

# 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。



## 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)

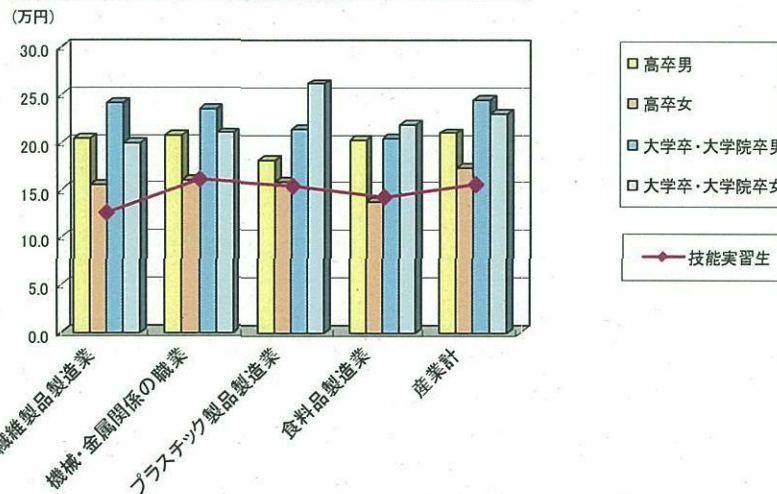


(産業界からの要望)

- ・ 在留期間の延長
- ・ 再研修・再技能実習の制度化
- ・ 技能実習移行対象職種の拡大
- ・ 受入れ人数枠の拡大

(参考) 賃金水準の比較 (日本人25~29歳(勤続年数0年)の給与額と技能実習生への平均支払賃金)

技能実習生平均支払賃金 16.4万円

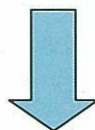


(平成17年「賃金構造基本統計調査」および平成17年度JITCOアンケート調査より)

(注) 技能実習生の金額は、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。

日本人の給与額は、所定内給与額(現金給与額から超過労働給与額を差し引いた額)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。

上記のような受入れ側の実態や産業界の要望等を踏まえると、国際的な技能移転を図るための『実習』としての実効性を確保する観点に加え、産業・企業からの受入れ要望について考える観点も必要ではないか。



## 検討の視点

### 【第1の視点】『実習』としての実効性の確保について

#### ・ 技能実習計画の内容やその実効性

(現行) 技能実習1年目の到達目標(基礎1級)、2年目の到達目標(3級)を定め、技能実習のカリキュラム、スケジュール、指導体制等を記載(JITCOがモデル様式を提供)。

JITCOは技能実習移行申請時に技能実習計画の内容を評価。実習移行後は技能実習の実施状況について巡回指導を実施。

巡回指導の実績:平成17年度 5,945(うち訪問指導 4,770)  
(移行申請企業数 13,900)

#### ・ 実習終了時の評価

(現行) 実習終了時の3級レベル試験受験率 0.75%、合格率 91.2%

JITCOでは、終了時受験を奨励するため、検定試験等の合格者に対して、基礎1級相当1万円、3級相当2万円、2級相当以上3万円の報奨金を支給。

※技能検定受験料(標準額)・・・学科試験3,100円、実技試験15,700円

報奨金支給件数:平成17年度 基礎1級280件、3級169件

#### ・ 技能実習の受入れ・指導体制

(現行) 技能実習中の指導員の配置は義務づけられていないが、JITCOは実習計画の評価時に指導体制を確認。

#### ・ 帰国後の技能移転の状況

(現行) JITCOが毎年1カ国に対し、フォローアップ調査を実施。

また、帰国生のネットワーク化や同窓会の設立を推進している。

## 検討の視点

### 【第2の視点】 産業・企業の受入れニーズについて

#### (1) 技能実習生を受入れている産業・企業の労働市場・労働条件の状況

(例)

- ・ 金属加工、輸送用機械器具製造、建設の職業においては、ハローワークに申し込まれた求人賃金の額は相対的に高く、求人倍率も高い。  
一方、技能実習生の賃金は同職種の日本人労働者に比べて低水準となっている。
- ・ 食料品製造、衣服・繊維製品製造の職業においては、求人賃金の額は相対的に低く、求人倍率も高いとは言えない。  
一方、技能実習生の賃金は同職種の日本人労働者とほぼ同水準となっている。

#### (2) 対象職種、技能レベル等について、国内における産業・企業の受入れニーズを考慮すべきか。

(現行職種)

送出し国のニーズがあり、公的な技能評価制度が整備されている職種(制度発足時17職種、順次追加し現在62職種)

(具体的な意見の例)

- ・ 送出し国と受入れ国双方のニーズを満たすことを条件に、受入れ職種の拡大を検討すべき。(使)
- ・ メーカーが求めるのは特定の職種ではなく、ライン行程の多能工である。(使)
- ・ 多くの企業が優秀な人材を再び受け入れたいと考えている。(使)
- ・ 業種によって習熟度は異なる。例えば、金型などは3年では足りないと聞く。(使)
- ・ 再技能実習は「戦力」として活用することが横行する可能性が高いので、制度化すべきではない。(労)

#### (3) 例えば、技能実習生の存在抜きには事業の継続が困難な企業、産業について、どのように考えるか。

(具体的な意見の例)

- ・ 特定の地域・産業においては、研修生・技能実習生を受入れることで事業が継続できている側面もある。(使)
- ・ 日本人の経営者と従業員が生活を維持できることを考えるべきではないか。(使)
- ・ 研修・技能実習制度は、日本の国内産業のための制度ではない。(労)

### 3. その他

- ・ 不正行為を行った受入れ機関に対する規制
- ・ 団体監理型における団体の責任
- ・ 技能実習の技能レベル
- ・ 送出し機関・受入れ機関のあり方
- ・ 受入れ企業の条件(受入れ枠・労働環境)
- ・ その他