

外国人労働者をめぐる問題とその解決策について

張 一成 ・ 張 紀尋 ・ 野澤 建次

【要旨】

本研究では、外国人研修・技能実習制度において、問題や課題となっていることを整理し、その解決策について論じた。特に受け入れ企業側の条件や、特徴についての研究はこれまで少なく、特定の事業分野に偏っていた。そのため、建設会社である企業 A の事例を元に事例研究を行い、外国人研修・実習制度の活用を行う企業側の成功の条件となる要素の抽出を行った。

まず本研究では、外国人研修・技能実習制度には、「開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に寄与する」という本来の目的と実際に同制度を活用している企業の意識のギャップが存在しており、そのために多くの課題が生じてしまっている、ということを確認した。

その上で、このギャップを埋めるためにはどのような対策を企業レベルで講じるべきなのか、ということを明らかにするために建設会社である A 社の事例を参考にし、技能実習生受け入れを活用する際にその成功の条件として、①十分な情報収集を行っていること、②財務体質が健全であること、③技能実習生に合わせた労働環境が用意されていること、などが確認された。

キーワード：外国人労働者、外国人研修生・技能実習生、労働環境、受け入れ企業

1. はじめに

本研究では、外国人研修・技能実習制度において、問題や課題となっていることを整理し、その解決策について論じる。特に受け入れ企業側の条件や、特徴についての研究はこれまで少なく、特定の事業分野に偏っていたため、受け入れ企業側のモデル案を事例研究通じて行うこととする。

外国人労働者の受け入れ拡大に向け、出入国管理法（以下、入管法）の改正案などの議論が日本国内で盛り上がりを見せている。しかしながら、現在の日本国内における議論では、「移民」の可否に関する議論へのすり替えが見受けられる。例えば、立憲民主党の枝野幸男議員は「首相が否定してきた移民政策とどう違うのか。見切り発車では大きな禍根を残す」¹と述べるなど、入管法の改正が移民政策なのか否か、ということに議論がスライドしている。しかしながら、既に日本国内には約 128 万人の外国人労働者がおり、2016 年時点での外国人

移住者数（流入数）は OECD 全 35 カ国中第 4 位となっている²。

たとえ、日本国内への外国人労働者の受け入れの制度設計に今後、変更が加えられていたとしても、外国人を国内に受け入れ、国内企業で雇用をする、という一連の流れは変わらない。この一連の流れの中で、特に受け入れ企業にどのような条件や具体的な特徴が備わっていれば、外国人受入が成功するのか、ということを明らかにすることが本稿の目的である。

具体的には、ベトナム人技能実習生の受け入れでは国内で高い評価を受けている建設会社 A の事例を研究し、同社ではなぜ国内で高い評価を得られるような実習制度の活用できているのか、ということを明らかにする。

2. 先行研究

これまで技能実習制度についての研究は、職種や地域を絞ったものが多く存在している。たとえば、山崎隆志（2006）では 2004 年に合意された日本とフィリピンの EPA によって 2016 年をめどに決まったフィリピン人看護師・介護士の受け入れを念頭に、労働条件の違反や不法行為、文化摩擦などといった受け入れに際して考える問題について、既に「高度人材」ではなく、「単純労働者」に近い人材の受け入れを開始している他国の事例を元に、課題となりうる部分とその解決策について論じている。

宮入隆（2018）においては、「人口減少と高齢化の著しい過疎地域を主とする農村部では、農業者だけではなく、従来、中心的な労働力であった「臨時雇い」も減少している。このような状況変化は、「臨時雇い」から、より安定的な労働力の確保を目指した「常雇い」の割合の増加となって現れて」³いる前提から、「このような「常雇い」の確保は地域外からの雇用労働力の確保を促し、国内はもとより、海外からの労働力調達、つまり外国人技能実習生の受け入れを促進する要因となっている。」⁴おり、そのため、北海道のみならず全国的に農業において技能実習生への依存度が高まっていると述べている。その上で、2017 年 11 月には技能実習生の保護を主な目的とし、「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（以下、技能実習法）」が施行されることを念頭に置き、制度の転機を控えた中で 2016 年までに至る北海道の農業分野における外国人実習生の受入実態およびその特徴について明らかにする目的で研究がなされた。その結果、北海道の農業において外国人技能実習生の受け入れは拡大傾向を常に示しており、受け入れている地域の中では人手不足と相まって、技能実習生が既に産地維持において不可欠な存在として位置づけられている、ということが明らかにされている。さらに、技能実習法は「技能実習生の保護」を目的としているが、外国人技能実習生に対する人権侵害、賃金未払い等の不正が後を絶たない中で罰則規定などの措置が採られるということに一定の理解を示しつつ、受入現場に対し許可制などによる規制強化を課すだけでは、「現場に対してさらなる業務負担だけがもたらされる可能性が高い。」⁵と述べ、制度設計のさらなる改革を求めている。すなわち、「送出し機関側での預

り金の発生や、失踪手引き問題など、受入側が見えないところで発生する諸問題に対処していく必要もあるだろう。そのためには、政府間での二国間協定による、送出し側から受入側までのプロセス全体を通した透明性の高い制度運用が今後の課題となる。」⁶ という訳である。また、本論では実習生側の立場に寄り添った受入体制の構築の提案を最後に行っており、「外国人の受け入れに際しては、異文化交流といった視点から、関係者だけではなく、地域全体でどう受け入れていくのかといった議論がなされるべきである。」⁷ との論点が示されている。

