

## 高度人材ポイント制及び技能実習制度の見直しに関する意見

日本労働組合総連合会  
総合労働局長 新谷 信幸

### 1. 高度人材ポイント制の見直しについて

- 本懇談会が本年5月に取りまとめた報告書に基づくものとして、9月20日より「高度人材外国人に対するポイント制に係る出入国管理上の優遇制度に関する関係告示の改正について」の意見募集が行われている。
- 本懇談会で繰り返し指摘したように、日本が積極的に受入れるべき高度人材とは、高度人材受入推進会議報告書にあるように、「『国内の資本・労働とは補完関係にあり、代替することが出来ない良質な人材』であり、『我が国の産業にイノベーションをもたらすとともに、日本人との切磋琢磨を通じて専門的・技術的な労働市場の発展を促し、我が国労働市場の効率性を高めることが期待される人材』」であるべきである。そして、こうした高度人材が自ら望んで来日してくれるためには、何より当該人材を受入れる企業や団体がその人材の高度な能力と価値に見合った高水準の年収を提示することが重要である。
- 今回の意見募集の中では、高度学術研究分野における最低年収基準の撤廃に加え、高度専門・技術活動及び高度経営・管理活動の最低年収基準についても現行の年齢別の基準を撤廃し、全年齢共通の基準として「300万円」を設定する旨が提案されている。
- しかし、上記の通り、高度人材の認定はあくまで労働市場における最も客観的な評価指標である「年収」を基軸として判断されるべきであるところ、とりわけそうした傾向が強いはずの高度専門・技術活動及び高度経営・管理活動分野において、その能力や価値に見合う一定の年収提示を受けることができない者にまで優遇措置を受ける道を開くこととなる最低年収基準の見直しは、慎重に行うべきである（なお、年収に関する加算ポイントの見直しは行わないことは当然である。）。
- 本懇談会が取りまとめた報告書においても、年収要件の見直しは、「一般的に所属機関から受け取る報酬額が少ないために年収に係る評価項目での得点が難しい」高度学術研究活動に従事する外国人に限ったものとされており、本懇談会の総意として取りまとめた報告書の内容を超える見直しには、慎重であるべきである。

### 2. 技能実習制度の見直しについて

- 今回、「外国人受入れ問題検討分科会」を再開し、技能実習制度の見直し論議を行う旨が提起されているが、本制度については、「国際貢献」という制度趣旨を逸脱し、単純労働者の受入れ手段として悪用されているとの指摘が数多くなされている。

- 厚生労働省が本年7月3日に公表した「外国人技能実習生の実習実施機関に対する平成24年の監督指導、送検の状況」においても、2012年に労働基準監督署で監督指導を行った2,776事業場（実習実施機関）のうち79%にあたる2,196事業場で何らかの労働基準関係法令違反が認められたとの指摘がなされている。
- また、法務省が本年4月19日に公表した「外国人の受入れ対策に関する行政評価・監視－技能実習制度等を中心として－〈結果に基づく勧告〉」においても、技能実習生の権利保護の根幹をなすとも言える監理団体による監査が形骸化している実態が判明するなど（2011年に労働基準監督署による是正勧告を受けた事案等のうち、監理団体の監査で不正行為として指摘できていた比率は2.4%）、制度的課題が多数見受けられている。
- 以上のような状況を踏まえれば、今後「外国人受入れ問題検討分科会」において議論を行うにあたっては、現状の課題を適切に踏まえた上で、制度適正化に向けた抜本改革の論議を深めるべきである。
- なお、制度拡充のために実習期間の延長や同一技術分野での研修・実習のための再入国を認めるべきといった要望が一部にあるようであるが、これらは単純労働者の受入れ手段としての制度悪用を助長するものであることから、認めるべきではない。

以 上