

所定時間外や休日などに労働に当たる活動に従事させないこと等を厳守願います。この認識がない場合や不十分な場合には制度の趣旨に反した受入れを招き、結果として、その団体や企業は研修生の受入れを行うことができないことになりかねません。

具体的には、次のような点に留意する必要があります。

#### (1) 研修生を受け入れる体制の整備

外国人研修生を受け入れる公私の機関は、研修生が技術等を修得するのに十分な体制を整えていること、すなわち、自らの指導の下に研修を実施することができる体制を整えていることが必要です。具体的には、研修事業を適正かつ継続・安定的に実施するための財政基盤、設備及び研修指導員等が十分に確保されていなければなりません。

この点に関し、受入れ機関の「常勤の職員」の中に、常勤の役員を除くと技能実習生以外に従業員がおらず、技能実習生が従業員の全てを占めるような場合等は、研修実施体制が整備されているとは認められないことがあります。

#### (2) 研修内容の確保

研修生が修得する技術等は、それが開発途上国等への技術移転を目的とする「研修」を受ける活動としてふさわしいものである必要があります。既に研修生本人が身につけている技術等や、本邦から移転すべき程度以下のものであっては、在留資格に該当しないこととなります。

研修を受ける活動については上陸許可の基準を定めた「出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令」（以下、「基準省令」といいます。）に定められています。

#### (3) 研修手当

在留資格「研修」は、就労を目的としない資格として定められており、研修生は労働者ではありません。研修生は報酬を受ける活動はできませんし、受入れ機関が研修生に報酬を支払うこともできません。したがって、研修生を労働者として受け入れるようなことがあってはいけません。

研修生に対し、我が国での生活に要する実費を弁償するものとして研修手当を支給することは差し支えありませんが、この場合でも、例