

れに対し喫緊の対応が求められていることや、上記(3)のような指摘を踏まえ、先ず、現行の運用の適正化を図るため旧指針の内容を見直すこととし、適正な研修・技能実習を実施するための受入れ機関、送出し機関それぞれの留意点を明らかにするとともに、「不正行為」に該当する行為についても明確化を図ることとしました。

## 2 研修制度と技能実習制度に対する理解

研修制度と技能実習制度は、一連の制度として本邦において技術等を修得し、開発途上国等の人材育成に貢献するという共通の目的を持っていますが、他方、活動内容が異なること等別個の性格を持つ制度であるという面もありますので、両制度の共通点、相違点を十分認識した上で活用しなければいけません。

### (1) 研修制度の特徴

研修生は留学生などと同じく、技術等を「学ぶ」ことを目的として在留する者であり、労働をするために在留する者ではありません。

したがって、効果的に技術等を修得できるよう、実務研修以外に、座学と呼ばれる日本語学習や安全衛生等の非実務研修の実施が要件として定められています。

### (2) 技能実習制度の特徴

研修制度は「学習」の一環として技術等を修得する制度であるのに対し、技能実習制度は、研修により一定水準以上の技術等を修得した者が、技能実習生として実習を行う機関との間で雇用契約を締結し、生産現場での労働を通じてより実践的な技術等を修得する制度です。

## 第2 適正な研修の実施について

### 1 在留資格該当性

研修は、入管法で「本邦の公私の機関に受け入れられて行う技術、技能又は知識の修得をする活動」と定められています。この要件に該当することを「在留資格該当性」といいます。

研修は「修得する活動」と定められているように、研修生は技術等を学ぶ者であって、留学生などと変わらない立場にあるということを、研修に関わる誰もが認識することが大切です。この認識を持ち、研修生を