

【第2回研究会における議論の整理】

問題点の整理	第2回研究会における主な意見
<p>1. 「実務研修中の法的保護の在り方」について</p> <p>【「研修」と「労働」の区別について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「実務研修」においては、生産現場で実際に商品の生産に従事しながら、あるいは実際に販売やサービス業務に携わりながら、技術、技能、知識を習得する研修を行う。 ○ 適正な研修の実施を確保するため、①研修指導員を配置すること、②研修全体の3分の1以上は非実務研修とすること、③研修計画の作成し、確実に履行すること等が研修生の受入れ要件とされている。 なお、「技能実習」への移行に当たっては、研修成果の評価として、技能検定基礎2級レベルの評価試験に合格することが必要。 ○ 所定時間外、休日等に活動を行わせるなど研修ではなく就労活動と認められる行為は、不正行為として認定される。 <p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 通常の勤務時間内の活動については、外見上、それが「研修」なのか、資格外活動たる「労働」なのか、明確にできるか。 ○ 特に、組織的な労務管理が十分になされていない零細中小企業において、「労働」とならないよう「研修」としての性格を担保する措置が可能か。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「研修」と「労働」の区別について、時間に対応して報酬が増額されるとか、事業の必要に応じて時間外の研修を命ずるということになると、研修目的からは外れてくるのではないか。 一方で、教育的観点から規律や指導を課するのは、必ずしも労働関係になるわけではない。 働いた時間等に応じた報酬という発想になると、総合判断で労働者性を認めるプラスファクターになる。 ・ 違うのは、非実務研修の時間が3分の1以上と定められており、実務から外れる部分がある。業務遂行についての指揮命令が働かない、業務の必要に応じて残業を命じたりしないということで解釈しているのではないか。 ・ 研修中の事故が問題。技能移転が行われ、かつ安全が図られるためには、従業員割合に対して研修生の人数枠を決めるという仕組みではなくて、現業職場の職員数に対して受入れ人数を決めるという形にすべき。 ・ 保護の在り方として、法律の適用自体を拡大して監督・指導的に行政が行う方法、入管法のレベルで規制を強化する方法、そして、当事者間の権利義務関係を明確にする方法と、3つの法的保護の視点があるような気がする。例えば二重契約を行った場合に、入管に出した書類は必ずしも研修契約の内容を修正しない、という判例がある。

問題点の整理

【研修手当の支給について】

- 生活する上で必要と認められる実費（食費、衣料費、教養娯楽費等）として「研修手当」が支給される（住居費、研修実施費用、保険料等は原則として受入れ企業等が負担）。
- 研修手当の水準として、平均6～7万円程度支払われており、その金額は入国申請時に「研修生処遇概要書」に記載され、記載金額の不払いは不正行為の認定がなされる。
- しかしながら、研修手当の水準については、「研修生及び技能実習生の入国・在留管理に関する指針」（法務省入国管理局公表）等における基準がないため、低く設定することも可能。実質的な低賃金労働となりかねない。



- 研修手当の水準、研修生の生活上の立場は不安定であり、どのように生活上の安定・保護を図るべきか。

第2回研究会における主な意見

- ・ 研修手当の額だけではなくて、実費支給との組み合わせで考える必要がある。
- ・ もともと生活する上で必要と見られる実費それ自身が非常に曖昧な概念で、かつ、支払い形態も曖昧で、二重の曖昧になっている
- ・ 「基準がないために低く設定することも可能」ということをまずは是正すべき。逆に言うと、最低でも6～7万円が確保される仕組みをまず作るべき。当事者の必要性から水準を設定するのは不可能で、それをやってしまったら、本当にいくらでも低くできてしまう。ミニマムを設定して、それがあつた種の受入れ側の責任と結び付くような形で制度設計すべき。
- ・ 生活する上で必要と認められる費用を全部保証するというのであれば、本当は賃金を払うのと同じ。しかし、研修中の研修手当というのはそういう性格なのかどうか。国内の従業員に対して研修手当を支給している場合は少額で、研修が円滑に遂行されるために必要な限りの費用、食費くらいを補助している。
- ・ 研修手当というのは、本来生活に必要な実費をすべて出すべきものなのかどうか考えるべき。海外から来て、最低限の生活は担保しないと実質上研修ができないから、ということではないか。このことと、労働の実態に対して払わないということは別の問題。

問題点の整理

第2回研究会における主な意見

2. 「技能実習生に対する在留資格の創設」について

- 技能実習の出入国管理上の取扱いは、「技能実習制度に係る出入国管理上の取扱いに関する指針」（法務大臣告示）、「研修生及び技能実習生の入国・在留管理に関する指針」（法務省入国管理局公表）等の定めるところによっている。



- 法律、政省令レベルにおいて、技能実習生の在留要件等が明記されておらず、法的地位が不安定ではないか。

- ・ 「技術」とか「技能」とか、他の在留資格に比べて人数が多いのにもかかわらず、ワーキングホリデー等と一緒にっていて分からない。在留資格を明確にすべき。

問題点の整理

第2回研究会における主な意見

3. 「法令以外の規定に基づく規制等の見直し」について

【不正行為を行った受入れ機関に対する規制】

- 研修・技能実習に係る不正行為を行った受入れ機関は、3年間新規受入れが停止される。
- 研修における第2次受入れ機関（受入れ企業）が不正行為を認定された場合、第1次受入れ機関（組合）に不正行為がない場合であっても、監理責任が問われ、不正行為に準ずる行為として認定される（適正な研修・技能実習の実施が可能と判断されるまで新規受入れ停止）。

