

実証分析からみる日本の外国人技能実習 —中国の技能実習生を対象に—

報告者: 金明花

目次

- 一.問題意識
- 二.先行研究
- 三.日本の技能実習生について
- 四.実証分析(M社の例)
- 五.まとめ
- 参考文献

一.問題意識

- 2020年10月末の厚生労働省の統計によると外国人労働者は1,724,328人で、そのうち技能実習生は全体の23%を占めている。
- 技能実習生は日本の労働市場において不可欠な労働力になりつつある。
- バブル期とバブル崩壊後の少子化による人手不足が続いている。
- 1989年「研修」の資格制度、1993年「技能実習生制度」、2019年「特定技能」在留資格の創設
- 外国人労働者の増加は日本の労働市場の人手不足の解決と発展途上国の人材育成を目的としている。
- 外国人労働者の増加によって、社会問題に引き起こしている(技能実習生の犯罪、賃金レベル、職場でのセクハラ・パワーハラ問題等)
- 外国人技能実習生の実態を分析する必要性

二.先行研究

従来の技能実習生に関する研究

人材育成の貢献度を検証する研究(1)

技能実習に対する批判的な研究(2)

二.先行研究(1)

- 人材育成の貢献度を検証する研究
- 大企業において研修生制度は技術移転などに貢献している。また、企業対企業の労働者の実習生制度は確かに技能形成、技術移転で一定の役割を果たしていることを考察（国際研修協力機構1997と1998）

二.先行研究(2)

- 技能実習に対する批判的な研究
- 賃金：賃金が高い産業で外国人研修生の比率が高い傾向があると指摘（志甫2007）。同じ産業内において、賃金が高い企業内で外国人研修生が活用しながら、日本人労働者には地域、産業の平均よりも高い賃金で募集していると指摘（橋本2010）
- 技能：技能実習生は低技能労働者で、日本の大学・大学院を卒業した外国人はミドルスキル、あるいはハイスキルで区別（守屋2018）
- 労働力として認められる：2010年の入管法改正により技能実習生が労働者として扱われるようになったことが分かる。したがって、最低賃金や社会保険が適応されることになる。さらに、技能実習1号、技能実習2号の在留資格の下で計3年を在留可能になった。また、補償金の一律禁止が決められることになった（橋本2010、佐伯2014）
- 労働時間、「パワハラ、セクハラ」：技能実習制度の「長時間労働」や「パワハラ、セクハラ」等の人権問題や「最低賃金違反」等の労働関連法規に関する課題を指摘されている（小野寺2015）
- 格差社会外国人労働者増加の要因とその帰結—もう一つの格差社会を生み出すと指摘（黒田・守屋・今村編著2009）
- 外国人労働者を雇用する目的：中小事業法人 1万 5970社に対して「外国人材の活用に関するアンケート」を実施した結果、外国人従業員を雇用することは、「人手不足」が主因であることが明らかになった。さらに、竹内（2017）では、

三.日本の技能実習生について

- 三.1 技能実習生の現況

- 表1 2020年10月末在留資格別外国人労働者の割合 単位：人、%

在留資格別	人数	割合
専門的・技術的分野の在留資格	359520	20.8
身分に基づく在留資格	546469	31.7
資格外活動	370346	21.5
技能実習	402356	23.3
特定活動	45565	2.6
不明	72	0.0

出所：厚生労働省「在留資格別外国人労働者数の推移「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【本文】（令和2年10月末現在）」<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000729116.pdf6>

