

外国人技能実習制度 「高度化」へのあるべき視点 - その需給調整機能に着目して -

2014年3月18日(火)

法務省 第6次出入国管理政策懇談会

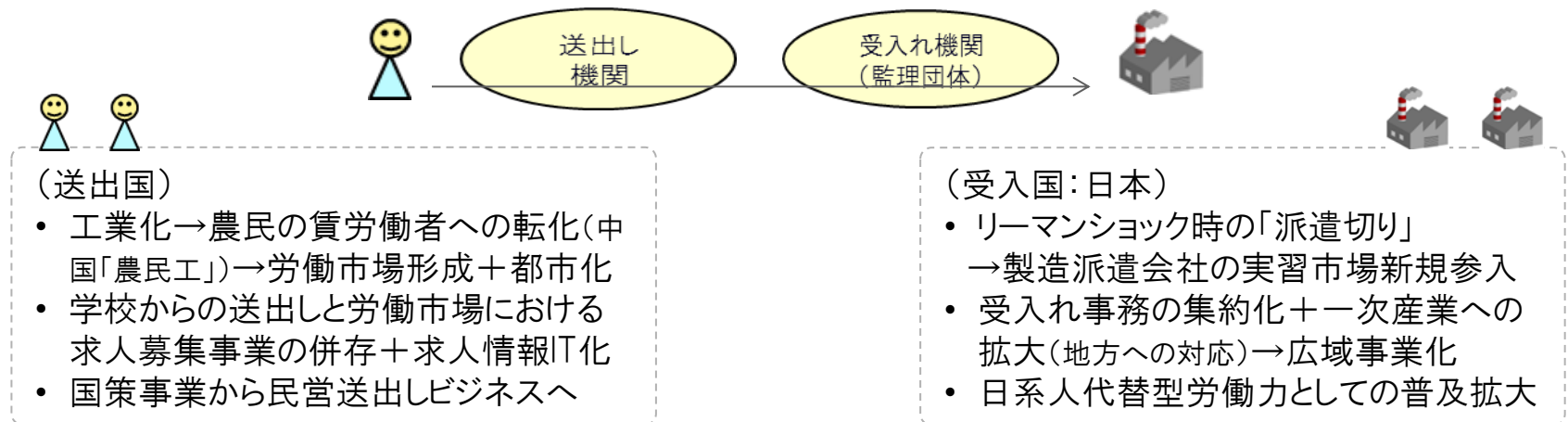
法政大学経営学部教授 佐野 哲

【視点】

「国際的な人材需給調整機能」とそのチェックシステムの高度化 ①

〔現状〕

- 技能実習制度は、アジア諸国等への国際貢献を目的とした「ものづくり技能・技術の海外移転システム」である。しかし、それは同時に、国際的な「労働力の需給調整システム」として機能している。
- 需給調整は、制度的に多重構造化されている。送出国の学校や労働市場から送出し団体、そして日本の受入れ(監理)団体を経て実習実施企業に至る過程で、複数のミドルマンを介在させる。
- 送出国において工業化により労働市場が拡大する一方、日本では製造請負事業者の参入等により受入れ団体の大規模化・広域化が進んだ。その結果、需給調整のスパンとプロセスが拡張した。

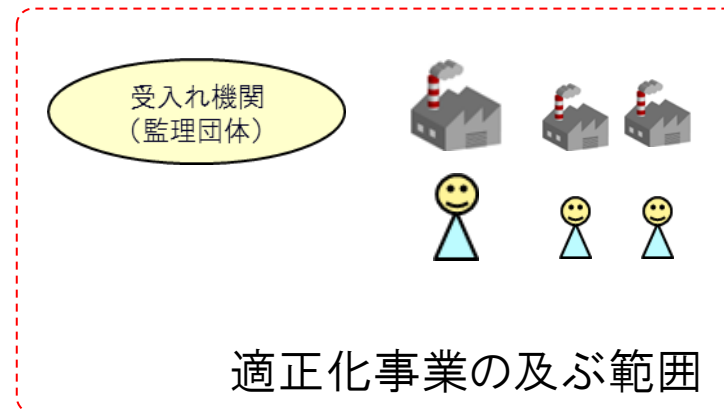
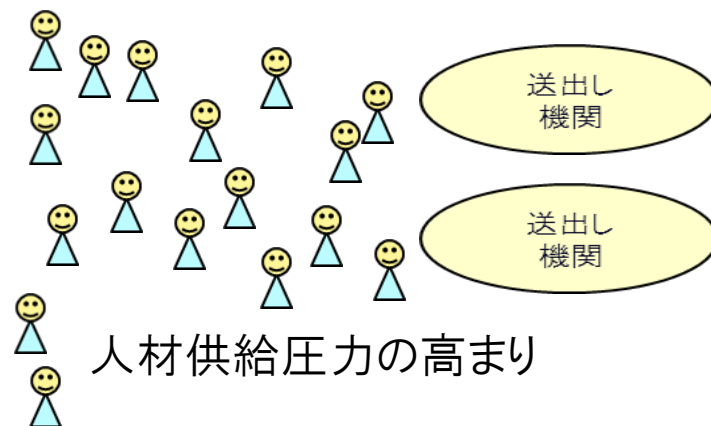


