れる動機・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ある。本報告書は、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、制度の見直しを提言するものである。

他方、本報告書のテーマそのものではないが、労働力確保問題については、なぜ、一部の産業・企業において、日本人従業員を十分に確保できないのかについて、十分な分析を行う必要がある。

例えば、繊維、水産加工、農業などの産業や、近年は、自動車、電機等の下請関係を中心とする機械・金属などのものづくり分野において、国内の若年労働力の確保が困難であるとの声が高まっているが、こうした産業において、若年層を含む国内労働力確保のための職場環境・労働条件改善の努力や事業の高度化、機械化を図る努力が十分なされているとは言い難い。

また、産業のグローバル化、棲み分けが進む中で我が国のように豊かな国において、果たして、全ての産業をフルセットで存置する必要があるかも問われるところであり、むしろ、我が国は、より生産性の高い分野を中心に産業構造を高度化していく必要がある。

さらに、教育訓練機関がサービス系に偏り、ものづくり分野の人材を供給する教育訓練機関が極めて限られるなど、産業分野の需要と、教育訓練機関の状況が大きなミスマッチを生じている。

このように、労働力確保問題については、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・確保等の在り方についての議論が必要であり、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である。

おわりに

研修・技能実習制度は、21世紀の国際社会、とりわけ、アジアにおいて指導的地位に立つことが期待される我が国にとって益々重要な意義を持つ制度として、その発展が期待される。一方で、一部の受入れ企業において、研修生・実習生が劣悪な居住環境・就労環境に置かれ、深刻な人権侵害も発生している。

こうした中、現行制度を廃止して、労働力確保のための新たな外国人労働力受入れ制度を創設すべき等の意見もあり、当研究会としても、この問題について様々な意見、議論が提起されることを否定するものではない。

しかしながら、どのような制度を検討するにしても、外国人に「低賃金の労働力」としての役割を期待することなく、現行制度で発生している劣悪な労働環境や人権侵害等の問題を阻止・解消することが求められる。

現行制度は、外国人を単なる労働力として受け入れるのではなく、研修・実習を通じて彼らの能力形成を支援することを目的としている。まずは、この制度を本来の趣旨に立ち帰って適正に運用することが急務であり、適正化の可否が、我が国が将来的に外国人との共生社会を築くことができるかどうかの試金石となるものと考えらる。

本報告を踏まえ、政府をはじめ関係機関が制度適正化に向けて真摯に取り組むことを期待する。