

人手不足と外国人労働者

—高知県の外国人技能実習生を中心に—

2017 年度

高知大学

人文学部国際社会コミュニケーション学科／人文社会科学部国際社会コース

岩佐和幸ゼミナール

発刊にあたって

本書は、高知大学人文学部国際社会コミュニケーション学科／人文社会科学部国際社会コース・岩佐和幸ゼミナールによる2017年度調査報告である。本ゼミナールでは、《グローバル化と地域》をキーワードに、フィールドワークに基づく共同研究を毎年行っている。昨年度のテーマは「人口減少社会」であったが、今年度もテーマを引き継ぎ、人口減少との関わりで論議を呼んでいる「外国人労働者問題」に光を当てることにした。

現在、日本では、外国人労働者が年々増加傾向にある。厚生労働省によると、2012年の68万人から右肩上がりが増加し、17年には128万人と過去最高記録を更新した。近年の増加の主力は、留学生アルバイトと技能実習生であるが、特に後者は、1990年の制度創設以来、中小企業や一次産業で急速に浸透してきた経緯がある。そもそも、技能実習とは、3年の滞在期間中に日本で技術を習得し、その成果を母国で発揮することを目指すとしていたが、現実には技術移転よりも人手不足解消の手段と化しており、中には賃金未払や違法残業、暴力、パスポート取上等の人権侵害すら横行するようになった。こうして国内外で「強制労働」批判が高まる中、2010年には滞在1年目から労働法適用対象となる制度改正が行われ、16年には監理団体の許可制や外国人技能実習機構の創設等を盛り込んだ外国人技能実習法が制定された（2017年11月施行）。

とはいえ、留意しなければならないのは、今回の新法には、優良団体への滞在期間延長（最大5年）や受入人数枠の拡大、介護分野等への対象職種拡大といった拡充策も、同時に盛り込まれている点である。その背景にあるのが、「アベノミクス」の一環としての外国人労働力の受入規制緩和である。その象徴が、国家戦略特区であり、2015年の外国人家事支援人材の活用承認を皮切りに、「強い農業」実現に向けた外国人の農業就労策も昨年導入された。また、昨年3月発表の「働き方改革実行計画」でも、「外国人材の受入」が最後に明記されており、移民政策を伴わない現政権の外国人労働力導入への積極姿勢がうかがえる。

では、こうした外国人労働力の受入推進策の下で、実際の受入地域や当事者の間では一体どのような状況が生じているのであろうか。また、受入拡大によって、将来はどのような方向へと社会は向かっていくのだろうか。このような問題意識を出発点に、本書では、全国の中でも特に過疎高齢化で人手不足が深刻化する高知県に焦点を絞り、実習生を中心に外国人労働力受入の最新状況にアプローチしている。

本書の特徴は、受入を担う監理団体・企業を発掘し、その実態をヒアリング調査を通じて明らかにするとともに、実態分析を踏まえた今後の展望を示したことに、大きな特徴がある。詳細は本論に譲るが、分析の結果、今では農業・製造業以外に建設業・サービス業まで受入の裾野が広がり、実習生も中国から東南アジアへ供給源がシフトする反面、実習生の現場からの「失踪」に象徴されるように、事業所・実習生ともに不満・リスクを抱えている点が明らかになった。したがって、人手不足の解消策としての実習生導入策が、最低賃金格差を代表とする地域格差構造ゆえに矛盾に陥り、新法による受入拡充策も、受入側・実習生側の双方にとってメリットが享受できない可能性がある。その意味で、外国人実習生への安易な依存は大きな社会的リスクを抱えていることが、分析を通じて読み取ることができよう。

なお、本年度の調査研究は、岩佐ゼミナール2・3年生の総勢7名が取り組んだ成果であ

る。実は、今回のテーマは、外国人実習生の受入状況をまずは把握する必要があったものの、既存のデータだけでは見えないことがかなり多く、そもそも限られた情報の中で現場を探り当てる作業に大幅な時間を費やした。それでも、学生自身が役割分担しながら県内各地の多様な調査対象に迫ることで、自分の視点で有益なデータを次々獲得していくことができた。その意味で、フィールドワークを基本にチームワークで挑み、貴重なデータを収集・再構成していった学生たちの地道な取り組みに、心より拍手を送りたいと思う。とはいえ、本書全体を通して、課題の大きさに対する学生の力量不足は否めず、分析の手薄さや事実誤認等がもしかすると散見されるかもしれない。また、今回の調査ではまだ未解明の部分も多く、今後も一層掘り下げた研究が必要であることも自覚している。大小にかかわらず、読者の皆さんからの忌憚のないご意見・ご感想等をお寄せいただけると幸いである。

最後になったが、今回の調査研究に際しては、関係諸氏の方々より、ヒアリングや資料提供等を通じて多大なご協力をいただいた。また、2017年12月16・17日に愛媛大学で開催された「大学間ゼミ研究交流集会」（愛媛大学・高知県立大学・高知大学・島根大学・下関市立大学が参加）では、参加学生・教員の方々より貴重なコメントをいただいた。さらに、本書刊行に際しては、高知大学人文学部国際社会コミュニケーション学科／人文社会科学部国際社会コースの「創造的研究に対する活動支援」の助成を受けた。以上、この場を借りて、御礼申し上げたい。

2018年2月

椰子の樹を仰ぐキャンパスにて

高知大学人文学部／人文社会科学部
教授 岩佐 和幸

目次

発刊にあたって	1
はじめに	4
第Ⅰ章 外国人技能実習制度と高知県の外国人雇用状況	6
1. 外国人技能実習制度の変遷	6
2. 技能実習法の施行と制度改正の内容	9
3. 高知県内における外国人労働者と技能実習生の動向	10
第Ⅱ章 高知県内における実習生監理団体の現状	14
1. 農業における外国人実習生の受入：くろしお農業振興協同組合を中心に	14
2. 業種をまたいだ実習生の受入：土佐ふれあい協同組合を中心に	19
第Ⅲ章 高知県における外国人技能実習生の受入現場	23
1. 建設現場における実習生の受入：Y社の事例	23
2. 事業所サービス業における外国人実習生：清掃業N社のケース	26
3. 対人サービス業における外国人労働者：特別養護老人ホームH事業所の事例	29
4. 小括	32
おわりに	34
執筆分担と編集後記	36

はじめに

近年、日本では人口減少と労働力不足が問題となっている。特に過疎化・高齢化が全国に先んじて進行する高知のような地域では、少子高齢化による絶対的な「人口減少」とともに、グローバル化・東京一極集中に伴う地方から大都市部への人口流出の影響が大きいのではないだろうか。例えば、人口約400人の高知県大川村では、村議会議員の成り手不足が深刻な問題となる中、2017年6月には村民総会の設置検討を開始すると村長が表明し、大きな話題となった。村民総会とは、住民代表の議員で構成される議会に代わって、有権者全員が重要議題を直接審議し、議会の機能を果たそうというものである。直接民主主義ゆえに住民の声が届きやすい反面、総会の人任せやノーチェック体制のリスクも指摘されており、実際の導入にはいくつか課題もあるといわれている¹。いずれにせよ、人口問題は、経済や政治に至るまで、地域の存続にとって重要なテーマである。

そのような中、地域の産業・経済の存続の切り札として近年注目されているのが、外国人労働者の雇用である。厚生労働省の調査によると、2016年10月末時点で、日本で働く外国人労働者数は108万3769人であり、前年同期比で17万5873人(19.4%)増加し、4年連続で過去最高記録を更新した²。製造業をはじめ、建設業や宿泊業・飲食サービス業、卸売・小売業などを中心に外国人受入に積極的に乗り出しており、街中や24時間営業のコンビニ等で外国人が働き暮らす様子を見かける機会も、徐々に増え始めている。

このような状況をどう捉えればいいのか。国際労働移動をめぐる議論では、労働は低賃金国から高賃金国へ、資本は低利潤国から高利潤国へ移動することで、世界の資源配分状態を改善させて経済効率を高めるとともに、労働の国際移動は賃金率の均等化を可能にすることから、外国人労働者を受け入れることは基本的に利益があると結論付けるようなものがある³。しかし、外国人労働者の受入は、受入側にとって、あるいは当事者である労働者にとって、本当に利益になっているのだろうか。日本は人手不足の解消から、外国人単純労働力の受入を事実上行っているわけであるが、果たして受入側では根本的な人手不足問題の解消につながっているのだろうか。また、大都市と地方都市・農村とでは、どのような違いが表れるのだろうか。

特に、最近の日本で問題視されているのが、外国人技能実習生をめぐる問題である。外国人技能実習制度とは、我が国が先進国としての役割を果たしつつ国際社会との調和ある発展を図っていくため、技能・技術又は知識の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的としている⁴。この制度を利用しながら、現在多くの外国人が「技能実習生」として日本で働いている。しかし、外国人実習生の増大とともに問題視されるようになったのが、彼らの人権問題である。例えば、厚生労働省の調査によると、過去3年間の労災死が外国人実習生は22人(約0.4%)に上り、日本人(約0.2%)に比べて高い比率であると公表されている⁵。また、埼玉県では、フィリピン人技能実習生が職場の暴力に耐えかね労働組合に加入したところ、実習生の受入窓口となった監理団体が労働組合からの脱退を実習生に強要したという事例もある⁶。これは監理団体が実習生を保護する役割とは真逆の事例といえる。加えて、5人部屋で一人当たり家賃4万円も請求されたり、希望する職種と全く異なる職種で強制的に働かされたり、時給400円で働かされている実習生も、一部で

¹ 『朝日新聞』2017年8月31日付。

² 厚生労働省『「外国人雇用状況」の届出状況(概要版)(平成28年10月末現在)』2017年(<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11655000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu-Gaikokujinkoyoutaisakuka/6424474.pdf>、2018年1月12日閲覧)。

³ 例えば、山本繁緯『国際労働移動の経済学』関西大学出版部、1992年、4~27頁。

⁴ 厚生労働省『外国人技能実習』2018年(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/global_cooperation/index.html、2018年1月24日閲覧)。

⁵ 『高知新聞』2018年1月15日付。

⁶ 『高知新聞』2018年1月22日付。

は存在する⁷。

つまり、上記の机上の空論ではなく、実際の外国人実習生をはじめとする外国人労働者は一体どのような環境で働き、どのような生活を送っているのかについて、リアルな理解を深めなければならない。

以上のような問題意識を前提に、今回私たちは、日本における外国人労働者問題を、高知県の外国人技能実習生に焦点を当てて調査を行い、その実態を考察することにした。高知県は、全国的に見て実習生の受入人数が多いとはいえない。しかし、人口減少と高齢化が全国でいち早く進行する本県でも、慢性的な労働力不足の中で、受入は徐々に広がりを見せており、それに伴い労働者全体における実習生の比率も年々高くなってきている。しかも、外国人実習生の受入現場も、製造業や農業、漁業、さらには各種サービス業まで受入が広がりを見せつつある⁸。そこで、以下では統計データに基づき実習生の現状をおさえつつ、各現場でのヒアリング調査を行うことで、実態を明らかにしていきたい。

ここで、全体の構成に触れておこう。第Ⅰ章では、外国人技能実習制度の変遷と高知県の外国人労働者の状況について、制度的展開や統計データの整理を通じて検討する。続く第Ⅱ章では、高知県内の技能実習生受入組合を発掘・調査した内容を報告する。第Ⅲ章では、実際に実習生の受入を行っている企業・事業所でのヒアリング調査内容を分析する。最後に「おわりに」では、今回の調査をもとに人手不足と外国人実習生の関係を整理し、今後の方向性を占うことにする。

⁷ 樽松佐一『ニッポン最暗黒労働事情——外国人実習生 SNS 相談室より——』風媒社、2017年、15、53～54頁。

⁸ 岩佐和幸「越境する労働力、変貌する地域——高知県における労働力国際化の現段階——」高知大学人文学部「交流する社会・文化」プロジェクト編『はじめての越境社会文化論——高知へのまなざし、高知からのまなざし——』リーブル出版、2010年、160～161頁。

第 I 章 外国人技能実習制度と高知県の外国人雇用状況

1. 外国人技能実習制度の変遷

はじめに、外国人技能実習制度の概要とその変遷について紹介しよう。

外国人技能実習制度とは、我が国が先進国としての役割を果たしつつ国際社会との調和ある発展を図っていくため、技能・技術又は知識の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的に始まった制度である¹。

表 I - 1 は、1982 年の改正入管法施行から直近までの流れを表したものである。歴史的には、1982 年に改正入管法が施行され、「研修」という在留資格が創設されたところから始まる。その当時は、海外に現地法人を有する企業が日本国内で海外従業員の社員研修を行う「企業単独型」が一般的であった。ところが、その後、1990 年には「研修」の在留資格及びその基準の明確化とともに、海外法人を持たない中小企業や一次産業でも、事業協同組合や商工会等の非営利団体を通じて受入が可能となる「団体監理型」の研修が認められるようになった。さらに、1993 年には、技術・技能をただ学ぶだけでなく、労働者として現場で実践的に技術・技能を習得させることを目的に「技能実習制度」が創設された。当初は 1 年目の研修期間後にプラス 1 年の就労が付加されたが、1997 年には実習期間が 2 年まで延長され、実習生は最長 3 年間滞在することが可能になった。

