

規制改革会議
海外人材タスク・フォース

平成19年12月12日
厚生労働省提出資料

項目	<p>(3) 海外人材分野</p> <p>② 外国人研修・技能実習制度の見直し</p> <p>【具体的施策】</p> <p>エ 実務研修中の研修生に対する労働関係法令の適用</p>
修正案	<p>エ 実務研修中の研修生に対する労働関係法令の適用</p> <p>研修生に対し、非実務研修（いわゆる座学研修）に加え、実務研修を実施する場合、原則として、<u>出入国管理及び難民認定法上の在留資格「研修」の取扱い及びその位置付けとの関係を整理する等必要な措置を講じた上で</u>、実務研修には労働基準法や最低賃金法等の労働関係法令を適用することとし、労働法上の保護が受けられるようにすべきである。なお、当該措置の実施に当たっては、<u>出入国管理及び難民認定法上の在留資格「研修」の取扱い及びその位置付けとの関係を整理する等必要な措置を講じ</u>、また、制度の円滑な運営のために必要な措置を併せて講じるべきである。</p>
修正理由	<p>実務研修中の研修生に対して、労働関係法令を適用して法的保護を行うに際して、実態に即して労働関係法令の適用の判断を求められることとならないためには、まずは、現行制度上の枠組みや出入国管理及び難民認定法上の位置付けを整理することがその前提になるものと考えている。</p> <p>現行制度の枠組みや入管法上の位置づけを変更しなければ、実務研修にのみ労働関係法令を適用することはできないためである。</p> <p>また、研修生に対して実態に即して労働関係法令の適用の判断を求められるとすれば、研修・実習現場で混乱が生じることが予想される。</p> <p>そのため、貴府案については、労働関係法令を所管する厚生労働省としては、受入れられない。</p>

項目	<p>(4) 海外人材分野</p> <p>② 外国人研修・技能実習制度の見直し</p> <p>【具体的施策】</p> <p>オ 「再技能実習（又は高度技能実習）制度」の検討</p>
修正案	<p>3年間の技能実習を終了して帰国した技能実習生であって、帰国した後、一定期間経過後に、前回よりも高度な内容の技能移転を行うことが見込まれる者に対し、<u>国内で修得した技能を母国に帰ってから活用することが担保されている「企業単独型」に限り</u>、再来日して新たな技能実習を2年間実施することを内容とする「再技能実習（又は高度技能実習）制度」の導入について検討すべきである。なお、検討に際しては、送出し国における技能修得のニーズを的確に把握するとともに、技能移転の趣旨が十分に図られていることを考慮しつつ、一定以上の日本語能力、技能評価等を再来日の要件にすることや、失踪及び不正行為の防止<u>発生状況等</u>を考慮した受入れ体制の在り方等についても検討し、また、現行制度上の「再研修」との関係を整理し、検討すべきである。</p>
修正理由	<p>再技能実習については、一般にトータルの滞在期間が長期化することによる失踪・定住化のおそれがあること、長期に亘って、家族の呼び寄せを制限することは人権上の問題が生じるおそれがあること、現行制度において、団体監理型を中心に、技能移転の実効性（帰国して母国で技能を移転することが担保されていない）や労働条件の確保などの問題点が指摘され、その適正化が求められている実態があるのに対し、企業単独型については受入れ対象が送り出し国の現地法人・合弁企業等の常勤職員に限定されており、①母国に帰って技能を移転することが担保されていること、②適正化が図られ失踪率も低い実態にあることから、再技能実習については、企業単独型に限るべきであるため。</p> <p>また、検討に際しては、再技能実習を適正に進めかつ定着・失踪を防ぐには、現行制度における失踪及び不正行為の発生状況を考慮した受入れ体制の在り方を検討することが必須であるため。</p>