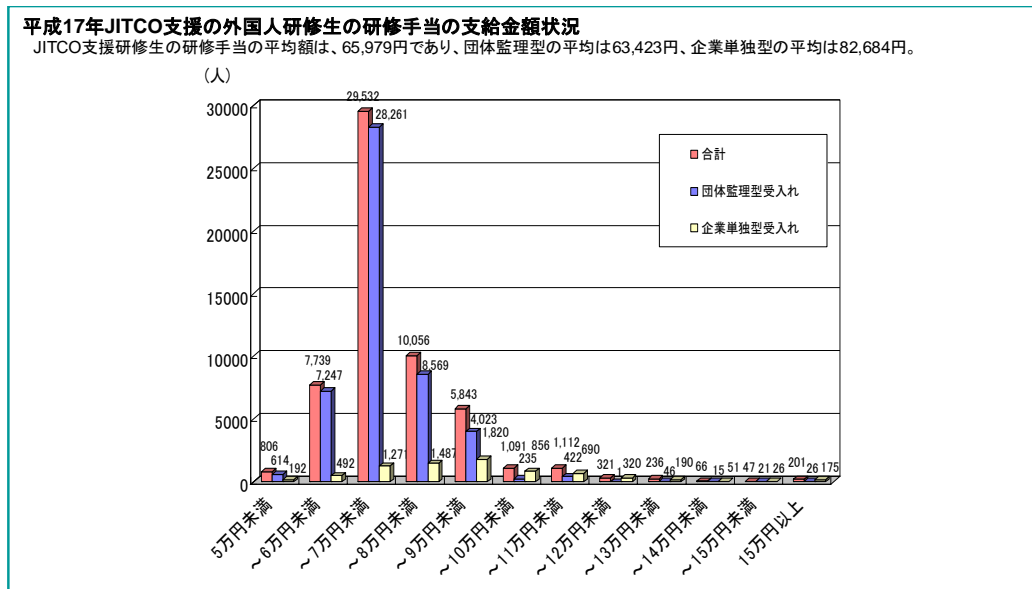


務研修」(概ね8ヶ月)が行われている。この実務研修においては、実際に、生産現場での生産活動、販売、サービス業務等に携わりながら、技術・技能、知識を修得することとなる。

この期間中、研修生は報酬を受ける活動が禁止されており、制度上「労働者」ではない。したがって、研修生には通常「研修手当」が支払われるが、これは賃金ではなく、法務省の指針において「生活する上で必要と認められる実費の支給」という位置付けとなっており、その支給額は月6～7万円が最も多くなっている。



一方で、上記 I の 2 のように、受入れ企業の中には、研修制度を悪用して、実務研修中の研修生を実質的に低賃金労働者として扱い、残業(研修時間外の活動)までさせている例が見受けられる。この点は、規制改革・民間開放推進に関する第3次答申においても指摘され、「実務研修中の研修生の法的保護を図るために必要な措置を講ずるべきである。」とされている。

「研修」の法的位置付けは「労働」ではないことから、「実務研修」の実施に当たっては、「労働」と明確に区別する必要がある。判例や労働基準法の解釈を踏まえると、「研修」を「労働」と区別するための指標として、①研修が教育の目的でのみ行われること、②研修計画を定め、それに従って行われること、③研修と関係のない作業、事務その他の雑用に使用されないこと、④教育効果が実現されること等が挙げられる。

しかしながら、「実務研修」については、生産現場で実際に商品の生産等に従事することから、外見上はその活動が「研修」なのか、資格外活動である「労働」なのか明確に区別し難い場合が多い。特に、組織的な労務管理体制が不十分な中小零細企業(団体監理型による受入れ)において、「労働」とならないよう「研修」の性格を担保することは困難な実態がある。

また、現行の労働関係でない「研修(1年)」+労働関係のもとに実施される「技能実習(2年)」については、実態的にも、意識の上でも、「実