

「技能実習制度の見直しに関する法務省・厚生労働省
合同有識者懇談会」報告書

平成 27 年 1 月 30 日

法務省入国管理局

厚生労働省職業能力開発局

技能実習制度の見直しに関する法務省・厚生労働省合同有識者懇談会

委員名簿

(敬称略・五十音順)

あおやま のぶよし 青山 伸悦	日本商工会議所 理事・事務局長
あさい のりこ 浅井 紀子	中京大学 経営学部教授
いたがき つねこ 板垣 恒子	全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会 書記次長
かつの りゅうへい 勝野 龍平	全国商工会連合会 専務理事
こばやし しん 小林 信	全国中小企業団体中央会 労働政策部長
しんたに のぶゆき 新谷 信幸	日本労働組合総連合会 常任中央執行委員・総合労働局長
たかくら あきら 高倉 明	全日本自動車産業労働組合総連合会 副会長
たかはし すすむ 高橋 進	株式会社日本総合研究所 理事長
た が や かずてる 多賀谷 一照	獨協大学 法学部教授（座長）
とよしま えいざぶろう 豊島 栄三郎	国公関連労働組合連合会 副委員長
ねもと かつのり 根本 勝則	日本経済団体連合会 常務理事
はしもと ようこ 橋本 陽子	学習院大学 法学部教授
やまかわ りゅういち 山川 隆一	東京大学大学院 法学政治学研究科教授
よしかわ せいいち 吉川 精一	弁護士

【事務局】

（法務省）

いのうえ ひろし
井上 宏 法務省入国管理局長

きねふち まさみ
杵渚 正巳 法務省大臣官房審議官（入国管理局担当）

きくち ひろし
菊池 浩 法務省入国管理局総務課長

いしおか くにあき
石岡 邦章 法務省入国管理局入国在留課長

こあらい ともあつ
小新井 友厚 法務省入国管理局参事官

（厚生労働省）

みやかわ あきら
宮川 晃 厚生労働省職業能力開発局長

なかやま みねたか
中山 峰孝 厚生労働省大臣官房審議官（職業能力開発担当）

たかはし ひでのり
高橋 秀誠 厚生労働省職業能力開発局育成支援課長

やまだ としみつ
山田 敏充 厚生労働省職業能力開発局海外協力課外国人研修推進室長

【オブザーバー】

おがわ ひでとし
小川 秀俊 外務省領事局外国人課長

あきやま しんいち
秋山 伸一 厚生労働省労働基準局監督課長

ほりい なつこ
堀井 奈津子 厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課長

ふくだ ひであき
福田 英明 農林水産省経営局就農・女性課長

こばやし こうじ
小林 浩史 経済産業省経済産業政策局産業人材政策室長

あおき よしゆき
青木 由行 国土交通省総合政策局政策課長

技能実習制度の見直しに関する法務省・厚生労働省合同有識者懇談会開催経過

○第1回

開催日：平成26年11月10日（月）

議 題：技能実習制度の見直しについて

○第2回

開催日：平成26年11月25日（火）

議 題：取りまとめの方向性（たたき台）について

○第3回

開催日：平成26年12月9日（火）

議 題：取りまとめの方向性（素案）について

○第4回

開催日：平成27年1月22日（木）

議 題：報告書（案）について

目次

第 1	はじめに	1
第 2	制度の見直しに関する基本的な考え方	1
第 3	制度の適正化方策	2
第 4	制度の拡充方策	12
第 5	おわりに	19

(資料 1)	技能実習制度の現状
(資料 2)	技能実習 2 号移行対象職種(平成 27 年 1 月 23 日現在 69 職種 127 作業)
(資料 3)	「技能実習制度の見直しに関する法務省・厚生労働省合同有識者懇談会」報告書のポイント
(資料 4)	技能実習制度の仕組み(新制度(案)の内容を含む。)
(資料 5)	技能実習制度に係る管理監督体制の強化の全体像(イメージ)

第1 はじめに

技能実習制度の見直しについて、平成26年6月10日に第6次出入国管理政策懇談会・外国人受入れ制度検討分科会（以下「分科会」という。）において「技能実習制度の見直しの方向性に関する検討結果（報告）」（以下「分科会報告」という。）が取りまとめられ、制度見直しに係る基本的方向が示された。また、同年6月24日には、「日本再興戦略改訂2014」（以下「改訂日本再興戦略」という。）が閣議決定され、管理監督の在り方を抜本的に見直し、2015年度中の新制度への移行を目指すとともに、実習期間の延長、受入れ枠の拡大等について、2015年度中の施行に向けて、所要の制度的措置を講ずること等のスケジュールも示されたところである。

これらを踏まえ、法務省及び厚生労働省は、制度見直しに向けた具体的な方策をさらに検討するため、労使や学識経験者等の有識者で構成する「技能実習制度の見直しに関する法務省・厚生労働省合同有識者懇談会」（以下「懇談会」という。）を平成26年11月10日に設置し、平成27年1月22日までに計4回の会合を開催し、広く各界の意見を募った。

懇談会においては活発な議論が行われ、その議論を踏まえた上で、技能実習制度の見直しの具体的な方策について、本報告書を取りまとめた。

第2 制度の見直しに関する基本的な考え方

- 制度の見直しに当たっては、国際貢献を目的とするという趣旨を徹底するため、まずは、現在指摘されている問題点の徹底的な改善を図り、併せて、制度の活用を図ることとする。
- 技能等の修得・移転の確保については、実習の各段階での技能評価の推進及び実習生の帰国後フォローアップ・技能発揮の推進を図るべきである。
- 監理団体及び実習実施機関の適正化については、監理団体及び実習実施機関のガバナンス強化並びに問題のある機関の排除、新たな法律に基づく制度管理運用機関の創設、不適正な監理団体等に対する罰則や名称の公表制度の整備並びに関係機関による取組・連携の強化を行うべきである。
- また、技能実習制度を適正かつ円滑に推進するため、監理団体や実習実施機関に対する必要な支援が引き続き行われることが重要である。
- 実習生に対する人権侵害行為等の防止及び対策については、制度管理運用機関における通報・申告窓口の整備、実習先変更支援の充実、技能実習の延長又は再実習（以下「3号」という。）の際の実習先の選択可能化、実習生の賃金等の処遇の適正化及び関係法令等に関する啓発活動の推進を行うべきである。
- 送出し機関の適正化については、送出し国との政府（当局）間取決めで作

成及び監理団体及び実習実施機関による送出し機関・実習生間の契約確認の義務化を行うべきである。

- 技能実習 3 号については、一定の要件を満たす監理団体、実習実施機関及び実習生について、一旦帰国の後、認めるものとすべきである。
- 受入れ人数枠の見直しについては、優良な受入れ機関への受入れ人数枠の拡大及び実習実施機関の常勤職員数に応じた受入れ人数枠の均整化を行うべきである。
- 対象職種の拡大等については、「地域ごとの産業特性を踏まえた職種」等の追加を可能とする措置、多能工化のニーズへの対応等を行うべきである。

第 3 制度の適正化方策

1 技能等の修得・移転の確保

(1) 実習の各段階での技能評価の推進（技能評価試験の受検義務化等）

<分科会における議論等>

- 分科会報告において、「制度本来の目的である技能等の修得を確保するためには、現状ではほぼ行われていない技能実習修了後の効果測定を行う必要があると考えられることから、監理団体や実習実施機関に対し、技能実習 2 号の修了時等に、技能評価試験を用いることにより、効果測定を行うことを義務付けるなどの方向で見直しを行うべきである。」とされている。

