

# 日本の労働力不足問題と技能実習制度

～実習生受入企業に関する実態調査～

サーリヤ・ディ シルバ

ラタナーヤカ・ピヤダーサ

## I. はじめに

経済発展過程において労働力の輸出入政策は、世界の多くの国々で行なわれてきた。欧州諸国や日本、新興国、アセアン地域における経済の近代化、いわゆる工業化の発展過程においても同様の政策が見られる。そして、近代化の初期段階で過剰労働者の問題と同時に発生する貧困や失業、不平等などの問題への効率的な対処案として導入されてきたのは、労働力の輸出政策である。同政策は、過剰労働者の経済社会問題の解決方法であると同時に、途上国の近代化の発展戦略の一つの手段としても認識されてきた。特に、途上国への工業化の発展に必要とされる新技術や機械等の輸入に必要な外貨獲得のための、非常にコストが安くリスクが低い輸出品として自国の労働力の輸出が積極的に促進されてきたのである。同時に先進国が自国の労働力不足の解消の為に3K（きつい・汚い・危険）の仕事に対して安い賃金で労働力を確保しながら自国の商品輸出の優位な地位を守ることに尽力しているのも現実である。このように労働力の輸出入政策は、労働者の受入国と派遣国両方のWIN-WIN 関係の構築に大いに貢献すると考えられている。

日本も近代化の初期段階、すなわち明治時代から労働力の輸出政策は重要な経済発展戦略として導入されていた。しかし戦後、比較的短期間で世界有数の経済力をもつ先進国になると、同時に少子高齢化の問題によって出現した労働力不足問題の解決方法として、1990年代から様々な名目で海外単純労働者を受入れる政策が導入されてきた。本研究の課題である「技能実習制度」は名目上、発展途上国が必要している「技術移転」を行う事が主目的となっているが、同制度の真の目的は日本の労働力不足の解消である。それは実習

生を受入れる企業も派遣国もよく理解している事実である。何故なら同制度が日本の労働力不足解消、地域経済の活性化と生き残りの有用な手段の一つとなっており、過剰に労働力を保有しているアジア諸国としても同制度が貧困削減、人的資源の育成及び工業化の発展に資する重要な戦略になっているからである。

上に述べた目的の達成のために日本において技能実習制度は1993年から導入され、2018年末現在、約35カ国から約33万人の技能実習生がおよそ80の分野で受け入れられている。彼らの多くがアジア諸国からの若手の人材であり、特にベトナム、中国、フィリピンとインドネシアの4ヶ国から約91パーセントを占めており、人数自体も急速に増えている。技能実習生制度が日本の労働力不足問題の解消において、どのレベルで貢献しているのかを実態調査を元に明らかにする事が本研究の主な目的である。特に受入れ先の企業の労働力不足は具体的にどの様な分野・企業で存在しているのか、企業の需要に対応する実習生の供給の現状、日本人従業員の雇用を守るために同制度の必要性について、実習生と地域社会との関係をよりよくするためにどのような戦略を導入しているのか、実習生に対する企業の意見等についても具体的に調べるようにしている。最後に、同制度の主な問題点及び同制度が日本企業の労働力不足解消に持続可能な政策なのかについても、企業側の意見を中心に分析している。

研究の方法：上記の目的の達成を確認するために使用されたデータは、以下の2種類の情報源から収集されている：一次情報源（アンケートおよび聴き取り調査）及び二次情報源（文献調査）。アンケート調査は、AIM・ジャパンの協力で2017年9月から2018年2月の間に、実習生を受け入れた47都道府県の420社の企業について実施したものを利用している。これらの企業は全てAIM・ジャパン<sup>1</sup>のスポンサーシップを通じて技能実習生を受け入れている。このアンケートを通じて日本企業の労働力不足に関するデータと実習生及び日本企業の一般情報を収集するため、構造化されたアンケートを導

---

<sup>1</sup> 公益財団法人国際人材育成機構（略称/AIM・ジャパン）は、「人づくりを通じ日本の社会と産業の健全な発展に寄与し 人づくりを通じ 発展途上国の経済発展に寄与する」ことを理念として掲げ、日々の事業運営に臨んでいる団体である。

表1：アンケート調査を実施した会社の所在地について

地方区分	社数	%
北海道	6	1.4
東北	25	6.0
関東	124	29.5
中部	77	18.3
近畿	41	9.8
中国	20	4.8
四国	3	0.7
九州沖縄	50	11.9
不明	74	17.6
合計	420	100.0

出所：「技能実習生」を受入れた企業に関する実態調査，2017年から2018年；サンプルサイズ：420社，47都道府県

入した。更に著者らは受入れ先の企業や実習生に行う事前研修会の担当者らと数多くのヒアリング調査も実施した。この調査で使用されたサンプルサイズとその特定の機能の詳細は、表1に示されている。

調査対象企業の約半数（201社）が関東および中部地方に所在している。その主な理由としてアイム・ジャパンがスポンサーとなっている企業の多くが上記2つの地域に所在していたためである。また、調査対象企業の74社は（18%）自社の所在地について言及していなかった。

## II. 日本の労働力不足解消と技能実習制度：受入れ企業の意見

### 1. 技能実習生および受け入れ先企業の背景

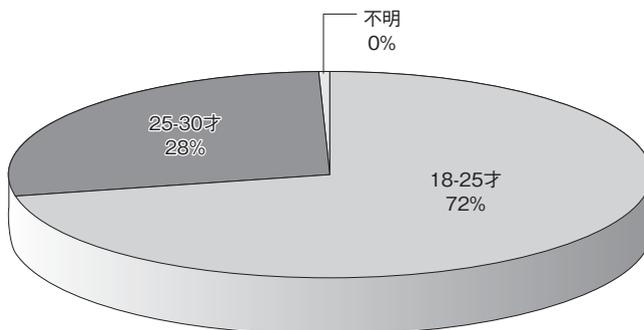
技能実習生：本研究のアンケート調査を中心とし420の社の受入れ先企業に現在3,754人が技能実習生として働いている。そのうち98.5パーセント（2,921人）がインドネシア、ベトナム、タイとフィリピンから派遣されている（表2参照）。実習生の多くはアイム・ジャパン指導のルート経由で派遣されている。特に、インドネシア、タイとベトナム人の実習生の多くが同諸国のアイム・ジャパン指導のもとで実施されている研修団体から派遣されている。しかし、この420社の受入れ企業が他のアジア諸国の様々な派遣団

