

# 技能実習生の受入れパターン

**Aタイプ**  
 送出し国の現地法人での採用や、海外進出の足がかりとするなど、研修・実習目的で受入れるタイプ

送り出し国において、移転した技能が活用され、技能移転としての実効性が図られている

本来の制度趣旨に即している

**Bタイプ**  
 Aタイプのような直接的な研修・実習目的はないが、実習を行いつつ、労働力の補完を行っているタイプ

労働力としての活用の面があるが、OJTにより、実習としての効果を持つため、程度の差こそあれ、結果としての技能移転が図られている



結果として、制度の目的が達成されている…

**Cタイプ**  
 外国人研修生・技能実習生を低賃金の単純労働力として悪用するタイプ

単純労働力としてのみ活用され、悪質な受入機関においては、労働基準法違反や人権侵害等の事例も見られる



制度の趣旨に反する

一

## Bタイプの受入れ企業のパターン

B1  
タイプ

日本人労働者を確保できているが、補完的に日本人とほぼ同等の賃金で研修・技能実習生も活用

実習の実効性をより確保する必要はないか

B2  
タイプ

一定の水準の賃金で求人を出しているが、3K職場等のため、日本人労働者の確保ができず、ほぼ同等の賃金で研修生・実習生を基幹的労働力として活用

労働環境・労働条件等の改善の努力を促す必要はないか

B3  
タイプ

一定の水準の賃金で求人を出せば、日本人を確保できる可能性があるにもかかわらず、あえて求人を出さず、日本人よりも明らかに低い賃金で研修生・実習生を基幹的労働力として活用

日本人に対する求人や日本人の採用を促す必要はないか

B4  
タイプ

産業構造上、日本人が望む賃金水準の求人を出すことができず、日本人が確保できないため、研修生・実習生を低賃金の基幹的労働力として活用

地域の経済や雇用に貢献しているか  
また、産業の高度化等を図る必要があるのではないか