三.1 技能実習生の現況

・ 図1 在留資格別外国人労働者推移 単位：人

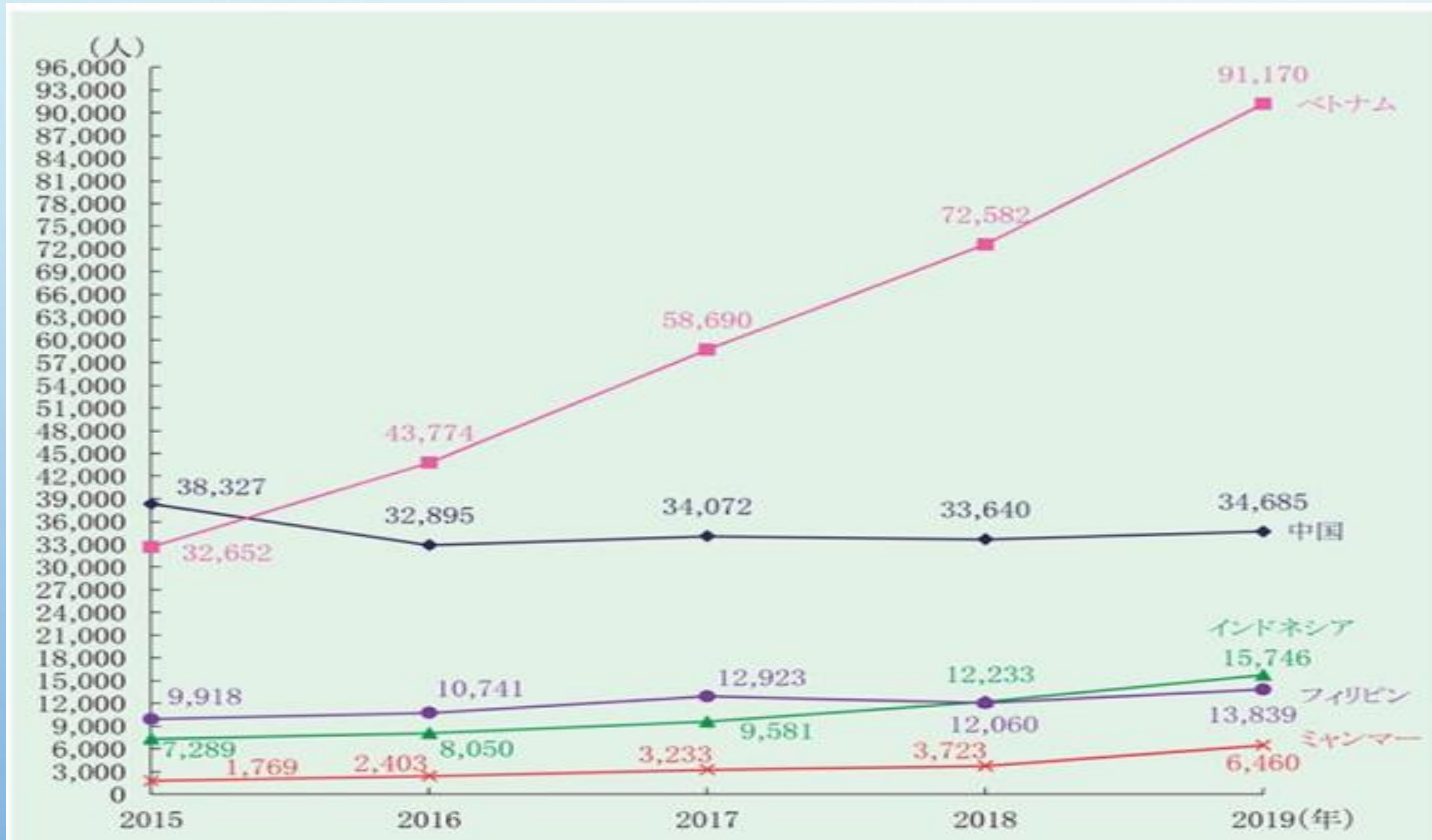


出所：厚生労働省「在留資格別外国人労働者数の推移」「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【本文】（令和2年10月末現在）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000729116.pdf>

