

外国人技能実習制度について

2023年5月20日



欣辰日本語学校

大阪国際研修センター

桑原 典子

(外国人) 技能実習制度

Technical Intern Training Program

- 1960年代後半頃
海外進出した日本企業が現地社員を招聘
技術や知識を習得・帰国後母国の発展に役だてる
1981年 在留資格創設「産業上の技術を習得する者」
1993年 制度化
- 目的・趣旨・・・技能、技術又は、知識の開発途上
地域等への移転
当該開発途上地域等の「人づくり」に寄与する
国際協力の推進



沿革

- 1982年1月 企業単独型による外国人研修生の受入開始
- 1990年8月 団体監理型による外国人研修生の受入開始
- 1993年4月 技能実習制度の創設（研修1年+技能実習1年）
- 1997年4月 技能実習期間の延長（研修1年+技能実習2年）
- 2010年7月 ①契約に基づいて技能等を修得する活動を行うことの義務化、②在留資格「技能実習」の創設
- 2016年11月 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の制定
- 2017年1月 外国人技能実習機構の設立
- 2017年11月 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の施行



技能実習制度の仕組み

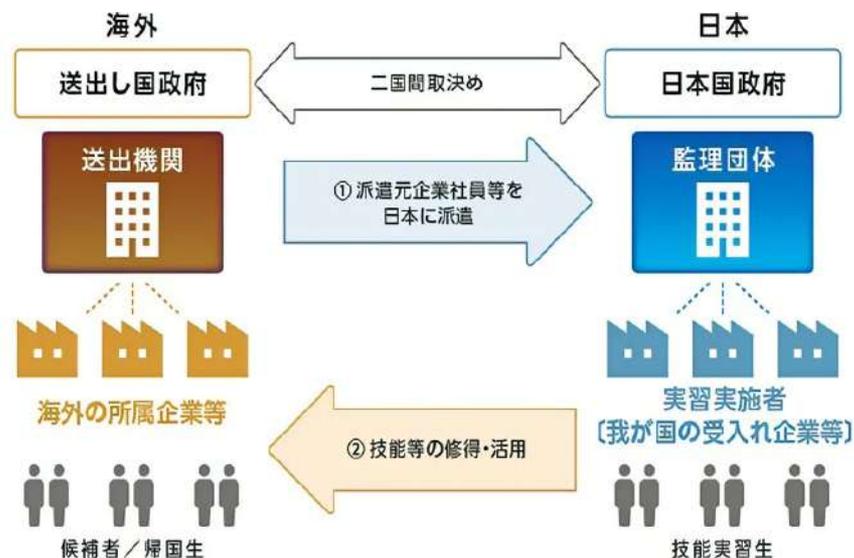
企業単独型

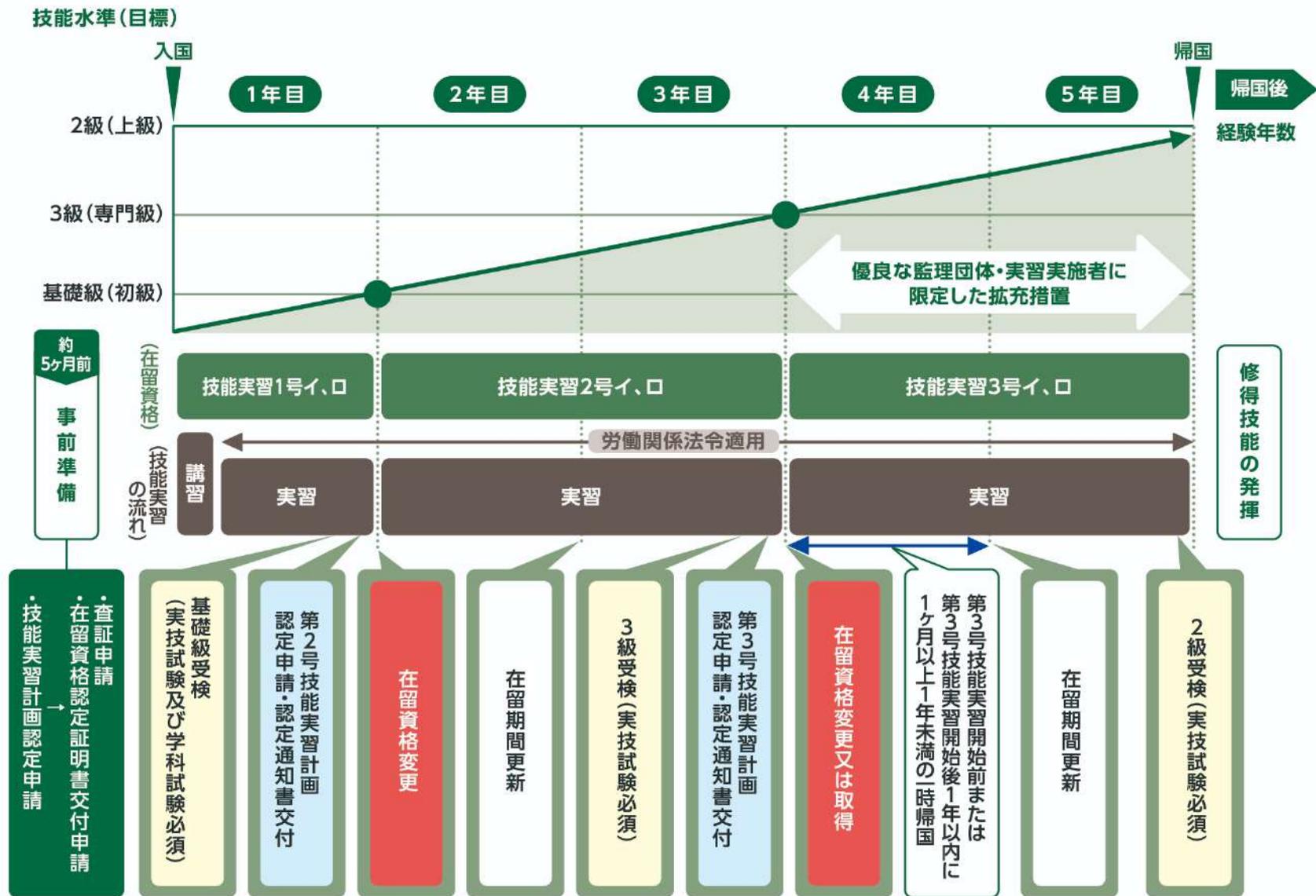


海外の所属企業等の範囲
右記のいずれかの関係を
有する外国にある事業所

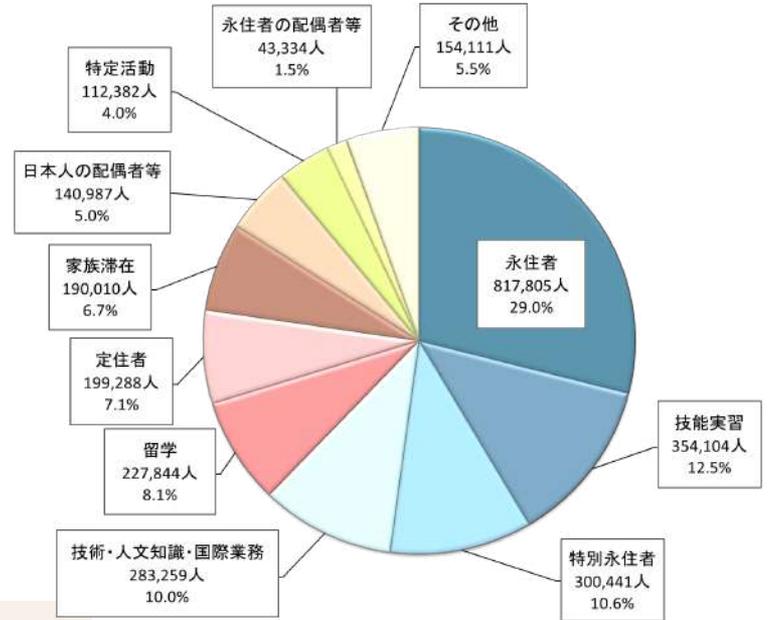
- (1) 日本の公私の機関の外国にある支店、子会社、合併会社など
- (2) 日本の公私の機関と引き続き1年以上の国際取引の実績又は過去1年間に10億円以上の国際取引の実績を有するもの
- (3) 日本の公私の機関と国際的な業務上の提携を行っている等の密接な関係を有する機関として法務大臣及び厚生労働大臣が認めるもの