さらに、中川かず子・神谷順子（2017）では北海道における技能実習生の増大の現状を踏まえ、実習生の日本語学習の実態を探り、学習や教育環境の改善が必要な場合、どのような対策を採るべきなのか、ということを明らかにする目的で研究がなされている。その結果、技能実習第1号が比較的多く⁸、技能実習第2号とほぼ同数である。これは、日本語についての理解が深まりかけたところで実習期間が終わってしまう実習生が相当数いる、ということが示されている。また、生活者として実習生が北海道に馴染めるよう、「彼らに最も近い受け入れ機関の人達との親しい人間関係の構築が大切」⁹ であり、そのためには地域と実習生を結ぶ仲介者メディエータの存在が重要である、と説かれている。このメディエータの存在は日本語学習においても重要な役割を果たしており、「地域と実習生を結ぶメディエータの役割を担う人材の発掘を進めていけば、実習生の生活環境、学習環境の改善につながっていくと思われる」¹⁰と結論付けられている。

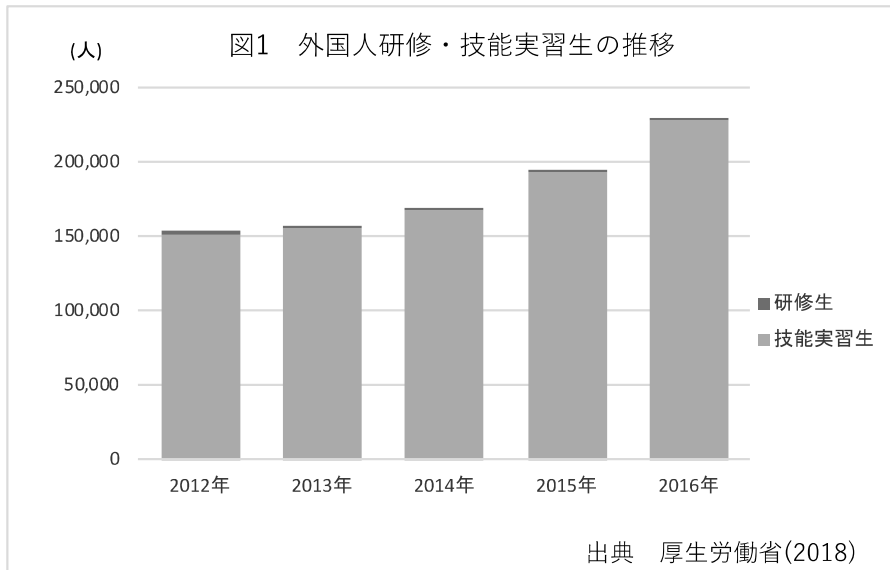
また、竹内英二（2017）においては、「外国人材の活用に関するアンケート」を元に、中小事業を営む法人1万5970社の中で外国人材がどのように活用されているのか、ということが明らかにされている。その結果、外国人従業員を雇用することは、「人手不足」が主因であり、「業績が拡大しているために人手が足りない企業が多く、低賃金・長時間労働など労働条件が悪いわけではない」¹¹ということが明らかになった。さらに、海外展開に取り組む際に外国人特有の能力が必要とされるなど、企業によっては外国人従業員がさらなる事業の発展や、国際化を支える重要な存在となってきたことが明らかになっている。

ここまでに見てきたように、外国人技能実習生についての研究はこれまでのところ、あくまで実習生の実態を明らかにした上で、実習生の視点から実習制度を成功させるためにはどのような対策を講じるべきなのか、ということが論じられることが多かった。そのため、受入企業側の視点から、本制度を論じ、本格的に企業側がどのような課題を認識し、どのように対応を行うべきなのか、ということを提案している研究は存在していなかったと考えられる。

今後、技能実習制度の拡大、少子高齢化などによる労働人口の大幅な減少が予測されていく中で企業側がこの制度を利用していく中で問題となる点と、その対応策を論じることは非常に重要であると考えられる。したがって、本稿ではこの問題意識の元、企業側の視点に立って、本制度を利用した外国人材受入の際の問題と解決策について明らかにしていきたい。

3. 日本における外国人労働者受入の仕組みと現況

厚生労働省の2018年1月26日発表の2017年10月末時点での日本の外国人雇用労働者数は、127万8760人にも及んでいる。前年同期比では、19万4901人増加しており、18.0%の上昇となっている。



日本においてはこれまでのところ、高度専門職制度と外国人研修・技能実習制度の2つの種類の制度で、それぞれ質の異なる人材をそれぞれ、外国人労働力を国内へ受け入れてきた。前者は、高度学術研究活動、高度専門・技術活動、高度経営・管理活動の3つの分類の中で、それぞれの特性に応じ、学歴や職歴、年収などの項目ごとにポイントを設け、一定の点数(70点)以上に達した場合に優遇措置の対象とする制度である。在留資格としては「高度専門職1号」と「高度専門職2号」の2つに分けることができ、1号には在留資格を「5年」付与し、1号の段階で3年以上の活動実績がある者が2号の対象者となり、在留期間は「無制限」となる。