表2：調査対象先の企業で働いている技能実習生らの国籍分類

国籍	実習生数	%
インドネシア	1,325	44.7
ベトナム	769	25.9
タイ	339	11.4
フィリピン	488	16.5
その他	43	1.5

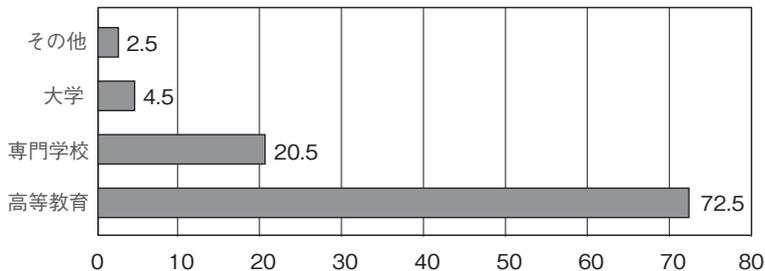
出所：表1と同じ

図1：実習生の平均年齢



出所：表1と同じ

図2：実習生の教育レベル，%



体からの実習生を受けいれているのも事実である。実習生の約4分の3が25才以下で高等学校を卒業したばかりの非常に若い労働力である（図1と図2を参照）。全体を俯瞰してみると、これらの企業で働く研実習生はすべて30歳未満である。一般的に、日本の企業で働いている技能実習生の大半は高校を卒業した非常に若い人たちであり、このような労働力は日本企業の雇用

表3：実習生の作業内容および一日当たり平均実習時間数、%

実習生の作業内容	%
労働集約的・単純で反復的	11.6
労働集約的・単純であるが多様な	54.3
複雑であるが、反復的	22.4
複雑で多様な	11.7
一日当たり実習時間数	%
8時間	41.0
8-10時間	54.8
10-12時間	3.6
12時間以上	0.7

出所：表1と同じ

ニーズにマッチしており、適切な訓練を施すのに役に立つことが本調査で明らかになった。

上記に述べたことは実習生の作業内容と一日当りの平均労働時間の観点からでも明らかになっている。表3のデータによると実習生の3分の2が労働集約的な繰り返しの簡単なルーチン作業を行っており、現在このような作業のために必要とする日本の労働者を十分に確保するのが困難であることはよく知られている。また、同企業にて就業している実習生の半数以上が1日に約10時間、同作業に取り組んでいる。このような作業が生産過程において長期間継続することが非常に重要であることは明らかである。つまり長時間労働をいとわない労働集約的労働者を雇用することが必要であることを意味している。しかし、上記の条件を満たすような労働者を日本、特に地方で活動する企業が見つめるのが容易ではない事はここで改めて強調する必要はない。このような労働条件を満たす人材を獲得する唯一の方法としては、途上国からの外国人労働者の受け入れる事で対応するのが現実的な施策であった。このような状況から明らかになっている点は、日本企業の労働力不足解消に対する外国人技能実習生の貢献が極めて高いレベルの重要な政策になっていることである。

日本で3年間実習生として働き母国に帰国したインドネシアの実習生らに対して聴き取り調査を行ったが、多くの実習生は3年間、休日・出勤等関係

なくできるだけ長く働きながら母国に帰国する前に少しでも多くお金を貯めたかったと述べている。これら実習生らの回答は短期滞在中に一生懸命働く意欲を持っていると同時に、中小企業の労働力不足の解消にどのように貢献しているのかを理解する点で非常に重要な要素である。

「私たちは毎日一生懸命働きました。日本人の従業員は(チームのリーダーを除いて) 私たちと一緒に働いてはいませんでした。私たちは全員インドネシア人で自分たちの家族の経済的繁栄のために働いており、ここで得た給料を貯蓄し、インドネシア国内にて小規模な経済活動に対して投資を行う計画を持っているので、訓練期間中にできる限り多くのお金を貯める必要がありました。今回の研修は日本人の働き方や彼らの労働理念を学べる唯一の機会です。帰国後、日本で学んだ知識を私たち自身の経済発展に利用するためにはお金が必要です。」

一方、調査対象先企業の会長による次の声明は、実習生が企業・日本人従業員・地域経済にどのように必要されているのかをさらに理解するための詳細な情報を提供している。

「現在私の会社で40人の外国人が技能実習生として働いております。彼らの全ては25歳以下の若者です。彼らは時間外や休日など一切関係なく一生懸命働きます。日本人の若者は東京や大阪などの大都市に就職してしまいますので、日本国内にて技能実習生のような若者を見つけることはできません。アジアからくる実習生らのおかげで、私の会社だけでなく、地域内の年配の日本人スタッフの雇用も保護することができます。」

また、調査で明らかになったもう一つの点は、技能実習生を受入れる制度が日本人の雇用を奪うことではなく、守ることに貢献していることである。この事実は日本国内の地域経済の現状を守ることに貢献をしているとも言える。しかし、今回の調査結果によると実習生による地域経済へのプラス面の影響について地域社会は未だに理解していないのも真実である。これは、

恐らく実習生の大半が職場や会社の寮で過ごしている事によって実習生と地域の方々との交流の機会が非常に限られているからかもしれない。一方で、実習生の受け入れ先責任機関は、地域の経済社会の発展に対する実習生受け入れ制度の重要性についてできる限り地域社会に説明する必要がある。これは地方を中心した中小企業の労働不足解消するための持続可能な解決策の一つである。

**受入れ企業：** 受入れ企業の現状況，特に企業の設立年や企業の分野，従業員の年齢構造，雇用構造などは上記に述べた事を更に理解するために重要な構成要素である。調査対象企業の基本的な情報は表4に示されている。本調査のデータによると，これらの企業の約59パーセント（228社）が2011年以降に設立された5－6年しか歴史がない新設企業であり，全体として見ると4社を除けば他の全ての企業が1990年以降に設立された企業である。つまり，これらの企業は全てバブル崩壊後のベンチャー企業として出現したと言える。

表4：受入れ企業の基本的な情報

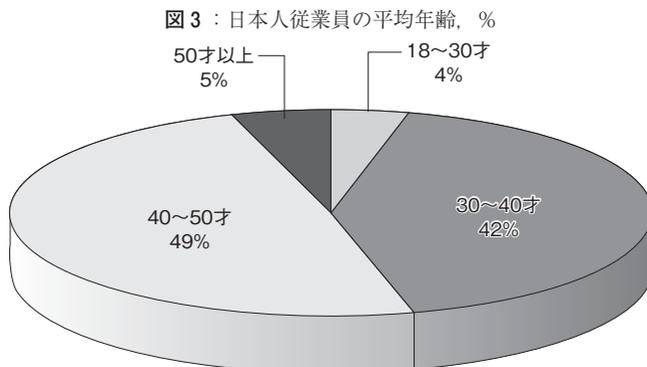
設立年	会社数	%
1981－1990	4	1.0
1991－2000	73	18.9
2001－2010	82	21.2
2011－2017	228	58.9
不明	33	7.9
企業の分野		
農業と漁業	2	0.4
建設	181	43.1
食品加工	10	2.4
機械類および金属	150	35.7
その他	65	15.5

