

2. 「技能実習」のあり方

「技能実習」は、「研修」により実際の労働を行うための最低限度の技能(基礎2級レベル)と日本語を修得した後、さらに実践的な技術等の修得を目的として、雇用契約に基づいて行う活動であり、労働関係法令が適用される。

実態としても、一部の地域・産業においては、「技能実習」にとどまらず、事業活動の継続に不可欠な労働者として扱われている面は否定し難いのではないか。

(受入れ団体等へのヒアリング結果)

- 今回実施した受入れ団体等へのヒアリングにおいて、
- ・ 11団体中6団体、22企業中11社が「人手不足への対応」を受入れの理由としている。
 - ・ 15企業中9社が、日本人の採用状況について「求人募集をしているが、応募がない」としている。

また、本制度への要望の中で、「会社の継続のためには研修・技能実習制度の存在が不可欠」との意見もみられる。

(具体例)

- ・ 人手不足が深刻になってきたので、仕方なく受入れを開始。求人募集はしているが、賃金が最低賃金程度で低いためか応募がない。(縫製業)

(労使関係者の認識)

- ・ 一部の受入れ団体や企業において、安価な単純労働力の調達手段として活用されており、研修・技能実習生を「戦力」とみなす「間違った認識」が定着している。(労)
- ・ 研修・技能実習生がいなければ事業を継続できない中小零細企業も多いのが実情。(使)
- ・ 技能実習生は実習生であるとともに、企業の従業員でもある。目的は国際貢献であっても受入れ企業のメリットも考えるべき。(使)