一方で、技能実習制度は「技術移転」を通じ、発展途上国への国際協力が目的であり、2017年6月末現在で、国内には約25.8万人が存在している¹²。技能実習制度につながる、外国人研修制度は1982年に開始された。これは、それまで企業が個別に行っていた研修を制度化する形で導入されている。この段階では「企業単独型」と呼ばれる海外の現地法事、合併企業などを通じた企業が行う受け入れに限定されたものに過ぎなかった。これに出入国の増加、不法労働外国人への対処などといったことを念頭において、入国審査の簡素化に合わせ、就労活動が原則的には認められない在留資格「研修」が導入され、1990年には資本や取引関係の無い中小企業等においても団体を通じた受け入れの可能となる「団体監理型」の外国人研

修制度が新たに創設されるに至った。その後、日本国内の少子高齢化などのあおりを受けた労働力不足が顕在化していく過程で、商工会議所、事業協同組合、農協などにおいて研修生の受け入れが拡大していくようになる。そのため、2010年から2018年現在の技能実習生主体の受け入れへの移行期では、「研修生」の受け入れの割合が大きかった。一方、1993年には技能実習制度が開始されていた。これは研修の終了後、一定の要件を満たした研修生に対して就労を認め、雇用関係のもとで実践的な技能を習得される目的で作られたものだった。1997年になると、現在の技能実習制度と同様、研修期間を含め3年間の長期滞在(研修1年、実習2年)が可能となり、人材を複数年で受け入れることが受入側のメリットにつながることから、急速に「研修+実習」の受け入れは拡大の一途を辿るようになった。

図2 技能実習制度の変遷

年	内容
1982年	出入国管理及び難民認定法の改正（初めて研修生の在留資格が認められた）（在留資格4-1-6の2）
1989年7月	「外国人研修生にかかわる入国事前審査基準」（中小企業の要請により受け入れ基準の明確化）
1990年6月施行	出入国管理及び難民認定法の改正（①不法就労助長罪新設、②定住者ビザ新設（日系人に在留資格）、③研修制度の拡充）
1990年8月	団体監理型研修制度の設置（中小企業団体を受け入れ主体とし中小零細企業も合法的に受け入れが可能に）
1991年	財団法人国際研修協力機構（JITCO）の設立
1993年	技能実習制度の成立（受け入れ職種17職種）（合計2年間の技能実習制度（1年間研修後、1年間就労を「技能実習」認可）
1997年	実習期間が2年に延長（合計3年間の技能実習制度となる）
1999年	技能実習移行対象職種が55職種へと拡大
2000年	技能実習移行対象職種が施設園芸、養鶏、養豚、加熱性水産加工、食品製造、非加熱性水産加工食品製造に拡大
2001年	技能実習移行対象職種に畑作・野菜、酪農が追加
2008年度～	経済連携協定（EPA）による看護師・介護福祉士の受け入れ開始
2010年施行	出入国管理及び難民認定法の改正（在留資格「技能実習」を創設…在留資格の一本化）
2014年	「建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置」（「外国人建設就労者受入事業」新設）
2017年	「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」の施行・外国人技能実習制度の対象職種に介護職種の追加

出典 上林(2015)を参考に、筆者編集

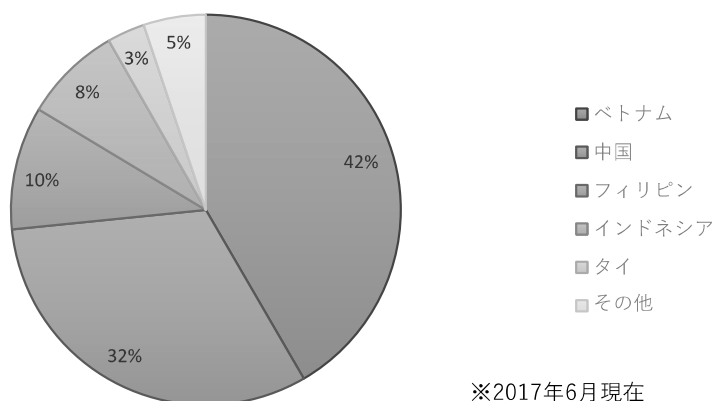
2010 年になると入管法の改正を受け、在留資格として「技能実習」が正式に設けられるようになり、日本人と同等に最低賃金以上の給与を支払うことが必要となり、受入当初より雇用契約を結ぶことが必要となった。また社会保険も適用され、外国人技能実習生受け入れに伴う、受入側の費用負担について日本人を雇用する場合とさほど変わらないものとなった。図 2 に示した通り、2010 年以降、研修生は実作業に加わるができなくなったため、受け入れが激減した。2012 年以降は、少子高齢化の傾向があった上に前年の東日本大震災の影響から日本国内でまかなえる労働人口が少なくなってしまったことを受け、増加傾向を見せ、2014 年には 16.9 万人と 15 万人を大きく超え、2016 年には 20 万人を超えた。2017 年 6 月現在、全国・全職種に占める技能実習生の国別割合はベトナム 104800 人（42%）中国 79959 人（32%）、次いでフィリピン 25740 人（10%）、インドネシア 20374 人（8%）、タイ 7898 人（3%）、その他（5%）となっている¹³。