しかし、同表にあるように、実習生の受入拡大に伴い様々な問題が発生するようになり、例えば 2005 年には、企業の 9 割が法令違反で、受入企業への是正勧告がなされるようになる等、1 年目の研修期間も含めて違法労働や賃金不払い等の人権侵害が顕著となった。そこで、2010 年に制度が変更され、研修ゆえに労働法の適用外だった 1 年目が「技能実習 1 号」に改正され、労働基準法の適用対象となった（2 年目以降は「技能実習 2 号」と改称）。それでも、技能実習生への人権侵害は後を絶たなかったことから、従来の入管法とは別に、技能実習生の保護を目的に「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（以下、技能実習法と略す）」が 2016 年に制定され、翌年 11 月に施行された。

次に、図 I - 1 より、全国の技能実習生の受入の推移を見てみよう。2008 年が 19 万人とピークになっていたが、同年の世界不況（リーマンショック）以降は急減をみせた。しかし、2014 年より再び増加傾向となり、2016 年の実習生は約 23 万人と、在留外国人の 1 割を占めるようになってきている²。また、厚生労働省の直近データによると、2017 年 10 月末現

¹ 「外国人技能実習」厚生労働省ウェブサイト

(www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/global_cooperation/index.html、2017 年 2 月 22 日閲覧)。

² 法務省入国管理局『在留審査について』2017 年 6 月 (www.moj.go.jp/content/001228761.pdf、2017 年 2 月 22 日閲覧)。ちなみに、2012 年には、経済成長等への貢献が期待される高度な能力を持つ外国人に対して、出入国管理上の優遇措置を実施し受入を促進するため、「高度人材ポイント制」が導入された。「高度人材ポイント制」とは、高度学術研究活動、高度専門・技術活動、高度経営・管理活動といった 3 分類が対象で、各特性に応じて、学歴、職歴、年収などの項目ごとにポイントを設け、一定点数に達した場合に優遇措置の対象とされる。

表 I-1 外国人技能実習制度の変遷

年	内容
1982	改正入管法の施行 外国人研修生の在留資格の創設
1990	改正入管法の施行 「研修」の在留資格及びその基準の明確化 団体監理型の研修が認められる
1992	実習生の原則2年（最大3年）の滞在を認め、就労を通じた実務教育にあてるべき（日本経済新聞朝刊、7月2日）
1993	技能実習制度の創設 研修後1年間の就労
1997	実習期間が2年間に延長
2005	企業の9割法令違反 受け入れ企業への是正勧告が行われる （日本経済新聞地方版、7月15日）
2010	改正入管法の施行 技能実習生1号（1年目）・2号（2年目以降）への転換
2017	「技能実習法」改正

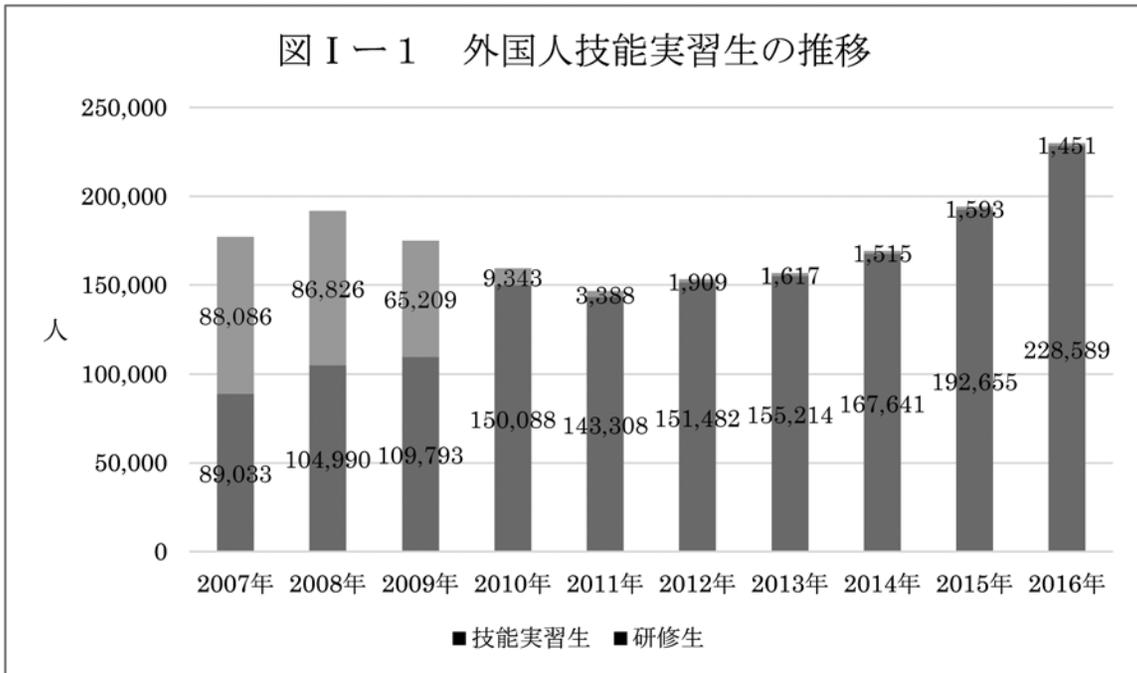
出所：『日本経済新聞』等より外国人実習生の関連記事を抜粋して作成。

在、日本で就労する外国人全体（約128万人）のうち、技能実習は25.8万人と過去最高の人数を更新し、全体の約20%を占めるようになっている³。

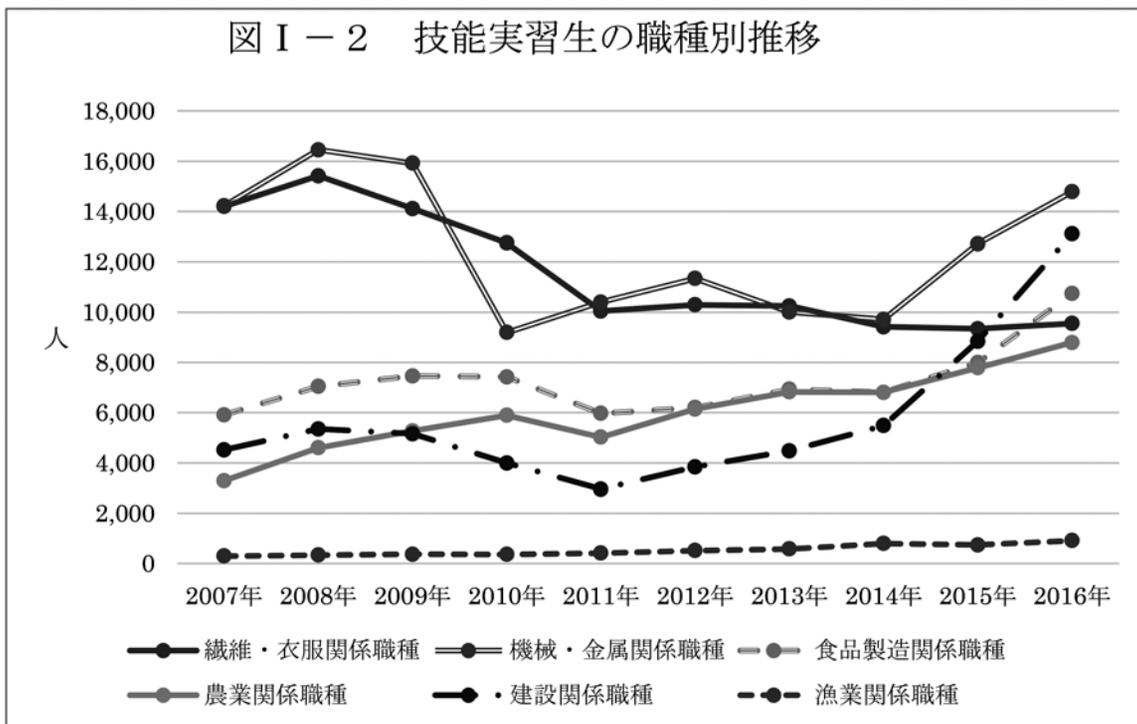
では、実習生はどのような職種で多く見られるのだろうか。図I-2は、技能実習生の受入先職種の推移を表している。増減はあるが、繊維・衣類関係と機械・金属関係が最も多い職種として推移してきた。しかし、最近では、繊維・衣類が伸び悩む一方、建設や食品製造、農業が増加傾向にある。特に2014年以降では、建設業界がわずか2年間で2.4倍もの激増ぶりを見せているのが注目される。

技能実習生の受入形態は、上で述べたように「企業単独型」と、「団体監理型」に分けられる（図I-3）。「企業単独型」とは、日本の企業等が海外の現地法人、合弁企業や取引企業の職員を日本国内に受け入れて技能実習を行う仕組みである。一方「団体監理型」は、非営利の監理団体（協同組合、商工会等）が技能実習生を受け入れ、傘下の企業等で技能実習を実施する仕組みである。ただし、技能実習生の受入の中心は団体監理型であり、2016年には全体の96.4%を占めていた。そのうち、従業者数10人未満が50%、10～19人が

³ 厚生労働省『「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（2017年10月末）』2018年1月、12頁（<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11655000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu-Gaikokujinkoyoutaisakuka/7584p57g.pdf>、2018年2月22日閲覧）。

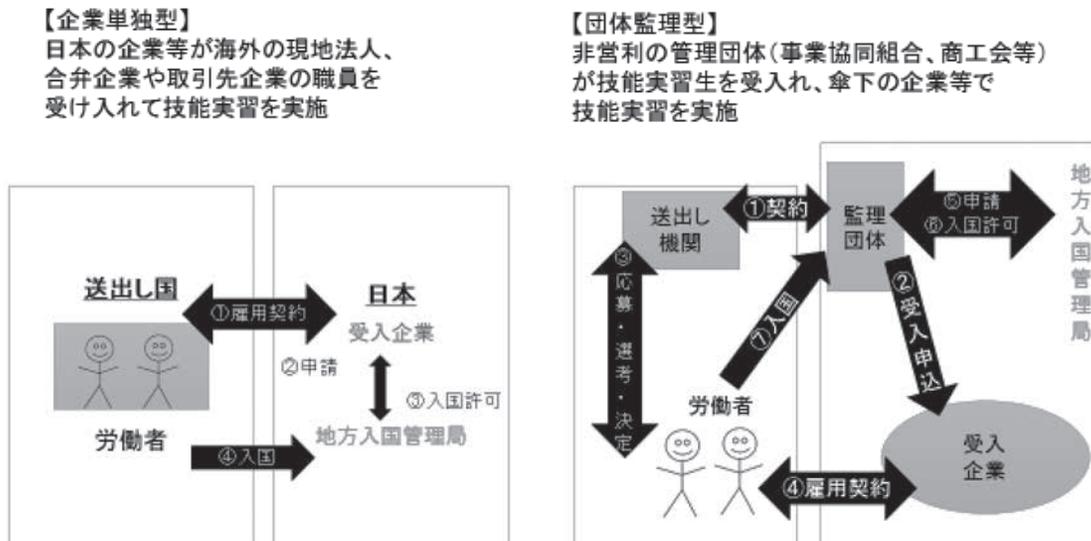


注：2010年以前は1年目が「研修」であったため、研修と実習双方のデータを示している。
 出所：法務省入国管理局『在留審査について』2017年6月より作成。



注：2009年以前は「特定活動（技能実習）」への移行者数を示している。
 出所：法務省入国管理局『在留審査について』2017年6月より作成。

図 I-3 外国人技能実習制度の仕組み



出所：JITCO『外国人技能実習制度とは』2016年から作成。

16%と、3分の2が中小零細の事業所であるのが特徴的である。

2. 技能実習法の施行と制度改正の内容

すでに述べたように、2017年11月より技能実習法が施行され、外国人技能実習制度も新たな段階を迎えた。前回(2010年)の制度改正では、1年目から実習生として労働基準法が適用されるようになり、一時期は実習生の人権侵害が減ったものの、2014年頃より受入が急増する中、実習期間中の失踪者が増加し、労働組合等では実習生からの相談件数が再び増える事態が起こっている。

その背景には、相変わらず実習生の労働環境の悪さが続いているという状況が挙げられる。具体的には、外国人実習生の働く職場のうち、実に79%で労働基準関係法違反が確認されたことや⁴、東京都内の建設会社では技能実習生として勤務していたカンボジア男性がうつ病を発症した事例等が指摘できる⁵。これらの問題に政府も無視することができなくなり、新たな制度改正を取り入れた新法が制定されるに至ったのである。

同法には、設立1年以上の監理団体であれば実習生の受入が認められていたこれまでのあり方が改められ、監理団体を許可制にすることや、実習企業の届出制、技能実習計画の認定等が盛り込まれた。また、外国人技能実習機構が設立され、実習先の定期監査・調査や実習生からの申告・相談受付が行われるようになる等、技能実習生の保護や実習指導、

⁴ 「外国人実習生の職場 79%で違反」『日本経済新聞』2014年8月9日付。

⁵ 「外国人実習生パワハラでうつ」日本経済新聞、2017年9月13日付。

相談体制が整備されることになった。加えて、技能実習生の保護のために禁止事項及び罰則が定められ、二国間取り決めに基づく送出国による送出機関の認定、経過措置も取られるようになった。他には、実習生に訴える権利（申告権）ができたことや、報酬額は日本人と同等以上にすること、寮及び実習生の負担について適切なものにする、移籍、再実習、帰国について定めること、管理団体と実習企業に新たな規則を設けたことも重要である。

とはいえ、こうした実習生の保護政策と同時に、優良機関は受入期間の5年への延長や受入枠の拡大が可能になったことや、新たに介護分野への受入も追加される等、深刻な人手不足が続くなかで、人材確保策の一環としての規制緩和が行われたことも注目される。

