

規制改革・民間開放推進会議  
国際経済連携ワーキンググループ

平成 18 年 12 月 11 日  
経済産業省

(別記様式)

[3章] 7 国際経済連携分野

項目	(1) 在留外国人の入国後のチェック体制の強化 使用者に対する責任の明確化 イ 「外国人雇用状況報告」の内容拡充・義務化【平成 19 年通常国会に係る 法案提出】
修正案	なお、報告先は従来通り公共職業安定所とし、様式や時期についても雇用保険被保険者資格に係る手続と同様とするなど、事業主の事務負担には十分に配慮すべきである。 <u>特に、短時間労働者や日雇労働者等については、入離職の実態等を踏まえて、十分に配慮すべきである。</u> また、収集した情報は、出入国管理行政における効果的な在留管理の実施、地方公共団体における外国人住民の就労場所の把握や社会保険加入の徹底につなげるよう活用すべきである。
修正理由	短時間労働者や日雇労働者等については入離職が頻繁であるため、事業主に過大な負担がかかる可能性があることから、その点に十分に配慮した制度とすることが、制度の実効性を高めるためにも必要であるため。

(別記様式)

[3章] 7 国際経済連携分野

項目	(1) 在留外国人の入国後のチェック体制の強化 使用人以外の受入れ期間等に対する責任の明確化
修正案	<p>就学生や留学生が学ぶ教育機関に対して、その在席状況を地方入国管理局向けに定期的に報告することを任意で求めている「入国・在留審査要領」(平成17年7月26日法務省管在第3260号通達)を出入国管理及び難民認定法の関連法令へと格上げを図り実効性を高めるべきである。</p> <p>格上げに当たっては、雇用関係がなく、先述(1)イの外国人雇用状況報告が対象としない在留資格「<del>研修</del>」、「興業」、「投資・経営」等により在留する外国人についても必要に応じて受入れ機関からの報告を求めることができるようにすべきであり、不適正な事案が判明した場合の対処、資格ごとに異なると考えられる徴求事項への対応を可能とする随時照会・回答といった手法についても規定すべきである。</p>
修正理由	<p>「研修」については、期間が限定され、受入機関も特定されている、在留管理が比較的容易な在留資格であるため、受入機関に頻繁な報告を求める必要性に乏しいが、現行では、3月に一度の報告が事実上義務付けられている。このため、「研修」の報告の在り方については、改めて十分に検討する必要があるため、興行や投資経営などと同列に取り扱われるべきではない。従って、ここでは、明示的に例示しないことが適当である。</p>

(別記様式)

[3章] 7 国際経済連携分野

項目	(2) 外国人研修・技能実習制度に係る法令の整備 実務研修中の法的保護の在り方
修正案	<p>現在の研修期間中に支払われる研修手当は、出入国管理及び難民認定法上、在留資格「研修」が非就労資格と規定されていることから賃金ではなく、「生活する上で必要と認められる実費の支給」という位置づけとなっている。しかしながら、研修生を受入れる企業等の中には、これを悪用して研修生を実質的に低賃金労働者として扱っているものも見受けられ、国内のみならず研修生送出国からも適正化が求められているところである。</p> <p>したがって、研修・技能実習制度の見直しの中で、在留資格「研修」の在留活動の一部である実務研修中の研修生が、実質的な低賃金労働者として扱われる等労働に従事させられることなく、制度本来の目的である技能移転が適正に行われ、かつ、研修手当が適切に支払われるよう、<b>労働基準関係法令に準拠した取り扱いがなされることを出入国管理及び難民認定法上等、法令上に所要の規定を設けるべきである。</b></p>
理由	<p>研修生が、実質的な低賃金労働者として扱われることなく、制度本来の目的である技能移転が適正に行われ、かつ、研修手当が適切に支払われるようにすることは極めて重要。</p> <p>現行の制度では、研修生については、実態上、研修が行われず、労働者として酷使されているケースについては、事実上の労働者として、労働関係法令を適用する取り扱いがなされている（厚労省見解）が、一方、適正な研修が実施されている場合には労働者ではなく、本来の研修生として取り扱われている。</p> <p>しかし、研修生を一律に労働基準関係法令に準拠した取り扱いとすると、事業主からは、「研修生は事実上の労働者と認定された」と認識されることとなり、本制度の利点である、研修生に対する生活指導員による生活面でのケアや研修指導員による体系的な技能教育等が十分に行われなくなり、通常の労働者として酷使されることとなる可能性がある（韓国においては、研修生に最低賃金を適用したことにより、そうした現象が起こり、制度の崩壊につながったとの指摘もある）。このため、研修生を労働者として取り扱うことは、適切ではない。</p> <p>制度趣旨の徹底と研修生の保護については、労働法規を適用するのではなく、出入国管理及び難民認定法上に、事業主に研修の趣旨を徹底（技能教育、日本語教育、様々な生活面でのケア等）させる規定を置くことや、研修手当の目安等の規定を設ける等の措置を行う方法が適切であると考えられる。このため、労働法規に準用することに限定した表現とすべきではない。</p>

(別記様式)

[3章] 7 国際経済連携分野

項目	(2) 外国人研修・技能実習制度に係る法令の整備追加
修正案	<p>(2) 外国人研修・技能実習制度に係る法令の整備等 <u>高度技能実習制度の導入(平成19年度検討・結論)</u> <u>現行の研修・技能実習制度は、研修1年、技能実習2年の最大3年に限られているが、近時の技術の進展等に伴い、3年では、習得な困難な技術・技能が増えているとの声が産業界から寄せられている。また、現状では、より高度なレベルの技能を習得したいと望む外国人技能実習生の希望にも応えられないこととなっている。こうした実態を踏まえ、技能実習を修了し、一旦帰国した者のうち、技能検定3級取得者など優秀な者については、本人の希望により、再度入国させ、2年程度、より高度な技能を習得する機会を付与する制度を導入すべきである。</u></p>
修正理由	<p>高度技能実習制度(再技能実習制度)については、産業界の現場からは、3年では、十分な技能の習得が困難な技能が増えていること等の理由により、高度技能実習制度導入について強い要望が寄せられている。また、優秀で向上心のある外国人技能実習生の技能レベル向上の希望に応えるためにも必要である。更に、高度技能実習制度の導入により、技能検定を取得する実習生が増えることは、制度の本来の技能移転という趣旨にも合致するものでもある。このため、高度技能実習制度の導入について、早急に検討すべきである。</p>