三.1 技能実習生の現況

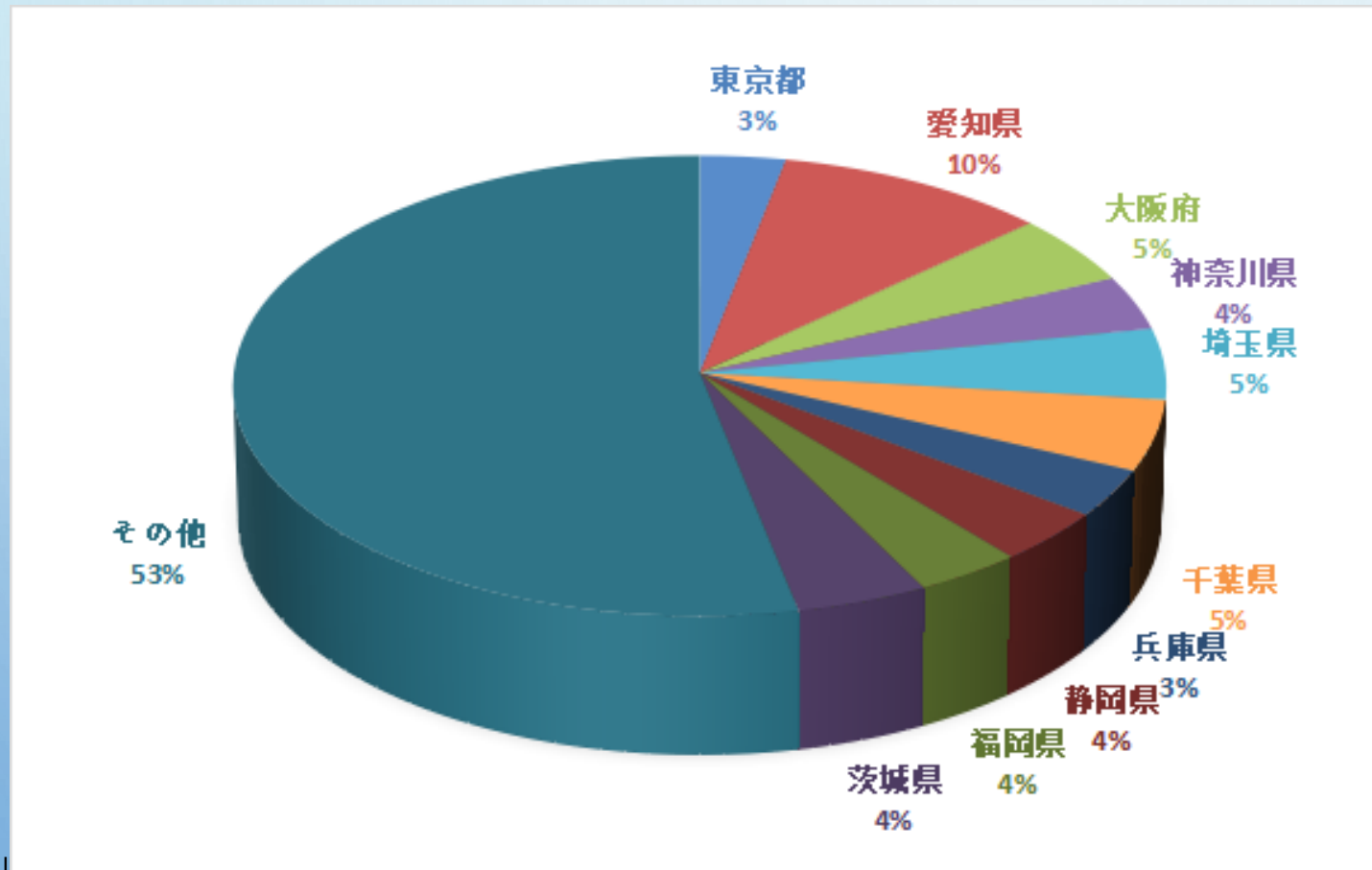
- 図2 技能実習1号による在留資格に主な地域、国籍別新規入国者



出所：出入国管理庁<http://www.moj.go.jp/isa/content/001335866.pdf>

三.1 技能実習生の現況

• 図3 2020年都道府県別、技能実習生の割合 単位：%



出所：出所：出入国管理庁<http://www.moj.go.jp/isa/content/001344904.pdf>

三.1 技能実習生の現況

・ 表2 技能実習生の職種別 計画認定構成比

技能実習生の職種別 計画認定構成比(単位:%)	2018年	2019年
農業関係	10.1	8.9
魚業関係	1.1	0.8
建設関係	18.3	20.8
食品製造関係	18.1	18.8
繊維・衣類関係	8.2	6.6
機械・金属関係	18.7	16.1
その他	22	24.1
主務大臣が告示で定める職種	0	0
移行対象職種・作業以外の取り扱い業種	3.6	4.1
その他職種:(家具製作、製本、プラスチック成形、自動車整備、段ボール箱製造等)		

出所: 外国人技能実習機構 | 令和元年度外国人技能実習機構業務統計 概要
<https://www.otit.go.jp/files/user/docs/200930-2.pdf>

三.2技能実習制度の推移

- 技能実習生の起源：1960年代の海外現地法人の社員育成の制度（現地事業所の生産性向上、生産管理の人材育成することにより社会貢献を目的とする国際協力の一環として行われる事業）。
- 人手不足の解決策として着目した中小企業：研修生は労働力として認定されず、研修生には平均60,000円程度の研修手当が支払われる。残業代も受け取れず、働かされることもあり、社会的な問題になっていた。
- 2010年入管法の改正：「技能実習1号」と「技能実習2号」を創設、技能実習生は労働力として認められる。監理団体の定期監査が義務づけられると同時に規定移管に対する罰則も強化、送り出し機関の失踪防止に扱っていた保証金を禁止
- 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」：「技能実習3号」が追加され、総計5年滞在可能、監理団体の実行を確認可能な強制力のある外国人技能実習機構が設立、国際研修協力機構と異なり、強制力で許可取り消し、業務停止等を可能にした。