3. 高知県内における外国人労働者と技能実習生の動向

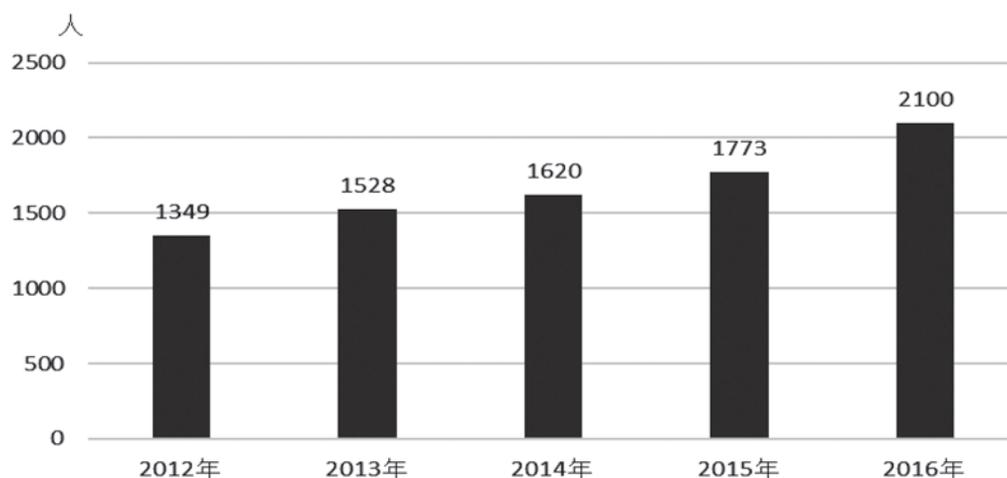
〔1〕県内における外国人労働者の全体動向

では、地域レベルではどのような状況にあるのだろうか。本節では、高知県内の外国人労働者の最新動向を捉えつつ、実習生の動向を明らかにしたい。

図 I-4 は、高知県における外国人労働者の総数を年別に示したものである。同図からも分かるように、2012年の1349人から2016年の2100人へ、この間56%の増加を見せている。高知県内でも外国人労働者総数は年々増加しているが、特に直近の2015～16年にかけての増加が最も多く、1年で18%増加していることが分かる。

次に、国籍別にみていこう。図 I-5 が示すように、アジア圏の占める割合が多い。国別にみていくと、最新の2016年では中国(25%)が最も多く、続いてベトナム(22%)、フィリピン(17%)の順になっている。この間の推移では、フィリピン(74%増)とベトナム(234%増)が急増する一方、中国が2015年以降減少傾向にある(11%減)ことから、近年その傾向が変わってきているといえる。その他の韓国や欧米諸国おおむね横ばいである。

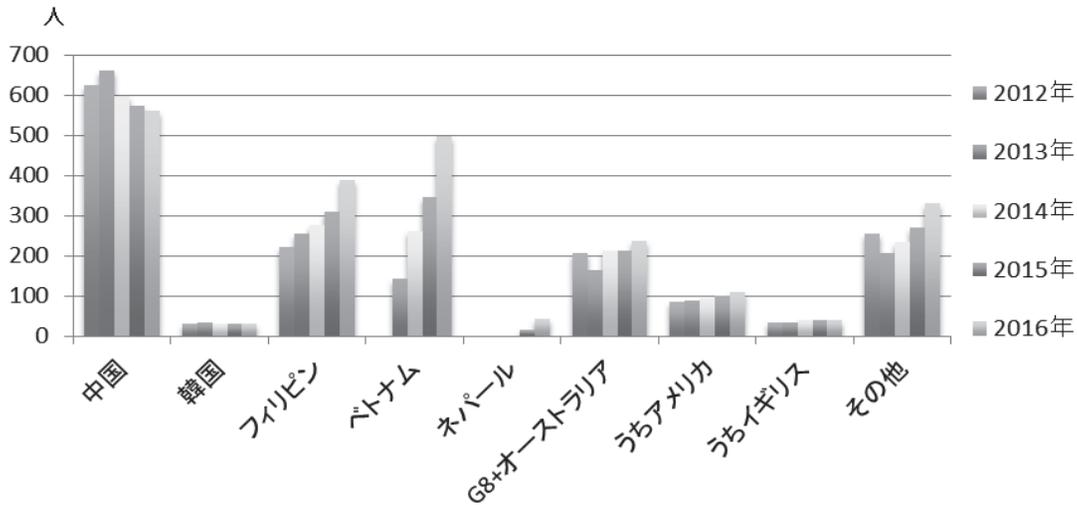
図 I-4 高知県における外国人労働者の推移



注：外国人技能実習生も含む。

出所：高知労働局『国籍別・在留資格別労働者数』各年版より作成。

図 I-5 県内外国人労働者の国籍別推移

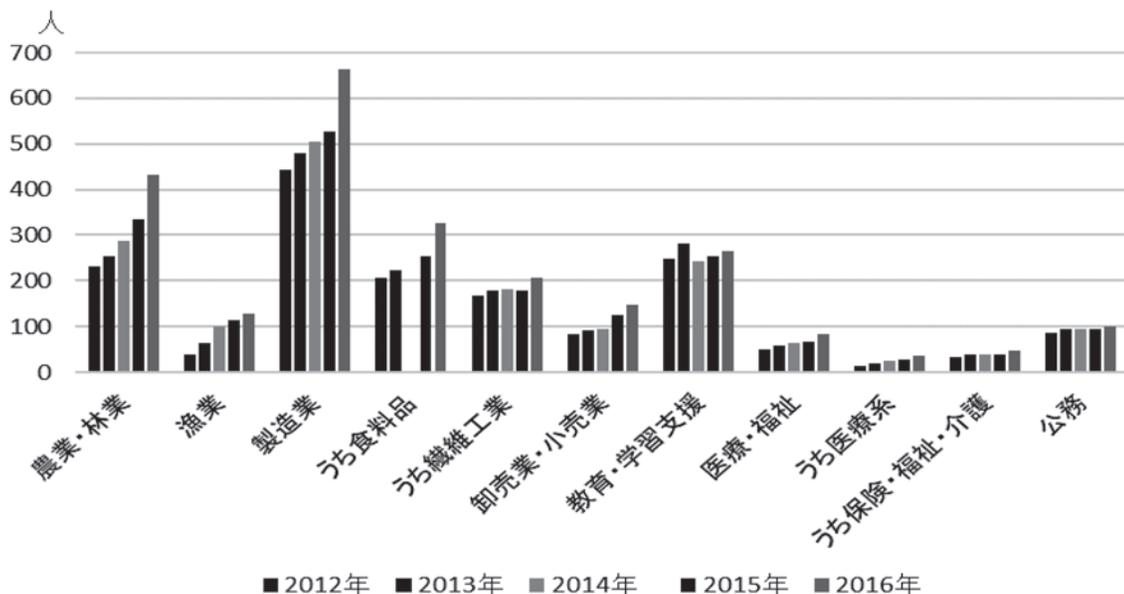


注：外国人技能実習生も含む。

出所：高知労働局『国籍・在留資格別外国人労働者数』2017年6月より作成。

今度は外国人労働者がどのような業種で働いているのかを見てみる。総数が増加していることから、ほとんどの業種で数が増加しているが、2016年で一番多いのは製造業（664人）、次が農業・林業（443人）である。（図I-6）。とりわけ、2012～16年で増加が著しいのは、食料品を中心とする製造業（149%増）、農業・林業（190%増）である。

図 I-6 高知県内における外国人労働者の業種別推移

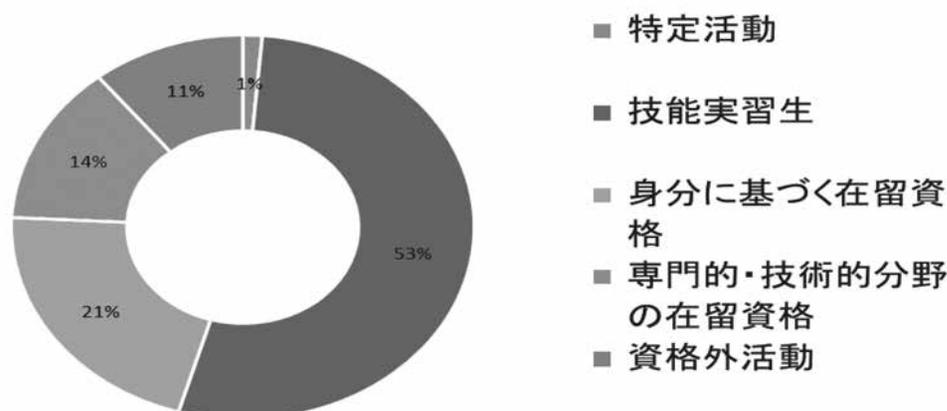


注：外国人技能実習生も含む。2014年の食料品はデータ不詳

出所：高知労働局『産業別・外国人雇用事業所数及び外国人労働者数』2017年6月より作成。

あわせて、外国人労働者の滞在資格も確認しよう（図 I-7）。最新は 2015 年であるが、一番多いのが技能実習生（53%）、次いで身分に基づく在留資格（21%）である。このように、県内の外国人労働者全体の中心が、外国人技能実習生であるといえる。

図 I-7 高知県内における在留資格別外国人労働者数（2015 年）



注：2016 年のデータなし。

出所：高知労働局『国籍・在留資格別外国人労働者数』2017 年 6 月より作成。

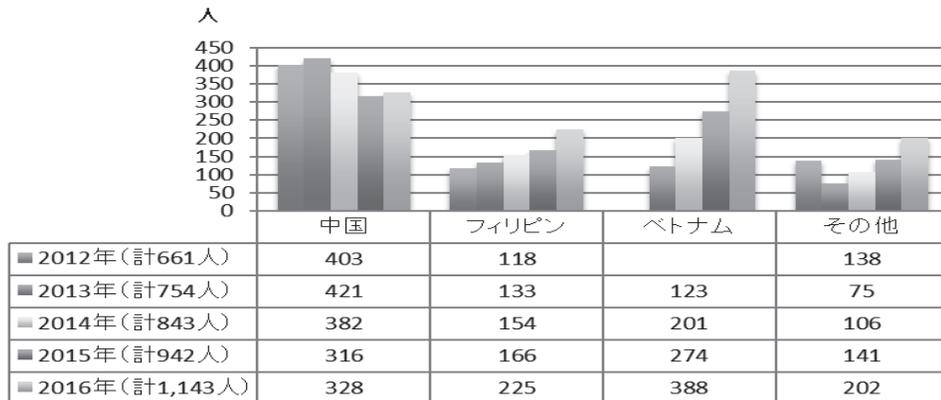
〔2〕高知県内の外国人技能実習生の動向

以上のことから、県内で増加する外国人労働者の中で、技能実習生が最も多いことが見てきた。そこで、本項では外国人技能実習生に焦点を当てて見ていく。

図 I-8 は、県内の技能実習生を国籍別に表したものである。同図より、県内の技能実習生数は年々増加傾向にある。近年の傾向として注目したいのは、①直近の 2015～16 年が急激に伸びている点（21%増）、②国籍別では中国が減少傾向にあり（ピーク時の 2013 年から 28%減）、フィリピン（90%増）・ベトナム（215%増）が大きく伸びてきている点である。最新の 2016 年においては、ついにベトナム人の数が中国人の数を上回り、トップに躍り出るようになった。

次に、2015 年の外国人技能実習生を、産業別に見てみよう（図 I-9）。図 I-6 と同じく製造業が最も多く、全体の 38%を占めている。しかし、注目すべきは、「その他」の多さである（50%）。これは、その中に農林漁業を含んでいることが影響しており、同業種がかなりの割合を占めていることが推察される。

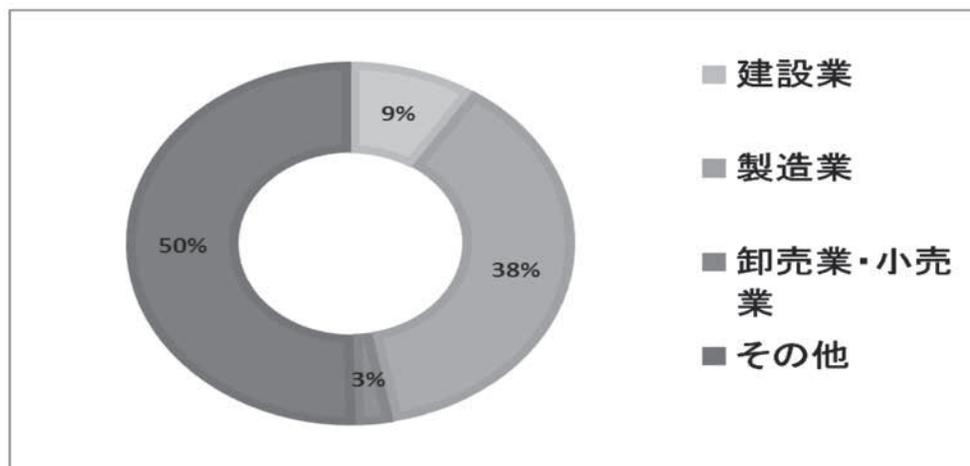
図 I-8 国籍別でみた高知県内の外国人技能実習生



注：2012年のベトナムはデータなし。

出所：高知労働局『国籍・在留資格別外国人労働者数』2017年6月より作成。

図 I-9 産業別外国人技能実習生数（2015年）



注：2016年のデータなし。

出所：高知労働局『産業別・外国人雇用事業所数及び外国人労働者数』2017年6月より作成。

以上より、高知県内では、技能実習生が外国人労働者の過半数を占めていること、一次産業や製造業、建設業で多くみられること、国籍別では中国からベトナムへと重心が移っていることが明らかになった。次章では、高知県内での技能実習生の受入の状況について、さらに詳しく検討していこう。