出所：表1と同じ

また，受入れ企業のもう一つの特徴は，企業の約80パーセント（331社）が建設業および機械・金属関連企業であることである。このような企業の殆

ど、特に地方にある企業は生産プロセスを満たすのに十分な若手の労働力を見つけることが非常に困難であることはよく知られている。その一方で、これら企業の3K仕事に必要とされる日本人の労働者を見つけることが困難であった事も、同企業が外国の労働者を見つけることを更に促していると思われる。

また、本調査で明らかになったもう一つの重要な発見は、日本人従業員の高齢化問題である（図3参照）。調査から得られた最も重要な側面は、実習生の受入れ企業に勤める全従業員の半数以上が40歳以上であることである。将来、同状況は更に促進させる可能性が高いとも言える。このように考える理由として現在の受け入れ企業における18歳から30歳の従業員の割合が約4パーセントだからである。この問題について複数の会社経営者の意見をお伺いしたところ、「できる限り若い日本人をより多く採用したいと考えていますが、そのような応募者を見つけるのは非常に難しいです」と述べた。著者らの研究によると、日本の若者のほとんどが卒業後、大都市の大企業にて雇用を獲得する機会を探しているのが一般的である。地方の中小企業における低賃金や厳しい職場環境等が主な理由として述べられている。しかし都市部と比較して地方の物価の低さや生活環境の豊かさ、大都市と同様の施設などを補いながら若者が地方企業へ就職するメリットを高める必要があると思われる。



本調査研究で明らかになった特徴としては本調査対象企業の約一割が技能実習生により構成されていることである（表5参照）。更に男性従業員の割合が8割以上になっていることから、調査対象になった企業の生産活動は主に男性向きの活動が多いからと言える。上記に述べたように約80パーセントの企業が建設業および機械類・金属加工で構成されているので、主に男性の従業員の必要性が非常に高いと言える。

## 2. 実習生を受入れる企業に対するメリットとデメリット

上に述べた事項、「技能実習生受入れのメリットとデメリット」については受入れ企業から頂いた意見から更に深く考察することができる（表5参照）。企業からの意見によると、3分の2以上の企業が技能実習生受入れ分野の作業を代行可能な日本人労働者の確保が非常に難しいと述べており、更に受入先企業の半数近くが、実習生はきつい、危険、汚いなどの3Kの仕事をしていると強調している。また、約40パーセントの企業の意見に耳を傾けると実習生は日本人同僚よりはるかに懸命に働いており、半数以上の受入れ企業らは実習生は日本人同僚に良い刺激や動機づけを与えている回答をいただいている。ほぼ3分の1の企業が、実習生の受け入れにより生産コストを削減できたとも述べていた。

実習生らへのインタビューを通じて受入れ企業のこれらの意見の現実性を

表5：技能実習生が日本企業に受け入れられるメリットとデメリット、%

主な理由	企業の意見		
	そう思う	そう思わない	どちらとも言えない
技能実習生受入れ分野の作業をする日本人労働者の確保が難しい	67.4	13.9	18.7
実習生はきつい、危険、汚いなどの3Kの仕事もやっている	44.3	35.5	20.2
生産コストを低く抑えられる	31.6	40.3	28.0
実習生は日本人同僚よりもよく働く	40.5	13.0	46.5
実習生は日本人同僚に良い刺激や動機づけを与える	51.4	14.2	34.4
日本人労働者の管理よりも実習生の管理の方がやりやすい	18.1	44.8	37.1
実習生は休日や夜間でも仕事をしてくれる	40.4	25.9	33.7
実習生を受け入れないと企業経営ができなくなる	15.3	61.5	23.2

実感した。このプログラムに参加した実習生全員は、日本企業から技術を学ぶ事を主軸としているわけではなく、短期間の研修期間内にできるだけ多くの収入を得ることを主目的としている。その一方で彼らの多くは金銭的目的を達成するために一生懸命働き就業時間や休日さえも働いていることを強調していた。日本企業の40%以上が述べたのは、実習生が休日や夜間でも仕事をしてくれることである。このような実習生の働き方の主な理由は、彼らが本プログラムに参加するために銀行や金貸しから借りた多額の借金(推定100万円以上)を返済しなければならない点も深く関係している。帰国した実習生によると、彼らはこれらの借入金を返済するために日本の研修期間の約1年間の間でできる限り収入を費やす必要があり、これを乗り越えて実習生は帰国後の自国における貧困生活を乗り越えることを夢見ている。彼らは、この上記の期待を達成するためにお金が必要である。

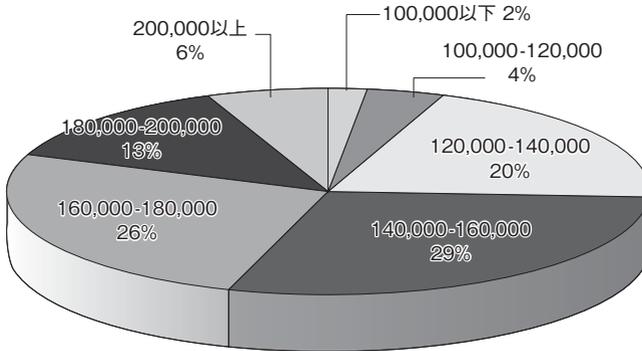
しかしながら、実習生を受入れるデメリットも少なくない点は明確である。多くの企業のから頂いた意見によると、実習生を受け入れないと企業経営が成り立たなくなるわけではないとのことである。調査対象企業から頂いた意見の重要な点の一つとして日本の従業員と比較して実習生らを管理することは非常に難しいということである。受入れ企業の経営者らからの聴き取り調査によると、一人の実習生を受入れるために膨大な資料を作成しなければならず、その作業の為に専門知識がある業者に依頼する必要がある。その為に係るコストが非常に高く、作業時間も長いとのことである。また実習生を受入れ後の事務的な手続きや宿舎などの生活環境に関わる仕事も日本人従業員に比べてかなり多く負担を強いられることになるので、実習生を受入れることは簡単な作業ではないことが明らかにされている。

