

よくわかる FAQ

当サイトによく寄せられる質問とその回答です。このコーナーにない疑問がありましたら、お問い合わせフォームより送信してください。

Q 外国人研修生受け入れは、国際貢献になるのですか？

A 受け入れ自体が、国際貢献です。外国人研修・技能実習制度における最大の目的は“発展途上国の人材育成”です。日本の企業で3年間の研修・実習を終えた者たちは、現場で学んだ知識と技術を母国に持ち帰ります。帰国した研修・技能実習生は技術力を持つ優秀な人材。国をささえる財産、というわけです。彼らを受け入れることが、そのまま国際貢献になる。それが、外国人研修制度です。

■実録！ちょっとイイ話

3年の研修期間を満了した研修生の中からは、母国に戻ったのち、日系進出企業の海外工場
で幹部（候補）として雇用された人々も出始めています。

弊組合が支援し、**日本企業で学んだ若者が、
タンポポの綿毛のように世界中に飛んでいく——**

研修生受け入れの喜びは、そんなうれしい瞬間に立ち会えることにもあるのです。

Q 外国人研修生を受け入れて良かったと言われることは何です

か？

A 「若い日本人にはもう見る事が出来ない若さやガッツ、パワーが研修生にある」——
受入れ企業の担当者様からこのようなコメントを頂くことが多々あります。若く吸収力が
あり、やる気のある研修生が来ることによって、職場に良い意味での緊張感や活気が生ま
れます。

タケノコのような彼らの成長ぶりが見られるのも喜びのひとつ。2年目以降になると、自ら
の成長のために、他の日本人が嫌がる仕事を快く引き受ける者も。大手企業様の中には、
自社海外工場の品質管理や生産効率を上げるために研修生制度を活用し、その成果に大変
満足された企業様の事例もあります。

■実録！ちょっとイイ話

機械加工で2名の研修生を受け入れたある企業の担当者様が
苦笑交じりにこんな話——

「私が、研修生のAさんに新しい仕事を教えていたら、それを見ていたもう一人の研修生・Bさんが怒ったんです。私はBさんに『なぜ怒るの?』とたずねました。そしたら『Aくんだけに新しいことを教えるのは不平等だ!ぼくにも教えてください!』と言ったんですよ。びっくりしました!」とのこと。

同じ時期に入ったライバルと競い合い、共に成長していく意気込みを持った日本人が、一体今の世の中にどれだけいるのでしょうか?

Q 外国人研修生って日本語は話せるのですか?

A 研修生の日本語レベルは小学校低学年くらいです。とはいえ覚えている語いは結構多くて、単語単語で区切ってゆっくり話すとある程度の意味疎通ができます。中には入国3か月程度でこのくらいの文章を作る研修生もいます。

ましてや1年経つ頃には、発音はもとより活用や文法にも慣れてきて、相手の言うことを理解するだけでなく、自分の意思も自由に伝えられるようになります。2年目以降は後輩が出来ることもあり、企業様と研修生のコミュニケーションをお手伝いするレベルにまで達する者もたくさんいます。

弊組合では、日本語教育には格別の力を入れております。

入国前の現地研修から入国後の集合研修まで、一環して使える日本語を学習させます。企業様に配属後は、日本語検定対策講座の開催や、無料教室の紹介など、彼らが継続して日本語能力を伸ばせる環境作りをしております。

客観的な指標としては——2006年に2名が日本語検定2級に合格しました。大学レベルの日本語が使える研修・技能実習生が生まれたことは、弊組合の地道な取り組みの成果として、非常にうれしいことと感じています。

1年目で中学校～高校レベルである日本語検定3級に合格すること——これが弊組合の目標で、多くの研修生がこれにえています。

論より証拠。——ご連絡を頂ければ、広報が参考資料をお持ちします。

また、実際に会い、話して、納得していただく機会も提供いたします。

■組合が心がけていること

弊組合が支援した研修・技能実習生達は、JITCO 作文コンクール最優秀賞の受賞や日本語検定 2 級合格などといった喜ばしい結果をゾクゾク出しています。
集合研修中に現場の言葉を盛り込んだ教育を受けてもらうなど、より早く研修現場になじめる工夫を凝らしています。

Q うちの技術は外国人研修生にとって難しいのでは？

A 大手自動車メーカーの一次下請けや、人工衛星の部品を作っている企業など非常に高度な技術を持った企業様が、弊組合が支援する研修・技能実習生を受け入れていらっしゃいます。そんな中でも彼らの評価はとても高いのです。なぜなら彼らの多くは、高等専門学校レベルの教育（ベトナム）を受けた経験、または 8 年前後の就労経験（中国）を持っているからです。

“日本の技術を身につけ、母国の輝かしい未来に貢献したい！”——
彼らはその一心で研修・実習に打ち込み、成果を上げているのです。
もちろん、一本立ちするのに 10 年の修行がいるような技術は無理です。
しかし、彼らの熱意と実力を一度見て頂けませんか？
御社にも彼らの居場所がきっとあると思います。
「そんな話は眉唾もの。」
と思われた担当者様は、是非弊組合の企業見学会にお越しく下さい。
ご自身の目で吟味して、御社の技術レベルに見合うかお確かめください。

