

【制度の適正化に関する事項について】

問題点の整理	労使の意見
<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ことは可能か。 <p>【研修手当の支給について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 <p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 入管法上の在留資格の「研修」の解釈を、「研修期間のうち実務研修の比率が低いもの」とし、研修内容の半分以上がOJTとして現場に出ている当該制度については、新たな在留資格を新設すべき。この新たな在留資格については、時間外労働を禁止しつつ、労働諸法を適用させ、受入れ企業と直接雇用契約を締結させる必要がある。（労） ○ 事業場ごとに「研修生の理解できる言語」による安全衛生教育を実施することが不可欠であり、監督署の査察強化に加え、事業場の安全衛生管理体制の強化や研修生に対する安全衛生教育の実施状況も受入れ継続の可否の判断基準とすべき。（労） ○ 研修手当の手取り額の最低基準を「地域別最低賃金」とし、最低賃金を大幅に上回る手当を支給している事業主に限り、食費・住居費の天引きを可能とすべき。（労）

問題点の整理	労使の意見
<p>2. 「技能実習生に対する在留資格の創設」について</p> <p>○ 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。</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>○ 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。</p> <p>3. 「法令以外の規定に基づく規制等の見直し」について</p> <p>【不正行為を行った受入れ機関に対する規制】</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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）。</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> <p>【団体監理型における団体の責任】</p> <p>○ 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。</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>○ 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。</p>	<p>○ 現在の在留資格でも既に「労働者」と位置づけられ、実態はともかく法文上は法的保護の対象となっており、新たに在留資格として創設する実質的メリットはない。一部企業において技能実習生を「戦力」とみなしているケースも散見され、こうした在留資格の創設が、このような「間違った認識」を増長させる恐れがある。（労）</p> <p>○ 実質的な「残業」事案については、一次受入れ団体も含め「即時受入れ停止」とすべき。（労）</p> <p>○ 「もっぱら研修・技能実習生の受入れを行っており、それ以外に具体的な活動が見られない事業協同組合」に対して、以後の受入れを許可すべきでない。（労）</p> <p>○ 受入れ企業による制度の趣旨を逸脱した行為に対しては、受入れ停止期間の延長にとどまらず「将来にわたって受入れ禁止」とすべきであり、その企業にかかわった受入れ団体についても、それ相応の罰則を設けるべき。（労）</p> <p>○ 不正行為を行った受入れ機関に対してはより厳しい処分を行うべき。（例えば、現状では3年とされている新規受入れ停止期間を5年間に延長する等）（使）</p> <p>○ 不適正な受け入れを排除し、受入れ団体・受入れ企業の適正化を図ることが必要。（使）</p> <p>○ 適正実施のためには、支援機関や受入団体・企業等の取組みが重要であり、これらに対する強力な支援措置が必要。（使）</p>

問題点の整理	労使の意見
<p>4. 「同等報酬要件の実効性確保」について</p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-bottom: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「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。 </div> <p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 </div>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 日本人との同等報酬要件については、受入れ企業に該当者が存在しない場合等を理由に考慮しないのではなく、最低でも毎年発表される賃金構造基本統計調査による都道府県別高卒初任給平均額（男女計・規模計）を支払い、同等報酬要件の実効性を確保すべき。（労）