### 3. 実習生に対するメリット：受入れ企業の意見

#### ①. 購買力の向上

調査対象企業の意見によると、「実習生の購買力を向上」するために貢献していると述べていた。そのため、必要な賃金をできる範囲で高いレベルで支払うとも述べている。同企業が実習生に支払った平均月収は図4で表している。図4のデータによると、約55パーセントの企業が月額140,000-180,000

図4：実習生の平均月収（総額）（円）



円を支払っている。更に19パーセントの企業が18万円以上を支払っており、全ての企業が実習生に月額10万円以上を支払っていること明らかになった。これらの賃金率は日本人従業員よりも少し低い水準にとどまっているが、実習生たちの自国の一人当たりの所得水準に比べたら、かなり高い所得になっているのは明白である。

実習生は帰国後、就業にて得たお金を様々な経済活動の為に使って自身の貧困状態から脱出をすることができるのは間違いないと言える。ベトナムとタイからの帰国者に対して著者らが行った調査によると実習生の殆どは日本での貯蓄を利用して自身で起業を始めたことが明らかになった。また同調査において帰国者の大多数が一人当たり月収入は自国の平均一人当たり国民所得よりも高くなっている事も加えて明らかになった。日本企業は技能実習制度を導入することによって自社の労働力不足の解消だけではなく、実習生の経済的エンパワーメントの向上にも貢献していることが明確である。

## ②. ケーパビリティの発展

実習生が日本の企業で働きながら学んだ知識は彼らが持つ労働力や限られた物的資源を活用できる「ケーパビリティの発展」にも貢献していることを本調査で明らかになった。日本企業は技能実習制度（TITP）のもと、アジアの若者らに3年間のインターンシップの機会を提供しながら、彼らに日本の技術だけではなく日本人の労働倫理や社会的価値についても学べる機会

表6：技能実習生を受入れた直後と受入れから1年後について、実習生が習得した知識、技術、価値について、%

基準	技能実習生の受入れ直後			受入れから1年後		
	悪い	ふつう	良い	悪い	ふつう	良い
専門知識とスキル	53.3	38.8	3.3	1.0	42.6	41.9
経営の知識や技能	57.1	30.7	1.7	21.0	49.8	9.0
日本語能力	51.7	42.4	2.9	6.9	49.0	31.4
日本のルールや規約の知識	32.6	56.7	6.7	2.4	48.3	36.0
日本の文化	29.5	61.0	4.5	3.3	58.8	24.0
道徳的価値観や倫理的行動	14.5	68.1	13.3	3.8	54.8	27.9
チームで協力する力	10.5	69.5	15.2	3.3	36.9	46.2
職場の水準と秩序を維持する力	20.2	63.6	9.8	2.4	51.7	29.5
一生懸命仕事をする力	2.6	43.3	50.0	.7	21.2	64.8
時間内に仕事を完遂する力	18.8	62.9	13.1	1.0	43.6	41.4
仕事の質を向上させる責任力	21.4	63.8	9.0	3.3	50.2	32.4
彼ら自身のビジネスを起こす力	37.6	48.8	1.7	14.0	56.4	9.8

出所：表1と同じ

を提供している。本研究では、受入れ先企業はTITP活動に参加した実習生の知識、スキル、及び態度（勤労倫理および社会的価値）の改善レベルをどのように理解しているのかについて調べた。特に、研修の開始時と1年後に12段階にレベル分けした労働倫理と社会的価値の改善度を調べた(表6参照)。

調査の結果によると、実習生の大多数が12の知識、技能および態度のすべての分野で著しく改善していることが明らかになった。最も高い改善の順位は以下の通りである：専門知識とスキル、日本語能力、日本のルールと規約の知識と日本の文化。過去に日本や他のアジア諸国にて実施した調査において、TITPは自国の実習生の専門分野と同じ分野にて研修を提供することを意図していたが、実習生は当該分野での経験がほとんどなかった。出国前に母国で最低3ヶ月間、必要な技術、日本語、規則、規制や日本の文化等の研修を受けることが義務付けられている。更に来日後も日本企業にて実習を開催する前に約1ヶ月間、同様のトレーニングを受けなければならない。しかし我々の研究によると実習生の母国で受講しなければいけない研修を受講する為に必要とされる訓練施設や派遣組織、研修活動等は、適切な水準を満た

しているものではなかった。また本調査対象企業は全て、アイム・ジャパン主催の現地研修センターで研修を受けた実習生を受け入れている。しかし、受入れ先企業の意見によると（表4参照）、これらのセンターによって行われた訓練もあまり効果的ではなかったことを明らかにしている。92パーセントの受入れ先企業が研修の開始時点において実習生の技術的スキルが低いか、平均的であると回答している。しかし当然のことながら、受け入れ側の企業が実施する実地訓練は、実習生らがそれぞれの分野での知識とスキルを向上させるのに役立つ点間違いはない。受け入れ先企業らは可能な範囲で実習生の訓練の多様化、または充実などの職業デザイン技法を使用して実習生をさまざまな経験やスキルに晒し、職務的な満足感と業績を向上させることが重要である。

調査で明らかになったもう一つの重要なことは以下の通りである（表4参照）：チームで協働する力；時間内に仕事を完遂する力；仕事の質を向上させる責任力。これら全ての資質は、日本的経営手法の一部であり、実習生らの母国では一般的に見られないと考えている。このような資質は実習生に日本企業にて持続可能な環境で働くために非常に重要なことであるのは真実である。受入れ先企業の管理者らの意見によると、これらの品質が実習生に欠けているとは考えていない。しかし、それにもかかわらず作業効率と有効性は低いと述べている。例えば、最も多くの企業の管理職（64%）が実習生は1年後に一生懸命仕事をするのが上手だと信じているが、約半分の企業からの意見によると実習生の改善はあまり満足ではなく良いレベルではない。恐らくこれは実習生が日本人従業員よりも若いという理由があるからかもしれない。殆どの実習生は20代であるが日本人従業員の96パーセントが30代以上である。また若い実習生の場合はやる気、新しいことを学ぶ意欲および日本人とやや近い文化的価値観の結果が影響しているとも言える。但し受入れ先企業の半分以上の意見は実習生が経営の知識とスキルがあまり改善されていない。前回の調査結果によると、実習生らは組織の最下部に配置され、主に管理の知識とスキルに関する研修を受けられないからである。特に、実習生は日本人従業員が就業意欲を持っていない場所での3Kの作業を行っているからとも言える。しかしこの点は、帰国実習生に関する我々の調査結果と矛盾し

