

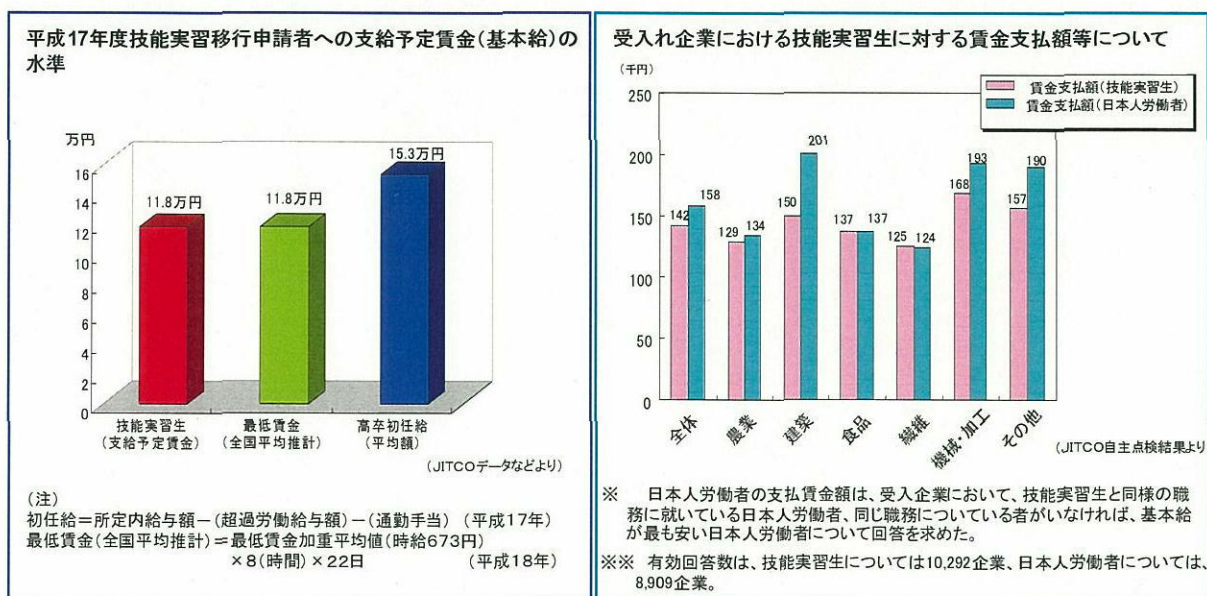
また、受入れ団体の中には、研修生・実習生の受入れによる営利のみを目的として事業協同組合等（特に、異業種の事業協同組合）を設立し、ブローカー的に高額な管理費等を徴収しているケースがあると指摘されている。

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