図3 国籍別技能実習生数（2017年6月）

国籍	人数
ベトナム	104800
中国	79959
フィリピン	25740
インドネシア	20374
タイ	7898
その他	12948

出典 厚生労働省(2018)

図4 技能実習生の国籍（割合）



※2017年6月現在

出典 厚生労働省(2018)

4. わが国の外国人研修・技能実習制度における課題

日本の外国人研修生および技能実習制度については、18歳以上の外国人について日本国内に受け入れ、日本の中での研修および技能実習を通し、職務上の技術や技能、知識を習得させた上、本国への帰国後に本国でその技術や技能、知識を活用して国際貢献を行ってもらうための制度である。したがって、そもそも日本国内における労働力確保のための制度ではない。しかしながら、現状では単純作業労働者の国内企業への受け入れの導線としての機能を有してきた現実が存在している¹⁴。

2017年11月1日に、「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」（平成28年法律第89号。以下、「技能実習法」とする）の施行によって、外国人技能実習制度の対象職種に介護職種が追加された¹⁵。この「介護職種の追加」については様々な議論が国内で巻き起こった。例えば、下野恵子（2016）¹⁶では「今後成長が見込まれる産業である医療・健康分野において、国内で活用されていない多数の人的資源を活用することなく、外国人の受け入れ政策を進めること」¹⁷について問題として認識されるなど、日本人介護職の賃金が低水準なまま、外国人人材を受け入れることについて批判がなされるなどしている。

技能実習生の約25万1721名のうち、42%に当たる104,800名がベトナム人であり、これは国内の技能実習生の中で最も多い国籍となっている。ここではこのような現状を踏まえ、主にベトナム人技能実習生の問題点について、確認する。

第一にベトナム人実習生の問題では、「斡旋詐欺問題」が存在している。これは、日本側が希望する人材の基準に対し、ベトナムの送り出し機関のスタッフが賄賂を受け取ることであり、基準を満たしていないベトナム人人材を研修生・技能実習生として送り出してしまった、という問題である。この結果、送り出されてきたベトナム人の人材は、当然、日本側の希望する基準には満たされていないため、日本語能力・基礎学力などの能力が不足しており、日本の職場に適応できないという事例が存在している。さらに、送り出し機関は応募者より高い保証金を摂取しており、研修・技能実習機関の間に逃亡、失踪した上で、不法就労をするなどの事例が見られている¹⁸。つまり、問題として送り出し機関の選定が受け入れ企業側で十分になされていないということが挙げられる訳である。

また、こうした問題に対して全く解決策を講じていない訳ではない。例えば、研修・技能実習制度を改正し、管理団体により不正行為の報告不履行や、行方不明者が多発してしまった場合には3年間の受け入れ停止ペナルティをその管理団体に対して課すなどの対策が講じられている。しかしながら、問題の根絶には至っていない。

厚生労働省が2017年に実施した調査¹⁹によれば、全国の労働局などが監督指導を行った5966ヶ所のうち、70.8%の4226ヶ所において何らかの法令違反があった、ということが確認された。これは前年の4004ヶ所に比較して222ヶ所増えており、4年連続で過去最多の数字を示している。

法令違反の内容としては「労働時間」が 1566 ケ所（26.2%）であり、次に「安全基準」が 1176 ケ所（19.7%）、「割増賃金の支払い（不足など）」が 945 ケ所（15.8%）と続いている。繰り返しの指導により改善が見られない事例など、送検されてしまった悪質なケースは 34 件にも上り、この中には、最低賃金を下回る賃金での継続的な労働や、時間外労働を非常に長くさせているなどの事例も見られている。

政府当局では、こうした現状に対応して、研修・技能実習制度の問題を放置しておくのではなく、同制度の本来の目的に沿った制度活用を目指す活用モデルを提案している。その 1 つとして、近畿経済産業局が中心となり実施している「平成 28 年度アジア産業基盤強化等事業：TPP 発効を見据えたベトナムのものづくり拠点化調査」がある。この中では、技能実習制度について、海外展開に活用した事例調査などを行った上、技能実習制度の模範的な活用事例を次の 4 つのパターンに分けて提示している。

① 技能実習生の受入れを契機に、現地に海外邦人（工場）を設立

このケースにおいては、「海外進出を検討して戦略的に技能実習生を受け入れ、ベトナムへ帰国するのに合わせて工場を進出したケース」²⁰および、「当初は海外進出を想定していなかったが、技能実習生を受け入れている間にベトナム進出への意欲が湧き、結果として工場を進出したケース」²¹が含まれている。このパターンでは、ベトナム国内において工場設立をする際に、技能実習生経験者が携わるため、現地と日本の従業員の橋渡し役として活用することができる。

② 技能実習生の受入れを契機に、現地に海外事務所を設立し、ローカル企業への生産委託を開始（または、現地工場の設立を準備）

このケースでは、日本での技能実習生の受け入れを 1 つの契機として、技能実習生の本国への帰国に合わせ、現地事務所を設立、ローカル企業への生産受託を初めた事例を元に提案されている。