ている。なぜなら、帰国実習生の多くは家族経営を中心したファミリービジネス（15～58%）を成功させていること明らかになったからである。また、AIM・ジャパンの年次報告書でも、帰国したインドネシアの実習生の多くは自国で経営者になったことが記述されている。更に著者が帰国実習生の母国で出会った若い起業家の殆どが日本における研修分野と全く違う別の経済活動をしている。しかし日本で学んだ労働理念、社会的価値観および貯蓄は、帰国後の自身らの経済活動の成功に貢献しているのも真実である。

### ③ 日本人従業員と地域社会の態度

日本の労働不足解消に対する持続可能な外国人受労働者の受入れ政策は「外国人に対する受入れ企業の日本人従業員・地域社会の相互理解を中心とした協力」に依存している点については事実である。今までの同課題に関する著者らの実態調査で明らかになった点は、実習生の訓練及び教育プログラムにおける受入れ先企業の日本人従業員（同僚）および地域社会との交流の重要性を改めて強調している事である。また実習生には、両者から日本語や日本文化、労働倫理、規則などの多くのことを学ぶ機会が提供される。地域社会は日本とアジア諸国の間に長期的な友好関係を築き、日本の社会的価値

表7：実習生に対する日本人従業員の態度、%

技能実習生受入れについて日本人従業員の態度	%
支援する	95.02
不満である	4.2
反対する	0.7
日本人従業員と技能実習生との関係	
仲が良い	97.1
悪い	2.2
衝突が多い	0.7
技能実習生から日本人従業員に対する不満	
出ている	11.8
ない	67.2
わからない	21.1

出所：表1と同じ

をアジア全体に移転する上で非常に有用である<sup>2</sup>。

今回の調査では、これらの要素を基本として、実習生に対する受入れ先企業の日本人従業員および地域社会の態度について質問を行い、その結果（表7参照）、受入れ先企業の98.4パーセントが、実習生と日本の従業員との関係は日本の労働文化に適合するために重要であると考えている。更に本調査

表8：実習生の地域社会との関わり

実習生に対する地域社会の意識	%
支援する	68.6
不満である	8.8
反対する	1.9
分からない	20.7
地域社会と交流する機会	
ある	62.4
ない	37.6
アパート・寮の場所	
工場や会社の施設等を提供	50.3
民間のアパート等	49.7
ルームメイトの種類	
同国の実習生同士で	86.9
別の国の実習生同士で	0.7
日本人の同僚と	1.0
一人で	11.4
実習生と地域社会との交流のために受入れ先企業が使用する戦略	
時々実習生を買い物へ連れて行く	27.1
地域方々とのイベント、パーティなどを実施する	41.4
年末のイベントを実施する（正月、忘年会、新年会、など）	37.6
観光旅行	2.1
日本語クラスの実施	2.9

出所：表1と同じ

<sup>2</sup> 詳細については、次の本を参照「*Human Capital Development with Japanese Assistance: Past Performance and Lessons Learnt*, Piyadasa Ratnayake & Saliya De Silva, Saga University Economic Society, Showado Co. Ltd., January 2013」

の結果によると、95パーセントの日本人従業員が実習生の受け入れを支援していることが明らかになった。また、実習生と日本人従業員との関係は非常に親密である（97%）と回答している。また、67パーセントの受入れ先企業らの意見によると、実習生が日本人スタッフとの仕事に対して不満を持っていないと考えていると述べた。

地域社会との交流について見ると、3分の2以上の受入れ先企業（69%）が、地域社会からの実習生に対して好意的な態度であると考えている。また受入れ先企業の大多数は外国人技能実習生が地域社会と交流する機会があることに肯定的（62%）であった。ごく少数の企業だけがそうでないと思われる（表8参照）。

本調査結果によると、日本の同僚や地域社会は外国人技能実習生に対して非常に前向きな態度を示している。但し今までの研究結果を振り返ってみると日本人従業員があまりやりたがらない作業の殆どを外国人実習生が行っている点が注目される。また、実習生が日本人同僚よりも非常に若い事も、もう一つの重要な要因である。従って実習生はエネルギー、熱意、やる気、そして元気を職場に持ち込んでいる。彼らがより低い給与で3Kの仕事に従事しないならば、企業の倒産もやむえないと考えている企業も少なくない。更に実習生を受け入れることで日本人従業員の雇用も守られていると考えている経営者もいることが、本調査結果により明らかになった。これら受入れ先企業では、外国人実習生に対して非常に前向きな態度が見られることが想像できた。

外国人実習生の宿泊事情について尋ねた所、実習生の半数が会社または工場内に居住している事が明らかになった。更に実習生の約87%が自分の宿泊施設に同じ国のルームメイトが住んでおり、多くの日本企業が一か国の実習生を受け入れている。前回の調査では、とある国から来た実習生は、工場敷地内の寮、日本の中小企業協会が借りたアパート、または農場付属の部屋に居住していた。このようなシステムは実習生にとってより安く安全な環境を提供するが、不十分なスペース、プライバシー問題、そして地域社会と交流するための時間が非常に限られる等、数多くの弱点が存在するのも真実である。彼らは、同じ国籍の実習生とのみ交流している。これは、実習生らへの

差別及び外国人に対する排他的態度に関連している可能性があるとも言える。また、外国人に対する日本社会の伝統的な考え方、いわゆる外国人がルールを守らない、日本語が理解できない、日本の習慣がわからない等、不動産業者が賃貸住宅棟の手配を拒否する等地域社会との交流の発展に悪影響を及ぼしていると思われる。例えば実習生自身が住むアパートを自分で見つけるのではなく、受け入企業は管理している物件に住むようになっている。これは日本の企業が実習生を会社の寮に入れるのではなく実習生のために特定の地域で物件を手配した場合、日本社会の国際化に貢献し、実習生の日本文化への理解を深めるのは間違いないと思われる。