<具体策>

- ① 実習生に対する技能評価試験の受検の義務化
 - 技能実習の効果測定の必要性に鑑み、実習生は、
 - イ) 技能実習の 1 号修了時に、従前どおり、技能検定基礎 2 級相当の技能評価試験を受検すること（2 号移行予定者のみ）に加え、
 - ロ) 技能実習の 2 号修了時には、技能検定 3 級相当の技能評価試験、
 - ハ) 技能実習の 3 号修了時には、技能検定 2 級相当の技能評価試験を受検することを義務とし、実習生が修得等した技能等の評価が適切に行われるようにすべきである。
 - 受検科目について、技能検定基礎 2 級相当の試験では、技能実習 2 号に移行するために必要な安全衛生面も含めた基礎的な知識の修得を担保するため、引き続き、実技試験及び学科試験の双方を課すこととすべきである。
 - 技能実習 2 号又は 3 号修了時に実習生に対し受検させる必要のある技能評価試験について、本人の負担軽減を図る観点等から、母国でより直接的に活用できる実技面の試験のみを必須とすべきである。なお、技能実習 2 号移行の際と同様、実技試験及び学科試験の双方を課すこととすべきであるとの意見があった。これを踏まえ、学科試験について、受検を勧奨する

とともに、将来的に、例えば、経済連携協定（EPA）に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者の受入れに関する政府の取組等を参考に、試験時間の延長等の措置を講じた上で必須化について、当面の受検状況も踏まえつつ、検討することとすべきである。

② 関係機関の責務

- 国においては、実習生の技能等の修得等が適正に行われるよう、技能検定等の整備その他実習生の技能等の修得等に係る技能評価を行うため、技能評価試験の整備支援、受検のコーディネート等の必要な措置を講じるべきである。

また、技能実習1号のみの実習生に対しても、技能検定基礎2級相当の技能評価試験がある職種については、技能検定基礎2級相当の技能評価試験の受検を勧奨するとともに、現在、技能検定基礎2級相当の技能評価試験がない職種については、将来的に、技能評価試験が整備されるよう、業界団体等を助言・指導すべきである。

- 技能等の適正な修得等を確保するため、実習の段階に応じ、実習生ごとに技能実習の目標、内容、期間等を記載する技能実習計画を認定制とし、監理団体と実習実施機関が共同して（企業単独型の場合は実習実施機関が）これを作成しなければならないこととすべきである。
- また、監理団体においては、実習実施機関に対し、技能評価について、情報の提供、指導及び助言、関係機関との連絡調整その他必要な支援を行うべきである。
- 実習実施機関においては、実習生に対し技能等の修得等をさせることはもとより、必要な受検機会の確保等を通じ、技能評価試験を確実に受検させるべきである。

(2) 実習生の帰国後フォローアップ・技能発揮の推進

<分科会における議論等>

- 分科会報告において、「技能等の移転を確実に担保するためには、送出し国側との協力も必要であり、監理団体や実習実施機関が送出し機関と協力して、帰国後の技能実習生について、一定程度の期限を設けて追跡調査を行う等フォローアップを行うことを要件とするなどの方向で見直しを行うべきである。同時に、本国においても日本で修得した技能等を生かして活躍することができるよう、帰国後に就いた業種・職種が日本で修得した技能等の業種・職種と厳密には同一でなくとも、日本で修得した技能等が活用されるとの積極的な評価ができる場合にはこの点を評価するなど、技能等の移転がより行われやすくすることに留意する必要がある。」とされている。

<具体策>

① 実習生の帰国後のフォローアップの推進

- 実習生が修得した技能等の帰国後の活用状況に関する追跡調査（フォローアップ調査）については、実習生の自由な回答を引き出せるものとし、送出し国及び送出し機関等の協力を得ながら、実習生の帰国後、適当な時期に我が国政府において実施すべきである。
- 監理団体においても、国が行ったフォローアップ結果等を通じて技能移転の状況を確認し、次回以降の適正な受入れのために活用する等して、技能等が確実に移転されるよう努めるものとするべきである。
- 追跡調査の主な事項は、例えば、以下のとおりとする。
 - ・ 技能実習の効果の有無・内容
 - ・ 帰国後の就職状況・従事内容
 - ・ 保証金の有無
 - ・ 在留中の法令違反や人権侵害等の問題の有無・内容

② 技能評価システムの移転の推進

- 帰国した実習生が活躍しやすい環境づくりを促すため、東南アジア諸国等に対し、技能等の修得状況を客観的に評価するシステムとして、日本の技能検定制度を移転する現行の事業（現地技能評価者の研修や技能検定試験の試行的実施等）を一層推進すべきである。

（注）我が国との経済的相互依存関係が拡大・深化しつつある東南アジアを中心に、質の高い労働力の育成・確保を図るため、これまでに国及び民間において培ってきた我が国技能評価システムのノウハウを日本国内での研修等を通じ移転することによって、技能評価システムの構築・改善のための国際協力を平成 14 年度より行っており、インドネシアでは平成 18 年度より、ベトナムでは平成 23 年度より、機械関係等の技能検定の導入がなされている。

③ 修得技能等の見える化

- 技能実習修了者が修得したスキル・経験を外国語（実習生数の多い中国、ベトナム、フィリピン、インドネシア、タイ語）で記載できる文書（グローバル・ジョブ・カード（仮称））（注）の雛形を国が作成・公表し、監理団体等に対しその活用を促進すること等により、修得技能等が送出し国において理解・評価されやすくする仕組み作りを推進すべきである。

（注）具体的内容・項目としては、例えば、氏名、実習期間、技能評価試験結果、実習職種、修得したスキル・経験の内容等が考えられる。

2 監理団体及び実習実施機関の適正化

(1) 監理団体及び実習実施機関のガバナンス強化並びに問題のある機関の排除

<分科会における議論等>

- 分科会報告において、「監理団体に関しては、その役割を自覚した上で、責任を持って受入れを監理・監督することが徹底されなければならない。そのため、法令上で技能実習制度に関する監理団体の責務を規定するなど、確実な根拠を設ける必要がある。さらに、監理団体が実習実施機関に対して適正な指導・監督を行うことを担保するためにも、中立的な運営体制が必要であると考えられ、そのため、例えば、外部からの理事・監事の登用や、監理団体に対する外部監査の義務化を行うことを検討するなど、監理団体の実習実施機関への監査に係る体制の強化を行う方向での見直しを行うべきである。ただし、その際には、監理団体の組織形態に応じて、中立的運営体制を確立するためにどのような方策があるのかについて検討していく視点も必要と考えられる。その一方で、優良な監理団体に事業を集約するため、公的認定等により優良と認められる監理団体に関しては、インセンティブのために一定の優遇を認めることも含めて見直しを検討するべきである。」とされている。
- 改訂日本再興戦略において、「監理団体に対する外部役員設置又は外部監査の義務化…(略)…など、管理監督の在り方を年内を目途に抜本的に見直し、2015年度中の新制度への移行を目指す。」とされている。

<具体策>

① 監理団体の適正化・ガバナンス強化

- 監理団体については、人権を侵害する行為、偽変造文書等の行使・提供等の不正行為が見られたことから、新たに許可制とし、報告徴収・改善命令等の必要な指導監督（改善されない場合等、必要に応じて許可を取り消すことを含む。）を行うこととすべきである。
- 一方で、新たに、監理団体の許可制を導入すれば、当該許可の申請と実習生に係る職業紹介事業の許可申請又は届出が別々に必要となることから、申請者の負担軽減と関係行政機関の業務の一元化・効率化を図る観点から、新制度では、実習生に係る職業紹介を含めた形で、新たに監理団体の許可を行う仕組みを検討すべきである。
- 監理団体の許可に際しては、例えば、外部役員又は外部監査を導入していること、関係法令に違反していないこと等を必要とすることとし、その際、送出し機関又はブローカーを含め、監理団体と直接・間接の利害関係を有する者による外部役員の参画や外部監査の実施を防止すべきである。なお、小規模な監理団体に対する外部役員又は外部監査を導入することについては、その負担感や有効性の面から慎重に行うべきとの意見があった。
- 外部監査として、関係法令の遵守、技能実習の計画的・段階的实施に関

する指導をはじめ、中立的な運営体制により実習実施機関に対する監理が行われているか等について、監査を行う能力のある者によるチェックを受ける必要があることとすべきである。

- 実習生の実習実施機関への受入れの準備、技能等の修得等に係る実習実施機関への支援、保護等、技能実習全般の適正な実施を確保するため、これらを統括管理する責任者（以下「監理責任者」という。）を監理団体の事業所ごとに配置することとすべきである。また、監理責任者に対し、技能実習制度や入管法令、労働関係法令等の知識の向上を図るための講習を整備した上で、その受講を段階的に義務化すべきである。