③ 異業種で働いた技能実習経験者を現地採用

このパターンは、他企業に在籍していた技能実習経験者について現地で採用し、現地工場において活躍してもらっている事例である。

④ 現地進出後、企業単独型で技能実習制度を活用

このケースにおいては企業単独型の技能実習制度を活用し、本社工場で研修する事例である。

このように同調査で示されたパターンは、日本での研修・技能実習制度を経た者を日本企

業が研修生・技能実習生の本国において活用する、という形態であった。現在の研修生・技能実習生制度の問題点は、「我が国で培われた技能、技術又は知識の開発途上地域等への移転を図り、当該開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に寄与するという、国際協力の推進」²² という本来の目的と見合わない制度の利用および、その結果としての様々な課題の表出化であったと考えられる。上記に述べたパターンでは、日本企業にとっても技能実習生を受け入れることでコスト削減などのメリットではなく、海外進出を果たすことができるという前向きなメリットを示すことによって、技能実習制度の矛盾点を解決することのできる形態へと整理することができるものが提示されている。

この調査のケースでは、日本の技能実習生で最も人口の多いベトナムを対象として構築されているものの、その他の国籍を持つ技能実習生への一般化もできる形にまとめられていると考えられる。

5. 外国人研修生・技能実習生の受け入れ成功事例 —建設会社 A の事例—

1 調査企業の概要

調査対象企業の A 社は、「General Contractor」（以下、ゼネコン）と呼ばれる総合建設業者である。A 社は日本のゼネコンの中でも有数の建設企業大手であり、2018 年 3 月期決算においては売上高約 1 兆 5800 億円、経常利益は約 1850 億円となっている。全国の法定再開発事業の約 20%を施行している。この自身の強みを活かして、都市開発のノウハウを民間に応用した事業展開を行っている。具体的には、A 社の中期経営計画によれば、都市開発のノウハウやネットワークについて大規模民間事業においても活用していくことを目指している。日本のゼネコンの多くが同族経営であるのに対し、A 社では非同族経営となっており、風通しの良い経営が特徴となっている。

2 A 社におけるベトナム技能実習生受け入れ推進の事例

日本では建設企業が海外で事業を展開する際に、日本の特殊で優秀な施行や品質水準を維持するために、相手国への技術移転によるコスト競争力強化を目的として、外国人技能実習制度を利用し、自社が展開している、あるいは展開を目指している国や地域からの技能実習生受け入れの必要性が認識されてきた。技能実習生は日本国内における技能実習制度を通して、日本式の施工を理解し、学習することにより、技能実習制度自体の目的である「開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」」²³ に寄与することが可能となる。また、建設企業にとっても、現地に日本式の施行を理解した人材を育成することができる。このような利点から、建設業界においては、特にインフラ需要の見込まれるベトナムにおいて官民一体となって現地建設技能社等の育成を推進する目的で、「ベトナム建設人材育成推進協議会」が 2013 年に設立されるなどした。A 社は同会の会長会社を勤めている。

A 社はこうした背景もあり、2017 年 3 月現在で、外国籍社員を 718 名抱えている。また、同社ではベトナム人の技術実習生を受け入れるために、技能実習生について特殊な取扱ルールを策定した上で、調達本部および建築本部が協力した上で管理団体やベトナム現地における優秀な送り出し機関の選定をしている。

A 社が本格的なベトナム人実習生の受け入れの開始をしたのは 2012 年のことである。2015 年には、東京都内の自身が担当する工事現場について 3 つモデル現場として指定した上で、作業所への入場および実習に関するルールを整備するなど、ベトナム人技能実習生が働きやすい環境作りを推し進めている。また、ベトナム語で書かれた横断幕や、作業手順および教育資料などの現場での作業に必要な資料も実習生が参照できるようにベトナム語のものを作成した。また、技能実習生に対してコミュニケーションを通してバックアップする体制を整えるなど、万全な受け入れ体制を整えている。

モデル現場においては先述の「ベトナム建設人材育成推進協議会」の活動の一環として設けているが、同会の説明会において同社は、ベトナム人の技能実習生受け入れには、日本人の労働者受け入れと同程度のコストがかかる、という説明を行っている。

3 A 社の技能実習生受け入れの成功理由

A 社は、ベトナム人技能実習生の受け入れの成功事例として、日本建設業連合会および海外建設協会によって外国人技能実習制度の優秀な事例や取り組みを表彰するベストプラクティスに選定されるなど、国内において技能実習制度への対応で高い評価を得ている。では、同社がこのような高い評価を受ける理由はどのような点が考えられるだろうか。以下では、A 社の外国人技能実習生受け入れの成功の理由となっている

① 十分な情報収集を行っていること

A 社では、自社にベトナム人技能実習生を受け入れる際に、現地の送り出し機関の厳選を行っている。また、「ベトナム建設人材育成推進協議会」の会長会社を勤めるなど、外国人技能実習生について、情報収集を行いやすい環境整備がなされていたことが伺える。

労働政策研究・研修機構（2016）「企業における外国人技能実習生の受入れに関する調査」²⁴によれば、技能実習生が帰国した後の就業状態について技能実習生を受け入れている企業のうち、40%以上が「わからない」と回答しているという。また、把握している場合でも「来日前とは異なる企業で、技能実習と違う職種の仕事に就いている」と答えた企業は 29.7%に及んでおり、最も多い。当然、日本国内において技能実習を行った上で、本国へと帰国した後、技能実習とは異なる職種の仕事に就くこともあり得ることはあるが、技能実習生を受け入れた企業のうち、帰国後の技能実習修了生の把握している状況で最も多い、ということは技能実習制度の目的に照らし合わせてみても違和感がある。このような現象は受け入れ企業と技能実習生とのミスマッチの結果であると考えられることもできる。