第Ⅱ章 高知県内における実習生監理団体の現状

近頃、「最低賃金」という言葉を耳にすることがよくある。最低賃金とは、厚生労働省によると「最低賃金法に基づき国が賃金の最低額を定め、その最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする」¹制度である。つまり、この制度によって定められた金額を最低ラインとして、私たちはアルバイトをした際に賃金を受け取っているのである。またこの制度は、前章で述べた外国人技能実習生(以下、実習生とする)にも適用されるということをご存知だろうか。

私たちは、2017年4月から、外国人技能実習制度の調査を、本や論文、新聞記事、インターネット等の情報をもとに進めてきた。さらに、私たちが現在生活している高知県内において、文献だけでは見えてこない最新の実態を調べるため、県内で外国人技能実習生の受入を行い、実習生を派遣している県内の監理団体を訪問し、聞き取り調査を行った。本章では、我が国の賃金等の労働問題にも触れながら、監理団体である2つの受入組合での調査結果を基に、高知県内における実習生の受入実態について明らかにする。

1. 農業における外国人実習生の受入:くろしお農業振興協同組合を中心に²

〔1〕くろしお農業振興協同組合の概要

高知県は、全国でも非常に農業が盛んな県であり、ユズやショウガ、ニラなどが有名な農産物である。しかし、近年は少子高齢化により、人手不足が深刻化している。その人手不足の解消を手助けする役割として現場で期待されているのが、外国人実習生である。特に県内では、農業の中でも人手を多く必要とする作目で導入が進んでいる。そこで、県内では最も大きく、長年に渡って実習生の受入を行っているくろしお農業振興協同組合(以下「くろしお農振」)に対してヒアリングを行った。本節では、その調査結果を基に、農業に携わる外国人実習生について述べることにしよう。

「くろしお農振」は、2003年に設立された、外国人実習生の受入では県内でもっとも大きな受入組合である。高知県須崎市を拠点に、親子2人で運営されている。組合員数は、2017年10月の時点で697人であり、夏と冬に年2回の受入を行っている。組合事務所のある地域は、農業が盛んで、栽培作物としてはミョウガやニラの栽培が多い。

「くろしお農振」が設立されたきっかけは、「JA 土佐くろしお」から実習生の受入事業を引き継いだことにある。代表理事の吉川浩史氏は、1967年に青年海外協力隊として初めてフィリピンに渡り、その後もシイタケ栽培のノウハウを伝えるために、何度かフィリピンを訪れた経験があった。さらに1975年には、吉川氏が「世界青年の船」で渡航中に、船から降りて現地を視察するように船員を説得して、現地で交流を行ったこともあった。同年は、日本の農業をフィリピンの人々に伝えるために、高知県とフィリピンベンゲット州

¹ 厚生労働省「最低賃金制度」

(http://www.nhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/chingin/minimum/minimum-01.html 2018年1月31日閲覧)。

² ここでは、くろしお農業振興協同組合でのヒアリング(2017年10月25日)に基づく。

との間で姉妹交流協定が結ばれた年でもあった。その後、1991年には、日本とフィリピンの農家の人々が情報交換をするための「農民交流」が行われ、1997年には「JA土佐くろしお」がフィリピンの同州から農業研修生の受入を開始した。こうした流れを受け、2003年10月1日に「くろしお農振」が設立され、2004年から事業を引き継いで外国人実習生を受け入れ、各農家に派遣するようになった。

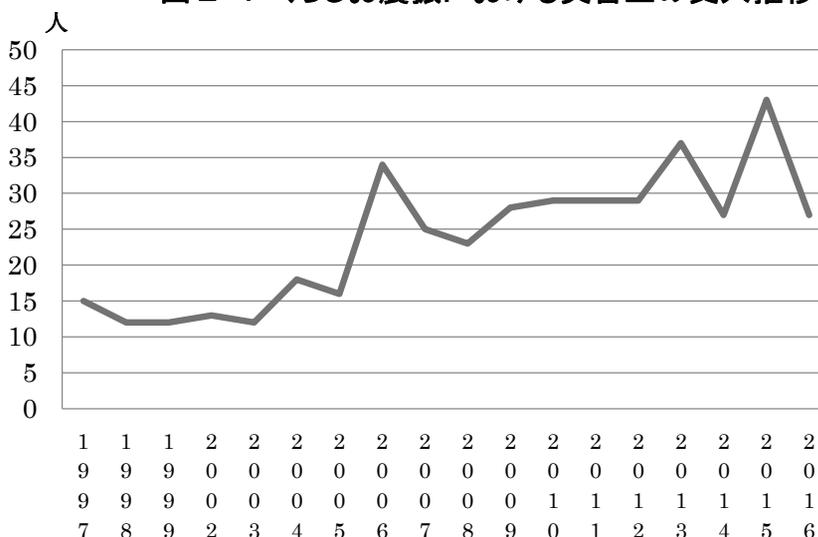
〔2〕実習生の受入プロセス

同組合が実習生を受け入れている理由は、2点挙げられる。第1に、高知県は深刻な少子高齢化にあり、農業も人手不足に悩まされているからである。第2に、高知県とベンゲット州の農業形態が似ており、ノウハウを学んで欲しいと考えているからである。

受入相手国は、フィリピンである。しかも、フィリピンの中でも、ベンゲット州に限定している。その理由としては、吉川氏がかつて訪れたことのある地域であることと、親日感情が強いことが大きいといえる。また、当地は農業が盛んであり、限られた土地で効率的に農業を行うという点でも共通しているためである。

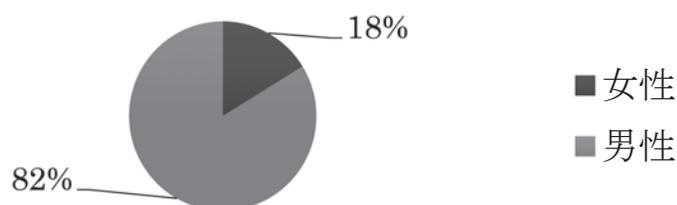
受入状況は、上述のように1997年から受入を開始して以降、多い年で2015年の43名、2017年現在では27名と、変動はあるが年々増え続けている(図Ⅱ-1)。また、男女比は、男性82%、女性18%となっている(図Ⅱ-2)。男性が多い理由は、2点挙げられる。第1に、男性の方が、力仕事を効率的に行えると考えているためである。彼らは、フィリピンで成人男性ほどの重さの肥料袋をまとめて一気に運ぶのに慣れており、力仕事をそつなくこなすことができる。第2に、手先の器用さを必要とする作業も、男性はできるからである。今までは、細かな作業は、女性の方が有利とされていた。しかし、男性にさせてみ

図Ⅱ-1 くろしお農振における実習生の受入推移



出所：くろしお農業振興協同組合「ベンゲット州農業研修生受け入れ状況」
2016年9月現在より作成。

図Ⅱ-2 くろしお農振における受入実習生の男女別割合(2016年)



出所:図Ⅱ-1に同じ。

ると、遜色なく作業することができることがわかったという。一方、女性が少ない理由は、妊娠して働けなくなってしまう場合があるためであることが指摘された。

〔3〕実習生の選考から実習までのプロセス

くろしお農振は、実習生の受入にあたって、書類審査、面接、体力テストなど、様々な視点で選考を行っている。4～5月には募集と書類審査、6～7月にはクレペリン検査³、9～10月には日本語の勉強、12月に面接、翌年1月に健康診断となっている。そして、2月にはこれらの結果をもとに選考リストを作成し、3月に受入農家の人々を交えて念入りに選考会を行う。その際、農家の人々が、動画や検査結果を考慮しながら、ドラフト制で実習生を選んでいく。

具体的に、実習生を選ぶ面接は、代表理事と専務がベンゲット州に赴き、120人を3～4日間に分けて、1人当たり15分で行う。非常に大変な仕事であるため、以前実習生として働いて帰国したOBに手伝いに来てもらうこともある。彼らは、地元の人であるとともに実習生という立場を経験してきたため、両者の心情が分かることから適任であるといえる。しかし、200人の応募があっても120人程度しか面接には来ず、最終的には90人程度に絞られるとのことである。

面接では、様々な分野でテストを行う。例えば、手先の器用さや体力テスト、日本語のテスト、自転車テスト、健康診断である。手先の器用さは、一般職適正検査の器具(図Ⅱ-3)を用いて小さなピンの差し込みや差し替えを行い、体力テストは30秒間に反復横跳び、上体起こし、腕立て伏せを何回できたかを見る。日本語のテストは、9～10月に提示されていたひらがな・カタカナを覚えているかどうかを確認するため表を埋めたり、音読したりするものである。

面接で重視していることは、2点ある。第1に、嘘をついていないかということである。合格したい一心でつい見栄を張って嘘をついてしまう実習生が見受けられるという。しかし、態度や経歴からみると解りやすい嘘であり、今後の信用やコミュニケーションにも関わってくるため、そのような人は不合格となる。第2に、日本語をきちんと覚えているか

³ クレペリン検査とは、全30行ある数字の列を1行1分で隣り合った数字を足していき、その作業量やその変化、誤答などをふまえて、処理能力や性格を見ていくテストである。

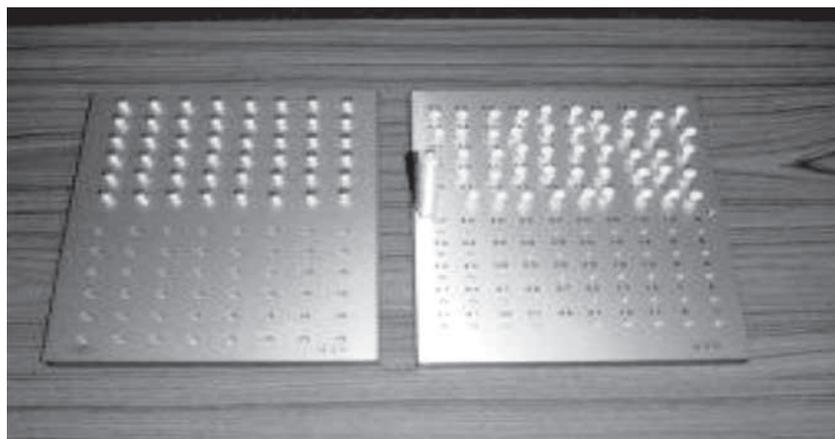
どうかである。コミュニケーションを取るうえで、日本語を覚えて話せるかどうかは非常に重要である。また、仕事を与えられた際に、責任を持って実行することができるかどうかも、見ているとのことである。

ここまでこだわって様々な分野でテストする理由は、受入農家と実習生の相性不一致を防ぐためである。組合では、受入農家に対して、実習生を平等に扱ってくれることを第一に求め、農家の資力や規模、人間性を求めている。実習生を自分の子どものように扱ってくれるような農家が理想であるとのことであった。

こうして、夏受入と冬受入に分けて実習生を決定していく。来日前には、日本語講習を受けるとともに、来日後にも1ヵ月の研修期間を経て、実習開始となる。来日後の研修では、日本語や日本の文化、入国管理法や労働法の一部について学習するが、この研修期間中は、仕事をしてはいけないことになっている。

なお、受入農家の受入費用は、実習生1人当たり10万円かかっている。その費用のなかには、面接をするため現地へ行く費用や、来日後の講習費用が含まれている。費用の他にも、地方入国管理局への申請や必要書類、台帳・出席簿での管理など、様々な手間がかかる。また病気になった際には、病院に連れて行かなければならず、日本人を雇うよりも断然手間もお金もかかることになる。

図Ⅱ-3 一般職適正検査の器具



出所:労働政策研究・研修機構ウェブサイト

(<http://www.jil.go.jp/institute/seika/tools/GATB.html>、2018年1月29日閲覧)。

〔4〕実習生の高知での生活状況

今度は、実習生の視点から、高知での実習状況を説明しよう。

実習生が日本に来るもっとも大きな目的は、お金を稼ぐことである。フィリピンと日本では賃金の差が大きく、「日本で稼いで帰国したら両親にいい暮らしをさせたい」と、親孝行な実習生が多い。また、フィリピンの病院では、まとまったお金があることを見せなければ、治療してもらえないことが多いため、その治療費を稼ぎに来る場合もあるという。他には、フィリピン国内の都会でアクセスのいい家に住むことや、韓国やニュージーランドへの移住を目的としている者もいるとのことであった。

実習生が日本へ来る際の費用は、10万ペソであり、日本円にして約22万円である。フ

フィリピンでは日給制が多く、一般の人は1日に117ペソ、つまり254円しかもらうことができない。日本円に換算すると、1ヵ月毎日働いたとしても、7874円にすぎない。したがって、高知県の最低賃金でも、日本で働いた方が高収入になりうる。

ちなみに22万円というのは、大統領の月収に相当し、知事レベルだと10万円ほどであるという。このように、日本へ来るのには非常にお金がかかるが、日本に来たほうが稼げると実習生は考えている。この費用は、親類から借金をして調達するが、4ヵ月ほど日本で働けば、借金は完済できるとのことである。

次に、高知での実習内容について述べよう。基本的に、実習生は、ハウスの中で農作業に携わっており、肥培管理や作物の収穫をしたりしている。ヒアリングの際には、収穫したニラを、決まった量の束にまとめる作業をしていた。具体的には、作業台に置かれたニラを秤で量りながら、束にまとめて、箱詰めするというものである。出荷の時間が近づいていたため、実習生たちは集中して、より手早く作業を行っていた。