■実録！ちょっとイイ話

「この子らは、もうどこの溶接現場に行っても即戦力になる位のレベル。
ただ、うちではもっと上を目指して欲しいです」
溶接で 3 名の研修生を受け入れた企業様のお話。——驚きました。
だって彼らは入国からたった 9 か月しか経っていなかったから。

Q 研修と技能実習の違いは？

A 在留資格（VISA）と待遇の面で異なります。

研修とは入国から1年間をさし、技能実習はその後の2・3年目の期間をさします。現行制度において研修期間はOJTで研修を積む期間と位置づけられており、夜勤・残業などができません。しかし2年目以降は、企業様と直接契約を交わすことで正社員同様の待遇を受けることになり、夜勤・残業なども労働基準法に則って同様に扱われます。原則的に研修・技能実習生は、3年間変わらず同じ企業様で技術の体得を目指します。詳細はJITCOのサイト「研修と技能実習の相違」ページに掲載されています。ご一読ください。

■実録！ちょっとイイ話

研修生のほとんどは、定時で帰った後、日本語の勉強や職場で必要な知識を自主的に勉強しているようです。

特に日本語は、研修生として選ばれたからには完璧に習得したいと強く感じており、1年が経つ頃には「もっと難しい教科書で、より高度な内容を学ばせてくれ！」と、自ら願い出るケースもあります。

Q 受け入れ企業が注意すべきことは？

A 研修生に関するトラブルには、**精神面で陥ると困る状態と、制度面から問題視されることがあります。**

精神面で陥ると困る状態

- ・コミュニケーション不足からくる相互不信
- ・甘やかしすぎ・厳しすぎ 他。

制度面から問題視されること

- ・不正行為
- ・2年目以降の、労働基準法に反する行為（最低賃金割れなど）
- ・社会保険への未加入 他。

■あってはならない、悲しい実話

“トイレ行く度に罰金・最低賃金以下の労働”（2007年3月9日 地方紙より）――

この企業で研修を受けていたベトナム人は労働基準監督署に訴え出ました。

このように、最近メディアで取り沙汰される“外国人研修制度本来の目的を逸脱した受け

入れ”や“研修生が人権を無視されひどい扱いを受けた”という事例——例えば最低賃金割れ・性的虐待、過剰労働——の多くは、研修生の側の問題ではなく、企業や組合の側の問題であることがほとんど。

弊組合は、コンプライアンスにこだわることで、このような問題の防止を徹底しております。

Q 「不正行為」とは？

A 研修生・技能実習生に対する不適正な取り扱いは全て「不正行為」。

不正行為が発覚した場合、研修生・技能実習生の帰国や、新規研修生の受け入れ禁止といった措置がとられます。詳細についてはこちらの記事をご覧ください。

■知っておきたい！罰則規定の最前線

昨今、次々と表面化する研修・技能実習生を巡る問題事例を踏まえ、入国管理局は不正行為に対して、特に注意を払うようになってきています。

特に、不法滞在している外国人の雇用、名義貸し、飛ばし、等の不正行為が認められた場合は、**一定期間の受け入れ停止や、研修生の帰国という厳しい罰則の適用も。**

不正行為を黙認・奨励した結果、業務停止に追い込まれた組合もあります。

Q 研修生のために準備する宿泊施設での注意点は？

A 宿泊施設として、生活をする上で必要となる空間と設備を用意しなければなりません。研修生は、御社の寮に入った時点では、自力で生活に必要な設備を用意するだけのお金を持っていません。そのため、洗濯機や冷蔵庫といった生活備品も用意していただく必要があります。

