

## 問題点の整理について（案）

## 1. 「実務研修中の法的保護の在り方」について

## (1) 規制改革・民間開放推進3カ年計画 指摘事項

現在の研修期間中に支払われる研修手当は、出入国管理及び難民認定法上、在留資格「研修」が非就労資格と規定されていることから賃金ではなく、「生活する上で必要と認められる実費の支給」という位置付けとなっている。しかしながら、研修生を受け入れる企業等の中には、これを悪用して研修生を実質的に低賃金労働者として扱っているものも見受けられ、国内のみならず研修生送出国からも適正化が求められているところである。

したがって、研修・技能実習制度の見直しの中で、在留資格「研修」の在留活動の一部である「実務研修」中の研修生が、実質的な低賃金労働者として扱われる等労働に従事させられることなく、制度本来の目的である技能移転が適正に行われ、かつ、研修手当が適切に支払われるよう、その法的保護の在り方を幅広く検討し結論を得る。

## (ex.) 不正行為の実例

- ・ 月額6万円の研修手当のもと、実態は単純労働者と変わらないケース
- ・ 研修生に時給100円で残業させ、座学研修も内容・時間数が不十分であったケース

## (2) 問題点の整理

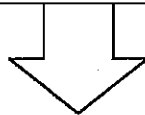
## 【「研修」と「労働」の区別について】

- 「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、知識を修得する研修を行う。
- 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研修計画を作成し、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、研修成果の評価要件として、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。

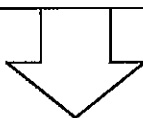


- 通常の勤務時間内の活動については、外見上、それが「研修」なのか、資格外活動たる「労働」なのか、明確にできるか。

- 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。

### 【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。

## 2. 「技能実習生に対する在留資格の創設」について

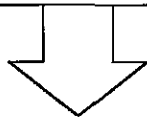
### (1) 規制改革・民間開放推進3カ年計画 指摘事項

平成16年の技能実習生への移行者数は2万人を超え、他の就労可能な在留資格の多くと遜色ない水準にあるものの、その在留資格は「特定活動」として、在留活動は「法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動」とされており、その内容は法律において明確になっていない。

第2次出入国管理基本計画（平成12年法務省告示第119号）において既に指摘事項でもあったこの点については、技能実習生の安定的な法的地位を確立する観点から、その在り方について早急に結論を得る。

### (2) 問題点の整理

○ 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。

### 3. 「法令以外の規定に基づく規制等の見直し」について

#### (1) 規制改革・民間開放推進3カ年計画 指摘事項

現在有効な規制としては、「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」（平成5年法務省告示第141号）、「技能実習制度推進事業運営基本方針」（平成5年4月5日労働大臣公示）、「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11年2月法務省入国管理局公表）が挙げられる。

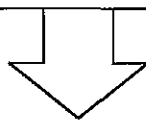
受入れ機関等の研修生及び技能実習生に対する監理責任は、以上の規制等においては法的な位置づけが曖昧で担保措置が不十分であることから、それぞれの性質を明らかにした上、例えば出入国管理及び難民認定法関連の政省令へと格上げを行うなどの形で整理を行うことについて検討し、結論を得る。

その際は、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年に延長するなど、規制を厳格化する等の方策についても併せて検討する。

#### (2) 問題点の整理

##### 【不正行為を行った受入れ機関に対する規制】

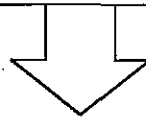
- 研修・技能実習に係る不正行為を行った受入れ機関は、3年間新規受入れが停止される。
- 第2次受入れ機関（受入れ企業）が不正行為を認定された場合、第1次受入れ機関（組合）に不正行為がない場合であっても、監理責任が問われ、不正行為に準ずる行為として認定される（適正な研修・技能実習の実施が可能と判断されるまで新規受入れ停止）。



- 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。

#### 【団体監理型における団体の責任】

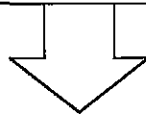
- 団体監理型については、組合が受入れ企業を監理（指導監督）するとともに、3ヶ月に1回、受入れ企業の研修実施状況について監査し、入国管理局に報告することとなっているが、技能実習においてはこのような監理責任を負わない。