一方、実習以外の時間は、組合が借りた一軒家や長屋、アパートの数部屋で集団生活している。これらの宿舎は、築年数が古めで、仕事場からは約10kmも離れている。そのため、雨の日でもわざわざ40分かけて自転車で通勤せざるを得ず、見通しの悪いトンネルでは、実習生と地元の人との接触事故が多発している。組合専務によると、本当は実習生のために仕事場の近くで住居を借りたいと考えているが、不動産会社や近隣住民は、実習生が居住することに抵抗を示しており、10年ほど交渉しても借りられないままであるという。その理由は、フィリピンとの文化の違いによるものではないかとのことであった。例えば、外国から来た実習生は、室内で靴を脱ぐという習慣がなく、土足で宿舎に上がったり、賃貸物件に釘を刺したりしてしまうとされているようだ。また、夜中に音楽をかけながら騒ぐということに懸念したり、ただ外国人だからという理由だけで借りるのを断られたりすることもあるとのことであった。

以上を経て、3年間の実習の終了後は、フィリピンに帰国することになる。もっとも、帰国後に高知で身につけた知識や技術を活かせる仕事に就く人は、実は少ない。受入側としては、農業分野で働いて欲しいと思っているが、フィリピン国内の所得水準が日本よりも低すぎるため、敬遠されるとのことである。中には、高収入な出稼ぎとして、カナダで豚を屠畜する仕事や中国で家政婦をしている人もいるようだ。

[5]課題と見直し

では、現在、組合ではどのような課題があると考えているのだろうか。第1に、フィリピン人実習生に対する日本人の偏見である。上で述べたように、組合専務が実習生のために物件を借りようとする際、仕事場近くの宿を不動産会社が貸してくれないという事例は、それを象徴する出来事である。このようなことをなくすために、外国人実習生について正しい理解を得てもらうことが必要であると語っていた。

第2に、実習が終わってから母国で農業をする実習生がほとんどいないことである。農業のノウハウを伝えることを目的として受け入れているため、帰国してからは実習で得た技術や知識を活かしてもらうことが理想であるといえる。

したがって、今後の取組としては、第1に、地元の人々に外国人実習生への理解を深めてもらうことが挙げられる。課題の1点目でも挙げたように、日本人で実習生に対して偏

見を持っている人は少なくない。実習生が少しでも良い環境で生活を送れるように、組合での実習生の様子を知ってもらいたいと考えている。

第2に、実習生と良好な関係を築いておくことである。これまでも、くろしお農振と実習生との間では、良好な関係を築いてきた。例えば、実習後に帰国し、結婚の連絡を写真付きで報告してくれたり、フィリピンでの面接の際には手伝いに来てくれたりなど、多くのエピソードがある。このように良好な関係を築いておくことで、今後の互いの発展につながると考えている。

第3に、高知県でも「国家戦略特区」の認定を受けることである。国家戦略特区とは、安倍政権の成長戦略の一環として、ビジネスをしやすくするために該当地域に限って大幅な規制緩和をする制度である。農業関係では、新潟市と兵庫県養父市が認定されているが、2017年には、外国人の農業就労が可能な制度変更が行われ、上記特区以外でも特区であれば農業で外国人を雇用することが可能になった。そこで、今後は特区認定を受けることで、より多くの実習生を受け入れたいとのことであった。そうすれば、今までは3年だった実習期間が5年間に伸び、特区内では農業に従事する実習生の残留や入国ができるようになることが期待できる。こうした外国人の受入を拡大しながら、今後は高知県の農業をより活気あふれる産業にすることが、今後の目指すべき方向であると、組合では考えている。

2. 業種をまたいだ実習生の受入：土佐ふれあい協同組合を中心に⁴

〔1〕土佐ふれあい協同組合の概要

土佐ふれあい協同組合は、高知県土佐市で2006年に設立された異業種組合である。この組合の事業内容は有料職業紹介であるが、高知県内で唯一、業種をまたいで実習生の派遣を各企業に向けて行っている組合である。この組合の所在地は、土佐市にあるT株式会社の中にある。同社は、電子部品および電子回路基板に関する加工などをおこなっており、実習生の受入も行う製造企業であるが⁵、この会社の開発部が地元農家とコラボした商品を作っているという実績が認められ、受入組合設立においても、農業を含めた異業種での認可が下りた。

同組合が実際に実習生受入を始めたのは、2010年からである。設立時の2006年当時は、徳島にある別の団体から実習生を受け入れ、そこから各社へ派遣していたが、その団体が事業をやめることになるとともに、地元農家からは受入への強い要望があったため、2010年に独自で受入事業を立ち上げることになった。では、各企業・農家は、どのような形で実習生を受け入れ、それに対して、組合どのようにして関わるのだろうか。次に、組合の活動内容と受入のプロセスに触れよう。

各現場への実習生の派遣は、最初に、口コミで実習生の話聞いた農家や企業がこの組合にやってきて、受入についての要望を聞くところから始まる。組合から営業を行って受入先を増やすことはない。ちなみに、農家ならば3人、企業なら従業員数の5%まで実習生を受け入れることができるが、2017年11月の技能実習法により受入が倍増できるよう

⁴ 本節では、土佐ふれあい協同組合でのヒアリング結果(2017年9月30日)に基づいている。

⁵ 株式会社土佐電子ウェブサイト(www.tosadenshi.co.jp/a-04.htm 2018年1月31日閲覧)。

になった。それを踏まえ、海外からの実習生の受入が具体的に検討される。まず、実習生の選定であるが、テレビ電話を現地の送出機関とおこなったり、実際にベトナムまで行って面接をしたりして、実習生候補を決定する。それと並行して、受入企業・農家は、実習生の生活する宿舎や生活用品一式などを、来日までに用意しなければならない。また賃金や福利厚生に関しては、日本人と全く同じ処遇だが、それ以外に各種経費がトータルで年間数十万円はかかる。このように、日本人を雇う場合よりも費用が多くかかってしまうため、実習生の時給は737円など、最低賃金レベルで雇われるのが一般的である。

同組合の派遣先を業種別でみると、最も多いのが農業であり、次が惣菜関係、ビルメンテナンス、清掃業と続く。では、なぜ、外国人実習生を受け入れようとするのだろうか。受入の理由として挙げられたのは、少子高齢化による労働力不足にある。ヒアリング調査によると、「若い日本人の働き手が不足していることにより、企業や組合は実習生を雇い、働き手としている」のだという。実習生のほとんど(215名)がベトナム人であり、他には中国人(27人)とミャンマー人(3人)がいる。しかも、受入当初は中国人が多かったが、5年ほど前からベトナム人が急増しており、実習生全体の数としてはベトナム人が増加し続けているという。ベトナム人が急増した理由は、親日国であるということと、宗教間の摩擦が少ないことによる、受入のしやすさであると語っていた。

〔2〕実習生受入の効果と課題

では、実習生の受入は、同組合関係では一体どのような効果や課題をもたらしているのだろうか。

まず、メリットについては、日本人よりも仕事に対して熱心でまじめに取り組むことである。特に、実習生からは、「残業をしてでも仕事がほしい」と言ってくることがあるという。

一方、デメリットは、第1に、上記のように日本人を雇うのに比べて経費が多くかかってしまうことや、言語が異なるため、コミュニケーションがとりにくいことである。加えて、同組合では中国人とベトナム人の通訳スタッフを雇って円滑にコミュニケーションをとることができる環境作りをしているため、そこでも人件費がかかってしまう。

第2に、実習生は日本に滞在できる期間が3年間と限界があるため、長期の成長を見込んで仕事を教えることができないことである。

第3に、失踪の問題を指摘できる。実はベトナムから来日する実習生は、日本人と同じようにスマートフォンやインターネットを使いこなしており、日本に来てからもベトナム人同士でやりとりをする。このようなやりとりの中で、彼らは自分たちの賃金が高知県の最低賃金レベルで、その水準が全国最低レベルであることを知ることになる。実際、2017年10月時点で、高知県の時給は全国最低の737円であり、最高額である東京都よりも24%も低い⁶。この事実を知った実習生の中には、失踪を試みて他県に移り、もっと賃金のよいところで働こうとする者もいるという。当然そのような実習生は、入管法違反となるため、本来ならばペナルティが課せられる。ただし、入国管理局も人手が足りておらず、現状で

⁶ 厚生労働省「地域別最低賃金の全国一覧」2017年
(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijyun/minimumic_hiran/, 2018年1月31日閲覧)。

は犯罪歴さえなければ、特に罰せられることなく帰国できてしまうのだという。

失踪された場合、一番困るのは、住む場所や生活用品を用意した受入先の農家や企業であり、かかった費用を補償する制度はない。この組合では、そうした失踪に備え、実習生の送出機関に対して、1年以内に失踪した場合は20万円、2年以内なら10万円、3年以内なら5万円の罰則を約束させている。

第4に、新しい制度施行についての懸念である。2017年11月の技能実習法の施行により、3年の実習期間が満了した後、習得技能テストを受けて合格すれば、いったん帰国後に再度日本で2年間働くことができるようになった。しかし、この新制度で実習期間の延長が認められ、スキルを身につけた実習生は、次の2年間はより条件のよい日本の他地域に一層流出する可能性がある。ということは、最低賃金が全国最低レベルの高知県において、実習生が引き続き定着しながら働くという可能性は、きわめて低いのではないかと予想されるのである。つまり、3年間の実績を持つ優秀な実習生は、東京や神奈川などより高賃金の都道府県に流れてしまう可能性を、組合側は懸念している。

そもそも、実習生の受入目的は、現場の人手不足の解消である。しかし、この制度改正によって、地方で実習経験をもつ実習生が地方で定着しなくなるという新たな課題を生み出すことが予想されるのである。そこで、同組合の代表理事は、今、政府に一番求めたいのは、「実習生雇用の際の最低賃金を、全国一律にしてほしい」ということを述べていた。高知では、新しい制度によってたとえ実習期間が延長されても、実習生が来なくなってしまう可能性が高いからである。たしかに賃金が全国一律になれば、実習生は高知で不満を持つことなく仕事ができるし、それによって不利益を被る受入先も少なくなるだろう。しかし、現場では、都市部と地方の間で広がる賃金格差、さらには地域格差を解消しなければ、現状がさらに悪化し、人手不足の悪循環を生み出すことが懸念される。

〔3〕小括

以上、本節では、土佐ふれあい協同組合でのヒアリング調査の分析を行ってきた。その結果、人手不足に悩まされる現在の高知県では、外国人技能実習制度を利用した形で労働力の確保が行われているということが明らかになった。また、その受入範囲が、同組合が異業種組合であることが示すように、農業から製造業、サービス業まで広がりを見せていることも見えてきた。さらに、受入相手が、経済成長が進んでいる中国から、この5年でベトナムへとシフトしている点も注目される。

しかし、そもそも、外国人技能実習制度の目的・趣旨は、前章で述べたように、我が国で培われた技術、技能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」に寄与することにあるとされる。すなわち、国際協力の推進である⁷。こうした定義がなされているにもかかわらず、現場では実習生は単なる労働力として捉えられており、しかも日本人に比べて経費が余分にかかるため、コストを圧縮するために最低賃金レベルで雇うという矛盾が見られる。その結果、実習生の間で失踪が絶えず、実習生も受入現場もリスクを抱えることになる。

⁷ JITCO 「外国人技能実習制度とは」 (<https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/index.html>, 2018年1月31日閲覧)。

また、2017年の新しい制度改正によって、実習生の保護と同時に受入拡大への緩和策が盛り込まれたが、これも高知の現場では大きな懸念材料になっている。なぜなら、本来は人手不足解消で受入を行う農家・企業は、この制度によって実習生がより高時給の地域へ流出する可能性もあるからである。これでは、本来の人手不足解消策にはならず、さらに人手不足が深刻化することも予想される。

以上を考慮すると、外国人技能実習制度を利用した外国人労働力の受入は、受入農家・企業にとっても、また実習生にとっても、十分なメリットを享受できていないのではないだろうか。制度の本来あるべき趣旨を逸脱した利用ともとれるこの現状を変えていかなければ、日本の外国人技能実習制度は我が国においても送り出し国においても有用な制度とはいえないのではないだろうか。

第三章 高知県における外国人技能実習生の受入現場

本章では、高知県内で外国人技能実習生を受け入れている企業や事業所に焦点を当て、実際に聞き取り調査した結果をもとに、受入現場の実態を明らかにする。

実は、県内の企業・事業所の中で、実習生の受入を公表しているケースはあまりない。そこで、まずは様々な情報源を通じて実習生を受け入れている企業・事業所を探し、その上で2017年9月から11月にかけて業種の異なる3つの企業・事業所にヒアリング調査を試みた。具体的には、①建設業のY社、②事業所サービス業（清掃業）のN社、③対人サービス業（介護）の特別養護老人ホームH事業所である。組合レベルから企業等のレベルまで下りて分析をすることで、高知県内における技能実習生の実態や受入サイドの直面する問題を把握し、今後の方向性を考察してみたい。

1. 建設現場における実習生の受入:Y社の事例¹

〔1〕会社の概要

本節では建設業での受入について、Y社の例を中心に検討する。まずは会社の概要について説明しよう。

Y社は、2011年4月に高知市内に設立された建設業の会社である。資本金は1000万円、従業員数は13人の中小企業である。社長のY氏は、工事請負業務のK社の代表取締役社長でもあるが、別の事業に挑戦する際、同じ会社ではすべてを行えないと判断し、新たに子会社であるY社の立ち上げに至った。K社の本社は土佐市にあるが、本社以外に広島県、愛媛県、徳島県に支店を持っている。

