

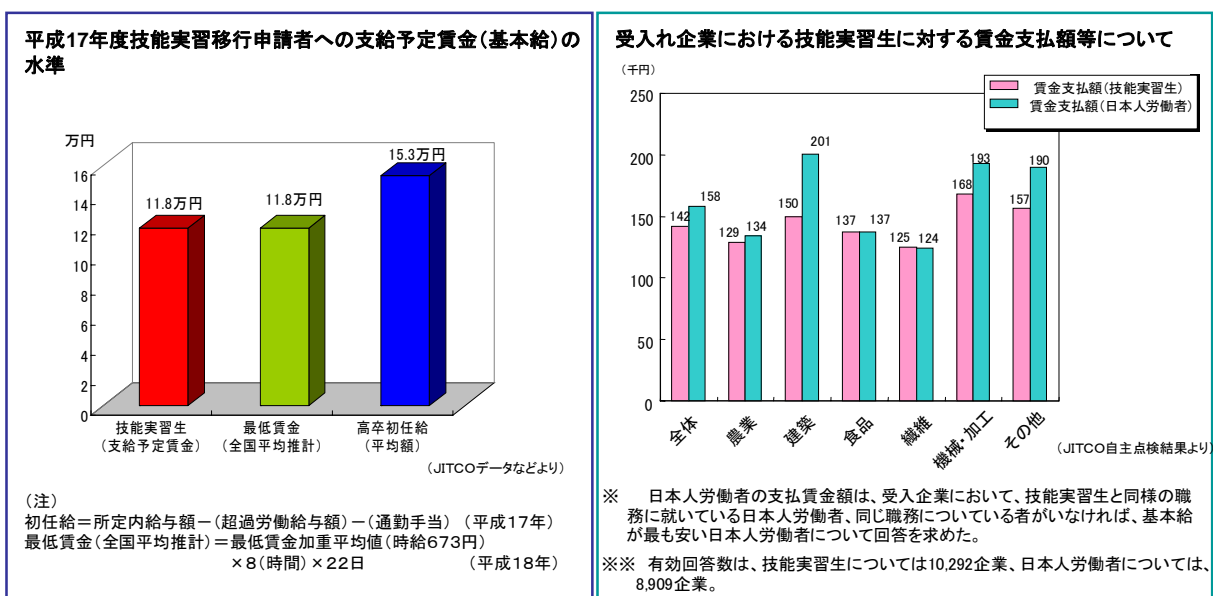
また、受入れ団体の中には、研修生・実習生の受入れによる営利のみを目的として事業協同組合等（特に、異業種の事業協同組合）を設立し、ブローカー的に高額な管理費等を徴収しているケースがあると指摘されている。

本来、研修生・実習生を受入れ、的確な実習を実施するためには、一定の事業基盤が確立し、事業活動を適正に実施している実績が必要である。また、不正行為認定を受けて研修生の新規受入れを停止された受入れ団体が、別の団体を新たに創設して脱法的に受入れを継続するケースもあると言われる。

したがって、営利のみを目的とした受入れ団体の新設と脱法行為の防止を図る観点から、受入れ団体について、本来の事業協同組合等としての一定期間以上の活動実績（例えば、不正行為認定を受けた場合の新規受入れ停止期間と同期間）を要件とすることなどにより、悪質な受入れ団体を排除することが必要である。

### 3. 同等報酬要件の実効性の確保

制度上、企業が実習生を受け入れる条件として、実習生について、「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（同等報酬要件）」が要件として課されているが、実習生に支払われる予定賃金の水準をみると、概ね最低賃金レベルに止まっている（支給予定賃金（基本給）の平均は11.8万円）。また、単純な比較はできないものの、実習生の賃金額（基本給＋諸手当）の平均がパートタイム労働者を含めた日本人のそれをかなり下回っている（日本人15.8万円、実習生14.2万円）。



受入れ企業の一部には、人件費の削減を目的として、あえて日本人を採用せず、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、国内労働市場への悪影響が懸念される。

しかしながら、同等報酬要件については、職種別労働市場の形成されて

いない我が国において、年齢、職種、技能レベル等が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ことに加え、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。

したがって、同等報酬要件については、いきなり、その適用の可否を審査する前に、そ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等チェックできる仕組みを検討すべきである。

#### 4. より高度なレベルの技能実習

使用者団体や受入れ団体から、いったん帰国した実習生の再入国による実習（再技能実習）の要望が出されている。

しかしながら、再技能実習については、一般にトータルの滞在期間が長期化することによる失踪・定住化のおそれがあること、長期（5年以上）に渡って家族の呼び寄せを制限することは人権上の問題が生じるおそれがあること、現行の技能実習制度において、団体監理型を中心に、技能移転の実効性や労働条件の確保などの問題点が指摘され、その適正化が求められている実態があること等を踏まえてその是非を判断する必要がある。

具体的には、団体監理型については、①不正行為（98%が団体監理型）や失踪者の割合が高い（4%、企業単独型は1.5%）実態にあること、②内外のブローカーが介在し、あっせん経路が不明確な問題や、高額な管理費等を徴収するケースがあるなどの問題を抱えていること、③帰国後の技能移転状況が、送出し国においてほとんど把握されていないこと、などを踏まえると、まず、実習制度本来の姿として、現行制度の適正化と技能移転効果の確認を進める必要がある。

これに対し、「企業単独型」については、受入れの対象が送出し国の現地法人・合弁企業等の常勤職員に限定されていることから、概ね技能移転や適正化が図られ、失踪率も低い実態にある。

したがって、この問題については、「企業単独型」に限り、現地法人における更なる技能向上のためなど個別の審査により必要性が認められる場合には、再技能実習を認めることが適当である。

この場合、再技能実習については、技能検定2級レベルを到達目標とし、技能移転のため必ず帰国することを前提として、期間については、次のような理由から、2年の実習とすることが妥当である。

- ① 初回の技能実習の経験があること。
- ② 送出し国において同一職種の経験をさらに積んでくること。
- ③ 家族滞同を制限する期間が通算して長期に渡ることのないよう人権上の配慮が必要であること。

なお、この場合であっても、再技能実習を適正に進める観点から、例え