四.実証分析(M社の例)

- 四.1 先行文献を踏まえてM社の実証分析の考察内容
- 第一に、日本に来た目的、技能実習にくる初期費用、技能実習現場で何を学び、どんな技能を獲得しているか、さらに帰国後はどんな職業につきたいか。
- 第二に、技能実習の持ち場と技能実習1、2号試験とのつながりいかなるものなのか。
- 第三に、賃金、残業多寡はいかなるものか、さらに職場においてセクハラ・パワハラなどは発生している、実習生としてどう対処しているか。
- 第四に、コロナ禍で、実習生の職場、生活にどう変わったか。

四.2 M社の概要

- M社：1997年設立
- 本社：神奈川県
- 製造業の派遣を中心とする有料職業紹介会社
- 正社員は135人で、派遣社員が500名で、全国で3所の営業所を設置
- 派遣先：食品製造、電子機器組み立て、自動車ガラス加工、プラスチック射出成形等
- 中国技能実習生受け入れ開始：2008年から
- 現在就業中の技能実習生：2021年6月30日時点で35名の技能実習生

四.3 M社技能実習生について

- **調査対象**:M社就業中の**35名**（山口県**8名**、栃木県**6名**、神奈川県**12名**、広島県**9名**）の実習生と実習修了で帰国済みの**20名**実習生
- （記述の便宜を図るために、山口県：プラスチック射出成型を**A職**、栃木県：自動車部品製造を**B職**、神奈川県：食品製造を**C職**、広島県：自動車ガラス製造**D職**）
- 職業訓練
 - ①中国の送り出し機関で**3ヵ月**日本語を含めた職業訓練（職業訓練にかかる費用は**4.5～5万元**）
 - ②日本に入国後：技能実習の趣旨に合わせて**1ヵ月**座学研修

四.3 M社技能実習生について

表3 M社の技能実習生年齢別（就業中35名と帰国済み20名）

	男性	女性
18～20才	3	5
20～30才	12(5)	23(10)
30～35才	3(1)	4(2)
35才以上	2	3(2)

() 帰国済み技能実習生人数

出所：アンケート調査により筆者

表4 M社技能実習生の来日目標と帰国後の就業先、あるいは就業予定

項目	18～20才	20～30才	30～35才	35才以上	
来日目的	事情により留学などができないが、日本の生活や職場を経験したい	6	9(3)	1	0
	日本でお金をためて自営業の資金にしたい	0	5(1)	2	1
	自宅を購入するための頭金にしたい	0	7(2)	2	3
	子どもにもっといい生活をさせたい	0	10(8)	2	1
	日本が好きだから日本の暮らしを経験したい	1	4(1)	0	0
	その他	1	0	0	0
帰国後就業先、あるいは帰国後の予定	日系企業で働いている、あるいは働いて見たい	5	1	0	0
	その他の国の技能実習生として働いている、あるいは働いてみたい	1	6(3)	1(1)	0
	自営業をやっている、あるいは自営業やってみたい	0	8(5)	2	1(1)
	実家で農業をやっている、あるいはやる予定	0	2(2)	0	1
	日本企業と関連のない企業で働いている、あるいは働いてみたい	0	10(5)	3(2)	3(2)
	その他(未定等を含む)	2	8	1	0

() 帰国済み技能実習生人数

出所：アンケート調査により筆者作成

四.3 M社技能実習生について

	①時給基準 ②平均賃金／月 単位:円	担当する持ち場	①技能形成の度合い、 ②技能形成の有無	技能検定試験 と持ち場との関 連	異文化による トラブル(セク ハラ、パワー ハラ含む)
A 職	①所属産業の時間額最低賃金 ②14万円	成型品を取り出し 運搬	①単能工 ②安全規定、マニユア ル、整理整頓意識	無し(射出成型 の専門検定試 験)	トラブルあり
B 職	①所属産業の時間額最低賃金 ②12万円	完成した部品を 取り出し、運搬	①単能工 ②安全規定、マニユア ル整理整頓意識	無し(電子回路 を作成検定試 験)	トラブルあり
C 職	①所属産業の時間額最低賃金 ②17万円	生産ラインで冷凍 用ピザに具載せ	①単能工 ②衛生、食中毒予防、 マニュアル安全規定	無し(パンを製 造の全過程)	セクハラ発生
D 職	①所属産業の時間額最低賃金 ②12万円 <small>INAF&早稲田大学共催国際シンポジウム20221022</small>	自動車ガラスと固 定用ゴムを安着 完了後取り出し、 運搬	①単能工 ②安全規定、マニユア ル、整理整頓意識	無し(電子回路 を作成検定試 験)	トラブルあり

