

規制改革会議
国際経済連携タスク・フォース

平成19年7月24日
法務省提出資料

1. 厚生労働省研究会中間報告によれば、「研修期間の3分の1以上行うこと」とされている「非実務研修(座学)」の扱いが示されていない。この報告のとおり、実務研修に労働法を適用する方向で制度見直しを行う場合、「非実務研修(座学)」をどのように扱うべきだと考えているのか。

2. 「規制改革推進のための新3か年計画」(平成19年6月22日閣議決定)においては、「技能実習」に係る在留資格を創設するとされているが、具体的な検討状況をご教示願いたい。

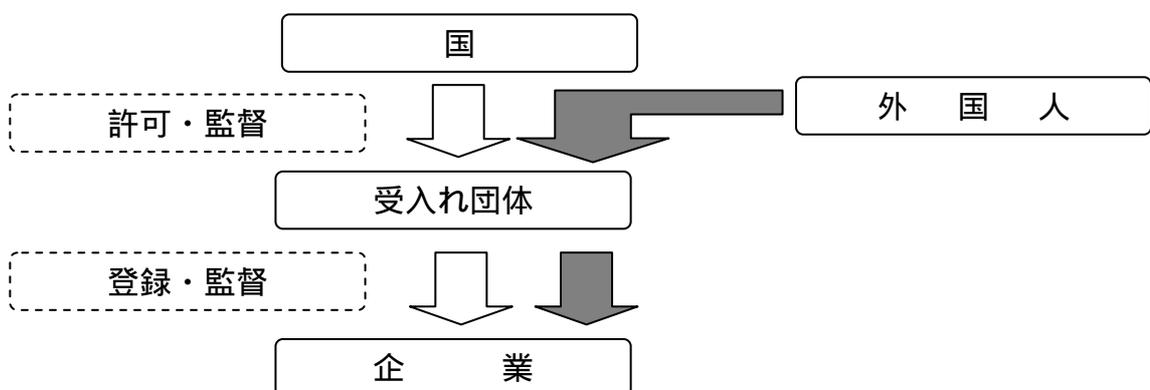
3. すでに、厚生労働省・経済産業省両省の研究会による報告が提示されている中、長勢法務大臣による私案も提示されているが、貴省として、外国人研修・技能実習制度の見直しについてどのように取り組んでいるのか、具体的にご教示願いたい。

(回答)

1. 研修・技能実習制度の見直しについては、法務省においては、平成19年6月22日閣議決定「規制改革推進のための3か年計画」に沿って検討しているところであるが、その検討状況については具体的にお示しできる段階ではない。厚生労働省・経済産業省の研究会がそれぞれ提示した研修・技能実習制度の見直しに係る報告については、今後の運用の適正化や制度の見直しの検討の参考とさせていただきたいと考えている。

2. こうした中、ご質問にあるとおり、長勢法務大臣が「外国人労働者受入れに関する検討の指示について」として、研修・技能実習制度の見直しについての私案を発表されたところである。(別添提出資料)

3. 大臣の私案については、現時点で事務局に具体的な指示がなく詳細は申し上げられないが、発表された資料から、おおよそのシステムについては、以下のとおりと思われる。



4. 大臣からは、新たな在留管理体制の構築が前提であるとともに、

考え方としては、日本の産業は日本人が支えるべきであって、外国人労働者に頼ることを前提として議論・検討すべきではない

検討・議論については、副大臣会議に設置された内閣官房副長官及び関係副大臣からなる「外国人労働者問題に関するプロジェクトチーム」で平成18年6月に提言された「外国人労働者の受入れを巡る考え方のとりまとめ」を基本とする

定住につながるようにすべきである

ということが前提であると話されている。

5. なお、新たな在留管理体制の構築に関しては、現在、以下の提言・検討がされている。

- ・副大臣会議に設置された内閣官房副長官及び関係副大臣からなる「外国人労働者問題に関するプロジェクトチーム」

 - 「外国人労働者の受入れを巡る考え方のとりまとめ」(平成18年6月に提言)

- ・内閣官房主宰の関係府省局長級会議である「外国人労働者問題関係省庁連絡会議」

 - 「生活者としての外国人」に関する総合的対応策」(平成18年12月にとりまとめ)

- ・犯罪対策閣僚会議に設置された関係省庁からなる「外国人の在留管理に関するワーキングチーム」

 - 「外国人の在留管理に関するワーキングチームの検討結果について」(平成19年7月に犯罪対策閣僚会議に報告)

6. 在留管理体制については、法務省においても、法務大臣の私的懇談会である出入国管理政策懇談会の下に専門部会を設置して検討しているところであり、専門部会における検討のおおよその状況は次のとおりである。

- ・ 日 程 平成19年2月に在留管理専門部会を設置。
平成20年3月までに検討結果を法務大臣に報告予定。
- ・ 主要な論点 外国人の在留管理情報把握の制度の一元化
在留カード(仮称)の交付
所属機関から法務大臣への情報提供の在り方
行政機関相互による情報の共有
法務大臣による情報の保有及び利用の在り方
市区町村との関係

4. 受入れ団体に不正行為などがあつた場合でも、研修生又は技能実習生は、自分自身が退去強制処分になることを恐れて通報しようとしなない傾向があるとされている。法務省としては、受入れ団体に不正行為があつた場合、研修生又は実習生本人が退去強制処分にならずに他の受入れ団体にあつせんすることを保障して、早期の通報を奨励し、事業の適正実施を促進する考えはないのか。法務省として、研修生・技能実習生の権利保護について十分な措置を講じてきたと考えているのか。

(回答)

1. 法務省としては、我が国で修得した技術等を本国において活かすことで本国の経済発展や技術の進歩に寄与するという研修・技能実習制度の趣旨にのっとり、「研修及び技能実習生の入国・在留管理に関する指針」を策定し、受入れ団体等の関係機関に対して指導・注意喚起を行い、また、研修・技能実習の実態把握のため、実態調査を積極的に実施するなど、同制度が適正に運営されるように努めてきている。しかしながら、その一方で、制度の趣旨を十分に理解しない一部の受入れ機関により、研修生や技能実習生の権利を侵害するような不適正な事例が生じていることも承知しており、不適正事例については、その都度、受入れ機関の行為を不正行為として認定し、3年間の受入れ停止とするなどの措置を講じてきたところである。

(参考)

「不正行為」認定機関数

	企業単独型	第一次機関	第二次機関	小計
平成 15 年	5	11	76	92
平成 16 年	2	28	180	210
平成 17 年	5	17	158	180
平成 18 年	11	28	190	229
合計	23	84	604	711

2. このような現状に的確に対処し、研修・技能実習制度の運用の一層の適正化を図るため、更に厚生労働省等の関係省庁と連携するほか、同制度のあり方についても検討していくこととしている。

3. 受入れ機関に不正行為があつた場合で、研修生・技能実習生にその責任がないときは、研修生・技能実習生本人が退去強制処分となることはない。当該研修生・技能実習生が適正に研修や技能実習を継続できる受入れ団体や機関において受け入れられる場合には引き続き在留が認められる。加えて、研修生・技能実習生に対する研修手当又は賃金の不払い等の問題が生じている場合には、受入れ団体又は機関に対し、その被害状況を報告させることにより、適正化を図っている。