Y社には、コンストラクション事業部とコンシェルジュ事業部の2つの部門がある。コンストラクション事業部とは、足場・型枠支保工の工事請負業務や中古仮設足場資材の買取販売が含まれる。コンシェルジュ事業部とは、イベント等の企画・運営・請負や、確定拠出年金導入支援、外国人技能実習制度、自家用自動車管理業、ガソリンスタンド運営、ベトナム製製品輸入販売、マリンショップが含まれる。

今回、我々の調査テーマである技能実習生受入と関わってくるのは、コンシェルジュ事業部である。しかしY社は、前述したように、自社で実習生の受入を行うだけでなく、技能実習生を導入する他の企業がスムーズな活動・管理できるようにサポートも行っている。これは、今回の調査した会社と比較しても、特殊な点であるといえる。

〔2〕実習生受入の現状

Y社は、2017年10月の時点で、ベトナム出身の実習生を5人受け入れている。同社の実習生の受入は2012年から開始し、毎年3名ずつ受け入れている。ただし、実習生がこれまでに合計で3名失踪したことにより、現在の人数になっている。

実習生の受入を始めた理由は、人手不足、特に若者不足にある。同社は、建設現場の足

¹ ここでの内容は、Y社ヒアリングに基づく（2017年10月20日）。

場仮設という体力的にも厳しい重労働のうえに、賃金が相場より低いということで、人手不足を引き起こしていると考えられる。そのため、人手不足を補う目的で実習生の受入を進めてきたのである。

実習生を受け入れるためには、日本の受入機関と外国の送出機関とが連絡を取り合い、受入に至るまでの手続きを行う。その手続きは、時間も手間もかかり、複雑である。そこで、Y社のような、受け入れるための手続きをサポートする存在が一役買っている。Y社が受入に関する相談業務や受入準備のサポートを行う相手企業のほとんどは建設業で、高知県以外に中国・四国地方から北海道までの企業からの依頼がある。その多くが、同社と同じように人手不足に悩まされている。全国と比べて、高知県は特に最低賃金が低いということもあり、県内での人材確保は困難で、実習生に頼らざるを得ないという現状が見えてくる。

次に、Y社がどのように実習生の受入に関わっているのか、その選考方法やプロセスについて説明しよう。まず、受入を希望する企業からY社に、実習生を受け入れたいという依頼が来る。Y社は企業の要望を聞き、職種等の打ち合わせや実習生の選考会、試験の日時を、企業とともに話し合う。決定した内容は、Y社が企業の代わりに送出機関に連絡する。

その後、契約を結んだベトナムの送出機関に、実習生の募集要請を行う。そこから職種や時給などを提示しながら実習生に募集をかけ、企業が求めた人数に達したら、選考会が開かれる。しかし、大都市部の受入とは異なり、高知県のような最低賃金が低い県ではなかなか人が集まらず、結局は送出機関側が、企業が求める分を勝手に人数合わせしているのだという。

募集人数に達し次第、企業の要望に沿った選抜選考試験(実技・面接)での選定が行われるが、その際Y社は、企業側の担当者とともに直接ベトナムに出向いて選定を行う。直接会った方が、書類ではわからないような最低限のマナーが身についているか、落ち着きがあるか等がわかり、受入後のトラブル回避にもなるのである。こうして選定した後、入国申請の手続きや入国管理局に在留資格証明書の交付手続きを行う。

一方、試験に合格した実習生は、まず、金沢市にあるA事業協同組合に送られる。A事業協同組合とは、ベトナムの送出機関から実習生を受け入れる日本側の受入団体である。そこでは4~6カ月ほど日本語の勉強をする他、日本での生活で必要となるゴミ出しや信号等のルールやマナーについて、企業からのカリキュラムについての教育も受ける。その間に受入企業は、就業規則等の必要書類をまとめ、Y社経由でA事業協同組合に提出する。こうしてようやく受入先に実習生が配属されるのである²。

このように、外国人実習生を受け入れるには長い時間がかかり、手続きも多く複雑である。しかし、そこまでして実習生を受け入れたいという企業が多いのは、建設現場では、相当人材の確保が難しいということを表していると考えられる。

² Y社ヒアリング時の書類(2017年10月20日)による。

〔3〕建設現場での仕事と生活

ここからは、Y社で働く実習生について説明する。

実習生の仕事内容は、建設現場の足場仮設で、1日7時間、月曜日から土曜日までの週6日勤務である。働きぶりは皆とても真面目で、働くことに意欲的であり、他の従業員からは好印象である。年齢は20歳1人、23歳3人、26歳1人で、全員男性であるが、仕事内容が厳しい力仕事であるため、出来るだけ若くて元気な実習生を企業側では選んでいる。社長曰く、「ベトナム人は親日感情が高く、宗教上の摩擦がないことから、現在受入を行っているのはベトナムのみと決めている。ただし今後、ベトナムの生活水準が上がり、募集をかけても実習生が集まらないような事態が起こると、別の国にシフトすることも考えている³。」

実習生の滞在期間は、3年である。その間の生活について、Y社の場合は、事務所の2階に実習生専用の無料で提供される寮があり、皆そこで共同生活を行っている。寮にはキッチン、風呂、トイレの他にも電化製品が備わっており、カーテンで仕切られた各個人のスペースも用意されている。日曜日には、Y社の担当者に大型ショッピングモールへ連れて行ってもらい、買い物をすることもある。

実習生の賃金は、Y社の場合だと、日本語検定のレベルに応じて異なる。Y社がサポートを行う企業での賃金や保険、年金の支払いについては、各企業側に任されている。一方、企業が実習生受入に伴う経費は、初期費用32万7220円、月ごとの費用(組合管理費、送出管理費、組合賦課金)3万5240円、年次費用(JITCO年間会費)で5万円かかる。これらは企業がA事業協同組合に払う費用で、実習生1人の受入費用は、3年間で実に519万2266円にも及ぶ。これらの費用の他に、寮を構えている企業では、その設備やメンテナンス、実習生の日本語教育などで、費用がさらにかさむことになる。

実習生が日本に来る大きな目的は、お金を稼ぐことである。彼らがベトナムで働くと、日本円で毎月1.5万～3万円程度しか稼ぐことができない。それに対して、日本で働くと、最低賃金が低い高知県であっても、ベトナムでの数カ月分の賃金が1カ月で稼げるのである。

しかし、彼らは日本に来るまでに高額な費用を送出機関に収めている点にも、留意が必要である。したがって、実際には70～150万円ほどの借金がある状態で、日本にやって来る。稼いだ賃金は、まず借金返済に当てられるとともに、日本での生活費もかかるため、結局は思いのほか稼げないというのが、彼らの本音である⁴。

〔4〕今後の課題

今回は、Y社の課題について述べよう。第1に、実習生の失踪である。前述したように、Y社では、過去に3人の実習生が、職場から失踪している。その理由は、高知県の時給が低く、より時給の高い県に逃げてしまうからであるという。実習生は現在、スマートフォン等を用いて他県の時給を簡単に検索できるとともに、FacebookなどのSNSで給料明細の写真が出回ることもししくはないという。また、失踪した実習生は、期限内に入国管理局

³ Y社ヒアリング(2017年10月20日)による。

⁴ Y社で働く実習生へのインタビュー(2017年10月20日)による。

に出向きさえすれば、ペナルティなしで母国に帰国できるということも影響していると考えられる。せっかく人材確保のために高額な費用を支払い、手間もかけて受入を行っても、急に失踪されると被害を受けるのは企業側であると、Y社では述べられていた。

Y社が考える政府への要望は、このような企業だけが損をするという不利な状況の改善である。例えば、高額な受入費用に関しても、企業側の負担が大きすぎるため、受入に際して国からの補助金などがあれば、より多くの企業が受け入れやすくなるのではないかと考えている。

今後の取り組みとしては、2つ指摘された。1つ目が、実習生の日本語(特に会話)のレベルを上げることである。ベトナムの送出機関では8時から17時まで日本語を主に学び、入国後も金沢市のA事業協同組合で日本語の勉強を行う。しかし、レベルには個人差があり、全く会話ができないと、指示も伝わらず仕事に支障をきたすため、全体的に日本語のレベルを上げられるようにしたいとのことである。

2つ目は、受入国の一層の拡大である。現在は様々な理由から、受入相手をベトナム一國のみと決めている。しかし、生活水準が上がりつつあるベトナムだけでは、人材確保が将来困難になると予想するY社では、今後はベトナム以外の東南アジア諸国にも広げていきたいと考えているのである。

〔5〕小括

以上、本節では、高知県の建設現場における技能実習生受入の実態についての調査結果をまとめた。その結果、明らかとなったことは、深刻な人材不足を補うために、実習生の受入が建設現場でも急速に拡大しているということである。しかし、企業側における大きな課題も見えてきた。その1つは、高知県の低い賃金では、より高時給の他県に失踪という形で流出するというリスクがあるということである。もう1つは、実習生受入において、高額な費用が負担となっているということである。他方、実習生側にも、来日に必要な費用負担が高額で、実習期間中も厳しい生活を強いられていることも見えてきた。したがって、この制度には受け入れる企業側にとっても、実習生自身にとっても、負担の大きさという点で大きな落とし穴があるといえよう。

2. 事業所サービス業における外国人実習生:清掃業N社のケース⁵

〔1〕会社概要と実習生受入の状況

次に、事業所サービス業における外国人技能実習生の受入状況について、N社の事例を中心に検討する。

N社は、高知市に本社を置く建築物総合管理の株式会社である。建築物総合管理とは、事業所やホテル、量販店等の施設の清掃や点検、受付を行うことであり、仕事の内容は様々である。1967年に設立され、資本金は1000万円、高知県内の同業種の中ではS社、D社に次ぐ、3番目の規模である。従業員数は660人であるが、そのうち正社員が110人であり、550人がパートやアルバイトの人々である。

⁵ ここでは、N社でのヒアリング調査(2017年11月20日)に基づく。

N社は、2017年4月から、人手不足の問題を解消することを目的に、外国人実習生の受入を開始したばかりである。同社ではここ2、3年で労働者が集まらなくなり、仕事は多くあるものの人手が足りないがゆえに、仕事の依頼を断るケースも出てきていた。そのため同社は、人手不足対策の1つとして、外国人実習生の受入を始めることとなった。

N社に所属する外国人実習生は、現在6人で、全員ベトナム人女性である。同社は、このベトナム人の女性ということにこだわっている。ベトナム人は国民性が日本にとってもよく似ていて、親日感情が強いという印象を、実際に社長がベトナムに行った際に感じていた。このことが、ベトナム人の実習生を受け入れている主な理由である。また、女性にこだわる理由は、トイレ清掃の業務の際、男性が女性トイレに入って清掃するというのはなかなか難しいのに対し、女性は男女両方のトイレ清掃をすることが可能であるからだという。このような女性だからこそ障害なく仕事が進む業務が、トイレ清掃の他にも多々あるため、現在は女性に限って受け入れているのである。

では、ベトナムからの女性実習生は、現地でどのように選考されて、高知に来ているのだろうか。N社の場合、ベトナムの送出国に社長が出向き、実際に面接を行って受入対象の実習生を決めている。ここで選抜された者が、6カ月間の研修をベトナムで受け、会社概要や仕事内容、日本語について学ぶ。それを終えると、日本に入学し、座学の研修に移る。日本での研修は1カ月間で、日本でのマナーや慣習を学ぶ。同社が受け入れている6人の外国人実習生は、ベトナムでの研修が実を結んでいるようで、非常にマナーが良く、挨拶もよくできるとのことである。また、全員が、日本語を聞く力はかなり高く、平仮名は完璧に理解し、簡単な漢字も理解しているという。さらに同社では、日本語力を向上させるとともに、実習生と良好な関係を築くために、実習生に積極的に話しかけ、コミュニケーションを頻繁にとることを心がけている。

一方、実習生は、どのような経緯で来日しているのだろうか。6人のベトナム人女性は、皆20歳代で、全員とにかく仕事をしたいという思いが強いそうだ。彼女たちは、それぞれお金を稼ぐ目的をもって日本に来ている。なかには子どもがいて、学費を稼ぐために来日して外国人実習生として働いている人もいる。したがって、N社に来ている外国人実習生の来日の最大の目的は、お金をいかに稼ぐかであり、技能を学び、母国に持ち帰って活かすという実習制度本来の目的とは乖離している。

〔2〕実習生の仕事と生活

次に、実習生の仕事について説明していく。N社では、実習生に任せている仕事は様々であり、日によって職場も変わっていく。そのため、ここではヒアリングを行ったその日に行われた実習生の仕事内容について説明する。

まず、6人の実習生は、午前中、全員がイオンモール高知でトイレ清掃等の仕事につく。午後は、5人が引き続きイオンモールで働き、1人が市内のホテルに場所を移して仕事をする。ホテルでの業務内容は、主にベッドメイキングを行っている。

ヒアリング当日の実習生の仕事内容は以上のとおりだが、他にも2017年4月にオープンした徳島県のイオンモール徳島の立ち上げ作業に携わった実習生もいる。このような県外の仕事や高知市外の仕事も多々あるため、現地まで車に乗せて送迎することもあるが、基本的には仕事先へは自転車で通勤している。実習生はベトナムにいた頃からよく自転車を