まとめ(1)

- 第一に、日本語レベルが4級未達の技能実習生に技能検定試験をうけるのは極めて困難である。
- 第二に、技能検定試験が持ち場作業との関連性が低い。技能形成につながらない検定試験だけのために勉強しなければいけないので、精神的、肉体的な負担が大きい。
- 第三に、技能実習生に技能検定試験を設けた以上、試験検定機関に対する規定の見直しも必要
- 第四に、すべての持ち場において技術的な技能の形成は見当たらない。しかし、安全規定、整理整頓意識、マニュアルに対する意識が著しい（国際貢献）。
- 第五に、4つの現場においてパワハラ、セクハラが発生、お客様企業に配慮するのではなく、監理団体より適時に派遣先に連絡すべき；受け入れる企業は同じ持ち場で働く日本人労働者の異文化教育も必要
- 第六に、そのほかに特定の持ち場において複数の実習生に指先のびらんする症状がみられる。政府における新たな制度設計が必要
- 第七に、日本社会の労働力として認められた以上、賃金水準から格差社会に拍車をかけていることを示唆

まとめ(2)

- 今後の課題
- 第一に、今回の実証分析は日本全体派遣会社の技能実習生の状況を反映しているとは言い難い。したがって、技能実習生を受け入れている派遣会社を調査対象として増やして、そこから生じる問題を具体的に抽出する必要がある。
- 第二に、調査対象を派遣会社のみならず、一般企業を対象に調査を行い、両社で発生している問題の共通点と相違点を比較する。さらに、これらの知見を制度整備につなげるきっかけをつくる必要がある。

参考文献

- [外国人技能実習機構 | 令和元年度外国人技能実習機構業務統計 概要](#)
- [HTTPS://WWW.OTIT.GO.JP/FILES/USER/DOCS/200930-2.PDF](https://www.otit.go.jp/files/user/docs/200930-2.pdf) 最終アクセス2021年5月21日
- 外国人サポネット[HTTPS://GLOBAL-SAPONET.MGL.MYNAVI.JP/VISA/4272](https://global-saponet.mgl.mynavi.jp/visa/4272)最終アクセス2021年7月21日
- [厚生労働省 | 在留資格別外国人労働者数の推移「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【本文】（令和2年10月末現在）](#) [HTTPS://WWW.MHLW.GO.JP/CONTENT/11655000/000729116.PDF](https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000729116.pdf)最終アクセス2021年6月22日
- 国際研修協力機構（1997）企業活力研究所『企業活動のグローバル化に対応したわが国における研修の役割に関する研究』
- 国際研修協力機構（1998）年企業活力研究所『企業活動のグローバル化に対応したわが国における研修の役割に関する研究（米州編）』
- 志甫啓（2007）「中小企業の人的資源管理における外国人研修生の役割：団体監理型外国人研修生の受け入れに関する理論的・実証的分析『産研論集』34号P.87-97
- 出入国管理庁[HTTP://WWW.MOJ.GO.JP/ISA/CONTENT/001335866.PDF](http://www.moj.go.jp/isa/content/001335866.pdf) 最終アクセス2021年7月15日

参考文献

- 橋本由紀（2010）「外国人研修生・技能実習生を活用する企業の生産性に関する検証」『RIETI DISCUSSION PAPER SERIES』10-J-018
- 守屋貴司（2018）「外国人労働者の就労問題と改善策」『日本労働研究雑誌』N0696,JULY
- 上林千恵子（2009）「一時外国人労働者受け入れ制度の定着過程：外国人技能実習制度を中心に」『社会志林』56巻1号P.39-63
- 佐伯康考（2014）「地域労働市場の需給のミスマッチと外国人労働者の動向：日系人、新日系人及び技能実習生をめぐって」『関西学院経済学研究』45号P.21-42
- 小野寺信勝（2015）「外国人技能実習制度の制度設計と現在の状況」『労働法律旬報』6月下旬号P.7-17
- 渡辺博顕（2009）「外国人労働者増加の要因とその帰結—もう一つの格差社会—」
黒田兼一・守屋貴司・今村寛治編著、『人間らしい「働き方」・「働かせ方」人事労務管理のこれから』ミネルヴァ書房
- 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

•ご清聴ありがとうございました！！