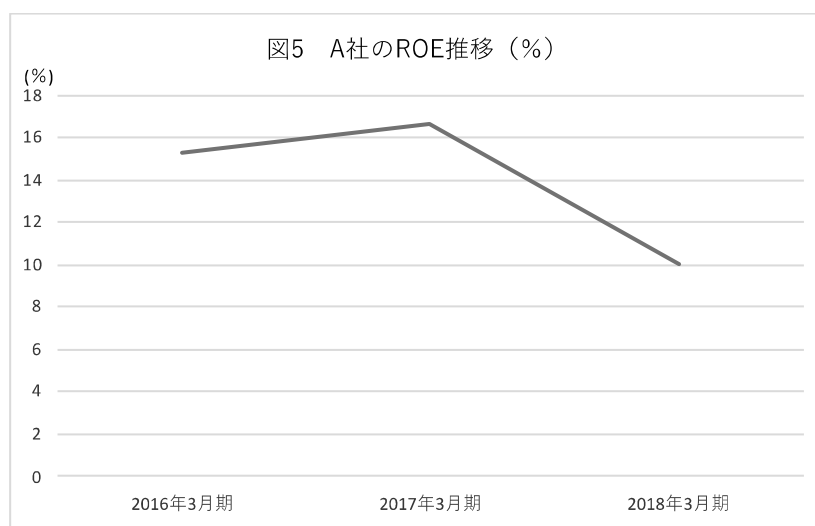
こうしたミスマッチは当然、技能実習制度に関わる送り出し機関や技能実習生自身に問題が内包している場合もあると考えられるが、受け入れ企業側の十分な情報収集や、送り出し機関の厳選などを行えば防げる事態である、と考えることもできる。

また、A 社が言及しているように、技能実習生の受け入れには、日本人労働者の採用と同等のコストがかかる、ということを認識していないために技能実習生の受け入れに際して、失敗してしまう事例も見られる。

また、同調査による受け入れ理由については、「一定の人数の労働者を一定期間確保できるから」が 49.5%で最も多く、以下、「日本人従業員を募集しても応募がないから」(43.7%)、「日本人従業員を採用しても定着が悪いから」(39.8%)、「若年労働力を確保するため」(35.4%)、「途上国への技術・技能移転など、国際貢献のため」(33.9%)という理由に続いて「他の人材に比べ技能実習生のコストが安いから」(26.9%)という理由を述べている企業が相当数存在しているということが分かる。しかし、同調査のアンケート結果によれば、「実習生の受入れコストは決して安価ではなく、日本人を上回ることもさえる」²⁵とされており、この点についても外国人技能実習生受け入れ以前に十分に情報を取得する努力を行わなければならない、ということが明らかである。

② 財務体質が健全であること

A 社の ROE は、2016 年 3 月期より 2018 年 3 月期にかけて図のように推移している。建設業界の ROE の平均値は 4.13%²⁶ となっており、財務体質が非常に安定していることが伺える。

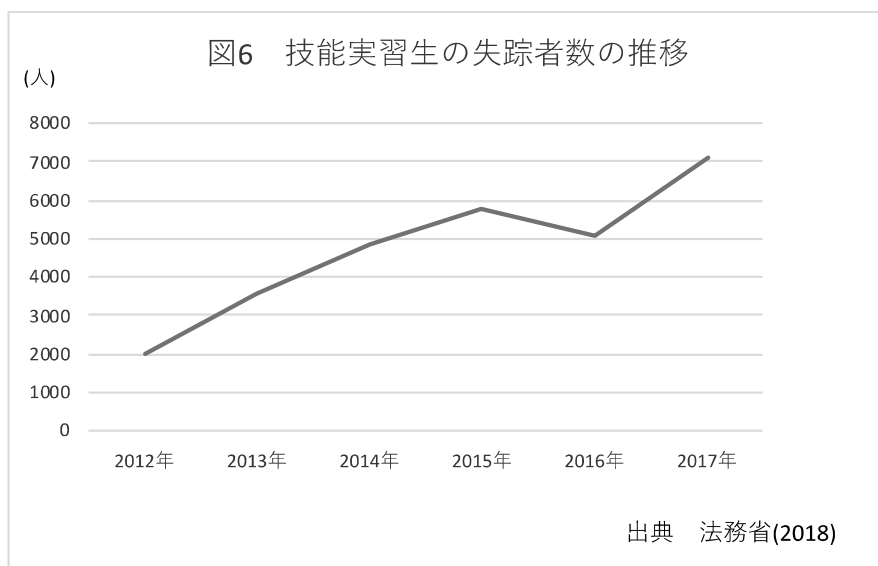


A 社は、1960 年代よりアジア地域を中心に海外進出を持続的に行ってきた。現在では、ミャンマー・フィリピン・ベトナム・インドネシア・中国などに現地法人を設立して