② 実習実施機関の適正化・ガバナンス強化

- 実習実施機関については、実習生との間に労働契約が存在し、労働関係法令による直接規制及び労働基準監督機関による指導がなされていること等も踏まえ、許可制よりも緩やかな届出制とし、報告徴収・改善命令等の必要な指導監督（改善されない場合等、必要に応じて技能実習の廃止を命ずることを含む。）を行うこととすべきである。
- 実習実施機関は、実習生に対し、技能実習計画を実習開始前に示し、その内容について実習生の理解を促しながら、技能実習を効果的に実施することとすべきである。
- 実習生の技能等の修得等、保護、生活の支援等、技能実習全般の適正な実施を確保するため、これらを統括管理する責任者（以下「実習責任者」という。）を実習実施機関の事業所ごとに配置することとすべきである。また、実習責任者に対し、技能実習制度や入管法令、労働関係法令等の知識の向上を図るための講習を整備した上で、その受講を段階的に義務化すべきである。

③ 適正化・ガバナンス強化へのインセンティブの付与

- 優良な監理団体等については、手続の簡素化等、インセンティブを付与すべきである。

(2) 新たな法律に基づく制度管理運用機関の創設

<分科会における議論等>

- 分科会報告において、「行政機関の監視体制の強化が重要と考える。そこで入管職員への立入調査権限の付与等、監視・監督権限の強化を検討していくべきと考える。また、関係行政機関の調査・摘発体制の強化も必要と考えるが、現下の行財政事情等でこれが行えない場合は、行政機関の役割を補完する機関（現行制度においてはJITCO）が実効ある監視を行える体制を作る必要があると考える。したがって、現状の公益財団法人という組織

形態で困難であれば、法令に根拠のある組織を創設し、政府が一貫して厳正な指導・監督が行えるよう体制整備を行う方向で見直しを行うべきと考える。なお、新たに創設する組織においては、民間の知識・経験を活用する組織体制を構築することが重要との指摘があった。」とされている。

- 改訂日本再興戦略において、「新たな法律に基づく制度管理運用機関の設置など、管理監督の在り方を年内を目途に抜本的に見直し、2015年度中の新制度への移行を目指す。」とされている。

<具体策>

- 監理団体の許可、監理団体及び実習実施機関への立入検査、報告徴収等の新たな指導監督権限の行使に当たっては、法務省・厚生労働省の2省の所管に関わる事項について一貫した指導監督を行うことが望ましいことから、制度管理運用機関を新設し、これに指導監督に関する業務を行わせるものとするべきである。
- その際、制度運営の効率化を最大限図りつつ、関係法令の遵守、技能実習の計画的・段階的实施等、実習生の技能等の修得等の確保が徹底されるよう、また、制度管理運用機関が技能実習の実施状況等を把握しながら地方レベルでの指導監督等を十分に行えるよう、地方事務所の設置を含め、必要な体制・役職員の確保をするとともに、所管する業務の性質を踏まえながら、必要な予算を確保すべきである。
- なお、技能実習制度を適正かつ円滑に推進するため、監理団体や実習実施機関に対する必要な支援（対象職種拡大に係る相談支援、技能実習指導員の養成等）が引き続き行われることが重要である。

(3) 不適正な監理団体等に対する罰則や名称の公表制度の整備

<分科会における議論等>

- 分科会報告において、「不適正な監理団体・実習実施機関については、受入れ停止処分のみならず、刑事罰をもって対応すべき違反には適切に対応できるよう罰則の整備や、不正の程度に応じて団体名等の公表を行うことの検討を含め、制度趣旨に沿わない不適格な監理団体・実習実施機関は制度から排除する方向で見直しを行うべきである。」「人権侵害の程度に応じて新たな罰則を設けることも含めて検討するべきと考える。」とされている。

<具体策>

- 適正な技能実習の実施を担保するという観点から、刑事罰をもって対応するのが相当と考えられる監理団体や実習実施機関の行為については、適切に対応できるよう罰則を整備すべきである。
- 不適正な行為を行った監理団体や実習実施機関については、事案の重大性

に応じてその名称及び行政処分等の事実を公表すべきである。

(4) 関係機関による取組・連携の強化（業所管庁による監督や地域技能実習協議会（仮称）の設置）

<分科会における議論等>

- 分科会報告において、「地方入国管理局、労働基準監督署、その他の制度所管省庁や業所管省庁等の行政機関が連携を密にし、監理団体・実習実施機関に対する指導・監督体制や、調査・摘発などの取締り体制の強化を図ることも必要である。」とされている。
- 同報告において、「賃金不払や保証金の徴収等の法令違反に対しては厳正な取締りが必要であることから、地方入国管理局、労働基準監督署、中小企業庁等の関係機関や都道府県等との連携の強化や、摘発体制の強化、指導・監督体制の整備を行うべき」であるともされている。
- 改訂日本再興戦略において、「関係省庁の連携による全体として一貫した国内の管理運用体制の確立…（略）…など、管理監督の在り方を年内を目途に抜本的に見直し、2015年度中の新制度への移行を目指す。あわせて、業界所管庁による指導監督の充実を図るとともに、関係機関から成る地域協議会（仮称）の設置により、問題事案の情報共有を円滑に行う体制を整備する。」とされている。

<具体策>

- 制度の適正化に向け、関係省庁（業所管省庁を含む。）の出先機関、都道府県等（必要に応じて市町村を含む。）の関係行政機関から成る地域技能実習協議会（仮称）を設置し、地域の取組方針の確認、必要な情報等の共有、密接な連携の確保等を図るべきである。

3 人権侵害行為等の防止及び対策

(1) 制度管理運用機関における通報・申告窓口の整備

<分科会における議論等>

- 分科会報告において、「不適正な受入れがあった場合の技能実習生の保護体制の整備が必要であることから、通報・相談したことによって不利益な扱いを受けない、技能実習生にとって利用しやすい通報相談窓口機能の充実・強化を行うべき」であるとされている。

<具体策>

- 実習生が実習実施機関又は監理団体により不適正な行為を受けた場合には、制度管理運用機関に母国語で申告・相談することができる通報窓口を設置するとともに、実習実施機関又は監理団体は、実習生が前記申告を行ったこと

を理由に、不利益な取扱いをしてはならないこととし、これを担保するための罰則を整備すべきである。

- 実習生から制度管理運用機関に対し申告があった場合、必要に応じて、当該実習生に対し、一時退避先の提供、実習先変更支援が行われることとすべきである。
- 制度管理運用機関は、必要に応じて専門機関につなぐ等、きめ細かな相談対応をすべきである。

(2) 実習先変更支援の充実、3号移行の際の実習先の選択可能化

<分科会における議論等>

- 分科会報告において、「不適正な受入れがあった場合の技能実習生の保護体制の整備が必要であることから、通報・相談したことによって不利益な扱いを受けない、技能実習生にとって利用しやすい通報相談窓口機能の充実・強化を行うべきであり、その際には、不適正な受入れを行っている実習実施機関から他の機関へ転籍できる柔軟な仕組みを構築しなければならないと考える。」とされている。

<具体策>

- 実習実施機関又は監理団体が、倒産、解散、経営状況の悪化、人権侵害等の不適正な行為等により、技能実習を継続することが困難となる場合には、引き続き日本での技能実習を希望する実習生が技能実習を行うことができるよう、可能な限り早期に他の実習実施機関又は監理団体その他関係者との連絡調整その他の便宜の提供を行うべきである。
- また、上記の場合に、実習生から制度管理運用機関に申告・相談があり、同機関が、実習生に責任がないと判断する場合であって、本人が継続して実習を希望し、かつ、実習実施機関及び監理団体による実習先変更等の支援が十分に受けられない場合には、国において、関係者相互間の連絡調整、関係者に対する助言等、実習先の変更等の支援を実施すべきである。なお、このほか、監理団体・実習実施機関から制度管理運用機関に対し申告・相談があった場合にも、必要に応じて、当該実習生に対し、一時退避先の提供、実習先変更支援が行われることとすべきである。
- 計画的・段階的な技能等の修得を確保する観点からは、実習生が実習実施機関を自由に変更できるようにすることは困難であるが、例えば、上記の場合のほか、技能実習2号を修了して、技能実習3号に移行する際に、適切な時期に、実習生本人が希望し、計画的・段階的な技能等の修得が担保されると認められる場合には、他の実習実施機関での実習を認めることとすべきである。