- 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。

#### 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。

## 「研修」と「技能実習」の比較

	研修	技能実習
在留資格	「研修」	「特定活動」
労働者性の有無	入管法上、報酬を受ける活動が禁止されており、制度上は、労働基準法上の「労働者」とはならない	「労働者」 (受入企業と雇用契約を締結)
活動内容	本邦の公私の機関により受入れられて行う技術、技能又は知識の修得をする活動 特に、「実務研修」においては、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。 →外見上は「労働」と区別が困難。	さらに実践的な技術等を修得するため、本邦の公私の機関との雇用契約に基づいて行う活動
時間外・休日従事等の可否	時間外・休日研修は行えない →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に当たる。	時間外・休日の実習（労働）可
手当、賃金等	生活実費としての研修手当（支払い義務なし） →平均6～7万円	日本人が従事する場合と同等の賃金 →平均11～12万円
受入れ機関等の責務	生活指導員・研修指導員の配置	
	研修計画の作成・履行	技能実習計画の作成・履行
	宿泊施設の確保	宿泊施設の確保
		労働関係法令等の遵守
団体監理型における団体の責務	第1次受入れ機関は、3か月に1回研修の実施状況について監査を行い、地方入国管理局へ報告	





# 研修（非実務）実施予定表

機関名（所在地）

研修実施施設名（所在地）

研修期間 平成 年 月 日～ 年 月 日 平成 年 月 日 作成

研修科目 （研修内容） 研修指導員の地位・氏名（経験年数）	総時間	1月目	2月目	3月目	4月目	5月目	6月目	7月目	8月目	9月目	10月目	11月目	12月目
合 計	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間

(注) 予定表には、当該科目の開始月より修了月までの間を矢印（←→）で結び、矢印の上に各月に行う時間数を記入してください。

# 研修（実務）実施予定表

研修実施施設名（所在地）

機関名（所在地）

研修期間 平成 年 月 日～ 年 月 日

平成 年 月 日～ 年 月 日

平成 年 月 日 作成

	研修科目 (研修内容) 研修指導員の地位・氏名(経験年数)	総時間	研修月・時間													
			1月目	2月目	3月目	4月目	5月目	6月目	7月目	8月目	9月目	10月目	11月目	12月目	月目	
1	----- ----- ----- ----- -----															
2	----- ----- ----- ----- -----															
3	----- ----- ----- ----- -----															
4	----- ----- ----- ----- -----															
5	----- ----- ----- ----- -----															
6	----- ----- ----- ----- -----															
合計 時間		時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間
総研修時間(非実務+実務)		時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間

(注) 予定表には、当該科目の開始月より修了月までの間を矢印(←→)で結び、矢印の上に各月に行う時間数を記入してください。

## 不正行為の種類とその処分内容

不正行為		ペナルティ
第1類型	研修及び技能実習に係る提出書類の内容と齟齬がある場合 ①二重契約 ②研修・技能実習計画との齟齬 ③名義貸し(研修先・実習先の無断変更) ④その他虚偽文書の作成・行使	<p>①研修生・技能実習生の帰国指導等 →新たな研修及び実習先が見つかった場合は、研修先の変更や、技能実習の変更ができる。</p> <p>②新規研修生の受入停止</p> <p>③3年経過後、改善策の提出</p>
第2類型	研修生に所定時間外、休日等に活動を行わせるなど研修ではなく就労を活動と認められる行為をさせていた場合	
第3類型	研修生・技能実習生に対し、研修手当の不払いや直接払い違反や暴行・監禁、旅券・外国人登録証明書の取り上げ等悪質な人権侵害行為を行っていた場合	
第4類型	研修生及び技能実習生の失踪等問題事例が発生した事実を地方入国管理局等に対して届け出ていなかった場合や第1次受入機関が告示で定められた監査報告を怠っていた場合	
第5類型	第2次受入機関及び実習実施機関において、不法就労者を雇用したり、労働関係法規に違反した形態で外国人を就労させた場合等、外国人の就労に係る不正を行った場合	
第6類型	「不正行為に準ずる行為」に認定された後、改善策を提出して受入れを再会したものの、再度同様の問題を生じさせた場合	