いる。前述の「平成 28 年度アジア産業基盤強化等事業：TPP 発効を見据えたベトナムのものづくり拠点化調査」のパターンでも、現地法人などへの貢献へとつなげる目的を持って、外国人技能実習生を受け入れることが技能実習生受け入れの成功の 1 つのパターンとして認識されていた。A 社においても、日本において技能実習を修了したベトナム人を現地で採用し、海外への事業展開へと活かしている様子が伺える。しかしながら、海外への事業展開をするためには、一定以上の水準の財務の健全性を有している必要がある。こうした点からも、受け入れ企業の財務体質が健全であるということは、1 つの条件となると考えられる。

③ 技能実習生に合わせた労働環境が用意されていること

A 社では、モデル現場を中心としてベトナム人技能実習生が働きやすい環境を整えている様子が明らかであった。報道ベースでも技能実習生の失敗事例として劣悪な労働環境が、制度活用の失敗事例として多く見られている^{27, 28}。劣悪な労働環境により、日本社会へと馴染むことができない事例は非常に多く、2017 年には 7000 人以上の技能実習生が失踪している²⁹。当然、これには「低賃金」などの問題も存在しているものの、受け入れ企業が外国人実習生を社内へと馴染ませ、働かせる環境を用意できていなかったということも一因として挙げられる。



A 社ではモデル現場を設定し、自社のベトナム建設現場においてリーダーの役割を果たすことのできる人材育成を目標として掲げ、現場の労働環境を整備することにより、継続的に技能実習生の人材育成をできる環境を整え、さらに自社の海外事業発展にも、その人材を活かしていく道筋を立てている。

このように、自社が技能実習生を受け入れる際には、その目的を明確にした上で、目的に合わせて技能実習生が労働しやすい環境を整備することが技能実習生受け入れの成功の条件の1つとなっているといえるだろう。

まとめ

本研究はあくまで A 社の事例研究であって外国人研修・技能実習制度について、その活用企業の成功の条件をすべて明らかにできるものではないものの、外国人研修・技能実習制度自体や外国人研修・技能実習生を多く受け入れている地域に関する研究が多くなされる中で企業単体に焦点を当て、その条件や特徴を抽出するという本研究の試みは今後の日本社会にとって不可欠な研究の方向性であると考えられる。外国人労働者は、どのような制度の元に日本社会に受け入れていくにしても、受け入れを行う際に、企業側が重要な役割を果たすことは間違いのない事実であると言えるからだ。外国人労働者が日本へと入国し、生活の大半を過ごすのは、時間的・社会的にみても企業であり、ここでのクオリティ・オブ・ライフや労働環境が外国人労働者を受け入れる際の成功の大きな一因となることは想像に難くない。

具体的に、本研究では、外国人研修・技能実習制度には、「開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に寄与する」という本来の目的と実際に同制度を活用している企業の意識のギャップが存在しており、そのために多くの課題が生じてしまっている、ということを確認した。その上で、このギャップを埋めるためにはどのような対策を企業レベルで講じるべきなのか、ということを明らかにするために建設会社である A 社の事例を参考にし、技能実習生受け入れを活用する際にその成功の条件として、①十分な情報収集を行っていること、②財務体質が健全であること、③技能実習生に合わせた労働環境が用意されていること、などが検出された。

【注】

- ¹ 日本経済新聞「外国人労働を拡大、「移民」じゃないの？」2018年11月12日（最終閲覧日：2018年11月27日）
- ² 西日本新聞「「移民流入」日本4位に15年39万人、5年で12万人増」2018年5月30日（最終閲覧日：2018年11月25日）
- ³ 宮入隆（2018）「北海道農業における外国人技能実習生の受入状況の変化と課題」『開発論集』101,117
- ⁴ 同上
- ⁵ 同,140 頁
- ⁶ 同上
- ⁷ 同,141 頁

- ⁸ 2016 年現在で道内の「技能実習第 1 号は 3391 人、2 号は 3439 人とほぼ同数である
- ⁹ 中川かず子・神谷順子 (2017)「道内外国人技能実習生の日本語学習環境をめぐる課題—受け入れ推進地域を事例として—」『開発論集』99,30
- ¹⁰ 同、32
- ¹¹ 竹内英二 (2017)「中小企業における外国人労働者の役割」『日本政策金融公庫論集』35,17
- ¹² 厚生労働省 (2018)「外国人技能実習制度の現状、課題等について」2
- ¹³ 厚生労働省「外国人技能実習制度の現状、課題等について」2018 年 3 月 23 日
- ¹⁴ 相启正 (2013)「日本労働市場における外国人労働者問題と労働政策」『近畿大学商学論集』13(1), 61-91
- ¹⁵ 厚生労働省 (2017)「外国人技能実習制度への介護職種の追加について」
- ¹⁶ 下野恵子 (2016)「EPA による外国人看護師・介護福祉士の受入れ政策の問題点—医療・介護サービス産業の人材育成と就業継続」『中央大学経済研究所年報』48,41-68
- ¹⁷ 同,67
- ¹⁸ グェン・テイ・ホアン・サー (2013)「日本の外国人研修制度・技能実習制度とベトナム人研修生」『佛教大学大学院紀要 社会学研究科篇』41,19-34
- ¹⁹ 厚生労働省「外国人技能実習生の実習実施者に対する平成 29 年の監督指導、送検等の状況を公表します～監督指導を行った実習実施者のうち、労働基準関係法令違反が認められたのは 70.8%～」2018 年 6 月 20 日
- ²⁰ 「平成 28 年度アジア産業基盤強化等事業：TPP 発効を見据えたベトナムのものづくり拠点化調査」70
- ²¹ 同上
- ²² JITCO (2017)「外国人技能実習制度とは—建設」
<https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/construction.html>
- ²³ JITCO (2017)「外国人技能実習制度とは—建設」
<https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/construction.html>
- ²⁴ 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「企業における外国人技能実習生の受入れに関する調査」『JILPT 調査シリーズ』157,2016 年 5 月
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2016/documents/157.pdf>
- ²⁵ 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(2016)「企業における外国人技能実習生の受入れに関する調査」『JILPT 調査シリーズ』157,330
- ²⁶ 金融庁『証券取引法に基づく有価証券報告書等の開示書類に関する電子開示システム (EDINET)』に基づき算出した。
- ²⁷ 『日本経済新聞』「技能実習生が窃盗団に 劣悪な労働環境、失踪誘発も」2019 年 1 月 7 日
- ²⁸ 『中日新聞』「技能実習生、8 年間で 174 人死亡 経緯不明が多数、法務省集計」2018 年 12 月 31 日 夕刊
- ²⁹ 法務省「技能実習制度の現状 (不正行為・失踪)」2018 年 3 月 23 日

