

4. 同等報酬要件の実効性の確保

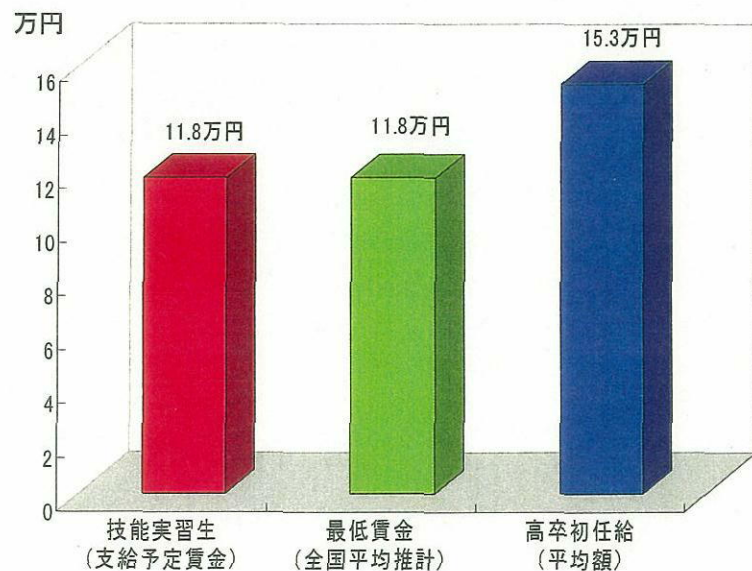
○ 制度上、日本人との同等報酬要件が課されているが、何をもって同一労働とみなすかが難しく、実態として比較対象となる日本人労働者がいない場合にはこの要件は機能しない。

一方、受入れ企業の一部には、専ら人件費の削減を目的として、あえて日本人を採用せず、技能実習生を低賃金労働力として悪用しているケースもみられ、労働市場への悪影響が懸念されている。



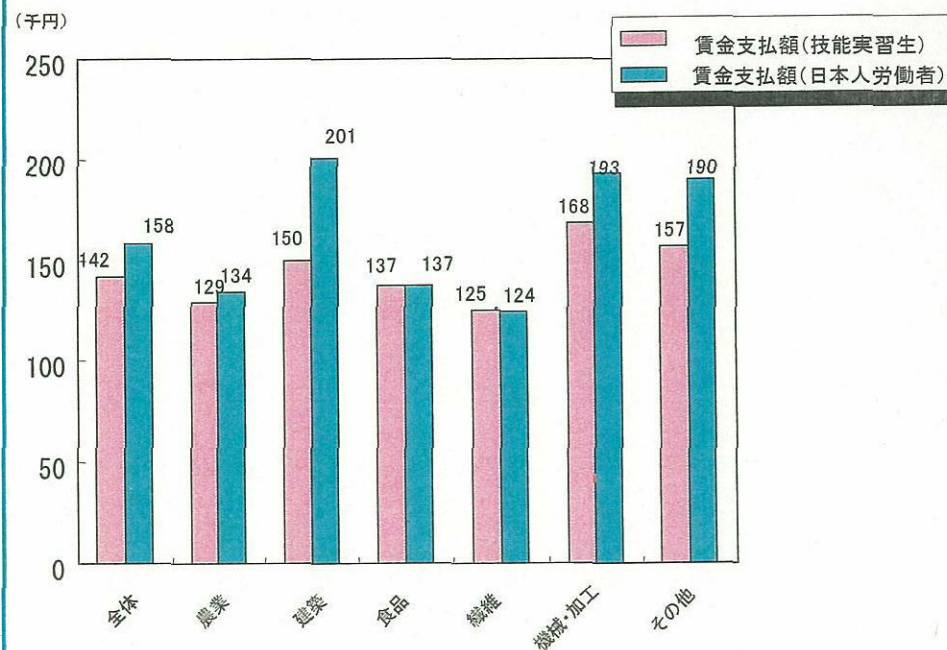
同等報酬要件の判断の前提となるガイドライン(目安)(例えば、都道府県別高卒初任給平均額等)を設定し、実習生の賃金が目安に照らし著しく低い場合にはJITCO等が同等報酬要件の遵守状況を調査し、必要な措置を講ずる。

平成17年度技能実習移行申請者への支給予定賃金(基本給)の水準



(注) (JITCOデータなどより)
 初任給 = 所定内給与額 - (超過労働給与額) - (通勤手当) (平成17年)
 最低賃金(全国平均推計) = 最低賃金加重平均値(時給673円) × 8(時間) × 22日(平成18年)

受入れ企業における技能実習生と日本人労働者の賃金支払額(基本給+諸手当)の比較



※ 日本人労働者の支払賃金額は、受入企業において、技能実習生と同様の職務に就いている日本人労働者、同じ職務についている者がいなければ、基本給が最も安い日本人労働者について回答を求めた。
 ※※有効回答数は、技能実習生については10,292企業、日本人労働者については、8,909企業。(JITCO自主点検結果より)