不正行為に準ずる行為		ペナルティ
第1類型	研修及び技能実習に係る提出書類の内容と相違する研修・技能実習が実施されている場合 例えば、非実務研修の時間が当初の計画より少ないような場合	<p>改善策の提出を求め、適正な研修及び技能実習が実施が見込めるまで、新規受入を認めない</p>
第2類型	研修生に所定時間外、休日等に活動を行わせていたが、専ら就労活動を行っていたと認めるまで至らないような場合	
第3類型	研修生・技能実習生に対する人権侵害行為があったものの、今後の改善が見込まれる場合。	
第4類型	研修生及び技能実習生の失踪等問題事例が発生した事実を地方入国管理局等に届け出ている場合で研修及び技能実習制度の適正な運用に重大な支障を来すおそれがない場合や、失踪事例のうち、前1年間に受け入れた研修生及び技能実習生のうち2割(前1年間に受け入れた研修生・技能実習生が50人未満である場合にあっては、10人)未満が失踪しているような場合	
第5類型	研修における第二次受入れ機関が不正行為を行ったことが認定された場合、これに伴う第一次受入れ機関の監理責任を問うこととする。他方、第一次受入れ機関が不正行為を行ったときは、その第二次受入れ機関はその不正行為に対する第二次受入れ機関自体の帰責性がある場合	

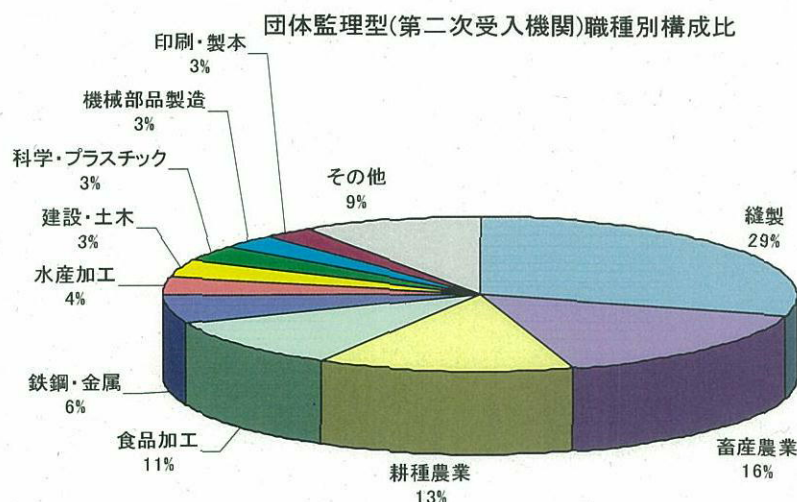
## 不正行為認定の現状

## 不正行為認定(法務省)

(単位:人)

	H15年	H16年	H17年	合計
認定件数	92	210	180	482
うち団体監理型	87	208	175	470

(法務省データ)



## 不正行為認定の類型別内訳(H15~17年の合計)

	企業単独型		団体監理型			
			第一次受入機関		第二次受入機関	
第1類型 ①二重契約 ②研修・技能実習計画との齟齬 ③名義貸し ④虚偽文書の作成・行使	3	25.0%	5	8.9%	22	5.3%
	7	58.3%	33	58.9%	106	25.6%
	1	8.3%	15	26.8%	218	52.7%
	8	66.7%	51	91.1%	37	8.9%
第2類型 所定時間外活動等	10	83.3%	7	12.5%	175	42.3%
第3類型 人権侵害行為等	6	50.0%	5	8.9%	42	10.1%
第4類型 問題事例未報告等	1	8.3%	4	7.1%	6	1.4%
第5類型 不法就労者の雇用等	3	25.0%	0	0.0%	60	14.5%
第6類型 準ずる行為の再発生	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

※ 一つの受入機関が、複数の類型をもって不正行為認定される場合があるため、認定数と不正行為認定機関数は一致しない。

JITCO母国語電話相談に寄せられたトラブル相談内容の詳細について  
(2005年4月～2006年3月)