監理団体型





在留資格別外国人推移



在留資格別外国人労働者数の推移



在留資格別技能実習在留者数

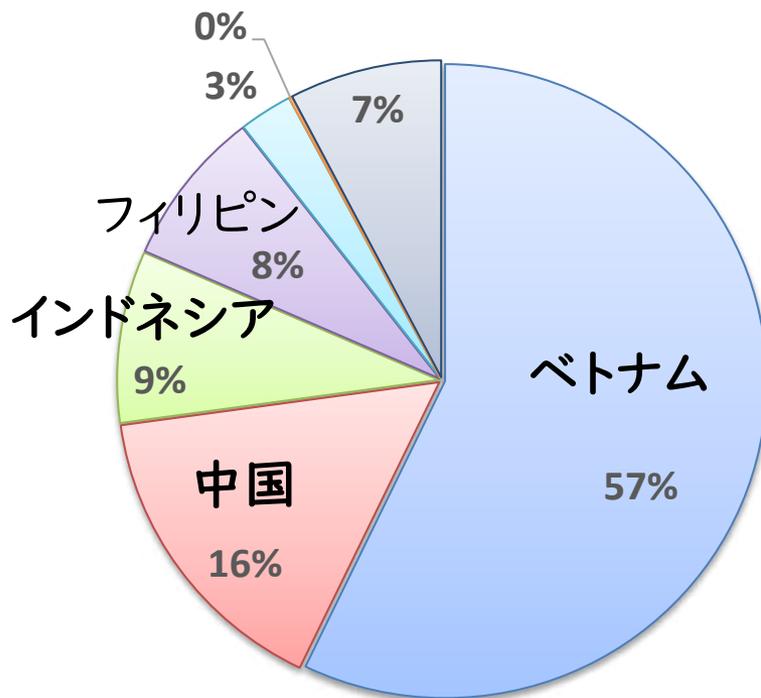
在留資格	平成29年末 (2017)	平成30年末 (2018)	令和元年末 (2019)	令和2年末 (2020)	令和3年 6月末 (2021)
技能実習	274,233	328,360	410,972	378,200	354,104
技能実習1号イ	5,971	5,128	4,975	1,205	626
技能実習1号ロ	118,101	138,249	164,408	74,476	57,931
技能実習2号イ	3,424	3,712	4,268	4,490	3,902
技能実習2号ロ	146,729	173,873	210,965	258,173	248,801
技能実習3号イ	0	220	605	707	612
技能実習3号ロ	8	7,178	25,751	39,149	42,232



技能実習生の構成比

令和3年6月末時点

中国	ベトナム	フィリピン	ネパール	インドネシア	タイ	その他	合計
55,522	202,365	28,132	441	30,978	9,511	27,155	354,104



在留資格別技能実習在留者数

在留資格	平成30年末 (2018)	令和元年末 (2019)	令和2年末 (2020)	令和3年末 (2021)	令和4年6月末 (2022)
技能実習	328,360	410,972	378,200	276,123	327,689
技能実習1号イ	5,128	4,975	1,205	211	1,901
技能実習1号ロ	138,249	164,408	74,476	24,005	97,891
技能実習2号イ	3,712	4,268	4,490	2,818	1,983
技能実習2号ロ	173,873	210,965	258,173	202,006	161,266
技能実習3号イ	220	605	707	779	1,006
技能実習3号ロ	7,178	25,751	39,149	46,304	63,642



日本で就労する外国人労働者（在留資格別・国籍別）

- 国籍別・在留資格別にみると、ベトナムは「技能実習」が39.6%（183,011人）、「専門的・技術的分野の在留資格」が25.8%（119,449人）。
- そのほか、インドネシアは「技能実習」が55.4%（43,145人）、ネパールは「資格外活動」が66.4%（78,442人）。フィリピンやブラジル、ペルーは「身分に基づく在留資格」が多い。

