

# 外国人研修・技能実習制度とは？

少子高齢化の進展による就労人口の減少にともない長期的な視点から外国人労働者の拡大が予想されている。外国人研修・技能実習制度は、発展途上国からの青壮年労働者を対象に産業・職業上の技術・技能・知識の研修を行い、その技術移転を通じて国際的な人材育成を支援するものである。技能実習移行段階では、製造業を含む62種(114作業)の職種が対象となっている。研修生の受入れ人数は企業規模によって異なり、制度は1年以内の研修と、2年間以内の技能実習(実務力・実践力の習熟を目的とした最長2年間の実務実習)で構成され、2つの制度で3年以内が一つの単位である。前半の研修を“外国人研修制度”、後半の就労実習を“技能実習制度”と呼んでいる。

なお、本制度は(財)国際研修協力機構(JITCO) TEL.03-3233-0571(代表)が運営窓口を行っている。

## “外国人研修制度”

入国管理法では、外国人の在留資格を細かく規定しているが、研修制度における研修生の在留資格は“研修”扱いとなる。これは非労働者という意味である。企業が研修生を受入れた場合、1ヶ月当たり、非実務研修(座学による集合研修)と実務研修を1:2の割合で実施することが求められる。研修時間は原則週40時間を基準とし、時間外研修や休日研修は認められない。研修は計画に基づいて進めることが必要で研修終了時には技能検定基礎2級のレベルに達することが求められており、研修生には、研修手当、研修生の滞在費(食費、宿泊費、教養娯楽費、電話代等)として、毎月一定額を支給しなければならない。また、研修生は労働者ではないので、研修中の事故や疾病には労災補償の対象外となり、民間保険の加入や研修の安全対策を講じる必要がある。



## “外国人技能実習制度”

研修期間において修得された技術・技能・知識を実践的・実務的な能力として習熟させるための制度が技能実習である。2年目からは“特定活動”という在留資格となり、雇用契約関係が変わる。この期間は業務上の事故等には労災が適用され、それ以外は社会保険に強制加入することになる。なお、社会保険の負担率は日本人と同じ労使折半であり、この期間の賃金は労働基準法に準じた最低賃金で雇用することが可能であり、しかも残業・深夜・休日といったシフト業務にも対応できるので、パート社員の労働時間削減対策にも役立つ。

## 経営者から見た制度活用のメリット

最初の1年間の研修手当、在日管理費等の概算は年間150万程度で、2年目以降の技能実習期間の賃金概算は、最低賃金法の規定額+在日管理費年間36~60万程度(他に保険等の経費要)であり、この制度を継続して活用することで研修生は日本の製造技術や経営が学べ、企業は安価で優秀な労働力を確保できるという相互メリットが生まれるわけである。派遣される人材は研修生といえども、日本人に劣らない技能・知識を持っており、日本語や日本の習慣にも精通している。加えて、彼らは休日勤務や残業もいとわぬ勤労意欲の高さを見せる。勤勉で真摯な姿勢からは日本人の従業員にも学ぶところが多く、職場活性化のスパイスとしてたいへん有効である。

現在、(株)テクノ経営人材センターでは“外国人研修・技能実習制度”導入のためのサポート相談を実施している。この機会に一度、貴社でも活用を考えてみられてはいかがでしょうか。