

**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**  
**経済産業省提出資料**

1. 研修・技能実習生の保護のため、初期ガイダンスの実施、申告窓口の充実等、JITCOによるサポート体制を強化すること等が提案されているが、現行制度下において、研修期間中の研修生が、実質的な低賃金労働者として扱われ、残業(研修時間外の活動)までさせられている実情に鑑み、労働関係法令を適用する等、その法的保護を図る必要性について、貴省の考えをお教え願いたい。また、関連して、研修生・技能実習生に対する手当・賃金水準について触れていないが、どのようにお考えであるのか具体的にお教え願いたい。

(当省の考え方)

- 1) 一部の受入企業等において、十分な研修を行わず、違法に残業等を強制している実態があることは、まことに遺憾であり、早急に、違法な状態を是正し、制度の趣旨に沿った研修を行わせることが必要と考える。そのため、当省の研究会では、初期ガイダンスや申告制度等を整備することにより、研修生の保護を図り、研修生自身に、そうした違法状態に置かれていることを申告させる仕組みを導入するとともに、研修を充実させるために、日本語教育を義務付けること等、を提案したものである。
- 2) 平成19年6月の「規制改革推進のための3カ年計画」では、研修期間中のうち、2/3に当たる実務研修中について、法的な保護を図ることとされている。この点について、当省の研究会では、労働法規等による法的保護の有効性を指摘しつつも、日本語教育等の座学研修の重要性を考慮し、研修制度を維持すべきとの考え方を示したものであるが、今後、研修の有効性を十分に担保しつつ、研修期間の2/3に当たる実務研修部分について、十分な法的保護を図ることが出来る仕組みについて、関係省庁が連携し、検討していくことが必要と考える。

2. 技能実習の対象職種・対象作業の範囲の見直しについて、現場の実態やニーズを踏まえながら、例えば、自動車組み立て工等の多能工への対応を可能とすように見直すとしており、さらに、サービス・流通等の新しい職種の追加も検討すべきとしているところであるが、具体的に送出国側のニーズを把握しているのか。

なお、以前より、自動車整備工や電気工などは、途上国のニーズが高いと見られるが、受け入れる上での問題点について、検討されているのか。

(当省の考え方)

- 1) 技能実習の対象職種の在り方等については、相手国や企業等から様々な要望が寄せられているところであるが、当省では、相手国のニーズ等を、よりの確に把握するために、今年度、調査を行うこととしているところである。
- 2) ご指摘の、電気工事については、当省に特段の要望は寄せられていないため、具体的な検討は行っていないが、考えられる一般的な課題としては、電気工事については、電気工事士法において、一部の簡易な業務以外は、電気工事士資格を持たない者は作業に従事してはならないこととされている。このため、現場で実習を行うためには、1年目の研修時に、少なくとも第2種資格を取得する必要がある。資格取得のためには、規格や理論等の体系的な座学が重要であるが、現行の研修の枠組みで十分な対応が可能かどうかの検討が必要である。電気工事の安全に関しては、国により基準、規格等が異なる場合があるため、母国で当該業務に従事するためには、改めて母国の規格等を学ぶ必要がある、ことなどが挙げられる。いずれにせよ、具体的な要望があった際に、上記の問題等を踏まえ改めて検討したい。

なお、自動車整備については、当省所管ではないため、回答を控えたい(自動車整備士は、国土交通省の所管)。

3. 修得技能の評価に関して、「実習1年目修了時に技能検定基礎2級を義務付け、また、3年目修了時に技能検定3級取得を目標とする」としているが、これら技能検定による評価は制度の理念である国際貢献、技能移転の達成を評価するものとして十分であると考えられるのかお教え願いたい。

また、これら公的評価以外に評価する手法を検討していれば具体的にご教示願いたい。

(当省の考え方)

修得技能の評価については、「技能検定」による評価は有効な方法の一つであるが、JITCO認定による業界団体等による技能評価を含め、多様な評価方法が有り得るものと考えられる。例えば、各企業等が独自行っている企業内技能評価制度の活用などについても、検討していく意味があると考えられる。また、その際は、管理者としてのスキルや安全衛生管理等の知識等、研修・実習生が帰国後活用できる幅広い技能の評価のあり方を含めて検討すべきと考えられる。