（単位：人）

在留資格	総数	①専門的・技術的分野の在留資格	②特定活動	③技能実習	④資格外活動	⑤身分に基づく在留資格
全国籍計	1,822,725	479,949	73,363	343,254	330,910	595,207
中国 <small>（香港、マカオを含む）</small>	385,848	133,214	5,216	40,093	77,248	130,074
韓国	67,335	28,852	1,617	16	6,997	29,853
フィリピン	206,050	21,482	5,055	32,206	3,085	144,221
ベトナム	462,384	119,449	33,166	183,011	108,378	18,380
ネパール	118,196	29,743	3,403	1,164	78,442	5,444
インドネシア	77,889	17,599	4,272	43,145	5,933	6,940
ミャンマー	47,498	12,054	7,064	16,846	7,615	3,919
ブラジル	135,167	913	97	59	399	133,699
ペルー	31,263	201	39	50	90	30,883
G7等	81,175	45,263	1,229	11	2,927	31,709
その他	209,920	71,179	12,205	26,653	39,796	60,085

出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（令和4年10月末現在）」



技能実習制度の問題点

実習実施者による人権侵害事件

- ① パスポート取上げ、強制貯金、時間外労働
- ② 保証金・違約金による身柄拘束
- ③ 性行為を迫るような性暴力
- ④ 権利主張に対する強制帰国

監理団体の問題

- ⑤ 妊娠・出産に対するサポート不足
- ⑥ 送り出し機関からのキックバック



制度の趣旨と実態との乖離

- 建て前・・・「国際貢献」「技術移転」
- 本音

【日本】・・・安い労働力の供給源として利用

人権侵害ともいえるルールを強制

- ①労働時間
- ②賃金(最低賃金、割増)
- ③転職不可

【実習生】・・・「出稼ぎ」



実習生の失踪・窃盗などの犯罪へ



技能実習生の失踪問題

労働環境の劣悪さ
企業や管理団体の違法行為
転職は原則不可

日本

現代の奴隷制度 と揶揄

出身国

送り出し機関などへ支払う高額費用

大量失踪 ⇒ 不法滞在 ⇒ 犯罪



トラブルの実例

- ・2006年、トヨタ自動車下請け企業23社
最低賃金法違反
- ・2017年、アパレルセシルマクビー
違法残業
- ・2018年、日立製作所とグループ会社10社
契約と異なる業務をさせる
最低賃金を下回る
- ・2022年、福岡県内の高齢者福祉施設
妊娠・出産による不当退職強要
- ・2022年、岡山県の建設会社
暴行



実習生が送り出し機関に支払った費用

	支払費用総額 (n=1,336…①)
ベトナム (①632、②212)	656,014
中国 (①277、②127)	578,326
カンボジア (① 68、② 26)	571,560
ミャンマー (① 80、② 34)	287,405
インドネシア (①242、②115)	231,412
フィリピン (① 37、② 25)	94,191
全体	521,065

主な内訳別平均支払額 (n=539…②)		
派遣手数料	事前教育費用	保証金・違約金
320,272	94,302	29,339
371,629	58,831	5,952
429,788	109,144	14,051
206,627	44,736	3,124
100,767	60,299	25,479
10,870	37,905	5,783
269,303	73,663	19,503