(3) 実習生の賃金等の処遇の適正化、関係法令等に関する啓発活動の推進

<分科会における議論等>

- 分科会報告において、「技能実習生の賃金等の処遇に関しては、本来の要件とされている「日本人が従事する場合の報酬と同等額以上」の趣旨を踏まえ、その実効性を高めるため、技能実習生の技能等の修得状況を評価した上で、例えば分野や修得状況ごとのより具体的指標を定めるなど、同程度の技能等の日本人と同等の報酬水準になるよう徹底するなどし、不当に低賃金労働力として利用されているとの非難を受けないよう適正化する方向で見直しを行うべきである」とされている。
- 同報告において、「技能実習生が不当な扱いを受けないために、技能実習生本人への関係法令等についての啓発活動についても、入国直後の講習のみならず随時行うなどして強化するべきである」とされている。

<具体策>

① 実習生の賃金等の処遇の適正化

- 実習実施機関に比較対象となる日本人の労働者がいる場合には、「日本人が従事する場合の報酬と同等額以上」であることが確認できるよう、実習実施機関から制度管理運用機関及び監理団体(団体監理型の場合)に対し、実習生に支払っている賃金額や、受け入れる予定の実習生と同じ程度の技能等を有する日本人の労働者に支払っている賃金額を示し、要件を満たしていることについて説明しなければならないこととすべきである。
- 実習実施機関に比較対象となる日本人の労働者がいない場合には、実習実施機関から制度管理運用機関及び監理団体(団体監理型の場合)に対し、例えば同実習実施機関の賃金規定等に基づき、受け入れる予定の実習生と同じ程度の経験を有する者に支払われるべき賃金額を提示することや、経験年数が異なる他の労働者の報酬から類推して、根拠を提示する等、適切な予定賃金額の設定がされていることについて、客観的に合理的な理由を説明しなければならないこととすべきである。
- 上記の対応がなされない場合には、必要に応じて、実習実施機関又は監理団体に対する指導等がなされるべきである。
- なお、「日本人が従事する場合の報酬と同等額以上」という法務省令の実効性を確保する観点から、実習生の技能等の修得状況を評価した上で、分野や修得状況ごとのより具体的指標を定めるなどの措置を講じるべきであるとの意見があった。
- 2号実習生及び3号実習生の予定賃金額を決める際には、それぞれ同一の実習実施機関内の1号実習生及び2号実習生の賃金を上回らなければならないこととすべきである。

② 関係法令等に関する啓発活動の推進

- 国は、労働関係法令等の概要や行政機関等の申告・相談窓口等の情報を主要な外国語で記載した「技能実習生手帳」の作成及び全実習生への配布を継続すべきである。
- 国は、監理団体や実習実施機関に対し、労働関係法令、労働・社会保険関係法令が実習生にも適用される旨を記載したパンフレットや実習生の労務管理に関する資料を通じ、関係法令等の周知を推進すべきである。
また、国は、監理団体に配置することとされている監理責任者並びに実習実施機関に配置することとされている実習責任者、技能実習指導員及び生活指導員に対し、労働関係法令等の知識の向上を図るための講習を整備すべきである。

4 送出し機関の適正化

(1) 送出し国との政府（当局）間取決めの作成

<分科会における議論等>

- 分科会報告において、「送出し機関の適正化のためには日本国内の適正化のみでは十分でなく、送出し国政府の協力を得て送出し機関の規制強化等の適正化を図ることが必要であるため、二国間協定等の締結等による担保を図るべきであり、その際には受入れ機関側の要請ではなく、送出し国の産業発展や日本企業の貿易・投資動向に即した政策ニーズを把握し、また、技能等の移転を必要としている分野・職種も参考にしつつ、さらに相手国政府が認定する優良な送出し機関に限定するなど、送り出す段階から適正化を図る方向とするべきである。なお、技能実習生が特定の国に集中している点についても、制度見直しの際には、技能等の移転による国際貢献との制度趣旨を踏まえ、留意する必要がある。」とされている。
- 改訂日本再興戦略において、「送出し国との政府間取り決めの作成…（略）…など、管理監督の在り方を年内を目途に抜本的に見直し、2015年度中の新制度への移行を目指す」とされている。

<具体策>

- 技能等の移転を確実に担保するとともに、保証金等不当な金銭の徴収や管理、労働契約不履行に係る違約金を定めるような悪質な送出し機関を排除するためには、送出し国政府の協力を得て、送出し機関の適正化を図ることが必要である。
- このため、実習生の送出しを希望する国との間で、例えば以下を主な内容とする政府（当局）間取決めを作成し、それらの国から実習生を受け入れることを目指すべきである。
 - ・ 送出し国政府が、技能実習制度の趣旨を踏まえた上で、実習生を日本に

送出ししようとする機関であって、適当と認められるものを認定する。

- ・ 適当と認められるものの要件には、実習生に対し、技能実習制度の趣旨を周知徹底すること、保証金、違約金その他名目の如何を問わず、不正な金銭を徴収しないこととしていること等が含まれる。
 - ・ 当該送出し国からは、認定された送出し機関以外の機関が送り出す実習生の受入れを認めない。
 - ・ 送出し機関について問題事案があった場合、送出し国政府に対し、当該送出し機関への必要な調査や指導監督を求めることができる。
 - ・ 送出し機関に対し、実習生の帰国後の技能移転の状況等について、追跡調査に協力するよう送出し国政府が指導する。
 - ・ 失踪者が発生した場合の取扱いについて、送出し国政府と協議する。
- また、送出し国の産業発展等に即した政策ニーズや技能等の移転を必要としている分野・職種についても把握・分析し、制度運営の参考とすべきである。

(2) 監理団体及び実習実施機関による送出し機関・実習生間の契約確認の義務化

<分科会における議論等>

- 分科会報告において、「悪質な送出し機関に関しては、監理団体が技能実習生本人に対して保証金や違約金の契約の有無等の確認を行うこととして、確認を怠った監理団体は不正行為認定を受けるなどとするような厳正な対処をとる方向で見直しを行うべきである」とされている。

<具体策>

- 監理団体は、送出し機関と実習生との間で保証金や違約金の契約を行わないことを送出し機関との間の契約上明らかにするとともに、実習実施機関は、実習生本人に送出し機関との間で保証金、違約金その他不正な金銭の支払義務を課す契約がないことを書面で確認することとし、監理団体や実習実施機関がこうした行為を怠った場合には、許可の取消しも含め相応の処分が下されること等とすべきである。

第4 制度の拡充方策

1 実習期間の延長・再実習等

(1) 優良な監理団体及び実習実施機関の要件設定

<分科会における議論等>

- 分科会報告において、「安易な低賃金労働者の確保の手段とならないようにするため、また、制度の適正化へのインセンティブを持たせるために、過去の受入れ実績や受入れ体制等を考慮して適正な受入れを行ってきたと認

められる優良な監理団体・実習実施機関が受け入れる、一定の要件を満たす技能実習生に対しては、より高度な技能実習を行うためとの趣旨で、2年程度の実習期間の延長又は再技能実習を認める方向で見直しを行うべきであるとされている。

- 改訂日本再興戦略において、「監理団体及び受入れ企業が一定の明確な条件を充たし、優良であることが認められる場合、技能等のレベルの高い実習生に対し、一旦帰国の後、最大2年間の実習を認めることとし、2015年度中の施行に向けて、所要の制度的措置を講ずる」とされている。

<具体策>

- 優良な監理団体及び実習実施機関の要件としては、技能実習の適正な実施へのインセンティブを高めるため（注1）、例えば、
 - ・ 監理団体については①～③、
 - ・ 実習実施機関（団体監理型）については②～⑤、
 - ・ 実習実施機関（企業単独型）については①～⑤を満たすこととすべきである。