利用していたようで、長距離の自転車通勤も問題なくこなすとのことである。

次に、実習生の生活について紹介する。実習生は、N社が借りた一般のアパートで生活している。2人で1部屋に住み、計3部屋を実習生が借りている。共同生活については慣れている様子で、不満を感じてはいないように見える。法律で、「居住スペースは1人3畳以上確保する」という決まりがあるため、N社はこれを遵守して居住スペースを与えている。実習生の家賃は1万円で、水道代・光熱費等はそれとは別に自己負担である。N社では実習生に不便なく生活してもらいたいという思いから、Wi-Fi 設備やテレビ、冷蔵庫等の家電、自転車など、生活に欠かせないものを支給している。ここまで好待遇にする理由は、「家族をベトナムに残して日本で働きに来た実習生を預かっている身として、最低限の生活は確保してあげたい」という会社側の好意であると語っていた。

〔3〕実習生受入についての評価

では、実習生を受け入れたことによる企業側の効果や問題は何だろうか。ここではその点について説明していく。

まず、効果としては、実習生受入を開始した理由である人手不足の解消を、ある程度解決できたということが挙げられる。実習生はとても意欲的に仕事に取り組んでくれるため、仕事に行く先々での評判も良く、実習生の働きぶりによって会社のイメージを向上させる効果もあると述べられた。

一方、実習生受入に伴う問題には何があるのだろうか。大きく分けて2つ指摘された。まず第1に、言葉・感覚のずれである。例えば、日本人スタッフが実習生に「きれいに清掃してください」と説明した場合、実習生はまじめに清掃し、きれいにはするのだが、日本での「きれい」とベトナム人の「きれい」には差異があるため、なかなか期待通りのきれいさにならないことがある。N社は、このようなずれ違いを生まないためにも、具体的な説明と細かいコミュニケーションを心がけているとのことである。

第2に、実習生の受入費用の高さである。今回の調査で、N社は実習生1人につき毎月17万9844円の費用がかかっていることが紹介された。この中に含まれるものは、渡航費、組合への管理費、実習生の講習代、社会保険料、賃金などである。これら費用に加えて、前述の家電等の備品も同社が受けもっているため、かかる費用は普通のパートやアルバイトに比べて割高である。このような負担がありながら実習生が雇用されているという現状は、実習生の誠実な働きぶりが評価されている一方、深刻な人手不足が根底にあるからだといえるだろう。

そのような切実な状況があるため、N社は、今後も実習生の働きぶりを評価し、ベトナム人実習生をさらに受け入れていきたいと考えている。今後は、女性だけでなく、男性の実習生も増やしていきたいとしている。

加えて、ベトナム人実習生は大変良く働いてくれるため、長期で雇用したいという思いもあるが、制度改正後も最長5年であるため、実習生が技能を習得し、一人前になった頃に帰国してしまうことを何とかしてほしいと願っている。そのため、今後は日本政府に制度のさらなる見直し、特に外国人実習生ではなく正式に外国人を雇用できるような制度を作ってもらいたいという思いが述べられた。

以上からもわかるように、N社は、外国人実習生の働きぶりを非常に高く評価しており、

今後も受入を拡大したい思いが強いが、それくらい外国人実習生に頼らずにはいられないほど、深刻な人手不足の問題が背後に横たわっている。また、外国人技能実習制度という制度的制約も感じていることが、今回のヒアリング調査で明らかになった。

3. 対人サービス業における外国人労働者：特別養護老人ホームH事業所の事例⁶

2017年11月の外国人技能実習法の施行によって、技能実習制度の対象職種に新しく「介護」が加わった。これまで介護分野への外国人の受入は、EPA(経済連携協定)によるフィリピン・ベトナム・インドネシアからの受入のみであったが、新たに介護現場で技能実習生が働くことになる。果たして、今回の制度改正はどのような影響を及ぼすのだろうか。また現場ではどのような受け止め方をしているのだろうか。

制度初の対人サービスの業界への参入について考えるために、現在はEPAを通じた介護福祉士候補生を県内で受け入れているH事業所でヒアリング調査を行った。以下、その分析を進めていこう。

〔1〕EPA 介護福祉士候補制度と外国人技能実習制度の比較

はじめに、技能実習生制度とEPAとの大きな違いを確認しよう(表Ⅲ-1)。

第1に、滞在期間は、EPAが最大4年であるのに対して、実習生は3年である。ただし、新法によって、条件をクリアすれば5年まで可能になる。

第2に、技能実習生は受入国がEPAに比べて広く、様々な国籍の人が介護現場に立つ可能性がある。一方、EPAは、日本政府と協定を締結したインドネシア・フィリピン・ベトナムの3カ国のみである。

第3に、資格の違いである。EPAの場合、母国で看護師としての資格を持つ者のみが来日できるが、技能実習制度にはそのような規定はない。EPA介護福祉士候補生は、介護専門ではないが、医療福祉系の対人サービスにおいてはある程度のスキルをもっている者が現場に立つことになる。

第4に、日本語能力の要件の差である。EPAでは、入国した時点ではおおよそN2以上である。これに対して、技能実習生の場合は、入国時はN4レベルでも可能であるが、さらに1年後にはN3を取得する義務がある。しかし日本語能力検定では、N5が最も低いレベルであるため、技能実習生は介護のみならず日本語も熟を入れて勉強しなければならないと考えることができる。

第5に、目的の違いである。EPAに関しては、日本の介護福祉士国家資格取得を目的とし、3年後には国家試験の受験資格が与えられる。労働時間の中には試験対策や日本語の授業も組み込まれている。それに対して、実習生は、介護の現場に立ったからといって、受験資格が与えられることはない。

⁶ ここではH事業所へのヒアリング調査(2017年11月)に基づく。

表Ⅲ-1 外国人技能実習制度とEPA制度の違い

	技能実習生 (2017年11月より)	EPA (2006年開始)
就労期間	3年 (諸条件をクリアすれば5年)	4年 (国家試験に合格すれば永続的に滞在可能)
受入国	送り出し国15カ国	インドネシア・フィリピン・ベトナム
来日必要資格等	なし	看護師資格等
日本語能力	入国時N4所持 1年後N3取得義務	おおよそN2以上
人材紹介団体	各監理団体	JICWELSのみ
日本 国家資格	取得不可	取得可(国家試験に合格すれば)

出所：国際事業所協同組合ウェブサイトより作成

(<https://www.ibrc.com/business/care/system/>、2017年2月3日閲覧)。

〔2〕介護施設での外国人受入の現状

では、現在はEPAを通じてどのような受入が行われているのだろうか。ここからは、H事業所の内容に入ろう。H事業所は、高知市に本部を置く社会福祉法人Hの運営する都市型の特別養護老人ホームで、1993年に設立が認可された後、翌年に特別養護老人施設事業を開始した。高知県内では中規模レベルの法人で、現在はデイサービスやショートステイセンターなど、7つの事業所・施設を運営している。

当施設では、介護スタッフ40名、医療スタッフ10名、用務スタッフ20名が働いている。彼らは施設の中で24時間365日利用者に寄り添い、食事・入浴といった日常生活の補助を行っている。

H事業所では、現在EPAを通じて、外国人介護福祉士候補生として、2名(法人全体では女性2名、男性2名の計4名)受け入れている。全員がベトナム人で、25～28歳の働き盛りの若者である。全員が看護師の資格を持っていることから、ベトナムでは貧困層というよりも中流の家庭ではないかと推察できる。受入の理由は社会貢献であると語っているが、人手不足の緩和目的も大きい。

当施設のみならず、日本全体をみても介護職は離職率が高く、その結果、深刻な人手不足に陥っている。特に24時間体制の施設の場合、人手不足は一層深刻な問題である。そこで、EPAを利用して介護現場で外国人を受け入れる試みが各地で進んでおり、H事業所もその1つである。したがって、仕事内容は日本人スタッフと同じであり、日本の労働基準法のもとで勤務することになる。

一方、介護福祉士候補生は、どのような理由で来日したのだろうか。H事業所によると、彼女たちが日本に来た目的は全員同じで、日本の介護スキルを母国に持ち帰って広げることである。ベトナムは、人口比でみた高齢者の割合が日本と比べてかなり低く、介護とい

う概念がまだ普及してないという。介護福祉士候補生は、4人とも国の代表としての自覚があり、介護現場や日本語の学習に対しても非常に熱心とのことであった。しかし、施設に来るまでにある程度の日本語や座学での介護知識はあるものの、十分ではないため、H事業所では、はじめの1～2年は担当スタッフがつきっきりで教えている。

〔3〕介護現場での外国人受入のメリットと課題

では、介護現場での外国人受入のメリットは何だろうか。H事業所によると、メリットは、3～4年間ではあるが、確実に人材を確保できるところである。当事業所も2017年で受け入れ始めて3年目になり、職場にも候補生が1人で現場に立って貢献できるまでに成長したとのことである。また、そのような働きぶりにより、職員全体のモチベーションを上げることにも繋がっている。

一方、課題については、まず第1に、候補生が一人前になるまでに相当手がかかりすぎることである。候補生は看護師の資格は持っていても、介護に関してはまだまだ十分な知識・技術はなく、最初の1～2年は育成担当者がつきっきりで指導することになる。そこに人を費やすことになるので、人材不足を緩和するまでには相当時間がかかってしまう。受入に当たっての政府からの支援は、施設に入ってからほとんどない。

2つ目は、国家試験合格後は、母国へ帰っても他の施設で働くのも、本人の自由になっていることである。実は、全国的にみても、3～4年間働いた施設に合格後もそのまま留まる候補生は少なく、この制度の大きな課題にもなっている。結果として、育成に時間と費用と人をかけたにもかかわらず、根本的な人手不足緩和・解消という面でそれほど成果が表れていないのが現状である。

〔4〕介護現場での外国人受入の評価と技能実習生の受入予測

では、介護現場への技能実習生の受入が可能になった今回の制度改正は、日本の介護現場にどのような影響をもたらすだろうか。これまでのEPAの成果を踏まえつつ予測してみたい。

まず第1に、技能実習制度は、あらゆる国の人々が介護現場に立つことが可能であるため、EPA制度に比べて広き門ということになる。例えば、EPA制度の選考から漏れてしまった外国人でも、日本で働く機会が与えられる可能性がでてくる。

しかし、実習生の介護スタッフとしての実力への懸念が、第2に挙げられる。実習生の場合はEPA候補生とは違い、資格等の規定がない以上、介護に対してある程度の知識を持っている者ばかりとは限らない。多くの人が現場に立つことが可能になることから、簡単な作業をこなしたりサポートしたりと、日本人スタッフの負担を軽減することに繋がる可能性はあるが、介護の専門性からはほど遠く、介護の質の悪化をもたらすおそれが、現場からも指摘されている。

第3に、日本人スタッフの負担増が考えられる。国の代表として選ばれる実力を持つ介護福祉士候補生が1人前になるのにも2年ほどかかる。ましてや、日本語能力や介護スキルがEPA候補生に劣っている実習生が1人で現場に立つようになるのは困難だと考えられる。また、来日以前の日本語能力のボーダーも、対人サービスにおいて十分なレベルであるとは考えづらい。それだけではなく、国家試験合格などといったモチベーションを支え

るものがなく、さらに3～5年という短期間しか視野に入れてなければ、仕事も身に入らないのではないだろうか。

したがって、このような実習生が介護現場に立つと、介護される人への影響とともに、育成担当のスタッフはいつまでも実習生につきっきりで、人手不足の緩和目的がいつまでたっても緩和されない悪循環が生まれかねない。介護という人の命をも扱う現場では、もっとしっかりした採用ボーダーが必要である。日本語でのコミュニケーション能力と知識も必要であるため、その他の業種と同じように人手不足の穴埋めにはならない。改めて政府は基準を見直すことが必要であり、現場に実習生を紹介する監理団体も、介護現場に実習生が立つということがどのようなことなのか知る必要があるといえる。

4. 小括

ここまで、高知県内で外国人実習生の受入を行っている団体ならびに企業・事業所の調査結果を述べてきた。今回は受入現場の一部の事例しか調査ができなかったものの、異なる業種を選ぶことで、ある程度の傾向を抽出することを目指した。ここで、全体の分析結果をまとめておこう（表Ⅲ-2）。

まず、受入業種が多岐にわたっていることである。従来のような農業や漁業、製造業だけでなく、今や建設業から事業所サービス業、対人サービス業まで、事実上の外国人労働者が広範に浸透しつつある。受入開始の最大の狙いは、いずれの業種も深刻な人手不足の解消である。

次に、実習生の主な出身国は、数年前まで一番多かった中国中心の構造から、今ではベトナム中心の構造へと変化してきたことである。ベトナムが多い理由は、人件費のメリットや宗教上の摩擦が少ないこと、親日国であること等が挙げられる。

第3に、賃金・保険等の処遇面では法律を遵守しているものの、受入にかかる企業側のコスト負担ゆえに実習生は法定最低賃金レベルで雇うケースが一般的である。一方、実習生は、来日に際して負担した借金が高額であるため、高知滞在中に最低賃金の地域格差を知ることによって、失踪という行動に見られるような現状への不満を覚えることになる。

表Ⅲ-2 県内受入団体ならびに企業・事業所の実習生受入状況(総括表)

業種	目的	主な出身国	処遇	今後について
異業種(組合)	人手不足解消	ベトナム	ほぼ最低賃金	もっと受け入れたい
農業(組合)	人手不足解消	フィリピン	ほぼ最低賃金	もっと受け入れたい
建設業(企業)	人手不足解消	ベトナム	ほぼ最低賃金	もっと受け入れたい
清掃業(企業)	人手不足解消	ベトナム	ほぼ最低賃金	もっと受け入れたい
介護(EPA、事業所)	社会貢献・人手不足解消	ベトナム	日本人と同等	もっと受け入れたい

