

技能実習制度について 導入後の企業向け



pixta.jp - 41086820

AHRC事業協同組合

内容

1. 技能実習生に選ばれる会社になる
2. 技能実習とは
3. 法令違反
4. よくある誤解
5. トラブルの原因と解決
6. 優良な実習実施者



技能実習生に選ばれる会社になる



pixta.jp - 41086820

技能実習とは



pixta.jp - 41086820

技能実習生を人として受け入れる①

異国の地で働いていることに敬意を払う



なぜ実習生を(外国人労働者を)受け入れるか
会社全体で考え共有する

- 外国人の労務管理を学ぶ
- 職場の活性化
- 日本人従業員の国際化意識の促進
- 企業のイメージアップ
- 業務フローの見直しができる

日本人と一丸になって会社を盛り上げてくれる
貴重な存在になりえます

よくある誤解

- 実習生へのサポートには労力もかかる
- 技能実習記録等事務処理も多い
 - 監査や実施検査を受けないといけない
 - 丁寧なOJTが必要
 - カルチャーの違い
 - 日本語のサポート、生活支援

送り出し機関や監理団体が
なんでもサポートするわけ
ではない
受け入れる企業の責任

準備に時間が必要

- 採用してから実習開始まで6カ月くらいはかかる
- 最初は教えるところから

安い労働力ではない

- 同一労働・同一賃金で人件費は日本人と同等
- 社会保険制度なども日本人と同様に適用
- 監理団体に毎月払う監理費

実習生の解雇

- 技能実習生は簡単には解雇できない

労働契約法 第17条

使用者は、期間の定めのある労働契約(有期労働契約)について、**やむを得ない事由がある場合でなければ**、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

仕事の覚えが悪い
日本語を覚えられない

態度が良くない
うそをついた

実習生の
妊娠・結婚・出産

このような理由では
実習生を解雇できません

法令順守

技能実習法

- 技能実習計画通りに実習
- 指導員等の体制を整備

法令違反は
技能実習計画の
認定取り消しの可能性

出入国管理法

- 在留資格関連の手続き厳守
- アルバイト等は不法就労
- 実習生以外の外国人労働者も

労働基準法

- 労働時間管理
- 時間外労働を含めた残業手当の適正な支払い
- 最低賃金は厳守

送り出し機関について

日本側での不満や要望

- 優秀な人材を紹介してほしい
- 入国前講習で日本語を覚えてこない

送り出し機関がすべて悪いわけではありません
監理団体側、受入企業側も
見直すべきところがあります

- 送出し管理費を値切ったりしない
- 接待を要求しない
- 面接で真剣に候補者を判断する
- 入国前講習の進捗を確かめる

日本側が真剣に取り組めば
送り出し機関の対応も変わってきます
優秀な人材を紹介してもらえるようになることもあります

技能実習機構からの注意喚起文

2017年12月12日放送「ガイアの夜明け」

- ベトナムの送出機関関係者から、監理団体が技能実習生一人の受入れを決めるごとにキックバック等を要求

2018年3月日経新聞 技能実習生が除染作業に従事していた報道に対し、

- ①除染等業務は、一般的に海外で行われる業務ではない
 - ②技能修得のための実習に専念できる環境とは言い難い
- 技能実習計画として認定しない

2019年3月

婚姻、妊娠、出産等を理由として解雇その他不利益な取扱いをすることは認められない