（要件例）

- ① 実習生に対する適切な相談体制を整備していること
- ② 行方不明者が発生していないこと（監理団体及び実習実施機関の責めに帰すべき理由がない場合を除く。）（注2）
- ③ 技能実習計画等に基づき技能等の修得が着実に行われたこと（過去3年間（新制度施行前の期間を除く。）の実習生の技能評価試験の合格率）
- ④ 実習生に対する適切な指導體制を整備していること
- ⑤ 実習生と地域社会との共生に向けた取組を実施していること

（注1）技能評価を実施していることや不適正な行為が行われていないことが前提である。

（注2）現行制度における不正行為に関する行方不明者の取扱いと同様、責めに帰すべき理由がない場合とは、技能実習が技能実習計画に沿って実施され、賃金の支払等が労働契約どおりに行われていることなど監理団体や実習実施機関がその責務を果たしている場合をいう。

なお、上記のうち、実習生の技能評価試験の合格率については、現行制度における受検状況（注3・4）を踏まえつつ、適切な水準を設定していくべきである。

（注3）平成25年度における技能検定職種随時3級（学科及び実技）合格率は84.4%（合格者54人/受検者64人）、技能検定に準ずる検定又は試験（15職種43作業）の職種3級相当（学科及び実技）合格率は94.1%（合格者64人/受検者68人）

（注4）平成25年度における日本人向けの技能検定3級（都道府県方式）合格率は、学科87.7%（合格者25,565人/受検者29,158人）、実技83.5%（合格者24,922人/受検者29,862人）、学科及び実技76.5%（合格者23,979人/受検者31,329人）

- 技能実習 3 号への移行については、優良な監理団体及び優良な実習実施機関においてのみ可能とすべきである。(監理団体が優良であっても、実習実施機関が優良でなければ、当該実習実施機関では 3 号への移行は認められないこととなる。)

(2) 3号への移行が可能となる実習生の要件設定等

<分科会における議論等>

- 分科会報告において、「我が国国内で引き続き在留し、技能実習期間を延長した場合は、家族と離れている期間が長期化するという問題もあるので、一旦帰国し、一定期間本国で技能移転等を行った後に再度入国する「再技能実習」を中心に検討すべきではないかとの指摘があった。また、期間の延長を行う場合は、技能実習途中での一定期間の帰国を認めるなどの配慮が必要であるとの指摘があった。」とされている。
- 同報告において、「安易な低賃金労働者の確保の手段とならないようにするため、また、制度の適正化へのインセンティブを持たせるために、…(略)…一定の要件を満たす技能実習生に対しては、より高度な技能実習を行うためとの趣旨で、2年程度の実習期間の延長又は再技能実習を認める方向で見直しを行うべきである。」とされている。
- 改訂日本再興戦略において、「監理団体及び受入れ企業が一定の明確な条件を充たし、優良であることが認められる場合、技能等のレベルの高い実習生に対し、一旦帰国の後、最大2年間の実習を認めることとし、2015年度中の施行に向けて、所要の制度的措置を講ずる」とされている。

<具体策>

- 技能実習 3 号への移行が可能となる実習生の要件として、具体的には、技能検定 3 級相当の実技試験に合格していなければならないこととすべきである。
(注) 技能実習 2 号の修了時期や、技能検定 3 級相当の実技試験の合格時期については、特に問わない。
- 技能実習 2 号を修了し、3号に移行するまでの間には、実習生が家族と離れている期間が長期化すること等に鑑み、一旦帰国(例えば原則1か月以上)することとすべきである。
- 一旦帰国に係る渡航費用は、監理団体又は実習実施機関が負担するものとすべきである。

(3) 入国前の研修成果に応じた講習期間の柔軟化、地域社会との共生の推進
＜分科会における議論等＞

- 分科会報告において、「技能実習生の入国前の研修を促進するため、日本語検定等で客観的な評価ができる場合には、実習期間内に求められる講習期間を短縮可能とするべきとの指摘もあり、この点については、技能実習生が既に一定程度の日本語能力を修得している場合の効率化や、より円滑に日本で生活環境に馴染めるようにするための観点からも重要であると考えられることから、柔軟に対応する方向で見直しを行うべきである」とされている。

＜具体策＞

- 一定の日本語能力試験等に合格している場合には、講習期間のうち日本語の講習部分は一定程度短縮することも可能と考えられるが、その際においても、監理団体においては、短縮された期間を活用して、例えば監理団体職員と実習生のコミュニケーションを深める等、講習が技能実習の実情を踏まえた、より効果的なものとなるよう工夫すべきである。
- 国は、実習生と地域社会との共生に向けた取組に関する好事例収集・分析及びその周知広報等を通じて、監理団体や実習実施機関による実習生と地域社会との共生のための取組を推進すべきである。

2 受入れ人数枠の見直し

(1) 優良な監理団体及び実習実施機関における受入れ人数枠の拡大

＜分科会における議論等＞

- 分科会報告において、「安易な低賃金労働者の確保の手段とならないようにしつつ、制度の適正化へのインセンティブを持たせるためにも、過去の受入れ実績や受入れ体制等を考慮して優良と認められる受入れ機関に対しては、人数枠の増加を認める方向で見直しを行うべきである」とされている。

＜具体策＞

- 優良な受入れ機関に対しては、受入れ体制を勘案し、適正な技能実習が実施できる範囲で、例えば現行の2倍程度まで受入れ人数枠の増加を認めるべきである。なお、旧制度ではあるが、既に2倍程度までの受入れ人数枠の増加を許容している「外国人研修受入れ特区」では失踪や労働関係法令違反等の事例が顕在化しているところもあるため、安易な緩和の考えはとるべきではないとの意見があった。

(2) 実習実施機関の常勤職員数に応じた受入れ人数枠の均整化

＜分科会における議論等＞

- 分科会報告において、「受入れ人数枠に関しては、まず、常勤職員数に応じ

た現在の区分について、受入れ企業の規模に応じて適切な人数の受入れが行われるようにする必要があると考えられる。したがって、現在の常勤職員数の区分よりもきめ細かい区分に応じた人数枠の設定を行う方向で見直しを行うべき」とされている。

<具体策>

- 現行制度の受入れ人数枠は、常勤職員数が50人以下の実習実施機関は一律3人まで、51人以上100人以下の実習実施機関は6人までとされている（3年間受入れる場合にはこの3倍となる）など、必ずしもきめ細かな区分とはなっていないことから、例えば、常勤職員数が50人以下の場合について、30人以下は3人、31人以上40人以下は4人、41人以上50人以下は5人までとすべきである。

なお、新制度移行後の施行状況等を踏まえ、常勤職員数が30人以下の実習実施機関について、適正な技能実習が達成できていないような場合には、さらなる受入れ人数枠の均整化についても検討すべきである。

3 対象職種の拡大等

(1) 対象職種の拡大

<分科会における議論等>

- 分科会報告において、「分科会等で指摘されている特定の業種（自動車整備業、林業、惣菜製造業、介護等のサービス業、店舗運営管理等）の分野を含め職種を拡充することについては、業所管省庁等の関係省庁が密接に連携し、送出し国の産業発展やニーズ、日本企業の貿易・投資動向に即したニーズも踏まえ、受入れ側の産業実態に即したニーズを十分に把握した上で、見直しを検討するべきである。その際、対象となる職種については慎重な検討が必要であり、例えば介護を例にとると、日本語による十分なコミュニケーション能力と、生命・身体に関わる専門的な知識や技能等が不可欠であるとの趣旨の指摘があった。また、店舗運営管理等については発注や売上の管理、従業員のシフト管理等の人材を育成するニーズがあるとの指摘があった一方で、食器洗い等の単純労働につながるおそれもあり、移転すべき技能として適当なものとするべきとの指摘もあった。このため、分科会等で指摘されている職種に限らず、それぞれの職種による特性を踏まえた十分な議論が必要である。」とされている。
- 改訂日本再興戦略において、「現在は技能実習制度の対象とされていないものの、国内外で人材需要が高まることが見込まれる分野・職種のうち、制度趣旨を踏まえ、移転すべき技能として適当なものについて、随時対象職種に追加していく。その際、介護分野については、既存の経済連携協定に基づく介護福祉士候補者の受入れ、及び、検討が進められている介護福祉士資格を

