

第1回研修・技能実習制度研究会における主な意見

(研修・技能実習制度の実態について)

- 団体管理型の第1次受入れ機関は、実態としてブローカーと変わらない。実際に受け入れ企業に営業に回っているケースもある。
- (第1次受入れ機関となりうる) 協同組合における研修生・実習生受入れ事業の性質が変わってきているように感じる。制度創設当初の業種組合の互助組織として行っていたものが、組合の利益を生む事業だとわかって変質している。異業種組合などの一部の受入れ機関では、傘下企業にニーズがあるから受入れているというより、営業してニーズを喚起している。
- ブローカーといっても、定義がむずかしい。どんな受け入れ機関でも事務費が発生する。たとえば、業界団体などが専門的な事業として行っている場合については、しっかり研修をやっていると評価できるのではないか。
- 一般的に異業種の団体は、研修内容が不十分と言えるのではないか。
- 企業単独型はそれほど問題がないとの認識でよいのではないか。

(受入れ要件・同等報酬要件について)

- 受入れの要件を厳しくすれば、それだけ手続きが複雑化して、手続きを一手に引き受け専門的に行うようなブローカー的な存在のものが発生するのは自然の流れだ。
- 一概に、複雑化した手続きを否定できない。一種のスクリーニング効果もあるのではないか。
- 同等報酬要件のチェックは、実際にはどのように行っているのか。日本人の間でも難しい問題。この実効性確保については、困難な課題を抱えているといえる。
- 実際の受入れ企業では、常用雇用労働者がおらず、いるのはパートの女性だけといったところもある。比べる相手が、パートとなり、その場合、実習生賃金が最低賃金をクリアする程度になっても不思議はない。
- 企業は賃金のほかに管理費等の上乗せのコストがかかり、決して節約にはならない。メリットは3年間は辞めない、安定した労働力であるということ。研修生にとっては3年間拘束される。仮に5年にしたら5年間拘束されることになり問題。
- 現在支払われている賃金が、過度に低いのかと言った視点もある。OJTを企業内で行うドイツのデュアルシステムなどは、最低賃金以下。一方、企業は、研修に係る教育負担費などを別途に負担している。

(技能移転の実効性について)

- 農業・漁業も他の製造業も同様に取り扱われている。農業でやっているのは、収

穫作業などのいわば単純作業ではないか。職種間の技能レベルについて均衡がとれていないのではないか。

- 現在は含まれていない対人サービスの分野など、評価といった側面では難しい面もあるのだろうが、たとえば日系デパートが中国等に進出する際に、従業員の教育の徹底といったニーズもあり、技能・技術としては深みがあるといえるのではないか。
- 研修・実習を受けた人の帰国後の状況（研修成果を活かしているのか）は制度の根幹に関わるもの。フォローアップ調査はやっているのか。仮に、効果がないとなると、制度そのものの存在が問われる。
- 全面的に、この制度を否定することは難しい。たとえば、制度の趣旨に沿ってしっかりやっている企業は積極的に評価し、そうでないところは、ペナルティを課していく方策を検討してはどうか。一方、国際技能移転との制度目的の在り方については、長期的に検討していくのがよい。

（その他）

- 日系人については、入ってくる人数に限りがある。他方、ここで議論している技能実習制度については、送り出し力は無限にある状況。慎重にしなければならない。
- 国際的な企業にとっては、研修制度が、国際的な雇用調整の機能を担っている場合もある。