

研修・技能実習制度のあり方に係る問題の所在と検討の視点

1. 「研修」のあり方

「実務研修」においては、生産現場で実際に商品の生産等に従事することから、外見上、それが「研修」なのか、資格外活動たる「労働」なのか、明確に区別できない。

また、研修手当の水準について基準がなく、実質的な低賃金労働となりかねない。

(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

(参考) 規制改革・民間開放推進3カ年計画指摘事項

① 実務研修中の法的保護の在り方

「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。」

検討の視点

- ・ 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(主に「団体監理型」の受入れ)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ことは可能か。
- ・ また、研修手当の性格があいまいな中で、研修手当の最低基準を設定することは可能か。

(第2回研究会における主な意見)

- ・ 働いた時間に応じて報酬が増額されるとか、業務の必要に応じて残業を命ずるとなると、研修目的から外れるのではないか。
- ・ 研修手当について、受入れ機関の一定責任としての最低基準を設定すべきではないか。
- ・ 研修手当の性格として、生活上必要な実費をすべて保証すべきかは疑問。ただし、これと「労働」としての実態に見合った保証がされていないことは別問題。