取得した留学生に就労を認めることとの関係について整理し、また、日本語要件等の質の担保等のサービス業特有の観点を踏まえつつ、年内を目途に検討し、結論を得る。」とされている。

<具体策>

- 介護分野の対象職種への追加については、「様々な懸念に対し適切な対応が図られるよう、具体的な制度設計を進めることとし、技能実習制度の見直しの詳細が確定した段階で、介護固有の具体的方策を併せ講じることにより、様々な懸念に対し適切に対応できることを確認した上で、新たな技能実習制度の施行と同時に職種追加を行うことが適当である」という「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会」における検討結果を踏まえて適切に対応すべきである。
- その他の職種については、制度趣旨や送出し国のニーズ等を踏まえ、移転すべき技能として適当なものについて、随時対象職種に追加していくべきである。

(2) 技能評価試験の適正化・柔軟化（「地域ごとの産業特性を踏まえた職種」や「企業単独型において社内検定を活用する職種」）

<分科会における議論等>

- 分科会報告において、「技能評価試験自体についても、現場での作業実態と技能評価試験の内容が乖離しているとの指摘があることを踏まえ、技能評価試験の内容を技術の進歩や産業実態に応じたものにするなど柔軟で現代的な評価制度となるよう見直しを行うべきである。」とされている。
- 同報告において、「職種の拡充の見直しに際しては、全国一律で検討を要する職種のほか、地域ごとの産業の特色を踏まえて検討すべき特定の職種についての論点にも留意するべきである」ともされている。
- 改訂日本再興戦略において、「全国一律での対応を要する職種のほか、地域毎の産業特性を踏まえた職種の追加も検討する」こととされている。
- 大企業のように、企業単独型技能実習制度を活用して高度な技能について一定量の実習需要と海外展開が見込める場合は、日本人従業員向けと同様の社内検定も前向きに活用し、国際的な事業展開ニーズに対応できるようにすべきであるという要望も寄せられている。

<具体策>

- 「地域ごとの産業特性を踏まえた職種」の追加が可能となる措置を講ずべきである。なお、職種追加に当たっては、当該職種が送出し国のニーズに合致すること、他の技能評価試験の対象職種と競合しないようにすること、教育訓練・評価の専門家等による公的評価システム認定会議で審査すること等、

適正な運用を確保すべきである。

- 「企業単独型において社内検定を活用する職種」の追加が可能となる措置を講ずべきである。なお、職種追加に当たっては、教育訓練・評価等の専門家等による公的評価システム認定会議で審査すること、毎年度、試験の実施結果を国に報告すること、実習生を直接指導する者が試験業務に関わってはならないとすること等、適正な運用を確保すべきである。
- いずれの職種についても、実際に技能実習を行う場合には、技能実習で修得した技能等を要する業務に送出し国で従事することが予定されていること等が必要であることとすべきである。

(3) 多能工化ニーズへの対応（複数職種の实習）

<分科会における議論等>

- 分科会報告において、「多能工化のニーズに関しては、技能評価試験の対象職種の見直しのほか、産業毎の変化や実態に応じて複数の技能等を修得できるよう、技能実習計画を見直すなどの方向でも見直しを行うべきである」とされている。
- 同報告において、「制度趣旨を踏まえた上で、送出し国の産業発展やニーズ、日本企業の貿易・投資動向に即したニーズも把握し、単なる受入れ企業の都合のみによる職種の拡大にならないように留意しつつ、多能工化や技術の進歩を踏まえて産業実態に即した形での職種の追加を認める方向で見直しを行う必要があると考えるが、その際には拡充する職種の特性に対応した新たな受入れ要件を設定することも含めて見直しを検討するべきである。」ともされている。

<具体策>

- 送出し国側の多能工化のニーズと我が国の実習実施機関側のキャパシティに対応し、複数職種の技能実習を行うことができるように措置すべきである。この場合、試験の実施や受検の負担等も考慮し、主な職種（複数）のうちのいずれかの職種の技能評価試験の受検が義務付けられるものとすべきである。
- 産業ごとの変化や実態、技術の進歩等にも応じて、使用する素材等の要件を緩和する等、技能実習計画をより柔軟に作成できるようにすべきである。

第5 おわりに

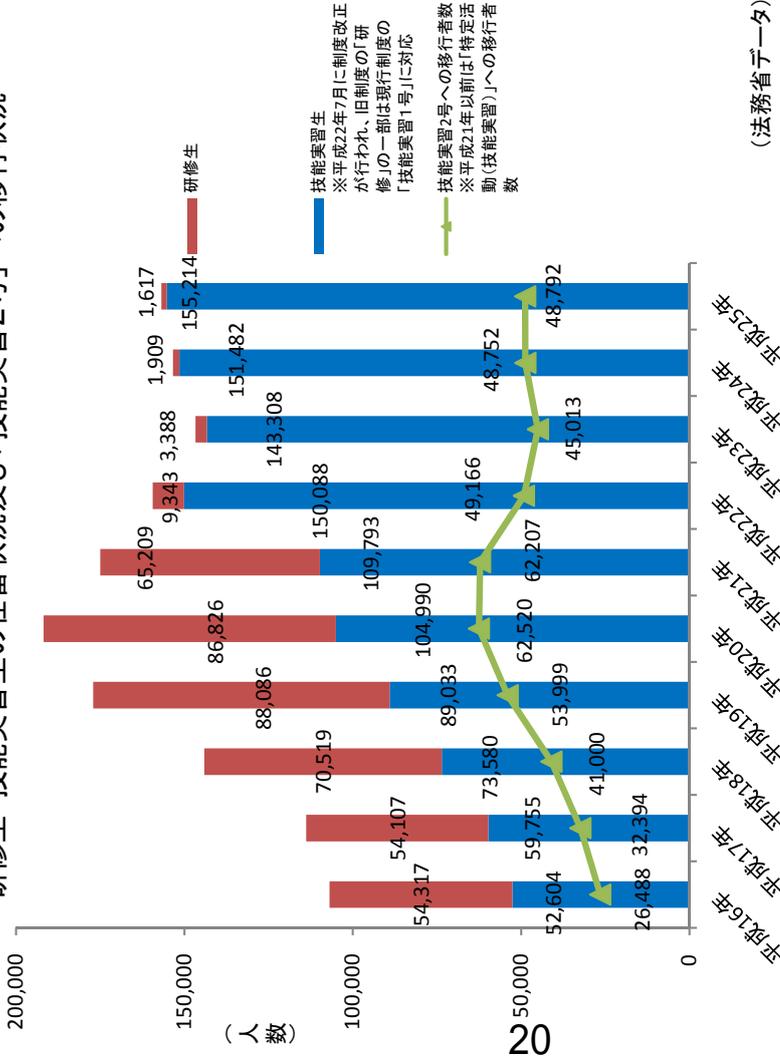
本懇談会においては、分科会報告や改訂日本再興戦略で示された方針に基づいて、技能実習制度の抜本的見直しの具体的方策について集中的に検討し、その結果を報告書としてとりまとめた。

技能実習制度の見直しについては、まずは国際貢献を目的とするという趣旨を徹底するため、その適正化を図ることが前提で、その上で制度の拡充についてもあわせて検討するものであり、本報告書で示した具体的方策が、法令等の担保により実効ある措置として早急に実現されることを期待する。

技能実習制度の現状

1 平成25年末の技能実習生の数は、155,214人
 ※技能実習2号への移行者数は、48,792人

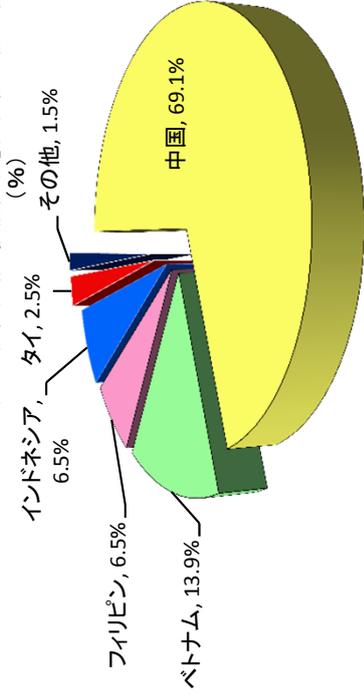
研修生・技能実習生の在留状況及び「技能実習2号」への移行状況



(法務省データ)