↓

- 不正行為を行った受入れ機関の新規受入れ停止期間を5年に延長する案が提案されているが、どのように考えるか。
- 研修生・実習生の受入れ事業のみを目的として事業協同組合等を新設し、新規受入れを行うケースについて、何らかの規制を行うべきか。

- ・ 例えば、イギリスでは移民業者ライセンス制度のような形で登録をする。あるいは、マレーシアでは、優良団体についてはリストを公表している。事業協同組合について、マル適マークのようなものが考えられないか。
- ・ 研修生・実習生の権利を明確にした上で、その権利が侵害されたときに救済・保護する機関をきちんと作るべき。
- ・ 実習生の場合は、労働法令の対象となり既存の救済システムを使える。しかし、研修生の場合、個人加盟ができる地域ユニオン、合同ユニオンが若干機能しているのみ。

問題点の整理

【団体監理型における団体の責任】

○ 団体監理型の研修については、組合が受入れ企業を監理（指導監督）するとともに、3ヶ月に1回、受入れ企業の研修実施状況について監査し、入国管理局に報告することとなっているが、技能実習においてはこのような監理責任を負わない。

↓

○ 団体監理型については、問題となる事案が多く発生しているが、現行の監理責任は十分か。また、技能実習についても、団体に監理責任を負わせる必要があるか。

第2回研究会における主な意見

・ 定款上「研修生の受入れのみ」を目的として新設している団体はまずない、意思はあったとしても外形上見えない。そうすると、実態があるかどうかで判断するしかないが、協同組合としての活動実績の有無と、受入れ団体としての適性の有無は別の問題。
適正の有無については、団体設立後の活動状況について一定期間を置いて判断するというのはある。

・ 団体監理型については、研修事業そのものを組合と企業、両方で責任を持ってやる仕組み。研修指導体制や宿泊施設の確保についても両者相まって責任を持つのが本筋である。
問題のある団体を排除するという観点からすれば、コストを負担させるためにも、技能実習移行後も責任を持たせるしかない。

・ 身分上は労働者であり、就労として扱っているが、実際上はOJTをやっているので、訓練の実効性を上げるために第一次受入れ機関に一定の監理責任を負わせるということではないか。
就労といっても、目的がそもそも技能の移転であり、全く単純な就労とは違う。その違いを活かした形での責任の負わせ方はあり得るのではないか。

問題点の整理

第2回研究会における主な意見

4. 「同等報酬要件の実効性確保」について

- 「技能実習制度に係る出入国管理上の取扱いに関する指針」(法務大臣告示)において、「日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けることを内容とする雇用契約が実習希望者と実習が実施される機関との間に締結されること」が要件となっている。
- しかしながら、同等報酬要件については、年齢、職歴、技能レベル等がそれぞれ異なる労働者について、何をもって同一労働とみなすかが難しい。また、受入れ企業によっては、そもそも比較対象がない場合があるなど、実効性の確保に困難を生じている。
- なお、実習移行申請時には、技能実習移行後の雇用条件書を添付し、支給予定賃金を記載することとなっているが、比較されるべき日本人の賃金を記載する欄は設けられていない。支給予定賃金が最低賃金法に反していないか等については、入国管理局でチェックを行っている。

↓

- 同等報酬要件のチェックは実態として極めて困難であるが、何らかの方法は考えられないか。
- 技能実習生の年齢、職歴、技能レベルに照らし、著しく賃金水準が低くなることを防ぐための工夫が必要ではないか。
- 企業側において、研修・実習に係る諸費用を負担していることについて考慮することが必要か。

- ・ 最低賃金であれば、それを遵守させることを通じて実効性を確保することは可能。しかし、研修生は様々な職種に就いている。その職種の日本人と同等の賃金というものをどのように把握し、どのように同等報酬を実現させていくのか、実現可能性の問題として疑問。
- ・ その企業において最低水準の賃金が支払われている人、例えば初任給が一番低いとすれば、初任給より低い格付けで雇っているとすれば同等ではないと言えないか。同等であることを証明するのではなく、同等でない場合を排除する形で考えてはどうか。
- ・ 日本人の最低賃金を超えた何がしかを払えないと駄目だという条件があることは、逆に言うと、低賃金しか払えない所を排除する意味がある。
- ・ 3年間で能力アップをしていくから、給料が上がるかと言うと、それをやったら実習生間の格差ができて職場の秩序が乱れるから企業は一切しない。
同等報酬要件については、同等報酬要件が重要である、としか言いようがないのではないか。

問題点の整理	第2回研究会における主な意見
5. その他	<ul style="list-style-type: none">・ 仮に3年を5年に延長したら、能力に差が出てくると同時に権利要求も出てくる。別の事業、企業に行きたいという気持ちも強くなり、失踪の可能性が高まる。また、子どもを置いて出稼ぎに来ている女性も多いが、5年間といたら、5歳の子どもは10歳になる。いろいろな意味で問題がある。