4. JITCO(国際研修協力機構)の在り方について、指導部門を明確化し、受入機関に対する指導権限を強化すべきとしているが、第1次受入機関、第2次受入機関それぞれに対する指導強化をどのように図っていくのか具体的にご教示願いたい。

また、受入れ機関が不正行為を行った場合には、罰金などの強い罰則を設けることについてどのように考えるのか、貴省のお考えをお教示願いたい。

(当省の考え方)

- 1) JITCOについては、当省の研究会報告書にあるとおり、「指導」が「寄付行為(定款)」に位置づけられていないため、まずは、寄付行為を改正し、「指導業務」をJITCOの業務として明確に位置づけることが必要である。その上で、会員サービス部門と指導部門を、組織体制上区分し、指導部門の人員を増強するなど、指導の体制を強化すべきと考える。
- 2) また、受入機関に対する指導については、巡回指導の件数もさることながら、むしろ、その内容が重要であることから、実効性のある指導・監査手法の在り方を研究するとともに、指導員に外部人材を活用すること等、指導・監査の内容の充実について検討すべきと考える。
- 3) なお、受入機関の不正行為について、罰則を強化すべきということについては、当省の研究会とりまとめでも指摘しており、関係省庁が連携し、検討すべき課題と考える。

5. 送出国による不当に高額な保証金や違約金を防止するため、送出国に対して適正化を要請するとされているが、それ以外に例えば、送出国に一定の要件を設ける等、送出国に関する具体的な改善措置の必要性についてはどのように考えるのか、貴省のお考えをお教え願いたい。

(当省の考え方)

相手国の送出国が、研修・技能実習生から、出国前に不当に高額な保証金を取るケースなどがあり、研修生等が日本で失踪する原因の一つとなっているとの指摘がある。送出国は、各国毎に実情が異なり、対応は容易ではないが、様々な機会を通じて、相手国に送出国の適正化を要請していくことが必要である。ご指摘の送出国に要件を設けるなどの措置を含めて、実効性のある方法について、関係省庁が連携し検討していくことが必要と考える。

6. 一次帰国後の再技能実習が新たに提案されているが、一次帰国中の実習生はどのような立場に置かれると考えるか具体的にお教えいただきたい。(再び来日することを前提とした場合、一次帰国中は母国で定職を見つけることも難しい場合があるなどの不安定な立場に置かれる恐れもあるのではないか)。

また、帰国した実習生が再来日した際、どのような技術を得て、再び帰国した場合に、どのように技能を移転していくことを想定しているのか具体的にお示し願いたい。

(当省の考え方)

1) 当制度の修了生が、現実にどの程度、身につけた技能を活かした就職をしているかについての正確な全数調査は無いが、日本での経験を生かして就職し、訪日前より上の職位に昇進したり、起業したりしている例は多いと認識している。

帰国後の就職の状況については、相手国の経済状態や雇用の慣習等にもよるが、長期契約による就労、短期の期間工のような就労、自ら起業を行う者など、様々なケースが考えられる。

2) いずれにせよ、日本滞在中に優秀な成績を収め、品行等も良好であった者で、日本でより高度なレベルで学びたいと希望する者については、一定の要件のもと再度技能実習(高度技能実習)を受ける機会を与える制度を導入することが適切である。このような仕組みの導入により、当初の3年間の技能修得意欲の向上や帰国間際の失踪の防止も期待できると考えている。

3) 再技能実習(高度技能実習)については、高度で体系的な技能修得プログラムを策定出来る業種であることを前提とすべきであり、実習の内容については、個別の技能について、より高いレベルをめざし、その分野の熟練技術者となることを目指す場合、周辺の技能を幅広く学び、管理者としてのスキルを身につける場合が考えられる。高度技能実習終了後は、母国に帰国し、高度技能者としての活躍や管理者への昇進などが期待される。