■組合が心がけていること

文化の異なる国から来た研修生は「ごみの出しかたや、近所づきあいのしかたわからない」といった、地域社会に関する問題にまず直面します。

弊組合の支援で入国した研修生は、1か月程度、組合本部所在地付近の寮で集合研修を受けますが、この期間にこういった**地域社会への適応も教育**しています。

Q 研修生・技能実習生が病気になったら？

A 弊組合の全研修生が加入している研修生総合保険をお使いください。

研修生が病気になった場合、一旦、御社で治療に要した費用を立て替えていただきます。

この立替分は、研修生総合保険によって全額返還されます。

技能実習生の病気等については、社会保険が適用されますので、一旦本人が本人負担分 3割を支払い、後に技能実習生総合保険によって本人負担分が補填されます。

なお、めんどろな請求手続きなどは基本的に弊組合が行わせていただきます。

■組合が心がけていること

研修・技能実習生の調子が悪い時は、組合自慢の“外国人スタッフ”の出番！

基本的に研修・技能実習生のもとへなるべく早く駆けつけます。遠隔地や、どうしても都合がつかない場合などは、電話越しに通訳しながら対応します。

Q 家族の呼び寄せや一時帰国はできるのですか？

A 一時帰国については、研修・技能実習生の家族の不幸などの諸事情を検討した上で、認めております。家族の呼び寄せについては不可能です。

■研修・技能実習生の実態は？

彼らの多くは、1日でも長く日本で学びたいと考えています。

このため、自ら帰国を望むことは基本的にありません。

Q 研修手当の適切な支払いは決まっているのですか？

A はい。研修生には生活の実費として必要な研修手当を、技能実習生には労働の対価としての賃金を支払っていただきます。

あらかじめ決めていただいた日に、研修生へ直接手渡すか、本人名義の銀行口座へ振り込んでください。

■組合が心がけていること

研修・技能実習生の中には、企業様に、銀行での手数料を節約するために現金払いを依頼する者もおります。弊組合からは「現金での研修手当て・賃金の扱いには、トラブルにならないよう充分注意してください」と、企業様と研修・技能実習生の双方にお願いしています。

Q 外国人登録証明書などの手続きは？

A 3年間に、合計3回～4回の更新を行います。

外国人登録証明書は入国1年目に2～3度、2年目に1度、合計3回～4回の更新を行います。役所へは組合スタッフが研修生に付き添います。在留資格の申請といった、煩雑な書類事務も組合が行います。

■組合が心がけていること

研修・技能実習生にまつわる書類事務は、非常に膨大なうえ煩雑。企業様の多くは、この書類事務をどうするかで悩んだ挙句、単独受入れを断念してしまうのです。

弊組合は、**各種書類事務を全面的にバックアップ**いたします。

Q 生活習慣のちがいは目立ちますか？

A 彼らの出身国によって、さまざまな生活習慣の違いがあります。

ベトナム人に関して言えば——集団志向や遠慮がちな点は日本人と似ています。ほとんどのベトナム人が仏教を信じており、主食はお米。箸の文化です。こう書くと、日本人とあまり違う習慣ないと感じるかもしれません。

ベトナム人研修生・技能実習生には、下記のような特徴が顕著です。

1. ベトナムでは銀行のサービスが発達していないため、ほとんどの研修生は ATM を面倒がり、研修手当てや賃金を手渡しでもらうことを希望します。
2. 朝食は外で食べる家庭が多く、お弁当を作る習慣もありません。ただし、日本に来ている研修・技能実習生はお弁当をちゃんと作り、会社に持って行っているようです。
3. 家族関係を大事にしています。できる範囲内で仕送りなど、家族に経済的支援をしている研修生・実習生も多数。

4. 何事にも集団で活動したがる傾向があります。ベトナム人同士で助け合ったりもしています。

中国人研修生・技能実習生に関して言えば——学歴は中学校卒業程度。主食はお米と麦でできた麺類で、日本人・ベトナム人と同じく箸の文化です。よく温菜料理を食すことから、来日後に刺身などの生ものを苦手と感じる人も多いようです。

1. 中国人研修生も ATM の利用は不得手です。そのため企業様が振込による研修手当て・賃金支払いを希望される場合は、幣組合サポートスタッフが、研修生の配属日に銀行口座の開設・ATM 操作方法を指導いたします。
2. 朝食は外で食べる家庭が多いと言われてはいますが、パン・牛乳を中心とした朝食を家にとる人も増加しています。お弁当を作る習慣はあまりありませんが、来日後、手づくり弁当を会社に持参する習慣を身につける研修生も。ほとんどの中国人はアツアツのご飯を喜びます。
3. 家族関係を大事にしています。できる範囲内で仕送りなど、家族に経済的支援をしている研修生・実習生も多数。
4. 集団性と独立性を兼ね備えています。中国の職場でも、お互いよく助け合っています。その一方、ライバル意識が強く、自分のやり方で、他人より抜きん出ることを目指してがんばる人も多いです。

■研修・技能実習生の実態は？

夕食時間に研修生の寮にお邪魔してみると——研修生が食卓を囲んでいるのですが、ベトナム人と中国人では食事のしかたも違ってきます。

ベトナム人は複数の研修生が共同で料理を作り、分け合っていたのですが、中国人は、各自で料理を作り、そのままひとりで食べていましたよ。

Q 関西技術協力センター独自の活動はありますか？

A はい、あります。

- ・日本語検定合格セミナー
- ・独自の失踪対策
- ・ベトナム人・中国人の“native スタッフ”と、日本人スタッフによる万全のサポート
- ・独自の法令遵守方法の確立
- ・JITCO 相談員を招いた受け入れ企業向けセミナー

詳しくは「私たちはここが違います」をご覧ください。

■組合が心がけていること

ベトナム人・中国人サポートスタッフは、組合スタッフとして客観的に研修・技能実習生と接しているつもりでも“同じ国から来た仲間”ということで、必要以上の思い入れを持ってしまうケースがあります。

もちろん研修・技能実習生と円滑な関係を築くためには大事なことです。でも反面、企業様の声が組合に聞こえにくい状態にも繋がりがち。このバランスを取るのが日本人スタッフなのです。

弊組合では、企業様1社につき、**日本人とベトナム人または中国人スタッフの、合計2人の担当者を配置**。企業様のニーズに応えることと、研修・技能実習生の信頼を得ること、両者のバランスを取っております。