【参考文献】

- ・ 相启正 (2013)「日本労働市場における外国人労働者問題と労働政策」『近畿大学商学論集』13(1),61-91
- ・ 経済産業省 (2017)「平成 28 年度アジア産業基盤強化等事業：TPP 発効を見据えたベトナムのものづくり拠点化調査」
- ・ 金融庁『証券取引法に基づく有価証券報告書等の開示書類に関する電子開示システム (EDINET)』に基づき算出した。
- ・ グェン・テイ・ホアン・サー (2013)「日本の外国人研修制度・技能実習制度とベトナム人研修生」『佛教大学大学院紀要 社会学研究科篇』41,19-34
- ・ 竹内英二 (2017)「中小企業における外国人労働者の役割」『日本政策金融公庫論集』35,21-39
- ・ 宮入隆 (2018)「北海道農業における外国人技能実習生の受入状況の変化と課題」『開発論集』101,117-143 頁
- ・ 中川かず子・神谷順子 (2017)「道内外国人技能実習生の日本語学習環境をめぐる課題—受け入れ推進地域を事例として—」『開発論集』99,15-32 頁
- ・ 厚生労働省 (2018)「外国人技能実習制度の現状、課題等について」
- ・ 厚生労働省「外国人技能実習生の実習実施者に対する平成 29 年の監督指導、送検等の状況を公表します—監督指導を行った実習実施者のうち、労働基準関係法令違反が認められたのは 70.8%—」2018 年 6 月 20 日
- ・ 下野恵子 (2016)「EPA による外国人看護師・介護福祉士の受入れ政策の問題点—医療・介護サービス産業の人材育成と就業継続」『中央大学経済研究所年報』48,41-68
- ・ 法務省「技能実習制度の現状 (不正行為・失踪)」2018 年 3 月 23 日
- ・ 『中日新聞』「技能実習生、8 年間で 174 人死亡 経緯不明が多数、法務省集計」2018 年 12 月 31 日 夕刊
- ・ 西日本新聞「「移民流入」日本 4 位に 15 年 39 万人、5 年で 12 万人増」2018 年 5 月 30 日 (最終閲覧日：2018 年 11 月 25 日)
https://www.nishinippon.co.jp/feature/new_immigration_age/article/420486/
- ・ 日本経済新聞「外国人労働を拡大、「移民」じゃないの？」2018 年 11 月 12 日 (最終閲覧日：2018 年 11 月 27 日)
<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO37528090Y8A101C1I10000/>
- ・ 日本経済新聞「技能実習生が窃盗団に 劣悪な労働環境、失踪誘発も」2019 年 1 月 7 日 (最終閲覧日：2019 年 1 月 11 日)
<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO39704700X00C19A1ACYZ00/>
- ・ 厚生労働省 (2017)「外国人技能実習制度への介護職種の追加について」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147660.html>
- ・ 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「企業における外国人技能実習生の受入れに関する調査」

『JILPT 調査シリーズ』 157,2016 年 5 月

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2016/documents/157.pdf>

- ・ JITCO（2017）「外国人技能実習制度とは-建設」

<https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/construction.html>

Study for problems concerning foreign workers and their solutions

Zhang Yicheng, Zhang Jixun, Kenji Nozawa

Abstract

This paper sorted out the problems of Training Program (ITP) and Technical Intern Training Program (TITP), and we proposed a solution to the problem. In Japan, there have been few studies showing a model of companies that accept foreigners.

In this paper, we conducted a case study of construction company A and extracted the conditions for the success of companies that make use of ITP and TITP.

ITP and TITP has the original purpose of "educating human resources who are responsible for economic development such as economically developed countries". However, it turned out that there is a gap between this purpose and the consciousness of companies actually using the system. This causes many problems.

And, in order to fill this gap, we clarified what kind of countermeasures should be taken. As a result, the following three points were found to be important for successful use of foreign training and practical training system.

- (1) To collect sufficient information.
- (2) Sound financial structure is sound.
- (3) Work environment adapted to technical intern trainees is prepared, was found to be necessary.

Keywords: Problems concerning foreign workers and their solutions