相談項目		中国	インドネシア	ベトナム	合計
トラブル相談	社会保険・労働保険(未加入・脱退一時金請求等)	19	1	11	31
	研修手当(未払い、不正等)	14		1	15
	時間外研修	83		20	103
	賃金(未払い、不正等)	37	2	5	44
	時間外、休日勤務(割増の不正等)	118	4	23	145
	有給休暇、休日	17	2	4	23
	途中帰国関連(保証金、賠償、帰国指示、自己都合等)	53	1	12	66
	不当な管理(強制貯金、罰金、帰国脅迫、強制預り等)	79		11	90
	不当な対応(暴力、セクハラ、行動の制限等)	21	1	5	27
	送出機関関連(管理費、保証金等)	19		4	23
	研修・実習場所の変更	15		1	16
	賠償金、慰謝料(事故、火災、けんか等)	7		2	9
	条件の齟齬(出国前の条件との違い等)	9		10	19
	経営悪化の影響	13		1	14
	人間関係のトラブル	10	1		11
	職種の間違	14		3	17
	衣食住環境	4	1	2	7
	失踪	9		5	14
	在留関係(更新、一時帰国、外国人登録等)	14		3	17
	その他	22		1	23
小計		577	13	124	714

(JITCOデータ)

## 新聞報道等で指摘された研修・技能実習制度の問題点

(2004年10月～)

	新聞等	年月日	指 摘
1	朝日	04.10.14	<ul style="list-style-type: none"> <li>○実習生11人を含む36人に対する賃金不払い、時間外割増賃金不払い</li> <li>○安い労働力を得ようと制度を悪用する中小企業</li> <li>○厳しく労働条件をチェックする機関が必要</li> </ul> <b>【室蘭・ルックラン】</b>
2	朝日等	04.11.20	<ul style="list-style-type: none"> <li>○溶接の研修名目で入国した者を、パン製造会社へ斡旋し就労させた</li> <li>○出稼ぎ希望者と安価な労働力をほしがる企業をつなぐ構造矛盾</li> </ul> <b>【徳島不法就労斡旋事件】</b>
3	SAPIO	04.11.24	<ul style="list-style-type: none"> <li>○月額6万～10万の研修生が生活苦から逃亡</li> <li>○研修生送出し機関の商売の道具(送出し機関に手数料30～50万円、保証金50万～80万)</li> <li>○研修制度は人身売買の隠れ蓑</li> </ul>
4	朝日等	05. 1.16	<ul style="list-style-type: none"> <li>○最低賃金未満の月6万円</li> <li>○実態は単純労働者と変わらない</li> <li>○労働条件・人権をめぐる問題も全国で多発</li> </ul> <b>【鳥取・ロワール・ソシエ】</b>
5	毎日	05. 4.20	<ul style="list-style-type: none"> <li>○研修生に時給100円で残業</li> <li>○不十分な座学研修</li> <li>○安価な労働力として利用</li> </ul> <b>【鳥取・郡家町商工会】</b>

6	毎日	05. 6.11	<ul style="list-style-type: none"> <li>○残業手当不払い</li> <li>○管理費 20,000～25,000 を研修手当や賃金から控除</li> <li>○安価な労働力確保に利用</li> </ul> <p>【和歌山・黒潮アパレル】</p>
7	朝日等	05. 7.27	<ul style="list-style-type: none"> <li>○79 事業場に監督指導実施〔繊維関係が 42 事業場〕。72事業場で違反(違反率 91%)。36協定違反、割増賃金算定誤り、労働条件の明示なし等、実習生の権利軽視</li> </ul> <p>【福井労働局調査】</p>
8	サンデー毎日	05.12.19	<ul style="list-style-type: none"> <li>○基本給5万5千円、4 万円が強制貯金で生活費1万5千円、残業手当は時給300円と劣悪な労働条件が問題</li> </ul> <p>【岐阜・全統一労組】</p>
9	週刊金曜日	06.2. 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>○岐阜の縫製業界ぐるみで酷使</li> <li>○残業代 300 円と劣悪な労働条件であり「奴隷労働」の温床</li> <li>○日本でのパスポート保管や強制貯金での担保と、中国での多額の手数料徴収という日中連携の締め付け</li> <li>○正規の道を外国人にも与え共生を目指す労働政策の確立が課題</li> </ul> <p>【岐阜・全統一労組】</p>
10	朝日	06.5.7-8	<ul style="list-style-type: none"> <li>○愛媛県今治市の実情</li> <li>○好況支える時給 750 円</li> <li>○研修生の残業、低賃金労働</li> </ul>



