

外国人研修生受入事業に係る中小企業等協同組合法の運用強化

外国人研修・技能実習制度については、近年、協同組合等を一次受入機関とする団体管理型の外国人研修生受入事業において多数の不適正な事例が発生していることから、このほど、入管法の所管官庁である法務省と組合法の所管官庁である中小企業庁が連携して組合法の運用強化等の取組を行なうことになった。以下はその概要。

外国人研修生受入制度の意義

外国人研修生とは、企業等で技術、技能又は知識を習得するために日本に來ている外国人のことで、その研修生を受け入れるための仕組みを外国人研修制度という。外国人研修生を受け入れるということは、日本の優れた技術を開発途上国へ技術移転するために貢献すること、産業版留学ともいわれている国際協力である。

研修は開発途上国の人に本国では修得することが困難な技術・技能を磨いてもらい、派遣国にその

技術を移転することが目的であるため、そのような供与するに値する技術・技能を持ち合わせていない企業が研修生をあたかも労働者として受け入れるようなことはできないし、研修生も日本で研修以外の目的、例えば報酬を目的とした稼働のために日本に在留するということもできない。

この研修の意義を受け入れ側、送り出し側、双方がしっかりと認識していないと後々トラブルの原因になることが多いので注意が必要。

大学の留学生在が一定のカリキュラムに沿って大学の教員から教育を受けるのと同じように、「産業版留学」ともいわれる外国人研修についても、優秀な指導員と整備された研修計画が求められる。

受け入れ企業は、職場を「留習」の場として提供し、途上国の技術者や技能者を育成することで、国際的に協力することが研修制度の目的であることをしっかりと受けとめて取り組むことが肝要。

また、日本の人材育成はOJTを重視しているため、研修と就労、外国人研修生と外国人労働者を混同しないよう十分な注意が必要。

研修とは、「入管法」で「本邦の公私の機関により受け入れられる技術、技能又は知識の習得をする活動」と定められており、非実務研修と実務研修に大別され、さらに、研修終了後、研修成果・在留状況等の評価を受けて技能実習に移行することも可能である。

①非実務研修⇨実務研修以外の研修で、具体的には研修の初期に行われる日本語研修、実務研修に必要な技術等の基本原理・技術等の研修、安全衛生教育等をいう。
②実務研修⇨実地において行う研修とされており、生産現場で実際に生産に従事しながら、あるいは実際に販売や役務の提供の業務に携わりながら技術、技能、知識を習得する研修をいう。
③技能実習⇨研修成果が一定水準以上に達し、在留状況が良好と認められるなど、研修成果・在留状

況等の評価を受けて研修終了後に在留資格を「研修」から「特定活動」への変更許可を受け、研修を受けた同一企業において雇用関係の下で、研修で修得した技能の習熟度を高めるためにさらに実習するもの。

技能実習は雇用関係の下で行われるもので、適正な雇用契約の締結や文書による労働条件の明示が必要で、当然、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法等の労働法令が適用される。

組合法の運用強化

このたび、中小企業庁経営支援課長より、全国中央会を經由して「外国人研修生受入事業に係る中小企業等協同組合法の運用強化について」の趣旨に添った指導の要請及び周知の依頼があった。

この要請は、団体管理型の受入機関による外国人研修・技能実習制度の適正な実施のため、法務省と中小企業庁が連携して中小企業

等協同組合法の運用強化等の取組みを行うこととして、組合等受入機関の各所管行政庁に実施の協力要請を行なったもの。

★中小企業庁長官発所管行政庁宛「外国人研修生受入事業に係る中小企業等協同組合法の運用強化について」

外国人研修・技能実習制度につきましては、近年、中小企業協同組合等を一次受入機関とする団体管理型の研修生受入事業において多数の不適正な事例が発生していることにかんがみ、出入国管理及び難民認定法の所管省庁である法務省と中小企業等協同組合法等の所管省庁である中小企業庁とは連携して、団体管理型の受入機関による外国人研修・技能実習制度の適正な実施のため、中小企業等協同組合法等の運用強化等以下の取組を行うこととしたところであります。

中小企業協同組合等の所管行政庁におかれましては、「外国人研修生受入事業に係る事務取扱要領」にご留意の上、団体管理型の受入機関による外国人研修・技能実習制度の適正な実施にご協力をお願い

いたします。

なお、本件については、法務省入国管理局と協議済みであることを申し添えます。

★組合法の運用強化

(1) 指針に定める事項等の指導

① 組合設立後、少なくとも1年間は外国人研修生受入事業以外の本体事業を実施してから外国人研修生受入事業を行うこと② 外国人研修生受入事業規約を定めること③ 定款に外国人研修生受入事業を行うことを明記すること④ 法務省入国管理局が定める「研修生及び技能実習生の入国・在留管理に関する指針」に定められている組合の管理責任に係る事項を遵守すること⑤ 所管行政庁は、指導を行なったにもかかわらず、組合が組合法に基づく所要の申請を行なう場合は、所管行政庁の所在地を管轄する入国管理局に対し、情報提供を行なう。

(2) 法令違反に関する情報共有

① 入国管理局は、入管法に基づく調査等により組合法違反の疑いがある場合や不正行為認定された組合について、認可行政庁に通報する② 認可行政庁は、情報に基づ

き調査等を行い、必要に応じて組合法に基づく報告徴収、業務改善命令等の措置を行なう。また、報告徴収等により、不正行為の疑いが発見された場合には、入国管理局に対し情報提供を行なう。

★「研修生及び技能実習生の入国・在留管理に関する指針（平成19年改訂）」

(1) 受入れに際し、一般に留意しなければならぬ事項

▼制度本来の趣旨を理解すること

研修生や技能実習生を受け入れようとする企業等は、何よりもこの制度の趣旨が、技術等の移転を通じた国際貢献にあることを理解しなければならぬ

▼不適切な方法による研修生・技能実習生の管理の禁止

旅券や外国人登録証明書を預かったり、宿舍からの外出を禁止したりするような不適正な方法により研修生・技能実習生を管理してはならない

▼研修手当、賃金の支払

研修手当や賃金を確実に支払うこと。また、研修手当や賃金が振り込まれる口座の通帳は、本人から要望があったとしても預るべき

ではない

(2) 商工会や事業協同組合などの第一次受入機関が、特に留意すべき事項

▼研修実施体制の確保

第一次受入機関は、研修に対する監理を十分に行い、監査・報告を的確に行うことができる体制と規模を組織として備えていなければならない

▼受入機関以外の機関が介在し、実質的に研修の監理を行うことの禁止

商工会・中小企業団体等の機関が名目のみ研修の受入機関となり、実質的には他の機関が研修を「監理」することは、研修告示の要件を満たさない

▼監査の実効性の向上

第一次受入機関が行う監査の際には、研修生から直接話を聞いたり、その場で研修日誌を確認するなど監査の実効性を高めること

▼管理費を適正に取り扱うこと

第一次受入機関が第二次受入機関から徴収する管理費は、実際の負担額を勘案し適正な額でなければならないこと。また、送出し機関に対する管理費を研修生から徴収することはあってはならない