✦ 仲介者(送り出し機関以外)に支払った費用

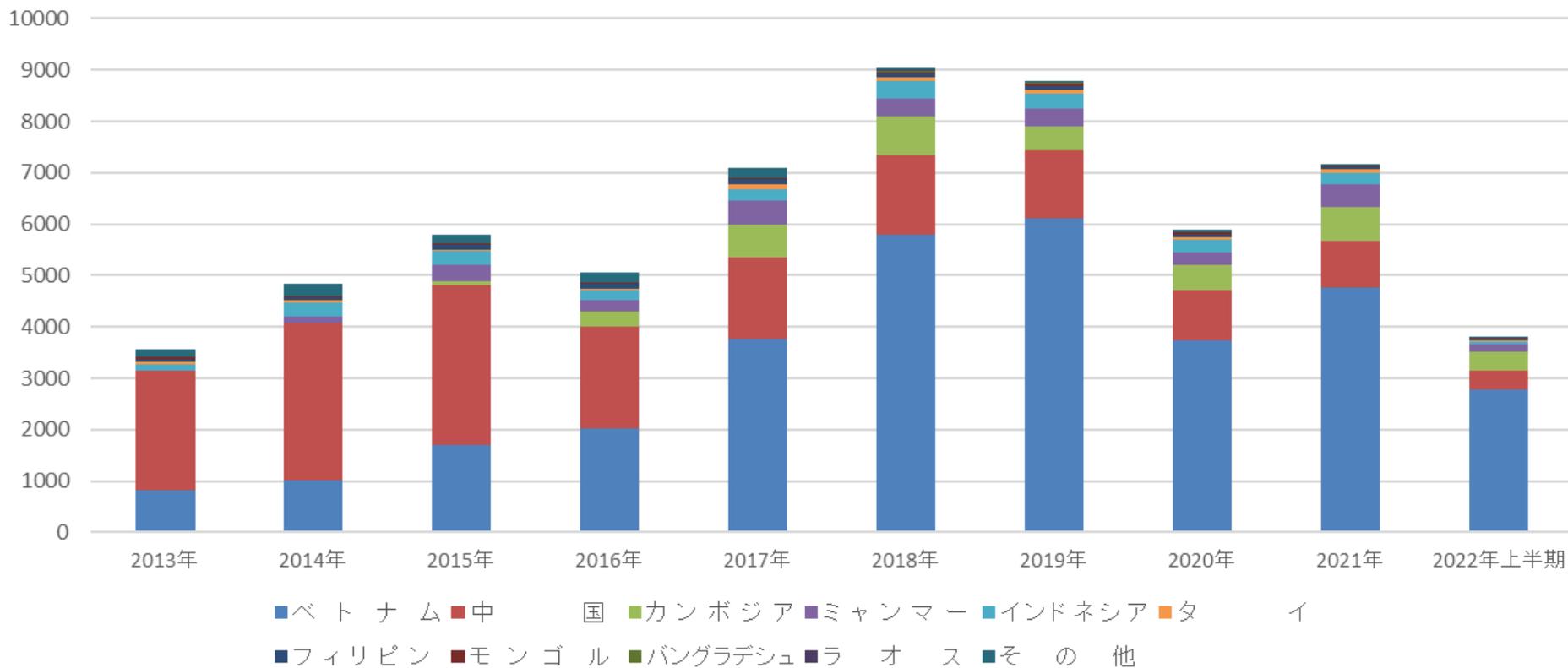
JPY335,378 (技能実習生の11%)



技能実習生の失踪者数

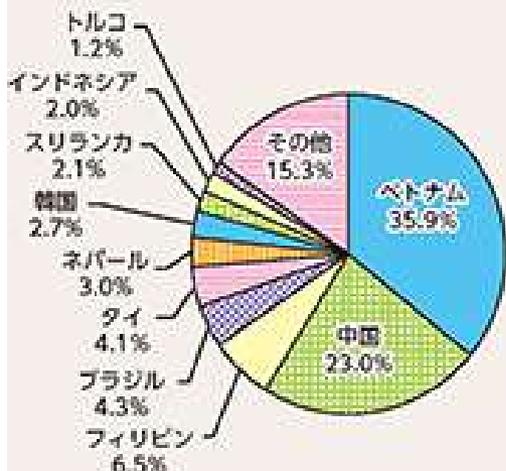
技能実習生の失踪者数の推移

2013年～2022年上半期

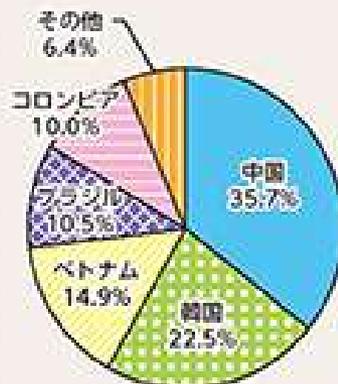


外国人犯罪検挙

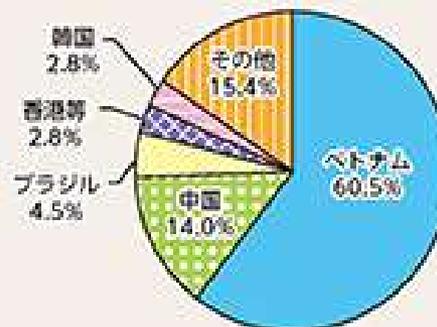
検挙人員 (刑法犯・特別法犯)



