

今後検討課題としていくことが必要である。

- ① 現行制度上、新規受入れ（フロー）の人数枠の算定に当たり、2年目以降の実習生を常勤職員数（分母）にカウントする取扱いとなっていること。
- ② 現行制度上、従業員数に占める実習生の総数（ストックの割合）については制限がないこと。

なお、制度全体としても、創設から14年余りを経過し、研修生・実習生の数が大幅に増加している。特に近年は、繊維・衣服（縫製）を中心に急増しており、我が国の労働市場において無視できない存在となっていることから、上記のような受入れ企業単位の人数枠の在り方に加えて、受入れ人数の総枠をコントロールすることなど、労働市場への影響を考慮する方法についても中長期的な課題として検討していく必要がある。

（3）受入れ団体の役割・責任

現行制度上、研修中は受入れ団体（第一次受入れ機関）に監理責任（受入れ企業に対する研修の適正実施に係る指導、監査等）があるが、技能実習中については受入れ団体に監理責任がなく、実習の実施責任は受入れ企業に委ねられている。

このような中、受入れ企業の一部においては、計画どおりの実習が行われていなかったり、申請と異なる職種・場所で実習を行っているケースや、賃金未払い等の法令違反も見られる。

「技能実習中の問題事案」(新聞報道等の抜粋)

- ① 技能実習生11人に対する残業代(総額800万円)が不払い・賃金額も最低賃金未満の月額6万円であったケース(H18 縫製 団体監理型)
- ② 実習生の時間外割増賃金の不足、管理費2万~2万5千円を賃金から不正に控除していたケース(H17 縫製 団体監理型)
- ③ 中国人実習生8人が、月額賃金が4万5千円~5万円と最賃法違反で労基署に申告したケース(H18 縫製 団体監理型)
- ④ 実習生が組合理事長からセクハラを受けたとして理事長を提訴したケース(H18 異業種 団体監理型)
- ⑤ 自動車関連の2次-3次下請け会社23社が、ベトナム人実習生に対し、月額12万2千円、残業代450円の統一賃金を定め、最賃法や労基法違反で労基署から是正勧告を受けていたケース(H18 異業種 団体監理型)
- ⑥ 中国人実習生3人が残業代不払いを労基署に申告、その他①年間休日は10日前後、残業は月200時間、②パスポートや預金通帳は会社管理、③終業後も1-2時間の内職の訴えがあったケース(H18 縫製 団体監理型)

したがって、実習の実効性や労務管理体制を確保する観点から、受入れ団体が、技能実習中において、受入れ企業の実習を補完するとともに、受入れ企業に対する実習の適正実施に係る指導、監査等の監理責任を負うこととすることが適当である。