11	毎日	06.5.20	<ul style="list-style-type: none"> <li>○中国人研修生:未払い賃金支払いを</li> <li>○福井労基署に是正勧告申し入れ</li> </ul>
12	毎日	06.6.16	<ul style="list-style-type: none"> <li>○茨城県で不法滞在のタイ人 8 人摘発</li> <li>○外国人依存深める農家</li> </ul>
13	毎日	06.7.12	<ul style="list-style-type: none"> <li>○中国人実習生:「不当な低賃金。是正を」</li> <li>○最賃法違反で、倉敷労基署に申し入れ</li> </ul>
14	朝日 (1面トップ)	06.8.17	<ul style="list-style-type: none"> <li>○法務省による正行為認定件数が125件(7月末)と増加傾向</li> <li>○茨城県で農業技能実習生が労基署へ違法雇用(残業代 350 円)を申告</li> <li>○受入れ組合理事長が中国人実習生にセクハラ</li> <li>○送出し機関が高額な保証金徴収、没収をおそれ雇用主の不正に従う</li> <li>○法務省 PT・副大臣 PT 等が制度の見直しを提言</li> </ul>
15	朝日等	06.8.19	<ul style="list-style-type: none"> <li>○中国人農業研修生(養豚)がナイフで 3 人を殺傷する事件</li> <li>○研修手当6万5千円、3万円程度の残業代</li> <li>○研修手当に不満が原因か</li> <li>【千葉・木更津森本畜産】</li> </ul>
16	徳島	06.9.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>○徳島県経済異業種協同組合が高松入管から活動禁止処分</li> <li>○傘下企業 2 社への指導監督を怠る</li> <li>○中国人実習生に対する賃金不払い</li> </ul>

17	朝日 (解説記事)	06.9.3	<ul style="list-style-type: none"> <li>○中国人農業研修生の時間外は 450 円</li> <li>○2 万 5 千円の残業台は別口座へ入金</li> <li>○厚労省が受入れ企業の指導強化へ</li> </ul> <p>【千葉・木更津森本畜産】</p>
18	東京・中日	06.9.3	<ul style="list-style-type: none"> <li>○トヨタ自動車の下請け企業 23 社が最低賃金や時間外割増賃金を守らずに、約 200 人のベトナム人技能実習生を雇用</li> <li>○豊田労基署から是正勧告を受け、8 月末までにほぼ支払い完了</li> <li>○未払い額の総額は 500 万円以上</li> </ul> <p>【愛知・トヨタ自動車下請け】</p>
19	日経ビジネス	06.9.11	<p>日系外国人労働者の問題を主に解説記事。技能実習生関係については以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○実習生の日給を一方向的に 1, 000 円切り下げ</li> <li>○実習生は来日前に借金して保証金 5 万元(約 75 万円)を支払う</li> </ul>
20	週刊東洋経済	06.9.16	<p>日本で働く外国人の単純労働者特集記事。研修・技能実習生関係については以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○研修手当 4 万 5 千円、残業代時給 200 円</li> <li>○受入れ企業がパスポート・印鑑・預金通帳を補完し、研修手当の一部を強制貯金</li> <li>○実習移行後も基本給 5 万円、残業代時給 300 円</li> <li>○来日前に送出し機関に 2 万元(26 万円)の保証金と実家、農地を担保に提供。研修放棄の場合には全て没収の約束</li> </ul>
21	読売	06.10.17	<ul style="list-style-type: none"> <li>○外国人研修生・技能実習生の失踪、5年間で 8,340 人</li> <li>○厚生労働省の調査では約 8 割で労基法等の違反</li> <li>○中小零細企業の人手不足を低賃金の外国人で補っている実態</li> </ul>