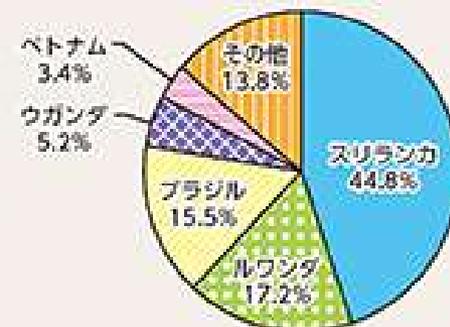
検挙件数 (侵入窃盗)



検挙件数 (万引き)



検挙件数 (自動車盗)



2019年4月 「特定技能」 新設

各省庁が選んだ人手不足と認められる業界への就労

在留資格	施行	目的
<u>技能実習</u>	1993年	技能移転を通じた、開発途上国への <u>国際協力</u>
<u>特定技能</u>	2019年	人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、一定の専門性・技能を有し、戦力となる外国人を受けて <u>人手不足を解消</u> する



	技能実習(団体監理型)	特定技能(1号)
関係法令	外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律／出入国管理及び難民認定法	出入国管理及び難民認定法
在留資格	在留資格「技能実習」	在留資格「特定技能」
在留期間	技能実習1号：1年以内、技能実習2号：2年以内、 技能実習3号：2年以内（合計で最長5年）	通算5年
外国人の技能水準	なし	相当程度の知識又は経験が必要
入国時の試験	なし (介護職種のみ入国時N4レベルの日本語能力要件あり)	技能水準、日本語能力水準を試験等で確認 (技能実習2号を良好に修了した者は試験等免除)
送出国	外国政府の推薦又は認定を受けた機関	なし
監理団体	あり (非営利の事業協同組合等が実習実施者への監査その他の監理事業を行う。主務大臣による許可制)	なし
支援機関	なし	あり (個人又は団体が受入れ機関からの委託を受けて特定技能外国人に住居の確保その他の支援を行う。出入国在留管理庁による登録制)
外国人と受入れ機関のマッチング	通常監理団体と送出国機関を通して行われる	受入れ機関が直接海外で採用活動を行い又は国内外のあっせん機関等を通じて採用することが可能
受入れ機関の人数枠	常勤職員の総数に応じた人数枠あり	人数枠なし(介護分野、建設分野を除く)
活動内容	技能実習計画に基づいて、講習を受け、及び技能等に係る業務に従事する活動(1号) 技能実習計画に基づいて技能等を要する業務に従事する活動(2号、3号) (非専門的・技術的分野)	相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する活動 (専門的・技術的分野)
転籍・転職	原則不可。ただし、実習実施者の倒産等やむを得ない場合や、2号から3号への移行時は転籍可能	同一の業務区分内又は試験によりその技能水準の共通性が確認されている業務区分間において転職可能



【JP-MIRAI】 発足

2020年(JAICA 国際協力機構)

責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム

- 「外国人労働者へのヒアリング」
- 「外国人労働者への情報提供」
- 「会員同士の取り組み支援」
- 「国内外への発信」



「世界の労働者から選ばれる日本」



【問題解決に向けて】

2022年11月 有識者会議設置

存続派

- 国際貢献の役割
- 中小企業に必要
- 地方の労働力確保

廃止派

- 実態との乖離
- 人権侵害に繋がる要因
- 人材獲得の国際競争に勝てない



2023年4月 中間報告

「技能実習制度を廃止を求める」

	技能実習制度		代替の新制度
趣旨	人材育成を通じた国際貢献	⇒	労働力確保と人材育成
転職	原則不可		一定の制限内で可
日本語能力	定めなし		就労開始前に一定の条件検討
職種	87職種に細分化		現在12分野の特定技能と一致
監督体制	監督不十分な事例が社会問題		不適切な社会団体を排除
受入れ上限	なし		特定技能と合わせた上限を検討



