

# 介護技能実習生受入れ企業様へ

## よくあるご質問

- Q 申込み時に初期費用(申込金・講習費・実習生講習手当等)が必要なのは何故ですか？
- A この制度は技能実習生へ技能等の移転を図り、その国の経済発展を担う人材育成を目的とするもので、日本の国際協力、国際貢献の重要な一翼を担うものです。受入れ方式は企業単独型と団体監理型に大別され、私共(組合)は、届出・許可を受けた無料職業紹介事業者として、団体監理型受入れ事業を行っています。
- この制度では技能実習生は入国後に講習(日本語教育、法的保護講習等)を1ヶ月程度受けなければならないと定められており、講習後に実習実施者(御社)との雇用関係の下、実践的な技能修得を図ります。
- したがって、入国にかかる航空運賃、出入国在留管理局等の申請書類作成費、1か月間の講習費、住居・生活費(2~3ヶ月分)が実費として必要となり、これが実習実施者(御社)の負担として必要となります。
- Q 実習生が途中帰国または失踪した場合、送出国または組合に対して損害賠償を請求できますか？
- A 損害賠償とは違法な行為により損害を受けたものに対して、その原因を作った者が損害の埋め合わせをすることを言います。
- この制度の趣旨からも法解釈からも、損害賠償請求は生じないことをご理解下さい。
- 面接時の慎重な選択と社員を大事にする会社経営が、途中帰国、失踪を未然に防ぐ方法の一つと思われまます。
- Q 社会保険は加入しなくてははいけませんか？
- A 入国して2カ月目から雇用契約に基づいた労働者となります。
- 法人には労働基準法により、社会保険の加入義務がありますので、日本人社員の場合と同様、加入の必要があります。
- ただし、実習生本人の厚生年金自己負担分は帰国後申請により、脱退一時金として本人に戻ってきます。

Q 実習生の住まいはどうしますか？ また家賃はどうしたらいいですか？

A 日本人を遠隔地から採用する場合、または山間僻地の工事現場で採用する場合等と同じとお考え下さい。受入企業様にて寮、もしくは借上げアパート等の準備をお願いします。

寮費・家賃・水道光熱費の負担は、実習生と企業様との契約に拠ります。

- 例
- イ 家賃の一部を実習生按分負担とし給与から控除する。
  - ロ 家賃全額を実習生按分負担とし給与から控除する。
  - ハ 家賃全額を企業様の負担とし水道光熱費等の実費のみ徴収する。
  - ニ 適正な寮費と水道光熱費実費を徴収する

Q 実習生が途中帰国または失踪した場合、本人が負担していた按分家賃はどうすればよいですか？

A イ、ロの場合は契約に基づいて運用します（残った実習生で按分）。しかしそうすると、残った実習生の家賃負担割合が増加することとなり不満が生じてしまいます。

その場合は、企業様にてご負担いただくケースが多く、当組合としてもそのようにお願いさせていただいております。

Q 月当たりの就業日数が少なく、給料が少ない場合はどうすればよいですか？

A 現地面談時に雇用条件（最低賃金等、日本の法に則ります。）を提示して契約を行います。

労働基準法において、本来就業日になっている所定労働日に企業様の都合で実習生を休業させた場合、平均賃金の6割を支払わなければなりません（労働基準法第26条）。受入企業様には適切な仕事量を確保していただくとともに、最低手取り額（120,000円程度）を確保していただくようにお願いしています。