実習生と地域社会との交流を促進するために受入れ企業が利用している戦略について尋ねたところ、企業の約3分の1しか多種多様な戦略を利用していない事が明らかになった。最も一般的な戦略は、日本の同僚（41%）と年中行事（38%）や企画、実習生との買い物（27%）であった。以前の調査では、一部の企業は、新年やクリスマスパーティー等、年に1回のイベントを開催し、日本と実習生の母国の祭りを祝った。これらのイベントについては、地域コミュニティの人々も招待され、結果的に異文化間コミュニケーションが促進される。また地域の方々が実習生に農作物を提供し、様々なプレゼントを贈る事もあることが本調査で明らかになった。そのような事象は文化の多様性を促進し日本と実習生の母国との間の長期的な社会的・経済的関係を確実にしたいと願う企業でのみ見られた。また、以前の調査では、実習生は地元の商店や他の場所を訪れ地域社会が主催する様々なイベント、フェスティバル、ボランティア活動などに参加するのに十分な自由や時間がないことが分かった。発生する原因として戦略の欠如、実習生排除の対応を要求する等、日本人側からそのような意見が生じたかもしれない。更に他の場所でもより高収入の仕事を探す活動を始めたりして結果的に今の仕事から逃げられる恐れがあり、彼らがビジネスを運営する為に必要な労働力がなくなるかもしれない。このような状況から時折、実習生の行動・活動に対し厳しい規則を加え、その結果外国人実習生の隔離に繋がっているともいえる。

数年前から技能実習制度の調査を実施した際にJITCOの職員を含む殆どの関係当局が、日本の様々な企業で働いている実習生のアンケート調査を許

可しなかったことに対しては、我々は驚きを隠せなかった。以前の調査で説明したように、実習生の現状に関する日本企業の秘密主義的行動は、実習生に関連する問題を軽減するのではなく、むしろ疑念の度合いを高め、アジア各国の若者の間で日本社会についての否定的なイメージを生み出す恐れがある。日本に対する良いイメージを創造するには、様々な経済的・社会的困難を克服し持続可能な経済発展を達成することである。それは長期的に平和かつ安定したアジア共同体を確立するためにも、日本とアジアの両方にとって重要な事である。このように、実習生が日本の地域社会と交流する機会が増えれば、日本と参加国の双方にとって好都合な状況になると強く信じている。Sakanaka (2005) によると、グローバリゼーションの波を止めることは不可能である。日本人はもはや「日本人のみ」の世界に住むことはできない。個人的な好みに関係なく、日本人はある程度の許容力で外国人移住者と共存しなければならない。技能実習制度は日本の地域社会の国際化にとって良いプラットフォームになるであろう。

#### ④ 実習生に対する受入れ企業の満足度と一般的な意見

表9は、実習生に対する受入れ企業の満足度と一般的な意見を説明している。本調査によると、約4分の3の企業が実習生の活動に満足しており、また76パーセントの企業は、実習生なしでは同社は深刻な問題に直面するだろうと考えている。前述の分析で述べたように、この見解の主な理由は、実習生が実施している仕事に従事する日本の労働力を見つけるのが難しいことである。それは、利益の減少や人件費の増加といった経済的な理由によるものではなく、単に日本における労働力不足によるものである。実習生の増減計画についての受入れ先企業の意見を聴取した際には、企業の39パーセントしか賛成を得られなかった。主な理由として、彼らの民族中心的行動のため日本が多数の国際的な労働移住者を受け入れて歓迎することを困難にしていることであろう。Morita (2015) が指摘したように、日本政府は、移住労働者よりも、むしろ日本の若者と女性の労働市場参加とロボットと技術の使用を増やすことによって労働力の不足を軽減するべきであると指摘した。これは、研修プログラムの理想的な期間に与えられた意見にも反映されている。

表9：実習生の活動に関する日本企業の意見

実習生の仕事に対する満足度	%
満足	70.9
不満	1.9
どちらとも言えない	27.2
もし実習生がいなくなったら、あなたの会社は深刻な問題に直面すると思いますか？	
はい	75.7
ない	24.3
もし答えは「はい」の場合は、その理由を教えてください	
労働力確保が難しい	71.7
問題ない	24.2
その他	4.1
将来的に実習生数についてどのように考えていますか？	
増やす	39.4
かわらない	54.5
減らす	6.1
実習生の理想的な期間	
3年未満	2.2
3年	32.0
5年	39.7
5年以上	15.3
制限はない方がいい	10.9
この制度を利用して満足していますか？	
満足	74.2
不満足	2.7
どちらとも言えない	23.1
実習生を派遣・紹介する日本の団体について満足していますか？	
満足	44.4
ほぼ満足	49.8
不満足	5.8
実習生が帰国したらどのような活動を行いますか？	
実習生が就職・ビジネスを始めるために協力をする	16.3
関係を継続する	36.5
分からない	47.2

出所：表1と同じ

管理職は、すでに訓練を受けた労働者がより効果的かつ効率的に仕事をする  
ことができるようになるまで、期間を過去3年から5年に増やしたいと考えて  
いる。しかし、5年以上の延長をした方が良いと言った企業は26パーセン  
トしかなかった。

また、もう一つの重要な意見は、受入企業の4分の3近くがこのプログラ  
ムに満足していることである。しかし、受入れ企業の多くは実習生を派遣・  
紹介する日本の団体についてそれほど満足していない。実習生を派遣・紹介  
する主な団体であるアイム・ジャパンについては44%しか満足していないと  
回答している。研修終了後、または帰国後に実習生を支援するかどうかを尋  
ねたところ、自国での就職や起業を支援すると答えたのは16パーセントのみ  
だった。他の37パーセントは帰国者と連絡を取り合い、残りは研修終了時に  
何が起ころのかかわらないと答えた。それにもかかわらず、アイム・ジャパ  
ンは実習生が母国に帰国した後も実習生と良好な接触を保っている。

#### ⑤ 実習生の主な問題点

同制度が実習生を派遣するアジア諸国側と同時に受入国日本側についても  
極めて高い利点が存在するのは事実である。但しそれにもかかわらず、同制  
度に関する批判は少なくない。前回の調査では、日本での研修期間中に実習  
生が直面していた主な問題を強調した。ここで焦点となるのは、技能実習生  
の採用と訓練の観点から、受け入れ企業が直面する問題を特定することであ  
る。今回の調査については16の問題点について受入れ先企業の持つ意見の調  
査を実施した。調査の結果(表10参照)、大多数の企業はこれらのいずれも  
実際の問題ではないと信じているが25%以上の企業によって識別される主な  
分野は次の順序で存在するといえる。日本語能力が低い(42.2%)；政府(入  
管等)の厳しい規制(41.8%)、仲介・中間業者が多すぎる(28.7%)、食習  
慣の違い(27.9%)、行方不明(失踪)(27.8%)、専門知識や技術の欠如  
(27.4%)、文化的な違い(26.5%)である。本調査で明らかになった主な  
問題点としては日本語能力が低いことであるが、同制度に関する日本政府の  
厳しい規制が、国内外で多くの仲介者の関与を増加させたことに影響した主  
な要因とも考えられる。