第4に、受入側の今後の方向については、どの業種も一層受入を拡大したいということである。これは、受入企業・事業所が、実習生のまじめさや仕事に対する熱意を評価していることの表れである。と同時に、それは、高知県における人手不足がいかに深刻であるのかも、同時に物語っている。したがって、近年の実習生の増加傾向や制度改正を背景に、実習生の受入は今後も一層拡大していこう。

しかし、技能実習制度を通じた「外国人労働者」の受入拡大には、様々なリスクがあることも、最後に指摘しておきたい。例えば、ハードな労働現場と国内の地域格差を背景に、来日した実習生の失踪という問題が常につきまとっている。その場合、受入企業等は損失を受けることになる。また、一層の高齢化によって介護職の需要はますます増えるため、介護分野への実習生の受入は拡大するだろうが、それに伴う現場での摩擦の可能性も否定できない。その意味で、外国人技能実習制度を用いた人手不足解消には、一定の限界がある。実習制度を通じた外国人への安易な依存にとどまらず、問題の根本にある我が国、特に高知県における人手不足の解決策を、我々は早急に考えなければならないだろう。

おわりに

本書では、わたしたちが1年間にわたって調査を進めてきた高知県内での外国人労働者の実態について、全体の半数を占める外国人技能実習生の動向を中心に分析してきた。最後に、全体をまとめておこう。

まず第1に、高知県内においても、外国人労働力を受け入れる動きが、予想以上に広がっていることである。従来は一次産業や製造業が受入の中心であったが、私たちがおこなった組合調査や事業所調査を通じて、最近では建設や清掃などのサービス業にも広がっていることが見えてきた。加えて、実習生以外にも、県内ではEPAを通じて介護現場でも受入が行われており、外国人労働力に依存する分野が広がっている。しかも、実習生の国籍は、以前は中国が多かったものの、中国の経済成長に伴って、今やベトナムやミャンマーなどへとシフトしているのも見逃せない。こうした受入依存の背景にあるのが、地域における日本人の労働力不足であり、人手不足解消の手段として実習制度やEPAを利用している動きがますます強まっているのである。ただし、受入農家・事業所では、受入に際して、日本人のリクルートよりも多額の費用をかけている。したがって、コストを抑えるべく、実習生に対しては最低賃金レベルでの雇用が中心である点も明らかになった。

第2に、受入現場では、受入側・実習生側ともに、様々な課題を抱えていることである。実習生は、制度の趣旨である技能習得よりも、資金を稼ぐ目的で来日しており、そのために周囲から借金をしながら多額の費用をかけて来日している。そのため、高知にやってきて通常の労働をする中で、上で述べたように最賃レベルの賃金しか得られず、その最賃水準が全国的に低い状況にあることを知るにつけ、よりよい処遇を求めて都市部へ失踪する動きが生じている。とはいえ、失踪後は労働法の保護から外れて無権利状態に置かれるとともに、送出機関との契約でペナルティも課される危険性を抱え込むことになる。一方、企業側は、実習生を迎えるに当たって多額の費用をかけるものの、失踪によって実習生を失うという損失を被ることになる。これは、我が国の地域格差が生み出した構造問題に規定されており、中でも高知県のような地域では、その問題はより深刻である。このように、実習制度を通じた外国人労働力の受入は、受入現場も実習生も大きなリスクを抱えているのである。

最後に、昨年度の技能実習法施行がもたらす今後の予測についてである。技能実習法が成立し、受入期間や介護等への受入職種の拡大、さらには国家戦略特区での農業労働力の受入拡大等、技能実習生の受入緩和策が進めらるようになった。確かに、これによって実習生の受入の拡大が県内でも広がる可能性があり、実際に国家戦略特区の認定を求める組合も存在していることから、現場では外国人実習生に期待することが容易に予想できる。しかし、同時に現場では、上で述べた最低賃金格差ゆえに、仮に期間延長後も最低賃金が全国最低水準である高知県には実習生が定着しない可能性があるため、現行の最低賃金の全国一律化という要望も出されている。加えて、介護に関しては、従来のEPAに基づく受入よりも基準が緩い反面、他分野とは異なり日本人とのより密接なコミュニケーションが求められるため、県内の介護施設では実習生受入に踏み込むかどうかは躊躇している。つまり、県内では人手不足問題解消のために実習生を導入してきたものの、地域間格差ゆえ

に実習生はより高賃金地域へシフトすることから、たとえ実習制度の規制緩和が進んだとしても、現状の地域格差が存在する限り、人手不足の根本的な解消には至らないのではないだろうか。

わたしたちは、この1年間の調査を通じて、外国人技能実習制度を利用した高知県内の人手不足解消の動きとその問題点を把握するとともに、目先の労働力確保は限界をむかえつつあるのではないかということをも明らかにした。したがって、技能実習制度の規制緩和を通じた外国人労働力への依存度の増大ではなく、実習生に頼らなくても農家や企業等が持続的な営みが可能となるような産業政策や、日本国内の地域格差解消のための地域政策、来日した実習生の労働・生活を保障する移民政策等について、これから真剣に考えていかなければならない点を最後に述べ、報告のまとめとする。

執筆分担と編集後記

- ・ **坂本 萌(はじめに)** 今回の調査を通じて、外国人技能実習イコール労働力確保の手段であるという認識そのものに問題を感じました。実習生側・企業側ともに、本来の目的である、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力するという認識をより深めることによって、この技能実習に関する様々な問題は少しずつ解決していくのではないかと思います。ヒアリング調査やゼミ合宿での発表など、大変だった時もありましたが、とても良い経験になりました。調査に協力して下さった方々、ご指導して下さった岩佐先生、ゼミナールの皆さん、本当にありがとうございました。
- ・ **津野 愛未(I章 1 節)** 外国人労働者に関する情報はニュースや新聞記事で目にする程度でした。今回の調査で実際に働いている様子や、受け入れ団体の方のお話しも直接伺う機会もあり、外国人労働が依然より定着していること、外国から人を受け入れなければならないほど働き手がないことなど、日本の労働現場の実態を知ることが出来ました。中には外国人研修生をよく思っていない方たちもいるらしく、日本滞在時の部屋が見つからない、また、問題を起こす危険を少しでも減らすために通勤手段は自転車又は徒歩のみ、というように厳しい環境に置かれていることも分かりました。他にも、調査を行った高知県は全国的にも賃金が低く、研修期間が終わると研修生はより賃金の高い都会へ出て行ってしまい、働き手の育成が出来ないという問題も明らかになりました。今後人口減少が進み、より多くの外国人労働者が日本にやってくると思うので、少しでも働きやすい環境になるように一人一人が問題意識を持ってほしいと感じました。
- ・ **山本 優花(I章 2 節、III章 3 節)** 普段新聞を読まない私は、これまで外国人技能実習生という言葉聞いたこともありませんでした。21 年高知県で暮らしていますが、こんなにも外国人労働者がいたことにまず驚きました。グラフの作成にあたっては数値として書かれてない部分などがあり、少し苦労しましたが先生のご指導やゼミメンバーの指摘でなんとかまとめることができました。ヒアリングの結果をまとめていくうちに、この技能実習制度は本当の意味での人手不足の解消にはならないことに気づきました。さらに、実習制度に新たに介護という人の命を預かる分野に介入することは、一時的に人手を増やすことができるにしても非常にリスクがあると考えます。EPA のように介護取得の資格といったなんらかの目標があった方が、実習生のモチベーションも上がり制度自体の質の向上にもつながります。この制度はまだまだ改善すべきところがあります。制度としては決して悪いところだけではなく、もちろんいいところもあります。しかしこのままでは制度としての限界がみえていると考えます。改善は現場のためにも、技能実習生のためにもなるはずです。現場の声が届き、よりよい実習制度になればいいと思います。
- ・ **堀川 菜央(II章 1 節)** 私は、高知県須崎市のくろしお農業振興協同組合へヒアリングを行った。執筆するにあたって、ヒアリング内容の甘さや文章力のなさを思い知った。先輩方が以前、くろしお農振について執筆していた報告書を読むと、合宿で聞きこんでいるため、深さが違った。しかし、吉川さんが沢山話して下さったおかげで、少しではあるが、農業分野で頑張っている実習生について知ることができたと思う。

また、くろしお農振へは、JRと徒歩で移動したが、その道中では一緒に行ったゼミのメンバーと色々な話ができて楽しかった覚えがある。また、ゼミ合宿でも、日頃はできない話で盛り上がり、とても楽しかった。このような一緒に過ごす時間は、お互いの意外な一面が見えて新鮮で、貴重な体験となった。

- ・ **池之畑 祐介(Ⅱ章 2 節、Ⅲ章4節、おわりに)** 私は、外国人技能実習制度と聞くと、ニュースや本で取り上げられているように、賃金未払いや暴力問題など悪いイメージしかありませんでした。しかし今回、実際に組合へ調査に伺わせていただき、現場の方のお話を聞いて少しいい印象も持つことができました。日本の少子高齢化、人口減少による働き手不足という現状は、避けては通れない道だと思います。それに対して、実習制度も含めてどのようなアプローチをとっていくのか、よく考えなければならぬと感じました。また調査を進め、発表を重ねていくうちに、物事に対し自分の考えを持ち、それを発信することの難しさも実感しました。12月に愛媛大学で行われた研究発表では、たくさんの教授や学生の方と関わることができ、とてもいい経験になりました。

私たちが調査を進めてきた制度は、とても大きな制度です。本制度を学習していくにつれ、我が国が抱える賃金問題も明らかになりました。ますますグローバル化が進む今、日本がもっといい国となっていくことができるように、身の回りの問題に対して関心を持ちつづけることが大事だと思います。1年間ご指導してくださった岩佐先生、ゼミのみなさん、ありがとうございました。

- ・ **福永 美南海(Ⅲ章 1 節)** 学生の力だけでフィールドワークを行い、報告書を作成するまでの一連の作業は、なかなか一筋縄ではいかぬ難しさがありました。しかし、そんななかで得られたものは、学んできたことが現実と結びつく瞬間の感動や、初めての体験、新しい出会い、作業が終わっていく達成感、等と多くあります。

受身ではなくそれぞれが主体となるゼミの活動は、これぞ大学生！という感じがして、とても楽しく充実した時間でした。岩佐先生、ゼミの皆さん、ありがとうございました！

- ・ **宮川 広大(Ⅲ章 2 節)** 今まで外国人実習生の問題について考えたことはなかったため、今回のヒアリング調査をはじめとしたゼミの活動は、とても新鮮で、有意義なものだった。今まではニュースで聞いても聞き流していた「外国人実習生」や、「人手不足」の単語や話題に関心を持つようになったということが自分自身が一番大きな変化であり、成長であると感じた。また、実際にヒアリング調査に行くことで、メディアを通しての情報ではなく、現場の生の声を聞け、知りたいことを細かく調査するということが体感できてよかった。今年度のゼミでは多くの初めての体験や、物事を後回しにすることの大変さなど、様々な経験をする事ができた。今後に活かしたい。

高知大学岩佐（和）ゼミナール 既刊報告書一覧

- 2000 年度 岐路に立つ土佐マグロ漁業—グローバル化の荒波の中で—
- 2001 年度 国境を越えるショウガと国内産地の選択—高知県窪川町のショウガ農家を中心に—
- 2002 年度 自然体験型観光とまちづくりへの課題—「くじらのみえる町」大方町からの報告—
- 2003 年度 高知直販所物語—グローバからローカルへ 地産地消の取り組み—
- 2004 年度 高知の農業の新たな主役—外国人研修生と女性リーダーを中心に—
- 2005 年度 外国人研修生と地場産業—愛媛県今治市のタオル・縫製業を中心に—
- 2006 年度 国際化する地域と外国人労働者—広島県西部地域を中心に—
- 2007 年度 国境を越える労働力と地域産業—広島県江田島市のカキ養殖業と中国人研修生—
- 2008 年度 グローバル化する食/ローカル化する食—カツオー本釣りとは高知オーガニックマーケットを事例に—
- 2009 年度 「村の直売所」さんさん市の発展に向けて—日高村さんさん市活性化委員会最終報告書—
ジェンダー格差をこえて—高知の女性の労働実態—
- 2010 年度 ローカリティの表現体として喫茶店と龍馬ブーム
- 2011 年度 回転寿司のグローバル化と地域—高知市内の寿司業界を中心に—
- 2012 年度 ユズ産地・高知県における加工業の発展と農家
- 2013 年度 ブレンド産地からブランド産地へ—隠れた名品・土佐茶の再生を求めて—
越裏門&寺川魅力発掘 2013—越裏門・寺川プロジェクト 2013 年度成果報告集—
- 2014 年度 ファッションのファスト化と県内企業のサバイバル
- 2015 年度 TPP 神話をこえて—高知の視座からの分析—
- 2016 年度 人口減少と高知の未来—地産外商と第4次産業革命を中心に—

人手不足と外国人労働者—高知県の外国人技能実習生を中心に—

2018 年 3 月 10 日 発行

編集・発行 高知大学人文学部国際社会コミュニケーション学科／人文社会科学部国際社会コース
岩佐和幸ゼミナール

〒780-8520 高知市曙町 2-5-1 高知大学人文社会科学部 岩佐和幸研究室

Tel : 088-844-8244 (研究室直通)

Fax : 088-844-8425 (学科事務室)

e-mail : kiwasa@kochi-u.ac.jp

<http://souls.cc.kochi-u.ac.jp/?&rf=59>

印刷 株式会社リーブル

〒780-8040 高知市神田 2126-1

Tel : 088-837-1250

Labor Shortage and Foreign Workers

**Focus on Foreign Technical Intern Trainees
in
Kochi Prefecture**

2017

Iwasa K. Seminar

International Studies Course
Faculty of Humanities and Social Sciences,
Kochi University