企業単独型と団体管理型の研修生の要件

	研修生の要件	受入れ機関		
企業単独型	・ 送出し国の現地法人・合併企業の常勤職員	⇒	左記の親企業	
	・ 送出し国の引き続き1年以上または過去1年間に10億円以上の取引実績のある取引先の常勤職員	⇒	左記企業と相当の取引のある企業	
	・ 送出し国の公務員、中央銀行職員、国際機関職員等	⇒	特別な要件なし	
団体管理型	① 送出し国の国・地方公共団体からの推薦を受けた者 かつ ② 日本で受ける研修と同種の業務に従事した経験のある者		受入れ団体	受入れ企業等
			商工会議所・商工会	会員の中小企業
			中小企業団体	組合員の中小企業
			農業共同組合等	農業を営む組合員
			公益法人等	会員の企業

**【研修生受入れ人数の上限】**

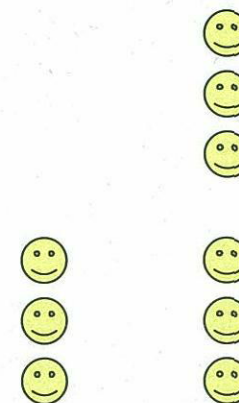
入管法に基づく基準省令において、受入れ企業の常勤職員1/20と規定されている。

また、基準省令第5号の特例告示においては、団体監理型の研修生の受入れ人数枠について、それぞれ受入れ企業の常勤職員数に従い上限が規定されている。

区分	第1次受入機関	受入れを行う企業等の常勤職員数	研修生の人数枠
A	企業単独型		常勤職員の5%以内
	民法第34条による社団・財団法人		
	職業訓練法人(財団法人)		
B	商工会義所・商工会	201人以上300人以下	15人
	中小企業団体	101人以上200人以下	10人
	職業訓練法人(社団法人)	51人以上100人以下	6人
		50人以下	3人
C	農業協同組合 農業技術協力を行う公益法人	農業を営む組合員	2人以下

団体監理型における中小企業団体(B区分)傘下企業における受入れ人数のシミュレーション  
(従業員3~50名の企業における受入れのケース)

技能実習生



研修生



賃金水準の比較

25～29歳の給与額(高卒及び大学卒・大学院卒、パート含む)

〈高卒(25～29歳)〉

職業	金額(万円)	
	男	女
衣服・その他の繊維製品製造業	20.5	15.6
機械・金属関係の職業	20.8	16.0
プラスチック製品製造業	18.1	15.9
食料品製造業	20.3	13.8
産業計	21.0	17.4

(平成17年「賃金構造基本統計調査」より)

〈大学卒・大学院卒(25～29歳)〉

職業	金額(万円)	
	男	女
衣服・その他の繊維製品製造業	24.2	20.0
機械・金属関係の職業	23.5	21.0
プラスチック製品製造業	21.4	26.2
食料品製造業	20.4	21.9
産業計	24.5	23.1

(平成17年「賃金構造基本統計調査」より)

※対象は、労働者がその企業に雇い入れられてから平成17年7月(調査実施月)までの勤続年数0年の者としている。

※給与額は、所定内給与額(平成17年6月分)と年間賞与その他特別給与額(平成16年支払額の月平均)の合計額である。

(所定内給与額とは、基本給、諸手当等きまって支給する現金給与額から超過労働給与額(時間外勤務手当、休日出勤手当等)を差し引いた額)

※機械・金属関係の職業は「一般機械器具製造業」「電気機械器具製造業」「情報通信機械器具製造業」「金属製品製造業」「郵送用機械器具製造業」「精密機械器具製造業」のそれぞれの合計額の平均である。

技能実習生への平均支払賃金(平成17年度)

職種	金額(万円)
繊維・衣服	13.7
機械・金属	16.9
プラスチック成形	16.3
食料品製造	15.2
全業種平均	16.4

(JITCOデータ)

※本データは、JITCOによるアンケート調査結果による(292社、技能実習生3,325人)。

※金額は、技能実習生へ支払われた時間外休日労働手当等の諸手当及び賞与等を含む月間平均支払賃金額である。