表10：技能実習生の採用に伴う問題点

問題の種類	そう思う	そうは思わない	どちらとも言えない
行方不明（失踪）	27.8	53.9	18.2
コストが高い	18.6	51.6	29.8
政府（入管等）の厳しい規制	41.8	32.8	25.4
仲介・中間業者が多すぎる	28.7	39.8	31.4
宗教問題	19.7	56.4	23.9
日本語能力が低いこと	42.4	32.2	25.4
専門知識や技術の欠如	27.4	40.7	31.9
文化的な違い	26.5	47.5	26.0
食習慣の違い	27.9	52.5	19.6
働く文化の違い	18.2	60.2	21.6
チームとして働くことができない	2.9	85.6	11.4
ハードワークができない	2.7	87.0	10.3
時間内で仕事を完遂する力がない	3.2	78.5	18.3
作業効率が悪く、間違いが多い	3.9	72.9	23.2
仕事に対する責任をとらない	10.0	66.1	23.9
実習生は信用できない	1.5	82.6	15.9

出所：表1と同じ

**日本語能力：** 調査結果によると、受け入れ企業の3分の2は（そう思う、どちらとも言えない）、日本語能力の低さが実習生の採用に関する最大の問題として述べている。また、99パーセントの受け入れ企業の意見によると、実習生は日本の労働倫理に適合するためには、日本語のコミュニケーションスキルが重要であると考えている。日本語は非常に複雑で、殆どの外国人にとって学んで習得するのは何年もかかるのは事実である。出発前に実習生らの母国にて行う3ヶ月間の日本語研修と来日後の1ヶ月間の研修では、言語を習得するのに十分ではなく同時に、同制度は地域社会に開かれてなく受け入れ先企業が手配する宿泊施設内では同じ国同士の実習生らが共同生活を行っていることもあり日本語能力の改善に悪影響をしているのは事実である。

**政府の厳しい規制：** 受け入れ企業の3分の2以上が、日本政府の厳格な規則や規制が実習生の採用を阻む大きな障壁であると考えている。同制度と

関連する国内外の多くの人々は、日本政府が派遣組織（偽造文書、ボンドの受領など）、監督組織及び受け入れ先の組織を含む関係当事者の不正行為を防止する為に十分な努力をしていないと感じている。これらの医療事故の報告のいくつかは衝撃的である。受診側が日本国内である時、彼らの権利を保護する法律を導入しているが Morita（2015）によると、外国人の場合、同法律は適応されない。日本では外国人の生活や権利を保護する法律はないという点で、日本は諸外国と比べて非常にユニークである。

例えば、2007年の人権局は、救済措置ではなく、「説明」または「警告」を発行する権限のみを持っている。これは、実習生が出発前に受ける研修の内容分析を行うときに明らかになる。多くの研究によると、監督することになっている受け入れ先企業から報酬を受け取る監督機関と JITCO が満足していく仕事をしておらず、誤った受け入れ先企業に対して行動を起こしていないことが見出された理由であるかもしれない。これら全てが、日本政府に、本制度の持続可能性を確保するために、ますます多くのストライカー規則および規制を課すように導いていると言える。但し、これにより組織を受け入れる為の多くの作業負荷と資料の作成など、コストと時間が大幅に増えているのも事実である。最終的にはそれによって、実習生の自由の欠如につながり、日本での研修期間が非常に不安になっていること明らかである。

**仲介・中間業者：** 技能実習制度に関連するもう一つの大きな問題点は、多数の仲介者の関与である。本調査によると6割の受け入れ先企業が同問題に直面しており、我々のベトナムにおける調査結果によると、実習生と受入機関との間には最低でも5人の仲介人、すなわち送り出す機関に実習生を紹介する人、送り出し機関、政府官庁、日本の組合と JITCO である。また、実習生と受け入れ先企業との間には、書類作成代理人、ビザ代理人、合法代理人、航空発券代理人や不動産代理人などの仲介者が存在している。これにより実習生又は受入先企業のいずれかに大きな財政的負担、作業負荷及び長期間の作業時間をもたらす。その結果、出発前に実習生が自身で支払った費用と、実習中に支払った受入機関への費用は非常に高額である。ベトナムに帰国した人実習生への調査によると、派遣機関に紹介する人は10万円から40万円程の費用が必要になる。実習生がベトナム国内の様々な仲介者に対して支

払った費用の合計は、70万～120万円となっている。実習生は、しばしば家族の財産を担保として、銀行や民間の貸し手から大量のお金を借りなければならなかったと言う。日本政府は仲買人の数を減らすために様々な措置を講じているが、残念ながら、受け入れ機関によると、これらの措置は仲介者の数を減らすのではなく寧ろ増やす事に繋がっている。

**失踪：** 本調査によると、受入れ企業の46パーセント（そう思う、どちらとも言えない）が、実習生が研修プログラム終了前に職務を放棄する事は大きな問題として述べている。それにより、受入れ先企業のコストはさらに増加する。なぜなら、実習生の受け入れの長い過程の中、様々な国内外の仲介者に多額のお金を支払っているからである。JITCOの調査によると、1995年から2015年までの20年間で31,196人の実習生が受入企業から離脱し、年間の職務放棄率（2012年には1.01%、2014年には1.87%）が増加している。

**専門知識や技術の欠如：** 技能実習制度は実際には途上国の民間企業や自営業者に所属している従業員の技術的スキルを向上させる「技術移転」が主な目的である。しかし、我々が以前行った調査結果によると、実習生の大部分が日本における研修を開始する前に自国で実務経験を積んでいたが、日本にて受けた研修とは同じ分野ではなかったことが明らかになっている。しかし、本調査の結果、受入れ先企業の約96パーセント（表4参照）は、工場のツール、各種テクニクや使い方に関する技術的スキルが実習生にとって日本のワーキングカルチャーに適合するために重要であると考えている。現地の派遣会社が実施している出発前の研修は、必要とされる技術的な知識やスキルを習得するのに十分ではないことも明らかにしている。またアイム・ジャパンの場合、実習生を派遣する国で行う独自のトレーニングセンターを持っているが、同センターにて提供される研修内容は日本企業で働くには不十分である。それは、日本企業で使用されている技術は非常に洗練されており、そのため自国でこれらの技術的知識やスキルを訓練することは実用的でなかったと思われる。しかしながら、ほとんどの実習生が、数日以内に簡単に習得できる単純な労働指向の生産プロセス（3K作業）での研修を受けている理由も影響しているのかもしれない。