検討の視点

我が国の人手不足が深刻化する中、外国人が日本の経済社会の担い手となっている現状を踏まえ、外国人との共生社会の実現が社会のあるべき姿であることを念頭に置き、その人権に配慮しつつ、我が国の産業及び経済並びに地域社会を共に支える一員として外国人の適正な受入れを図ることにより、日本で働く外国人が能力を最大限に発揮できる多様性に富んだ活力ある社会を実現するとともに、我が国の深刻な人手不足の緩和にも寄与するものとする必要がある。このような観点から、技能実習制度と特定技能制度が直面する様々な課題を解決した上で、国際的にも理解が得られる制度を目指す。

検討の基本的な考え方

論 点

現 状

新たな制度

制度目的と実態を踏まえた
制度の在り方

人材育成を通じた国際貢献

- ・ 現行の技能実習制度は廃止して人材確保と人材育成（未熟練労働者を一定の専門性や技能を有するレベルまで育成）を目的とする新たな制度の創設（実態に即した制度への抜本的な見直し）を検討
- ・ 特定技能制度は制度の適正化を図り、引き続き活用する方向で検討し、新たな制度との関係性、指導監督体制や支援体制の整備などを引き続き議論

外国人が成長しつつ、中長期的に活躍
できる制度（キャリアパス）の構築

職種が特定技能の分野と不一致

- ・ 新たな制度と特定技能制度の対象職種や分野を一致させる方向で検討（主たる技能の育成・評価を行う。技能評価の在り方等は引き続き議論）
- ・ 現行の両制度の全ての職種や分野等並びに特定技能2号の対象分野の追加及びその設定の在り方について、必要性等を前提に検討

受入れ見込数の設定等の在り方

受入れ見込数の設定のプロセスが不
透明

業所管省庁における取組状況の確認や受入れ見込数の設定、対象分野の設定等は、様々な関係者の意見やエビデンスを踏まえつつ判断がされる仕組みとする等の措置を講じることでプロセスの透明化を図る

転籍の在り方（技能実習）

原則不可

人材育成に由来する転籍制限は残しつつも、制度目的に人材確保を位置付けることから、制度趣旨と外国人の保護の観点から、従来より緩和する（転籍制限の在り方は引き続き議論）

管理監督や支援体制の在り方

- ・ 監理団体、登録支援機関、技能実習機構の指導監督や支援の体制面で不十分な面がある
- ・ 悪質な送出国が存在

- ・ 監理団体や登録支援機関が担っている機能は重要。他方、人権侵害等を防止・是正できない監理団体や外国人に対する支援を適切に行えない登録支援機関を厳しく適正化・排除する必要
- ・ 監理団体や登録支援機関の要件の厳格化等により、監理・支援能力の向上を図る（機能や要件は優良団体へのインセンティブも含め、引き続き議論）
- ・ 外国人技能実習機構の体制を整備した上で管理・支援能力の向上を図る
- ・ 悪質な送出国の排除等に向けた実効的な二国間取決めなどの取組を強化

外国人の日本語能力の
向上に向けた取組

本人の能力や教育水準の定めなし

一定水準の日本語能力を確保できるよう就労開始前の日本語能力の担保方策及び来日後において日本語能力が段階的に向上する仕組みを設ける

今後の進め方

中間報告書で示した検討の方向性に沿って具体的な制度設計について議論を行った上、令和5年秋を目途に最終報告書を取りまとめる。

外国人と共生していける国へ

- 日本は人口減少が加速
- 労働力確保のため外国人労働者が必要
- 言葉が通じない、異文化によるズレを乗り越えて



【参考資料】

- 認可法人 外国人技能実習機構
OTIT (Organization for Technical Intern Training)
- 公益財団法人 国際人材協力機構
JITCO 「Japan International Trainee & Skilled
Worker Cooperation Organization」
- 法務省 出入国在留管理庁
- 総務省 統計局
- 警察庁webサイト
- 厚生労働省 人材開発統括官
- 日本経済新聞
- 朝日デジタル新聞
- NHK NEWSWEB