【視点】

「国際的な人材需給調整機能」とそのチェックシステムの高度化 ②

[問題]

- スパンとプロセスの急拡張に、政府(JITCO等)の指導・支援や受入れ団体による監理の枠組みが追いついていない。送出し側担当者が、制度の趣旨や監理義務を全く理解しないケースもある。
- 調整・監理機能低下の結果、甘言での募集、斡旋形骸化、前借金相殺、賃金不払等の労働問題が顕在化した。これに対し政府は、労働基準監督機関による指導等、**適正化事業**を推進する。
- しかし、適正化の及ぶ範囲は国内(企業等)にとどまる。一方、工業化が進む送出国では、**実習生の供給圧力**が高まり続けている。こうした需給バランス*の下では、問題の根本的解決は難しい。



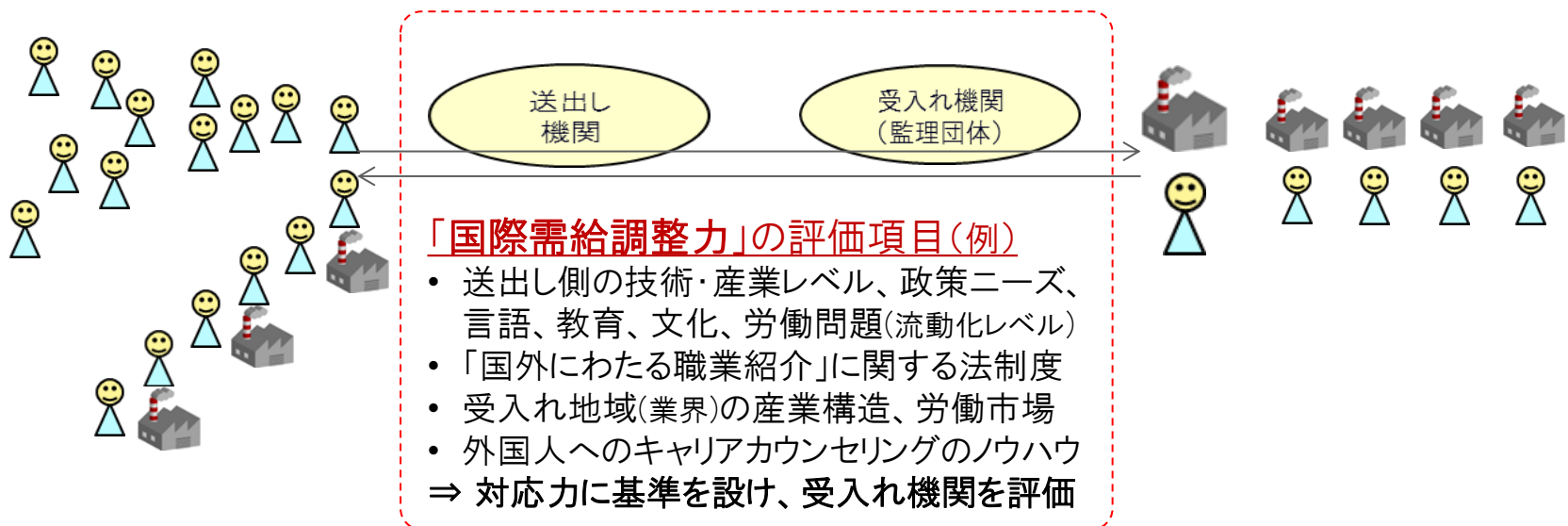
* 多国籍製造業等を中心とした送出国向け直接投資の増大とともに、現地の労働市場が拡大して供給圧力が高まる一方、受入国側の日本では有効求人倍率のピークアウトが生じ(ピークは2006年7月の1.09倍)、研修生登録者数の伸びは減少に転じた(参考資料: 拙稿「直接投資と日本への国際労働移動」『国際問題』No.626)。

【視点】

「国際的な人材需給調整機能」とそのチェックシステムの高度化 ③

[課題]

- 実習制度の高度化には職業能力開発のみならず労働基準、さらには国際的な労働需給調整(職業安定)の視点が不可欠である。しかし需給調整面では、職業紹介許可の形骸化等が見られる。
- 国際的な需給調整は、ハローワークでは対応しえない。送出国の文化・産業の学者、海外駐在企業OB、行政書士、自治体、中小企業診断士、キャリアカウンセラー等による協働が必要である。
- 昨今の期間延長ニーズに対しては、「**国際需給調整力(帰国後キャリア形成支援を含む)**」の高度化を実現しうる**受入れ機関等を優良認定**し、それを条件として延長*を認める制度も一考である。



* なお、実習期間の延長に際しては、延長部分において実習内容の高度化が求められる(「高度技能実習制度」の新設と移行)。また、その高度な実習終了者のうち最上位層に対しては、一定の能力評価基準を設けた上で、専門的・技術的人材として就労可能な在留資格を付与することを検討するべきである。