#### IV おわりに

技能実習制度に関する受入れ先企業の意見について実態調査を行い、明らかになった点として、同制度は発展途上国に技術移転目的で導入した制度ではなく、企業の労働不足解消の目的で実施していることである。それと同時に実習生も日本から技術を学ぶよりも最大限お金を稼ぐことを目指している。更に実習生のほとんどが20代で学歴は高卒までという事もあり上記の事象が理解できる。なぜなら日本企業側も3Kの仕事のため、教育レベルが低い若い労働者を必要としているからである。

受入れ先企業らの意見を聞くと、実習生の3分の2が労働集約的な繰り返すだけの簡単なルーチン作業を行っている。現在このような作業に必要とする日本の労働者を十分に確保する事は困難である。また、同企業の8割以上が建設業および機械・金属関連企業の所属であることである。このような企業の殆ど、特に地方の企業らは生産プロセスを満たす為に十分な若手の労働力を見つけることは非常に困難であることは多くの企業らからの意見でもある。

本調査で明らかになった最も重要な点としては、日本人従業員の高齢化であり、若い技能実習生を受入れることによって日本人の雇用機会を保護しているということである。しかし未だに技能実習生のような若い外国人労働者を受け入れることによって、地方の高齢者の雇用機会を奪うようになるとの考え方が一般的である。多くの企業らの意見によると、実習生を受け入れることにより企業の経営は安定し地域社会の雇用の機会だけでなく地域経済全体を守ることが出来る様になったと述べている。

尚、調査対象企業らの意見によると同制度は日本の労働不足解消に留まらず実習生らの貧困軽減・人的資源育成にも多大に貢献していることが明らかになった。なぜなら、日本で実習生として「働きながら学んだ事」と、学んだ知識を「生産化」するために得た資金が、彼らの「エンタイトルメント」、いわゆる人々が持つ労働力や物的資源を活用できる「ケーパビリティの発展」に多大な貢献をしているからである。

調査対象企業らの意見から明らかになった更なる重要な点として、同制度

は中小企業らの労働力不足の解消に対して直接的に貢献しながら、地域社会の国際化の発展に対しても間接的に貢献している事である。但し同制度は未だに十分に地域社会を開放しないことは事実である。しかし実習生の大半は、地域社会と生産的な関係を持たずに、自国の人々と一緒に会社の寮に住んでいる。本調査は日本国内における労働力不足問題に対する持続可能な政策として、または長期的に日本とアジアとの間で強い友好関係を築くためにも、地域社会を開放することの重要性を改めて認識した。それにより同制度は直面している様々な問題を解決に導く戦略にもなると思われる。

本調査の結果、明確になったもう一つの重要な点として、実習生の受け入れに関する高い満足度である。受入れ先企業らの約4分の3が実習生の活動に対して満足をしており、更に76パーセントの企業は実習生なしの状態では、同社は深刻な問題に直面するだろうと考えている。調査対象先企業の総従業員のうち技能実習生が一割程度しか占めていないが、企業の生産活動に対する実習生の必要性が極めて高いことは明らかである。

上に述べたように同制度が実習生を派遣するアジア諸国側と同時に受入れ国である日本側についても、極めて高い利点が存在することが受入れ先企業の意見で明らかになっている。それにもかかわらず同制度に関連して受入れ先企業が直面している問題も少なくはない。その中、約4割以上の企業は日本政府（入国管理国等）の厳しい規制および実習生の低い日本語能力が実習生を受け入れるに関して重大な問題になっていると述べている。約4分の1以上の企業によって問題視されている点として失踪、専門知識・技術の欠如や文化的な違いなどを述べているが、同制度に関する日本政府の厳しい規制が極めて大きな問題になっている点も明確である。それは国内外において多くの仲介者の関与の増加によって影響を及ぼした主な要因とも考えられる。

最後に、本制度は日本の労働不足解消に対する持続可能な政策として特に発展するためには、派遣国と受入国の政府指導のもとで企業に直接、受入れに対する責任を与える事と同時に同制度を地域社会に対して解放された制度へと方向転換を行う必要があると考える。

## 参考文献

- 「技能実習生」を受入れ企業に関する実態調査, 2017年から2018年; サンプルサイズ: 420社, 47都道府県
- Berry, J. W., & Kalin, R. (1995) Multicultural and ethnic attitudes in Canada: An Overview of the 1991 national survey. *Canadian Journal of Behavioral Science*, Vol. 27, pp.301-320.
- Dong, Q., Day, K.D., and C.M. Collaço (2008) “Overcoming Ethnocentrism through Developing Intercultural Communication Sensitivity and Multiculturalism” *Human Communication*. Vol.11, No.1, pp.27-38
- European Commission (2019), Eurostat, 2019, Available at <https://ec.europa.eu/eurostat/371>
- Kobayashi, Y. (2010) Discriminatory attitudes toward intercultural communication in domestic and overseas contexts, *Higher Education*, Vol. 59, pp.323-333.
- LEE Eun Ja and OLSEN Jesse E. (2015) Multiculturalism in Japan: An Analysis and Critique, 『国際学研究』, Vol.4, No.1 pp.9-22
- Morita L. (2015) Some Manifestations of Japanese Exclusionism, *SAGA Open*, July-September 2015: pp.1-6. DOI: 10.1177/2158244015600036
- Nakamura, A., Nakamura, M., & Seike, A. (2004). Aging, female and foreign workers, and Japanese labor markets: An international perspective. In M. Nakamura (Ed.), *Changing Japanese business, economy and society: Globalization of post-bubble Japan* (pp.107-143). New York, NY: Palgrave Macmillan.
- Piyadasa Ratnayake and Saliya De Silva (2013) “Human Capital Development with Japanese Assistance: Past Performance and Lessons Learnt”, Saga University Economic Society, Showado Co. Ltd., Japan
- Piyadasa Ratnayake and Saliya De Silva (2018) “Human Capital Development in Asia with Japanese Technical Intern Training Programme: Opportunities and Challenges” Saga university Economic Society, Japan
- Sakanaka, H. (2005). The future of Japan’s immigration policy: A battle diary. *The Asia-Pacific Journal: Japan Focus*. Available at <http://www.japanfocus.org/-Sakanaka-Hidenori/2396>
- Vogt, G. (2018) Population Aging and International Health-Caregiver Migration to Japan, SpringerBriefs in Population Studies, Available at [https://doi.org/10.1007/978-3-319-68012-5\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-319-68012-5_3)