2 受入人数の多い国は、①中国 ②ベトナム ③フィリピン

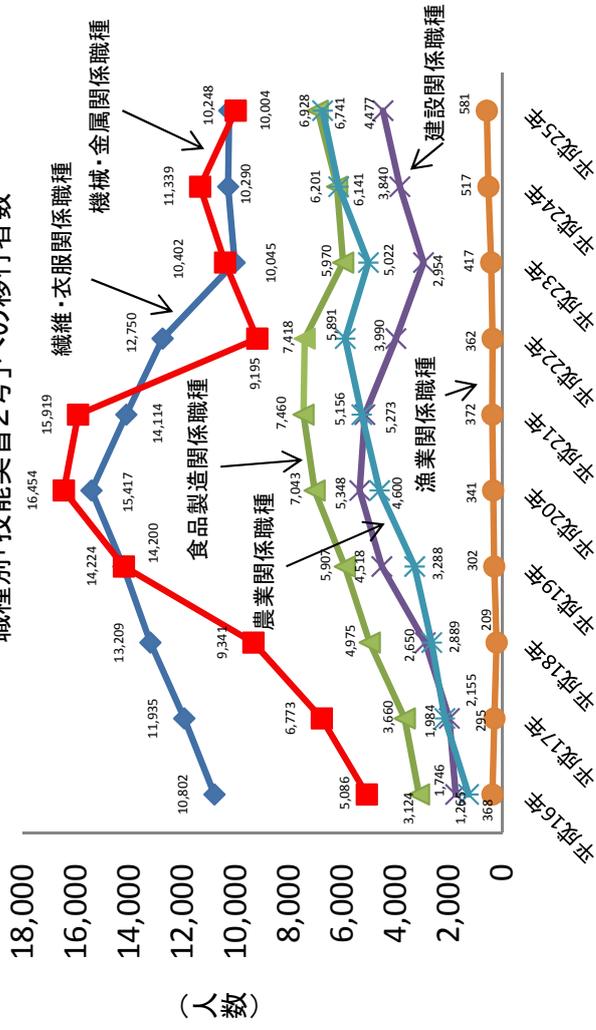
平成25年末 在留資格「技能実習」総在留外国人国籍別構成比



(法務省データ)

3 全体で69職種あり、受入人数の多い職種は、
 ①繊維・衣服関係 ②機械・金属関係 ③食品製造関係

職種別「技能実習2号」への移行者数

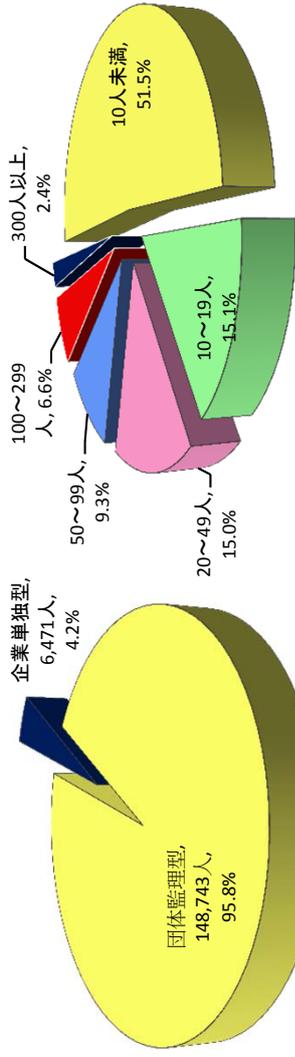


※平成21年以前は「特定活動(技能実習)」への移行者数
 ※その他の職種については省略

(法務省データ)

4 団体監理型の受入れが95.8%
 実習実施機関の半数以上が、従業員数19人以下の零細企業

平成25年末「技能実習」に係る受入形態別総在留者数 (団体監理型)



(法務省データ)

(JITCOデータ)

技能実習2号移行対象職種 (平成27年1月23日時点 69職種127作業)

1 農業関係 (2職種5作業)

職種名	作業名
耕種農業*	施設園芸 畑作・野菜
畜産農業*	養豚 養鶏 酪農

2 漁業関係 (2職種9作業)

職種名	作業名
漁船漁業*	かつお一本釣り漁業 まぐろはえ縄漁業 いか釣りの漁業 まき網漁業 底曳網漁業 流し網漁業 定置網漁業 かに・えびかご漁業作業 ホタテガイ・マガキ蠔漁作業

3 建設関係 (21職種31作業)

職種名	作業名
さく井	パーカッション式さく井工事作業 ロータリー式さく井工事作業
建築板金	ダクト板金作業
冷凍空調和機器施工	冷凍空調和機器施工作業
建具製作	木製建具手加工作業
建築大工	大工工事作業
型枠施工	型枠工事作業
鉄筋施工	鉄筋組立て作業
とび	とび作業
石材施工	石材加工作業 石張り作業
タイル張り	タイル張りの作業
かわらばき	かわらばき作業
左官	左官作業
配管	建築配管作業 プラント配管作業
熱絶縁施工	保温保冷工事作業
内装仕上げ施工	プラスチック系床仕上げ工事作業 カーペット系床仕上げ工事作業 鋼製下地工事作業 ボード仕上げ工事作業 カーテン工事作業
サッシ施工	ビル用サッシ施工作業
防水施工	シーリング防水工事作業
コンクリート圧送施工	コンクリート圧送工事作業
ウエルポイント施工	ウエルポイント工事作業
表装	壁装作業
建設機械施工*	押土・整地作業 積込み作業 掘削作業 締固め作業

4 食品製造関係 (7職種12作業)

職種名	作業名
缶詰巻締*	缶詰巻締
食鳥処理加工業*	食鳥処理加工作業
加熱性水産加工食品製造業*	節類製造 加熱乾製品製造 調味加工品製造
非加熱性水産加工食品製造業*	くん製品製造 塩蔵品製造 乾製品製造 発酵食品製造
水産練り製品製造	かまぼこ製品製造作業
ハム・ソーセージ・ベーコン製造	ハム・ソーセージ・ベーコン製造作業
パン製造	パン製造作業

5 繊維・衣服関係 (12職種21作業)

職種名	作業名
紡績運転*	前紡工程作業 精紡工程作業 巻糸工程作業 合熱糸工程作業
織布運転*	準備工程作業 製織工程作業 仕上工程作業
染色	糸浸染作業 織物・ニット浸染作業
ニット製品製造	靴下製造作業 丸編みニット製造作業 たて編みニット生地製造作業 たて編みニット生地製造*
婦人子供服製造	婦人子供既製服製造作業
紳士服製造	紳士既製服製造作業
下着類製造*	下着類製造作業
寝具製作	寝具製作作業
カーペット製造*	織じゅうたん製造作業 タフテッドカーペット製造作業
帆布製品製造	ニードルパンチカーペット製造作業
布はく縫製	帆布製品製造作業 ワイシャツ製造作業

6 機械・金属関係 (15職種27作業)

職種名	作業名
鑄造	鑄鉄鑄物鑄造作業 非鉄金属鑄物鑄造作業
鍛造	ハンマ型鍛造作業 プレス型鍛造作業
ダイカスト	ホットチャンパンダイカスト作業 コールドチャンパンダイカスト作業
機械加工	旋盤作業 フライス盤作業
金属プレス加工	金属プレス作業
鉄工	構造物鉄工作業
工場板金	機械板金作業
めっき	電気めっき作業 溶融亜鉛めっき作業
アルミニウム陽極酸化処理	陽極酸化処理作業
仕上げ	治工具仕上げ作業 金型仕上げ作業 機械組立仕上げ作業
機械検査	機械検査作業
機械保全	機械系保全作業
電子機器組立て	電子機器組立て作業
電気機器組立て	回転電機組立て作業 変圧器組立て作業 配電盤・制御盤組立て作業
プリント配線板製造	閉閉制御器具組立て作業 回転電機巻線製作作業 プリント配線板設計作業 プリント配線板製造作業

7 その他 (10職種22作業)

職種名	作業名
家具製作	家具手加工作業
印刷	オフセット印刷作業
製本	製本作業
プラスチック成形	圧縮成形作業 射出成形作業 インフレーション成形作業
強化プラスチック成形	ブロー成形作業
塗装	手積み積層成形作業 建築塗装作業 金属塗装作業 鋼橋塗装作業 噴霧塗装作業
溶接*	手溶接 半自動溶接
工業包装	工業包装作業
紙器・段ボール箱製造	印刷箱打抜き作業 印刷箱製造作業 貼箱製造作業
陶磁器工業製品製造*	段ボール箱製造作業 機械ろくろ成形作業 圧力鋳込み成形作業 パット印刷作業

(注) *の職種：厚生労働大臣公示に基づき、技能実習制度推進事業の実施機関が設置する公的評価システム認定会議において認定された職種

趣旨

- 技能実習制度については、昨年6月に、法務省第6次出入国管理政策懇談会・外国人受入れ制度検討分科会「技能実習制度の見直しの方向性に関する検討結果（報告）」及び「日本再興戦略改定2014」により、政府としての制度見直し方針が示された。
- 本懇談会においては、制度の趣旨・目的に沿った技能等の修得・移転が確保され、かつ、技能実習生の人権確保が図られるよう、管理監督体制の強化を前提として、優良な受入れ機関に対しては制度の拡充を認めていくとの当該方針を具体化するため、以下の論点（見直し項目）ごとに検討を行ったもの。

見直し項目

技能等の修得・移転の確保

監理団体及び実習実施機関の適正化

人権侵害等の防止及び対策

送出し機関の適正化

実習期間の延長又は再実習

受入れ人数枠の見直し

対象職種の拡大等

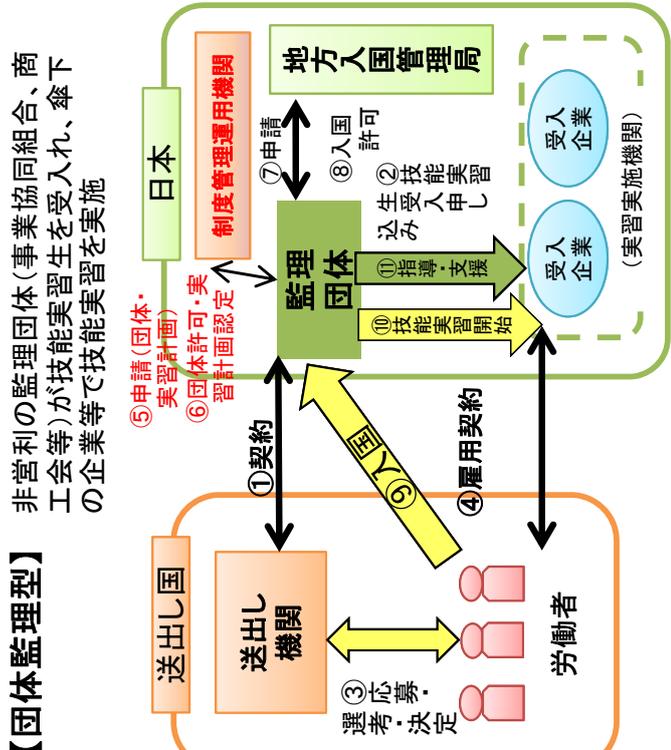
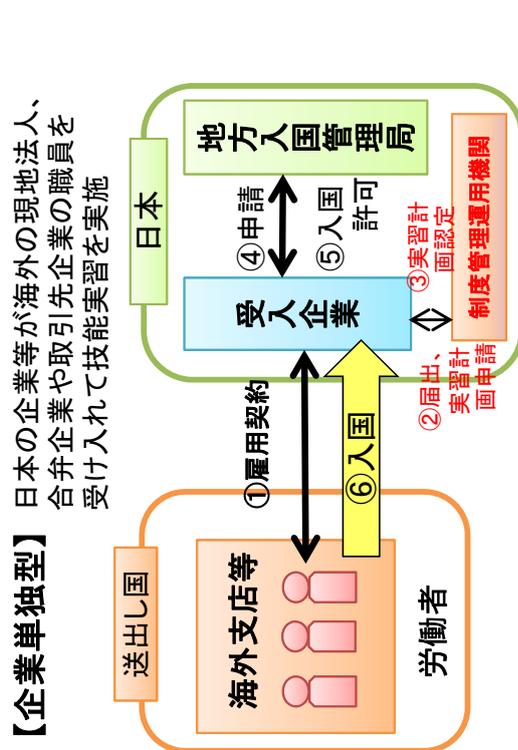
見直し内容のポイント

- ・実習の各段階での技能評価の推進（技能実習2号、3号修了時の技能評価試験の受検義務化、技能実習計画の認定制）
- ・実習生の帰国後フォローアップ・技能発揮の推進（送出国・機関の協力を得て実施。監理団体はフォローアップ結果を活用して技能移転の確保）
- ・修得技能等の見える化（グローバル・ジョブ・カード（仮称）の雛形作成）、技能評価システムの海外移転の推進
- ・監理団体、実習実施機関の適正化・ガバナンス強化（監理団体の許可制、実習実施機関の届出制の導入、外部役員又は外部監査の導入の要件化）
- ・新たな法律に基づく制度管理運用機関の創設（受入れ機関への立入調査や報告徴収等、指導監督に関する業務を実施）
- ・不適正な監理団体等に対する罰則や名称の公表制度の整備
- ・関係機関による取組・連携の強化（国、都道府県等の関係行政機関から成る地域技能実習協議会の設置等）
- ・制度管理運用機関における通報・申告窓口の整備（申告を行った実習生に対する不利益な取扱いの禁止、実習生に一時退避先の提供）
- ・実習先変更支援の充実、技能実習3号移行の際の実習先の選択可能化
- ・実習生の賃金等の処遇の適正化（日本人と同等額の要件を満たしていることにつき実習実施機関に説明責任）、関係法令等に関する啓発活動の推進
- ・送出国との政府（当局）間取決めの作成（送出し機関の適正化のため、送出国による送出し機関の認定、調査や指導監督等）
- ・送出国の産業発展等に即した政策ニーズや技能等の移転を必要としている分野・職種の把握
- ・監理団体及び実習実施機関による送出し機関・実習生間の契約確認の義務化
- ・優良な監理団体、実習実施機関及び実習生の要件設定（相談体制、技能評価試験の合格率、指導体制等）
- ・優良な監理団体及び実習実施機関、優良な実習生の場合、一旦帰国後、延長・再実習の実現
- ・日本語能力試験等合格の場合の講習期間（日本語講習部分）の短縮化、地域社会との共生のための取組の推進
- ・優良な監理団体及び実習実施機関における受入れ人数枠の拡大（現行の2倍程度）
- ・常勤職員数に応じた受入れ人数枠の均整化（「50人以下は3人まで」「30人以下は3人、31人～40人は4人、41人～50人は5人まで」）
- ・多能工化ニーズへの対応（複数職種の実習）
- ・技能評価試験の適正化・柔軟化（地域ごとの産業特性を踏まえた職種追加、企業単独型における社内検定の活用）
- ・介護分野の職種追加については、「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会」における検討結果を踏まえて適切に対応

技能実習制度の仕組み（新制度（案）の内容を含む。）

- 技能実習制度は、国際貢献のため、開発途上国等の外国人を日本で一定期間（最長5年間）に限り受け入れ、OJTを通じて技能を移転する制度。（平成5年に制度創設）
- 技能実習生は、入国直後の講習期間以外は、雇用関係の下、労働関係法令等が適用されており、現在全国に約16万人在留している。

技能実習制度の受入れ機関別のタイプ



※新制度(案)の内容は赤字

技能実習制度に係る管理監督体制の強化の全体像(イメージ)

中小企業等協同組合法や各種業法等に基づく要請・指導等

